

位置付け・計画期間等

1 プログラムの位置付け

「行政経営の方針」における「資源」の分野のうち、「職員の力を引き出す人材マネジメント」の一部を担うものと位置付け、全ての職員がその能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組む。

※「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)」及び「次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)」に基づく特定事業主行動計画として位置付ける。

2 計画期間

令和2年度～令和7年度（6年間）

3 対象職員

知事部局、労働委員会事務局、企業局、病院事業局、議会事務局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、広島海区漁業調整委員会事務局及び広島県内水面漁場管理委員会事務局の職員

4 推進体制

本プログラムを実効性あるものとするために、全ての職員が、それぞれの立場で積極的に取り組むこととする。

- ◆ 管理部門 各部局幹事課等、人事課
- ◆ 総括管理者 本庁では局長、地方機関では所長・支所長、行政委員会では事務局長など  
総括管理者が指名する者(課に1名程度)※課長等を想定
- ◆ 管理者 総括管理者が指名する者(グループ、係に1名程度)※GL, 係長等を想定

また、庁内全部局で構成する推進組織を設置し、本プログラムに基づく取組の着実な実施を推進するとともに、職員の意見を十分に聴きながら、必要に応じてプログラム内容の見直しを検討する。

5 実施状況の点検、公表

毎年度、人事課においてプログラムの実施状況を点検するとともに、その進捗状況について県ホームページにおいて公表する。

各分野における施策の推進

「行政経営の方針」

★資源

・職員の力を引き出す人材マネジメント

「職員の『わ』応援プログラム～らしく、いきんさい。～」

統合

「女性職員の活躍推進プログラム」

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

「県職員の仕事と子育て両立支援プログラム【第4期】」

次世代育成支援対策推進法

・経営資源マネジメントの確立

★組織

- ・行動理念の理解、共有、実践の促進
- ・成果獲得を目指した職務の遂行
- ・ミッション重視の組織体制の構築
- ・業務プロセスの再構築

★戦略

- ・戦略構築力の向上
- ・施策マネジメントの強化

「職員一人ひとりが『自分らしく』働き、その能力を最大限に発揮できる、魅力ある職場の実現」

☑『自分らしく』働く

それぞれが自身の希望する働き方を実現でき（実現できると思い）、他者からも認められ、お互いに理解し合える環境の中で、自らの能力を最大限に発揮し、活力を持って業務にあたっている状態

★職員一人ひとりが『自分らしく』働き、その能力を最大限に発揮できる魅力ある職場では、組織全体のパフォーマンスも高まり、ひいては県民サービスの向上にもつながると考えられる。

【具体的な目指す状態】

- ①一人ひとりが、お互いの多様性を認め合っている状態
- ②一人ひとりが、よりよい仕事の進め方を考え、行動できている状態
- ③一人ひとりが、能力を高め合う意識を持っている状態
- ④一人ひとりが、自身の希望する働き方について考え、その実現に向けて取り組んでいる状態

現状と課題

■ 制度・取組に関する周知及び意識啓発

- ・制度や取組について、自分が必要となる立場に置かれずと自分事として考えにくい傾向が見られますが、気兼ねなく制度利用・取組参加するためには周囲の職員の理解が重要であり、広く周知を進める必要があります。
- ・制度を利用することにより、利用者以外に過度の負担がかからないように、仕事の進め方や執行体制面での支援などを検討する必要があります。
- ・誰もが希望どおりに年次有給休暇を取得できるよう、更なる職場環境整備を進める必要があります。
- ・介護との両立の支援に向けて、理解の促進や制度利用しやすい職場づくりを進める必要があります。

■ 管理者のマネジメント力向上

- ・職員一人ひとりが不安を感じることなく、意見を出し合える職場づくりに向けて、その中心となるべき管理者のマネジメントを一層強化する必要があります。
- ・一方で、管理者だけで職場づくりが実現できるものではないため、管理者以外の職員も含めた全員で、職場づくりに取り組む必要があります。

■ 効率的な業務遂行

- ・業務の効率化を一層進めるためには、「前例どおりにやればよい」という固定観念にとらわれず、常によりよい仕事の進め方を一人ひとりが考えていく必要があります。

■ 柔軟な働き方の検討

- ・柔軟な働き方に向けた仕事の進め方や執行体制面での支援などを検討する必要があります。
- ・職員のニーズも踏まえながら、柔軟な勤務形態の検討を続けていく必要があります。

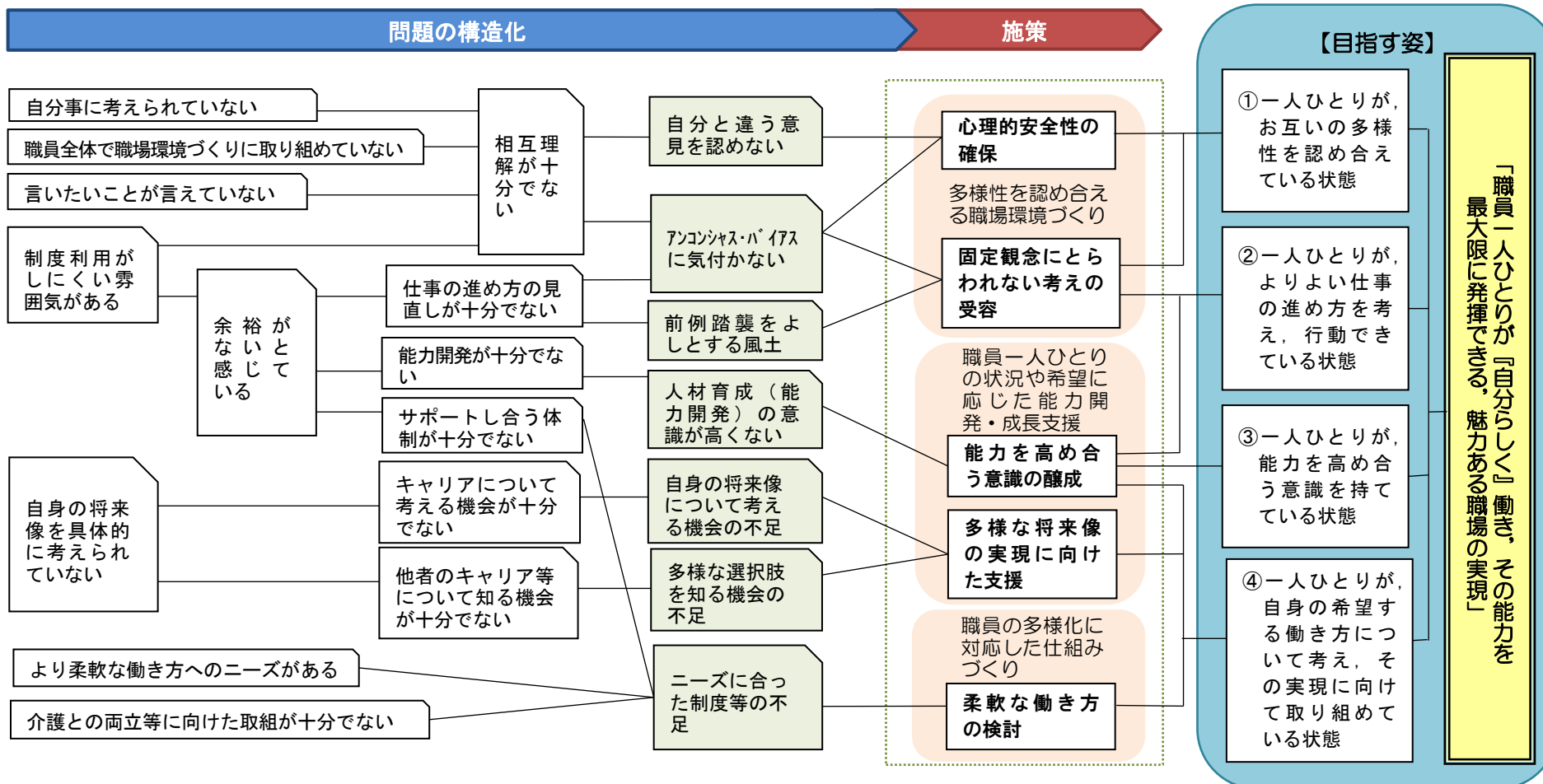
## 現状と課題

### ■ 男性職員の育児参画推進

- ・今後、育児を行いたいと考える男性職員がより多くなると考えられるため、それを実現するための更なる取組が必要です。
- ・男性職員の育児休業取得の更なる推進に向けて、意識醸成や職場環境整備などに一層取り組んでいく必要があります。

### ■ 自身の将来像の実現に向けた支援

- ・職員一人ひとりが、自身の将来像について考え、その実現に向けて前向きに取り組めるよう、そうしたことを考える機会や、様々な選択肢を知る機会を増やしていく必要があります。
- ・役職に就くことを選択肢の一つとして考えられるよう、役職に就くことへの不安感を軽減する取組を検討する必要があります。



## 具体的な取組内容

### 多様性を認め合える職場環境づくり

#### ●心理的安全性の確保

- ・職場内コミュニケーションの活性化【R2～（一部実施中）】心理的安全性（※1）の理解向上，ミーティングの奨励，「安全な場」宣言（継続）など
- ・管理者の更なるマネジメント力向上【R2～】マネジメント研修の充実，意見交換及び取組共有の場など
- ・管理監督者の不安軽減・マネジメント力向上【R3～（一部実施中）】管理監督層のトーキング（継続），研修の充実など



#### ●固定観念にとらわれない考えの受容

- ・アンコンシャス・バイアス（※2）の理解向上【R2～】講演会の開催，事例の紹介など
- ・自由な服装の奨励【R2～】

※1心理的安全性：チームのメンバー一人ひとりが、恐怖や不安を感じることなく、安心して発言・行動できる状態のこと。心理的に安全な環境の下では、生産的な話し合いと問題の早期発見が可能になる。

※2アンコンシャス・バイアス：これまでの経験などを基にした、自覚のない偏ったものの見方。

### 職員一人ひとりの状況や希望に応じた能力開発・成長支援

#### ●能力を高め合う意識の醸成

- ・職場OJTの促進【R2～】職場OJTに関する指針の作成，新規採用職員等に対する業務の指導に関する仕組みの検討など
- ・職員の能力開発に対する支援【R3～（一部実施中）】eラーニングによる研修の拡充の検討など



#### ●多様な将来像の実現に向けた支援

- ・自身の今後について考える機会の提供【R2～（一部実施中）】県庁“ホッと”トーキング（継続），定期的に考えるツール，管理職の職務希望調査など
- ・多様な選択肢を知る機会の提供【R2～（一部実施中）】講演会や意見交換の開催など

### 職員の多様化に対応した仕組みづくり

#### ●柔軟な働き方の検討

- ・効率的な業務遂行に向けた支援【R2～（一部実施中）】集計・発送等の簡易な業務を請け負う業務サポートを行う仕組みの検討など
- ・より柔軟な働き方の実現【R2～（一部実施中）】テレワークの更なる利用促進，柔軟な勤務時間制度の検討など
- ・仕事と育児の両立支援【R2～（一部実施中）】当事者以外も含めた普及啓発，男性職員の育児・家事参画促進など
- ・仕事と介護の両立支援【R2～】介護ハンドブックの作成，相談窓口の設置，講演会・研修の開催など



## 数値目標

指標	目標値	現状
年次有給休暇取得率	75%（15日） 【R7】	59%（11.8日） 【H30】
管理職に占める女性職員の割合	28%【R8.4.1】	9.2%【H31.4.1】
長時間勤務の縮減 ①各局の時間外勤務縮減目標の達成 ②時間外勤務年280時間を超える職員数	毎年度設定	①5/12局 ②492人 【H30】

指標	目標値	現状
男性職員の育児休業取得率	100%【R7】	36%【H30】
配偶者出産休暇取得率	100%【R7】	取得者数95.3% 取得日数94.4% 【H30】
男性の育児参加休暇取得率	100%【R7】	取得者数93.8% 取得日数88.5% 【H30】