

各務原市人材育成・確保基本方針

5. 職場環境づくり

(1) 目指すべき職場づくり

人材育成は、職員一人ひとりの主体的な取り組みが基本ですが、その主体的取り組みを醸成していくのは職場です。職場は職員が学んだことを実践する場であり、人が成長しやすい組織風土であることが、人材育成にとって重要となります。そこで本市の「目指すべき職場像」を以下のとおりとして、個々の能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指します。

◆ 提案や意見が言える職場

職員間の十分なコミュニケーションにより高められた信頼関係を基盤に、各自が学んだことや考えたことを、自由に提案したり意見を述べたりすることで、活発な議論ができる職場です。

◆ 全員が力を合わせる職場

一人ひとりが職場における自分の役割を認識し、協力し合い補い合って仕事を進め、成果をあげる職場です。

◆ 情報を共有する職場

上司のリーダーシップの下、組織の目標や課題について共通認識を持ち、情報そのもののだけでなく、その情報が持つ価値や意味を共有することができる職場です。

◆ 能力向上に努める職場

職員同士が学び合い、啓発し合って、お互いに高めあう職場です。

「目指すべき職場」を実現するには、職員一人ひとりが職場の中に相互啓発的な雰囲気を作り上げられるよう意識的に努力する必要があります。

(2) ワーク・ライフ・バランス

仕事や生活のあり方に関する価値観が多様化し、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視する職員が増加しているほか、性別や年代を問わず育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備することが求められています。

職員が多様で柔軟な働き方を選択できるよう、業務の効率化と職員の意識改革を進めるとともに、休暇や育児休業等が取得しやすく、ライフスタイルに応じた働きやすい職場環境づくりに努めます。

◆ 在宅勤務の活用

場所にとらわれない働き方を推進するため、在宅勤務制度の周知を行い、さらなる活用に努めます。

◆ 時差出勤制度の拡充

現行制度を、職員が分かりやすく活用しやすい制度になるよう適宜見直しを行います。

◆ 時短勤務制度の拡充

職員の仕事と育児の両立を支援するため、現行の時短勤務制度について、職員のニーズを把握したうえで、対象年齢の拡充等、さらなる充実を図ります。

各務原市人材育成・確保基本方針

◆ その他

フレックスタイム制等、柔軟な働き方を実現する様々な制度の導入についても検討し、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを保ちながら職務に従事できる取組を推進します。

(3) 健康管理

職員が持てる能力を十分に活かし、意欲を持って仕事を行うためには、職員自身が心身ともに健康であることが重要です。また、職員の健康の保持・増進は人材育成の基礎であり、組織をあげて職員が働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいく必要があります。

本市では、健康診断、健康相談、健康に関する研修などを定期的実施し、職場、医師、家族などが連携して体調不良者への対応を行う体制を整備しています。

また、ストレスチェックの実施により、自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善につなげていきます。

(4) ハラスメント対策

ハラスメント（セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等）は、職員の業務に対するモチベーションを低下させるのみならず、職場環境を悪化させ職員の能力発揮や公務の能率的な遂行を阻害します。

各種ハラスメントに対して、職員の意識啓発を図るとともに、予防と対応の両面から対策を講じ、職員が最大限の能力を発揮できる働きやすい職場環境を構築します。

◆ ハラスメント研修の実施

各種ハラスメントに対応するため、研修を通じた意識啓発を図り、未然防止や対応手順の理解促進に努めます。

◆ 相談体制の充実

各種ハラスメント相談に対応するため、引き続き、相談員や処理委員会の設置、相談支援の充実等を図りながら、職務に専念できる職場環境を整備します。

◆ 安心して働ける環境づくり

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等を容認しない組織文化の醸成に努め、相談等があった場合は、適切な調査を行い必要な対応を実施します。

また、カスタマーハラスメントに対しては、職員名札の表記を簡略化するほか、ポスターによる啓発等の未然防止策や全職員が統一的・組織的な対応を行うことができる対応要領の整備等を実施し、全ての職員が安心して働ける環境づくりを進めます。

各務原市人材育成・確保基本方針

(5) 職員のエンゲージメントの把握

職員の働きがいや意欲、組織に対する思い入れ、愛着などの「職員のエンゲージメント」を把握することにより、組織の健全化、組織力の向上、個人の意欲向上、人材の定着につなげていくことが重要です。

職員一人ひとりの仕事に対する希望や自己の能力・適性等について申告する自己申告制度や、ストレスチェック等を活用し、職員のエンゲージメントを定期的に把握しながら、組織が抱える課題を分析し、職員の意欲向上に向けた取り組みにつなげていきます。