

所管事項調査
(エンゲージメント調査結果)

＜目 次＞		ページ
1	エンゲージメント調査の概要	p . 2
2	スケジュール	p . 4
3	エンゲージメント調査結果	p . 5
4	今後の取組み	p . 13

総 務 部
令和6年9月

1 エンゲージメント調査の概要

(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

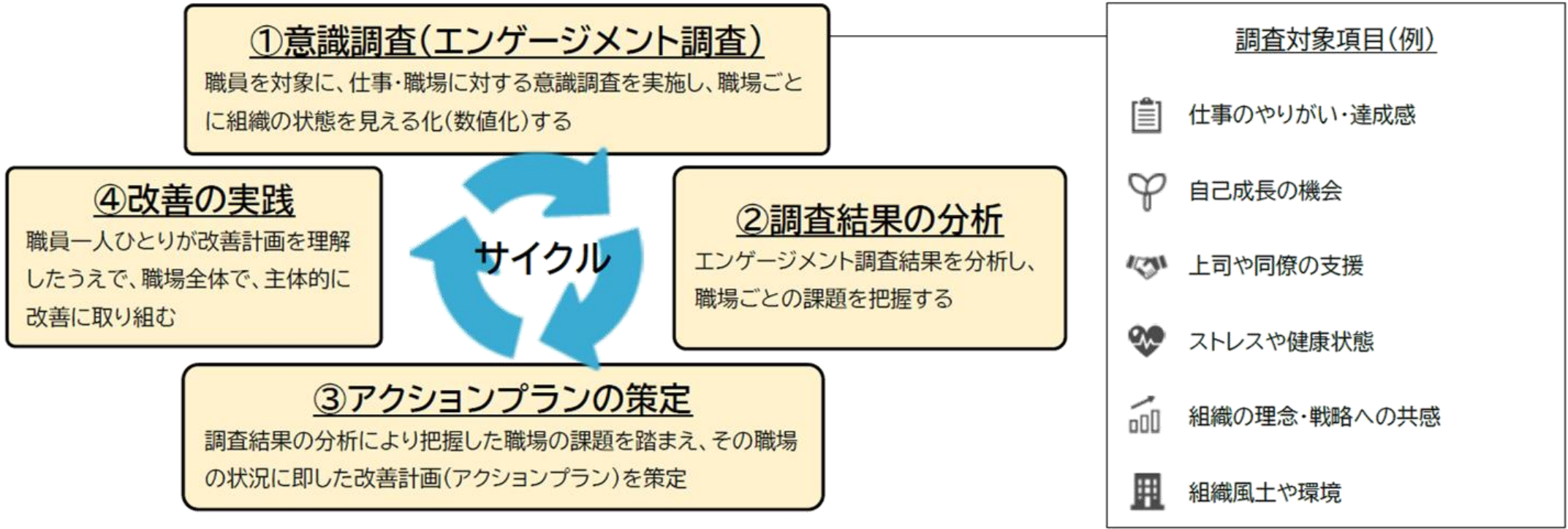


市民サービスに直結する

1 エンゲージメント調査の概要

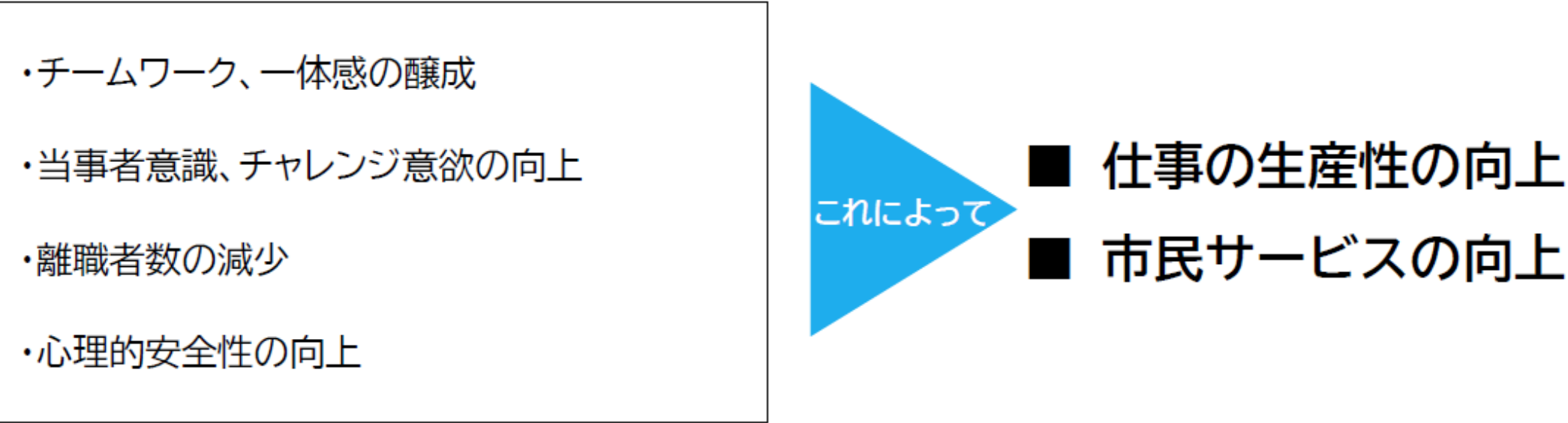
(2) 事業内容

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。



(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。



2 スケジュール

サイクル2周目					
令和5年度		令和6年度			
10～12月	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月
▶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

現在

3 エンゲージメント調査結果

■ サーベイ実施概要

以下の目的・内容でサーベイを実施しました。

目的	組織のモチベーション状態を把握し、 今後の組織強化施策を考える材料とする
実施時期	2024年07月（2回目）
調査内容	職員のモチベーションに関係する16領域・64項目に対して、 その『期待度』および『満足度』を5段階で回答
回答者数	2769人（回答率89.8%）

3 エンゲージメント調査結果

【全体結果】エンゲージメントスコア・総合満足度

エンゲージメントスコアとは、職員と組織の信頼関係を偏差値として数値化したものです。
総合満足度は「組織/仕事/上司/職場」の4つの項目(5点満点)で構成されています。

※平均値:500名以上規模の7つの自治体平均 (2024年8月現在) σ:回答のばらつき ():前回比

エンゲージメントスコア	総合満足度			
	組織	仕事	上司	職場
B 49.9 (+7.1)	3.0 (+0.3)	3.1 (+0.1)	3.3 (+0.2)	3.2 (+0.2)
CCC 46.1	3.0	3.1	3.2	3.1

【参考】エンゲージメントスコアとレーティングの関係

スコア	33	39	42	45	48	52	55	58	61	67	
レーティング	DD	DDD	C	CC	CCC	B	BB	BBB	A	AA	AAA

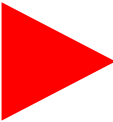
※スコアは全国平均を「B 50」とした偏差値です。

3 エンゲージメント調査結果

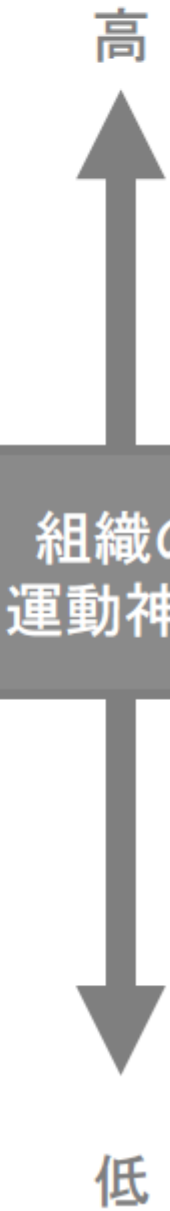
【参考】エンゲージメント毎の組織状態

レーティング (判定)	エンゲージメント スコア (組織偏差値)	組織状態
AAA	67以上	<u>囁けば伝わる組織</u>
AA	67未満	
A	61未満	
BBB	58未満	<u>打てば響く組織</u>
BB	55未満	
B	52未満	
CCC	48未満	<u>笛吹けど踊らぬ組織</u>
CC	45未満	
C	42未満	
DDD	39未満	<u>聞く耳を持たぬ組織</u>
DD	33未満	

2回目



1回目



3 エンゲージメント調査結果

設問項目概要

全体視点 (BIRD'S VIEW)		
目標	A.組織基盤	組織の財務状況や 住民・関連団体との関係が安定している
	B.理念計画	組織の理念や計画・方針が 組織内で共有されている
活動	C.事業内容	組織の営んでいる事業(業務)に 社会的影響力や将来性がある
	D.仕事内容	仕事を通じて、 貢献度や自己成長を感じられる
構成員	E.組織風土	組織内で連携や意思疎通が図れており、 一体感が醸成されている
	F.人的資源	組織内の人材が魅力的である
特権	G.施設環境	働く環境に適した施設設備や スペースがある
	H.制度待遇	評価・報酬の水準が妥当であり、 多様な働き方が選択できる

現場視点 (INSECT'S VIEW)		
直属上司	I.情報提供	上司が組織目標や住民・関連団体の 期待などの情報を提供している
	J.情報収集	上司がメンバーや その業務に関する情報を収集している
	K.判断行動	上司がメンバーの 評価・育成に対して公平である
	L.支援行動	上司がメンバーの業務や 成長の支援を行っている
職場状況	M.外部適応	職場に対する住民や関連部署の ニーズを把握し、適切に対応している
	N.内部統合	職場で目標・計画が共有され、 一体感が醸成されている
	O.変革活動	職場をとりまく環境の変化を捉え、 未来のための取組みをしている
	P.継承活動	職場に内在する知恵・ナレッジの 活用や継承を心がけている

3 エンゲージメント調査結果

設問項目概要

【期待度】

あなたの組織・職場・上司に
期待することについて、
自分の考えに最も近いもの
を選んでください

1. 全く求めない
2. あまり求めない
3. まあまあ求める
4. とても求める
5. 非常に強く求める

【満足度】

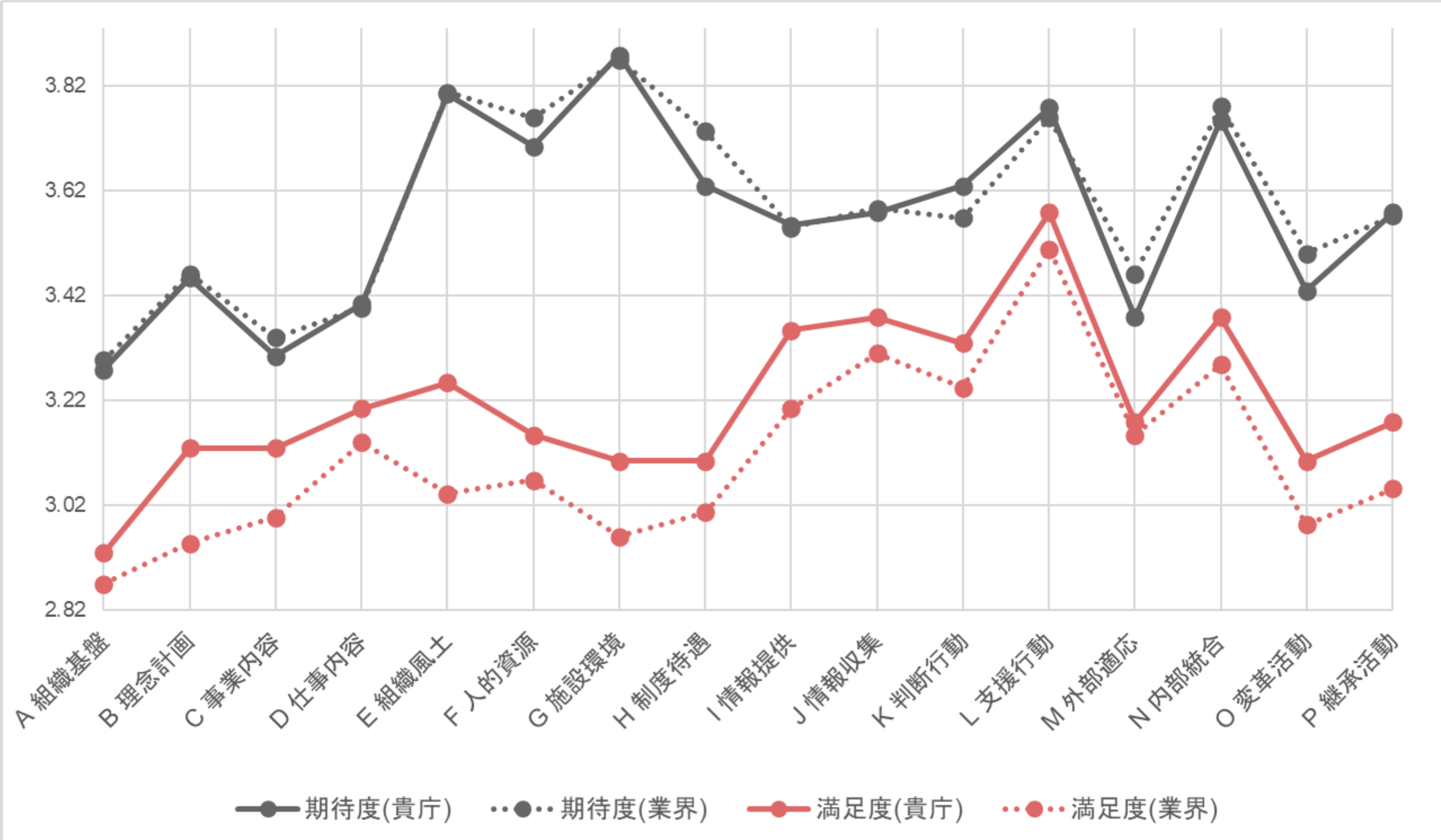
あなたの組織・職場・上司の
現状について、
自分の考えに最も近いもの
を選んでください

1. 全くそう思わない
2. あまりそう思わない
3. ふつうである
4. まあそう思う
5. 非常にそう思う

3 エンゲージメント調査結果

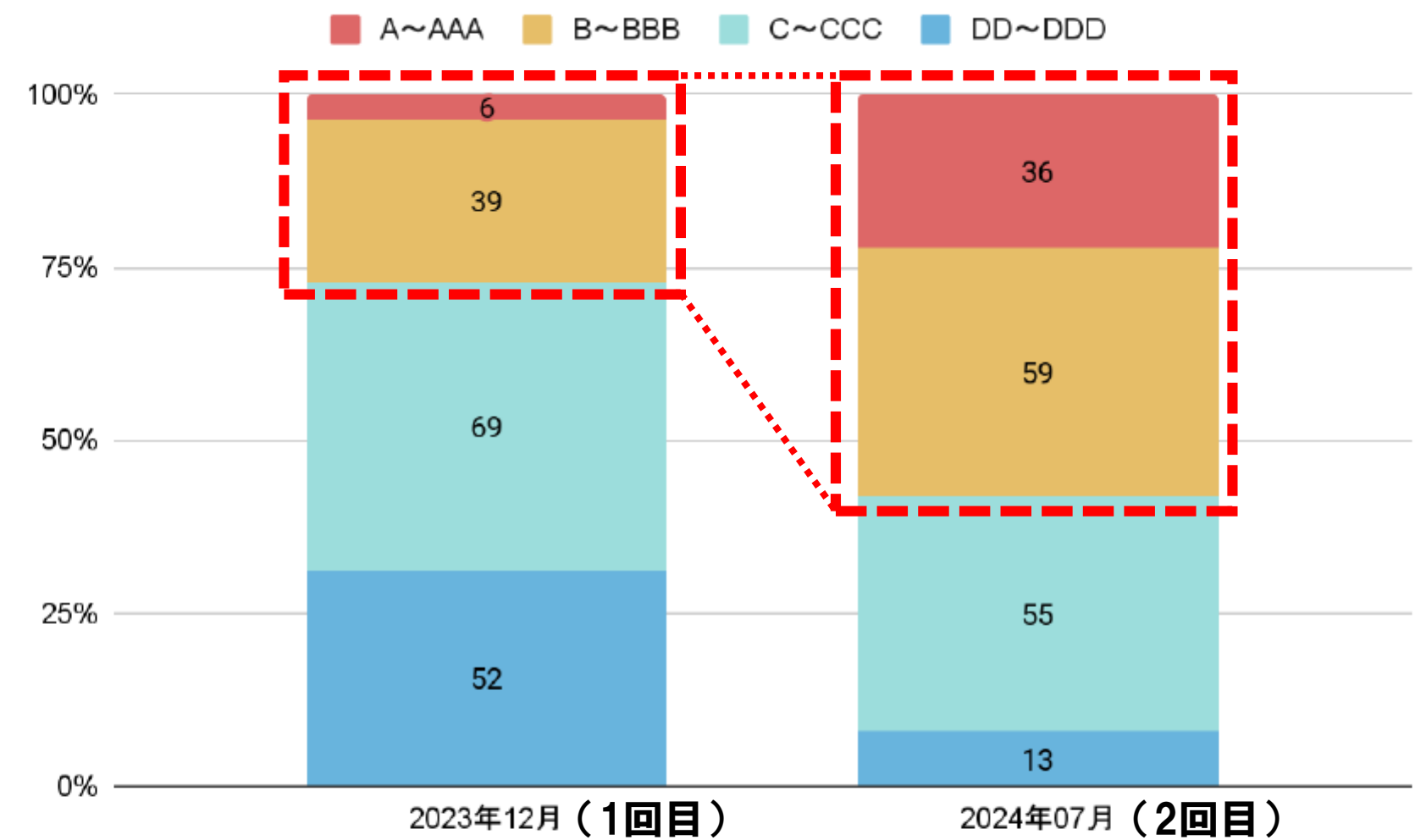
【参考】自治体平均との比較

※500名以上規模の7つの自治体平均（2024年8月現在）



3 エンゲージメント調査結果

【全体結果】 課別エンゲージメントレーティング分布の推移



【参考】 エンゲージメントスコアとレーティングの関係

スコア	33	39	42	45	48	52	55	58	61	67	
レーティング	DD	DDD	C	CC	CCC	B	BB	BBB	A	AA	AAA

※スコアは全国平均を「B 50」とした偏差値です。

3 エンゲージメント調査結果

【全体結果】階層別サマリ

():前回比
σ:回答のばらつき

全体比+0.4以上
全体比+0.2以上

全体比-0.4以下
全体比-0.2以下

階層	人数	エンゲージメント スコア	総合満足度			
			組織	仕事	上司	職場
局・部長級	47 (4)	AA 61.2 (6.5)	3.4 (0.1)	3.7 (0.0)	3.7 (0.1)	3.7 (0.0)
次長/課長/課長補佐級	240 (-7)	A 59.7 (8.6)	3.3 (0.3)	3.4 (0.1)	3.7 (0.2)	3.6 (0.2)
係長級	356 (-3)	B 50.2 (8.0)	3.0 (0.3)	3.1 (0.1)	3.3 (0.2)	3.2 (0.2)
一般職/その他	2126 (36)	B 48.1 (6.3)	2.9 (0.2)	3.1 (0.1)	3.2 (0.2)	3.1 (0.1)

係長層以下に
隔たり

59.7 - 50.2 = 9.5

階層によるスコアの
乖離が大きい

61.2 - 48.1 = 13.1

▼2024年採用を除く一般職/その他結果

階層	人数	エンゲージメント スコア	総合満足度			
			組織	仕事	上司	職場
[一般職/その他]	1999 (-91)	CCC 47.2 (5.4)	2.9 (0.2)	3.1 (0.1)	3.2 (0.2)	3.1 (0.1)

4 今後の取組み

- 各職場における結果を踏まえた
改善項目の再設定及び改善の取組みの実施
- 好事例部署へのインタビュー実施及び横展開
- 低エンゲージメント部署への改善支援 など