

(5) 誰もが能力を発揮できる職場づくり

職員一人ひとりがその意欲や能力を最大限に発揮し、さらに職務を通じて能力を高めることを可能にするためには、誰もが自分らしくいきいきと活躍できる職場であることが重要です。

それぞれの職場が、多様性のある職員誰もが活躍できる場となるためには、DXの推進等による働き方の見直しを進めていく必要があります。

また、個々の職員の働き方への意識も変えなければなりません。個々の職員の意識改革には、何より職場のトップである上司が率先して働き方の見直しに取り組み、その取組を職員に伝え、実践していくことが大事です。

これらの取組により、性別や個々の家庭状況等に捉われず、職員全ての能力が生かされ、その能力が県政に反映されることを目指します。

48. 多様な働き方の推進

モバイル勤務や在宅勤務、サテライトオフィス勤務等について環境の整備と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。

49. 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、男性職員の育児参加促進に向け、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。

50. 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、多様な働き方をする職員が活躍でき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。