

## 職員意識調査について

### 1 目的

職員の組織に対する自発的な貢献意欲や、主体的に仕事に取り組んでいる心理状態を把握することにより、働き甲斐のある職場環境づくりや職場環境を見直す検討材料とするため、調査を実施するもの（令和元年より調査開始）

### 2 調査対象

特別職、県等への出向者、産休・育休・病休者を除く正職員。

令和3年度の調査対象者970人のうち、956人が回答（回答率98.6%）。

### 3 調査方法

毎年10月、エンゲージメント調査システム「WEVOX」を使用して調査。

調査項目として、「職務」「自己成長」「健康」「支援」「人間関係」「承認」「理念戦略」「組織風土」「環境」に関するアンケートと自由意見欄を設定。

職員はインターネット上でアンケートに回答し、調査結果はスコア化される（回答は無記名で、個人が特定されない形で集計）。

#### ※エンゲージメントについて

- ・組織や仕事に対して自発的な貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる状態。従業員の生産性や離職率との関係も複数の研究で証明されており、近年多くの企業で経営指標として導入されている。
- ・エンゲージメントは「ワーク・エンゲージメント」と「従業員エンゲージメント」で構成され、前者は主体的に仕事と個人のポジティブな関わり（仕事に取り組んでいる心理状態）、後者は組織と個人のポジティブな関わり（組織に対する自発的な貢献意欲）を指す。
- ・従業員満足度は、組織が与える環境（仕事の内容、福利厚生、労働環境等）に従業員がどれほど満足しているかを示す。これに対し、エンゲージメントは、従業員が意欲的に仕事に取り組んでいるか（仕事のやりがい、成長機会、評価への納得感等）を示す。

## 5 調査結果（大崎市全体）

区分	区分の説明	R3 年 10 月 スコア (A) 対象者 970 人 回答者 956 人 回答率 98.6%	R2 年 10 月 スコア (B) 対象者 985 人 回答者 946 人 回答率 96.0%	スコア の伸び (A) - (B)
総評価		65	64	1
(1) 職務	職務に対してやりがいを感じられているか、裁量を与えられているか	65	63	2
(2) 自己成長	成長機会やフィードバックをきちんと得られているか	61	61	0
(3) 健康	ストレスや疲労感などの健康状態が良いか	55	55	0
(4) 支援	上司・同僚から職務上や成長に対する支援を受けられているか	69	67	2
(5) 人間関係	上司・同僚とどれくらい良好な人間関係が築けているか	71	70	1
(6) 承認	上司・同僚から承認されているか 承認に対して納得できているか	64	63	1
(7) 理念戦略	総合計画や行動指針に共感しているか 市長(組織))を信頼しているか	65	64	1
(8) 組織風土	部署間での協力や挑戦する文化が根付いているか	65	62	3
(9) 環境	職場環境やワーク・ライフ・バランスなど、職員にとって働きやすい環境であるか	60	59	1

※スコアは100点満点