

令和4年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査

市民協働の推進に関する職員意識調査 報告書

令和5年3月

市民局市民協働推進課

目次

| | |
|---------------------------------------|----|
| 調査の概要..... | 2 |
| 回答者の属性..... | 3 |
| 調査結果 | 5 |
| 市民協働の推進に関する意識..... | 5 |
| 属性別／市民協働の推進に関する意識..... | 6 |
| 市民協働の推進のために有効または必要なこと..... | 7 |
| 属性別／市民協働の推進のために有効または必要なこと..... | 8 |
| 意識別／市民協働の推進のために有効または必要なこと..... | 9 |
| 市民協働の推進のために有効または必要なこと「その他（自由記述）」..... | 10 |

調査の概要

本市では、協働によるまちづくりを推進するため、市職員の協働に関する理解促進を図る人材育成事業を進めている。市職員が業務を進める上での市民協働に対する意識を把握し、今後の取り組みに生かしていくために、職員意識調査を実施した。

(1) 調査期間

令和4年10月24日(月)～11月14日(火)

(2) 調査方法

無記名とし、原則 Web 上の回答フォーム(みやぎ電子申請サービス)による回答とした。なお、端末を使用した回答が難しい場合には、紙の調査票による回答を受け付けた。

※「令和4年度コンプライアンス推進に係る職員意識調査」に設問を追加。

(3) 調査対象及び対象者数

全職員※ 11,180人

(再任用職員、臨時的任用職員及び非常勤嘱託職員を含む。アルバイトを除く。)

※消防局は消防団員を除く。

教育局は学校勤務の職員を除く。

交通局はバスの運転士、地下鉄の駅務員及び運転士を除く。

市立病院は経営管理部の職員に限る。

嘱託職員は月額で報酬を支払っている職員を対象とする。

(4) 回答数

有効回答数 7,918件

有効回答率 70.8%

回答者の属性

①〔所属〕あなたの所属を教えてください。

※併任または兼務職員については、普段勤務している所属についてご回答ください。

(n = 7,918)

| | 本庁等 | 区役所 | 企業局 | 無回答 | 合計 |
|-----|-------|-------|-------|------|--------|
| 回答数 | 4,945 | 1,953 | 1,020 | 79 | 7,997 |
| 割合 | 61.8% | 24.4% | 12.8% | 1.0% | 100.0% |

②〔任用形態〕あなたの任用形態を教えてください。

※「正職員等」は正職員・再任用職員・任期付職員、「会計年度等」は会計年度任用職員、臨時任用職員、特別職非常勤嘱託職員をいう（以降のページも同様）。

(n = 7,918)

| | 正職員等 | 会計年度等 | 無回答 | 合計 |
|-----|-------|-------|------|--------|
| 回答数 | 5,838 | 1,990 | 90 | 7,918 |
| 割合 | 73.7% | 25.1% | 1.1% | 100.0% |

③〔所属期間〕現在の職場の所属期間を教えてください（令和4年10月1日現在）。

(n = 7,918)

| | 一年未満 | 一年以上～ 三年未満 | 三年以上 | 未回答 | 合計 |
|-----|-------|---------------|-------|------|--------|
| 回答数 | 1,896 | 2,703 | 3,210 | 109 | 7,918 |
| 割合 | 23.9% | 34.1% | 40.5% | 1.4% | 100.0% |

④〔年齢〕あなたの年齢を教えてください。

(n = 7,918)

| | ～20歳代 | 30歳代 | 40歳代 | 50歳代 | 60歳代～ | 無回答 | 合計 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| 回答数 | 1,120 | 1,735 | 1,897 | 2,119 | 925 | 122 | 7,918 |
| 割合 | 14.1% | 21.9% | 24.0% | 26.8% | 11.7% | 1.5% | 100.0% |

⑤〔職階〕あなたの職階を教えてください。（正職員等のみ）

（n=5,838）

| | 一般職 | 係長職 | 管理職 | 無回答 | 合計 |
|-----|-------|-------|-------|------|--------|
| 回答数 | 4,188 | 922 | 687 | 41 | 5,838 |
| 割合 | 71.7% | 15.8% | 11.8% | 0.7% | 100.0% |

⑥〔職種〕あなたの職種（採用区分）を教えてください。（正職員等のみ）

（n=5,838）

| | 事務職員 | 技術職員 | 消防職員 | その他 | 無回答 | 合計 |
|-----|-------|-------|-------|------|------|--------|
| 回答数 | 2,540 | 2,215 | 728 | 228 | 127 | 5,838 |
| 割合 | 43.5% | 37.9% | 12.5% | 3.9% | 2.2% | 100.0% |

調査結果

市民協働の推進に関する意識

〔Q1〕あなたは、現在担当している業務に関わらず、
市の業務を進める上で、市民協働を推進することは大切だと思いますか？

| 選択肢 | 回答数 | 割合 |
|-----------|-------|-------|
| そう思う | 2,182 | 27.6% |
| まあそう思う | 4,951 | 62.5% |
| あまりそう思わない | 607 | 7.7% |
| そう思わない | 98 | 1.2% |
| 無回答 | 80 | 1.0% |

肯定的回答者（※1）の割合は全体として90.1%、否定的回答者（※2）の割合は全体として8.9%であった。

※1「肯定的回答者」は「そう思う」・「まあそう思う」の回答者の計をいう。

※2「否定的回答者」は「あまりそう思わない」・「そう思わない」の回答者の計をいう。

【属性別／市民協働の推進に関する意識】

| 属性 | そう思う | まあそう思う | あまりそう思わない | そう思わない |
|--------------------|-------|--------|-----------|--------|
| 【任用形態別】 | | | | |
| 正職員等□ (n = 5,838) | 28.3% | 61.4% | 8.3% | 1.5% |
| 会計年度等 (n = 1,990) | 26.0% | 66.3% | 5.8% | 0.5% |
| 【年代別】 | | | | |
| ～20歳代□ (n = 1,120) | 37.1% | 56.1% | 5.4% | 0.7% |
| 30歳代□ (n = 1,735) | 27.1% | 62.4% | 7.8% | 2.2% |
| 40歳代□ (n = 1,897) | 24.5% | 65.8% | 8.6% | 0.8% |
| 50歳代□ (n = 2,119) | 25.9% | 64.2% | 7.8% | 1.4% |
| 60歳代～□ (n = 925) | 29.0% | 61.3% | 7.9% | 0.4% |
| 【職階別】 | | | | |
| 一般職□ (n = 4,188) | 27.8% | 61.6% | 8.5% | 1.5% |
| 係長職□ (n = 922) | 24.2% | 64.5% | 9.9% | 1.3% |
| 管理職□ (n = 687) | 36.7% | 56.6% | 5.4% | 1.2% |
| 【職種別】 | | | | |
| 事務職員□ (n = 2,540) | 26.6% | 62.0% | 9.4% | 1.5% |
| 技術職員□ (n = 2,215) | 27.6% | 62.3% | 8.1% | 1.6% |
| 消防職員□ (n = 728) | 36.5% | 56.9% | 5.5% | 0.5% |
| その他□ (n = 228) | 28.5% | 61.0% | 8.3% | 1.3% |

いずれの属性であっても、「まあそう思う」の回答が50%を超え、次いで「そう思う」の回答が多くなっており、肯定的回答者の割合が高い。

年代別で見ると、～20歳代では、「そう思う」との回答が他と比較して多い。

職階別で見ると、「そう思う」との回答が最も多いのは管理職であった。

職種別で見ると、「そう思う」との回答が最も多いのは消防職員であった。防災は地域との連携が必要不可欠であり、協働による地域への防災意識の醸成が重要だと認識している職員が多いためだと考えられる。

市民協働の推進のために有効または必要なこと

〔Q2〕あなたが市民協働を推進していくために、
有効または必要だと思うことを選択してください。【複数回答可】

| 選択肢 | 回答数 | 割合 |
|------------------------|-------|-------|
| 市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会 | 4,829 | 61.0% |
| 市民活動団体等との交流や活動体験の機会 | 2,833 | 35.8% |
| 市民活動団体等の知見が得られる機会 | 2,352 | 29.7% |
| 市民協働に関してアドバイスが得られる機会 | 2,304 | 29.1% |
| その他 | 164 | 2.1% |

※ 無回答 254 件

「その他」の自由記述の内容：

市民側の「市民協働」への意識の醸成／複雑な言い回しや聞こえの良い文言でぼやけない様に目的を明確にすること／「市民協働」自体を目的化し過ぎないこと／専門的な知識を持ち、バランス感覚に優れた適切なコーディネーターの配置 など

※「その他（自由記述）」は10ページ以降に掲載

【属性別／市民協働の推進のために有効または必要なこと】

| 属性 | 市民協働に役立つ情報・ ノウハウが得られる機会 | 市民活動団体等との 交流や活動体験の機会 | 市民活動団体等の 知見が得られる機会 | 市民協働に関して アドバイスが得られる機会 | その他 |
|-----------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|------|
| 【任用形態別】 | | | | | |
| 正職員等□(n=5,838) | 59.2% | 37.4% | 31.4% | 29.7% | 2.4% |
| 会計年度等□(n=1,990) | 67.1% | 31.7% | 25.0% | 27.6% | 1.3% |
| 【年代別】 | | | | | |
| ～20歳代□(n=1,120) | 64.7% | 37.2% | 28.3% | 27.9% | 0.9% |
| 30歳代□(n=1,735) | 59.8% | 34.2% | 31.8% | 32.5% | 2.7% |
| 40歳代□(n=1,897) | 59.1% | 34.3% | 28.9% | 28.8% | 2.5% |
| 50歳代□(n=2,119) | 61.4% | 37.9% | 29.5% | 28.0% | 2.0% |
| 60歳代～□(n=925) | 64.6% | 36.5% | 29.8% | 27.2% | 1.3% |
| 【職階別】 | | | | | |
| 一般職□(n=4,188) | 60.0% | 36.0% | 30.7% | 29.8% | 1.9% |
| 係長職□(n=922) | 57.2% | 38.4% | 33.3% | 30.2% | 3.0% |
| 管理職□(n=687) | 58.2% | 45.0% | 33.5% | 29.3% | 4.2% |
| 【職種別】 | | | | | |
| 事務職員□(n=2,540) | 58.7% | 40.2% | 34.1% | 30.2% | 3.0% |
| 技術職員□(n=2,215) | 61.4% | 34.1% | 29.9% | 28.9% | 2.1% |
| 消防職員□(n=728) | 58.2% | 37.6% | 25.8% | 31.7% | 1.2% |
| その他□(n=228) | 52.6% | 36.4% | 32.5% | 25.9% | 1.8% |

すべての属性において、「市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会」の回答が50%を超えており、選択肢の中で最も多い。次いで「市民活動団体等との交流や活動体験の機会」との回答が多い。

【意識別／市民協働の推進のために有効または必要なこと】（ Q1×Q2 ）

| 選択肢 | 全体 (n=7,918) | そう思う (n=2,182) | まあそう思う (n=4,951) | あまりそう思わない (n=607) | そう思わない (n=98) |
|------------------------|-----------------|-------------------|---------------------|----------------------|------------------|
| 市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会 | 61.0% | 69.2% | 61.1% | 41.7% | 23.5% |
| 市民活動団体等との交流や活動体験の機会 | 35.8% | 48.3% | 33.3% | 18.5% | 11.2% |
| 市民活動団体等の知見が得られる機会 | 29.7% | 35.5% | 28.7% | 20.3% | 24.5% |
| 市民協働に関してアドバイスが得られる機会 | 29.1% | 36.2% | 28.0% | 18.3% | 13.3% |
| その他 | 2.1% | 1.9% | 1.2% | 7.9% | 16.3% |

Q1 における肯定的回答者（「そう思う」「まあそう思う」の計）は、「市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会」を選択する人が半数を超えている。

否定的回答者（「あまりそう思わない」「そう思わない」の計）も同様に、「市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会」を選択する人が多い。

Q1 において「そう思う」と回答した人の中で、「市民活動団体等との交流や活動体験の機会」を選択する人が半数近くいる。

一方で、「そう思わない」と回答した人の中で、「市民活動団体等との交流や活動体験の機会」を選択する割合は最も低くなっている。

市民協働の推進のために有効または必要なこと「その他（自由記述）」

「その他（自由記述）」には 150 件の回答があった。下表に抜粋し要約のうえ掲載する。

※以降ページの表中「会計年度等」は会計年度任用職員、臨時的任用職員、特別職非常勤嘱託職員をいう。

| 自由記述内容 | 回答者 |
|---|-----|
| 職員自体がもっと市民や事業者の生の声を知るべき。 | 一般職 |
| 制度 | 一般職 |
| 市民側の「市民協働」への意識の醸成 | 一般職 |
| 自分のやる気 | 一般職 |
| 法的強制力と罰則の確保 | 一般職 |
| 初期段階から市民が携わっているという事実関係 | 一般職 |
| 規制緩和と自由化による小さな行政組織。 | 一般職 |
| 市民側へ、協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会の提供 | 一般職 |
| まずは内部検討について、より深く全職員と共有を。「もし市民協働が進められたら、市の業務に効果的だ」と想定する項目が、今後も抽出されていくことと思う。その検討をする際、現場職員からも意見を募る。次に、差し支えない範囲で、現場職員へ検討の状況を周知する。情報を共有して、さらに意見を集める。 | 一般職 |
| 相互理解。可能なこと不可能なこと等相互理解がないと一方的主張のみとなり軋轢を生じるのではないかと思います。 | 一般職 |
| 職員のモチベーション | 一般職 |
| 時間的余裕 | 一般職 |
| 市民協働を推進する部署や担当員の増設 | 一般職 |
| 前職で市民協働のうえ業務を進めていた経験上、マニュアルやノウハウ以上に市民や各種団体など関係者と同じ目線で時には公私問わずに同じ目標に向かう仲間として、勉強したりイベントに関わる姿勢が必要。 | 一般職 |
| 市民活動団体以外の幅広い一般市民に参加いただけるような広報活動 | 一般職 |
| 予算 | 一般職 |
| 市民団体側の継続性。一時的に盛り上がっても、メンバーの入れ替えや、メンバーの固定による高齢化などの課題が生じやすい。 | 一般職 |

| | |
|---|-----|
| 市民協働を進めるにあたり、事務の公平・透明性の観点から、契約事務と同様、なぜその主体と協働するのかということについて、明確な基準を定めるべきである。 | 一般職 |
| 公務員＝優遇されている仕事という認識を撤廃していくこと。この認識がある限り市民と対等な立場は築けないと思う。公務員も一人の人間でしかないことを広く認識してもらわないと難しいと思う。 | 一般職 |
| 市民の意識向上 | 一般職 |
| 主として民間が協働することで得られる利点を明確に提示すること。 | 一般職 |
| 各々が市民協働が必要で、行動するのが当たり前という意識にならないと動かない。以前、こちらから他部署に働きかけても、旧来のやり方を変えるのが面倒なのか、まったく聞く耳をもたなかった。役所は基本閉鎖的でコミュニケーション力が不足している組織が多い。 | 一般職 |
| ア市民活動団体のニーズを的確にとらえて実現すること。 イその結果を認識し、次の施策検討に活かすこと。 | 一般職 |
| 町内会等の交流の機会を、不平・不満等を聞くだけの場にするのではなく、よりよい行政サービスのために、どのような新たな挑戦や取組をすべきか協議できる場に変え、一緒に新たな挑戦ができる関係を構築すること | 一般職 |
| 漫然とした知識ではなく、正しく「市民協働」という考え方・解釈を職員のみならず市民に広めること。 | 一般職 |
| 前提条件となる市の役割・強みと民の役割・強みを理解すること | 一般職 |
| 本市が目指す「市民協働」のあるべき姿、ビジョンが個々の職員に正しく理解され、共通認識となっていること。市民や事業者と一緒にやるものなら何でも協働だという意識は捨て、戦略的に推進すべき。施策の実施状況報告書は半分ほどのボリュームになるよう内容を精選すべき。 | 一般職 |
| 事業の目的毎に互いの立場と役割を明確にすること。 | 一般職 |
| 仙台市からの継続的な広報 | 一般職 |
| 協働にあたっての課題を共有する機会 | 一般職 |
| 行政任せにしない、地域づくり | 一般職 |
| 地域の課題に対して住民の立場で考える姿勢 | 一般職 |
| 市民協働を実行するために、今以上にコミュニケーションが必要となるため、職員増員が必要不可欠 | 一般職 |
| 市民と行政の相互理解 | 一般職 |
| 行政の下請けとして市民協働を行うのであれば疑問となる。市民が実現したい目的を明確にするためや、実現するために市民協働を活用するのが大切では。 | 一般職 |

| | |
|--|-----|
| 声の大きい少数派の意見が、無言の多数派の意見よりも通るように感じるから。 重箱の隅をつつく意見よりも、全体を俯瞰してる意見のくみ取り方を探したい。 | 一般職 |
| 複雑な言い回しや聞こえの良い文言でばやけない様に目的を明確にすること。 | 一般職 |
| 市側の柔軟性とスピード感 | 一般職 |
| 市民協働は何らかの目的を達成するための「手段」であって「目的」ではないのではないかと感じております。（そもそもこの認識が間違っていたら申し訳ありません。） 残念ながら私のこれまでの業務経験上、市民協働によって成し遂げるべき「目的」を認識できたことがありません。おそらく、「目的」が目の前にあったにも関わらず気づけなかったのではないかと思います。よって、まずは「市民協働によって達成されるべき目的（＝市民協働の必要性）」を理解できる機会があると良いのではないかと思います。 | 一般職 |
| 協働の正確な意味が正直わからないが、相手と協力して成果をあげることならば、相手側の主体性も求められる。仙台市が入ると全て市がやれ！というような考えを持っている人が多いと感じるので、相手側の意識改革も必要になってくるのではないかと。 市民活動団体との交流については、単なるお手伝いで終わるケースが多いように感じる（有意義という意見があったとしても具体的にどう有意義だったのかが分からないし、業務にどう活用できたのか不明で具体性がない）ので、どうせやるなら業務に活用できるようなフィードバックが欲しい。 | 一般職 |
| 市民が市政に積極的に参加してくれるのを期待するのではなく、市側が団体活動に参加する等、積極的にかかわっていく姿勢。 | 一般職 |
| 市民協働を行うことのメリットを認識してもらおう機会（一部の関係団体だけ盛り上がり終わる市民協働ならば、見せかけのイベントとなり、効果はないと思うから） | 一般職 |
| 市民協働は、市民側の立場の認識が難しいと思っています。相手方によっては、おんぶにだっこになりがちで、職員の労力がただ増えますし、関係性によっては、業務委託と何が違うのかということになります。そういう意味では、市民協働での市民と行政双方の役割をきちんと理解できることが必要かと思います。 | 一般職 |
| 市の業務を団体に押し付けているだけに見られてしまわないための手法 | 一般職 |
| 市民が活動をしたいと考えたときに利用できる市民センター等のハード面。 | 一般職 |
| 協働の先に、市民の自立・自助を促せないのであれば、結果的に協働ではなく市民から行政への依存を生むだけだと思うため。市民協働の”市民”とはだれなのかが不明確なまま（当事者なのか、NPOなのか、企業なのか？）目的もアップデートしないまま、行政が主導して形骸化している市民協働事業がないか検証することも必要と思う。 | 一般職 |
| 市民は提案だけで、実際の事務作業等は市役所が行うのでは業務ばかり増えて意味がない。市民も実際の運営に携われるような仕組みが必要だと思う。 | 一般職 |

| | |
|--|-----|
| 市民の公務員の業務に対する理解 | 一般職 |
| 市民活動団体のメンバーでもあるので、そちらに従事するリソースを増やせる配慮（ボランティア休暇の柔軟な運用等）がほしい。 | 係長職 |
| 団体が活動を継続できるような予算措置（材料費だけは出し、労務は活動団体負担、など。市民協働は官民の適切な役割分担、負担の上進めるものと思っている。活動継続に課題となるのはやはり予算であり、活動したい団体が自らスポンサーを集めてやるべき、という考え方「だけ」では活動の継続には限界が生じ、協働は継続・推進していかないのではないか） | 係長職 |
| 市民協働すべき事案、すべきでない事案の区別分けを明確にする。 | 係長職 |
| 狭義の「市民」だけでなく、多様な主体の存在を知ったり交流する機会があるとよい。 | 係長職 |
| 条例事項なので、市民協働を推進するのは職員の責務であることを理解すること。 | 係長職 |
| 市役所内部において市民協働が“やっている風に見える”という捉え方になっていと感じるため、市民の幸福度を向上し都市経営に資する業務のあり方として、市民（事業者）協働をしなくてはならないという意識を持つ機会が必要だと思う | 係長職 |
| 専門的な知識を持ち、バランス感覚に優れた適切なコーディネーターの配置 | 係長職 |
| 市民協働に参加する市民自体にやりがいや報酬などメリットが必要で、またそれを明確にPRすることが重要と思います。 | 係長職 |
| 市民団体等の自助意識の向上 | 係長職 |
| 市民協働と言いつつ、実質的に市職員が裏で直営運営するような負担をなくすルールづくり。 | 係長職 |
| 意識改革。本音と建て前を止めること。市民にとってネガティブなことであっても本音を言える関係性でなければ、真の意味での市民協働とはならない。これからの時代は取捨選択の時代であり、言いにくいことでもしっかりと伝えていかなくてはならない。 | 係長職 |
| 市民にとってのメリットの拡充 | 係長職 |
| 上記の設問で、機会を設ける＝受け身であるように感じられます。何らかの機会があれば進んで情報を打ち出していくべきと思慮します。 | 係長職 |
| 市民の「市民協働」への理解・「市民協働」への関心、意欲の向上など、なぜ市民協働を推進することが大切なのかをひとりひとりの市民（職員）に理解してもらい、「やらされる」のではなく、主体的に取り組んでいくなかで、お互いが協力、協働していく関係づくりが重要 | 係長職 |
| 近年は改善傾向にあるが、基本的には市民「協働」ではなく市民「委託」の傾向が残っており、真の「協働」に向けた意識や手法の醸成のために、中長期の時間をかけて取り組むべきものと思う。 | 係長職 |

| | |
|---|-----|
| 社会情勢の変化により、これまで以上に自分の暮らしに対する損得を重視する傾向にある中で、施策に対する市民参加は難しくなっているため、市民にわかりやすい広報・周知を行うこと。 | 係長職 |
| 市民活動団体が市組織の権限を理解すること。 | 係長職 |
| どの職場にも言える事だと思うが、各種取り組みを進める上で必要な、適正な人員配置（人手不足の解消） | 係長職 |
| 市民は職員の業務を誤解（または理解）していないと感じることが多い。（たいして働いていないと思っていることが話から分かる時もある）このことから、まず職員の業務に対しての説明、PR をして職員が働いていないとの誤解を解く必要があると思います。 | 係長職 |
| 市民への啓蒙活動（市役所だけが積極的でも、市民にその気がない場合、市役所からの押し付けと捉えられて成果なく終わってしまうから） | 管理職 |
| こういった取組に、どのような市民協働が必要なのか。頭で理解していても実践の中で何度も失敗を経験しなければ分からないことが沢山ある。失敗してもチャレンジを続けることに寛容な気持ち、理解が必要だと思う。 | 管理職 |
| 庁内のみでの価値基準や規範では業務推進方針が固定して柔軟さに乏しくなりがちと思われます。 | 管理職 |
| 消防防災等では、市民のスキルそのものを活用すること。 | 管理職 |
| 市民協働の重要性は漠然と理解していても、具体の事業については、コラボ化の是非（推奨度合い）や好ましい程度など、指標が判然としないため、業務スリム化が推奨されている中でもあり、わざわざ踏み出さないケースもあると思われます。市民局による助言強化など推進力の発揮が必要ではと思います。 | 管理職 |
| 市民活動団体以外にも、大学や企業など幅広く協働に関心を寄せる主体はあると思うので、職員が、協働の概念をより広く、柔軟に捉えられる機会があるとよいのではないかと（市民活動団体ありきのような表記は、やや旧来型に感じられる） | 管理職 |
| 地域のコミュニティ。地域活動（道路清掃やイベント、近所同士の支え合いなど）の継承や教育。 | 管理職 |
| 市民協働とは、業務をアウトソーシングして単にコストを削減するといった財政上の要求からではなく、仙台の伝統、矜持として行うべき大切な事柄であることを、財政課はじめ全ての職員がしっかり認識すること。 | 管理職 |
| 役所の直営では続けられない事業を「できない」と伝え、継続するには、「協働」で達成していくしか道はないということを繰り返し話し合うこと。 | 管理職 |
| 市民の側がどのような協働を求めているのかを知ること（役所側の認識や都合、効率化（という名前の手抜き）から協働の発想が出発していないか？を厳しく点検できること） | 管理職 |

| | |
|---|-------|
| 特に今の業務では無関係なので、今まで同様、どんな協働事業を行っているかの情報を流してもらえばよいと思う。 | 管理職 |
| 「市民協働」自体を目的化し過ぎないこと。市職員が業務以外で積極的に地域と関わり(趣味でも何でも良い)を持ち、まずは普通の市民感覚を持つこと。 | 管理職 |
| 実地での経験 | 管理職 |
| 地元町内会と市民協働について話し合いを行う場 | 管理職 |
| 一般職員は、市民活動団体と繋がりを持つ機会がほとんどありません。このため、庁内LANの掲示板で、気軽に参加できる体験イベントを日常的に募集し、組織全体で地域活動への参画を推奨のうえ、職員の自己申告書の地域活動欄に記載し、これを評価していく流れをつくるのが肝要と考えます。 | 管理職 |
| 市民協働というのは「市民活動団体」との関係に限ったことではないと思う。市民活動団体に限らず、市役所外の多様な市民や業者の方たちと触れ合う機会が増えることが重要ではないか。 | 管理職 |
| 市民協働を考えると、これに対応する人員不足が否めない。 | 管理職 |
| 市民協働で行ったことが、市政に大きく反映されることをもっと宣伝したり、くみ上げたりする仕組みづくり。 | 管理職 |
| 職員自らも、地域活動等に参画すること。 | 管理職 |
| 予算。 | 管理職 |
| すでに様々な機会があると感じるが、知られてないことが多い、広報への尽力 | 会計年度等 |
| 以前は市として「市民協働」を重視していたと思うが、最近はそうではないように思う。エルパークの運営など、かつて市民団体に任せていたのを、外郭団体に任せてしまうなど、安易な「市民協働」の縮小はすべきでない。 | 会計年度等 |
| 市民のみなさまのとても素晴らしいお考え、お知恵、があります。それを生かしていくことで、より市民が暮らしやすく幸せに人生を送れる、と感じます。もっと「市民協働」という言葉を浸透させて、どんどん市民の暮らしに反映させるようにしてくださいませ。 | 会計年度等 |
| 市民協働の成果の積極開示 | 会計年度等 |
| 補助金。活動団体の育成。インフォグラフィックなどを用いて、情報発信媒体のUIを改善する。 | 会計年度等 |
| 役所作業の機械化、デジタル化。職員の育成。 | 会計年度等 |
| (事業によるが) 自らが活動の主体であるということを市民自身が自覚すること。 | 未回答 |
| 市民のニーズや思い、キーパーソンの発掘、など | 未回答 |
| 仙台市政にたいする市民の理解 | 未回答 |