

## エンゲージメント調査の本格実施について

人事課

### 1. 政策等の背景・目的及び効果

少子高齢化・人口減少の進展により、労働力人口が減少する中、多様化・複雑化する地域課題や市民ニーズに対応していくためには、職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる職場環境を整備し、職員の組織や仕事への貢献意欲（エンゲージメント）の向上を図ることが重要となります。

そのため、職員が職場に対する愛着心や働きがい等をどのように捉えているかを「エンゲージメント調査」により数値化して把握するとともに、結果をもとに具体的な対応策を講じることで、組織の強みの強化や課題の解消、職場環境の改善や組織の活性化を図り、市民サービスの向上へとつなげます。今年度の試行実施の状況を踏まえ、令和8年度から本格的に実施するものです。

## 2. 内容

### (1) エンゲージメント調査について

職員が本市のために継続して高いパフォーマンスを発揮しながら働き続けられるためには、職場環境の改善や組織の活性化等を図り、職員のエンゲージメントを向上させる必要があることから、客観的かつ高度な判定・分析を正職員及び再任用職員を対象に継続して実施し、調査・分析した結果をもとに具体的な対応策を講じることができるように、専門事業者への委託による「エンゲージメント調査」を本格実施するものです。

なお、本格実施にあたっては、所属単位で試行実施よりきめ細やかな具体的支援を受け、効果的にエンゲージメントの向上を図ります。

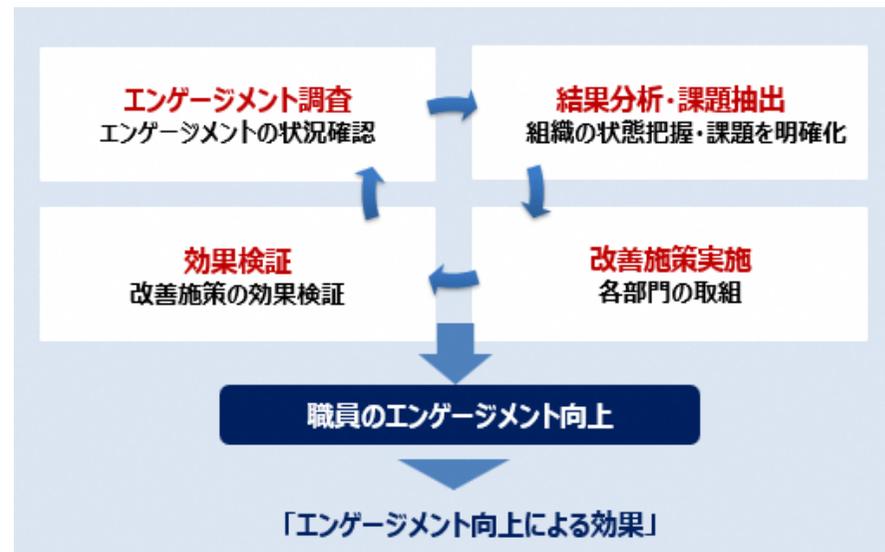
#### ①調査概要

エンゲージメント調査、結果分析・課題抽出、改善施策実施、効果検証のサイクルを1年度間に2回実施することにより、より効果的にエンゲージメントの向上を図ります。

## 【エンゲージメント調査概要】

<b>目的</b>	職員のエンゲージメントを可視化し、改善策を講じながら、職員の満足度ややる気を高め、生産性や定着率を向上させる
<b>改善の対象</b>	組織全体（職員・職場）
<b>調査項目</b>	職員の「目標」、「やりがい」や「職場風土」などに関すること
<b>結果公表範囲</b>	職場単位の結果及び市全体の結果をすべての職員に公表

## 【エンゲージメント向上サイクル】



## ②期待される効果

市役所全体（職員・職場）のエンゲージメントの向上により期待される一般的な効果、その他、導入自治体における効果は以下のとおりです。

### 【一般的な効果】

- ・ 定着率の向上
- ・ 離職者・長期休業者の減少
- ・ ストレス・疲労感の減少
- ・ 労働生産性の向上



### 【導入自治体における効果（左記以外）】

- ・ 部を越える議論や建設的な議論が増加
- ・ 管理職のマネジメント意識の向上
- ・ 意見交換や情報発信の活発化
- ・ 自発的・挑戦的な提案の増加

## (2) 試行実施の状況等について

令和5年12月、国の「人材育成・確保基本方針策定指針」において、エンゲージメントの把握・向上の必要性が示されたことを踏まえ、令和7年3月、本市の「人材育成基本方針」改定においても、「職員のエンゲージメントを把握し、その結果から組織の現状、課題を明らかにして、エンゲージメント向上のための効果的な取り組みを進める」ことを追記しました。

令和7年度においては、公民連携により、エンゲージメント調査を試行実施し、専門事業者による高度な結果分析、その結果分析に基づく取組を進めるため、所属長等を対象に、調査結果の見方や対応案についての説明会を実施するとともに、3部署をモデル職場として選定し、専門事業者の伴走支援のもと、課題改善のための取組を実施しました。

なお、試行実施による本調査については、年度内に2回実施し、同じ職員体制の中で変化を可視化することにより、取組の効果を数値として確認しました。

## 【試行実施の結果】

＜調査対象：正職員・再任用職員 ※市立ひらかた病院の医療職及び医療技術職を除く＞

	調査1回目	調査2回目
実施時期	令和7年6月27日（金） ～7月14日（月）	令和7年12月24日（水） ～令和8年1月23日（金）
回答者数 （※1）	1,660人 （回答率：80.2%）	1,469人 （回答率：71.7%）
市全体結果 （※2）	<b>61.1</b>	<b>60.8</b>
モデル職場 結果（※2）	<b>51.7</b> （3部署平均）	<b>48.9</b> （3部署平均）

（※1） 回答率は、長期休業者を除く

（※2） 結果は、エンゲージメントスコア100点中における指数

### 3. 実施時期等（スケジュール）

令和8年2月	総務委員協議会において報告
令和8年3月	令和8年度当初予算計上
令和8年4月～5月	委託契約締結
令和8年6月～7月	エンゲージメント調査実施（1回目）、結果報告
令和8年8月～12月	業者による改善に向けた取組の提案に基づき、各職場で取組を実施
令和9年1月～2月	エンゲージメント調査実施（2回目）、結果報告、効果検証

### 4. 総合計画等における根拠・位置付け

総合計画 計画の推進に向けた基盤づくり  
計画推進3 持続可能な行財政運営を進めます



### 5. 関係法令・条例等

人材育成・確保基本方針策定指針（総務省）、枚方市人材育成基本方針

## 6. 事業費・財源及びコスト

令和8年度（2026年度）当初予算計上

《事業費》 16,000千円

支出内訳 エンゲージメント調査等に係る経費（令和8年度）

《財 源》 一般財源：16,000千円