

## 令和 3 年度コンプライアンスに係る職員意識調査結果の概要

### 1 調査の概要

- (1) 調査期間：令和 3 年 11 月 8 日（月）から 11 月 22 日（月）まで
- (2) 調査方法：Web 調査（無記名）※庁内 LAN 端末の利用が難しい場合は紙の調査票を利用

### 2 調査対象及び対象者数

全職員（再任用職員、会計年度任用職員等を含む。アルバイトを除く。）計 11,094 人  
 ※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。

### 3 調査項目（7 区分，計 41 問）

- (1) 仕事に対する意識に関するもの（6 問）
- (2) コンプライアンスを推進するための行動に関するもの（15 問）
- (3) 職場のコミュニケーションに関するもの（5 問）
- (4) 組織風土に関するもの（7 問）※新規設問あり
- (5) 新型コロナウイルス感染症の影響に関するもの（1 問）※新規設問
- (6) 内部統制制度に関するもの（4 問）※新規設問あり
- (7) 職員相談・通報窓口の認知度に関するもの（3 問）

### 4 回答数・回答率等

- (1) 有効回答数：7,906 件 [昨年度比：+165 件]
- (2) 有効回答率：71.3% [昨年度比：▲0.5 ポイント]  
 ※回答者属性（所属，任用形態，年代等）は前年度とほぼ同様の構成比であった

### 5 区分ごとの概況

※以下の文中の数字（%）は，特に記載のない限り，各設問における肯定的回答者（「そう思う」「まあそう思う」と回答した者）の構成比（%）の計

- (1) 仕事に対する個人の意識に関するもの（Q1～Q6）
  - ・ 「組織としてコンプライアンス推進に取り組む必要性の認識」（Q5：96.2%），「日頃からコンプライアンスを意識している」（Q6：94.4%）については，対前年度比で改善傾向。
  - ・ 「現在の自分の仕事にやりがいを感じているか」（Q1）はやや低下（82.1%，対前年度比 ▲2.2 ポイント）。属性別では係長職にその傾向が強い。  
 ※他の項目には前年度の傾向と大きな変化なし
- (2) コンプライアンスを推進するための行動に関するもの（Q7～Q21）
  - ・ 「自分の仕事について上司から適切に指示・確認を受けている」（Q18：82.8%）はやや改善（+2.1 ポイント（注））。一般職の 30 歳代以下でその傾向が強い。  
 注）単純集計による対前年度（R2）比は，全体で+7.2 ポイントだが，R2・R3 年度とも無回答者を除いて算出した肯定的回答者割合で比較すると，全体で+2.1 ポイント程度となる。
  - ・ 「上司の指示に疑問を感じた時に質問・意見できるか」についての上司・部下の視点からの設問（Q19・21）については，双方の認識に 7 ポイント程度の差が見られた。  
 ※他の項目には前年度の傾向と大きな変化なし

(3) 職場のコミュニケーションに関するもの (Q22~Q26)

- ・ 「悩みや課題を相談しやすい職場か」(Q23) はやや低下 (79.4%, 対前年度比▲2.9ポイント)。正職員等より会計年度任用職員等, 係長職以上より一般職が相対的に低い傾向は前年度と同様。  
※他の項目は前年度の傾向と大きな変化なし

(4) 組織風土に関するもの (Q27~Q33)

- ・ 「職場ではいろいろな立場の人 (正職員, 会計年度任用職員等) を職場の一員として尊重する雰囲気があるか」(Q29: 88.4% ※新設), 「職場は職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気があるか」(Q30: 73.9% ※新設) は, いずれも会計年度任用職員等の肯定的回答者の割合が他の属性 (特に管理職) と比べて相対的に低かった。
- ・ 「休暇を取得しやすい環境か」(Q31: 83.3% ※新設) については, 回答者の属性 (任用形態, 所属等) による差は見られたが, 概ね問題ない水準と思われる。
- ・ 「上司は提案や挑戦を積極的に後押ししている」についての上司・部下の視点からの設問 (Q32・33) については, 双方の認識に7ポイント程度の差が見られた。  
※他の項目には前年度の傾向と大きな変化なし

(5) 新型コロナウイルス感染症の影響に関するもの (Q34 ※新設)

- ・ 職場のコミュニケーションや仕事への考え方に及ぼした影響を複数回答で尋ねたところ, 「勤務時間外の交流が減って親睦が深まりにくくなった」が最多 (43.6%), 次いで「仕事上で様々な工夫や改善をした」(28.6%), 「勤務時間外の交流が減って気楽になった」(20.3%) の順となった。この順は各属性 (職階・年代等) のいずれも同様であった。
- ・ 「気軽に質問や相談をしにくくなった」, 「人間関係がギクシャクして雰囲気が悪化した」といったコミュニケーション上の弊害を想像させる回答は比較的少なかった。

(6) 内部統制制度に関するもの (Q35~Q38)

- ・ 「仮に自分がミスをした場合に速やかに上司に報告できるか」(Q37: 97.9%) は肯定割合が全項目の中で最も高かった。
- ・ 「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む雰囲気があるか」(Q36: 93.3% ※新設) も問題ない水準であった。

(7) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度等 (Q39~Q41)

- ・ 窓口を知っていると回答した職員の割合が, 全体としてはやや低下 (78.2%, 対前年度比▲2.0ポイント)。20歳代以下で低下 (▲8.3ポイント) したが, 他の属性では前年度とほぼ同じだった。

【参考】

令和3年度調査結果のうち, Q18・Q19・Q32・Q35については, 肯定的回答者の割合の対前年度比が大幅に上昇した。その理由の一つとして, 前年度 (令和2年度) 調査において当該項目の肯定割合が大幅に低下していた (\*) ことの反動が出たものと考えられる。

\*) 対前年度 (令和元年度) 比▲5.9~▲8.6ポイント。設問設計が原因で役職者以外での無回答者が異常に多く (例年1%程度のところ6~8%), 結果として肯定的回答者の割合が低下したものと推定。