



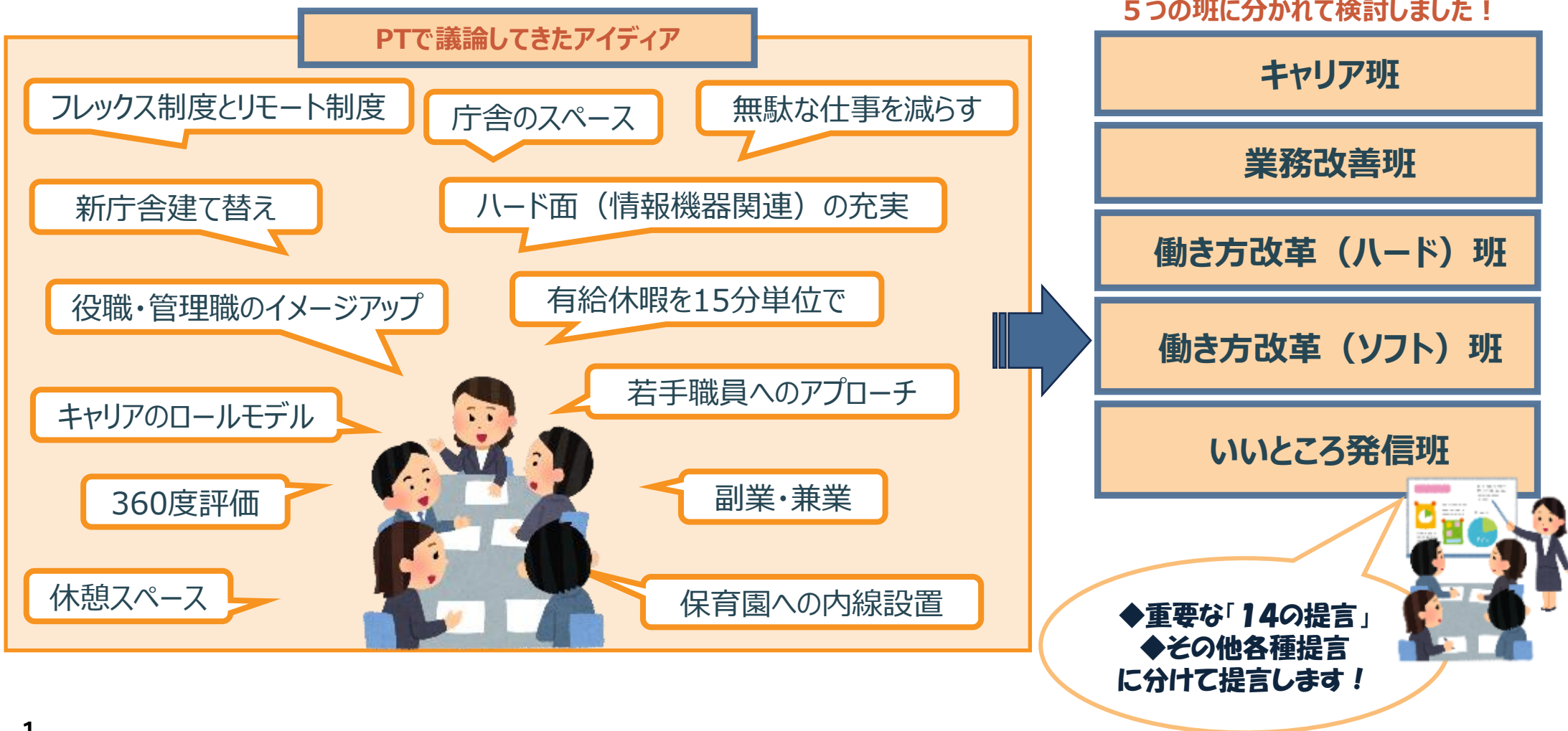
職員の“働きやすさ”は、区民サービスの力になる

# 新宿区職員の エンゲージメント向上に関する提言書 (概要版) 令和8年3月

# 重要施策及び関連施策の提言

第5回PTにおいて、これまでの議論やエンゲージメント調査結果速報を踏まえつつ、PTメンバーで取り組みたいテーマ案を出し合いました。これらを参考に、次の5つの検討テーマを設定しました。

- 👉 ①キャリア ②業務改善 ③働き方（ハード面） ④働き方（ソフト面） ⑤いいところ発信  
調査から判明した課題について、各班に分かれて、検討・議論を重ねました。



# 提言施策一覧

## 重要な14の施策

### (1) キャリア班

1	ジョブディスクリプションの公開
2	部署を横断した職員間の交流、情報発信
3	タレントマネジメントシステムの導入（導入支援）

### (2) 業務改善班

4	すぐにできる5つの「減」
5	庁内アイデア・シェア制度
6	庁内リソース・シェア制度（庁内副業制度）の創設

### (3) 働き方改革（ハード）班

7	業務円滑化に向けたインフラ整備
8	必要なデバイス・ツールの配備
9	会議・休憩スペースの拡充

### (4) 働き方改革（ソフト）班

10	テレワーク（在宅勤務）制度の導入
11	早出・遅出勤務制度の拡充
12	職員の悩み・メンタルヘルスのサポート

### (5) いいところ発信班

13	【職員向け発信！】新宿区の魅力を“見える化”する
14	【志望者向け発信！】魅力を発信し、志望者増加につなげる

## その他各種提言

15	異動希望や適性を踏まえた人事異動の運用改善
16	昇任・評価制度の運用に関する見直し
17	職員一人ひとりのキャリア形成や相談支援の充実
18	特定業務における業務改善や業務負担軽減の検討
19	庁舎の建て替え
20	給与・福利厚生・勤務形態に関する制度面での改善要望

# キャリア班

## テーマ

自分に合ったキャリアを描き、実現できる環境をつくる！

# 施策 1 : ジョブディスクリプションの公開

**現状 : 他部署の情報不足で業務が見えにくく、蓄積スキルも活かしづらい。結果として職員がキャリアを選択しにくい状況になっている**

## 1. 内容

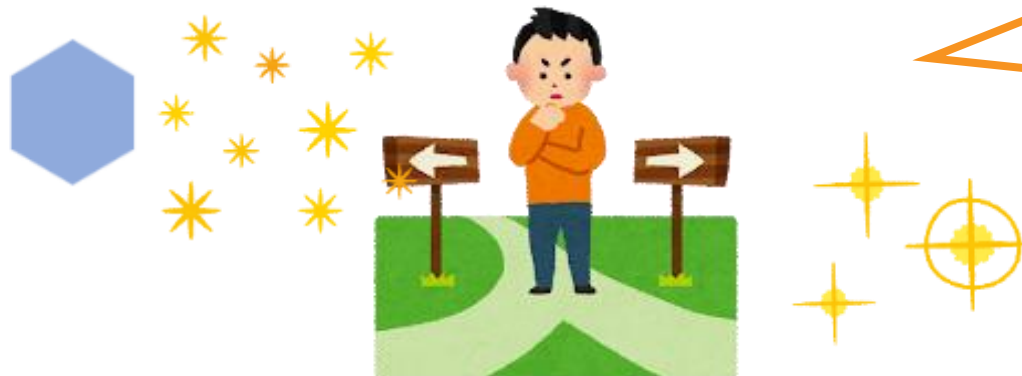
職員が自身のキャリアをより具体的に選択・検討できるよう、各課のディスクリプション（各課における、業務内容と習得が見込まれる専門性・スキル等）を公開

## 2. 目的

職員のキャリア意識の向上に加え、専門性の向上やマルチスキル人材の育成

## 3. 効果

今まで、異動希望を出す際に個人の感覚で希望を出さざるを得ない状況もあったが、具体的に選択できるようになる。その結果、キャリア選択がしやすくなり、働く意欲が向上する



ジョブディスクリプション（職務記述書）とは、職務内容や求められるスキルなどを詳細にまとめたものです

## 施策2：部署を横断した職員間の交流、情報発信

**現状：昇任意欲が低く、特に事務職でキャリアを描きづらい。特に30～34歳での昇任意欲の低下は退職リスクを高めており、早急な対応が必要**

### 1. 内容

- (1) 多様な先輩職員をゲストとした座談会形式やパネルディスカッション形式の研修、イベントを実施
- (2) 職員ポータル上でのキャリア情報発信（多様なロールモデルの紹介を目的に、管理職・係長へのインタビュー内容を掲載する。内容はこれまでの経歴や困難を乗り越えた方法、子育てと仕事の両立させた経験等を想定）

### 2. 目的

- (1) 職員が自分の成長イメージを描ける機会を提供し、離職防止を図る
- (2) 管理職、係長職のイメージアップにより昇任意欲を向上させる

### 3. 効果

- (1) キャリアに関する期待感が高まる
- (2) 昇任意欲を向上する



# 施策3：タレントマネジメントシステムの導入（導入支援）

**現状：キャリア形成機会が不足し、スキルも十分に活用されていない。職員構成の偏りが行政の持続性に影響する懸念がある**

## 1. 内容

- (1) 各職員の能力や経験を可視化し、人事異動のマッチングに活用する
- (2) 面談や事務分担の設定など、各職員のキャリア形成支援や組織運営に活用する
- (3) 異動歴等をシステムで公開し庁内連携とロールモデル発見を促進する
- (4) 目標型人事考課制度の様式を見直しシステムに一本化する

## 2. 目的

- (1) 人材配置の適正化により、意欲低下や離職を防止
- (2) 職員のキャリア形成支援と昇任意欲の醸成
- (3) 庁内コミュニケーションの円滑化
- (4) 配置検討等の業務の効率化と人事機能の高度化



## 3. 効果

- (1) 人事異動への納得感が増し、現在の職務への適応感が向上する
- (2) 今後のキャリア展望の形成に寄与し、今後も新宿区で働き続けることへの意向度と昇任への意識が向上する

# 業務改善班

## テーマ

「物理的な忙しさ」を減らし、未来に挑戦する時間を生み出す！

# 施策4：すぐにできる5つの「減」

**現状：通常業務が過度に多忙で改善を考える余裕がなく、慣習的な無駄も放置されている。また内部調整や資料作成に追われ、士気低下と病欠・退職増加が生じている**

## 1. 内容

- (1) 各種行政計画のスリム化 → 校正作業の減 & **区民への伝わりやすさアップ**
- (2) 事業実績を掲載する冊子の一本化 → 冊子同士の確認作業を削減
- (3) 議会対応スケジュールやルールの改正 → 待機のための超勤や、答弁のための手持ち資料の減
- (4) 会議やレク時間の削減 → 内部調整の減 & **会議室がとれる確率アップ**
- (5) 窓口対応時間の短縮 → 事務処理の効率化と柔軟な働き方確保

## 2. 目的

物理的な忙しさを減らし、未来に挑戦する時間をつくる

## 3. 効果

- ・忙しさが減り、**業務改善**のための余裕が生まれる
- ・事務作業が軽減され、**住民ニーズへの対応に注力**  
⇒自分の仕事の成果が見えやすくなり、**エンゲージメントが向上!**



# 施策5：庁内アイデア・シェア制度

現状：業務量は増加し続けているが、様々な理由で改善・削減が進まない。

→DXとは「現場が望んでいない」をいかに「まあ悪くない」に変えるか。

## 1. 内容

- (1) 業務改善に関する公募意見（要望またはアイデア）の収集・発信
- (2) スキルやノウハウのある「イノベーター職員」の集約・発掘（**庁内リソース・シェア制度を活用！**）
- (3) 既存の業務改善コンサルティングのさらなる活用（個別伴走支援）

→大事なのは小さな「お得」をたくさん作り、人の心を動かしていくこと。



## 2. 目的

個々の職員が持つノウハウを全庁で共有することに加え、業務改善要望を発信しやすくすることで、全庁的な業務改善意識をこれまで以上に醸成し、業務削減を実現しやすくする。

→外からではなく職員や組織が自ら行動できるようにしていく。

## 3. 効果

- (1) 多忙で改善できない職員・部署の要望やアイデアを全庁で共有し、助言・支援につなげることで、課題解決とモチベーション向上を図る
- (2) 業務時間の削減により、時間的・精神的な余裕を生み出す
- (3) 組織全体が変化に柔軟になり、チャレンジ精神が生まれる

→一人の成功、一つの成功を全庁に広げていく



# 施策6：庁内リソース・シェア制度(庁内副業制度)の創設

現状：繁忙部署では超過勤務が発生し、職員の疲弊や病休増が発生している。一方で他部署で成長を望む職員の希望が叶わず、やりがい低下や転職増につながっている

## 1. 内容

自所属以外の部署での「**庁内副業**」を可能とする

(1)公募型 業務過多時やPT創設時に受入側が公募。副業者が応募

(2)バンク型 事前に副業者が得意分野等を登録・公開。受入側が依頼

## 2. 目的

「**職員のスキル・経験・意欲・余力**」と「**部署のリソース不足**」をマッチング  
(庁内アイデア・シェア制度で集まったアイデアを実践し、業務改善！)



## 3. 効果

### 副業者

- (1) スキルや余力が見える化し、活躍機会を拡大
- (2) 他部署との関わりがキャリア形成に寄与
- (3) 横断的理解が異動判断の参考となる
- (4) 貢献に応じた超過勤務手当を得られる

### 受入側

- (1) 人員補完で残業過多と疲弊を防止
- (2) 体制強化で働きやすさを確保
- (3) 多様な人材受入れで業務改善・課題解決を促進

# 働き方改革（ハード）班

## テーマ

業務を止めない・滞らせない、働き方を支える基盤を整える！

# 施策7：業務円滑化に向けたインフラ整備

**現状：ペーパーレス・DX推進の中で、容量不足やPC不具合、外出先での利用制限などシステム面の課題が業務支障となっている**

## 1. 内容

環境整備に向け、以下を中心に改善を進める

- (1) サーバー容量追加
- (2) 個人用PCの外部利用
- (3) AVD動作環境改善

とある課の部門用サーバーは70GB。  
最新iPhone1台（256GB）より  
少ない！



## 2. 目的

自治体DX・業務効率化に適した環境整備

## 3. 効果

職員が日常業務で感じるストレス、無駄な業務の軽減



## 施策8：必要なデバイス・ツールの配備

**現状：ペーパーレス化で画面作業が増える一方、端末不足や民間ソフト未利用により業務効率が低下し、残業も発生している**

### 1. 内容

需要に応じた業務デバイス（モニター、情報機器等）、民間ソフトの導入簡便化

### 2. 目的

必要なデバイス・ツールを配備して業務の円滑化を図る

保育園での業務用タブレットは  
クラスに1台。子どもが寝ている時間に  
連絡帳、日誌、その他記録・・・  
複数担任が同時に使えず残業発生！

### 3. 効果

(1) 職員が日常業務で感じるストレス、業務負担の軽減

(2) 費用対効果

①モニター@15千円×2千人 = 30,000千円

②超勤手当@3千円×1時間×2千人 = 6,000千円

→能率向上による超勤削減の効果が年に1時間とすると5年で回収できる

1日15分削減できた場合、わずか1か月で回収できる



# 施策9：会議・休憩スペースの拡充

**現状：会議室不足や窓口職員の心理的負担、福利厚生備品の未整備など、職場環境面の課題がある**

## 1. 内容

- (1) 会議室、リモート会議スペース、休憩スペースの増設
- (2) 休憩用物品（冷蔵庫、電子レンジ等）の配備

## 2. 目的

- (1) 会議したい時に会議できる環境の整備
- (2) 安心して休憩できる環境の整備

## 3. 効果

- (1) 業務円滑化による職員ストレスの減少、業務能率向上
- (2) 休憩時間の質向上による能率の向上

「会議室がないので会議ができない」が当たり前…  
会議室が1週間後まで取れないと、事業も1週間停滞します！



# 働き方改革（ソフト）班

## テーマ

多様な事情に寄り添い、安心して力を発揮できる働き方へ！

# 施策10：テレワーク（在宅勤務）制度の導入

**現状：採用競争の激化、法改正への対応を背景に、柔軟な働き方の制度整備が人材確保・定着の鍵となっている**

## 1. 内容

テレワーク（在宅勤務）ができる職場を増やし、柔軟な働き方ができる体制を整備

## 2. 目的

職員の働き方の多様性の向上とワークライフバランスの向上



## 3. 効果

- (1) **テレワーク制度の導入を希望する職員が多く**、また柔軟な働き方に伴う働きやすい職場につながり、エンゲージメントが向上する
- (2) 働き方の柔軟性が高まり、新宿区で働く魅力が向上することにより、人材確保や退職防止につながり、職員定着の強化が見込まれる



# 施策 1 1 : 早出・遅出勤務制度の拡充

**現状：業務量の増加や生活・育児・介護に関するニーズの多様化が進む中、現行の固定的な勤務制度では柔軟な対応が難しくなっている**

## 1. 内容

対象が限定されている早出・遅出勤務制度を基とした、対象拡大に向けた制度設計

## 2. 目的

柔軟な働き方を推進し、ワークライフバランスと生産性の向上を図る

## 3. 効果

- (1) 育児・介護・通院等の両立支援による離職の抑制
- (2) 集中時間の確保による生産性の向上
- (3) 採用広報における魅力向上（多様な働き方への対応）
- (4) 超過勤務の抑制（定時前の準備、定時後の会議等）
- (5) 早出・遅出による通勤時の混雑分散



# 施策 1 2 : 職員の悩み・メンタルヘルスのサポート

**現状：業務の複雑化や区民対応の負担で心理的ストレスが増大し、メンタル不調や離職、パフォーマンス低下の懸念が高まっている**

## 1. 内容

(1) 業務に関する悩み（手続き、対応方法、キャリア相談など）

業務上のちょっとしたことを職員同士で投げかけ、知っている人が答えられる電子掲示板サイト「**シンちゃん知恵袋**」を開設

(2) メンタルヘルスに関する悩み（ストレス、職場の人間関係など）

メンタルヘルス相談員によるメンタルヘルスに関する軽微な悩みを対象とした相談サイトを開設

## 2. 目的

(1) 心理的安全性の確保とメンタルヘルスの維持・改善

(2) 業務効率の向上

(3) 組織のエンゲージメント強化

## 3. 効果

(1) 職員のストレス軽減とメンタル不調の予防

(2) 業務ノウハウの共有による効率化

(3) 離職率の低下と職員満足度の向上

(4) 組織全体のコミュニケーション活性化



# いいところ発信班

## テーマ

新宿区の魅力を“見える化”し、職員にも、未来の仲間にも届けよう！

# 施策13：【職員向け発信！】新宿区の魅力を“見える化”する

**現状：就業動機が「生活のため」にとどまり、組織の強みも十分に認識されていないため、誇りや前向きな関与につなげていない**

## 1. 内容

- (1) 職員リレー連載「新宿“仕事のバトン”プロジェクト」▶職員報で各部署の強みをリレー形式で発信
- (2) Teamsチャネル「Good Job! 新宿」▶Teamsを活用したサンクスカードの実施



## 2. 目的

### (1) キャリアの視界拡大

各部署の「魅力」や「強み」を可視化し、異動の不安払拭・自発的なキャリア形成を促す

### (2) 組織の心理的安全性の向上

互いの強みを認め合う文化と繋がり強化で、モチベーション向上と離職防止につなげる

## 3. 効果

- (1) 他部署の具体的な仕事や実情を知ること、今後のキャリアを前向きに考えることができる
- (2) 区の強みと自分の役割を実感することで、誇り、自己有用感、働きがいが高まる



# 施策14：【志望者向け発信！】魅力を発信し、志望者増加につなげる

現状：職員の生の声が届かず働くイメージが持ちにくいことや、報道の影響でマイナスイメージが先行し、志望者が減少している

## 1. 内容

既存の媒体に「新宿区の魅力」「エンゲージメント調査の要素」等を掛け合わせ、多角的に展開する

- (1) 新宿区の魅力や理念等を踏まえたキャッチコピー（CI※含む）の作成
- (2) 調査で強みと出た要素を採用説明会で活用
- (3) 区報、HPにて仕事を紹介
- (4) SNS(Instagram等)を活用



(※)CI…Corporate Identity

組織の理念や魅力を統一した表現で発信し、自治体ブランドを確立する戦略

## 2. 目的

職員の「生の声」を多角的なチャネルで届け、心理的距離を縮めることで、**志望者増**と**職員の誇り醸成**を同時に実現する



## 3. 効果

- (1) 職員の生の声を届けることで新宿区の魅力を多くの人に認知してもらい、働く姿を具体的にイメージしてもらうことで志望者増を図る
- (2) 職員の活躍発信により職員自身が業務の意義を再認識し、自己肯定感が高まり組織への愛着も深まる

# その他各種提言の施策詳細

## 施策 15. 異動希望や適性を踏まえた人事異動の運用改善

### (1) 庁内公募制人事異動の推進

職員が希望する部署や業務に応募できる庁内公募制度の拡充と、主体的なキャリア選択を可能とする人事運用の推進。

### (2) 異動希望の反映

定期的に把握する職員の異動希望やキャリア志向を異動の検討材料とし、配置決定プロセスに漏れなく、適切に反映する仕組みの整備。

### (3) AIで人事異動

職員の経歴、スキル、評価情報等のデータを活用し、AIを用いて人事配置案を作成・検討する仕組みの導入の検討。



## 施策 16. 昇任・評価制度の運用に関する見直し

### (1) 主任職昇任選考の見直し

主任職の昇任選考の方法や実施内容を見直し、職務内容や求められる役割に即した選考制度への改善の検討。

### (2) 昇任選考の基準を明確にする

昇任に必要な能力・実績・評価基準の明確化と、選考過程における判断基準の透明性を高める仕組みの整備。

### (3) 上司への評価、360度評価

上司に対する部下や職員同士からの多面的評価（360度評価）の導入の検討と、評価制度の客観性と多角性の向上。



## 施策 17. 職員一人ひとりのキャリア形成や相談支援の充実

### (1) メンター制度の導入

経験豊富な職員が若手職員等を継続的に支援する、または新卒職員が入庁後一定期間を経た先輩職員から継続的に支援を受けるメンター制度の導入と、業務やキャリア形成に関する助言・相談体制の整備。

# その他各種提言の施策詳細

## 施策 18. 特定業務における業務改善や業務負担軽減の検討

### (1) 旅費自動計算

旅費計算業務の自動化の推進と、手作業による計算・確認作業の効率化を図る仕組みの導入。

### (2) 窓口における苦情対応の自動化

窓口業務における定型的な苦情や問い合わせについてチャットボットや自動応答システム等の導入の検討と、一次対応の効率化および職員の負担軽減。

### (3) 防災宿直のアウトソーシング

働き方改革や安全衛生等の観点から、宿直業務の外部委託の検討と、職員の業務負担軽減および人員配置の効率化。



## 施策 19. 庁舎の建て替え

### (1) 新庁舎の建設

現在の庁舎では、窓口と執務スペースとの距離の近さや会議室不足による来客対応の困難、休憩スペースの欠如など、「職員の働きやすさ」への配慮が不足している状況。会議室の増設やリフレッシュスペースの設置、執務スペースの拡大など、職員の働きやすさに加え、業務効率の向上や部門間連携の促進にも寄与する庁舎機能及び執務環境の整備の検討。

### (2) 湿度管理等の快適な職場環境の維持

庁舎内の湿度管理を適切に行うための設備の整備の検討。



## 施策 20. 給与・福利厚生・勤務形態に関する制度面での改善要望

### (1) 福利厚生の拡充

職員の多様なライフステージやニーズに対応できるよう、例えば育児制度年齢拡大や細かい時間単位での時間休取得、週休3日制導入、職員同士のつながり支援など、福利厚生制度の内容の見直しと支援策の拡充の検討。

## まとめ

5班それぞれの視点から、現場の声や実情に真剣に向き合いながら検討を重ね、エンゲージメント向上に向けた具体策を提言しました。

議論の中で強く感じたことは、制度や仕組みの整備だけでなく、それ以上に**職員一人ひとりが前向きに関われる“空気づくり”こそが区全体を変えていく力になる**ということです。

踏み込んだ内容もありますが、この提言を「提言で終わらせない」ために、小さな実践から着実に形にし、庁内に成功事例や良い循環を広げていくことが、私たちPTメンバーの願いです。

**来年度も、エンゲージメント向上PTの活動にご期待ください！**

そしてこの挑戦を区全体の力に広げていくため、  
区長の力強い後押しをぜひお願いいたします！

