



令和 6 年度エンゲージメント調査結果 を踏まえた取組について

令和 7 年 4 月

背景

- 公正取引委員会は、
 - エンフォースメント（独占禁止法、下請法の執行）、アドボカシー（競争唱導活動）を車の両輪として直面する社会経済の変化に対応
 - フリーランス・事業者間取引適正化等法、スマホソフトウェア競争促進法といった新法の施行に的確に対応していく必要
- これらに対応するため、
 - 公正取引委員会事務総局の定員は、25年間で1.5倍以上の増員（特に最近5年間で100人以上の増員）
 - いわゆる「新卒採用」に加え、経験者採用や弁護士等の任期付職員採用を積極的に実施し、採用の多様化を行い、職員のバックグラウンドの多様化を実現

（本調査結果P1～2参照）
- 公正取引委員会が公正かつ自由な競争の促進という使命を一層的確に果たしていくため、拡大・拡充しつつある組織のパフォーマンスの最大化を図る必要

目的等

- 令和6年度においてはエンゲージメント調査のノウハウを有している株式会社日本総合研究所の協力を得ながら事務総局職員のエンゲージメント調査を実施し、エビデンスに基づく組織パフォーマンスの最大化に向けた取組を検討・実施

※ 公正取引委員会は、令和3年度以降毎年度、事務総局職員のエンゲージメント調査を実施

方法等

■ 調査対象

- ・ 公正取引委員会事務総長以下、公正取引委員会事務総局の全職員（非常勤職員含む）

■ 実施時期

- ・ 令和6年10月～11月 : 職員に対するアンケート調査
- ・ 令和6年12月 : 一部職員に対するヒアリング
- ・ 令和7年1月～3月 : アンケート結果、調査委託先からの提案等を踏まえ、事務総局幹部等で改善施策に係る検討、改善施策の策定

■ 調査方法

- ・ 全職員向けアンケート及び一部職員へのヒアリング

■ 職員向けアンケートの回答状況

- ・ 有効回答率91.9%（有効回答数961）

■ 調査委託先

- ・ 株式会社日本総合研究所

アンケート結果

■ 次の項目で7割を超える肯定的な回答が認められた。

- 公正取引委員会で働きたい、国民・社会のために仕事ができていると考える職員が7割超（組織へのエンゲージメント）
- 目的意識や問題意識を持って仕事をしている職員、期待を超えた成果を出すことにやりがいを感じる職員、成長意欲のある職員は7割超（仕事へのエンゲージメント）
- 公正取引委員会のミッションへの共感、方針への納得感を得ている人は7割超（仕事の資源〔理念・戦略〕）
- 職場では良好な人間関係が築かれているとする職員が8割程度（仕事の資源〔対人関係〕）
- 多様な働き方がしやすいと感じている職員が7割超（仕事の資源〔制度〕）
- 仕事で失敗した時に改善行動を積極的に行う職員が9割超（個人の資源〔個人特性〕）

（本調査結果P11参照）

■ また、次の3項目は、スコア※を高める余地が大きいことが認められた。

※ 集計された回答結果を数値化したもの。

- 国民や関係先からのフィードバックを得る取組の強化
- キャリアパスの明確化
- 人事異動の納得感の向上

（本調査結果P13, 15参照）

相関分析

- 次のような項目が組織へのエンゲージメントと正の相関が強いことが明らかになった。
 - 方針への納得感
 - キャリア志向にあった経験蓄積
 - モチベーションへの配慮 等
- (本調査結果 P 20 参照)

重回帰分析

- 次の 3 項目が事務総局全体の組織へのエンゲージメントに影響していることが明らかになった。
 - 職務特性（今の職場で自身の成長とキャリアの充実を実感できているか等）
 - 理念・戦略（公正取引委員会の使命や幹部の方針を理解して共感して働いているか等）
 - 知識・能力（自身の得意分野や強みを理解し、専門性を培うことができているか等）
- (本調査結果 P 21 参照)

- アンケートのスコア、相関分析、重回帰分析等の結果を踏まえ、
 - 職員への発信 (①)
 - 現場ニーズの把握 (②)
 - 国民・関係先からのフィードバックを得る取組 (③)を強化することを取組の方向性として、具体的な施策を検討することとした。
また、キャリアパスの明確化等 (④) に向けて、人事施策を検討することとした。

①職員への発信に関する課題への取組

幹部は、各業務の内容や方針に関し、その背景、意義、重要性、各職員の業務との結びつきについて職員に伝わるよう、説明に十分な時間を掛けるなど、発信を強化する。このような取組を行うことで、各業務の意義、重要性等についての共感、納得感の向上を図り、業務の生産性を向上させていく。

②現場ニーズの把握に関する課題への取組

各職員がどのような場面で困っているのか、不安を有しているのかといった点に関し、感度高く把握し、必要な支援を行う。また、幹部・管理職・職員間のコミュニケーションを活性化させ、どのような点で実質的に業務を効率化できるのか、現場のニーズをくみ上げることで、業務の生産性を向上させていく。

③フィードバックに関する課題への取組

各職員の職務がどのように国民や関係先の役に立ったか、そのつながりを可視化して定期的に共有する働きかけを行うことで、既存の政策がより現実に即したものとなり、効果的な施策が実現されることを目指していく。

④人事基本方針の策定等

キャリアパスの明確化、人事異動の納得感の向上等に資するよう、人事配置、人事評価、育成等の方針を示した人事基本方針を策定する。

また、今回の結果を研修やキャリア形成支援の場面で活用していく。

令和7年度以降の取組

- 公正取引委員会は、今後も引き続き事務総局職員のエンゲージメント調査を実施し、組織パフォーマンスの最大化を図ることで、様々な分野における競争環境の整備を行い、公正かつ自由な競争を確保することによって、経済成長を促進する役割を果たしていく。

＜組織パフォーマンス最大化による経済成長への寄与への流れ＞

改善施策により
組織パフォーマンスを
向上させる。
また、調査で把握した
課題や改善施策の
効果検証のために、
引き続き次回以降の
調査を実施する。

組織パ
フォーマン
スの向上

引き続き、
エンゲージメント
調査を実施する。

調査の実施

改善施策の検証
及び実施

組織へのエンゲージメントが高まると
考えられる施策を検証・実施する。

経済成長
への寄与

公正取引委員会事
務総局の組織パ
フォーマンスの最
大化を図ることで
公正かつ自由な競
争が確保され、経
済成長を促進する
役割を果たす。