

平成 28 年度
コンプライアンス推進に係る職員意識調査
報告書

平成 29 年 3 月

仙 台 市

目次

1	調査の概要.....	1
	(1) 調査目的.....	1
	(2) 調査内容.....	1
	(3) 調査方法.....	1
	(4) 調査期間.....	1
	(5) 調査対象及び対象者数.....	1
	(6) 回答数.....	1
	(7) 報告書の見方.....	1
2	属性.....	2
	(1) 回答者の属性.....	2
3	調査結果.....	4
	(1) 仕事に対する個人の意識 (Q 1～Q 3)	4
	(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q 4～Q15)	8
	(3) 組織風土 (Q16～Q24)	23
	(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25)	39
4	調査結果から見える成果と課題等.....	44
	(1) 仕事に対する個人の意識.....	44
	(2) コンプライアンス推進の達成度.....	44
	(3) 組織風土.....	44
	(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度等.....	44
	(5) その他.....	44
5	(参考資料) 調査票.....	45

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①～④について、全 28 問。 ※ 詳細は、5 (参考資料) 調査票を参照のこと。

- ① 仕事に対する個人の意識 (3 問)
- ② コンプライアンス推進の達成度 (12 問)
- ③ 組織風土 (9 問)
- ④ 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 等 (4 問)

(3) 調査方法

回答は無記名とし、基本的には「電子申請・届出システム」により調査。

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

平成 28 年 12 月 12 日 (月) ～平成 29 年 1 月 10 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 10,171 人 [昨年度比: +48 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。

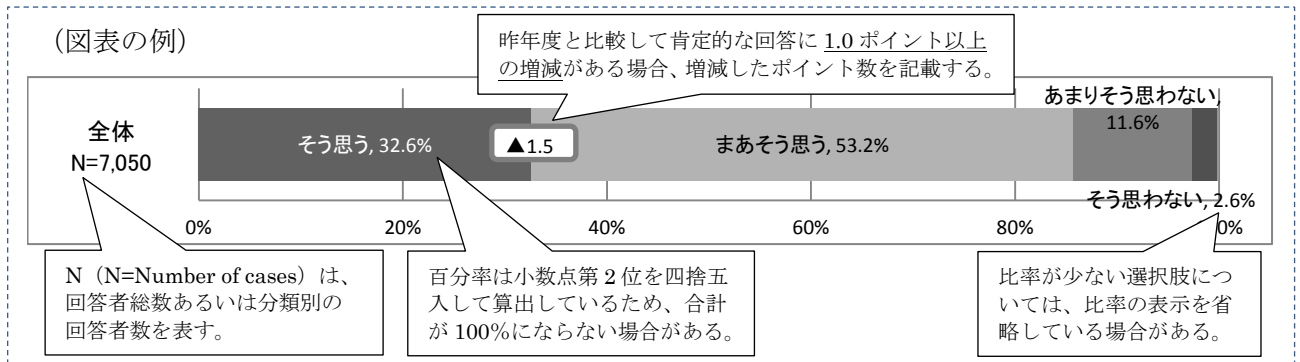
※嘱託職員は、月額で報酬を支払っている職員を対象とする。

(6) 回答数

有効回答数 7,050 件 [昨年度比: ▲30 件]、有効回答率 69.3% [昨年度比: ▲0.6 ポイント]

(7) 報告書の見方

- ・ Q1～26 については、全体、任用形態別及び職階別 (正職員・再任用のみ) の図表・説明を掲載している。さらに、否定的な回答をした職員の割合が 1 割以上ある設問で、かつ所属別等で一定の差が見られたものについては、図表及び説明を掲載している。

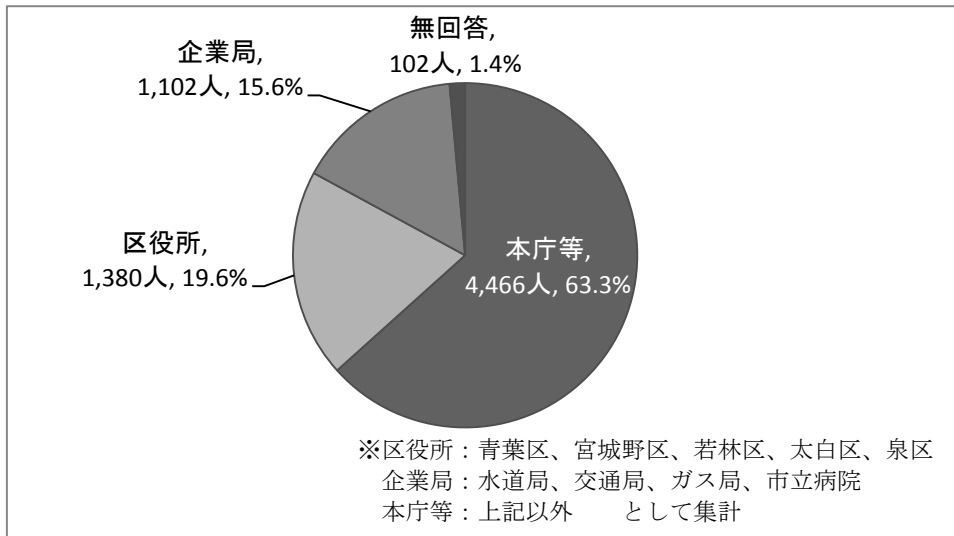


- ・ Q1～24 では、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせて「肯定的な回答」と、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせて「否定的な回答」と、それぞれ記載している。
- ・ Q27 は複数回答が可能な質問であり、全ての選択肢の比率を合計すると 100%を超える。

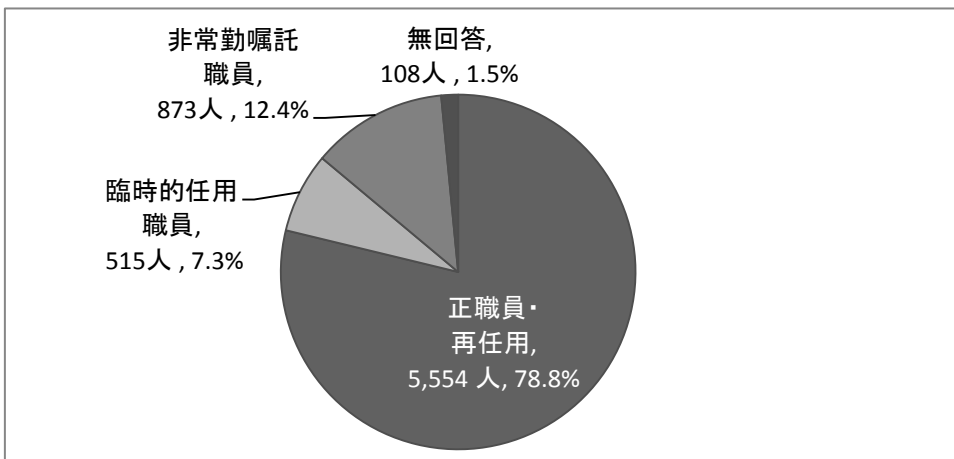
2 属性

(1) 回答者の属性

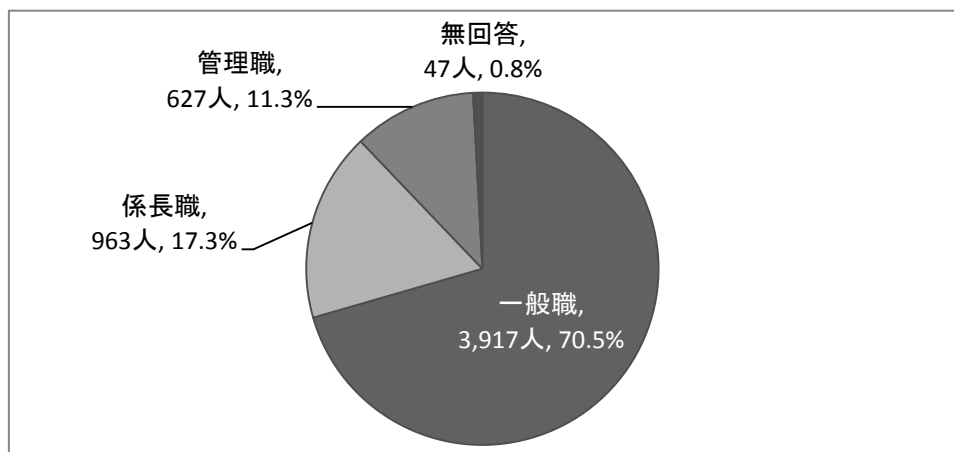
①所属 (N=7,050)



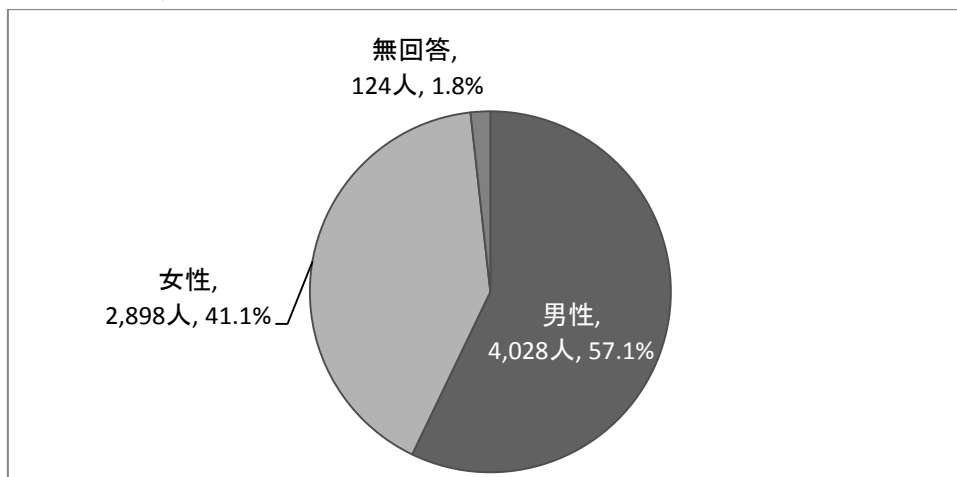
②任用形態 (N=7,050)



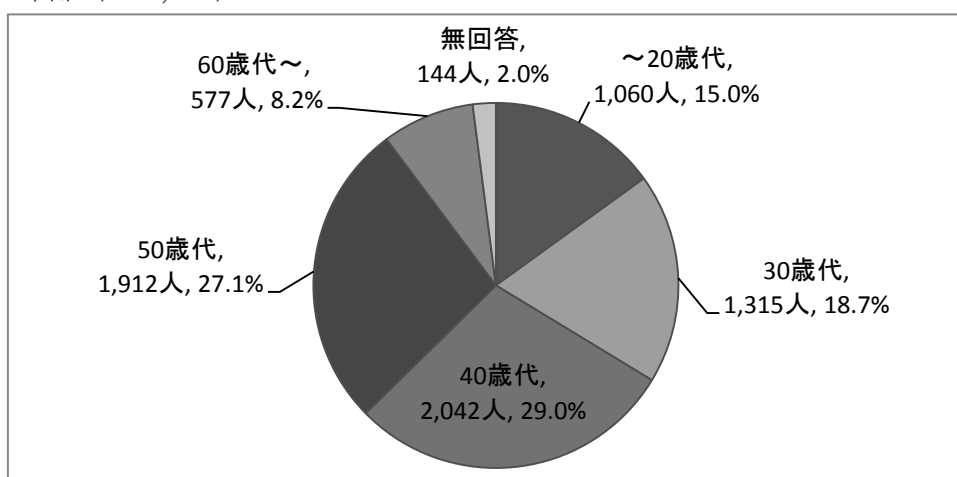
③職階 (正職員・再任用のみ) (N=5,554)



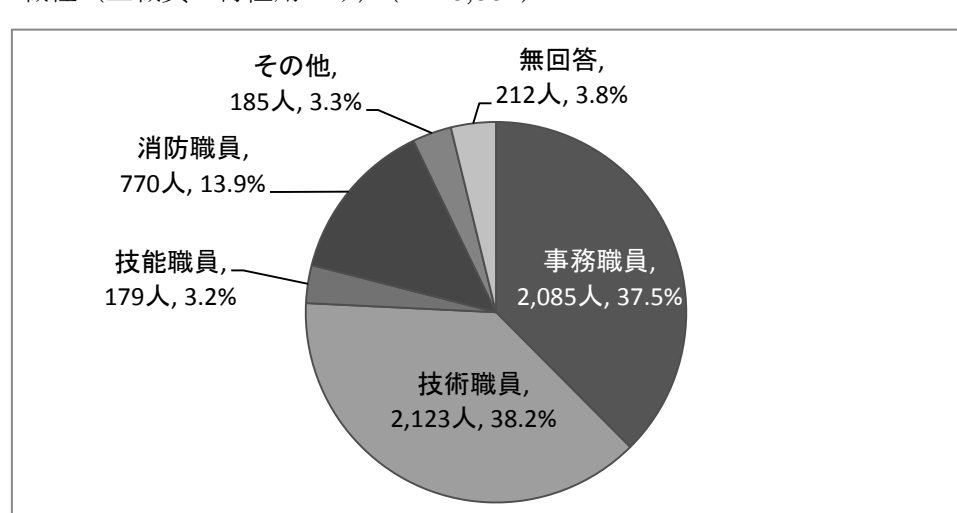
⑤ 性別 (N=7,050)



⑥ 年齢 (N=7,050)



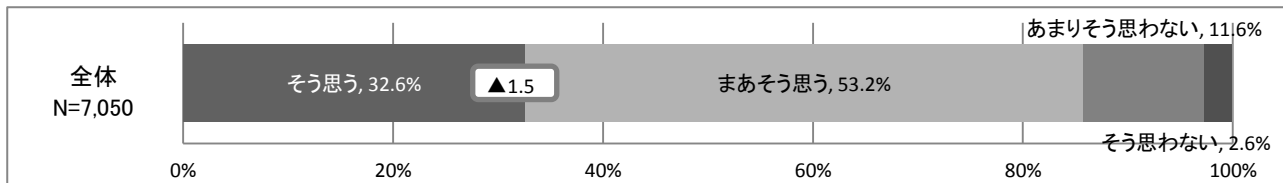
⑦ 職種 (正職員・再任用のみ) (N=5,554)



3 調査結果

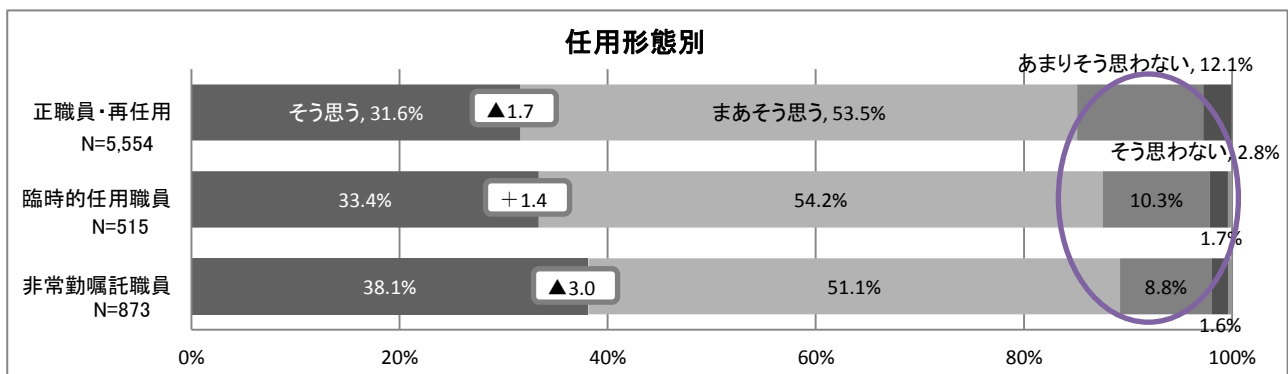
(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1～Q3)

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？



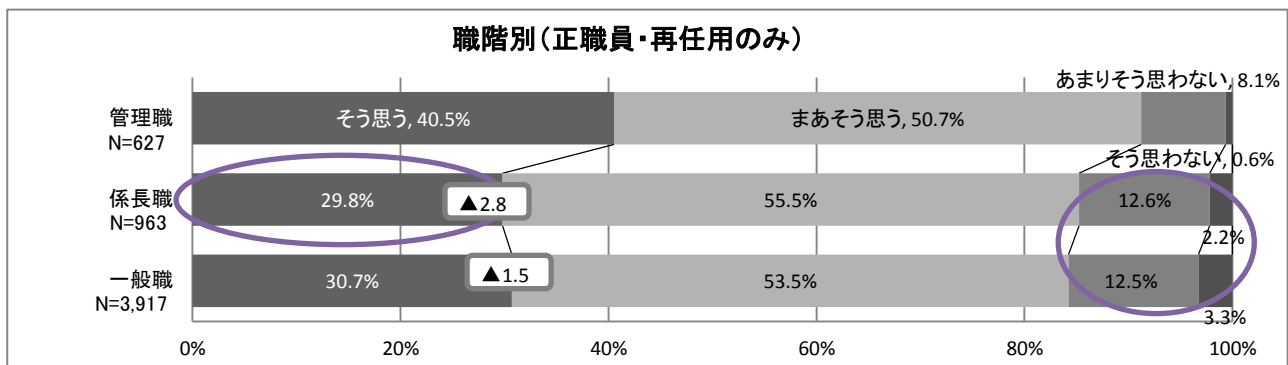
全体では、「まあそう思う」(53.2%)が最も多く、「そう思う」(32.6%)と合わせると、85.8%の職員が、現在の自分の仕事にやりがいを感じているという結果であった【昨年度比：▲1.5ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(11.6%)と「そう思わない」(2.6%)を合わせると、14.2%の職員は、現在の自分の仕事にやりがいを感じていないという結果であった。



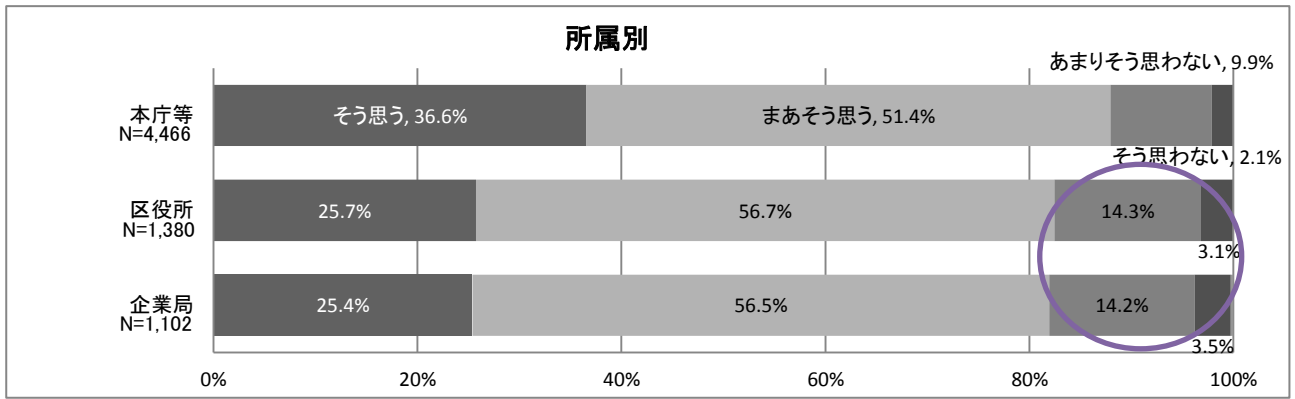
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【正職員・再任用】では14.9%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】で1.4ポイント高くなった一方で、【正職員・再任用】では1.7ポイント、【非常勤嘱託職員】では3.0ポイント低くなった。



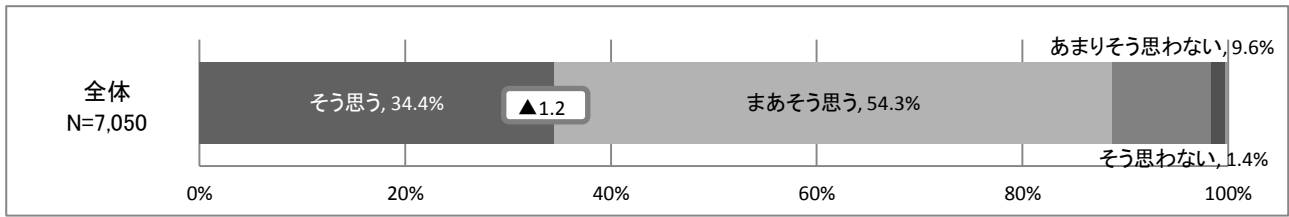
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、「そう思う」に着目すると、【係長職】では29.8%と、他の職階よりも低くなっている。また、【係長職】では14.8%、【一般職】では15.8%が否定的な回答であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】では2.8ポイント、【一般職】では1.5ポイント低くなった。

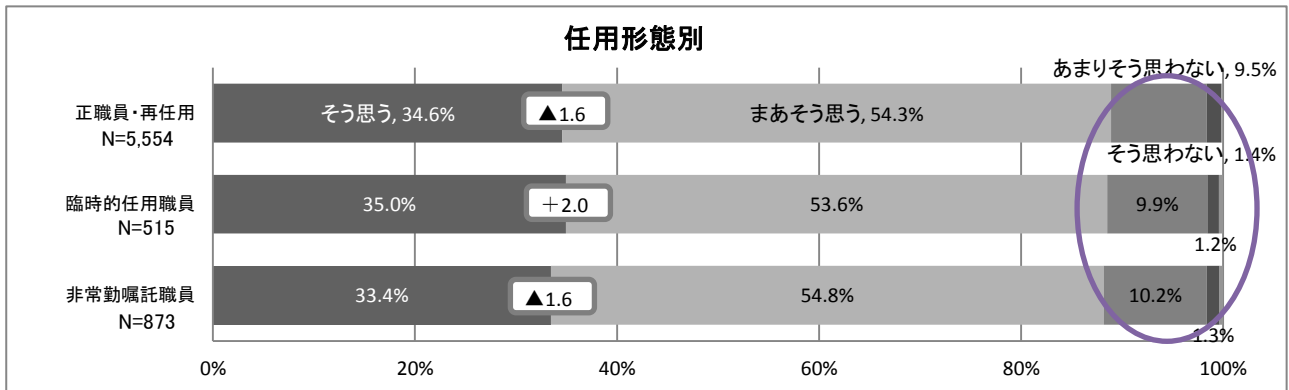


所属別では、各所属とも1割以上が否定的な回答をしており、特に【区役所】では17.4%が、【企業局】では17.7%が否定的な回答だった。

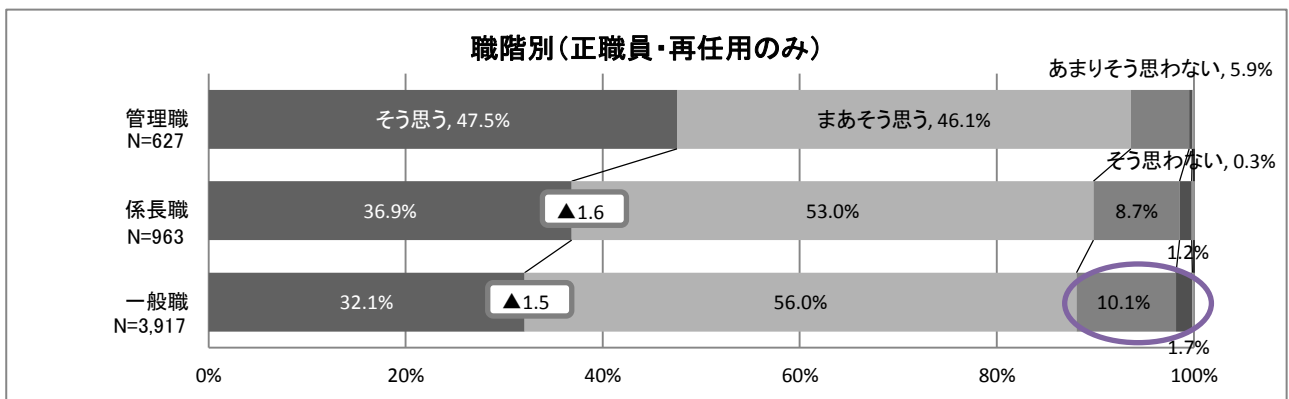
Q 2 あなたは仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(54.3%)が最も多く、「そう思う」(34.4%)と合わせると、88.7%の職員が誇りを持って仕事に取り組んでいると思っているという結果であった【昨年度比:▲1.2ポイント】。一方で、「あまりそう思わない」(9.6%)と「そう思わない」(1.4%)を合わせると、11.0%の職員は、現在の自分の仕事にやりがいを感じていないという結果であった。

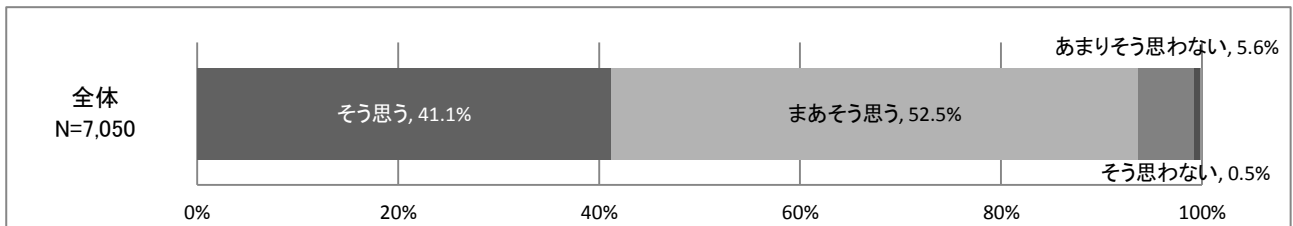


任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも1割以上が否定的な回答だった。昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】で2.0ポイント高くなった一方で、【正職員・再任用】【非常勤嘱託職員】ではそれぞれ1.6ポイント低くなっている。

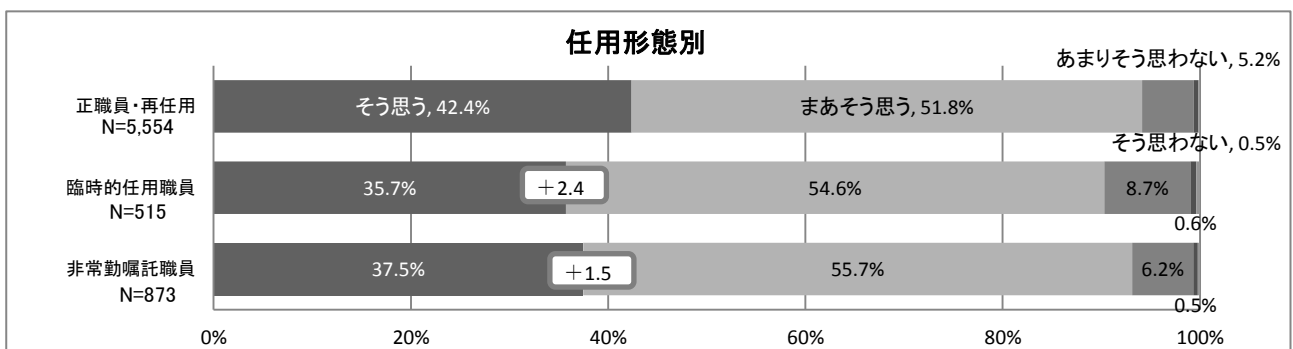


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっている。【一般職】では11.8%が否定的な回答だった。昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、全ての職階で低くなっており、特に【係長職】で1.6ポイント、【一般職】で1.5ポイント低くなっている。

Q3 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？

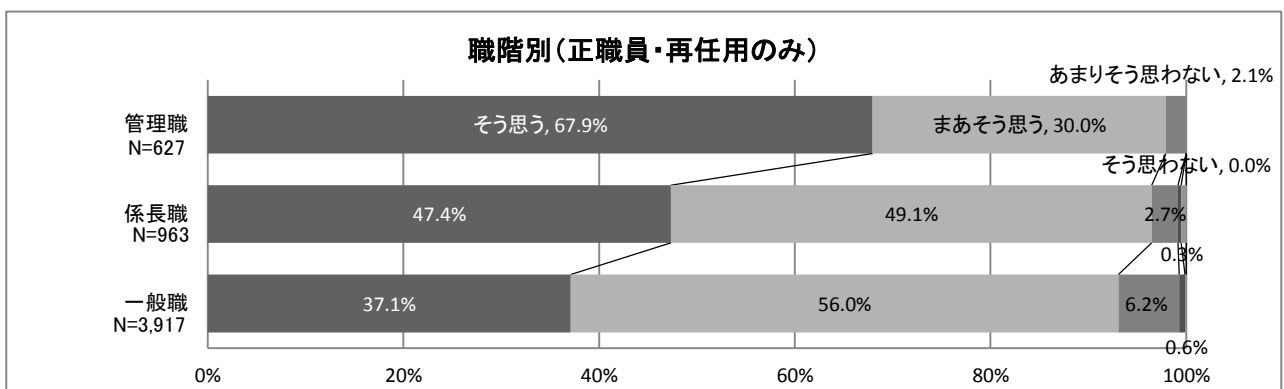


全体では、「まあそう思う」(52.5%)が最も多く、「そう思う」(41.1%)と合わせると、93.6%の職員が、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解しているという結果であった【昨年度比：±0.0ポイント】。



任用形態別では、各任用形態とも9割以上が肯定的な回答だった。

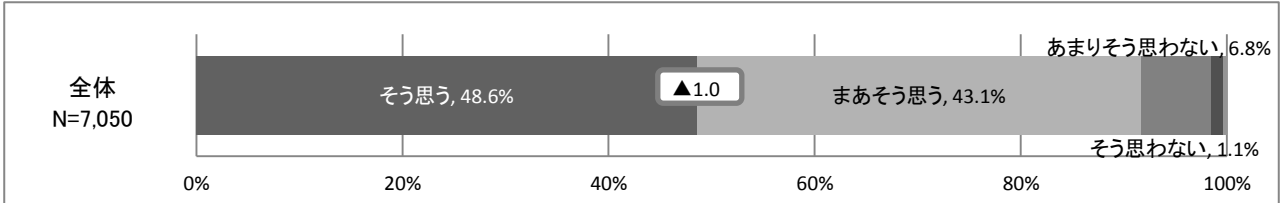
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】で2.4ポイント、【非常勤嘱託職員】で1.5ポイント高くなっている。



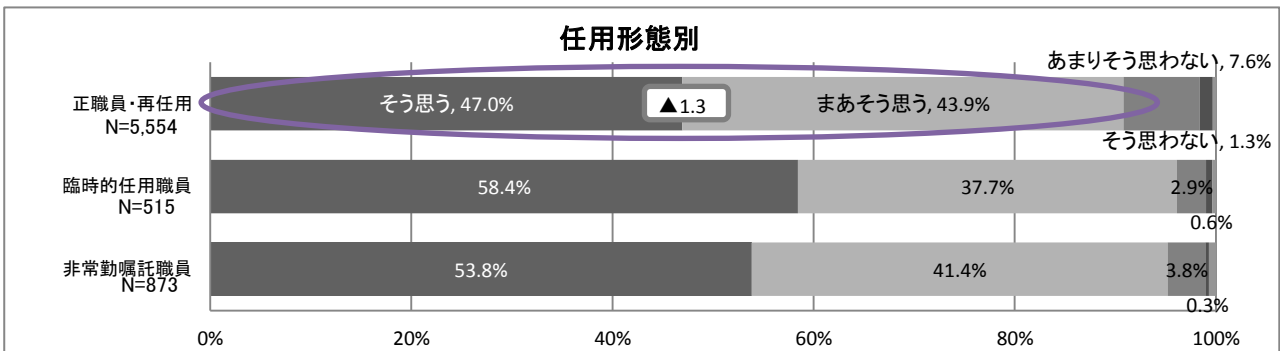
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっている。

(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q 4 ~ Q 15)

Q 4 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）

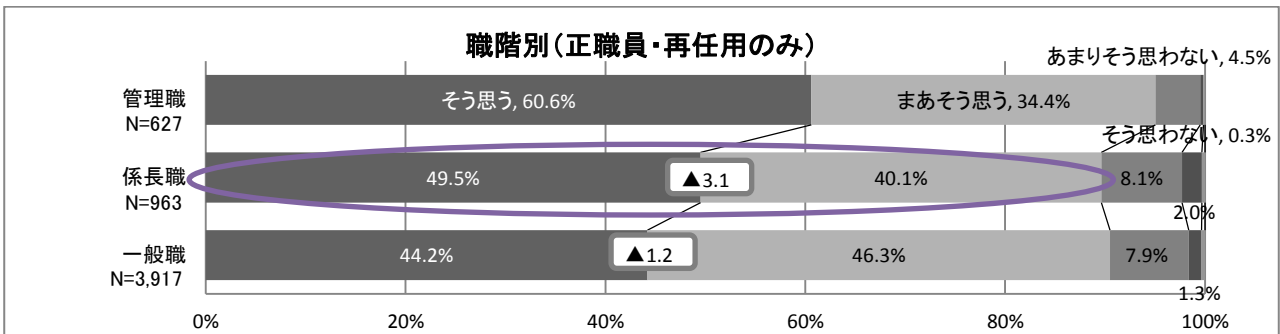


全体では、「そう思う」(48.6%)が最も多く、「まあそう思う」(43.1%)と合わせると、91.7%の職員が、コンプライアンス推進について組織で取り組んでいく必要があると思っているという結果であった【昨年度比：▲1.0ポイント】。



任用形態別では、【正職員・再任用】で肯定的な回答をした職員の割合が90.9%と、他の任用形態よりも低くなっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【正職員・再任用】では1.3ポイント低くなった。

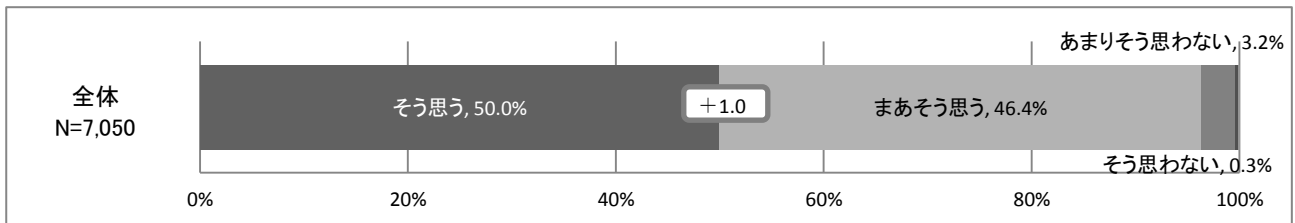


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、【係長職】で肯定的な回答をした職員の割合が89.6%と、他の職階よりも低くなっている。

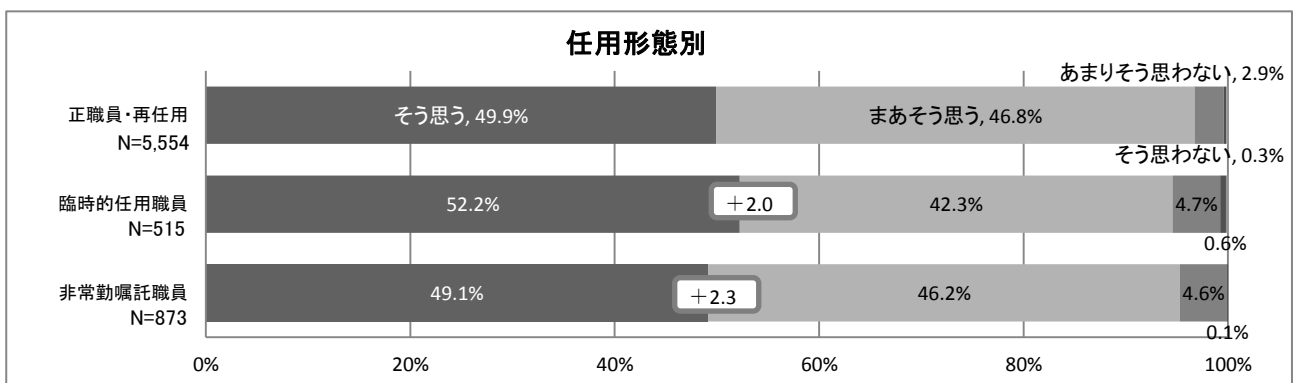
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】では3.1ポイント、【一般職】では1.2ポイント低くなった。

Q 5 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？

※「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じていくこと

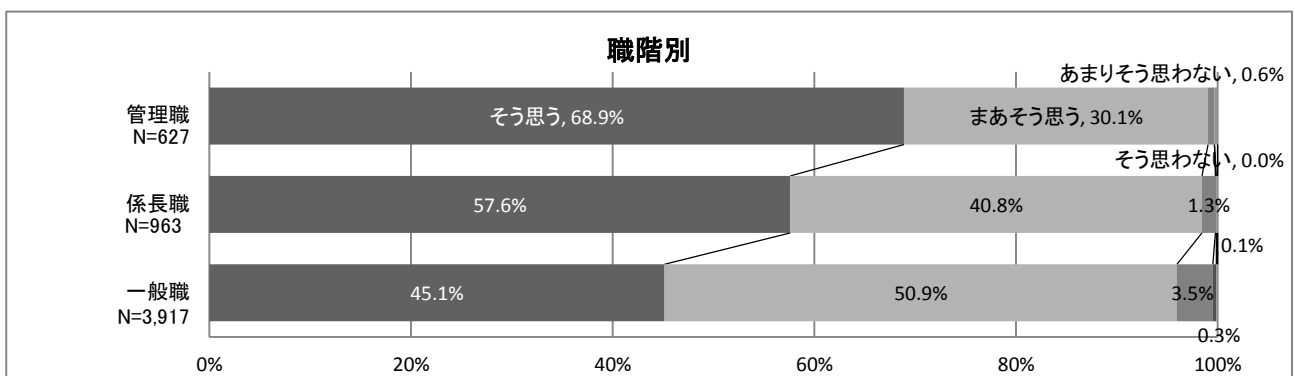


全体では、「そう思う」(50.0%)が最も多く、「まあそう思う」(46.4%)と合わせると、**96.4%**の職員が、日頃からコンプライアンスを意識しているという結果であった【昨年度比：+1.0ポイント】。



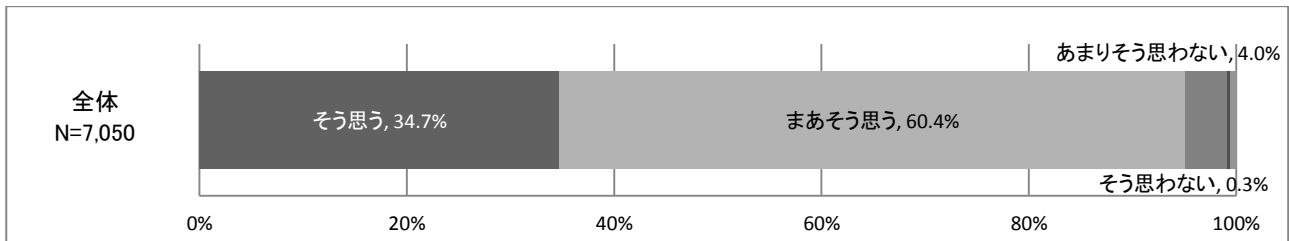
任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が各任用形態とも高くなっており、特に【臨時的任用職員】では2.0ポイント、【非常勤嘱託職員】では2.3ポイント高くなった。

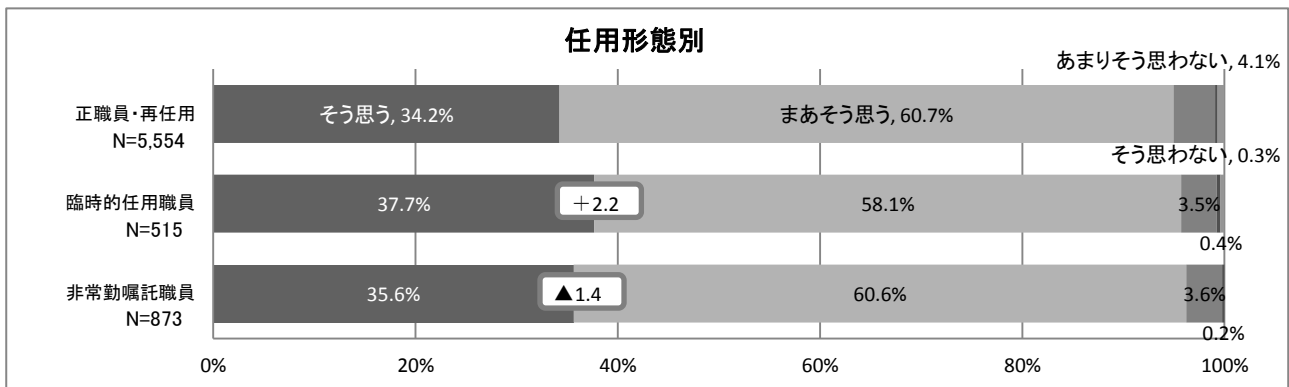


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも高い水準となっている。

Q6 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？

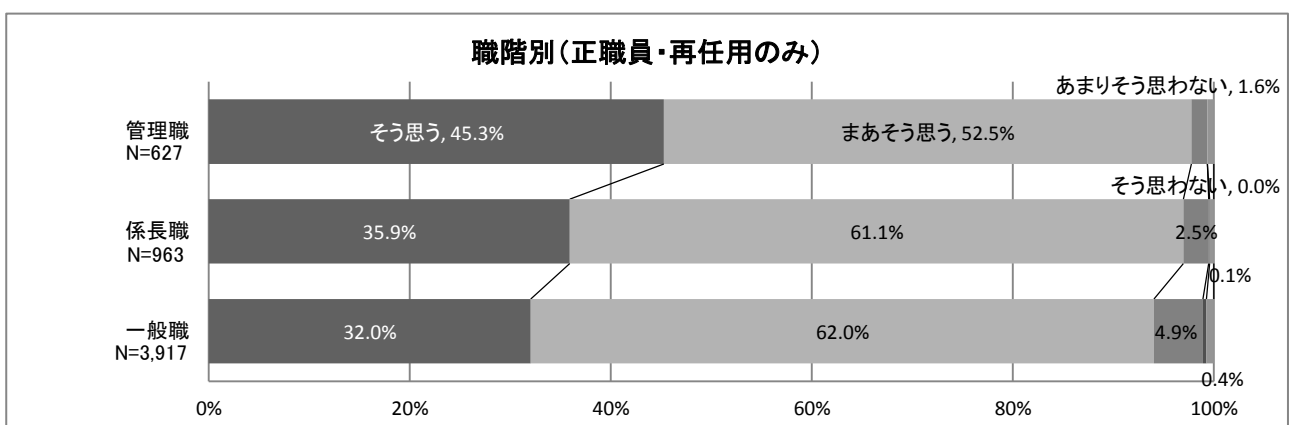


全体では、「まあそう思う」（60.4%）が最も多く、「そう思う」（34.7%）と合わせると、95.1%の職員が、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思っているという結果であった【昨年度比：+0.2ポイント】。



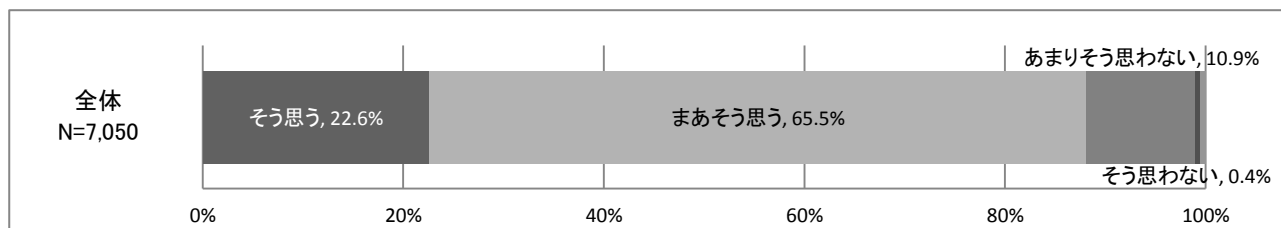
任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】では2.2ポイント高くなった一方で、【非常勤嘱託職員】では1.4ポイント低くなった。



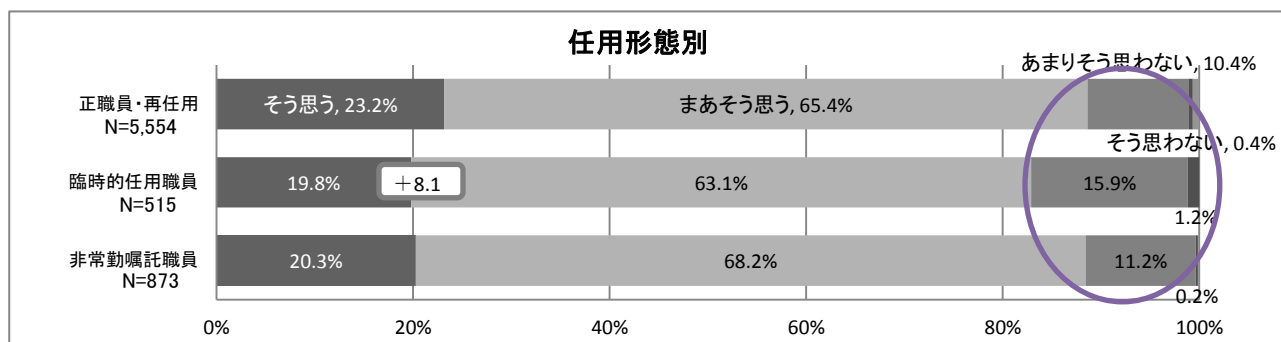
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。

Q7 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？



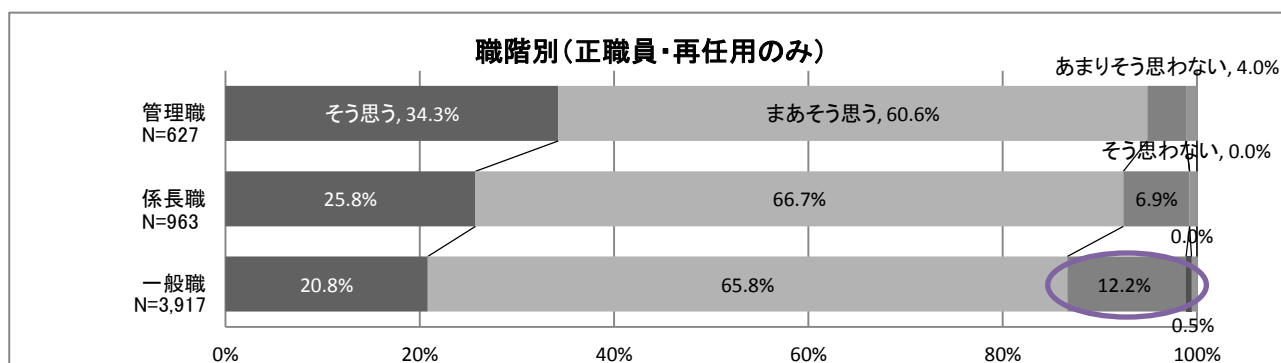
全体では、「まあそう思う」(65.5%)が最も多く、「そう思う」(22.6%)と合わせると、88.1%の職員が、相手に対して分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思っているという結果であった【昨年度比：+0.8ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(10.9%)と「そう思わない」(0.4%)を合わせると、11.3%の職員は、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っていないという結果であった。



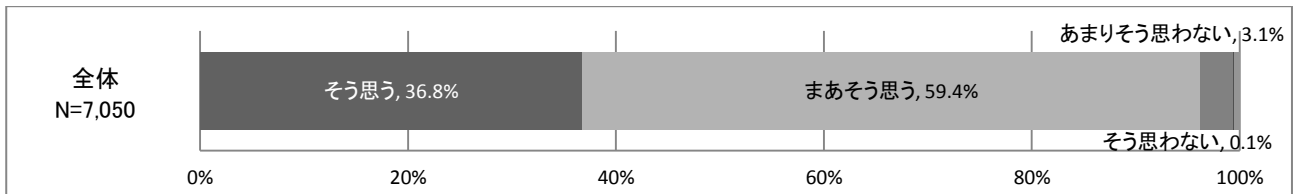
任用形態別では、各任用形態とも否定的な回答をした職員の割合が1割以上となっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時任用職員】では8.1ポイント高くなった。

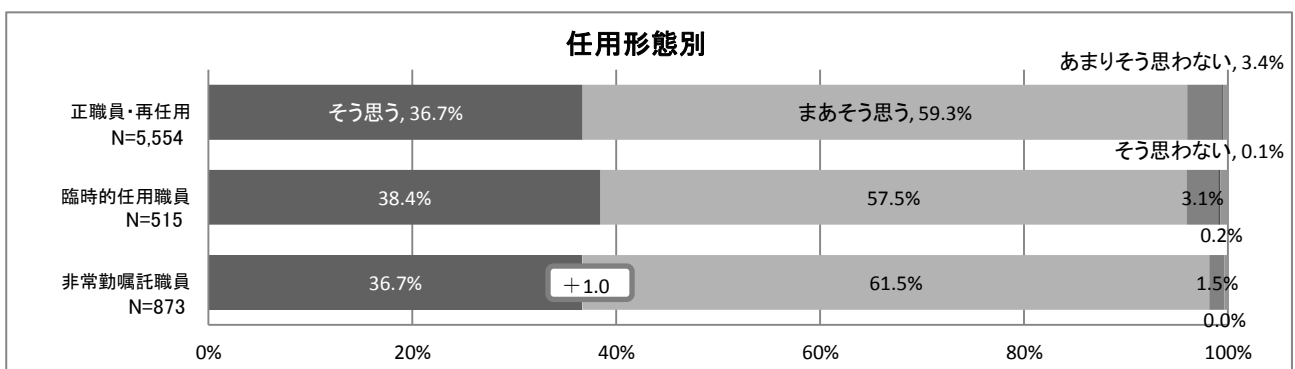


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では12.7%が否定的な回答だった。

Q8 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ると思いますか？

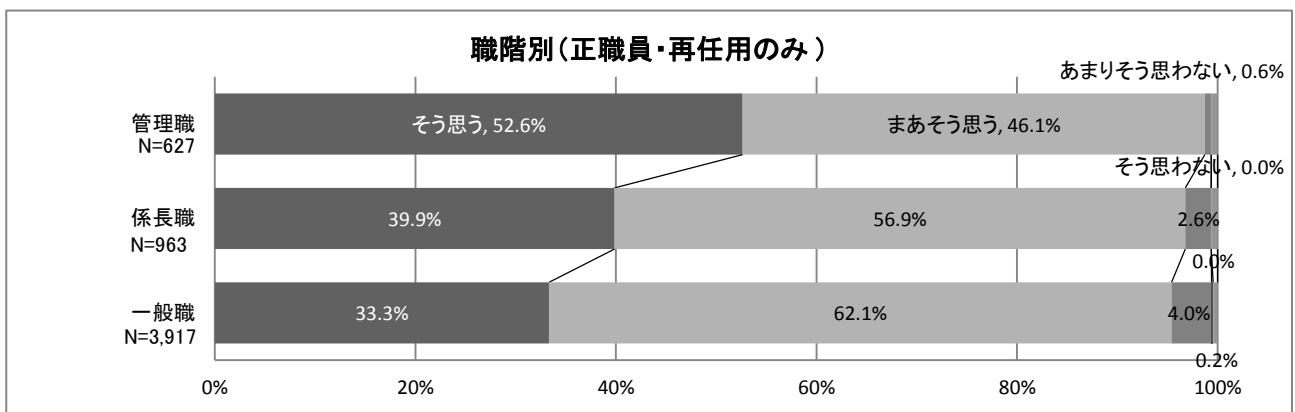


全体では、「まあそう思う」(59.4%)が最も多く、「そう思う」(36.8%)と合わせると、96.2%の職員が、対応の際にマナーや服装などに気を配った行動ができていると思っているという結果であった〔昨年度比：+0.5ポイント〕。



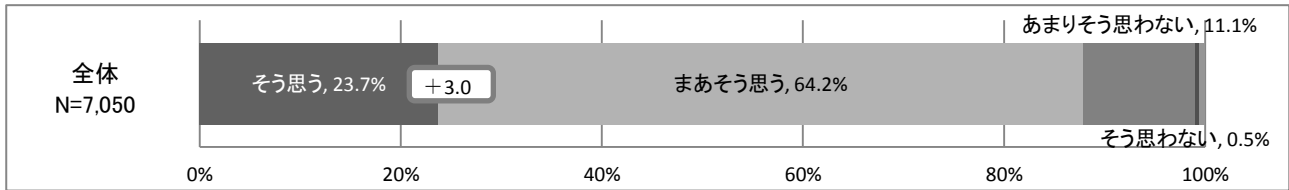
任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各任用形態とも高くなっており、特に【非常勤嘱託職員】では1.0ポイント高くなった。



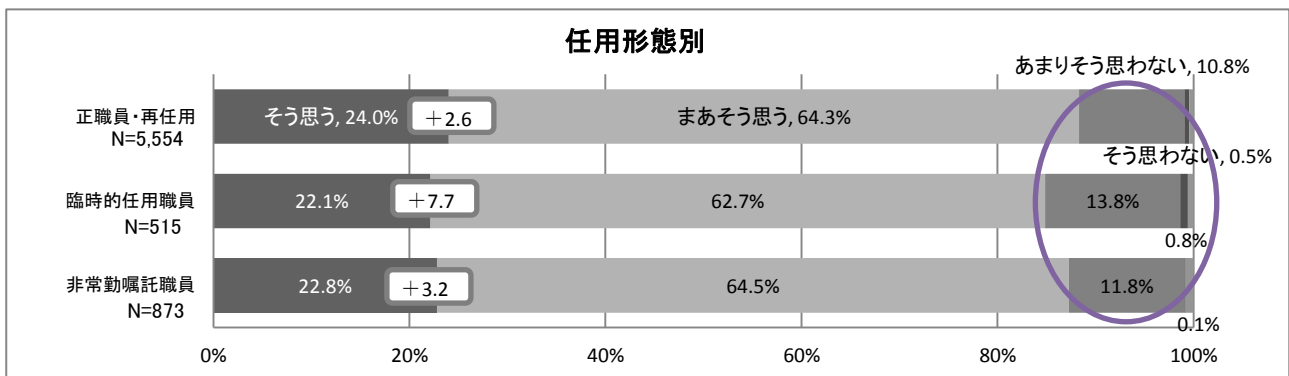
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも高い水準であった。

Q9 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していると
 思いますか？



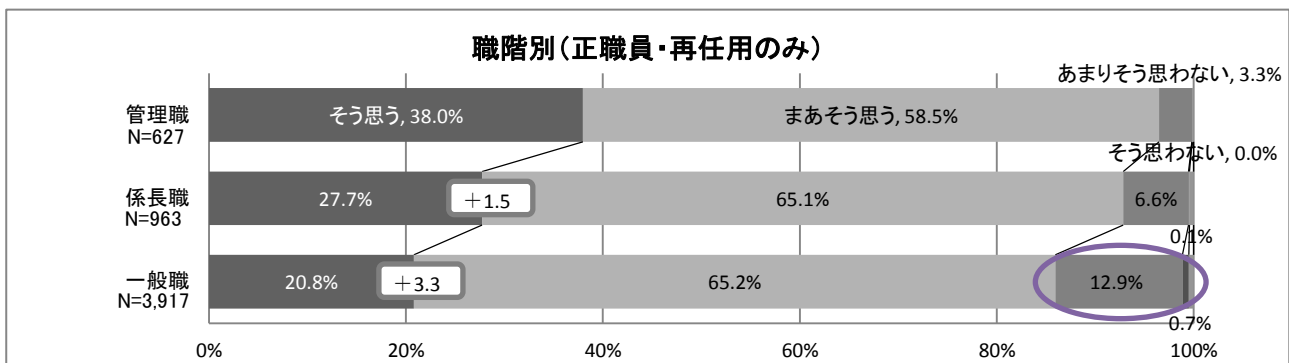
全体では、「まあそう思う」(64.2%)が最も多く、「そう思う」(23.7%)と合わせると、87.9%の職員が、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしているとできていると思っているという結果であった【昨年度比：+3.0ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(11.1%)と「そう思わない」(0.5%)を合わせると、11.6%の職員は、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしているとできていないという結果であった。



任用形態別では、各任用形態とも否定的な回答をした職員の割合が1割以上となっている。

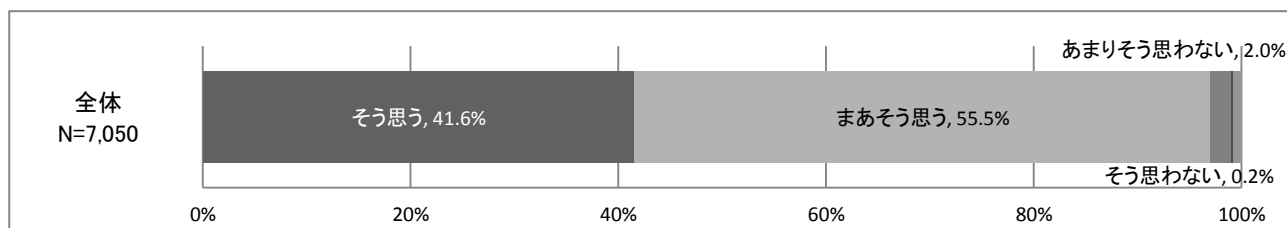
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各任用形態とも高くなっており、【正職員・再任用】では2.6ポイント、【臨時的任用職員】では7.7ポイント、【非常勤嘱託職員】では3.2ポイント高くなった。



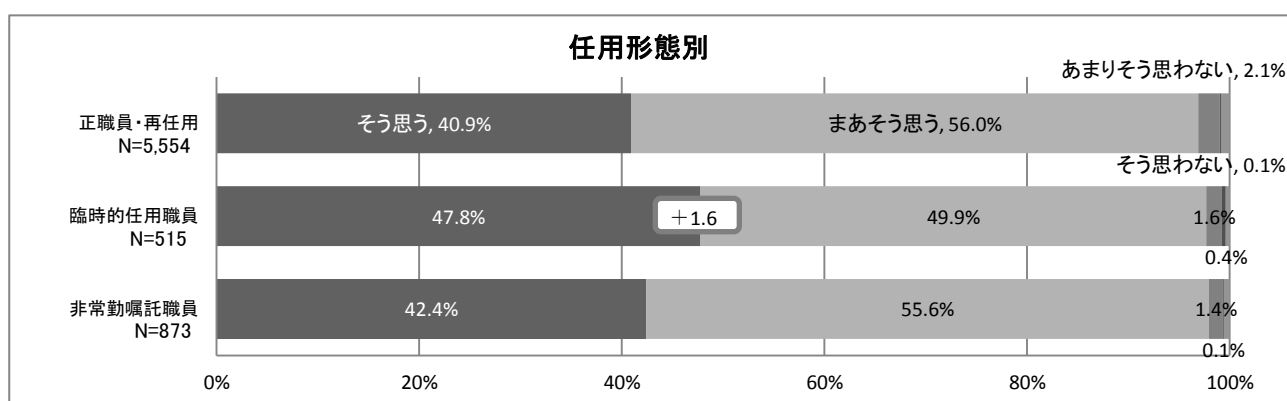
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では13.6%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【係長職】で1.5ポイント、【一般職】で3.3ポイント高くなった。

Q10 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？

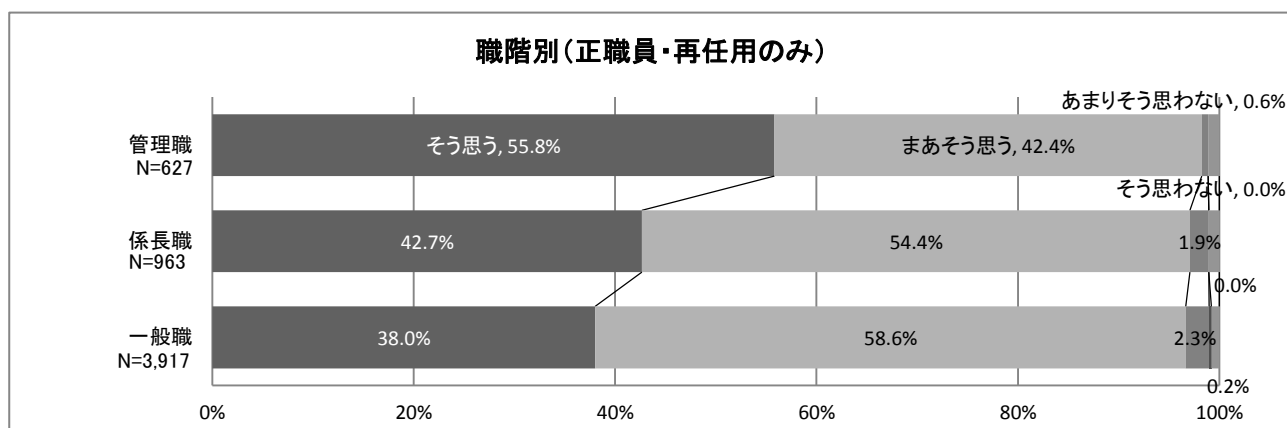


全体では、「まあそう思う」（55.5%）が最も多く、「そう思う」（41.6%）と合わせると、97.1%の職員が、公平・公正に職務を執行することができていると思っているという結果であった【昨年度比：+0.4ポイント】。



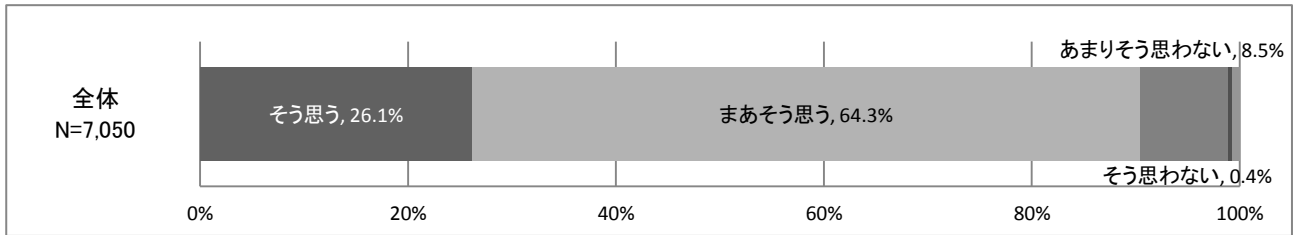
任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】では1.6ポイント高くなった。

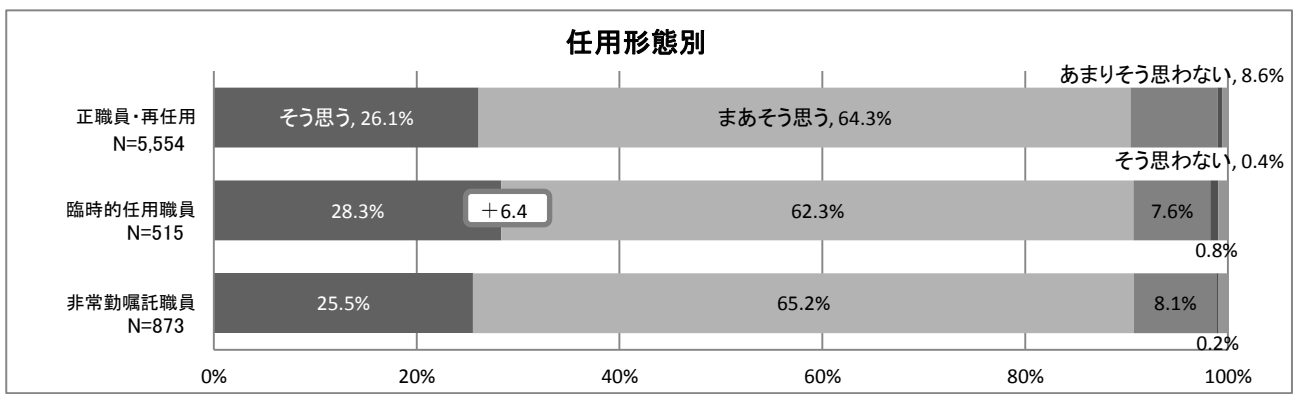


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。

Q11 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？

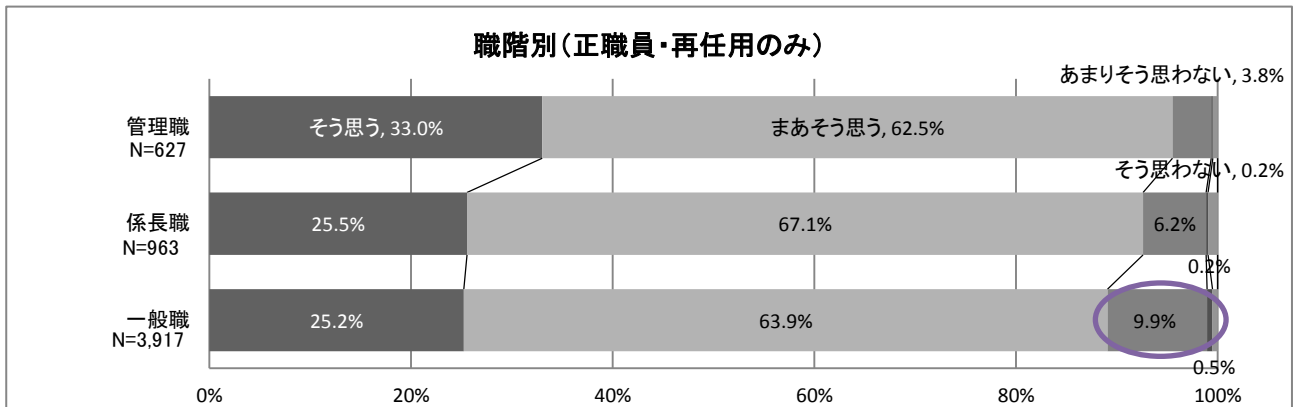


全体では、「まあそう思う」（64.3%）が最も多く、「そう思う」（26.1%）と合わせると、90.4%の職員が、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思っているという結果であった【昨年度比：+0.7ポイント】。



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも9割以上が肯定的な回答だった。

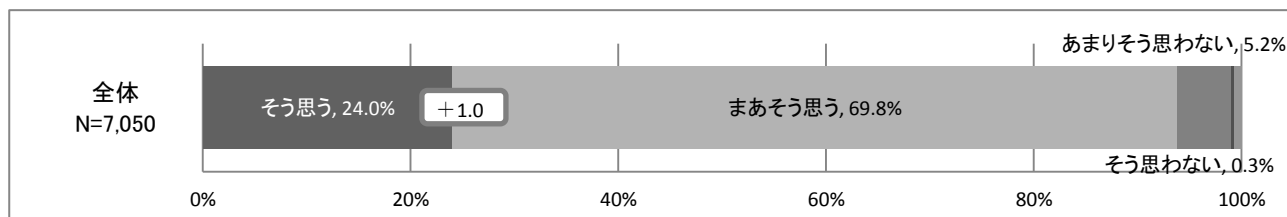
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】では6.4ポイント高くなった。



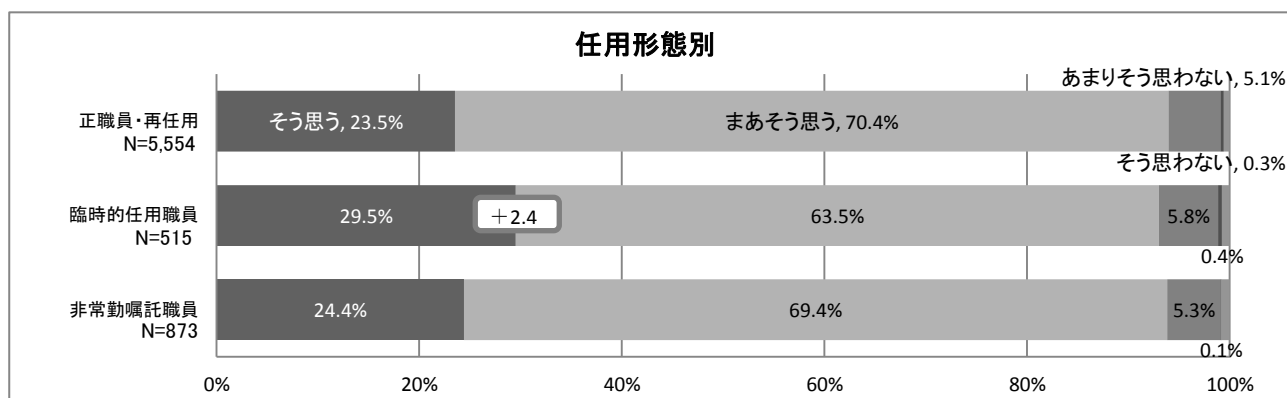
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では、10.4%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、大きな差は見られなかった。

Q12 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか？

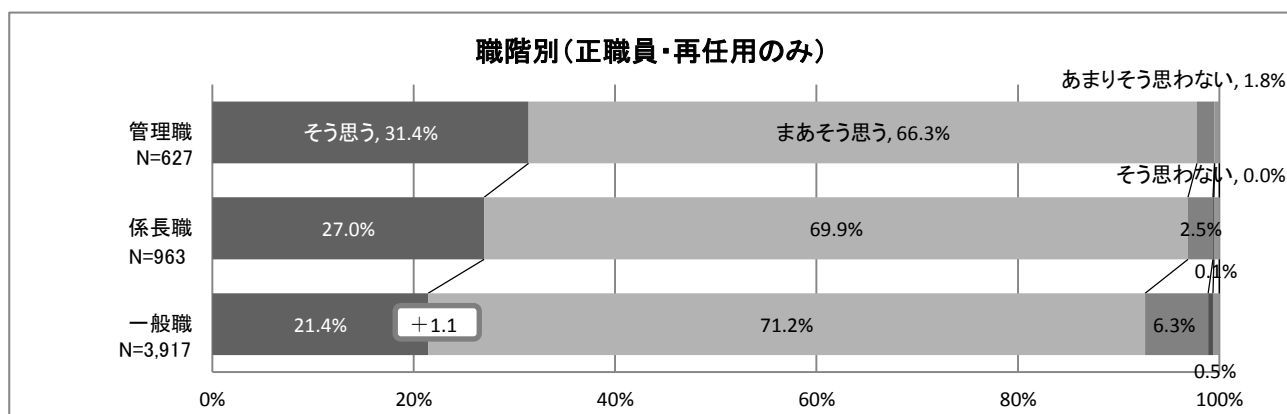


全体では、「まあそう思う」（69.8%）が最も多く、「そう思う」（24.0%）と合わせると、93.8%の職員が、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思っているという結果であった【昨年度比：+1.0ポイント】。



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも9割以上が肯定的な回答だった。

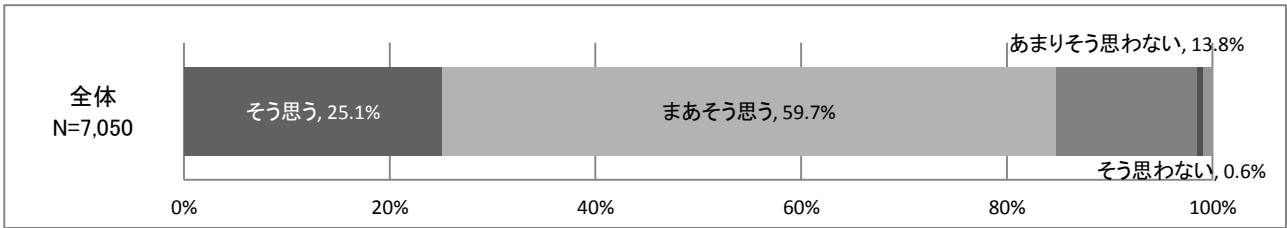
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各任用形態とも高くなっており、特に【臨時的任用職員】では2.4ポイント高くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも9割以上が肯定的な回答だった。

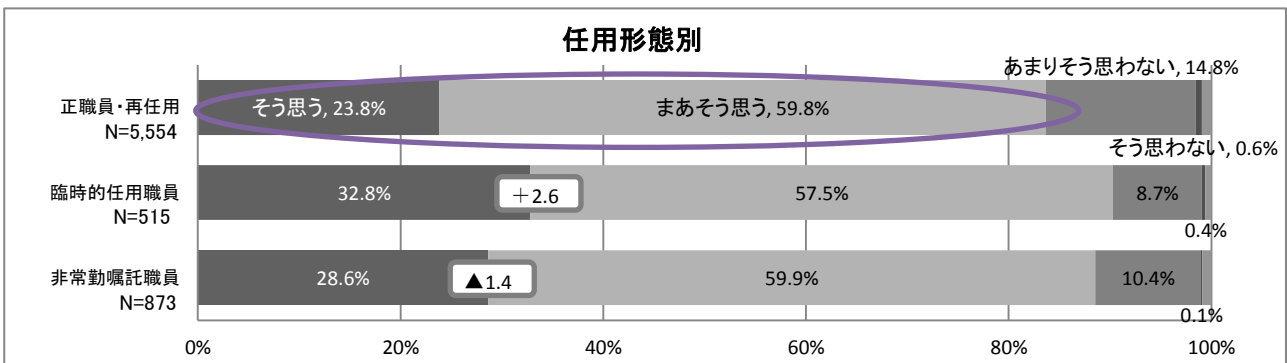
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各職階とも高くなっており、特に【一般職】では1.1ポイント高くなっている。

Q13 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？



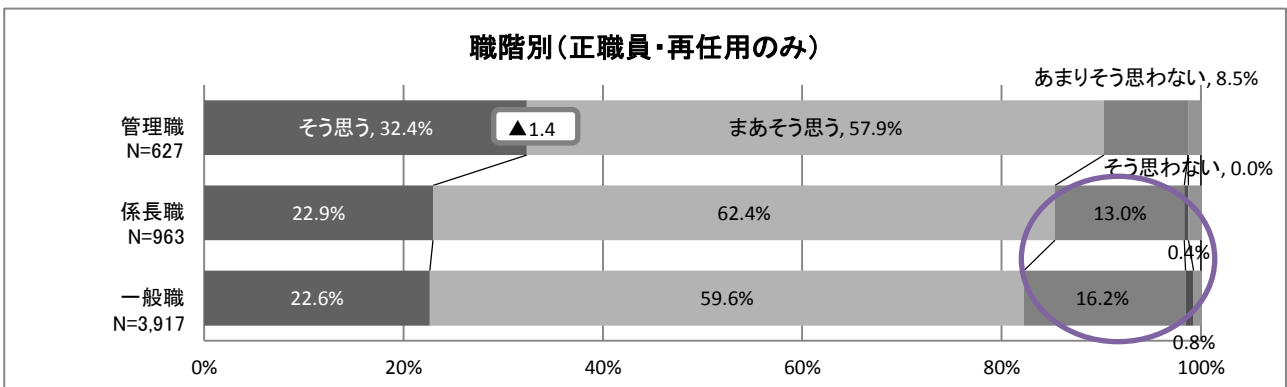
全体では、「まあそう思う」(59.7%)が最も多く、「そう思う」(25.1%)と合わせると、84.8%の職員が、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思っているという結果であった【昨年度比：+0.1ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(13.8%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせると、14.4%の職員は、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っていないという結果であった。



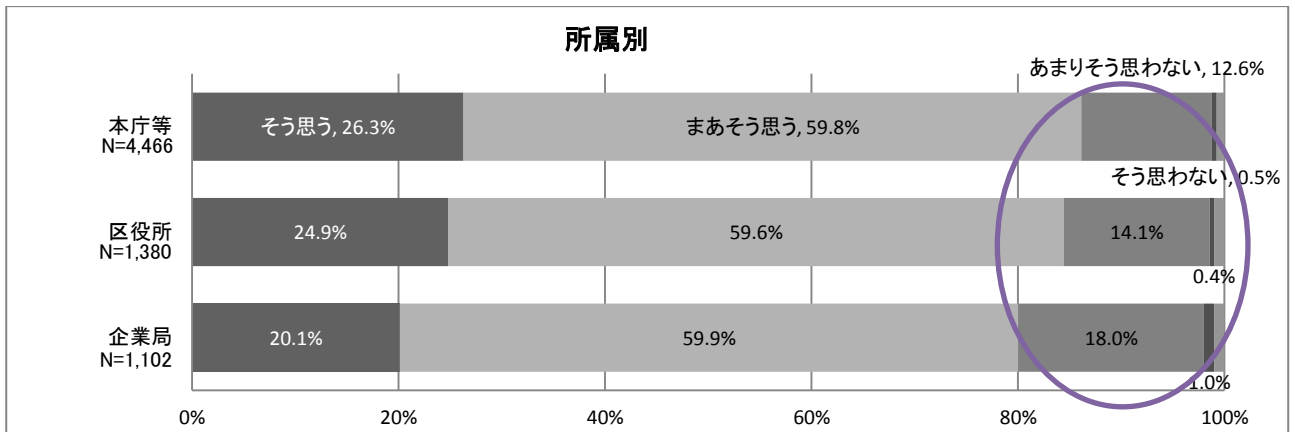
任用形態別では、【正職員・再任用】で肯定的な回答をした職員の割合が83.6%と、他の任用形態よりも低くなっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】では2.6ポイント高くなった一方で、【非常勤嘱託職員】では1.4ポイント低くなった。



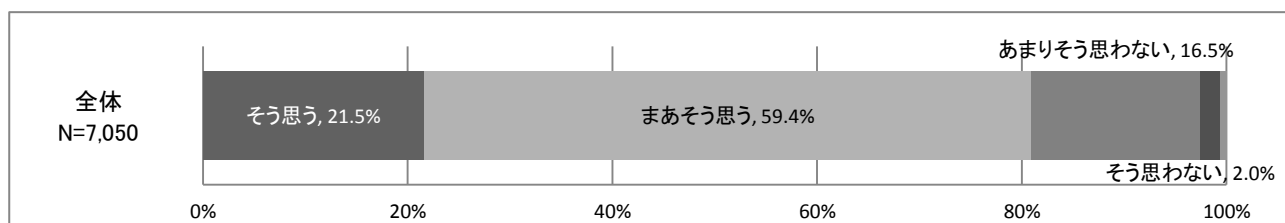
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【係長職】では13.4%が、【一般職】では17.0%が、否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】では1.4ポイント低くなっている。



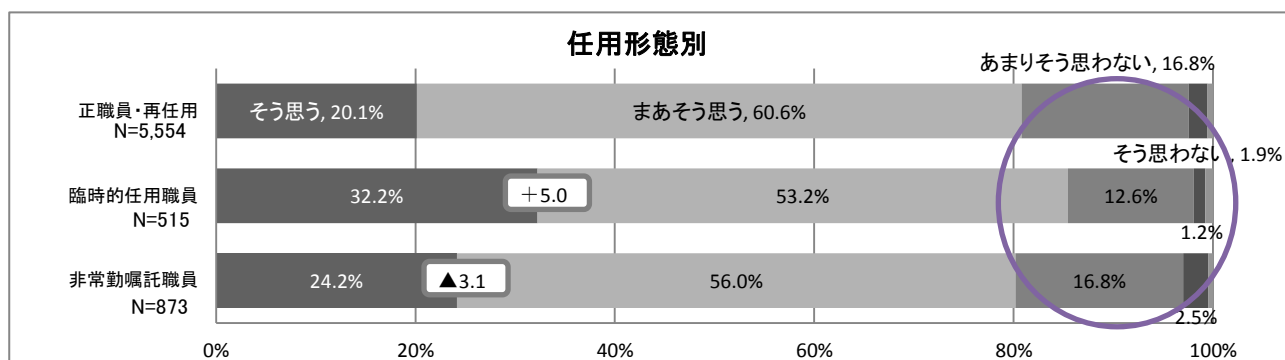
所属別では、各所属とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では19.0%が否定的な回答だった。

Q14 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？



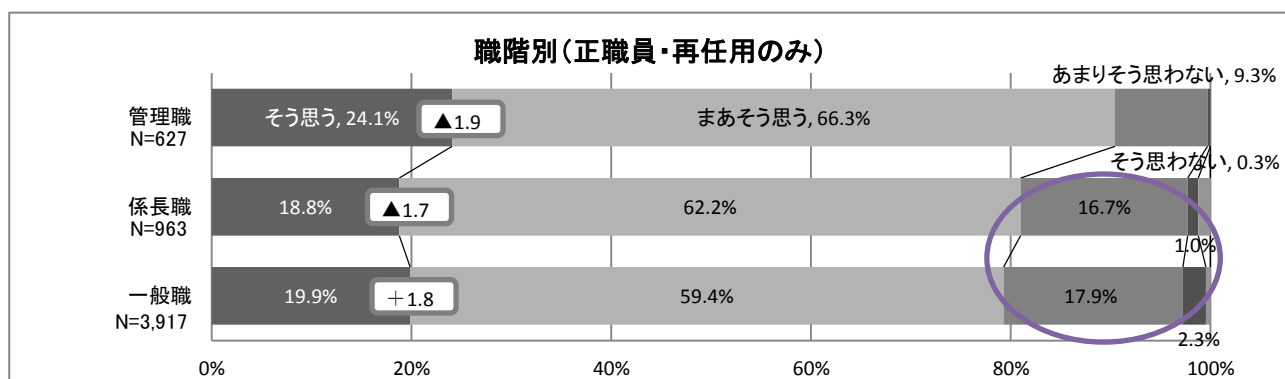
全体では、「まあそう思う」(59.4%)が最も多く、「そう思う」(21.5%)と合わせると、80.9%の職員が、職場において自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思っているという結果であった〔昨年度比：+0.4ポイント〕。

一方で、「あまりそう思わない」(16.5%)と「そう思わない」(2.0%)を合わせると、18.5%の職員は、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ないという結果であった。



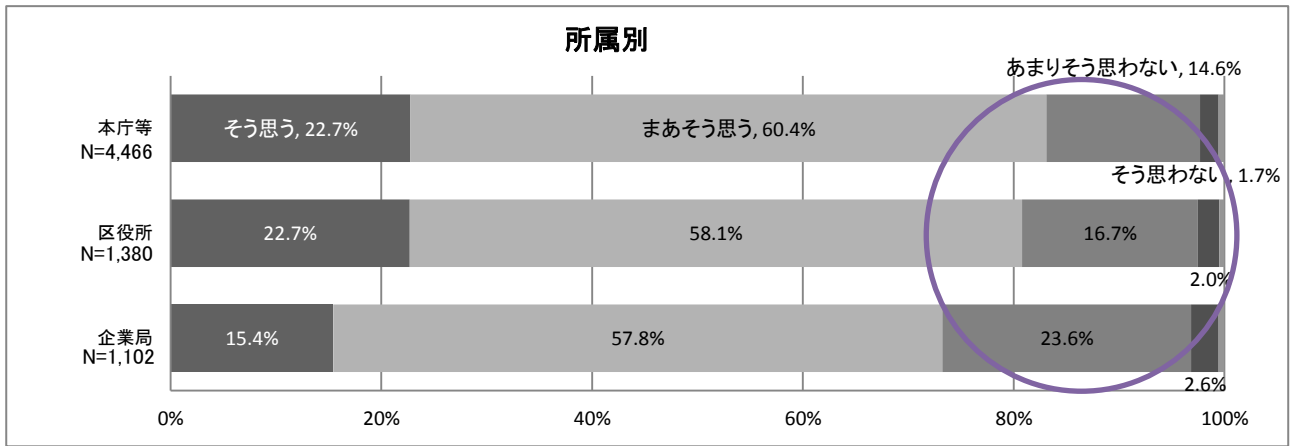
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【正職員・再任用】
【非常勤嘱託職員】では2割近くが否定的な回答であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】では5.0ポイント高くなった一方で、【非常勤嘱託職員】では3.1ポイント低くなった。



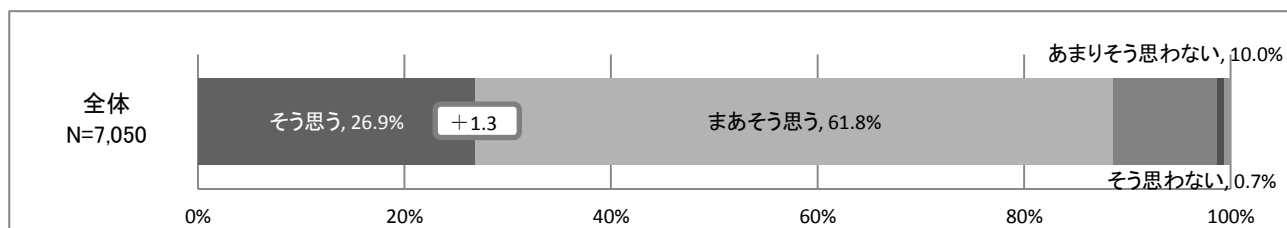
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっているが、「そう思う」に着目すると、【係長職】では18.8%と他の職階よりも低くなっている。否定的な回答をした職員の割合について、【係長職】で17.7%、【一般職】で20.2%となっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【一般職】では1.8ポイント高くなった一方で、【管理職】では1.9ポイント、【係長職】では1.7ポイント、それぞれ低くなった。



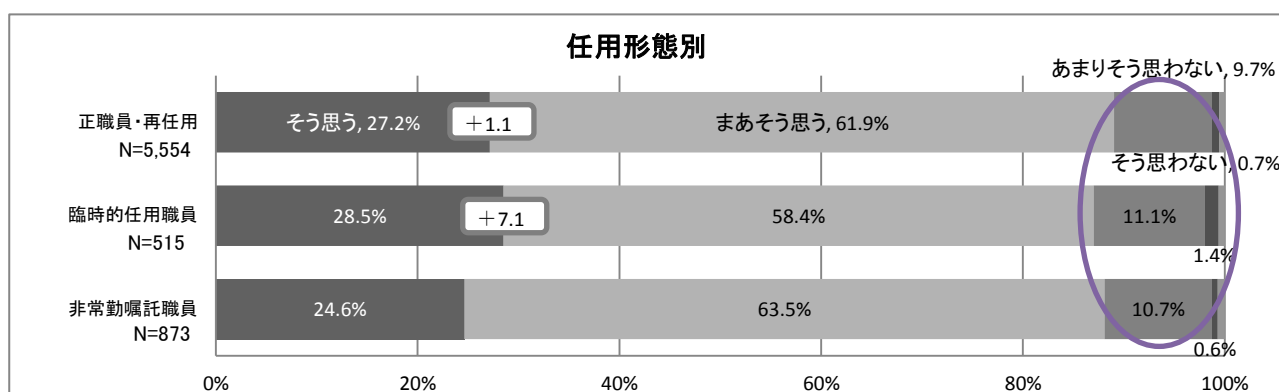
所属別では、各所属とも15%以上の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では26.2%が否定的な回答だった。

Q15 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することができていると思いますか？



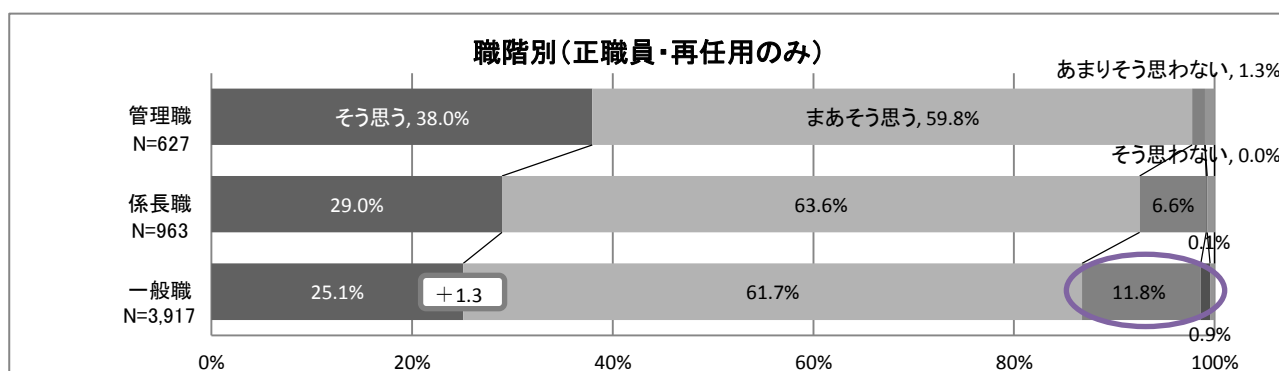
全体では、「まあそう思う」(61.8%)が最も多く、「そう思う」(26.9%)と合わせると、88.7%の職員が、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスすることができていると思っているという結果であった【昨年度比：+1.3ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(10.0%)と「そう思わない」(0.7%)を合わせると、10.7%の職員は、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスすることができていると思っていないという結果であった。



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも1割以上が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各任用形態とも高くなっており、特に【正職員・再任用】では1.1ポイント、【臨時的任用職員】では7.1ポイント高くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では12.7%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各職階とも高くなっており、特に【一般職】では1.3ポイント高くなった。

Q6～15 4つの実践行動の達成度

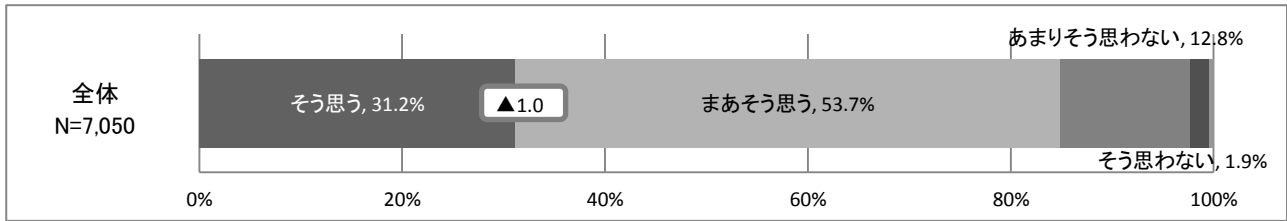
実践行動 一	Q6	あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？	34.7%	60.4%	4.0%	0.3%		
	Q7	あなたは、仕事において、相手に対して、分かり易い言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？	22.6%	65.5%	10.9%	0.4%	★	
	Q8	あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？	36.8%	59.4%	3.1%	0.1%		
実践行動 二	Q9	あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をしていると思いますか？	3.0	23.7%	64.2%	11.1%	0.5%	★
	Q10	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？	41.6%	55.5%	2.0%	0.2%		
	Q11	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？	26.1%	64.3%	8.5%	0.4%		
実践行動 三	Q12	あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか？	1.0	24.0%	69.8%	5.2%	0.3%	
	Q13	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？	25.1%	59.7%	13.8%	0.6%	★	
実践行動 四	Q14	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？	21.5%	59.4%	16.5%	2.0%	★	
	Q15	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することができていると思いますか？	1.3	26.9%	61.8%	10.0%	0.7%	★

4つの実践行動の達成度をはかる Q6～Q15 について、昨年度と比較すると、法令等の根拠を確認して仕事をする事（Q9）や、法令等に基づき正確な仕事をする事（Q12）、困っている人がいたら手助けやアドバイスすること（Q15）等については特に肯定的な回答をした職員の割合が増加し、実践できているという意識の向上が見られた。

一方で、常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと（Q13）や自分の仕事について十分に情報共有を行うこと（Q14）については、引き続き相対的に達成度が低いという課題が見られた。

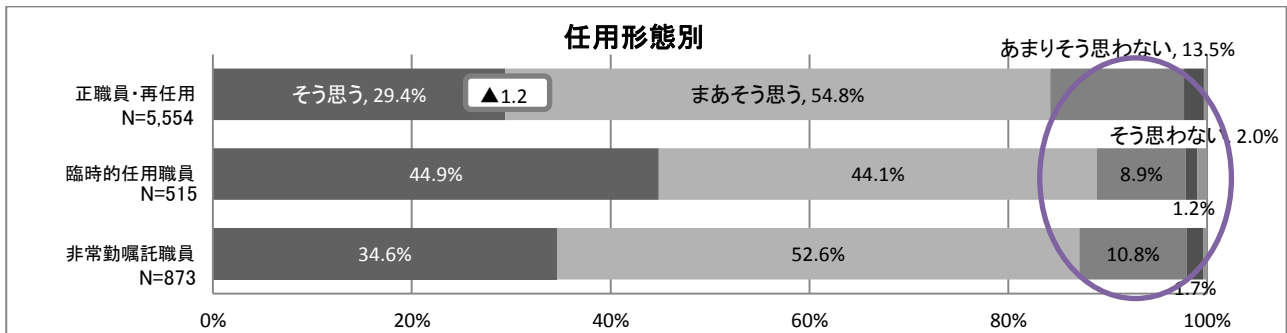
(3) 組織風土 (Q16~Q24)

Q16 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？



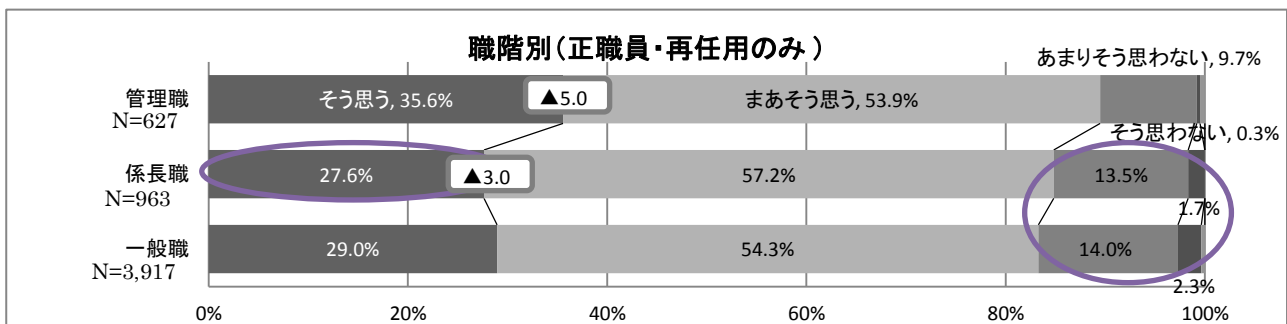
全体では、「まあそう思う」(53.7%)が最も多く、「そう思う」(31.2%)と合わせると、84.9%の職員が、自分の職場は仕事に対する意欲が高いと思っているという結果であった〔昨年度比：▲1.0ポイント〕。

一方で、「あまりそう思わない」(12.8%)と「そう思わない」(1.9%)を合わせると、14.7%の職員は、自分の職場は仕事に対する意欲が高いと思っていないという結果であった。



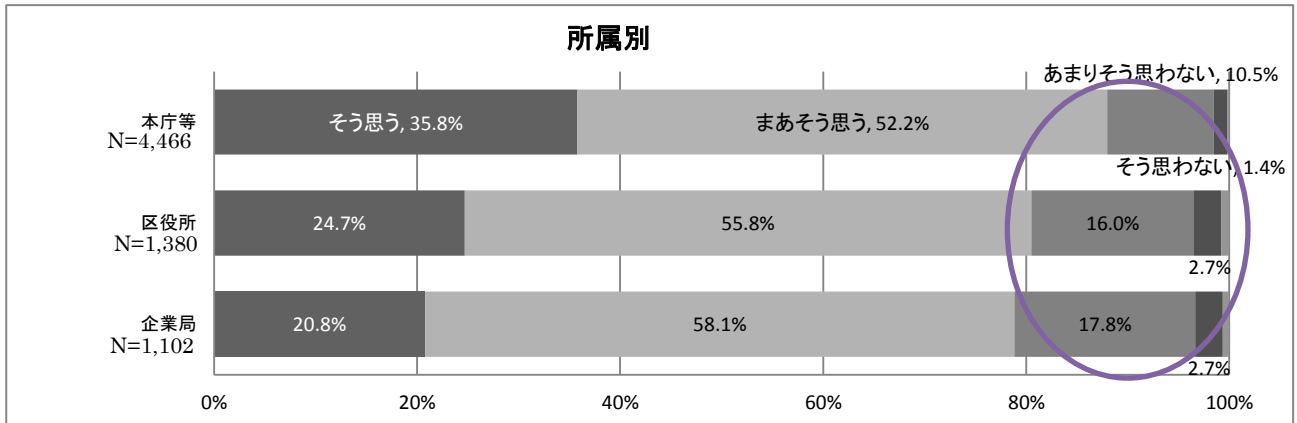
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【正職員・再任用】では15.5%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各任用形態とも低くなっており、特に【正職員・再任用】では1.2ポイント低くなった。



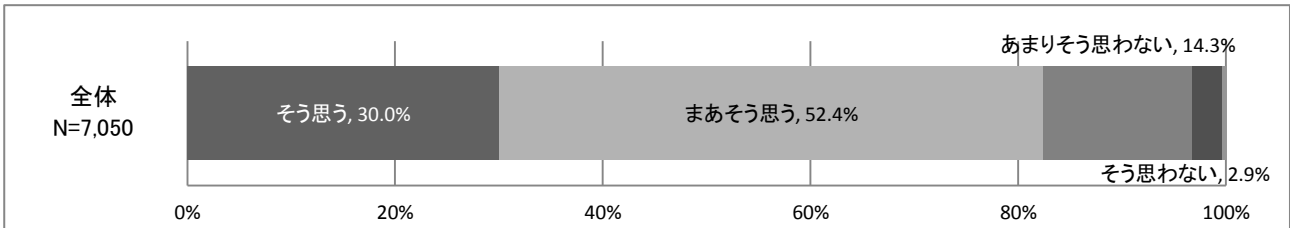
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっているが、「そう思う」に着目すると、【係長職】では27.6%と他の職階よりも低くなっている。否定的な回答をした職員の割合について、各職階とも1割を超えており、特に【係長職】では15.2%、【一般職】では16.3%となっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】では5.0ポイント、【係長職】では3.0ポイント、それぞれ低くなっている。



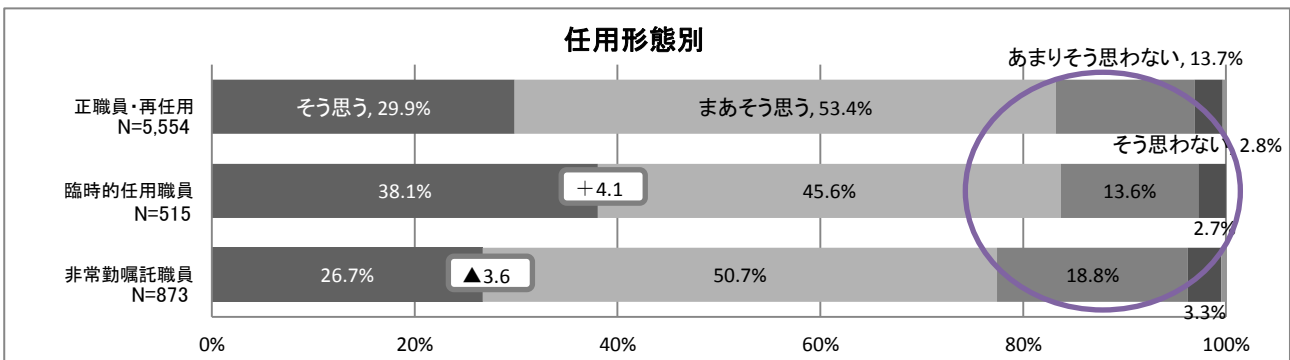
所属別では、各所属とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【区役所】では18.7%、【企業局】では20.5%が否定的な回答だった。

Q17 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？



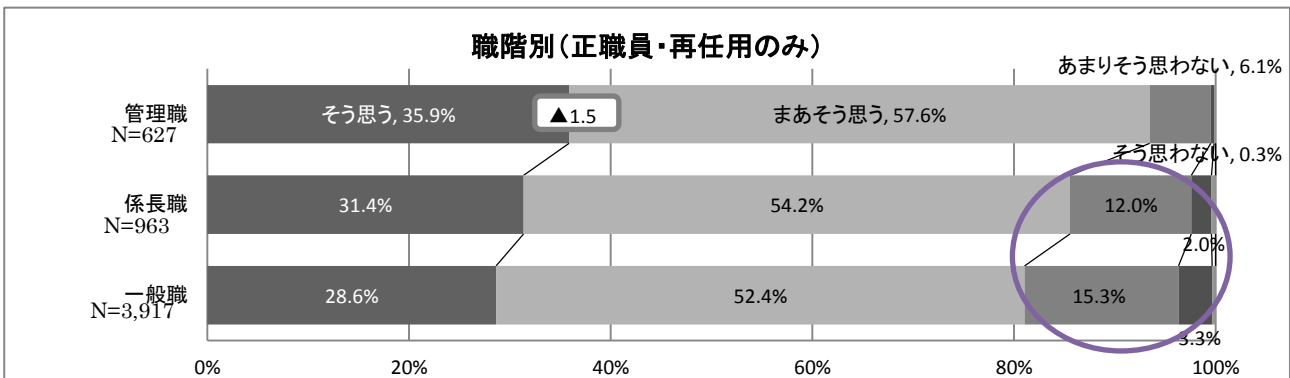
全体では、「まあそう思う」(52.4%)が最も多く、「そう思う」(30.0%)と合わせると、82.4%の職員が、自分の職場はお互いに意見を言い合うことができる職場だと思っているという結果であった【昨年度比：▲0.2ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(14.3%)と「そう思わない」(2.9%)を合わせると、17.2%の職員は、自分の職場はお互いに意見を言い合うことができる職場だと思っていないという結果であった。



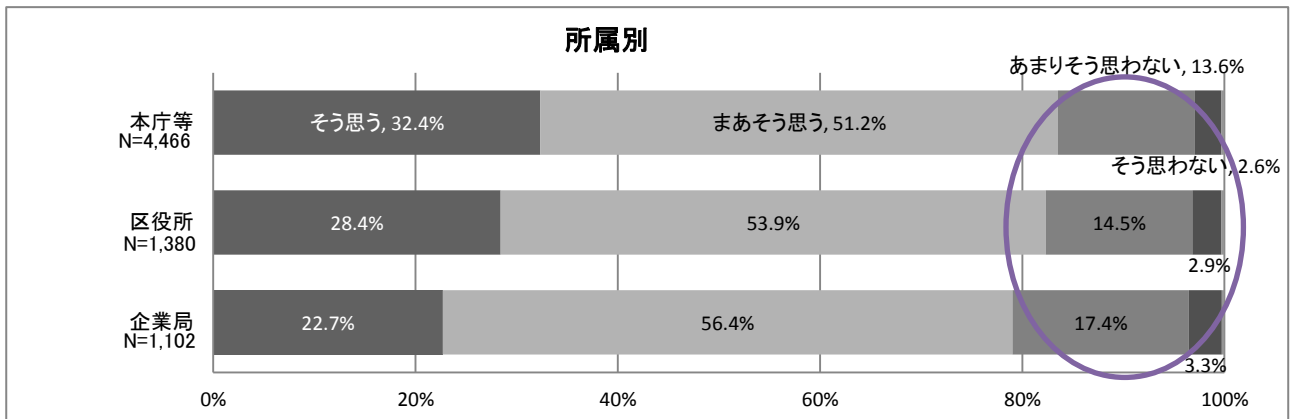
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【非常勤嘱託職員】では22.1%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】では4.1ポイント高くなった一方で、【非常勤嘱託職員】では3.6ポイント低くなっている。

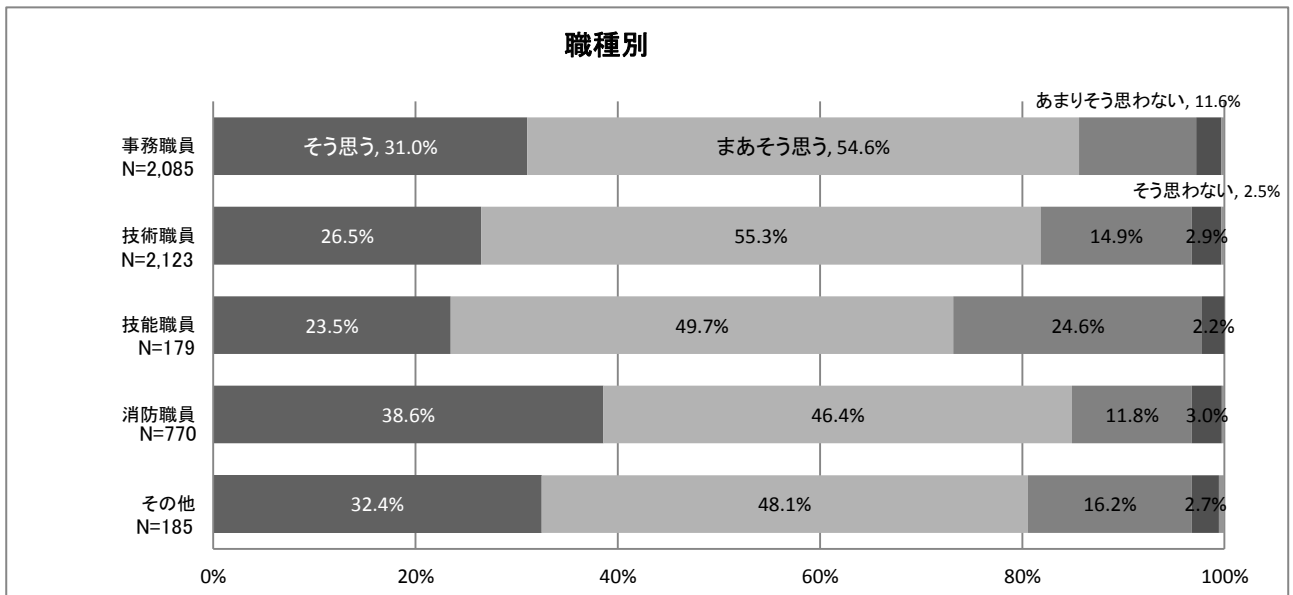


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をする職員の割合が高くなっている。否定的な回答をした職員の割合について、【係長職】では14.0%、【一般職】では18.6%となっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】では1.5ポイント低くなっている。

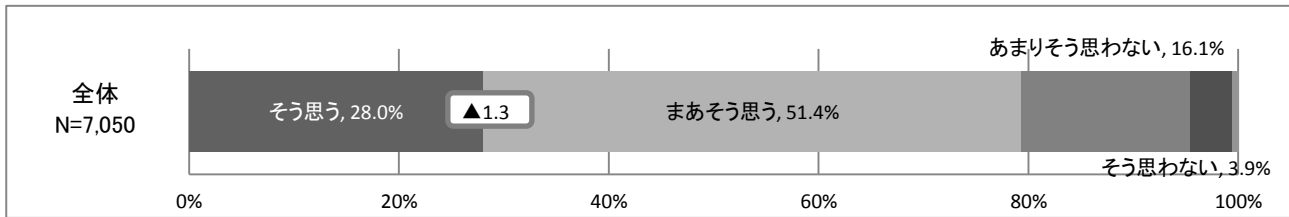


所属別では、各所属とも15%以上の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では20.7%の職員が否定的な回答だった。



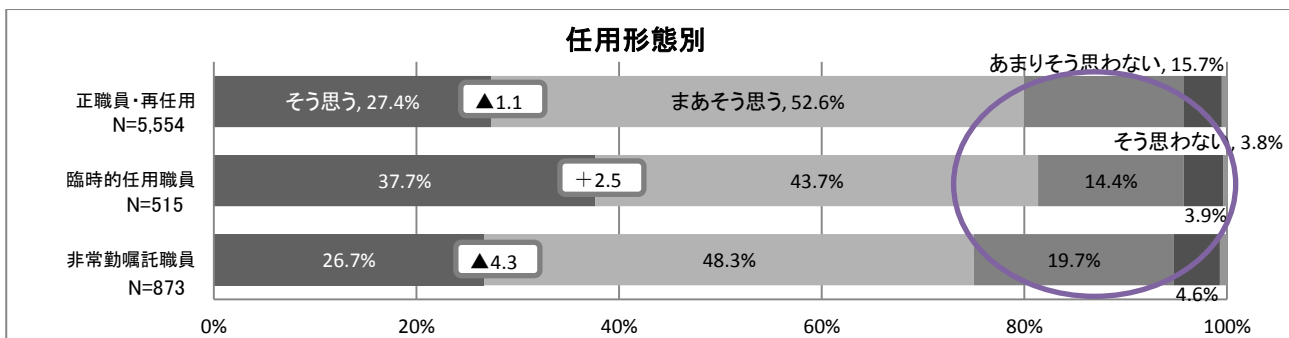
職種別では、各職種ともに1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【技能職員】では26.8%の職員が否定的な回答だった。

Q18 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？



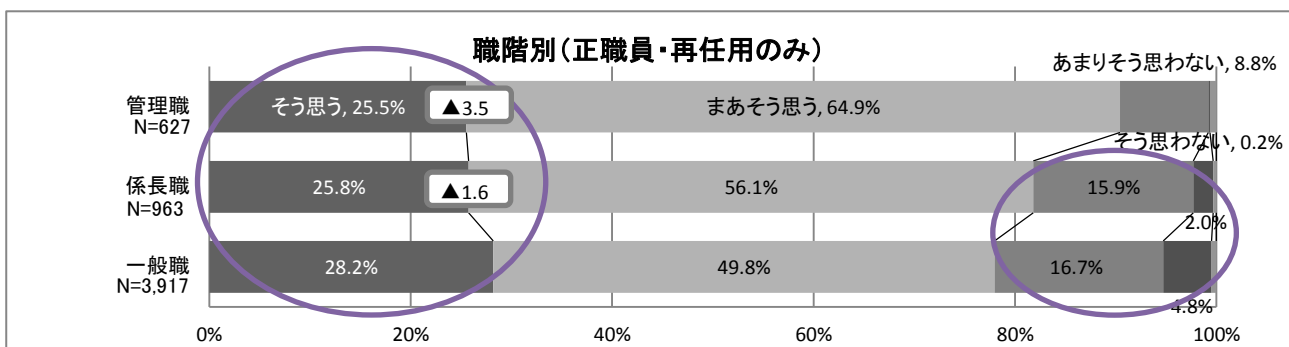
全体では、「まあそう思う」(51.4%)が最も多く、「そう思う」(28.0%)と合わせると、79.4%の職員が、自分の職場は仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場だと思っているという結果であった【昨年度比：▲1.3ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(16.1%)と「そう思わない」(3.9%)を合わせると、20.0%の職員は、自分の職場は仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場だと思っていないという結果であった。



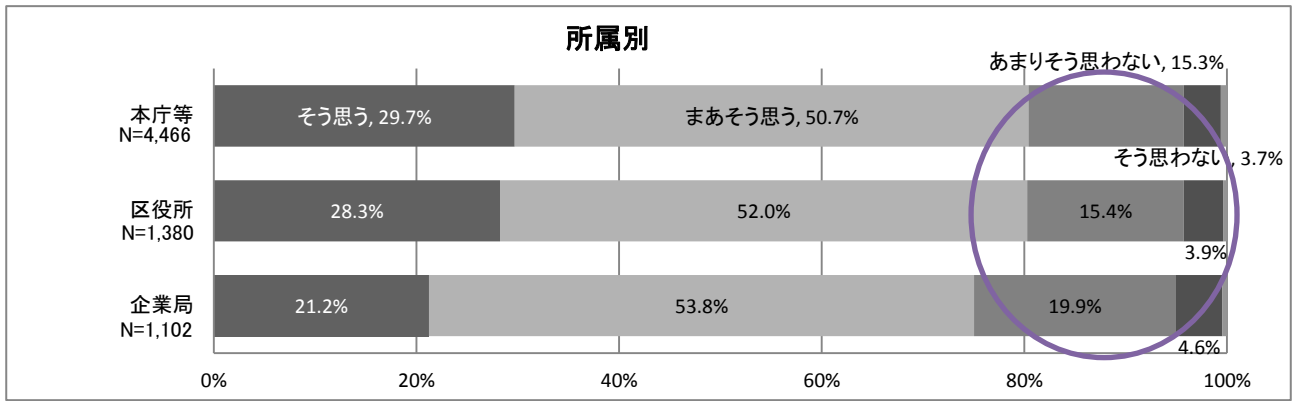
任用形態別では、各任用形態とも2割前後が否定的な回答をしており、特に【非常勤嘱託職員】では24.3%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時的任用職員】では2.5ポイント高くなった一方で、【正職員・再任用】では1.1ポイント、【非常勤嘱託職員】では4.3ポイント低くなった。

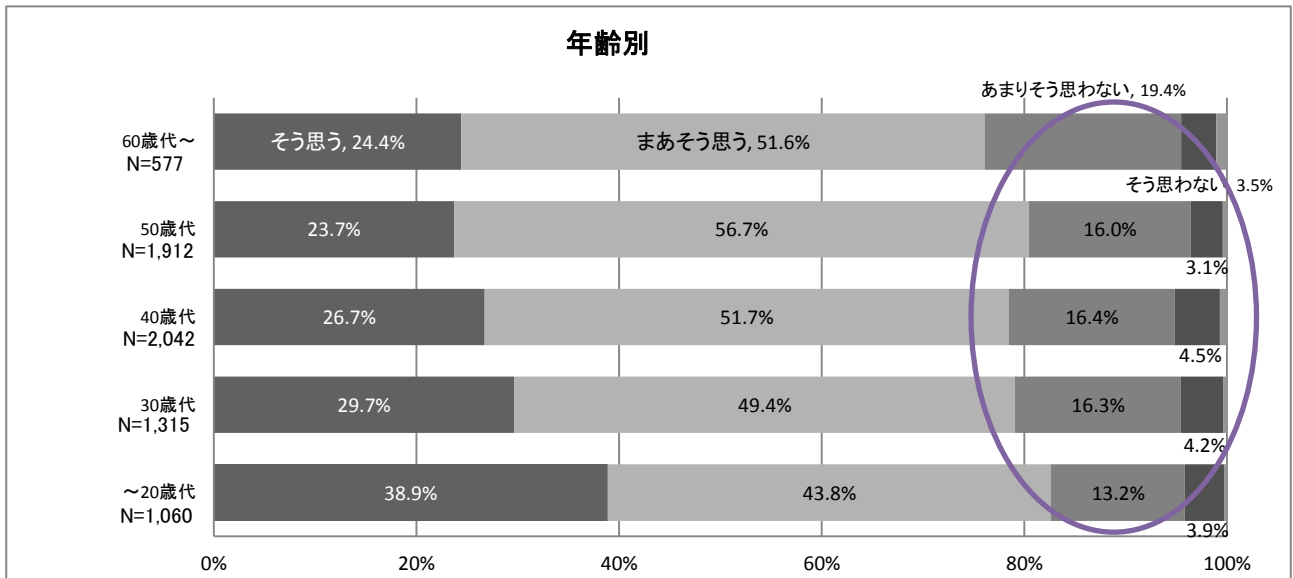


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、「そう思う」に着目すると、職階が上がるほど低くなっている。否定的な回答をした職員の割合は、【係長職】で17.9%、【一般職】で21.5%となっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各職階とも低くなっており、【管理職】では3.5ポイント、【係長職】では1.6ポイント、それぞれ低くなった。

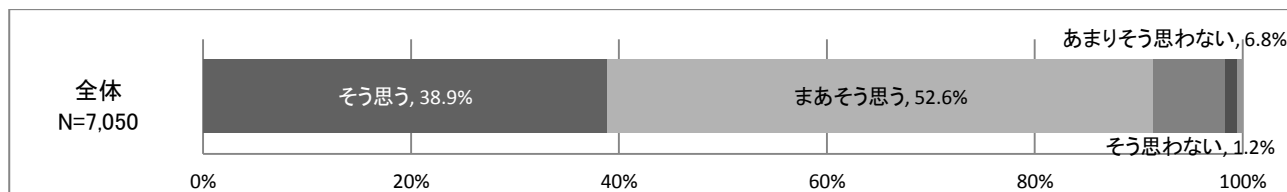


所属別では、各所属とも 2 割前後の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では 24.5%の職員が否定的な回答だった。

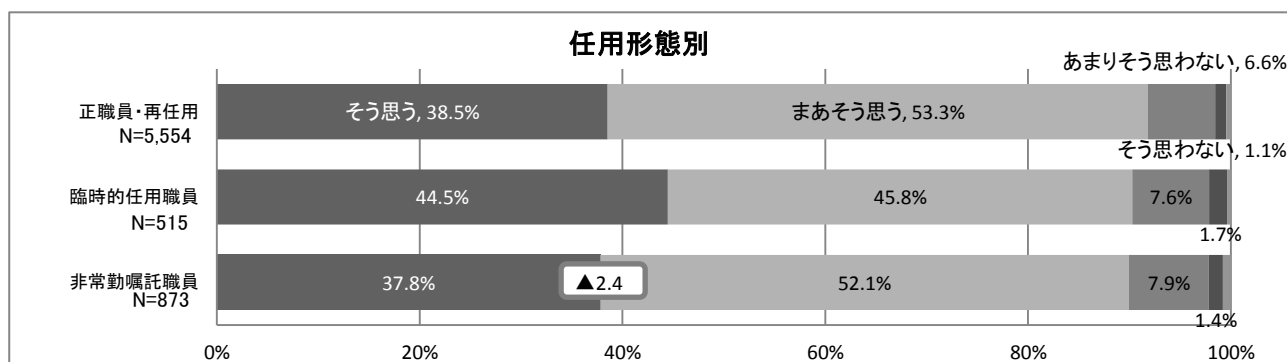


年齢別では、各年齢層とも 2 割前後の職員が否定的な回答をしており、特に【60 歳代～】では 22.9%、【40 歳代】では 20.9%、【30 歳代】では 20.5%と、それぞれ 2 割以上の職員が否定的な回答だった。

Q19 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？

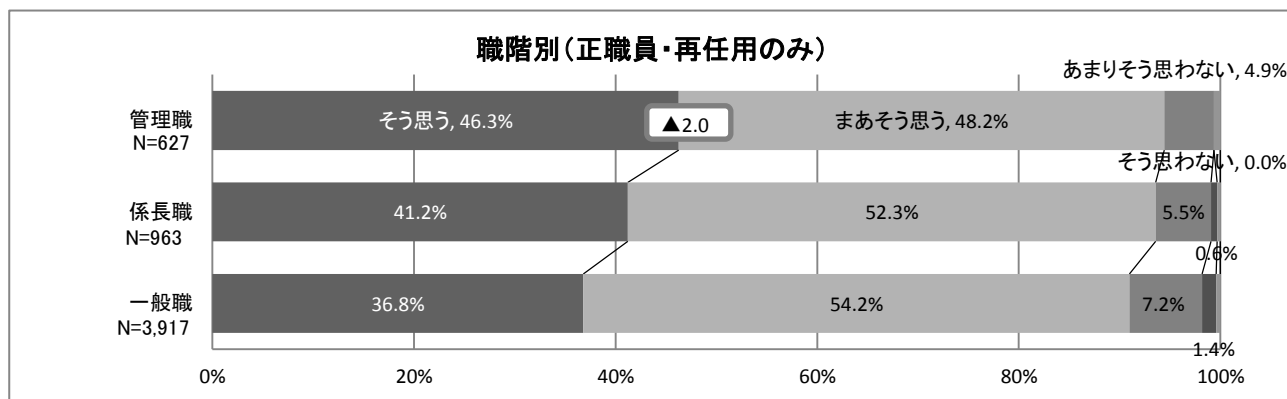


全体では、「まあそう思う」（52.6%）が最も多く、「そう思う」（38.9%）と合わせると、**91.5%**の職員が、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思っているという結果であった【昨年度比：▲0.1ポイント】。



任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも約9割が肯定的な回答をしている。

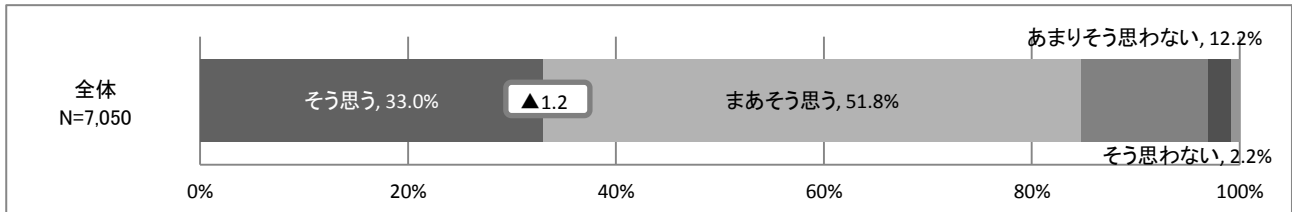
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【非常勤嘱託職員】では2.4ポイント低くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっており、各職階とも9割以上が肯定的な回答をしている。

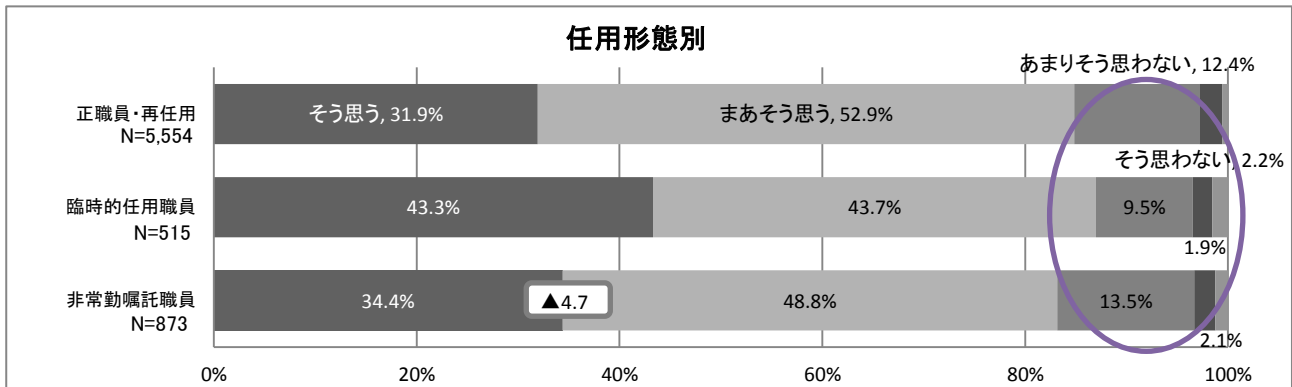
昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】では2.0%低くなった。

Q20 あなたは自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思いますか？



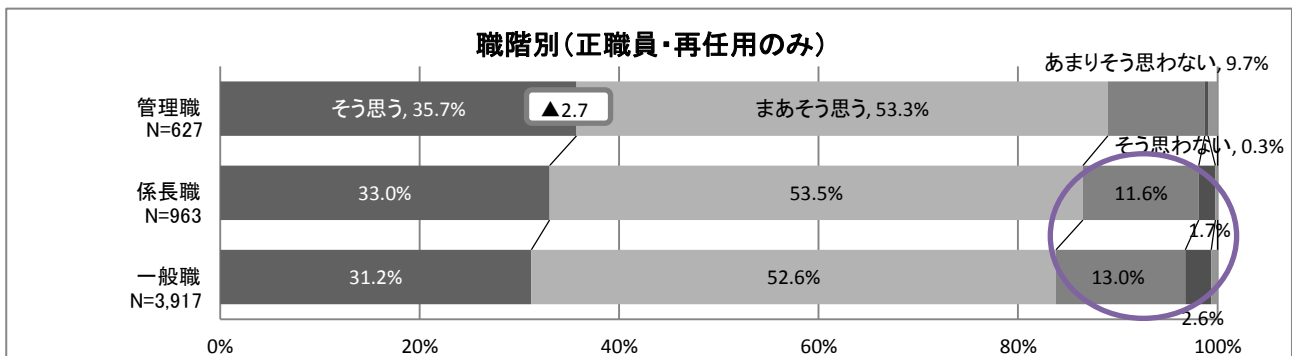
全体では、「まあそう思う」(51.8%)が最も多く、「そう思う」(33.0%)と合わせると、84.8%の職員が、自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思っているという結果であった【昨年度比：▲1.2ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(12.2%)と「そう思わない」(2.2%)を合わせると、14.4%の職員は、自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思っていないという結果であった。



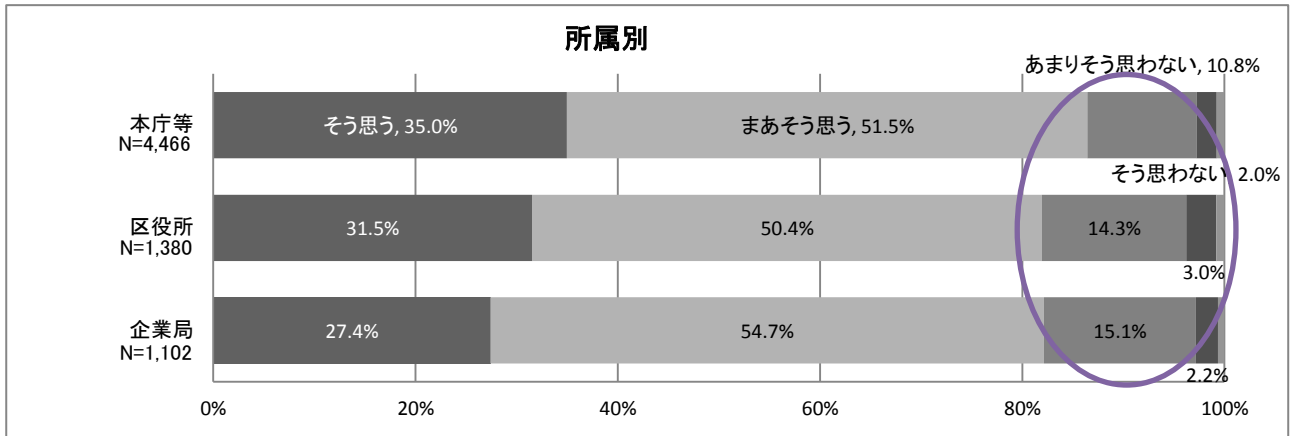
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【**正職員・再任用**】では14.6%が、【**非常勤嘱託職員**】では15.6%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各任用形態とも低くなっており、特に【**非常勤嘱託職員**】では4.7ポイント低くなった。



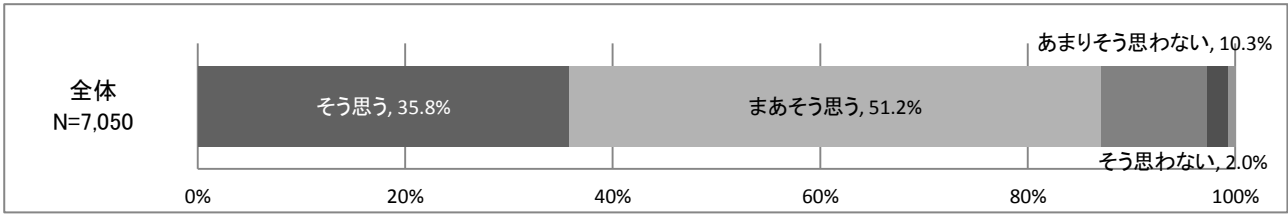
【**正職員・再任用**】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、否定的な回答をした職員の割合は各職階とも1割を超えており、特に【**係長職**】では13.3%、【**一般職**】では15.6%となっている。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【**管理職**】では2.7ポイント低くなった。



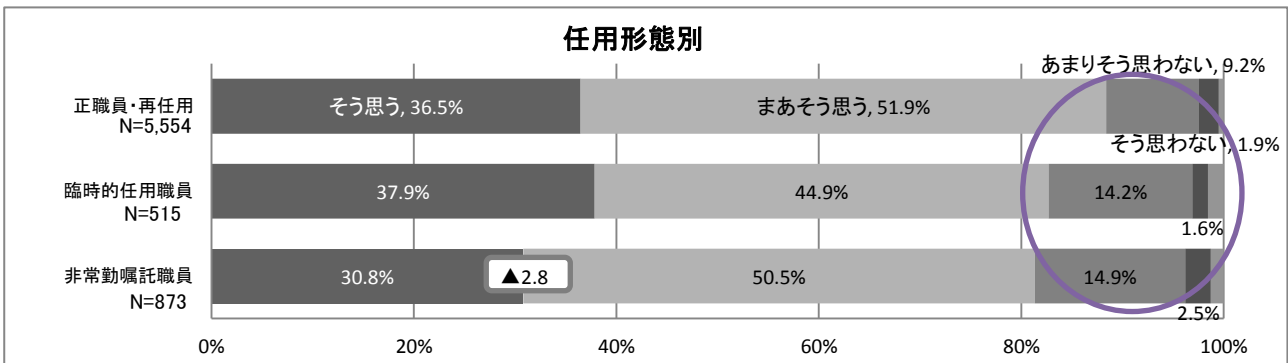
所属別では、各所属とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【区役所】では17.3%、【企業局】では17.3%が否定的な回答だった。

Q21 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うことはできますか？



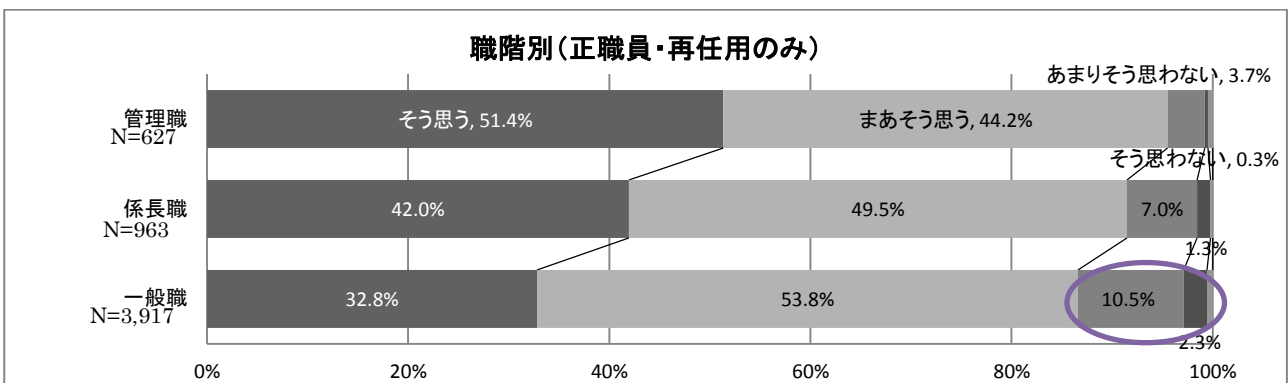
全体では、「まあそう思う」(51.2%)が最も多く、「そう思う」(35.8%)と合わせると、87.0%の職員が、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言うことができていると思っているという結果であった【昨年度比：▲0.3ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(10.3%)と「そう思わない」(2.0%)を合わせると、12.3%の職員は、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うことができていると思っていないという結果であった。



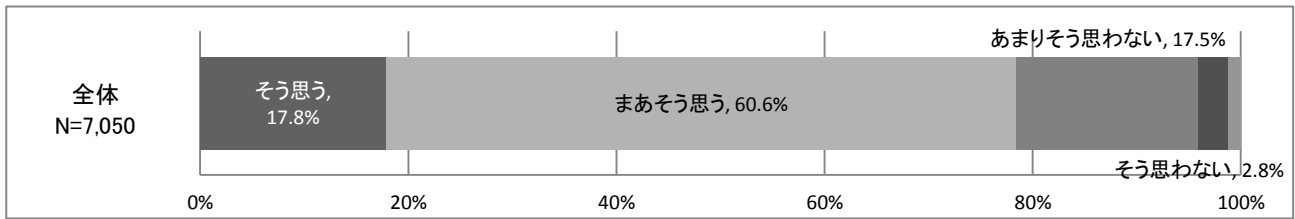
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【**臨時的任用職員**】では15.8%が、【**非常勤嘱託職員**】では17.4%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【**非常勤嘱託職員**】では2.8ポイント低くなった。



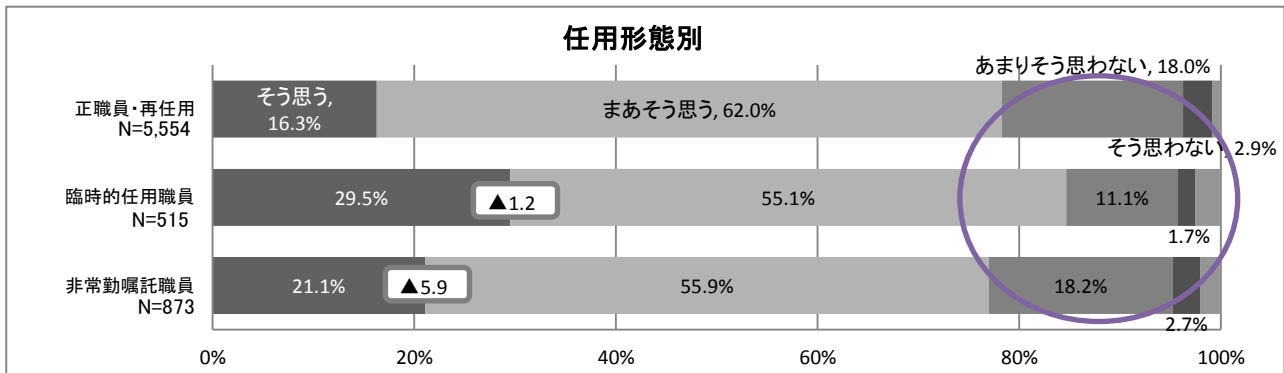
【**正職員・再任用**】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっている。【**一般職**】では12.8%が否定的な回答だった。

Q22 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？



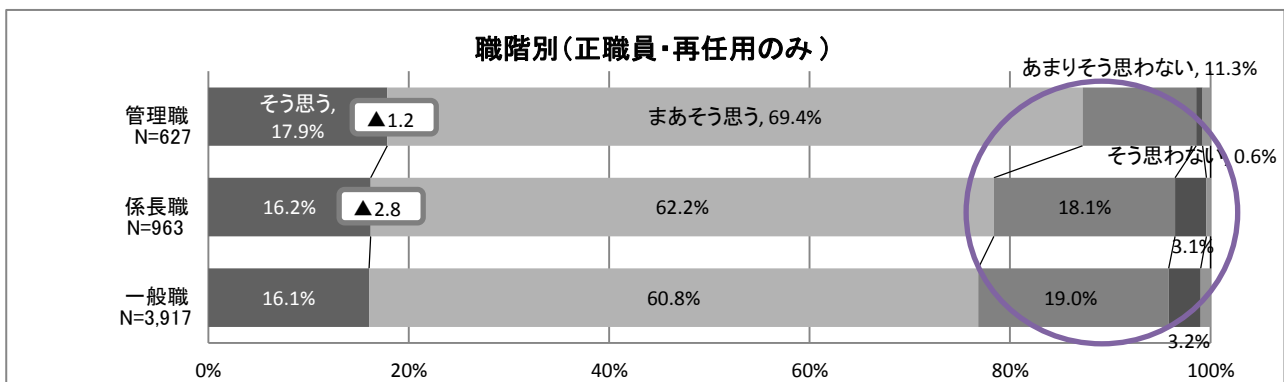
全体では、「まあそう思う」（60.6％）が最も多く、「そう思う」（17.8％）と合わせると、78.4％の職員が、自分の職場では関係部署との連携がうまくいっていると思っているという結果であった【昨年度比：▲1.1ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」（17.5％）と「そう思わない」（2.8％）を合わせると、20.3％の職員は、自分の職場では関係部署との連携がうまくいっていると思っていないという結果であった。



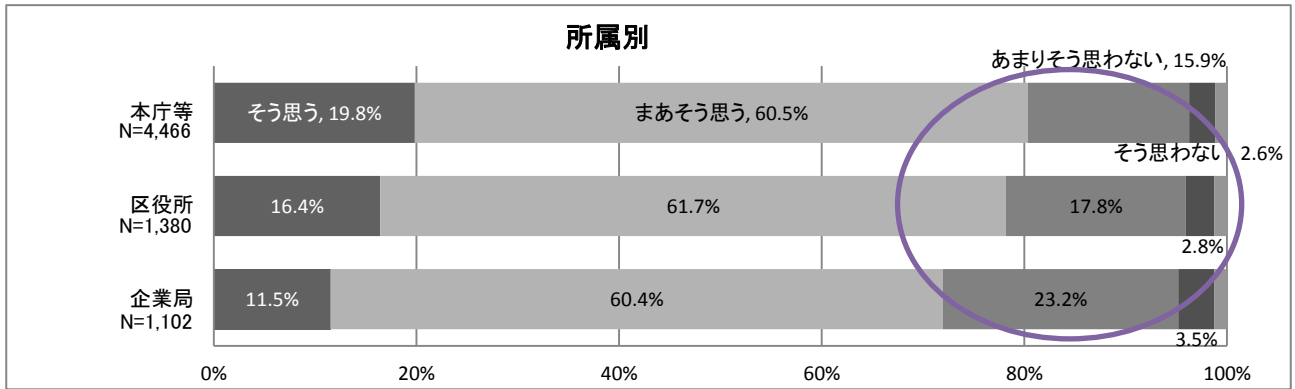
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【正職員・再任用】では20.9％、【非常勤嘱託職員】では20.9％が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、各任用形態とも低くなっており、特に【臨時的任用職員】では1.2ポイント、【非常勤嘱託職員】では5.9ポイント低くなった。

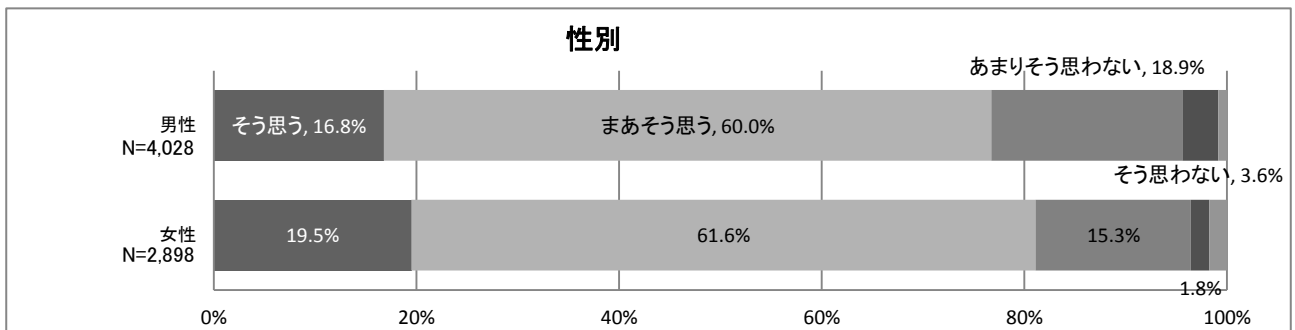


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、各職階とも1割以上の職員が否定的な回答をしており、特に【係長職】では21.2％、【一般職】では22.2％が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【管理職】で1.2ポイント、【係長職】で2.8ポイント減少した。

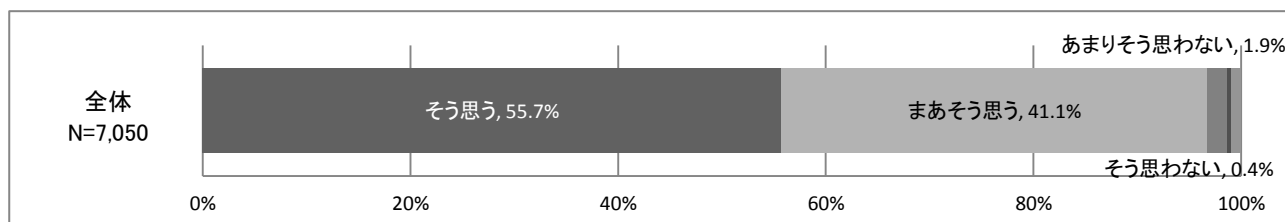


所属別では、各所属とも 2 割前後の職員が否定的な回答をしており、特に【企業局】では 26.7% が否定的な回答だった。

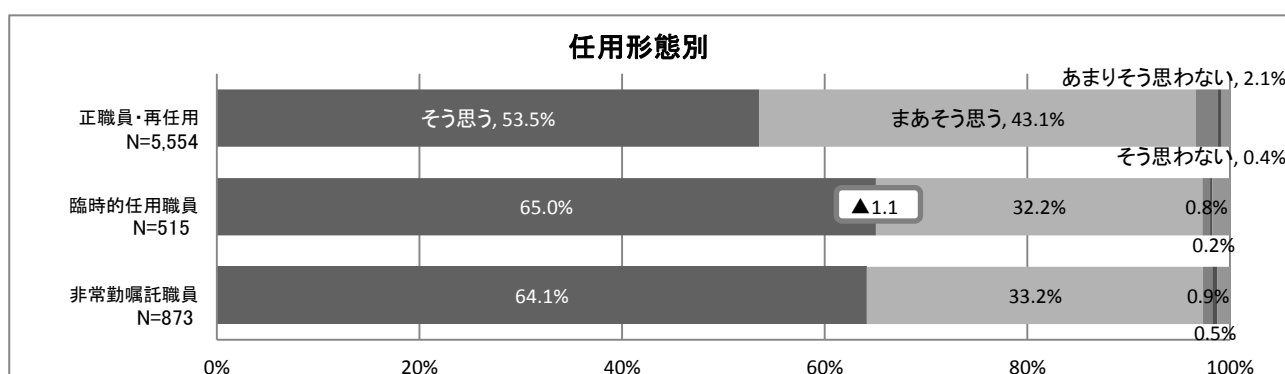


性別では、男女ともに 2 割前後の職員が否定的な回答をしており、特に【男性】では 22.5% が否定的な回答だった。

Q23 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と思いますか？

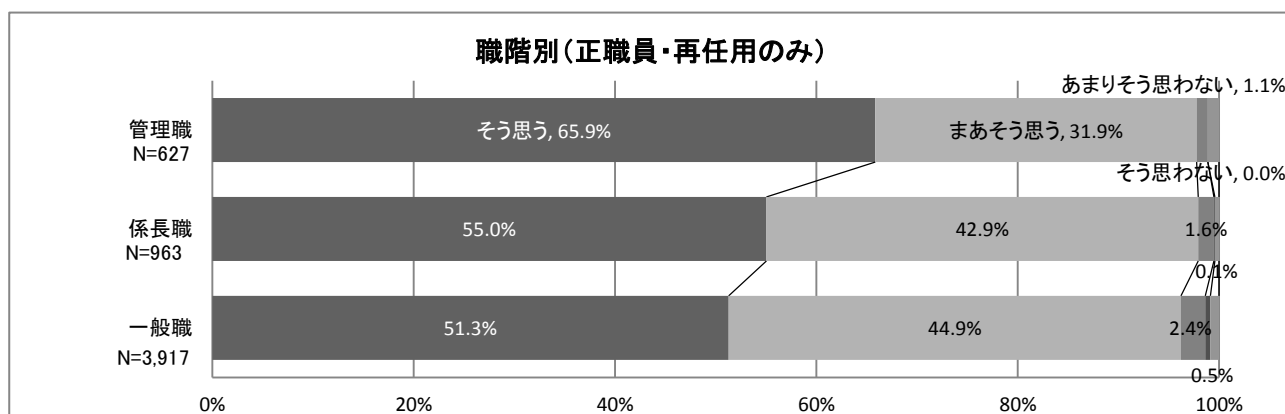


全体では、「そう思う」（55.7%）が最も多く、「まあそう思う」（41.1%）と合わせると、96.8%の職員が、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思っているという結果であった【昨年度比：+0.3ポイント】。



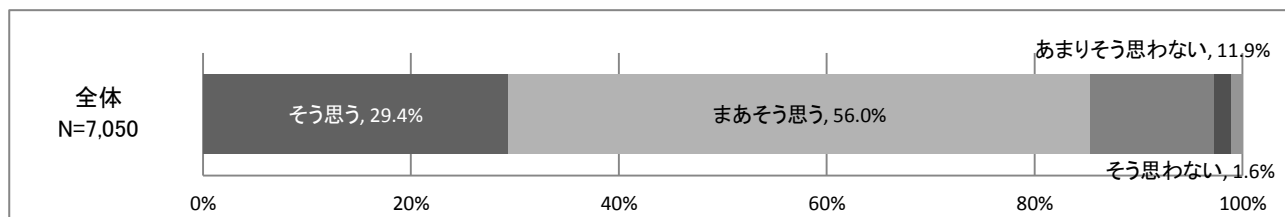
任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が、【臨時任用職員】では1.1ポイント低くなった。



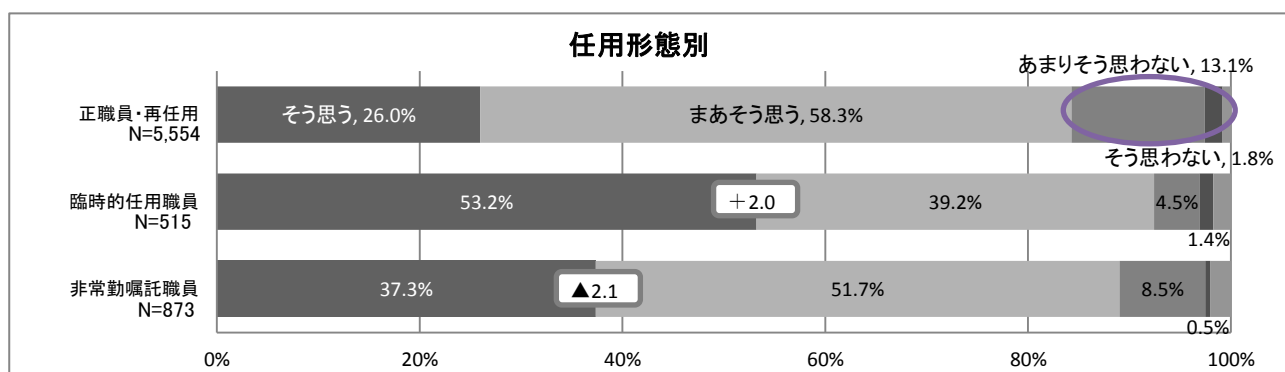
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、各職階とも高い水準であった。

Q24 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？



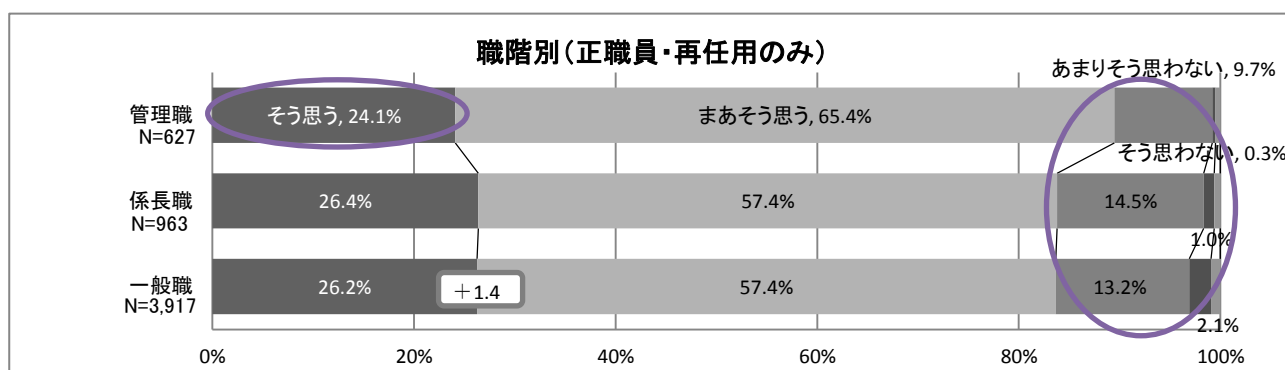
全体では、「まあそう思う」(56.0%)が最も多く、「そう思う」(29.4%)と合わせると、85.4%の職員が、自分の職場ではミスを防止する仕組みが整っていると思っているという結果であった【昨年度比：+0.5ポイント】。

一方で、「あまりそう思わない」(11.9%)と「そう思わない」(1.6%)を合わせると、13.5%の職員は、自分の職場ではミスを防止する仕組みが整っていないという結果であった。



任用形態別では、【正職員・再任用】では14.9%の職員が否定的な回答をしており、他の任用形態よりも高くなっている。

昨年度との比較では、【臨時的任用職員】では2.0ポイント高くなった一方で、【非常勤嘱託職員】では2.1ポイント低くなった。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的な回答をした職員の割合が高くなっているが、「そう思う」に着目すると【管理職】では24.1%と、他の職階よりも低くなっている。各職階ともに、否定的な回答をした職員の割合は1割を超えており、特に【係長職】では15.5%、【一般職】では15.3%が否定的な回答だった。

昨年度との比較では、肯定的な回答をした職員の割合が【一般職】では1.4ポイント高くなった。

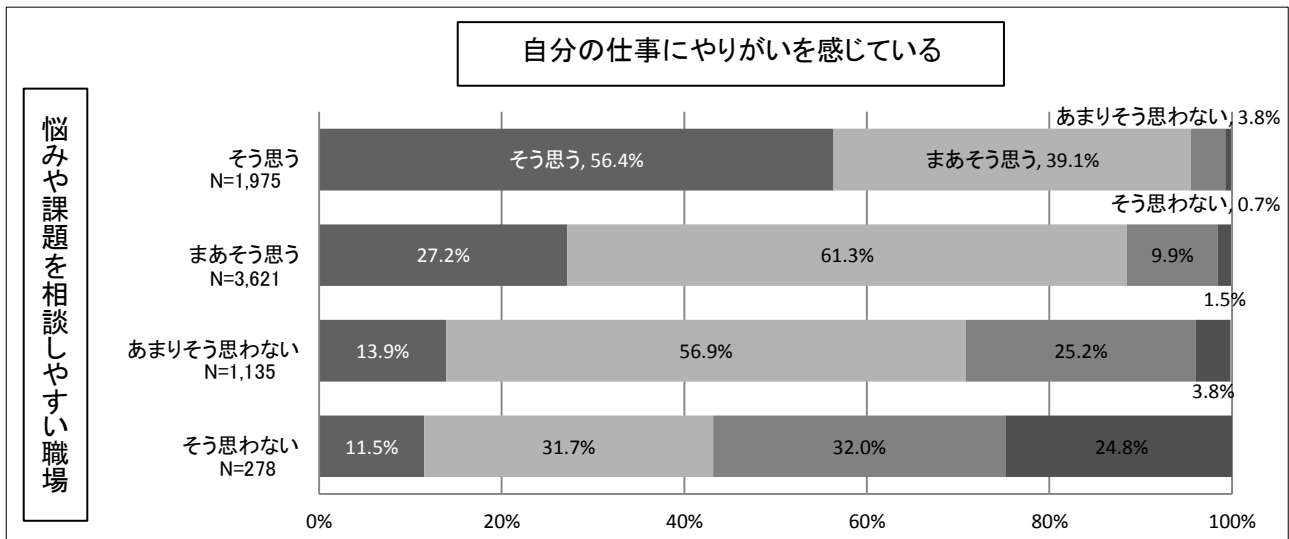
Q16～24 組織風土

Q16	あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？	↓ -1.0	31.2%	53.7%	12.8%	1.9%	★
Q17	あなたの職場は、お互いに意見を言い合えることができる職場ですか？		30.0%	52.4%	14.3%	2.9%	★
Q18	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？	↓ -1.3	28.0%	51.4%	16.1%	3.9%	★
Q19	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？		38.9%	52.6%	6.8%	1.2%	
Q20	あなたは自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思いますか？	↓ -1.2	33.0%	51.8%	12.2%	2.2%	★
Q21	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うことはできますか？		35.8%	51.2%	10.3%	2.0%	★
Q22	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？	↓ -1.1	17.8%	60.6%	17.5%	2.8%	★
Q23	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？		55.7%	41.1%	1.9%	0.4%	
Q24	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？		29.4%	56.0%	11.9%	1.6%	★

組織風土について問う Q16～Q24 について、昨年度と比較すると、仮にミスを起こした場合に速やかに報告すること (Q23) や、職場におけるミス防止の仕組み (Q24) については肯定的な回答をした職員の割合がやや増えたものの、その他の設問では肯定的な回答をした職員の割合が減少した。

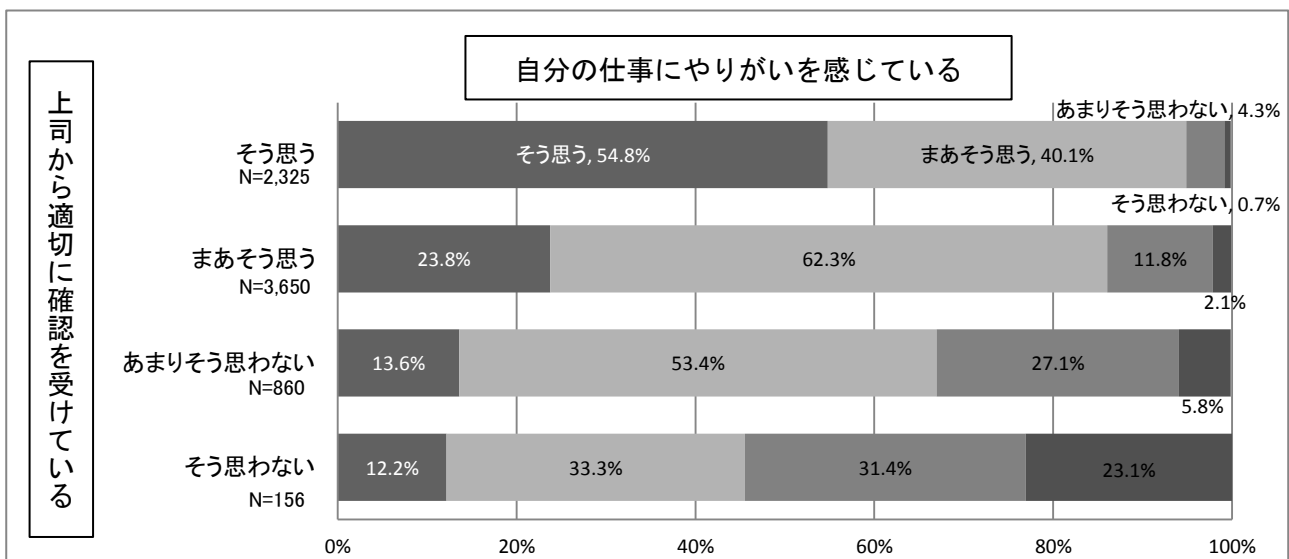
否定的な回答をした職員の割合について見ていくと、意見を言い合える職場か (Q17)、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場か (Q18)、関係部署との連携はうまくいっているか (Q22) といった設問で否定的な回答をした職員の割合が 2 割前後と、特に課題が見られた。

「Q 1 自分の仕事へのやりがい」と組織風土の関連性



「Q18 悩みや課題を相談しやすい職場である」について【そう思う】と回答した職員では、95%以上の職員が自分の仕事にやりがいを感じていると回答した。

一方、「Q18 悩みや課題を相談しやすい職場である」について【あまりそう思わない】と回答した職員では約 3 割が、【そう思わない】と回答した職員では 5 割以上が、自分の仕事にやりがいを感じていない又はあまり感じていないと回答した。

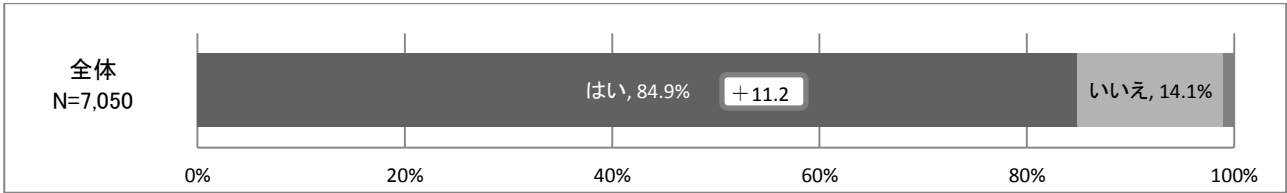


「Q20 上司から適切に確認を受けている」について【そう思う】と回答した職員では、約 95%の職員が自分の仕事にやりがいを感じていると回答した。

一方、「Q20 上司から適切に確認を受けている」について【あまりそう思わない】と回答した職員では 3 割以上が、【そう思わない】と回答した職員では 5 割以上が、自分の仕事にやりがいを感じていない又はあまり感じていないと回答した。

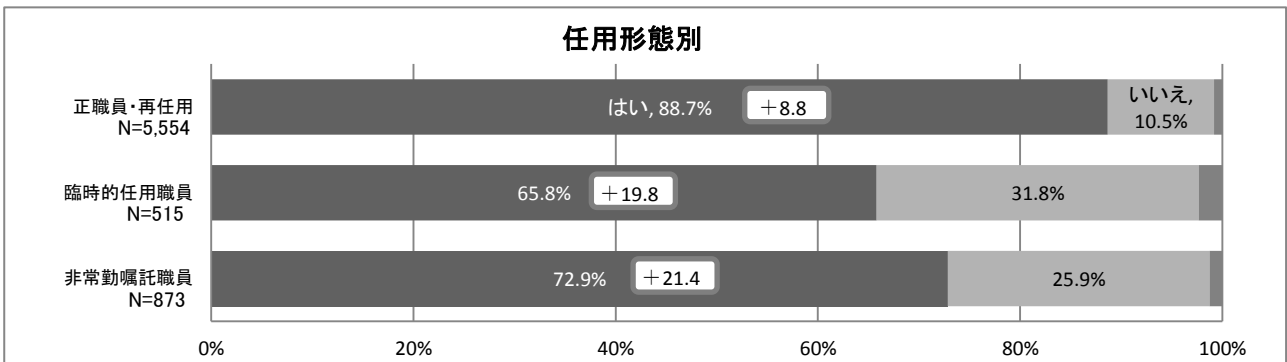
(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25)

Q25 あなたは仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？



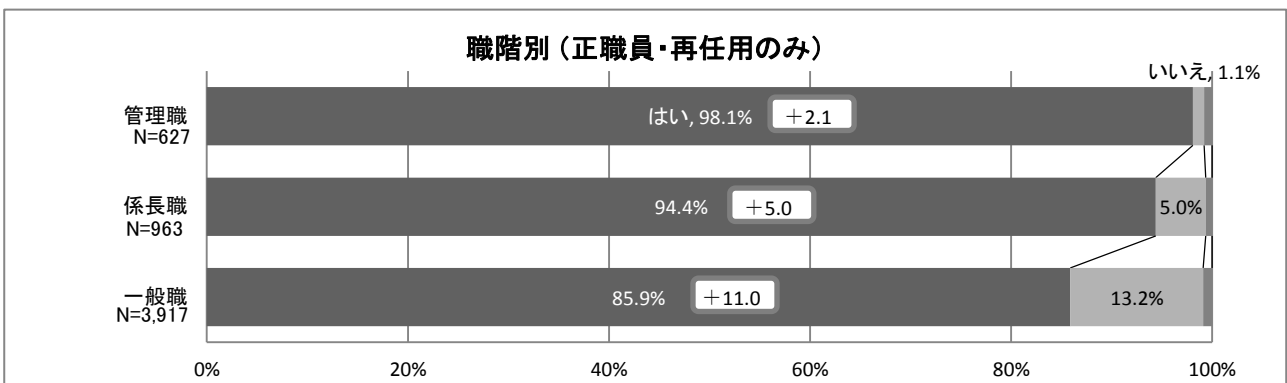
全体では、84.9%の職員が、仙台市職員相談・通報窓口を知っているという結果であった〔昨年度比：+11.2ポイント〕。

一方で、14.1%の職員は、仙台市職員相談・通報窓口を知らないという結果であった。



任用形態別では、「はい」と回答した職員の割合について、【**正職員・再任用**】では 88.7%と高いが、【**臨時的任用職員**】では 65.8%、【**非常勤嘱託職員**】では 72.9%であった。

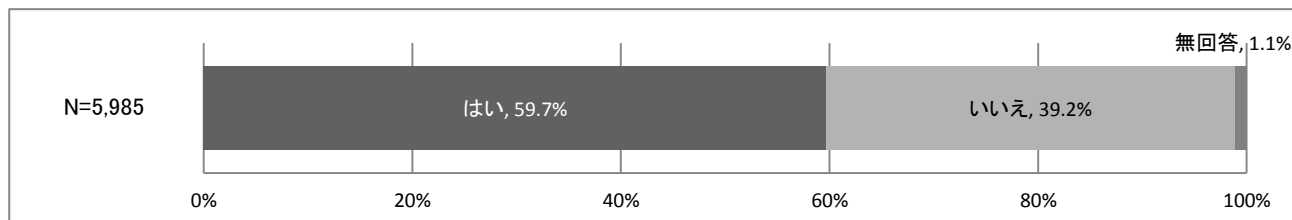
昨年度との比較では、「はい」と回答した職員の割合について、各任用形態とも高くなっており、【**正職員・再任用**】では 8.8ポイント、【**臨時的任用職員**】では 19.8ポイント、【**非常勤嘱託職員**】では 21.4ポイント高くなった。



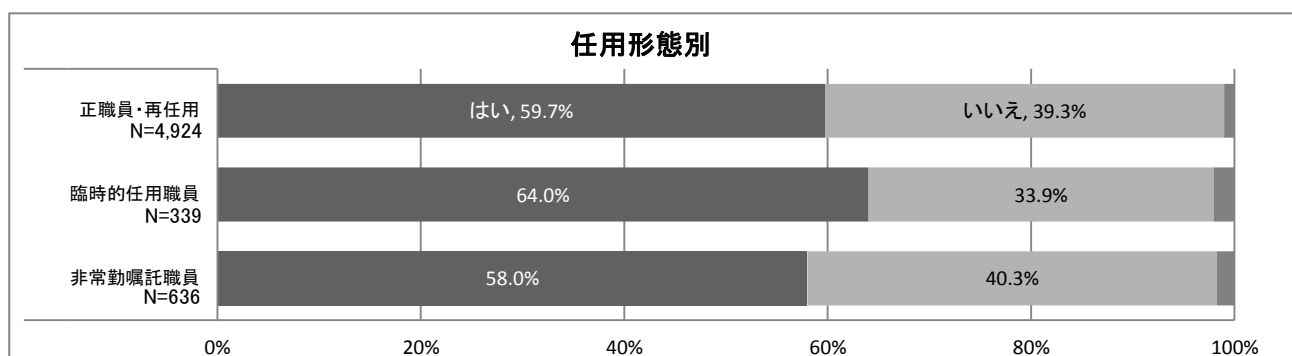
【**正職員・再任用**】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど「はい」と回答する職員の割合が高くなっている。【**一般職**】では 13.2%が「いいえ」と回答した。

昨年度との比較では、各職階とも「はい」と回答した職員の割合が高くなっており、【**管理職**】では 2.1ポイント、【**係長職**】では 5.0ポイント、【**一般職**】では 11.0ポイント高くなった。

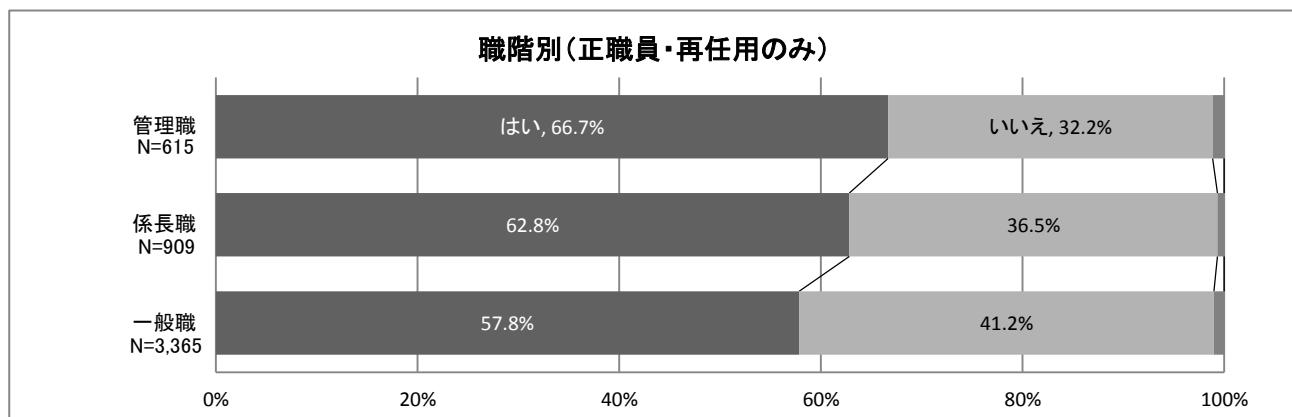
Q26 (Q25で「はい」と回答した人のみ) あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口にご相談又は通報をしたいと思いますか？



仙台市職員相談・通報窓口を知っている職員(N=5,985)のうち、59.7%の職員が、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、この窓口にご相談又は通報をすると思うという結果であった。

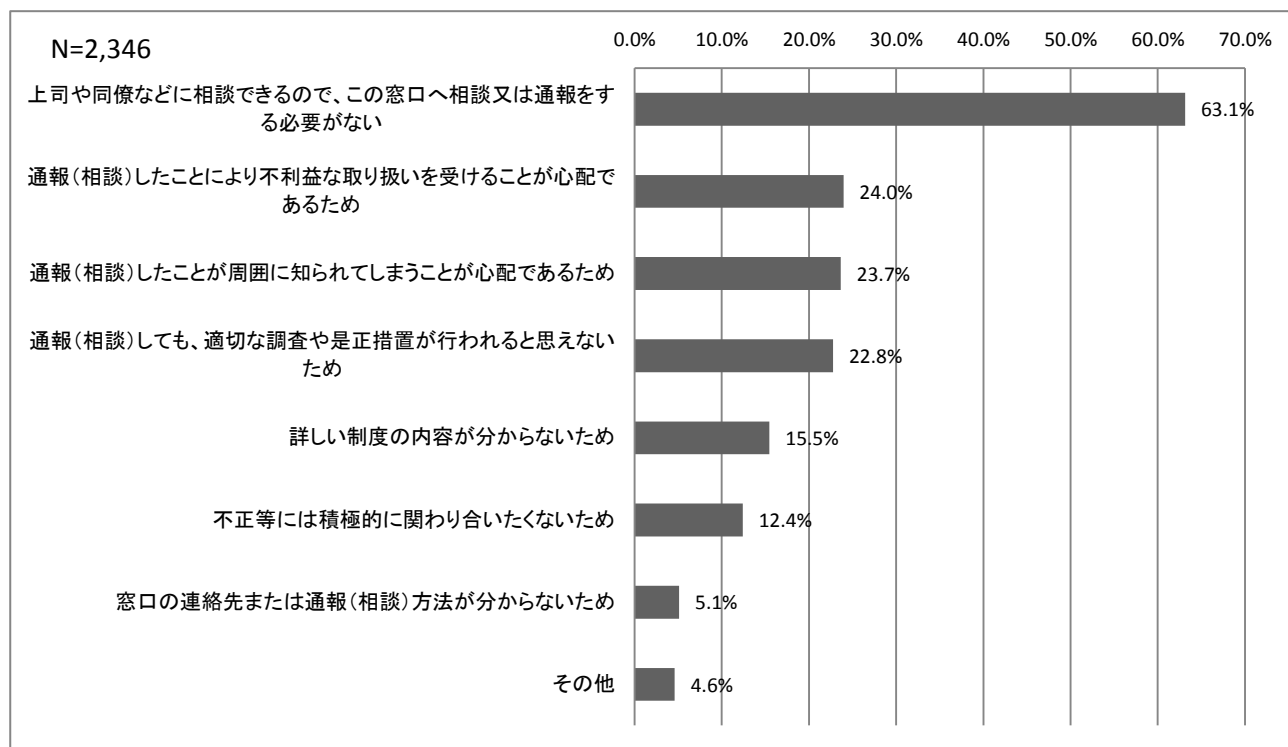


任用形態別では、各任用形態とも6割前後の職員が「はい」と回答した。



【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど「はい」と回答する職員の割合が高くなっている。

Q27 (Q26で「いいえ」と回答した人のみ) この窓口へ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】



窓口へ通報又は相談をしないと思う理由として、最も多かったのは「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」(63.1%)であり、続いて「通報(相談)したことにより不利益な取り扱いを受けることが心配であるため」(24.0%)、「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」(23.7%)、「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」(22.8%)という結果であった。

「その他」(4.6%)では104件の意見があり、主な項目とその内容(一部抜粋し、要約)は次のとおりであった(一部、複数の項目に該当する意見がある)。

- ① まず上司等へ相談してから判断すると思うため(40件)
- ② 事案の内容等に応じて判断すると思うため(16件)
- ③ 通報により是正されると思えないため(12件)
- ④ 通報したことが周囲に知られることや、不利益を受けることが心配であるため(10件)
- ⑤ 自らの事実誤認による誤った通報をしてしまう恐れがあるため(7件)
- ⑥ 通報方法や通報対象事実の範囲等が分からないため(6件)
- ⑦ 通報に良いイメージがないため(6件)
- ⑧ 通報する意欲がないため(4件)
- ⑨ その他(6件)

Q28 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)

自由意見では 411 件の意見があった。主な項目とその内容（一部抜粋し、要約）は次のとおりであった（一部、複数の項目に該当する意見がある）。

① コンプライアンス推進のために有効だと思う取組みに関する意見（103 件）

- ・コンプライアンス意識浸透のためには、常日頃から、各部署での継続的な取組みが欠かせない。
- ・コンプライアンス推進の取組みは繰り返し行わなければならないが、マンネリ化をどう防ぐかが課題。
- ・前向きに取り組むためには、積極的に良いモデルに倣おうという意識を高めることが有効だと思う。
- ・事例を職場内で検討し、各自の意見を話すこと、自分たちの職場で同じような事例が発生する可能性があるか、あればどのような対策をとれるか話し合うことが有効だと思う。
- ・職場内での研修等の取組みを充実させる必要がある。
- ・職場内のコミュニケーションを活性化させる取組みを行う必要がある
- ・集合研修を充実させる必要がある（若手職員に対して重点的に教育する、中堅職員を対象とした研修も実施する、ロールプレイを行う等内容を工夫する 等）。
- ・不祥事を起こした場合や懲戒処分を受けた場合にどのような事態に陥るか、具体的事例に基づいて示すことが有効だと思う。
- ・メンタルヘルス対策にも取り組む必要がある。

② 職員の資質や意識・心構え、意欲に関する意見（65 件）

- ・コンプライアンスについての職員の意識は高まってきていると感じる。
- ・意識の向上がなかなか見られない職員に対する効果的な働きかけ方が分からない。
- ・コンプライアンス推進に組織で取り組まなければならないことは当然だが、一番重要なことは個人の意識である。

③ コンプライアンス推進全般に関する意見（63 件）

- ・コンプライアンス推進を意識するあまり、職場が萎縮してしまうことのないようにしたい。
- ・職員の意欲を向上させられるような形で取り組んでいけると良いと思う。

④ 業務量や人員配置等に関する意見（46 件）

- ・コンプライアンス推進のためには、適切な人員配置や人材育成が必要である。
- ・コンプライアンス推進は、事務の効率化や簡素化による負担軽減と並行して行うべき。
- ・職場内でもっと情報共有や意見交換をしたいが、業務量が多いことや担当業務が各々専門的であることから、難しいと感じている。

⑤ 職場や組織風土に関する意見（36 件）

- ・不祥事防止や発生した場合に被害を最小限にするためには、風通しの良い職場づくりが必要である。
- ・上下の関係なく自由に情報共有できる環境にしたい。

⑥ 管理職（上司）に関する意見（36 件）

- ・コンプライアンス推進のためには、トップの意識や率先垂範が重要。
- ・上司や中堅職員は若手職員の模範となり、仕事に対する意欲・姿勢を示すべき。
- ・所属ごとでコンプライアンス推進の取組みに温度差があるように感じる。
- ・所属長や係長が部下職員に対して適切に指導できるよう、研修等を実施すると良いと思う。

- ⑦ 朝礼やオフサイトミーティング等に関する意見（31件）
- ・朝礼における呼びかけや意見交換等を通して、職員の意識浸透につながっている。
 - ・毎週の朝礼時に数分程度コンプライアンスに関する研修等を実施しているが、題材の準備に苦勞している。
- ⑧ 事務ミスや不祥事防止の仕組みに関する意見（27件）
- ・ハラスメントに関しては適切な防止策や相談体制の充実が必要である。
 - ・研修等を通して、ミスを恐れずに報告できるようにしていく必要がある。
- ⑨ 仙台市職員相談・通報窓口に関する意見（24件）
- ・庁外窓口の設置など、利用しやすい形になったことは良いことだと思う。
 - ・粗探しや密告を推奨するものにならないよう運用してほしい。
- ⑩ コンプラ通信等に関する意見（21件）
- ・コンプラ通信を活用して朝礼等における周知や職場研修等を行っている。
 - ・引き続き事例等の情報提供をしてほしい。
- ⑪ 意識調査に関する意見（14件）
- ・属性の回答項目が詳細すぎるため率直な回答がしづらい。
- ⑫ 不正や不祥事、懲戒処分等に関する意見（9件）
- ・職員（公務員）の不祥事がなくならないことに憤りを感じる。
- ⑬ 人事異動や人事評価、昇任試験に関する意見（5件）
- ・人事評価において改革や改善に対してプラス評価を行う等、職員の自主的な取組みを促す仕組みがあると良い。
 - ・適切な期間での人事異動を行うべき。また、区役所等の現場を経験する必要がある。

4 調査結果から見える成果と課題等

(1) 仕事に対する個人の意識

仕事に対する個人の意識については、自分の仕事の役割については多くの職員が理解していると思っ
ている一方で、仕事へのやりがい (Q1) や職員としての誇り (Q2) については、昨年度と比較し
て肯定的な回答の割合が減少している。

(2) コンプライアンス推進の達成度

コンプライアンス推進の達成度については、昨年度と比較して、日頃からのコンプライアンス意識
(Q5) の向上が見られた。また、実践行動の達成度を計る各設問においては、特に法令等遵守 (Q9)、
正確な仕事の遂行 (Q12) 等において一定の意識の向上が見られた。

一方で、次の項目においては、引き続き相対的に達成度が低いという課題が見られた。

- 常に改善の意識を持って仕事に取り組むこと (Q13) 【実践行動三】
- 自分の仕事についての情報共有 (Q14) 【実践行動四】

(3) 組織風土

組織風土については、肯定的な回答をした職員の割合が減少している設問が多く、特に次のような
課題が見られた。

- 職場における仕事に対する意欲不足 (Q16)
- 職場における意見交換や相談のしにくさ (Q17、18)
- 関係部署との連携不足 (Q22)

(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度等

仙台市職員相談・通報窓口については、認知度が昨年度よりも全体的に上昇したが、臨時職員・嘱
託職員の認知度 (Q25) は依然として十分ではない。

(5) その他

自由記述 (Q28) においては、これまでの取組みにより意識が浸透している等の肯定的な意見が複
数見られた一方で、取組み内容がマンネリ化している等、継続的な取組みに関する課題が挙げられた。

5 (参考資料) 調査票

平成28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】

市民との強固な信頼関係を構築するために、昨年度から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組み等を進めてきました。

この意識調査は、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、今後につなげていくために実施するものです。

■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。

Q1～3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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q2 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q3 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q4～15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。

Q4 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)

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

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？

※「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

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q6 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q7 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q8 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q9 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ますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q10 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q11 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ますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q12 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q13 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ますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q14 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ますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q15 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することができていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q16～24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。

Q16 あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q17 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q18 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q19 あなたは自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q20 あなたは自分の仕事について、上司から適切に確認を受けていると思いますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q21 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うことはできますか？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q22 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q23 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q24 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？

そう思う まあそう思う あまりそう思わない そう思わない

Q25～27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。

Q25 あなたは仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？

はい いいえ

Q26 (Q25で「はい」と回答した人のみ)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ますか？

はい いいえ

Q27 (Q26で「いいえ」と回答した人のみ)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】

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

「その他」を選択された場合にご記入ください。

.....

Q28 質問項目は以上となりますが、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。※併任職員については、勤務している所属(併任先)についてご回答ください。

<input type="radio"/> 危機管理室	<input type="radio"/> 経済局	<input type="radio"/> 泉区
<input type="radio"/> 総務局	<input type="radio"/> 文化観光局	<input type="radio"/> 消防局
<input type="radio"/> まちづくり政策局	<input type="radio"/> 都市整備局	<input type="radio"/> 教育局
<input type="radio"/> 財政局	<input type="radio"/> 建設局	<input type="radio"/> 水道局
<input type="radio"/> 市民局	<input type="radio"/> 青葉区	<input type="radio"/> 交通局
<input type="radio"/> 健康福祉局	<input type="radio"/> 宮城野区	<input type="radio"/> ガス局
<input type="radio"/> 子供未来局	<input type="radio"/> 若林区	<input type="radio"/> 市立病院
<input type="radio"/> 環境局	<input type="radio"/> 太白区	<input type="radio"/> 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"/> 正職員・再任用職	<input type="radio"/> 臨時的任用職員	<input type="radio"/> 非常勤嘱託職員
--------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

【正職員、再任用職員のみ】あなたの職階を教えてください。

<input type="radio"/> 一般職	<input type="radio"/> 係長職	<input type="radio"/> 管理職
---------------------------	---------------------------	---------------------------

あなたの性別を教えてください。

<input type="radio"/> 男性	<input type="radio"/> 女性
--------------------------	--------------------------

あなたの年齢を教えてください。

<input type="radio"/> ~20歳代	<input type="radio"/> 30歳代	<input type="radio"/> 40歳代	<input type="radio"/> 50歳代	<input type="radio"/> 60歳代~
-----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

【正職員、再任用職員のみ】あなたの職種(採用区分)を教えてください。

<input type="radio"/> 事務職員	<input type="radio"/> 技術職員	<input type="radio"/> 技能職員	<input type="radio"/> 消防職員	<input type="radio"/> その他
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------

【参考】

事務職員: 行政事務、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。

平成 29 年 3 月

総務局人材育成部コンプライアンス推進担当

TEL : 214-8652 FAX : 268-2933