

令和7年度 内部統制職員意識調査結果

日野市内部統制推進委員会

令和8年5月29日



日野市

Hino City

実施概要

■ 目的

今後の内部統制の推進にあたり、その取り組み内容の検討に役立てるため、以下の測定を行うもの。

- ・ 職員のコンプライアンス等内部統制に関する理解度
- ・ 組織体としての内部統制の有効度

■ 実施時期

令和7年（2025年）12月23日から令和8年（2026年）1月21日まで

■ 実施方法

回答票Excelデータへの入力又は紙様式への記入

■ 対象者

- ・ 正規職員（再任用職員、任期付き職員を含む）
- ・ 会計年度任用職員（本庁職場事務系のフルタイムのみ）

※ 病休・産育休等の職員も右表の「対象者数」に含んでいます

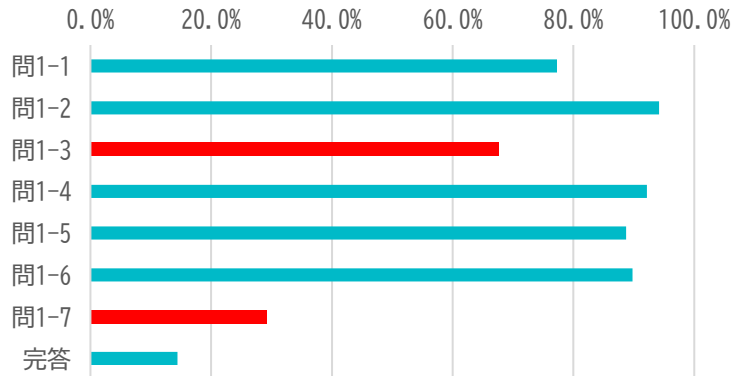
	正規職員	会計年度 任用職員	区分無回答	合計
対象者数	1120	44	-	1164
回答数	1047	44	14	1105
回答率	93.5%	100%	-	94.9%

問1 実行委員会等への補助

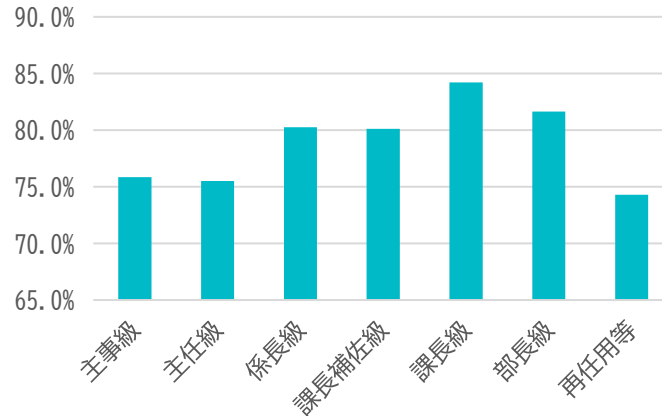
問 「市が事務局を担う実行委員会等への補助金等の支出」において、違法又は違法となるおそれがあるものを、次のうちから全て選択してください。	回答	解説
<p>実行委員会の会計責任者に、市の補助金担当課の職員が就任し、自ら補助金交付の申請を行った。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【民法第108条（利益相反）違反のおそれ】 双方代理を禁止する民法第 108 条は、利益相反（契約の両当事者の利益・不利益を一人がコントロールすること）を防ぐための規定です。左例では、実行委員会が補助金を受けると、市が補助金を支出することが利益相反の関係に立つため、厳密には直ちに違法ではないものの、補助金支出の正当性が疑われる行為となります。</p>
<p>実行委員会に交付する補助金について、申請を受けた対象経費における内容の妥当性や積算根拠の十分な審査を行わず、直ちに交付を決定した。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【補助金交付規則第9条（交付決定の審査）の不十分】 補助金ガイドラインでも規定しているとおり、交付決定に際しては補助金の必要性、金額、事業の適正性等を厳格に審査する義務があります。</p>
<p>実行委員会が補助金を受け入れた後、補助対象外の事業経費の一部を流用した。その後実績報告を受けたので、交付決定の一部を取り消し、返還請求した。</p>	<p>(正しい)</p>	<p>【補助金交付規則第16条1項2号（目的外使用）】 補助対象外に充当された経費は返還しなければなりません。</p>
<p>実行委員会の会計処理において、市から受け取った補助金と、参加団体から集めた会費等の他の収入源とを区分して記録・報告した。</p>	<p>(正しい)</p>	<p>【補助金交付規則第13条（実績報告）】 補助事業に関する実績報告のため、実行委員会全体の決算等とは区分する必要があります。</p>
<p>イベント事業費に対する補助金により事業を実施した結果、残余金（残額）が発生したが、これを市へ返還せずに次年度の予備費として計上した。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【補助金交付規則第16条1項2号（目的外使用）違反のおそれ】 令和7年度第1回定期監査でも同内容の指摘がされています。イベント事業費への補助を、事実上補助対象外の経費に充てており不当です。</p>
<p>実行委員会から提出された実績報告書に、証憑が添付されておらず真偽不明の旅費が含まれていたが、旅費も補助金の対象経費と認め額を確定し、補助金を交付した。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【補助金交付規則第14条（審査）違反のおそれ】 区画整理組合助成金詐欺事件の反省から、補助金ガイドライン上、領収書等の証憑の徴取が義務化されています。例外を設けたとしても、真偽不明のままの公金の支出は説明責任が果たせません。</p>
<p>本来業務の閑散期と実行委員会の補助金申請期限が重なっており、本来業務の合間を縫って、期限の近い実行委員会の補助金申請業務を定時に済ませた。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【地方公務員法第35条（職務専念義務）違反のおそれ】 第三者団体である実行委員会の活動は、原則として公務とはなりません。勤務時間を使う場合、職務専念義務の免除（職免）の手続きが必要です。手続きを怠った場合、職務専念義務違反となります。</p>



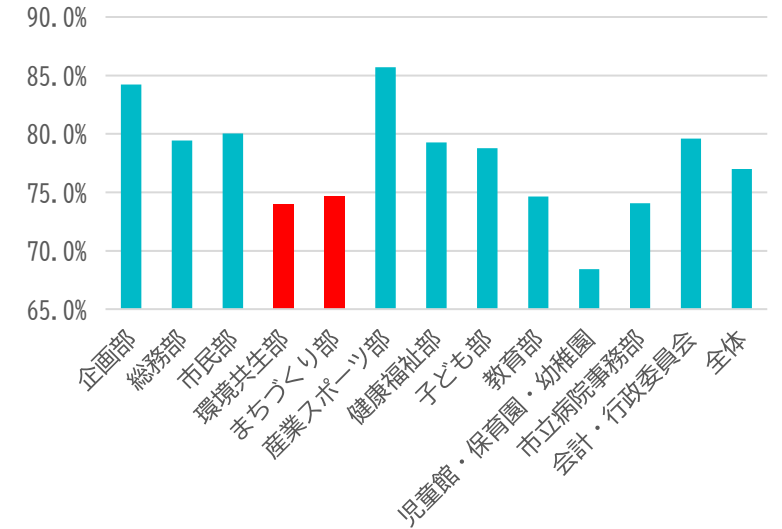
回答全体



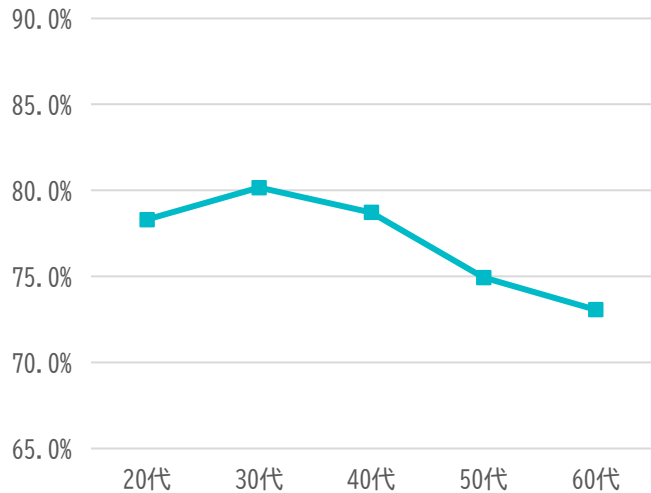
職層別平均正答率



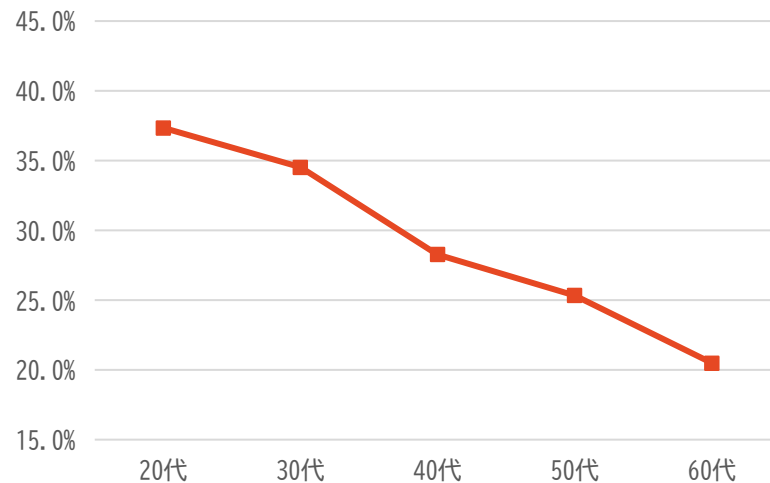
部署別平均正答率



年齢層別平均正答率



問1-7（職務専念義務）平均正答率



- ◆ 問1-7（職務専念義務違反）に関する正答率が群を抜いて低く、次いで問1-3（返還請求）が低かったです。改めて実行委員会への関与の在り方の整理が必要です。
- ◆ 係長以上職の正答率は高かったですが、年齢別にみると若手の正答率が高く、年齢層に反比例しています。
- ◆ すなわち、40代以上の主事・主任職の正答率が低い結果となりました。特に職務専念義務に関する1-7で顕著ですが、全体として昨年度とまったく同様の傾向です。
- ◆ 部署別では、環境共生部、まちづくり部が低く産業スポーツ部が総じて高かったです。

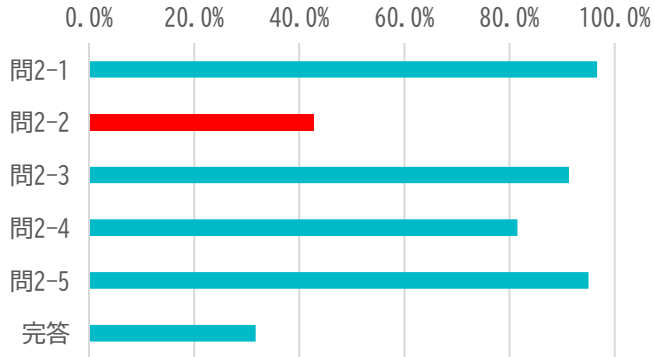


問2 公金の適正な取り扱い

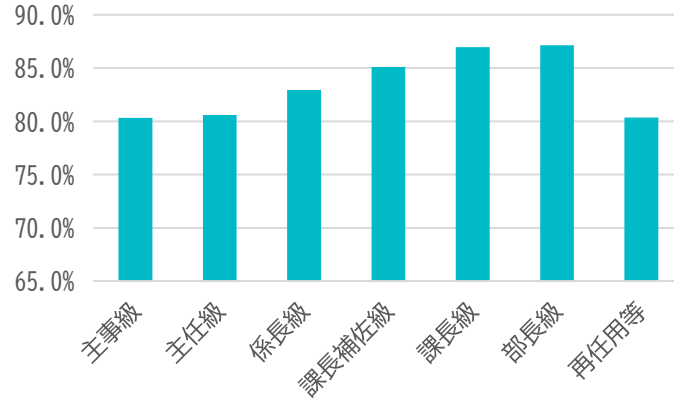
問	回答	解説
<p>公金や公有財産を適正に取り扱うことは、信頼してもらえる日野市役所となるために欠かせません。次の選択肢から適正ではないと思われる行為に該当するものを選択し、“○”を付けてください。</p> <p>公金を収受した際、その日のうちに指定の公金収納口座へ入金した。</p>	<p>(正しい)</p>	<p>【会計事務規則第38条】 規則に則った正しい処理です。即日又は翌日に入金する必要があります。ただし、条文のとおり、少額であったり遠隔地であったり、あるいは毎日払い込むような即日対応に適さないもののうち証券による納付ではない場合は、会計管理者の承認を得て、まとめて払い込むことができるとされています。</p>
<p>事業者委託で買った備品を当該事業者で、保管し、使用した。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【物品管理規則第11条（保管）違反のおそれ】 まず、委託契約により購入した物品は、原則として市に所有権が帰属します。そのため、適切に所有権を移転し、備品であれば備品登録や、所属長の管理下に置かなければなりません。 なお、委託契約の約款第19条には「受取物引渡義務」が規定されています。</p>
<p>年度末の予算執行をするため、納品前に請求書を検収し、支払った。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【検査事務規定第7条（検査の実施）違反】 物品購入約款第20条にも規定されているとおり、検査前に支払いはできません。 なお、実際に検収していないにもかかわらず、検査員が検収した旨を文書に表示した場合は、虚偽公文書作成罪が成立する可能性があります。</p>
<p>協定事業者から事務所移転に伴い、廃棄予定のコピー用紙などの事務用品の寄付を受けつけた。物量も多く、先方も処理を急いでいたことから、申出や決裁はせず、物品を受け取った当日に各施設へ配布して回った。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【公有財産規則第6条（寄附の受領）違反】 所管の課長は、財産の寄附の申出があった場合、寄附申出書について市長決裁を受けることが規定されています。「事情は規則に優越しない」ことに留意が必要です。</p>
<p>当日余った廃棄予定の学校給食を、もったいないので自宅に持ち帰って、家族で食べた。</p>	<p>○ (不当)</p>	<p>【地方公務員法第33条（信用失墜行為の禁止）違反】 本件は、実際に他自治体で数年前に起こった事案で、当該職員への減給と弁済を命じられました。「公費で調達した食料を個人が窃取した」という整理がされています。 なお、公表された処分根拠は「服務命令違反」が挙げられており、職場として認めていない行為でした。</p>

問2 公金の適正な取り扱い

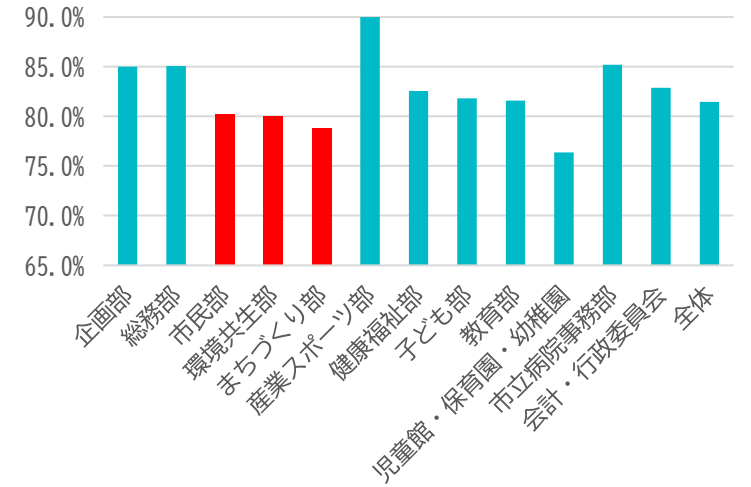
回答全体



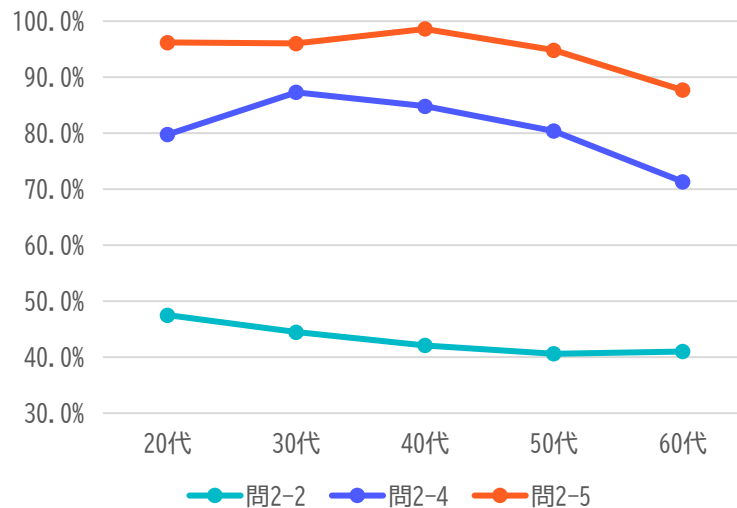
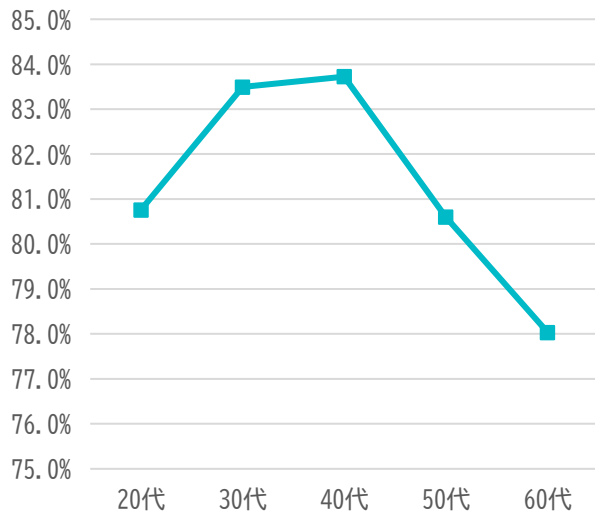
職層別平均正答率



部署別平均正答率



年齢層別平均正答率



- ◆ **問2-2（受託者が購入した物品）に関する正答率が低かったです。**なお、問2-2の事案は令和5年度財政援助団体定期監査でも実際に指摘されていた点です。引き続き実運用でも意識されていない可能性が高く、改めて注意が必要です。
- ◆ その他の設問については概ね良好な正答率でした。
- ◆ 年齢層、職層別は問1と同様の傾向です。係長以上職の正答率は高かったですが、年齢別にみると若手の正答率が高く、**年齢層に反比例**しています。
- ◆ 部署別の傾向もほぼ問1と同様で、**環境共生部、まちづくり部、市民部が低く産業スポーツ部が総じて高かった**です。



問3 違法の趣旨への理解度

問 次の各項目はそれぞれ法律又は通知等の内規に違反するおそれがある行為です。「なんでそれが違法なのか。守らなかったら何が悪いのか。」と市民に問われた際に、どのレベルまで答えられる自信がありますか。下表に従い、全ての項目について1~4でご回答ください。主観で差支えありません。

解説

契約相手の事業者から提出された実績報告書の日付に明らかな誤りがあったため、特に業者に連絡せず、担当者で正しい日付に修正し確定させた。

【刑法第159条1項又は3項（私文書変造罪）のおそれ】

実際に起訴、犯罪成立となる可能性は低いかもしれませんが、形式上、勝手な文書の変更は当該文書の真正性を侵害することになります。そのため刑罰の対象となっているのですが、公務員が勝手に文書を改ざんしたとなつては、さらに信用失墜行為に該当し、懲戒処分対象となる可能性もあります。

訂正の承諾を得るか、再提出させるのが適切な対応でした。

健康のため、電車通勤から徒歩通勤にしたが、提出済みの通勤届は、たまたま電車を使う可能性があることを考慮して変更していない。

【刑法第246条（詐欺罪）又は第253条（業務上横領罪）のおそれ】

都内でも耳目を集めた事例です。欺罔により公金（通勤手当）を不正に受給したことから詐欺罪にあたるほか、公金を管理する職にある公務員が不正に公金を自己の用に供したとして業務上横領罪が加重される可能性があります。

請求書に基づく支出で、支払期日を過ぎていたため、事業者から遅延損害金の請求が来ていたが、庁内のみで検討し、遅延損害金等を含めずに支払った。

【支払遅延防止法第8条（遅延損害金）違反】

契約約款上も遅延損害金は支払わなければならない旨が規定されています。本件については、当該規定に則り適法な請求が到達していたにも関わらず無視をした、ということで、法律上の市の債務（遅延損害金）不履行となります。

市職員以外の一般の人も入っているSNSのグループに、公表前の計画段階の開発情報等の内部情報を投稿した。

【地方公務員法第34条（守秘義務）違反】

ただでさえ公表前の情報は情報セキュリティ対策基準上「重要情報」に該当しますが、開発情報などは地方公務員法上の「秘密（実質秘）」にも該当する可能性が高いです。これをSNSに発信することは明確な情報漏洩事件であり、他自治体でも処罰事例が多数存在します。なお、もちろん口頭でもダメですし、一般人がいなくとも運営事業者への漏洩と評価される余地があります。

H市は東北地方のS町と姉妹都市協定を結んでいる。この度、S町から寄贈されたぶどうの苗木をH市で栽培し、そのぶどうを使って開発したワイン「S町の風」を販売し、都市間連携して地域活性化を推進していく。

【果実酒等の製法品質表示基準違反】

酒類をPR資源の一つとしている本市として採用してみた難問です。

国税庁の定める「果実酒等の製法品質表示基準」では、商品名称に使えるのは「原材料の産地」と定められています。消費者の誤解を防ぐことが目的で、「S町の風」は、産地としてはH市なのに誤解を与えるという趣旨でこの基準に違反します。

なお、実際に、都内自治体でワインの名称を改められた事例があります。



問3 違法の趣旨への理解度

回答全体

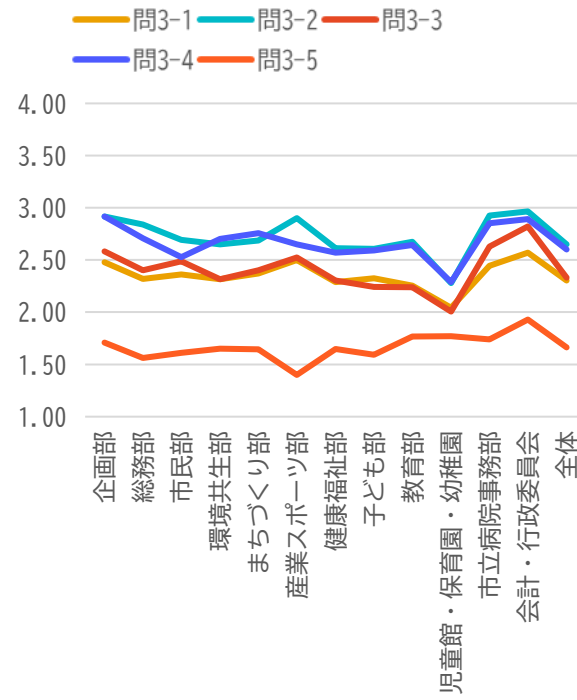


	問3-1	問3-2	問3-3	問3-4	問3-5
平均理解度	2.30	2.65	2.33	2.60	1.66

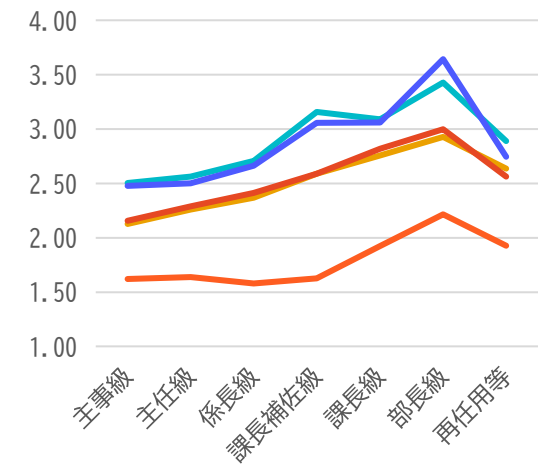
- ◆ 近隣市での直近事例ということもあり、問3-2 (通勤手当不正受給) の理解度は比較的高かったです。
- ◆ 前2問と異なり、年齢層別、職層別共に比例傾向となりました。
- ◆ 特に、業務とはやや遠かった問3-5 (果実酒表示基準) について、年齢層、職層に強く比例しました。新聞記事速報にも掲載されていたため、ニュースに日常触れてい

- ◆ る割合に近似したのかもしれませんが (2025/5/2東京新聞)。
- ◆ 部署別の傾向は前2問に近いですが、問3-5 (果実酒表示基準) が最も関連性の高い産業スポーツ部が低く、問3-4 (SNS情報漏えい) は開発情報を取り上げたことでまちづくり部、環境共生部が高かったことは特徴的でした。

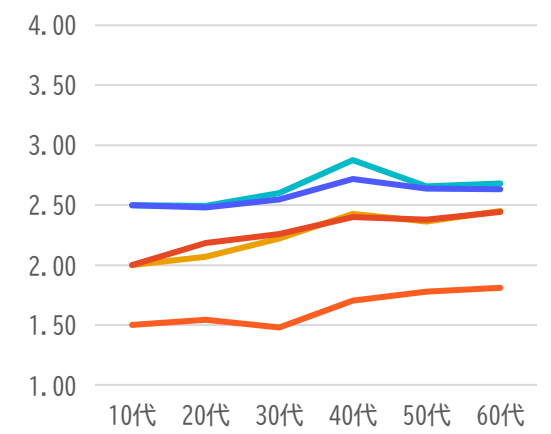
部署別平均理解度



職層別平均理解度



年齢層別平均理解度



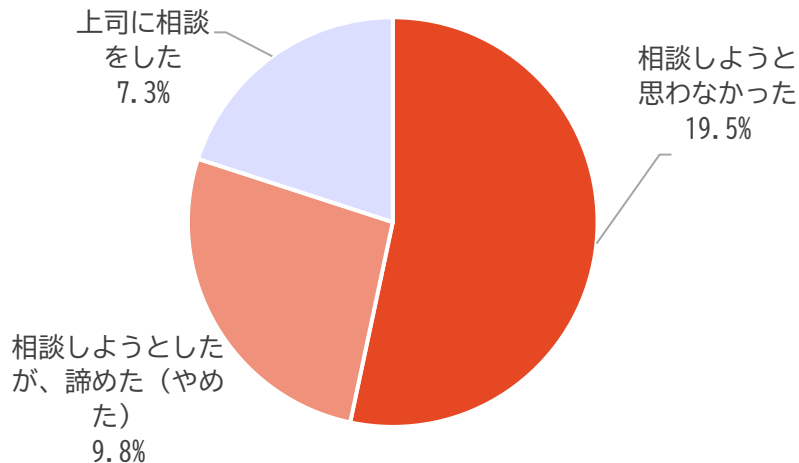
会計年度任用職員対象 **問4 心理的安全性**

担当業務について、違法又は不当（ルール違反）なのではないか、という疑問を頂いたことがありますか。またそれを上司に相談しましたか。下表のうちいずれか1つに”○”を入力してください。	相談しようと思わなかった	相談しようとしたが、諦めた（やめた）	上司に相談をした
ルール違反を発見したことがある	4.9%	2.4%	2.4%
ルール違反かもしれないと思ったことがある	7.3%	7.3%	4.9%
疑問に思ったことがある気はするが、よく覚えていない	7.3%	0.0%	0.0%
合計	19.5%	9.8%	7.3%

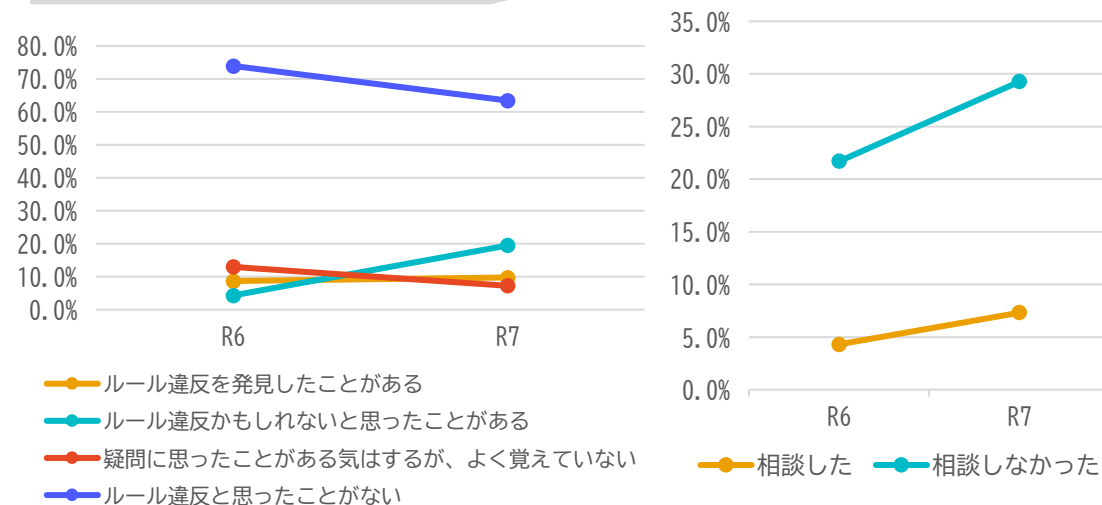
ルール違反と思ったことがない

63.4%

ルール違反発見時の行動



各回答の推移



- ◆ ルール違反と感ずること自体も増えていますが、**相談しなかったという回答が増えている**ことに危機感を持つ必要があります。
- ◆ 会計年度任用職員の方と意識的にコミュニケーションを取り、**相談をしてもらえる関係性づくり**に努めましょう。

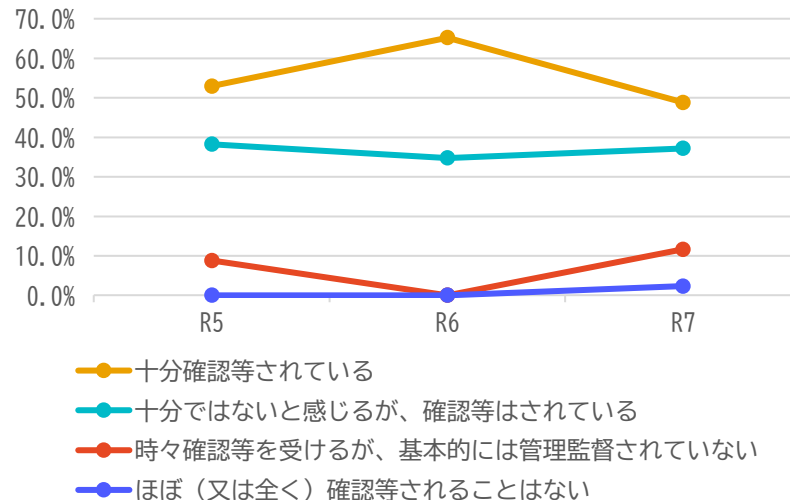
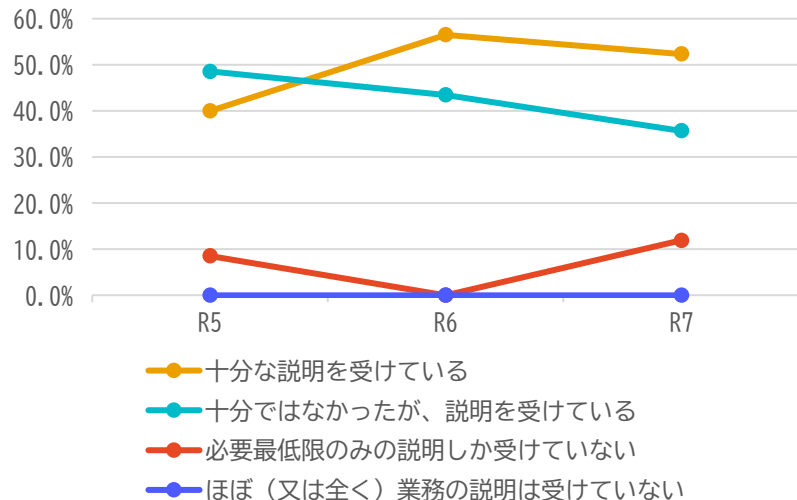


問5～問6 業務の事前説明及び監督

問5	担当する業務の内容について、十分な説明を受けていると思いますか。次のうちから最も近いものを1つ、“○”で選択してください。	選択率
5-1	十分な説明を受けている	52.4%
5-2	十分ではなかったが、説明を受けている	35.7%
5-3	必要最低限のみの説明しか受けていない	11.9%
5-4	ほぼ（又は全く）業務の説明は受けていない	0.0%

問6	ご自身の作業結果について、正規職員から十分な確認を受けていますか。（ご自身に対し、管理監督を上司は十分にしていると感じますか） 次のうちから最も近いものを1つ、“○”で選択してください。	選択率
6-1	十分確認等されている	48.8%
6-2	十分ではないと感じるが、確認等はされている	37.2%
6-3	時々確認等を受けるが、基本的には管理監督されていない	11.6%
6-4	ほぼ（又は全く）確認等されることはない	2.3%

各回答の推移



- ◆ 問5（業務の事前説明）についても、問6（業務中の監督）についても、いずれも悪化している傾向があります。
- ◆ 職員数の減少が続く中で会計年度任用職員で対応しても、そのための対応すら困難になっている可能性があります。
- ◆ このことが、問4（心理的安全性）についても影響している可能性があり、人員を増やしても効果的に運用できていないおそれがあります。
- ◆ 更なる悪化が進む前に、業務の削減や効率化に着手しなければなりません。

ワークエンゲイジメントとは、
仕事に関連する持続的かつ全般的なポジティブで充実した心理状態

ウィルマー・シャウフェリ教授 (ユトレヒト大学)

	全くない	ほとんど感じない (1年に数回以下)	めったに感じない (1ヶ月に数回以下)	時々感じる (1ヶ月に数回)	よく感じる (1週間に1回)	とてもよく感じる (1週間に数回)	いつも感じる (毎日)
【活力】 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。	0	1	2	3	4	5	6
【熱意】 仕事に熱心である。	0	1	2	3	4	5	6
【没頭】 私は仕事にのめり込んでいる。	0	1	2	3	4	5	6
ワークエンゲイジメントスコア (WES)	活力、熱意、没頭の各スコアの平均値 (例)活力3、熱意4、没頭5 $\rightarrow WES = (3+4+5) \div 3 = 4$						

活力 (Vigor)

- 活動的なエネルギー
- 精神的な回復力

熱意 (Dedication)

- 仕事への強い意味付け
- 誇り・挑戦意欲

没頭 (Absorption)

- 集中力
- 仕事へののめりこみ



適切な内部統制



公正・透明な
組織風土



ワーク
エンゲイジメント
向上

内部統制例	組織風土・職員心理の変化	WESの変化
透明性の高いコミュニケーション	心理的安全性の向上	活力 ↑
公正な評価制度 コンプライアンスの適切な浸透	正当な評価への確信 業務への信頼感・安心感向上	熱意 ↑
役割の明確化	ミッション（何をすべきか・どうあるべきか）への葛藤の減少	没頭 ↑



WESが向上している



安心と信頼感をもって働ける職場づくりができています(内部統制○)

WESが降下している



ポジティブに働ける職場づくりができていない(内部統制×)



(本部員の皆様へ) ワークエンゲイジメントの結果の受け止め方

「WESが低いこと」は、
管理職の部署運営の不十分を示すものではありません

背後にある歪み…

- ✓ 部署レベルの業務負荷の偏り
- ✓ 困難事例の発生・集中
- ✓ 慢性的な人員不足
- ✓ 人材育成サイクルの構造的な歪み

WESは、現場の努力だけでは解決できない

組織構造上の課題(SOS)を可視化します

管理系部署の 役割・責任

- 特定部署への業務負荷集中の是正
- 人員配置の見直し
- 負荷軽減のためのDX支援
- 困難事例対応のための
バックアップ体制の構築支援

構造的課題への対応



“日常づくり”・
フィードバック



組織全体で
WES向上へ

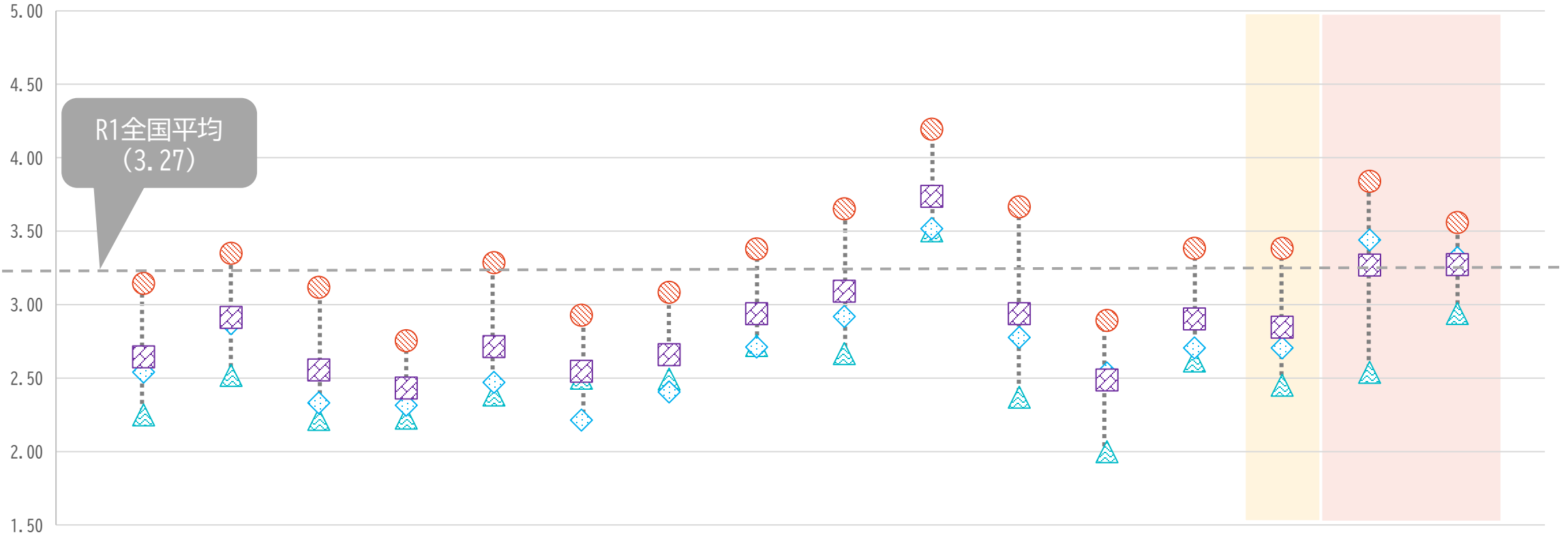
各所管部署の 役割・責任

- 対話の実践等による心理的安全性
の高い風土づくり
- ミッションの明確化・提示
- 適切な評価と称賛
- 構造的な問題の管理系部署への
フィードバック

全職員対象 ワークエンゲイジメントスコア(WES)

所属別WES

▲活力 ○熱意 ◆没頭 □WES (3指標の平均値)



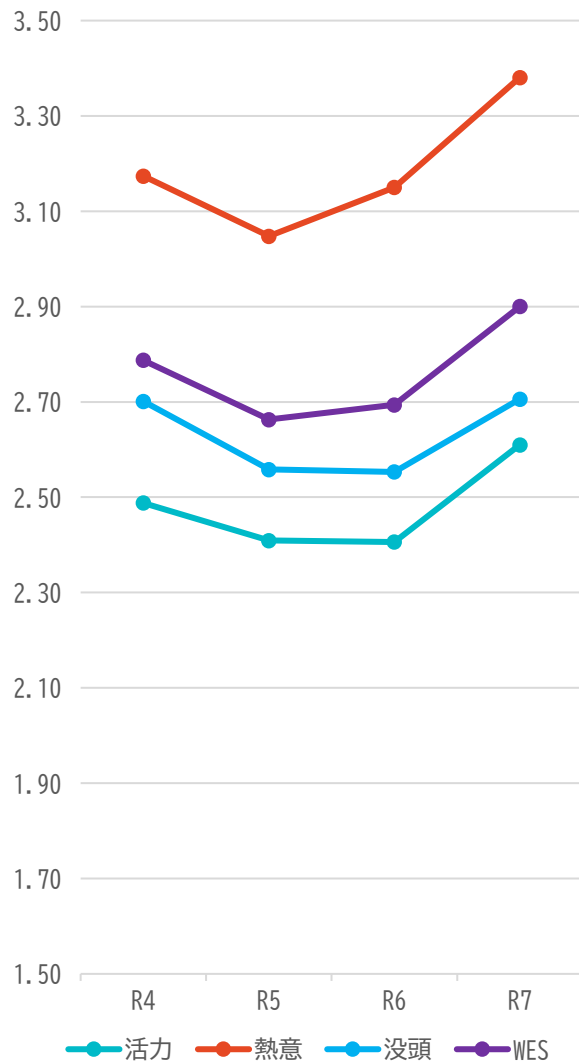
R1全国平均
(3.27)

全体 (児童館・医療等除く)
 日本全国 (R1労働経済白書)
 日本全国 (R7民間調査・補正後)
<https://goj.ehr.co.jp/download/survey-3/>
 ※ 4件法調査のため7件法基準に簡易補正

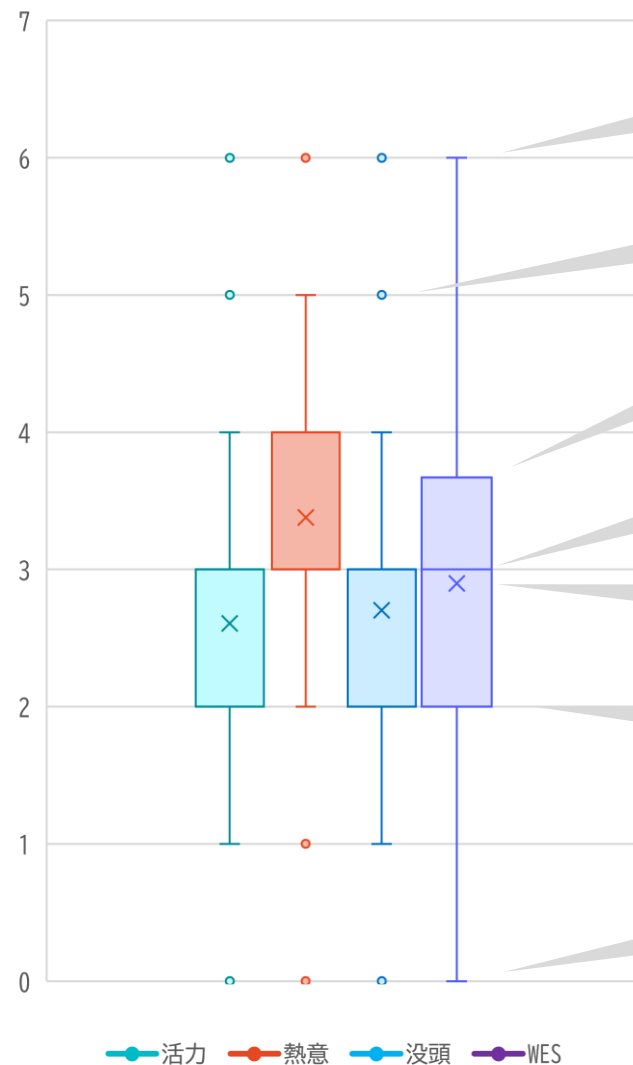


全職員対象 ワークエンゲイジメントスコア(WES)

全庁のWESの推移



全庁の3指標+WESの分布



[箱ひげ図] の見方

最高値

外れ値

上位25%

中央値
(箱の中の横線)

平均値
(×印)

下位25%

最小値

- ◆ 総じて改善傾向にあります (+0.3ポイント)。
- ◆ 全指標が平均的に上がっておりますが、特に「熱意」の改善が大きいです。
- ◆ 分布としてもまんべんなく上がっていることが観測されます。
- ◆ しかし、依然として全国平均からはかなり低い状況は変わりません (▲0.8ポイント)。
- ◆ 特に「没頭」の項目が低く、仕事に集中できる心理状態が持ちにくい風土となっています。
- ◆ それでも改善傾向にはあるため、引き続き職場風土の改善が求められます。

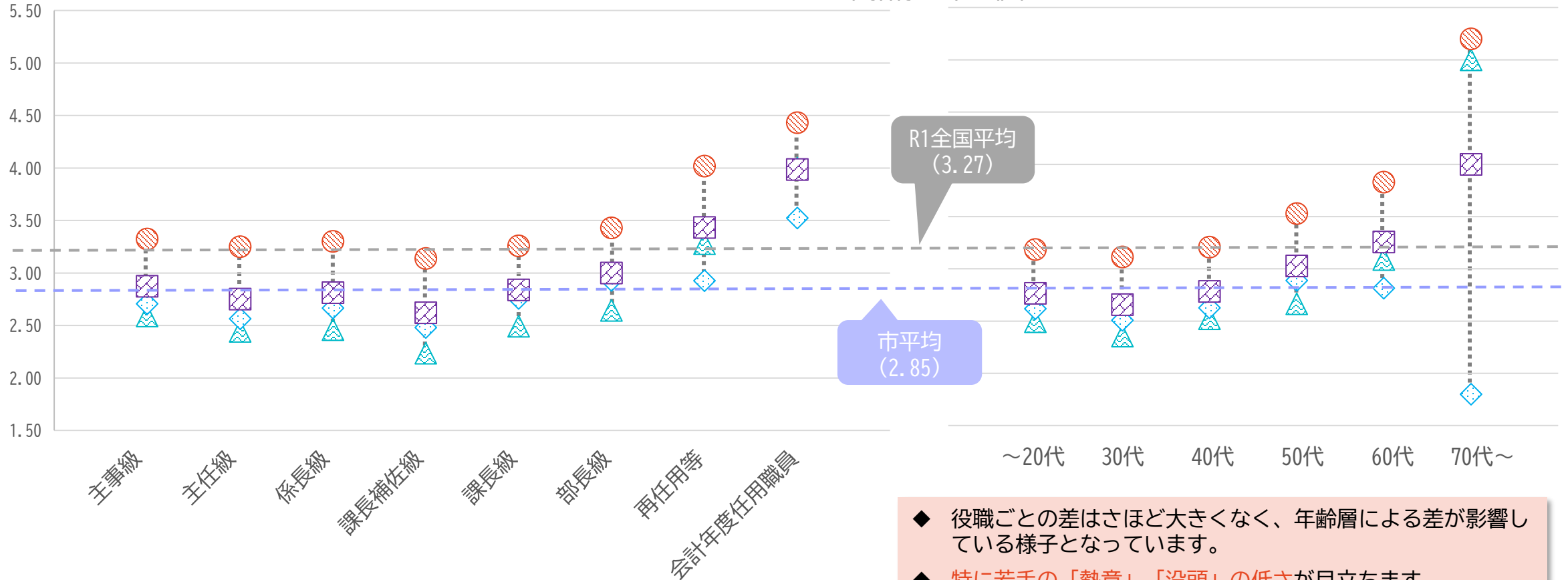


全職員対象 ワークエンゲイジメントスコア(WES)

職層別WES

職層別WES

▲活力 ○熱意 ◆没頭 ■WES
(3指標の平均値)



R1全国平均
(3.27)

市平均
(2.85)

- ◆ 役職ごとの差はさほど大きくなく、年齢層による差が影響している様子となっています。
- ◆ 特に若手の「熱意」「没頭」の低さが目立ちます。
- ◆ 30代・課長補佐職の組み合わせが最も低いエリアとなっております。
- ◆ 一方、会計年度任用職員、特に60代以上は群を抜いて高く、市全体の平均値を引き上げています。



部別サマリー

意識調査結果及びWES結果

< 内部統制推進本部会議限り >



【危機レベル凡例】

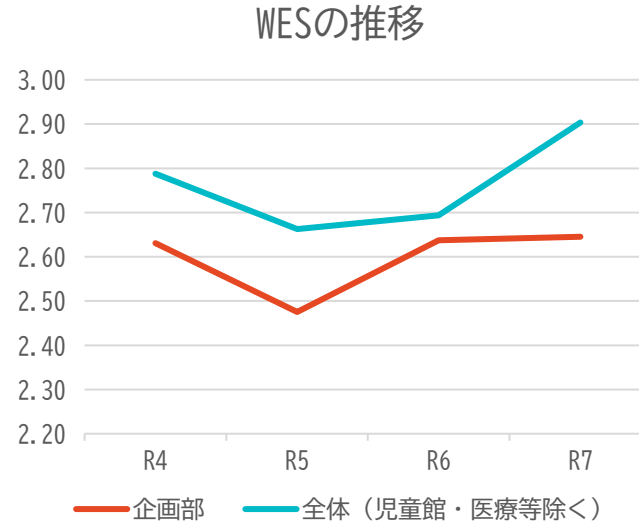
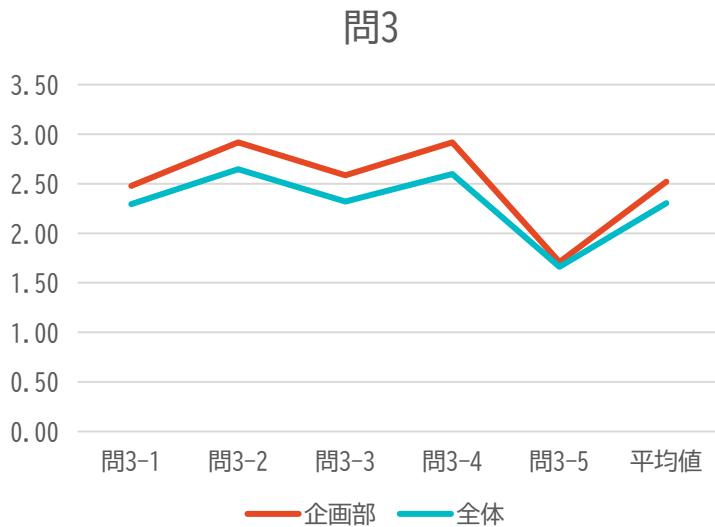
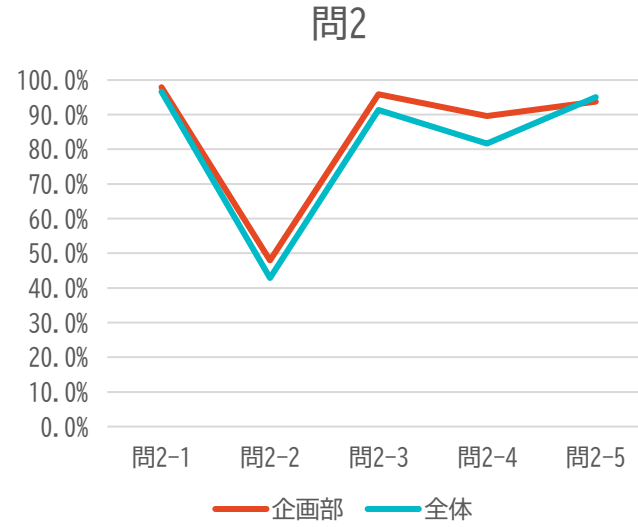
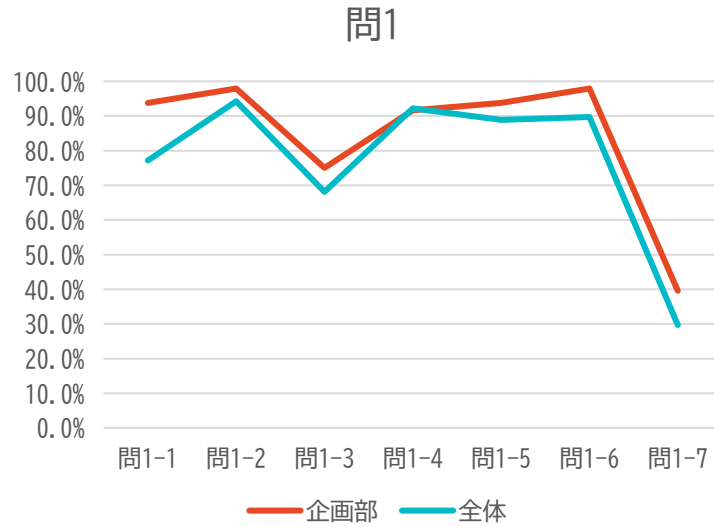
WES分析パターン

リスク低 良好 中程度 改善余地有 対応推奨 要対応 リスク高

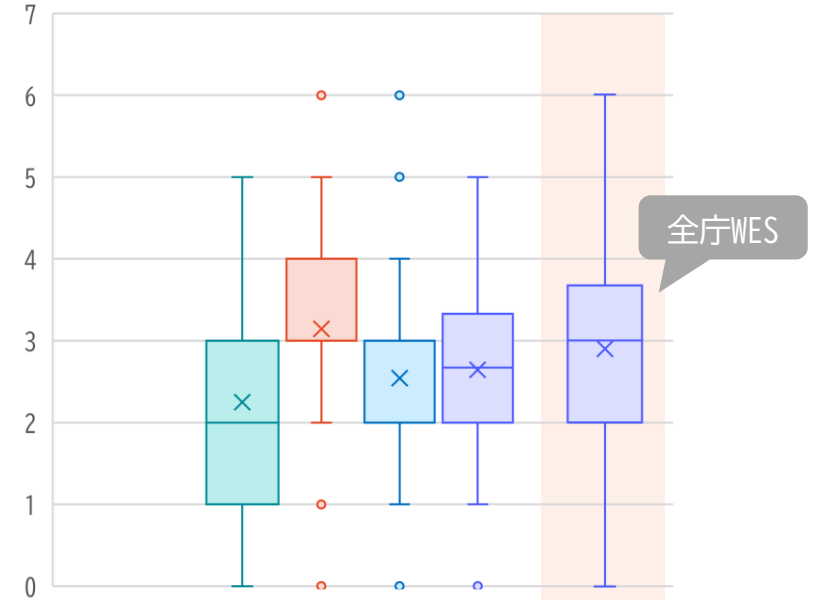
	活力	熱意	没頭	状態	課題傾向	対応	危機レベル
パターン1	高	高	高	心身ともに充実し、仕事に情熱と集中力を持つ理想的状態	理想状態。ただし過度な没頭による私生活の犠牲に注意	現状維持、成功要因の特定と共有、持続可能性の確認	良好
パターン2	高	高	中	エネルギーと熱意は十分だが、集中度にやや課題	軽度の集中阻害要因、タスクの多様性、適度な中断	会議削減、集中時間の確保、優先順位付けの支援	良好
パターン3	高	高	低	やる気は十分だが業務に深く入り込めない	頻繁な業務中断、環境的ノイズ、マルチタスク過多、役割の不明確さ	集中環境の整備、タスク管理改善、役割の整理	改善余地有
パターン4	高	中	高	元気で集中力はあるが、情熱がやや不足	仕事の意義への疑問、ルーティン化の兆候、成長実感の不足	仕事の意味づけ、新たな挑戦機会、成果の可視化	良好
パターン5	高	中	中	全体的にバランスが取れている安定稼働状態	可もなく不可もない状態、成長停滞の可能性	次のステップへの動機づけ、新しい目標設定、小さなチャレンジ	良好
パターン6	高	中	低	元気はあるが体力頼みの消耗戦	関心の分散、業務の細切れ化、明確な目標の欠如	重点領域の明確化、目標設定、業務の整理統合	対応推奨
パターン7	高	低	高	好きで没頭しているが組織に対して冷めている	仕事への意味喪失、価値観とのミスマッチ、外発的動機のみ	評価制度の見直し、ジョブクラフティング、目的の再確認	改善余地有
パターン8	高	低	中	エネルギーはあるが仕事への興味が薄い	仕事内容への不満、能力の未活用、退屈感	ビジョン・ミッションの再整理・再提示、能力を活かせる役割の付与	中程度
パターン9	高	低	低	元気なブラック耐性型	深刻なミスマッチ、不適切な配置、関心領域の相違	配置転換の検討、キャリアカウンセリング、適性再評価	要対応
パターン10	中	高	高	熱意と集中はあるが、余力があまりない	軽度の疲労蓄積、休息不足の初期段階、持続可能性への懸念	ワークロード確認、休息の奨励、リフレッシュ機会の提供	中程度
パターン11	中	高	中	情熱は高いが、他の要素は標準的	熱意を行動に転換する支援不足、リソース制約	実行支援、必要なリソースの提供、小さな成功体験の創出	中程度
パターン12	中	高	低	理念はあるが実行に向けた手触りが薄い	理想と現実のギャップ、環境的制約、支援不足	障害要因の除去、環境整備、現実的な目標設定	改善余地有
パターン13	中	中	高	黙々と没頭できるが、前向きな意欲は薄い	単調作業への埋没、視野の狭窄、成長機会の不足	視野拡大の機会、新たな学びの提供、変化の導入、賞賛・承認の増	改善余地有
パターン14	中	中	中	すべての次元が中程度の最も一般的なパターン	特に問題はないが、成長や刺激が不足している可能性	目標の再設計、配置転換等による刺激	中程度
パターン15	中	中	低	どの要素も突出せず、特に集中力が課題	モチベーション低下の初期段階、明確な方向性の欠如、集中力阻害	目標の明確化、関心領域の探索、業務フローの見直し	改善余地有
パターン16	中	低	高	趣味的没頭状態	マンネリ化、ルーティン作業への埋没、意義の喪失	業務の意味づけ直し、新しい役割や挑戦の付与	中程度
パターン17	中	低	中	情熱が低く、他は標準的	仕事への無関心、受動的姿勢、キャリア停滞感	関心の再発見、内発的動機の探索、キャリア開発支援	対応推奨
パターン18	中	低	低	組織へのロイヤリティの枯渇	離職リスクの増加、不満の蓄積、適応問題の可能性	早期の個別面談、課題の特定と対処、環境調整	要対応
パターン19	低	高	高	情熱と集中は高いが、燃料切れ	過重労働、献身的働きすぎ、休息不足、燃え尽き症候群の高リスク	緊急の業務量削減、強制休暇、健康チェック、ワークロード管理	要対応
パターン20	低	高	中	情熱は高いが、疲れていて集中力も低下	理想と体力のギャップ、回復不足、慢性疲労の兆候	休息の確保、ワークライフバランス改善、サポート体制強化	対応推奨
パターン21	低	高	低	思いは強いが、信念に押しつぶされて疲労している	報われない努力感、リソース不足、心身の疲弊	現実的な目標設定、達成可能な課題の提示、休息とサポート	対応推奨
パターン22	低	中	高	集中はできるが、疲れており情熱も標準的	自動操縦モード、変化への抵抗、リフレッシュ不足	休息の促進、新しい刺激の導入、気分転換の機会	中程度
パターン23	低	中	中	エネルギー不足が主な課題	慢性疲労、ワークライフバランスの崩れ、回復機会の不足	休息促進、業務量の確認、健康面のケア	改善余地有
パターン24	低	中	低	シャットダウン寸前	複合的な問題、ストレス蓄積、環境適応の困難	総合的な状況把握、複数の支援策の組み合わせ	要対応
パターン25	低	低	高	仕事は二の次に業務外に意識が向いている	深刻なマンネリ、意味の喪失、燃え尽き的な作業継続	業務の抜本的見直し、配置転換検討、メンタルケア	対応推奨
パターン26	低	低	中	惰性で稼働している無気力状態	組織への不適応、離職リスク、メンタルヘルス問題の可能性	個別面談の実施、根本原因の探索、専門家への相談検討	要対応
パターン27	低	低	低	すべての次元で深刻な問題を抱える	極めて高い離職リスク、深刻なストレス、うつ等のメンタルヘルス問題、職場不適応	緊急の個別対応、産業界・専門家との連携、配置転換や休職の検討	要対応



企画部



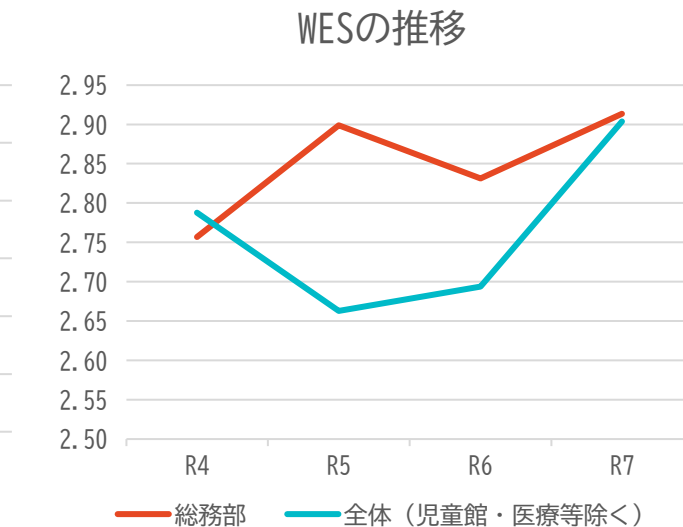
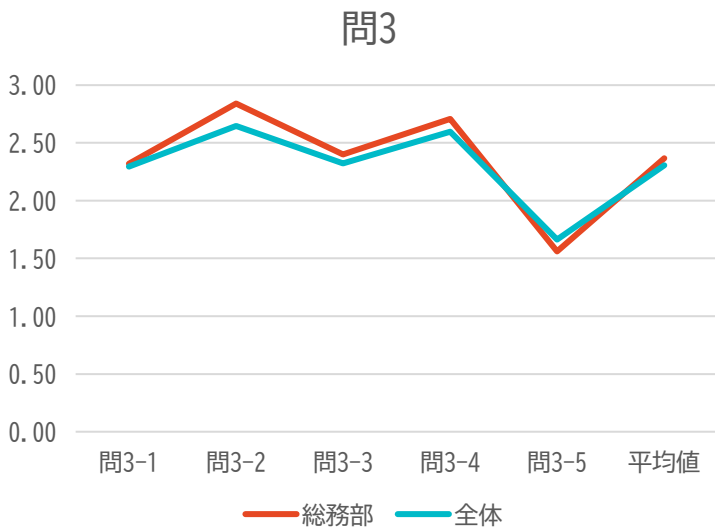
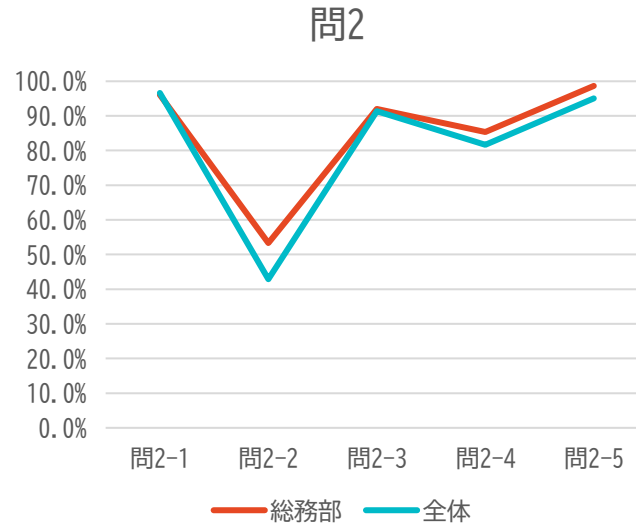
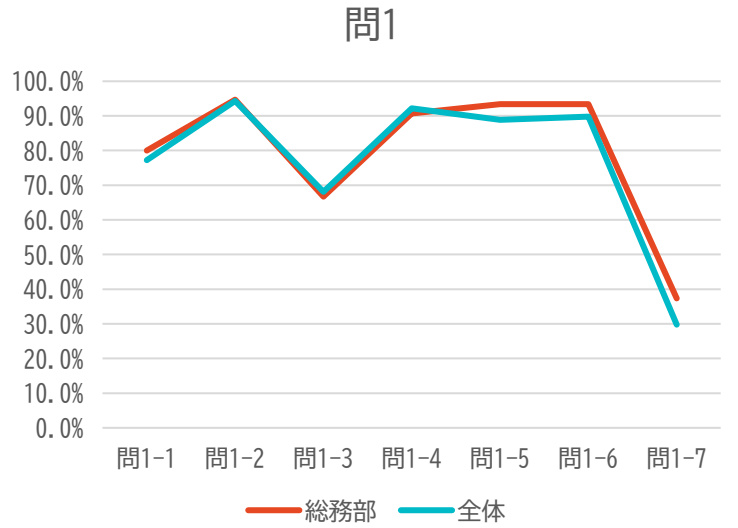
ワークエンゲイジメントスコア



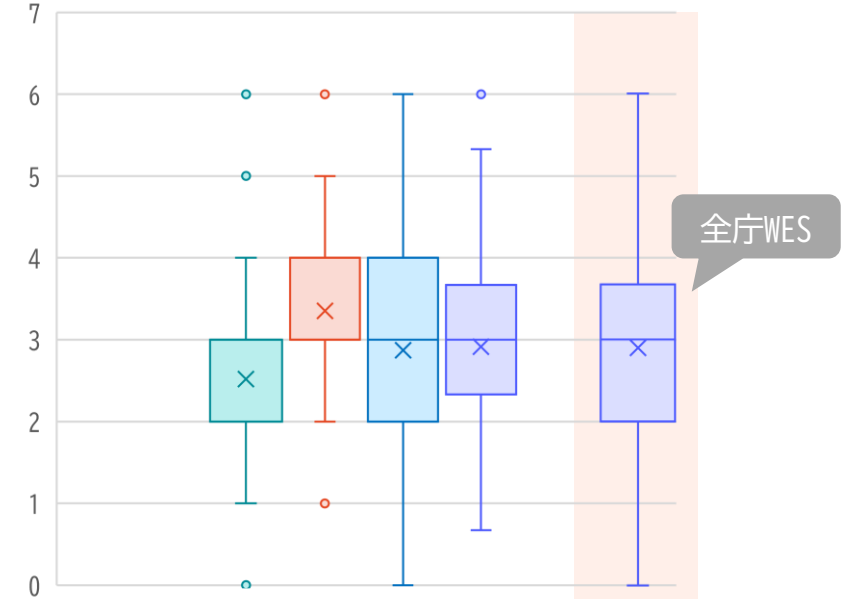
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
企画部	2.25	3.15	2.54	パターン14	中程度

- ◆ **コンプライアンス意識**については、総じて平均より高く、良好な結果となりました。
- ◆ 一方で、**WES**は全庁的に改善傾向がある中、ほぼ昨年度と同程度となった結果、**相対的にやや低め**の結果となりました。
- ◆ WESについて、**特に主事級が低い**傾向があります。「熱意」が低く、算出される「WES」は全部の主事級のうち最も低い部署となりました。

総務部



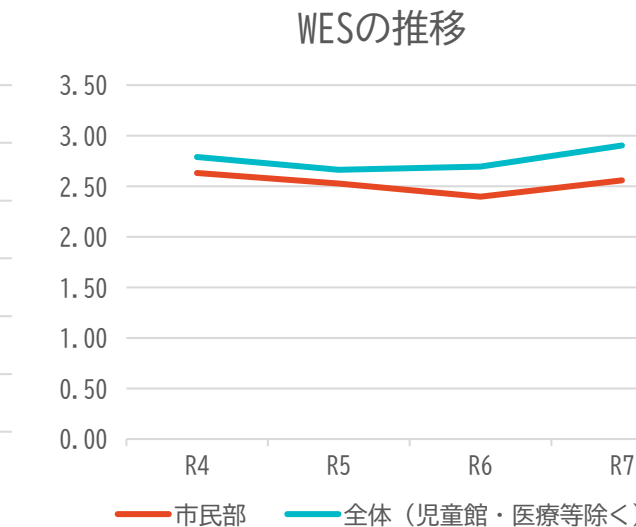
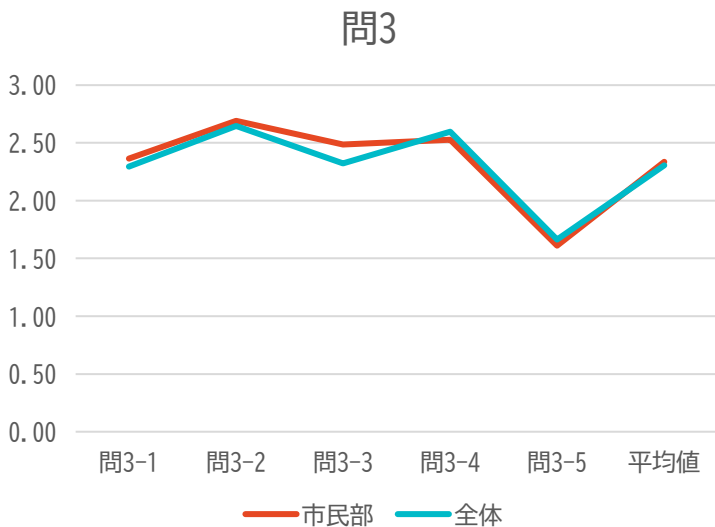
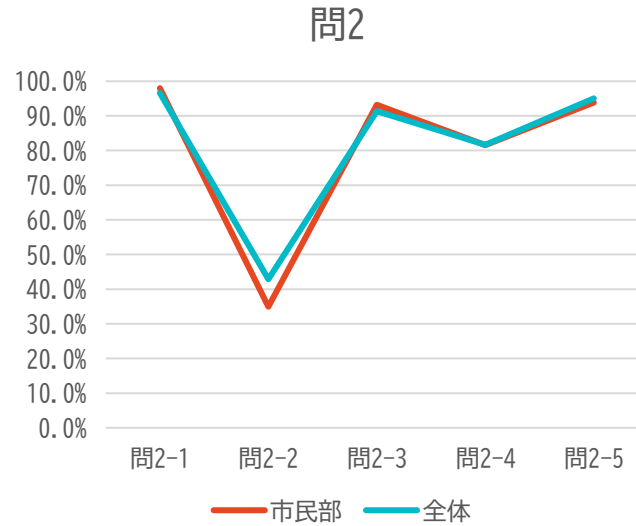
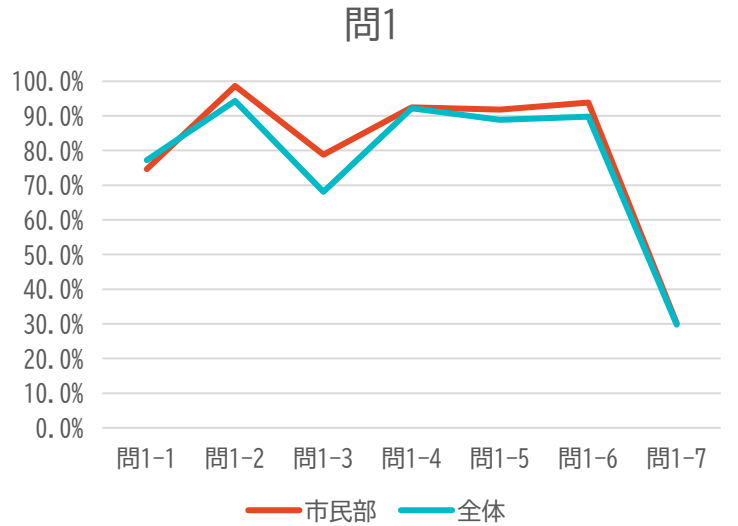
ワークエンゲイジメント
 ● 活力 ● 熱意 ● 没頭 ● WES



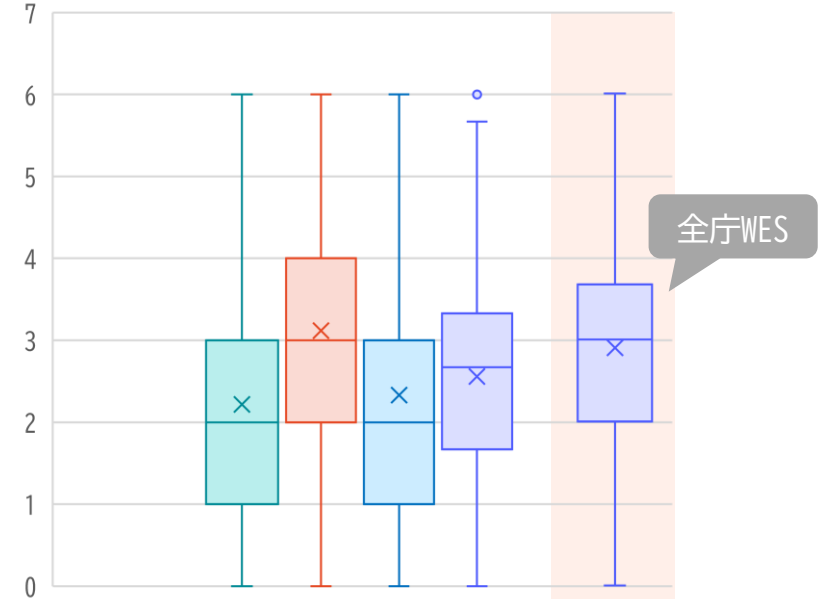
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
総務部	2.52	3.35	2.87	パターン4	良好

- ◆ コンプライアンス意識については、ほぼ平均どおりすべての問が推移しました。更なる向上が望まれます。
- ◆ WESも良化しており、全体平均程度とはいえ良好な結果となりました。
- ◆ 強いて上げれば他の指標と比べてやや熱意が低く、パターン4が検出されています。仕事の意義を再確認することが、今後の働きがいに繋がる可能性があります。

市民部



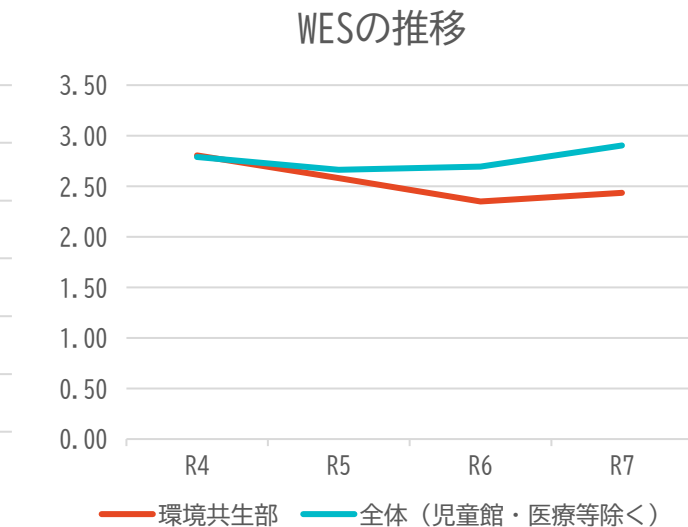
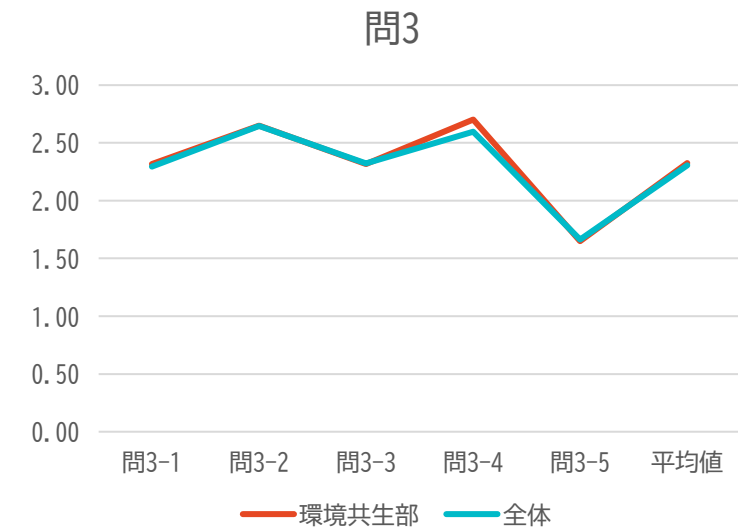
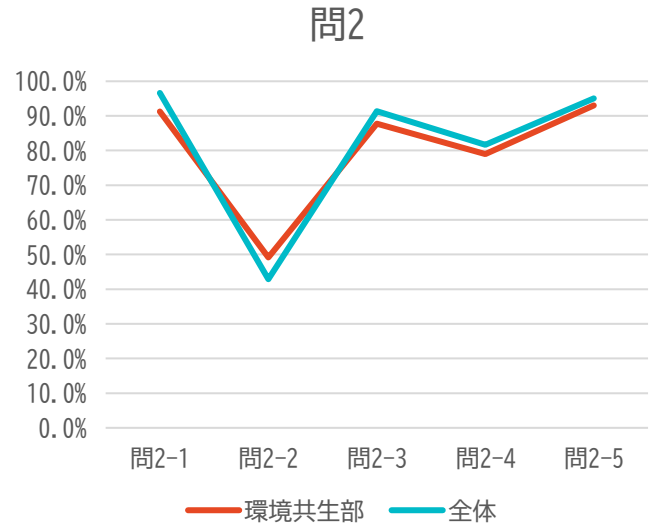
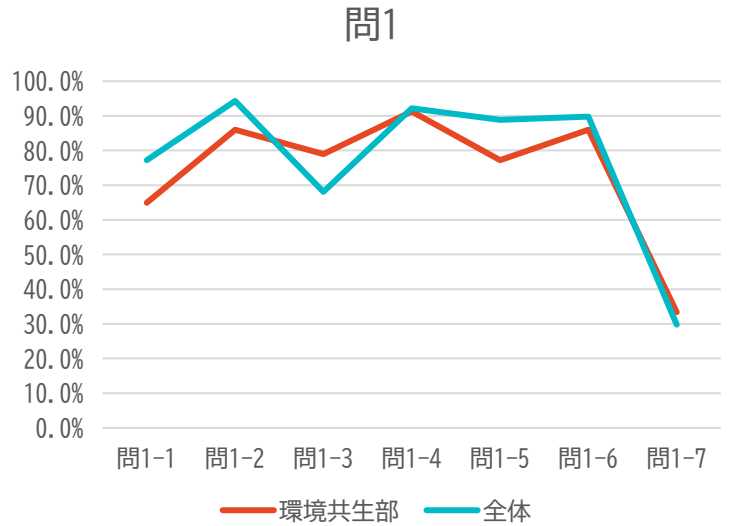
ワークエンゲイジメント
 ● 活力 ● 熱意 ● 没頭 ● WES



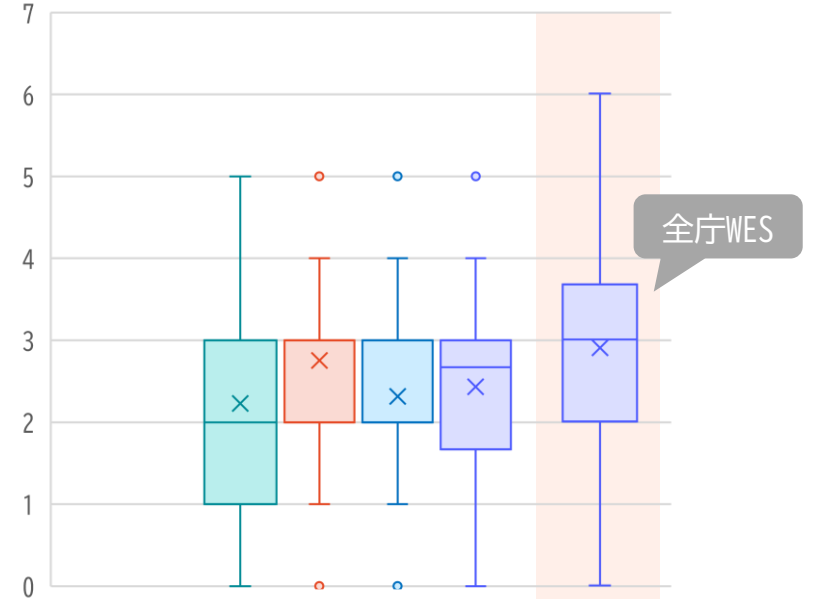
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
市民部	2.22	3.12	2.33	パターン24	要対応

- ◆ コンプライアンス意識については、問2-2（委託時の購入物品の帰属）がやや低かった以外は、平均～やや良好な結果となりました。
- ◆ WESは、昨年より改善しているもののやや低い傾向が続いています。
- ◆ 活力、没頭が軒並み低く、ストレスが蓄積している可能性があります。何らかの改善策が必要です。

環境共生部



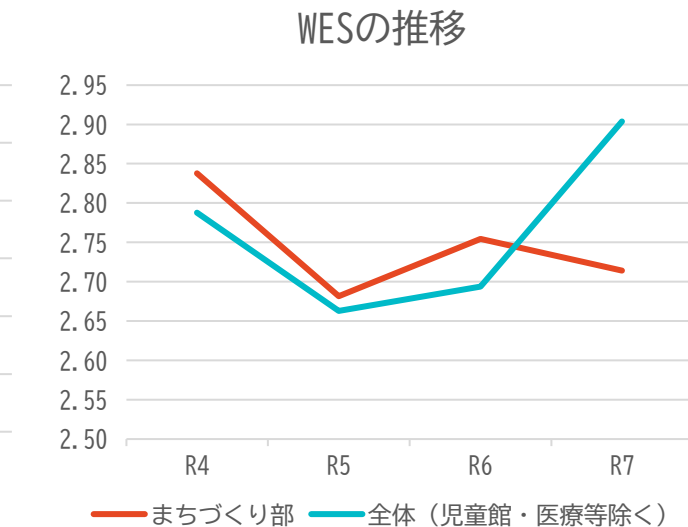
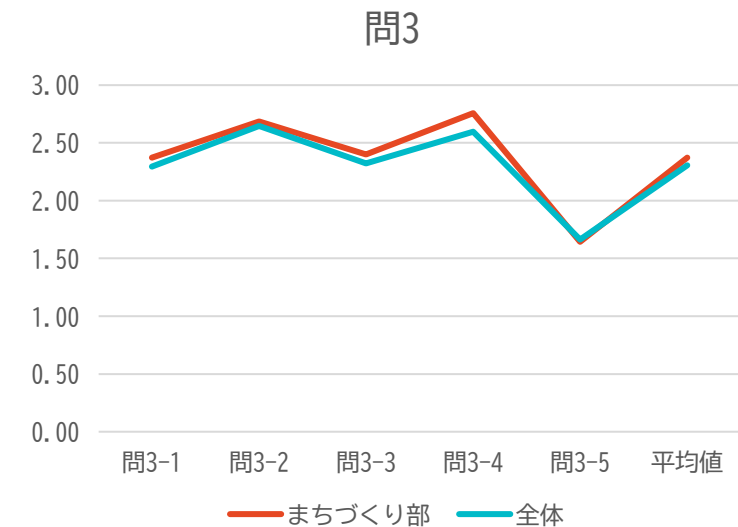
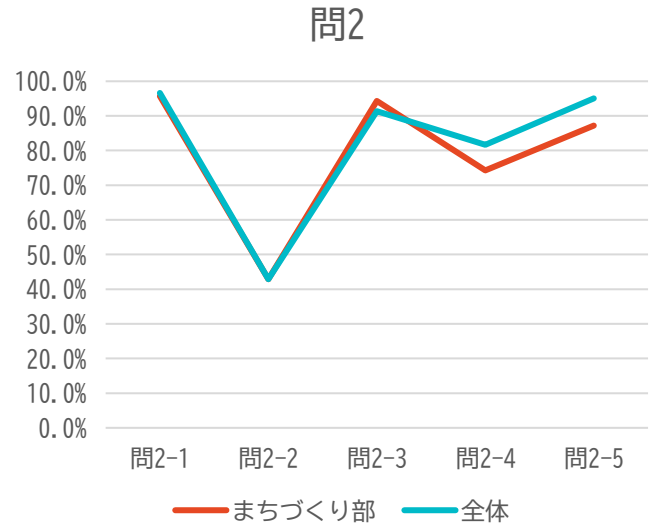
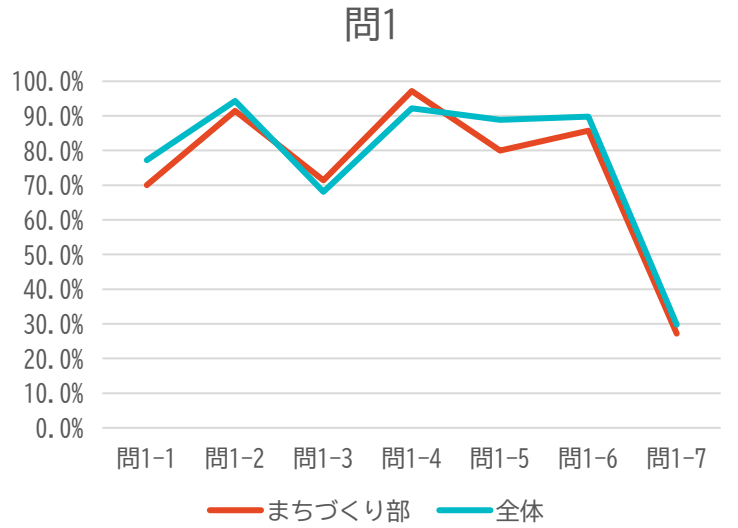
ワークエンゲイジメント
 ● 活力 ● 熱意 ● 没頭 ● WES



部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
環境共生部	2.23	2.75	2.32	パターン27	要対応

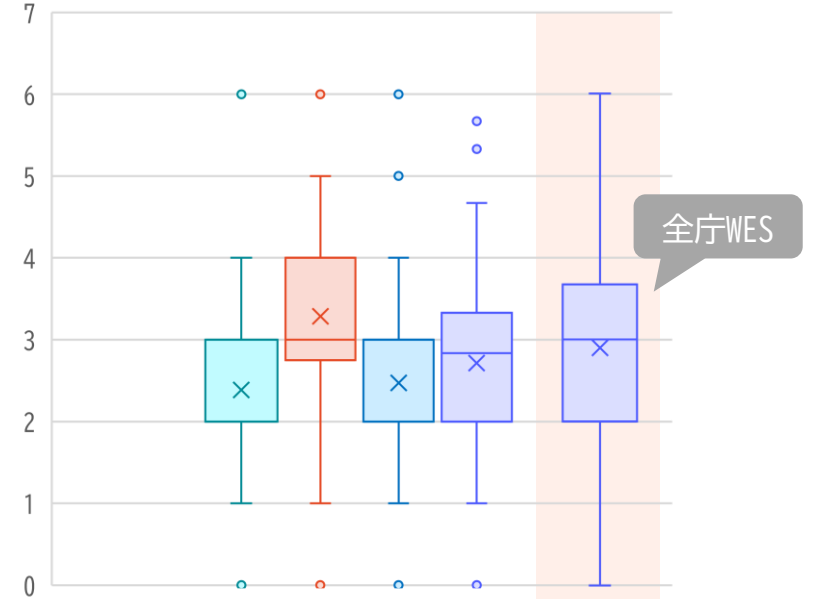
- ◆ 問1-1（利益相反）、問1-5（繰越充当）が低いのが特徴的ですが、特に問1-1については、令和6年度第1回定期監査で環境共生部に対して指摘されている事項であるため、改めてご理解をお願いいたします。
- ◆ WESは全庁で最も低い部類であり、高い職員が分布していない（各項目2～3に集中）ことが特徴です。分布がばらついておらず、共通認識として低い職場となってしまっております。

まちづくり部



● 活力 ● 熱意 ● 没頭 ● WES

ワークエンゲイジメント

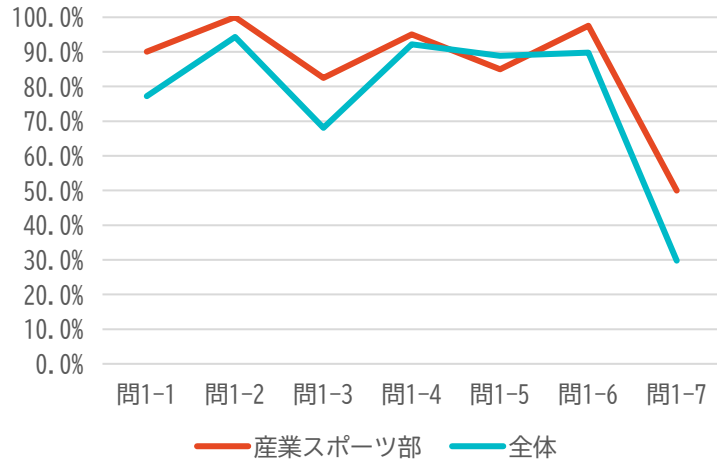


部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
まちづくり部	2.39	3.29	2.47	パターン15	改善余地有

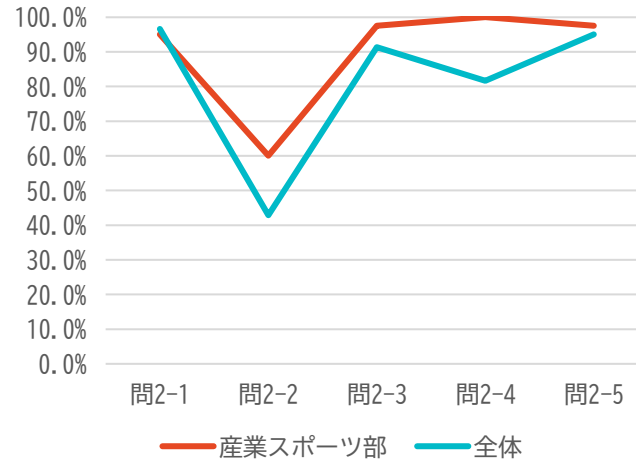
- ◆ 問1-5（繰越充当）、問2-4（寄附物品の扱い）がやや低いですが、全体としては平均的な理解度でした。
- ◆ WESが昨年度より低下しています。3要素がすべて低下していますが、職位に限らず、年齢層別で若手：低／中堅：高／ベテラン：低、という傾向があります。
- ◆ 特に没頭が低めだったことがパターン15の検出に繋がっています。

産業スポーツ部

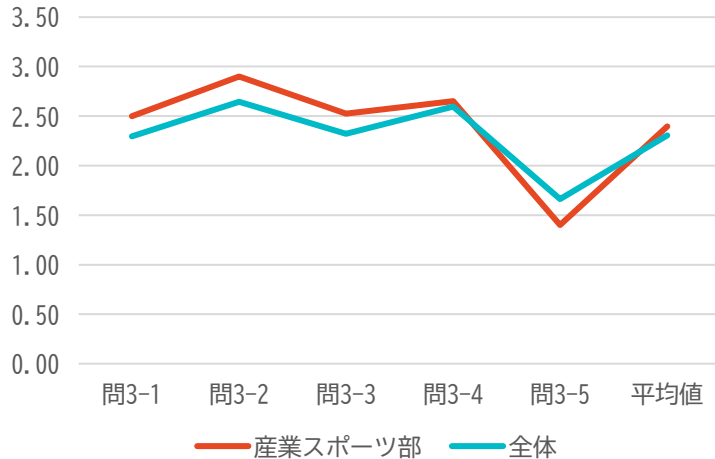
問1



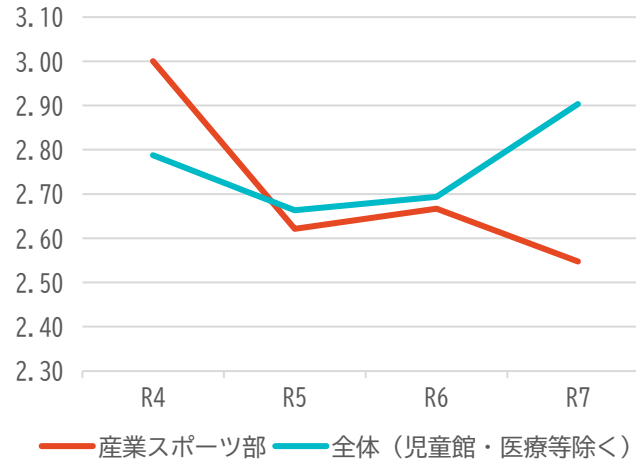
問2



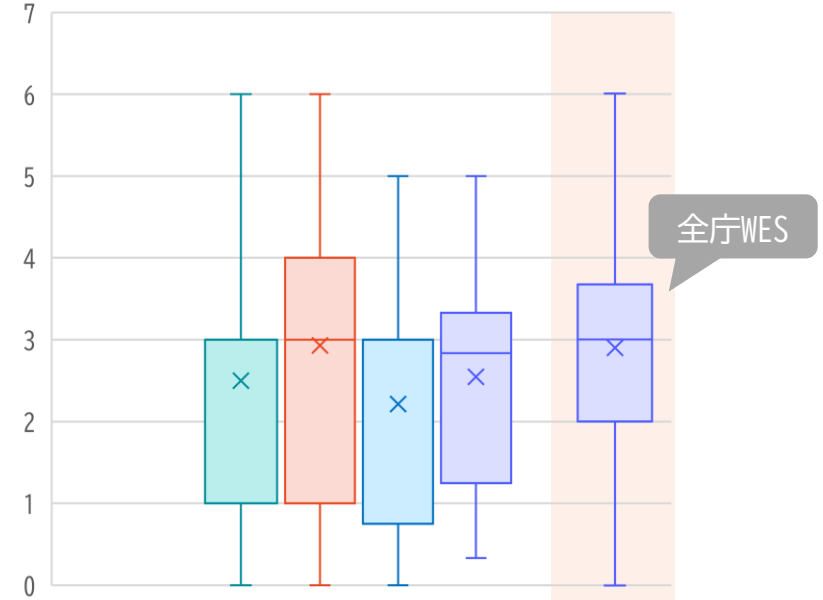
問3



WESの推移



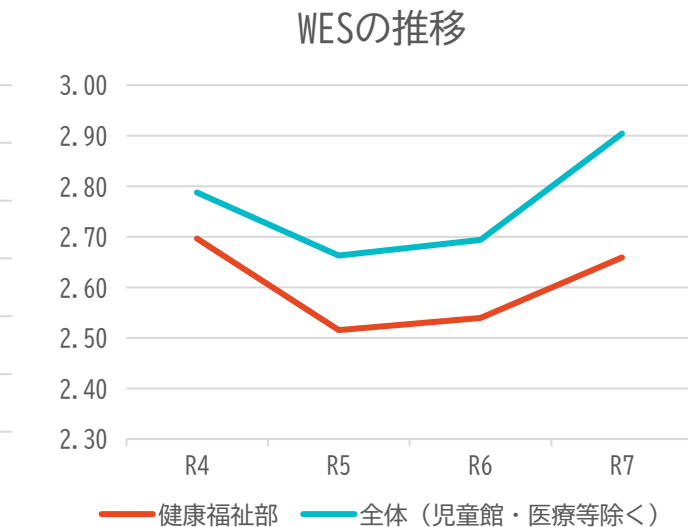
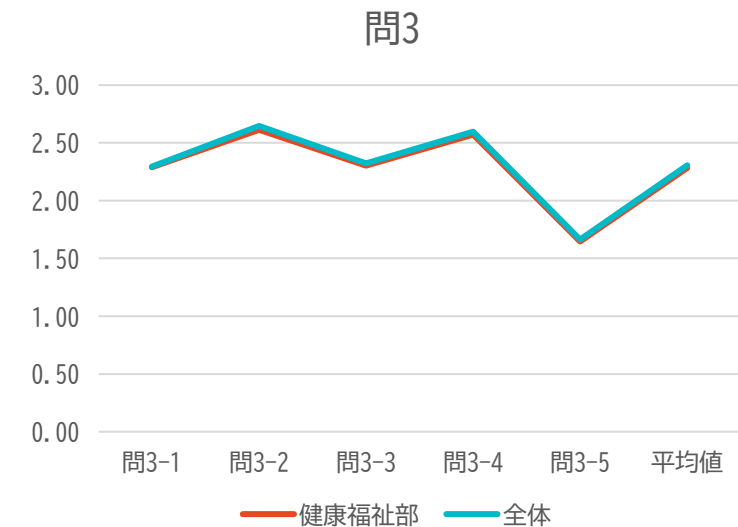
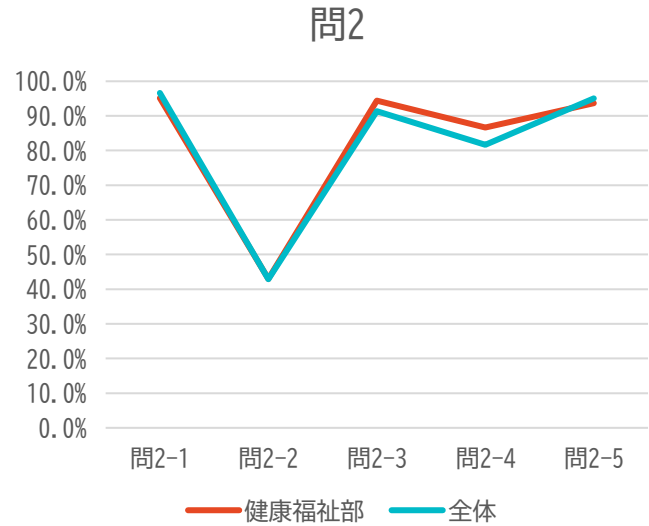
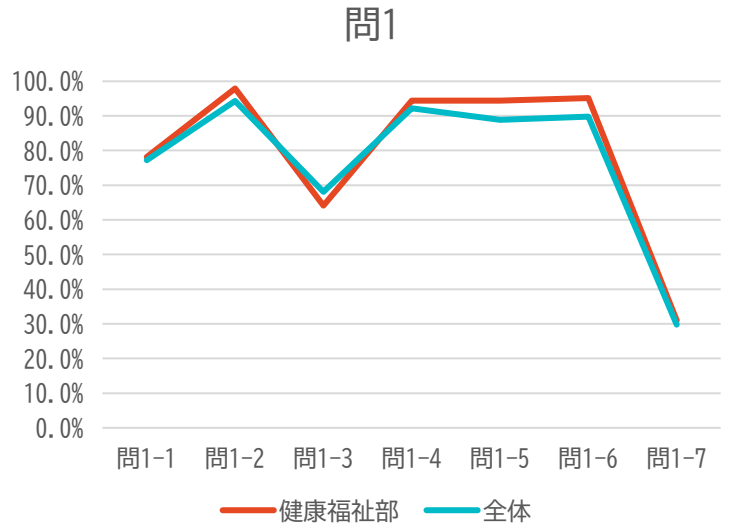
ワークエンゲイジメント
●活力 ●熱意 ●没頭 ●WES



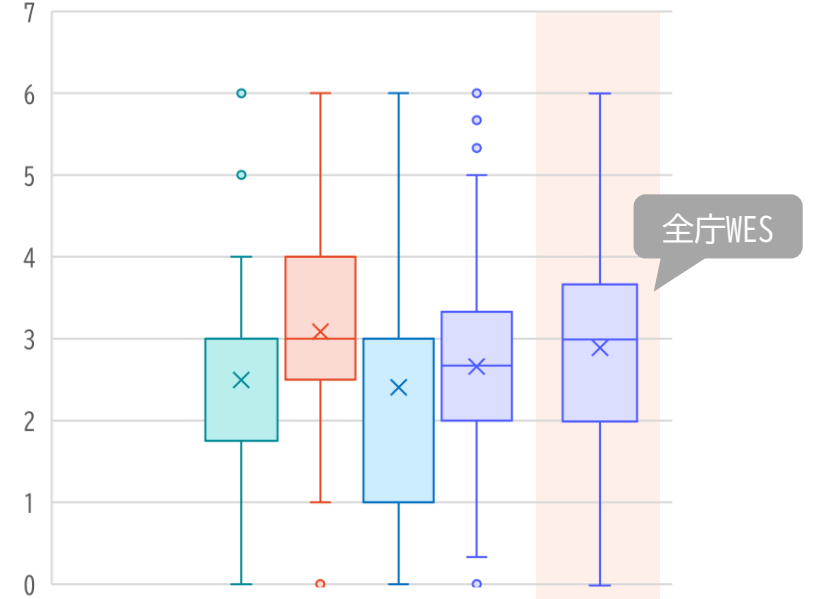
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
産業スポーツ部	2.50	2.93	2.21	パターン18	要対応

- ◆ **コンプライアンスの理解度としては全庁で最も高い良好な結果となりました。**
- ◆ **しかし、WESが大きく低下しています。**職員によって高低のばらつきが大きく、下端が低いことが特徴です。
- ◆ **その核となっているのは中堅職員で、職層に関わらず40代のWESは全セグメント中最低クラスとなっています。**

健康福祉部



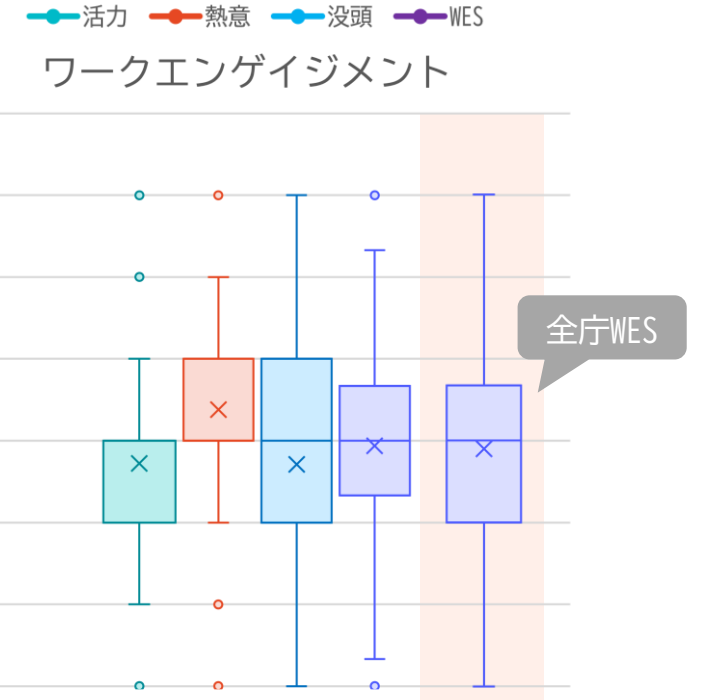
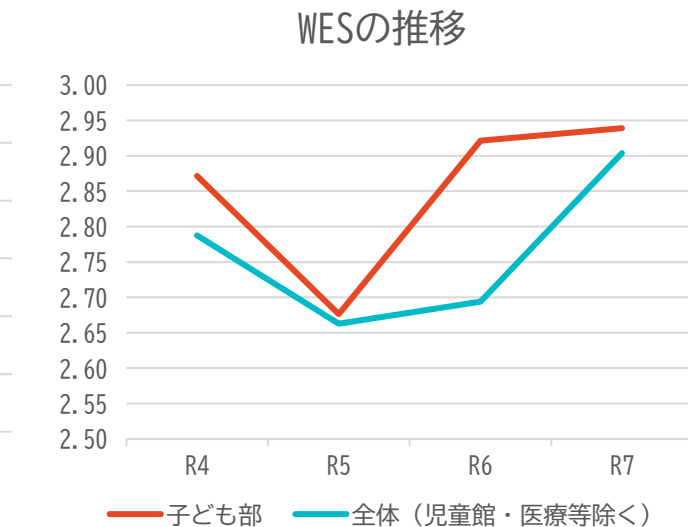
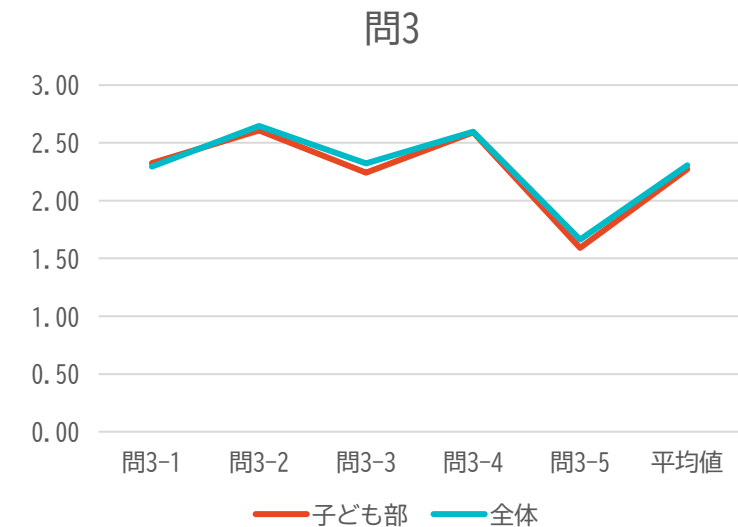
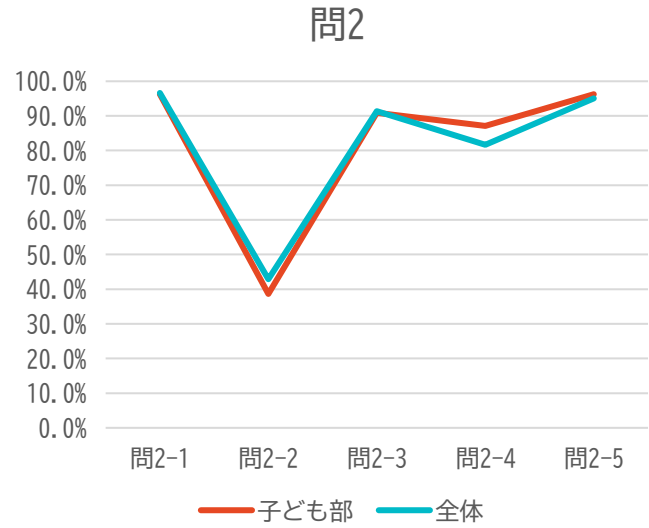
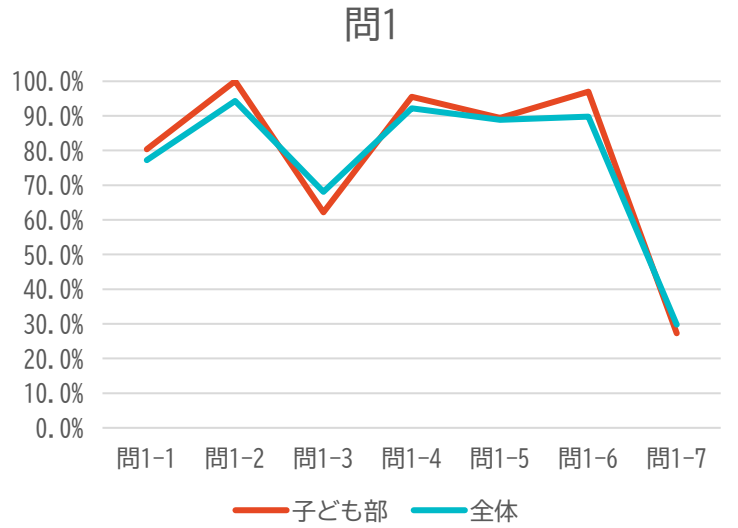
ワークエンゲイジメント
 ● 活力 ● 熱意 ● 没頭 ● WES



部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
健康福祉部	2.49	3.08	2.41	パターン18	要対応

- ◆ **コンプライアンスについては、ほぼ平均並みかそれ以上の理解度となっていました。**
- ◆ **WESは全庁平均より低い状況は変わらないものの、改善傾向にあります。**
- ◆ **改善要因は活力の改善です (+0.3ポイント)。**熱意・没頭はほぼ昨年度並みですが、中でも没頭は低水準のままです。

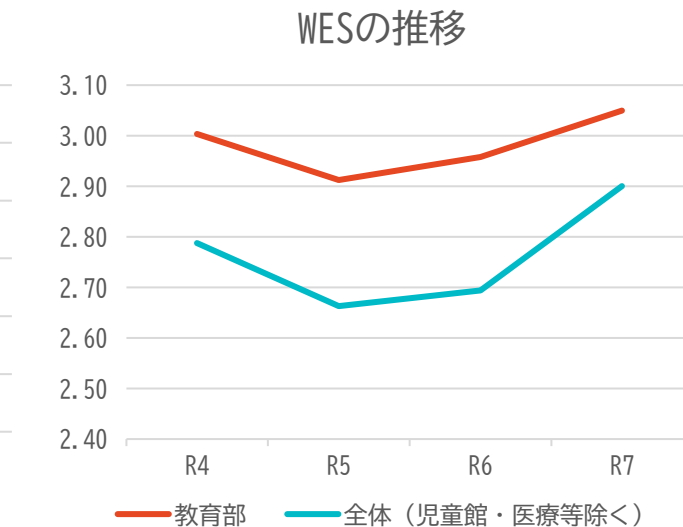
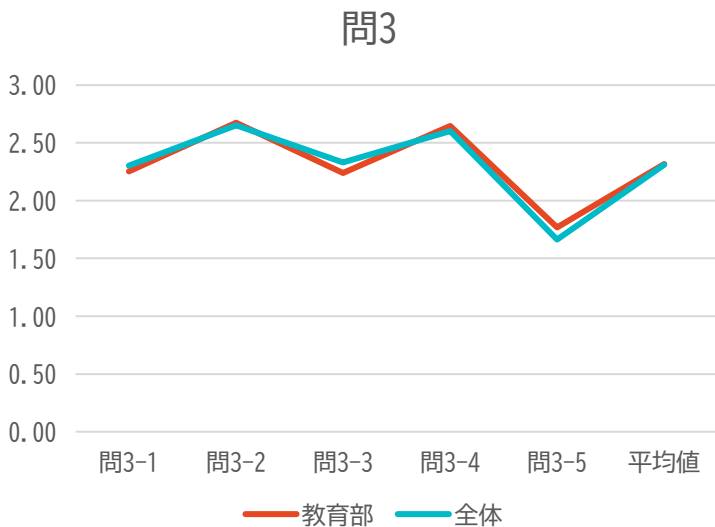
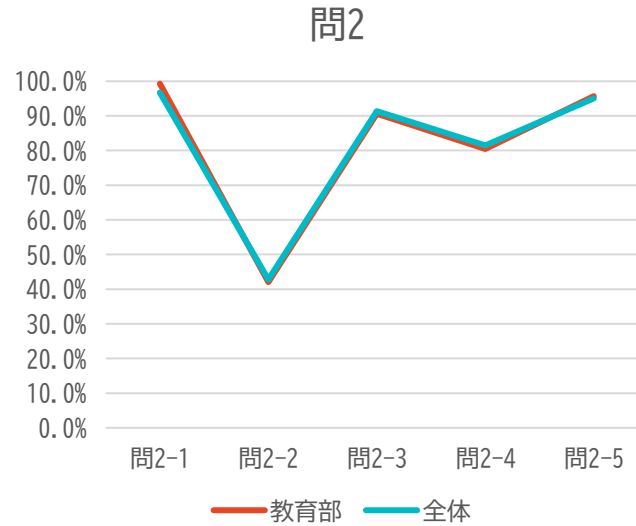
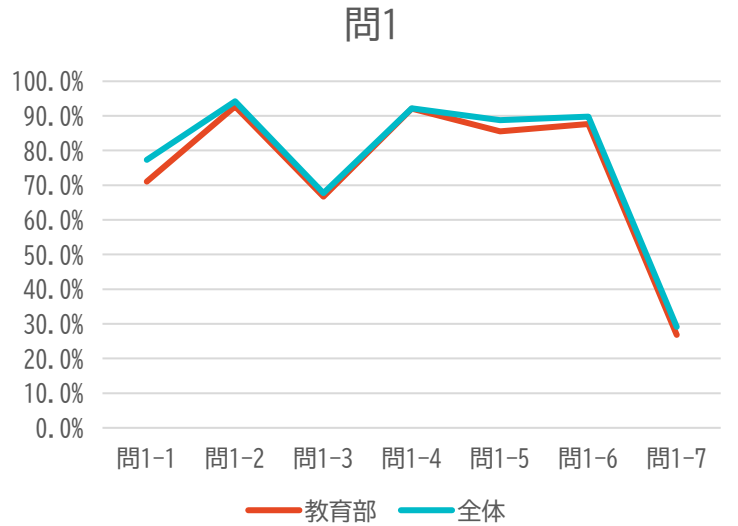
子ども部



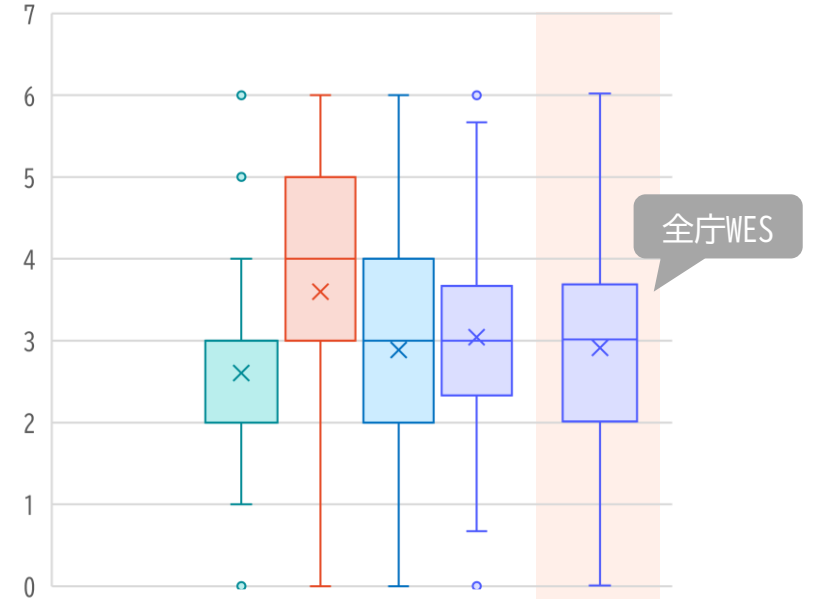
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
子ども部	2.72	3.38	2.71	パターン5	良好

- ◆ コンプライアンスについては、総じて平均以上の理解度となっており、良好と言えます。
- ◆ WESは全庁平均より高い数値を維持してます。特に熱意・没頭の下端が高いことで全体の平均値を底上げています。
- ◆ 特に若手や主事・主任級が高めの数値となっていることが特徴的です。

教育部



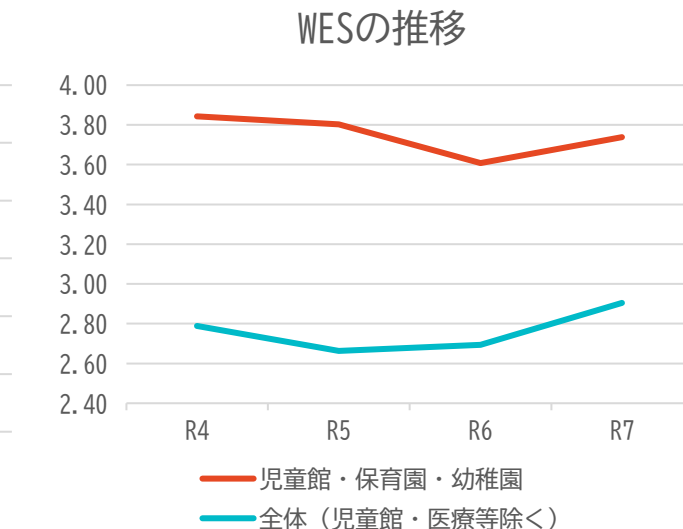
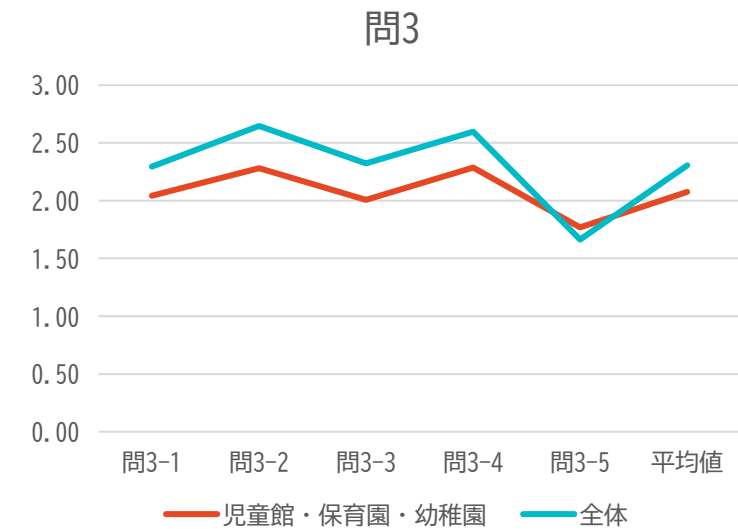
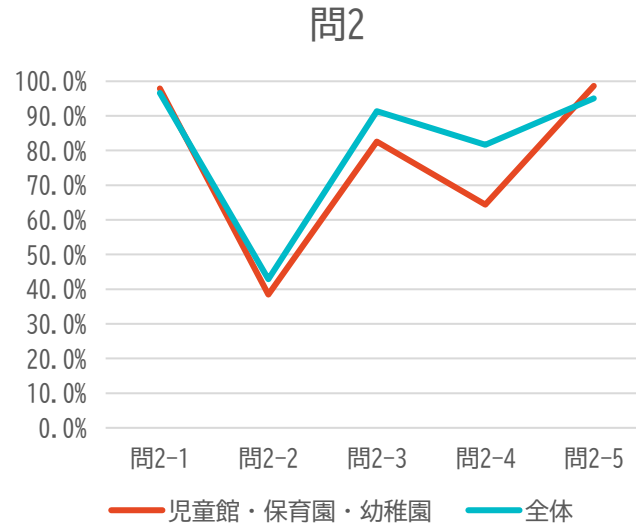
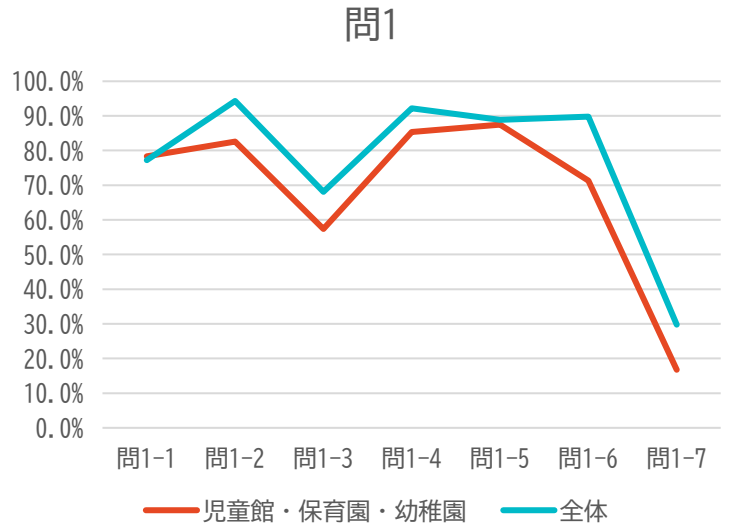
● 活力 ● 熱意 ● 没頭 ● WES
ワークエンゲイジメント



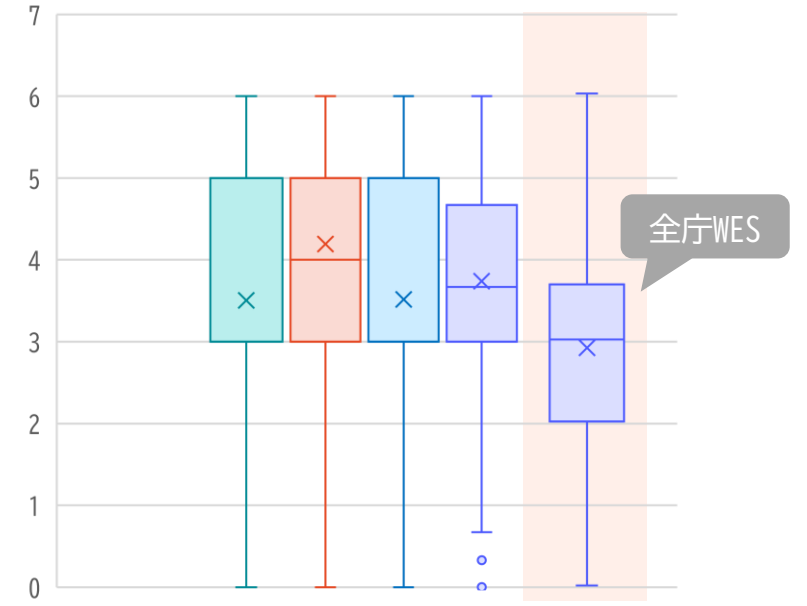
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
教育部	2.67	3.65	2.92	パターン1	良好

- ◆ **コンプライアンスについては、押しなべて平均**でした。特に目立つ動きはありませんが、強いて挙げれば問1-1（利益相反）がやや低かったところです。
- ◆ **WESは全庁平均より高い数値を維持**してます。特に熱意はかなり高い水準であり、全国平均に届く値となっています。
- ◆ **50代以上のWESが明確に高い**ほか、全庁的に低いセグメントである30代も高いWESとなっていることが特徴的です。

児童館・保育園・幼稚園



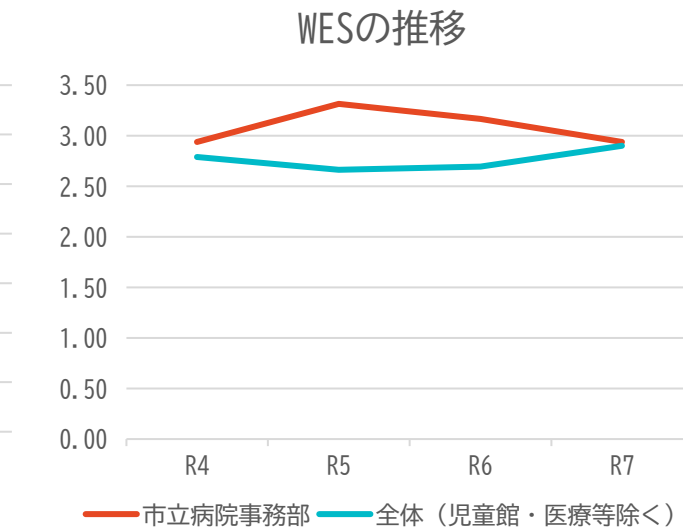
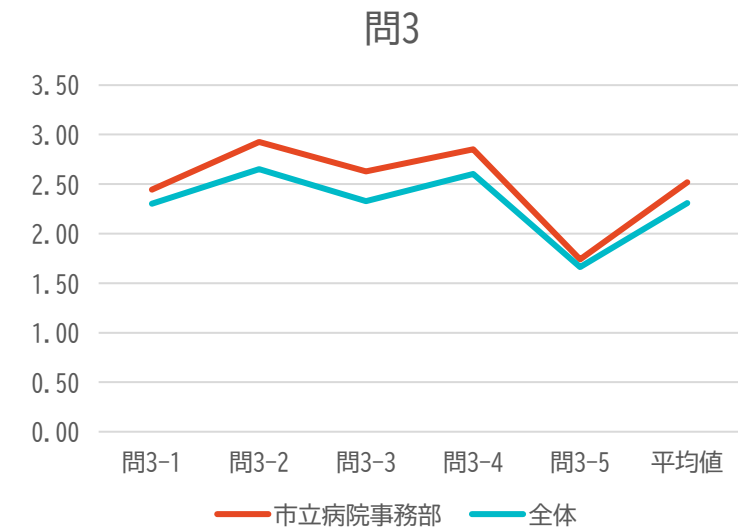
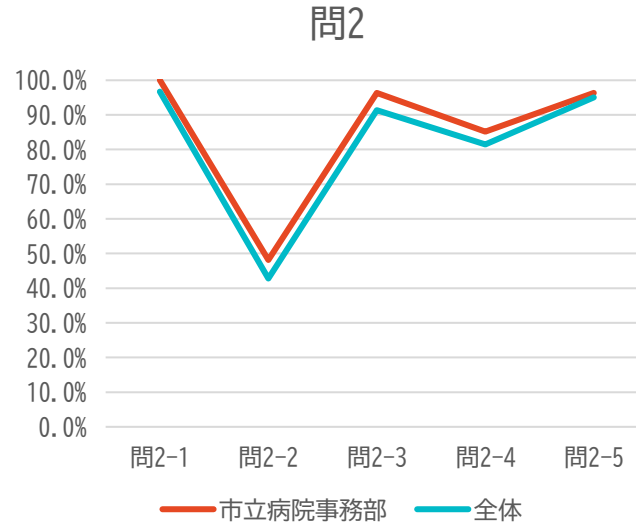
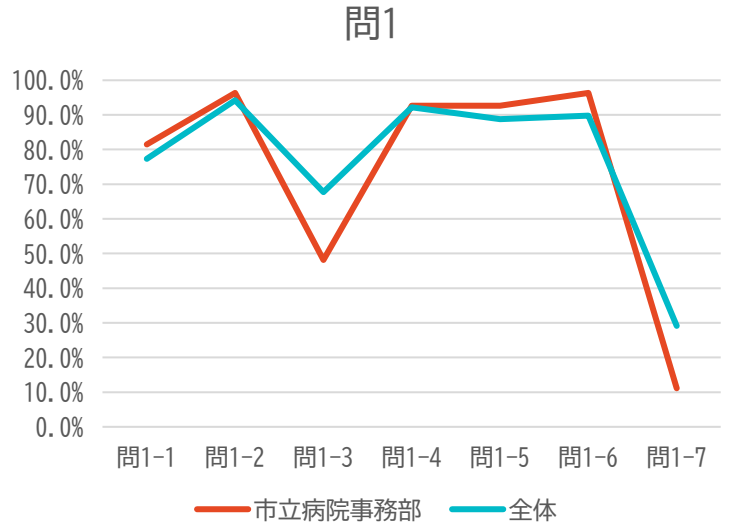
ワークエンゲイジメント
 活力 熱意 没頭 WES



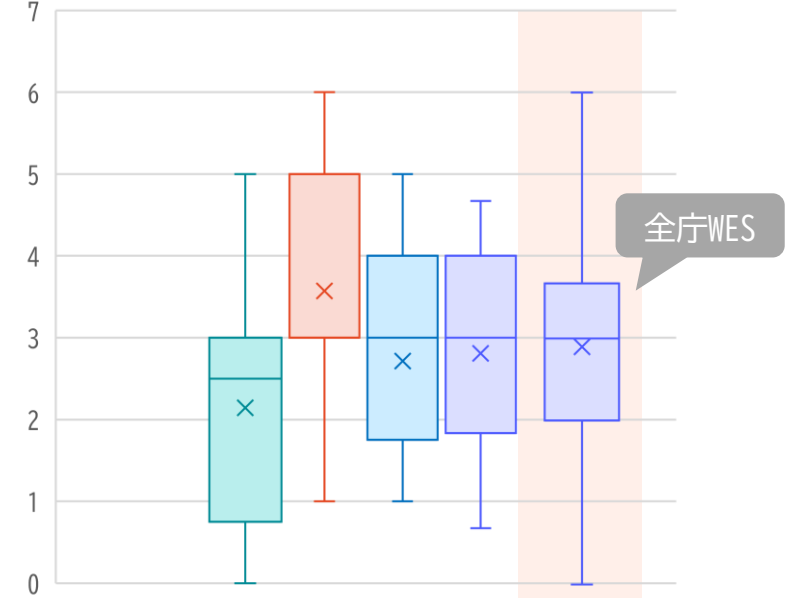
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
児童館・保育園・幼稚園	2.67	3.65	2.92	パターン1	良好

- ◆ 事務職場ではないため、事務に係るコンプライアンスに関する設問の全体の正答率の低さは無理もないところです。
- ◆ **WESは全庁平均及び全国平均よりかなり高い良好な数値が続いております。**
- ◆ 全要素が軒並み高いですが、**会計年度任用職員だけでなく正規職員に限っても高い**ことが特徴です (3.70)。

市立病院事務部



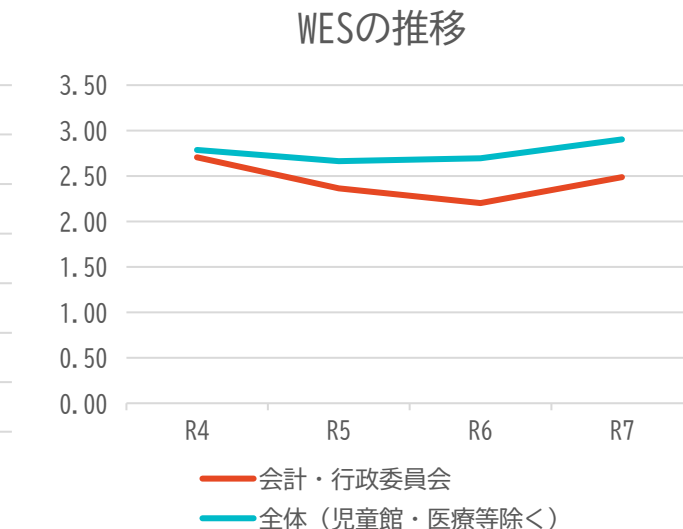
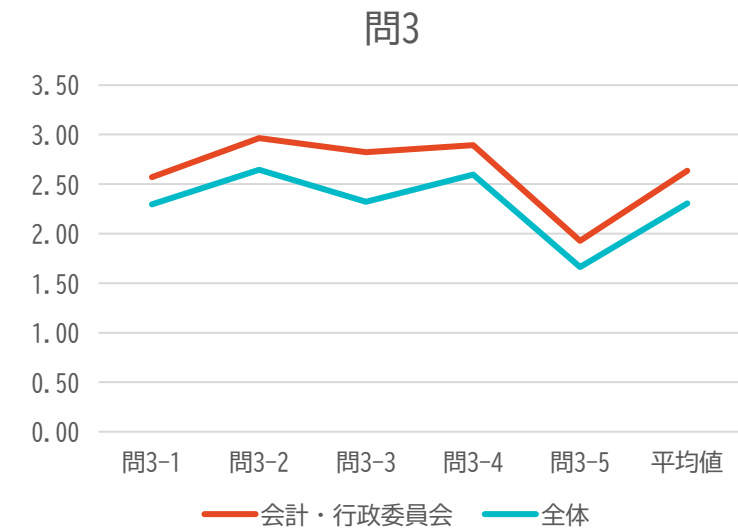
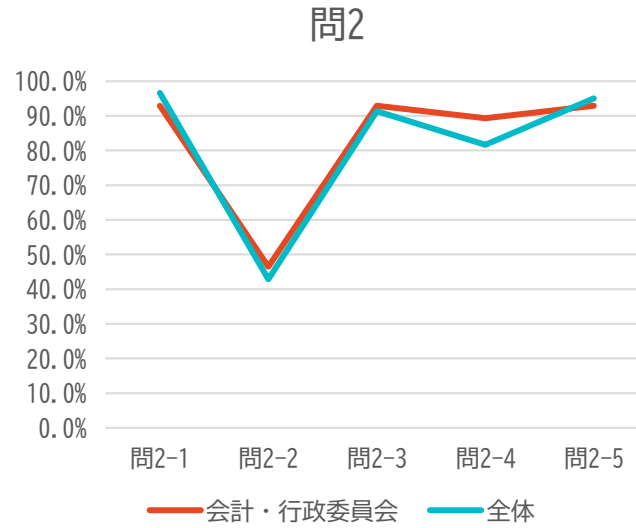
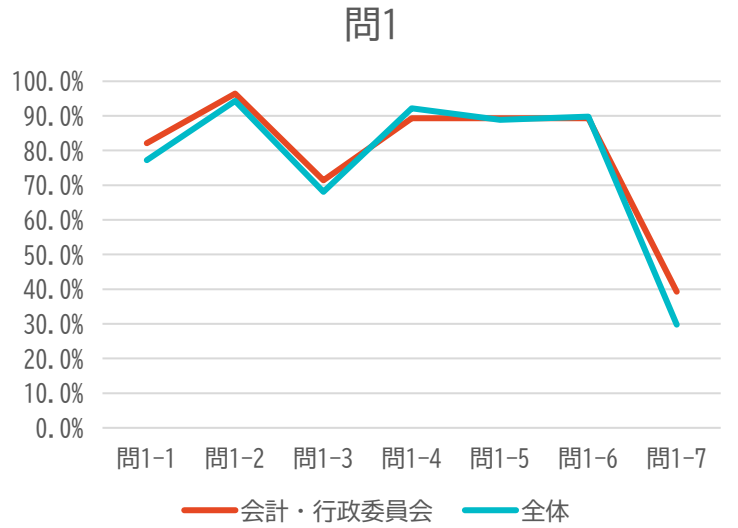
ワークエンゲイジメント
 活力 熱意 没頭 WES



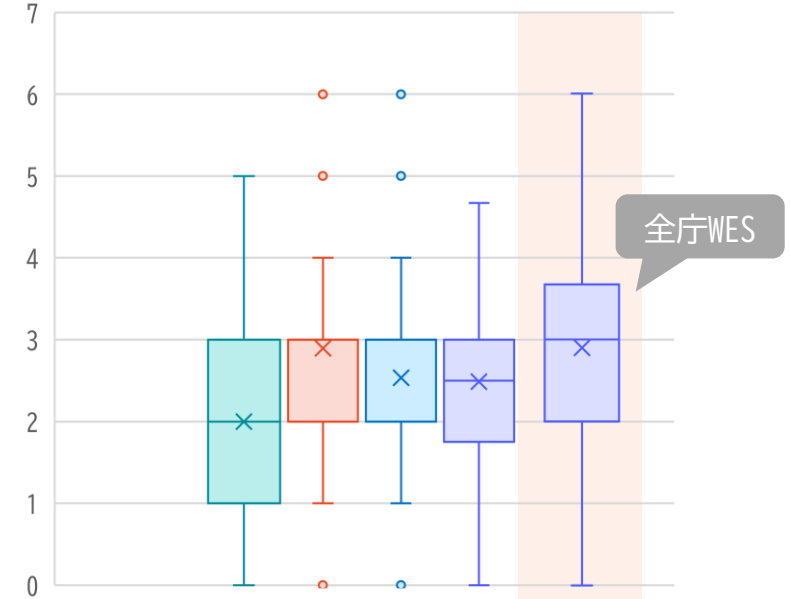
部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
市立病院事務部	2.37	3.67	2.78	パターン10	中程度

- ◆ コンプライアンスについては、ややばらつきがみられるものの、総合的には平均以上でした。問1-3（返還請求）、問1-7（職務専念義務）に関してやや低かった点として挙げられます。
- ◆ WESはやや下がり、全庁平均と同程度になりました。内容としては、活力、熱意が下がり没頭が上がって、トータルで下降しています。

会計・行政委員会



ワークエンゲイジメント
 活力 熱意 没頭 WES



部署	活力	熱意	没頭	該当パターン	危機レベル
会計・行政委員会	2.00	2.89	2.54	パターン26	要対応

- ◆ 特に問3の理解度が全体的に高いことが特徴的です。
- ◆ また、問2-4（寄附物品の取扱い）も良好で、全体として高めの理解度となりました。
- ◆ 一方WESについては昨年度より向上したものの、依然として低いです。母数が少ないので一人ひとりの影響度が高いですが、若手の活力が低いことが大きく影響しています。