



令和4年度第2回寒川町総合計画審議会
委員同士の議論テーマ
～町職員のモチベーションをあげるための施策検討～

2022年12月23日



- ・ テーマについて
- ・ 寒川町総合計画2040における町職員のモチベーションの位置づけ
- ・ 町職員のモチベーション目標設定の考え
- ・ 町職員のモチベーションに関するアンケート結果について
- ・ 委員同士の議論の仕方について

委員間で議論するテーマ候補	提案者	票数
案1 「にぎわい交流創出ゾーンの方向性について」	事務局	2
案2 「ウィズコロナのコミュニティの維持について」	事務局	2
案3 「町の魅力を向上させるための施策検討」	委員	2
案4 「町職員のモチベーションをあげるための施策検討」	委員	2
案5 「防災対策の充実・行政について」	委員	2
※その他（会長に一任）		4

議論するテーマについて、委員の皆様に希望するテーマを5つの候補から1つを選んでいただきました。

その結果、全テーマ候補が投票数2票で同数でした。（会長一任が4票）

テーマを選定するにあたっては、令和4年9月9日付通知によりお示ししたとおり、会長の決するところにより、案4「町職員のモチベーションをあげるための施策検討」を議題として選定させていただきました。

テーマ	町職員のモチベーションをあげるための施策検討（委員提案）
提案理由	いろいろスキルをお持ちの委員を交えて、意見交換をし、総合計画に生かせる気づきを拾い出しましょう。
事務局意見	町総合計画2040第1次実施計画の「行政サービス改革に関する取組」において、行政が町民をリードしていくための体制づくりを重点的に取り組むこととし、「寒川町総合計画2040を効果的・効率的に推進する“強い”組織の構築」を取組テーマとしていることからテーマ候補といたします。

■ 施策「まちづくりを支える組織と基盤づくり」

【施策目標（目指す姿）】

町職員の持つ能力を最大限発揮し、魅力的なまちづくりに貢献している

↑ 事務事業に取り組み
施策目標を実現する

→ 【目標指標】

自身による自発的な取組を行っている
職員の増加割合（%）

↑ 職員のモチベーションを向上し、
自発的な取組を増やす

■ 事務事業「職員力向上事業」

【事務事業の目標】

職員が高い志を持って創造性と生産性の高い
仕事をしている。

【取組概要】

組織マネジメントを強化し、役割や資質に
応じた職員育成を行います。
ワークライフバランスが実現できる環境づく
りを行います。

→ 【目標指標】

職員力指数（モチベーション）が向上した
職員の割合（%）

令和3年度に目標指標が
達成できなかった。

■ モチベーションとは

人が何か（仕事）をする際の「動機づけ」や「目的意識」

■ 動機づけとは

「達成すること」

「承認されること」

「仕事そのもの」

「責任」

「昇進・向上」

職員アンケートでモチベーションを測る

といった、仕事の満足度に関わる要素。

「ないからといってすぐに不満が出るものではない」ものの
「あればあるほど仕事に前向きになる」要素。

アメリカの臨床心理学者フレデリック・ルーズバークが提唱した動機づけ・衛生理論より

【目標指標】

職員力指数（モチベーション）が向上した職員の割合%

	基準年	R3	R4	R5	R6
目標値	34.8	5% (36.4)	10% (38.2)	15% (39.9)	20% (41.6)
実績	—	-0.29% (34.7)			

令和3年度に目標指標が
達成できなかった。

町職員のモチベーションに関するアンケート結果について

1 あなたの業務における達成感について											
	10 感じる	9	8	7 やや感じる	6	5	4 あまり感じない	3	2	1 感じない	平均
R3	30	15	46	122	35	34	31	5	1	9	↓6.67
前回	43	10	51	119	53	47	26	9	0	7	6.72

2 あなたの上司から認められているという承認感について											
	10 感じる	9	8	7 やや感じる	6	5	4 あまり感じない	3	2	1 感じない	平均
R3	37	18	54	93	45	41	25	4	3	8	↑6.76
前回	28	18	50	120	52	67	20	4	2	4	6.65

3 あなたの仕事のやりがいについて											
	10 感じる	9	8	7 やや感じる	6	5	4 あまり感じない	3	2	1 感じない	平均
R3	49	22	52	94	39	33	24	5	1	7	↓7.00
前回	62	25	61	95	50	45	15	4	3	5	7.14

4 あなたの業務における責任感について											
	10 感じる	9	8	7 やや感じる	6	5	4 あまり感じない	3	2	1 感じない	平均
R3	106	30	76	82	16	13	4	0	0	1	↑8.20
前回	126	39	72	67	28	25	6	1	0	1	8.16

5 1年前の自分と比べた自分自身の成長について											
	10 感じる	9	8	7 やや感じる	6	5	4 あまり感じない	3	2	1 感じない	平均
R3	32	12	26	110	52	43	42	3	2	5	↓6.48
前回	37	11	36	111	63	66	25	4	1	10	6.50

↑ : 前回と比べて「高い」

↓ : 前回と比べて「低い」

中間値は「5.5」であるため、どの項目でも中間点以上の平均値で、「やや感じる」職員が最も多い。

しかしながら、「新化」していくにはさらに高いモチベーションが必要であると考えている。

「責任感」は比較的 高い

「成長実感」は比較的 低い

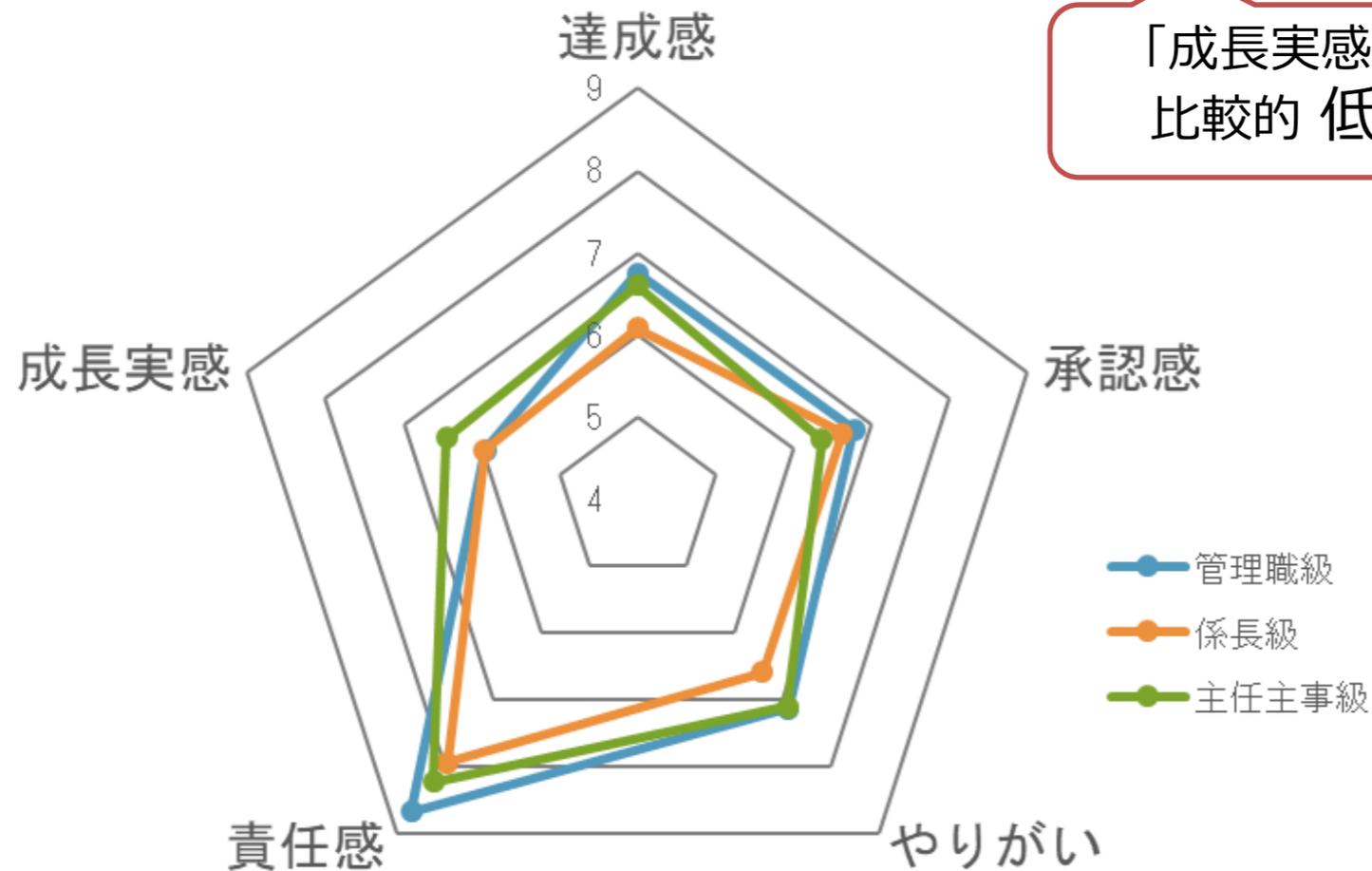
町職員のモチベーションに関するアンケート結果について（職階別 1）

職階	達成感	承認感	やりがい	責任感	成長実感	合計	平均
管理職級	6.75	6.78	7.13	8.69	5.95	35.16	7.06
係長級	6.09	6.63	6.59	7.95	5.96	33.22	6.64
主任主事級	6.61	6.36	7.11	8.24	6.45	34.78	6.95
平均	6.53	6.64	6.86	8.17	6.34	34.47	6.90

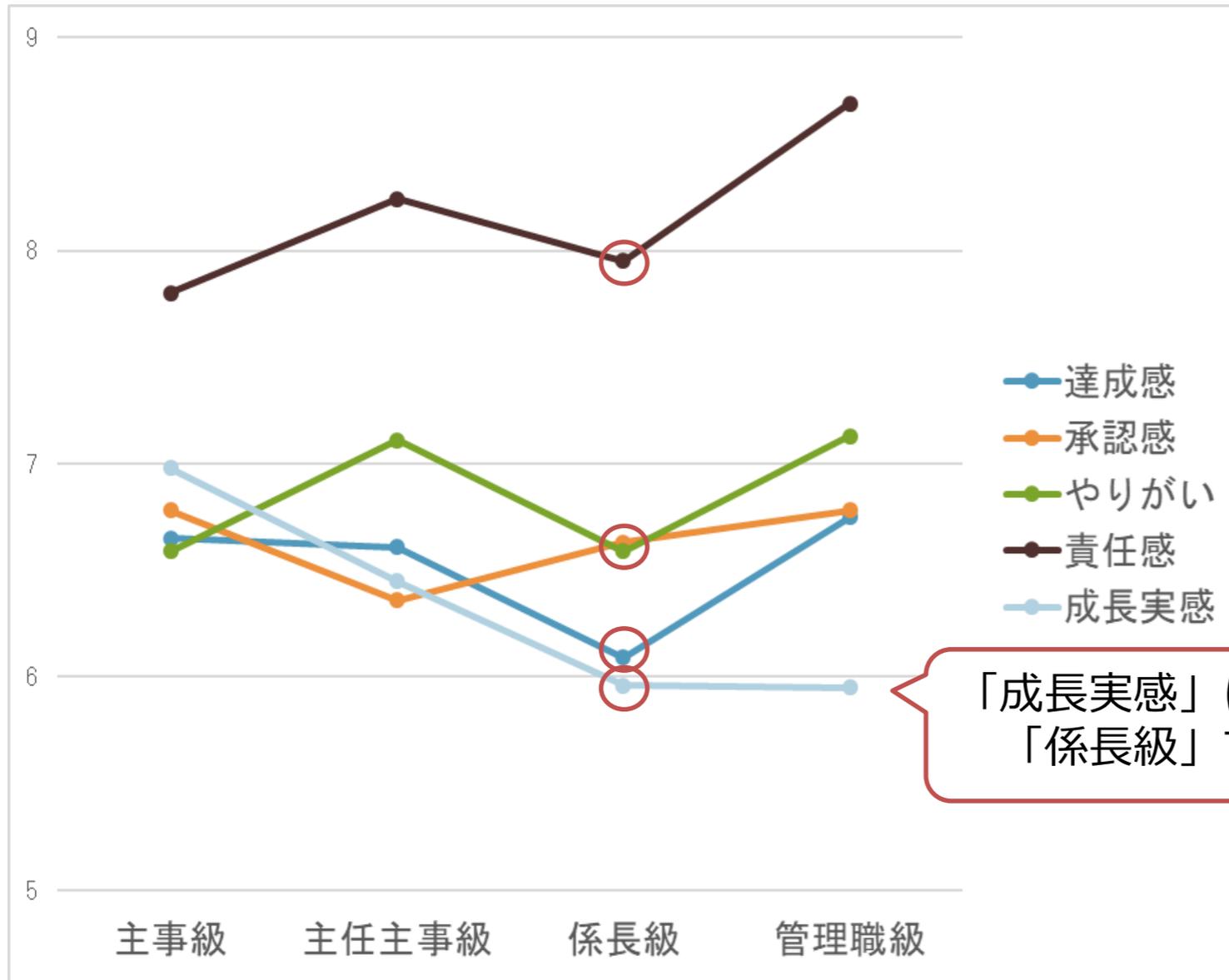
「係長級」は比較的 低い

「成長実感」は比較的 低い

「係長級」の「達成感」「やりがい」が比較的 低い

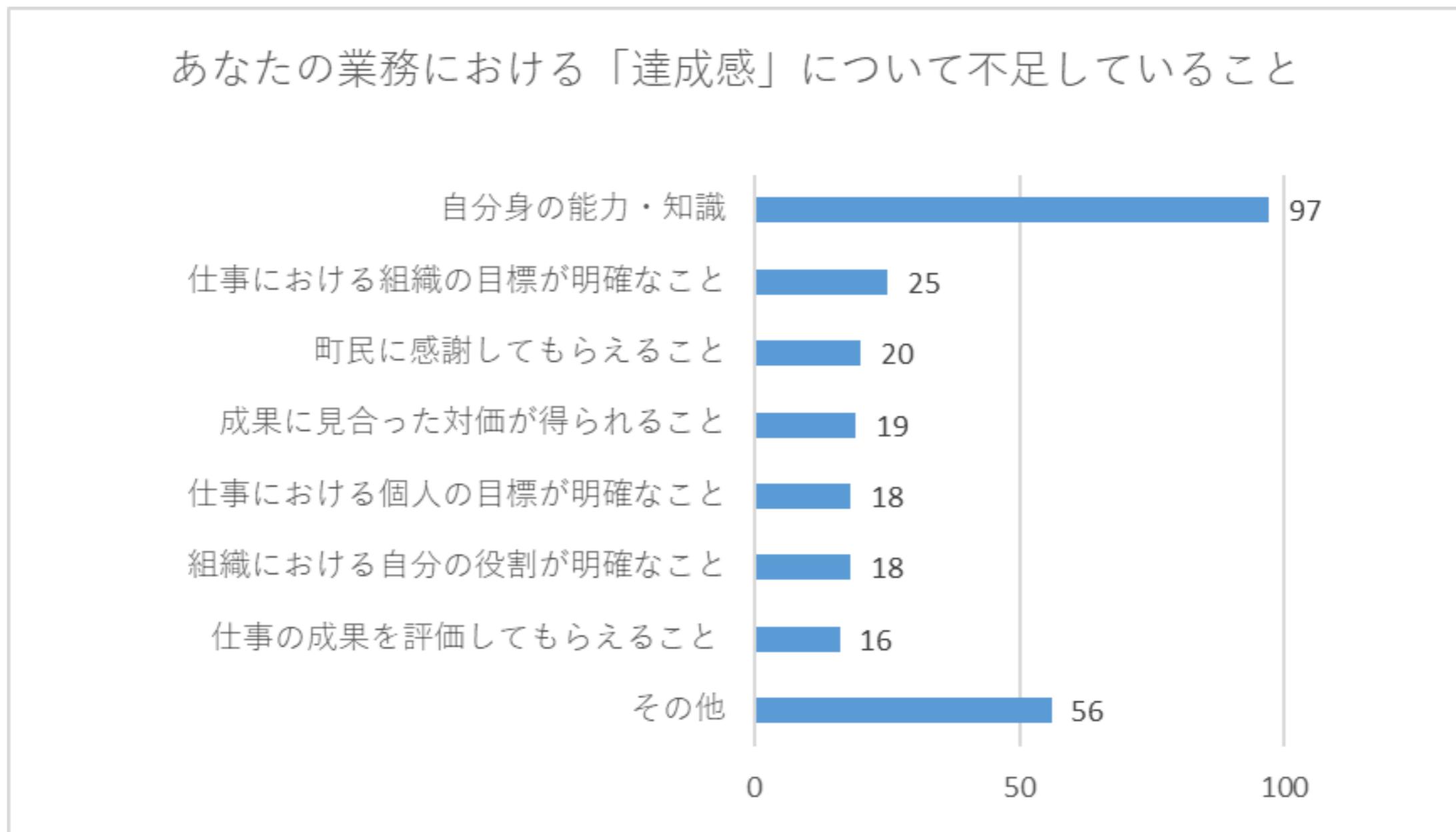


町職員のモチベーションに関するアンケート結果について（職階別 2）

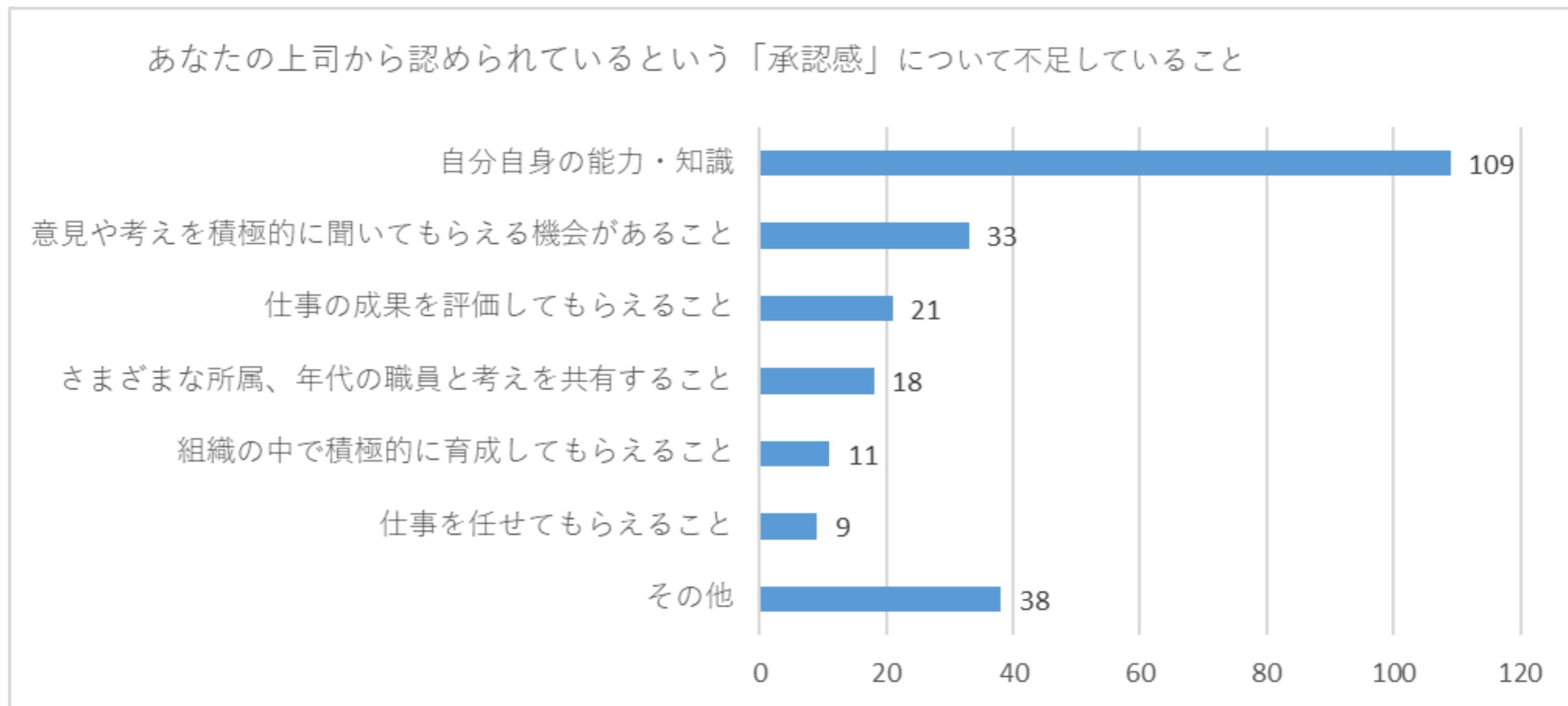


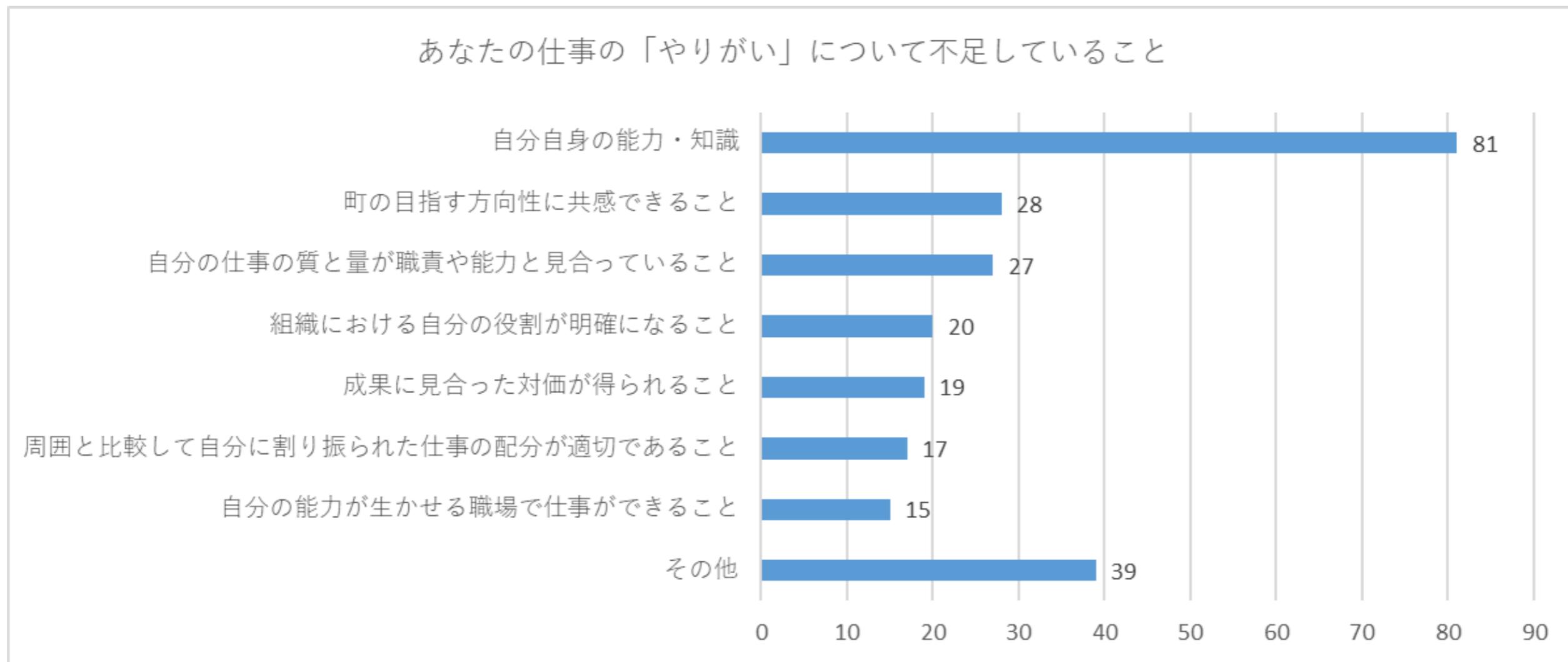
「達成感」「やりがい」「責任感」は「係長級」で下がり、管理職級で上がる。
→「達成感」「やりがい」「責任感」は連動しているか？

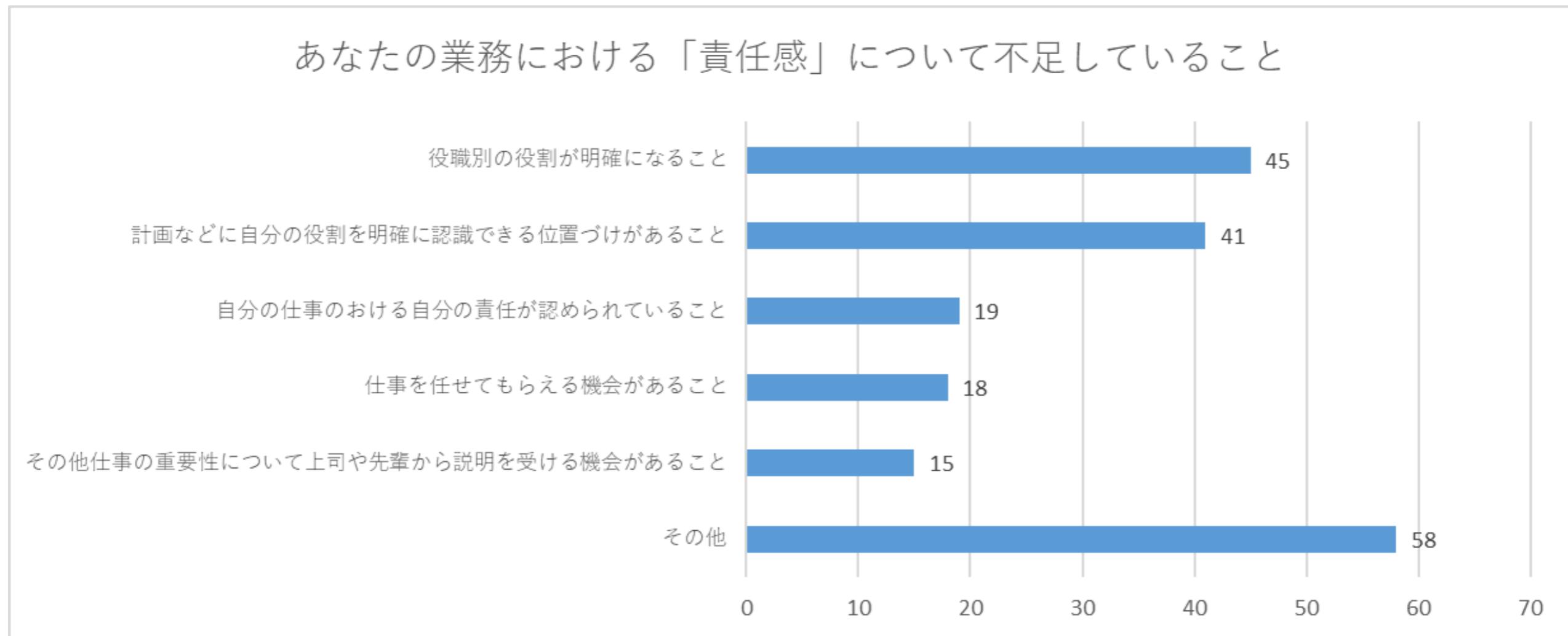
「成長実感」は下がり続け、「係長級」で下げ止まる

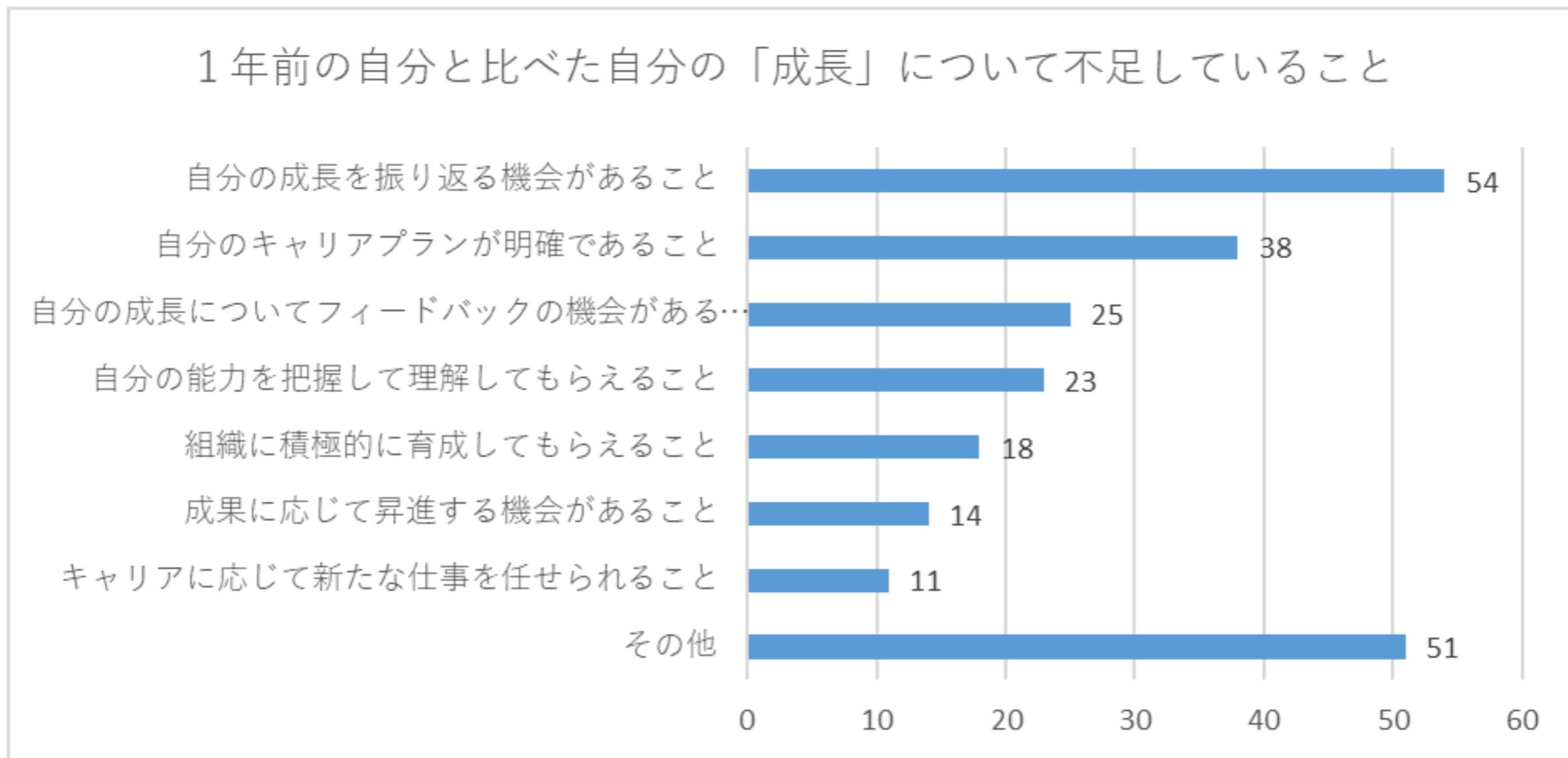


町職員のモチベーションに関するアンケート結果について（承認感に不足していること）







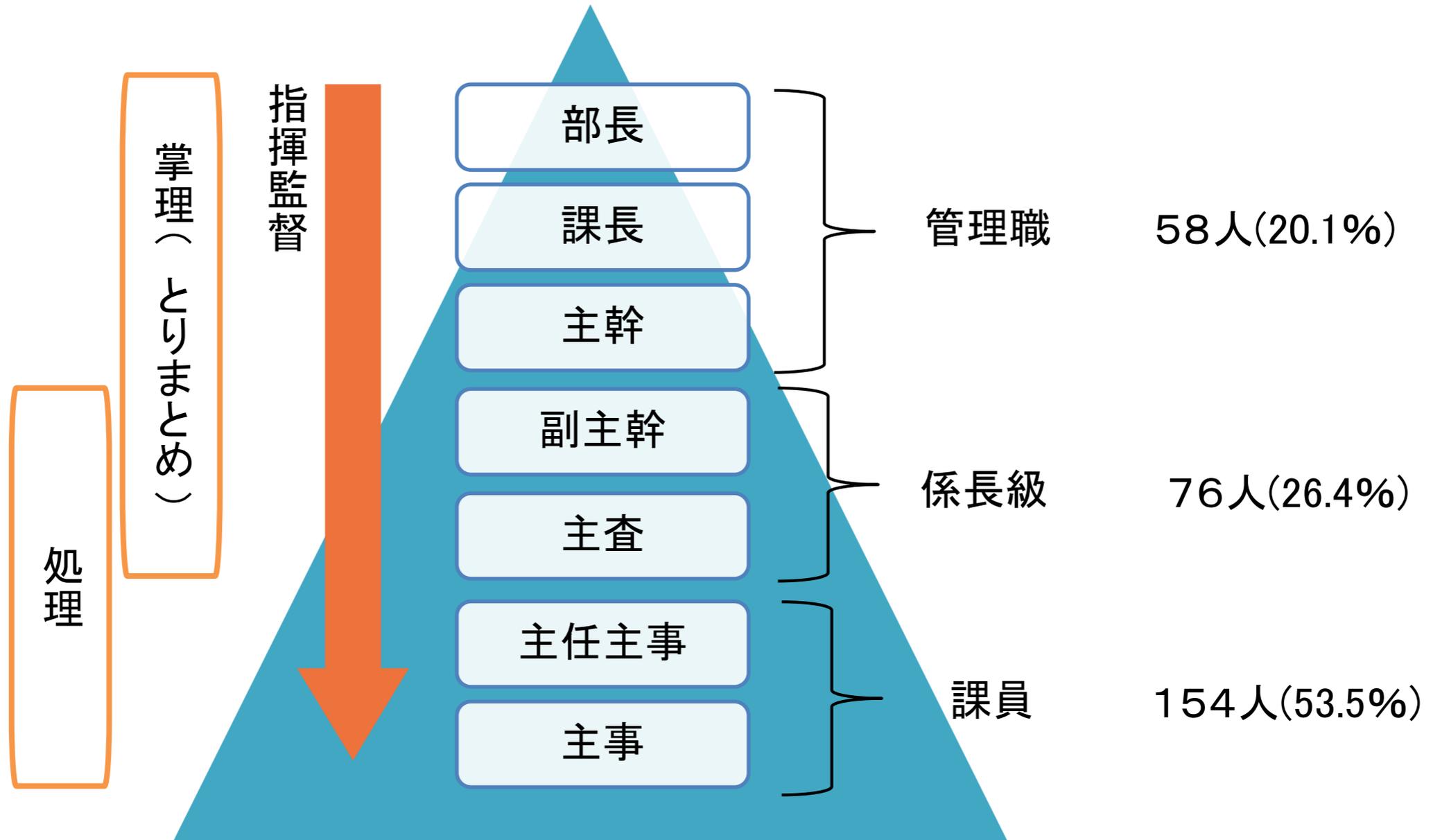


町職員のモチベーションに関するアンケート結果について（項目別の主な不足していること）

	主な不足事項(全体)		主な不足事項（係長級）	
達成感	自分自身の能力・知識	36.0%	自分自身の能力・知識	↓ 33.9%
承認感	自分自身の能力・知識	45.6%	自分自身の能力・知識	↑ 48.1%
やりがい	自分自身の能力・知識	32.9%	自分自身の能力・知識	↓ 23.1%
	町の目指す方向性に共感できること	11.4%	町の目指す方向性に共感できること	↑ 21.2%
責任感	役職別役割の明確化	22.9%	役職別役割の明確化	↓ 19.1%
	計画等での位置づけ	20.9%	計画等での位置づけ	↑ 23.4%
成長実感	自分の成長を振り返る機会	23.0%	自分の成長を振り返る機会	↑ 32.7%

↑ : 全体と比べて割合が「高い」

↓ : 全体と比べて割合が「低い」 16



■ テーマ

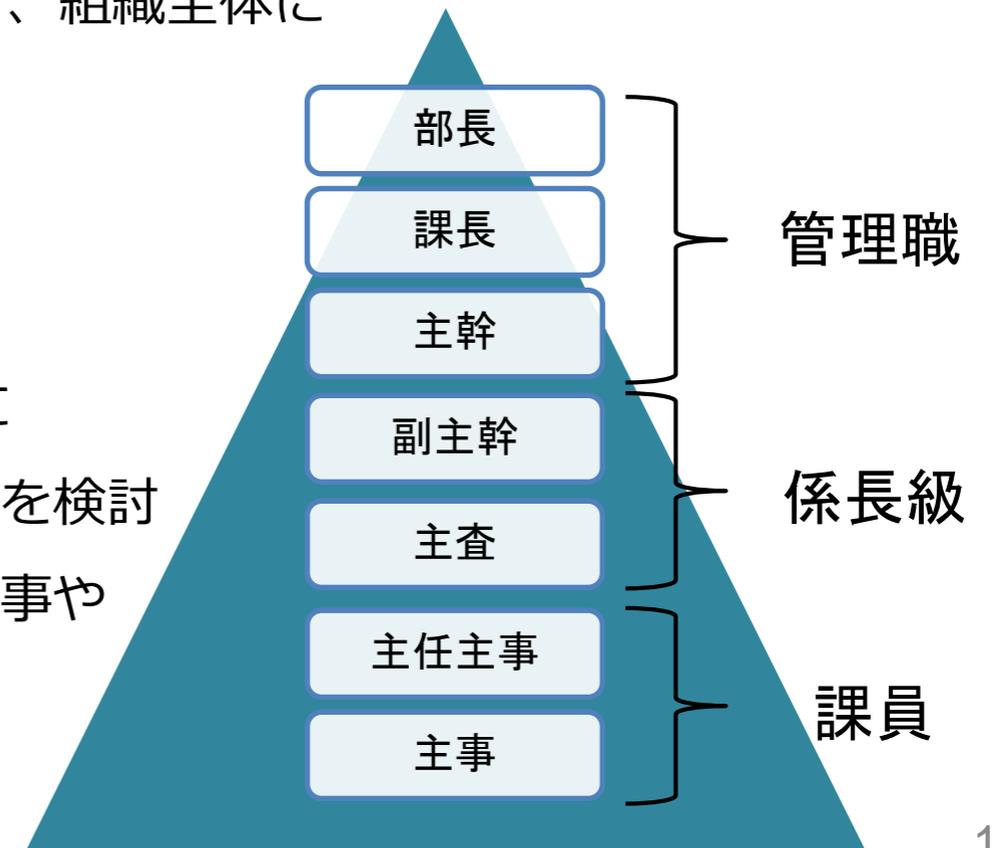
町職員のモチベーションをあげるための施策検討

■ 課題

係長級職員は、組織マネジメントにおける管理職・部下の橋渡しをする重要なポジションであるが、モチベーションアンケートの数値が低く、組織全体に大きな影響を与えている可能性がある。

■ 議論内容

- ・ 令和6年度まで（第1次実施計画期間中）に成果ができるように
- ・ 係長級職員のモチベーションを向上させる組織としての取組を検討
- ・ 施策は係長級への対策だけでなく、係長級になる前の主任主事や係長級を マネジメントする管理職への対策も含める。



■ 進め方（進行：菊地会長）

- | | |
|------------------------|--------------|
| ① 4人以内のグループに分かれて「議論」 | (35分) 15:00～ |
| ② 各グループで「意見を集約し提案」 | (10分) 15:35～ |
| 休憩 | (10分) 15:45～ |
| ③ 各グループで町への提案内容を「発表」 | (20分) 15:55～ |
| ④ 各グループの発表を踏まえ「意見交換」 | (10分) 16:15～ |
| ⑤ 審議会として、町へ提案する「内容を精査」 | (25分) 16:25～ |

■ 議論のルール

- ・ お互いに話を受け取る。
- ・ 意見を否定しない。
- ・ みんなで時間を分かち合う。

