

令和7年度
「コンプライアンスアンケート」結果報告書



令和8年3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7年10月17日（金）～10月31日（金）

(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…総務課、納税課、市民やすらぎ課、国保・高齢者医療課、介護保険課、子育て支援課、こども家庭課、こども保育教育課、生活衛生課、環境業務課、南部クリーンセンター、西部クリーンセンター、競輪場事業課、市場管理課、文化財課、交通政策課、道路管理課、みんなの病院、塩江分院、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>(コンプライアンスの理解度について) 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。(過去1年間)</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</p>
問9	<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内部公益通報制度 ⑥コンプライアンス推進日等の朝礼時の取組 ⑦職場内研修 ⑧人事課及びコンプライアンス推進課による研修 ⑨各局における公務員倫理研修 ⑩コンプライアンス推進ポスター ⑪コンプライアンスセルフチェックシート ⑫コンプライアンスハンドブック ⑬実践!!コンプライアンス ⑭不十分なものはない</p>
問10	<p>(不祥事防止策として重要な取組について) 不祥事防止の対策として重点的に取り組むべきだと思う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内部公益通報制度 ⑥コンプライアンス推進日等の朝礼時の取組 ⑦職場内研修 ⑧人事課及びコンプライアンス推進課による研修 ⑨各局における公務員倫理研修 ⑩コンプライアンス推進ポスター ⑪コンプライアンスセルフチェックシート ⑫コンプライアンスハンドブック ⑬実践!!コンプライアンス</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
全 体 (昨年度)	5,332 (5,261)	4,287 (4,585)	80.4% (87.2%)
局別			
政策局	49	52	106.1%
総務局	130	121	93.1%
財政局	240	147	61.3%
市民局	449	393	87.5%
健康福祉局	1,871	1,529	81.7%
環境局	190	155	81.6%
創造都市推進局	270	191	70.7%
都市整備局	343	290	84.5%
出納室	16	12	75.0%
消防局	519	404	77.8%
病院局	557	420	75.4%
教育局	638	517	81.0%
監査委員事務局	8	8	100.0%
選挙管理委員会事務局	12	11	91.7%
農業委員会事務局	16	16	100.0%
市議会事務局	24	21	87.5%
勤務年数別			
5年未満	728	467	64.1%
5年以上10年未満	614	465	75.7%
10年以上20年未満	781	690	88.3%
20年以上30年未満	677	604	89.2%
30年以上	826	713	86.3%
会計年度任用職員	1,706	1,344	78.8%
無記入	—	4	—
職種別			
一般行政職(事務)	1,371	1,141	83.2%
一般行政職(技術)	341	299	87.7%
保育教育士	469	387	82.5%
技能職	310	256	82.6%
医師及び医療技術職	532	391	73.5%

消防職	506	393	77.7%
教員（指導主事含む）	97	71	73.2%
会計年度任用職員（事務）	640	493	77.0%
会計年度任用職員（保育教育士）	372	322	86.6%
会計年度任用職員（その他）	694	524	75.5%
無記入	—	10	—
役職別			
局長級・局次長級	72	63	87.5%
課長級・課長補佐級	463	419	90.5%
係長級	968	832	86.0%
主任級・主事、技師級	2,123	1,620	76.3%
会計年度任用職員	1,706	1,345	78.8%
無記入	—	8	—

※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）されたとおりに集計している。一部の区分において、回答が100%を超えているのは、他の区分の対象者が、誤って入力（記入）したものと推測される。

(2) 全体の回答率について

全体の回答率は80.4%と、昨年度の87.2%を6.8ポイント下回る結果となった。

(3) 勤務年数別回答率について

10年以上20年未満の職員及び20年以上30年未満の職員の回答率が高く、10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）及び会計年度任用職員（保育教育士）の回答率が高い一方で、医師及び医療技術職、教員（指導主事含む）、会計年度任用職員（事務、保育教育士以外）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・課長補佐級及び局長級・局次長級の回答率が高い結果となった。

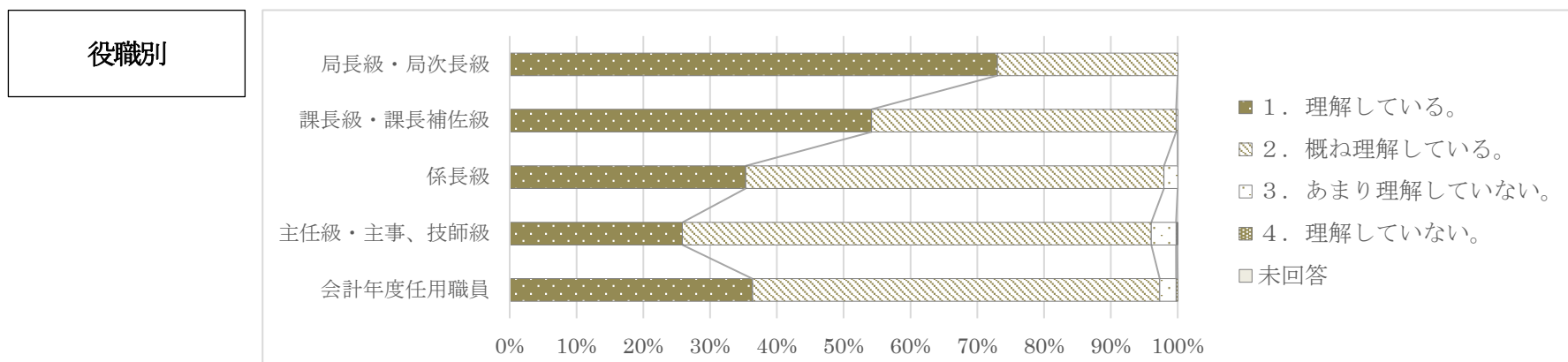
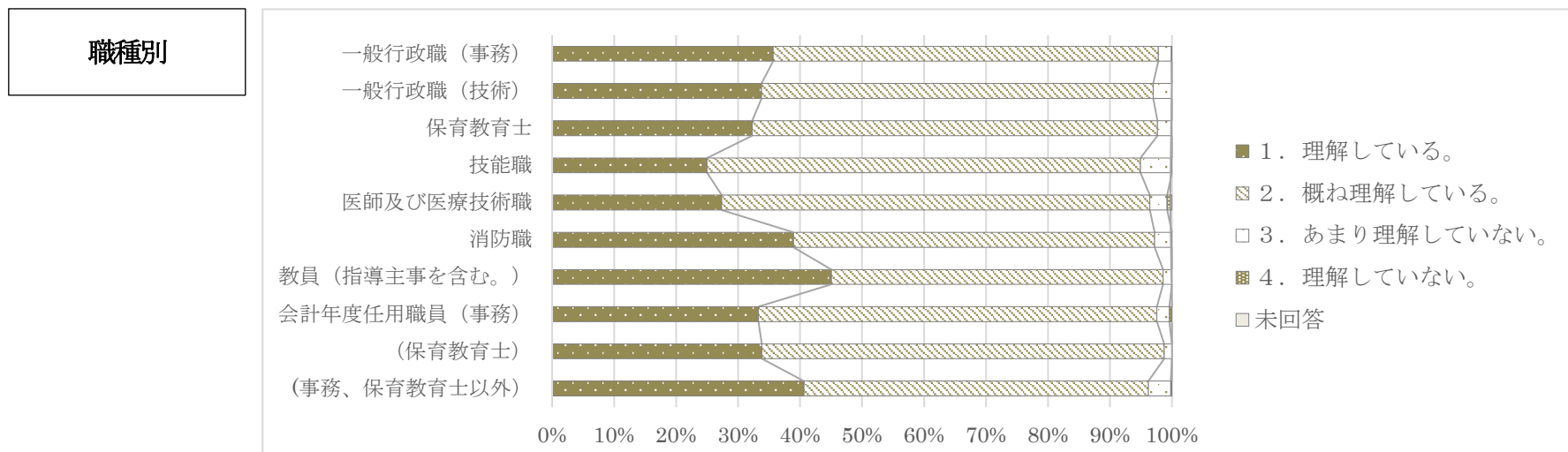
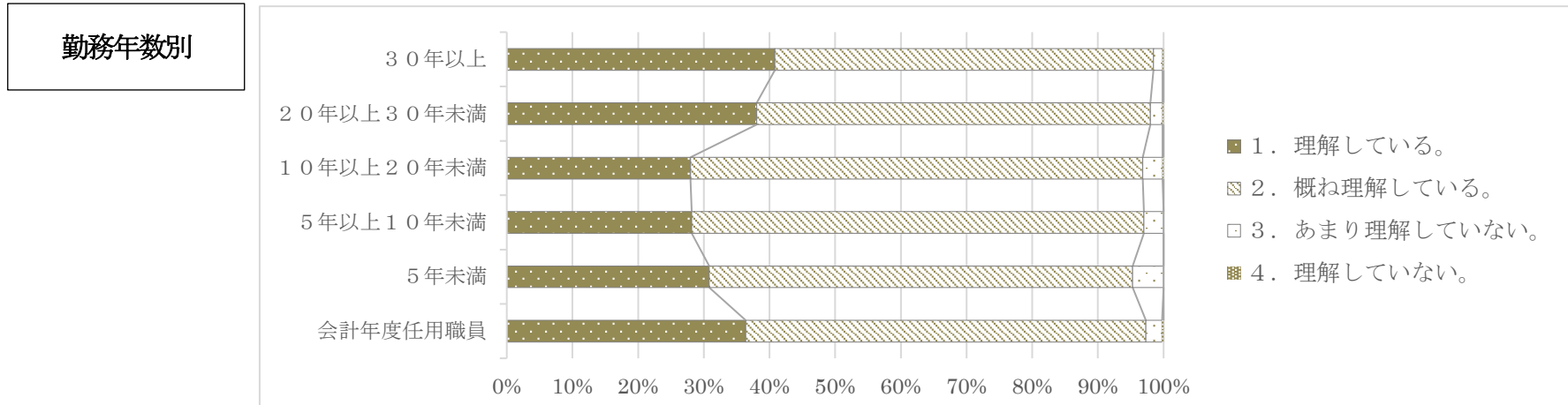
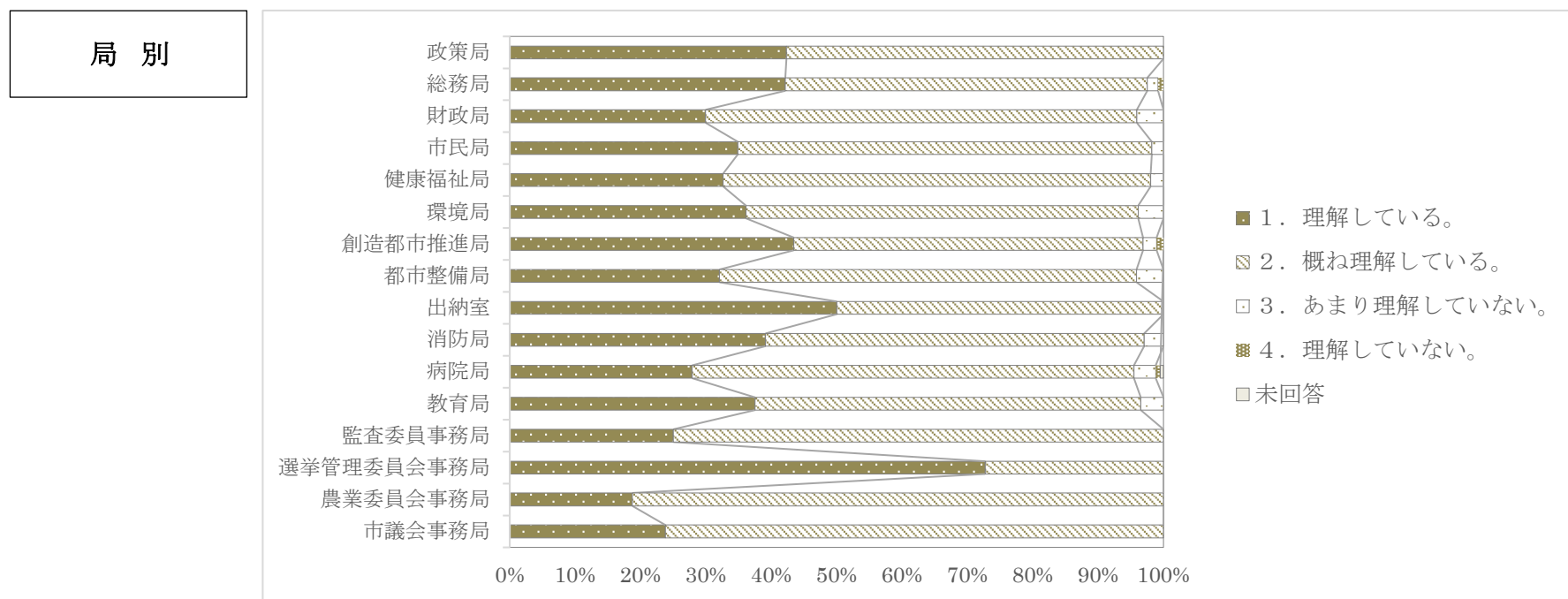
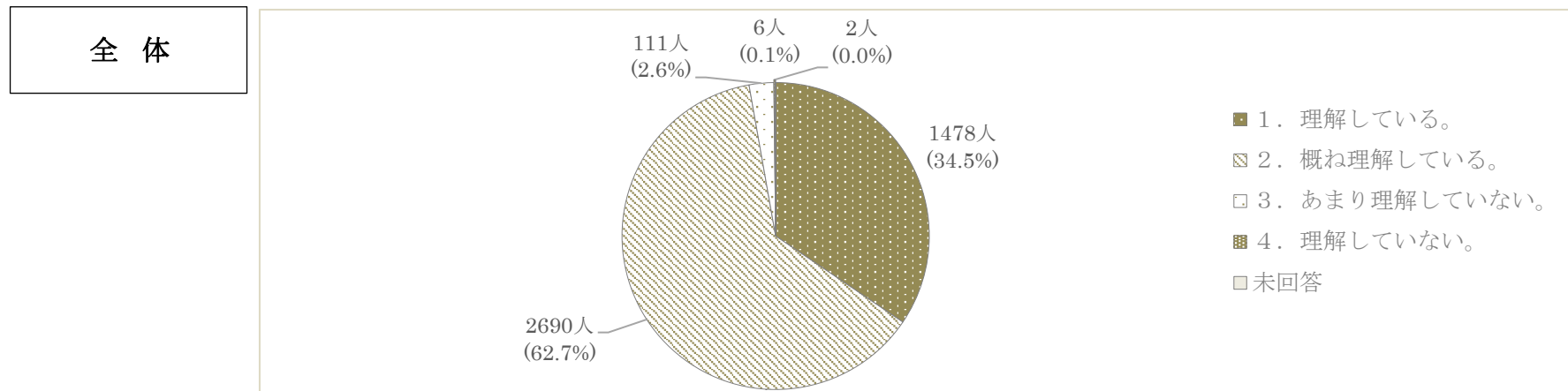
(6) 各設問に対する回答について（クロス集計）

次ページ以降参照

【今回】（令和7年度）

問1 コンプライアンス理解度について

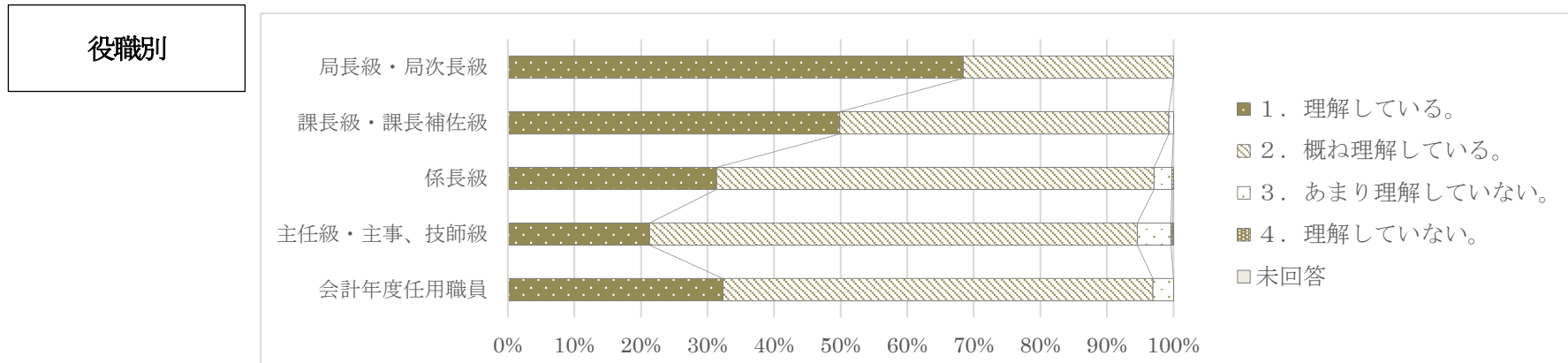
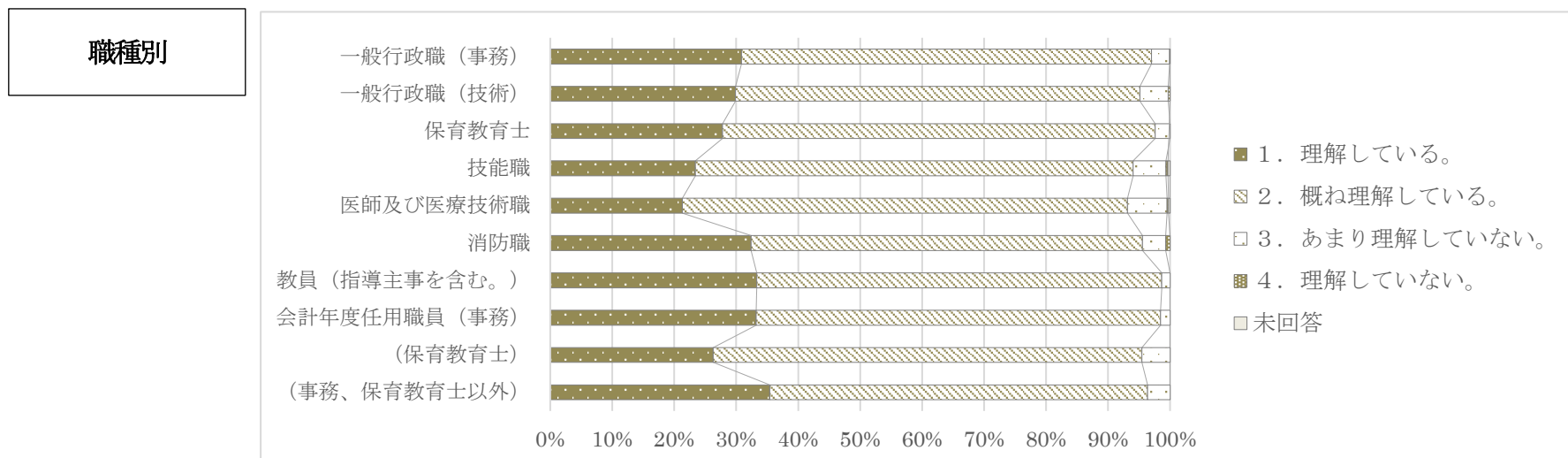
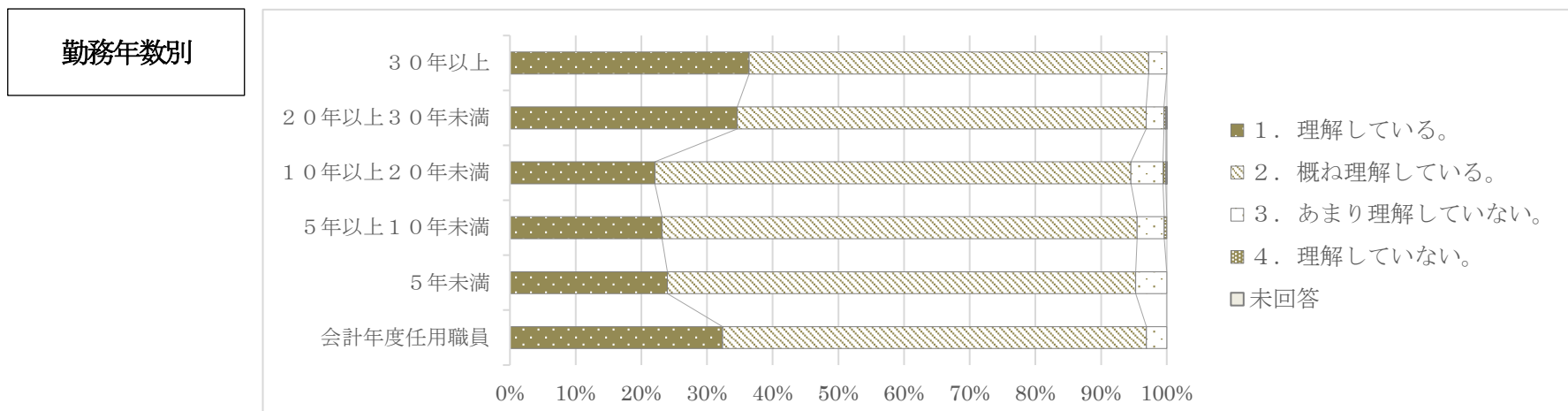
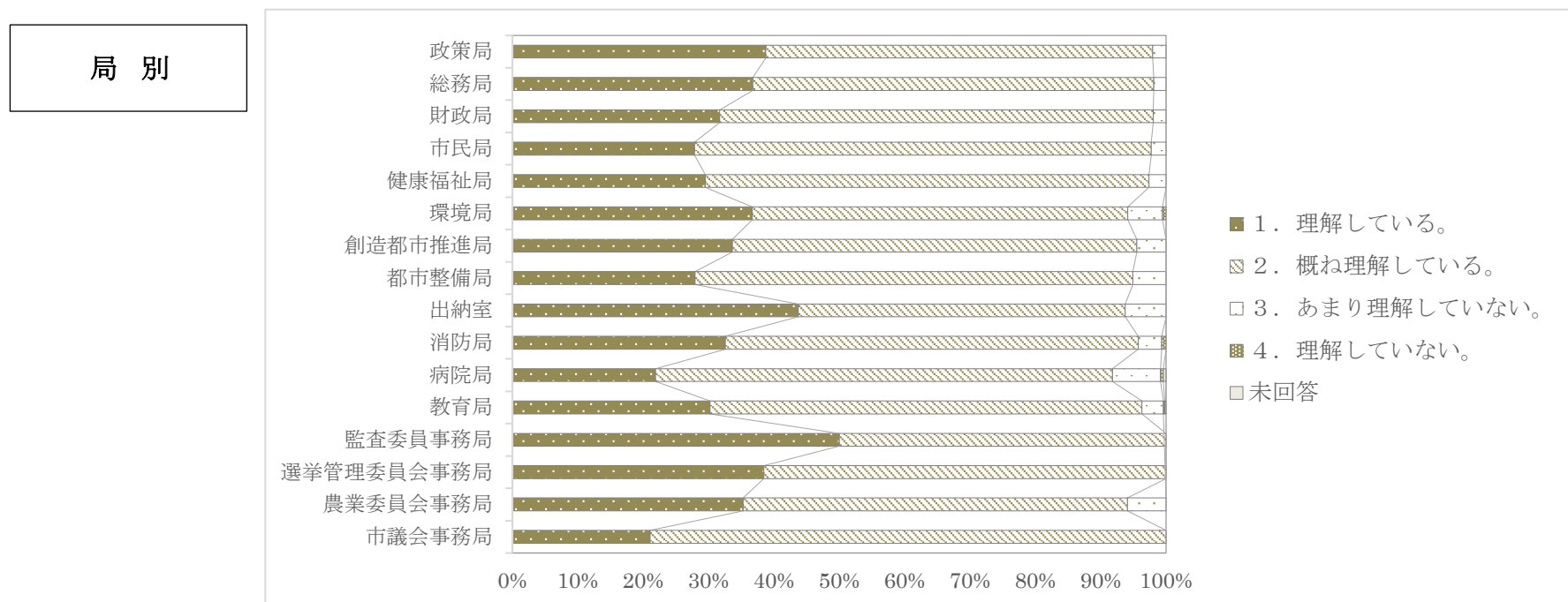
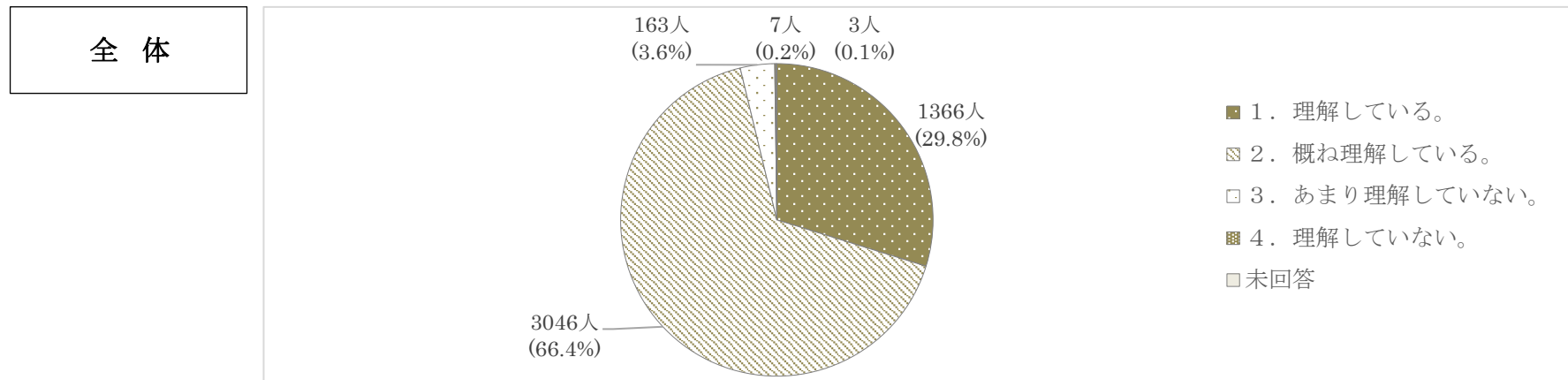
あなたは、現在の職場において市民から信頼される職員であるために求められる、市職員としてのコンプライアンスについて、理解していますか。



【前回】（令和6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。

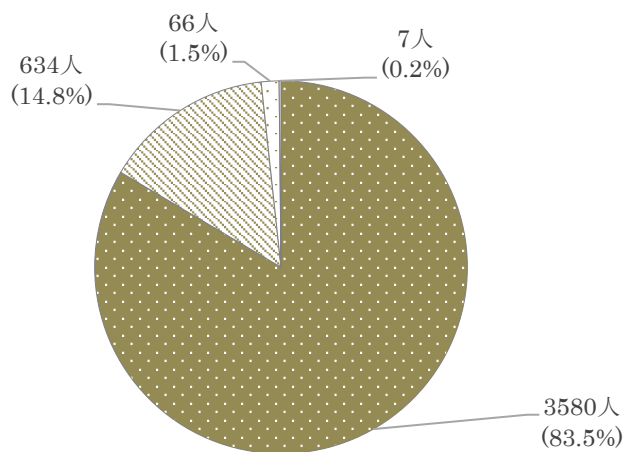


【今回】（令和7年度）

問2 自分自身の職場風土について（1）

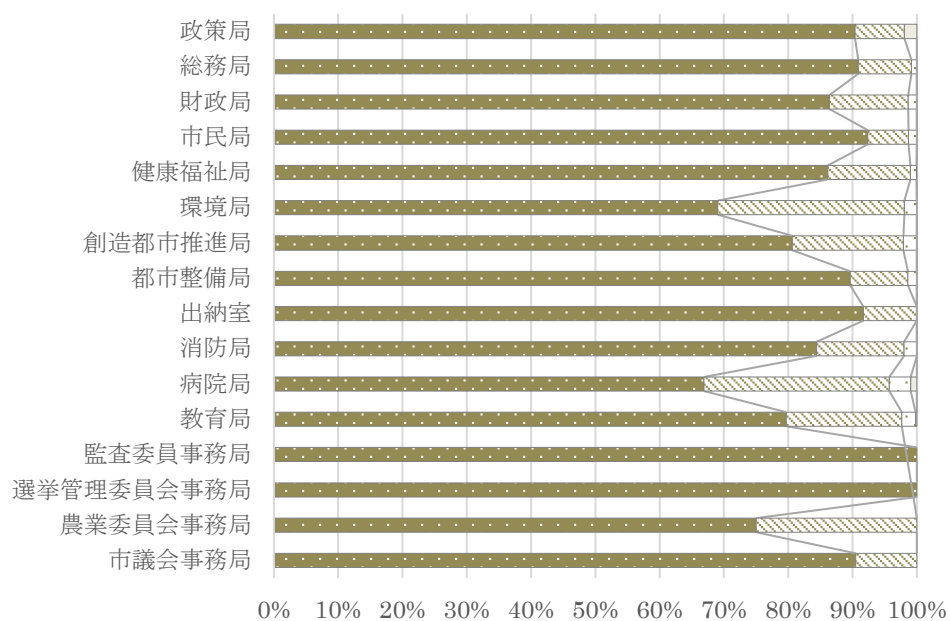
あなたの職場では、コンプライアンスは徹底されていると思いますか。（過去1年間）

全体



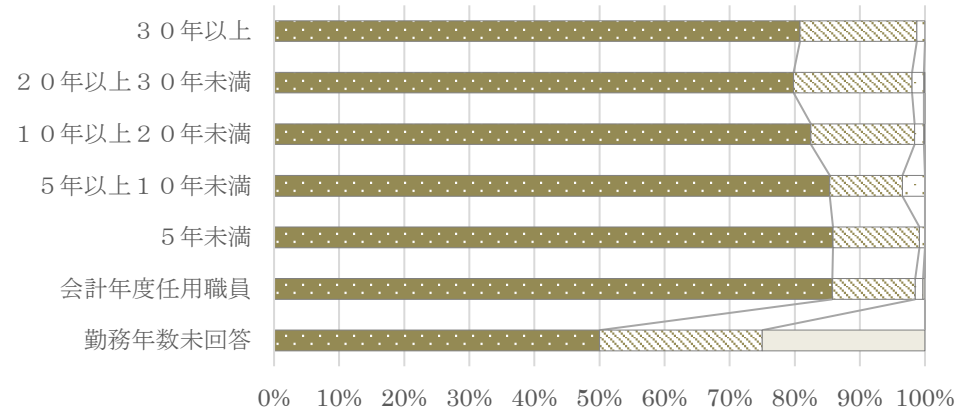
- 1. 徹底されていると思う。
- ▨ 2. 徹底されていないと思われることがたまにある。
- 3. 徹底されていないと思われることがよくある。
- 未回答

局別



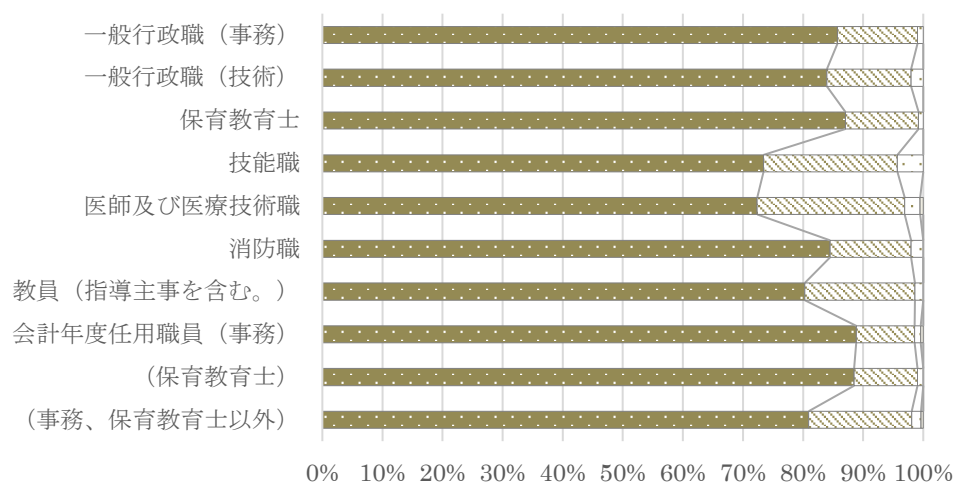
- 1. 徹底されていると思う。
- ▨ 2. 徹底されていないと思われることがたまにある。
- 3. 徹底されていないと思われることがよくある。
- 未回答

勤務年数別



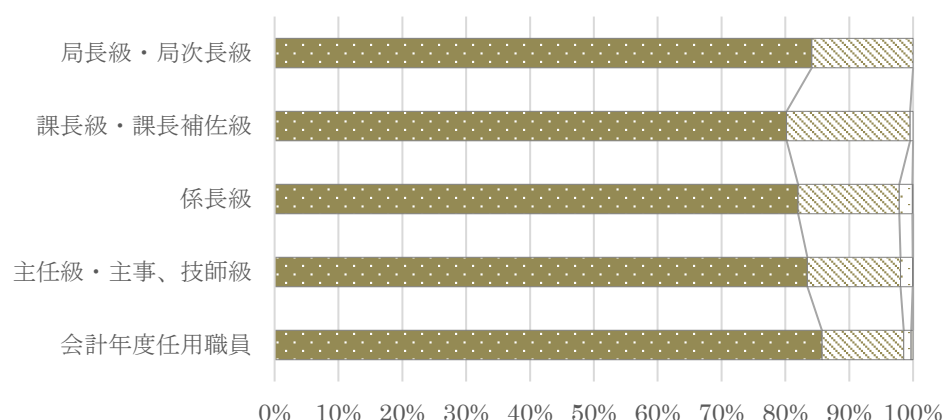
- 1. 徹底されていると思う。
- ▨ 2. 徹底されていないと思われることがたまにある。
- 3. 徹底されていないと思われることがよくある。
- 未回答

職種別



- 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。
- 未回答

役職別



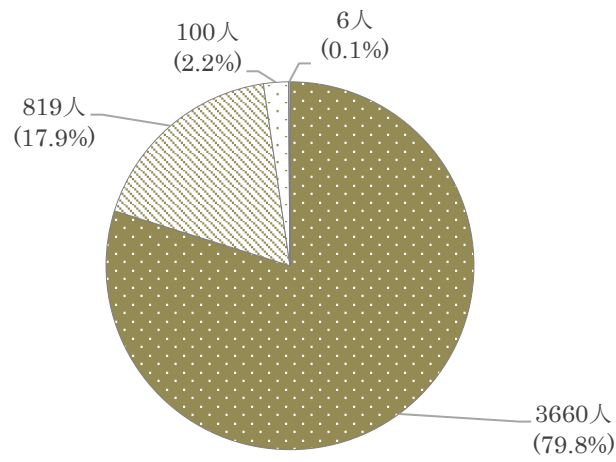
- 1. 徹底されていると思う。
- ▨ 2. 徹底されていないと思われることがたまにある。
- 3. 徹底されていないと思われることがよくある。
- 未回答

【前回】（令和6年度）

問2 自分自身の職場風土について（1）

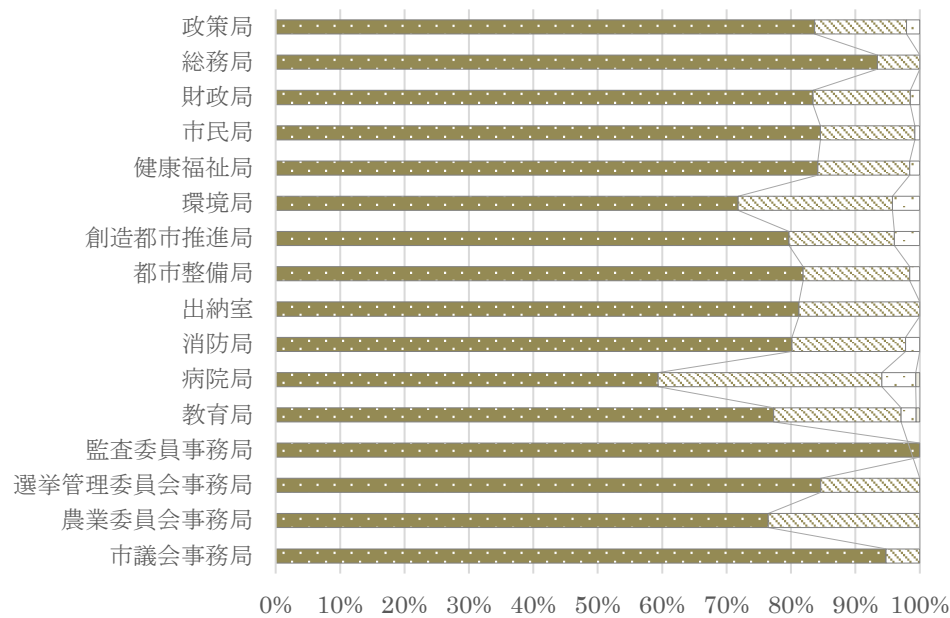
あなたの職場では、コンプライアンスは徹底されていると思いますか。

全体



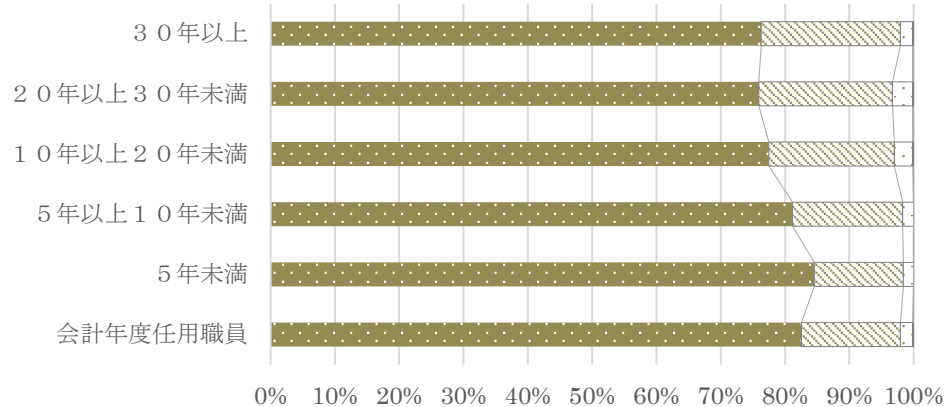
- 1. 徹底されていると思う。
- ▨ 2. 徹底されていないと思われることがたまにある。
- 3. 徹底されていないと思われることがよくある。
- 未回答

局別



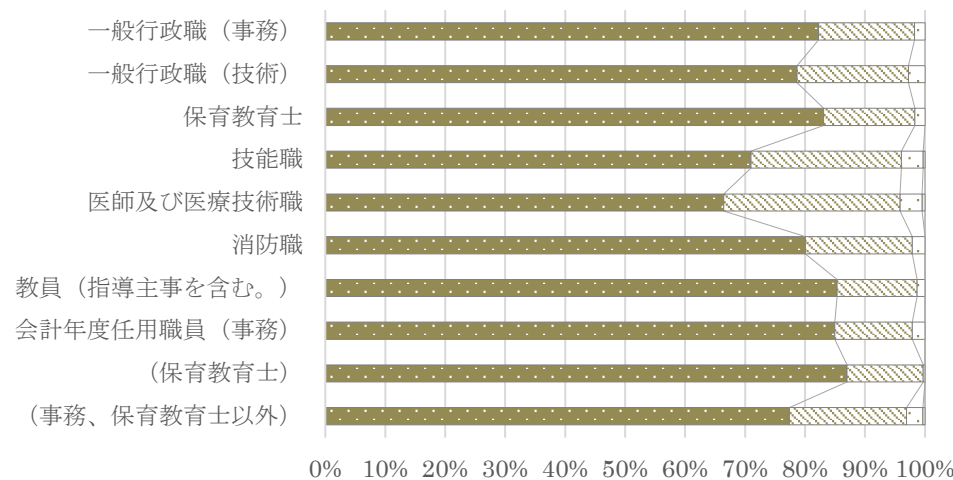
- 1. 徹底されていると思う。
- ▨ 2. 徹底されていないと思われることがたまにある。
- 3. 徹底されていないと思われることがよくある。
- 未回答

勤務年数別



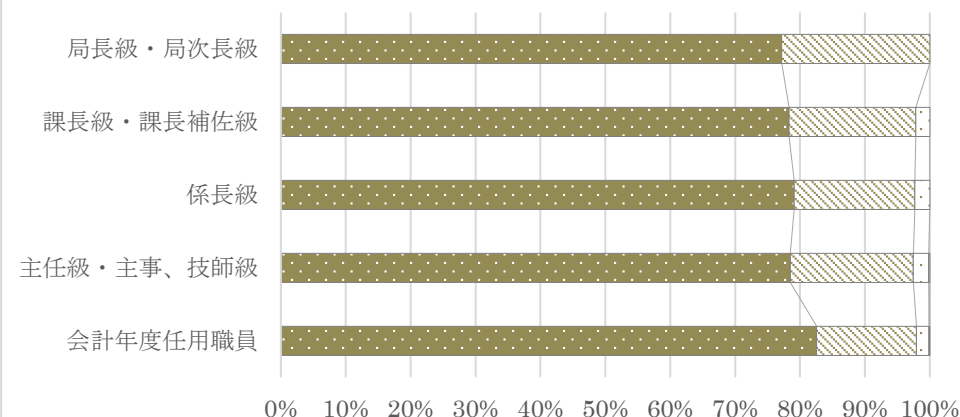
- 1. 徹底されていると思う。
- ▨ 2. 徹底されていないと思われることがたまにある。
- 3. 徹底されていないと思われることがよくある。
- 未回答

職種別



- 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。
- 未回答

役職別



- 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。
- 未回答

【今回】（令和7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6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。



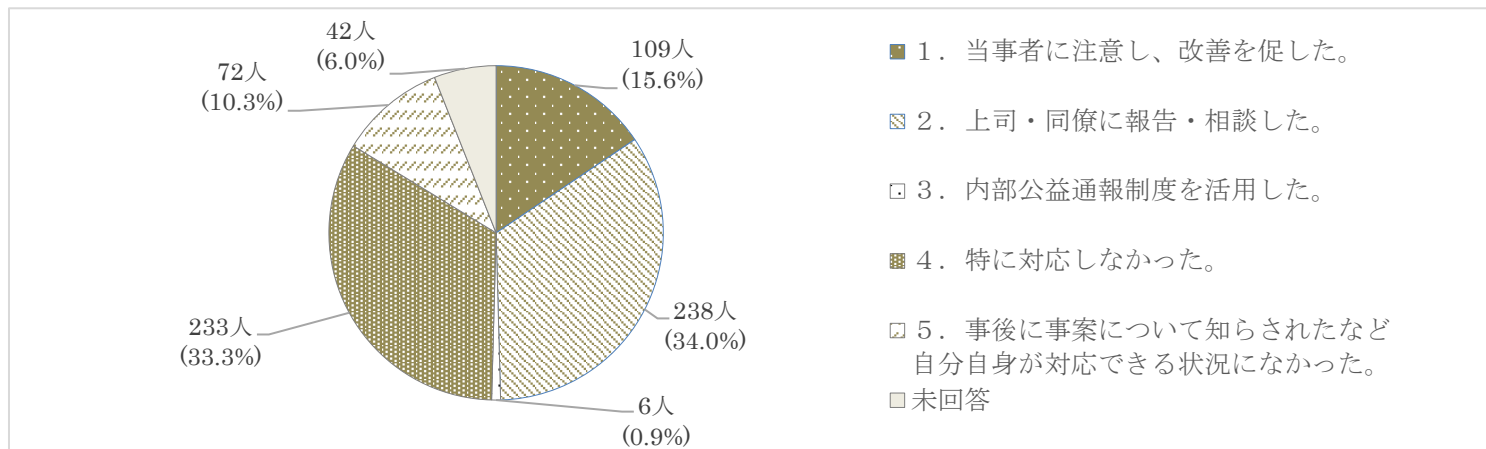
【今回】（令和7年度）

問4 自分自身の職場風土について（3）

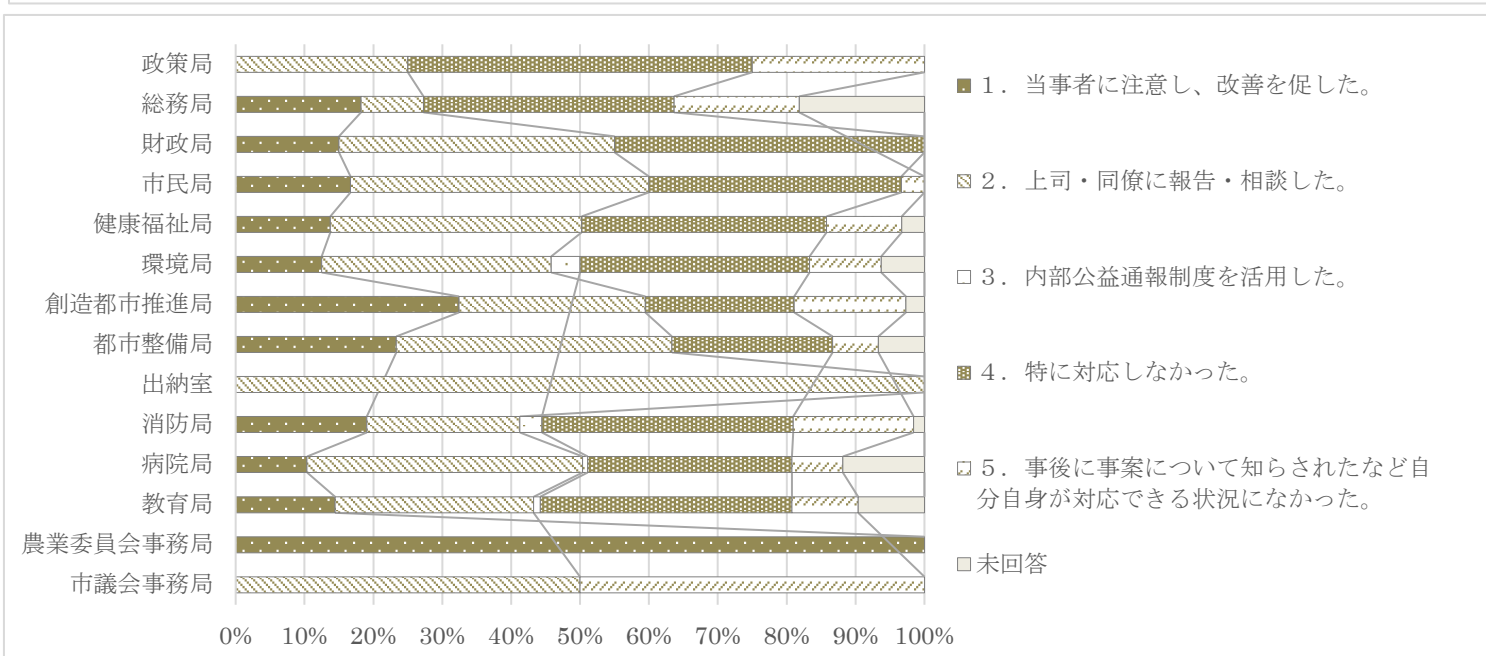
前々問で②又は③と回答された方にお伺いします。

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。

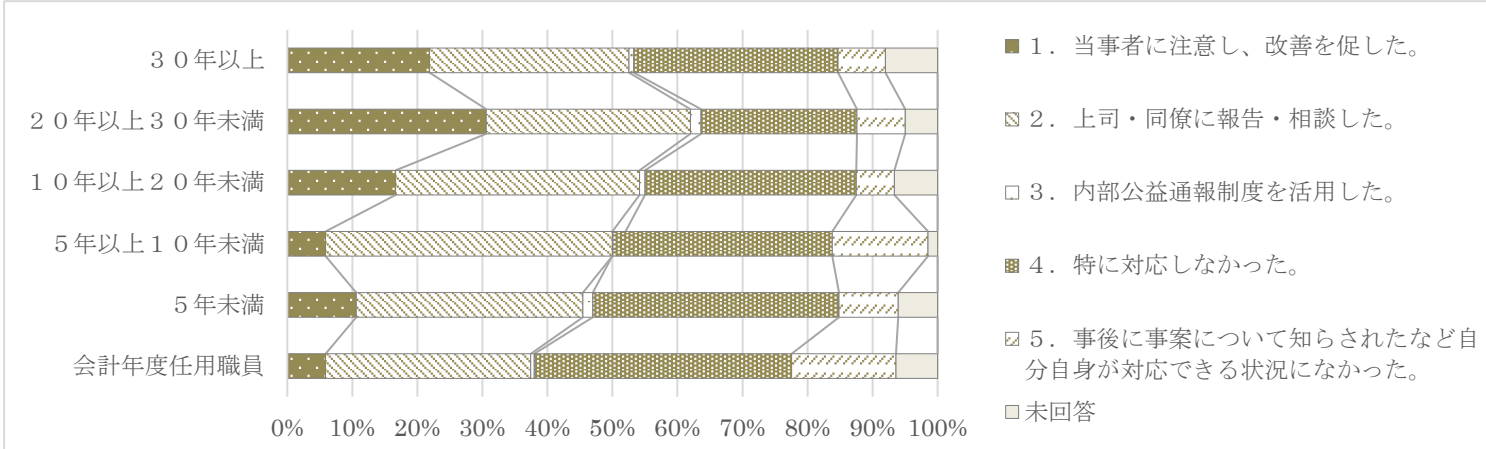
全体



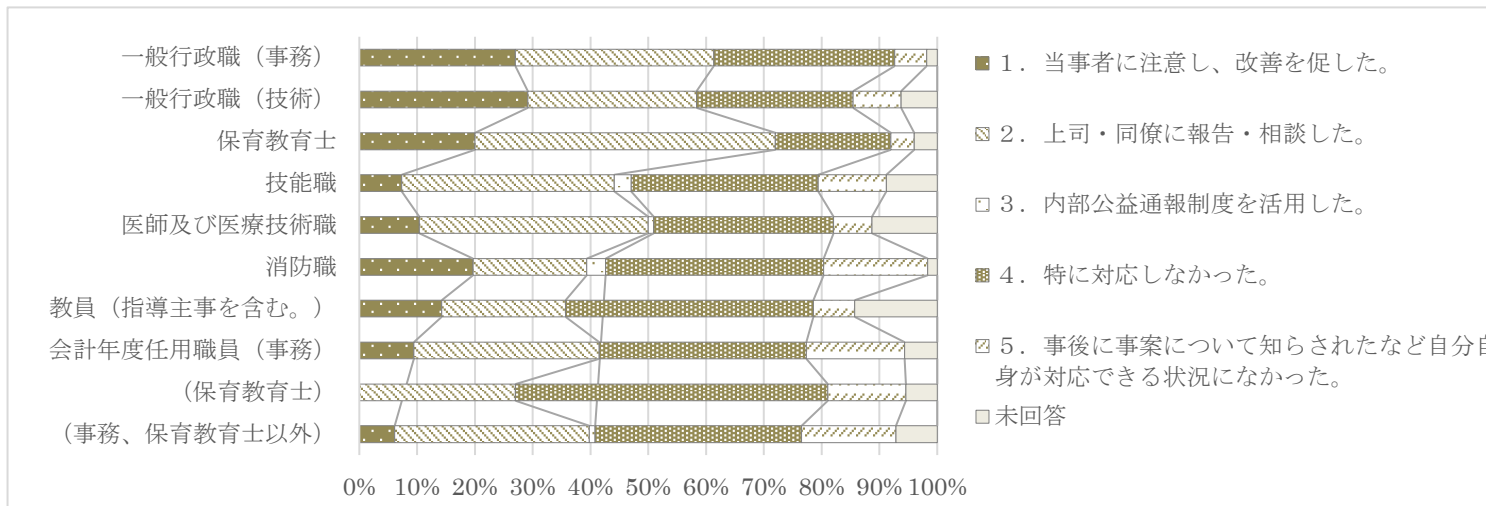
局別



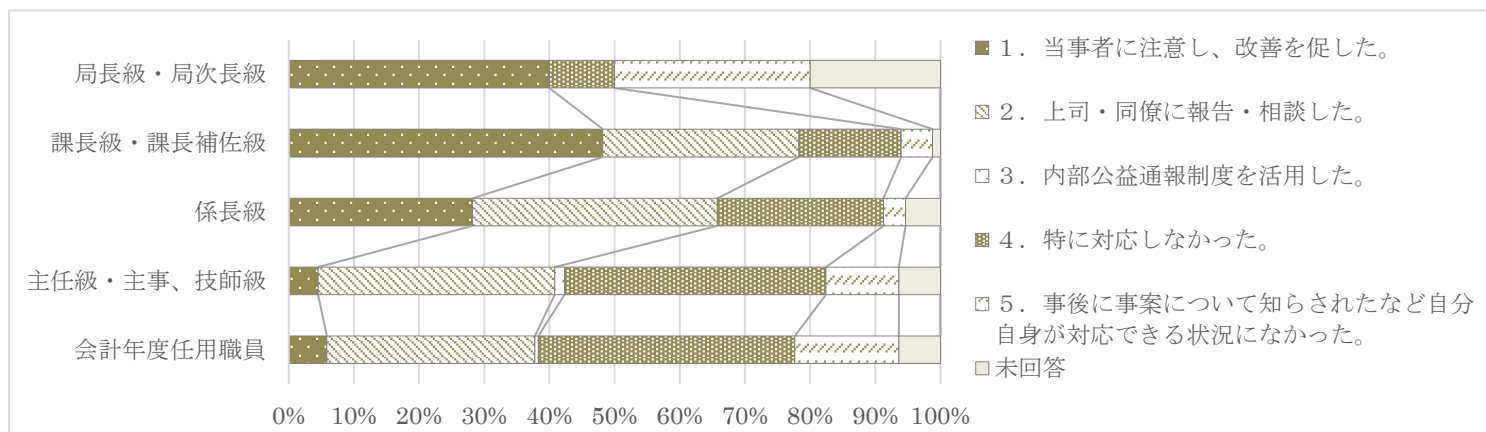
勤務年数別



職種別



役職別



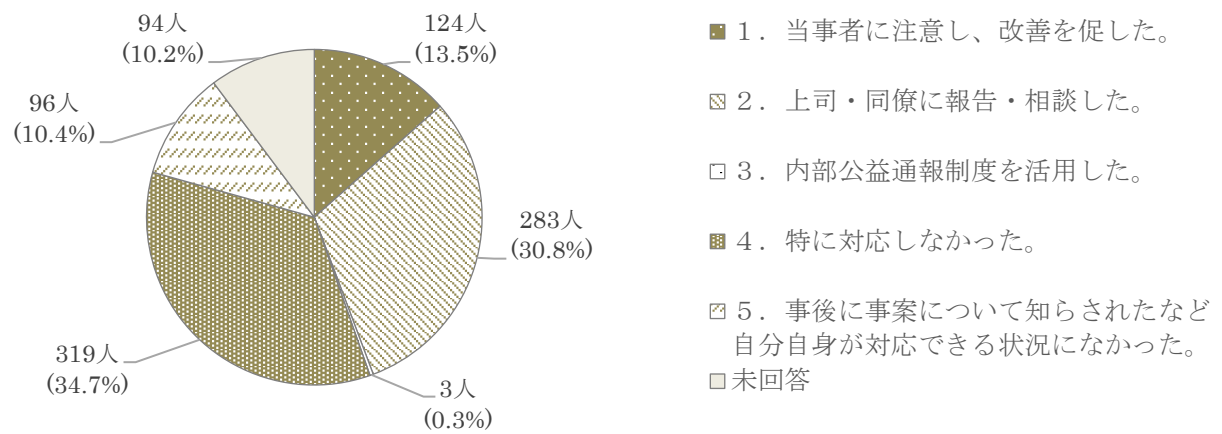
【前回】（令和6年度）

問4 自分自身の職場風土について（3）

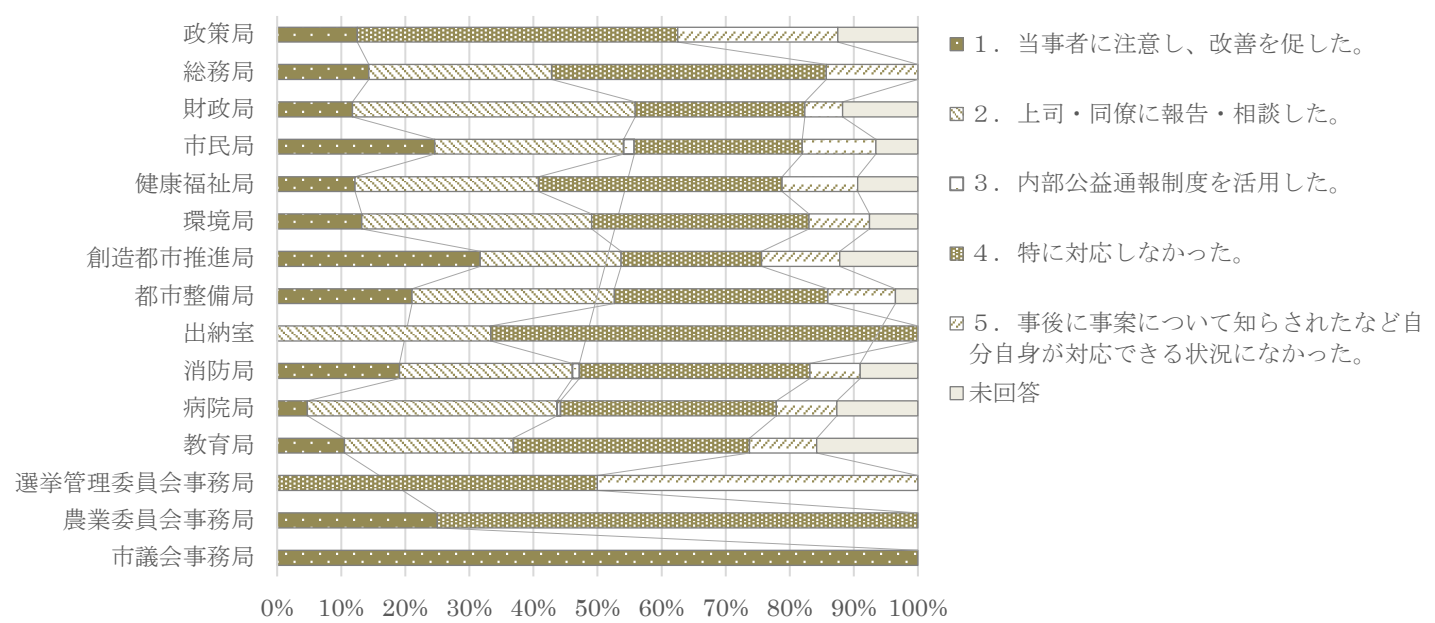
前々問で②又は③と回答された方にお伺いします。

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。

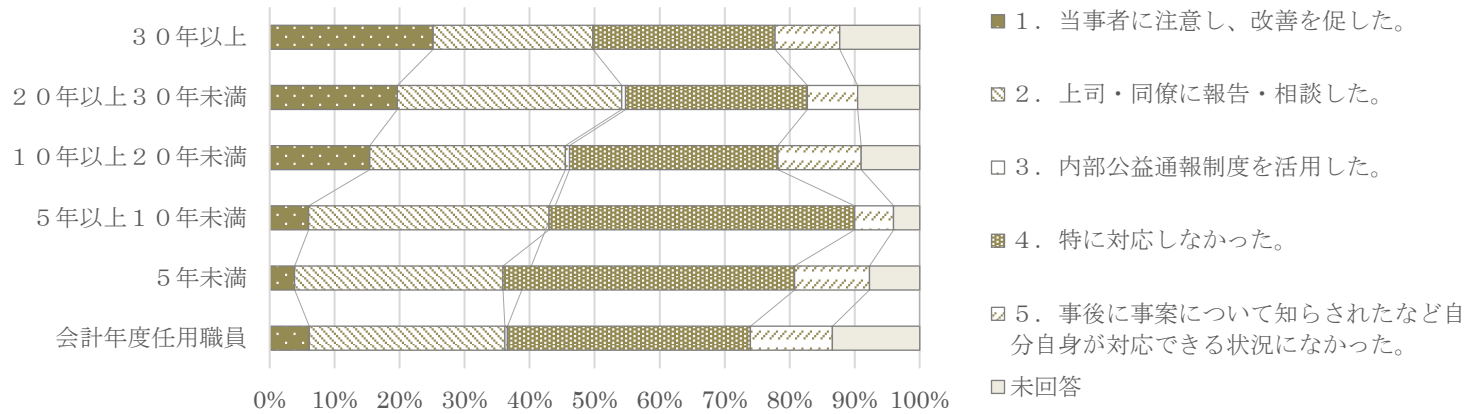
全体



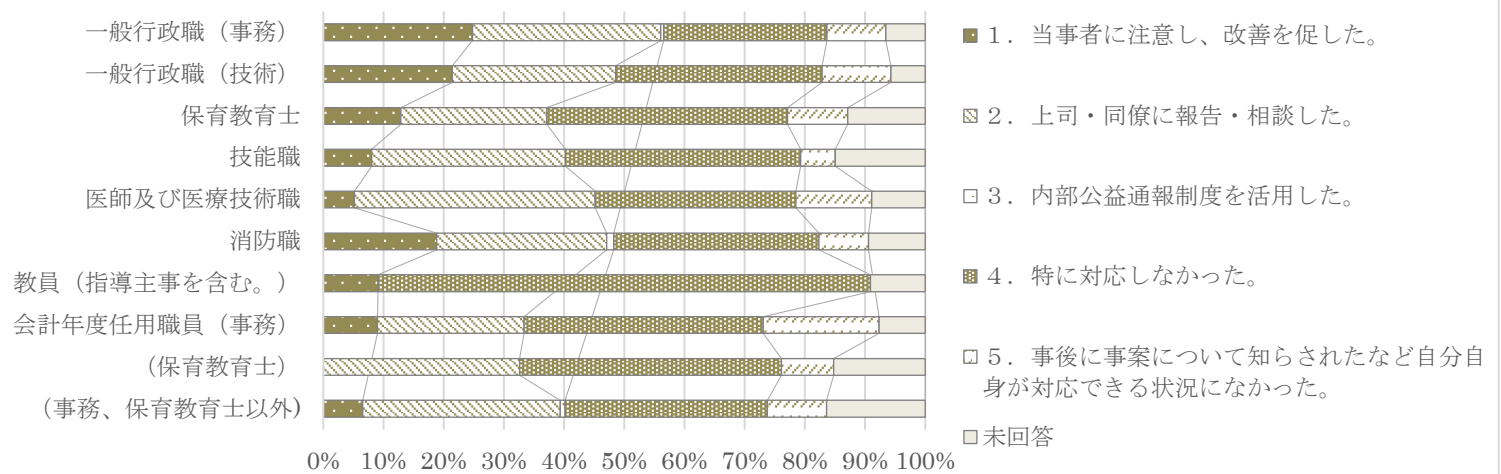
局別



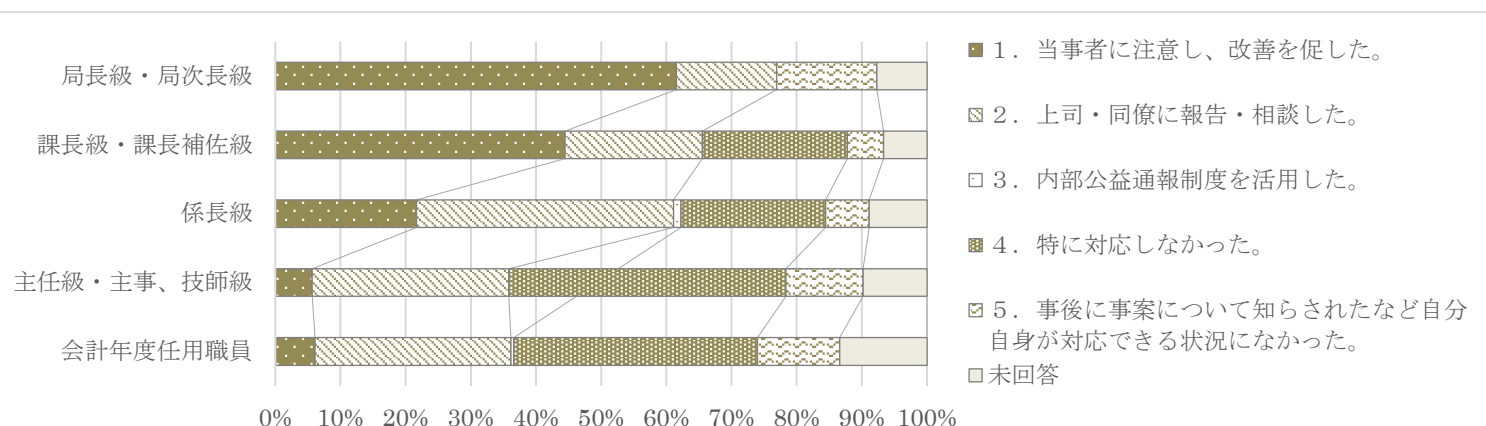
勤務年数別



職種別



役職別

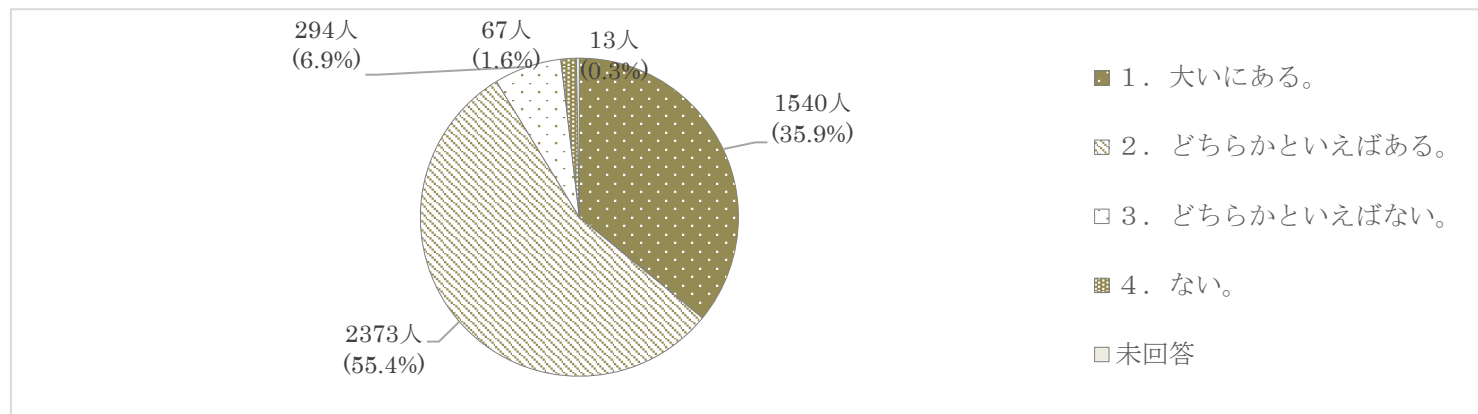


【今回】（令和7年度）

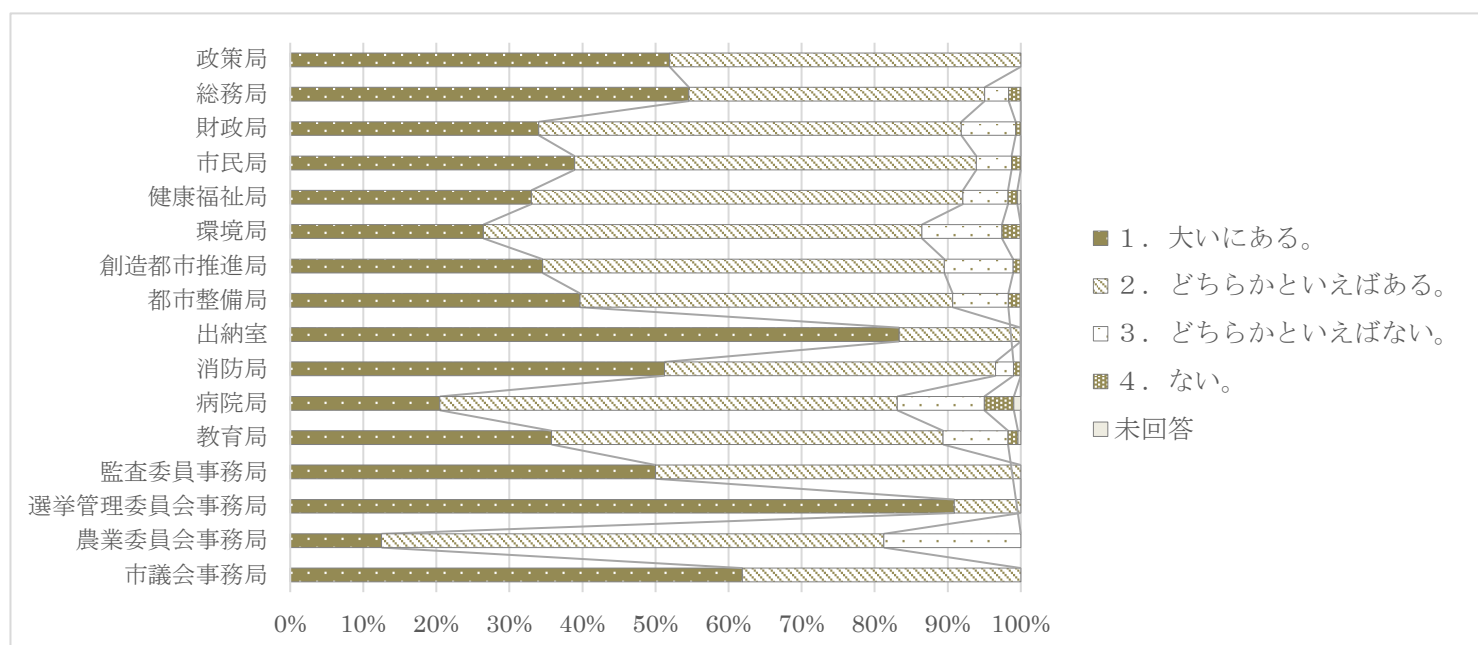
問6 自分自身の職場風土について（5）

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。

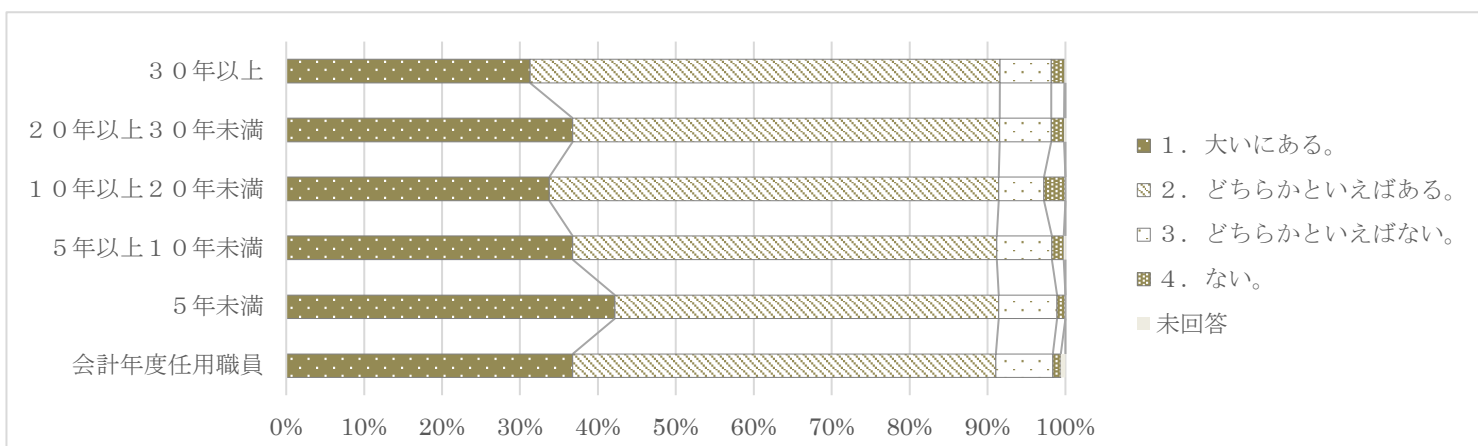
全体



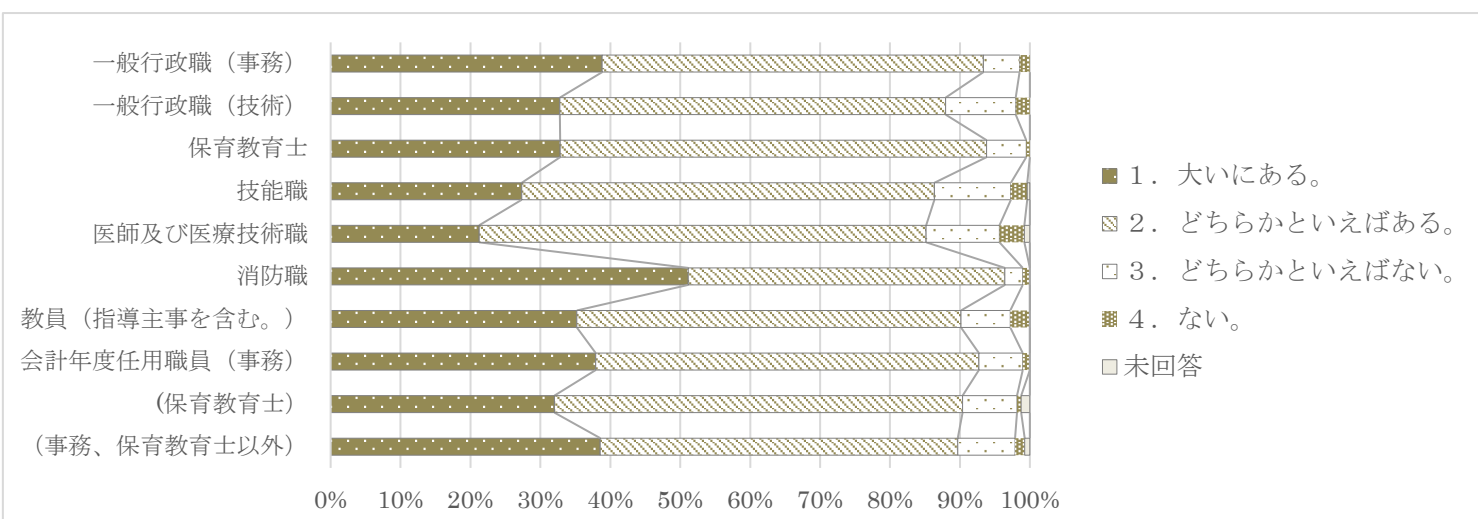
局別



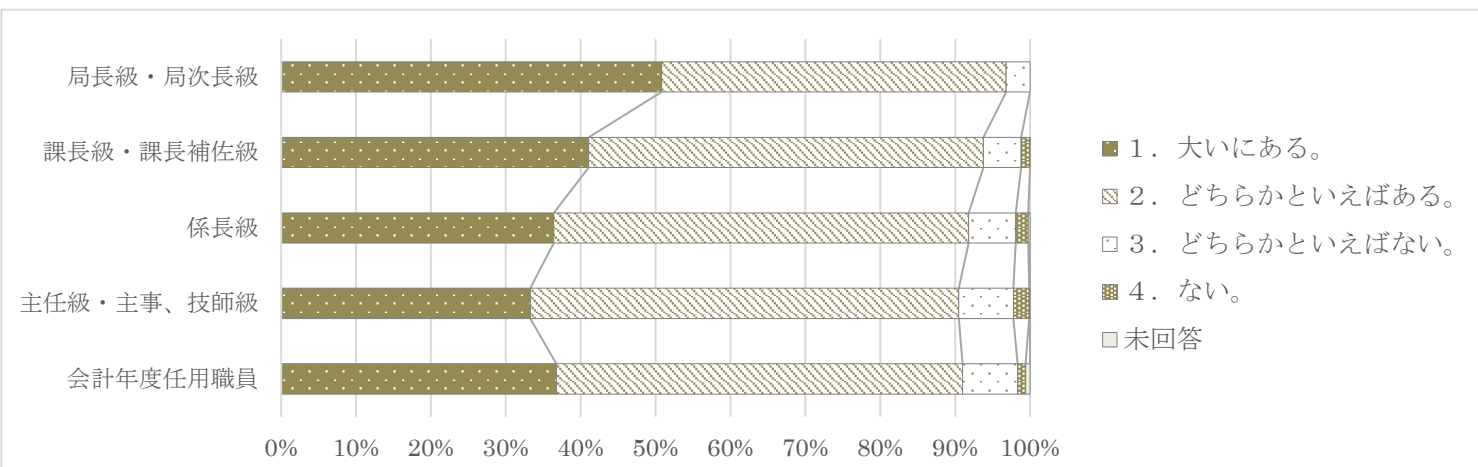
勤務年数別



職種別



役職別

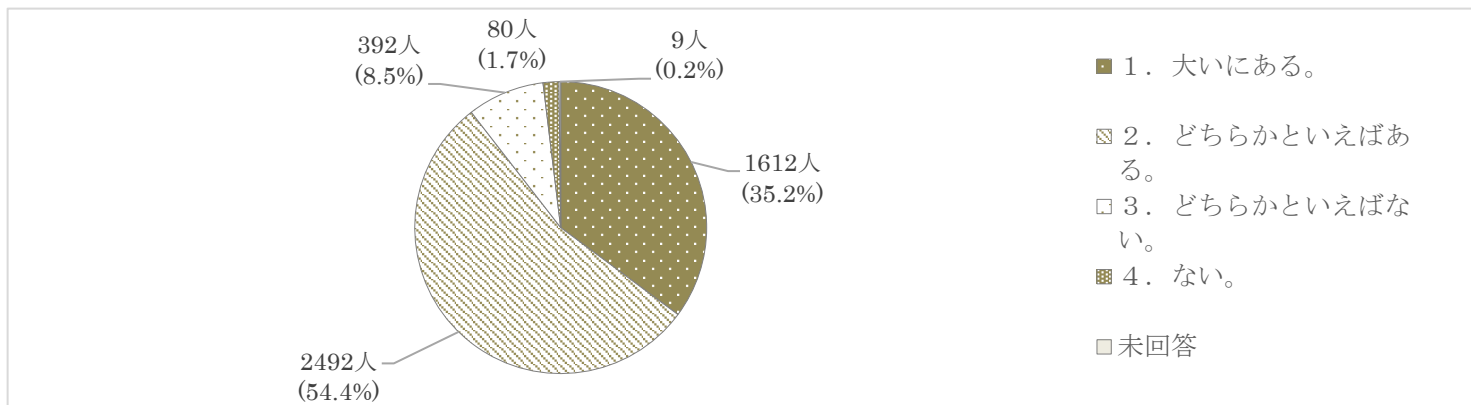


【前回】（令和6年度）

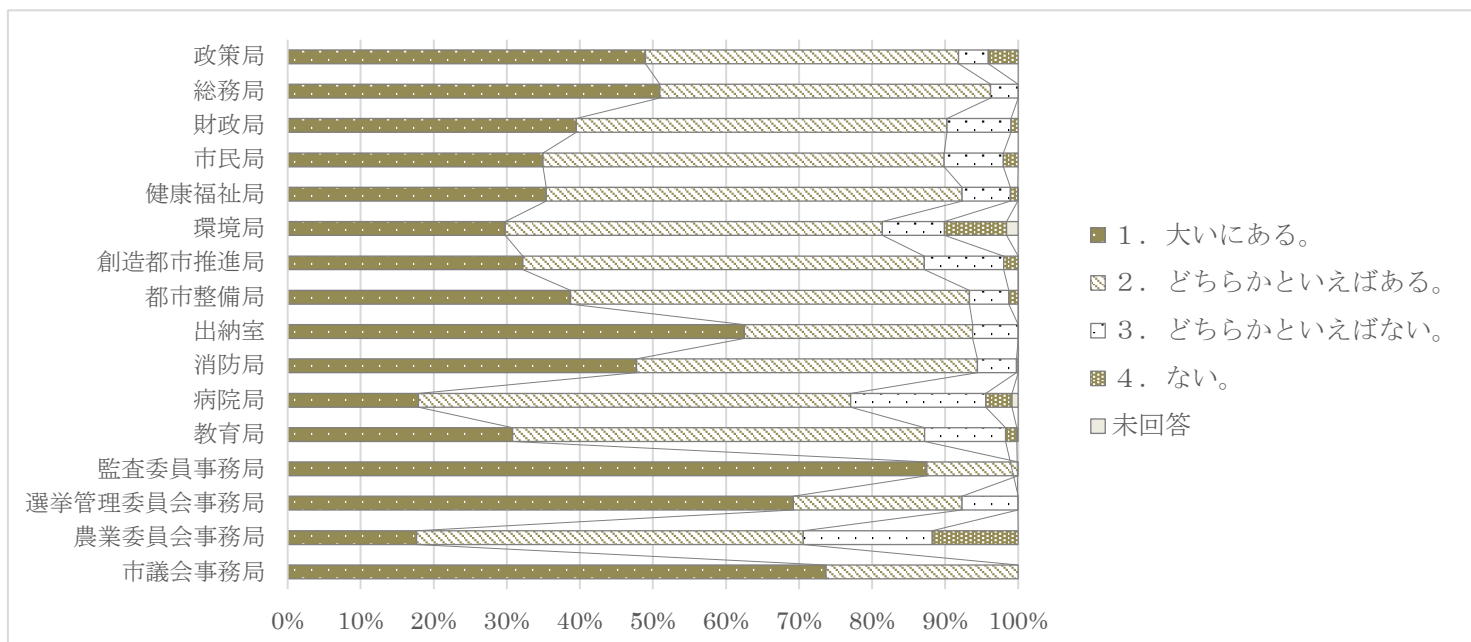
問6 自分自身の職場風土について（5）

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。

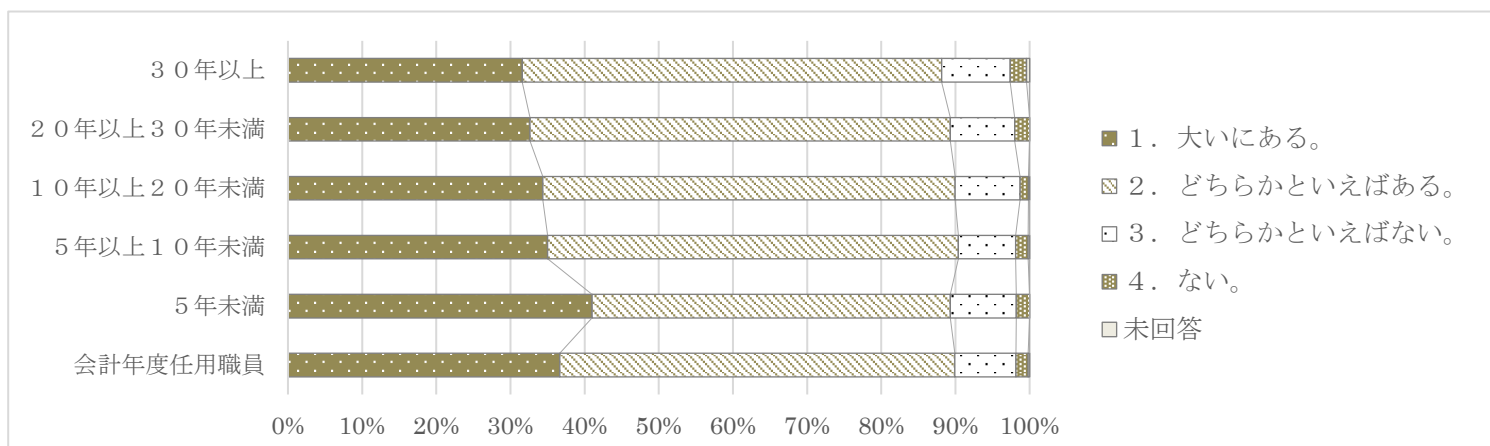
全体



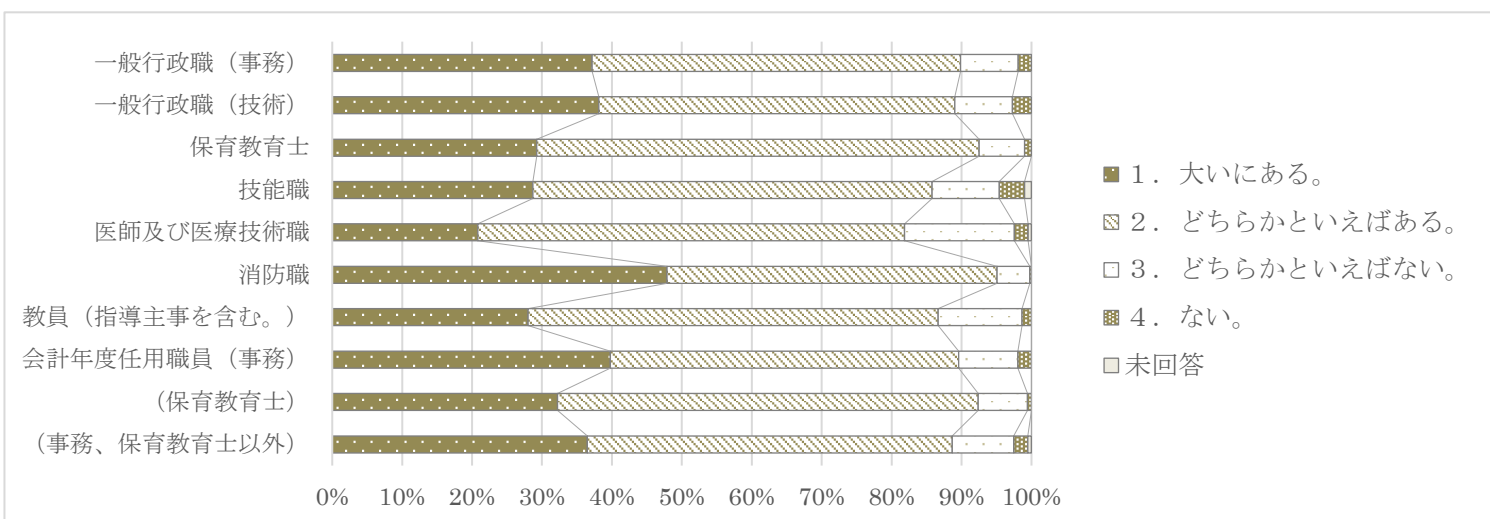
局別



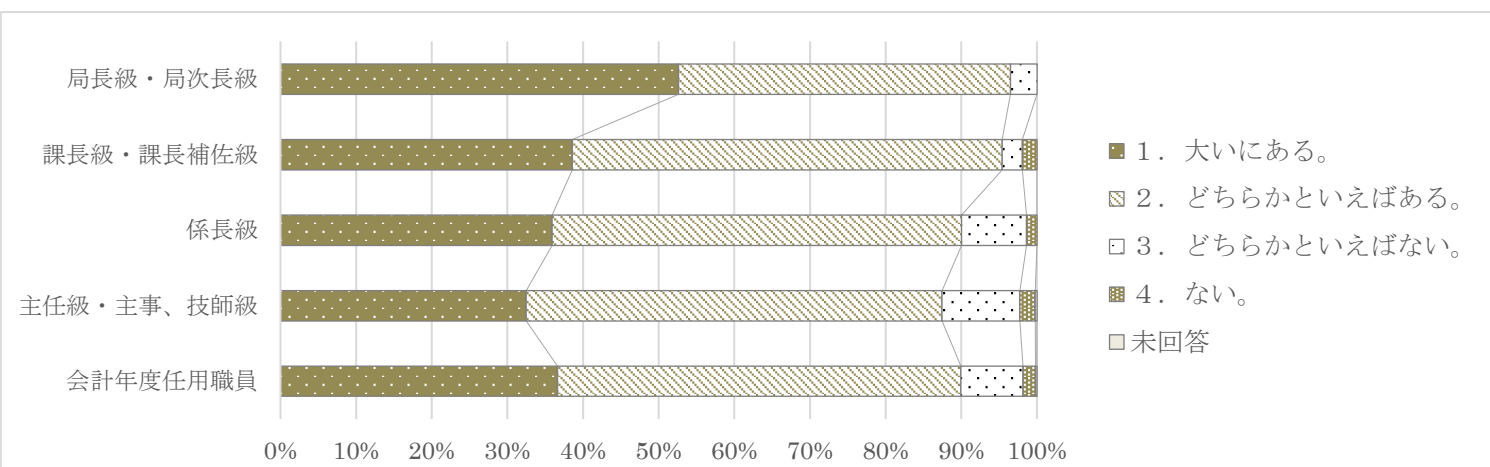
勤務年数別



職種別



役職別

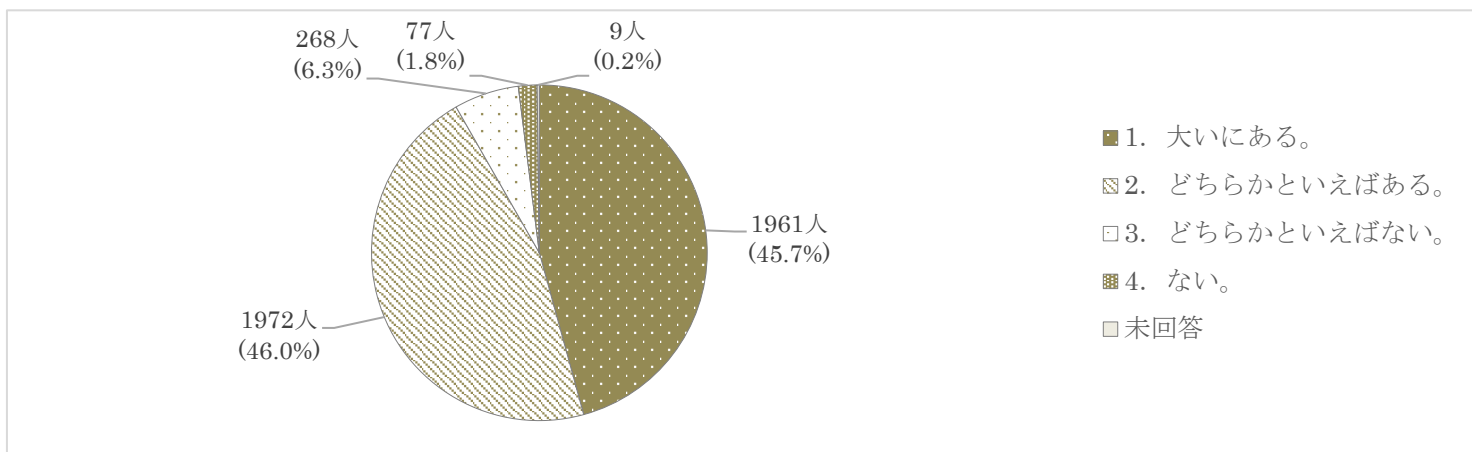


【今回】（令和7年度）

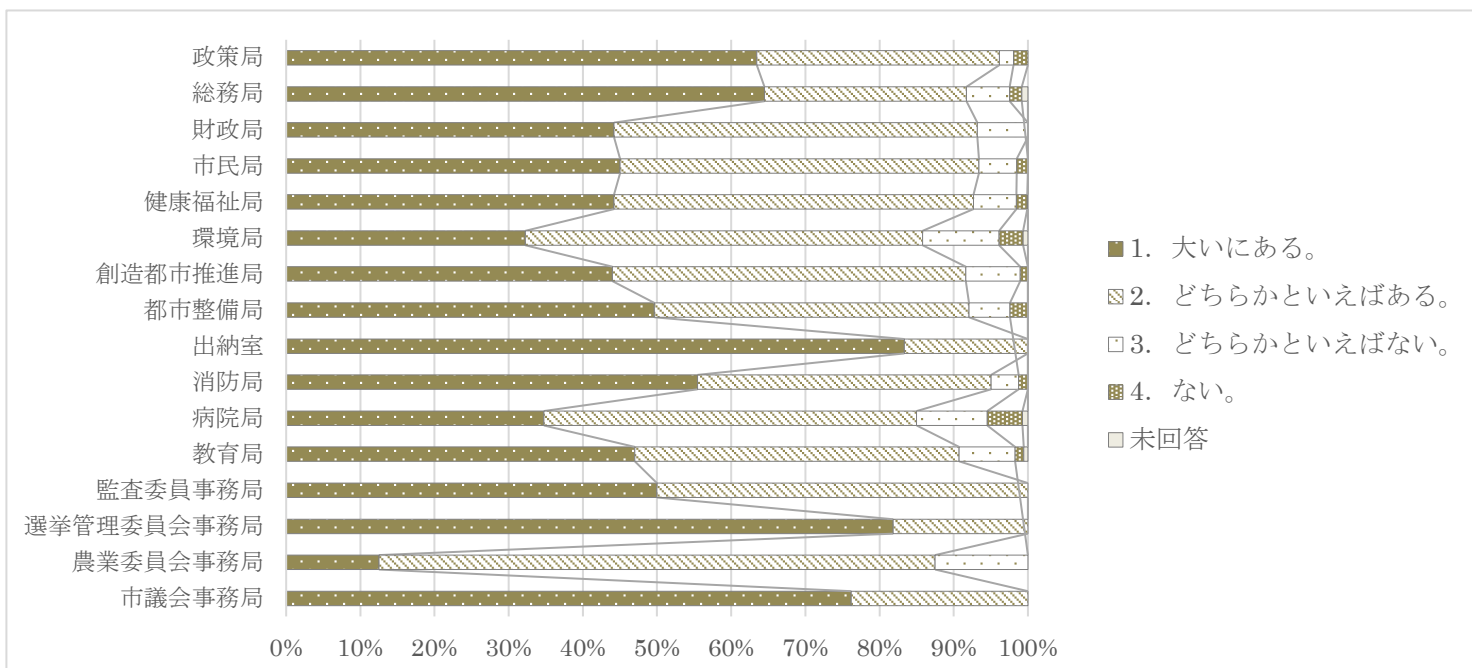
問7 自分自身の職場風土について（6）（上司の傾聴姿勢）

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。

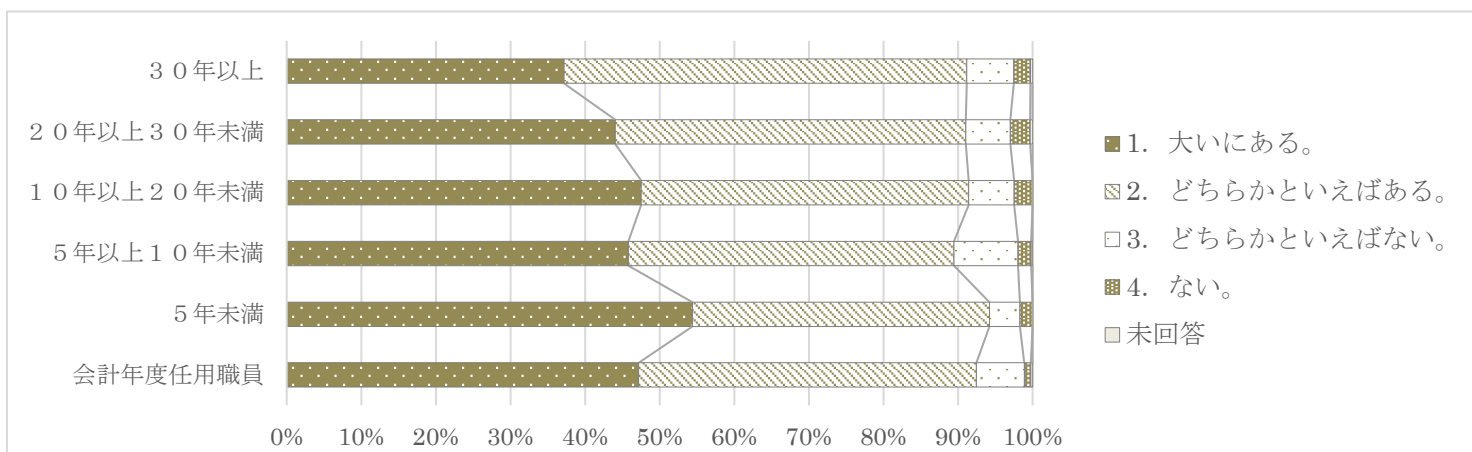
全体



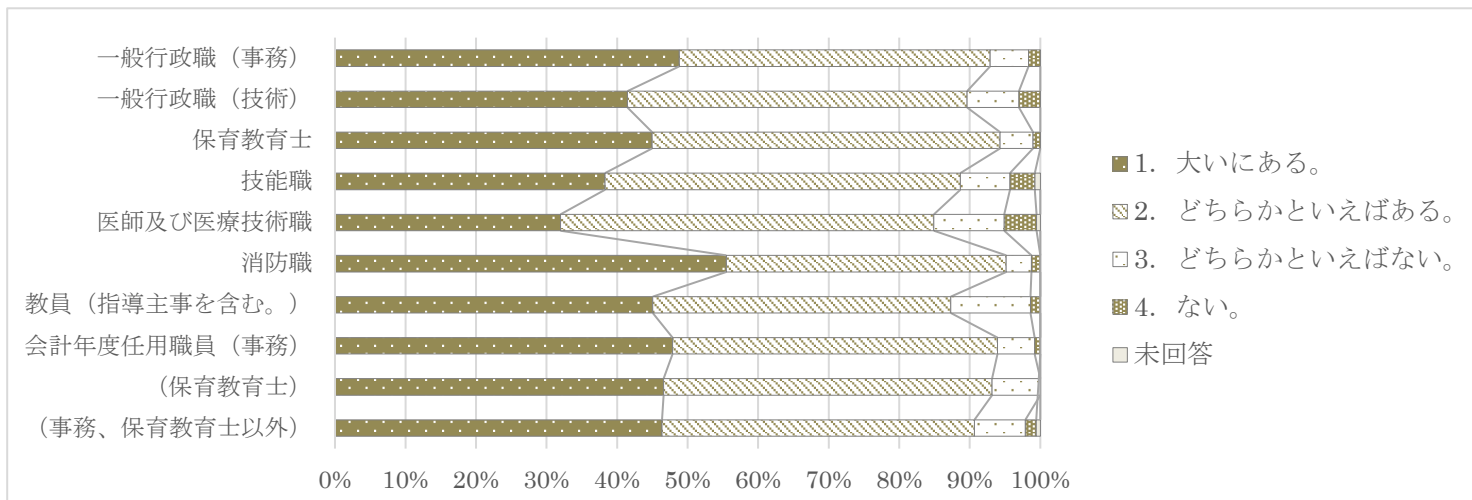
局別



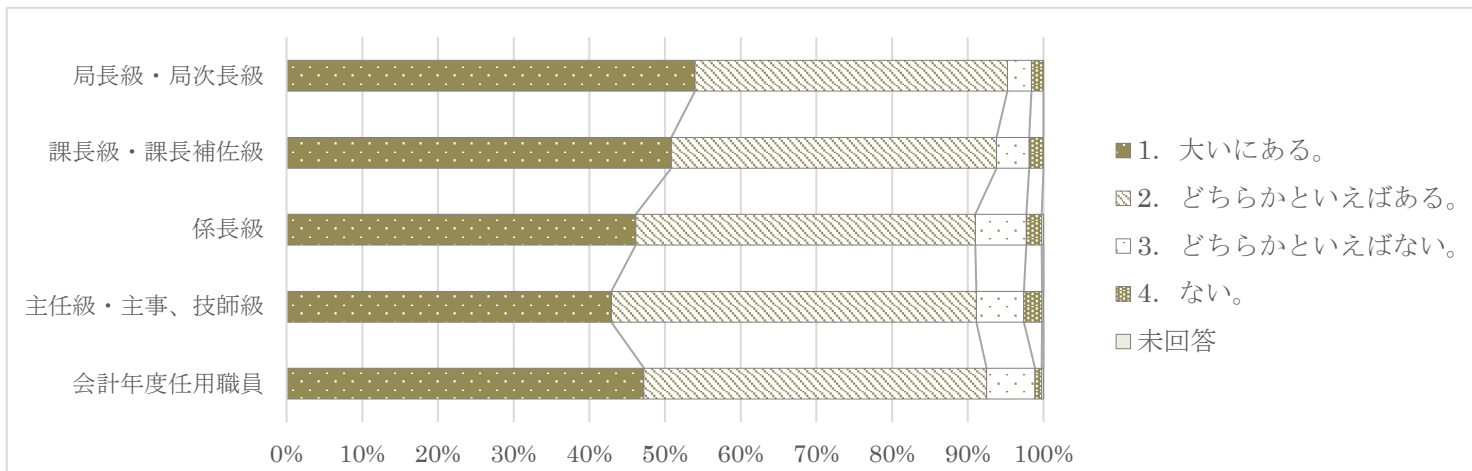
勤務年数別



職種別



役職別

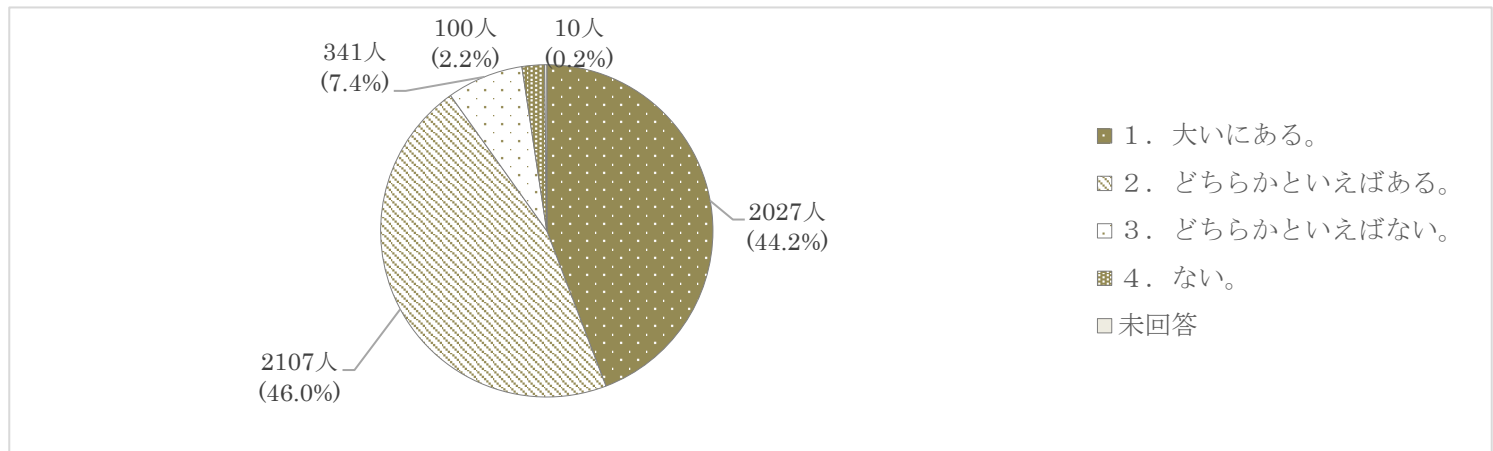


【前回】（令和6年度）

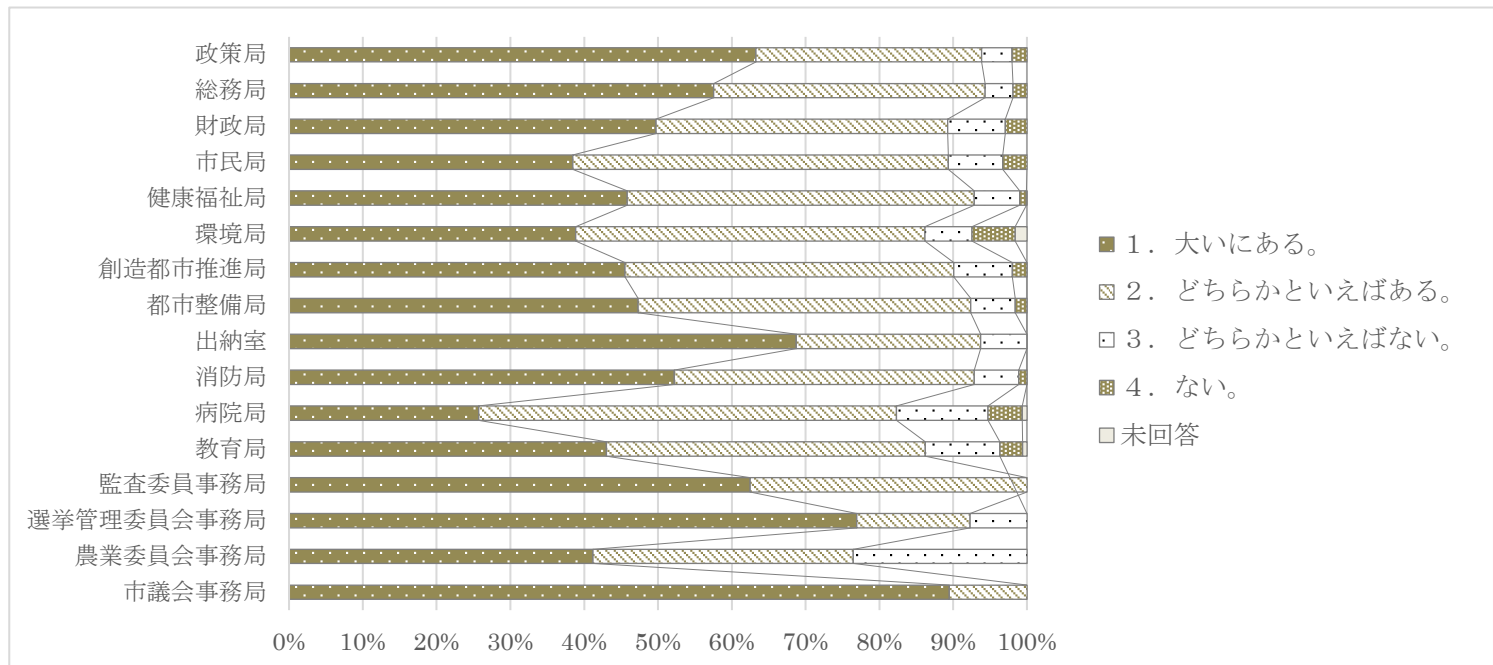
問7 自分自身の職場風土について（6）（上司の傾聴姿勢）

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。

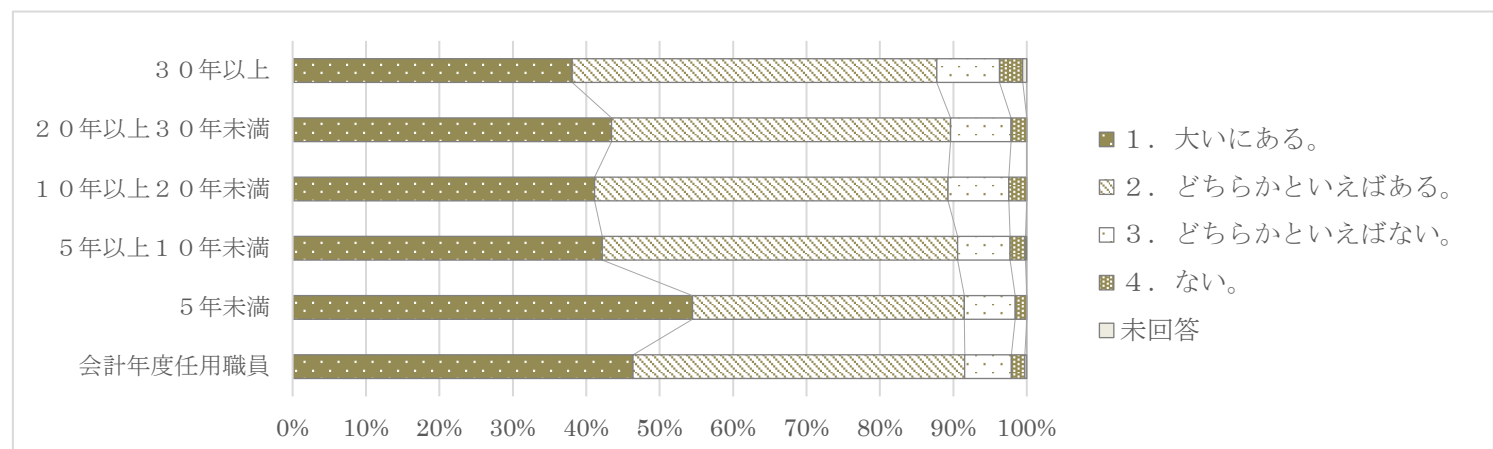
全体



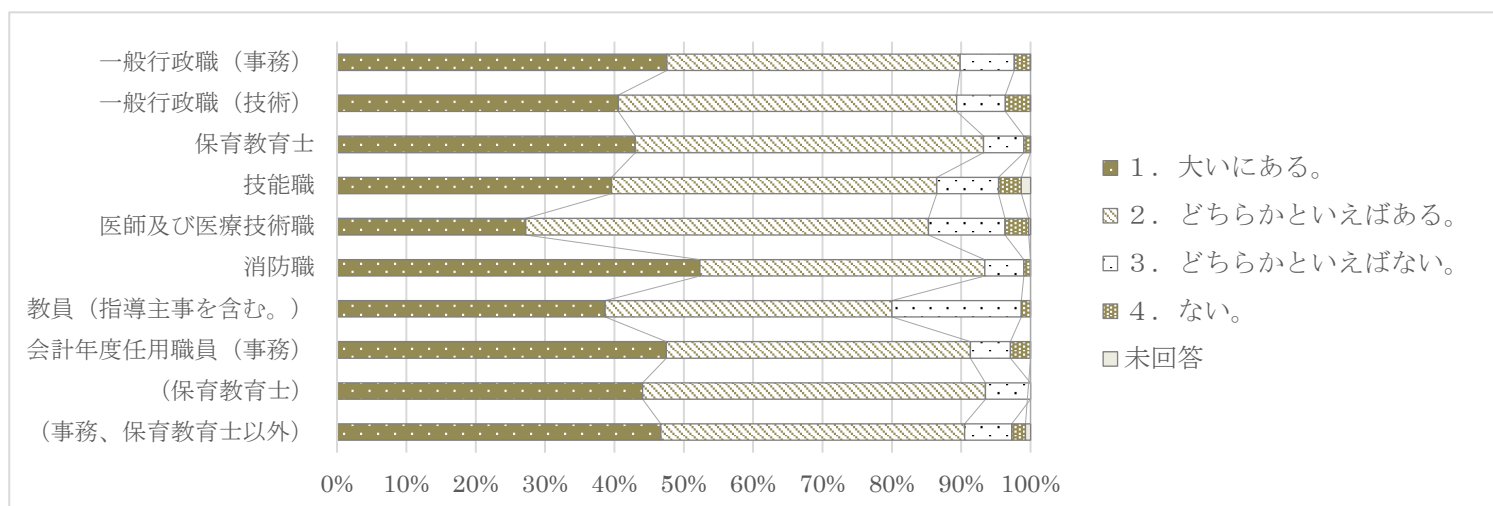
局別



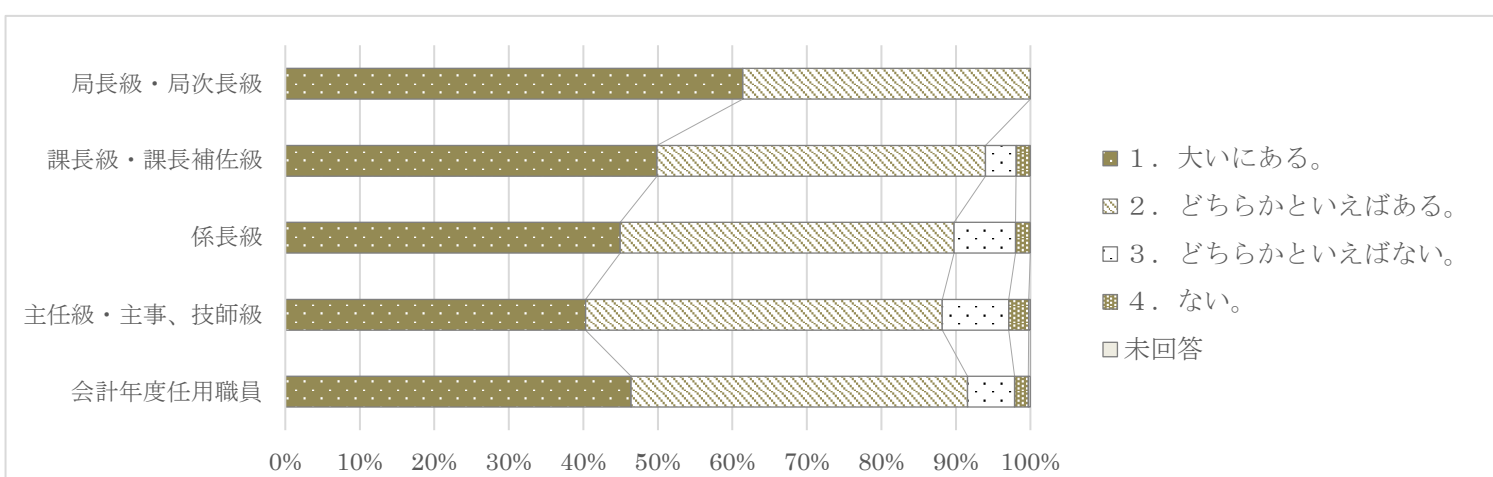
勤務年数別



職種別



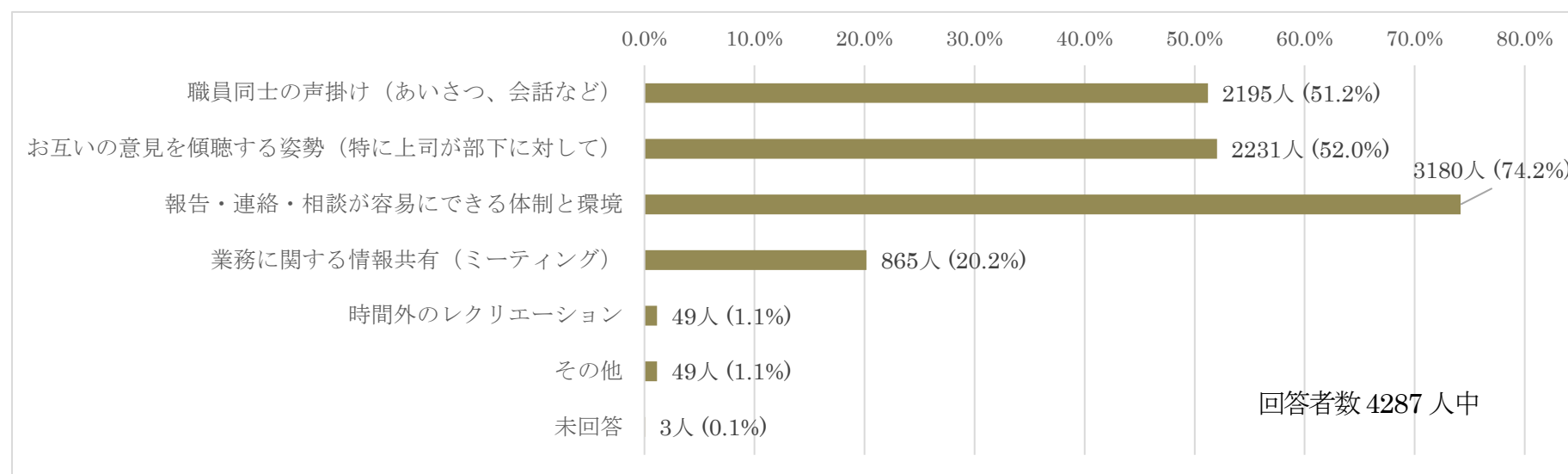
役職別



【今回】（令和7年度）

問8 自分自身の職場風土について（7）

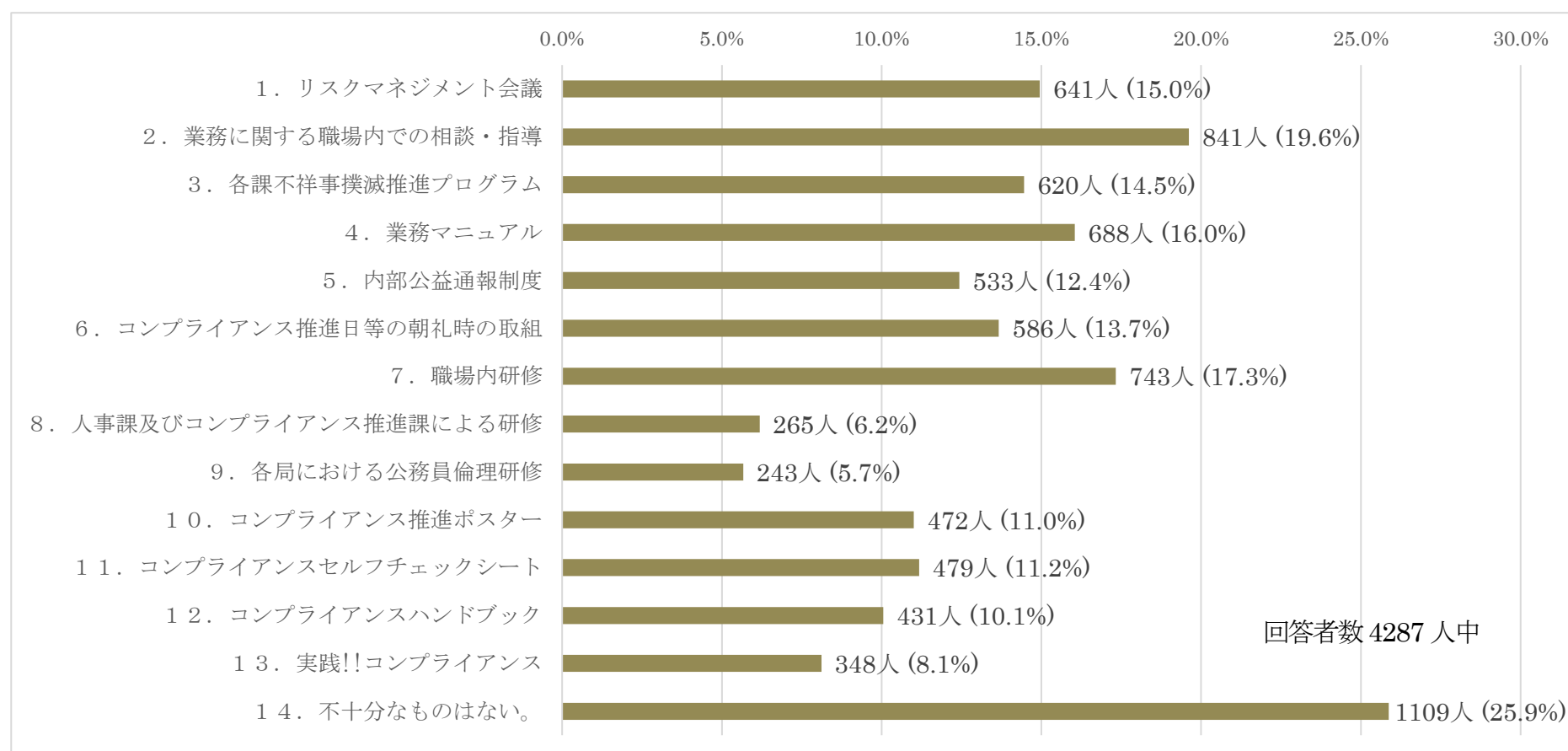
風通しの良い職場づくりを進めるために重要だと思うものを2つ選択してください。



【今回】（令和7年度）

問9 不祥事防止の対策として不十分なものについて

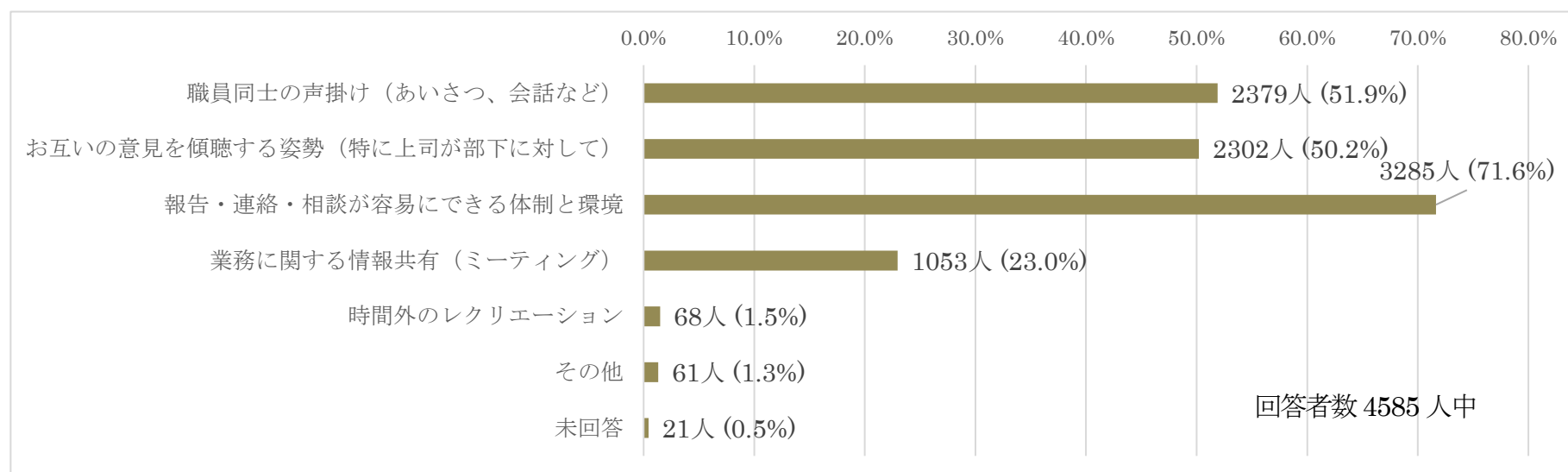
不祥事防止の対策として不十分なもの（機能していないもの又は知らないもの）を選択してください。《複数回答可》



【前回】（令和6年度）

問8 自分自身の職場風土について（7）

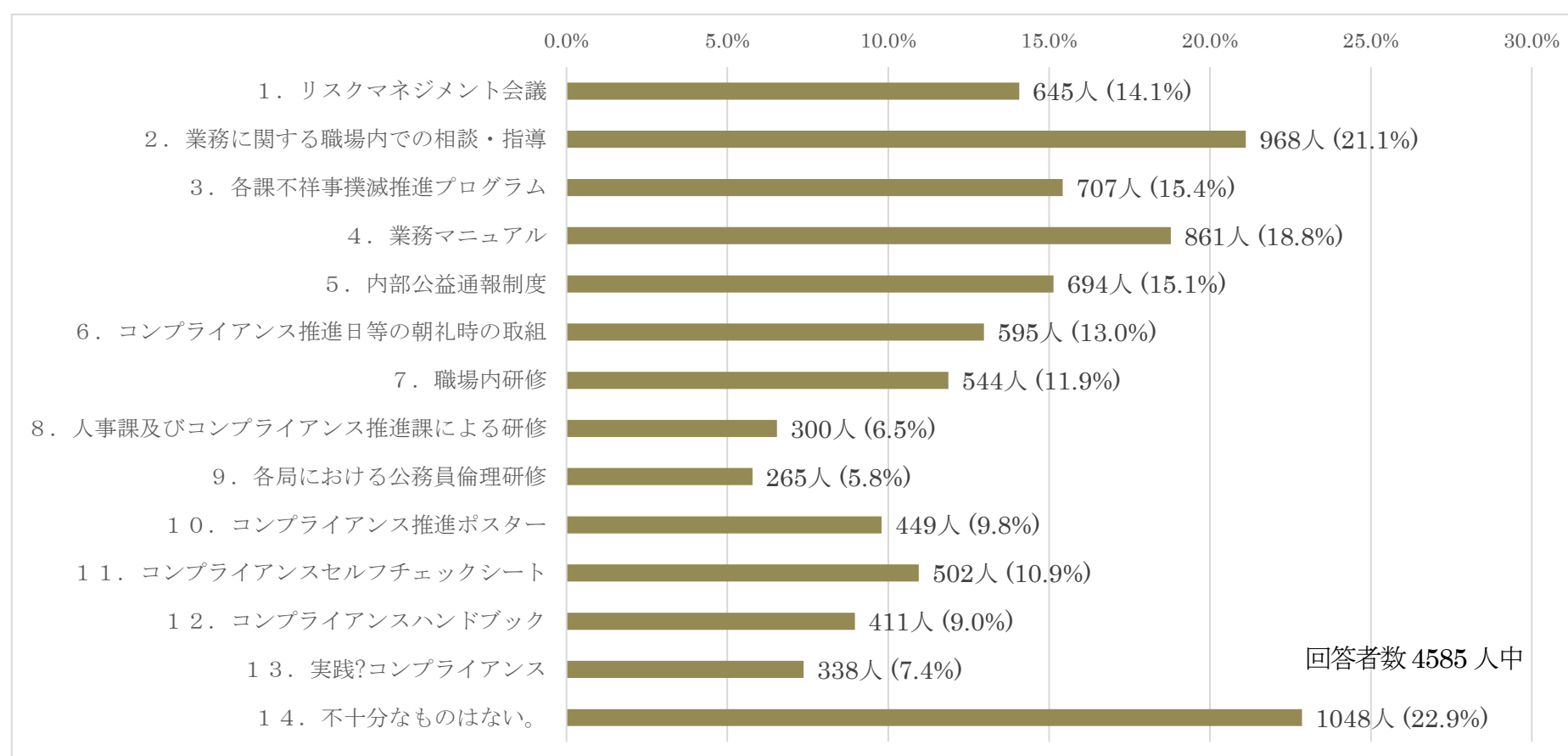
風通しの良い職場づくりを進めるために重要だと思うものを2つ選択してください。



【前回】（令和6年度）

問9 不祥事防止の対策として不十分なものについて

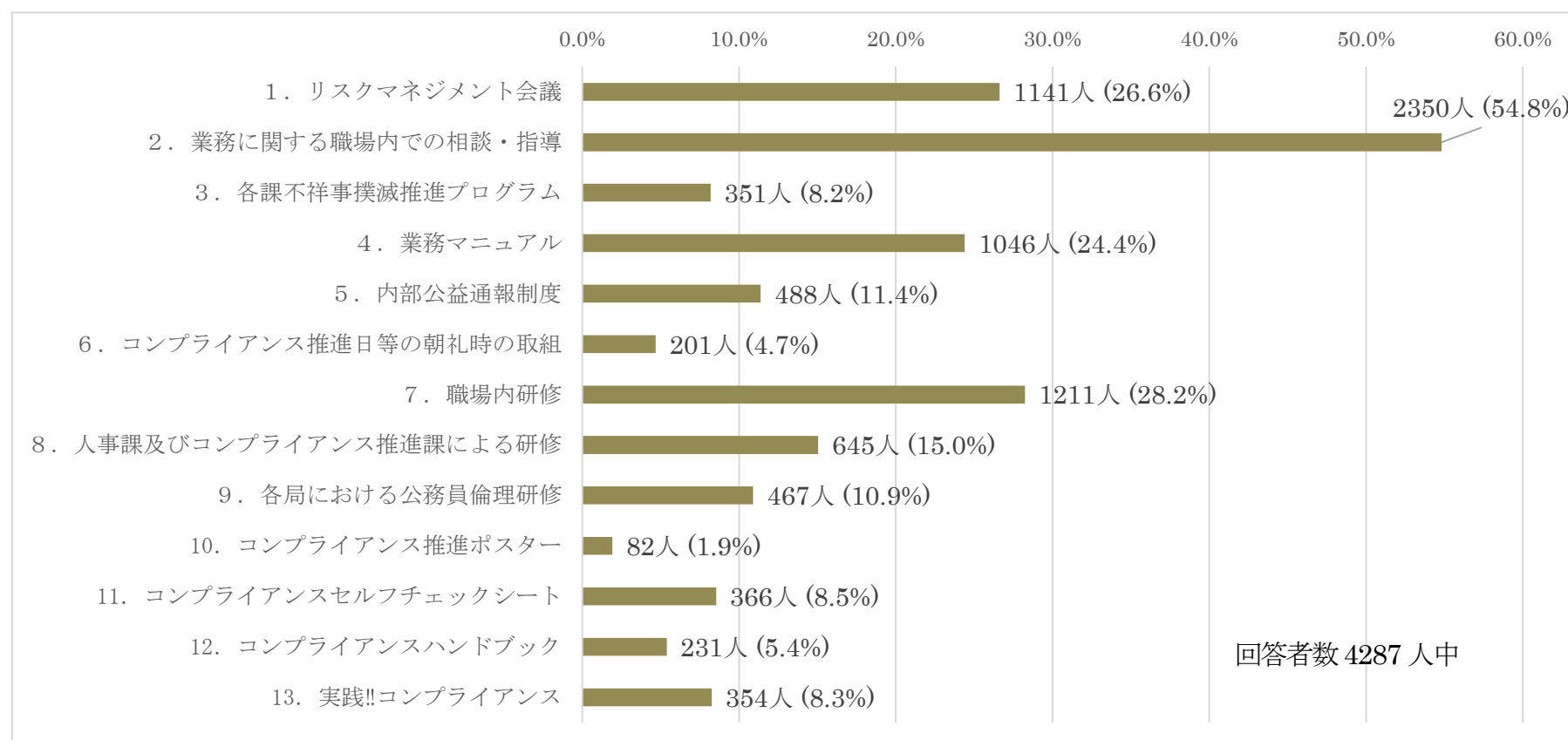
不祥事防止の対策として不十分なもの（機能していないもの又は知らないもの）を選択してください。《複数回答可》



【今回】（令和7年度）

問10 不祥事防止の対策として重要な取組について

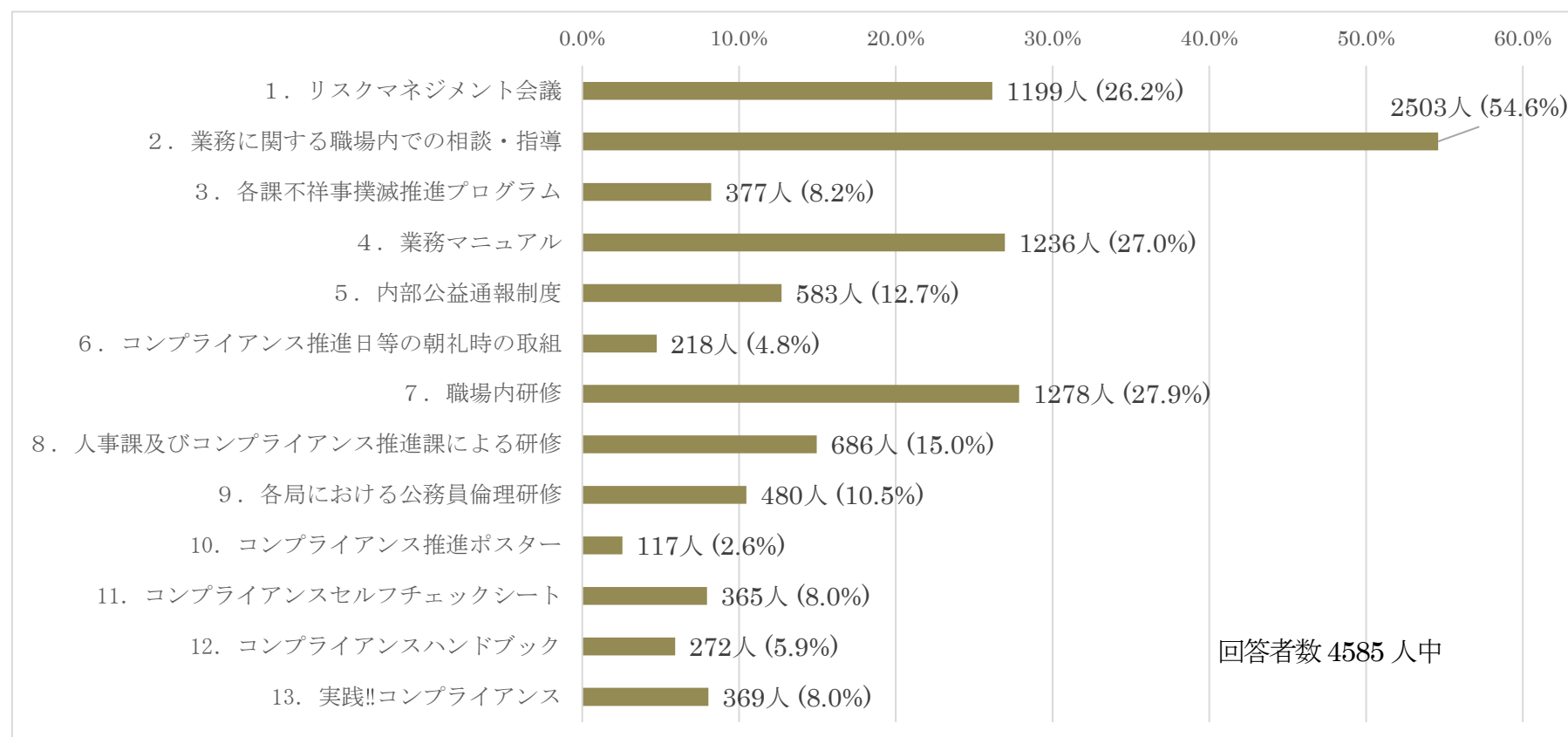
不祥事防止の対策として重点的に取り組むべきだと思うものを選択してください。《複数回答可》



【前回】（令和6年度）

問10 不祥事防止の対策として重要な取組について

不祥事防止の対策として重点的に取り組むべきだと思うものを選択してください。《複数回答可》



【今回】（令和7年度）

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）

- ・時間の経過や気の緩みが不祥事等につながるため、これまで実施している取組を、とにかく継続していくことが重要だと思います。【課長級・課長補佐級】
- ・コンプライアンスセルフチェックシートなどで、自分自身がコンプライアンスを守れているか、定期的に確認する機会があれば良いと思います。【会計年度任用職員】
- ・インフォギャラリーに掲載されている「実践コンプライアンス」を見ていない職員もいるので、朝礼等で管理職から自分たちの職場でも関係がある事を具体例を出しながら説明する。【係長級】
- ・リスクマネジメント会議に若手職員も参加する【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・職場内での業務の共有の徹底。個人単位での業務ではなく課及び係内での共有に積極的に取り組むべきと考える。【会計年度任用職員】
- ・定期的な研修等と併せて、朝礼時等の機会において日常的に周知することで、すべての職員がコンプライアンスの意識を持続できる体制をつくる【係長級】
- ・業務上の失敗を報告しても文句を言われない職場風土を大事にすべきではないか。【係長級】
- ・立場に関わらず一人一人が意見を出し合い、聞き合える人間関係が築けている職場では、相談や職場内研修もしやすく、そのことがコンプライアンス推進にもつながると思う。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・コンプライアンスについて問題点がないかの確認や、改善のための相談ができる体制を意識して整えておく事が重要だと思います。【会計年度任用職員】

【前回】（令和6年度）

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）

- ・ Logo フォームでの、簡易なマークシート方式でテスト的なものを年1回程度実施すれば、間違っていれば正解がわかる（学ぶ機会）し、正しければ自信につながると思います。【会計年度任用職員】
- ・ 事案の検討などをワークショップ形式で学ぶ研修があるとよいと思う。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 席を空けての研修参加となると、人数の少ない係では通常業務に支障が出てしまいます。PC上でのセルフチェックやインフォ上で情報発信を多くしてもらえると、隙間時間に個人で確認できるので、取り組み易いと感じます。【会計年度任用職員】
- ・ リスクマネジメント会議によるリスク案件について、係長が係員にフィードバックすること。【係長級】
- ・ 自身が9時—16時採用の会計年度任用職員という立場にあり、朝礼に参加できる時間でないこと・16時以降に起きた事案を知らないことなどがあることから、簡易的に課内や係内で全員に報告・連絡等を取る手段があれば、一層の情報共有が出来るのではと感じております。【会計年度任用職員】
- ・ リスクマネジメント会議や業務に関する職場内での指導を通して、各職員のリスク回避の意識を高める必要があると感じる。【係長級】
- ・ ミスは許されないが、ミスを隠さなくても良い体制、雰囲気作りが必要である。【主任級（指導主事）・主事、技師級】
- ・ 業務を必ず複数で担当させ、定期的に上司や係内で情報共有し、問題が発生した際には複数で対応できるような運用にした方がよいと思う。【係長級】
- ・ 古参の職員の意見や行動によくも悪くも影響されるため、専門職といえども定期的な人事異動を行うべき。【課長級・課長補佐級】
- ・ 常に業務に追われている状態だと、心に余裕がないので判断力が鈍って誤った行動をしてしまう可能性がある。ある程度形式的な業務を廃止するか思い切った業務削減による根本的な改革が必要である。【主任級（指導主事）・主事、技師級】

高松市総務局コンプライアンス推進課