

令和元年度
コンプライアンス推進に係る職員意識調査
報告書

令和2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 5)	4
	(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q 6～Q17)	12
	(3) 組織風土 (Q18～Q31)	25
	(4) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q32～Q34)	44
	(5) コンプライアンス推進に関する意見 (Q35)	48
	(6) 職員の自己啓発等 (Q36～Q40)	50
4	(参考資料) 調査票.....	58

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①～⑥について、全 40 問。 ※ 詳細は、4 (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 (Q1～5、5 問)
- ② コンプライアンス推進の達成度 (Q6～17、12 問)
- ③ 組織風土 (Q18～31、14 問)
- ④ 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q32～34、3 問)
- ⑤ その他自由記述 (Q35、1 問)
- ⑥ 職員の自己啓発等 (Q36～40、5 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

令和元年 12 月 23 日 (月) ～令和 2 年 1 月 7 日 (火)

(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 10,488 人 [昨年度比: +235 人]

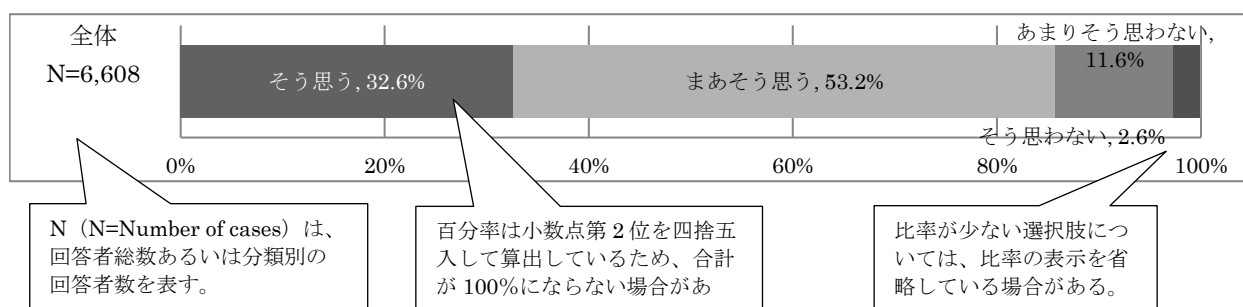
※ 消防局は消防団員を除く。教育局は学校勤務の職員を除く。交通局はバスの運転士、地下鉄の駅務員及び運転士を除く。市立病院は経営管理部の職員に限る。嘱託職員は、月額で報酬を支払っている職員を対象とする。

(6) 回答数

有効回答数 **6,608 件** [昨年度比: +116 件]、有効回答率 **63.0%** [昨年度比: △0.3%]

(7) 報告書の見方

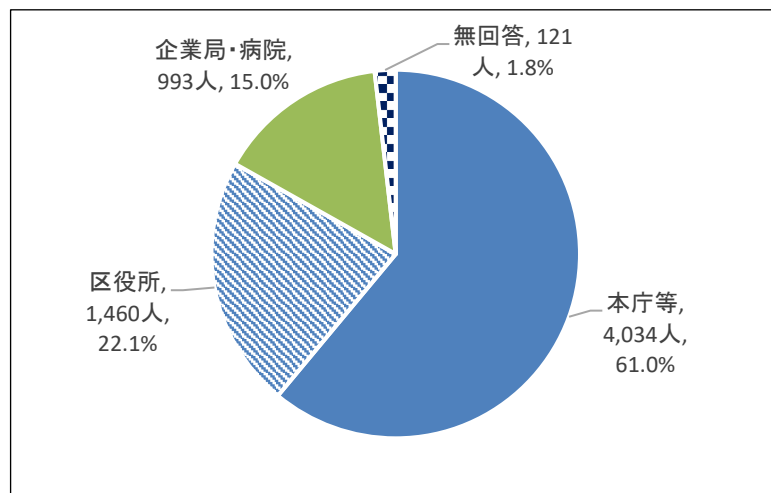
(図表の例)



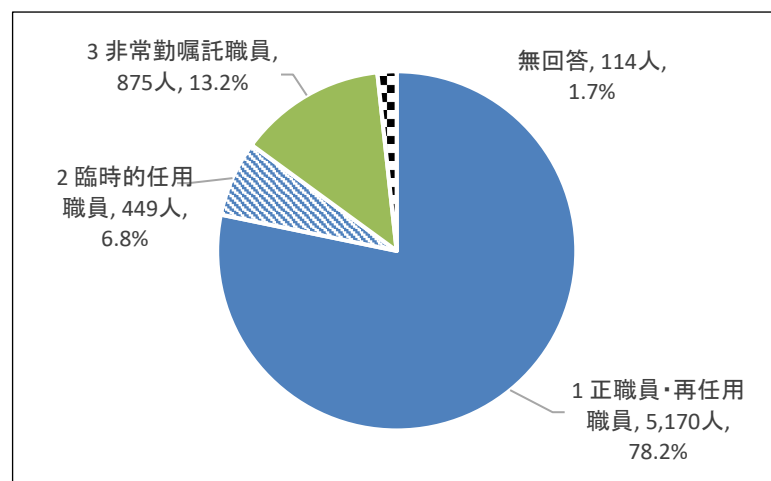
2 属性

(1) 回答者の属性

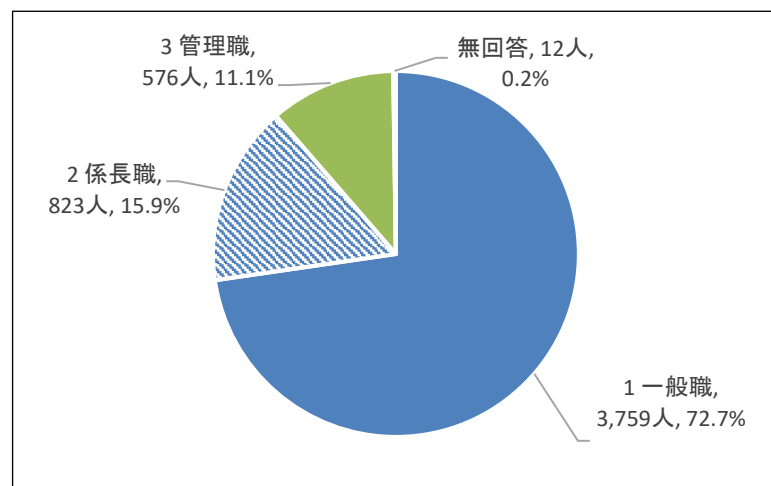
① 所属 (N=6,608)



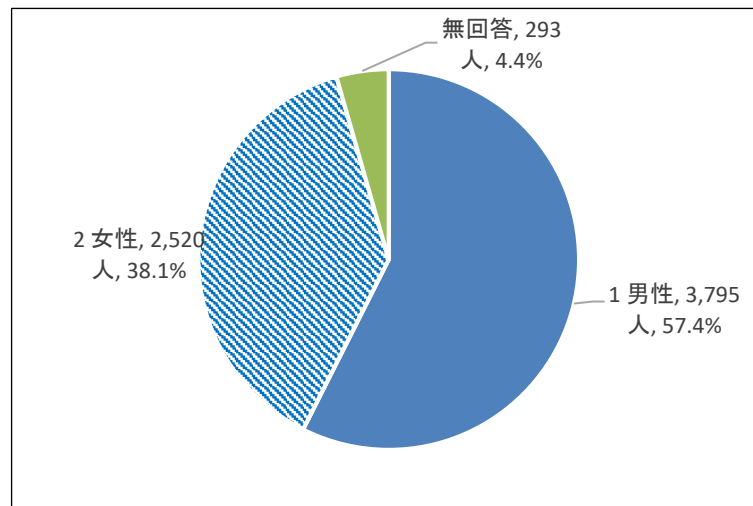
② 任用形態 (N=6,608)



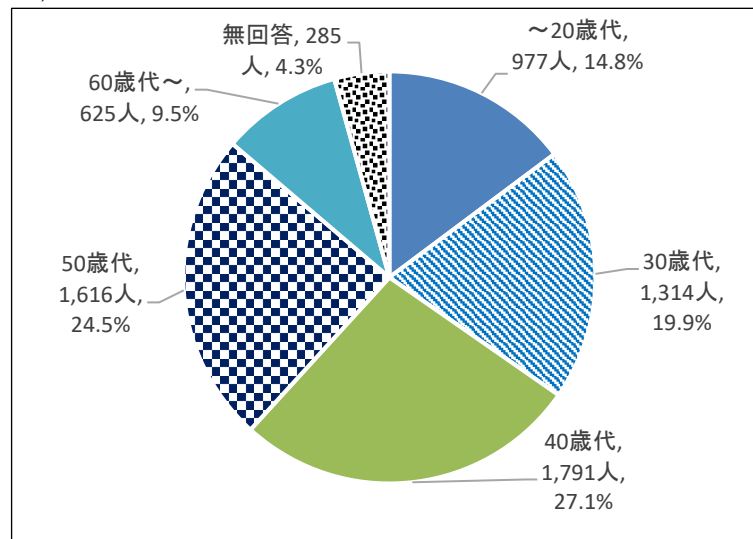
③ 職階 (正職員・再任用のみ) (N=5,170)



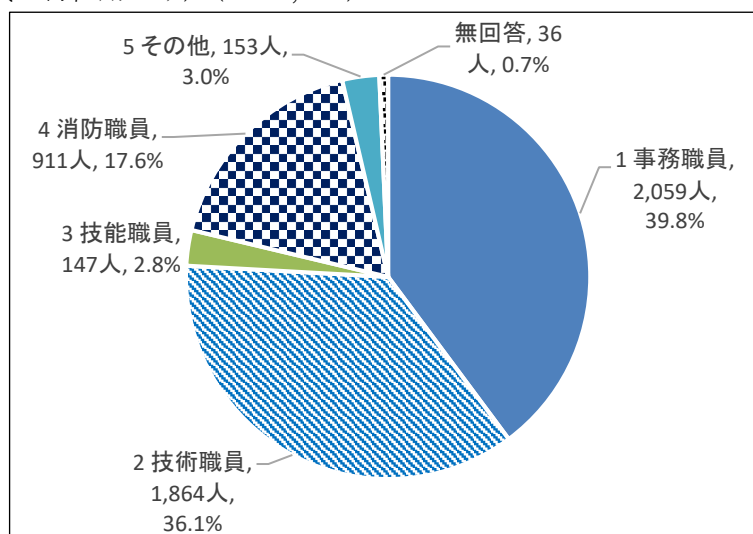
④ 性別 (N=6,608)



⑤ 年齢 (N=6,608)



⑥ 職種 (正職員・再任用のみ) (N=5,170)

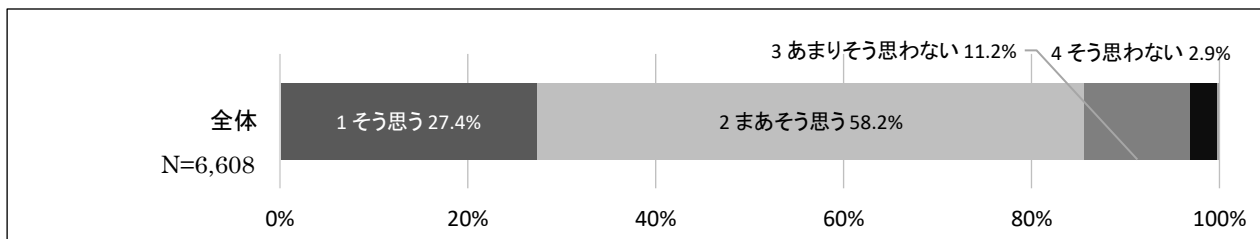


3 調査結果

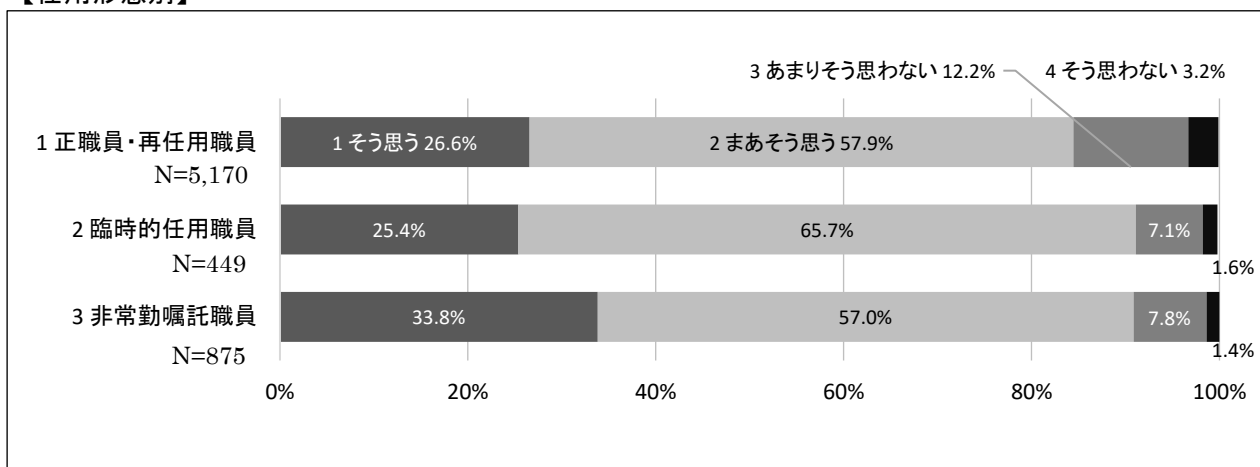
(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1～Q5)

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？

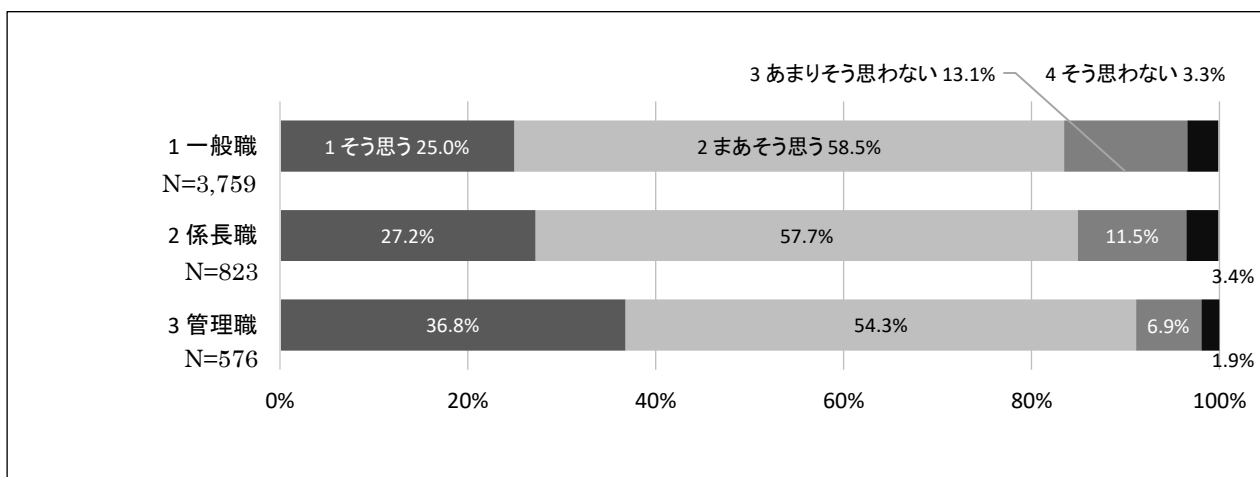
【全体】



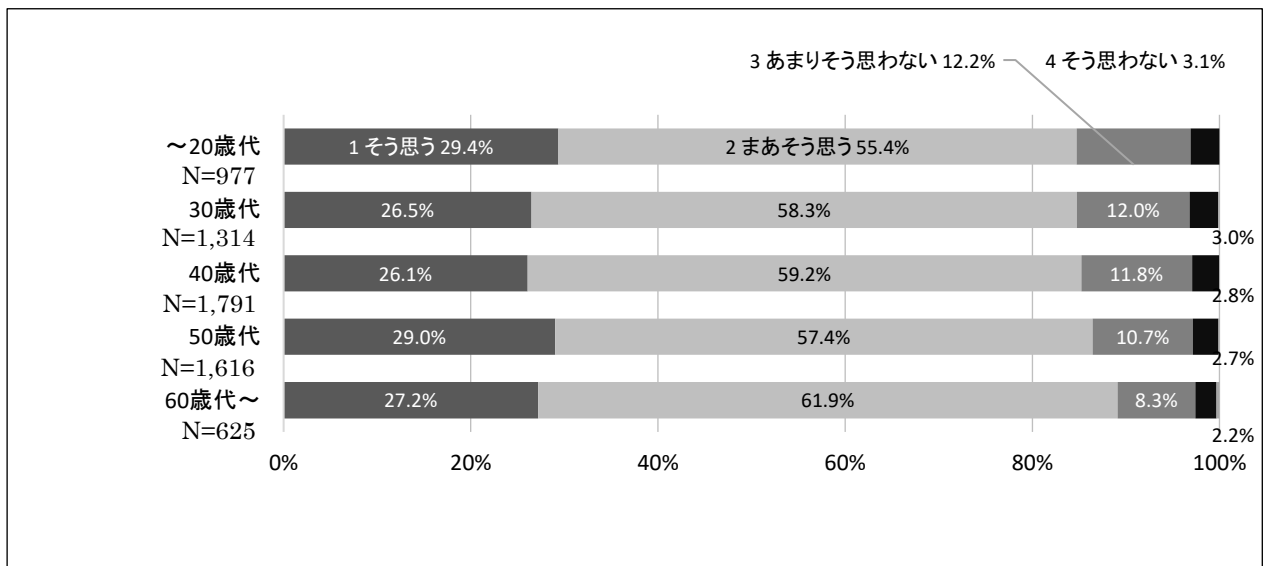
【任用形態別】



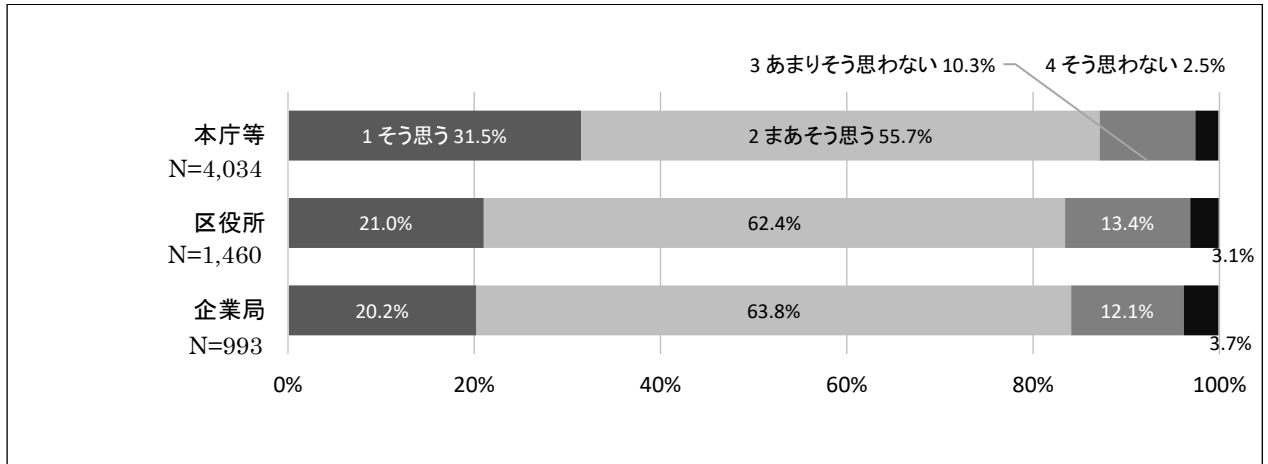
【職階別 (正職員・再任用のみ)】



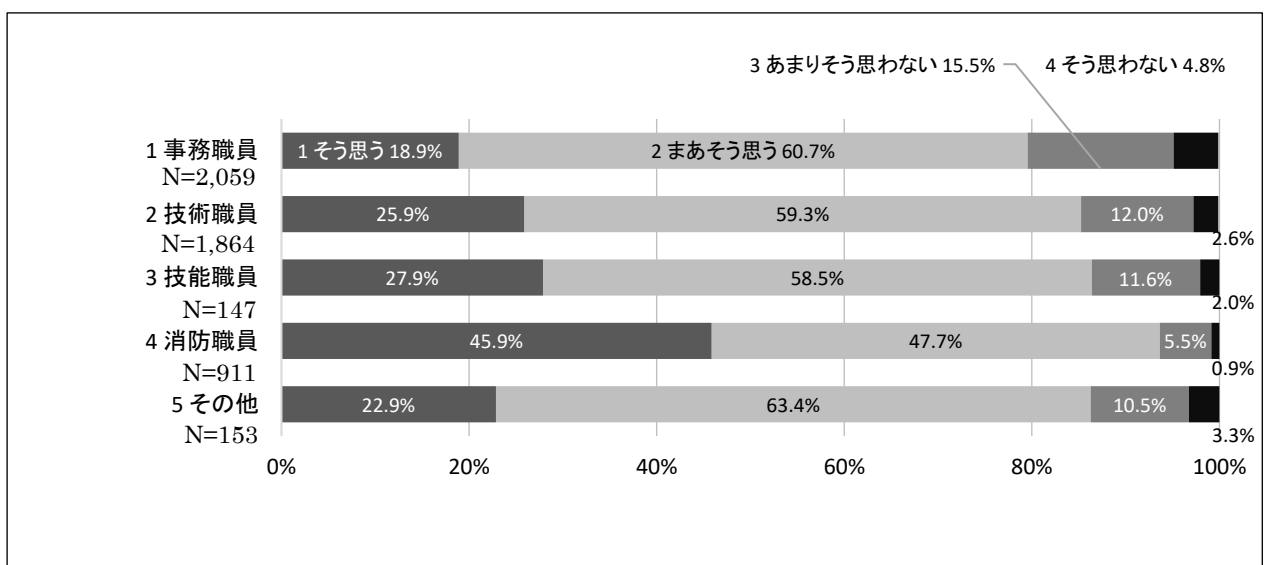
【年齢別】



【所属別】

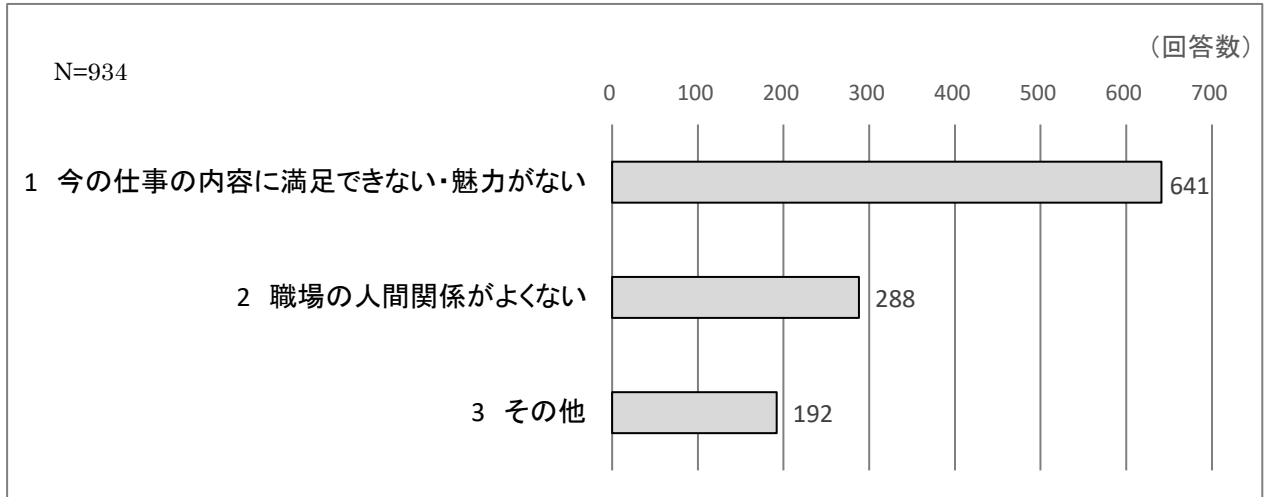


【職種別】

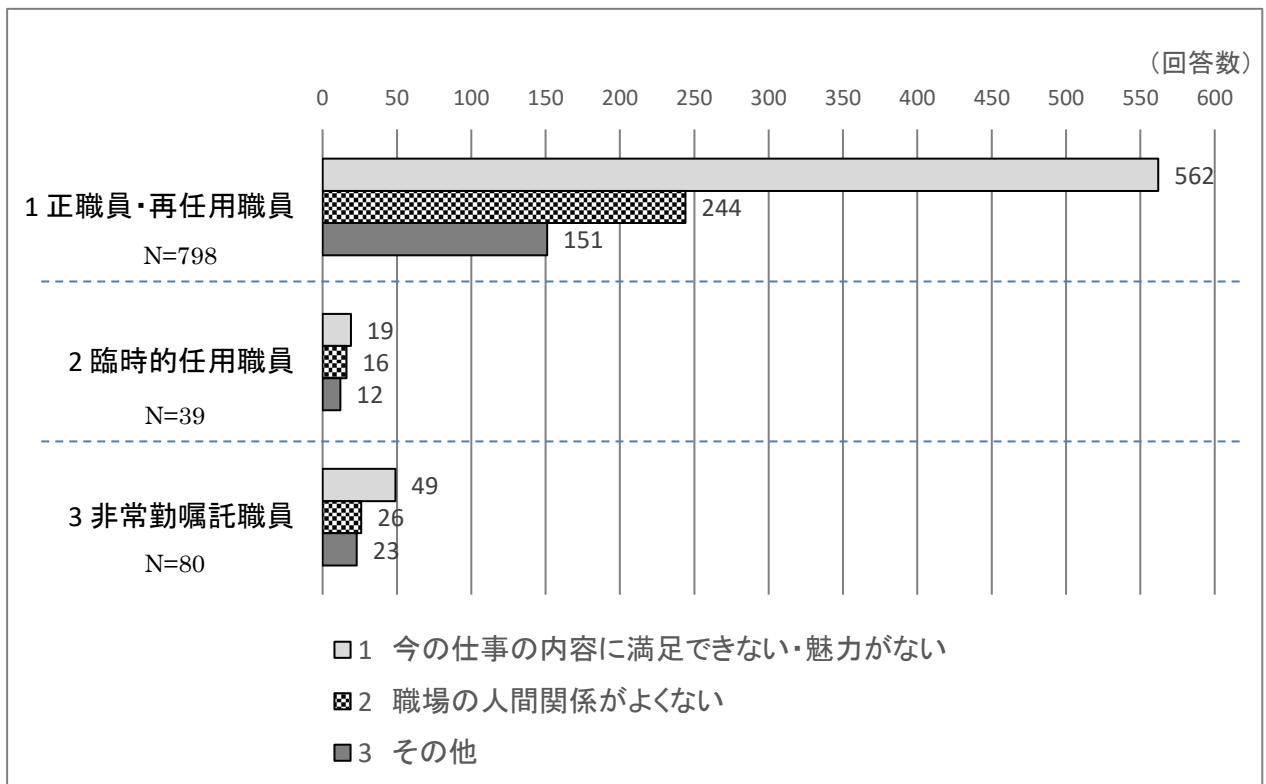


Q 2 (Q1で「3 あまりそう思わない」「4 そう思わない」と回答した人のみ)
 あなたが自分の仕事にやりがいを感じない理由を選択してください。【複数回答可】

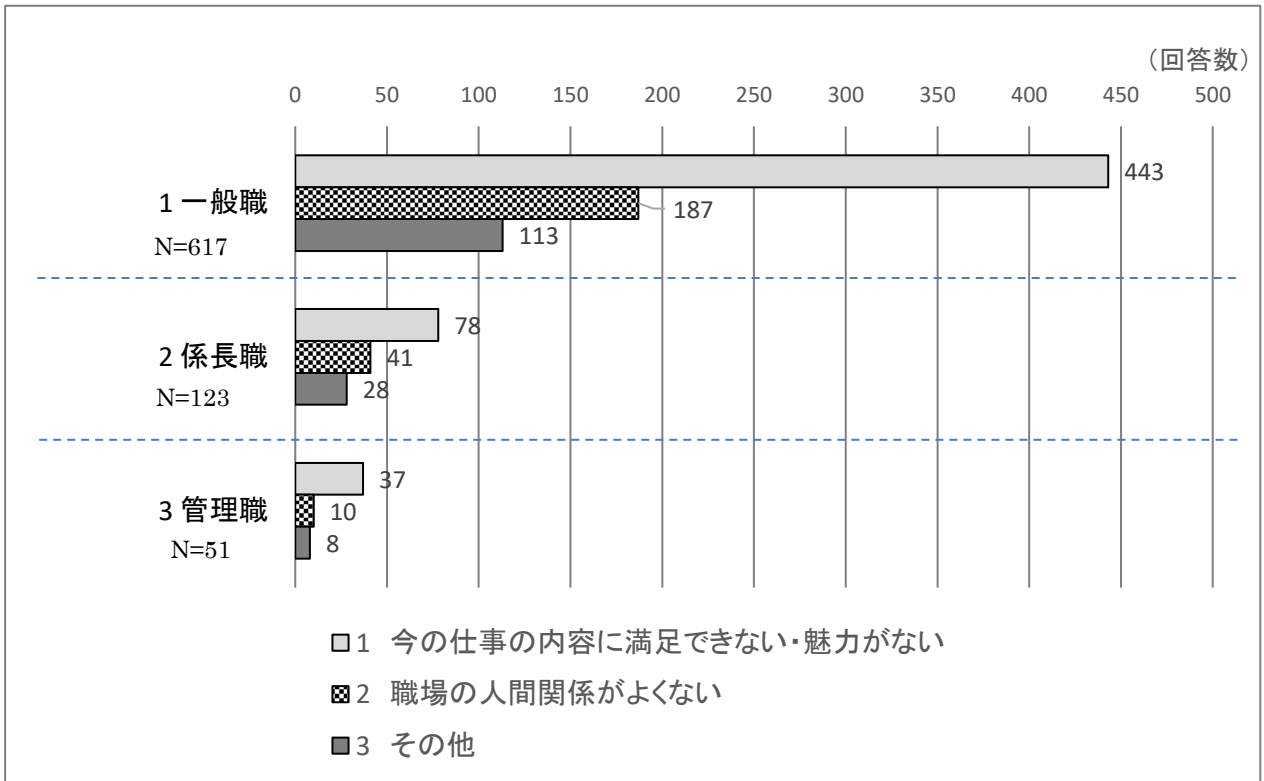
【全体】



【任用形態別】

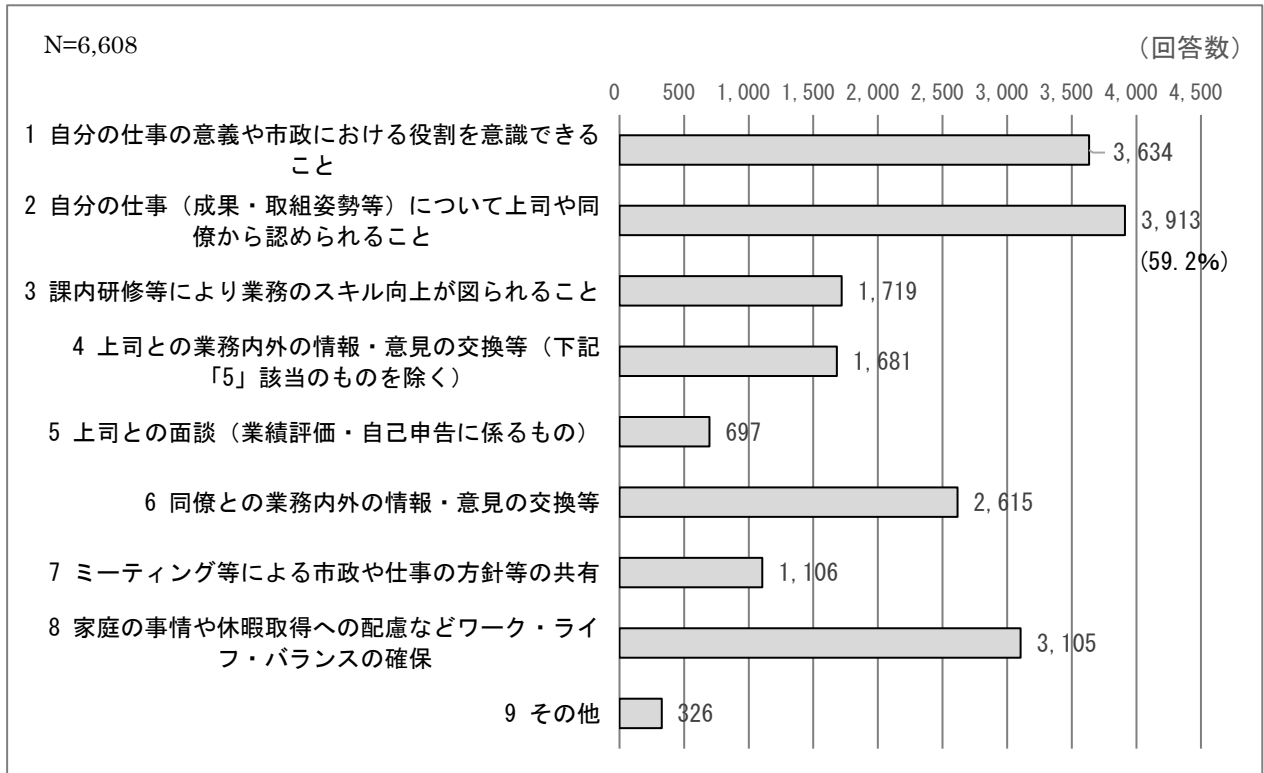


【職階別（正職員・再任用のみ）】

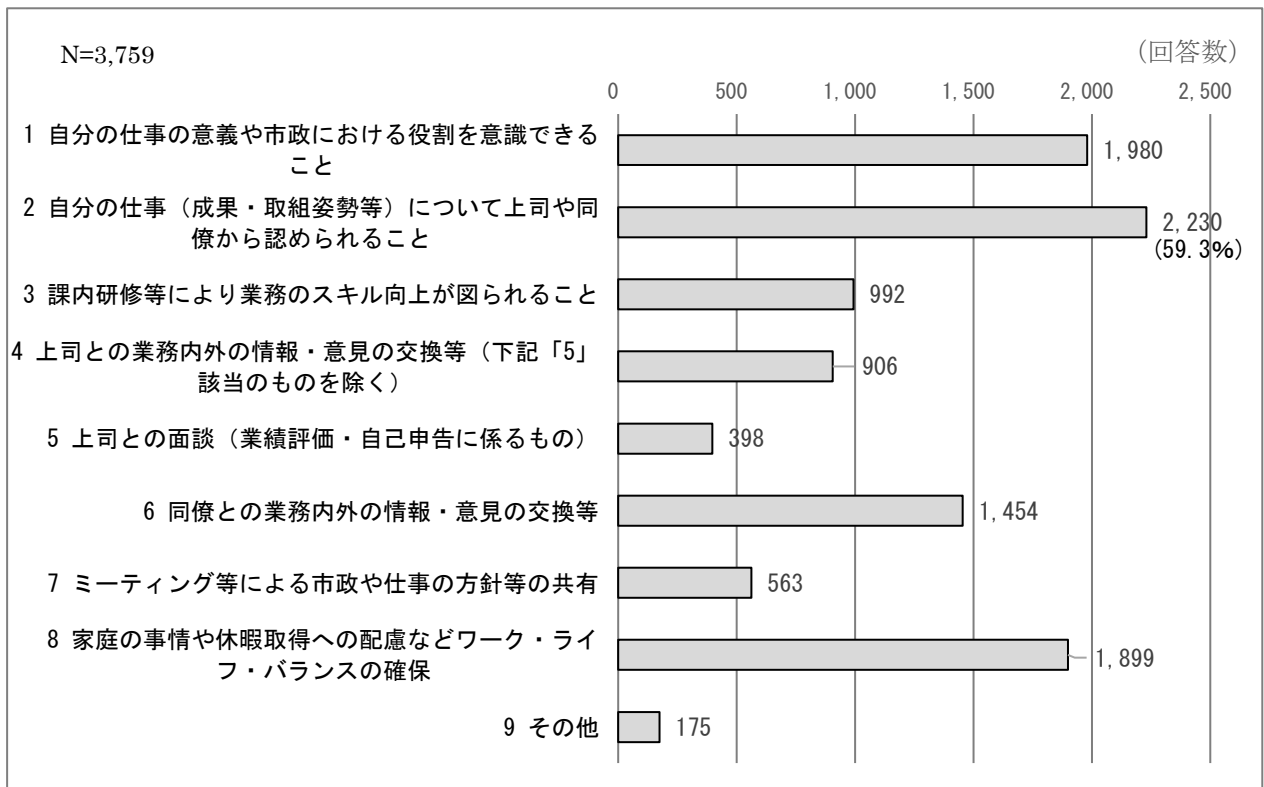


Q 3 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲が高まるために、有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】

【全体】

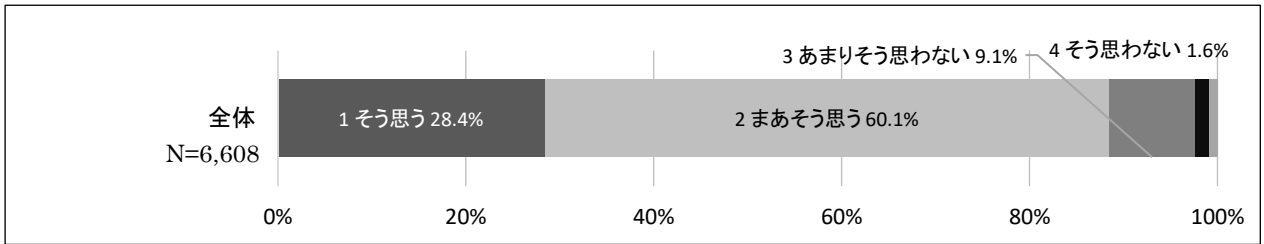


【一般職のみ】

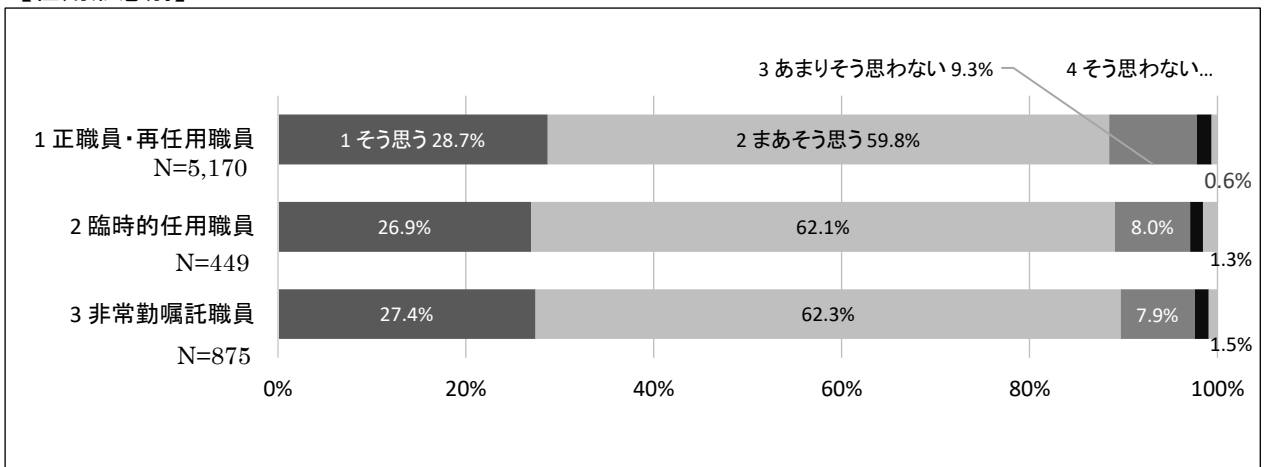


Q 4 あなたは仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？

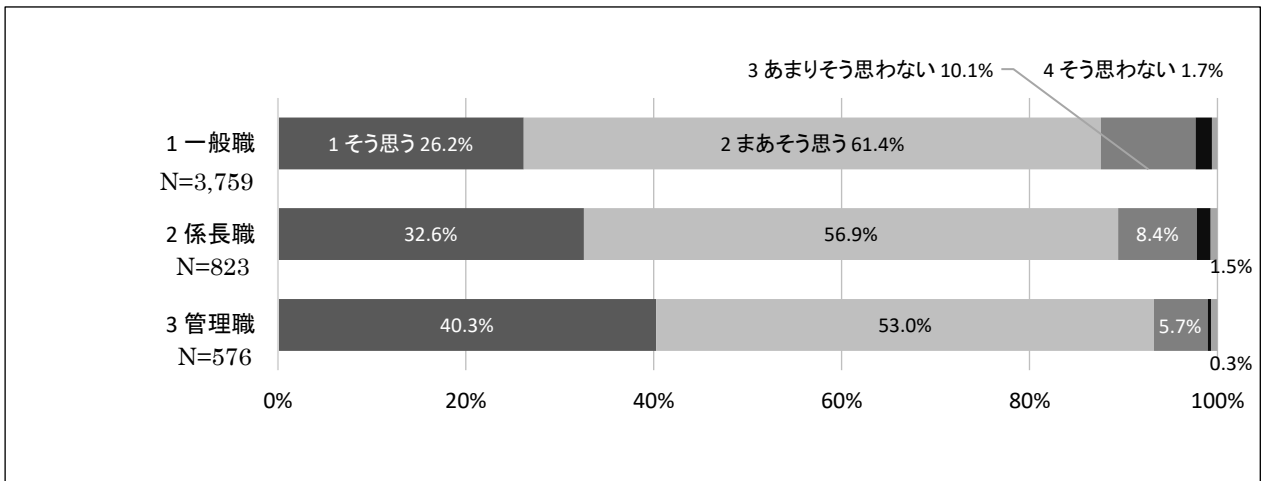
【全体】



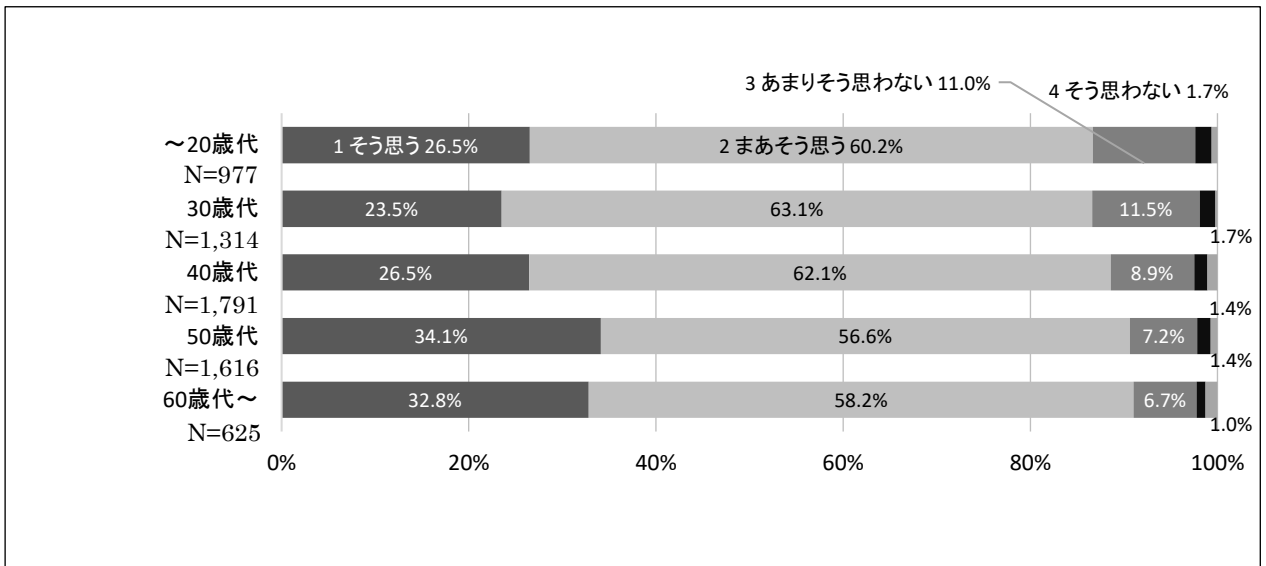
【任用形態別】



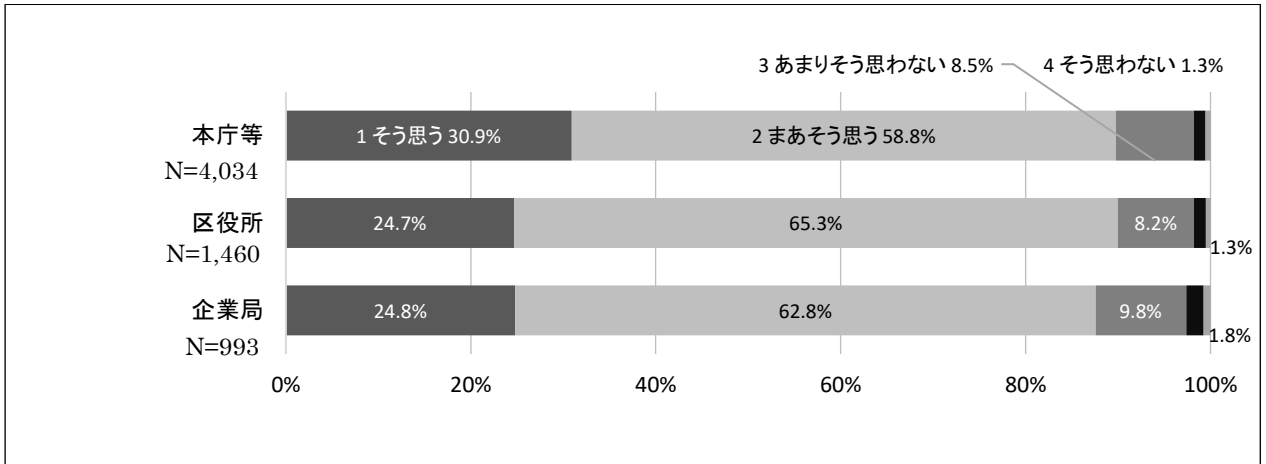
【職階別（正職員・再任用のみ）】



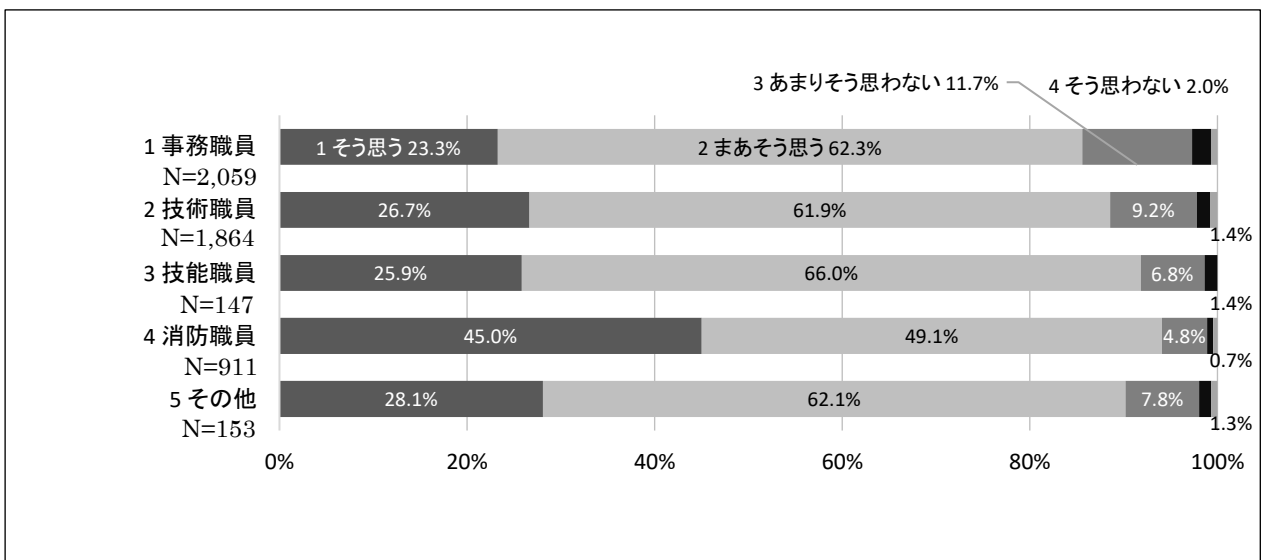
【年齢別】



【所属別】

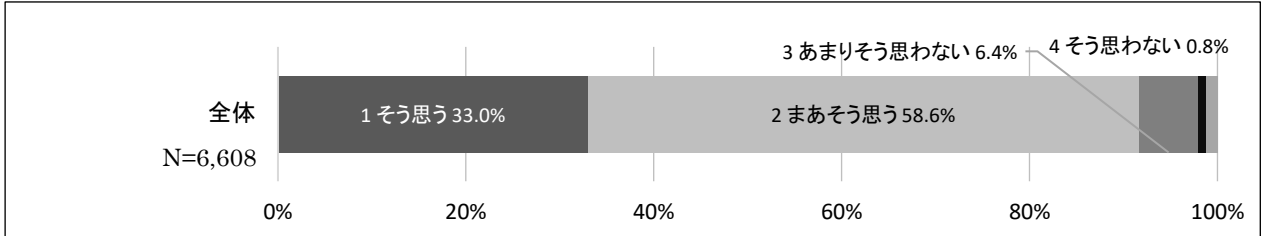


【職種別】

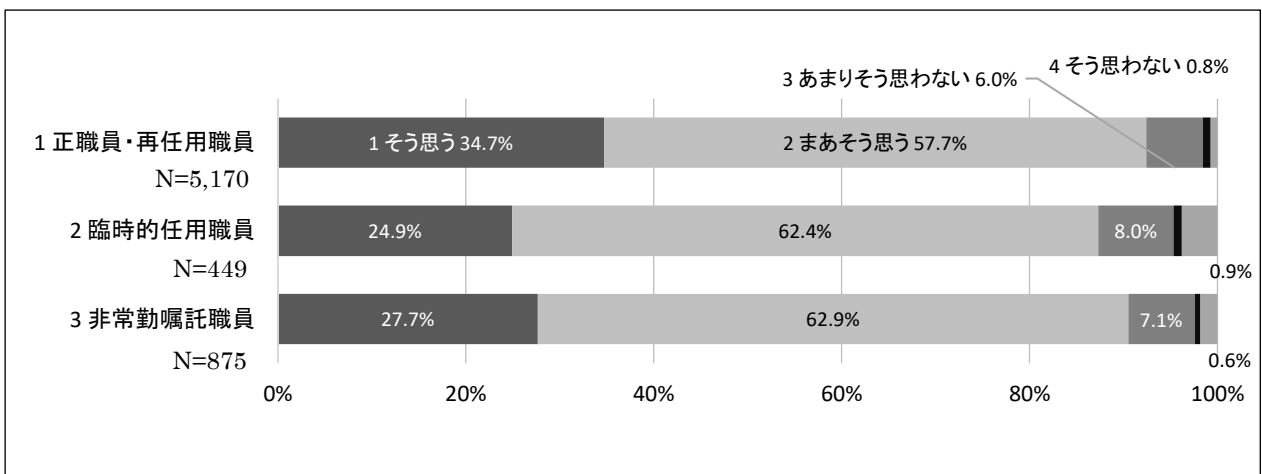


Q 5 あなたは自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？

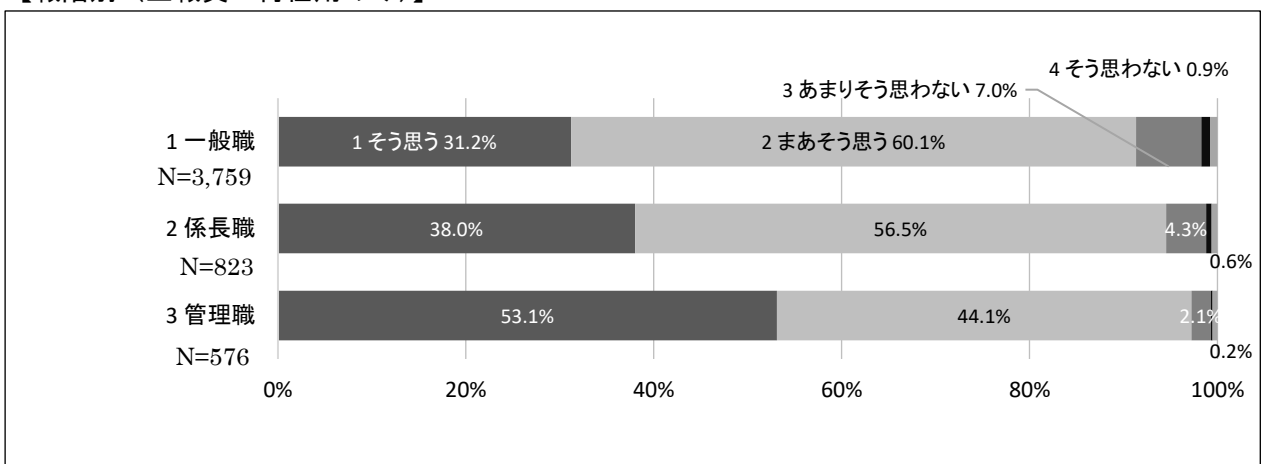
【全体】



【任用形態別】



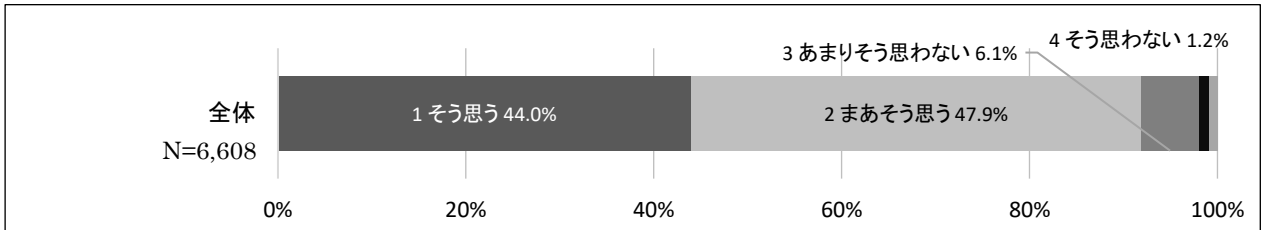
【職階別（正職員・再任用のみ）】



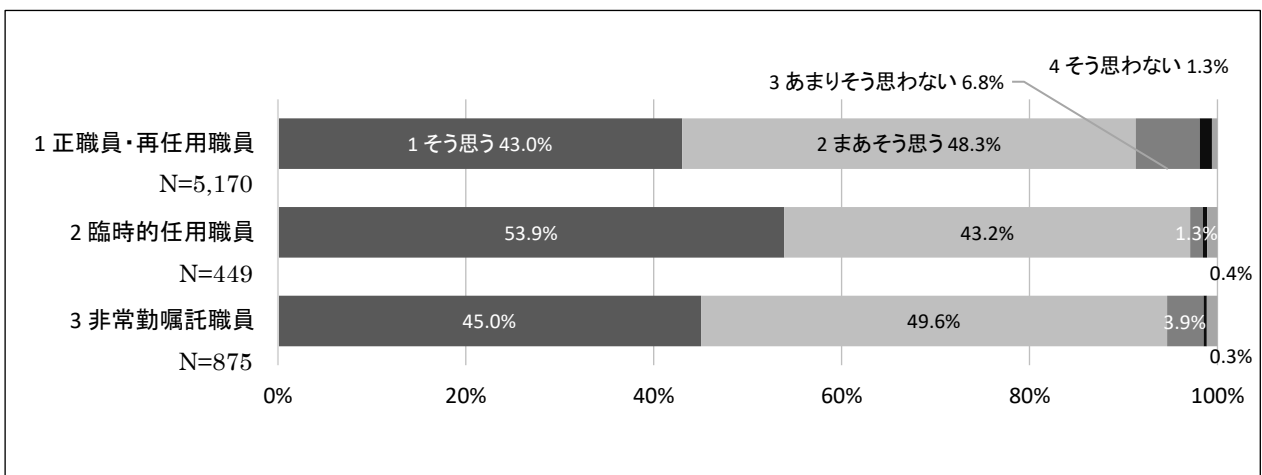
(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q6～Q17)

Q6 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）

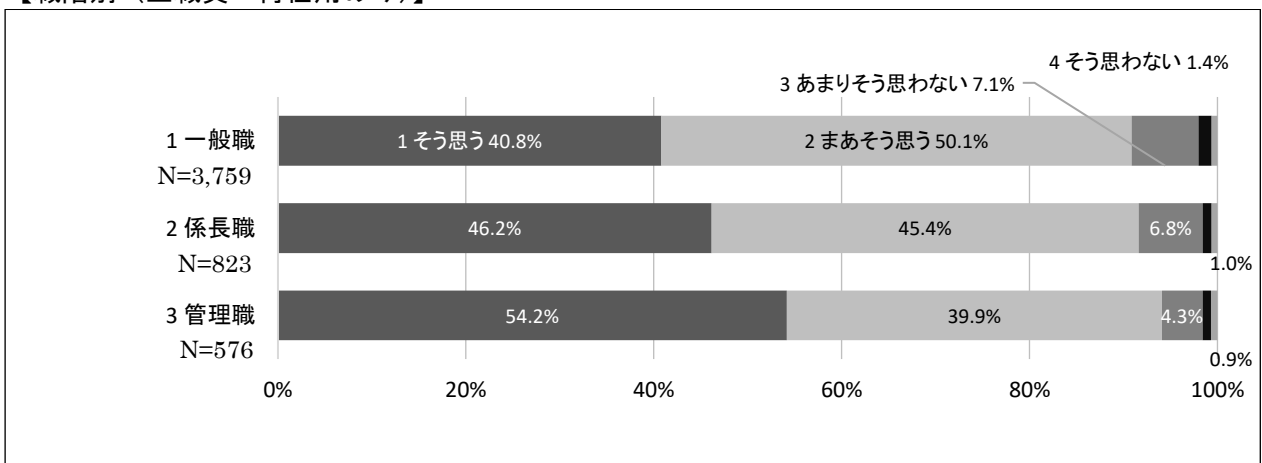
【全体】



【任用形態別】



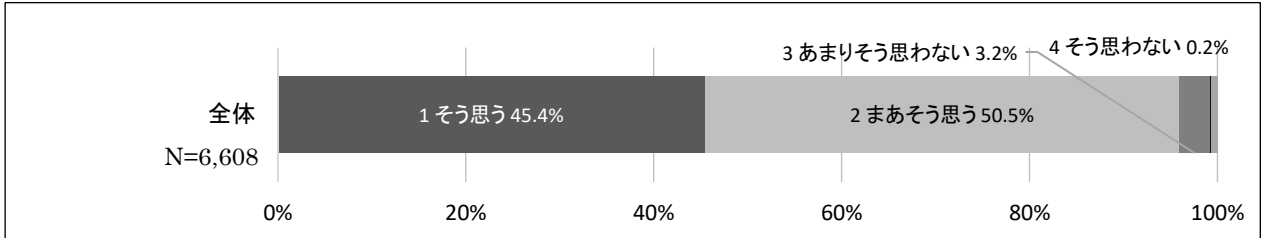
【職階別（正職員・再任用のみ）】



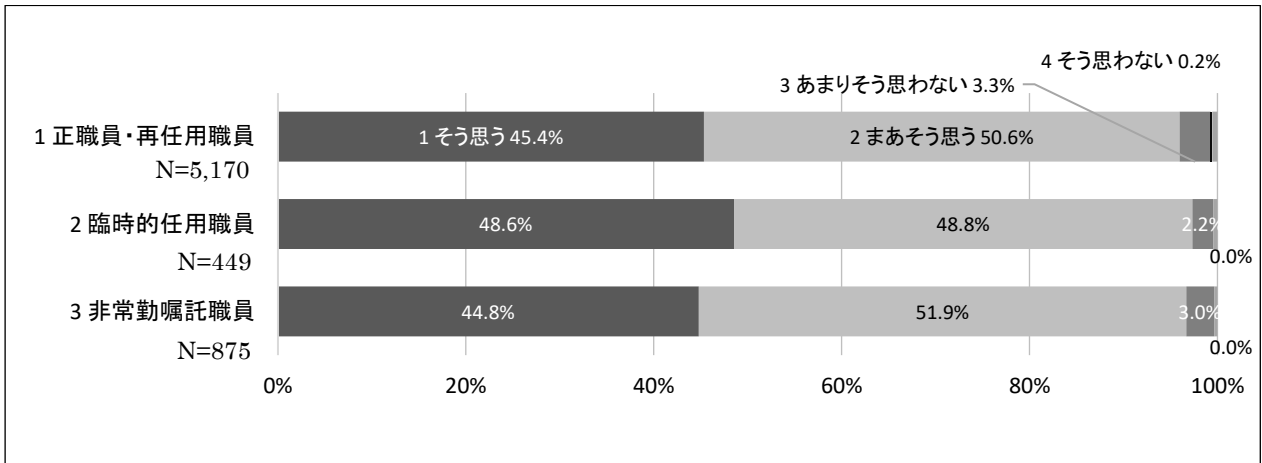
Q7 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？

※「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

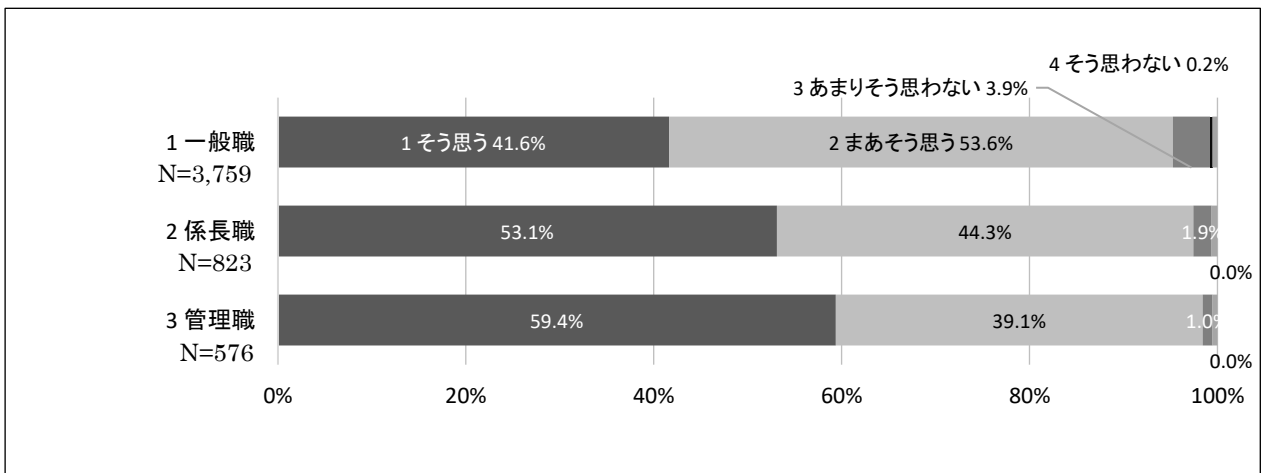
【全体】



【任用形態別】



【職階別（正職員・再任用のみ）】

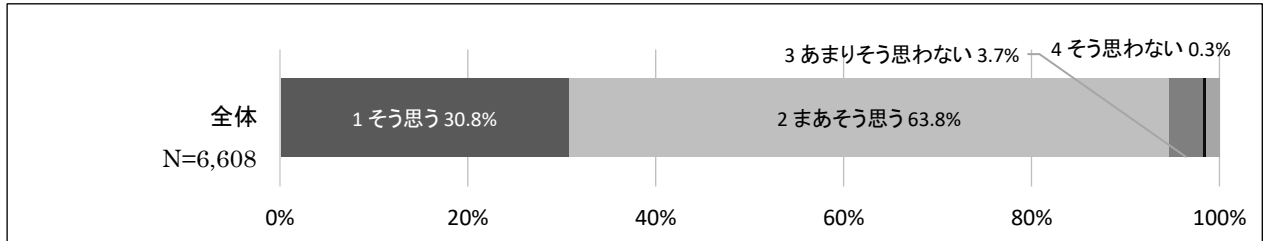


実践行動の達成度

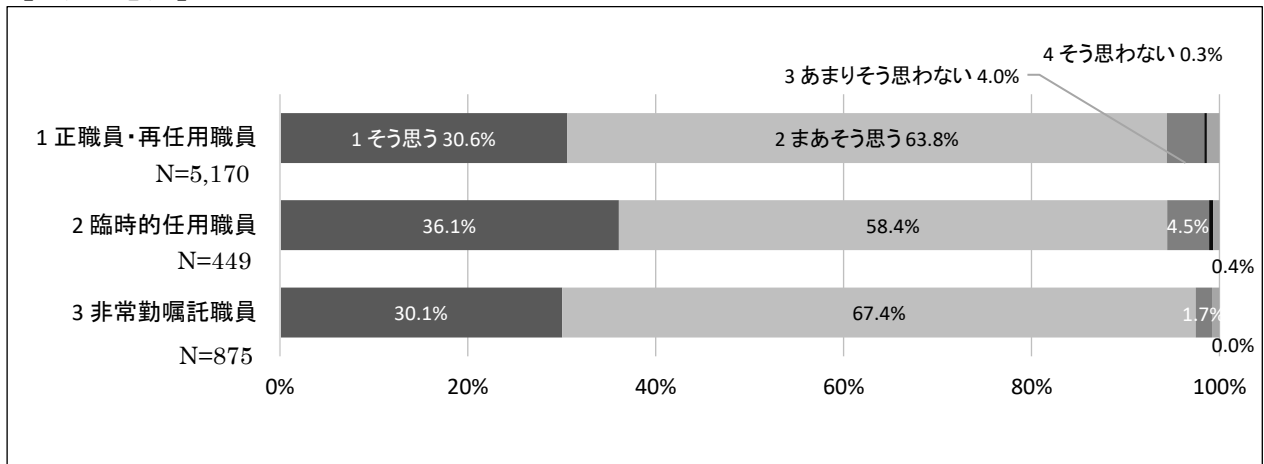
実践行動一： 私は、市民の目線を大切に、仕事をします。

Q8 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？

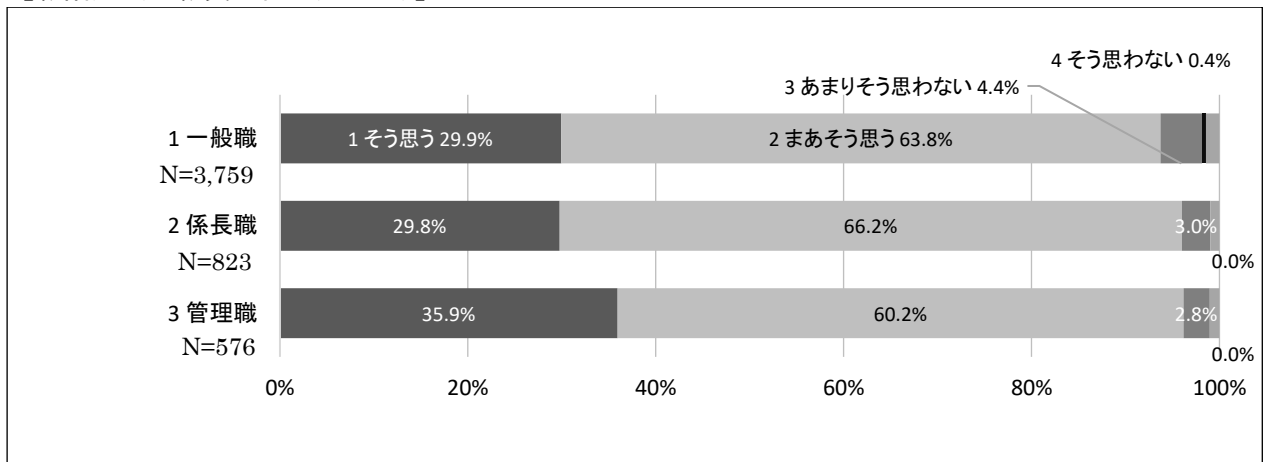
【全体】



【任用形態別】

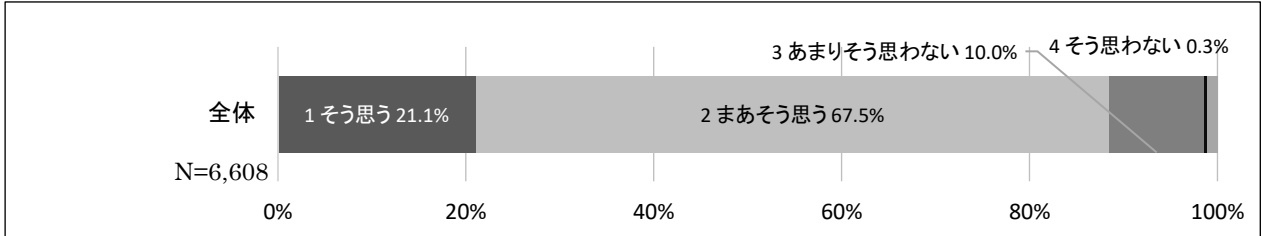


【職階別（正職員・再任用のみ）】

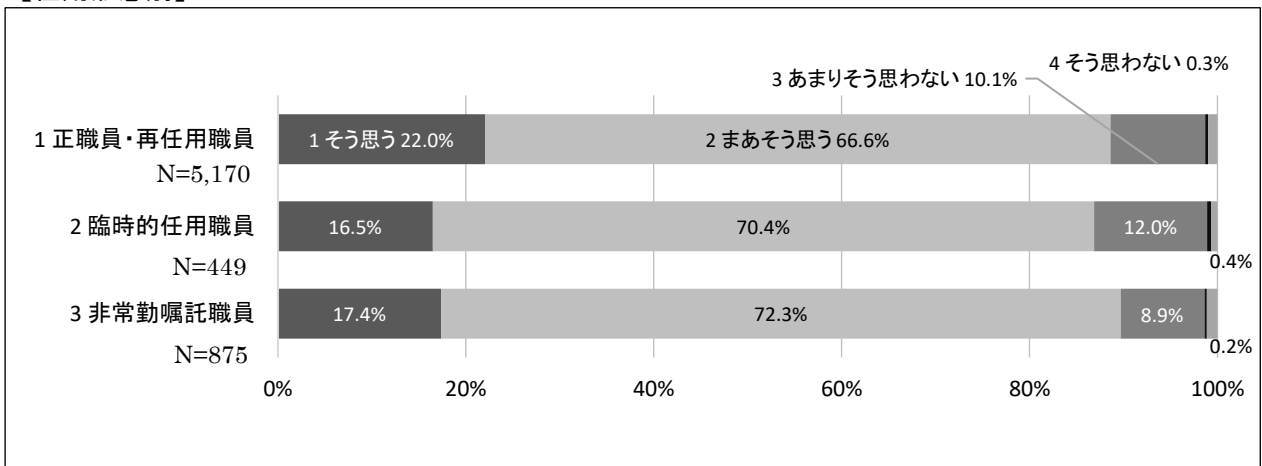


Q 9 あなたは、仕事において、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？

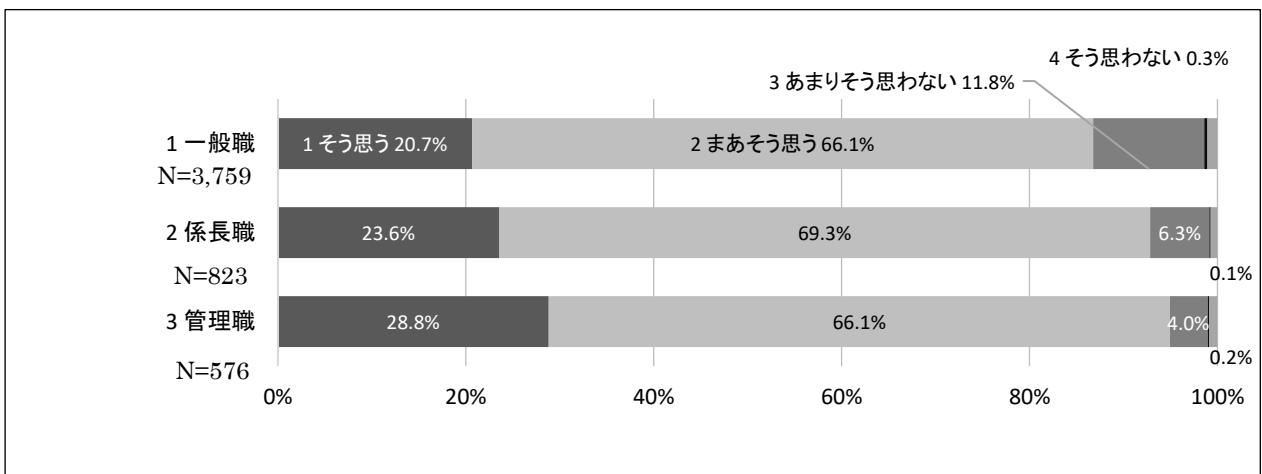
【全体】



【任用形態別】

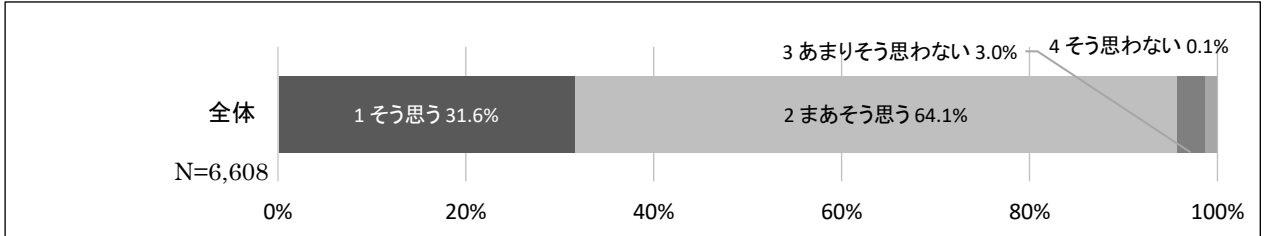


【職階別（正職員・再任用のみ）】

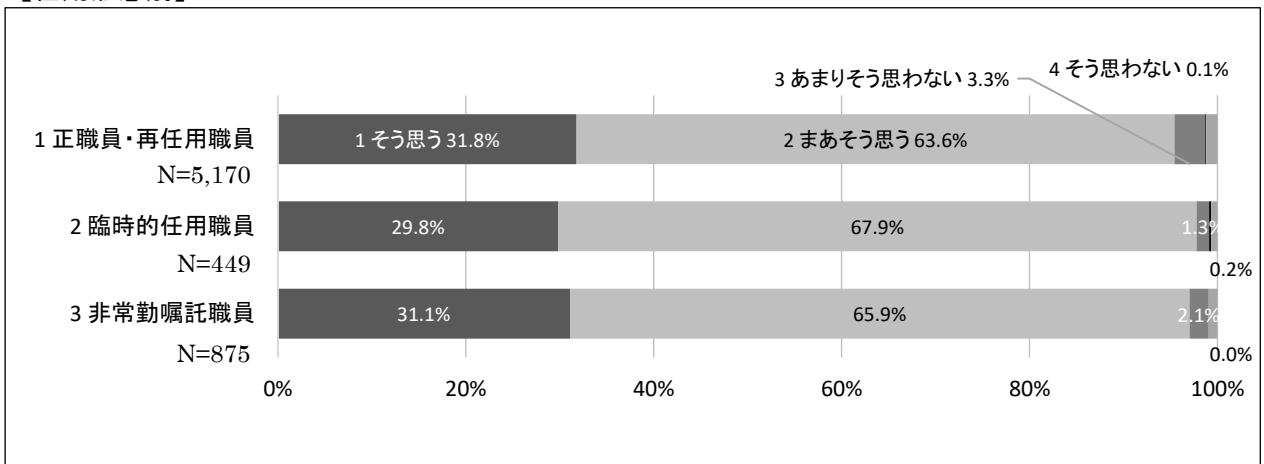


Q10 あなたは、仕事において、応対の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていますか？

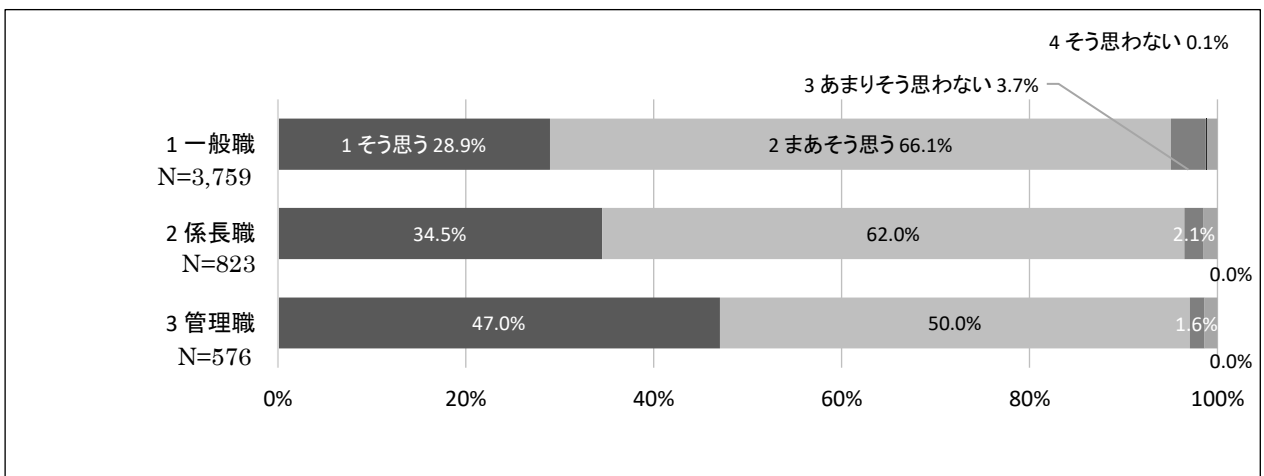
【全体】



【任用形態別】



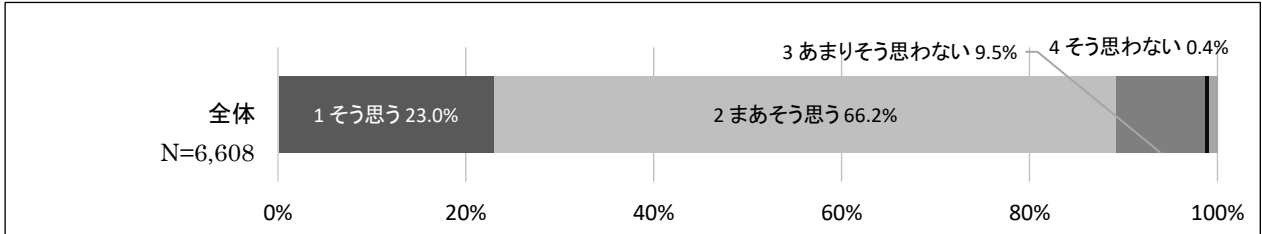
【職階別（正職員・再任用のみ）】



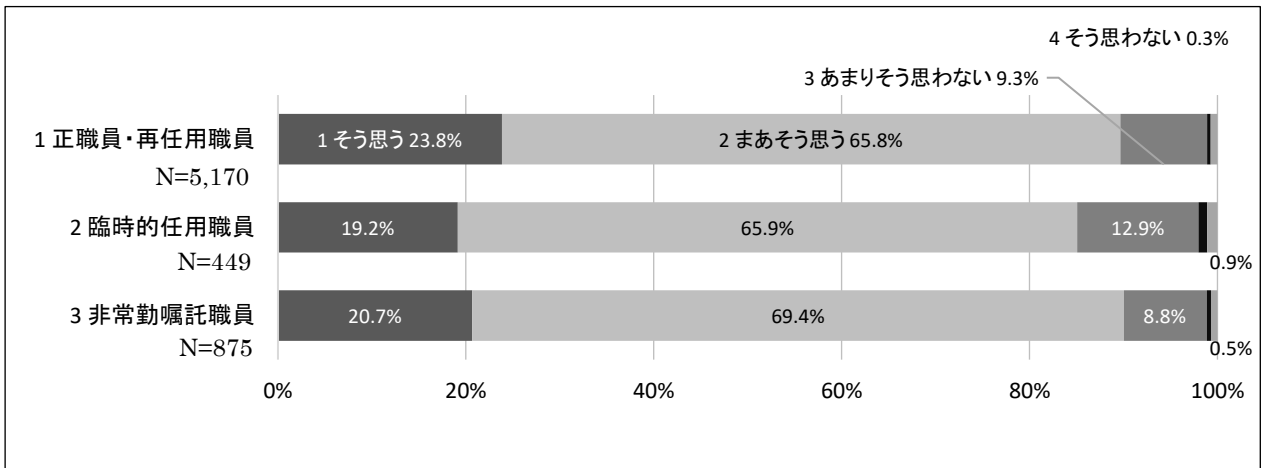
実践行動二： 私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。

Q11 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？

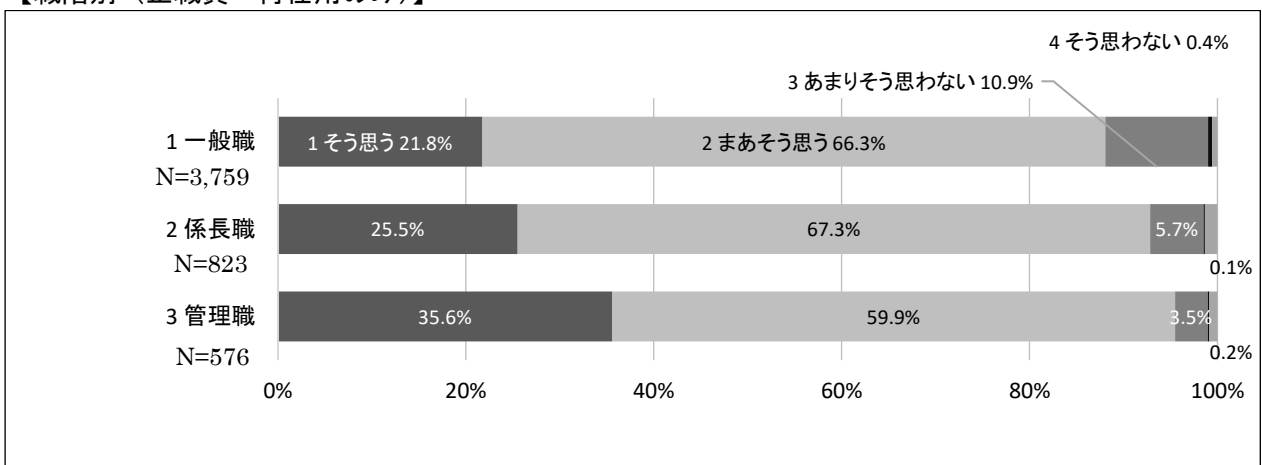
【全体】



【任用形態別】

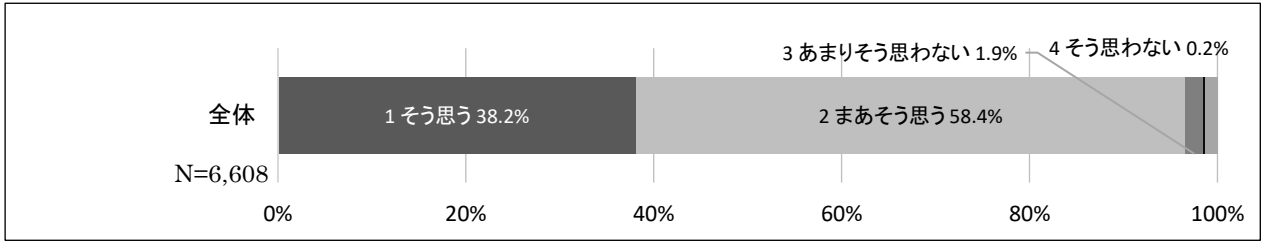


【職階別（正職員・再任用のみ）】

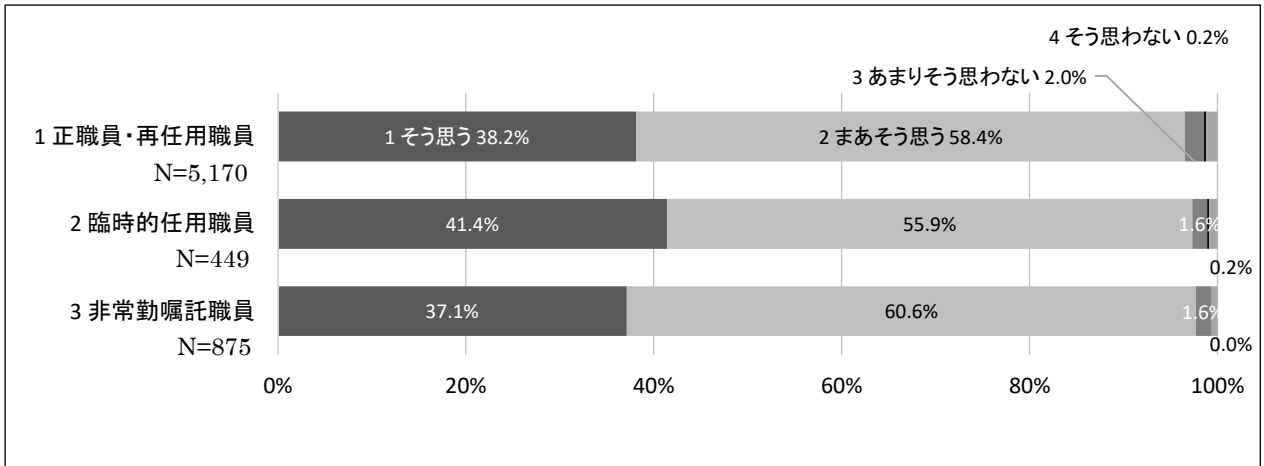


Q12 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？

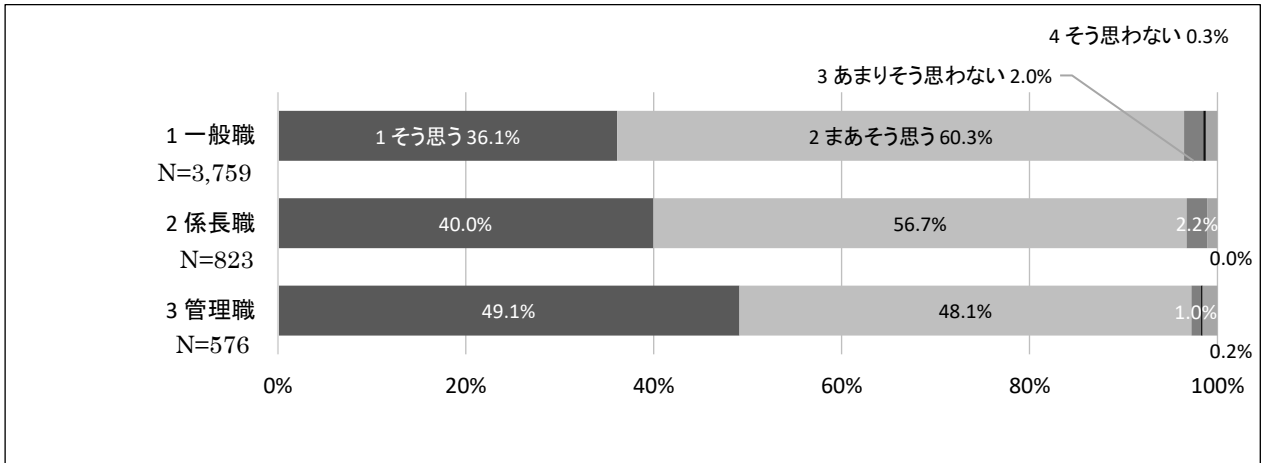
【全体】



【任用形態別】

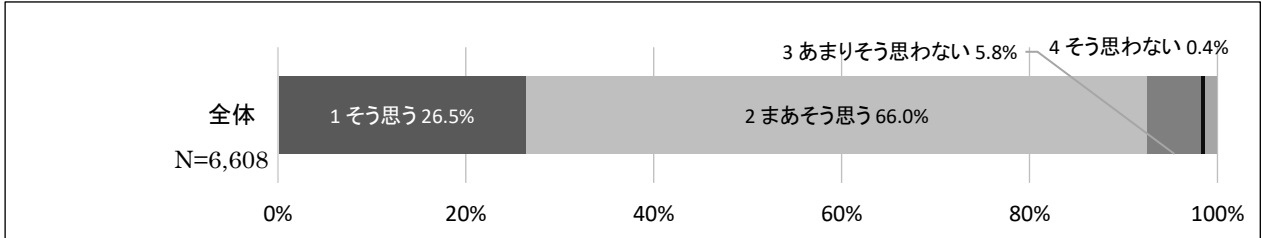


【職階別（正職員・再任用のみ）】

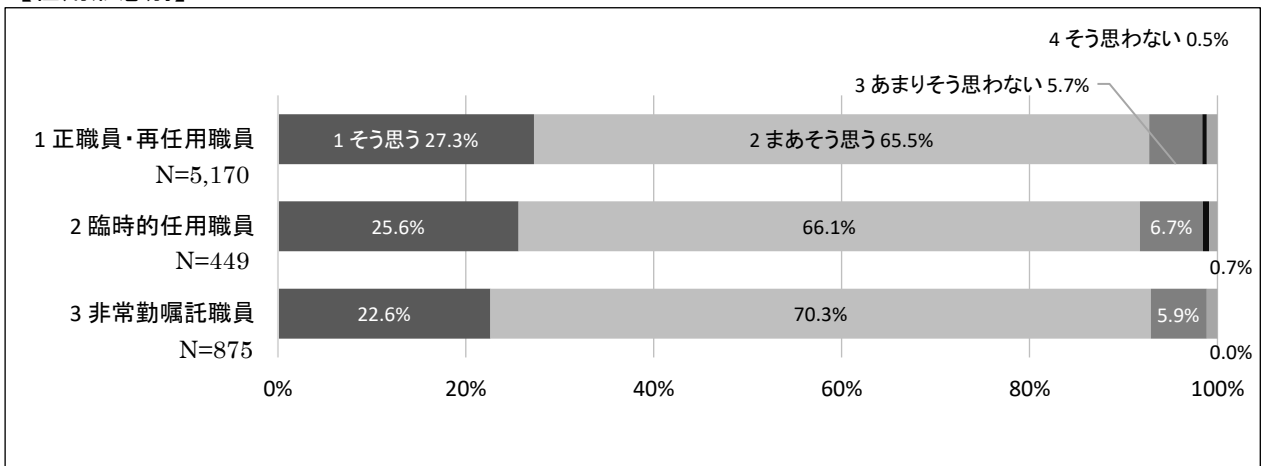


Q13 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？

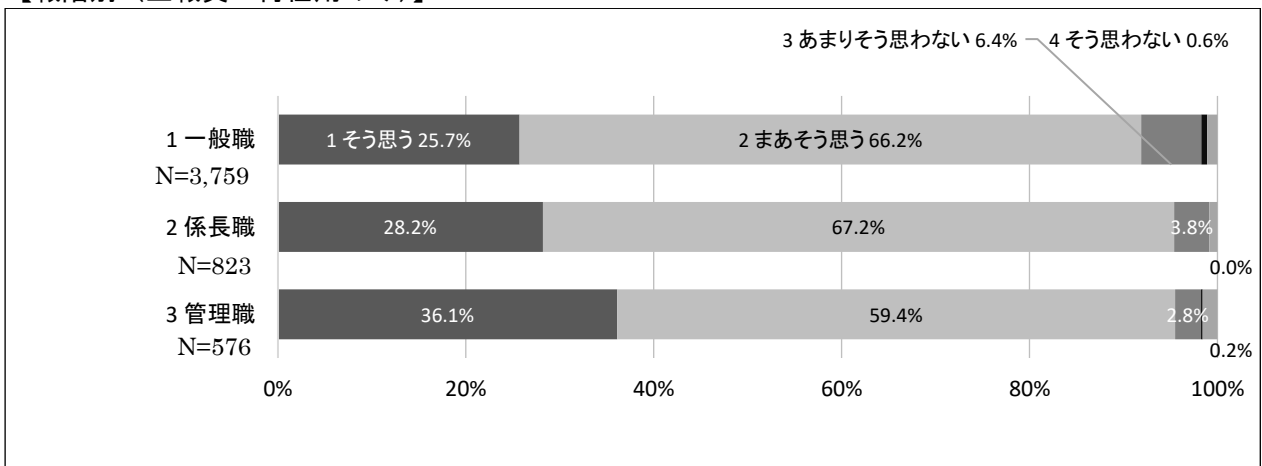
【全体】



【任用形態別】



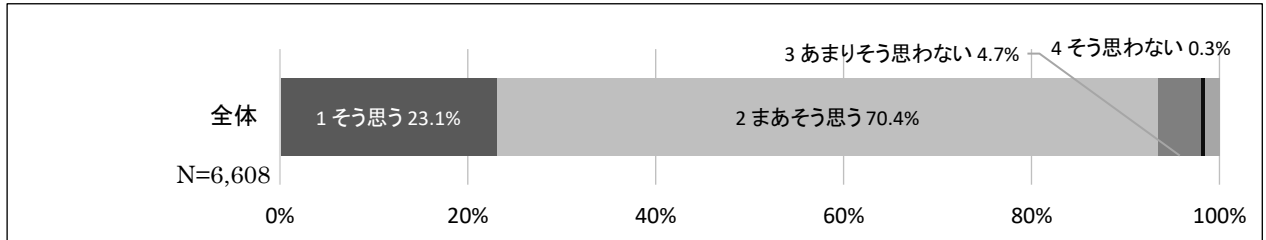
【職階別（正職員・再任用のみ）】



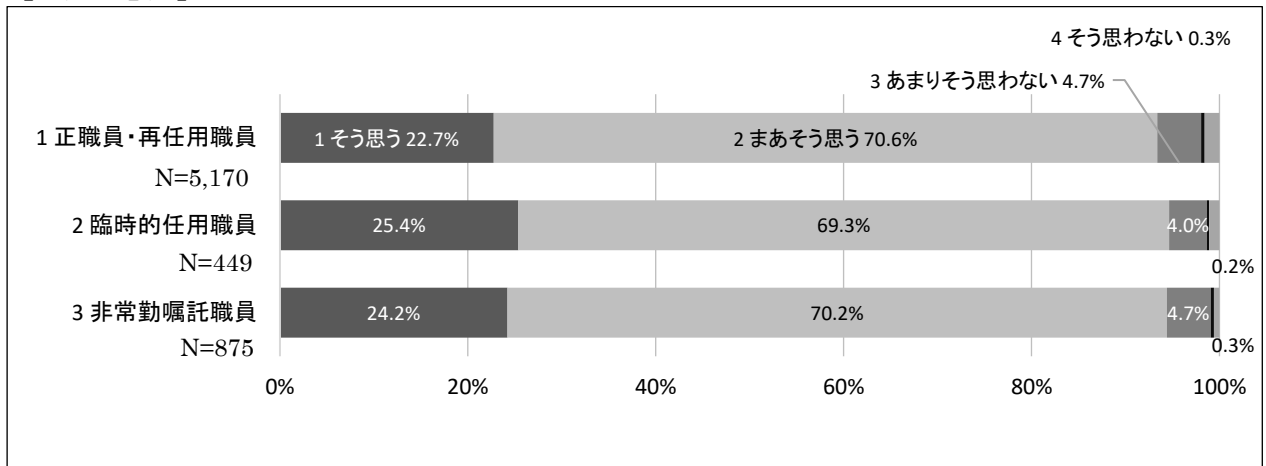
実践行動三： 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。

Q14 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしていると思いますか？

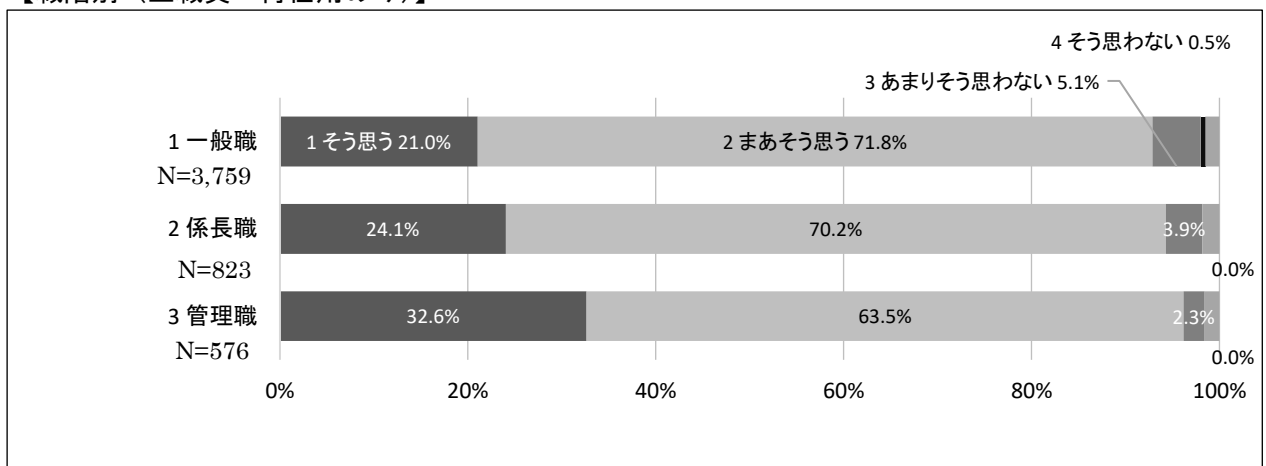
【全体】



【任用形態別】

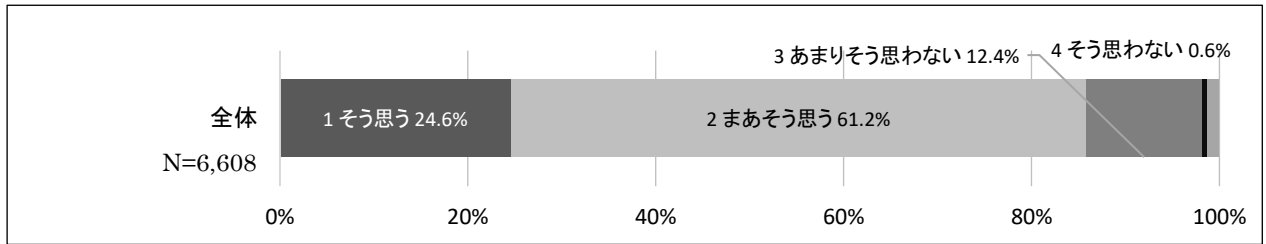


【職階別（正職員・再任用のみ）】

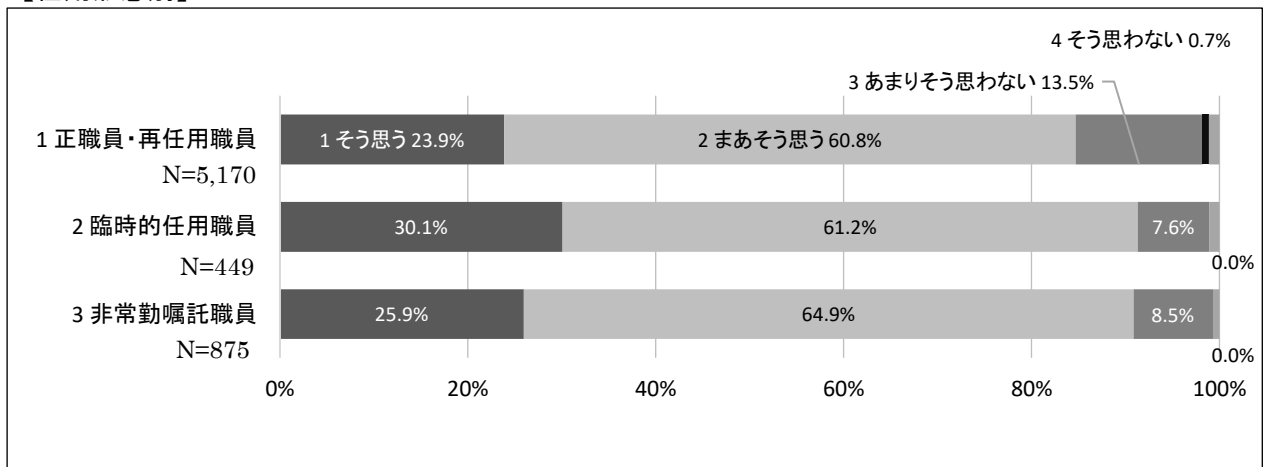


Q15 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？

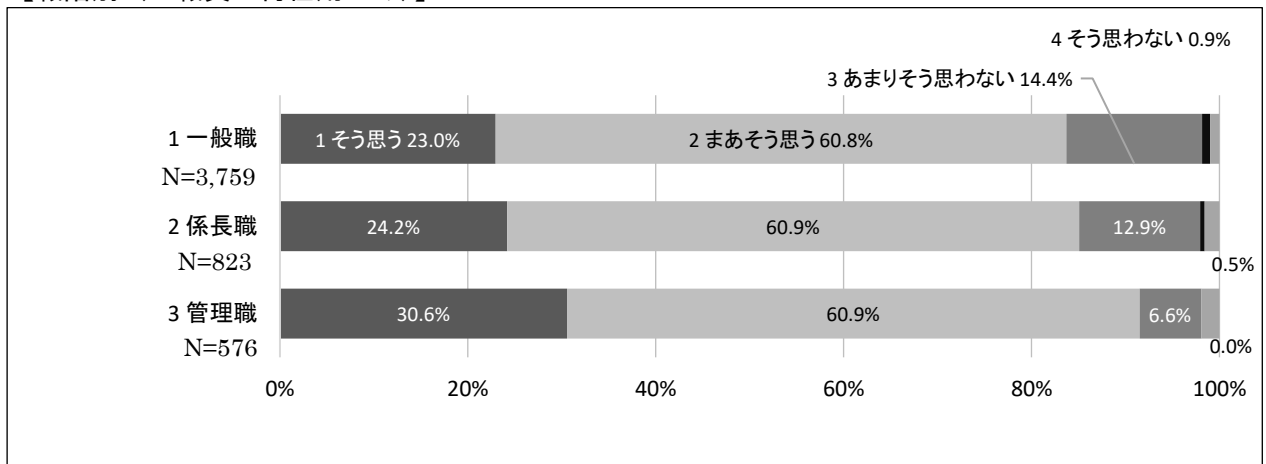
【全体】



【任用形態別】



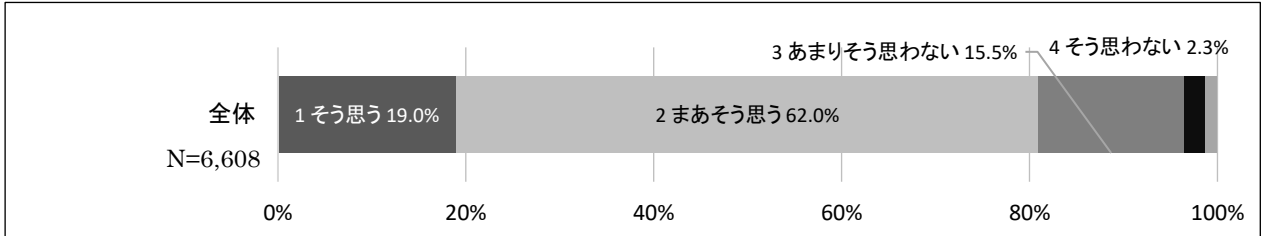
【職階別（正職員・再任用のみ）】



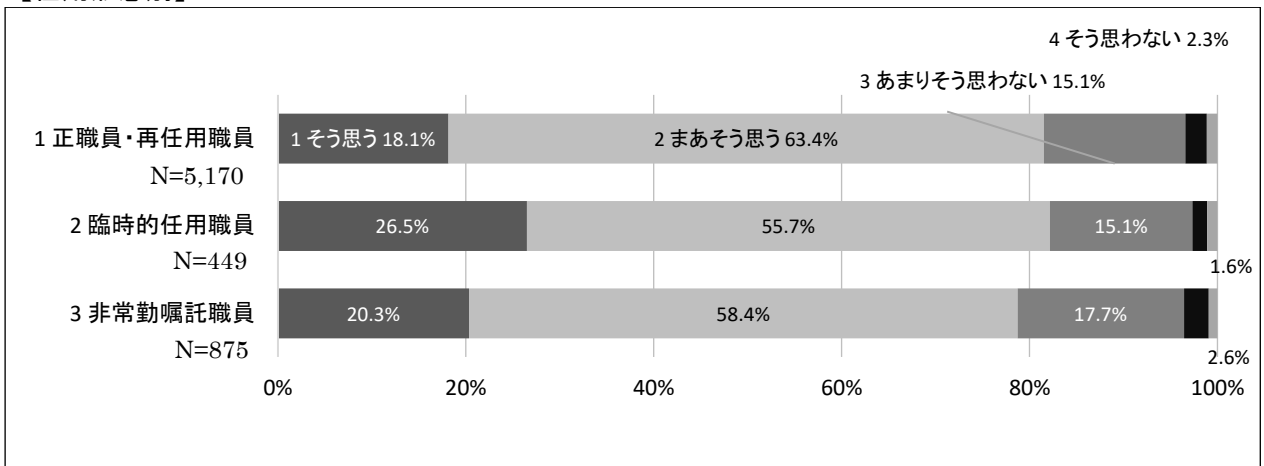
実践行動四： 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。

Q16 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？

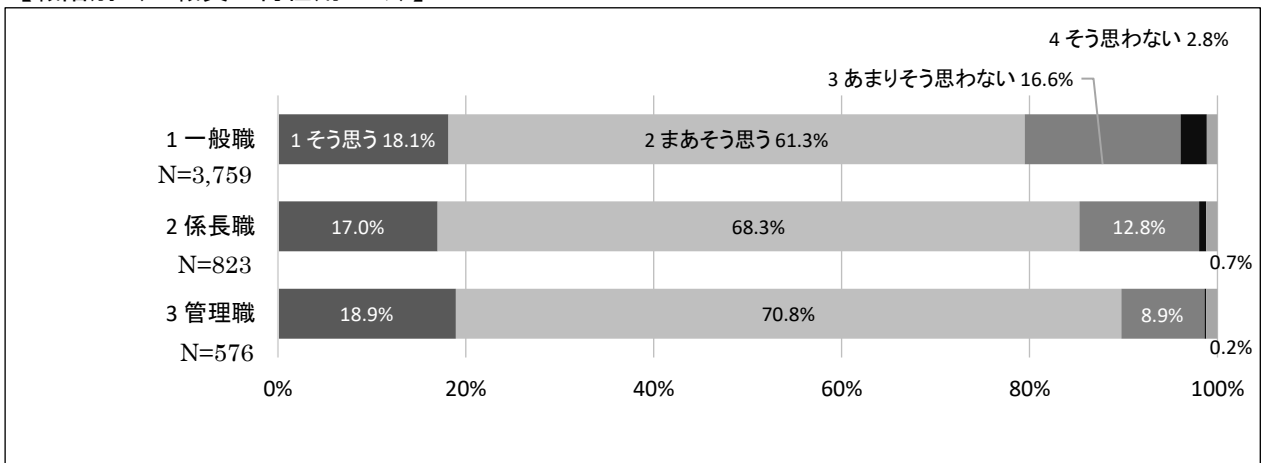
【全体】



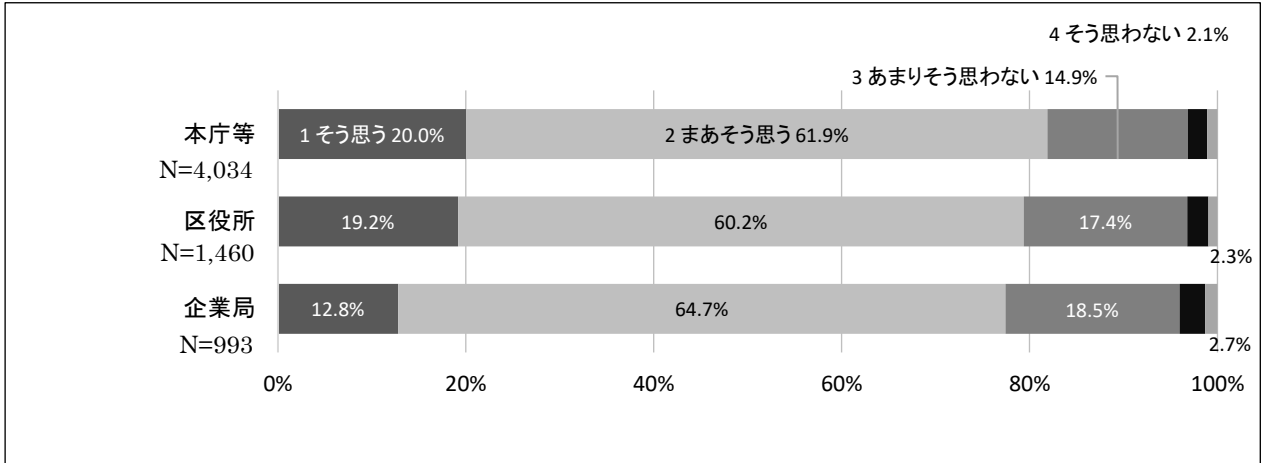
【任用形態別】



【職階別（正職員・再任用のみ）】

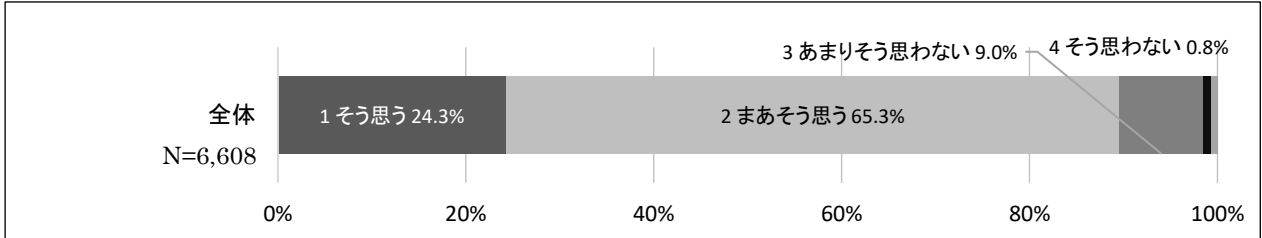


【所属別】

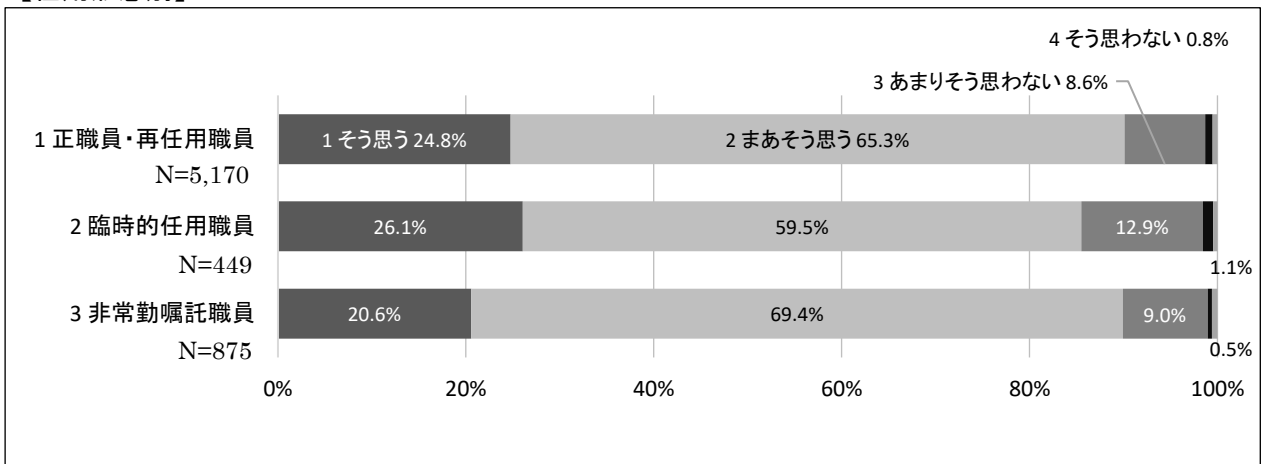


Q17 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？

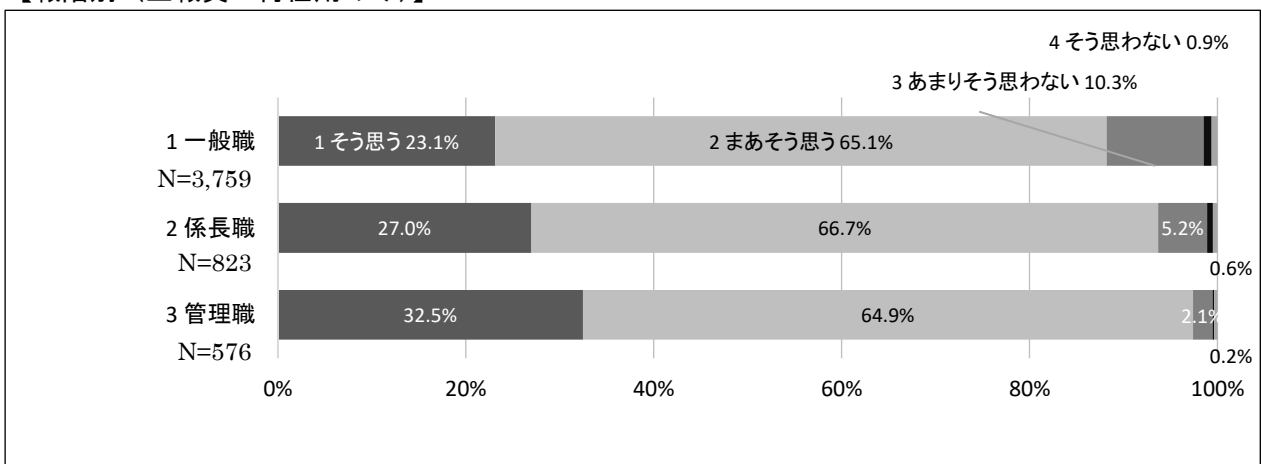
【全体】



【任用形態別】



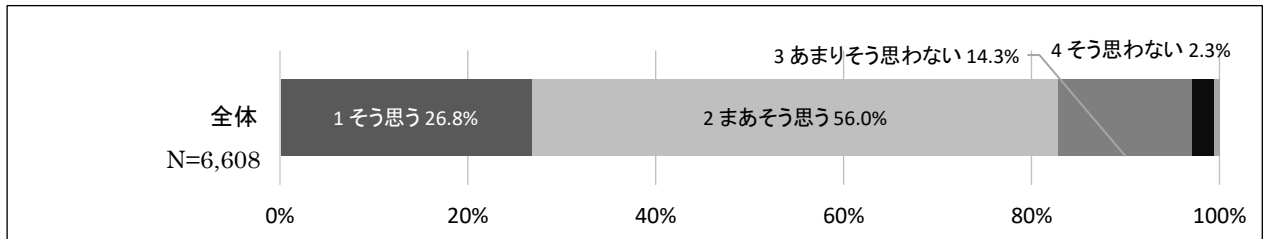
【職階別（正職員・再任用のみ）】



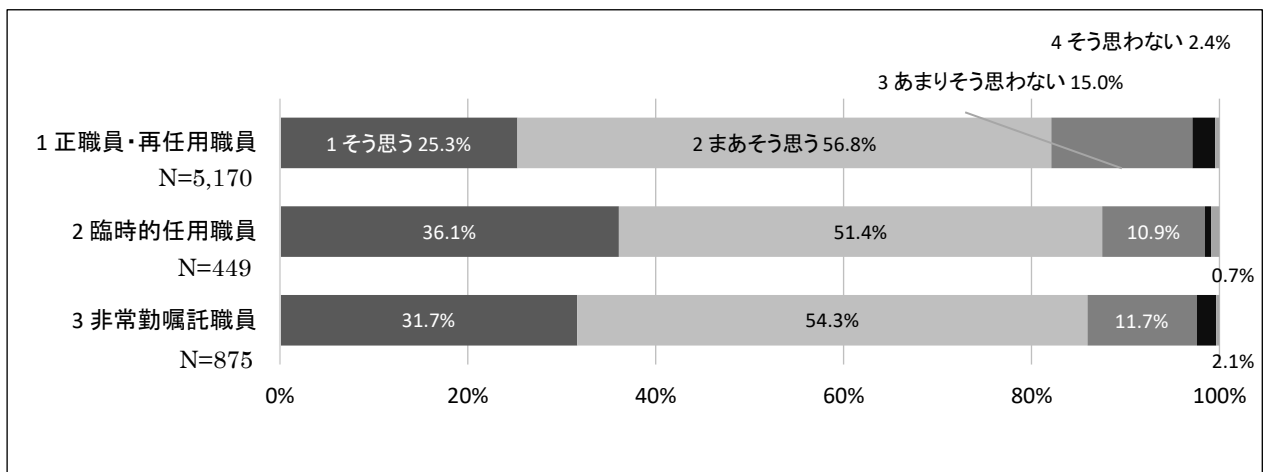
(3) 組織風土 (Q18~Q31)

Q18 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

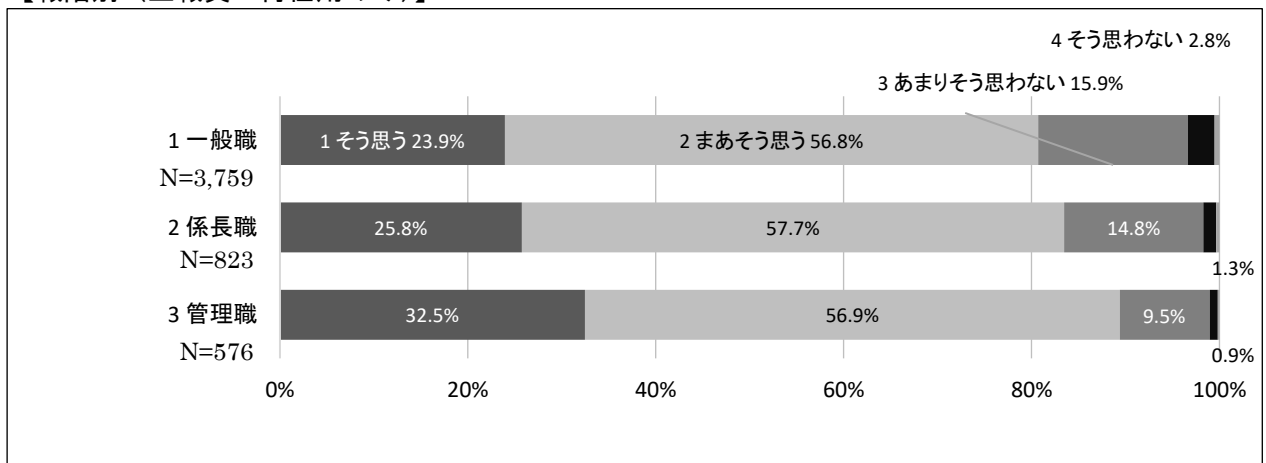
【全体】



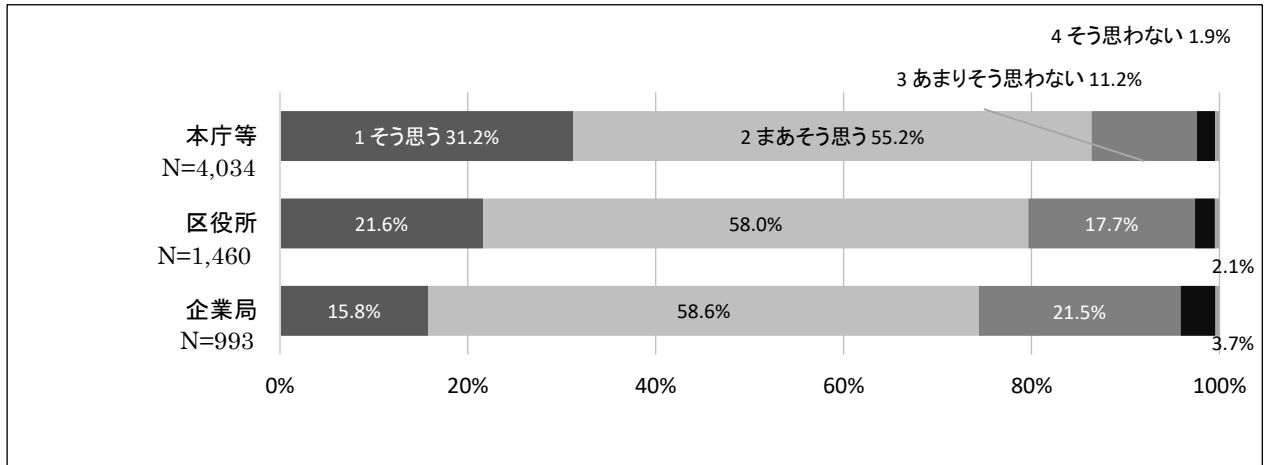
【任用形態別】



【職階別 (正職員・再任用のみ)】

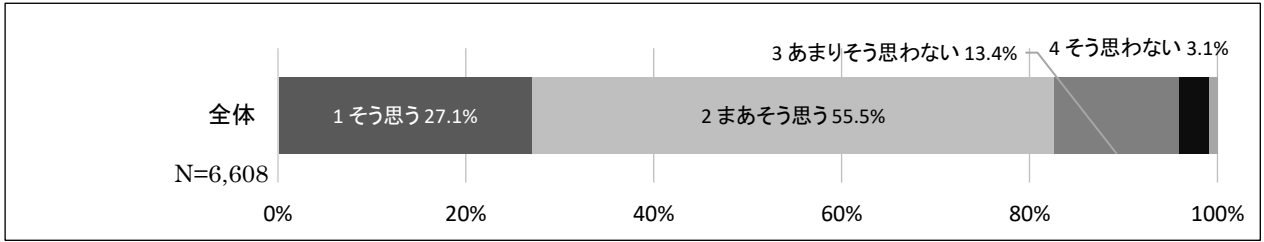


【所属別】

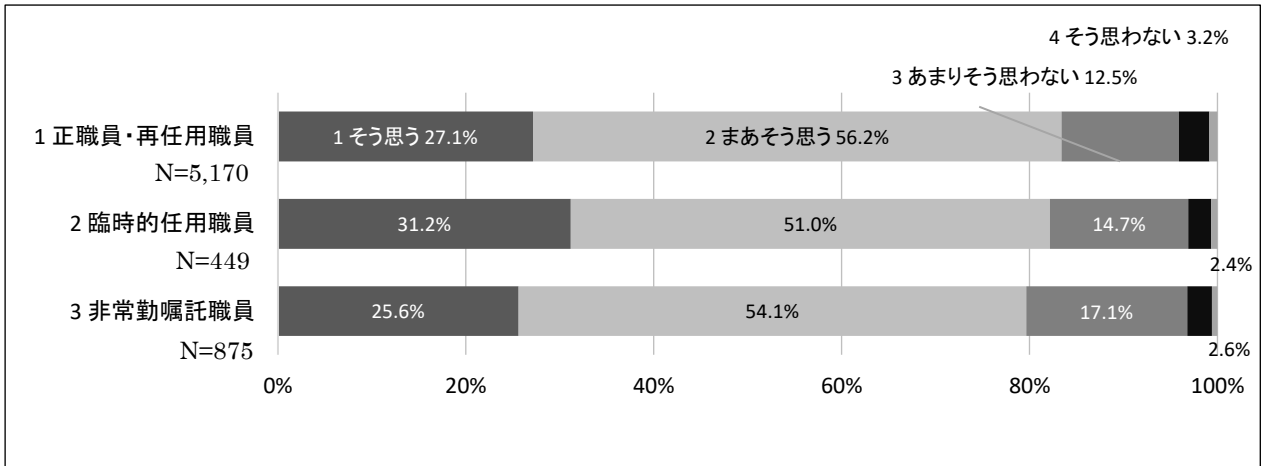


Q19 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？

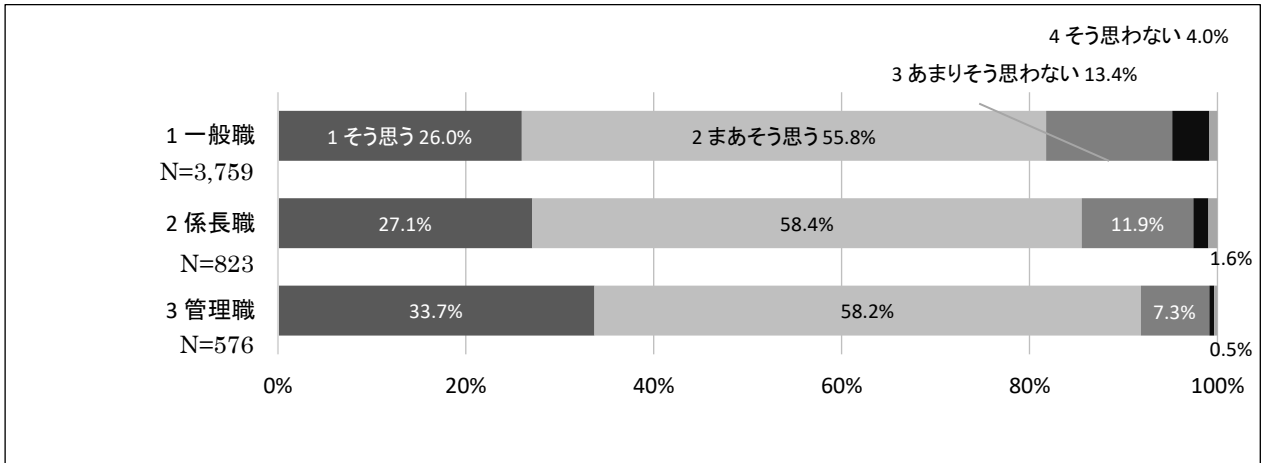
【全体】



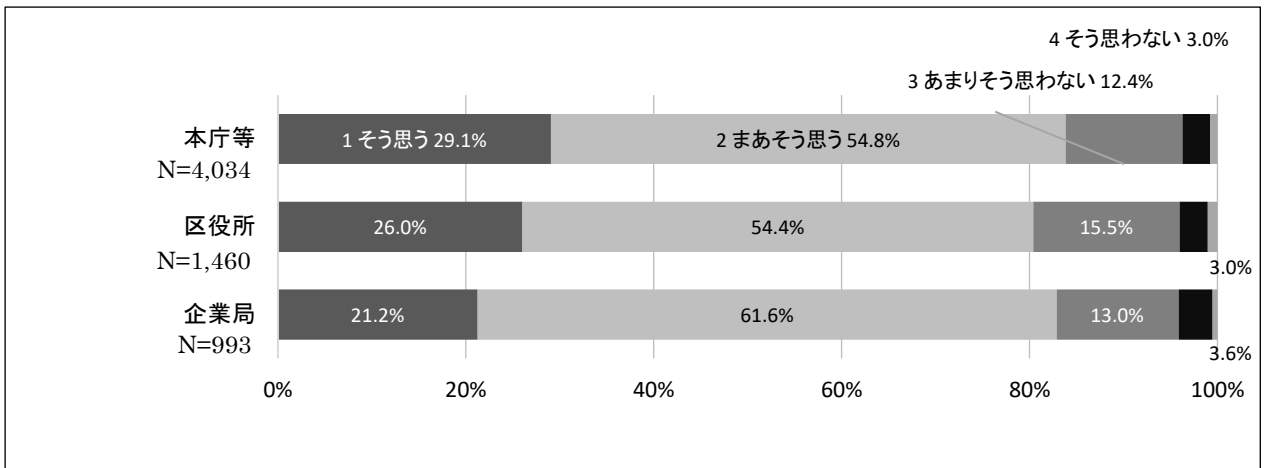
【任用形態別】



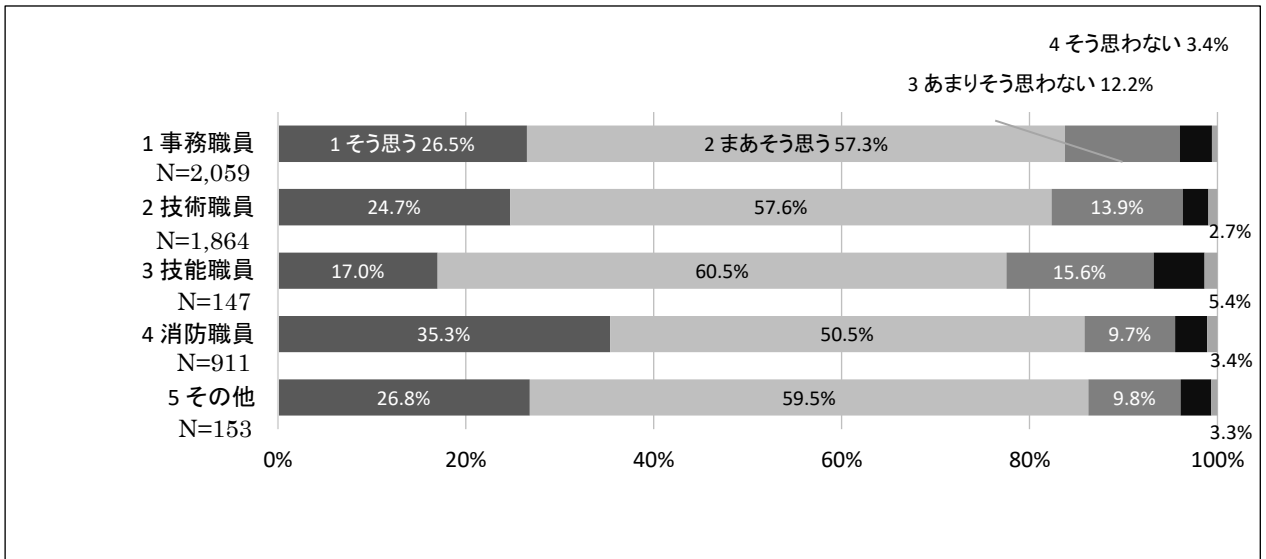
【職階別（正職員・再任用のみ）】



【所属別】

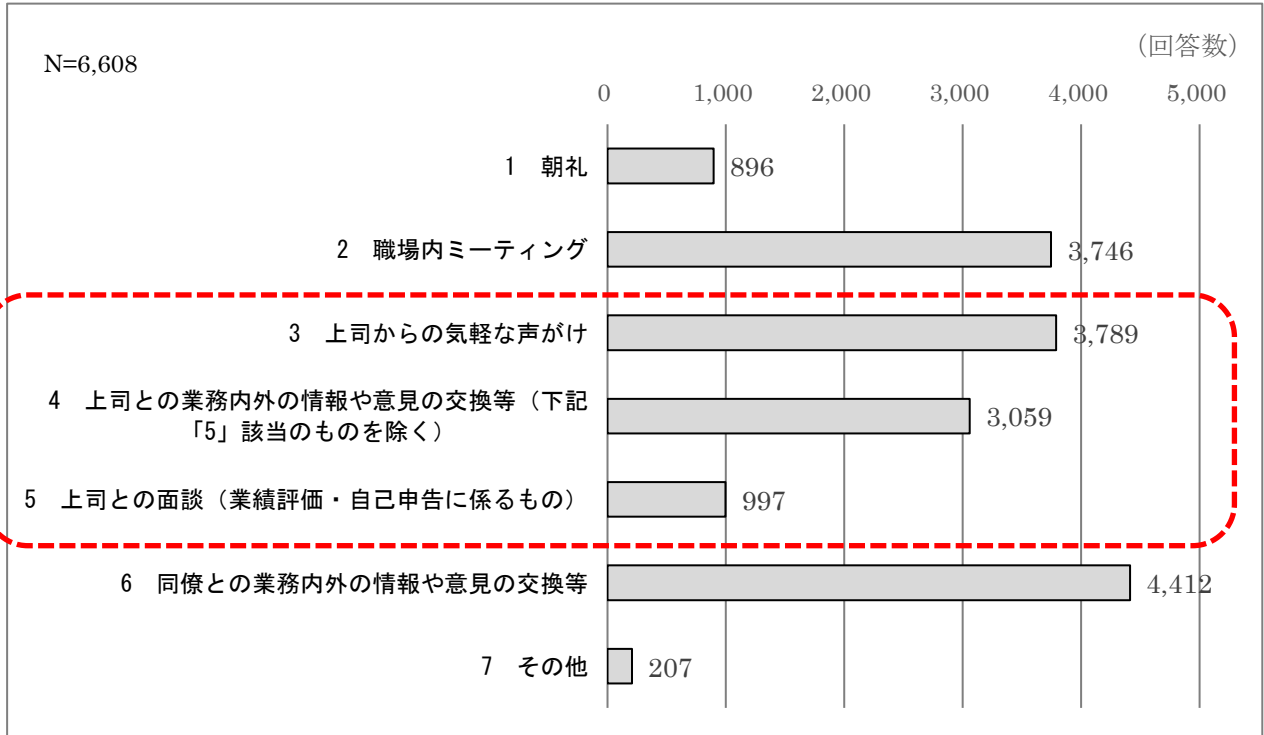


【職種別】

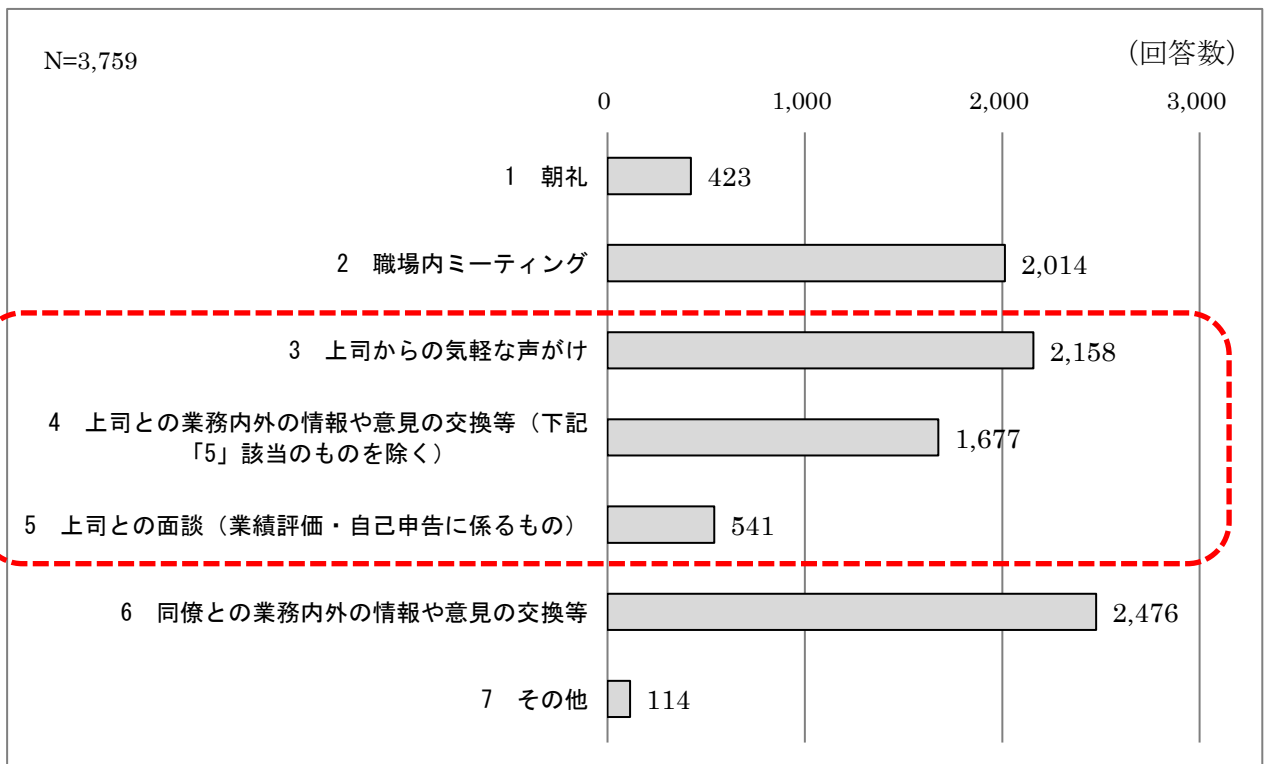


Q20 お互いに意見を言い合うことができる職場づくりに有効だと思う取組み等はどのようなものですか？【複数回答可】

【全体】

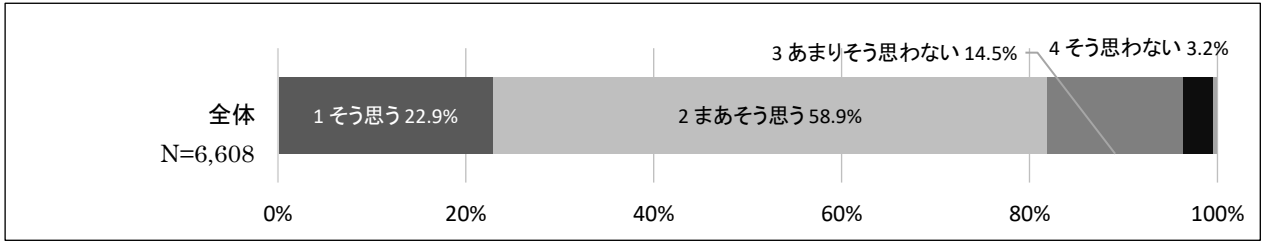


【一般職のみ】

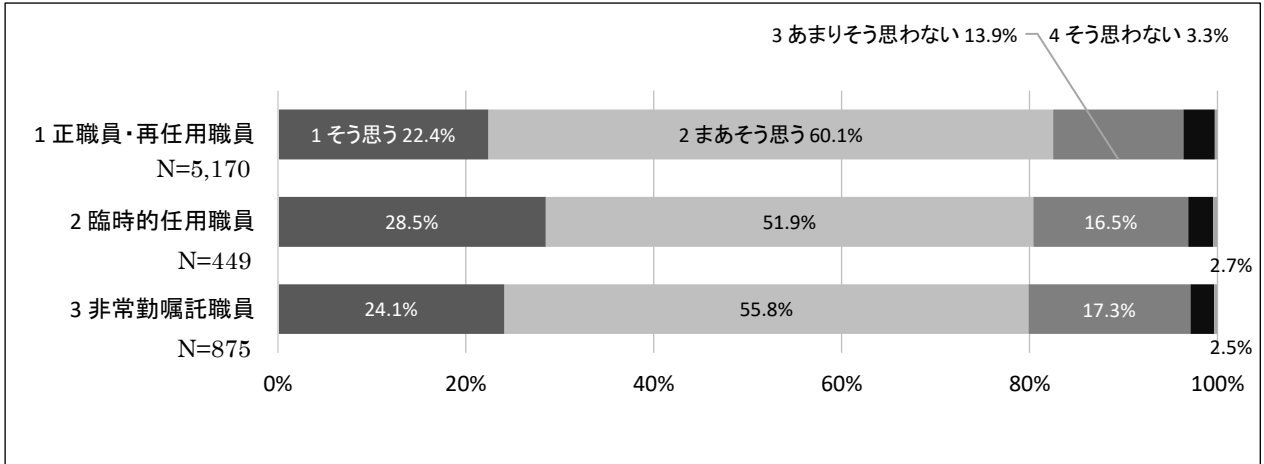


Q21 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？

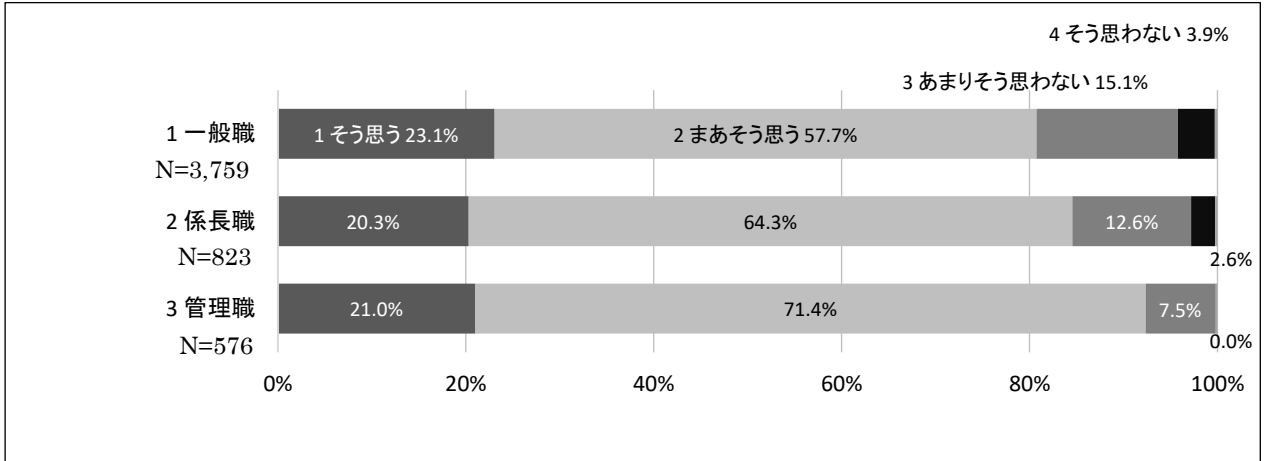
【全体】



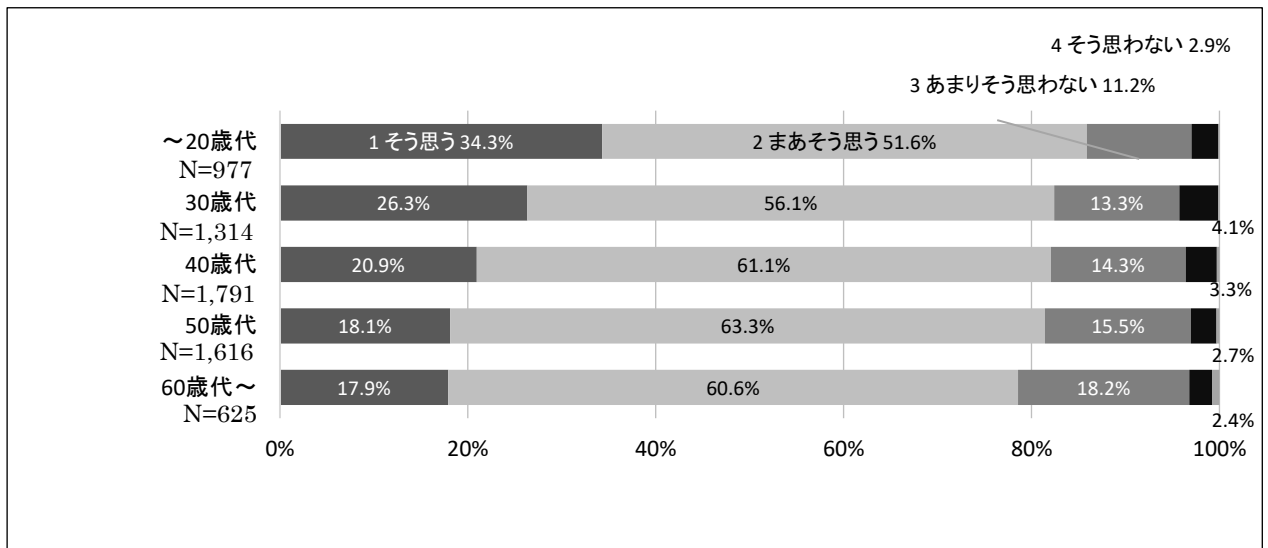
【任用形態別】



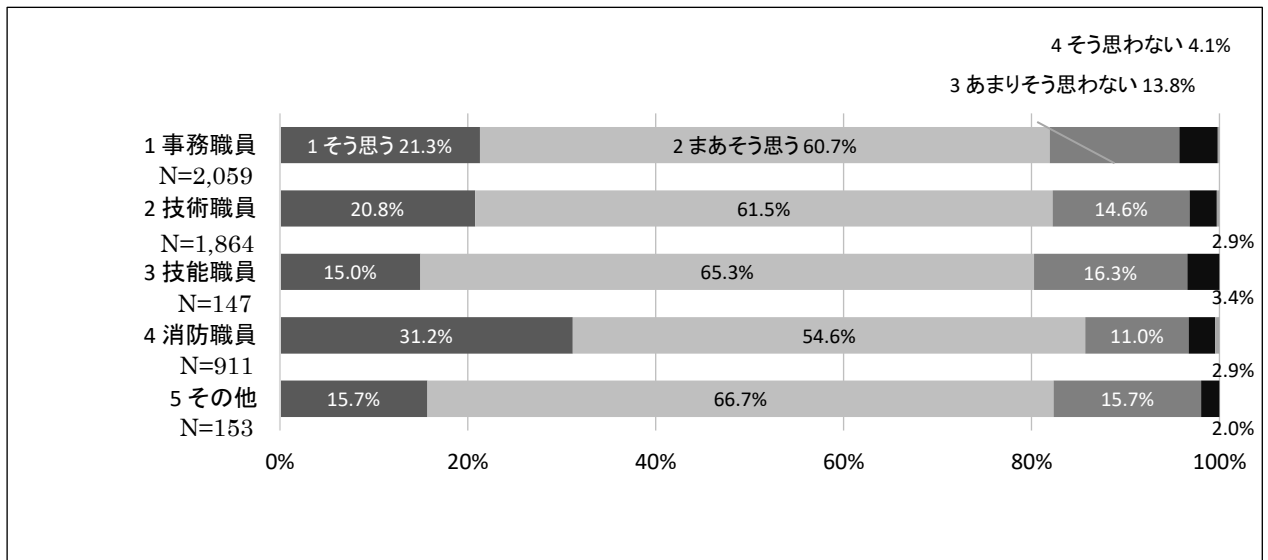
【職階別（正職員・再任用のみ）】



【年齢別】

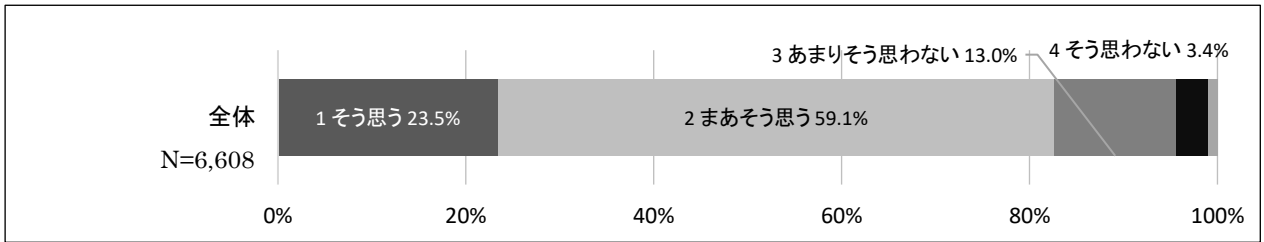


【職種別】

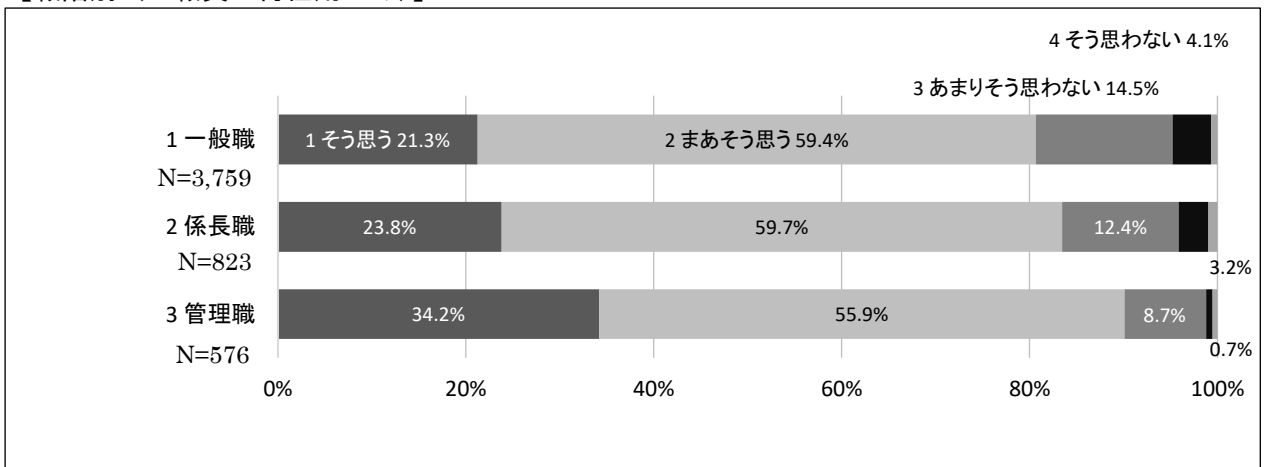


Q22 あなたは、現在の職場に対する帰属意識を持っていますか？

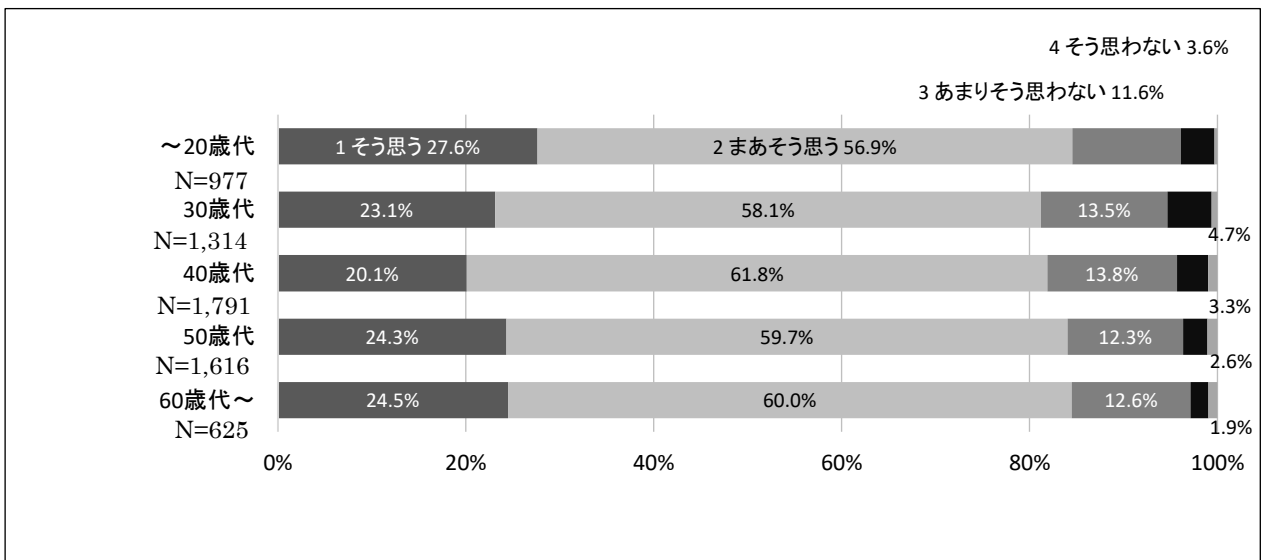
【全体】



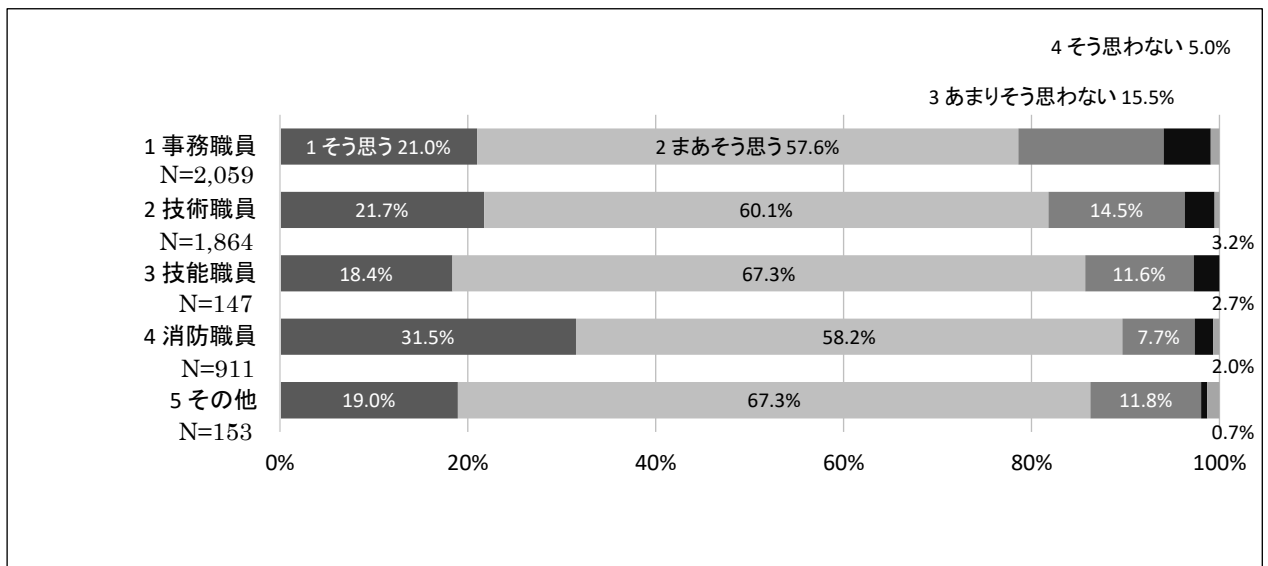
【職階別（正職員・再任用のみ）】



【年齢別】

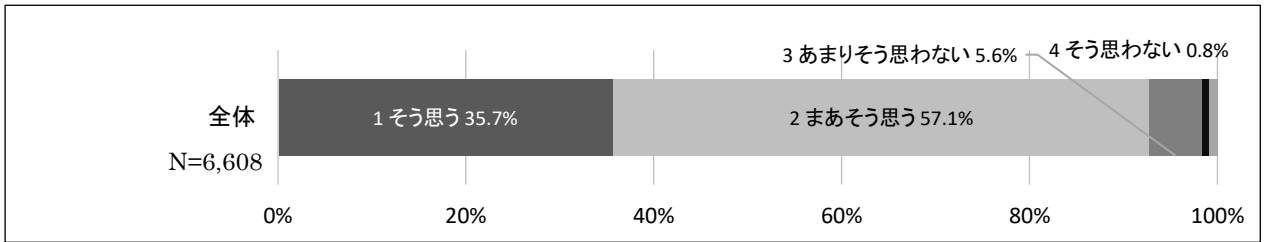


【職種別】

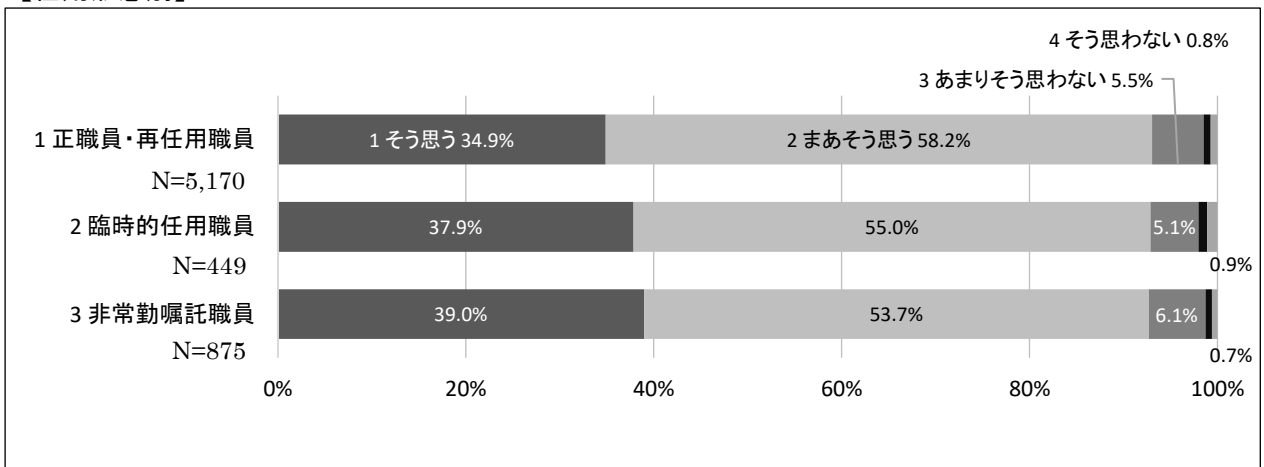


Q23 あなたは自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？

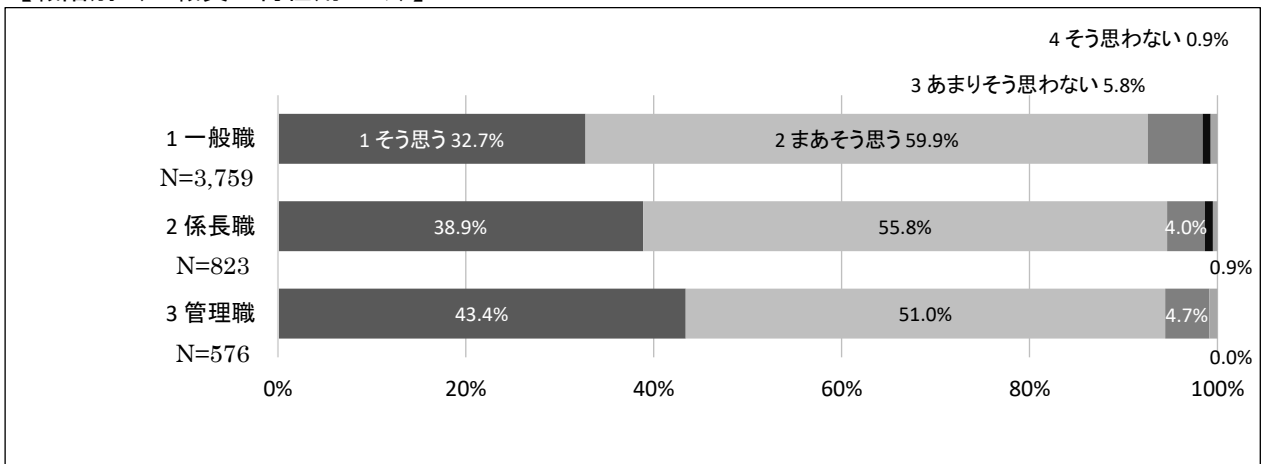
【全体】



【任用形態別】

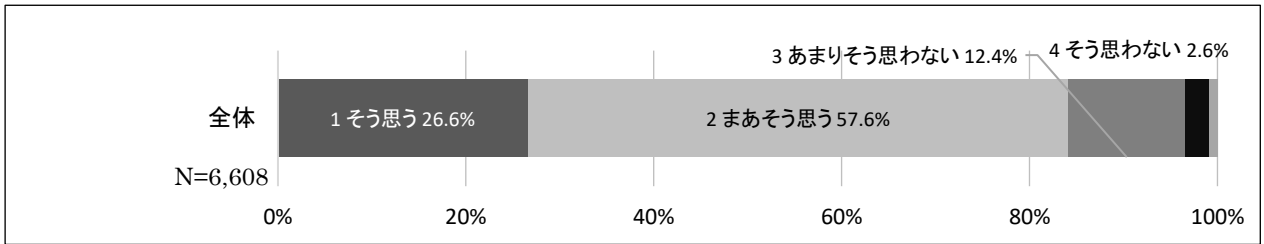


【職階別（正職員・再任用のみ）】

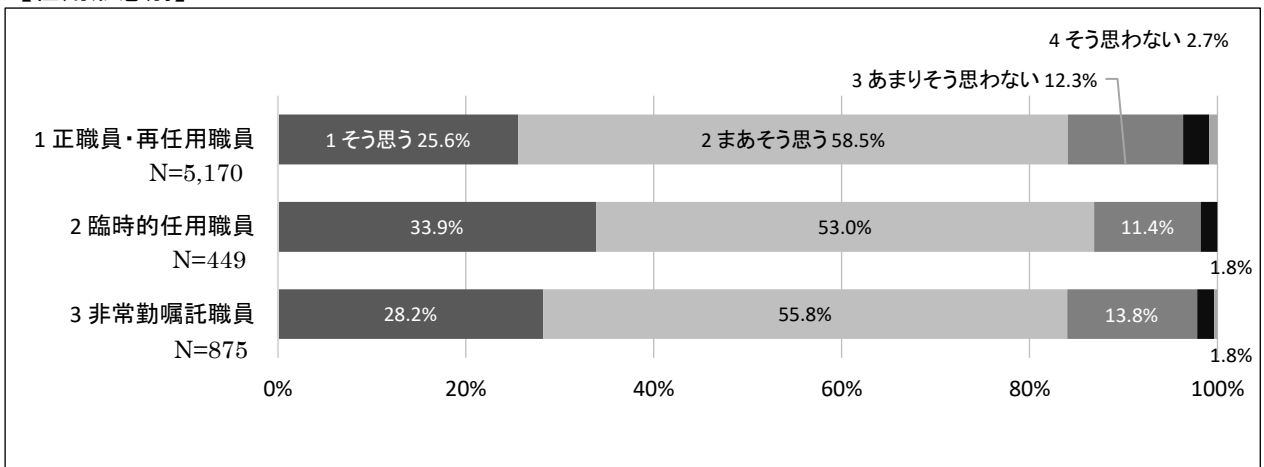


Q24 あなたは自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思いますか？

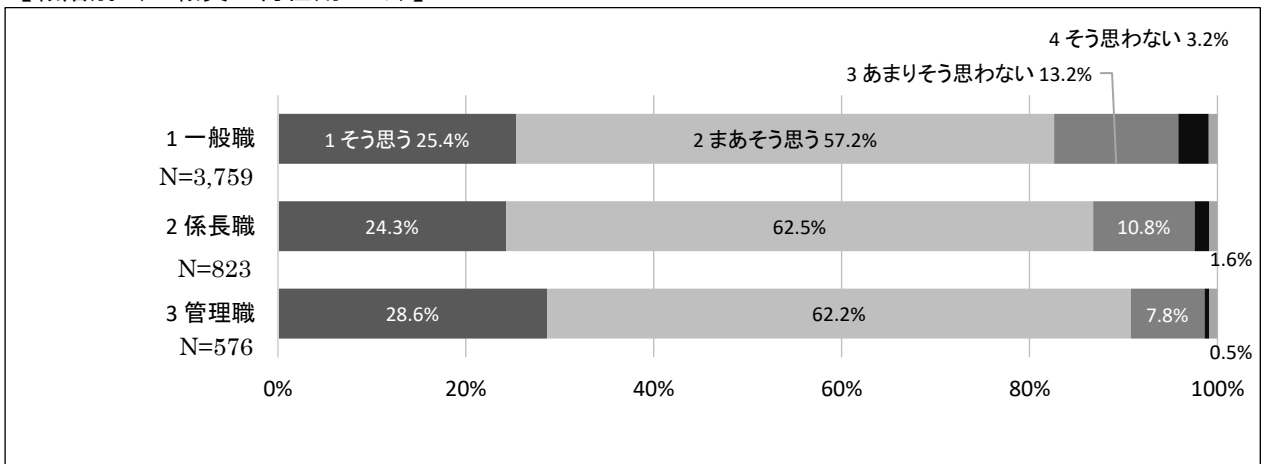
【全体】



【任用形態別】

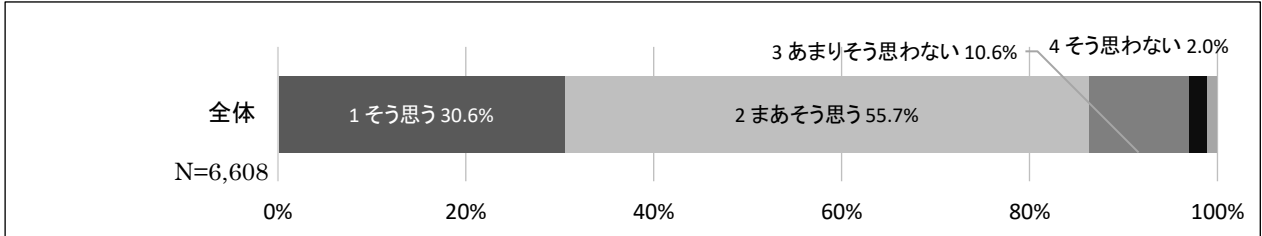


【職階別（正職員・再任用のみ）】

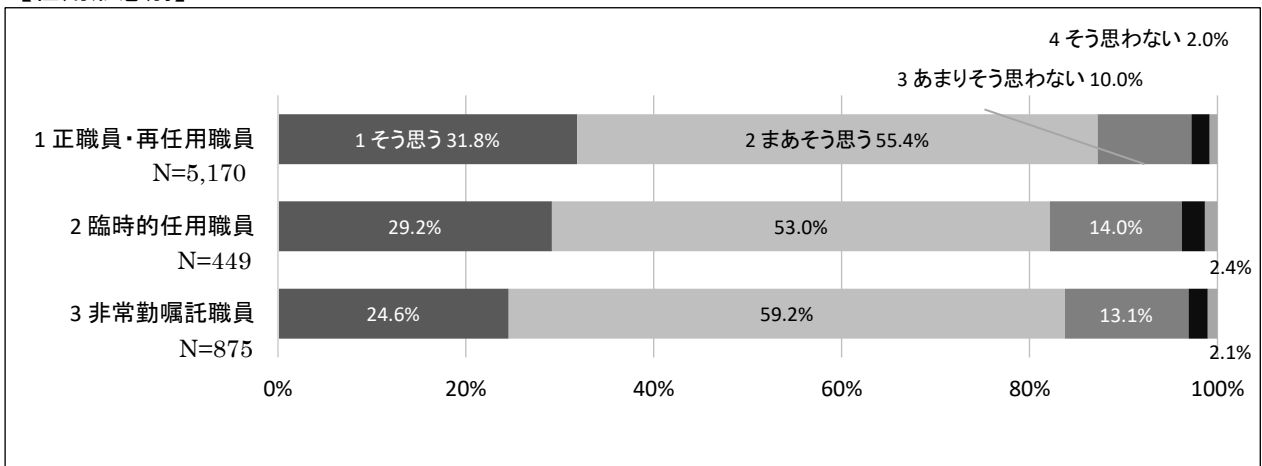


Q25 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？

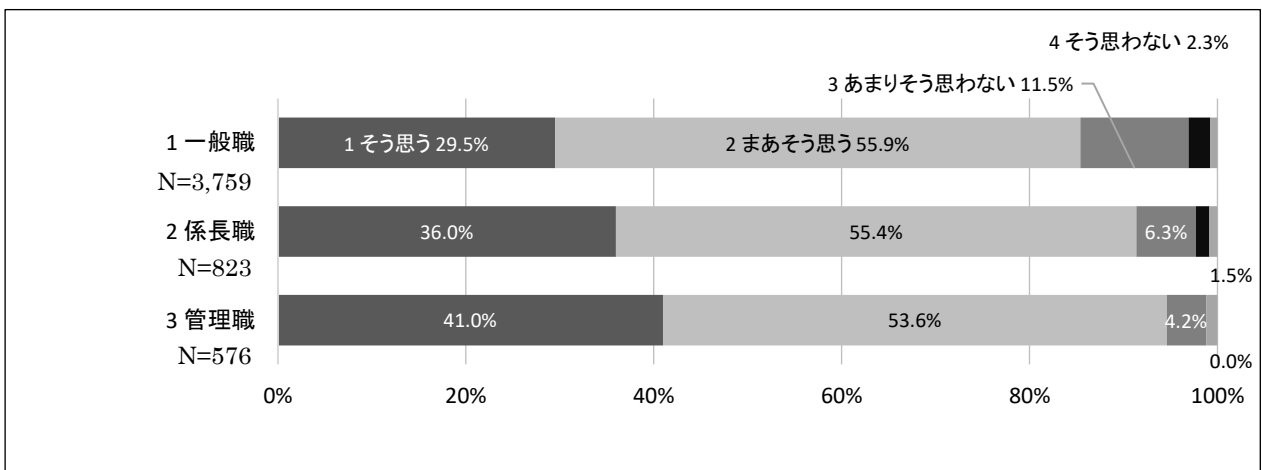
【全体】



【任用形態別】

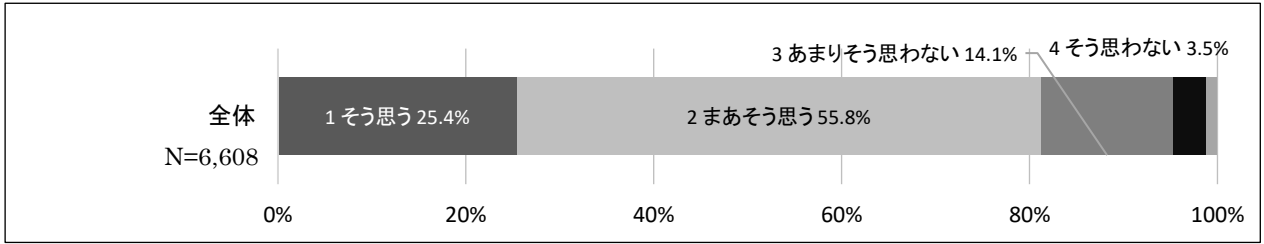


【職階別（正職員・再任用のみ）】

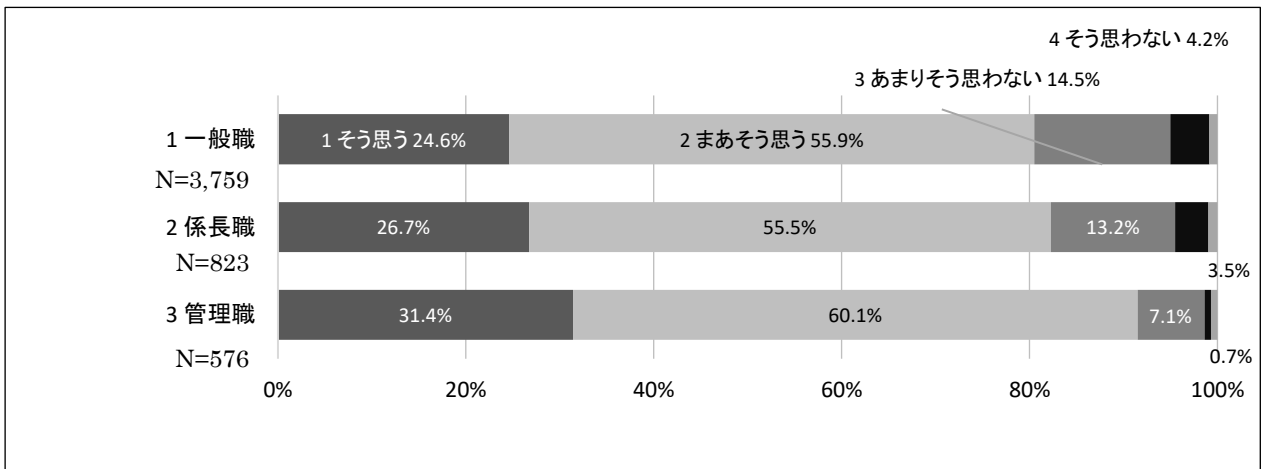


Q26 あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか？

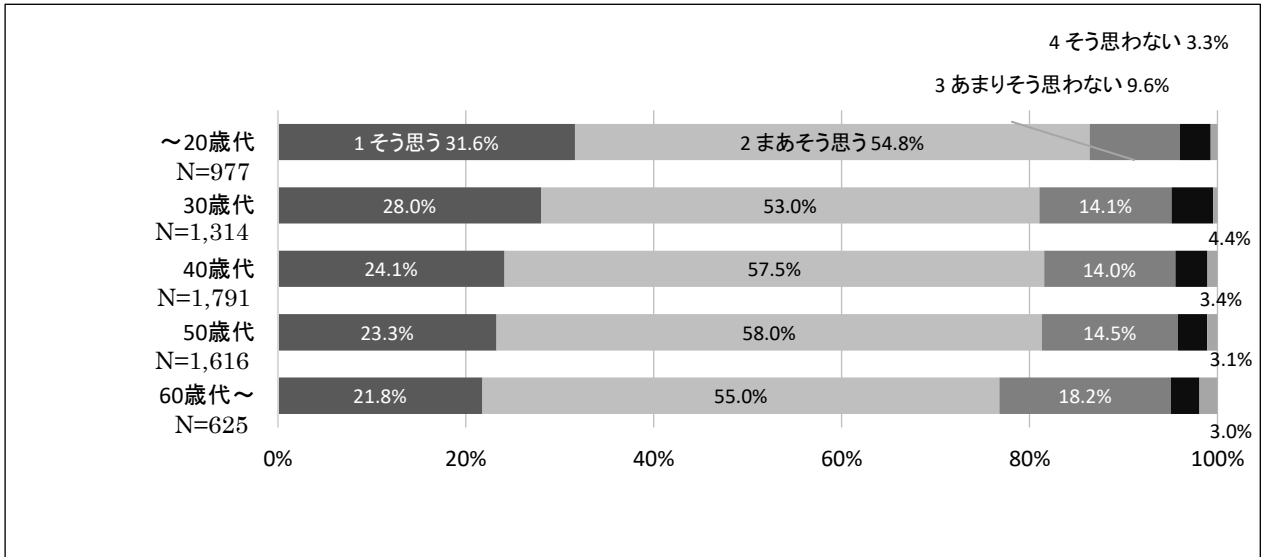
【全体】



【職階別（正職員・再任用のみ）】

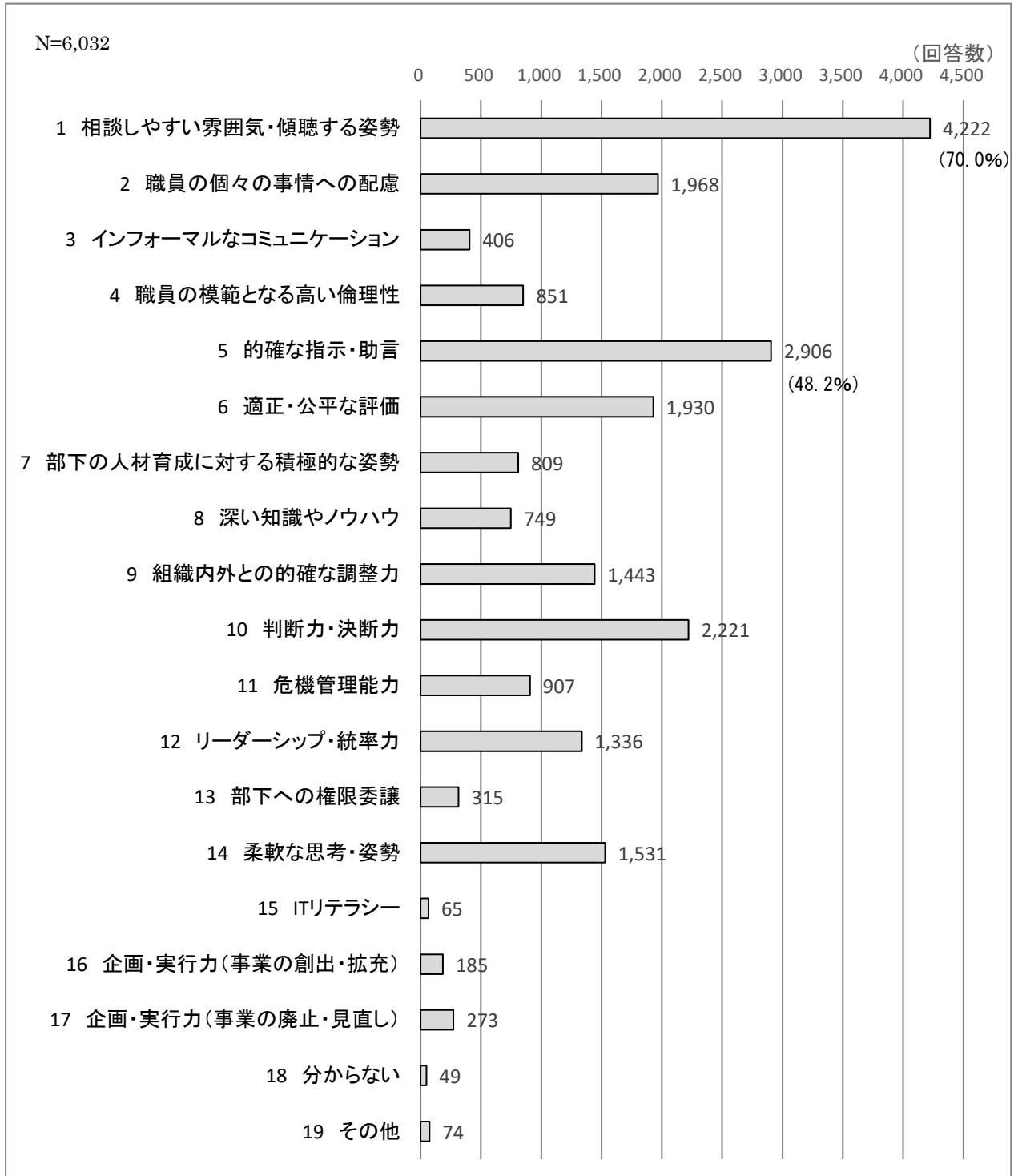


【年齢別】



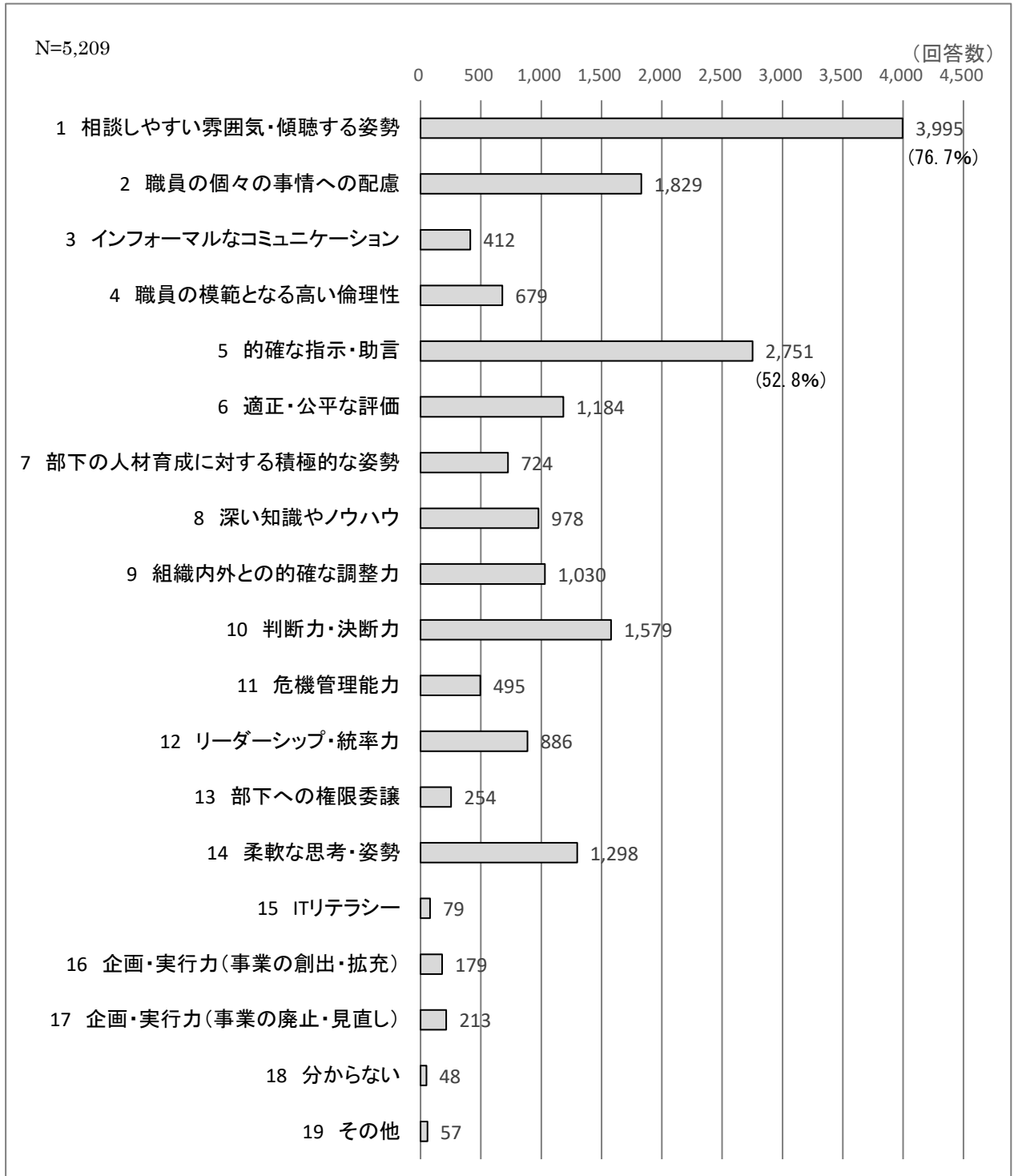
Q27 (管理職を除く職員のみ)

あなたが理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】



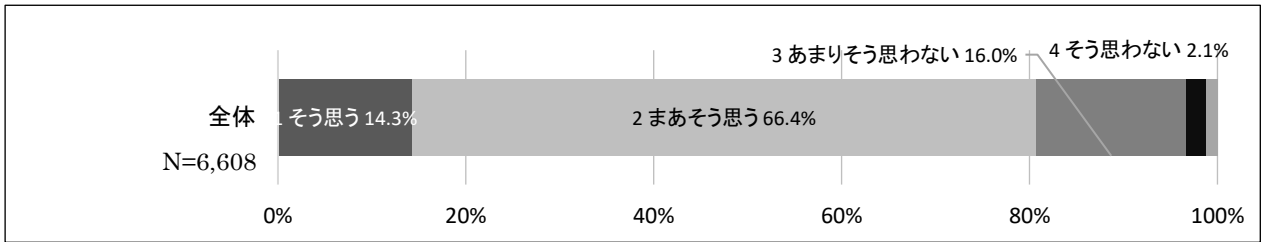
Q28 (管理職・係長職を除く職員のみ)

あなたが理想とする係長に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】

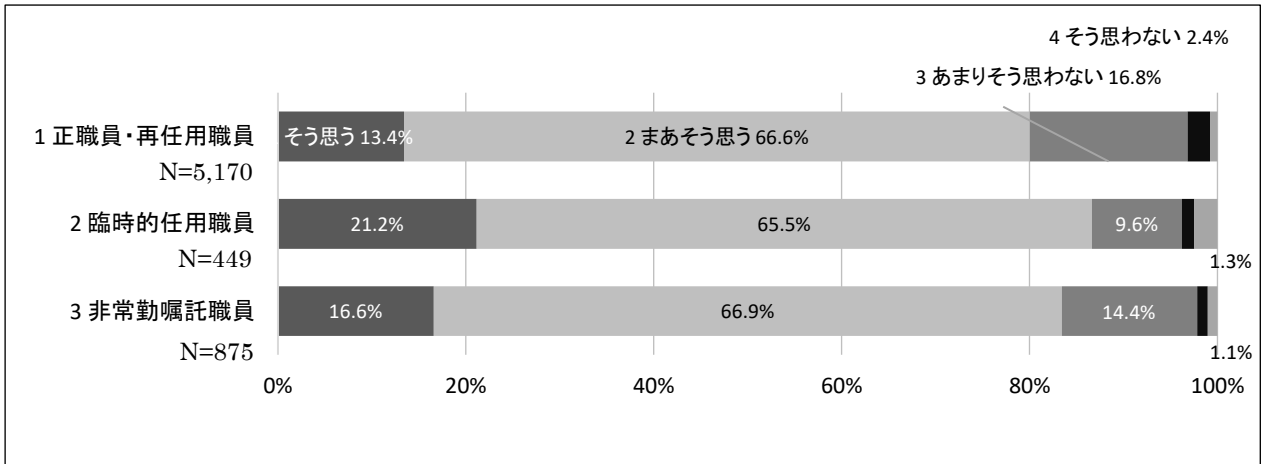


Q29 あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか？

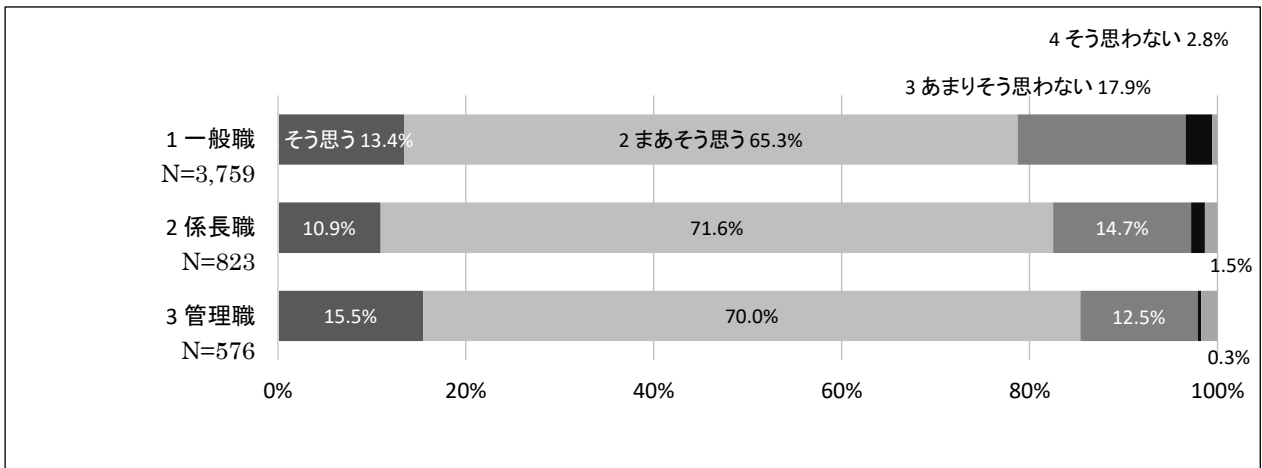
【全体】



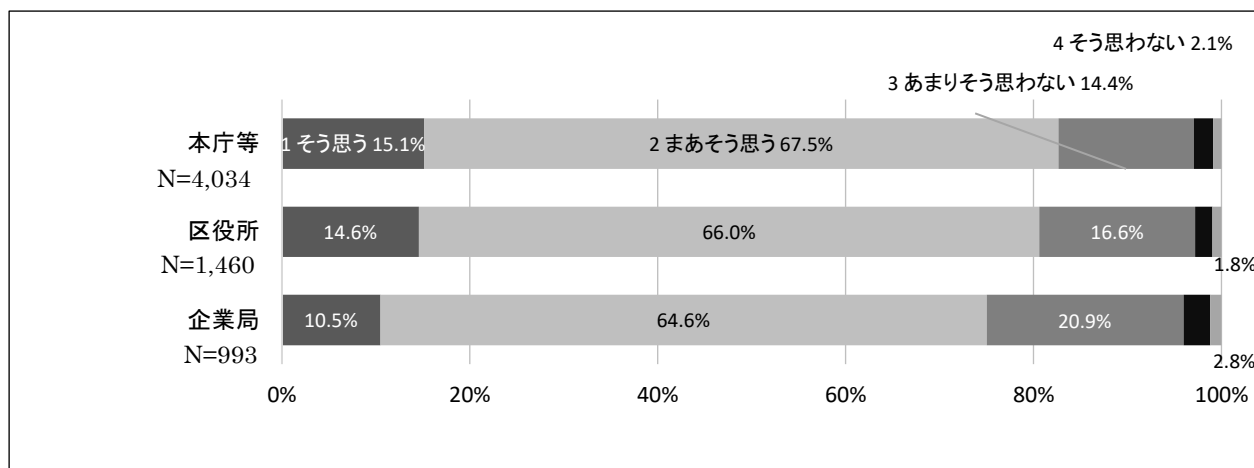
【任用形態別】



【職階別（正職員・再任用のみ）】

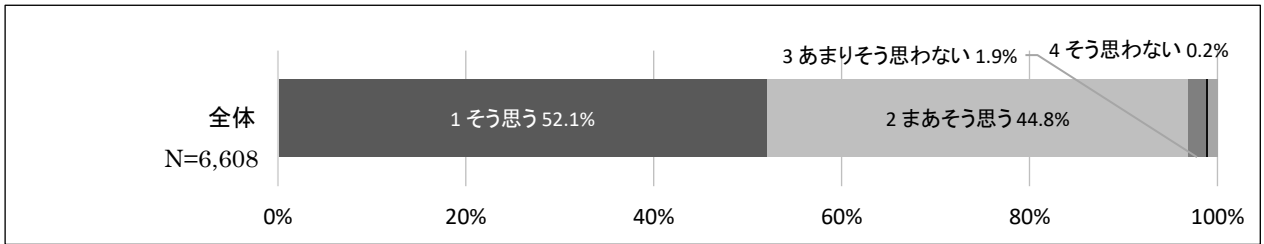


【所属別】

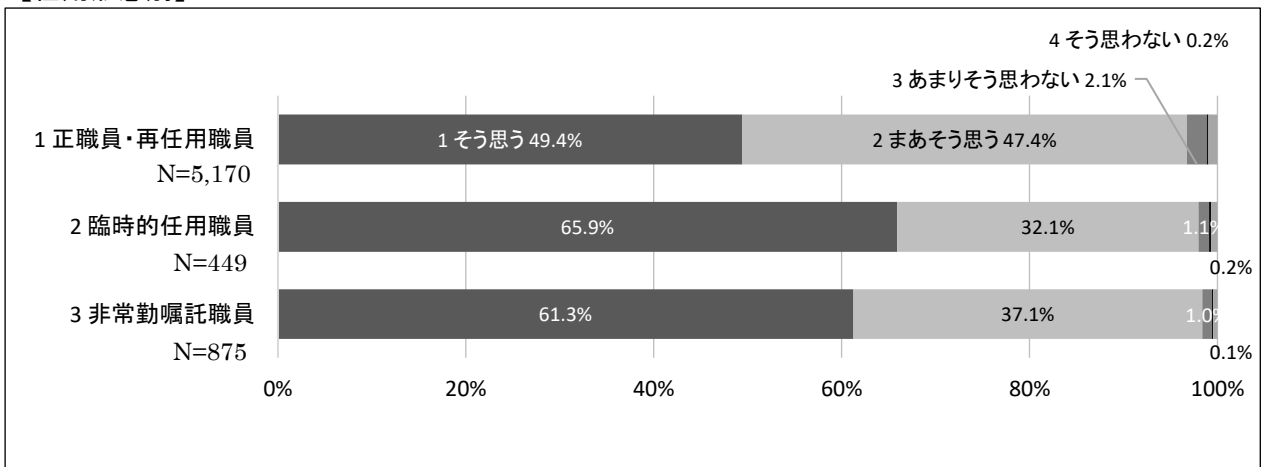


Q30 あなたは仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができますか？

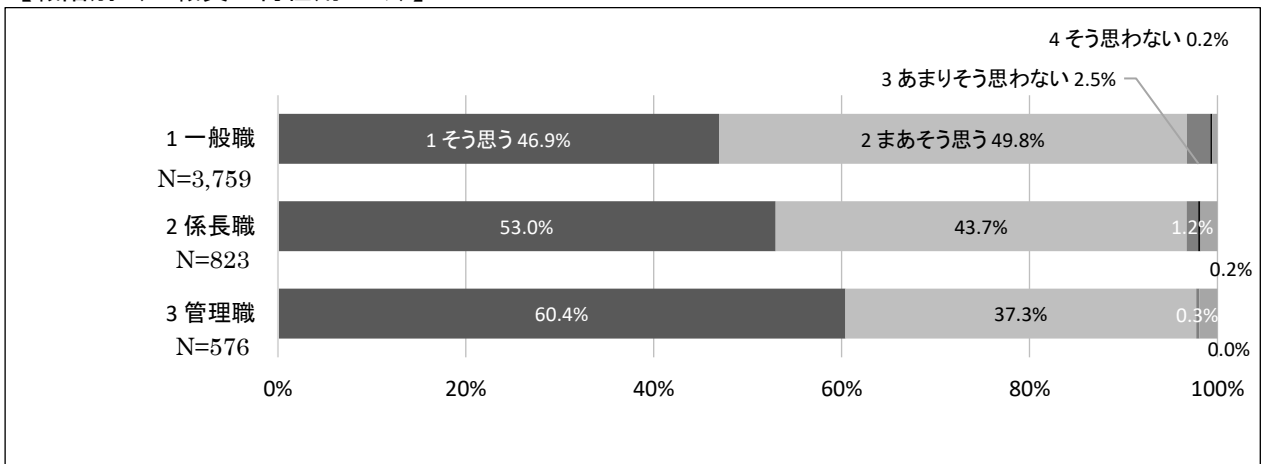
【全体】



【任用形態別】

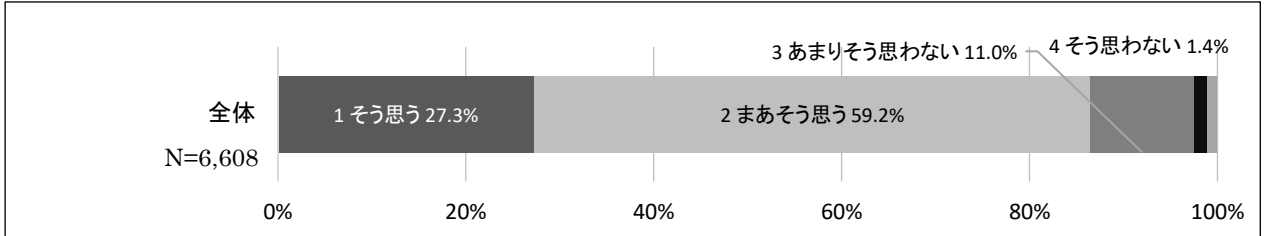


【職階別（正職員・再任用のみ）】

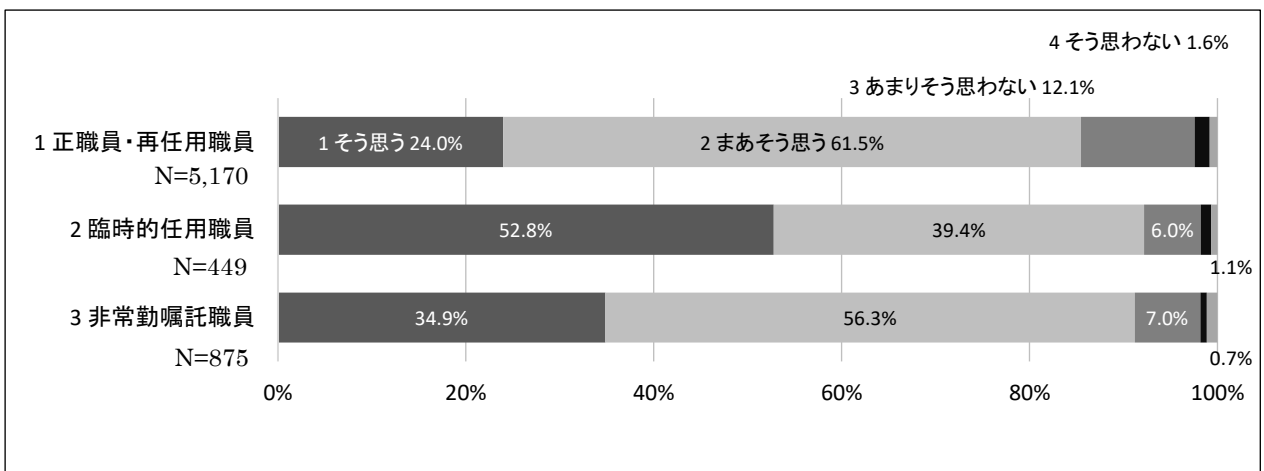


Q31 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミス防止する仕組みが整っていると思いますか？

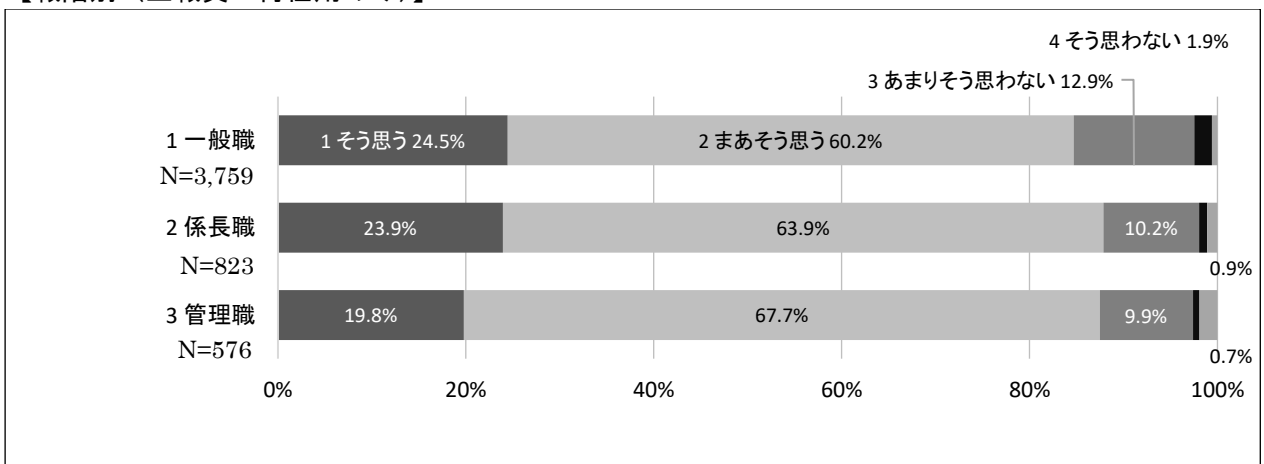
【全体】



【任用形態別】



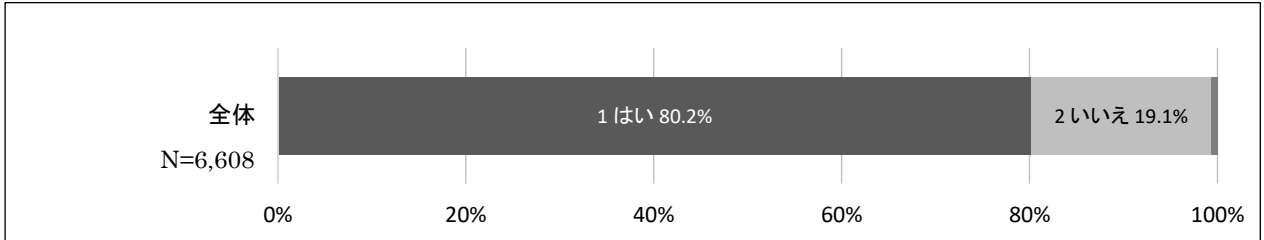
【職階別（正職員・再任用のみ）】



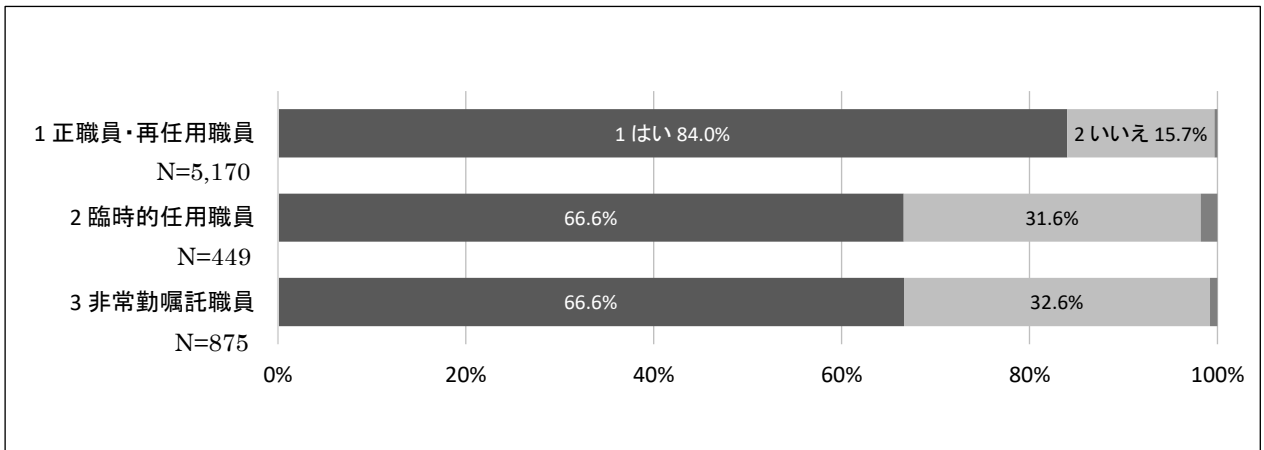
(4) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q32~Q34)

Q32 あなたは仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？

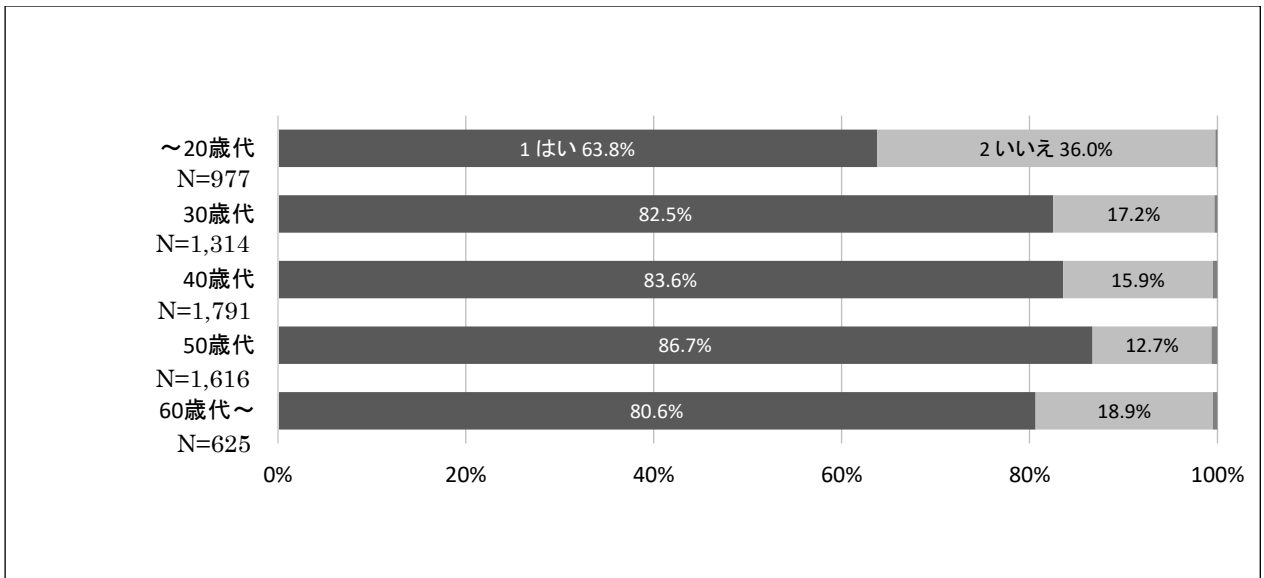
【全体】



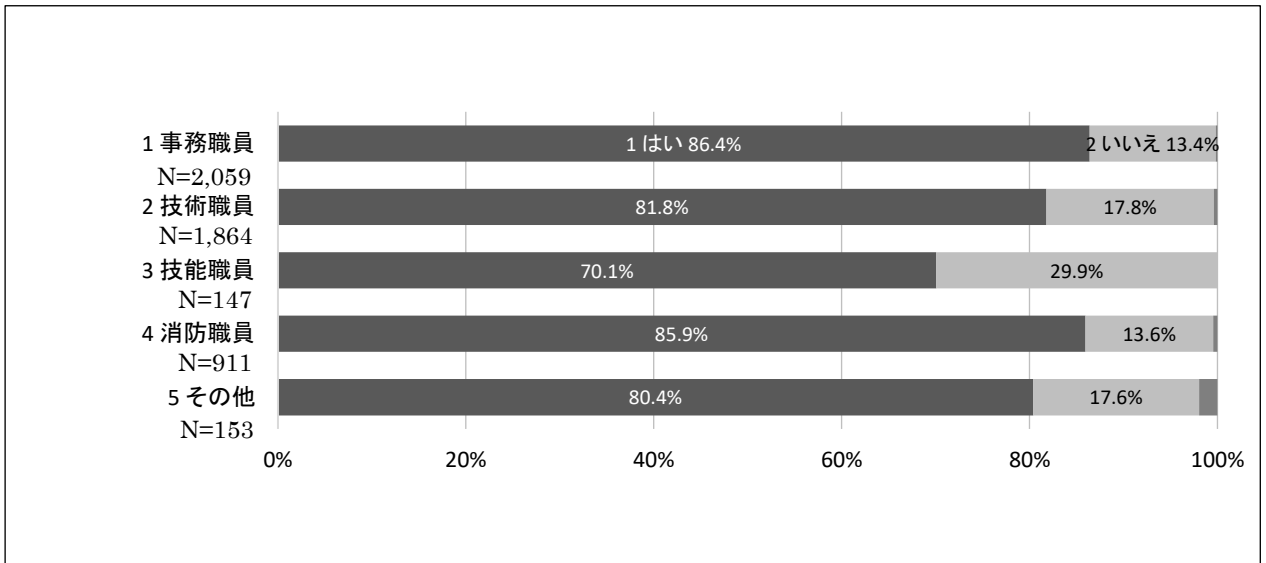
【任用形態別】



【年齢別】



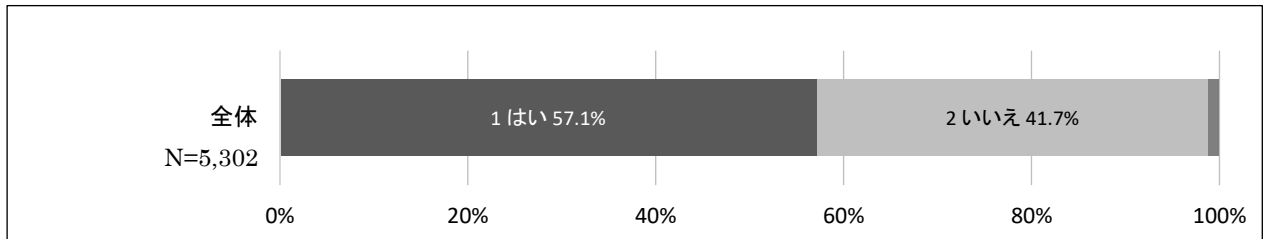
【職種別】



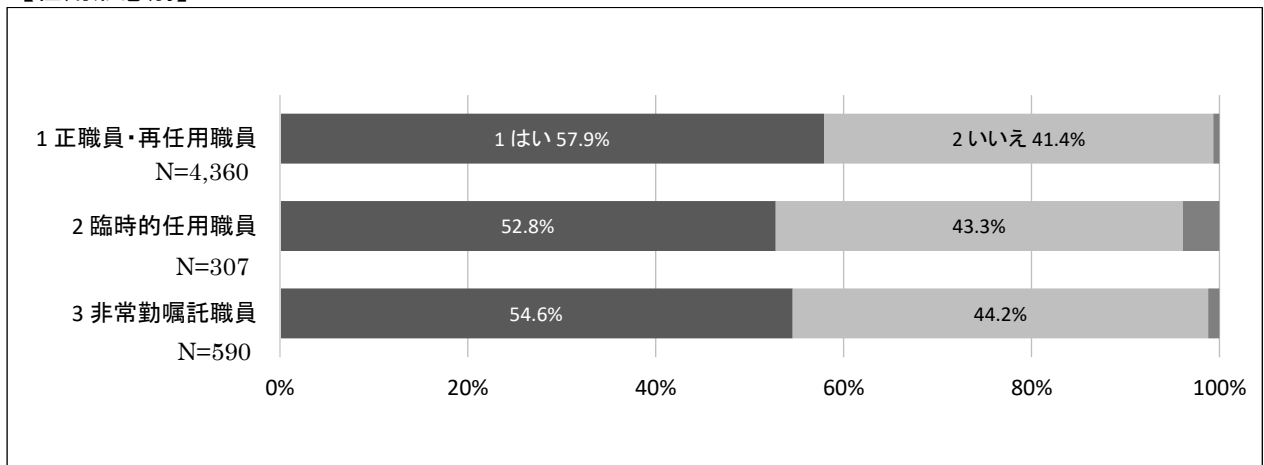
Q33 (Q32で「1 はい」と回答した人のみ)

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たいと思いますか？

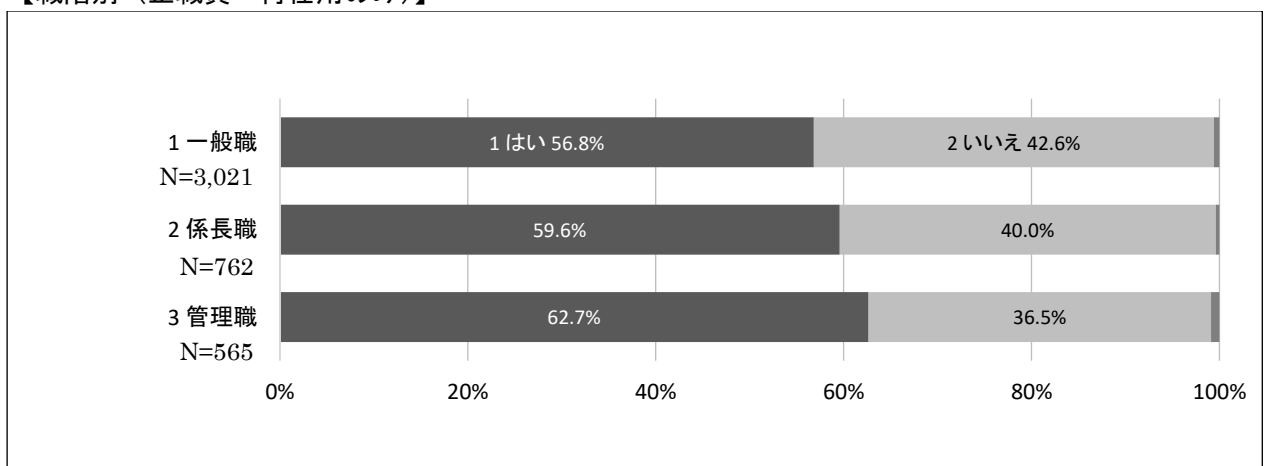
【全体】



【任用形態別】

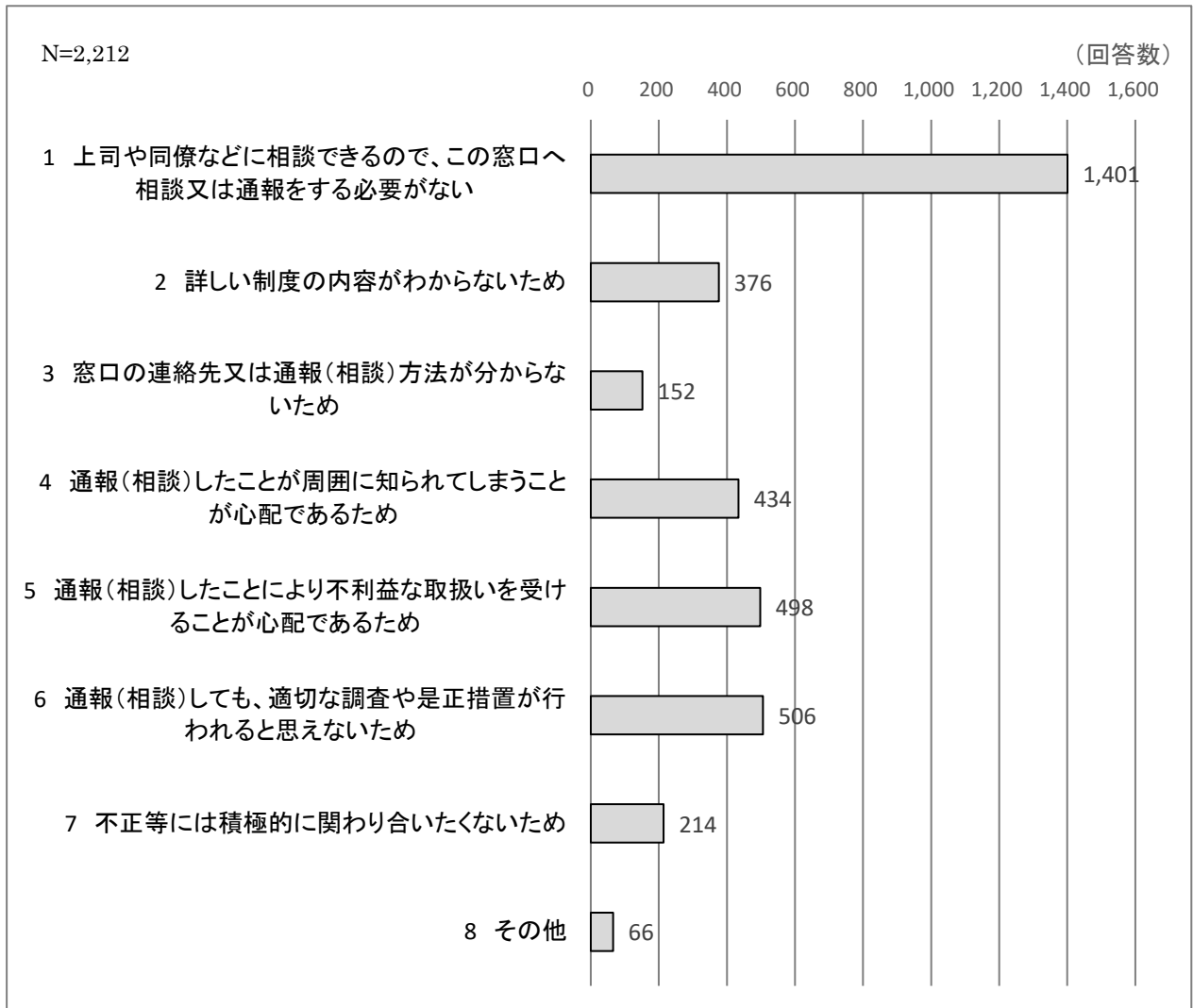


【職階別（正職員・再任用のみ）】



Q34 (Q33で「2 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】



(5) コンプライアンス推進に関する意見 (Q35)

Q35 その他、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 288 件の意見があった。抜粋し、要約のうえ掲載する。

■コンプライアンス推進全般に関すること

- 法令の遵守、公平性のとらえ方が違うと思うことがある。法令遵守を意識するあまり市民のニーズを見ようとしなかったり、公平とは全員に同じサービスを提供することではないのに、同じサービスを一番に考えたり。市民サービスの向上のため、ということを経営戦略としてコンプライアンス推進の一番の目的としてもっと周知するべきでは。【係長職・40歳代】
- コンプライアンス推進のためチェック体制を強化すると、事務効率化の妨げになる場合がある。そのバランスを取るのが難しい。煩雑な手続き等は、できるだけ簡潔に済むような仕組みが必要。【管理職・50歳代】
- コンプライアンスの推進は一定程度必要と思うが、過度に行き過ぎると職員が委縮し新しいことへのチャレンジが躊躇されるので、匙加減が重要だと思う。【管理職・50歳代】
- コンプライアンス単独の推進だけでは浸透させるのが難しいと思います。人材育成や経営戦略と組み合わせることで意識啓発を図っていくことが必要ではないでしょうか。【管理職・40歳代】
- コンプライアンスに関わる職員の間で、あるいはコンプライアンスが強く求められる部署だけで押し進められている感が否めない。コンプライアンス意識の浸透を図るためには、もっともっと声高に「コンプライアンス推進」をアピールすべきである。【非常勤嘱託職員】
- もっと皆がそれぞれを大切に、間違いがあってもフォローしあいながら温かい気持ちで働ける世の中になってほしい。コンプライアンスの推進がその方向に進んでいくなれば大歓迎。間違いを認めない、許さない方向に進みがちな雰囲気があることを危惧しております。【一般職・50歳代】

■事例の活用・研修などコンプライアンス浸透方策

- 演習に時間をかけた研修会の実施。打合せやミーティングで活用できる事例集の配布（月ごと季節ごと）など。【管理職・50歳代】
- コンプライアンスの推進は、個々が当たり前の事を当たり前にやる事が重要であると考えます。しかしながら、“個”が行う線引きが人によって、まちまちである事が往々にしてあります。そこで、コンプライアンスに係る事例を積極的に周知(〇〇はセーフ、××はアウトの様な感じ)していく必要があると考えます。【一般職・30歳代】
- 意識調査や定例のシートによるチェックは有効で、今後も継続の必要があると感じています。しかし、業務繁忙のために作業が形骸化する可能性があるため、必要最小限の時間・労力で行えるように、担当課には工夫する心構えを常に持っていただくとありがたい。【係長職・50歳代】
- 現在のように、年数回のチェックリスト、近年されるようになった不適切事例の回覧を継続していく。それを行うことで、意識する良い機会となる。【一般職・40歳代】
- 分かりやすく見やすいコンプライアンスの冊子みたいなもの。【一般職・20歳代以下】

- 職場内でコンプライアンスの意見交換会を設ける等、「読む」「聞く」のような受動的な形ではなく、自ら考え発言する場が定期的にあるとより意識が高まると思う。【一般職・20歳代以下】
- 事前のリスク対策に不安あり。前例がない事例への対応や判断も積極的に行ってほしい。自分たちが新しい制度を作り上げていくというくらいの気持ちで。【非常勤嘱託職員】
- 法令などを手軽に確認できる供覧システムが充実するといいと思います。【非常勤嘱託職員】
- 実例は、たくさんあるので実例に基づいた研修会（少人数グループワーク）【非常勤嘱託職員】
- 業務の経験年数が違う同僚と一緒に研修を受ける機会があるとよいと思います。研修内でコンプライアンス意識に関するグループワークでわかりやすく意識を高める機会があるとよいと思います。【臨時的任用職員】

■意欲・モチベーション向上策

- 職員同士褒め合う取組のノウハウの紹介（民間含めて）、楽しく取り組める働く意識向上の取組の紹介をしてほしい。市役所内の良い話（市民から感謝された、同僚から褒められた等の経験談）の収集、紹介をしてほしい。【管理職・50歳代】
- SDGsを意識した行政施策を推進していくことは、自己の業務に対する熱意を高めると思っています。【非常勤嘱託職員】
- 「自分には関係ない」と思っている職員が多いと思う（特に年代が上の方々）。なあなあでやっている方々（管理職も含め）へのコンプライアンスへの意識付けを強化すべき。日頃から誠実にコンプライアンスを守って仕事している職員がほとんどと思うので、そこを評価してほしい。ミスや違反があったときだけ厳しくするのは士気が下がる。普段から評価してもらえれば「いつも見られているんだな。誠実にやろう」という意識が出てくる。【一般職・30歳代】
- 問題のある職員 爪を切ったり 長時間離席したり 仕事をしなかったり 居眠りしていたり そうゆう人が一人いるとモチベーションが上がらない。【一般職・50歳代】

■上司の行動・姿勢

- 管理職は有言実行し職員から信頼されること。【一般職・50歳代】
- 係員は係長に、係長は課長に、直属の上司の取り組みや意識に大きな影響を受ける。また、知識の浸透は図られつつあるが、具体的行動に結びつける段階にあると感じる。【係長職・40歳代】
- 現在の部署では直接の上司の方々が親切に教えてくださり、困っているときは助けてくださり、沢山の業務を学ばせて頂き大変勉強になり助かっております。今後もお世話になる機会がございましたら更に学んでいきたいです。【臨時的任用職員】
- 自分の所属は意識するが、他の所属は意識せず仕事を進める管理監督職の職員がいる。当該職員は本市全体として業務を進める意識に欠けているため、本市の組織風土として、良く言えば分権的であるが、悪く言えば無責任と対外的には見え、残念である。【管理職・40歳代】

■職員相談・通報制度、ハラスメント対策

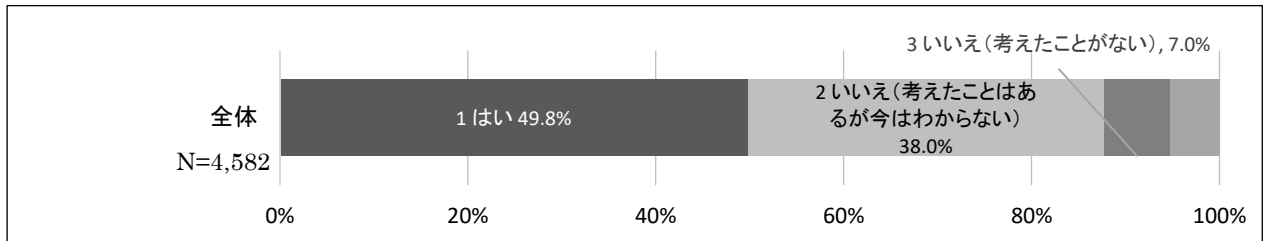
- パラーハラスメントについての認識が甘い人が多く、被害者の立場になって考えている方が少ないため、道徳の研修でもしたほうがよいのではと思います。【一般職・40歳代】
- 結果的に通報者が悪者扱いにならないシステムはあるのかな？上司同士のつながりで「誰」かがわかるのでは？【係長職・50歳代】

(6) 職員の自己啓発等 (Q36~Q40)

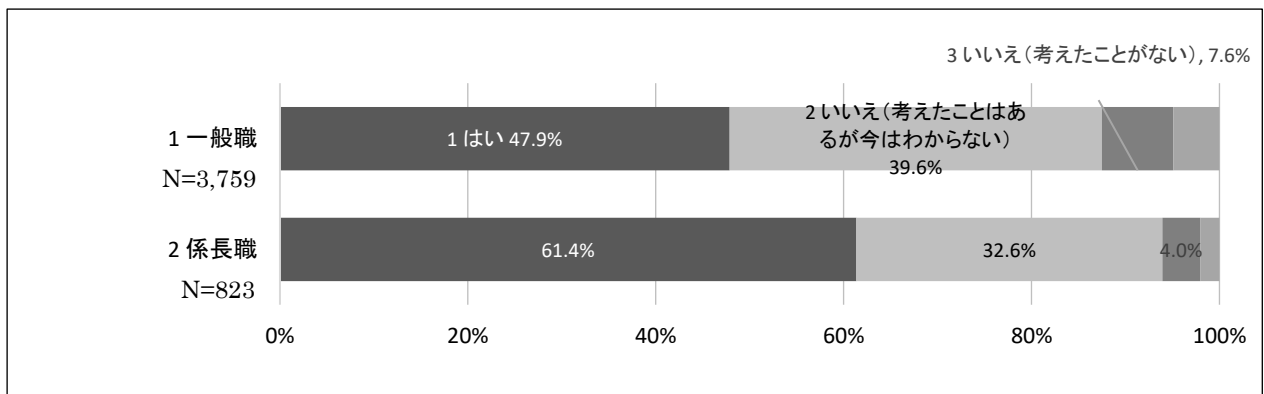
※ Q36~Q40 は、正職員の一般職・係長職のみ

Q36 あなたは、今後自分が習得・開発すべきスキル・能力をイメージしていますか？

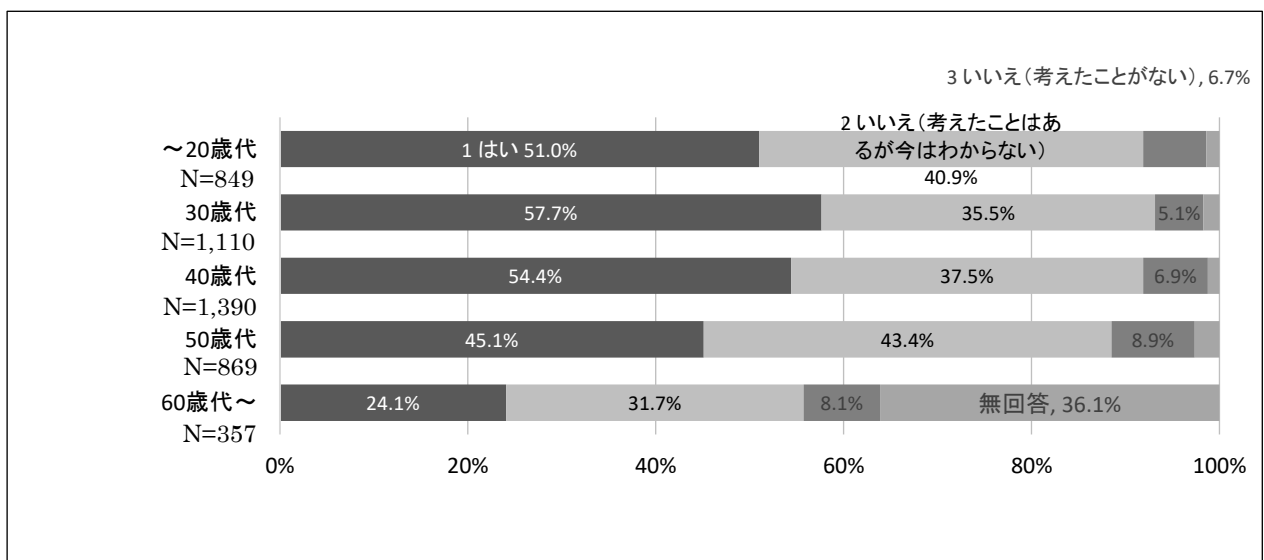
【全体】



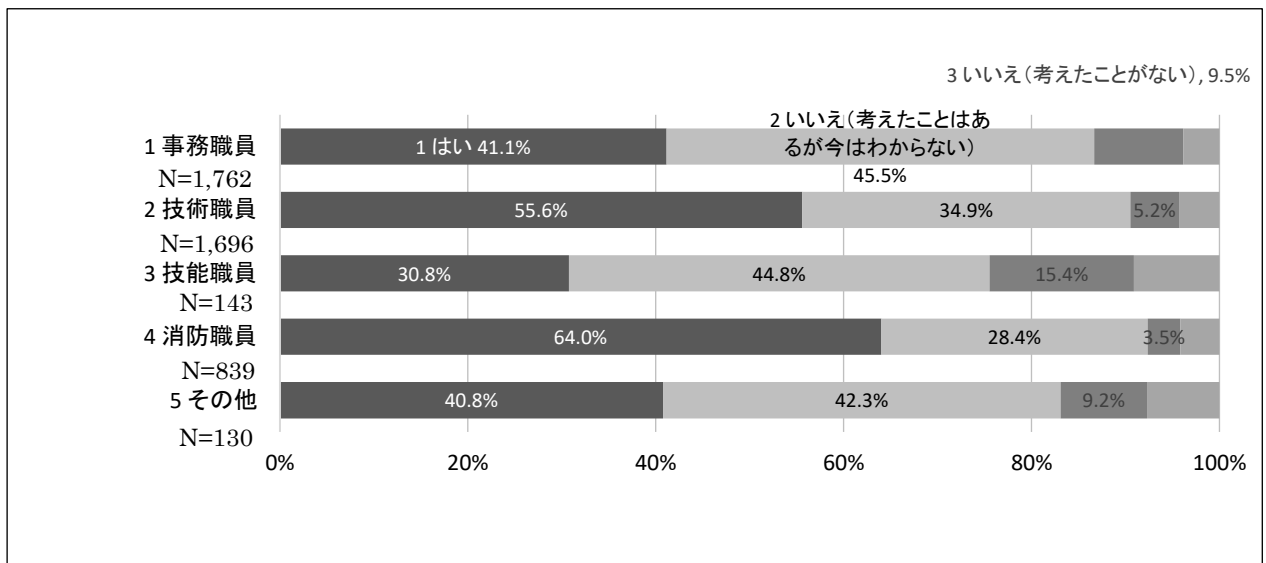
【職階別 (正職員・再任用のみ)】



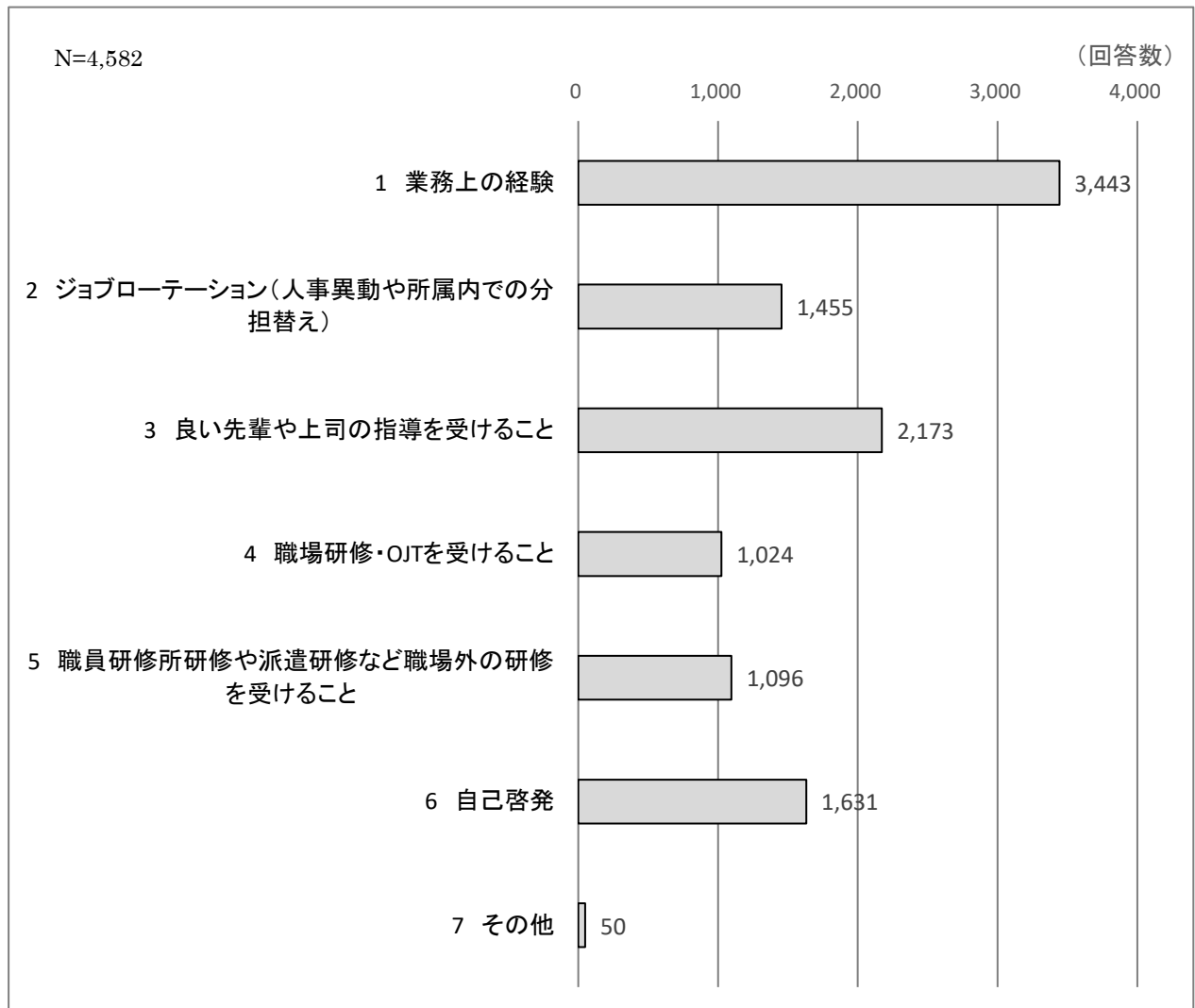
【年齢別】



【職種別】

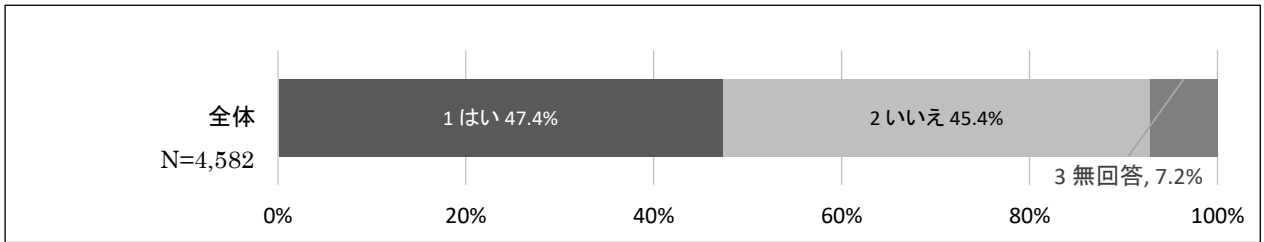


Q37 あなたが自身の能力開発に向けて、特に有益だと思うことは何ですか？【複数回答可】

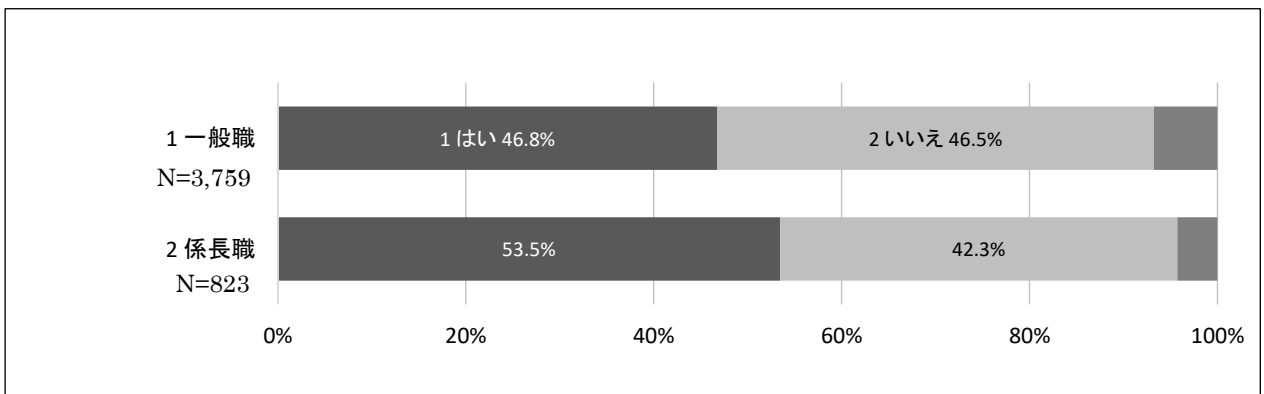


Q38 あなたは自己啓発に取り組んでいますか？

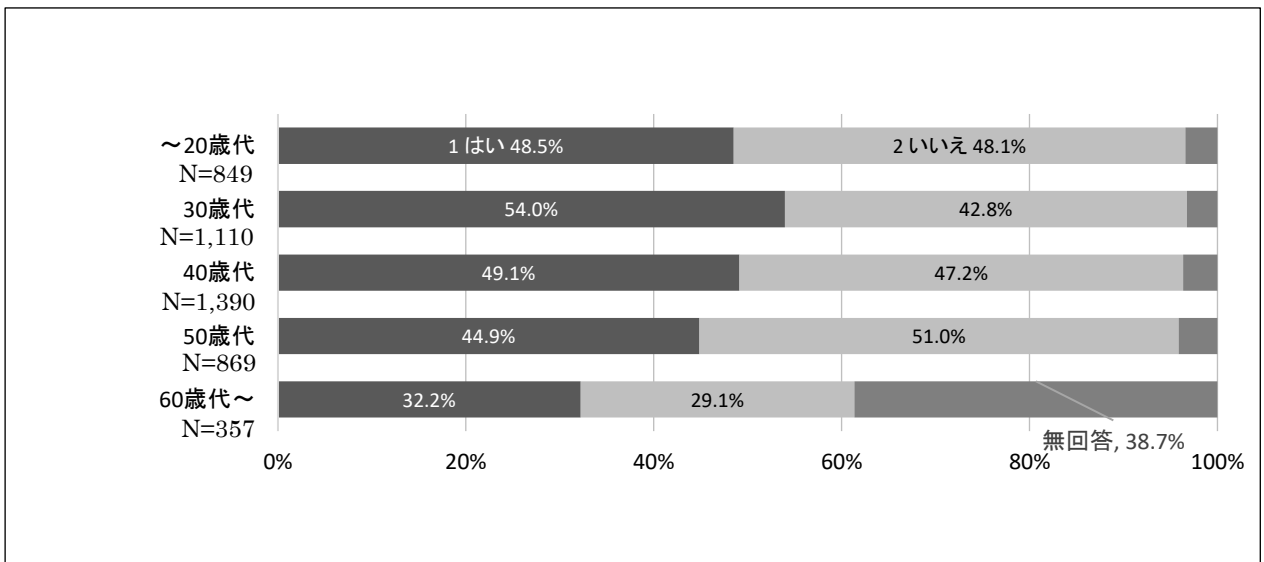
【全体】



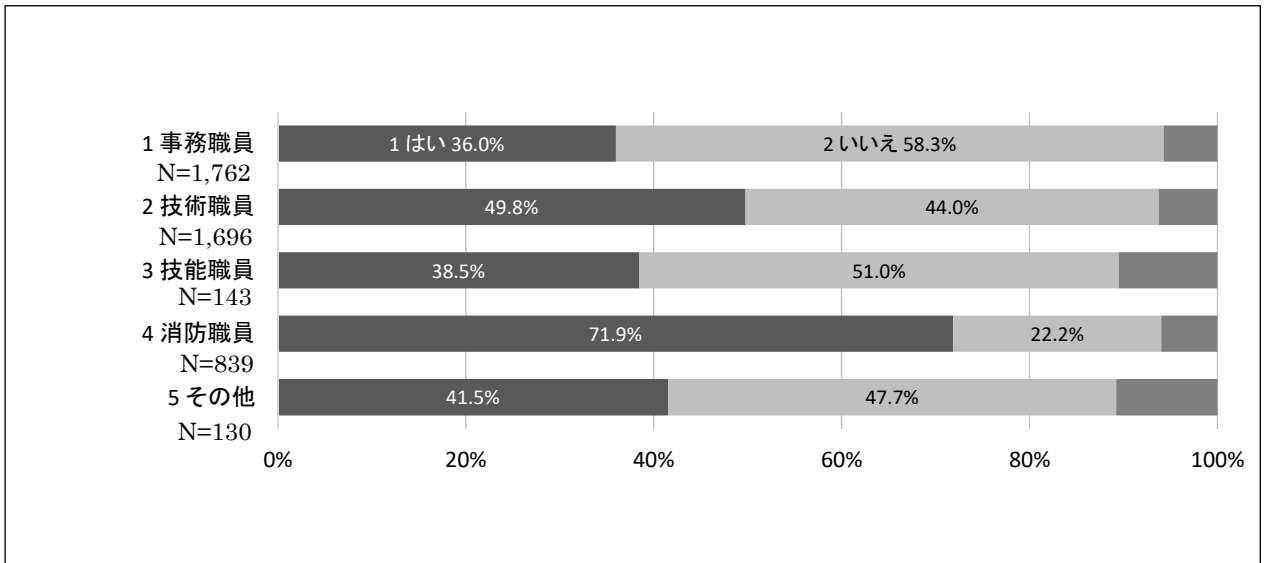
【職階別（正職員・再任用のみ）】



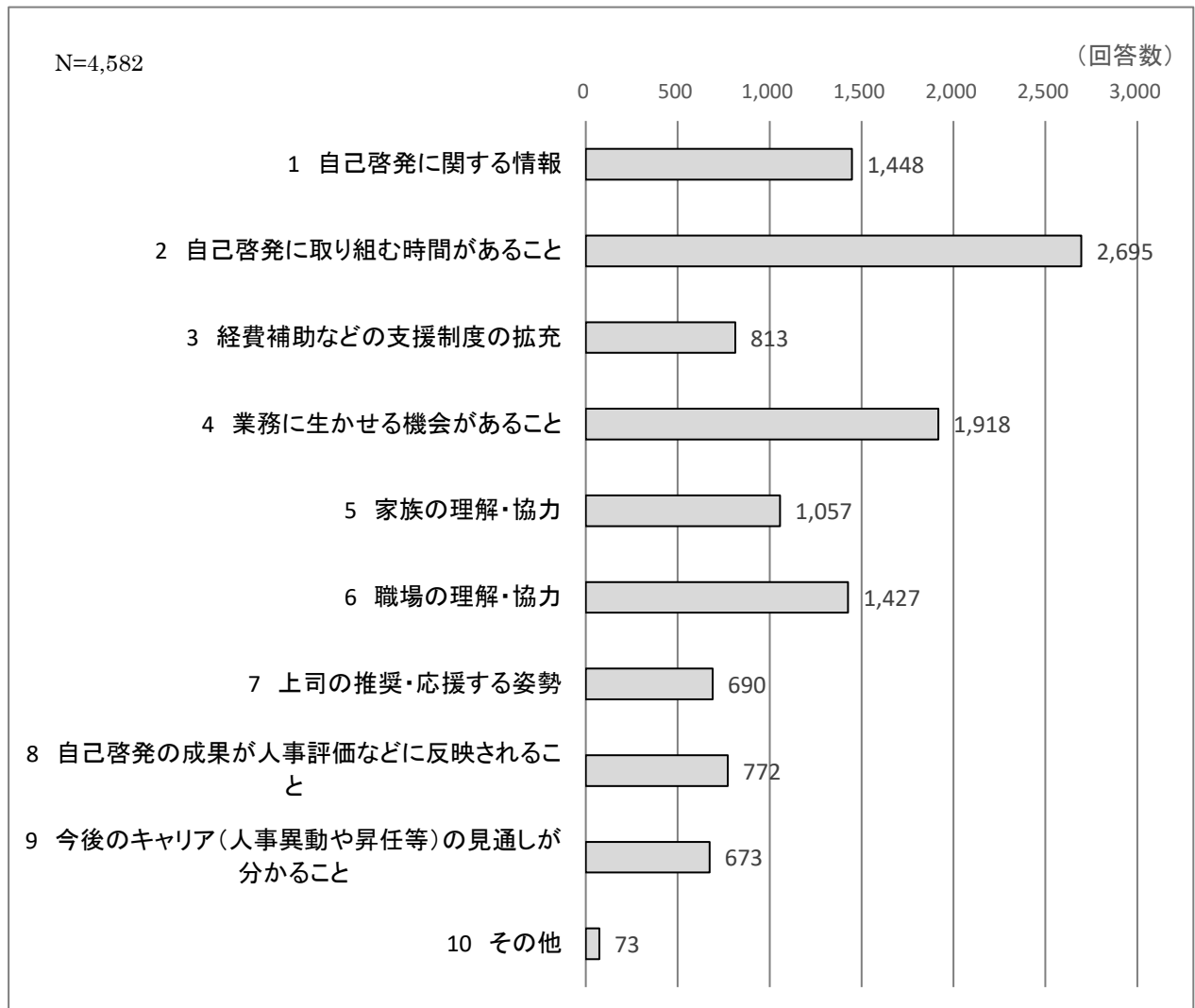
【年齢別】



【職種別】

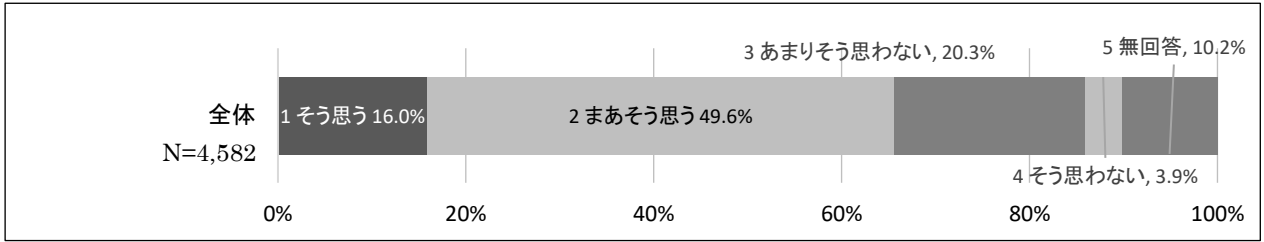


Q39 あなたが自己啓発に取り組む上で、重要だと思うことは何ですか？【複数回答可】

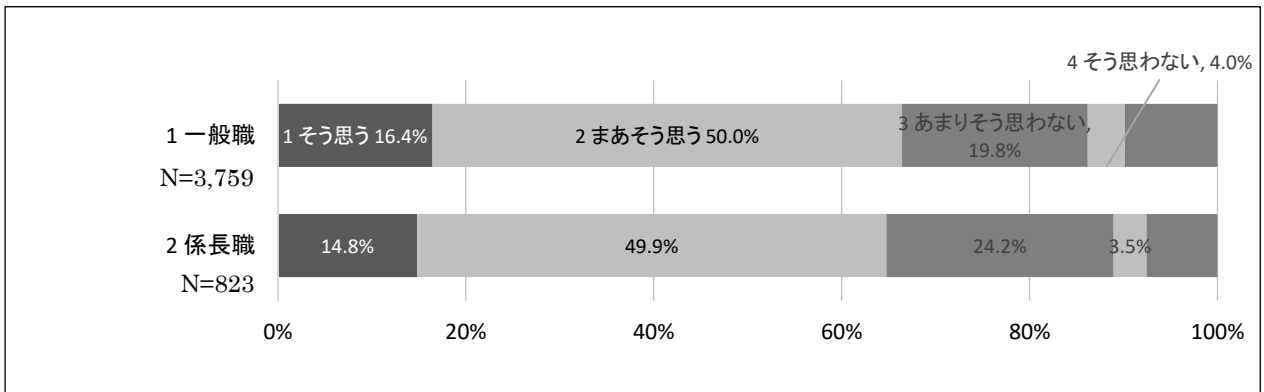


Q40 あなたの上司は、あなたの能力開発や育成に積極的ですか？

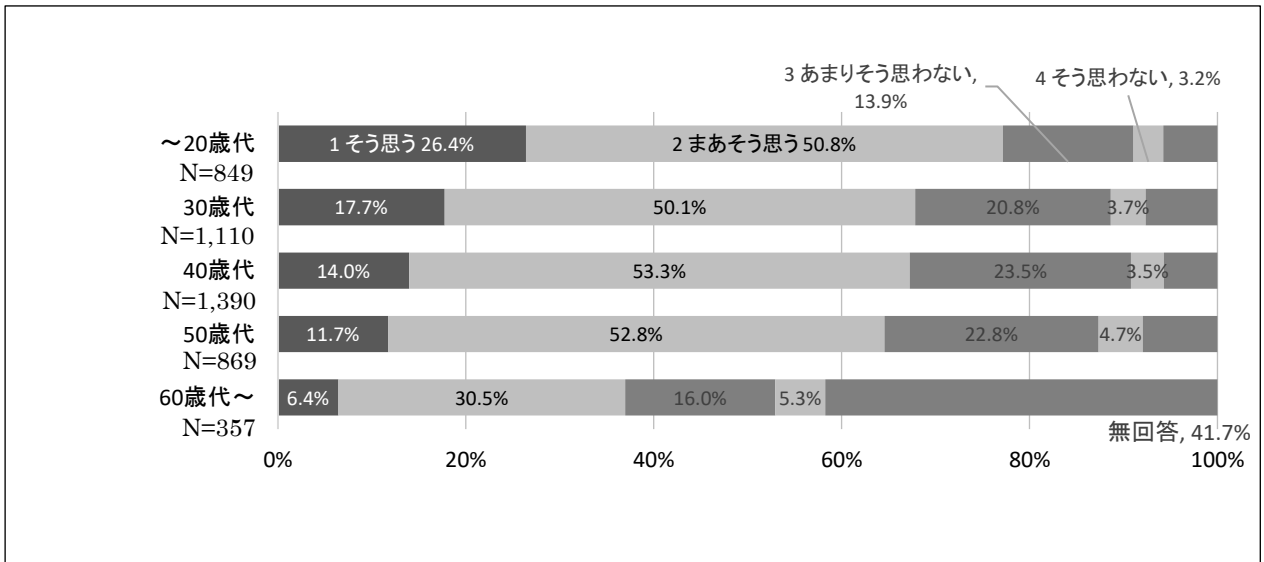
【全体】



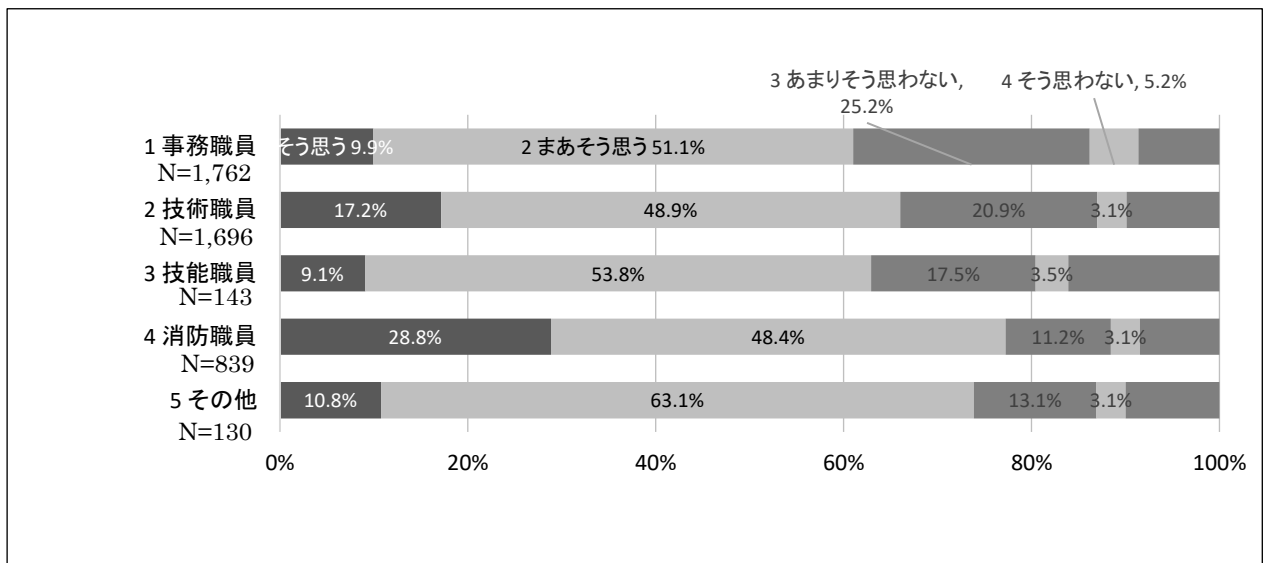
【職階別（正職員・再任用のみ）】



【年齢別】



【職種別】



4 (参考資料) 調査票

令和元年度 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】

本市では、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、今後の取り組みにつなげていくために実施するものです。お忙しい中とは思いますが、ご協力をお願いします。

■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。

Q1～5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 (Q1で「3 あまりそう思わない」「4 そう思わない」と回答した人のみ)
あなたが自分の仕事にやりがいを感じない理由を選択してください。【複数回答可】

- 1 今の仕事の内容に満足できない・魅力がない
 2 職場の人間関係がよくない
 3 その他

Q2-2 「3 その他」を選択された場合にご記入ください。

Q3 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲が高まるために、有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】

- 1 自分の仕事の意義や市政における役割を意識できること
 2 自分の仕事(成果・取組姿勢等)について上司や同僚から認められること
 3 課内研修等により業務のスキル向上が図られること
 4 上司との業務内外の情報・意見の交換等(下記「5」該当のものを除く)
 5 上司との面談(業績評価・自己申告に係るもの)
 6 同僚との業務内外の情報・意見の交換等
 7 ミーティング等による市政や仕事の方針等の共有
 8 家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスの確保
 9 その他

Q3-2 「9 その他」を選択された場合にご記入ください。

Q4 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

Q5 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

Q6～17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。

Q6 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

Q7 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えていくこと

- 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

Q8 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

Q9 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

Q10 あなたは、仕事において、応対の際、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？

- 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、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

Q12 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？

- 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、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？

- 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、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？

- 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、常に改善の意識を持って仕事に取り組む事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

Q16 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？

- 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？

- 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

Q18～31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。

Q18 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

Q19 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

Q20 お互いに意見を言い合うことができる職場づくりに有効だと思う取組み等はどのようなものですか？【複数回答可】

- 1 朝礼
 2 職場内ミーティング
 3 上司からの気軽な声かけ
 4 上司との業務内外の情報や意見の交換等(下記「5」該当ものを除く)
 5 上司との面談(業績評価・自己申告に係るもの)
 6 同僚との業務内外の情報や意見の交換等
 7 その他

Q20-2 「7 その他」を選択された場合にご記入ください。

Q21 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

Q22 あなたは、現在の職場に対する帰属意識を持っていますか？

- 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

Q23 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？

- 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

Q25 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？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q26 あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q27 (管理職を除く職員のみ)
あなたが理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 | <input type="checkbox"/> 11 危機管理能力 |
| <input type="checkbox"/> 2 職員の個々の事情への配慮 | <input type="checkbox"/> 12 リーダーシップ・統率力 |
| <input type="checkbox"/> 3 インフォーマルなコミュニケーション | <input type="checkbox"/> 13 部下への権限委譲 |
| <input type="checkbox"/> 4 職員の模範となる高い倫理性 | <input type="checkbox"/> 14 柔軟な思考・姿勢 |
| <input type="checkbox"/> 5 的確な指示・助言 | <input type="checkbox"/> 15 ITリテラシー |
| <input type="checkbox"/> 6 適切・公平な評価 | <input type="checkbox"/> 16 企画・実行力 (事業の創出・拡充) |
| <input type="checkbox"/> 7 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | <input type="checkbox"/> 17 企画・実行力 (事業の廃止・見直し) |
| <input type="checkbox"/> 8 深い知識やノウハウ | <input type="checkbox"/> 18 分からない |
| <input type="checkbox"/> 9 組織内外との的確な調整力 | <input type="checkbox"/> 19 その他 |
| <input type="checkbox"/> 10 判断力・決断力 | |

Q27-2 「19 その他」を選択された場合にご記入ください。

--

Q28 (管理職・係長職を除く職員のみ)
あなたが理想とする係長に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 | <input type="checkbox"/> 11 危機管理能力 |
| <input type="checkbox"/> 2 職員の個々の事情への配慮 | <input type="checkbox"/> 12 リーダーシップ・統率力 |
| <input type="checkbox"/> 3 インフォーマルなコミュニケーション | <input type="checkbox"/> 13 部下への権限委譲 |
| <input type="checkbox"/> 4 職員の模範となる高い倫理性 | <input type="checkbox"/> 14 柔軟な思考・姿勢 |
| <input type="checkbox"/> 5 的確な指示・助言 | <input type="checkbox"/> 15 ITリテラシー |
| <input type="checkbox"/> 6 適切・公平な評価 | <input type="checkbox"/> 16 企画・実行力 (事業の創出・拡充) |
| <input type="checkbox"/> 7 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | <input type="checkbox"/> 17 企画・実行力 (事業の廃止・見直し) |
| <input type="checkbox"/> 8 深い知識やノウハウ | <input type="checkbox"/> 18 分からない |
| <input type="checkbox"/> 9 組織内外との的確な調整力 | <input type="checkbox"/> 19 その他 |
| <input type="checkbox"/> 10 判断力・決断力 | |

Q28-2 「19 その他」を選択された場合にご記入ください。

--

Q29 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？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q30 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

Q31 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

Q32～35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。

Q32 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

(Q32で「1 はい」と回答した人のみ)

Q33 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、この窓口で相談又は通報をしますか？

- 1 はい 2 いいえ

(Q33で「2 いいえ」と回答した人のみ)

Q34 この窓口で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たいくないため
 8 その他

Q34-2 「8 その他」を選択された場合にご記入ください。

その他、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。

Q35 (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)

(正職員の一般職・係長職のみ)

Q36～40では、職員の自己啓発等に関することについてお尋ねします。

Q36 あなたは、今後自分が習得・開発すべきスキル・能力をイメージしていますか？

- 1 はい 2 いいえ (考えたことはあるが今はわからない) 3 いいえ (考えたことがない)

Q37 あなたが自身の能力開発に向けて、特に有益だと思うことは何ですか？【複数回答可】

- 1 業務上の経験
 2 ジョブローテーション (人事異動や所属内での分担替え)
 3 良い先輩や上司の指導を受けること
 4 職場研修・OJTを受けること
 5 職員研修所研修や派遣研修など職場外の研修を受けること
 6 自己啓発
 7 その他

Q37-2 「7 その他」を選択された場合にご記入ください。

Q38 あなたは自己啓発に取り組んでいますか？

- 1 はい 2 いいえ

Q39 あなたが自己啓発に取り組む上で、重要だと思うことは何ですか？【複数回答可】

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 自己啓発に関する情報 | <input type="checkbox"/> 6 職場の理解・協力 |
| <input type="checkbox"/> 2 自己啓発に取り組む時間があること | <input type="checkbox"/> 7 上司の推奨・応援する姿勢 |
| <input type="checkbox"/> 3 経費補助などの支援制度の拡充 | <input type="checkbox"/> 8 自己啓発の成果が人事評価などに反映されること |
| <input type="checkbox"/> 4 業務に生かせる機会があること | <input type="checkbox"/> 9 今後のキャリア (人事異動や昇任等) の見通しが分かること |
| <input type="checkbox"/> 5 家族の理解・協力 | <input type="checkbox"/> 10 その他 |

Q39-2 「10 その他」を選択された場合にご記入ください。

Q40 あなたの上司は、あなたの能力開発や育成に積極的ですか？

- 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

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
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

現在の職場の所属期間を教えてください(令和2年1月1日現在)。

<input type="radio"/> 1 一年未満	<input type="radio"/> 2 一年以上～三年未満	<input type="radio"/> 3 三年以上
------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

あなたの性別を教えてください。(社会的に生活する上で使用している性別を回答してください。)

<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"/> 1 ～20歳代	<input type="radio"/> 2 30歳代	<input type="radio"/> 3 40歳代	<input type="radio"/> 4 50歳代	<input type="radio"/> 5 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、福祉、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。