

(7) ワークエンゲージメントの向上による、 誰もが能力を発揮できる職場づくり

県を取り巻く環境が大きく変化し、限られたマンパワーの中で複雑・多様化する課題の解決を図っていくためには、職員一人ひとりが個々の状況に応じて、能力を最大限発揮していくことが求められています。

そのためにも、働きやすい職場環境を整備し、職員の心身の健康増進と併せて、ワークエンゲージメントの向上を図っていくことが大切です。

県庁全体で意識改革を図り、職員が自ら主体的に活力をもって、誇りとやりがいを感じながら仕事に取り組める職場づくりに取り組んでいきます。

57. 多様な働き方の推進(再掲)

在宅勤務や、サテライトオフィス、ワークラウンジ等を活用した勤務を推進し、職員の意識改革を図るとともに、フレックスタイム制等の勤務時間の弾力化を進めることで、時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方を推進し、誰もが働きやすく能力を発揮できる職場づくりにつなげる。

58. ワークライフバランスの推進(再掲)

誰もが働きやすく能力を発揮できる職場づくりに向けては、総労働時間の短縮、育児や地域活動への参加など多様な働き方・生き方の支援に向けた取組により、ワークライフバランスを推進していくことが求められる。

時間外勤務の縮減のため、所属長のリーダーシップのもとで行う事業の見直しや業務改善運動により業務の効率化と職員の意識改革を進めるとともに、所属長による声掛けやノー残業デー等の取組を通じて定時退庁の徹底に努める。

また、各職場において、休暇が取得しやすい環境づくりや連続休暇等の取得促進を進める。

あわせて、職員が高いモチベーションを維持しながら生き生きと働くために、育児や介護、ボランティア、自己啓発など個々の職員に合わせた多様な生き方を推進していく。

特に、男性職員の育児のための取組として、育児休業を取得する際の男性職員の不安解消や業務に支障を生じさせない体制づくり等を進める。

59. 研修等を通じた上司の意識改革

所属長等の上司を対象に、多様な働き方への理解を深めるとともに、職員が一体感を持ちながらそれぞれの個性や能力を掛け合わせて成果を上げる職場づくりの実践方法等を学ぶ研修を実施することで、誰もが活躍できる職場づくりにつなげる。

60. 職員のヘルスケアの支援

新規採用職員に対し健康相談を実施するほか、高ストレス者に対し面接やカウンセリングを実施するなど、職員の健康を増進し、ワークエンゲージメントの向上を図る。