

「平成 29 年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査」等を踏まえた課題について

1 仕事に対する職員個人の意識について【Q 1～3】

- 「仕事へのやりがい（Q 1）」、「市職員としての誇りを持った仕事への取り組み（Q 2）」について否定的回答が相当数あり、肯定的回答も 27 年度比で低下している。特に一般職員において否定的回答の割合が大きく、「やりがい」については 50 歳代で回答割合が大きい状況である。
- 仕事のやりがいや誇りに関係すると思われる「自分の仕事が市政の中で果たす役割に関する理解（Q 3）」についても、否定的回答が少なくない状況である。

■29 年度における否定的回答：

①やりがい： 15.1%【1,070 人程度】

②誇り： 10.8%【770 人程度】

③役割理解： 6.7%【480 人程度】



【想定される課題】

- 仕事へのやりがいや、職員としての誇りを持ってないでいる職員が、特に一般職や高齢層で多く、全体でも一定割合（800 人～1000 人程度）いることに加え、H27 年度比でその割合が増加している状況にあることから、市政における役割に関する理解促進を含め、職員のやりがい・意欲を向上させるための改善策、効果的な方策を検討する必要があるのではないか。

2 コンプライアンス推進の達成度【Q4～15】

- 「コンプライアンス推進に組織で取り組む必要性（Q4）」、「日頃からのコンプライアンス意識（Q5）」、「公平・公正な職務執行（Q10）」について、肯定的な回答が高い水準である一方、「法令等の根拠確認（Q9）」「法令に基づく正確な仕事（Q12）」について、否定的回答が一定割合ある。
- 関連して、「ミス防止の仕組みの整備（Q24）【3で後述】」も肯定的回答の割合が相対的に低い。

■29年度における否定的回答：

- ①法令等の根拠確認： 12.4%【880人程度】
- ②正確な仕事： 6.0%【430人程度】
- ③ミス防止の仕組み： 13.8%【980人程度】

- 一方、「常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと（Q13）」、「職場における自分の仕事についての情報共有の情報共有（Q14）」は、引き続き相対的に達成度が低い状況である。

■29年度における否定的回答：

- ①改善の意識： 15.1%【1,070人程度】
- ②情報共有： 18.5%【1,320人程度】



【想定される課題】

- 公正・適正な事務執行に対する意識は改善され効果が出ている一方、職員の法令等に対する理解深化とミス防止策の定着にはまだ不足があることから、職場における研修体制を含め、さらに技術的対応の検討が必要ではないか。
- また、改善の意識を持っていない職員や、仕事についての情報共有が不十分と考える職員が相当数おり、事務ミス発生防止の観点からも好ましくない状況にあることから、さらに職員の意識レベルに働きかける方策と、組織的な情報共有の取り組みを含む風通し改善について検討が必要ではないか。

3 組織風土【Q16～24】

- 「互いに意見を言い合える職場か（Q17）」、「悩み・課題を相談しやすい職場か（Q18）」、「関係部署との良好な連携（Q22）」について、否定的回答が多く、27年度比で改善が見られない。
- 上記3点について、管理職は否定的回答が少ない一方、係長職・一般職は相対的に否定的回答が多く、意識の齟齬が見られる。
- 関連して、「職場における自分の仕事についての情報共有（Q14）【2で前述】」、「職場における仕事に対する意欲（Q16）」、「ミス防止の仕組みの整備（Q24）」も肯定的回答の割合が相対的に低い。

■29年度における否定的回答：

- ①意見を言い合える職場： 16.6%【1,180人程度】
- ②相談しやすい職場： 18.7%【1,330人程度】
- ③関係部署との連携： 19.8%【1,410人程度】
- ④仕事の情報共有： 18.5%【1,320人程度】
- ⑤職場の仕事への意欲： 14.2%【1,010人程度】

- ◆また、29年度の職員意識調査では「お互いに意見を言い合うことができる（Q17）」又は「仕事上の悩みや課題を相談しやすい（Q18）」といった職場の組織風土と、「仕事のやりがい（Q1）」、「常に改善の意識がある（Q13）」、「職場での十分な情報共有（Q14）」、「ミス防止の仕組みの整備（Q24）」との職員の意識の間において、相関関係が強くみられた。
風通しの良い職場環境の形成が、個人の意識や実践行動のほか、事務処理ミスを防止する環境づくりに対して良い影響を与えていくものと考えられる。



【想定される課題】

- 職場の風通しが十分でない職場が依然多く存在し、管理職が気づいていない可能性があり、事務処理ミスの発生防止の観点を含めた組織風土の改善に向け、管理職について、効果的な啓発・取組が必要ではないか。
- また、職場の風通しの改善に向けては、一般職の視点からも考察する必要があるのではないか。

4 仙台市職員相談・通報窓口の認知度【Q25】

- 職員相談・通報窓口の認知度（Q25）が平成29年度に低下している（29年度「いいえ」の回答：19.3%）。特に、臨時職員・嘱託職員と若年層に対する浸透が不十分である。
- また、職員相談・通報窓口を利用しないと思うと回答した理由として、通報・相談したことが周囲に知られる心配がある、通報・相談したことにより不利益な取り扱いを受ける心配がある、といった懸念も見られた。



【想定される課題】

- 職員相談・通報窓口の認知度の向上に向け、通報・相談者の保護を最優先とする制度の特徴の理解を含め、特に認知度の低い臨時職員・嘱託職員や若年層に対する継続的な浸透を図る必要がある、その方策について改めて検討が必要ではないか。

5 その他

各所属における職場ミーティング等については、多くの所属で月1回以上実施しているものの、取り組み内容がマンネリ化している、また事務ミスがなくなる、といった声も聞かれ、継続的な取り組みに向けて支障が考えられる。



【想定される課題】

- 各職場において、効果的なコンプライアンス推進に係る取り組みを継続的に実施していくため、各局区等、所属長、各職場に対する支援策について検討が必要ではないか。