

職員のエンゲージメント向上による「働きやすい職場づくり」の推進

～ 区の未来を支える人材の確保・定着を進め、区民サービス向上へつなげます ～

事業実施の背景

1 これまでのエンゲージメント向上の主な取組

- 新宿区人材育成基本方針（令和2年度改訂）
職員の能力を活かす職場づくりを目的として、「働きやすい職場づくり」「職員の心身の健康に向けた取組み」等を推進
- 新宿区職員スマートワーキング・アクションプラン（令和6～9年度）
「ワーク・ライフ・バランス」や「仕事と子育て・介護の両立」「女性職員の職業生活における活躍」「障害のある職員の活躍」等を推進
- 区長提案制度の実施（令和5年度～）
職員が日々の業務の中で抱く問題点や課題に対し、自由な発想で生み出す改善策を区長に直接提案できる制度を創設

2 現状と課題

- 普通退職者の増加
労働市場の流動化による転職等、普通退職者が増加傾向
（平成25年度～30年度 平均19.3人 ⇒ 令和元年度～6年度 平均58.3人）
- 仕事に対する価値観の多様化
若年層に限らず、仕事に対する価値観が多様化してきている。
- 個々の職員の「仕事のやりがい」や「働きやすさ」を把握する手段がない

※エンゲージメントとは、「仕事に対してのポジティブで充実した心理状態」を指します。

解決の方向性～ 時代の変化に即した「働きやすい職場づくり」

調査によって区職員の「エンゲージメント」を数値化・可視化することで課題を明らかにし、時代の変化に即した「働きやすい職場づくり」を推進



【期待される効果】

- ・新宿区役所で働くやりがいを感じ、人材の定着へ
- ・働く意欲が向上することで、区民サービス向上→区民満足度向上の好循環へ
- ・新宿区役所で働く魅力が向上し、「選ばれる区役所」へ

具体的な手法

①エンゲージメント調査



調査回答はWEB上で

- 【調査対象】全常勤職員（約2,900名）
- 【調査内容】仕事や職場、上司の支援などに関する約60項目を調査
→各項目を数値化し、組織の抱える課題を明らかにする。
（調査項目例）
 - ・仕事…「新宿区役所の事業・区民サービスに誇りを感じる」
 - ・職場…「所属している職場は、精神的にも身体的にも安心して働ける環境である」
 - ・上司…「私の上司は私の仕事ぶりや成果をしっかり見てくれてる」

②課題解決に向けた検討

- 職員有志のプロジェクトチーム（PT）による「働きやすい職場づくり」の検討・提言
- 【メンバー】
全庁公募により、多様な職位・職種・年代の17名で構成
- 【検討内容】
 - ▶全体、部課、年代ごと等の調査結果を分析
 - ▶働きやすい職場づくりに必要なあらゆる対策を検討
 - ▶以上をふまえ、組織改善に向けた「区長への提言書」を作成する。



PTの様子
（職層や年代にとらわれないフラットな議論！）

③改善策の実施

- ▶PTが作成する「提言書」に基づく全庁的な取組み
- ▶各課による個別の取組み
（課ごとの調査結果をもとに、コンサルタントによる課長ヒアリングを実施し、管理職による職場改善を支援）
- ▶できることはすぐに着手！