

職員の「わ」応援プログラム
～らしく、いきんさい。～

広島県特定事業主行動計画

令和2年3月

広島県

はじめに

「わたしらしく」働く。それが、広島県の力になる。

人口減少や、少子化・高齢化、グローバル化の進展など、本県を取り巻く環境は日々変化し、私たち県職員が向き合う行政課題は、ますます多様化・複雑化しています。

これまでと同じやり方では通用しないことや、新たな視点が必要とされることが、今後、更に増えていくと考えられます。

そうした変化に対応し、多様化・複雑化する行政ニーズに responding していくためには、職員一人ひとりが、それぞれの多様な個性や「らしさ」を失うことなく、その力を十分に発揮し、活かしていくことが重要になります。

では、私たちは、多様な個性や「らしさ」を、今から作っていくのでしょうか。

私たちは、これまでも、多様な個性や「らしさ」を持って働いています。

それぞれの持つ個性や「らしさ」を失うことなく、活かしていくためには、それぞれの職場のあり方が、大きな役割を持ちます。

「わ」たしらしく、対「話」ができ、「技」を伝え合い、「和」を大切にしてい、「笑」いのあふれる、つながりの「輪」を感じられる職場では、職員一人ひとりが、きっと、今よりもっとイキイキと働けるはずです。

このプログラムでは、それぞれの職場での、職員の「わ」を応援します。

プログラムの主役は、私たち県職員、みんなです。

職員一人ひとりが、主役として、「わ」のある職場をつくっていきましょう。

もくじ

1	プログラムの位置付け	1
2	計画期間	2
3	対象職員	2
4	推進体制	2
5	実施状況の点検, 公表	2
6	目指す姿	3
7	現状と課題	4
	(1) 取組ごとの分析	4
	(2) 課題の分析	15
8	具体的な取組内容	17
9	数値目標	24

1 プログラムの位置付け

広島県の目指す姿の実現に向け、各分野において着実に施策を推進し、県民サービスの向上を図っていくため、行政面での基盤づくりの指針として、「行政経営の方針」を策定しています。「行政経営の方針」では、「戦略」、「資源」、「組織」の3つの分野から総合的に取り組むこととしており、このうち、「資源」の分野では、新たな課題等への対応に向けた経営資源の最適配分を行う仕組みの構築などに取り組む「経営資源マネジメントの確立」と、高度・複雑な行政課題等に対応できる人材の確保・育成や職員の働き方の多様化への対応などに取り組む「職員の力を引き出す人材マネジメント」の2つの柱で取り組んでいるところです。

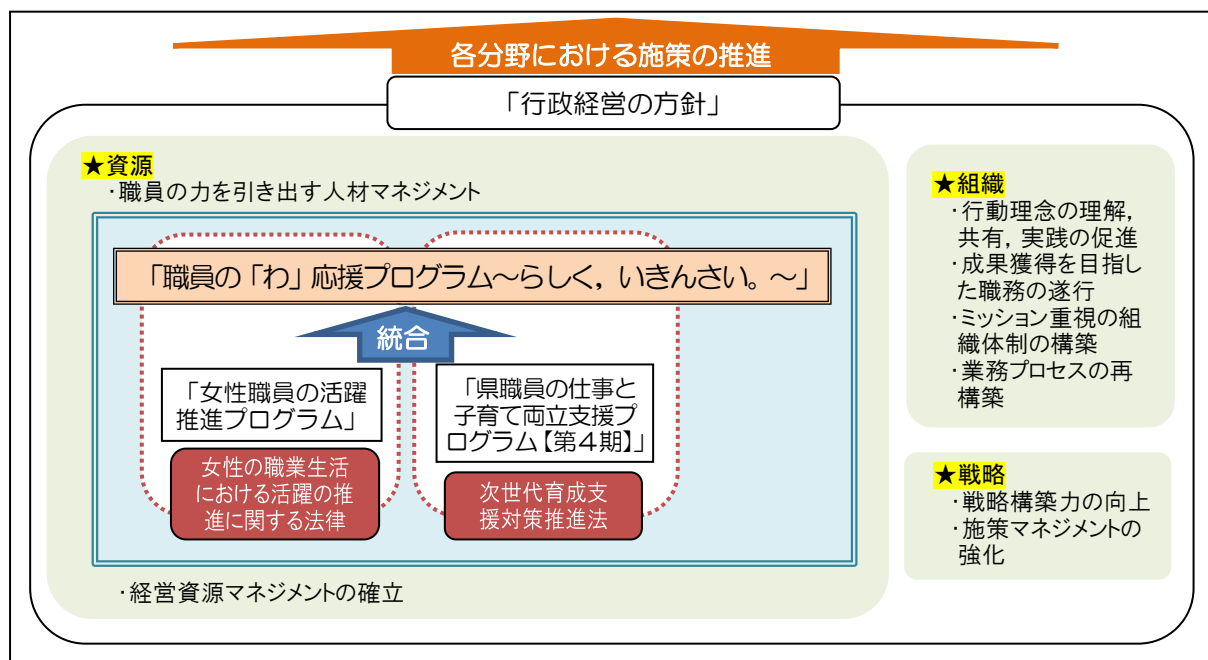
本プログラムは、この「職員の力を引き出す人材マネジメント」の一部を担うものとして位置付け、全ての職員がその能力を最大限に発揮できる職場づくりに取り組むこととしています。

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向けては、これまで、「女性職員の活躍推進プログラム（平成28年度～令和元年度）」及び「県職員の仕事と子育て両立支援プログラム（第4期：平成27年度～令和元年度）」を策定し、両立支援制度の充実や、制度を利用しやすい風土の醸成、管理者のマネジメント力向上、長時間勤務の是正等に取り組んできました。

これらの取組について、一定の効果は見られるものの、十分とは言えない現状があります。

本プログラムでは、これまでの取組にとどまらず、より幅広い視点から、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、取り組んでいきます。

※ このプログラムは、「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ます。



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す。職員一人ひとりが主体的に取り組む、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きましょう。

- ◆ 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
- ◆ 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
- ◆ 管理監督者 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

区分	知事部局		企業局		病院事業局		議会事務局	行政委員会
	本庁	地方機関	本庁	地方機関	本庁	地方機関		
管理部門	各部局幹事課－人事課		幹事課－人事課		幹事課－人事課		幹事課等－人事課	幹事課等－人事課
総括管理者	局長等	所長等	部長	所長	部長	事務局長等	次長	事務局長又は次長
管理者	課長等	課長等	課長等	課長等	課長等	課長等	課長等	課長等
管理監督者	GL等	係長等	GL等	係長等	GL等	係長等	係長等	GL等
一般職員	職員	職員	職員	職員	職員	職員	職員	職員

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していきます。

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します。

6 目指す姿

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ています。

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

7 現状と課題

これまでの取組を踏まえて、次のとおり、現状と課題の分析を行いました。

分析にあたっては、職員アンケート及び職員インタビューの結果も参考としており、結果の一部を抜粋して掲載しています。

【職員アンケート（※病院医療職を除いた結果を掲載）】

内 容：職員アンケート①（全 44 問：就業意識，職場状況，管理職員の業務等）

職員アンケート②（全 44 問：両立支援制度（育児・介護），取組等）

実施時期：令和元年 10 月 25 日（金）～11 月 8 日（金）

対象者数：4,295 人

回答者数：職員アンケート① 2,473 人（回答率 57.6%）

職員アンケート② 2,397 人（回答率 55.8%）

【職員インタビュー】

内 容：職員アンケート結果等を踏まえ，職員や職場の現状，取組案にかかる意見聴取

実施時期：令和 2 年 1 月 20 日（月）～2 月 4 日（火）

対象者：次の 6 つの区分ごとにグループインタビュー（ディスカッション）形式で実施

女性職員，男性職員（主事～主任），男性職員（主査～参事），東部地区，北部地区，管理職員

（1）取組ごとの分析

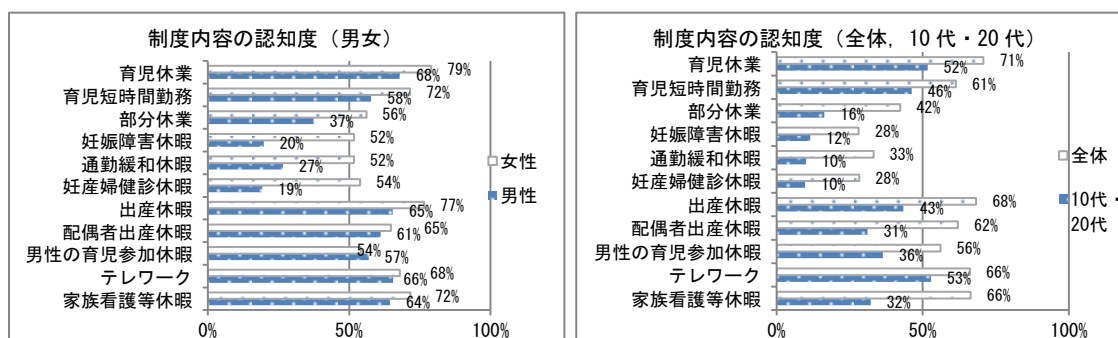
■ 制度・取組に関する周知及び意識啓発

（主な取組）

職員の仕事と暮らしの充実に向けて、毎月 19 日に発行するメールマガジンや、「仕事と暮らしの両立支援講演会」，「仕事と子育て両立支援ホームページ」，「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」，「こどもの職場参観日」等により、制度や取組に関する周知及び意識啓発を行っています。

（現状）

▷ 育児関係制度については一定の認知度が見られますが、女性特有の休暇に対する男性の認知度が低い、一般的に若年層の認知度が低いという現状があります。



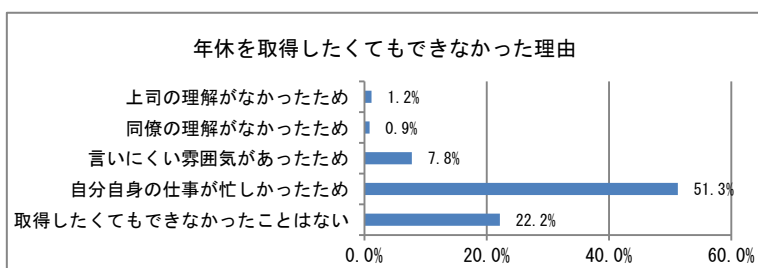
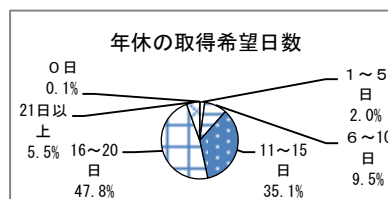
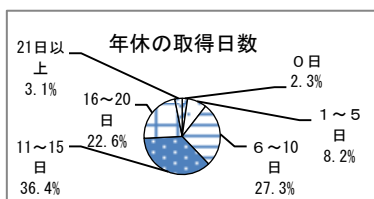
- ▷ 育児等の両立支援制度を利用することにより、同じ職場内の職員の一部が、業務の負担感を感じている現状があります。

職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「制度の充実はよいことだが、制度を利用する者が出た場合、職場に残された者の負担が大きくなる」
 「育児との両立を進めることはよいが、未婚や子供のいない職員が居づらいと感じてしまっている」

- ▷ 年次有給休暇の取得率は、ほぼ横ばいで推移しており、取得したいと思う日数との差が生じている現状があります。また、取得したくても取得できない理由は、半数が「自分自身の仕事が忙しかったため」としています。

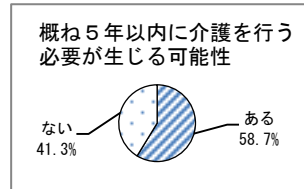
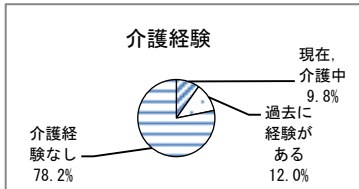
指標	目標値【R元】	H26	H27	H28	H29	H30
年次有給休暇 取得率（日数）	75% (15日)	58.5% (11.7日)	59.0% (11.8日)	61.5% (12.3日)	63.5% (12.7日)	59.0% (11.8日)



職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「誰もが年休を取れる職場なら、気兼ねなく制度を使いやすいと思うが、今はそうっていない」

- ▷ 介護経験のある職員は多くはないものの、概ね5年以内に、新たに介護を行う必要が生じるかもしれないと考えている職員は半数を超えているという現状があります。



職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「介護の話はしにくい雰囲気があるが、特殊なことではなく、誰にでもあることだという意識を誰もが持てるようになるといい」

- 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

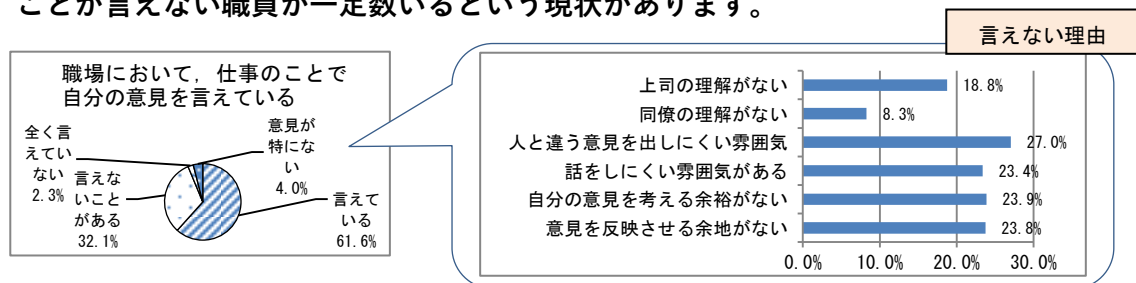
(主な取組)

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の中心となる管理者のマネジメント力向上に向けて、「イクボス虎の巻」、「イクボス虎の巻解説書」、副知事・局長等による一斉イクボス宣言、イクボス養成研修などによる管理者のイクボス(※)化や、モチベーション・マネジメント研修、管理者に対する仕事と暮らしの充実等に資する目標設定の推奨等を行っています。

※イクボス：共に働く「部下・スタッフ」や「組織」、さらに「自ら」を育成するボスのこと

(現状)

▷ 管理者が中心となって職場づくりに取り組んでいますが、自分の意見や言いたいことが言えない職員が一定数いるという現状があります。

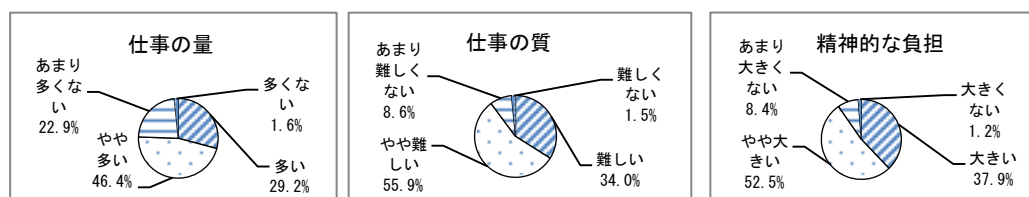


職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「前の職場の上司は怖い雰囲気があって、自分の意見が言いにくかった」

「課内の会議で、管理職が発言を促してくれたことで、自分の意見を言えるようになった」

▷ 管理者は、自身の仕事に対して、一定の負担感を感じている現状があります。



職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「マネジメントする人数が多いと、一人ひとりをしっかり見るのが難しい」

「仕事をなかなか部下に任せることができていない」

- 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

(主な取組)

職員の仕事と暮らしの充実に向けて、内部管理業務の見直し等による長時間勤務の是正に向けた取組、職員の能力開発・スキル向上、朝ミーティング実施によるスケジュール把握等により、効率的な業務遂行に取り組んでいます。

(現状)

▷ 災害対応等の影響もあり、長時間勤務の是正が十分に進んでいない現状があります。

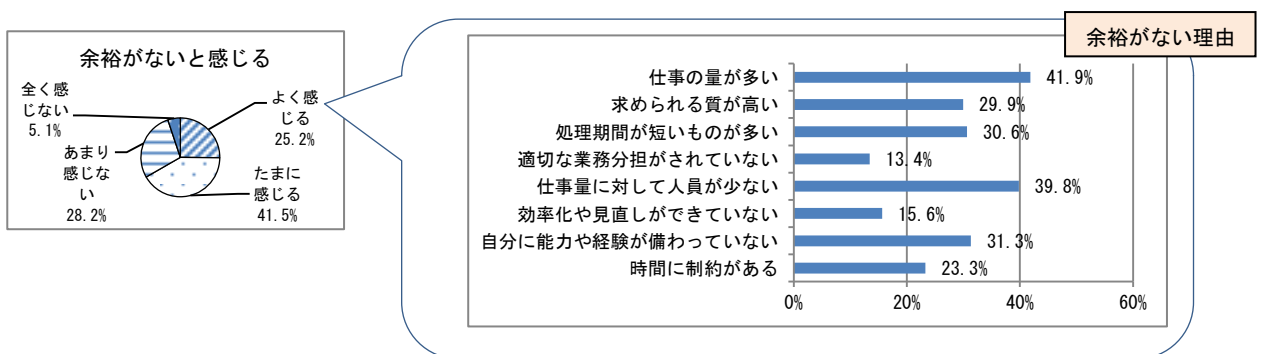
余裕がないと感じる理由としては、業務量や人員体制、能力面などが挙げられています。

指標	目標値【R元】	H26	H27	H28	H29	H30
各局の時間外縮減目標の達成	12/12局	3/12局	6/12局	9/12局	7/12局	5/12局
子育て中の男性職員(※1)の時間外勤務年280時間以内の達成	0人(※3)	227人	179人	152人	121人	186人
時間外勤務が年280時間を超える職場(※2)(88所属)の半減	44所属	88所属	88所属	87所属	83所属	94所属

※1：中学校就学までの子供を養育する男性職員

※2：時間外勤務が年280時間を超える職員が1人でもいる職場

※3：子育て中の男性職員のうち時間外勤務が年280時間超の職員

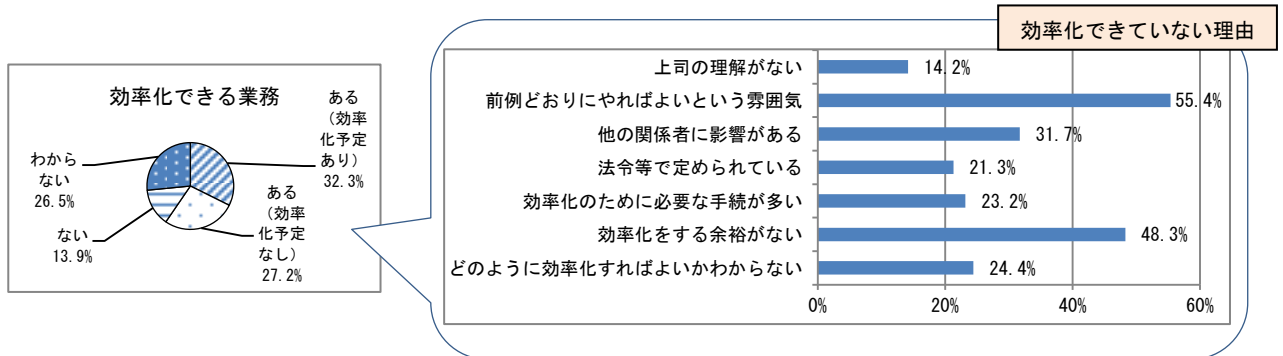


職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「時間外勤務をすることが当然という雰囲気があり、早く帰りたいても帰りにくい」

「長時間勤務が評価される雰囲気を、まずは変える必要があると思う」

- ▷ 業務の効率化が十分にできていない現状があり、その理由として、前例どおりにやればよいという雰囲気や、効率化をする余裕がないことなどが挙げられています。



職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「効率化した効果を正當に評価する仕組みがないため効率化できていない」
 「やったことがないことをするのは不安なので、前例踏襲になりがちで、新しいことに挑戦する雰囲気が出づらくなっていると感じる」

- 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

(主な取組)

それぞれの生活スタイルにあわせた柔軟な働き方が可能となるよう、「どこでもワーク」や「みんなのオフィス」の利用促進など、ICTを活用した柔軟なワークスタイルの変革を推進するとともに、育児・介護中職員の早出・遅出勤務などの勤務時間制度を取り入れています。

(現状)

▷ テレワークの利用者は増えており、特に育児・介護中の職員が多い状況となっています。また、柔軟な勤務場所や勤務時間に関して、一定のニーズが見られます。

区分	H26	H27	H28	H29	H30
テレワーク実利用者数	15人	27人	165人	477人	577人

職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「テレワークを利用するまで、そのメリットがわからなかったので、まずは、誰もが1回は利用してみるようにすればいいと思う」

「テレワークを推進するのはよいが、職場によっては利用が難しいところもあるので、そのことには配慮してほしい」

「通勤事情を考慮して早めに家を出ているので、育児や介護以外でも早出勤務が選択できるといい」

「全ての職員が勤務時間を選択できるような制度があるといい」

- 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。

■ 男性職員の育児参画推進

(主な取組)

職員の仕事と暮らしの充実や、育児負担が女性に偏りがちな状況の改善に向けて、子供が生まれた男性職員への知事メールや、「パパのための子育てハンドブック」、子供が生まれた男性職員及び所属長に対する局長等面談、男性職員の育児体験談の掲載等により、男性職員の育児参画を推進しています。

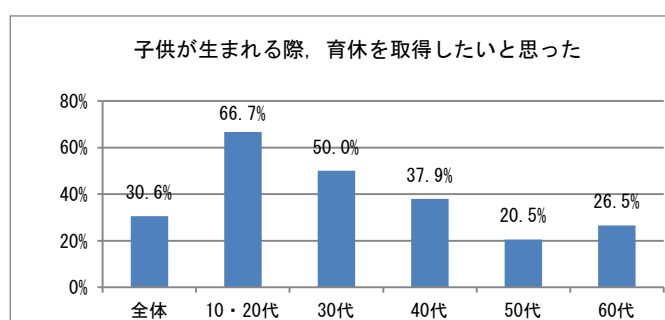
(現状)

- ▷ 男性の育児休業取得率は向上しており、育児に関する特別休暇の取得率も高水準で推移しています。また、育児休業を取得したいと思った男性職員の割合は若年層であるほど高い傾向があります。

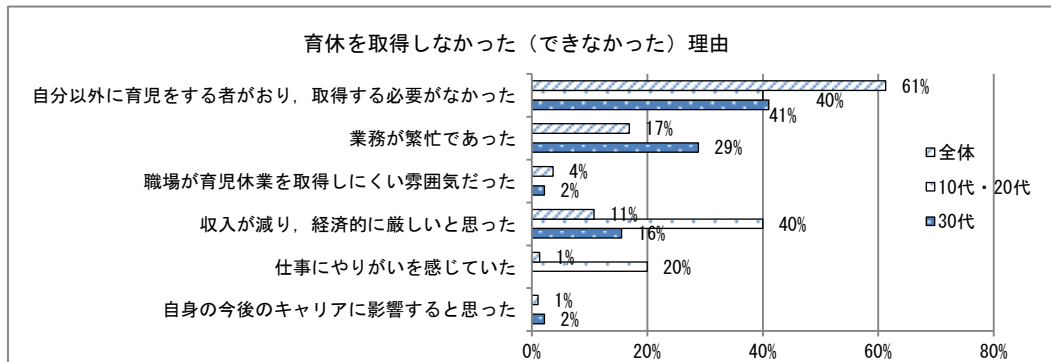
指標	目標値【R元】	H26	H27	H28	H29	H30	
男性の育児休業取得率	30%	3.2%	11.1%	18.3%	30.2%	36.0%	
配偶者出産休暇取得率	(取得者数ベース)	100%	92.6%	100.0%	91.8%	91.5%	95.3%
	(取得日数ベース)	100%	91.9%	97.8%	91.1%	90.2%	94.4%
男性の育児参加休暇取得率	(取得者数ベース)	100%	83.3%	94.4%	88.3%	89.2%	93.8%
	(取得日数ベース)	100%	77.7%	93.3%	86.3%	87.4%	88.5%

※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



- ▷ 男性職員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由として、「自分以外に育児をする者がおり、取得する必要がなかった」が全体の6割近くを占めています。また、若年層では、「業務が繁忙であった」「収入が減り、経済的に厳しいと思った」ということも挙げられています。



- 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。

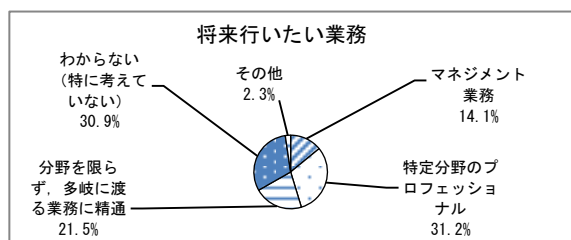
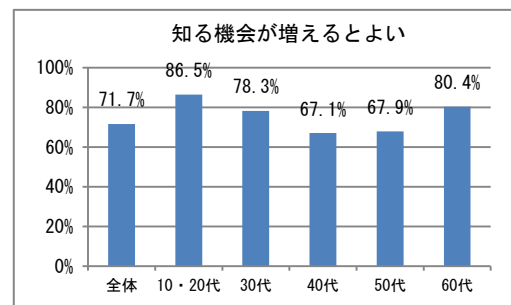
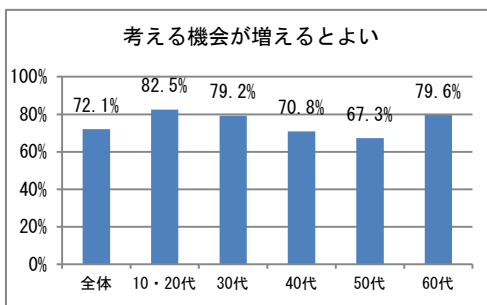
■ 自身の将来像の実現に向けた支援

(主な取組)

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、長期的な視点を持って業務に取り組めるよう、「しごと暮らしも。県庁“ホッと”トーキング」や、キャリアデザイン研修等により考える機会を提供するとともに、職員同士のネットワーク形成を図ってきました。また、職員の再採用制度を導入し、育児・介護等を理由に中途退職した場合にも、再度、職員として力を発揮できるよう、制度を整えています。

(現状)

- ▷ 多くの職員が、自身の今後の働き方や将来像について考える機会や、他者の事例や考え方について知る機会が増えるとよいと感じている現状があります。また、3割の職員は、将来行いたい業務について考えられていない現状があります。



職員アンケート自由記載・職員インタビュー

「他の職場が何をやっているかよくわからず、自分の今後についてあまり考えられていない」
「やりがいを感じることは人それぞれであり、自分が何にやりがいを感じるのか、考える機会を持つことが大切」

- ▷ 将来像の選択肢として管理職などの役職に就くことも考えられますが、役職に就くことへの不安を抱えている職員がいるという現状があります。また、管理職やGL・係長職に占める女性の割合は上昇していますが、いまだに男性よりも低い現状があります。

指標		目標値 【R2.4.1】	H27.4.1	H28.4.1	H29.4.1	H30.4.1	H31.4.1
管理職の女性 登用率	病院医療職 以外	13.0%	4.9%	4.9%	5.6%	6.1%	9.2%
	病院医療職		8.9%	9.1%	8.5%	6.3%	6.7%
	合計		5.5%	5.5%	6.0%	6.1%	8.9%
GL・係長職 の女性登用率	病院医療職 以外	32.3%	14.2%	17.2%	17.9%	19.6%	23.0%
	病院医療職		85.3%	84.8%	82.7%	84.6%	78.0%
	合計		22.9%	25.8%	26.3%	27.7%	30.2%

職員アンケート自由記載・職員インタビュー

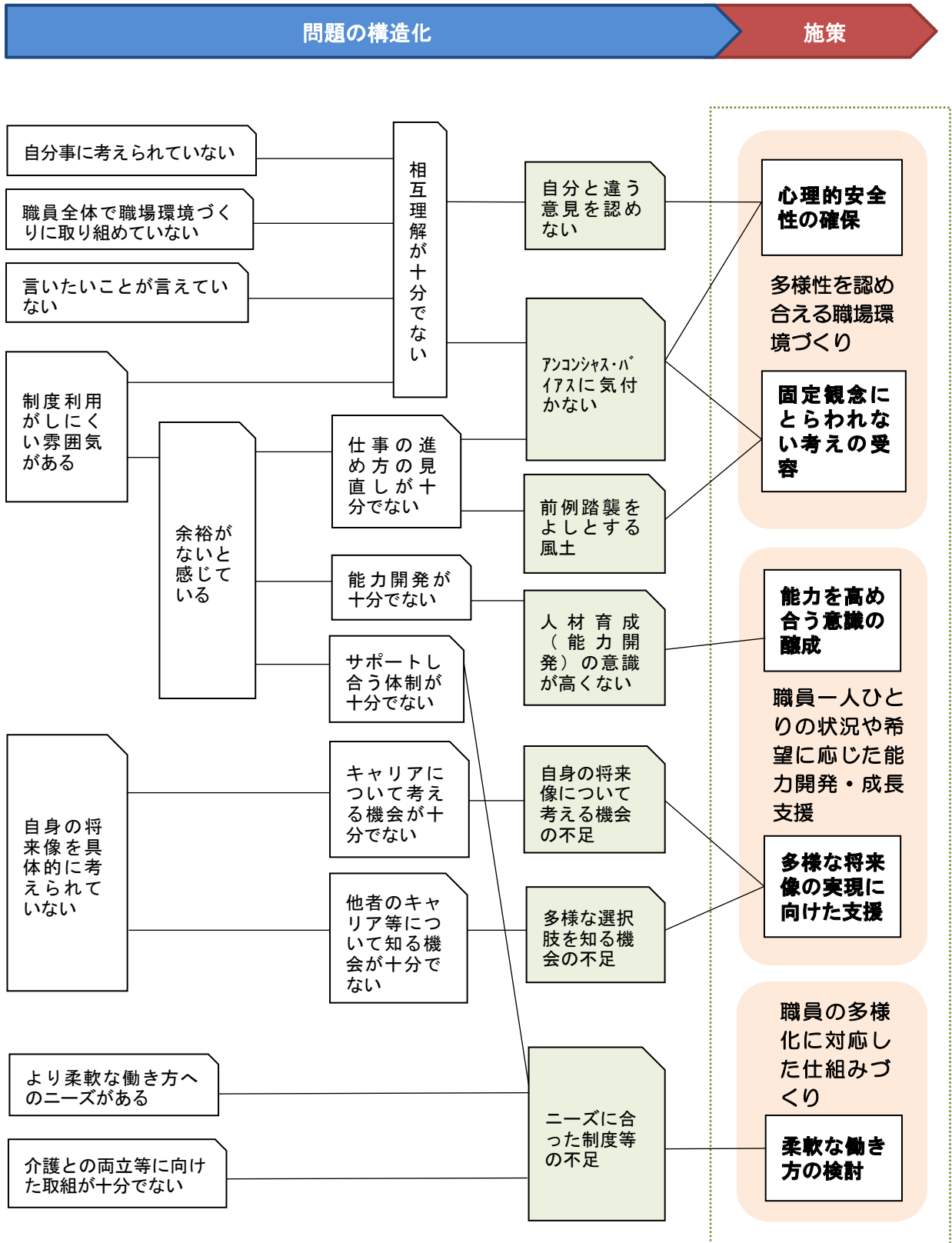
「管理職に余裕がある職場になるとよい。管理職に憧れはあるが、職場の上司は業務量が多く、目指そうと思えない」

「今の管理職は、議会や上層部への対応に手を取られていて、「自分がこうしたい」というものを出せている人が少ないと感じる」

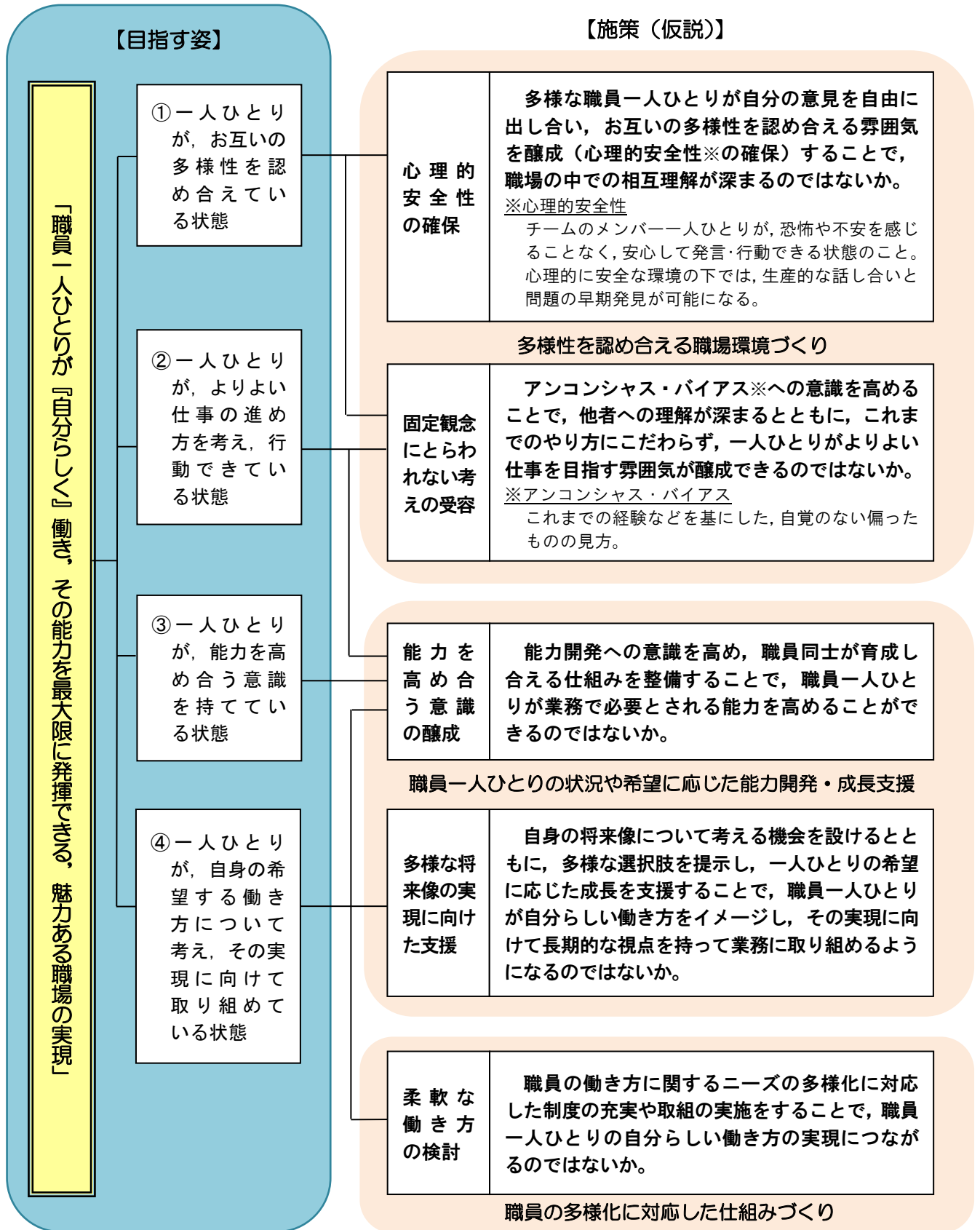
- 職員一人ひとりが、自身の将来像について考え、その実現に向けて前向きに取り組めるよう、そうしたことを考える機会や、様々な選択肢を知る機会を増やしていく必要があります。
- 役職に就くことを選択肢の一つとして考えられるよう、役職に就くことへの不安感を軽減する取組を検討する必要があります。

(2) 課題の分析

これまでの取組と現状を踏まえ、問題の構造化を行い、本プログラムで取り組む施策を次のとおり設定しました。



《目指す姿と施策》



8 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（令和2年度から（一部実施中））

一人ひとりが自分の意見を自由に出し合える雰囲気醸成するため、心理的安全性に対する理解向上を進めるとともに、ミーティングの奨励や、会議等の場における「『安全な場』宣言」（参加者の誰もが気兼ねすることなく、率直に発言できる雰囲気を醸成するため、主催者が会議冒頭に行う宣言）などにより、職場内における積極的なコミュニケーションを促します。



管理者の更なるマネジメント力向上（令和2年度から）

職場づくりに中心的な役割を担う管理者（課長等）のマネジメント力をより高めるため、フォローアップも含めたマネジメントに係る研修の充実や、意見交換及び取組共有の場の設定などを行います。

管理監督者の不安軽減・マネジメント力向上（令和3年度から（一部実施中））

グループ、係内のコミュニケーションの中心となる管理監督者（GL、係長等）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」を継続して実施するとともに、チーム力向上に向けた研修の充実などを行います。



■固定観念にとらわれない考えの受容

アンコンシャス・バイアスの理解向上（令和2年度から）

他者の多様性を認め合うとともに、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るため、講演会の開催や事例の紹介などにより、アンコンシャス・バイアスの理解向上に向けた普及啓発を行います。



自由な服装の奨励（令和2年度から）

これまでの固定観念を取り払い、お互いの多様性を認め合う機運を高めるため、TPOを踏まえた上で、職員一人ひとりの自主性に任せた自由な服装の着用を奨励します。

《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（令和2年度から）

各職場において能力を高め合う意識を高めるため、職場OJTに関する指針を作成するとともに、新規採用職員や異動してきた職員に対する業務の指導に関する仕組みなどを検討します。



職員の能力開発に対する支援（令和3年度から（一部実施中））

職員の能力開発を支援するため、eラーニングによる研修の拡充などを検討します。



■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（令和2年度から（一部実施中））

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」やキャリアデザイン研修を継続して実施するとともに、定期的にワーク・ライフの両面から自身の今後を考えるためのツールを導入するなど、それぞれが自身の今後について考える機会をより充実させます。

また、管理職についても、一般職員の異動希望調査と同様に、職務希望調査を毎年実施します。



多様な選択肢を知る機会の提供（令和2年度から（一部実施中））

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る際の参考とするため、講演会や意見交換の開催などにより、多様な働き方の事例を知る機会をより充実させます。

《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（令和2年度から（一部実施中））

業務の更なる効率化を進めるため、これまで取り組んできた時間外勤務縮減に向けた基本ルールなどの定着に向けた周知を継続的に行うことに加え、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などを検討します。



より柔軟な働き方の実現（令和2年度から（一部実施中））

職員の働き方に関するニーズの多様化などを踏まえて、より柔軟な働き方の実現に向けて、仕事の進め方や執行体制面での支援などの職場環境づくりを進めるとともに、テレワークの更なる利用促進や、柔軟な勤務時間制度などの検討を行います。



仕事と育児の両立支援（令和2年度から（一部実施中））

育児関係の両立支援制度について、「仕事と子育ての両立のためのサポートハンドブック」を改訂するなど、よりわかりやすい周知を行い、当事者以外も含めて広く普及啓発を進めるとともに、ニーズを踏まえた制度の充実に向けた検討を引き続き行います。

また、男性職員が積極的に育児を行えるよう、育児休業の手続きの簡素化などにより育児休業の取得を更に推進するとともに、育児前からの家庭との関わりを支援するため家事分担チェックシートの作成などにより家事参画の促進を行います。

※仕事と育児の両立支援に向けては、P.23 のとおり、これまでの取組を継続して実施します。



仕事と介護の両立支援（令和2年度から）

介護ハンドブックの作成や、相談窓口の設置、講演会・研修の開催などの取組を実施するとともに、ニーズを踏まえた制度の充実に向けて検討を行います。



《既存の取組》

仕事と育児の両立に向けて、次のとおり、それぞれの立場から、引き続き取り組みます。

	総括 管理者	管理者	管理監督者	子育て職員 (子育て予定の職員を含む)	周囲の職員	管理部門
常時		<ul style="list-style-type: none"> 職場内での啓発 話しやすい雰囲気づくり 		<p>制度の理解</p>	<p>制度の理解</p>	<ul style="list-style-type: none"> メールマガジン 両立支援講演会 両立支援HP ホットハンドブック 両立支援相談窓口 健康状態や子育てに関する相談（人事課健康指導G, 専門医） パパのための子育てハンドブック 育児体験談 こどもの職場参観日 子育てバリアフリーの促進
出産予定がわかったら	適宜、管理者へ 指導・助言	<ul style="list-style-type: none"> 子育て応援プランの作成（異動がある場合には引継） 業務配分等の検討 特別休暇（出産休暇、配偶者出産休暇、男性の育児参加休暇）や育児休業の取得予定の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 業務配分等の検討 特別休暇や育児休業の取得予定の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 早期に管理者に申出（出産予定日の5か月前までに） 特別休暇や育児休業の取得予定の検討 	子育て予定の職員が不安なく働けるよう、職場環境づくり	異動希望調査票などをもとに、可能な範囲で人事上の配慮
妊娠中		女性職員に対し、深夜勤務や時間外勤務の制限、出張への配慮、床の配線カバーの点検などの措置		<ul style="list-style-type: none"> 女性職員は、適宜、特別休暇（妊娠障害休暇、通勤緩和休暇、妊産婦検診休暇）を活用 男性職員も、適宜、出産前の健診に同行等 		
出産後	子供が生まれた男性職員と所属長に対する面談	<ul style="list-style-type: none"> 特別休暇や育児休業の取得状況に応じて、業務配分等の対応 子供が生まれた男性職員とその所属長に対する面談 	適宜、業務配分等の対応	<ul style="list-style-type: none"> 特別休暇や育児休業の取得 子供が生まれた男性職員とその所属長に対する面談 		<ul style="list-style-type: none"> 代替職員の措置 異動希望調査票などをもとに、可能な範囲で人事上の配慮 子供が生まれた男性職員への知事メール
産育休中	適宜、管理者へ 指導・助言	適宜、産育休中の職員に連絡		適宜、復帰に向けた情報収集等	適宜、産育休中の職員に連絡	<ul style="list-style-type: none"> 産育休中職員のティームメーティング 産育休中の研修受講 産育休復帰1か月前のPC貸出
復帰後		<ul style="list-style-type: none"> 復帰後1週間以内を目途に面談 業務配分等の配慮 制度利用等にあたっての配慮 	<ul style="list-style-type: none"> 業務配分等の配慮 制度利用等にあたっての配慮 	<ul style="list-style-type: none"> 業務の引継 適宜、制度利用 	<ul style="list-style-type: none"> 業務のフォロー等 制度利用等にあたっての配慮 	<p>制度の周知等</p>

9 数値目標

取組の効果を測るため、次の数値目標を設定し、毎年度、状況を確認します。

施策区分	指標	目標値	現状	目標設定の考え方
多様性を認め合える職場環境づくり	年次有給休暇取得率	75% (15日) 【R7】	59% (11.8日) 【H30】	制度を利用しやすい職場づくりに対する指標として、誰もが取得できる年次有給休暇の取得率を設定する。平成30年実績において約75%が取得率15日以内であったことから、一人ひとりの取得率を上げることにより、令和7年までに、平均取得率を75%（15日）とすることを数値目標とする。
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	管理職に占める女性職員の割合	28% 【R8.4.1】	9.2% 【H31.4.1】	職場環境整備や職員の成長支援を進めることに対する指標として、管理職に占める女性職員の割合を設定する。性別にかかわらず役職に就けるよう取り組むことから、現在の職員全体に占める女性職員の割合である28%とすることを数値目標とする。
職員の多様化に対応した仕組みづくり	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】	効率的な業務遂行の支援などに対する指標として、長時間勤務の縮減に関する数値を設定する。各年度の業務の実態等を踏まえ、具体的な取組に結び付くよう、数値目標については毎年度設定する。
	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 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	100% 【R7】	①未調査 ②36.0% 【H30】	男性職員が積極的に育児を行えるための支援に対する指標として、男性職員の育児関係休暇・休業に関する取得率を設定する。男性職員が育児関係休暇・休業を確実に取得できる職場環境を整えるとともに、男性が育児を行うことが当たり前であるという機運を醸成するためにも、令和7年度までに、男性職員の育児関係休暇・休業の取得率を100%とすることを数値目標とし、子供が生まれた男性職員全てが育児関係休暇・休業を取得することを目指す。
	配偶者出産休暇取得率 ①取得者数ベース ②取得日数ベース	100% 【R7】	①95.3% ②94.4% 【H30】	
男性職員の育児関係休暇取得率	男性の育児参加休暇取得率 ①取得者数ベース ②取得日数ベース	100% 【R7】	①93.8% ②88.5% 【H30】	

《参考指標》※取組の参考とするため、数値目標とあわせて、毎年度、状況を確認します。

指標	現状【R元】
職場において、仕事のことで自分の意見や言いたいことが言えていない職員の割合	34.4%
現在の職場で働く中で、余裕がないと感じる職員の割合	66.7%
「アンコンシャス・バイアス」の意味を理解し、日頃から意識している職員の割合	6.6%
自身の希望する将来像について「わからない（考えていない）」とする職員の割合	30.9%