

令和7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8年2月
仙 台 市

目 次

1	調査の概要.....	3
2	回答者の属性.....	4
3	調査結果.....	5
	(A) 個人の意識・行動 (Q5～Q13)	5
	(B) マネジメント (Q14～Q20)	12
	(C) 職場のコミュニケーション (Q21～Q24)	19
	(D) 組織風土 (Q25～Q33)	22
	(E) 内部統制制度 (Q34～Q37)	28
	(F) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q38～Q40)	31
	(G) コンプライアンス推進に関する意見 (自由記述) (Q41)	34
4	(参考資料) 調査票.....	43

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 (A)～(H) について、全 43 問。(詳細は、4 (参考資料) 調査票を参照)

(A) 個人の意識・行動	(Q5～Q13)
(B) マネジメント	(Q14～Q20)
(C) 職場のコミュニケーション	(Q21～Q24)
(D) 組織風土	(Q25～Q33)
(E) 内部統制制度	(Q34～Q37)
(F) 仙台市職員相談・通報窓口	(Q38～Q40)
(G) コンプライアンス推進に関する意見	(Q41)
(H) 市民協働	(Q42～Q43) ※当報告書からは除く

※Q1～Q4 は属性に関する質問

(3) 調査方法

無記名とし、原則 Web 上の回答フォーム（せんだいオンライン申請サービス）による回答とした。

なお、上記フォームを通じた回答が難しい場合、紙の調査票による回答を受け付けた。

(4) 調査期間

令和 7 年 10 月 14 日（火）～令和 7 年 10 月 31 日（金）

(5) 調査対象及び対象者数

全職員※ 計 11,691 人〔昨年度比：+259 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。

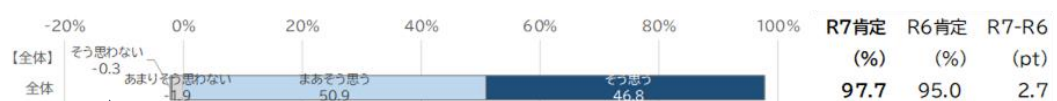
(6) 回答数及び回答率

有効回答数 **8,546 件**〔昨年度比：+534 件〕

有効回答率 **73.1%**〔昨年度比：+3.0%〕

(7) 報告書の見方

(図表の例)



構成比が小さい選択肢は構成比の表示を省略している場合がある
(無回答だったものは表示を省略している)

肯定計:「そう思う」「まあそう思う」
の回答者構成比の計

- ・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

(1) 任用形態 (N=8,546)

	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)	5,888	375	2,259	24	8,546
割合(%)	68.9%	4.4%	26.4%	0.3%	100.0%

(2) 職階² (N=6,263) (正職員、任期付職員、再任用職員のみ)

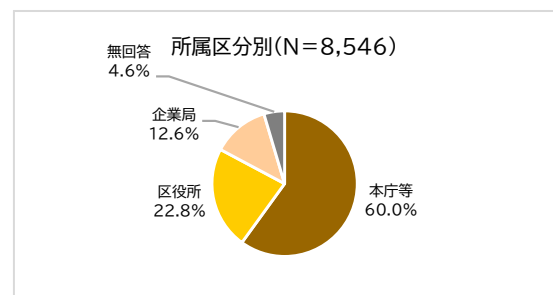
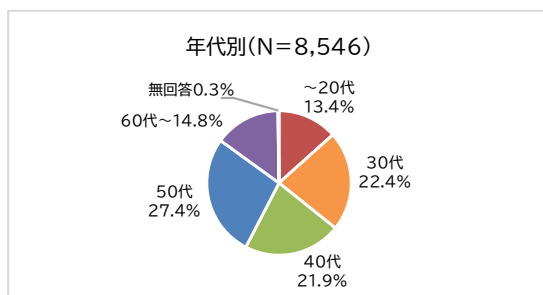
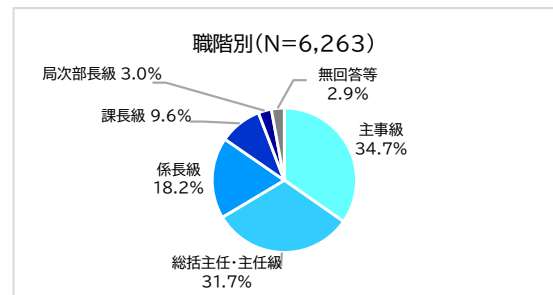
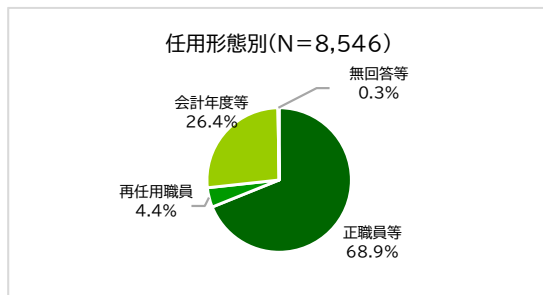
	主事級	総括主任・主任級	係長職	課長級	局次部長級	無回答等	合計
回答数(人)	2,171	1,986	1,138	598	185	185	6,263
割合(%)	34.7%	31.7%	18.2%	9.6%	3.0%	3.0%	100.0%

(3) 年代 (N=8,546)

	～20代	30代	40代	50代	60代～	無回答	合計
回答数(人)	1,143	1,911	1,870	2,338	1,262	22	8,546
割合(%)	13.4%	22.4%	21.9%	27.4%	14.8%	0.3%	100.0%

(4) 所属区分 (N=8,546)

	本庁等 ³	区役所	企業局	無回答 ⁴	合計
回答数(人)	5,128	1,946	1,079	393	8,546
割合(%)	60.0%	22.8%	12.6%	4.6%	100.0%



¹ 属性の各内訳の割合は、端数処理のため、その合計が100%にならない場合がある。

² 職階については、令和6年度までは3段階だったところ、令和7年度より5段階に細分化した。ただし、従来の3段階（一般職、係長職、管理職）も前年度比較のため、「職階区分」として記載している。

³ 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。

⁴ 例年に比べ「無回答」の割合が高い（参考：令和6年度0.3%）。原因としては、今年度からリニューアルしたウェブ上の回答フォームで、所属選択欄を当初プルダウン式としていたことが影響したと考えられる。

3 調査結果

(A) 個人の意識・行動 (Q5～Q13)

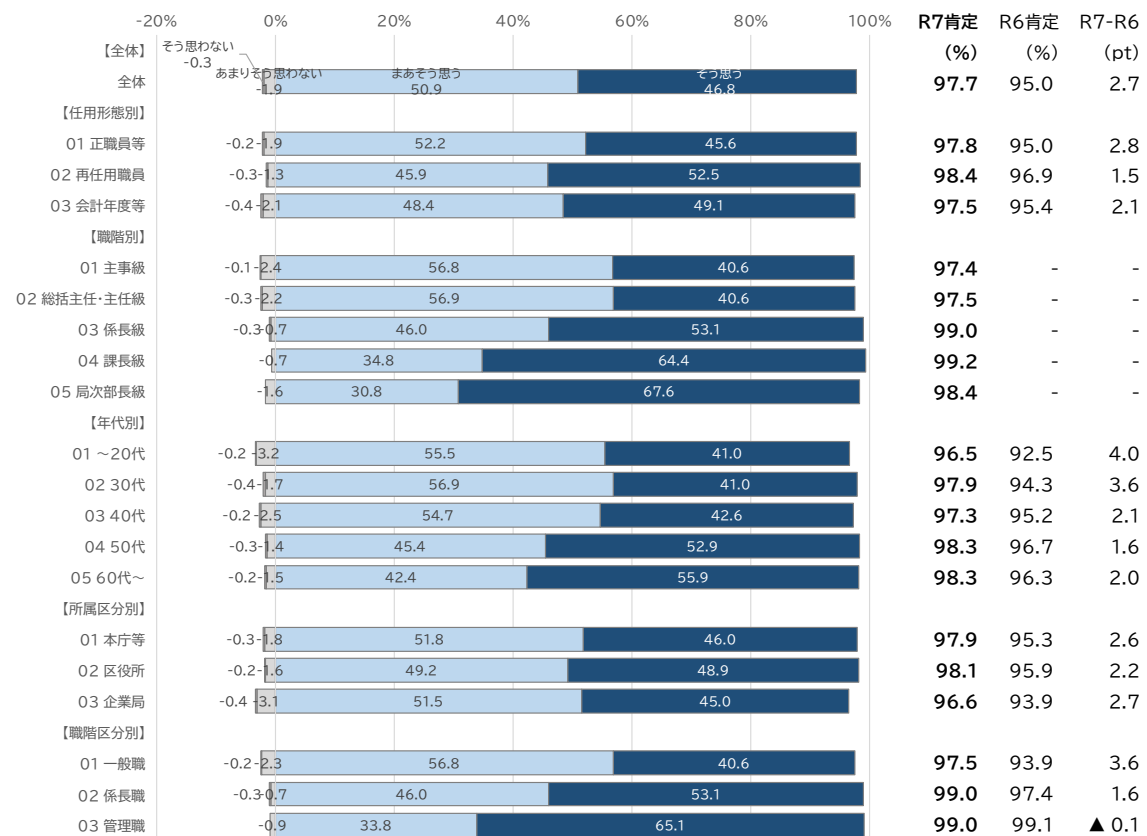
(傾向)

- 「Q5 コンプライアンスに対する意識」の、肯定的回答（※1）の割合は、近年非常に高い状態が続いており、今年度も同様である。
- 職階区分別や年代別における差は埋まりつつある。

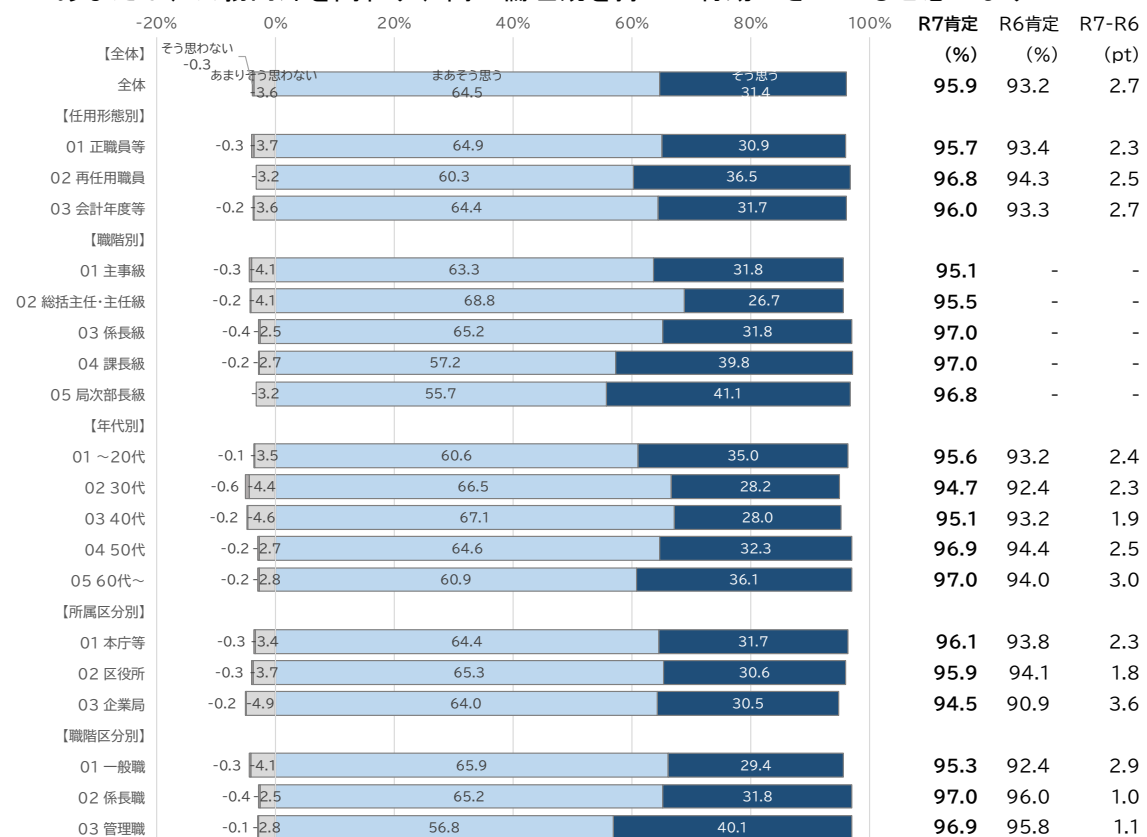
※1 「肯定的回答」は「そう思う」「まあそう思う」の回答者の計をいう。
「否定的回答」は「あまりそう思わない」「思わない」の回答者の計をいう。
※2 「正職員等」は正職員・任期付職員をいう。
※3 「会計年度等」は、会計年度任用職員・臨時的任用職員をいう。
(※1～3 は以降のページも同じ)

- 「Q6 高い倫理観」「Q7 適正事務に対する意識」の肯定的回答割合は、近年非常に高い状態が続いており、今年度も同様である。
- 「Q8 根拠の確認」「Q9 改善に対する自身の意識」の肯定的回答割合は、近年上昇傾向にあり、今年度も同様である。
- 職階別における差は依然として大きく、約 10 ポイントの差がある。
- 「Q10 市職員としての誇り」の肯定的回答割合は、近年下落傾向にあったが、今回、全体としては対前年度±0 である。
- 年代別では、30 代・40 代の低下傾向が続く一方、～20 代が対前年度で上昇した。職階区分別では、係長職の対前年度下落幅が、他の属性に比べ大きい。
- 「Q11 市政における役割理解」の肯定的回答割合は近年非常に高い状態が続いており、これまで他の属性と比較し低水準だった企業局でも、今回 90% 台になった。
- 「Q12 やりがいの実感」の肯定的回答割合は、近年下落傾向にあり、今年度も同様である。
- 会計年度等・60 代～以外の全ての属性で、対前年度悪化した。ただし、他の属性と比較し低水準だった～20 代の下げ幅が緩やかになった。一方、同様に低水準だった 30 代の下げ幅は緩やかになっていない。また、今回は、40 代と係長職の対前年度下げ幅が大きい。
- 対前年度で「肯定的回答割合」が下落する一方、「そう思う」の回答割合が大きくなっている。また「そう思わない」の回答割合も多く属性で大きくなっている。
- 「Q13 やりがいや意欲の向上に重要な要素」の上位要素は、1 位「所属内の関係が良く協力し合えること（47.0%）」、2 位「仕事の意義や役割の理解（46.0%）」、3 位「自身の能力や適性の発揮（45.9%）」である。（詳細は後述。）

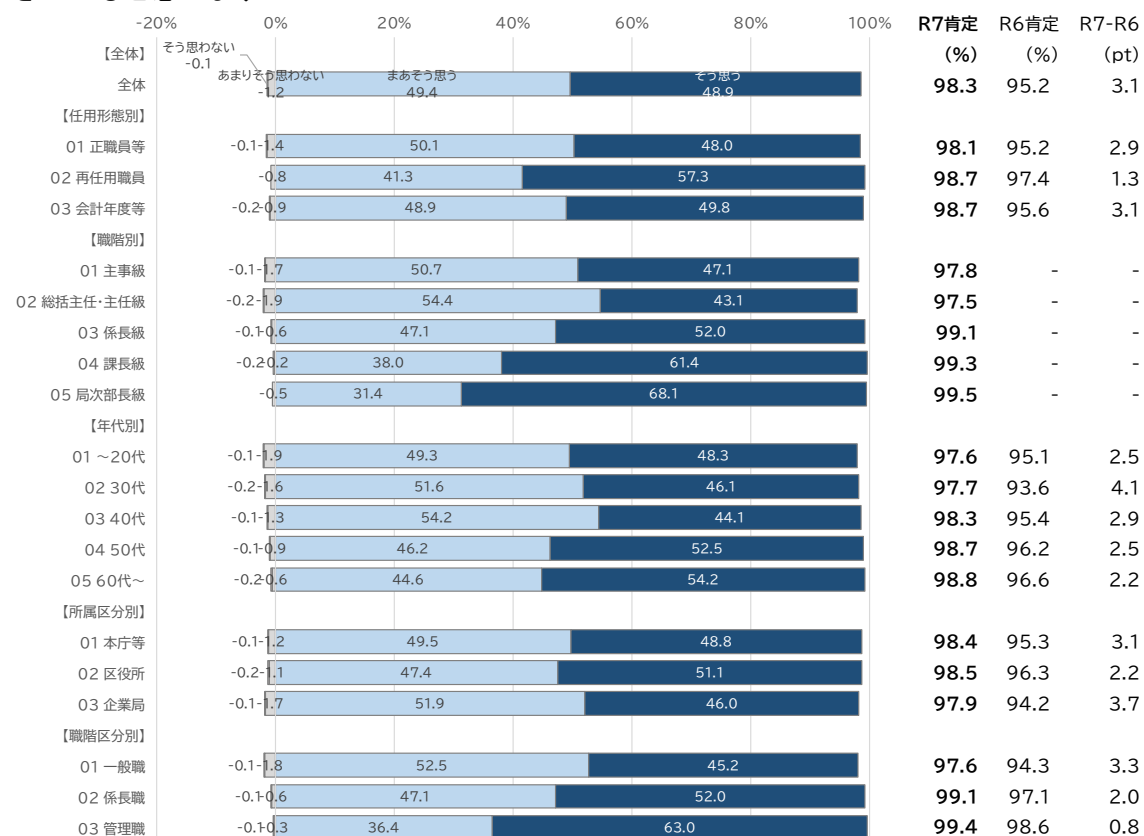
Q5 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？



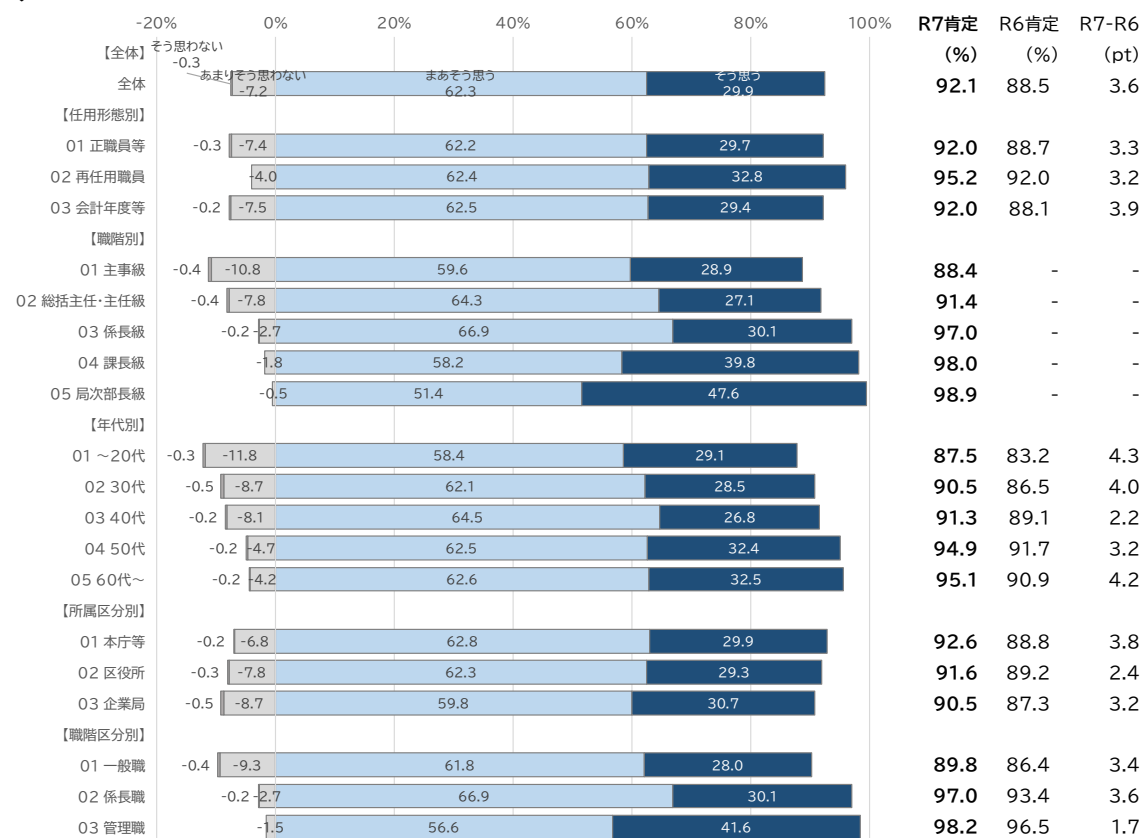
Q6. あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動できていると思いますか？



Q7. あなたは、適正な事務執行が公務への信頼の根幹であるという意識を持って、仕事ができていると思いますか？⁵

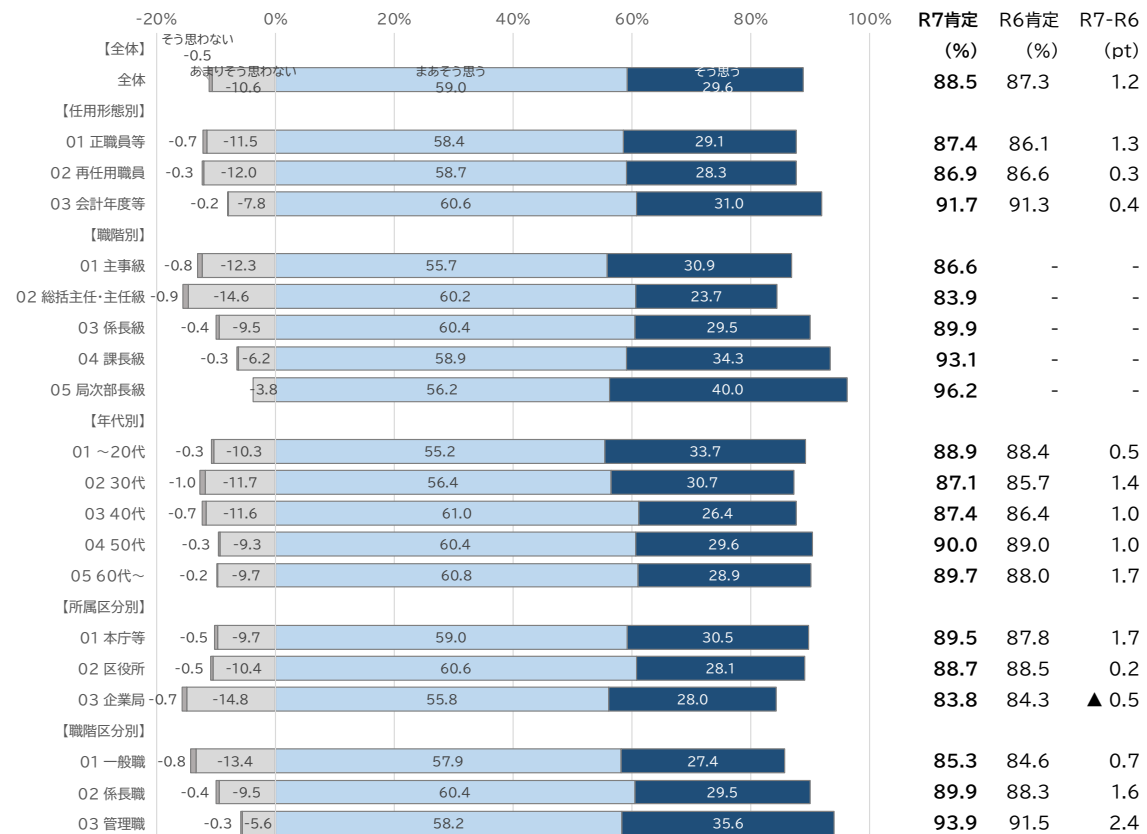


Q8. あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事ができていると思いますか？

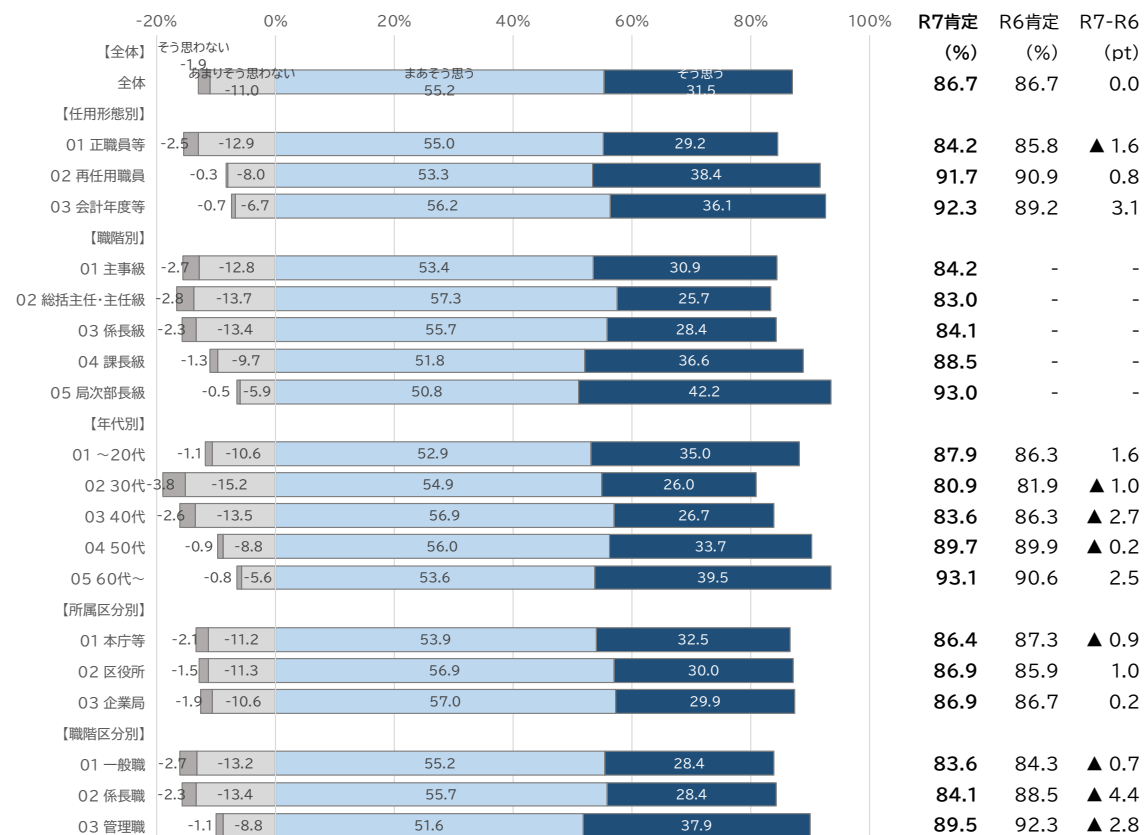


⁵ 令和7年度設問変更。前年度の設問は「あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしていると考えていますか？」。

Q9. あなたは、日頃から改善を意識して仕事に取り組んでいると思いますか？⁶

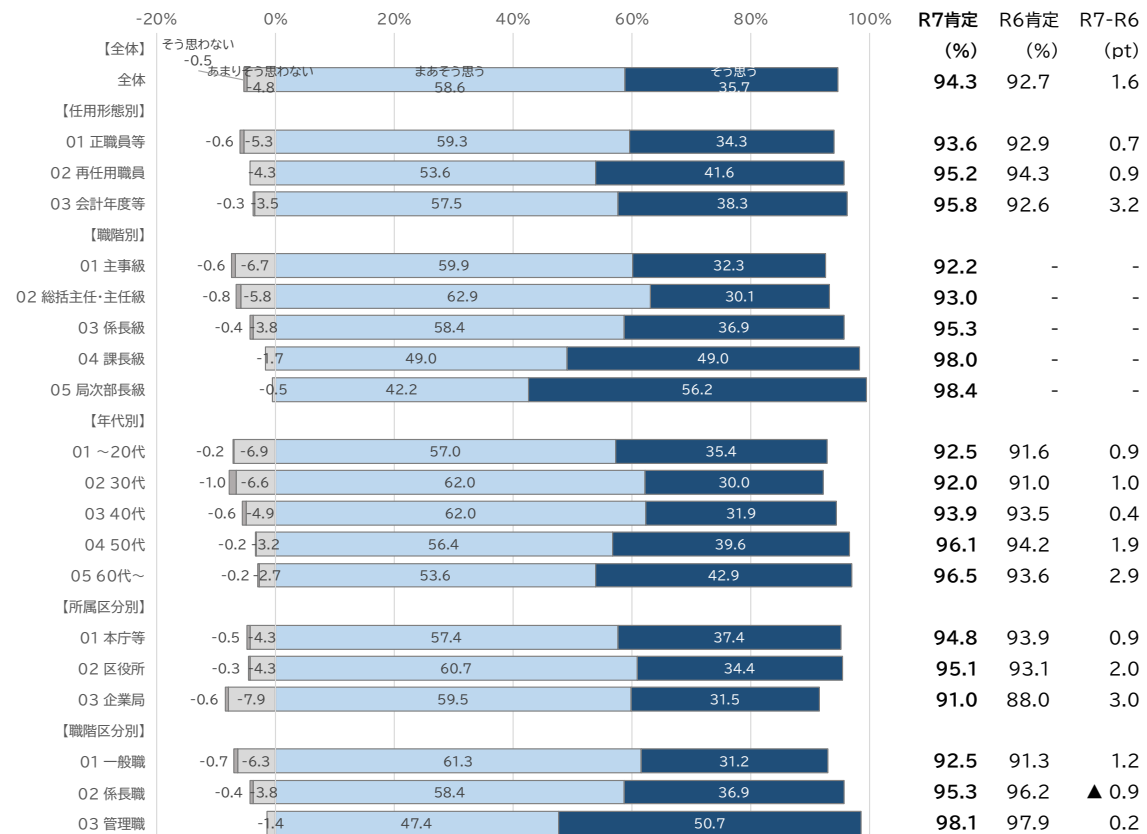


Q10. あなたは、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？

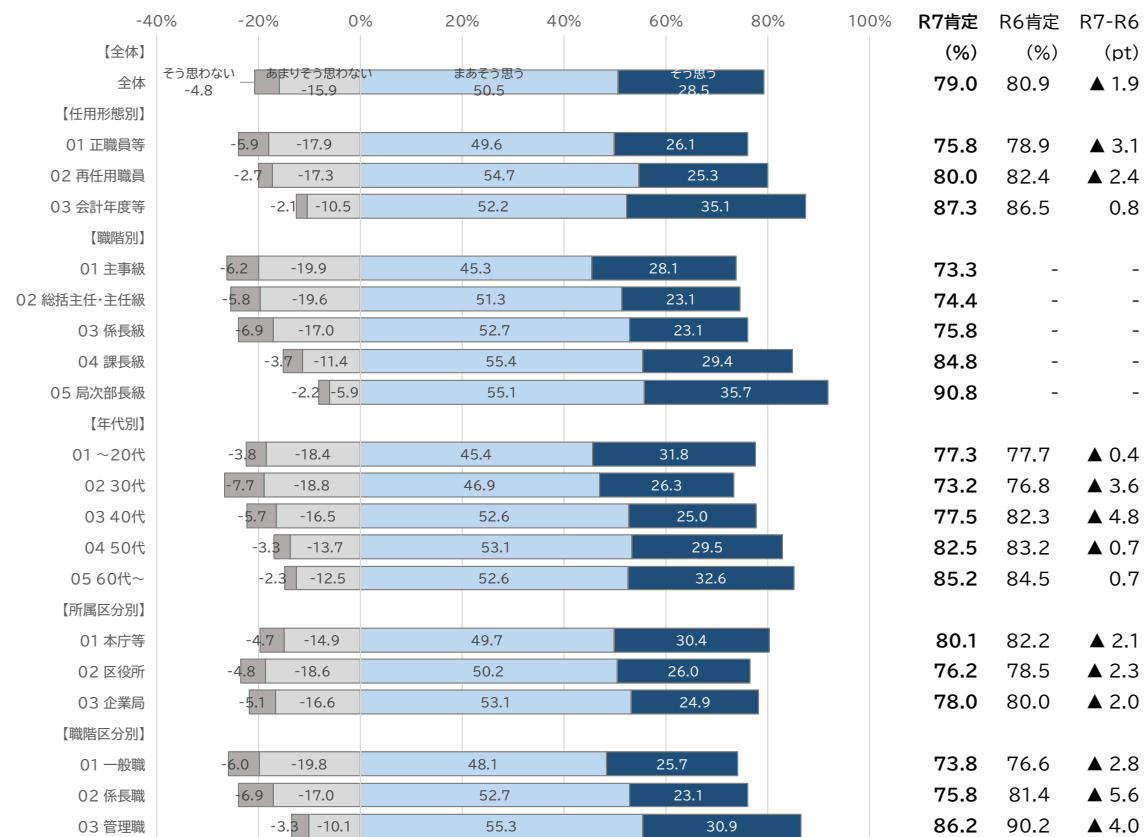


⁶ 令和7年度設問変更。前年度の設問は「あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？」。

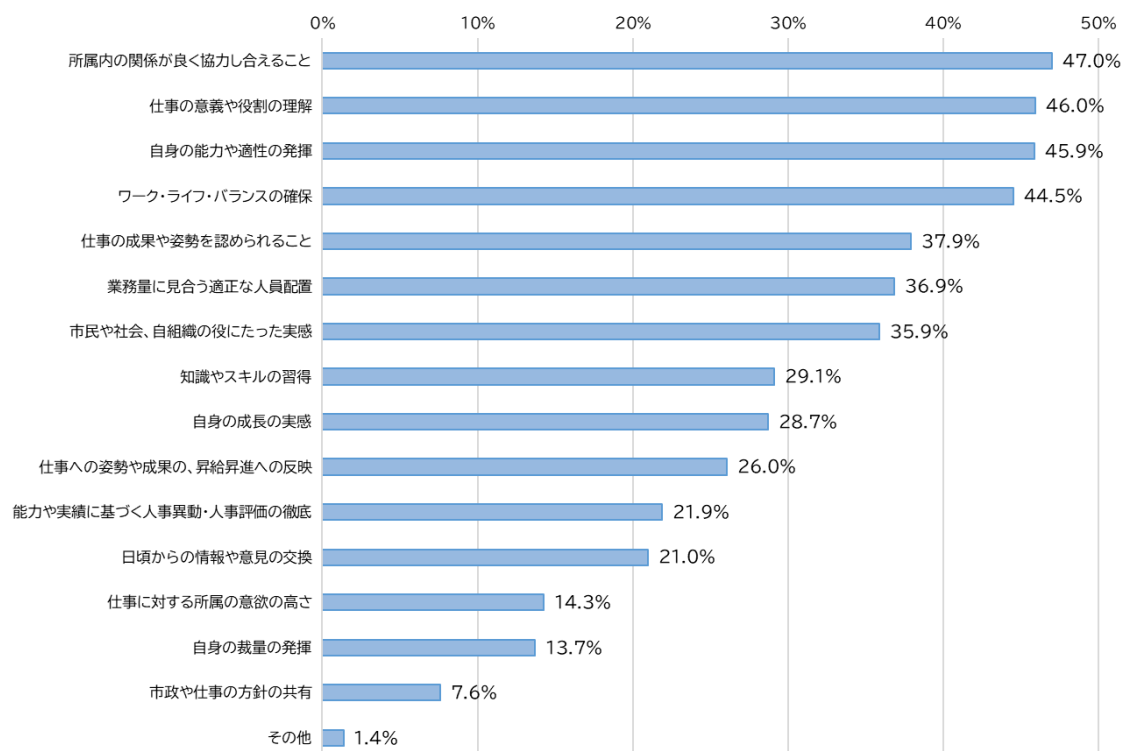
Q11. あなたは、市政における自分の仕事の役割を理解していますか？



Q12. 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？



Q13. あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、重要と思うことを選んでください。【複数回答可】⁷



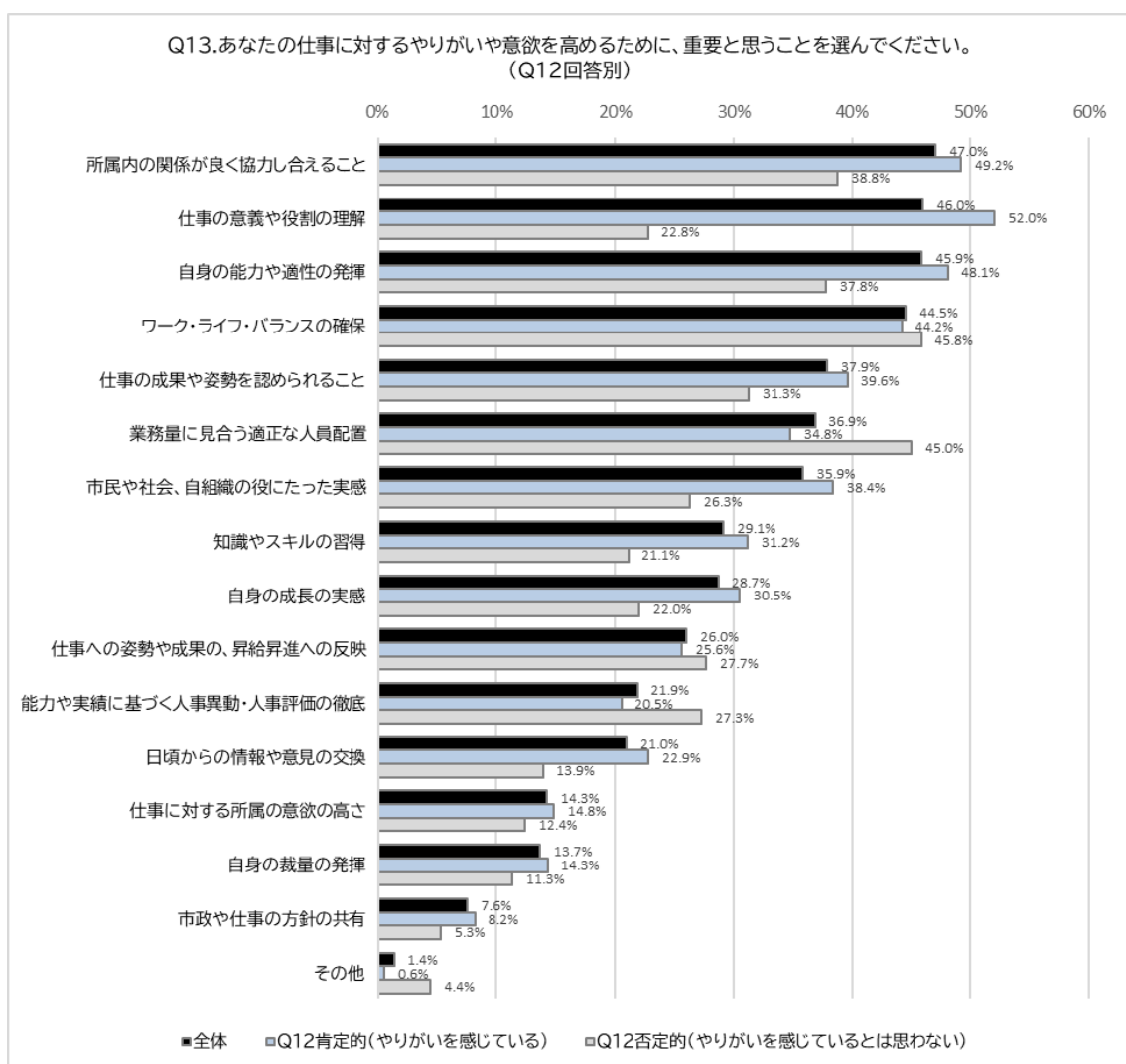
- 令和 7 年度に選択肢に追加した「所属内の関係が良く協力し合えること」「自身の能力や適性の発揮」がそれぞれ 1 位、3 位となった。
- 令和 7 年度に選択肢を大幅に変更したため単純比較はできないものの、前年度 1 位だった「ワーク・ライフ・バランスの確保」は 4 位に、前年度 2 位だった「仕事の成果や姿勢を認められること」は 5 位に、それぞれ順位が下がっている。前年度 4 位だった「仕事の意義や役割の理解」は、2 位に上がった。

令和 6 年度 上位 5 項目	令和 7 年度 上位 5 項目
① 家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスの確保(50.5%)	① 所属内の関係が良く協力し合えること(47.0%)
② 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(46.4%)	② 仕事の意義や役割の理解(46.0%)
③ 業務量に見合った適正な人員配置が実施されること(44.3%)	③ 自身の能力や適性の発揮(45.9%)
④ 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(42.4%)	④ ワーク・ライフ・バランスの確保(44.5%)
⑤ 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること(40.5%)	⑤ 仕事の成果や姿勢を認められること(37.9%)

⁷ 令和 7 年度選択肢変更。

- 「Q12 やりがいの実感」回答別の、「Q13 やりがいや意欲の向上に重要な要素」の上位3項目及び全項目は以下のとおりである。「所属内の関係が良く協力し合えること」は共通だが、それ以外の上位項目はQ12の回答により差が生じている。
- Q12 肯定的回答者は「意義や役割の理解」「能力や適性の発揮」等、自分自身の内発的な部分に関する要素をあげている。一方、Q12 否定的回答者は「ワーク・ライフ・バランスの確保」や、人員配置や所属内の関係といった、自分自身に留まらない外発的な要素をあげている。

Q12 肯定的(やりがいを感じている)回答者	Q12 否定的(やりがいを感じているとは思わない)回答者
① 仕事の意義や役割の理解(52.0%)	① ワーク・ライフ・バランスの確保(45.8%)
② 所属内の関係が良く協力し合えること(49.2%)	② 業務量に見合う適正な人員配置(45.0%)
③ 自身の能力や適性の発揮(48.1%)	③ 所属内の関係が良く協力し合えること(38.8%)

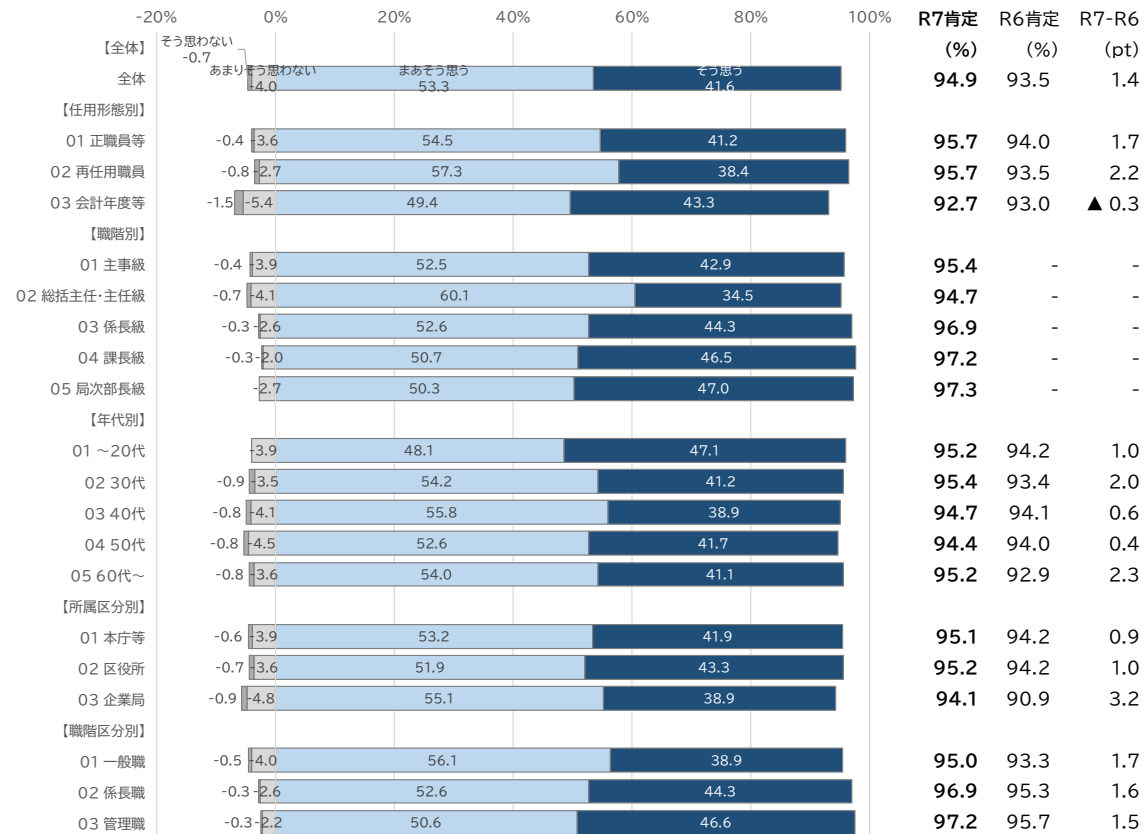


(B) マネジメント (Q14~Q20)

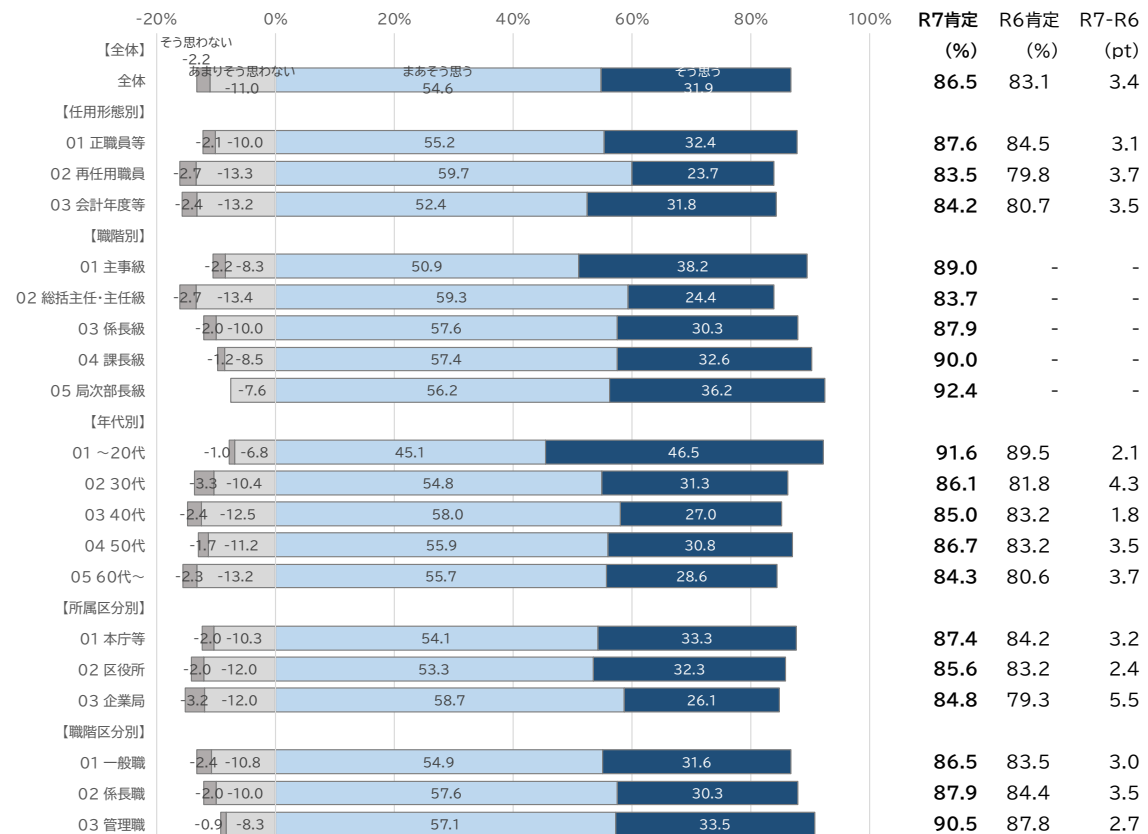
(傾向)

- 「Q14 上司への報告・連絡・相談」の肯定的回答割合は、非常に高い状態が続いており、今年度も同様である。
- 「Q15 上司からの指示や確認」の肯定的回答割合は、近年上昇傾向にあり、前年度 70% 台だった再任用職員や企業局でも今年度 80% 台になった。
- 「Q16 ハラスメントを注意・相談できる職場」は令和 7 年度新設の設問である。
- 肯定的回答割合は属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は再任用職員、～20 代、管理職であり、相対的に低い属性は会計年度等、総括主任・主任級、40 代、企業局である。
- 「Q17 ワーク・ライフ・バランスを尊重する職場」の肯定的回答割合は、近年どちらかというと上昇傾向にある。
- 任用形態別や所属区分別における差は埋まりつつあるが、職階別や年代別における差は依然として大きく、10 ポイント以上の差がある。相対的に高い属性は管理職、～20 代であり、相対的に低い属性は総括主任・主任級、40 代である。
- 「Q18 支障が生じるほどの業務過多」の肯定的回答割合は全ての属性で前年度と比較して減少していることから、業務過多の状況が改善している。特に再任用職員や～20 代で大きく改善しており、選挙や国勢調査により例年より繁忙だったと思われる区役所も改善した。
- 任用形態別や年代別における差が大きく、10 ポイント以上の大きな差がある。再任用職員や 60 代～は、支障が生じるほどの業務過多を感じている割合が特に低い。
- 「Q19 所属長に特に求めること」の上位要素は、1 位「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (66.2%)」、2 位「的確な指示・助言 (44.2%)」、3 位「判断力・決断力 (24.4%)」である。(詳細は後述。)
- 「Q20 部下から特に求められていると所属長が思うこと」の上位要素は、1 位「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (80.7%)」、2 位「的確な指示・助言 (55.7%)」、3 位「判断力・決断力 (32.7%)」である。(詳細は後述。)

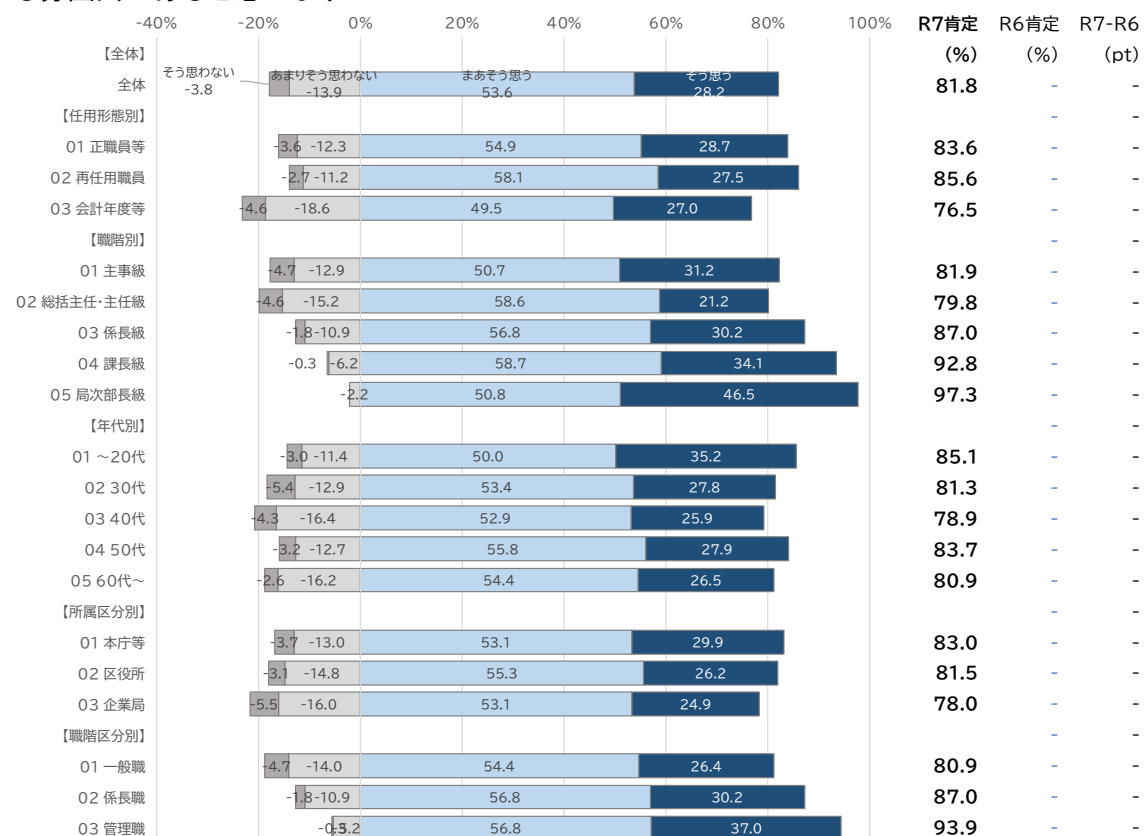
Q14. あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？



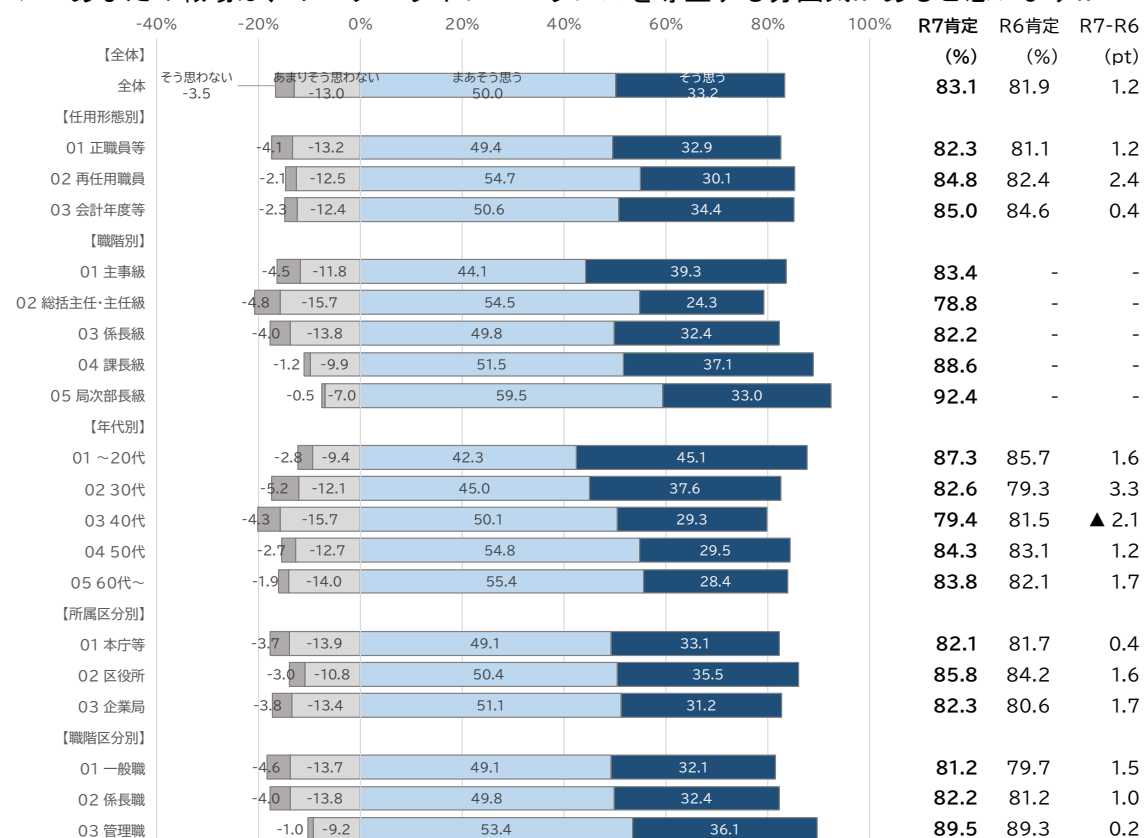
Q15. あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思いますか？



Q16. あなたの職場は、仮に職員によるハラスメントを見聞きした場合に、注意又は相談できる雰囲気があると思いますか？⁸

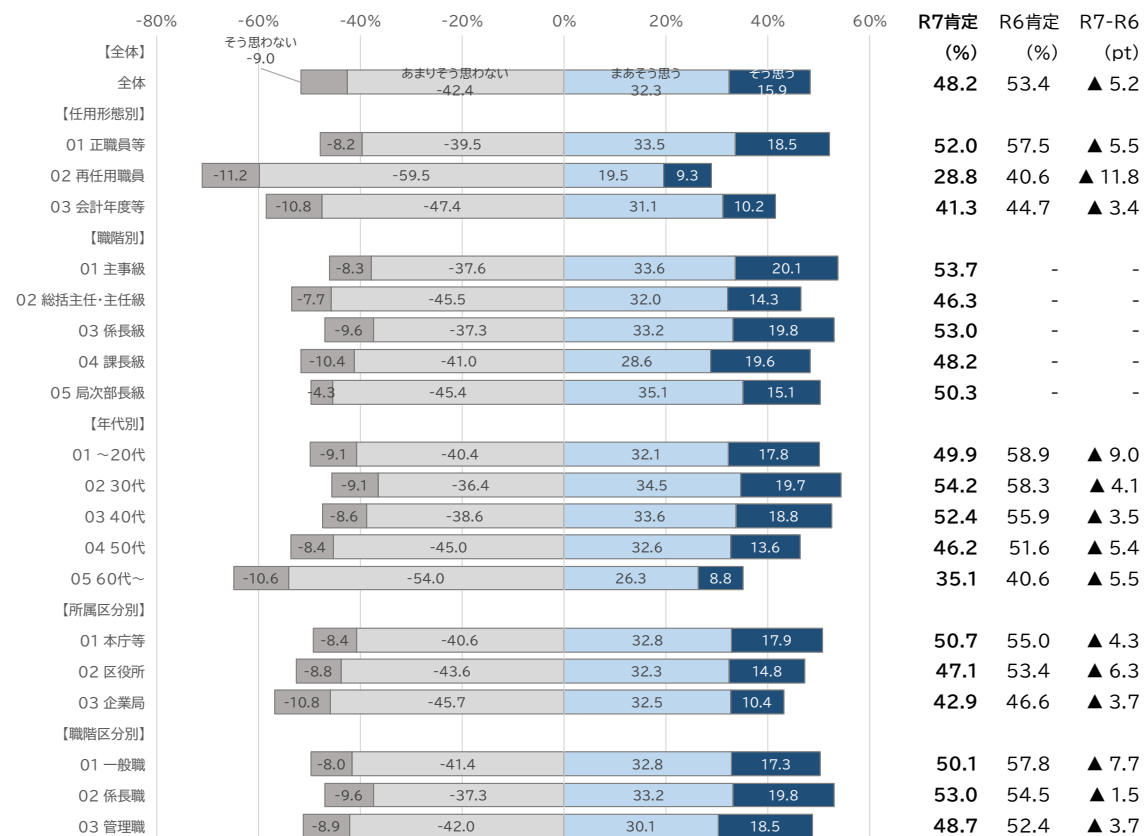


Q17. あなたの職場は、ワーク・ライフ・バランスを尊重する雰囲気があると思いますか？

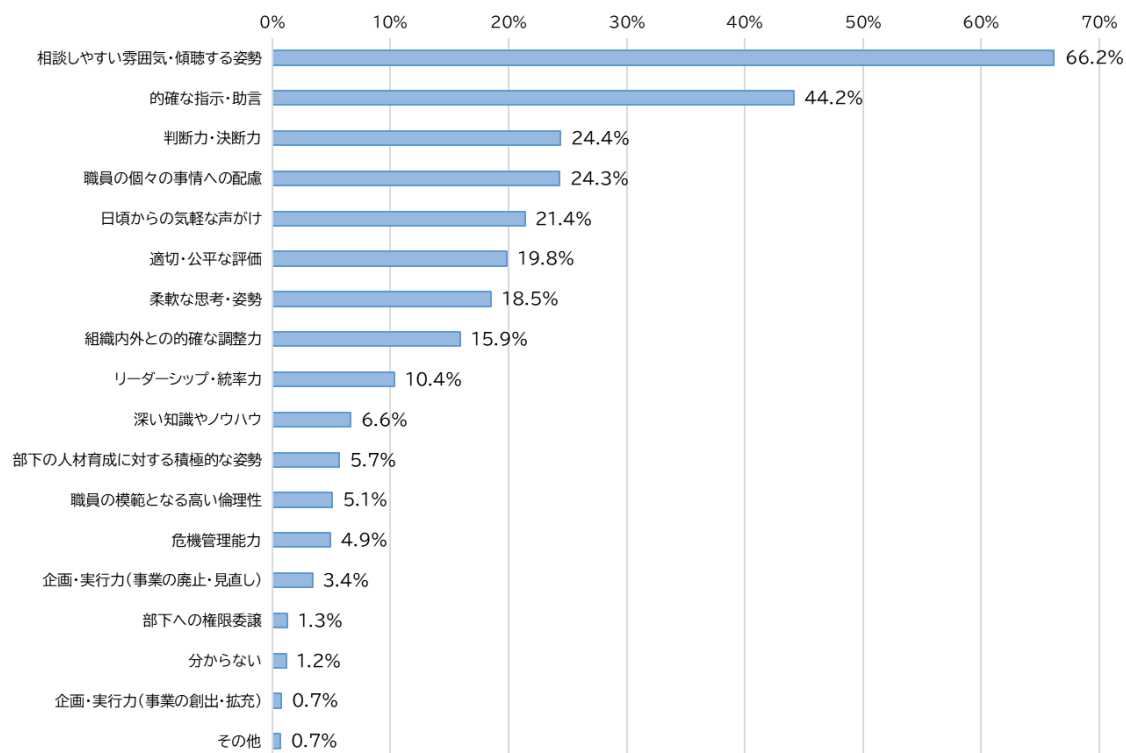


⁸ 令和7年度新規設問。

Q18. あなたの職場は、処理が追い付かず進捗管理や業務改善に支障が出るほど、たくさんの仕事がある状況だと思いますか？



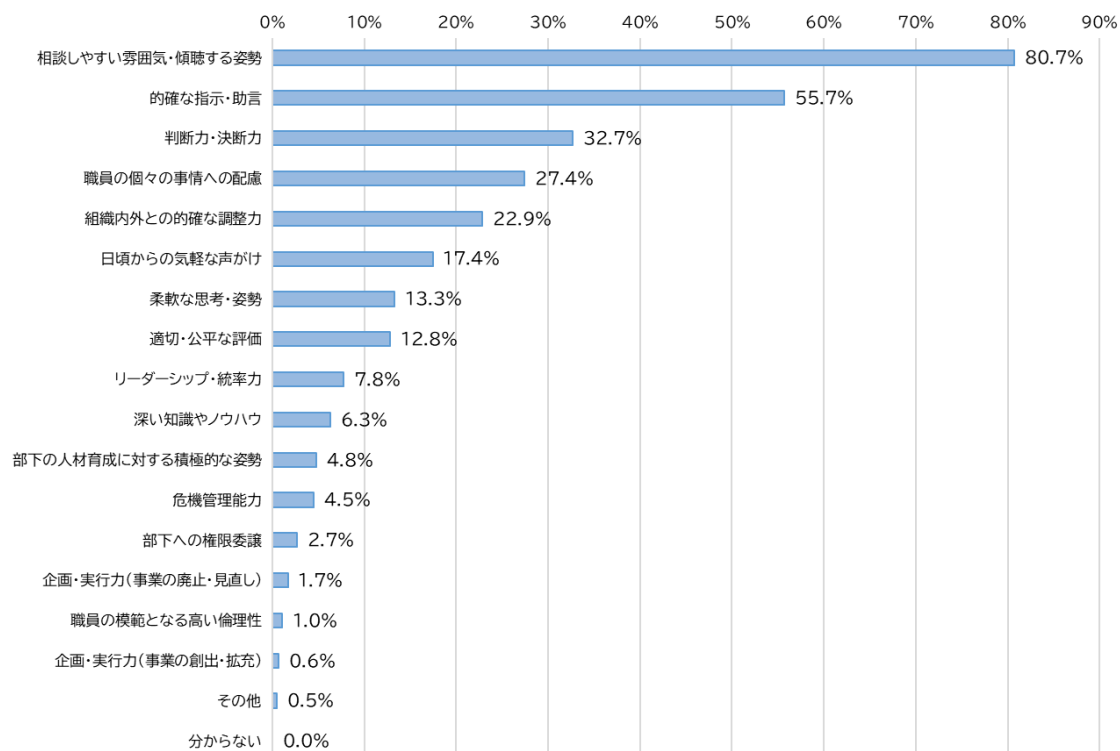
Q19.（管理職を除く職員のみ）あなたが所属長（課長）に、特に期待して求めることを選んでください。【3つまで選択可】



- 上位 5 項目は前年度同様だが、4 位・5 位の順位が入れ替わった。

令和 6 年度 上位 5 項目	令和 7 年度 上位 5 項目
① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (64.5%)	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 (42.6%)	② 的確な指示・助言 (44.2%)
③ 判断力・決断力 (26.6%)	③ 判断力・決断力 (24.4%)
④ 日頃からの気軽な声かけ (24.0%)	④ 職員の個々の事情への配慮 (24.3%)
⑤ 職員の個々の事情への配慮 (22.3%)	⑤ 日頃からの気軽な声かけ (21.4%)

Q20.（管理職のみ）あなたが、部下から特に期待され求められていると思うことを選んでください。 【3つまで選択可】

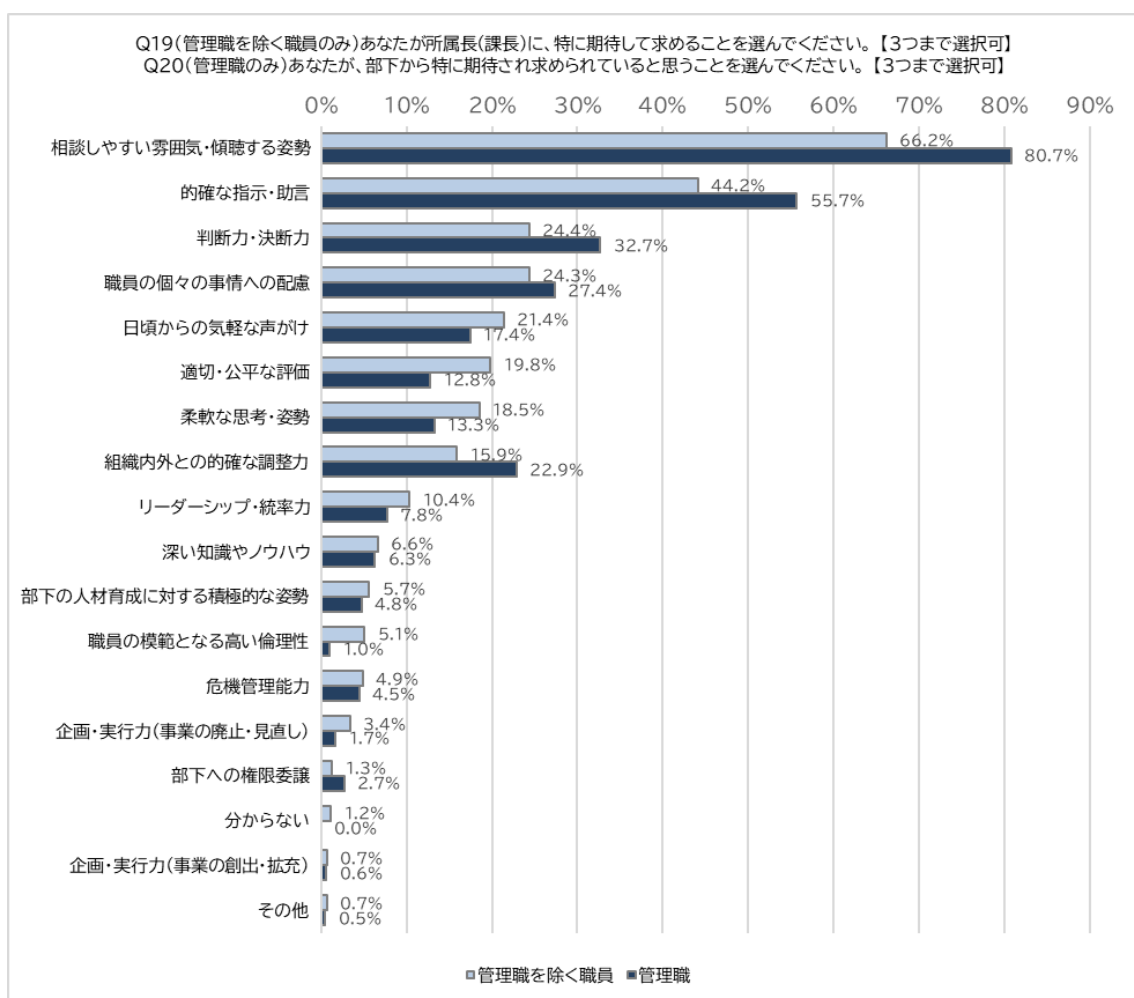


- 上位5項目は前年度同様だが、1位・2位、4位・5位の順位がそれぞれ入れ替わった。

令和6年度 上位5項目	令和7年度 上位5項目
① 的確な指示・助言 (69.5%)	① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (80.7%)
② 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (65.2%)	② 的確な指示・助言 (55.7%)
③ 判断力・決断力 (45.9%)	③ 判断力・決断力 (32.7%)
④ 組織内外との的確な調整力 (25.3%)	④ 職員の個々の事情への配慮 (27.4%)
⑤ 職員の個々の事情への配慮 (18.5%)	⑤ 組織内外との的確な調整力 (22.9%)

- Q19 と Q20 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。前年度は最も期待する項目で相違がみられたが、今年度は上位 4 項目が優先順まで一致していた。
- 上位 5 項目のうち、優先順位が異なった「日頃からの気軽な声がけ」は、部下視点では 5 位 (21.4%) だが、管理職の認識は 6 位 (17.4%)。一方「組織内外との的確な調整力」は、管理職の認識は 5 位 (22.9%) だが、部下視点では 8 位 (15.9%) だった。

Q19(管理職を除く職員のみ)所属長(課長)に特に期待して求めること	Q20(管理職のみ)部下から特に期待され求められていると思うこと
① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (66.2%)	① 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 (80.7%)
② 的確な指示・助言 (44.2%)	② 的確な指示・助言 (55.7%)
③ 判断力・決断力 (24.4%)	③ 判断力・決断力 (32.7%)
④ 職員の個々の事情への配慮 (24.3%)	④ 職員の個々の事情への配慮 (27.4%)
⑤ 日頃からの気軽な声がけ (21.4%)	⑤ 組織内外との的確な調整力 (22.9%)



(C) 職場のコミュニケーション (Q21～Q24)

(傾向)

- 「Q21 意見を言い合える職場」の肯定的回答割合は、近年上昇傾向にあり、今年度も概ね同様である。前年度 70% 台だった会計年度等でも今年度 80% 台になった。
- 任用形態別や職階別における差は依然として大きく、10 ポイント以上の差がある。
- 「Q22 意見を言い合える職場づくりに有効な要素」の上位要素は、1 位「同僚との日頃からの情報や意見交換 (68.6%)」、2 位「上司との日頃からの情報や意見交換 (55.5%)」、3 位「上司からの気軽な声がけ (48.6%)」である。(詳細は後述。)
- 「Q23 上司への質問・意見」の肯定的回答割合は、近年それほど変化がなかったものの、今回全ての属性で、対前年度大幅に下落した。令和 6 年度と令和 7 年度では当該設問の前の設問内容が変わっており、設問順の変更が影響したと考えられる。
- 「Q24 部下が質問・意見を言える関係」の肯定的回答割合は近年非常に高い状態が続いており、今年度も同様である。
- Q23 と Q24 は、上司と部下の認識を対比させた質問だが、その認識には 10 ポイント以上の差がある。

設 問	肯定的回答割合
Q23. あなたは、上司の指示に疑問を感じた時に、質問や意見を言えると思いますか？	77.1%
Q24. (係長職以上のみ)あなたは、部下が業務に疑問を感じた時に、自分に質問や意見を言える関係だと思いますか？	92.4%

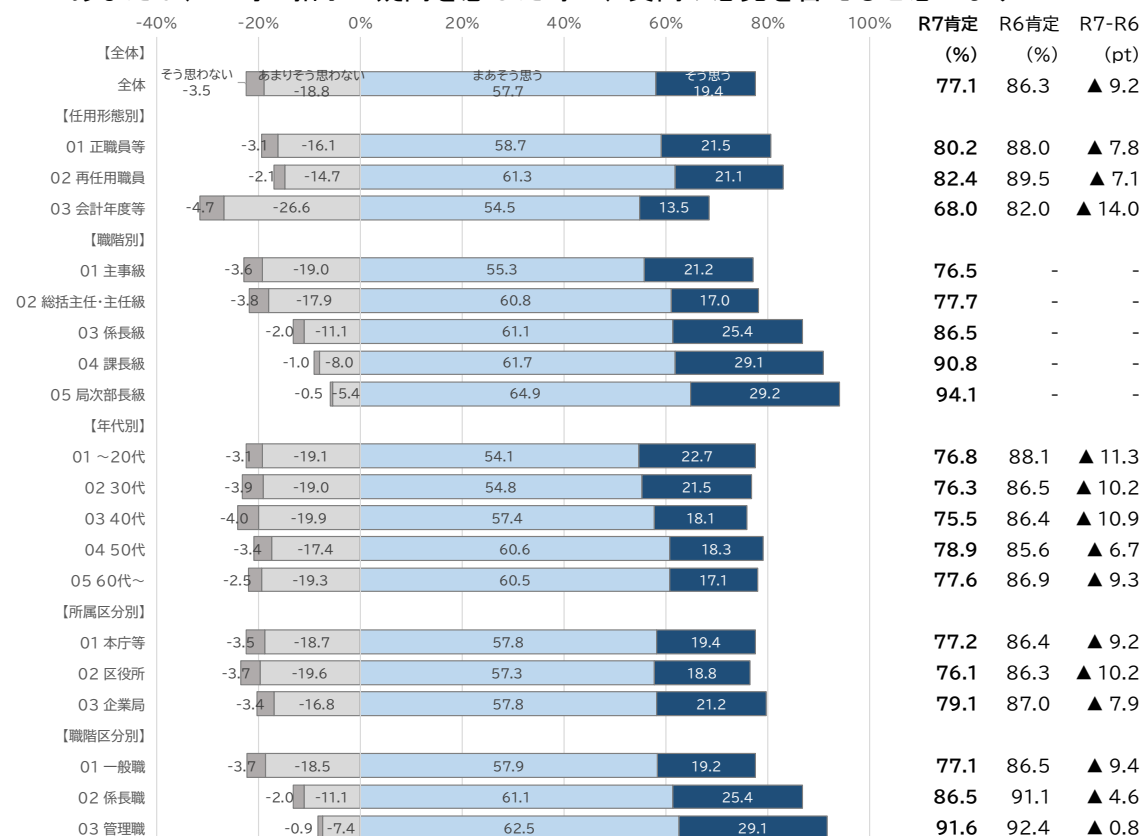
【全体】	そう思わない	-2.2									
全体	あまりそう思わない	-11.4		60.2		25.7					
【任用形態別】											
01 正職員等	-1.8	-9.8		60.6		27.1					
02 再任用職員	-1.6	-9.6		67.7		21.1					
03 会計年度等3	-3.1	-15.7		58.1		22.6					
【職階別】											
01 主事級	-1.8	-10.3		53.9		33.2					
02 総括主任・主任級	-2.4	-12.3		66.1		18.5					
03 係長級	-1.7	-8.2		63.0		26.8					
04 課長級	-0.7	-4.2		65.4		29.3					
05 局次部長級		-4.3		63.8		31.9					
【年代別】											
01 ～20代	-1.2	-8.3		50.5		38.9					
02 30代	-1.9	-10.7		57.2		29.5					
03 40代	-2.5	-11.7		64.0		21.4					
04 50代	-2.4	-11.2		63.4		22.4					
05 60代～	-2.2	-14.8		61.8		20.8					
【所属区分別】											
01 本庁等	-2.0	-10.9		59.8		26.6					
02 区役所	-2.3	-12.1		59.7		25.6					
03 企業局	-2.3	-11.8		62.1		23.0					
【職階区分別】											
01 一般職	-2.1	-11.3		59.7		26.2					
02 係長職	-1.7	-8.2		63.0		26.8					
03 管理職	-0.5	-4.2		65.0		29.9					

改善項目	割合
同僚との日頃からの情報や意見交換	68.6%
上司との日頃からの情報や意見交換	55.5%
上司からの気軽な声かけ	48.6%
心理的安全性(※)の確保 ※他のメンバーが自分の発言を拒絶したり罰したりしないと感じられる状態	36.6%
職場内ミーティング・朝礼	30.5%
上司との業績評価や自己申告に係る面談	13.7%
職場を超えたコミュニケーションの機会	13.6%
職場の使命・目指す姿・価値観(※)の共有 ※ミッション・ビジョン・バリュー	12.8%
コミュニケーション活性化の知識やスキル	7.5%
フリーアドレス制やコミュニケーションツール(例: Teams)の活用	3.3%
その他	0.9%

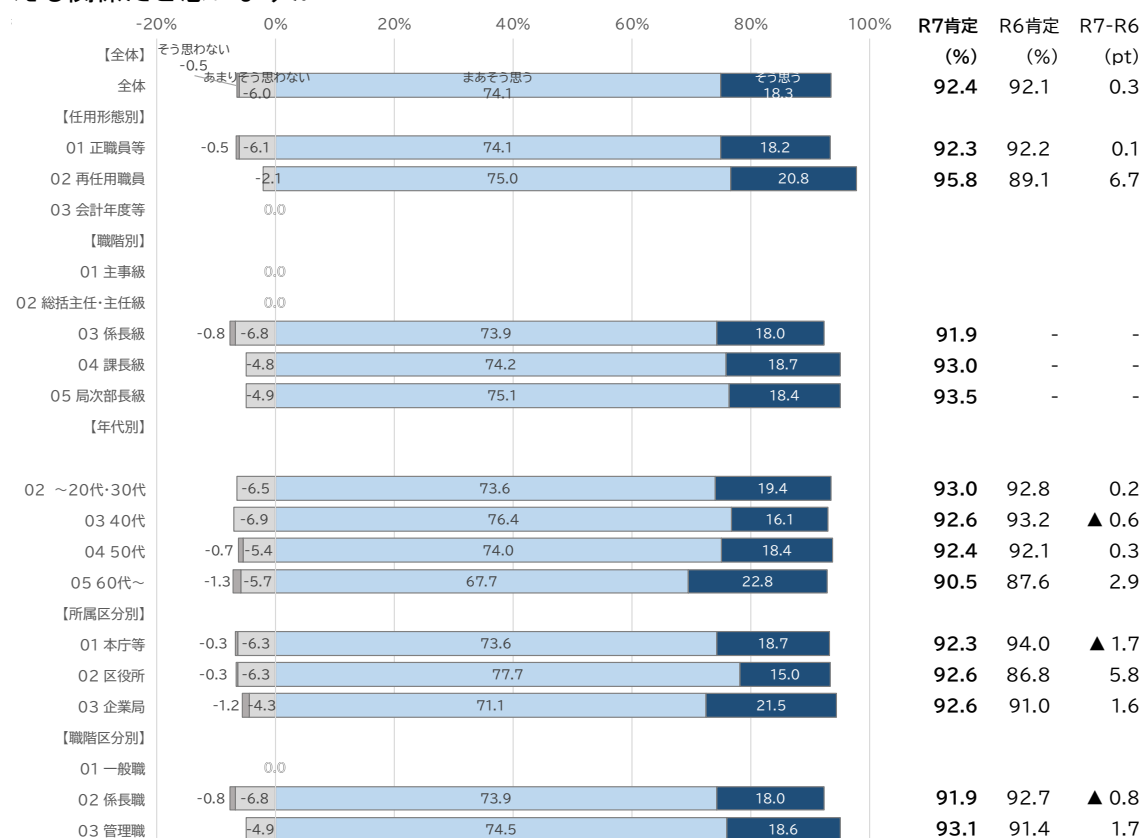
- | 令和6年度 上位5項目 | 令和7年度 上位5項目 |
|----------------------------|--------------------------|
| ①同僚との日頃からの情報や意見交換(69.5%) | ①同僚との日頃からの情報や意見交換(68.6%) |
| ②上司との日頃からの情報や意見交換(60.3%) | ②上司との日頃からの情報や意見交換(55.5%) |
| ③上司からの気軽な声がけ(59.5%) | ③上司からの気軽な声がけ(48.6%) |
| ④職場内ミーティング(49.9%) | ④心理的安全性の確保(36.6%) |
| ⑤上司との業績評価や自己申告に係る面談(20.6%) | ⑤職場内ミーティング・朝礼(30.5%) |

20

Q23. あなたは、上司の指示に疑問を感じた時に、質問や意見を言えると思いますか？



Q24. (係長職以上のみ) あなたは、部下が業務に疑問を感じた時に、自分に質問や意見を言える関係だと思いますか？



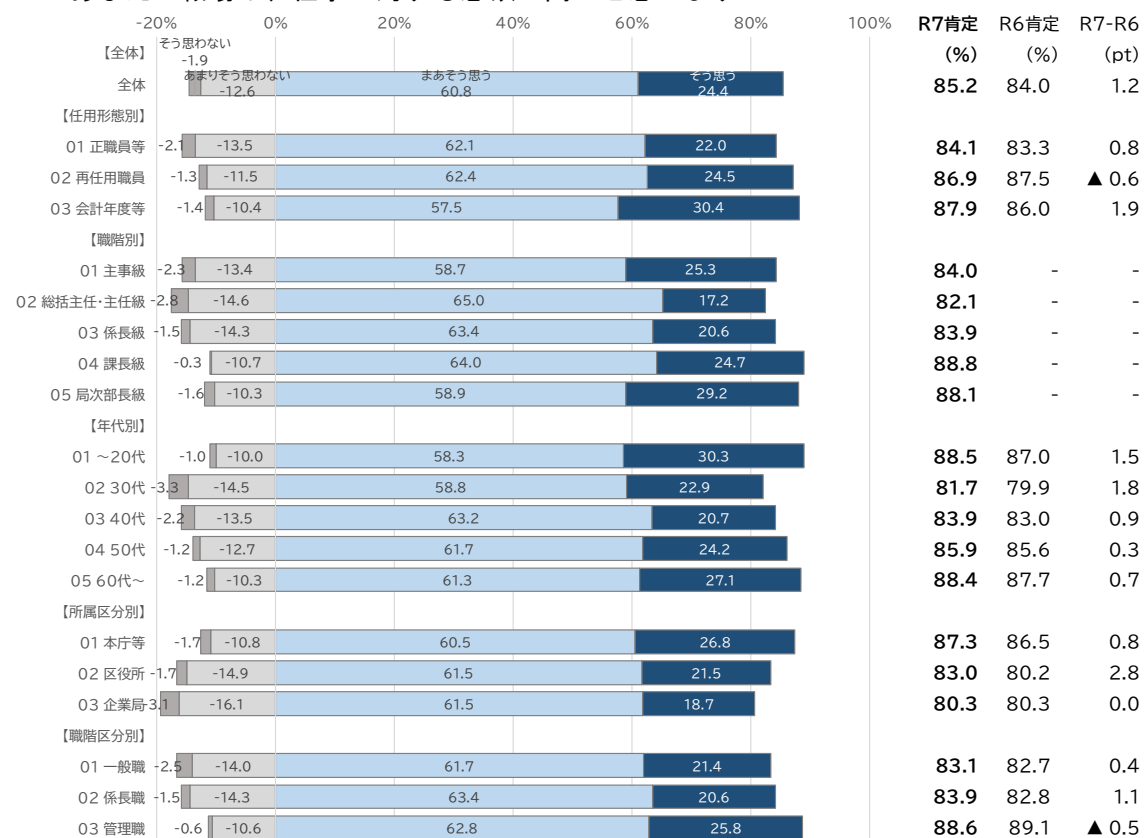
(D) 組織風土 (Q25～Q33)

(傾向)

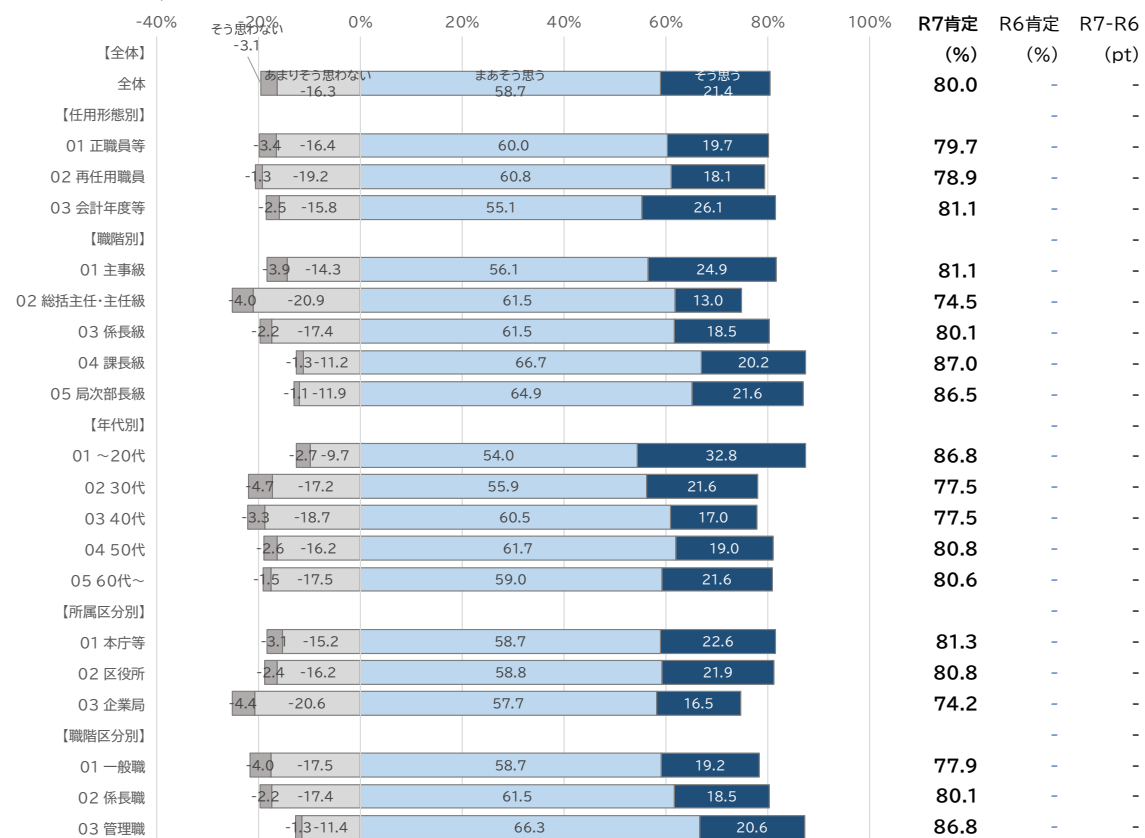
- 「Q25 意欲の高い職場」の肯定的回答割合は、近年それほど変化がなかったものの、今年度は概ね上昇した。近年下降傾向にあった 30 代や区役所も対前年度改善している。
- 「Q26 改善に前向きに取り組む職場」は令和 7 年度新設の設問である。
- 肯定的回答割合は、属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は管理職、～20 代であり、相対的に低い属性は総括主任・主任級、企業局である。
- 「Q27 連携に積極的な職場」の肯定的回答割合は、近年やや上昇傾向であり、今年度も同様である。
- 属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は管理職、～20 代であり、相対的に低い属性は総括主任・主任級、40 代、企業局である。
- 「Q28 チームとして互いに尊重する職場」の肯定的回答割合は、近年どちらかというところ下落傾向にあったが、今年度は概ね対前年度改善した。他の属性と比較し低水準だった会計年度等や企業局でも対前年度改善している。
- 属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は管理職、～20 代であり、相対的に低い属性は、会計年度等、総括主任・主任級、60 代～、企業局である。
- 「Q29 多様性を組織の力に生かす職場」は令和 7 年度新設の設問である。
- 肯定的回答割合は、属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は～20 代であり、相対的に低い属性は総括主任・主任級、40 代、企業局である。特に～20 代は肯定的回答割合が高いだけでなく、「そう思う」の割合も他に比べて大きい。
- 「Q30 多様性への配慮や掛け合わせの視点を意識している職場」は令和 7 年度新設の設問である。
- 肯定的回答割合は、属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は～20 代であり、相対的に低い属性は総括主任・主任級、係長級、課長級、企業局である。
- 「Q31 指導・育成に積極的な職場」の肯定的回答割合は、近年下落傾向にあり、今年度も同様である。
- 属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は～20 代であり、相対的に低い属性は会計年度等、総括主任・主任級、30 代、40 代、区役所、企業局である。
- 「Q32 提案・挑戦に対する上司の後押し」の肯定的回答割合は、近年下落傾向にあり、今年度も同様である。
- 属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は～20 代、管理職であり、相対的に低い属性は再任用職員、会計年度等、60 代～である。
- 「Q33 部下の提案・挑戦に対する上司の後押し」の肯定的回答割合は、近年上昇傾向にあったが、今年度は全ての属性で下落した。
- Q32 と Q33 は、上司と部下の認識を対比させた質問だが、その認識には約 10 ポイントの差がある。

設 問	肯定的回答割合
Q32.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いると思いますか？	78.0%
Q33.(係長職以上のみ)あなたは、部下の提案の採用や挑戦の後押しを積極的にできていると思いますか？	87.2%

Q25. あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

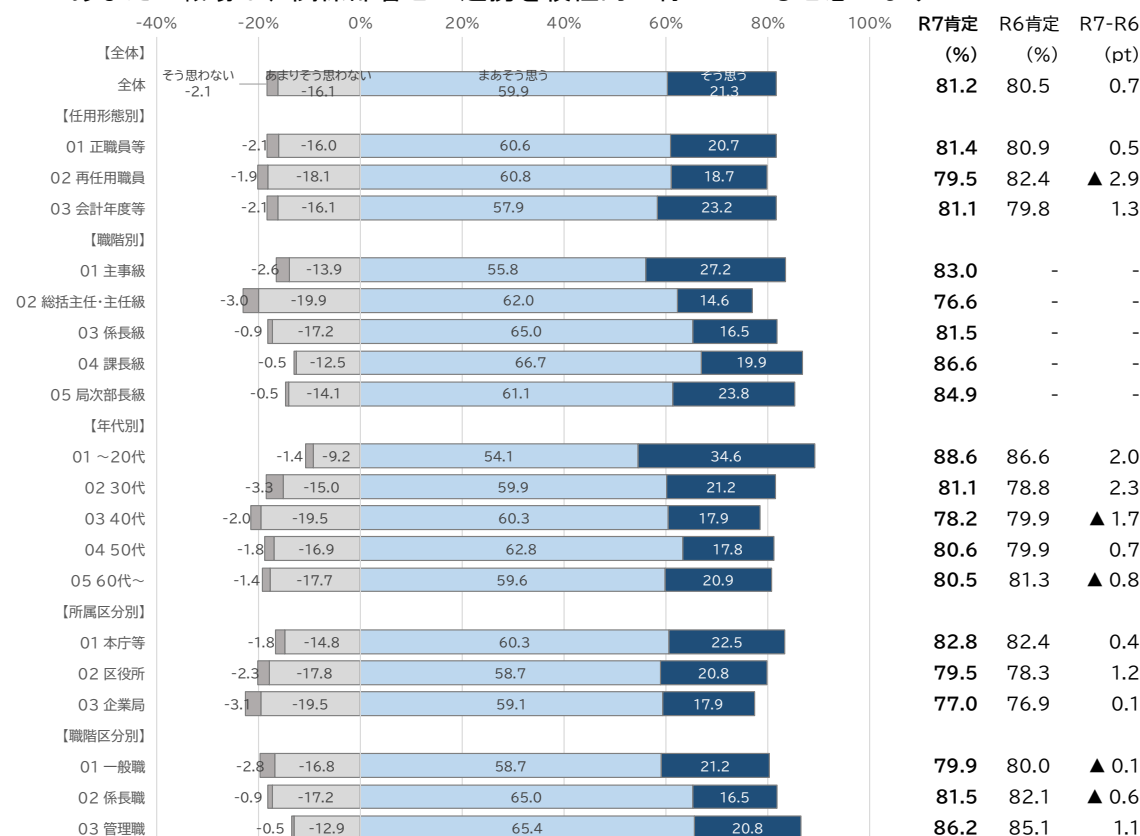


Q26. あなたの職場は、職員からの業務改善や見直しの意見に、前向きに取り組む雰囲気があると思いますか？¹⁰

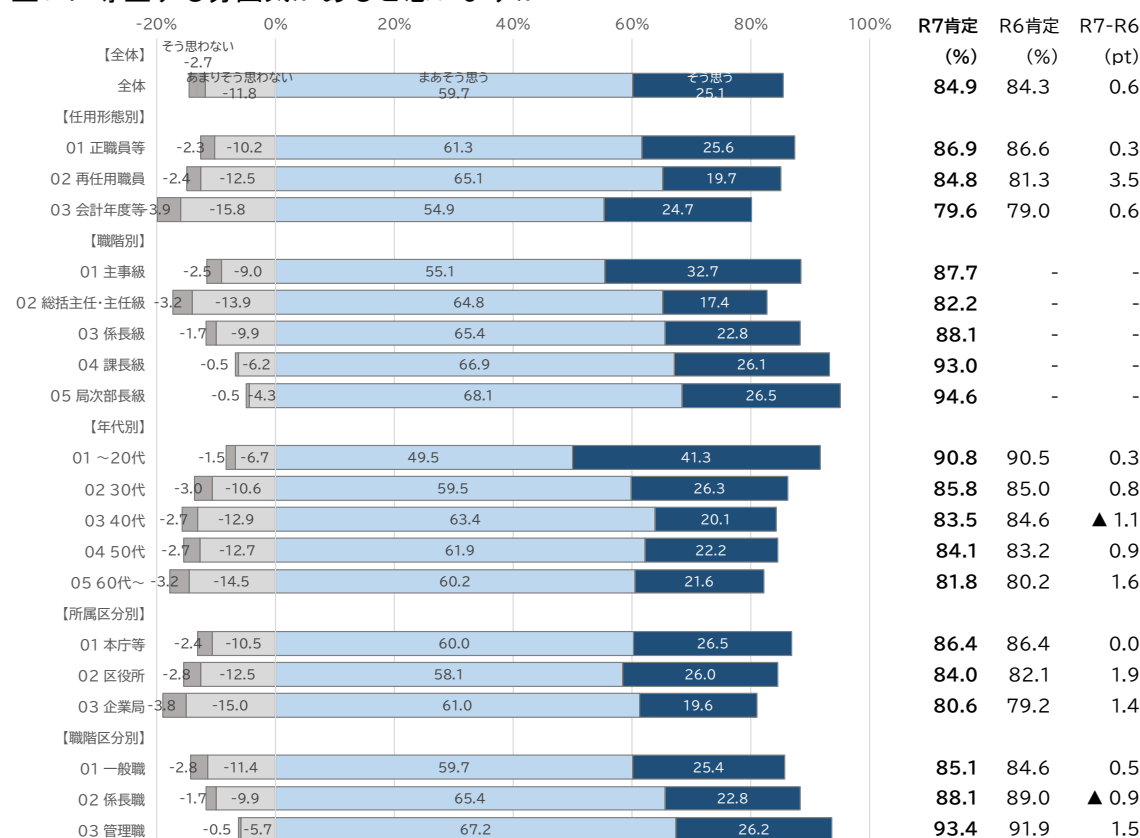


¹⁰ 令和7年度新規設問。

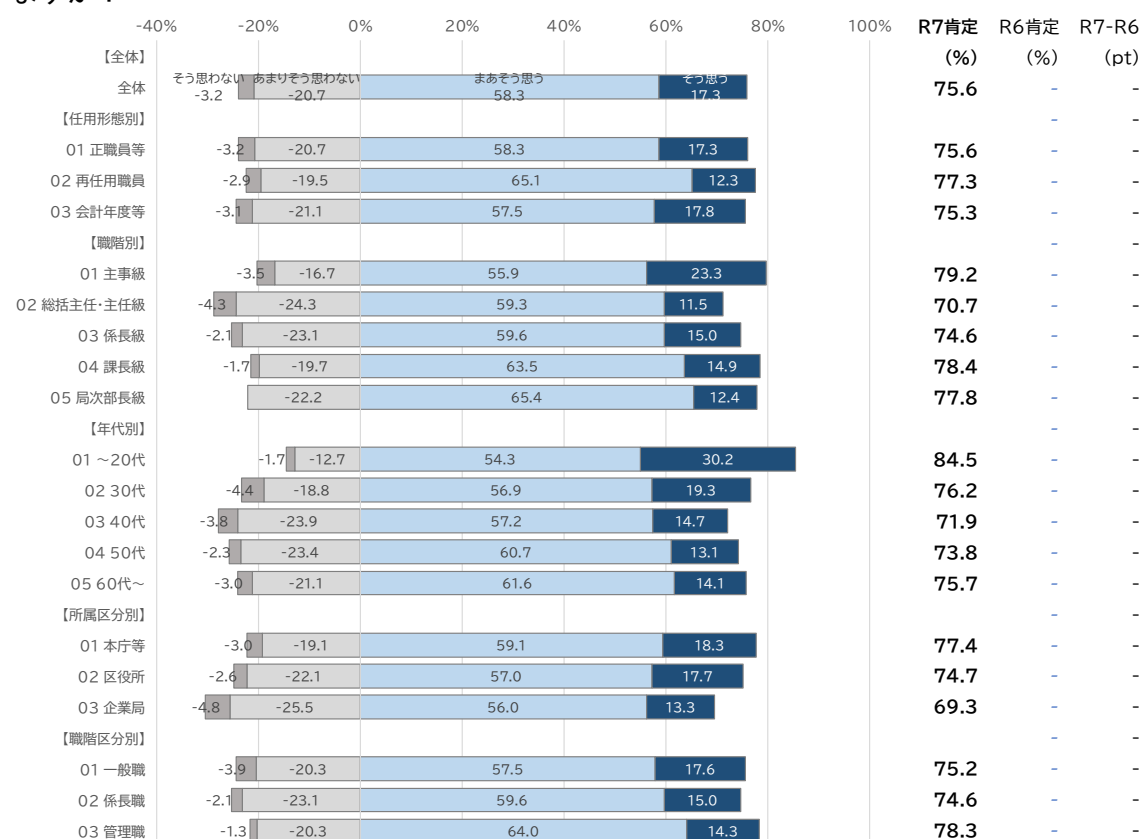
Q27. あなたの職場は、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか？



Q28. 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ると思いますか？

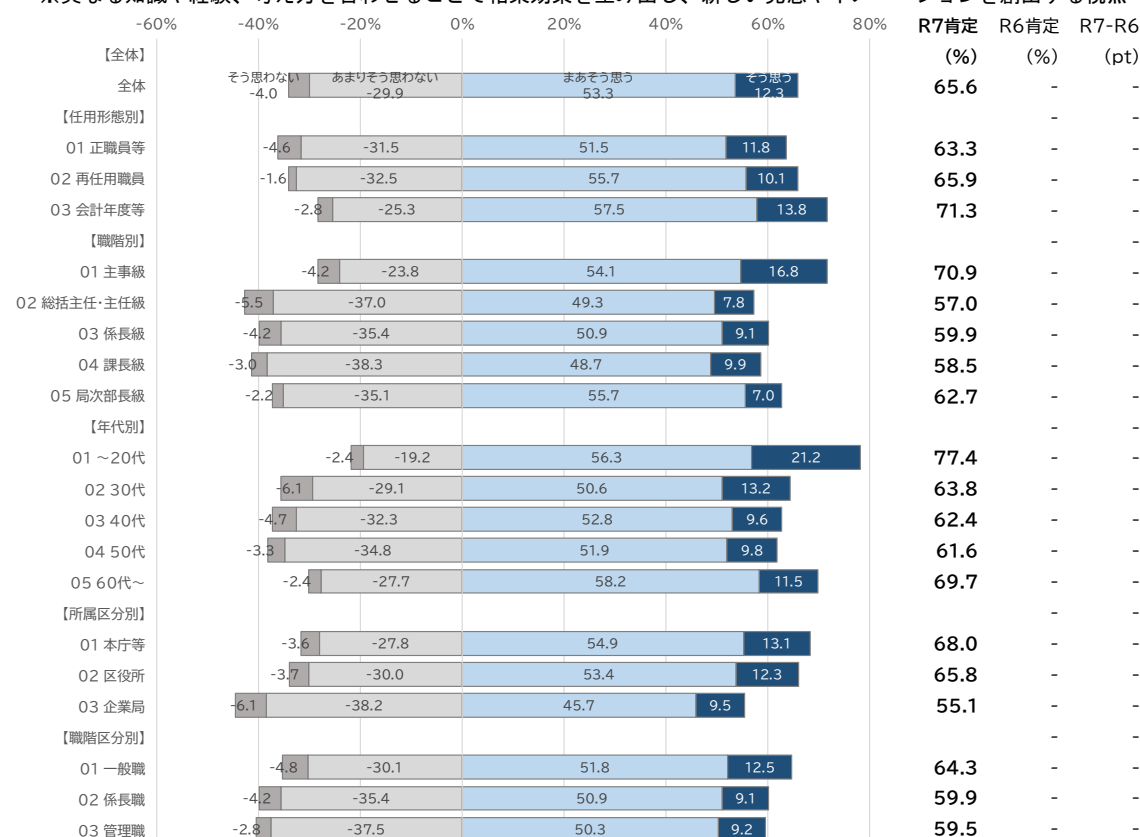


Q29. あなたの職場では、個人の多様な価値観や経験等が組織の力に生かされていると思いますか？¹¹



Q30. あなたの職場では、市民対応や施策実施において、「多様性への配慮」や「掛け合わせの視点（※）」などを意識していると思いますか？¹²

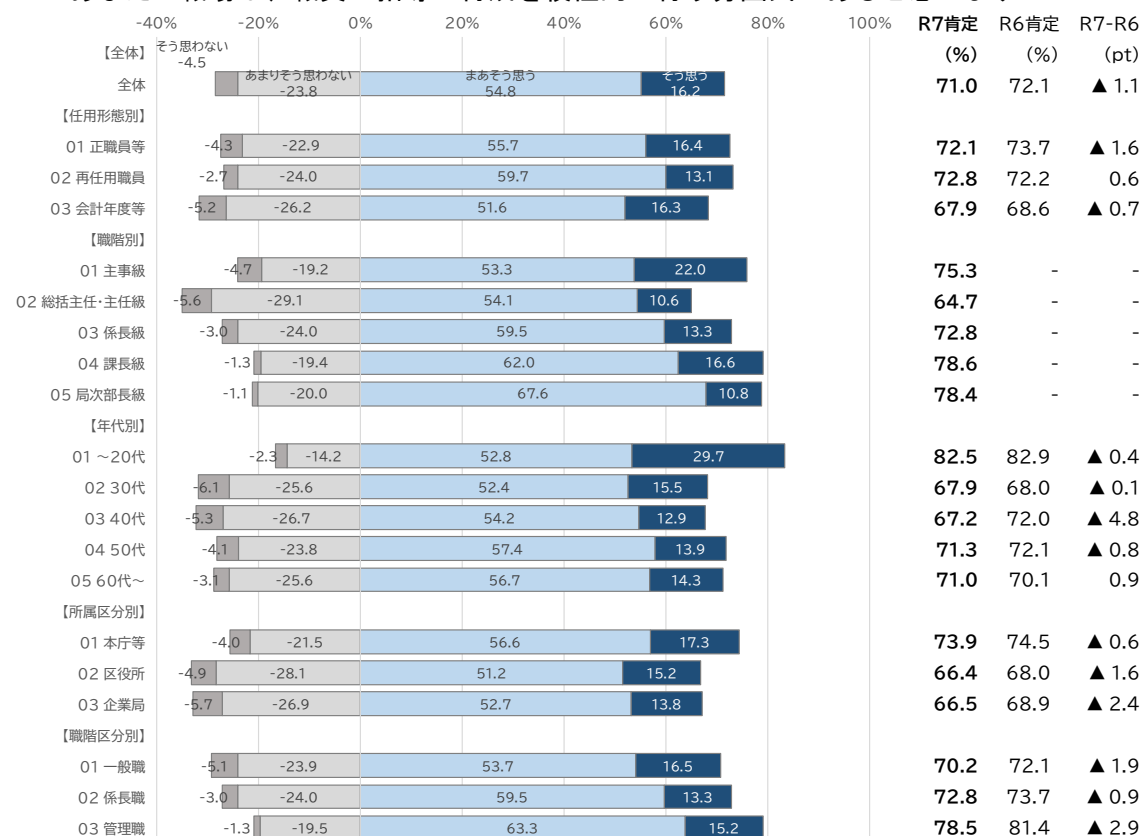
※異なる知識や経験、考え方を合わせることで相乗効果を生み出し、新しい発想やイノベーションを創出する視点



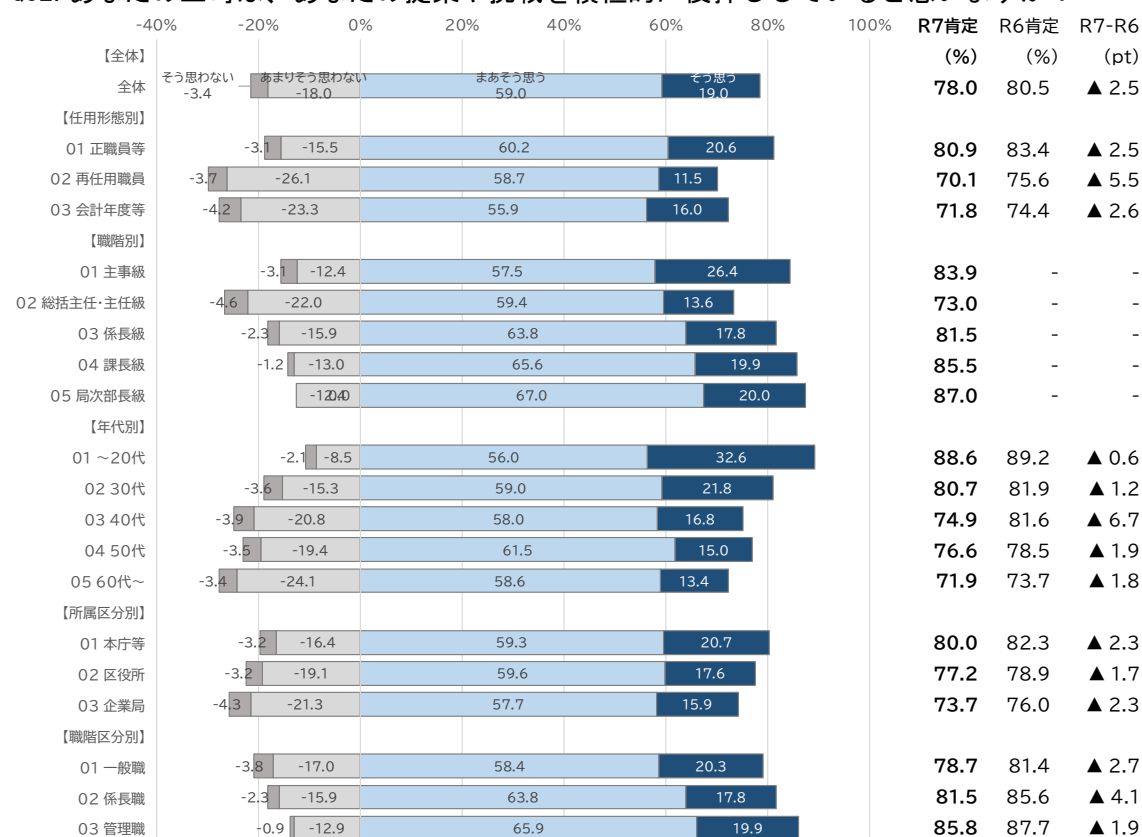
¹¹ 令和7年度新規設問。

12 令和7年度新規設問。

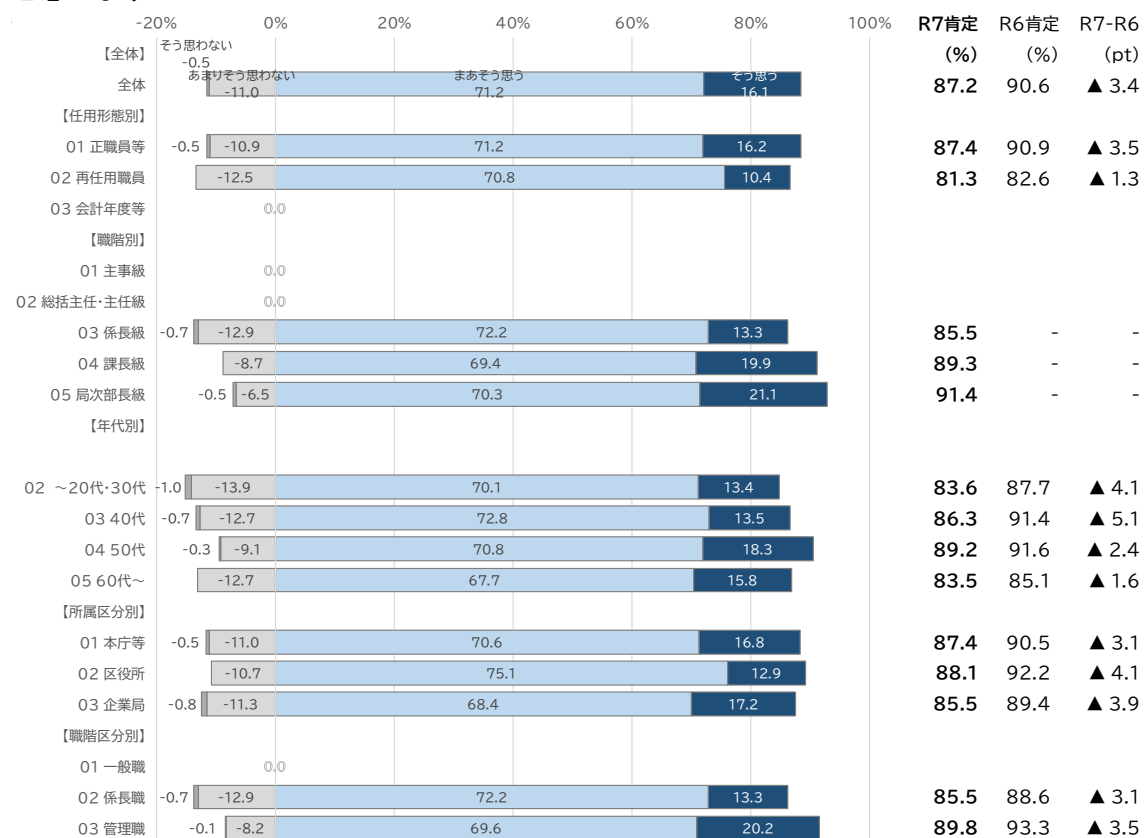
Q31. あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気があると思いますか？



Q32. 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いますか？



Q33.（係長職以上のみ）あなたは、部下の提案の採用や挑戦の後押しを積極的にできていると思いますか？

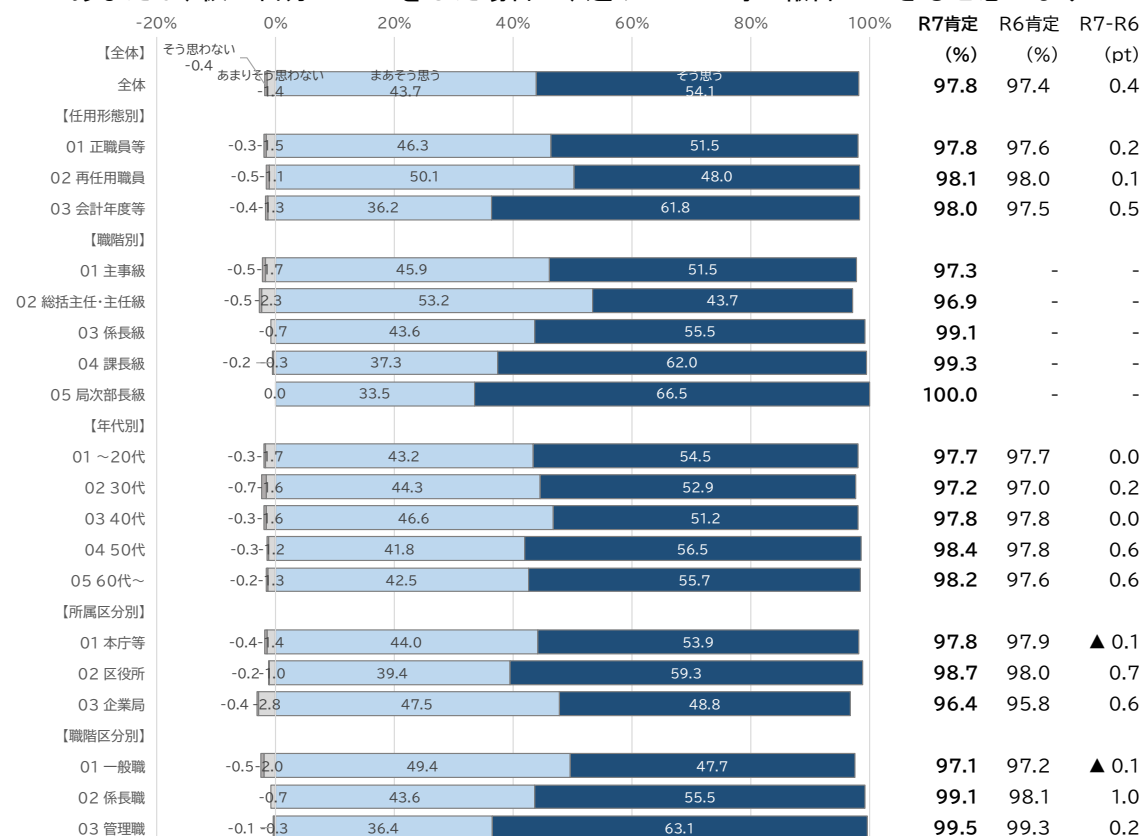


(E) 内部統制制度 (Q34～Q37)

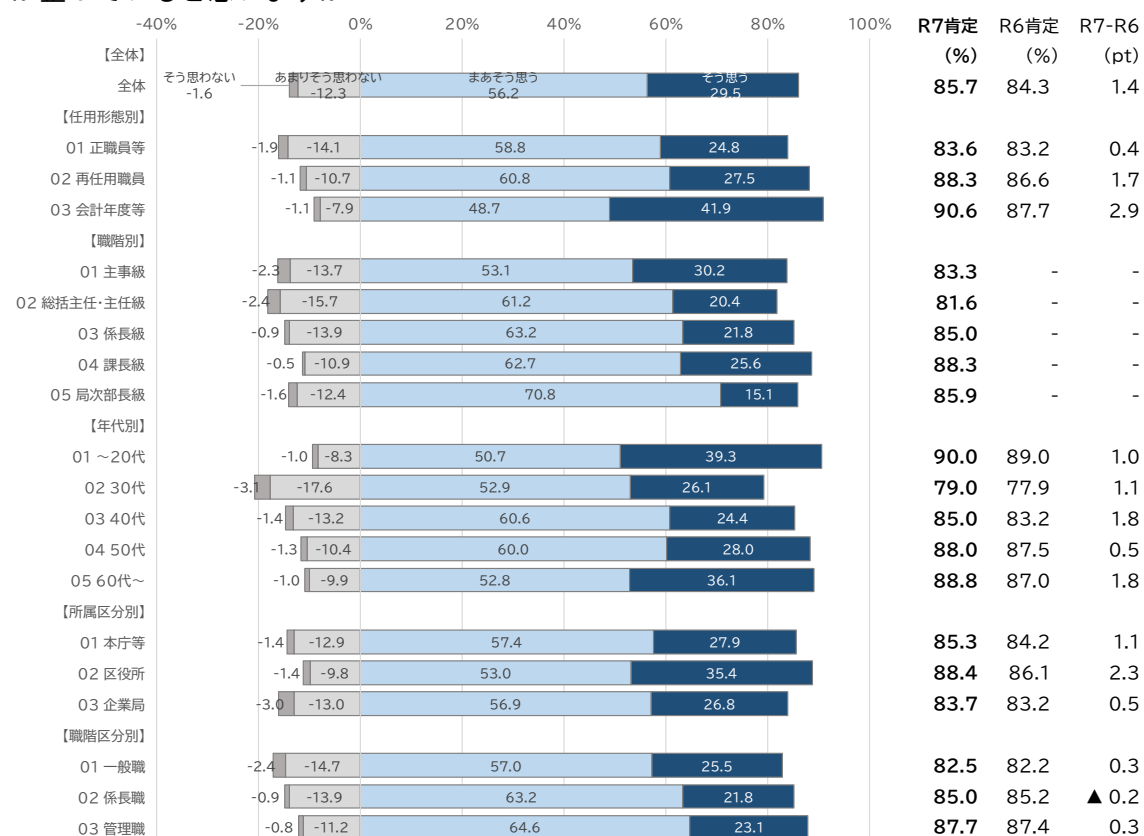
(傾向)

- 「Q34 上司へのミス報告」の肯定的回答割合は、近年非常に高い状態が続いており、今年度も同様である。
- 「Q35 ミス防止の仕組み」の肯定的回答割合は、近年それほど変化がなかったものの、今年度は概ね上昇した。
- 属性により 10 ポイント以上の大きな差がある。相対的に高い属性は会計年度等、～20 代であり、相対的に低い属性は総括主任・主任級、30 代である。
- 「Q36 組織的なミス対処と再発防止」の肯定的回答割合は、近年非常に高い状態が続いており、今年度も同様である。
- 「Q37 自分事と捉えたミス防止の取組み」の肯定的回答割合は、年度により波があるが、今年度はほぼ全ての属性で対前年度改善した。
- 属性により約 10 ポイントの大きな差がある。相対的に高い属性は～20 代であり、相対的に低い属性は再任用職員、総括主任・主任級、企業局である。

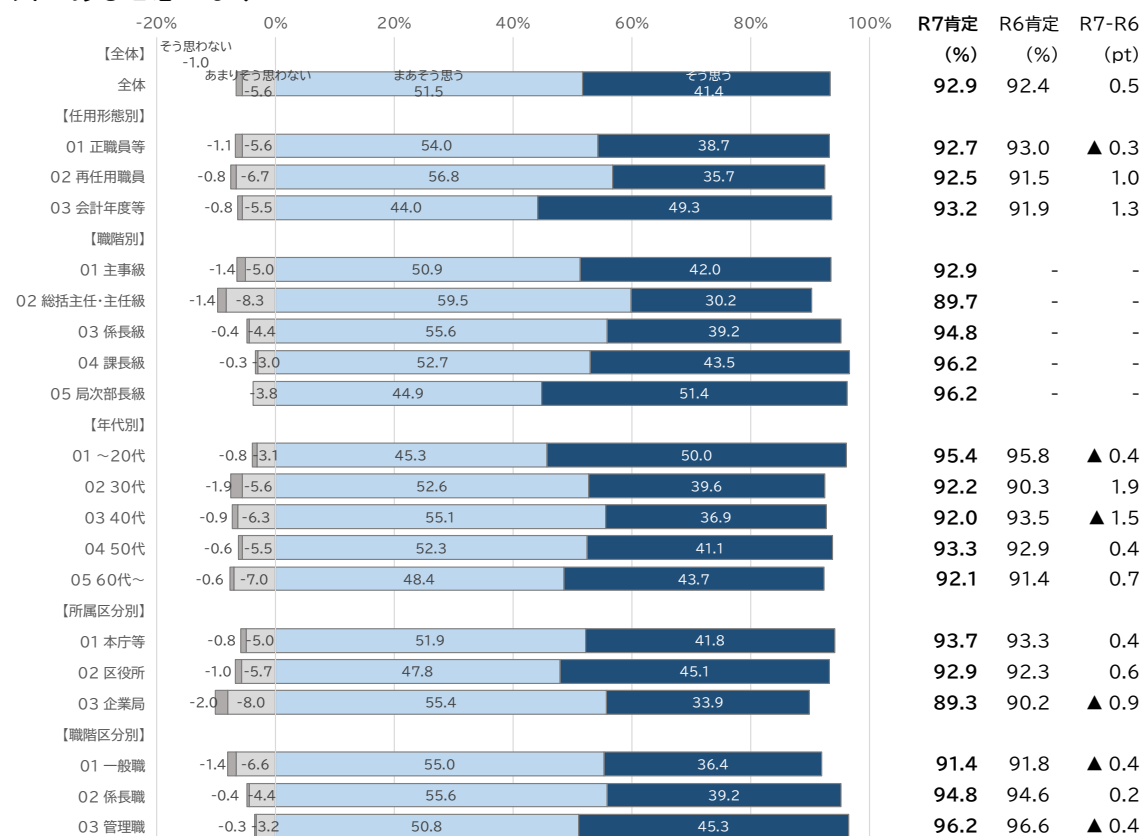
Q34. あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができますか？



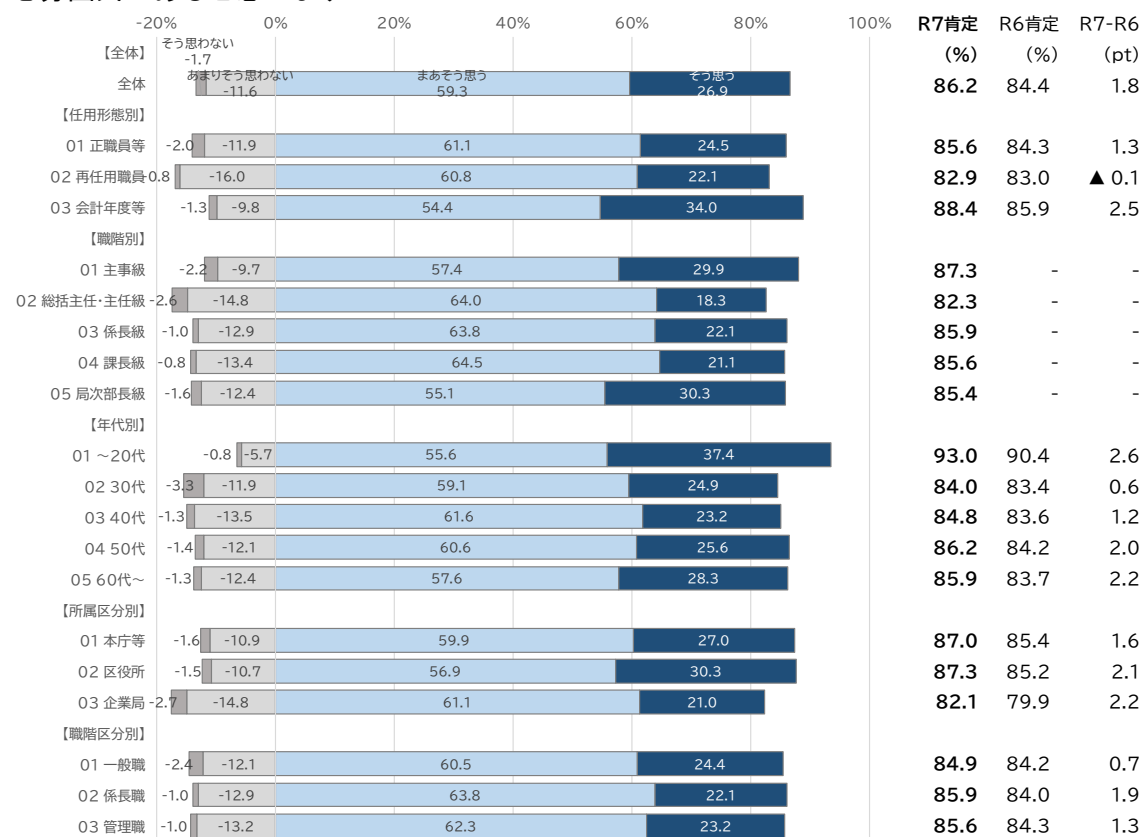
Q35. あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？



Q36. あなたの職場は、仮にミスが発生した場合、組織的に対処し、再発防止に取り組む雰囲気があると思いますか？



Q37. あなたの職場は、庁内の不適切な事例を「自分事」と捉えて、類似のミス防止に取り組む雰囲気があると思いますか？

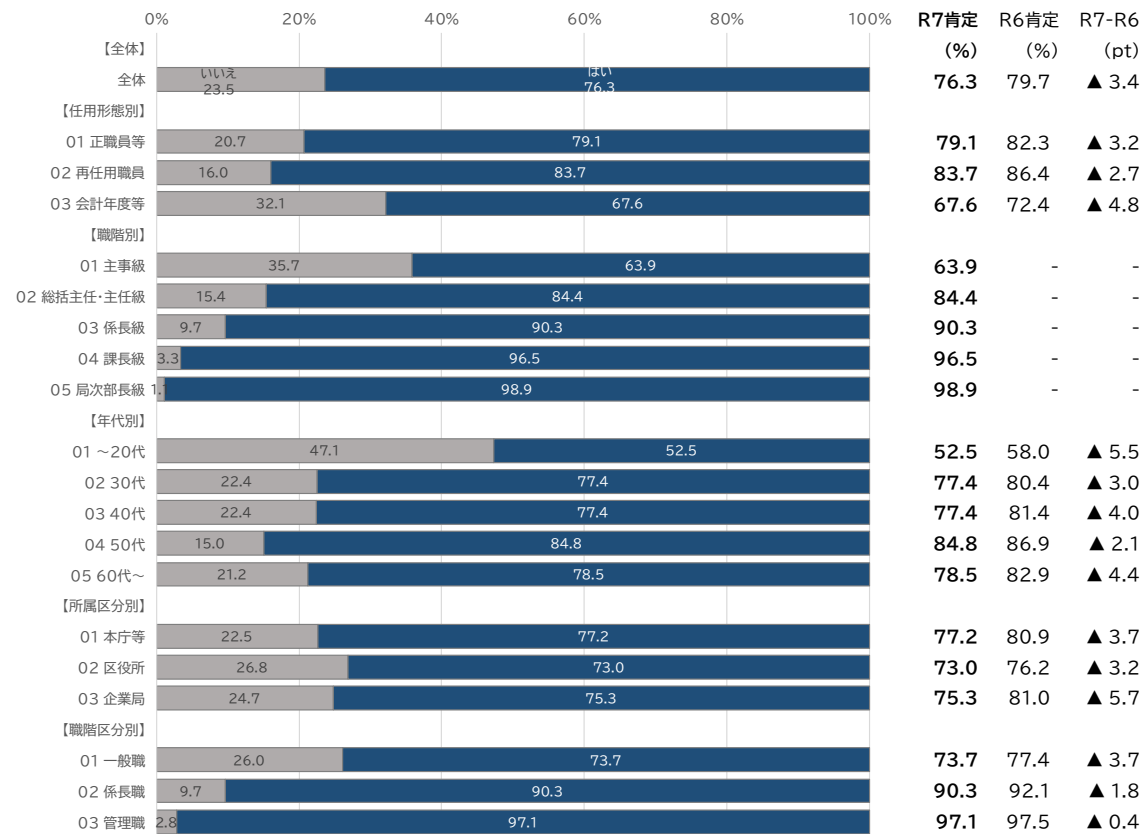


(F) 仙台市職員相談・通報窓口 (Q38～Q40)

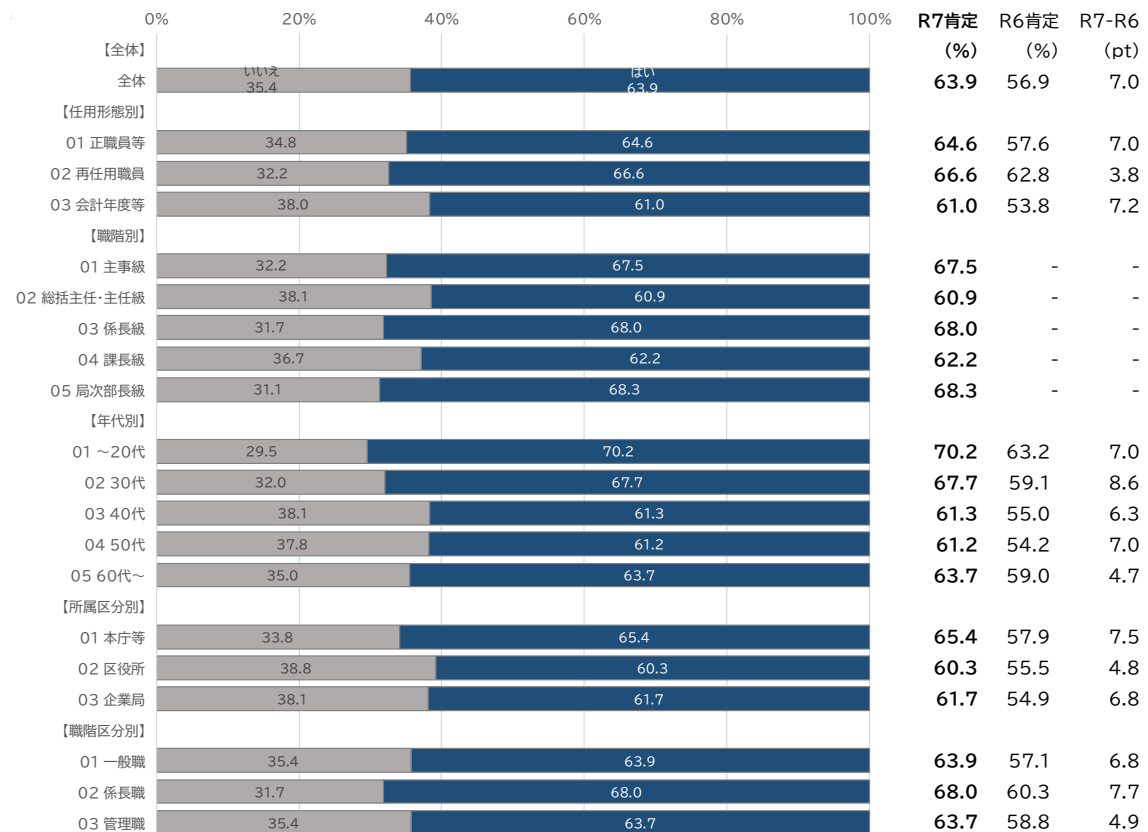
(傾向)

- 「Q38 相談・通報窓口の認知」について、認知度は近年それほど変化がなかったものの、今年度は全ての属性で下落した。
- 「Q39 相談・通報の意向」は、近年それほど変化がなかったものの、今年度は全ての属性で上昇した。
- 「Q40 相談・通報窓口を利用しない理由」の上位要素は、1位「上司等へ相談できるので必要がない (58.5%)」、2位「不利益な取扱いが心配 (27.9%)」、3位「適切な調査や是正措置が行われると思えない (25.3%)」である。

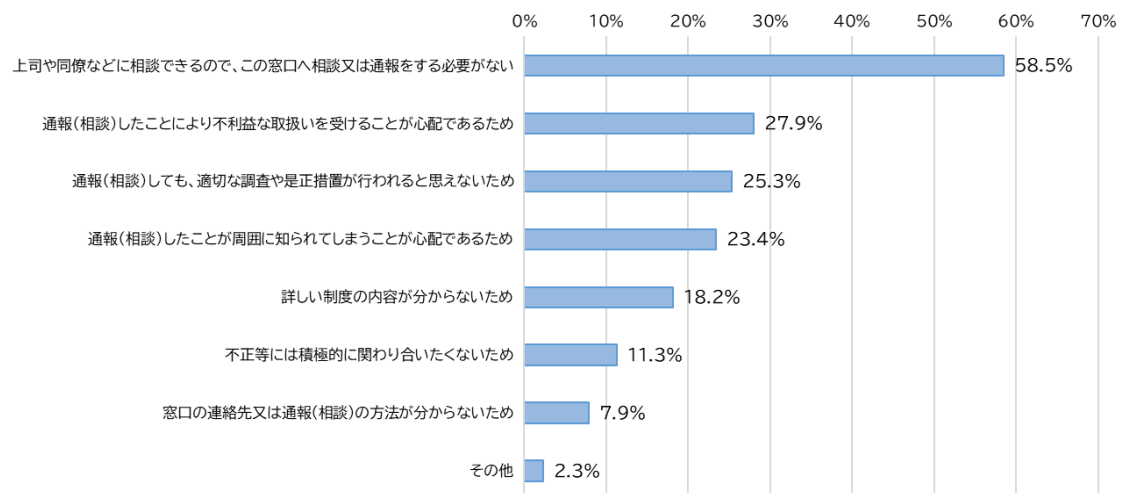
Q38. あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



Q39. (Q38で「1 はい」と回答した方のみ) あなたは、法令違反等の行為を発見した場合、この窓口で相談又は通報をしたいと思いますか？



Q40. (Q39で「2 いいえ」と回答した方のみ) この窓口へ相談又は通報をしないと思う理由を選んでください。【複数回答可】

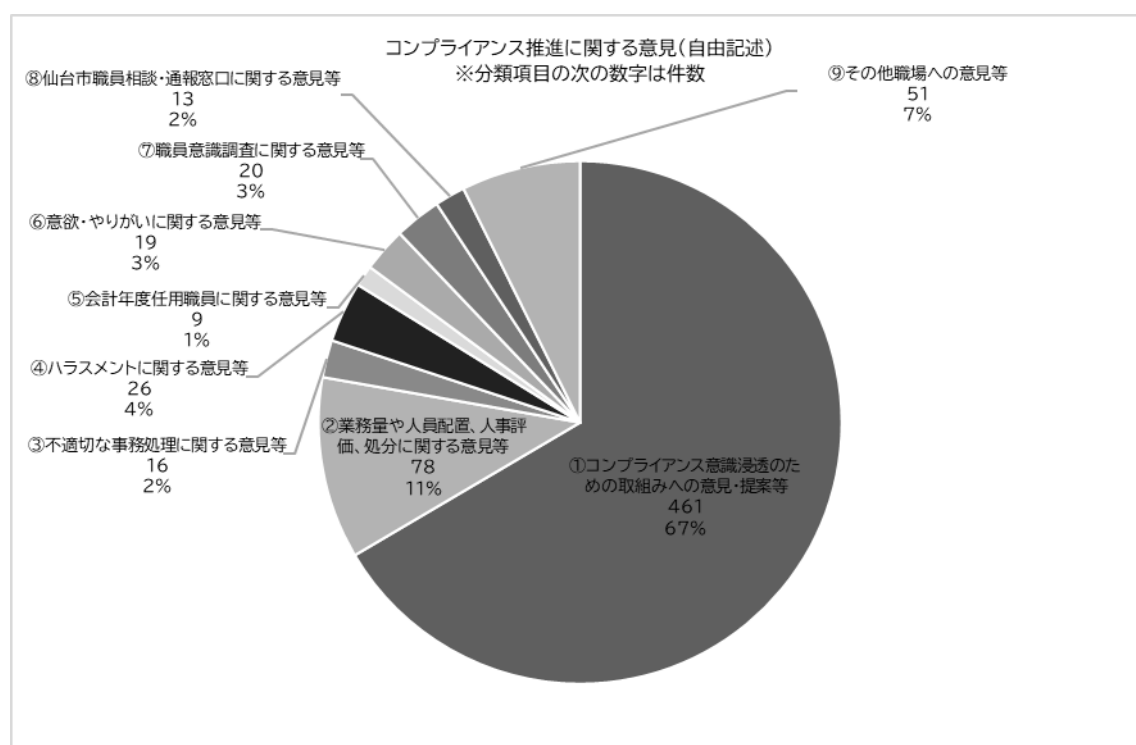


(G) コンプライアンス推進に関する意見（自由記述）（Q41）

意見等の記入は 693 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	461 件
②業務量や人員配置、人事評価、処分に関する意見等	78 件
③不適切な事務処理に関する意見等	16 件
④ハラスメントに関する意見等	26 件
⑤会計年度任用職員に関する意見等	9 件
⑥意欲・やりがいに関する意見等	19 件
⑦職員意識調査に関する意見等	20 件
⑧仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等	13 件
⑨その他職場への意見等	51 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(主事級)・30代	人の数だけ、「普通」が存在するため、コンプライアンス基準の枠に嵌めていくことは難しいと感じる。ただ、それだからといって蔑ろにしてしまうことも違うように感じる。
①-02	正職員等(総括主任・主任級)・50代	人を陥れる為のものでなく、自然に当たり前に守れる雰囲気造りが大事。古い人間と、新しい人間との倫理観及び道徳観のギャップが大きすぎる。
①-03	会計年度等・60代～	個人それぞれで、コンプライアンスへの行動や姿勢が異なる様に思う。日常とっている行動の中に、第三者的に見て不適切な事があってもあまり注意や指導がない事がある。
①-04	正職員等(係長級)・40代	「自分は理解している」と思っている人ほど自分に都合の良い解釈でコンプライアンスを捉えていることが多く、新しい情報も受け入れない。コンプライアンス推進の本質的な課題は、こうしたわかっているつもりの人たちにどう働きかけるかだと思う。そういう人が組織上層部になった場合、現場レベルでのコンプラは無視されがちになって、当たり障りのないコンプラ対応しかできない組織が出来上がる。
①-05	再任用職員(総括主任・主任級)・60代～	ややもすると”自分一人なら大丈夫”、”誰も見ていないから大丈夫”との考えで、不適切な行動を取ってしまうことがある。頭のどこかで、誰かが見ているからこれはやめようという自己管理ができる意識を持つように心がける
①-06	正職員等(総括主任・主任級)・40代	自由に話をする雰囲気が少ないと思う(職員の距離感が遠く感じる。)。コンプライアンスは当然大事だが、むしろ何か問題を起きたときや失敗をしたときに、それを前向きにとらえるような風土を作っていた方がいいと思う。コンプライアンスという言葉で職員を縛り付けるのは、業務の自由度を下げてしまい、先進的な取り組みや自由な発想を奪う結果となっていないか振り返ったほうがいい。組織として非常に保守的だと思う。
①-07	正職員等(係長級)・40代	多様化する膨大な業務に日々追われており、自分の業務以外に目を向ける余裕がなく、同僚を手助けできる状況にない。また、電子化が進んだことにより連絡・報告・相談は電子決裁や閲覧板ですまされることが多く、係内での会話も減り、職員同士のつながりを感じる機会は少なく、日々淡々と自分の仕事をこなすだけの状況であり、職員間のコミュニケーションに課題があると感じている。
①-08	正職員等(係長級)・50代	仙台市は例規などで「市長(あるいは局長など)が特に認めるとき」と書かれている場合にその例外規定を無理やりあてはめようとする風潮があり、それがコンプラ違反を生む風土となっているように思えてならない。「特に認める場合」とは、正規の手続きではどうしても業務を進めることができない場合などに限られるというのが通常の考え方であり、正規の手続きを回避するためにあるものではないと心するべきである。
①-09	正職員等(主事級)・40代	まず、コンプライアンスというカタカナを止めて、日本語で適切に訳し説明してはどうか。日本語で説明してもらわないと説明する側もされる側も漠然とした理解に終始するように思う。法令遵守意識を高め推進するために「日本語での説明の徹底」を。
①-10	正職員等(係長級)・40代	若手、中堅、ポスト職での職務への考え方のズレを日々実感しています。仕事ができる人(処理能力だけでなく時間が取れる人、メンタルの強い方も含む)に偏りが目立っているように感じるので、業務のスクラップはすべきだと思います。下からのスクラップは難しい(業務をこなすことで精いっぱい、必要性すら検討できない)と感じているので、トップダウンでのスクラップも検討してほしいです。病休や家庭への配慮が必要な方も多くなっているようで、残される側への配慮もして、お互いが納得できるような働きやすい職場環境を整えてほしいと思っています。
①-11	正職員等(係長級)・40代	廃止ができない事業もたくさんある。仕事のための仕事が増え、だた目の前の仕事を必死でこなすのみで、落ち着いて考えたり、新しい発想を検証する時間も生み出せず、こうした環境ではやりがいや達成感は感じられず、徒労感ばかりが募る。限りある人的リソースや予算を有効活用するために、大胆なスクラップ&ビルドを進め、職員が息をつける環境にすることがコンプラ意識浸透の一つの方策と考える。
①-12	正職員等(総括主任・主任級)・30代	「意欲ある職員が配属されたら課内の小さな改善が進む」という状況を打破し、省力化・シンプル化を全庁的な「うねり」として推進していく必要がある。最も効果が高い全庁共通の事務手続の改善は、大きなのびしろ。そうした手続きを所管する部署は、他課への指導・提案を積極的に行うべき(例えば、相談フォームを設置し、照会回答の様式・文書発出の方法などに関して、非効率なやり方をしてしている部署の報告があったら文書法制課が指導・ヒアリング。)特定部署の事務が改善されないことが全体の業務フローのボトルネックになっている旨の報告があったら、デジタル課やBPR推進課が指導・ヒアリング。
①-13	正職員等(係長級)・30代	コンプライアンスを推進していくためには、職員の業務環境や心の余裕が必要。そのためには、業務の取捨選択、効率化を図ることが重要だと考える。例えば、無駄な資料の作成を省略したり、レクを段階ごとに何度も行ったりせず、部長レクと課長レクをまとめて行って意思決定と業務時間の効率化を図るなど、どれも「トップダウンで」行っていく必要があると思う。トップの意識が変わらなければ、何も変わらないと思う。
①-14	正職員等(課長級)・50代	コンプライアンスとして守るべき事が、世間の常識とズレていて、役所の理屈・対面を守る行動になっているケースが見受けられる
①-15	正職員等(課長級)・40代	取り組みの期間が長くなっていることに伴い、マンネリ化・形骸化が感じられる。不適切事務処理事例を共有することは否定しないが、日々業務に追われる中で、どれだけそれをまじめに見ている職員がいるのかは疑問。事務処理に厳しくミスが許されない雰囲気が庁内に蔓延するとともに、ミス防止の手間ばかりが増えており、新たなチャレンジを歓迎するような組織風土になっているとは言えないことが残念。
①-16	正職員等(課長級)・40代	近年は例年の取り組みがルーチン化してきていると感じています。何か全職員が新しい取り組みを行うと、マンネリ化した意識から脱却するきっかけになるのではないかと思います。

①-17	正職員等(主事級)・30代	民間出身ですが、職員のコンプライアンス意識は全体的に低いと思っています。懲戒処分のお知らせが文書管理システムで供覧されても他人事という感じです。その人だけでなく周りの人も処分対象になるのにわかっているのかな?と疑問に思います。前職では、月に一回課内のミーティングで近年のコンプラ違反事例を学んでいました。供覧や掲示板の共有だけでは見ない人もいるのでそのあたりの対策ができればいいと思います。
①-18	正職員等(局次部長級)・60代～	平成27年にコンプライアンス行動規範集ができてから10年が経過し、市をあげてコンプライアンス推進に取り組んでいることについて、その経緯等を知らない若手職員が増えてきている。なぜコンプライアンス推進を掲げているのか、この10年でどのような進展があったのかなど、特に若手職員への意識づけ・働きかけが大切だと思う。
①-19	正職員等(係長級)・40代	仕事に対する根本的な考え方・姿勢というのは世代によって異なることを理解したうえで、コンプライアンスの意識醸成の方向性を考えるべきだと思います。(40代の自分の「こうあるべき」は20代職員のそれとはそもそも異なるということを感じる場面がよくあります。)
①-20	正職員等(係長級)・50代	業務上の判断が、市民に説明できるかという意識を持つことと思われます。
①-21	会計年度等・50代	当たり前のことですが、一人一人が仙台市職員としての自覚を持って仕事をする。コンプライアンスという言葉を知っていても実行するか否かはその人自身の問題なので、定期的にコンプライアンスに付いて周知することが必要だと思う。
①-22	正職員等(総括主任・主任級)・40代	市全体の傾向として、市民・議員の視線を意識するあまり、職員の柔軟な思考や積極的な事業推進が妨げられ、「融通の利かない、お堅い仙台市役所」というイメージが先行していると思います。市の幹部におかれましては、まずは職員を守る姿勢を見せていただき、職員が安心してのびのびと働ける環境づくりを進めていただきたいと思います。
①-23	正職員等(係長級)・40代	心理的安全性の確保が有効。何でも相談していい、知らないことを知らないと言える。安心して働ける環境。
①-24	正職員等(局次部長級)・50代	違反や事務事故の例ばかりクローズアップして共有されては、職員が委縮するように感じる。良い取り組みや違反の未然防止の取り組みの共有、モチベーション向上につながる幹部からの声かけなどももっと必要ではないか。日常的に適正に対応できていることを改めて認める機会もあってよいのかも。(例えば、交通死亡事故ゼロ6か月達成とかのような・・・)
①-25	正職員等(係長級)・40代	管理職以上がマイクロマネジメントをする傾向が強くなっており、若手職員が受け身になりがちという印象を受けます。それにより、仕事のやりがいも失っているように見え、早期離職や事務ミス、不祥事の発生など、悪い影響にも繋がっていると考えます。組織として本当の意味でのマネジメントを強化しないと、将来的に仙台市役所が先細りすると懸念しています。
①-26	正職員等(局次部長級)・50代	昨今のコンプライアンス推進の取組を通じて、法令順守や事務ミス防止等の意識が職員に浸透しつつある一方、効率性やハラスメント回避を重視するあまり、部署を超えた職員間の協議調整や部下職員に対する業務上の助言指導が少なくなってきたとおり、組織全体としての力が落ちつつあると感じる。
①-27	正職員等(係長級)・40代	多様性を認めなければならないという風潮、マニュアルを読めば完ぺきと勘違いする風潮、パワハラに敏感な風潮、などのせいなのか、考える力の少ない職員が多くなったと思う。コンプラ推進の意義は、ただ悪いことをしないというものではなく、その判断が最善なのかという幅広い意図であり、一人一人が考えて仕事をしなければならない。
①-28	再任用職員(総括主任・主任級)・60代～	業務に対し担当業務以外は自分事で捉えない、業務の継続性を軽んずる(管理職等の人事異動とともに判断基準が変わり、仕切り直しになるなど)組織風土だと感じる。また、多様性ばかり重んじ、判断すべき職責が判断しない場面や責任の所在が不明確になる局面が散見される。昨今の社会情勢を受けた仕組みは必要だが、業務に対する責任感など根本的な意識付けや、適正な評価手法を構築する必要があると感じる。
①-29	正職員等(主事級)・～20代	ベテランや再任用職員が多い職場で、若者にかんがりの仕事が入ってくる上に指導がほとんどないといった経験が過去にあったので、そのような組織が少なくなることを願っています。
①-30	正職員等(主事級)・30代	組織に対する不満(労働環境・超過勤務・人間関係等)はコンプライアンス遵守の大きな妨げになると思うため、やりがいという理念の前に、まずは一人一人の職場での不満を取り除くように努めることがコンプライアンス推進に大きく寄与すると考える。組織への満足度が高ければコンプラ違反は発生しづらいという仮説は十分検討されたのだろうか。
①-31	正職員等(総括主任・主任級)・30代	コンプラ関係の方針や行動規範集等を概要版(なるべくA4・1枚)にした資料を作成してほしい。(市のコンプラ関係の方針等の建付けがまずは一目でわかるような集約した資料イメージのものがほしい)
①-32	会計年度等・30代	コンプライアンスに関する知識や捉え方はひとそれぞれである気がします。調べて分かる事柄もあれば、自ずと知っていることもある。特に会計年度任用職員は、公務員として採用され、新規職員研修等を受けないため、推進を図る目的として、もう少し具体的にコンプライアンスに係る内容を発信して欲しい。
①-33	正職員等(課長級)・40代	コンプライアンスについて年に1回、机上でもいいので、事例なども紹介した全員研修があるととても意識が浸透すると思います。
①-34	正職員等(主事級)・～20代	OJT制度について、新入職員が日頃から話しやすいことを相談できるように、ある程度の頻度で、個室等隔離された環境で相談できるような仕組みがあるとありがたい。
①-35	会計年度等・～20代	新庁内LAN端末の機能を使った(Teams等)、気軽に発信・相談ができるような場があればいいと思う
①-36	正職員等(総括主任・主任級)・30代	本当に意識浸透させるのであれば、当事者の方の話を聞くことです。コンプライス違反をした方、された方の話を直接伺うことで、やっと自分事としてとらえることができるのだと思います。

①-37	正職員等(係長級)・30代	過去の所属局では、課長以上の職員が過去の経験(主に失敗談とそこから得た教訓)をメールマガジンのように事例紹介していました。参考になる内容だったのでキャビネットに過去資料として保存し、他の局区職員でも閲覧できるようにしてほしいです。その際、匿名性の担保が必要ならば、職名・氏名は削除すれば対応可能なはずですし、貴重な事例を全庁に共有するメリットは十分にあって、デメリットは特に思い当たりません。
①-38	正職員等(係長級)・50代	コンプライアンス遵守がとても良くできている事業所と、あまりうまくいってない事業所の事例を通じて、学びたい。
①-39	会計年度等・60代～	短時間でよいので定期的に事例を基にした話し合いを行う、問題解決の検討の時に最終的には「市民のためになるか」を確認する。
①-40	正職員等(係長級)・50代	具体的な事例を紹介し、問題発生時の対応方法等を知ること、違反すると重大な結果を招くということを認識し、不正行為の抑止につながると考えます。平時から心が安定していることで、誤った判断は避けられると思うので、個人に業務量が偏らないように、事務分担を見直せるように配慮する。
①-41	会計年度等・50代	事例を使用したテスト等を実施し、点数をつけて見える化してみるのもいいのではないのでしょうか。
①-42	正職員等(係長級)・50代	今回のようなアンケートを取ることで、最近の状況を振り返ったり、意識を高められると思う。具体的な事例を読むと、イメージが湧きやすく、気を付けなければと思いがやすいので、他自治体も含めた事例をタイムリーに知ることができるとよいかもしれない。(全国ニュースにはならないレベルの物で色々あると思うので。)
①-43	正職員等(総括主任・主任級)・30代	転入者と転出者の1対1の引継ぎは極力控え、転出者は留任者へ引継ぎ、転入者に対しては留任者から引継ぎを行うことを推奨するような、庁内全体のルールを構築すべきと考えます。極端な業務水準の変動抑制、業務レベル再現性の向上、転入者から転出への確認の負担軽減、業務の滞り解消、新規アイディア創出の機会増加、意見交換等の活性化やチーム力向上、係内業務への意識向上に繋がります。
①-44	会計年度等・60代～	コンプライアンス推進がなぜ必要なのか?それをしなかった場合のメリットとデメリットを課内で話し合える時間(強制的に)があれば更に有効と思う。
①-45	正職員等(局次部長級)・60代～	・窓口開庁時間短縮により得た時間を活用した、職場での定期的な情報・意見交換 ・庁内でのコンプライアンス資料の共有・活用(著作権の問題があるからか、各所属長がそのまま活用できる資料の共有が少ない) ・リスク管理、OJT、コーチング、コミュニケーション活性化、業務改善などに関する、局主管課や各所属長への具体的支援・助言(ex.:各局へのコンプライアンス推進専門官(役職定年した元管理職職員等)の配置等)
①-46	正職員等(総括主任・主任級)・40代	罰則等、リアルなマイナスの側面を自分事としてイメージさせることが、軽はずみなことであっても抑止するきっかけになると思います。
①-47	会計年度等・50代	罰則の強化はあまり効果がないと思います。仙台市の職員はコンプライアンスの重要性を既に理解しており、それでも問題が起きてしまうのは日頃のストレスや不安に原因があるのではないかと思います。上司や先輩や同僚、部下に認められ信頼されている実感があれば職場でも他の場所でも軽々しい行動を自ら慎むことができるのではないのでしょうか。
①-48	正職員等(主事級)・30代	最近の職員の不祥事について、自身が若い時に黙認されていたことが、昨今では明確に罰せられるようになり、その変化に対応できていない職員が不祥事を起こしていると感じた(自転車の飲酒運転等)。規則上は違反だが、自身の経験上OKと思っている事柄についてアンケートを行い、多くの職員がやりかねない違反について改めて啓蒙するのは抑止に有効ではないかと感じている。
①-49	正職員等(主事級)・30代	疑問に思ったことは所属や役職の上下に関わらず、重苦しくなくすぐに聞いて解決できる雰囲気があるといいなと思います。気にせず軽い気持ちで聞ける人もいますが、気になることを聞いたり確認したりしないで、上席の意図をなんとなく汲み取るような仕事の仕方を多く目にしている、時間がもったいないと思うことが多々あります。
①-50	正職員等(係長級)・60代～	人間関係が良好な職場であることが一番の有効策であると考えている。
①-51	正職員等(総括主任・主任級)・50代	職場内でのコミュニケーション(風通しの良い職場)が良好であれば、相談ができる、指摘ができる、精神的に安定する、意欲が湧く。すると結果的に効率良く、事故無く、毎日の仕事に励むことができると思います。
①-52	正職員等(係長級)・40代	任用形態も勤務時間も多様な職員がいる中で、コンプライアンス意識を浸透させるやり方も難しいと感じています。統一的な研修を定期的に行うことも大切ですが、係や課といった範囲で、お互いの仕事内容を知り、繁忙期に手伝ってもらったり手伝ってあげることを柔軟にやれると、お互いを理解しやすくなり、また法令違反になりそうな案件にも早めに誰かが気付けるのでは?と思います。
①-53	会計年度等・30代	会計年度任用職員も含めて現在の業務内容や進捗状況を報告する機会を設けるとよいと思います。お互いがお互いの業務内容や困りごとを把握することでミスを減らすことにつながることもあると思うため。掲示板のようなところに進捗状況を入力して共有したり、困りごとがあれば打ち合わせの議題として取り上げたりするとよいと考えます。
①-54	会計年度等・30代	職員同士の関係性は悪くない職場だと思いますが、チームの一員というよりも会計年度という枠でカテゴライズされているのを感じます。また、職員同士のあいさつや声かけが非常に少なく特に朝の挨拶や退勤時の挨拶などほとんどありません。挨拶に関しては課を超えるとさらに顕著です。全庁舎を通して積極的に職員同士のコミュニケーションや挨拶をする習慣をつけるべきだと思います。

①-55	正職員等(係長級)・50代	本庁主管課と区役所の事業担当者が日常的に話し合う習慣づくりが必要だと考える。双方とも「市民のため」は同じなのに、困りごとややりたいことをなぜか共有できず、かみ合わないように感じる。
①-56	正職員等(局次部長級)・50代	近年、飲み会のハードルが高いですが、ランチミーティング推奨などいかがでしょう。職場内で仕事以外の話をしづらい(してはいけない)雰囲気が、年々強くなっているように感じます。
①-57	再任用職員(総括主任・主任級)・60代～	職員間の問い合わせが多いので、電話だと調べるのに時間がかかったり、不正確に答えてしまう可能性がありました。問い合わせはなるべくメールでとお願いしたところ、業務にも落ち着いて取り組めるようになりました。市民対応においても窓口や電話で苦心されている職員が多いと聞くので、メールフォームでの問い合わせなど充実していけると、業務に落ち着いて取り組めるようになるのではないかと思います。
①-58	正職員等(課長級)・50代	気軽に話し合いができる職場環境作りと、時機を捉えたコンプライアンス遵守の再確認。
①-59	正職員等(局次部長級)・50代	コンプライアンス推進については、よりよいサービス(市民だけでなく、自身の業務が効率化され負担が減る)を提供するにはどうするか考える癖が必要だが、人手不足からそうしたことを考える時間が生み出せないのが現状で、人員体制の強化が必要である。また、業務上のコンプライアンス推進だけをすればいいと思う意識では、どこかで違反するので、日常生活上のささいな事(例えば、交通ルールの順守など)の意識啓発が必要である。
①-60	正職員等(係長級)・40代	業務が集中する一部の職員に不満が蓄積しており、周囲に配慮しながら余裕をもった対応をできないことがコンプライアンスを阻害している
①-61	正職員等(総括主任・主任級)・30代	テレワークの積極活用(制度があっても役職者にとってはまだ理解が浅く取れない雰囲気がある)、フレックスタイム制の導入などで個々の事情にあったライフワークバランスが取れるようになると良いと思う。仕事が多忙かつ勤務の自由度が利かないとコンプライアンスを意識できなくなってくるように思う。
①-62	再任用職員(総括主任・主任級)・60代～	コンプライアンス違反が起きる原因は①忙しすぎるとか相談する相手がいないなどの理由で、チェックや相談ができないとき②経験不足・引継ぎ不足で、誤りに気が付かないとき。いずれも、適正な人員配置で無理なく業務を行える体制が必要だと思う。会計年度任用職員での数あわせでなんとか業務をこなしているものの、無理があり危ない状態だと感じる。
①-63	正職員等(主事級)・30代	コンプライアンス違反があった際、なぜその行動をしたのか、深堀りする必要があると思う。同じ状況になれば、だれでも違反してしまうのかもしれないし、その人のパーソナルな要因があったのかもしれない。いずれにせよ、職員の意識の向上以外にも、職場改善や人員配置で心の余裕が生まれれば、手間を省くためにやむを得ず違反するということが減るのではないだろうか。
①-64	正職員等(課長級)・50代	職員は「こういうことはしてはいけない」などは理解しており、その連呼などは効果が少ない。コンプライアンスを守ることが自分たちを守ることにもつながるというメリットも伝えていかないと、やらされ感だけが増してモチベーションを下げることにともつながりかねない。責任感、誇りなどを感じられるような、目配りや承認欲求への対応、敬意の表示から、人員配置・業務量の管理など、管理職の対応に今以上の工夫が必要だと思う。
①-65	再任用職員(総括主任・主任級)・60代～	議論したことを管理職が受け止め、次の段階に進め判断すること。保留のままでは業務がとまる。(ノーの判断でも、判断があれば次のことを考えられるが、判断されないと足踏みになる。)数年度に問題になることでも、まだ兆候であればスルーされる。(目の前の課題が多すぎ、その調整に時間をかけすぎると、認識すら避ける)上に対して付度しすぎており、上が満足する答えが用意されるまで判断できない。
①-66	正職員等(総括主任・主任級)・30代	継続した意識付けや時代の変化や要請に応じた柔軟な考え方、対応を身に付けることが課題だと思う。まず上から襟を正してほしい。職場の雰囲気がいい意味で緊張感があることでコンプライアンスを意識して仕事に取り組める職員も多いと思う。部下のいる立場の方々がお手本になるような行動、言動で職場をいい方向に引っ張ってほしい。
①-67	正職員等(課長級)・50代	係員の発言力が強い職場では独自の見解が職場内で広まりやすい。中には、形式的な法律論や制度論を根拠にして冷たい対応をすることが正義と考える若手職員もあり、若手職員だからと言って柔軟であるとは限らない。コンプライアンス意識の浸透には、監督職と係員とのパワーバランスの適正化を図ることが必要であると考えます。
①-68	正職員等(総括主任・主任級)・50代	各職場のキーとなる係長に、そもそもコンプライアンスをわかっていないと思われる方が一部見受けられる。近年は法令以外にも社会的なルールを意識した行動が求められているが、情報リテラシーが低いのか、他を知らないで視野が狭いのか、昔の感覚なのか、非常識な指示・行動をする方が一部いるように思う。実務的な管理、指示をしている係長が一番まわりへの影響があるので、定期的にコンプライアンス教育を実施してはどうか。
①-69	正職員等(総括主任・主任級)・30代	上の世代(40代後半から60代くらい)のコンプライアンス意識に問題があると思っている。比較的若い世代の自分としては「自分たちだけが意識高かったところで嫌な思いをするだけ」という感情がある。年々自分のコンプライアンス意識が低下しているように感じている。
①-70	正職員等(係長級)・40代	コンプライアンス意識の低い人ほど、仕事に対しても意欲がないと感じる。意識浸透には時間がかかるため、若年職員のころからの意識付けが必要だと思います。
①-71	正職員等(主事級)・30代	公務員としてのコンプライアンスの基準はもともと高いと思うのでコンプライアンス違反をする人はその人個人の問題だと思う
①-72	正職員等(主事級)・30代	採用試験の時点で、コンプライアンス意識が高い人を取れるような仕組みや試験をして欲しい。

①-73	再任用職員(総括主任・主任級)・60代～	仕事を進めていくうえで、複雑な行程を伴うもの、デリケートな対応を必要とするもの、法令順守に拘るあまり同僚等へ厳しくあたり疎外感を生み、仕事の進捗が思うように進まないことなど大変な壁にぶち当たります。その際には、局長さんが伝えられていた【市民に対して、ご自分の仕事が説明できますか】というメッセージを思い出し、仕事に取り組みんでいるところです。
②業務量や人員配置、人事評価、処分にに関する意見等		
②-01	正職員等(局次部長級)・50代	職員の業務量がキャパシティを超えていることが常態化していると、業務を振り返る時間を生み出すことが難しく、前例踏襲の事務処理が普通になりがちであることから、基本的な業務量に応じた人員配置がまず必要だと思います。管理職に求められる「組織や業務のマネジメント」とは？が教えられていないことから、管理職研修の一環で本市の管理職が行うマネジメントについて改めて研修などにより確認するとよいと思います。
②-02	正職員等(係長級)・30代	ワークライフバランスの制度の充実が図られても、業務量自体が減らない以上はどこかにそのしわ寄せがきてしまいます。業務量そのものが減れば、何も言わなくても各自休暇取得や早期退庁すると思われるので、まずは業務の統廃合を促す仕組みづくりや機運を高めていくこと、上層部がそのような働きかけをしていくこと、また、特に管理職の人事評価において業務の見直しといった観点の評価項目を設けることなどが必要と考えています。
②-03	正職員等(係長級)・40代	そもそも『仙台市コンプライアンス行動規範集』で定義する「コンプライアンスの確保」が「コンプライアンスの推進」と認識している職員が多いのではないかと、この認識を改める必要があるのではないかと感じる。一人当たりの業務量を減少させる方策が必須だが、全市的な職員不足と増大化する業務により現実的には困難。全市的な業務の改善（通知文書の削減や電話による問合せ等の縮減など）を図ることも一考なのではないか。
②-04	正職員等(総括主任・主任級)・30代	多忙化の解消が先決と考える。超過勤務が多い状況の中では目の前の業務を消化することに注力せずを得ず、業務改善はおろか、通常業務の法令確認、ダブルチェックすらおろそかにされやすい。また、職員の集中力が落ち、事務ミスにもつながりやすい。新規事業が開始される際、不要業務をスクラップしない傾向を感じている。適切な業務量が管理されれば、よりコンプライアンスを意識した仕事ができると感じる。
②-05	正職員等(総括主任・主任級)・30代	人件費も事業費として考える仕組みが必要だと思う。また、給与水準に見合った職責（役職ではなく業務の困難さに関連するもの）・業務内容の適合を徹底すべき。やりがいなどといった綺麗ごとばかりに目が向いていても、既に問題視されている「やりがい搾取」に繋がりがかねない。
②-06	正職員等(総括主任・主任級)・40代	判で押したような時間外規制はやめてほしい。人員の手当てや業務の整理が先で、業務の整理も管理職が率先してやるべき。時間外が多いことを注意されれば、適切に時間外を付けられず結局職員が飲み込まざるを得なくなる。
②-07	正職員等(主事級)・～20代	定時で仕事することが評価されて、定時で仕事ができないことを規制するような方針で進めて欲しい。どれだけ労働時間の絡みで指針が出されても内情にそこまで浸透していないように思う。
②-08	正職員等(課長級)・50代	新規採用の職員や異動後日の浅い職員に対して職場の同僚、係長がフォローができず、休職・離職する状況に繋がっている。余裕がなければ人の面倒を見る余裕はなく、せつかくのチェック体制も機能しない。業務に余裕を持たせてこそ事務ミスも減り、業務も正常に回ると考える。職員の誰しもコンプライアンスの意識は持っている。現状は、浸透や推進とか言って済むような状況では無いということを認識すべきである。
②-09	正職員等(課長級)・50代	産休・育休、時短勤務や精神・身体の不調で休む人がいる職場において、カバーしている職員へのフォローが不足していると感じる。個人の頑張りだけでなく、評価や給与面で優遇するなどの仕組みづくりが必要ではないか。
②-10	会計年度等・40代	長く区役所の窓口業務（福祉関係）に従事しています。職員配置について、新規採用職員や配慮の必要な職員の比率がかなり高いと感じており、業務を終えることで精いっぱいという雰囲気強い。ミスをしない仕組みづくりや法令順守等が非常に大切であり、公務員としての信頼を無くさないためにも必要不可欠であることは重々承知しておりますが、そこまで手が回らないという状況が現実ではないでしょうか。
②-11	会計年度等・60代～	同じ人が長期に同じ職場にいと力を持ってしまうり、強い発言等のパワハラが発生することもあるので、職場の異動は定期的に必要だと思います。
②-12	正職員等(係長級)・40代	異動がなく何年も在籍していると、職場の主のようになってしまい、周りが見えにくくなることあるかと思ひます。長くて5年前後での異動があると、パワーバランス的な面からも斬新な考えが生まれることあるかと思ひました。不適切な事務処理予防だけでなく、日ごろから管理職が職場全体を見て、市民目線で考える姿勢があるか否かで、職場の雰囲気も変わってくるような気がします。
②-13	正職員等(主事級)・30代	年功序列を辞めるべきです。年功序列によりモチベーションが低下することで、漫然と前例に従う姿勢を生み、甘えと慢心を招きます。公務員に過度な成果主義を取り入れることに対する批判があるかもしれませんが、広義の「成果主義」（プロセスも評価する）を取り入れていくべきです。優秀な人材も集まりません。ポテンシャルのある若い人、優秀な幹部候補はどんどんやめていきます。有能な職員は減る一方です。
②-14	正職員等(主事級)・30代	役職関係なくコンプラの意識に差が生じていると感じるため、せめて課長級は高い意識を持ちそれを部下へ伝播させるような組織風土が必要と考える。360度評価を導入し人事評価に緊張感を持たせる必要があると思う。部下の評価と上司の評価に乖離があるのではないかと感じる。緊張感がないと、自己研鑽の意欲が削がれ、向上意識も他の役職に比べて上がりにくいのではないかと思う。

②-15	会計年度等・40代	パートタイムの中でも意欲的に業務をおこないたい職員も多くいるため、一時的な人員配置の駒として勤務するのではなく、向上心をもって業務に取り組めるような業務分担への配慮がほしい。業務量が手薄の旨を上席に伝えても傾聴で終わり、年度に決められた業務分担表から増えることはない。事業経費の消化ではなく、自分がこの仕事に必要な人間であるのか、考えてしまうときがある。
②-16	正職員等(係長級)・30代	ミスや不適切な処理が問題になるのは当然で、あってはならないことですが、庁内には日ごろから適切な事務を行って市民の生活を支えている部署がたくさんあります。それは当たり前のことですが、その当たり前を維持していることを評価していただく雰囲気があるとモチベーションアップにつながるのではないかと思います。
②-17	正職員等(総括主任・主任級)・50代	最近相次いで係長級職員の不祥事が起きている。入庁したての職員に公務員倫理を説くのはもちろん大切だと思う。加えて、偉くなる(昇任)するほどもっと公務員倫理を叩き込んだら良いと思う。社会人経験者を含め、若い職員が自分に自信を持つのはいいが、人の痛みや人の心がわからない職員が増えていると思う。仕事できれば人柄は二の次という風潮がはびこっている。
②-18	正職員等(課長級)・50代	最近は職員へのハラスメントに過剰に反応しすぎて、ブリリアント・ジャークなど問題のある職員への適切な指導が行われない傾向があるように感じる。課題のある職員に対し適切な指導をすることもコンプライアンスの一つであることを職員に周知し、人事評価基準に照らし、適正な評価及び指導をする必要があると考える。
③不適切な事務処理に関する意見等		
③-01	正職員等(総括主任・主任級)・50代	仕事上でミスをするのを防ぐ方向で考える雰囲気はあるが、ミスをなくそうとするあまり手順が増えて煩雑になり、逆にミスを誘発している部分もあると思う。
③-02	正職員等(課長級)・50代	事務ミスの大半は、内容の確認不十分や制度改正に伴うアップデート不足によると思います。マニュアル通りであることに満足せず、「なぜこの処理をするのか」「なぜこの手順で処理するのか」を意識することを習慣化すること、不合理な部分やよりよい方法がある場合に気軽に意見を提出することが出来る環境が重要です。開庁時間中は窓口対応に追われがちな職場では、開庁時間を変更してみるのも一つの方法かと思っています。
③-03	正職員等(係長級)・60代～	リスクチェックシートの取り組みなど、どのようなミスが発生しやすいのか整理することは必要だと思うが、全庁的に事務処理ミスが少なくなったのか疑問。むしろ、本庁と区役所の在り方検討などの方が事務処理ミスをなくす可能性があるように感じる。しかし、現段階であり方検討の内容が反映されているのか職員には見えにくい。
③-04	正職員等(主事級)・30代	事務ミスに関して、他市町村より考え方が非常に古く前時代的であると思います。財務会計システムの電子決裁化等、全庁横断的な内部手続き方法の構築といった法令等の知識が乏しくとも適正に業務ができるような体制構築を早急に望みます。法令違反等については、組織の階層や部署が多重の壁となってしまう、末端の職員まで必要な情報がいきわたるのが難しいのでは？という印象があります。
③-05	正職員等(主事級)・30代	セキュリティ及び秘密保持の意識の欠落があると思う。積算等を行う事務室内に立入禁止の貼り紙はあるものの業者等が挨拶のために普通に課長等のところまではいってくるので立入禁止区域へ入ってこれないようにすべき。他業者より疑念を持たれる可能性があるような行為は慎むべき。業者との打合せ時に公開できる情報と公開できない情報について研修が必要だと思う。
③-06	正職員等(課長級)・50代	事務ミスについて、事案の軽重等により、報告要否基準作成や、内部手続きの簡素化(決裁・報告を課長専決と明確化する等)を図るなど、業務負担の軽減を図ってはどうか。
④ハラスメントに関する意見等		
④-01	正職員等(総括主任・主任級)・50代	過剰な(ハラスメント)ハラスメント。弱い立場、指導を受ける側に優位性が移ってきている様に見受けられる。受け取る側の気分や好き嫌いでハラスメント発言され過ぎな感じがします。
④-02	正職員等(課長級)・50代	ハラスメントに関し小火発生前の早期介入・解消が必要だと思う。現在のハラスメント相談窓口は待ちの制度設計である。絵に描いた餅、対外的に説明をするための制度となっていないか、職員にとってより実のある制度となっているかを常に検証し、より良い制度としていくことが、職員の安心感や組織に対する信頼感を高め、活気ある働きを生み出す。
④-03	正職員等(主事級)・～20代	セクハラ、マタニティハラスメント等、かつて女性に対して多くあったハラスメントが近年男性に対してもハラスメントになる現状です。しかしながら、男性に対してもハラスメントになるという意識が薄いように感じます。
④-04	正職員等(係長級)・40代	上司から部下へのハラスメントだけではなく、部下から上司へのハラスメントも起こり得るのでその意識浸透についても必要だと思う。
④-05	正職員等(係長級)・40代	全体的に年配の上司ほど、強い口調や考えの押し付けが見られる。課長以上は研修等でハラスメントを学ぶ機会があると思うが、毎年度、全職員の研修を望む。年々、年配と若年層の意識の乖離が広がっているように思う。例えば、全庁的に匿名でパワハラ事例を吸い上げ、若年層の意見も聞きながらとりまとめ、実際に起きた事例集を活用した研修としてはどうか。
④-06	会計年度等・50代	自分の職場は課長が変わらないために意識の向上の妨げとなっている。課長向けのパワハラ研修等があっても、自分には関係がないと言ってそうした研修も部下に行かせる。結局課長が変わらないうと、その方が退職するまで変わらない。よって、不満だけがいつに残る。
④-07	正職員等(局次部長級)・50代	職員の心理的安全性確保のため、カスハラ対策について、毅然とした対応も含めて、市民、議会等と共通認識を作っていくことが必要と感じます。
④-08	正職員等(課長級)・50代	職員の精神的負担を低減するためにもカスハラ対策を積極的に進めてほしい。市民や関係業者との応対(通話・対面共に)記録を残せば、職員の精神負担低減とともに、職員の応対品質も向上すると思います。

⑤会計年度任用職員に関する意見等

⑤-01	正職員等(局次部長級)・50代	会計年度任用職員の責務の範囲、正職員との違い、人事評価のあり方などをもう少し明確に示して、きちんと意識されることが必要ではないかと思う。非正規の人たちは、自分には責任も権限もないので言われたことをその範囲で行うのみ、と考える人が多い。皆にやりがいを感じて活躍してもらいたいが、職場側からもどこまで求めてよいのか不明確で取り組みにくい。人材活用といった積極的な表現で説明できないものかと思う。
⑤-02	会計年度等・50代	会計年度任用職員も正職員と同じように正規の時間を設けて面談の機会をいただきたいです。そうすれば特に相談事が無くても、同じチームの一員であるとの一定の安心感が得られます。(現状は悩みがあったとしても、課長の繁忙ぶりから声がけ出来ません) また、面談を通してご相談させていただいた内容は、そのまま他の方に共有することがないように、管理職の研修などを通じて徹底していただくことを切望いたします。
⑤-03	会計年度等・50代	職員と同じように会計年度職員にも異動は必要だと思います。すべてにおいてなみなになっ てしまっているように思います。定期的な人事異動だったり評価などで緊張感のある任用にしたほうが意識づくりとしては良いのではないかと考えます。

⑥意欲・やりがいに関する意見等

⑥-01	正職員等(局次部長級)・50代	何にやりがい(働きがい)を見い出すかは一人一人異なり、組織や上司、周囲が全ての環境を整え、やりがいを与える、与えられる性質のものではない。組織や周囲は考えるきっかけを与えられればよく、一人一人が自問自答し、見い出すことが大事。個々の意識が変化の中で、その素地を作るためには何が必要なのか自問自答している。
⑥-02	正職員等(係長級)・40代	何にやりがいを感じるかは人それぞれで、特に「仕事を通じた自己実現」に興味が無い人には、市役所側からの取り組みは効果が小さいと思います。また、現在の「年功序列賃金」「退職金制度」という事実上の「賃金後払い制」、人事異動はブラックボックスでキャリアパスも明示されないという状況では、年次が経つほど職員のやりがい(働きがい)が下がっていくのはやむを得ないと思います。若手職員のエンゲージメント低下や離職防止が念頭にあるのであれば、「若い人から見放されない職場になること」、「若い人に減点されない業務環境をつくること」の方が大切でないかと考えます。
⑥-03	正職員等(局次部長級)・50代	区役所のような人数が多く職種も多様な職場では、特に係長のモチベーションを上げることが大切だと思う。基本的に係長たちは業務に貢献したいという意思を持ち前向きに仕事に取り組んでいるので、区長による面談・意見交換により係の状況を聞いたりすることは、彼らを尊重していると思ってもらふこと、ひいてはその係の職員のモチベーション向上にも繋がる(これはコンプライアンス推進にももちろん効果的である)と思う。
⑥-04	正職員等(係長級)・30代	区には裁量の予算がほとんど認められておらず、若手からの建設的な提案があっても、なかなか実現に至らないことから、やりがいの低さに繋がっているのではないかと思料。若手の積極的提案に対して、機動的に予算を使うことのできる仕組みづくりが、若手のやりがい(働きがい)向上に効果的ではないか(まち局のDXファストチャレンジ枠の、若手枠のようなもの。)
⑥-05	正職員等(係長級)・30代	予算要求におけるマイナスシーリングなどが典型のように、市民の当たり前を支える取組みの予算が削減されていく本市の方針からは、懸命に社会をケアしようとしている職員のやりがい(働きがい)を阻害し、本市の停滞を招いている原因と考えている。今一度「市民から何を求められているのか」ということを再整理しないと、下の職員はついてこないと思うし、本市職員としての高い意識をもって働くことは難しくなるものと考えられる。
⑥-06	正職員等(局次部長級)・50代	成果が見えにくい計画策定関連業務や管理業務などはやりがい(働きがい)が低くなる傾向にあると考える。やりがい(働きがい)だけ意識すると成果の見えやすい人気のある業務に希望が集中するとともに、やりがい(働きがい)が無い職場にいる職員は離職することにつながる。やりがい(働きがい)そのものを引き出すのでは無く、やりがい(働きがい)が無い業務に対して遂行する義務感を意識させるかが必要であると考えられる。
⑥-07	正職員等(主事級)・～20代	上司も同僚もお互いに興味がなく、それぞれが自分の仕事をミスなく行ってくれば良い、という雰囲気があります。淡々とミスをしないようにこなすだけの仕事に対して、やりがい(働きがい)や意欲を感じる方が難しいのではないのでしょうか。

⑦職員意識調査に関する意見等

⑦-01	正職員等(総括主任・主任級)・50代	MVVなど、内部の意見集約にはもう少しわかりやすい言葉をつかってほしいです。
⑦-02	会計年度等・40代	この調査の結果をきちんと全員に開示してほしいです。また、今後の取組みに繋げていくためとありますが、具体的にどのように取り組んだのかも開示してほしいです。
⑦-03	正職員等(係長級)・30代	自由記述の意見に対するフィードバック等があればこの調査についての意義もあるのかなと思います。また、今後は、カスハラ対策とコンプライアンス推進のバランスをとっていくことが難しくなると思いますので、指針なり、基準なりを示してもらえと対応しやすくなるのではないかと思います。

⑧仙台市職員相談・通報窓口に関する意見等

⑧-01	正職員等(主事級)・30代	通報窓口はもっと大きく掲示するなどしてほしい。課内でたまに一部職員によるハラスメントや怒鳴り合いなどを目にするがあるが、組織内でうまく収めようとうやむやにしている空気がある。ここに言えいいというのが分かれば対処のしようもあると思う。
⑧-02	正職員等(主事級)・30代	通報窓口だけでなく、疑問を抱いた際に相談できる場所があるとよい。(コンプライアンス的に問題があるのか、特に問題がないのか判断が難しい場合に、通報窓口は少しハードルが高い。)
⑧-03	正職員等(総括主任・主任級)・40代	上司が見本とならず、問題があった場合等、相談・報告について窓口をどの職員でも使用できない場合もあり、現窓口ではなく第三者の立場から専門的なこと等も相談できる機関があれば、しがらみをききせずに報告しやすくなるのではと思う。

⑨その他職場への意見等

⑨-01	会計年度等・60代～	1、民間から入庁したが、どこの組織においてもコンプライアンス意識浸透の課題がある。一過性と受け止める職員が多いような気がする。職場単位での取り組みが必要と感じる。2、コンプライアンス意識浸透と並行して職員意識を把握するうえでエンゲージメントサーベイが有効だと思う。
⑨-02	正職員等(係長級)・40代	適正にミスなく執行することも大事だが、今のコンプライアンスの風潮は、90でも良いことを99にするために物凄い労力をかけているように感じている。職員も減っていくなかで、もっと生産的なことにマンパワーを使うべき。
⑨-03	正職員等(主事級)・30代	若手職員を育成する環境になっていないと感じる。特に区役所の場合、入庁後は業務に追われ、自分が行っている業務の政策的な意義や位置の理解よりも、その業務をこなすことに注力しているように感じる。ただし、それは組織が業務負担をかけており余力のない職場環境になっていることや、上司・先輩職員の意識によることが原因である。そろそろ組織として職員をどう育てていくか考えないといけないと思う。
⑨-04	会計年度等・50代	職場のチームワークが取れておらず、中には窓口や電話の対応が必要な場合でも自分には関係ないというそぶりをしたり、我流で業務に携わる姿勢を崩さなかったりする職員もいる。組織としての成長は見込めず、個々の倫理観で仕事をせざるを得ない職場環境では、常に不安な状態で仕事を行わなければならない、市民のために適正な行政サービスを行えないのではないかと思われる。
⑨-05	正職員等(主事級)・30代	上司の言い方があまりにも厳しく職員に対して非常に過干渉である。また、目的を達成すれば良い業務について必要以上の完成度を求められるため、業務が進まなくて困っている。一般の職員から上司を評価する制度があってもよいと思う。また、課長の指導の仕方がどれほど職員に影響があるのか学ぶ機会を、任意ではなく必須の研修として数年おきに行い、自身の伝え方が傲慢じゃないか振り返ってもらいたいと思う。
⑨-06	正職員等(主事級)・30代	完全ノー残業デーの次の日に、システムかなにかで残業していたかのチェックを行うべきと考える。他部署では、朝に上長がノー残業デーであることを周知し、どうしても残業をする場合には、その理由を見回り担当に報告していた。また、その職員には別日にノー残業デーを別途設け必ず退庁させるようにしていた。
⑨-07	正職員等(主事級)・～20代	当課ではひとりひとりの有給休暇の取得状況を課内全員が把握できる形で年度途中に公表されますが、有給の消費状況などもプライバシーの一環だと思うのであまり公表して欲しくないと感じています。

令和7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応えていくこと。

まず、あなたご自身のことについてお伺いします。

Q1.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を1つ選択してください。

☐ 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

Q2.あなたの任用形態を教えてください。

☐01 正職員、任期付職員 ☐02 再任用職員 ☐03 会計年度任用職員、臨時的任用職員

Q3.あなたの年齢を教えてください。

☐01 ～20代 ☐02 30代 ☐03 40代 ☐04 50代 ☐05 60代～

Q4.(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。

☐01 主事級 ☐02 総括主任・主任級 ☐03 係長級 ☐04 課長級 ☐05 局次部長級

Q5～13では、個人の意識や行動に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q5 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

Q6 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動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

Q7 あなたは、適正な事務執行が公務への信頼の根幹であるという意識を持って、仕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

Q8 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、日頃から改善を意識し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

Q10 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

Q11 あなたは、市政における自分の仕事の役割を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

Q12 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

Q13 あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、重要と思うことを選んでください。
【複数回答可】

- | | |
|---|---|
| ☐ a01 仕事の意義や役割の理解 | ☐ a09 仕事に対する所属の意欲の高さ |
| ☐ a02 自身の能力や適性の発揮 | ☐ a10 所属内の関係が良く協力し合えること |
| ☐ a03 自身の裁量の発揮 | ☐ a11 業務量に見合う適正な人員配置 |
| ☐ a04 自身の成長の実感 | ☐ a12 能力や実績に基づく人事異動・人事評価の徹底 |
| ☐ a05 市民や社会、自組織の役にたった実感 | ☐ a13 日頃からの情報や意見の交換 |
| ☐ a06 仕事の成果や姿勢を認められること | ☐ a14 市政や仕事の方針の共有 |
| ☐ a07 仕事への姿勢や成果の、昇給昇進への反映 | ☐ a15 ワーク・ライフ・バランスの確保 |
| ☐ a08 知識やスキルの習得 | ☐ a16 その他 |

Q13-2 「16 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q14～20では、マネジメントに関し、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。

- Q14 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
- Q15 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
- Q16 あなたの職場は、仮に職員によるハラスメントを見聞きした場合に、注意又は相談できる雰囲気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
- Q17 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 あなたの職場は、処理が追い付かず進捗管理や業務改善に支障が出るほど、たくさんの仕事がある状況だと思いますか？
☐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

Q19は「管理職を除く職員のみ」、Q20は「管理職のみ」お答えください。

Q19

(管理職を除く職員のみ)あなたが所属長(課長)に、特に期待して求めることを選んでください。【3つまで選択可】

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

※選択できるのは、「その他」を含めて3つまでです。

Q19-2 「18 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q20

(管理職のみ)あなたが、部下から特に期待され求められていると思うことを選んでください。【3つまで選択可】

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

※選択できるのは、「その他」を含めて3つまでです。

Q20-2 「18 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q21～24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。

Q21 あなたの職場は、互いに意見を言い合える職場だと思いますか？

☐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

Q22 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と思うことを選んでください。
【複数回答可】

- ☐a01 職場内ミーティング・朝礼
☐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 職場を超えたコミュニケーションの機会
☐a07 フリーアドレス制やコミュニケーションツール（例：Teams）の活用
☐a08 コミュニケーション活性化の知識やスキル
☐a09 心理的安全性（※）の確保
※他のメンバーが自分の発言を拒絶したり罰したりしないと確信できる状態
☐a10 職場の使命・目指す姿・価値観（※）の共有 ※ミッション・ビジョン・バリュー
☐a11 その他

Q22-2 「11 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q23 あなたは、上司の指示に疑問を感じた時に、質問や意見を言えると思いますか？

☐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

Q24は「係長級以上のみ」お答えください。（その他の方はQ25へ）

Q24 (係長級以上のみ)あなたは、部下が業務に疑問を感じた時に、自分に質問や意見を言える関係だと思いますか？

☐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

Q25～33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。

Q25 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

Q26 あなたの職場は、職員からの業務改善や見直しの意見に、前向きに取り組む雰囲気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

- Q27 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
- Q28 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 あなたの職場では、個人の多様な価値観や経験等が組織の力に生かさ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
- Q30 あなたの職場では、市民対応や施策実施において、「多様性への配慮」や「掛け合わせの視点(※)」などを意識していると思いますか？
 ※異なる知識や経験、考え方を合わせることで相乗効果を生み出し、新しい発想やイノベーションを創出する視点
☐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、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気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
- Q32 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
- Q33は「係長級以上のみ」お答えください。(その他の方はQ34へ)
- Q33 (係長級以上のみ)あなたは、部下の提案の採用や挑戦の後押しを積極的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
- Q34～37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。
- Q34 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
- 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 あなたの職場は、仮にミスが発生した場合、組織的に対処し、再発防止に取り組む雰囲気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
- Q37 あなたの職場は、庁内の不適切な事例を「自分事」と捉えて、類似のミス防止に取り組む雰囲気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

Q38～40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。

Q38 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

Q39 (Q38で「1 はい」と回答した方のみ)あなたは、法令違反等の行為を発見した場合、この窓口にご相談又は通報をしますか？

☐1 はい ☐2 いいえ

Q40 (Q39で「2 いいえ」と回答した方のみ)この窓口にご相談又は通報をしないと思う理由を選んでください。【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

Q40-2 「08 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q41.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)

コンプライアンス推進に関する設問は以上です。

次ページは市民局による「市民協働の推進に関する設問」です。

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。

Q42～43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。

Q42 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

Q43 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

Q43-2 「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。