

令和 6 年度コンプライアンスアンケート実施結果概要

○アンケートの概要

- (1) 対象者

大阪市全職員（ I R 推進局及び大阪都市計画局を除く 51 所属）
- (2) 実施時期

令和 6 年 12 月 6 日～令和 7 年 1 月 17 日
- (3) 実施方法

e ラーニングシステム及びアンケート用紙等配付により実施
- (4) 回答者数（大阪港湾局）

657 名（大阪市：512 名、大阪府：145 名）

●「コンプライアンス」の意味について

【問 1】大阪市職員に求められる「コンプライアンス」の意味をどのように理解していますか

回答	法令等をしっかり守ることを基本とし、全体の奉仕者として、法令の奥にある市民の要請を理解し、これに応えていくこと。
----	--

R5

市全体	94.1%		
大阪港湾局	府市	市	府
	96.6%	97.1%	94.9%

R6

市全体	93.7% (▲0.4%)		
大阪港湾局	府市	市	府
	95.6% (▲1.0%)	96.3%	93.1%

まとめ	職員に求められる「コンプライアンス」の理解度は令和 5 年度から若干の低下が見られるが、市全体よりも高く、大阪と港湾局は引き続き高い理解度が維持されている。全体としての法令遵守の意識は高いものの、当局としては、より高いレベルを求めている必要がある。
-----	--

●「コンプライアンス」の意識および日々の取組について

【問 2】日々の業務を執行するにあたって、「コンプライアンス」を意識していますか

回答	意識している
----	--------

R5

市全体	99.6%		
大阪港湾局	府市	市	府
	100.0%	100.0%	100.0%

R6

市全体	99.5% (▲0.1%)		
大阪港湾局	府市	市	府
	99.2% (▲0.8%)	99.2%	99.3%

【問 3】日々の業務を執行するにあたって、適切に行えているか、日常的にチェックを行っていますか

回答	行っている
----	-------

R5

市全体	97.6%		
大阪港湾局	府市	市	府
	97.4%	97.3%	97.5%

R6

市全体	97.5% (▲0.1%)		
大阪港湾局	府市	市	府
	97.1% (▲0.3%)	96.7%	98.3%

まとめ	高いコンプライアンス意識を持っているが、令和 6 年度では若干の意識低下が見られる。適切な行動の日常的な確認についても、各課の意見交換の機会等をとらえて、情報共有し、改善に繋げていく。
-----	--

●直属の上司の「コンプライアンス」意識について

【問 5】あなたの直属の上司が日々の業務において「コンプライアンス」を意識していると思いますか

回答	そう思う
----	------

R5

市全体	98.0%		
大阪港湾局	府市	市	府
	96.6%	96.2%	98.1%



R6

市全体	98.0% (－)		
大阪港湾局	府市	市	府
	97.0% (0.4%)	96.5%	98.6%

【問 6】あなたの上司から「コンプライアンス」に関する考えや方針を聞いたことがありますか

回答	ある
----	----

R5

市全体	94.4%		
大阪港湾局	府市	市	府
	95.7%	96.4%	93.6%



R6

市全体	94.6% (0.2%)		
大阪港湾局	府市	市	府
	95.9% (0.2%)	96.5%	93.8%

【問 7】あなたの職場でコンプライアンス違反又はそのおそれが生じた場合、その情報が上司に迅速に伝わると思いますか

回答	そう思う
----	------

R5

市全体	95.7%		
大阪港湾局	府市	市	府
	95.1%	95.0%	95.5%



R6

市全体	95.8% (0.1%)		
大阪港湾局	府市	市	府
	94.7% (▲0.4%)	95.3%	92.4%

まとめ	直属の上司のコンプライアンス意識に対する評価が高く、これに伴い、上司からのコンプライアンスに関する方針を理解し、職員自身も遵守していることが伺える。一方で、コンプライアンス違反が生じた時に、上司に迅速に伝わるかという点については、上司と部下のコミュニケーションの改善が必要である。
-----	--

●「職場で自由に意見が言えるか」について

【問 8】あなたの職場で職務に関して、自由に意見が言えますか

回答	言える
----	-----

R5

市全体	95.0%		
大阪港湾局	府市	市	府
	94.9%	93.9%	98.1%



R6

市全体	94.8% (▲0.2%)		
大阪港湾局	府市	市	府
	94.2% (▲0.7%)	93.8%	95.9%

まとめ	「自由に意見が言えない」と感じる理由としては、「意見を言うことで他の職員からのいやみや圧力があり、仕事がいにくくなる」「職場に意見を言ったり聞いてもらえるような雰囲気や機会がないため」「意見を言っても採用してもらえず、言ってもしかたがないと思うため」が多くを占めている。各課長との意見交換の機会等をとらえて、このような意見を周知し、改善に繋げていく。
-----	---

以上、アンケートの結果で見られた仕事に対する意識低下の改善を目指し、今年度の取組を実施する。