

令和 6 年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査の実施概要について

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. 調査期間

令和 6 年 10 月 21 日（月）～令和 6 年 11 月 13 日（水）

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。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. 調査対象及び対象者数

全職員（再任用職員・会計年度任用職員を含む）※ 計 11,432 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。

5. 調査内容（全 44 問）

- | | |
|----------------------|---------------|
| ① 仕事に対する個人の意識 | (Q1～Q6、6 問) |
| ② コンプライアンスを推進するための行動 | (Q7～Q21、15 問) |
| ③ 職場のコミュニケーション | (Q22～Q26、5 問) |
| ④ 組織風土 | (Q27～Q34、8 問) |
| ⑤ 内部統制制度 | (Q35～Q39、5 問) |
| ⑥ 仙台市職員相談・通報窓口 | (Q40～Q42、3 問) |
| ⑦ 市民協働 | (Q43～Q44、2 問) |

※⑦は市民局による、市民協働の推進に関する調査。当集計からは除外する。

6. 回答数・回答率

有効回答数 8,012 件〔対前年度：+150 件〕

有効回答率 70.1%〔対前年度：+0.1%〕

※回答者属性（所属、任用形態、年代等）は前年度とほぼ同様の構成比であった。

7. 調査区分ごとの概況

※以下の文中の数字（%）は、特に記載のない限り、各設問における肯定的回答者（「そう思う」「まあそう思う」と回答した者）の構成比（%）の計

① 仕事に対する個人の意識（Q1～Q6、6 問）

- ・ 「Q1 仕事のやりがい」「Q3 職員としての誇り」については、近年下落傾向が継続。
- ・ 属性別では、一般職が全ての項目で対前年度改善なし。
- ・ 「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」では、1 位「ワーク・ライフ・バランスの確保」、2 位「仕事について上司や同僚から認められること」、3 位「業務量に見合った適正な人員配置」だった。

② コンプライアンスを推進するための行動 (Q7～Q21、15 問)

- ・ 「Q12 高い倫理観を持った行動」「Q13 法令等に基づいた正確な仕事」「Q14 改善の意識を持った取り組み」はすべての属性で前年度に対し改善した。
- ・ 「上司の指示に疑問を感じた時に質問・意見ができるか」に関する上司・部下双方の視点からの設問 (Q19・21) は、部下視点は上司視点に比べ 5.8 ポイント低い。

③ 職場のコミュニケーション (Q22～Q26、5 問)

- ・ 「Q22 お互いに意見を言い合うことができる職場か」「Q23 悩みや課題を相談しやすい職場か」については、前年度同様、正職員等より会計年度任用職員等、係長職以上より一般職、若年層より高年齢層で、相対的に低い傾向が見られた。
- ・ 「部下が管理職に期待する能力や姿勢」に関する上司・部下双方の視点からの設問 (Q25・26) は、部下視点では 1 位「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢」、2 位「的確な指示・助言」だが、上司視点では 1 位「的確な指示・助言」、2 位「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢」であり、双方の認識に差がある。

④ 組織風土 (Q27～Q34、8 問)

- ・ 全体として下落傾向にある。
- ・ 「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るか」は全設問の中でも最も低い水準にあり、一般職は管理職に比べ 9.3 ポイント低い。また、会計年度任用職員等や 30 歳代、区役所、企業局といった属性は 60% 台で相対的に低い。
- ・ 今年度設問を変更した「Q29 職場には、個々の職員の背景や状況、任用形態に関わらず、チームの一員として互いに尊重する雰囲気があるか」「Q31 職場には、ワーク・ライフ・バランスを尊重する雰囲気があるか」はいずれも前年度に対し低下した。特に Q29 は会計年度任用職員等以外のすべての属性で下落した。一方、Q31 は、これまで相対的に高水準だった再任用職員や高年齢層が低下し、相対的に低水準だった正職員等や本庁等は上昇した結果、属性間の差異が狭まっている。
- ・ 今年度新たに追加した「Q32 職場は、進捗管理がままならなかったり、業務改善に着手する暇がなかったりするなど、処理が追い付かないほどのたくさんの仕事がある状況か」は全体では 53.4% だが、正職員等と再任用職員、～20 歳代と 60 歳代で大きな差がある。
- ・ 「上司は部下の提案を採用したり挑戦を後押ししているか」に関する上司・部下双方の視点からの設問 (Q33・34) については、部下視点は上司視点に比べ 10.1 ポイント低い。

⑤ 内部統制制度 (Q35～Q39、5 問)

- ・ 「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うか」では、30 歳代が 77.9% と相対的に低い。
- ・ 「ミスをした場合に、速やかに上司に報告できるか」に関する上司・部下双方の視点からの設問 (Q38・39) では、上司視点・部下視点とも約 97% と高い水準で差異はほぼない。

⑥ 仙台市職員相談・通報窓口 (Q40～Q42、3 問)

- ・ 「Q40 仙台市職員相談・通報窓口を知っているか」に対し、知っていると回答した職員の割合は 79.7% でやや改善したが「Q41 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、この窓口相談又は通報をすると思うか」は 56.9% でやや悪化した。