

1 調査概要

(1) 調査目的

本市では、市民との強固な信頼関係の構築を目指して、平成27年度からコンプライアンス推進に取り組んでいる。これまでの取組みを通して、職員の意識や組織風土にどのような変化があったかを把握し、今後の取組みにつなげていくために、職員意識調査を実施した。

(2) 調査内容（全43問）

- (A) 個人の意識・行動（Q5～Q13）
- (B) マネジメント（Q14～Q20）
- (C) 職場のコミュニケーション（Q21～Q24）
- (D) 組織風土（Q25～Q33）
- (E) 内部統制制度（Q34～Q37）
- (F) 仙台市職員相談・通報窓口（Q38～Q40）
- (G) コンプライアンス推進に関する意見（Q41）
- (H) 市民協働（Q42～Q43） ※当報告書からは除く

※Q1～Q4は属性に関する質問

(3) 調査方法

無記名とし、原則Web上の回答フォーム（せんだいオンライン申請サービス）による回答とした。なお、上記フォームを通じた回答が難しい場合、紙の調査票による回答を受け付けた。

(4) 調査期間

令和7年10月14日（火）～令和7年10月31日（金）

(5) 調査対象及び対象者数

全職員※計11,691人 [昨年度比：+259人]

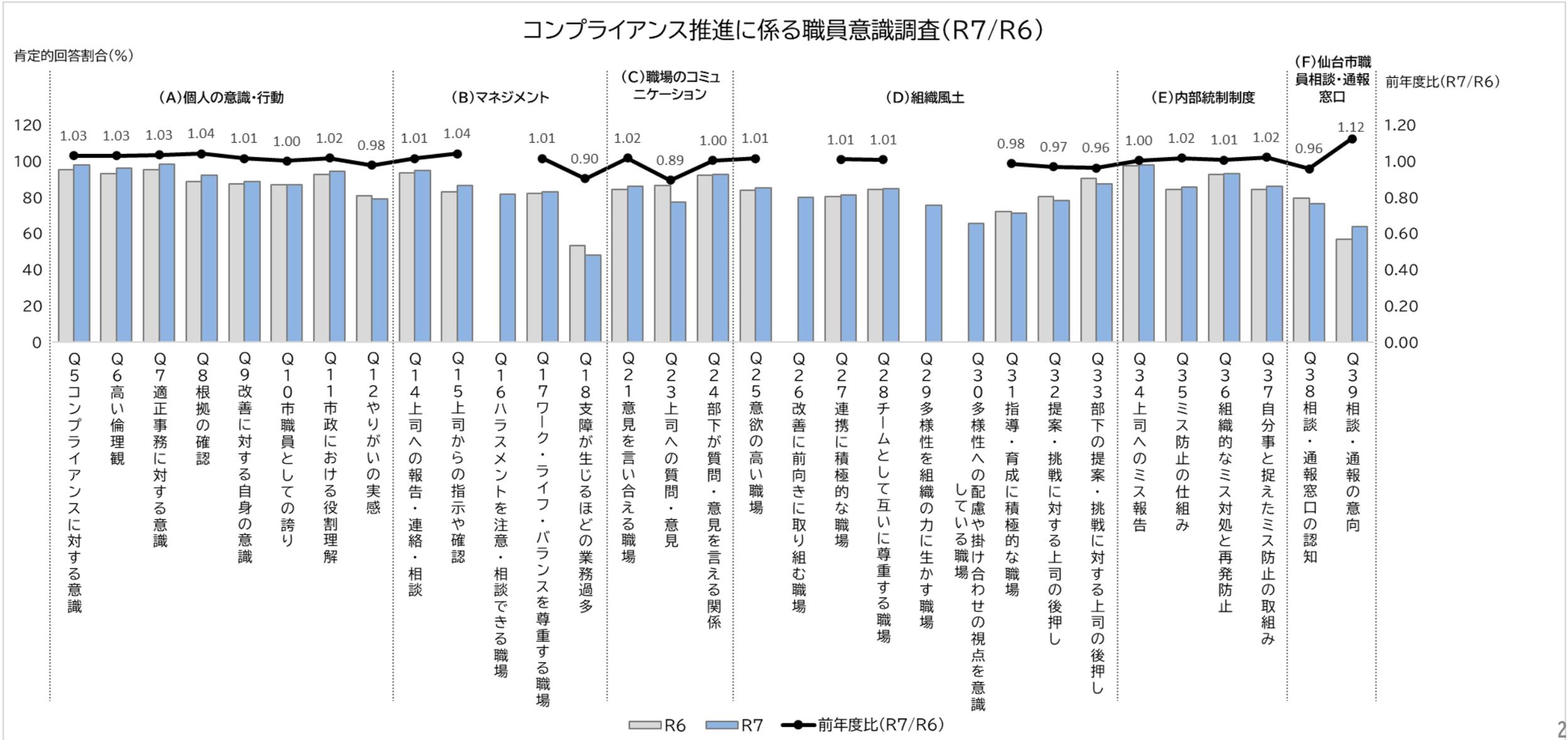
※アルバイトは除く。消防局は消防団員を除く。教育局は学校勤務の職員を除く。交通局はバスの運転士、地下鉄の駅務員及び運転士を除く。市立病院は医療安全管理課・経営管理部・総合サポートセンターの職員に限る。

(6) 回答数及び回答率

有効回答数8,546件 [昨年度比：+534件]

有効回答率73.1% [昨年度比：+3.0%]

2 調査結果（全体）

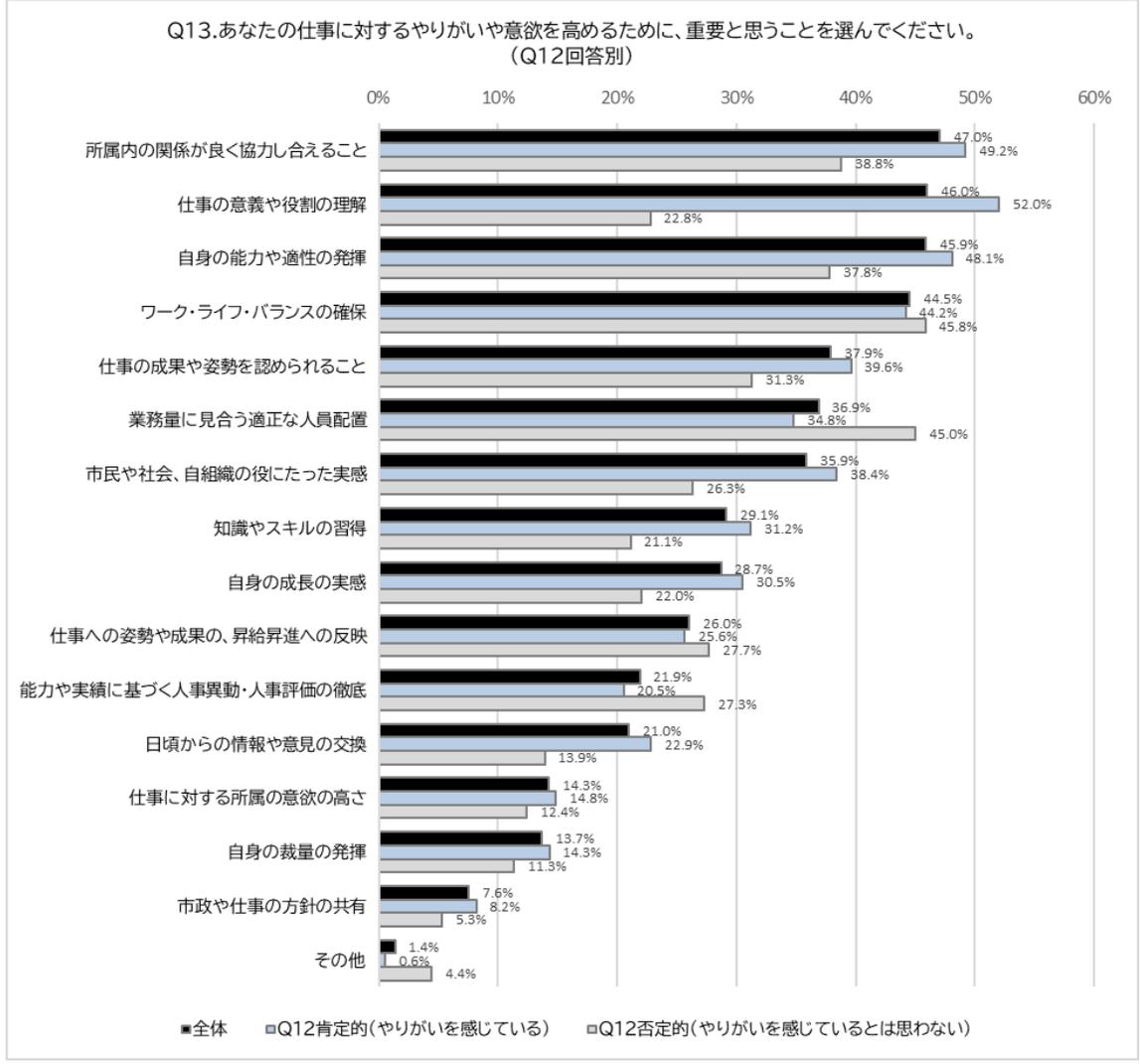
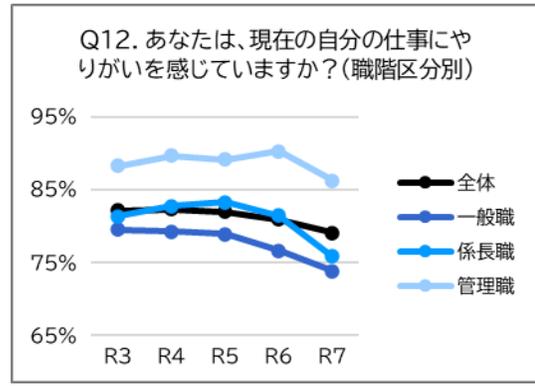
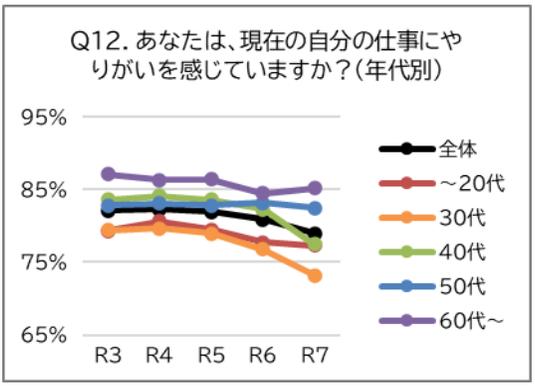


3 カテゴリ別調査結果①

※以下の文中の数字(%)は、特に記載のない限り、各設問における肯定的回答者(「そう思う」「まあそう思う」と回答した者)の構成比(%)の計

(A) 個人の意識・行動

- 「Q5コンプライアンスに対する意識」「Q6高い倫理観」「Q7適正事務に対する意識」「Q8根拠の確認」「Q9改善に対する自身の意識」「Q11市政における役割理解」は対前年度で概ね改善した。
- 「Q12やりがいの実感」は79.0%(対前年度▲1.9pt)で、今年度もほぼ全ての属性で悪化した。30代、40代、係長職の対前年度下げ幅が大きい。
- 「Q13やりがいや意欲の向上に重要な要素」の上位要素は、1位「所属内の関係が良く協力し合えること」、2位「仕事の意義や役割の理解」、3位「自身の能力や適性の発揮」である。



3 カテゴリ別調査結果②

(B) マネジメント

- 「Q14上司への報告・連絡・相談」「Q15上司からの指示や確認」「Q17ワーク・ライフ・バランスを尊重する職場」は対前年度で概ね改善した。
- 新設の「Q16ハラスメントを注意・相談できる職場」は81.8%である。相対的に高い属性（90%台）は管理職で、相対的に低い属性（70%台）は会計年度等、総括主任・主任級、40代、企業局である。
- 「Q18支障が生じるほどの業務過多」は48.2%（対前年度▲5.2pt）で、全ての属性で業務過多の状況が改善した。選挙や国勢調査で例年より繁忙だったと思われる区役所も改善した。
- 「Q19所属長に特に求めること」「Q20部下から特に求められていると所属長が思うこと」の上位要素はいずれも、1位「相談しやすい雰囲気・傾聴する姿勢」、2位「的確な指示・助言」、3位「判断力・決断力」である。

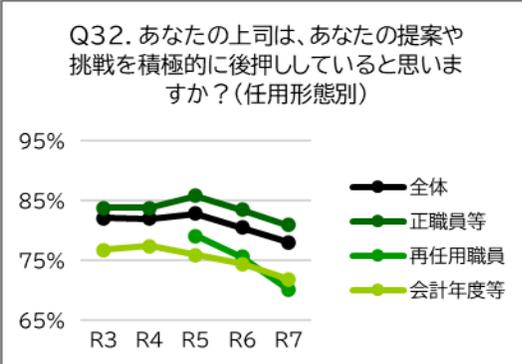
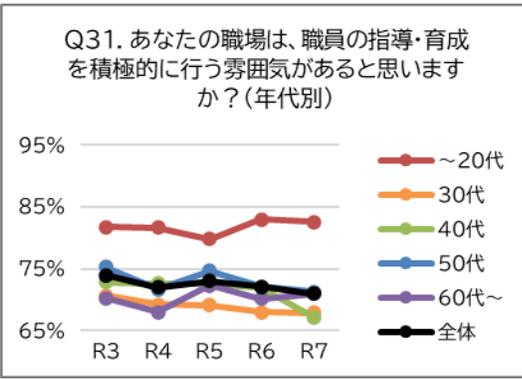
(C) 職場のコミュニケーション

- 「Q21意見を言い合える職場」「Q24部下が質問・意見を言える関係」は、対前年度で概ね改善した。
- 「Q22意見を言い合える職場づくりに有効な要素」の上位要素は、1位「同僚との日頃からの情報や意見交換」、2位「上司との日頃からの情報や意見交換」、3位「上司からの気軽な声かけ」である。
- 「Q23上司への質問・意見」は77.1%（対前年度▲9.2pt）で、全ての属性で悪化した。設問順の変更の影響が考えられる。

3 カテゴリ別調査結果③

(D) 組織風土

- 「Q25意欲の高い職場」「Q27連携に積極的な職場」「Q28チームとして互いに尊重する職場」は対前年度で概ね改善した。
- 新設の「Q26改善に前向きに取り組む職場」は80.0%である。相対的に高い属性（80%台後半）は～20代、管理職で、相対的に低い属性（70%台前半）は総括主任・主任級、企業局である。
- 新設の「Q29多様性を組織の力に生かす職場」「Q30多様性への配慮や掛け合わせの視点を意識している職場」はそれぞれ75.6%、65.6%である。いずれも相対的に高い属性は～20代で、いずれも相対的に低い属性は総括主任・主任級、企業局である。
- 「Q31指導・育成に積極的な職場」「Q32提案・挑戦に対する上司の後押し」「Q33部下の提案・挑戦に対する上司の後押し」はそれぞれ71.0%（対前年度▲1.1pt）、78.0%（対前年度▲2.5pt）、87.2%（対前年度▲3.4pt）で、概ね悪化した。



(E) 内部統制制度

- 「Q34上司へのミス報告」「Q35ミス防止の仕組み」「Q36組織的なミス対処と再発防止」「Q37自分事と捉えたミス防止の仕組み」は対前年度で概ね改善した。

(F) 仙台市職員相談・通報窓口

- 「Q38相談・通報窓口の認知」は76.3%（対前年度▲3.4pt）で概ね悪化した。「Q39相談・通報の意向」は全ての属性で上昇した。