

令和2年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査の結果【概要】

1 調査の概要

(1) 調査目的

本市におけるこれまでのコンプライアンス推進の取組みを通して、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。

(2) 調査方法・調査期間

- ・方法: オンライン上のアンケート入力フォームによる回答(無記名)
※庁内LAN端末等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。
- ・調査期間: 令和2年11月9日(月)～11月24日(火)

(3) 調査対象及び対象者数

- ・全職員(再任用職員、臨時的任用職員及び非常勤嘱託職員を含む。アルバイトを除く。)計10,781人
〔昨年度比: +293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。
市立病院は経営管理部の職員に限る。

(4) 回答数及び回答率

- ・有効回答数 7,741件〔昨年度比: +1,133件〕
- ・有効回答率 71.8%〔昨年度比: +8.8ポイント〕

(このページは空白です)

2 調査結果

(1) 設問区分ごとの概況（肯定的回答割合(注)で比較）

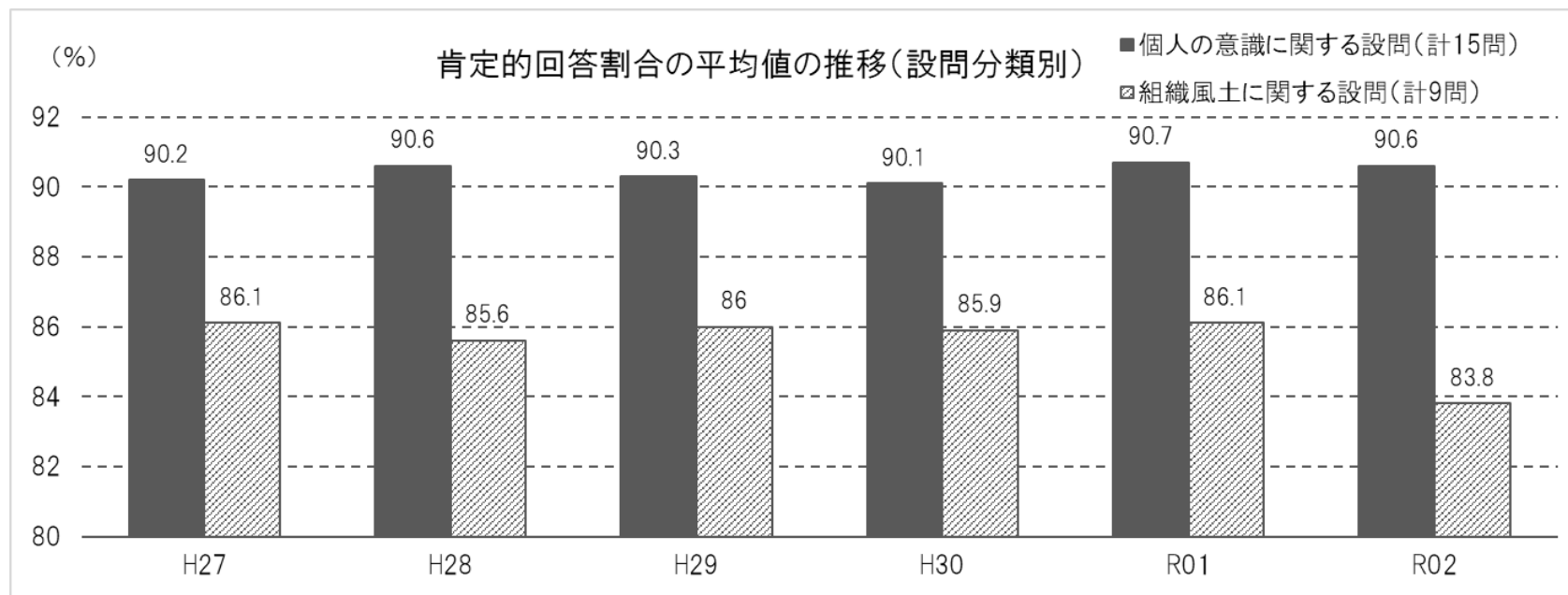
①個人の意識に関する設問(Q1～16)

- ・約90%で横ばいが続いている

②組織風土に関する設問(Q17～33)

- ・個人の意識に関する設問より毎年度4ポイント程度低い状態で推移していたが、令和2年度は低下した。

※①・②の過去5年間の推移は下図のとおり



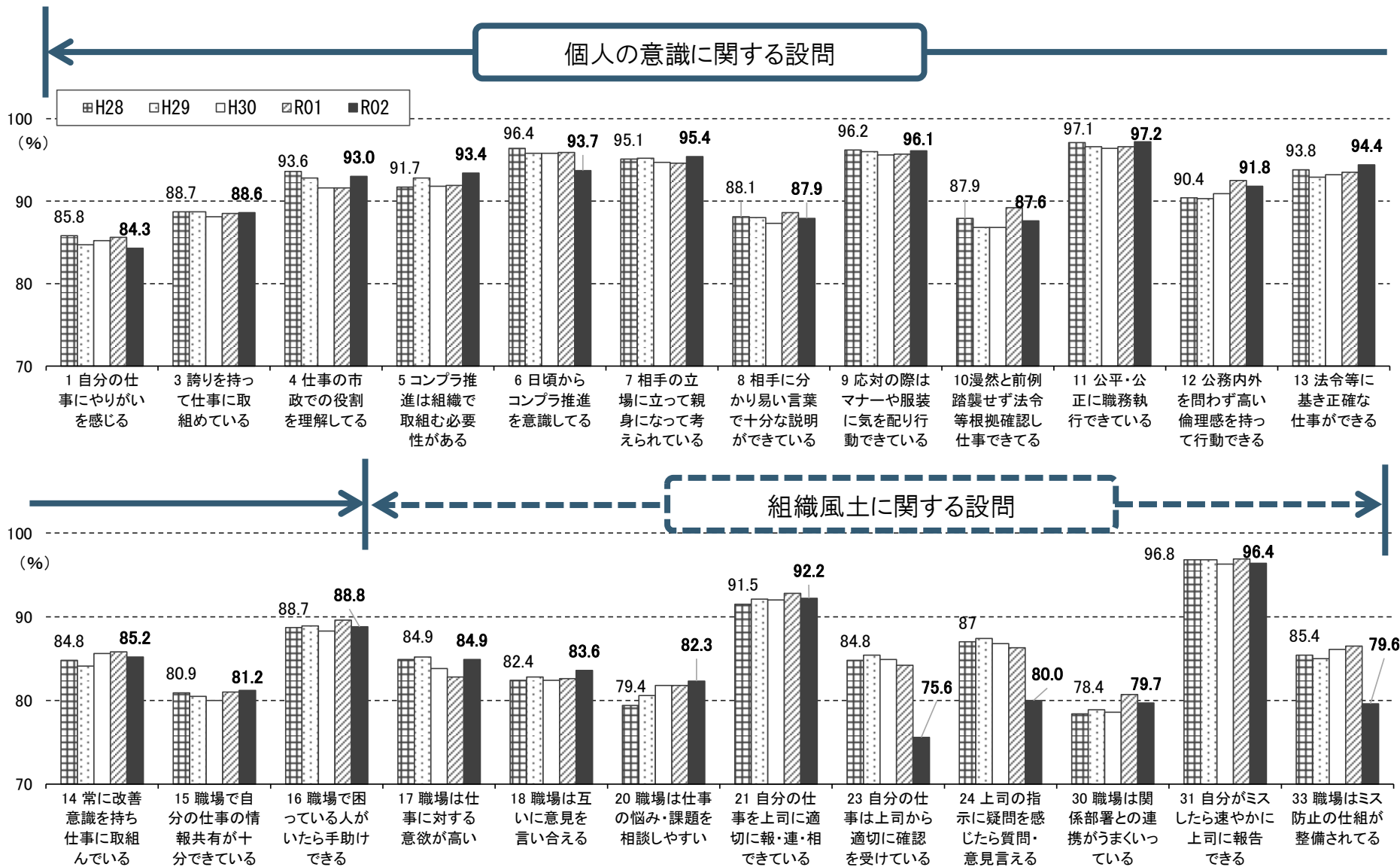
③仙台市職員相談・通報窓口の認知度(Q34～36)

- ・窓口を知っていると回答した職員の割合は前年度と同じ(80.2%)だった。

注)「そう思う」「まあそう思う」と回答した職員の割合の計(%)。以降も同じ。

【参考】各設問における肯定的回答の割合の推移(H28～R2年度)

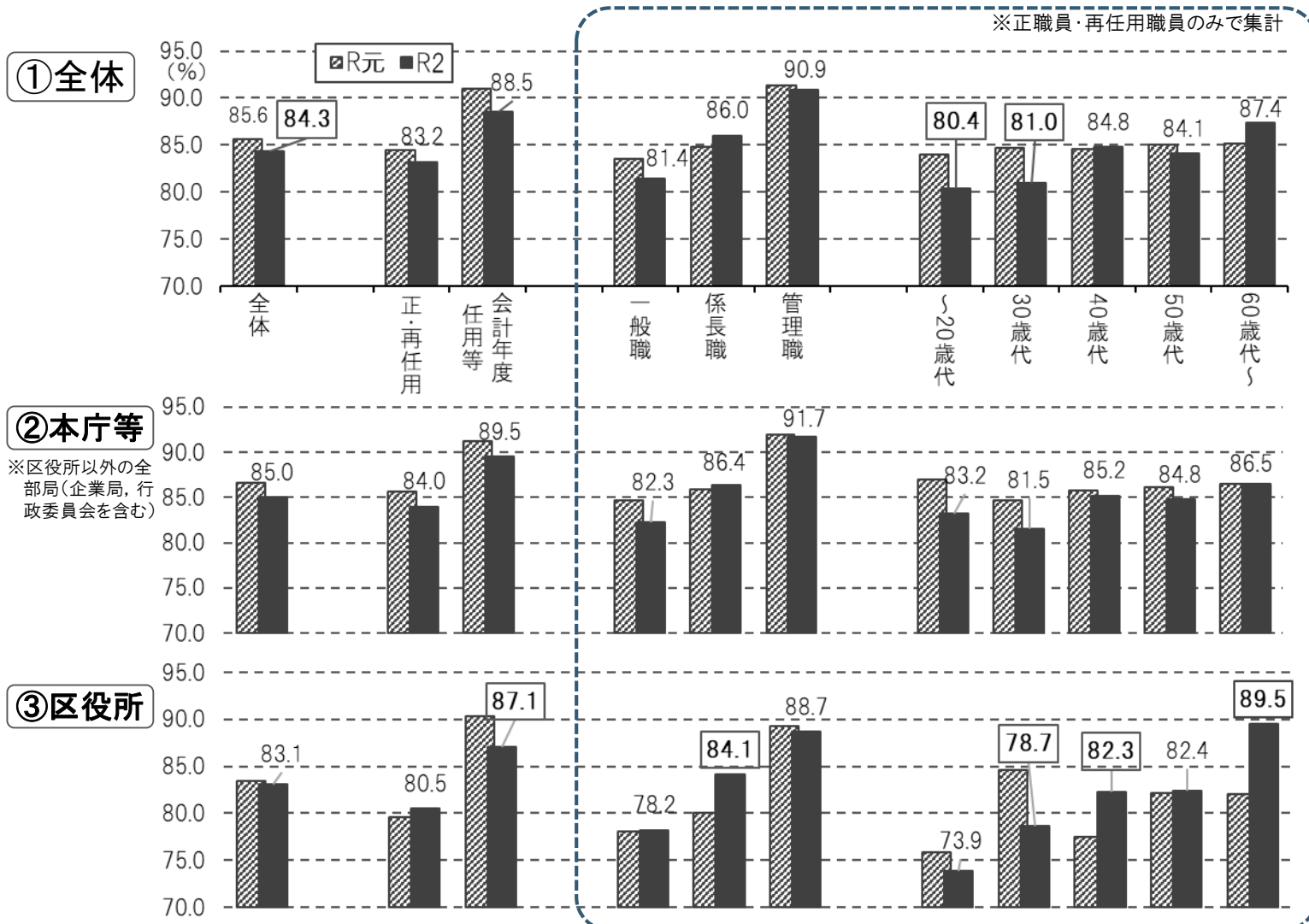
※継続して実施した設問のみ掲載



(2) 属性別の傾向(その1)

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？

- ・30歳代以下の減少傾向が比較的大きい
- ・区役所の係長職, 及び40歳代, 60歳代は増加傾向



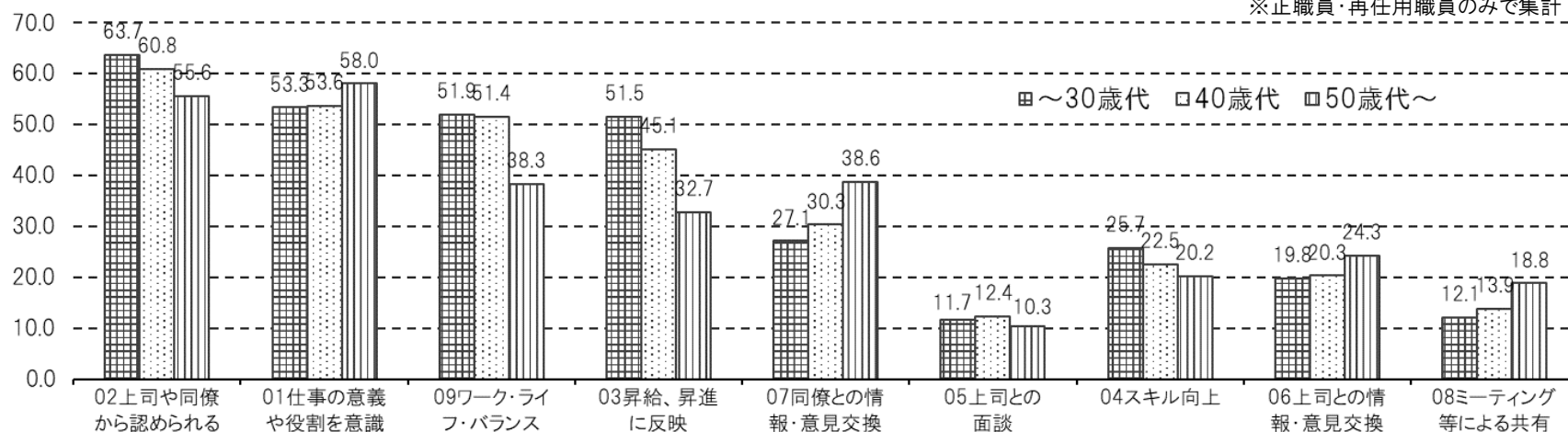
(2) 属性別の傾向(その2)

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は(複数回答)

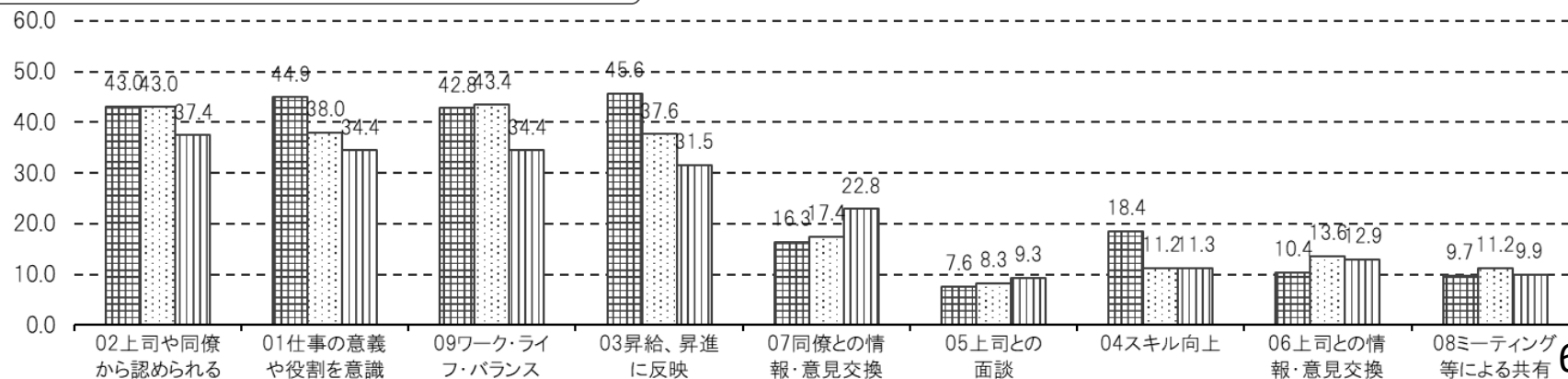
- ・40歳代以下は「上司・同僚に認められること」、50歳代以上は「仕事の意義・役割を意識」が最多
- ・40歳代以下は50歳代以上に比べ「ワーク・ライフ・バランス」も重視
- ・Q1(やりがいを感じているか)で否定的回答だった人はワーク・ライフ・バランスや昇給・昇進など条件面に意識

※正職員・再任用職員のみで集計

①全体



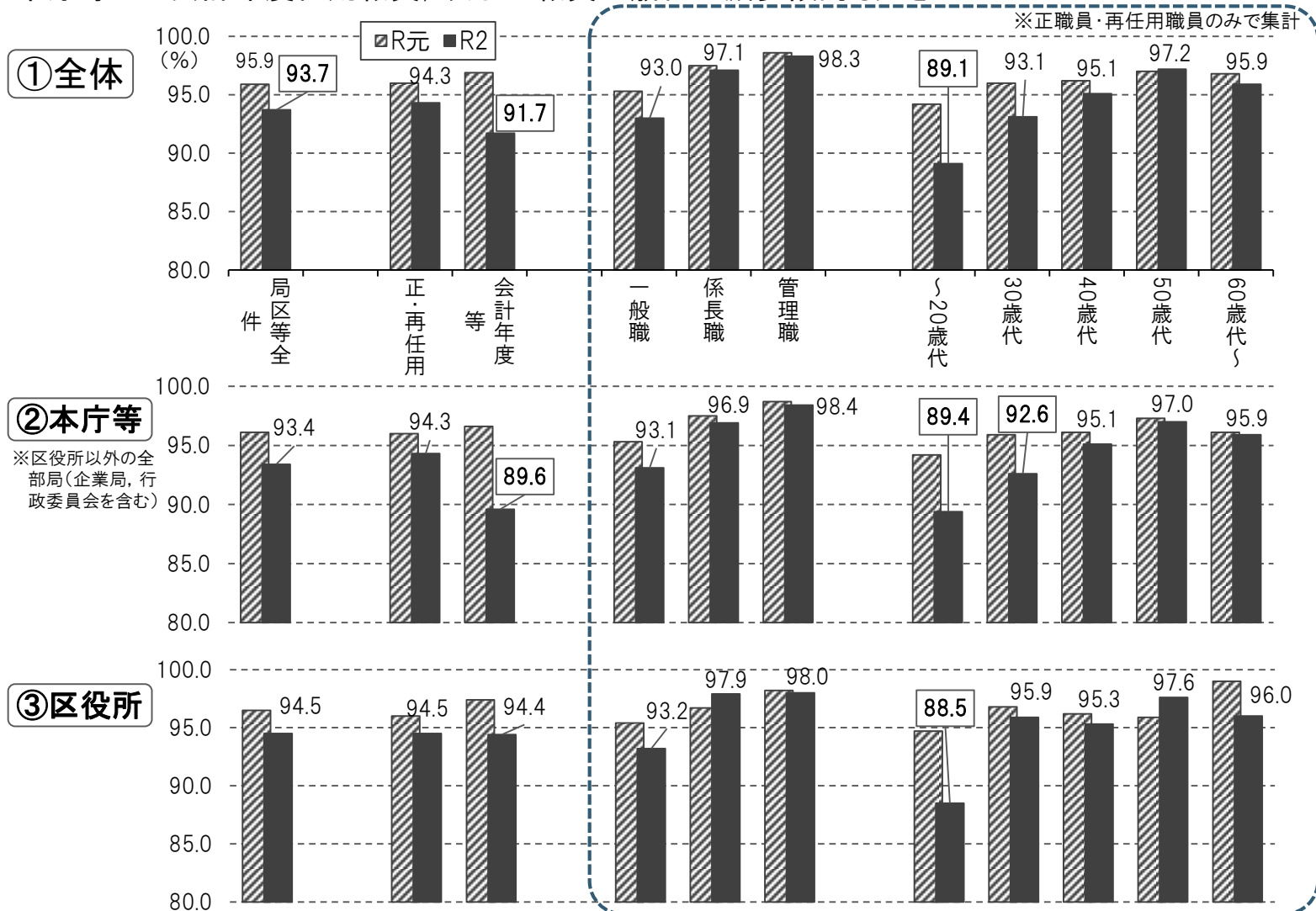
②うち、Q1で否定的回答だった人の回答状況



(2) 属性別の傾向(その3)

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？

- ・全体では9割超を維持しているが、20歳代以下の減少傾向が大きい
- ・本庁等では会計年度任用職員、及び正職員30歳代の減少傾向も大きい

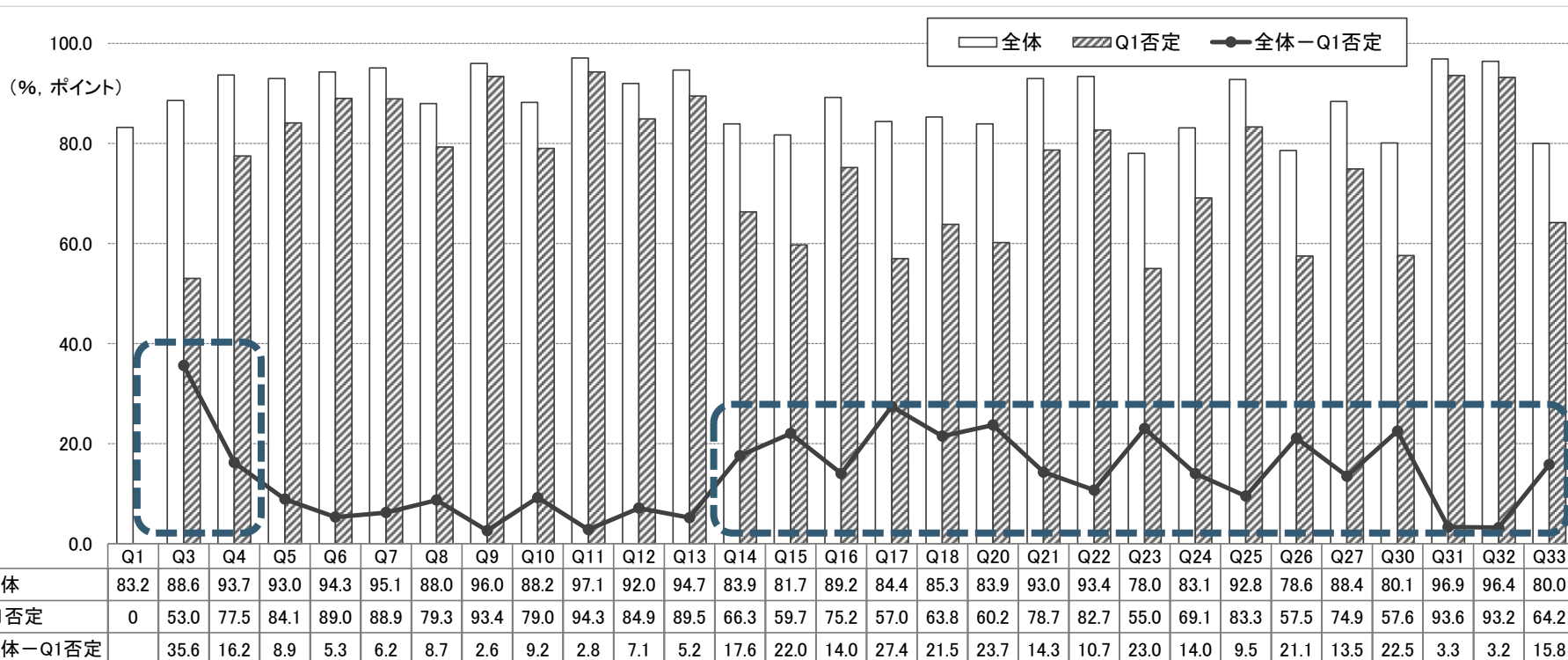


(2) 属性別の傾向(その4)① ※Q1・Q6の否定的回答者に関するクロス集計分析

◆Q1(自分の仕事にやりがいを感じているか)で否定的回答だった人の傾向

- ・コンプライアンス推進に関する個人の認識を問う主な設問(Q5～Q13), ミスの報告に関する設問(Q31・32)では, 全体の傾向とあまり差は見られない。
- ・仕事に対する個人の意識を問う他の設問(Q3(誇り), Q4(役割), Q14(改善意識)), 同僚や職場・上司との関係を問う設問(Q15～)では, 肯定的回答の割合が全体に比べて10ポイント以上低い。

※下図(グラフ)は全設問での肯定的回答者の割合(%)について, 回答者全体とQ1で否定的回答だった人とを比較し, 差分(ポイント)を折れ線グラフで表示したもの。



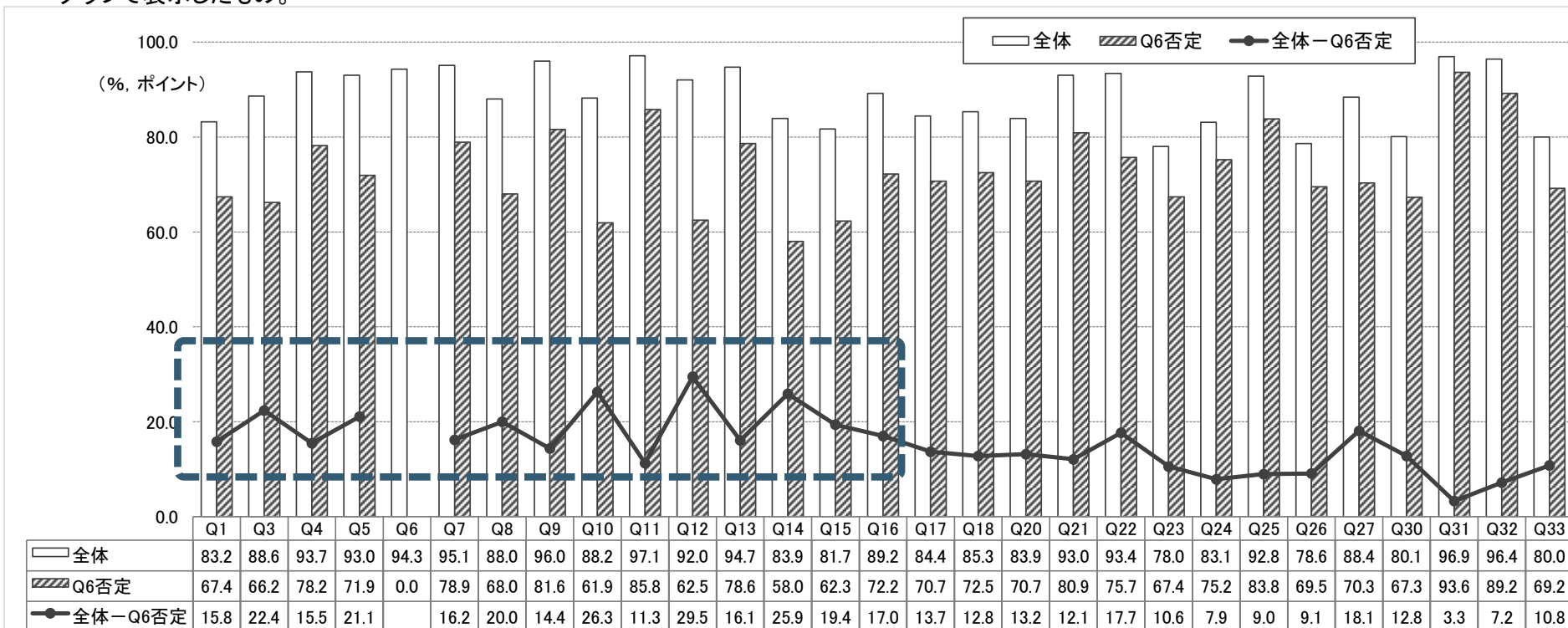
(2) 属性別の傾向(その4)② ※Q1・Q6の否定的回答者に関するクロス集計分析

◆Q6(日頃からコンプライアンスを意識しているか)で否定的回答だった人の傾向

※Q22, 25, 27, 32は回答者数が50人に満たないため参考情報としてのみ掲載

- ・組織風土に関する設問(Q17～)では、全体の傾向とそれほど大きな差は見られない。
- ・個人の意識を問う設問(Q1～16)では、Q11(公平・公正に職務執行)を除き、肯定的回答の割合が全体に比べて比較的低い状態にある。

※下図(グラフ)は全設問での肯定的回答者の割合(%)について、回答者全体とQ6で否定的回答だった人とを比較し、差分(ポイント)を折れ線グラフで表示したものの。

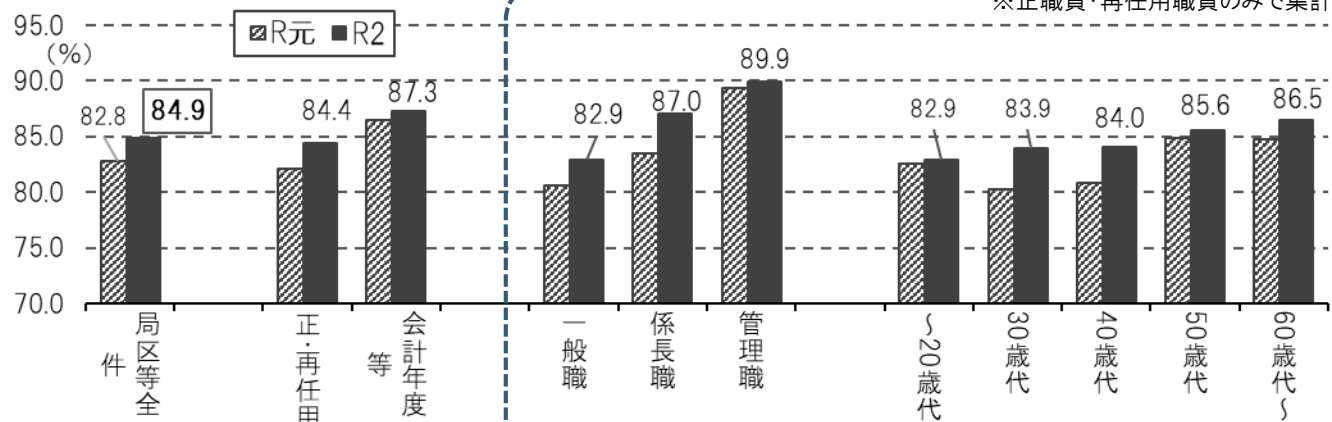


(2) 属性別の傾向(その5)

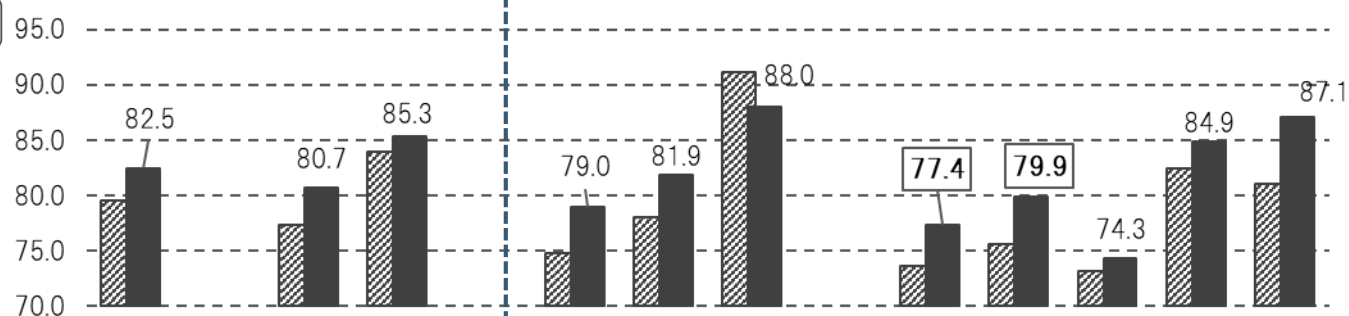
Q17 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

- ・30～40歳代の増加傾向が比較的大きい。
 - ・区役所では、30歳代以下と60歳代(再任用職員)の増加傾向が大きい。管理職は減少傾向。
- ※本庁等の傾向は全体とほぼ同様であった

①全体



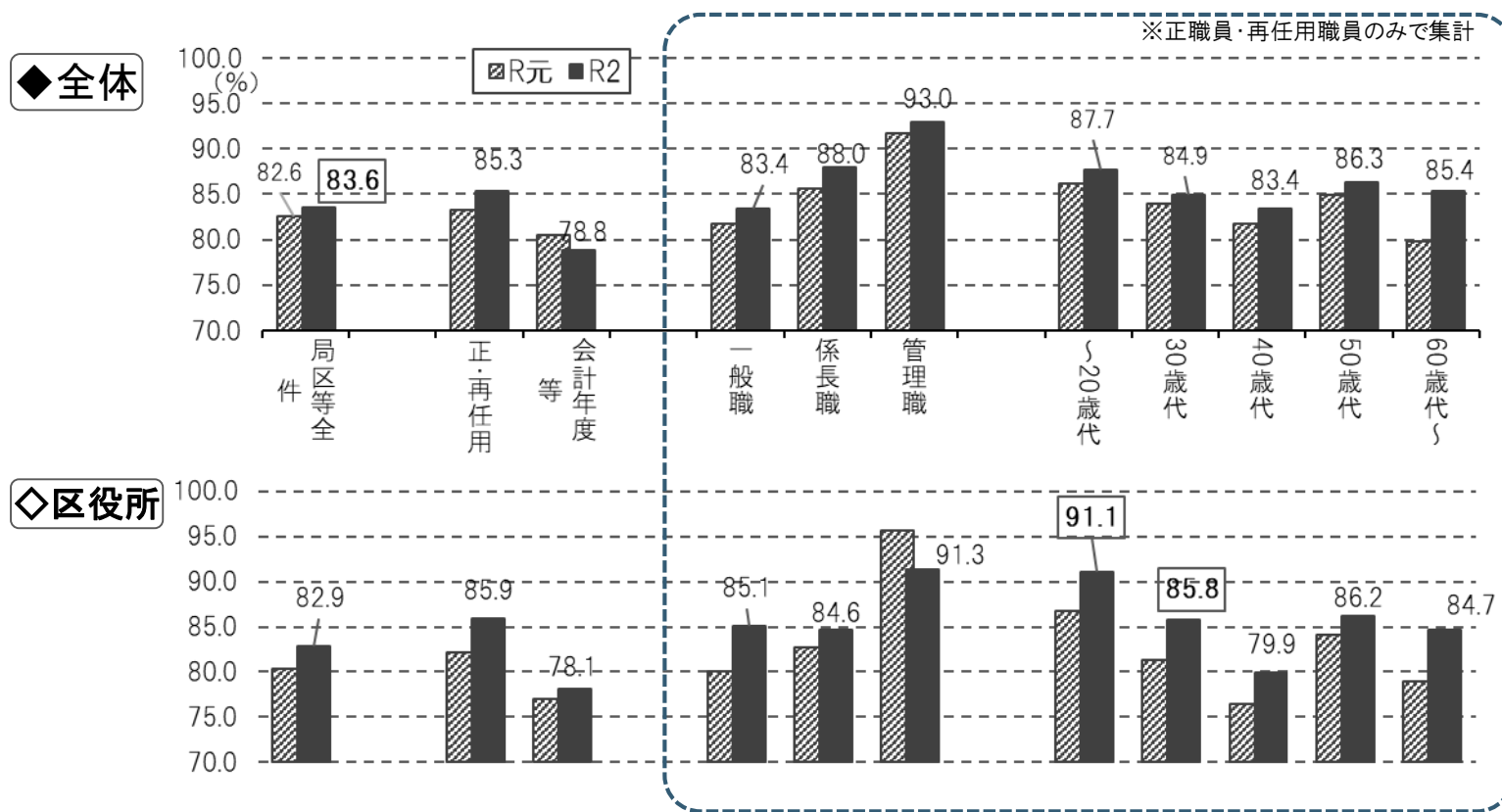
②区役所



(2) 属性別の傾向(その6)

Q18 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？

- ・60歳代(再任用職員)の増加傾向が比較的大きい。
 - ・区役所では一般職、及び30歳代以下と60歳代(再任用職員)の増加傾向が大きめ。管理職はやや減少。
- ※本庁等の傾向は全体とほぼ同様であった



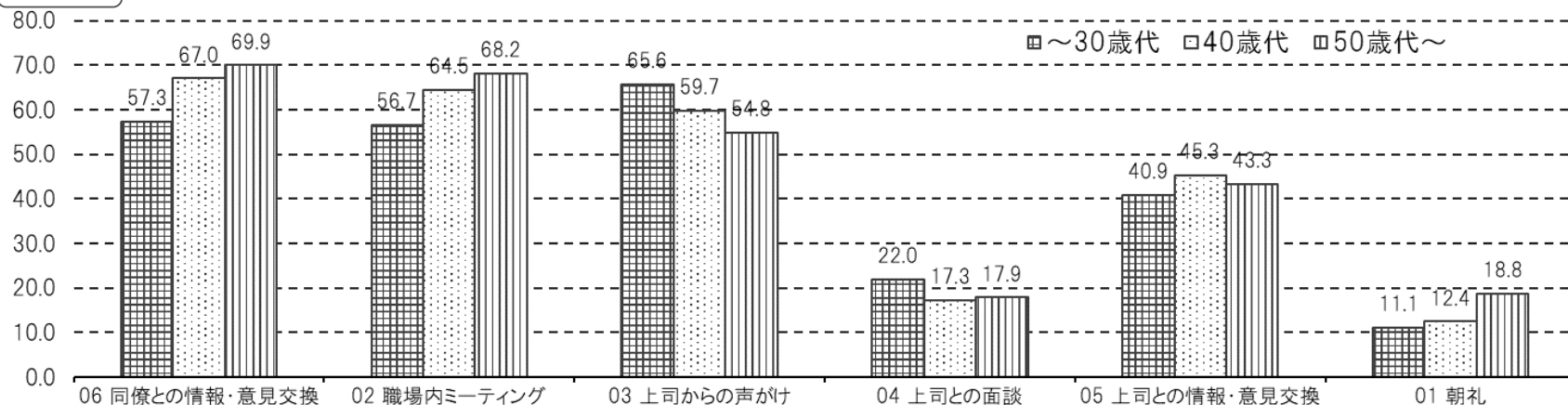
(2) 属性別の傾向(その6)

Q19 お互いに意見を言い合うことができる職場づくりに有効だと思う取組み等はどのようなものか(複数選択)

- 30歳代以下は上司からの声掛け, 40歳代以上は同僚との情報・意見交換が最多。
- 年代が上がるほど, 上司とのやりとりより同僚とのやりとりを重視。
- いずれの年代においても「朝礼」を挙げる人は少なかった。

※Q18(お互い意見を言い合える)で否定的回答だった人もほぼ同様の傾向だった。

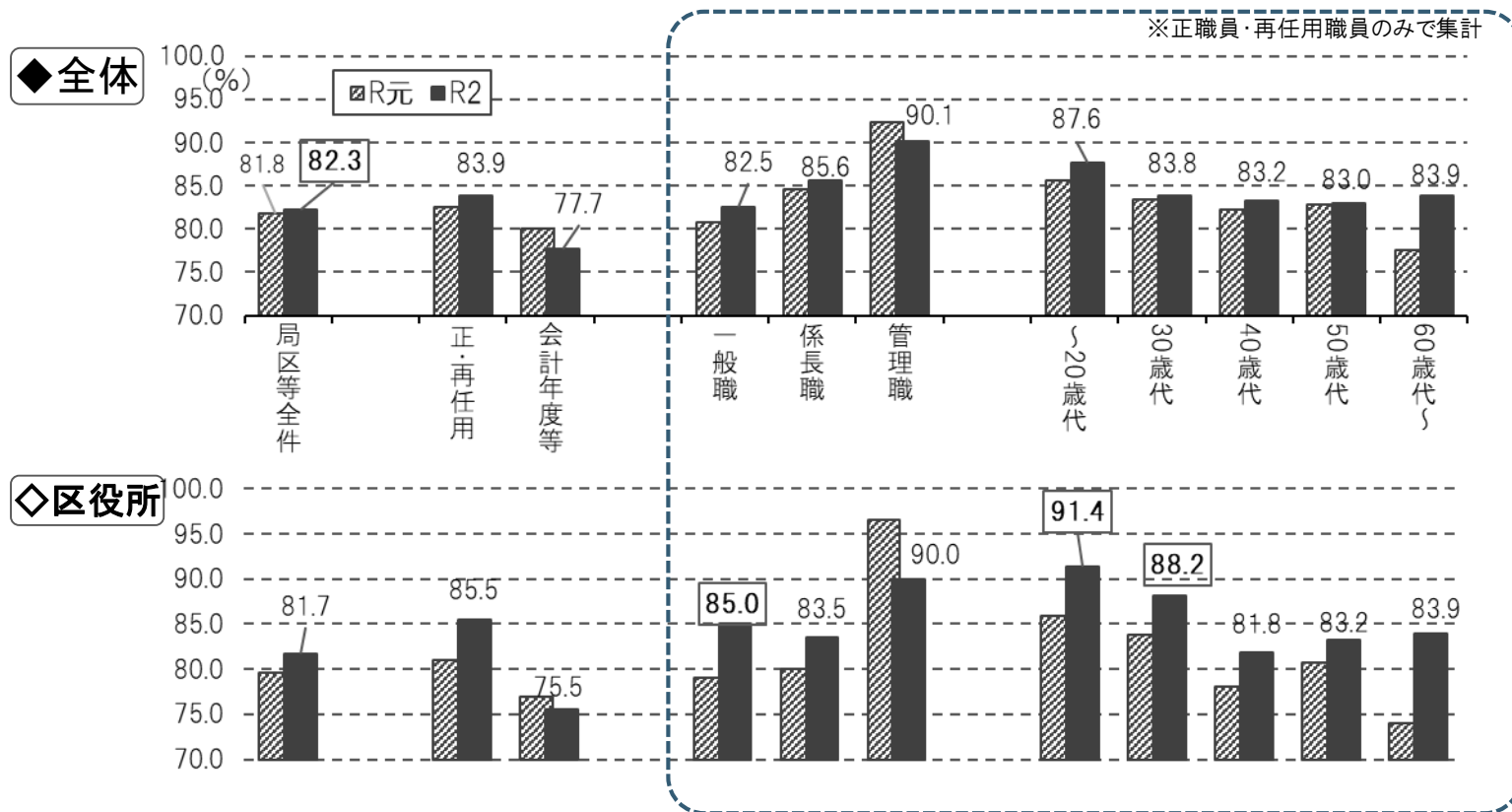
◆全体



(2) 属性別の傾向(その7)

Q20 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？

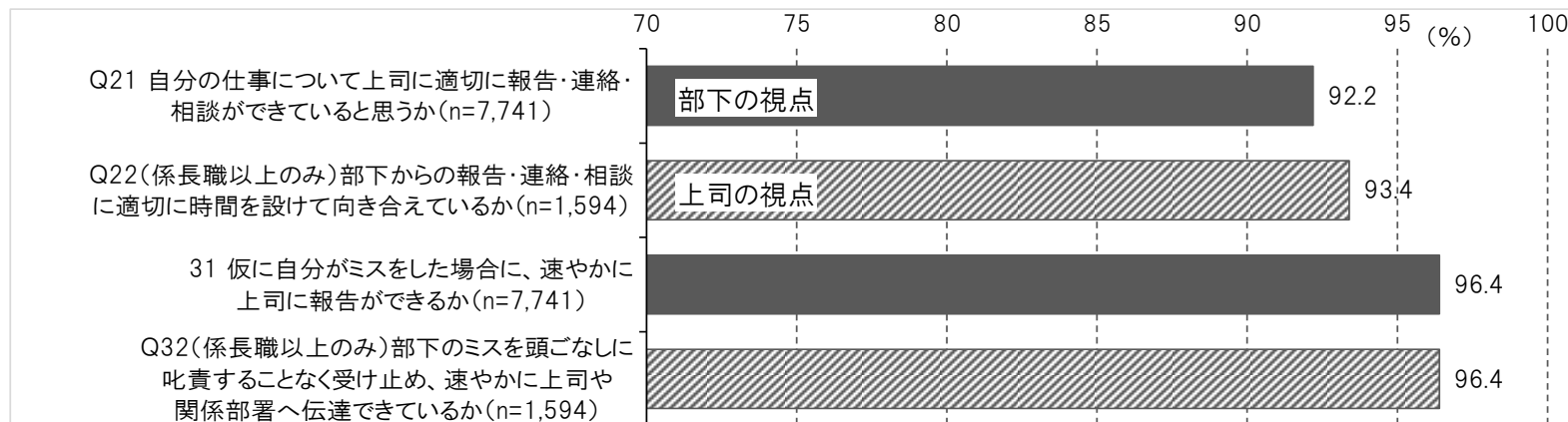
- ・管理職はやや減少。60歳代は増加傾向が比較的大きい。
 - ・区役所では一般職、及び30歳代以下・60歳代(再任用職員)の増加傾向が大きめ。管理職は減少。
- ※本庁等の傾向は全体とほぼ同様であった



(3) 上司と部下の認識の状況(その1)

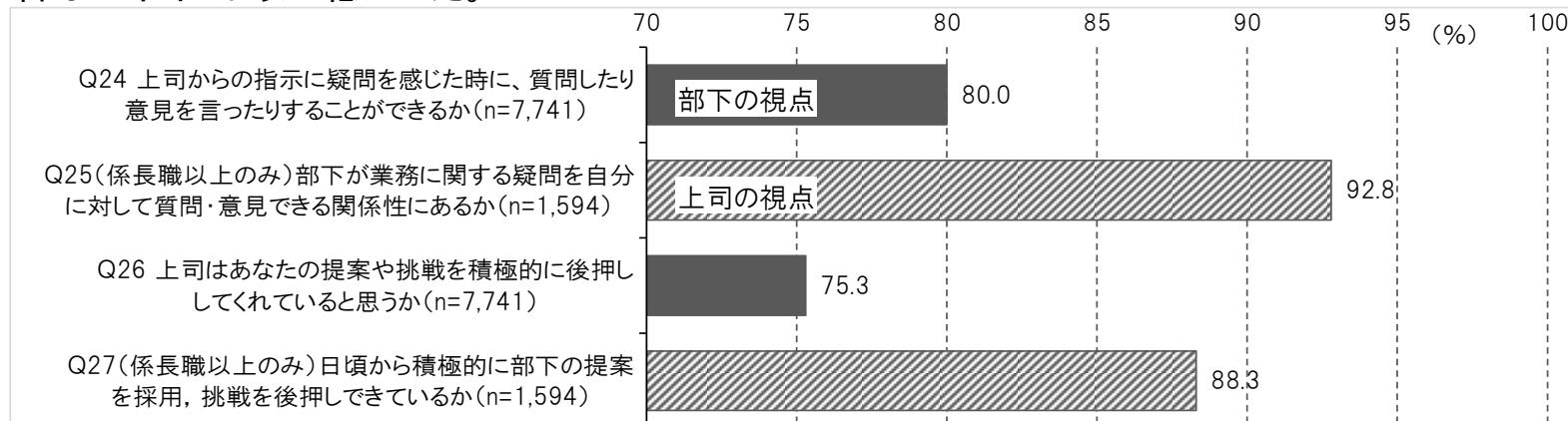
●仕事についての報告等に関する設問

・仕事に関する(ミスを含む)部下から上司への報告等に関して、上司と部下との認識を対比させるような設問の回答状況を比較すると、上司・部下間で肯定的回答の割合に大きな差は見られなかった。



●仕事に関する質問、提案等への対応に関する設問

・仕事に関する部下から上司への質問・意見、部下の提案や挑戦に対する上司の対応について、上司と部下との関係性の認識を対比させるような設問の回答状況を比較すると、上司に比べて部下の肯定的回答の割合は10ポイント以上低かった。



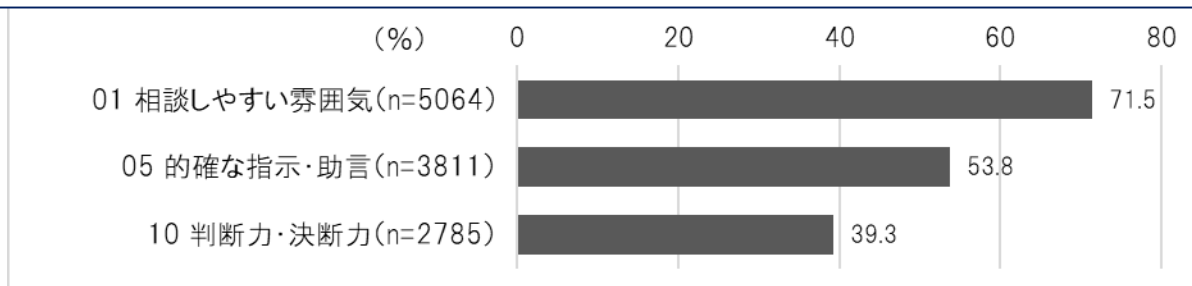
(3) 上司と部下の認識の状況(その2)

●理想とする所属長に期待する能力・姿勢に関する設問

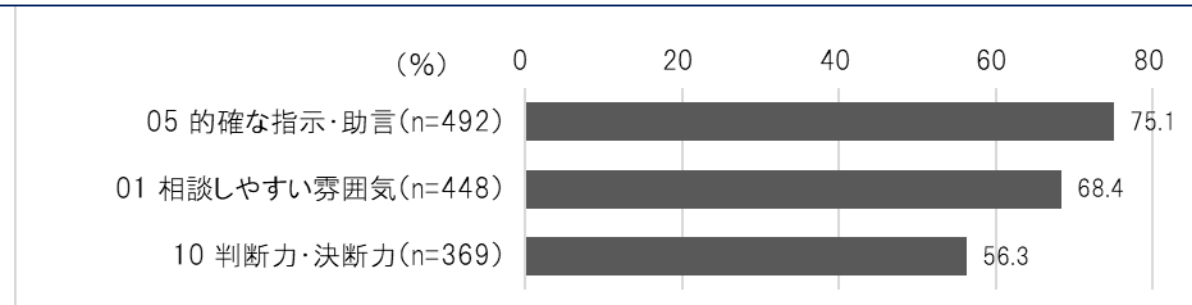
・部下から見た理想の所属長(課長)とに期待するものと、管理職本人が部下から期待されていると考えるものについての認識を対比させるような設問(Q28・29)では、回答者数の多い上位3項目は同じだったが、その順位が異なった。

(Q28は、回答者の年齢による回答傾向の差はほぼなかった。)

Q28(係長以下のみ)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【3つまで】



Q29(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うか【3つまで】



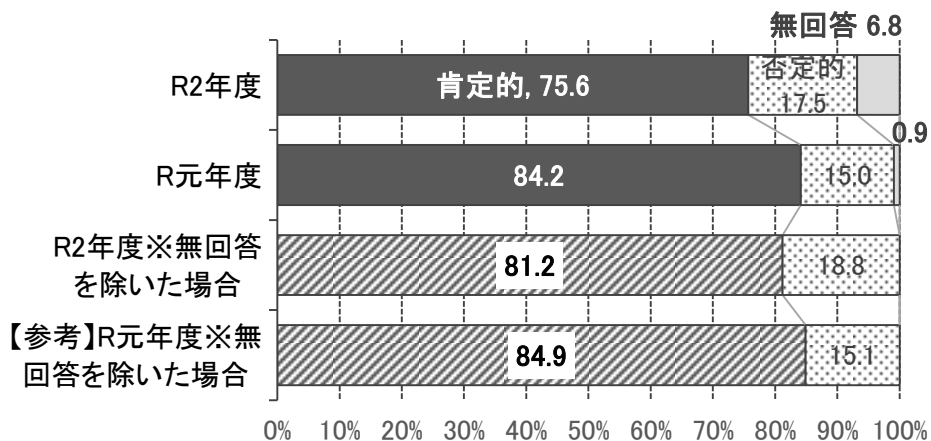
(4)【参考】無回答者の状況

- ・今年度はQ23, 24, 26, 33において無回答者が大幅に増加した。
(昨年度と同じ設問ではいずれも1%前後だったものが今年度は6~8%台)
- ・また, 無回答者の中で一般職・会計年度任用職員が占める割合が極めて高かった。
(設問全体では平均74.7%のところ, 当該4問の平均は97.0%)
- ・これは, 設問の文章表記が理由で, 自分は回答不要であると判断した一般職及び会計年度任用職員が多かった可能性がある。
(Q23の直前の設問(Q22)が「(係長職以上のみ) あなたは…」で始まっていたこと, Q23以降で全員が対象となる設問に, 「全職員が回答」等の表記をしていなかったこと等から)

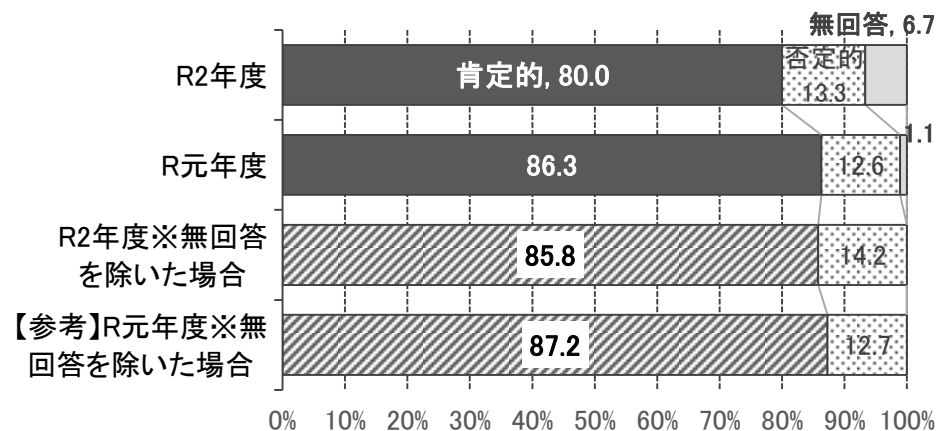
※当該設問において, 無回答者を除いて回答者の割合を計算すると次頁の通りとなり, 同様に無回答者を除いて計算した令和元年度の調査結果と比較すると小幅な減少(±0.0~▲3.7ポイント)となる。

(4) 【参考】無回答者の状況

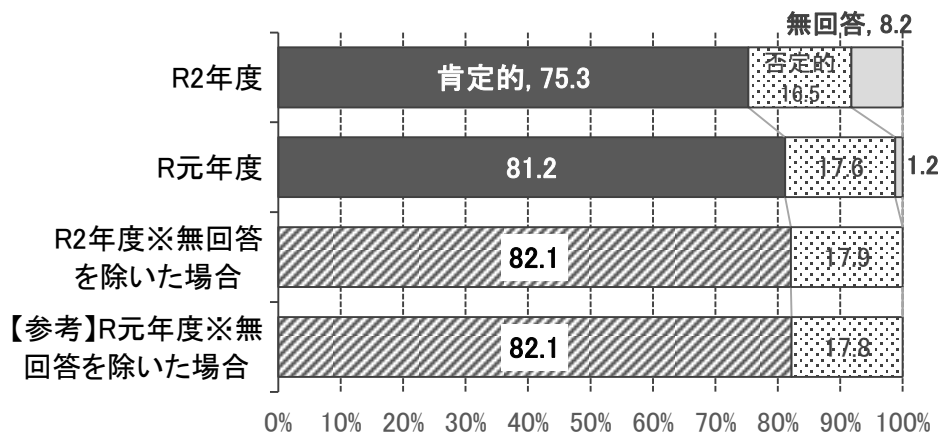
Q23 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や進捗の確認を受けていると思いますか？



Q24 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？



Q26 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？



Q33 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？

