

仙台市コンプライアンス推進計画（案）

〔令和 7 年度～令和 11 年度〕

令和 7 年 3 月

(目次)

1.	この計画について	4
(1)	趣旨	4
(2)	位置付け	4
(3)	SDGsとの関連	4
(4)	計画期間	5
2.	現状と課題	6
(1)	主な取組みと職員意識調査結果の状況	6
(2)	本市のコンプライアンスを取り巻く環境変化	17
3.	重視すべき視点	20
4.	基本目標	21
5.	指標	22
6.	基本目標の実現に向けた取組み	23
7.	推進に向けて	24
(1)	推進体制の運用	24
(2)	アクションプラン等の策定・推進	25
(3)	点検・評価	25

1. この計画について

(1) 趣旨

本市では、平成 27 年に職員の行動の基本となる「仙台市コンプライアンス行動規範集」を策定しそれに基づき「仙台市コンプライアンス推進計画」を定め、これまで全庁を挙げて様々な取組みを進めてきた。

行動規範集に掲げる「私たち仙台市職員にとって、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』を意味し」、「コンプライアンスの推進を図ることで市民との強固な信頼関係を構築する」という本市のコンプライアンス推進理念は、本市の市政運営にあたっての基盤となる考え方であり、行動規範集の策定から 9 年が経過した現在においても何ら揺らぐものではない。

一方、ダイバーシティやインクルージョンの概念が浸透し、また、定年引上げ、働き方の見直し、デジタル化が進展するなど、職員、組織及びそれらを取り巻く環境は変化し続けている。また、気候変動、人口減少社会、新型感染症をはじめ、近年自治体に取り組むべき課題は複合的かつ複雑化しており、組織が一丸となってこれらの高度な課題へ対処していく必要がある。

そこで、仙台市コンプライアンス推進計画〔令和 4 年度～令和 6 年度〕の計画期間が満了するこの機会を捉え、社会や環境等の変化に的確に対応しながら、今後もコンプライアンス推進理念を本市職員の行動の基本として堅持し、持続的かつ実効的な取組みを進めるための方向性を示すものとして、本計画を策定する。

(2) 位置付け

職員の行動の規範である「仙台市コンプライアンス行動規範集」に掲げる理念を中核として期間中の取組みの視点と目標を示し、各種の施策を着実に推進していくための計画である。また、これに基づいて毎年度アクションプランを策定し具体的取組みを推進していくものとする。

(3) SDGs との関連

持続可能な開発目標（SDGs: Sustainable Development Goals）は、令和 12（2030）年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標で、平成 27（2015）年 9 月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載されている。17 のゴール・169 のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」という理念のもと、環境、経済、社会をめぐる広範な課題に統合的に取り組むものとされている。

本市では、市民の生活の質や地域の豊かさの向上に関する多岐にわたる事業を実施していることから、本市におけるコンプライアンスの推進は、上記 17 の目標全てに資するものである。中でも本計画は、特に「8 働きがいも経済成長も」



「16 平和と公正をすべての人に」に寄与するものである。本計画の着実な推進により SDGs に掲げられた目標の達成に貢献していく。

(4) 計画期間

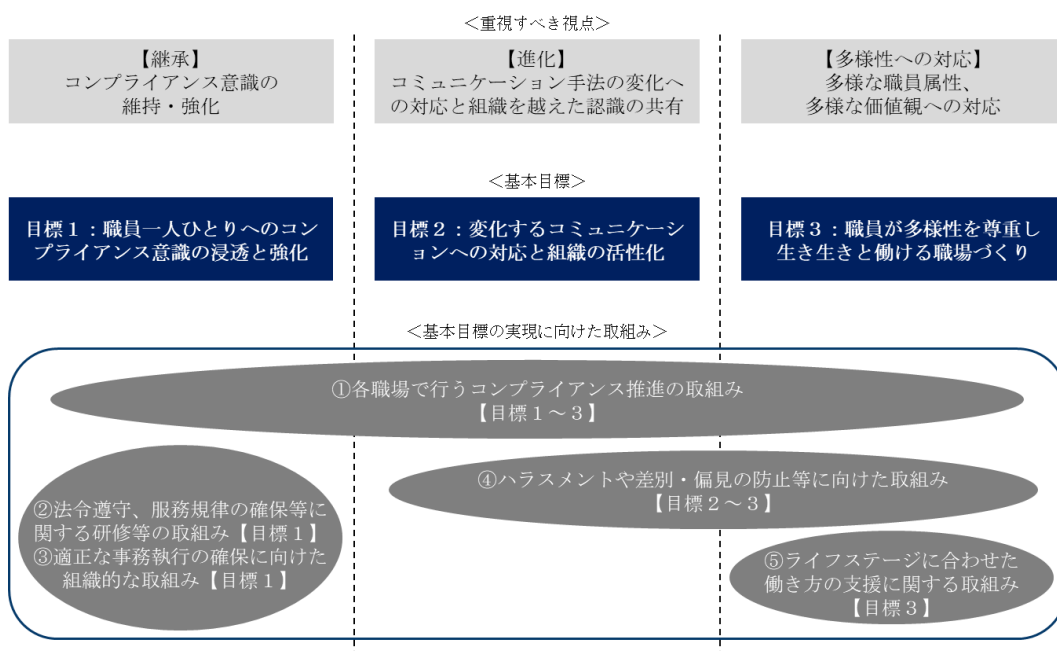
令和 7 年度から令和 11 年度までの 5 か年とする。ただし環境等の変化により必要が生じた場合は、適時見直しを行うものとする。

2. 現状と課題

(1) 主な取組みと職員意識調査結果の状況

前計画においては、以下のとおり、3つの重視すべき点をもとに3つの基本目標を掲げ、その実現に向け、5区分での取組みを行っている。それぞれの主な取組みと、関連する職員意識調査結果の状況は次のとおりである。

図1：コンプライアンス推進計画〔令和4年度～令和6年度〕概要



①前計画における主な取組み

目標1：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化

取組区分	具体の取組事例	
①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	各局区等のコンプライアンス実施計画に基づく取組み	各局区等それぞれの組織の実情にあわせ、局区長と若手職員・会計年度任用職員との意見交換や、コーチング研修の実施、事務マニュアルの総点検など、風通しの良い職場づくりや適正な事務執行に資する取組みを実施している。
②法令遵守、服務規律の確保等に関する研修等の取組み	公務員倫理・コンプライアンス研修	新規採用職員から再任用職員まで、各階層を対象とした対面研修を実施している。令和5年度からは60歳到達職員を対象とした研修も追加した。

目標 2：変化するコミュニケーションへの対応と組織の活性化

取組区分	具体の取組事例	
①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	業務改善を促進する制度の活用	各職場における業務改善の取組みを積極的に促している。また、優れた取組みを表彰する制度を運用するとともに、取組みを広く庁内に紹介し、各職場での取組みの促進に活用している。
④ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み	職員へのハラスメント防止意識の啓発	各種ハラスメントの防止に向け、管理監督者、一般職のそれぞれに対し、ハラスメントの基本的な知識や対処法等についての情報提供を行っている。

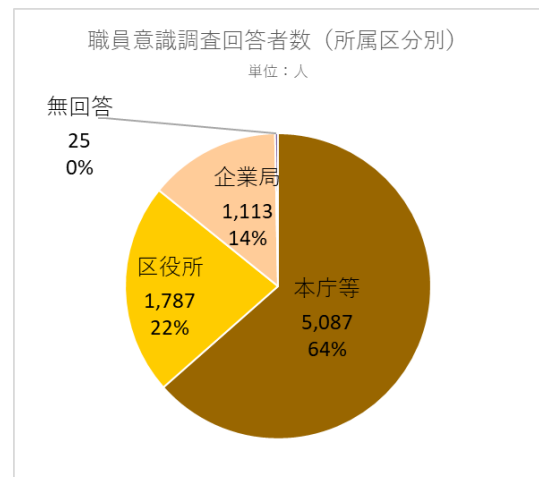
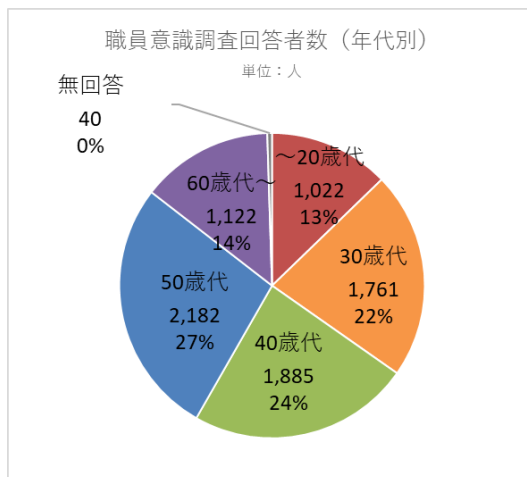
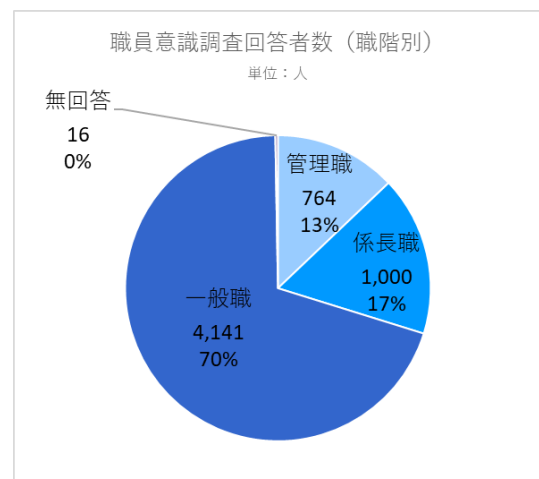
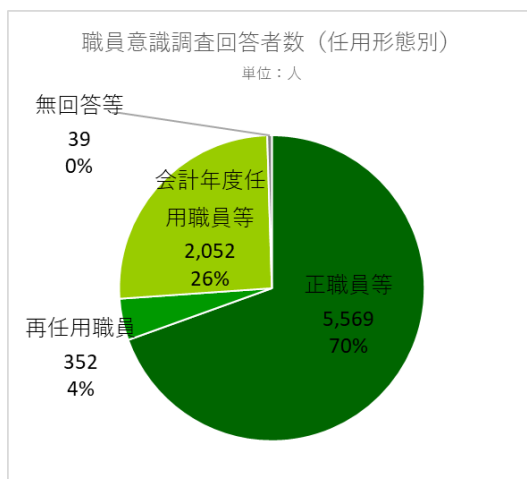
目標 3：職員が多様性を尊重し生き生きと働ける職場づくり

取組区分	具体の取組事例	
①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	人事評価制度・人事面談の機会の活用	職員の能力や実績を適正に評価し、人材育成に活用するとともに、上司・部下間の良好なコミュニケーションのもとで職員の意欲の向上を図るため、人事評価結果と面談の機会のさらなる活用を進めている。
④ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み	障害者差別の解消推進のための研修／性の多様性に関する理解促進	障害者差別の解消を推進するため、全職員を対象とした研修を実施している。また、性の多様性に関する職員向けハンドブックの活用を含めた取組みを進めている。
⑤ライフステージに合わせた働き方の支援に関する取組み	多様な働き方を支援する勤務時間・休暇制度等の利用促進	制度改正に合わせた休暇等の取扱いに関する随時の情報提供や、配偶者が出産予定の男性職員に対する子育て支援制度の情報提供等を行っている。

②職員意識調査等に基づく現状

毎年度、全職員¹を対象とした「コンプライアンス推進に係る職員意識調査」を実施している。令和6年度の職員意識調査の回答率は70.1%で、回答者の属性別状況は以下のとおりである。なお、職員全般に関する近年の傾向や制度の影響については「(2)①職員構成の変化」で後述する。

本資料では、属性別に全体に占める肯定的回答の割合（「そう思う」「まあそう思う」の回答合計の割合）の数値及び経年変化²の状況をもとに、現状の把握を行った。



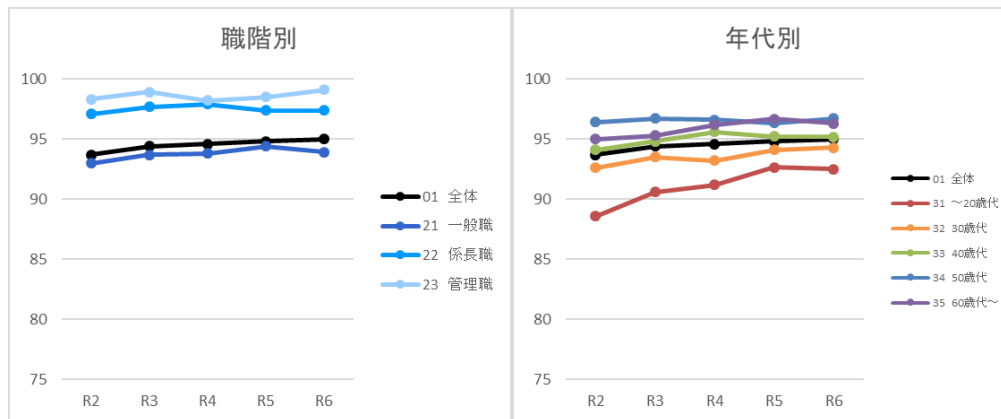
¹ 全職員を対象としているが、短期間のアルバイトや、学校勤務の職員、交通局の運転士等、市立病院の医師等、一部対象外もある。また、職階別の対象は正職員等及び再任用職員であり、会計年度任用職員等は含まない。本庁等とは、仙台市の組織のうち、区役所及び企業局を除いた組織を指す。

² 年度により設問や選択肢に変更がある場合は、別途説明を追記した。任用形態については、令和4年度より正職員等を正職員等と再任用職員に分離している。

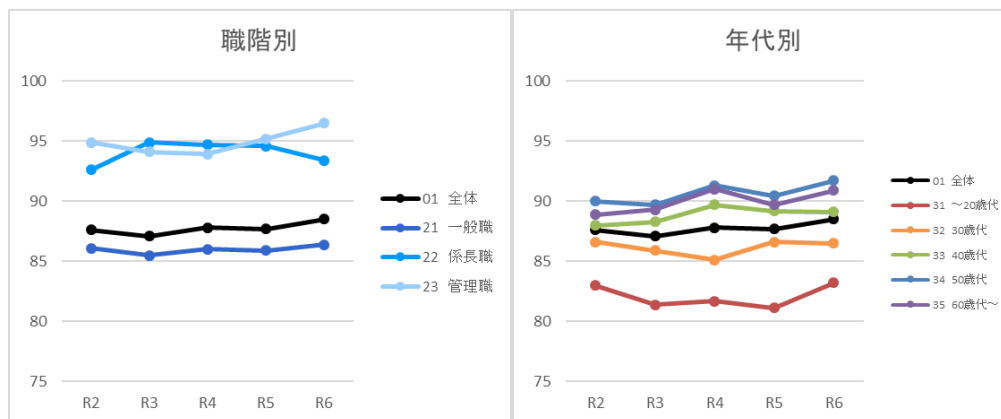
目標1：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化

- ・ 「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？」をはじめ、組織的なコンプライアンス推進の必要性や公平・公正な職務の執行、公務内外における高い倫理観に基づく行動に関する設問については、肯定的回答の割合がほぼ90%を占め、高い水準を維持している。任用形態や年代、所属等別でも大きな差は見られず、差がある場合でも縮小傾向にあることから、職員一人ひとりにおけるコンプライアンス意識は着実に浸透していると考えられる。
- ・ 一方、「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行うことができていると思いますか？」の肯定的回答の割合は平均80%代後半であるものの、相対的に、管理職・高年齢層が高水準、一般職・若年層が低水準で、そのギャップが埋まらない状態が続いている。根拠の確認は適正な事務執行にあたり重要な要素であることから、初任層のうちから意識づけが必要である。
- ・ ミスの防止や発生後の対応に関する設問の肯定的回答の割合も概ね90%以上となっており、ミス防止の心がけや発生時の適切な対応の定着がうかがえる。ただし、「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？」の肯定的回答は年代による差が生じている。中堅層として業務や組織を支える30代・40代が相対的に低いことから、その課題意識を組織全体で共有しながら、引き続き適正事務の確保に向けて取り組む必要がある。

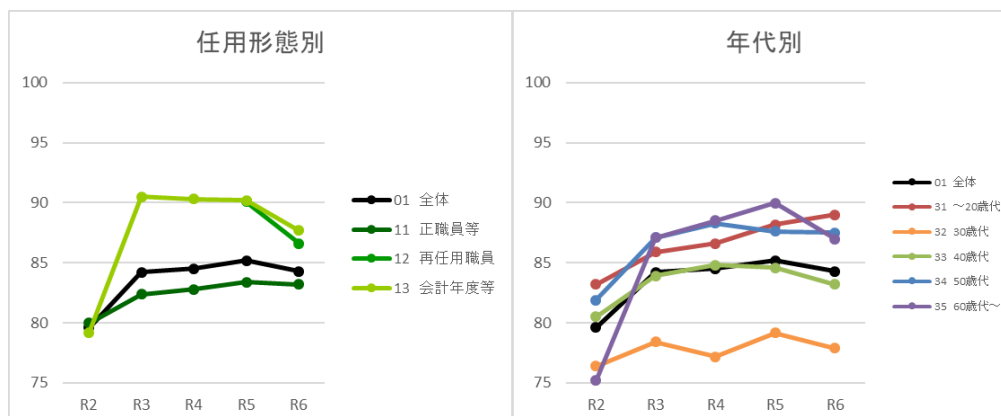
●Q 6. あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？



●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？



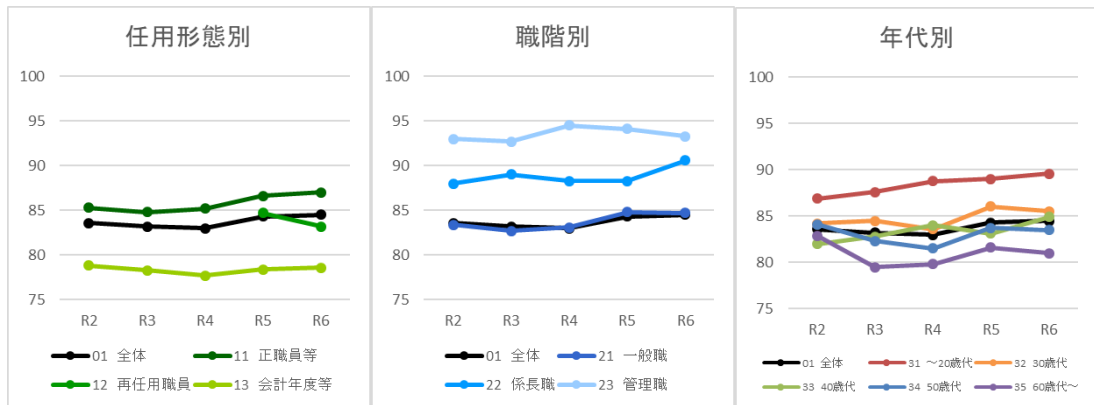
●Q35. あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？



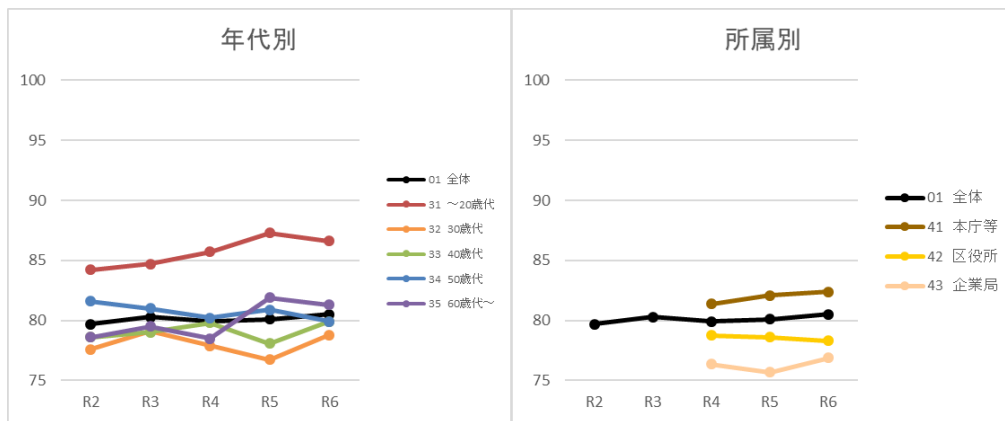
目標 2：変化するコミュニケーションへの対応と組織の活性化

- ・ 職場のコミュニケーションに関する設問では、任用形態や職階、年代等による差が見られた。「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？」では、任用形態別では会計年度任用職員が、職階別では一般職が、年代別では高年齢層が、それぞれ相対的に低い水準で平均を下回る状況が続いている。職場のコミュニケーションに対する意識は差異が生じがちであることを踏まえ、丁寧なやり取りの積み重ねが求められている。
- ・ 「Q28. あなたの職場は、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？」の肯定的回答の割合は平均約 80%だが、年代により差がある。部署や業務内容にも影響されるものと考えられるが、令和 6 年 2 月に策定した「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における課題への対応方針」も踏まえつつ、本庁と区役所をはじめ関係部署の連携を強化していく必要がある。
- ・ 「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りますか？」の肯定的回答の割合は平均 70%代前半を推移しており、職員意識調査で最も低水準である。背景としては職場の繁忙に加え、社会人経験者採用数や会計年度任用職員の増加などが考えられる。また、20 代と 30 代で大きな差があることから、各職場における OJT や指導・育成をより丁寧に進めることが重要である。
- ・ 上司と部下の認識を対比させた「Q33. 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？」「Q34. (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？」では、部下側の回答において任用形態や年代により差が生じているほか、上司と部下の間でも一定の乖離が見られた。これらの差異の要因として部署や業務内容による影響が考えられるものの、組織のマネジメントや活性化においては、立場により認識が異なる可能性があることを踏まえて取り組んでいく必要がある。

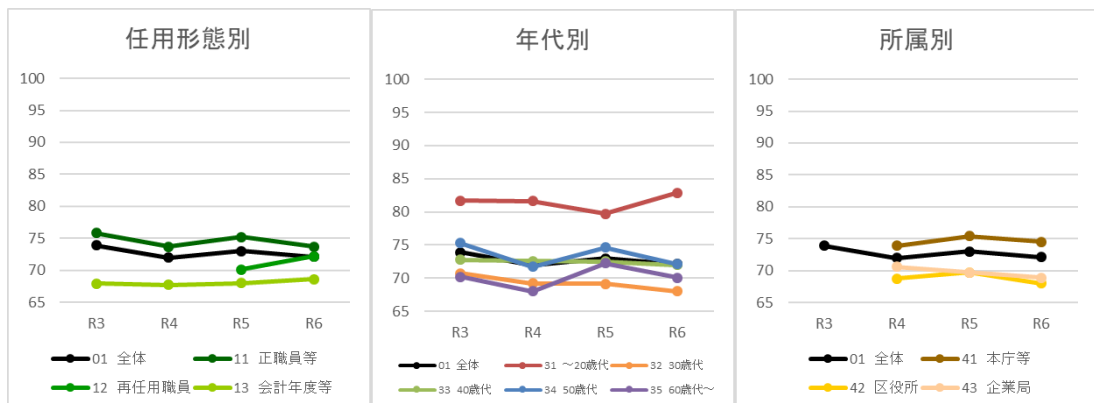
●Q22. あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？



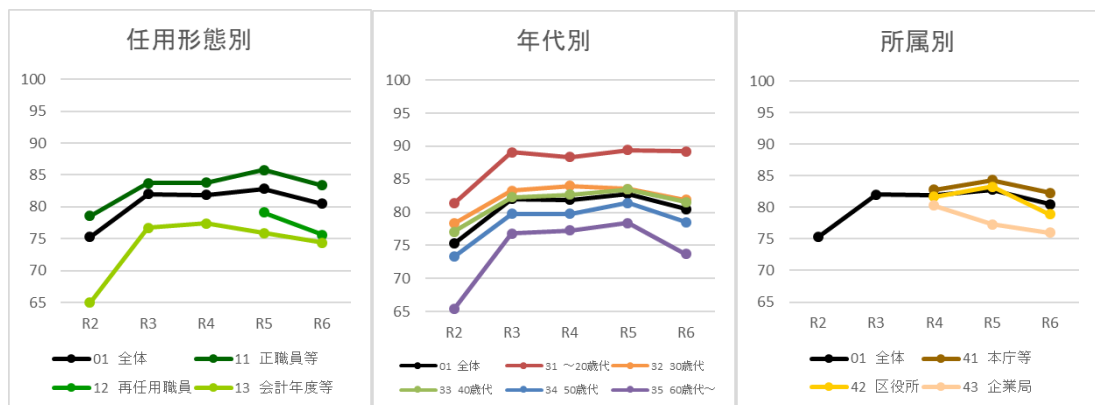
●Q28. あなたの職場は、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？



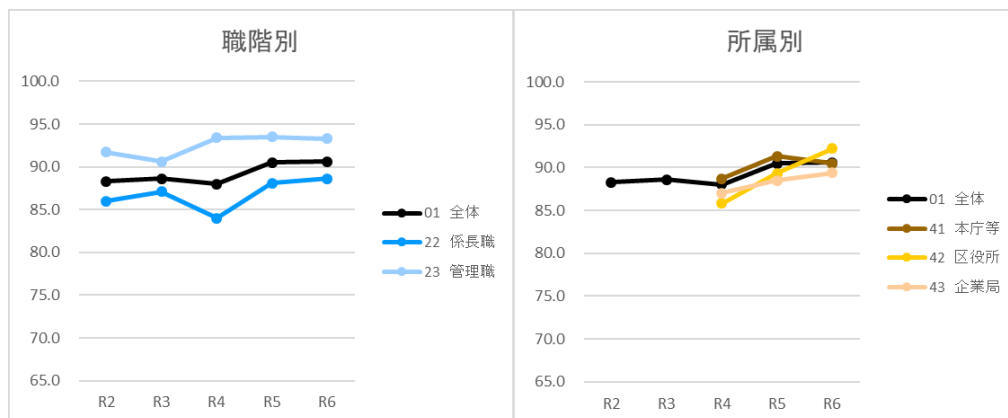
●Q30. あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか？



●Q33. 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？



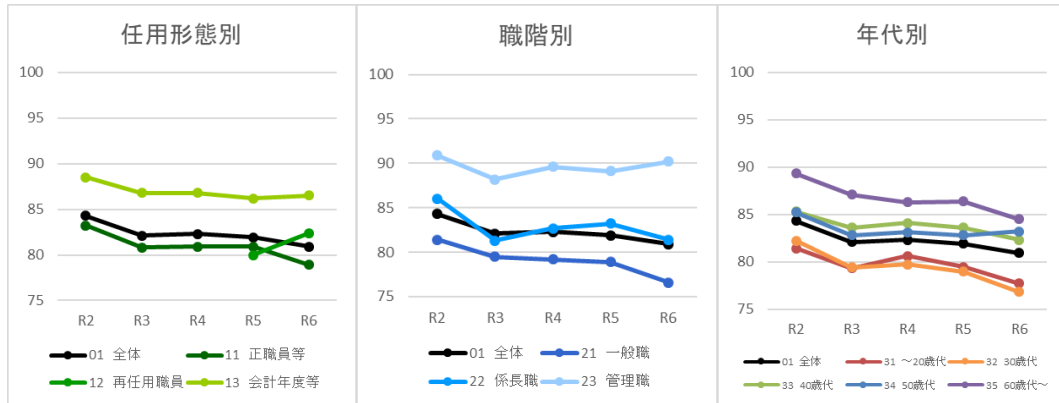
●Q34. (係長職以上のみ) あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか？



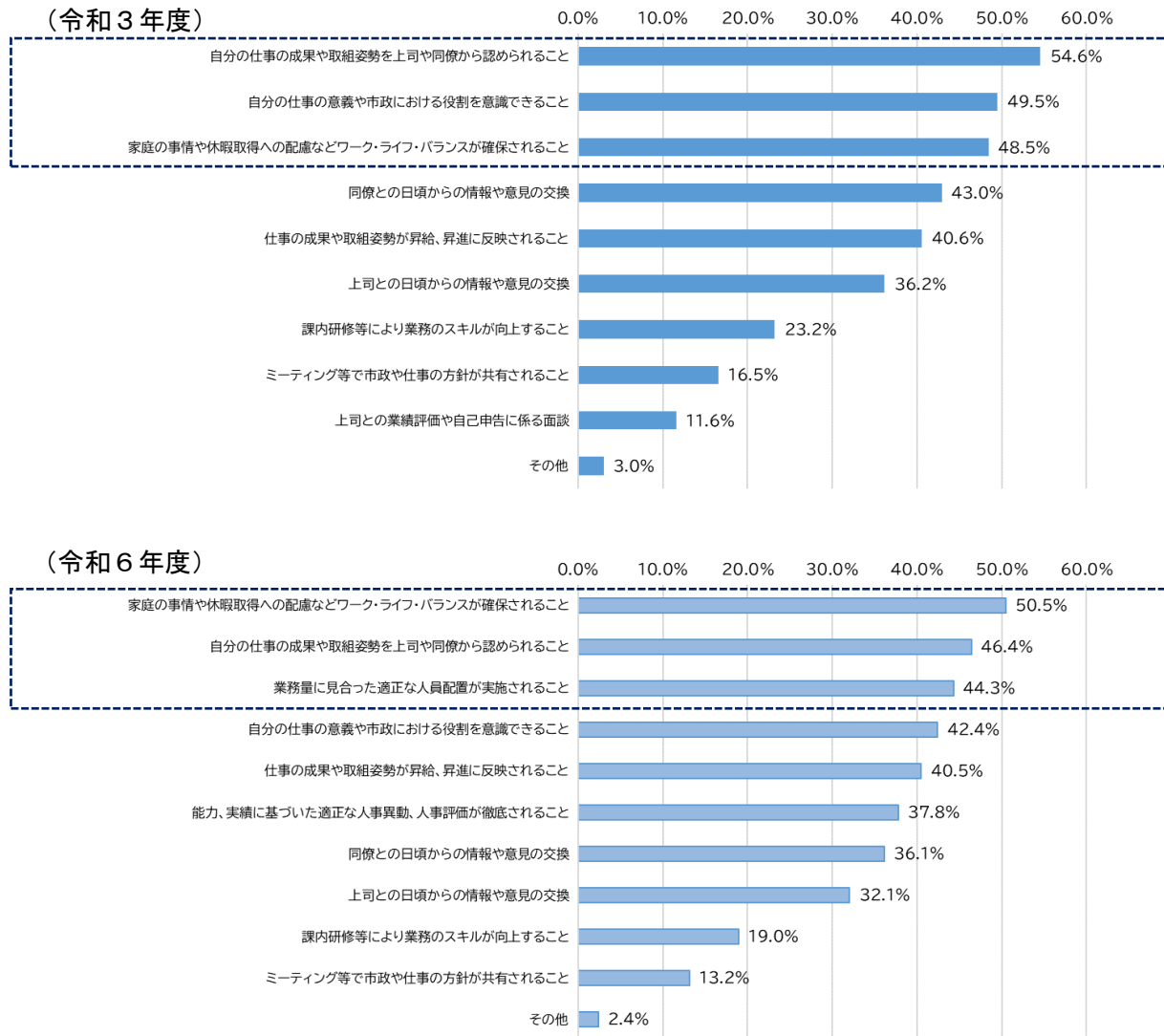
目標3：職員が多様性を尊重し生き生きと働ける職場づくり

- ・ 「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？」の肯定的回答割合は低水準とまではいえないものの年々下落傾向にあり、特に20代、30代の低下が顕著である。「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」では、令和3年度最上位だった「上司等から認められること」が令和6年度は2位に、令和3年度は3位だった「ワーク・ライフ・バランスの確保」が最上位になるなど、やりがいや意欲に対する考え方にも変化がみられる。また、令和6年度より選択肢として追加した「業務量に見合った適正な人員配置」も3位に挙げられており、やりがいや意欲への影響が大きい。生き生きと働くうえで重要な要素であるやりがいの落ち込みは懸念される状態であり、やりがいや意欲を実感できる環境づくりが今後の課題となっている。
- ・ 多様性の尊重に関して、「Q29. あなたの職場は、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りますか？」の肯定的回答割合は全体として低下傾向にあり、また、会計年度任用職員、高年齢層、企業局の職員が相対的に低い水準になっている。任用形態や年代、所属による差が大きいことから、誰一人取り残さずチームの一員として尊重しあう雰囲気を感じられるように、この差を縮めていく必要がある。
- ・ 「Q31. あなたの職場は、ワーク・ライフ・バランスを尊重する雰囲気がありますか？」の肯定的回答の割合では、任用形態や年代、所属による差は狭まりつつある。引き続き、ワーク・ライフ・バランスを尊重する雰囲気を職場全体で共有しながら、ワーク・ライフ・バランスの確保の取組みを進めていく。
- ・ 職員意識調査ではハラスメントに関する設問はないものの、コンプライアンス推進担当所管の、職員相談・通報窓口におけるハラスメント関係事案の件数は増加している。社会情勢等の影響により、ハラスメントに対する意識が高まり、相談や通報に繋がっているものと思われる。

●Q 1. 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？

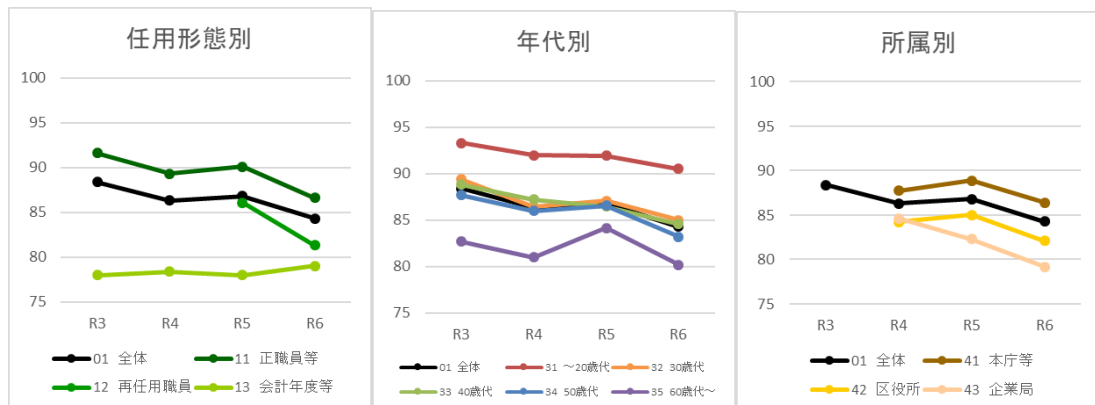


●Q 2. 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】³

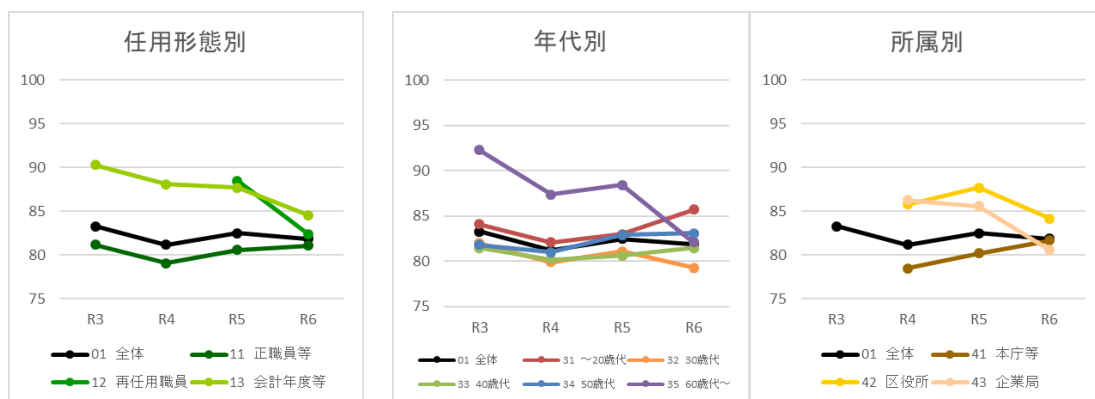


³ 令和6年度より選択枝を変更。「上司との業績評価や自己申告による面談」を削除し、「業務量に見合った適正な人員配置が実施されること」「能力、実績に基づいた適正な人事異動、人事評価が徹底されること」を追加。

●Q29. あなたの職場は、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りますか？⁴



●Q31. あなたの職場は、ワーク・ライフ・バランスを尊重する雰囲気がありますか？⁵



⁴ 令和6年度より設問を変更。変更前の設問は「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？」

⁵ 令和6年度より設問を変更。変更前の設問は「あなたの職場は、誰もが休暇を取得しやすい環境ですか？」

(2) 本市のコンプライアンスを取り巻く環境変化

①職員構成の変化

(ア) 会計年度任用職員数の増加

- ・ 令和2年度から制度が始まった会計年度任用職員は、コロナ禍や各種制度改正への対応のため、年々その数を増加させてきた。(市長部局等における年度当初の会計年度任用職員数：令和3年度 2,257人→令和6年度 2,350人)
- ・ 特に区役所等における市民向け窓口業務において欠かせない存在となっており、また、専門性の高い資格を活かした業務にも従事している。所属により、その勤務条件や業務内容は多種多様であり、指導や育成における一律の対応が困難な場合もある。
- ・ 令和6年度から勤勉手当が導入されるなど、国の動きも踏まえながら処遇改善に向けた動きが進められている。

(イ) 社会人経験者採用者数の増加

- ・ 平成22年度より開始した社会人経験者の採用は、本市職員の年齢構成では相対的に人数が少ない年齢層（中堅世代）の強化に寄与してきた。
(大学卒程度・社会人経験者採用数合計のうち、社会人経験者採用数が占める割合：令和2年度 33.7%→令和5年度 36.3%)
- ・ 社会人経験者は、民間企業等の経験により培われた高い意識・能力を発揮するとともに、異なる組織風土の経験に基づき組織内部からの活性化にも貢献している。令和6年度より採用区分「情報」が新設され、デジタル・トランスフォーメーション（DX）が進む中で、専門性を活かした活躍が期待されている。

(ウ) 定年引上げの導入

- ・ 令和5年度より地方公務員の定年年齢の段階的引上げが開始された。令和13年度の制度完成時には定年が65歳となることから、地方公務員の60歳以降の働き方が変わっていく。また、職員構成における高年齢層の比率の高まりに伴い、高年齢層職員の意欲の維持・向上を図りながら、その知識・経験を十分に活かす必要がある。

(エ) 定年以外退職者の増加・職員採用試験倍率の下落

- ・ 近年、定年前の自己都合その他による退職者数は増加傾向にある。(自己都合その他による退職者数：令和2年度 230人→令和5年度 263人)。また、職員採用試験の倍率は下落傾向にある。(職員採用試験(大学卒程度)倍率：令和3年度 4.4倍→令和6年度 3.8倍)
定年前の退職者が増加し、職員の採用倍率も以前に比べ低下している状況は、組織のマネジメントや、その持続性においても影響が大きい。

②適正事務確保に関する状況

- 本市では、令和4年度に不適切な事務処理事案が相次いで発生したことを受け、令和5年4月に「適正事務の確保に向けた取組方針」、令和6年2月に「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における課題への対応方針」をそれぞれ策定した。
- 内部統制制度において把握した事故件数等は以下のとおりである。事故件数は増加傾向にあるものの、大きな経済的・社会的不利益を生じさせた重大な不備は減少しており、引き続き、上記方針に基づき、適正事務の確保に努めていく必要がある。

事故件数と重大な不備件数

(単位：件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事故件数	348	503	561	578
うち重大な不備	16	12	12	3

③今後想定される変化

(ア) デジタル・トランスフォーメーションのさらなる推進

- コロナ禍の影響により社会全体でDXが加速する中、「仙台市DX推進計画2024-2026」では、令和12年度までに行政サービス・事務事業にデジタル技術を浸透させ、時間や空間にとらわれない柔軟な行政サービスの提供と職員の働き方を可能とする「Full Digitalの市役所」の実現を目指している。オンライン手続きの拡充、業務や職場のデジタルシフトの進展、業務の集約化等により、適正な事務執行や業務負担の軽減に資するとともに、柔軟な働き方やコミュニケーションの円滑化の後押しが期待される。一方、デジタルへの移行等の過程においては、従来の窓口に加えてオンライン処理体制の構築、処理フローの見直しや標準化等、新たに業務負荷が発生する場合もある。

(イ) 働き方に関する見直し

- 総務省では令和5年度に「社会の変革に対応した地方公務員制度のあり方に関する検討会」を設置し、個人のパフォーマンスを最大化するための具体的な対応策について検討を進めている。
- 本市においても、働き方改革を推進する取組みとして、令和6年度から勤務間インターバル制度の試行を開始している。また、それぞれ令和8年度中、令和10年度中に供用開始予定の、泉区役所、市役所本庁舎の建替えにあわせ、執務空間の効率化やICT環境の向上が計画されており、多様な働き方の後押しや、職員同士のコミュニケーションの活性化へ資することが期待される。

(ウ) ハラスメント対策

- ・ 各種ハラスメントの中でも、近年特に、他の事業主の雇用する労働者や顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）への関心が高まっている。国においては、カスタマーハラスメント対策を事業主に義務付ける法制化の動きが進展しており、自治体においても、カスタマーハラスメント関連条例の制定や職員向けカスタマーハラスメント対策マニュアルの策定など取組みが進んでいる。
- ・ 本市も一事業主として、カスタマーハラスメントの実態把握のための調査や対応マニュアルの策定、関連する研修等の実施等のカスタマーハラスメント対策に早急に着手し、職員が不安を覚えることなく、そのパフォーマンスを最大限に発揮できるような環境整備に取り組んでいく必要がある。

- ・ 職員構成に関して、人材市場の流動性が高まり、人材の多様化が進む中、多様性を受け入れ必要な配慮を行うニーズが一層高まっている。同時に、多様化する職員の知識や経験を活かし、そのパフォーマンスが十分に発揮されるようにすることで、業務の改善や組織の活性化に結び付けていくことが重要である。
- ・ 適正事務の確保に関する状況として、事故件数については、総数は増えているものの、重大な不備は減少傾向にある。引き続き、「適正事務の確保に向けた取組方針」「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における課題への対応方針」を踏まえながら、適正事務の確保と市民サービスの向上に全庁一丸となって取り組んでいく必要がある。
- ・ 今後も、DXのさらなる進展、働き方に関する見直しの流れは続くことが想定されるため、職員個人及び組織としての対応は必要である。また、カスタマーハラスメントをはじめとするハラスメント対策は、職員のやりがいや意欲に影響することから、優先的な取組みが求められている。

3. 重視すべき視点

「2. 現状と課題」を踏まえ、本計画において重視すべき視点を次のとおり設定する。

（１）やりがいを高める：仕事に対するやりがいの低下傾向改善に向けた体制づくり

- ・仕事に対するやりがいは年々低下傾向にあり、中でも年代別では 20 代・30 代の若年層が、職階別では一般職が相対的に低い水準にある。本市の組織が持続的に成長していく上で、看過することのできない事態である。
- ・職員の多様化、働き方に対する考え方の変化等も踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの確保やコミュニケーションの活性化等、やりがいを実感できるような職場環境や体制を整備していくことが重要である。

（２）視点を広げる：人材の多様化、ダイバーシティの概念の定着、働き方に関する見直しへの柔軟な対応

- ・会計年度任用職員数や社会人経験者採用数の増加、定年引上げ、人材の流動性の高まりにより、職員個々の抱える背景や事情は多種多様に広がっており、コンプライアンスに関する意識も異なっている。それらの差異を認め合い、多様で調和がとれたダイバーシティの概念を本市の組織にも定着させていく必要がある。
- ・また、育児や介護等の制度、柔軟な働き方を可能とする環境の整備に加え、それらを利用しやすい職場環境にしていく必要がある。

（３）信頼を深める：コンプライアンスに関する意識のさらなる浸透

- ・コンプライアンスに関する意識は全体として高い水準を維持しており、これまでの取組みが成果となって表れている。
- ・一方、ミス防止の仕組み等の整備に関する認識については、中堅となる 30 代職員が相対的に低い水準にとどまっている。また、内部統制制度における事故件数は一定数発生していることから、形骸化させることなく実効性のある取組みを続けていくことが求められている。

4. 基本目標

「3. 重視すべき視点」を踏まえ、本計画における基本目標を次のとおり定める。

目標１：職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

- ・コンプライアンスの推進にあたり、その礎となるのは一人ひとりの職員であり、健全で持続可能な組織である。仕事に対するやりがいや意欲の低下は長期的に組織の業務遂行や組織の持続性に影響を与えることが懸念されるため、その対策として職員のやりがいや意欲を高める環境づくりの重要性が増している。
- ・ワーク・ライフ・バランスの確保や仕事への取組姿勢等を認めるなどの、職員のやりがいや意欲を高めるための取組みを推進すると同時に、ハラスメント等のやりがいや意欲の低下を招く要素の対策も行いながら、職員が意欲的に業務に取り組み、やりがいを実感できるような環境を目指す。

目標２：多様化への対応と組織力の向上

- ・社会情勢の変化や地方公務員制度の変革などを受け、職員の背景や属性、個々の職員が抱える事情は多岐にわたり広がり続けており、働き方に関する考え方も変化する中で、多様化への対応は必要不可欠となっている。また、自治体が取り組むべき課題の高度化に伴い、複数の部署が連携し組織力を発揮する必要性も増していることから、多様で調和のとれた組織を目指していく必要がある。
- ・制度の拡充や執務環境の向上などの機会も適切に踏まえながら、職員が互いに、差異を認識し、認め合い、丁寧なコミュニケーションに努めるとともに、それを組織力の向上に繋げていくことを目指す。

目標３：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

- ・本市におけるコンプライアンスの本格的な取組みを開始してから間もなく 10 年を迎える中、コンプライアンスに関する意識は全体として高い水準を維持しているものの、年月の経過及び職員の多様化が進む中、一部に差が生じている。
- ・コンプライアンスの実践においては個々の職員の意識が最も重要である。職員一人ひとりがコンプライアンスの理念を理解し行動や実践に移していけるよう、各職場における日常的な取組みを中心とし、地道な取組みを繰り返し継続しながら、コンプライアンス意識のさらなる浸透と強化を目指す。

5. 指標

基本目標の実現に向けた分析と評価を行うため、新たに指標を設定し、計画期間を通じて成果を把握する。

項目	指標	令和6年度 実績値 (基準値)	令和11年度 目標値
目標1：職員のやりがいや意欲を高める環境づくり	やりがいを感じている職員の割合（職員意識調査）	80.9%	90.0%
	ハラスメント研修受講者数	延べ84人	延べ150人
目標2：多様化への対応と組織力の向上	チームの一員として互いに尊重する雰囲気のある職場の割合（職員意識調査）	84.3%	90.0%
	管理職における女性職員の割合	25.1%	30.0%
目標3：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化	前例を漫然と踏襲せず、根拠を確認し仕事ができていると思う職員の割合（職員意識調査）	88.5%	94.0%
	ミス防止の仕組みが整っている職場の割合（職員意識調査）	84.3%	90.0%

6. 基本目標の実現に向けた取組み

基本目標の実現に向けた各種の取組みは、次の5区分を中心に実施していく。

①やりがいや意欲の持てる職場風土の醸成に資する取組み			
・ワーク・ライフ・バランスの尊重に資するための研修 ・業務の見直し等による、適正な業務量や事務分担の確保 ・職員の意欲や積極性に応える人員配置			
関連する基本目標	目標1: 職員のやりがいや意欲を高める環境づくり	目標2: 多様化への対応と組織力の向上	目標3: 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

②多様な職員の能力発揮に向けた、柔軟な働き方の支援に関する取組み			
・個々の職員が抱える背景や事情を理解するための研修 ・DXの推進による柔軟な働き方の後押し ・様々な支援制度を利用しやすい職場環境			
関連する基本目標	目標1: 職員のやりがいや意欲を高める環境づくり	目標2: 多様化への対応と組織力の向上	目標3: 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

③ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み			
・カスタマーハラスメントに関する取組み ・ハラスメント防止に向けた理解を進めるための研修 ・ハラスメント相談窓口の適切な運用 ・ハラスメントの起きにくい職場づくり			
関連する基本目標	目標1: 職員のやりがいや意欲を高める環境づくり	目標2: 多様化への対応と組織力の向上	目標3: 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

④各職場で行うコンプライアンス推進の取組み			
・現状を正しく認識し実践に移すための仕掛けの強化 ・意見や相談がしづらいと感じている割合が高い、会計年度任用職員や高年層との意識的なコミュニケーション ・日々の業務で成果や取組姿勢を「認め合う」「ほめあう」取組み			
関連する基本目標	目標1: 職員のやりがいや意欲を高める環境づくり	目標2: 多様化への対応と組織力の向上	目標3: 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

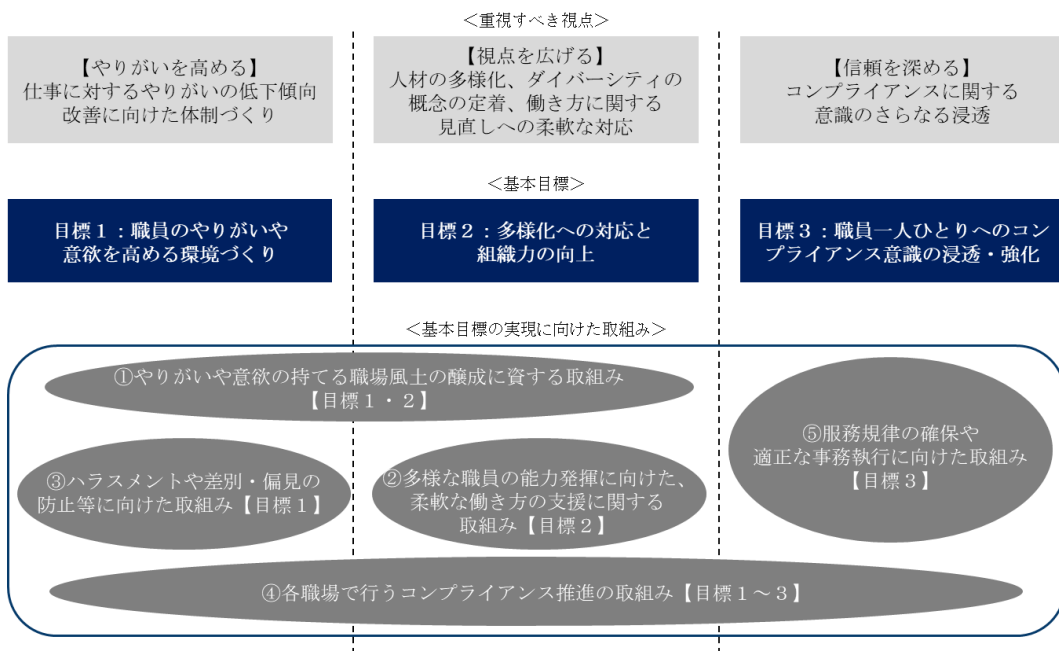
⑤服務規律の確保や適正な事務執行に向けた取組み			
・法令等根拠の確認等を含めた指導・育成について、全体的な底上げ ・公務員倫理や服務規律の確保に向けた研修 ・セルフチェックの実施 ・内部統制制度の効果的な運用			
関連する基本目標	目標1: 職員のやりがいや意欲を高める環境づくり	目標2: 多様化への対応と組織力の向上	目標3: 職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

7. 推進に向けて

(1) 推進体制の運用

本計画における、重視すべき視点、基本目標、その実現に向けた取組みは以下のとおりである。

図2：コンプライアンス推進計画〔令和7年度～令和11年度〕概要



これらのコンプライアンスに関する施策を展開していくために、庁内推進体制を運用し、組織的にコンプライアンス推進を図っていく。また、外部有識者を交えた「仙台市コンプライアンス推進委員会」において、取組みの状況を適時報告し、助言を受けながら、施策の見直しや企画の検討を行っていく。

図3：庁内推進体制

市長
統括コンプライアンス責任者（藤本副市長）
・コンプライアンス推進に関する施策の全市的な推進
コンプライアンス責任者（局区等の長）
・当該局区等におけるコンプライアンスの推進に係る取組みの総合調整
・当該局区等のコンプライアンス実施計画の企画及び立案
統括コンプライアンス推進員（局区等の次長又は副区長）
・当該局区等における風通しの良い職場づくりの推進に係る取組みの企画及び実施
・当該局区等のコンプライアンス推進員との連絡調整
・当該局区等のコンプライアンス推進員に対する指導及び助言
・他の局区等とのコンプライアンスの推進に関する情報共有
コンプライアンス推進員（課及び課相当の組織の長）
・所属職員に対するコンプライアンス意識の啓発
・所属職員に対するコンプライアンスの推進に関する指導及び助言
仙台市コンプライアンス推進委員会（外部有識者を交えた委員会）
・コンプライアンス推進施策の企画立案・施策実施状況に関する助言等

(2) アクションプラン等の策定・推進

本計画に掲げる基本目標の実現に向けた具体的な取組みを着実に推進するため、年度ごとの「仙台市コンプライアンスアクションプラン」を定め、計画的に取り組んでいく。また、各局区等では、それぞれ年度ごとにコンプライアンス実施計画を策定し、各局区等の実情に応じた施策に取り組んでいく。

(3) 点検・評価

①職員意識調査による定点観測

定期的な調査の実施により、職員や職場の状況把握と分析を行い、施策の効果と見直し等の必要性に関する検討を行う。

②施策の点検・評価と改善

職員意識調査の分析結果や、本計画に基づく指標、各施策の実施状況、本市を取り巻く環境の変化等に関するコンプライアンス推進委員会による点検・評価を踏まえて、既存の取組みの改善や新たな施策の実施などの見直しを図る。