

令和 3 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 4 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 回答者の属性	2
3 調査結果	3
(1)仕事に対する個人の意識(Q1～6)	3
(2)コンプライアンスを推進するための行動(Q7～21)	8
(3)職場のコミュニケーション(Q22～26)	17
(4)組織風土(Q27～33)	21
(5)新型コロナウイルス感染症の影響(Q34)	25
(6)内部統制制度(Q35～38)	27
(7)仙台市職員相談・通報窓口(Q39～41)	29
(8)コンプライアンス推進に課する意見(自由記述)	31
4 (参考資料) 調査票	

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、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①～⑦について、全41問。（詳細は「4（参考資料）調査票」を参照。）

- ① 仕事に対する個人の意識（Q1～6、6問）
- ② コンプライアンスを推進するための行動（Q7～21、15問）
- ③ 職場のコミュニケーション（Q22～26、5問）
- ④ 組織風土（Q27～33、7問）
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症の影響（Q34、1問）
- ⑥ 内部統制制度（Q35～38、4問）
- ⑦ 仙台市職員相談・通報窓口（Q39～41、3問）

(3)調査方法

無記名とし、原則Web上の回答フォーム（みやぎ電子申請サービス）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3年11月8日（月）～11月19日（金）

(5)調査対象及び対象者数

全職員※ 計11,094人〔昨年度比：+313人〕

（正職員、再任用又は任期付き職員、会計年度任用職員等）

※ アルバイトは除く。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。

交通局はバス運転士、地下鉄駅務員及び運転士を除く。

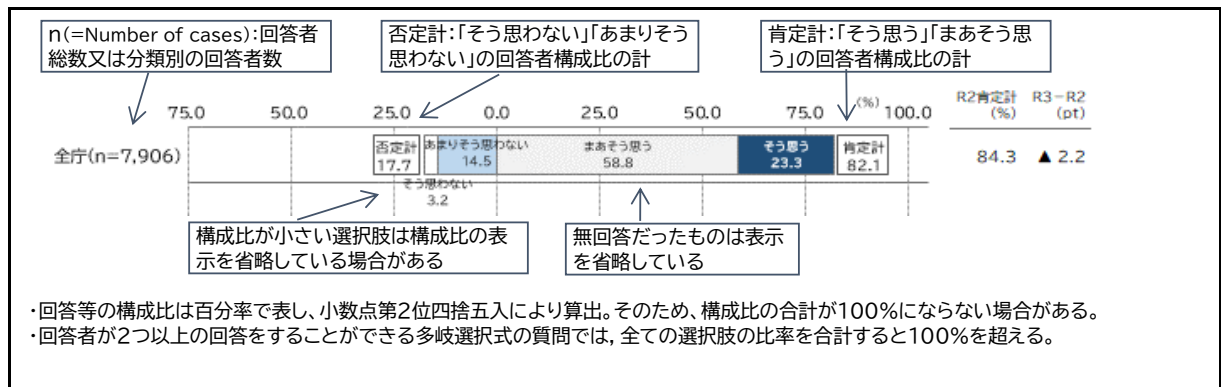
市立病院は医療安全管理課・経営管理部・総合サポートセンターの職員に限る。

(6)回答数

有効回答数 7,906件〔昨年度比：+165件〕

有効回答率 71.3%〔昨年度比：-0.5ポイント〕

(7)グラフの見方



2 回答者の属性

① 所属 あなたの所属を教えてください。

(N=7,906)

※併任または兼務職員については、普段勤務している所属についてご回答ください。

	本庁等	区役所	企業局	無回答	合計
回答数(人)	4,780	1,945	1,141	40	7,906
割合(%)	60.5%	24.6%	14.4%	0.5%	100.0%

② 任用形態 あなたの任用形態を教えてください。

(N=7,906)

	正職員、再任用職員、任期付職員	会計年度任用職員、臨時的任用職員、特別職非常勤嘱託職員	無回答	合計
回答数(人)	6,029	1,813	64	7,906
割合(%)	76.3%	22.9%	0.8%	100.0%

③ 所属期間 現在の職場の所属期間を教えてください(令和3年11月1日現在)

(N=7,906)

	一年未満	一年以上～三年未満	三年以上	無回答	合計
回答数(人)	2,005	2,698	3,126	77	7,906
割合(%)	25.4%	34.1%	39.5%	1.0%	100.0%

④ 年齢 あなたの年齢を教えてください。

(N=7,906)

	～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	無回答	合計
回答数(人)	1,136	1,646	2,016	2,091	914	103	7,906
割合(%)	14.4%	20.8%	25.5%	26.4%	11.6%	1.3%	100.0%

⑤ 職階 (正職員、再任用職員、任期付職員のみ)

(N=6,029)

あなたの職階を教えてください。

	一般職	係長職	管理職	無回答	合計
回答数(人)	4,354	930	709	36	6,029
割合(%)	72.2%	15.4%	11.8%	0.6%	100.0%

⑥ 職種 (正職員、再任用職員、任期付職員のみ)

(N=6,029)

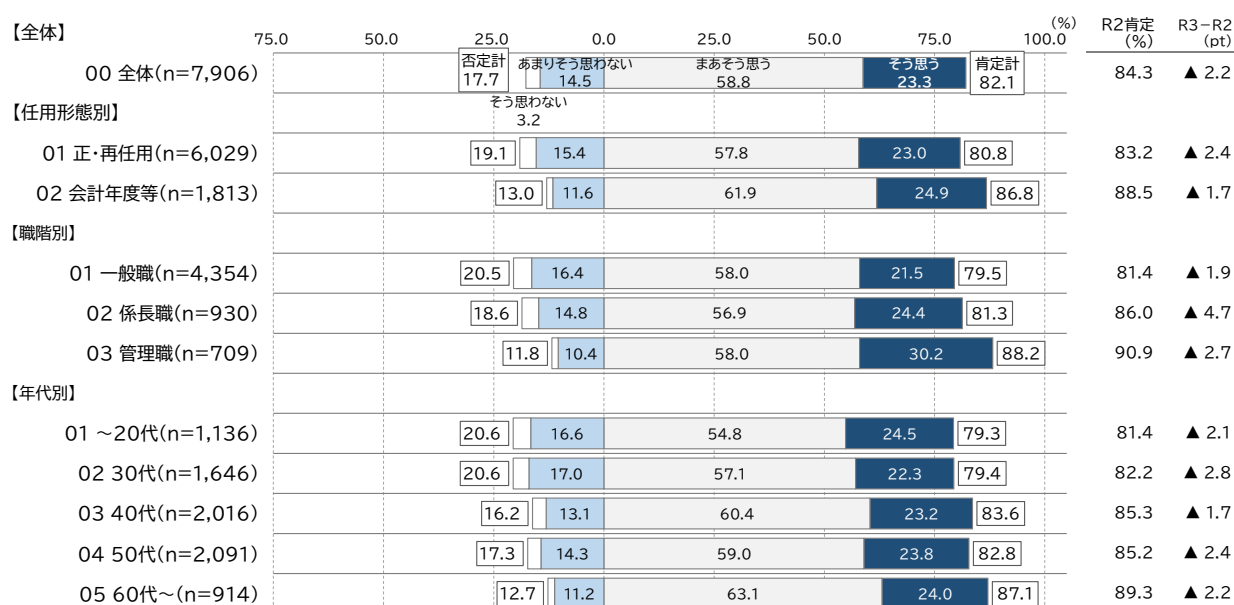
あなたの職種(採用区分)を教えてください。

	事務職員	技術職員	消防職員	その他	無回答	合計
回答数(人)	2,608	2,160	880	252	129	6,029
割合(%)	43.3%	35.8%	14.6%	4.2%	2.1%	100.0%

3 調査結果

(1)仕事に対する個人の意識(Q1~6)

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？



グラフ中の「正・再任用」は正職員・再任用職員・任期付職員、「会計年度等」は会計年度任用職員・臨時的任用職員・特別職非常勤嘱託職員をいう（以降のページも同じ）。

【傾向】

- ・仕事のやりがいについての認識は、肯定的回答者（※1）の割合は全体として**82.1%**、前年度と比較すると**2.2ポイント**の減少であった。
- ・肯定的回答者の割合の前年度からの減少傾向は、いずれの属性（任用形態、職階、年代）においても見られたが、特に、係長職で減少ポイントが大きかった（**4.7ポイント**減少）。
- ・任用形態別に比較すると、正職員等（※2）の肯定的回答よりも、会計年度任用職員等（※3）の肯定的回答が**6.0ポイント**高かった。

※1「肯定的回答者」は「そう思う」「まあそう思う」の回答者の計をいう。

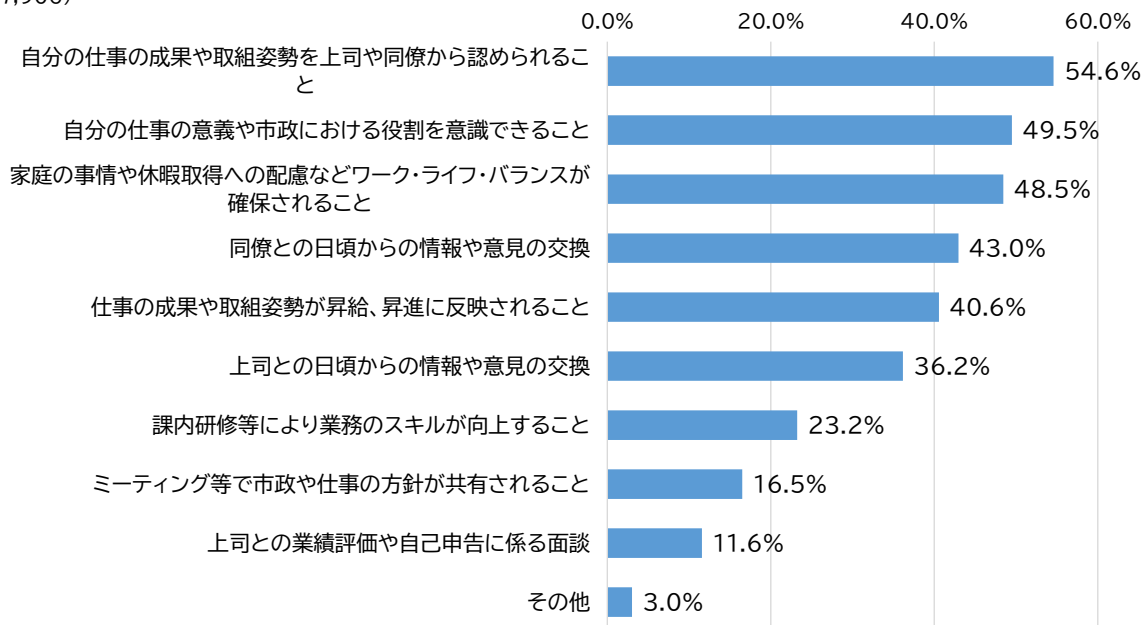
※2「正職員等」は正職員・再任用職員・任期付職員をいう。

※3「会計年度任用職員等」は、会計年度任用職員・臨時的任用職員・特別職非常勤嘱託職員をいう。

（※1~3は以降のページも同じ。）

Q2 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、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】
(n=7,906)



【傾向】

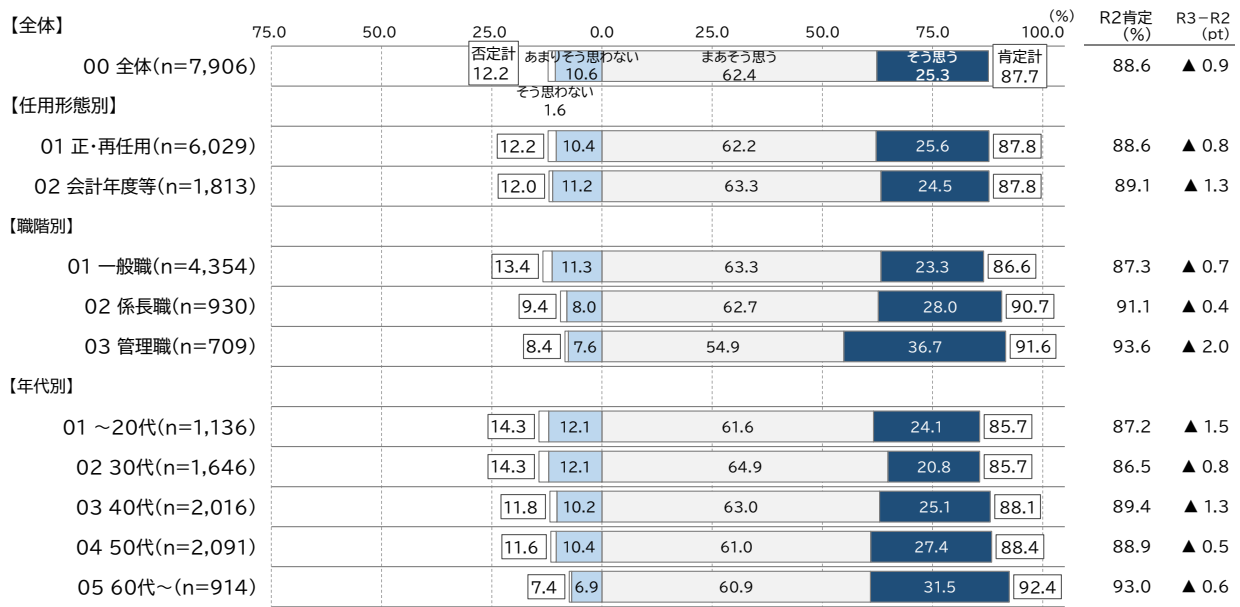
- ・ 上位3項目は今年度と前年度は同じ傾向であった。
- ・ 今年度の選択肢「同僚との日頃からの情報や意見の交換」、「上司との日頃からの情報や意見の交換」は、前年度の選択肢「同僚との業務内外の情報・意見の交換等」、「上司との業務内外の情報・意見の交換等」から文言を変更したが、いずれの項目も前年度より回答者の割合が増加した。

※グラフにはないが、若年層（特に30代）において、ワーク・ライフ・バランスを重視する傾向が見られた。

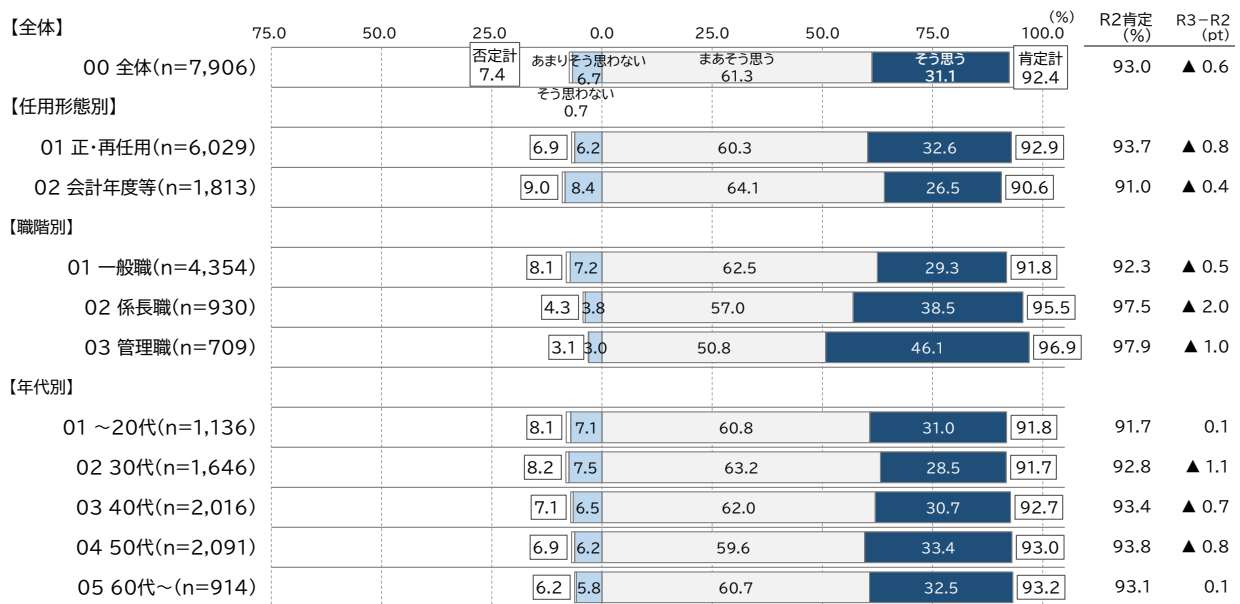
【参考：前年度の上位5項目】

- ① 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（58.2%）
- ② 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（52.9%）
- ③ 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（47.1%）
- ④ 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること（40.6%）
- ⑤ 同僚との業務内外の情報・意見の交換等（34.5%）

Q3 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？



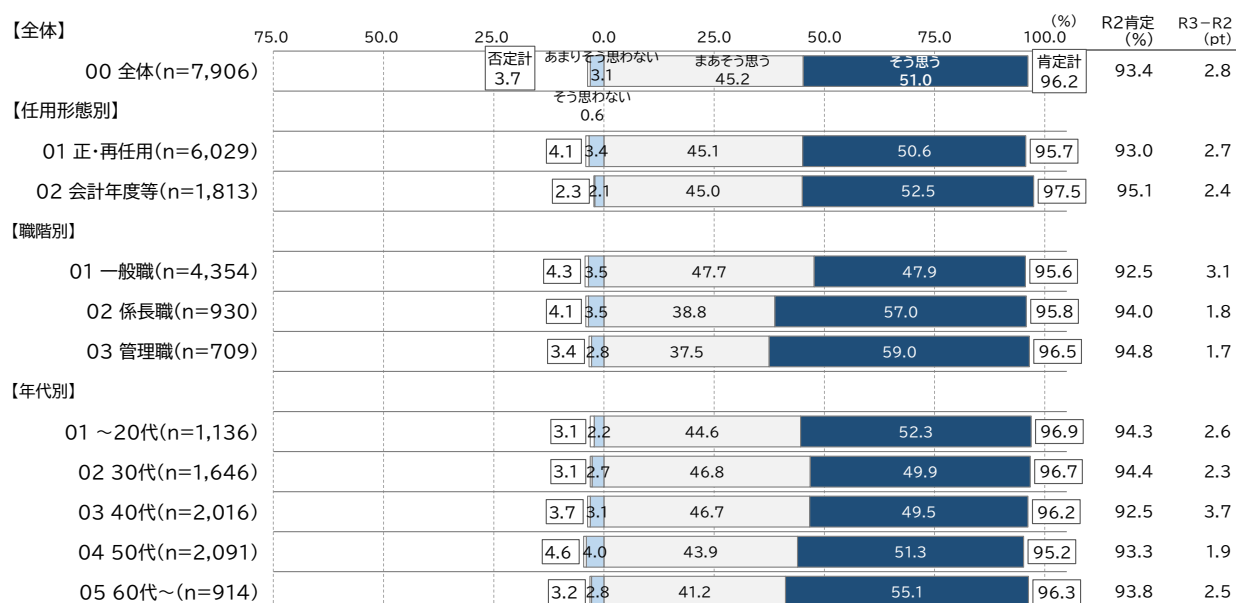
Q4 あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？



【傾向】

・市職員としての誇り (Q3)、市政の中での役割の理解 (Q4)の肯定的回答者の割合は、どちらも職階が上がるほど高く、前年度とほぼ同様の傾向であった。

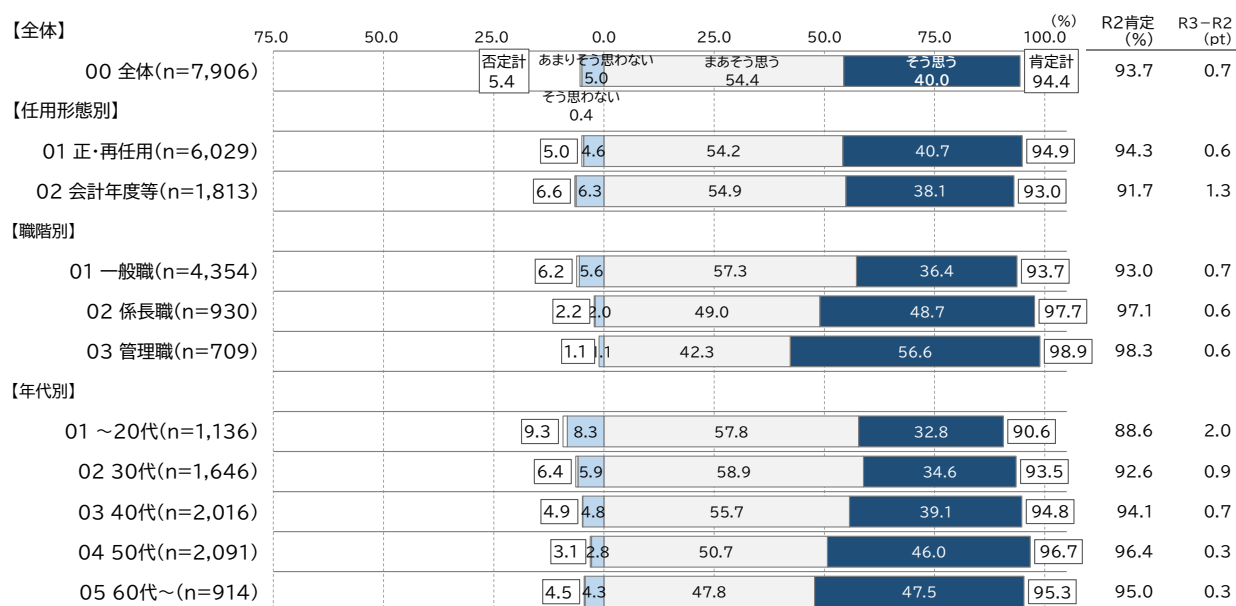
Q5 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要があると思いますか？



【傾向】

- ・コンプライアンス推進に組織で取り組む必要性についての認識は、肯定的回答者の割合は全体では**96.2%**、前年度と比較すると**2.8ポイント**の増加であった。
- ・肯定的回答者の割合の前年度からの増加傾向は、いずれの属性（任用形態、職階、年代）においても見られたが、特に、職階別では**一般職（3.1ポイントの増加）**、年代別では**40代（3.7ポイントの増加）**で、その傾向が強かった。

Q6 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？



【傾向】

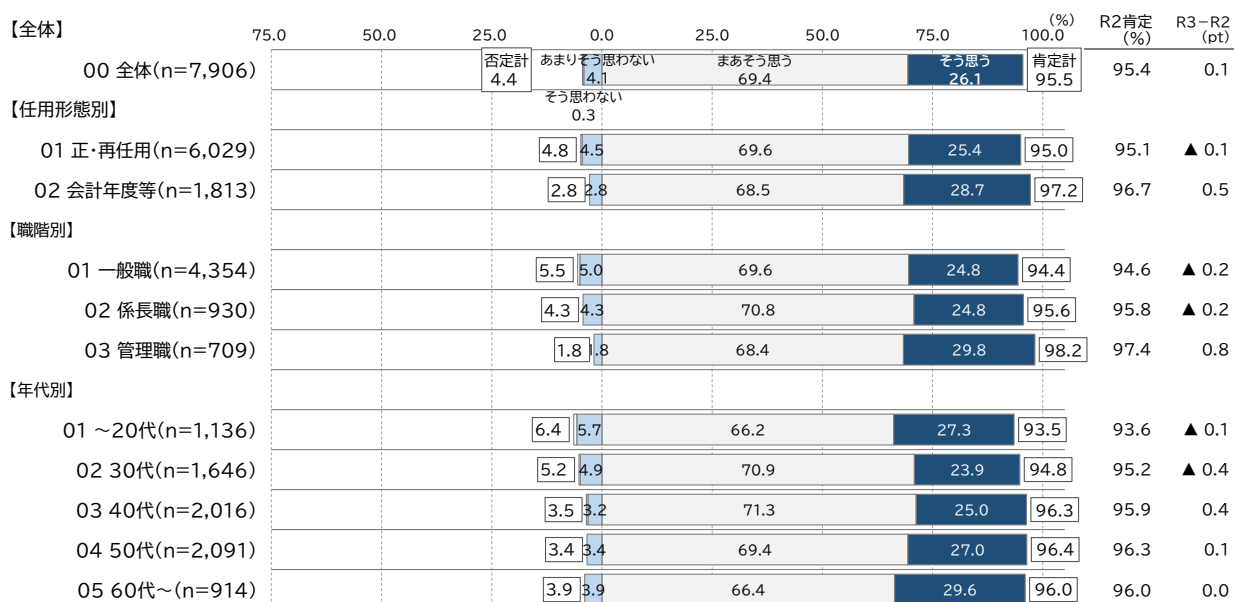
- ・ 職員個人としての日頃からのコンプライアンス意識については、肯定的回答者の割合は全体では**94.4%**であった。
- ・ 職階や年代が上がるほど肯定的回答者の割合が高い傾向にあり、また肯定的回答者のうち積極的肯定である「そう思う」の回答者の割合が高かった。

(2)コンプライアンスを推進するための行動(Q7~21)

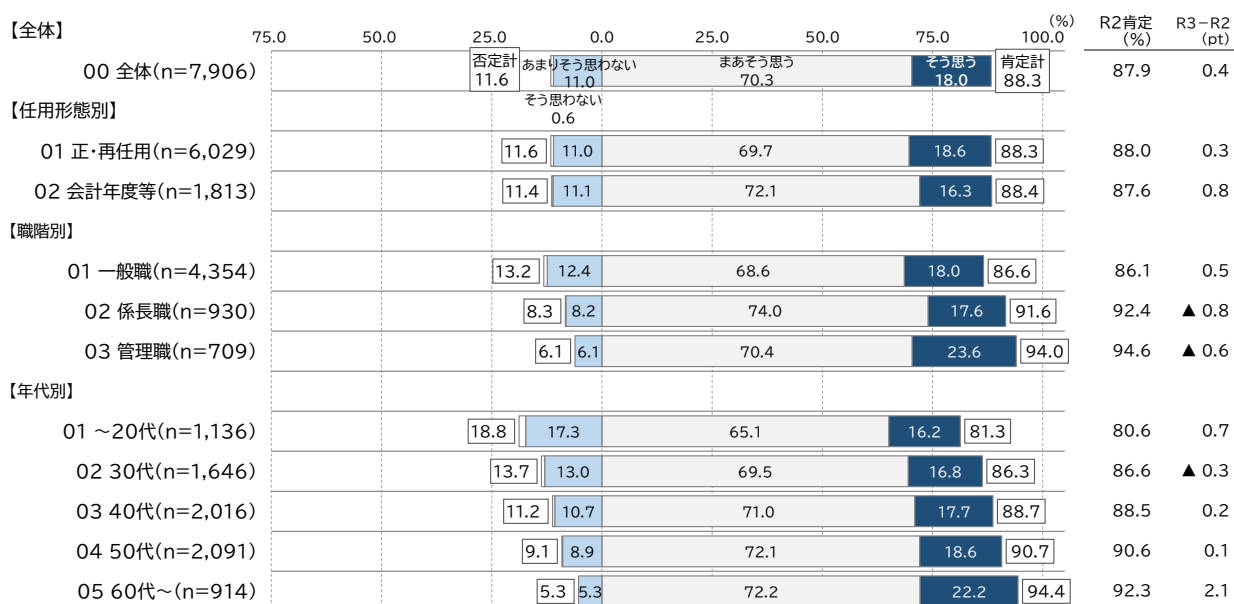
【傾向】

・Q7~Q21については、概ね前年度と同様の傾向であった。

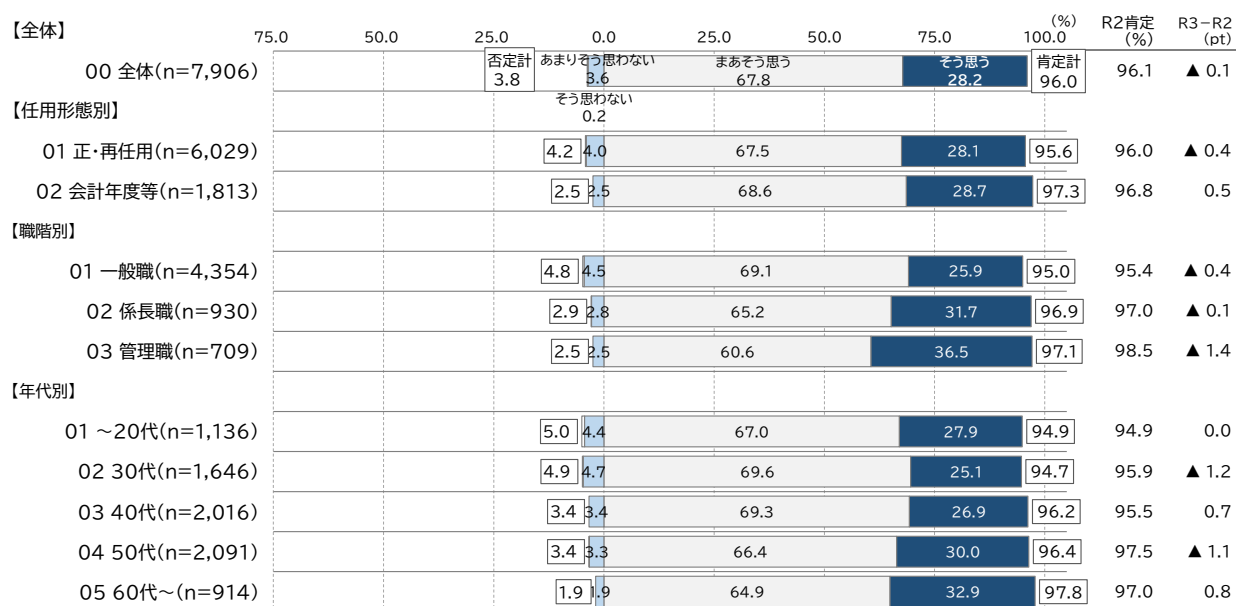
Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？



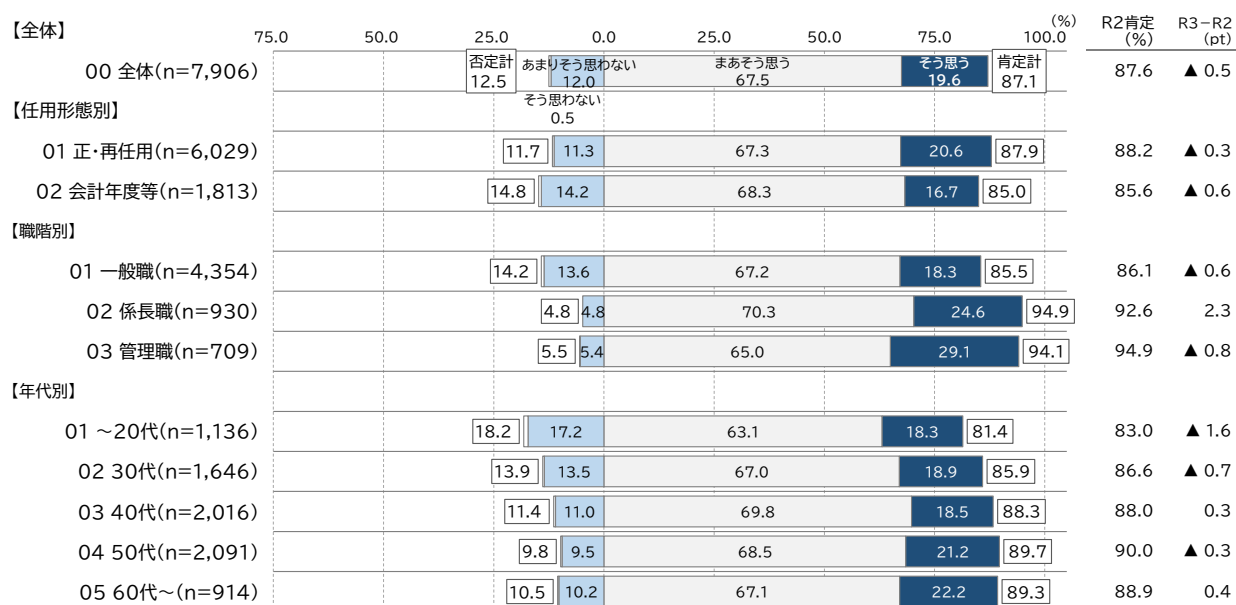
Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？



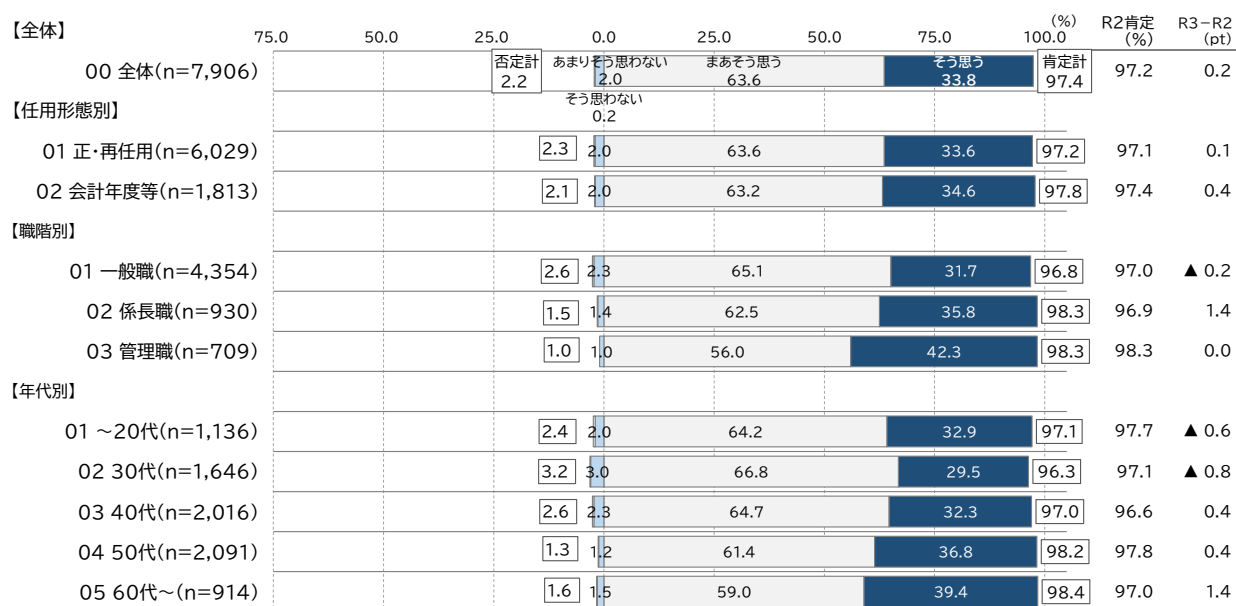
Q9 あなたは、仕事において、応対の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？



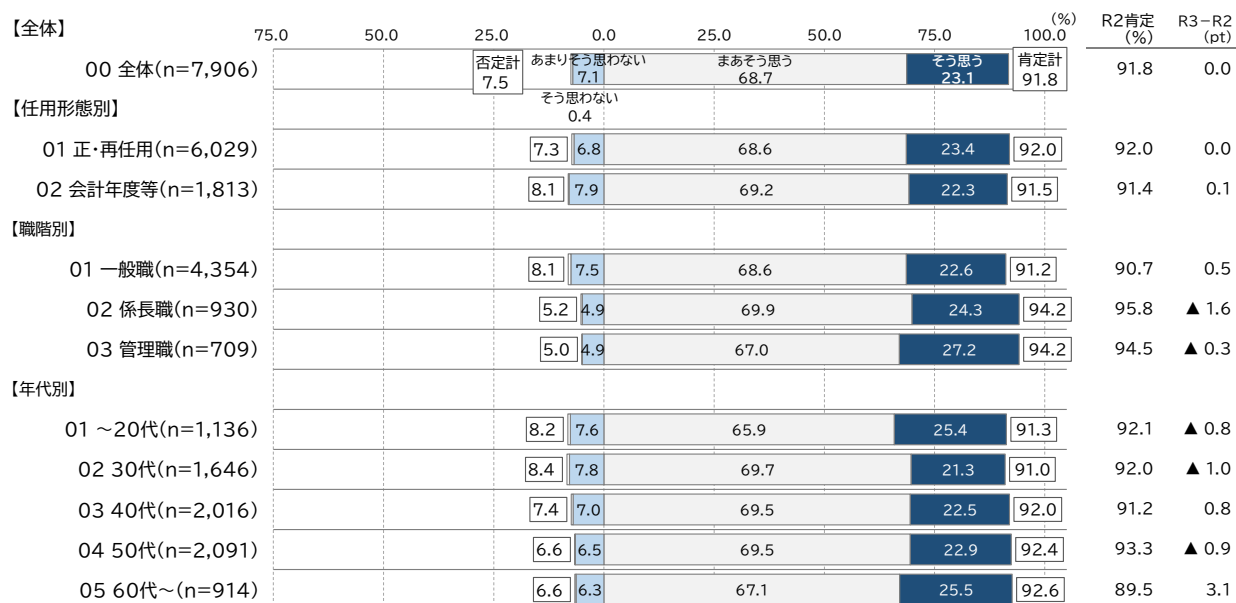
Q10 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていると思いますか？



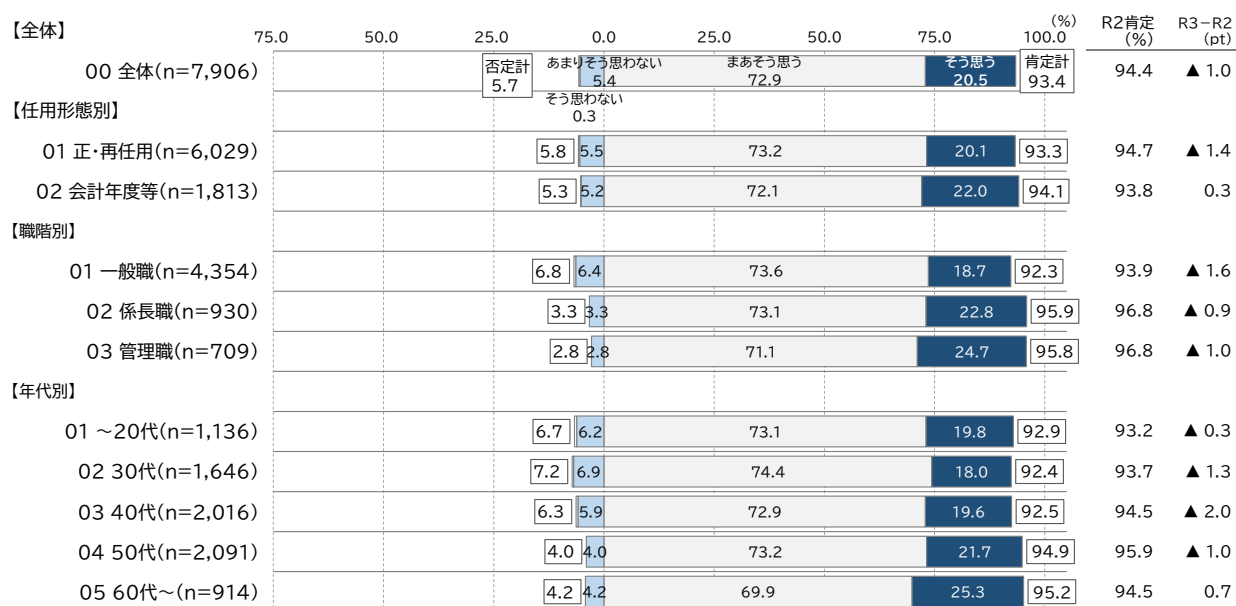
Q11 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？



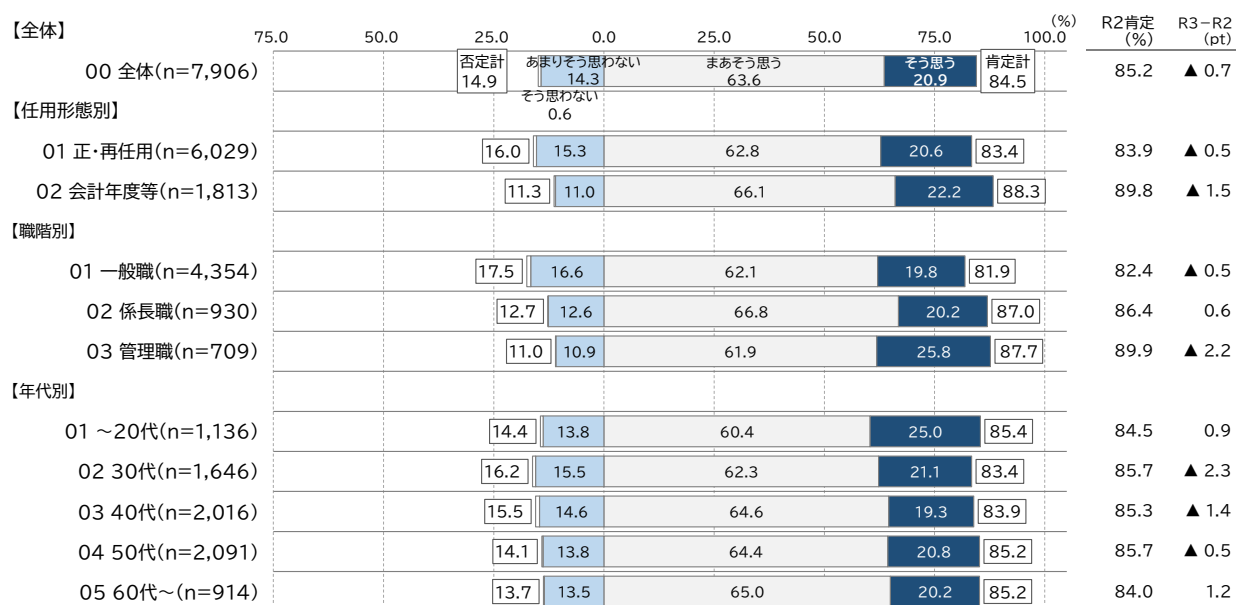
Q12 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？



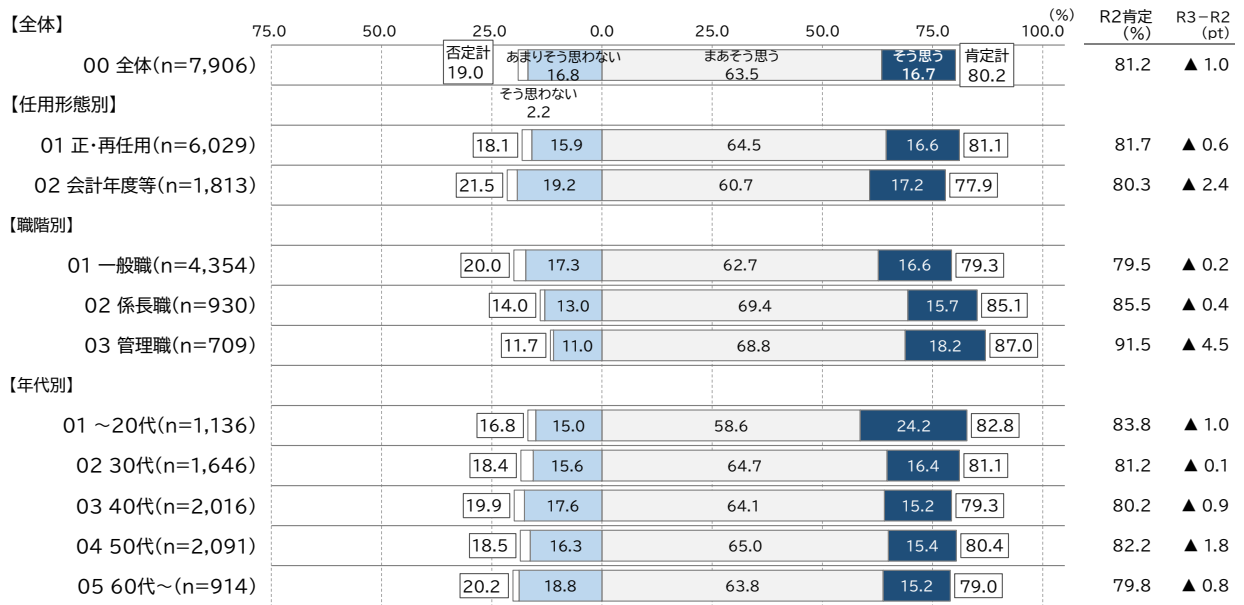
Q13 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしているとされていますか？



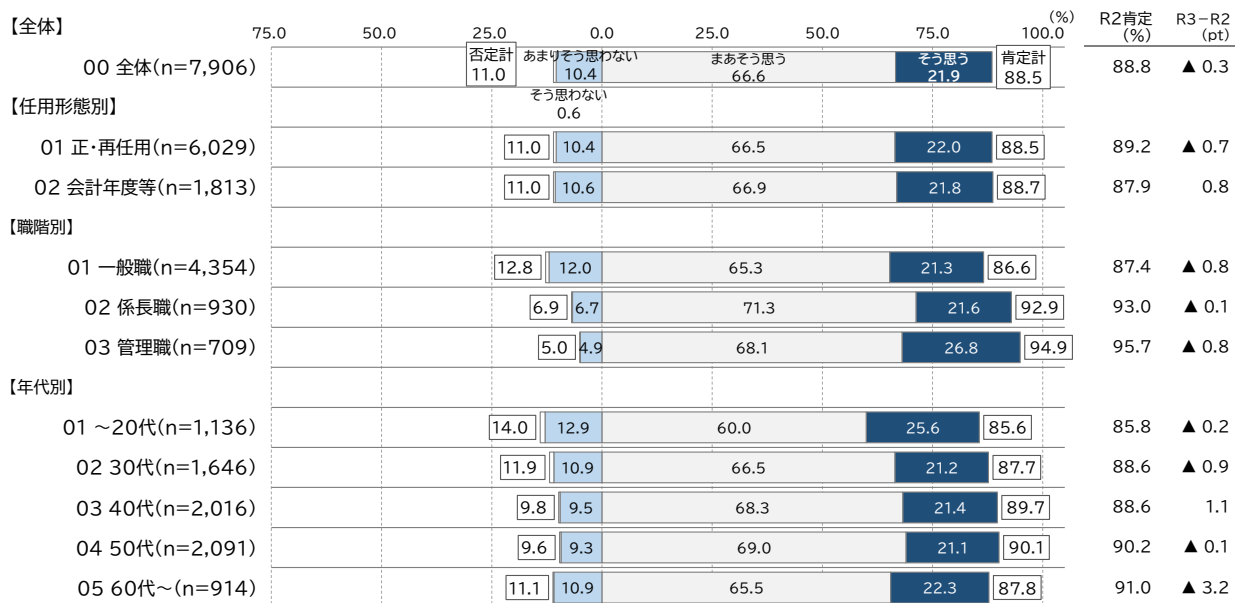
Q14 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができているとされていますか？



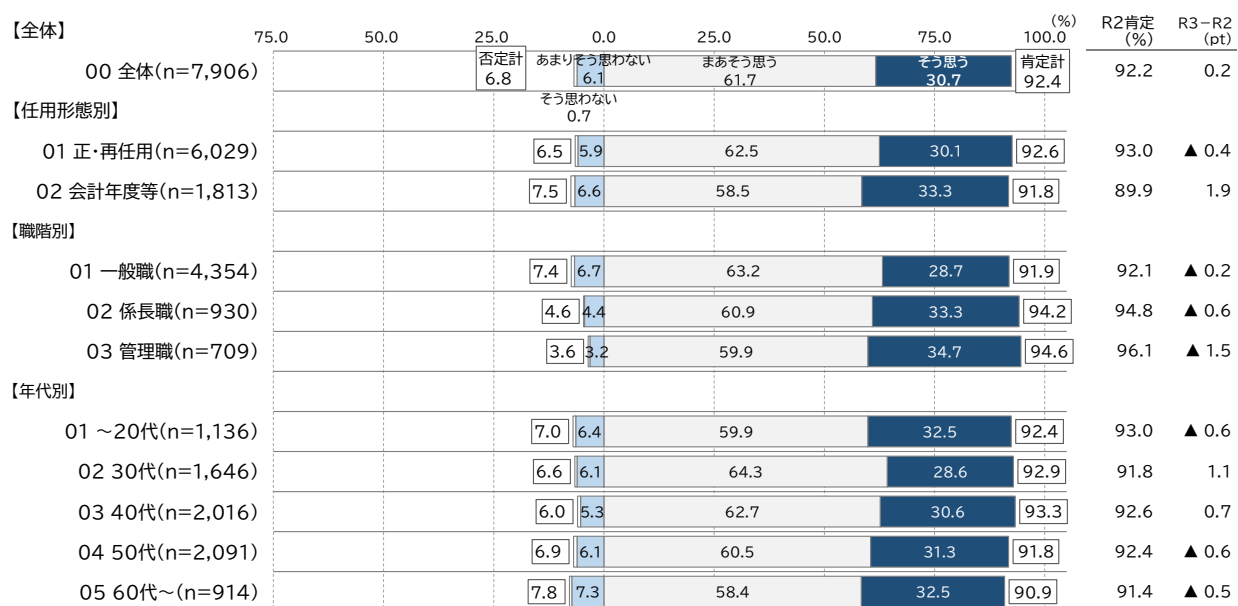
Q15 あなたは、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？



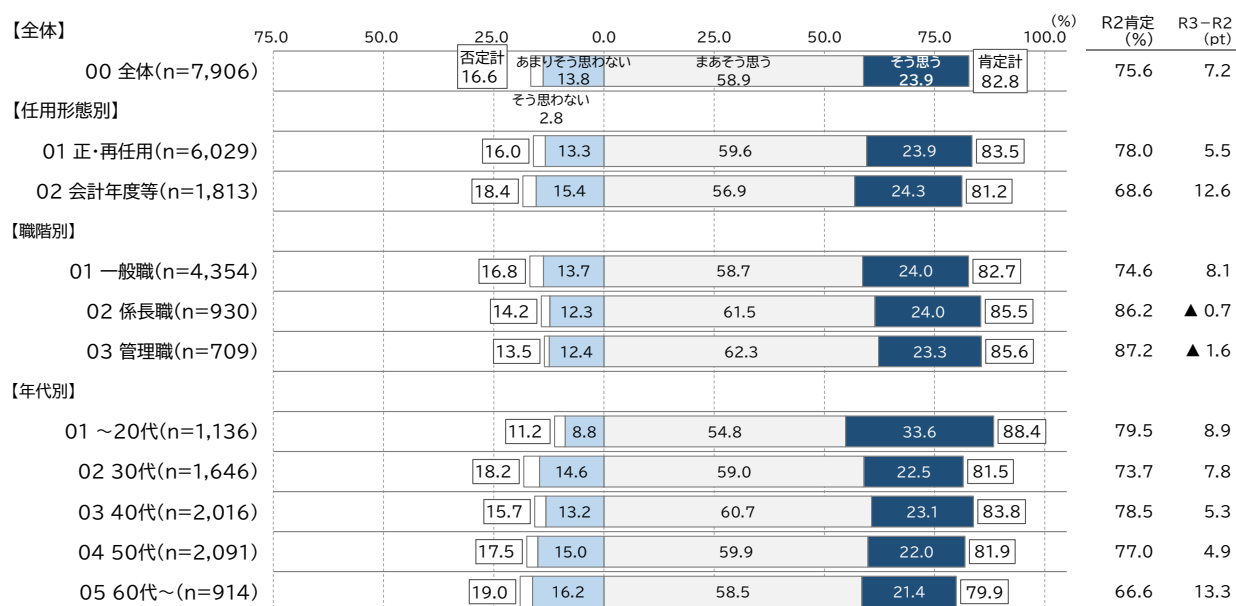
Q16 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？



Q17 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？



Q18 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思いますか？

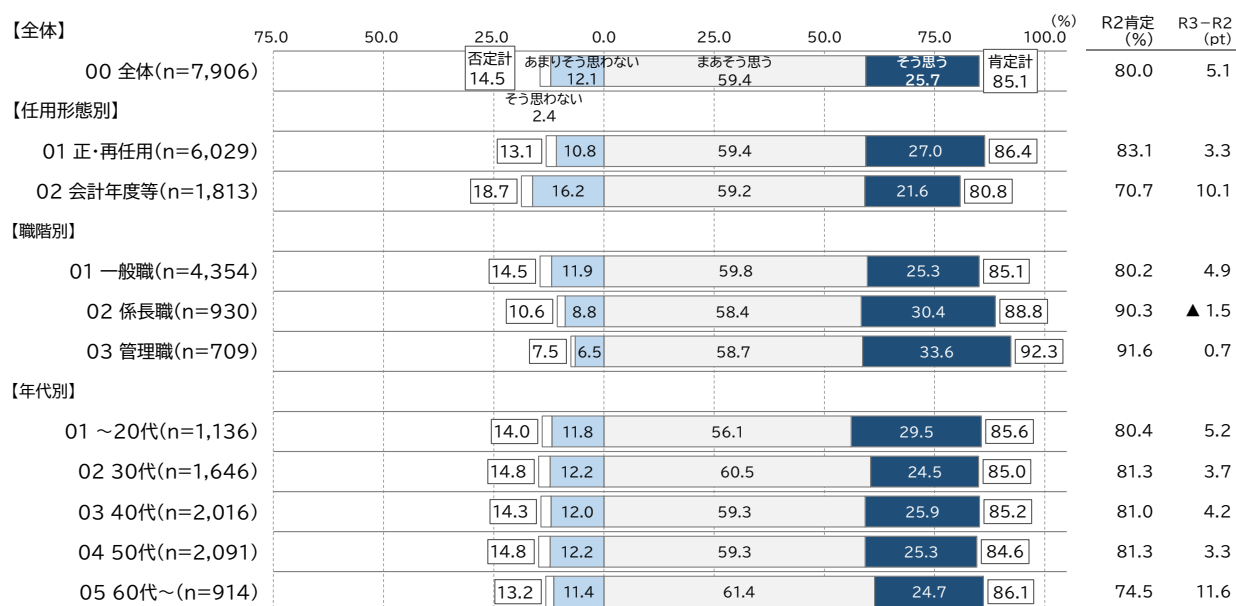


前年度の質問文「あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や進捗の確認を受けていると思いますか」から、上司からの指示や確認の問いであることを明確にするため、文言を一部変更した。

【参考】

- ・当該設問においては、前年度は無回答者が多かった。無回答者の中で一般職・会計年度任用職員等が占める割合が極めて高かった。これは、設問の文章表記が理由で、自分は回答不要であると判断した一般職・会計年度任用職員等が多かった可能性がある。
- ・無回答者を除いて回答者の割合を計算すると、前年度の肯定的回答者の割合は全体では81.2%だった。

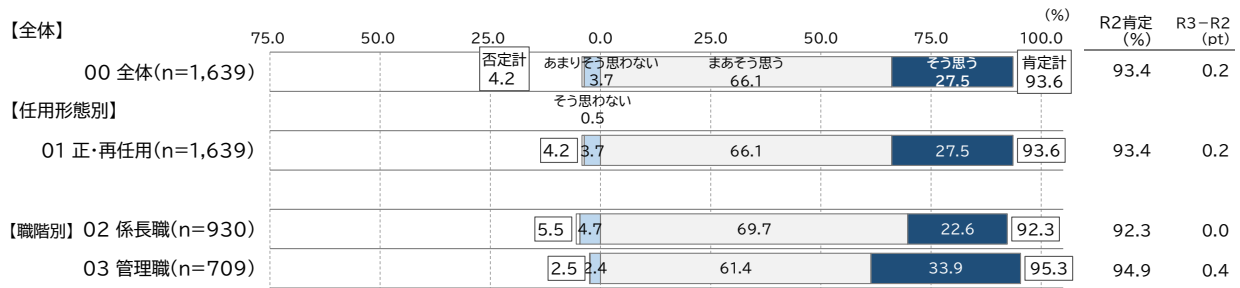
Q19 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？



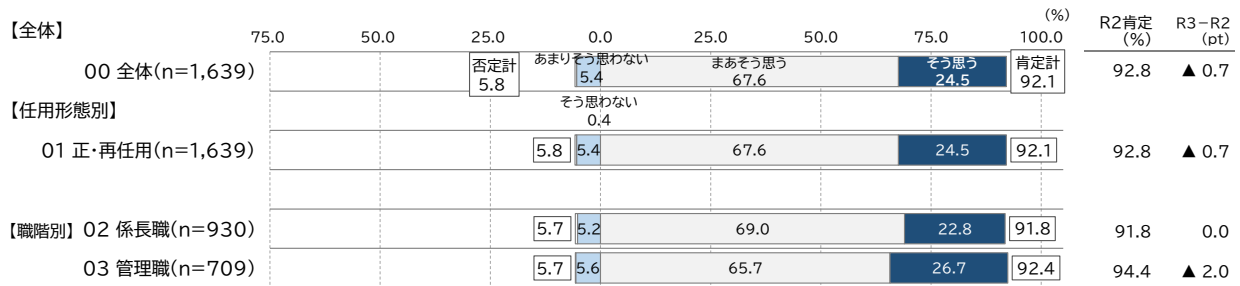
【参考】

- ・当該設問においては、前年度は無回答者が多かった（Q18と同じ）。
- ・無回答者を除いて回答者の割合を計算すると、前年度の肯定的回答者の割合は全体では81.2%だった。

Q20 (係長職以上のみ)あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けたときに、適切に時間を設けて向き合
うことができていると思いますか？



Q21 (係長職以上のみ)あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を
言ったりできる関係性にあると思いますか？



【参考】

・ Q17と20、 Q19と21は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。それぞれを比較すると次のとおり。

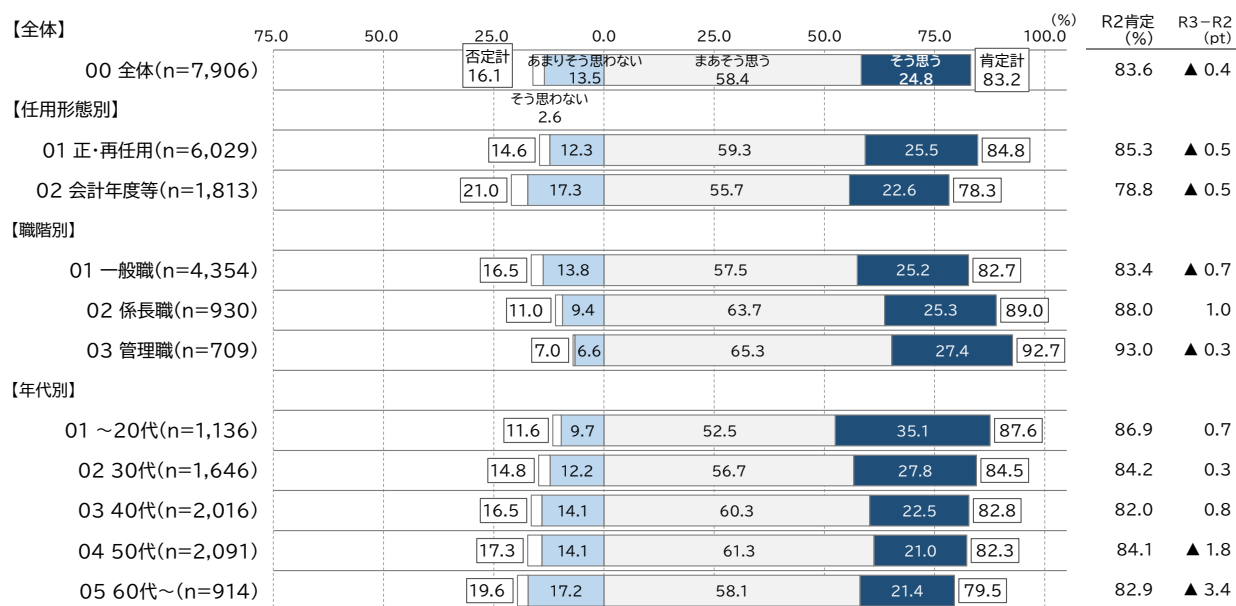
設問	肯定的回答
Q17 自分の仕事について上司に適切に報告・連絡・相談ができているか	92.4%
Q20 (係長職以上のみ)部下から報告・連絡・相談を受けたときに適切に時間を設けて向き合うことができているか	93.6%

設問	肯定的回答
Q19 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か	85.1%
Q21 (係長職以上のみ)部下が業務に疑問を感じた時に自分に対して質問や意見をできる関係性にあると思うか	92.1%

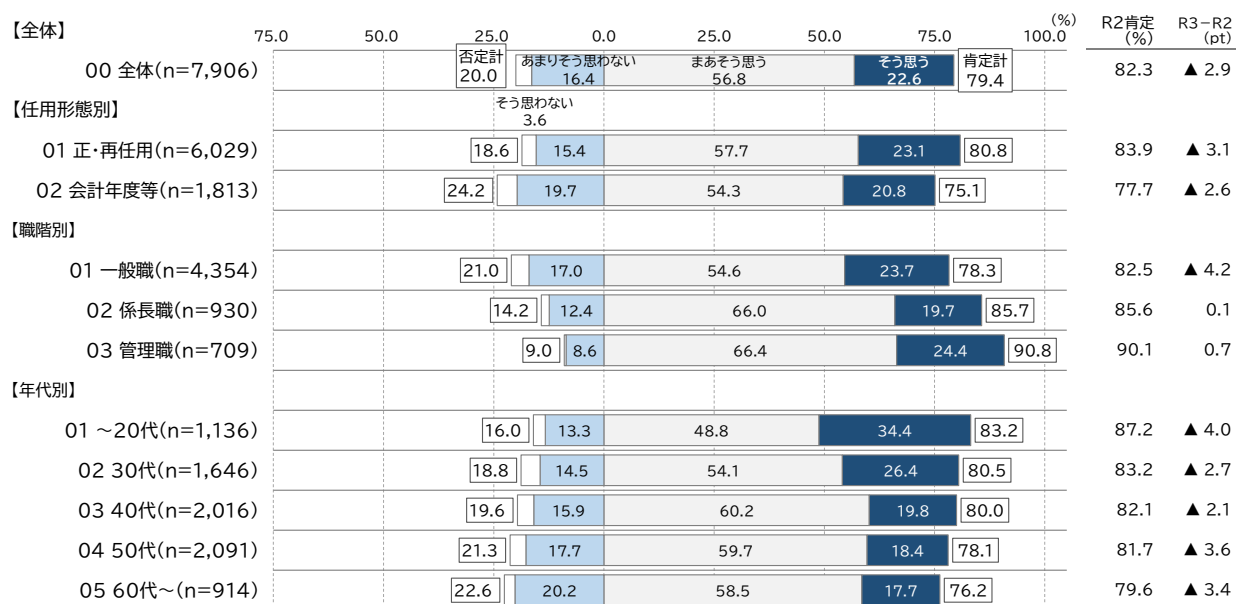
・ 上司と部下の認識については、報告・連絡・相談をすることにおいては差は見られなかったが、質問や意見をすることについては差が見られた。

(3)職場のコミュニケーション(Q22~26)

Q22 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？



Q23 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？

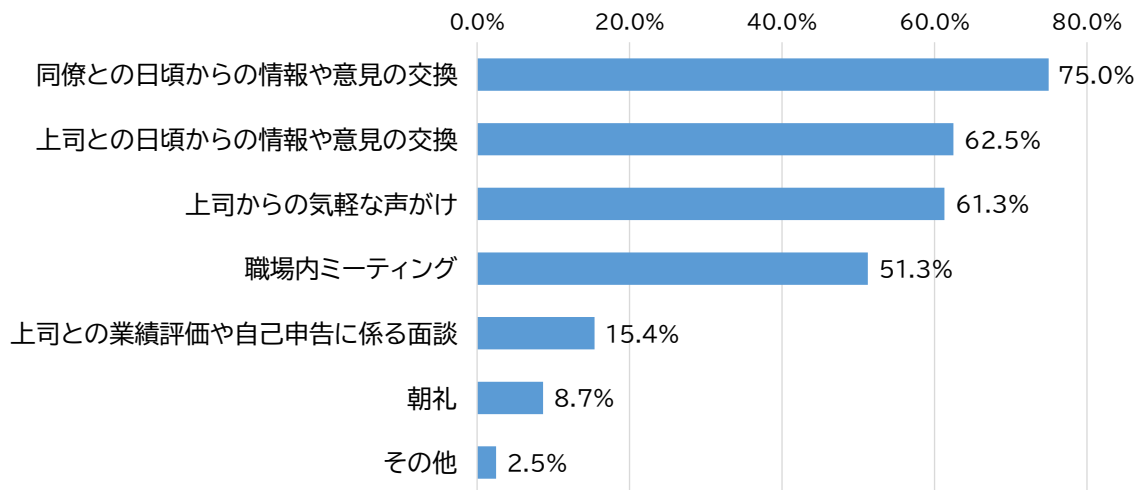


【傾向】

・ Q22、23の肯定的回答者の割合は、どちらも任用形態別では正職員＞会計年度任用職員等の順に、職階別では管理職＞係長職＞一般職の順に高く、この傾向は前年度と同様であった。ただし、Q23の一般職と20代以下における減少ポイントがやや大きかった。

Q24 お互いに意見を言い合い相談がしやすい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】
(n=7,906)



【傾向】

・今年度の選択肢「同僚との日頃からの情報や意見の交換」、「上司との日頃からの情報や意見の交換」は、前年度の選択肢「同僚との業務内外の情報・意見の交換等」、「上司との業務内外の情報・意見の交換等」から文言を変更したが、いずれの項目も前年度より回答者の割合が増加した。

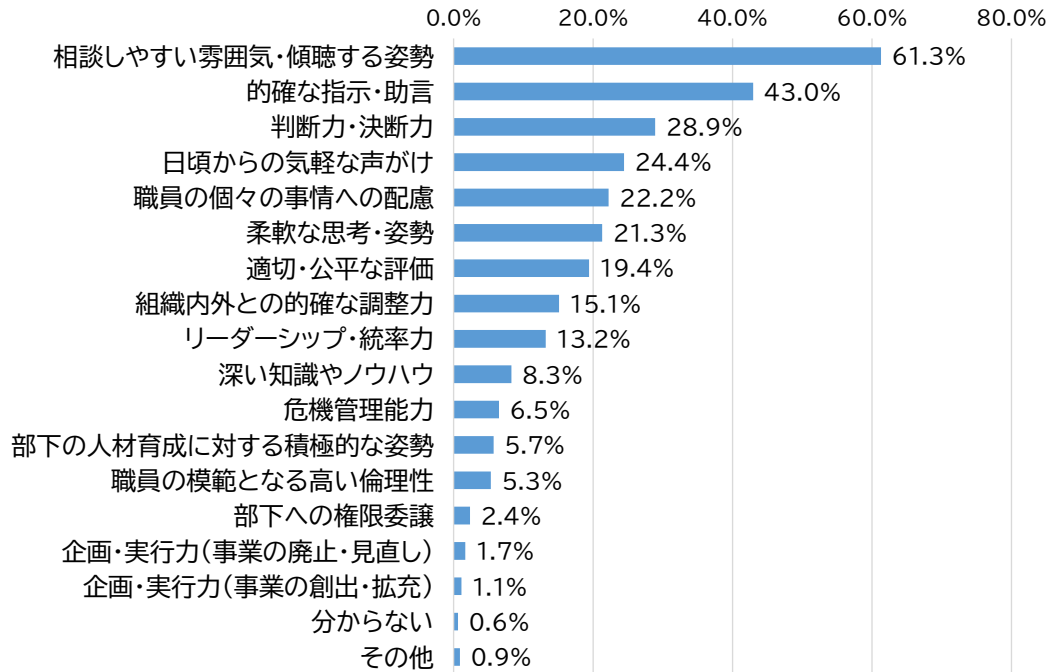
【参考：前年度の上位4項目】

- ① 同僚との職場内外の情報や意見の交換等 (65.0%)
- ② 職場内ミーティング (62.9%)
- ③ 上司からの気軽な声かけ (59.0%)
- ④ 上司との職場内外の情報や意見の交換等 (42.2%)

Q25 (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)

【全体】
(n=7,197)



【傾向】

・上位3項目は前年度と同様であり、コミュニケーションのしやすさが最も重視されていた。

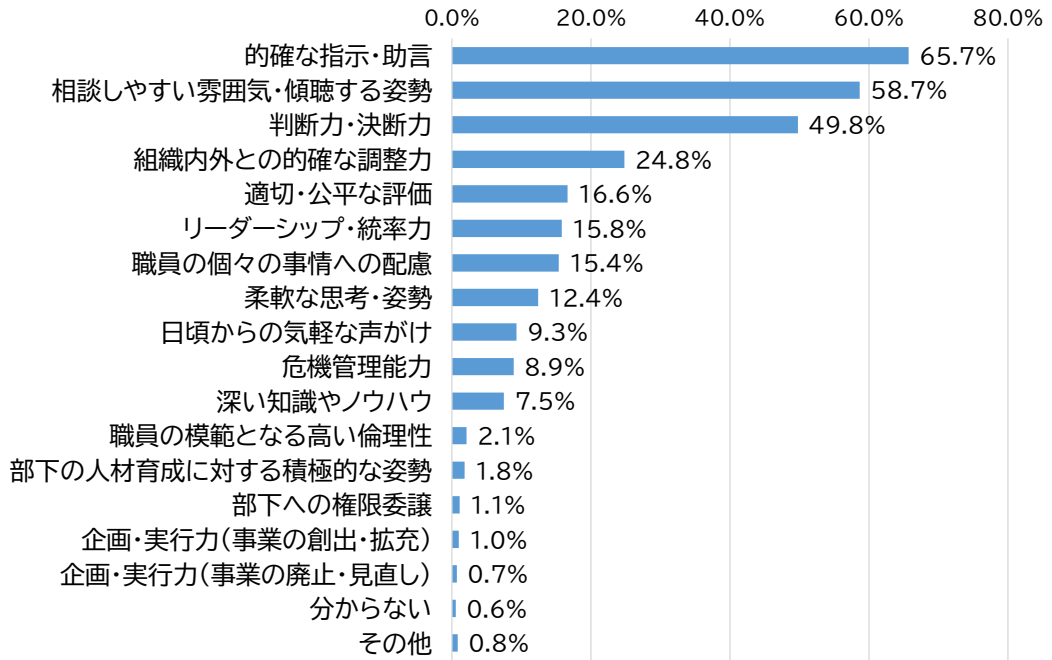
【参考：前年度の上位3項目】

- ① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (71.5%)
- ② 的確な指示・助言 (53.8%)
- ③ 判断力・決断力 (39.3%)

Q26(管理職のみ)

あなたは、自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思いますか？（3つまで選択可）

【全体】
(n=709)



【傾向】

・上位3項目は前年と同様であった。

【参考：前年度の上位3項目】

- ① 的確な指示・助言（75.1%）
- ② 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢（68.4%）
- ③ 判断力・決断力（56.3%）

【参考】

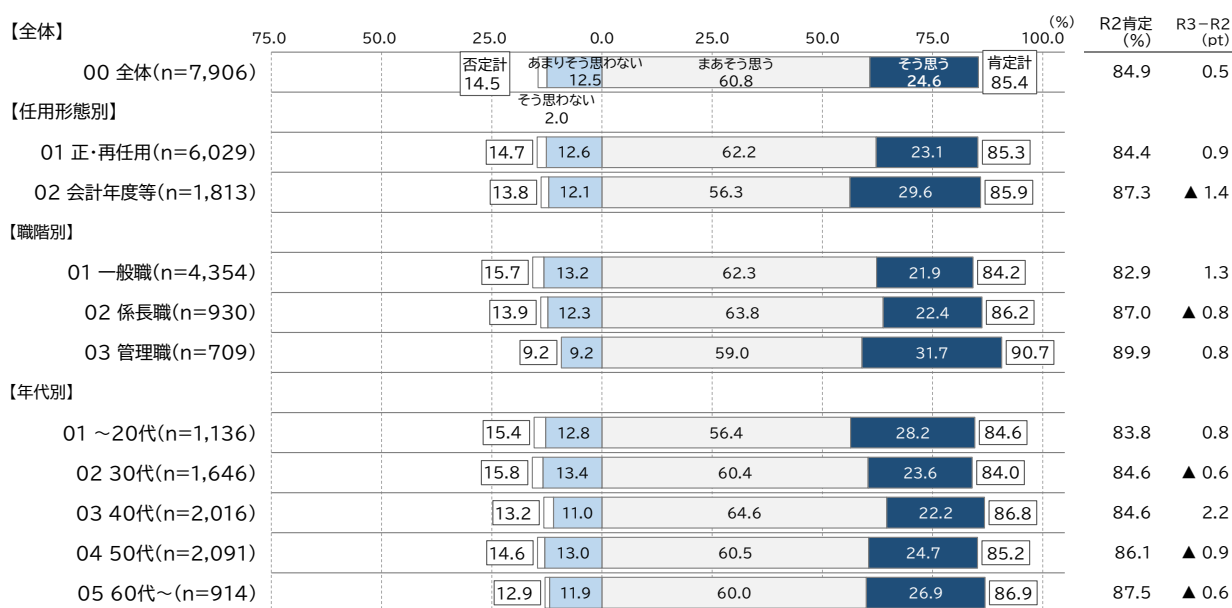
・Q25と26は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。比較すると次のとおり。

Q25（管理職を除く職員のみ）理想とする所属長（課長）に期待すること・求めたいこと	Q26（管理職のみ）自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思うか
① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢(61.3%)	① 的確な指示・助言(65.7%)
② 的確な指示・助言(43.0%)	② 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢(58.7%)
③ 判断力・決断力(28.9%)	③ 判断力・決断力(49.8%)

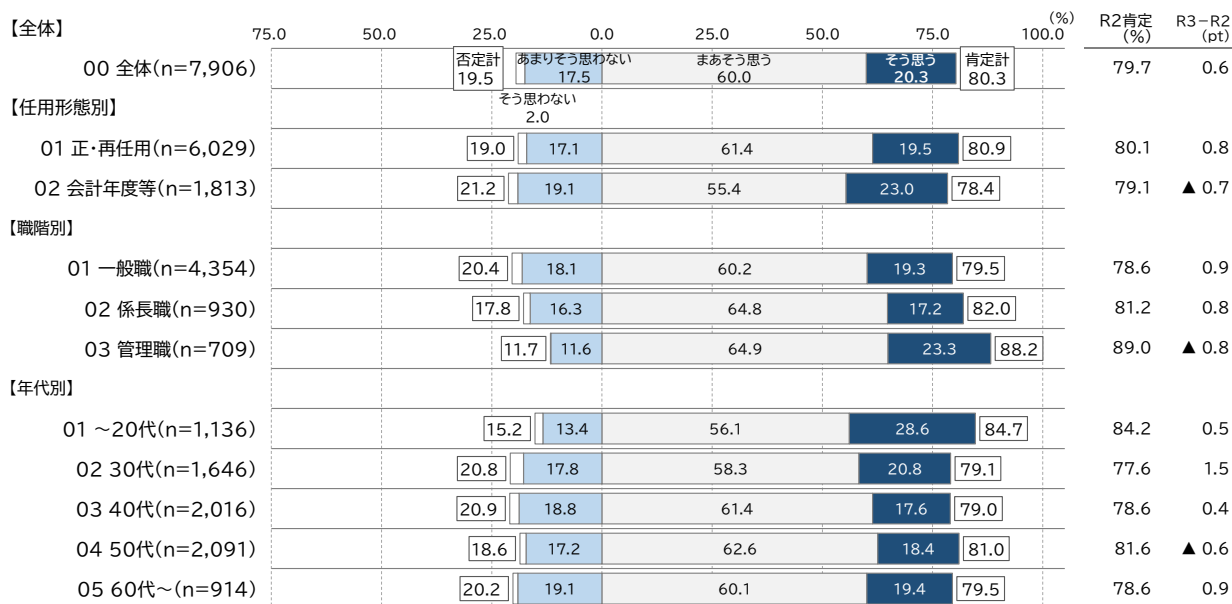
・上位項目は同様でも、その優先順は上司と部下の間で相違が見られた。

(4)組織風土(Q27~33)

Q27 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？



Q28 あなたの職場では、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？

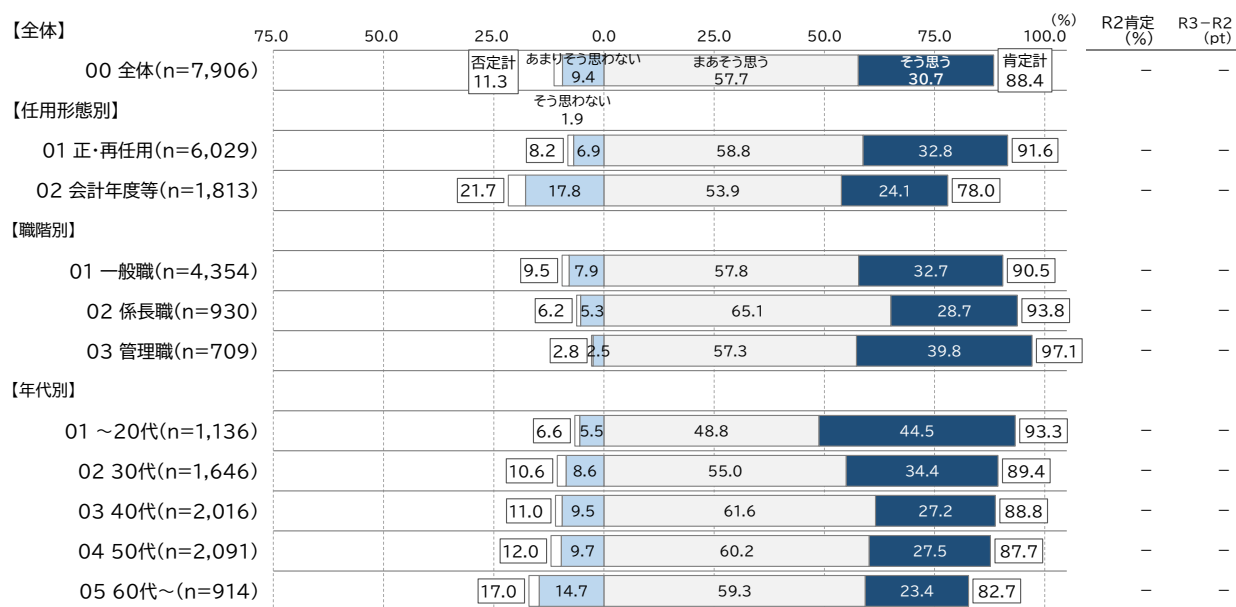


前年度の質問文「あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか」から、連携を積極的に行っているかを問うよう、文言を一部変更した。

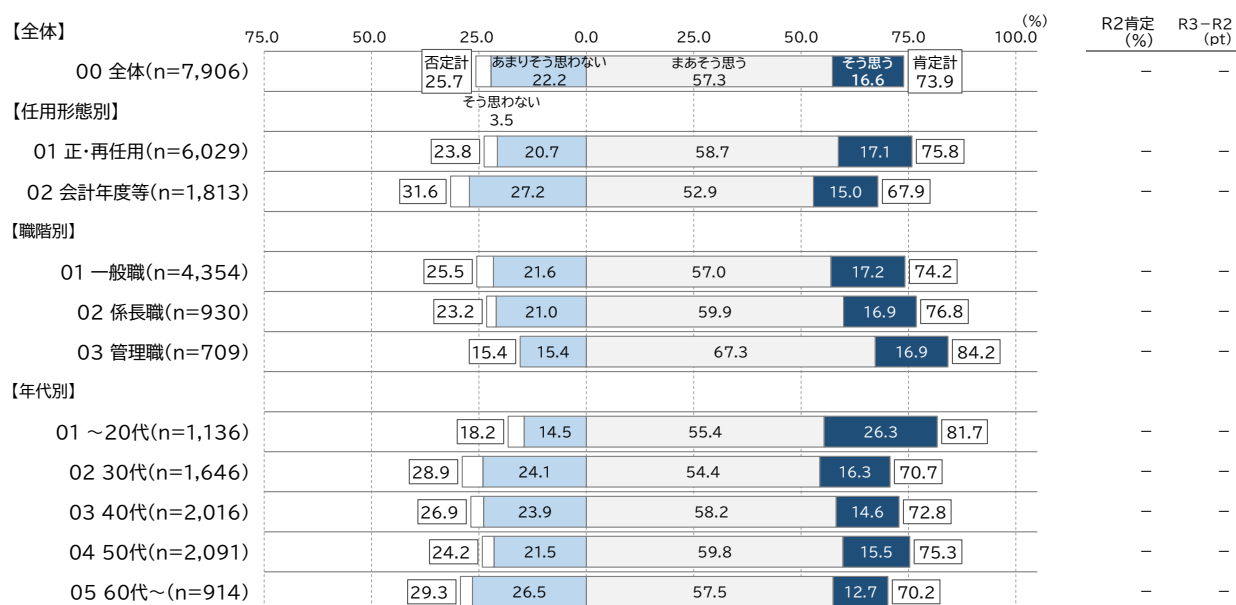
【傾向】

・Q27、28では、肯定的回答者の割合が職階別では管理職、年代別では20代が高く、前年度とほぼ同様の傾向であった。

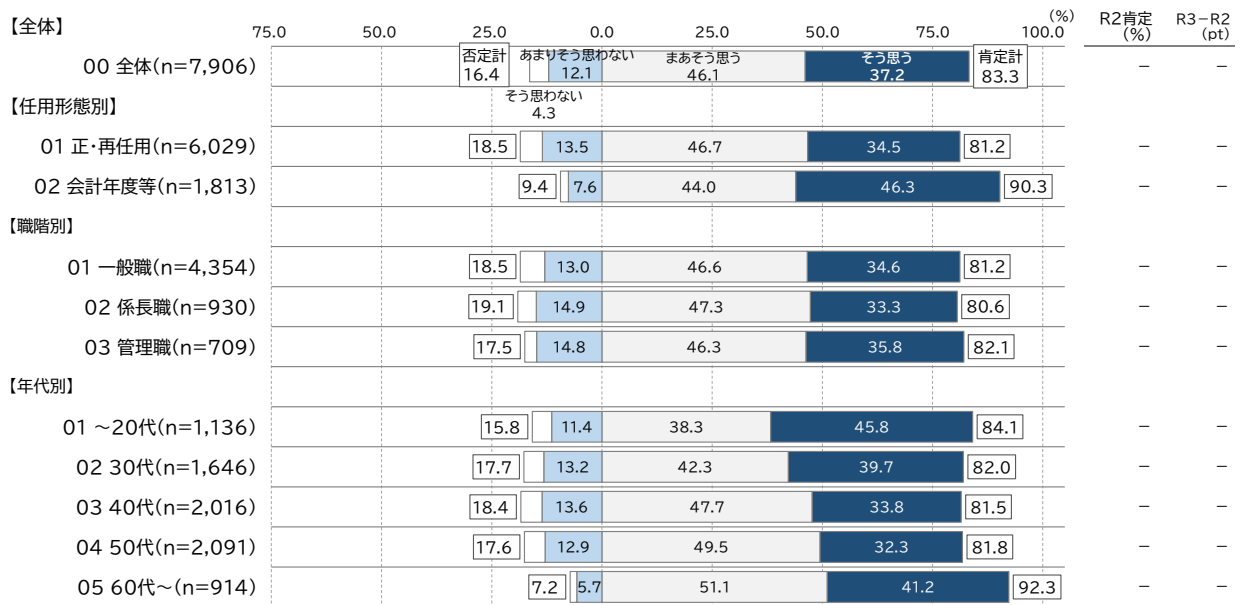
Q29 あなたの職場では、いろいろな立場の人(正職員、再任用職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員など)を職場の一員として互いに尊重する雰囲気がありますか？



Q30 あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか？



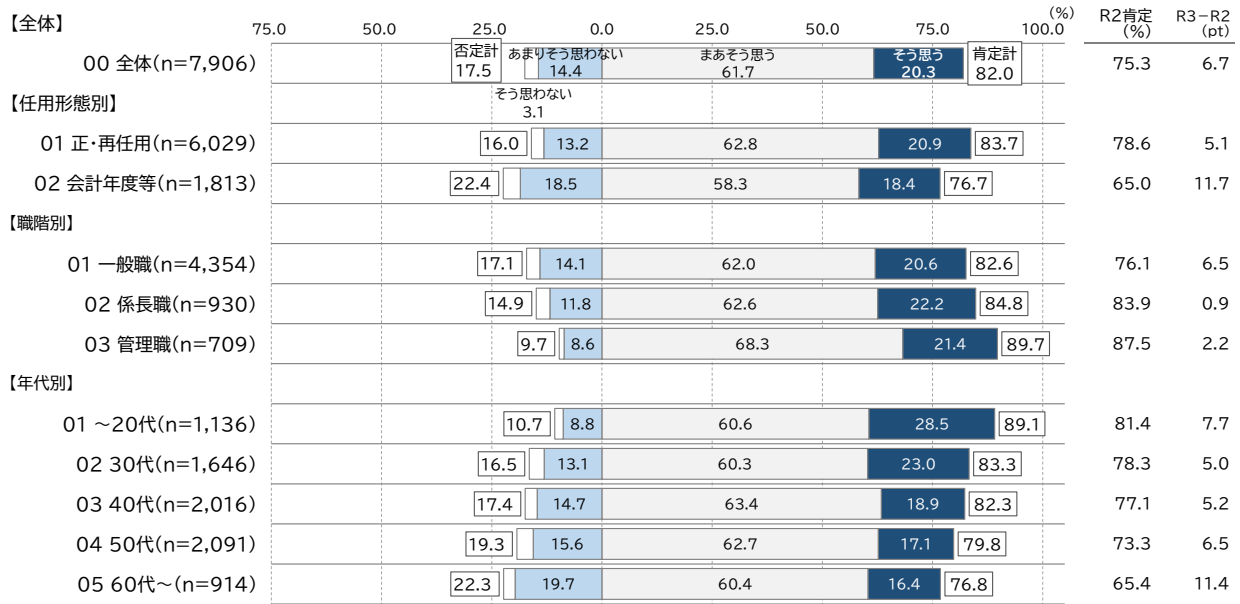
Q31 あなたの職場は、休暇を取得しやすい環境ですか？



【傾向】

- ・ Q29、30、31は、職員構成の変化（会計年度任用職員や社会人経験を有する職員の増加など）も踏まえ、多様な職員が意欲を持って働ける職場づくりに向けた検討のために今年度新たに設けた項目である。
- ・ Q29の互いに尊重する雰囲気に関する認識については、肯定的回答者の割合は全体では88.4%、Q30の指導・育成を積極的に行う雰囲気に関する認識については、全体では73.9%であった。なお、Q30の肯定的回答者の割合は、管理職と20代以下を除き70%程度と、他の設問に比べて低い水準だった。
- ・ Q29、30とも、肯定的回答者の割合は管理職が最も高く、会計年度任用職員等とは13~16ポイント程度の差が見られた。
- ・ 一方、Q31の休暇を取得しやすい環境に関する認識については、肯定的回答者の割合は全体では83.3%であり、職階や年代によってあまり差が見られなかった。なお、会計年度任用職員等では90.3%と高かった。

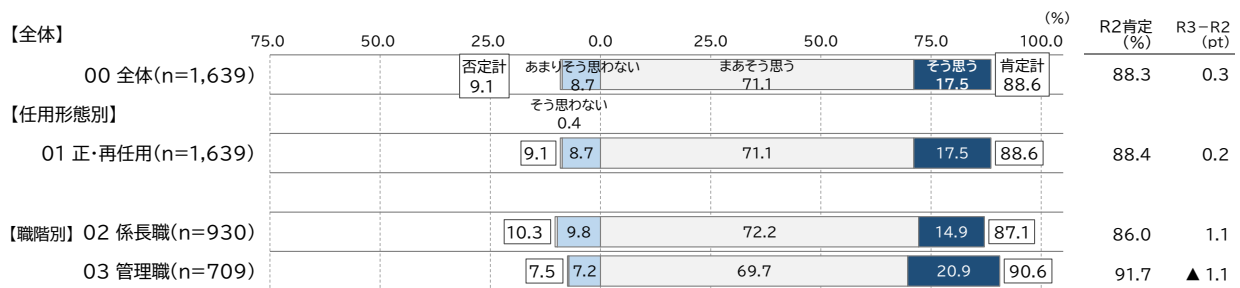
Q32 あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか？



【参考】

- ・当該設問においては、前年度は無回答者が多かった（Q18と同じ）。
- ・無回答者を除いて回答者の割合を計算すると、前年度の肯定的回答者の割合は全体では82.1%だった。

Q33 (係長職以上のみ)あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか？



【参考】

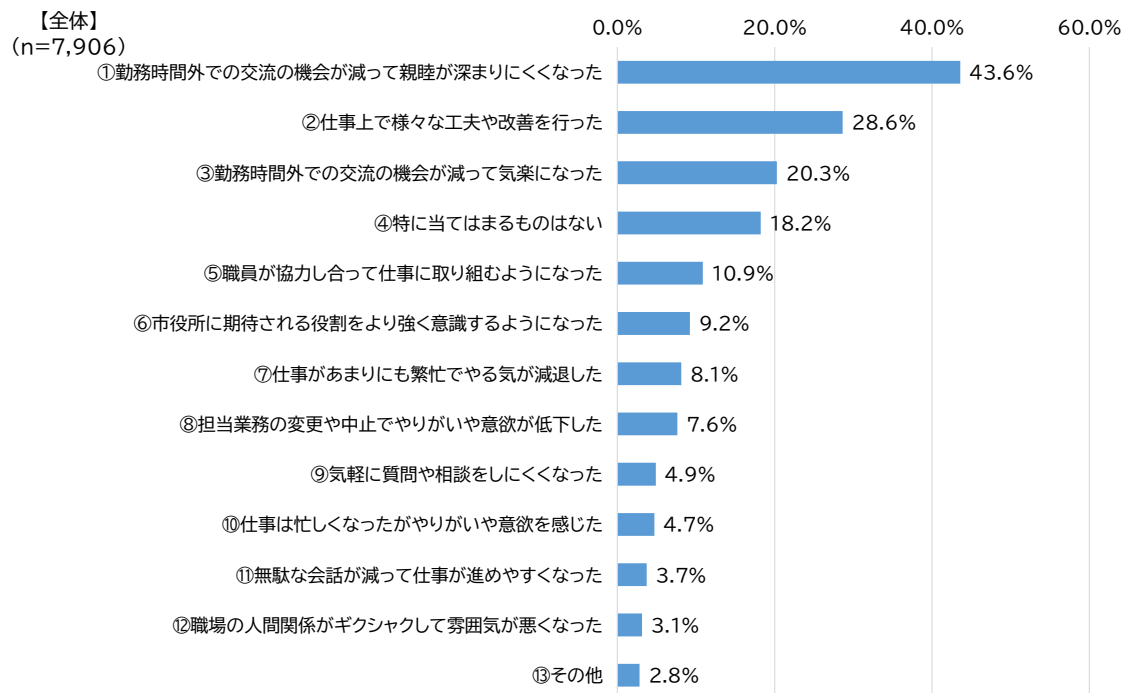
・ Q32と33は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。比較すると次のとおり。

設問	肯定的回答
Q32 上司は提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思うか	82.0%
Q33 (係長職以上のみ)日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思うか	88.6%

- ・双方の認識には6.6ポイントの差が見られた。

(5)新型コロナウイルス感染症の影響(Q34)

Q34 新型コロナウイルス感染症の拡大によって、あなたの職場でのコミュニケーションや仕事に対する考え方に影響がありましたか？(複数回答可)



【参考:Q34の属性別回答率】

	減①つ勤務時間外で親睦が深まらなくなった	行②つ仕事上で様々な工夫や改善を行った	減③つ勤務時間外での交流の機会が減った	④特に当てはまるものはない	組⑤つ職員が協力し合った	強⑥つ市役所に期待される役割をより強く意識するようになった	が⑦つ仕事があまりにも繁忙でやる気が減退した	い⑧つ担当業務の変更や中止でやりがいや意欲が低下した	な⑨つ気軽に質問や相談をしにくくなった	や⑩つ仕事を忙しくなったがやりがいや意欲を感じた	や⑪つ無駄な会話が減って仕事が進めやすくなった	て⑫つ職場の人間関係がギクシャクして雰囲気が悪くなった	⑬その他
【全体】(n=7,906)	43.6%	28.6%	20.3%	18.2%	10.9%	9.2%	8.1%	7.6%	4.9%	4.7%	3.7%	3.1%	2.8%
01正・再任用等(n=6,029)	47.5%	28.0%	21.8%	16.2%	9.7%	8.9%	9.3%	8.8%	5.1%	4.4%	3.4%	3.2%	3.0%
02会計年度等(n=1,813)	31.1%	31.0%	15.4%	25.0%	15.0%	10.4%	4.3%	3.8%	4.4%	5.7%	4.6%	3.0%	2.4%
01一般職(n=4,354)	43.2%	25.7%	23.3%	18.0%	8.3%	7.8%	9.7%	7.8%	5.6%	4.1%	4.0%	3.1%	2.7%
02係長職(n=930)	52.4%	31.5%	18.8%	14.2%	11.7%	9.6%	8.2%	10.2%	3.8%	3.9%	2.0%	3.4%	3.5%
03管理職(n=709)	67.3%	38.1%	16.6%	7.5%	15.5%	14.8%	7.9%	12.3%	3.2%	7.3%	1.8%	3.7%	4.2%
01 20代(n=1,136)	41.6%	22.5%	21.3%	20.3%	8.1%	8.1%	9.4%	5.2%	4.8%	4.5%	3.3%	2.0%	1.8%
02 30代(n=1,646)	41.1%	25.5%	26.1%	18.5%	8.3%	9.1%	10.6%	8.8%	5.8%	5.2%	5.2%	2.1%	2.8%
03 40代(n=2,016)	42.6%	31.1%	21.5%	18.4%	9.5%	8.1%	7.7%	7.8%	5.4%	4.5%	3.7%	4.0%	3.8%
04 50代(n=2,091)	47.0%	31.3%	17.6%	16.9%	13.0%	10.3%	7.7%	8.4%	4.3%	4.6%	2.5%	3.9%	3.0%
05 60代~(n=914)	46.0%	31.1%	12.5%	17.3%	17.8%	11.4%	4.0%	6.3%	3.5%	5.0%	4.4%	2.6%	1.8%

【傾向】

・Q34は、コロナ禍による職場でのコミュニケーションや仕事に対する考え方の影響を確認するため、今年度新たに設けた項目である。

○コミュニケーションに関する項目について

・上位2項目は次のとおりであった。

- ① 勤務時間外での交流の機会が減って親睦が深まりにくくなった（43.6%）
- ② 勤務時間外での交流の機会が減って気楽になった（20.3%）

・「勤務時間外での交流の機会が減って親睦が深まりにくくなった」は、特に管理職において高かった。

・「勤務時間外での交流の機会が減って気楽になった」は、一般職＞係長職＞管理職の順で高く、年代では30代を中心に20～40代で高い傾向にあった。

・一方、「気軽に質問や相談をしにくくなった」や「職場の人間関係がギクシャクして雰囲気が悪くなった」については、高い割合ではなかった。

○仕事に対する考え方に関する項目について

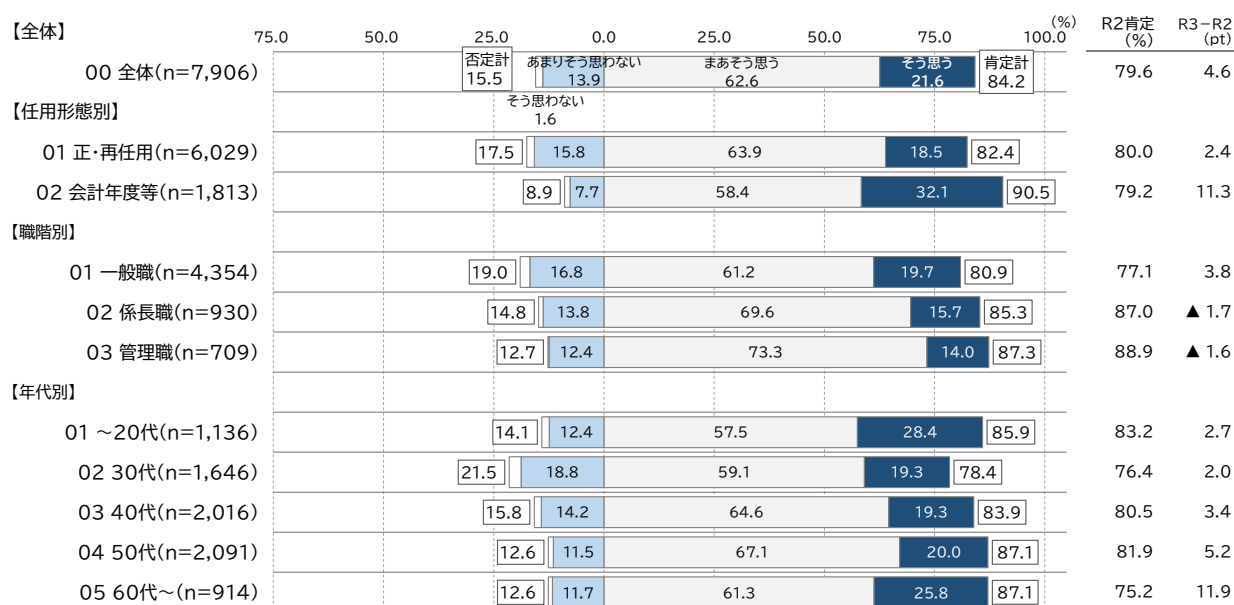
・上位2項目は次のとおりであった。

- ① 仕事上で様々な工夫や改善を行った（28.6%）
- ② 職員が協力し合って仕事に取り組むようになった（10.9%）

・「特に当てはまるものはない」との回答も一定程度あった。

(6)内部統制制度(Q35～38)

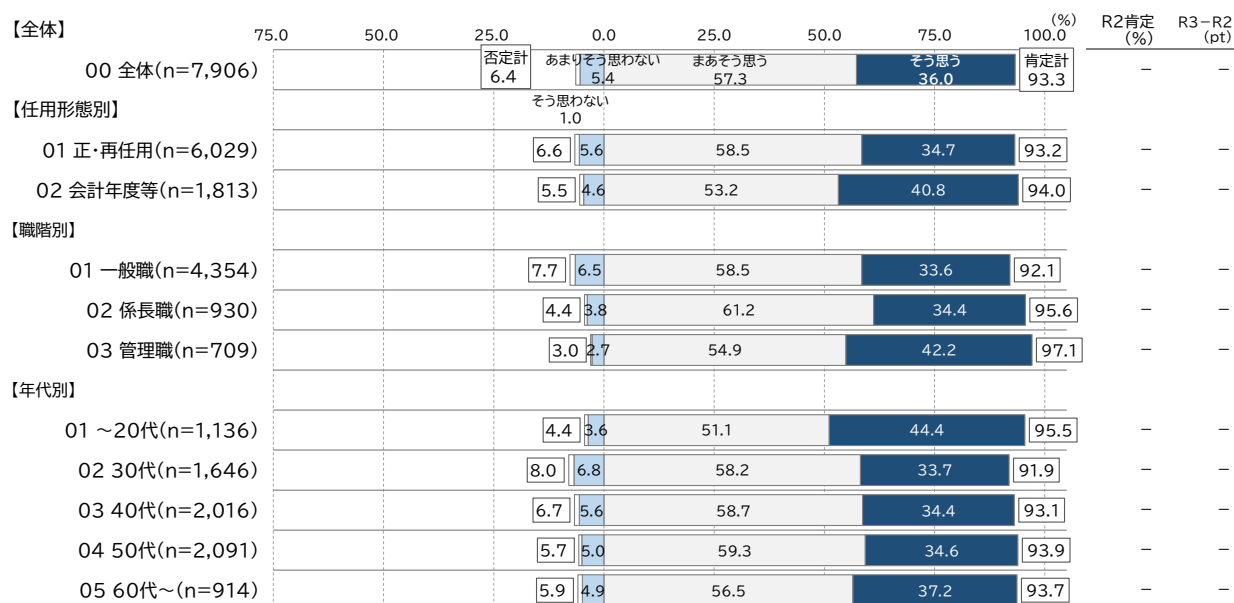
Q35 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？



【参考】

- ・当該設問においては、前年度は無回答者が多かった（Q18と同じ）。
- ・無回答者を除いて回答者の割合を計算すると、前年度の肯定的回答者の割合は全体では86.1%だった。

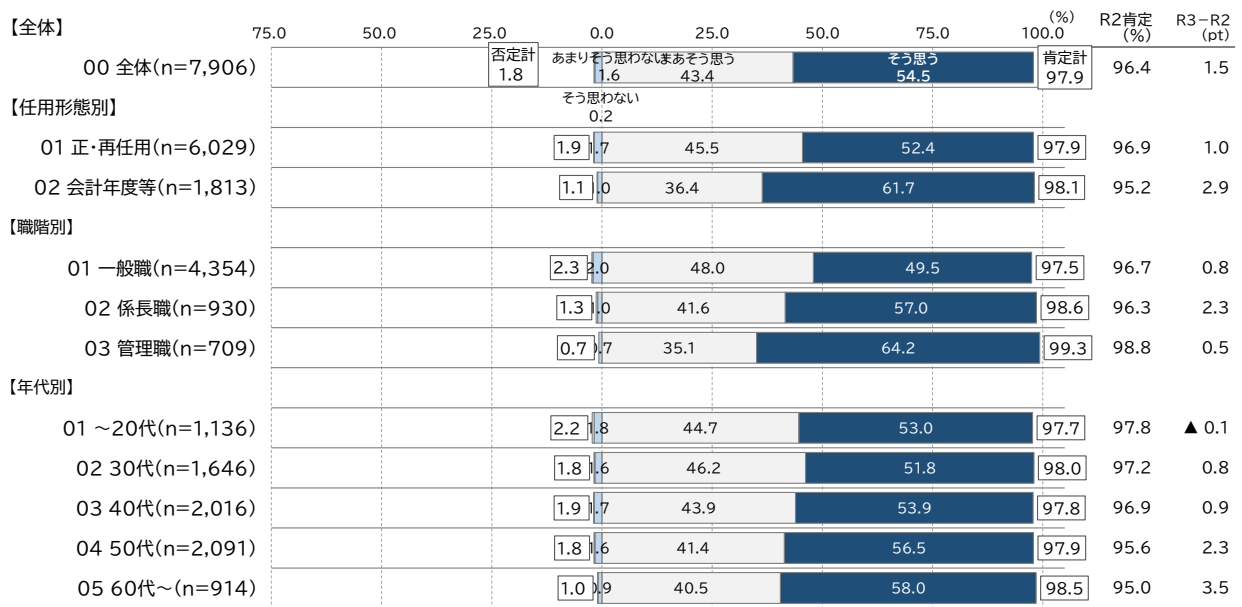
Q36 あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対処し、再発防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？



【傾向】

- ・Q36は、内部統制制度の各職場での取組姿勢などを確認するため、今年度新たに設けた設問である。肯定的回答者の割合は全体では93.3%であり、属性によってあまり差が見られなかった。

Q37 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？



Q38 (係長職以上のみ)あなたは、部下がミスをしたときに、頭ごなしに叱責することなく受け止め、速やかに上司や関係部署へ伝達することができますか？



【参考】

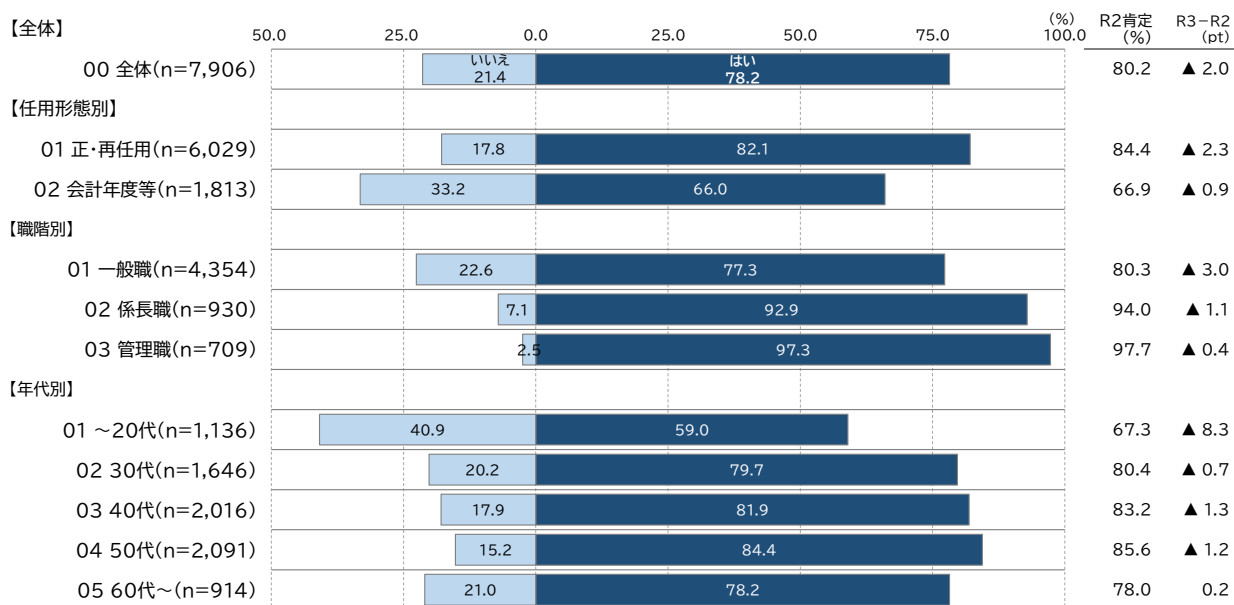
・ Q37と38は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。比較すると次のとおり。

設問	肯定的回答
Q37 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うか	97.9%
Q38 (係長職以上のみ)部下がミスをしたときに頭ごなしに叱責することなく受け止め上司や関係部署に伝達できるか	97.4%

・ 双方の認識にはほぼ差がなく、どちらも非常に高い水準であった。

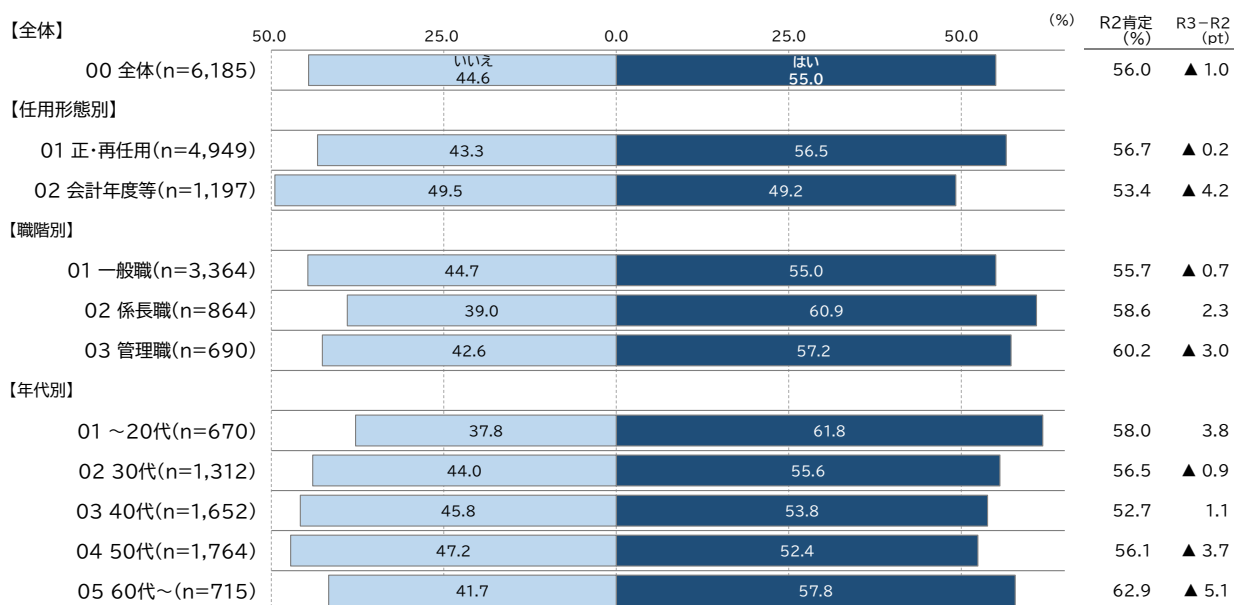
(7)仙台市職員相談・通報窓口(Q39~41)

Q39 あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



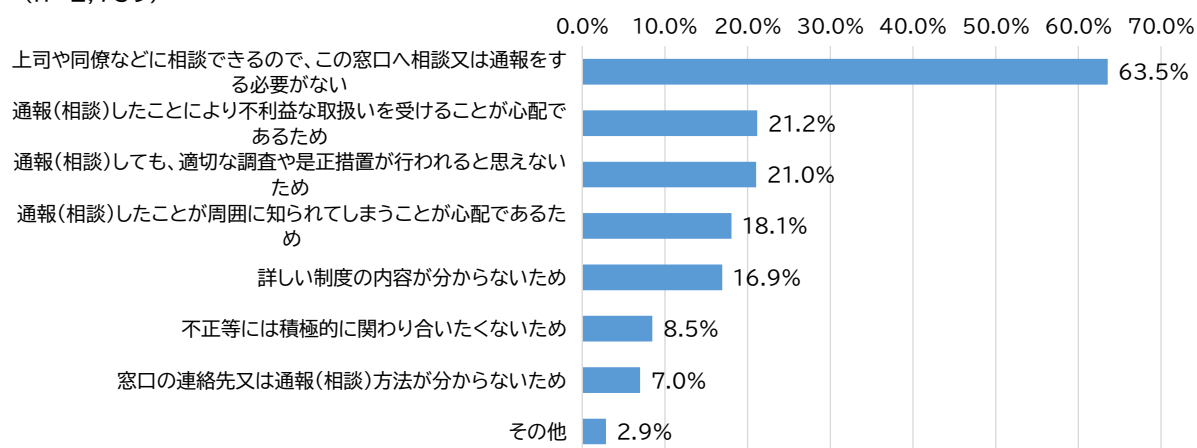
Q40 (Q39で「1 はい」と回答した方のみ)

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？



Q41 (Q40で「2 いいえ」と回答した方のみ)
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)

【全体】
(n=2,759)



【傾向】

- ・ 職員相談・通報窓口の認知度は78.2%で、前年度と比較すると2.0ポイント減少し、特に20代以下ではマイナス8.3ポイントと大きく減少した。
- ・ 20代以下と会計年度任用職員において認知度が低かった。

(8)コンプライアンス推進に関する意見(自由記述)

意見等の記入は265件あった。次ページ以降に抜粋し要約のうえ掲載する。

- ① コンプライアンス意識浸透のための取組みへの意見・提案等(108件)
- ② 職員意識調査に関する意見等(21件)
- ③ 業務量や人員配置、人事評価に関する意見等(19件)
- ④ ハラスメントに関する意見等(15件)
- ⑤ 仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等(11件)
- ⑥ 会計年度任用職員制度に関する意見等(10件)
- ⑦ その他職場への意見等(81件)

※以降ページの表中「会計年度等」は会計年度任用職員・臨時的任用職員・特別職非常勤嘱託職員をいう。

① コンプライアンス意識浸透のための取組みへの意見・提案等

行動規範集やコンプライアンス意識向上のための心構えなどを各自のスマホでも読んだり、確認できるようなアプリなどがあれば、意識浸透には有効だと思う。	管理職
日時を定めて二役（できれば市長）と希望する若手職員（公募）のWEBミーティングを開催する。	管理職
パンフレット等のわかりやすい冊子の配布をしてほしい。	一般職
性悪説に基づいて特定の職員にしぼって、ストーリーじみたケーススタディで深層心理を掘り下げる手法も効果的だと思う。	一般職
規範は定期的（不祥事が起きるたび）に整理してもらったほうが良い。	係長職
各局・区で職員向けコンプライアンス研修を実施するときに参考となる研修デザインの例や、すぐに使える最新の資料などを庁内LANで共有してほしい。	管理職
コンプライアンス研修等の資料の提供（庁内LANでの掲示板）	一般職
採用年度の括りにおいて、定期的に、部局に関係なく、定期的なコンプライアンス研修の機会を今以上に企画して、職員一人ひとりの意識の定着を進めるべき。（オンラインではなく集合方式で）	管理職
e-ラーニング、映像などでいつでも気軽に研修できる仕組みがあると良い。	会計年度等
少人数でな実例検討会実施。	会計年度等
採用時、初任者研修等でしっかり教育すべき。安易にOJTでごまかすべきではない。	係長職
外部講師による実践的な研修を望む。	会計年度等
3、5、10年後に、その部署の行政サービスがどうなっていきたいか（理想・あるべき姿）、というロードマップを管理職が描く力が付くような研修も進めてもらいたい。	一般職
日々の打ち合わせ・会議で、上位者が、打算的にならず、法令順守・正確な仕事・市民への説明責任を第一とする言動を示すことが最も基本的な取り組みだと思う。	管理職
コンプライアンス意識浸透の為に、管理職がどのような意識を持ち行動しているのか聞く機会があればいいと思う。	会計年度等
コンプライアンス意識をより定着させるため勤続年数に応じたフォローアップが必要だと思う。	一般職
係長職以上も含め、定期的（数年おき）に研修を受講する。	一般職
管理職へのコンプライアンス研修の徹底。	一般職
良くも悪くも組織風土は上層部によるもの。コンプラを徹底したければトップダウン、上司の率先垂範に尽きる。	係長職
管理職や役職の意味を職員が理解すること。役職があるのに、仕事の姿勢などに疑問を感じることもある。役職ならではの役割を発揮して欲しい。	一般職
「自分の方が大変だった」的な発言をする上司や年上の方がいるため、その方々に、自分の考えを相手に強要することは正しくないということ、自分事として受け止める、考える機会を持ってもらうことが必要だと思う。	一般職
問題行動を頻発する職員への厳正な対処が必要。	係長職
同じ係内ですら、どんな仕事をしているか分からない管理体制や、挨拶をしない、返さない職場の雰囲気は問題。	一般職
まだまだ縦割り意識が見え隠れするので横意識の改革が必要。	会計年度等
意識浸透のための動機づけが弱い、ほとんど浸透していないように感じる。	一般職
時間外の意思疎通の機会が失われていることに危惧を覚える。	管理職
平時はもちろん、新型コロナウイルス対応でどの職場も大変である今こそ、風通しの良い職場・協力し合う職場をつくることが重要であることを、これまで以上に機会を捉えて周知する必要がある。	係長職

所属内で、事業の取り組みのためだけでなく、雑談のように気軽に話し合う機会を増やして、上司と部下、係員同士で互いにコミュニケーションを取りやすい雰囲気を築くことが重要だと思う。	係長職
職場内の風土・常識を時代にあわせていく必要を感じる。	一般職
ミスの防止や心身の健康管理など、普段から上司・同僚が目配りし、何気ない雑談も含め、組織として一体感があることが大事であると思う。特効薬はないが、周りに対し我関せず、ではなく、ある意味、おせっかいをやき、仕事が大変な時は一緒に共有し、ともに汗をかくような職員がいる職場づくりが望ましく、民間企業を含めた好事例を発信してほしい。	管理職
職場の誰もがストレスなく自由に自分の意志や考えを言える環境づくりが重要で、それなしにミスの通報徹底や分析してもなかなか改善されないような気がする。職員の意識を高め、行政サービスの水準を上げるには、良好な職場環境が最も重要と考え、日々職員の様子を観察し、積極的に声かけを行い、笑いながら仕事の話ができるよう努めている。	一般職
正しいことを発信するだけでなく、積極的に人と人をつなぐこと(オン、オフ問わず)を考えるべき。職員同士の結束が弱く、チームとして非常に弱い仙台市役所となってきている。	管理職
職員が心理的安心感を持てるような環境づくり。職員に安心感がなければ、自分を守ることに必死で、コンプライアンスを守ることなどできない	一般職
もっと、気軽に改善意見を発言する機会を作ってほしいし、そういう雰囲気を創出してほしい。	一般職
会計年度任用職員に対する個人情報保護の研修をやってほしい。	一般職
会計年度任用職員向けのコンプライアンスに関する集団説明会を行うべきと思う。	会計年度等
特に正職員のコンプライアンス行動規範に沿った業務へ対する姿勢を期待したい。	会計年度等
法令のほか、市政の理解は、それぞれの業務を進めるうえで大切だと思う。	一般職
コンプライアンス行動規範集が十分に活用されているか、今一度確認し、基本に立ち返って取り組みを進める必要があるのではと感じている。	管理職
コロナ対応で改めて浮き彫りとなった、新たなことへの挑戦に後ろ向きであったり、自分の範疇でないという意識であったり、仕事を増やしたくない思いからくる行動であったりという、マイナス面の組織風土を如何にすれば改善できるのか、根本的な課題だと思っている。上手く組織が前向きに回っている方々の行動や意識が知りたい。	管理職
不祥事ばかりでなく、民間やNPOなどの第一線でバリバリ働いている人の話を聞く機会を設けるなど、職員の意識向上につながるような取り組みも進めて欲しい。	管理職
本市のみならず他都市も含めて発生した不適切な事例は、教訓になるので周知することは有効であると思う。	係長職
このような意識調査を行うことで、日々の業務に対する姿勢を確認することができていいと思うが、さらにヒヤリハットのような日々の事例を随時周知すると気づきにつながると思う。	一般職
社会一般的なコンプライアンスと役所的コンプライアンスのずれを認識できるよう、民間の取組などを周知すべき	一般職
コンプライアンスを過剰に意識すると委縮する恐れがある。当たり前のことを当たり前に推進する環境づくりが重要。	係長職
コンプライアンスも大事だが、それに縛られすぎて仕事の仕方が臆病になっていると思う。	一般職
自分にとって当たり前のことが、ある人にとっては、全く当たり前ではない。だからこそ、基本的なすり合わせをきちんと行う日々の積み重ねが大切とコンプラ推進の重要性をますます感じる。いろいろと目先を変えて発信し続けてほしい。	係長職
朝礼時における所属長からの訓示(実例等)や職員研修所での研修	会計年度等

「その判断が最善であると市民に説明できますか？（職員の行動の根本原則）」がもう少し日々の業務の中でイメージできるように周知を図っていただけるとありがたい。コンプラ通信などで、「日々の仕事を自分の頭で考えないまま進めてしまっていないませんか…？」というような感じで柔らかめに啓発してほしい。	係長職
コンプライアンスの推進とは、単なる事務ミスの防止という意味ではなく、市民サービスの向上やそれへの挑戦こそが真の意味であることをもっと職員へ周知すべきである。	管理職
個の利益よりも、公共の利益を優先する意識を持っていれば、声高にコンプライアンスを叫ぶ必要はないものと認識している。	一般職
コンプライアンスとは、単なる「法令遵守」にとどまらず、風通しの良い職場環境、言葉遣い、気遣いも含んでいることが周知されていない。	一般職
コンプラ推進は、組織や上司の保身のためではなく、一人一人（自分自身）の身分の保護のために必要なことと言った、自己利益の取り組みでもあることを前面に出しても良いと思う。	管理職
コンプライアンスを推進するにあたり、市民の目線に立って、物事を考えてとあるが、その理解が難しい。	一般職
本市の「コンプライアンス」の定義は幅が広すぎるため、言葉の意味を明確にはイメージしにくいと感じている。	管理職
仙台市における「コンプライアンス」の定義は広義過ぎると思うので、別の語を用いてもよいのではないと思う。	一般職
「法令順守」と「市民のニーズや社会の要請に答えていくこと」はどちらも重要なことだが、考え方としてかなり異なるものだと思う。法令順守はやるべきことは明確だが、ニーズを把握するのは明確にわかるのではなく、分析し、判断して、試してを繰り返して見えてくるものだと思うので、まとめて「コンプライアンス推進」とするだけでなく、それぞれで考えていった方がわかりやすいと思う。	一般職
コンプライアンスという言葉に多くの意味を持たせすぎたため、もはや何を優先すべきかの焦点がボケた取り組みになっている感が強く、組織側が職員に伝えたいことが伝わっているかどうか疑問。	一般職
法令遵守は仕事をするうえで当たり前のことであるはずなのに、そんなに「推進」しなければならないものなのか。	一般職
コンプライアンスを推進していくには職員一人ひとりが、組織としての自分の立場をしっかりと意識することが肝要であり、管理監督的立場の者は、機会を捉え職員の行動、物事の考え方について、指導していく必要があると思う。	管理職
コンプライアンスの意識浸透というよりは、個々人の意識を改革させる方策を見出せないだろうか。	係長職
職員の不祥事が減らないのは職員個人の問題が大きく、いくら職場で研修やミーティング等を行ってもなかなか効果がないのではないと思う。	係長職
朝礼等をいくら増やしてもコンプライアンス意識の向上は望めないのが、個々の資質向上となる取り組みが重要。組織での業務に対する職員個々への適正な評価が、業務遂行のモチベーションアップへとつながる。	管理職
本市では、市民のニーズや社会の要請に対し組織や職場が自発的に応えるという風土は醸成していないと感じる。若手のうちに、政策立案等の成功体験（自主研修等でのワーキングを含む）が必要と考える。	管理職
コンプライアンスには、自分自身の気付きが大切と思っている。外から義務的に命じられるものは根付かないと思う。実感に基づいたエラー事例の共有など、生きたものとするを指したい。	管理職
コンプライアンス等について、職員の個々の意識をもっと高める必要があると思う。	係長職

コンプライアンス推進には、一人一人の高い意識が重要だと思います。一人一人の意識を高くするためには、職場（組織）としてそのような雰囲気を作り上げることが求められると思います。	係長職
メンタルヘルスの観点から、仕事上の悩みや不安を気軽に相談できる環境（上司、同僚、雰囲気）が、全ての職場に求められていると思います。	一般職
困ったときに相談できる窓口があることをもっと周知してほしい。	一般職
各々の気持ちの持ち方には職場環境（他職員の後ろ向きな言動など）が大いに影響することから、「公務員倫理・サービスチェックシート」の中にも、愚痴、陰口或いはやる気のない言動などが周囲に悪い影響を与えることなどを自覚しているかという項目を入れるなど、チェック項目数をどんどん増やしていてもいいと思う。	管理職
毎年のサービスチェックシートが形骸化してきており、あまり意義を感じられない。	一般職
コンプライアンスの意識の向上は、当然に一人ひとりが理解しているものであるが、当たり前のことだからこそ繰り返し意識して自分で確認する（ルーティン化）必要があると思う。	管理職
このような取組を継続していくことが意識浸透につながると思う。	一般職
これまでの取り組みで一定の効果はあったと感じているが、切実性や緊張感が徐々に失われ、マンネリ化が避けられない。	管理職
コンプライアンスが組織ありきではなく、チームで取り組むという観点で素晴らしいものとなっているものの、形骸化している。コンプライアンスの理念に立ち返る必要がある。	係長職
年齢層によってコンプライアンス意識に大きな隔りがあると感じる。20代と再任用職員では方向性が違うと感じることが多い。	一般職
ただ職員を締め上げる制度とするのではなく、市民の厳しい目を強く意識しながらも、許容性を持った、血の通った温かみのある制度とすることが、職員のモチベーションを高め、ひいてはコンプライアンスの向上に繋がるものだと思う。	係長職
意欲や意識、やりがい等は個人が育てるもので、組織的に醸成するものではないように思う。何でも組織がやってくれるという風潮が蔓延していると感じ、それに甘える人も増えると思う。	係長職
4月に入庁したが、法令遵守や公平公正性の高さなど仙台市のコンプライアンスの高さに感心した。。	一般職
コンプライアンス担当は不要の役職、部署。早く廃止すべき。	係長職

② 職員意識調査に関する意見等

このアンケートの意義がわからない。調査結果をふまえてどのような改善が計画された、実施されたのかは情報を共有すべき。	一般職
この調査は、人によっては条件で絞り込めてほぼ個人が特定されてしまうため、率直な意見を書きづらい人もいると思う。	一般職
次回アンケートを取る際は、アンケートの選択肢に「わからない」を入れてほしい。	会計年度等
本アンケートについて、最後に本人の属性を確認するのであれば、その設問を最初に持ってきて、それぞれの職位以外の設問には回答不可とする機能を活用するとよい。	一般職
Q34の選択肢には、業務遂行のゆとりが失われている、よく考える時間がなくなっているなどの選択肢があっても良かったのではないかと。	管理職
アルバイトも正式には「会計年度職員（アルバイト）」なのだから、アルバイトも調査対象にするべきだと思う。	会計年度等
定期的にセルフチェックできるシステムはよい	係長職
アンケートを通し、引き続き高い倫理観を持たなければという気持ちを再認識することができた。	係長職

このような意識調査が改めてコンプライアンスについて考えるきっかけとなったので、とても良い企画だと考える。	一般職
これからも定期的実施してほしいと思う。	会計年度等

③ 業務量や人員配置、人事評価に関する意見等

人員削減・業務圧縮という世の中、職員の心身の負担が大きくなっている。精神的に不安定になるとコンプライアンスへの意識も無意識に薄れてしまい、不正や犯罪行為にいたってしまう一つの要因になってしまう。ご一考頂きたい。	一般職
問題の対応策が講じられると業務が更に煩雑になり、職員の作業が増え、結果、新たなミスや、お客様をお待たせして利益の損失を生むことになっているように思う。職員の作業を増やすのではなく、減らして問題を解決する方向にすべき。	一般職
コンプライアンスのミス防止は理解しているが、チェック、ダブルチェックと作業ばかりが増え、働き方改革と推進の仕事時間の板場狭みとなり疲弊してしまう。相反する中で、組織に必要なコミュニケーションの時間がますます無くなっていると感じている。	一般職
コンプライアンスの実績のためのコンプライアンス（ミス防止のため、日常業務に支障がでるような煩雑で過度なチェック作業等）にならないような意識が必要だと考える。	係長職
一定以上の適性がある業務に従事する状況となるよう、個々の能力適正経験に配慮した人員配置を望む。	一般職
人事異動での配属職員の適材適所を考慮し、単に配属期間だけでの人事異動を行うべきではない。	管理職
危機管理事案が発生したときに、労働基準法を遵守しながら、職員を守りながら、仕事ができるように即応体制を招集する部署が必要である。	一般職
現在よりも、人材の育成はもちろん各個人の労働・生活環境に配慮された業務の組み立てが臨機応変にできる組織になってほしい。また、モチベーションの向上などの観点から、業績の待遇への影響が、より大きくなるようにしてほしい。	係長職
上司からの業績評価、能力評価はあるが、部下からの上司の評価がなく、不公平さを感じる。管理職に対する部下からの評価を上げられる仕組み作りを望みます。	一般職
意欲、やりがいを高めるため適切な評価を各々うけるべきだが、上司は部下からの評価を受けるべきだと思う。下からの意見を真摯に受け止められる人物が上司になるべきであり、市民の意見も取り入れられると思う。	一般職

④ ハラスメントに関する意見等

上司からハラスメントを受けている。	一般職
職場でハラスメントと思われることがある。	一般職
パワハラやモラハラ、見えないところには多数ある。そのような環境から、他局より異動してきた人が心を病んでしまう事がある。そうして仕事を辞める事になった人もいて気の毒だ。このような情報があって、コンプライアンス推進担当が動かないなら、職員の通報窓口があっても意味がない。	一般職
管理職員に対する各種ハラスメントに関する研修や、自分自身がハラスメント加害者になっていないか自覚を促す機会を定期的に設ける必要がある。	管理職
特に管理職にハラスメントの講習・教育を毎年実施してほしい。	一般職
再任用や、会計年度職員へのハラスメント研修を実施してほしい。	係長職
パワハラ等の全国の不祥事等も、積極的に周知したほうがよい。パワハラ等を許さないという組織の姿勢をもっと示すべき。	一般職

職員の中には、パワーハラスメントが上司から部下に対するもののみと思ひ込み、同僚や上司に対し、相手のことを尊重せず、相手が苦痛を感じるような言動をしても構わないと考える方がいる。同僚や上司に対するパワーハラスメントがあり得ることや、「風通しの良い職場」には、各職員が相手の立場になって考え、お互いに気持ちよく仕事できるよう配慮することで、安心してスムーズに情報交換できることが必要であることを、行動規範集などに盛り込んでほしい。	管理職
ハラスメント防止については、全職員への啓蒙が十分ではないと感じている。	会計年度等
パワハラを相談をもっと気楽にできるように。	一般職

⑤ 仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等

市職員の相談窓口は会計年度職員が相談するにはハードルが高い。立場に関わらず、不利益を被らないという保証があったうえで、メールでの「なんでも相談」できるような窓口だと、相談しやすくなると思う。	一般職
仙台市の通報窓口について、一般職員にきちんと周知すべき。	一般職
同僚の不正はまずは組織内（直属の上司）で相談すると思う。	一般職
どの程度のレベルのものであれば通報してよいのか、事例が知りたい。	一般職
実際相談したが的確な対応がしてもらえない。	一般職

⑥ 会計年度任用職員制度に関する意見等

勤続の長い会計年度や臨時職員の正規登用制度を取り入れてほしい。現在、非正規職員は上司との定期面談も評価制度もなく、これではモチベーションも下がる。評価次第では正規登用の可能性もあるとなれば、職員として今以上に自覚と責任を持って仕事に臨めると思う。	会計年度等
他の会計年度職員と待遇はほぼ変わらないのに、3年ごとに筆記試験、作文、面接があり、勤務地の異動もあり負担を感じる。雇用形態の差別を感じる。	会計年度等
他の職員と同じくらいの仕事をこなしているが、会計年度任用職員の給料が全く上がらないことでモチベーションが下がる。	会計年度等
同じ職場で協力し合っているのに、正職員・会計年度任用職員の待遇に大きな格差があるのは問題だと思う。再任用職員の賃金も低く、仕事の質や量に見合わないの、是正していくべき。	一般職
会計年度も育休、産休を取得出来るとなっているが、毎年更新となる為、産休中、育休中に職を失うかもしれないという不安が共い、安心出来ない。安心して働ける環境を希望する。	会計年度等
再任用職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員と正職員の区別がなく市民からの対応を求められるので、会計年度任用職員が正職員より多い現状は好ましい状態とは言えない。是正すべきである。	係長職

⑦ その他職場への意見等

管理職のマネジメント能力・マネジメント意識が低い組織風土であると感じる。若手職員も疑問に思う職員は多いようだ。	係長職
高齢職員の意識が低く、後輩に模範となるような行動を行っていない。そのような状態を放置しておく、その風土が組織に広がり蔓延する。いくら若年層にテコ入れしても、悪い箇所を直さなければ変わらないのではないか。	一般職
所属長によって超勤の付け方の指示が異なるため、異動の度に戸惑ったり納得できないことがある。課ごとなどの統一を図ってもらえると良い。	一般職
休暇を取りにくい雰囲気をつくる係長がいて困る。	一般職

コロナ感染による職免・子の看護休暇・生理休暇等々、既得権だからと漫然と平然と取得している状況が多くなっているような気がする。悪用されないよう厳しく確認をしてほしい。	一般職
コロナ禍により、研修などの他の職員との交流がなくなり、コミュニケーションがとりづらくなっていると感じている。特に今年度の新規採用職員に関しては、同期との交流も少ないため、友達も作りづらく可哀そうに感じる。そのため、職場内で積極的にコミュニケーションをとれるように心掛け、声掛けを行うなどしている。	係長職
コロナを理由に課内のコンプライアンス研修がなくなった	一般職
新型コロナウイルス対応による繁忙により組織全体が疲弊しているなか、よくないと思いつつも、コンプライアンス推進の取り組みは後回しになりがちになっている。課内で話し合えるような形態の研修が実施しづらい状況にあるのも要因のひとつかと思う。	係長職
課内共有フォルダに、人事評価や家庭状況、病休状況などの人事に関するデータが入っていて、誰でも見られる状態である。管理職に、職員の個人情報の取り扱いを慎重に行うよう呼び掛けて欲しい。	一般職
服装がだらしない職員が見受けられ、市民からクレームを受けた。服装の乱れは心の乱れであり、仕事に入る以前の問題である。公務員は、全体の奉仕者であるという意識とともに、見られているという意識をもっと気にすべきと思う。	一般職

4 (参考資料)

令和3年度 コンプライアンス推進に係る職員意識調査 調査票

【はじめに】

この度は、本調査にご協力いただきありがとうございます。
調査の結果は、本市のコンプライアンス推進に係る取組みの効果や課題を検証するための重要な資料となります。
調査結果は統計的に処理され、個人が特定されることはありません。
皆さんの率直な気持ちをお聞かせください。

※「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。

Q1～6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 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、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】

- 01 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
 02 自分の仕事の成果や取組姿勢を上司や同僚から認められること
 03 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること
 04 課内研修等により業務のスキルが向上すること
 05 上司との業績評価や自己申告に係る面談
 06 上司との日頃からの情報や意見の交換
 07 同僚との日頃からの情報や意見の交換
 08 ミーティング等で市政や仕事の方針が共有されること
 09 家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスが確保されること
 10 その他

Q2-2 「10 その他」を選択した場合にご記入ください。

.....

Q3 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

Q4 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

Q5 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？

- 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、日頃からコンプライアンスを意識していますか？

- 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

Q7～21では、コンプライアンスを推進するための行動に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q7 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

Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやす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

Q9 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

Q10 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

Q11 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

Q12 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

Q13 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

Q14 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？

- 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

Q16 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

Q17 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

Q18 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や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

Q19 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

Q20、21は「係長職以上のみ」お答えください。(その他の方はQ22へ)

Q20 (係長職以上のみ)
あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けたときに、適切に時間を設けて向き合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

Q21 (係長職以上のみ)
あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか？

- 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

Q22～26では、職場のコミュニケーションに関し、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。

Q22 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

Q23 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

Q24 お互いに意見を言い合い相談がしやすい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】

- 01 職場内ミーティング
 02 上司からの気軽な声かけ
 03 上司との業績評価や自己申告に係る面談
 04 上司との日頃からの情報や意見の交換
 05 同僚との日頃からの情報や意見の交換
 06 朝礼
 07 その他

Q24-2 「07 その他」を選択した場合にご記入ください。

.....

Q25は「管理職を除く職員のみ」、Q26は「管理職のみ」お答えください。

Q25 (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"/> 01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 | <input type="checkbox"/> 10 判断力・決断力 |
| <input type="checkbox"/> 02 職員の個々の事情への配慮 | <input type="checkbox"/> 11 危機管理能力 |
| <input type="checkbox"/> 03 日頃からの気軽な声かけ | <input type="checkbox"/> 12 リーダーシップ・統率力 |
| <input type="checkbox"/> 04 職員の模範となる高い倫理性 | <input type="checkbox"/> 13 部下への権限委譲 |
| <input type="checkbox"/> 05 的確な指示・助言 | <input type="checkbox"/> 14 柔軟な思考・姿勢 |
| <input type="checkbox"/> 06 適切・公平な評価 | <input type="checkbox"/> 15 企画・実行力 (事業の創出・拡充) |
| <input type="checkbox"/> 07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | <input type="checkbox"/> 16 企画・実行力 (事業の廃止・見直し) |
| <input type="checkbox"/> 08 深い知識やノウハウ | <input type="checkbox"/> 17 分からない |
| <input type="checkbox"/> 09 組織内外との的確な調整力 | <input type="checkbox"/> 18 その他 |

※選択できるのは、「その他」を含めて3つまでです。

Q25-2 「18 その他」を選択した場合にご記入ください。

.....

Q26

(管理職のみ)

あなたは、自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思いますか？【3つまで選択可】

<input type="checkbox"/> 01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢	<input type="checkbox"/> 10 判断力・決断力
<input type="checkbox"/> 02 職員の個々の事情への配慮	<input type="checkbox"/> 11 危機管理能力
<input type="checkbox"/> 03 日頃からの気軽な声かけ	<input type="checkbox"/> 12 リーダーシップ・統率力
<input type="checkbox"/> 04 職員の模範となる高い倫理性	<input type="checkbox"/> 13 部下への権限委譲
<input type="checkbox"/> 05 的確な指示・助言	<input type="checkbox"/> 14 柔軟な思考・姿勢
<input type="checkbox"/> 06 適切・公平な評価	<input type="checkbox"/> 15 企画・実行力（事業の創出・拡充）
<input type="checkbox"/> 07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢	<input type="checkbox"/> 16 企画・実行力（事業の廃止・見直し）
<input type="checkbox"/> 08 深い知識やノウハウ	<input type="checkbox"/> 17 分からない
<input type="checkbox"/> 09 組織内外との的確な調整力	<input type="checkbox"/> 18 その他

※選択できるのは、「その他」を含めて3つまでです。

Q26-2 「18 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q27～33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。

Q27 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

<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
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q28 あなたの職場では、関係部署との連携を積極的に行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
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q29 あなたの職場では、いろいろな立場の人(正職員、再任用職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員など)を職場の一員として互いに尊重する雰囲気がありますか？

<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 あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか？

<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
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q31 あなたの職場は、休暇を取得しやすい環境ですか？

<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
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q32 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？

- 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

Q33 (係長職以上のみ)
あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたり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

Q34では、新型コロナウイルス感染症によるあなたの職場や仕事への影響についてお尋ねします。

Q34 新型コロナウイルス感染症の拡大によって、あなたの職場でのコミュニケーションや仕事に対する考え方に影響がありましたか？当てはまるものを選択してください。【複数回答可】

- 01 気軽に質問や相談をしにくくなった
- 02 無駄な会話が減って仕事が進めやすくなった
- 03 勤務時間外での交流の機会が減って親睦が深まりにくくなった
- 04 勤務時間外での交流の機会が減って気楽になった
- 05 職場の人間関係がギクシャクして雰囲気が悪くなった
- 06 職員が協力し合って仕事に取り組むようになった
- 07 仕事があまりにも繁忙でやる気が減退した
- 08 担当業務の変更や中止でやりがいや意欲が低下した
- 09 仕事は忙しくなったがやりがいや意欲を感じた
- 10 市役所に期待される役割をより強く意識するようになった
- 11 仕事上で様々な工夫や改善を行った
- 12 特に当てはまるものはない
- 13 その他

Q34-2 「13 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q35～38では、内部統制制度に関し、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。

Q35 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

Q36 あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対処し、再発防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？

- 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

Q37 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

Q38 (係長職以上のみ)
あなたは、部下がミスをしたときに、頭ごなしに叱責することなく受け止め、速やかに上司や関係部署へ伝達すること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

Q39～41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。

Q39 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

Q40 (Q39で「1 はい」と回答した方のみ)
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たいと思いますか？

- 1 はい 2 いいえ

Q41 (Q40で「2 いいえ」と回答した方のみ)
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】

- 01 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
 02 詳しい制度の内容が分からないため
 03 窓口の連絡先又は通報（相談）方法が分からないため
 04 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
 05 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
 06 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
 07 不正等には積極的に関わり合いたくないため
 08 その他

Q41-2 「08 その他」を選択し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。
(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。

※併任または兼務職員については、普段勤務している所属についてご回答ください。

<input type="radio"/> 01 危機管理局	<input type="radio"/> 09 経済局	<input type="radio"/> 17 泉区
<input type="radio"/> 02 総務局	<input type="radio"/> 10 文化観光局	<input type="radio"/> 18 消防局
<input type="radio"/> 03 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"/> 04 財政局	<input type="radio"/> 12 建設局	<input type="radio"/> 20 水道局
<input type="radio"/> 05 市民局	<input type="radio"/> 13 青葉区	<input type="radio"/> 21 交通局
<input type="radio"/> 06 健康福祉局	<input type="radio"/> 14 宮城野区	<input type="radio"/> 22 ガス局
<input type="radio"/> 07 子供未来局	<input type="radio"/> 15 若林区	<input type="radio"/> 23 市立病院
<input type="radio"/> 08 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、任期付職員	<input type="radio"/> 2 会計年度任用職員、臨時的任用職員、特別職非常勤嘱託職員
---	---

現在の職場の所属期間を教えてください(令和3年11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
------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

あなたの年齢を教えてください。

<input type="radio"/> 1_～二十歳代	<input type="radio"/> 2_三十歳代	<input type="radio"/> 3_四十歳代	<input type="radio"/> 4_五十歳代	<input type="radio"/> 5_六十歳代～
-------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	-------------------------------

(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)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
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)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 消防職員	<input type="radio"/> 4 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:技能職員、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。