

事務連絡
2024年10月31日

各支部長様

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長 土取 節夫

職員のエンゲージメント調査の実施について

連日の取り組みに敬意を表します。

標記のことについて、人事課から県職労本部に対して説明があり、やりとりを行いましたので報告します。

このことで、何か問題が生じた場合は、速やかに本部にまで連絡をお願いします。

記

当局説明

[実施の背景・目的]

柔軟で多様な働き方の推進にあたり、対面でのコミュニケーションが減少し、組織課題が見えにくくなることが懸念されるため、組織課題を早期発見し、効果的なアプローチを行う必要性が高まっている。

現在、組織課題の解決に必要となる客観的な指標がないことから、エンゲージメント調査により組織の状態を把握し、適切なフィードバックを行うことで、組織課題の改善のほか、管理・監督職が自身のマネジメントを見直す機会を創出するものである。

エンゲージメント調査結果を基に浮かび上がった課題に対して、根拠に基づいた改善策を実行し、職員がモチベーションを高くもって働く環境を整備し、県民本位で質の高い県民サービスの提供を目指すものである。

[エンゲージメント調査の概要]

回答期間 : 11月5日（火）～11月15日（金）

回答所要時間 : 約20分

設問数 : 132問 + 追加設問 19問

回答方法 : 無記名調査

「組織診断サーベイ」ご回答のお願いの通知内にあるURLからログインし、回答する

やりとり

組合) エンゲージメントについて教えていただきたい。

当局) 職員の組織に対する共感度合い、組織への愛着や、仕事への情熱の度合いなどを意味するものである。エンゲージメントスコアが高い組織ほど、労働生産性の向上や退職率の低下、県民サービスのクオリティが向上する傾向にある。

組合) 他の自治体におけるエンゲージメント調査について教えていただきたい。

当局) 本県以外でも多くの自治体で導入が進んでいるものであり、総務省においても自治体に

対してエンゲージメントの向上により職員の能力を最大限に引き出す人材マネジメントの推進が要請されている。

組合) エンゲージメント調査の頻度を教えていただきたい。

当局) 今年度は年1回、次年度以降は年2回の予定。

組合) 調査対象を教えていただきたい。

当局) 基本的に外郭団体を除く全職員(会計年度任用職員除く)が対象。

組合) 全職員を対象とあるが、出向職員や休職者も対象となるのか。また、アンケートは任意で行われるのか。

当局) 県の組織改善が目的のため出向者は対象外。休職者にはアカウントは付与するので回答期間中に復帰予定であれば回答していただきたい。アンケートは任意であるが、風通しが良く生き生きと働ける職場づくりのため、すべての職員に積極的に回答いただきたい。

組合) エンゲージメント調査の設問項目を教えていただきたい。

当局) 県全体、直属上司、所属に関する設問に分かれており、県全体に関する設問は、「組織基盤」、「理念計画」、「事業内容」、「仕事内容」、「組織風土」、「人的資源」、「施設環境」、「制度待遇」である。直属上司に関する設問は、「情報提供」、「情報収集」、「判断行動」、「支援行動」、所属に関する質問は「外部適応」、「内部統合」、「変革活動」、「継承活動」である。

組合) 追加設問19問の設問を教えていただきたい。

当局) 新しい働き方に関する満足度調査と HYOGO'sWAY に関する設問である。

組合) 回答所要時間が20分もあるが、勤務時間内に行っても良いのか。

当局) 業務の一環であるため、勤務時間内に行っていただきたい。

組合) 調査実施以降のスケジュールを教えていただきたい。

当局) 11月にエンゲージメント調査を実施し、調査後、業者による集計・分析、1月に結果報告を受ける予定である。結果に基づき部局別報告およびフォローアップを行っていく。

組合) 結果報告は全職員に行われるのか。

当局) 県全体の結果について、全職員に報告予定である。

組合) 県全体の結果については組合にも情報提供をお願いする。

当局) 組合に対しても同様の情報提供を行う。

組合) 調査結果は組織の現状を示すものであり、スコアによる人事評価を行うことがないようにしていただきたい。

当局) 今回の調査は、「組織」「職場」「上司」への期待度や満足度を数値化することで、組織の強みや弱みを見る化するものである。組織課題の早期発見・改善につなげるだけでなく、管理・監督職の方が課員の視点で自身のマネジメントを見つめ直す上でも有効なツールであり、人事評価として扱うものではない。現状を正しく把握するためにも、忖度のない率直な意見を聞かせていただきたい。

組合) 今後、調査結果の数値や傾向に基づき、より具体的な議論が行われていくことになると思われるが、必要に応じ協議いただきたい。また、これまでも組織課題や職員のモチベーションについては、現場の実態、声をもとに賃金確定交渉や人員職場要求交渉において改善を求めている。引き続き、真摯に対応願いたい。

当局) 真摯に対応していきたい。