

名古屋税関 『いきいき職場づくりグループワーク』

職場環境改善に繋がる効果的な施策を検討する機会として、若手職員参加型のグループワークを実施し、若手職員の人材育成に繋がりました

00 Task

毎年実施されるストレスチェック

ストレスチェックの集団分析結果が出ても、ストレスの背景を掴むことができず職場環境改善に十分に活用できていない



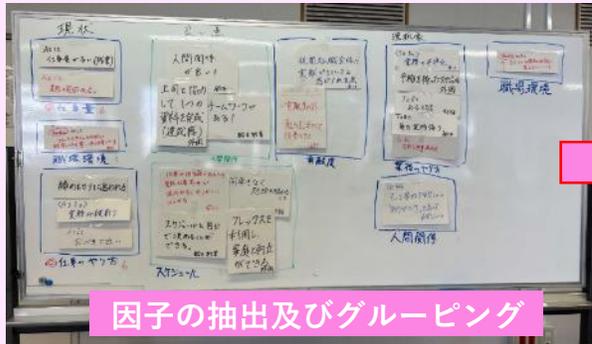
ストレスチェックの集団分析結果をもとに、若手職員でグループワークを行うことで具体的に職場環境を改善したい！
若手職員の人材育成をしたい！



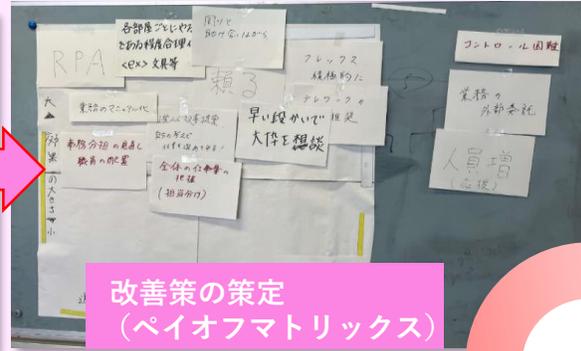
01 Plan

いきいき職場づくりグループワーク (R5から実施)

- ①各部所において若手職員（係長級）を**グループワークメンバー（GW）**に選出
- ②GWメンバーではファシリテーション技法※を採用
- ③GWメンバーによりストレスチェック集団分析結果からストレス度の高い因子を抽出し、職場環境改善に繋がる**改善策策定**
※参加者同士のコミュニケーションを促進させ、情報整理・時間管理を行い結論に導く技法



因子の抽出及びグルーピング



改善策の策定
(ペイオマトリックス)

02 Do

GWメンバーで策定した改善策を約1カ月間実施

例 【総務部】

- ①フレックスの活用
フレックスの活用方法リーフレットを作成し利用者の向上を促進



- ②サンキューカード
サンキューカードを配布して、職員同士で感謝を伝え合う



例

【西部出張所】

不用品の処分等大掃除を実施



before

after

例

【中部外郵出張所】

中腰での作業時に低い移動式の椅子を設置



04 Action

R6実施中、R7以降も継続実施

- ・GWメンバーの見直し（新たに係員級職員も参加）
- ・改善策の実施期間の延長（約1カ月→2カ月間）

取組みが
定着！！

03 Check

- ・総務部における期間中のフレックスの**取得率約2.6倍**
- ・サンキューカード、**約80%の職員がよかったと回答**
- ・令和5年10月実施のストレスチェックで集団分析結果の**数値が改善**

成功体験によりGWメンバーのモチベーションアップ！！