

組織エンゲージメントの 可視化と組織活性について

令和3年6月24日

大阪府四條畷市副市長 林 有理
人事室課長 溝口 直幸

市のご紹介



- ・ 人口
 55,526人* 32位／33市
- ・ 面積
 18.69km² 山地が2／3を占める
- ・ 職員数
 318人（R2.4.1現在）
- ・ 産業
 ほぼ住宅街（ベッドタウン）
 法人市民税5%（3.3億）
- ・ アクセス
 - JR北新地駅まで約21分
 - JR新大阪駅まで約25分
- ・ 財政力指数
 0.610**（府下平均0.77） 30位／33市

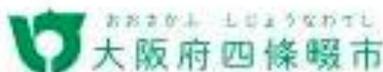


市全体、 自然体、 四條畷。



まちと自然、人と人のほどよい距離。私も子どもものびのびと。

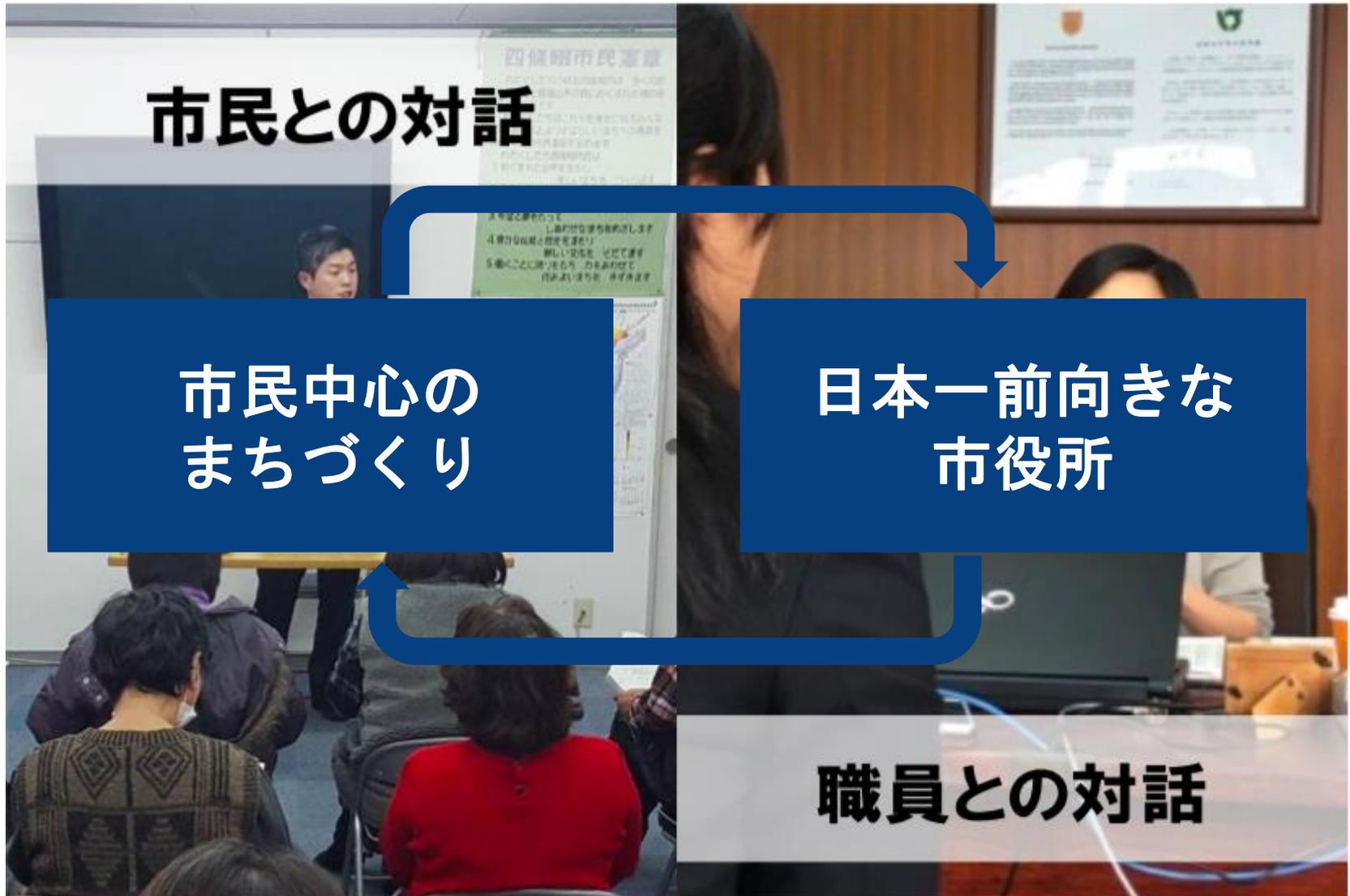
「市全体」が「自然体」で暮らせるまち。



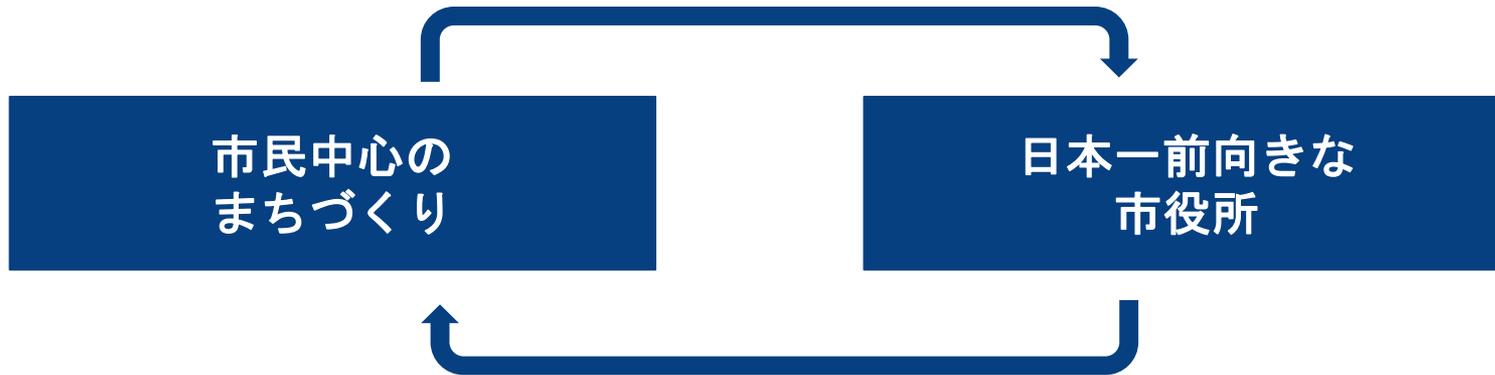
しぜんたい 四條畷



2つの改革



2つの改革(一例)



- ・年間40回の市民対話会
- ・行財政改革の着手
- ・自立した市民活動の支援
(公募型補助金制度等)
- ・施設活用の見直し
- ・子育て政策の見直し

- ・自律的組織への移行
(働き方改革、PDCAサイクルの徹底、
評価制度の見直し、希望降任制度等)
- ・目に見える政策の進捗
(部長マニフェストの有効活用等)
- ・庁内デジタル化の促進

【成果】11年ぶりの社会増。2年連続はエリア唯一。

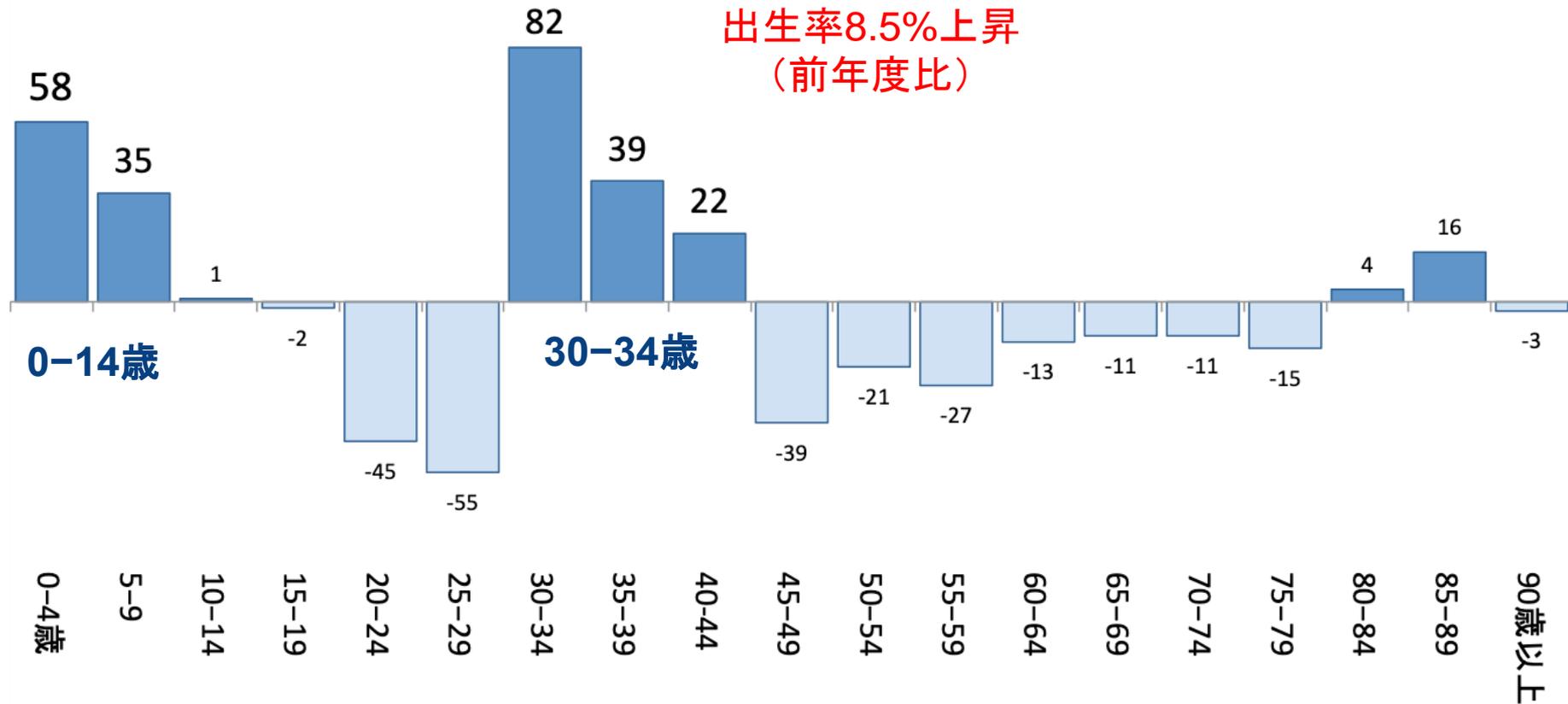
人口の社会増減*の推移



* 住民基本台帳人口移動報告（総務省）

【成果】子育て世代が流入し、過去20年で最多の出生数

年齢別の転入超過数（2019年）



* 住民基本台帳人口移動報告（総務省）

多様な働き方への取り組み

1. 働き方改革の取り組み

職員の意識改革やデジタル化、ノウハウ・ナレッジの共有など。
職員の人事制度の仕組みの改定。公民連携の推進。

2. 市役所デジタル化の推進

オンライン申請や窓口キャッシュレス化など。
「市民の利便性の向上＝職員の事務効率」へ。
マイナンバーの取得率向上も(エリア1、同規模自治体1)

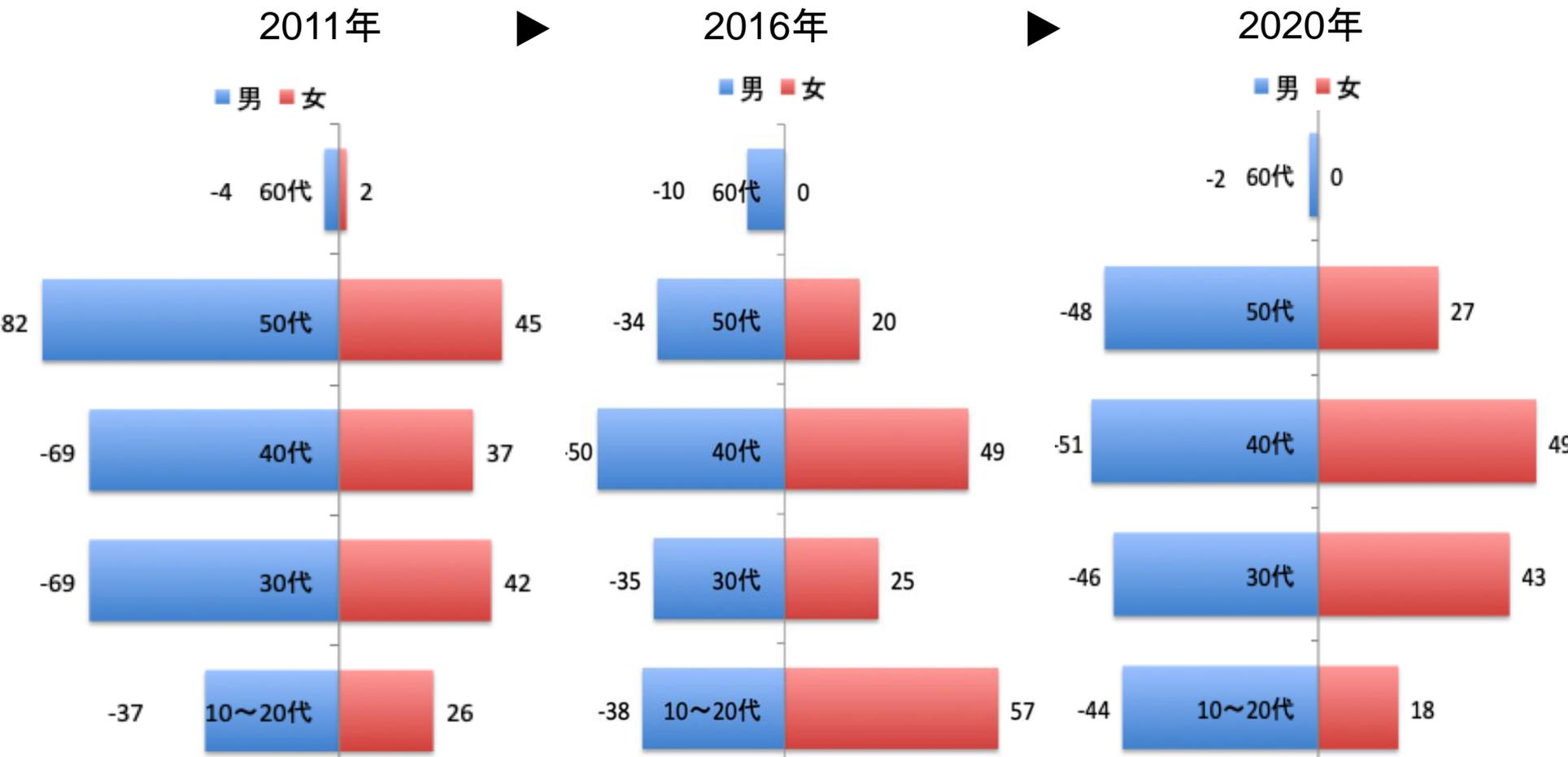
3. 子育て施策の推進

すべての人がアクセスしやすく、頼りやすい子育て支援。

【背景】職員の構造変化(若年化・女性比率の高まり)

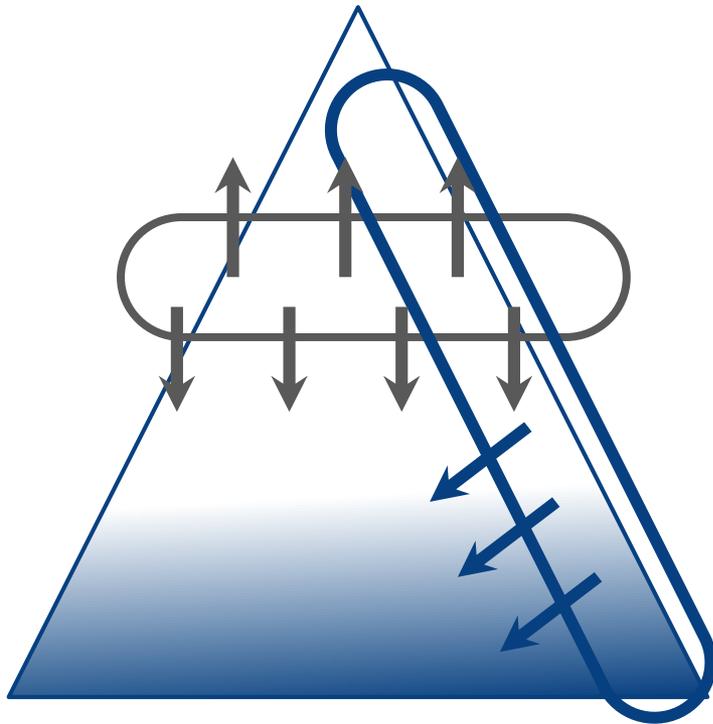
本市職員 年代別の男女内訳*

多様な働き方を
認めるフェーズへ

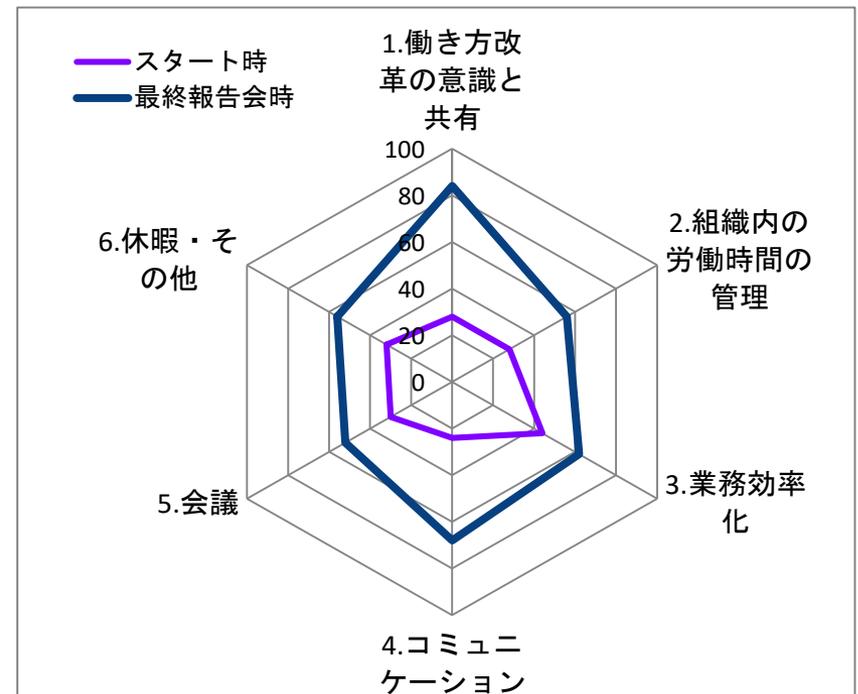


喫緊の課題としての「働き方改革」

全庁的に推進



意識の変容 (1例)



【1】組織モチベーションクラウドの導入

働き方改革 ≠ 残業時間の削減

成果はどのように図るのか？

「Work Story Award 2019※」ゲスト審査員特別賞 受賞

※「働き方を選択できる社会づくり」の実現を目指す一社)at Will Work主催。
働く“ストーリー”を集める5年限定アワード。(2019年は3年目)

行政・自治体では、初！



受賞ストーリー



虎の門ヒルズでの授賞式

市役所内の繁忙部署が、本気で向き合い見いだした
「わたしたちのベストな働き方」

「組織エンゲージメント」との出会い

職員のエンゲージメント(組織に対する職員の共感度合い)を定量化し、
 組織改善に活用

※(株)リンクアンドモチベーションの
 「モチベーションクラウド」を活用
 ※ 年3回、132問(15~20分/回)



MOTIVATION CLOUD
 by Link and Motivation Group

GOOD DESIGN AWARD 2018
 BEST 100

国内最大級のデータとコンサルティングの知見で
 組織を変えるクラウドサービス

モチベーションクラウド

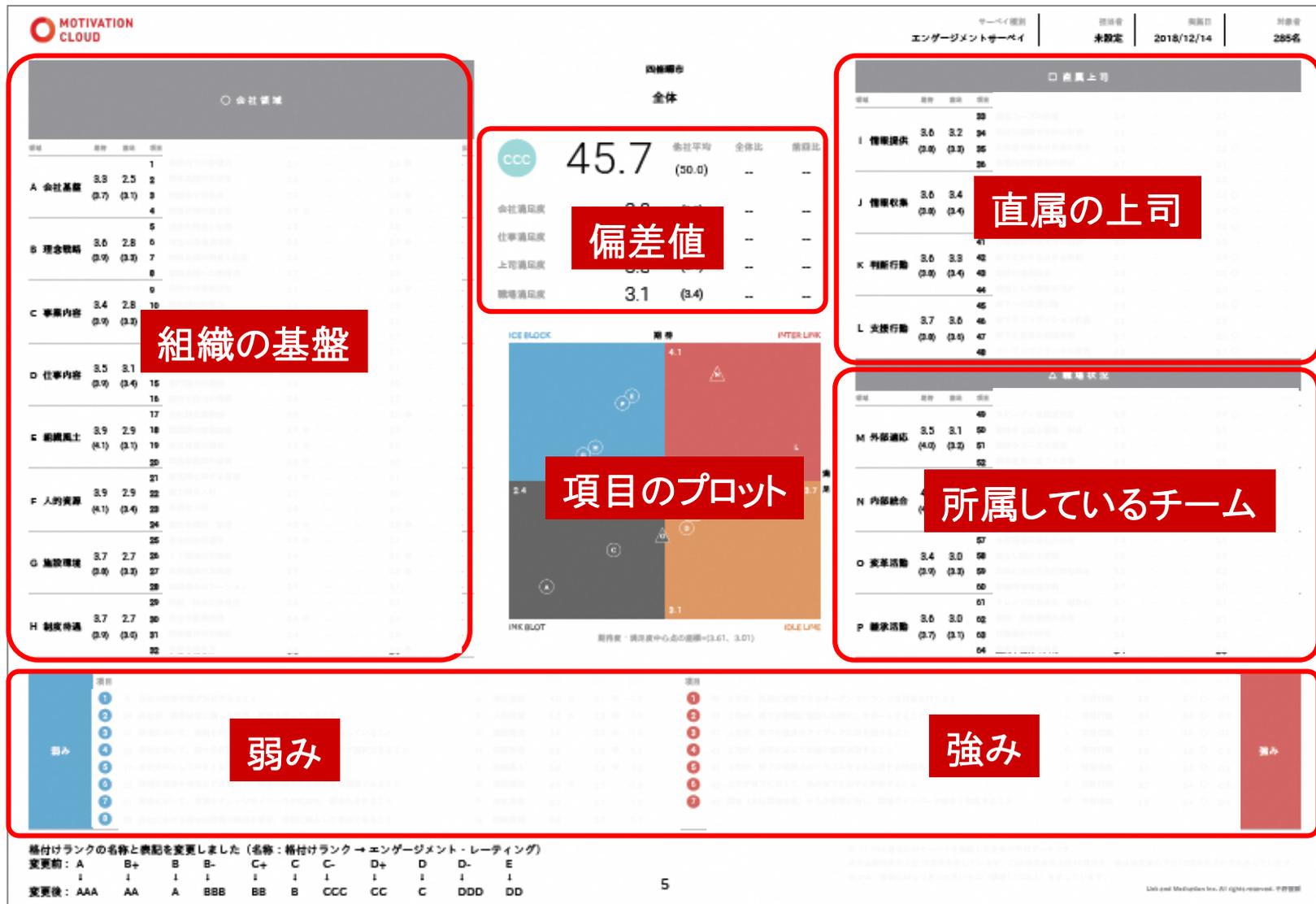
4年連続
 業界シェア
No.1

※ITR「ITR Market View：人材管理市場 2021」
 従業員エンゲージメント市場：ベンダー別売上金額およびシェアで連続1位（2017～2020年度予測）

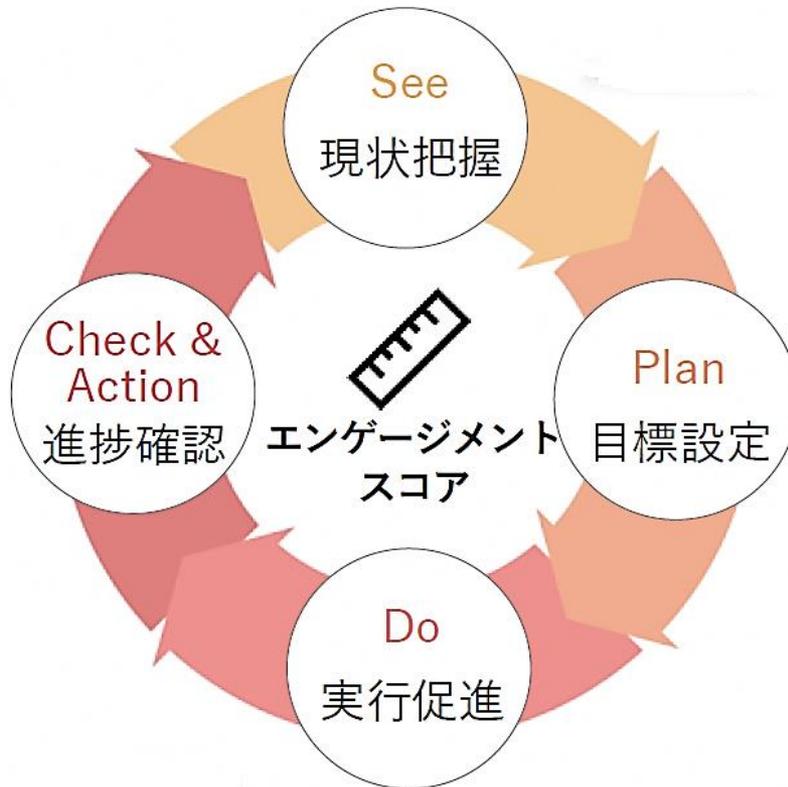
< 着目したポイント >

- ・7,000社以上のデータベースから自組織のポジションを把握。
- ・各組織の強み・弱み等の傾向を、部署別や役職、年次など、横断的に分析可能。

結果の実例（期待度×満足度）

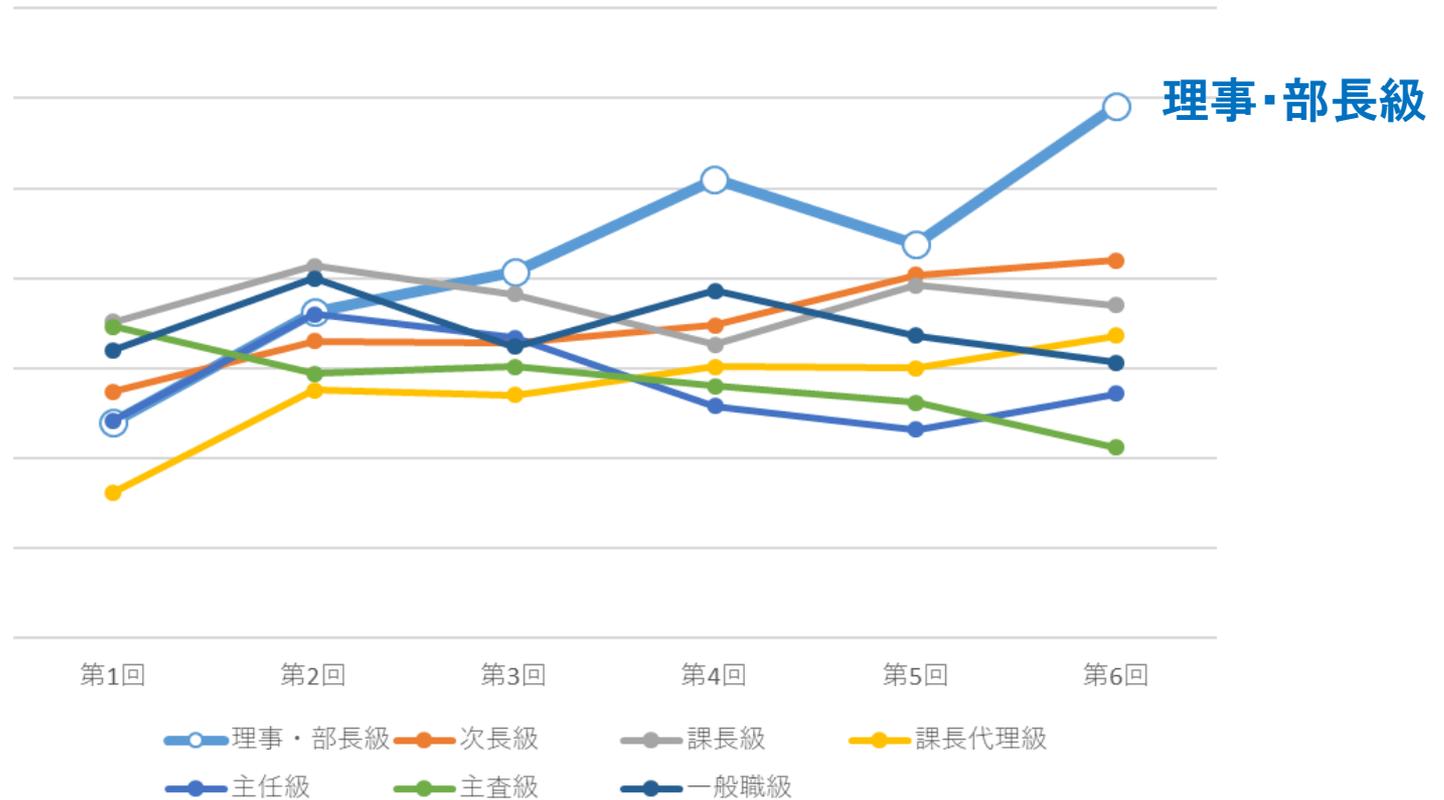


組織改善の事例



- ① 分析した課題に対しアクションプランを作成(できそうな簡単なこと)
- ② 取組みの効果を検証

経営ボードの意識変容



第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
42.0	48.1	50.4	55.5	51.9	59.6

導入のメリット

① ファクトベースでの打ち手の立案

マネジメント・メンバーの双方で、
実際の数値や傾向を基に、より具体的な議論が可能に。
(従来は感覚的・感情的な議論になりがちだった)

② 組織改革のパートナー

調査・調査結果の提出だけでなく、多数の企業への支援実績から、
改善手法や分析方法について助言が得られる。
(本市では、人材育成基本方針の策定のアドバイザーにも)

今後は、組織内で形骸化しないよう、
本システムの一層の定着とPDCAサイクルの安定化を図ることが、課題

【2】本市の人材確保策

多様な人材へ広くアプローチ

WEB・ビデオ面接



×



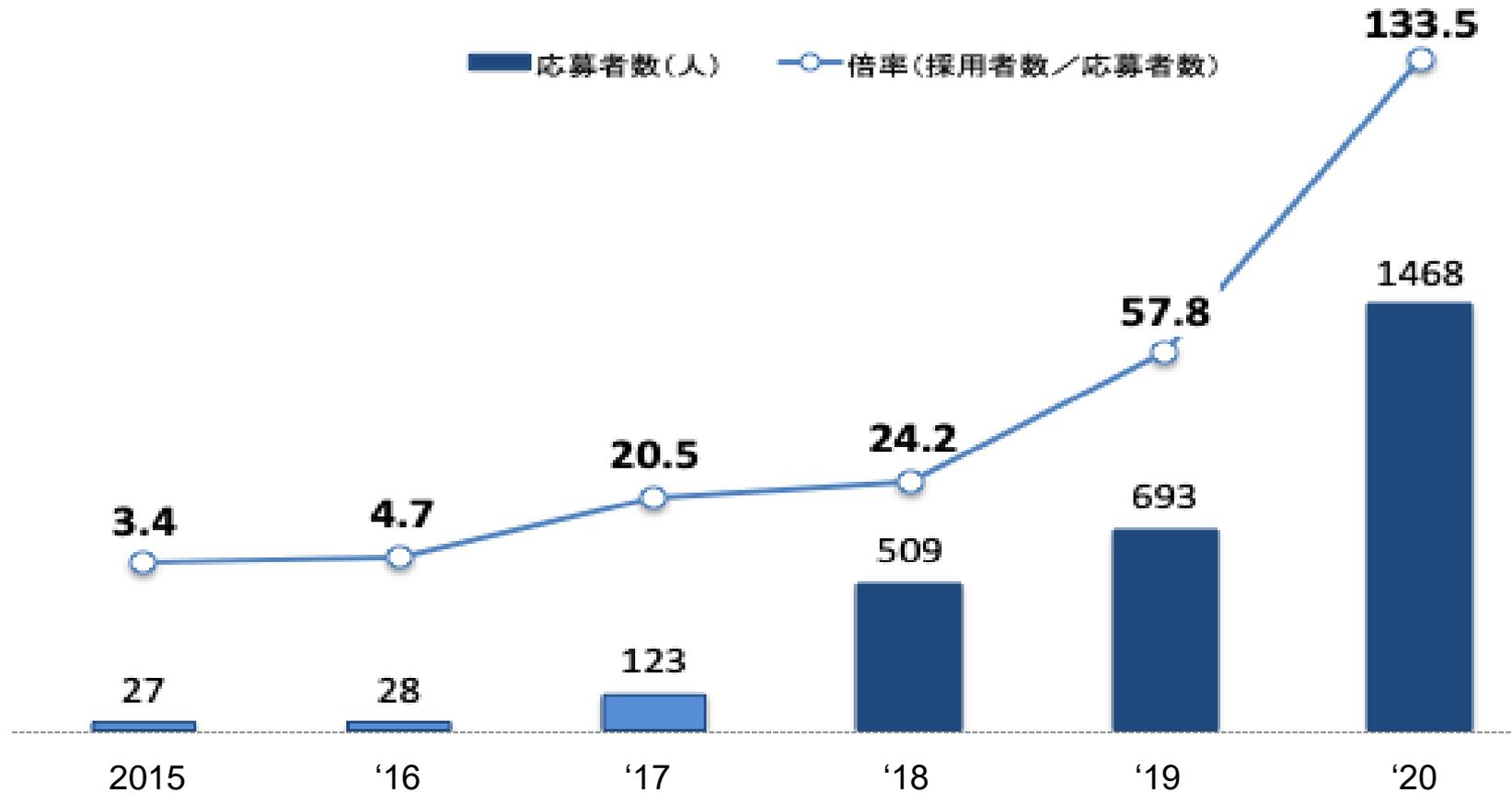
- ・民間出身・専門職
(マーケティング・弁護士・ICT・公聴等)
- ・年齢・背景を問わない

- ・在職・育児・介護中
- ・遠方(海外、北海道、九州)
様々な方に受験し易く

※エン・ジャパン(株)と共同で「採用プロジェクト」実施
(公民連携事業)

大卒・民間出身者を中心に、応募者数が急増

事務職応募者と倍率の推移*



* 四條畷市人事室

人材育成の方針

① 何を為すのか、に納得感があるか？

民間出身や専門職など、多様な人材が揃いつつあり、「我々は何のために業務をしているのか」の相互確認、公務員倫理やビジョンの明確化がより必要と考えられる。

② 心理的安全性の確保ができているか？

採用後の定着につなげるための「HR OnBoard」導入や、きめ細かい面談を通して業務のマネジメントが必要に。ミドルマネージャー層の意識の変容が求められる。

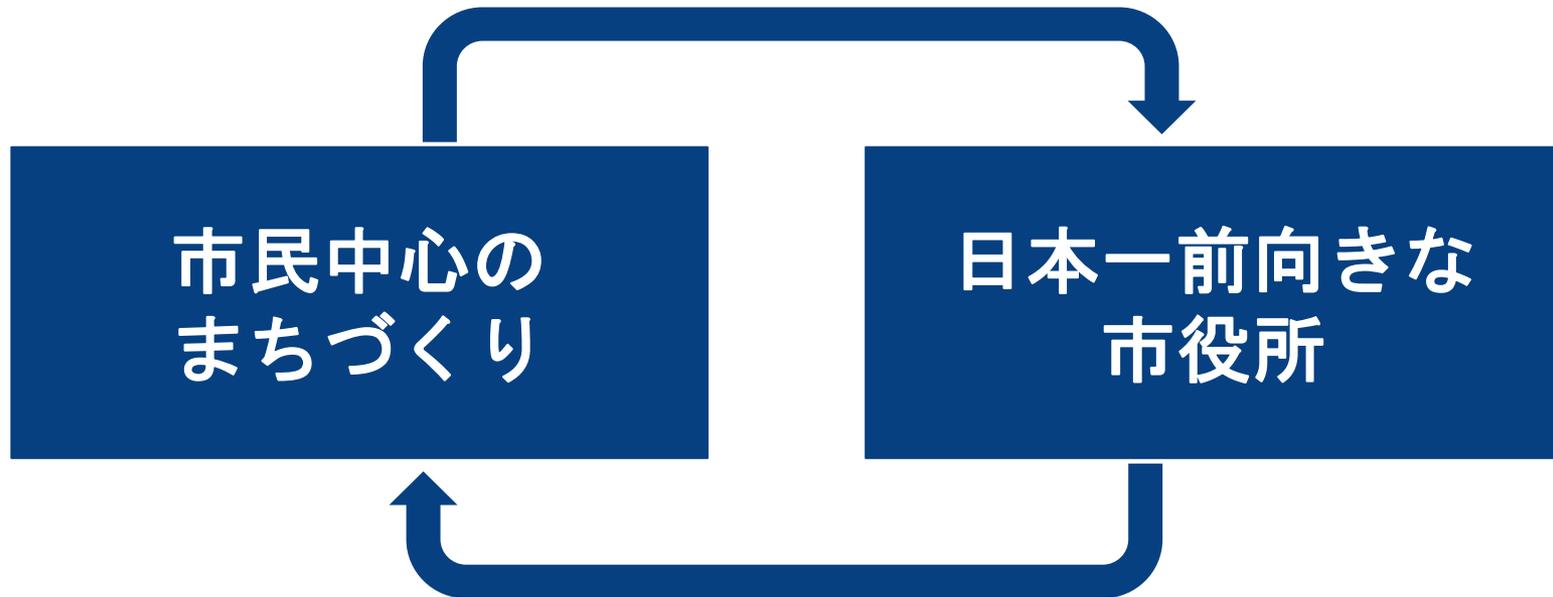
③ PDCA、トライ&エラーの重要性が浸透しているか？

単年度の「やって終わり」ではなく、その成果の良し悪しや、投資対コストを確認し、次につなげられているのかを考える人材に。

他制度による後押し

- ・希望降任制度の創設
- ・人事評価制度の見直し
- ・賞与評価制度の見直し(課長級、課長代理級)
- ・メンター制度の創設と導入(今後)
- ・(今後)人材育成基本方針

今後の組織の将来像



より加速化し、より住み続けたいまちに

ご清聴ありがとうございました