

令和6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7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（Q1～Q6）.....	3
	（2）コンプライアンスを推進するための行動（Q7～Q21）.....	8
	（3）職場のコミュニケーション（Q22～Q26）.....	16
	（4）組織風土（Q27～Q34）.....	21
	（5）内部統制制度（Q35～Q39）.....	26
	（6）仙台市職員相談・通報窓口（Q40～Q42）.....	29
	（7）コンプライアンス推進に関する意見（自由記述）.....	31
4	（参考資料）調査票.....	38

# 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 44 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～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) ※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 6 年 10 月 21 日 (月) ～令和 6 年 11 月 13 日 (水)

## (5) 調査対象及び対象者数

全職員※ 計 11,432 人 [昨年度比: +207 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。

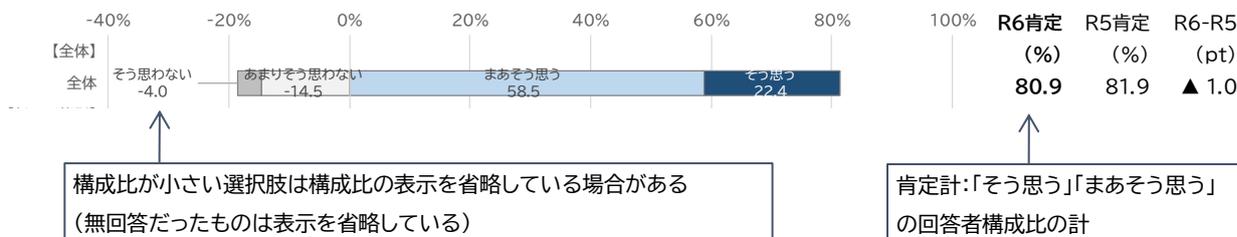
## (6) 回答数及び回答率

有効回答数 **8,012 件** [昨年度比: +150 件]

有効回答率 **70.1%** [昨年度比: +0.1%]

## (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) 任用形態 (N=8,012)

	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	無回答等	合計
回答数(人)	5,569	352	2,052	39	8,012
割合(%)	69.5%	4.4%	25.6%	0.5%	100.0%

### (2) 職階 (N=5,921) (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)	4,141	1,000	764	16	5,921
割合(%)	69.9%	16.9%	12.9%	0.3%	100.0%

### (3) 年齢 (N=8,012)

	~20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	無回答	合計
回答数(人)	1,022	1,761	1,885	2,182	1,122	40	8,012
割合(%)	12.8%	22.0%	23.5%	27.2%	14.0%	0.5%	100.0%

### (4) 所属 (N=8,012)

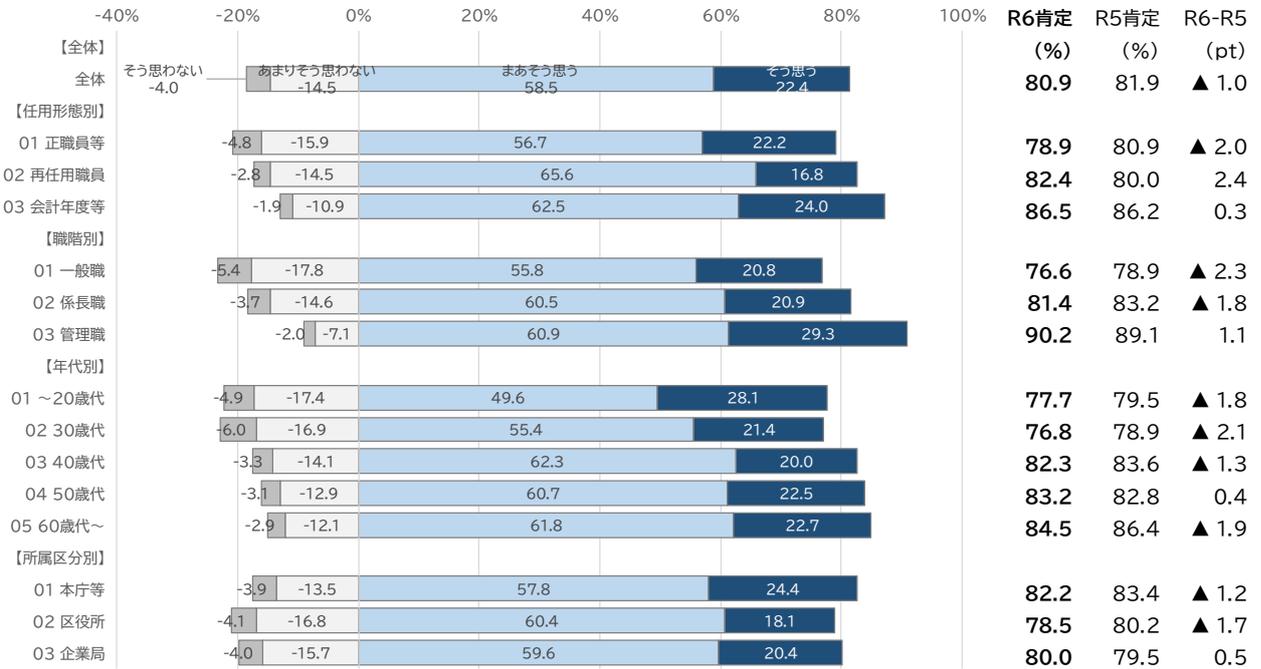
	本庁等 <sup>1</sup>	区役所	企業局	無回答	合計
回答数(人)	5,087	1,787	1,113	25	8,012
割合(%)	63.5%	22.3%	13.9%	0.3%	100.0%

<sup>1</sup> 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。

### 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？

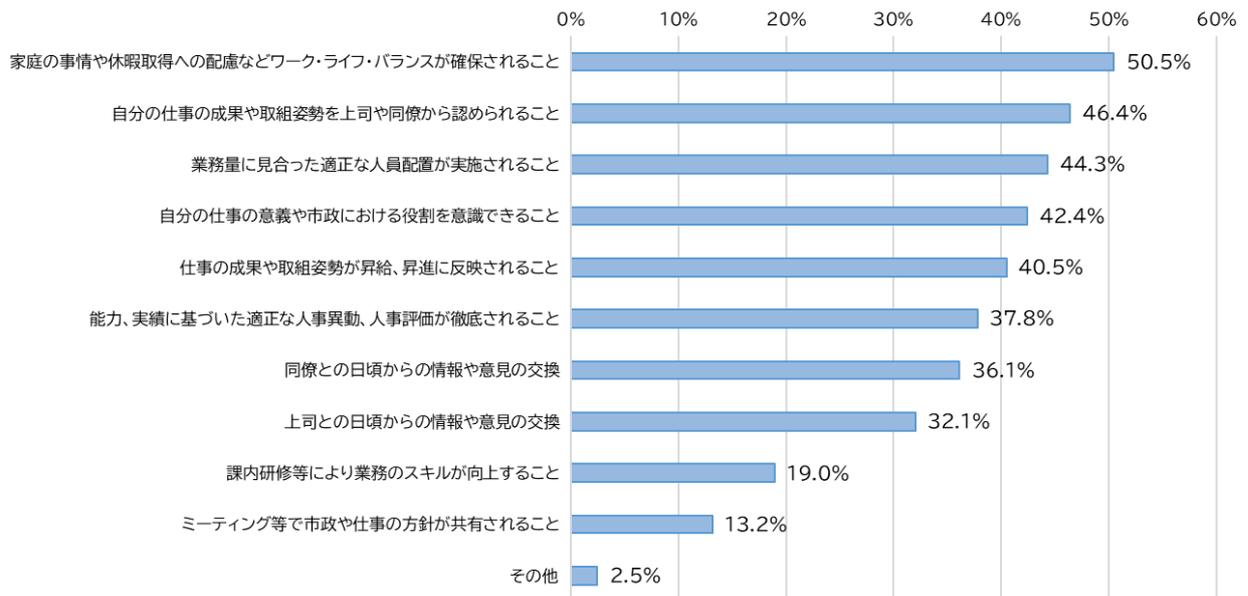


#### 【傾向】

- 仕事のやりがいについての認識は、肯定的回答（※1）の割合は全体として80.9%、前年度と比較すると1.0ポイント減少した。近年下落傾向が継続している。
- 肯定的回答の割合が相対的に低い属性は、任用形態別では正職員等、職階別では一般職、年代別では~20代・30代、所属区分別では区役所であり、70%台である。これらの属性は対前年度でも減少している。
- 一方、肯定的回答の割合が特に高い属性は、管理職（90.2%）で、対前年度でも増加している。
- 所属別では企業局のみ、肯定的回答の割合が増加している。

- ※1 「肯定的回答」は「そう思う」「まあそう思う」の回答者の計をいう。  
「否定的回答」は「あまりそう思わない」「思わない」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】

- 前年度同率 1 位だった「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」が単独 1 位となった。
- 令和 6 年度より新たに加えた選択肢「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」はそれぞれ 3 位、6 位となった。

【参考：前年度の上位 3 項目】

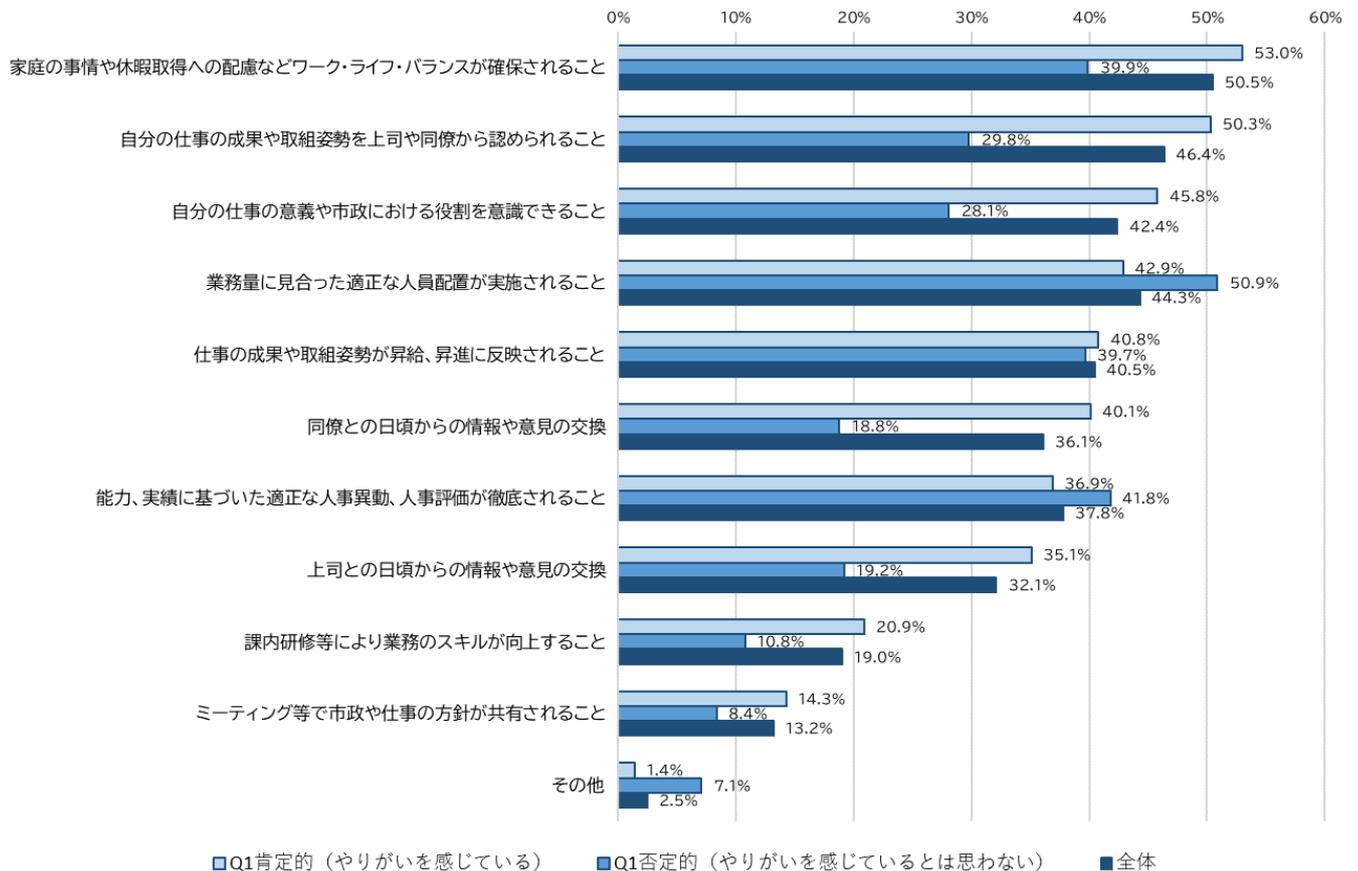
- ① 自分の仕事（成果・取組姿勢等）について上司や同僚から認められること（51.1%）
- ② 家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスの確保（51.1%）
- ③ 自分の仕事の意義や市政における役割を意識できること（48.2%）

【参考】

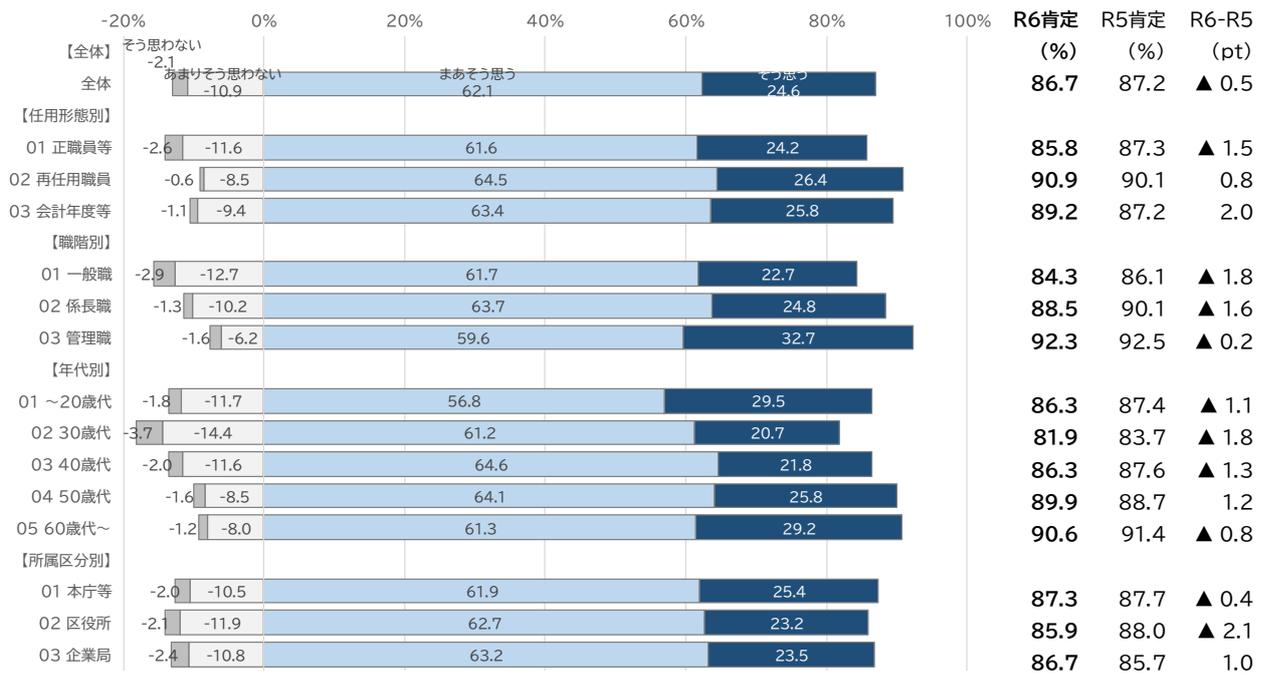
- やりがい (Q1) の回答別の、やりがいや意欲の向上に有効な要素 (Q2) の上位 3 項目は以下のとおりである。「家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスが確保されること」は共通だが、それ以外の上位項目は Q1 の回答により差が生じている。

Q1 肯定的 (やりがいを感じている) 回答者	Q1 否定的 (やりがいを感じているとは思わない) 回答者
①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 (53.0%)	①業務量に見合った適正な人員配置が実施されること (50.9%)
②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 (50.3%)	②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 (41.8%)
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 (45.8%)	③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 (39.9%)

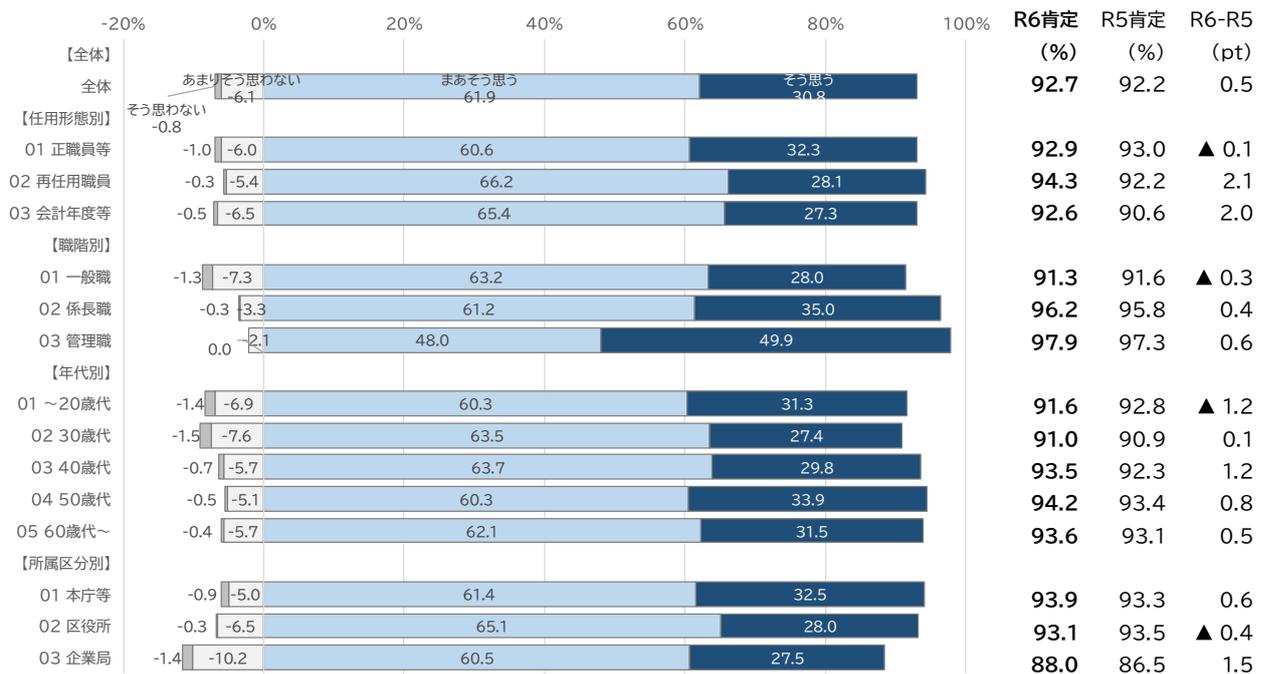
Q2 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、有効または必要だと思うこと



### 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？



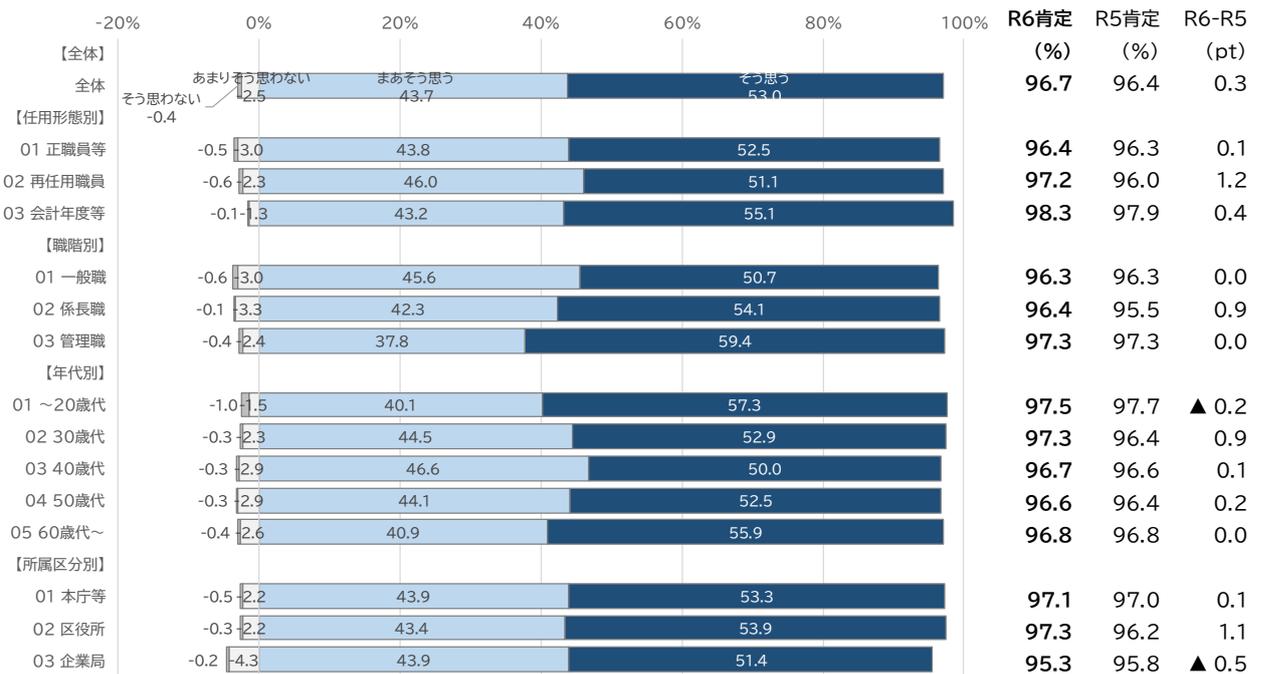
### Q4 あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？



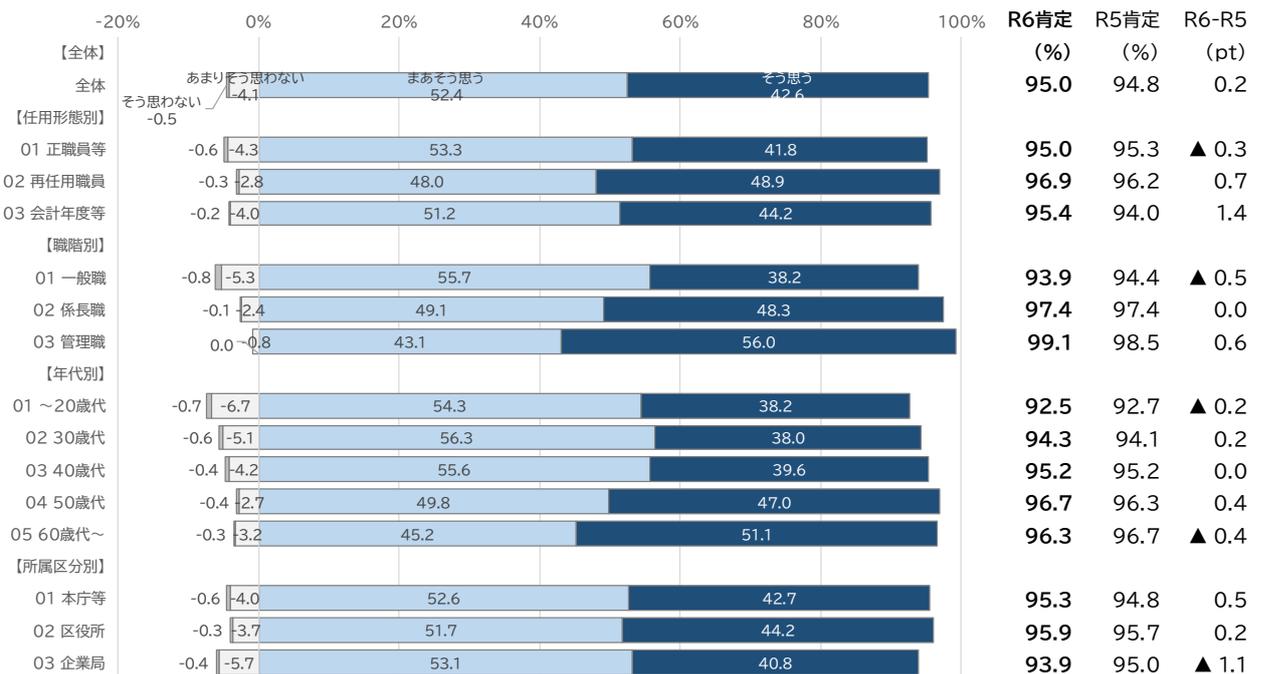
#### 【傾向】

- 市職員としての誇り (Q3)、市政における役割理解 (Q4) の肯定的回答の割合は、どちらも、職階別では職階が上がるほど、年代別では30代を除き年代が高くなるほど、ほぼ高くなっている。

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？



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？



【傾向】

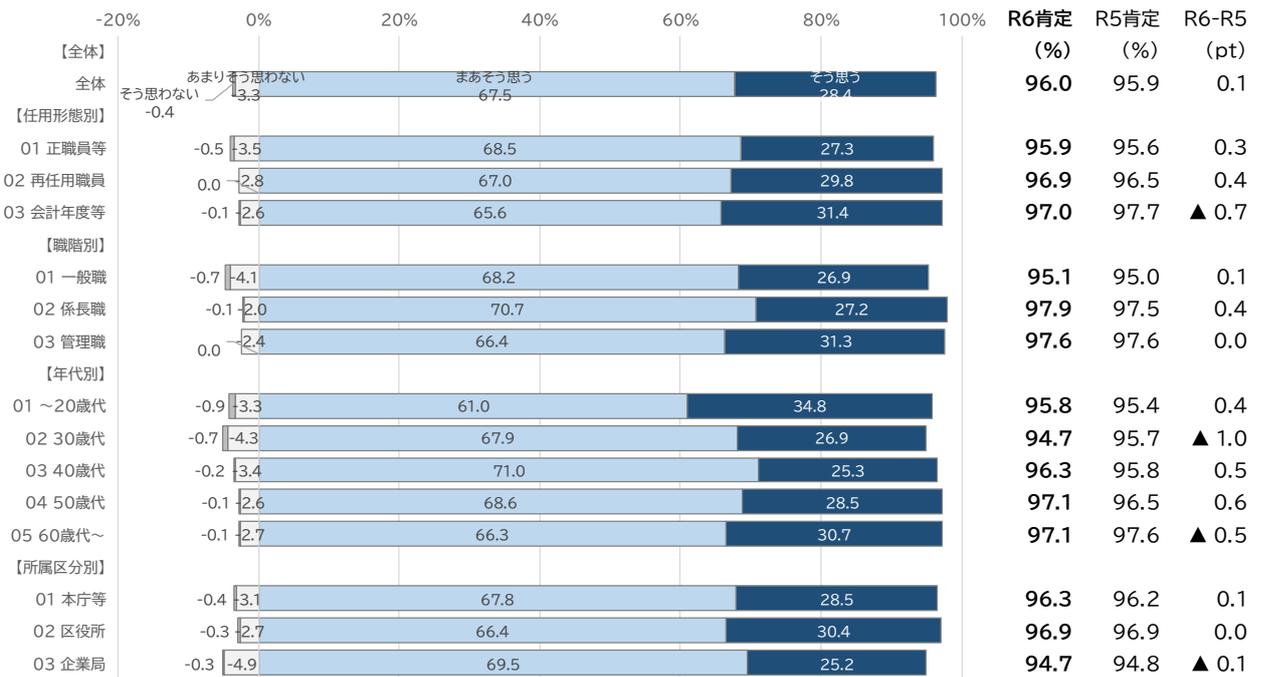
- 組織的なコンプライアンス取組みの必要性 (Q5)、個人のコンプライアンス意識 (Q6) の肯定的回答の割合は、全体として対前年度微増傾向にある。そのなかで Q5、Q6 どちらも対前年度減少している属性は、年代別では~20 代、所属区分別では企業局だが、それでも高い水準である。

(2) コンプライアンスを推進するための行動 (Q7~Q21)

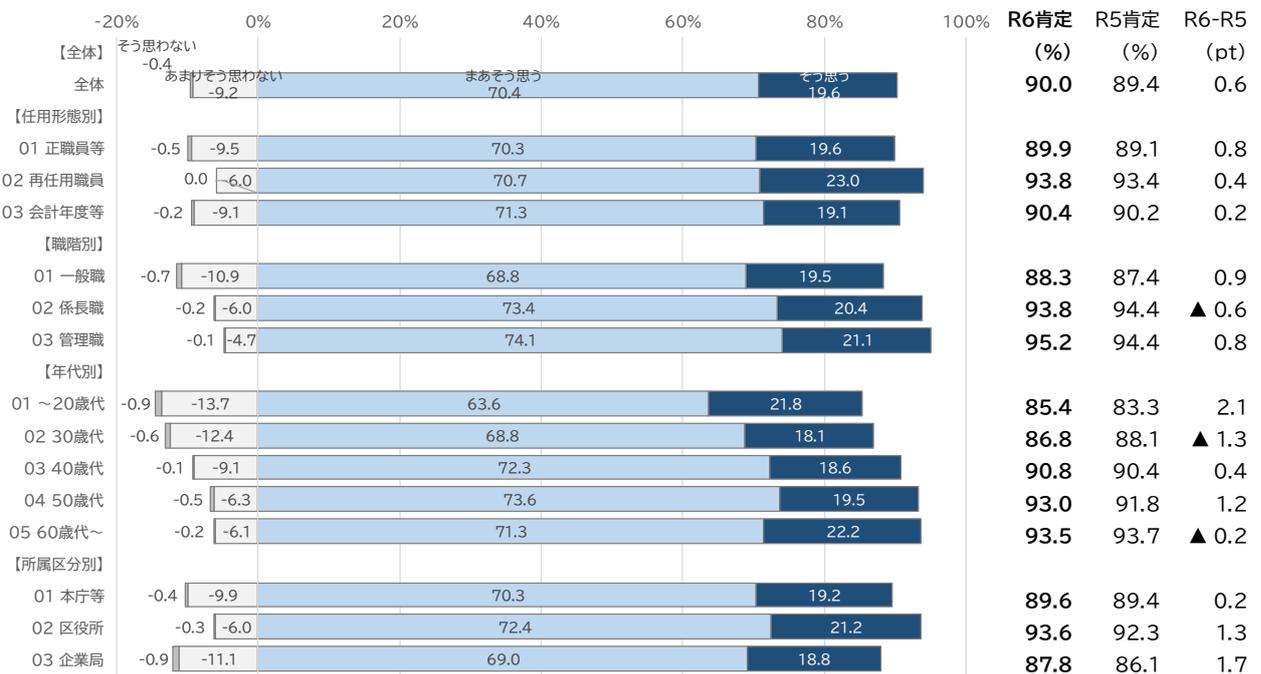
【傾向】

- 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。
- 高い倫理観 (Q12)、法令等に基づいた正確な仕事 (Q13)、改善の意識 (Q14) に関する設問では、肯定的回答の割合は、全ての属性で対前年度増加している。

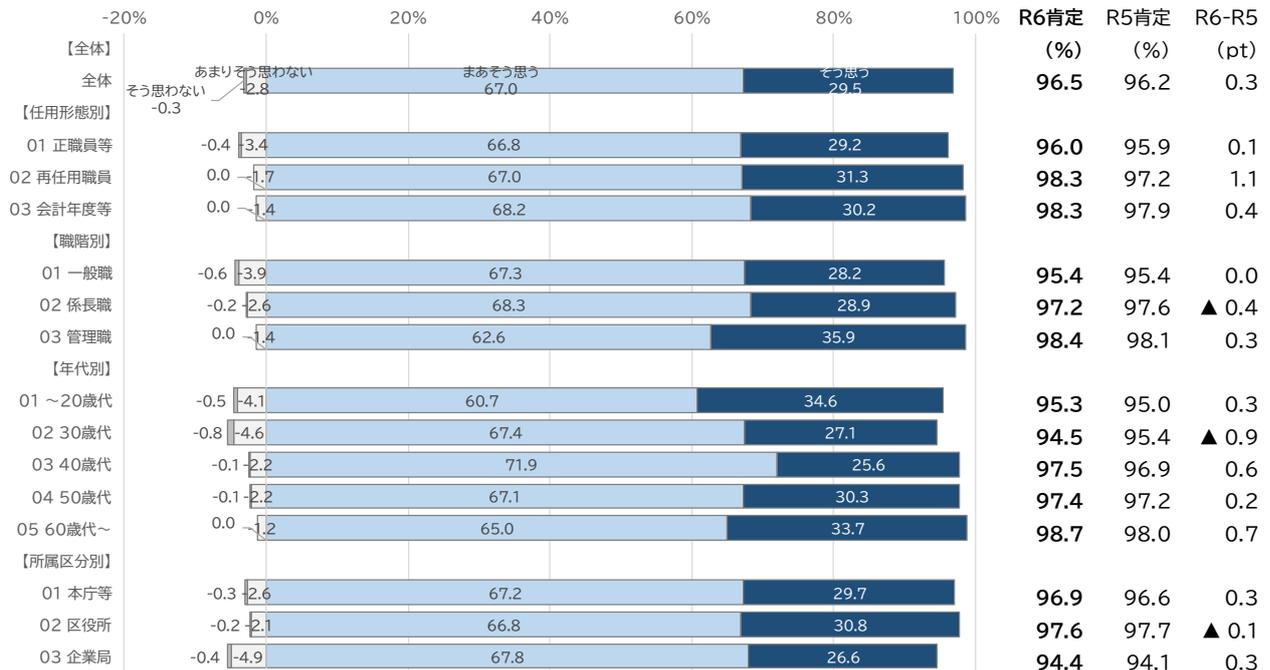
Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？



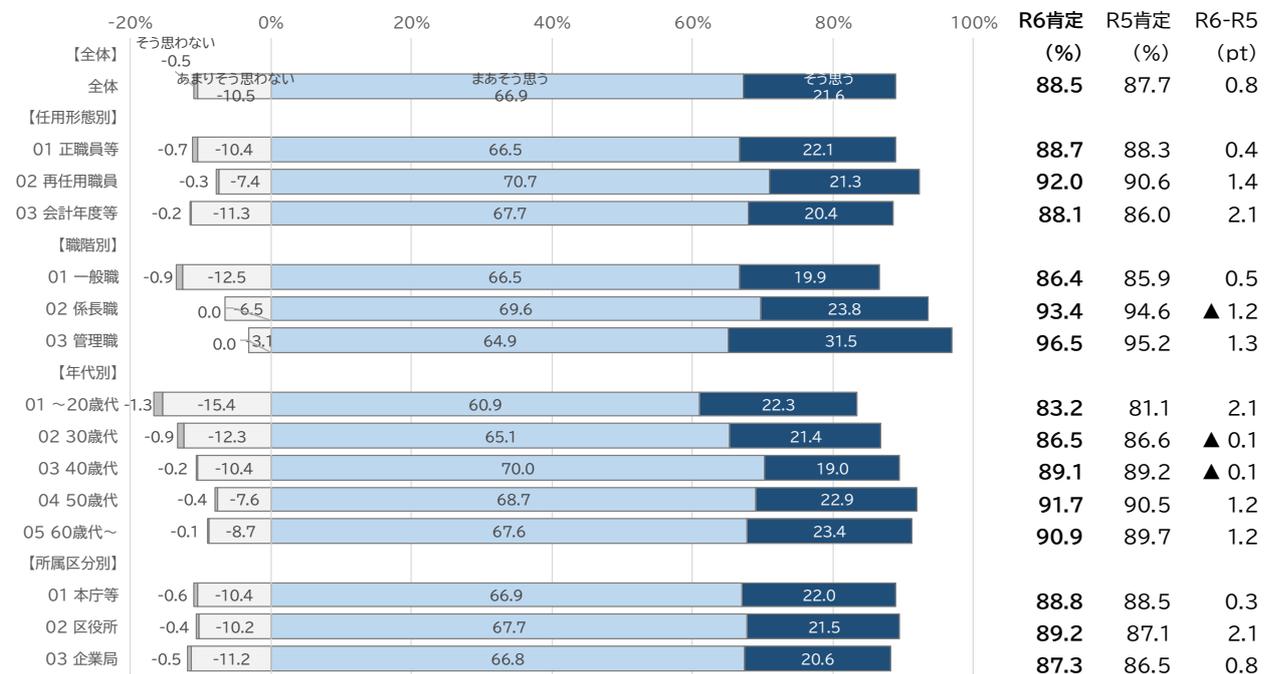
Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？



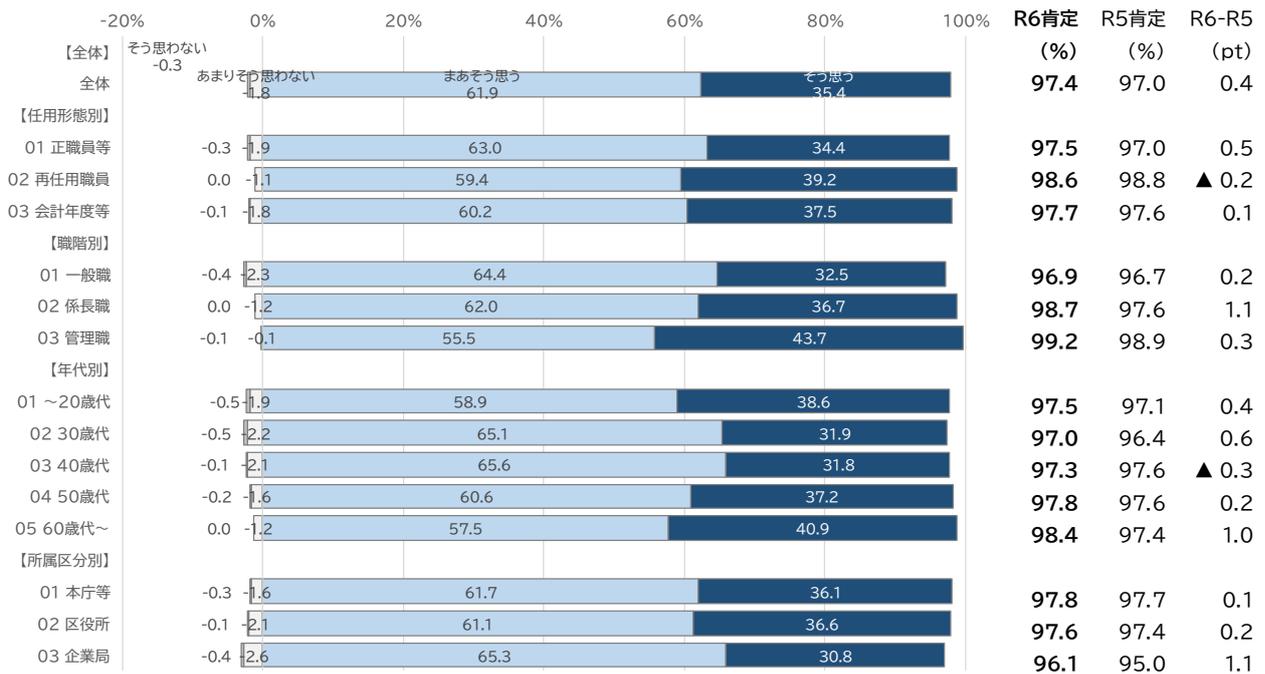
Q9 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？



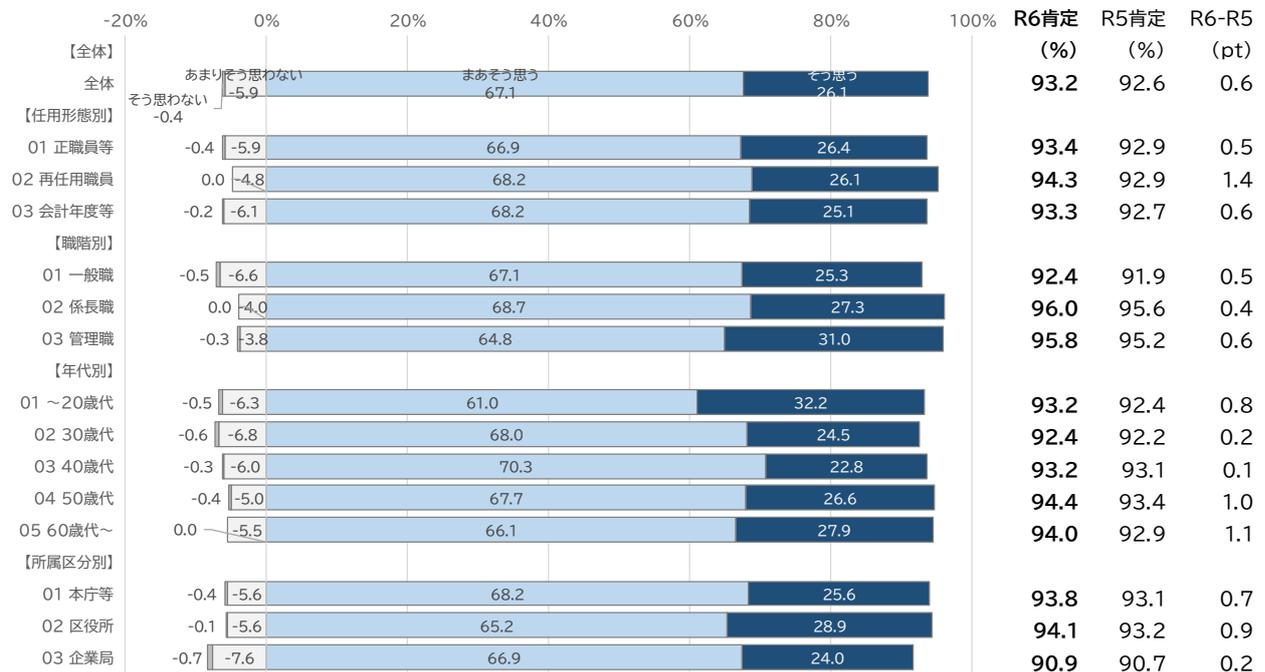
Q10 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしていると思いますか？



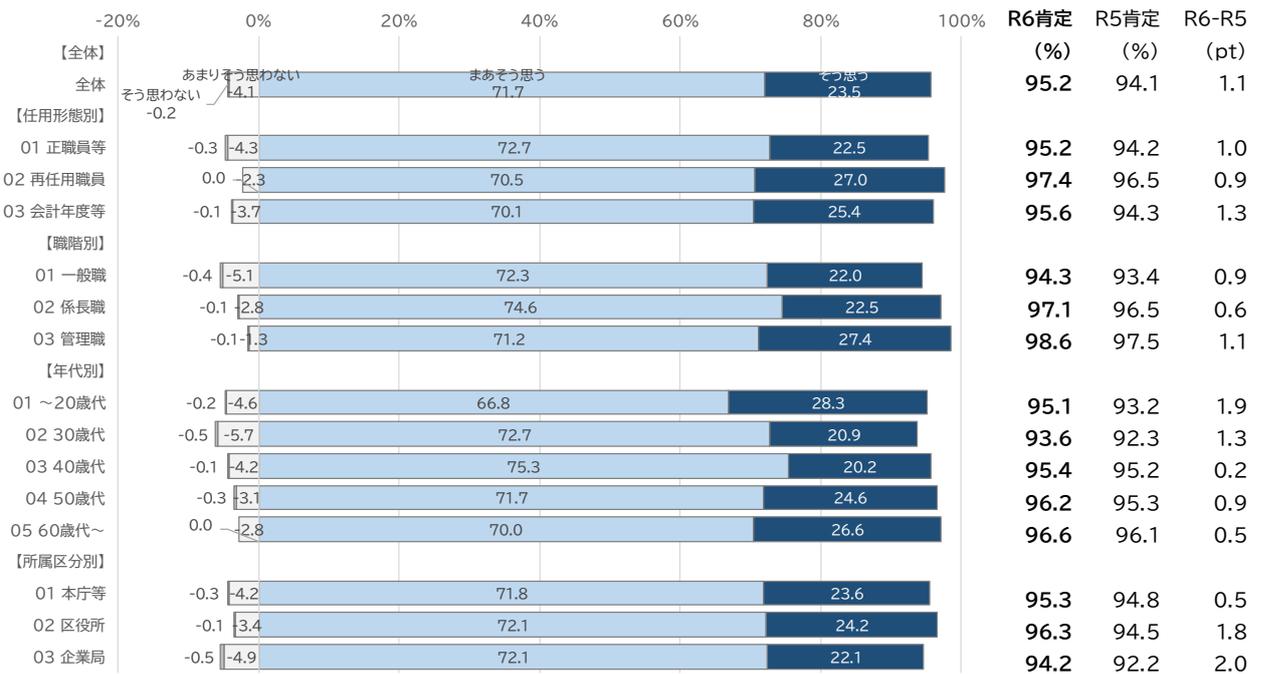
### Q11 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？



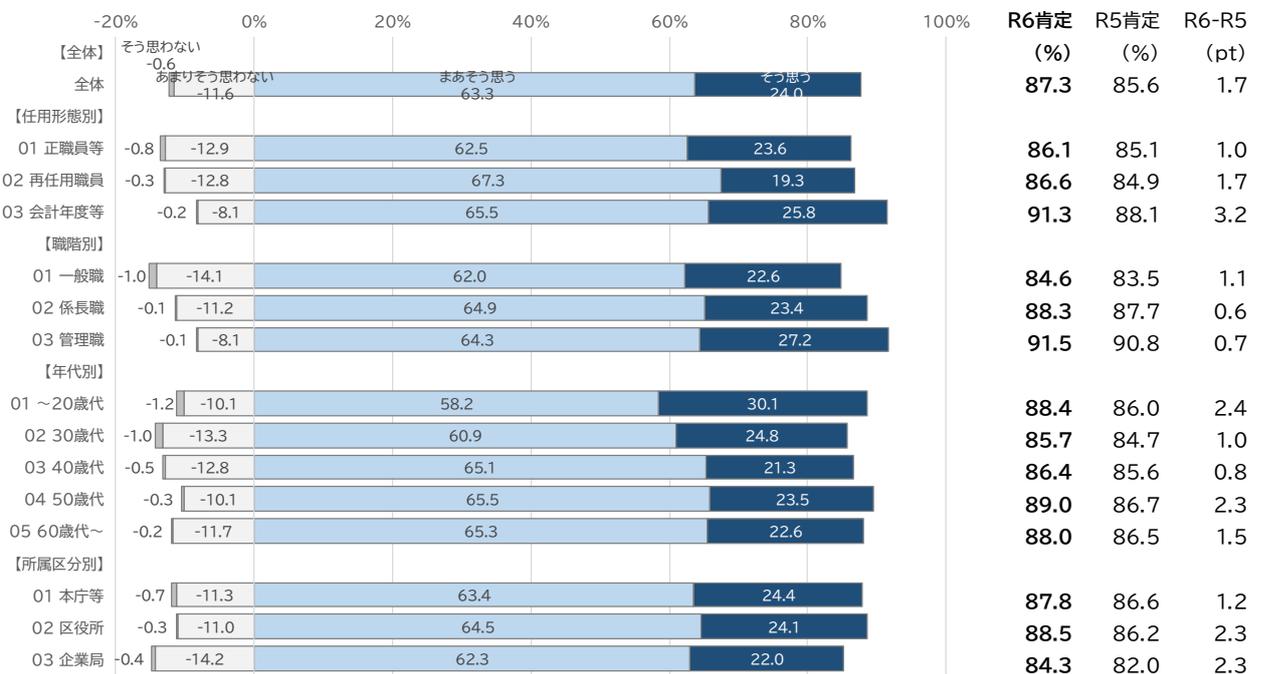
### Q12 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？



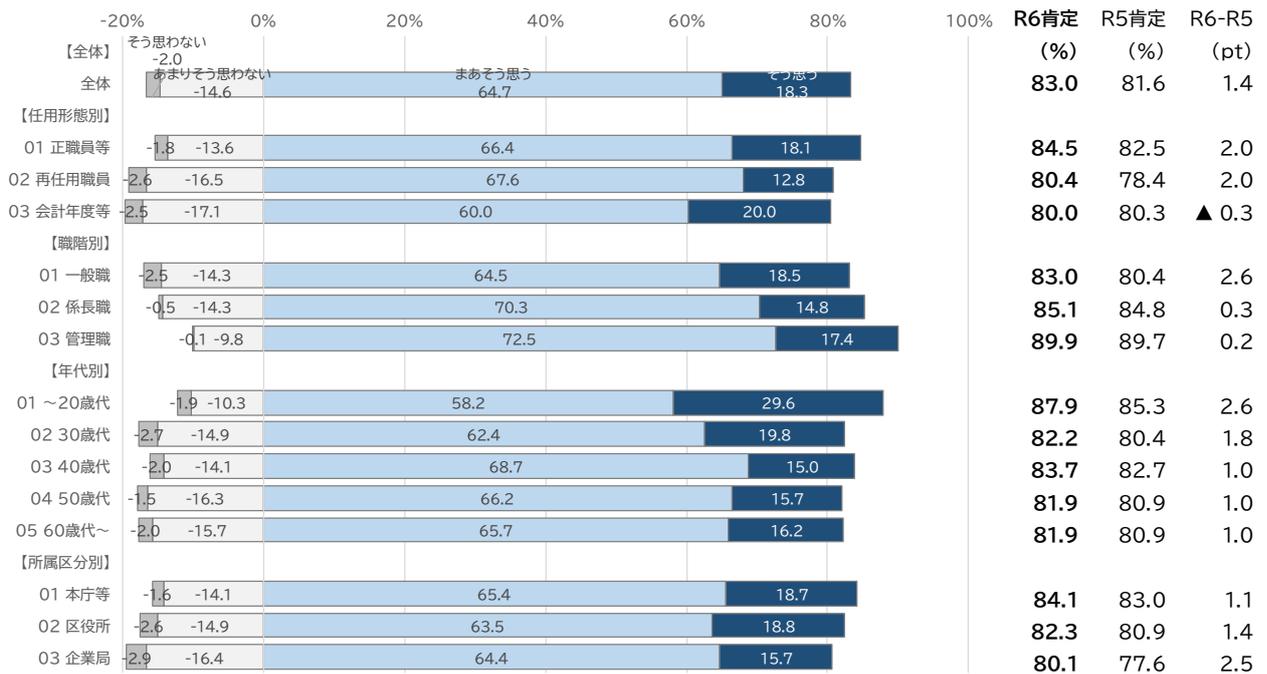
Q13 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしているとできていますか？



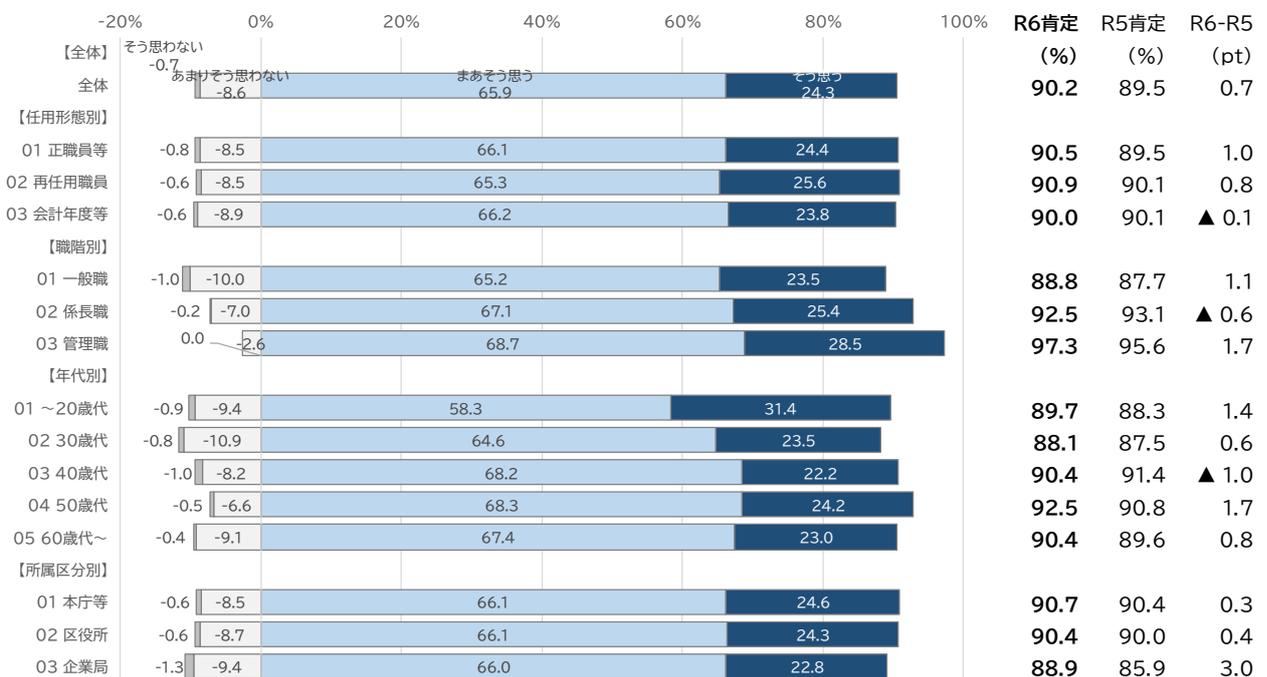
Q14 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？



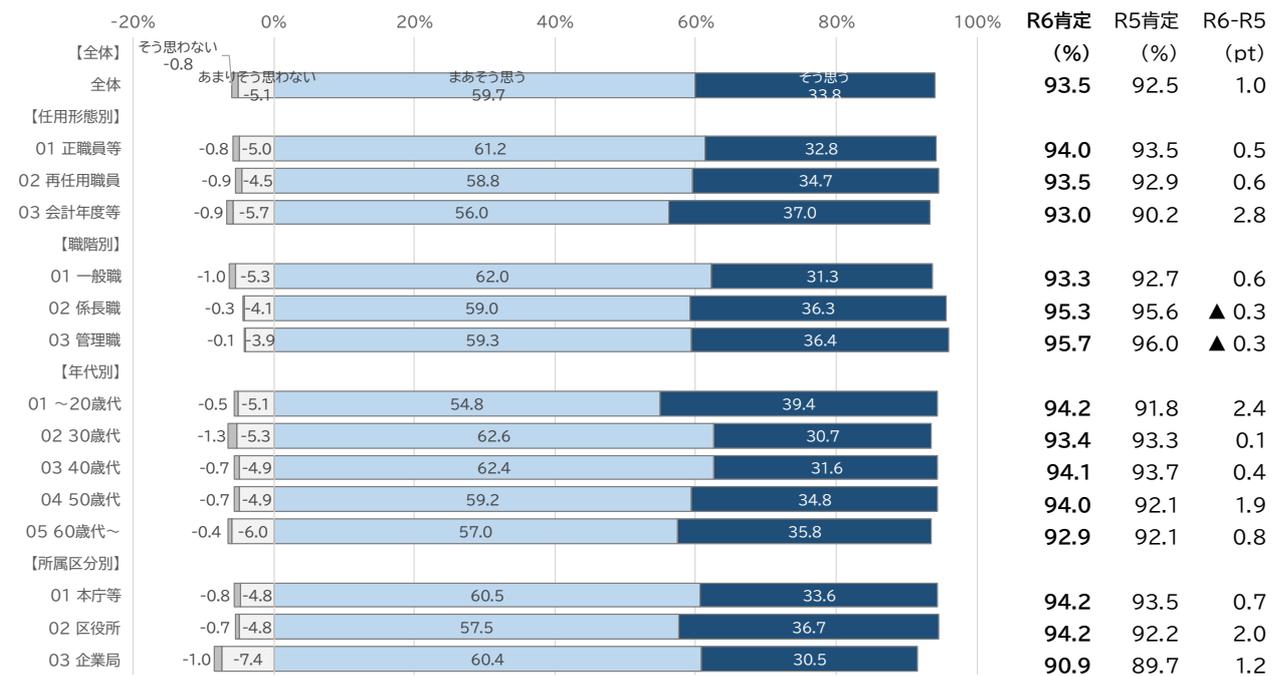
Q15 あなたは、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？



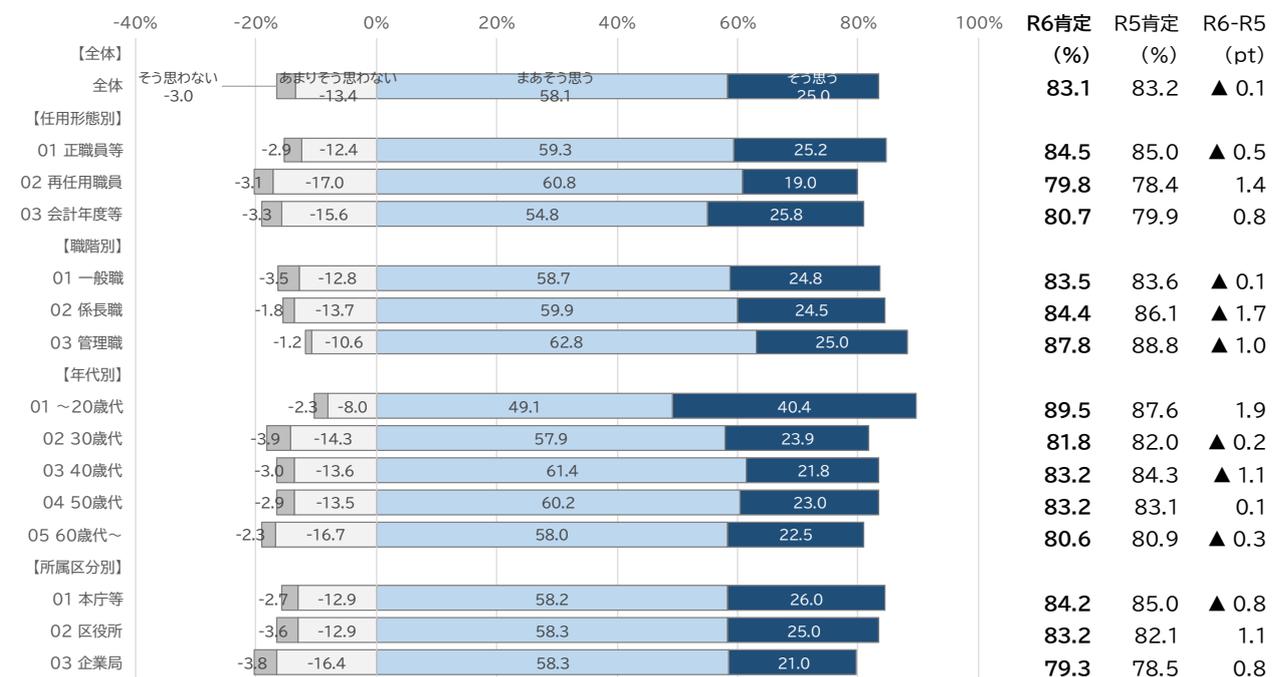
Q16 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？



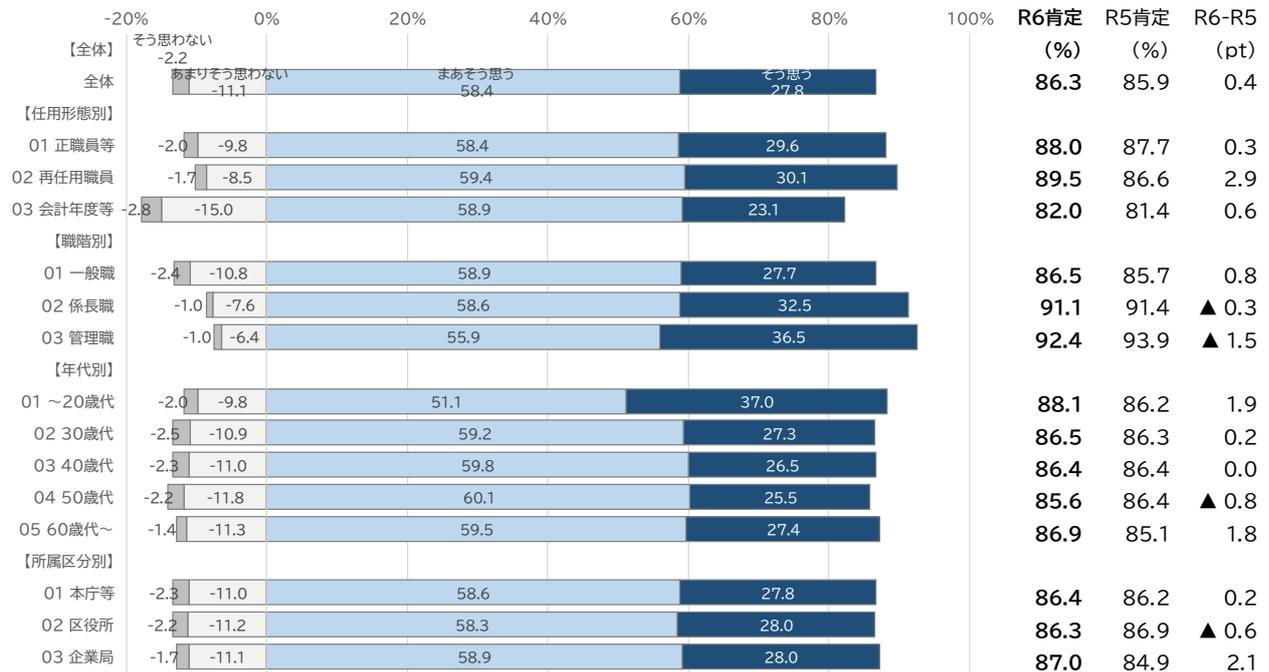
Q17 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？



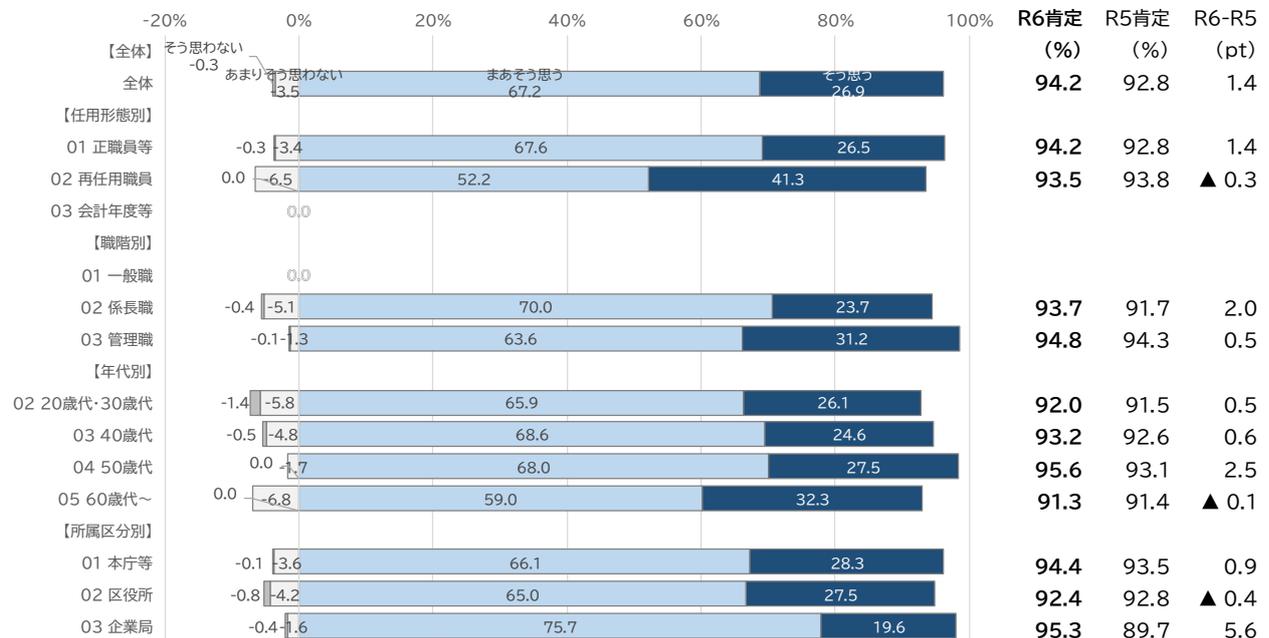
Q18 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思いますか？



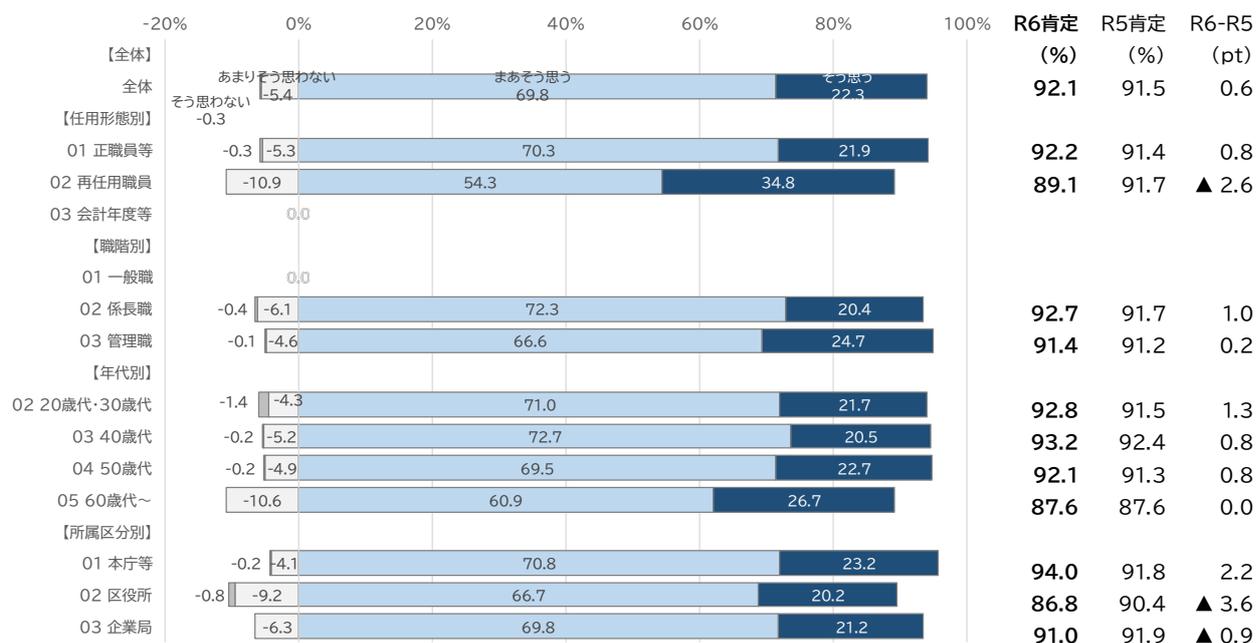
Q19 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？



Q20 (係長職以上のみ) あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けたときに、適切に時間を設けて向き合うことができ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】

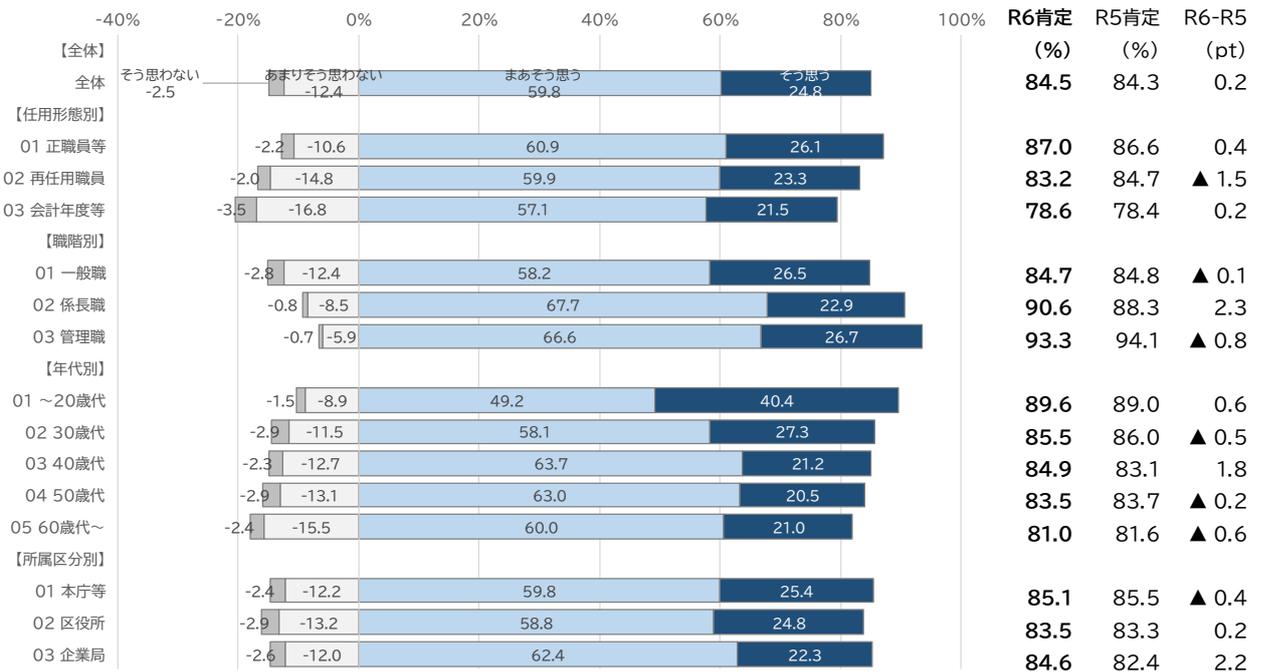
- Q17 と Q20、Q19 と Q21 は、上司と部下の認識について対比させた質問となっている。それぞれを比較すると次のとおり。

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・相談ができていますか	93.5%
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ているか	94.2%
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	86.3%
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	92.1%

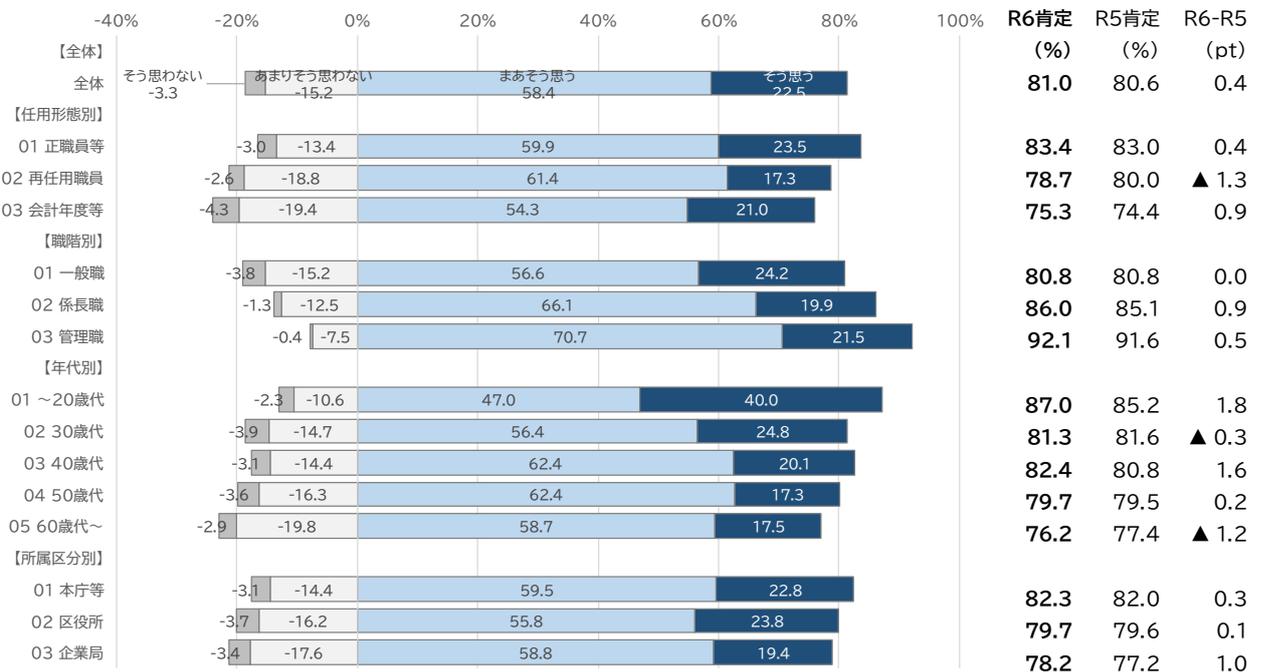
- 上司と部下の認識に関して、報告・連絡・相談をすることについては、差は0.7ポイントでほぼないが、質問や意見をすることについては5.8ポイントの差があった。

### (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？



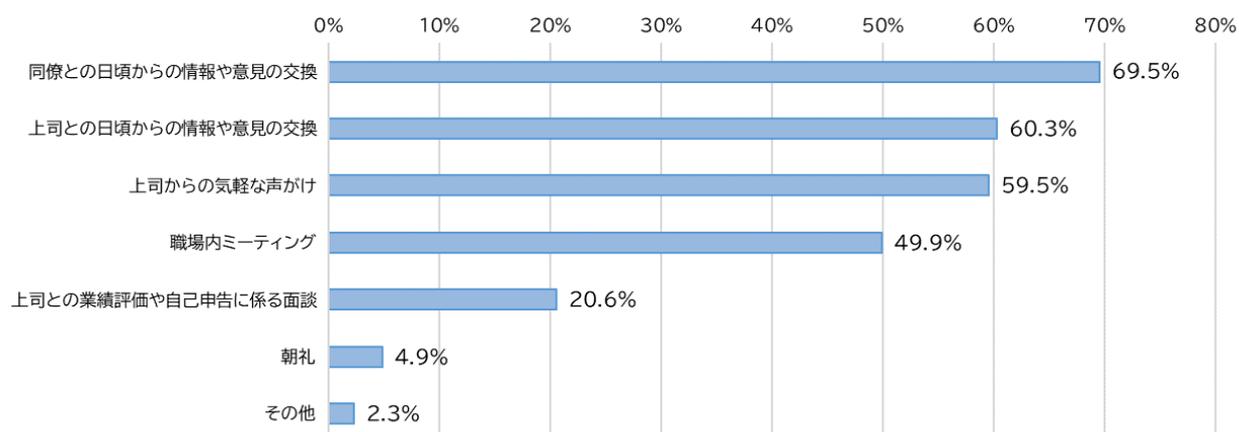
#### Q23 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？



#### 【傾向】

- 意見を言い合える職場 (Q22)、悩み等を相談しやすい職場 (Q23) の肯定的回答の割合はどちらも、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、年代別ではほぼ年代が低いほど、高い。
- 属性間の差も大きく、例えば、Q22の年代別では~20代と60代~で8.6ポイント、Q23の職階別では一般職と管理職で11.3ポイント、差が生じている。
- Q22、Q23 どちらも肯定的回答の割合が対前年度減少している属性は、任用形態別では再任用職員で、年代別では30代と60代~である。

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】



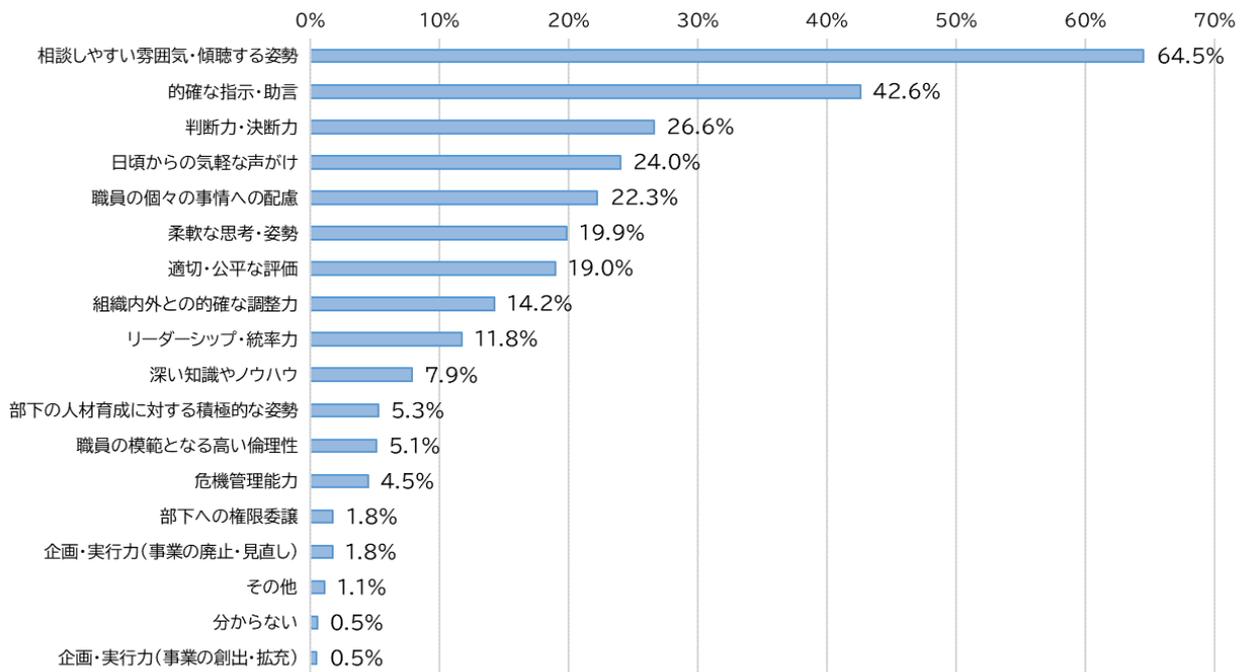
**【傾向】**

- 前年度から2位と3位が入れ替わったが、それほど大きな傾向の変化は見られなかった。

**【参考：前年度の順位】**

- ① 同僚との日頃からの情報や意見の交換 (68.9%)
- ② 上司からの気軽な声かけ (61.2%)
- ③ 上司との日頃からの情報や意見の交換 (58.0%)
- ④ 職場内ミーティング (50.9%)
- ⑤ 上司との業績評価や自己申告に係る面談 (15.9%)
- ⑥ 朝礼 (7.9%)

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】



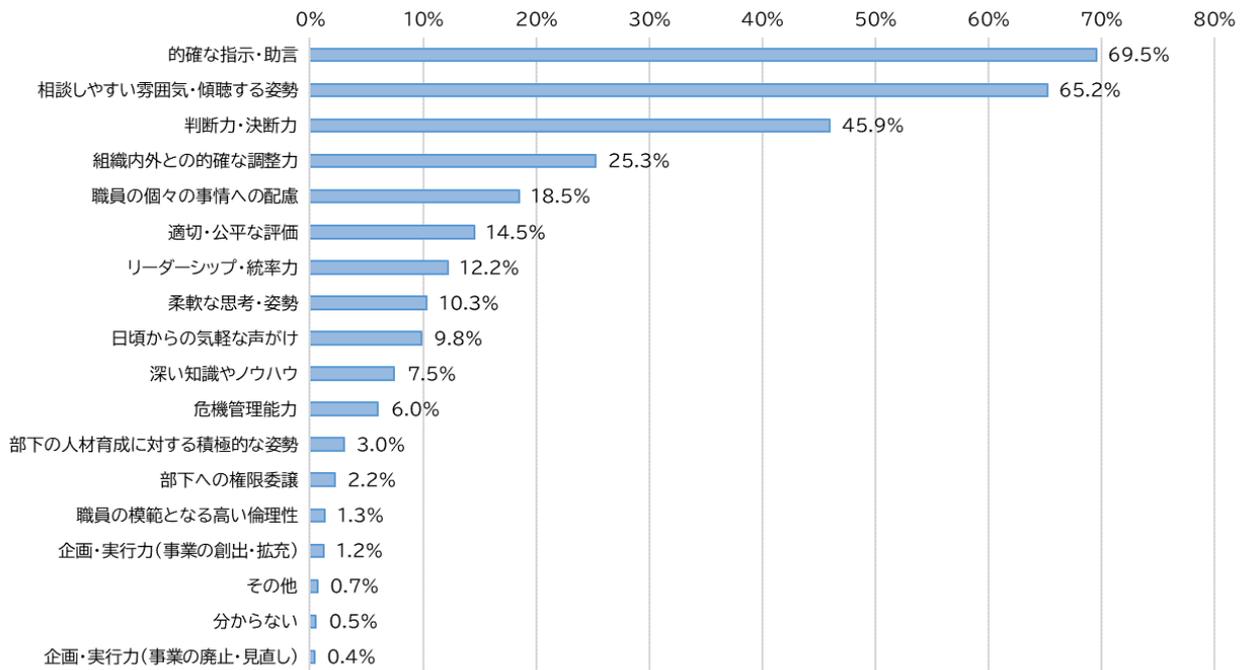
**【傾向】**

- 上位 5 項目及びその優先順位は、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。

**【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 (61.8%)
- ② 的確な指示・助言 (40.3%)
- ③ 判断力・決断力 (26.9%)
- ④ 日頃からの気軽な声かけ (24.3%)
- ⑤ 職員の個々の事情への配慮 (22.1%)

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】

- 上位5項目は前年度同様だが、優先順が異なっている。前年度2番目に多く選択されていた「的確な指示・助言」は4.1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】

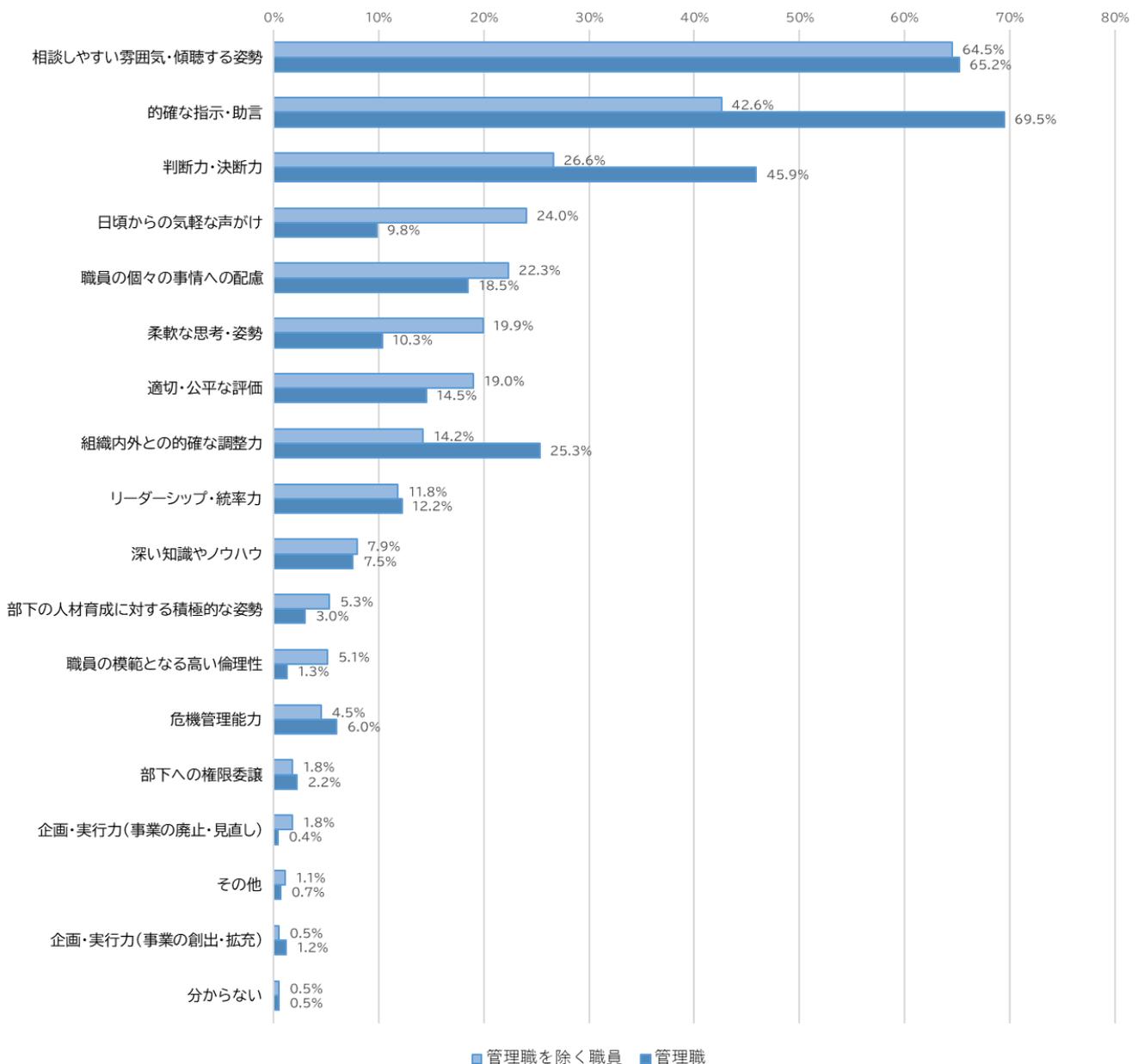
- ① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (66.2%)
- ② 的確な指示・助言 (65.4%)
- ③ 判断力・決断力 (46.3%)
- ④ 組織内外との的確な調整力 (24.0%)
- ⑤ 職員の個々の事情への配慮 (17.0%)

【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。前年度は上位 3 項目の優先順が一致していたが、今年度は最も期待する項目で相違がみられた。また、「日頃からの気軽な声かけ」は、部下視点では 4 位 (24.0%) だが、管理職の認識は 9 位 (9.8%) と、相違がある。

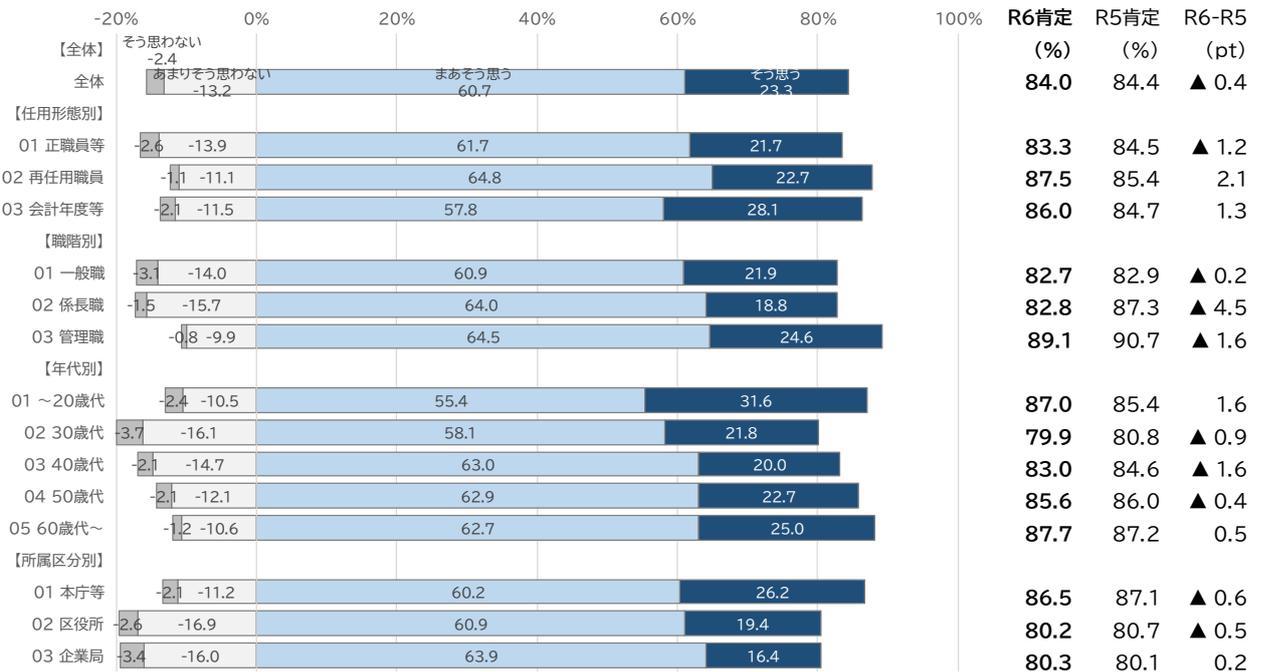
Q25 (管理職を除く職員のみ) 理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいこと	Q26 (管理職のみ) 自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思うか
①相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (64.5%)	①的確な指示・助言 (69.5%)
②的確な指示・助言 (42.6%)	②相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (65.2%)
③判断力・決断力 (26.6%)	③判断力・決断力 (45.9%)
④日頃からの気軽な声かけ (24.0%)	④組織内外との的確な調整力 (25.3%)
⑤職員の個々の事情への配慮 (22.3%)	⑤職員の個々の事情への配慮 (18.5%)

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  
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？

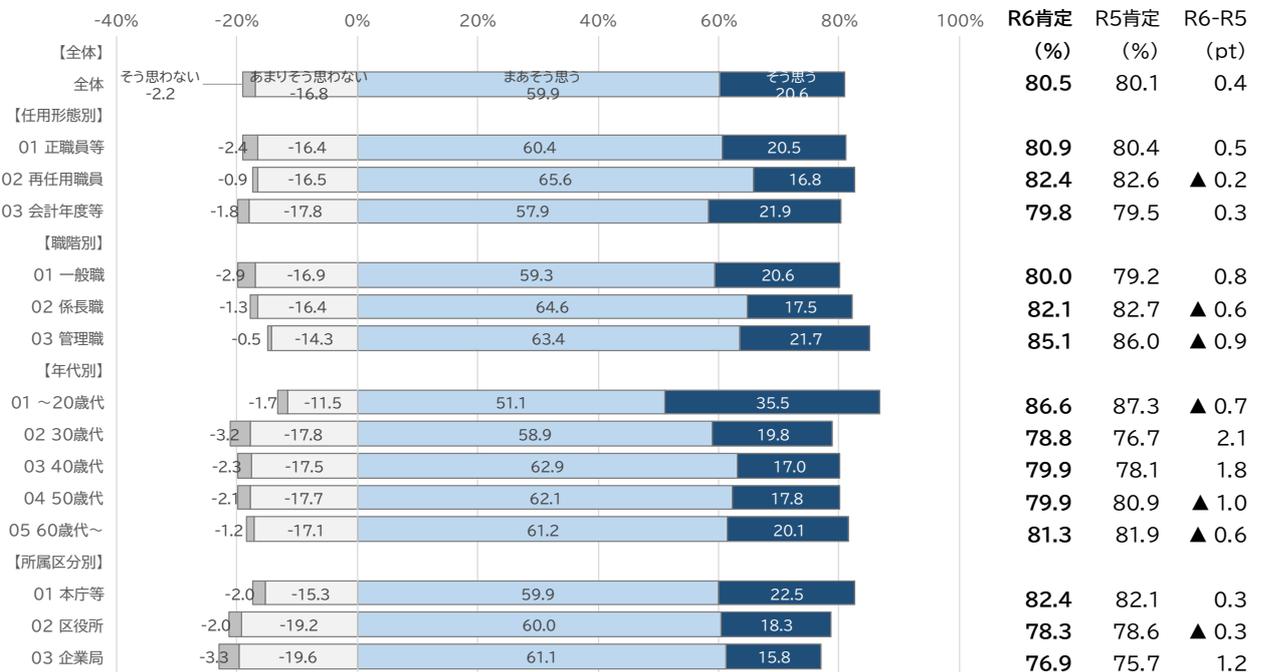


(4) 組織風土 (Q27~Q34)

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？



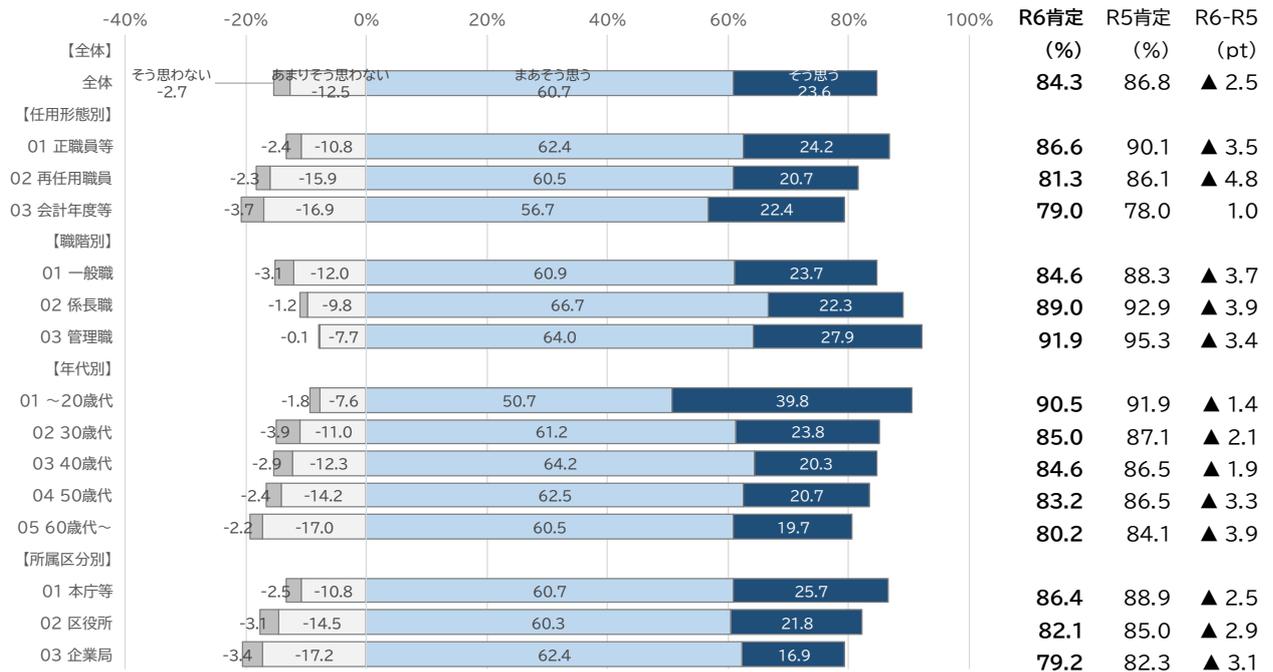
Q28 あなたの職場は、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？



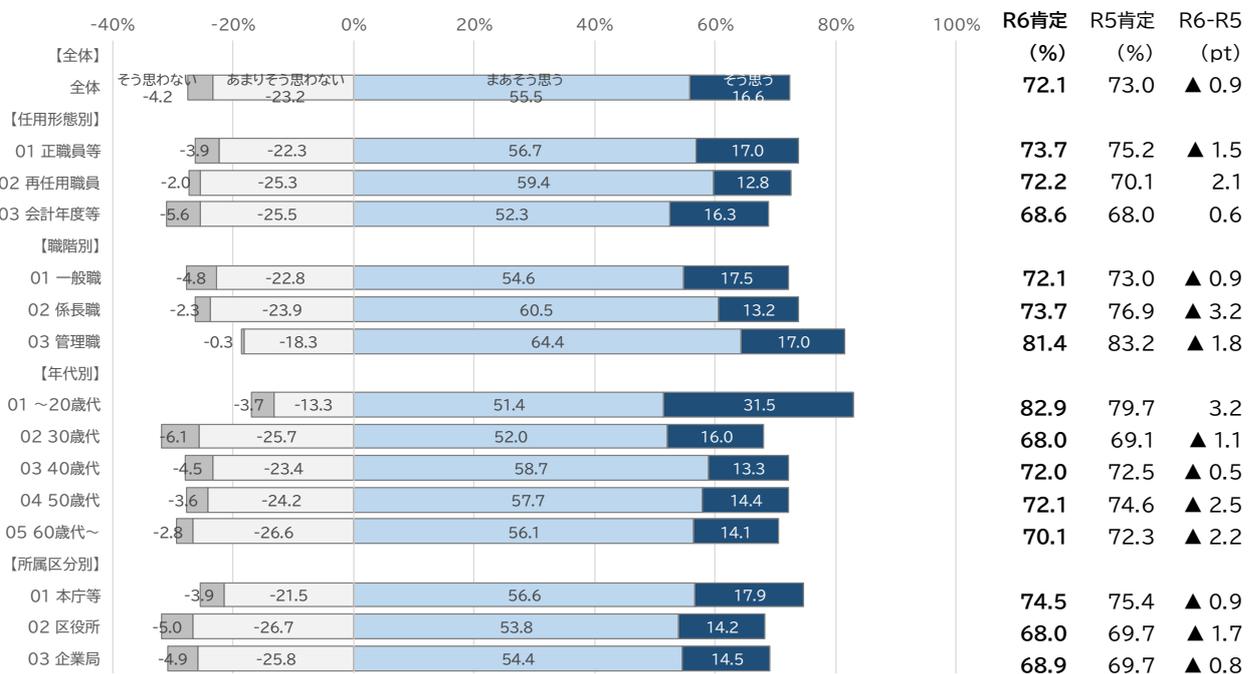
【傾向】

- Q27、Q28 どちらにも共通する傾向として、肯定的回答の割合が、職階別では管理職が高い、また年代別では~20代から30代で急激に低下し、その差は約7ポイントとなっている。
- 関係部署との連携 (Q28) では、近年、本庁等の数値は微増しているものの、区役所の数値は微減し続けており、今回差は4.1ポイントとなっている。

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？<sup>2</sup>

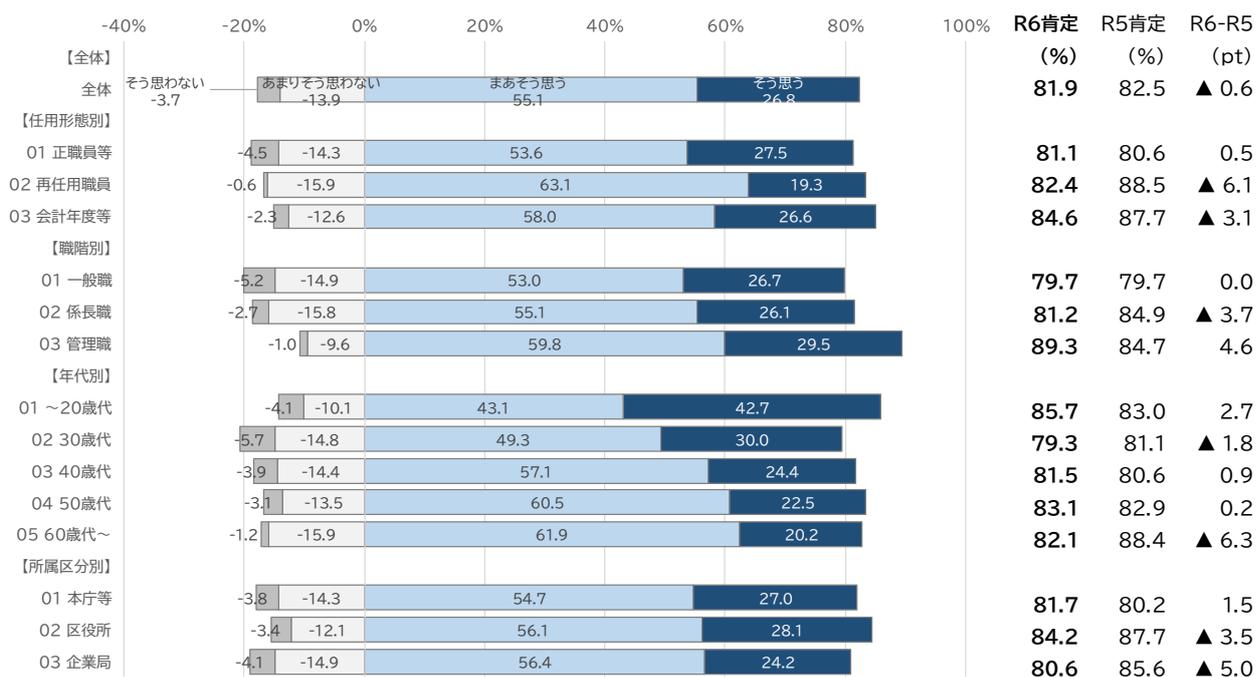


Q30 あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか？



<sup>2</sup> 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？」

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？<sup>3</sup>

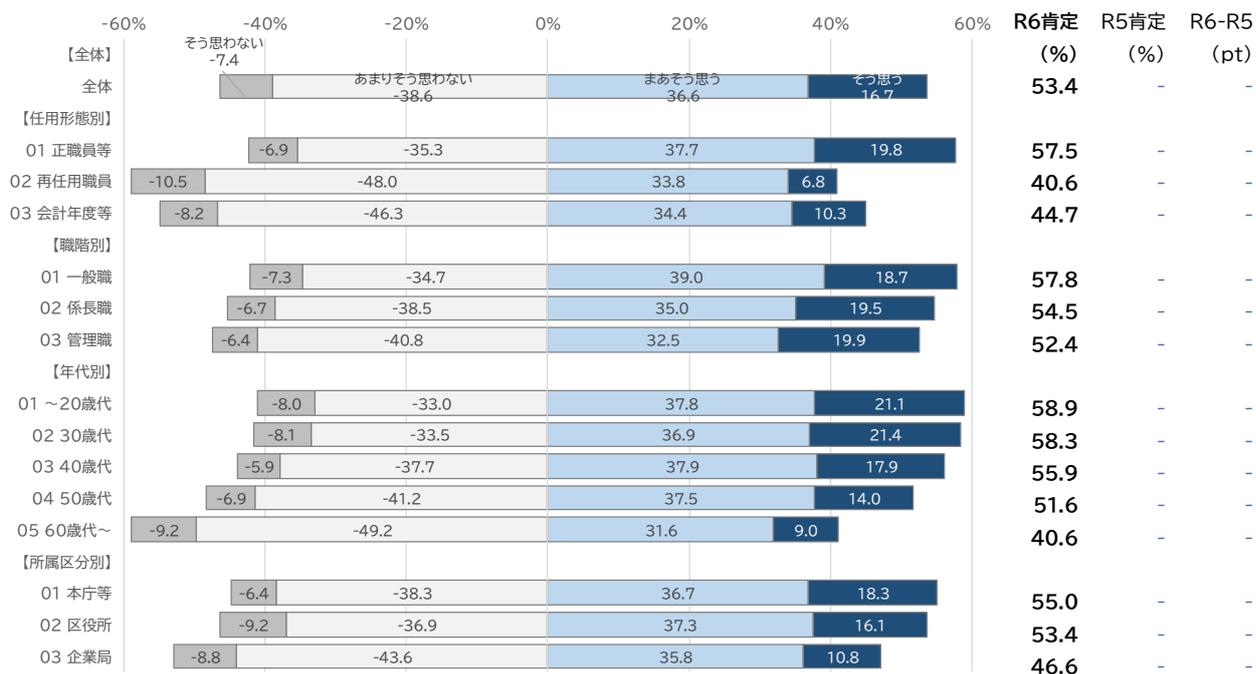


【傾向】

- チームとして互いに尊重 (Q29)、指導・育成 (Q30)、ワーク・ライフ・バランス (Q31) いずれも、肯定的回答の割合は全体として減少している。
- Q29 は今年度設問を変更し、任用形態に限定しない書きぶりに変えたことが影響したものと思われる。肯定的回答の割合は、会計年度任用職員等以外のすべての属性で対前年度下落している。
- Q30 は、全設問の中でも肯定的回答の割合が最も低い水準にある。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 代、区役所、企業局といった属性は 60% 台で、相対的に低い。
- Q31 は今年度設問を変更し、休暇に限定しない書きぶりに変えたことが影響したものと思われる。肯定的回答の割合について、これまで相対的に高水準だった再任用職員や 60 代~が低下し、相対的に低水準だった正職員等や本庁等が上昇した結果、属性間の差異が狭まっている。

<sup>3</sup> 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？」

Q32 あなたの職場は、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ですか？<sup>4</sup>

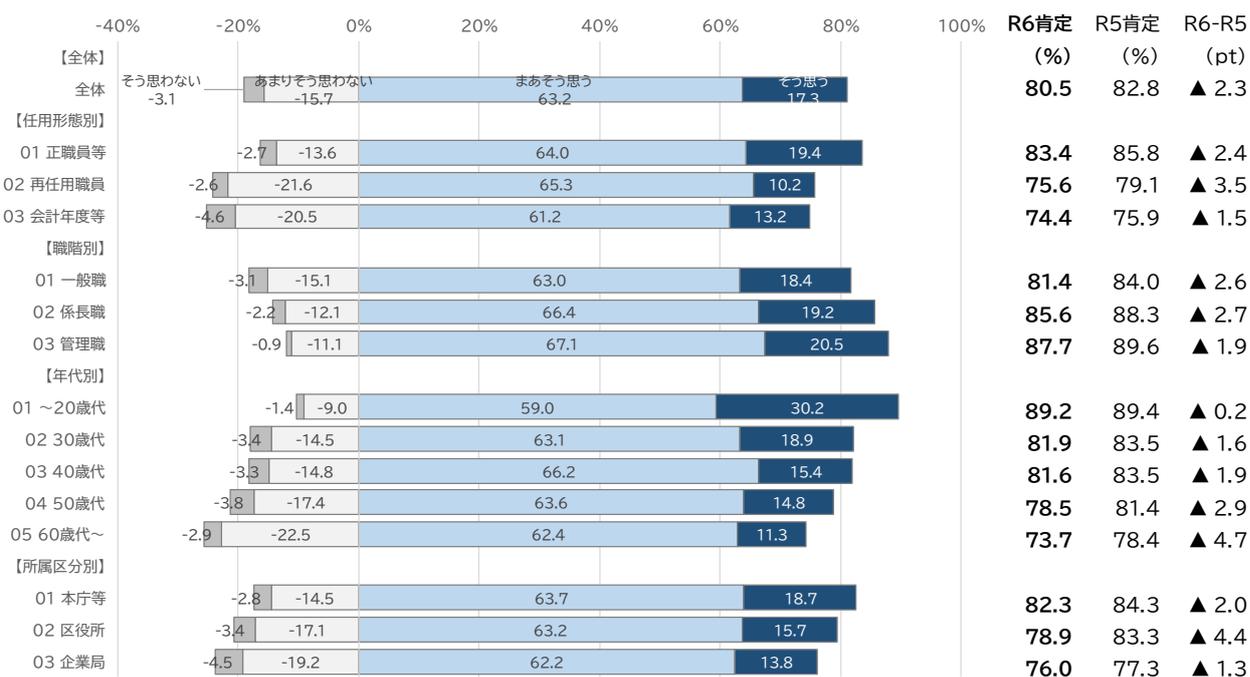


【傾向】

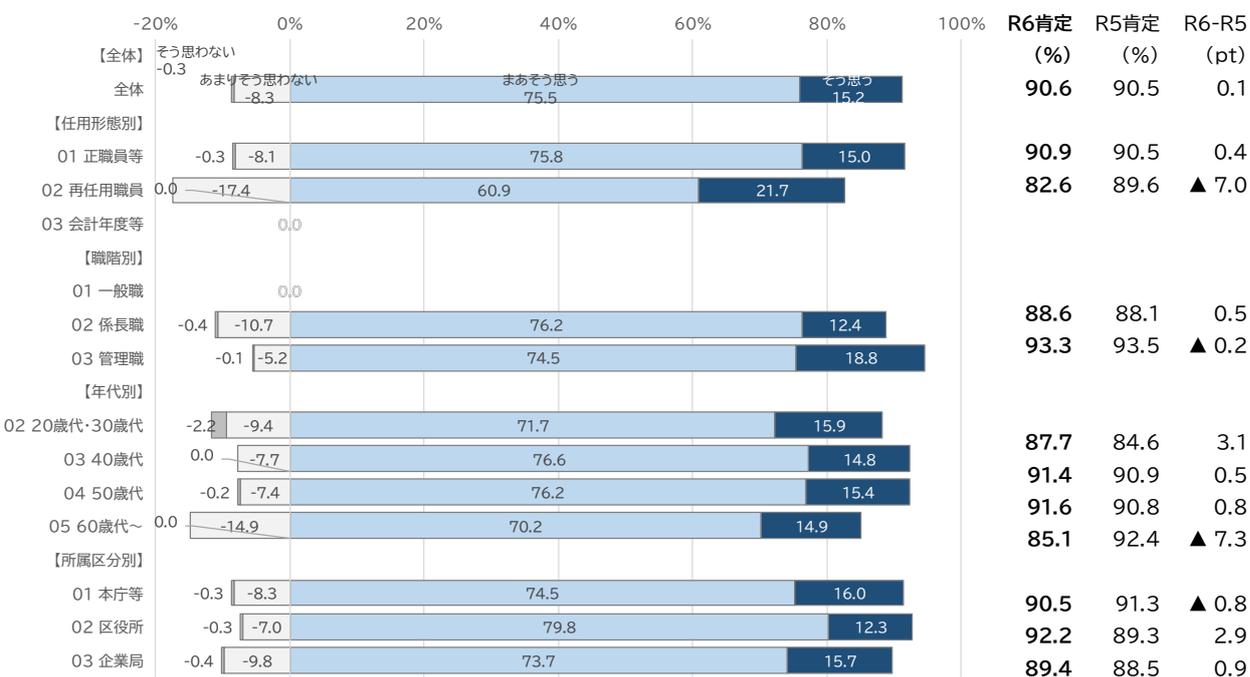
- 肯定的回答の割合は、任用形態別では正職員等＞会計年度任用職員等＞再任用職員の順に、職階別では一般職＞係長職＞管理職の順に、年代別ではほぼ年代が低いほど、高い。
- 属性間による差も大きく、正職員等と再任用職員の間では 16.9 ポイント、年代別では～20 代と 60 代～で 18.3 ポイントの大きな差が生じている。

<sup>4</sup> 令和 6 年度追加の設問。

### 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？



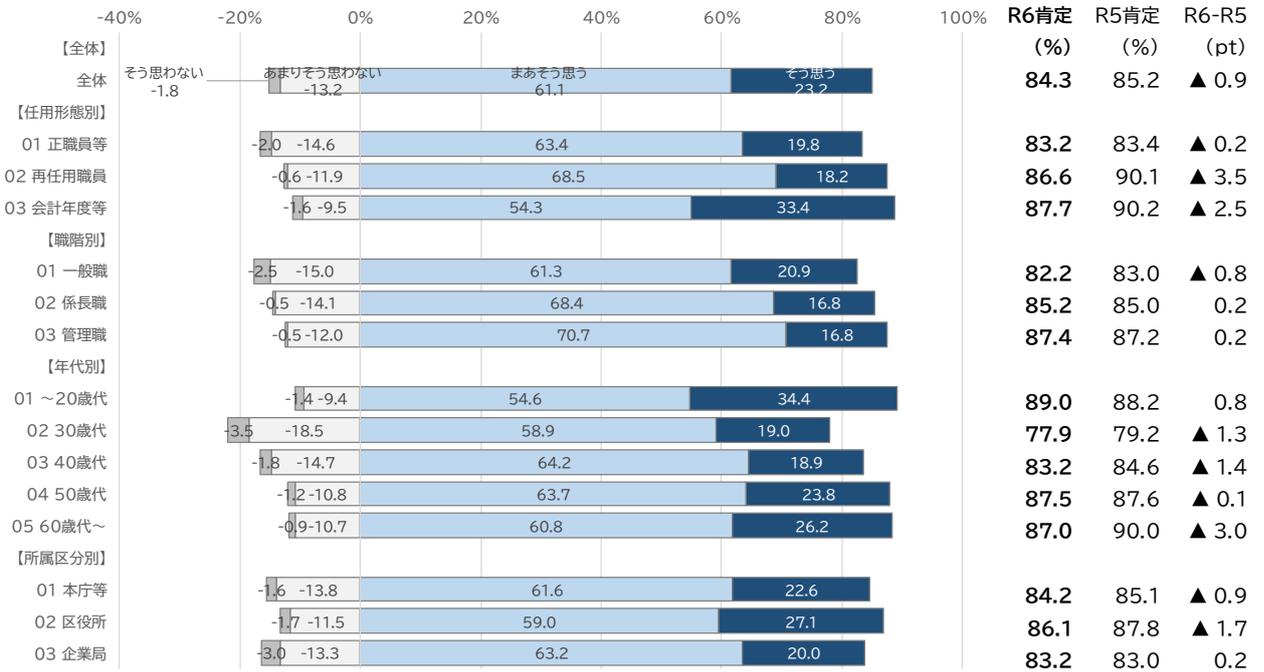
#### 【参考】

- Q33 と Q34 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。双方の認識には、10.1ポイントの差が見られ、前年度より 2.4 ポイント差が拡大している。

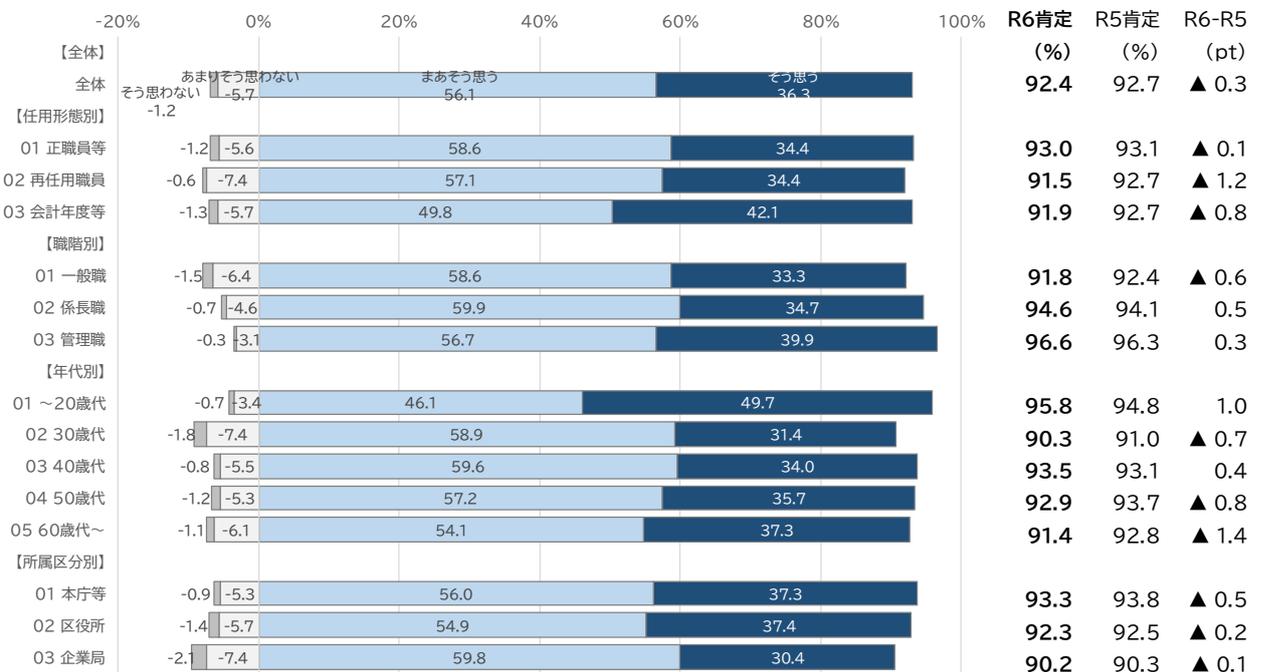
設 問	肯定的回答
Q33 上司は提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思うか	80.5%
Q34 (係長職以上のみ) 日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思うか	90.6%

(5) 内部統制制度 (Q35~Q39)

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と思いますか？



Q36 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？



Q37 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？



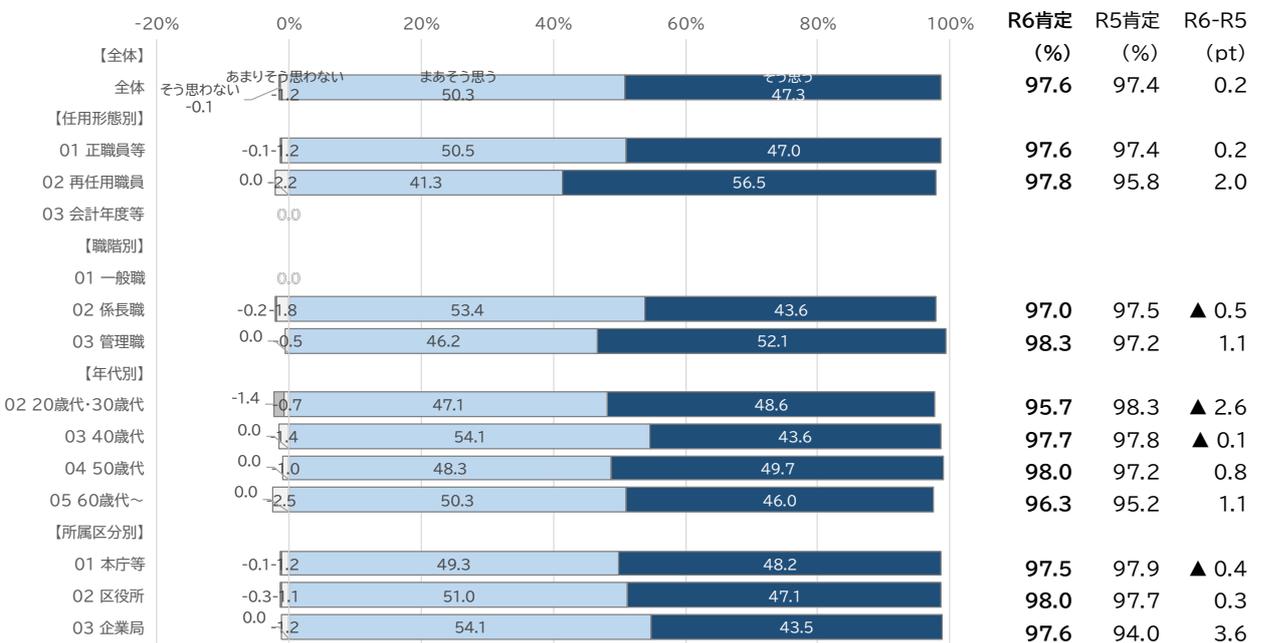
【傾向】

- ミス防止の仕組み(Q35)、組織的な対処及び再発防止(Q36)、自分事としたミス防止の取組み(Q37)では、肯定的回答の割合は全体として対前年度下落傾向にある。
- 属性間の差は比較的に見られないが、Q35、Q37においては、年代別の~20代から30代で急激に低下し、どちらも約7ポイントの差が生じている。

Q38 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？



Q39 (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ますか？



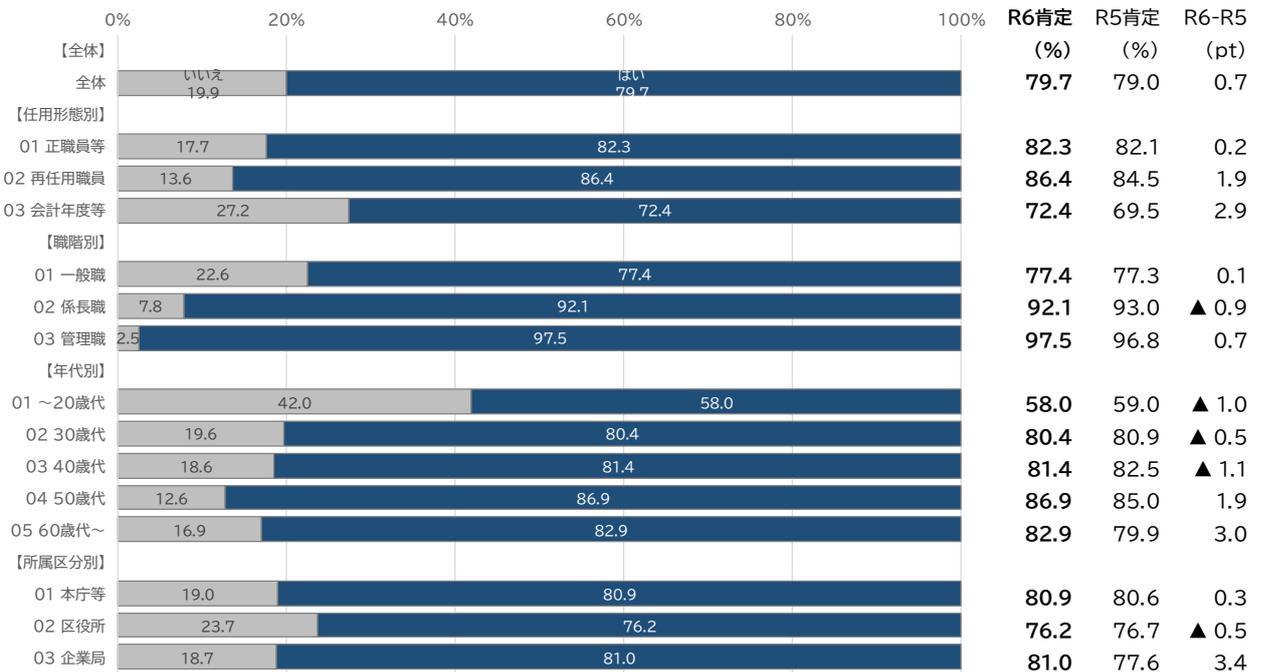
【参考】

- Q38 と Q39 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。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。

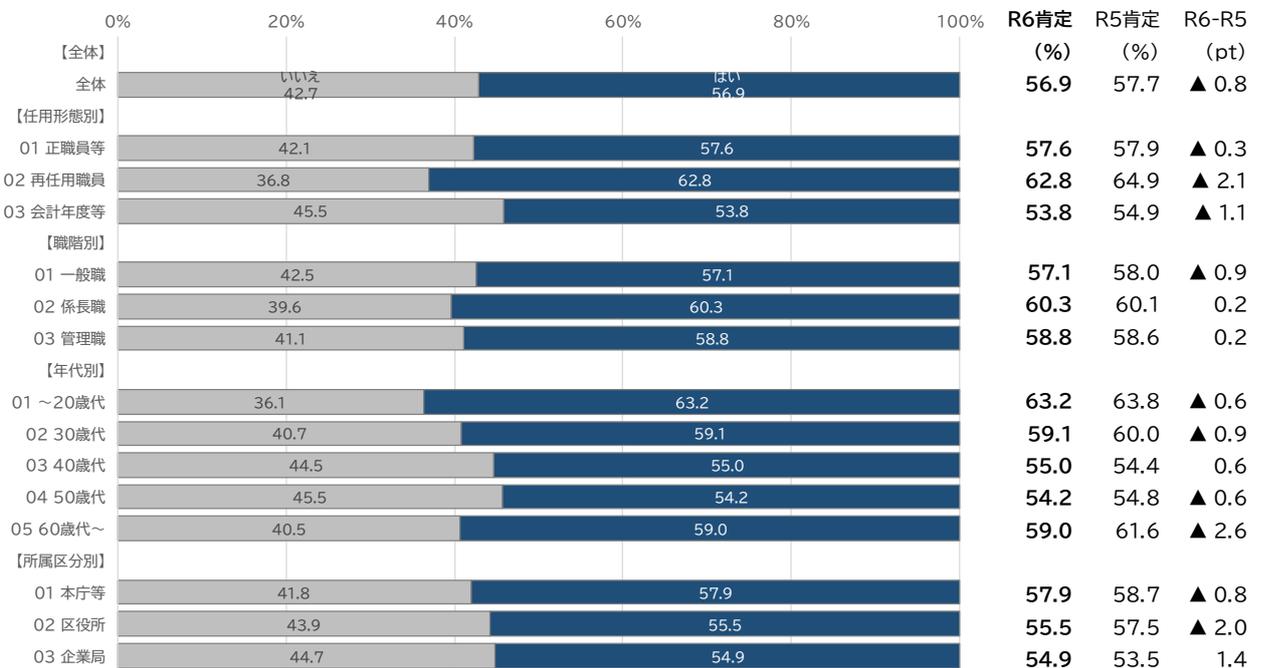
設 問	肯定的回答
Q38 自分がミスした場合に速やかに上司に報告ができると思うか	97.4%
Q39 (係長職以上のみ) 部下がミスをしたときに頭ごなしに叱責することなく受け止め上司や関係部署に伝達できるか	97.6%

(6) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q40~Q42)

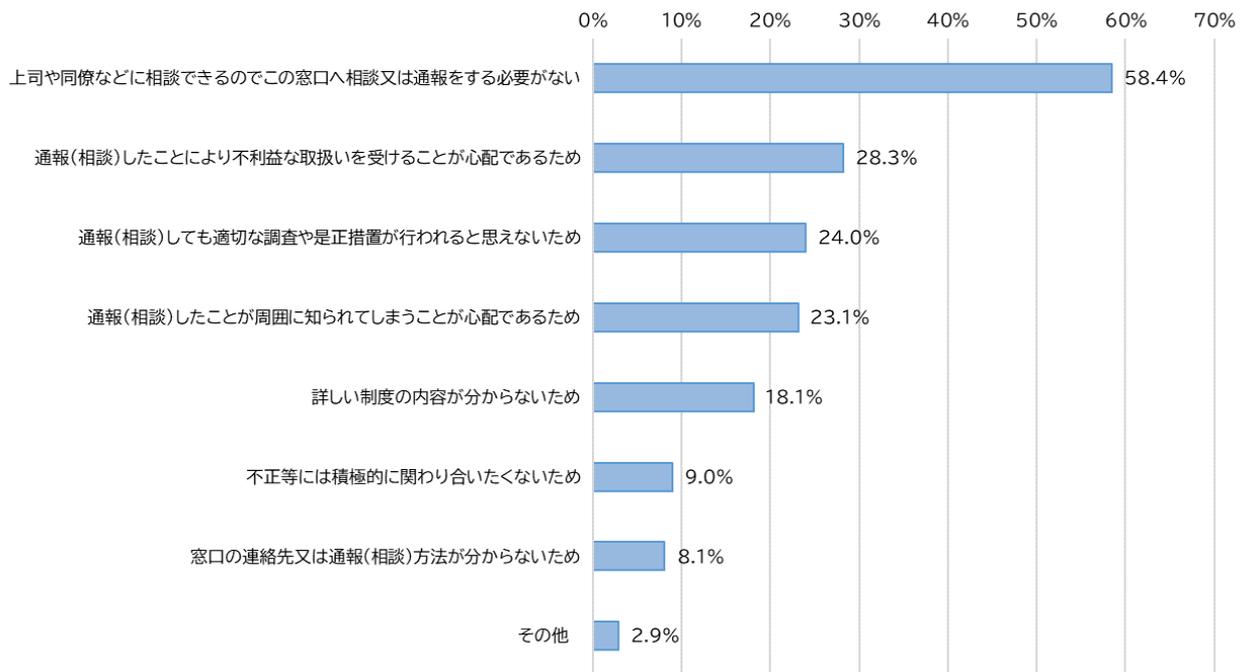
Q40 あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



Q41 (Q40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？



Q42 (Q41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。【複数回答可】



**【傾向】**

- 職員相談・通報窓口の認知度は79.7%で、対前年度微増である。
- 認知度の特に低い属性は、任用形態別では会計年度任用職員等、職階別では一般職、年代別では～20代、所属区分別では区役所である。

## (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 263 件で、内容ごとの内訳は次のとおり。次ページ以降に、抜粋・一部加工の上、掲載する。

(内訳)

- 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（132 件）
- ②業務量や人員配置、人事評価に関する意見等（37 件）
- ③不適切な事務処理に関する意見等（10 件）
- ④ハラスメントに関する意見等（13 件）
- ⑤職員意識調査に関する意見等（5 件）
- ⑥仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等（14 件）
- ⑦その他職場への意見等（52 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		
①-01	正職員等(管理職)	コンプライアンスは、良好な職場環境においては自発的に推進されるものだと思います。言い換えると、信頼関係のある関係の中では、問題は起きにくいのではないかと思います。一方、なれ合いの中でも事務ミスは多くになってしまうのも事実です。よって、職場内のコミュニケーションを促進すると、事務ミスの発生を防ぐ「仕組みづくり」の両輪が必要だと思います。
①-02	正職員等(一般職)	広義のコンプライアンス推進以前に、狭義のコンプライアンスである法令順守ですらできていない不祥事が多く発生しているように感じている。それについてもっと危機感を持つ必要があるのではないかと。前時代的ではあるものの、朝礼での唱和などを通じて自らが公務員であることを否が応でも意識させるような施策も有効なのでは。
①-03	会計年度等	まじめに取り組んでいる職場にいますが、たびたび問題を起こしている部署もある。問題を起こしている部署について、自己反省等で済ませるのではなく、しかるべき部署がどこに問題があるのかを深掘していくことが必要。もっとメリハリのあるコンプライアンス推進であってほしい。
①-04	正職員等(係長職)	知識としてのコンプライアンス制度は職員に浸透していると思いますが、それが必ずしも行動に結びついていないように感じます。また、このアンケートに協力する人は肯定的であれ批判的であれ、なにがしかコンプライアンスに関心のある人だと思いますが、コンプライアンスにまったく興味のない人はこのアンケートにも回答しないでしょから、そういった人の意識はここでは吸い上げることが出来ないのが、任意調査の限界かと思っています。
①-05	正職員等(係長職)	近年の状況を鑑みると、コンプライアンス推進が形骸化しているような気がする。☒礼や職場内ミーティングの実施は定着しているが、内容が希薄になり、とりあえずやっている感が強いと感じることがある。☒務上のミスは人間がする作業であり、完璧を求めるのは酷であるが、一向にミスが無くならないのは人員不足である側面も大きいと思われ、更には業務のスクラップが進んでいないため、業務量増加の一途の状況が長く続いている。☒司が適切に業務量管理を行い、不用な業務のスクラップを率先して行うリーダーシップも必要に感じている。
①-06	正職員等(一般職)	経験年数が増えるごとに責任や負担の増加を感じると同時に、若年層への指導の難しさを実感している。職務上必要なことを、言葉、態度、雰囲気、周囲の状況等を含め十分に配慮していてもコンプライアンスを意識するあまり十分にできなくなっている。指導する側への研修等と同様に指導を受ける層への周知も必要と考える。職員が平等に公正に守られることを希望する。☒
①-07	正職員等(一般職)	役所においては市民の対応を断ることが難しいため、理不尽な要求にさらされることも多く、むしろ「コンプライアンス」という言葉が足かせと感じることもある。(モンスター的な客に対して、必要以上に「サービス」でもてなそうと思ってしまう。)そもそも、真面目な職員が守ろうとし、不真面目な職員は気にしていない、という問題もある。☒民目線であることや、真摯に対応すること、市民にへりくだることは違うため、今一度時代に沿った「コンプライアンス」の在り方や、何のためにやるのかを職員個人がよく考え、共有する必要があるのではと感じている。
①-08	正職員等(管理職)	まだまだ市職員が、信用されていないと感じることが、多々ある。コンプライアンス推進に市が積極的に取り組んでいることの、更なる広報が必要と考えている。
①-09	正職員等(管理職)	心身の不調を抱えている職員にとってまず気になるのは自身の病状や体調であり、こうした職員が多い状況ではコンプライアンスを推進する前提を欠く。心身ともに健康な職員の比率を高めていくことが第一である。
①-10	正職員等(管理職)	コンプライアンスの確保は、まずは良い職場であることが前提である。☒それぞれの職員が生き活きと意欲的に業務に取り組み、エンゲージメントを高めることがミスやトラブルの未然防止に繋がるものと考えている。やはり、部長、課長、係長がそれぞれの立場で担当職員の業務をしっかりと把握し、アドバイスや声かけ、時には方向性の確認・修正を与えるなど、部、課、系のチーム意識を醸成することが極めて重要。
①-11	正職員等(係長職)	今のコンプライアンス推進は事務ミス防止にのみ特化していると感じております。☒もちろん事務ミス防止も大事ですが、パワハラがひどくて課長に相談できずミスが発生したときに報告ができないなど、弊害が出てくると思います。ハラスメントを行う上司にはハラスメントを行っているという自覚がありません。課長は係長だけでなく、部下からも評価を受けるべきと考えます。☒価の結果については人事課への報告だけでなく、本人も自覚できるような仕組みを作った方がいいと思います。☒長も、係員から評価を受けるべきだと思います。
①-12	会計年度等	研修等が不足しているので法令、制度の知識がない人が業務に携わっている状態が続く限りミスの発生は防げないと思います。給与等の待遇面だけの問題ではありませんが、ミスが起こるたびに給与は増えないのに作業が増える⇒モチベーションが下がる⇒経験年数が長い人も辞めてしまう⇒ミスが起こりやすくなる、と負のスパイラルが生じているように思えます。
①-13	正職員等(一般職)	自分ごととしての認識に個人差があると強く感じている。問題形式のような研修を実施すると皆が取り組みやすいのではないかと考えます。
①-14	正職員等(係長職)	コンプライアンスと多様性をはき違えていると思われる事例がある
①-15	正職員等(一般職)	広義のコンプライアンスとして意味を拡大させすぎても、逆に元々の法令遵守という意味・意識が散漫となってしまう側面もあるのではないかと。思う。
①-16	正職員等(管理職)	本市では「コンプライアンス」という言葉に多くの意味を持たせているところが、逆に個々の取り組みの重要性がボケて伝わりにくい状況を生んでいると感じる。☒

①-17	正職員等(係長職)	ほんの些細な事務ミスも犯せない空気というか、意識が職員に重く押し掛かり、市役所全体がこのことに委縮していると思う。昔ほど職員が生き生きしていない。業務ミスは無いに越したことはないが、それを責めるのではない雰囲気も必要と考える。コンプライアンス意識の浸透はそれを意識するのではなく、無意識の意識のうちに実施できているのが良いのであって、そういった雰囲気というか、意識付ができる環境の整備が重要だと考える。
①-18	正職員等(管理職)	信賞必罰は組織の規律を維持するために重要であることは理解する。が、最近では必罰のみが目立っており職員が委縮、まではないかもしれないが冷めた受け止め方をしている感はある。朝礼等の機会を利用して前向きになれる情報、例えば町内会から感謝の言葉をいただいた等を紹介しているが、職員のモチベーションを維持することに苦慮している。
①-19	再任用職員(一般職)	コンプライアンスによるしびりがきつくならない様に推進、取り組みができるようになれば、職員のメンタルへの影響が少なくなるのではと考えます。
①-20	正職員等(係長職)	ミスは許されませんが、小さなミスでも事故報告となると、隠してしまう職員もいるのではないかと考えてしまう。報告できる職場環境や職員間のコミュニケーションが必要であると思うので、そういった職場環境であるように掛けたい。
①-21	正職員等(一般職)	職場にもよるが、職員それぞれが個人事業主みたいになってしまい、自分の仕事だけ進めて助け合わない(時間もない)、答えのない事柄や評価の対象外のことに対して消極的&無関心…ということが見られ、残念な気持ちになることがある。みんなで助け合える雰囲気づくりが望ましい。
①-22	正職員等(管理職)	周り全体で、コンプライアンスについて声を上げていくことで、自分の性格に合わなくても、自ずと、「周りがやるならそうしようか」と思える状況になるものと思われます。そのためにも、やはり、組織風土として、コンプライアンスをしつこいくらいに謳っていくことが有効ではないかと考えます。
①-23	会計年度等	職場の雰囲気が、堅苦しいものにならないよう、ひとりひとり意識することが大切ではないかと思えます。
①-24	正職員等(一般職)	上長が変わる毎に変わる課内・係内コンプライアンス感ですが、すべての役職者が最低限共通認識すべきことの内容の徹底を図ってほしいです。
①-25	正職員等(一般職)	上司の規範意識が低いと、その下で係員が意欲的に働くことは難しいと思う。
①-26	会計年度等	課長級の上司がコンプライアンスに関する意識が低い。まずは上司からコンプライアンスの意識を高めるように工夫して欲しい。
①-27	正職員等(係長職)	コンプライアンスに関する研修は、全職員が同じ研修を行うところから始めなければならないと感じます。特に、年代が高いほど意識改革をしなければならず、民間の取り組みを大いに参考にして、考えていかなければならない。市民目線というものの、依然として公務員というどこか甘えている部分を感じられるのが現状。
①-28	正職員等(管理職)	社会人経験採用者にコンプライアンス意識の低さを感じることがあります。新卒採用者と同じ研修を受講させ、新卒者と同様の扱いを受けさせることにより、社会人経験採用者も新規採用者であることを自覚でき、新卒者同様にコンプライアンス意識が浸透するものと考えます。
①-29	正職員等(係長職)	事務ミスが起こるたびに、「課長・係長職のチェック」が叫ばれますが、「現状の業務環境において、課長・係長は実効的なチェックを行うことはできているのか」という点の検証が必要でないかと思えます。「課長・係長職の負担を軽減し、マネジメントに振り向けられる余力を創出すること」が現実的な処方箋であると思えます。業務効率化もたびたび叫ばれますが、係長や係員レベルで実践可能なのはせいぜい「10を7に減らす」ような取り組みだけであり、市役所全体の経営方針が「あれも、これも」というマインドのままでは、10を7に減らして捻出できた「3」にも、すかさず新業務(プルシット・ジョブも少なくない)がねじ込まれてしまいます。「あれも、これも」ではなく、「あれか、これか」を吟味し、「この業務はやらなくていい」と決断し、「10を0にする」ようなドラスティックな決定は、幹部職員クラスでないと難しいと考えます。ただ、実際は「しょうがない(俺たちも若い時にやってきたんだから)」として、業務の効率化・縮減を諦めているように見受けられます。今の若い職員は「自分が偉くなったから改革してやろう」と思う前に、そっと居なくなってしまうのでないでしょうか。若年層の自己都合退職の増がその証左だと思います。
①-30	正職員等(管理職)	ここ数年でコンプライアンス意識は相当浸透してきているとは思いますが、ただ、その実は、「ミスが起こったらすぐに上司へ報告し、その後はダブルチェックを徹底しましょう。」程度のもので、本来は、職員一人ひとりが、「自身が受け持つ仕事において、それぞれの作業工程でどのような注意や確認を払い、出口まで仕上げる必要があるのか。」明確に認識する必要があります。
①-31	会計年度等	リスク管理に関する意識が甚だ低い。一見、ダブルチェックなどの体制が整っているようでも、形式的で目的が落とし込まれていない。他方、目的を考えることをしない。また、リスクを想像する意識が無い組織となっている。まずは役職者の意識改革が急務と思う。研修は研修、になっている。研修を職場で生かしてほしい。全職員にコスト意識を持たせることも必要。
①-32	正職員等(一般職)	職員同士が話しやすい場所を確保する。見せかけのパフォーマンスを見抜くこと。局単位で「目安箱」設置。言い出しっぱが過重な責任を負わされたり、出る杭が打たれたりしないように。業務の平準化と可視化。優先順位の低い業務が、結局行われないうまになりがち。管理職は適切な中間管理職・業務責任者を育成し、全体を疎にして漏らさずに把握してほしい。

①-33	正職員等(一般職)	役所内の職員が誰でも見れる壁等にコンプライアンスを遵守する☒々の項目が書かれた用紙を掲示する。
①-34	正職員等(係長職)	・Aー当たり前のことをBーバカにしなくてCーちゃんとやる☒ ・人に迷惑を掛けないことを行動原則とする
①-35	正職員等(管理職)	仕事に対するやりがいや誇りを持つことの促進。
①-36	正職員等(管理職)	提案した意見を（できるできないは別にして）真剣に受け止めてもらっているという信頼感が持てるかどうか、大きな要素かと思えます。
①-37	会計年度等	受付場所のビデオ録画及び他会社などで採用している電話の録音警告アナウンスなど
①-38	会計年度等	360° 評価実施☒EQ研修☒
①-39	正職員等(係長職)	風通しの良い職場形成の名目で、飲み会をするのもうやめて欲しい。これだけ育児・介護に対する男女の役割が相対化されたなかで、社外にいる時間をいかに確保するか、そのためにどう効率よく仕事を進めるか毎日苦慮しているが、幹部はそのような職員がいることへの認識が希薄に感じる。
①-40	正職員等(係長職)	よく朝礼の場を活用してというフレーズが出てくるが、所属長の考えによって朝礼を実施しないこともある。現所属では朝礼を実施していないが、特段不足に感じることもない。今後電子決裁等により直接的なコミュニケーションの機会（上司に説明するトレーニングを含む）が減少するのは目に見えていることから、形式的な朝礼を推すのではなく、日頃のライトなコミュニケーション（情報共有・相談しやすい雰囲気醸成）を重視すべきと思う。
①-41	正職員等(管理職)	朝礼等でコンプライアンスについて話をする等、普段から自由に建設的な意見を言い合える職場環境を作る必要があるかと思えます。
①-42	正職員等(管理職)	コンプラといういろいろな決まりを守ることのイメージが強いと思いますが、不祥事の事例から、職員が「やりがい」を感じられないことが共通する原因ではないかと思えます。そのため、もっと職員が「やりがい」を感じられる取り組みを進めるべきではないかと思えます。
①-43	会計年度等	チェックシートや受動的な研修、アンケートのみではなく、各職員が自ら行動変容できる仕組みを整えていただくと良いのではないかと考えている。
①-44	会計年度等	精神心理に対する学習が有効だと思います。人はこういう時こう思ったり感じたりする、という根底があると、法への理解度や遵法意識も高まるのではないのでしょうか。
①-45	正職員等(係長職)	コンプライアンスの前提となるリーガルマインドに係る最低限の知識が本市職員には欠けていると感じます。☒的思考は、「詳しい」とかそういう類のモノではなく公務員の身分を有する者の当然の前提知識であり、職員研修において、年次の研修において、行政手続法等の法的思考に関わること（行政手続の概要や、行政行為の形式、要綱と法の違いなど）を行うべきと考えます。
①-46	正職員等(一般職)	時代の流れで昔は何となく大丈夫だったけど、今はそうではない事例などを取り上げた研修も面白そう。
①-47	正職員等(係長職)	ある程度組織内に浸透してきたとも言えるのだろうが、課内で研修や意見交換を行う場がない。☒ンケートの実施に終わるだけでなく、この結果をもとに研修の実施なども必要かと考える。
①-48	正職員等(一般職)	職場内OJTが機能していない。☒由は、仕事や勉強を人に伝える訓練・研修・勉強・経験のない先輩・上司にOJTはできない。☒JTをやめ、業務のマニュアル化を進めるべき。マニュアルを見てだけでも同じ仕事を行える環境にするべき。☒
①-49	正職員等(管理職)	日頃からの上司によるコミュニケーションを通して意識づけが必要となりますが、特に会計年度任用職員を大量に抱える窓口業務のある職場では、情報共有だけでも精一杯の状況です。各係長、課長ともに悩みながらも様々な工夫をして取り組んでいますが、組織的に課内でのコンプライアンス意識向上やコミュニケーション手法について共有し、そのまま活用しやすい資料・ツールを提供するなど、彼らのコミュニケーションを助ける仕組みの必要性を感じております。全庁的な支援のさらなる充実をお願いします。
①-50	正職員等(係長職)	部署によって人数も職員の雇用形態の比率も異なると思うので、☒際にやってみてよかった取組みをお知らせしてもらおう機会があると、☒ンネリ化している部署はありがたいのかな、と思いました。
①-51	正職員等(係長職)	掲示板に定期的にコンプラ推進のための記事を掲載する。☒容は、各課で起きそうなコンプラ阻害要因と解決策の事例紹介。☒係長昇任試験の筆記で出てくるようなS課T係の☒係長が…みたいな話題と、その解決策を、このアンケートの内容に沿って☒開する。）
①-52	正職員等(係長職)	他自治体の不祥事事例などには、学ぶところも多いと考えております。日々のニュースでよく目にするようになりましたが、組織的な要因などは報道からは学びにくいので、職員の自学資料として、また、所属のコンプライアンス推進のための資料として、事例分析等をお示しただけだとおもいます。
①-53	会計年度等	事例紹介の動画（再現ドラマ風）の視聴とかはわかりやすくて気付きにつながるとおもいます。
①-54	正職員等(一般職)	一番効果的な手法は、不祥事例と当事者のその後の顛末を赤裸々に公開し、反面教師的なレッスンを与えることではないかと思う。また、どれだけ時間と労力を費やしても100%違反を防げるというものでもない、程よい均衡点を目指すつもりで取り組んでいただきたい。
①-55	正職員等(一般職)	違反に対する罰則を強化していいと思います。
①-56	正職員等(一般職)	企業局では、局内での限定した人事異動により、客観視をする機会がなく、法令遵守意識が低く非常識な意見を押し通そうとする管理職が存在しているのではないかと。コンプライアンス推進等についても専属の部署がなく、それに関する知識や普及意識に乏しく、本庁と差が生じるのではないかと。

②業務量や人員配置、人事評価に関する意見等		
②-01	正職員等(係長職)	業務量に応じた適正な人員配置を行い各人が心にゆとりを持って仕事に取り組める環境が必要だと思います。☒理監督職による進捗管理や業務分配だけでは限界もありますし、また特定のできる人にしわ寄せが行ってしまいます。過重労働が心のゆとりを無くし、職場の風通しが悪くなり、ミスや不正の温床となることを踏まえ、実態に即した適切な定員管理が望まれます。
②-02	正職員等(管理職)	コンプライアンスを推進するためには、まず一人ひとりの業務量に対するゆとりが必要と考えます。何かを考えようとしても日々の作業を終わらせることに時間が取られ疲弊している状況にある。また、区役所においては会計年度任用職員と正職員との見えない壁が存在し、組織としての一体感の醸成が不十分です。さらに勤務に配慮が必要な職員がいた場合には周りの職員へのしわ寄せが大きくなりさらにモチベーション低下を招いております。適切な業務量と人員配置を強く望みます。
②-03	正職員等(一般職)	適正な人員を配置しないで、コンプライアンスも遵守しろ、正確な仕事をしろというのは乱暴ではないか。☒い世代の離職率が上がっているのも納得である☒
②-04	正職員等(一般職)	10年ほど前と比べると、忙しい部署に人員が多く配置されるようになったとは思いますが、繁忙期であっても一人ひとりがワークライフバランスを確保できるレベルの人員配置・業務内容の調整に向け、今後も積極的に取り組みを進めていく必要があると思います。☒えば多くの時間外勤務の末になんとか期限までに業務を終えるというような環境では、業務改善に取り組む余裕も生まれませんし、健全な生活が送れない仕事にはやりがいも感じません。人材確保も難しくなっていくと思います。☒
②-05	正職員等(係長職)	コンプライアンス推進の重要性は認識しているが業務に落とし込み仕組化できるほど日々の業務に余裕がない、という部署が多いと感じます。組織管理上日々の業務で職員を手一杯にしているうえに、長期的な研修も降ってきて、業務効率化も並行して推進しながら、ワークライフバランスを重視し超勤を前年比20%削減できるスーパーな職員が当たり前存在しているのでしょうか。組織に「余裕」がないのではないのでしょうか。
②-06	正職員等(一般職)	業務多忙で精神的に追いつめられるとコンプライアンス違反が起こりやすくなると考えられるため、適切な人員配置が必要だと思います。特に近年、再任用職員や会計年度任用職員が増えており、正職員に業務が偏る傾向にあると感じています。頭数だけではなく、正職員の割合等も考慮してほしいと思います。
②-07	正職員等(係長職)	上司が忙しすぎると相談しにくくなる。特に係長が恒常的に余裕がないと、早期解決にとって致命的。係の業務調整への配慮が必要。
②-08	正職員等(係長職)	子育て期職員を支えている職員への適正な処遇（民間企業ではそうした取り組みが行われている）について、本気で取り組まなければ、優秀な職員ほど離職していく危機にあると考える。☒い倫理観を持って、能率的に公務に取り組むためにも、人的な支援を惜しまないでいただきたい。
②-09	正職員等(一般職)	所属長を係長職以下の職員が評価する制度の整備
②-10	正職員等(管理職)	バワハラや言葉がきつい等の人を、「仕事ができる」などと人事評価しないこと。昇任させないような人事管理制度とすること。
②-11	正職員等(一般職)	総括主任から無試験で昇任できる制度を廃止するとともに、昇任試験においては筆記試験と面接の比重をもっと高くした方がよいと思う。筆記試験はもっと設問数を多くし、問題も難しくしていいと思う。結局、日ごろの人事評価を要素としてしまうと、適正な評価能力のない人が下した結果も反映されてしまい、組織のレベルが落ちる。
②-12	正職員等(一般職)	・年齢における主任昇任の廃止☒ ・業務を遂行できない職員や長期休暇の職員の号俸の引き下げや昇給、昇進停止、分限免職☒ ・成果をだしている職員への積極的な昇給や昇進☒
②-13	正職員等(一般職)	個人としてのコンプライアンス意識はもちろん重要ではあるが、組織としてのコンプライアンス意識の向上に係る施策は重要であると考えます。特に自身の業務へのビジョンが明確な職員に対しては、その業務に係る部署に配置しないのは組織として人員の無駄使いではないか。
②-14	正職員等(管理職)	業務量が増える一方の中、適切にスクラップ・ビルドを行う必要を感じる。

③不適切な事務処理に関する意見等		
③-01	正職員等(係長職)	業務負担量過多の状況で発生したミスであっても”ダブルチェックという追加負担が発生する安易な対策”ばかりが講じられているように感じております。業務負担が多すぎることが真の原因であるミスに対する対策を追加負担が発生するものとした場合には、結果として逆効果になりかねないと懸念しております。☑下、ダブルチェックで再発防止を図るような場合でも、そこで満足することなく、根本的な対策（不要業務の削減、チェックの体制システム化等）を講じなければ改善とは言えない。☑のような意識が多忙な現場職員にも芽生えるようなメッセージが、今、必要だと思っております。
③-02	再任用職員(係長職)	ミスの抑止はマニュアルを複雑化することではなく、自分の業務の根拠を知って作業に関わること、更に、作業の結果がどのようなものに反映していくのかを知らせること、ではないでしょうか。☑
③-03	正職員等(一般職)	ミスの再発防止でチェックリストばかり増えているが、正直意味ないと感じる。☑などでチェックする仕組みを整えて欲しい。
③-04	正職員等(管理職)	上司や同僚に相談というが、業務の相談で専門的なもの、技術的なものの相談はそれに対応した職種の方でないと、相談してもされても答えられないし、設計図書のダブルチェックなんてできません。また入札参加者はプロなので、それに相応した職員を育成しなければ設計ミスにつながります。
③-05	正職員等(係長職)	国の制度改正のたびに、制度が複雑になることが多く、事務ミスが発生する可能性が増えていると思う。国に対する要望の機会で、各種制度改正時には、できるだけ制度を簡潔にする方向で改正することを要望に加えてほしい。
③-06	正職員等(一般職)	不適切な事務処理等の一覧を拝見しますと、インシデントからアクシデントまでが混在しているように見受けられ、事案ごとの深刻度が分かりづらいように思います。ぜひ医療機関で使われているインシデントレベルのような分類の導入をご検討ください。また、職員のモチベーション維持のためにも、ホームページには主としてアクシデントの掲載をお願いいたします。
③-07	正職員等(管理職)	故意による不適切事務を防ぐためには、職員個人個人の特性を把握することが必要と思われる。
④ハラスメントに関する意見等		
④-01	会計年度等	パワハラモラハラをしている本人が認めたりすることは難しいことだと思う。☑人は当たり前のことだと思っているだろうから。☑職員よりも部署(現場の)の経験値のある会計年度任用職員が独自ルールを振りかざして、仕事の雰囲気壊したり、あること無いことを言って最悪の雰囲気になることがある。
④-02	正職員等(係長職)	まずは管理職のパワハラ厳禁等の意識改革が無いと、若手はついていけないのではと思う。若手離職に繋がり、人員不足による事務ミスに繋がる恐れがある。
④-03	正職員等(一般職)	仙台市の職員でハラスメント等があり、処分がなされた事例の公表を行ってください。☑々に、ハラスメントを行った職員を粛々と異動させるのではなく明確に公表・処分すべきです。☑ワハラ、モラハラ、セクハラ等を行う職員等に対して、適切に処分を行ってほしい。(特に係長、課長級の職員)☑のようなコンプライアンス意識や倫理観の低い上司等がいることで、年下の職員のモチベーションは下がり、適切な市政運営が行われず、市民からの信頼が失われます。
④-04	正職員等(管理職)	例えば、同僚がパワハラをしていたと思った職員がいた場合、上司に伝えるとライン上でパワハラが認定されてしまい、本人は自身がパワハラとされていることを知ることなく、弁明の機会もないのだと感じています。実際に係内で起こった事案では、申し出た人の言い分がすべて正しいものとして進んでいくのを見て、客観的には事実と異なると感じていたため、今も釈然としません。課長のみならず身近にいる係長の意見も聞くなど、今後はより公平な判断ができるような体制整備を望みます。
④-05	正職員等(係長職)	☑組織内においてハラスメント行為が認められた際、組織としてどう対応していくか、全職員で確認をする場があった方がよいと感じています。
④-06	会計年度等	会計年度任用職員間で起こったハラスメント(度を越えた執拗な嫌がらせ行為等)については、しっかり対応されているとは思わない。会計年度任用職員の面倒ごとには関与せずともよいと思っている正職員たちの問題意識の無さが、何度も新たに求人を出したり面接をしたるという職務を増やす方向へつながっているとは考えにないのだろうか。☑ひ正職員、会計年度任用職員関係なく働きやすい職場環境を整えていけるよう今一度コンプライアンス意識の浸透について市全体で取り組んでいただきたいと強く願う。
⑤職員意識調査に関する意見等		
⑤-01	正職員等(係長職)	このアンケートの重要性は理解しますが、この分量の設問を毎年実施する必要があるかどうか疑問に感じます。☑らかの施策に毎年反映されているなら毎年実施する意義があると思いますが、職員意識の傾向をつかむだけであれば、隔年や3年ごとなど、実施頻度を下げ、職員の負担軽減を図ってはいかがでしょうかと思います。
⑤-02	正職員等(一般職)	フィードバックが弱い☑この調査の成果がわからない
⑤-03	会計年度等	なかなか難しい問題ですが、このようなアンケートを行うことで、気持ちを新たにすきっかけにつながると感じました。

⑥仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等		
⑥-01	会計年度等	私は仙台市職員相談・通報窓口を知りません。周知されることを望みます。
⑥-02	正職員等(管理職)	内部通報制度の課題への対応等について積極的に検討している姿勢を示さなければ、現状では有効に活用されないと感じる。窓口で受け付けた通報がどのように取り扱われるのか、どのような通報が公益通報としてどう調査されたのか、すべて公表できないとしても情報は可能な限り公表すべきと思う。
⑥-03	正職員等(一般職)	窓口に通報する職員は、悩み耐えかねて通報すると思います。その結果、口頭注意のみで済んでしまう可能性を考えると通報しないと思います。☒クハラについて異性間での行動・言動については徹底されていると思います。一方で、同性だからと言って異性間で許されないような言動をする方がいます。異性に置き換えたときにダメな発言はダメだと思うのですがどうなのでしょう。
⑥-04	会計年度等	所属部署の上司が調査するのであれば、自分たちの非を認めることはないと思うので、相談しても無駄であると感じてしまうと思います。☒切に調査をおこなえるような倫理観を持つ方が上司であれば、そもそも窓口相談しなければならぬような事態は起きないと思うので。
⑦その他職場への意見等		
⑦-01	会計年度等	今の職場は前例踏襲が目立ちます。もっと改善できる点、業務効率を向上できる点がたくさんありますが、大きな組織であるため改善するのはどうすればいいのか、どう動けばいいのか分からない人が多い印象です。市民の方々にも少し理解していただき、よりよい対応ができるようになってほしいと思っています。
⑦-02	正職員等(係長職)	ワーク・ライフ・バランスとは？と疑問を感じる時がある。ライフが重要視され、ワークが置き去りにされている状況に対し、その職員に対して指導、助言がなされない状況が時として見受けられる。未婚者、子供が居ない職員への業務の偏りや、好きなこと、興味のあるものは一生懸命、そうでない業務はそうでない姿勢という状況などに対し、時として厳しさも必要ではないかと感じています。
⑦-03	正職員等(一般職)	パワハラという言葉が先行し、上司や指導者が注意しない、見て見ぬふり、ゆるゆる・なあなあ職場になっています。
⑦-04	正職員等(一般職)	本庁の部署ばかり回っている職員がいるような人事を行っているのでは何も変わらない。本庁の人間は区役所等の現状を知らなさすぎ。というか知ろうとする気も感じられない。☒事異動は必ず本庁⇄区役所の行き来にするなどの工夫をすべし。☒
⑦-05	正職員等(一般職)	組織上層部の不祥事隠蔽気質が高すぎて生真面目な若手職員のモチベーションが著しく低下している。
⑦-06	正職員等(一般職)	男性が被害者となり不快に感じているセクハラや性差別にも目を向けるべきである。性差別に不満を抱きつつも人事評価を気にして声をあげられない若手男性職員もいる。
⑦-07	正職員等(一般職)	職場の環境について市民の声などに通報されていることがある。☒っぼだどと思うので、しっかり調査指導すべき
⑦-08	正職員等(係長職)	「風通しの良い職場」などと耳にするが、天井が壊れて屋根まで吹き抜けたような職場では居心地が悪く働きづらい。
⑦-09	会計年度等	組織全体で働き方改革が行われており、通常勤務では休みも取りやすく、個人の事情に合わせた働き方を選択させてもらえていると思うが、選挙勤務の際は残業が避けられない雰囲気となり、連日の残業、週末勤務で家庭への負担が大きく感じる。また、家庭の事情があっても正職員の方の残業の負担の大きさから、会計年度任用職員へ残業の依頼があった際に断りにくい雰囲気がある。
⑦-10	正職員等(一般職)	休暇を申請された際は、基本的に時季変更権しか行使できないこと、断った場合は問題になる可能性があることなどの周知。
⑦-11	正職員等(一般職)	全体的に給与を上げるほか、在宅勤務の浸透、週休3日制の導入など、働きやすい環境を整える。☒員のやる気や善意に頼るのはもう限界だと感じられる。
⑦-12	正職員等(一般職)	上司のこだわりが強いとシステムが変更になった時に職場をかき乱すことが多い。☒司は、こだわりよりも職場の全員が仕事のしやすい環境を作ってほしい。☒司向けの職場の環境を良くしたり、相手の気持ちがわかるような研修をしてほしい。
⑦-13	正職員等(係長職)	最近若い職員が急に退職する話をよく聞きます。長時間労働の解消や人員確保を進めないと、ますます人材がなくなり、業務が停滞することを危惧しています。コンプライアンスの確保のためには、何よりも職員が安心して働ける環境づくりが必要だと感じます。
⑦-14	正職員等(係長職)	正職員と会計年度任用職員とでは、随分、意識の違いがあると感じることがある。(その点も考えたアンケート項目にさせていただくと、もっと答えやすい。)
⑦-15	会計年度等	会計年度任用職員は意見を言っても面倒くさいやつ扱いされ、上司によっては何かあってもかばってもらえない。☒下からの困ったを直属の上司とおさず言う機会を強制的に与えて欲しい。☒通報窓口だと腰が重い) ☒
⑦-16	正職員等(一般職)	長くなった会計年度任用職員の評価制度の強化、異動がない会計年度任用職員の妥当な評価と処遇への反映、会計年度任用職員の雇用の継続を判断する間隔の短縮 (会計年度任用職員については、同じ部署で同じ業務を長期担当した結果、インフォーマルな力学の発生や指示系統の複線化が生じる場合があり、一般職の正職員が働きにくい)
⑦-17	正職員等(一般職)	ほぼ全ての職員・市民が、「スマホ」という精緻に音声・動画等の証拠を収集でき、それを世界に発信できる環境を持っているということを再認識する機会があればよいと思います。怖い世の中だと思います。
⑦-18	正職員等(管理職)	余計な業務(特に書類閲覧)の量が多すぎてコンプラ遵守になかなか取り組めないのではないかと。
⑦-19	会計年度等	個人情報の管理の仕方に怠慢さを感じる

## 令和6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や人材育成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添えていくこと。

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 経済局	○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 青葉区	○21 交通局
○06 健康福祉局	○14 宮城野区	○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、臨時的任用職員、特別職非常勤嘱託職員
--------------	----------	--------------------------------

あなたの年齢を教えてください。

○1 ~二十歳代	○2 三十歳代	○3 四十歳代	○4 五十歳代	○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
--------	--------	--------

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？

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

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】

- a01 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  
a02 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  
a03 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること  
a04 課内研修等により業務のスキルが向上すること  
a05 業務量に見合った適正な人員配置が実施されること  
a06 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  
a07 上司との日頃からの情報や意見の交換  
a08 同僚との日頃からの情報や意見の交換  
a09 ミーティング等で市政や仕事の方針が共有されること  
a10 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  
a11 その他

Q2-2 「11 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？

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

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？

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

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？

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

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？

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

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、正確な仕事をする事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組み等は、どのようなものですか？【複数回答可】  
a01 職場内ミーティング  
a02 上司からの気軽な声かけ  
a03 上司との業績評価や自己申告に係る面談  
a04 上司との日頃からの情報や意見交換  
a05 同僚との日頃からの情報や意見交換  
a06 朝礼  
a07 その他

Q24-2 「07 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】

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> a01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢  | <input type="radio"/> a10 判断力・決断力            |
| <input type="radio"/> a02 職員の個々の事情への配慮      | <input type="radio"/> a11 危機管理能力             |
| <input type="radio"/> a03 日頃からの気軽な声かけ       | <input type="radio"/> a12 リーダーシップ・統率力        |
| <input type="radio"/> a04 職員の模範となる高い倫理性     | <input type="radio"/> a13 部下への権限移譲           |
| <input type="radio"/> a05 的確な指示・助言          | <input type="radio"/> a14 柔軟な思考・姿勢           |
| <input type="radio"/> a06 適切・公平な評価          | <input type="radio"/> a15 企画・実行力 (事業の創出・拡充)  |
| <input type="radio"/> a07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | <input type="radio"/> a16 企画・実行力 (事業の廃止・見直し) |
| <input type="radio"/> a08 深い知識やノウハウ         | <input type="radio"/> a17 分からない              |
| <input type="radio"/> a09 組織内外との的確な調整力      | <input type="radio"/> a18 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】

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> a01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢  | <input type="radio"/> a10 判断力・決断力            |
| <input type="radio"/> a02 職員の個々の事情への配慮      | <input type="radio"/> a11 危機管理能力             |
| <input type="radio"/> a03 日頃からの気軽な声かけ       | <input type="radio"/> a12 リーダーシップ・統率力        |
| <input type="radio"/> a04 職員の模範となる高い倫理性     | <input type="radio"/> a13 部下への権限移譲           |
| <input type="radio"/> a05 的確な指示・助言          | <input type="radio"/> a14 柔軟な思考・姿勢           |
| <input type="radio"/> a06 適切・公平な評価          | <input type="radio"/> a15 企画・実行力 (事業の創出・拡充)  |
| <input type="radio"/> a07 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | <input type="radio"/> a16 企画・実行力 (事業の廃止・見直し) |
| <input type="radio"/> a08 深い知識やノウハウ         | <input type="radio"/> a17 分からない              |
| <input type="radio"/> a09 組織内外との的確な調整力      | <input type="radio"/> a18 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。

Q27～34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？

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、ワーク・ライフ・バランスを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

Q32 あなたの職場は、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

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？

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 (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

Q35～39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。

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？

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、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？

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

Q38 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)  
Q39 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

Q40～42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。

Q40 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

(Q40で「1 はい」と回答した方のみ)  
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しますか？  
1 はい 2 いいえ

(Q41で「2 いいえ」と回答した方のみ)  
Q42 この窓口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】  
a01 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  
a02 詳しい制度の内容が分からないため  
a03 窓口の連絡先又は通報（相談）の方法が分からないため  
a04 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  
a05 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  
a06 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  
a07 不正等には積極的に関わり合いたくないため  
a08 その他

Q42-2 「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 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、複雑化・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。

Q43～44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。

Q43 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

Q44 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

Q44-2 「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。