

平成30年度コンプライアンス推進に係る  
職員意識調査 及び 経年推移  
報告書

平成31年3月

仙台市

# 目次

## I 平成 30 年度 コンプライアンス推進に係る職員意識調査

1 調査の概要	3
(1) 調査目的	3
(2) 調査内容	3
(3) 調査方法	3
(4) 調査期間	3
(5) 調査対象及び対象者数	3
(6) 回答数	3
(7) 報告書の見方	3
2 属性	4
(1) 回答者の属性	4
3 調査結果	6
(1) 仕事に対する個人の意識 (Q1～Q5)	6
(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q6～Q17)	15
(3) 組織風土 (Q18～Q27)	29
(4) 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q28～30)	46
(5) 意見等自由記述 (Q31)	49
◆ 「やりがい」及び「職場の風通し」に関する項目と 他の項目の関連性	51
◆ (参考資料) 調査票	54

## II 職員意識調査結果の経年推移 [平成 27 年度～30 年度]

◆ 仕事に対する個人の意識 (Q1・4・5)	59
◆ コンプライアンス推進の達成度 (Q6～Q17)	59
◆ 組織風土 (Q18～27)	62
◆ 仙台市職員相談・通報窓口 (Q28～29)	65

※設問Q2・3・20・30・31は、記述式又は平成30年度に設定したものであり、  
表記していない。

# I 平成 30 年度 コンプライアンス推進に係る職員意識調査

## 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ている。

### (2) 調査内容

下記①～⑤について、全 31 問。 ※ 詳細は、(参考資料) 調査票 (P54) を参照のこと。

- ① 仕事に対する個人の意識 (Q1～5、5 問)
- ② コンプライアンス推進の達成度 (Q6～17、12 問)
- ③ 組織風土 (Q18～27、10 問)
- ④ 仙台市職員相談・通報窓口の認知度 (Q28～30、3 問)
- ⑤ その他自由記述 (Q31、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

平成 30 年 9 月 5 日～21 日

### (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 10,253 人 [昨年度比: +76 人]

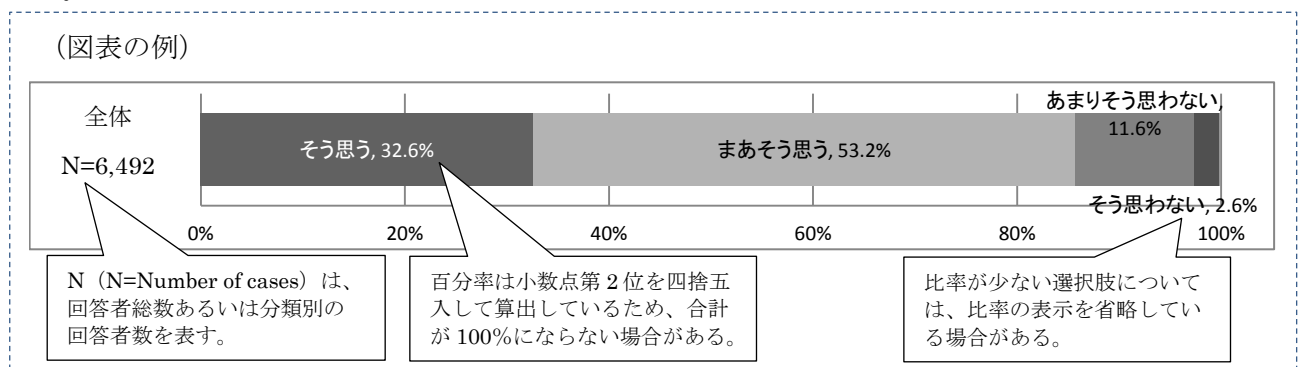
※消防局は消防団員を除く。教育局は学校勤務の職員を除く。交通局はバスの運転士、地下鉄の駅務員及び運転士を除く。市立病院は経営管理部の職員に限る。嘱託職員は、月額で報酬を支払っている職員が対象。

### (6) 回答数

有効回答数 6,492 件 [昨年度比: -620 件]、有効回答率 63.3% [昨年度比: -6.6 ポイント]

### (7) 報告書の見方

- ・ Q1～29 について、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、職階別等で一定の差が見られたもの等について、その他の属性区分による図表・説明を掲載している。

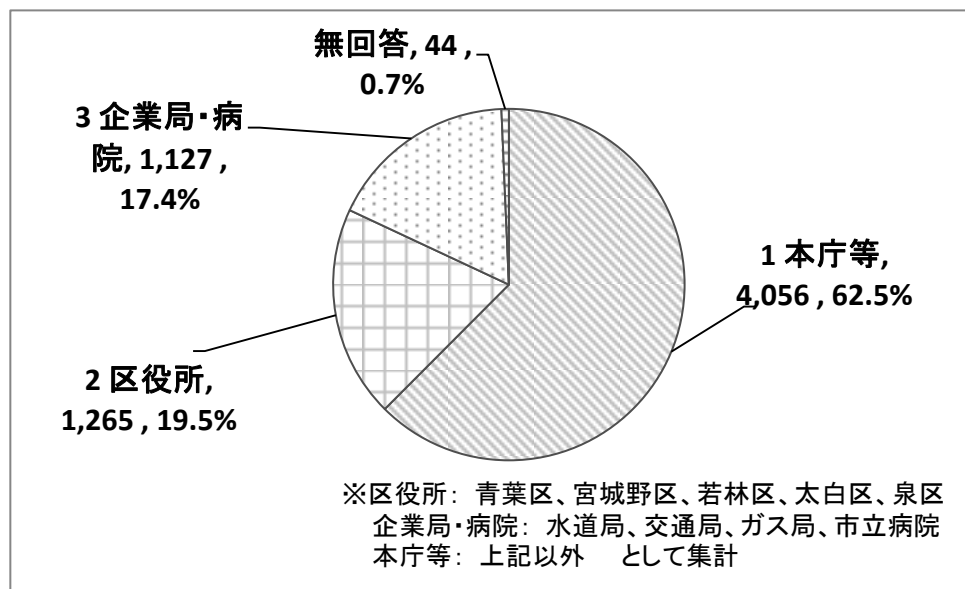


- ・ Q1～27 では、「そう思う」と「まあそう思う」を合わせて「肯定的回答」と、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせて「否定的回答」と、それぞれ記載している。
- ・ Q2・3・20・30 は複数回答が可能な設問である。

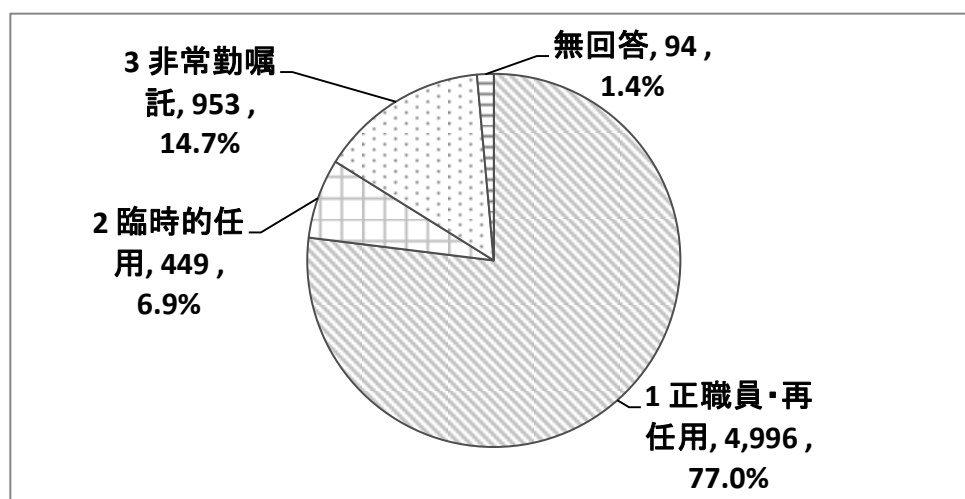
## 2 属性

### (1) 回答者の属性

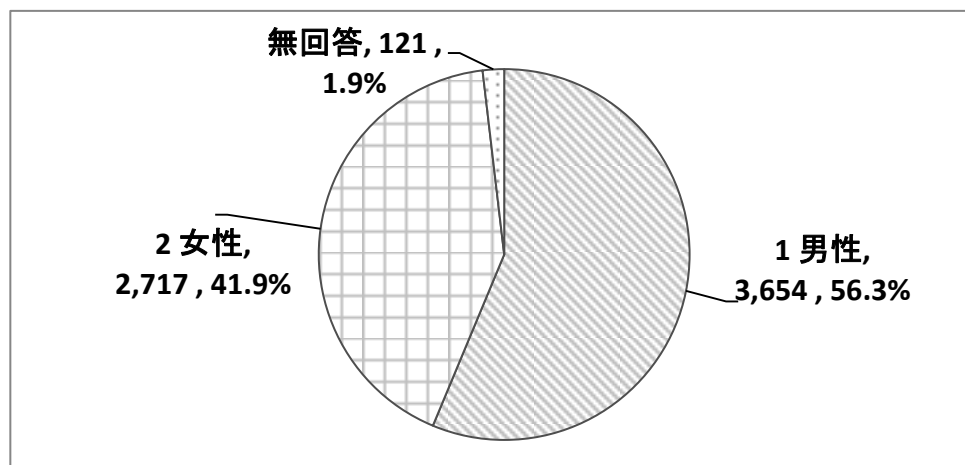
#### ①所属 (N=6,492)



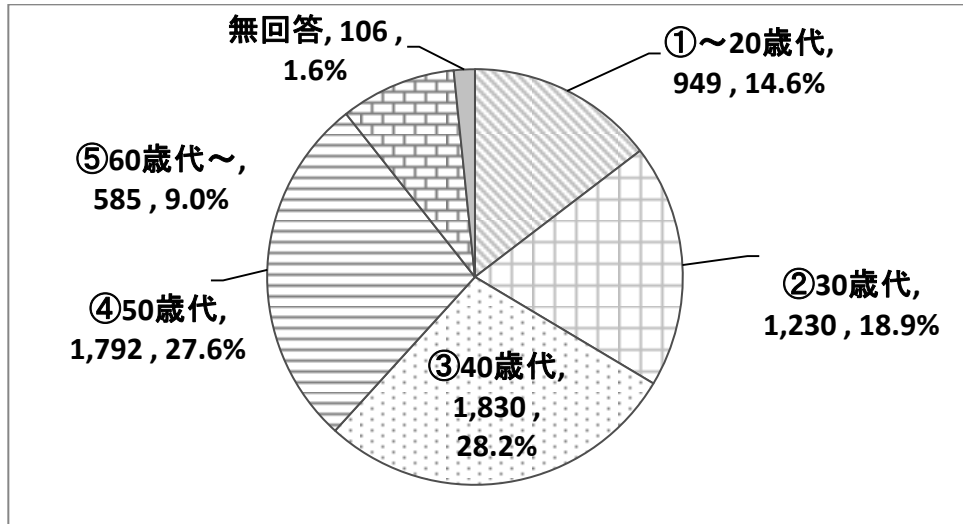
#### ②任用形態 (N=6,492)



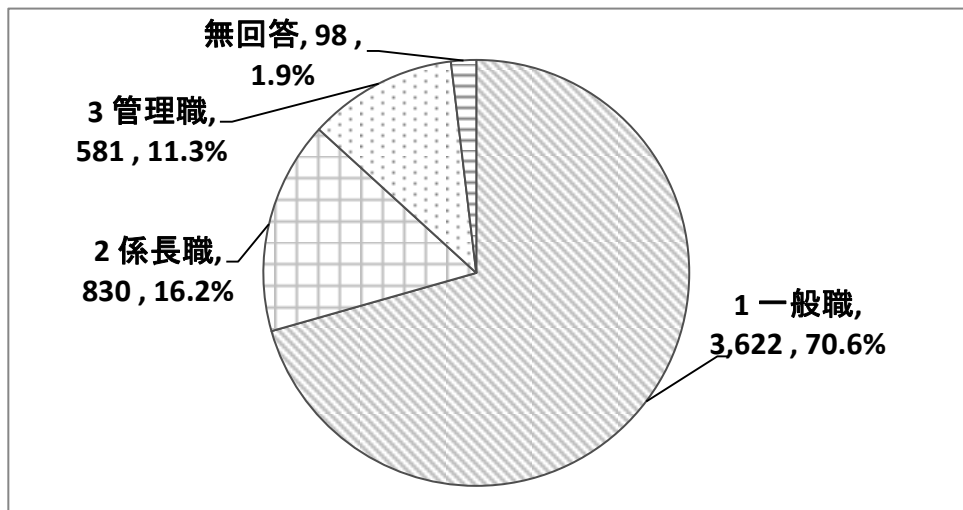
#### ④性別 (N=6,492)



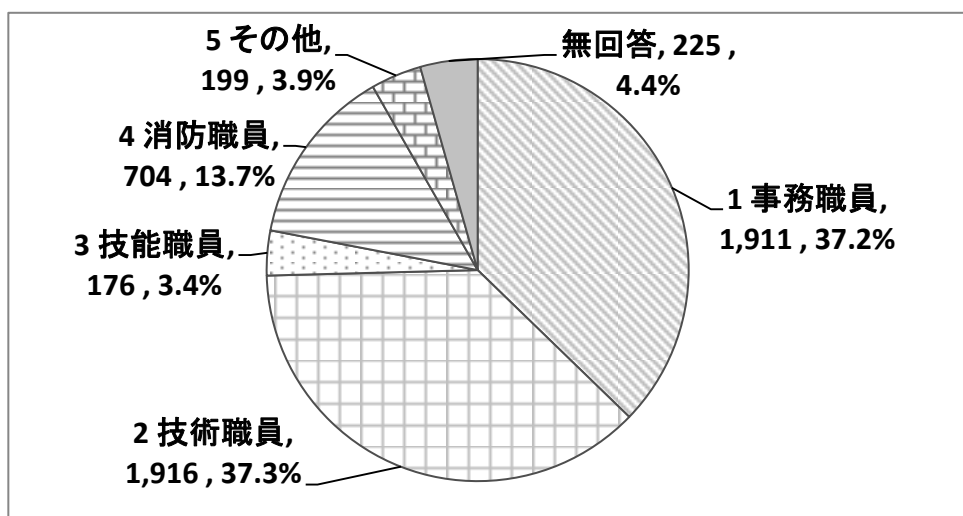
④年齢 (N=6,492)



⑤ 職階 (正職員・再任用のみ) (N=5,131)



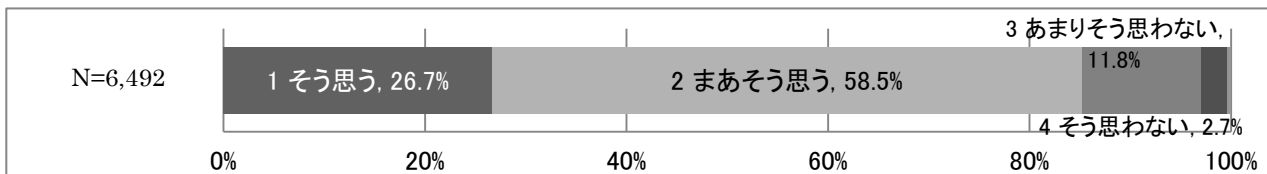
⑥職種 (正職員・再任用のみ) (N=5,131)



### 3 調査結果

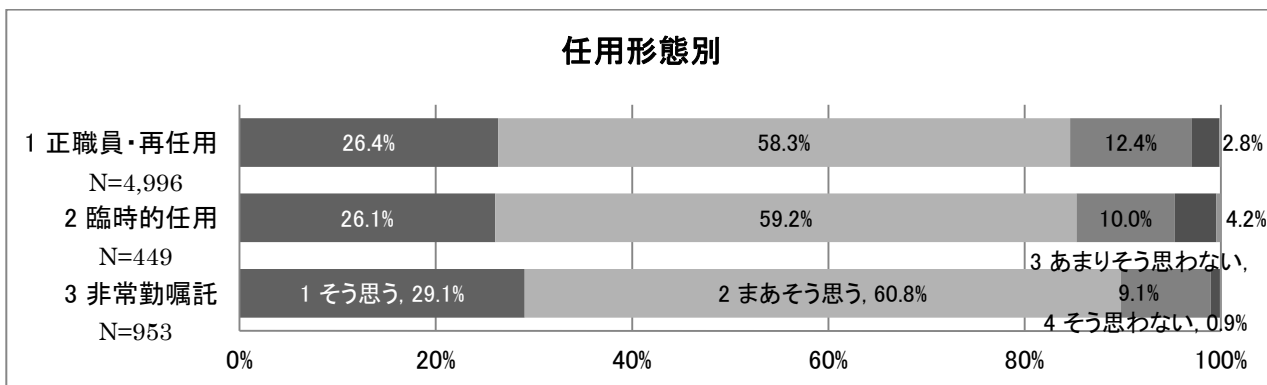
#### (1) 仕事に対する個人の意識 (Q1～Q5)

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？

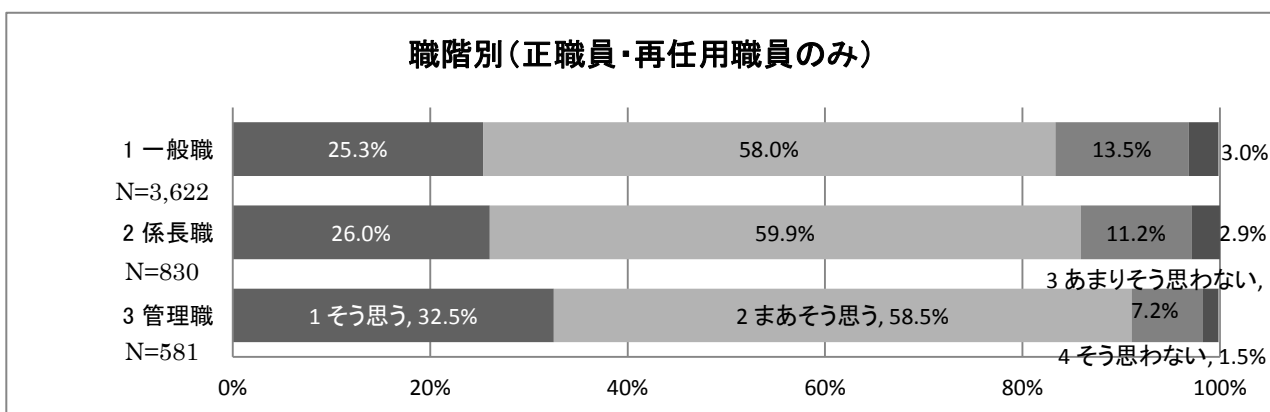


全体では、「まあそう思う」(58.5%)が最も多く、「そう思う」(26.7%)と合わせると、85.2%の職員が、現在の自分の仕事にやりがいを感じているという結果であった。

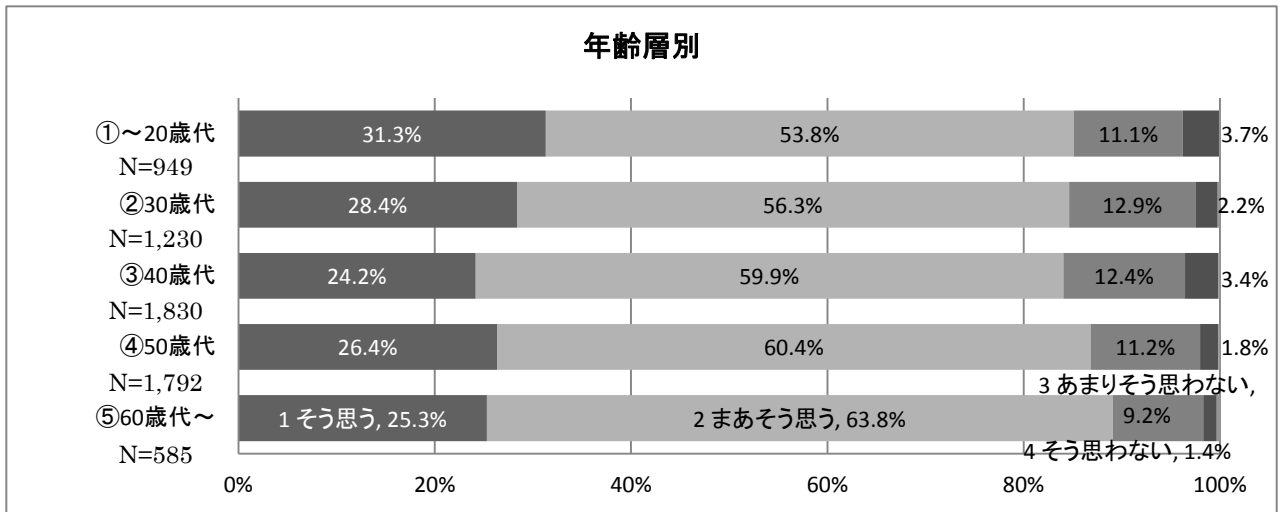
一方で、「あまりそう思わない」(11.8%)と「そう思わない」(2.7%)を合わせると、14.5%の職員は、現在の自分の仕事にやりがいを感じていないという結果であった。



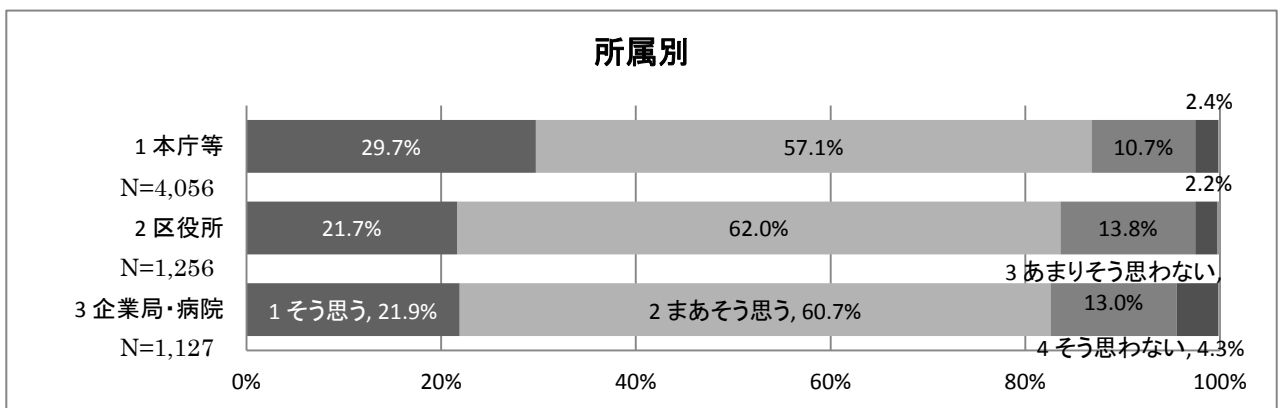
任用形態別では、各任用形態とも1割以上の職員が否定的回答をしており、特に【正職員・再任用】では15.2%が否定的回答であった。



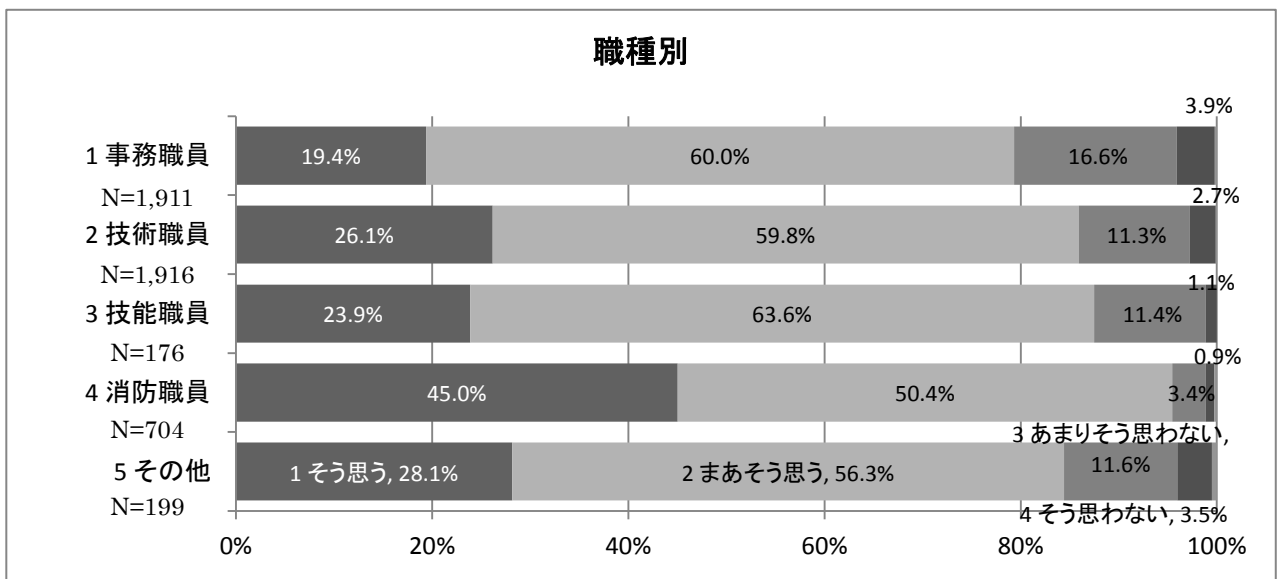
【正職員・再任用】について職階別に見ると、職階が下がるほど否定的回答をした職員の割合が高くなっている。【係長職】では14.1%、【一般職】では16.5%が否定的回答であった。



年齢層別に見ていくと、どの年齢も 1 割以上が否定的回答をしており、【40 歳代】では 15.8%が否定的回答であった。



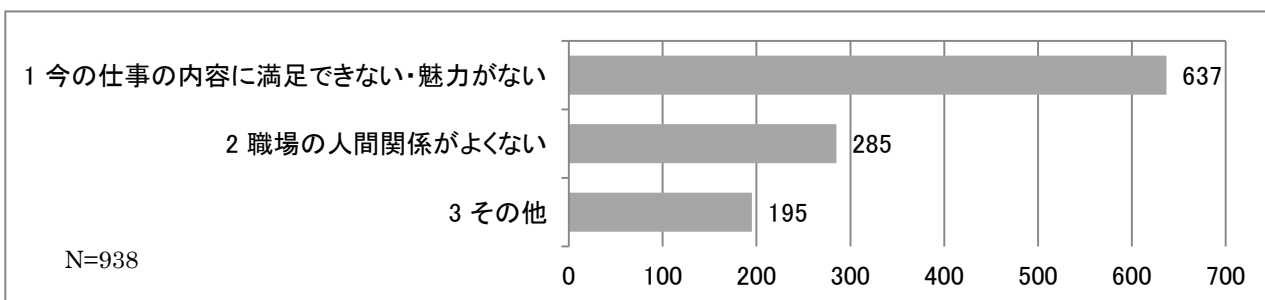
所属別では、各所属とも 1 割以上が否定的回答をしており、【区役所】では 16.0%が、【企業局】では 17.8%が否定的回答であった。



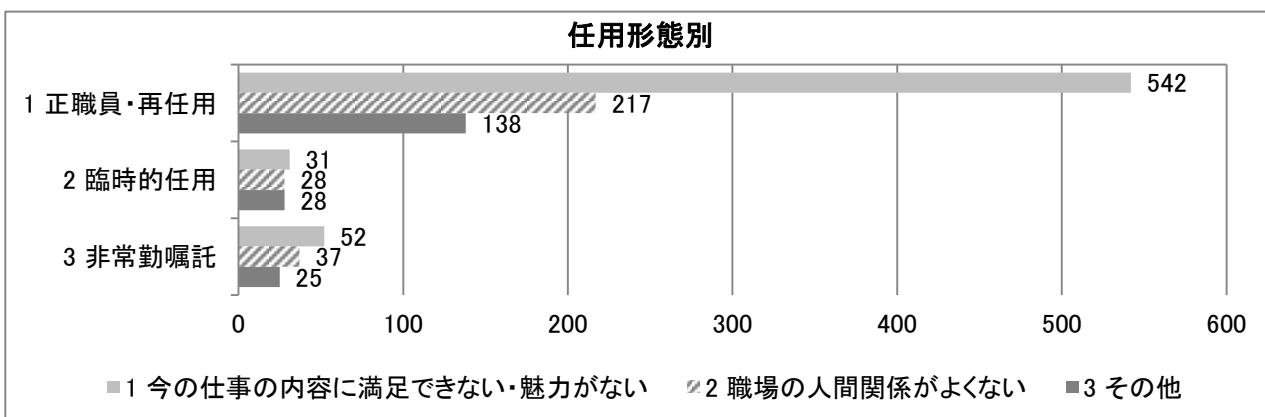
職種別では、消防職員以外の職種で 1 割以上が否定的回答をしており、【事務職員】では 20.5%が否定的回答であった。

Q2 (Q1で「3 あまりそう思わない」「4 そう思わない」と回答した人のみ)

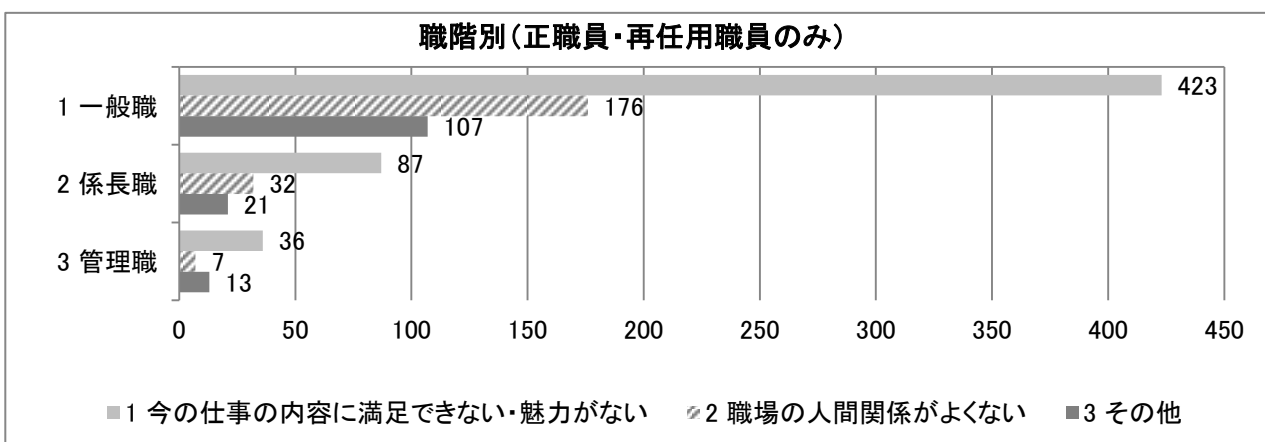
あなたが自分の仕事にやりがいを感じない理由を選択してください。【複数回答可】



全体では、「今の仕事に満足できない・魅力がない」が637件と最も多く（有効回答数6,492件に占める割合は9.8%）、次いで「職場の人間関係が良くない」が285件であった（有効回答数6,492件に占める割合は4.3%）。「その他」の内訳としては、「仕事に意義・達成感が感じられない（38件）」「仕事量が多い・余裕がない（31件）」「業務に対する職場や他の職員の姿勢等が良くない（24件）」等の記述が多かった。



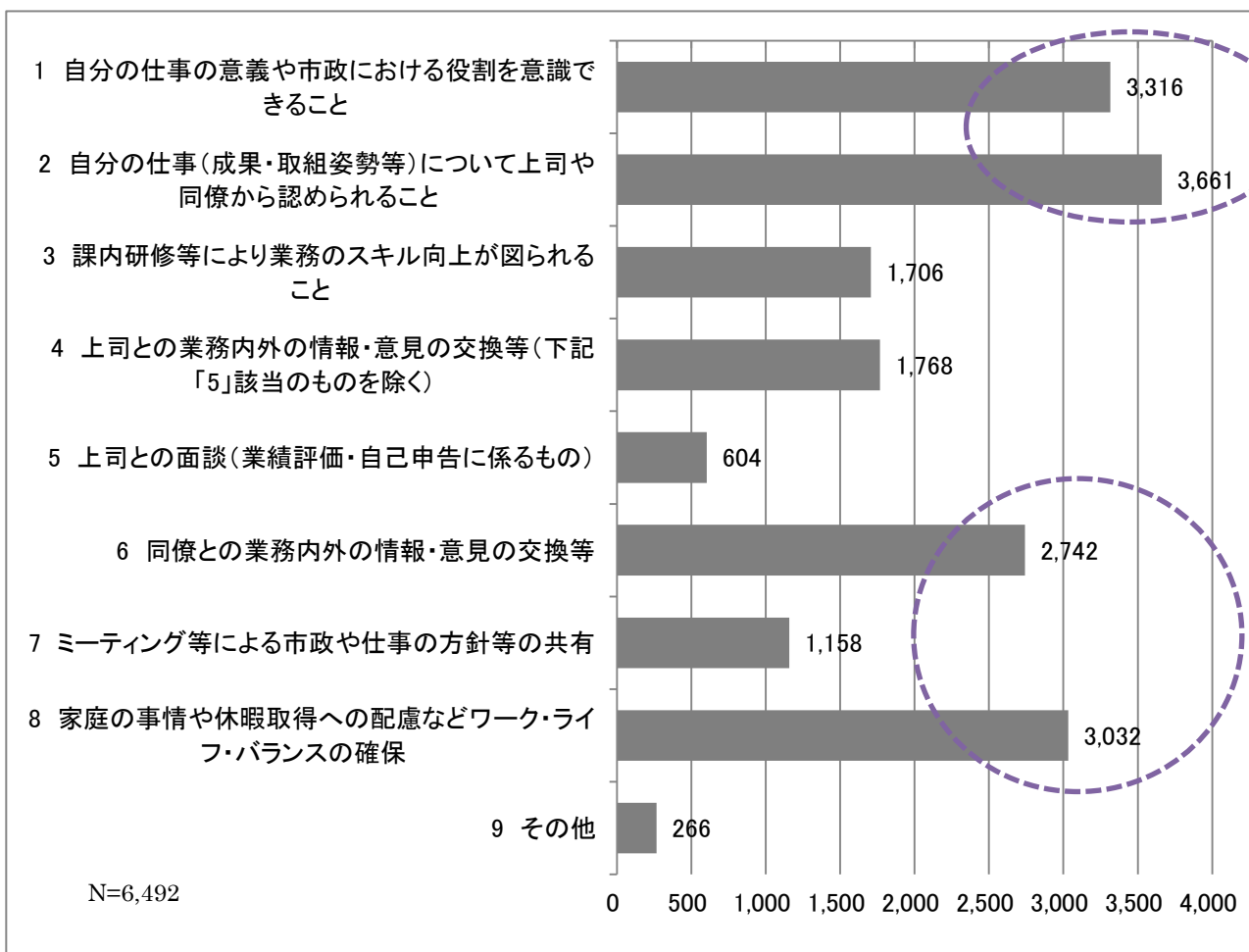
任用形態別では、各形態とも、「今の仕事に満足できない・魅力がない」が最多で、【正職員・再任用】では542件（有効回答数4,996件に占める割合は10.8%）であった。



【正職員・再任用】について職階別に見ると、各階層とも「今の仕事に満足できない・魅力がない」との回答が最多で、【一般職】では423件（有効回答数3,622件に占める割合は11.7%）であった。



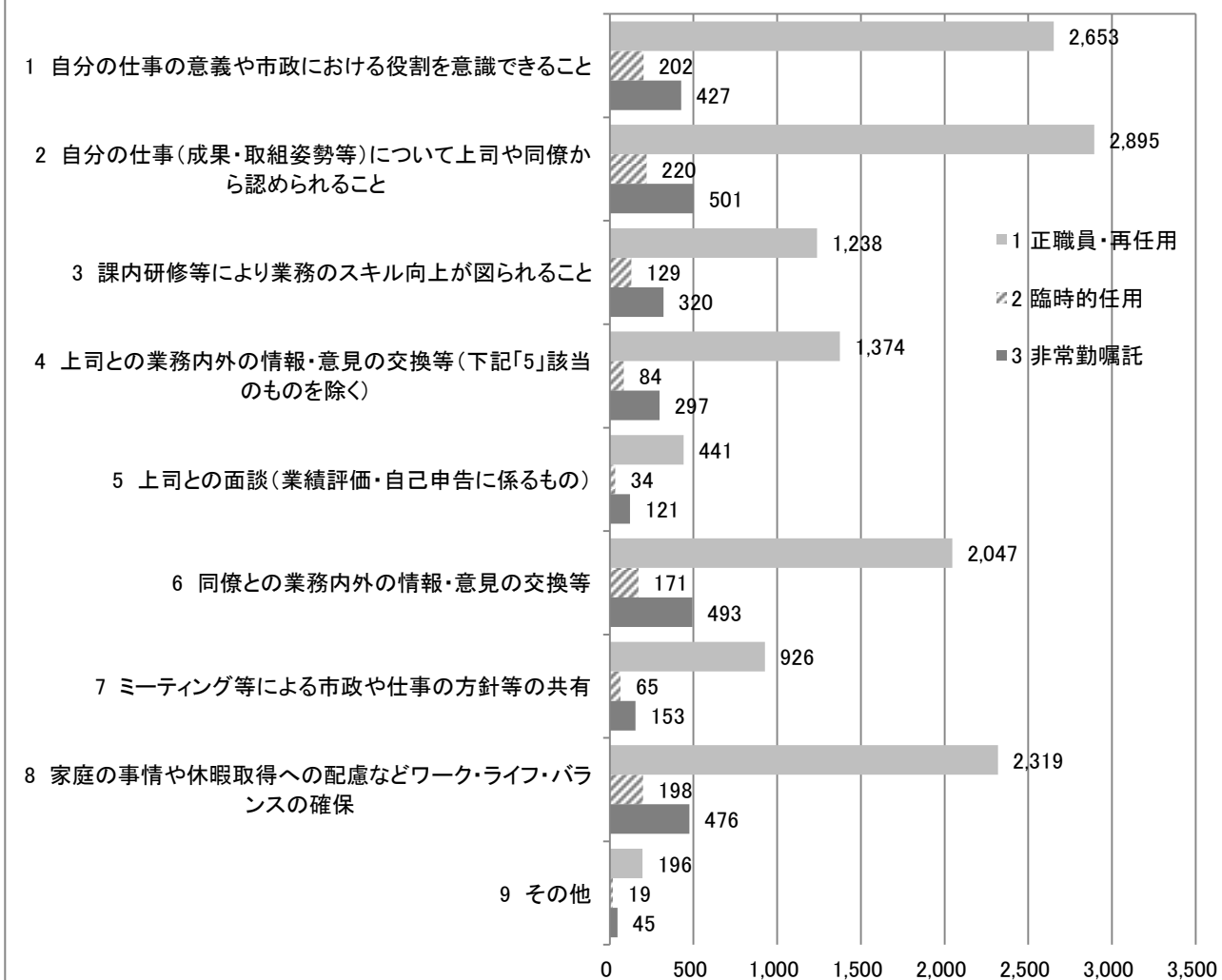
Q3 職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲が高まるために、有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】



全体では、「2（自分の仕事について上司・同僚から認められること）」、「1（仕事の意義・役割の意識）」、「8（ワーク・ライフ・バランス確保）」、「6（同僚との情報交換等）」の順で選択する回答が多かった。

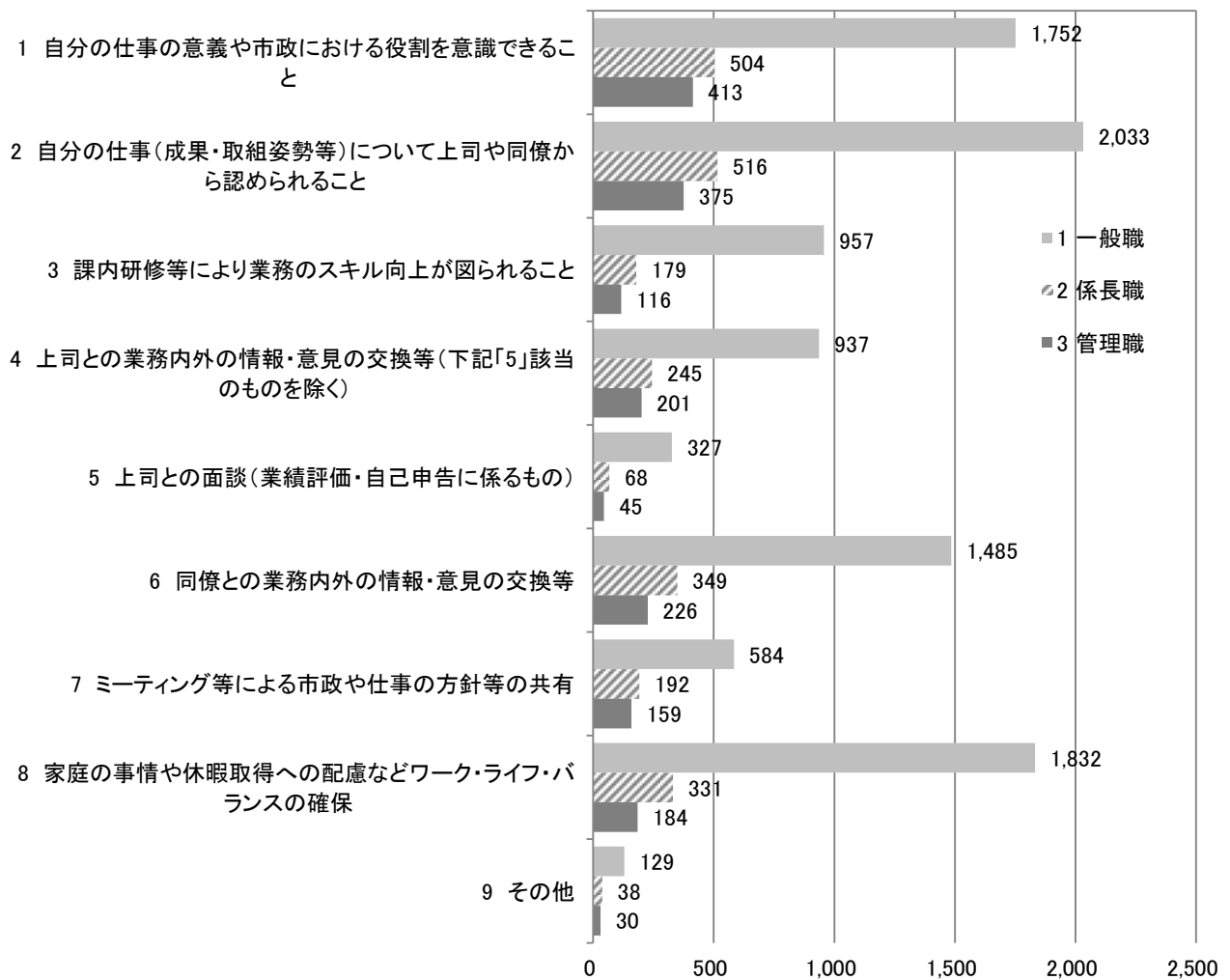
なお、「9 その他」の回答の内訳としては、「適正な処遇・業務評価（給与・人事面の対応を含む）」、「市民・外部・他の職員からの感謝・役立っている実感」、「適切な業務量・業務分担、人員不足の解消」といった趣旨の記述が多かった。

### 任用形態別

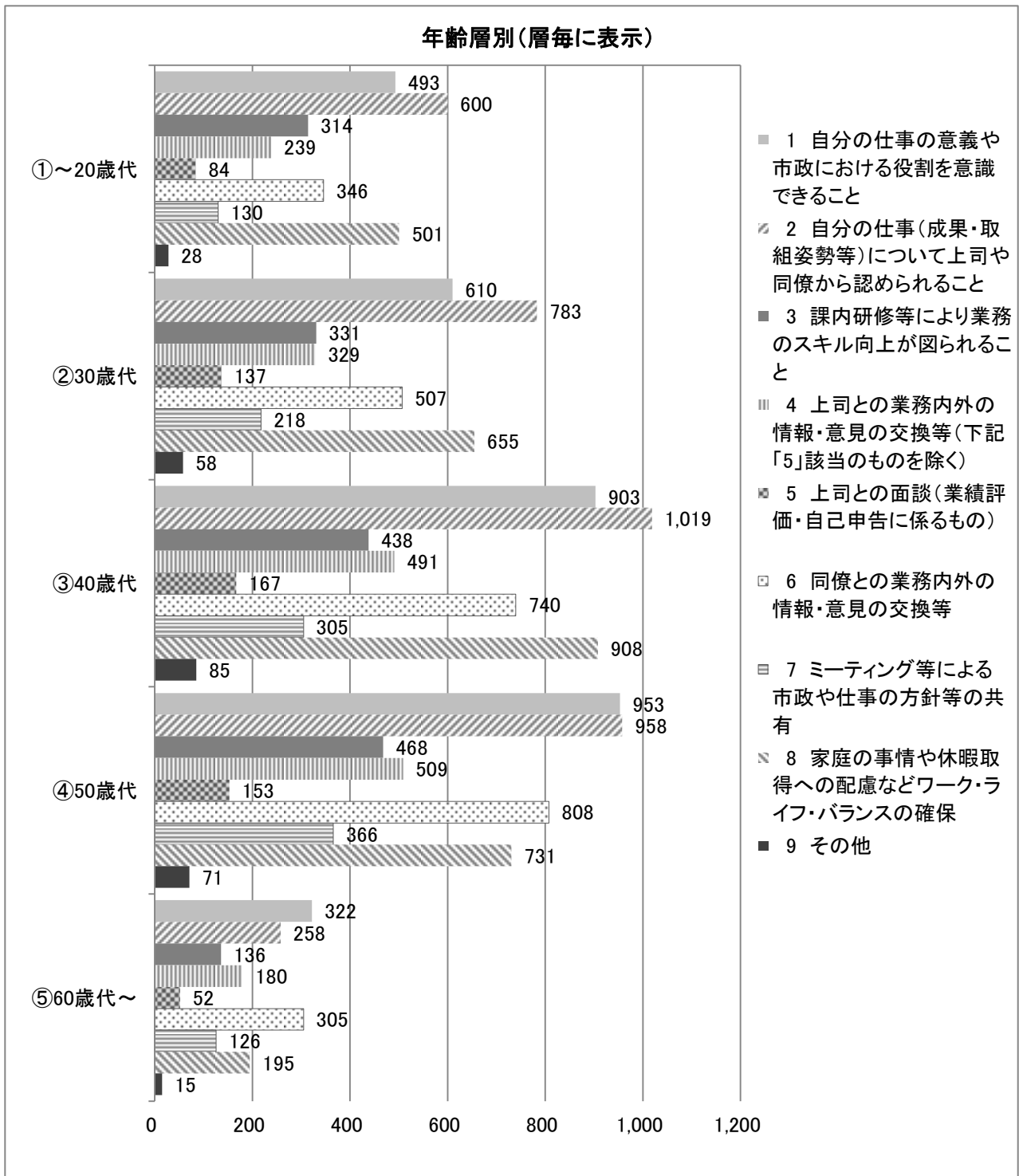


任用形態別では、各形態とも、「2（自分の仕事について上司・同僚から認められること）」との回答が最も多く、これに加え「1（仕事の意義・役割の意識）」、「6（同僚との情報交換等）」、「8（ワーク・ライフ・バランス確保）」の各選択肢が、上位4位内の回答であった。

### 職階別(正般員・再任用職員のみ)

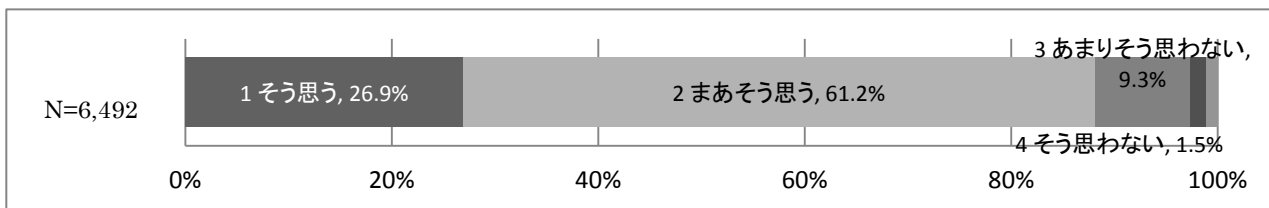


【正職員・再任用】について職階別に見ると、【一般職・係長職】では、「2（自分の仕事について上司・同僚から認められること）」との回答が最も多く、これに加え「1（仕事の意義・役割の意識）」、「6（同僚との情報交換等）」、「8（ワーク・ライフ・バランス確保）」の各選択肢が、上位4位内の回答であった。



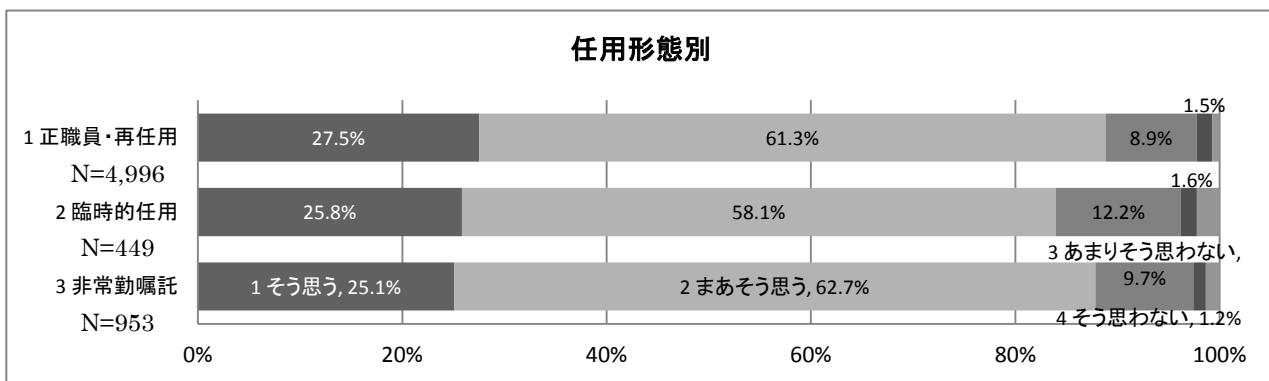
年齢層別に見ると、【20歳代以下~50歳代】の各年代で、最も多かったのは「2（自分の仕事について上司・同僚から認められること）」との回答であった。また、各年代とも「1（仕事の意義・役割の意識）」、「6（同僚との情報交換等）」、「8（ワーク・ライフ・バランス確保）」が上位4位内であった。

Q 4 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？

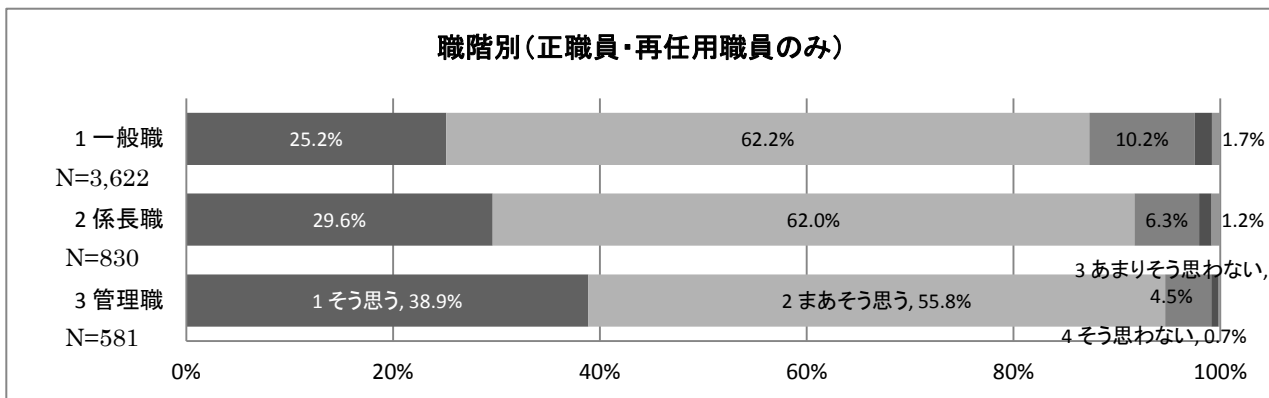


全体では、「まあそう思う」(61.2%)が最も多く、「そう思う」(26.9%)と合わせると、88.1%の職員が誇りを持って仕事に取り組んでいると思っているという結果であった。

一方で、「あまりそう思わない」(9.3%)と「そう思わない」(1.5%)を合わせると、10.8%の職員は、誇りを持って仕事に取り組んでいると思っていないという結果であった。

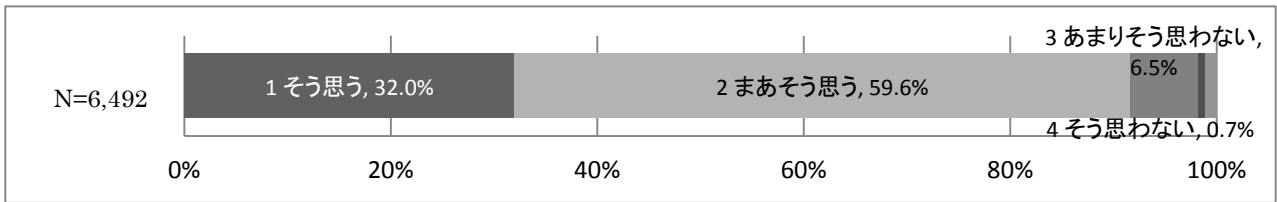


任用形態別では、各形態とも1割以上が否定的回答であった。

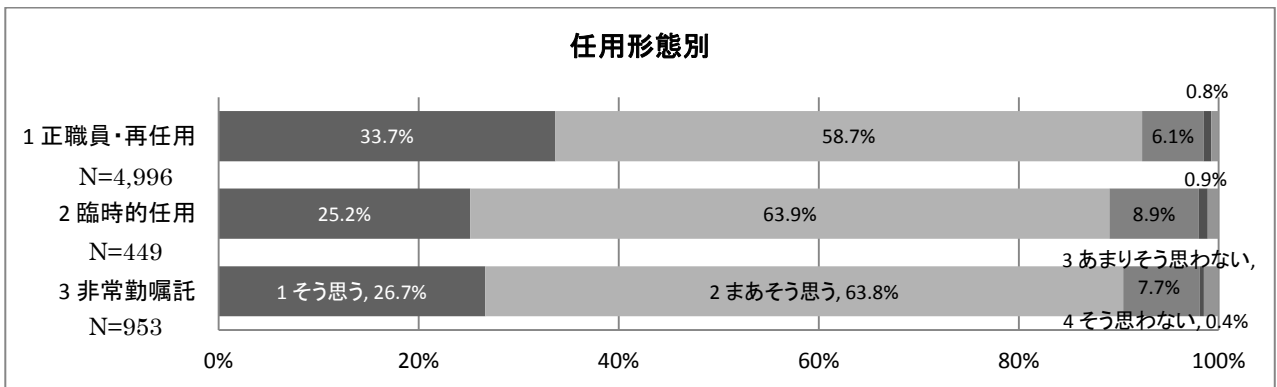


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的回答をした職員の割合が高くなっている。なお、【一般職】では11.9%が否定的回答であった。

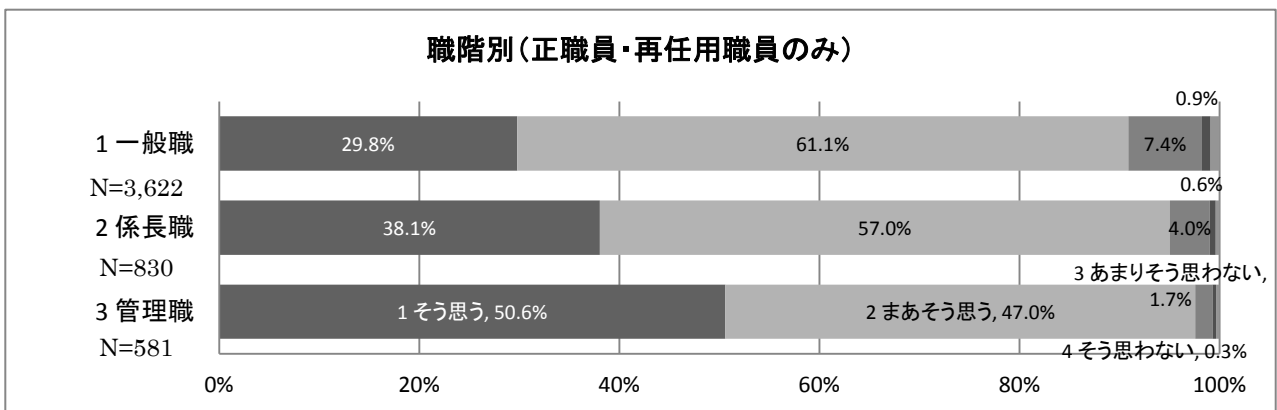
Q 5 あなたは自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(59.6%)が最も多く、「そう思う」(32.0%)と合わせると、91.6%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。



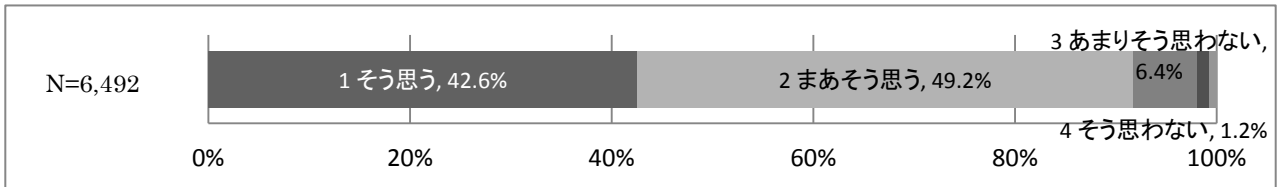
任用形態別では、【臨時的任用職員】の9.8%が否定的回答であった。



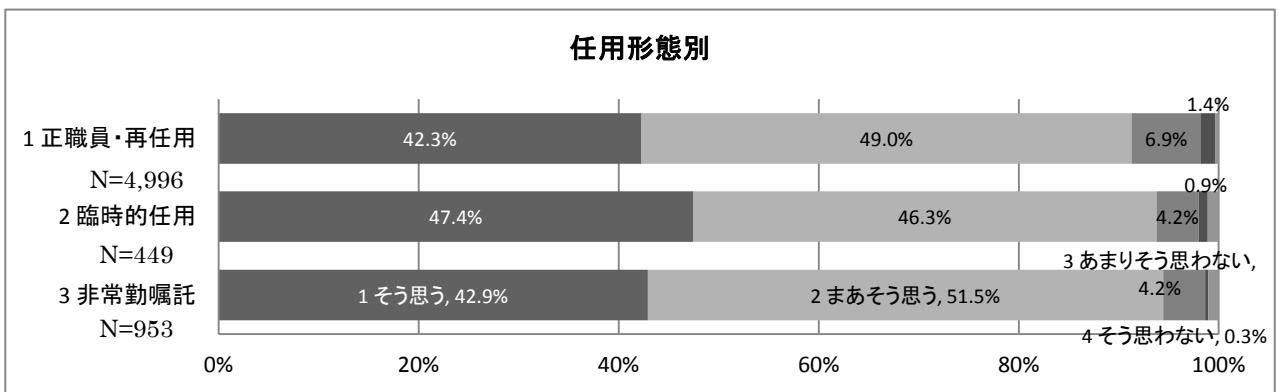
【正職員・再任用】について職階別に見ると、職階が上がるほど肯定的回答をした職員の割合が高くなっている。

(2) コンプライアンス推進の達成度 (Q6～Q17)

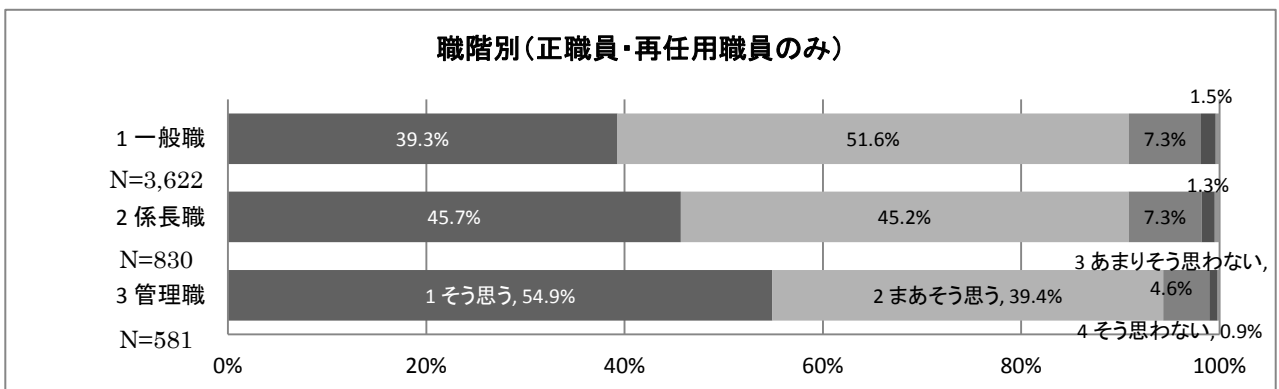
Q6 あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要性があると思いますか？（朝礼等における行動規範集の活用、コンプライアンスに関する責任者の配置、職員相談・通報窓口の設置 等）



全体では、「まあそう思う」(49.2%)が最も多く、「そう思う」(42.6%)と合わせると、91.8%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性があると思っているという結果であった。



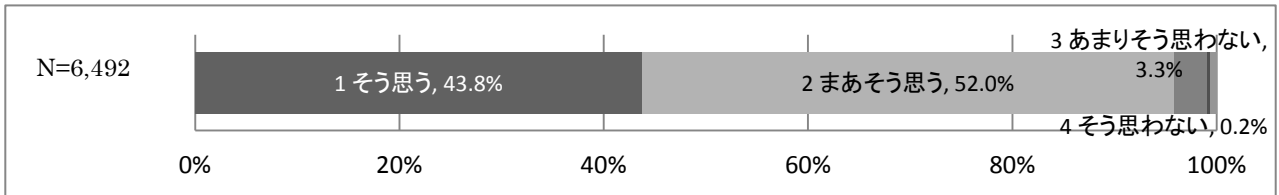
任用形態別で見ても、【正職員・再任用】で、やや否定的回答をした職員の割合が他の任用形態よりも高いものの、大きな相違等はない。



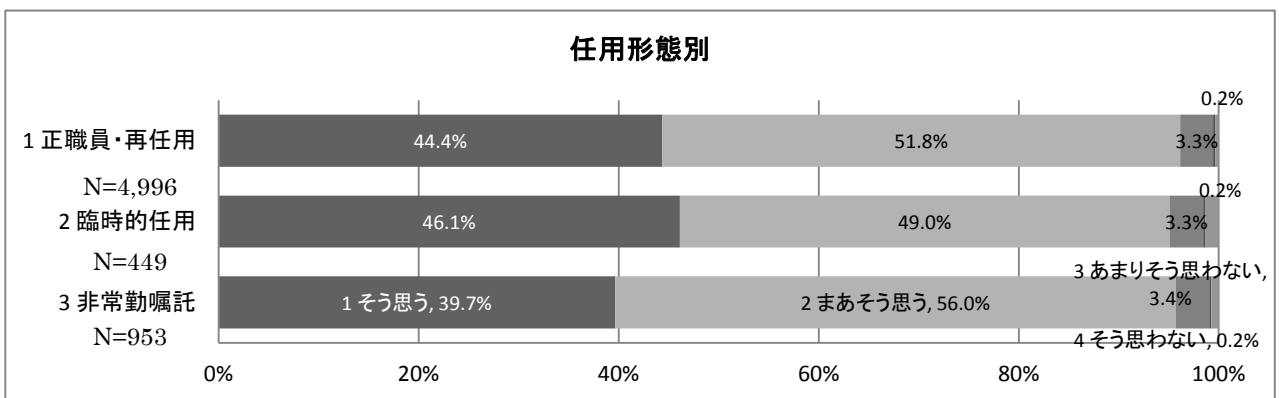
【正職員・再任用】について職階別に見ると、職階が上がるほど肯定的回答をした職員の割合が高くなっている。

**Q7 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？**

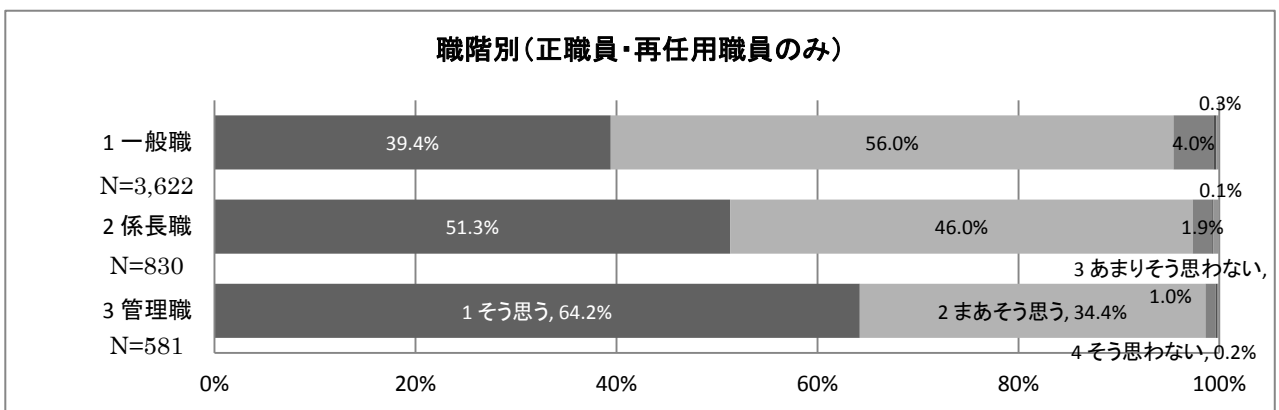
※「コンプライアンス」とは…法令や社会のルールを守っていくことのみならず、市民のニーズや社会の要請に応じていくこと



全体では、「まあそう思う」(52.0%)が最も多く、「そう思う」(43.8%)と合わせると、95.8%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。



任用形態別では、大きな相違は見られず、各任用形態とも高い水準であった。



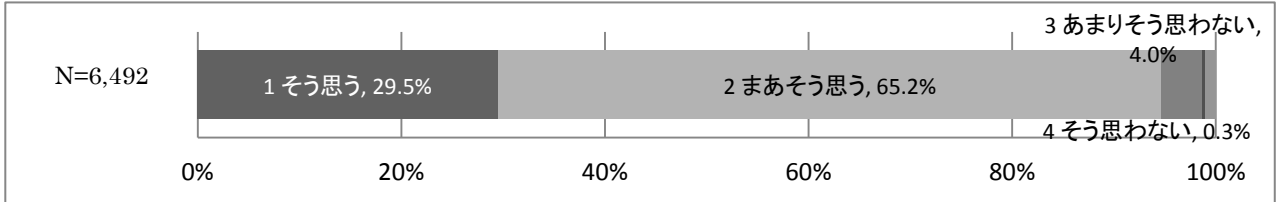
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的回答をする職員の割合が高くなっているが、各職階とも高い水準となっている。



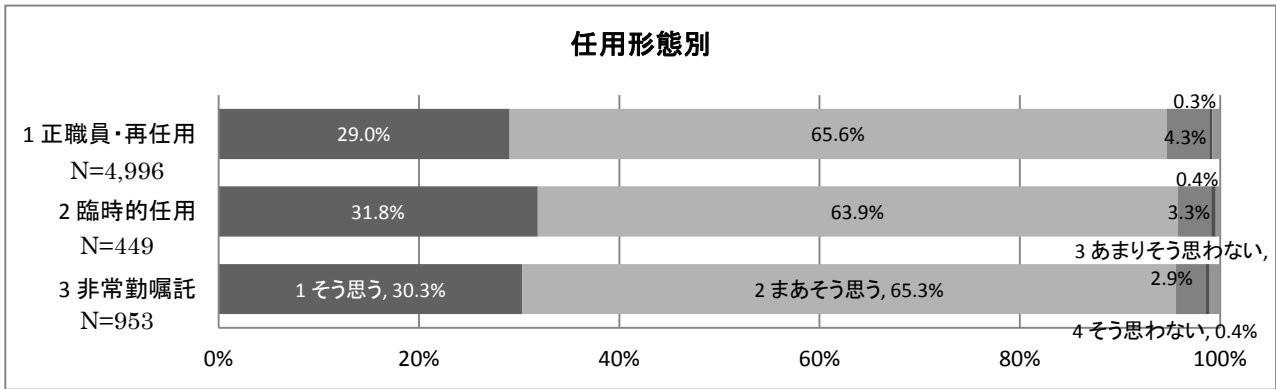
**実践行動の達成度**

**実践行動一： 私は、市民の目線を大切に、仕事をします。**

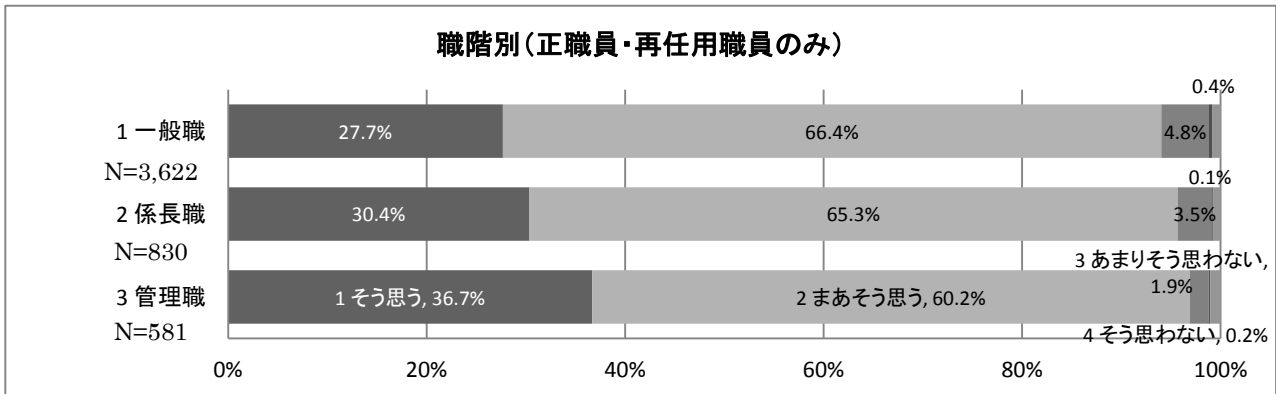
Q 8 あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(65.2%)が最も多く、「そう思う」(29.5%)と合わせると、94.7%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。

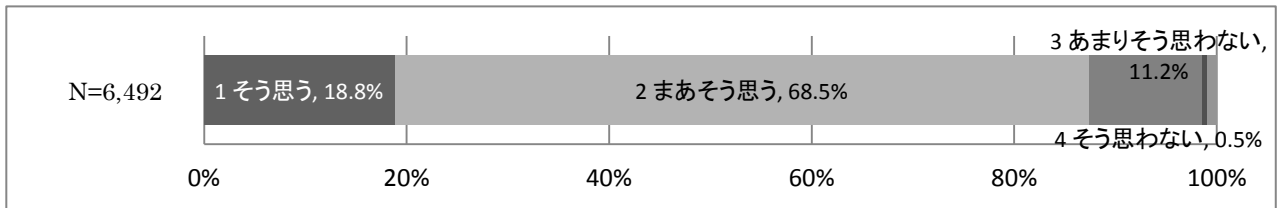


任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。



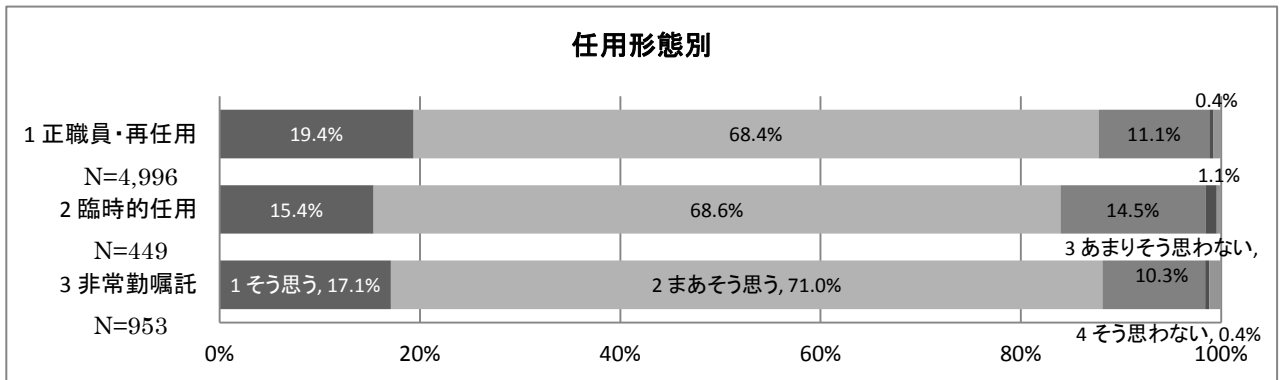
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的回答をする職員の割合が高くなっているが、各職階とも高い水準となっている。

Q9 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？

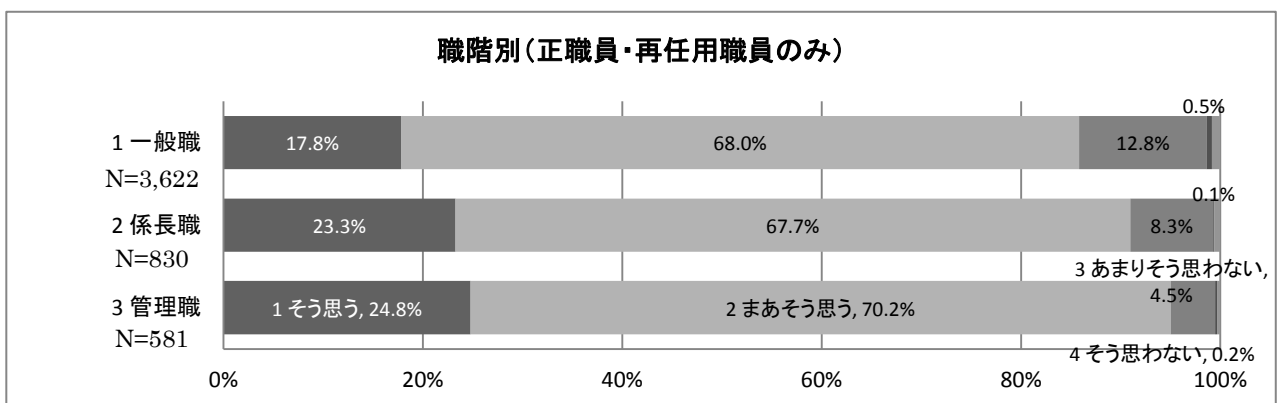


全体では、「まあそう思う」(68.5%)が最も多く、「そう思う」(18.8%)と合わせた87.3%の職員が、肯定的回答であった。

一方で、「あまりそう思わない」(11.2%)と「そう思わない」(0.5%)を合わせた11.7%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。

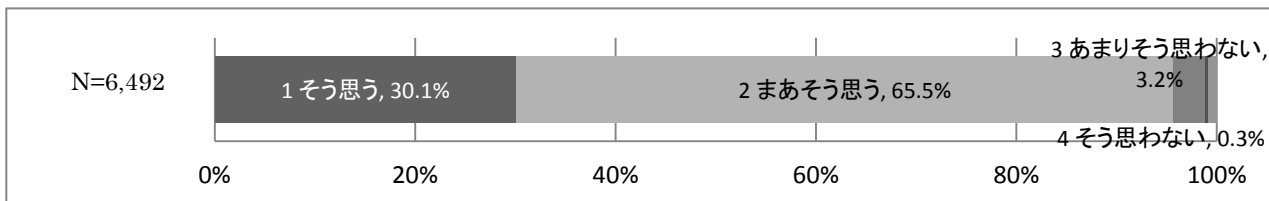


任用形態別では、各任用形態とも否定的回答をした職員の割合が1割以上となっており、特に【臨時的任用職員】では15.6%が否定的回答であった。

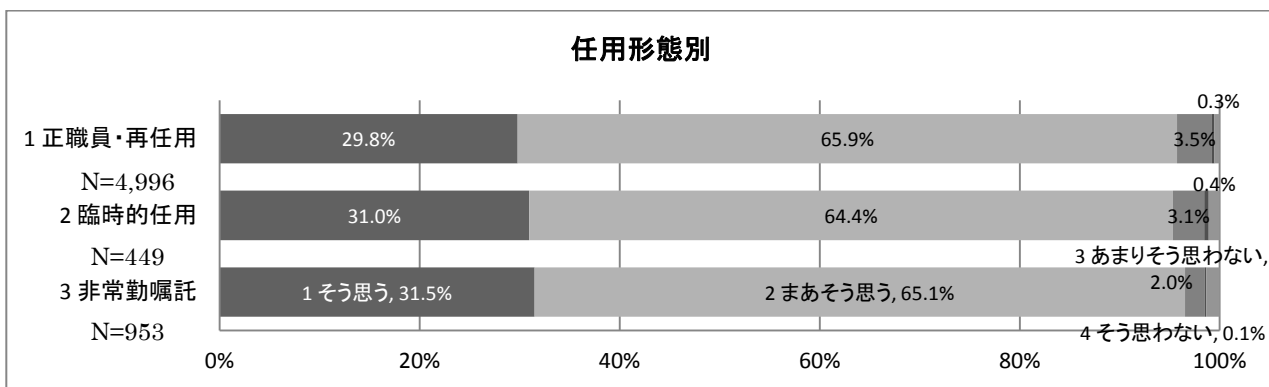


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では13.3%が否定的回答であった。

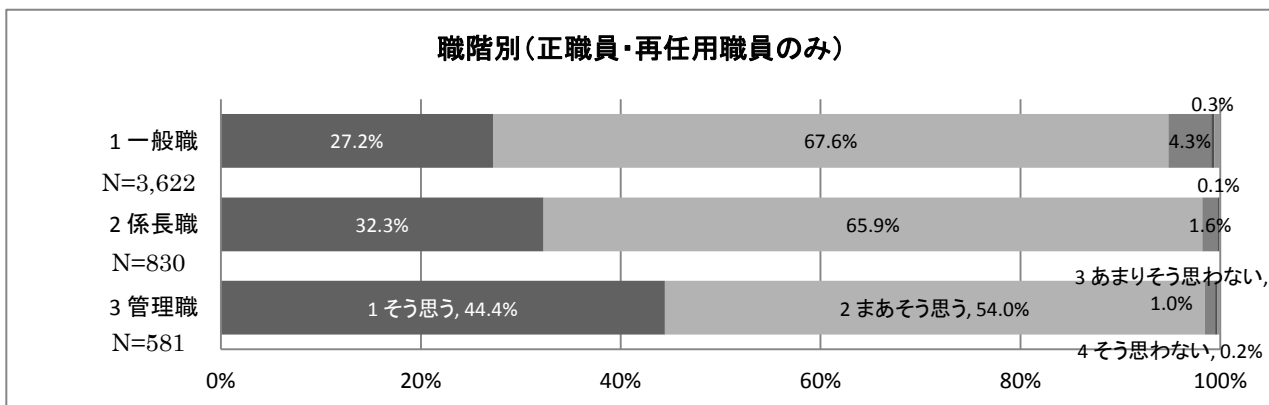
Q10 あなたは、仕事において、対応の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていますか？



全体では、「まあそう思う」（65.5%）が最も多く、「そう思う」（30.1%）と合わせた 95.6%の職員が、肯定的回答であった。



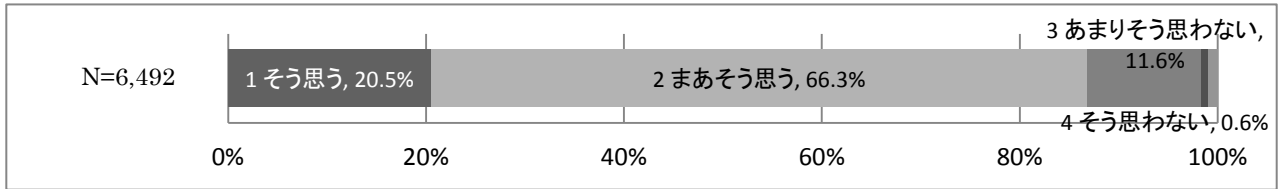
任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。



【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。

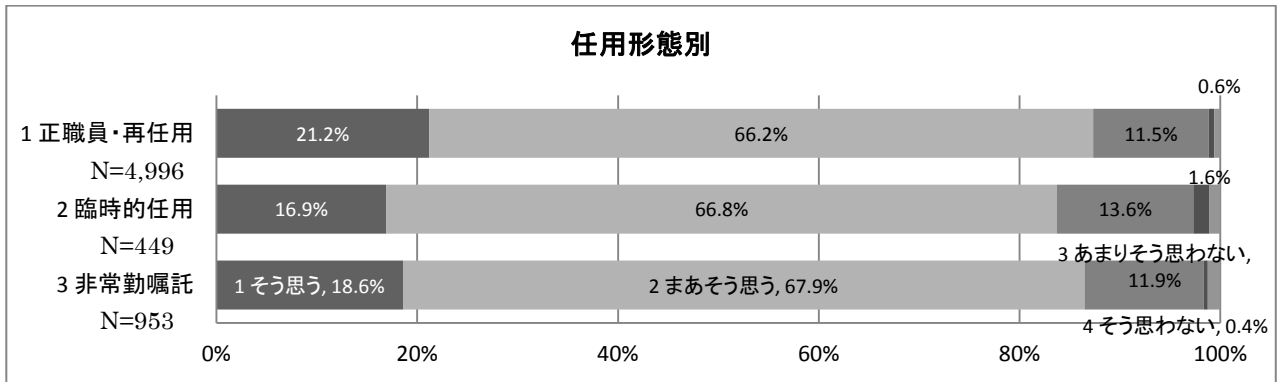
**実践行動二： 私は、法令等を遵守し、公務内外にわたり、高い倫理観を持って行動します。**

Q11 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？



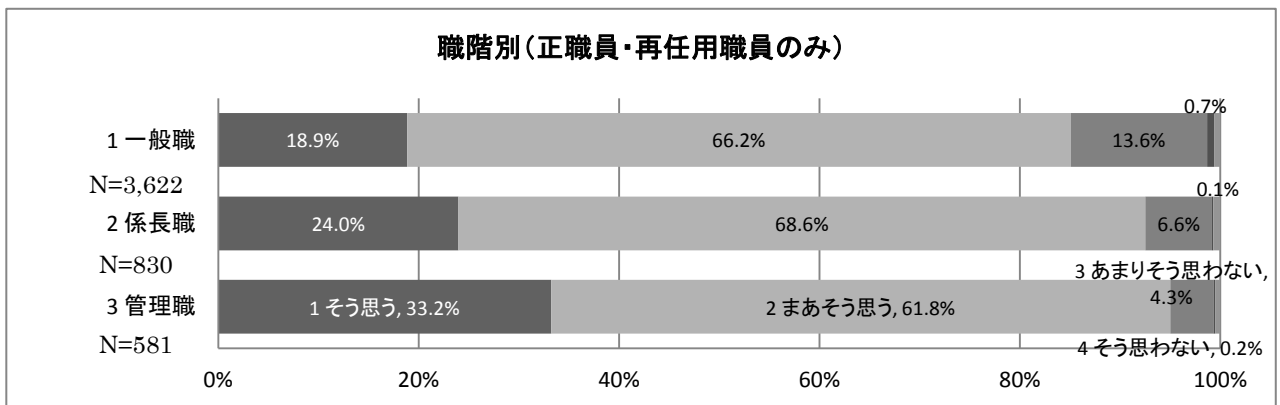
全体では、「まあそう思う」(66.3%)が最も多く、「そう思う」(20.5%)と合わせた86.8%の職員が、肯定的回答であった。

一方で、「あまりそう思わない」(11.6%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせた12.2%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する事ができていると思っていないという結果であった。



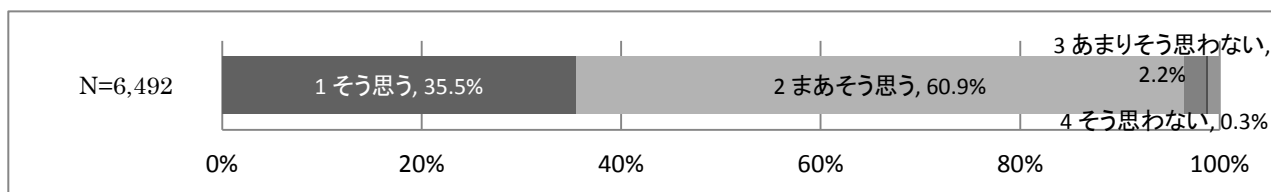
任用形態別では、各任用形態とも否定的回答をした職員の割合が1割以上となっている。

【臨時的任用職員】では、否定的回答が15.2%となっている。

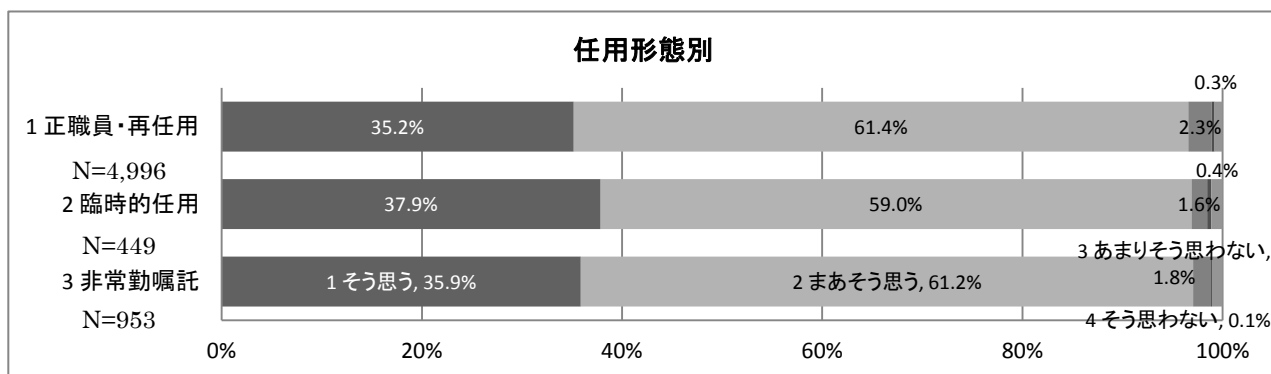


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的回答をする職員の割合が高くなっている。【一般職】では14.3%が否定的回答であった。

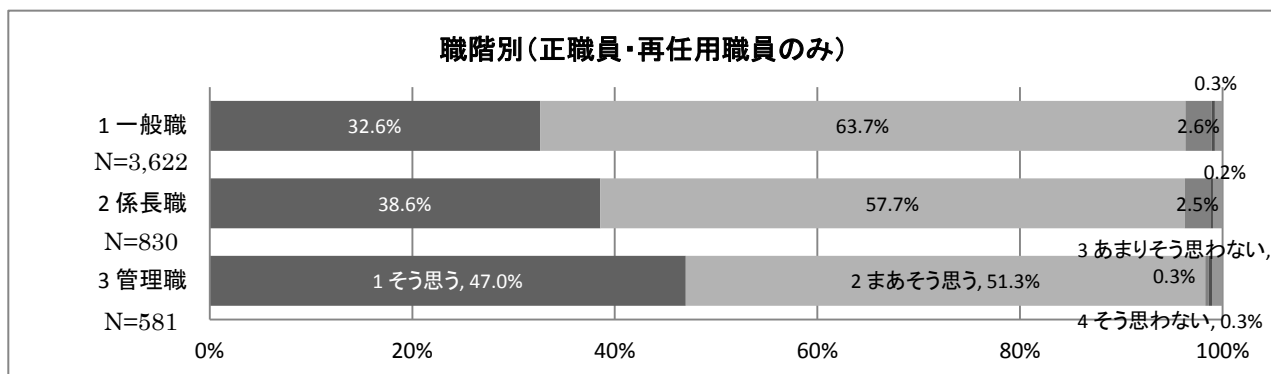
Q12 あなたは、公平・公正に職務を執行することができていると思いますか？



全体では、「まあそう思う」（60.9%）が最も多く、「そう思う」（35.5%）と合わせた 96.4%の職員が肯定的回答であり、高い水準となっている。

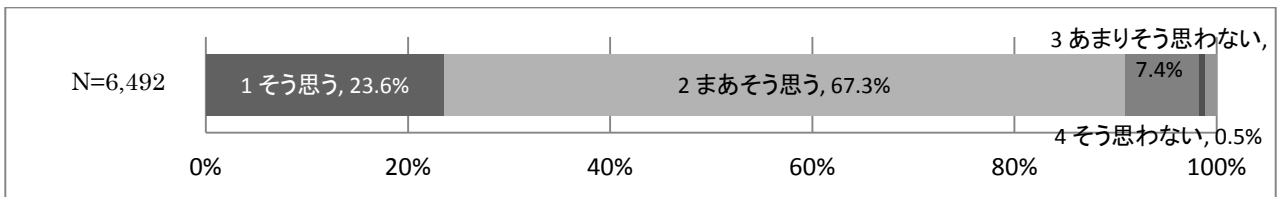


任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも高い水準であった。

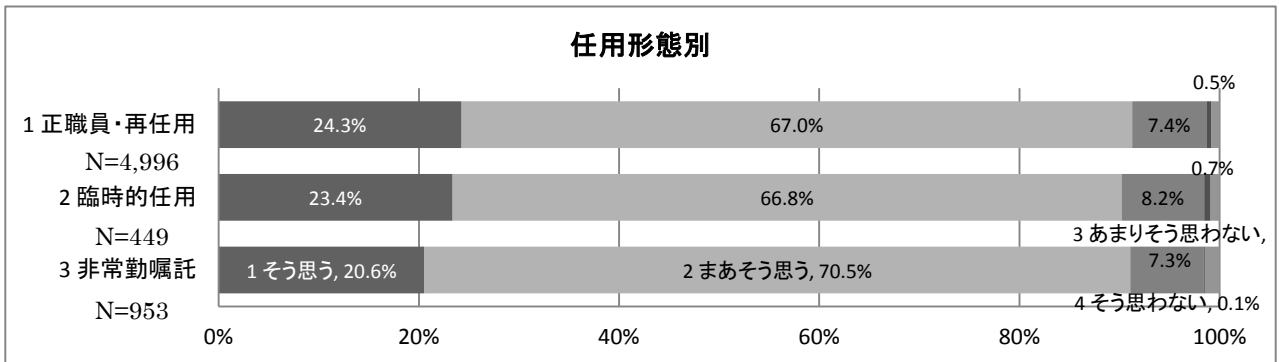


【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど「そう思う」との回答をする職員の割合が高くなっており、「まあそう思う」との回答を含めた肯定的回答は、各職階とも高い水準であった。

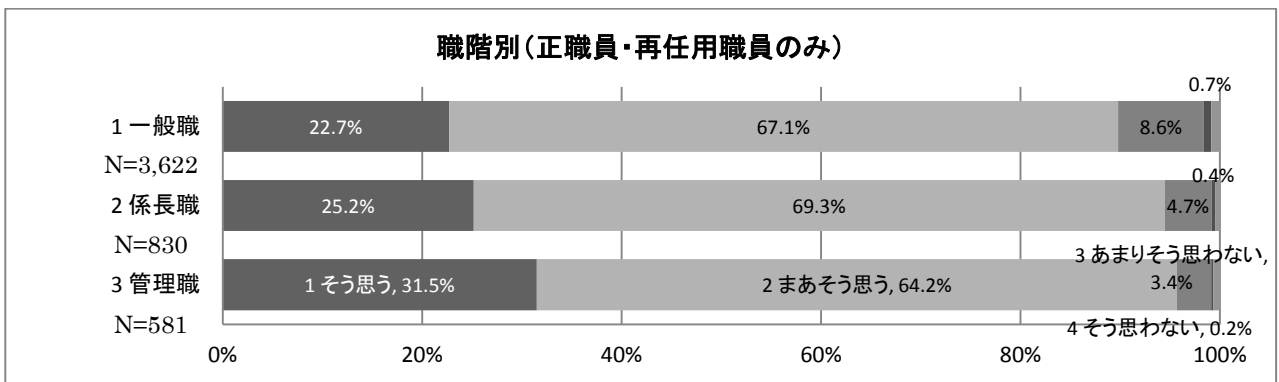
Q13 あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができていると思いますか？



全体では、「まあそう思う」(67.3%)が最も多く、「そう思う」(23.6%)と合わせると、90.9%の職員が肯定的回答であった。



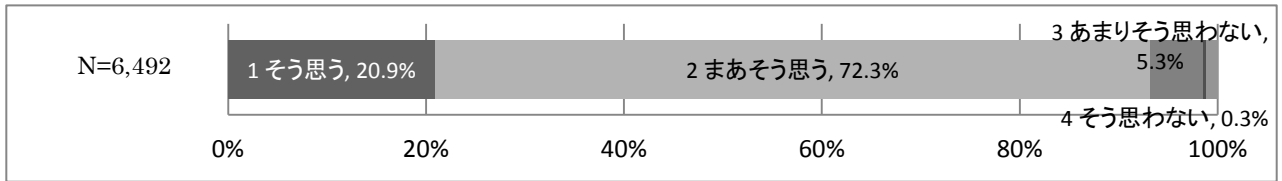
任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも9割以上が肯定的回答であった。



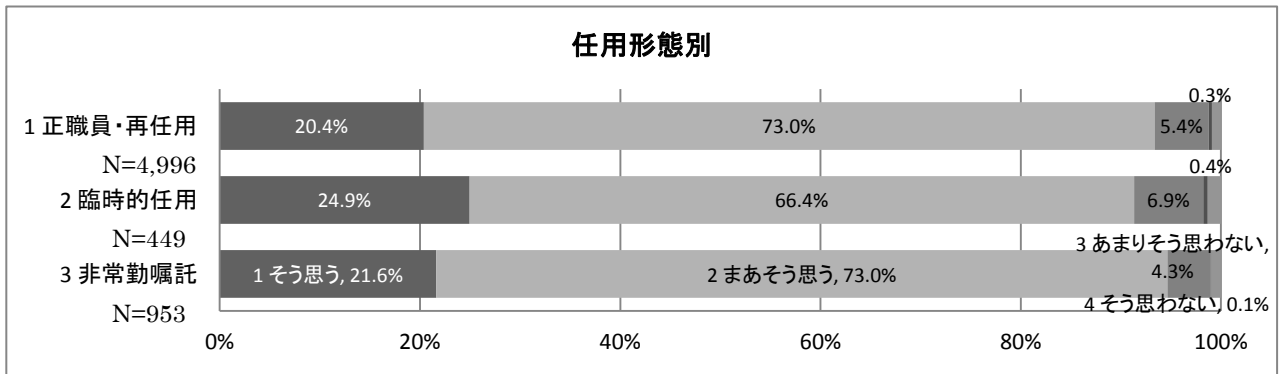
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的回答をする職員の割合が高くなっている。

**実践行動三： 私は、正確性を期し、積極果敢に仕事をします。**

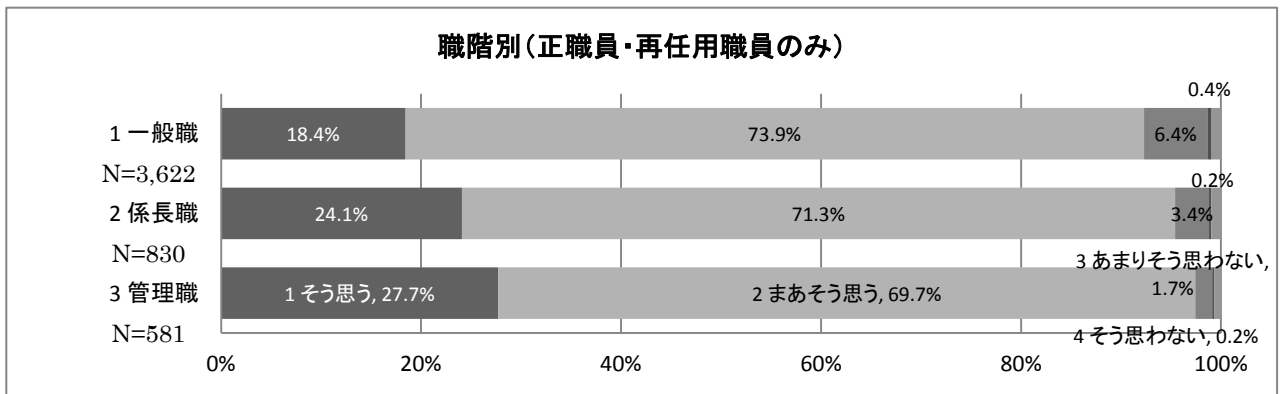
**Q14 あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか？**



全体では、「まあそう思う」(72.3%)が最も多く、「そう思う」(20.9%)と合わせた93.2%の職員が肯定的回答であり、高い水準となっている。

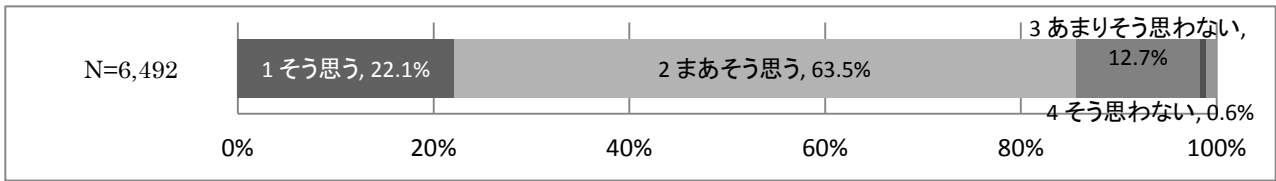


任用形態別では、大きな差は見られず、各任用形態とも9割以上が肯定的回答であった。



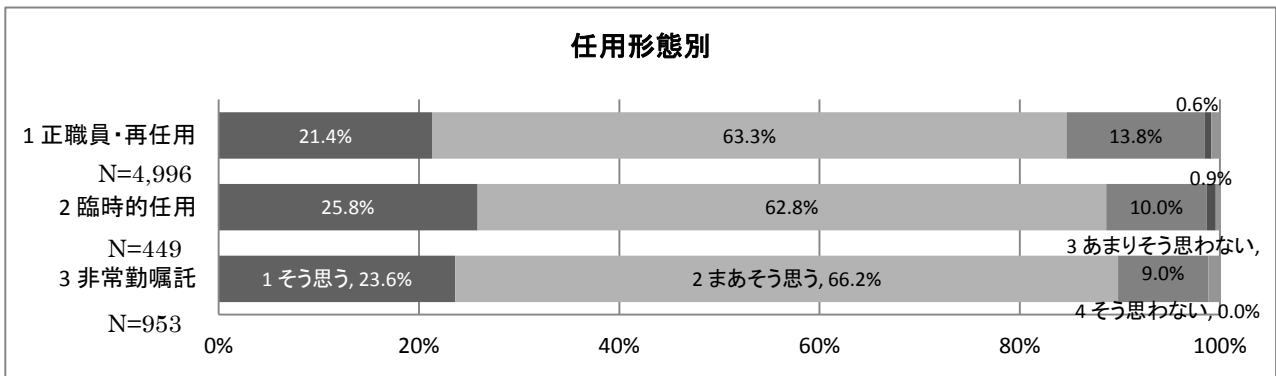
【正職員・再任用】について職階別に見ていくと、職階が上がるほど肯定的回答をする職員の割合が高くなっており、各職階とも9割以上が肯定的回答であった。

Q15 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？

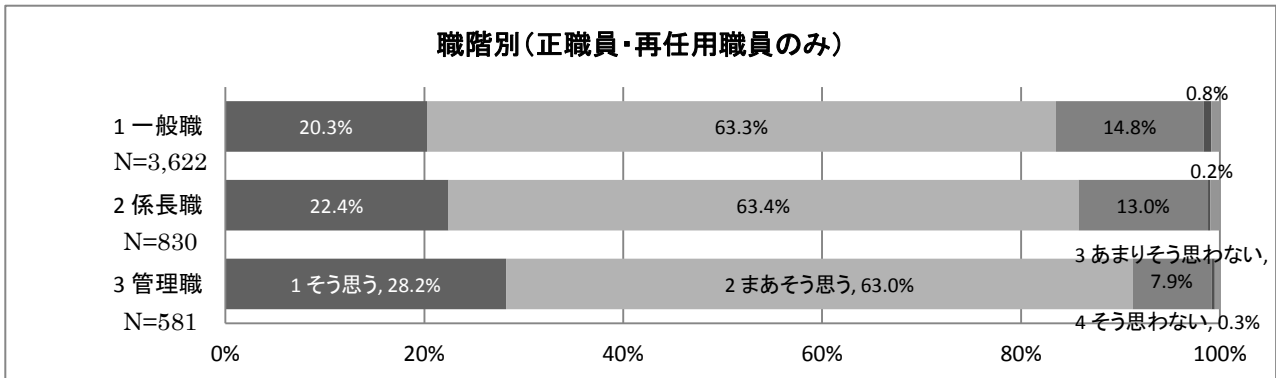


全体では、「まあそう思う」(63.5%)が最も多く、「そう思う」(22.1%)と合わせると、85.6%の職員が肯定的回答であった。

一方で、「あまりそう思わない」(12.7%)と「そう思わない」(0.6%)を合わせると、13.3%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】で否定的回答をした職員の割合が14.4%と、他の任用形態よりも高くなった。



【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回答をする職員の割合が高くなっている。【係長職】では13.2%、【一般職】では15.6%が否定的回答であった。