

令和7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8年3月

市民局市民協働推進課

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7年10月14日(火)～令和7年10月31日(金)

(2) 調査方法

無記名とし、原則 Web 上の回答フォーム（ロゴフォーム）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。

(3) 調査対象及び対象者数

全職員※ 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。

(4) 回答数

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%]

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=8,546)

	本庁等	区役所	企業局	無回答	合計
回答数	5,128	1,946	1,079	393	8,546
割合	60.0%	22.8%	12.6%	4.6%	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、臨時的任用職員、特別職非常勤嘱託職員とする(以降のページも同様)。

(n=8,546)

	正職員等	会計年度等	無回答	その他	合計
回答数	6,263	2,259	16	8	8,546
割合	73.3%	26.4%	0.2%	0.1%	100.0%

③〔年齢〕あなたの年齢を教えてください。

(n=8,546)

	～20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代～	無回答	合計
回答数	1,143	1,911	1,870	2,338	1,262	22	8,546
割合	13.4%	22.4%	21.9%	27.4%	14.8%	0.3%	100.0%

④〔職階〕あなたの職階を教えてください。(正職員等のみ)

(n=6,263)

	主事級	総括主任・主任級	係長級	課長級	局次部長	無回答	合計
回答数	2,171	1,986	1,138	598	185	185	6,263
割合	34.6%	31.7%	18.2%	9.5%	3.0%	3.0%	100.0%

※本報告では、主事級および総括主任・主任級を「一般職」、係長級を「係長職」、課長級および局次部長を「管理職」とする(以降のページも同様)。

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？

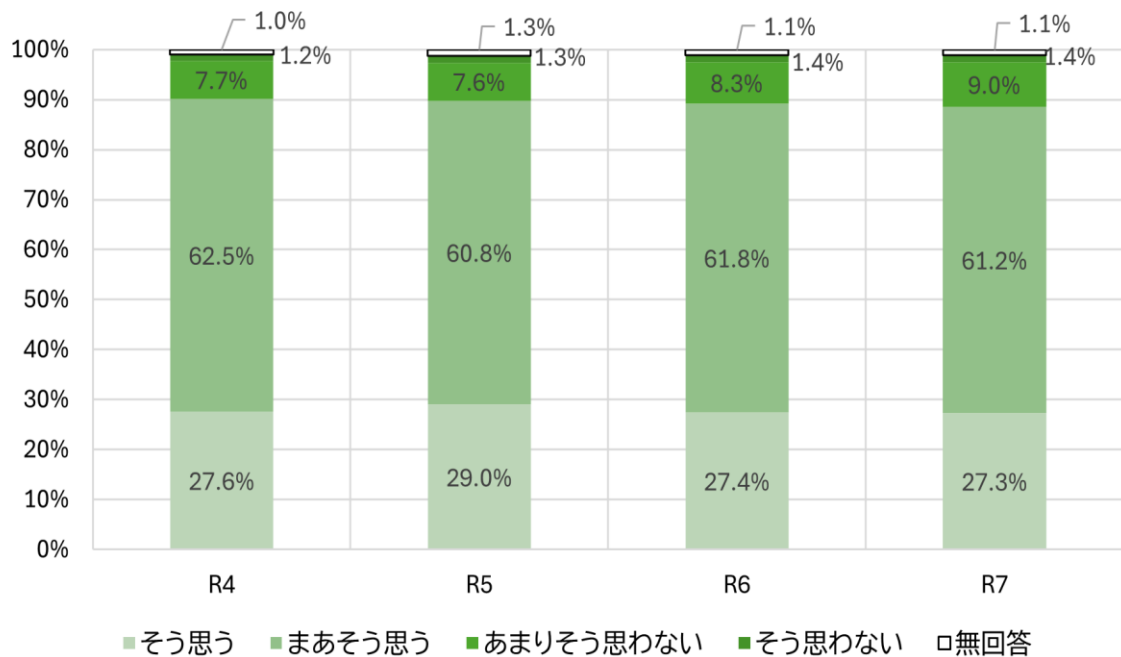
[全体] (n=8,546)

選択肢	回答数	割合
そう思う	2,337	27.3%
まあそう思う	5,234	61.2%
あまりそう思わない	765	9.0%
そう思わない	116	1.4%
無回答	94	1.1%

【属性別】

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=6,263)	27.0%	60.6%	10.0%	1.8%
会計年度等 (n=2,259)	28.4%	63.1%	5.9%	0.3%
【年代別】				
～20歳代 (n=1,143)	38.4%	54.0%	5.9%	0.6%
30歳代 (n=1,911)	26.4%	60.8%	9.4%	2.8%
40歳代 (n=1,870)	22.6%	64.3%	10.7%	1.5%
50歳代 (n=2,338)	25.8%	63.0%	9.4%	0.8%
60歳代～ (n=1,262)	28.8%	61.0%	7.3%	0.7%
【職階別】				
一般職 (n=4,157)	26.1%	60.9%	10.3%	1.9%
係長職 (n=1,138)	23.7%	61.9%	11.5%	2.1%
管理職 (n=783)	34.7%	56.3%	7.7%	1.0%

(参考)過年度調査との比較



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】

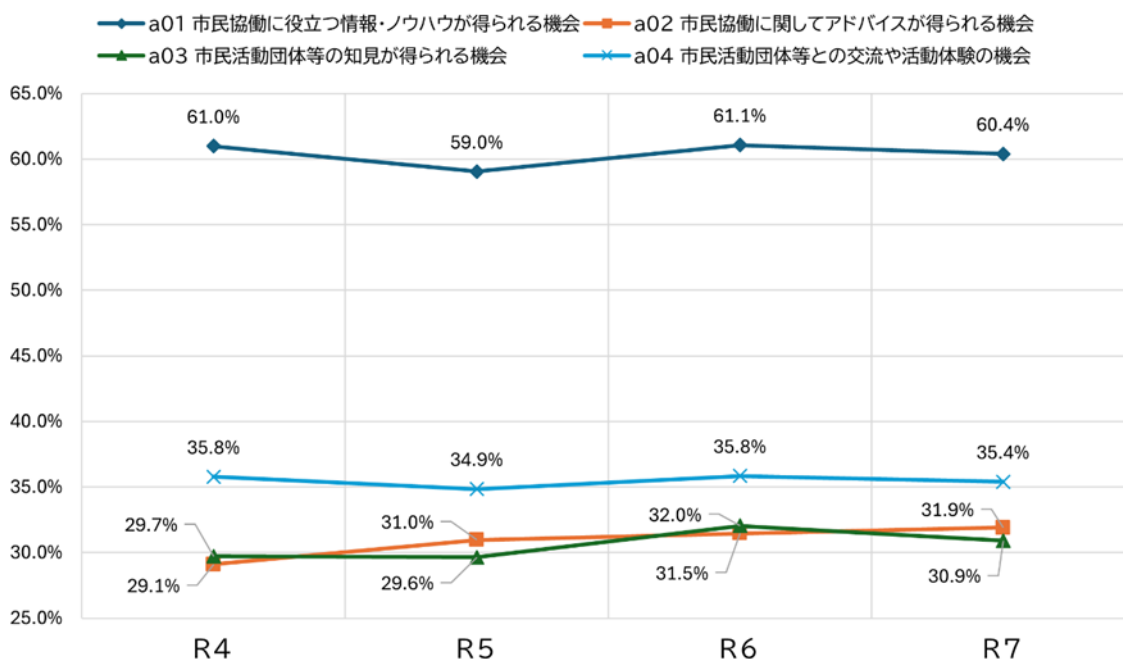
属性	回答数	割合
市民協働に役立つ情報・ノウハウが得られる機会	5,163	60.4%
市民活動団体等との交流や活動体験の機会	3,026	35.4%
市民活動団体等の知見が得られる機会	2,637	30.9%
市民協働に関してアドバイスが得られる機会	2,727	31.9%
その他	230	2.7%

※ 無回答 250名

【属性別】

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 = 6,263)	57.4%	36.3%	32.0%	31.8%	3.3%
会計年度等 (n = 2,259)	68.7%	33.1%	27.7%	32.2%	1.1%
【年代別】					
～20歳代 (n = 1,143)	60.5%	36.2%	30.2%	30.6%	1.1%
30歳代 (n = 1,911)	58.7%	32.7%	32.0%	31.9%	3.3%
40歳代 (n = 1,870)	57.3%	33.4%	29.6%	32.9%	3.1%
50歳代 (n = 2,338)	61.4%	36.7%	30.6%	31.8%	3.0%
60歳代～ (n = 1,262)	65.8%	39.6%	31.8%	31.8%	2.0%
【職階別】					
一般職 (n = 4,157)	59.9%	34.3%	31.7%	31.5%	2.7%
係長職 (n = 1,138)	52.8%	38.2%	33.2%	33.0%	4.7%
管理職 (n = 783)	52.4%	44.8%	32.8%	31.3%	4.6%

(参考) 過年度調査との比較



・クロス集計(Q1×Q2)

選択肢	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
全体 (n=8,546)	60.4%	35.4%	30.9%	31.9%	2.7%
そう思う (n=2,337)	67.7%	47.5%	36.9%	38.1%	2.0%
まあそう思う (n=5,234)	61.4%	33.3%	30.0%	32.0%	1.6%
あまりそう思わない (n=765)	42.6%	19.6%	24.2%	19.2%	9.7%
そう思わない (n=116)	25.0%	12.1%	12.1%	12.1%	23.3%
無回答 (n=94)	14.9%	6.4%	5.3%	3.2%	0.0%

・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)]

意見等の記入は121件。以下、抜粋・一部加工の上、掲載する。

1 市民協働の推進に関する意識[そう思う]

(1)一般職

施策について、具体的にどんな所感を持っているのか聴く機会
市民が主体であることの周知
そもそも市民協働に対する市民の意識に差があり、協働で何をするのかイメージできてない人が多いと感じる。
市政情報の更なる開示
市民協働の定義が明確にあるのか不勉強で恐縮なのですが、「市民協働」とあえて謳ったり、団体等と具体的に一緒に動いたりすることに限らず、日頃から接している市民(住民)の声を活用していることも広義の協働の一種だと思います。団体になりえないマイノリティの方も対象とする業務や事業でも、丁寧に意見を聞いて支援している現状があります。そういった相談活動や支援活動など対住民のサービスは、十分な協働の要素を含むと思っているので、意味の進展やとらえなおしも有効かと考えます。対話型福祉や、市民との共創など
局の中にも専任の担当や部署が必要ではないか。
人口減・地域課題等の提示, 市民・事業者に対する啓発状況を認識してもらい, 事業継続について検討し, 場合によっては事業転換を誘導する。
実施するための時間的・人力的な余裕。
職員個々のスキルとモチベーションの高さ
官民人材交流の積極的な推進
行政よりも先進的な活動をしている団体があり、それらの動向は早めに察知したいです。
市民の本当のニーズを把握できる窓口の設置とその窓口で対応ができる職員の育成。
まず職員どうしが協働するような文化の醸成
精神的・時間的な余裕を作れる状況にあること

(2)係長職

市民自身が自らに責任を持ち、行動・発言すること。自覚や責任なくして協働は成り立たない。
連携に必要な予算
組織の考え方の改革
市民協働を推進すべき課の体制の強化。区にいと、そのような課の対応力や意識がとても低いと感じる。(人にもよるが。)
単なるマンパワー不足を補うための市民協働は意味がないと思っています。

(3)管理職

我々自治体の職員が、活動している団体を深く理解するとともに、実際に時間を割き、足を運んで相互理解を高めていく事が重要。制度設計や補助金交付だけでは人の心に響かない。
--

とにかく実践
公私に関わらず日常的に自分から地域に飛び込み、市民と積極的に接し会話をし、市民が市政に対しどう思っているか、何に困っているかを肌で感じ取ろうとする能動的姿勢。意見を聞く団体が固定化しないよう、常に広く様々な団体の意見を聞くこと。ダイバーシティについては、特に障害のある方や外国人(特に研究者以外の方も含む)など、多様な背景を持つ市民の声を直接、良く聞くこと。
少しだけやってみれる事例
市民協働の意義を正しく理解する
「市民協働」の定義や意味に関しての的確な理解がまず必要だと思います。「市民活動は行政の肩代わり」とか「ボランティアにお願いすれば市の予算は少なくて済む」のような感覚が、職員にあるのを何とかしないと、的確な理解が進まないのではないのでしょうか？
特に、町内会の加入率が低下する中、これまで担っていただいた行政としての機能、環境美化、安全・防犯、福祉等の役割をどうしていくのか、新たなアプローチがあるのか学べる機会があると良い。
行政の都合だけではなく、民間の意見を聞いて実行する姿勢

(4) 未回答

市民団体と同じ目線で接する
市民に対してこのような活動を行っているという情報発信は、遠慮なくやってもいいと思う。過去の経験上、市民に極めて高く好感をもって頂けた業務がいくつかあったので。

2 市民協働の推進に関する意識[まあそう思う]

(1) 一般職

協働した市民への見返り
市民の意見を反映する取り組み
自分自身がプライベートで地域との協働ができていないので、協働のメリットが知りたい
上司の明確な意思、指示
大切だとは思いますが担当業務とはあまり関わりがないため具体的にはわからない
性質上、活動の範囲や線引きが難しい。(市民側が範囲を判断することは稀である。)
市民協働の結果、行政課題や地域課題の解決に資するものとなったという実感が得られること
市民のニーズの適切な把握と、組織全体としての優先度などの検討
組織(課)として市民協働を推進していくという所属長の意思表示、市民協働を意識して業務でできるような職場環境の整備(人員不足による業務多忙のため、市民活動団体を訪問する等の時間が確保できない)
情報の取得方法の手軽さ、インターネット等の活用
市民協働に関する失敗事例の調査
市民活動に関する情報を収集し、名前や単なる見せ方だけの市民協働ではなく、中身のある市民協働をつくること

(2)係長職

しっかりと対価を支払うこと
助成金の充実
その分野に明るい担当者の配置
業務の余裕
市民に説明会を開くだけのイメージの協働ではなく、市民が本気で取り組めるよう、協働をどのように実現するかノウハウが欲しいと思います。
具体的なインセンティブの提示
サイレントオピニオンを拾い上げる努力(取り組み)。
市民活動団体等の育成や支援
市民協働の成功事例
市民活動団体の育成、市民の理解・意識の醸成
本当に市民の意見を大事にすること。まちづくりの仕事において、市民意見を聞く機会が多数あり、その意見を反映させる形で業務に取り組んでいるが、市民の意見が、十分に反映されていないように感じられる場面がある。市民がイキイキと過ごせる、誇りを持てる街でない限り、世界から選ばれる街にはならない。また、若者やこどもの意見反映も重要であるが、意見聴取が形式的になっているのもおかしい。実際に予算充当、施策メニューとして活用するなど、若い世代が希望を持てる市政を積極的に行い、PRすべき。今の仙台市の市民協働は他都市と比較して優れているかといわれたらそうではないのでは。改めて考え直すべき。
そもそも”市民協働”とする、言えるようなプロセスがわからない
市民協働を推進していくためには、協働の目的、それに対して行政の役割や行政ができることでできないことを整理することが大切だと思います。

(3)管理職

自身が行政側の人間としてではなく、市民活動団体のメンバーとして活動する機会
メリットというか、活動しなければ得られない満足感や達成感の浸透。活動しない人もいるので、活動した人だけが損を感じるようではいけない。
「市民協働」が何を指すか不明確であり、その推進に何が必要かについては判らない。
市民活動団体等が利益団体や特定の政治・宗教・思想団体、反社会団体や圧力団体でないかの確認が容易であること。
市民側も知識や意欲の向上が必要と考える
各種施策を進める中で、市民や関係団体の意見を聞く機会を設けることは、事業の合理性・納得性を高めるためにも必要なプロセスだということがスケジュール設定の中で忘れられがちなので、管理監督職レベルで今一度認識共有できると良いと思います。
有償にすること。(有償ボランティアなど)
市民協働の有効性の理解、丁寧に進められる人的・時間的余裕
市民協働による取り組みがどのような効果・成果を本市の施策にもたらすかの具体的なメリットの共有

(4)未回答

過去の実績や他の自治体の成功例を知る機会
他自治体の事例等が得られる機会
市民協働が上手くいっている事例を知る機会(市役所内なら、他部署研修 or 見学など)

3 市民協働の推進に関する意識[あまりそう思わない]

(1)一般職

そもそも市民協働が重要だと考えていない。
市役所と市民の役割分担を適切に定め、継続すること。どちらか一方に徐々に寄りかかるようなものにならないこと。
市民及び職員の意欲向上
区を横断してつなぐ機会。市が市民を利用して業績に結び付けようとしない。
自分事として選挙に参加するよう促す施策が有効と考える。
仕事が増えるように感じる。
市民協働を推進することは大切だとはあまり思わない(Q.42)
市民に対し、予算や費用対効果など必要な情報提供や理解促進を図ることが必要だと考える。
市民協働が目的?になっている様で違和感を感じる。
市職員が本当に市民協働を必要だと感じて業務に従事できる事業の質(不要なものは不要と判断できる市政)
適正な報酬
上から目線ではなく、対等な立場として市民や民間とともに事業を進めようとする姿勢。
市民が市政業務について理解する必要があると思う。無理な要望が出ないようにし、実のある話に時間が割けるようにする方が良い。
時間的な余裕

(2)係長職

市民協働の推進は必要であるが、市民と行政のどちらが主体なのかは案件により異なるのではないかとされる。あらゆることが行政主体にならないようにしていくことが必要ではないか。
声の大きい人(市民活動団体)の意見が市民の意見だとは思わない。声の小さい人の意見も得られる機会が必要だと思う。
市民活動団体等の組織力の向上
客観的な情報(声の大きさではなく、数値的情報)に基づく目的・目標の設定(市民との丁寧な認識すり合わせ)をした上での、“合理的且つ適切な市民と行政の役割の分担”。※一緒に仲良く実施することがお互いの動きを重くしてしまう可能性の指摘
市の発展にとって本当に必要なことは何かを考えれば、必然的に市民との協働が必要になると思います。
市民協働の推進を民間に任せてはどうだろうか。役所主導でうまくいくのだろうか。
市民協働による成果や効果を理解できる機会
市民協働の必要性を学ぶ機会

現在の業務に関連するような市民協働の好事例について知る機会

(3)管理職

そのことによる業務増に対する適切な人員や予算の確保

市民協働を推進するためには、様々な調整を要する課題があり、それら进行处理することができる体制づくりが必要

(4)未回答

市民協働が必要な事業ではない

市民活動団体の目的・活動内容・実績等、目で見える物があると判断しやすい。ホームページ等に市民活動の紹介等を作成したら解りやすいのでは？

4 市民協働の推進に関する意識[そう思わない]

(1)一般職

市民協働は必要ない

声の大きな団体に偏らないこと

組織の見直し(本気で市をあげて取り組む姿勢が感じられない。組織全体で市民協働を推進していく部署を作るなどして、職員に対して市全体で進めていくという姿勢を示す必要がある。市民協働と名が付く部署があるが、当該部署自身が市民協働に取り組むだけでは市をあげて取り組むことは難しいため、総務局やまちづくり政策局(ダイバーシティ推進課のように)に設置し、全庁に市民協働を「働きかける」部署が必要である)

当職場には市民協働ができる業務がないのでイメージがなく分からない。

(2)係長職

市民協働は不要

市民活動団体が自由に活動できればそれでよく、行政がソフト面の支援をする必要はない。市民センター等のハード面の整備があれば充分である。

市民側のレベルアップ及び公助に頼らない姿勢

有能な人材が、仕事などに追われず、肉体的経済的に余裕があることが必要。

(3)管理職

推進の必要性が分からない。業務委託の推進なら理解できる。