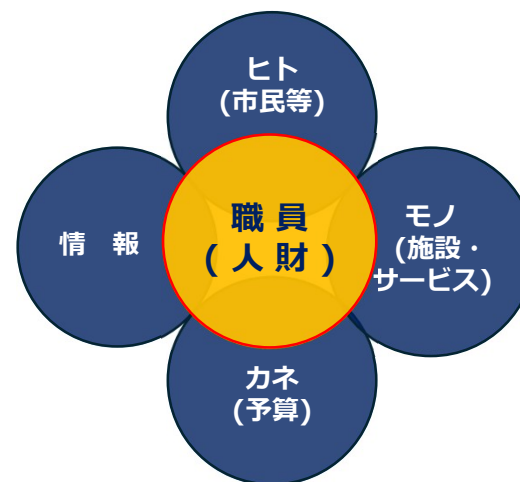


第1回 働きがい向上推進本部会議

審議事項

働きがい向上の推進に向けた取組について

- ・ 背景・現状・経過
- ・ 本市における「働きがい」の定義
- ・ 目的・取組・方策
- ・ ロードマップ



令和8年6月19日
人材育成課 働きがい向上推進室

働きがい向上の推進に向けた取組（背景・現状）

【社会情勢】

- 人口減少や少子高齢化、働き方に対する価値観の多様化等が進む一方、行政に対する市民ニーズは多様化・高度化している。（需要の増加に対し供給の不足）

【職員・組織の実態】

- 採用倍率は低下傾向で、R元年度比で約半減（R1:5.4倍 → R7:2.8倍）※大卒（行政）
- メンタル疾患による長期病気休業者（30日以上）は増加傾向（R1:123人 → R7:185人）
- 普通退職者数はR元年度比で2倍超（R1:70人 → R7:153人）
- R5年度以降は30歳代以上の普通退職者の増加が顕著
- 勤続年数別の普通退職者で、割合が最も多いのは5年以下
- 退職理由は、個人事情よりも組織・業務体制に起因する要因が多い
- 職員の年齢構成はひょうたん型で、44歳～51歳が特に少なく管理職候補が不足する恐れ

働きがい向上の推進に向けた取組（経過）

R7.12～R8.3【離職防止対策分析検討チーム】※総務局主査級職員6名

総務局保有データから職員や組織の実態を客観的に分析、市長等へ報告

R8.1～3【人財確保等検討会議】※総務局所管副市長、局区長16名、公募職員27名

人財確保に向けた更なる取組の推進に向け、市長に対し「取組の方向性」を報告

R8.4【働きがい向上推進本部会議の設置（庁議）】

市長を本部長とした「働きがい向上推進本部会議」を設置

R8.5.15～27【職員アンケート調査】

具体的な取組検討の参考とするための職員アンケート調査（ニーズ把握）を実施

働きがい向上の推進に向けた取組（本市における「働きがい」の定義）

働きがい = 意欲 (モチベーション) の源泉

『働きがい』が向上することによる効果

- 一人ひとりが組織やチームから必要とされている実感を持つことで、エンゲージメントが高まり、より良い行政サービスの提供につながる
- 自らが仕事の価値や役割（市民生活を支える不可欠な存在・公共の利益への貢献）を実感できることで、主体性と挑戦意欲が高まり、組織全体の活力向上につながる
- 職務の意義が浸透し、組織の中で承認され、成長し、地域への貢献意欲が高まることで、職員は自発的に能力を発揮し、組織の目標達成に向けて邁進する
- 達成感や成長実感を得られる環境が、継続的な成果の創出を支える

※フレデリック・ハーズバーグ（経済学者）、エドワード・L・デシ（社会心理学者）、リチャード・M・ライアン（臨床心理学者）の考え方や思想を参考に定義

働きがい向上の推進に向けた取組（目的）

働きがい向上のより一層の推進に向けた「目的」を定め、
『職員の輝きが、まちを変える』を合言葉に、全庁一丸となった取組を推進

【取組の目的】

○組織として

- 市民生活を支えている職員の心理的安全性を確保し、
生き生きと能力が発揮できる環境を整備する
- 職員を支え、育て、守り、安心して働ける環境や文化を
つくり、働き続けたいと実感できる環境を整備する

○相模原市として

- 職員一人ひとりが働きがい（意欲の源泉）を持って
職務に取り組むことで、市民の幸せの実現と地域社会
の発展に貢献する

【合言葉】

『職員の輝きが、
まちを変える』

働きがい向上の推進に向けた取組（取組・方策）

目的の達成に向け、3つの「取組」と8つの「方策」をまとめ、具体的な項目をスピード感を持って検討する

『職員の輝きが、
まちを変える』

取組1 人財・組織マネジメント改革

- 方策① マネジメントの重要性への理解浸透と環境整備
- 方策② コミュニケーションの更なる活性化

取組2 職員の成長環境改善と組織力の強靱化

- 方策③ 職員評価や職・給与等の制度の見直し
- 方策④ 職員の成長支援やチャレンジできる環境整備、負担軽減
- 方策⑤ 承認・感謝・称賛文化の醸成
- 方策⑥ 社会人採用も含めた職員の採用強化

取組3 業務改革・勤務環境改善

- 方策⑦ 既存業務の見直し
- 方策⑧ 働きやすい環境の整備

働きがい向上の推進に向けた取組（ロードマップ） ※イメージ

人財の確保・育成・定着の困難性は年々高まっており、今後も一定の流出は避けられないが、時間軸を意識しながら段階的に取組を推進することで抑制を図る

