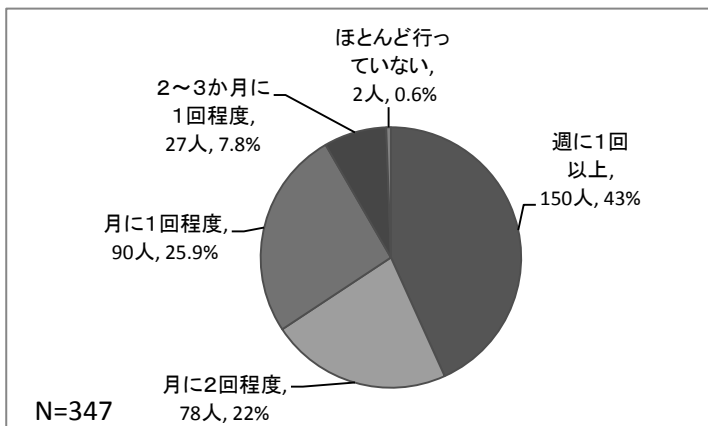


平成 29 年度各所属におけるコンプライアンス推進に関する取り組み状況

Q 1 あなたの職場では、コンプライアンスの推進に関する取り組みをどの程度行っていますか。

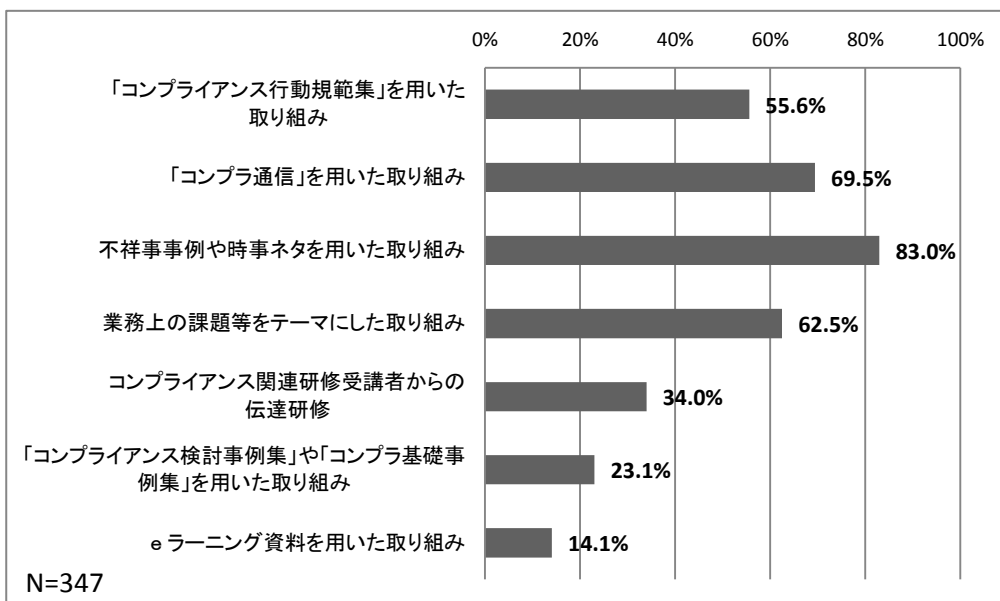


◆実施頻度としては「週に1回以上」（43%）が最も多かった。

◆9割以上（90.9%）の所属で、月に1回以上はコンプライアンスの推進に関する取り組みが実施されていた。

◆一方、「ほとんど行っていない」と回答した所属について、**Q 4**行わなかった理由は、以下のとおり。
 ・窓口がある等、業務上の都合上、場を設けることが難しい。
 ・どのような内容で実施したらよいかわからない。

Q 2 あなたの職場において、コンプライアンスの推進に関する取り組みとして、実施したものを全て選択してください。



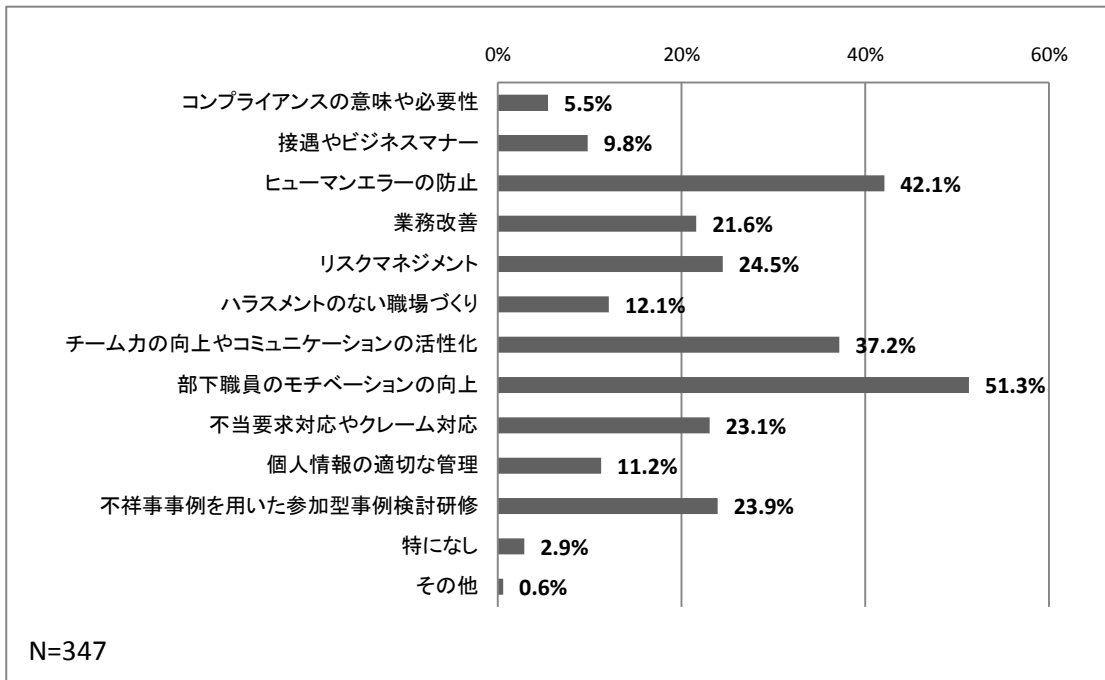
◆不祥事事例や時事ネタを用いた取り組み（83%）が最も多く、次いで「コンプラ通信」を用いた取り組み（69.5%）、業務上の課題等をテーマにした取り組み（62.5%）が多かった。

Q 3 コンプライアンスの推進に関して工夫している点（実施機会を確保するための工夫、取り組みを維持させるための工夫等）やその効果について、ご記入ください。（一部抜粋）

- 上司からの説明や伝達研修だけでは身にならないこともあり、週1回職員全員参加型の3分間ヒヤリハット発表を実施している。
- 課の朝礼（週1回）において、2名発言者を決め、担当業務に関すること、コンプライアンスに関すること、その他お知らせしたいこと、を話すこととしている。
- 司会は職員（再任用、嘱託含めて）が持ち回りで担当し、自分が気になった新聞記事を紹介し、自分の考えや感想などを発表してもらっている。

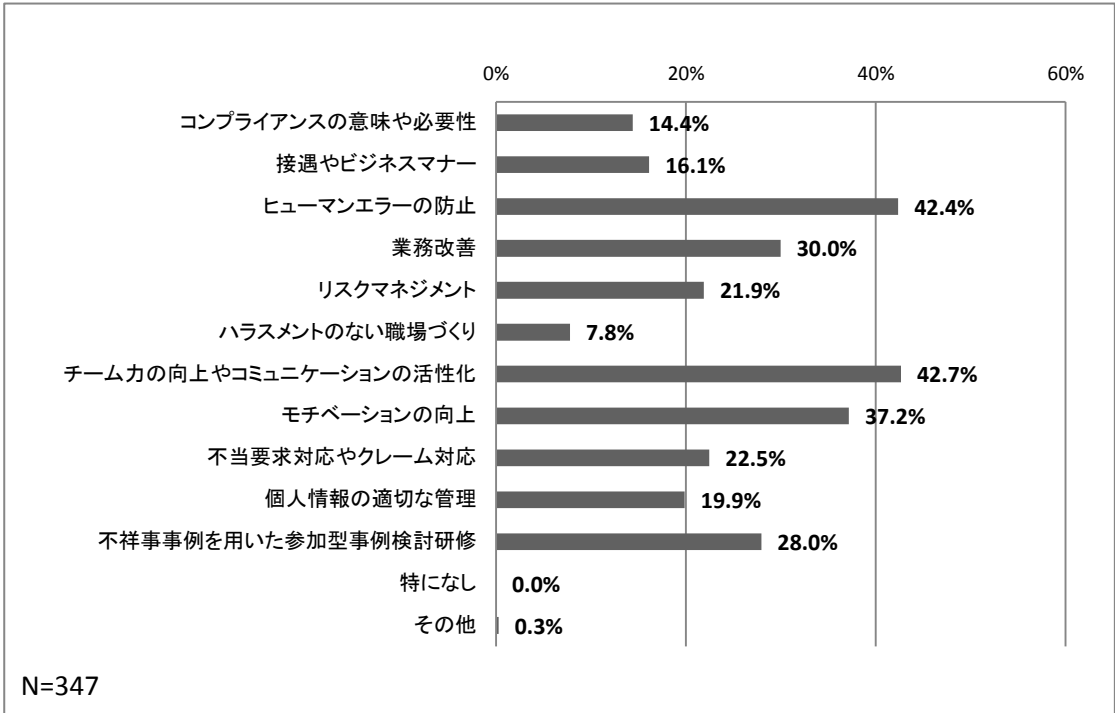
- コンプライアンス研修を行うにあたって、研修講師を課内全員の持ち回りとし、教材などの研修内容も含め職員が自ら考え、責任を持つことにより、自分ごととしてとらえる意識が醸成されるようにしている。
- 年度当初に各係においてコンプライアンスに関する目標を設定させ、月1回朝礼においてその実施状況や反省点等を報告させている。

Q5 次年度以降に実施するコンプライアンス推進員向けの研修について、職場のコンプライアンスの推進のために受講したい研修を最大で3つまで選択してください。



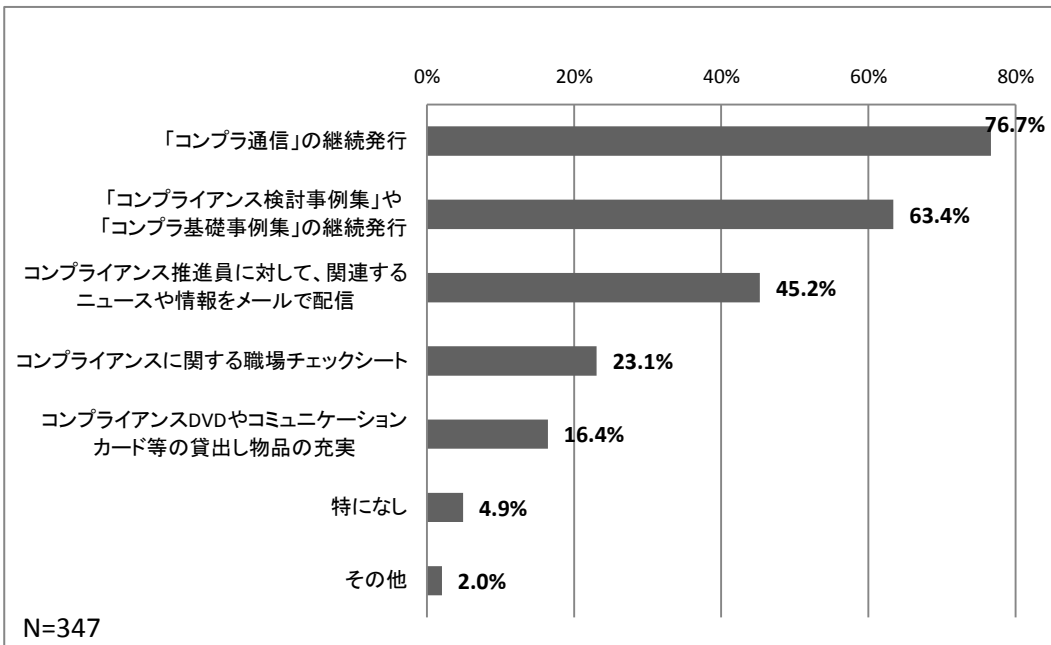
- ◆ 部下職員のモチベーションの向上に関する研修（51.3%）を希望する声が多く、次いでヒューマンエラーの防止に関する研修（42.1%）、チーム力の向上やコミュニケーションの活性化に関する研修（37.2%）を希望する声が多かった。
- ◆ 一方で、コンプライアンスの意味や必要性等、コンプライアンスの基本知識に関する研修を求める意見は少なかった（5.5%）。

Q6 コンプライアンスの推進に関して部下職員に受講させたい研修を最大3つまで選択してください。



◆ チーム力の向上やコミュニケーションの活性化に関する研修（42.7%）を希望する声が多く、次いでヒューマンエラーの防止に関する研修（42.4%）、モチベーションの向上に関する研修（37.2%）を希望する声が多かった。

Q7 定期的にコンプライアンスの取り組みを行っていくにあたって、その補助のためにあれば良いと思うものを全て選択してください。

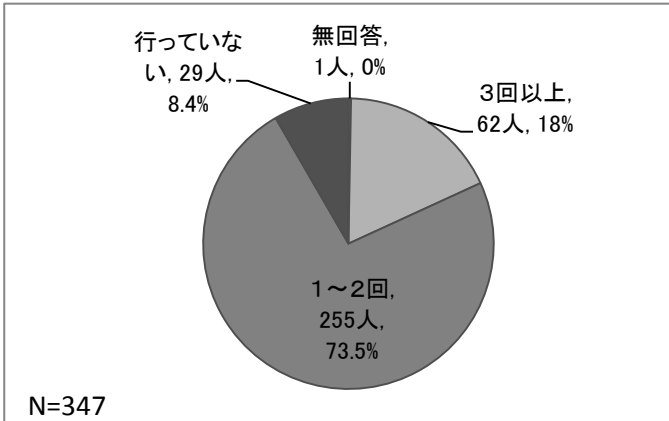


◆ 「コンプラ通信」の継続発行（76.7%）を希望する声が多く、次いで「コンプライアンス検討事例集」や「コンプラ基礎事例集」の継続発行（63.4%）、ニュースや情報のメール配信（45.2%）を希望する声が多かった。

【参考】その他の内容（一部抜粋）

- ・eラーニング（音声付スライド）は効果的であり、もっとあると助かる。
- ・時事ネタを集めたものを定期的（四半期ごと程度）に紹介。
- ・コンプラに係る出前講座の開設
- ・実際の職場における具体的な課題に関するお悩み相談（回答）の事例共有

Q 8 今年度、所属職員に対する「職員相談・通報窓口」の周知をどの程度行いましたか。



◆9割以上（91.5%）の所属で、今年度1回以上は「職員相談・通報窓口」の周知が行われていた。

◆一方、周知を一度も行っていない職場が1割弱あることから、今後とも全庁的な周知徹底を図っていく必要がある。

Q 9 その他、職場におけるコンプライアンス推進に対する意見（一部抜粋）

- ・いつか当たり前になると信じて、マンネリ化しても継続していく必要があると思う。
- ・コンプライアンスは、他人から言われて取り組むものではなく、自ら率先して意識しなければならない人としての「マナー」や「モラル」のような規範意識であると常々考えているが、その助けやきっかけとなり得る「気づき」の部分を職場生活を通して補うことが大切であると認識している。
- ・当たり前のことを当たり前にするためには、常日頃から繰り返しの行動・意識づけが大切。こと、コンプラについては、社会情勢の変化とともに、「当たり前」の定義も変化しているため、組織全体でのコンプラ推進にあたっては、個々人の自発的な価値観に頼るだけではなく、組織としてももっと積極的に「仙台市職員としての『当たり前』とは何か」を発信していく必要があると感じている。
- ・コンプライアンスの推進には、職員の意識だけでなく資質の向上が必要であり、職場での取り組みの他にも、職員研修所での研修の機会をもっと増やしていく必要があると思う。
- ・コンプライアンスに関する研修は、研修名にポジティブさを出したほうが受講しやすい。
- ・職場でコンプライアンスの研修を実施する場合、職員自らテーマや資料を見つけてくることにより、より浸透するものとする。
- ・グレーゾーンの事例とそれに対する判断対応能力が身につくような取り組みの紹介や研修があるとよい。
- ・コンプライアンスの推進にあたって、「職員相談・通報窓口」の活用は最終手段であり、常日頃からの改善、見直し等の意識醸成を推進することが重要であると思う。
- ・係長や課長が忙しく動き回っているため、職員が相談しにくい職場環境になっているのではないかと危惧している。コンプライアンスの推進は健全な職場環境が基盤となる。業務量を減らすことは難しいが、まずは職員が働きやすい職場づくりに努めたい。
- ・「風通しの良い職場環境」がすべてだと思う。