

令和7年度職員意識調査設問(案)

資料3

整理 番号	見直し前(R6)			見直し案(R7)			肯定的回答者の割合(単位:%)					
	R6設 問No.	R6カテ ゴリ	R6設 問	R7見 直し方 向性	R7設 問No.	R7カテ ゴリ	R7設 問	R2	R3	R4	R5	R6
1	03	A仕事に対する個人の意識	Q3.あなたは、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？	継続(指標等)	01	A個人の意識・行動	Q1.あなたは、仙台市職員として誇りを持って仕事に取り組んでいると思いますか？	88.6	87.7	87.3	87.2	86.7
2	04	A仕事に対する個人の意識	Q4.あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？	継続	02	A個人の意識・行動	Q2.あなたは、自分の仕事が市政の中でどういう役割を果たしているか理解していると思いますか？	93.0	92.4	93.0	92.2	92.7
3	01	A仕事に対する個人の意識	Q1.あなたは、現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？	継続(指標等)	03	A個人の意識・行動	Q3.あなたは、現在の自分の仕事にやりがいを感じていますか？	84.3	82.1	82.3	81.9	80.9
4	02	A仕事に対する個人の意識	Q2.職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、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】	変更(選択肢変更※)	04	A個人の意識・行動	Q4.職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、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】	○	○	○	○	○
5	06	A仕事に対する個人の意識	Q6.あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？	継続(指標等)	05	A個人の意識・行動	Q5.あなたは、日頃からコンプライアンスを意識していますか？	93.7	94.4	94.6	94.8	95.0
6	10	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q10.あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていると思いますか？	継続(指標等)	06	A個人の意識・行動	Q6.あなたは、漫然と前例を踏襲せず、法令等の根拠を確認して仕事をする事ができていると思いますか？	87.6	87.1	87.8	87.7	88.5
7	13	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q13.あなたは、法令等に基づいて、正確な仕事をする事ができていると思いますか？	変更	07	A個人の意識・行動	Q7.あなたは、法令やマニュアル等に基づき適切に仕事をする事ができていると思いますか？	94.4	93.4	94.2	94.1	95.2
8	14	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q14.あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？	継続	08	A個人の意識・行動	Q8.あなたは、常に改善の意識を持って仕事に取り組むことができていると思いますか？	85.2	84.5	85.5	85.6	87.3
9	12	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q12.あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができると思いますか？	継続(一本化)	09	A個人の意識・行動	Q9.あなたは、公務内外を問わず、高い倫理観を持って行動することができると思いますか？	91.8	91.8	92.2	92.6	93.2
10	17	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q17.あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？	継続(一本化)	10	Bマネジメント	Q10.あなたは、自分の仕事について、上司に適切に報告・連絡・相談ができていると思いますか？	92.2	92.4	92.8	92.5	93.5
11	18	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q18.あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思いますか？	継続(指標等)	11	Bマネジメント	Q11.あなたは、自分の仕事について、上司から適切に指示や確認を受けていると思いますか？	75.6	82.8	82.8	83.2	83.1
12				新規	12	Bマネジメント	Q12.あなたの職場は、職員によるハラスメントを許さない雰囲気があると思いますか？					
13	31	D組織風土	Q31.あなたの職場は、ワーク・ライフ・バランスを尊重する雰囲気がありますか？	継続	13	Bマネジメント	Q13.あなたの職場は、ワーク・ライフ・バランスを尊重する雰囲気がありますか？	-	83.3	81.2	82.5	81.9
14	32	D組織風土	Q32.あなたの職場は、進捗管理がままならなかったり、業務改善に着手する暇がなかったりするなど、処理が追い付かないほどのたくさんの仕事がある状況ですか？	継続(指標等)	14	Bマネジメント	Q14.あなたの職場は、進捗管理がままならなかったり、業務改善に着手する暇がなかったりするなど、処理が追い付かないほどのたくさんの仕事がある状況ですか？	-	-	-	-	53.4

整理 番号	見直し前(R6)			見直し案(R7)				肯定的回答者の割合(単位:%)				
	R6設 問No.	R6カテ ゴリ	R6設 問	R7見 直し 方向 性	R7設 問No.	R7カテ ゴリ	R7設 問	R2	R3	R4	R5	R6
15	25	C職場のコミュニケーション	Q25.(管理職を除く職員のみ)あなたが理想とする所属長(課長)に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】	変更	15	Bマネジメント	Q15.(管理職を除く職員のみ)あなたが理想とする所属長(課長)に、特に期待すること・求めたいことを選択してください。【3つまで選択可】	○	○	○	○	○
16	26	C職場のコミュニケーション	Q26.(管理職のみ)あなたは、自分が部下からどのような能力や姿勢を期待されていると思いますか?【3つまで選択可】	変更	16	Bマネジメント	Q16.(管理職のみ)あなたは、自分が部下からどのような能力や姿勢を、特に期待されていると思いますか?【3つまで選択可】	○	○	○	○	○
17	22	C職場のコミュニケーション	Q22.あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか?	継続	17	C職場のコミュニケーション	Q17.あなたの職場は、お互いに意見を言い合うことができる職場ですか?	83.6	83.2	83.0	84.3	84.5
18	24	C職場のコミュニケーション	Q24.お互いに意見を言い合い相談がしやすい職場づくりに有効だと思う取組み等は、どのようなものですか?【複数回答可】	変更(選択肢変更※)	18	C職場のコミュニケーション	Q18.お互いに意見を言い合い相談がしやすい職場づくりに有効だと思う取組み等は、どのようなものですか?【複数回答可】	○	○	○	○	○
19	19	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q19.あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか?	継続	19	C職場のコミュニケーション	Q19.あなたは、上司からの指示に疑問を感じた時に、質問したり意見を言ったりすることができますか?	80.0	85.1	85.4	85.9	86.3
20	21	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q21.(係長職以上のみ)あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか?	継続	20	C職場のコミュニケーション	Q20.(係長職以上のみ)あなたは、部下が業務に関して疑問を感じた時に、自分に対して質問したり意見を言ったりできる関係性にあると思いますか?	92.8	92.1	91.4	91.5	92.1
21	27	D組織風土	Q27.あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか?	継続	21	D組織風土	Q21.あなたの職場は、仕事に対する意欲が高いと思いますか?	84.9	85.4	84.0	84.8	84.0
22	28	D組織風土	Q28.あなたの職場は、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか?	継続(指標等)	22	D組織風土	Q22.あなたの職場は、関係部署との連携を積極的に行っていると思いますか?	79.7	80.3	79.9	80.1	80.5
23	29	D組織風土	Q29.あなたの職場は、個々の職員の背景や状況、任用形態に関わらず、チームの一員として互いに尊重する雰囲気がありますか?	継続(指標等)	23	D組織風土	Q23.あなたの職場は、個々の職員の背景や状況、任用形態に関わらず、チームの一員として互いに尊重する雰囲気がありますか?	-	88.4	86.3	86.8	84.3
24				新規	24	D組織風土	Q24.あなたの職場は、個々の職員の多様な価値観や経験等を、チームの力につなげていく雰囲気がありますか?					
25				新規	25	D組織風土	Q25.(ダイバーシティ関連 ※ダイバーシティ推進課で追加)					
26	30	D組織風土	Q30.あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか?	継続(指標等)	26	D組織風土	Q26.あなたの職場は、職員の指導・育成を積極的に行う雰囲気がありますか?	-	73.9	72.0	73.0	72.1
27	33	D組織風土	Q33.あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか?	継続	27	D組織風土	Q27.あなたの上司は、あなたの提案や挑戦を積極的に後押ししてくれていると思いますか?	75.3	82.0	81.9	82.8	80.5
28	34	D組織風土	Q34.(係長職以上のみ)あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか?	継続	28	D組織風土	Q28.(係長職以上のみ)あなたは、日頃から積極的に部下の提案を採用したり挑戦を後押ししたりできていると思いますか?	88.3	88.6	88.0	90.5	90.6
29	38	E内部統制制度	Q38.あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか?	継続(一本化)	29	E内部統制制度	Q29.あなたは、仮に自分がミスをした場合に、速やかに上司に報告ができると思いますか?	96.4	97.9	97.8	97.3	97.4

整理 番号	見直し前(R6)			見直し案(R7)				肯定的回答者の割合(単位:%)				
	R6設 問No.	R6カテ ゴリ	R6設 問	R7見 直し 方向 性	R7設 問No.	R7カテ ゴリ	R7設 問	R2	R3	R4	R5	R6
30	35	E内部統制制度	Q35.あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？	継続(指標等)	30	E内部統制制度	Q30.あなたの職場では、ダブルチェックの実施や手順書の整備など、ミスを防止する仕組みが整っていると思いますか？	79.6	84.2	84.5	85.2	84.3
31	36	E内部統制制度	Q36.あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対処し、再発防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？	継続	31	E内部統制制度	Q31.あなたの職場では、もしミスが発生した場合に、組織として対処し、再発防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？	-	93.3	92.6	92.7	92.4
32	37	E内部統制制度	Q37.あなたの職場では、他の職場で起きた不適切な事務処理事例を、各職員が「自分事」と捉えて類似の事務ミス防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？	継続	32	E内部統制制度	Q32.あなたの職場では、他の職場で起きた不適切な事務処理事例を、各職員が「自分事」と捉えて類似の事務ミス防止に取り組んでいく雰囲気がありますか？	-	-	-	85.4	84.4
33	40	F仙台市職員相談・通報窓口	Q40.あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？	継続	33	F仙台市職員相談・通報窓口	Q33.あなたは、仙台市職員相談・通報窓口を知っていますか？	80.2	78.2	79.7	79.0	79.7
34	41	F仙台市職員相談・通報窓口	Q41.(Q40で「1 はい」と回答した方のみ)あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口に相談又は通報をしたいと思いますか？	継続	34	F仙台市職員相談・通報窓口	Q34.(Q33で「1 はい」と回答した方のみ)あなたは、職場内における不正等の通報対象事実を発見した場合に、この窓口に相談又は通報をしたいと思いますか？	56.0	55.0	56.0	57.7	56.9
35	42	F仙台市職員相談・通報窓口	Q42.(Q41で「2 いいえ」と回答した方のみ)この窓口に相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。【複数回答可】	継続	35	F仙台市職員相談・通報窓口	Q35.(Q34で「2 いいえ」と回答した方のみ)この窓口に相談又は通報をしないと思う理由を選択してください。【複数回答可】	○	○	○	○	○
36	43	G市民協働	(記載省略)	継続	36	G市民協働	(記載省略)					
37	44	G市民協働	(記載省略)	継続	37	G市民協働	(記載省略)					
38	05	A仕事に対する個人の意識	Q5.あなたは、コンプライアンス推進について、組織で取り組んでいく必要性があると思いますか？	廃止(一定定着し、確認の優先度低)				93.4	96.2	96.6	96.4	96.7
39	07	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q7.あなたは、仕事において、相手の立場に立って親身になって考えることができていると思いますか？	廃止(一定定着し、確認の優先度低)				95.4	95.5	95.5	95.9	96.0
40	08	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q8.あなたは、仕事において、相手に対して、分かりやすい言葉で十分な説明を行うことができていると思いますか？	廃止(一定定着し、確認の優先度低)				87.9	88.3	88.4	89.4	90.0
41	09	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q9.あなたは、仕事において、応対の際、マナーや服装などに気を配った行動ができていると思いますか？	廃止(一定定着し、確認の優先度低)				96.1	96.0	95.8	96.2	96.5
42	11	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q11.あなたは、公平・公正に職務を執行することができますか？	廃止(一本化)				97.2	97.4	97.1	97.0	97.4
43	15	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q15.あなたは、職場において、自分の仕事についての情報共有が十分にできていると思いますか？	廃止(類似設問との見直し)				81.2	80.2	80.4	81.6	83.0
44	16	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q16.あなたは、職場で困っている人がいたら、手助けしたりアドバイスしたりすることができていると思いますか？	廃止(一定定着し、確認の優先度低)				88.8	88.5	88.1	89.5	90.2

整理 番号	見直し前(R6)			見直し案(R7)				肯定的回答者の割合(単位:%)				
	R6設 問No.	R6カテゴリ	R6設問	R7見直し方向性	R7設 問No.	R7カテゴリ	R7設問	R2	R3	R4	R5	R6
45	20	Bコンプライアンスを推進するための行動	Q20.(係長職以上のみ)あなたは、部下から報告・連絡・相談を受けたときに、適切に時間を設けて向き合うことができていると思いますか？	廃止(一本化)				93.4	93.6	93.2	92.8	94.2
46	23	C職場のコミュニケーション	Q23.あなたの職場は、仕事上の悩みや課題を相談しやすい職場ですか？	廃止(類似設問との見直し)				82.3	79.4	79.0	80.6	81.0
47	39	E内部統制制度	Q39.(係長職以上のみ)あなたは、部下がミスをしたときに、頭ごなしに叱責することなく受け止め、速やかに上司や関係部署へ伝達することができると思いますか？	廃止(一本化)				96.4	97.4	96.8	97.4	97.6

※Q4.職場において、あなたの仕事に対するやりがいや意欲を高めるために、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】

⇒ 内発的な選択肢を追加するとともに、既存選択肢を短く簡略化。

見直し前(R6)	R7見直し方向性	見直し案(R7)
a01 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	変更	a01 仕事の意義や役割の意識
	新規	a02 自身の能力や適性の発揮
	新規	a03 自身の裁量の発揮
	新規	a04 自身の成長の実感
	新規	a05 市民や社会、自組織の役にたった実感
a02 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	変更	a06 仕事の成果や姿勢を所属から認められること
a03 仕事の成果や取組姿勢が昇給、昇進に反映されること	変更	a07 仕事への姿勢や成果の、昇給昇進への反映
a04 課内研修等により業務のスキルが向上すること	変更	a08 知識やスキルの習得
a05 業務量に見合った適正な人員配置が実施されること	変更	a09 業務量に見合った適正な人員配置の実施
a06 能力、実績に基づいた適正な人事異動、人事評価が徹底されること	変更	a10 能力、実績に基づいた適正な人事異動、人事評価の徹底
a07 上司との日頃からの情報や意見の交換	統合	a11 職場での日頃からの情報や意見の交換
a08 同僚との日頃からの情報や意見の交換	統合	
a09 ミーティング等で市政や仕事の方針が共有されること	変更	a12 市政や仕事の方針が共有されること
a10 家庭の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	変更	a13 ワーク・ライフ・バランスの確保
a11 その他		a14 その他

※Q18.お互いに意見を言い合い相談しやすい職場づくりに有効だと思う取組み等は、どのようなものですか？【複数回答可】

⇒ フリーアドレス制等の新たな要素を追加

見直し前(R6)	R7見直し方向性	見直し案(R7)
a01 職場内ミーティング	統合	a01 職場内ミーティング・朝礼
a02 上司からの気軽な声かけ		a02 上司からの気軽な声かけ
a03 上司との業績評価や自己申告に係る面談		a03 上司との業績評価や自己申告に係る面談
a04 上司との日頃からの情報や意見交換		a04 上司との日頃からの情報や意見交換
a05 同僚との日頃からの情報や意見交換		a05 同僚との日頃からの情報や意見交換
a06 朝礼	統合	
	新規	a06 職場を超えたコミュニケーション機会の充実
	新規	a07 フリーアドレス制やコミュニケーションツール(例: Teams等)の活用
	新規	a08 ファシリテーションの知識やスキル
	新規	a09 心理的安全性(他のメンバーが自分の発言を拒絶したり罰したりしないと確信できる状態)の確保
	新規	a10 職場の使命・目指す姿・価値観(MVV)の共有
a07 その他		a11 その他