

## 令和5年度における広島県特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況

### 1 要旨・目的

令和5年度における特定事業主行動計画（「職員の『わ』応援プログラム～らしく、いきんさい。～」）に基づく取組の実施状況について、次のとおり公表する。

### 2 現状・背景

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第19条第6項及び「次世代育成支援対策推進法」第19条第5項の規定により、毎年公表している。

### 3 概要

#### (1) 対象職員

知事部局、上下水道部、病院事業局、議会事務局、行政委員会等  
※教育委員会、警察本部を除く

#### (2) 公表時点

令和6年4月1日

#### (3) 主な取組内容

##### ア 心理的安全性の確保

- 管理監督層の不安を軽減し、マネジメント力をより高めるため、意見交換及び取組共有の場である「管理監督層のトーキング」を実施
- 職員が、率直かつ気軽に話せる環境の中で上司との関係（つながり）を構築することができるよう、「上司」と「部下」が1対1で対話する「1 on 1 ミーティング」を開始【新規】

##### イ 固定観念にとらわれない考えの受容

- 他者の多様性を認め合うとともに、単なる前例踏襲にならず、よりよい仕事の進め方を考える意識を高められるよう、アンコンシャス・バイアスの理解向上に向け、メールマガジン等による事例紹介を実施【一部新規】

##### ウ 能力を高め合う意識の醸成

- 職員の能力開発を支援するため、自己啓発支援のeラーニングを実施
- 組織全体のデジタルリテラシーの向上を図るため、オンデマンド形式の研修を実施【新規】

エ 多様な将来像の実現に向けた支援

- 職員一人ひとりが自身の今後の働き方や将来像について考えられるよう、意見交換の場である「しごとくらしも。県庁“ホッと”トーキング」を実施

オ 柔軟な働き方の検討

- 男性職員が積極的に育児を行えるよう、子供が生まれる前から育児について考えてもらうため、子育て応援プランの作成などにより、家事参画を促進
- 男性の育児休業取得促進に向けて、子どもが生まれる男性職員及び上司に対する研修（動画視聴）を実施
- 職員が介護への理解を深め、仕事と介護の両立がしやすい職場づくりを進めていくことを目的として「介護について知り、考える講演会」を実施

(4) 目標及び実績

指標		目標値	R 5 (R6.4.1)	R 4 (R5.4.1)
年次有給休暇取得率		75% (15日) 【R7】	60.0% (12.0日)	58.0% (11.6日)
管理職に占める女性職員の割合（病院医療職を除く）		28% 【R8.4.1】	19.0%	15.4%
長時間勤務の縮減	①各局の時間外勤務縮減目標の達成	毎年度設定 (各局)	8/16局	5/15局
	②時間外勤務年280時間を超える職員数の目標の達成	毎年度設定 (各局)	3/16局	4/15局
男性職員の育児休業取得率	①当該年度に新たに育休取得可能となった男性職員のうち、育休の取得計画を立てた職員数／当該年度に新たに育休取得可能となった男性職員数	100% 【R7】	92.2%	91.8%
	②当該年度中に新たに育休を取得した男性職員数／当該年度に新たに育休取得可能となった男性職員数		94.8%	86.6%
配偶者出産休暇取得率	①取得者数ベース	100% 【R7】	94.0%	92.7%
	②取得日数ベース		93.4%	91.7%
男性の育児参加休暇取得率	①取得者数ベース	100% 【R7】	91.8%	93.3%
	②取得日数ベース		89.9%	93.3%

※取得者数ベース：対象者に対する取得者数の割合により算出

取得日数ベース：総取得可能日数に対する総実取得日数の割合により算出

4 その他（関連情報等）

総務委員会終了後、県ホームページでも公表する。

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/8/waprogram.html>