

平成 29 年度
コンプライアンス推進に係る職員意識調査
報告書

平成 30 年 3 月

仙 台 市

目次

1	調査の概要.....	1
	(1) 調査目的.....	1
	(2) 調査内容.....	1
	(3) 調査方法.....	1
	(4) 調査期間.....	1
	(5) 調査対象及び対象者数.....	1
	(6) 回答数.....	1
	(7) 報告書の見方.....	1
2	属性.....	2
	(1) 回答者の属性.....	2
3	調査結果.....	4
	(1) 仕事に対する個人の意識 (Q 1～Q 3)	4
	(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q 4～Q15)	9
	(3) 組織風土 (Q16～Q24)	24
	(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25)	38
4	調査結果から見える成果と課題等.....	47
	(1) 仕事に対する個人の意識.....	47
	(2) コンプライアンス推進の達成度.....	47
	(3) 組織風土.....	47
	(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度等.....	47
	(5) その他.....	47
5	(参考資料) 調査票.....	48

1 調査の概要

(1) 調査目的

本市では、市民との強固な信頼関係の構築を目指して、平成 27 年度からコンプライアンス推進に取り組んでいる。これまでの取組みを通して、職員の意識や組織風土にどのような変化があったかを把握し、今後の取組みにつなげていくために、職員意識調査を実施した。

(2) 調査内容

下記①～⑤について、全 28 問。 ※ 詳細は、5 (参考資料) 調査票を参照のこと。

- ① 仕事に対する個人の意識 (Q1～3、3 問)
- ② コンプライアンス推進の達成度 (Q4～15、12 問)
- ③ 組織風土 (Q16～24、9 問)
- ④ 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25～27、3 問)
- ⑤ その他自由記述 (Q28、1 問)

(3) 調査方法

無記名とし、原則「電子申請・届出システム」による回答とした。

なお、端末を使用した回答が難しい場合には、紙の調査票による回答を受け付けた。

(4) 調査期間

平成 29 年 12 月 6 日 (水) ～22 日 (金)

(5) 調査対象及び対象者数

全職員 (再任用職員、臨時的任用職員及び非常勤嘱託職員を含む。アルバイトを除く。)

計 10,177 人 [昨年度比: +6 人]

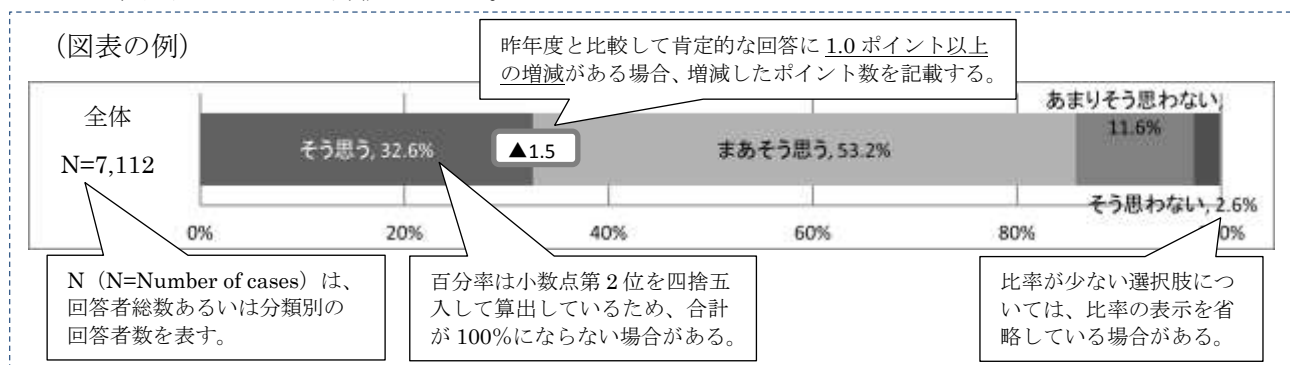
※消防局は消防団員を除く。教育局は学校勤務の職員を除く。交通局はバスの運転士、地下鉄の駅務員及び運転士を除く。市立病院は経営管理部の職員に限る。嘱託職員は、月額で報酬を支払っている職員を対象とする。

(6) 回答数

有効回答数 7,112 件 [昨年度比: +62 件]、有効回答率 69.9% [昨年度比: +0.6 ポイント]

(7) 報告書の見方

- ・ Q1～26 については、全体、任用形態別及び職階別 (正職員・再任用のみ) の図表・説明を掲載している。さらに、否定的な回答をした職員の割合が 1 割以上ある設問で、かつ所属別等で一定の差が見られたものについては、図表及び説明を掲載している。

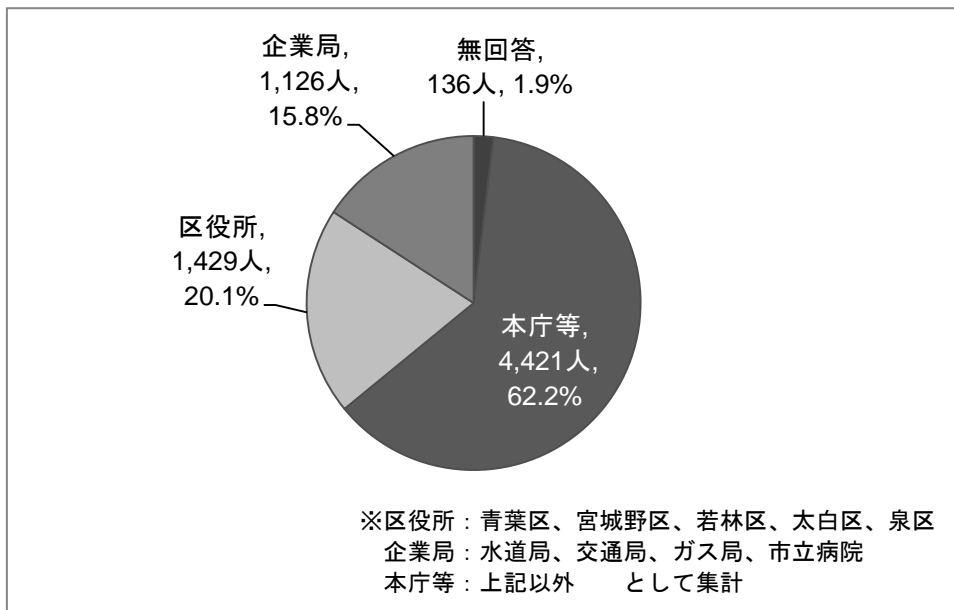


- ・ Q1～24 では、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせて「肯定的な回答」と、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせて「否定的な回答」と、それぞれ記載している。
- ・ Q27 は複数回答が可能な質問であり、全ての選択肢の比率を合計すると 100%を超える。

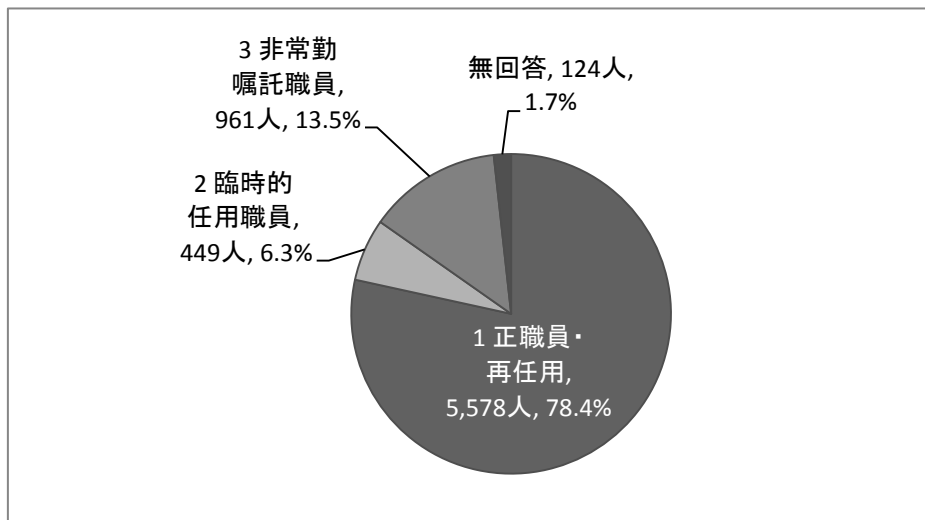
2 属性

(1) 回答者の属性

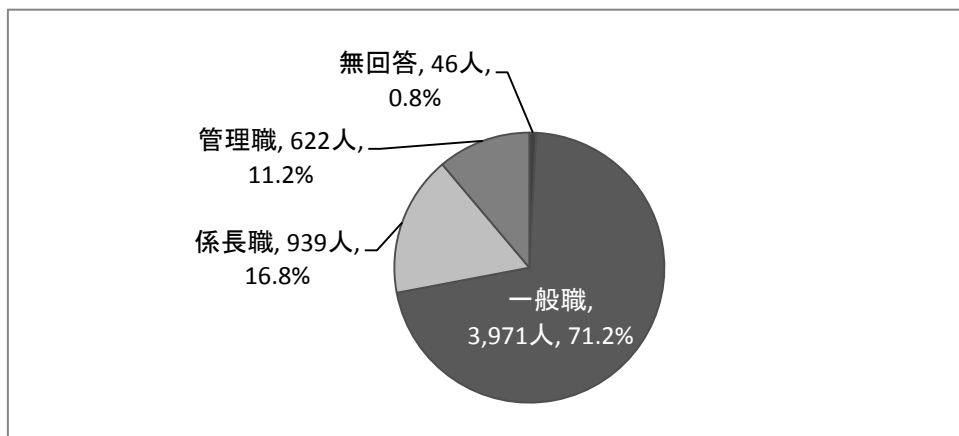
①所属 (N=7,112)



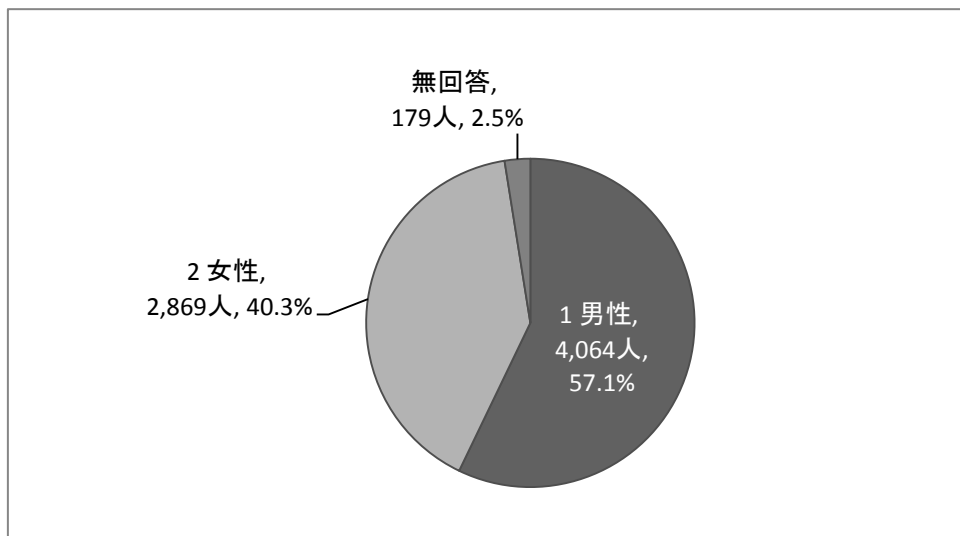
②任用形態 (N=7,112)



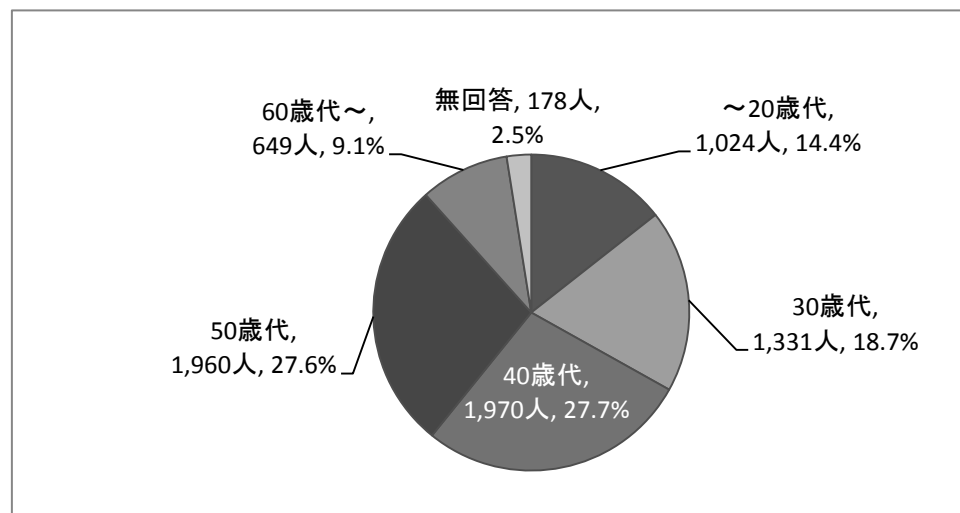
③職階 (正職員・再任用のみ) (N=5,578)



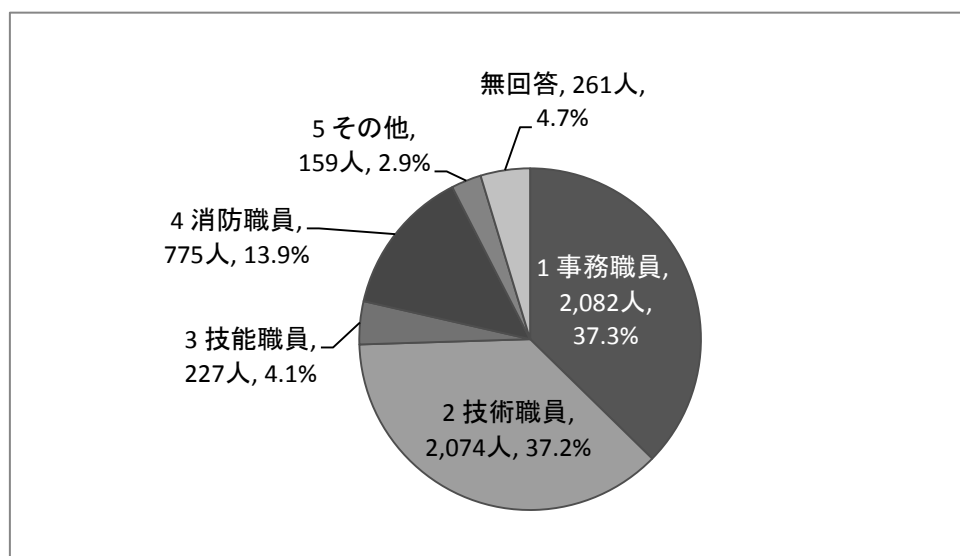
⑥ 性別 (N=7,112)



⑦ 年齢 (N=7,112)



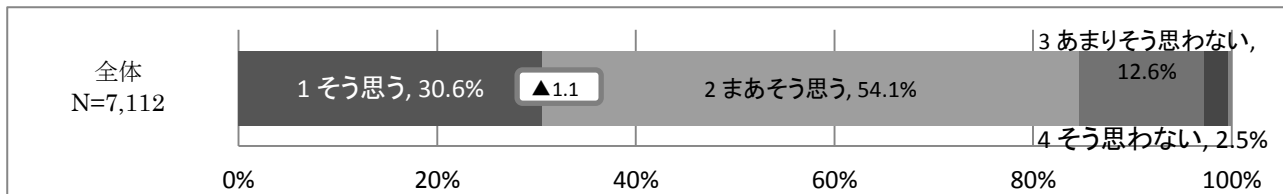
⑧ 職種 (正職員・再任用のみ) (N=5,578)



3 調査結果

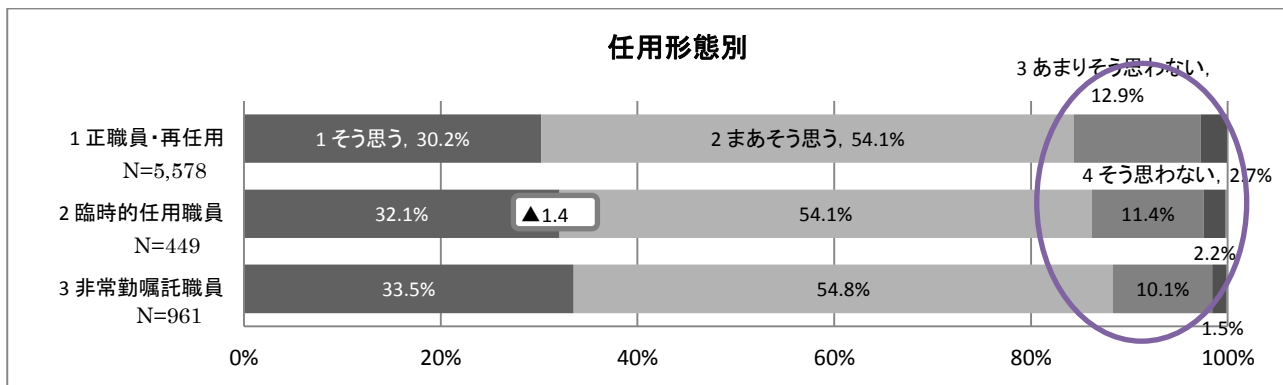
(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1～Q3)

Q1 あなたは現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？



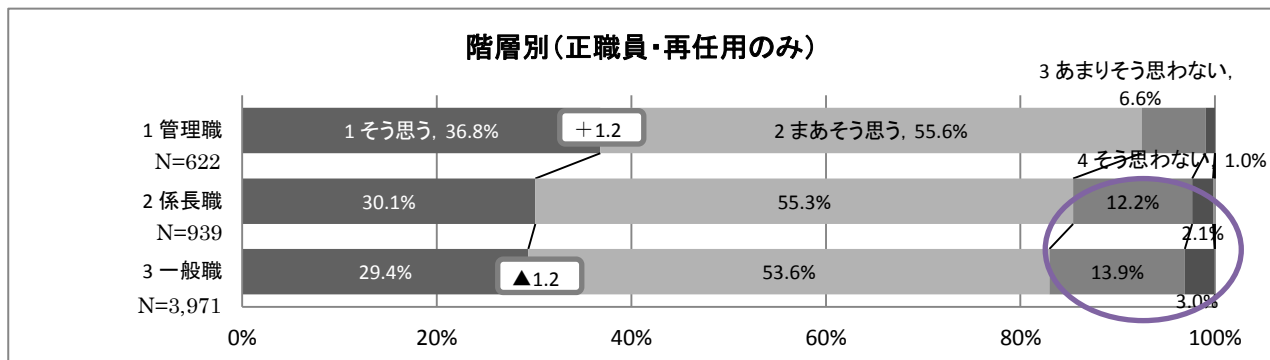
全体では、「まあそう思う」(54.1%)が最も多く、「そう思う」(30.6%)と合わせると、84.7%の職員が、現在の自分の仕事にやりがいを感じているという結果であった。【昨年度比：▲1.1ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(12.6%)と「そう思わない」(2.5%)を合わせると、15.1%の職員は、現在の自分の仕事にやりがいを感じていないという結果であった。



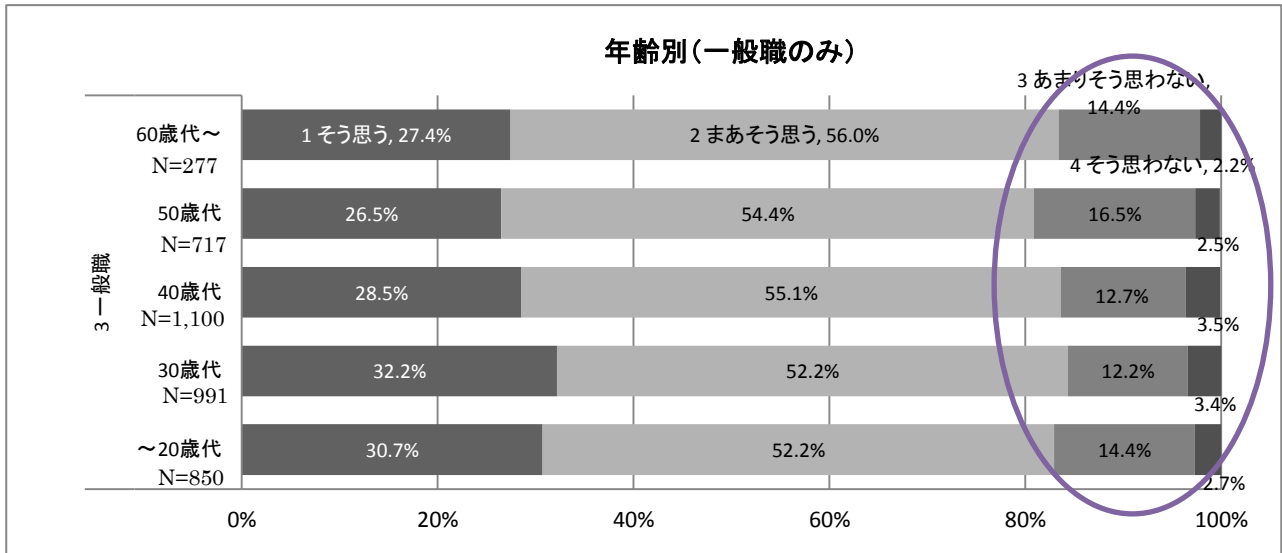
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【正職員・再任用】では15.6%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】で1.4ポイント低くなった。

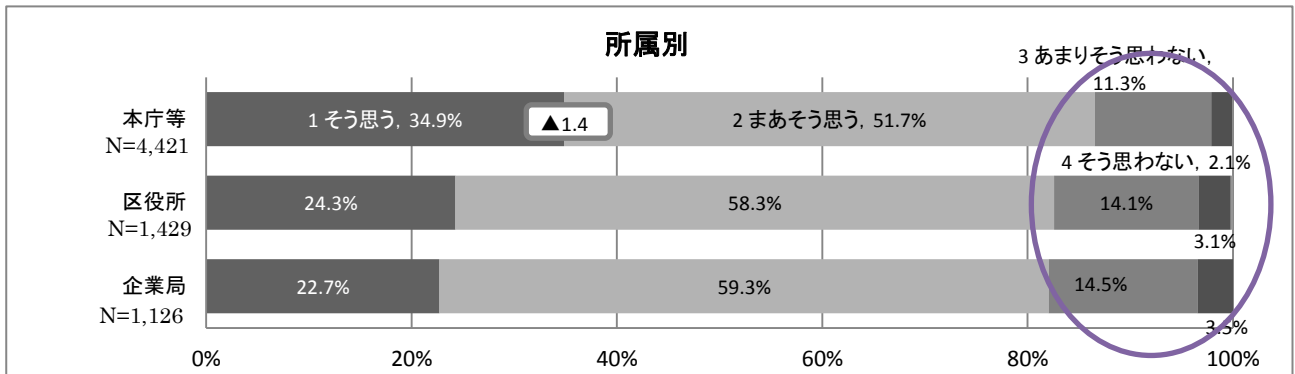


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が下がるほど否定的な回答をした職員の割合が高くなっている。例えば、【係長職】では14.3%、【一般職】では16.9%が否定的な回答であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で1.2ポイント高くなった一方、【一般職】で1.2ポイント低くなった。

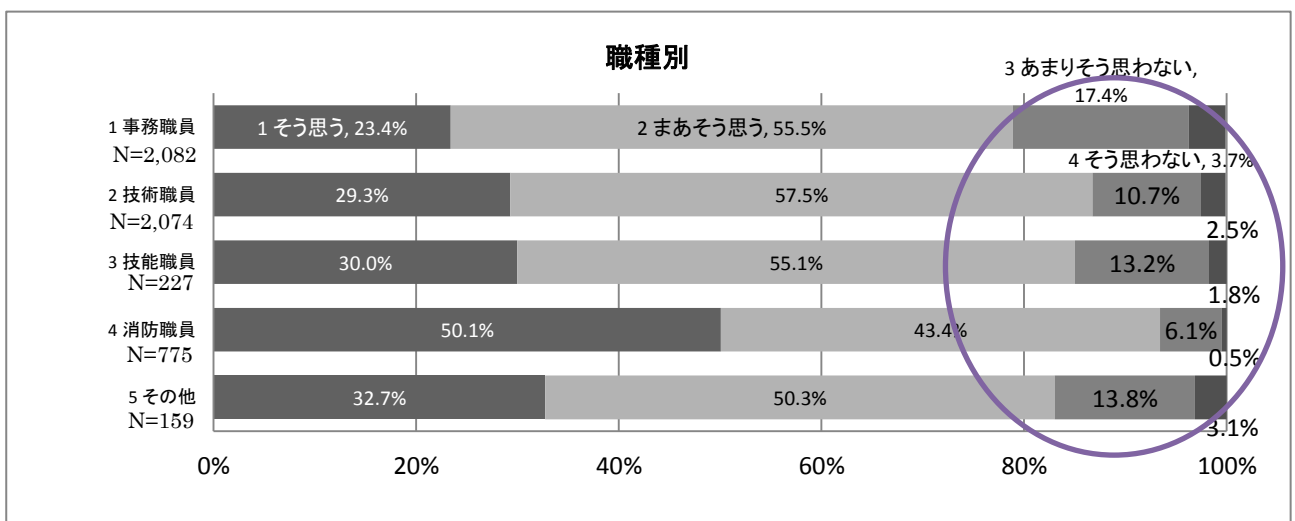


【一般職】について年齢別に見ていくと、どの年齢も1割以上が否定的な回答をしており、特に【50歳代】では19.0%が否定的な回答だった。



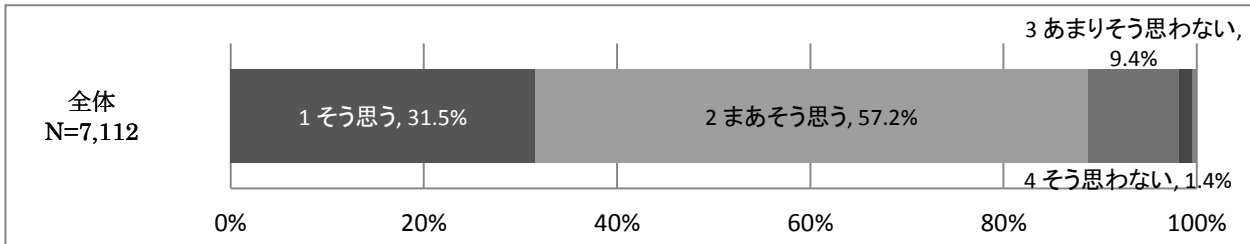
所属別では、各所属とも1割以上が否定的な回答をしており、特に【区役所】では17.2%が、【企業局】では18.0%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が【本庁等】で1.4ポイント低くなった。

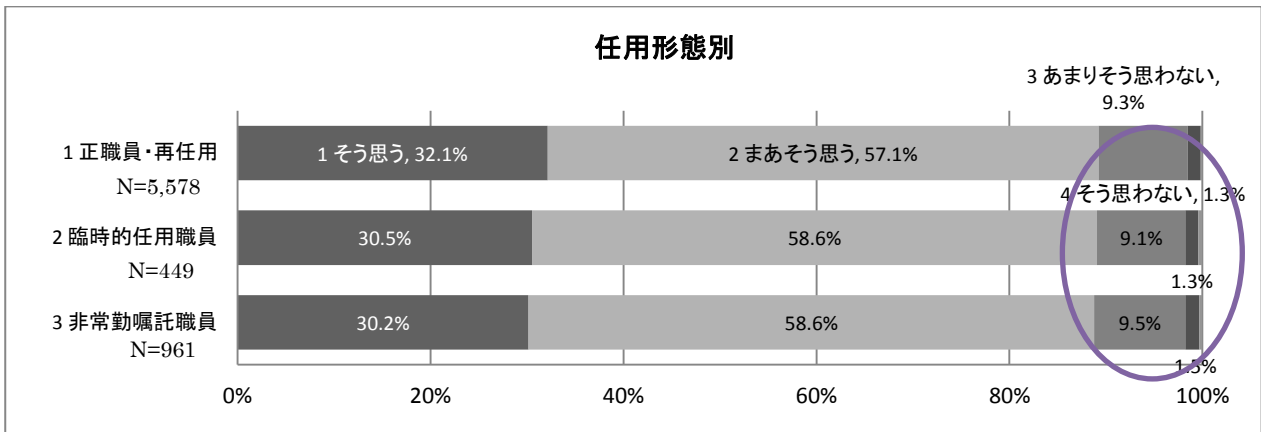


職種別では、消防職員以外の各職種で1割以上が否定的な回答をしており、特に【事務職員】では21.1%が否定的な回答だった。

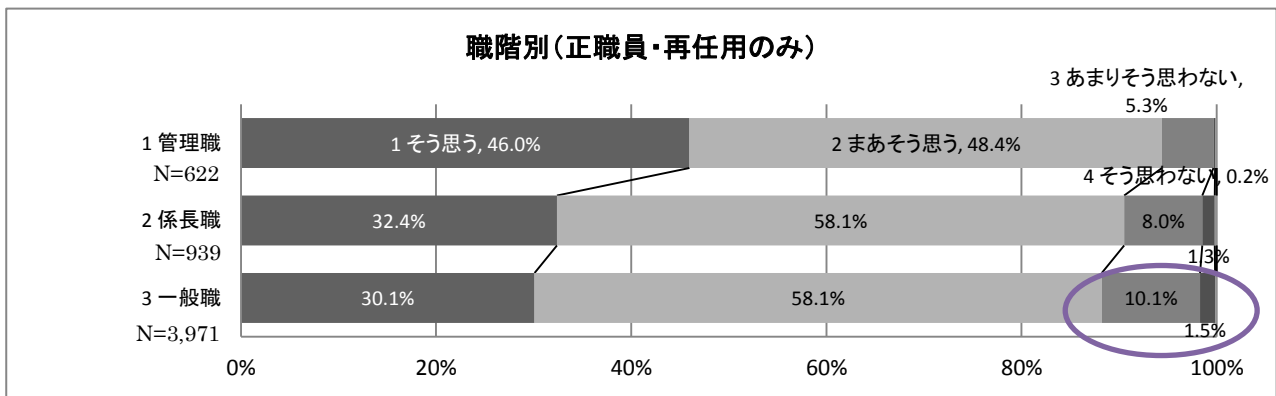
Q 2 あなたは仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(57.2%) が最も多く、「そう思う」(31.5%) と合わせると、88.7%の職員が誇りを持って仕事に取り組んでいると思っているという結果であった。【昨年度比：0.0ポイント】
一方で、「あまりそう思わない」(9.4%) と「そう思わない」(1.4%) を合わせると、10.8%の職員は、誇りを持って仕事に取り組んでいると思っていないという結果であった。

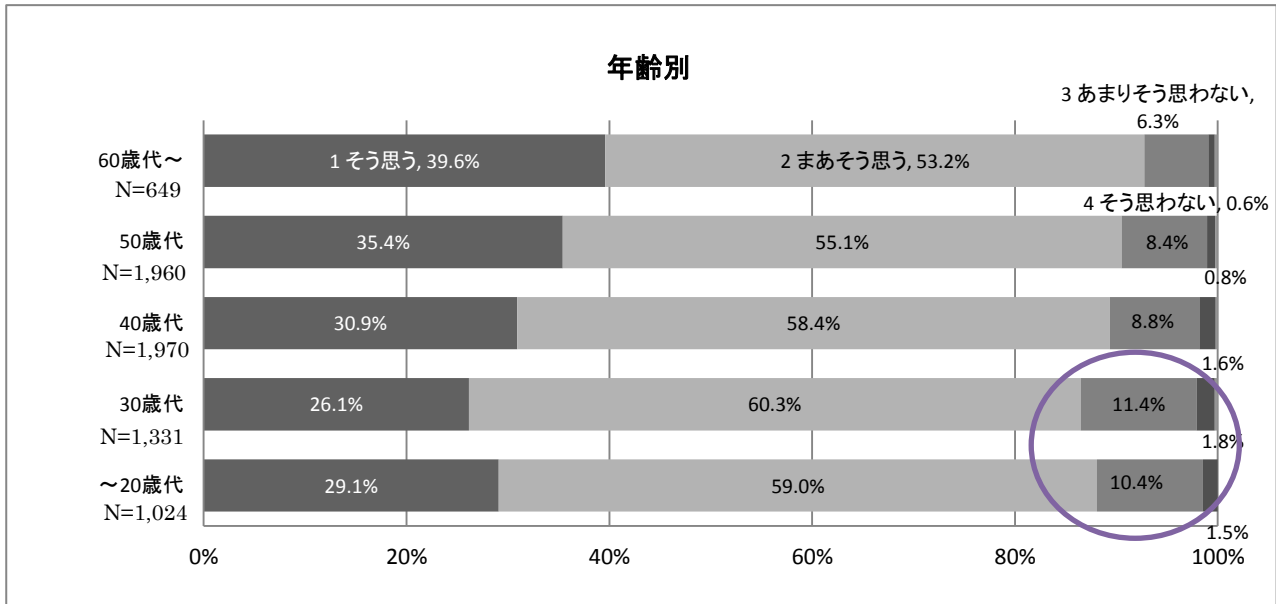


任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも1割以上が否定的な回答だった。
昨年度との比較においても、大きな差は見られなかった。

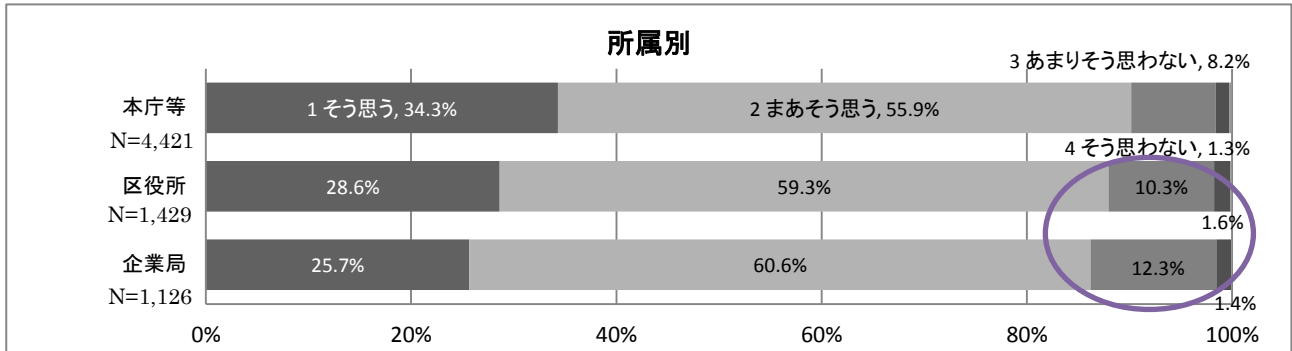


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっている。なお、【一般職】では11.6%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。

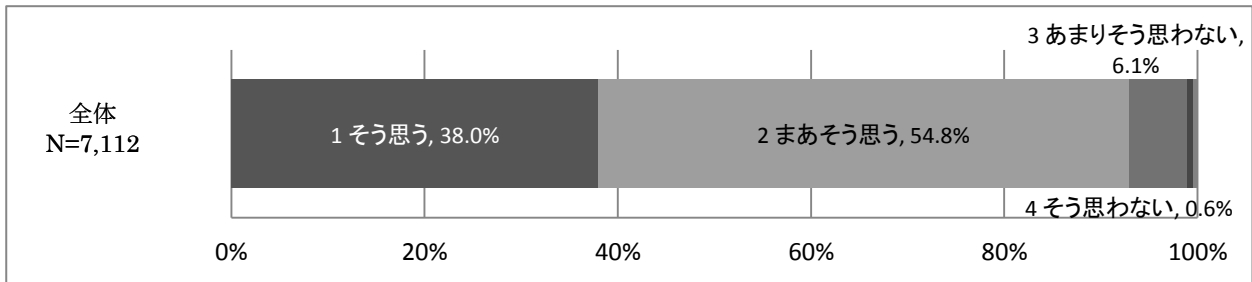


年齢別では、【30歳代】の13.2%、【20歳代】の11.9%が否定的な回答だった。

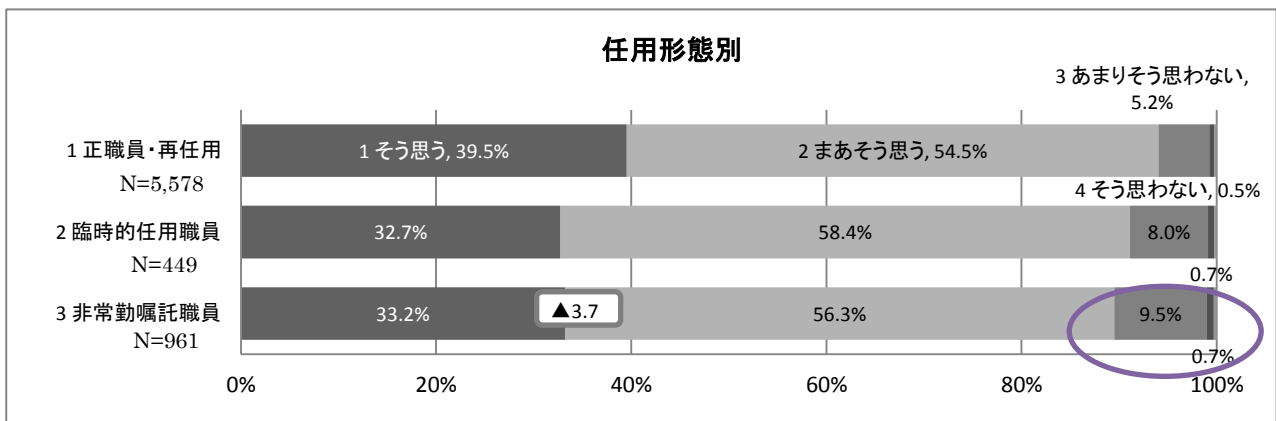


所属別では、【区役所】の11.9%、【企業局】の13.7%が否定的な回答だった。

Q3 あなたは自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？

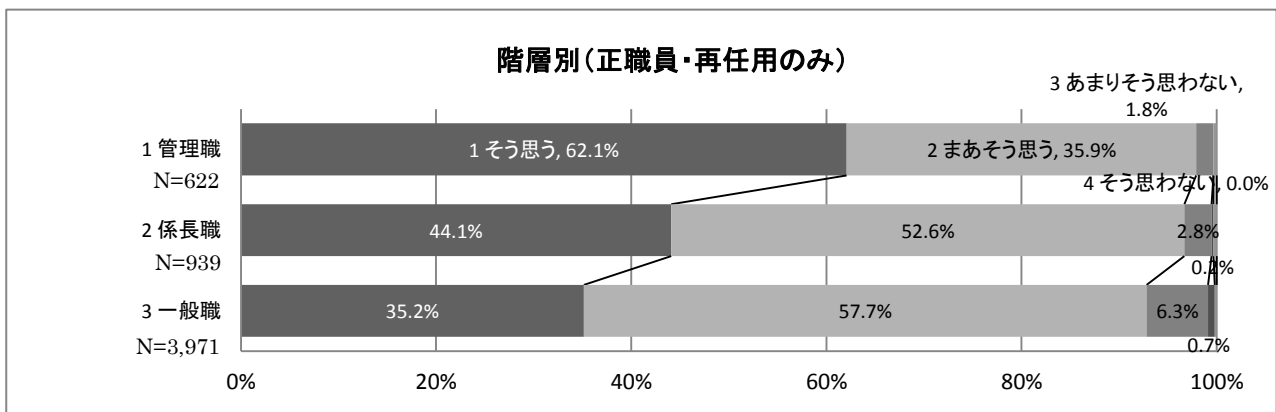


全体では、「まあそう思う」(54.8%)が最も多く、「そう思う」(38.0%)と合わせると、92.8%の職員が、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解しているという結果であった。〔昨年度比：▲0.8ポイント〕



任用形態別では、【非常勤嘱託職員】の10.2%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が【非常勤嘱託職員】で3.7ポイント低くなっている。

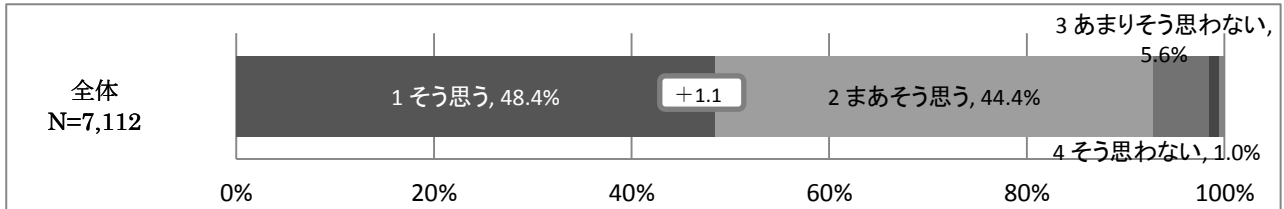


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっている。

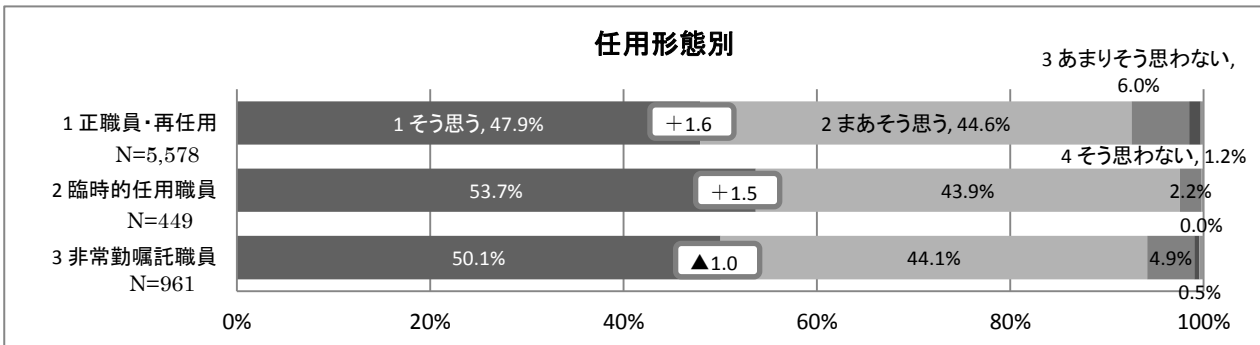
昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。

(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q 4 ~ Q 15)

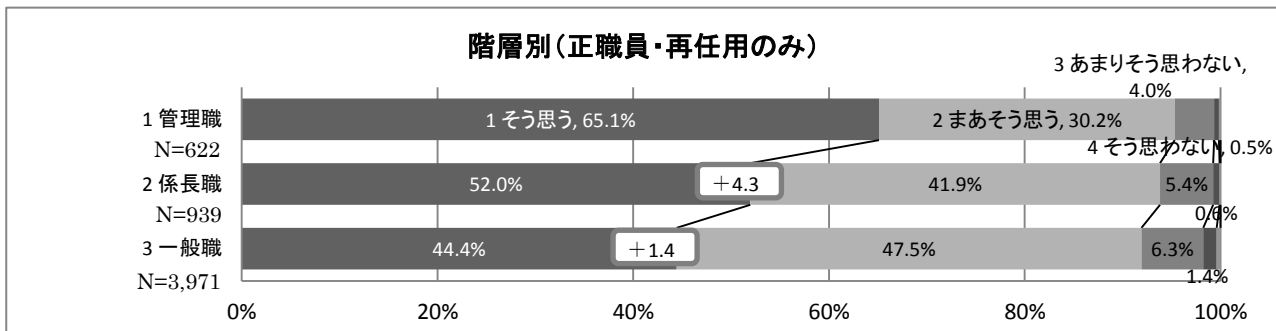
Q 4 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要があると思いますか？（朝礼等における行動規範集の活用、コンプライアンスに関する責任者の配置、職員相談・通報窓口の設置 等）



全体では、「そう思う」(48.4%) が最も多く、「まあそう思う」(44.4%) と合わせると、92.8%の職員が、コンプライアンス推進について組織で取り組んでいく必要があると思っているという結果であった。〔昨年度比：+1.1ポイント〕



任用形態別では、【正職員・再任用】で肯定的な回答をした職員の割合が他の任用形態よりも低くなっているが、昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【正職員・再任用】で1.6ポイント、【臨時的任用職員】で1.5ポイント高くなった。一方、【非常勤嘱託職員】で1.0ポイント低くなった。

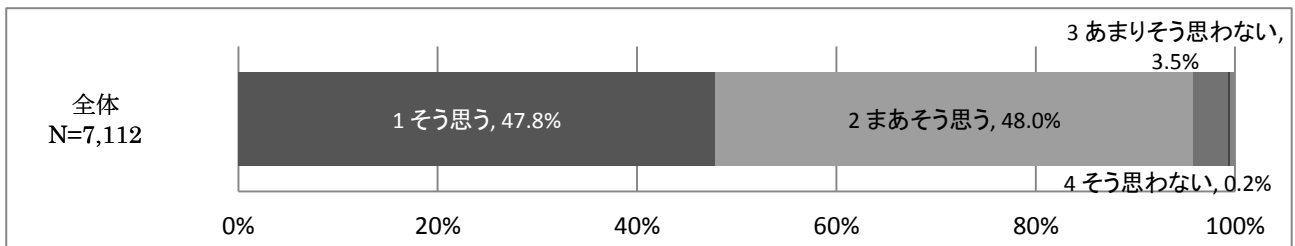


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっている。

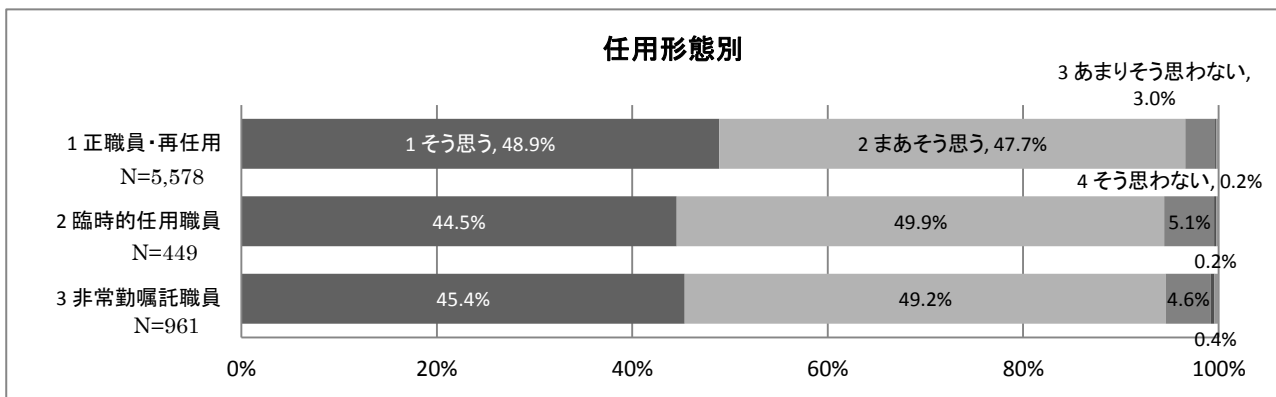
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で4.3ポイント、【一般職】で1.4ポイント、それぞれ高くなった。

Q5 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？

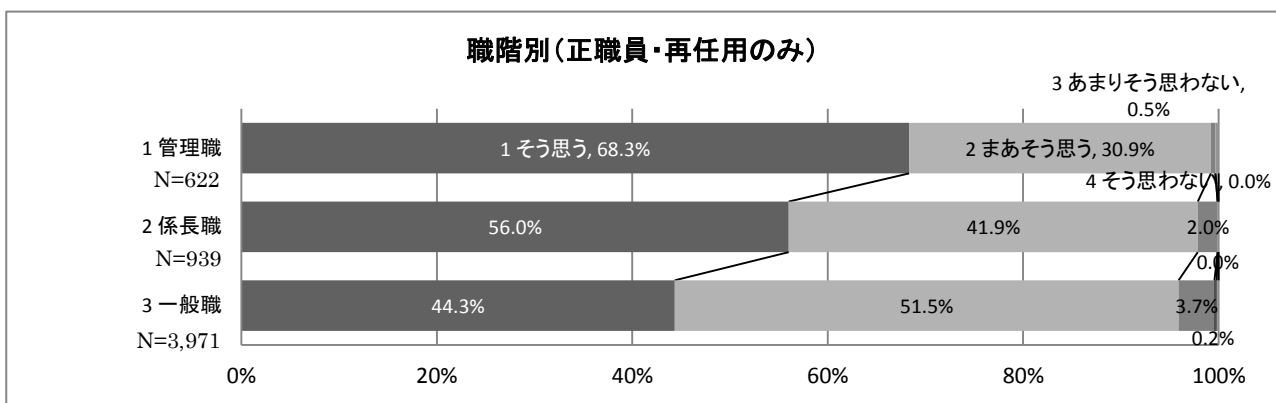
※「コンプライアンス」とは…法令や社会のルールを守っていくことのみならず、市民のニーズや社会の要請に応じていくこと



全体では、「まあそう思う」（48.0%）が最も多く、「そう思う」（47.8%）と合わせると、95.8%の職員が、日頃からコンプライアンスを意識しているという結果であった。〔昨年度比：▲0.6ポイント〕



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。昨年度との比較においても、大きな差は見られなかった。



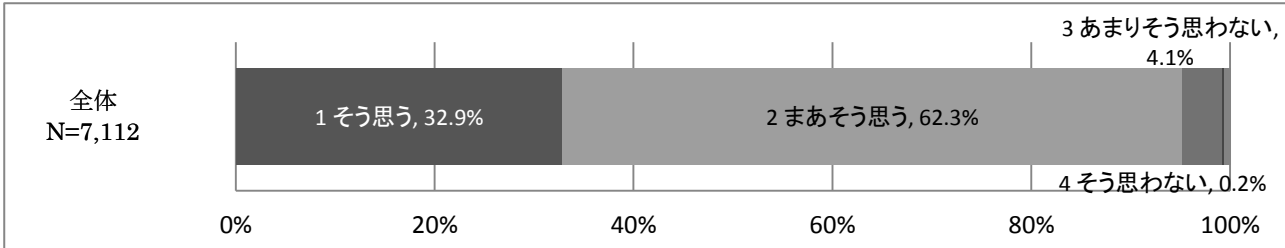
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも高い水準となっている。

昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。

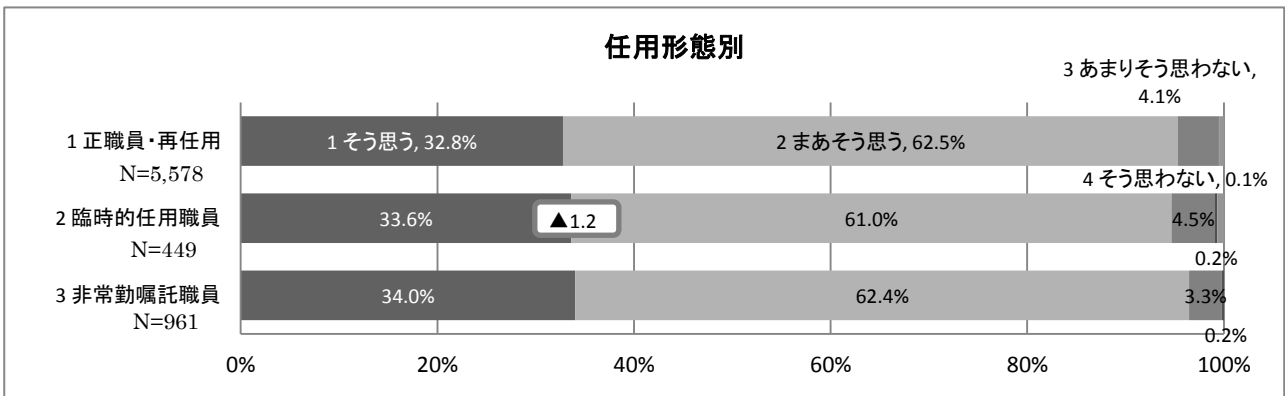
実践行動の達成度

実践行動一：私は、市民の目線を大切に、仕事をします。

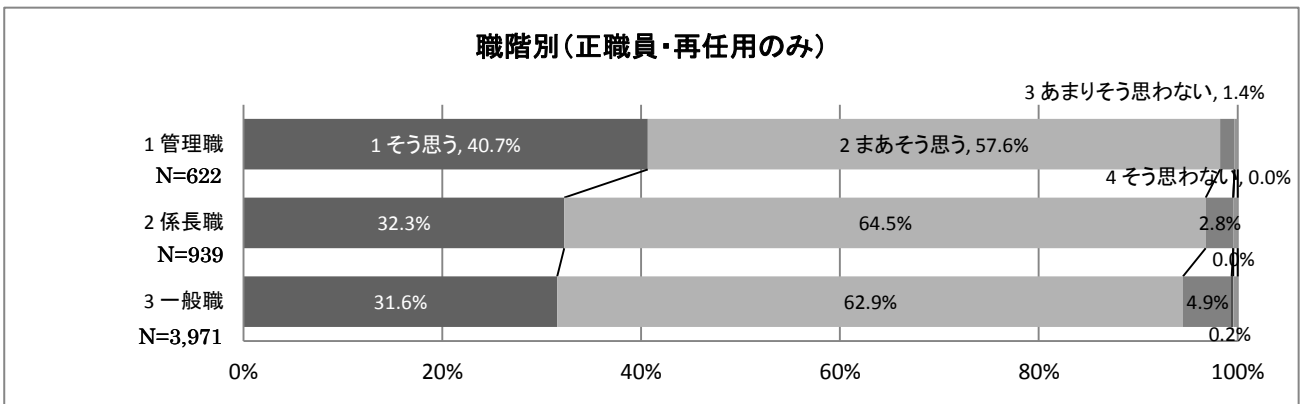
Q6 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(62.3%) が最も多く、「そう思う」(32.9%) と合わせると、95.2%の職員が、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思っているという結果であった。【昨年度比：+0.1ポイント】

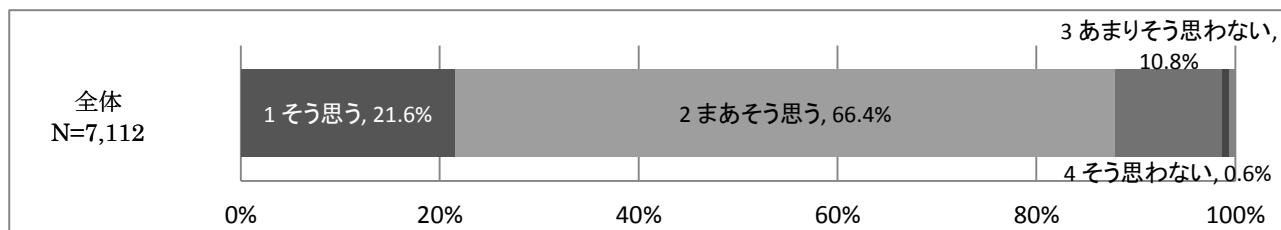


任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時任用職員】で1.2ポイント低くなった。



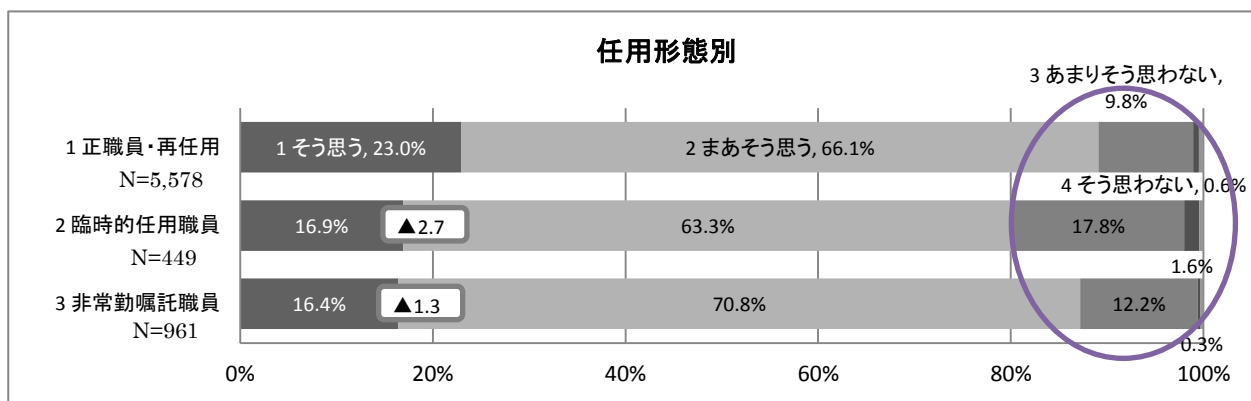
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。

Q7 あなたは、仕事において、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？



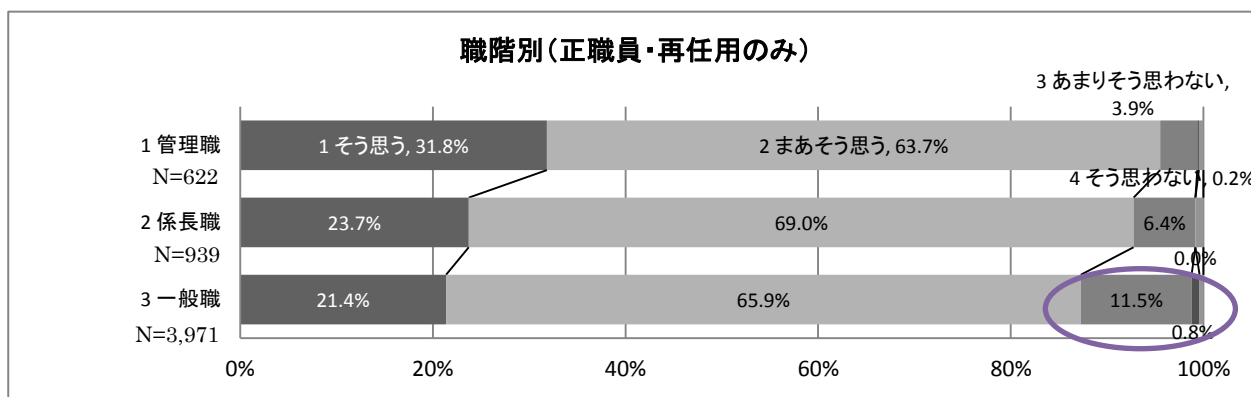
全体では、「まあそう思う」(66.4%)が最も多く、「そう思う」(21.6%)と合わせると、88.0%の職員が、相手に対して分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思っているという結果であった。【昨年度比：▲0.1ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(10.8%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせると、11.4%の職員は、相手に対して分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思っていないという結果であった。



任用形態別では、各任用形態とも否定的な回答をした職員の割合が1割以上となっており、特に【臨時的任用職員】では19.4%が否定的な回答だった。

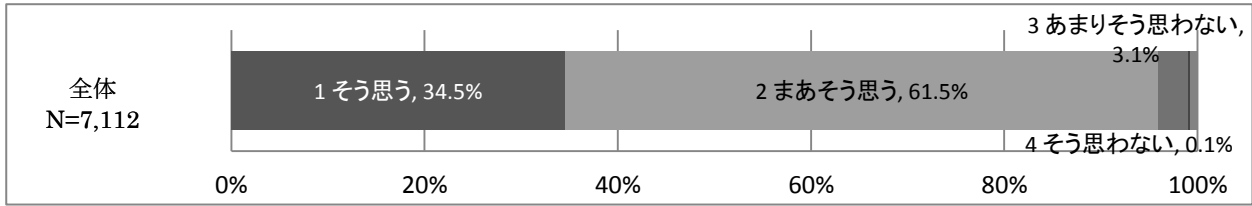
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】で2.7ポイント、【非常勤嘱託職員】で1.3ポイント、それぞれ低くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では12.3%が否定的な回答だった。

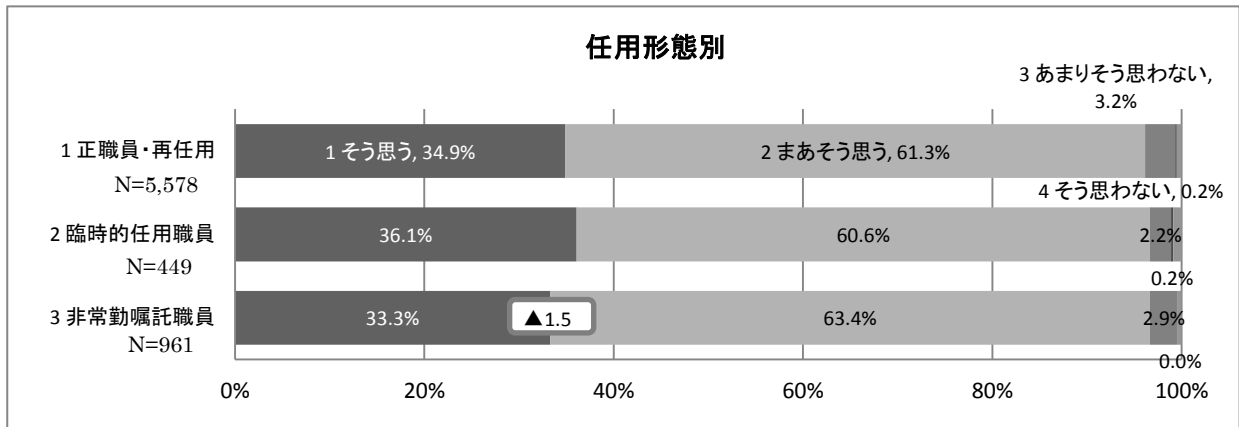
昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。

Q 8 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？



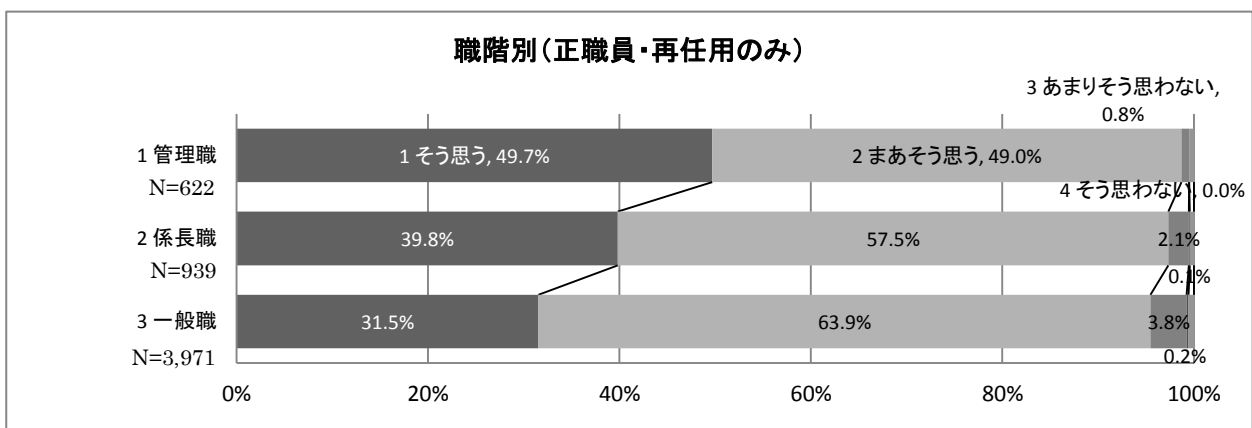
全体では、「まあそう思う」(61.5%) が最も多く、「そう思う」(34.5%) と合わせると、96.0%の職員が、対応の際にマナーや服装などに気を配った行動ができていると思っているという結果であった。

〔昨年度比：▲0.2ポイント〕



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【非常勤嘱託職員】で1.5ポイント低くなった。

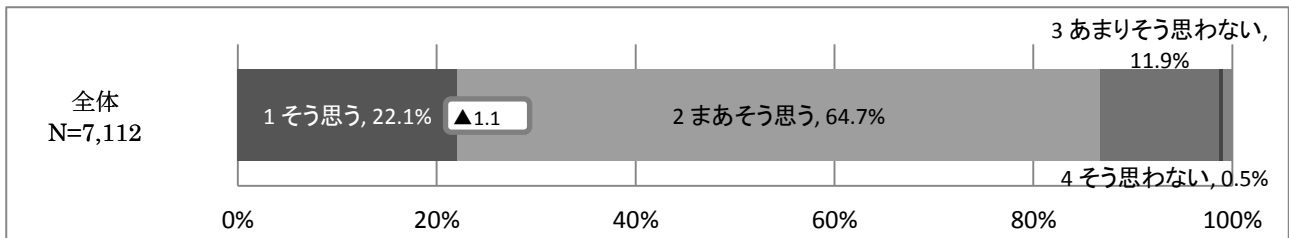


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも高い水準であった。

昨年度との比較においても、大きな差は見られなかった。

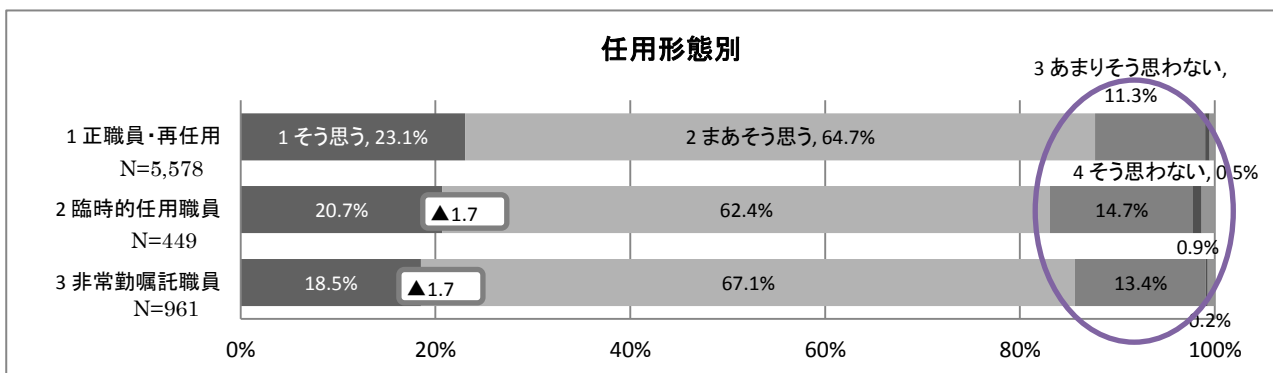
実践行動二. 私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。

Q9 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしていると
 思いますか？



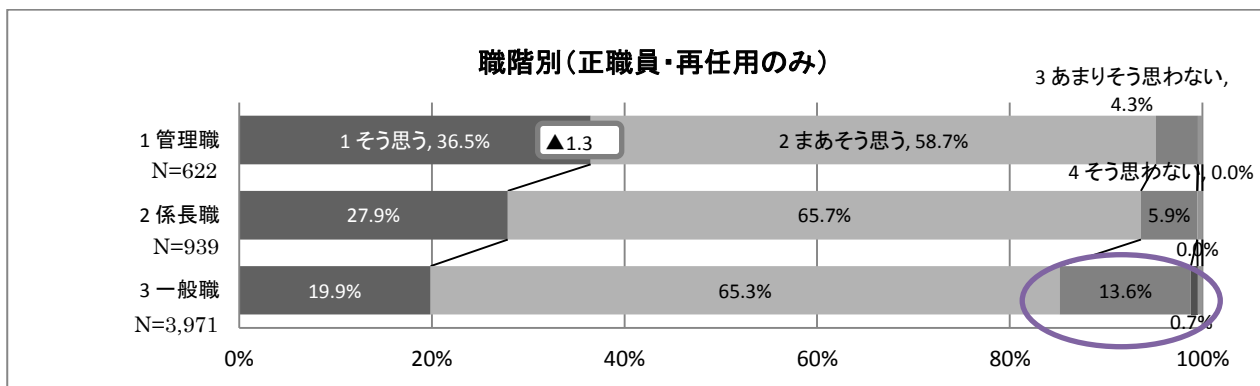
全体では、「まあそう思う」(64.7%)が最も多く、「そう思う」(22.1%)と合わせると、86.8%の職員が、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしていると思っているという結果であった。【昨年度比：▲1.1ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(11.9%)と「そう思わない」(0.5%)を合わせると、12.4%の職員は、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしていると思っていないという結果であった。



任用形態別では、各任用形態とも否定的な回答をした職員の割合が1割以上となっている。

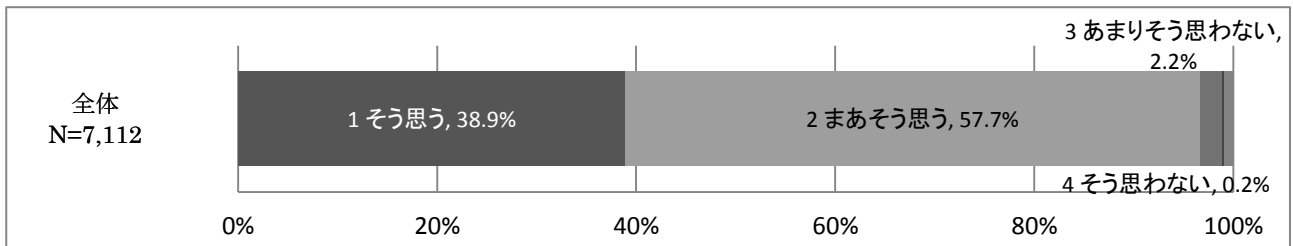
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】と【非常勤嘱託職員】でそれぞれ1.7ポイント低くなった。



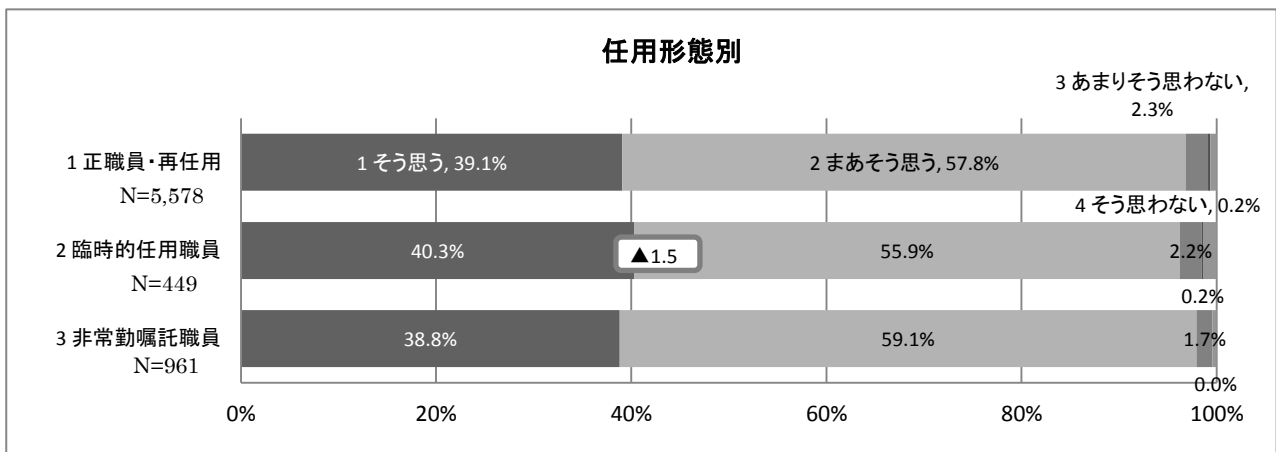
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では14.3%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で1.3ポイント低くなった。

Q10 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？

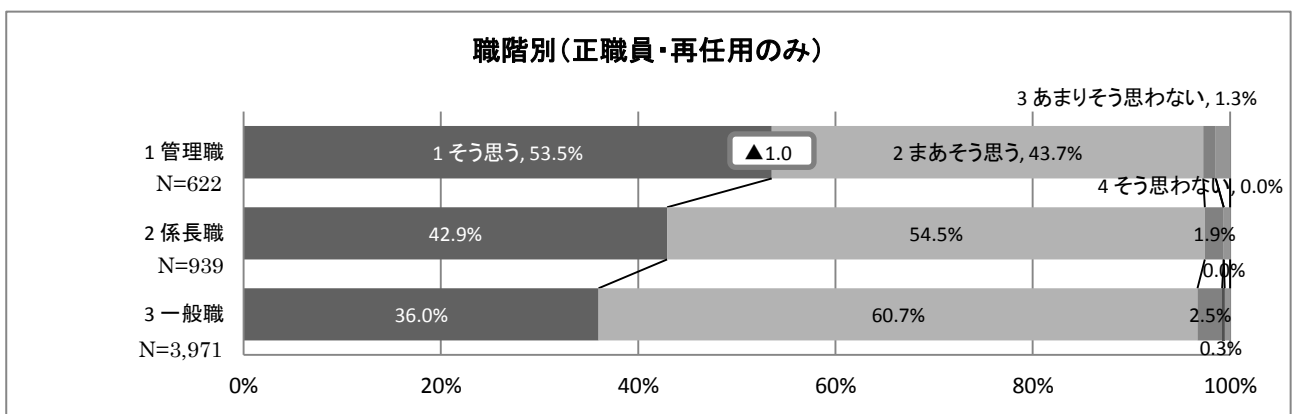


全体では、「まあそう思う」(57.7%)が最も多く、「そう思う」(38.9%)と合わせると、96.6%の職員が、公平・公正に職務を執行することができていると思っているという結果であった。【昨年度比：▲0.5ポイント】



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

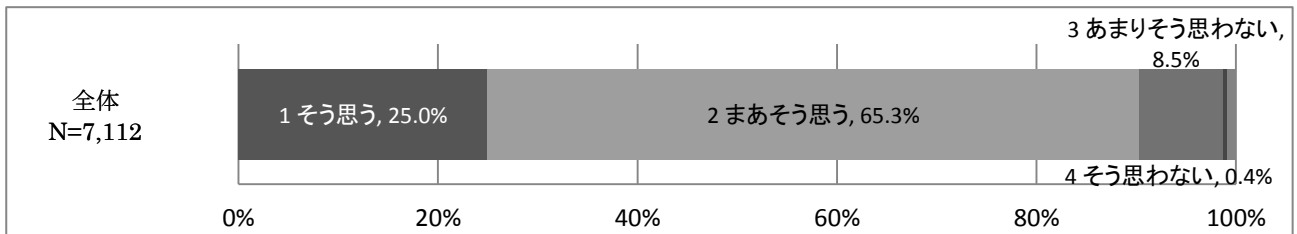
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】で1.5ポイント低くなった。



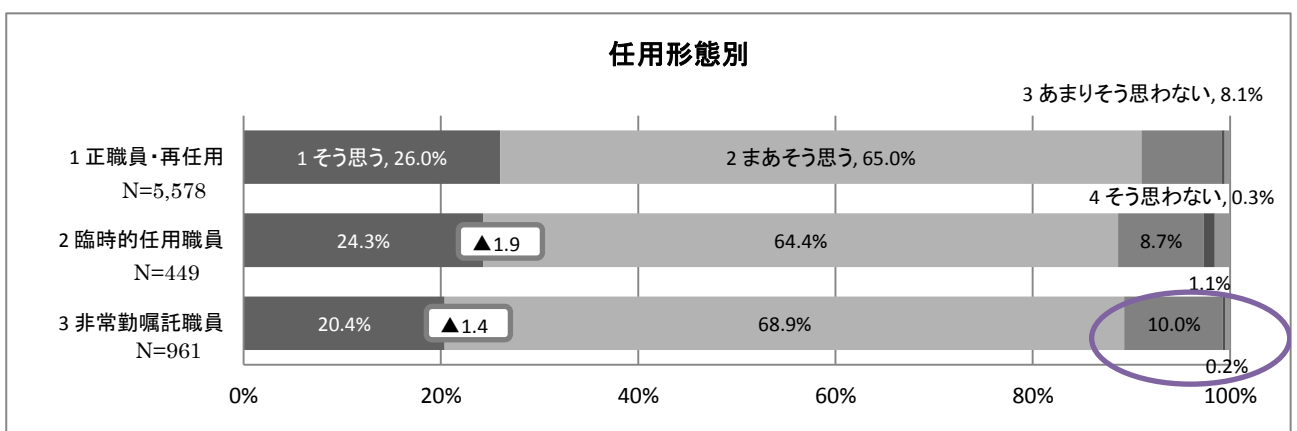
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも高い水準であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で1.0ポイント低くなった。

Q11 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？

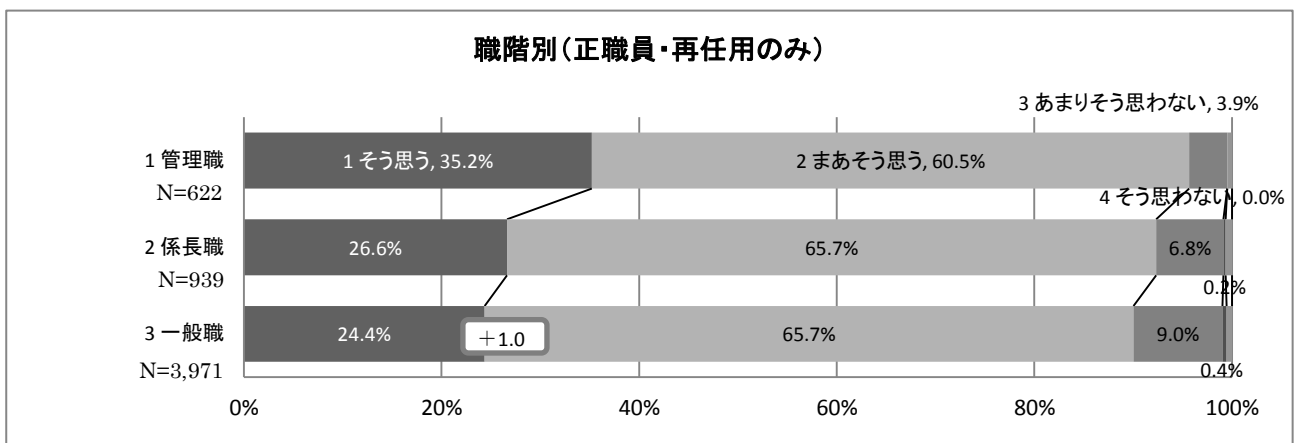


全体では、「まあそう思う」(65.3%) が最も多く、「そう思う」(25.0%) と合わせると、90.3%の職員が、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思っているという結果であった。〔昨年度比：▲0.1ポイント〕



任用形態別では、【非常勤嘱託職員】の10.2%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】で1.9ポイント、【非常勤嘱託職員】で1.4ポイント、それぞれ低くなった。

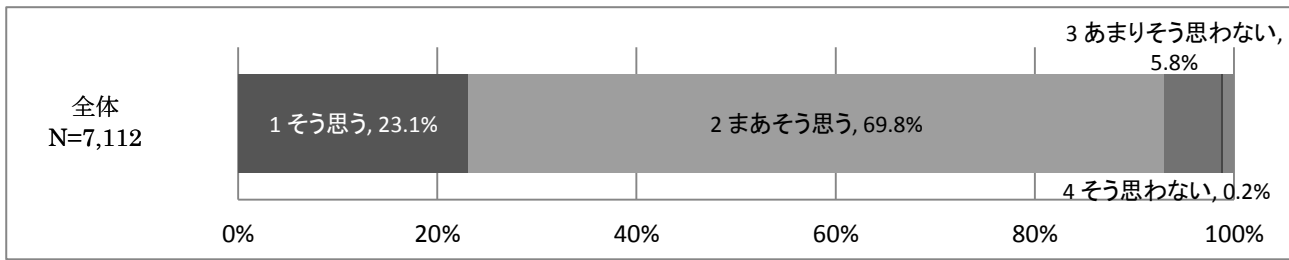


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。

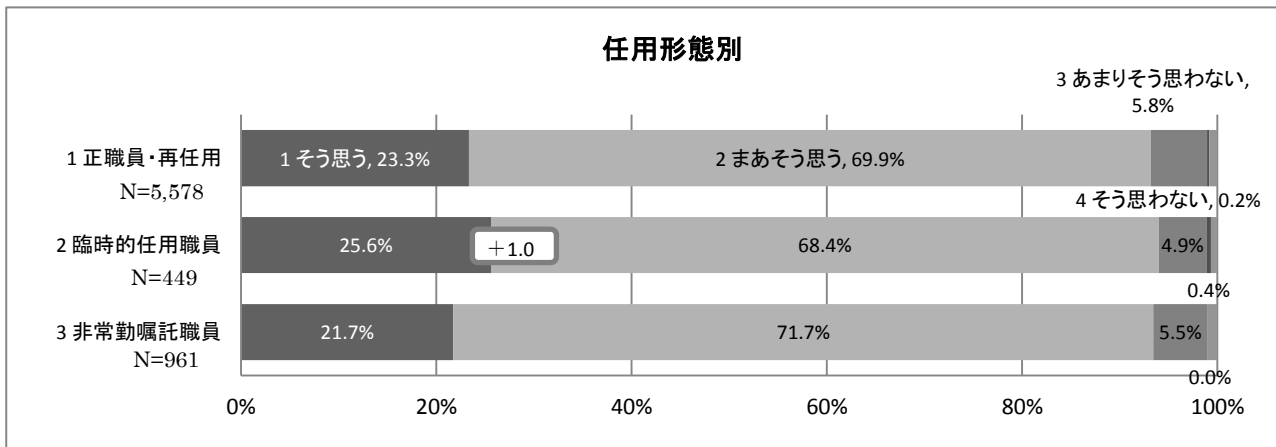
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【一般職】で1.0ポイント高くなった。

実践行動三. 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

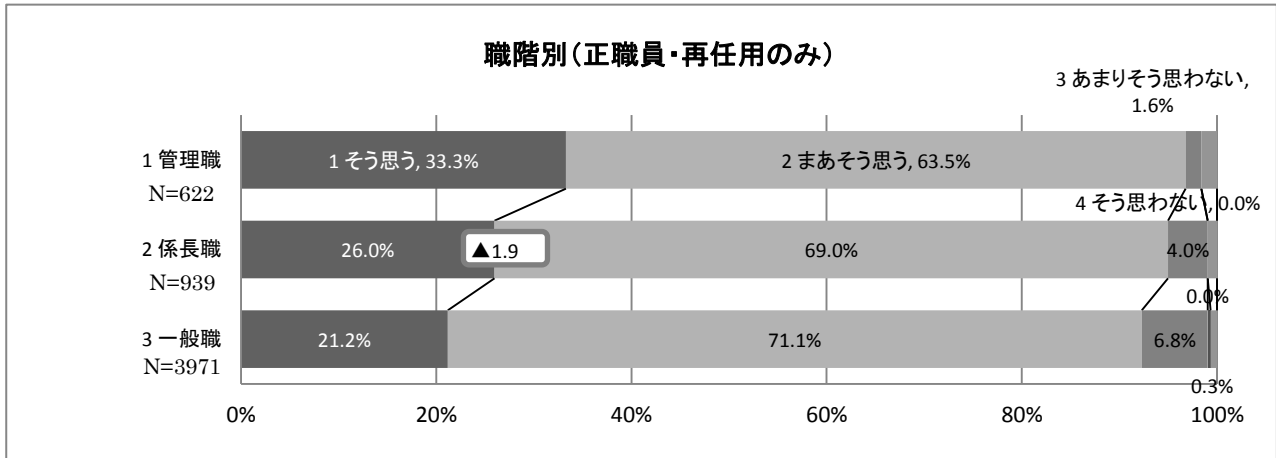
Q12 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしているとされていますか？



全体では、「まあそう思う」(69.8%) が最も多く、「そう思う」(23.1%) と合わせると、92.9%の職員が、法令等に基づいて、正確な仕事をしているとされていると思っているという結果であった。【昨年度比：▲0.9ポイント】

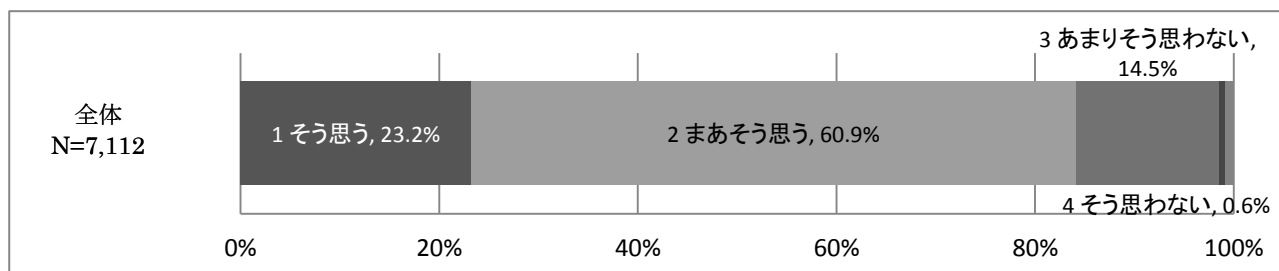


任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも 9 割以上が肯定的な回答だった。昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時任用職員】で 1.0 ポイント高くなった。



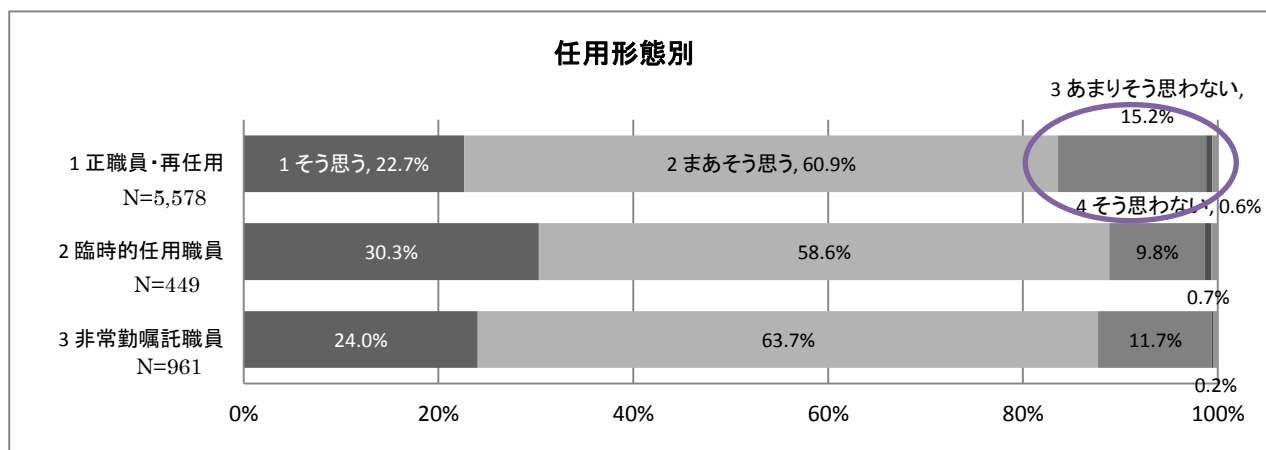
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも 9 割以上が肯定的な回答だった。昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で 1.9 ポイント低くなった。

Q13 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？



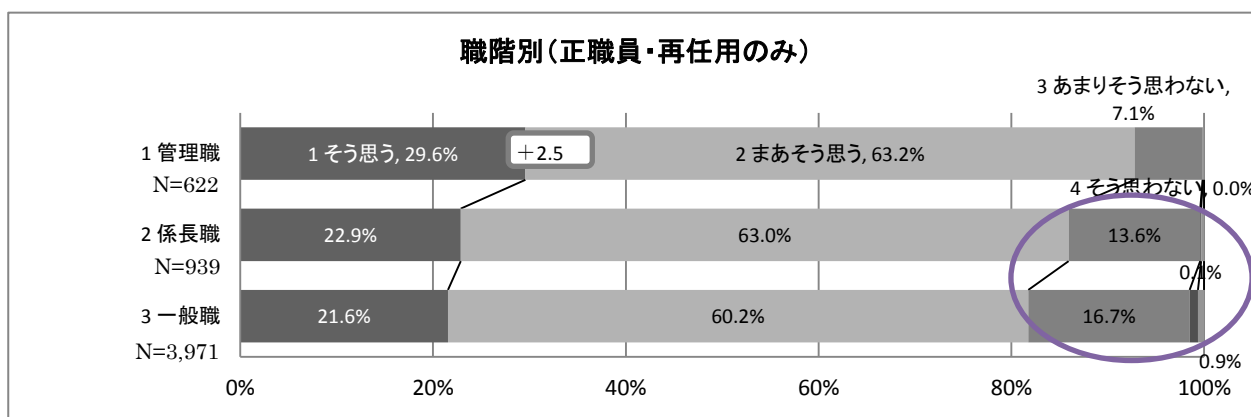
全体では、「まあそう思う」(60.9%)が最も多く、「そう思う」(23.2%)と合わせると、84.1%の職員が、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思っているという結果であった。【昨年度比：▲0.7ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(14.5%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせると、15.1%の職員は、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思っていないという結果であった。



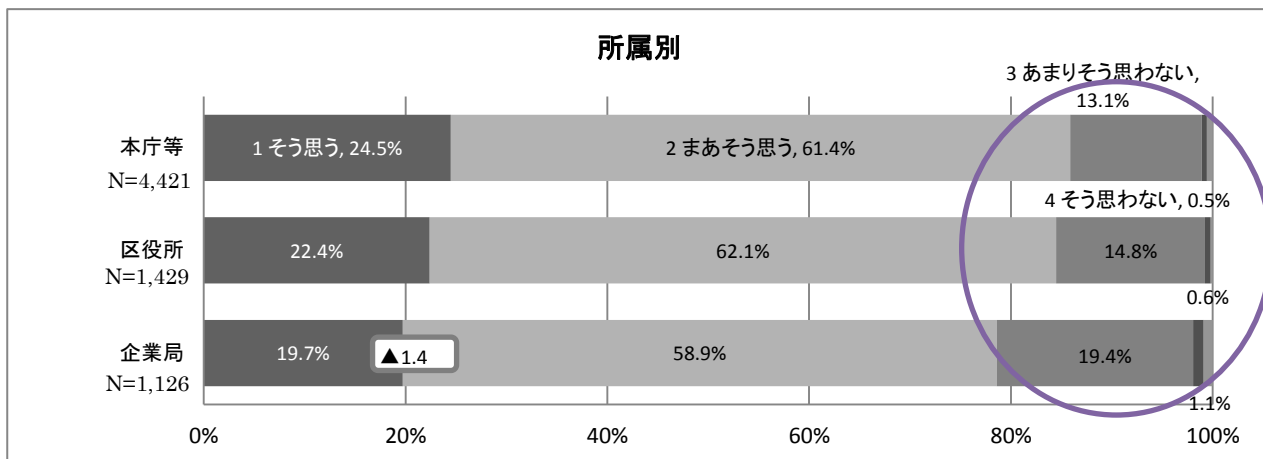
任用形態別では、【正職員・再任用】で否定的な回答をした職員の割合が15.8%と、他の任用形態よりも高くなった。

昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【係長職】では13.7%、【一般職】では17.6%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で2.5ポイント高くなった。

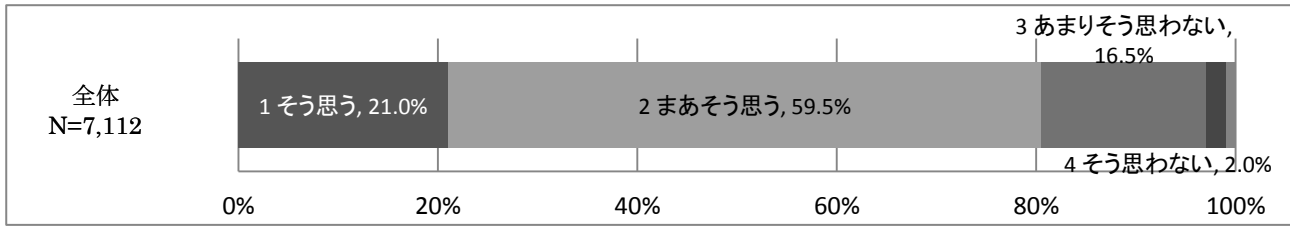


所属別では、各所属とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では20.5%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【企業局】で1.4ポイント低くなった。

実践行動四. 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。

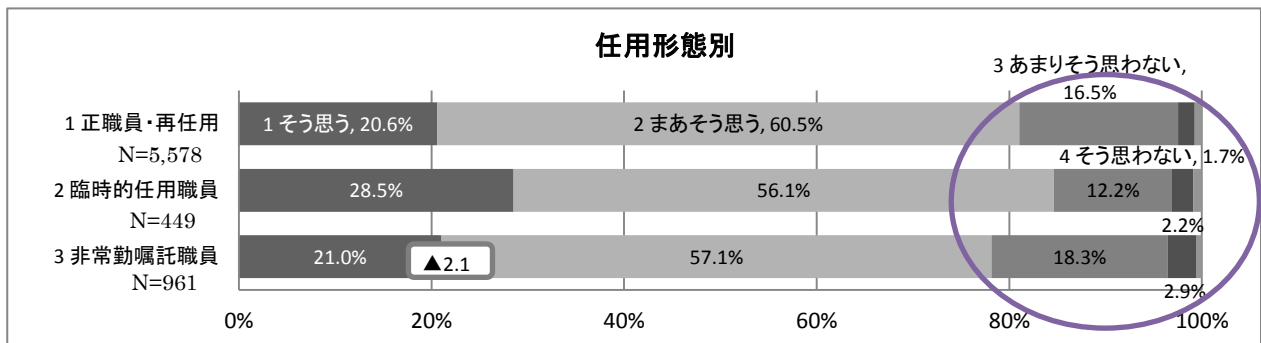
Q14 あなたは、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(59.5%)が最も多く、「そう思う」(21.0%)と合わせると、80.5%の職員が、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思っているという結果であった。

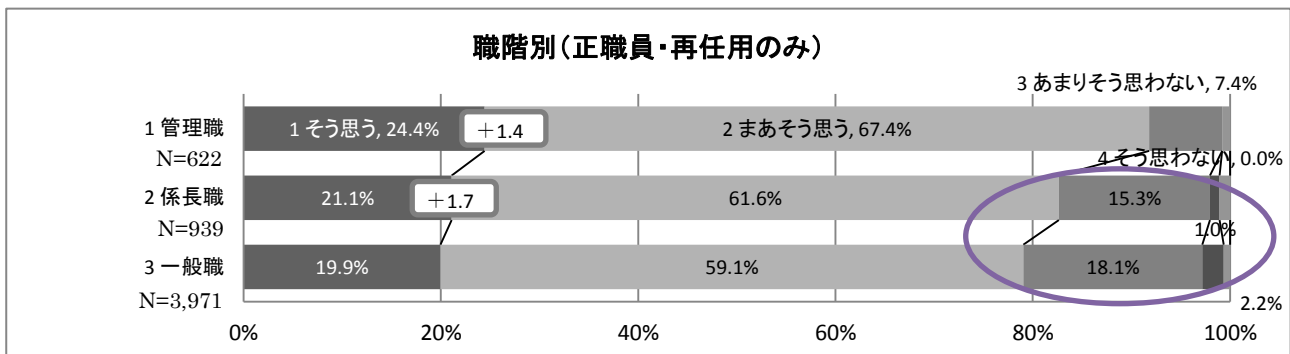
【昨年度比：▲0.4ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(16.5%)と「そう思わない」(2.0%)を合わせると、18.5%の職員は、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていないという結果であった。



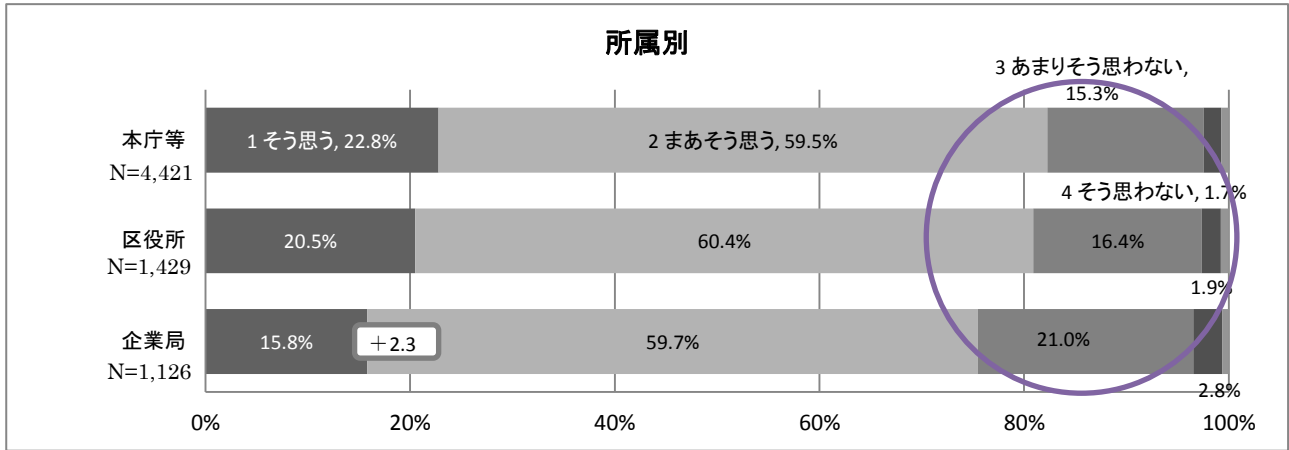
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【非常勤嘱託職員】では否定的な回答が2割を超えた。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【非常勤嘱託職員】で2.1ポイント低くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなった。否定的な回答をした職員の割合については、【係長職】では16.3%、【一般職】では20.3%だった。

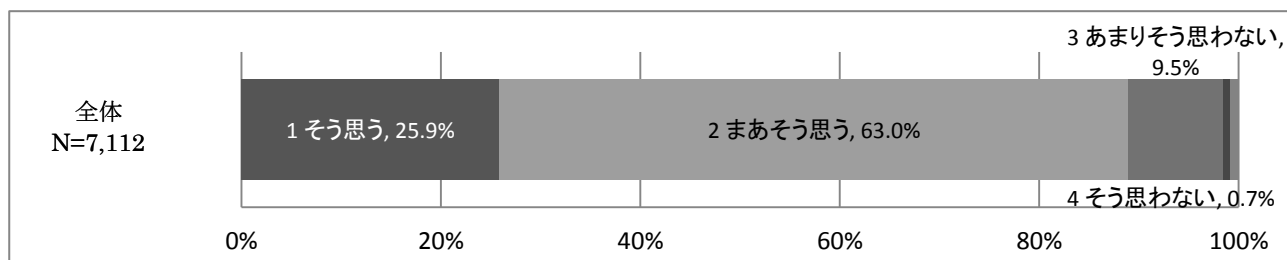
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で1.4ポイント、【係長職】で1.7ポイント、それぞれ高くなった。



所属別では、各所属とも15%以上の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では23.8%が否定的な回答だった。

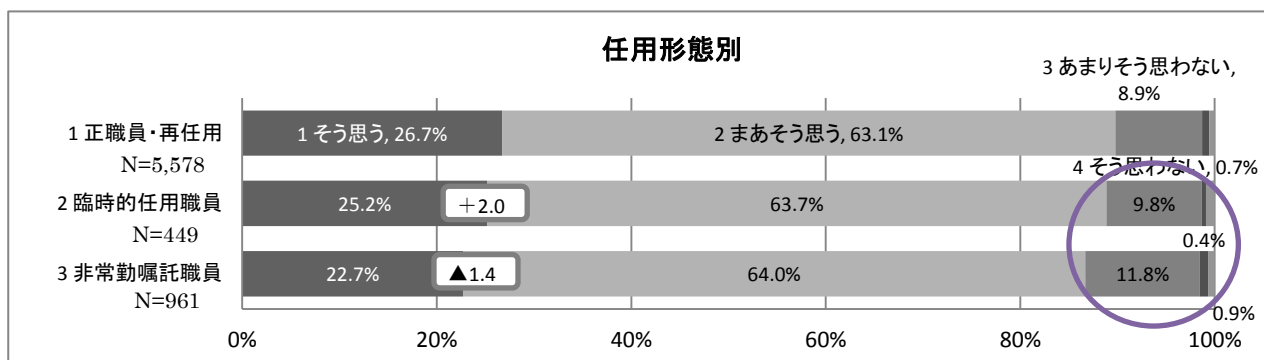
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【企業局】で2.3ポイント高くなった。

Q15 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができますか？



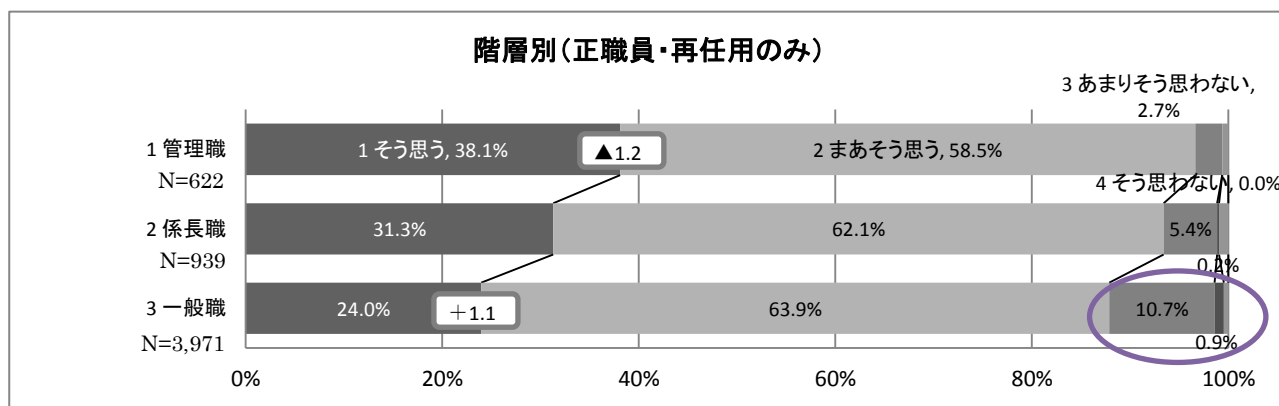
全体では、「まあそう思う」(63.0%)が最も多く、「そう思う」(25.9%)と合わせると、88.9%の職員が、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができますか？という結果であった。【昨年度比：+0.2ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(9.5%)と「そう思わない」(0.7%)を合わせると、10.2%の職員は、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができますか？という結果であった。



任用形態別では、【**臨時的任用職員**】では10.2%、【**非常勤嘱託職員**】では12.7%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【**臨時的任用職員**】で2.0ポイント高くなった一方、【**非常勤嘱託職員**】で1.4ポイント低くなった。



【**正職員・再任用**】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【**一般職**】では11.6%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【**管理職**】で1.2ポイント低くなった一方、【**一般職**】で1.1ポイント高くなった。

Q6～15 4つの実践行動の達成度

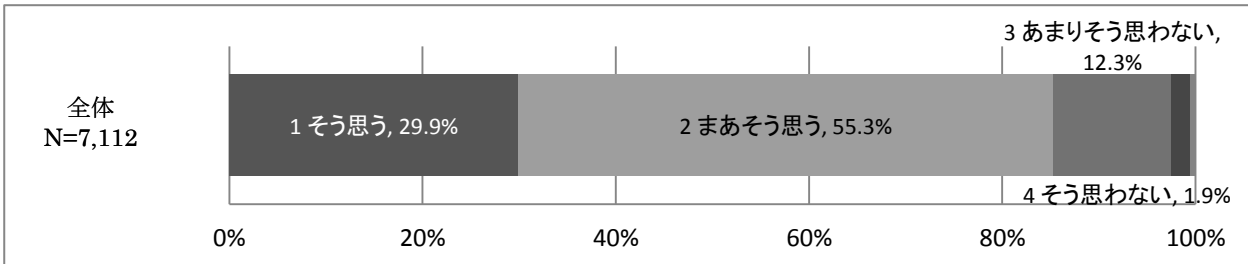
実践行動 一	Q6	あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？	32.9%	62.3%	4.1%	0.2%		
	Q7	あなたは、仕事において、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？	21.6%	66.4%	10.8%	0.6%	★	
	Q8	あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？	34.5%	61.5%	3.1%	0.1%		
実践行動 二	Q9	あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事ができていると思いますか？	-1.1	22.1%	64.7%	11.9%	0.5%	★
	Q10	あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？	38.9%	57.7%	2.2%	0.2%		
	Q11	あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？	25.0%	65.3%	8.5%	0.4%		
実践行動 三	Q12	あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか？	23.1%	69.8%	5.8%	0.2%		
	Q13	あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？	23.2%	60.9%	14.5%	0.6%	★	
実践行動 四	Q14	あなたは、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？	21.0%	59.5%	16.5%	2.0%	★	
	Q15	あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？	25.9%	63.0%	9.5%	0.7%	★	

4つの実践行動の達成度をはかる Q6～Q15 について、昨年度と比較すると、法令等の根拠を確認して仕事をする事（Q9）については、肯定的な回答をした職員の割合が 1.1 ポイント減少した。

また、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うこと（Q7）、法令等の根拠を確認して仕事をする事（Q9）、常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと（Q13）、自分の仕事について十分に情報共有を行うこと（Q14）、職場で困っている人に手助けしたりアドバイスしたりすること（Q15）については、昨年に引き続き、相対的に達成度が低いという課題が見られた。

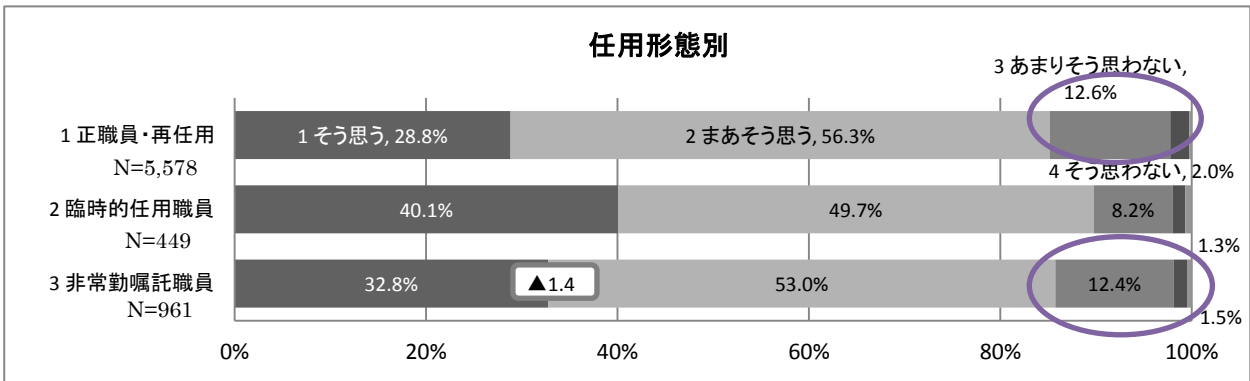
(3) 組織風土 (Q16~Q24)

Q16 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？



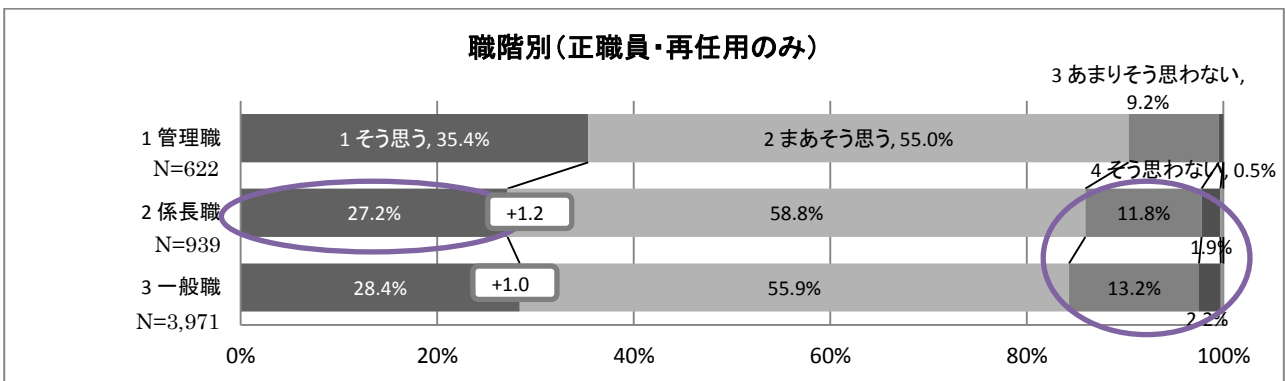
全体では、「まあと思う」(55.3%)が最も多く、「と思う」(29.9%)と合わせると、85.2%の職員が、自分の職場は仕事に対する意欲が高いと思っているという結果であった。【昨年度比：+0.3ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(12.3%)と「そう思わない」(1.9%)を合わせると、14.2%の職員は、自分の職場は仕事に対する意欲が高いと思っていないという結果であった。



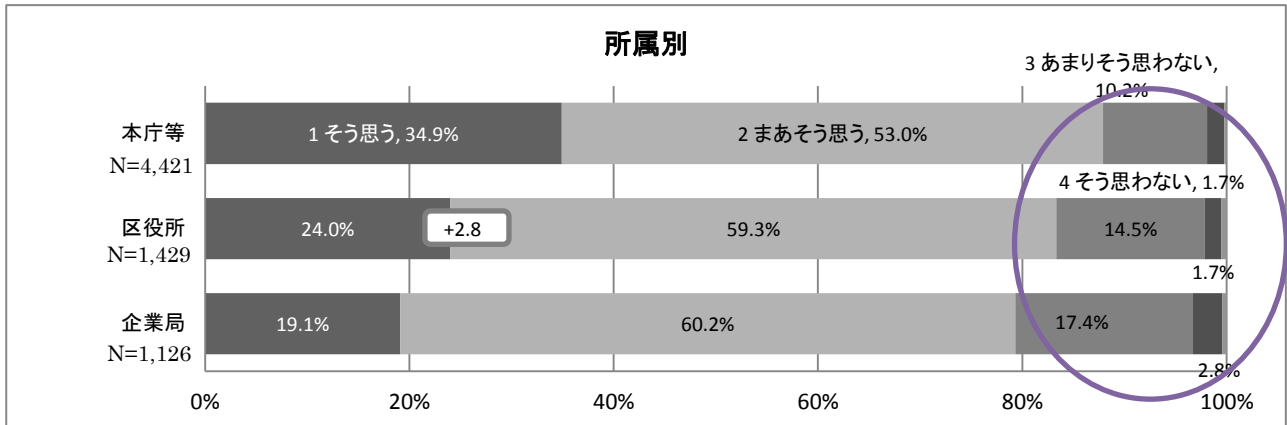
任用形態別では、【正職員・再任用】では14.6%、【非常勤嘱託職員】では13.9%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【非常勤嘱託職員】で1.4ポイント低くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっているが、「と思う」に着目すると、【係長職】では27.2%と他の職階よりも低くなっている。否定的な回答をした職員の割合について、【係長職】では13.7%、【一般職】では15.4%だった。

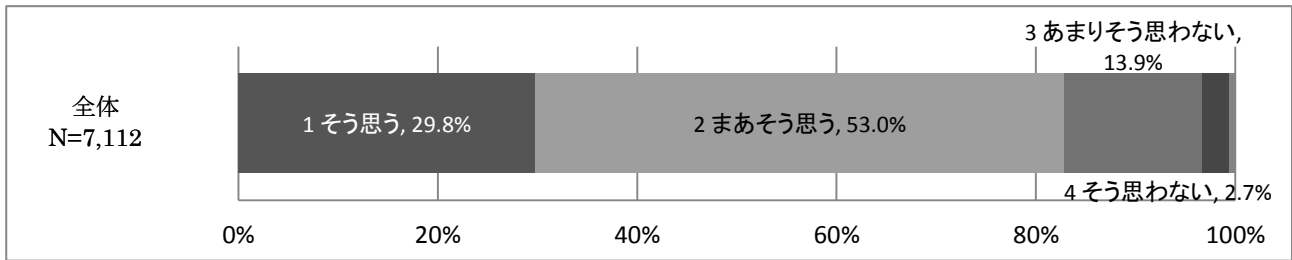
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で1.2ポイント、【一般職】で1.0ポイント、それぞれ高くなった。



所属別では、各所属とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【区役所】では16.2%、【企業局】では20.2%が否定的な回答だった。

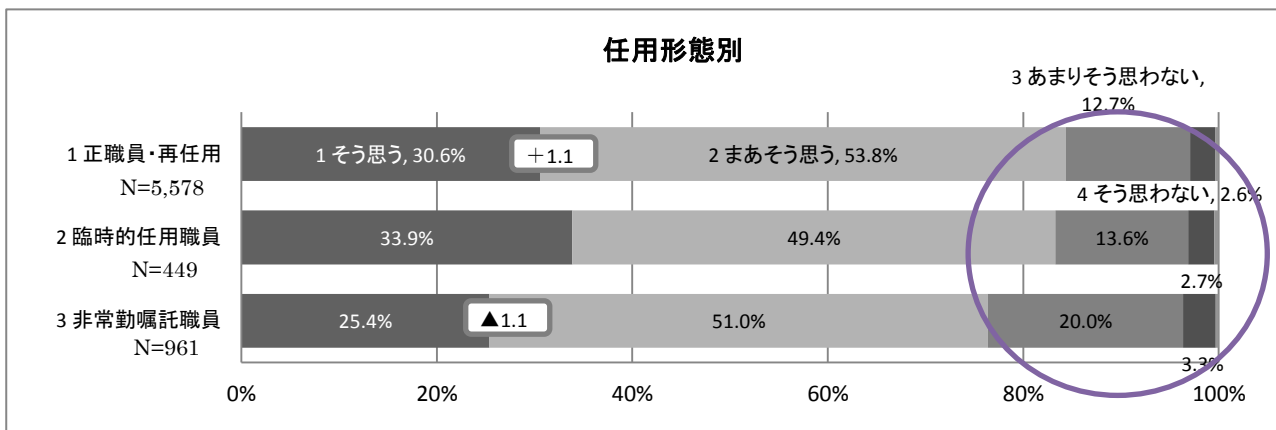
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【区役所】で2.8ポイント高くなった。

Q17 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？



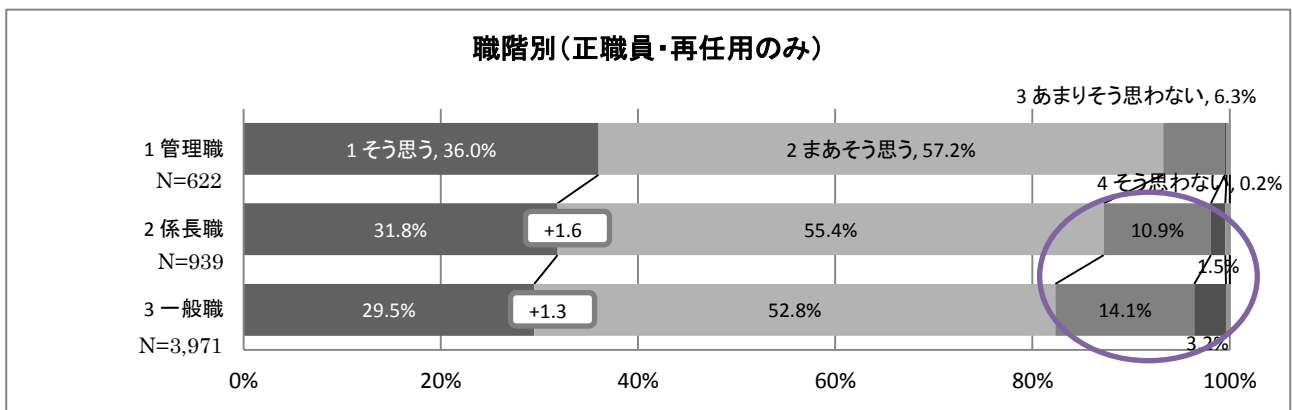
全体では、「まあそう思う」(53.0%)が最も多く、「そう思う」(29.8%)と合わせると、82.8%の職員が、自分の職場はお互いに意見を言い合うことができる職場だと思っているという結果であった。【昨年度比：+0.4ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(13.9%)と「そう思わない」(2.7%)を合わせると、16.6%の職員は、自分の職場はお互いに意見を言い合うことができる職場だと思っていないという結果であった。



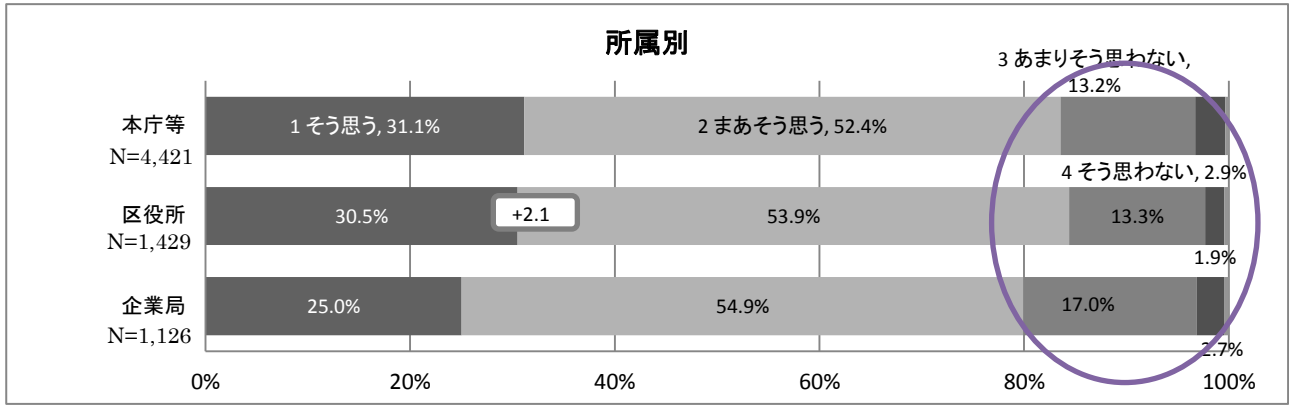
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【非常勤嘱託職員】では23.3%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【正職員・再任用】で1.1ポイント高くなった一方で、【非常勤嘱託職員】で1.1ポイント低くなった。



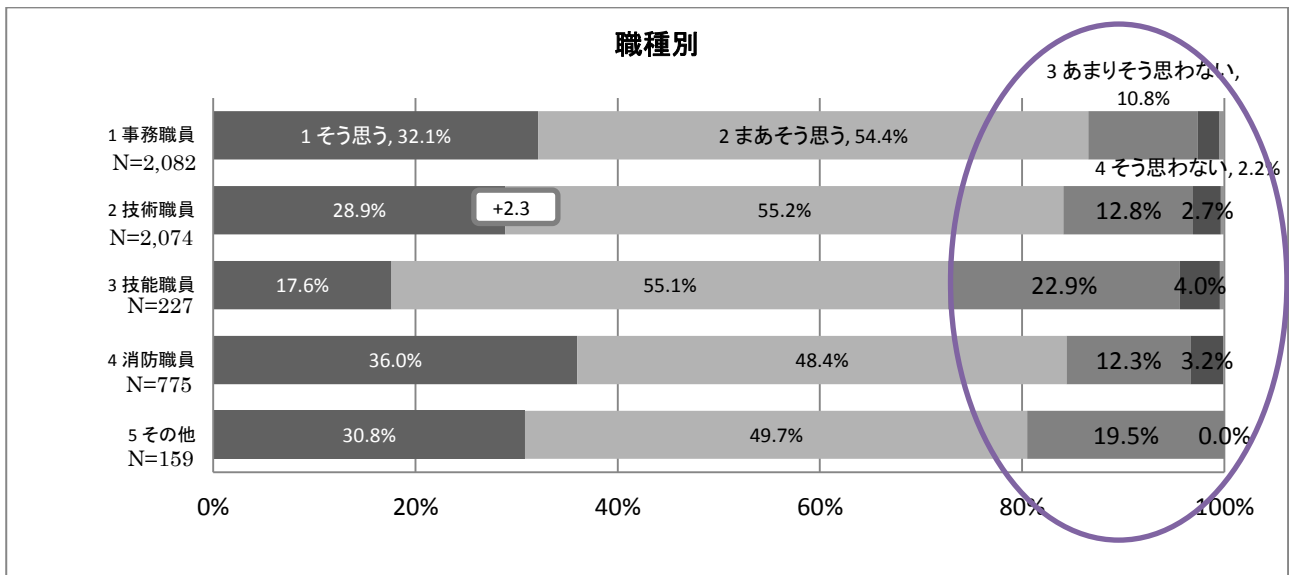
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【係長職】では12.4%、【一般職】では17.3%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で1.6ポイント、【一般職】で1.3ポイント、それぞれ高くなった。



所属別では、各所属とも15%以上の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では19.7%の職員が否定的な回答だった。

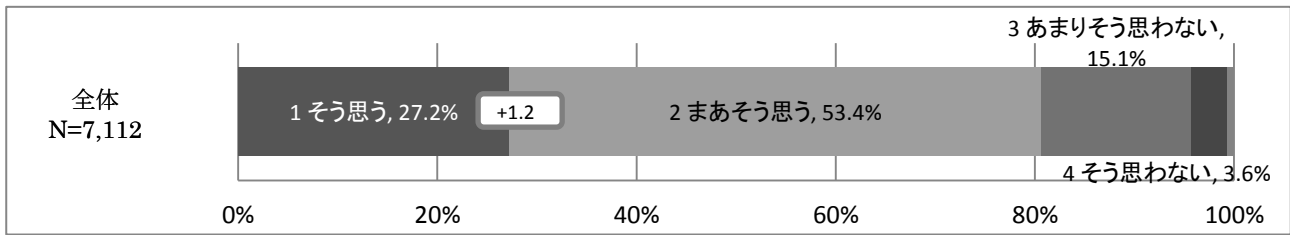
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【区役所】で2.1ポイント高くなった。



職種別では、各職種ともに1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【技能職員】では26.9%の職員が否定的な回答だった。

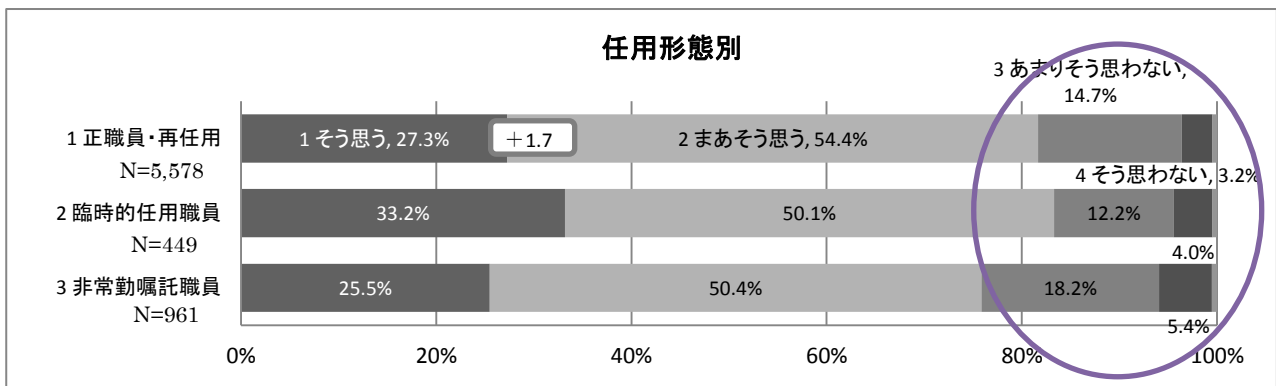
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【技術職員】で2.3ポイント高くなった。

Q18 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？



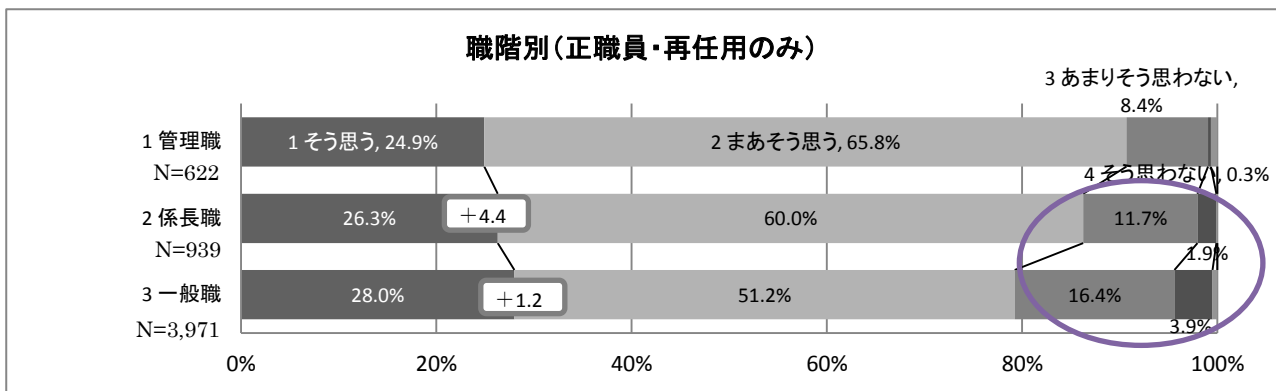
全体では、「まあそう思う」(53.4%)が最も多く、「そう思う」(27.2%)と合わせると、80.6%の職員が、自分の職場は仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場だと思っているという結果であった。【昨年度比：+1.2ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(15.1%)と「そう思わない」(3.6%)を合わせると、18.7%の職員は、自分の職場は仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場だと思っていないという結果であった。



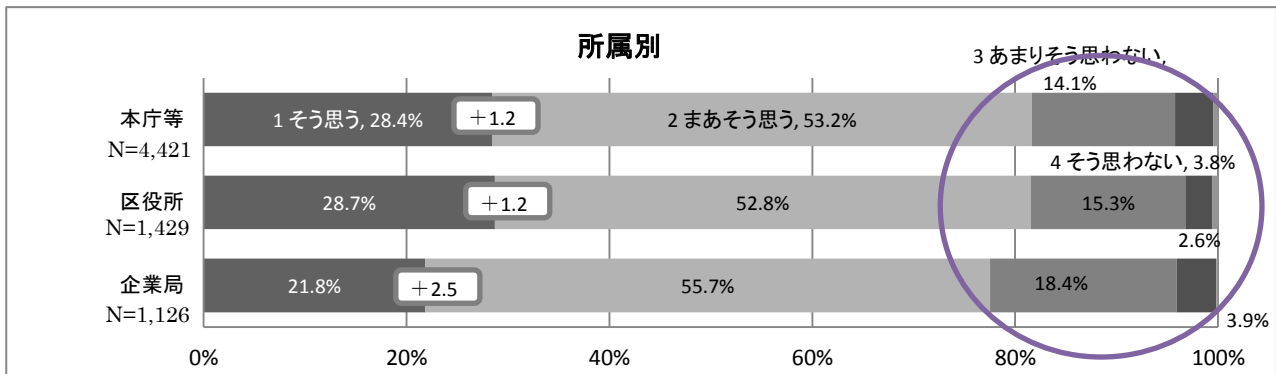
任用形態別では、各任用形態とも1割以上が否定的な回答をしており、特に【非常勤嘱託職員】では23.6%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【正職員・再任用】で1.7ポイント高くなった。



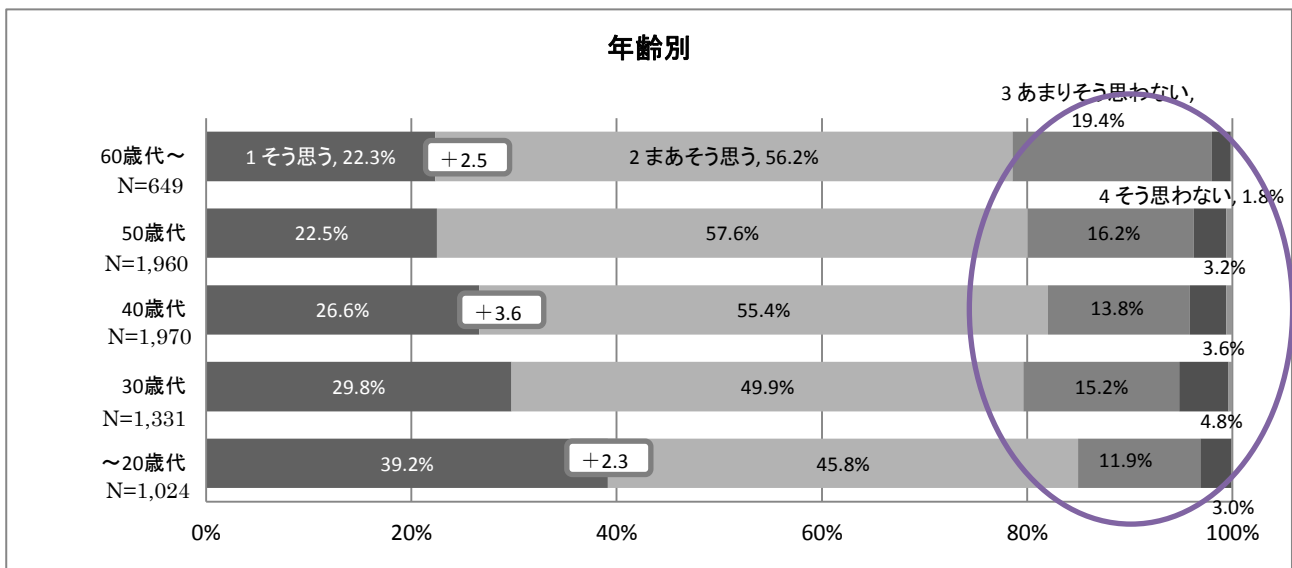
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、「そう思う」に着目すると、職階が上がるほど低くなっている。否定的な回答をした職員の割合は、【係長職】で13.6%、【一般職】で20.3%となっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各職階とも高くなっており、特に【係長職】で4.4ポイント、【一般職】で1.2ポイント、それぞれ高くなった。



所属別では、各所属とも15%以上の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では22.3%の職員が否定的な回答だった。

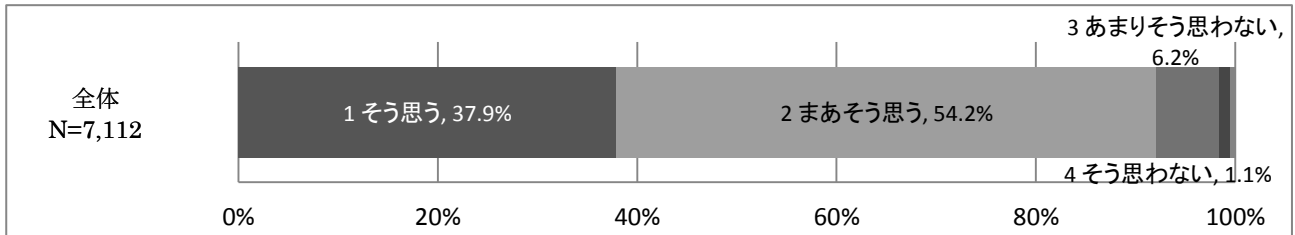
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各所属とも高くなっており、【本庁等】で1.2ポイント、【区役所】で1.2ポイント、【企業局】で2.5ポイント、それぞれ高くなった。



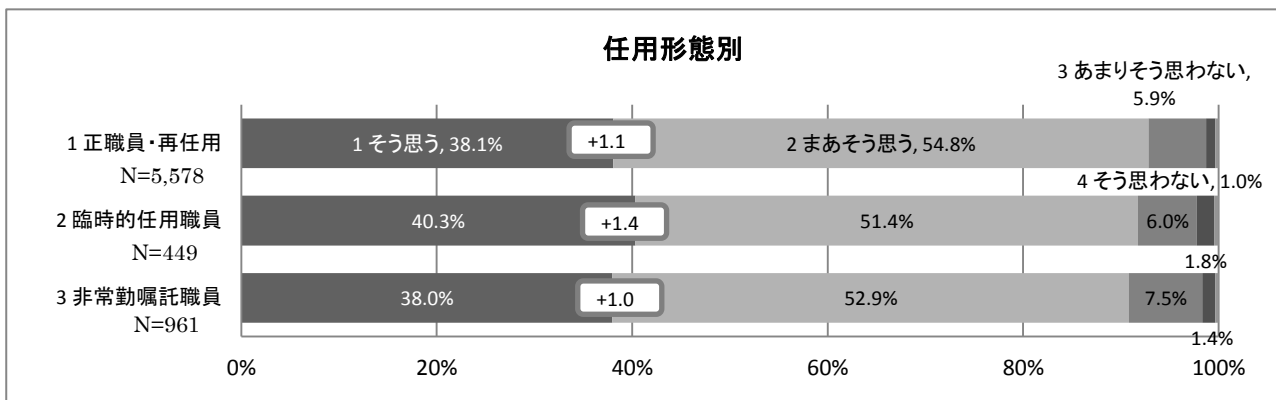
年齢別では、各年齢層とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【60歳代～】では21.2%、【30歳代】では20.0%と、それぞれ2割以上の職員が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、【60歳代～】で2.5ポイント、【40歳代】で3.6ポイント、【～20歳代】で2.3ポイント、それぞれ高くなった。

Q19 あなたは自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？

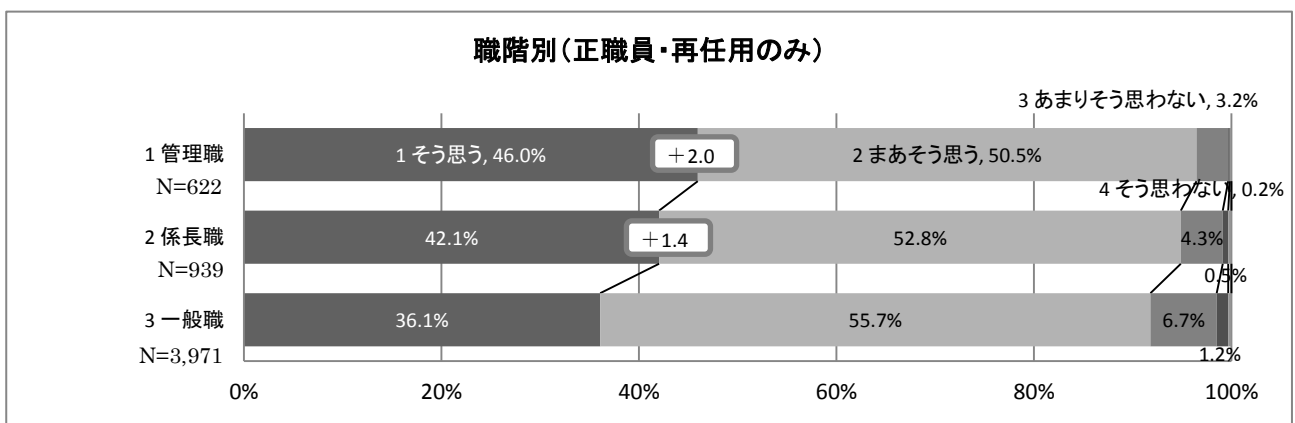


全体では、「まあそう思う」(54.2%) が最も多く、「そう思う」(37.9%) と合わせると、92.1%の職員が、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思っているという結果であった。〔昨年度比：+0.6ポイント〕



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも約9割が肯定的な回答をしている。

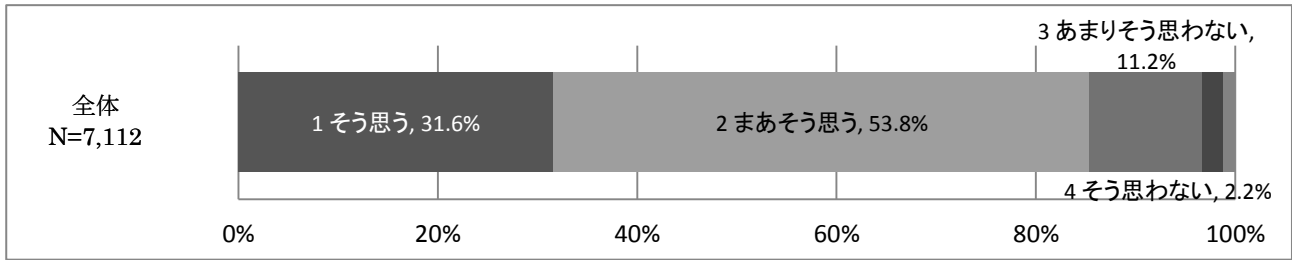
昨年度との比較では、全ての任用形態で肯定的な回答をした職員の割合が高くなっており、【正職員・再任用】で1.1ポイント、【臨時的任用職員】で1.4ポイント、【非常勤嘱託職員】で1.0ポイント高くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっており、各職階とも9割以上が肯定的な回答をしている。

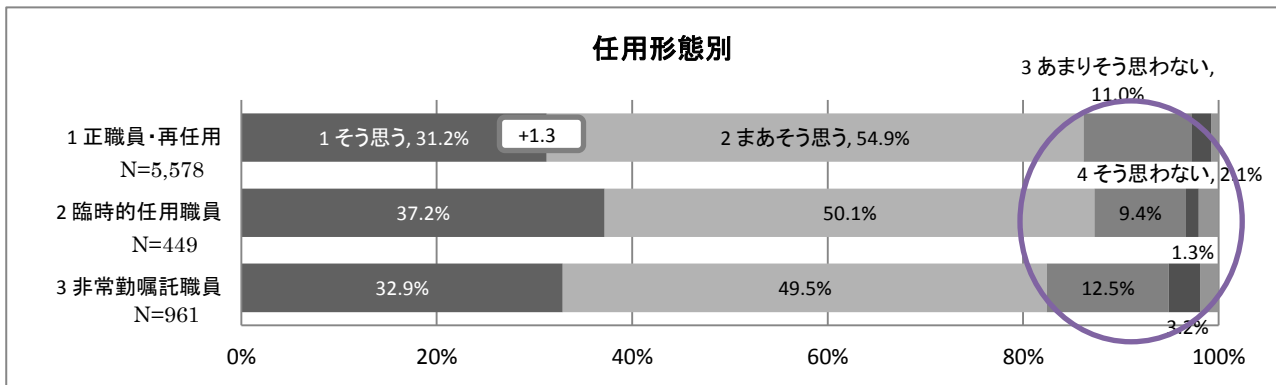
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で2.0ポイント、【係長職】で1.4ポイント、それぞれ高くなった。

Q20 あなたは自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思いますか？



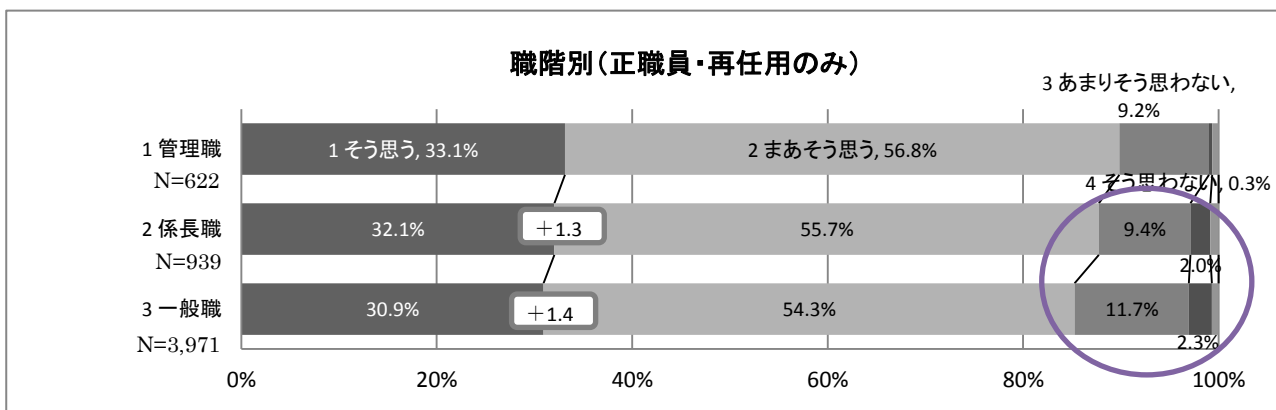
全体では、「まあそう思う」(53.8%)が最も多く、「そう思う」(31.6%)と合わせると、85.4%の職員が、自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思っているという結果であった。〔昨年度比：+0.6ポイント〕

一方で、「あまりそう思わない」(11.2%)と「そう思わない」(2.2%)を合わせると、13.4%の職員は、自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思っていないという結果であった。



任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【正職員・再任用】では13.1%が、【非常勤嘱託職員】では15.7%が否定的な回答だった。

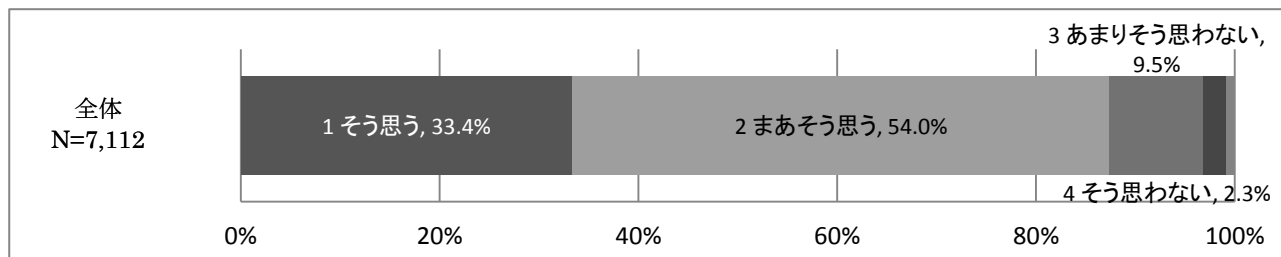
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【正職員・再任用】で1.3ポイント高くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっており、【係長職】では11.4%、【一般職】では14.0%が否定的な回答だった。

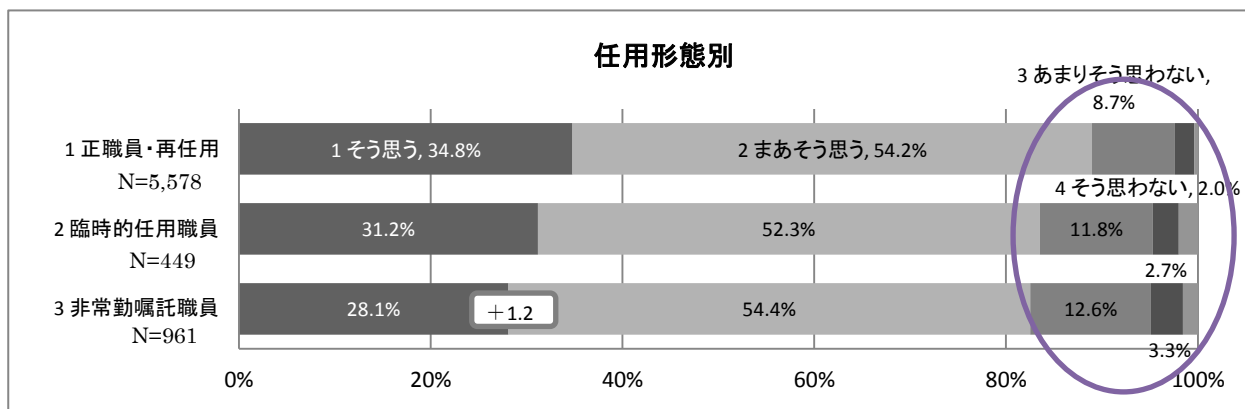
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で1.3ポイント、【一般職】で1.4ポイント、それぞれ高くなった。

Q21 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることはできますか？



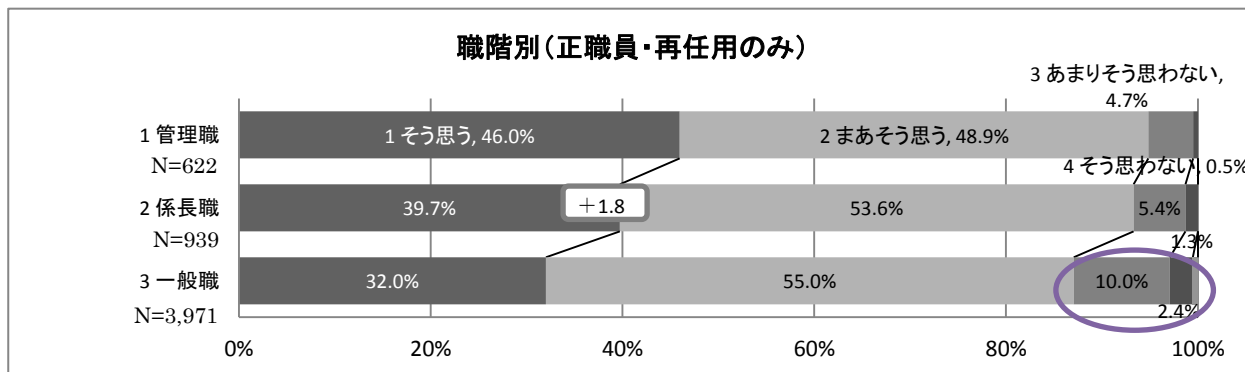
全体では、「まあそう思う」(54.0%)が最も多く、「そう思う」(33.4%)と合わせると、87.4%の職員が、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができると思っているという結果であった。〔昨年度比：+0.4ポイント〕

一方で、「あまりそう思わない」(9.5%)と「そう思わない」(2.3%)を合わせると、11.8%の職員は、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができないと思っているという結果であった。



任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【非常勤嘱託職員】では15.9%が否定的な回答だった。

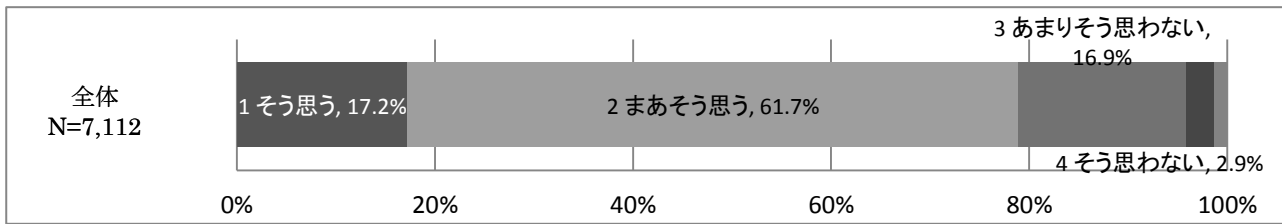
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【非常勤嘱託職員】で1.2ポイント高くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっている。【一般職】では12.4%が否定的な回答だった。

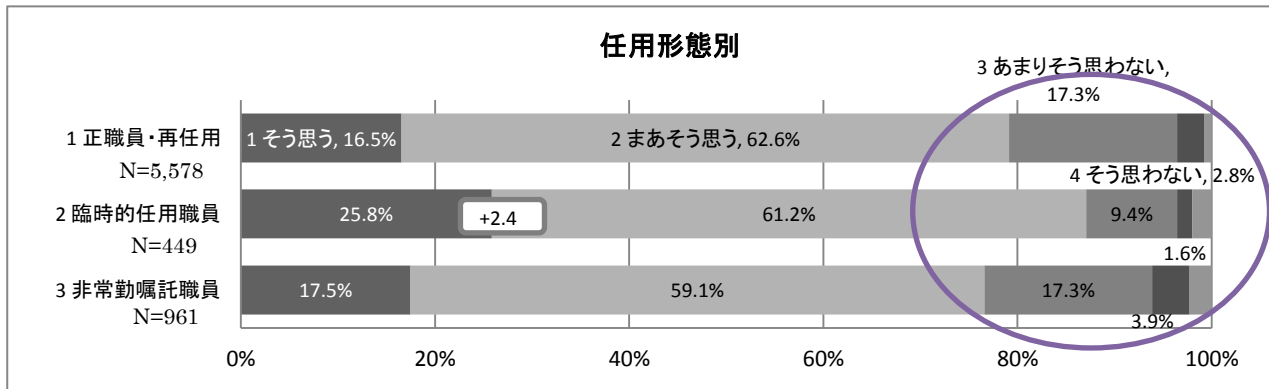
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で1.8ポイント高くなった。

Q22 あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか？



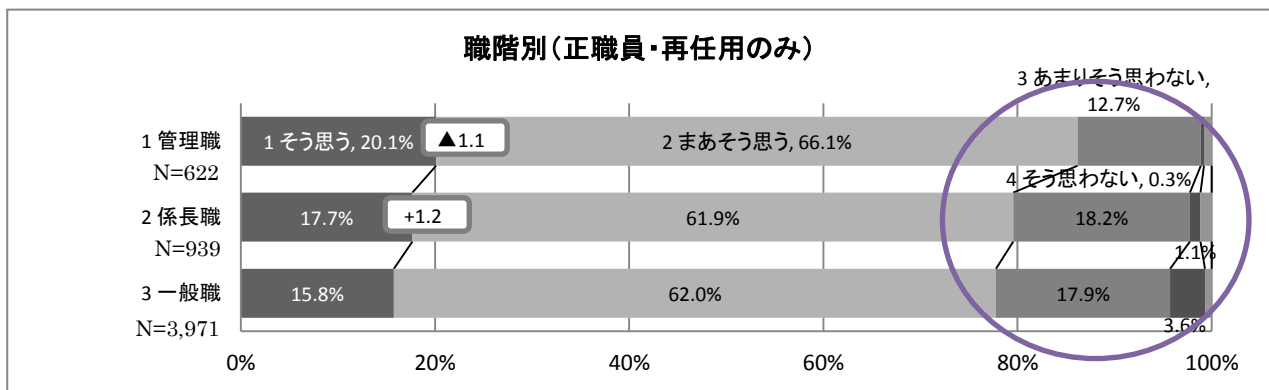
全体では、「まあそう思う」(61.7%)が最も多く、「そう思う」(17.2%)と合わせると、78.9%の職員が、自分の職場では関係部署との連携がうまくいっていると思っているという結果であった。【昨年度比：+0.5ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(16.9%)と「そう思わない」(2.9%)を合わせると、19.8%の職員は、自分の職場では関係部署との連携がうまくいっていないという結果であった。



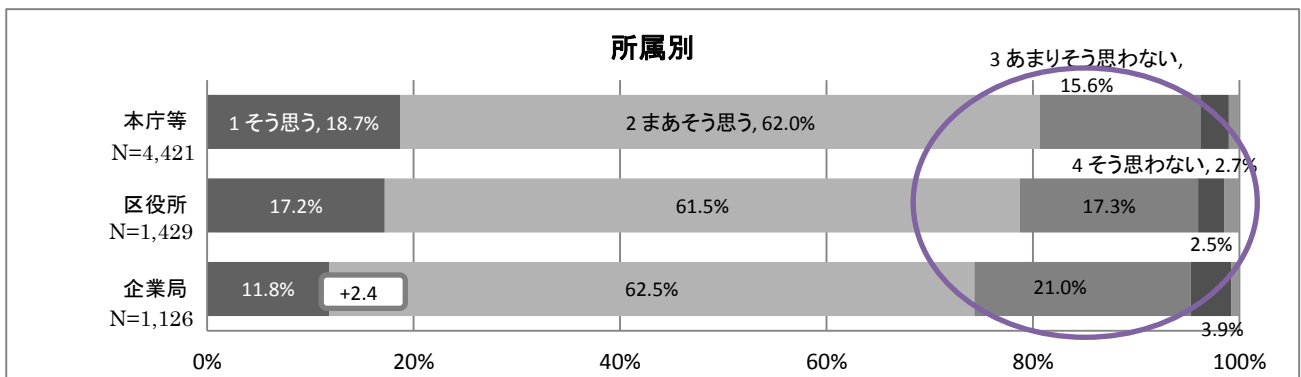
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【**正職員・再任用**】では20.1%、【**非常勤嘱託職員**】では21.2%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【**臨時的任用職員**】で2.4ポイント高くなった。



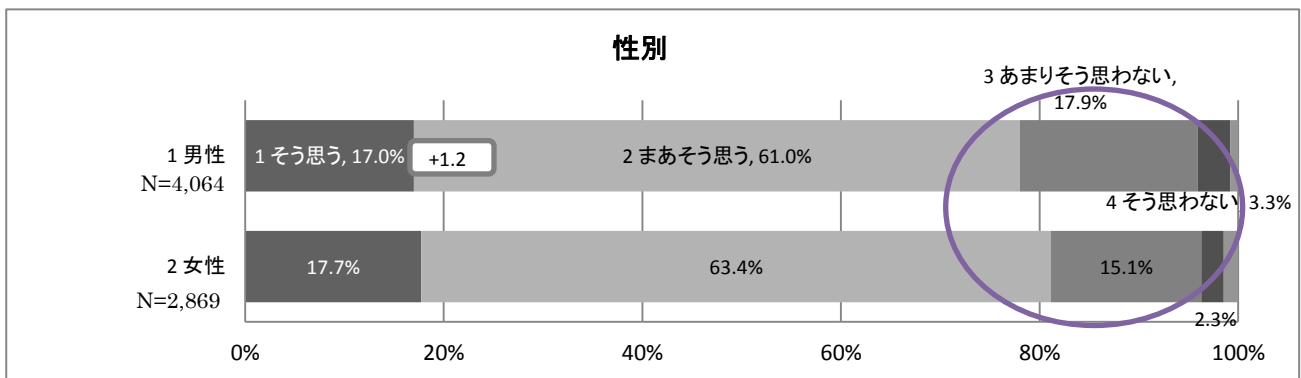
【**正職員・再任用**】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、各職階とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【**一般職**】では21.5%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【**管理職**】で1.1ポイント低くなった一方、【**係長職**】で1.2ポイント高くなった。



所属別では、各所属とも 2 割前後の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では 24.9%が否定的な回答だった。

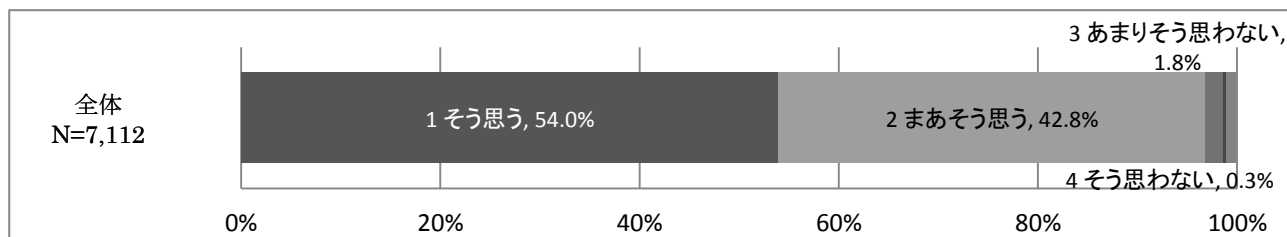
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【企業局】で 2.4 ポイント高くなった。



性別では、男女ともに 2 割前後の職員が否定的な回答をしており、特に【男性】では 21.2%が否定的な回答だった。

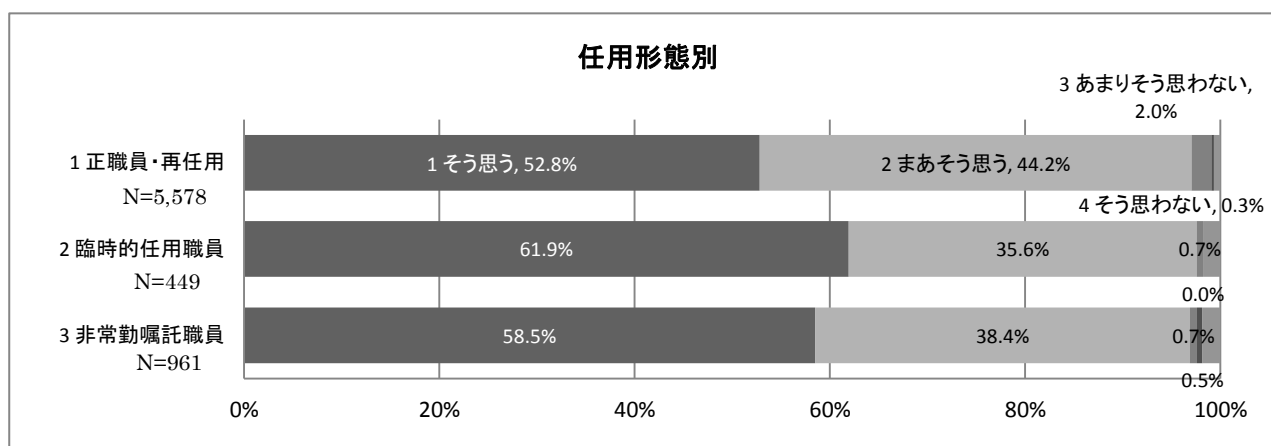
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【男性】で 1.2 ポイント高くなった。

Q23 あなたは仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができますと思いますか？



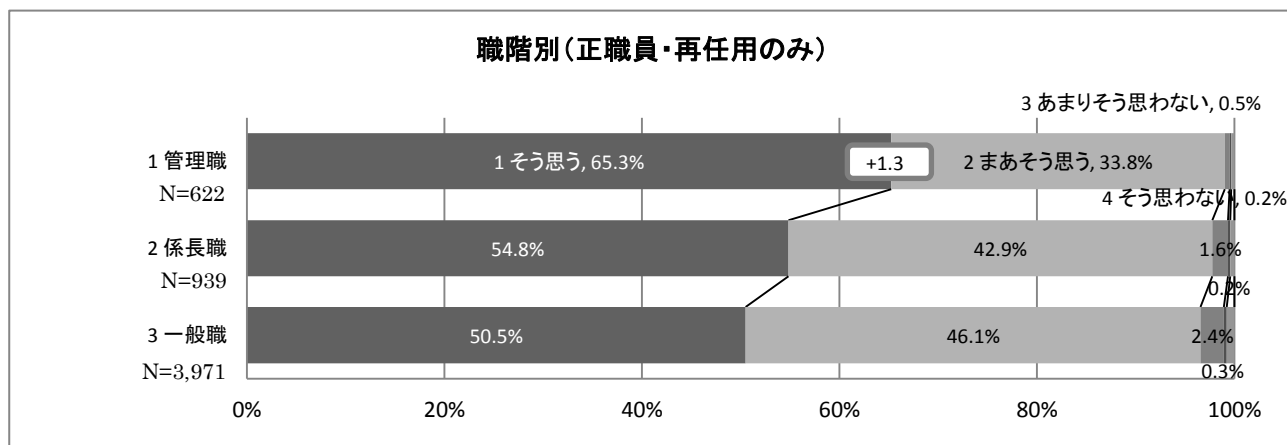
全体では、「そう思う」(54.0%)が最も多く、「まあそう思う」(42.8%)と合わせると、96.8%の職員が、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思っているという結果であった。

〔昨年度比：0.0ポイント〕



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

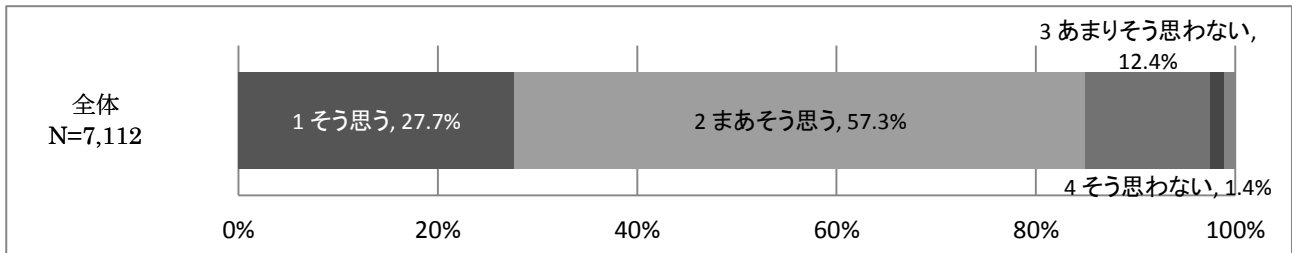
昨年度との比較においても、大きな差は見られなかった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、各職階とも高い水準であった。

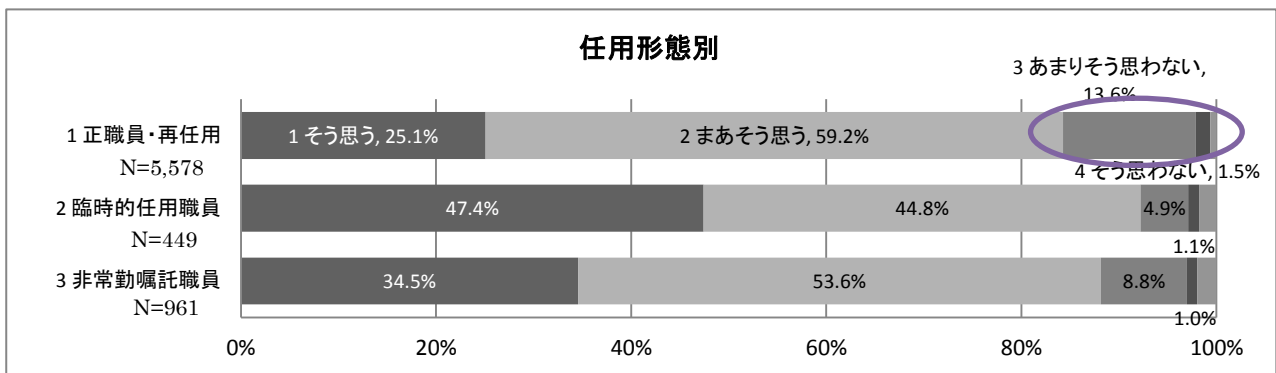
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で1.3ポイント高くなった。

Q24 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？



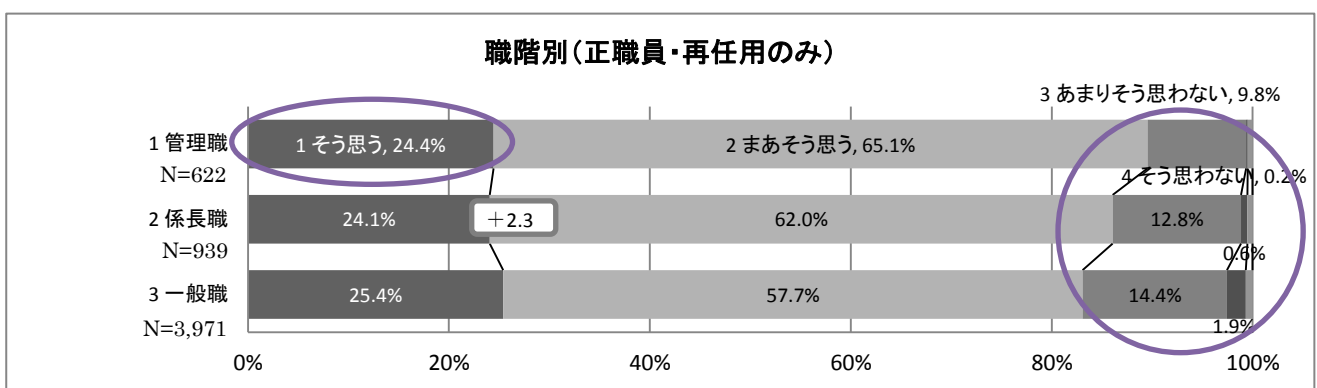
全体では、「まあと思う」(57.3%) が最も多く、「と思う」(27.7%) と合わせると、85.0%の職員が、自分の職場ではミスを防止する仕組みが整っていると思っているという結果であった。【昨年度比：▲0.4ポイント】

一方で、「あまりそう思わない」(12.4%) と「そう思わない」(1.4%) を合わせると、13.8%の職員は、自分の職場ではミスを防止する仕組みが整っていないという結果であった。



任用形態別では、【正職員・再任用】で 15.1%の職員が否定的な回答をしており、他の任用形態よりも高くなっている。

昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、「と思う」に着目すると【管理職】では 24.4%と、他の職階よりも低くなっている。各職階ともに、否定的な回答をした職員の割合は1割を超えており、特に【係長職】では 13.4%、【一般職】では 16.3%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で 2.3ポイント高くなった。

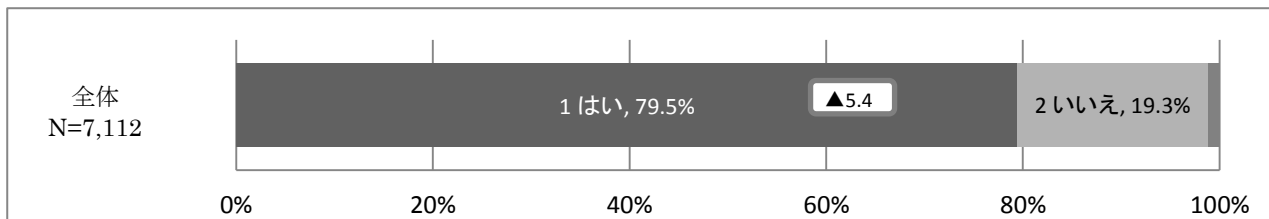
Q16～24 組織風土

Q16	あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？		29.9%	55.3%	12.3%	1.9%	★
Q17	あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？		29.8%	53.0%	13.9%	2.7%	★
Q18	あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？	▲ 1.2	27.2%	53.4%	15.1%	3.6%	★
Q19	あなたは自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？		37.9%	54.2%	6.2%	1.1%	
Q20	あなたは自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思いますか？		31.6%	53.8%	11.2%	2.2%	★
Q21	あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることはできますか？		33.4%	54.0%	9.5%	2.3%	★
Q22	あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか？		17.2%	61.7%	16.9%	2.9%	★
Q23	あなたは仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか？		54.0%	42.8%	1.8%	0.3%	
Q24	あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？		27.7%	57.3%	12.4%	1.4%	★

組織風土について問う Q16～Q24 について、昨年度に引き続き、多くの項目で否定的な回答が 1 割以上となったが、昨年度と比較すると、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っている（Q24）という項目以外は、肯定的な回答の割合が微増した。特に、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場か（Q18）については、昨年度と比較すると、肯定的な回答をした職員の割合が 1.2 ポイント増加した。

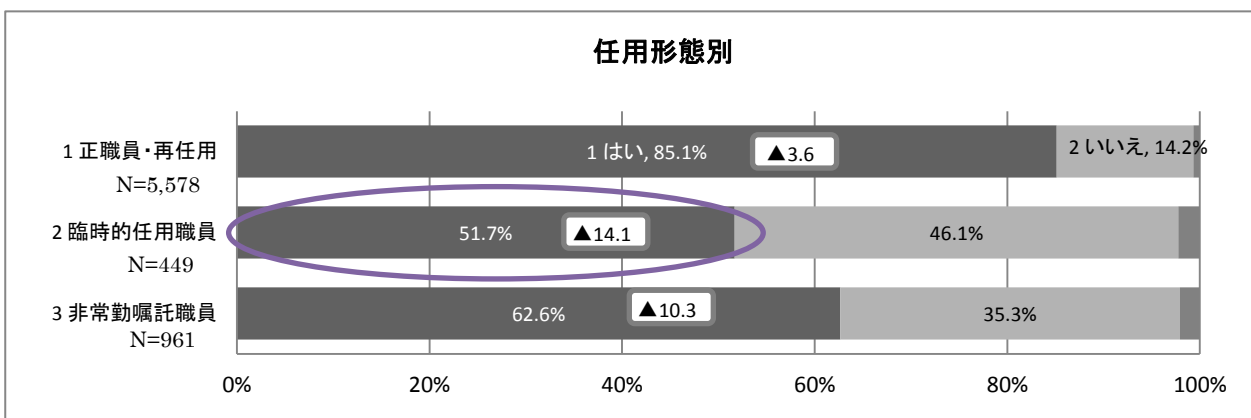
(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25)

Q25 あなたは仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



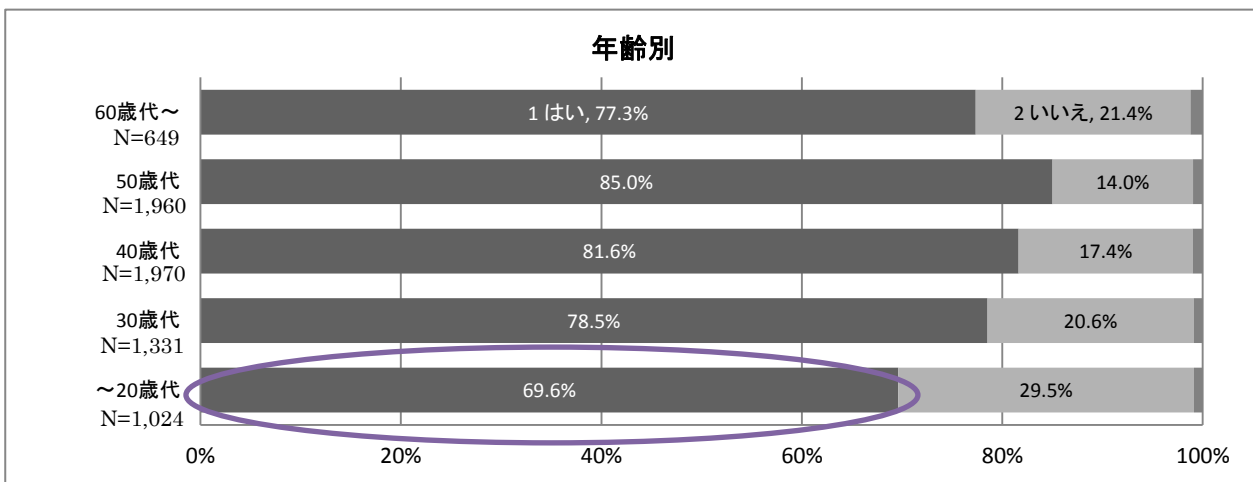
全体では、79.5%の職員が、仙台市職員相談・通報窓口を知っているという結果であった〔昨年度比：**▲5.4ポイント**〕。

一方で、19.3%の職員は、仙台市職員相談・通報窓口を知らないという結果であった。

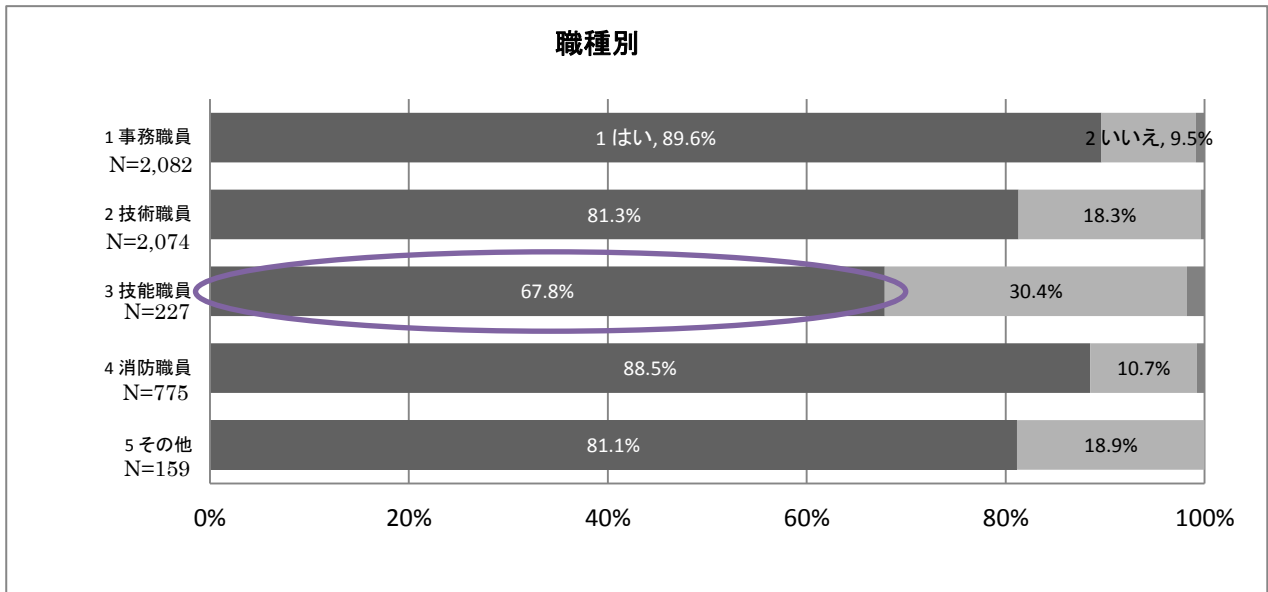


任用形態別では、特に【**臨時的任用職員**】で「はい」と回答した職員の割合が **51.7%**と低くなっている。

昨年度との比較では、「はい」と回答した職員の割合について、各任用形態とも低くなっており、【**正職員・再任用**】で **3.6ポイント**、【**臨時的任用職員**】で **14.1ポイント**、【**非常勤嘱託職員**】で **10.3ポイント**、それぞれ低くなった。

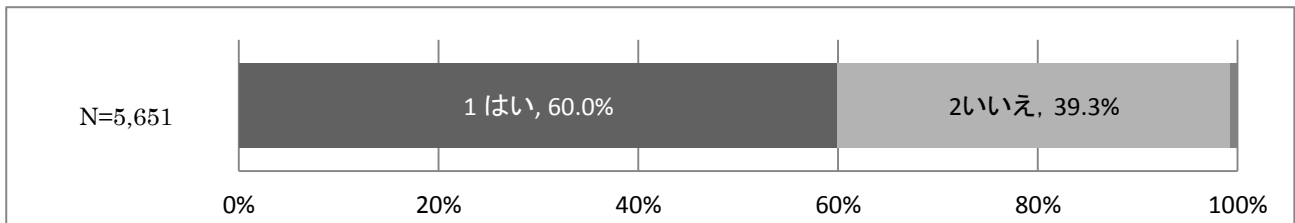


年齢別に見ていくと、特に【**~20歳代**】で「はい」と回答した職員の割合が **69.6%**と低くなっている。

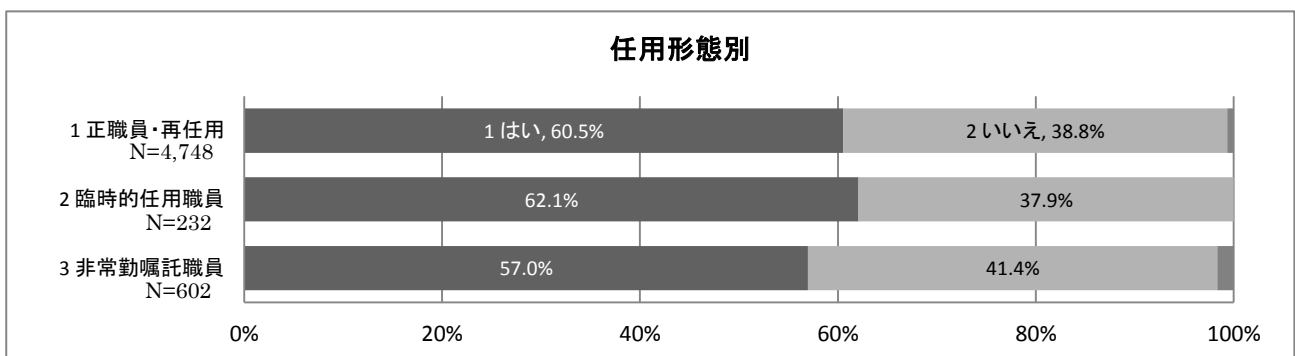


職種別に見ていくと、特に【技能職員】で「はい」と回答した職員の割合が 67.8%と低くなっている。

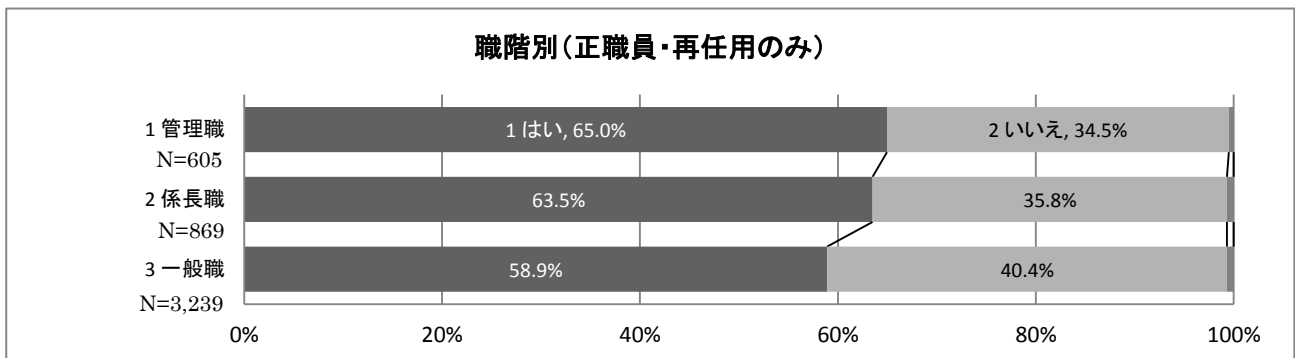
Q26 (Q25で「はい」と回答した人のみ) あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口に相談又は通報をしますか?



仙台市職員相談・通報窓口を知っている職員(N=5,651)のうち、60.0%の職員が、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口に相談又は通報をするという結果であった。

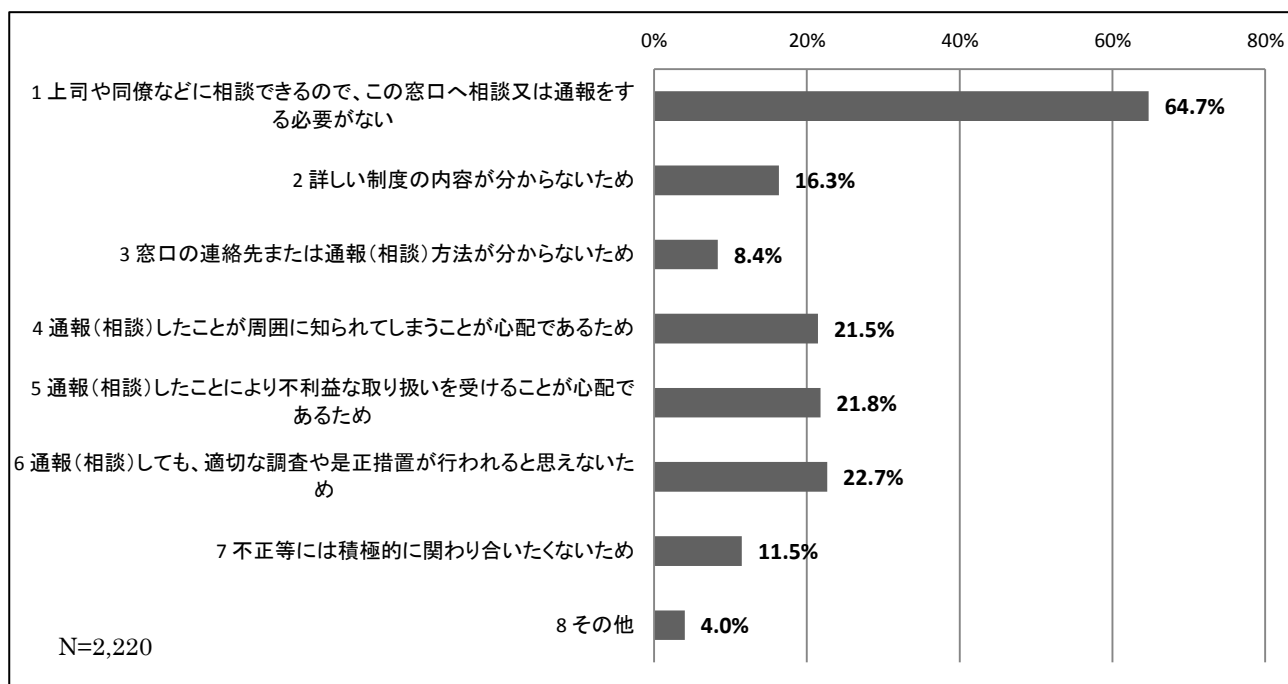


任用形態別では、各任用形態とも6割前後の職員が「はい」と回答した。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど「はい」と回答する職員の割合が高くなっている。

Q27 (Q26で「いいえ」と回答した人のみ) この窓口に相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。【複数回答可】



職場内における不平等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口で相談又は通報をしないと思うと回答した職員 (N=2,220) について、最も多い理由は「上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報をする必要がない」(64.7%)であり、次いで「通報(相談)しても、適切な調査や是正措置が行われると思えないため」(22.7%)、「通報(相談)したことにより不利益な取り扱いを受けることが心配であるため」(21.8%)、「通報(相談)したことが周囲に知られてしまうことが心配であるため」(21.5%)という結果であった。

「その他」(4.0%)では80件の意見があり、主な項目とその内容(一部抜粋し、要約)は次のとおりであった(一部、複数の項目に該当する意見がある)。

- ① まず上司等へ相談してから判断すると思うため (26件)
- ② 通報により是正されると思えないため (17件)
- ③ 通報方法や通報対象事実の範囲等が分からないため (12件)
- ④ 直接自らで解決を試みるため (11件)
- ⑤ 事案の内容等に応じて判断すると思うため (11件)
- ⑥ 通報したことが周囲に知られることや、不利益を受けることが心配であるため (7件)
- ⑦ 通報に良いイメージがないため (3件)
- ⑧ その他 (11件)

Q28 コンプライアンス推進に関してご意見があれば、自由にご記入ください。(コンプライアンス意識浸透のために有効だと思う取組み、仙台市コンプライアンス行動規範集の活用方法、コンプライアンス推進担当への要望等)

自由意見では 354 件の意見があった。主な項目とその内容（一部抜粋し、要約）は次のとおりであった（一部、複数の項目に該当する意見がある）。

① コンプライアンス推進全般に関する意見（81 件）

- ・コンプライアンスの定義がかなり広く、推進のための問題点及び対策の整理が十分ではないと感じている。
- ・コンプライアンスの推進を意識するあまり、職場に閉塞感を感じる。
- ・コンプライアンスを推進していくためには、継続性をもった組織的な対応が重要であると感じている。
- ・コンプライアンス推進が必要であることは十分に理解できるが、実態として管理職と一般職の意識の差が大きいと感じている。
- ・コンプライアンス推進活動の成果や今後の改善策等が見えにくいと感じるため、積極的に周知してほしい。

② コンプライアンス推進のために有効だと思う取組みに関する意見（75 件）

- ・過去の事例を参考にし、事例検討会をできるだけ多く行うことが必要である。
- ・引き続きコンプライアンス行動規範集を定期的に読む時間を作り、理解を深めることが必要である。
- ・集合研修を充実させる必要がある（一般職員を対象とした研修も実施する、ケーススタディ等内容を工夫する等）。
- ・不祥事を起こした場合や懲戒処分を受けた場合にどのような事態に陥るか、具体的事例に基づいて示すことが有効だと思う。

③ 職場や組織風土に関する意見（34 件）

- ・風通しの良い職場づくりが必要である。
- ・在課年数の長い年長の職員にコンプライアンスの意識があまり浸透していない様に見える。
- ・職場のパワーハラスメント対策を重視してほしい。

④ 職員の資質や意識・心構え、意欲に関する意見（32 件）

- ・コンプライアンス推進に組織で取り組まなければならないことは当然だが、一番重要なことは個人の意識である。
- ・意識の向上がなかなか見られない職員に対する効果的な働きかけ方が分からない。
- ・コンプライアンス推進のために、職員の高いモチベーションが重要である。

⑤ 管理職（上司）に関する意見（28 件）

- ・コンプライアンス推進のためには、トップの意識改革が重要。
- ・上司や中堅職員は若手職員の模範となり、仕事に対する意欲・姿勢を示すべき。
- ・上司は自分と意見の相違がある職員であっても耳を傾け、日頃から常にコミュニケーションを取ることが重要。

⑥ 仙台市職員相談・通報窓口に関する意見（26 件）

- ・どのような通報があり、その後、どのように改善されたのか事例を知りたい。
- ・通報する職員は、職場内の立場が弱く、精神的に追い詰められていると思うため、迅速かつ公平、公正に対応願う。

⑦ 朝礼等に関する意見（20件）

- ・朝礼のマナー化を避けるための工夫が必要である。（他の課長や部長等の上司が講話する等）
- ・朝礼が形骸化しており、意義を感じられない。

⑧ 業務量や人員配置等に関する意見（15件）

- ・コンプライアンス推進のためには、適切な人員配置が必要である。現在の職員数では不足している。
- ・適切な勤務時間（業務）管理を行い、超過勤務の縮減にさらに取り組むことも、コンプライアンスの推進に必要である。

⑨ コンプラ通信等に関する意見（10件）

- ・引き続き事例等の情報提供をしてほしい。

⑩ 事務ミスや不祥事防止の仕組みに関する意見（9件）

- ・ダブルチェックができる体制づくりが必要。
- ・ミスを突き上げるのではなく、皆で解決案を出し、今後の仕事に向けていくことが必要。

⑪ 不正や不祥事、懲戒処分等に関する意見（9件）

- ・不祥事を起こした際の懲戒処分の厳罰化を求める。

⑫ 意識調査に関する意見（8件）

- ・属性の回答項目が詳細すぎるため、個人が特定される恐れを感じている。

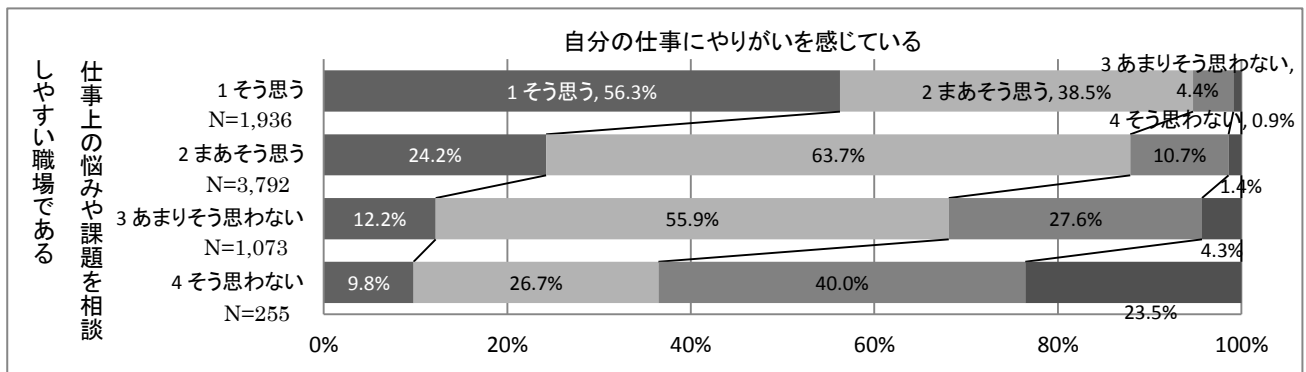
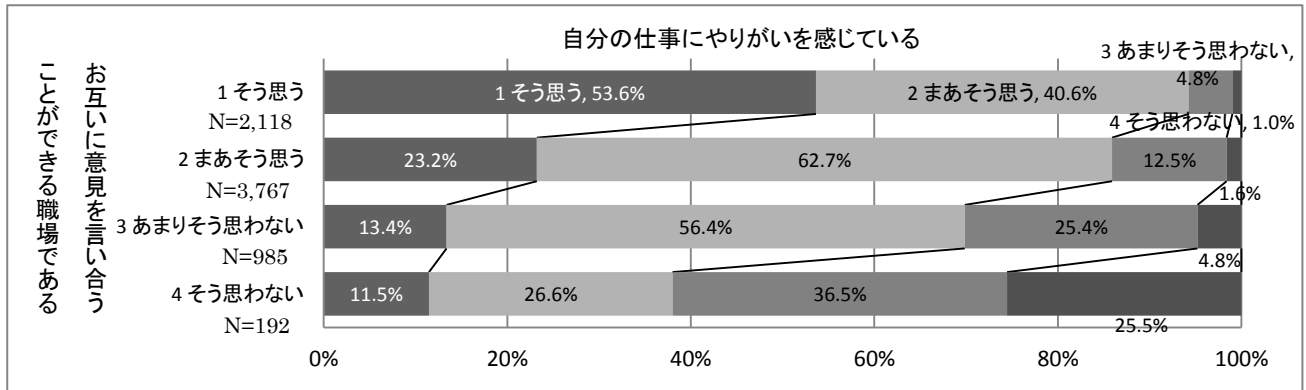
⑬ 人事異動や人事評価、昇任試験に関する意見（7件）

- ・仕事に対する意欲を高めるために、適正に人事評価を行うことが必要。
- ・在課年数が長くなることで不適切な事例も起きやすいと思うため、適切な期間での人事異動を行うべき。

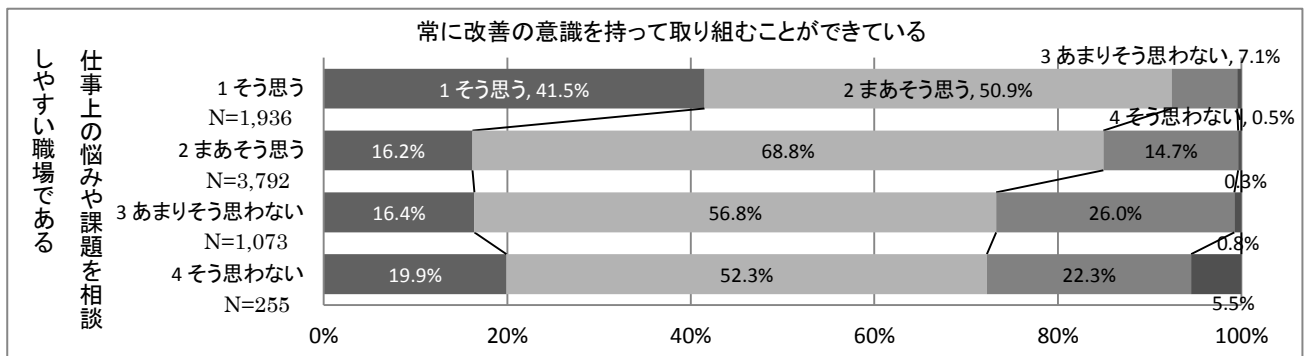
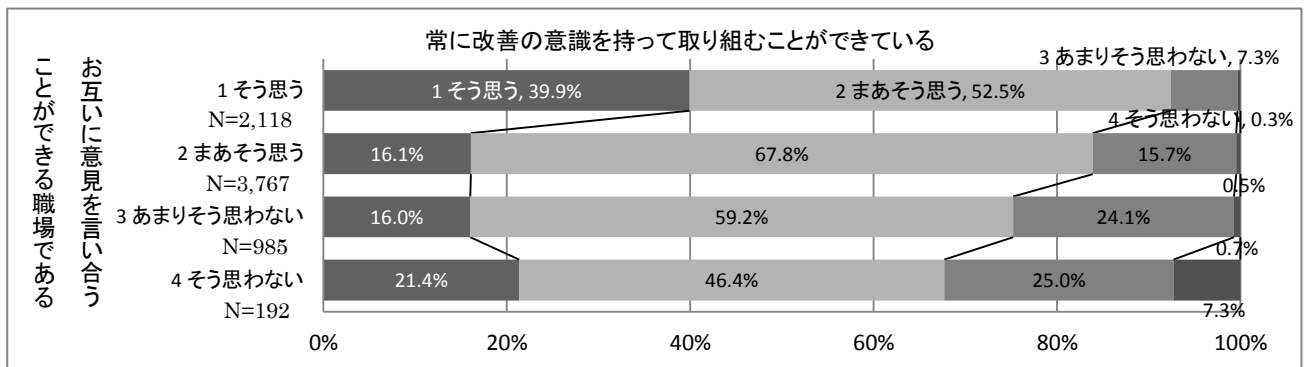
職場の風通しと他の項目の関連性

職場の風通しと、個人の意識や実践行動、職場における仕組みづくりとの関連性を比較検討するため、職場の風通しに関する2つの設問（「お互いに意見を言い合える職場である（Q17）」、「仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場である（Q18）」）について、次のとおり、相対的に達成度の低かった他の複数の項目との比較を行った。

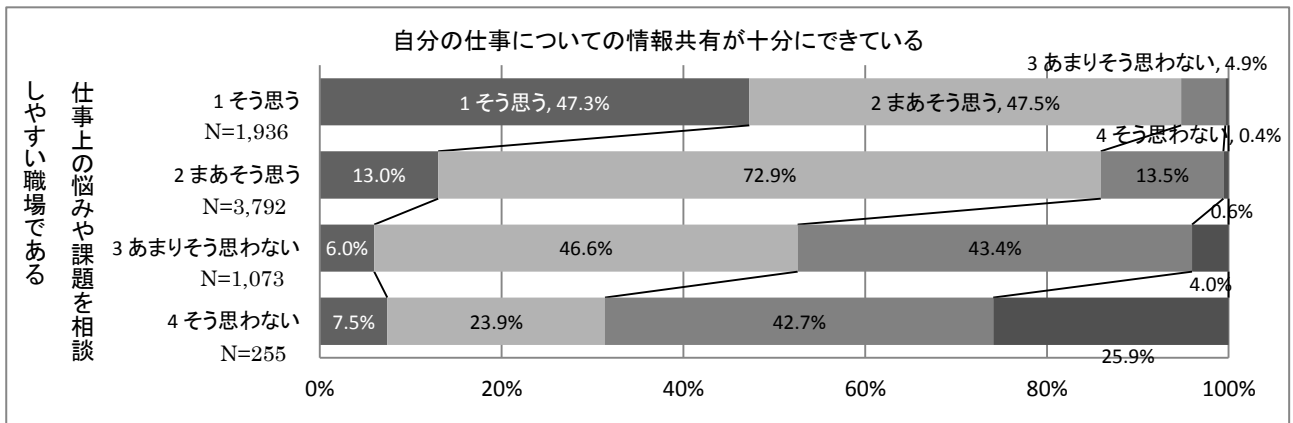
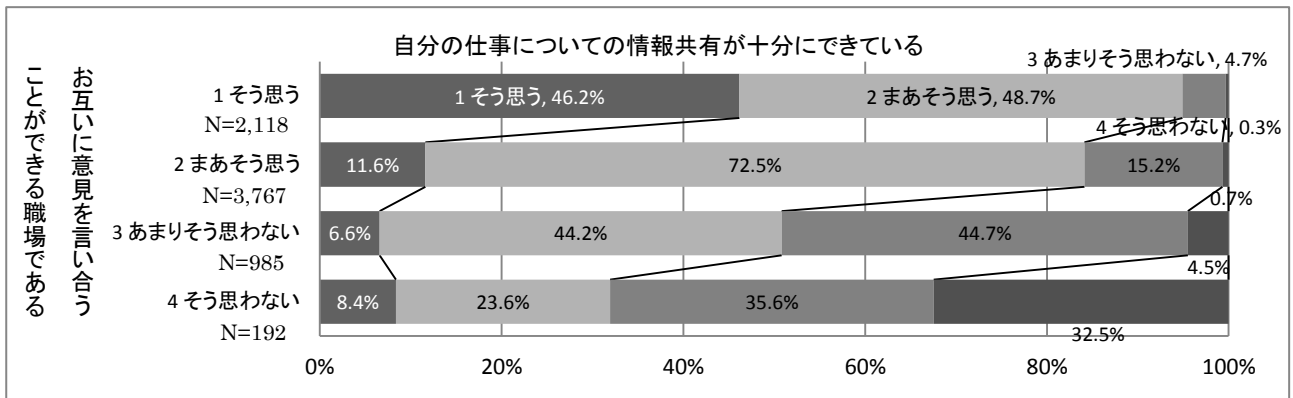
① 「自分の仕事にやりがいを感じている(Q1)」との関連性



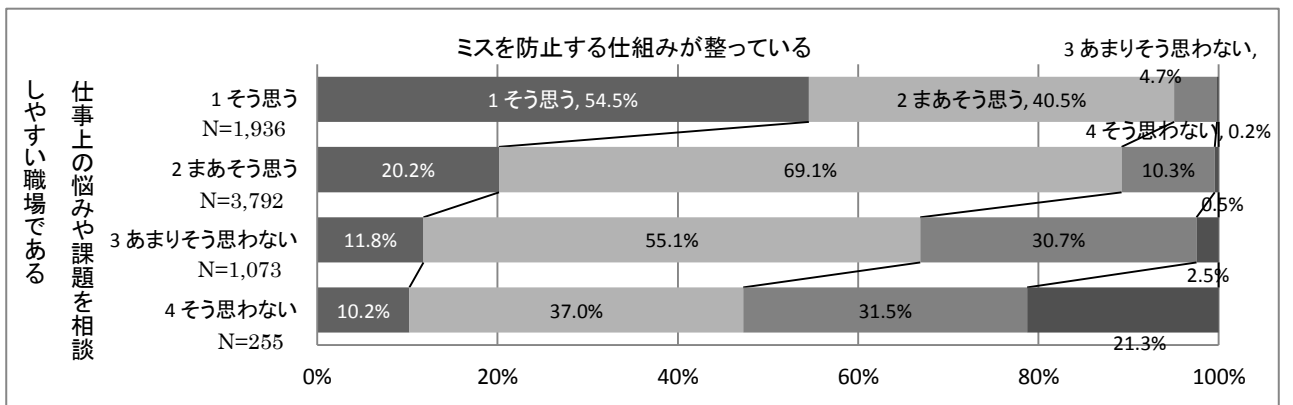
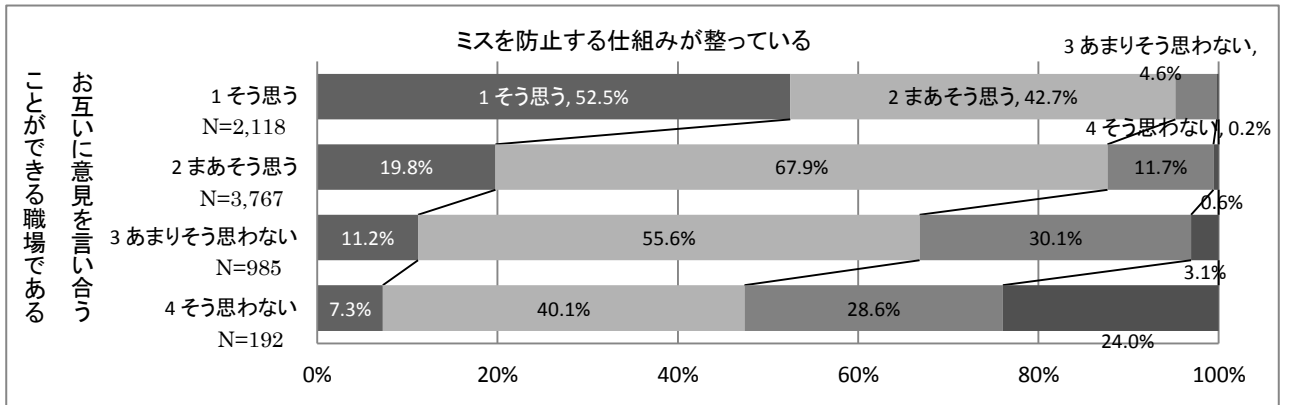
② 「常に改善の意識を持って取り組むことができている(Q13)」との関連性



③ 「職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできている(Q14)」との関連性



④ 「ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミス防止する仕組みが整っている(Q24)」との関連性



職場の風通しに関する 2 つの設問 (Q17、18) に肯定的な回答をした職員ほど、やりがい (Q1)、改善 (Q13)、情報共有 (Q14)、ミス防止の仕組み (Q24) のいずれの設問についても、肯定的な回答をした職員の割合が高かった。

特に職場の風通しに関する 2 つの設問 (Q17、18) に【そう思う】と回答した職員に限れば、やりがい (Q1)、改善 (Q13)、情報共有 (Q14)、ミス防止の仕組み (Q24) の各設問に肯定的な回答をした職員の割合は、いずれも 9 割を超え、各設問の肯定的な回答をした全体平均を約 8~14 ポイント上回った。

一方、職場の風通しに関する 2 つの設問 (Q17、18) に【そう思わない】と回答した職員に限れば、やりがい (Q1)、改善 (Q13)、情報共有 (Q14)、ミス防止の仕組み (Q24) の各設問に肯定的な回答をした職員の割合は、いずれも全体平均を大幅に下回った。

4 調査結果から見える成果と課題等

(1) 仕事に対する個人の意識

仕事へのやりがい (Q1) について肯定的な回答をした職員の割合が、調査を開始した平成 27 年度から毎年減少しているほか、職員としての誇り (Q2) や市政の中で果たす役割に関する理解 (Q3) についても、同年度より低い水準で推移している。

(2) コンプライアンス推進の達成度

コンプライアンス推進に組織で取り組む必要性 (Q4)、日頃からのコンプライアンス意識 (Q5) については、昨年度に引き続き、肯定的な回答が高い水準を保っている。また、実践行動の達成度を計る各設問については、ほぼ昨年度と同水準であり、次の項目において、引き続き相対的に達成度が低い状況にある。

- 常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと (Q13) 【実践行動三】
- 自分の仕事についての情報共有 (Q14) 【実践行動四】

(3) 組織風土

組織風土に関する各設問については、昨年度と比較して、全体的に若干の改善が見られるものの依然として肯定的な回答の割合が相対的に低い項目が多い。その主なものは、次のとおりである。

- 職場における仕事に対する意欲 (Q16)
- 職場における意見交換や相談のしにくさ (Q17、18)
- 関係部署との連携不足 (Q22)
- ミス防止を防止する仕組みの整備 (Q24)

(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度等

仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25) は、昨年度よりも減少している。特に、臨時職員・嘱託職員と若年層の正職員に対する浸透が十分に図られていない。

(5) その他

自由記述 (Q28) においては、組織的な対応が重要であるとの認識が複数寄せられた一方、コンプライアンス推進を意識するあまり、職場に閉塞感を感じているといった、継続的な取組みに関する課題が挙げられた。

5 (参考資料) 調査票

平成29年度 コンプライアンス推進に係る職員意識調査 調査票

【調査の趣旨】

市民との強固な信頼関係を構築するために、行動規範集等を活用したコンプライアンス意識浸透の取り組みや、オフサイトミーティング等の風通しの良い職場づくりに向けた取り組み等を進めてきました。
この意識調査は、取り組みを通して職員の意識や組織風土にどのような変化があったかを把握し、今後につなげていくために実施するものです。

■調査結果は統計的に処理され、これにより個人が特定されることはありません。

Q1～3では、仕事に対する個人の意識に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q1 あなたは現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q2 あなたは仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q3 あなたは自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q4～15では、コンプライアンス推進の達成度に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q4 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要があると思いますか？
(朝礼等における行動規範集の活用、コンプライアンスに関する責任者の配置、職員相談・通報窓口の設置 等)

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q5 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？
※「コンプライアンス」とは…法令や社会のルールを守っていくことのみならず、市民のニーズや社会の要請に添っていくこと

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q6 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q7 あなたは、仕事において、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q8 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q9 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q10 あなたは、公平・公正に職務を執行する事ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q11 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動する事ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q12 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q13 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組む事ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q14 あなたは、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q15 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりする事ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q16～24では、組織風土に関し、あなたご自身や、あなたの職場のことについてお尋ねします。

Q16 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q17 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q18 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q19 あなたは自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q20 あなたは自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q21 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q22 あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q23 あなたは仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q24 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？

- 1 そう思う 2 まあそう思う 3 あまりそう思わない 4 そう思わない

Q25～27では、仙台市職員相談・通報窓口に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q25 あなたは仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？

- 1 はい 2 いいえ

Q26 (Q25で「はい」と回答した人のみ)あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口にご相談又は通報をしますか？

- 1 はい 2 いいえ

Q27 (Q26で「いいえ」と回答した人のみ)この窓口にご相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。
【複数回答可】

- 1 上司や同僚などに相談できるので、この窓口へ相談又は通報をする必要がない
- 2 詳しい制度の内容がわからないため
- 3 窓口の連絡先又は通報(相談)方法がわからないため
- 4 通報(相談)したことが周囲に知られてしまうことが心配であるため
- 5 通報(相談)したことにより不利益な取扱いを受けることが心配であるため
- 6 通報(相談)しても、適切な調査や是正措置が行われると思えないため
- 7 不正等には積極的に関わり合いたくないため
- 8 その他

「8 その他」を選択された場合にご記入ください。

Q28 質問項目は以上となりますが、コンプライアンス推進に関してご意見があれば、自由にご記入ください。(コンプライアンス意識浸透のために有効だと思う取組み、仙台市コンプライアンス行動規範集の活用方法、コンプライアンス推進担当への要望 等)

最後にあなたご自身のことについてお伺いします。

あなたの所属を教えてください。※併任職員については、勤務している所属(併任先)についてご回答ください。

<input type="radio"/> 1 危機管理室	<input type="radio"/> 9 経済局	<input type="radio"/> 17 泉区
<input type="radio"/> 2 総務局	<input type="radio"/> 10 文化観光局	<input type="radio"/> 18 消防局
<input type="radio"/> 3 まちづくり政策局	<input type="radio"/> 11 都市整備局	<input type="radio"/> 19 教育局
<input type="radio"/> 4 財政局	<input type="radio"/> 12 建設局	<input type="radio"/> 20 水道局
<input type="radio"/> 5 市民局	<input type="radio"/> 13 青葉区	<input type="radio"/> 21 交通局
<input type="radio"/> 6 健康福祉局	<input type="radio"/> 14 宮城野区	<input type="radio"/> 22 ガス局
<input type="radio"/> 7 子供未来局	<input type="radio"/> 15 若林区	<input type="radio"/> 23 市立病院
<input type="radio"/> 8 環境局	<input type="radio"/> 16 太白区	<input type="radio"/> 24 会計室、行政委員会事務局(教育局除く)、議会事務局

あなたの任用形態を教えてください。

<input type="radio"/> 1 正職員・再任用職員	<input type="radio"/> 2 臨時的任用職員	<input type="radio"/> 3 非常勤嘱託職員
-----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

【正職員、再任用職員のみ】あなたの職階を教えてください。

<input type="radio"/> 1 一般職	<input type="radio"/> 2 係長職	<input type="radio"/> 3 管理職
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

あなたの性別を教えてください。

<input type="radio"/> 1 男性	<input type="radio"/> 2 女性
----------------------------	----------------------------

あなたの年齢を教えてください。

<input type="radio"/> ~20歳代	<input type="radio"/> 30歳代	<input type="radio"/> 40歳代	<input type="radio"/> 50歳代	<input type="radio"/> 60歳代~
-----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

【正職員、再任用職員のみ】あなたの職種(採用区分)を教えてください。

<input type="radio"/> 1 事務職員	<input type="radio"/> 2 技術職員	<input type="radio"/> 3 技能職員	<input type="radio"/> 4 消防職員	<input type="radio"/> 5 その他
------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	-----------------------------

【参考】

事務職員：行政事務、心理 など

技術職員：衛生、土木、建築、機械、電気、化学、保育士、栄養士、保健師、医療関係 など

その他：企業局における独自採用の職種、行政教員 など

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

平成 30 年 3 月

総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

TEL : 214-8652 FAX : 268-2933