

令和6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





実施概要

- 目的
 - 内部統制の組織への浸透度を図る
 - ワークエンゲイジメントスコア（職員の働きがいを感じている割合）を計測することで、組織の運営状態を測る
- 対象者
 - 全正規職員
 - フルタイム会計年度任用職員（事務系のみ）

	正規職員	会計年度任用職員	無回答	合計
対象者数	1,351	23	—	1,374
回答者数	1,026	23	7	1,056
回答率	75.9%	100%	—	76.9%

※ 不回答は、病休、育休その他出勤状態にないことによるもの、回答拒否等による
※ 対象者数は職員課名簿による

- 実施期間
 - 令和6年11月28日～令和6年12月11日



問1（正規職員）官製談合に関するコンプライアンス<<解説①>>

問1	契約手続において違法となるおそれがあるもの（違法性は明確でないものの好ましくないものを含む）を、次のうちから全て選択してください。（違法となるおそれがあるものに「○」）	正答	正解率	正答の根拠	事例
1-1	入札前の事業者との事前調整で、事業者から「今回の予定価格は、去年の落札価格と同じくらいと考えてよろしいでしょうか」と聞かれ、「そうですね」と答えた。	○	90.4%	官製談合防止法第8条 官製談合防止法2条5項3号	◆千葉県東葛飾土木事務所官製談合防止法違反事件（H29.11） ◆公正取引委員会「官製談合防止法」理解度チェックテスト（問10）
1-2	ある事業者が落札するよう、当該事業者よりも高い見積書を提出することを他の事業者に依頼した。	○	95.8%	官製談合防止法第2条5項1号 官製談合防止法第2条5項2号	◆茨城県土木工事及び舗装工事官製談合防止法違反事件（H23.8）
1-3	過去の同種案件の競争入札結果を知りたいと事業者から電話があり、口頭で落札事業者、他の事業者の各名称とそれぞれの入札金額を伝えた。		21.3%	官製談合防止法第2条5項3号	◆公正取引委員会「官製談合防止法」理解度チェックテスト（問8）
1-4	想定どおりの事業となるよう、事前に相談した特定事業者が選定されるようにプロポーザル採点基準を整えた。	○	87.8%	官製談合防止法第8条 地方自治法第234条2項	◆広島県教育委員会官製談合防止法違反事件（R4.12）
1-5	事務の効率化の観点から、日ごろから取引のある事業者に今後の発注案件の仕様書を作成させた。	○	81.4%	官製談合防止法第8条	◆デジタル庁「デジタル・ガバメント推進標準ガイドライン」（P.63）
1-6	不調とならないよう、予定価格が非公表の案件について、予定価格を参加事業者にあらかじめ通知した。	○	90.5%	官製談合防止法第8条 官製談合防止法2条5項3号	◆東京都浄水場排水処理施設運転管理作業業務委託官製談合防止法違反事件（R1.7）
1-7	ある契約で受注事業者に無理を聞いてもらった見返りに、今後の入札案件の指名参加業者名を参考として教えた。	○	93.0%	官製談合防止法2条5項4号	◆茨城県土木工事及び舗装工事官製談合防止法違反事件（H23.8）
1-8	設計価格の参考とするため、3社の事業者から見積もりをもらうことにしたが、1社ごとに連絡するのは煩雑だったため、BCCを使用してメールの一斉送信により依頼した。	○	46.1%	官製談合防止法2条5項4号	なし
1-9	ある特定の事業者ばかり受注している状況は不自然なので、その事業者に、適当に受注業者がばらけるようにできないか相談した。	○	87.8%	官製談合防止法第2条5項1号 官製談合防止法第2条5項2号	◆国土交通省水門設備工事官製談合防止法違反事件（H19.3）
1-10	プロポーザルによって事業者を選定したが、当該選定事業者の事情により市と直接契約できないとの要望を受け、当該選定事業者と業務提携関係にある他の事業者と随意契約を締結した。	○	77.7%	地方自治法第234条2項	なし



問1（正規職員）官製談合に関するコンプライアンス<<解説②>>

	問題文	解説
1-1	入札前の事業者との事前調整で、事業者から「今回の予定価格は、 <u>去年の落札価格と同じくらいと考えてよろしいでしょうか</u> 」と聞かれ、「 <u>そうですね</u> 」と答えた。	予定価格そのものを教示していなくても、例えば〇円より高いか安いかを示すだけでも発注に係る秘密情報の漏えいとなり、「職員による入札等の妨害」に該当する可能性があります。
1-2	ある事業者が落札するよう、当該事業者よりも <u>高い見積書を提出することを他の事業者に依頼</u> した。	「談合の明示的な指示」「受注者に関する意向の表明」に該当し、 ほぼ議論の余地なく違法な行為 です。
1-3	過去の同種案件の競争入札結果を知りたいと事業者から電話があり、 <u>口頭で落札事業者、他の事業者の各名称とそれぞれの入札金額を伝えた</u> 。	微妙な問題でした 。官製談合防止法の「発注に係る秘密情報」とは、①特定の事業者等が知ることによって入札談合等を行うことが容易となる情報で、②秘密として管理されているものを指します。具体的には、本来公開していない予定価格や指名業者の名称等を漏えいすることを指します。 入札結果情報は、東京都電子調達サービス及び総務課窓口で全て公開されているため、秘密情報に該当しません (市HPでは、工事結果のみ公開。市HPID:1005425)。しかし、参加可能な事業者の数が限られるような事案の場合には、事業者同士の調整を与える余地が生じます。また、周囲に談合幫助の誤解を与えないためや、誤った説明とならないよう、直接言及せず、公開しているHPや窓口を案内する方がベターです(なお、総務課契約係では口頭で説明はせずに、窓口やHPをご案内しています)。
1-4	想定どおりの事業となるよう、 <u>事前に相談した特定事業者が選定されるようにプロポーザル採点基準を整えた</u> 。	地方自治法が定める随意契約要件を実質的に満たさず、かつその前段で行われるべき競争の妨害の趣旨で「職員による入札等の妨害」に該当します。
1-5	事務の効率化の観点から、日ごろから取引のある事業者に <u>今後の発注案件の仕様書を作成させた</u> 。	微妙な問題でした 。まず、 そもそも仕様書は発注者が作成すべきものです 。受注者側が作成した場合、当該作成事業者がやりやすいように、言い換えれば自分が競争上優位に立てる仕様書を作成される可能性があります(逆に自分がやりづらい仕様書にはしないでしょう)。つまり、 仕様書を事業者に作らせることが、実質的に競争を阻害し、官製談合防止法第8条の「入札等の妨害」に該当する可能性があります 。また、仕様内容を予め特定の事業者にのみ伝えることは、事業者の検討時間を他者より多く与えることとなり、実質的に当該事業者を競争上有利な状況を作出し得ます。そのため、見積りなどのために事前に仕様書を見せる場合も、複数事業者に送ることが望ましいです。



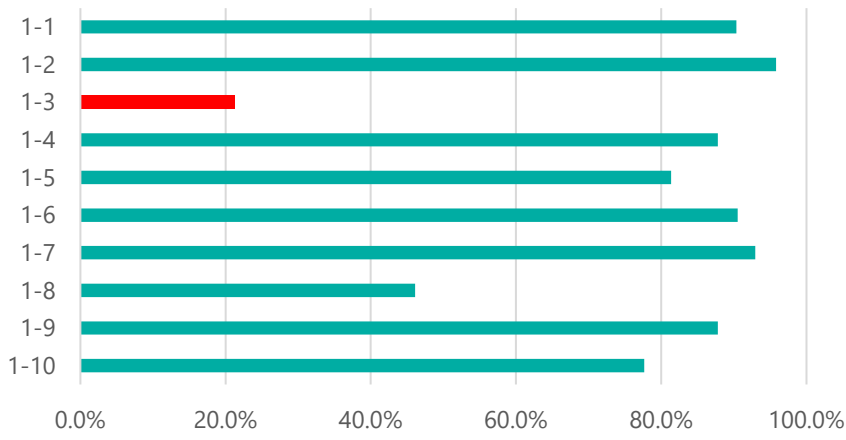
問1 (正規職員) 官製談合に関するコンプライアンス<<解説③>>

	問題文	解説
1-6	不調とならないよう、予定価格が非公表の案件について、 <u>予定価格を参加事業者にあらかじめ通知</u> した。	「発注に係る秘密情報」の漏えいに該当し、 ほぼ議論の余地なく違法な行為 です。落札率の高止まりに繋がるばかりか、市場競争(≡事業者の努力)による産業の成長を阻害することになります。
1-7	ある契約で受注事業者に無理を聞いてもらった見返りに、 <u>今後の入札案件の指名参加業者名を参考として教えた</u> 。	指名参加(予定)事業者の情報は、「発注に係る秘密情報」に該当します。誰が参加するかを予め知ることで、事業者同士の受注調整、すなわち談合を容易にするためです。つまり、「競争相手が誰なのか」は知らせてはいけないのですが、事前説明会などでも競争相手が誰なのかわからないよう、個別開催とするなど工夫が必要であることに注意を要します。なお、本問では収賄罪も該当し得ます。(「賄賂」は財物でなくても良い)
1-8	設計価格の参考とするため、3社の事業者から見積もりをもらうことにしたが、1社ごとに連絡するのは煩雑だったため、 <u>BCCを使用してメールの一斉送信により依頼した</u> 。	少し意地悪な問題でした 。確かに「BCC」なら、同時送信相手が誰だかわからないため、これ自体は問題ありません。しかし、「一斉送信」自体、誤って「CC」や「To」で送ってしまう 事故原因となるリスクな事務処理 です。その場合、1-7と同様、事業者同士の受注調整、すなわち談合を容易にする「特定の談合の帮助」に該当します。そのため、本問は「違法性は明らかではないが好ましくないもの」に該当します(なお、 <u>セキュリティの日</u> では「外部へ複数人に送るメールは、BCCで送信してください」と案内していますが、 複数人でチェックするなど、あくまでも要注意の上ご利用ください)。
1-9	ある特定の事業者ばかり受注している状況は不自然なので、その事業者に、 <u>適当に受注業者がばらけるようにできないか相談</u> した。	「談合の明示的な指示」「受注者に関する以降の表明」に該当し、 ほぼ議論の余地なく違法な行為 です。なお、適正な競争の結果、特定の事業者が多く受注しているのであれば問題は全くありません。
1-10	<u>プロポーザルによって事業者を選定したが</u> 、当該選定事業者の事情により市と直接契約できないとの要望を受け、当該選定事業者と業務提携関係にある <u>他の事業者と随意契約を締結した</u> 。	契約の基本は競争入札であり、随意契約はそもそも例外的なものです。そしてプロポーザルは、その例外たる「随意契約の相手方」を、事業者の提案内容や業務履行能力等を審査して選定する手続きです。 契約相手がプロポーザル選定事業者と異なる場合、随意契約の理由が立たないので、地方自治法に違反する契約 となります(いわば「替え玉受験」)。

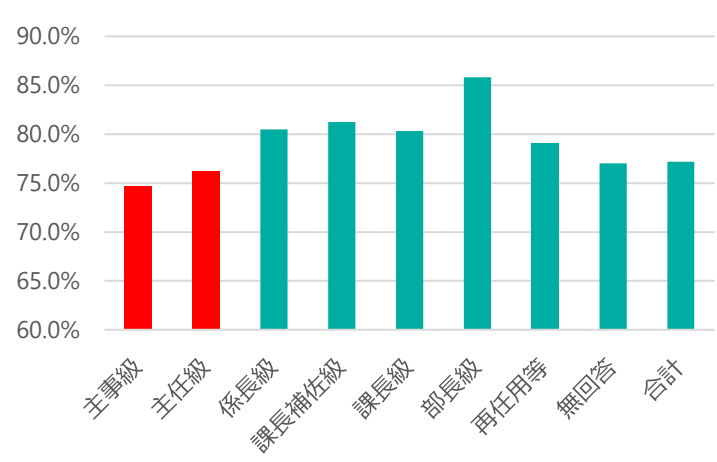


問1（正規職員）官製談合に関するコンプライアンス<<回答の傾向と分析>>

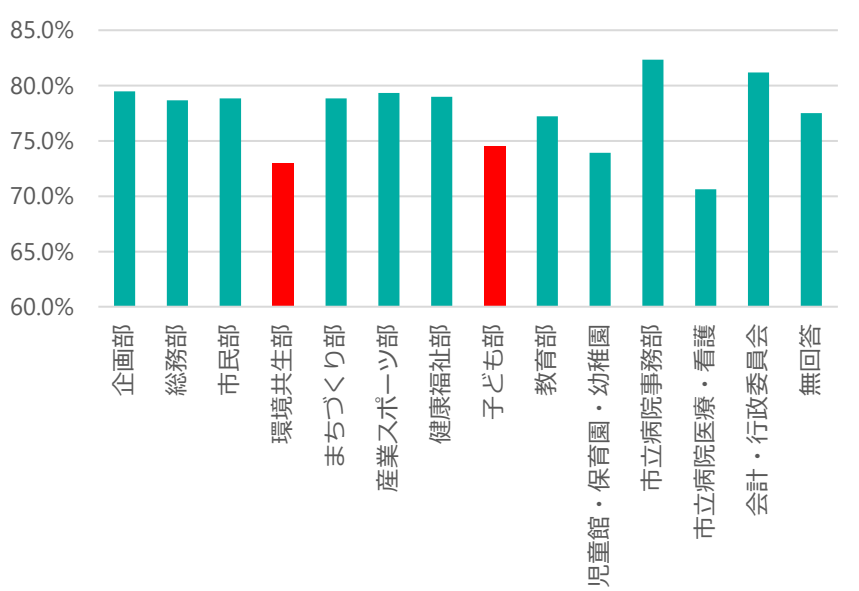
回答全体



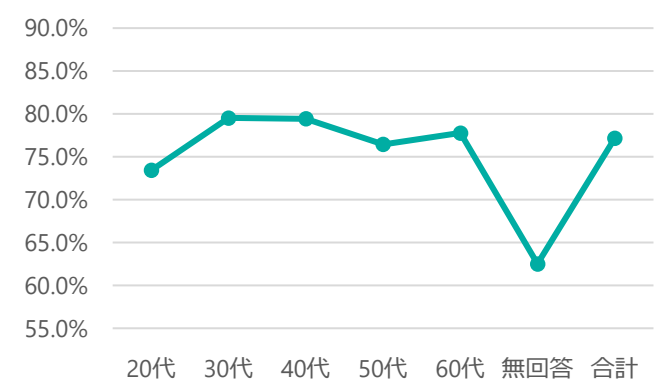
職層別平均正答率



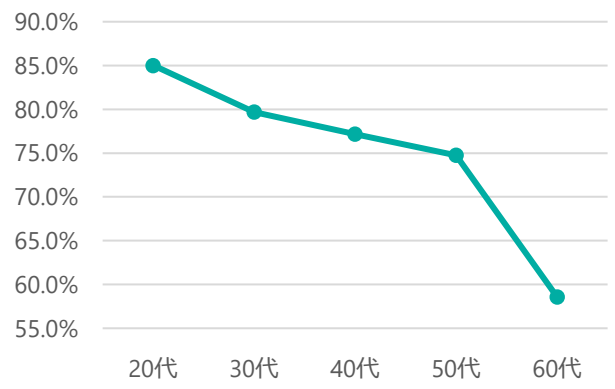
部署別平均正答率



年齢層別平均正答率



主任級・年齢層別平均正答率

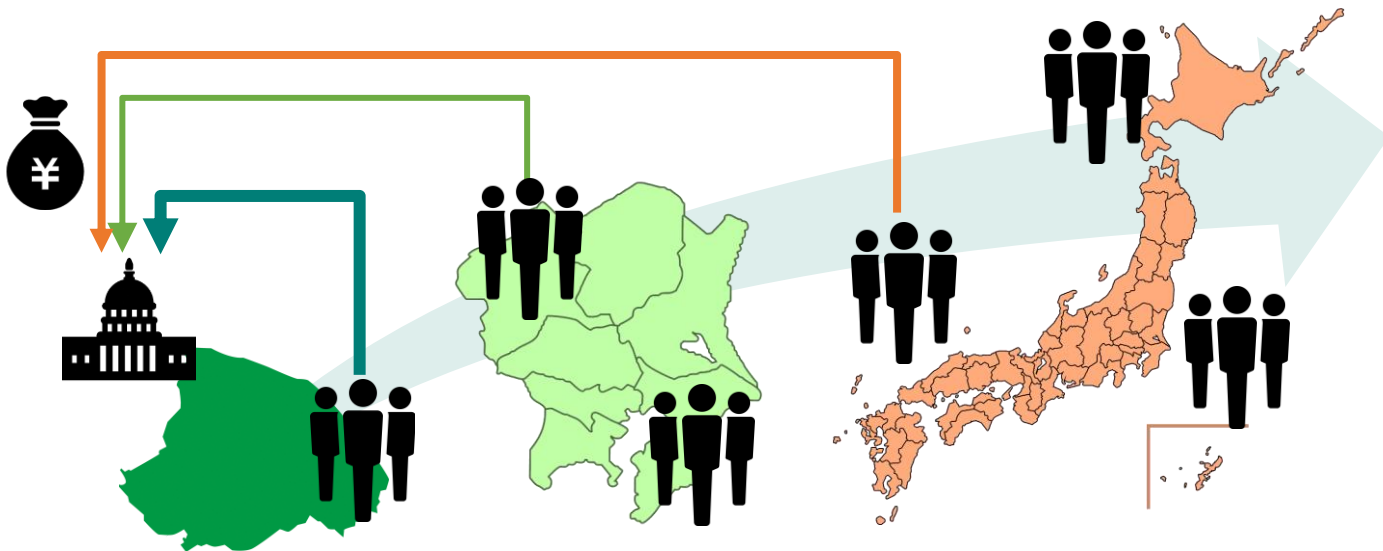


- ◆ (問1-3)入札結果について教示することは違法であるという判断をされた方が多く、最も正解率が低かったです。ただこれも必ずしも誤った判断ではなく、むしろ安全側であるので問題視すべきものではありません。
- ◆ 部署別では、市立病院や保育園等を除けば、環境共生部、子ども部がやや低い正答率でした。
- ◆ 職層別では、概ね職位に比例した正答率となりましたが、40代以上の主事・主任職の正答率が低く、特に主任級では年齢に反比例する結果となりました。



問2（正規職員） 公務員倫理～全体の奉仕者とは<<解説>>

問2	公務員は「全体の奉仕者」であることが日本国憲法第15条第2項、地方公務員法第30条及び日野市職員服務規程第3条に規定されています。これらの法令でいう「全体」とは私たち日野市職員にとって次のいずれを指すか、1つを選択して「○」を付けてください。	正答	選択率
2-1	所属の施策の対象者全員		2.7%
2-2	市議会議員、関係団体理事者、自治会長等の有力者全員		0.0%
2-3	市の納税者全員(ふるさと納税を含む)		1.7%
2-4	外国人、関係人口を含む日野市民全員		39.6%
2-5	日本国民全員	○	52.8%



- 全体の奉仕者とは、[日本国民全員を指します](#)。これはどこの地方公務員であっても同じです。

【出典：窓口法務コンサルジュ「全体の奉仕者」】

憲法第15条第2項は、「すべて公務員は、全体の奉仕者であつて、一部の奉仕者ではない。」と規定し、地公法はこれを受けて、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当つては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」（地公法第30条）と規定している。

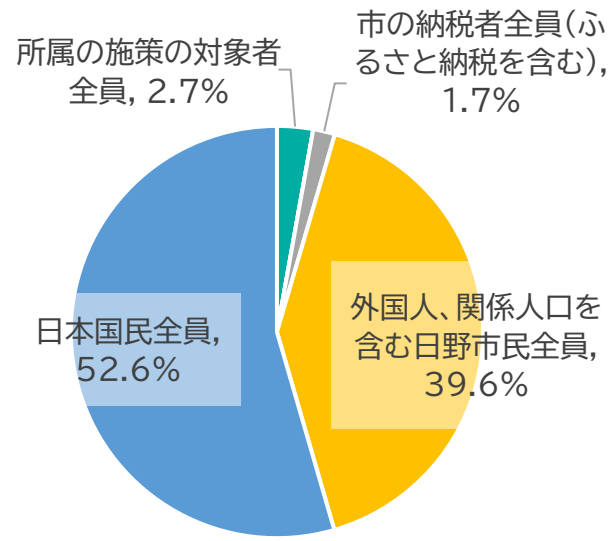
その意味するところは、①公務員が国民（住民）に奉仕するために勤務しなければならないこと、②奉仕の対象は国民（住民）であつて、国民や住民の一部や、一党一派に対するものではないことである。

- また、税金の観点からも、市民税だけでなく、国税、都税等も原資の一部です。それなのに、「市外の人私たちの奉仕対象外です」とはなりません(政治活動の可否など、多少の濃淡はあります)。
- なお、「住民」は国籍の有無を問わないほか法人も含むので、より正確には日本国民のほか、外国人住民や法人を含みます(ここにも多少の濃淡はあります)。
- さらには、将来の国民(住民)も含まれます。例えば、環境問題、人口問題などを考えれば、必ずしも今いる人、ここにいる人だけが私たちの奉仕対象ではありません。
- 本問は、[公務員倫理の根本には、「日野市民だけがいい思いをすればよい」でもなく、ましてや「自課の施策対象者を満足させることだけが仕事である」というものでもないという価値観がある](#)、ということを考えていただきたく、設定したものです。

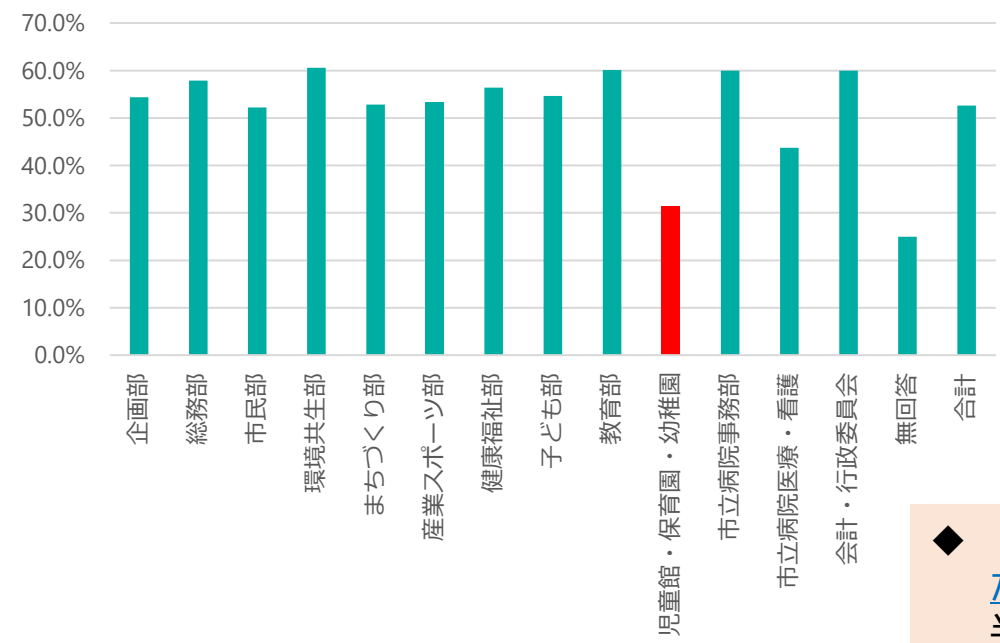


問2（正規職員） 公務員倫理～全体の奉仕者とは<<回答の傾向と分析>>

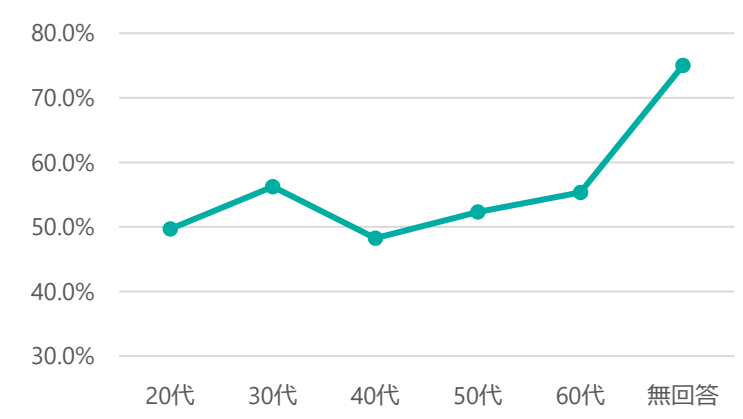
回答全体



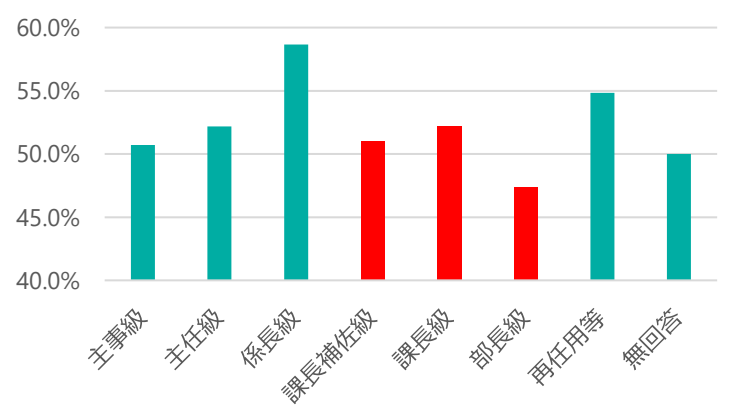
部署別平均正答率



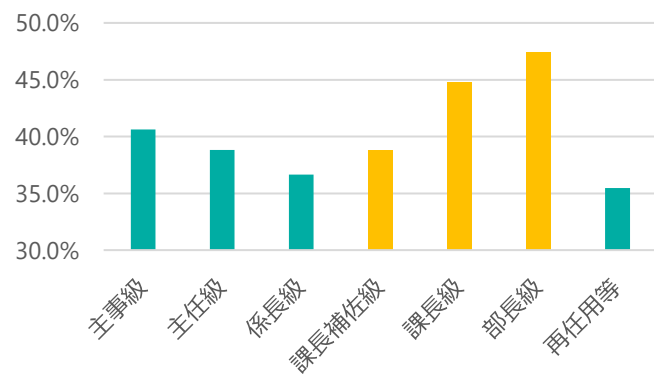
年齢層別平均正答率



職層別平均正答率



2-4（日野市民全員）の選択率



- ◆ (2-4)「日野市民全員」を選択する方が多かったです。特に、児童館・保育園・幼稚園では、過半数となる約5割が選択していました。
- ◆ 事務系職場ではあまり偏りはありませんでした。
- ◆ 職層別では、管理職が押しなべて低く、特に部課長職の2-4選択率が高い結果となりました。各職層内の年齢差ではこの特徴は出ず、もっぱら管理職であることが2-4の選択率を押し上げました。



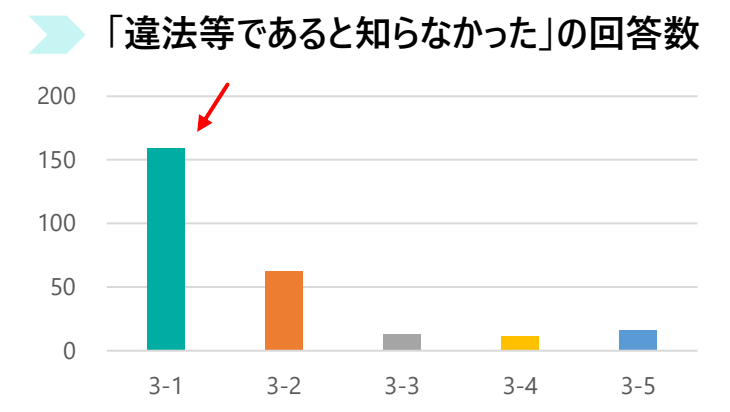
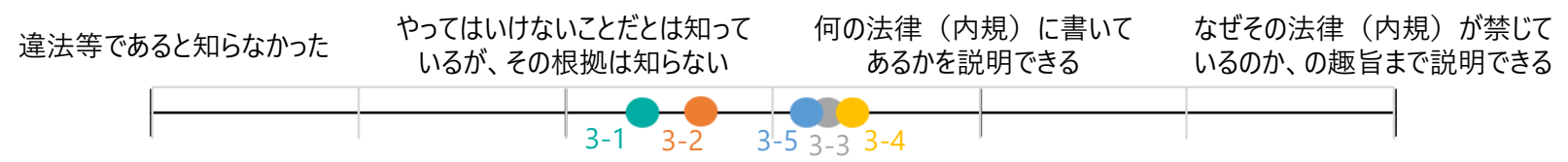
問3（正規職員）違法の趣旨への理解度 <<解説>>

問3	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。	平均理解度	関係法令	趣旨
3-1	共通単価契約の消耗品が足りなくなったので、担当者限りで随時事業者に電話して発注をした。	2.18	日野市事務決裁規程	事務決裁規程第8条～第13条に規定のとおり、契約決定は係長職以上にしかできず、さらに係長職以上であっても単独個人での決定はできません（第16条）。 契約主は職員個人でもなく、課でもなく、「市」となるため、組織としての意思決定を要します。
3-2	窓口で申請を受ける書類の決裁手続きが煩雑なので、予め「担当者限りで是非を判断して証明書を発行してよい」という決裁をとった。	2.32	日野市事務決裁規程 日野市文書管理規則	過去に定期監査でも指摘されています。 上記同様、意思決定は組織として行う必要がありますが、同時に、権限の範囲内で行う必要があります。事務決裁規程等で定められた権限を例規上の根拠なく授権してしまう決裁は、当該規程を空文化させコントロールを失わせる、 いわば「手放し運転」状態 となってしまいます。
3-3	関係事業者と親睦を深めるため酒席を開き、割り勘の範囲を超えて事業者が飲食代を負担した。	2.63	地方公務員法 日野市職員服務規程	前問のとおり、職員は全体の奉仕者です。 利害関係者の接待は、服務規程第10条の3「便宜の供与を受ける行為」に該当しますが、場合によっては贈収賄罪にもなり得ます。 公正・公平な職務執行を害するおそれがあるためです。
3-4	交通費を節約するため、提出済みの通勤届では電車通勤としていたが自転車で通勤した。	2.69	地方公務員法	虚偽申請であり、刑法の詐欺罪又は業務上横領罪に当たるほか、地方公務員法第32条の服務上の義務違反になります。 規定を超えて根拠のない利得であり、公金の篡奪 にほかなりません。
3-5	明らかに法に反する上司の指示があったが、職務命令なので従った。	2.58	地方公務員法	地方公務員法第32条では、職務命令に従う義務が規定されていますが、判例では、「 重大かつ明白に違法 」な職務命令は無効であり、受命公務員が自ら無効を判断し、当該命令に拘束されないとされています（最判昭和53.11.14）。つまり、これに従った場合、「受命公務員自身が違法を判断した」とみなされ、その結果の責任を負うとされています（最判H15.1.17）。

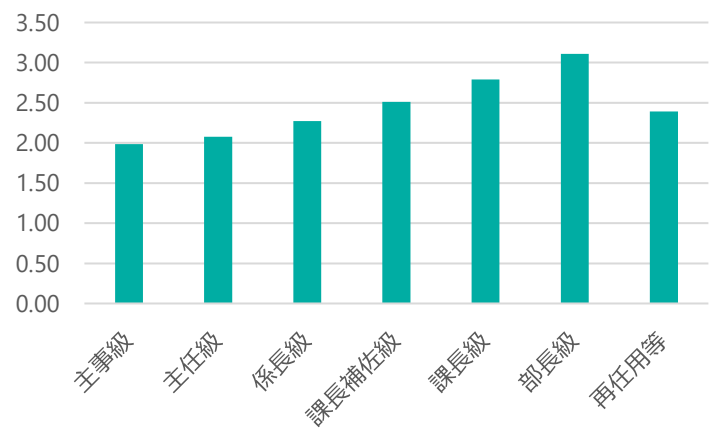


問3（正規職員） 違法の趣旨への理解度 <<回答の傾向と分析>>

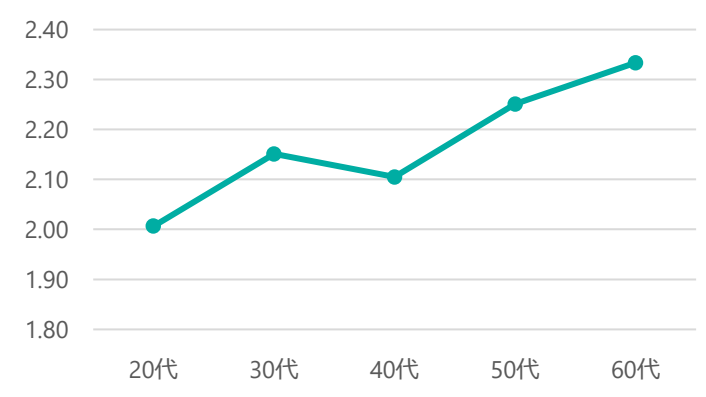
全体の理解度



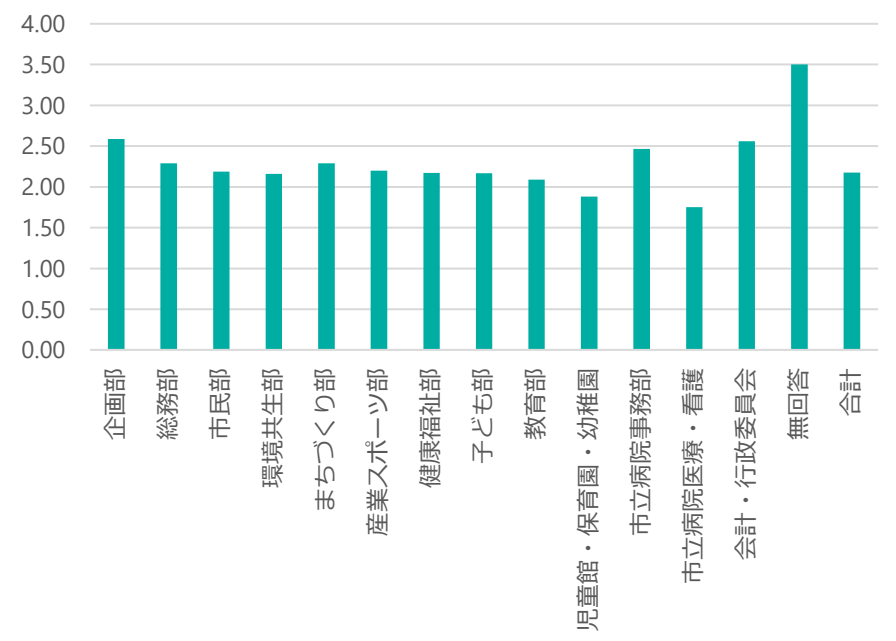
職層別3-1平均理解度



年齢層別3-1平均理解度



部署別3-1平均理解度

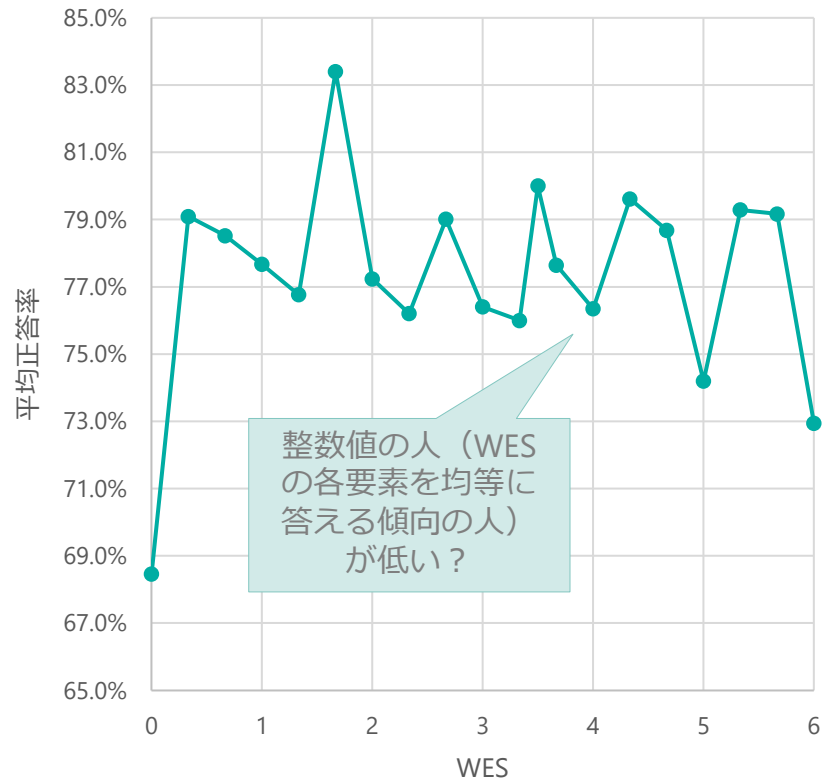


- ◆ [\(3-1\)「口頭発注」、\(3-2\)「決裁省略」](#)の理解度が低い傾向がありました。
- ◆ 特に3-1が低かったですが、全体に共通して、[年齢層及び職層に比例した理解度](#)となっていました。
- ◆ 口頭発注については、[過去の掲示板記事](#)を改めてご確認ください。

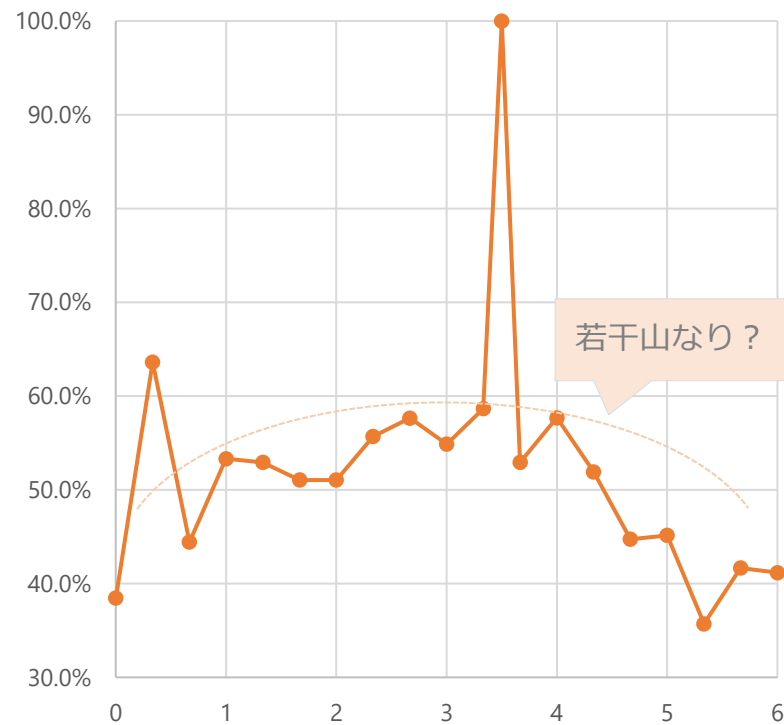


ワークエンゲイジメント（WES）と問1～問3の正答率に関する相関関係

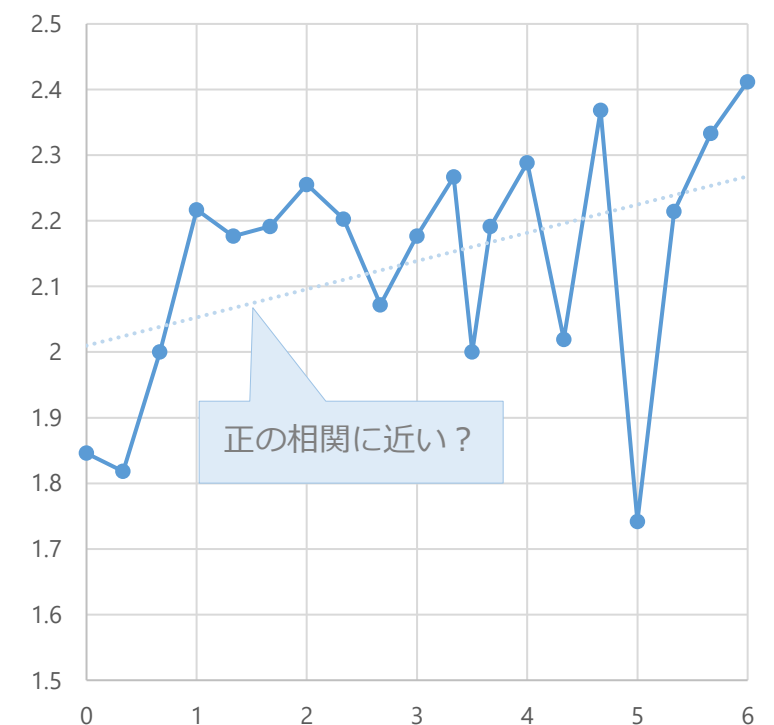
WESと問1平均正答率



WESと問2平均正答率



WESと問3-1平均理解度



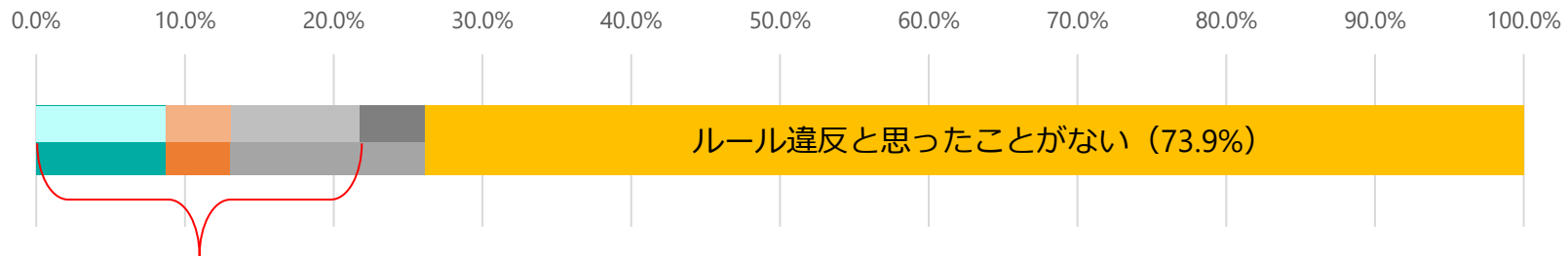
- ◆ ワークエンゲイジメント(WES; [14スライド](#)参照)と内部統制制度への理解度に相関関係は見られませんでした。
- ◆ 強いて言えば、コメントのような傾向が見られなくもないですが、全体的には、WESの高い人が殊更制度理解に熱心だったり、逆にWESの低い人が無関心であったりするわけではない、と言えます。
- ◆ 一方、一貫してWESが「0(無回答を含む)」の人の正答率等は低いものとなりました。



問4（会計年度任用職員） 違法発見状況及び心理的安全性

問4	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
4-1	ルール違反を発見したことがある	8.7%	0.0%	0.0%
4-2	ルール違反かもしれないと思ったことがある	4.3%	0.0%	0.0%
4-3	疑問に思ったことがある気はするが、よく覚えていない	8.7%	0.0%	4.3%
4-4	ルール違反と思ったことがない	73.9%		

回答全体



相談しようと思わなかった(21.7%)

ルール違反の発見度ごとの、相談しようと思わなかった人の割合

ルール違反を発見したことがある	100%
ルール違反かもしれないと思ったことがある	100%
疑問に思ったことがある気はするが、よく覚えていない	67%

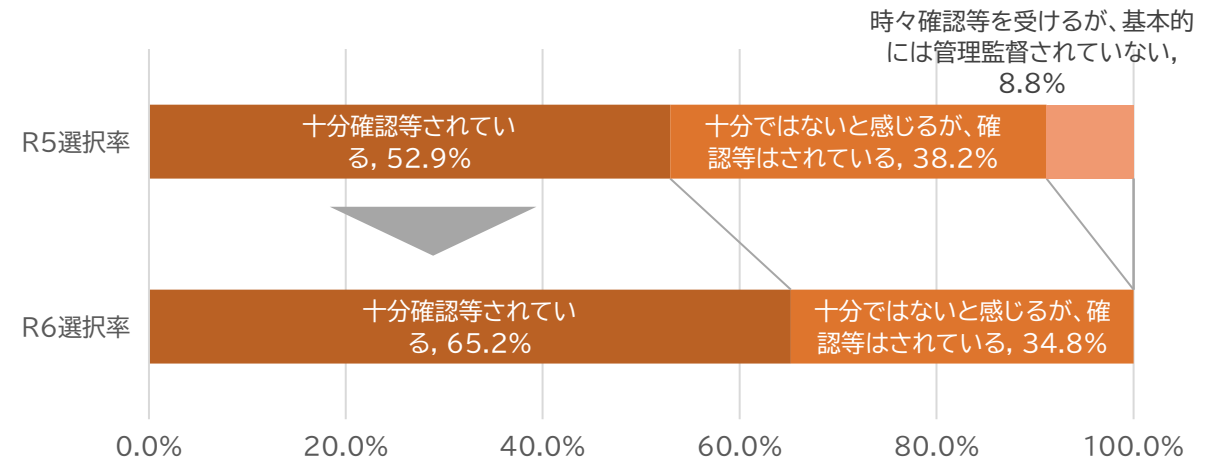
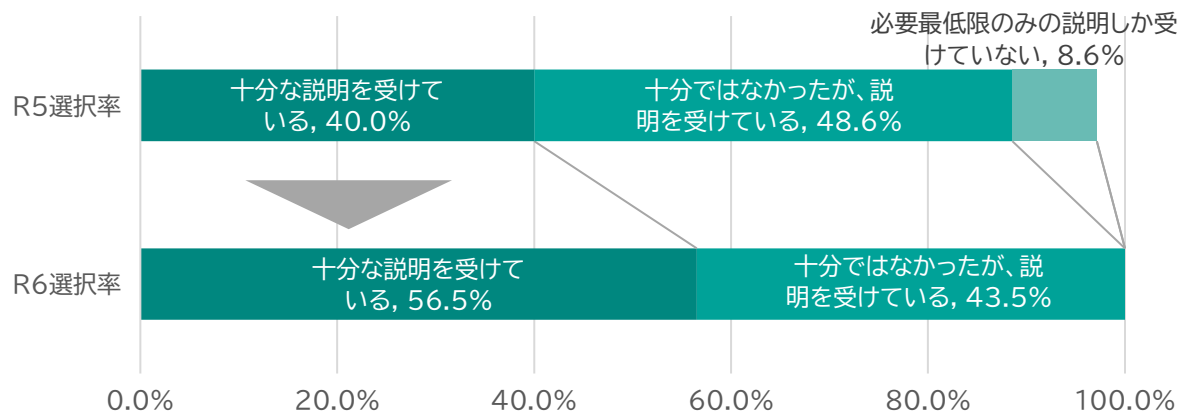
- ◆ 契約手続きをはじめ、定期監査でも毎年一定数のルール違反の事務処理が毎年指摘されているなか、会計年度任用職員の方から指摘ができるような心理的安全性は確保されているか、を確認するものでした。
- ◆ ほとんどの場合はルール違反を発見したことがない一方で、発見したとしても上司に相談までは至らない、という結果となりました。
- ◆ 会計年度任用職員を多く含む職場ほど、会計年度任用職員の方でもしっかりと指摘ができる風土づくりが必要です。



問5、6（会計年度任用職員）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	56.5%
5-2	十分ではなかったが、説明を受けている	43.5%
5-3	必要最低限のみの説明しか受けていない	0.0%
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	65.2%
6-2	十分ではないと感じるが、確認等はされている	34.8%
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	0.0%
6-4	ほぼ(又は全く)確認等されることはない	0.0%



- ◆ 全体的に、大幅な改善が見られました。
- ◆ しかし、「十分ではない」という回答も3～4割ほどあり、引き続き会計年度任用職員への丁寧な業務管理・説明が求められます。



問7～9 ワークエンゲイジメントスコア (WES)

ワークエンゲイジメントの3要素（活力・熱意・没頭）をユトレヒト大学で開発された「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 (UWES)」を用いて調査しました。

	仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。	仕事に熱心である。	私は仕事にのめり込んでいる。
全くない	0	0	0
ほとんど感じない (1年に数回以下)	1	1	1
めったに感じない (1ヶ月に数回以下)	2	2	2
時々感じる (1ヶ月に数回)	3	3	3
よく感じる (1週間に1回)	4	4	4
とてもよく感じる (1週間に数回)	5	5	5
いつも感じる (毎日)	6	6	6

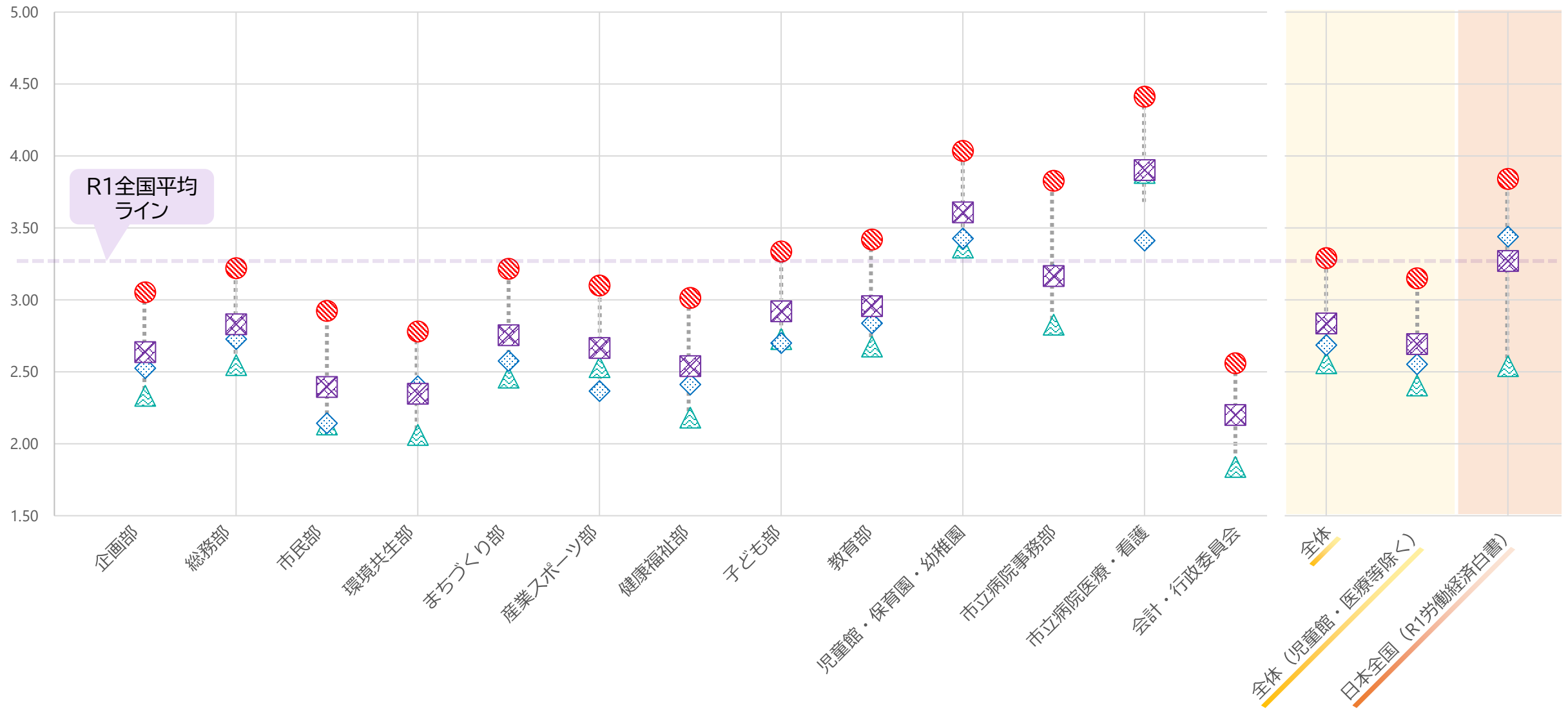
ワークエンゲイジメントとは...
仕事に関連する持続的かつ全般的なポジティブで充実した心理状態（感情・認知）



問7~9 ワークエンゲイジメントスコア (WES) ; 部署別

所属別WES

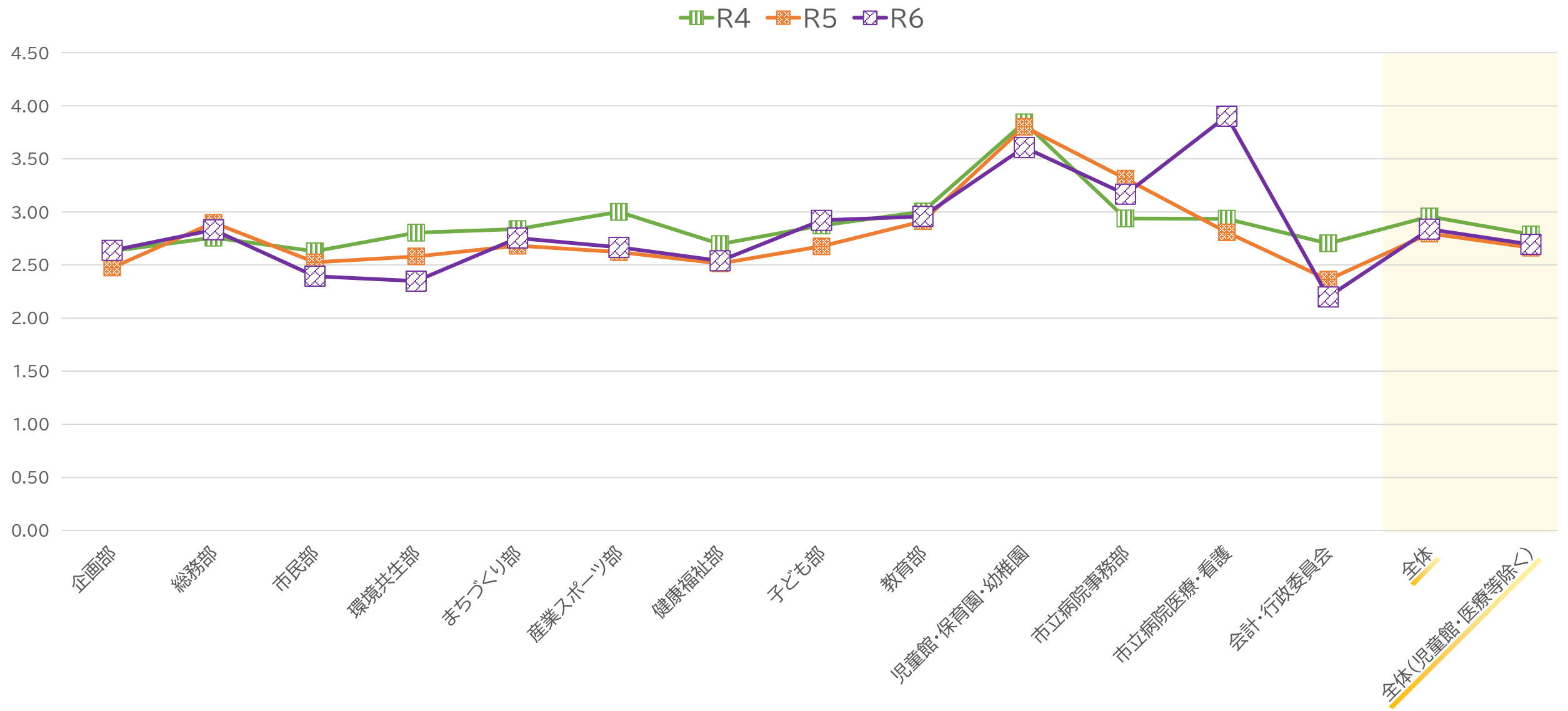
▲活力 ●熱意 ◆没頭 ⊠ワークエンゲイジメントスコア (WES:3指標の平均値)





問7~9 ワークエンゲイジメントスコア (WES) ; 部署別

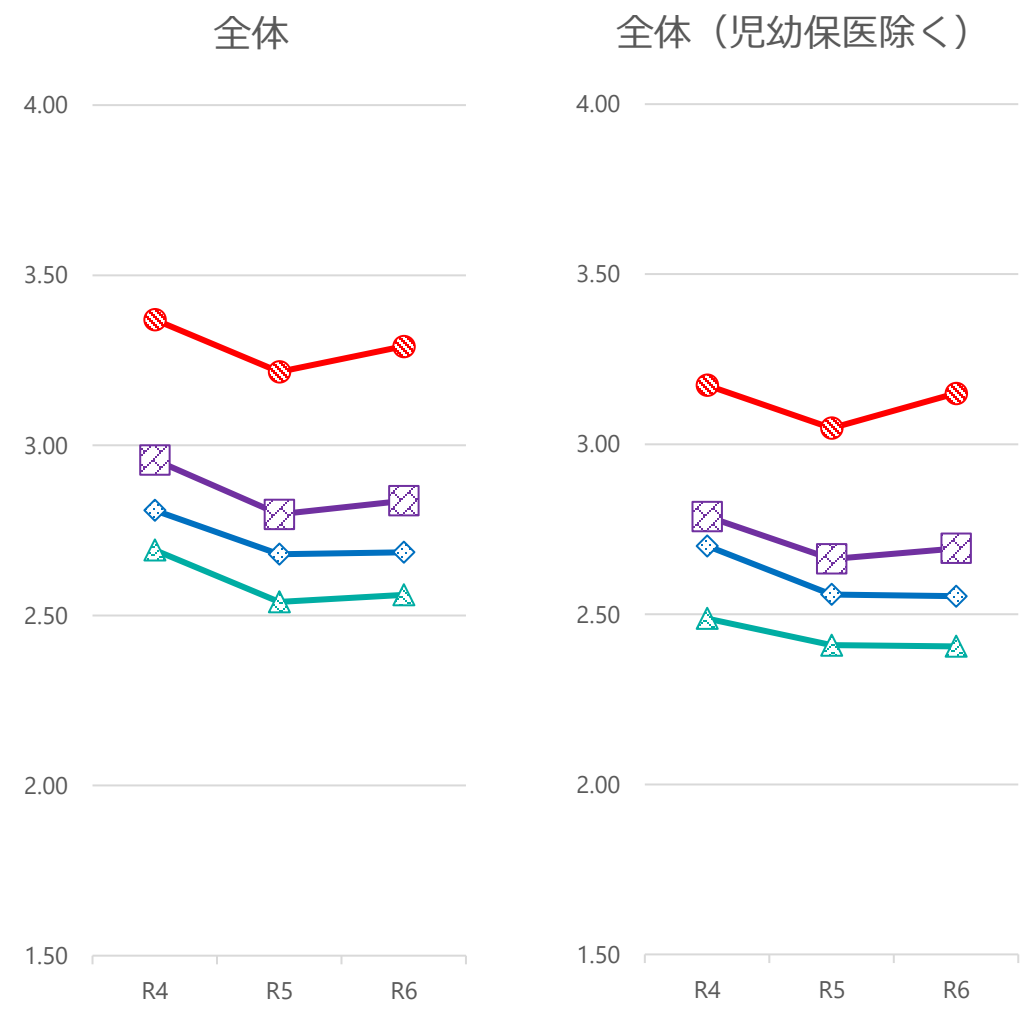
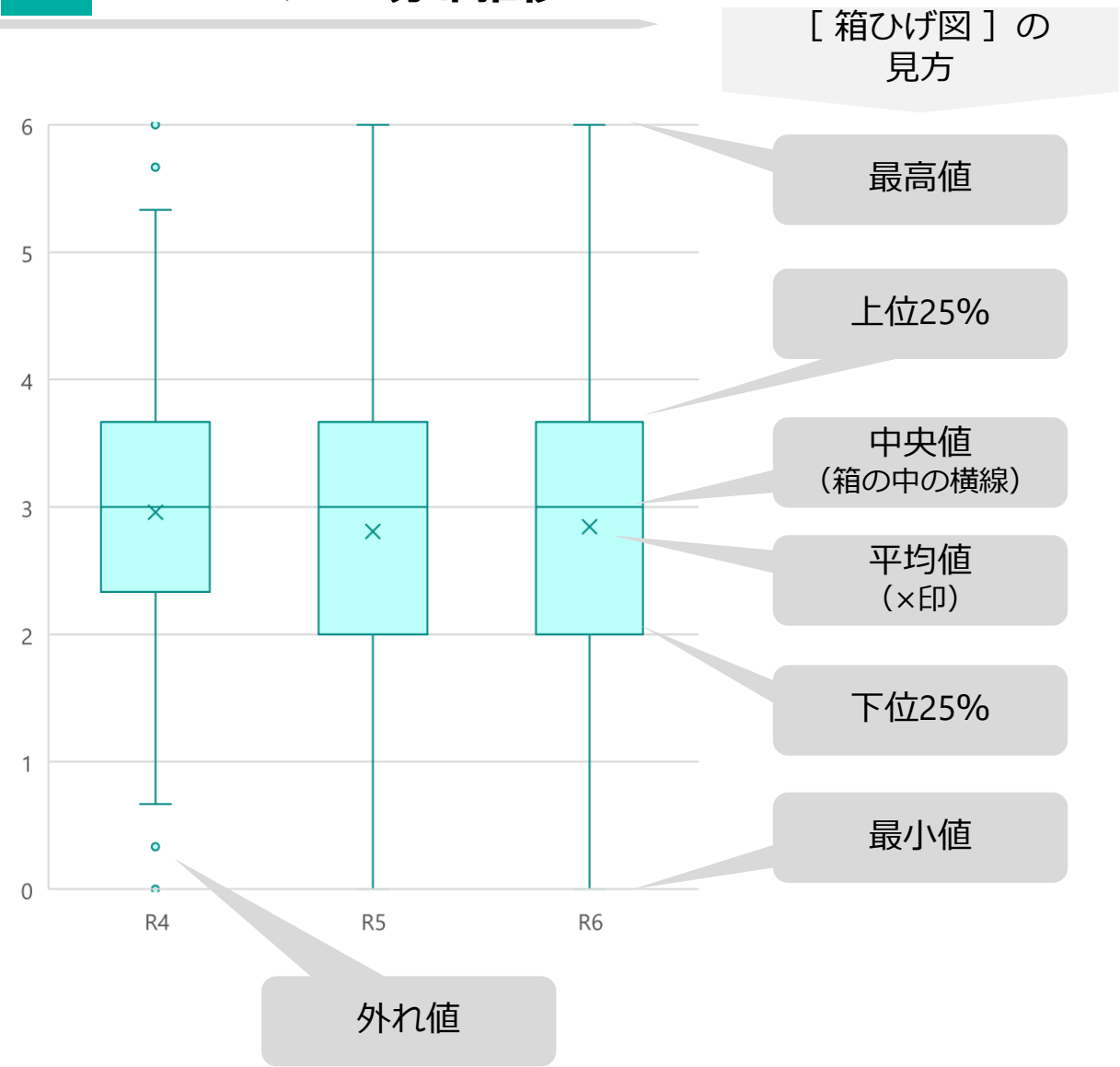
所属別WES (R4~R6まとめ)





問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；部署別

R4～R6のWES分布推移

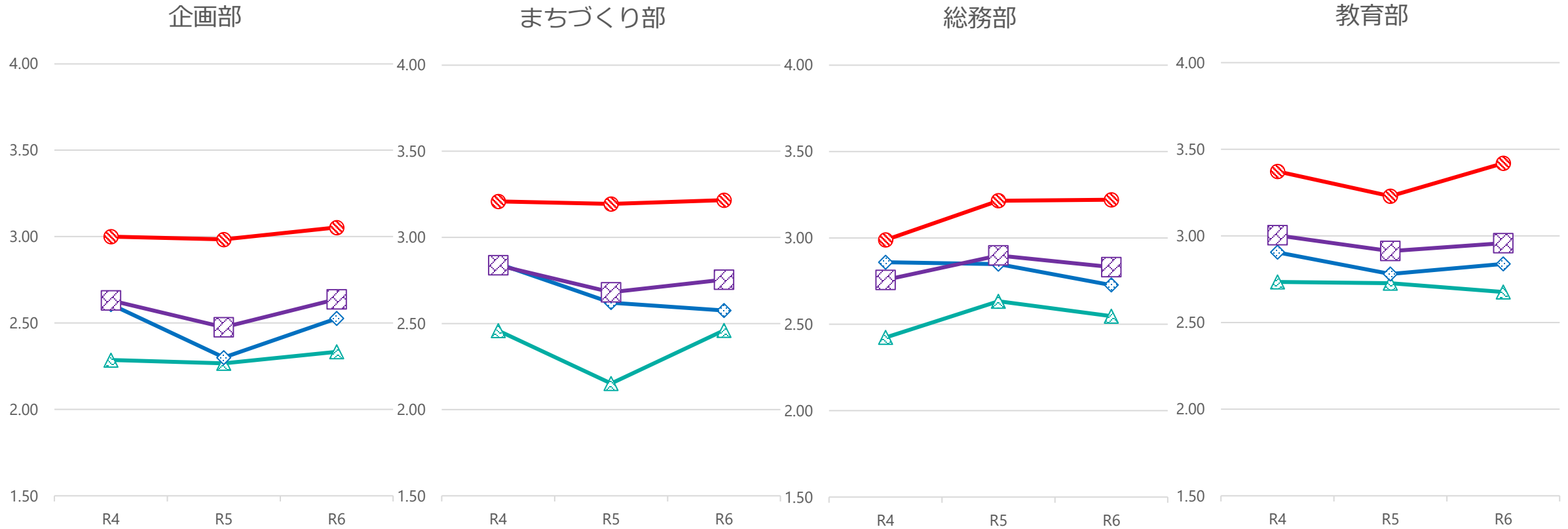


▲活力 ●熱意 ◆没頭 ▣ワークエンゲイジメントスコア (WES:3指標の平均値)



問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；部署別

R4～R6の部署別推移【横ばい型】



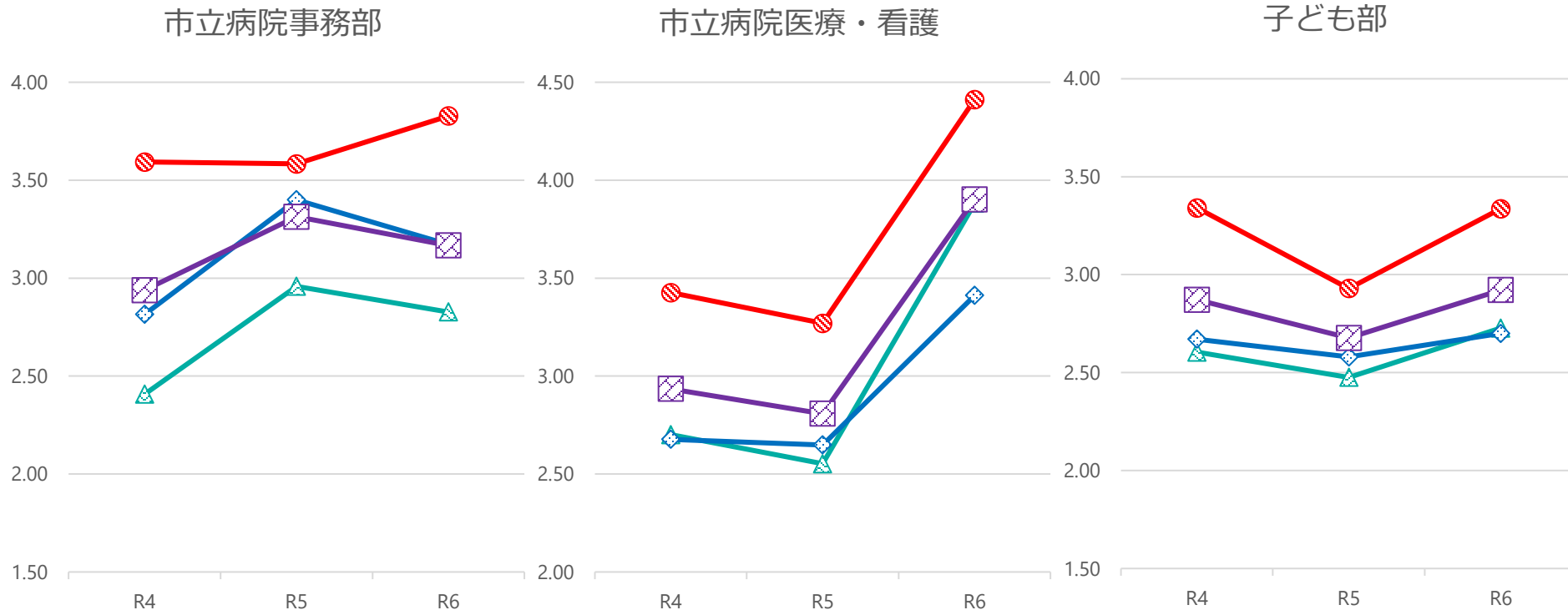
- ◆ 全体的に、R4から比較して横ばいからやや下降傾向となりました。
- ◆ 企画部、まちづくり部、総務部、教育部は横ばいに近い傾向を示していますが、共通して熱意が微増、没頭が微減しています。

▲ 活力 ● 熱意 ◆ 没頭 ■ ワークエンゲイジメントスコア (WES:3指標の平均値)



問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；部署別

R4～R6の部署別推移【上昇型】



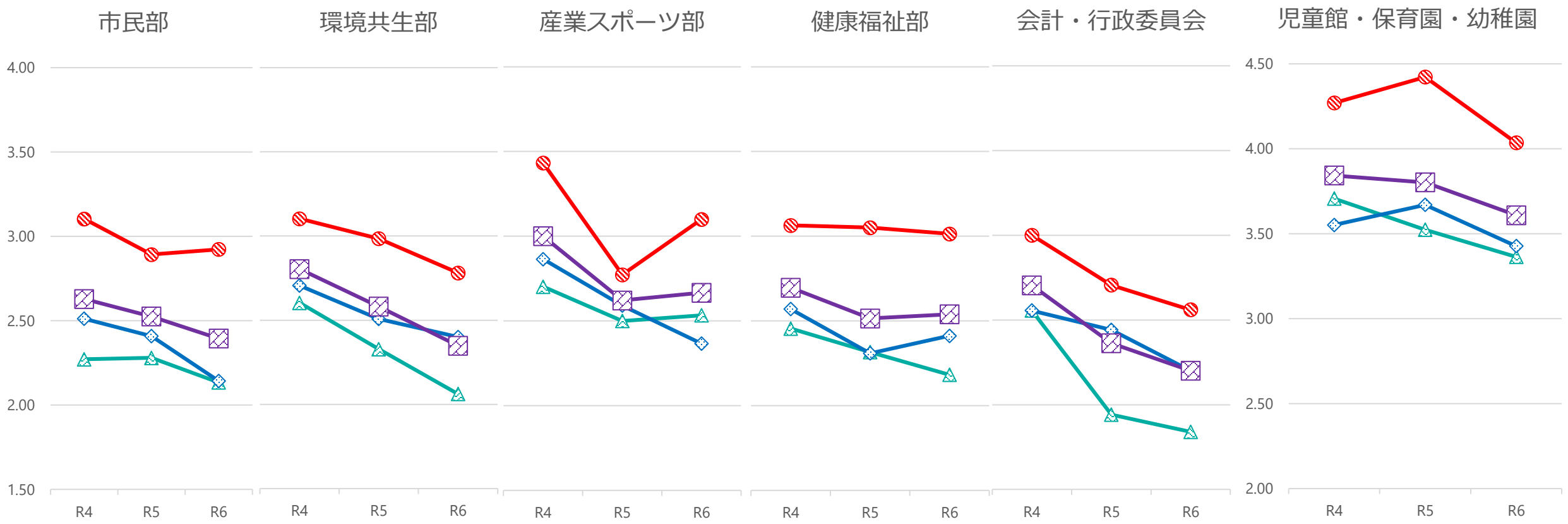
- ◆ 市立病院は全体的に上昇傾向にあります。
- ◆ 市立病院医療・看護及び子ども部は、R5にいったん下降したものの、R6では上昇に転じており、R4に比しても高かったです。
- ◆ 共通して熱意が上昇していることがWESをけん引しています。

▲活力 ●熱意 ◆没頭 ■ WES
 ▲活力 ●熱意 ◆没頭 ■ WES (WES:3指標の平均値)



問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；部署別

R4～R6の部署別推移【下降型】



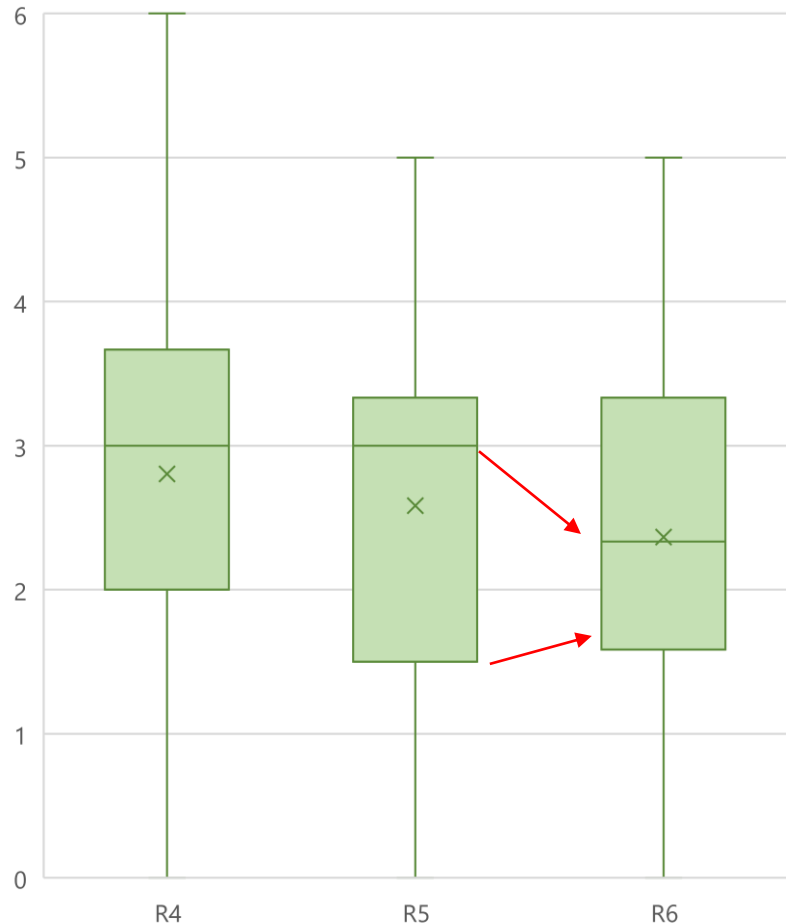
- ◆ 市民部、環境共生部、産業スポーツ部、健康福祉部、会計・行政委員会、児童館・保育園・幼稚園では総じて下降傾向となりました。
- ◆ とはいえ、従来から引き続き、児童館・保育園・幼稚園は、市立病院医療・看護関係に並び、WESが相対的に高い水準にあります。

▲活力 ●熱意 ◆没頭 ■ WES ワークエンゲイジメントスコア (WES:3指標の平均値)



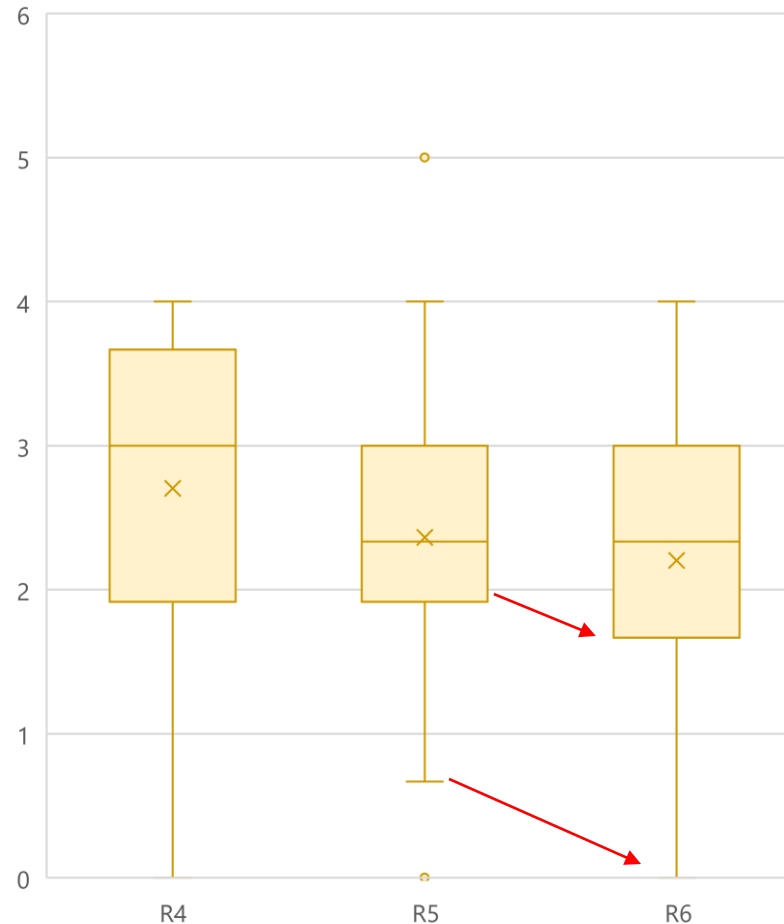
問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；変化の大きかった部署

環境共生部



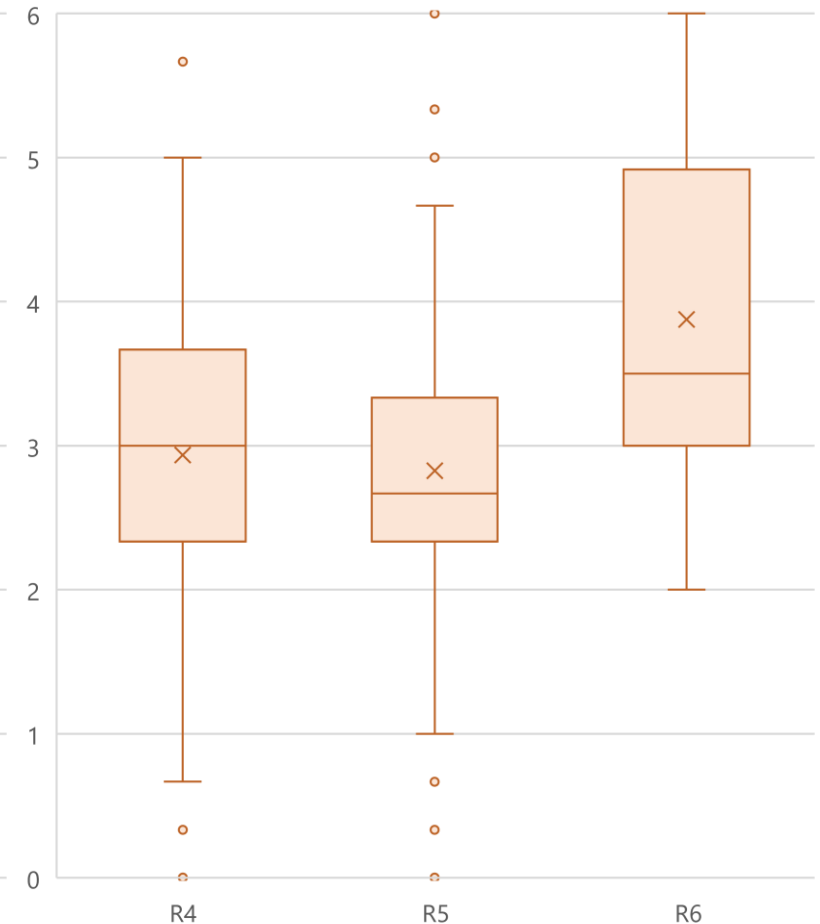
◆ 環境共生部では、中央値(箱の中の線)が大きく引き下がっています。一方で、第一四分位(箱の下端=1.58)は上方に寄ったことから、箱内の分布が中央値付近の昨年より低い水準に集中したものと思われる。

会計・行政委員会



◆ 会計・行政委員会では、第一四分位(1.67)及び最低値(ひげの下端)が下落していることから、中央値以下の職員がより下方に分散したものと思われる。

市立病院医療・看護



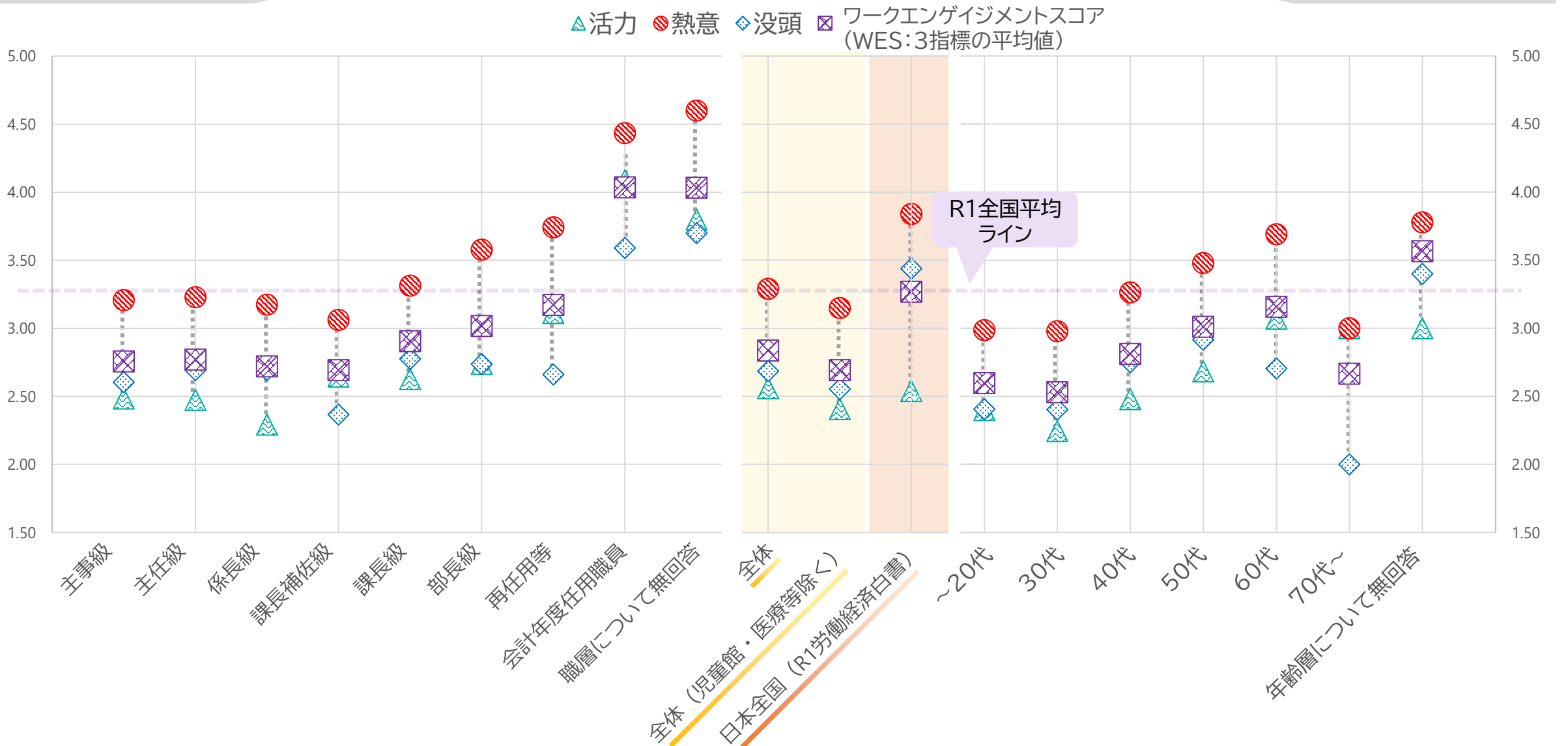
◆ 市立病院医療・看護は大きく引き上がりましたが、最低値・第一四分位も含めてほぼすべての回答が昨年度より高い回答となっているものです。



問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア (WES) ; 職層別・年齢別

職層別WES

年齢層別WES

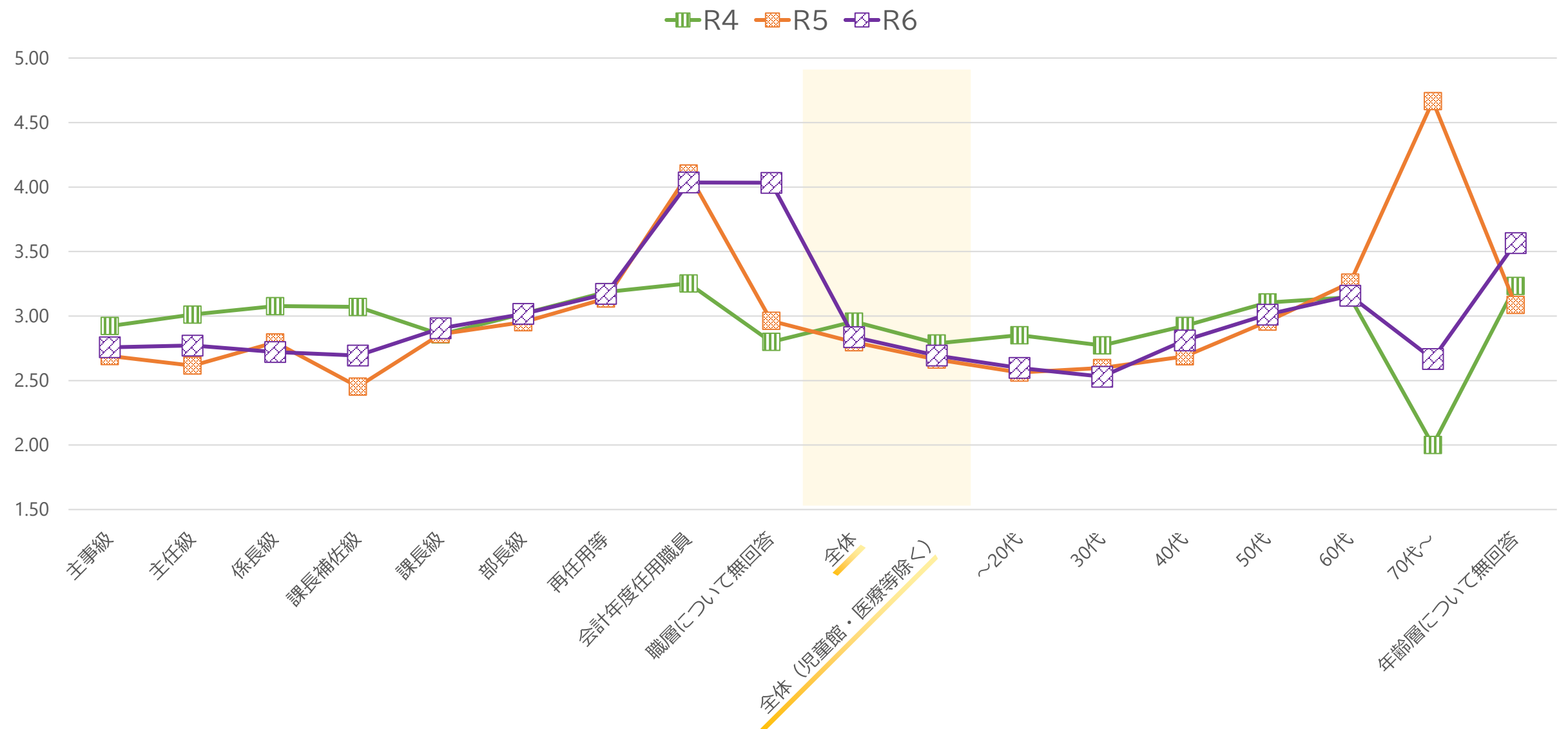




問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；職層別・年齢別

職層別WES（R4～R6まとめ）

年齢層別WES（R4～R6まとめ）



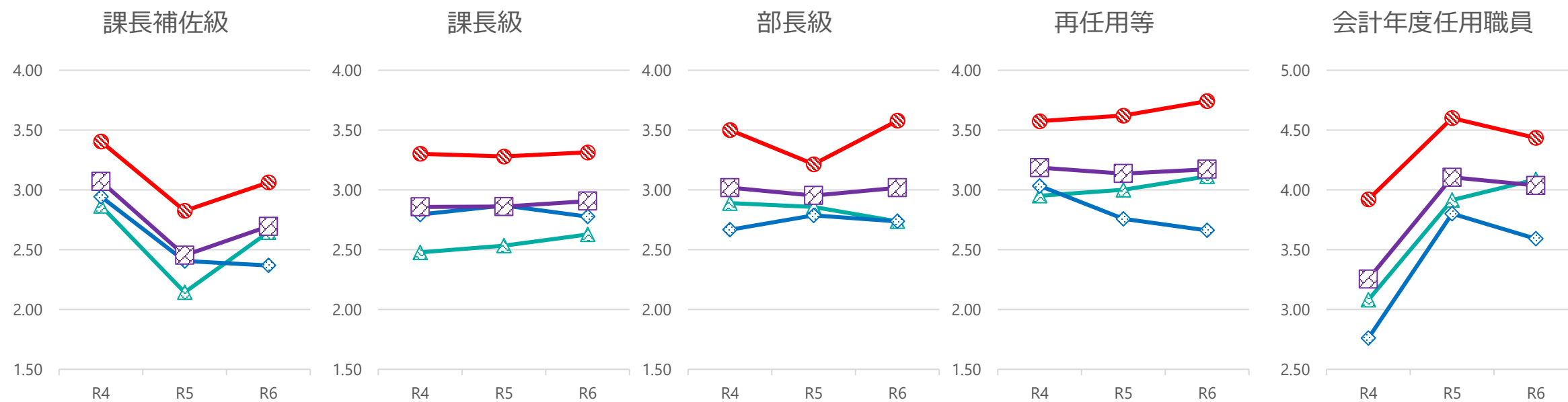
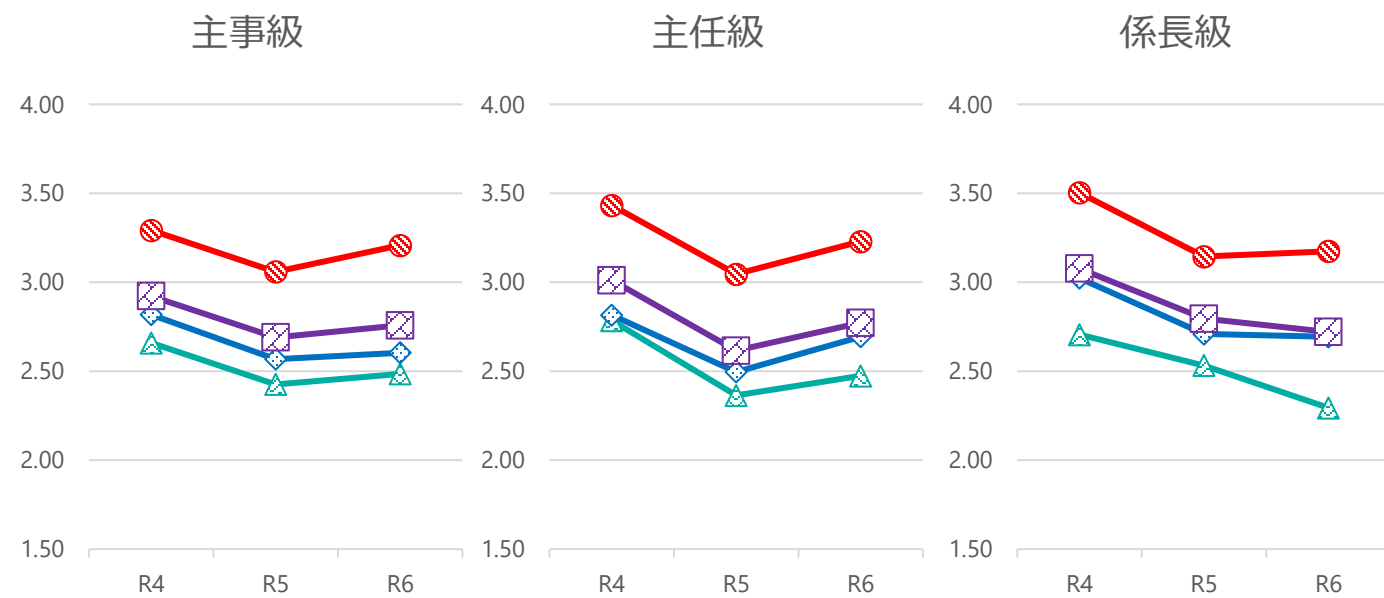


問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア (WES) ; 職層別

R4～R6の職層別推移

- ◆ R5に比して、係長級、会計年度任用職員は下落、それ以外の職層で若干上昇しています。
- ◆ 係長級は活力が、会計年度任用職員は熱意と没頭が下落していることがWESを低下させました。
- ◆ 昨年度大きく下落した課長補佐級も、依然低くはあるものの回復の兆候があります。

▲活力 ●熱意 ◆没頭 □ ワークエンゲイジメントスコア (WES:3指標の平均値)

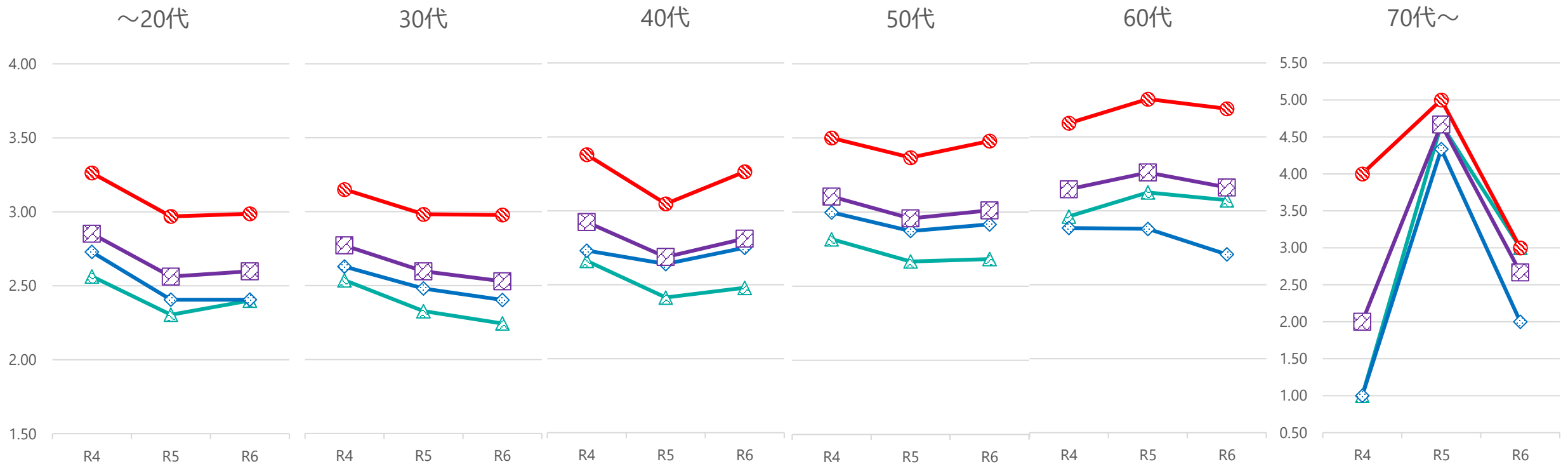




問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；年齢別

R4～R6の年齢層別推移

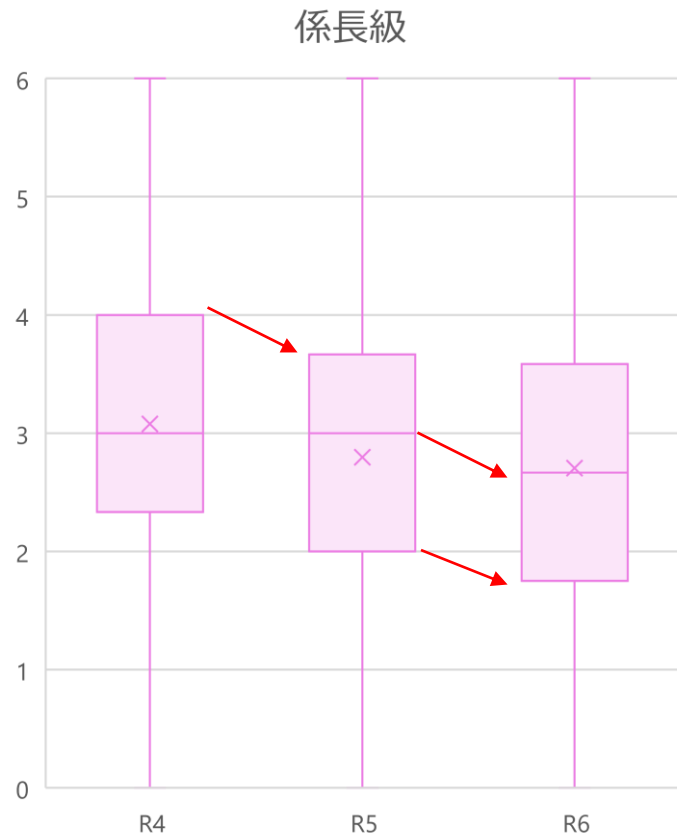
△活力 ●熱意 ◇没頭 □ ワークエンゲイジメントスコア (WES:3指標の平均値)



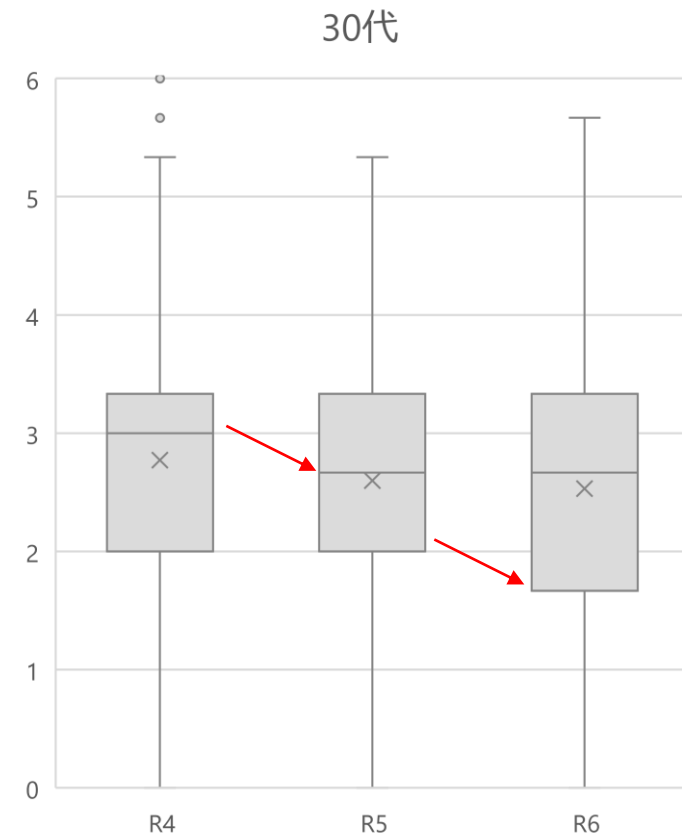
- ◆ 全体としては多くの年齢で下げ止まり、上昇に反転しているところですが、30代は依然として全ての指標が下落しています。
- ◆ R5で唯一上昇していた60代については、反転して下落しました。
- ◆ 70代以上の乱高下については、会計年度任用職員であり入れ替わりがあり、かつ母数が少なく個々の回答の影響力が強いことの一貫性が出ないことによるものと思われます。



問7～問9 ワークエンゲイジメントスコア（WES）；変化の大きかった職層及び年齢層



- ◆ 係長職は、中央値と第一四分位(箱の下端)が下がっていることから、全体の分布がずり下がっていることがわかります。



- ◆ 30代はR5にかけて中央値が下がり、R6にかけて第一四分位(箱の下端)が下がっています。係長職と同様に、全体の分布がじわじわとずり下がって行っています。