

# 次期仙台市コンプライアンス推進計画の 方向性について

令和6年10月29日 仙台市総務局コンプライアンス推進担当

## 〔目次〕

- 1 次期計画の位置付け・計画期間
- 2 現状と課題の分析
  - (1) 現行計画における主な取組み
  - (2) 職員意識調査等に基づく現状
  - (3) コンプライアンスを取り巻く環境変化
- 3 次期計画において重視すべき視点
- 4 次期計画の基本目標
- 5 次期計画の指標
- 6 次期計画における基本目標の実現に向けた取組み
- 7 今後のスケジュール

## 【参考】仙台市コンプライアンス推進計画（現行）の概要①

### ■位置付け・計画期間

- 職員の行動の規範である「仙台市コンプライアンス行動規範集」に掲げる理念を中核として、期間中の取組みの視点と目標を示し、各種の施策を着実に推進していくための計画。これに基づいて毎年度アクションプランを策定し、具体的取組みを推進する。
- 計画期間は令和4年度～令和6年度（3か年）

### ■基本目標

- 目標1：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化
- 目標2：変化するコミュニケーションへの対応と組織の活性化
- 目標3：職員が多様性を尊重し生き生きと働ける職場づくり

### ■基本目標の実現に向けた取組み

- ①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み
- ②法令遵守、服務規律の確保等に関する研修等の取組み
- ③適正な事務執行の確保に向けた組織的な取組み
- ④ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み
- ⑤ライフステージに合わせた働き方の支援に関する取組み

## 【参考】仙台市コンプライアンス推進計画（現行）の概要②

<重視すべき点>

**【継承】**

コンプライアンス意識の維持・強化

**【進化】**

コミュニケーション手法の変化への対応  
と組織を越えた認識の共有

**【多様性への対応】**

多様な職員属性、多様な価値観への対応

<基本目標>

目標1：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化

目標2：変化するコミュニケーションへの対応と組織の活性化

目標3：職員が多様性を尊重し生き生きと働ける職場づくり

<基本目標の実現に向けた取組み>

①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み  
【目標1～3】

- ②法令遵守、服務規律の確保等に関する研修等の取組み【目標1】
- ③適正な事務執行の確保に向けた組織的な取組み【目標1】

④ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み  
【目標2～3】

⑤ライフステージに合わせた働き方の支援に関する取組み  
【目標3】

# 1 次期計画の位置付け・計画期間

## ■位置付け（現行計画から変更なし）

- 職員の行動の規範である「仙台市コンプライアンス行動規範集」に掲げる理念を中核として、期間中の取組みの視点と目標を示し、各種の施策を着実に推進していくための計画。これに基づいて毎年度アクションプランを策定し、具体の取組みを推進する。

## ■計画期間

- コンプライアンス推進にあたっては、現状、期間中の取組みの視点と目標を示す計画（3年間）と、計画に基づき具体の取組みをまとめたアクションプラン（毎年度）を策定しているが、計画については期間を5か年（令和7年度～11年度）とし、長いスパンで目標設定と評価を行うものとしたい。
- 計画期間中においても必要に応じた見直しを行うことを明記する。
- 計画期間変更の理由は以下3点である。
  - ①次期計画より、新たに取組みの評価指標を設け、職員の意識等の目標値を設定する想定。  
取組みに基づく意識の変革は短期間で成果が出るものではなく、長期的に捉える必要がある。
  - ②コンプライアンス推進については、社会環境の変化の影響を一定程度受ける一方で、市民との強固な信頼関係を結ぶ上では地道な取組みの積み重ねが重要であり、次期計画も現行計画の骨格を継承し発展させる予定である。
  - ③年度毎の具体的な取組みを示すアクションプランと、長期的な目標とその指標を示す計画の位置付けをより明確にする。

## 2 現状と課題の分析

### (1) 現行計画における主な取組み

#### 目標1：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化

取組み区分	具体の取組事例	実績
①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	各局区等のコンプライアンス実施計画に基づく取組み	各局区等それぞれの組織の実情にあわせ、局区長と若手職員・会計年度任用職員との意見交換や、コーチング研修の実施、事務マニュアルの総点検など、風通しの良い職場づくりや適正な事務執行に資する取組みを実施している。
②法令遵守、服務規律の確保等に関する研修等の取組み	公務員倫理・コンプライアンス研修	新規採用職員から再任用職員まで、各階層を対象とした対面研修を実施している。令和5年度からは60歳到達職員を対象とした研修も追加した。
③適正な事務執行の確保に向けた組織的な取組み	内部統制制度の運用による適正な事務執行の推進	従来実施しているリスク管理、事務ミス発生時の的確な対処と検証等に加え、不適切な事務処理事例の庁内共有の頻度の増（令和5年度～）、市ホームページでの類型毎件数の定期的な公表（令和6年度～）の実施により、取組みを強化している。

#### 目標2：変化するコミュニケーションへの対応と組織の活性化

取組み区分	具体の取組事例	実績
①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	業務改善を促進する制度の活用	各職場における業務改善の取組みを積極的に促している。また、優れた取組みを表彰する制度を運用するとともに、取組みを広く庁内に紹介し、各職場での取組みの促進に活用している。
④ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み	職員へのハラスメント防止意識の啓発	各種ハラスメントの防止に向け、管理監督者、一般職のそれぞれに対し、ハラスメントの基本的な知識や対処法等についての情報提供を行っている。

#### 目標3：職員が多様性を尊重し生き生きと働ける職場づくり

取組み区分	具体の取組事例	実績
①各職場で行うコンプライアンス推進の取組み	人事評価制度・人事面談の機会の活用	職員の能力や実績を適正に評価し、人材育成に活用するとともに、上司・部下間の良好なコミュニケーションのもとで職員の意欲の向上を図るため、人事評価結果と面談の機会のさらなる活用を進めている。
④ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み	障害者差別の解消推進のための研修/性の多様性に関する理解促進	障害者差別の解消を推進するため、全職員を対象とした研修を実施している。また、性の多様性に関する職員向けハンドブックの活用を含めた取組みを進めている。
⑤ライフステージに合わせた働き方の支援に関する取組み	多様な働き方を支援する勤務時間・休暇制度等の利用促進	制度改正に合わせた休暇等の取扱いに関する随時の情報提供や、配偶者が出産予定の男性職員に対する子育て支援制度の情報提供等を行っている。

## 2 現状と課題の分析

### (2) 職員意識調査等に基づく現状

※職員意識調査に関する数字は、肯定的な回答の割合（％）を指す。任用形態別では、令和5年度以降、正職員等から再任用を分離。

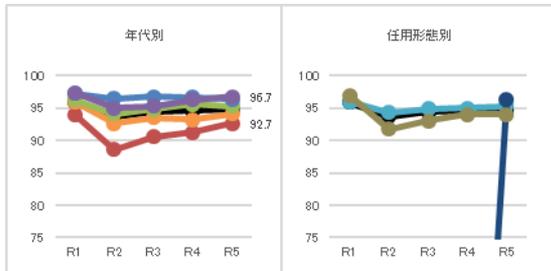
#### 目標1：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透と強化

- ・「Q6コンプライアンスの意識」、「組織的な取組みの必要性」、「倫理観」は平均90%以上の高水準を維持しており、任用形態別でも大きな差は見られないことから、職員一人ひとりにおいて、コンプライアンスの意識は着実に根付いてきていると思われる。
- ・「Q10前例踏襲ではなく根拠の確認」、「Q13法令等に基づく正確な仕事」は、平均80%代後半～90%代前半の高い水準を維持しているが、年代により差がある。高年層では肯定的な割合が高く、若年層では相対的に低い。特に、「Q10前例踏襲ではなく根拠の確認」は、ギャップのある状態が続いているため、若いうちに根拠の確認や正確な仕事についての意識を持たせる必要がある。
- ・「Q34ミス防止の仕組み」について、任用形態や年代による差が大きく、特に30代が低水準となっているものの、全体として令和2年度の急落後は上昇傾向にある。ミス防止の仕組みに関する課題意識を組織全体で共有しながら、引き続き適正事務の確保に向けて取り組むことが必要である。

#### ▶職員意識調査からの抜粋

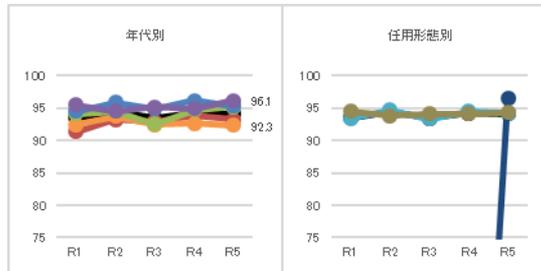
●全体【年代別】 ●～20歳代 ●30歳代 ●40歳代 ●50歳代 ●60歳代～ 【任用形態別】 ●正職員等 ●再任用 ●会計年度等

#### Q6コンプライアンスの意識



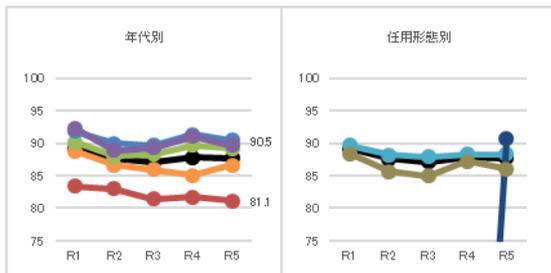
- ・ほぼ全年代・全任用形態で90%以上を維持しており、全体としてとても高い水準にある。
- ・年代が高くなるにつれ肯定的な割合が高い。
- ・20代・30代は平均を下回る状況が継続しているものの、年代間の差は縮小。

#### Q13法令等に基づく正確な仕事



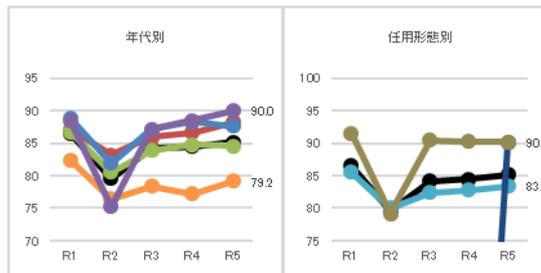
- ・全年代・全任用形態で90%以上を維持しており、全体としてとても高い水準にある。
- ・年代が高くなるにつれ肯定的な割合が高い。
- ・20代・30代は平均を下回る状況が継続。

#### Q10前例踏襲ではなく根拠の確認



- ・ほぼ全年代・全任用形態で80%代後半と高い水準にあるが、年代による差は大きく、約10%の開きがある。
- ・年代が高くなるにつれ肯定的な割合が高い。
- ・20代・30代は平均を下回る状況が継続。

#### Q34ミス防止の仕組み



- ・R2の急落後は全体として上昇傾向。年代による差は大きく、約10%の開きがある。
- ・年代が高くなるにつれ肯定的な割合が高い。
- ・※R2は問の設定の影響により、数値の落ち込みが見られる。

## 2 現状と課題の分析

### (2) 職員意識調査等に基づく現状

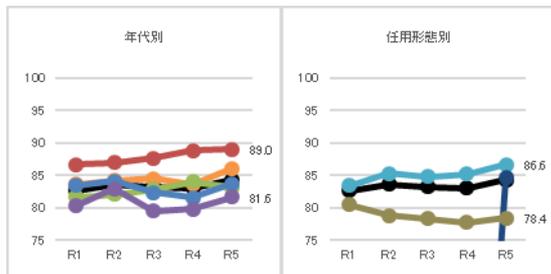
#### 目標2：変化するコミュニケーションへの対応と組織の活性化

- ・「Q22相互に意見を言い合える職場」、「仕事上の悩みや相談をしやすい職場」は、年代や任用形態による差が大きく、高年層や会計年度任用職員等が平均を下回る傾向が見られる。職場のコミュニケーションに関する認識についてはギャップが生じがちであることを踏まえて取り組んでいく必要がある。
- ・「Q28関係部署との積極的な連携」は低い水準とまでは言えないものの年代により差がある。業務内容にも影響されるものと考えられるが、「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における課題への対応方針」も踏まえつつ、本庁と区役所をはじめ関係部署の連携強化の取組みを進める必要がある。
- ・「Q30指導・育成を積極的に行う雰囲気」は、平均70%代前半を推移しており、職員意識調査で最も低水準。20代が下落傾向にあること、20代と30代で大きな差があることから、各職場におけるOJTや指導・育成をより丁寧に進める必要がある。
- ・「Q32提案や挑戦への上司の後押し」は長期的には上昇傾向にある。年代や任用形態による差は大きい、業務内容にも影響されるものと考えられる。

#### ▶職員意識調査からの抜粋

●全体【年代別】 ●～20歳代 ●30歳代 ●40歳代 ●50歳代 ●60歳代～ 【任用形態別】 ●正職員等 ●再任用 ●会計年度等

#### Q22相互に意見を言い合える職場



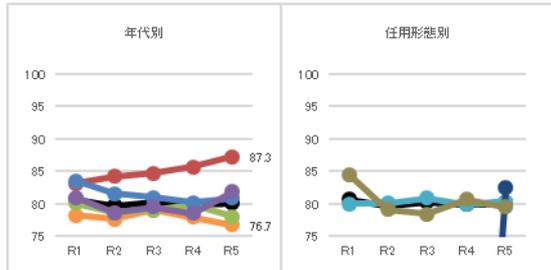
- ・年代が若くなるにつれ肯定的な割合が高い。年代及び任用形態による差は大きく約10%の開きがある。
- ・50代、60代、会計年度任用職員等が平均を下回る状況が続いている。

#### Q30指導・育成を積極的に行う雰囲気



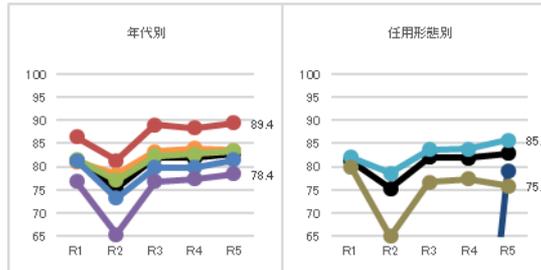
- ・ほぼ全年代・全任用形態で80%以下となっており、職員意識調査において最も低水準。年代及び任用形態による差は大きく約10%の開きがある。
- ・30代、60代、会計年度任用職員が平均を下回る状況が続いている。
- ※R3から調査実施。

#### Q28関係部署との積極的な連携



- ・年代による差は大きく約10%の開きがある。
- ・30代、40代が平均を下回る状況が続いている。
- ・20代は肯定的な割合が高く、30代との差は拡大傾向にある。

#### Q32提案や挑戦への上司の後押し



- ・年代が若くなるにつれ肯定的な割合が高い。年代及び任用形態による差は大きく約10%の開きがある。
- ・50代・60代、会計年度任用職員等が平均を下回る状況が続いている。
- ※R2は問の設定の影響により、数値の落ち込みが見られる。

## 2 現状と課題の分析

### (2) 職員意識調査等に基づく現状

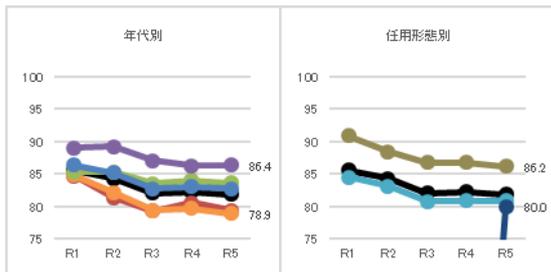
#### 目標3：職員が多様性を尊重し生き生きと働ける職場づくり

- ・仕事の「Q1やりがい」は低水準とまでは言えないものの下落傾向にあり、特に若年層が顕著である。「Q2やりがいや意欲を高めるために有効または必要なこと」については、上司等から認められること、ワーク・ライフ・バランスの確保が最上位にあげられている。生き生きと働くうえで重要な要素であるやりがいの落ち込みは懸念される状態であり、やりがいや意欲を実感できる環境づくりが今後の課題。
- ・「Q29チームとして互いに尊重」「Q31誰もが休暇を取得しやすい」は、平均80%以上と低い水準ではないが、年代や任用形態による差が大きい。
- ・職員意識調査の設問が、任用形態や休暇に限定されていること、ハラスメントに関するものはないことから、多様性への対応を分析するには不十分。
- ・一方、職員相談・通報窓口におけるハラスメント関係の件数は増加しており、ハラスメントに対する意識は高まっているものと思われる。

#### ▶職員意識調査からの抜粋

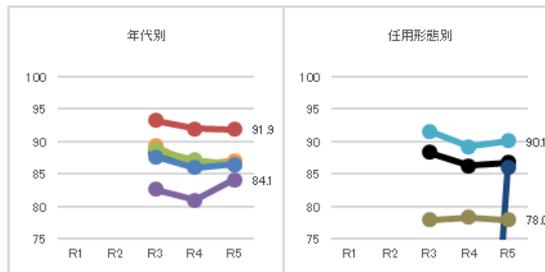
●全体【年代別】 ●～20歳代 ●30歳代 ●40歳代 ●50歳代 ●60歳代～ 【任用形態別】 ●正職員等 ●再任用 ●会計年度等

#### Q1やりがい



- ・全体として70%後半～90%前半であり低水準とまでは言えないものの、下落傾向が続いている。
- ・20代、30代、正職員等が平均を下回る状況が続いている。

#### Q29チームとして互いに尊重

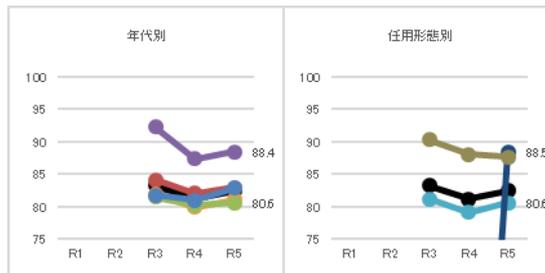


- ・年代が下がるにつれ肯定的な割合が高い。年代及び任用形態による差は大きく約10%の開きがある。
- ・50代、60代、会計年度任用職員等が平均を下回る状況が続いている。
- ※R3から調査実施。

#### Q2やりがいや意欲を高めるために有効または必要なこと 上位5項目

自分の仕事の成果や取組姿勢を上司や同僚から認められること	51.1%
家庭事情や休暇取得への配慮などワーク・ライフ・バランスが確保されること	51.1%
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	48.2%
仕事の成果や取組姿勢が昇給昇進に反映されること	40.9%
同僚との日頃からの情報や意見の交換	39.5%

#### Q31誰もが休暇を取得しやすい



- ・年代や任用形態による差は大きく約10%の開きがある。
- ・30代、40代、正職員等が平均を下回る状況が続いている。
- ※R3から調査実施。

#### ▶職員相談・通報窓口件数

(単位：件)

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
相談・通報件数（うちハラスメントに関する件数）	43 (14)	45 (25)	67 (25)	57 (31)

## 2 現状と課題の分析

### (3) コンプライアンスを取り巻く環境変化

- ・ 職員構成に関して、人材市場の流動性が高まり、人材の多様化が進んでいる。多様性を受け入れ必要な配慮を行うとともに、専門性や異なる組織文化の経験を活用しながら、業務の改善や組織の活性化に結び付けていく必要がある。
- ・ 適正事務の確保に関する状況として、事故件数については、総数としては増えているものの、重大な不備は減少傾向にある。引き続き、「適正事務の確保に向けた取組方針」「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における課題への対応方針」を踏まえ、適正事務の確保と市民サービスの向上に取り組む必要がある。
- ・ 今後も、DXの更なる進展、働き方に関する見直しが予想されるため、職員個人及び組織としてそれらへの対応が求められる。また、自治体に取り組むべき課題は複合化・複雑化しており、本庁と区のありようも踏まえながら、複数の部署が連携し、組織一丸となって取り組む必要性も増している。

#### ①職員構成の変化

- (ア) 会計年度任用職員の増加（令和2年度1,989人→令和6年度2,350人 ※市長部局等）
- (イ) 社会人採用の増加  
（令和2年度33.7%→令和5年度36.3% ※大学卒程度・社会人経験者採用数合計のうち、社会人経験者採用数が占める割合）
- (ウ) 定年延長の導入
- (エ) 定年以外退職者の増加（令和2年度230人→令和5年度263人 ※当該年度の「自己都合その他」による退職者）

#### ②適正事務確保に関する状況

- ・ 令和4年度に不適切な事務処理事案が相次いで発生したことを受け、令和5年4月に「適正事務の確保に向けた取組方針」、令和6年2月に「適正事務の確保に向けた本庁と区役所の事務のありよう等における課題への対応方針」を策定。
- ・ 内部統制制度において把握した事故件数等 （単位：件）

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事故件数	348	503	561	578
うち重大な不備	16	12	12	3

#### ③今後想定される変化

- (ア) DXの更なる進展（オンライン手続きの拡充、業務の自動化、ペーパーレス化）
- (イ) 働き方に関する見直し（テレワーク、勤務間インターバル、ワーク・ライフ・バランスの重視の姿勢等、新庁舎の整備）
- (ウ) 自治体に取り組むべき課題の複合化・複雑化（人口減少社会や気候変動、感染症等）

## 3 次期計画において重視すべき視点

### ■次期計画において重視すべき視点

①特に若い世代における、やりがいに関する意識の低下傾向の継続

⇒やりがいが実感できる組織体制や業務

(コミュニケーション、挑戦への後押し、指導・育成、ワーク・ライフ・バランスの確保)

②ダイバーシティ等の概念の定着、人材の多様化、働き方に関する見直し、  
自治体に取り組むべき課題の複合化・複雑化

⇒職員の属性や背景、働き方等の多様化の進展と、高度な課題への組織的な対応の必要性

③コンプライアンスに関する意識は全体として高い水準にあるが、一部にばらつき

⇒コンプライアンス意識の維持・強化

## 4 次期計画の基本目標

### 5 次期計画の指標

#### ■次期計画の基本目標

目標1：職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

目標2：多様化への対応と組織力の向上

目標3：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

#### ■次期計画の指標

目標	指標	(参考) 令和5年度	(参考) 過去最高値	令和6年度	令和11年度 目標値(案)
目標1：職員のやりがいや意欲を高める環境づくり	やりがい (職員意識調査)	81.9%	87.3%(H27)		90.0%
目標2：多様化への対応と組織力の向上	チームとして互いに尊重 (職員意識調査) ※R6設問変更予定	86.8%	88.4%(R3)		90.0%
目標3：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化	ミス防止の仕組み (職員意識調査)	85.2%	86.5%(R1)		90.0%

## 6 次期計画における基本目標の実現に向けた取組み

### ① やりがいの持てる職場風土の醸成に資する取組み

▶注力：職員（なかでも20～30代の職員）がやりがいを感じられるような取組み

### ② 多様な職員の能力発揮に向けた、柔軟な働き方の支援に関する取組み

▶注力：様々な背景を持つ多様な職員が十分にその能力を発揮できるような、柔軟な働き方の支援

### ③ ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み

▶注力：本市の目指すダイバーシティ推進の観点も踏まえた研修の充実

### ④ 各職場で行うコンプライアンス推進の取組み

▶注力：意見や相談がしづらいと感じている割合が高い、会計年度任用職員や高年層との意識的なコミュニケーション

### ⑤ 服務規律の確保や適正な事務執行に向けた取組み

▶注力：法令等根拠の確認等を含めた指導・育成について、全体的な底上げ

# 仙台市コンプライアンス推進計画(次期)の概要

＜重視すべき点＞

やりがいを実感できる組織体制や業務

職員の属性や背景、働き方等の多様化の進展と、高度な課題への組織的な対応の必要性

コンプライアンス意識の維持・強化

＜基本目標＞

目標1：職員のやりがいや意欲を高める環境づくり

目標2：多様化への対応と組織力の向上

目標3：職員一人ひとりへのコンプライアンス意識の浸透・強化

＜基本目標の実現に向けた取組み＞

①やりがいの持てる職場風土の醸成に資する取組み【目標1・2】

③ハラスメントや差別・偏見の防止等に向けた取組み【目標1】

②多様な職員の能力発揮に向けた、柔軟な働き方の支援に関する取組み【目標2】

⑤サービス規律の確保や適正な事務執行に向けた取組み【目標3】

④各職場で行うコンプライアンス推進の取組み【目標1～3】

## 7 今後のスケジュール

令和6年10月29日	第1回委員会	・次期計画の方向性の協議
令和7年1月下旬～2月上旬	第2回委員会	・次期計画（素案）の協議
令和7年3月下旬	第3回委員会	・次期計画（最終案）の協議