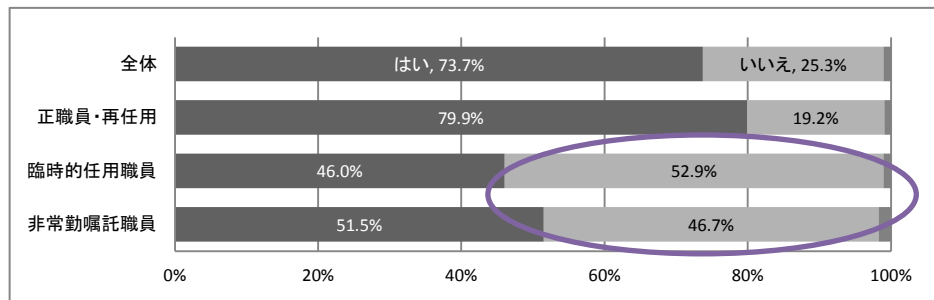


(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q25)



(Q25) 全体の認知度は、73.7%でした。また、臨時職員・嘱託職員では、認知度は約5割でした。
 ▶正職員・再任用でも約2割、臨時職員・嘱託職員では約半数が窓口を知らないという課題が見られました。

3 調査結果から見える課題等

(1) 実践行動の達成度については、次の項目において、相対的に達成度が低いという課題が見られました。

- 分かりやすい言葉で十分な説明を行うこと (Q7)【実践行動一】
- 漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事を行うこと (Q9)【実践行動二】
- 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】
- 職場で困っている人がいたら、助けたりアドバイスを行うこと (Q15)【実践行動四】

(2) 組織風土については、特に次のような課題が見られました。

- 部署間の連携不足
- 職場内での職員間のコミュニケーション不足

(3) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度については、次のような課題が見られました。

- 正職員・再任用でも約2割、臨時職員・嘱託職員では約半数が、窓口を知らない

(4) 職階や任用形態によっては、次のような意識の違いが見られました。

- 多くの設問で、職階が上がるほど、個人の意識や組織風土が良いという意識が高い傾向が見られた一方、一部の設問では、係長職で組織風土が良いという意識が相対的に低い結果が見られた
- 一部の設問で、任用形態による意識の違いが見られた

4 課題等への対応の方向性

- ・ 実践行動の達成度において意識が低かった項目と、職員相談・通報窓口については、研修等を通じて、職員一人ひとりへの意識浸透や制度周知を図ってまいります。
- ・ コミュニケーション不足の解消に向けて、職場でのミーティングやオフサイトミーティングの実施等を積極的に行ってまいります。

【各課題等に対する具体の対応】

課題項目	対応内容
(1) 実践行動の達成度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 階層別研修や職場ミーティング等を通じた重点的な意識づけ ・ 表彰制度や業務改善制度の積極的運用による業務改善意識の浸透 ・ 職場内における協力体制の推進
(2) 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場ミーティング等を通じた情報共有や意見交換の実施 ・ オフサイトミーティング等を通じた風通しの良い組織づくり
(3) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内 LAN 掲示板やコンプラ通信、役職者を通じた全職員への周知 ・ 臨時職員・嘱託職員に対する任用時、研修時等における周知
(4) 職階別、任用形態別の意識の違い	<ul style="list-style-type: none"> ・ 階層別研修における重点的な意識づけ ・ e ラーニング等による全職員向け研修の実施

コンプライアンス推進に係る職員意識調査報告書【概要版】

1 調査の概要

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きました。これまでの取り組みを通して、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、職員意識調査を実施しました。〔調査期間：H27.12.21～H28.1.22〕

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10,123人
 ※消防局、教育局、交通局、市立病院の一部職員を除く。非常勤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。

回答数

有効回答数 7,080件（有効回答率69.9%）

2 調査結果

(1) 仕事に対する個人の意識

★：1割以上の職員が「あまりそう思わない」「そう思わない」と回答

設問	回答内容	割合 (%)
Q1 現在の自分の仕事にやりがいを感じているか。	そう思う	38.7%
	まあそう思う	48.6%
	あまりそう思わない	10.3%
Q2 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うか。	そう思う	38.8%
	まあそう思う	51.1%
	あまりそう思わない	8.4%
Q3 自分の仕事が市政の中でどのような役割を果たしているか理解しているか。	そう思う	46.2%
	まあそう思う	47.4%
	あまりそう思わない	0.6%

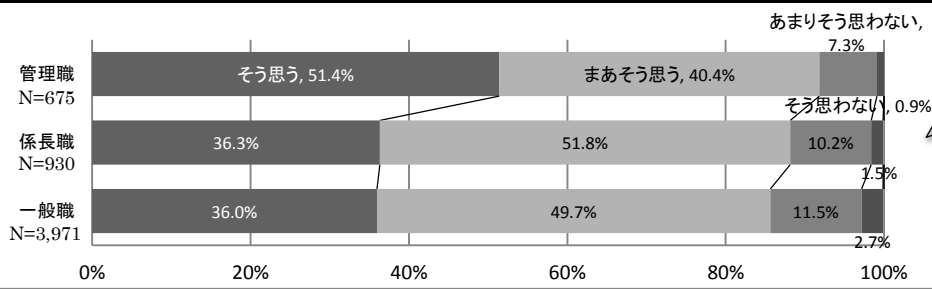
▶9割近くの職員が、「仕事にやりがいを感じている」「市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいる」と考えていました。また、9割以上の職員が、「自分の仕事が市政の中でどのような役割を果たしているか理解している」と思っていました。

「Q3 役割理解度」と「Q1 やりがい」の関連性

Q3 役割理解度	Q1 やりがい	割合 (%)
あまりそう思わない (N=383)	そう思う	10.2%
まあそう思う (N=3,356)	そう思う	21.2%
そう思う (N=3,270)	そう思う	60.6%

自分の仕事が市政の中でどのような役割を果たしているか理解することが、仕事に対するやりがいや、職員としての誇りを持つことにつながるものと考えられます。

「Q1 やりがい」に関する職階別（正職員・再任用のみ）の傾向



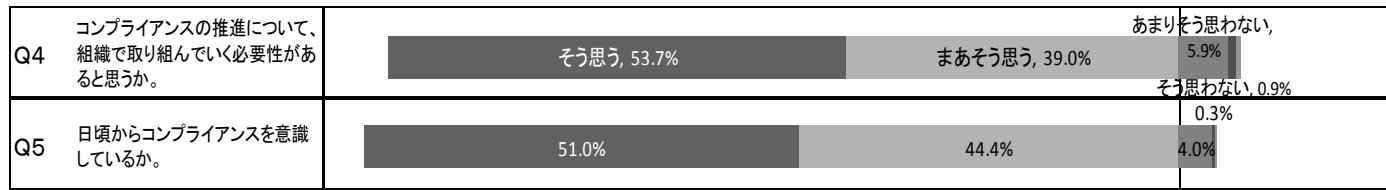
職階別では、職階が上がるほど、「そう思う」と回答する職員の割合が高くなる傾向がありました。

ほとんどの設問において、同様の傾向が見られました。

職階の違いによって、意識に違いがあるものと考えられます。

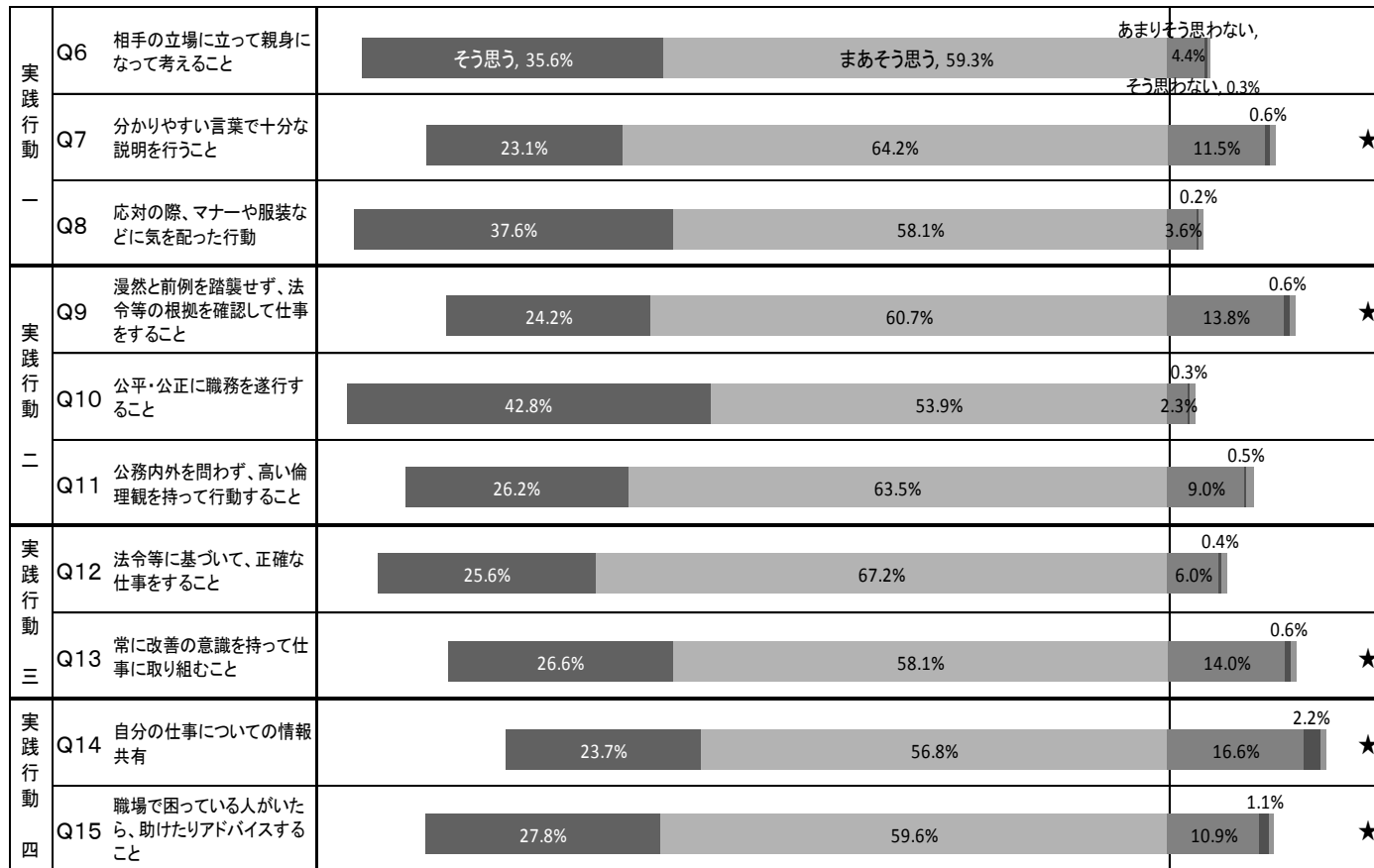
(2) コンプライアンス推進の達成度

◆ 取り組みへの意欲 (Q4)、コンプライアンス意識の浸透 (Q5)



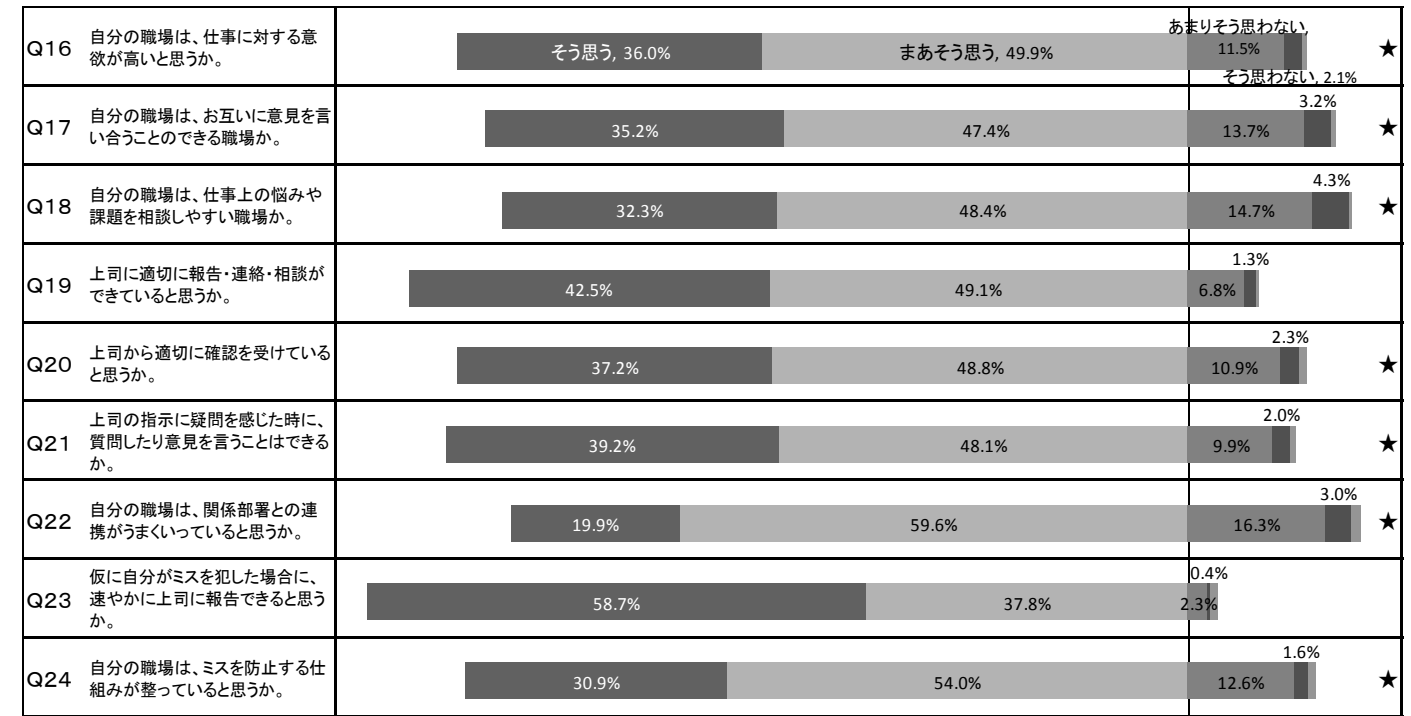
➤ 9割以上の職員が、「コンプライアンス推進に組織で取り組んでいく必要がある」、「日頃からコンプライアンスを意識している」と考えていました。

◆ 実践行動の達成度 (Q6~15)



➤ (Q7、Q9、Q13、Q14、Q15) で1割以上の職員ができていないと思っており、達成度が相対的に低いという結果でした。

(3) 組織風土



★の設問で、1割以上の職員が「あまりそう思わない」または「そう思わない」と回答しており、とりわけ、次の設問において、その割合が高くなっていました。

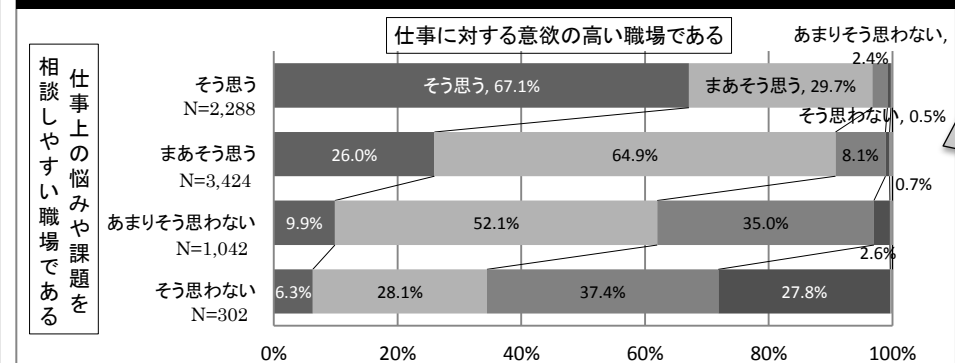
(Q22) 約2割の職員が、「自分の職場は関係部署との連携がうまくいっている」と思っていないでした。
(Q17、Q18) 2割弱の職員が、「お互いに意見を言い合える職場である」「仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場である」と思っていないでした。

➤ 部署間の連携や、職場内での職員間のコミュニケーション面での課題が見られました。

任用形態別で見ると、(Q21) 臨時職員・嘱託職員では、「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る」と思っている職員の割合が、正職員・再任用よりも低くなっていました。
職階別で見ると、(Q16、Q18、Q22、Q24) について、係長職では「そう思う」と回答した職員の割合が他の職階よりも低いという結果でした。

➤ 一部の設問において、任用形態による意識の違いが見られました。また、ほとんどの設問では、職階が上がるほど、組織風土の良さについて「そう思う」という意識が高くなっていますが、一部の設問において、係長職で相対的に低いという結果が見られました。

「Q18 悩みや課題を相談できる職場」と「Q16 仕事に対する意欲」の関連性



仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場であるほど、仕事に対する意欲が高い傾向が見られました。

お互いに意見を言い合える職場との関連性でも、同様の傾向が見られました。

職場内のコミュニケーションが良好であることが、仕事に対する意欲にプラスに働くものと考えられます。

- このほか、上司から適切に確認を受けていると思っている職員ほど、上司に適切に報告・連絡・相談ができていないという傾向がありました。(意識調査報告書 P24)
- 上司に適切に報告・連絡・相談ができていないと考えている職員ほど、仮に自分がミスをした場合に速やかに上司に報告できると考えている傾向がありました。逆に、上司に適切に報告・連絡・相談ができていない職員では、3割以上がミスを報告できないと思っていました。(意識調査報告書 P28)

日頃から適切な報告・連絡・相談をする関係性を持つことが、ミスが起きてしまった場合の速やかなリカバリーにつながるものと考えられます。