

令和 5 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 6 年 3 月
仙 台 市

目次

1	調査の概要.....	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（Q 1～Q 6）.....	3
	（2）コンプライアンスを推進するための行動（Q 7～Q21）.....	8
	（3）職場のコミュニケーション（Q22～Q26）.....	16
	（4）組織風土（Q27～Q33）.....	20
	（5）内部統制制度（Q34～Q38）.....	24
	（6）仙台市職員相談・通報窓口（Q39～Q41）.....	27
	（7）コンプライアンス推進に関する意見（自由記述）.....	29
4	（参考資料）調査票.....	36

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①～⑦について、全 43 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 内部統制制度 (Q34～38、5 問)
- ⑥ 仙台市職員相談・通報窓口 (Q39～41、3 問)
- ⑦ 市民協働 (Q42～43、2 問) ※当報告書の集計からは除く。

(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 5 年 10 月 23 日 (月) ～令和 5 年 11 月 8 日 (水)

(5) 調査対象及び対象者数

全職員※ 計 11,225 人 [昨年度比: +22 人]

※ 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。

交通局はバスの運転士、地下鉄の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。

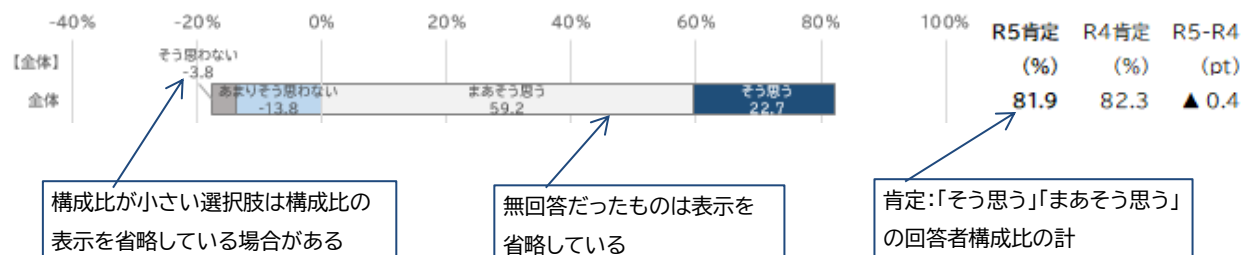
(6) 回答数

有効回答数 **7,862 件** [昨年度比: -56 件]、

有効回答率 **70.0%** [昨年度比: ▲0.7%]

(7) 報告書の見方

(図表の例)



- ・ 回答等の構成比は百分率で表し、小数点第 2 位四捨五入により算出。そのため、構成比の合計が 100%にならない場合がある。
- ・ 回答者が 2 つ以上の回答をすることができる多肢選択式の質問では、全ての選択肢の比率を合計すると 100%を超える。

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=7,862)

	本庁等	区役所	企業局	無回答	合計
回答数 (人)	4,867	1,895	1,062	38	7,862
割合 (%)	61.9%	24.1%	13.5%	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=7,862)

	正職員、 任期付職員	再任用職員	会計年度任用 職員、臨時的 任用職員等	無回答	合計
回答数 (人)	5,517	425	1,881	39	7,862
割合 (%)	70.2%	5.4%	23.9%	0.5%	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。
(N=7,862) (令和5年10月1日現在)

	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)	1,958	2,667	3,180	57	7,862
割合 (%)	24.9%	33.9%	40.4%	0.7%	100.0%

- (4) 年齢 あなたの年齢を教えてください。
(N=7,862)

	～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	無回答	合計
回答数 (人)	1,076	1,762	1,819	2,126	1,028	51	7,862
割合 (%)	13.7%	22.4%	23.1%	27.0%	13.1%	0.6%	100.0%

- (5) 職階 あなたの職階を教えてください。
(N=5,942) (正職員、任期付職員、再任用職員のみ)

	一般職	係長職	管理職	無回答	合計
回答数 (人)	4,226	948	749	19	5,942
割合 (%)	71.1%	16.0%	12.6%	0.3%	100.0%

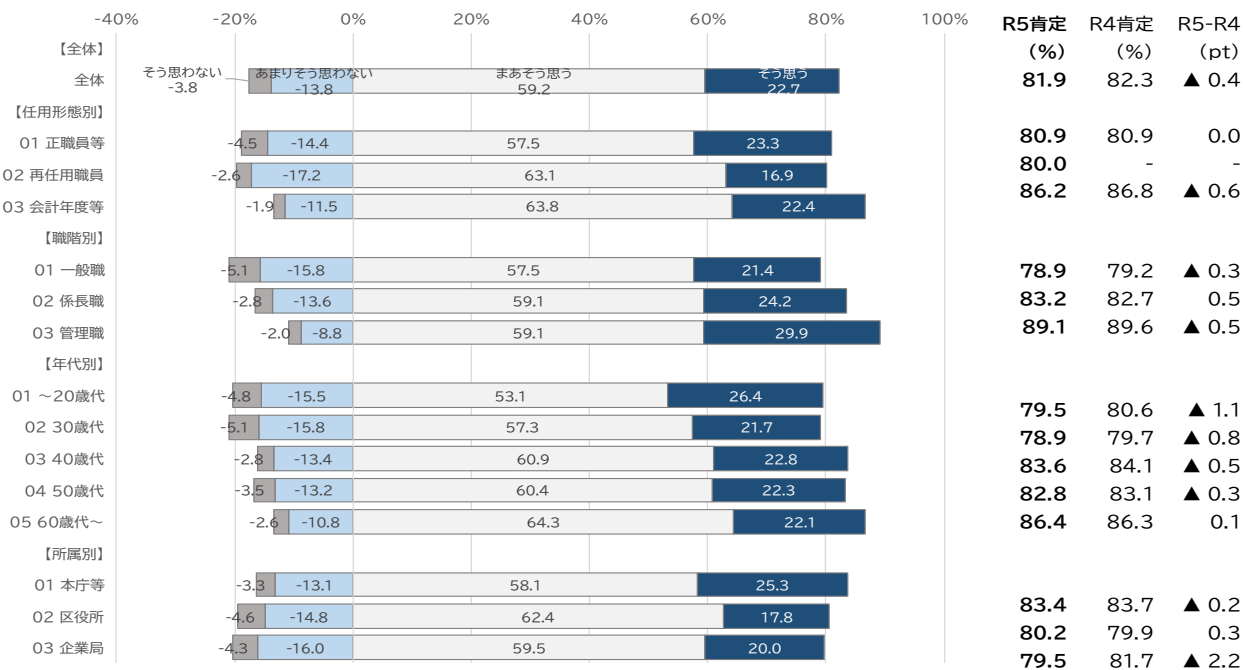
- (4) 職種 あなたの職種 (採用区分) を教えてください。
(N=5,942) (正職員、任期付職員、再任用職員のみ)

	事務職員	技術職員	消防職員	その他	無回答	合計
回答数 (人)	2,630	2,189	850	241	32	5,942
割合 (%)	44.3%	36.8%	14.3%	4.1%	0.5%	100.0%

3 調査結果

(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1~Q6)

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？

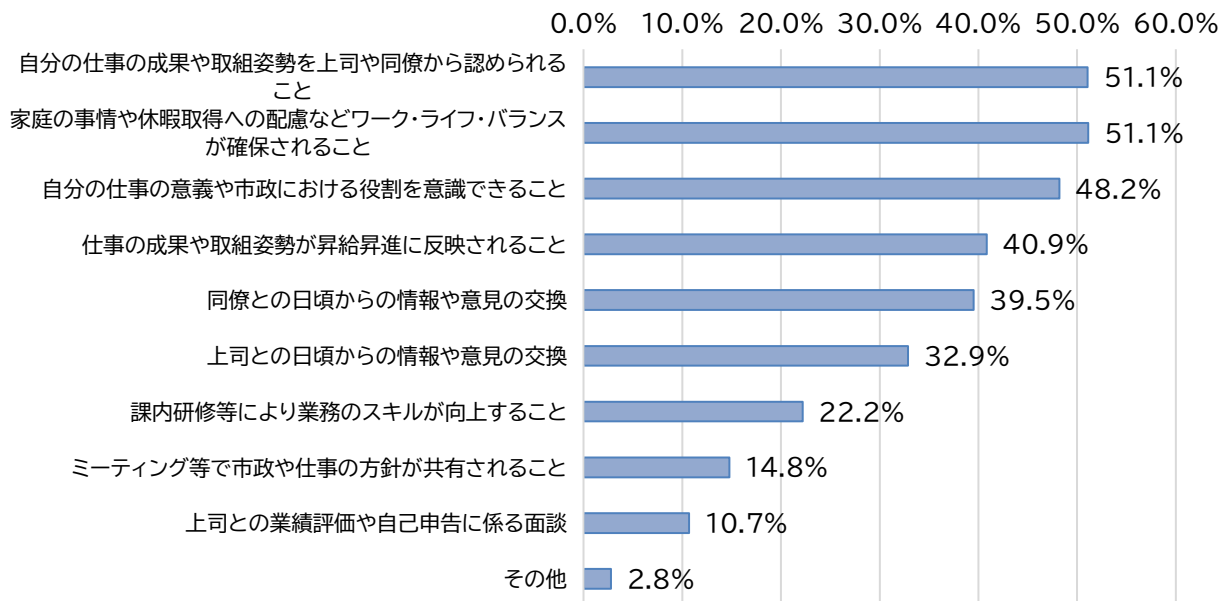


【傾向】

- 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81.9%、前年度と比較すると0.4ポイント減少した。
- 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5.3ポイント高かった。
- 所属別に見ると、肯定的回答の割合が増加したのは、区役所のみであった。

※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・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）



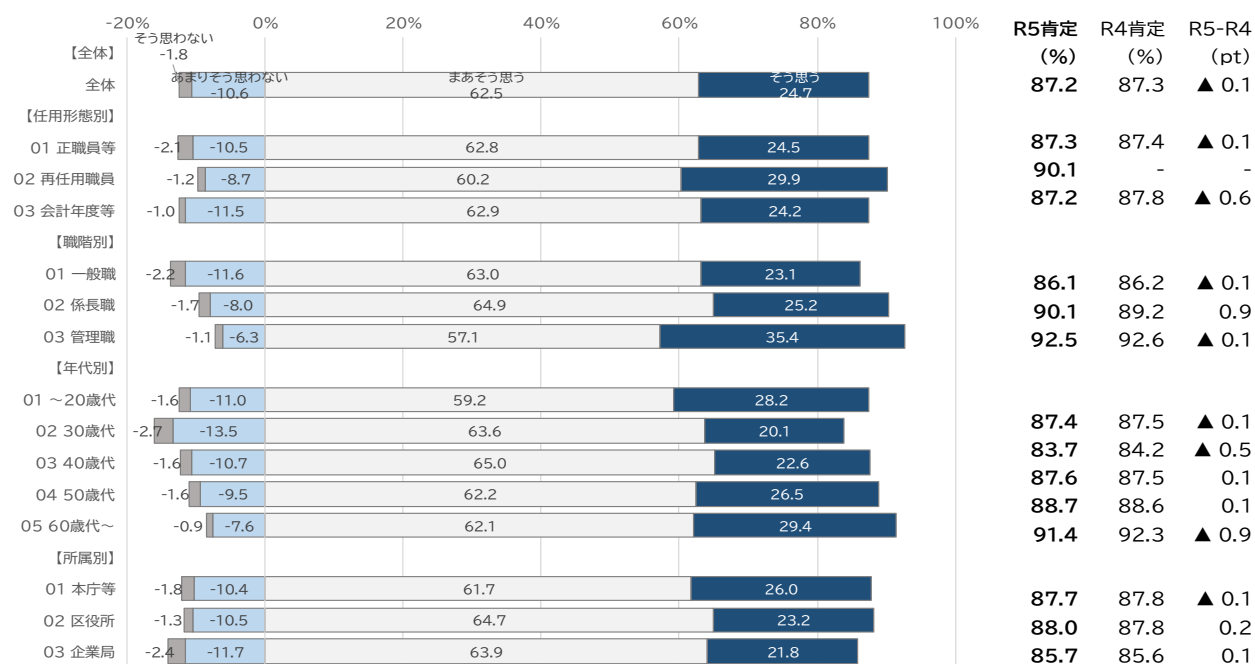
【傾向】

- 前年度2番目に多く選択されていた「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」が0.3ポイント増加し、同率で最も多く選択された。
- 前年度最も多く選択されていた「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」は2.5ポイント減少したが、同率で最も多く選択された。

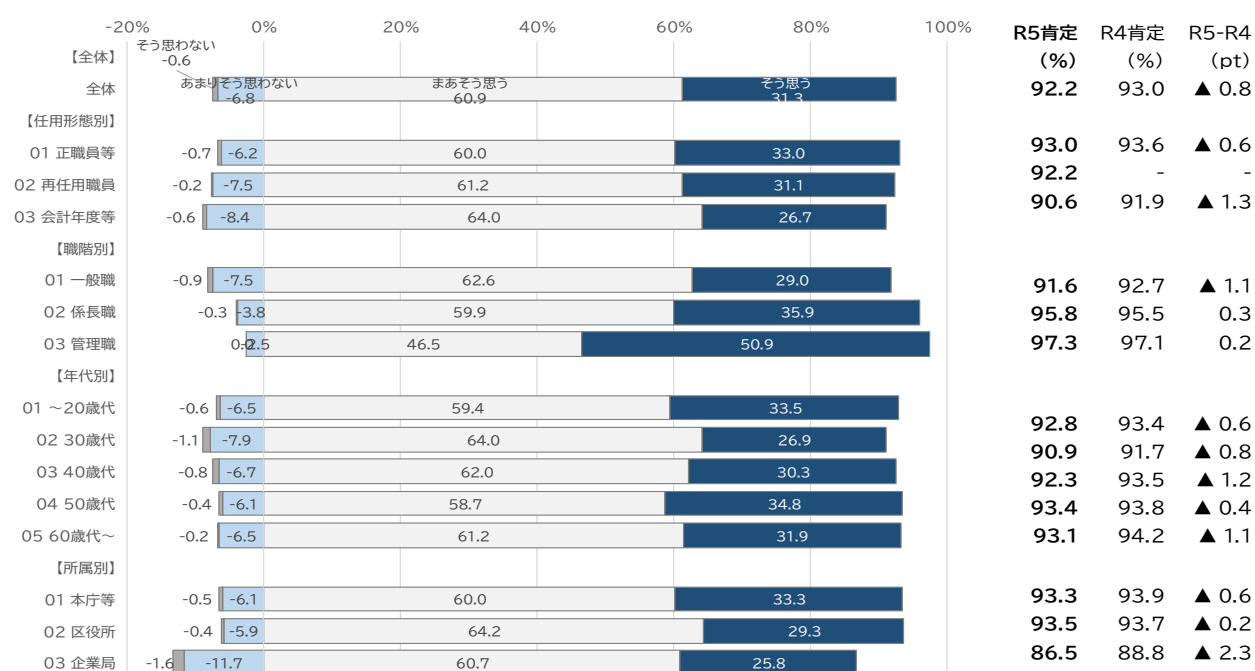
【参考：前年度の上位5項目】

- 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（53.6%）
- ② 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（50.8%）
- ③ 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（48.3%）
- ④ 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること（43.5%）
- ⑤ 同僚との日頃からの情報や意見の交換（42.0%）

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？



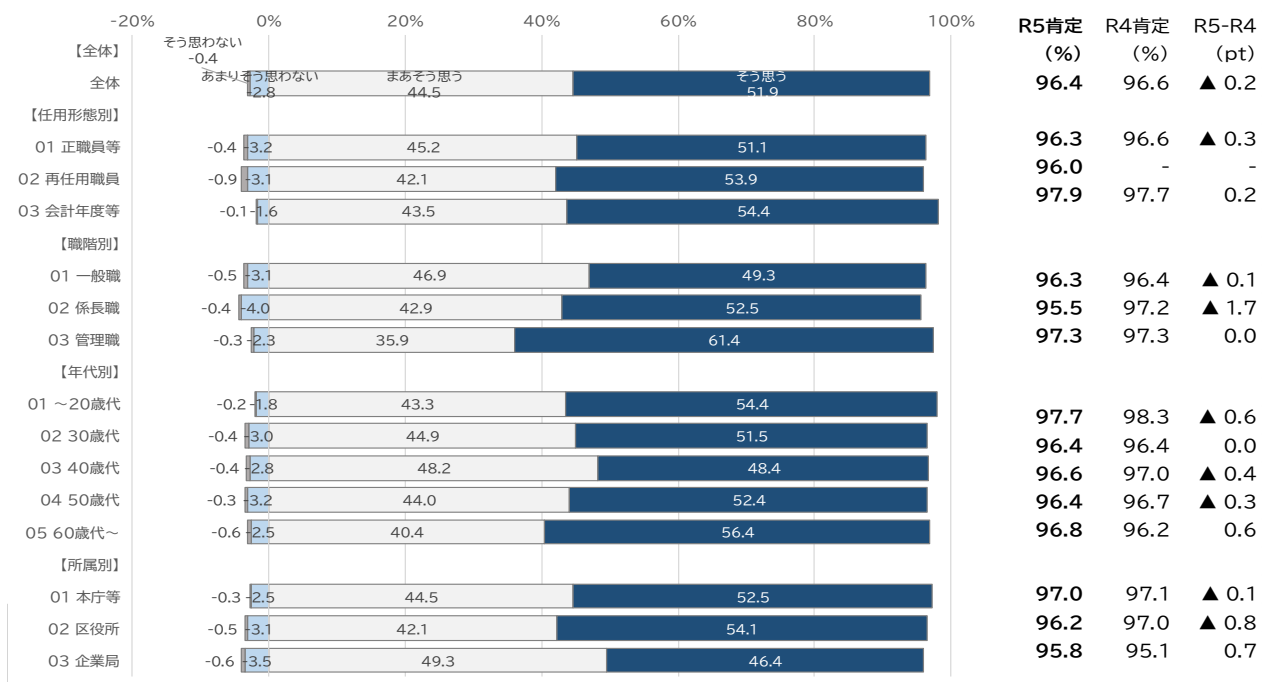
Q4 あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？



【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。
- Q3、Q4ともに、年代別にみると、60代以上の減少傾向が比較的強かった。

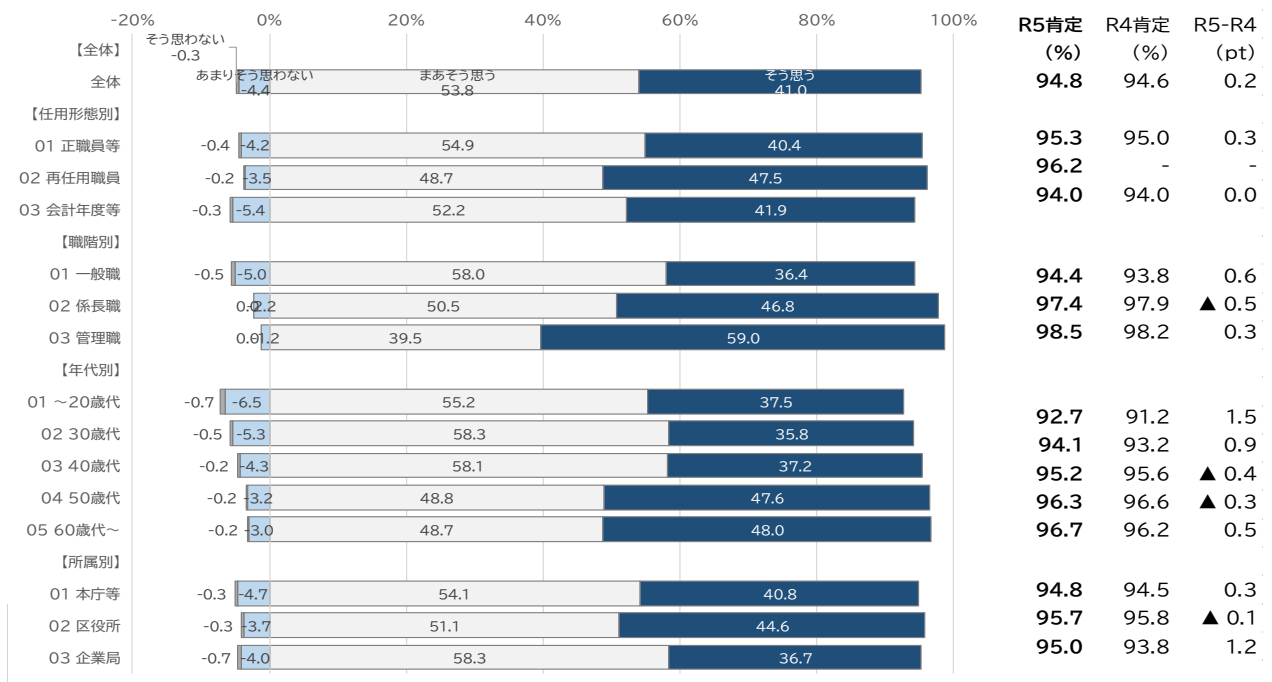
Q5 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要性があると思いますか？



【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、令和3年度から令和5年度まで肯定的回答者の割合が増加傾向であったが、今年度は全体では96.4%、前年度と比較すると0.2ポイントの減少となった。
- 肯定的回答者の割合の減少傾向は、多くの属性（職階、年代、所属）において見られた。特に、職階別では係長職（1.7ポイント減少）、年代別では20代（0.6ポイント減少）、所属別では区役所（0.8ポイント減少）で、その傾向が強かった。

Q6 あなたは、日ごろからコンプライアンスを意識していますか？



【傾向】

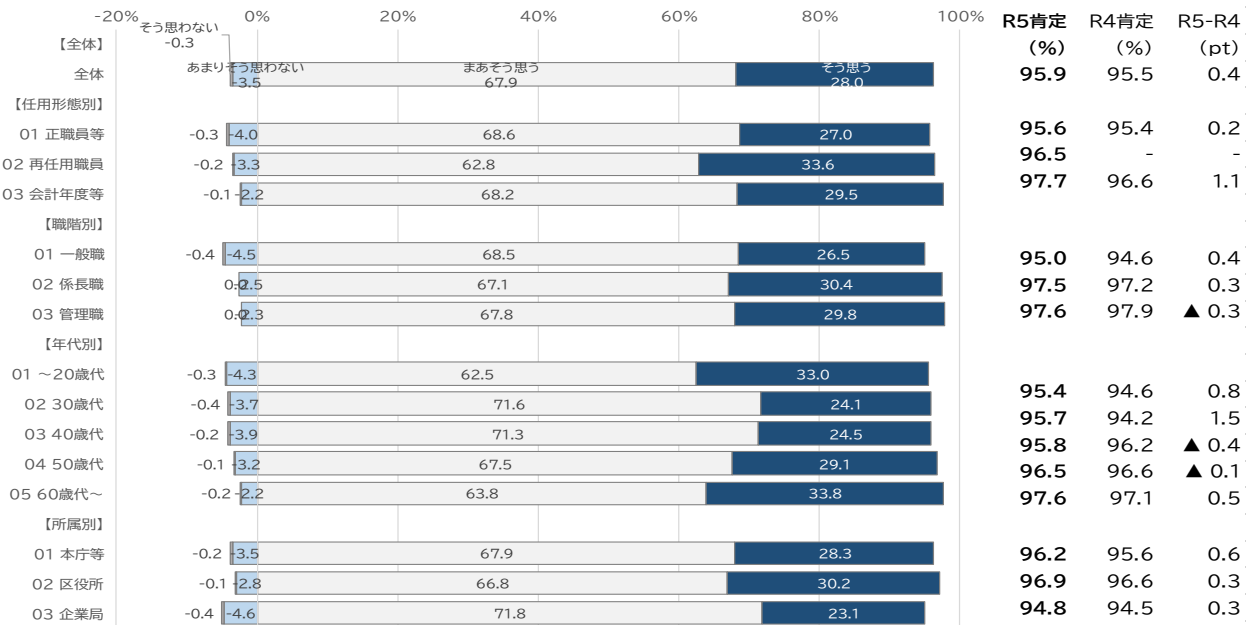
- 職員個人としての日頃からのコンプライアンス意識については、肯定的回答者の割合は全体では94.8%、前年度と比較すると0.2ポイントの増加であった。
- 職階や年代が上がるほど肯定的回答者の割合が高い傾向にあった。
- Q5と同様、肯定的回答者のうち積極的肯定である「そう思う」の回答者の割合が他の設問に比べて高かった。

(2) コンプライアンスを推進するための行動 (Q7~Q21)

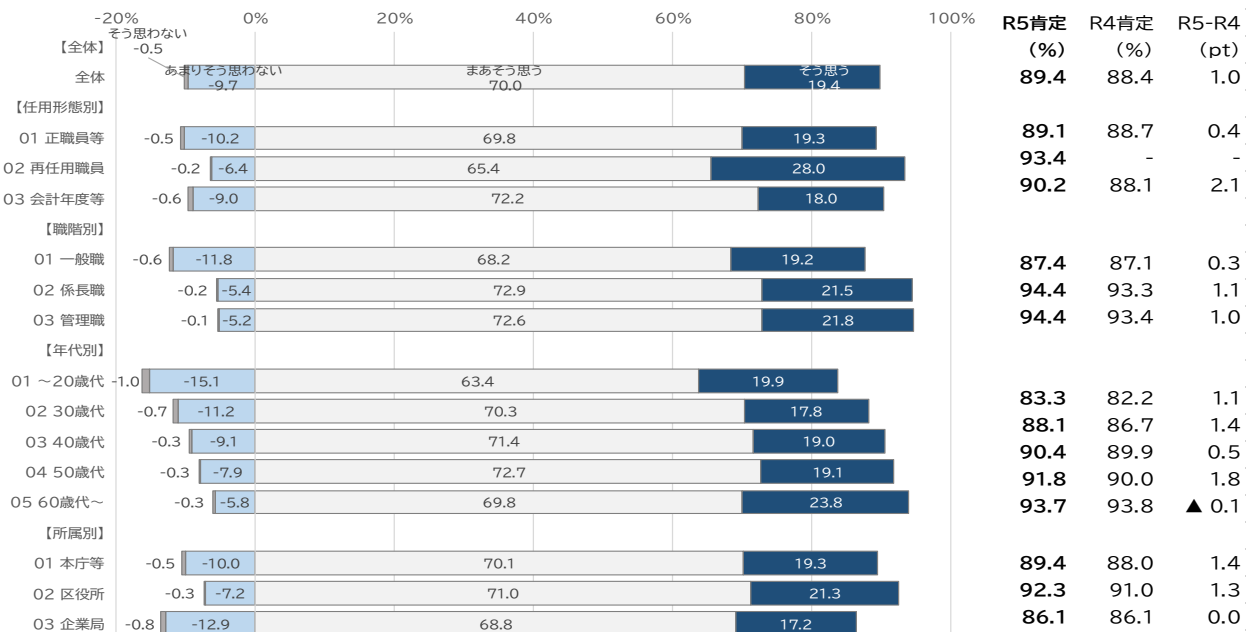
【傾向】

- Q7~Q21については、前年度と比較して大きな傾向の変化は見られなかった。
- これらの設問の中では、分かりやすい説明、情報共有、職場内での手助けを問う設問(Q8、15、16)について比較的増加傾向が大きく、ほぼ全ての属性で増加傾向にあった。

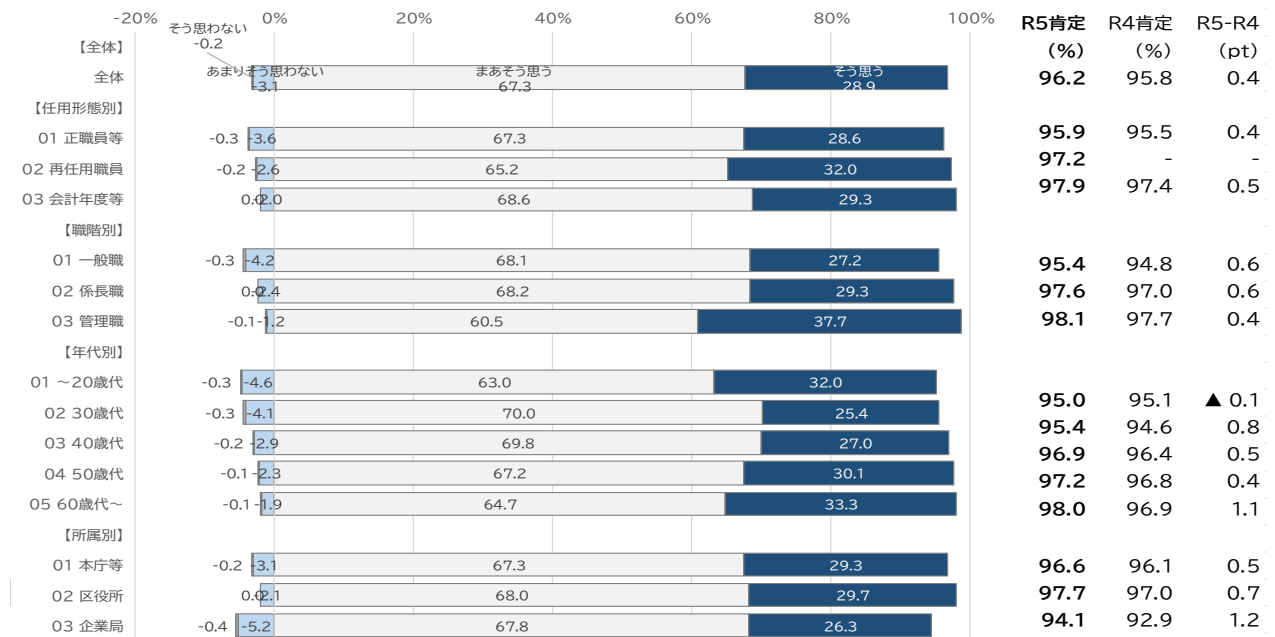
Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？



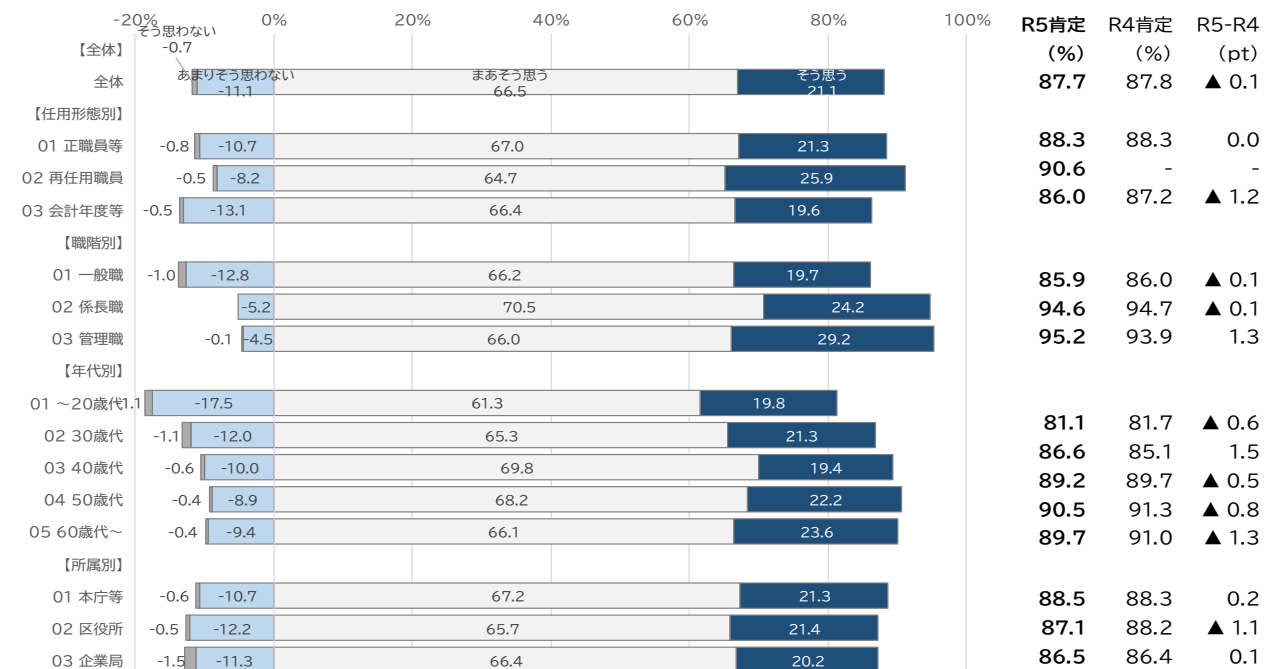
Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？



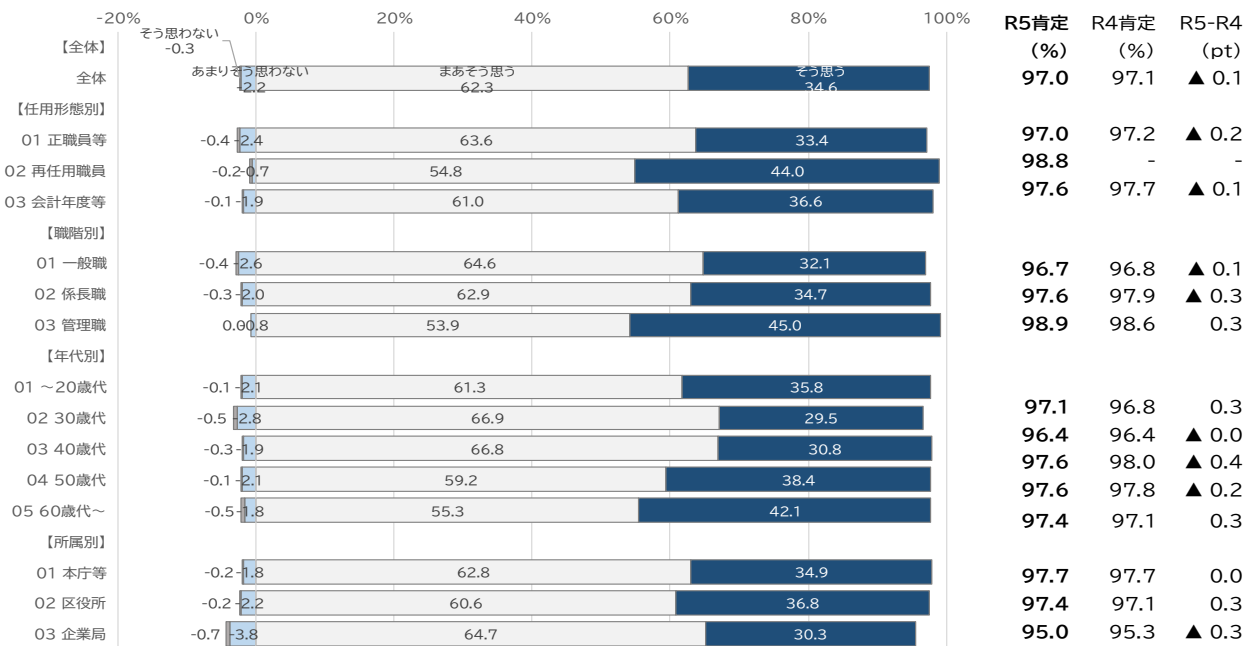
Q9 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていますか？



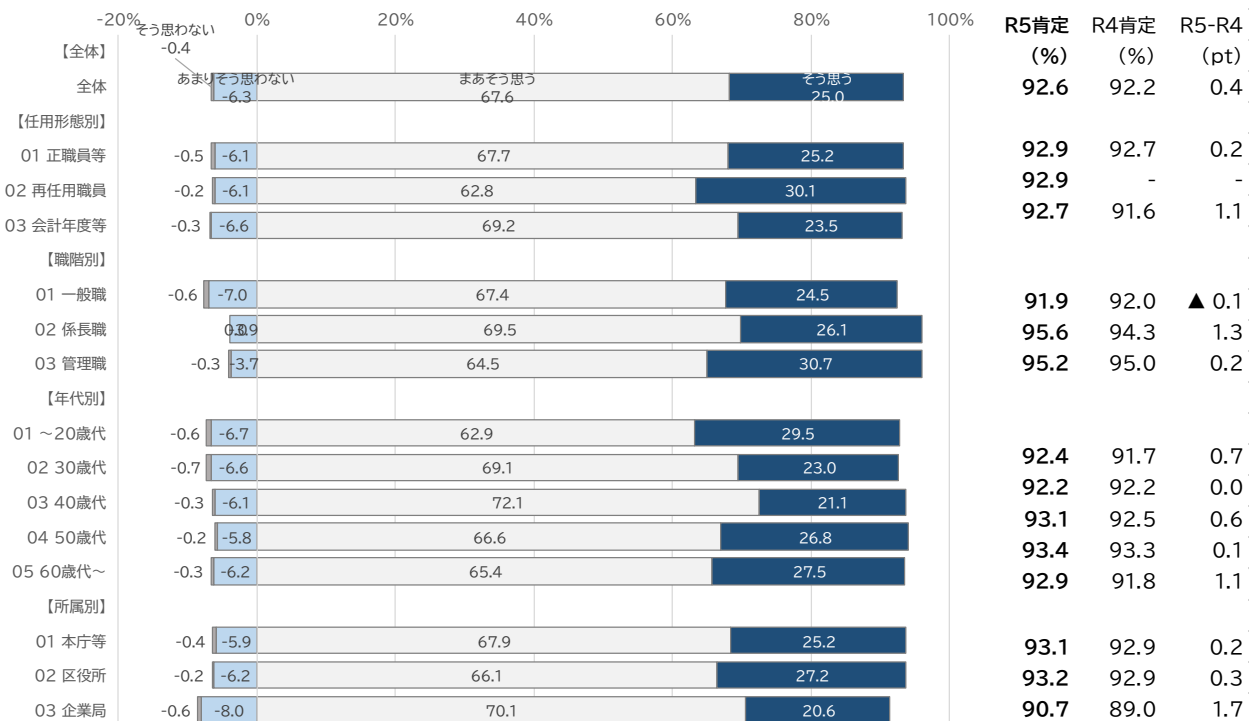
Q10 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしていると思いますか？



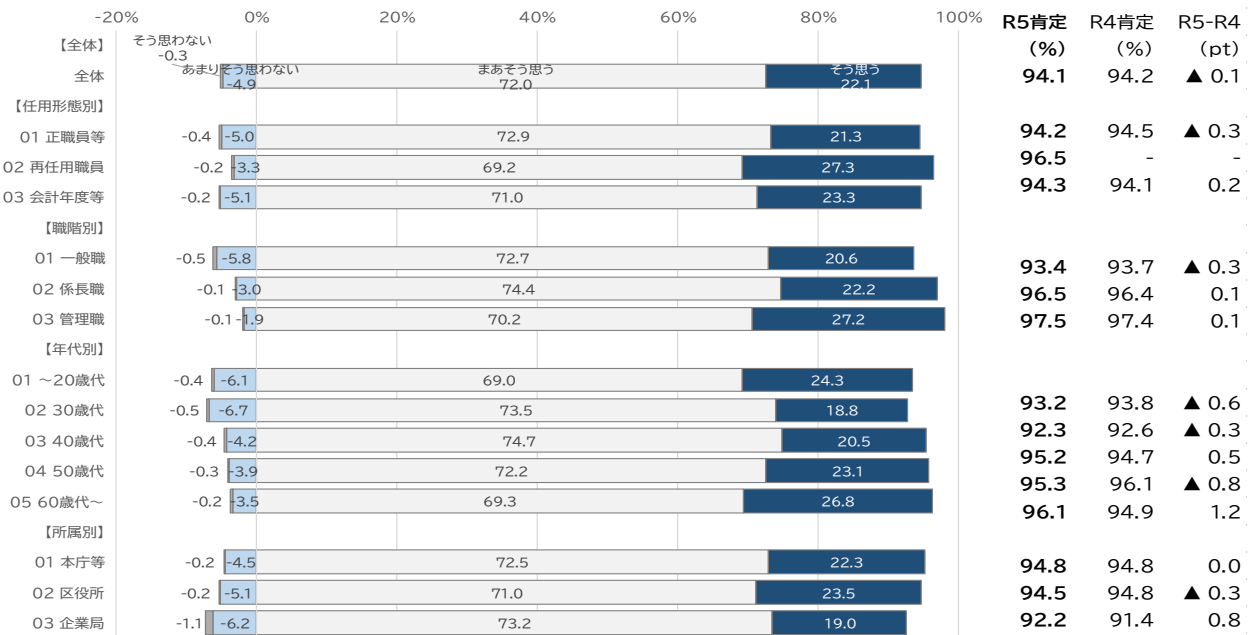
Q11 あなたは、公平・公正に職務を執行することができますか？



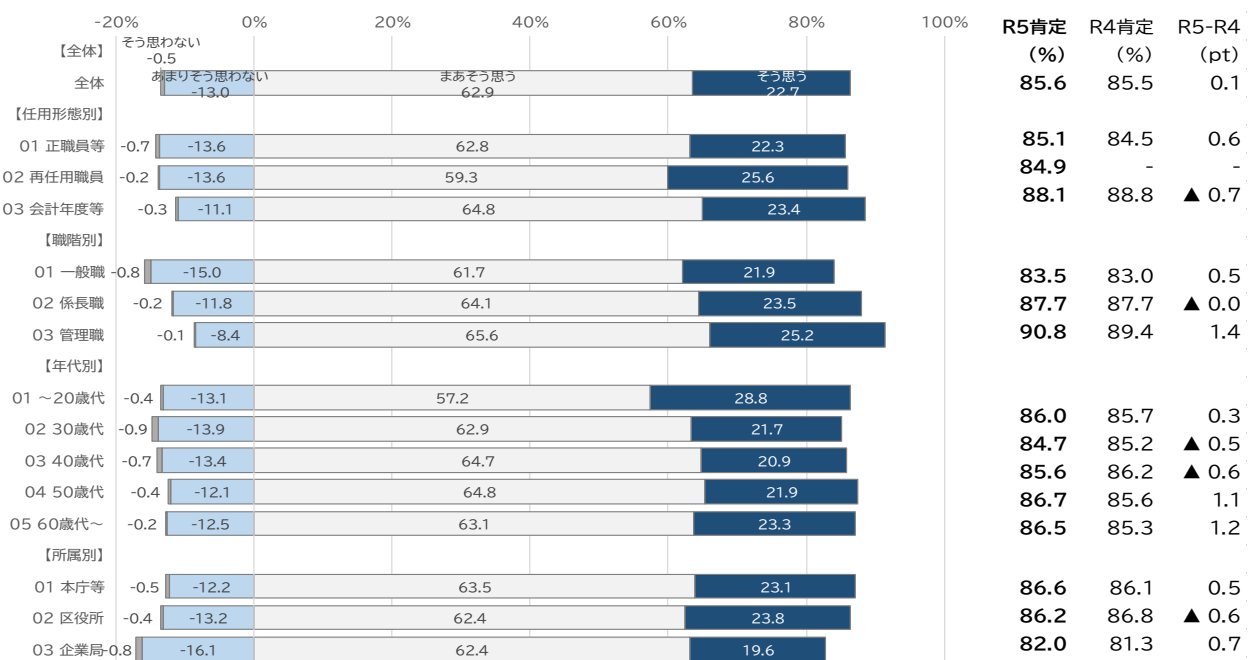
Q12 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができますか？



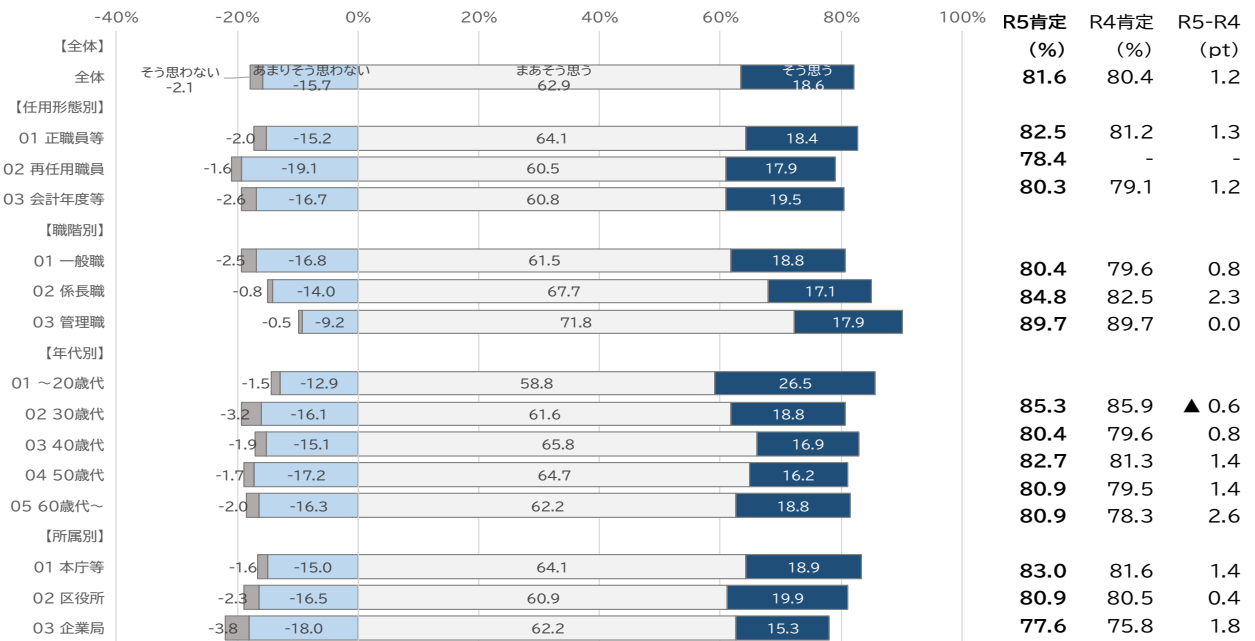
Q13 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしているとされていますか？



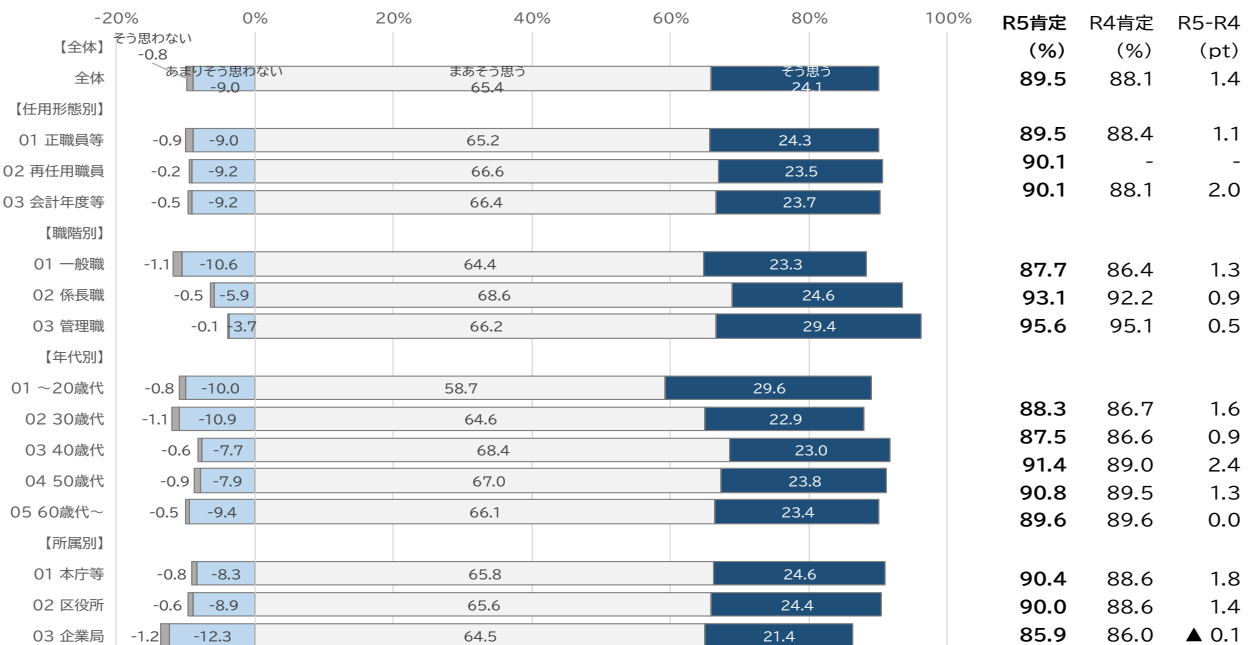
Q14 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができているとされていますか？



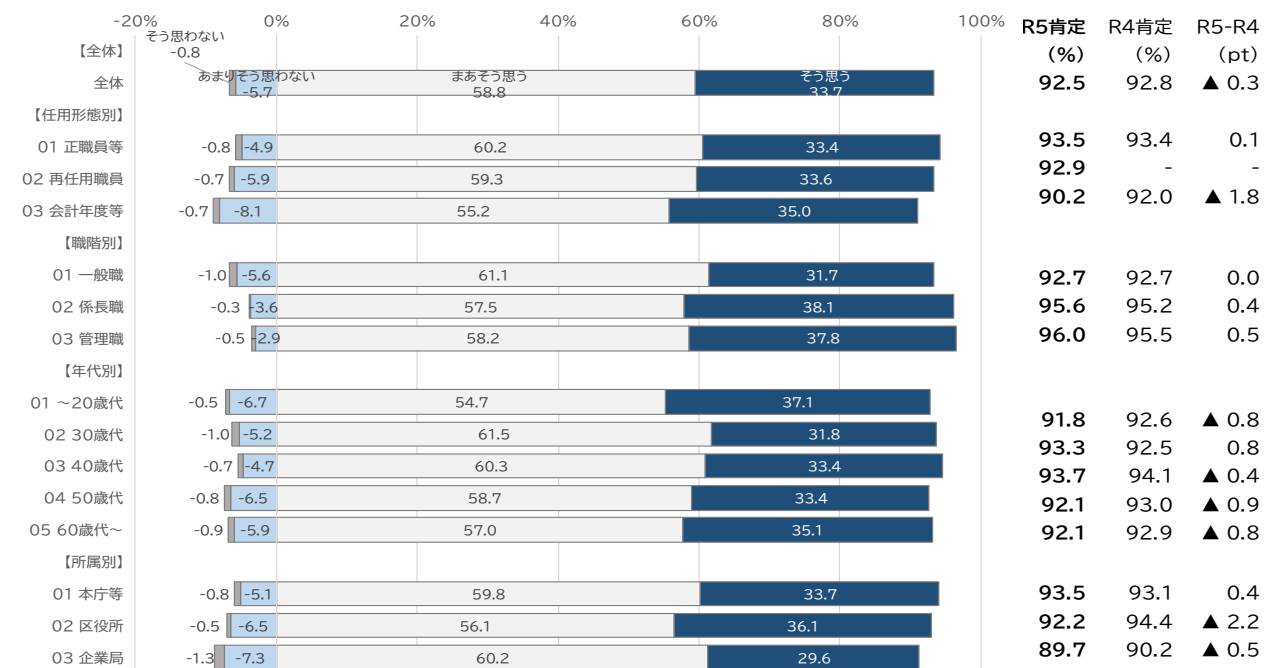
Q15 あなたは、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？



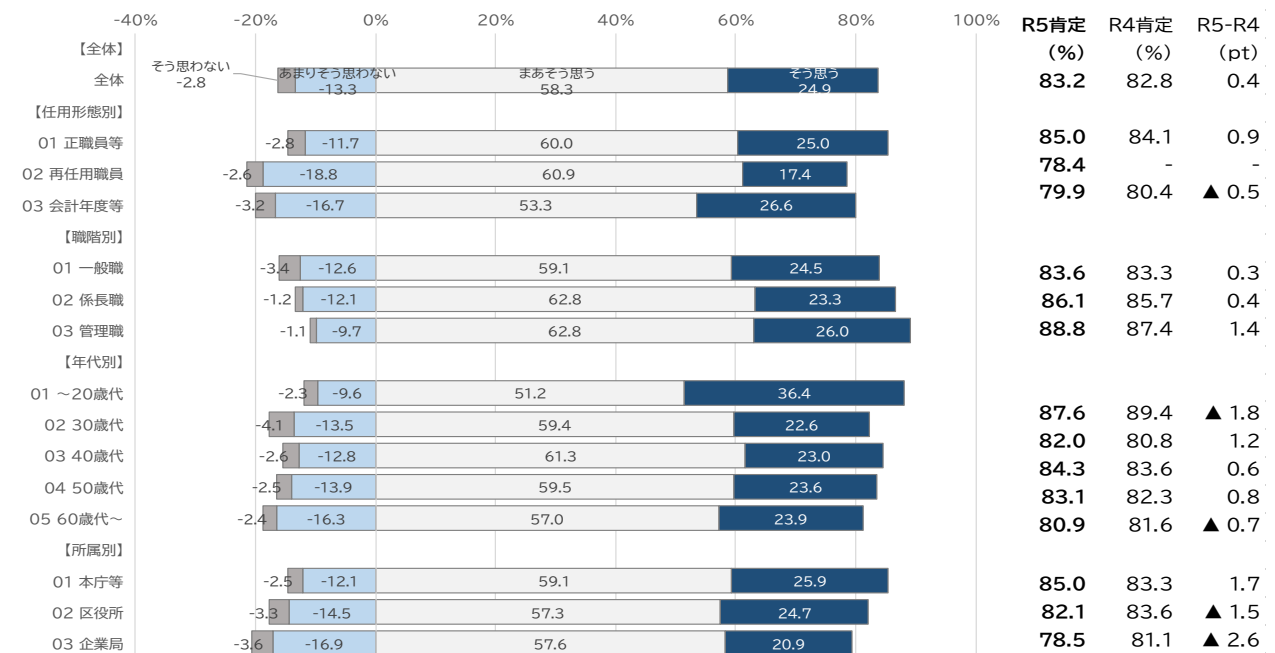
Q16 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？



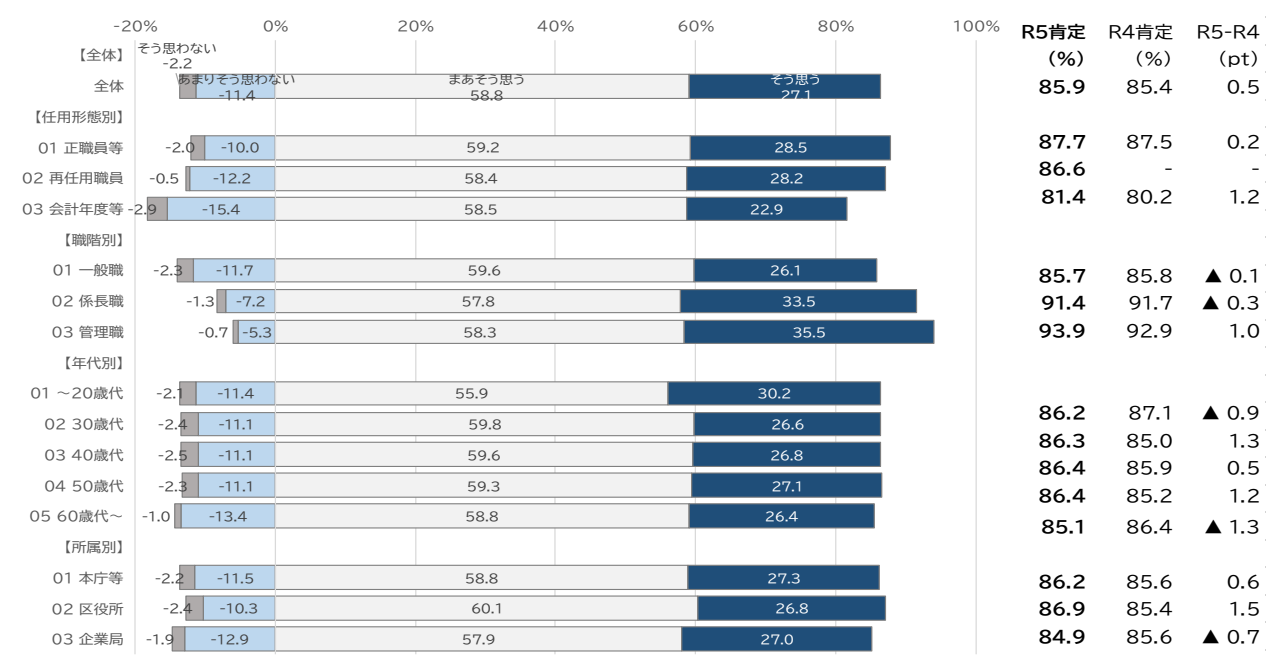
Q17 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていますか？



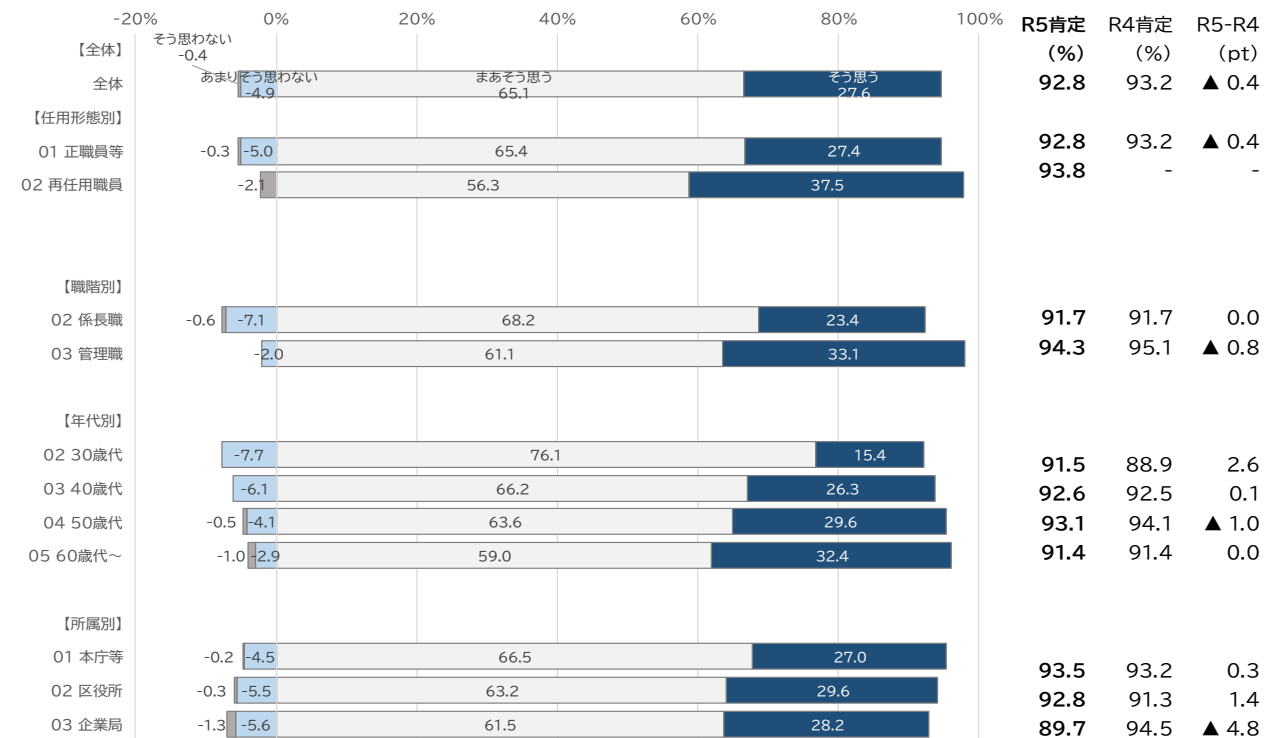
Q18 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていますか？



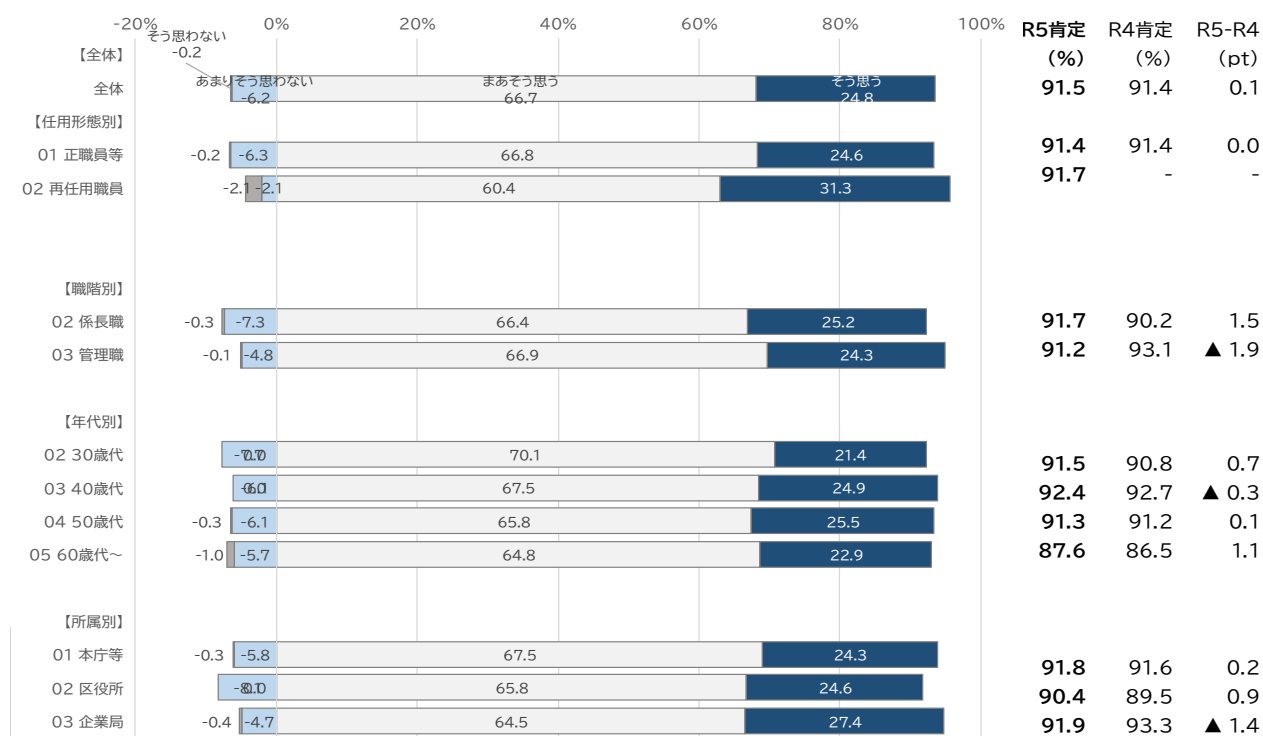
Q19 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？



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

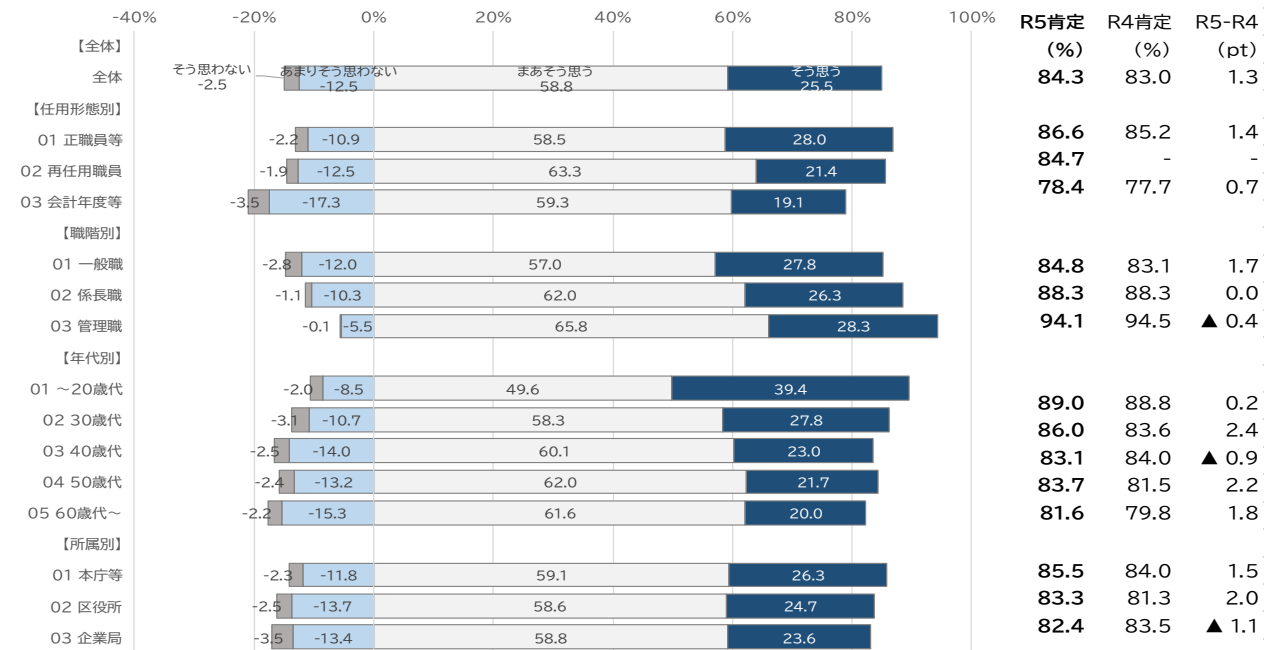
設 問	肯定的回答
Q17 自分の仕事について上司に適切に報告・連絡・相談ができているか	92.5%
Q20 (係長職以上のみ) 部下からの報告・連絡・相談を受けたときに適切に時間を設けて向き合うことができるか	92.8%

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	85.9%
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	91.5%

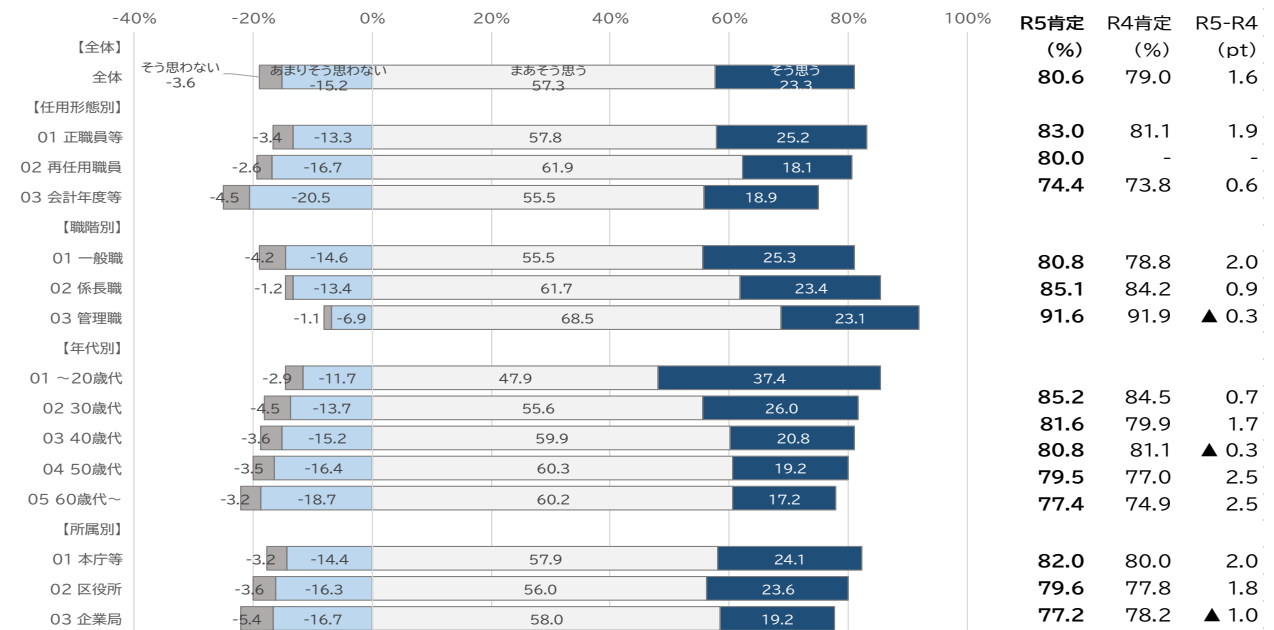
- 上司と部下の認識については、報告・連絡・相談をすることについてはあまり差が見られなかったが、質問や意見をすることについては、5.6ポイントと比較的大きな差が見られた。

(3) 職場のコミュニケーション (Q22~Q26)

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？



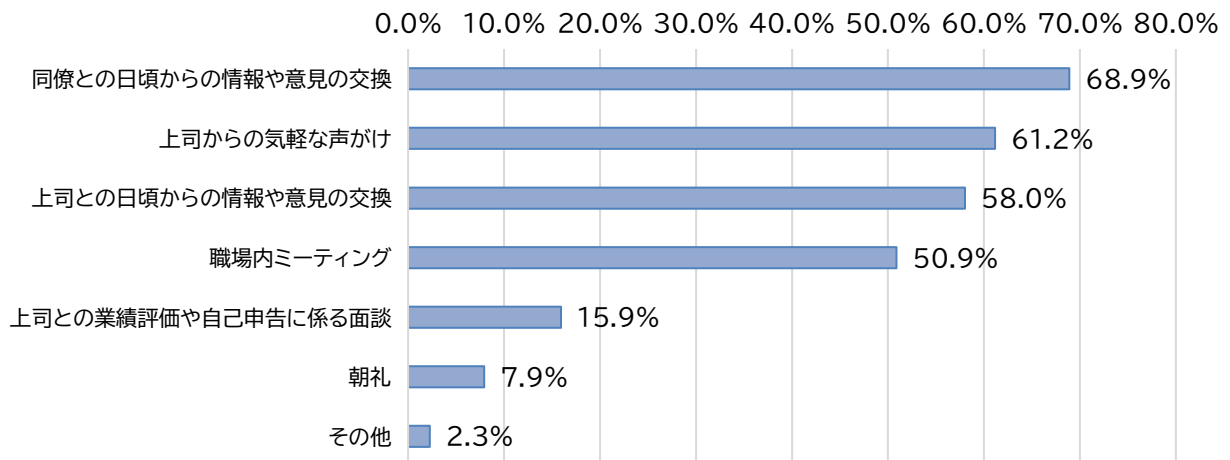
Q23 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？



【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等>再任用職員>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。
- Q22、23 の肯定的回答者の割合は、どちらも所属別で企業局の減少ポイントが比較的大きかった

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）



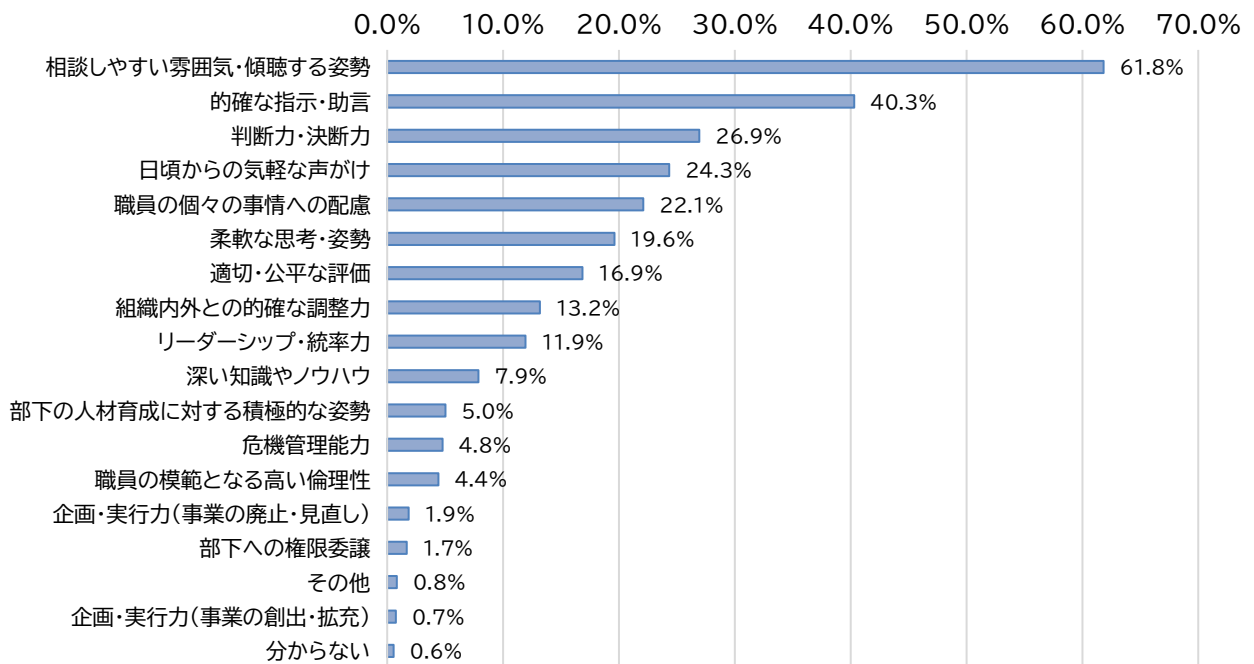
【傾向】

- 前年度3番目に多く選択されていた「上司からの気軽な声かけ」が1.5ポイント増加し、2番目に多く選択された。

【参考：前年度の順位】

- ① 同僚との職場内外の情報や意見の交換（73.1%）
- ② 上司との日頃からの情報や意見の交換（60.9%）
- ③ 上司からの気軽な声かけ（59.7%）
- ④ 職場内ミーティング（51.0%）
- ⑤ 上司との業績評価や自己申告に係る面談（16.8%）
- ⑥ 朝礼（8.1%）

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)



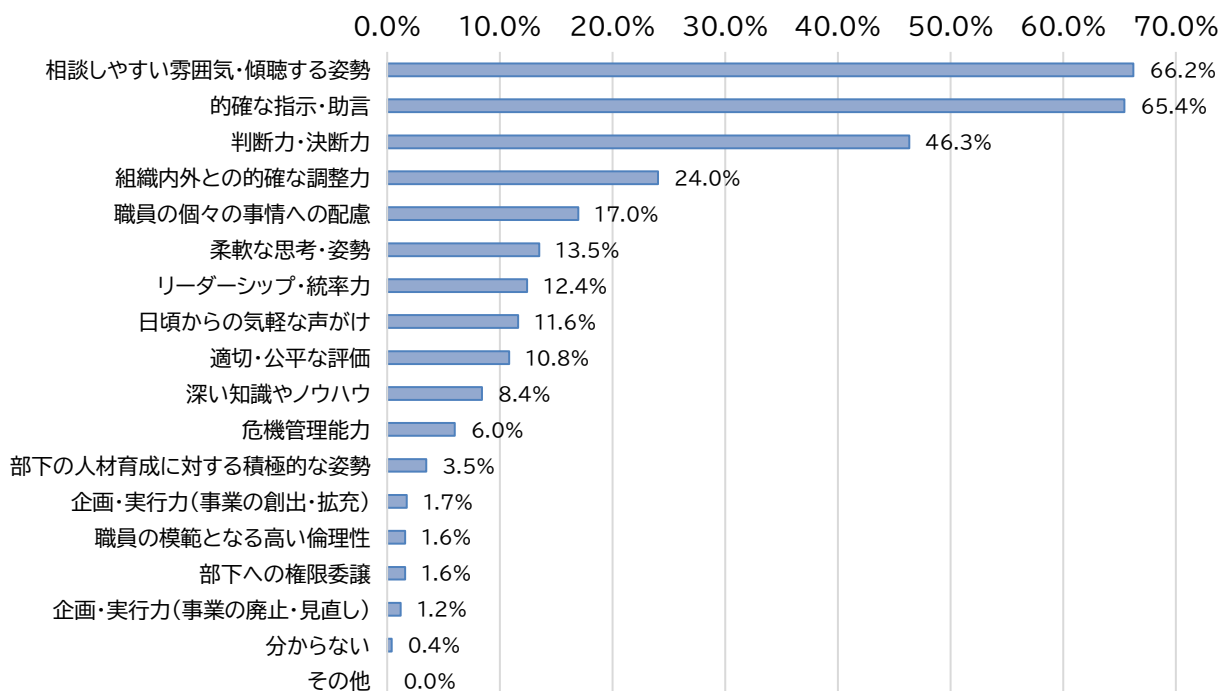
【傾向】

- 上位3項目は前年度と同様であり、「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢」が最も多く選択された。
- 前年度5番目に多く選択されていた「日頃からの気軽な声かけ」は1.1ポイント増加し、今年度は4番目に多く選択された。

【参考：前年度の上位5項目】

- ① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (63.3%)
- ② 的確な指示・助言 (41.8%)
- ③ 判断力・決断力 (28.9%)
- ④ 職員の個々の事情への配慮 (24.2%)
- ⑤ 日頃からの気軽な声かけ (23.5%)

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)



【傾向】

- 前年度 2 番目に多く選択されていた「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢」は 2.2 ポイント増加し、今年度は最も多く選択された。

【参考：前年度の上位 5 項目】

- ① 的確な指示・助言 (64.2%)
- ② 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (64.0%)
- ③ 判断力・決断力 (44.1%)
- ④ 組織内外との的確な調整力 (23.9%)
- ⑤ 職員の個々の事情への配慮 (20.1%)

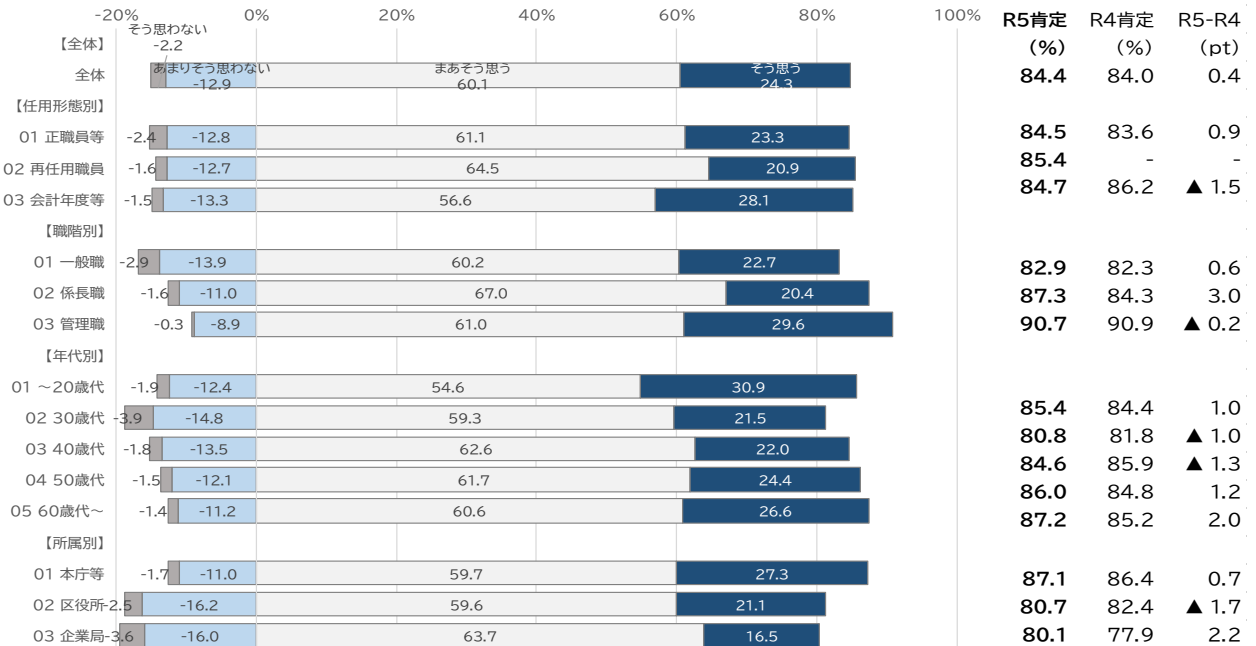
【参考】

- Q25 と Q26 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。前年度まで上位 3 項目の優先順に相違が見られていたが、今年度は一致した。

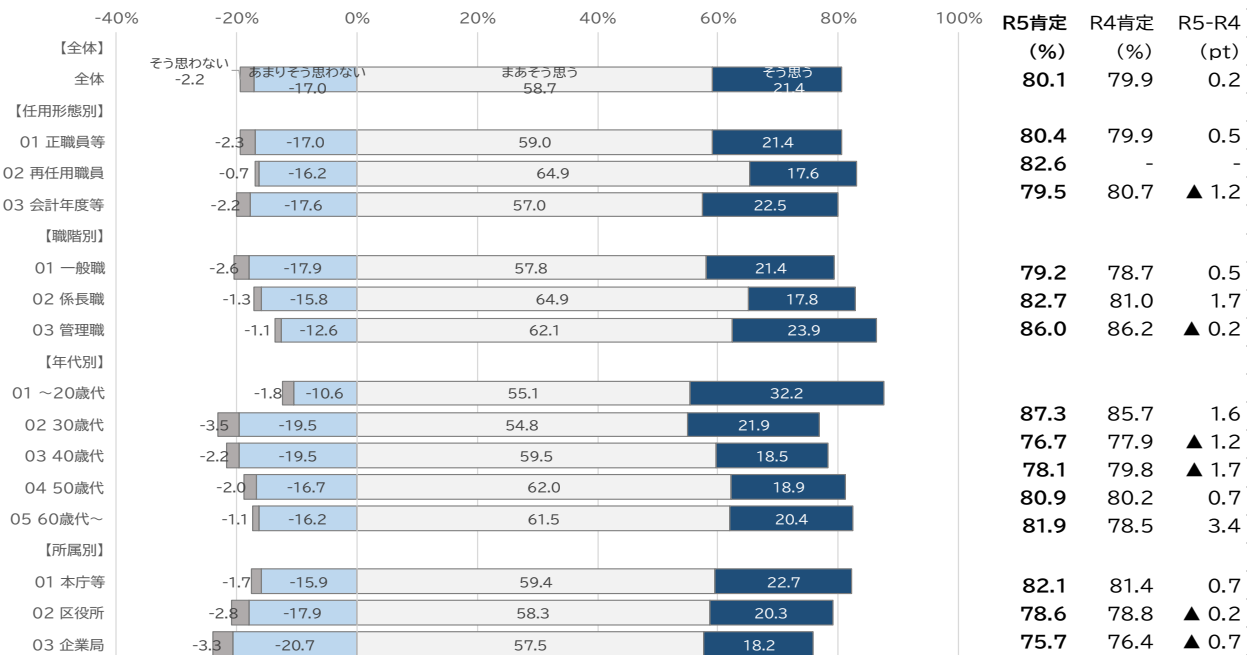
Q25 (管理職を除く職員のみ) 理想とする所属長 (課長) に期待すること・求めたいこと	Q26 (管理職のみ) 自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思うか
①相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (61.8%)	①相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (66.2%)
②的確な指示・助言 (40.3%)	②的確な指示・助言 (65.4%)
③判断力・決断力 (26.9%)	③判断力・決断力 (46.3%)
④日頃からの気軽な声かけ (24.3%)	④組織内外との的確な調整力 (24.0%)
⑤職員の個々の事情への配慮 (22.1%)	⑤職員の個々の事情への配慮 (17.0%)

(4) 組織風土 (Q27~Q33)

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？



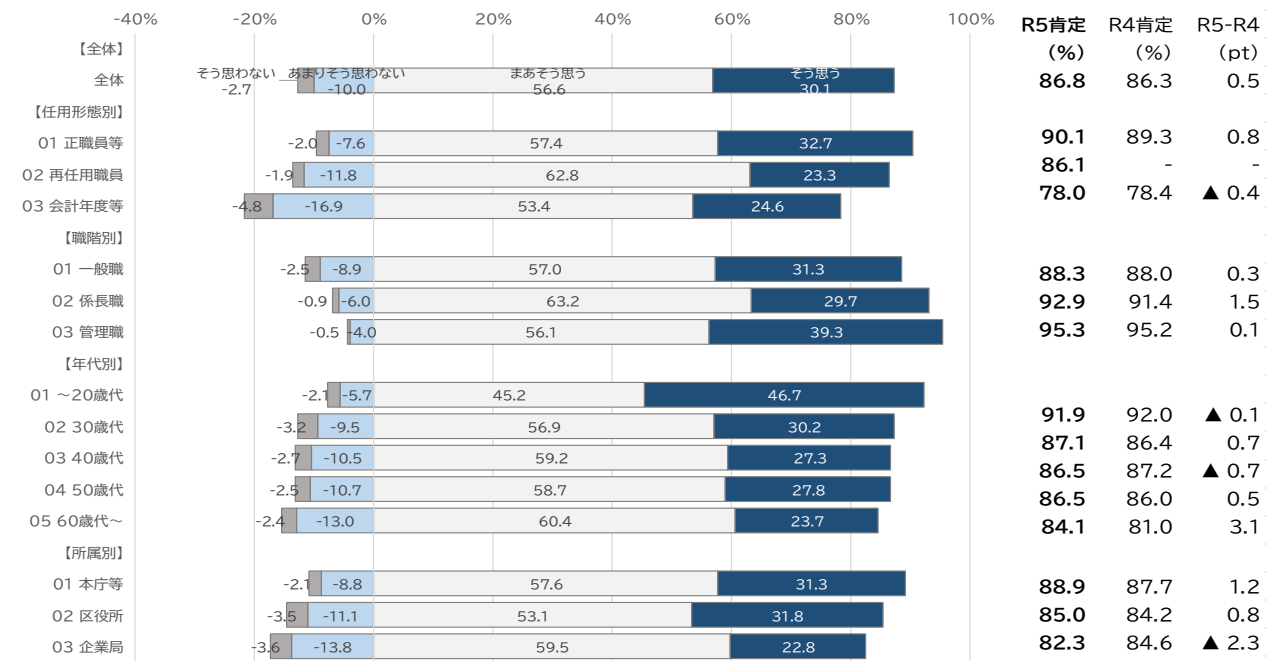
Q28 あなたの職場では、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？



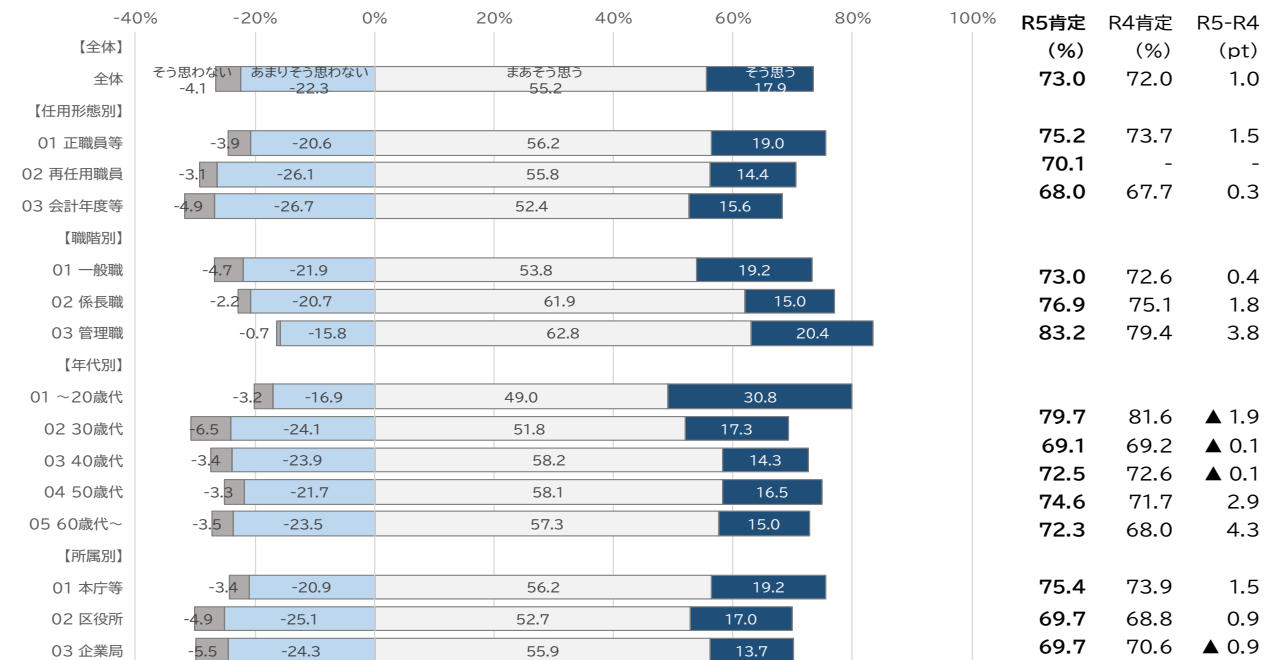
【傾向】

- Q27、Q28 では、肯定的回答者の割合が職階別では管理職が高く、年代別では 30 代が低く、前年度、前々年度とほぼ同様の傾向であった。
- Q28 では、肯定的回答者の割合が所属別では本庁等より区役所が 3.5 ポイント低く、前年度より差が 0.9 ポイント拡大した。

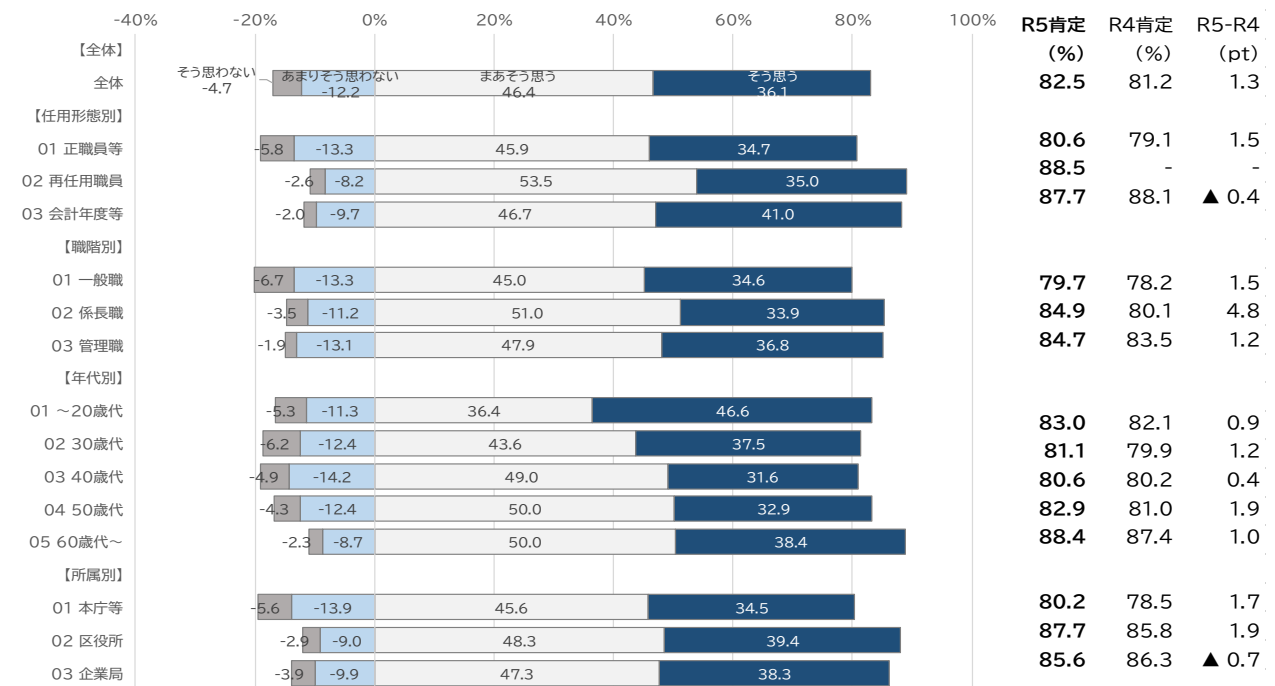
Q29 あなたの職場では、いろいろな立場の人（正職員、再任用職員、会計年度任用職員、臨時的任用職員など）をチームの一員として互いに尊重する雰囲気がありますか？



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？



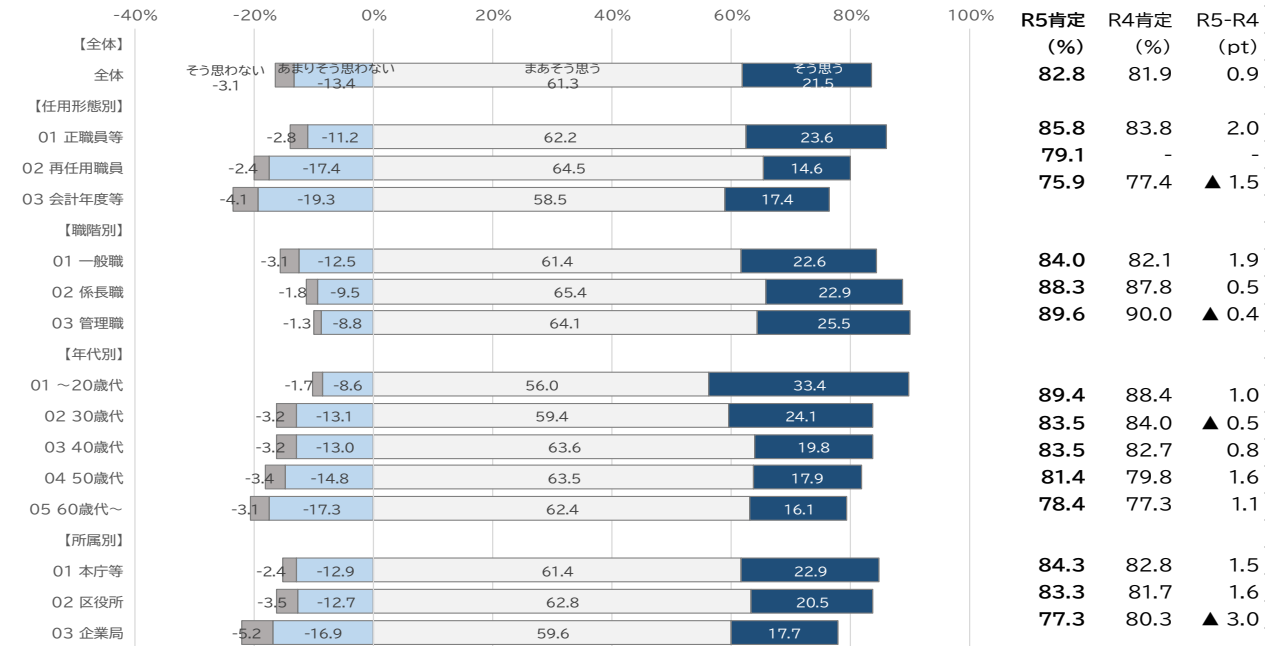
Q31 あなたの職場は、誰もが休暇を取得しやすい環境ですか？



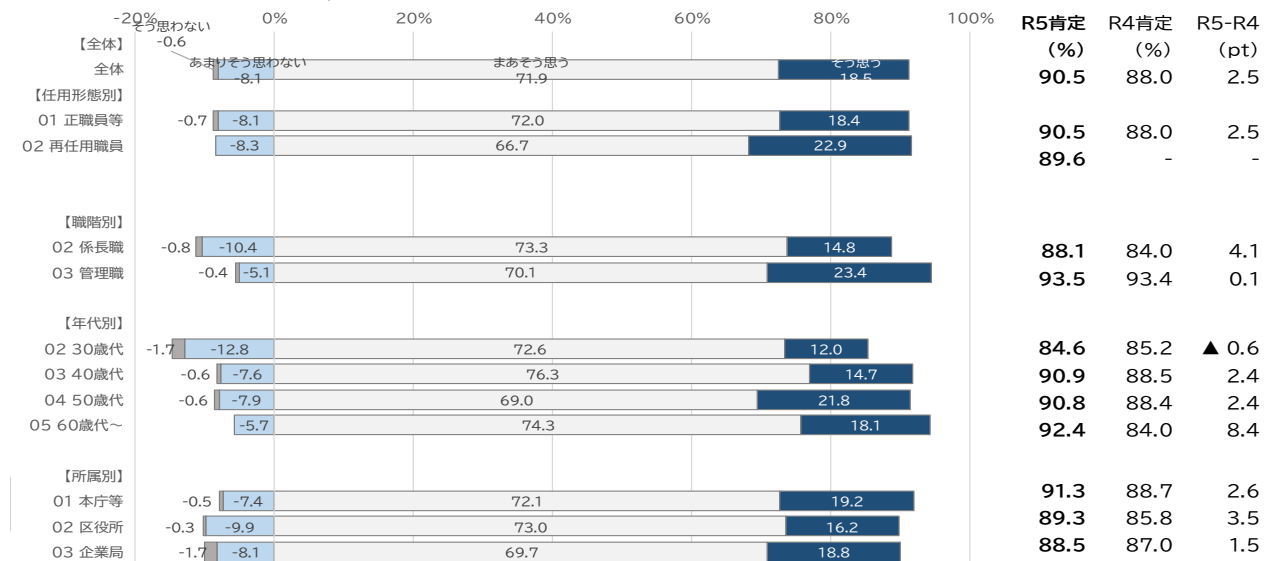
【傾向】

- Q29、Q30、Q31 では、肯定的回答者の割合が増加傾向にあった。
- Q29の互いに尊重する雰囲気に関する認識について、肯定的回答者の割合は全体では86.8%、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73.0%であった。なお、Q30の肯定的回答者の割合は、他の設問に比べて低い水準であり、特に会計年度任用職員等は68.0%であった。
- 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82.5%であり、職階や年代によってあまり差が見られなかった。

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？



Q33 (係長職以上のみ) あなたは、日ごろ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？



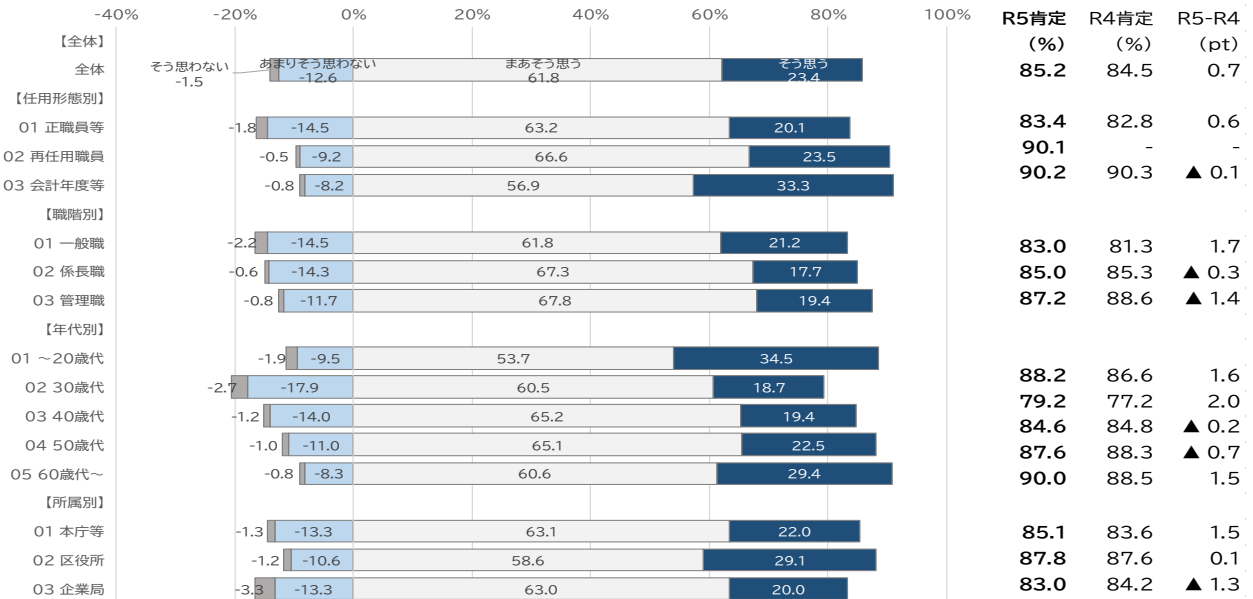
【参考】

- Q32 と Q33 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。双方の認識には、7.7 ポイントの差が見られた。これは前年度より 1.6 ポイント差が拡大している。

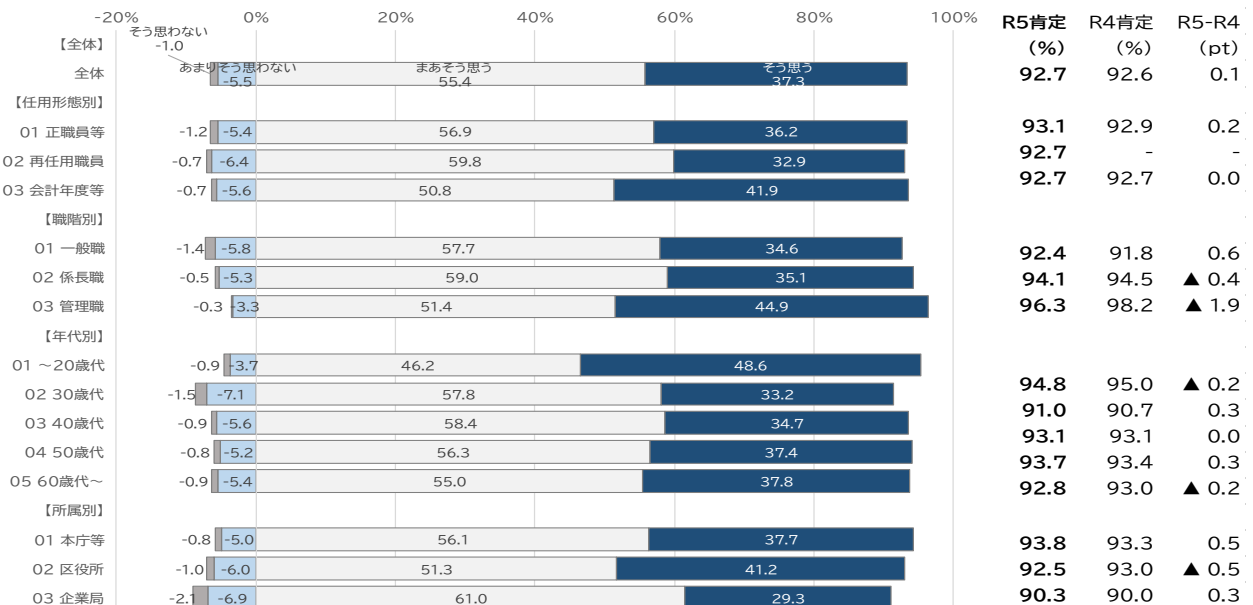
設 問	肯定的回答
Q32 上司は提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思うか	82.8%
Q33 (係長職以上のみ) 日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思うか	90.5%

(5) 内部統制制度 (Q34~Q38)

Q34 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？



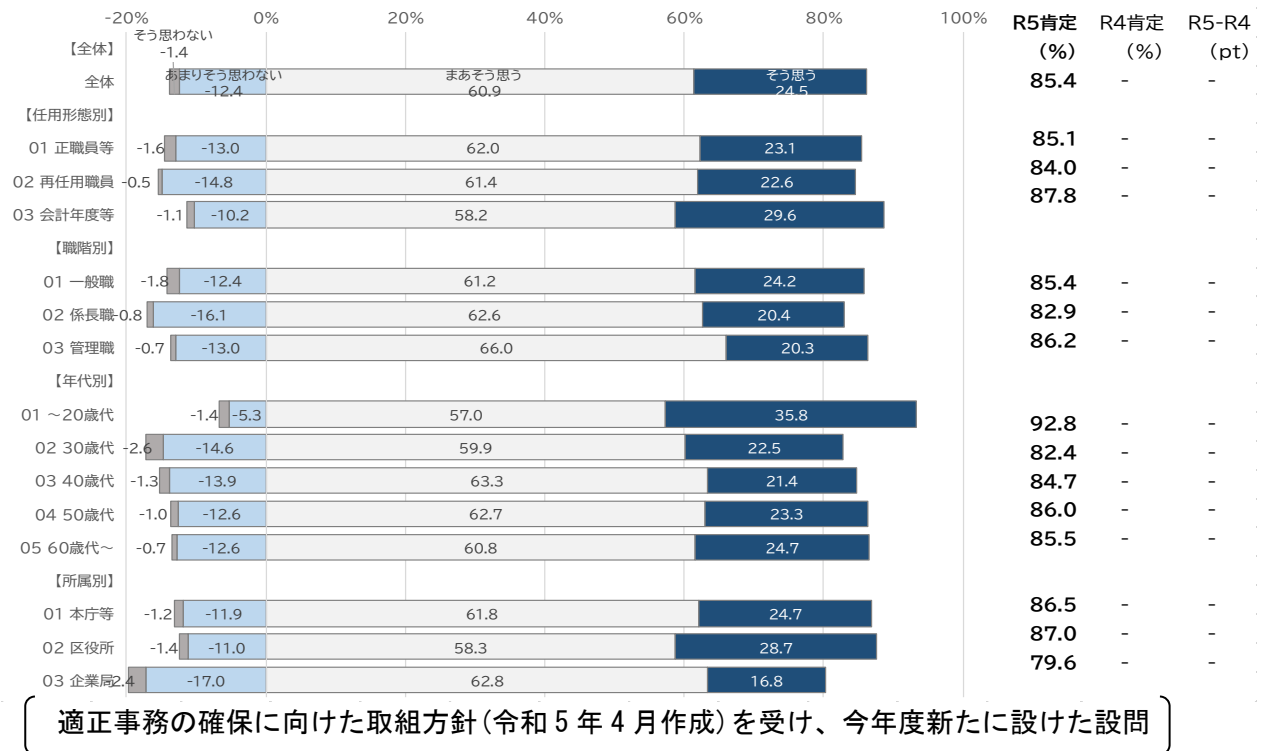
Q35 あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対処し、再発防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？



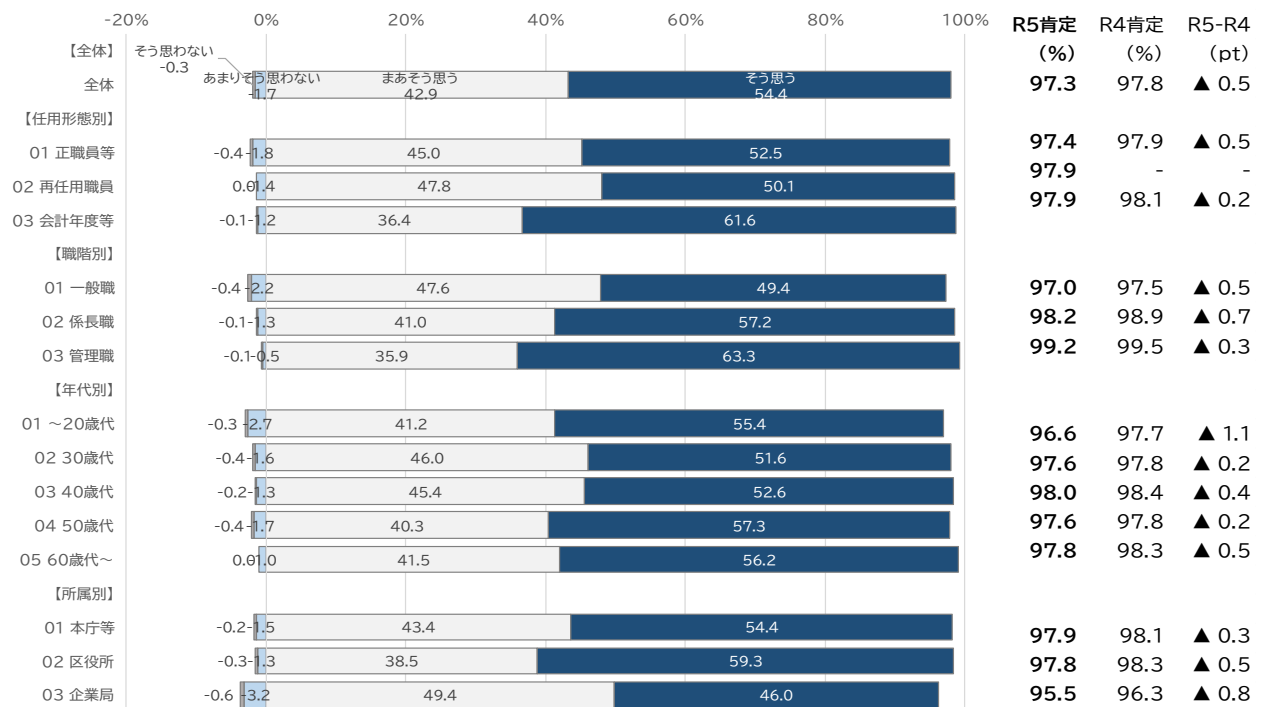
【傾向】

- Q34 では、年代別に見ると 30 代が 79.2%と他の年代より肯定的回答者の割合が低い傾向にあった。
- Q35 では、肯定的回答者の割合は全体では 92.7%と高い水準にあるが、職階別には係長職、管理職で低下傾向であった。

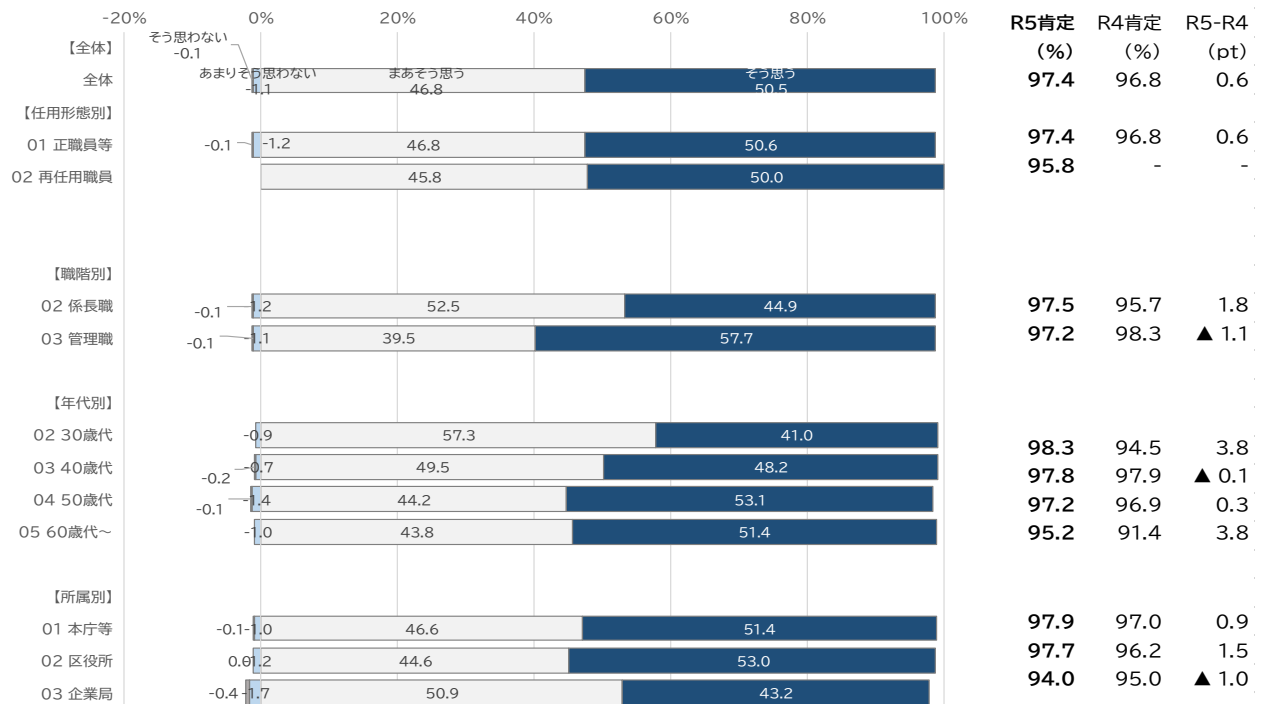
Q36 あなたは職場では、他の職場で起きた不適切な事務処理事例を、各職員が「自分事」と捉えて類似の事務ミス防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？



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？



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ていると思いますか？



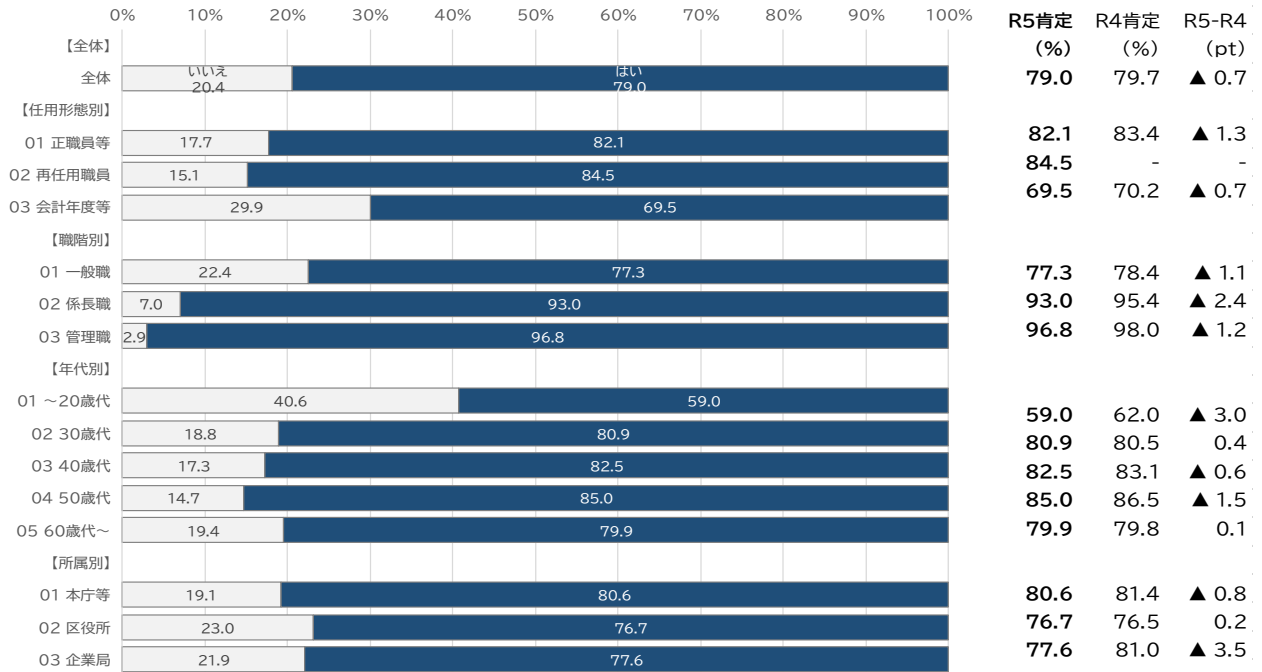
【参考】

- Q37 と Q38 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。双方の認識に大きな差はなく、どちらも非常に高い水準であった。

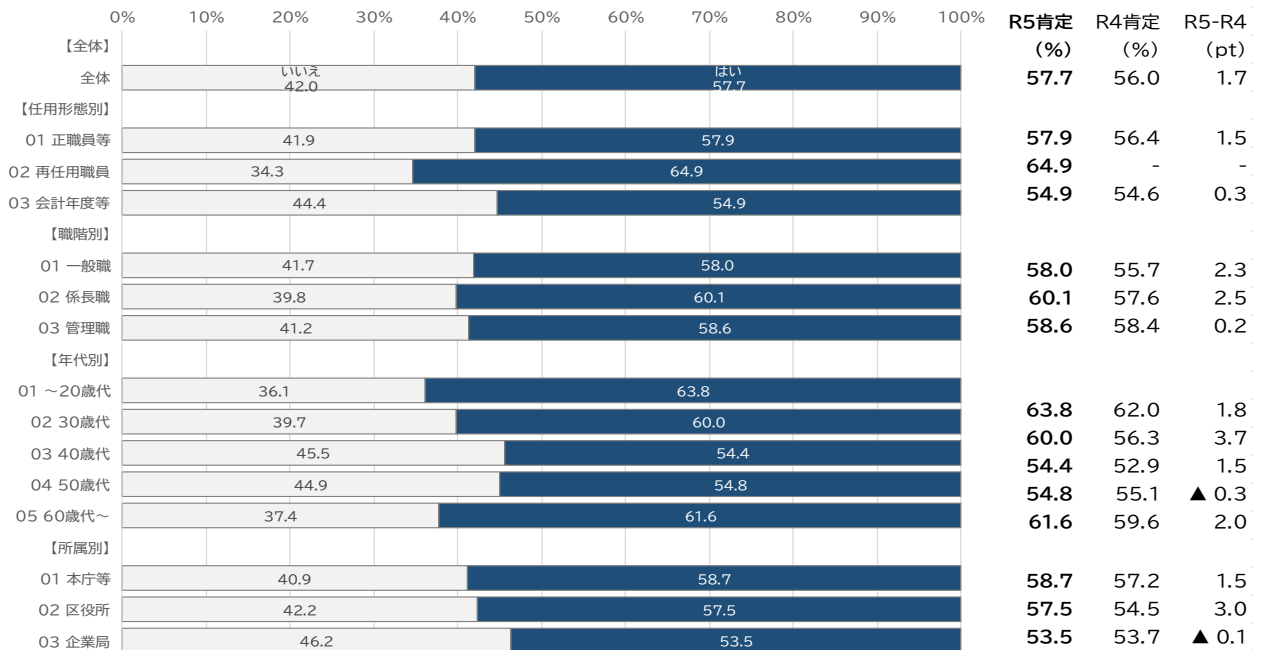
設 問	肯定的回答
Q37 自分がミスした場合に速やかに上司に報告ができると思うか	97.3%
Q38 (係長職以上のみ) 部下がミスをしたときに頭ごなしに叱責することなく受け止め上司や関係部署に伝達できるか	97.4%

(6) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q39~Q41)

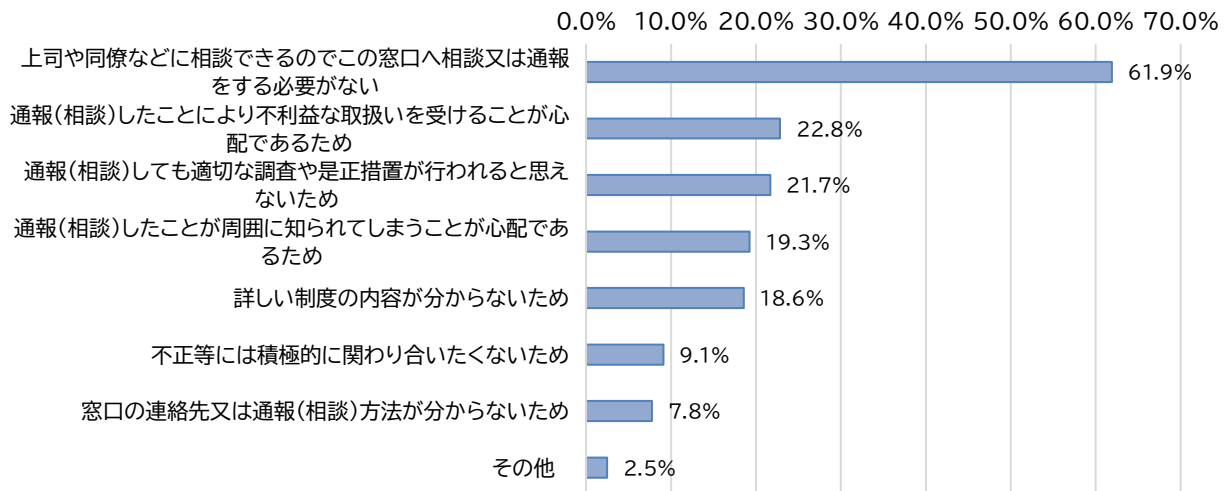
Q39 あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



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、この窓口にご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。(複数選択可)



【傾向】

- 職員相談・通報窓口の認知度は79.0%で、前年度と比較すると0.7ポイント減少した。属性別にみてもほぼ全ての属性で認知度の減少傾向にあり、特に20代以下と企業局で比較的大きく減少した。
- 前年度と同様に20代以下と会計年度任用職員等において認知度が低かった。

(7) 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270件あった。内容ごとの内訳は次のとおり。
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（100件）
- ② 業務量や人員配置、人事評価に関する意見等（40件）
- ③ 不適切な事務処理に関する意見等（29件）
- ④ ハラスメントに関する意見等（16件）
- ⑤ 職員意識調査に関する意見等（13件）
- ⑥ 仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等（10件）
- ⑦ 会計年度任用職員に関する意見等（5件）
- ⑧ 本庁と区役所の事務のありように関する意見等（2件）
- ⑨ その他職場への意見等（55件）

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		
①-1	会計年度任用職員の増加などの職員構成の変化や職員の働き方の多様化などの環境変化により、全ての職員が職務に対して正確な対応ができる状況でなくなっており、コンプライアンスの推進を職員意識の問題と捉えて対応することが困難な状況となっているものと考えます。職務遂行においてコンプライアンスに則った行動がなされるようにするためには、意識ではなく、仕組みを構築していく必要があると思います。	管理職
①-2	マナー化しないように、いろいろ工夫しながら進めてもらいたい。	係長職
①-3	コンプライアンスという言葉を使う意味がよくわからない。☒ 世間一般的には「法令順守」の意味が強いから、☒わざわざそれとは違う意味で定義して、意味を付加して使うより☒一般市民にも簡単に理解できるわかりやすい日本語にした方がそういった意識が浸透するのでは？☒	一般職
①-4	コンプライアンス違反をしてしまう方は、規範集や事例集などを周知してもあまり自分ごととして考えていない人もいるのではないかと思います。ある程度、直属の上司などからの指示指導が必要かと個人的には思います。☒ また、業務過多や相談のしにくさなどが原因でひとりで抱え込んで違反をしてしまうケースもあると思います。業務が個人にくっついていて仕事量のバランスがおかしい場合など、年度内でも柔軟に見直す必要があると思います。☒ 属人的な業務になってしまったものを引き継いでいくと、引き継いだ時点でコンプライアンスに違反したやり方になっており、経験が少ない職員にはその判断が困難なケースもあるのだらうと思います。その点も課題だと思います。	一般職
①-5	研修やアンケート、服務チェックシートが形式的なものとなっており、形骸化していると感じる。☒ 抜本的な意識改革を行えなければ、成果は見込めないと思う。☒	一般職
①-6	年間で、コンプラ通信や職員意識調査など適切に意識が高まるような取組みをしていただき、職員への啓蒙になっていると思う。職場でも折に触れ伝えていくとともに、風通しの良い職場作りをしていきたい。	係長職
①-7	コンプライアンスの定義が広すぎて、それを推進するための取組みというといわれてもピンとこない。これまで配属された部署ではどこも朝礼があったが、一般職と会計年度任用職員がなんとなくプライベートなことを話すのは意味がないように感じる。風通しを良くしたいなどの理由があるのであれば管理職もやるべきだし、ほかの理由があるのであれば事前に意図を共有しないと、効果はない。	一般職
①-8	コンプライアンス、規範の周知は必要だが、やればやるほど、どうしても職員は委縮してしまい、自由なチャレンジの気風がそがれてしまうように思う。 コンプライアンスには、仕事に前向きな職員の姿、仕事にやりがいがある組織の雰囲気づくり、など、前向きな空気感が必要ではないか。ただ規範や失敗事例を周知するだけでない、多方面からの組織風土の改善の取組みについて、他都市や民間の事例収集などしていただき、全庁に紹介するなどしていただくのはどうだろうか。	管理職
①-9	毎日コンプラ規範集の読み合わせを行ったが、徐々にただのルーチンとなり、実効性がなくなる。☒ 過去数十年にわたる当市職員の違反事例、懲罰内容等を冊子にまとめ、現実的に考えさせることが有効だと思います。	管理職
①-10	今年度、新規採用職員研修を受講しましたが、新卒の職員や若年の職員へのコンプライアンスの意識付けが若干弱い印象を受けました。高い倫理観を醸成していくには、市長講話などをひじをついて聞いている職員の姿勢等からは正していく必要があるように感じました。	一般職
①-11	40代後半や50代の一般職のいわゆるベテランの職員に対してのコンプライアンス教育はなされているのでしょうか。☒ コンプライアンスの認識がずれていると感じることがあります。	一般職
①-12	事務ミス、不適切な事務、法令違反などが悪い事であるという認識は全員持っていると思うが、ではなぜ発生するのか、繰り返されるのか、についてもう少し踏み込んだ分析と、これまでは異なる観点から研修メニューを考えるなどしなければ、従前の研修を繰り返して行っても、アンケートをいくらとってもこのままだろう。	管理職
①-13	制限や禁止等の注意を受けるとそれを破りたくなるのが心情というもの。むしろそういった窮屈さに意識が向きすぎないよう、前向きでおもしろいと思える取組みを積極的に打ち出すのが有効と思われる。	係長職
①-14	公務員は極論サービス業ではなく、お客様は神様であるとする論に限界が生じている現代において、過剰なコンプライアンスやマナーを意識すべきではない。また、コンプライアンスという言葉を広義の意味で捉えすぎているように感じる。☒ 公平公正な業務を行うことは前提であり、ミスを防ぐための体制を構築することも重要ではあるが、その何もかもがコンプライアンスという言葉に集約されるとは思わない。	一般職
①-15	根っこにある個々の意識改善などについて、高める必要があるが、そのアプローチが甘いと思っている。	管理職
①-16	年に1、2回「綱紀の肅正及び服務規律の確保」としてセルフチェックシートが配布され、所属長による確認が行われているが、『確認していますよ』というポーズを取るためにやっているように感じ、効果があるとは思われない。☒ それよりも、月に1回程度、2,3分の短時間で見る事ができる、コンプライアンス等の動画を強制的に見るようなシステムを作り、常に意識が向くようにした方が効果的であると思う。☒	一般職
①-17	法令順守は当然のこととして、適正な事務事業の執行において、職場内のコミュニケーションが何より大切だと思います。「風通しの良い職場」「コミュニケーションを」と掛け声ばかりで、実際は各人が業務に追われて忙しく、デジタル化という名のもとなのか、近くにいる同僚に対してもデスクネットのメールやダイレクトメッセージでというの疑問に感じます（確実に文字で残したいということなのでしょうが）。日ごろの小さな互いへの声かけ（ときにはちょっとした雑談も）の積み重ねこそが大切なのではないかと思います。（決して職場の雰囲気ガシガシしているというわけではありませんが、このように感じているということです）	一般職
①-18	50歳代後半の正規職員、再任用職員、OB会計年度任用職員の意識向上を望みたい。☒ 若手に比べてルーズな方が見受けられる。勤勉かつ模範的な態度で業務に臨んでほしい。	係長職

①-19	業務量も増加、業務内容も複雑化していく中で、更にコンプライアンスを推進するために取り組む時間を作るのかな、と考えています。	一般職
①-20	あまり「コンプライアンス、コンプライアンス」と叫ばれると、逆に意識が低下する気がする。	一般職
①-21	人材不足や、コンプラ違反が一瞬で拡散し企業イメージや経営環境に直結することを背景に、コンプライアンスへの意識は民間企業のほうが遥かに高いと感じる。民間企業の取り組みを積極的に取り入れるべきではないかを感じる。	一般職
①-22	前の職場で、仙台市コンプライアンス行動規範集の任意のページの記載内容について、具体例を交えて、朝礼の際に、持ち回りで発表・意見交換を実施していたが、身近な自分事として捉えられて良いと感じた。	一般職
①-23	違反事例の定期的な紹介が必要	一般職
①-24	コンプライアンス、情報セキュリティ等について、紙を利用し、個人毎に学習する形の教育は行われているが、コンプライアンス推進者による講習のような形式の教育があればもっと良くなるのではないかと。一人一人の意識を高める意味でも効果は高まると思います。	会計年度等
①-25	上司自体がコンプラに積極的でなく、言われたからやっているという感じがします。正しいことを言っても間違っている前例踏襲を守ろうとする人もいて「正そうとすると、職場を乱す迷惑な職員」と思われているようです。係長や課長の研修をしてきちんと理解あるコンプラ行動ができるようにしてほしい。	一般職
①-26	コンプライアンス推進は大変良いことだと思うが、一方で何でもかんでもアクセントとして扱うのはやりすぎな部分がある時があると感じている。	一般職
①-27	管理職及び係長職自体がコンプライアンスを全く理解していないのが現状なので、毎年1回は管理職及び係長職級のコンプライアンス研修を実施していただきたい。☒	一般職
①-28	自分の不適切な行動が職場、家族にも迷惑を及ぼすことを心にとめ、十二分に留意して公務に努めていく。	一般職
①-29	「お天道様が見ている」「それは市民に説明できる行為か」理論は、自分にかなり効いています。	一般職
①-30	継続して、コンプライアンス違反事例を市職員に周知してほしい。	一般職
①-31	管理職や、係長職員対象の研修を多くするのではなく、主任職以下の職員の研修を行う機会を多く設けては如何か。☒ 係長職以上の職員は、それなりに自覚しているため、多くの事務処理を行う職員の研修をする方が効率的にコンプライアンス意識の浸透につながると思います。	管理職
①-32	コンプライアンスに対する意識が職場、年代、肩書によって異なり、その溝を埋めなければならないと思う。	一般職
①-33	仙台市職員として、挑戦する機会が少ないことを危惧しております。☒ 民間企業や他自治体と比較して、意思決定のスキームが複雑化しており、そこにける時間及び労力が多いほか、異動のスペンが短いことや人事異動自体がジェネラリスト育成を意識していることから、専門性を高めることが困難となっており、組織の未来が不安に感じます。☒ コンプライアンス推進担当の業務外かもしれませんが、行動規範集にも「積極果敢に」との文言があることから、今後ご検討等いただければと考えます。	係長職
①-34	コンプライアンスを守るには個人の意識だけでなく、働きやすい職場環境が大切だと、このアンケートに答えていて感じた。	一般職
①-35	コンプライアンス推進は大切なことであるが、アライバ作りのようなやっている姿勢だけであったり、形だけやって実効性のないようなものは、手間がかかるだけで必要がないと感じている。そのため、今の取組を検証するだけでなく、現在の方法をやめることも含めて改善していただけたらいいと思う。	一般職
①-36	コンプライアンス意識は浸透していると思う。☒ 当局側で現状に課題があると認識しているのであれば、綺麗なお題目であるコンプライアンス意識を実践できていない現状への対策に着目する必要があると思う。☒ 実際の業務に反映することが出来ていない要因を受け止めて、組織体制や人員不足といった現場課題にきちんと向き合うべき。	係長職
①-37	市民の意識も変化し、行政が行う業務も複雑になっている中、コンプライアンスの推進に終わりはなく、他都市の事例も含め失敗はいつでもどこでも起こり得るとの前提で、自分ごととしながら、絶えず取組が必要。☒	管理職
①-38	仙台市コンプライアンス行動規範集はいろいろな機会を設けて周知したほうがいいと思います。	会計年度等
①-39	分かりやすい事例を定期的に情報共有していただけると意識の浸透、向上につながっていくと考えます。☒ まとまった研修もありますが、少しずつ業務の中で意識をかける、認識するを繰り返していけると有効なのではないかと感じます。	一般職
①-40	余裕がなければ目の前の業務をこなしていくしかない。このため前例踏襲が常態化する。業務のスクラップには幹部や上司の積極的な関与がなければ進まない。	管理職
①-41	職員一人一人の自覚が大切と考えます。	係長職
①-42	私のことかもと意識させる内容を取り上げ、それに対してどういった処分になるのか周知すると効果があるかもしれません。☒	一般職
①-43	これまでの経験から、自由に発言できる意見交換の場を定期的に持つことが大切だと感じております。	管理職
①-44	定期的に事例に基づいたミーティングが必要。	会計年度等
①-45	課内の全ての職員によるミーティング。事務ミスなどに対する各自の意見を率直に発表することが出来る場を設けること。	係長職

①-46	コンプライアンスはいろいろ大切なことがあります。現場で働く職員が働きやすい環境がもっとも必要ではないかと思 います。(欠員、休暇、など)	一般職
①-47	コンプライアンスに関わる研修を定期的に推進していただくとともに、組織として、職員一人ひとりが日頃の業務に対す る気づきがあればと感じます。	管理職
①-48	コンプライアンスの研修関係資料が庁内LANで見えるようにして欲しい。	一般職
①-49	上下関係が強すぎて、意見を言いにくい。そうすると、良くしようという意欲をそがれることがあるため、意見を言いや すい風土、声かけ・姿勢を示してほしい。	一般職
①-50	コンプライアンス推進という言葉に慣れてしまっている部分もあると思うので、数年に1回は必ず参加するような研修を 行ったり、コンプライアンスに関連する事例(庁内でも庁外でも)をピックアップして紹介するなど、マンネリ化しない ような取り組みが必要だと思います。	一般職
①-51	ハラスメントや仕事の進め方、組織を回そうという意識や、部下への配慮など、係長の意識の低さが仕事へ影響していま す。	一般職
①-52	お互いが注意し合える職場雰囲気が必要である。風土であるので上司が積極的に変えるようにしなくてはならない。☑ 継続的に研修を行うことと、律するように仕向ける職場環境が必要である	管理職
①-53	目先の対策を講じることは必要ですが、その背景にある組織としての人員確保や価値観等について、何らかの改革が必要 と思います。	管理職
①-54	コンプライアンス推進を意識するあまり仕事に対し失敗したらいけないと臆病になってしまう側面があると感じておりま す。新たに仕事を担当する際にコンプライアンス推進を意識しながらチャレンジするバランス感覚が重要と思います。	一般職

②業務量や人員配置、人事評価に関する意見等		
②-1	超勤の多い部署、無駄な作業の多い部署もあることでコンプライアンスの順守が困難になることも予想されることから、まずは適正な人事配置、事業の縮減等を求める。	係長職
②-2	若手職員を育てる余裕がないと感じる。☑ ベテラン職員でも学び直しが必要なことがあるが、時間がとりにくい。☑	一般職
②-3	職員の業務意欲を高め、業務を的確に行うためには、業務量に見合った「人員の適正配置」及び現行業務の「選択と集中」が不可欠である。☑ なお、漫然と行われている文書管理システムによる全庁通知や照会等は、確認するだけでも膨大な時間を費やしており、早急に制限やルールを設けるなどの対応を求める。DX推進による窓口対応等の削減も重要。	管理職
②-4	年々増加する業務量が職場の余裕を奪っていることが問題なので、効果の乏しい業務を毎年削減する仕組みが必要。☑	係長職
②-5	「コンプライアンス推進」を連呼されても、その手順をまもるための時間や努力が、忙しい職場では負担となっているのが現実ではないですか？☑ 仕事に見合った適正な人員配置と待遇改善を行い、「公務員はよい仕事だ。仙台市職員でいたい。」と胸を張っていえる職場になればコンプライアンスを守ることが当然、となるのではないのでしょうか。	一般職
②-6	ミス防止のためのチェック体制強化、教育の実施もいいが、不要な業務の削減・効率化による業務量の適正化（短納期での様々な計画等に関する照会や、報告資料等印刷物の校正内容の繰り返し確認依頼等々）や業務負担に応じた組織体制の見直し、積極的なアウトソースなど、対症療法でただ作業を増やすだけでなく、まずは心に余裕をもって仕事をするのできる環境づくりを進めた方が良いのでは。ワークライフバランスも号令だけで、市役所としてどこまで本気で取り組もうとしているのか見えてこない。	係長職
②-7	事務ミス防止のためジョブローテーションが大事だと思う。☑ 各々が違う業務をやっている中で、2重チェックをしても、業務が分からない人がチェックするのでは意味がない。	一般職
②-8	業務繁忙のため、業務改善に取り組む時間が少ない。☑ 適正な事務の執行のためには適正な人員配置と財政措置が必須であると考えている。	係長職
②-9	近年発生している事務ミスの背景には、どの部署でも業務繁忙になっていることがあげられると感じています。☑ 事務ミス防止のために、研修の開催やマニュアル整備、業務の効率化が求められていますが、そもそも通常業務に追われ、これらの防止策に取り組む余力がないのではないかと思います。☑	管理職
②-10	コンプライアンスの推進は非常に重要なことと考えており、ヒヤリハットの毎月毎の共有や、繰り返さない手法の検討等などその都度行ってミス等の再発防止に日々努めております。そのため、業務のチェックシートの記載やダブルチェックなど手順が多く、また人員や超過勤務の縮小の兼ね合いもあり、職場内での余裕のなさにつながっているものと考えます。	係長職
②-11	市全体として業務が多岐にわたり、人員不足により個々の職員（特に正職員）が多忙すぎて、そのつもりがなくてもミスが起きてしまいがち状況にあると思います。☑ 残業が前提の業務量では、新しいことに取り組むことも、今の業務を改善することも困難です。☑	一般職
②-12	庁内の多くの部署で、「係長を支えつつ後輩を指導し引っ張っていけるような中堅どころの職員」層が薄いとを感じる。☑ これだけが要因ではないが、係長も担当者も日々の業務で手一杯で、ダブルチェック、マニュアルに沿った業務実施などに抜かりが出る危険性が潜在的にあると思う。☑	管理職
②-13	近年、市役所全体の事務的なミスが大きく取り上げられている。公金を預かり事務事業を進める上でミスは許されませんが、この市役所における膨大な事務量を踏まえると、その事務量に応じた適正な人員配置が必要と感じる。年々、事務事業は増大傾向にあり、また、市民の要望も多様化している背景を踏まえれば、職員一人一人の負担は増大している。自治体運営において、最小限の人員や予算で運営すべきところは当然ではあるが、職員がそれぞれの事務に忙殺され、隣の席の者が何を行っているのか把握できないような実態は大きく改善すべきと考える。	管理職
②-14	コンプライアンスは重要と認識しておりますが、業務量が適正でないと遵守され難いことと思います。特に、「法律や条例上問題ないか」という観点、時間的余裕がある方が検討できる内容で、常に忙しい部署は、過去の判例に倣って対応せざるを得ない状況だと思います。	係長職
②-15	繁忙であると、締切に追われたり疲労がたまったりして、コンプライアンス意識や業務改善まで意識が回らないことが多いように感じる。☑ 業務の平準化（時期的にも、担当者ごとという意味でも）がされ、皆が平均的に適切な休養がとれることが、コンプライアンス推進の土台として必要不可欠であると感じる。	一般職
②-16	事務ミス防止のため、管理職も従来より丁寧なチェックをする必要が生じ、コンプライアンス推進に注力することが難しくなっている。コンプライアンス推進のため人員体制の充実強化も必要である。	管理職
②-17	人的なエラーは起こり得るものであるが、人員体制が厳しい中、それが許されない状況となってきている。☑ また、正職員以外の職員に依存度が高い職場でもあり、一人一人のモチベーションを保つのが難しいと感じている。☑ 必要な人員体制が敷かれていけば意識も向上していけると考えている。☑	管理職

③不適切な事務処理に関する意見等		
③-1	事務ミスの防止には、業務の全てに正副担当を置き、人事異動を意識したスキルアップを図り、後任が育ってから異動させ、人事異動直後の4月に初めての業務を一人でこなさなければならない状況を作らないことが必要。特に事務職の異動は2～3年で全く違う仕事をやっており、スキルが無い人が仕事をしている確率が高いと思われる。	管理職
③-2	既存のチェックリストや事例共有等、職員個々の感覚に委ねるものばかりでは根本的な解決に至らない。 <input checked="" type="checkbox"/> 職員の異動に伴う引継ぎにもっと時間を割けるようにすること、 <input checked="" type="checkbox"/> 各業務の徹底的で統一的なマニュアル化やシステム化等、具体的な解決策が必要だと感じる。	会計年度等
③-3	コンプライアンスの取り組みのうち不適切な事務処理の防止への比重が大きくなりすぎており、職員のモチベーションにかえって良くない影響を与えているように感じる。	管理職
③-4	コンプライアンスは分かるが、人のミス全員にさらすやり方はどうでしょう？ちょっとしたミスまで報告する必要があるのでしょうか？管理者（課長）の中で納めてもいいのではないのでしょうか。	一般職
③-5	チェック表の確認よりも、実際に違反した場合の社会的影響や実例を学んだ方が、現実味を持った意識浸透になると考えます。	一般職
③-6	様々な事務ミス事例を自分事としてとらえ自分の仕事に照らすという作業に進む職員はまだ少ないと感じます。 <input checked="" type="checkbox"/> 大きな事故につながりそうだったヒヤリハット事例も参照できるとよいかと思いますが、提出する側の負担増になるので難しい。	管理職
③-7	事務ミスが起きるとチェック項目がどんどん増えていき、業務増になっている感じがする。起きにくい仕組みづくりにデジタル活用も必要だと思う。	係長職
③-8	ミスを「自分事」として職員の意識を変えていくことが大切だと感じます。 <input checked="" type="checkbox"/> そのための方法としては、組織としてヒューマンエラーは起こりうるものと考え、ミスを起こした事例の共有や他団体の事例活用、局内の先進事例を局内で共有するなど考えられます。 <input checked="" type="checkbox"/>	一般職
③-9	最近では、過度に軽微なものまで事務ミス（事故報告）とする風潮があるように思える。	一般職
③-10	事務ミスが続き、以降は決して許されないという状況の中で、緊張感を持ってというよりは追い詰められたような雰囲気、閉塞感があるように思う。もともとは、事務ミスで問題が見える化され、その改善を通じて業務手順がより一段強靱化されるということでポジティブにとらえていた。そのようなメッセージを課内で出していくことに難しさを感じているが、職員全般のモチベーション維持のために前向きなメッセージを全庁的に出してほしい。	管理職
④ハラスメントに関する意見等		
④-1	チームとして働く環境や意見を言いやすい人間関係が求められるが、組織にバワハラ気質の人がいたり否定的な発言ばかりする人がいるとコンプラ推進は後退する	管理職
④-2	職場内のハラスメントに対してはある程度の指針が示されているように思えるが、 <input checked="" type="checkbox"/> 民からのハラスメントに対して無防備だと思う。窓口の録画や電話の録音など、職員を外部から守る仕組みが欲しい。	係長職
④-3	ハラスメント行為に対する対応が不十分。 <input checked="" type="checkbox"/> 加害者への処分が適切になされていないため、加害者による不当行為が繰返し行われ、被害者が続出する状況となっている。 <input checked="" type="checkbox"/> そのような行為が確認されたら、加害者に厳しい処分を下し、2度と繰返されないように徹底してほしい。	係長職
④-4	不正（ハラスメント）に対しては、上司から指導したからよしとすることなく、適正な処分をくだし、組織としてハラスメントを許さないという姿勢を強く示していく必要がある。	一般職
④-5	セクハラに対する共通認識を持つためにもセクハラ防止研修を悉皆研修にしてほしいです。 <input checked="" type="checkbox"/> また、セクハラになり得る例として、職場の連絡網を使つての個人的な連絡・しつこい食事の誘い・異性関係のことを聞き出そうとする・ガールズバーやパパ活等の内容を職場で話す。といった事案も挙げてほしいです。 <input checked="" type="checkbox"/> 実際に上記のことをしている職員がおり、不快に思う職員も何人もいますが、本人はそれがセクハラだと思っておらず、周囲も容認している風潮があり、被害者が声を上げづらいです。 <input checked="" type="checkbox"/>	一般職
⑤職員意識調査に関する意見等		
⑤-1	質問数が多いので、もう少し要点を絞るか照会回数を分けていただけると助かります。	一般職
⑤-2	アンケートが多すぎる、質問項目を見直して欲しい。 <input checked="" type="checkbox"/> このアンケートの結果がどのように生かされているのかわからない。	一般職
⑤-3	コンプライアンスの意識があるかどうかは、正直、各人の性格によるところもあるものと思いますが、その性格を、少しでもコンプライアンスへの意識向上へとつなげるよう矯正するためにも、今回のようなアンケート調査などは有効な手段だと思います。	係長職
⑤-4	『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。』と書かれていますが、所属・任用形態・職階・年齢等により、高確率で個人の特定が可能のため、本音（特に自由意見）を回答しづらいと感じます。 <input checked="" type="checkbox"/> 所属期間の設問をなくすだけでも答えやすくなりますので、より多くのデータを必要としているのであれば、検討ください。	係長職
⑤-5	この様なアンケートを実施していただく事で、あらためて日頃からのコンプライアンスの重要性を認識する大切な機会に繋がると思います。	一般職

⑥仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等		
⑥-1	どんな行動がコンプラ違反になるのかは、現在の取り組みのおかげで大体わかります。 <input checked="" type="checkbox"/> その発展形として、どんな相談に対して、どんな方法をとっているのかを知りたいです。 <input checked="" type="checkbox"/> 具体的な相談内容が思いついたとき、これがコンプラ相談窓口該当するのがよくわからないことが多いです。	一般職
⑥-2	コンプライアンスの推進は、市民へよりよいサービスを提供したり、職員が健やかに働き続けるために非常に重要なものと日々感じています。そのため、今後もアンケートの実施や係員・管理職それぞれに合わせた研修の開催等を積極的に実施していただきたいです。また、通報や相談をすることは敷居が高く感じているので、相談しやすい体制づくり(定期的に相談窓口を周知する等)を行っていただきたいです。	一般職
⑥-3	仙台市職員相談、通報窓口の連絡先や利用方法。不正を発見した際の心身の感情的な感情及び行動をサポート。冷静に判断できるように、行動規範集をコンパクトにした物。常に職員が身に着け持ち運べる様なカードを作る等はいかがでしょうか？	会計年度等
⑦会計年度任用職員に関する意見等		
⑦-1	正職員だけでなく、私のような会計年度任用職員も受けることができるコンプライアンス研修を実施して欲しいです。	会計年度等
⑦-2	局・区役所によって、会計年度任用職員の扱いに差を感じる。 <input checked="" type="checkbox"/>	会計年度等
⑧本庁と区役所の事務のありように関する意見等		
⑧-1	本庁と区のあり様の改善について、具体的に進めてほしい。 <input checked="" type="checkbox"/> 特に本庁は制度的な視点からの指導や、共通手順の作成、調整などの役割を果たしてほしい。	管理職
⑧-2	区によって仕事の仕方が異なる課があると耳にする。本庁主管課が統制を図り、共通の手順書、マニュアルを整備すべき。それが出来ている課は殆ど事務ミスが起きていないと思われる。	管理職
⑨その他職場への意見等		
⑨-1	一部の職員の方の身なりや服装、業務態度には驚かされます。 <input checked="" type="checkbox"/> ラスメントに留意するあまり、常識的な指摘すらはばかられているように思われます。 <input checked="" type="checkbox"/> 様々な研修等行われていますが、ビジネスマナー等のより基礎的な研修を実施する必要があると思います。	一般職
⑨-2	職場の業務自体が機械的になり、本音を出せる雰囲気なくなっている傾向がある。	一般職
⑨-3	朝礼の形骸化が著しいと思います。課内(係内)の情報共有の場としては不相当であり、上司と部下が互いに寄り添っていれば、場を設定せずにも情報共有はできるものと考えます。また、内部統制は必要だと思いますが、事故報告が些細な事案まで報告されており、無謬性に囚われ、結果、重大になってから発覚するおそれがあると考えます。	係長職
⑨-4	正職員と会計年度職員との意見交換(係内打ち合わせ)など、係長によって、毎年の対応が違いすぎる。 <input checked="" type="checkbox"/> 打ち合わせに入っていた年度は、各正職員の仕事内容を把握できたが、打ち合わせに入っていない年度は、誰が何の仕事を担当しているのかさえ把握できない。 <input checked="" type="checkbox"/>	会計年度等
⑨-5	時間にゆとりがないとコンプライアンス意識があっても実行できない場面があると思う。 <input checked="" type="checkbox"/> 務量を減らす意識がなければ、保身のため、建前のためにどんどん事務量が増えていくばかりで、 <input checked="" type="checkbox"/> 果として職員の気持ちや時間にゆとりがなくなると思う。	一般職
⑨-6	全職員が年間休暇10日以上とれるようにしてください。 <input checked="" type="checkbox"/>	一般職
⑨-7	各部署「朝礼」はやめるべきだと思います。「朝礼」がコンプライアンスの「何か？」につながると思うのは間違いだと思います。 <input checked="" type="checkbox"/> 局、昭和の1分・3分スピーチをやっている職場も多く、ただのマンネリ化朝礼で意味がなくなっている又は益々職員のやる気をなくしている(負の気持ち)と思います。 <input checked="" type="checkbox"/>	一般職
⑨-8	コロナ禍で出来なかった雑談や、親睦のための交流会など。同じ職場でも、どんな人が分からないとコミュニケーションを取るのが難しいと思います。人間関係がギスギスしていると、仕事の相談がしにくいし、ミスをして言い出せないように思います。 <input checked="" type="checkbox"/> 場のメンバーが孤立しないように、特に若い方たちの頑張りを見逃さないように、年長者や仕事上の先輩たちは、自身の態度も含め気を付けなければならないと思っています。 <input checked="" type="checkbox"/>	会計年度等
⑨-9	若手と年配者では今やまったく考え方が違うと思います。 <input checked="" type="checkbox"/> 残業は正義という風潮や、休まずに働くことを良しとする風土はまだ残っているので、 <input checked="" type="checkbox"/> こを是正してほしい。	一般職
⑨-10	「その判断が正しいと、市民に説明できますか？」という基本理念を意識している職員はどのくらいいるのか疑問。	一般職
⑨-11	職場内でも色々な考えの方がいて、私やほかの方は努めようと思っても一部の方と一緒に仕事をする場合思うようにできないことがよくあります。職場内での意識の統一も必要だと思います。コンプライアンスの意識は仕事を進めていくうえで職場内の雰囲気や土気にも影響してきます。	会計年度等
⑨-12	現場への負担が過大となっており、管理者や、主管課の現場への丸投げを交通整理する必要があると感じます。 <input checked="" type="checkbox"/> 現場にあれもやれ、これもやれ、これはするな等多く、文書や回覧文の丸投げも多く、現場の余力は限界を超えています。))	係長職
⑨-13	会計年度任用職員ですが、着任時、(広くはない同じ室内で執務しているにも関わらず)別シマへの紹介やあいさつなどの促しがなく、職種による交流があまりない職場だと感じました。 <input checked="" type="checkbox"/>	会計年度等
⑨-14	事務処理の煩雑さ(紙ベースの資料等)によって、コンプライアンスについて考える余裕がないように思う。また、コンプライアンスを遵守したくてもできない現状もあると思う。過去の資料の電子化等を強く希望する。 <input checked="" type="checkbox"/>	一般職
⑨-15	所属長にやらせればいいという風潮を痛感しているが、それを見ている部下が積極的にそうした立場になりたくない(≒係長試験も受けたくない)のは至極当然である。	管理職
⑨-16	朝礼は不要だと思う。時間ももったいない。	一般職

4 (参考資料) 調査票

令和5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。また、市民協働の推進に関する設問については、市民局が市民協働の推進に関する意識を把握するために活用します。
 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じていくこと。

はじめに、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。

○01 危機管理局	○09 危機管理課	○17 泉区
○02 総務局	○10 文化観光局	○18 消防局
○03 まちづくり政策局	○11 都市整備局	○19 教育局
○04 財政局	○12 建設局	○20 水道局
○05 市民局	○13 香葉区	○21 交通局
○06 健康福祉局	○14 雲峰野区	○22 ガス局
○07 こども若者局	○15 若林区	○23 市立病院
○08 環境局	○16 太白区	○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。

○1 正職員、任期付職員 ○2 再任用職員 ○3 会計年度任用職員、臨時任用職員、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5年10月1日現在)。

○1 一年未満 ○2 一年以上～三年未満 ○3 三年以上

あなたの年齢を教えてください。

○1 一～二十歳代 ○2 三十歳代 ○3 四十歳代 ○4 五十歳代 ○5 六十歳代～

(正職員、任期付職員、再任用職員のみ)あなたの職階を教えてください。

○1 一般職 ○2 係長職 ○3 管理職

(正職員、任期付職員、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。

○1 事務職員 ○2 技術職員 ○3 消防職員 ○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:技師職員、企業局における独自採用の職種、行政教員 など

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？

Q1 そう思う Q2 まあそう思う Q3 あまりそう思わない Q4 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】

- Qa01 自分の仕事の意義や市政における役割を認識できること
- Qa02 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
- Qa03 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること
- Qa04 課内研修等により業務のスキルが向上すること
- Qa05 上司との業績評価や自己申告に係る面談
- Qa06 上司との日頃からの情報や意見の交換
- Qa07 同僚との日頃からの情報や意見の交換
- Qa08 ミーティング等で市政や仕事の方針が共有されること
- Qa09 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
- Qa10 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？

Q1 そう思う Q2 まあそう思う Q3 あまりそう思わない Q4 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？

Q1 そう思う Q2 まあそう思う Q3 あまりそう思わない Q4 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？

Q1 そう思う Q2 まあそう思う Q3 あまりそう思わない Q4 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？

Q1 そう思う Q2 まあそう思う Q3 あまりそう思わない Q4 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

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、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)

(係長職以上のみ)
Q20 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

(係長職以上のみ)
Q21 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しやすい職場づくりに有効だと思う取り組み等は、どのようなものですか？【複数回答可】
Qa01 職場内ミーティング
Qa02 上司からの気軽な声かけ
Qa03 上司との業績評価や自己申告に係る面談
Qa04 上司との日頃からの情報や意見交換
Qa05 同僚との日頃からの情報や意見交換
Qa06 朝礼
Qa07 その他

Q24-2 「Q7 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。

(管理職を除く職員のみ)

Q25 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】

- | | |
|------------------------|------------------------|
| Qa01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 | Qa10 判断力・決断力 |
| Qa02 職員の個々の事情への配慮 | Qa11 危機管理能力 |
| Qa03 日頃からの気軽な声かけ | Qa12 リーダーシップ・統率力 |
| Qa04 職員の模範となる高い倫理性 | Qa13 部下への権限移譲 |
| Qa05 的確な指示・助言 | Qa14 柔軟な思考・姿勢 |
| Qa06 適切・公平な評価 | Qa15 企画・実行力(事業の創出・拡充) |
| Qa07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | Qa16 企画・実行力(事業の廃止・見直し) |
| Qa08 深い知識やノウハウ | Qa17 分からない |
| Qa09 組織内外との的確な調整力 | Qa18 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。

(管理職のみ)

Q26 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】

- | | |
|------------------------|------------------------|
| Qa01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 | Qa10 判断力・決断力 |
| Qa02 職員の個々の事情への配慮 | Qa11 危機管理能力 |
| Qa03 日頃からの気軽な声かけ | Qa12 リーダーシップ・統率力 |
| Qa04 職員の模範となる高い倫理性 | Qa13 部下への権限移譲 |
| Qa05 的確な指示・助言 | Qa14 柔軟な思考・姿勢 |
| Qa06 適切・公平な評価 | Qa15 企画・実行力(事業の創出・拡充) |
| Qa07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | Qa16 企画・実行力(事業の廃止・見直し) |
| Qa08 深い知識やノウハウ | Qa17 分からない |
| Qa09 組織内外との的確な調整力 | Qa18 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？
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
- 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？
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
- 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)をチームの一員として互いに尊重する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
- 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？
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 あなたの職場は、誰もが休暇を取得しやすい環境ですか？
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
- 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

Q34～38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。

Q34 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感じますか？

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

Q35 あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対応し、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

Q36 あなたの職場では、他の職場で起きた不適切な事務処理事例を、各職員が「自分事」と捉えて類似の事務ミス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

(係長職以上のみ)

Q38 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

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

(Q39で「1 はい」と回答した方のみ)

Q40 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

(Q40で「2 いいえ」と回答した方のみ)

Q41 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】

Qa01 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

Qa02 詳しい制度の内容が分からないため

Qa03 窓口の連絡先または通報（相談）の方法が分からないため

Qa04 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

Qa05 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

Qa06 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

Qa07 不正等には積極的に関わり合いたくないため

Qa08 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)

次の設問は、市民局が市民協働の推進に関する職員の意識を把握するためにお尋ねします。

本市では、複様化・多様化する行政課題・地域課題に応えるために、市民からの信頼を礎に、「協働のまち・仙台」の実現に向けて様々な取り組みを進めています。

Q42～43では、市民協働に関して、あなた自身のことについてお尋ねします。

Q42 あなたは、現在担当している業務に関わらず、市の業務を進める上で、市民協働を推進することは大切だと思いますか？

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

Q43 あなたが市民協働を推進していくために、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】

- a01 市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会
- a02 市民協働に関してアドバイスが得られる機会
- a03 市民活動団体等の知見が得られる機会
- a04 市民活動団体等との交流や活動体験の機会
- a05 その他

Q43-2 「05 その他」を選択した場合にご記入ください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。