



Link and Motivation Group

自治体の職員エンゲージメントと 退職率に関する調査結果（令和6年度）

株式会社リンクアンドモチベーション

背景	<p>若手職員の退職者増加や受験者数の減少が進む中で、職員のエンゲージメント向上に着目する自治体が増えている。</p> <p>一方で、自治体においてはあまり前例のない取り組みゆえに、新たに取り組むを行う、もしくは取り組みを継続するための予算申請時において、投資対効果の詳細な説明を求められて困っているというご相談を多く頂戴していた。</p>
目的	<p>当社の調査によって算出される組織ごとのエンゲージメントスコアの高低と、該当組織の退職率の高低にどのような傾向があるかを明らかにすること。</p>
対象	<p>令和6年度上半期中（4月～9月）にサーベイを実施し、調査協力を承諾をいただいた5自治体 4,814名（主に事務職）が所属する組織群。 退職者数は「令和6年度に普通退職した人数」、母数は「令和6年度初に在籍していた人数」にて収集。</p>
分析方法	<p>対象組織をエンゲージメントスコア5点刻みで5つの群に分け、退職数と職員数を合算したうえで退職率を計算。</p>

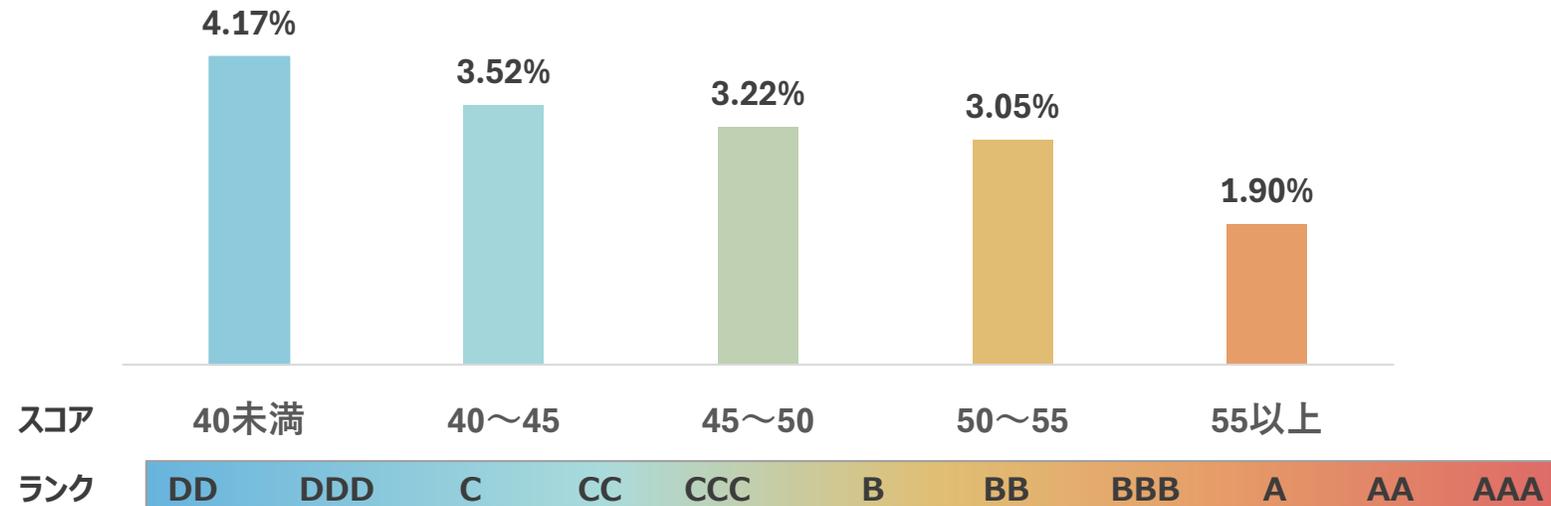
調査
結果

エンゲージメントスコアが高い組織群ほど、退職率が低い傾向がある

- ・スコアが40未満の低エンゲージメント組織群は4%を上回る退職率であった
- ・スコアが40以上55未満の中エンゲージメント組織群においては顕著な差は見られなかった
- ・スコアが55以上の高エンゲージメント組織群においては2%を下回る退職率であった

詳細
データ

退職率とエンゲージメントスコア



※エンゲージメントスコアは全国平均を「50（Bランク）」とした偏差値
 ※当社にて過去調査を行った自治体の初回調査時の平均スコアは「42（Cランク）」

考察

自治体で働く若手職員の退職者増加は、どの組織にとっても頭の痛い問題となっている。長らく採用活動に投資をしてきた民間企業との採用力の差は大きく、転職による**若手職員の退職数は、悪化の一途をたどることが予想される。**

こうした状況下において、安定した行政サービスを提供し続けるためには、職員のエンゲージメントを高めて、**退職者の増加をどれだけ抑えられるかが重要**である。

今回の調査結果は、エンゲージメントスコアが自治体の初回平均（40台前半）から50台後半まで上昇することで、**退職率にして約1.5ポイントの差を生み出す可能性がある**ことを示唆している。

以下、1,000人規模の組織を想定し、エンゲージメント向上の取り組みの投資対効果を考察する。

仮に職員1人あたり退職コストを200万円（新規採用・後任育成・引継ぎコストなど）とすると、**退職率の改善1.5ポイント×1,000人×200万円=3,000万円相当のコストに匹敵する**と考えられる。

エンゲージメント向上のスピード感は組織規模によって異なるが、**1,000人程度の組織が上記の変化を生み出すためには4～5年程度がかかる**ことが一般的である。

仮にエンゲージメントを高める取り組みに年間1,000万円を投資した場合は5年で5,000万円、1年あたり3,000万円相当のコストが削減できるならば、2年程度で投資回収できるともいえる。

なお、上記は若手職員の退職者数増加の問題をベースに論じたが、**自治体が抱えるより深刻な問題は、新規採用職員の受験者数減少**である。

広くとらえれば、採用活動もエンゲージメント向上施策であることから、上記の取り組みで削減することができるコスト分で、**採用力向上の取り組みにも着手するべき**である。



株式会社リンクアンドモチベーション グロース・リージョンビジネスユニット

所在地 〒104-0061 東京都中央区銀座4丁目12-15 歌舞伎座タワー 15階

WEBサイト <https://www.lmi.ne.jp/>

発行責任者 依光 宏太（よりみつ こうた）

問合せ先 TEL：03-6853-8111 FAX：03-6859-9050 E-mail：mcs@lmi.ne.jp