

(1) 職員意識調査の見直し概要①

- 平成27年度より、コンプライアンス推進に関する職員の意識や組織風土の変化を把握し、今後の取組みに繋げるため、毎年度秋に「コンプライアンス推進に係る職員意識調査」（以下、職員意識調査という）を実施している。直近の実施状況は以下のとおり。

令和6年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査

1. 調査期間：令和6年10月21日（月）～令和6年11月13日（水）
2. 調査方法：無記名。原則はWeb上フォームだが、困難な場合は紙による回答も可。
3. 調査対象及び対象者数：全職員（※）計11,432人
※アルバイトは除く。消防局は消防団員を除く。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。教育局は学校勤務の職員を除く。
4. 有効回答数：8,012件 有効回答率：70.1%
5. 設問内容（全44問）

①仕事に対する個人の意識（6問）	②コンプライアンスを推進するための行動（15問）
③職場のコミュニケーション（5問）	④組織風土（8問）
⑤内部統制制度（5問）	⑥仙台市職員相談・通報窓口（3問）
⑦市民協働（2問）	

(1) 職員意識調査の見直し概要②

- 職員意識調査の結果は、各種計画における策定基礎資料や「仙台市実施計画」「仙台市役所経営プラン」等の指標等として活用されている。「コンプライアンス推進計画[令和7年度～令和11年度]」においても、新設の評価指標に用いたほか、職員意識調査で判明した、やりがいを感じる職員の割合低下傾向を踏まえ、目標の第一に関連項目を位置付けた。
- 活用的一方で、職員意識調査は平成27年度の開始以降全般的な見直しを実施していないため、設問数の増大や、ハラスメントやダイバーシティ等の要素不足といった課題が生じており、また、回答のしやすさ、結果の見せ方等にも改善の余地がある。今般の見直しを通じ、より正確な現状把握と、調査結果のさらなる活用等を目指す。

(見直しスケジュール)

令和7年 8月～	関係課と見直し案について調整
9月	第1回コンプライアンス推進委員会にて協議
10月上旬	(必要な調整を実施後)職員意識設問内容確定
10月中旬	職員意識調査実施 (調査期間：3週間程度)
令和8年 1月	第2回コンプライアンス推進委員会にて結果報告

(2) 目指す姿と見直しの視点

現状	今後目指す姿	主な見直しの視点
近年、回答率は70%程度を維持している	より多くの職員の率直な意見を 集め、現状を適切に把握する	(A) 回答のしやすさ
設問数が年々増加している一方、重複感のある設問や、意識として高い水準を保ち続けている設問がある	職員が、余計な負担を感じずに 回答できる	(B) 設問内容の見直し
各種計画等の基礎資料として活用しているが、より幅広い活用にあたっては、設問内容や属性、結果の共有に課題がある	調査結果がより幅広く活用される	(B) 設問内容の見直し (C) 属性の深掘り (D) 結果の共有と活用
「全体版」「局区等別」の報告書を作成しているが、自局区の状況が一目で確認できない	調査結果がより分かりやすい状態 で共有される	(D) 結果の共有と活用
回答勧奨や調査結果共有の過程で、自発的な行動に向けた仕掛けづくりが不十分である	職員や組織が、数字を見て自発的 に行動し、より良い状態を目指す	(D) 結果の共有と活用

(3) 主な見直し項目①

(A) 回答のしやすさ

- 設問数の絞り込み (R6:44問→R7:37問)
- 新たな電子回答システムの導入(条件付き設問の回答のしやすさ向上)
- 回答時期の見直し (国勢調査の業務繁忙期を避けるため、昨年度より1週間前倒しを想定)

(B) 設問の見直し ※見直し後の設問一覧は【資料3】参照

①既存設問の廃止・一本化 (10問)

高い肯定的回答割合を維持している設問、重複感のある設問、上司部下双方の回答に大きな差がない設問について、廃止や一本化を行う。

(例) 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？

⇒肯定的回答割合が過去10年を通じ90%以上を維持しており、一定意識は定着していると思料。また、令和2年度からは内部統制制度が導入され、行動としても根付いたと思われることから、当設問は廃止。

②既存設問の変更 (5問)

より正確な現状把握のため、設問や選択肢について一部変更する。

(例) Q4. 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】

⇒既存選択肢が「昇給昇進への反映」「ワーク・ライフ・バランスの確保」等外発的要素が多いため、「自身の能力や適性の発揮」「自身の成長の実感」等内発的要素の追加等。

(3) 主な見直し項目②

③新規設問の追加 (3問)

コンプライアンス推進にあたり必要な要素である、ハラスメントやダイバーシティに関する設問を追加する。

(例) Q12. あなたの職場は、職員によるハラスメントを許さない雰囲気があると思いますか？

(例) Q24. あなたの職場は、個々の職員の多様な価値観や経験等を、チームの力につなげていく雰囲気がありますか？

④カテゴリの見直し

「仕事に対する個人の意識」「コンプライアンスを推進するための行動」を統合し「個人の意識・行動」とするとともに、業務遂行やハラスメントに関する「マネジメント」を新設する。

R6 (見直し前)	R7 (見直し後)	設問例
① <u>仕事に対する個人の意識</u> (6問)	① <u>個人の意識・行動</u> (9問)	Q3. 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？
② <u>コンプライアンスを推進するための行動</u> (15問)	② <u>マネジメント</u> (7問)	Q14. 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お仕事がある状況ですか？
③ <u>職場のコミュニケーション</u> (5問)	③ <u>職場のコミュニケーション</u> (4問)	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？
④ <u>組織風土</u> (8問)	④ <u>組織風土</u> (8問)	Q23. 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？
⑤ <u>内部統制制度</u> (5問)	⑤ <u>内部統制制度</u> (4問)	Q30. 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？
⑥ <u>仙台市職員相談・通報窓口</u> (3問)	⑥ <u>仙台市職員相談・通報窓口</u> (3問)	Q33. あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？
⑦ <u>市民協働</u> (2問)	⑦ <u>市民協働</u> (2問)	(略)

(3) 主な見直し項目③

(C) 属性の深掘り

- 詳細な分析や階層別研修等での活用を見据えた、回答属性「職位」の細分化3段階（①管理職②係長職③一般職）
→5段階（①局次部長級②課長級③係長級④総括主任・主任級⑤主事級）

(D) 結果の共有と活用

- 回答期間中における、局区別回答率の公表
- 当該局区の特徴的な傾向を可視化した局区別レポートの作成（R7実施済）
- 局区別コンプライアンス実施計画における、コンプライアンス推進計画の目標値と現在値の可視化（R7実施済）

