

1 このプランについて

(1) 位置付け

本プランは、「仙台市コンプライアンス推進計画（令和7年度～令和11年度）」（以下「推進計画」という。）に基づき、令和8年度に実施する具体的な取組みの項目、内容等を定めるものである。推進計画では、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」に掲げる理念を本市職員の行動の基本として堅持しつつ、社会や環境の変化に的確に対応しながら、持続的かつ実効的な取組みを進めていくため、下記のとおり基本目標を定めた。

仙台市コンプライアンス推進計画（令和7年度～令和11年度）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) 取組区分と関連する基本目標

推進計画では、基本目標の実現に向けて次の5区分を中心に各種の取組みを実施することとしている。本プランにおいても、これらに基づき具体的な取組みを実施していく。なお、「⑤サービス規律の確保や適正な事務執行に向けた取組み」においては、「適正な事務の確保に向けた取組方針（令和5年4月）」および「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（令和6年2月）」により示した取組みを含め実施していくこととしている。

取組区分	関連する基本目標		
	1	2	3
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	●	●	
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	●	●	
③ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み	●	●	●
④各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	●	●	●
⑤サービス規律の確保や適正な事務執行に向けた取組み			●

2 各取組項目の内容

自己評価 ○:予定通り実施した ☆:内容を一部変更して実施した ×:実施できなかった

NO.	取組名称	内容	対象	時期	担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
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									
1	人事評価制度・人事面談の機会の活用	職員の能力・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や資質の向上を図るため、人事評価結果と人事面談の機会のさらなる活用を進める。また、人事面談について、より効果的な面談とするため、評価者向けの面談研修を実施する。	①市長部局、行政委員会（教育局除く、議会事務局含む）の全職員（会計年度含む） ②人事評価者面談研修：係長職以下人事評価一次評価者、一部の一次評価補助者（約80名）	①人事評価者面談 期首5～6月 期中9～10月 期末1～3月 ②人事評価者面談研修 5～6月	総務局人事課・職員研修所（各職場）	①各所属において、一次評価者（所属長等）が適時面談を実施した。 ②人事面談をより効果的な研修とするため、人事評価者面談研修を実施した。	○	・①②予定通り実施したため自己評価は○ ・①次年度以降も同様に実施する。 ・②研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続
2	業務改善を促進する制度の活用	市民サービス向上や業務の効率化に資する職員の業務改善の取組みを各職場において積極的に促していく。また、業務改善の優れた取組みを市長又は局区長等から表彰する制度を運用するとともに、取組みを参考事例として広く庁内に紹介し、各職場での取組みの促進に活用する。	全市	募集は通年、表彰は3月	総務局コンプライアンス推進担当（各職場）	市民サービス向上や業務の効率化に資する職員の業務改善の取組みを各職場において積極的に促した。また、業務改善の優れた取組みを市長又は局区長等から表彰する制度を運用するとともに、取組みを参考事例として広く庁内に紹介し、各職場での取組みの促進に活用した。	○	予定通り実施したため自己評価は○。次年度も同様の取組を行う予定。	継続
3	職員表彰規則に基づく表彰制度の活用	本市の業務運営上特に顕著な功績を挙げた職員、永年の地域貢献を行った職員、災害派遣職員等に対する市長又は局区長等による表彰制度を運用するとともに、職員の意欲向上や活気ある職場づくりに向けて各職場で活用する。	全市	3月（定期）及び随時	総務局コンプライアンス推進担当（各職場）	本市の業務運営上特に顕著な功績を挙げた職員、永年の地域貢献を行った職員、災害派遣職員等に対する市長又は局区長等による表彰制度を運用するとともに、職員の意欲向上や活気ある職場づくりに向けて各職場で活用した。	○	予定通り実施したため自己評価は○。次年度も同様の取組を行う予定。	継続
新規	4 カスタマーハラスメント対策	カスタマーハラスメントの実態把握のための調査、対応マニュアルの策定、関連する研修等、カスタマーハラスメント対策を実施する。	全市	通年	総務局コンプライアンス推進担当	カスタマーハラスメントの実態把握を目的として職員へのアンケート調査を実施し、その結果を踏まえてカスタマーハラスメント対策基本方針及び対応マニュアルを策定した。あわせて、カスハラ防止啓発ポスターを作成し、庁内掲示等によりカスハラ防止と基本方針の周知を図った。	☆	・予定通り実施したため自己評価は○。研修に関してはR8年度に実施する。（当年度中は、研修実施に係る予算確保を行った） ・次年度は職員向け研修を実施し、対応スキルの向上を図る。また、専門的助言を得られる外部相談窓口を設置するとともに、区役所等の通話録音環境を整備し、職員の安全確保と適切な対応基盤の充実を進める。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
新規 5	職員のやりがい向上に資する取組み	職員意識調査で低下傾向にある、やりがい実感への対応として、やりがいを感じていない割合が相対的に高い若手職員に対する重点的な働きかけを行う。また、やりがいに関する分析の深堀やその周知に加え、やりがいをテーマとしたコンプライアンス推進員研修（No.46参照）を実施する等、やりがい向上に資する各種取組みを実施する。	全市	通年	総務局コンプライアンス推進担当（各職場）	<ul style="list-style-type: none"> ①平成23年採用職員を対象とした副市長との意見交換会（全3回）を実施し、市政における役割理解促進・仕事のやりがいを見つめ直す契機とした。 ②働きがい・働きやすさに関するエンゲージメント調査を総務局内で試行実施した。 ・やりがいに関する分析と周知、やりがいや意欲の向上に関する研修の実施（No.46参照）、カスタマーハラスメント対策（No.4参照）も実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・予定に基づき着実に実施した。やりがいに関する分析の深堀りと周知により、各所属でも課題感が共有され、各局独自の取組みが実施されていることから、次年度は各部署による取組みの共有と浸透に重点的に取り組む予定である。 ・エンゲージメント調査は次年度以降対象の拡大を検討する。 	変更
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									
新規 6	「仙台市ダイバーシティ推進指針」理解促進のための職員研修及びヒント集作成	本市のあらゆる施策にダイバーシティの視点を反映させるにあたり、「仙台市ダイバーシティ推進指針」における基本的理念等を庁内に周知・浸透させるための職員研修を行うとともに、施策検討の参考となる事例等を紹介するヒント集を作成する。	全職員	①5/19（トップセミナー） ②6/25～8/29（一般職員向け研修） ③3月末（ヒント集）	まちづくり政策局ダイバーシティ推進課	<ul style="list-style-type: none"> ①ダイバーシティ推進の必要性や指針の考え方などについての理解を深めることを目的に外部講師による講演を実施した。 対象者：市長、副市長、各局区長以上の職員 参加者：27名 ②「仙台市ダイバーシティ推進指針」における基本的理念等の理解を深め、行動変容につなげていくことを目的に研修を実施。 対象者：全職員（eラーニングによる自席研修） 受講後アンケート回答数：4325件 ③ヒント集は令和8年3月末完成予定 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・予定通り実施したため自己評価は○ ・今年度実施した職員意識調査において、「仙台市ダイバーシティ推進指針」の基本的理念等に関する職員の理解度を確認したため、引き続き庁内周知・浸透のため研修を実施する。 	変更
7	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	①厚生課と連携し、配偶者が出産予定の男性職員に各種子育て支援制度の情報提供を目的としたメールを配信する。 ②制度改正に合わせ、休暇・職免の取扱い（手引き）、子育て制度ハンドブック、グループウェア等を改訂し、各課室公所長宛に所属職員への周知を依頼する。	全市	①メール配信：毎月 ②制度改正周知：随時	総務局人事課	<ul style="list-style-type: none"> ①厚生課と連携し、配偶者が出産予定の男性職員に各種子育て支援制度の情報提供を目的としたメールの配信を毎月実施した。 ②制度改正に合わせ、休暇・職免の取扱い（手引き）、子育て制度ハンドブック、グループウェア等を改訂し、各課室公所長宛に所属職員への周知を依頼した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ①予定通り実施したため自己評価は○。引き続き毎月のメール配信による情報提供を実施する。 ②制度改正に合わせ施行前にマニュアルを改訂し、各課室公所長宛に所属職員への周知を依頼できたため自己評価は○。引き続き制度改正に合わせマニュアル改訂を行い、周知を図る。 	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
新規	8 柔軟な働き方の推進	①新庁内 LAN 端末の導入に伴い、テレワーク制度の見直しを行い、利便性の向上を図る。②個々の職員の事情に応じた働き方が可能となるよう、柔軟な勤務制を設定できる制度を検討する。	全市	通年	総務局人事課・労務課	①令和7年9月に仙台市職員在宅勤務実施要領を改正し、仙台市職員テレワーク実施要領に名称変更するとともに、対象職員をすべての職員への拡大、育児や介護等の事情がある場合に親族宅での在宅勤務実施を認めるなど、働きやすい環境の整備及び利便性の向上を図った。 ②フレックスタイム制及び週休3日制の導入に向け、他都市の制度や運用状況について調査をしながら、現在、検討を進めている。	○	①予定通り実施したため自己評価は○。引き続き利用状況や他都市の状況を鑑みながら、業務の効率化や利便性の向上を図っていく。 ②予定通り検討を進めたため、自己評価は○。制度導入に向け、より具体的な制度設計や実際の運用面における整理等を行う。	①変更 ②継続
③ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み									
	9 職員へのハラスメント防止意識の啓発	仕事への意欲や適切な業務執行、職場の風通しに重大な影響を及ぼす各種ハラスメントの防止に向けて、管理監督職、一般職のそれぞれに対し、基本的な知識や対処法等について理解を深めるための情報提供を行う。	市長部局、行政委員会（教育局除く、議会事務局含む）の全職員	7月	総務局人事課・コンプライアンス推進担当	各種ハラスメントに関する対処法、手続きの流れについて当課キャビネットに格納し情報提供を行っている。	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・来年度以降も引き続き実施する。	継続
	10 障害者差別の解消を推進するための研修	障害を理由とする差別の解消のために仙台市職員・管理職員として求められる役割の理解と、障害及び障害者への関心・理解を深める研修を実施。	①新規採用職員 ②全職員 ③市民利用施設指定管理者職員等	①8月～2月 ②1月 ③2月	健康福祉局障害企画課	①新規採用職員研修（中期）において、障害を理由とする差別と市職員に求められる対応に関する研修及び当事者講師による講話を実施。 ②eラーニングによる障害理解促進・差別解消研修を実施。 ③新たに対象施設とした28施設を含む179施設に対し、eラーニングによる障害理解促進・差別解消研修を実施（R6：151施設）。	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・次年度以降も継続して実施し、障害理解の促進及び差別解消の周知徹底を図る。	継続
	11 性の多様性に関する市職員向け理解促進	性の多様性について、正しい知識を得ることで、偏見や差別の解消、市民対応や職場環境の向上及び各事業への反映を目指すため、職員向けハンドブックの活用も含めた取組みを進める。	全職員	①6月 ②7月	市民局男女共同参画課	・①社会情勢の変化等に合わせ、職員向けハンドブックを更新し、周知を行った。 ・②性の多様性に関する理解促進を目的とした自席研修を全職員向けに実施した。	☆	・予定していた職員向けハンドブックの周知に加え、研修も実施できたことから、自己評価は☆。 ・引き続き、市職員の性の多様性に関する理解促進のため、周知等を行っていく。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
12	職員相談・通報窓口の運用	職場内での不正行為等について、職員からの通報を受け付け、調査、是正措置等を行う窓口を設置するとともに、制度の活用について庁内周知を図る。また、内部職員に相談しにくい場合等に対処するため、外部相談窓口を設置するほか、窓口の適正な運用に向けて窓口担当職員研修を実施する。	市長部局、行政委員会（教育委員会除く。）及び議会事務局、消防局、教育局、水道局、交通局、ガス局、市立病院に勤務する職員等（研修は窓口担当職員10名）	通年（研修は4月）	総務局コンプライアンス推進担当	職場内での不正行為等について、職員からの通報を受け付け、調査、是正措置等を行う窓口を設置するとともに、制度の活用について庁内周知を図った。また、内部職員に相談しにくい場合等に対処するため、外部相談窓口を設置するほか、窓口の適正な運用に向けて窓口担当職員研修を実施した。	○	予定通り実施したため自己評価は○。 次年度については、引き続き同様の取組を行うとともに、階層別の職員研修等において制度の案内を充実させる。また、窓口担当職員研修等の場で、他任命権者の窓口担当職員に対しても制度の周知を働きかけるとともに、周知に係る取組に関する意見交換を実施するなどし、認知度の向上を図る。	継続
13	ハラスメント等に関する相談対応体制の整備・運用	職員からのハラスメント相談に対応するため、各局区の主管課長等を苦情相談員とする相談体制を整備・運用するほか、内部職員には相談しにくい場合のために外部相談窓口を設置する。また、内部相談員を対象に、相談への適切な対応のための研修を実施する。	市長部局、行政委員会（教育委員会除く。）及び議会事務局、消防局、教育局、水道局、交通局、ガス局、市立病院に勤務する職員	7月	総務局人事課・コンプライアンス推進担当	ハラスメント相談員として内部相談員を設置する他、外部相談窓口としてエルソーラ仙台へ業務委託している。令和7年6月にはハラスメント苦情相談員研修会を開催し、内部相談員の適切な対応のための研修を行った。	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・来年度以降も引き続き実施する。	継続
④各職場で行うコンプライアンス推進の取組み									
14	各局区等のコンプライアンス実施計画に基づく取組み	局区コンプライアンス責任者などの幹部職員による若手職員等との交流や職場訪問、局内事業を学び合う研修など各局区等それぞれの組織の実情に合わせたコンプライアンス推進に向けた取組みを計画し、実施する。令和7年度は特に、職員意識調査局区別結果等を用い、現状を認識しやすくなるような工夫を行ったうえで、取組みに活用してもらうこととする。	全市	通年	(各職場)	局区コンプライアンス責任者などの幹部職員による若手職員等との交流、朝礼参加や職場訪問、リレー講話の実施など、各局区等それぞれの組織の実情に合わせたコンプライアンス推進に向けた取組みを実施した。中には、若手職員によるやりがい・育成環境に関するアンケートや局内業務見直しの取組み提案等、特色のある取組みも見られた。	○	・概ね予定通り実施したため評価は○。 ・来年度以降も引き続き実施する。	継続
15	各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	日々の業務を通して、上司や先輩の立場にある職員が中心となり、各職員に対し、日々の業務の中でのやりとりを通じ、法令・ルール等の遵守のみではなく、市民ニーズや社会的要請に応えていくことが本市のコンプライアンスの基本であることを繰り返し伝え、組織としての定着を図る。また、職員自身が、職務の意義と自身の役割を理解するとともに、日頃から同僚等と気軽に意見を交わし合い、コミュニケーションを図りながら前向きに業務に取り組める職場環境づくりに取り組む。	全市	通年	(各職場)	令和7年度職員意識調査における、「コンプライアンスに対する意識」・「適正事務に対する意識」に対する肯定的回答率は95%超、「市政における役割理解」・「意見を言い合える職場」に対する肯定的回答率は86%超。各職場における日々の業務遂行や意見交換等におけるコンプライアンス推進の取組みが、高い水準の一端を担っているものと考えられる。	○	職員意識調査実績等を踏まえると、各職場で概ね実施されていると思われるため評価は○。コンプライアンス意識の定着や、意義や役割の理解等はアクションプランに示した他の項目（No.1人事評価や面談機会、No14.各局区等のコンプラ実施計画に基づく取組み等）でも取り組んでいることから、他の取組みにて合わせて進めることとする。	取組みは継続するが、項目としては掲載しない

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
16	各職場のコンプライアンス推進に向けた取組みの支援	①職場の職務遂行能力の向上及び職場の活性化を図ること、各職場での職場研修の充実に向けたスタートアップ支援をねらいとし、職場研修実施時の講師謝礼を援助する。 ②研修を通して各職場で直面している課題解決を図るため、職員研修所が設定したテーマについて、職員研修所がプログラムを企画し、希望する職場へ講師を派遣する出前型研修を実施する。	希望する部署からの応募に基づき選考により決定 (①20件、②18件)	①4～2月のうち実施を希望する時期 ②8～2月のうち実施を希望する時期	総務局職員研修所	・①職場研修実施時の講師謝礼を援助した。 ・②職員研修所が設定したテーマについて講師を派遣する出前型研修を実施した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続
17	関係部署が共通理解のもとで事務を遂行するための取組みの推進	関係部署が共通理解のもとで事務を遂行することができるよう、「マニュアルの作成・活用・改訂のポイント」・「効果的な会議のポイント」の活用や、制度所管部署である本庁と実務担当部署である区役所を含めた関係部署の顔の見える関係性づくりに資する庁内好事例の周知などを行う。	全市	通年	総務局コンプライアンス推進担当、市民局区政課	令和6年度に作成した両「ポイント」資料について庁内グループウェアでの周知や研修での活用を進めた。特に5年目職員研修（悉皆）では、コンプライアンス・ファシリテーション講座の同日開催により、「ポイント」資料の背景や内容の理解とともに具体的な実践方法を学べるようにしている。	☆	内容のうち、庁内好事例の周知は予定通りの実施ができず☆とした。次年度は事例の周知・共有に重点的に取り組むとともに、引き続き「ポイント」の活用を通じ、共通理解が進むための取組みを実施する。	継続
⑤サービス規律の確保や適正な事務執行に向けた取組み									
18	内部統制制度の運用による適正な事務執行の推進	適正な事務執行の確保に向けて、各職場でのリスクチェックシートを活用したリスク管理、事務ミス等が発生した際の的確な対処と検証、再発防止策の策定とリスク対応策への反映等の取組みを全庁的に推進することにより、内部統制制度の効果的な運用を図る。また、不適切な事務処理事例の一覧を定期的に庁内共有するほか、事案を類型ごとに整理し、定期的に市ホームページで公表するとともに、再発防止に向けた分析等を行う。	全市	通年	総務局コンプライアンス推進担当・行政経営課	リスク管理、ミスへの対応と検証、再発防止とリスク対応策への反映については、所属単位で着実に取り組めるよう、全庁的な推進を行った。 不適切な事務処理事例については、市ホームページでの定期的な公表を行っている。庁内共有においては、事例一覧とあわせて都市事例紹介や傾向分析を周知しているほか、令和7年度から「広報対応まで行い、全庁的に起こり得る事案」に関して、公表後速やかに全所属長に周知することとし、情報の共有と再発防止に努めている。	○	予定に基づき、着実に実施した。次年度も引き続き、適正な事務執行の推進を目指し、PDCAサイクルを活用した内部統制制度の運用を進める。	継続
19	適正事務の確保に資する体制づくりに向けた検討	業務状況等に応じた適正な人事異動サイクルや人員配置の推進、育成指導やマネジメント補佐への役職定年者等の活用を含む職員のサポート体制の整備・充実など、適正事務の確保に資する体制づくりに向けた検討を進める。	市長部局、行政委員会（教育局除く、議会事務局含む）の全職員	通年	総務局人事課	基本的には3～5年勤務する者を異動対象としているが専門性の高い職種や知識・技術の伝承を図る場合等においては長期在課を認める等、実情に合わせた人員配置を行っており、役職定年者の役割についても周知を行っているところ。	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・来年度以降も引き続き実施する。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
20	事務引継の機会などを活用した職員の業務理解の促進	より確実な事務引継の実施のため、引継期間をより長く確保できるよう見直すとともに、引継事項の理解の浸透のため、上司をはじめとした職場におけるフォローアップの取り組みを強化する。	市長部局、行政委員会（教育局除く、議会事務局含む）の全職員（会計年度含む）	3月	総務局人事課（各職場）	年度末定期異動に加え年央異動においても5営業日は確保できるよう内示を行っており、引継ぎ期間を確保している。また引継ぎの徹底について通知を发出し、周知を行っている。	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・来年度以降も引き続き実施する。	継続
21	公務員倫理・サービスチェックシートを活用したセルフチェックの実施	公務員倫理・サービス規律の徹底のため、所属長からチェックシートを所属職員に配付し、全職員がセルフチェックを行い、その結果を所属長から確認を受ける。また、職場で行う朝礼等でチェックシートを活用して職員間で内容の振り返りを行う。	市長部局、行政委員会（教育局除く、議会事務局含む）の全職員（会計年度含む）	①8月、②12月	総務局人事課	直近の処分事例も踏まえながらチェックリストを作成している。全職員がセルフチェックを行い所属長の確認を受けたのち、朝礼等で活用いただくよう、各所属長には依頼しているところ。	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・来年度以降も引き続き実施する。	継続
22	職員の懲戒処分に関する周知等	懲戒処分に係る透明性を確保するとともに、非遵行為の発生を抑制するため、職員の懲戒処分に関する指針をグループウェアに掲載し、周知を図る。また、職員による非遵行為があった場合には、綱紀粛正と再発の防止に向け、その内容等について市ホームページで公表するとともに、職員へ周知する。	市長部局、行政委員会（教育局除く、議会事務局含む）の全職員（会計年度含む）	随時	総務局人事課	懲戒指針について引き続きグループウェアに掲載しており、改定があった際も速やかに更新を行った。また非遵行為があった際にも処分発令当日中に市ホームページやグループウェアに掲載し、職員への周知に努めているところ。	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・来年度以降も引き続き実施する。	継続
23	計画的・継続的なOJTの実施に向けた支援	①各職場の日常業務におけるOJTを意識した人材育成の取組みの充実につなげるため、OJTハンドブック及びその概要版を研修において活用するほか、全職員を対象としたOJT自学資料を作成し、活用周知を行う。 ②管理監督者に向け、より効果的かつ組織的な人材育成やOJTの仕組み・環境作りのスキルを身につけることを目的とし希望制の研修を実施する。	①全職員 ②受講を希望する係長職以上の職員（約10名）	①通年 ②1月	総務局職員研修所	①OJTハンドブック等について、研修所研修で周知等を図るとともに、今年度から新たに、全庁を対象とした自学研修「みんなで実践!OJT」を実施した。 ②組織的な人材育成やOJTの仕組み・環境作りのスキルを身につけることを目的とした職場のOJT推進研修を実施した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続
24	窓口サービス向上事業	窓口サービスの向上に向けて、来庁者アンケートを行うとともに、その結果を踏まえて改善策を講じていく。また、取組みの成果を市ホームページ等で公表し、全庁的な水準向上を図る。	来庁者アンケート：全庁	11月～3月	総務局行政経営課	窓口サービスの向上に向けて、来庁者アンケートを行うとともに、その結果を踏まえて改善策を講じた。また、取組みの成果を市ホームページ等で公表し、全庁的な水準向上を図った。	○	予定通り実施したため自己評価は○。次年度も同様の取組を行う予定。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
25	「市民の声」制度の運用	市長への手紙やインターネット、電話または要望・陳情書などにより市民等から寄せられた市政に関する提言や要望、苦情を「市民の声」として広聴担当課で受け付ける。その後、所管課で内容を検討・精査したうえで、必要に応じて回答するなどの対応を行う。 また、受け付けた内容等は、個人情報を除いたデータを庁内で共有するとともに、市民等に回答したものの一部は、市ホームページに掲載することで、市民満足度の向上や事務の透明性の確保を図る。	全職員	通年	市民局区政部広聴課	①「市民の声」制度の運用を確実に実施した。 ②令和7年度の受付実績については、令和8年8月ころまでに取りまとめを予定。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・今年度に引き続き、「市民の声」制度の運用を確実に実施していく。	継続
26	公務員倫理・コンプライアンス研修	新規採用や昇任・昇格時等の階層別研修において、地方公務員法等の公務員としての基本的なルールや倫理観について理解を深めるとともに、職責に応じた事例検討等を通じて事務の適正な執行への意識を高める研修を行う。	①新規採用職員(前期430名、中期約300名、年央約50名) ②入庁2年目職員(約290名) ③入庁3年目職員(約230名) ④入庁5年目職員(約200名) ⑤入庁7年目職員(約160名) ⑥主任昇任者(約240名) ⑦総括主任就任者(約40名) ⑧係長昇任者(約160名) ⑨ポスト係長職就任者(約150名) ⑩課長職昇任者(約80名) ⑪ポスト課長職就任者(約70名) ⑫54歳・53歳到達職員(約120名) ⑬60歳到達職員(約110名) ⑭再任用職員(約60名)	①4月、8月、10月、1月 ②10月 ③9月 ④12月 ⑤7～8月 ⑥6月 ⑦7月 ⑧5月 ⑨5月 ⑩8月 ⑪5月 ⑫11月 ⑬12月 ⑭5月	総務局職員研修所	①～⑭各階層別研修において、公務員としての基本的なルールや倫理観について理解を深めるとともに、職責に応じた事例検討等を通じて事務の適正な執行への意識を高める研修を実施した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続
27	適正事務の確保に向けた研修の充実	適正事務の確保に向け、研修を実施する。 ①自職場の事務ミス防止の仕組みを考える研修 ②法制執務概要の学習、事務ミスをテーマとしたグループワーク ③ファシリテーション研修 ④管理監督者向けファシリテーション研修 ⑤マニュアル作成講座	①受講を希望するポスト係長(約30名) ②入庁2年目職員(約290名) ③入庁5年目職員(約200名) ④受講を希望する係長職以上の職員(約30名) ⑤受講を希望する係長職以下の職員(約30名)	①8月、10月 ②10月 ③12月 ④9月 ⑤7月、8月	総務局職員研修所	①～⑤各階層別研修や希望制の研修において、適正事務の確保に資する研修を実施した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続
28	事務系実務基礎講座	業務を遂行するうえで基本となる事務分野について、その事務の概要を把握するとともに、実務上必要となる知識を身に付けるための研修を実施する。 ①法制執務 ②文書事務 ③予算・決算 ④情報公開と個人情報保護	全職員のうち希望者 ①法制執務(約60人) ②文書事務(約110人) ③予算・決算(約100人) ④情報公開と個人情報(約40人)	①②7月 ③8月 ④9月	総務局職員研修所	①～④実務上必要となる知識を身に付けるための事務系実務基礎講座を実施した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
29	市民応対に関する研修の実施	社会人として必要とされる接遇の基本マナーを身に付けるため、新規採用職員研修において接遇マナー研修を行う。クレーム対応の事例等をもとに、配慮ある言葉づかいや表現方法について学び、市民から信頼されるための応対術を習得することや、アサーション（自他尊重の自己表現）について再認識するとともに、アサーティブ・コミュニケーションを実践する上で必要な自己理解・他者理解、アンガーマネジメントについて学ぶことを目的として、希望制の研修を実施する。	①新規採用職員（前期約260名、年央約20名）②③受講を希望する職員（②約150人・③約40人）	①4月、10月 ②6月、10月 ③11月	総務局職員研修所	・①新規採用職員に対し、接遇の基本マナーを身に付けるための接遇マナー研修を実施した。 ・②③市民から信頼されるための応対術等を習得するための希望制の研修を実施した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続
30	選挙事務意識向上研修	新規採用職員に対しては選挙の基礎知識や心得を習得する研修、係長職昇任者に対しては係長職が担うことが多い職務代理者等の職務内容や役割、責任等について学ぶ研修、課長職昇任職員に対しては投票管理者の職務と責務について学ぶ研修を実施する。	①新規採用職員（約270名）②係長職昇任者（約160名）③課長職昇任者（約60名）	①4月、②5月、③6月～7月	総務局職員研修所、選挙管理委員会事務局選挙管理課	・①②③各階層別研修において、選挙事務の意識向上に向けた研修を実施した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○ ・研修の意見調査結果等を踏まえ、次年度も取り組む予定である。	継続
31	情報セキュリティ研修	情報セキュリティに関する職員の意識や知識の向上を図るため、情報管理者、一般職員等を対象に、情報セキュリティポリシーや各課公所における情報セキュリティ対策の状況等に関する解説に加え、実際に発生した事故事例の解説やサイバー攻撃等のデモンストレーション、インシデント対応の演習等も取り入れた研修や資料配布による自習、確認テストを実施する。	情報管理者研修（255人）、一般職研修（377人）	7月～10月	まちづくり政策局行政デジタル推進課	行政情報セキュリティポリシーや各課公所における情報セキュリティ対策の状況等に関する解説に加え、実際に発生した事故事例の解説やインシデント対応の演習等を実施した。	○	予定通り実施したため自己評価は○。 次年度も引き続き、行政情報セキュリティポリシーや各課公所における情報セキュリティ対策の状況等に関する解説を行い、実際に発生した事故事例の解説やインシデント対応の演習等を実施する。	継続
32	特定個人情報の取扱いに関する研修	特定個人情報等の適正な取扱いの確保について、当該情報を取り扱う所属の所属長や担当者等の意識と知識の向上を図るため、社会保障・税番号制度概要や講ずべき安全管理措置について学ぶ研修を実施する。	特定個人情報等の事務取扱担当者（約4,600人）	7月～3月	まちづくり政策局行政デジタル推進課	総務省のe-ラーニング資料を活用するとともに、当市でのマイナンバー関連事故事例を抜粋して紹介することで、特定個人情報等の保護に関する意識の高揚を図った。	○	予定通り実施したため自己評価は○。 次年度も引き続き、特定個人情報等の安全管理措置に関する教育研修を実施する。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
33	契約・会計事務実務研修	契約・会計事務を適正かつ円滑に執行できる職員を育成するため、契約・会計事務の基礎知識に係る研修を実施し、実施後は資料をグループウェアに掲載。また、各局・区・部・課の研修に会計課職員が出向き支出事務や源泉徴収事務等に係る出前講座を実施するとともに、講座資料をグループウェアに掲載しeラーニング研修での活用を図る。 ①契約・会計事務実務研修会（契約課・会計課共催） ②会計事務基礎講座 ③会計出前講座	①②全職員のうち希望者（契約・会計事務初任者） ③支出事務、源泉徴収事務に係わる職員	①5月 ②7月 ③通年	財政局契約課、会計室会計課	①契約・会計事務実務研修会（契約課・会計課共催）R7.5.8実施 ②会計事務基礎講座R7.7.24、R7.7.31実施 ③会計出前講座 通年（のべ19回実施）	○	所管課による主催の研修を実施するとともに、各所属の必要性に応じた研修へ会計課職員が講師として出向く出前講座を予定通り実施し、適正な契約・会計事務を執行できる職員の育成に努めた。次年度も同様に実施予定。	継続
34	工事検査事務に関する研修	工事契約における給付の完了の確認を適正に行えるよう、工事担当課の課長及び指名検査員を対象に、法令、基準、要綱、主な指摘事例等を学ぶ研修を実施する。	工事担当課の課長及び指名検査員（165名）	7月～12月	財政局検査課	・工事担当課の指名検査員を対象とする本研修は、これまでの対面方式からオンデマンド方式に変更して実施した。	○	・予定通りの内容で実施したため自己評価は○。 ・次年度は、令和7年度における工事検査事務の取扱いの振り返りに加え、令和8年4月に予定している工事検査事務要綱などの改正に伴う取扱いの共有と定着化に取り組む予定である。	継続
35	債権管理基本方針等に関する周知と研修	市有債権について、法令等に基づいた適正な管理を推進するため、市有債権全般を対象とした基本方針、債権管理条例、債権回収の標準的な事務手続きをまとめたマニュアル等についての周知を図るとともに、債権管理担当職員等を対象に研修を実施する。	全職員のうち希望者	通年	財政局収納管理課	以下の通り研修を実施した。研修内でマニュアル等についての周知を図ったほか、毎月発行の広報誌「債くる」でも周知を図った。 （①～④はeラーニング形式で実施。⑤～⑦は対面で実施。） ①債権管理基礎研修（対象：初任者）②延滞金徴収の基礎知識③債権管理応用研修（対象：係長・課長）④債権管理応用研修⑤債権管理の基礎知識（対象：こども支援給付課・各区保育給付課）⑥債権管理の基礎知識（対象：道路管理課・各区総合支所担当課）⑦債権管理事例検討会	○	毎月広報誌を発行したほか、研修は4～2月に実施し、通年にわたって債権管理基本方針等に関する周知を行ったといえる。 次年度も継続して取組を行う。	継続
36	不当要求行為等対応講習会	不当要求行為等に対する具体的な対処方法を学ぶ研修を市職員・施設管理者職員等のうち希望者を対象に実施する。	市職員（公営企業含む）等 150名程度 ※市立学校職員、外郭団体職員、指定管理者職員も対象	9月中旬	市民局市民生活課	実施日：令和7年9月11日（木） 参加人数：106名 内容：（1）不当要求行為に対する対応について（講話）講師／仙台シリウス法律事務所 弁護士 佐保貴大氏（2）最近の暴力団情勢等について（講話）DVD上映「選択～暴排に向けて～」講師／宮城県警察本部組織犯罪対策第一課暴力団排除・行政処分係長 東海林雅朗氏	○	・予定通り実施したため自己評価は○。 ・次年度もR7年度と同内容で研修を実施する予定である。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
37	DV被害者等の情報の保護に関する研修	DV被害者等の安全を確保するため、住民基本台帳の住所情報参照による各種行政サービス所管課等を対象に、DV被害の特性について理解を深めるとともに、DV被害者等の情報の保護に関する基礎知識や注意点を学ぶ研修を実施する。	住民基本台帳の住所情報を参照して各種行政サービスを提供している業務の主管課及び各区・総合支所の担当課職員等対象課92課中76課、93名出席。	6月	市民局男女共同参画課	・対象課職員を対象にした研修（令和7年度「DV被害者等の情報の保護に関する研修」）を実施した。 ・講話「DV被害者と情報保護の必要性」／外部講師（NPO法人ハーティ仙台 理事 伊藤 ミカ氏） ・「個人情報の保護について」／内部講師（文書法制課） ・「DV被害者等の情報の保護に関する手引きについて」／内部講師（男女共同参画課） ・対象課への伝達研修を実施依頼。	○	・予定どおり、DV被害の特性やDV被害者等の情報の保護に関する基礎知識や注意点を学ぶ研修を実施できたことから、自己評価は○とした。 ・引き続き、市職員のDV被害者等の情報の保護に関する理解促進のため、周知等を行っていく。	継続
38	設計積算業務のミス防止研修	「設計積算業務のミス防止のための具体的な取組み」に基づき、技術職員のスキルアップ、チェック体制の強化による正確性の確保、ミスが発生した場合の組織的かつ速やかな対応について、確実に取り組むよう庁内関係課あてに周知するとともに、工事等発注担当職員を対象に、ミス事例の情報共有及びミス防止のための研修を実施する。	工事等発注担当職員	5月～9月	都市整備局技術管理室	・初任者向け研修を6月12日にWEB形式で実施し、73名が受講した。 ・担当者向けには、音声付き資料を配信し、一定期間（8月12日-9月12日）内に各自受講する方法により実施し、884名が受講した。	○	・予定通り実施したため自己評価は○とした。 ・工事等発注担当職員向けのミス防止に資する内容となっているため、次年度も継続して実施する。	継続
39	市有建築物の点検（自主点検・法定点検）に関する研修の実施等	市有建築物の自主点検・法定点検について、施設管理者や施設所管課の理解促進を図るため、下記の取組みを行う。 ①建築物の自主点検の方法等に関する研修 ②法定点検に関する情報の提供（建築基準法）	①施設管理担当職員のうち、特に初任者（指定管理者を含む） ②施設管理担当部署	①9月 ②4～5月	都市整備局公共施設マネジメント推進課・建築指導課	①予定通り自主点検に関する研修会を開催した。 開催日：9月19日 参加人数：86名 ②点検の必要性の周知と実施啓発を図るために、建築指導課が例年施設所管課向けに発出している建築基準法に基づく点検に関する通知を発出した後、公マネ課から自主点検に関する通知を発出した。 4月28日付「市有施設の自主点検の実施について（通知）」	☆	②について、建築基準法に基づく点検の情報提供のみではなく、法定点検に加えて施設管理者による自主点検が必要である旨を通知する取組としたことから、自己評価を☆（内容の一部変更）とした。 ①・②ともに、次年度も同様の形で実施する予定。	継続
40	情報システム監査	「仙台市行政情報セキュリティポリシー」において「重要な情報システム」として分類されるものから154システムを抽出し、セキュリティポリシーで掲げる項目の遵守状況を確認するために自己点検を実施する。さらに、そのうち8システムを対象に訪問調査を行い、1システムを対象に技術監査を実施する。	8課	12月～2月	まちづくり政策局行政デジタル推進課	自己点検の対象となった情報システムのうち、予め計画に定めている対象システムについて実地での監査を実施した。また、対象システムの内、技術監査に対応可能なシステムについて、技術監査を実施した。	○	予定通り実施したため自己評価は○。 次年度も引き続き、自己点検、訪問調査、技術監査を実施する。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
41	情報セキュリティ点検	「仙台市行政情報セキュリティポリシー」で掲げる項目の遵守状況を確認するために、全庁各課公所に対して、自己点検を実施する。さらに、そのうち5課程度を対象として訪問調査を実施する。	5課	8月～2月	まちづくり政策局行政デジタル推進課	全庁各課公所の仙台市行政情報セキュリティポリシーの遵守状況を自己点検で確認した。また、そのうち5課訪問し自己点検の結果と齟齬がないか確認した。	○	予定通り実施したため自己評価は○。次年度も引き続き自己点検と訪問調査を実施する。	継続
42	特定個人情報等の取扱いに関する監査	特定個人情報等の安全管理措置に関する要綱に基づき、個人番号利用事務における特定個人情報等の管理状況の監査を実施する。	監査実施課数：22課 監査実施事務数：22事務	7月～2月	まちづくり政策局行政デジタル推進課	個人番号利用事務を実施する88課に自己点検を実施し、うち22課に訪問し監査を実施した。	○	予定通り実施したため自己評価は○。次年度も引き続き自己点検と訪問監査を実施する。	継続
43	随意契約検査	随意契約の適正性の確保のため、各課で行った契約について、特命理由や随意契約事由が地方自治法施行令や随意契約ガイドラインに該当しているか等の検査を行う。	検査対象として指定した局・区	12月～2月	財政局契約課	R7度の対象局（危機管理局・財政局・消防局）について、随意契約検査を実施	○	特命の理由や該当条項だけでなく、契約手続き全般について検査を行い、必要に応じて助言を行った。各課において、契約事務手続きを見直す機会にもつながることから、次年度も同様に対象局・区に対し、実施する。	継続
44	会計に関する各種検査	公金等管理意識の向上や不適正経理の発生防止のため、各種検査（調査）を計画的に実施する。 ①物品会計に関する帳簿及び証拠書類等の検査 ②現金出納員等の会計事務に関する検査 ③前渡資金に係る検査	令和7年度対象課	通年（検査により異なる）	会計室会計課、各区税務会計課、宮城総合支所税務住民課、秋保総合支所総務課	①令和7年9月～令和8年3月 ②令和7年11月～令和8年1月 ③令和7年8月～10月	○	予定通り実施した。また、検査結果について必要に応じて掲示板に掲載する等、検査対象課以外にも周知を行った。次年度も同様に実施予定。	継続
< コンプライアンス推進全般にかかわる施策 >									
45	トップセミナー	本市が目指すコンプライアンスのさらなる推進に向けて、果たすべき責務や心構え等について確認し、所管組織における職員のコンプライアンス意識向上や職場活性化への実践につなげていくための研修等を実施する。	コンプライアンス責任者（局区等の長）、統括コンプライアンス推進員（次長又は副区長等）等	11月	総務局コンプライアンス推進担当	本市が目指すコンプライアンスのさらなる推進に向けて、果たすべき責務や心構え等について確認し、所管組織における職員のコンプライアンス意識向上や職場活性化への実践につなげていくための研修等を実施した。 テーマ：「仕事も人生もよるこぼせごっこ-コンプライアンスの原点と起点は一人ひとりの愛-」 （外部講師） 対面受講者：34名（その他オンライン受講者あり）	○	予定通り実施したため自己評価は○。次年度も同様の取組を行う予定であり、受講できなかった職員向けにアーカイブ配信も実施する予定。	継続
46	コンプライアンス推進員研修	所属職員のコンプライアンス意識向上、職場内での的確なマネジメント等の推進に向けて、実践につながる研修や参考情報の提供を行う。令和7年度は研修テーマとして、若手職員のやりがいに関することを取り上げる。	コンプライアンス推進員（ポスト課長）	10月	総務局コンプライアンス推進担当	若手職員の考え方、やりがいや意欲の向上をテーマとした研修をオンラインで実施するとともに、アーカイブ配信を行った。 テーマ：「コンプライアンスはもたらん、部下との信頼関係でやる気を引き出す 次世代リーダーに必須のコミュニケーション習慣を学ぶ」 （外部講師）	○	受講者アンケートに基づく研修理解度（5段階評価）は平均4.0であり、研修実施によりポスト課長職の理解が深まったと評価している。次年度もポスト課長職向けに、コンプライアンスに関する研修を実施する予定である。	継続

NO.	取組名称	内容	対象	時期	主担当課	実績	自己評価	評価理由と次年度の方向性	次年度方向性
拡充 47	コンプライアンス推進に向けた庁内啓発	現状の正確な認識と自発的な行動を促すため、仙台市コンプライアンス推進計画[令和7年度～11年度]の周知と合わせた丁寧な説明に努める。また、コンプライアンス推進に係る様々なトピックスや各職場での取組み事例等を紹介する庁内広報紙「コンプラ通信」をグループウェア等で配信する等により、全庁的なコンプライアンス推進に関する啓発に取り組む。	全市	通年・随時	総務局コンプライアンス推進担当	年度当初にコンプライアンス推進担当が各局課長会等へ赴き、計画や意識調査結果を説明した。加えて職員による、現状の正確な認識・自発的な行動に繋がるよう、各局の傾向等について見える化した。また「コンプラ通信」では、市長表彰や業務改善の事例について周知し、事例の周知や意識啓発を実施した。	○	予定に基づき着実に実施した。次年度も引き続きコンプライアンス推進に関する説明や情報発信を進める。個々の職員や組織による自発的な行動に繋がるよう、具体的な事例の盛り込みや、見せ方の工夫に取り組む。	継続