

第75号議案 令和5年度長崎市一般会計補正予算（第5号）

【目次】

2款 総務費 1項 総務管理費 1目 一般管理費

ページ

職場改善支援事業費 2～11

《債務負担行為補正》

職場改善支援委託 2～11

総務部

令和5年6月

予算説明書					事業名	補正額
ページ	款	項	目	番号		
26~27	2 総務費	1 総務管理費	1 一般管理費	1-1	職場改善支援事業費	10,560 千円

1 概要

職員が、やりがい・働きがいを感じながら、仕事・職場に主体的に貢献する意欲や姿勢で取り組んでいる状態（エンゲージメント）であるかを、職員に対する意識調査により、数値で「見える化」する。

調査結果の分析により職場の課題を洗い出し、職員の意識向上や職場改善につながる取り組みを計画・実践し、検証の調査を行うというサイクルにより、働きやすい・働きがいがある職場づくりを行い、職員・職場の仕事の生産性を高めて、市民サービスの向上を図る。

<参考:職員満足度とエンゲージメントの違い>

	職員満足度	エンゲージメント
目的	職員の「満足」を生み出す	職員の「貢献意欲」を引き出す
項目	職員の「待遇」に関すること	職員の「待遇」に加えて、「目標」、「やりがい」、「風土」に関すること
関係	職場から一方的に職員に提供する	職員が期待しているものを、職場が一体となって作り出す

市民サービスに結びつきにくい



市民サービスに直結する

2 事業内容

民間専門事業者へ調査・分析・プラン策定等を委託し、以下①～④のサイクルを繰り返し行うことで職員のエンゲージメント向上を図る。

①意識調査(エンゲージメント調査)

職員を対象に、仕事・職場に対する意識調査を実施し、職場ごとに組織の状態を見える化(数値化)する

④改善の実践

職員一人ひとりが改善計画を理解したうえで、職場全体で、主体的に改善に取り組む

サイクル






②調査結果の分析

エンゲージメント調査結果を分析し、職場ごとの課題を把握する

③アクションプランの策定

調査結果の分析により把握した職場の課題を踏まえ、その職場の状況に即した改善計画(アクションプラン)を策定

調査対象項目(例)

-  仕事のやりがい・達成感
-  自己成長の機会
-  上司や同僚の支援
-  ストレスや健康状態
-  組織の理念・戦略への共感
-  組織風土や環境

3 期待される効果

職員・職場のエンゲージメントの向上により、次の効果が期待できる。

- ・チームワーク、一体感の醸成
- ・当事者意識、チャレンジ意欲の向上
- ・離職者数の減少
- ・心理的安全性の向上

これによって

- 仕事の生産性の向上
- 市民サービスの向上

4 事業費

職員の仕事・職場に対する意識調査及び職場改善支援業務委託料 10,560千円

5 スケジュール(予定)

サイクルの2周目

令和5年度			令和6年度			
7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月
▶業者選定	▶①エンゲージメント調査実施(1回目)	▶②調査分析 ▶③アクションプラン策定 ▶④改善実践	▶(継続)④改善実践	▶①エンゲージメント調査実施(2回目)及び効果検証 ▶②調査分析 ▶③アクションプラン見直し	▶④改善実践	▶(継続)④改善実践 ▶①エンゲージメント調査実施(3回目)及び効果検証
※令和7年度については、2か年の事業効果を検証し、事業内容を見直したうえで実施						

6 財源内訳

事業費	財源内訳				
	国庫支出金	県支出金	地方債	その他	一般財源
千円 10,560	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 10,560

7 債務負担行為

委託契約期間を令和6年度までとすることから債務負担行為を設定する。

年度	限度額	財源内訳				
		国庫支出金	県支出金	地方債	その他	一般財源
令和6年度	千円 17,820	千円 -	千円 -	千円 -	千円 -	千円 17,820

取り巻く社会の変化

人口
減少

少子
高齢化

価値観
多様化

災害
激甚化

新型
コロナ

長崎市役所の現状

若手職員
早期離職

業務量
増加

中堅職員
不足

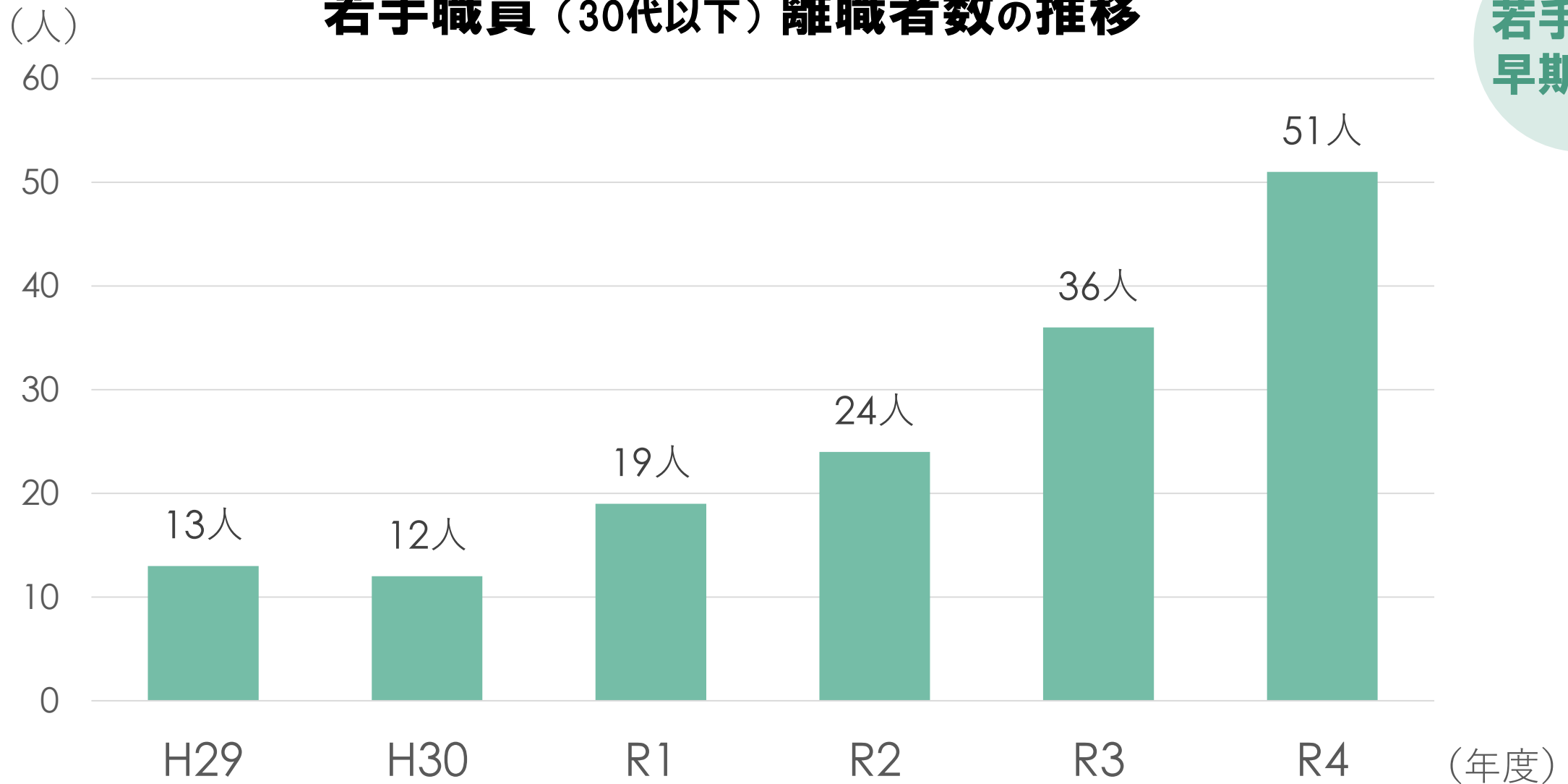
休職者
増加

残業
遡増

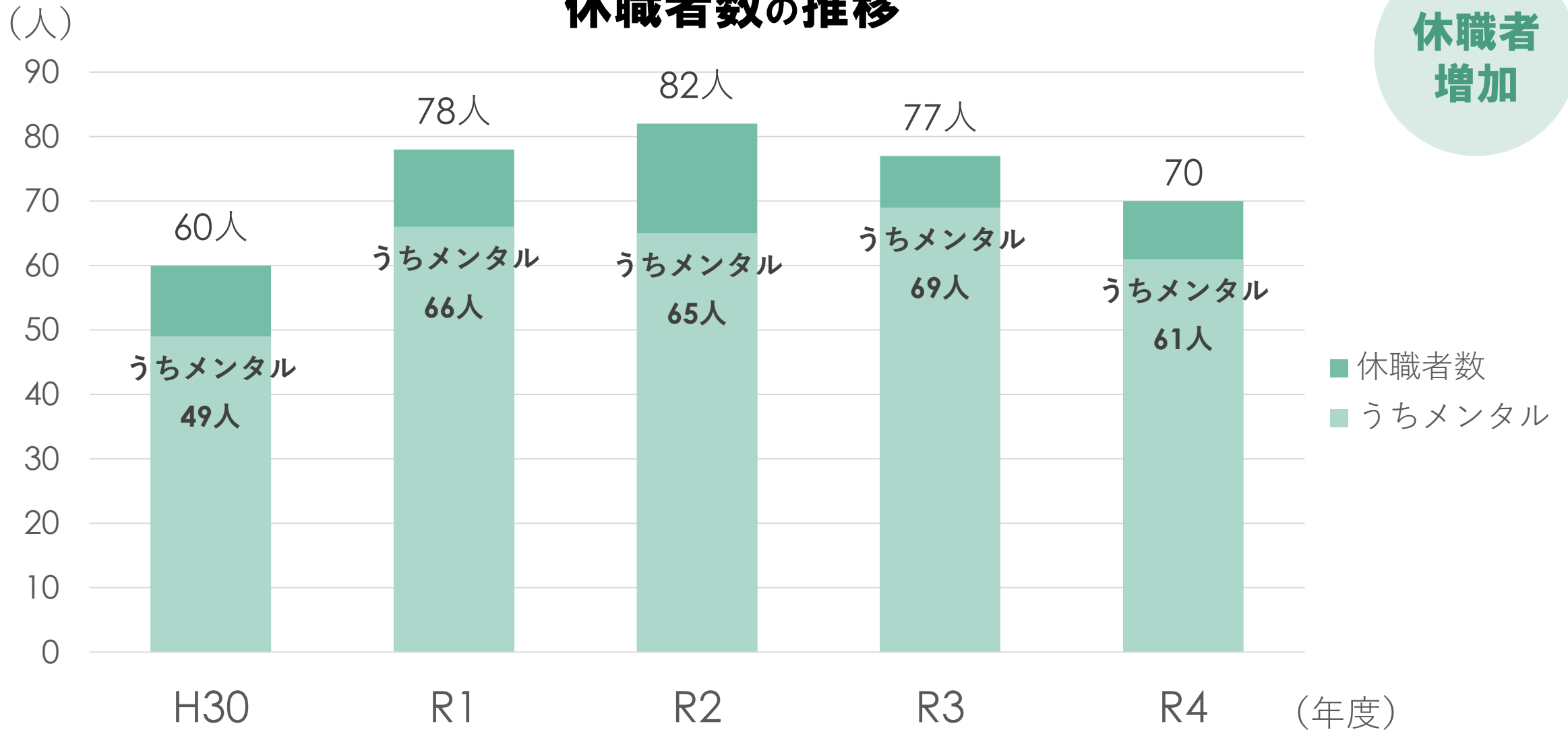
組織と
職員の
進化

未来の
長崎市役所

若手職員（30代以下）離職者数の推移

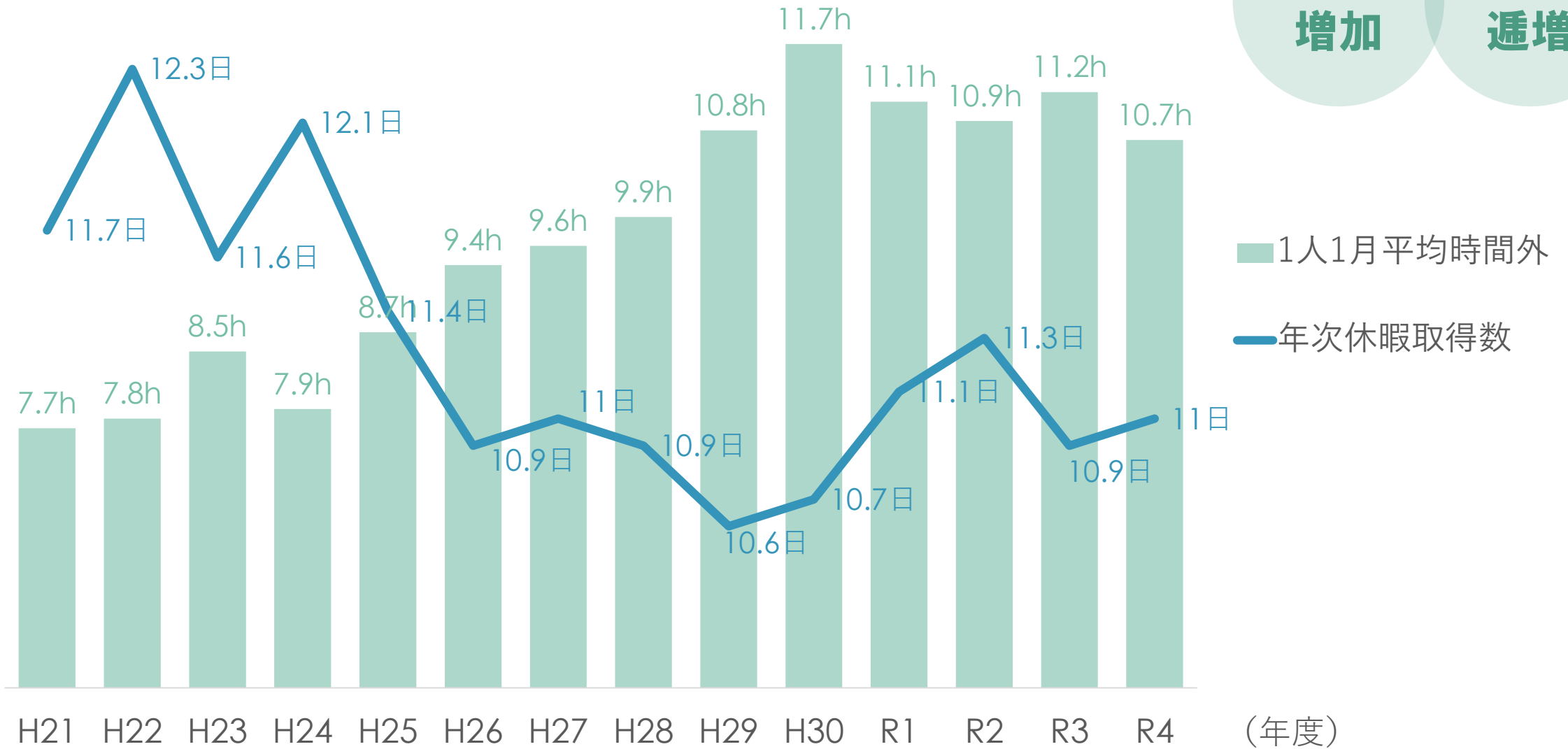


休職者数の推移



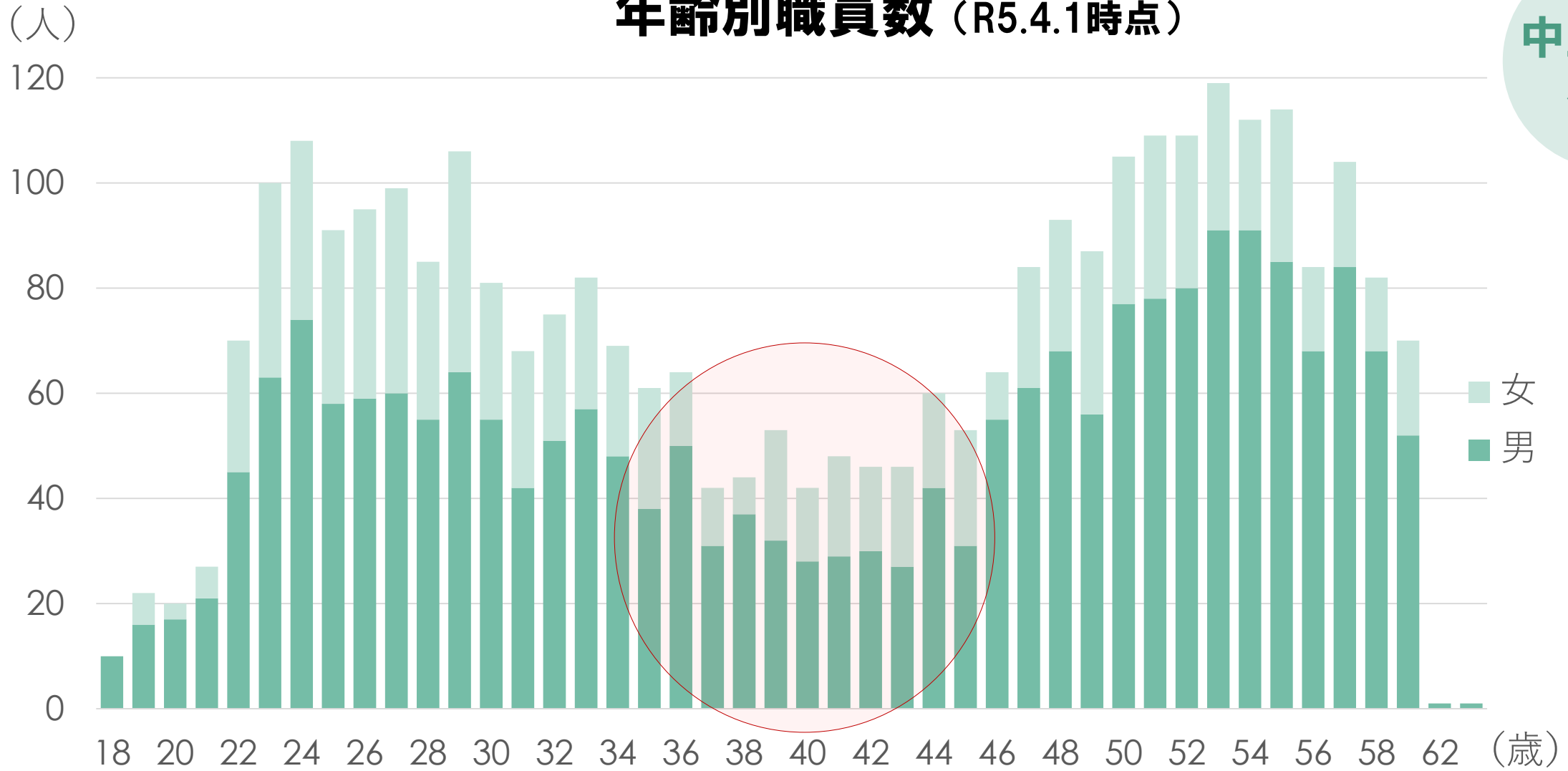
1人当たり月平均時間外及び年次休暇取得数の推移

業務量増加
残業逡増



年齢別職員数 (R5.4.1時点)

中堅職員
不足



長崎市役所の現状

職員意識調査（エンゲージメント調査）の試行（R4年度）

調査結果（主な課題）

職員のエンゲージメントは**危機的**な状況

職員の疲弊

理念戦略
浸透不足

組織風土
醸成不足

上司の
マネジメント不足

ワークライフ
バランス欠如

必要な取組み

すぐに取り組むこと

ホワイト・ワークチャレンジ

—— 働き方の見直し ——

長期的に取り組むこと

人事戦略の策定

—— 戦略的なステップアップ ——

仕事をやめる・へらす・かえるプロジェクト

働きやすさ実現のために

「仕事をやめる・へらす・かえる」取組みを
全職員の電子投票により全庁ルールとして制度化

- ▶ テーマ（ex. 会議のルールなど）を決めてアイデアを募集し
全職員の電子投票「いいね！」の獲得数により
採用されたアイデアを全庁をあげて実施する

全職員

マネジメント向上対策

- ・ 働き方に関するマインドチェンジ研修
- ・ エンゲージメント調査結果を踏まえた職場改善
- ・ 出退勤などの時間管理のノウハウ習得

経営層
管理職

組織の専門性・協創力を高めつつ、
職員が成長・やりがいを感じることができる人事のシステムづくり

