

## 職員の「わ」応援プログラム～らしく、いきんさい。～ (第 2 期) の策定について

### 1 要旨・目的

全ての職員がその能力を最大限に発揮できる魅力ある職場づくりに向けて、第 2 期となる「職員の『わ』応援プログラム～らしく、いきんさい。～」を策定した。

### 2 現状・背景

これまで、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に定める特定事業主行動計画としての「職員の『わ』応援プログラム（令和 2～7 年度）」並びに障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に定める障害者活躍推進計画としての「広島県障害者活躍推進計画（令和 4～7 年度）」に基づき、全ての職員の多様な将来像の実現に向けた支援、柔軟な働き方の検討、障害のある職員の活躍推進などに取り組んできた。

この「職員の『わ』応援プログラム」によって目指す姿は、多様な職員一人ひとりを対象とした普遍的なものであり、年齢、性別、障害の有無等を問わないことから、令和 8 年度からは、これまで別に策定していた「広島県障害者活躍推進計画」を「職員の『わ』応援プログラム」に包含する形で統合し、全ての職員がその能力を最大限に発揮できる職場の実現に向けて、引き続き取り組むこととした。

### 3 概要

#### (1) 計画期間

令和 8 年度（2026 年 4 月 1 日）～令和 12 年度（2031 年 3 月 31 日）【5 年間】

#### (2) 対象職員

知事部局、上下水道部、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、労働委員会事務局、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

#### (3) 推進体制

本プログラムを実効性のあるものとするためには、全ての職員が、それぞれの立場で積極的に取り組むことが重要である。職員一人ひとりが主体的に取り組み、全ての職員が「自分らしく」力を発揮できる職場を実現していく。

【管理部門】 幹事課等、人事課・人材マネジメント担当

【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等

【管理者】 総括管理者が指名する者（課に 1 名程度） ※課長等を想定

【監督者等】 管理者が指名する者（グループ・係に 1 名程度） ※G L・係長等を想定

#### (4) 根拠法令

次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法及び障害者雇用促進法

#### 4 施策体系等

目指す姿	施策体系
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	職場内コミュニケーションの充実に向けた支援
	固定観念にとらわれない考えの受容の促進
	多様な将来像の実現に向けた支援
	多様な働き方の実現に向けた支援
	障害のある職員の活躍に向けた支援

#### 5 取組の指標

取組の進捗や効果を測る目安として、次の指標及び目標値を設定し、職員向けのアンケート等と合わせて、毎年度、取組の状況の把握に努める。

##### ■次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に関連するもの

指標	現状	目標値
年次有給休暇の平均取得日数	11.8日 【R6年】	15日 【毎年】
管理職に占める女性職員の割合	22.8% 【R7.4.1】	33% 【R13.4.1】
時間外勤務 ①職員1人当たりの月平均時間外勤務 ②時間外勤務年280時間を超える職員数	①本庁：13.7時間 地方機関：6.3時間 ②473人 【R6年度】	前年度実績以下 【毎年度】
男性職員の育児休業取得 ①育児休業取得率 ②2週間以上の育児休業取得率	①106.6% ②80.7% 【R6年度】	①100% ②85% 【毎年度】

##### ■障害者雇用促進法に関連するもの

指標	現状	目標
採用に関する目標	3.13% (R7.6.1時点)	法定雇用率の達成 【毎年】
定着に関する目標	早期の退職は発生していない	不本意な離職者を 極力生じさせない 【毎年度】
満足度等に関する目標	職場環境や勤務における配慮 について、概ね9割の職員が 3以上の評価（5段階評価）	現状の満足度の維持・向上 【毎年度】

#### 6 その他（関連情報等）

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

（広島県ホームページ：「職員の『わ』応援プログラム～らしく、いきんさい。～」の紹介）