

令和5年度  
「コンプライアンスアンケート」結果報告書



令和5年12月  
高松市



## 1 アンケートの概要

### (1) 目的

「高松市職員のためのコンプライアンス推進施策」に基づく各種取組による職員のコンプライアンス意識の変化等を検証するとともに、当該アンケート結果を踏まえ、必要に応じ、現施策の見直しを行うため実施した。

※ あわせて、アンケート結果の一部を活用し、現施策に掲げる「職場風土評価」を実施した。

### (2) 期間

令和5年10月16日（月）～10月30日（月）

### (3) 対象者

全職員（会計年度任用職員を含む。）

※ ただし、特別職、本市から他団体等に派遣されている職員、小・中学校の教員、会計年度任用職員のうちパートタイムの日額払い・時間給の者を除く。

### (4) 回答方法

ア 庁内ネットワークに接続されているパソコンを個人利用している職員  
庁内ネットワークシステムを利用し、回答を求めた。

イ 上記以外の職員

紙ベースのアンケート用紙で回答を求めた。（本人が希望する場合はインターネットを利用し、回答することも可能とした）

※ 対象の所属…市民やすらぎ課、市民課、総務課、納税課、国保・高齢者医療課、介護保険課、子育て支援課、こども保育教育課、生活衛生課、環境業務課、西部クリーンセンター、競輪場事業課、交通政策課、みんなの病院、市民病院塩江分院、給食センター、各小中学校、中央図書館、総合教育センター、高松第一高等学校

### (5) アンケート内容

回答者の属性（所属（局）、勤務年数、職種、役職）を分類し、次表の各設問の回答結果についてクロス集計を行った。

問1	<p>(コンプライアンス理解度について) あなたは、現在の職場において市民から信頼される職員であるために求められる、市職員としてのコンプライアンスについて、理解していますか。</p> <p>①理解している。 ②概ね理解している。 ③あまり理解していない。 ④理解していない。</p>
問2	<p>(自分自身の職場風土について (1)) あなたの職場では、コンプライアンスは徹底されていると思いますか。</p> <p>①徹底されていると思う。 ②徹底されていないと思われることがたまにある。 ③徹底されていないと思われることがよくある。</p>
問3	<p>(自分自身の職場風土について (2)) 前問で②又は③と回答された方にお伺いします。 あなたの職場でコンプライアンスが徹底されていないと思った理由を選択してください。</p> <p>①上司からの指示、監督等が不当又は不適切と感じる。 ②服務規律が遵守されていないように見受けられる。 ③個人情報保護など、情報セキュリティに関する意識や行動が十分でない。 ④法令等に基づかない、又は前例踏襲による業務遂行を改善しようとしめない。 ⑤正当な理由なく、特定の市民に便宜を図っていた、又は必要な対応を怠っていた。 ⑥その他</p>
問4	<p>(自分自身の職場風土について (3)) 前々問で②又は③と回答された方にお伺いします。 そのような事案に対して、あなたはどのような対応をしましたか。</p> <p>①当事者に注意し、改善を促した。 ②上司、同僚に報告・相談した。 ③内部公益通報制度を活用した。 ④特に対応しなかった。 ⑤後に事案について知らされたなど自分自身が対応できる状況になかった。</p>
問5	<p>(自分自身の職場風土について (4)) 前問で④と回答された方にお伺いします。 その理由を選択してください。</p> <p>①自分に対応しても変わらない。 ②人間関係を壊したくない。 ③周囲に報告・相談ができる雰囲気や機会がない。 ④関わりたくない。 ⑤誰かが対応するだろうと思った。 ⑥内部公益通報制度を知らない。(手順が分からない。) ⑦その他</p>
問6	<p>(自分自身の職場風土について (5)) あなたの職場には、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気や業務遂行のために職員が協力し合うチームワークがありますか。</p> <p>①大いにある。 ②どちらかといえばある。 ③どちらかといえばない。 ④ない。</p>
問7	<p>(自分自身の職場風土について (6)) あなたの職場の上司は、職員の意見や提案に対して、積極的に耳を傾ける姿勢がありますか。</p> <p>①大いにある。 ②どちらかといえばある。 ③どちらかといえばない。 ④ない。</p>

問8	<p>(自分自身の職場風土について (7)) 風通しの良い職場づくりを進めるために重要だと思うものを2つ選択してください。</p> <p>①職員同士の声掛け (あいさつ、会話など) ②お互いの意見を傾聴する姿勢 (特に上司が部下に対して) ③報告・連絡・相談が容易にできる体制と環境 ④業務に関する情報共有 (ミーティング) ⑤時間外のレクリエーション ⑥その他 《※自由記入》</p>
問9	<p>(リスクマネジメント体制について) 令和2年5月に「高松市リスクマネジメント体制整備要綱」を制定し、リスクマネジメント体制を強化してきました。「高松市リスクマネジメント体制整備要綱」や「リスクマネジメント会議運営の手引き」で示しているリスクマネジメント体制の中で、あなたの職場で不十分なものを選択してください。《※複数回答可》</p> <p>①ヒヤリ・ハット事例の収集 (業務日誌等によるヒヤリ・ハットの情報共有など) ②リスクの特定や分析 ③再発防止策の立案 ④リスクマネジメント会議の情報共有 (リスク分析の結果や再発防止策の所属内への周知など) ⑤事後の再発防止への取組 ⑥不十分なものはない</p>
問10	<p>(不祥事防止策として不十分なものについて) 不祥事防止の対策として不十分なもの (機能していないもの又は知らないもの) を選択してください。《※複数回答可》</p> <p>①リスクマネジメント会議 ②業務に関する職場内での相談・指導 ③各課不祥事撲滅推進プログラム ④業務マニュアル ⑤係長会議 ⑥内部公益通報制度 ⑦コンプライアンス推進日等の朝礼時の取組 ⑧職場内研修 ⑨人事課及びコンプライアンス推進課による研修 ⑩各局における公務員倫理研修 ⑪コンプライアンス推進ポスター ⑫コンプライアンスセルフチェックシート ⑬コンプライアンスハンドブック ⑭実践!!コンプライアンス ⑮不十分なものはない</p>
問11	<p>(コンプライアンスの推進に必要な取組について) 現状で不十分な点を踏まえ、今後、更なるコンプライアンスの推進のために、どのような取組を行っていくべきだと思いますか。 《※自由記入》</p>

## 2 アンケート結果

### (1) 回答率

	対象者数(人)	回答者数(人)	回答率
<b>全 体</b> (昨年度)	<b>5,286</b> (5,268)	<b>4,574</b> (4,579)	<b>86.5%</b> (86.9%)
局別			
市民政策局	470	419	89.1%
総務局	137	116	84.7%
財政局	237	225	94.9%
健康福祉局	1,939	1,622	83.7%
環境局	217	207	95.4%
創造都市推進局	255	215	84.3%
都市整備局	341	328	96.2%
出納室	17	17	100.0%
消防局	512	405	79.1%
病院局	558	488	87.5%
教育局	544	476	87.5%
監査委員事務局	9	9	100.0%
選挙管理委員会事務局	11	11	100.0%
農業委員会事務局	16	16	100.0%
市議会事務局	23	20	87.0%
勤務年数別			
5年未満	781	565	72.3%
5年以上10年未満	601	563	93.7%
10年以上20年未満	678	628	92.6%
20年以上30年未満	771	726	94.2%
30年以上	803	692	86.2%
会計年度任用職員	1,652	1,399	84.7%
無記入	—	1	—
職種別			
一般行政職(事務)	1,366	1,244	91.1%
一般行政職(技術)	340	329	96.8%
保育教育士	449	392	87.3%
技能職	341	319	93.5%
医師及び医療技術職	547	415	75.9%
消防職	496	395	79.6%

教員（指導主事含む）	95	73	76.8%
会計年度任用職員（事務）	594	514	86.5%
会計年度任用職員（保育教育士）	367	319	86.9%
会計年度任用職員（その他）	691	566	81.9%
無記入	—	8	—
役職別			
局長級・局次長級	73	58	79.5%
課長級・課長補佐級	451	418	92.7%
係長級	914	824	90.2%
主任級・主事、技師級	2,196	1,868	85.1%
会計年度任用職員	1,652	1,399	84.7%
無記入	—	7	—

※1 アンケート実施期間中、産前産後休暇・育児休業・病気休暇等でアンケートに回答できない者は対象者から除いている。

※2 所属局名、勤務年数、職種、役職については、回答に入力（記入）されたとおり集計している。

(2) 全体の回答率等について

全体の回答率は86.5%と、昨年度の86.9%を0.4ポイント下回る結果となった。

また、市職員としてのコンプライアンスについて、「理解している」（「概ね理解している」を含む）と回答した職員の割合が96.7%と、昨年度と比較して1.9ポイント上昇した。

なお、概ね、役職が上位となるほど、「理解している」と回答した割合が高い。

(3) 勤務年数別回答率について

20年以上30年未満の職員の回答率が最も高い一方、8年連続で5年未満の職員の回答率が最も低い結果となった。

(4) 職種別回答率について

一般行政職（技術）及び技能職の回答率が高い一方で、医師及び医療技術職、消防職並びに教員（指導主事含む）の回答率が低い結果となった。

(5) 役職別回答率について

課長級・課長補佐級及び係長級の回答率が高い結果となった。

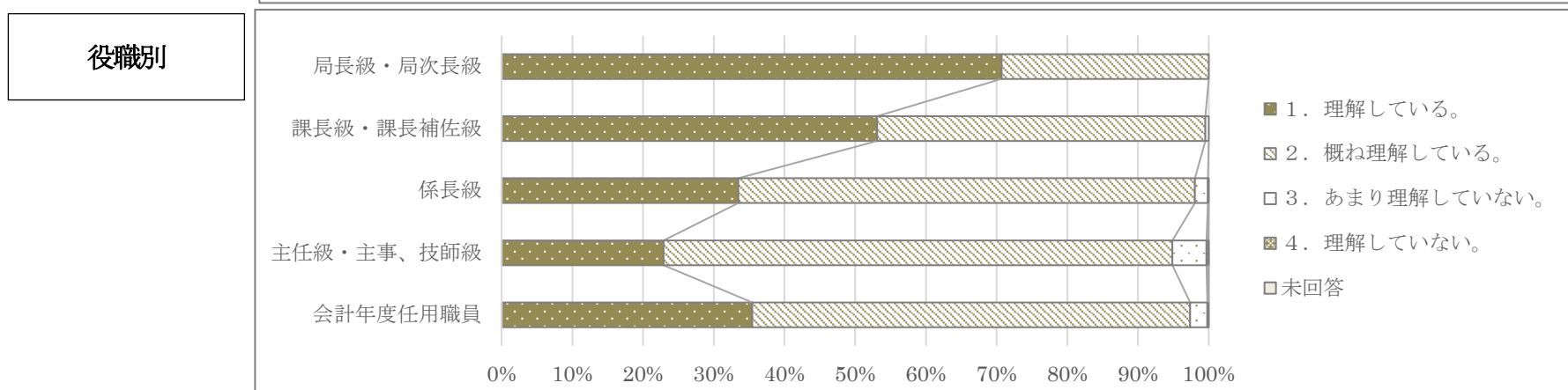
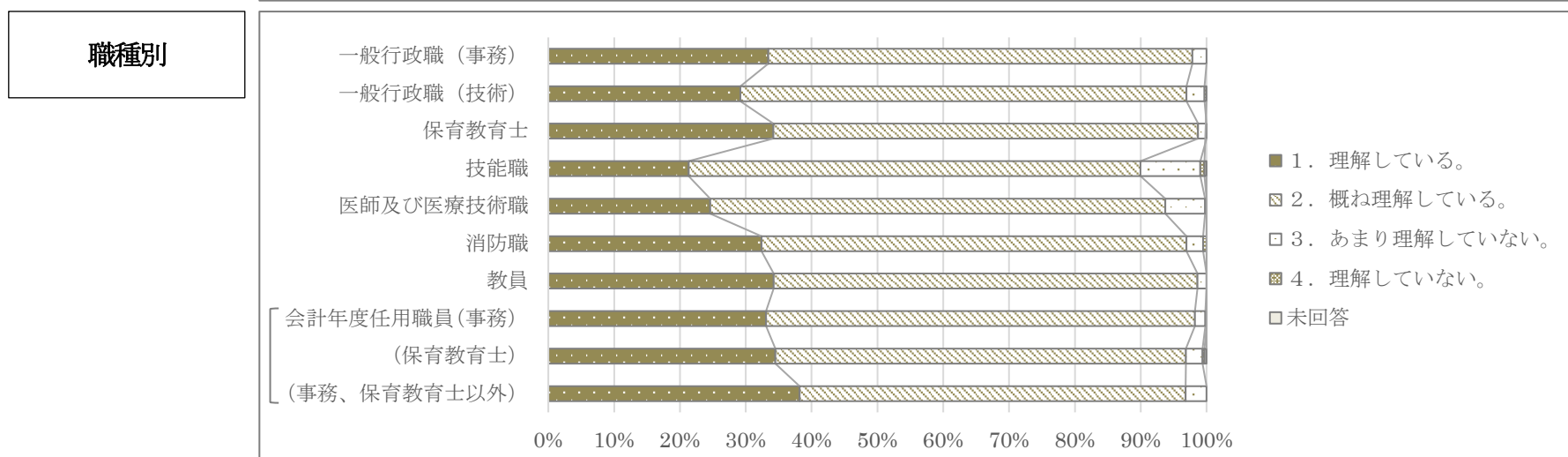
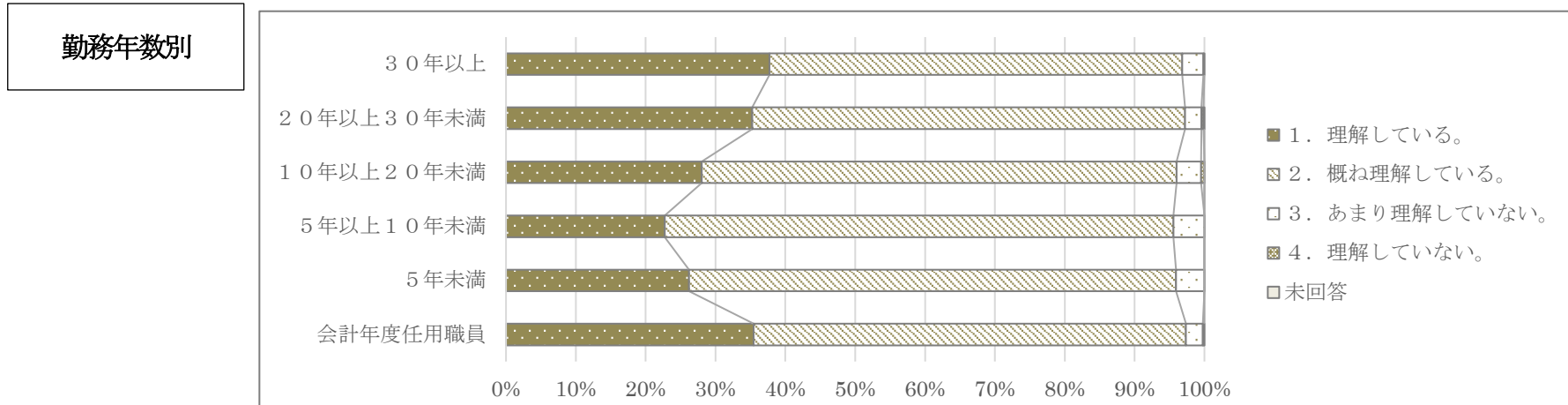
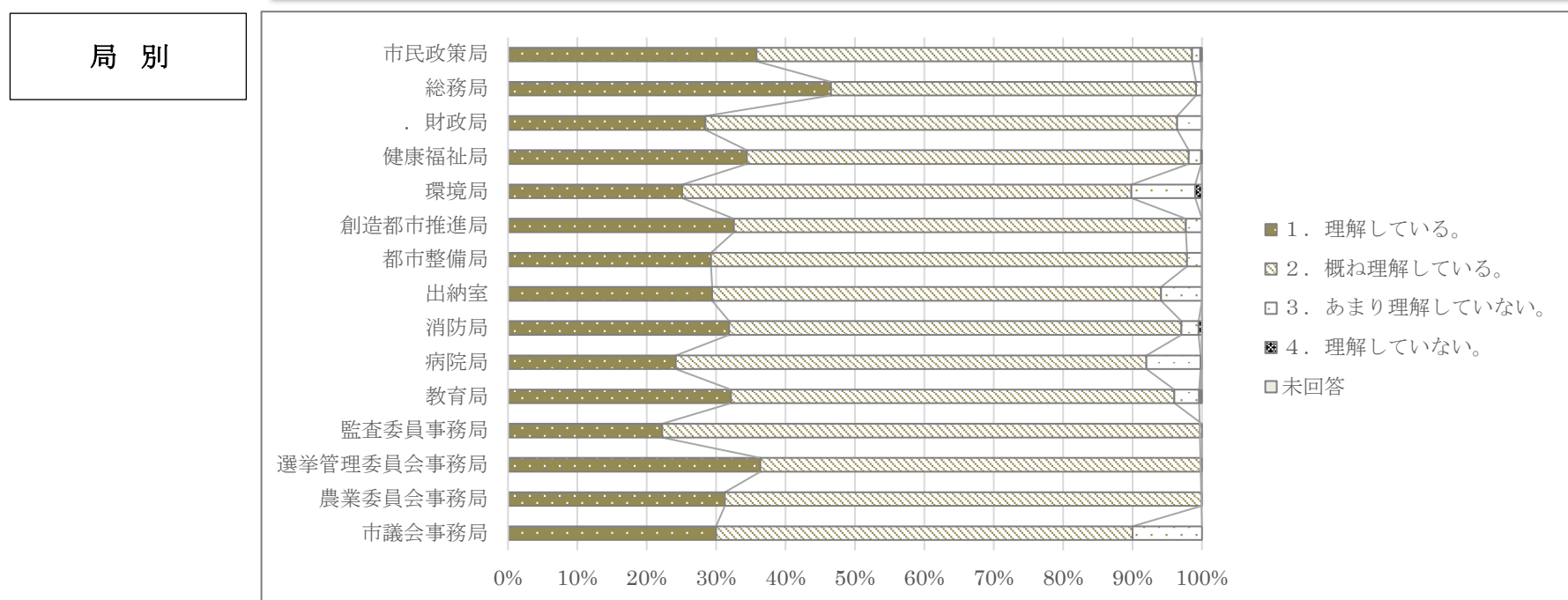
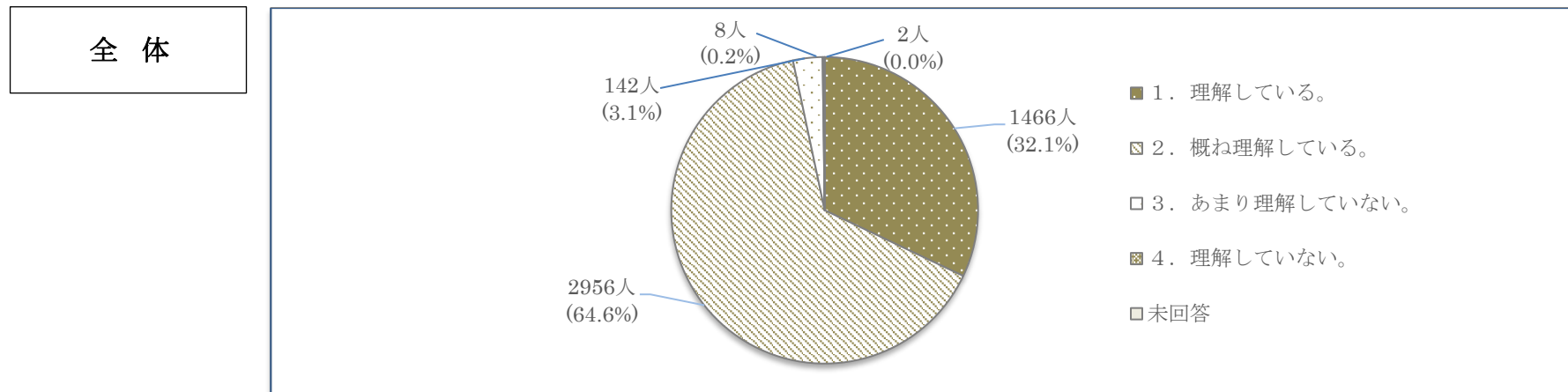
(6) 各設問に対する回答について（クロス集計）

次ページ以降参照

## 【今回】（令和5年度）

### 問1 コンプライアンス理解度について

あなたは、現在の職場において市民から信頼される職員であるために求められる、市職員としてのコンプライアンスについて、理解していますか。

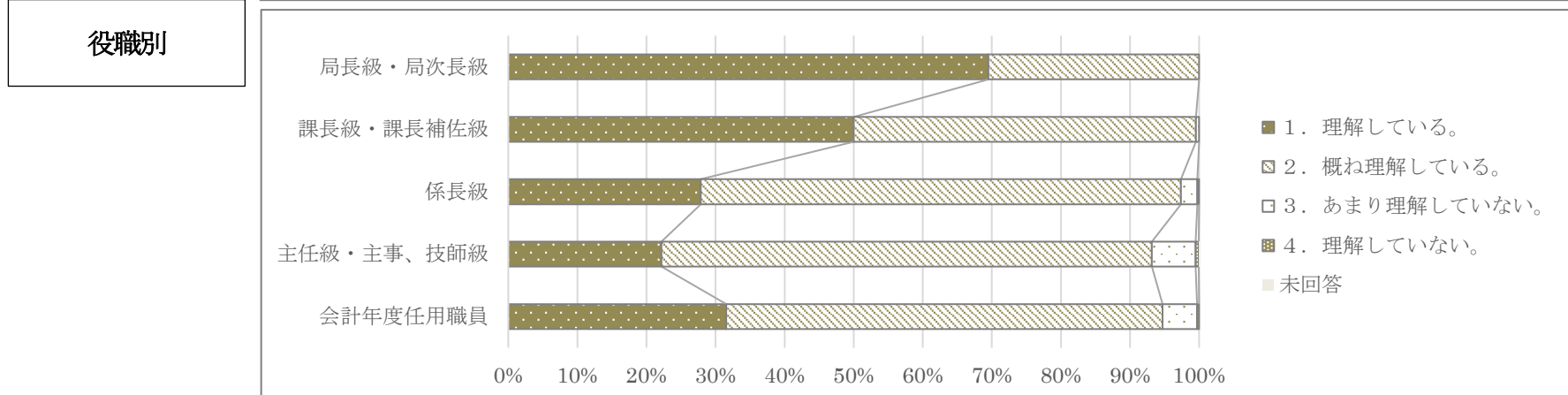
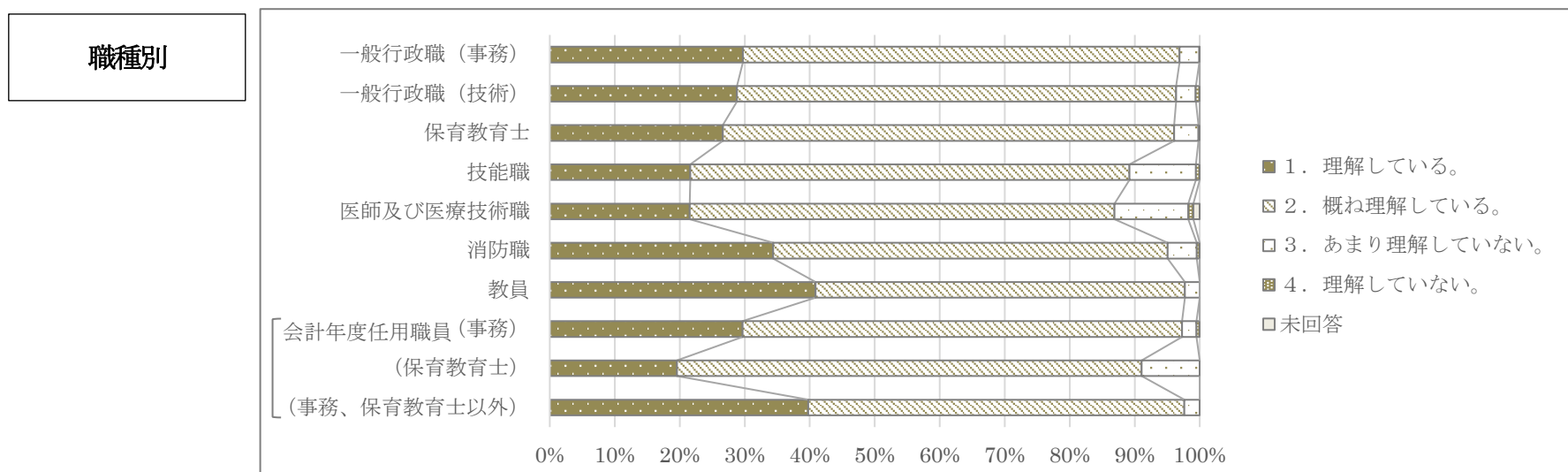
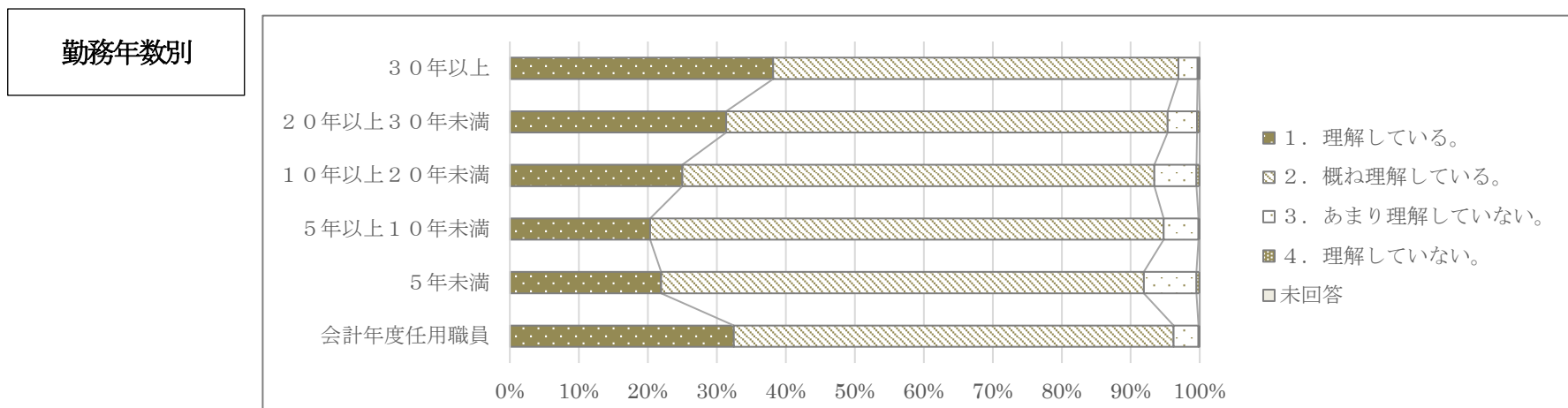
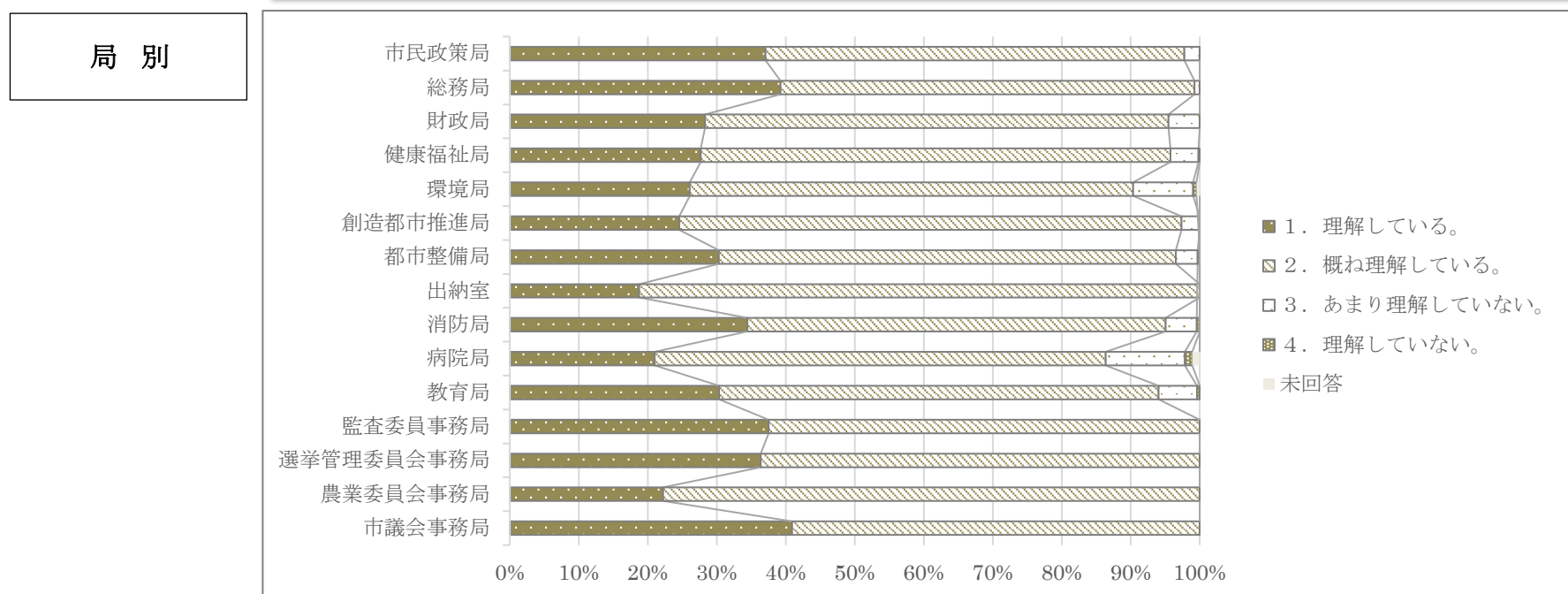
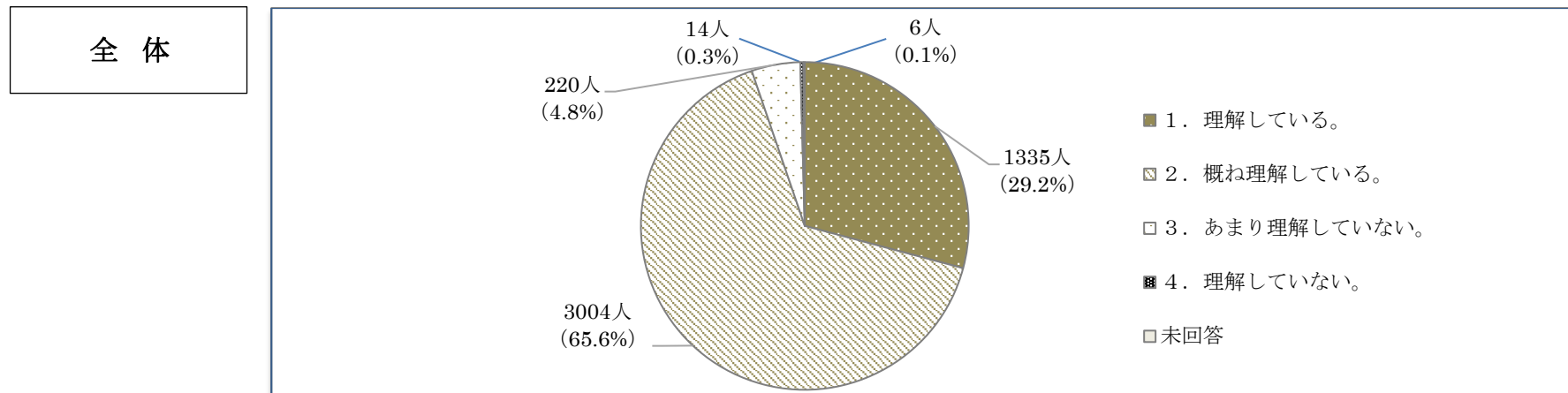




## 【前回】（令和4年度）

### 問1 コンプライアンス理解度について

あなたは、現在の職場において市民から信頼される職員であるために求められる、市職員としてのコンプライアンスについて、理解していますか。

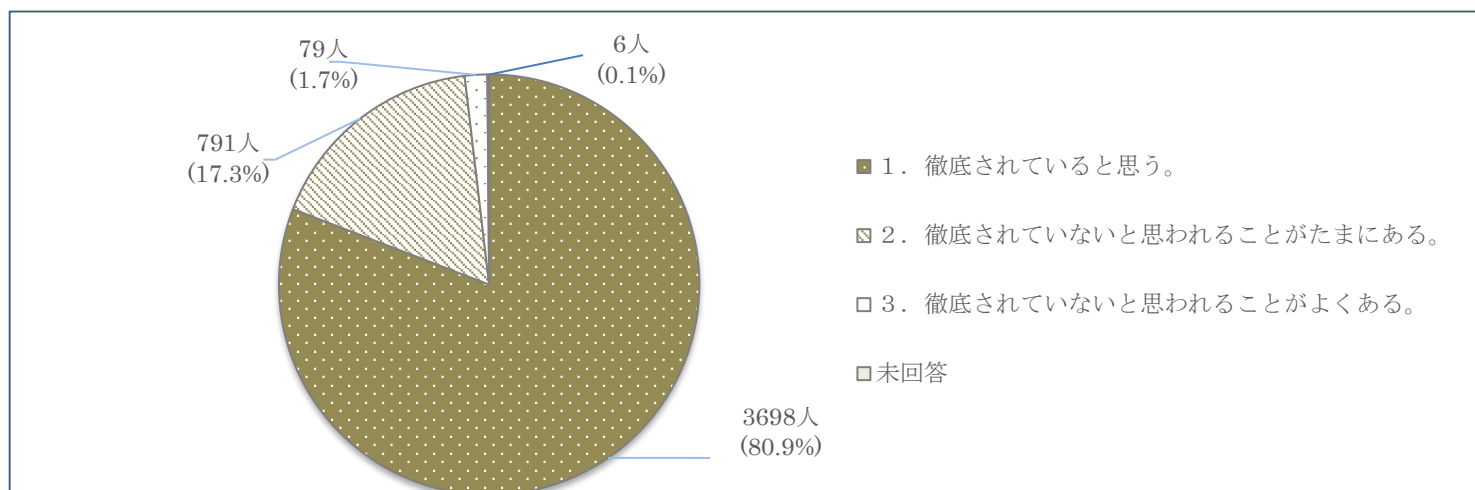


## 【今回】（令和5年度）

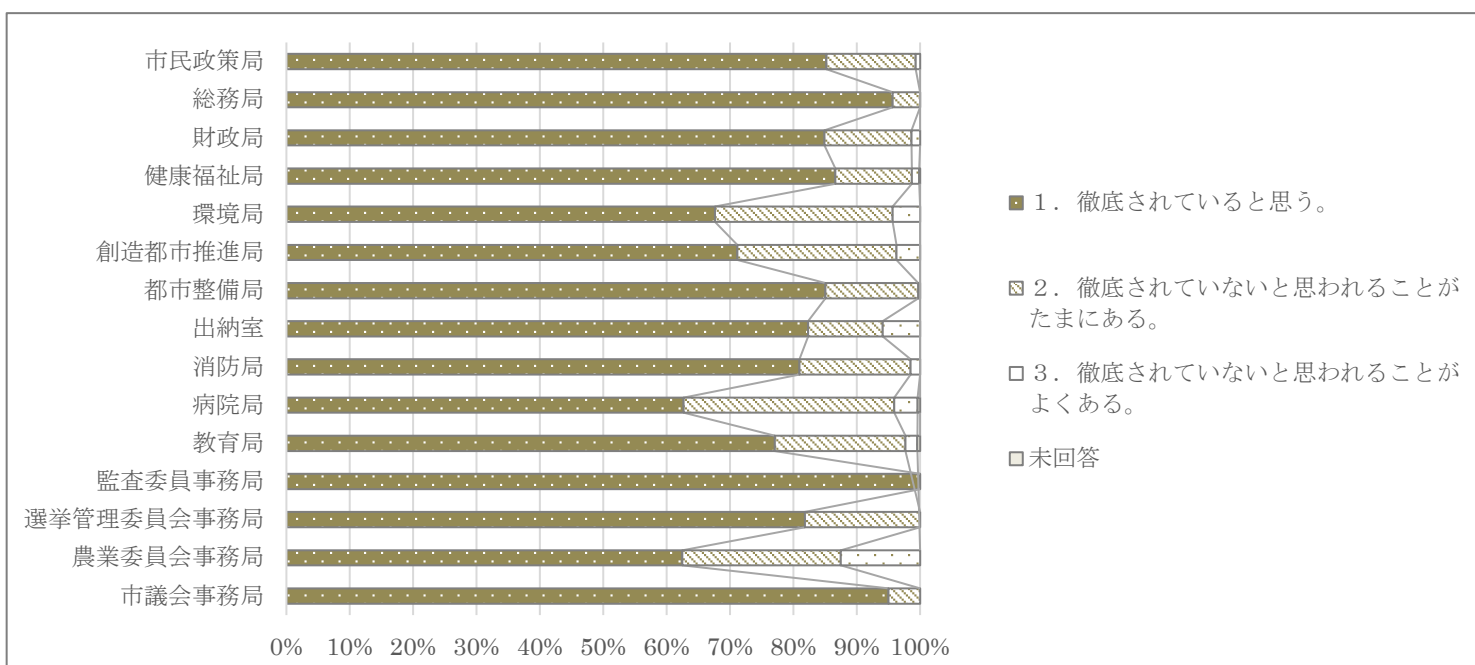
### 問2 自分自身の職場風土について（1）

あなたの職場では、コンプライアンスは徹底されていると思いますか。

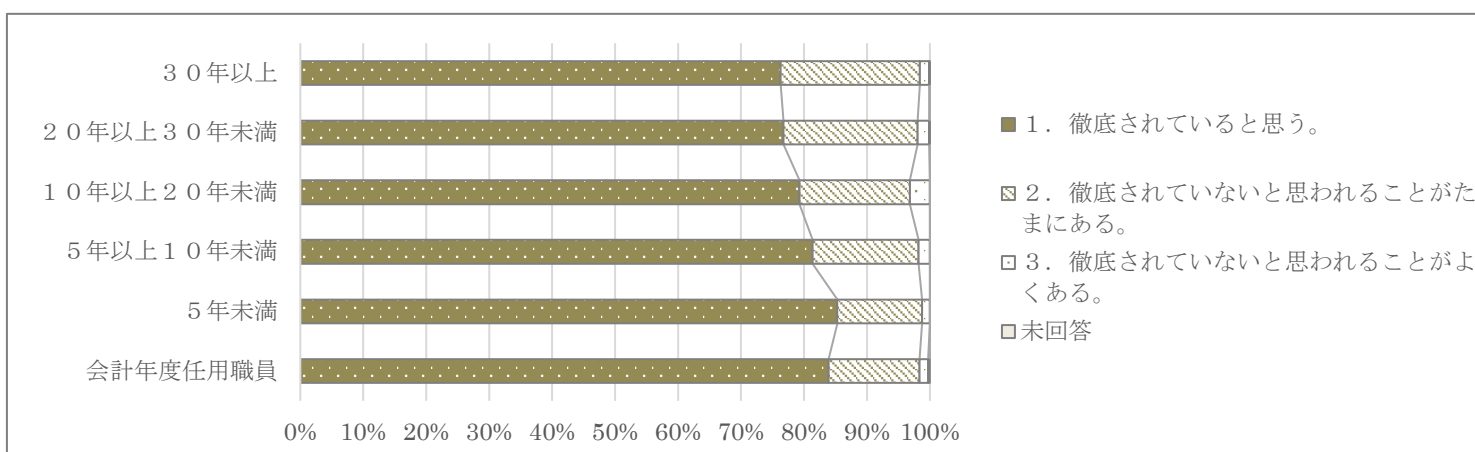
全体



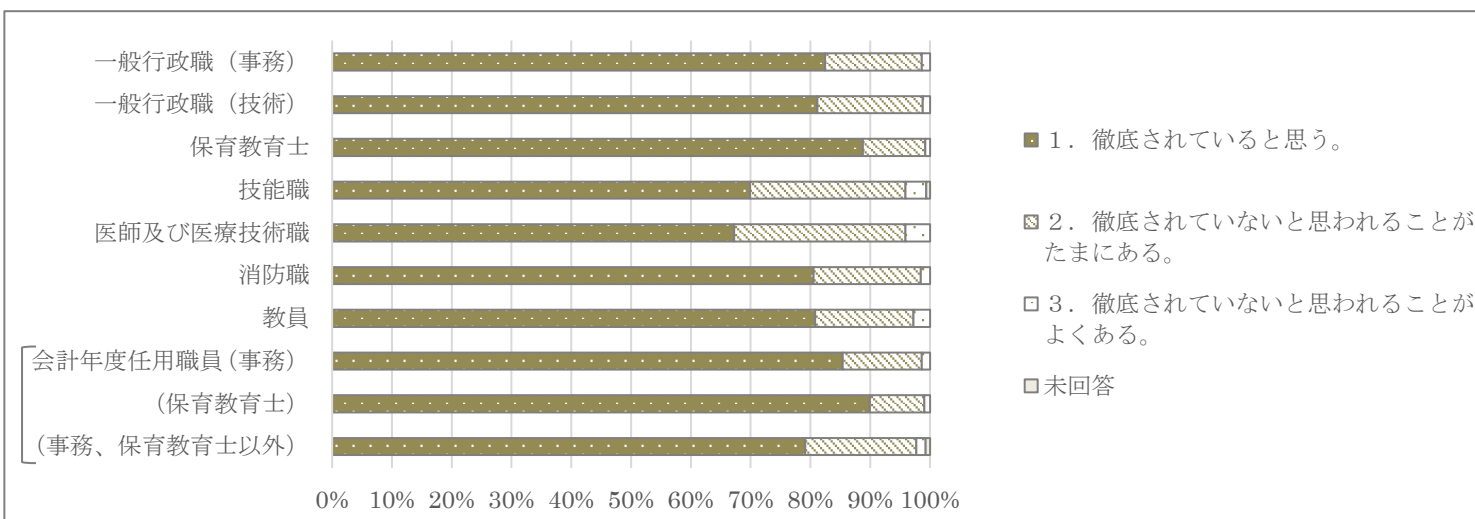
局別



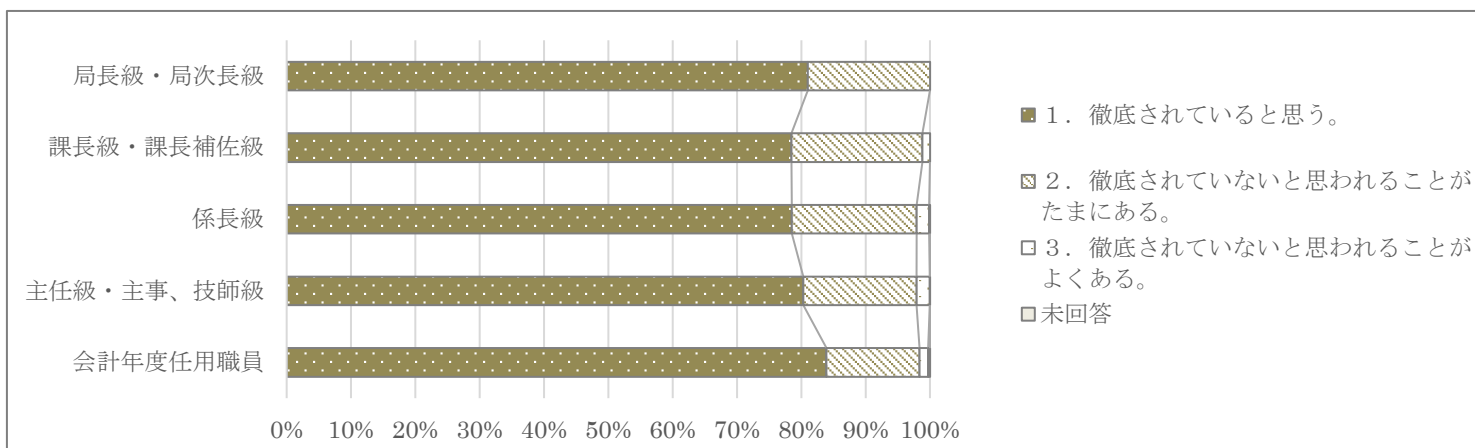
勤務年数別



職種別



役職別

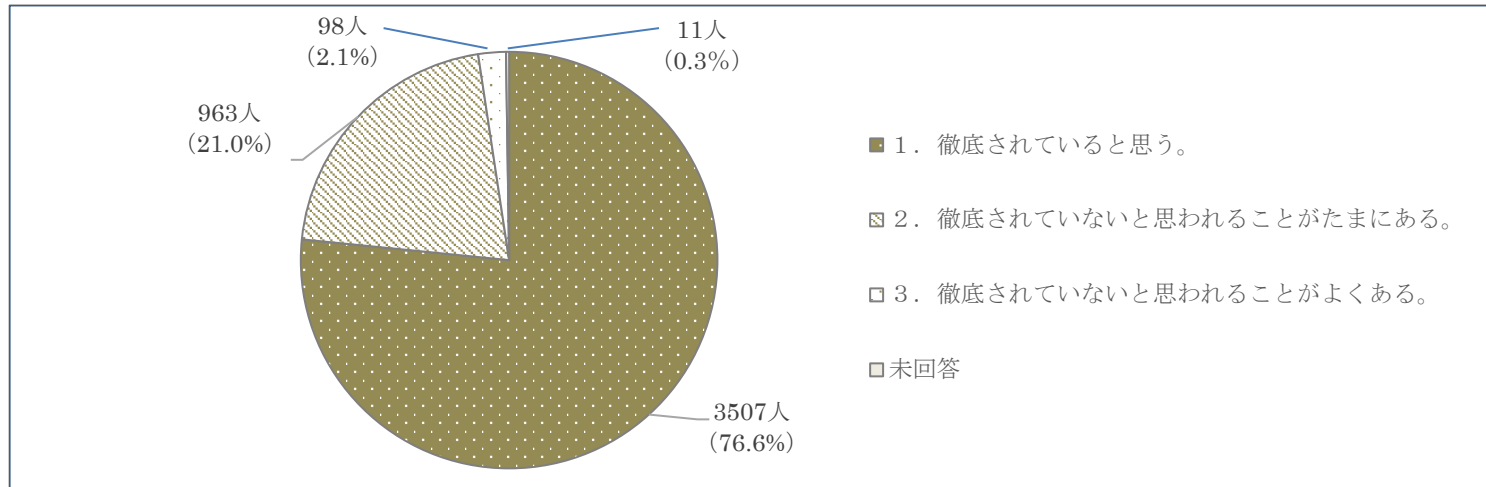


## 【前回】（令和4年度）

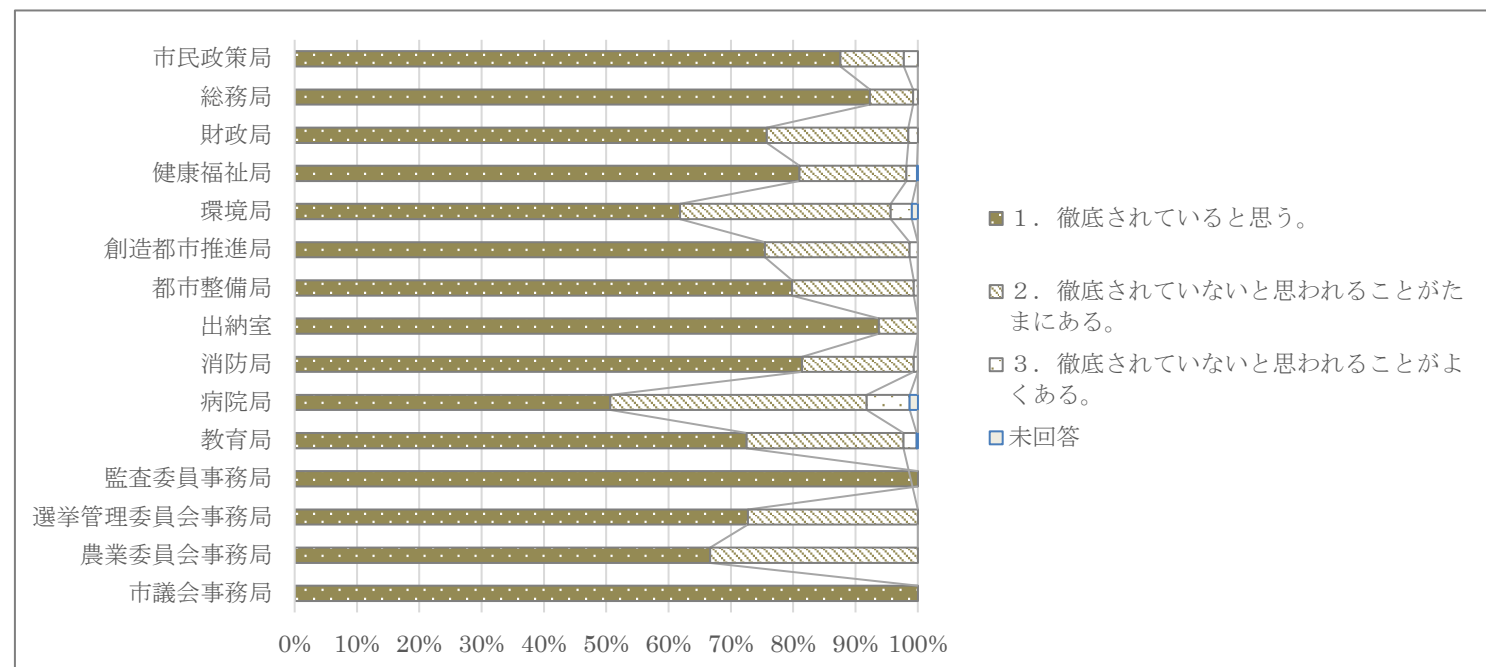
### 問2 自分自身の職場風土について（1）

あなたの職場では、コンプライアンスは徹底されていると思いますか。

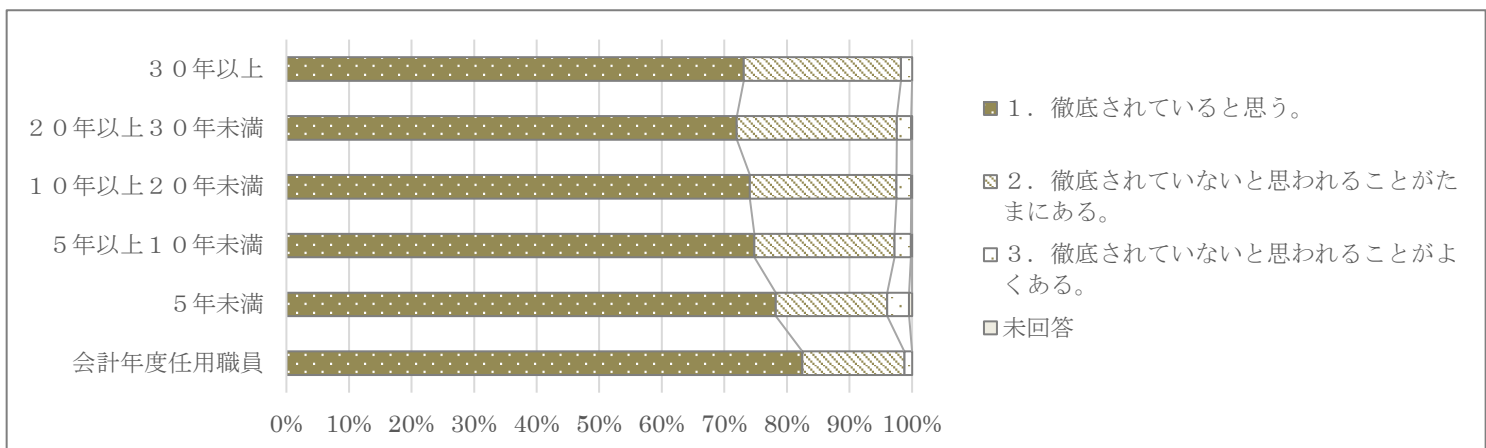
全体



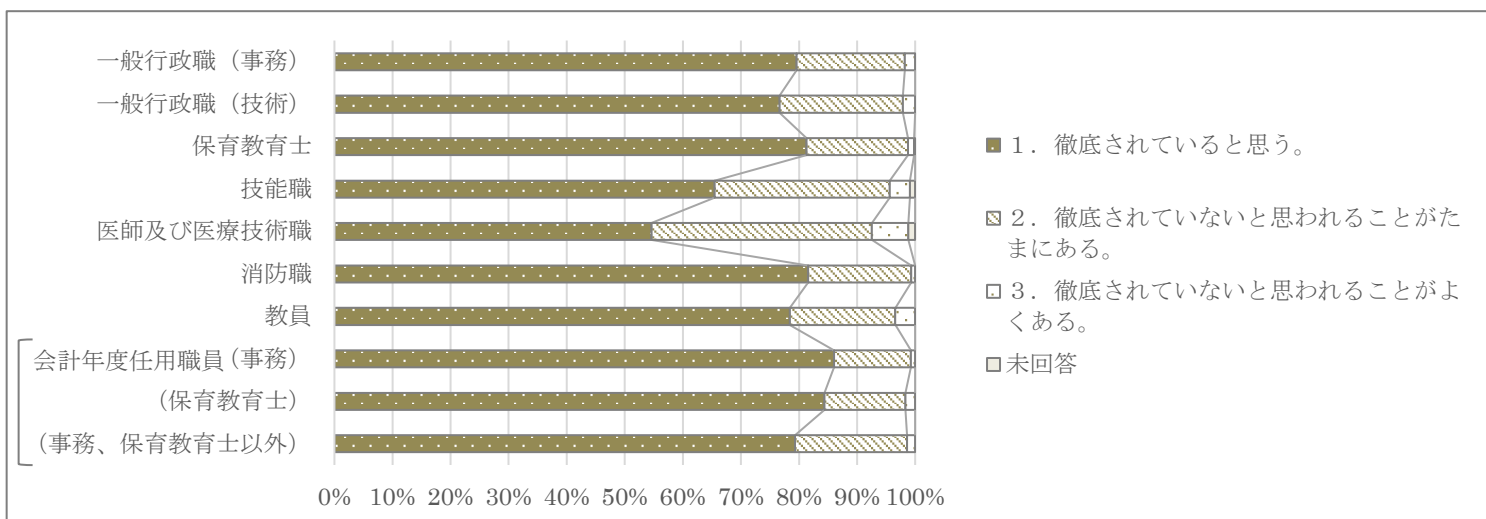
局別



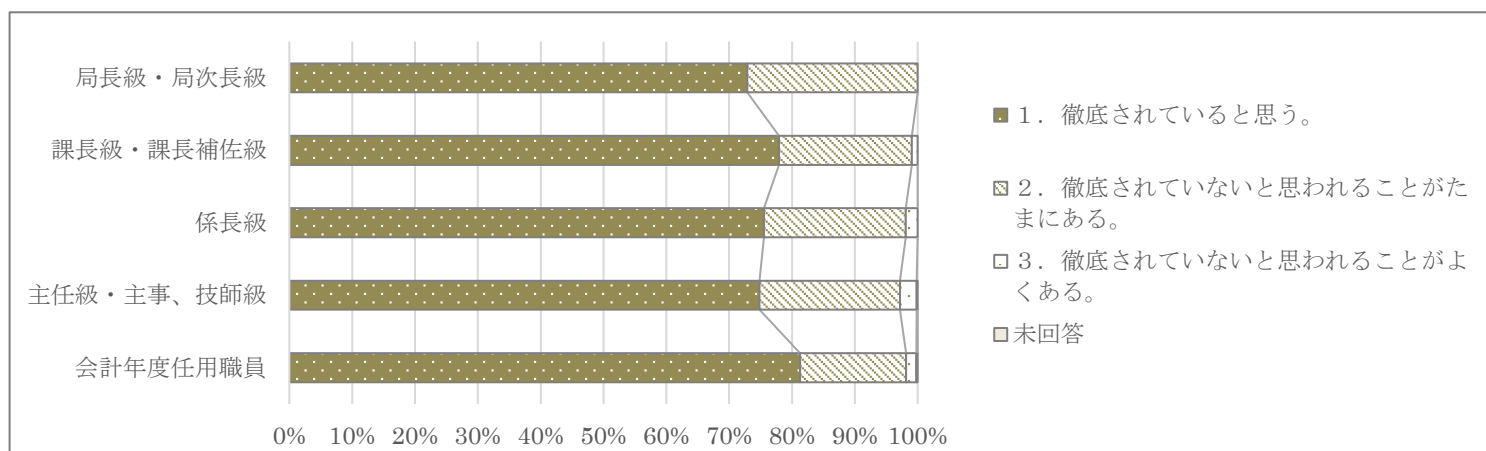
勤務年数別



職種別



役職別

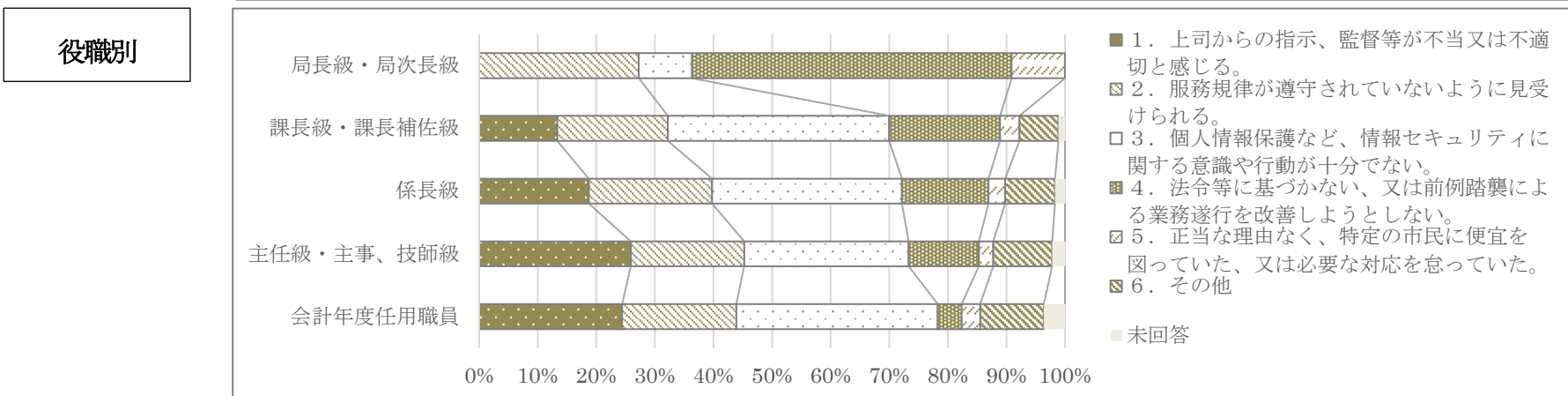
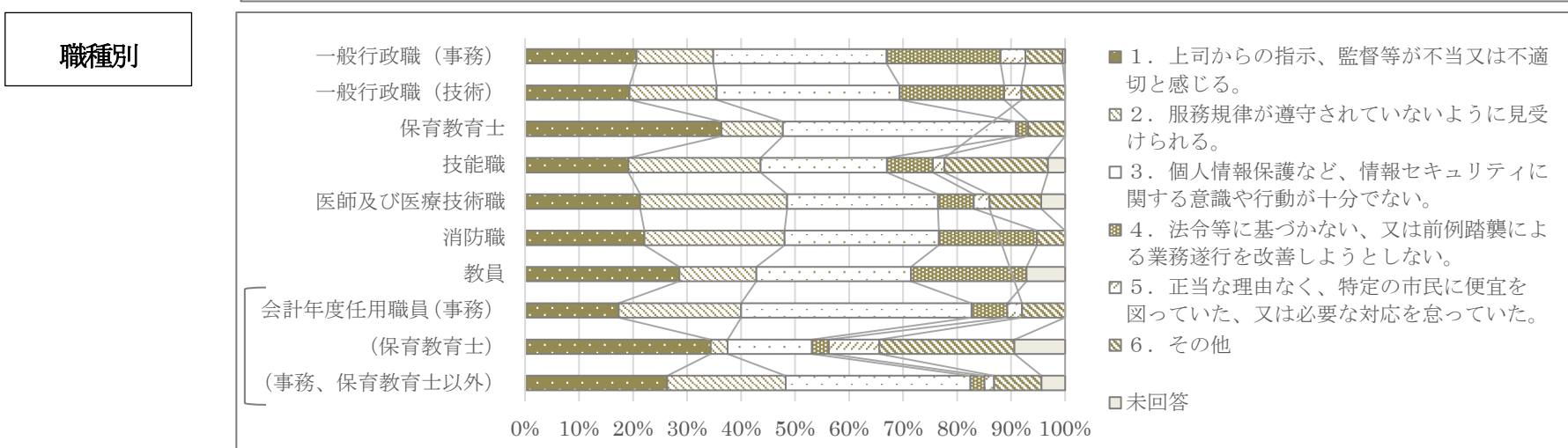
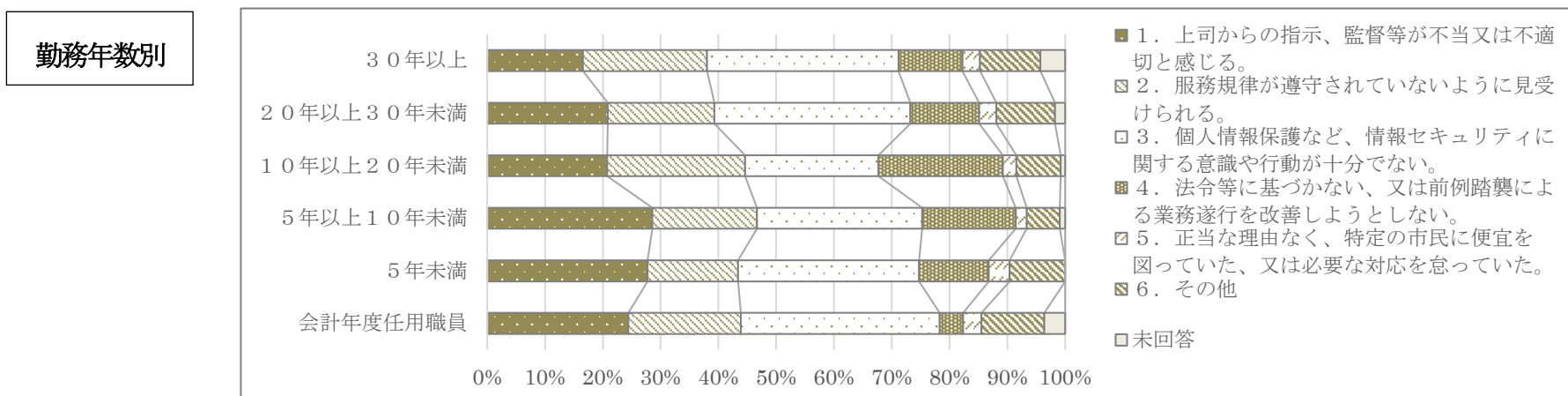
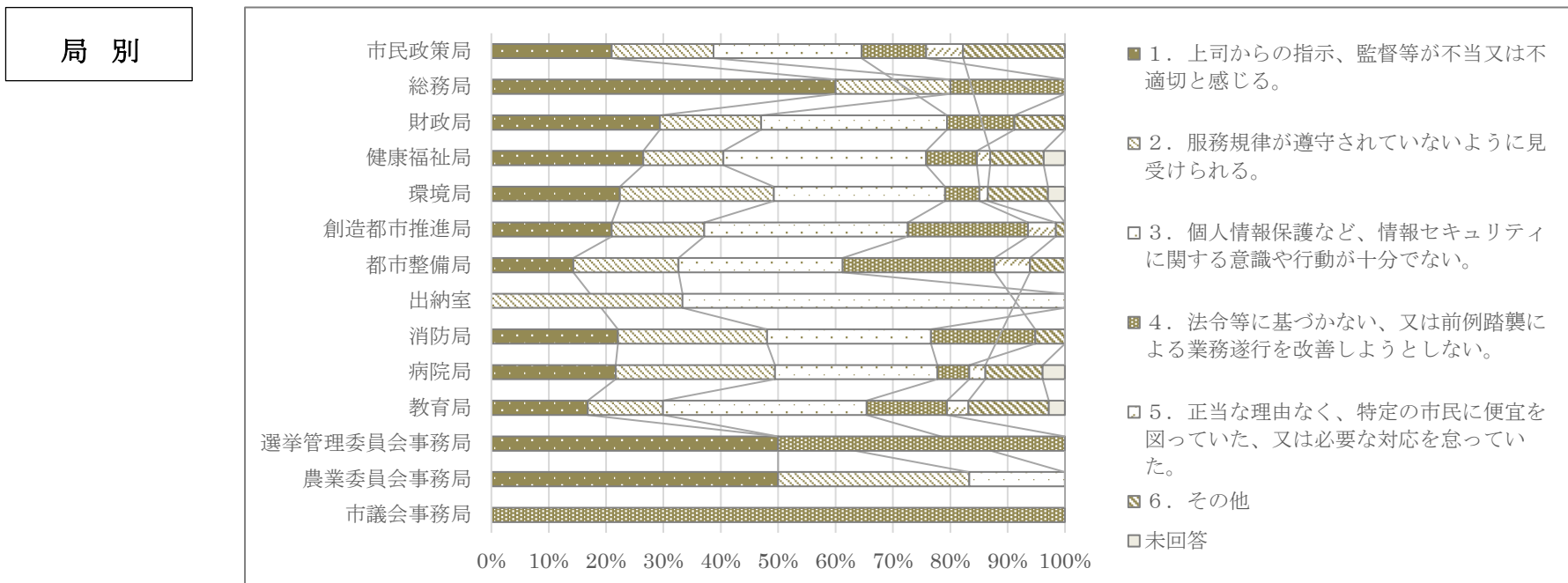
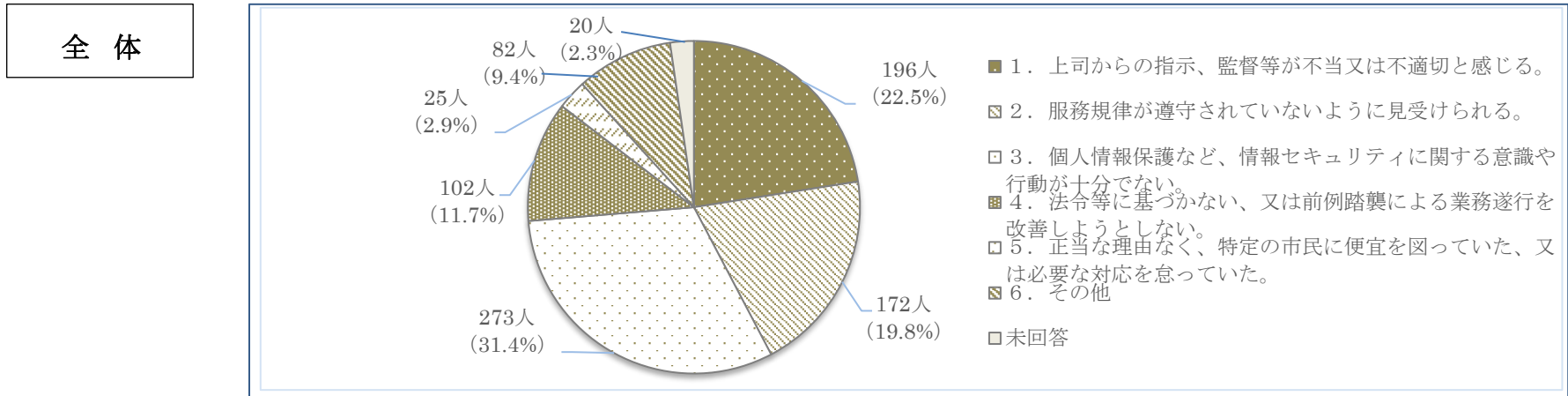


## 【今回】（令和5年度）

### 問3 自分自身の職場風土について（2）

前問で②又は③（徹底されていないと思われることがたまにある又は徹底されていないと思われることがよくある）と回答された方にお伺いします。

あなたの職場でコンプライアンスが徹底されていないと思った理由を選択してください。



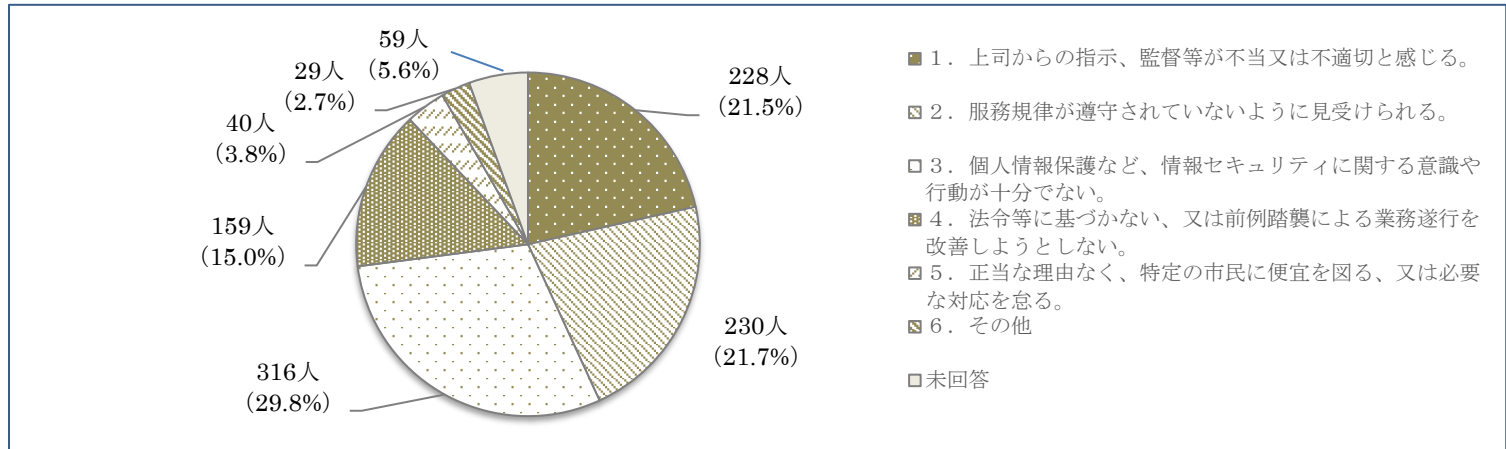
## 【前回】（令和4年度）

### 問3 自分自身の職場風土について（2）

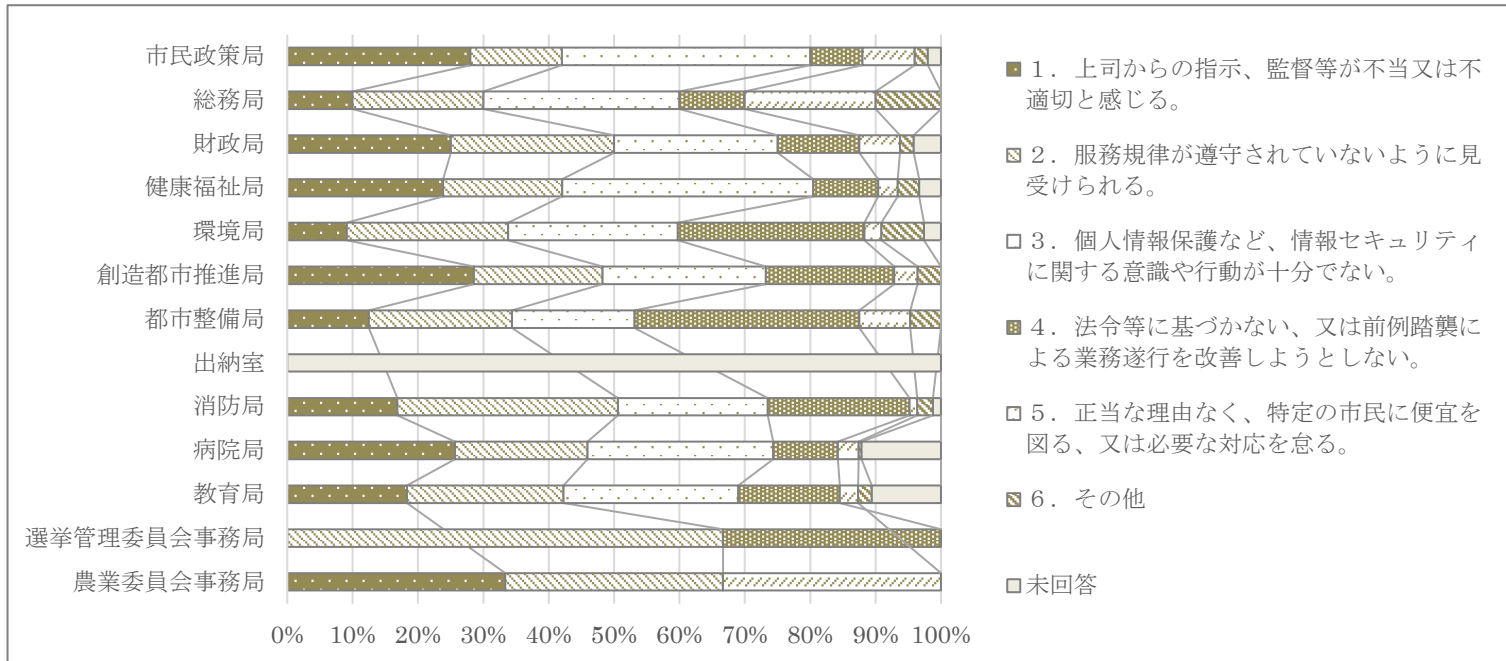
前問で②又は③（徹底されていないと思われることがたまにある又は徹底されていないと思われることがよくある）と回答された方にお伺いします。

あなたの職場でコンプライアンスが徹底されていないと思われる事案はなんですか。

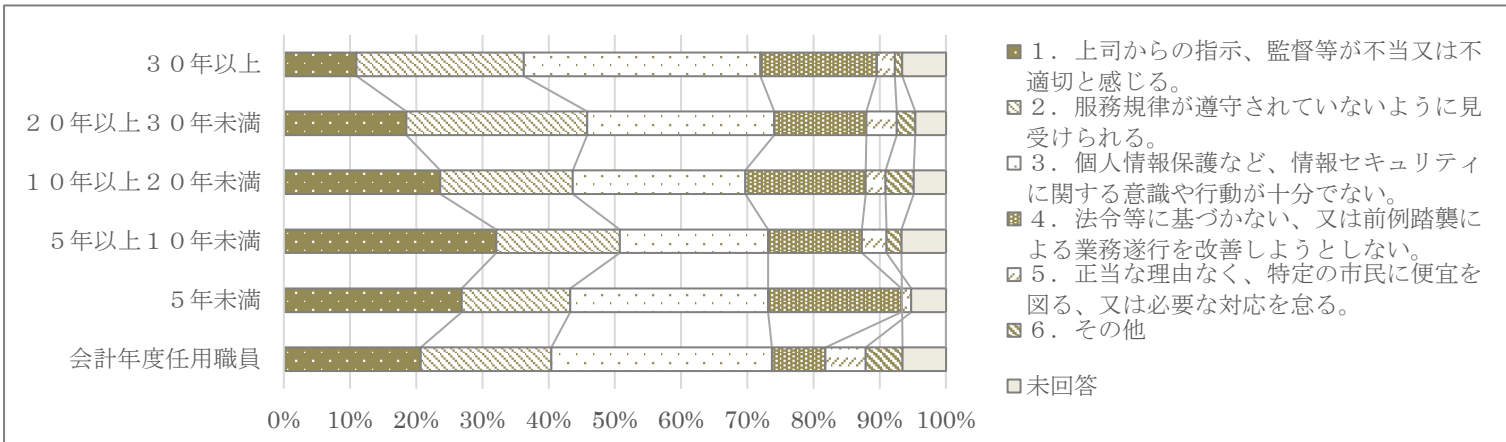
#### 全体



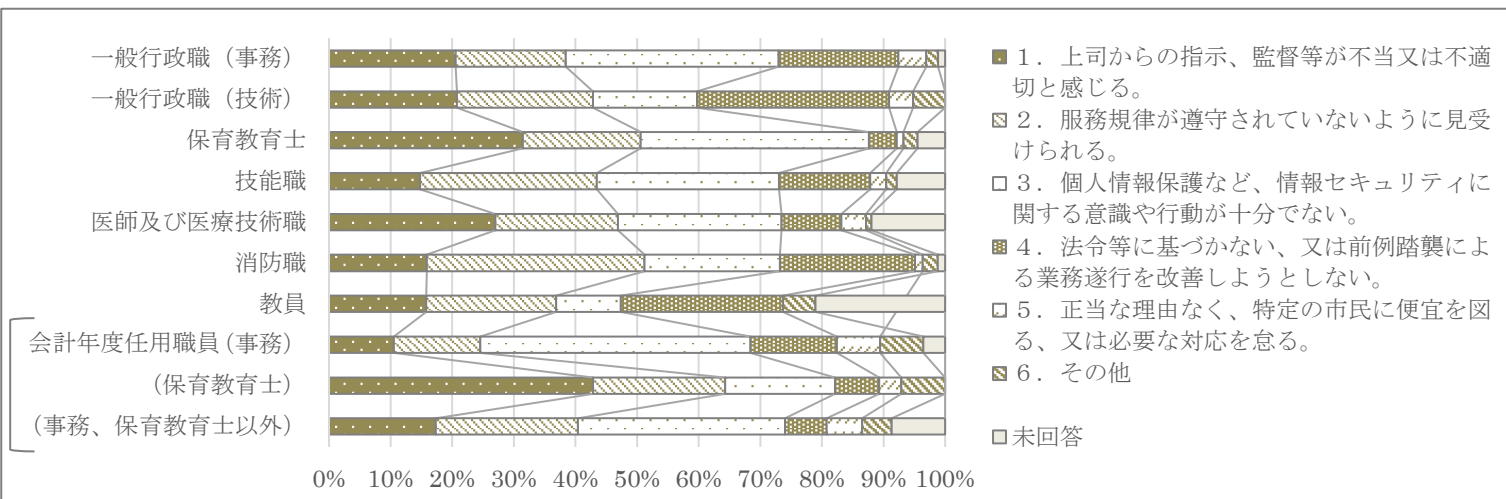
#### 局別



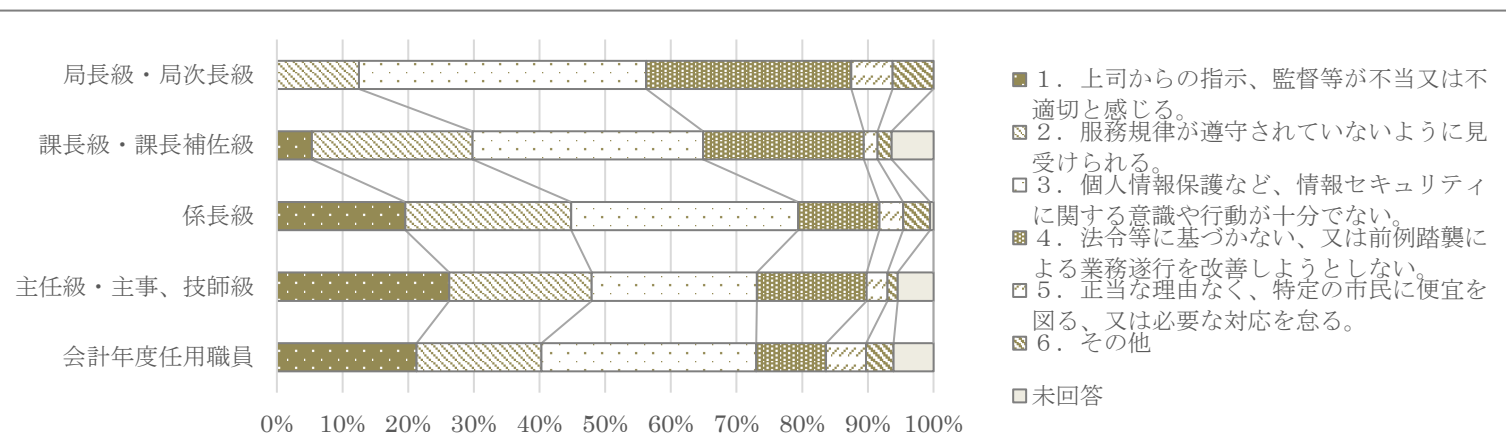
#### 勤務年数別



#### 職種別



#### 役職別



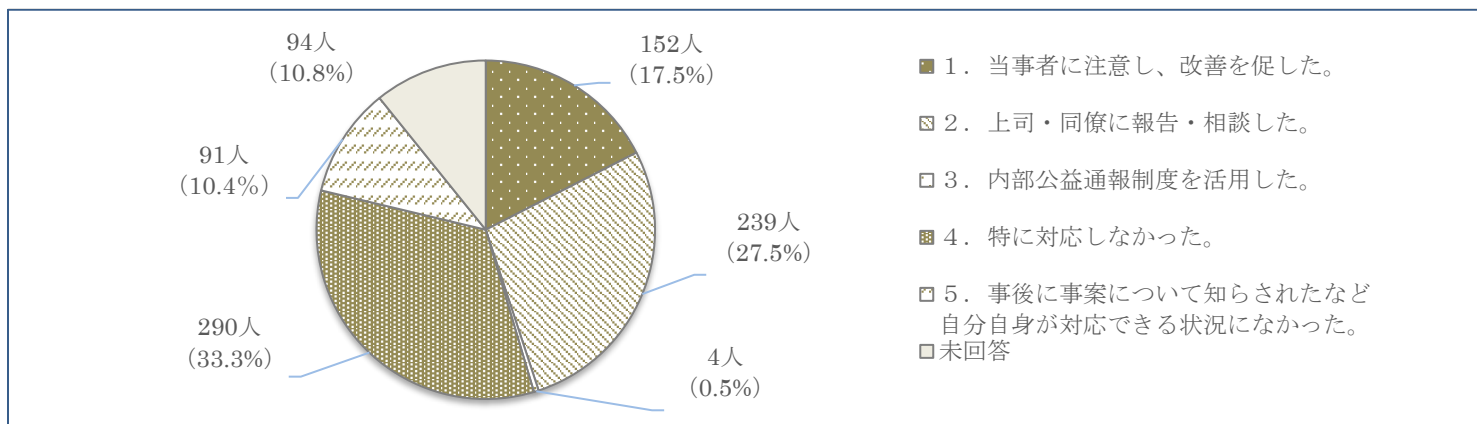
## 【今回】（令和5年度）

### 問4 自分自身の職場風土について（3）

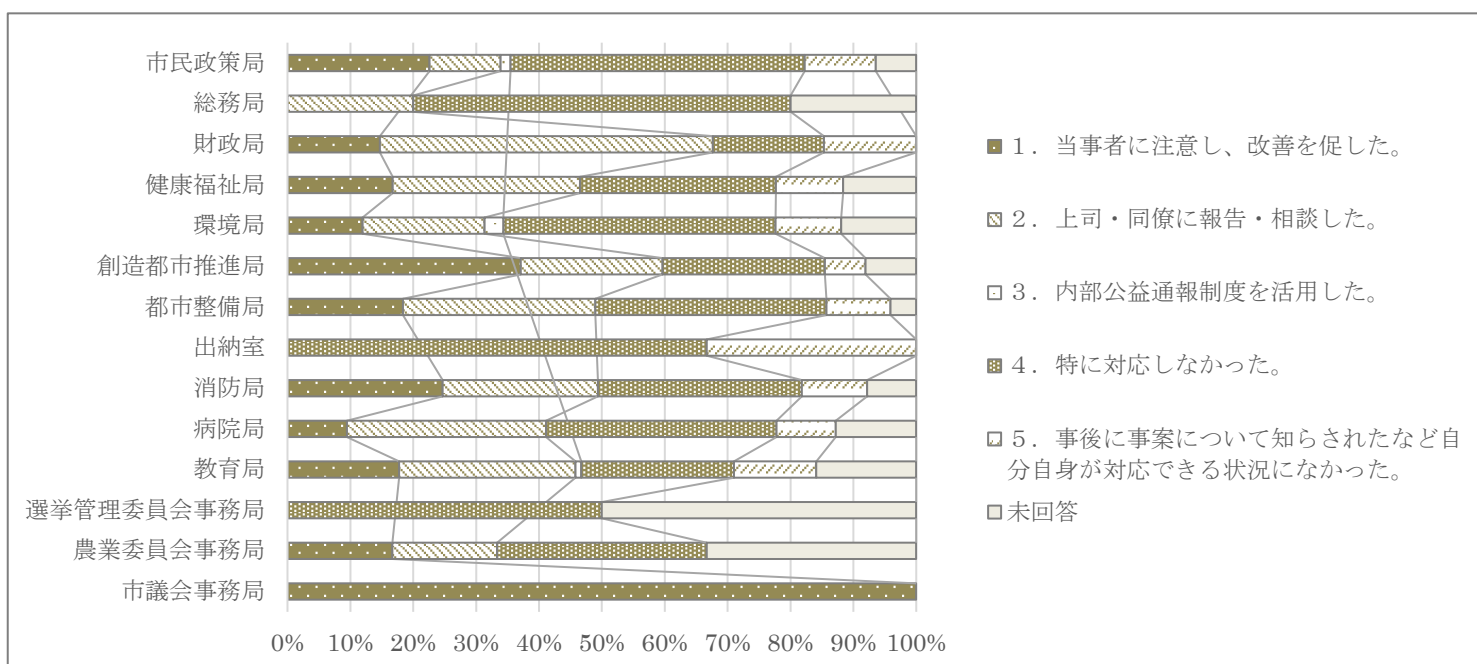
前々問で②又は③と回答された方にお伺いします。

そのような事案に対して、あなたはどのような対応をしましたか。

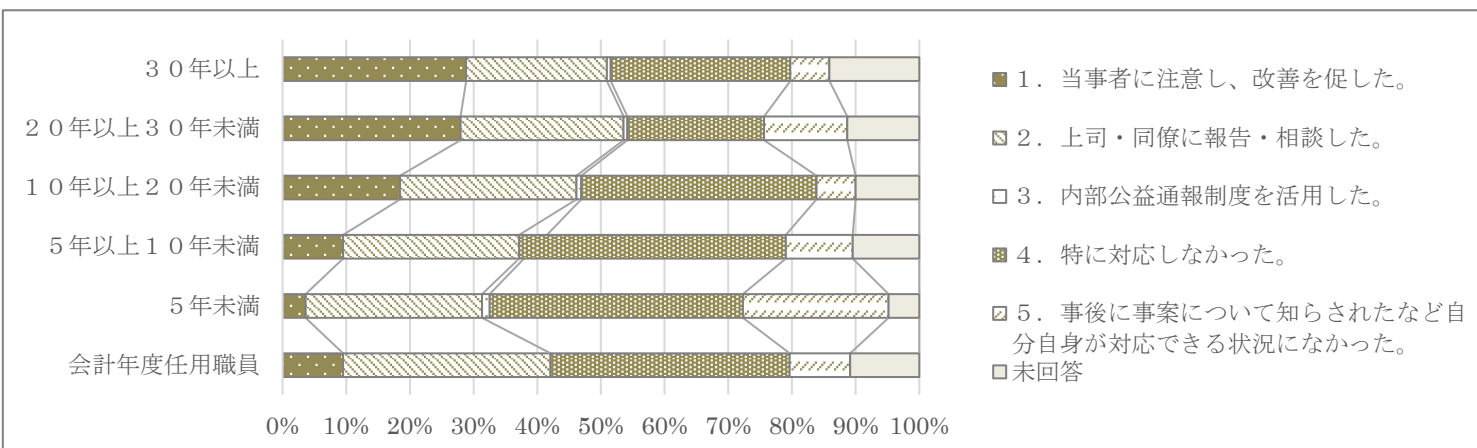
#### 全体



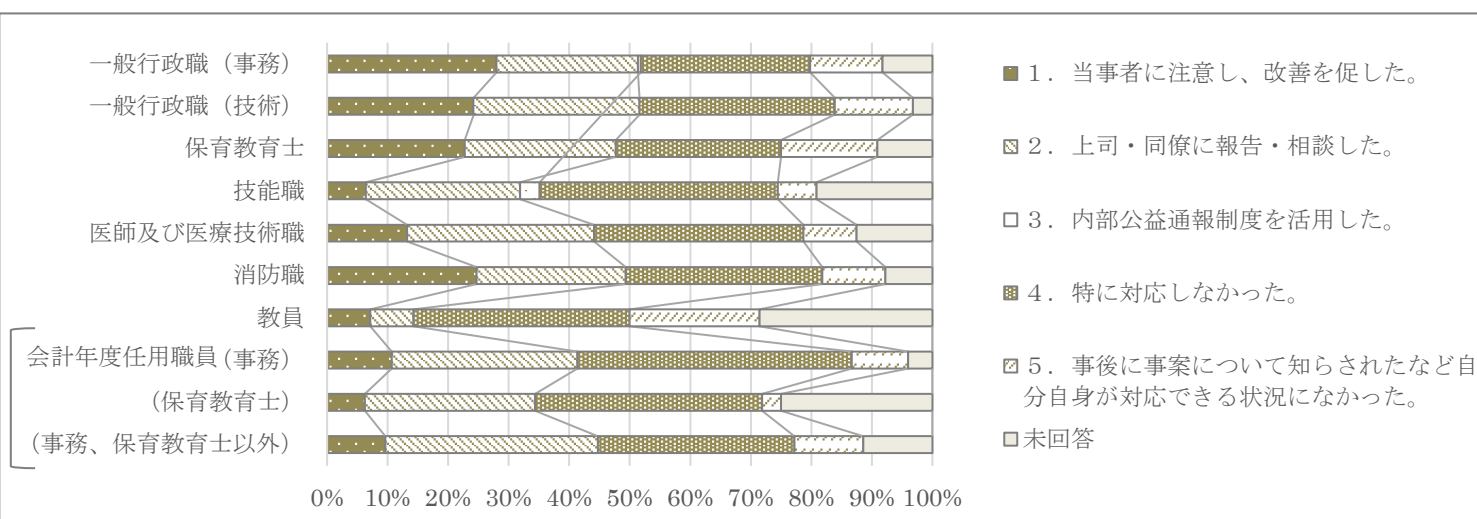
#### 局別



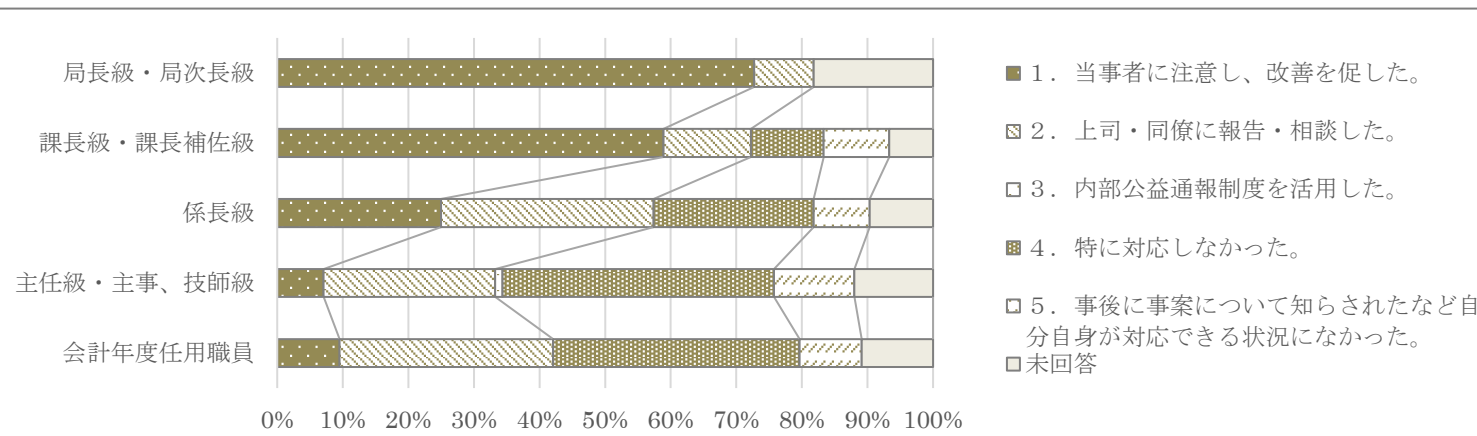
#### 勤務年数別



#### 職種別



#### 役職別

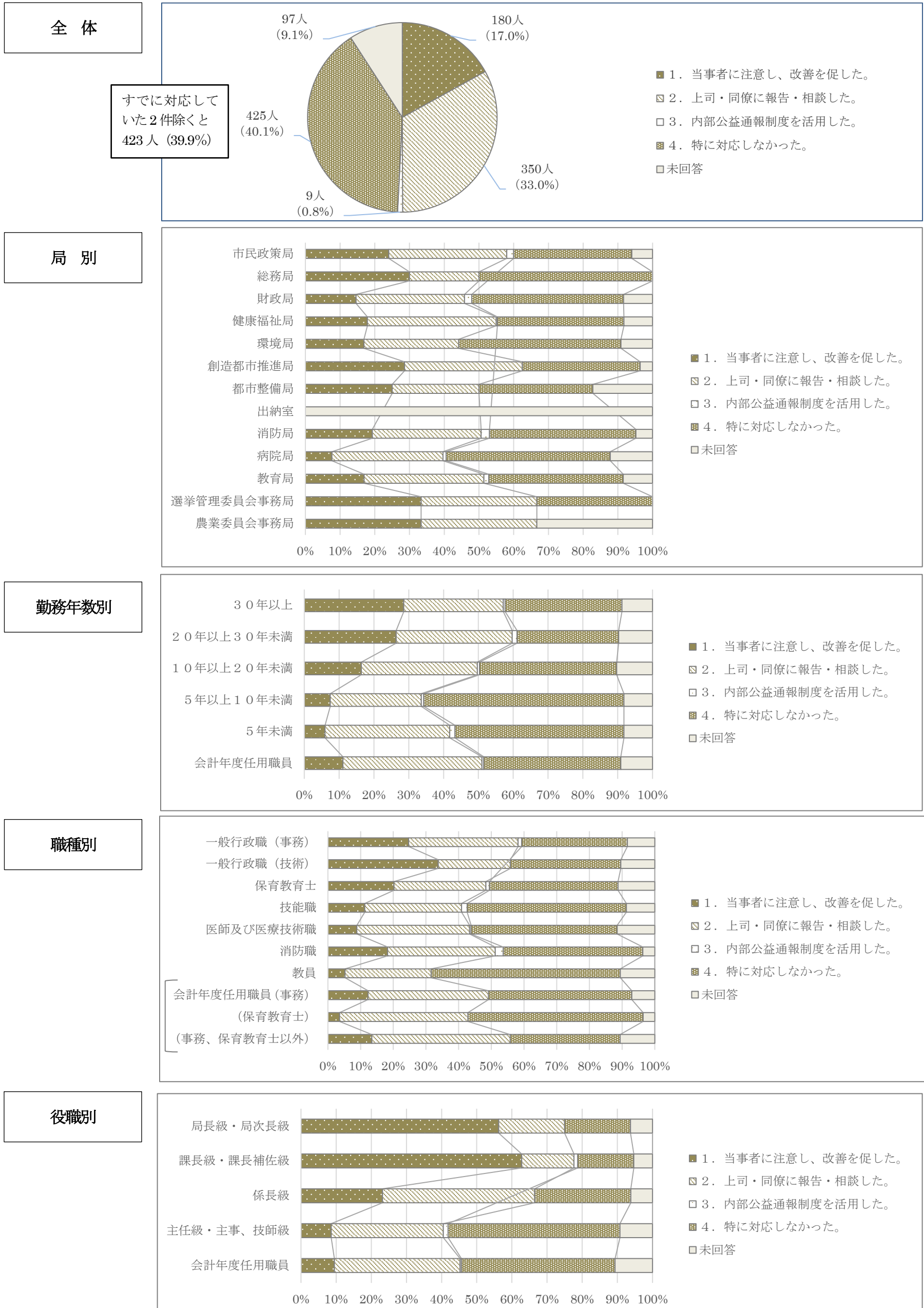


## 【前回】（令和4年度）

### 問4 自分自身の職場風土について（3）

前々問で②又は③と回答された方にお伺いします。

そのような事案に対して、あなたはどのような対応をしましたか。



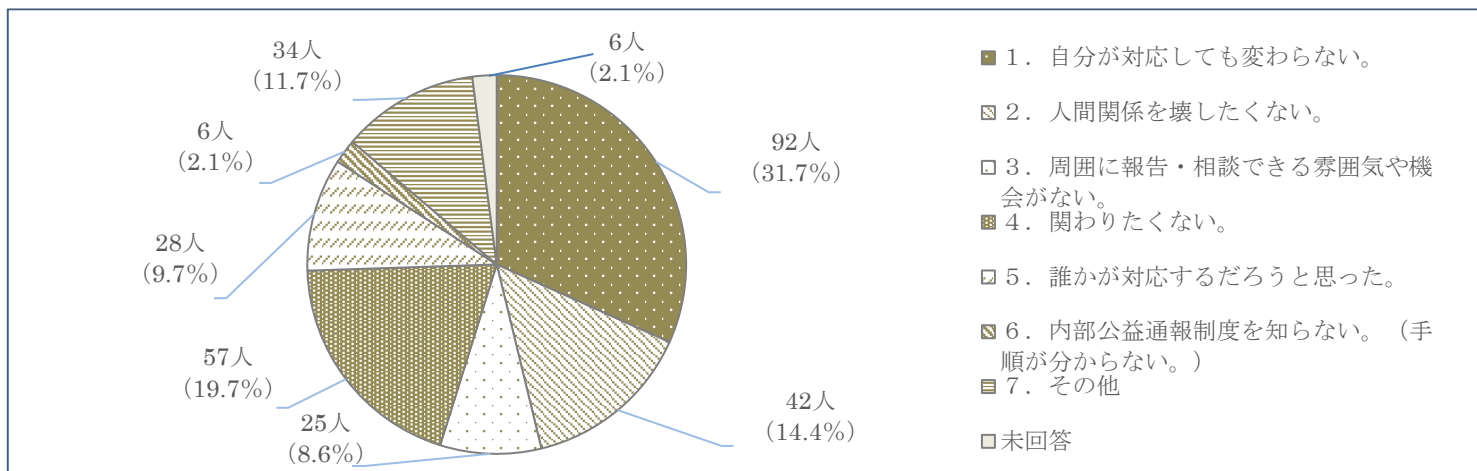
## 【今回】（令和5年度）

### 問5 自分自身の職場風土について（4）

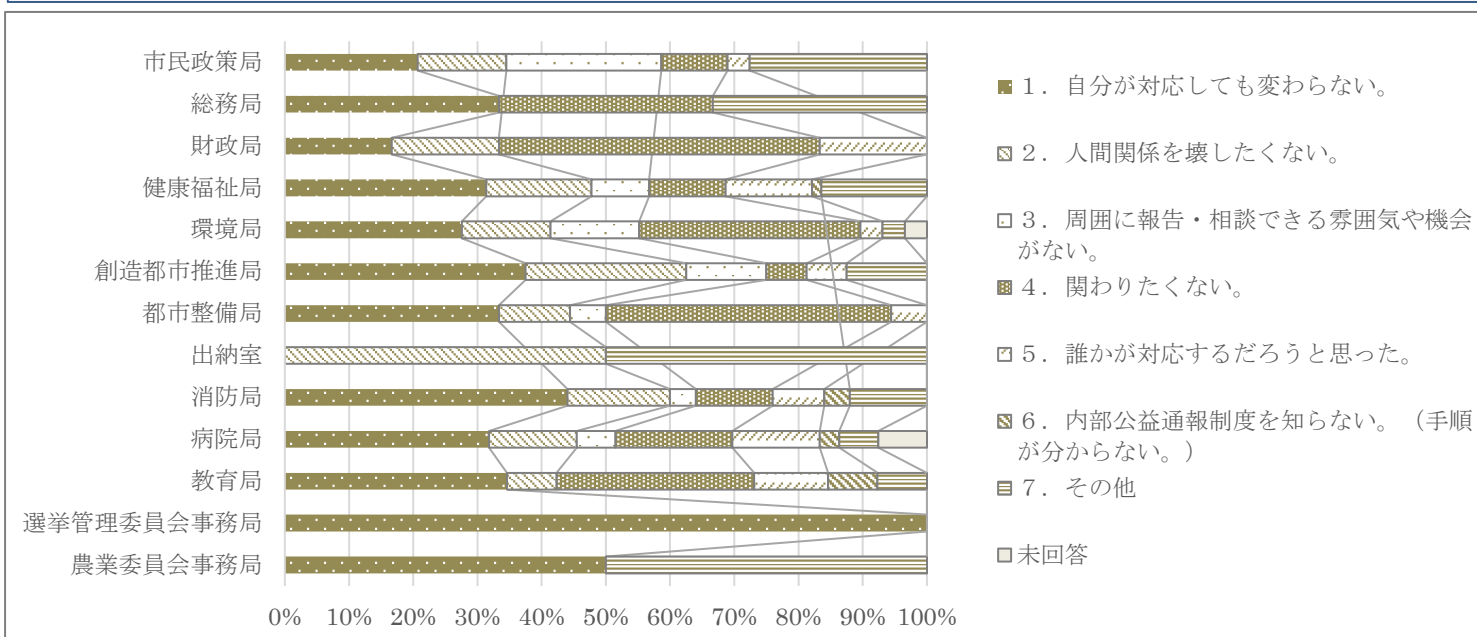
前問で④（特に対応しなかった）と回答された方にお伺いします。

その理由を選択してください。

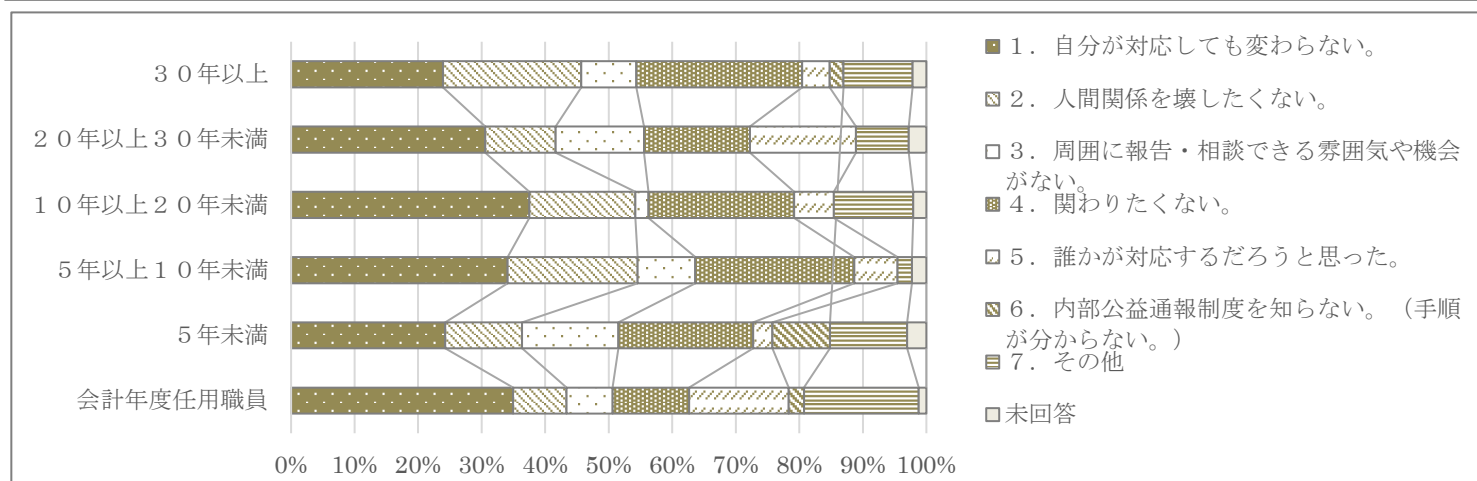
#### 全体



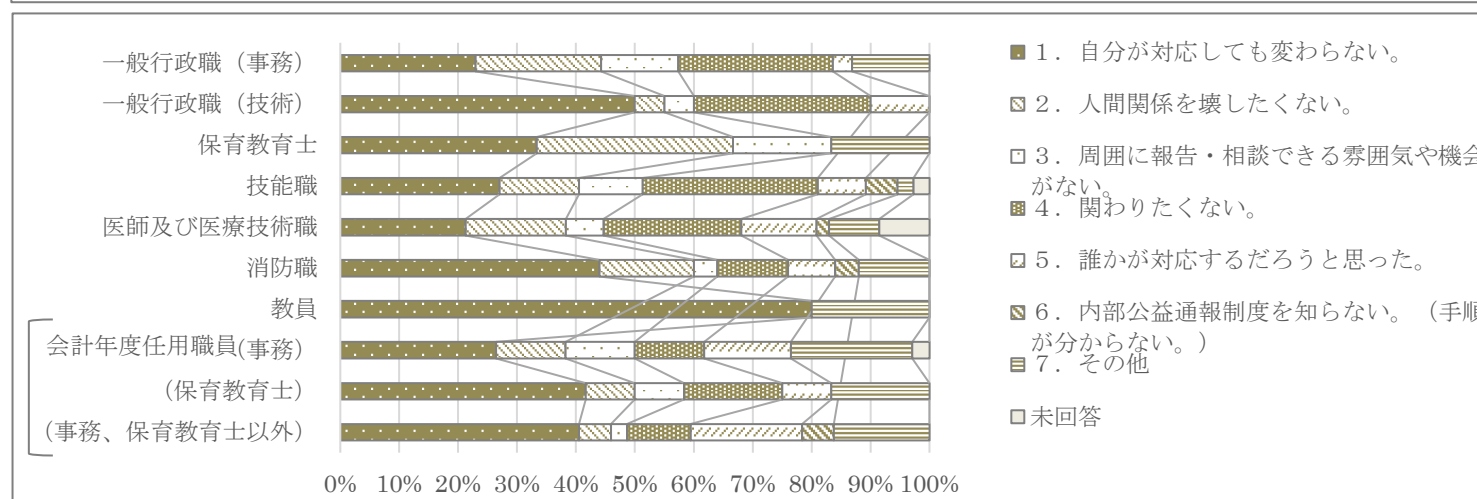
#### 局別



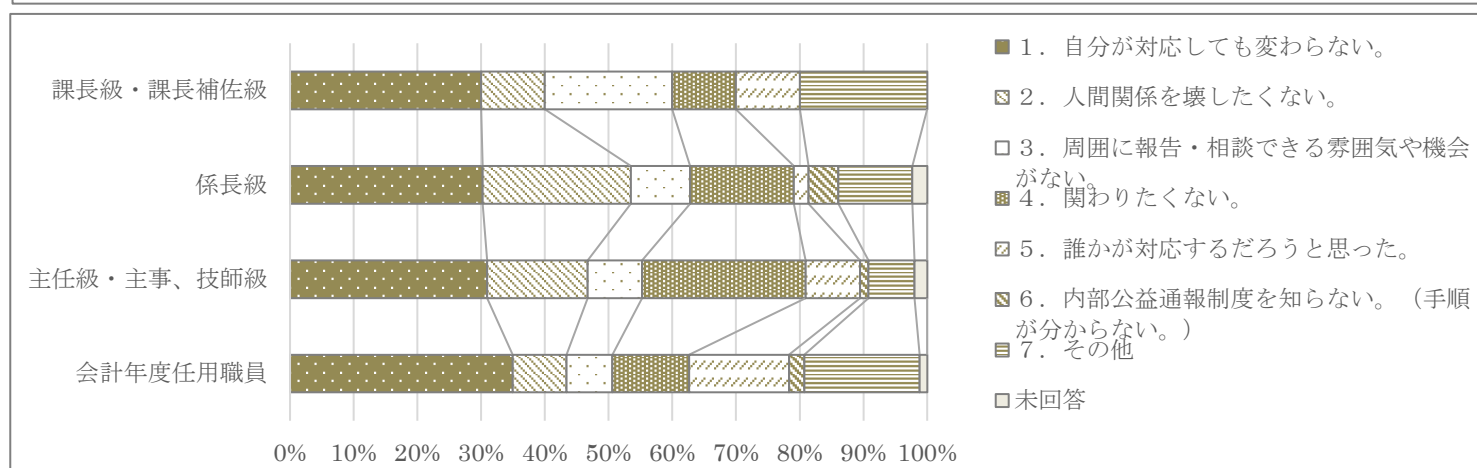
#### 勤務年数別



#### 職種別



#### 役職別





## 【前回】（令和4年度）

### 問5 自分自身の職場風土について（4）

前問で④（特に対応しなかった）と回答された方にお伺いします。

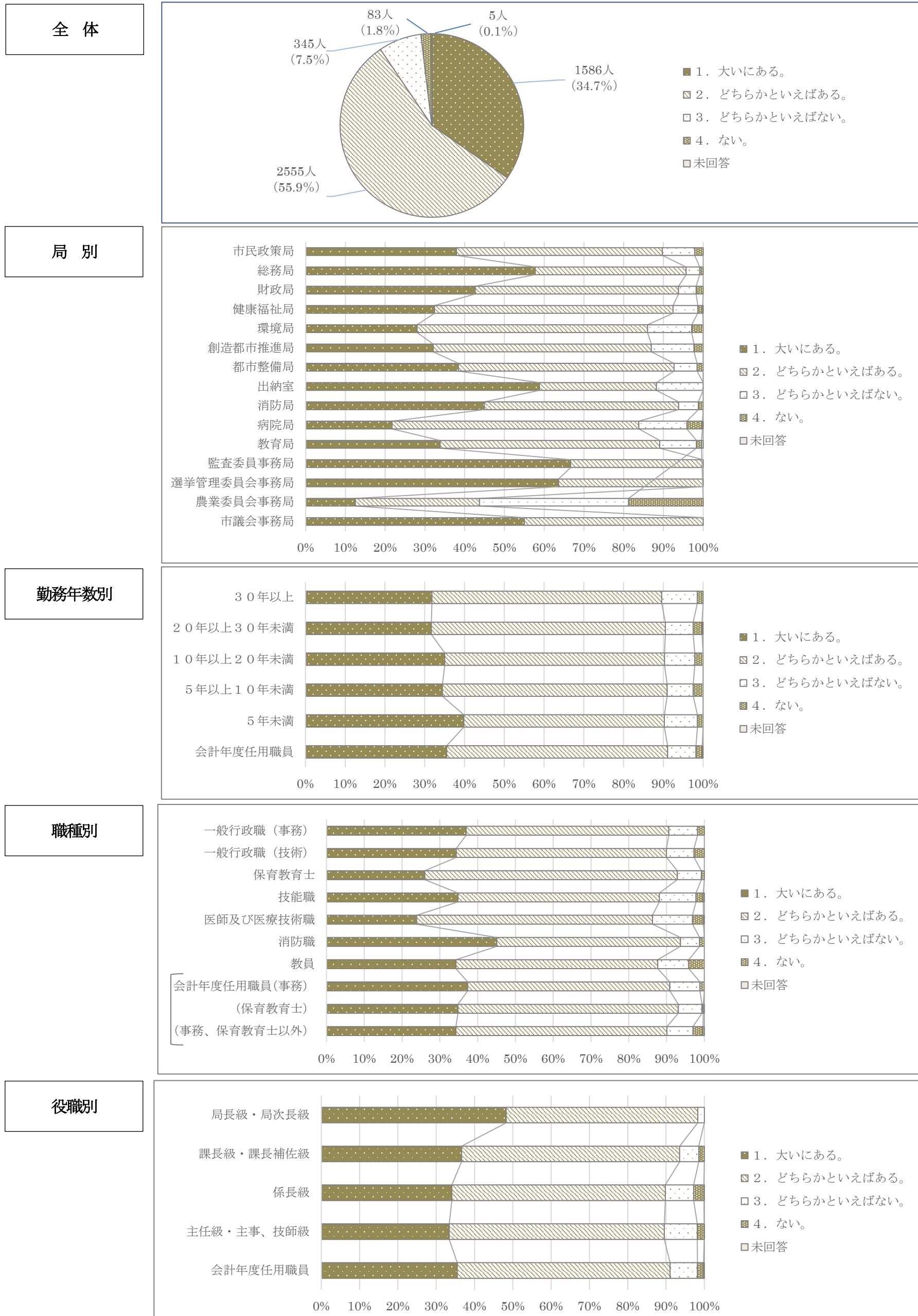
その理由を選択してください。



【今回】（令和5年度）

問6 自分自身の職場風土について（5）

あなたの職場には、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気や業務遂行のために職員が協力し合うチームワークがありますか。

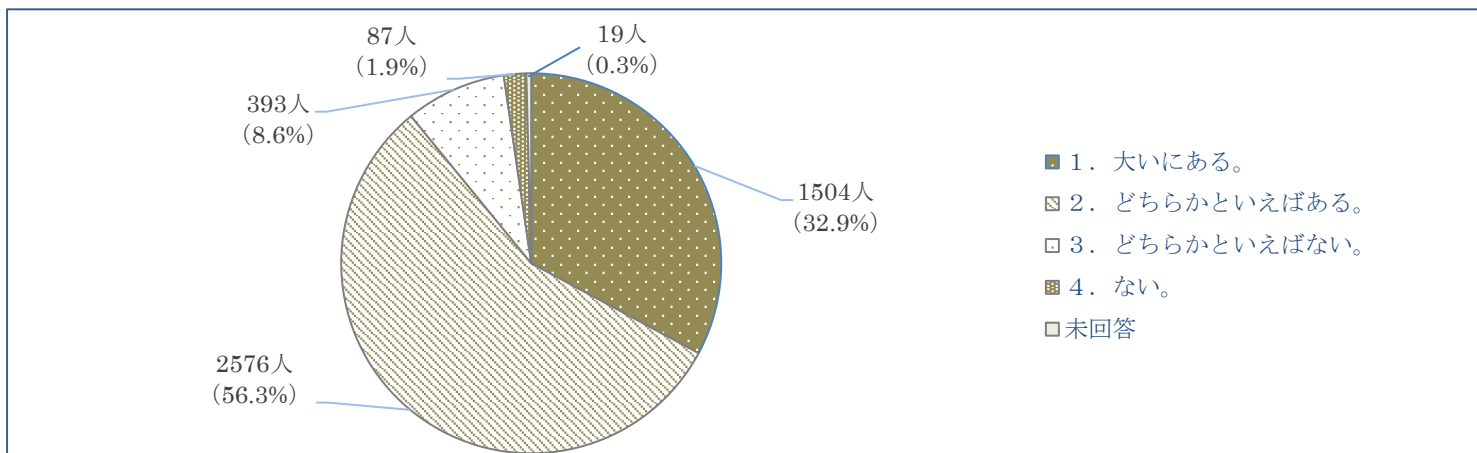


【前回】（令和4年度）

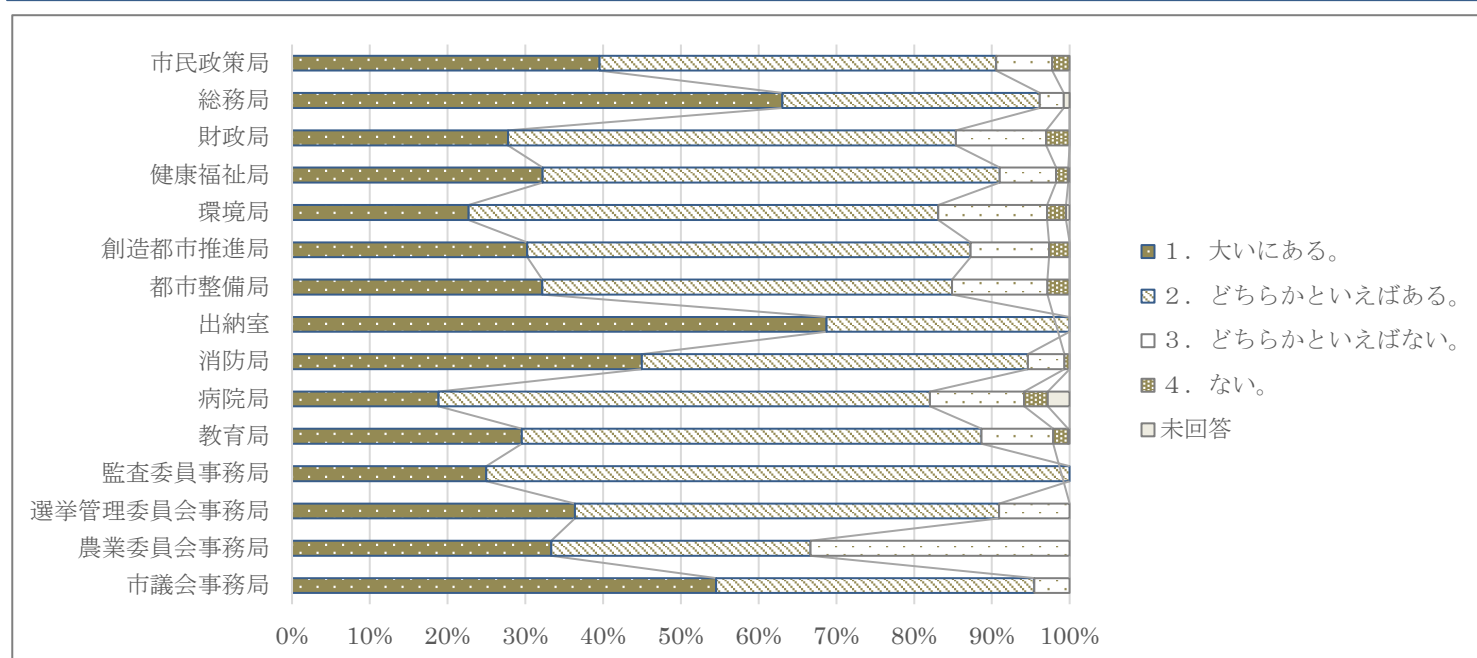
問6 自分自身の職場風土について（5）

あなたの職場には、職員が何でも自由に意見を言える雰囲気や業務遂行のために職員が協力し合うチームワークがありますか。

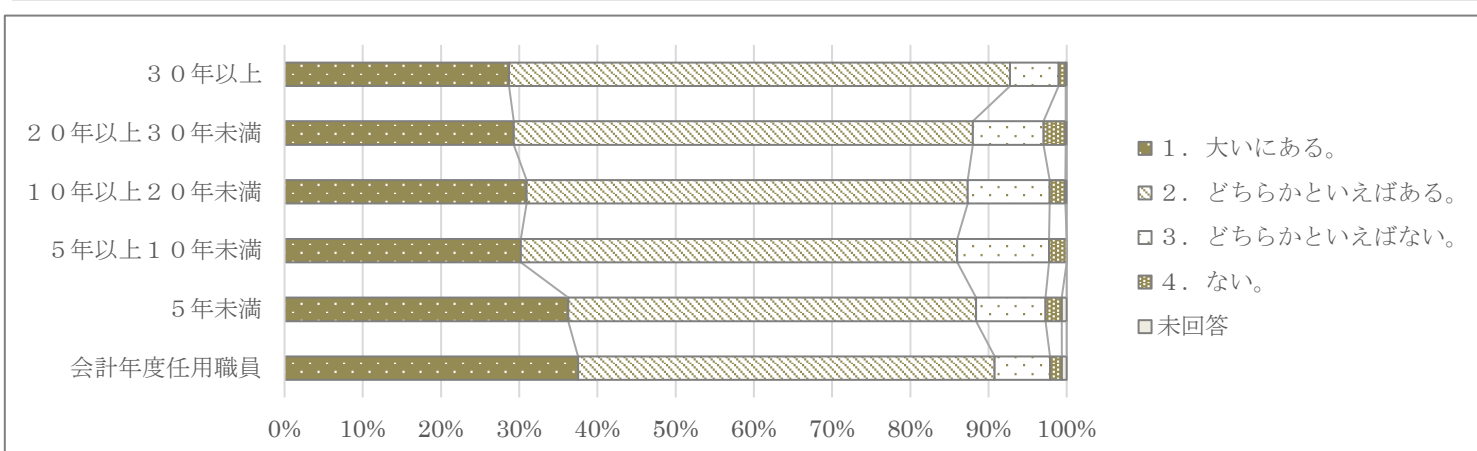
全体



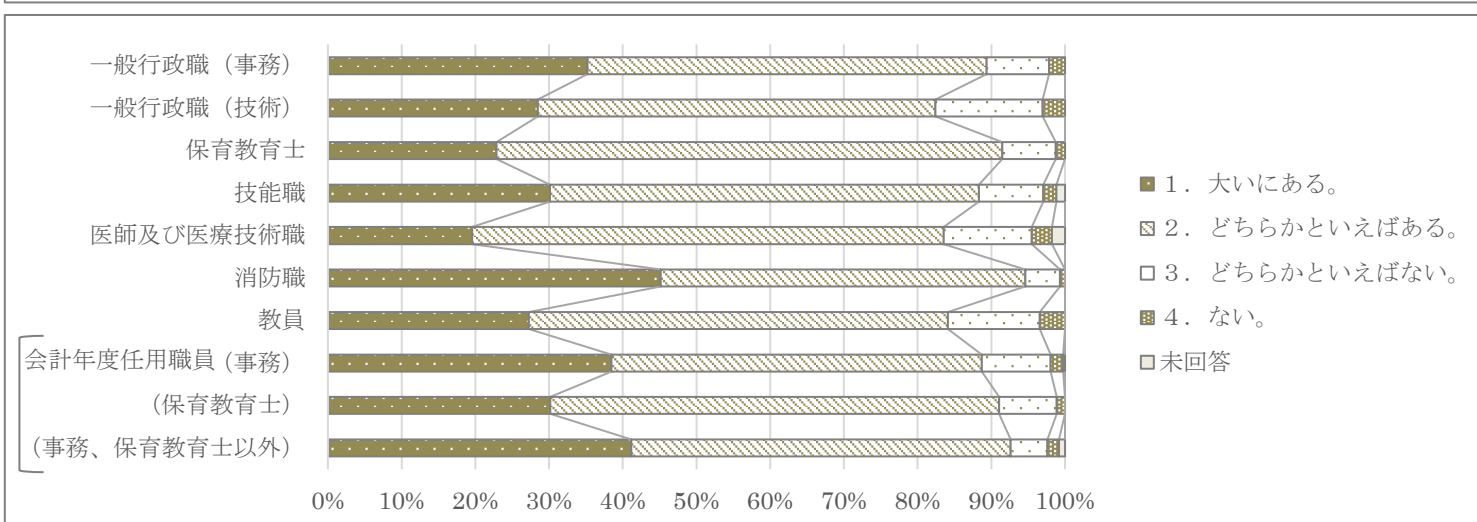
局別



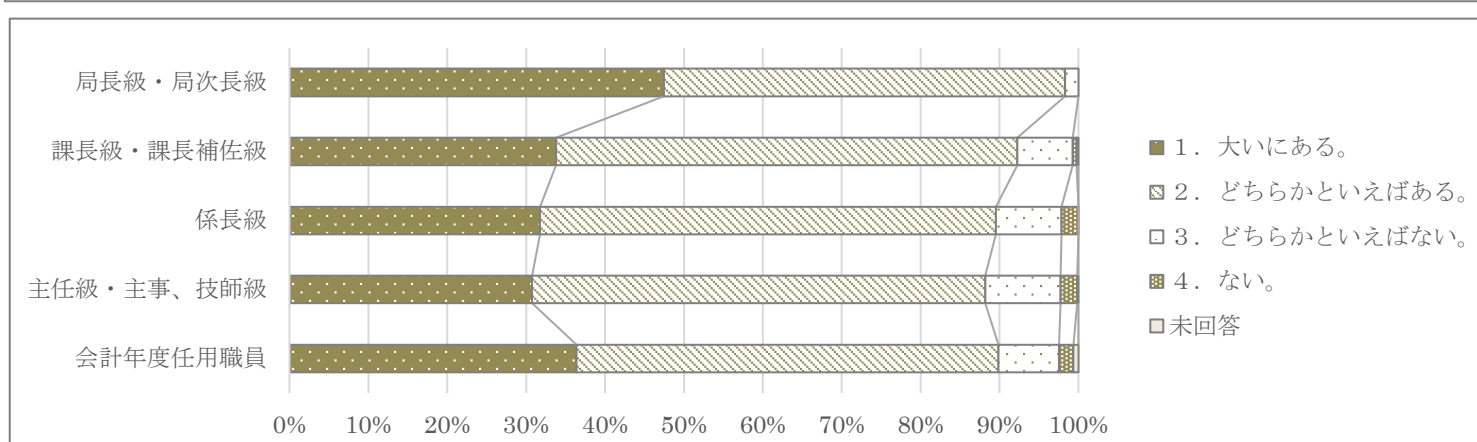
勤務年数別



職種別



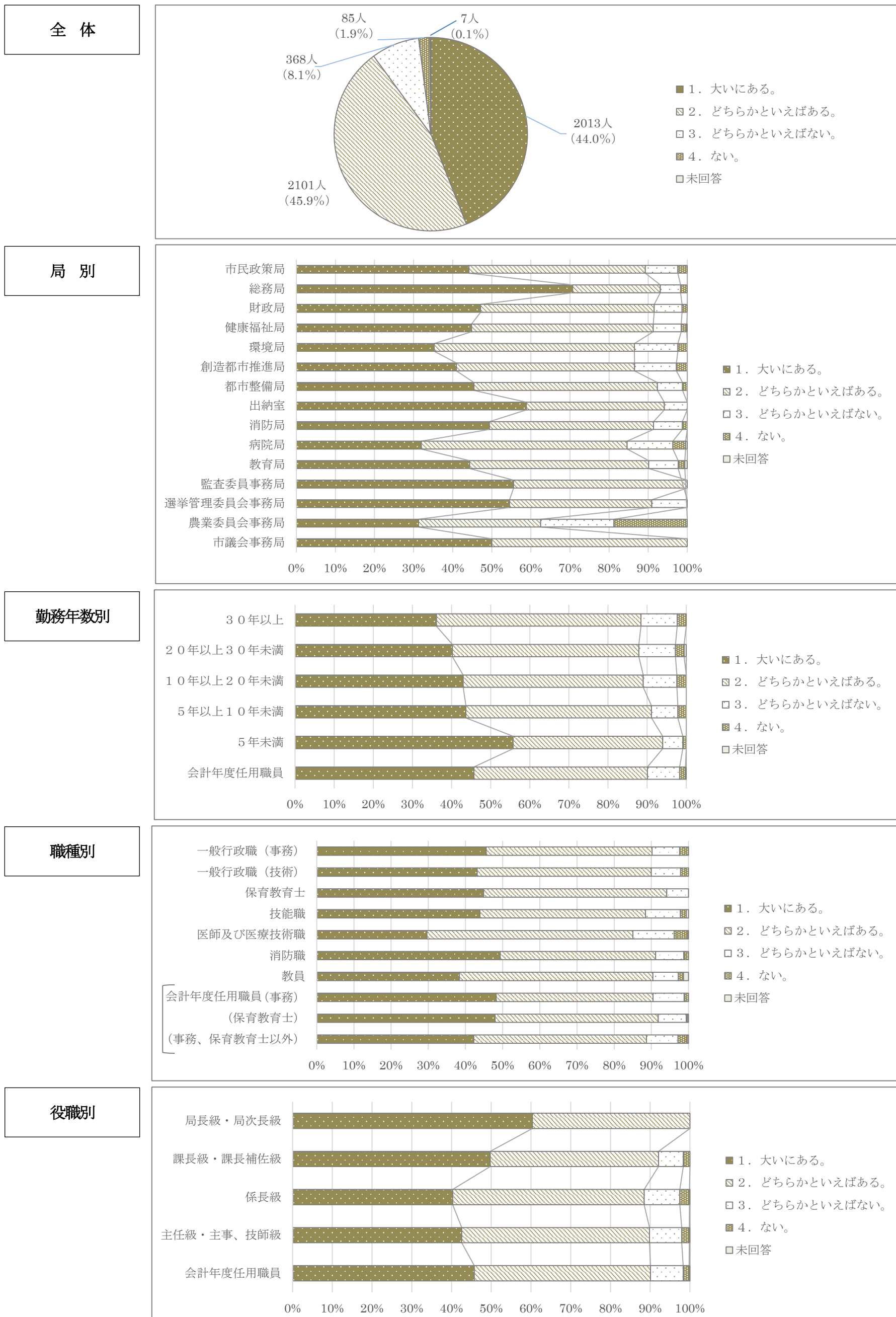
役職別



## 【今回】（令和5年度）

### 問7 自分自身の職場風土について（6）（上司の傾聴姿勢）

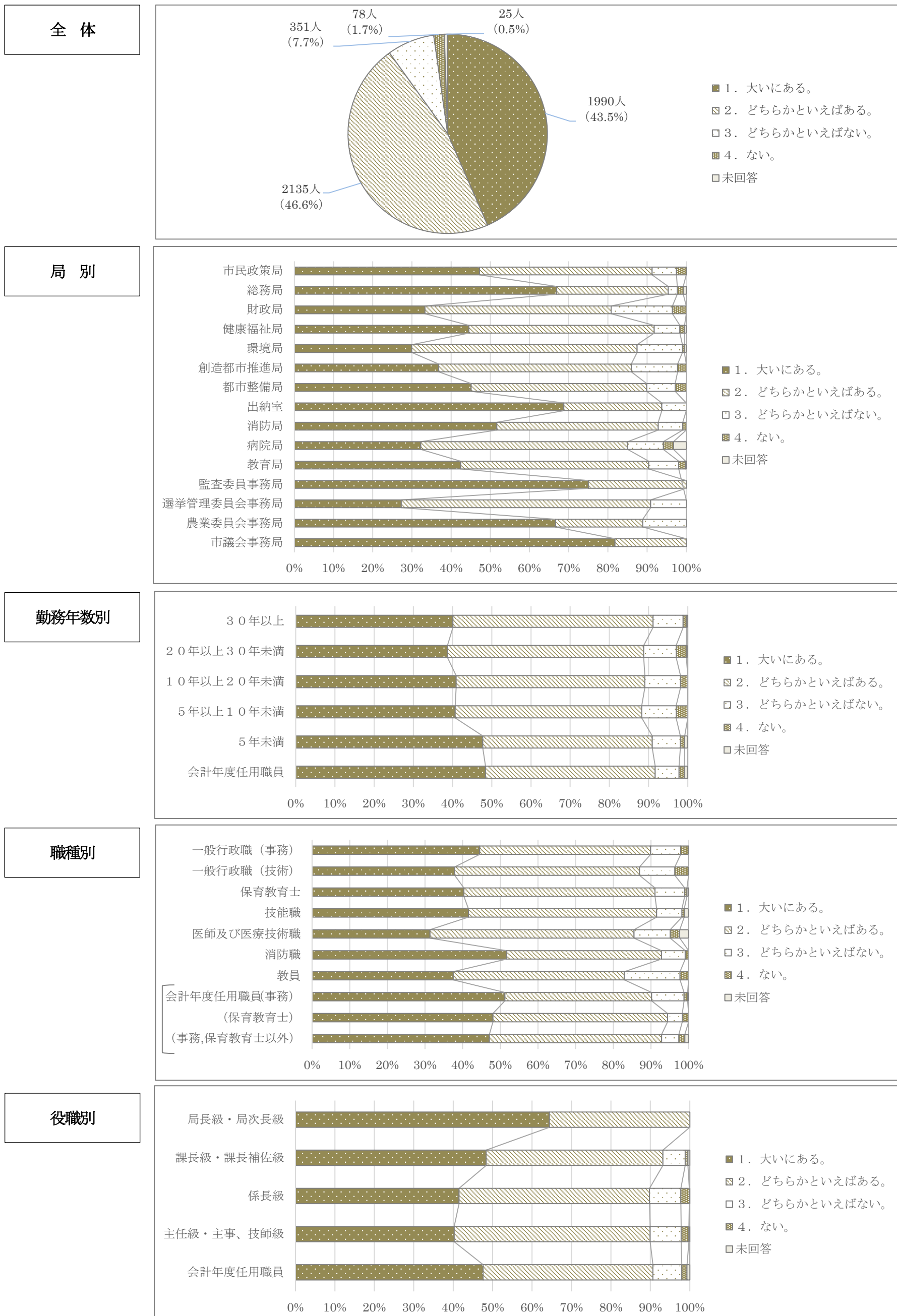
あなたの職場の上司は、職員の意見や提案に対して、積極的に耳を傾ける姿勢がありますか。



## 【前回】（令和4年度）

### 問7 自分自身の職場風土について（6）（上司の傾聴姿勢）

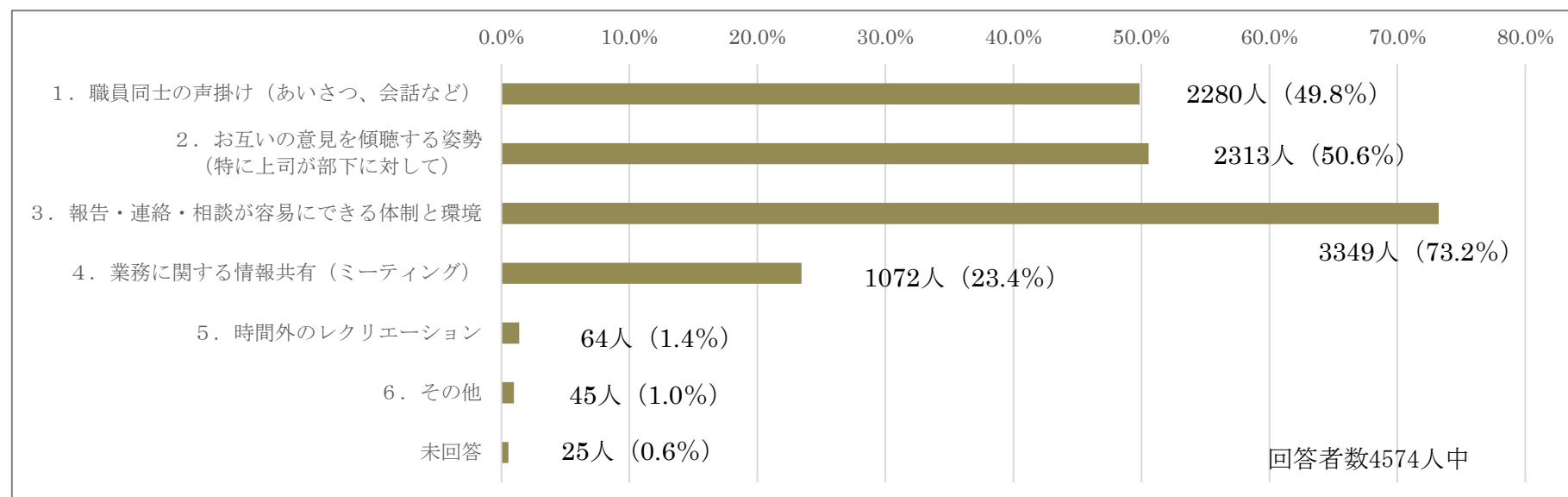
あなたの職場の上司は、職員の意見や提案に対して、積極的に耳を傾ける姿勢がありますか。



## 【今回】（令和5年度）

### 問8 自分自身の職場風土について（7）

風通しの良い職場づくりを進めるために重要だと思うものを2つ選択してください。《※2つ選択》



#### ⑥（その他）と回答した具体的な内容《※自由記入》（以下、抜粋）

##### ・ 個人の資質に関するもの

- ・ 誰が何を言っても聞く耳を持たない職員に対する厳重な対処【課長・課長補佐級】
- ・（選択肢2「お互いの意見を傾聴する姿勢」に関して）「特に上司が部下に対して」の箇所は逆に感じるものが多々ある。一部ですが、若手が傾聴する力が足りない。【主任級（指導主事）・主事、技師級】

##### ・ 個人の言動に関するもの

- ・ 相手を敬う姿勢【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 怒鳴らない。見下した発言をしない。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 昔はこうだったという考えの改善【会計年度任用職員】

##### ・ 組織の風土に関するもの

- ・ 相手の立場を理解しようとする姿勢や自分を客観視できる仕組み【課長・課長補佐級】
- ・ ルールを守る、真面目にすることをかっこ悪いと思う風潮の打破【主任級（指導主事）・主事、技師級】

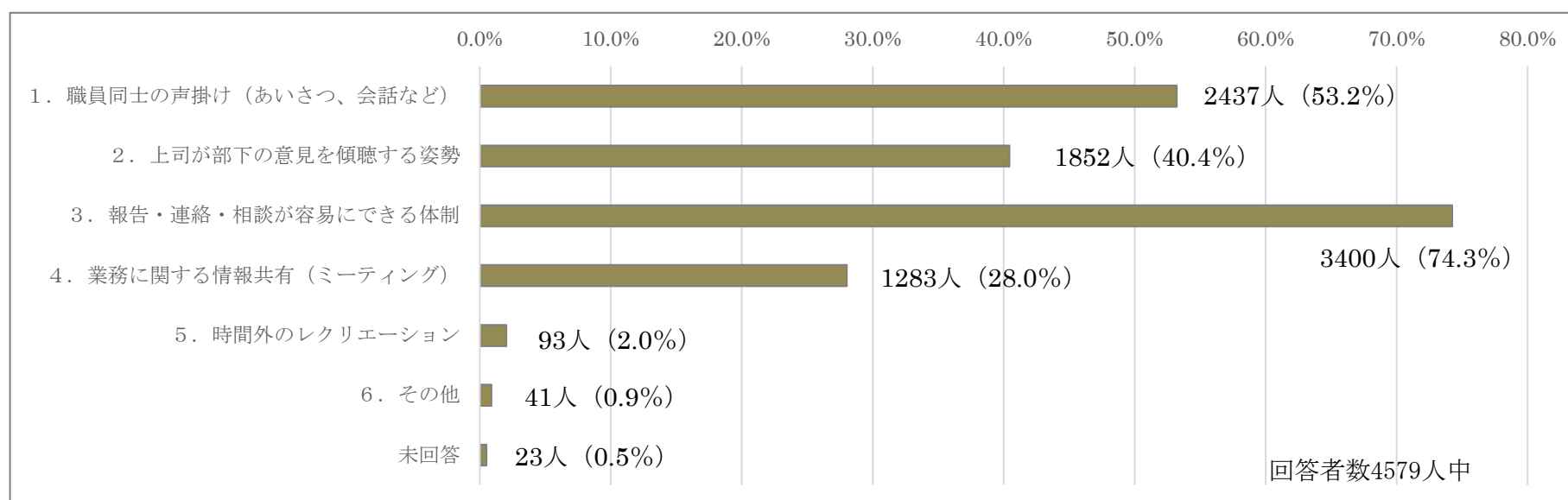
##### ・ 組織の体制や取組に関するもの

- ・ 業務量が過度でないこと【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 情報共有の工夫が必要【課長・課長補佐級】
- ・ 上司が部下の意見を傾聴する姿勢はあるが、その段階での上司の早い判断と指示が必要と考えます。【会計年度任用職員】

## 【前回】（令和4年度）

### 問8 自分自身の職場風土について（7）

風通しの良い職場づくりを進めるために重要だと思うものを2つ選択してください。《※2つ選択》



⑥（その他）と回答した具体的な内容《※自由記入》（設問なし）

#### ・ 個人の資質に関するもの

- ・ 職員の仕事をしなければならないという責任感、モチベーション【課長・課長補佐級】
- ・ 人間性【係長級】
- ・ 人を変えるしかない。【主任級（指導主事）・主事、技師級】

#### ・ 個人の言動に関するもの

- ・ 誤った思考を是正するための努力【係長級】
- ・ 上司のみならず、同僚や部下も上司の意見を傾聴する姿勢【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 自分の気分や感情で方針や意見を変えないこと【係長級】

#### ・ 組織の風土に関するもの

- ・ ミスした際は上司と部下が一緒になって問題解決にあたり、決して部下個人の責任を求めない姿勢【課長・課長補佐級】
- ・ ある特定の人に付度することで、人事も含めた総合的な評価を得ているといった空気感を、未来ある若い職員に見せない組織にすること【課長・課長補佐級】
- ・ 上司と部下が双方向に意見を言い合い議論できる環境【主任級（指導主事）・主事、技師級】

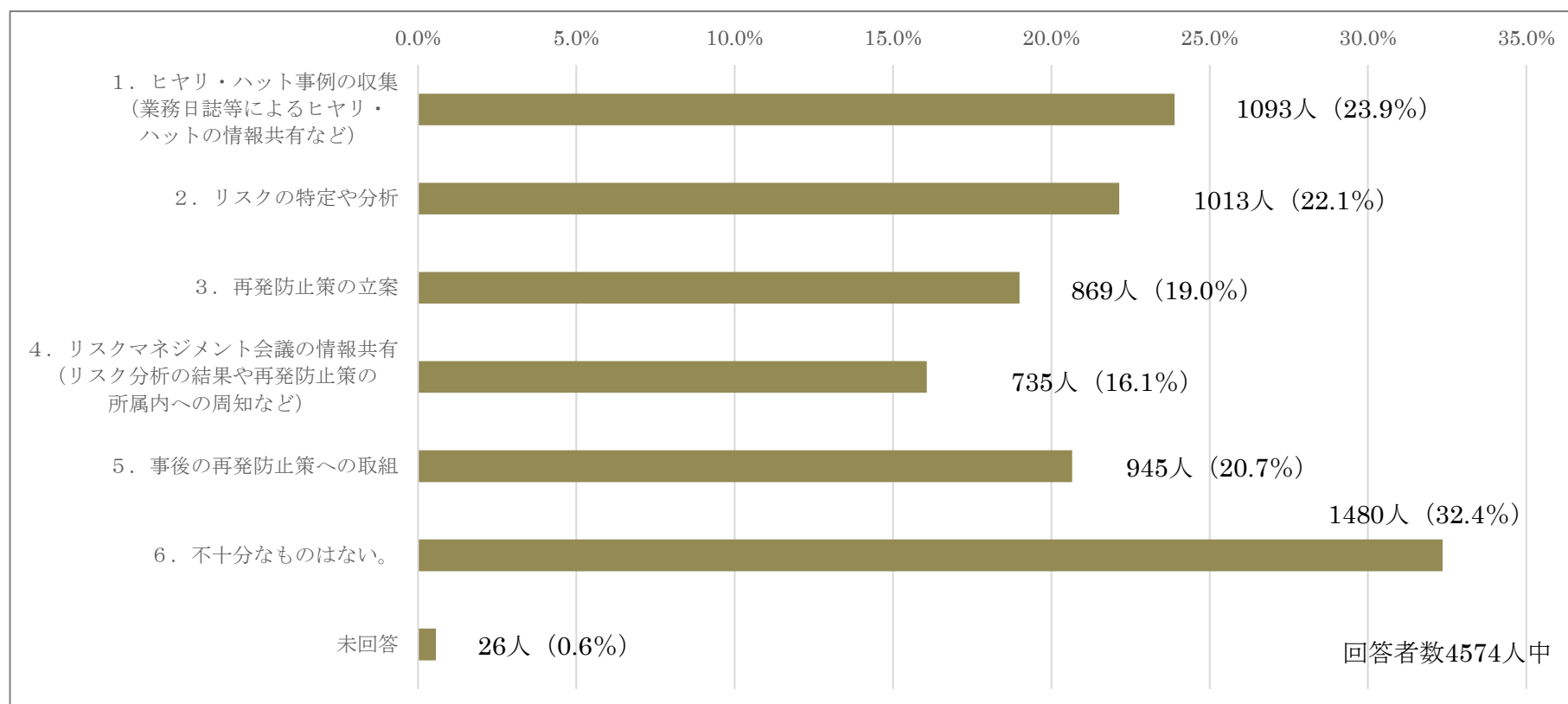
#### ・ 組織の体制や取組に関するもの

- ・ 人事異動の基本サイクル（原則4年）の実施【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 業務量が過大にならず、適切な人員配置であること【係長級】
- ・ 勇気を出して意見する職員に対する適切な評価【課長・課長補佐級】

## 【今回】（令和5年度）

### 問9 リスクマネジメント体制について

令和2年5月に「高松市リスクマネジメント体制整備要綱」を制定し、リスクマネジメント体制を強化してきました。「高松市リスクマネジメント体制整備要綱」や「リスクマネジメント会議運営の手引き」で示しているリスクマネジメント体制の中で、あなたの職場で不十分なものを選択してください。《※複数回答可》

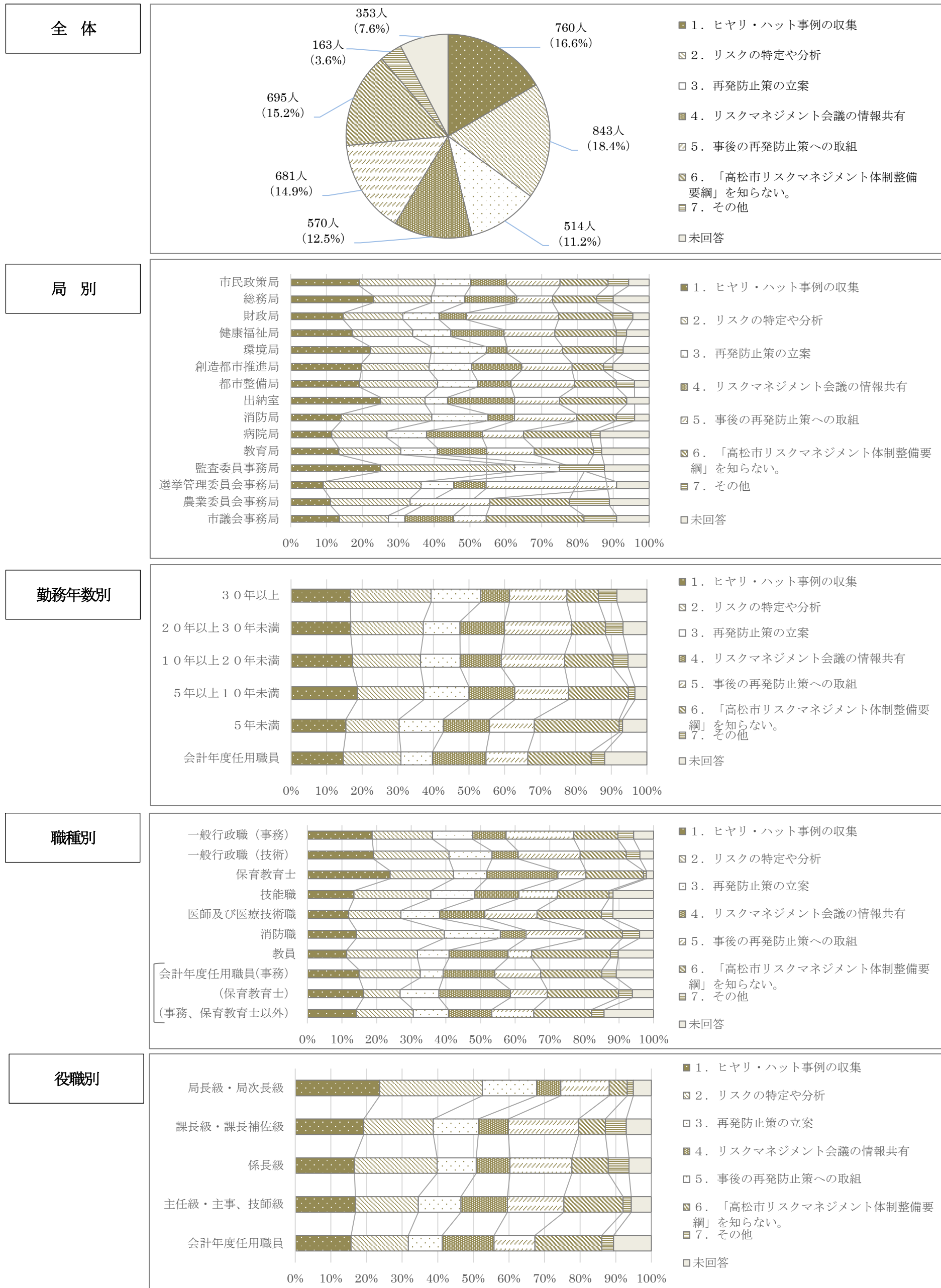




## 【前回】（令和4年度）

### 問10 リスクマネジメント体制について（2）

「高松市リスクマネジメント体制整備要綱」や「リスクマネジメント会議運営の手引き」で示しているリスクマネジメント体制の中で、不十分なものを選択してください。

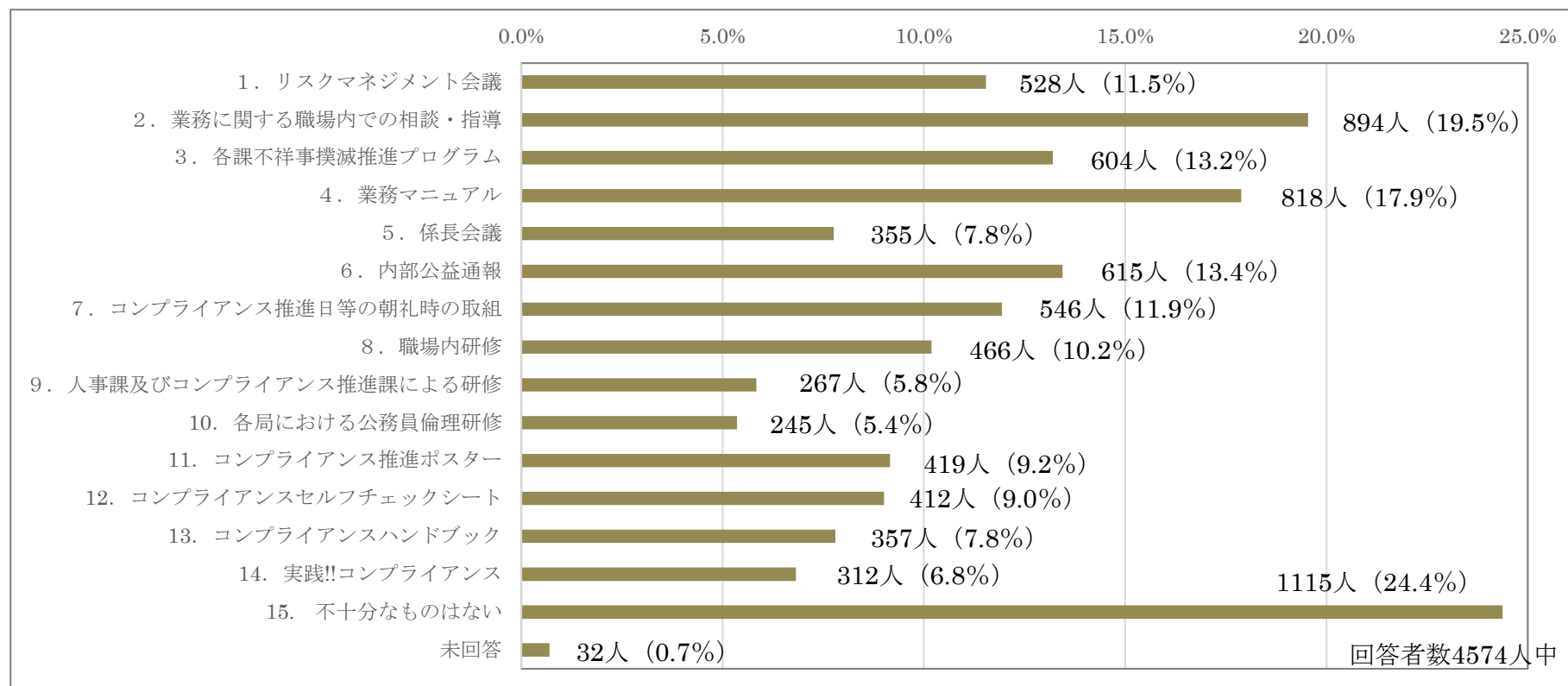


## 【今回】（令和5年度）

### 問10 不祥事防止策として不十分なものについて

不祥事防止の対策として不十分なもの（機能していないもの又は知らないもの）を選択してください。

《※複数回答可》



### 問11 コンプライアンスの推進に必要な取組について

現状で不十分な点を踏まえ、今後、更なるコンプライアンスの推進のために、どのような取組を行っていくべきだと思いますか。 《※自由記入》（以下、抜粋）

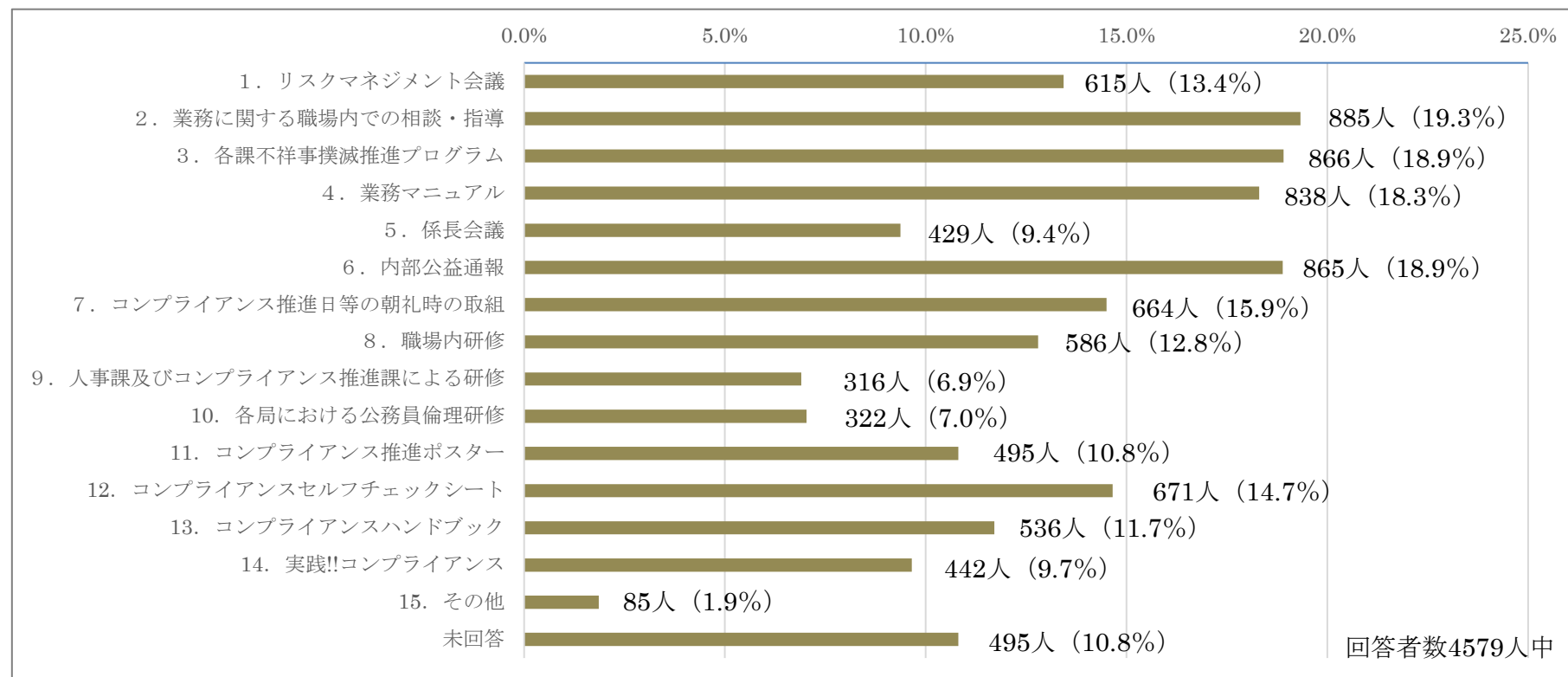
- ・ 業務に必要な知識・根拠規定についての職場内研修【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ コンプライアンス研修を増やす(オンラインでもいいと思う)。【係長級】
- ・ コンプライアンス事案が起こった際に、関係者だけの共通理解だけで終わることがあり「そういえば、あの事案はどうなったの?」と思う時がある。発生→報告→課題・改善→取組→その後 と一連の過程を職場内で共有できるシステムがあればいいと考える。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ コンプライアンスは幅広い概念であるが、一人一人の意識改革をするべきだと思う。「正しいことを行う」意識をもち、行動していく。職場の雰囲気もよくしていくことで、みんなが気持ちよく働けると思う。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 毎月1回、職場でヒヤリハット研修を行っている。職場の身近なヒヤリハットを出し合う中で、コンプライアンスの感覚がより身に付いてくると思っている。今後も、職員からも事案を出してもらいながら、職場全体のコンプライアンス意識を高めていきたい。【課長・課長補佐級】
- ・ 基本コンプライアンスの推進のために課内、係内では周知、確認は行われていると思う。職場で悩んでいる不信な行動をとっている職員には声掛けが出来るような風通しのよい職場環境を作るようにする。【係長級】
- ・ 風通しの良い職場環境がコンプライアンスの推進に必要不可欠と考えます。上司は部下の意見を聞く姿勢を考え、部下が発言しやすい環境を整える必要があると思います。また、部下も一人で抱え込まず、随時相談するよう心掛ける必要があると思います。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 適切な人員配置や、一人当たりの業務量の見直しを行い、職場内研修を行える時間を確保する必要があると考える。【課長・課長補佐級】
- ・ 取組も大切ですが、あまりそこにこだわりすぎると、その対策のために更に負担が増してしまったりは、効果もでないと思います。そもそも論になりますが、適正な業務量であれば、コンプライアンスの取組も推進できると思います。【課長・課長補佐級】

## 【前回】（令和4年度）

### 問11 不祥事防止策として不十分なものについて

不祥事防止の対策として不十分なもの（機能していないもの又は知らないもの）を選択してください。

《※複数回答可》



### 問12 コンプライアンスの推進に必要な取組について

現状で不十分な点を踏まえ、今後、更なるコンプライアンスの推進のために、どのような取組を行っていくべきだと思いますか。 《※自由記入》（以下、抜粋）

- 定期的な繰り返し研修を行うべきだと思う。（具体的な事例をあげた回答形式による **WEB研修で、回答後、自分で答え合わせができるもの**が良い。全体で回答の誤りが多かった事例については、研修後に全職員に伝えて、共通で認識できるようにしたら良いと思う。）【会計年度任用職員】
- 職場でのヒヤリハット事例は、反省・改善を行っているが、それを文書で残してはいなかったため、何らかの形でのこしていき、**年度が替わり職員人事異動があっても、反省が引き継がれていくような体制を整えたい。**【係長級】
- これまでの取組を同じように続けていても形骸化するので、取組を改善、向上させていくことが必要である。**職員一人一人が公務員としての自覚をもって行動することを意識させるような取組が必要と考える。**【課長・課長補佐級】
- 風通しのよい職場づくり（上司や同僚に報告・連絡・相談がしやすい雰囲気）のために上司の雰囲気や対応がとても重要になってくると思う。「私はやってきたから」と失敗を許さない言動をする上司もまだまだ見受けられるので、**思いを出しやすい職場環境を考える場**を作ってほしい。【係長級】
- 業務にもよるが、マニュアル化しすぎることで、応用力や判断力が鈍るのではないかと感じる。マニュアルを作成して満足するのではなく、それを効果的に活用するために、**職員間の対話**（風通しのよい職場づくり）が大切だと思う。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- 各業務を分解すると、リスクになりうる点が多々ある。その**リスク回避のための対策を担当者だけに任せるのではなく、グループや組織全体で取り組む協力体制の構築**が必要。【係長級】
- 職歴が浅い職員は、何がリスクかそうでないかを理解せずに業務に臨むことは問題だと思う。各課（各係）の業務で起こった業務に直結した具体的なリスク事例については、**異動時において、あらかじめ職場内研修などを行ったうえで、業務に臨む**などの取組をしたほうがよい。【課長・課長補佐級】
- 業務ミスの再発防止という観点では、**業務自体をよりシンプルにしていくこと**。例えばAI等の導入による作業やチェックの効率化、ルール（条例・規則）の簡略化、決裁区分の見直し、照会・回答案件の削減など。【課長・課長補佐級】

高松市総務局コンプライアンス推進課