

令和2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3年3月  
仙台市

## 目次

1	調査の概要.....	2
	(1) 調査目的.....	2
	(2) 調査内容.....	2
	(3) 調査方法.....	2
	(4) 調査期間.....	2
	(5) 調査対象及び対象者数.....	2
	(6) 回答数.....	2
	(7) 報告書の見方.....	2
2	回答者の属性.....	3
3	調査結果.....	5
	(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1～Q4) .....	5
	(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q5～16) .....	10
	(3) 組織風土 (Q17～33) .....	24
	(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度等 (Q34～36) .....	45
	(5) コンプライアンス推進に関する自由意見 (Q37) .....	48
4	(参考資料) 調査票.....	52

令和3年5月20日修正

- ・ 7 ページ (Q2)
- ・ 26 ページ (Q19)
- ・ 38 ページ (Q28)
- ・ 39 ページ (Q29)

# 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①～⑤について、全 37 問。(詳細は「4 (参考資料) 調査票」を参照。)

- ① 仕事に対する個人の意識 (Q1～4、4 問)
- ② コンプライアンス推進の達成度 (Q5～16、12 問)
- ③ 組織風土 (Q17～33、17 問)
- ④ 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q34～36、3 問)
- ⑤ その他自由記述 (Q37、1 問)

## (3)調査方法

無記名とし、原則「電子申請・届出システム」による回答とした。

なお、端末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。

## (4)調査期間

令和 2 年 11 月 9 日 (月) ～11 月 24 日 (火)

## (5)調査対象及び対象者数

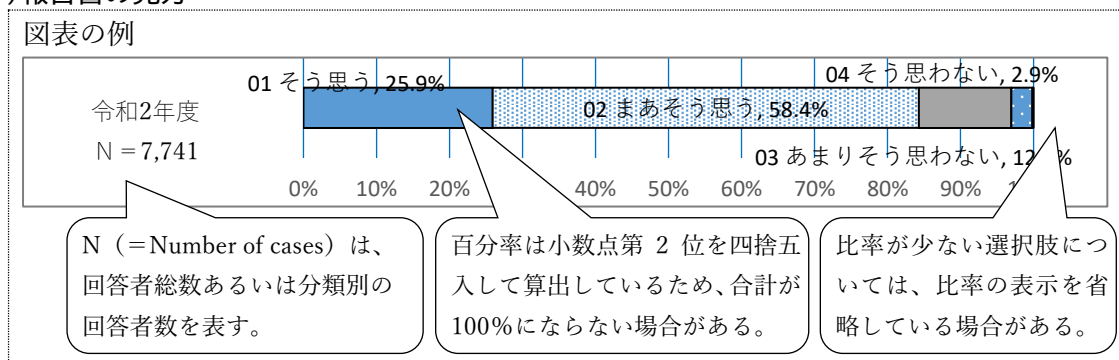
全職員 (再任用職員、臨時的任用職員及び非常勤嘱託職員を含む。アルバイトを除く。) 計 10,781 人 [昨年度比: +293 人]

※ 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。

## (6)回答数

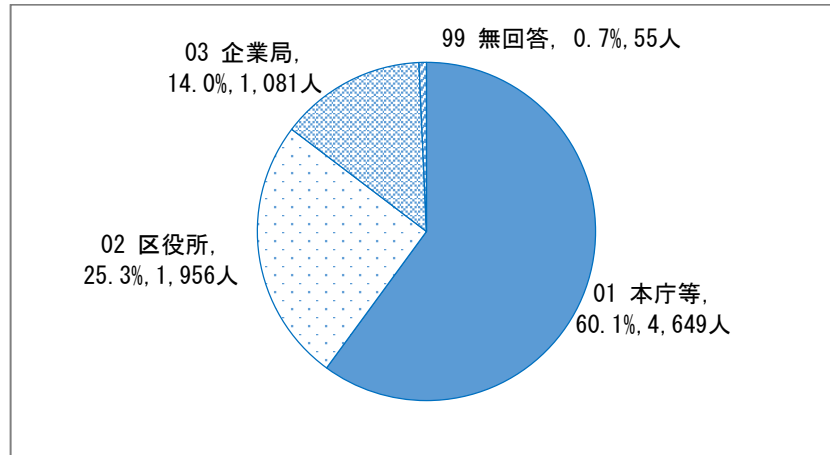
有効回答数 7,741 件 [昨年度比: +1,133 件]、有効回答率 71.8% [昨年度比: +8.8 ポイント]

## (7)報告書の見方

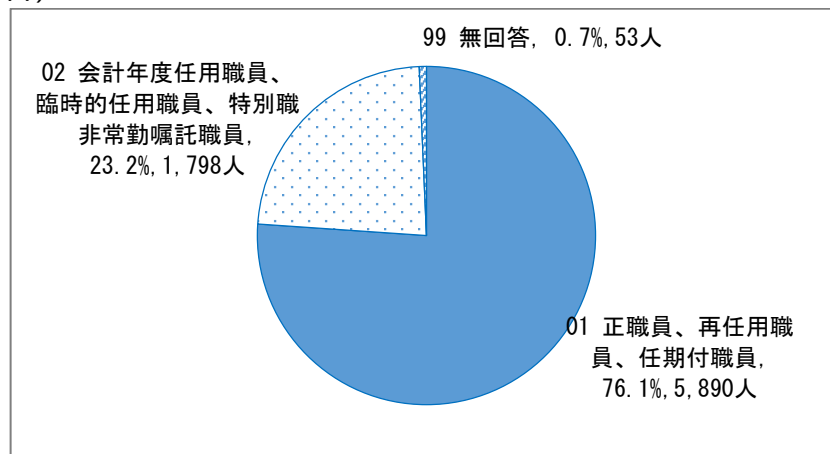


## 2 回答者の属性

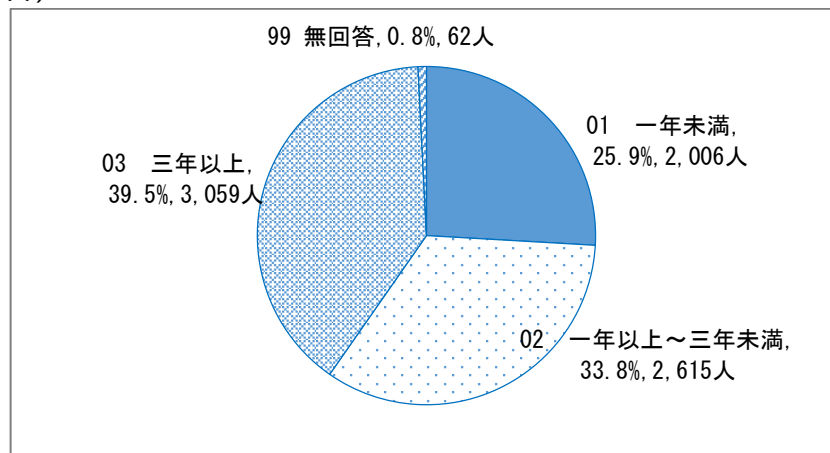
- ① 所属 (N=7,741) あなたの所属を教えてください。  
 ※併任または兼務職員については、普段勤務している所属についてご回答ください。



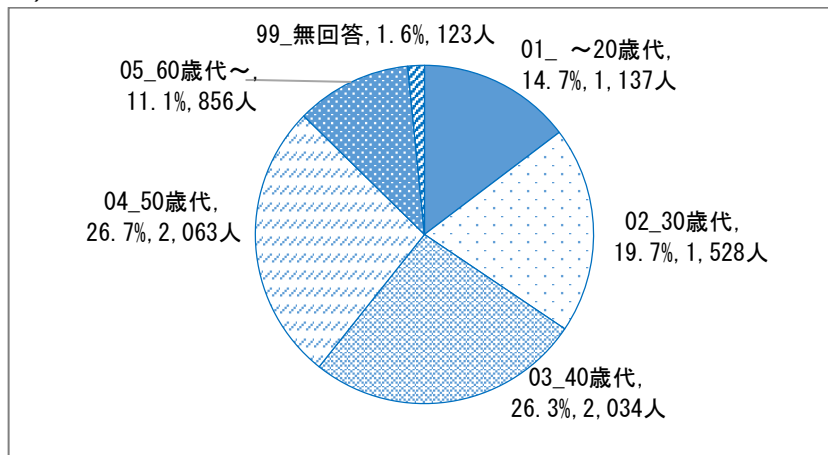
- ② 任用形態 (N=7,741) あなたの任用形態を教えてください。



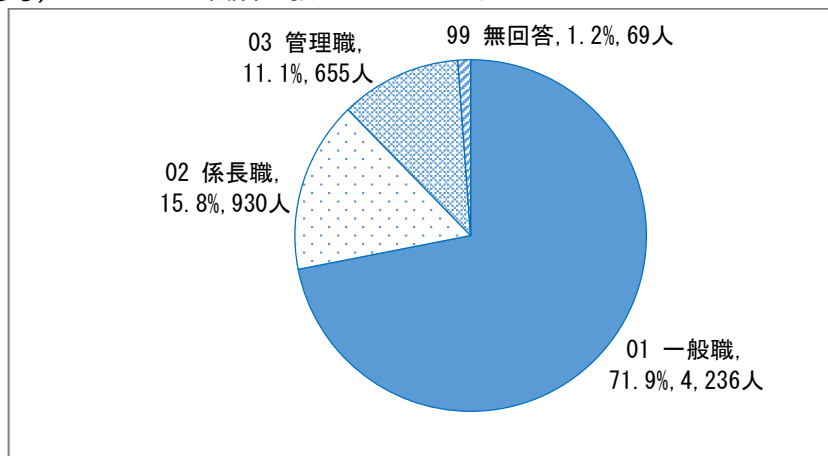
- ③ 所属期間 (N=7,741) 現在の職場の所属期間を教えてください(令和2年11月1日現在)。



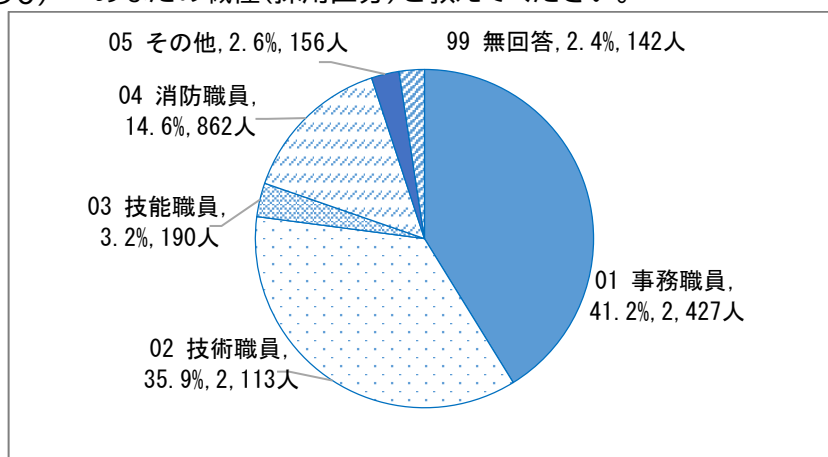
④ 年齢 (N=7,741) あなたの年齢を教えてください。



⑤ 職階 (N=5,890) (正職員、再任用職員、任期付職員のみ) あなたの職階を教えてください。



⑥ 職種 (N=5,890) (正職員、再任用職員、任期付職員のみ) あなたの職種(採用区分)を教えてください。

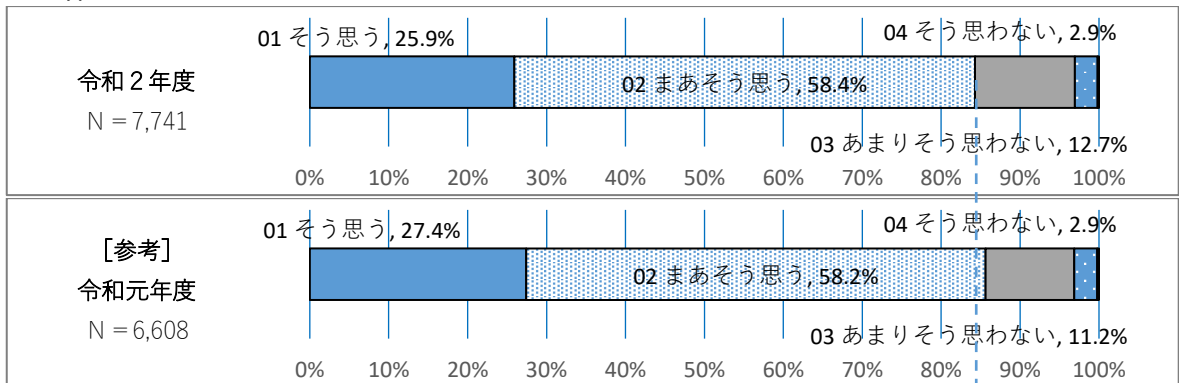


### 3 調査結果

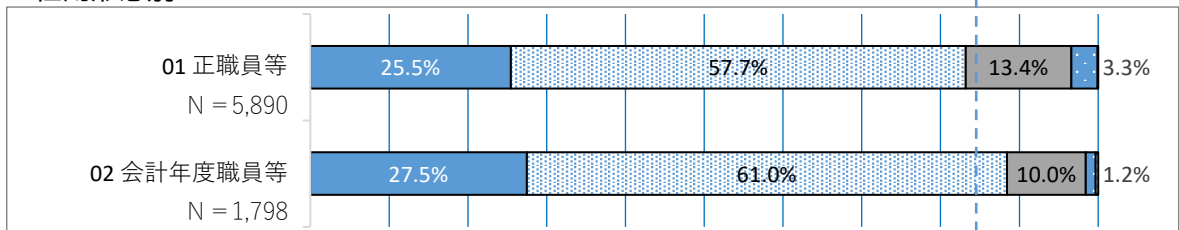
#### (1)仕事に対する個人の意識(Q1～Q4)

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？

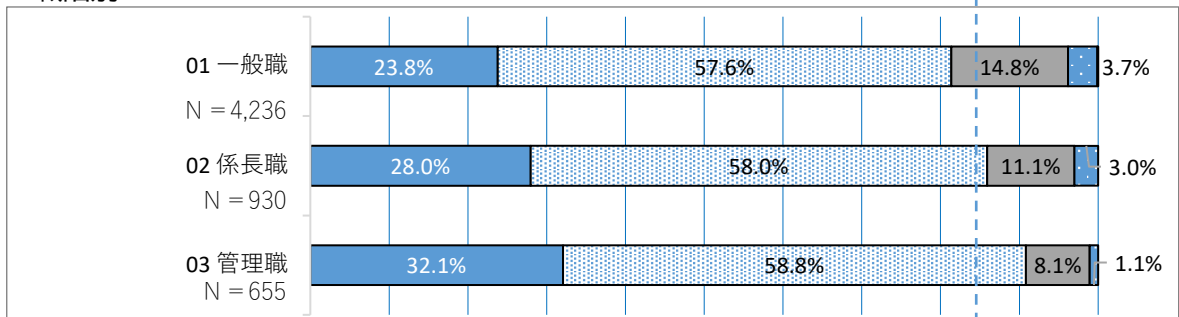
<全体>



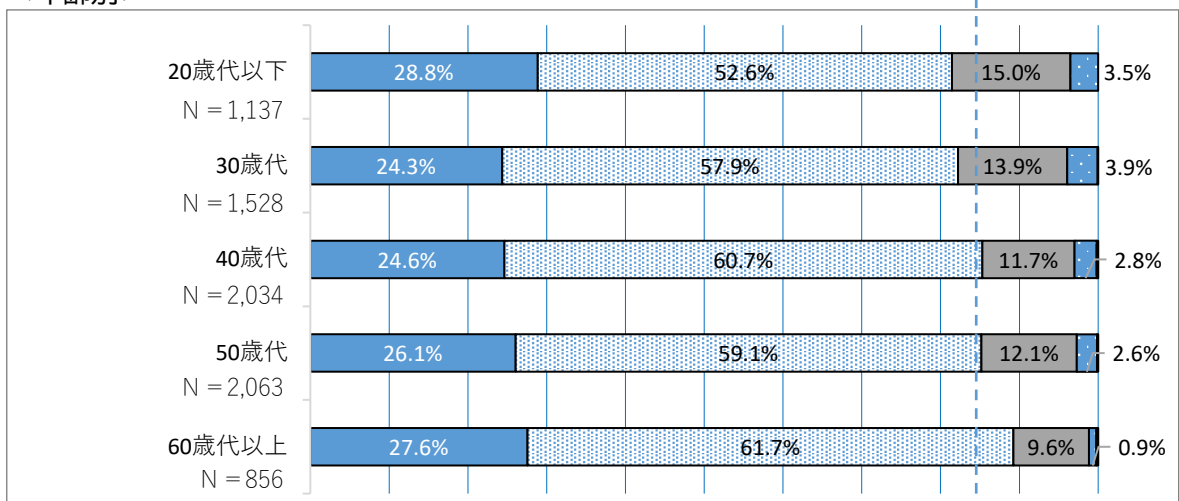
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答（肢1+2）全体 84.3%

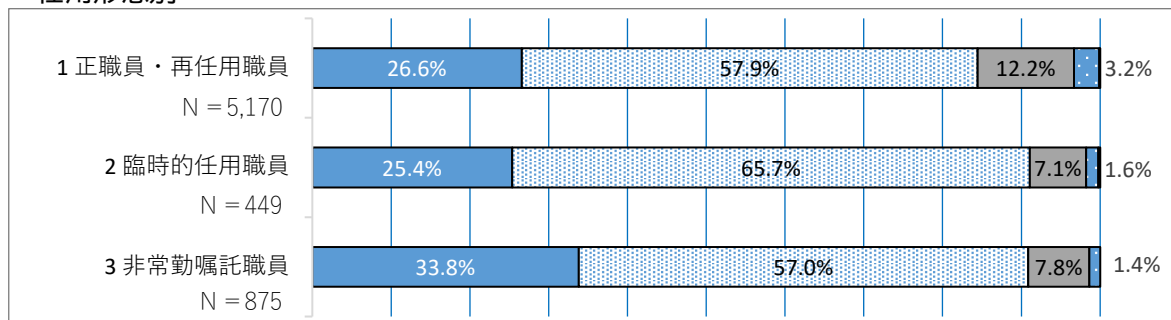
## 【参考】 令和元年度との比較

令和2年度は令和元年度と比較して、肯定的回答の割合が1.3ポイント減少しました。

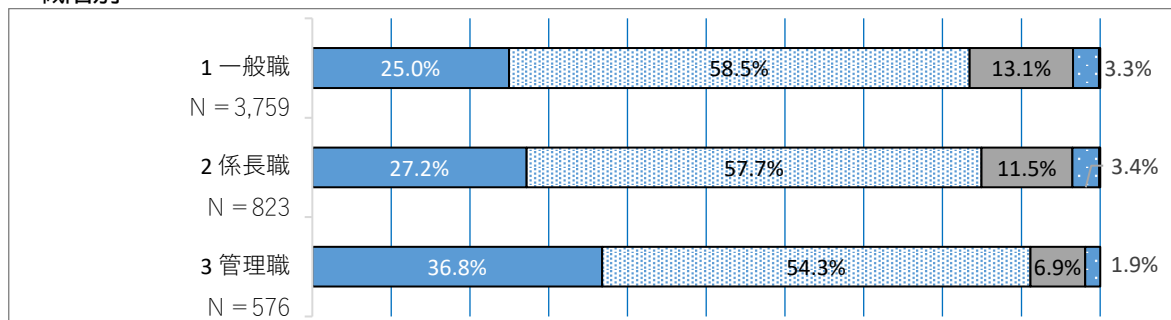
属性別では、一般職で2.1ポイント減少、20歳代以下で3.6ポイント減少、30歳代で3.7ポイント減少と、若手職員において肯定的回答割合の減少が大きい傾向が見られました。

### 令和元年度の結果

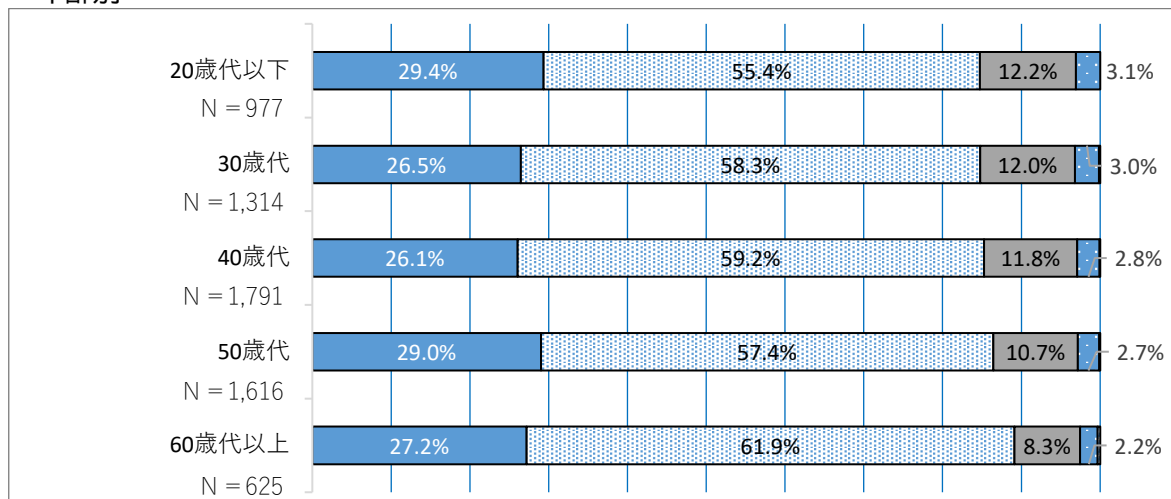
#### <任用形態別>



#### <職階別>



#### <年齢別>

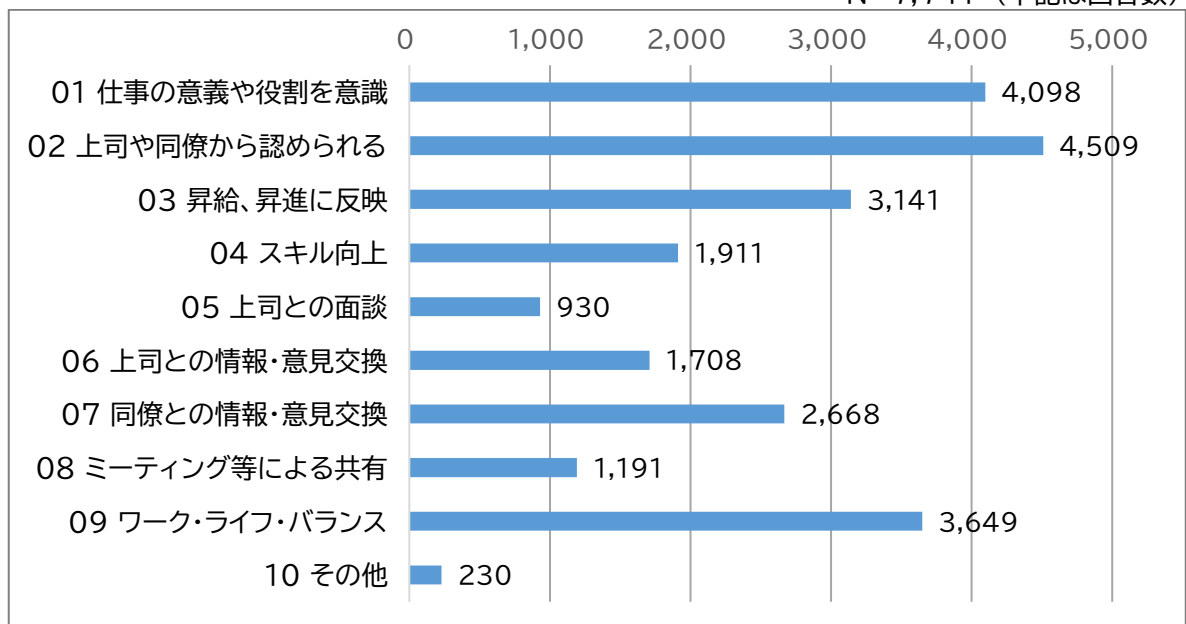


Q2 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】

<選択肢>

01. 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
02. 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
03. 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること
04. 課内研修等により業務のスキル向上が図られること
05. 上司との面談(業績評価・自己申告に係るもの)
06. 上司との業務内外の情報・意見の交換等(上記「5」該当のものを除く)
07. 同僚との業務内外の情報・意見の交換等
08. ミーティング等による市政や仕事の方針等の共有
09. 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
10. その他

N=7,741 (下記は回答数)

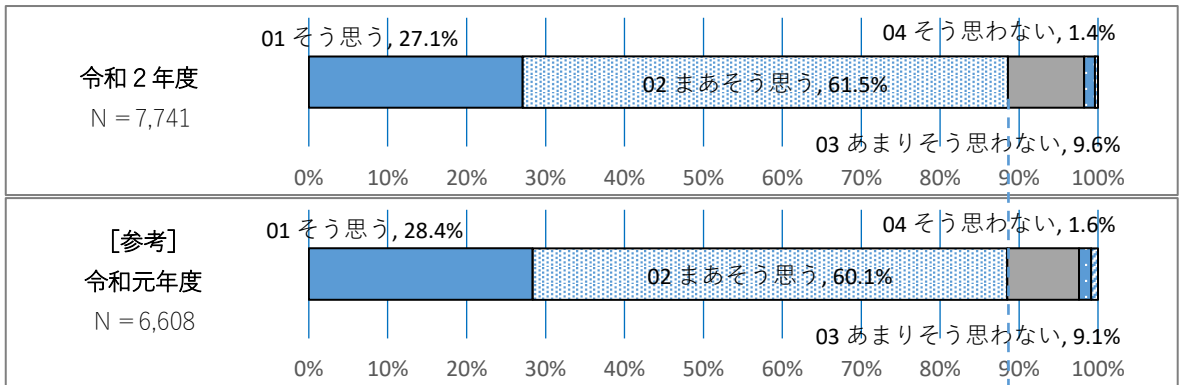


上位 3 項目は次のとおり。(カッコ内は、回答者 7,741 人のうち各項目を選択した割合)

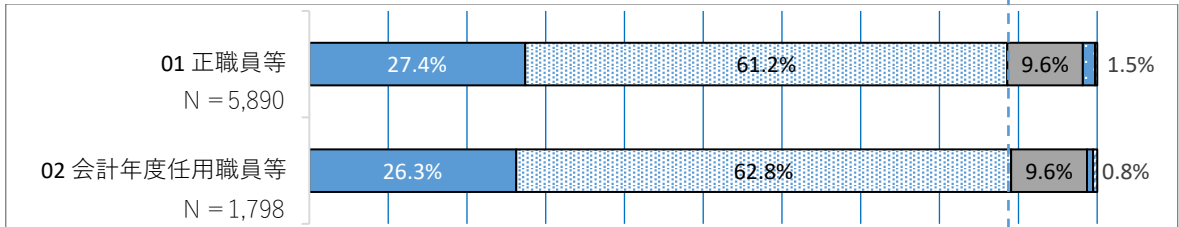
- ① 自分の仕事(成果・取組姿勢等)について上司や同僚から認められること (58.2%)
- ② 自分の仕事の意義や市政における役割を意識できること (52.9%)
- ③ 家庭の事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスの確保 (47.1%)



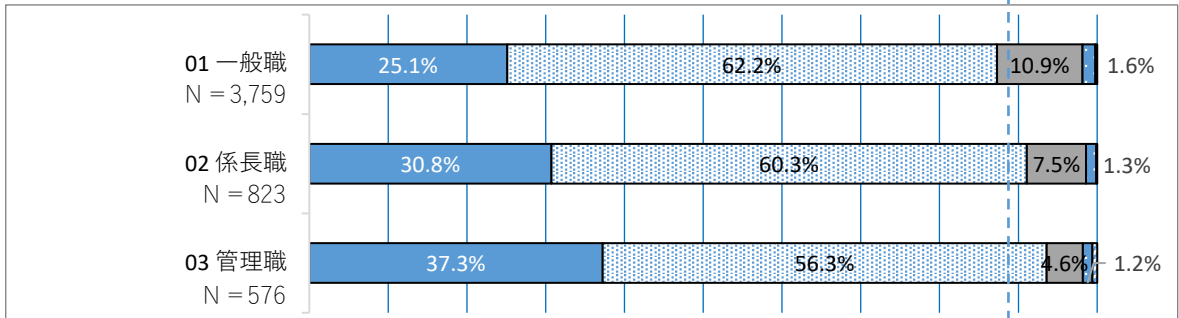
Q3 あなたは、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？



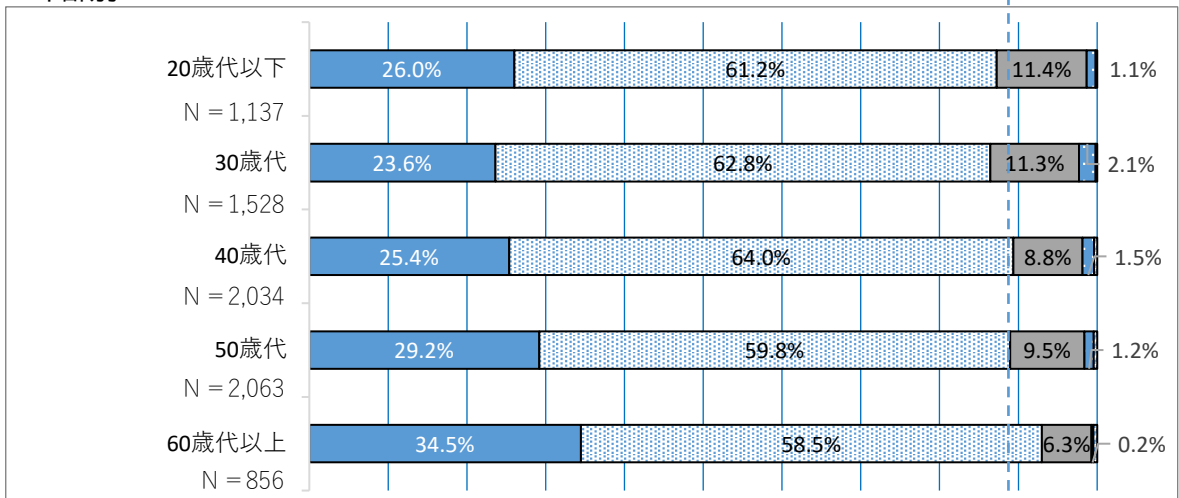
<任用形態別>



<職階別>

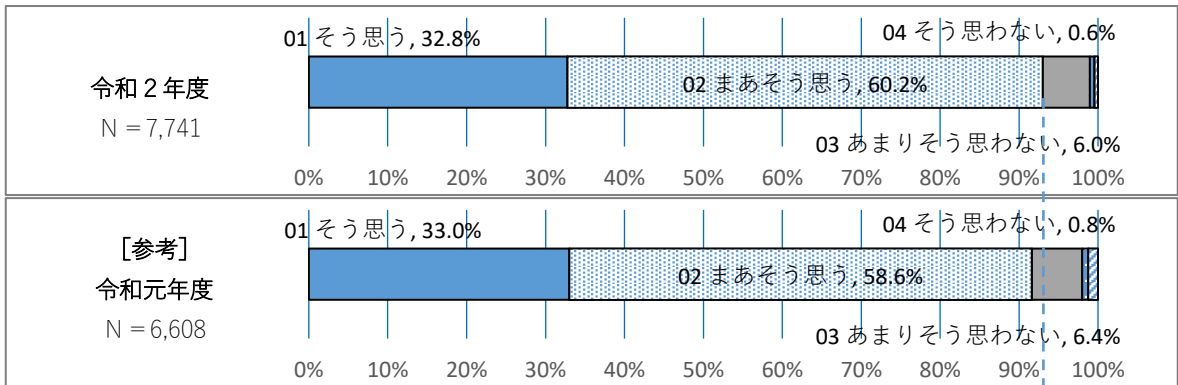


<年齢別>

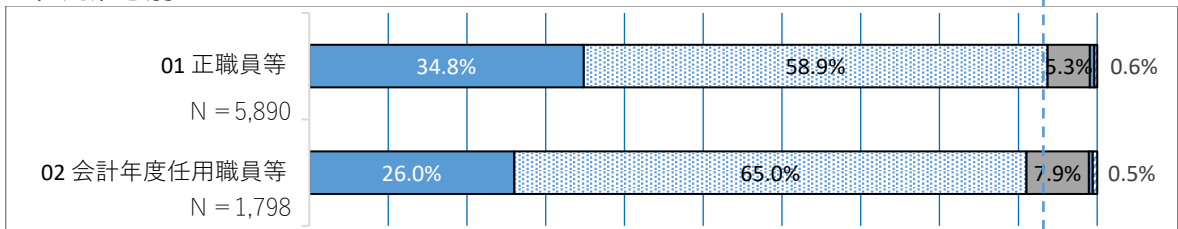


肯定的回答（肢1+2）全体 88.6%

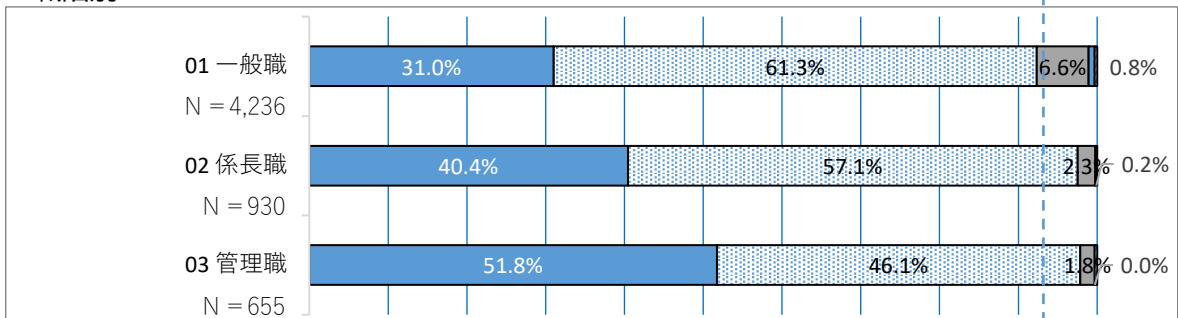
Q4 あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解しているか理解していますか？



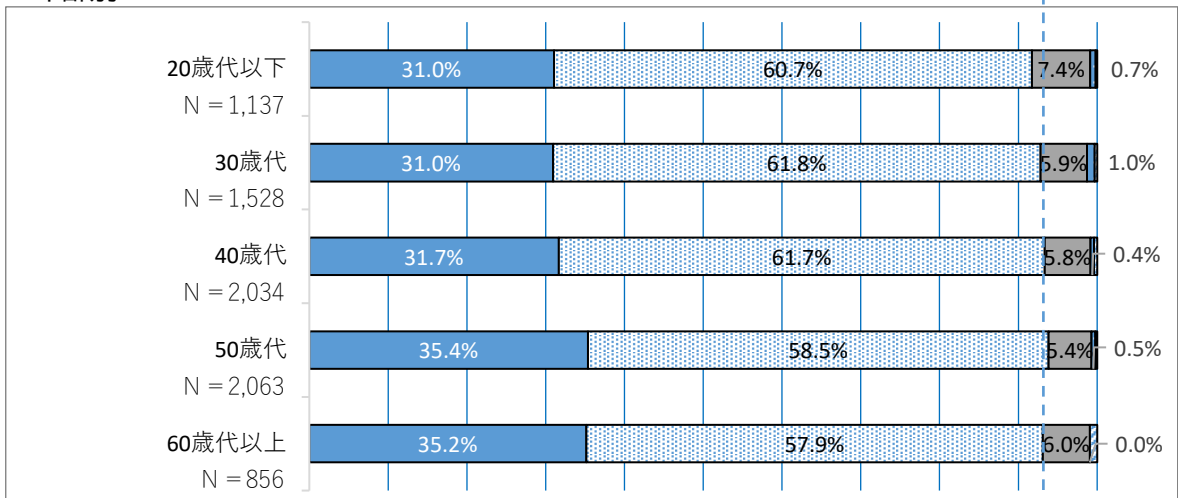
<任用形態別>



<職階別>



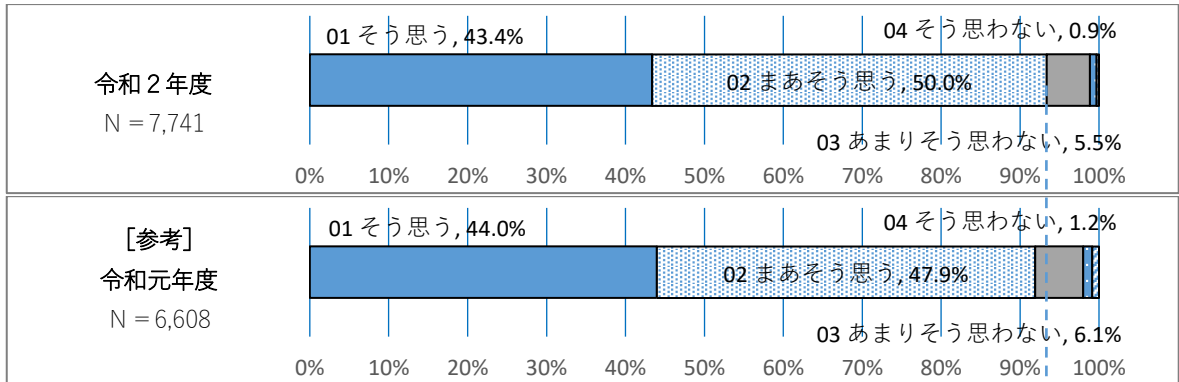
<年齢別>



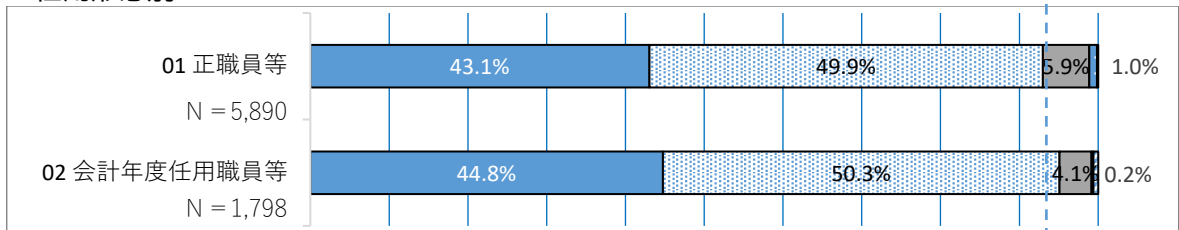
肯定的回答（肢1+2）全体 93.0%

(2)コンプライアンス推進の達成度(Q5~16)

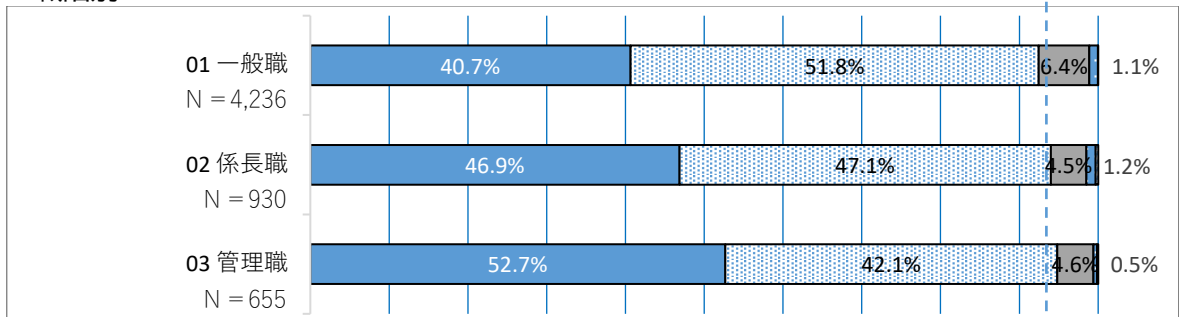
Q5 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要性があると思いますか？(朝礼等における行動規範集の活用、コンプライアンスに関する責任者の配置、職員相談・通報窓口の設置 等)



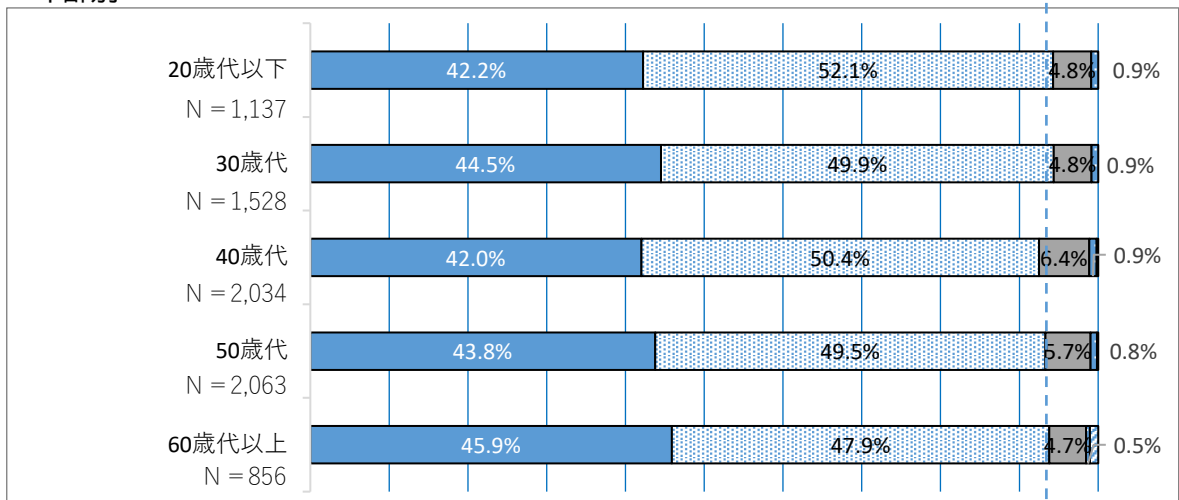
<任用形態別>



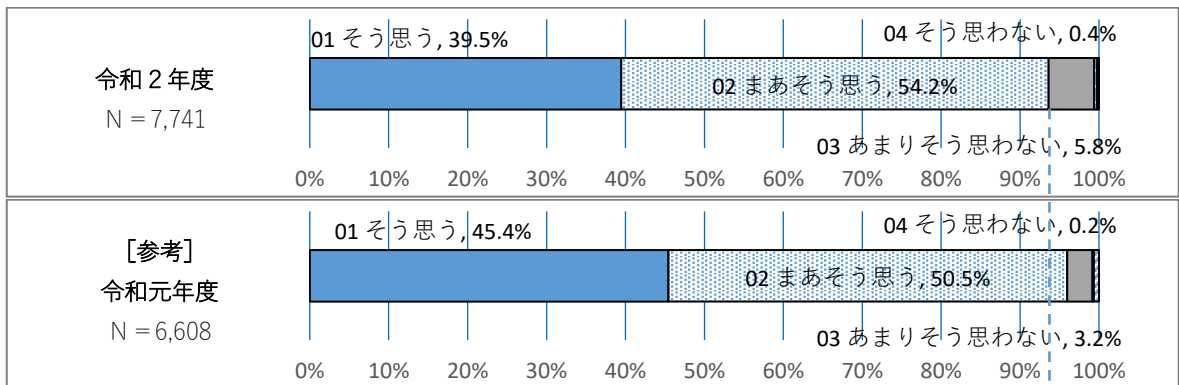
<職階別>



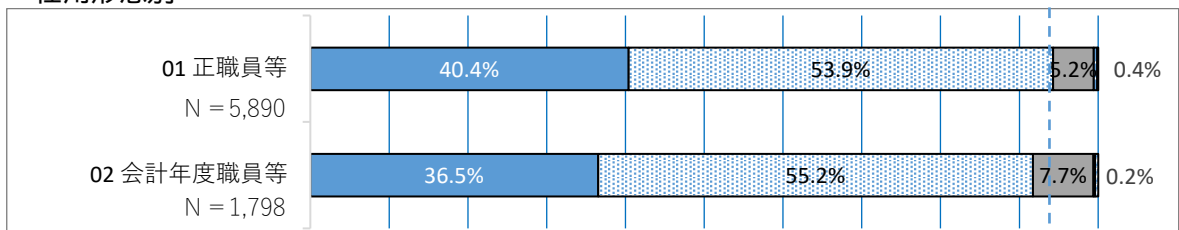
<年齢別>



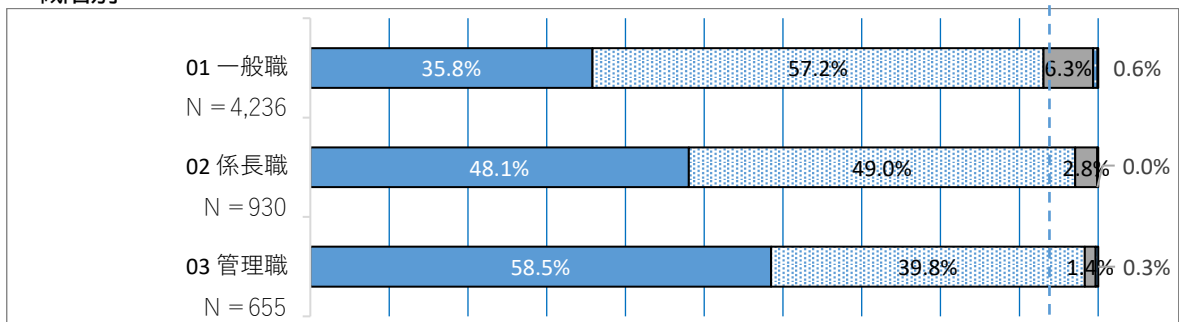
Q6 あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？



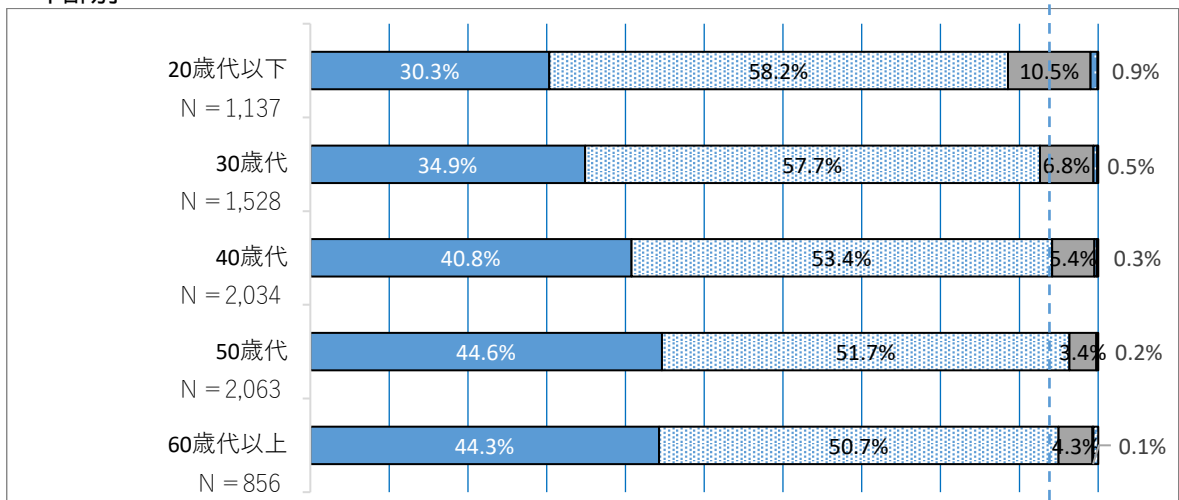
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答（肢 1+2）全体 93.7%

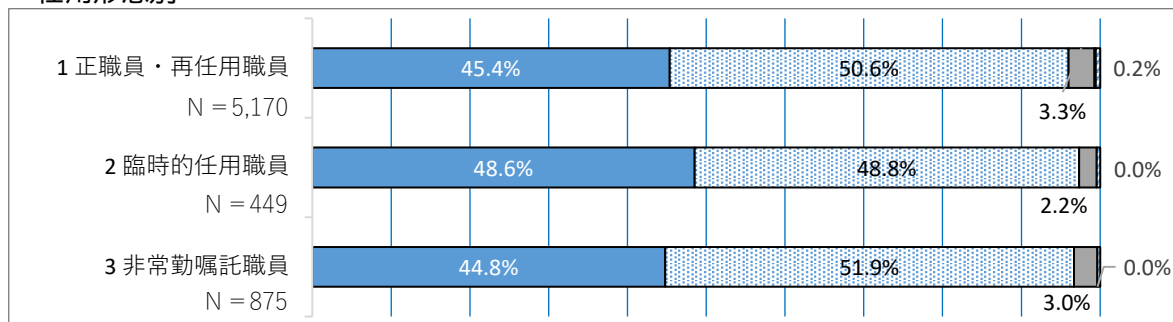
【参考】 令和元年度との比較

令和2年度は令和元年度と比較して、肯定的回答の割合が2.2ポイント減少しました。

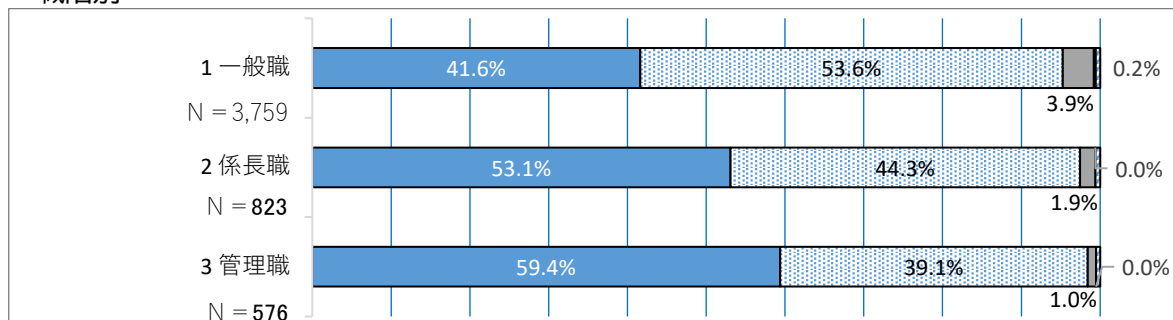
属性別では、一般職で2.2ポイント減少、20歳代以下で5.5ポイント減少、30歳代で3.5ポイント減少しており、若手職員において肯定的回答割合の減少が大きい傾向が見られました。

令和元年度の結果

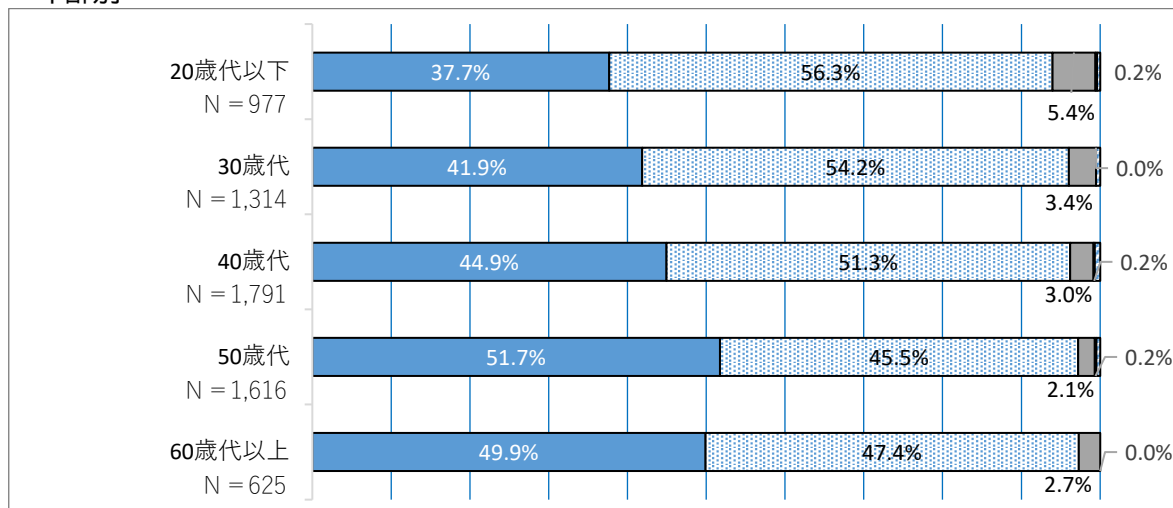
<任用形態別>



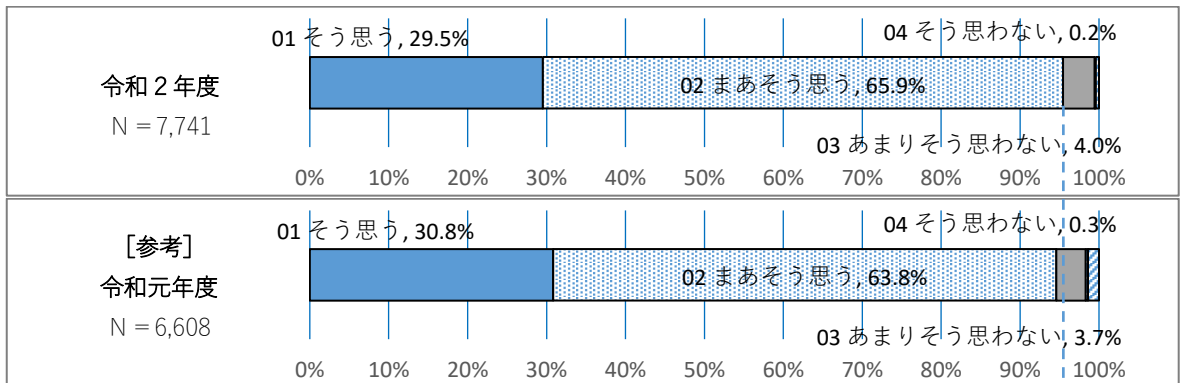
<職階別>



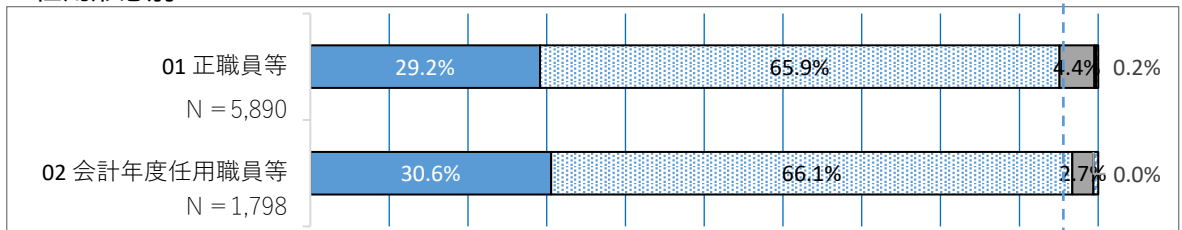
<年齢別>



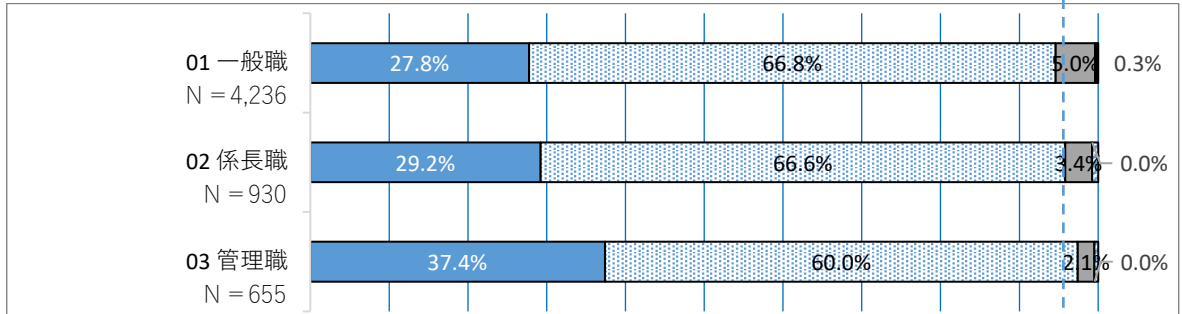
Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？



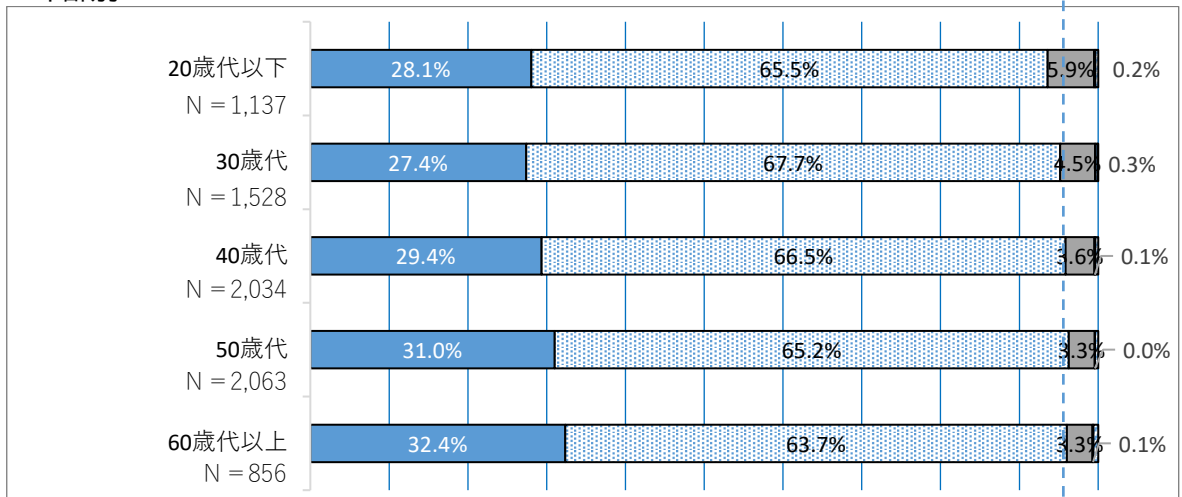
<任用形態別>



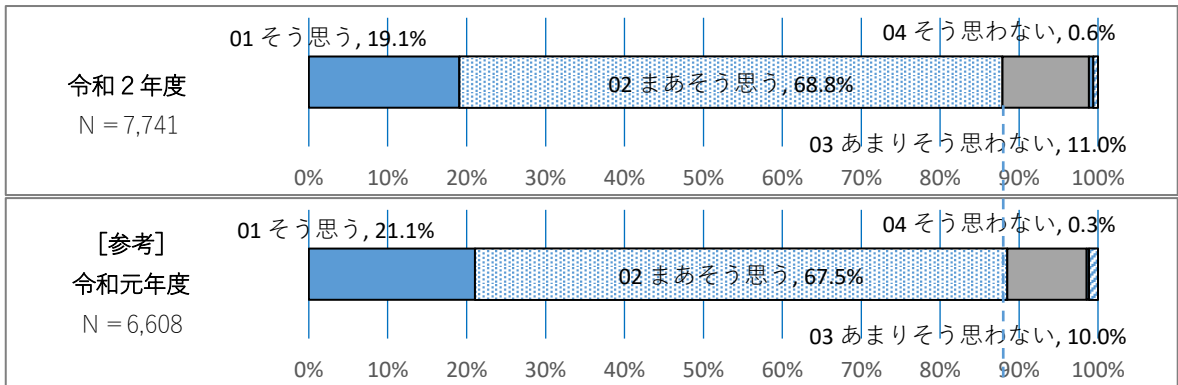
<職階別>



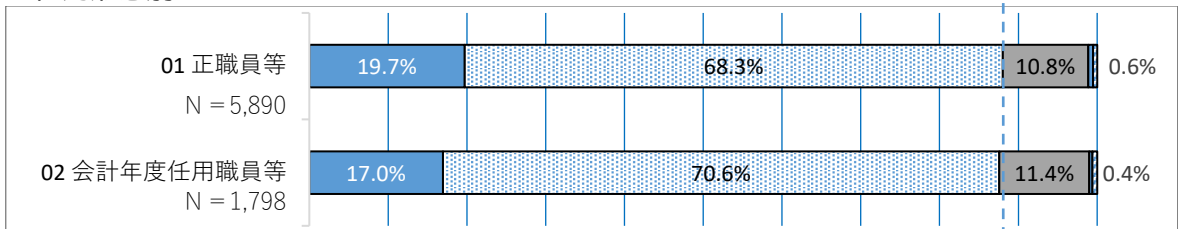
<年齢別>



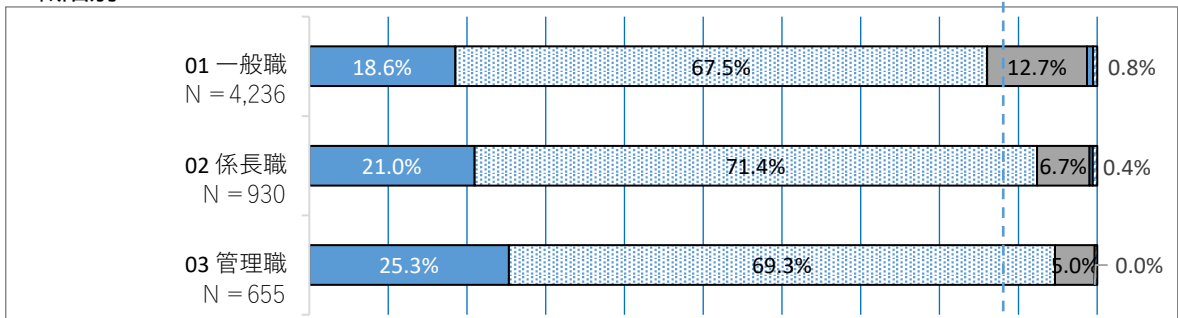
Q8 あなたは、仕事において、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？



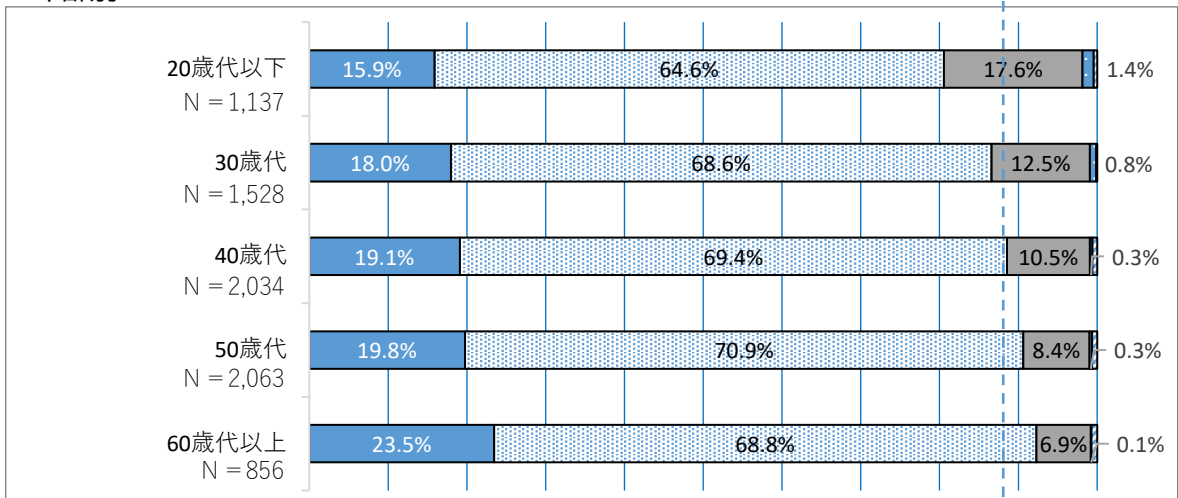
<任用形態別>



<職階別>

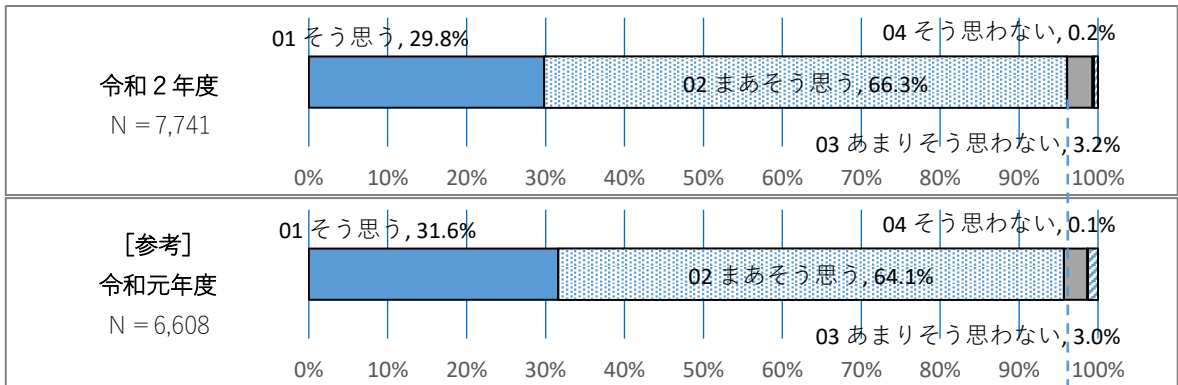


<年齢別>

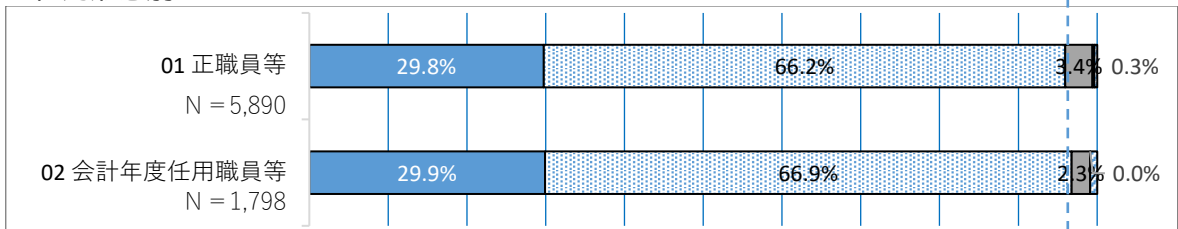


肯定的回答(肢1+2) 全体 87.9%

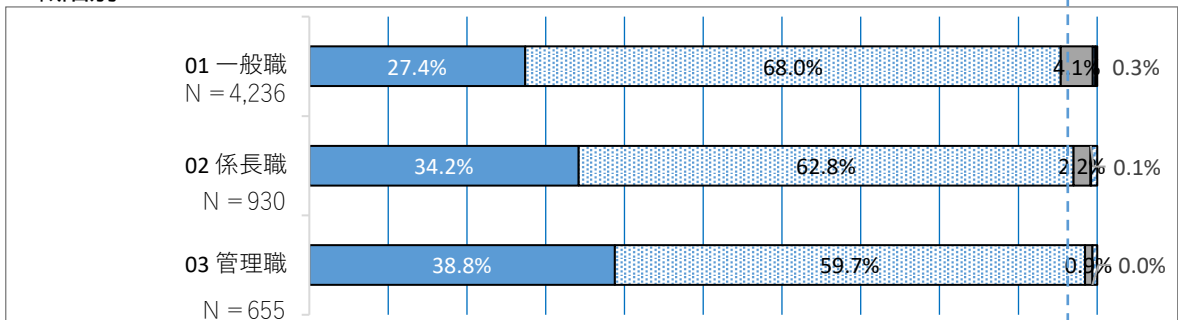
Q9 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていますか？



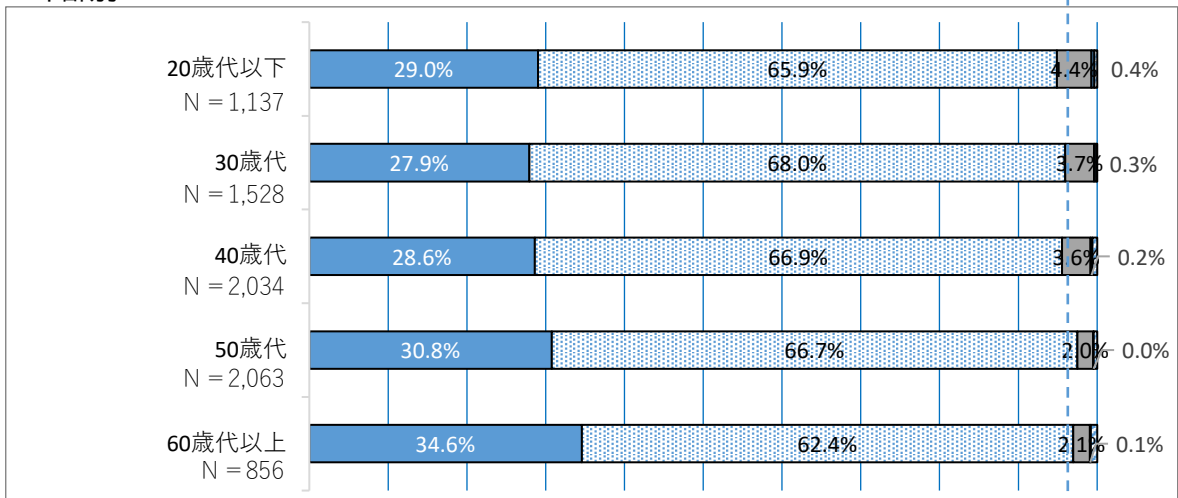
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>

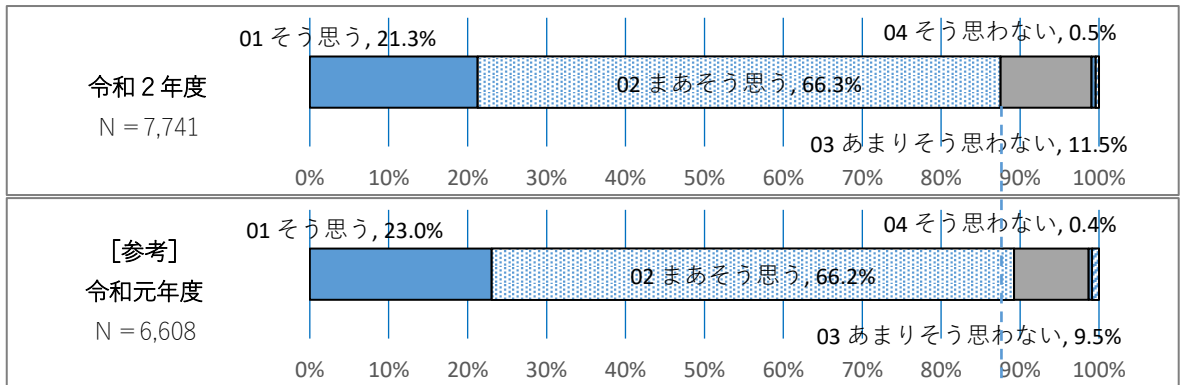


肯定的回答（肢1+2）全体 96.1%

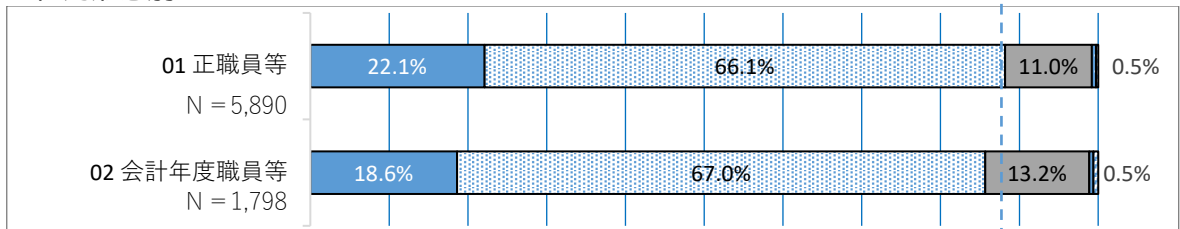


**実践行動2：私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。**  
 (仙台市コンプライアンス行動規範集より)

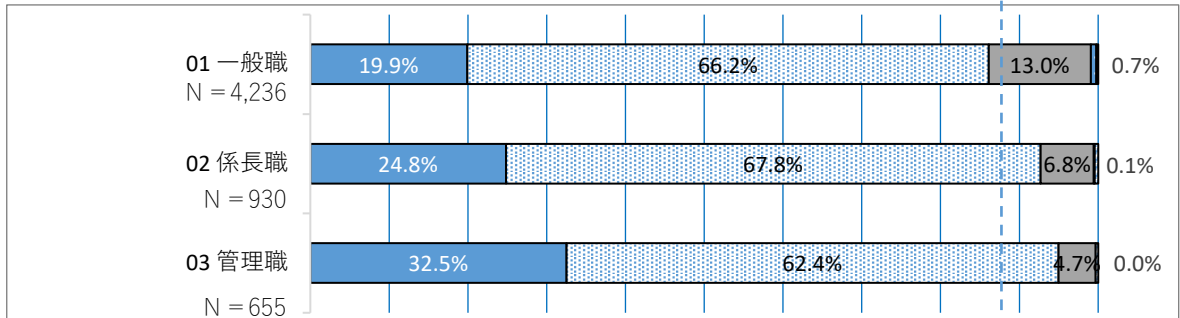
Q10 あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていると思いますか？



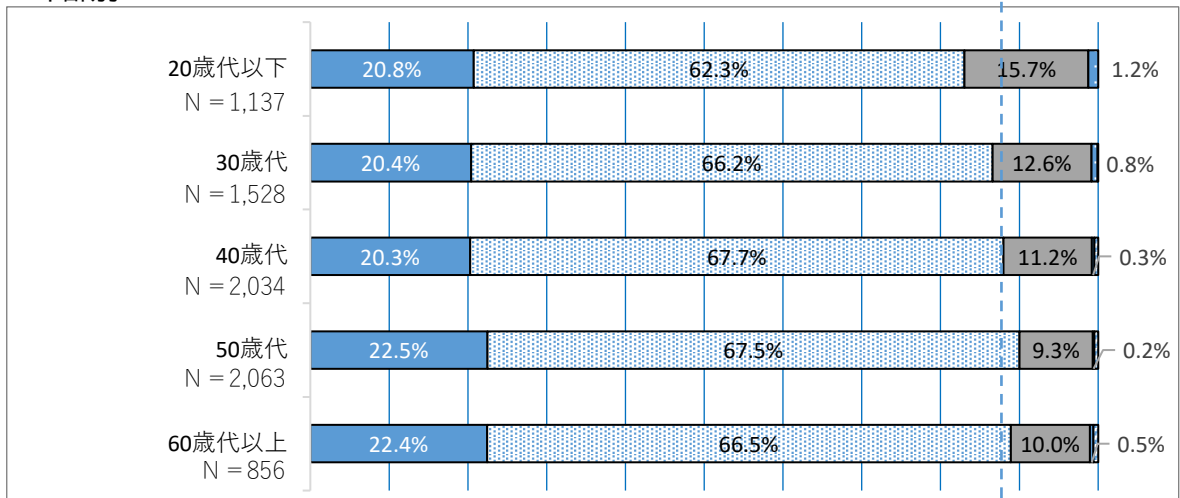
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答(肢1+2) 全体 87.6%

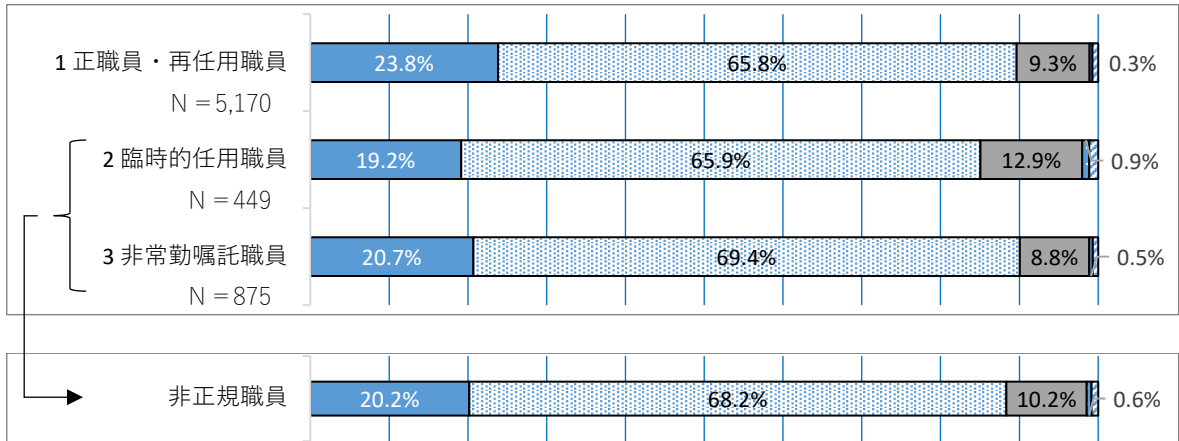
【参考】 令和元年度との比較

令和2年度は令和元年度と比較して、肯定的回答の割合が1.6ポイント減少しました。

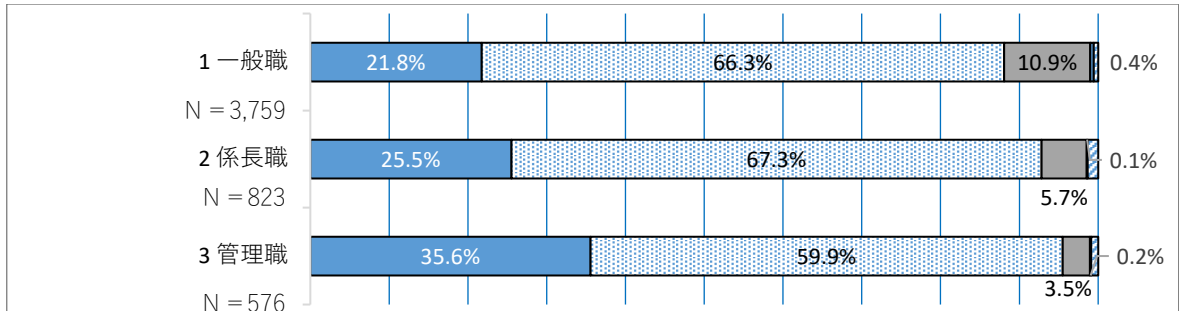
任用形態別では、正職員等で1.4ポイント減少だったのに対し、非正規職員で2.8ポイント減少。年齢別では、60歳代以上で肯定的回答の割合がマイナス3.4ポイントと大きく減少しました。

令和元年度の結果

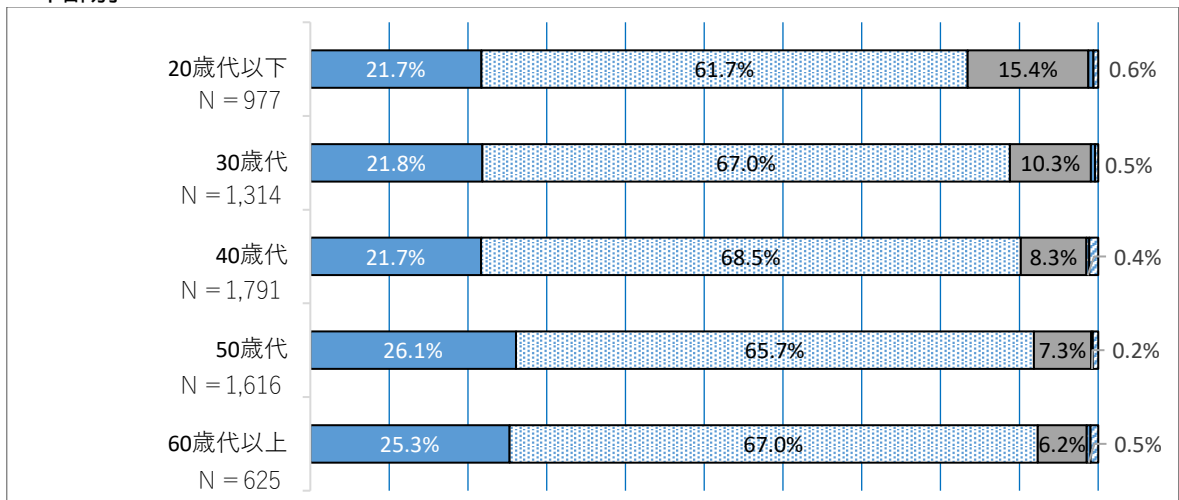
<任用形態別>



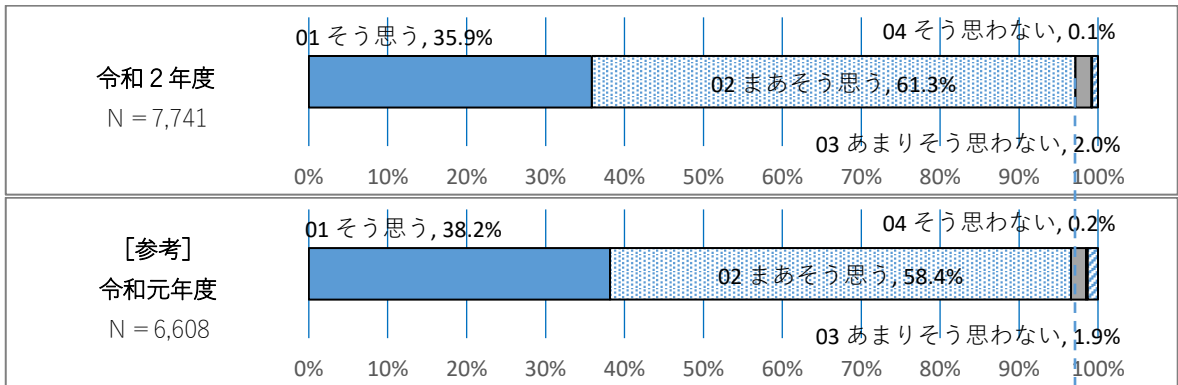
<職階別>



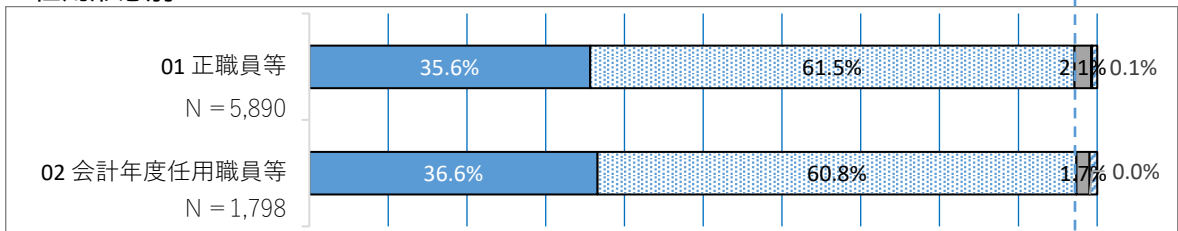
<年齢別>



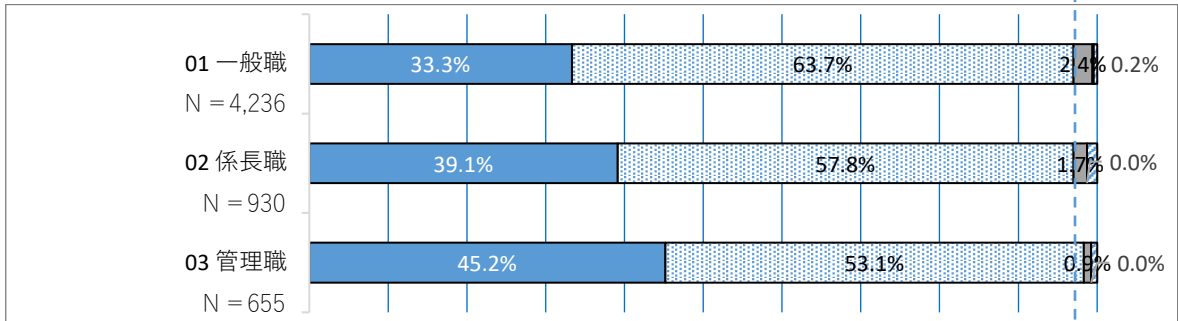
Q11 あなたは、公平・公正に職務を執行することができますか？



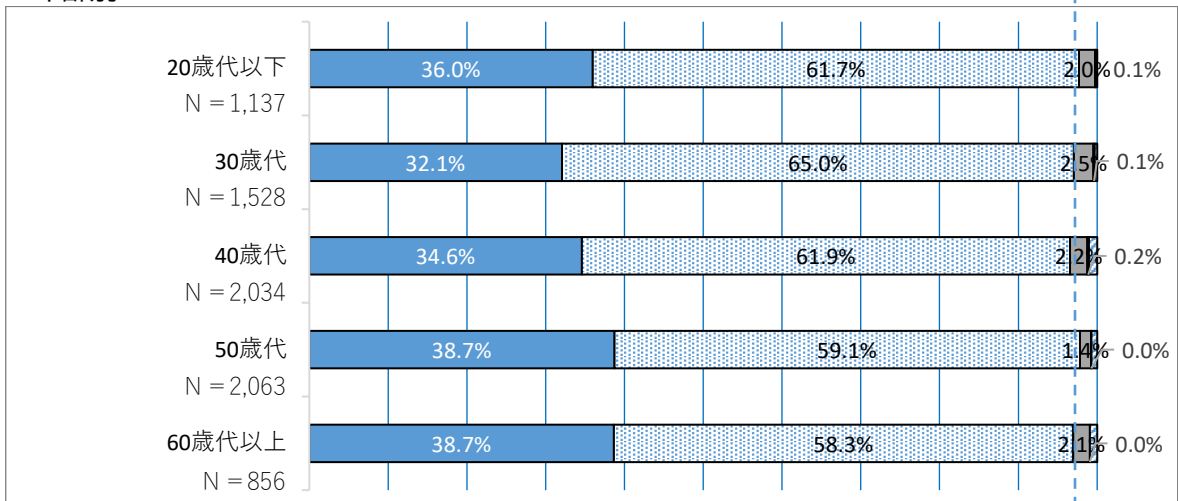
<任用形態別>



<職階別>

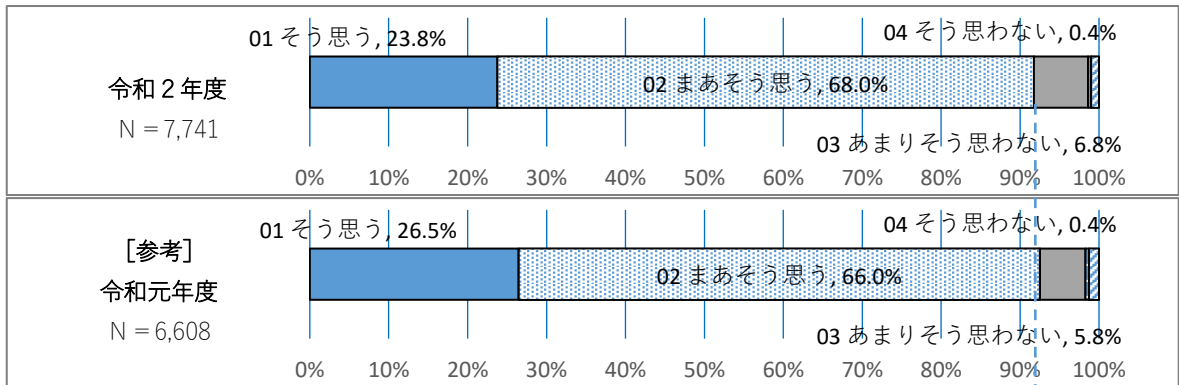


<年齢別>

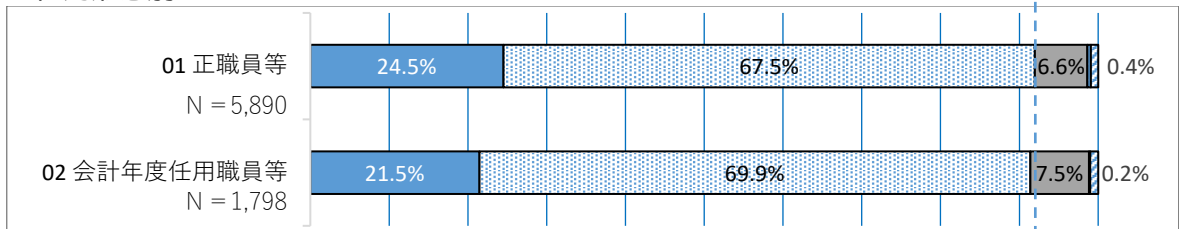


肯定的回答（肢 1+2）全体 97.2%

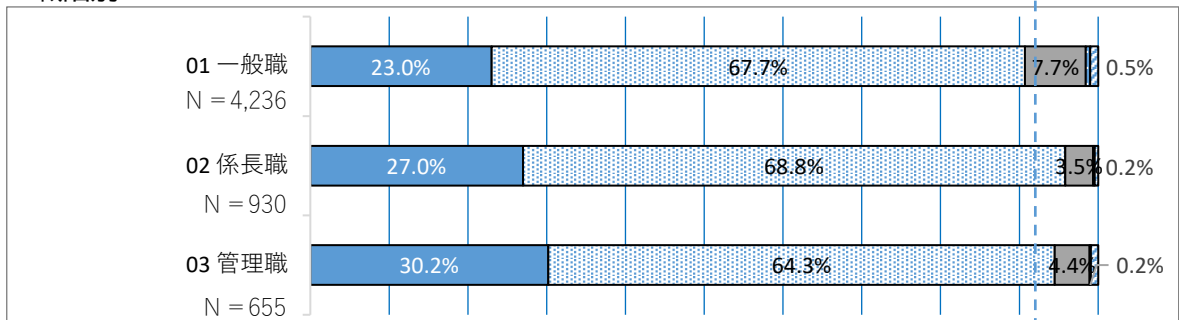
Q12 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？



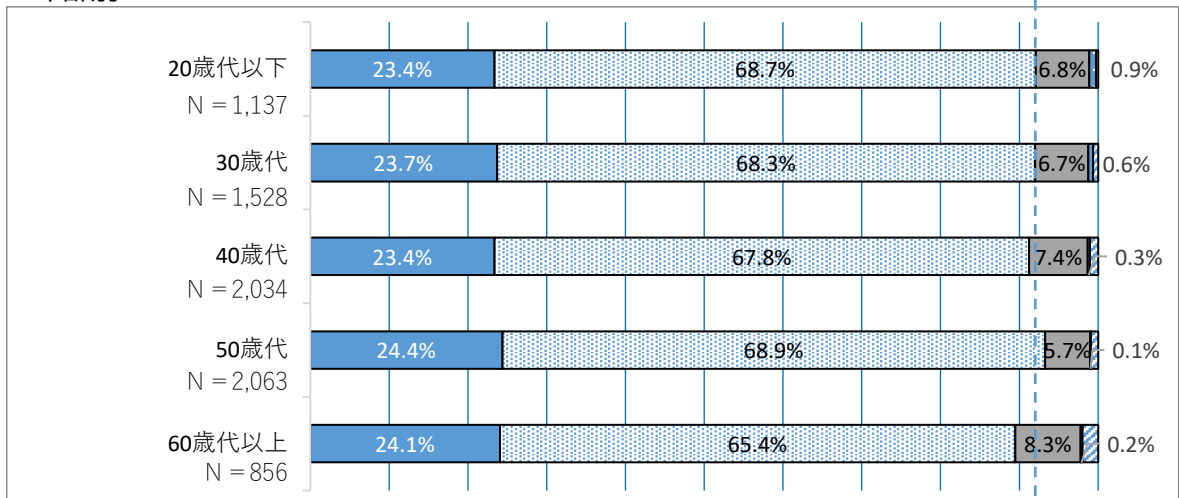
<任用形態別>



<職階別>



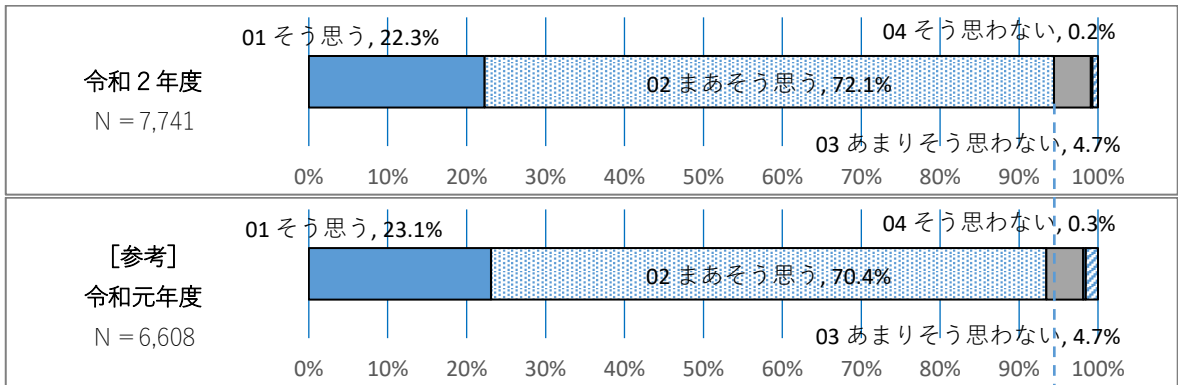
<年齢別>



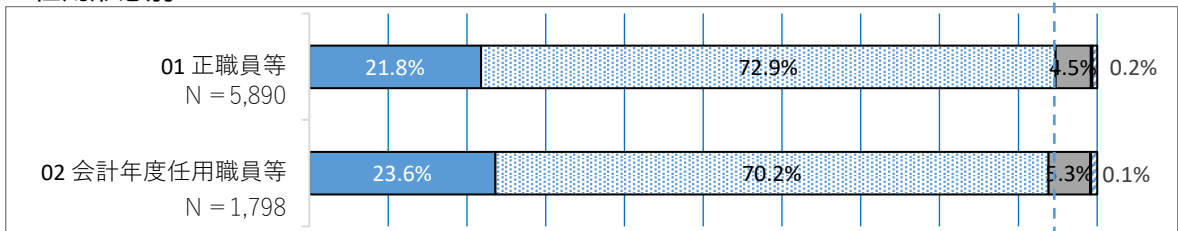
肯定的回答（肢1+2）全体 91.8%

**実践行動3： 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。**  
 (仙台市コンプライアンス行動規範集より)

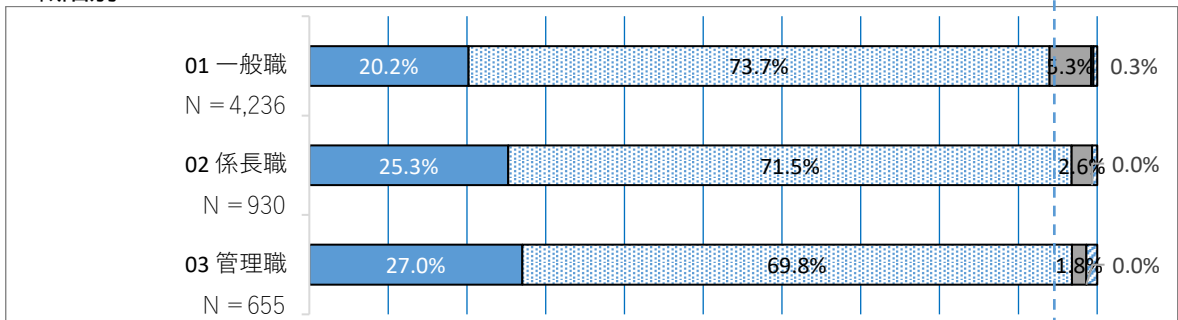
Q13 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をしていると思いますか？



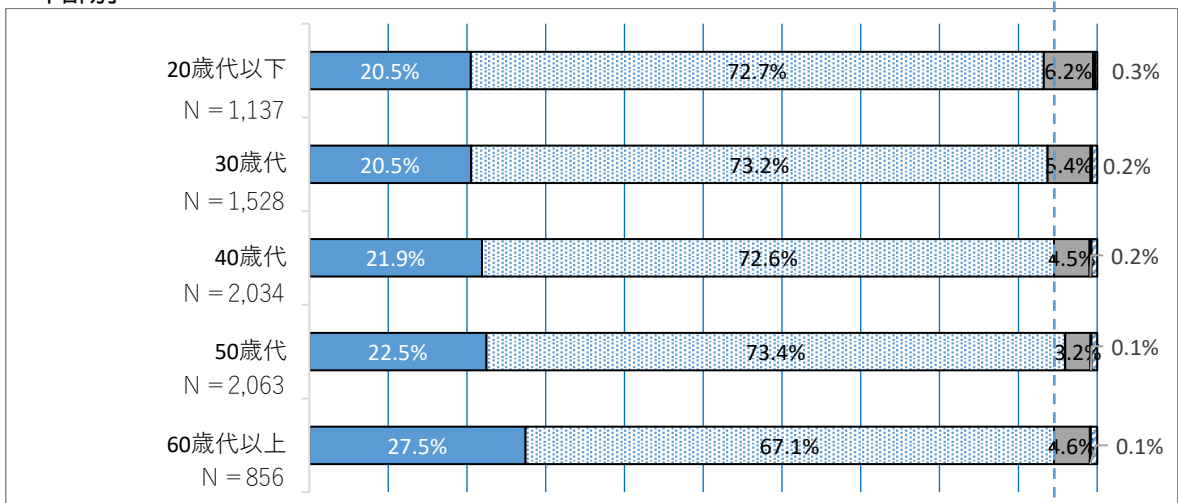
<任用形態別>



<職階別>

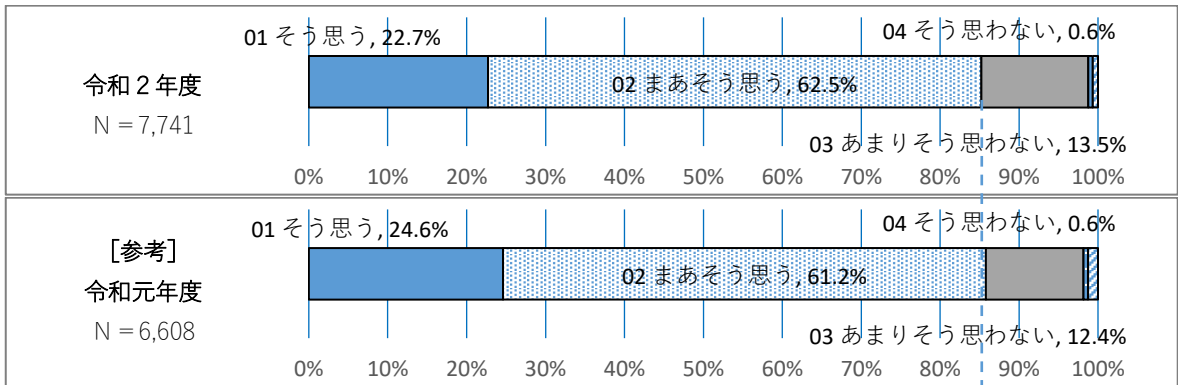


<年齢別>

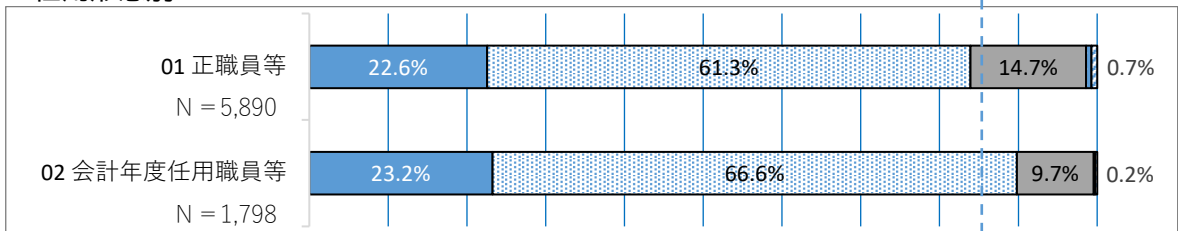


肯定的回答（肢1+2）全体 94.4%

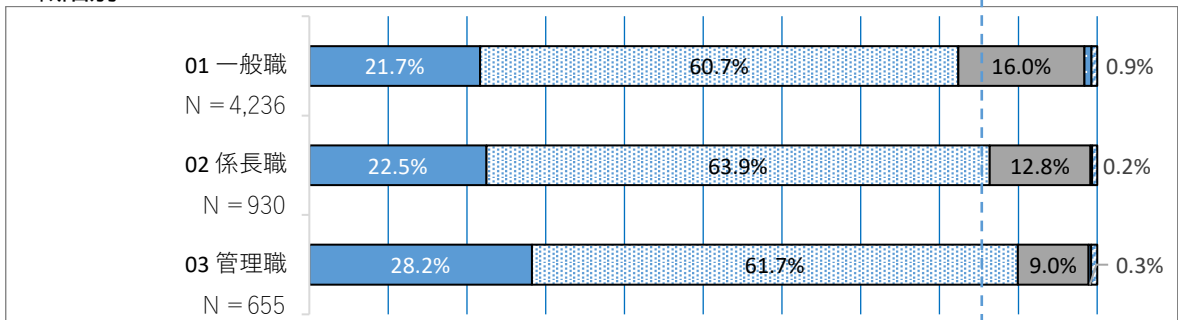
Q14 あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？



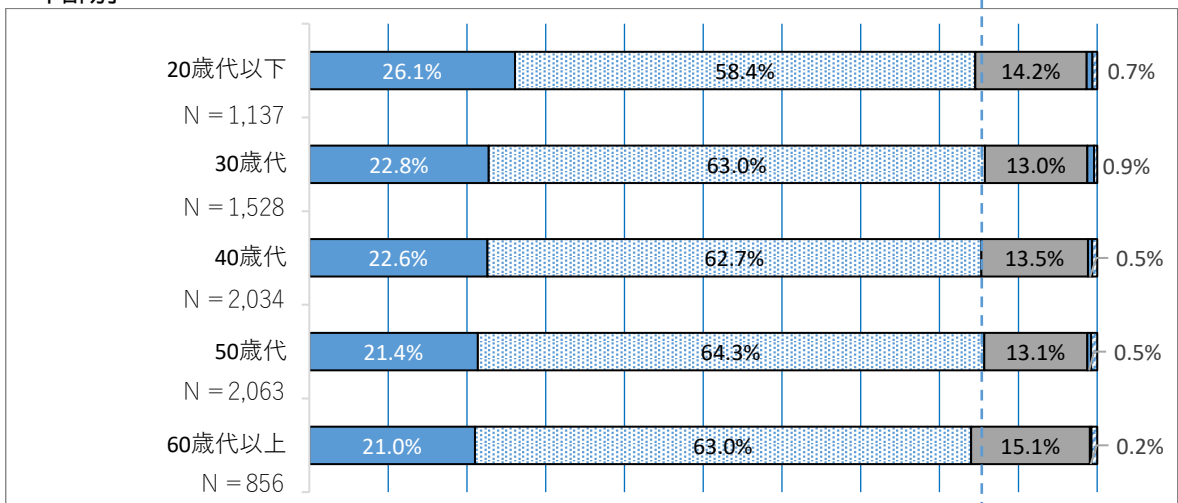
<任用形態別>



<職階別>



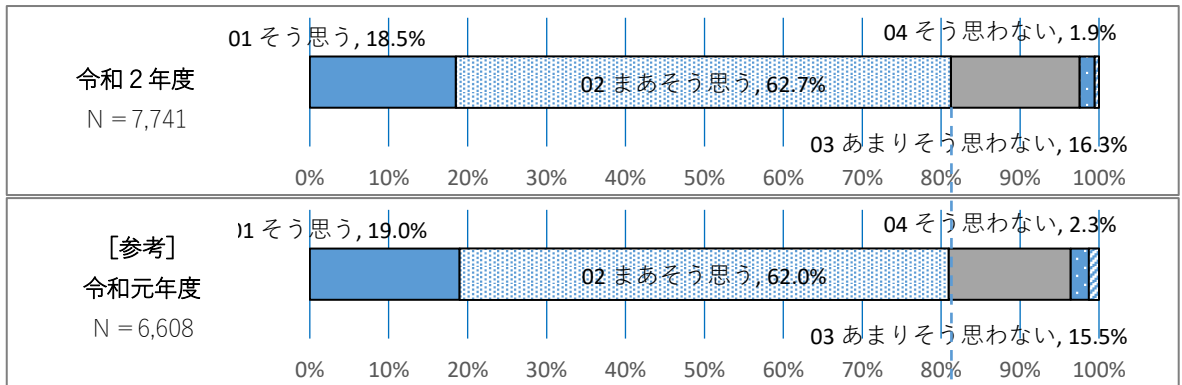
<年齢別>



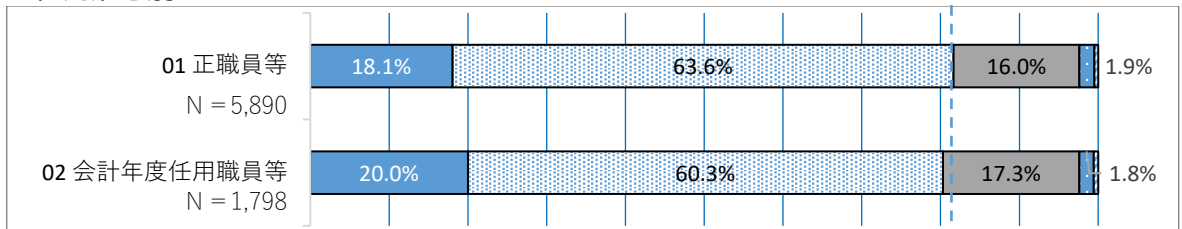
肯定的回答（肢 1+2）全体 85.2%

**実践行動4： 私は、チーム力を高め、よりよい仕事をします。**  
 (仙台市コンプライアンス行動規範集より)

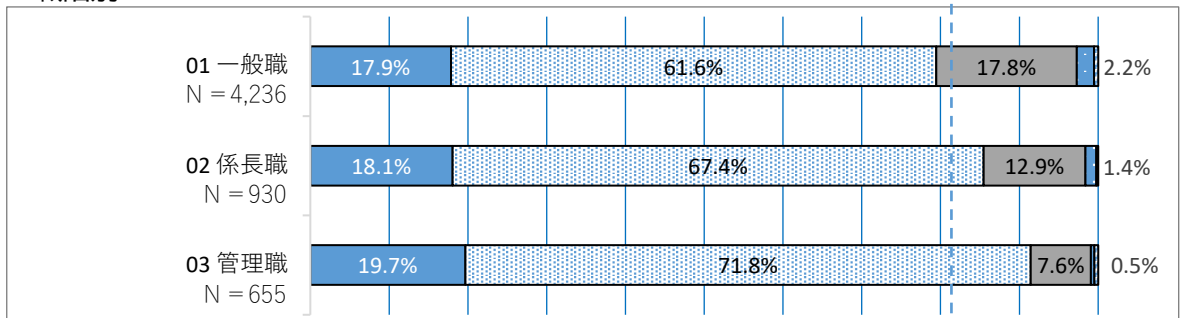
Q15 あなたは、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？



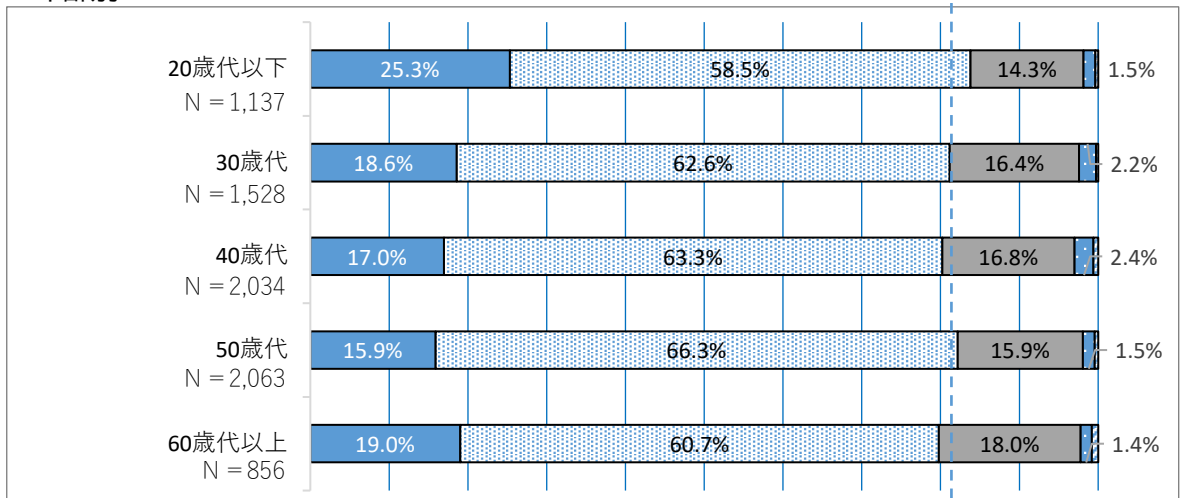
<任用形態別>



<職階別>

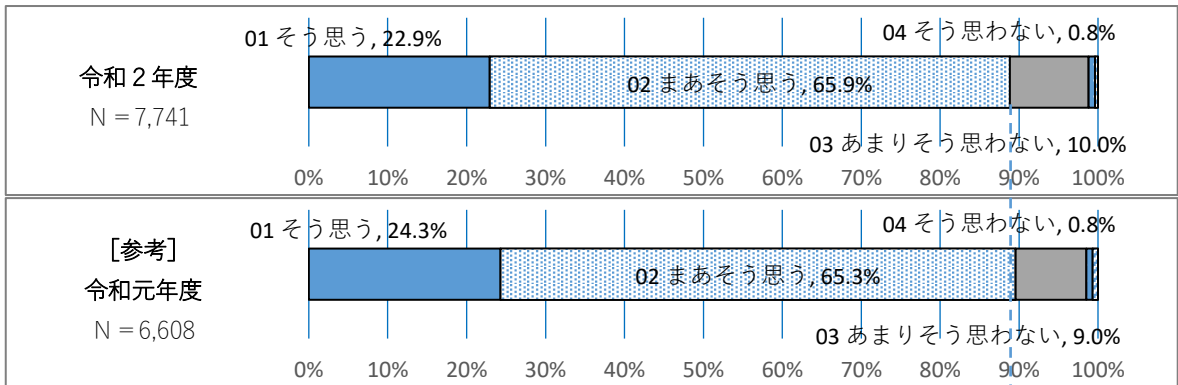


<年齢別>

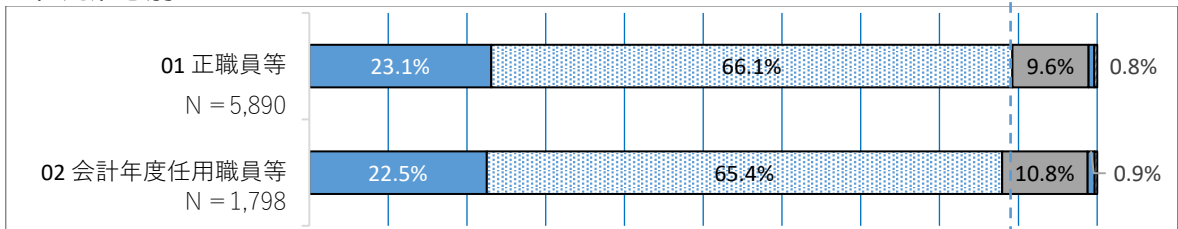


肯定的回答（肢 1+2）全体 81.2%

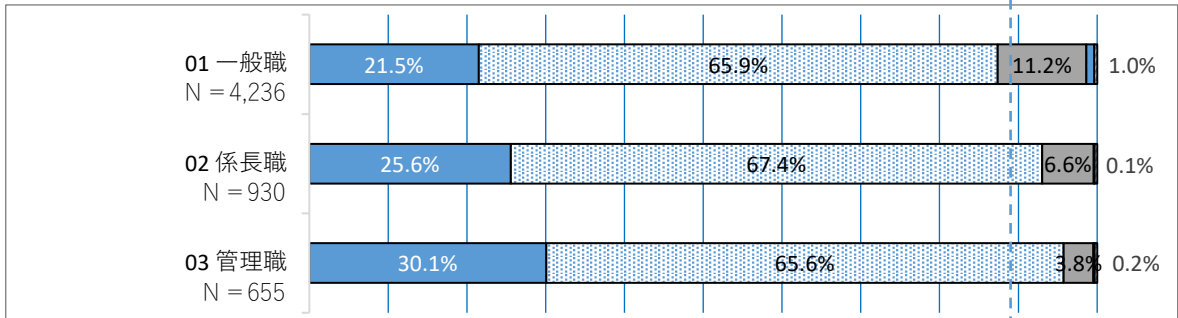
Q16 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができますか？



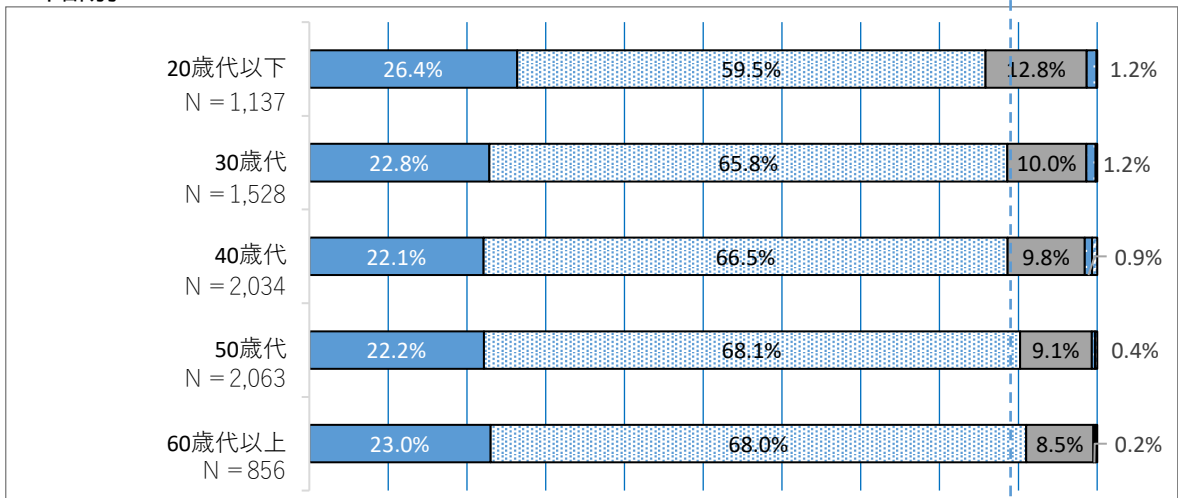
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>

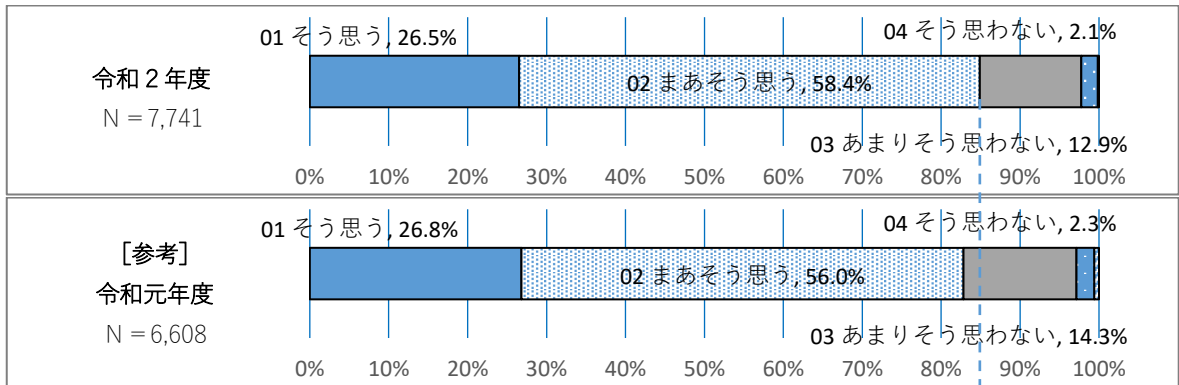


肯定的回答（肢1+2）全体 88.8%

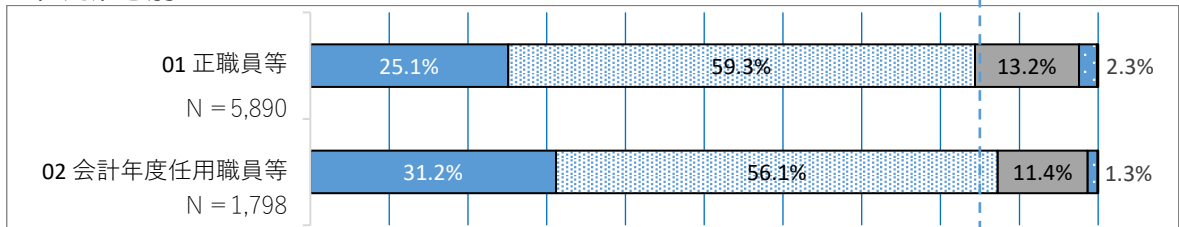


(3)組織風土(Q17~33)

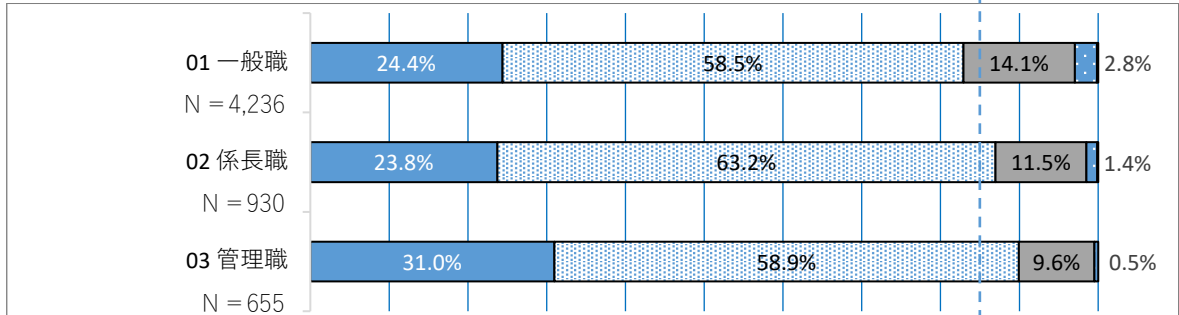
Q17 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？



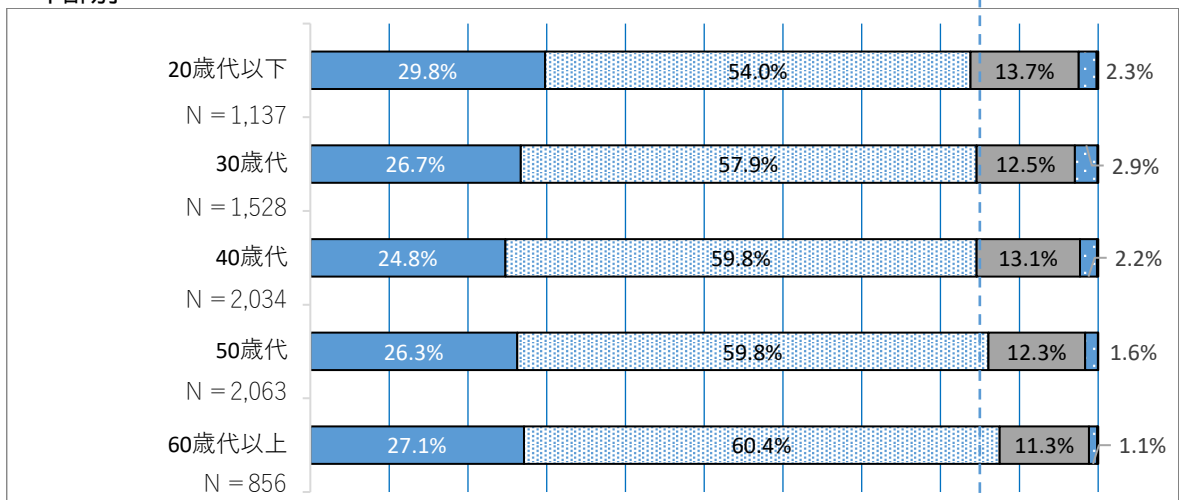
<任用形態別>



<職階別>

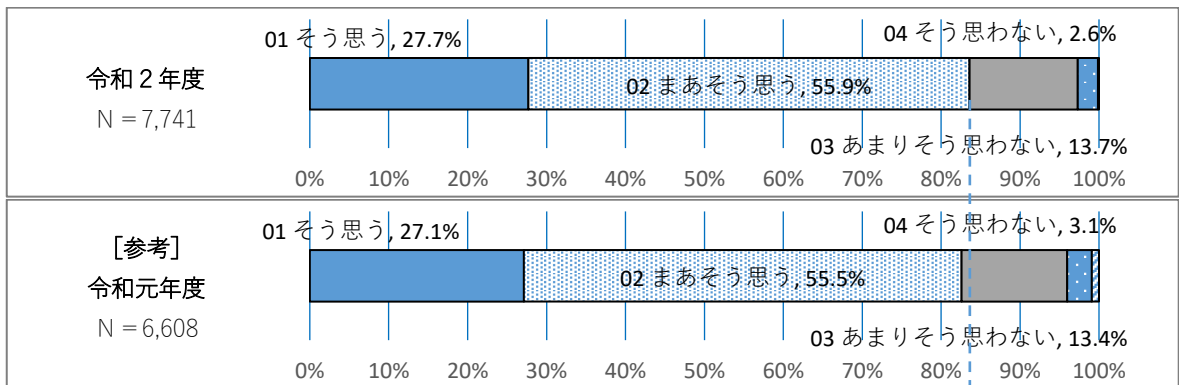


<年齢別>

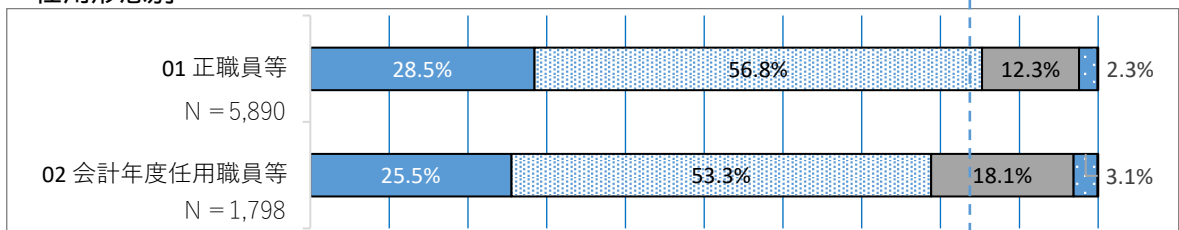


肯定的回答 (肢1+2) 全体 84.9%

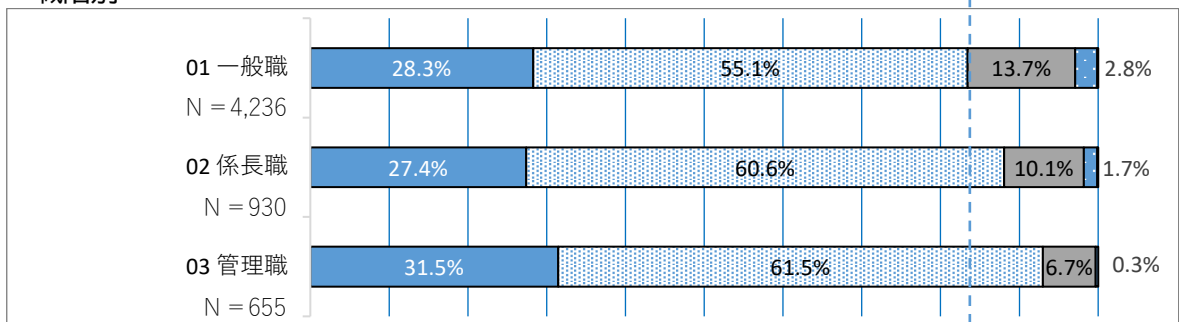
Q18 あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？



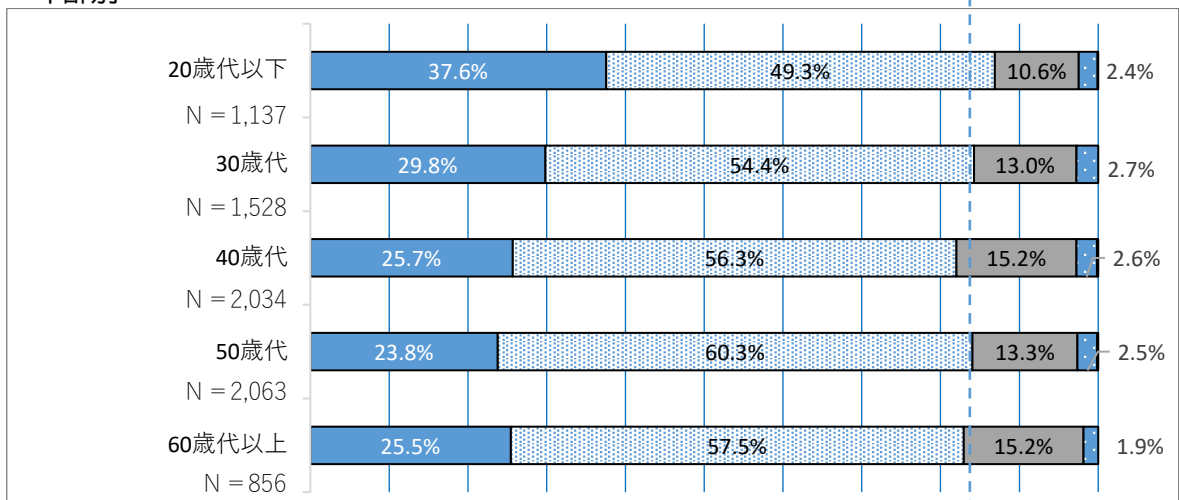
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



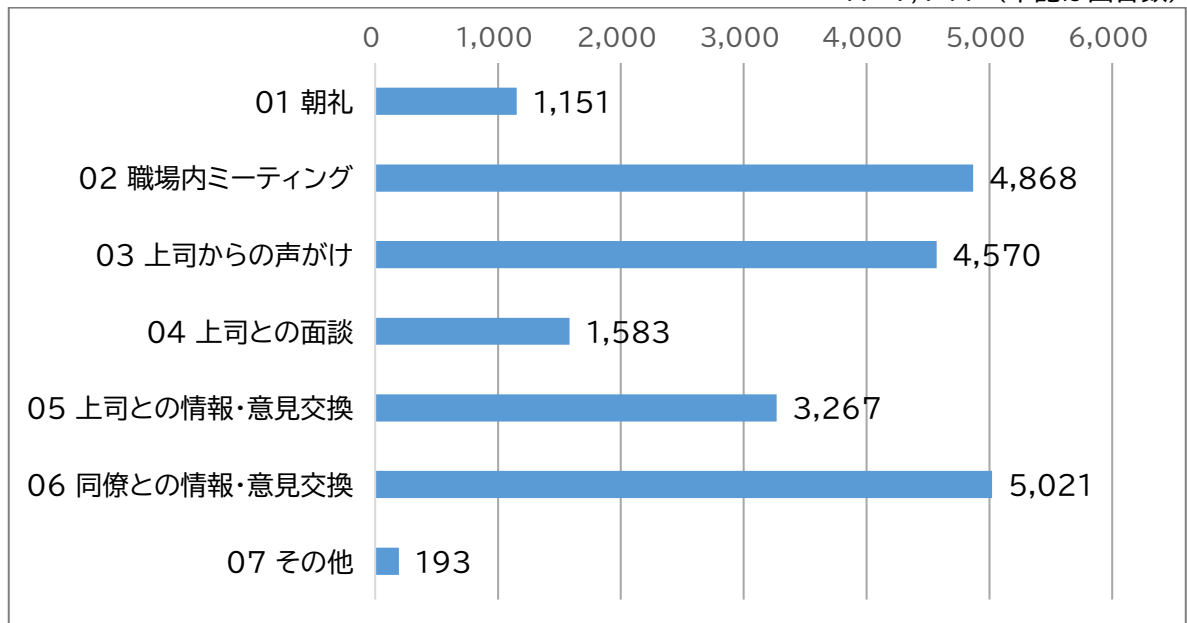
肯定的回答(肢1+2)全体 83.6%

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、どのようなものですか？【複数回答可】

<選択肢>

1. 朝礼
2. 職場内ミーティング
3. 上司からの気軽な声かけ
4. 上司との面談(業績評価・自己申告に係るもの)
5. 上司との業務内外の情報や意見の交換等(上記「4」該当のものを除く)
6. 同僚との業務内外の情報や意見の交換等
7. その他

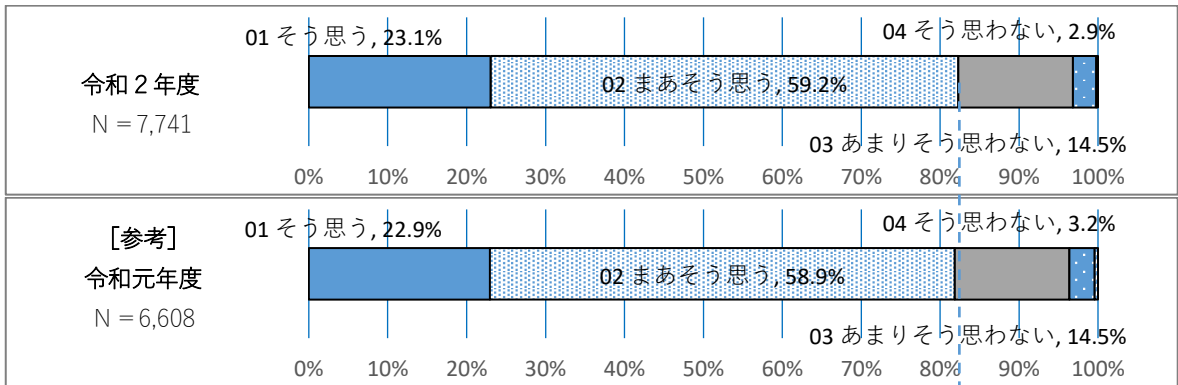
N=7,741 (下記は回答数)



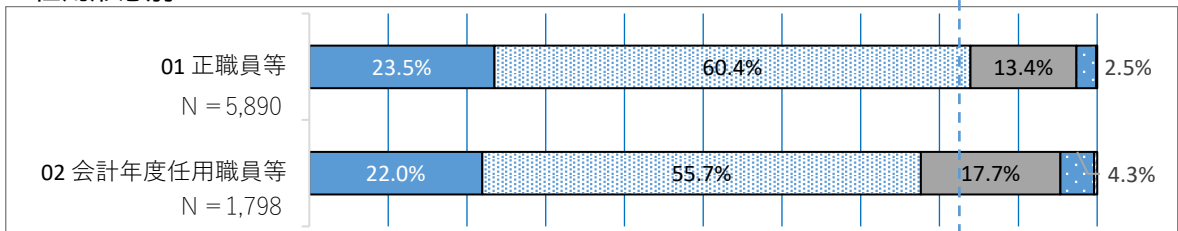
上位 3 項目は次のとおり。(カッコ内は、回答者 7,741 人のうち各項目を選択した割合)

- ① 同僚との業務内外の情報や意見の交換等 (65.0%)
- ② 職場内ミーティング (62.9%)
- ③ 上司からの気軽な声かけ (59.0%)

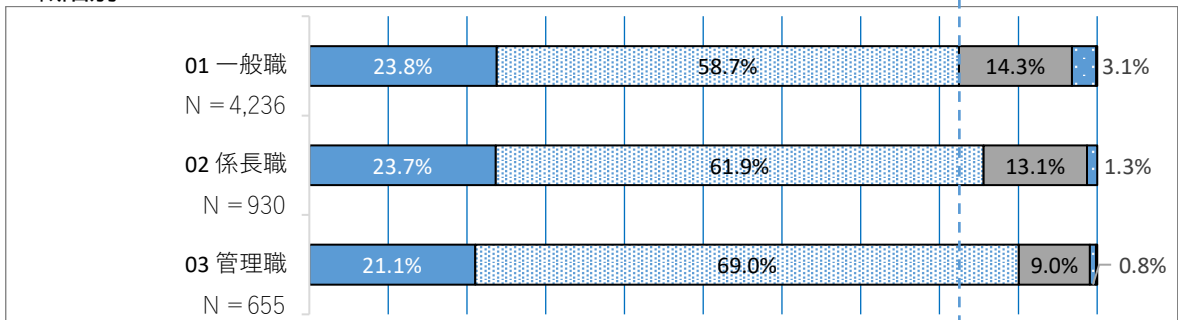
Q20 あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？



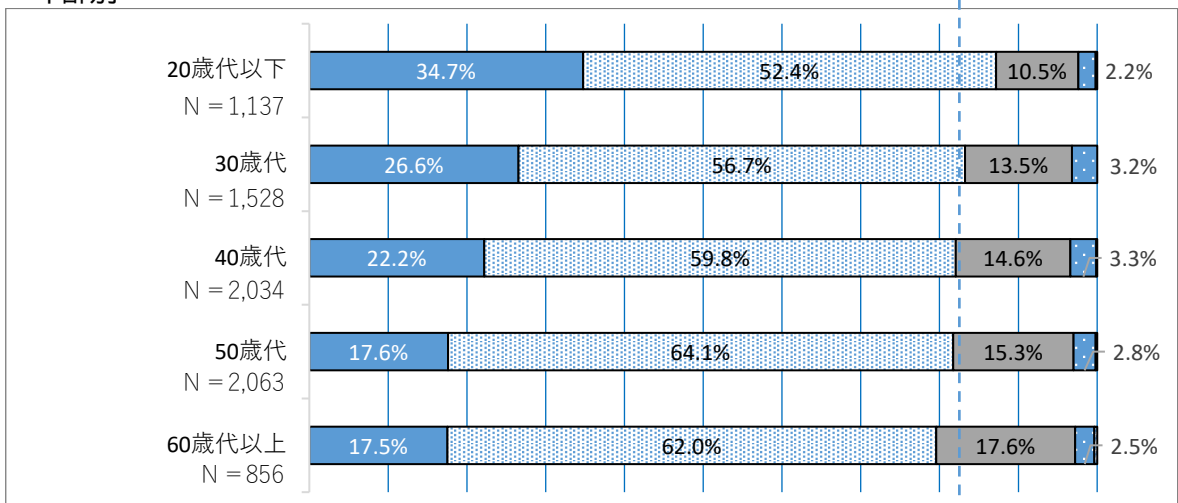
<任用形態別>



<職階別>

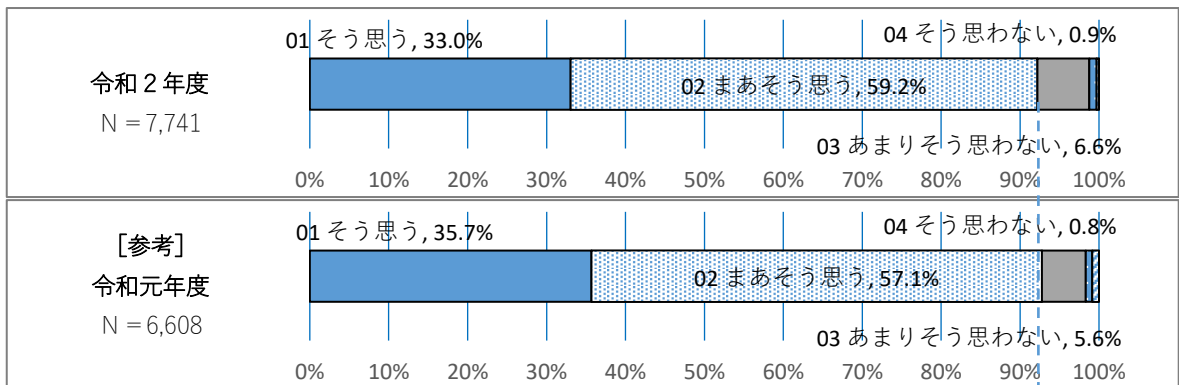


<年齢別>

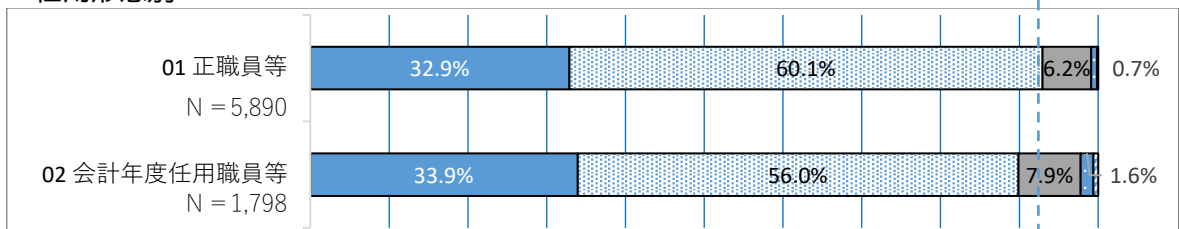


肯定的回答（肢1+2）全体 82.3%

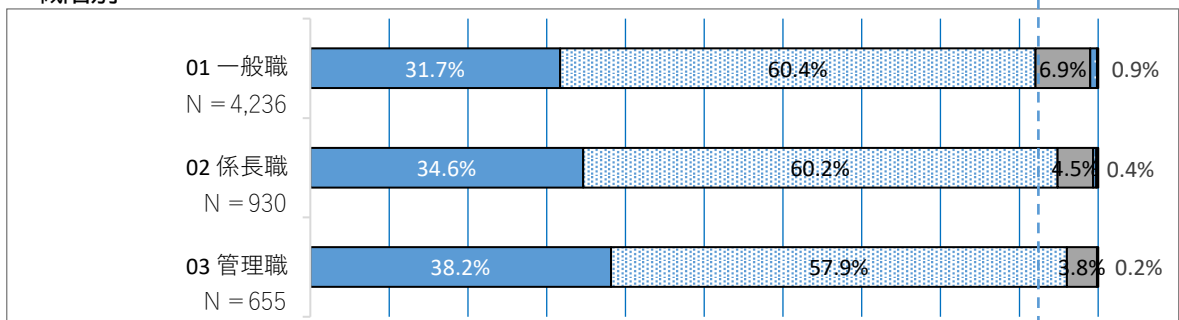
Q21 あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？



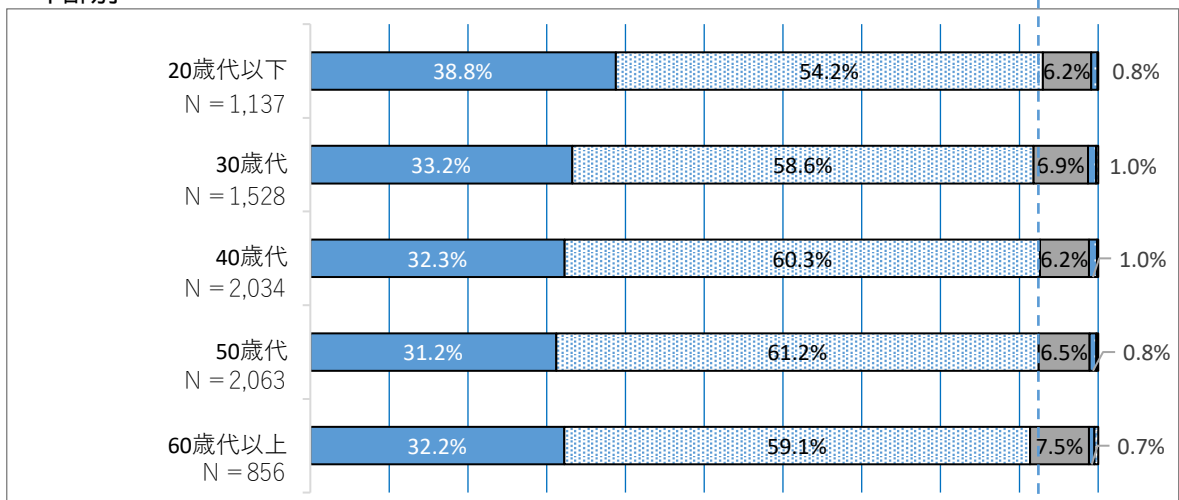
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>

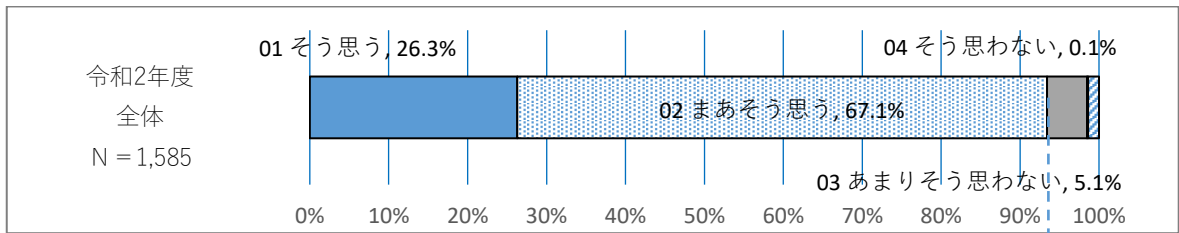


肯定的回答（肢1+2）全体 92.2%

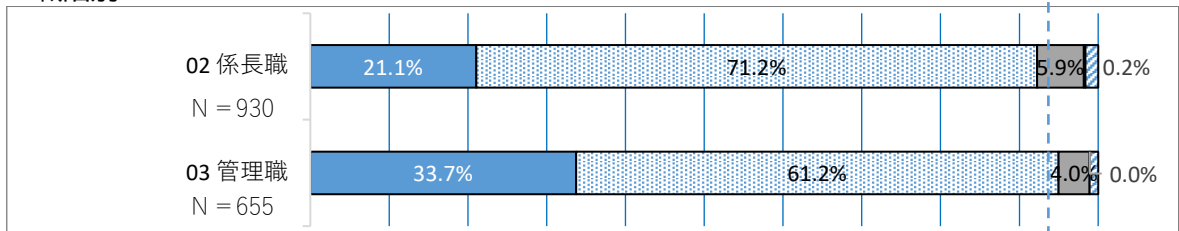
Q22 (係長職以上のみ)

新規

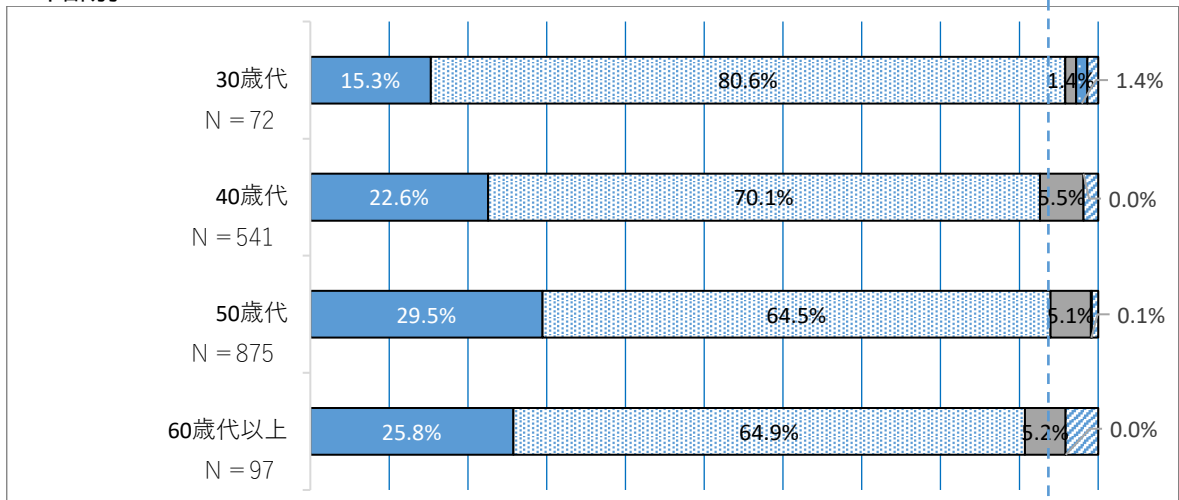
あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けたときに、適切に時間を設けて向き合うことができていると思いますか？



<職階別>



<年齢別>



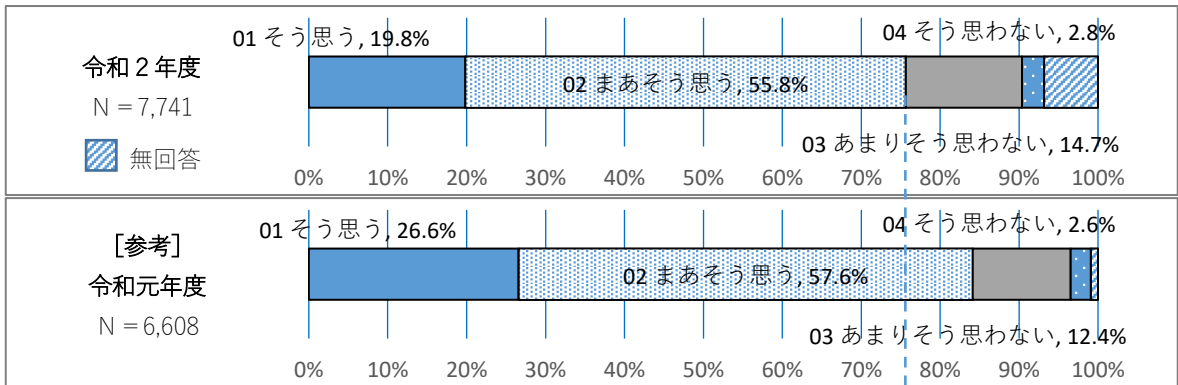
肯定的回答 (肢 1+2) 全体 93.4%

【参考】 Q21とQ22との比較

Q21とQ22は、部下としての認識と上司としての認識を対比させるような内容となっています。

それぞれの肯定的回答の割合 (Q21: 92.2%、Q22: 93.4%) の差は1.2ポイントでした。

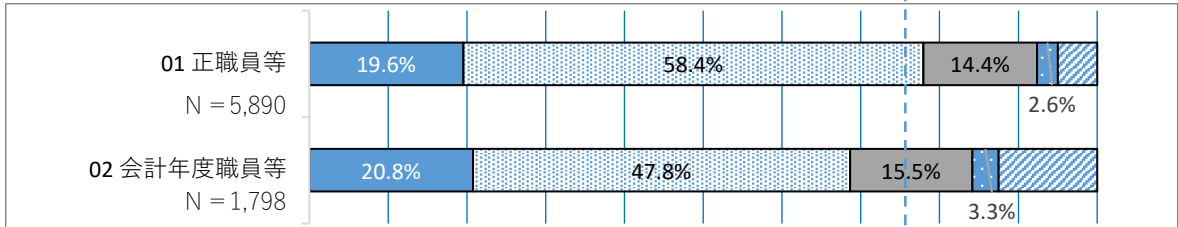
Q23 あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や進捗の確認を受けていると思いますか？



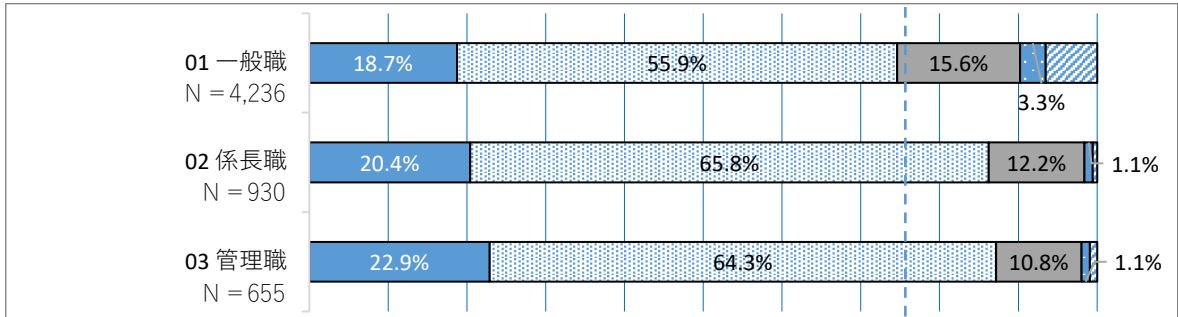
※ (令和2年度は設問の文章を若干修正した)

令和元年度設問「あなたは…、上司から適切に確認を受けていると思いますか？」

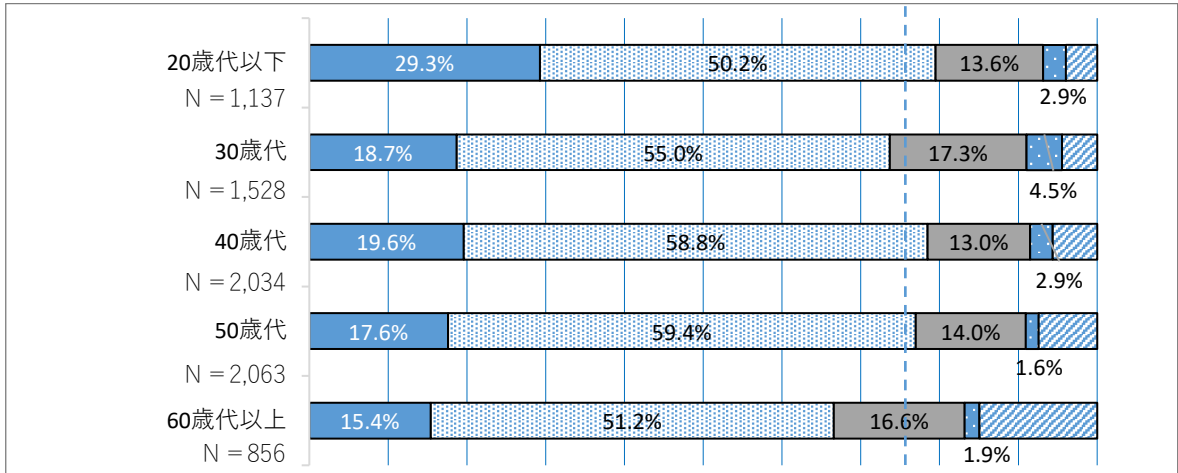
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答 (肢 1+2) 全体 75.6%

**【参考】 令和元年度との比較**

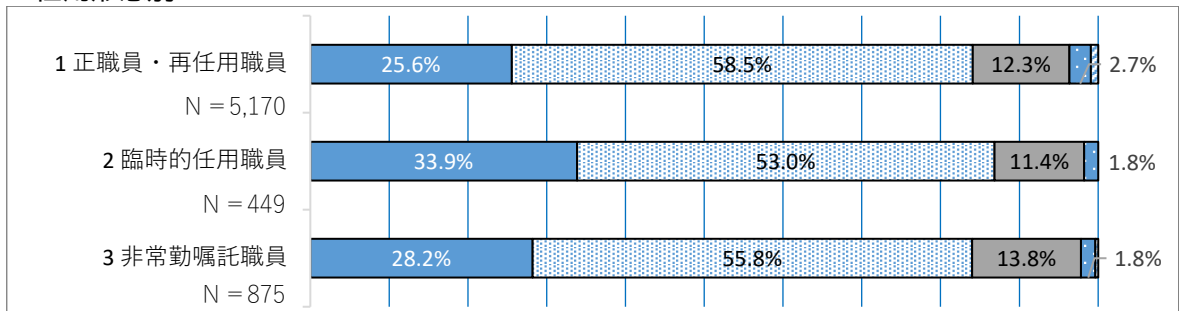
令和2年度は令和元年度と比較して、肯定的回答の割合が8.6ポイント減少しました。

職階別では、一般職で8.0ポイント減少、係長職で0.6ポイント減少、管理職で3.6ポイント減少と、特に一般職において肯定的回答の割合の減少が大きい傾向が見られました。

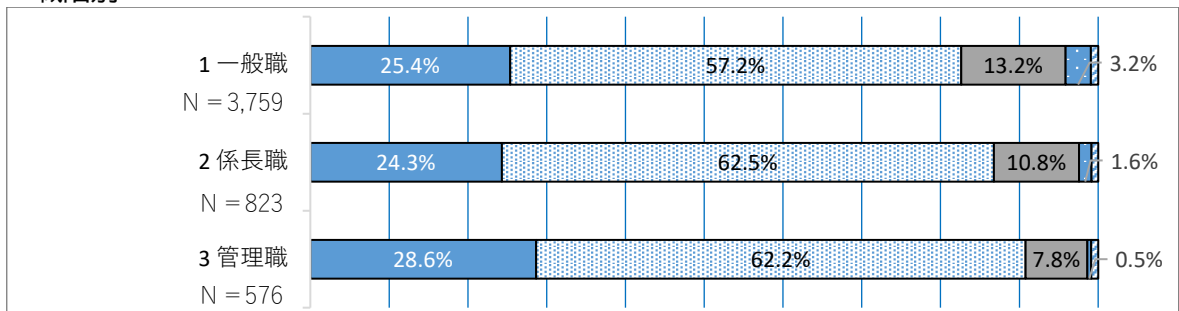
なお、令和2年度は一般職及び非正規職員の無回答者の割合が高かったため、無回答者を除いて比較してみると、肯定的回答の割合は全体で3.7ポイントの減でした。(令和元年度 N=6,549、令和2年度 N=7,213)

**令和元年度の結果**

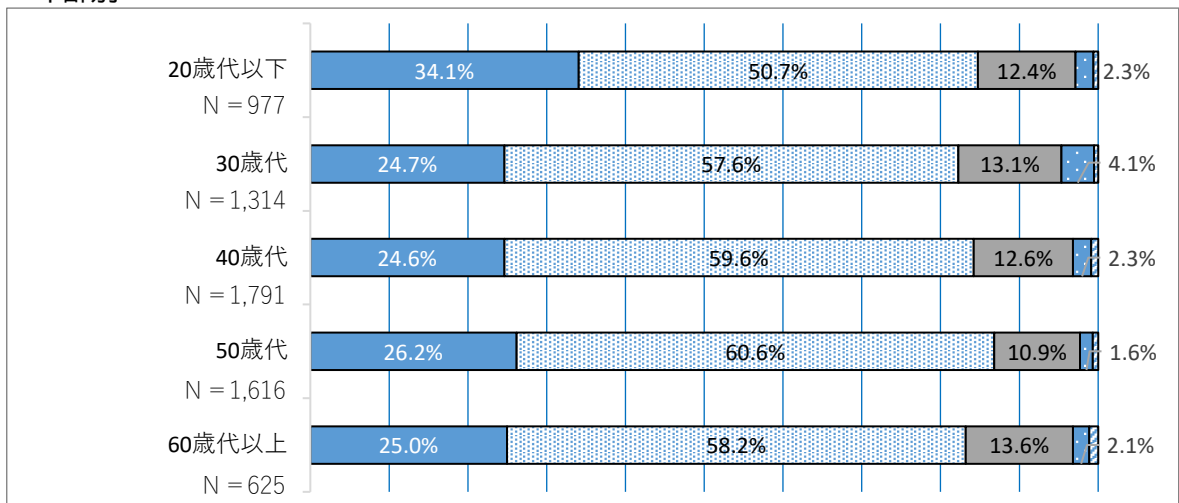
**<任用形態別>**



**<職階別>**

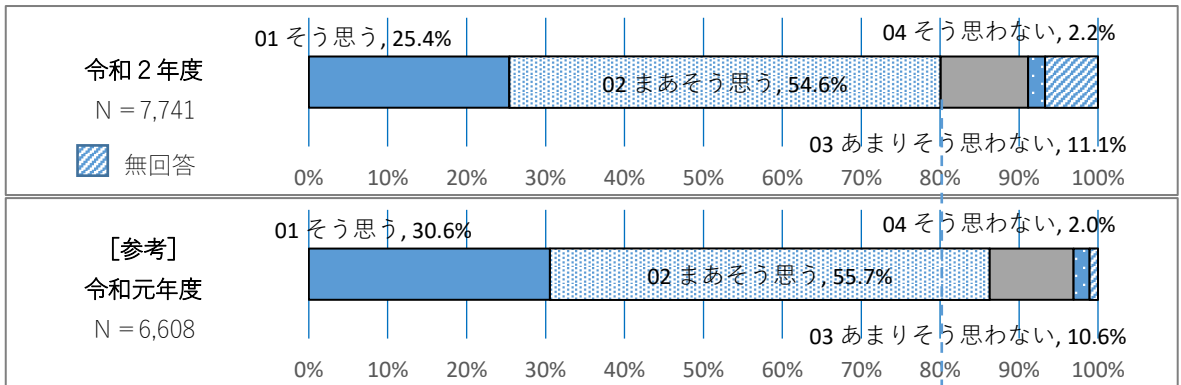


**<年齢別>**

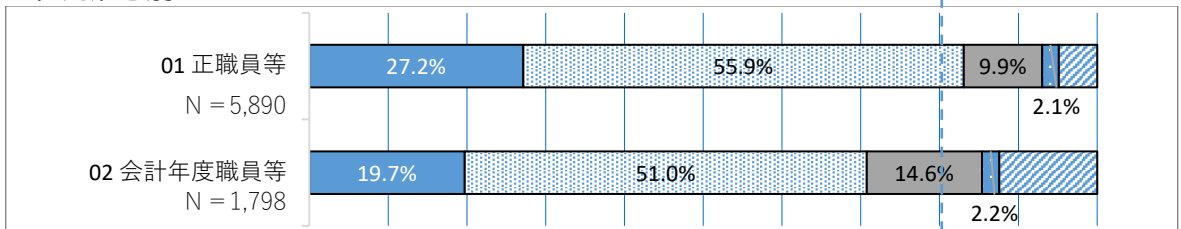




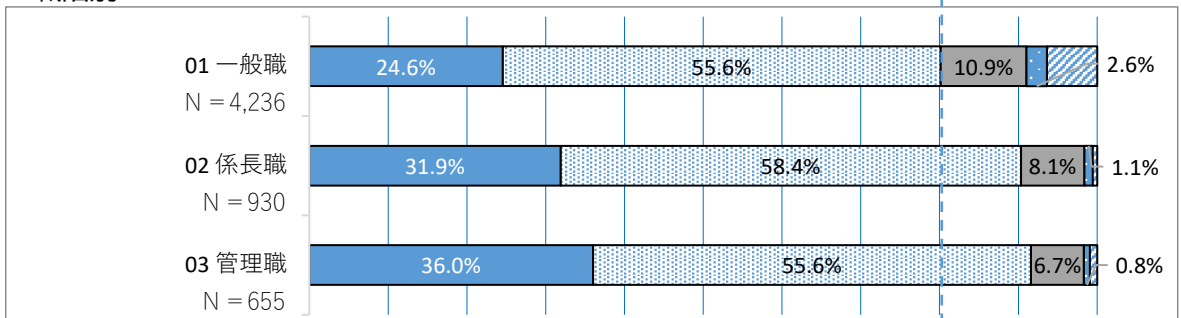
Q24 あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか？



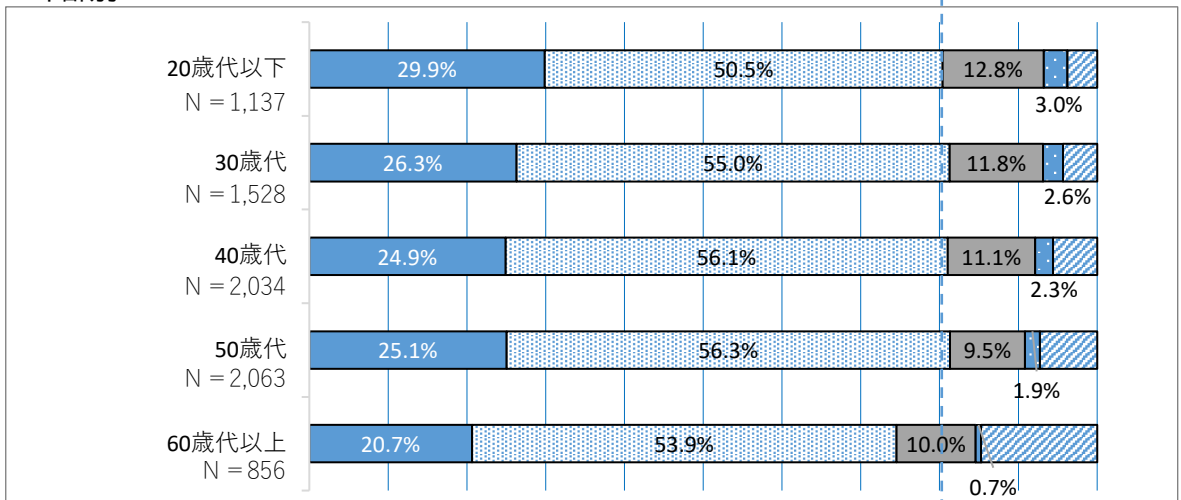
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答（肢1+2）全体 80.0%

【参考】 令和元年度との比較

令和2年度は令和元年度と比較して、肯定的回答の割合が6.3ポイント減少しました。

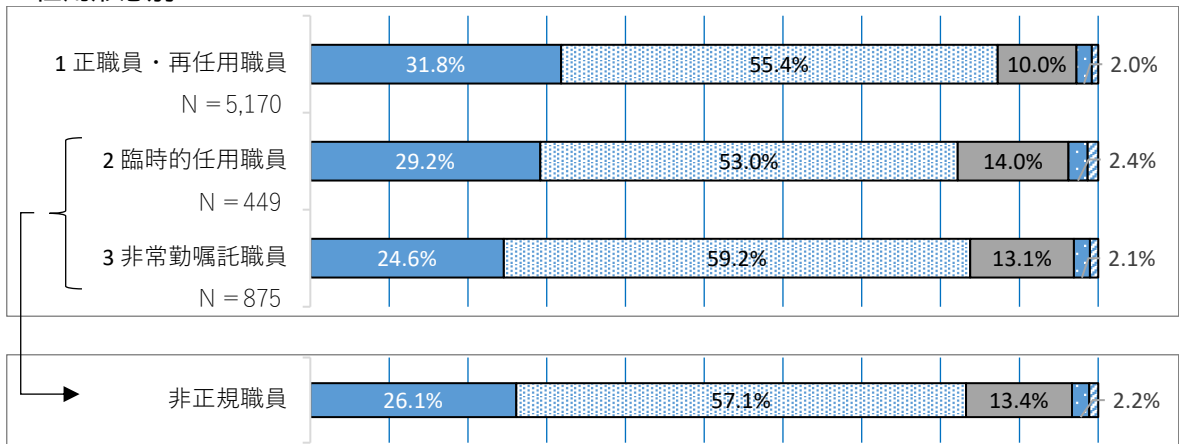
任用形態別では、正職員等で4.1ポイント減少、非正規職員で12.5ポイント減少と、特に非正規職員において肯定的回答の割合の減少が大きい傾向が見られました。

職階別では、一般職で肯定的回答の割合がマイナス5.2ポイントと大きく減少しました。

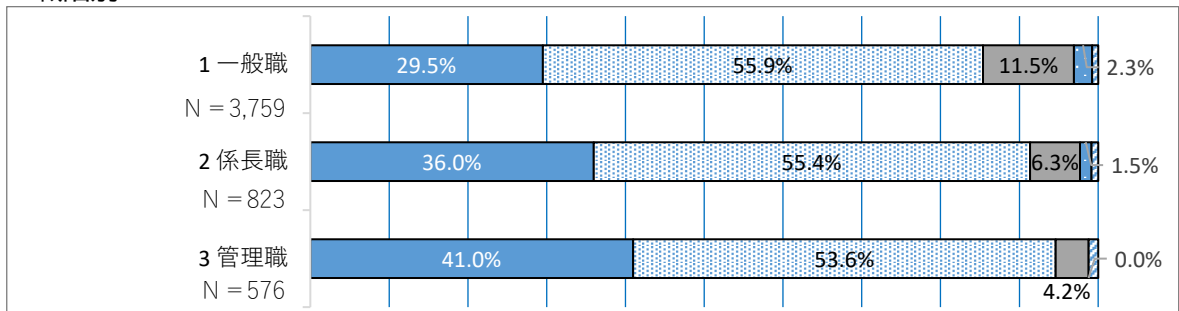
なお、Q23と同様に無回答者を除いて比較してみると、肯定的回答の割合は全体で1.4ポイントの減でした。(令和元年度 N=6,538、令和2年度 N=7,222)

令和元年度の結果

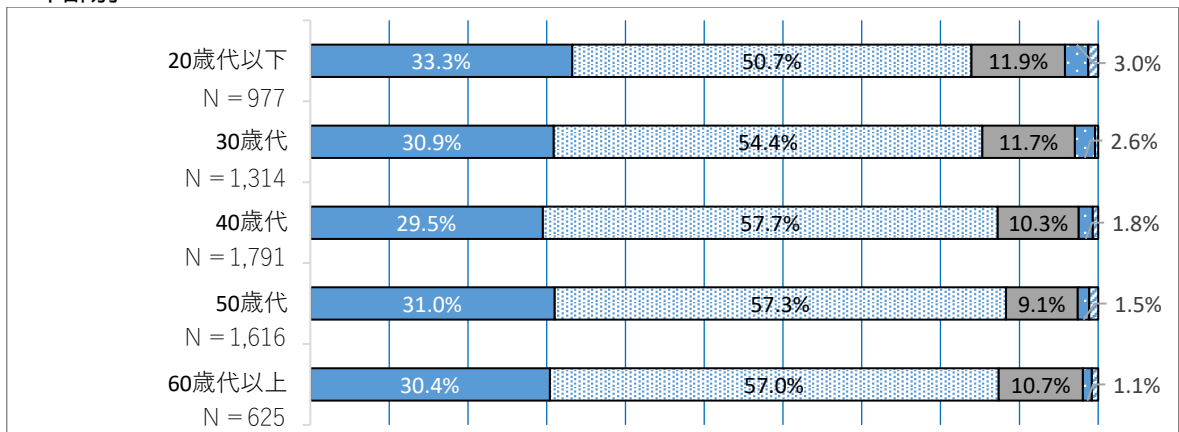
<任用形態別>



<職階別>



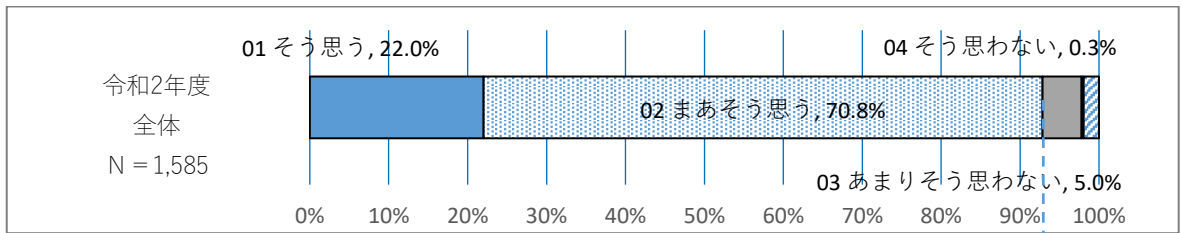
<年齢別>



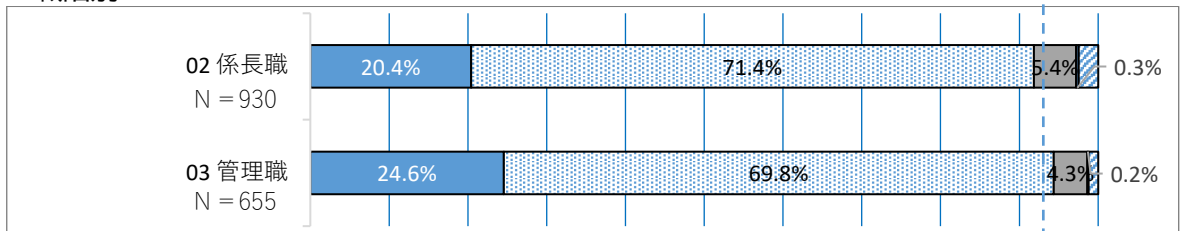
Q25 (係長職以上のみ)

新規

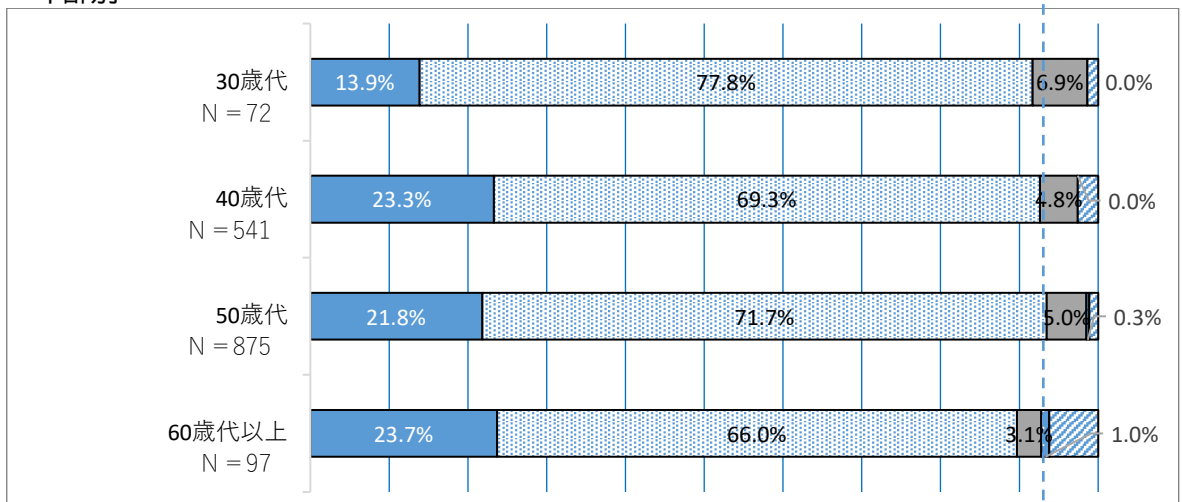
あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか？



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答 (肢 1+2) 全体 92.8%

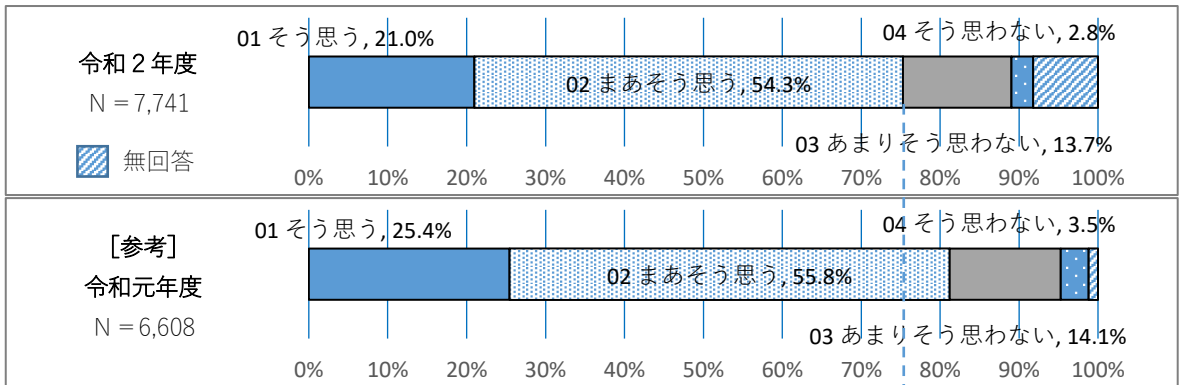
【参考】 Q24 と Q25 との比較

Q24 と Q25 は、部下としての認識と上司としての認識を対比させるような内容となっています。

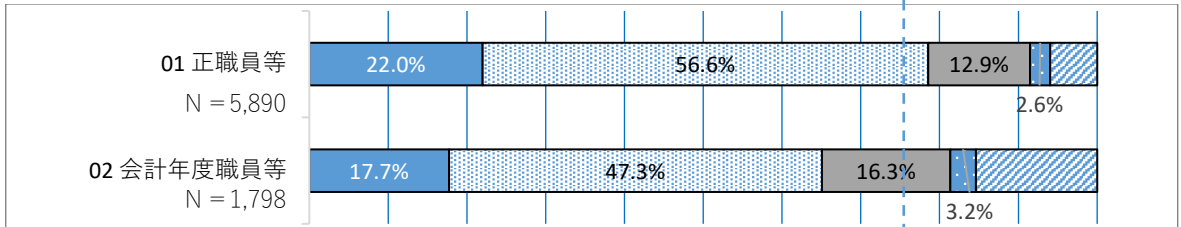
それぞれの肯定的回答の割合 (Q24 : 80.0%、Q25 : 92.8%) の差は 12.8 ポイントとなり、乖離が見られました。

なお、無回答者を除いた肯定的回答の割合 (Q24 : 85.8%、Q25 : 94.7%) の差は 8.9 ポイントでした。

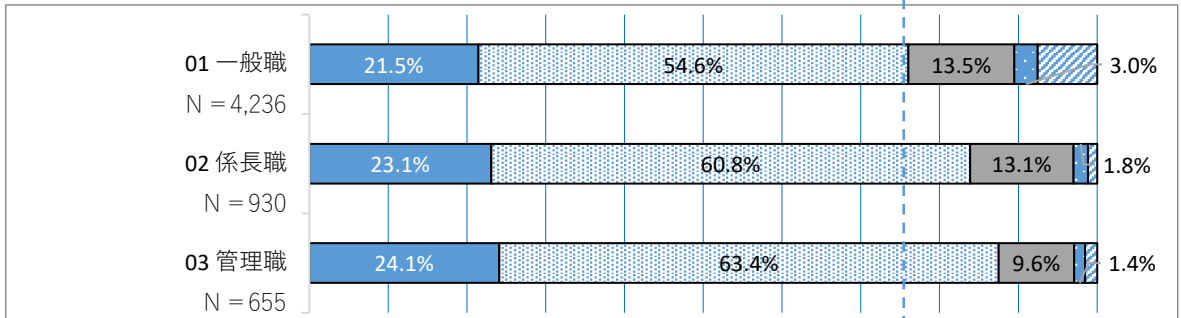
Q26 あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか？



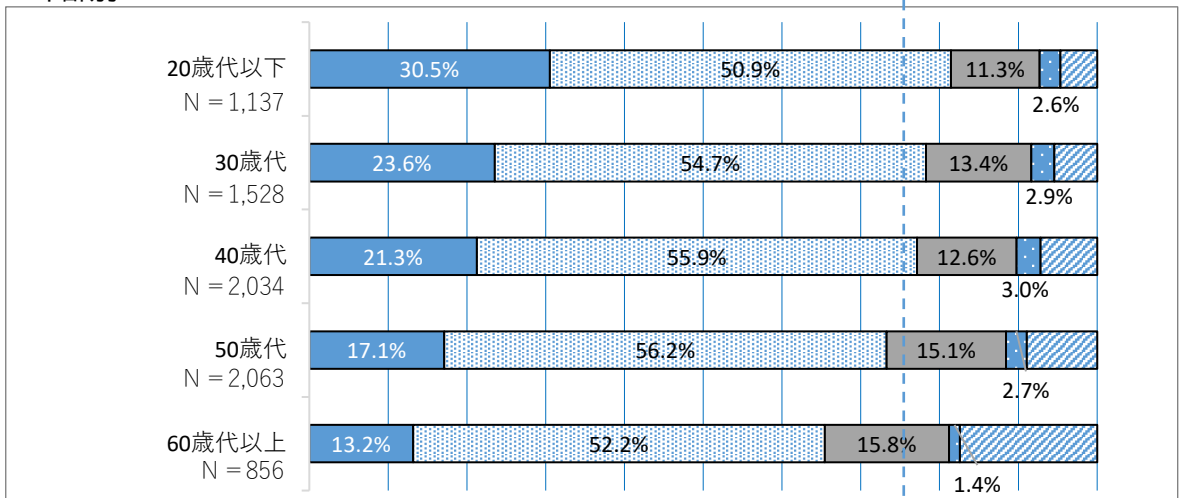
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答（肢1+2）全体 75.3%

【参考】 令和元年度との比較

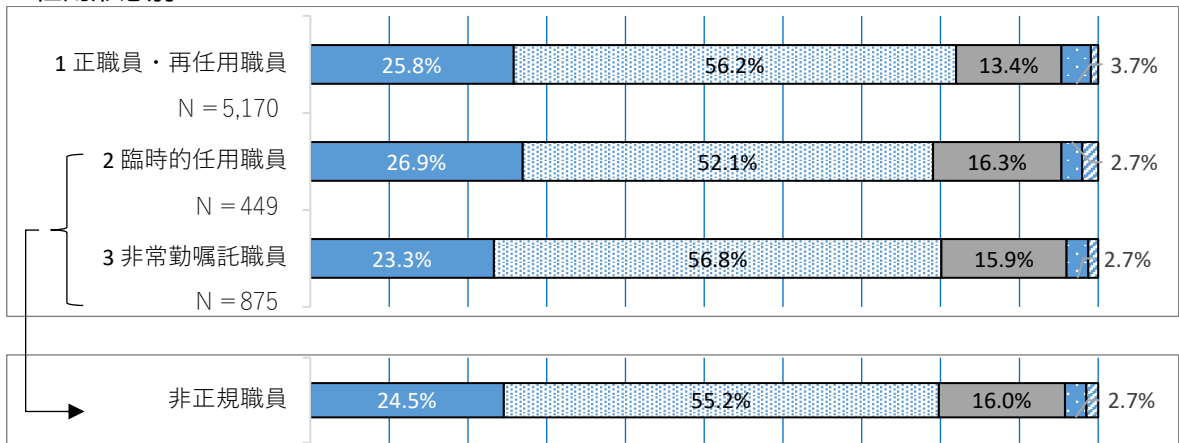
令和2年度は令和元年度と比較して、肯定的回答の割合が5.9ポイント減少しました。

任用形態別では、正職員等で3.4ポイント減少、非正規職員で14.7ポイント減少と、特に非正規職員において肯定的回答の割合の減少が大きい傾向が見られました。

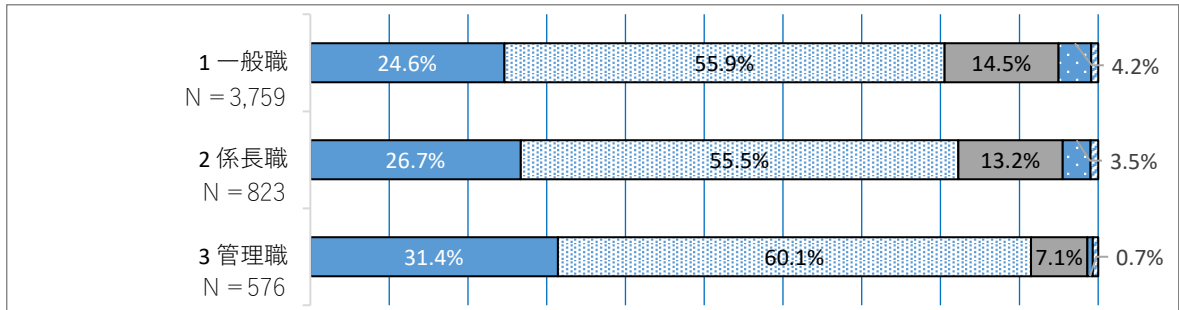
なお、Q23と同様に無回答を除いて比較してみると、肯定的回答の割合は全体で増減ゼロでした。(令和元年度 N=6,530、令和2年度 N=7,105)

令和元年度の結果

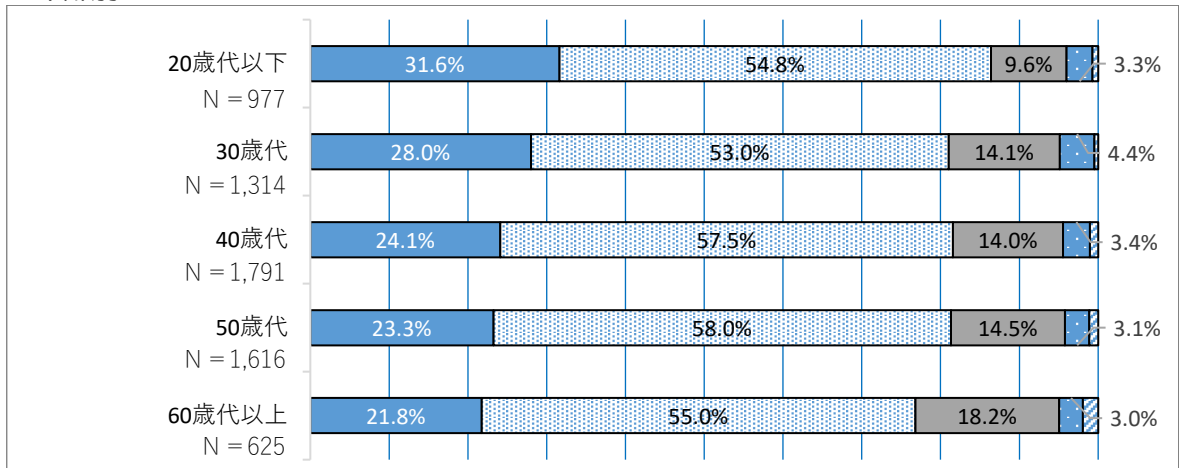
<任用形態別>



<職階別>



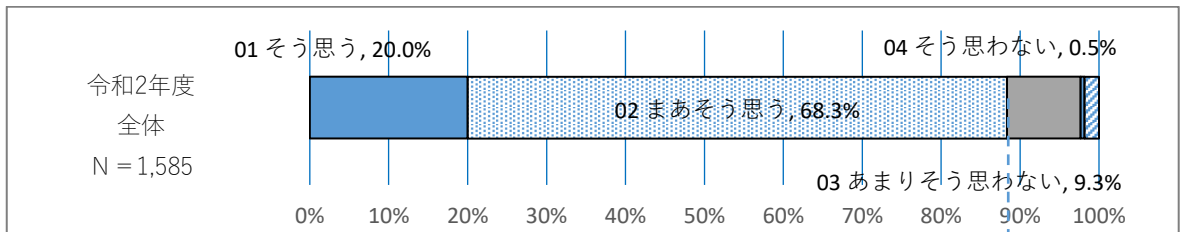
<年齢別>



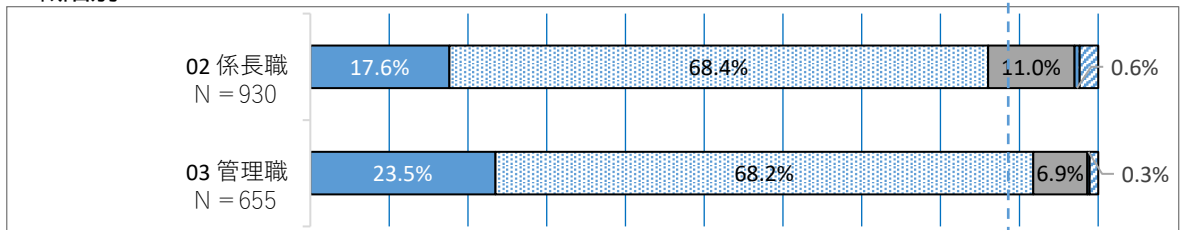
Q27 (係長職以上のみ)

新規

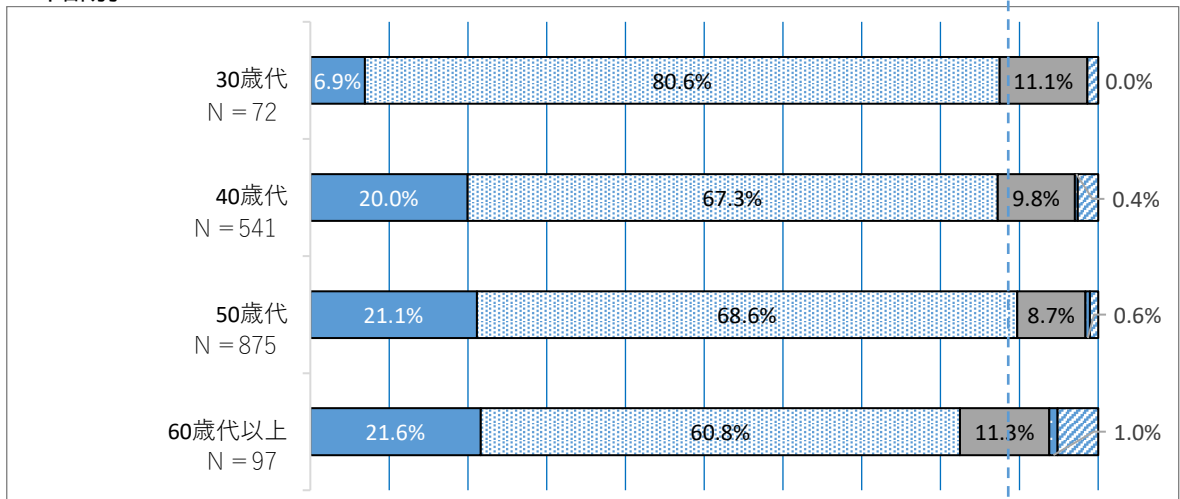
あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか？



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答 (肢 1+2) 全体 88.3%

【参考】 Q26 と Q27 との比較

Q26 と Q27 は、部下としての認識と上司としての認識を対比させるような内容となっています。

それぞれの肯定的回答の割合 (Q26 : 75.3%、Q27 : 88.3%) の差は 13.0 ポイントとなり、乖離が見られました。

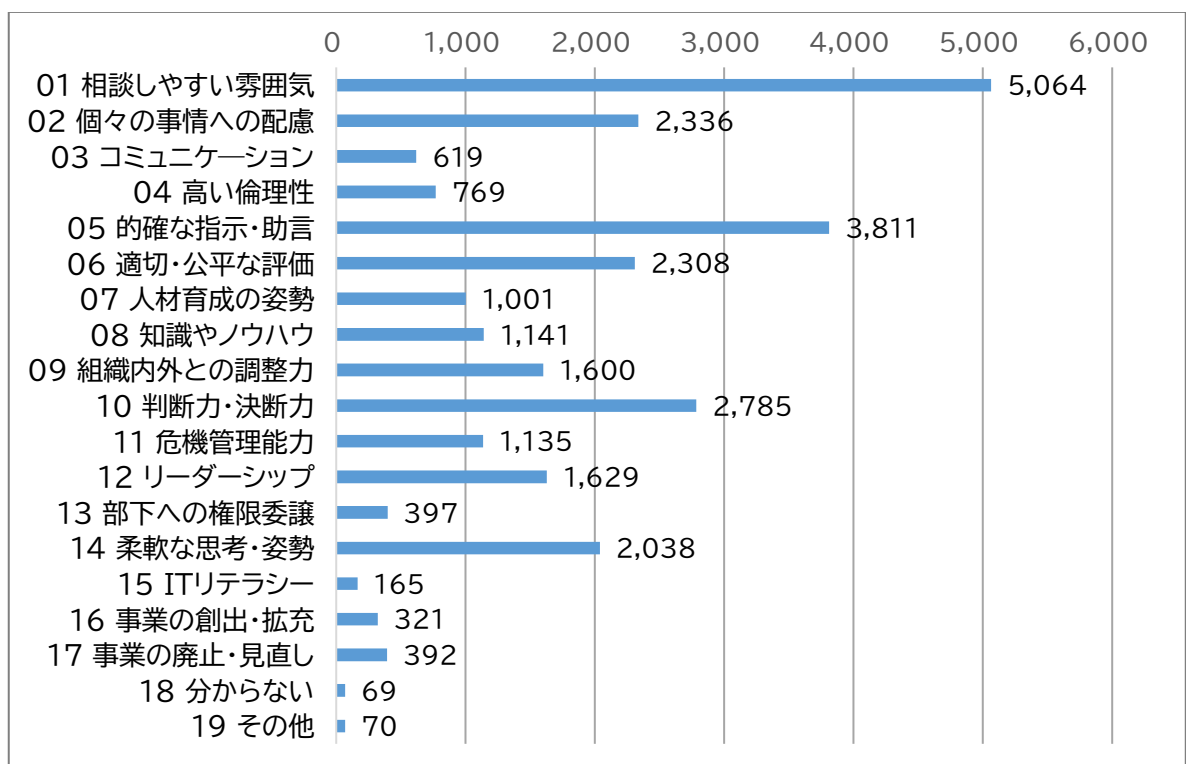
なお、無回答者を除いた肯定的回答の割合 (Q26 : 82.1%、Q27 : 90.0%) の差は 7.9 ポイントでした。

Q28 (管理職を除く職員のみ)

あなたが理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 01. 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢  | 11. 危機管理能力            |
| 02. 職員の個々の事情への配慮      | 12. リーダーシップ・統率力       |
| 03. インフォーマルなコミュニケーション | 13. 部下への権限委譲          |
| 04. 職員の模範となる高い倫理性     | 14. 柔軟な思考・姿勢          |
| 05. 的確な指示・助言          | 15. ITリテラシー           |
| 06. 適切・公平な評価          | 16. 企画・実行力(事業の創出・拡充)  |
| 07. 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | 17. 企画・実行力(事業の廃止・見直し) |
| 08. 深い知識やノウハウ         | 18. 分からない             |
| 09. 組織内外との的確な調整力      | 19. その他               |
| 10. 判断力・決断力           |                       |

N=7,086 (下記は回答数)

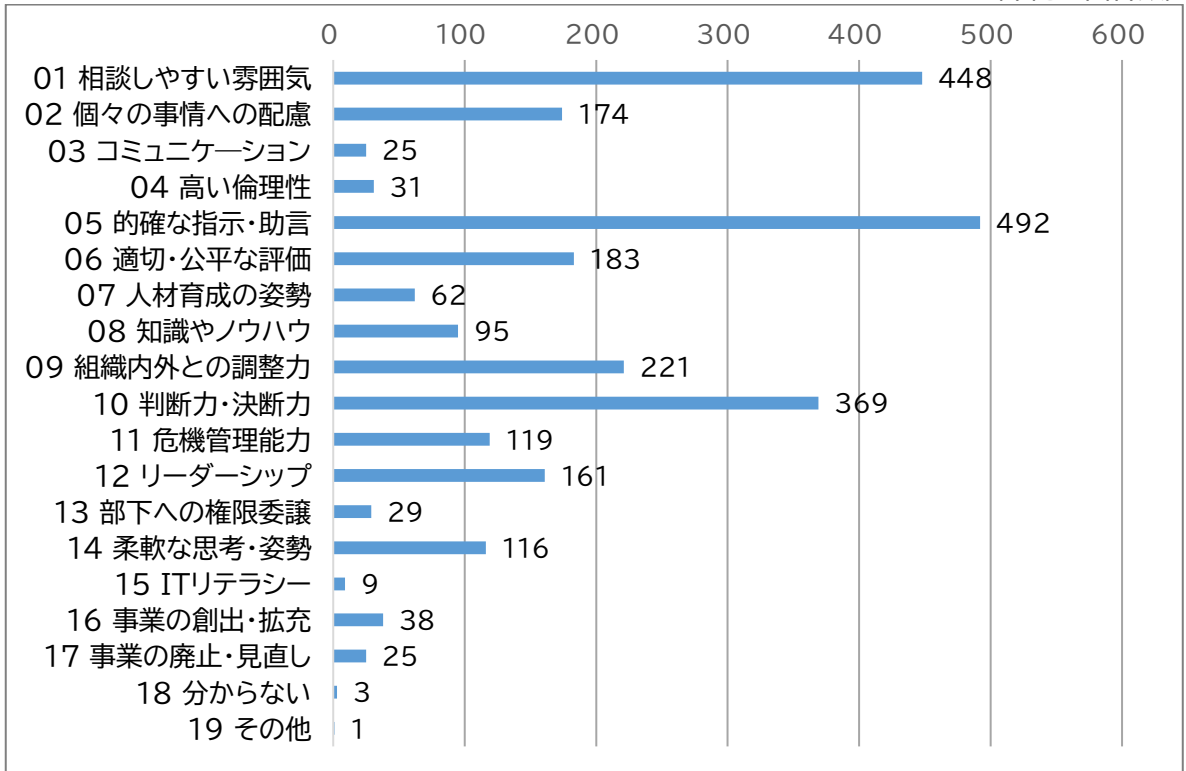


Q29 (管理職のみ)

**新規** 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いますか？  
【3つまで選択可】

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 01. 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢  | 11. 危機管理能力            |
| 02. 職員の個々の事情への配慮      | 12. リーダーシップ・統率力       |
| 03. インフォーマルなコミュニケーション | 13. 部下への権限委譲          |
| 04. 職員の模範となる高い倫理性     | 14. 柔軟な思考・姿勢          |
| 05. 的確な指示・助言          | 15. ITリテラシー           |
| 06. 適切・公平な評価          | 16. 企画・実行力(事業の創出・拡充)  |
| 07. 部下の人材育成に対する積極的な姿勢 | 17. 企画・実行力(事業の廃止・見直し) |
| 08. 深い知識やノウハウ         | 18. 分からない             |
| 09. 組織内外との的確な調整力      | 19. その他               |
| 10. 判断力・決断力           |                       |

N=655 (下記は回答数)



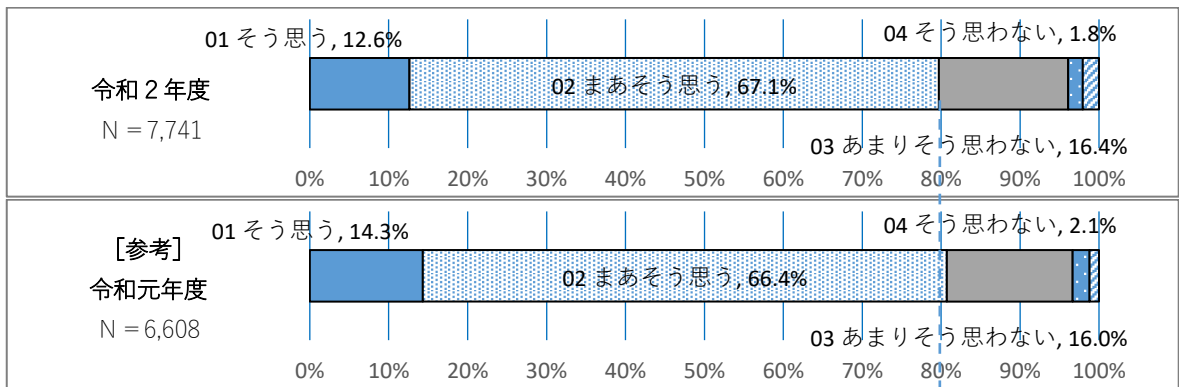
**【参考】 Q28 と Q29 との比較**

Q28 と Q29 は、部下としての認識と上司としての認識を対比させるような内容となっています。回答者の多かった項目について比較すると、順位は異なりましたが、上位3項目は同じでした。

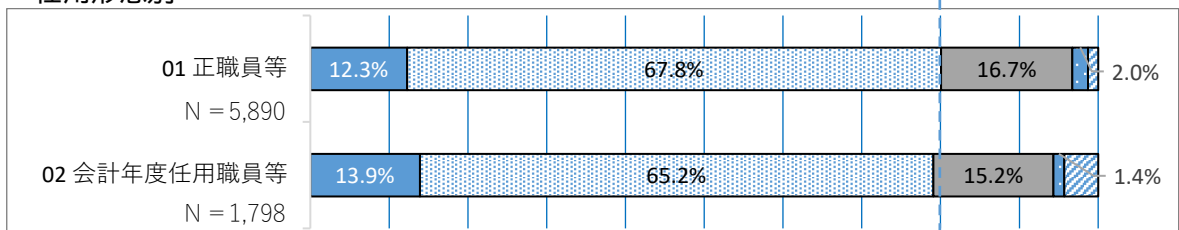
順位	Q28.理想とする所属長に期待すること・求めたいこと	Q29.部下から期待されていると思う能力や姿勢
1	01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 71.5%	05 的確な指示・助言 75.1%
2	05 的確な指示・助言 53.8%	01 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢 68.4%
3	10 判断力・決断力 39.3%	10 判断力・決断力 56.3%



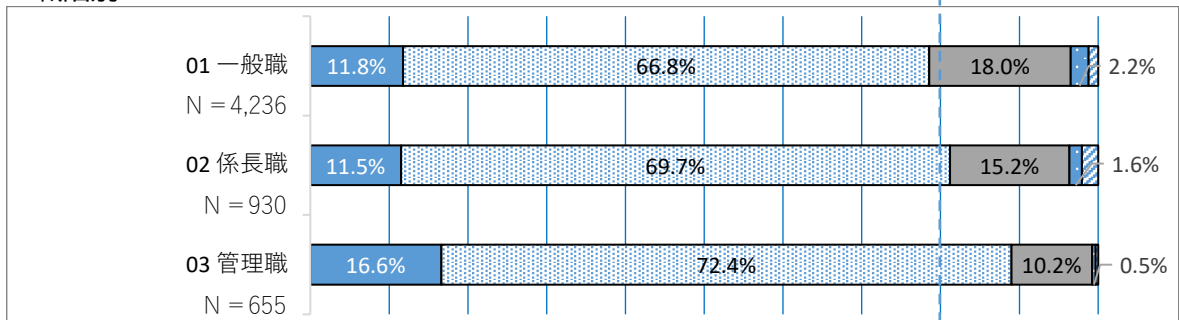
Q30 あなたの職場では、関係部署との連携はうまくいっていると思いますか？



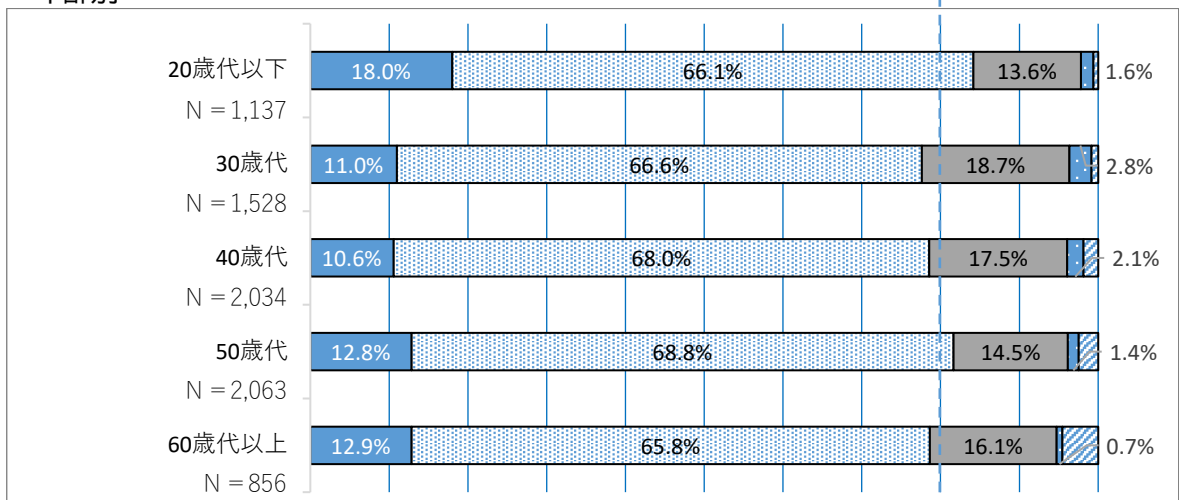
<任用形態別>



<職階別>

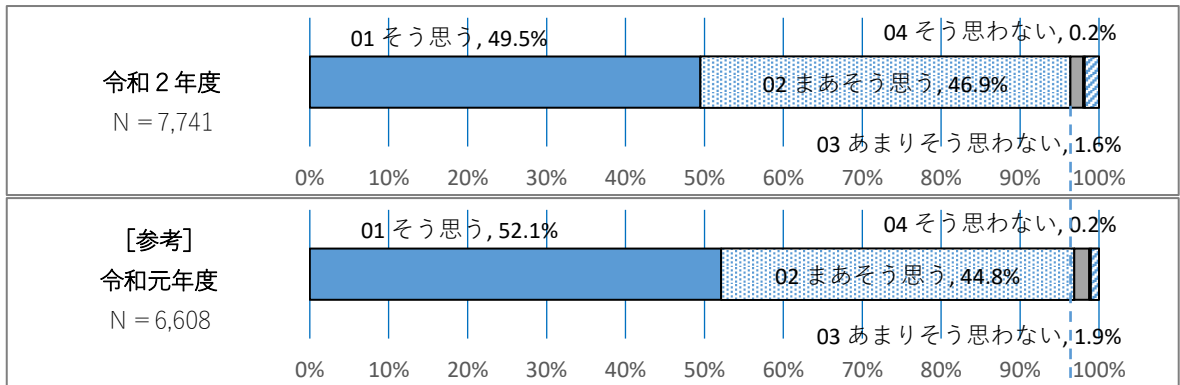


<年齢別>

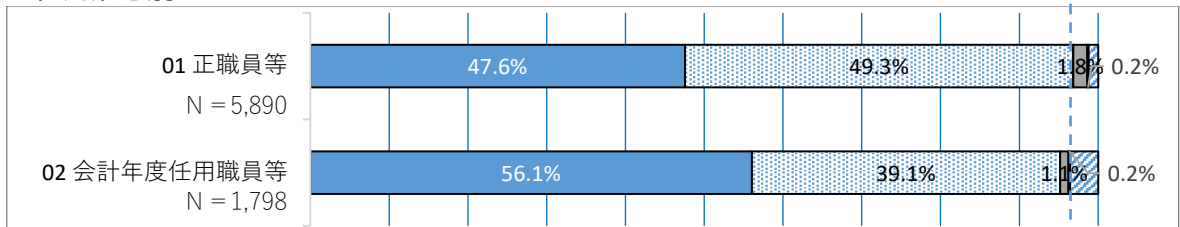


肯定的回答(肢1+2)全体 79.7%

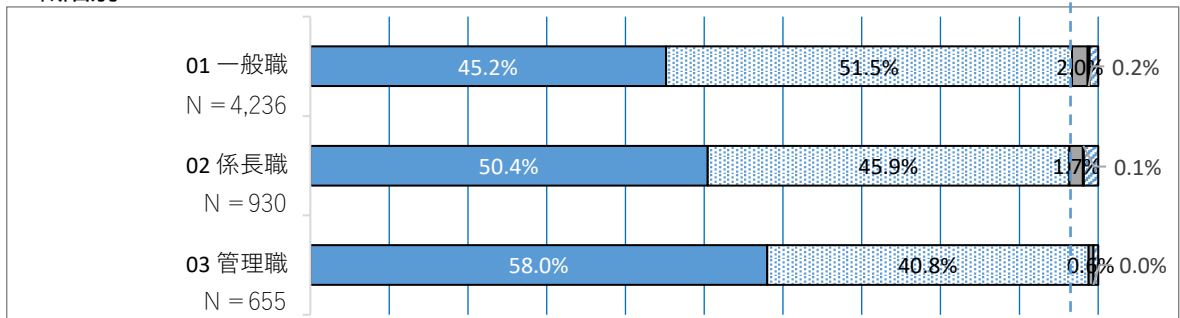
Q31 あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか？



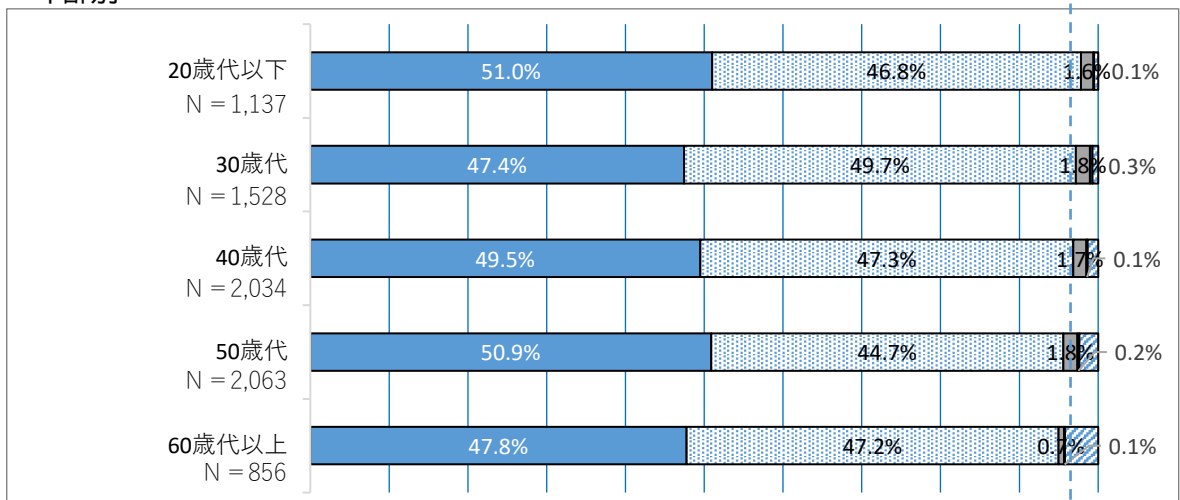
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>

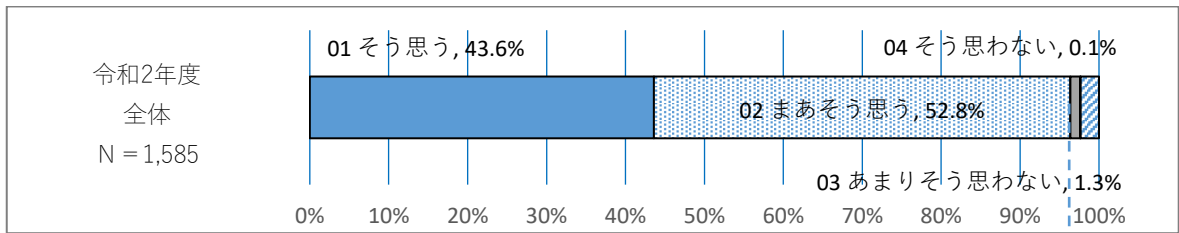


肯定的回答（肢1+2）全体 96.4%

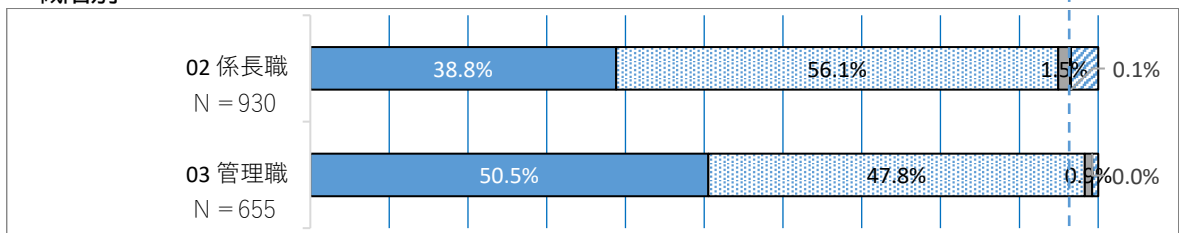
Q32 (係長職以上のみ)

新規

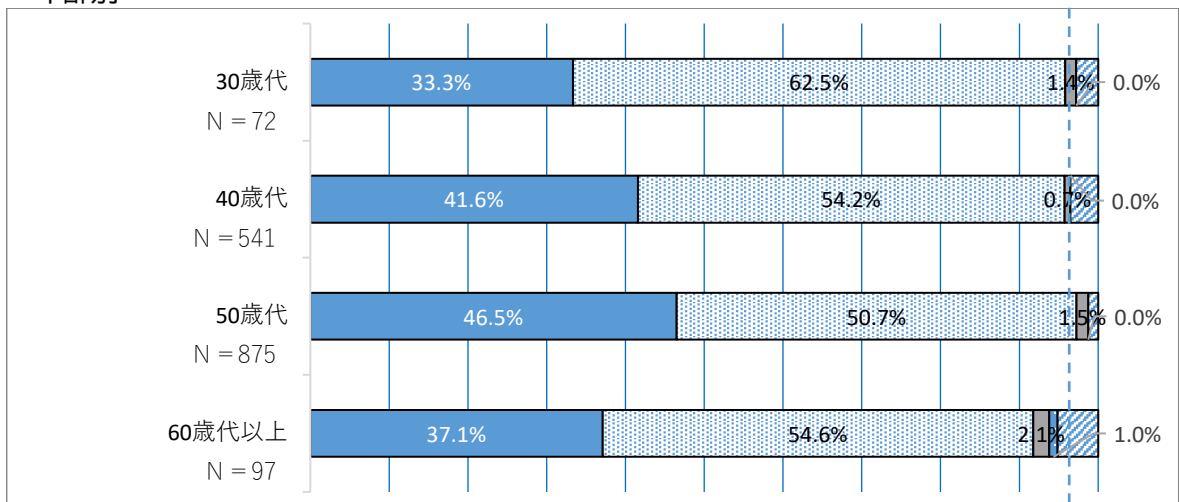
あなたは、部下がミスをしたときに、頭ごなしに叱責することなく受け止め、速やかに上司や関係部署へ伝達することができていると思いますか？



<職階別>



<年齢別>



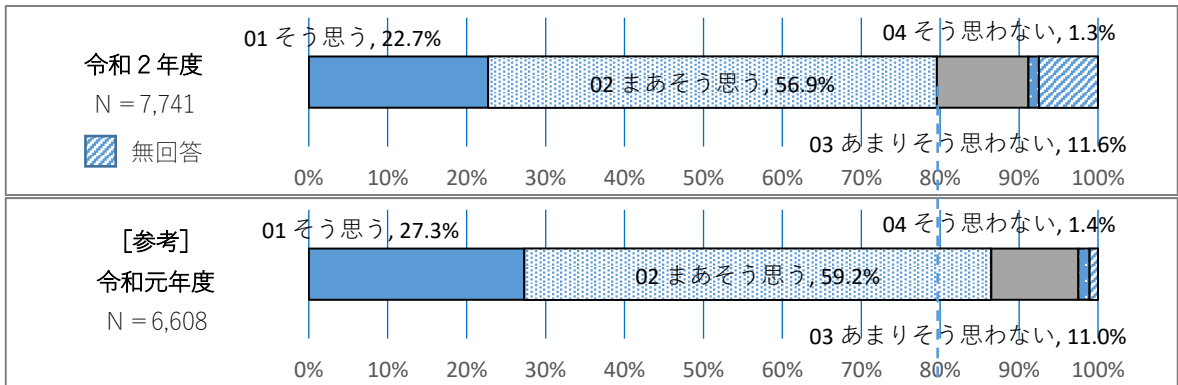
肯定的回答 (肢 1+2) 全体 96.4%

【参考】 Q31とQ32との比較

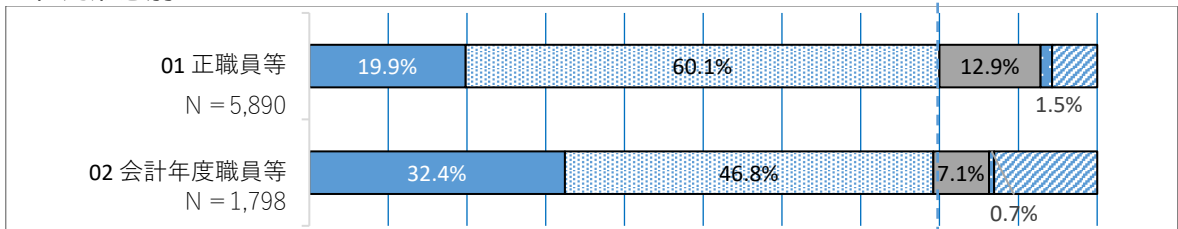
Q31とQ32は、部下としての認識と上司としての認識を対比させるような内容となっています。

それぞれの肯定的回答の割合はQ31が96.4%、Q32が96.4%となっており、差はありませんでした。

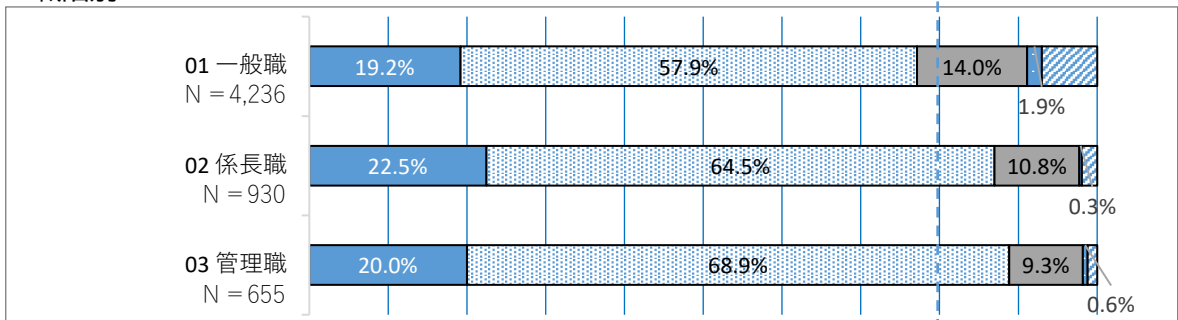
Q33 あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？



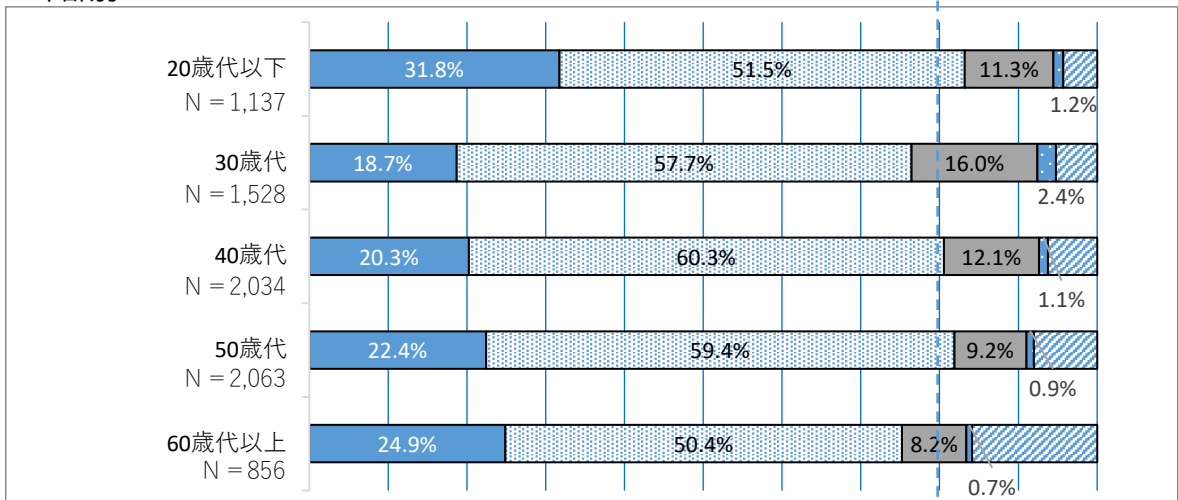
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



肯定的回答（肢1+2）全体 79.6%

**【参考】 令和元年度との比較**

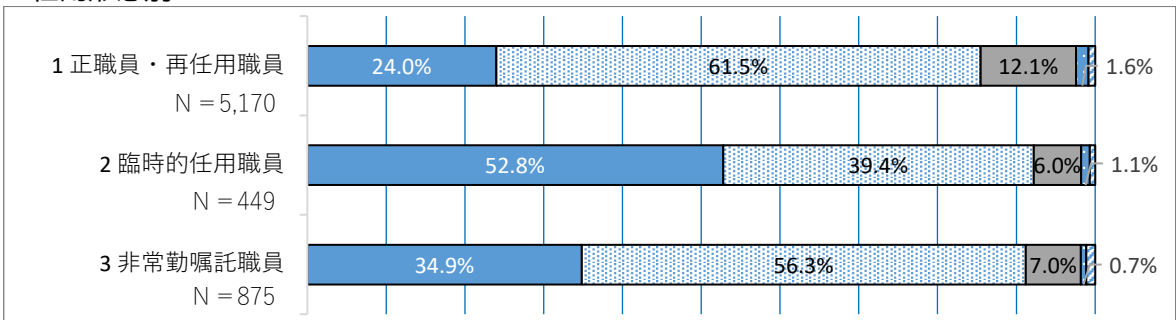
令和2年度は令和元年度と比較して、肯定的回答の割合が6.9ポイント減少しました。

職階別では、一般職で7.6ポイント減少、係長職で0.8ポイント減少、管理職で1.4ポイント減少と、特に一般職において肯定的回答の割合の減少が大きい傾向が見られました。

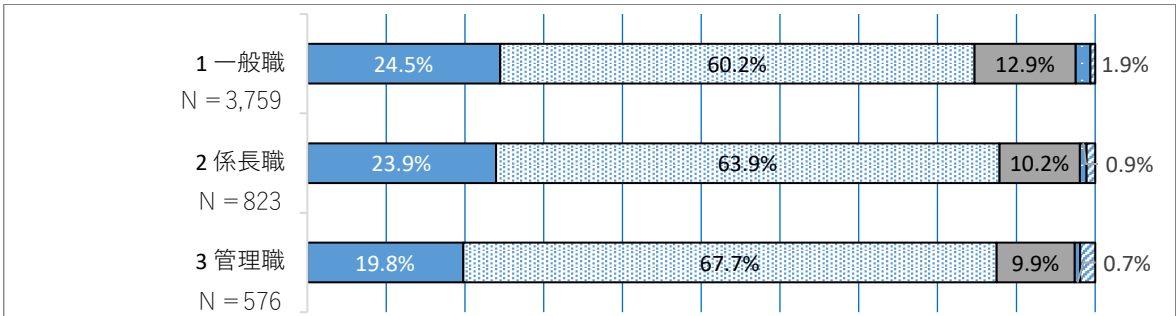
なお、Q23と同様に無回答者を除いて比較してみると、肯定的回答の割合は全体で1.3ポイントの減でした。(令和元年度 N=6,538、令和2年度 N=7,161)

**令和元年度の結果**

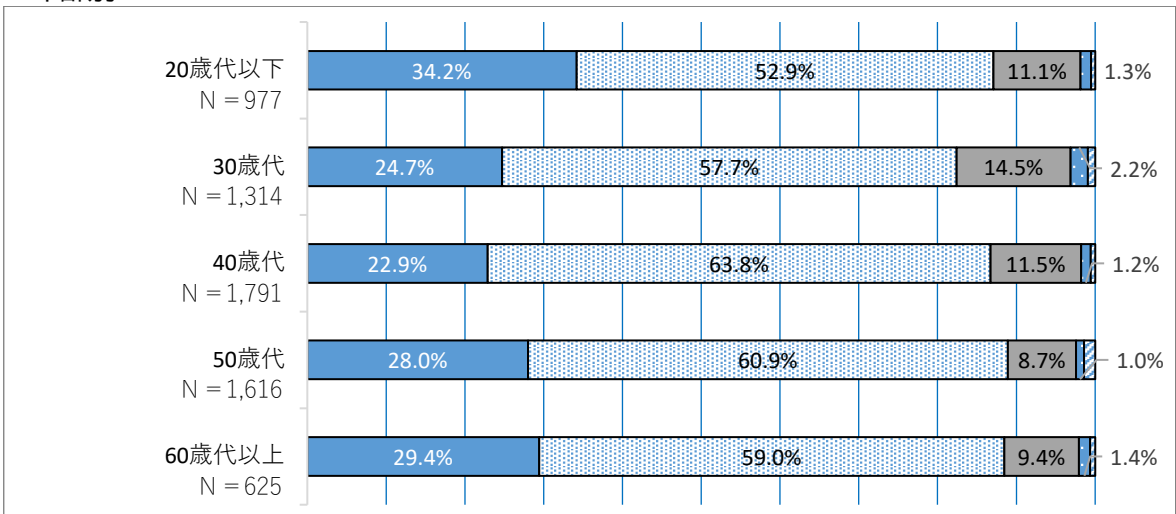
**<任用形態別>**



**<職階別>**

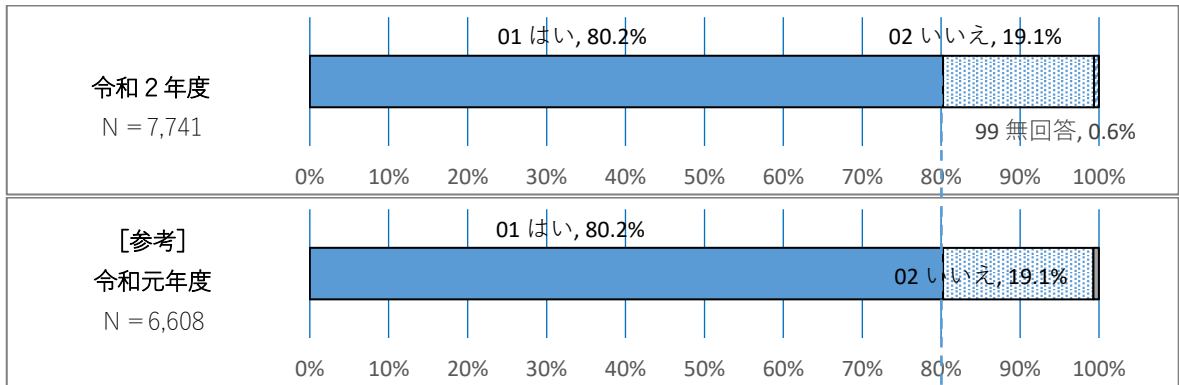


**<年齢別>**

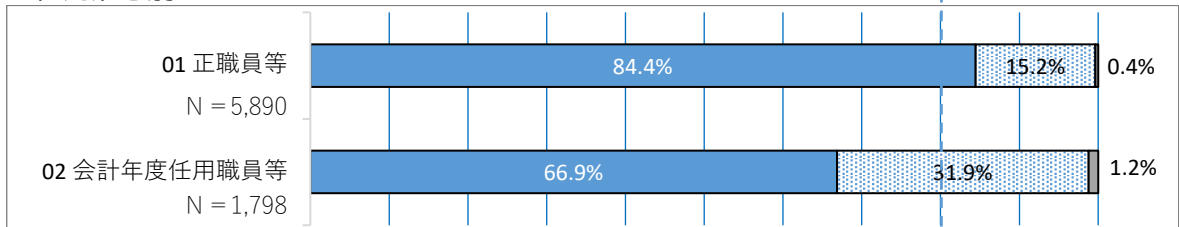


(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度等(Q34~36)

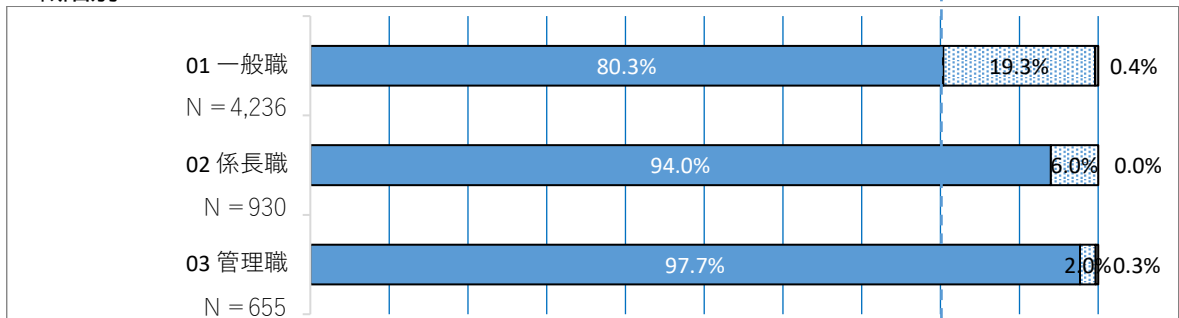
Q34 あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



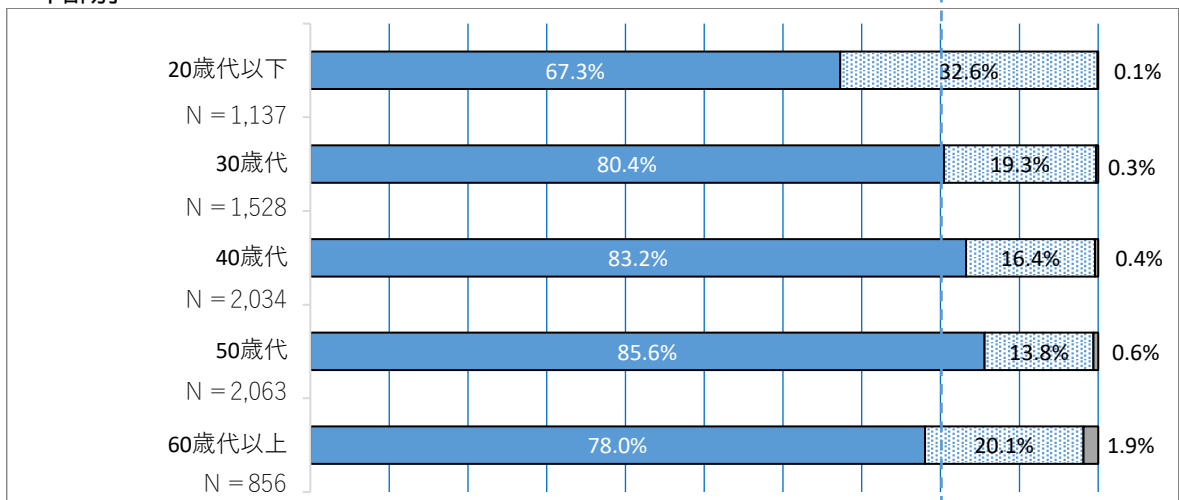
<任用形態別>



<職階別>



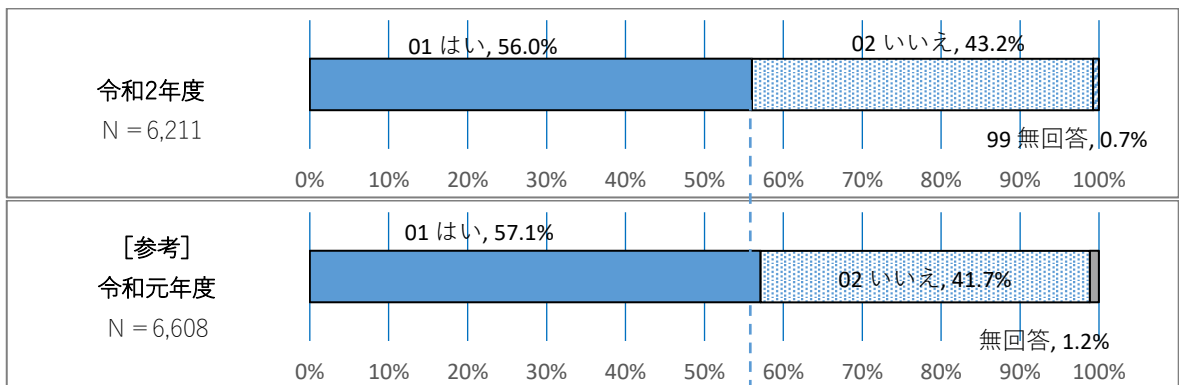
<年齢別>



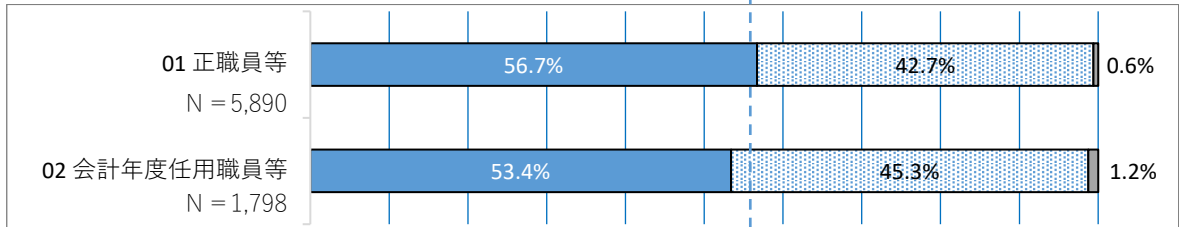
全体 80.2%

Q35 (Q34 で「1 はい」と回答した方のみ)

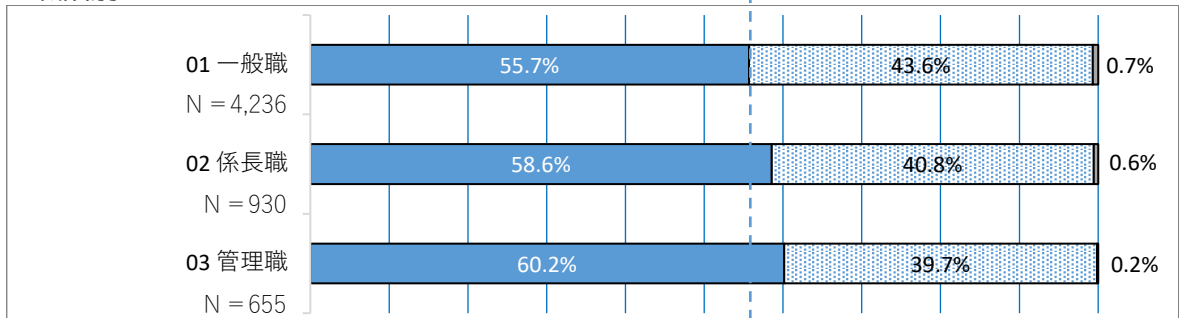
あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口に相談又は通報をしたいと思いますか？



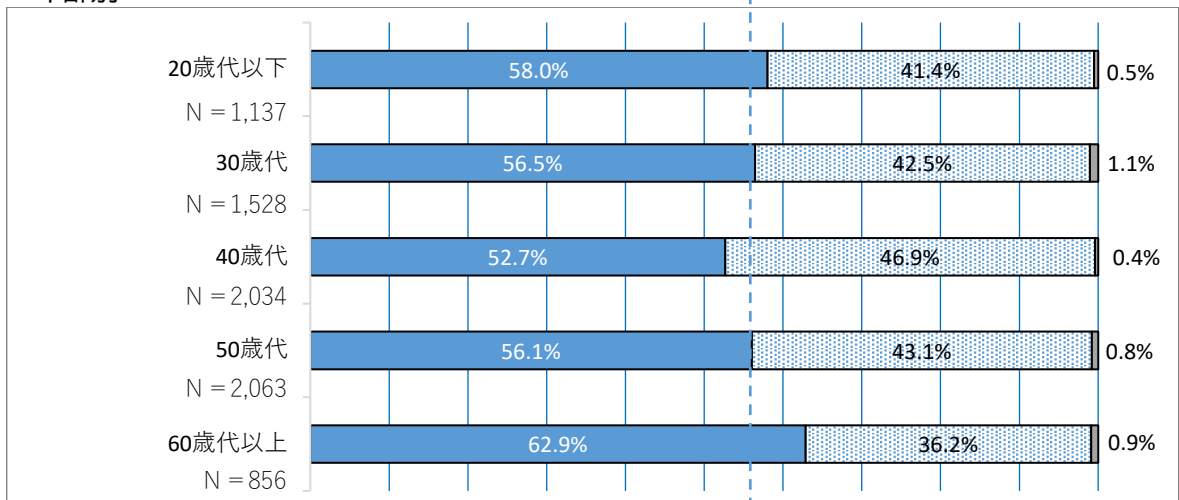
<任用形態別>



<職階別>



<年齢別>



全体 56.0%

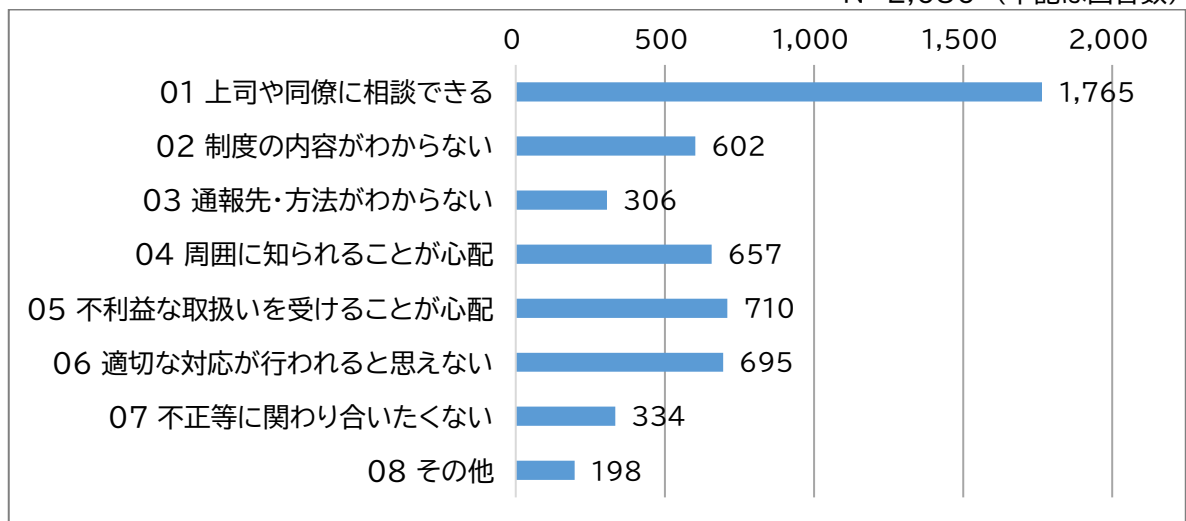
Q36 (Q35で「2 いいえ」と回答した方のみ)

この窓口に相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。【複数回答可】

<選択肢>

1. 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
2. 詳しい制度の内容がわからないため
3. 窓口の連絡先又は通報(相談)方法がわからないため
4. 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
5. 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
6. 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
7. 不正等には積極的に関わりたいくないため
8. その他

N=2,686 (下記は回答数)





## (5)コンプライアンス推進に関する自由意見(Q37)

Q37 その他、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、仙台市コンプライアンス行動規範集の活用方法、コンプライアンス推進担当への要望 等)

243 件の回答がありました。抜粋し要約のうえ掲載します。

### 【コンプライアンス推進に関する意見】

- 具体的な事例を挙げて、動画・音声・テキストなどで学習できる仕組みがあればいいと思う。〔会計年度任用職員等〕
- 課内打合せの時に、持ち回りで「身近なコンプラ」という名目で研修を実施した。持ち回りで担当を振られると資料・内容等を学習するようになり、認識が深まった。定期的にコンプライアンス行動規範集の確認研修を実施した方が、より確実な業務遂行につながると思う。〔一般職〕
- 朝のミーティング後に1人5分程度、仙台市コンプライアンス行動規範集の小項目をひとつ読み上げてもらい、小項目を選んだ理由なども発表してもらった。職員からは、短時間で、規範集を読む機会にもなり、好評だった。〔管理職〕
- 市民や事業者に好評だった施策や、小さなことでも良いので感謝された・喜んでいただいた等の事例を庁内で共有することが有効なのではないかと考える。社会的な評価を得た事例を共有し、市職員という職業に誇りを感じることも、日々の公正な職務の執行や高い倫理観の醸成につながると思う。〔一般職〕
- 研修や庁内通信で、不祥事の実例と結果、影響範囲について大きく伝えて、こんなことをするとこのような結果となる、という現実味を持たせ、職員への意識付けをさせるべき。〔管理職〕
- コンプラに関する簡単な選択式のミニ試験を作成し、定期的に職場内で実施の上、所属長へ提出する取組の導入はいかがか。〔一般職〕
- 課内において、無記名でよいのでお互いの頑張っている点および改善点を出し合って、自分の業務への姿勢や職場での態度がどう見られているか等を理解し、不備がある場合は解決策を出し合い実践するなどの取組み。〔会計年度任用職員等〕
- 前向きな職員が増えると、市全体としての組織風土がよくなると思う。悪い部分ばかりではなく、良いところに着目して議論や意見を交わすマインドが広がれば、若手職員も生き生きと仕事ができる空気が広がると思う。〔一般職〕
- 今後仙台市として進めていく方向性について、職員に周知し、その目標に向けて各局区が何を取り組み、そのために各課ではいまの現状と課題を明らかにし、職員が行うべき目標の見える化をしてほしい。上司は各職員の業務量、進捗状況を的確に把握し、職員間の適正な業務量を臨機応変に対応することにより、個人の抱え込み、業務の取りこぼしなどをなくし、適時相談をする体制をすることが必要と考える。〔一般職〕
- 管理職向けのコンプライアンス研修を受講したところ、倫理性が高く求められる公務員ならではの内容で大変参考になった。できれば管理職だけでなく、全ての職員が受講できると良い。〔管理職〕

- 今年度、所属のコンプライアンス推進のための研修を企画したが、効果的な研修のやり方や研修講師の選定などの情報があまり見つけられず、実施に苦慮した。各所属での研修を後押しする仕組みがあるとありがたい。〔係長職〕
- 他部署でのコンプライアンス意識の浸透をどうしているかを知り、自分の部署でも行いたい。〔一般職〕
- 「コンプライアンスのため」という取り組み方でなく、仕事の意義ややりがい、自身の生活の充実から、自然に「しっかりやろう」という意識を持てるような取組が理想であると思う。〔管理職〕
- 職員が日常業務の中で、より上の立場の方の発言や判断から、コンプライアンス意識を感じ取る機会が増えれば、何よりも有効であると思う。〔管理職〕
- 若手職員に対してのコンプライアンス教育は重視されているように感じるが、中堅以上の職員へのコンプライアンス教育には積極的ではないような印象を受ける。在職年数に関わらず、コンプライアンス教育は全庁的に行っていくべきと考える。〔一般職〕
- 会計年度任用職員や嘱託職員に対するコンプライアンスや個人情報保護の研修を行っていないことが問題。〔一般職〕
- 待遇の優れた職員を研修講師役にするなど、地味で目立たない仕事や、縁の下の力持ち的な仕事など、多様な能力や実績を、何かしら評価するような仕組みの検討が引き続き必要ではないかと思う。〔管理職〕
- 階層別のコンプライアンス研修を受講したことがあったが、あまり意味がないように感じた。一方的な講義形式ではなく、一緒に考えながら、こちら側からもコンプライアンス推進担当へ意見・要望を言えるような場だと嬉しい。〔一般職〕
- 若手職員よりベテラン職員の方が意識は低い傾向を感じる。一方で、若手職員がコンプライアンスを意識しすぎて、思い切ったアイデアや施策が打ち出せないというジレンマもある。バランスある意識改革を進めていただきたい。〔係長職〕
- コンプライアンスチェックシートの項目を増やすと、些細な事をチェックしすぎて、かえって大事なミスを見逃している気がする。チェックシートや規範集を使うにしても、「明らかに不正な事」をピックアップして示すべきではないか。〔一般職〕
- コンプライアンスの取り組みが適度であればよいが、必要以上に縛りが強くなっていると感じる。通常の業務のほかにやらなければならないことが増え、かえって冷静で適正な判断ができなくなると感じている。〔一般職〕
- コンプライアンス意識向上の施策として朝礼や課内のミーティングがよく挙げられると思うが、それらの実行が手段ではなく目的になってしまうことが多いように思う。意識向上につなげるためにそれらを行うのであれば、どのような内容であるかが重要になると思うので、そこまで踏み込む必要があるように思う。〔一般職〕
- 仕事をしたら反映される組織づくり。成果を上げてても給料に結びつかないのは、使い捨てられていると感じる。〔会計年度任用職員等〕
- 最近市役所職員に感じることは、市民のために働き、その代価として税金から給与をいただいていることを忘れていているという事である。公務員の役目という最も基本的なことを再確認させるほうが先と思っている。〔会計年度任用職員等〕

- 職員の働く姿勢に関して、常日頃から疑問に思う事がある。もっと責任を持ち、真摯に誠実に取り組む姿勢が必要と思う。見習うべき職員もいるが、民間企業で働いていた自分から見ると、大変甘い環境であると感じている。互いに一般常識を持ち気持ちよく仕事できる環境であることが、結果的に市民へのより良い対応にも繋がっていくのではないかと。〔会計年度任用職員等〕
- 全体的にミスばかりが目まはりまたは問題視され、当たり前に行っていることはあまり評価されていない気がする。〔一般職〕
- 世の中なんでもすぐにコンプライアンス違反と言われると、息苦くなってしまい、逆におかしいと思っても言いにくいことになってしまう気がする。どこまでがグレーでここから黒などを、多くの人々がもっと気軽に話し合っ改善していくことが必要ではないか。内容によっては、もう少し寛容に是正改善の期間をとって段階を踏んでいった方が、みんなが納得して行動できると思う。〔係長職〕
- 一部の業務においては、業務の効率化のもとに、労働の強化が行われることがあると感じる。その組織の現状に配慮した業務の平準化、適正な人員の配置をもって、コンプライアンスの遵守を高めていくことが必要と思う。〔管理職〕
- 職場内で自由な意見を言い合える雰囲気づくりが必要と考える。一部には、多忙によりそのような余裕すら失われている部署があるように感じる。〔管理職〕
- 職種、任用形態の差がなく、それぞれがやりがいを感じて働けるように推進していったほしいと思う。現状、それが浸透しているようには感じられない。〔会計年度任用職員等〕
- コンプライアンス推進の重要性は理解できるが、徒に各課の事務負担を増やすのではなく、より合理的かつ簡素な手法で実現できることを模索してほしい。なお、昨年度より導入された新リスクチェックシート及びその運用方法の見直しは、無駄な事務負担の軽減に資するものであり、非常に評価できるものと認識している。〔管理職〕
- 現状のコンプライアンス推進は、所属長を通じた内部監査に留まっている。定期的な現地視察を行うなど第三者による外部監査が必要だと考える。〔一般職〕
- 懲戒処分をもっと厳しくするべき。市民に説明がつかないのではないかと。〔一般職〕
- コンプライアンスの定義があいまいであると感じるので、より多くの具体例を示してほしい。〔一般職〕
- 男女比に偏りがある職場ほど職場環境が悪化しやすいので、正職員以外も含めたコンプライアンス意識浸透の取り組みをより一層強化する必要がある。〔一般職〕
- 部下からも上司を評価出来る仕組みが必要。〔管理職〕
- コンプライアンス意識の浸透には、折を見て振り返ることが必要と思うが、マンネリになってしまうことが課題だと感じている。マンネリ打破にはどうしたらいいか、参考になる事例を収集して、考えていきたい。〔管理職〕
- 上司に意見を言える環境を整えても、意見をどう処理するかは管理職に委ねられている部分があるので、管理職個人の力量に依存しすぎない体制づくりも同時に必要なことではないかと思う。〔係長職〕

- 業務未経験者に対しての初動のフォロー体制を整えていただきたい。採用直後からしばらくの間苦慮した経験があるので、今後の採用者のためにも、任用区分を問わず経験年数が長い職員からの指導体制について熟考頂ければ幸い。〔会計年度任用職員等〕
- コロナ禍において、個々人の考え方を尊重していくことと職場のコンプライアンス推進が必ずしも両立しない場面がある。職員の意識啓発は全庁を挙げて取り組む必要があると感じる。〔管理職〕
- 「コンプライアンス」の過度な拡大解釈は、市職員の自由度を下げると思う。法令遵守、常識的な振る舞い、組織の規範の順守を徹底することで、自ずと市民のニーズや社会の要請に応えることが活発になるのではないか。〔会計年度任用職員等〕
- コンプライアンスは重要だが、公平とか規則とか言って切り捨てることなく、個別の案件には耳を傾け、相談に乗ることが大事と思う。〔係長職〕

#### 【職員相談・通報制度、ハラスメント対策に関する意見】

- パワハラをした上司に対する処分が適切に行われていないように思う。部下の個人的な問題にされている事例が散見される。人事当局が「パワハラは許さない、厳しく処分する」という姿勢を示し、適切に対応していくことが求められると思う。今のままでは、職員は声を上げられない。〔管理職〕
- 通報窓口や流れがわかりにくく、相談への敷居を高くしている。相談員が管理職であることも相談をし辛くしている。ハラスメントの種類によって窓口を分けず、一元化したほうが良い。〔会計年度任用職員等〕
- 様々なハラスメントの防止は非常に重要であると思うが、指導する側としてやりにくいと感じる場面が多々ある。ハラスメントを擁護するのではないが、コンプライアンスの意味合いをしっかりと理解し、指導する側だけでなく、指導される側もしっかりと「指導」と「ハラスメント」の違いを認識する必要があると思う。〔一般職〕

#### 【本調査に関する意見】

- このアンケートはどのように活用されているのか。昨年、自由記述欄に意見を書いたが、集計資料等には反映されておらず徒労感を感じた。このような経験の積み重ねが、結果的にコンプライアンスに対する忌避感を生じさせていると思う。〔係長職〕
- コンプライアンスをないがしろにして良いとは思わないが、このコロナ禍において人出が足りない中、このようなアンケートに割く時間をコロナ禍で喘いでいる職場の応援に充ててはいかか。今でなくても良いと思われる業務、部署が積極的に応援できる体制が必要なのではないかと考える。〔一般職〕
- 本調査について毎回、所属や年齢、職階等を答えることになっているが、その回答結果を組み合わせると、個人が特定される場合がある。特定されて困るわけではないが、本当に必要な設問なのか、検討いただけるとありがたい。〔係長職〕
- コンプライアンス推進のためには、職員一人一人の意識、心構えが大切だと考える。その観点からも、このような意識調査は重要だと思う。〔係長職〕

## 4 (参考資料)調査票

### 令和2年度 コンプライアンス推進に係る職員意識調査 調査票

#### 【調査の趣旨】

本市では、市民との強固な信頼関係を構築するために、行動規範集等を活用したコンプライアンス意識浸透の取り組みや、オフサイトミーティング等の風通しの良い職場づくりに向けた取り組み等を進めてきました。

この意識調査は、取り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、今後の取り組みにつなげていくために実施するものです。

お忙しい中とは思いますが、ご協力をお願いします。

※「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添えていくこと

■調査結果は統計的に処理され、これにより個人が特定されることはありません。

Q1～4では、仕事に対する個人の意識に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

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？

- 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

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を選択してください。【複数回答可】

- 1 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  
 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  
 3 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること  
 4 課内研修等により業務のスキル向上が図られること  
 5 上司との面談(業績評価・自己申告に係るもの)  
 6 上司との業務内外の情報・意見の交換等(上記「5」該当のものを除く)  
 7 同僚との業務内外の情報・意見の交換等  
 8 ミーティング等による市政や仕事の方針等の共有  
 9 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  
 10 その他

Q2-2 「10 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q3 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

Q4 あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか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

Q5～16では、コンプライアンス推進の達成度に関し、あなたご自身のことについてお尋ねします。

Q5 あなたは、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があると思いますか？  
(朝礼等における行動規範集の活用、コンプライアンスに関する責任者の配置、職員相談・通報窓口の設置 等)

- 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、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

Q7 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えること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、仕事において、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うこと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、仕事において、応対の際、マナーや服装などに気を配った行動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

Q10 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をすること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

Q11 あなたは、公平・公正に職務を執行すること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

Q12 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動すること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

Q13 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事を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

Q14 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？

- 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、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分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

Q16 あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすること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

Q17～33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。

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？

- 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、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか？

- 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 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、どのようなものですか？【複数回答可】

- 1 朝礼  
 2 職場内ミーティング  
 3 上司からの気軽な声かけ  
 4 上司との面談(業績評価・自己申告に係るもの)  
 5 上司との業務内外の情報や意見の交換等(上記「4」該当のものを除く)  
 6 同僚との業務内外の情報や意見の交換等  
 7 その他

Q19-2 「7 その他」を選択した場合にご記入ください。

--

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？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q21 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？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q22 (係長職以上のみ)  
あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けたときに、適切に時間を設けて向き合うことができていると思いますか？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

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？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

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？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q25 (係長職以上のみ)  
あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

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？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------

Q27 (係長職以上のみ)  
あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか？

<input type="radio"/> 1 そう思う	<input type="radio"/> 2 まあそう思う	<input type="radio"/> 3 あまりそう思わない	<input type="radio"/> 4 そう思わない
------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------



Q28 (管理職を除く職員のみ)  
 あなたが理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいことを選択してください。  
 【3つまで選択可】

<input type="checkbox"/> 1 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢	<input type="checkbox"/> 11 危機管理能力
<input type="checkbox"/> 2 職員の個々の事情への配慮	<input type="checkbox"/> 12 リーダーシップ・統率力
<input type="checkbox"/> 3 インフォーマルなコミュニケーション	<input type="checkbox"/> 13 部下への権限委譲
<input type="checkbox"/> 4 職員の模範となる高い倫理性	<input type="checkbox"/> 14 柔軟な思考・姿勢
<input type="checkbox"/> 5 的確な指示・助言	<input type="checkbox"/> 15 ITリテラシー
<input type="checkbox"/> 6 適切・公平な評価	<input type="checkbox"/> 16 企画・実行力(事業の創出・拡充)
<input type="checkbox"/> 7 部下の人材育成に対する積極的な姿勢	<input type="checkbox"/> 17 企画・実行力(事業の廃止・見直し)
<input type="checkbox"/> 8 深い知識やノウハウ	<input type="checkbox"/> 18 分からない
<input type="checkbox"/> 9 組織内外との的確な調整力	<input type="checkbox"/> 19 その他
<input type="checkbox"/> 10 判断力・決断力	

Q28-2 「19 その他」を選択した場合にご記入ください。

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いますか？【3つまで選択可】

<input type="checkbox"/> 1 相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢	<input type="checkbox"/> 11 危機管理能力
<input type="checkbox"/> 2 職員の個々の事情への配慮	<input type="checkbox"/> 12 リーダーシップ・統率力
<input type="checkbox"/> 3 インフォーマルなコミュニケーション	<input type="checkbox"/> 13 部下への権限委譲
<input type="checkbox"/> 4 職員の模範となる高い倫理性	<input type="checkbox"/> 14 柔軟な思考・姿勢
<input type="checkbox"/> 5 的確な指示・助言	<input type="checkbox"/> 15 ITリテラシー
<input type="checkbox"/> 6 適切・公平な評価	<input type="checkbox"/> 16 企画・実行力(事業の創出・拡充)
<input type="checkbox"/> 7 部下の人材育成に対する積極的な姿勢	<input type="checkbox"/> 17 企画・実行力(事業の廃止・見直し)
<input type="checkbox"/> 8 深い知識やノウハウ	<input type="checkbox"/> 18 分からない
<input type="checkbox"/> 9 組織内外との的確な調整力	<input type="checkbox"/> 19 その他
<input type="checkbox"/> 10 判断力・決断力	

Q29-2 「19 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q30 あなたの職場では、関係部署との連携はうまくい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

Q31 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

Q32 (係長職以上のみ)

あなたは、部下がミスをしたときに、頭ごなしに叱責することなく受け止め、速やかに上司や関係部署へ伝達すること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

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？

- 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、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。

Q34 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

Q35 (Q34で「1 はい」と回答した方のみ)

あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口相談又は通報をしますか？

- 1 はい       2 いいえ

Q36 (Q35で「2 いいえ」と回答した方のみ)

この窓口相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。【複数回答可】

- 1 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
- 2 詳しい制度の内容がわからないため
- 3 窓口の連絡先又は通報（相談）方法がわからないため
- 4 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
- 5 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
- 6 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
- 7 不正等には積極的に関わり合いたくないため
- 8 その他

Q36-2 「8 その他」を選択した場合にご記入ください。

Q37 その他、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、仙台市コンプライアンス行動規範集の活用方法、コンプライアンス推進担当への要望等)

最後にあなたご自身のことについてお伺いします。

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についてご回答ください。

<input type="radio"/> 1 危機管理室	<input type="radio"/> 9 経済局	<input type="radio"/> 17 泉区
<input type="radio"/> 2 総務局	<input type="radio"/> 10 文化観光局	<input type="radio"/> 18 消防局
<input type="radio"/> 3 まちづくり政策局	<input type="radio"/> 11 都市整備局	<input type="radio"/> 19 教育局
<input type="radio"/> 4 財政局	<input type="radio"/> 12 建設局	<input type="radio"/> 20 水道局
<input type="radio"/> 5 市民局	<input type="radio"/> 13 青葉区	<input type="radio"/> 21 交通局
<input type="radio"/> 6 健康福祉局	<input type="radio"/> 14 宮城野区	<input type="radio"/> 22 ガス局
<input type="radio"/> 7 子供未来局	<input type="radio"/> 15 若林区	<input type="radio"/> 23 市立病院
<input type="radio"/> 8 環境局	<input type="radio"/> 16 太白区	<input type="radio"/> 24 会計室、行政委員会事務局 (教育局除く)、議会事務局

あなたの任用形態を教えてください。

<input type="radio"/> 1 正職員、再任用職員、任期付職員	<input type="radio"/> 2 会計年度任用職員、臨時的任用職員、特別職非常勤嘱託職員
---	---

現在の職場の所属期間を教えてください(令和2年11月1日現在)。

<input type="radio"/> 1_一年未満	<input type="radio"/> 2_一年以上～三年未満	<input type="radio"/> 3_三年以上
------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

あなたの年齢を教えてください。

1\_二十歳代     2\_三十歳代     3\_四十歳代     4\_五十歳代     5\_六十歳代～

(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)あなたの職階を教えてください。

1 一般職                       2 係長職                       3 管理職

(正職員、再任用職員、任期付職員のみ)あなたの職種(採用区分)を教えてください。

1 事務職員     2 技術職員     3 技能職員     4 消防職員     5 その他

**【参考】**

事務職員:行政事務、福祉、心理 など

技術職員:衛生、土木、建築、機械、電気、化学、保育士、栄養士、保健師、医療関係 など

その他:企業局における独自採用の職種、行政教員 など

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。