

コンプライアンス推進に係る職員意識調査
報告書

平成 28 年 3 月

仙 台 市

目 次

1	調査の概要.....	1
	(1) 調査目的.....	1
	(2) 調査内容.....	1
	(3) 調査方法.....	1
	(4) 調査期間.....	1
	(5) 調査対象及び対象者数.....	1
	(6) 回答数.....	1
	(7) 報告書の見方.....	1
2	属性.....	2
	(1) 回答者の属性.....	2
3	調査結果.....	4
	(1) 仕事に対する個人の意識 (Q 1～Q 3).....	4
	(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q 4～Q15).....	8
	(3) 組織風土 (Q16～Q24).....	19
	(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25).....	30
	(5) 行動規範集の活用方法 等 (Q26～Q28).....	31
4	調査結果から見える課題等.....	37
	(1) 実践行動の達成度.....	37
	(2) 組織風土.....	37
	(3) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度.....	37
	(4) 職階別、任用形態別の意識の違い.....	37
5	課題等への対応の方向性.....	37
6	参考資料.....	38
	(1) 調査票.....	38

1 調査の概要

(1) 調査目的

市民との強固な信頼関係を構築するために、今年度7月に行動規範集を配布してから、所属ごとの朝礼等でのコンプライアンス意識浸透の取り組みや、局区ごとでのオフサイトミーティングや職場訪問等の風通しの良い組織づくりに向けた取り組み等を進めてきた。

これらを通して、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、職員意識調査を実施した。

(2) 調査内容

下記①～⑤について、全28問。 ※ 詳細は4(1)調査票を参照のこと。

- ① 仕事に対する個人の意識 (3問)
- ② コンプライアンス推進の達成度 (12問)
- ③ 組織風土 (9問)
- ④ 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (1問)
- ⑤ 行動規範集の活用方法 等 (3問)

(3) 調査方法

回答は無記名とし、基本的には「電子申請・届出システム」により調査。

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

(4) 調査期間

平成27年12月21日(月)～平成28年1月22日(金)

(5) 調査対象及び対象者数

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

計 10,123 人

※消防局は消防団員を除く。教育局は学校勤務の職員を除く。交通局はバスの運転士、地下鉄の駅務員及び運転士を除く。市立病院は経営管理部の職員に限る。

※嘱託職員は、月額で報酬を支払っている職員を対象とする。

(6) 回答数

有効回答数 7,080 件 (有効回答率 69.9%)

(7) 報告書の見方

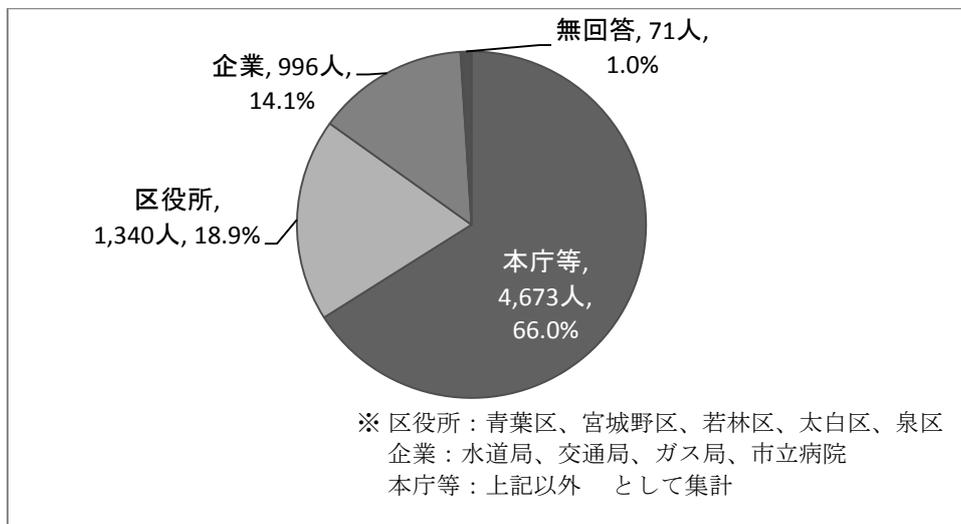
- ・調査数 (N=Number of cases) とは、回答者総数あるいは分類別の回答者数のことである。
- ・回答の構成比は百分率であらわし、小数点第2位を四捨五入して算出している。従って、回答比率の合計が100%にならない場合がある。
- ・回答者が2つ以上の回答をすることができる多肢選択式の質問においては、全ての選択肢の比率を合計すると100%を超える。
- ・図表において、比率が少ない選択肢については、比率の表示を省略している場合がある。
- ・全ての設問について、職階別の図表及び説明を記載している。また、各設問について、任用形態によって、全体と比較して概ね5ポイント以上の差(※)が見られるものについては、図表及び説明を記載している。

※「そう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の四段階で回答する設問においては、「そう思う」及び「まあそう思う」の合計、または、「あまりそう思わない」及び「そう思わない」の合計が、全体と比較して概ね5ポイント以上差が見られるものについて、図表及び説明を記載している。

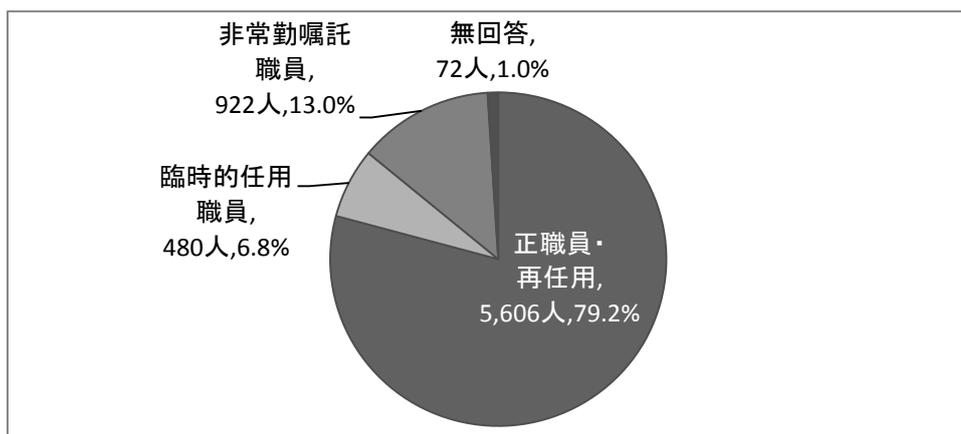
2 属性

(1) 回答者の属性

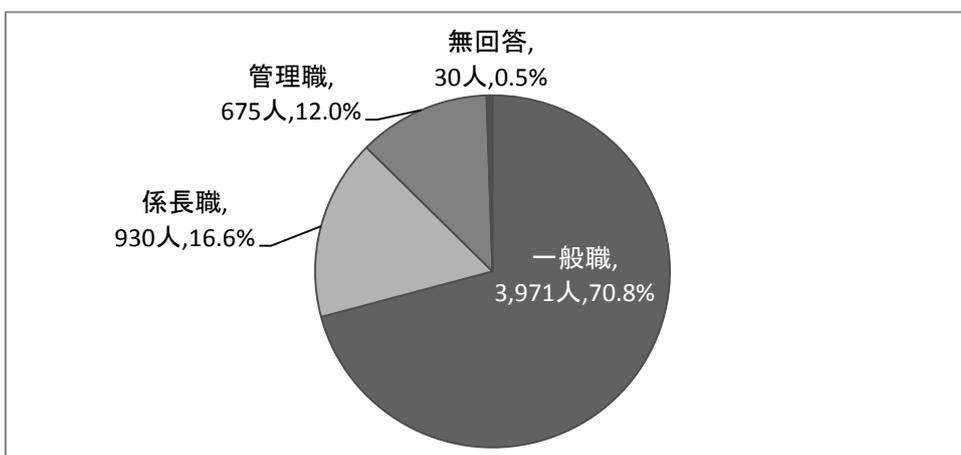
① 所属 (N=7,080)



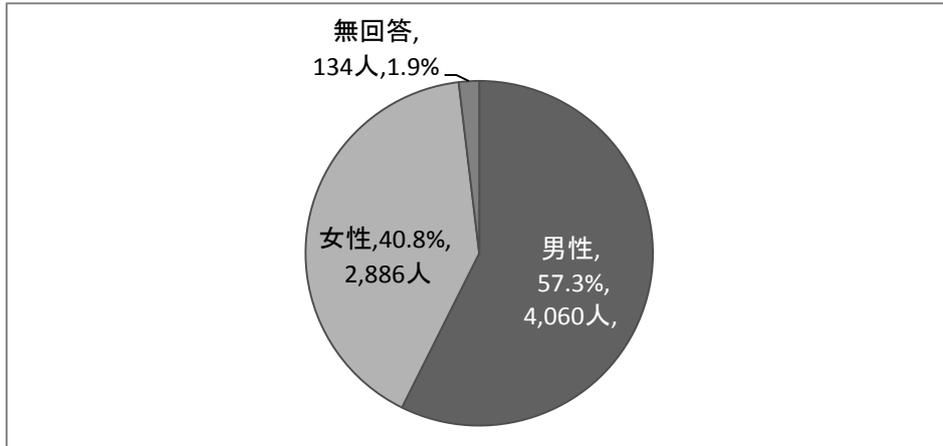
② 任用形態 (N=7,080)



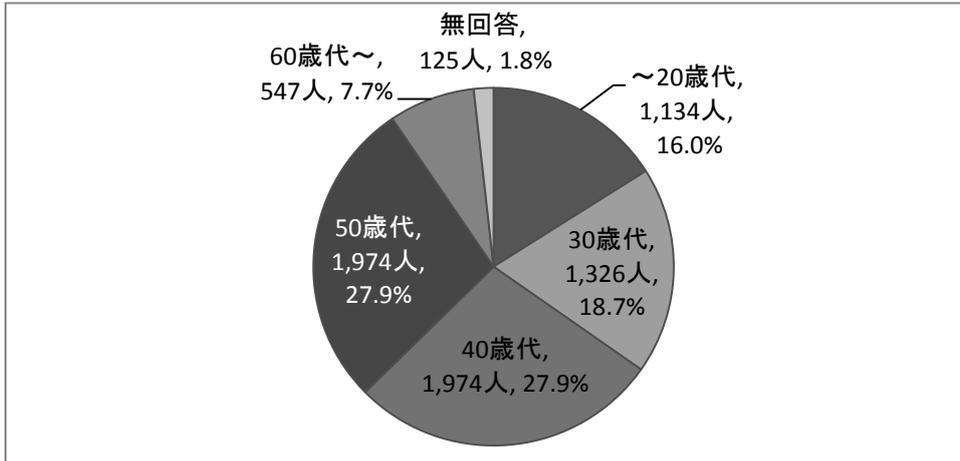
③ 職階 (正職員・再任用のみ) (N=5,606)



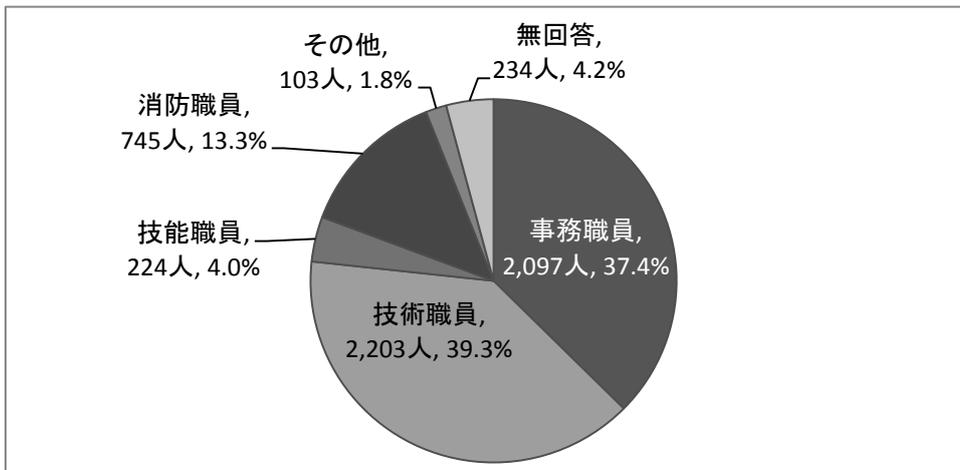
④ 性別 (N=7,080)



⑤ 年齢 (N=7,080)



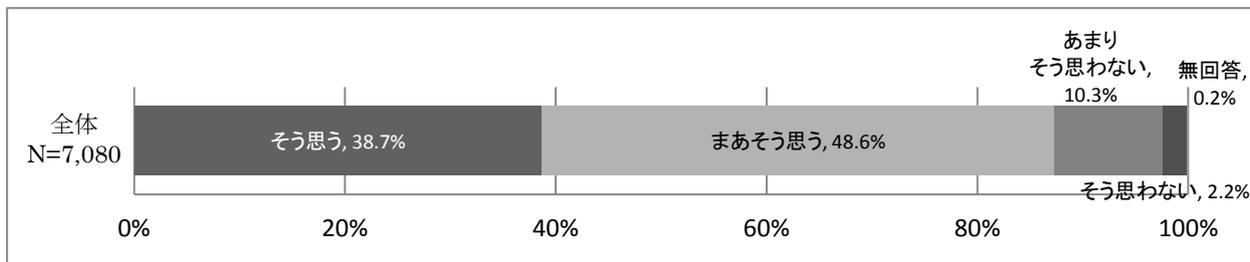
⑥ 職種 (正職員・再任用のみ) (N=5,606)



3 調査結果

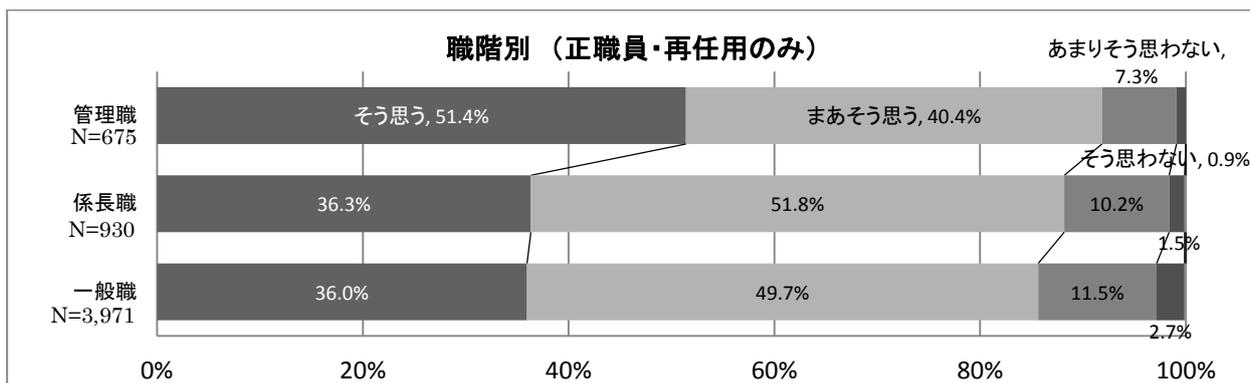
(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1～Q3)

Q1 あなたは現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？

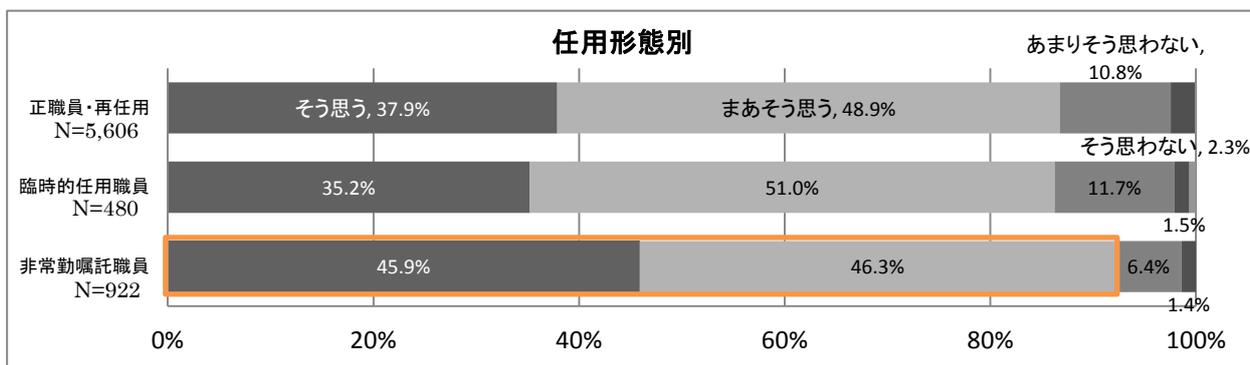


全体では、「まあそう思う」(48.6%) が最も多く、「そう思う」(38.7%) と合わせると、87.3%の職員が、現在の自分の仕事にやりがいを感じているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(10.3%) と「そう思わない」(2.2%) を合わせると、12.5%の職員は、現在の自分の仕事にやりがいを感じていないという結果であった。

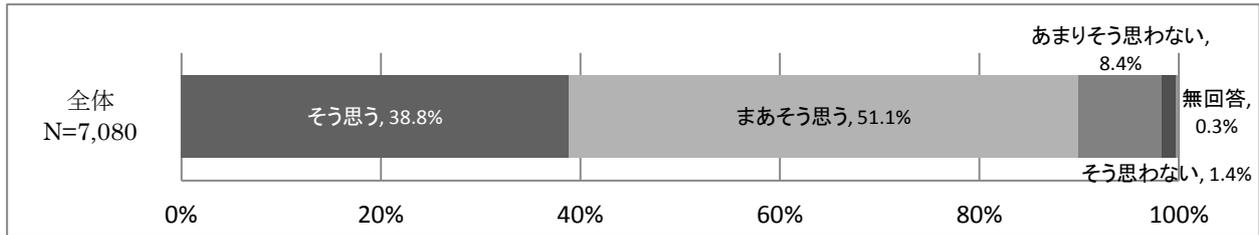


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

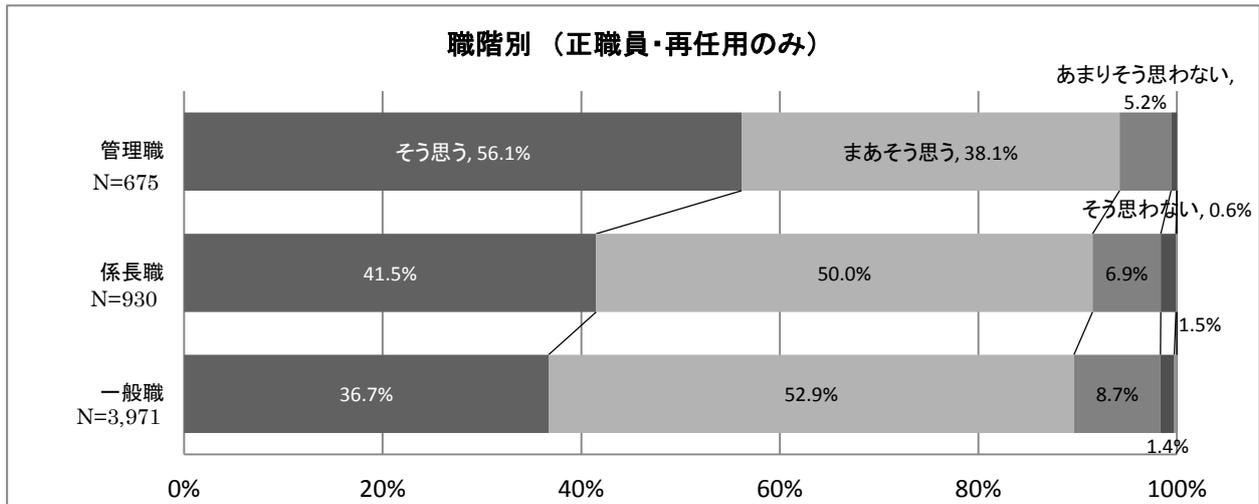


任用形態別では、【非常勤嘱託職員】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が 92.2%と、全体よりも 4.9 ポイント高いという結果であった。

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



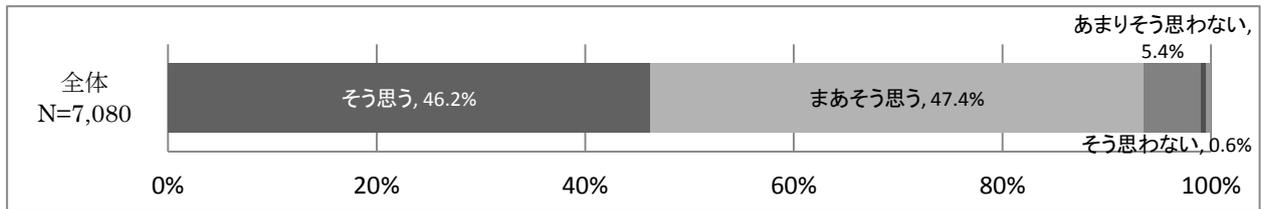
全体では、「まあそう思う」(51.1%)が最も多く、「そう思う」(38.8%)と合わせると、89.9%の職員が誇りを持って仕事に取り組んでいると思っているという結果であった。



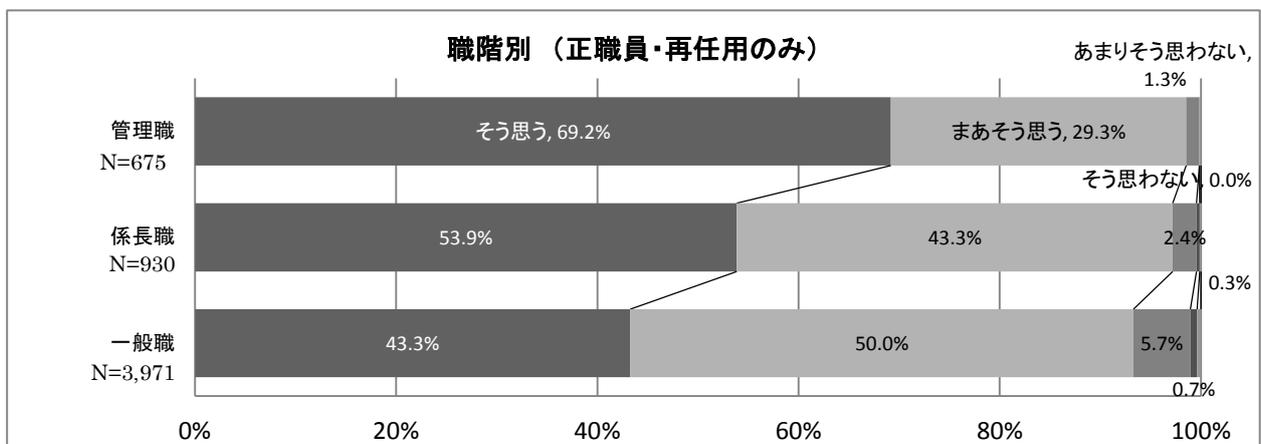
職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

任用形態別では、大きな差は見られなかった。

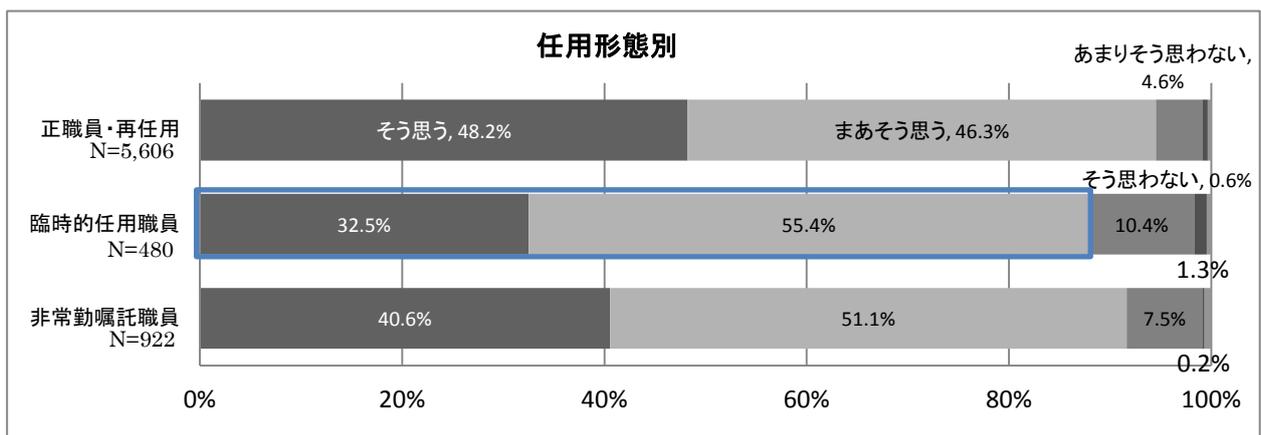
Q3 あなたは自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？



全体では、「まあそう思う」（47.4％）が最も多く、「そう思う」（46.2％）と合わせると、93.6％の職員が、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解しているという結果であった。

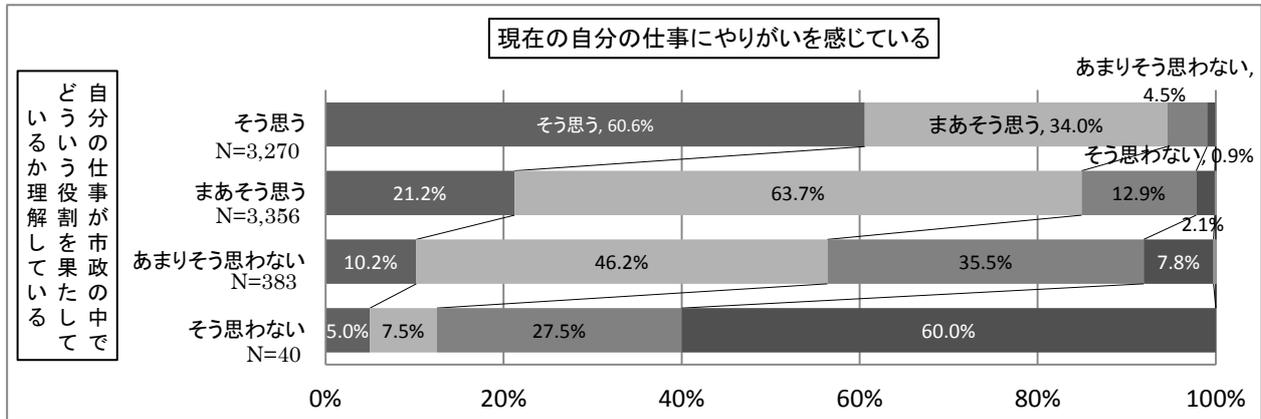
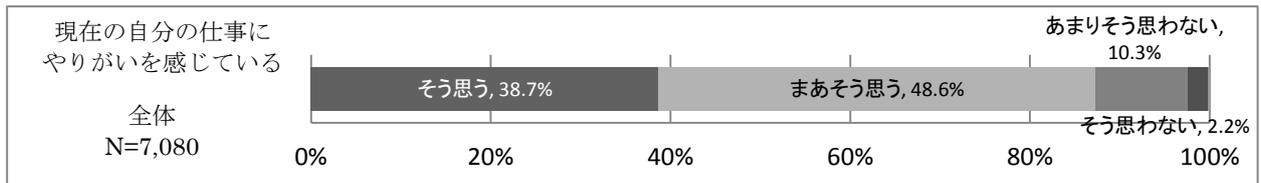


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

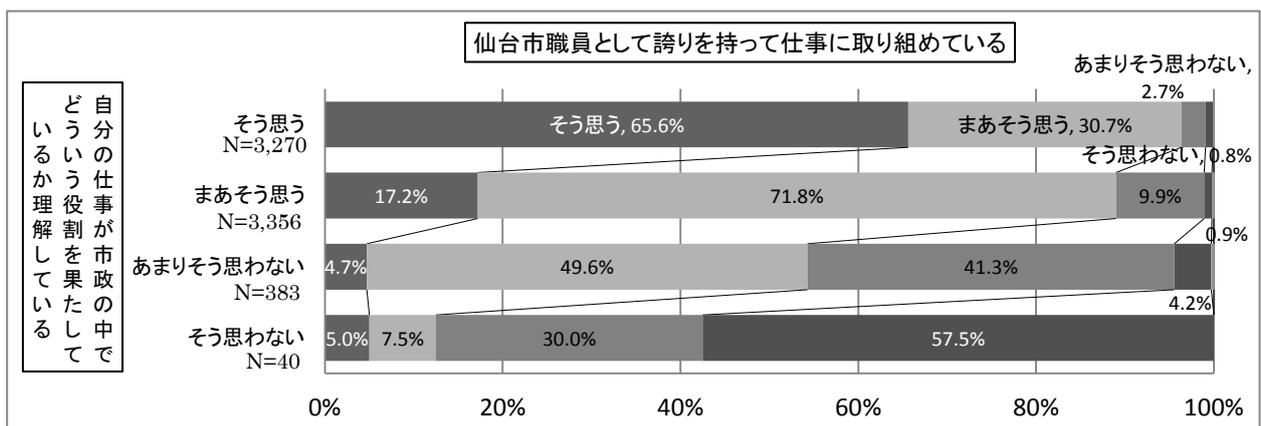
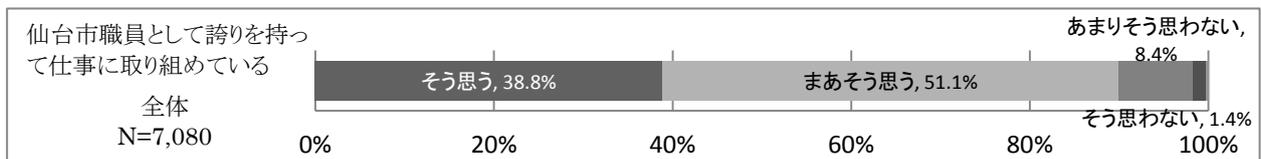


任用形態別では、【臨時的任用職員】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が 87.9％と、全体よりも 5.7 ポイント低いという結果であった。

「Q3 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「Q1 現在の自分の仕事にやりがいを感じている」「Q2 仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいる」の関連性



「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」について、【そう思う】と回答した職員では、現在の自分の仕事にやりがいを感じている職員の割合が 9 割以上であるのに対し、【そう思わない】と回答した職員では、現在の自分の仕事にやりがいを感じている職員の割合は約 1 割となっている。

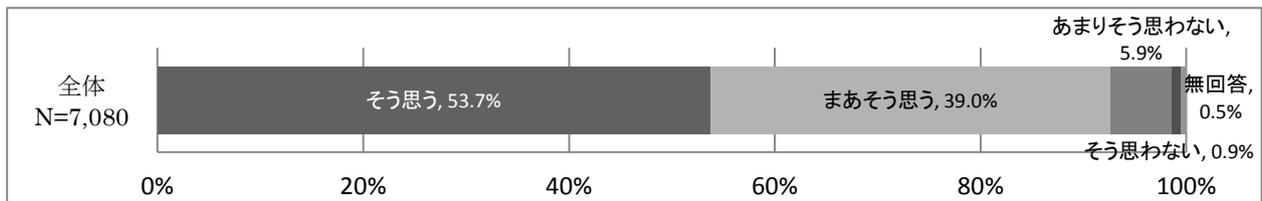


「自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解している」について、【そう思う】と回答した職員では、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいる職員の割合が 9 割以上であるのに対し、【そう思わない】と回答した職員では、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいる職員の割合は約 1 割となっている。

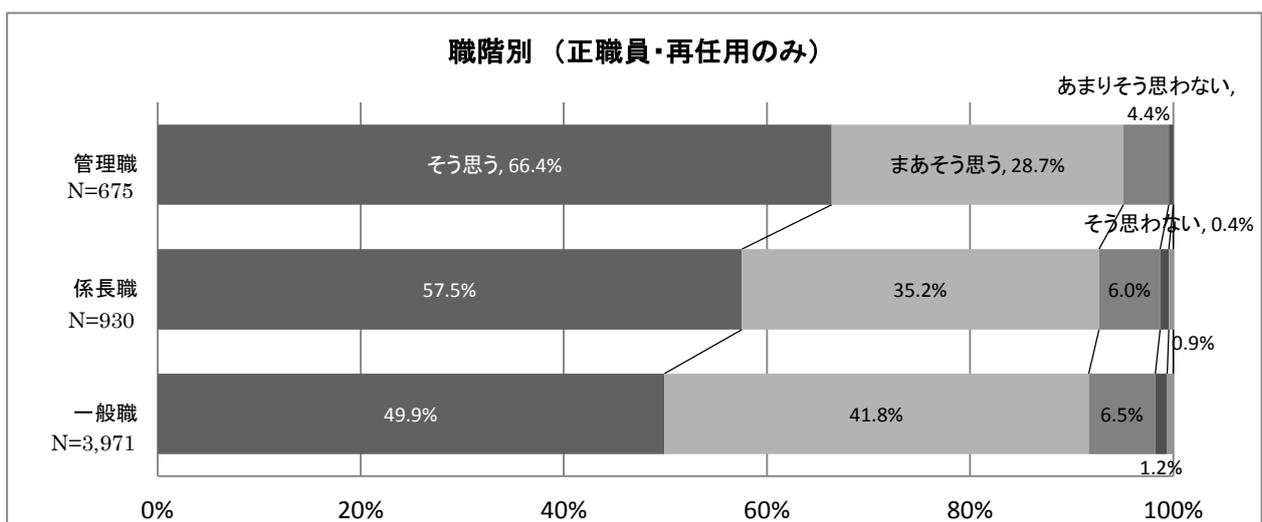
自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解している職員ほど、やりがいや誇りを持って仕事に取り組んでいる傾向が見られた。

(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q 4～Q15)

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



全体では、「そう思う」（53.7%）が最も多く、「まあそう思う」（39.0%）と合わせると、92.7%の職員が、コンプライアンス推進について組織で取り組んでいく必要性があると思っているという結果であった。

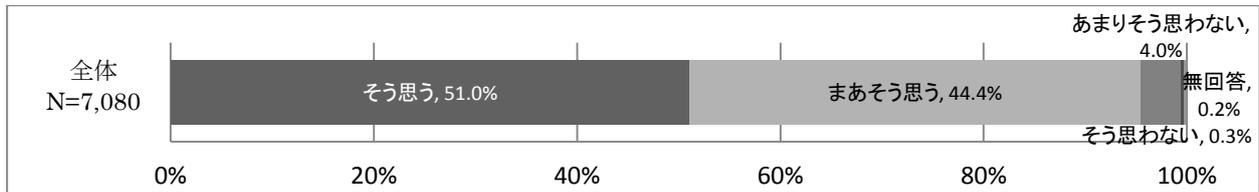


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

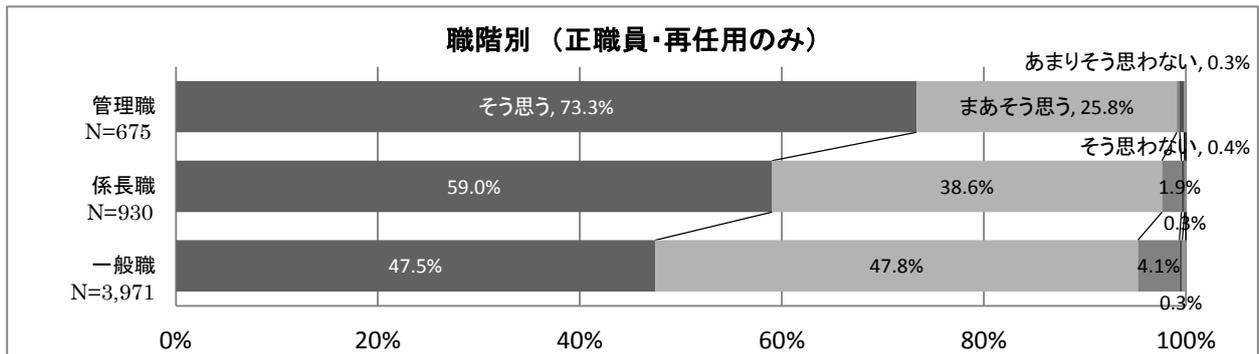
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

Q 5 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？

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

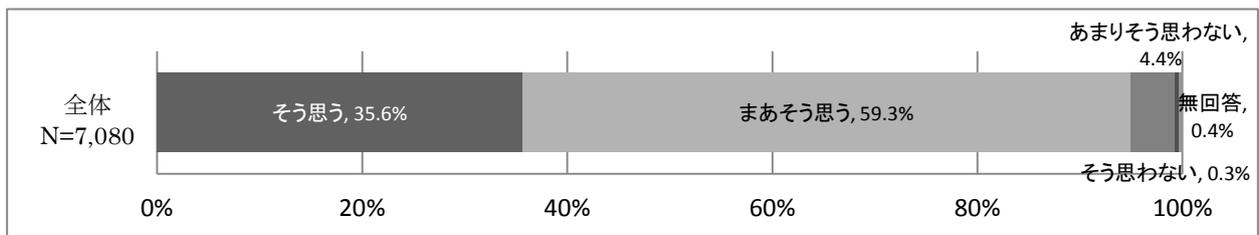


全体では、「そう思う」(51.0%)が最も多く、「まあそう思う」(44.4%)と合わせると、95.4%の職員が、日頃からコンプライアンスを意識しているという結果であった。

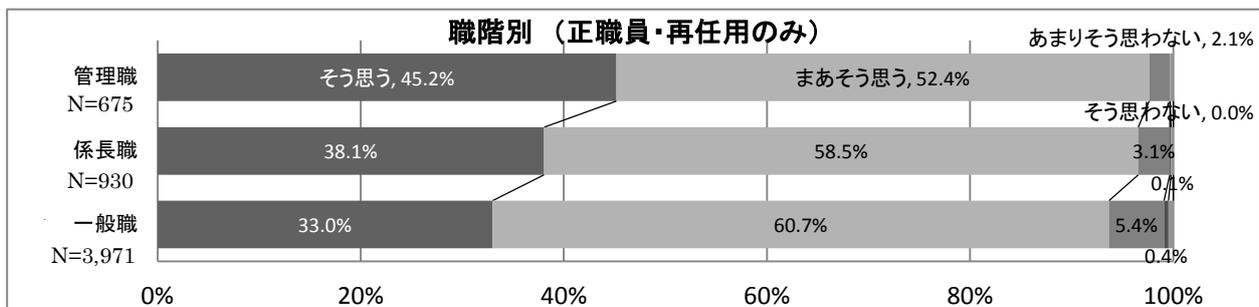


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

Q 6 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？

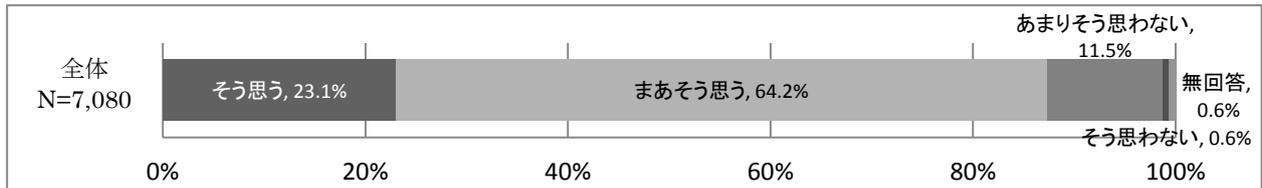


全体では、「まあそう思う」(59.3%)が最も多く、「そう思う」(35.6%)と合わせると、94.9%の職員が、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思っているという結果であった。



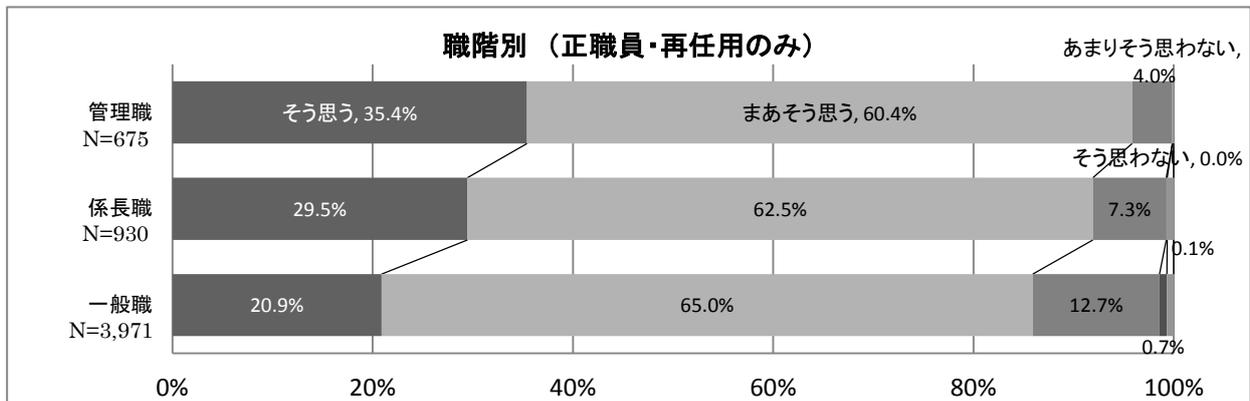
職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

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

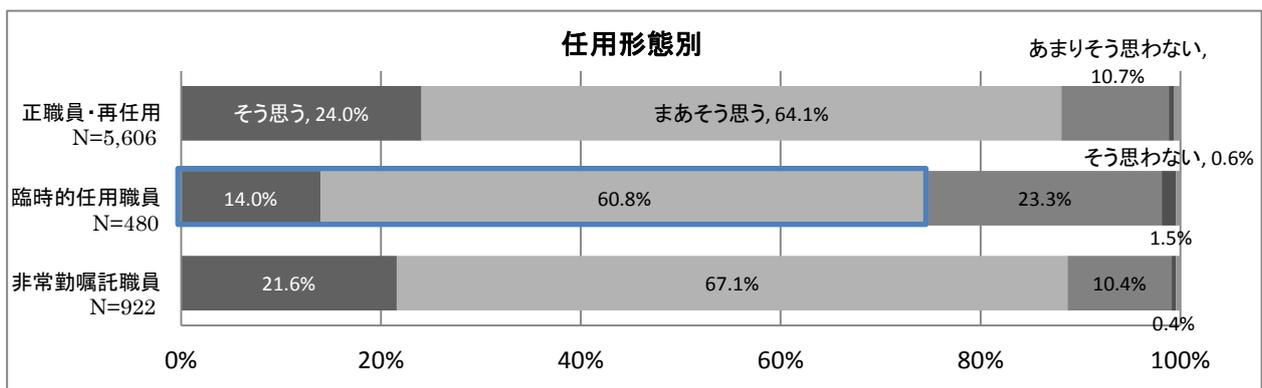


全体では、「まあそう思う」(64.2%)が最も多く、「そう思う」(23.1%)と合わせると、87.3%の職員が、相手に対して分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(11.5%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせると、12.1%の職員は、相手に対して分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思っていないという結果であった。

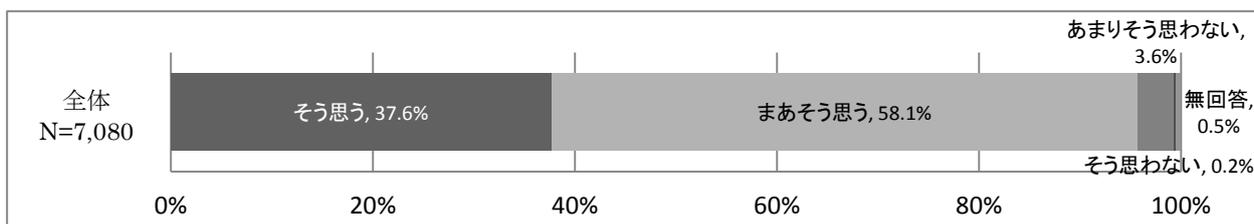


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

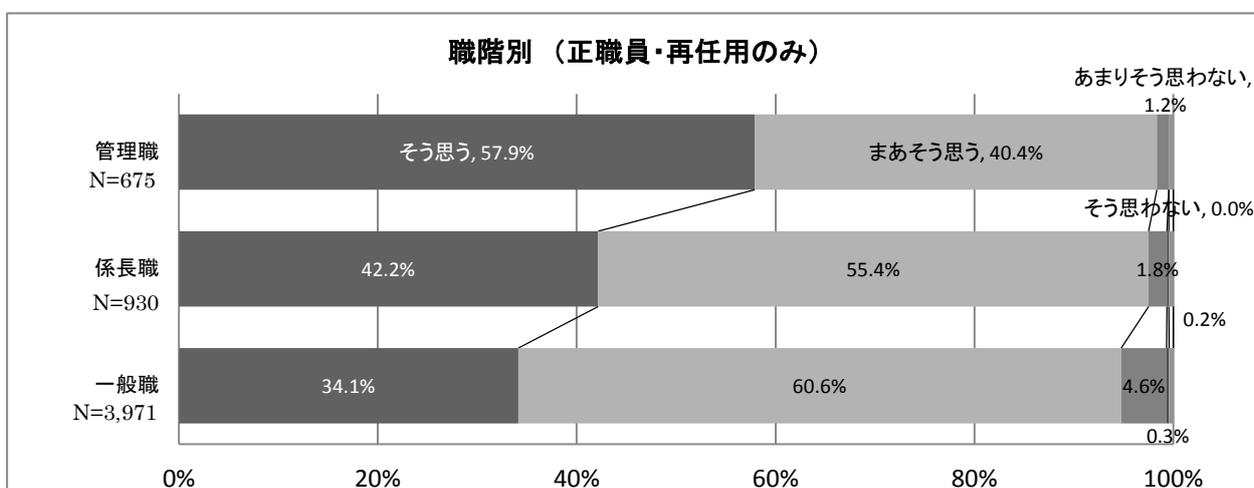


任用形態別では、【**臨時的任用職員**】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が74.8%と、全体よりも12.5ポイント低いという結果であった。

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



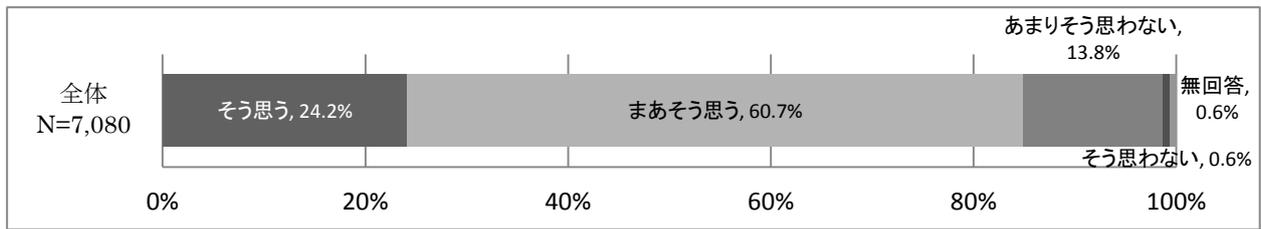
全体では、「まあそう思う」(58.1%)が最も多く、「そう思う」(37.6%)と合わせると、95.7%の職員が、対応の際にマナーや服装などに気を配った行動ができていると思っているという結果であった。



職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

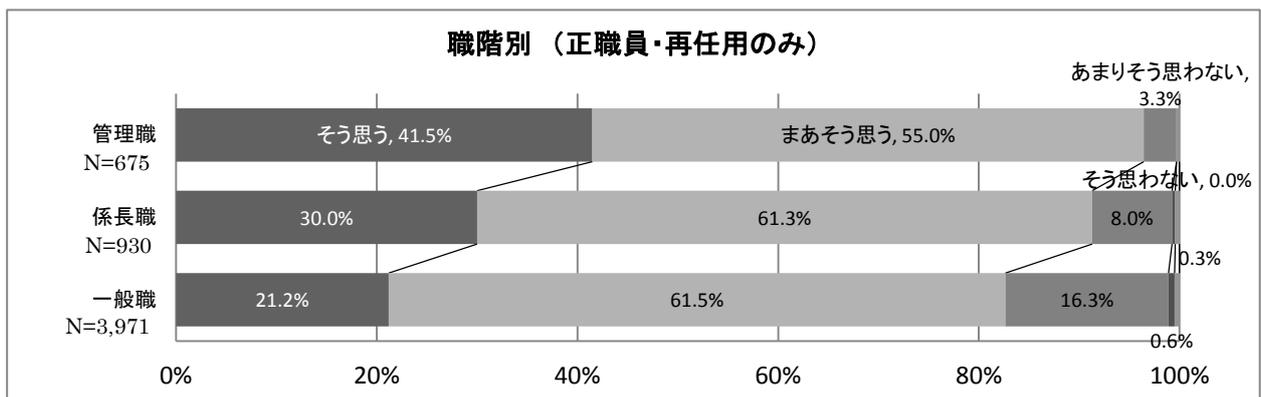
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

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

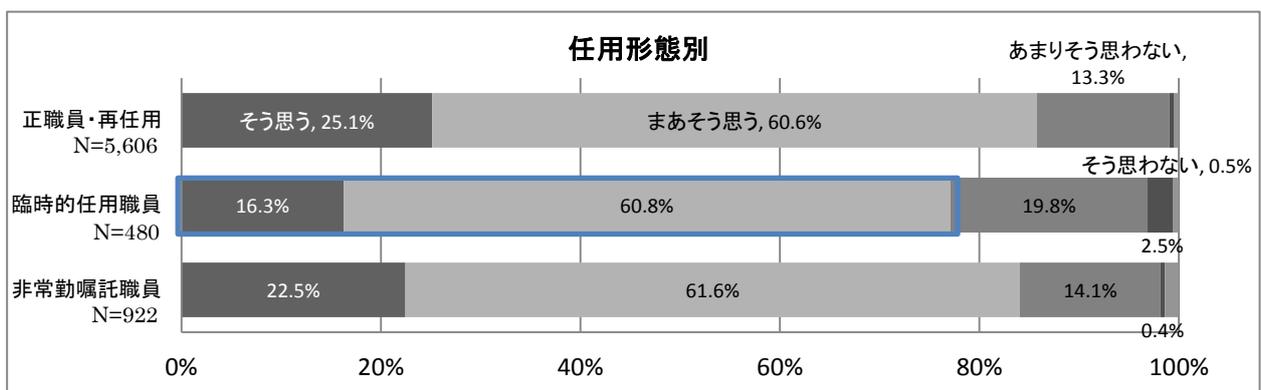


全体では、「まあそう思う」(60.7%)が最も多く、「そう思う」(24.2%)と合わせると、84.9%の職員が、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(13.8%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせると、14.4%の職員は、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていると思っていないという結果であった。

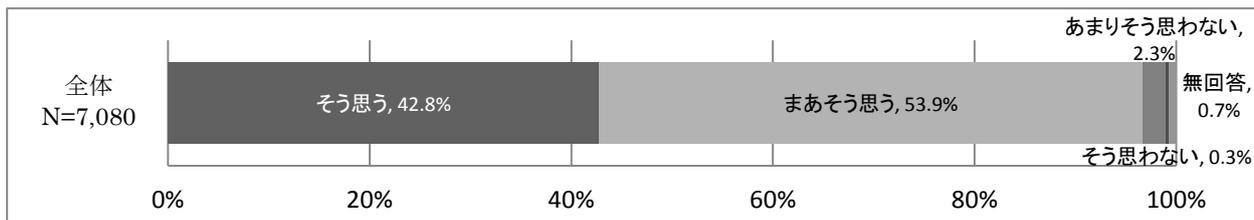


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

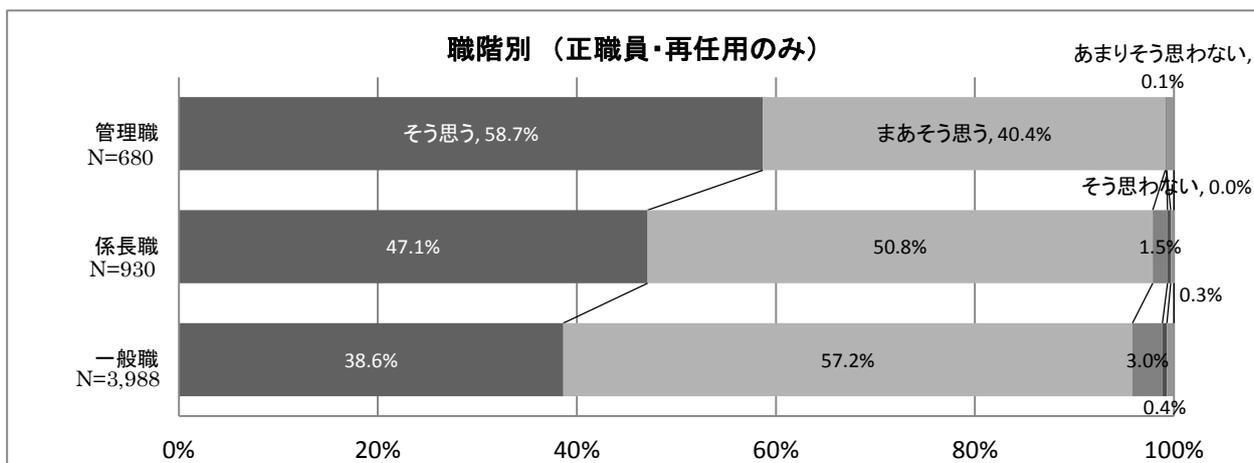


任用形態別では、【臨時的任用職員】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が77.1%と、全体よりも7.8ポイント低いという結果であった。

Q10 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？



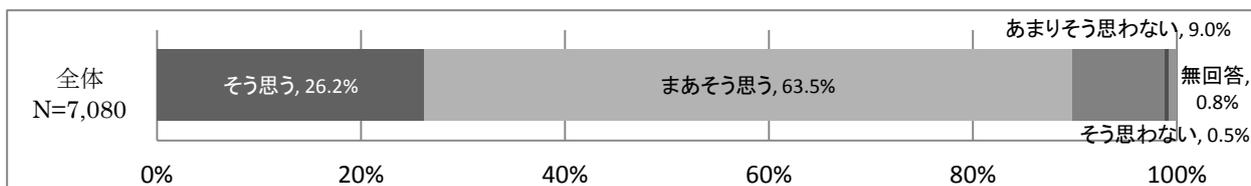
全体では、「まあそう思う」(53.9%)が最も多く、「そう思う」(42.8%)と合わせると、96.7%の職員が、公平・公正に職務を執行することができていると思っているという結果であった。



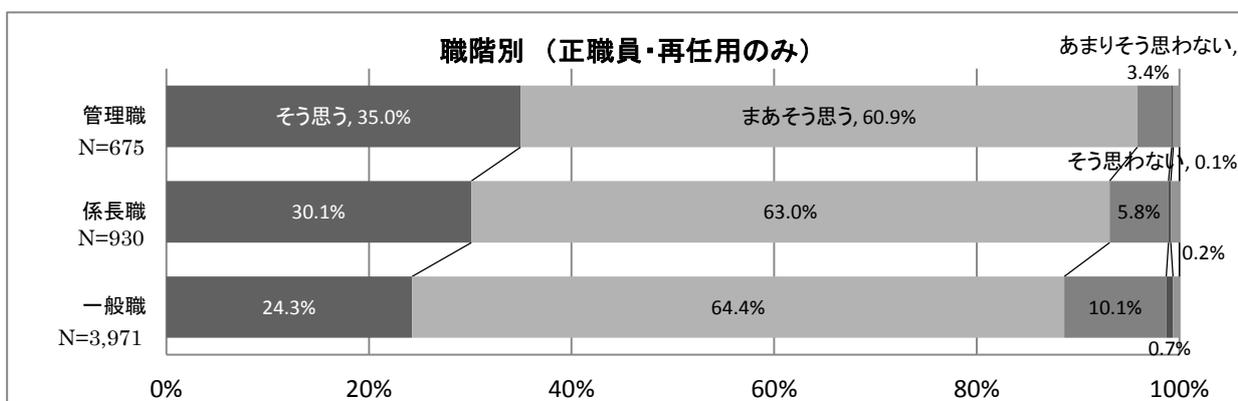
職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

任用形態別では、大きな差は見られなかった。

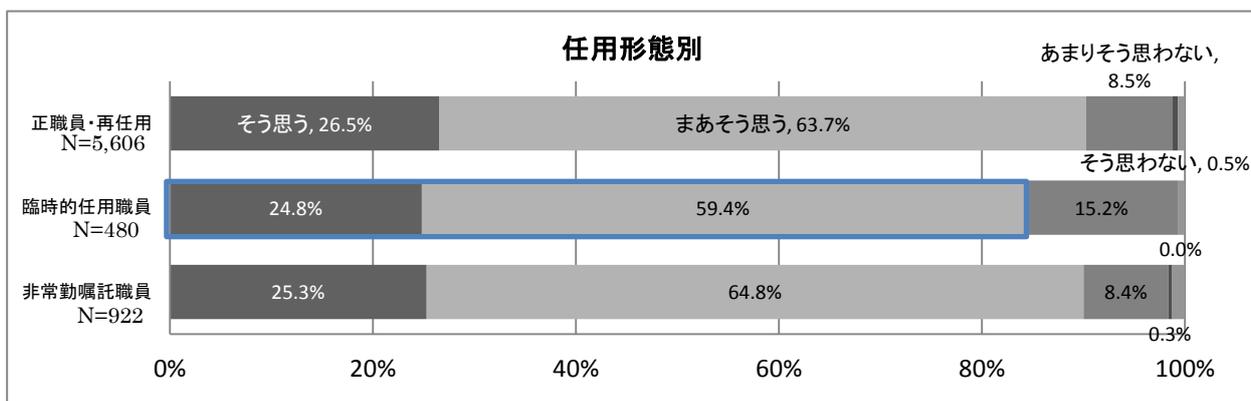
Q11 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(63.5%)が最も多く、「そう思う」(26.2%)と合わせると、89.7%の職員が、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思っているという結果であった。

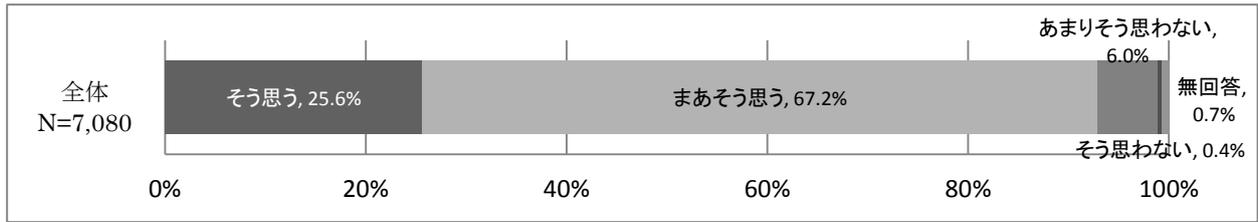


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

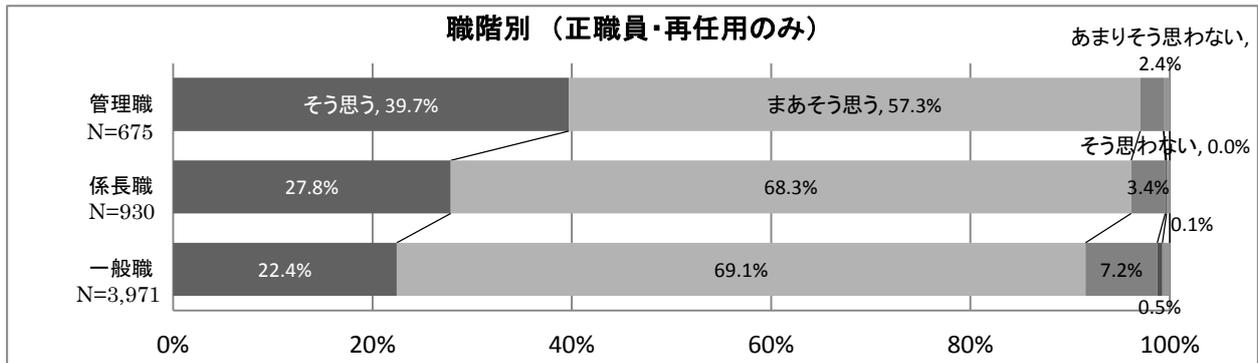


任用形態別では、【臨時的任用職員】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が84.2%と、全体よりも5.5ポイント低いという結果となった。

Q12 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていますか？

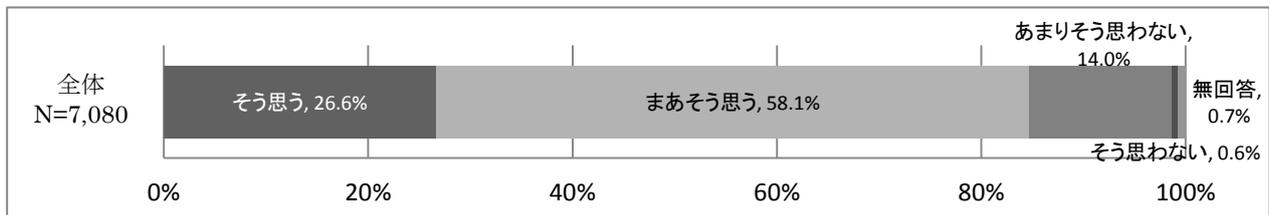


全体では、「まあそう思う」(67.2%)が最も多く、「そう思う」(25.6%)と合わせると、92.8%の職員が、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思っているという結果であった。



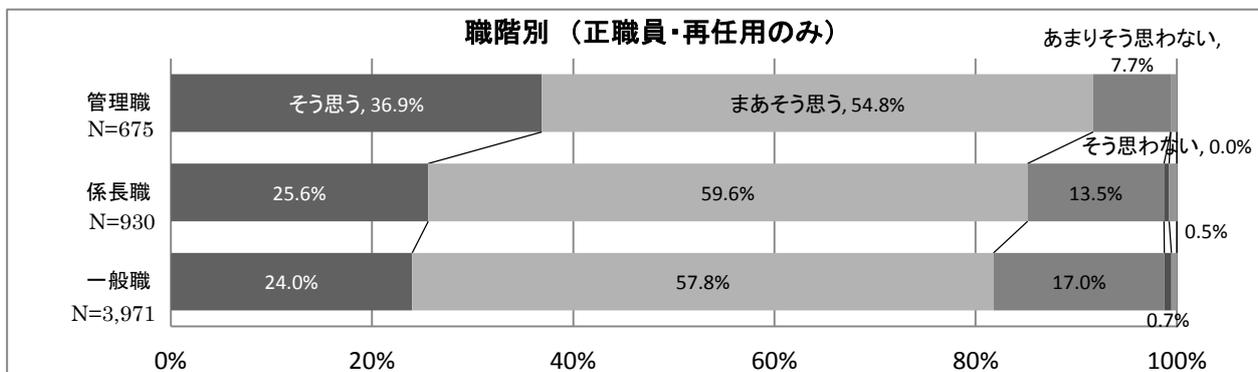
職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

Q13 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組む事ができていますか？



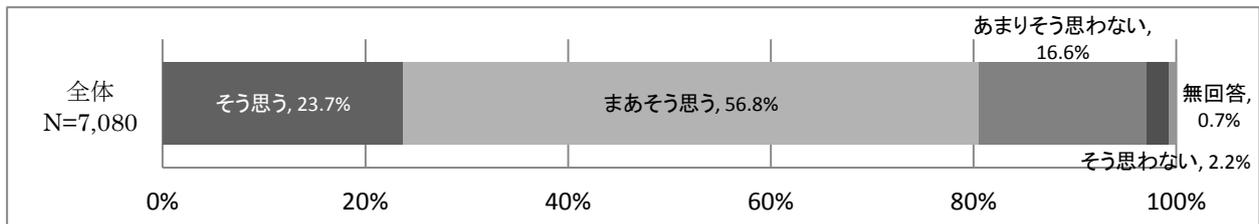
全体では、「まあそう思う」(58.1%)が最も多く、「そう思う」(26.6%)と合わせると、84.7%の職員が、常に改善の意識を持って仕事に取り組む事ができていると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(14.0%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせると、14.6%の職員は、常に改善の意識を持って仕事に取り組む事ができていないという結果であった。



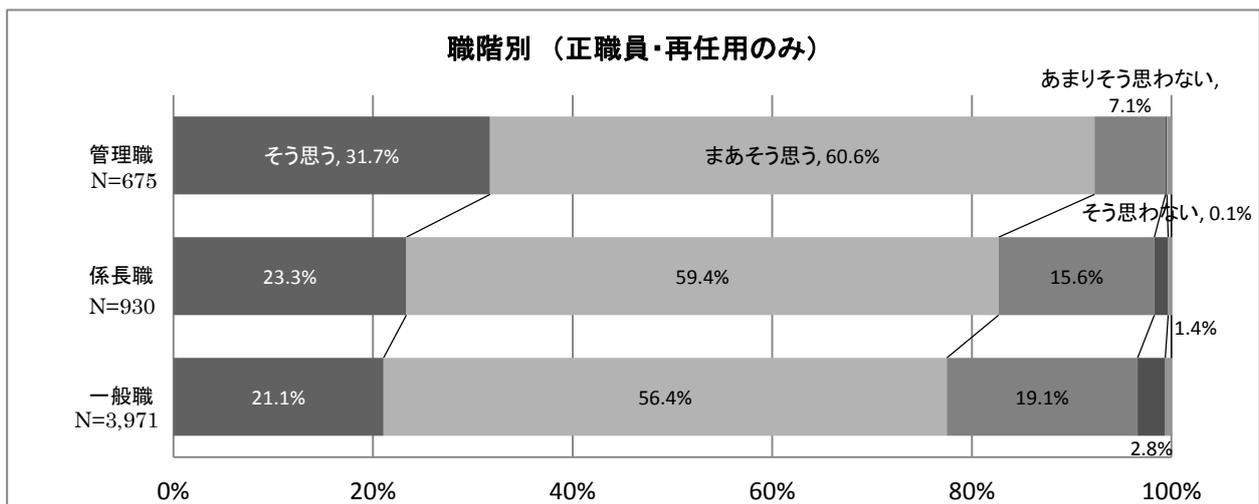
職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

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



全体では、「まあそう思う」(56.8%)が最も多く、「そう思う」(23.7%)と合わせると、80.5%の職員が、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思っているという結果であった。

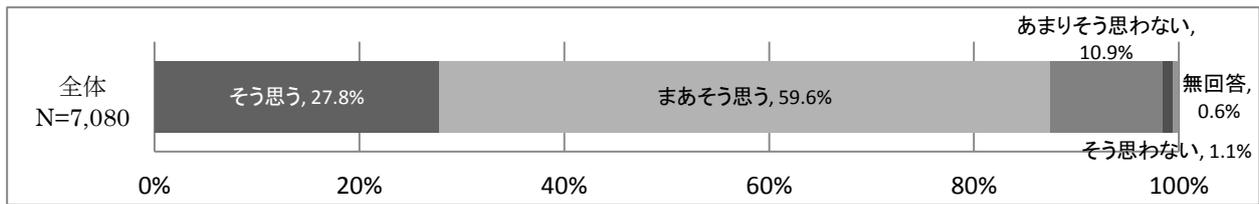
一方で、「あまりそう思わない」(16.6%)と「そう思わない」(2.2%)を合わせると、18.8%の職員は、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていないという結果であった。



職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

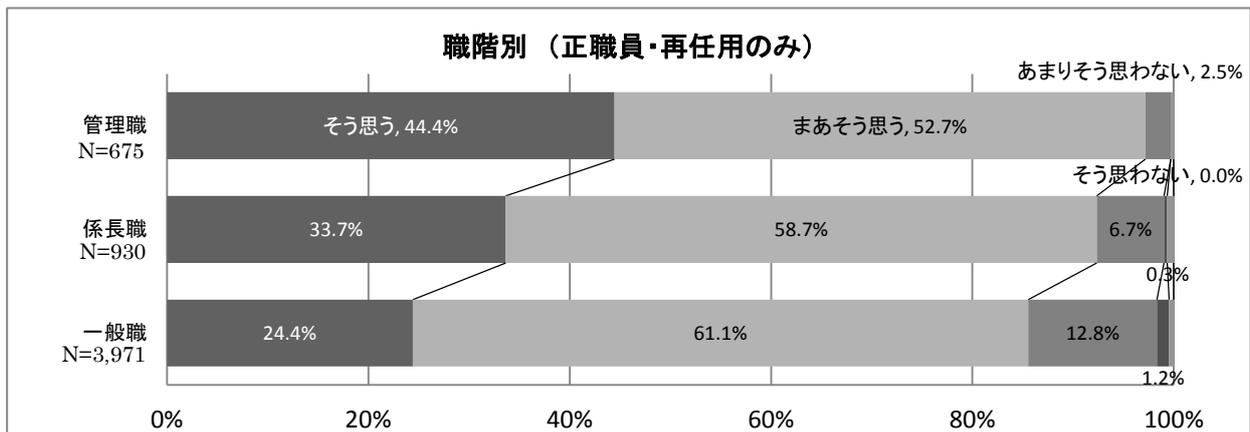
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

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

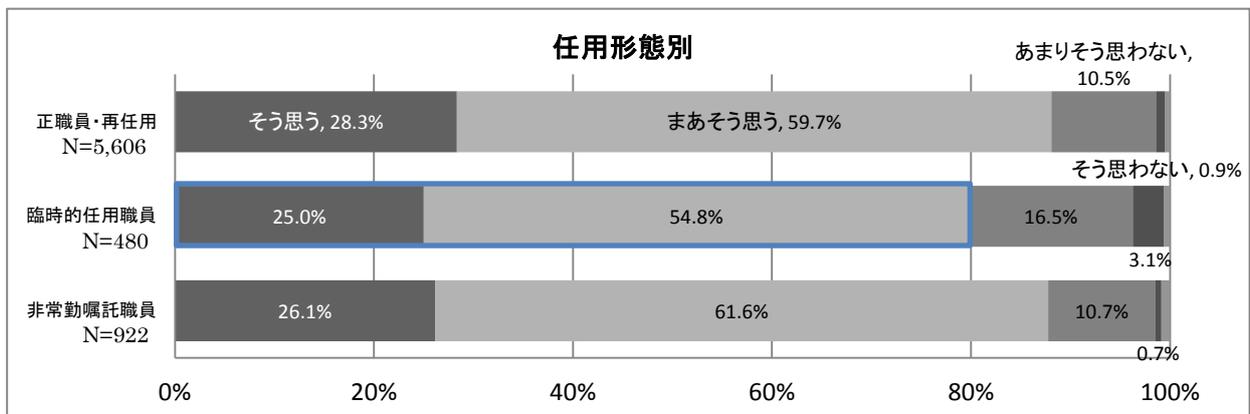


全体では、「まあそう思う」(59.6%)が最も多く、「そう思う」(27.8%)と合わせると、87.4%の職員が、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスすることができていると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(10.9%)と「そう思わない」(1.1%)を合わせると、12.0%の職員は、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスすることができていると思っていないという結果であった。



職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。



任用形態別では、【臨時的任用職員】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が 79.8%と、全体よりも 7.6ポイント低いという結果であった。

Q6～15 4つの実践行動の達成度

★:1割以上の職員が「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答

実践行動一	Q6 相手の立場に立って親身になって考えること	35.6%	59.3%	4.4%	0.3%
	Q7 分かりやすい言葉で十分な説明を行うこと	23.1%	64.2%	11.5%	0.6%
	Q8 対応の際、マナーや服装などに気を配った行動	37.6%	58.1%	3.6%	0.2%
実践行動二	Q9 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	24.2%	60.7%	13.8%	0.6%
	Q10 公平・公正に職務を遂行すること	42.8%	53.9%	2.3%	0.3%
	Q11 公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動すること	26.2%	63.5%	9.0%	0.5%
実践行動三	Q12 法令等に基づいて、正確な仕事をする	25.6%	67.2%	6.0%	0.4%
	Q13 常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと	26.6%	58.1%	14.0%	0.6%
実践行動四	Q14 自分の仕事についての情報共有	23.7%	56.8%	16.6%	2.2%
	Q15 職場で困っている人がいたら、助けたりアドバイスすること	27.8%	59.6%	10.9%	1.1%

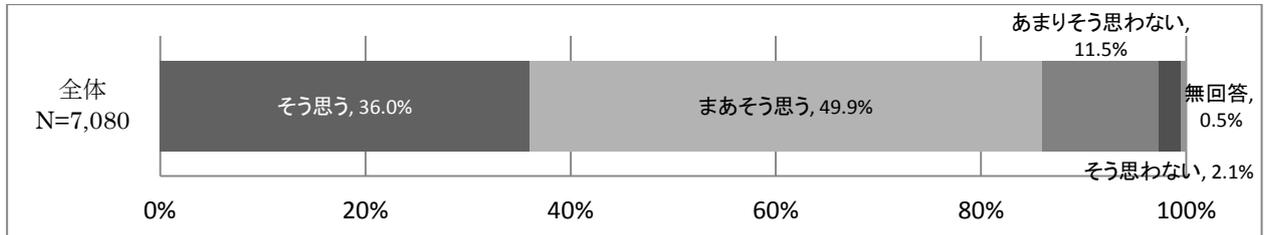
4つの実践行動の達成度をはかる Q6～Q15 について、「あまりそう思わない」または「そう思わない」と回答した職員の割合をそれぞれ見ていくと、「Q7 分かりやすい言葉で十分な説明を行うこと」、「Q9 漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする」、「Q13 常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと」、「Q14 自分の仕事についての情報共有」、「Q15 職場で困っている人がいたら、助けたりアドバイスすること」について、1割以上の職員が「あまりそう思わない」または「そう思わない」と回答しており、達成度が比較的低いという結果であった。

職階別では、いずれの設問においても、職階が上がるほど達成度が高いと感じているという結果であった。

また、任用形態別では、【臨時的任用職員】で「Q7 分かりやすい言葉で十分な説明を行うこと」、「Q9 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」、「Q11 公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動すること」、「Q15 職場で困っている人がいたら、助けたりアドバイスすること」について、達成度が全体よりも低いという結果であった。

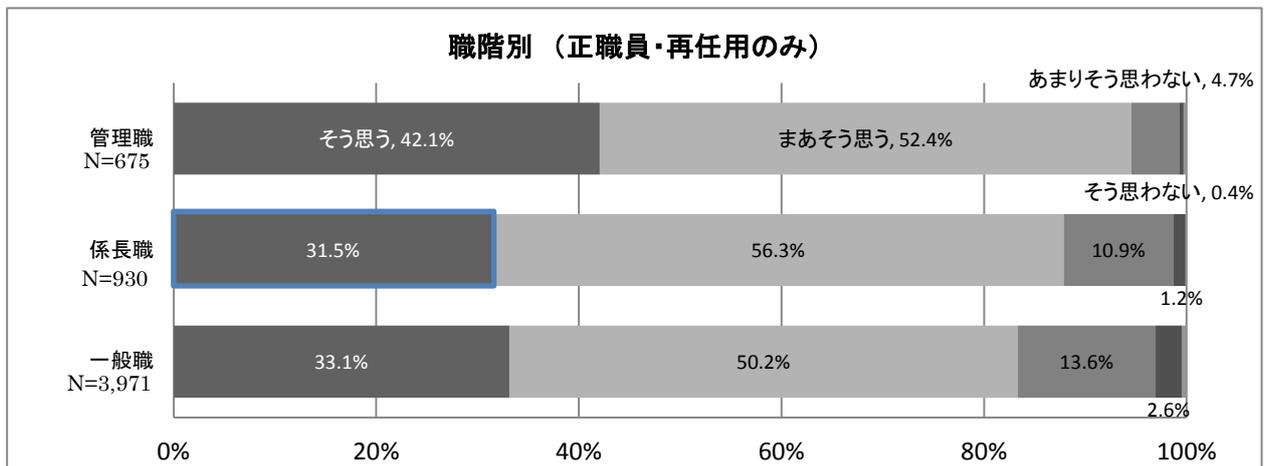
(3) 組織風土 (Q16~Q24)

Q16 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？



全体では、「まあそう思う」(49.9%)が最も多く、「そう思う」(36.0%)と合わせると、85.9%の職員が、自分の職場は仕事に対する意欲が高いと思っているという結果であった。

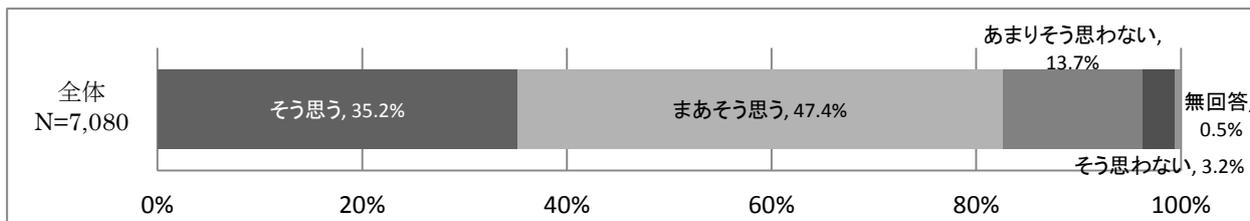
一方で、「あまりそう思わない」(11.5%)と「そう思わない」(2.1%)を合わせると、13.6%の職員は、自分の職場は仕事に対する意欲が高いと思っていないという結果であった。



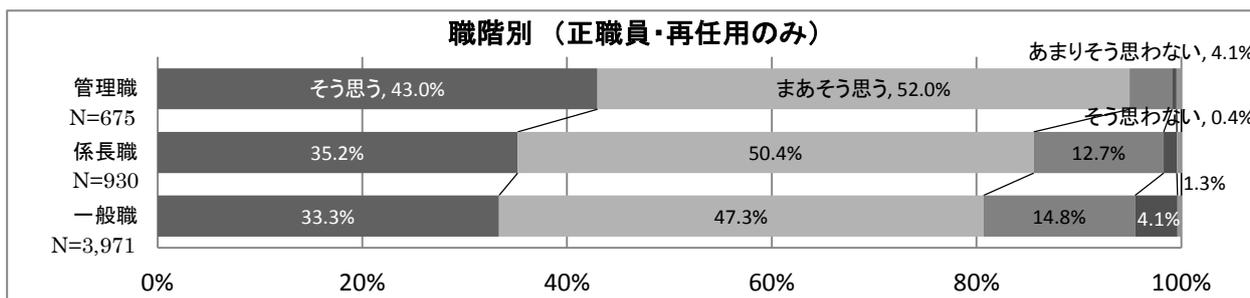
職階別では、【管理職】で「そう思う」が42.1%と、全体よりも6.1ポイント高いという結果であった。一方、【係長職】で「そう思う」が31.5%と、全体よりも4.5ポイント低いという結果であった。

任用形態別では、大きな差は見られなかった。

Q17 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？

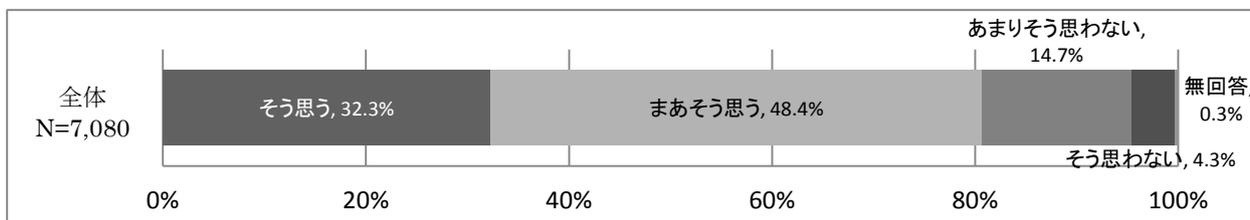


全体では、「まあそう思う」(47.4%)が最も多く、「そう思う」(35.2%)と合わせると、82.6%の職員が、自分の職場はお互いに意見を言い合うことができる職場だと思っているという結果であった。一方で、「あまりそう思わない」(13.7%)と「そう思わない」(3.2%)を合わせると、16.9%の職員は、自分の職場はお互いに意見を言い合うことができる職場だと思っていないという結果であった。

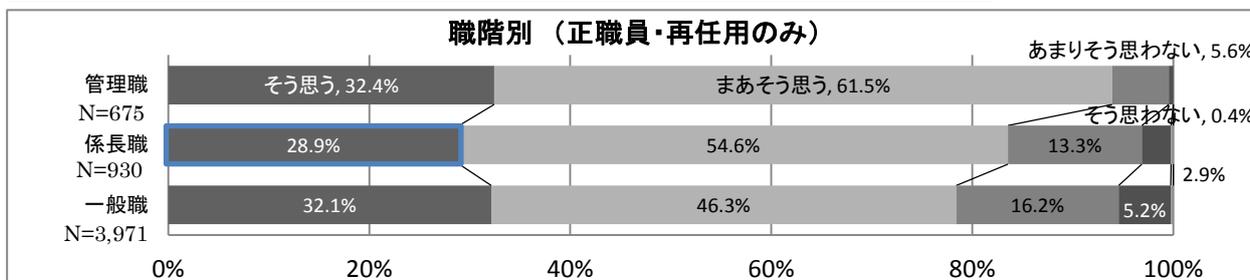


職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。任用形態別では、大きな差は見られなかった。

Q18 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？

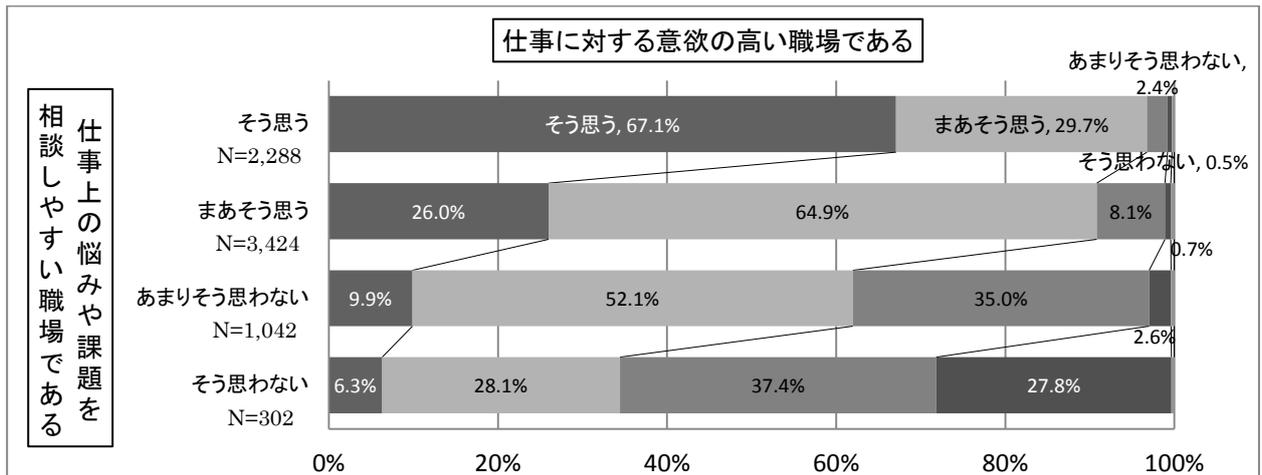
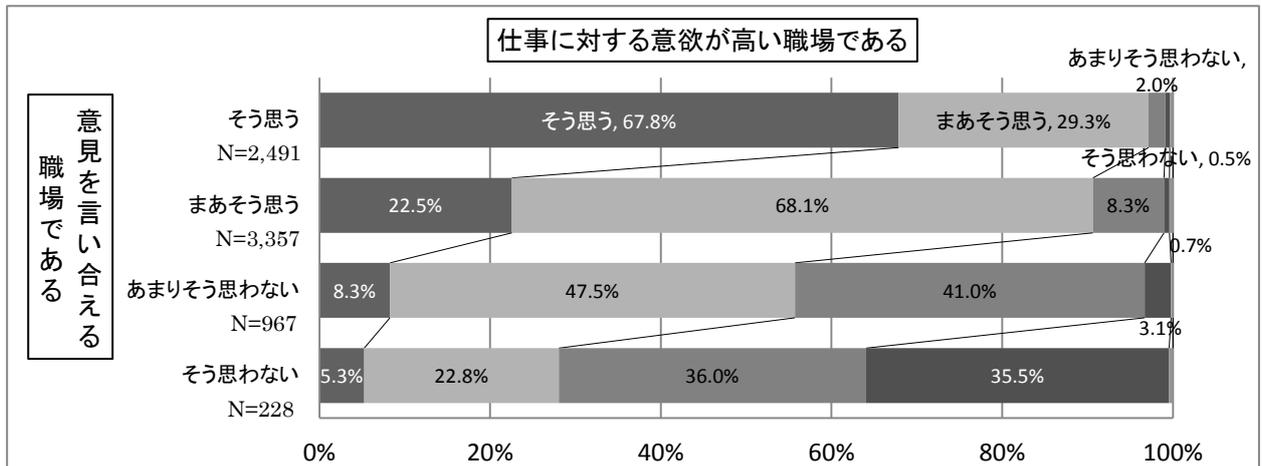
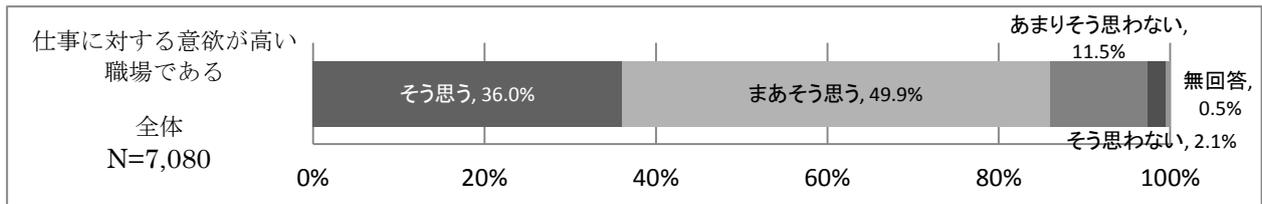


全体では、「まあそう思う」(48.4%)が最も多く、「そう思う」(32.3%)と合わせると、80.7%の職員が、自分の職場は仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場だと思っているという結果であった。一方で、「あまりそう思わない」(14.7%)と「そう思わない」(4.3%)を合わせると、19.0%の職員は、自分の職場は仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場だと思っていないという結果であった。



職階別では、【係長職】で「そう思う」と回答した職員が28.9%と、全体よりも3.4ポイント低いという結果であった。任用形態別では、大きな差は見られなかった。

「Q17 お互いに意見を言い合える職場」「Q18 仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場」と「Q16 仕事に対する意欲が高い職場」の関連性



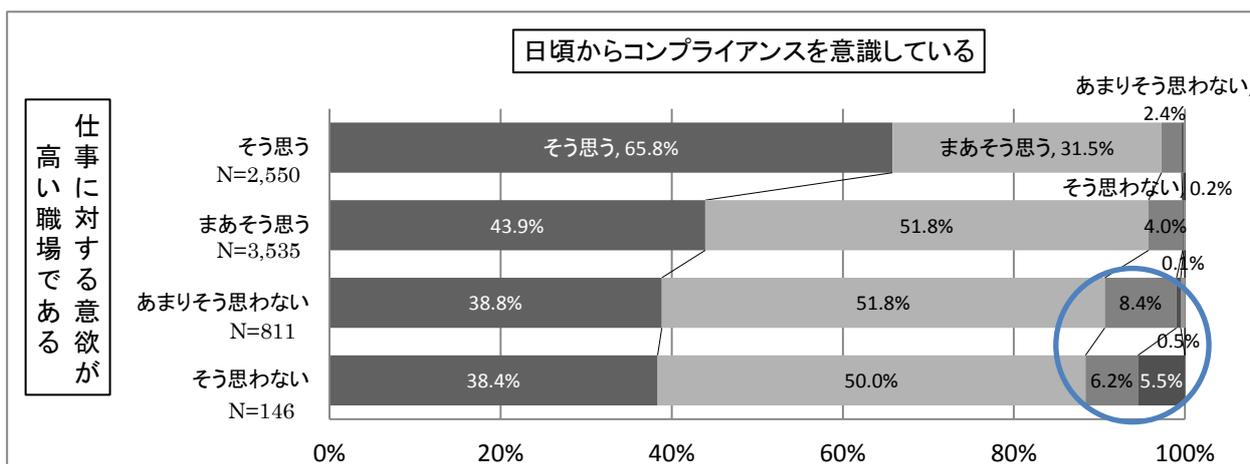
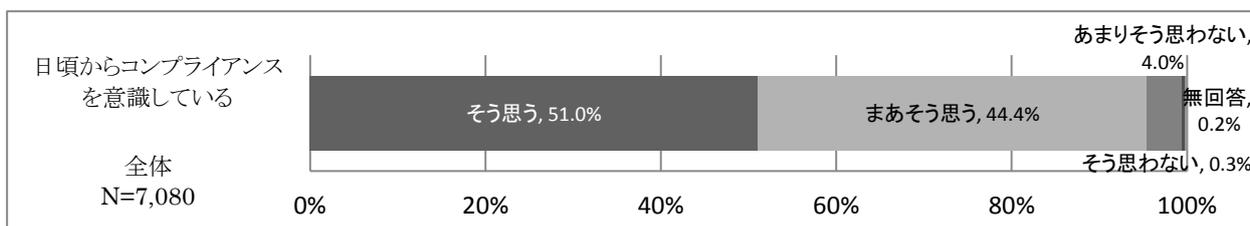
「Q17 お互いに意見を言い合える職場である」「Q18 仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場である」について【そう思う】と回答した職員では、それぞれ 95%以上の職員が、仕事に対する意欲の高い職場であると思うと回答している。

一方、「Q17 お互いに意見を言い合える職場である」「Q18 仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場である」について【あまりそう思わない】と回答した職員では、仕事に対する意欲の高い職場であると思うと回答した職員の割合が 6 割程度になっている。

また、「Q17 お互いに意見を言い合える職場である」「Q18 仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場である」について【そう思わない】と回答した職員では、6 割以上が「あまりそう思わない」または「そう思わない」と回答しており、仕事に対する意欲が高い職場であると思わない職員のほうが多くなっている。

お互いに意見を言い合える職場や、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ほど、仕事に対する意欲が高い傾向が見られた。

「Q16 仕事に対する意欲が高い職場」と「Q5 日頃からコンプライアンスを意識している」の関連性



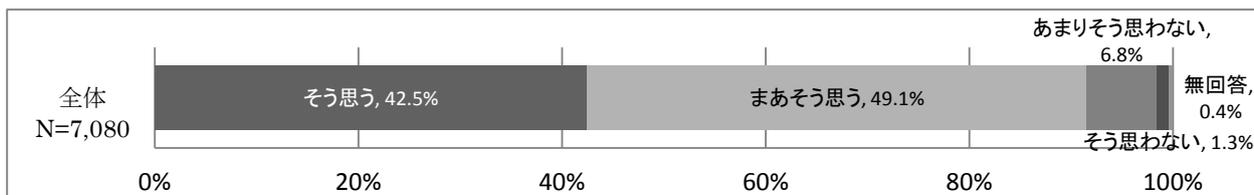
「仕事に対する意欲が高い職場である」について【そう思う】と回答した職員では、「日頃からコンプライアンスを意識している」について「そう思う」(65.8%)と回答した職員が最も多く、「まあそう思う」(31.5%)と合わせると、97.3%の職員が、日頃からコンプライアンスを意識していた。

一方、「仕事に対する意欲が高い職場である」について【あまりそう思わない】と回答した職員では、「日頃からコンプライアンスを意識している」について「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合は90.6%と、全体よりも4.8ポイント低くなっている。

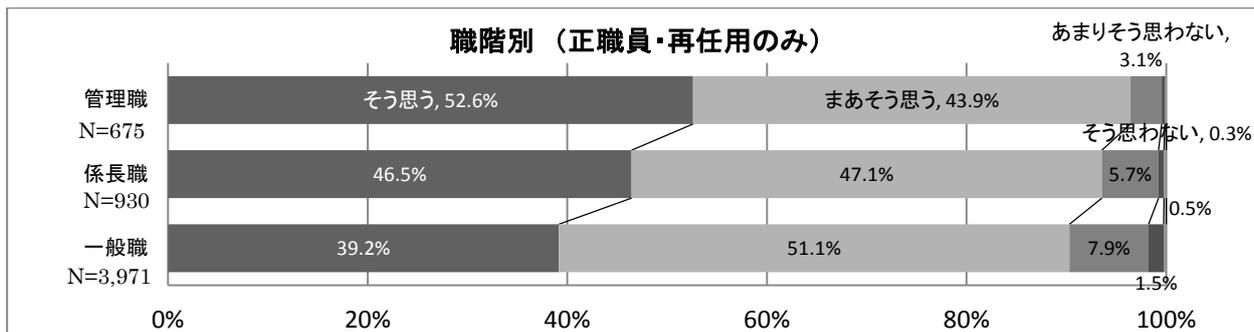
また、「仕事に対する意欲が高い職場である」について【そう思わない】と回答した職員では、「日頃からコンプライアンスを意識している」について「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合は88.4%と、全体よりも7.0ポイント低くなっており、約1割の職員が日頃からコンプライアンスを意識していないという結果であった。「仕事に対する意欲が高い職場である」について【あまりそう思わない】と回答した職員も同様に、1割弱の職員が日頃からコンプライアンスを意識していないという結果であった。

仕事に対する意欲が高い職場であるほど、日頃からコンプライアンスを意識している職員が多い傾向が見られた。

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

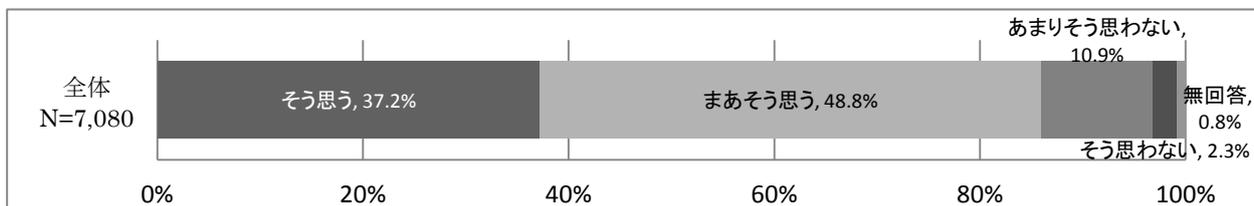


全体では、「まあそう思う」(49.1%)が最も多く、「そう思う」(42.5%)と合わせると、91.6%の職員が、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思っているという結果であった。



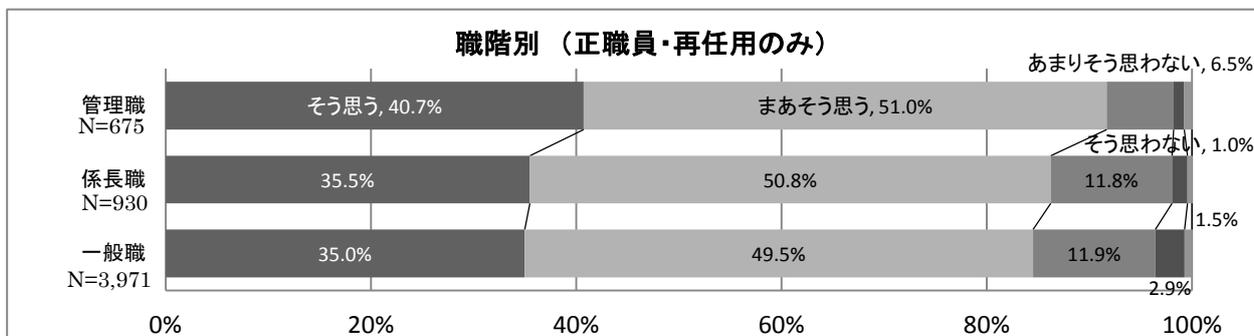
職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。任用形態別では、大きな差は見られなかった。

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



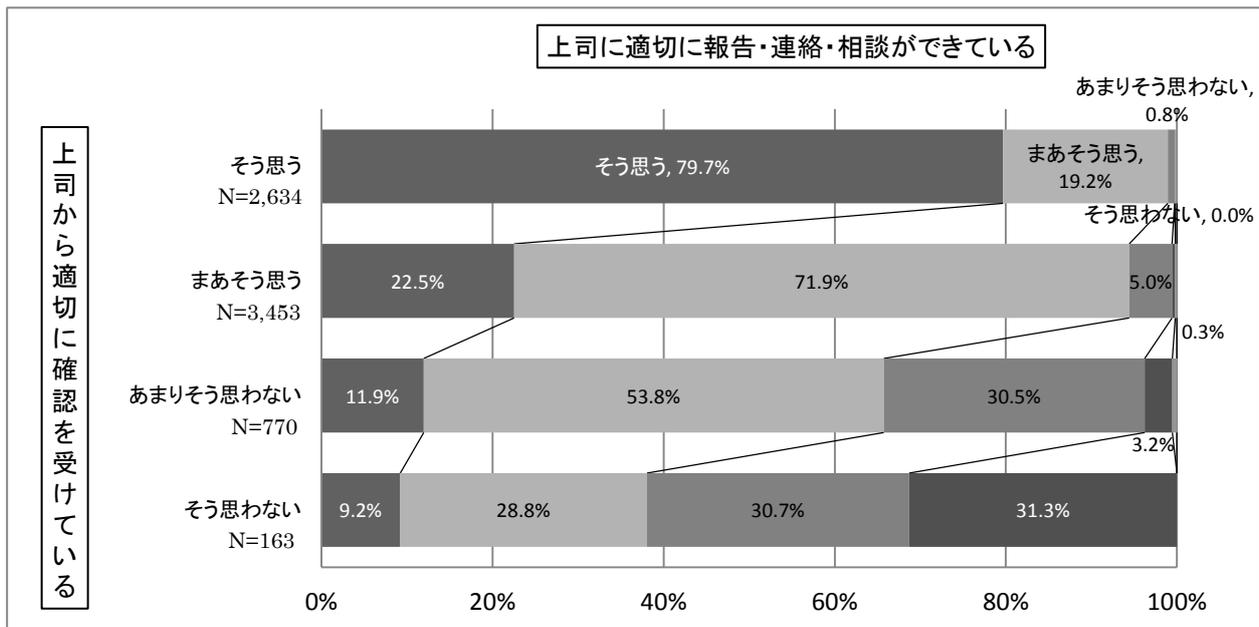
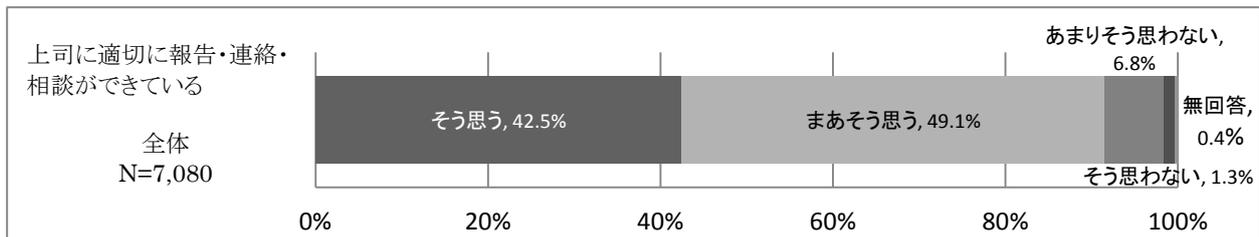
全体では、「まあそう思う」(48.8%)が最も多く、「そう思う」(37.2%)と合わせると、86.0%の職員が、自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(10.9%)と「そう思わない」(2.3%)を合わせると、13.2%の職員は、自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思っていないという結果であった。



職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。任用形態別では、大きな差は見られなかった。

「Q20 上司から適切に確認を受けている」と「Q19 上司に適切に報告・連絡・相談ができている」の関連性



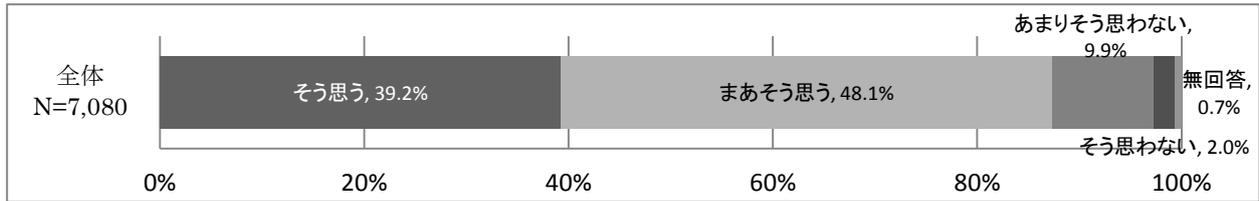
「上司から適切に確認を受けている」について【そう思う】と回答した職員では、「上司に適切に報告・連絡・相談ができています」について、約8割が「そう思う」と回答しており、「まあそう思う」と回答した職員と合わせると、98.9%の職員が上司に適切に報告・連絡・相談ができていますと思っているという結果であった。

一方、「上司から適切に確認を受けている」について【あまりそう思わない】と回答した職員では、「上司に適切に報告・連絡・相談ができています」について、「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合は65.7%となっている。

また、「上司から適切に確認を受けている」について【そう思わない】と回答した職員では、「上司に適切に報告・連絡・相談ができています」について「そう思わない」(31.3%)と回答した職員が最も多く、続く「あまりそう思わない」(30.7%)と合わせると、6割以上の職員が上司に適切に報告・連絡・相談ができていますと思っていないという結果であった。

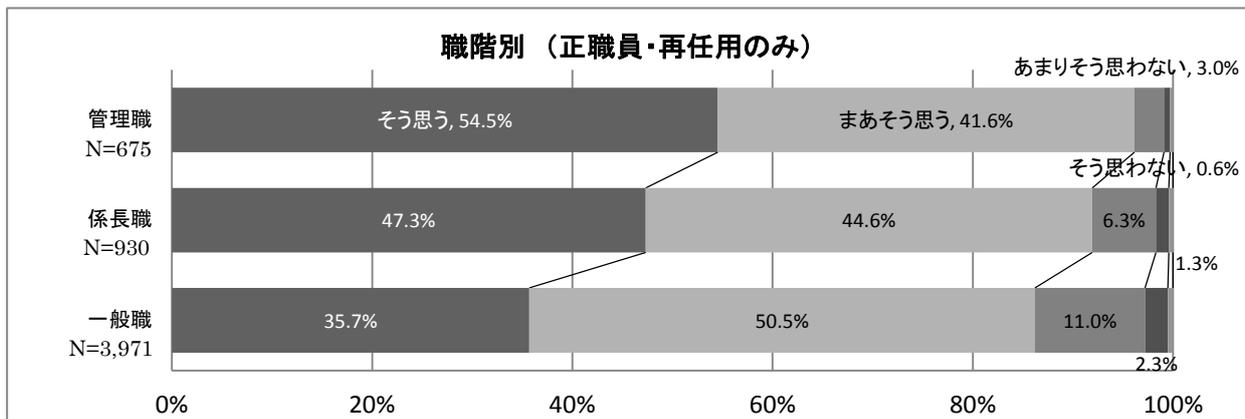
上司から適切に確認を受けていると思っている職員ほど、上司に適切に報告・連絡・相談ができていますと思っているという傾向が見られた。

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

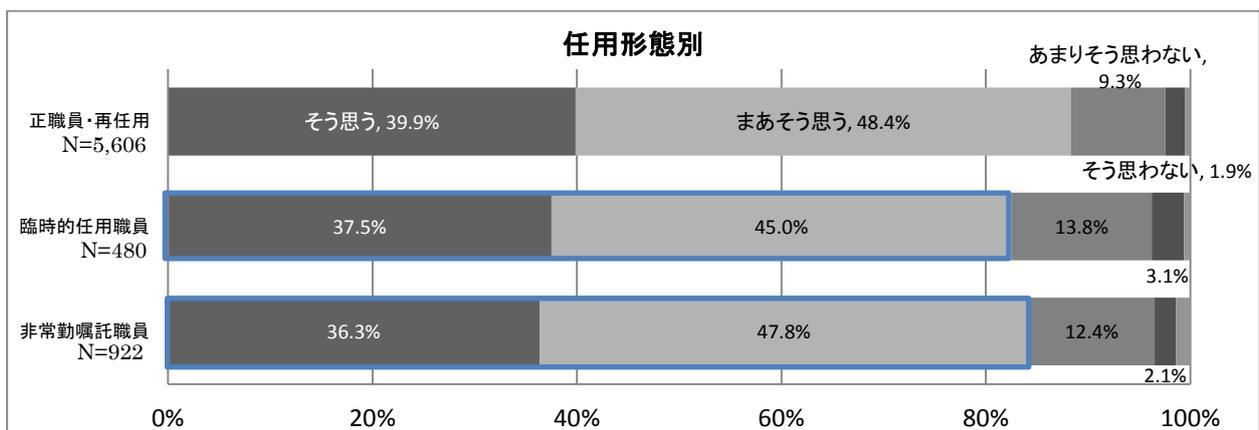


全体では、「まあそう思う」（48.1％）が最も多く、「そう思う」（39.2％）と合わせると、87.3％の職員が、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言うことができると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」（9.9％）と「そう思わない」（2.0％）を合わせると、11.9％の職員は、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言うことができないと思っているという結果であった。



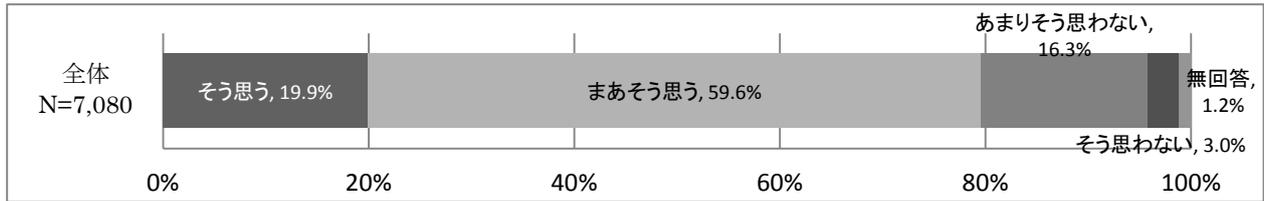
職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。



任用形態別では、【**臨時的任用職員**】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が82.5％と、全体よりも4.8ポイント低いという結果であった。

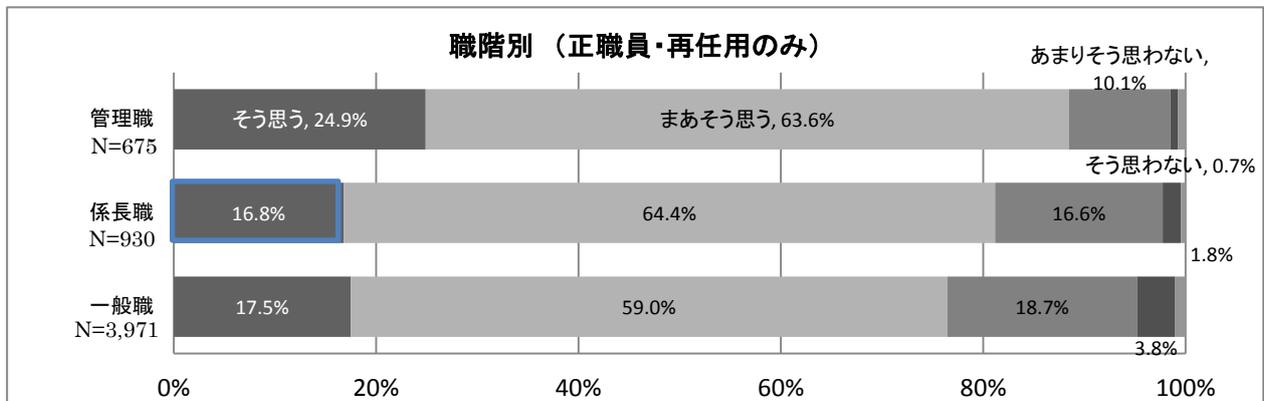
また、【**非常勤嘱託職員**】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が84.1％と、全体よりも3.2ポイント低いという結果であった。

Q22 あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか？

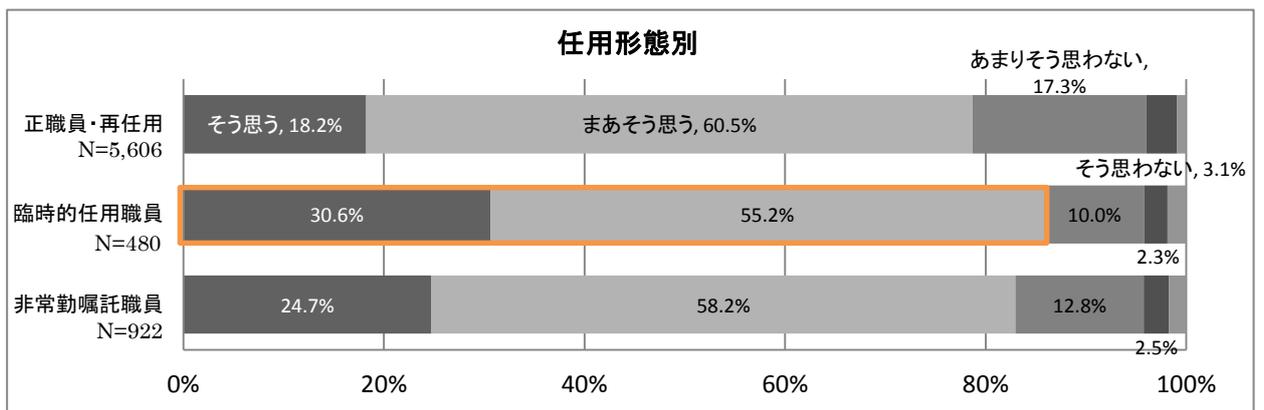


全体では、「まあそう思う」(59.6%)が最も多く、「そう思う」(19.9%)と合わせると、79.5%の職員が、自分の職場では関係部署との連携がうまくいっていると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(16.3%)と「そう思わない」(3.0%)を合わせると、19.3%の職員は、自分の職場では関係部署との連携がうまくいっていないという結果であった。

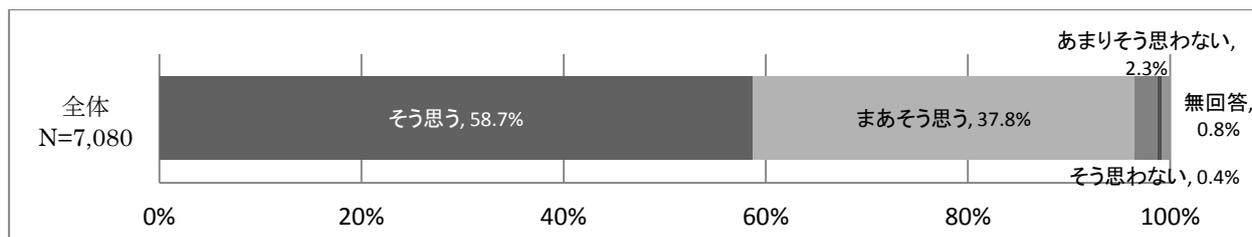


職階別では、【管理職】で「そう思う」と回答した職員の割合が24.9%と、全体よりも5.0ポイント高いという結果であった。一方、【係長職】で「そう思う」と回答した職員の割合は16.8%と、全体よりも3.1ポイント低いという結果であった。

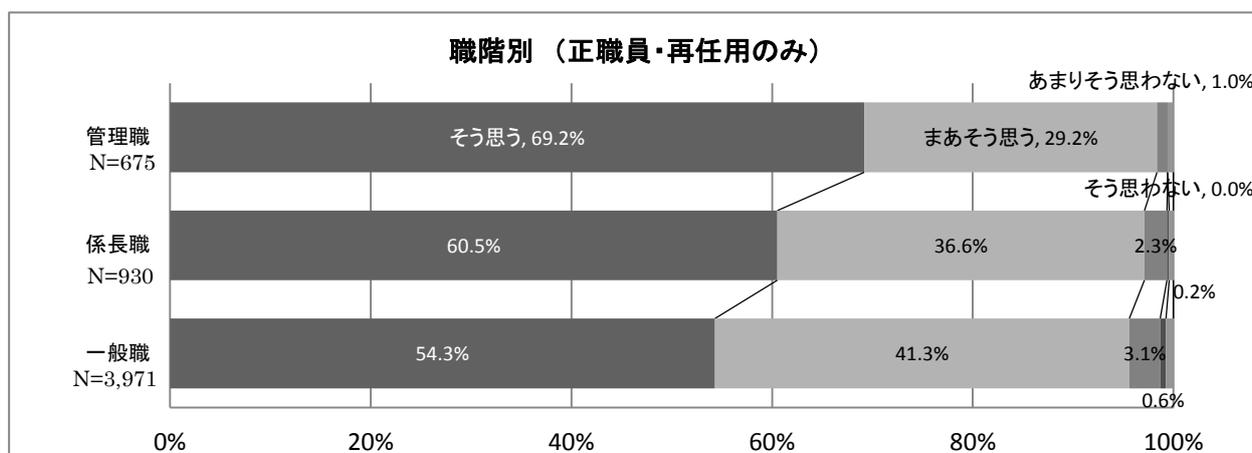


任用形態別では、【臨時的任用職員】で「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が85.8%と、全体よりも6.3ポイント高いという結果であった。

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



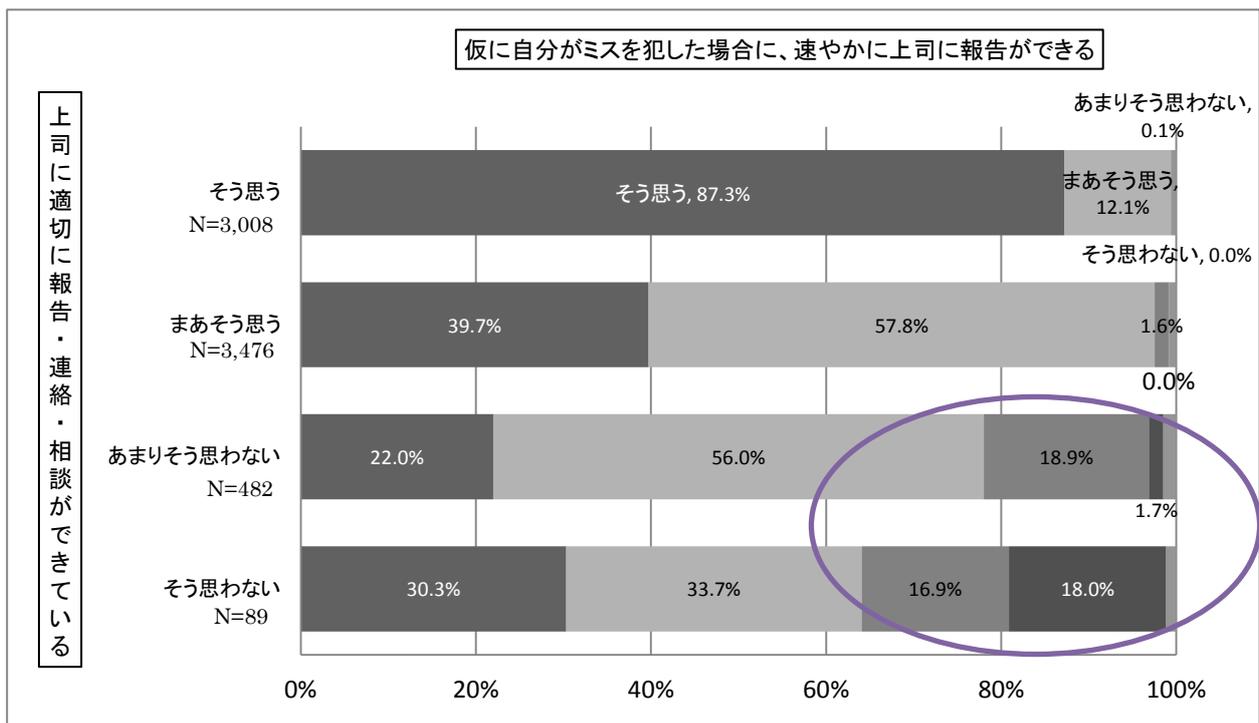
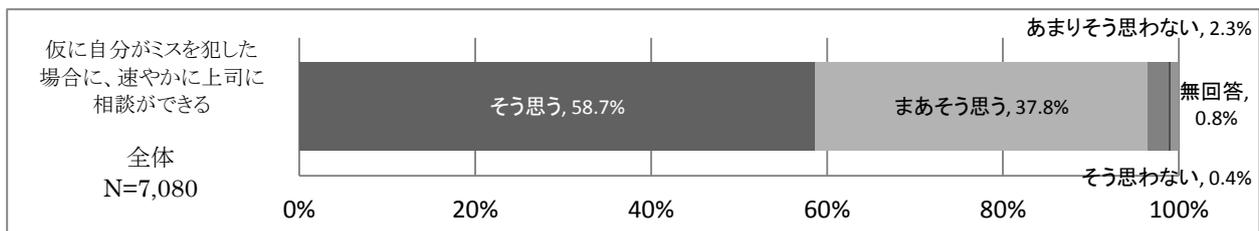
全体では、「そう思う」(58.7%)が最も多く、「まあそう思う」(37.8%)と合わせると、96.5%の職員が、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思っているという結果であった。



職階別では、職階が上がるほど「そう思う」と回答する職員の割合が高くなっている。

任用形態別では、大きな差は見られなかった。

「Q19 上司に適切に報告・連絡・相談ができています」と「Q23 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」の関連性



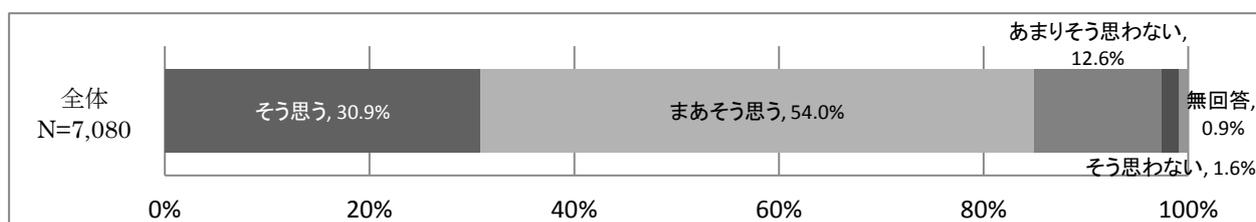
「上司に適切に報告・連絡・相談ができています」について【そう思う】と回答した職員では、「仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができる」について「そう思う」(87.3%)と回答した職員が最も多く、「まあそう思う」(12.1%)と合わせると、99.4%の職員が、仮に自分がミスをした場合に速やかに上司に報告ができると考えていた。

「上司に適切に報告・連絡・相談ができています」について【まあそう思う】と回答した職員では、「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」について「まあそう思う」(57.8%)と回答した職員が最も多く、「そう思う」(39.7%)と合わせると、97.5%の職員が、仮に自分がミスをした場合に速やかに上司に報告ができると考えていた。

「上司に適切に報告・連絡・相談ができています」について【あまりそう思わない】と回答した職員では、「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」について「あまりそう思わない」または「そう思わない」と回答した職員の割合が2割以上となっており、【そう思わない】と回答した職員では、その割合は3割を超えている。

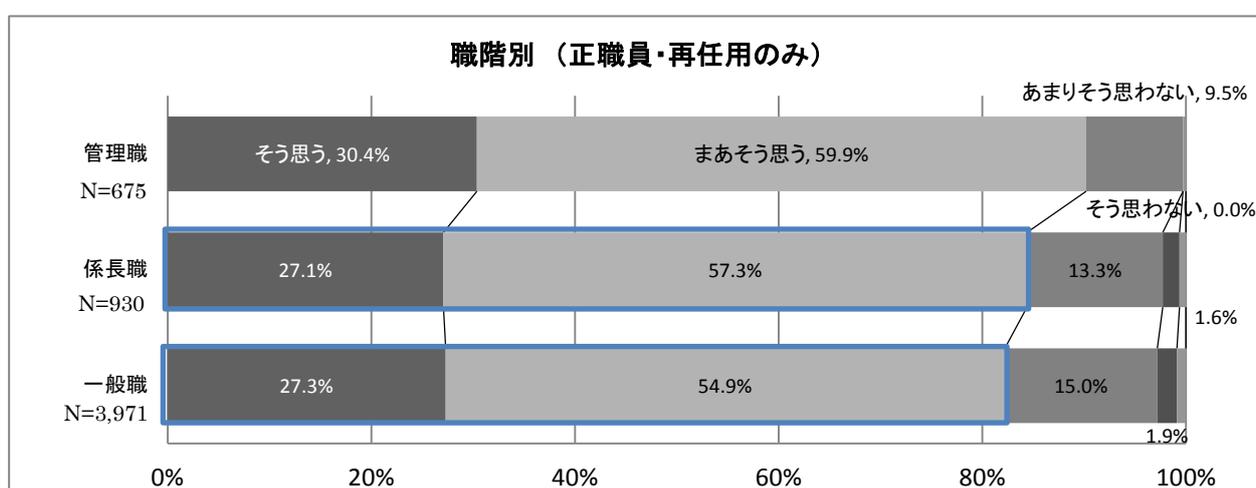
日頃から自分の仕事について上司に適切に報告・連絡・相談ができていると考えている職員ほど、仮にミスをした場合にも、速やかに上司に報告ができると考えている傾向が見られた。

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



全体では、「まあそう思う」(54.0%)が最も多く、「そう思う」(30.9%)と合わせると、84.9%の職員が、自分の職場ではミスを防止する仕組みが整っていると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(12.6%)と「そう思わない」(1.6%)を合わせると、14.2%の職員は、自分の職場ではミスを防止する仕組みが整っていると思っていないという結果であった。

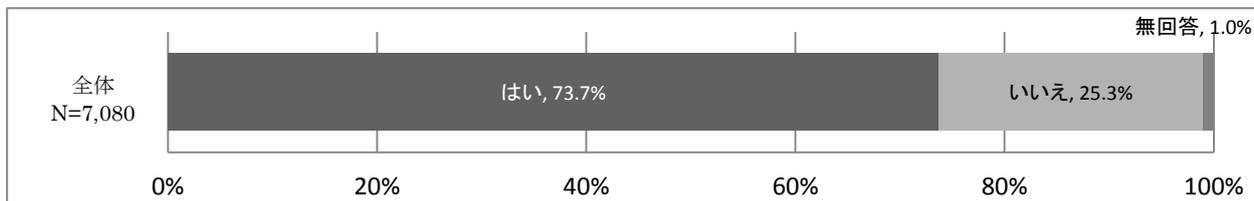


職階別では、【管理職】に比べて、【係長職】と【一般職】は、「そう思う」または「まあそう思う」と回答した職員の割合が低いという結果であった。

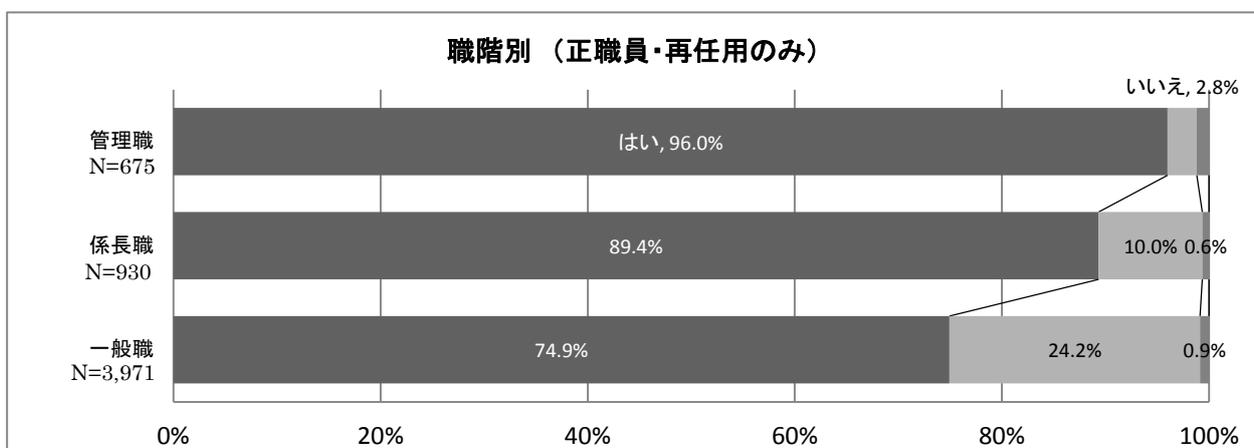
任用形態別では、大きな差は見られなかった。

(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25)

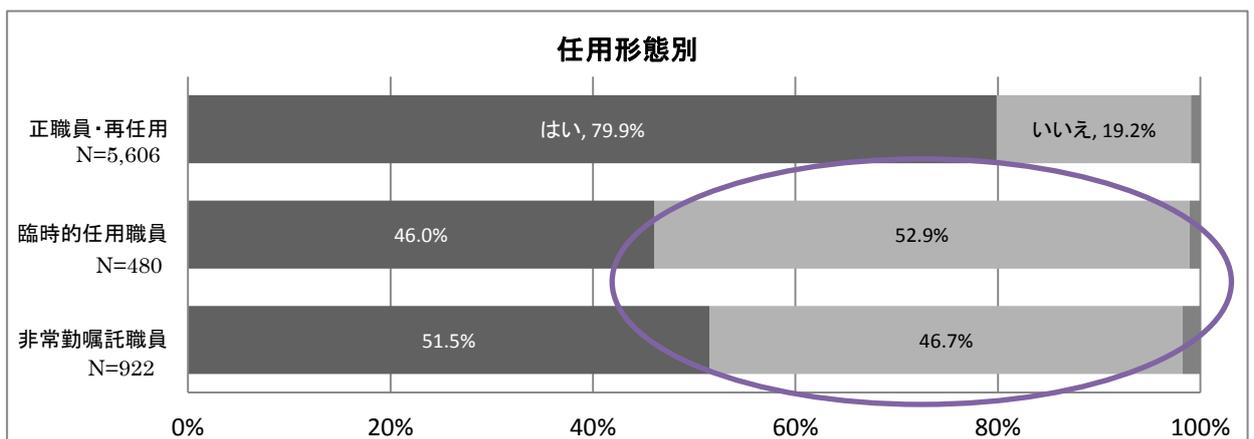
Q25 あなたは仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



全体では、73.7%の職員が、仙台市職員相談・通報窓口を知っているという結果であった。
一方で、25.3%の職員は、仙台市職員相談・通報窓口を知らないという結果であった。



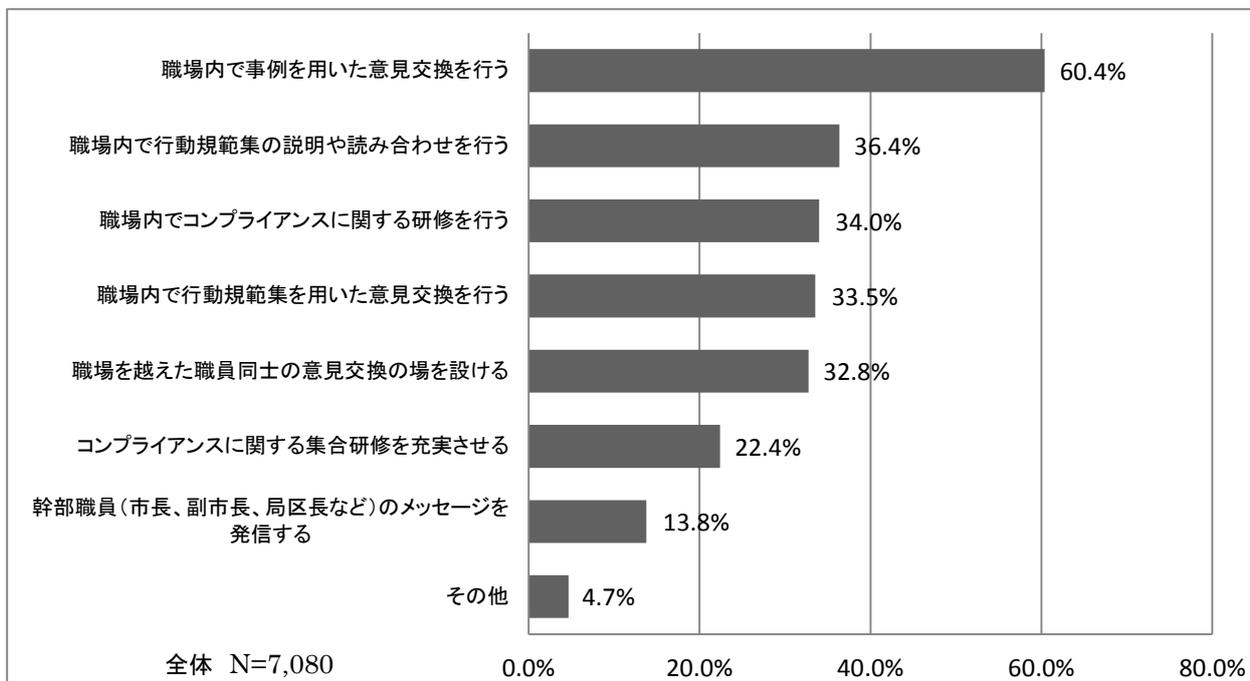
職階別では、職階が上がるほど「はい」と回答する職員の割合が高くなっている。



任用形態別では、【臨時的任用職員】では 52.9%の職員が、【非常勤嘱託職員】では 46.7%の職員が、仙台市職員相談・通報窓口を知らないという結果であった。

(5) 行動規範集の活用方法 等 (Q26~Q28)

Q26 職員一人ひとりにコンプライアンス意識を浸透させるには、どのような取組みが有効だと思いますか？有効だと思うものをすべて選択してください。



全体では、「職場内で事例を用いた意見交換を行う」(60.4%)が最も多かった。続いて、「職場内で行動規範集の説明や読み合わせを行う」(36.4%)、「職場内でコンプライアンスに関する研修を行う」(34.0%)、「職場内で行動規範集を用いた意見交換を行う」(33.5%)、「職場を越えた職員同士の意見交換の場を設ける」(32.8%)について、3割以上の職員が有効だと考えているという結果であった。

その他(4.7%)では306件の意見があり、主な項目とその内容(一部抜粋し、要約)は次のとおりであった(一部、複数の項目に該当する意見がある)。

① 個々人の意識を向上させる (53件)

全体の奉仕者であることや、誰のために仕事をしているのかということ意識すること、個人の意識改革のために定期的な意識調査の実施が有効であること、そもそもコンプライアンスは一人ひとりの自覚や個人の資質によるものが大きいこと、などについての意見があった。

② 研修等を充実させる (41件)

管理職に対する研修、若手職員のうちからの意識づけ、嘱託職員や臨時職員向けの研修、全職員を対象とした研修、民間企業や外部の方の話を聞いたり市役所以外の職場を体験する機会を設けること、などについての意見があった。

③ 事例研究を行う (33件)

業務に身近な事例、日常業務で悩んだことなどの具体的な事例を用いた研修や意見交換、コンプライアンスに関する最新情報の提供、違反事例の発生原因の検証、違反した場合の制裁の具体例、コンプラ通信での事例紹介、などについての意見があった。

④ 処分基準や処分事例の周知徹底、違反者の厳罰（26件）

どのような行為がコンプライアンス違反に該当するか、違反した場合にどのような処分を受けるのか明確化すること、不祥事があった場合に詳細な事実を伝えること、違反者には厳しく対処すべきこと、などについての意見があった。

⑤ コミュニケーションの活性化、組織風土改善（47件）

職場内で業務の進め方等について議論すること、悩み事を抱え込まずに相談できる職場環境をつくること、先輩方の話を聞いたりコミュニケーションの中で感化すること、幹部職員との対話が有効であること、などについての意見があった。

⑥ 職員のストレス軽減、モチベーション向上（46件）

職員のストレスを軽減すること、適切な人員配置をすること、業務が繁忙過ぎず気持ちにゆとりが持てるようにすること、人員不足や職員の経験不足等を改善すること、自分が担当している仕事の目的を理解すること、仕事への誇りを持てるようにすること、仕事に対するプロ意識を高めること、などについての意見があった

⑦ 所属長等による指導（18件）

日頃の業務における指導・助言を行うこと、管理監督者を対象として部下職員の指導に関する研修を実施すること、幹部職員によるコンプライアンス面接を実施すること、などについての意見があった。

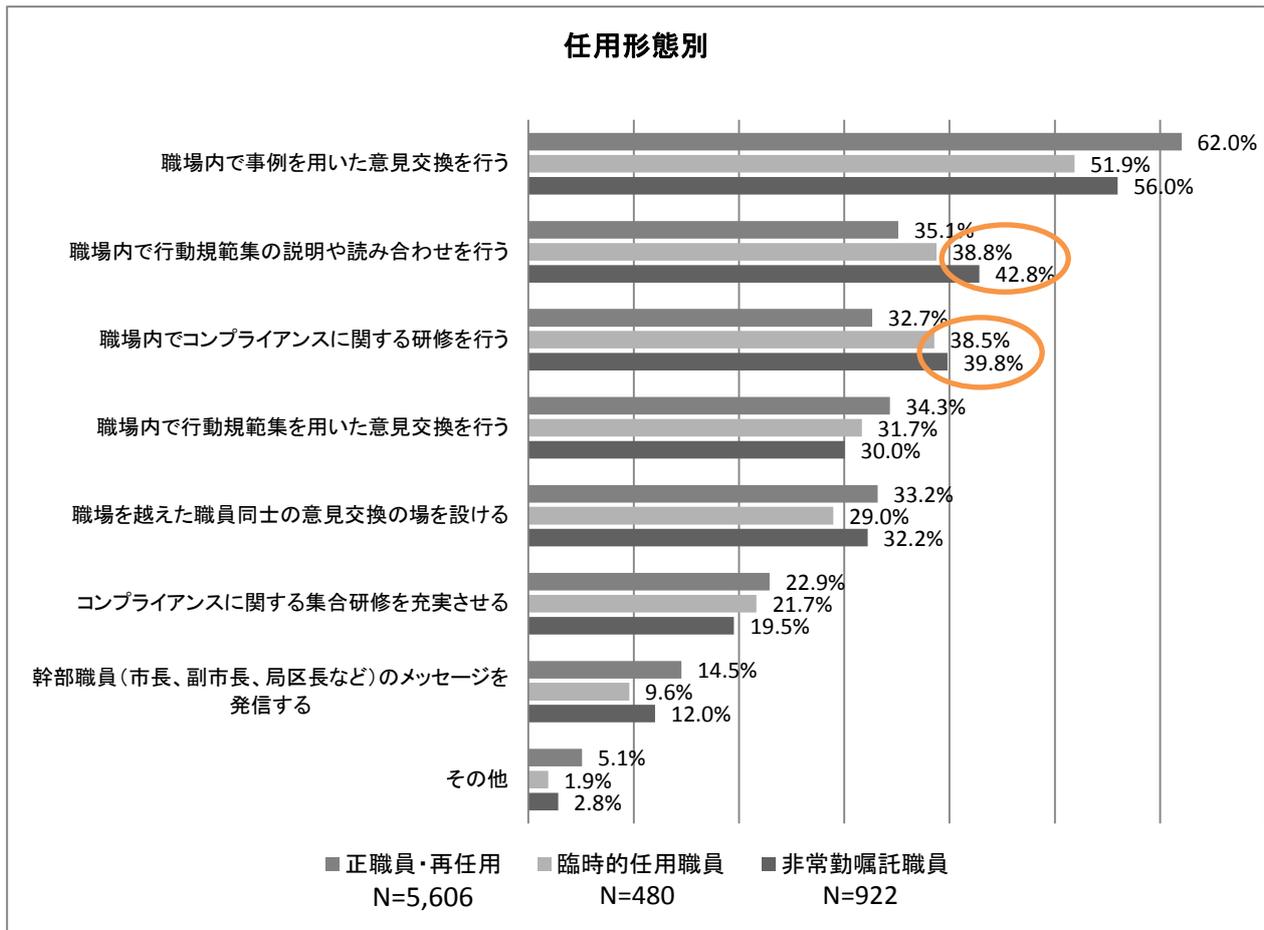
⑧ 上司の率先垂範（25件）

上司や先輩の率先垂範が有効であること、幹部職員のメッセージを直接発信すること、などについての意見があった。

⑨ チェック体制など仕組みの構築、適切なルールづくり（10件）

内部統制体制を整備すること、組織的にチェック機能が働く仕組みを構築すること、外部の専門機関の監査等を受けること、などについての意見があった。

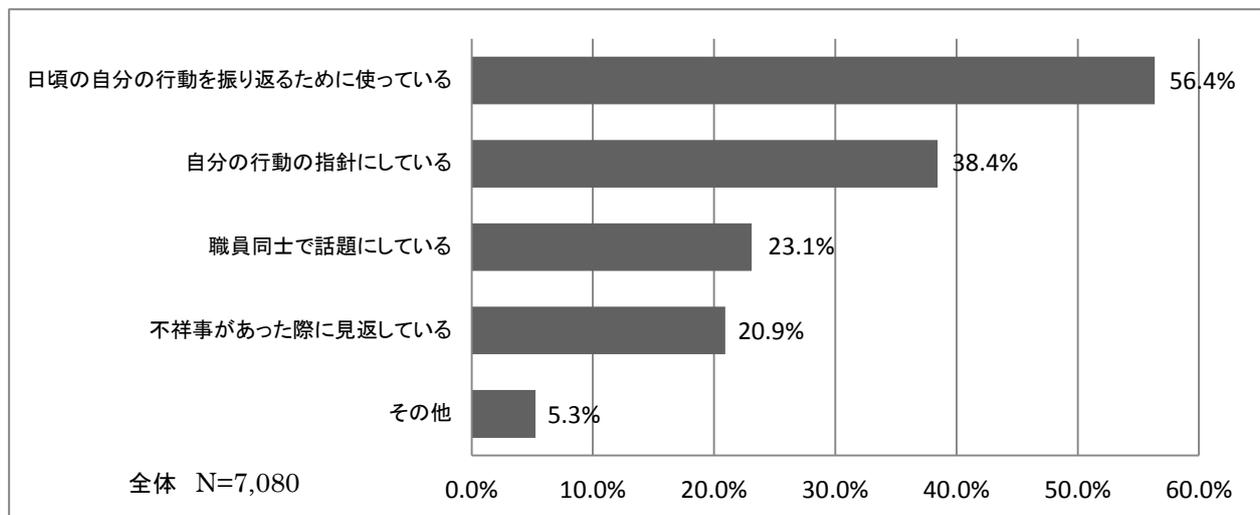
⑩ その他（31件）



任用形態別では、【臨時的任用職員】で「職場内で行動規範集の説明や読み合わせを行う」(38.8%)と「職場内でコンプライアンスに関する研修を行う」(38.5%)について、有効だと考える職員の割合が全体よりも高くなっている。

また、【非常勤嘱託職員】でも、「職場内で行動規範集の説明や読み合わせを行う」(42.8%)と「職場内でコンプライアンスに関する研修を行う」(39.8%)について、有効だと考える職員の割合が全体よりも高くなっている。

Q27 あなたは、「仙台市コンプライアンス行動規範集」について、どのような活用をしましたか？
行動規範集が配られてから行ったものをすべて選択してください。



仙台市コンプライアンス行動規範集の個人的な活用方法を尋ねた本設問については、全体では、「日頃の自分の行動を振り返るために使っている」(56.4%)という回答が最も多く、続いて「自分の行動の指針にしている」(38.4%)、「職員同士で話題にしている」(23.1%)、「不祥事があった際に見返している」(20.9%)という結果であった。

その他(5.3%)では339件の意見があり、主な項目とその内容(一部抜粋し、要約)は次のとおりであった(一部、複数の項目に該当する意見がある)。

- ① 職場内の朝礼、研修、オフサイトミーティング等、職場において活用した(個人的活用ではないもの)(190件)

全体で読み合わせと検討を行う、新聞記事や係内での業務に関連する事柄を例にとって係内で確認する、職員が交代制で具体的な話題や経験談と照らし合わせて考えを述べる、などの活用例があった。
- ② 個人的な活用はしていない、一読したのみ等(104件)

朝礼での読み合わせ以外では特に活用していない、一読したが当たり前のことなので見返していない、忙しくてしっかりと目を通していない、などの意見があった。
- ③ 日頃から意識している、複数回読んだ等(32件)

研修等の前に読み返してみる、自分の行動を反省した際に読んだ、四つの実践行動を掲示している、行動規範集により明確なルールとして認識できるようになった、業務における見直し内容を検討する際の指針の一つとしている、などの活用例があった。
- ④ 部下職員等への指導・啓発の際に活用した(16件)

係内でのOJTに活用した、職員に指示や改善点を伝える際に活用した、臨時職員新規採用時の研修テキストとして活用した、などの活用例があった。
- ⑤ その他(11件)

Q28 コンプライアンス推進に関してご意見があれば、自由にご記入ください。

自由意見では 500 件の意見があった。主な項目とその内容（一部抜粋し、要約）は次のとおりであった（一部、複数の項目に該当する意見がある）。

① コンプライアンス推進全般に関する意見（68 件）

能動的な姿勢で取り組むことが重要、形骸化しないように取り組み方法を工夫していく必要がある、庁内 LAN 掲示板でのカイゼン実績の周知等のチャレンジする意欲の紹介等も積極的に行ってほしい、市民サービス向上等に向けた積極的な行動改革も意識しながら推進することが必要、コンプライアンス推進は特別なものではなく当然行わなければならないもの、法令遵守と適正な業務推進が一括りにされている点に違和感がある、などの意見があった。

② 職員へのコンプライアンス意識の浸透、人材育成に関する意見（77 件）

法令や条例等の理解が不可欠、市民応対等の全職場に共通するような基本的なことをマニュアル化して全職員に徹底することも必要、各局区の統括コンプライアンス推進員が局区内全職員を対象とした研修を行い理解度の均一化や向上を図ると良いと思う、（特に上の世代の職員に対して）世の中が変わり厳しいコンプライアンスが求められているという自覚を促す必要がある、意識浸透には職員研修等で繰り返し振り返ることが有効、理解度を計るテストを実施してはどうか、実例があるとより理解が深まる、自分の行動に当てはめて考えることまではできていない職員が多いように感じる、などの意見があった。

③ 組織風土改革、職場内のコミュニケーションに関する意見（73 件）

職員同士が些細な事でも話し合える職場の環境づくりが必要、風通しの良い職場づくりの取り組みを通して職員にコンプライアンス意識が浸透するよう取り組むべき、自分一人で抱え込むことなくチーム力を活用することが大事、職員間で気軽に意見交換できる場の設定や雰囲気づくりが必要、市役所職員全体での推進活動が必要、ミーティングや相談の場が少ない、ルールを守らなくても許容されるという意識が風土としてまだ残っているように感じる、ミスを犯さないように慎重になりすぎている雰囲気がある、などの意見があった。

④ 管理職（上司）に関する意見（27 件）

管理監督者の継続した取り組みが非常に重要、職場環境や風土は上司次第のところがある、組織経営やハラスメント対策等について幹部職員の意識づけが必要、上司が職場内を見渡し部下の指導ができるようゆとりが必要だと思う、などの意見があった。

⑤ 朝礼、オフサイトミーティング等に関する意見（27 件）

課内研修や朝礼の時間を利用して定期的にコンプライアンスについての意見交換等を行うべき、短時間でも繰り返し話をすれば自ずと関心が高まると思う、副市長と職員の意見交換会について全局区で行ってほしい、各職場におけるコンプライアンス研修や確認について頻度や内容を再考する必要がある、臨時職員だけのコンプライアンスに関しての会合を開いてみてほしい、などの意見があった。

⑥ 不正や不祥事、処分に関する意見（19 件）

軽度の事務処理上のミスと服務規程に抵触しかねない問題は大きく異なるという認識が必要、ミスと不正を同じに捉えていることが硬直した組織風土につながっていると感じる、コンプライアンスに則しているか微妙な事例について判断する際の参考材料が欲しい、などの意見があった。

⑦ 事務ミスや不祥事の防止の仕組みづくりに関する意見（32 件）

組織として内部統制体制を整備し不祥事等を防止するための仕組みを適切に運用する必要がある、チェックが形式的にならないようにする必要がある、などの意見があった。

⑧ 職員の資質、職員としての意識や心構え、意欲に関する意見（88件）

一個人として常識的に行動していればコンプライアンス上の問題は起きることはない、コンプライアンス推進のためには仕事に対する意欲を向上させる必要がある、職員の誇りや意欲を高めチーム意識を育てるという前向きな取組みも必要、コンプライアンスを強調しすぎると職員のモチベーションが低下して委縮してしまう恐れがある、などの意見があった。

⑨ 業務量や人事配置等に関する意見（41件）

ミスが生じる背景には過重労働やそれに伴う勤労意欲の低下等の複合的な要素が関係する場合もある、コンプライアンスを確実に実施していける職場環境づくりも大切、区役所では繁忙がゆえに丁寧な対応が難しくなっている印象があるので業務整理や業務の効率化に取り組むなど仕事のやり方を変えていくことも必要、必要な部署に必要な職員数を配置することでコンプライアンス意識のより一層の向上が図られるのではないかと、などの意見があった。

⑩ 人事異動や人事評価、組織に関する意見（10件）

コンプライアンス意識の高低を職員採用や昇任時の評価ポイントの1つとして活用すると良いと思う、部下が上司を評価する制度も必要だと思う、などの意見があった。

⑪ 行動規範集に関する意見（16件）

行動規範集を読みたくなる動機づけがあると良いと思う、具体的な点に関して事例の積み重ねが必要だと思う部分がある、などの意見があった。

⑫ 事例の活用やコンプラ通信に関する意見（34件）

具体例（判断に迷う際の具体的な行動指針や、処分例等）を定期的に示して職員の意識啓発を行う必要がある、各職場においてコンプライアンス上考えるべき事例について具体的に出し合うことが必要だと思う、朝礼における意見交換のテーマとして活用できる事例等を紹介してほしい、などの意見があった。

⑬ 仙台市職員相談・通報窓口（公益通報制度）に関する意見（10件）

これまでにどのような通報があったのか情報を出してほしい、通報者が不利益を被らないという具体的な説明がほしい、公正・公平で相談しやすい窓口であってほしい、などの意見があった。

⑭ 意識調査に関する意見（10件）

風通しの良い組織づくりのために調査結果は職員には公開した方が良いと思う、などの意見があった。

⑮ その他（11件）

4 調査結果から見える課題等

(1) 実践行動の達成度

実践行動の達成度については、次の項目において、相対的に達成度が低いという課題が見られた。

- 分かりやすい言葉で十分な説明を行うこと (Q7)【実践行動一】
- 漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事を行うこと (Q9)【実践行動二】
- 常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと (Q13)【実践行動三】
- 自分の仕事についての情報共有 (Q14)【実践行動四】
- 職場で困っている人がいたら、助けたりアドバイスをすること (Q15)【実践行動四】

(2) 組織風土

組織風土については、特に次のような課題が見られた。

- 部署間の連携不足
- 職場内での職員間のコミュニケーション不足

(3) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度

仙台市職員相談・通報窓口の認知度については、次のような課題が見られた。

- 正職員でも約2割、臨時職員・嘱託職員では約半数が、窓口を知らない

(4) 職階別、任用形態別の意識の違い

職階や任用形態によっては、次のような意識の違いが見られた。

- 多くの設問で、職階が上がるほど、個人の意識や組織風土が良いという意識が高い傾向が見られた一方、一部の設問では、係長職で組織風土が良いという意識が相対的に低いという結果が見られた
- 一部の設問で、任用形態による意識の違いが見られた

5 課題等への対応の方向性

- ・ 実践行動の達成度において意識が低かった項目と、職員相談・通報窓口については、研修等を通じて、職員一人ひとりへの意識浸透や制度周知を図る。
- ・ コミュニケーション不足の解消に向けて、職場でのミーティングやオフサイトミーティングの実施等を積極的に行う。

【各課題等に対する具体の対応】

課題項目	対応内容
(1) 実践行動の達成度	・ 階層別研修や職場ミーティング等を通じた重点的な意識づけ ・ 表彰制度や業務改善制度の積極的運用による業務改善意識の浸透 ・ 職場内における協力体制の推進
(2) 組織風土	・ 職場ミーティング等を通じた情報共有や意見交換の実施 ・ オフサイトミーティング等を通じた風通しの良い組織づくり
(3) 仙台市職員相談・ 通報窓口の認知度	・ 庁内 LAN 掲示板やコンプラ通信、役職者を通じた全職員への周知 ・ 臨時職員・嘱託職員に対する任用時、研修時等における周知
(4) 職階別、任用形態別 の意識の違い	・ 階層別研修における重点的な意識づけ ・ eラーニング等による全職員向け研修の実施

6 参考資料

(1) 調査票

コンプライアンス推進に係る職員意識調査 調査票

【調査の趣旨】

市民との強固な信頼関係を構築するために、今年度7月に行動規範集を配布してから、所属ごとの朝礼等でのコンプライアンス意識浸透の取組みや、局区ごとでのオフサイトミーティングや職場訪問等の風通しの良い組織づくりに向けた取組み等を進めてきました。

この意識調査は、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、今後につなげていくために実施するものです。

■調査結果は統計的に処理され、これにより個人が特定されることはありません。

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

Q1 あなたは現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

Q4 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要があると思いますか？

(朝礼等における行動規範集の活用、コンプライアンスに関する責任者の配置、職員相談・通報窓口の設置 等)

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q5 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q10 あなたは、公平・公正に職務を執行する事ができていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q12 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q13 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組む事ができていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

Q16 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q17 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q18 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q22 あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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

Q25 あなたは仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？

はい いいえ

Q26～27では、行動規範集の活用方法等に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q26 職員一人ひとりにコンプライアンス意識を浸透させるには、どのような取組みが有効だと思いますか？有効だと思うものをすべて選択してください。

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 職場内で行動規範集の説明や読み合わせを行う | <input type="checkbox"/> 職場を越えた職員同士の意見交換の場を設ける |
| <input type="checkbox"/> 職場内で行動規範集を用いた意見交換を行う | <input type="checkbox"/> コンプライアンスに関する集合研修を充実させる |
| <input type="checkbox"/> 職場内で事例を用いた意見交換を行う | <input type="checkbox"/> 幹部職員（市長、副市長、局区長など）のメッセージを発信する |
| <input type="checkbox"/> 職場内でコンプライアンスに関する研修を行う | <input type="checkbox"/> その他 |

「その他」を選択した場合は、内容をご記入ください。

.....

Q27 あなたは、「仙台市コンプライアンス行動規範集」について、どのような活用をしましたか？行動規範集が配られてから行ったものをすべて選択してください。

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 日頃の自分の行動を振り返るために使っている | <input type="checkbox"/> 職員同士で話題にしている |
| <input type="checkbox"/> 不祥事があった際に見返している | <input type="checkbox"/> その他 |
| <input type="checkbox"/> 自分の行動の指針にしている | |

「その他」を選択した場合は、内容をご記入ください。

.....

Q28 質問項目は以上となりますが、コンプライアンス推進に関してご意見があれば、自由にご記入ください。

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"/> 危機管理室	<input type="radio"/> 環境局	<input type="radio"/> 泉区
<input type="radio"/> 総務局	<input type="radio"/> 経済局	<input type="radio"/> 消防局
<input type="radio"/> まちづくり政策局	<input type="radio"/> 都市整備局	<input type="radio"/> 教育局
<input type="radio"/> 復興事業局	<input type="radio"/> 建設局	<input type="radio"/> 水道局
<input type="radio"/> 財政局	<input type="radio"/> 青葉区	<input type="radio"/> 交通局
<input type="radio"/> 市民局	<input type="radio"/> 宮城野区	<input type="radio"/> ガス局
<input type="radio"/> 健康福祉局	<input type="radio"/> 若林区	<input type="radio"/> 市立病院
<input type="radio"/> 子供未来局	<input type="radio"/> 太白区	<input type="radio"/> 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"/> 正職員・再任用職	<input type="radio"/> 臨時的任用職員	<input type="radio"/> 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"/> 一般職	<input type="radio"/> 係長職	<input type="radio"/> 管理職
---------------------------	---------------------------	---------------------------

あなたの性別を教えてください。

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

あなたの年齢を教えてください。

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

【正職員、再任用職員のみ】あなたの職種(採用区分)を教えてください。

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

【参考】

事務職員: 行政事務、心理 など

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

その他: 企業局における独自採用の職種、行政教員 など

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

平成 28 年 3 月

総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

TEL : 214-8652 FAX : 268-2933