

韮崎市行政改革大綱及び人材育成基本方針改訂に伴う市民アンケート結果

1 目的

このアンケートは、市民の皆様が普段感じる韮崎市職員の仕事ぶり、市民の皆様が求める職員像、また、行政改革として取り組むべきこと等についてご意見を伺い、「韮崎市行政改革大綱」及び「韮崎市人材育成基本方針」を改訂するうえでの参考とすることを目的に実施しました。

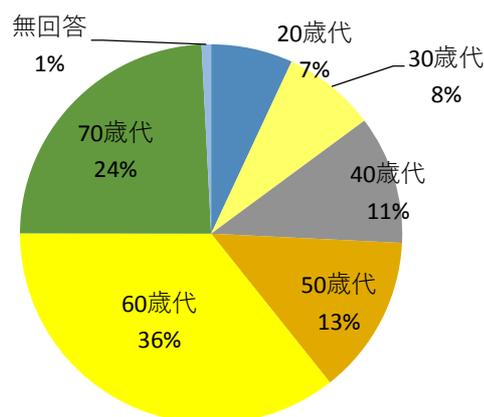
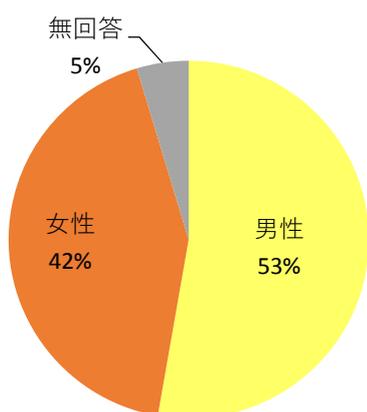
2 調査内容

(1) 調査時期 平成30年8月27日（月）～9月21日（金）

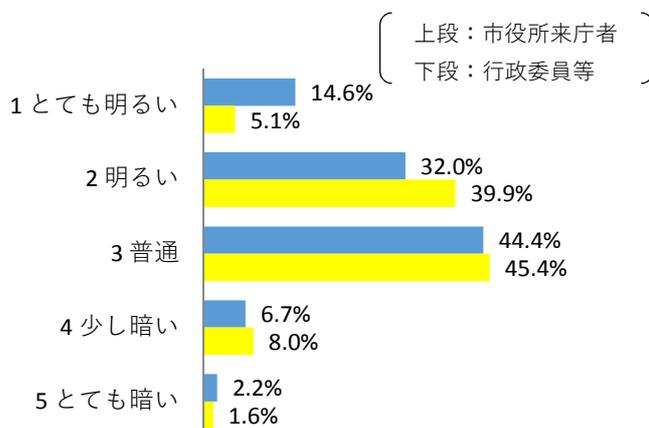
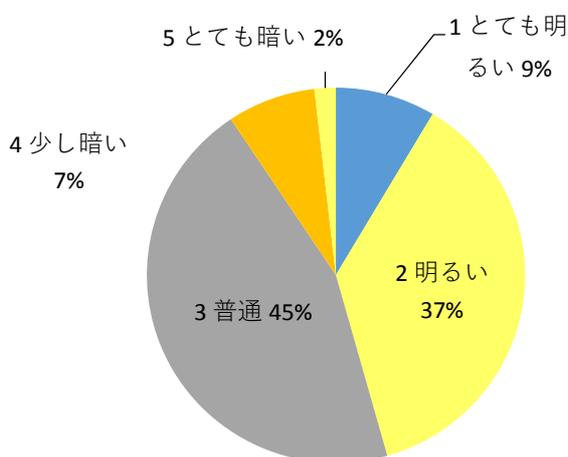
(2) 回答方法
 ・市役所及び出先機関の窓口での記入
 ・地区長及び各種団体の長等に依頼
 ・市ホームページ利用による入力

(3) 回答数

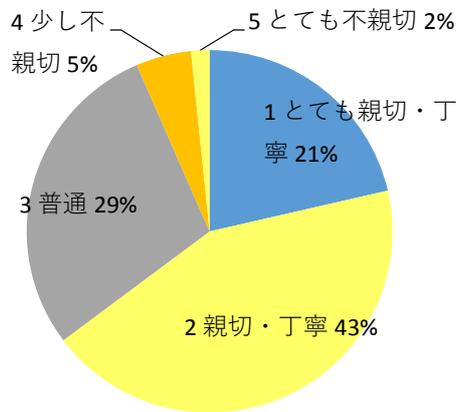
市役所来庁者	167	(60.5%)
インターネット	11	
行政委員等	315	(76.5%)
計	493	



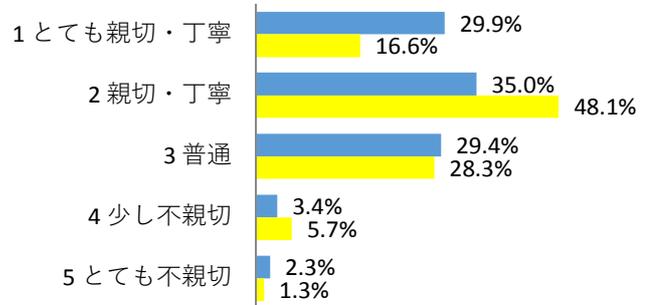
問1 市役所（出先機関等を含む。以下同じ。）を訪れた際の職場の雰囲気はいかがですか。あてはまるもの1つを選択してください。



問2 市役所を訪れた際の職員の対応はいかがでしたか。あてはまるものを1つ選択してください。また、特に対応が良かった部署や良くなかった部署がありましたら、ご記入ください。



〔 上段：市役所来庁者
下段：行政委員等 〕



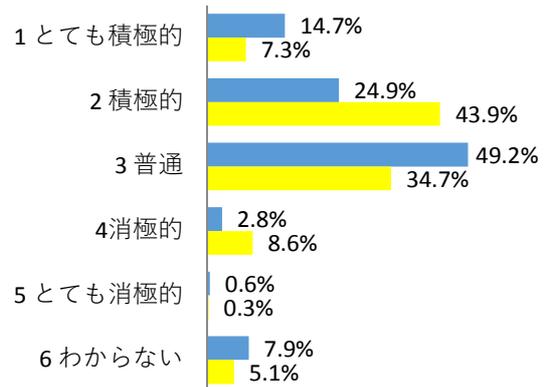
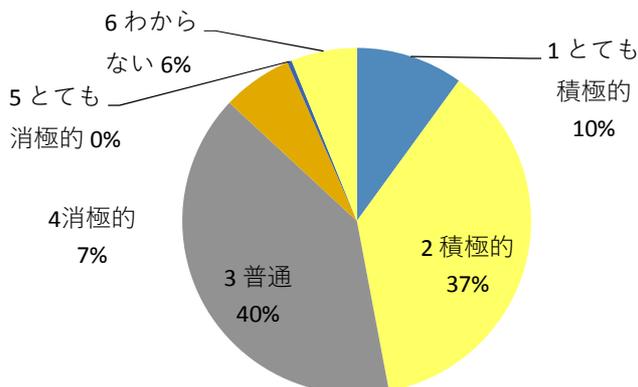
<対応が良かった部署>

各課	10
秘書人事課	4
総務課	17
総合政策課	3
市民生活課	68
税務収納課	8
福祉課	11
長寿介護課	9
健康づくり課	7
産業観光課	12
建設課	17
上下水道課	2
会計課	2
議会事務局	0
教育課	0
病院	0

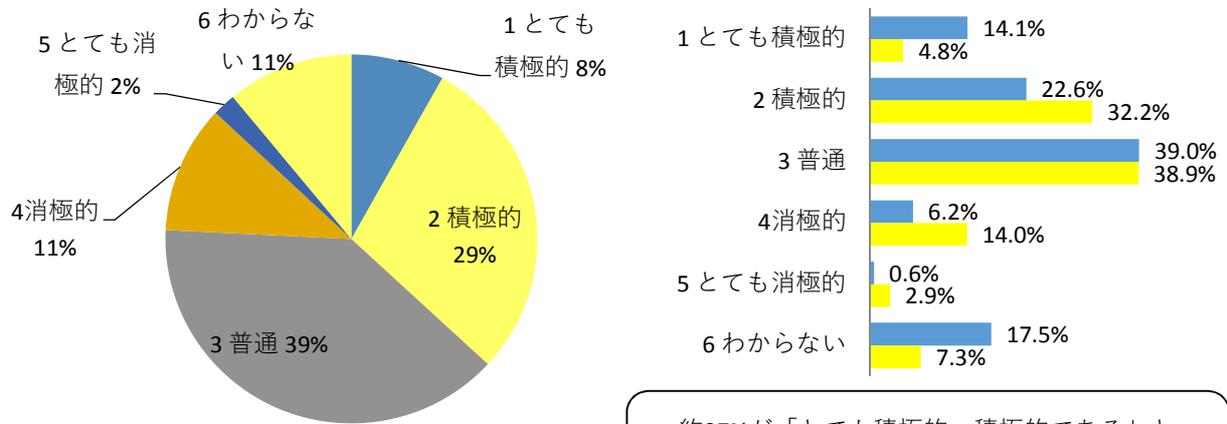
<良くなかった部署>

各課	0
秘書人事課	0
総務課	0
総合政策課	0
市民生活課	12
税務収納課	1
福祉課	2
長寿介護課	0
健康づくり課	0
産業観光課	3
建設課	3
上下水道課	2
会計課	0
議会事務局	0
教育課	2
病院	1

問3 市職員の業務・職務に対する取組姿勢についてあなたのイメージはいかがですか。あてはまるものを1つ選択してください。

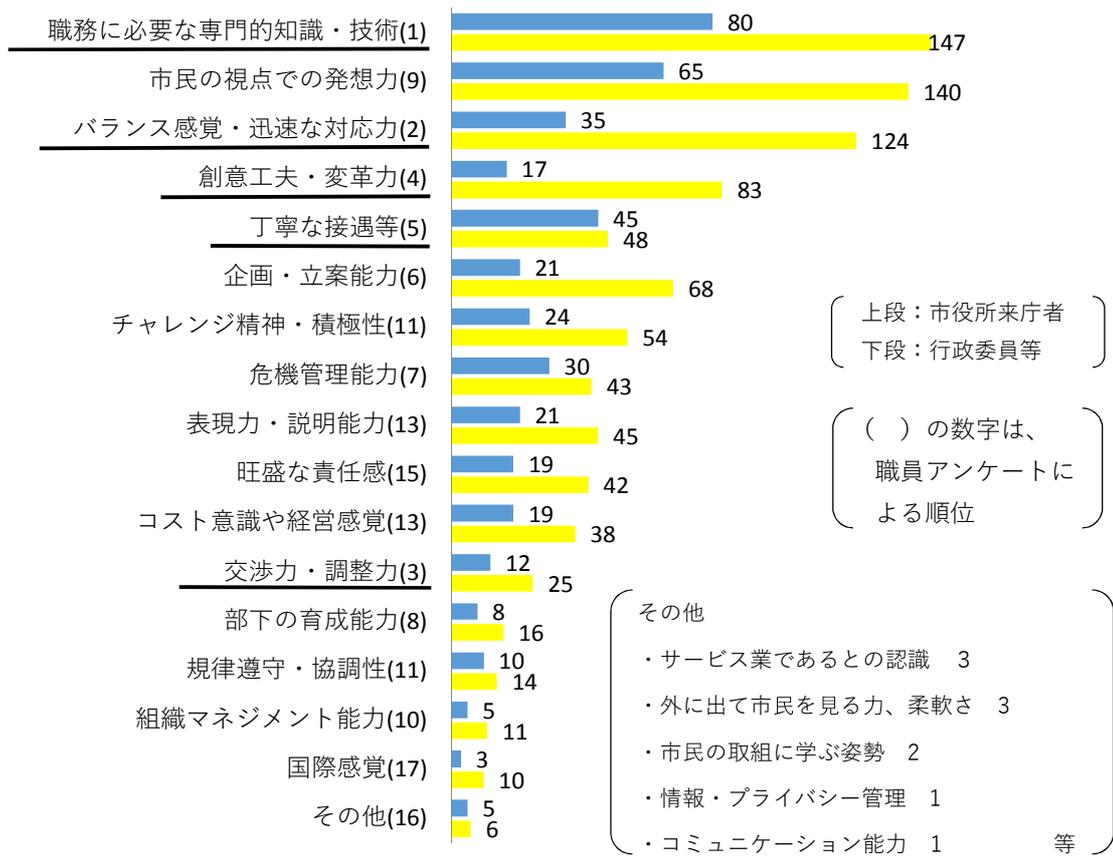


問4 職員の業務以外の地域貢献・まちづくりに対する貢献度についてあなたのイメージはいかがですか。あてはまるものを1つ選択してください。



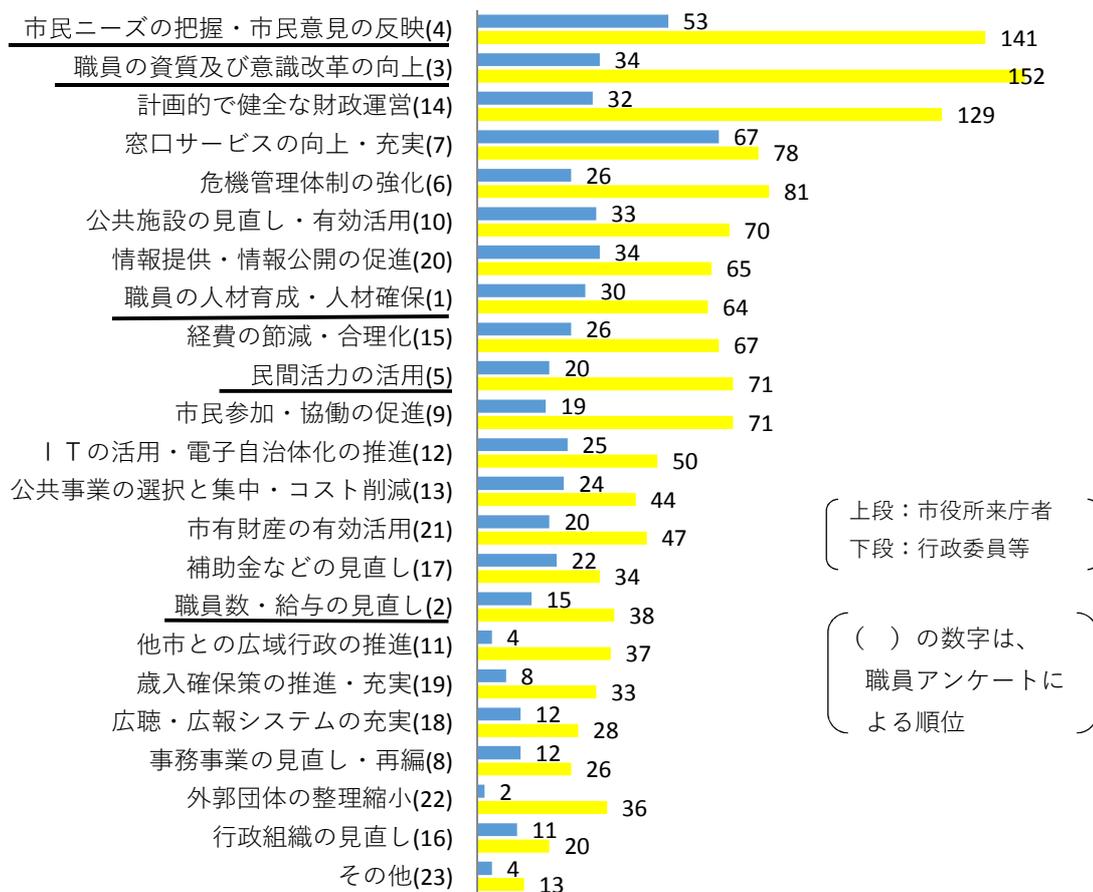
約37%が「とても積極的、積極的である」と、約39%が「普通」との回答であった。

問5 市職員が備えるべき能力や姿勢で、求めるものは何ですか。重要と思われる項目を3つ以内で選択してください。



職員アンケートと同様、市民アンケートにおいても、「職務に必要な専門的知識・技術」が一番回答が多かった。
 市民アンケートにおいて多くの回答があった「市民の視点での発想力」は、職員アンケートでは少なく、逆に「交渉力・調整力」は多くの回答があるなど、若干の乖離は見られたものの、全体的には、同じような傾向であった。

問6 今後、どのような項目に重点を置いた行政改革を実施すべきとお考えですか。重要と思われる項目を5つ以内で選択してください。



上段：市役所来庁者
下段：行政委員等

() の数字は、
職員アンケートに
よる順位

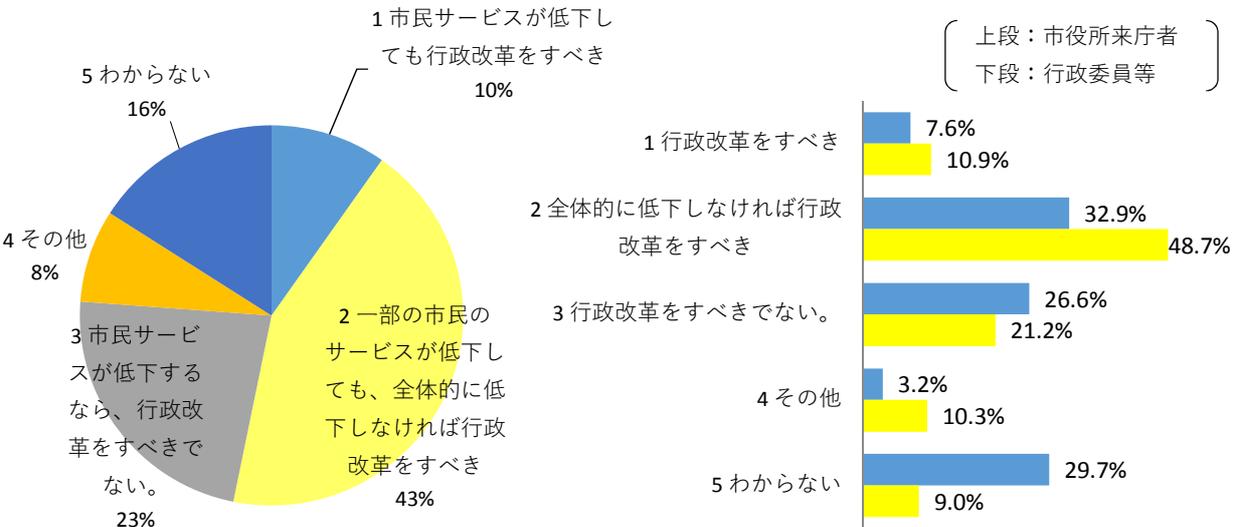
- その他
- ・世界や日本の動向や先進地行政の情報・実態把握 2
 - ・地域在住の有識者の活用体制の確立 2
 - ・わかりやすい組織、行政システム 2 ・市議会議員の削減 2
 - ・まちのPR・活性化・発展プランの立案、実行 1
 - ・補助金・交付金の有効活用 1
 - ・インフラ整備 1 ・市民の負担軽減 1
 - ・ニコリのように市民が常に滞留する市役所への改革 1
 - ・地域にあったIT活用（特に高齢化の対応） 1

「市民ニーズの把握・意見の反映」、「職員の資質向上及び意識改革」については、市民、職員アンケートの双方においてそれぞれ上位を占めた。

職員アンケートにおいて多くの回答があった「職員数・給与の見直し」は、市民アンケートでは少なく、逆に市民アンケートでは、「計画的な財政運営」、「情報提供・情報公開の促進」に多くの回答があったが、職員アンケートでは少なく、市民と職員と意識の乖離が見られた。

また、市役所来庁者における集計では、「窓口のサービスの向上・充実」が一番回答が多かった。

問7 行政改革が市民生活に及ぼす影響について、どう思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。

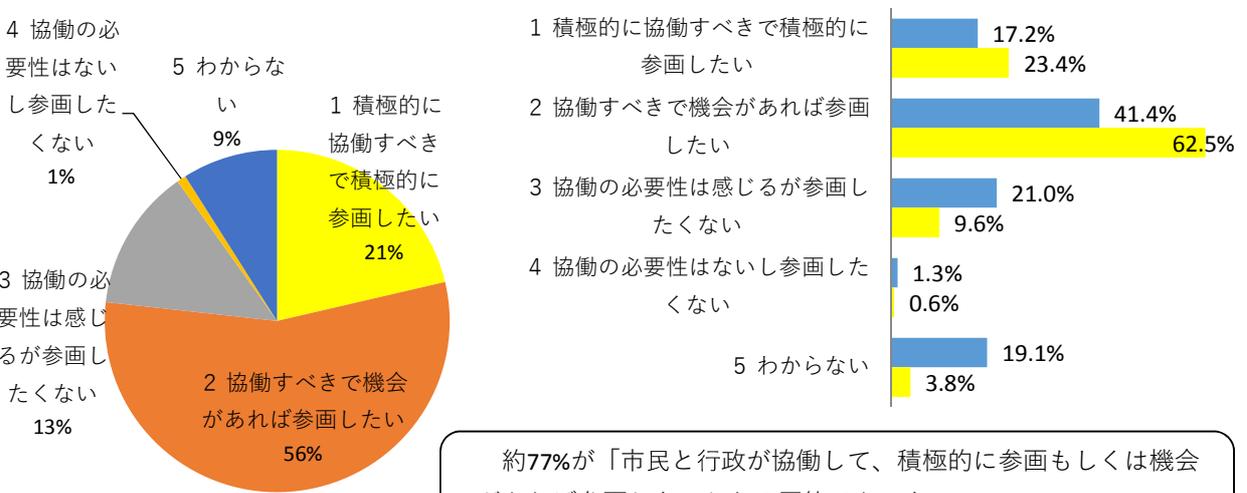


- その他
- ・不要なサービス、同じようなサービスを見直すべき。 7
 - ・市民サービスを低下しないでも行政改革は可能ではないか。 5
 - ・サービスが低下するなら見直し、あくまでもサービス向上を考えるべき。 4
 - ・ITの活用等でサービスの低下無く改革ができるのではないか。 3
 - ・市民生活の向上につながる行政改革がよいと思う。 2
 - ・行政改革を行ったから市民サービス低下はありえない。 2
 - ・市民サービスが向上するような行政改革をすべき。 2
 - ・改革すれば利益（市民サービス）が向上するというのが基本。 2
 - ・人件費抑制による職員数の圧縮は必ず行政サービスの低下を招く。 1
 - ・福祉・子育てのサービスを充実し、他のサービスを見直すべき。 1

約53%が「サービスが低下しても実施すべき、一部の市民サービスが低下しても、全体的に低下しなければ行政改革をすべき」との回答であった。

その他の意見として、サービスの向上と行政改革を同時にすすめることも可能ではないかとの意見もあった。

問8 あなたは、市民と行政が協働しながら、市政を進めていくことについて、どう思いますか。あてはまるものを1つ選択してください。



約77%が「市民と行政が協働して、積極的に参画もしくは機会があれば参画したい」との回答であった。

問9 韮崎市の行政改革及び人材育成について、ご意見・ご提案があれば自由に記載してください。

【組織】

- ・ 次々と課、仕事の入替が激しくて本当に理解しているか疑問。
- ・ 職員の異動が2～3年間隔なので、市民との関係がもったいないと思う。
- ・ 人事異動は3年が原則なのだと思うが、専門的な人を育てるのはもう少し長くいる人がいてもよいのでは？外から行くと、この前話をした人がいないことがある。
- ・ 年功序列評価ではなく、実績・実力評価の重視が必要。
- ・ 隣接市や県との人事交流・顔合わせは行われているか？ネット依存になると人づきあいが狭くなると思う。
- ・ 女性の登用を積極的に進めてほしい（課長に女性がいない）。
- ・ 人件費について、コスト削減、職員数の見直しは必要ではあるが、専門性の高い仕事については集中できる組織づくりも必要だと思う。
- ・ 韮崎市外で3年以上生活した人などの中途採用を積極的にしたらよいと思います。拓けた発想（勤務）、拓けた市民からの質問への回答が必要な気がする。
- ・ 人件費削減は電子化等に伴い必要と思いますが、危機管理の分野はもう少し人材の強化（増員）してもいいのではと考える。
- ・ 職員の確保については多少の給与のアップも必要である。
- ・ 韮崎市職員の資質向上が大切である。特に管理職への登用は実力主義に適することが必要であり、課長職は年に1回市民による勤務評定導入を提案する。
- ・ 仕事に対する建設的な意見が上司に遠慮することなく言える職場づくり。
- ・ 市民が喜ぶ行政、市民が自慢できる韮崎市、何のための行政改革・人材育成なのか職員の皆様の共有が大事。
- ・ 本市の課題を的確に把握し、将来的な展望に立った大胆な解決策を企画できる人材の育成や組織のマネジメントが急務であると考えます。変化の激しい昨今、市民目線も大切であるが、市の課題を共有し、大胆に実行できる誇りと責任ある行政組織の確立を望む。
- ・ 高い専門的な人材を取り入れる。他県とか先進的な行政改革や人材育成に取り組んでいる自治体等に足を運び、どんどん学び、新しいことに取り組んで欲しい。市民のための行政、上司や議会の顔色をうかがいながら、言われるままに行う行政・職員であってほしくない。全体の奉仕者としての自負と市民目線での取組みに期待したい。
- ・ 人によって能力等の差が大きい（窓口の対応等）。組織風土としてある程度の水準は保つような風土づくりを進めてほしい。
- ・ 職員は地域貢献等に積極的に取り組むだけでなく、その中での問題点や改善点などがある場合は、それを職場に持ち帰り、問題提起できるような体制・考えも必要ではないでしょうか。

【人材育成】

- ・ 職員ひとり一人の意識改革をするだけでもだいぶちがうと思う。今は少しぬるいかも。
- ・ 人材育成は長期的なことである（すぐに育成はできない。）。将来に向けて戦略的に育成を図るべき。
- ・ その課に入ったら少なくとも勉強して誰でもわかるようにしてもらいたい。

- ・一部の職員の能力・質の低さが目にあまります。その職員達を見ていると行政改革の道は遠く、人材育成のレベルの低さが浮き出ます。
- ・人材育成もかねて被害を受けた自治体から職員派遣の要請があれば、一年くらい派遣するのも災害に対する実践の人材育成になると思います。
- ・人材育成について、蕪崎市ではまだ女性の管理職登用などが近隣の市に比較し低いと思います。女性の力を伸ばしてください。
- ・職員の資質が劣っているとは思わないが、自己革新、業務に対する改革へのチャレンジが不足していると思う。過去の習慣に慣れているので、現状維持から抜け切れない幹部の意識改革で組織が活性化する、また改革できる。
- ・担当者によって対応がパツとしないことがある。一律、職員の資質向上を一層願いたい。
- ・民間の生き残りをかけての改革、人材育成を見習ってもらいたい。真剣な行政改革・人材育成に取り組んでももらいたい。各課によって接遇等の濃淡がある。
- ・計画立案や予算要求等の際、漫然と前例を踏襲することなく、総合計画や市民ニーズにマッチしているか常に原点に立ち返り、その要求を行うことが改革に結びつくと考え。上司は部下に課題等を与え、能力の向上を図るようにすることも育成になる。
- ・民間の職場での研修が必要ではないか。
- ・専門職の教育は常に行い、より多くの人材育成に努めるべきである（自治大学の活用）。また、県庁出向等による研修等を提案します。
- ・人材育成の強化をお願いします。
- ・縦割行政ではなく横断的組織、取組みも必要。平均2年位の人事異動で業務スペシャリストの人材育成を怠っていないか。
- ・リスクマネジメント体制の強化とこれに関わる人材の育成強化。
- ・市民（特に若者・当事者）のアイデアを聴く機会（拠点・市民活動サポートセンター）を設け、広い知識とマネジメント力で「市民エンパワーメントの育成」のできる職員の育成に期待いたします。
- ・人材育成に是非尽力してほしいです。
- ・市職員の対応の良いことを世間に自慢したくなる人材育成を希望します。
- ・文化行政の更なる充実を図るうえにおいて、専門の人材育成が必要。国・県への出向も含めた研修制度も確立していただきたい。
- ・組織は”人”時代の流れに即した柔軟な考え方ができる人づくりを望む。条例や規則に縛られることなく（とはいえ、それは無理でも）、せめて気持ちだけでも市民一人ひとりに寄り添える意識をもった職員としての人材育成をお願いしたい。民間での厳しさを経験した人の登用（民間枠）も検討しては。
- ・市民目線に立った職員の育成が重要。通路でのあいさつも少なく残念。
- ・職員が公務を楽しめる人材育成＝市民が明るく楽しい快適な暮らし。
- ・市役所は人材の宝庫です。優秀な人材を有効活用し、市としての力をつけて行ってほしいです。行政改革は必要です。コンパクトシティ蕪崎を合い言葉に。
- ・人材の確保育成はどのような組織においても最も重要。市職員は、特に若い世代は優秀な人材が多く頼もしい。
- ・職員を削減し、一人ひとりの質を上げて欲しい。

- ・ 市役所の窓口は、一般市民にとっては敷居の高い印象があります。難しい行政用語の書類などわからないことが多く緊張して窓口に行くので、その際には笑顔で声をかけていただくと安心します。何度も「こんにちは」「すみません」と言っても気づいてもらえないのは残念です。まずは、あいさつから育成をお願いします。

【連携・協働】

- ・ 職員が積極的に地域の行事やイベント、或いは民間レベルのサークルや活動に参加する必要がある。
- ・ 優秀な市民がたくさんいるので、市民活用（協働）の政策を広げること。
- ・ 様々な企画をして行事を地域にまかせるのは、一部の市民への負担が大きくなってしまうこともあるので、慎重に、また、行うにあたっては柔軟にしてほしいです。
- ・ 地域においては、諸役員を受けている間は何とか役目を全うする努力が見られるが、積極的に地域をよくするために協力する意識の高い市民は意外に少ないと感じています。これらの啓蒙を如何に推進すべきかは課題と思われる。
- ・ 地元の地域活動への参画。（家族も含めて）
- ・ 市民が取り組めることは行政側がいかに真剣に受けとめてくださるかにあると思います。広く意見交換又はこのようなアンケートを出して欲しいと思います。市長へのハガキではなく、簡単にその場があればいいですね。今からの若い人が積極的に参画できるよう・・・。
- ・ 行政改革を行うためには、市民と行政の一体的な取組みが重要です。現在、行革に係る情報が不足していると思います。
- ・ 韮崎市が限界集落にならないためにも、市職員並びに行政、さらには市民個々の自覚の改革が必要かもしれませんね。
- ・ 参画という聞こえは良いが、行政が努力なしに安易に「協働」を利用すべきではないと思います。
- ・ 市民が主体的に、また、自身が感じている問題等から協働が生まれる方が本質的でより長期的に見てメリットが大きい。

【政策・事業】

- ・ 一部の市民が行政の取組みが見えないことが多く、市職員の活動が伝わっていないので広報や伝え方の方法を見直すとよいのではと思う。
- ・ 以前よりは職員の質が上がっている気がします。一部の市民が変わっていると感じるのではなく、多くの人に知ってもらうにはアピールが弱いと思います。改善願います。県内外の行政の取組みを勉強するのも一つです。
- ・ 文化が盛んな行政に衰退はない。
- ・ 文化に対する認識が非常に悪い。
- ・ 議員定数削減を図れば市の職員を増やせます。しかしながらシステム化が進んでいるにもかかわらず、コスト（人件費）がかかっているのはいかがなものかと思われます。
- ・ スーパーボランティアを見習い、他人任せでなく各独自性をもって社会貢献を考える。
- ・ 韮崎の町は少し寂しい。もっと行政により伸ばし、市民が楽しい町が欲しい。やり方が進む韮崎に発展してください。

- ・ 様々な分野でのデジタル化が進んでいるが、急速なシフトチェンジを行うと市民の中でもかえって不便を感じる人が出てくると思う。アナログのまま残すところは残し、デジタル化する部分も市民に分かりやすいものになればいいと思う。
- ・ 市民からの意見、要望について早く検討し早く回答させることがサービス向上につながる。他市、他県の良いところを学び市政に反映させることが良いと思う。
- ・ 山梨県は他県に比べすべての面において遅れています。情報収集をしっかりとやって先見の明で先行的にやってもらいたいと思います。
- ・ 行政が主体になって行う協働ではなく、今ある市民活動から行政へ提案することがあれば柔軟に対応していただきたい。そのような体制づくりが必要。
- ・ 行政改革や人材育成については、市職員内部での推進は、ムリではないか（限界がある）。外部（民間）の力を利用して、根本からの見直しを進めるべきだと思う。
- ・ 職員は市民の目線に立ち、市民の生活の安定のために広い見識を持ってほしい。形だけの〇〇委員は必要ない。市として韮崎市に本当に何が必要なのかしぼり取り組んで欲しい。若い人が韮崎市に居住できる（仕事・住居）づくり。高齢者が安心して居住できる地域に。
- ・ 当市は農業・工業・商業とバランスよく共生していると思われる。高齢者社会に果敢に取り組んでいける見識を持った職員の育成を望む。
- ・ 単年度会計を実施しているが企業会計に準ずる予算編成と市有財産の有効活用されていない物件について整理売却により財政確保。コンパクトシティ形成「立地適正化計画」を推進するも、居住誘導区域作成にあたり浸水想定区域除外等リスク管理の徹底。
- ・ ITを活用したサテライトオフィスを充実させて就業人口を増やし、元気な市へ！！県内企業よりITに詳しいプロボノを招くなど、民間の活用も有効かと思います。
- ・ いくら駅前通りを活性化しても町を散策するお客がいなければ前と変わらない。まちづくりの専門家を招き有料で真剣に考えないと人口は減るばかり。若者からお年寄りまで快適に暮らせる町、斬新な考えのもとに進めてください。
- ・ 近い未来に自治体（会）は大きな転換をしなければならないと思われる。意欲ある若手職員のプロジェクトを立ち上げ、本気での取組みを期待したい。
- ・ 少子化時代、若手の人材育成は有能な退職職員を有効活用。
- ・ 様々な書類の簡素化で無駄が省ける。
- ・ 各課の横のつながりが必要（同じような企画が重なっている。）。市の発展のために積極的な取組みが必要。（良い企画が持ち込まれても他市に譲ることはしないように）
- ・ 子育て支援は良くなっているが、もっと市民の意見を聞いて改善してほしい。ごみの分別を進めるのであれば、もっと回収箱のようなものを置くべき。
- ・ 最近は地区への丸投げ事業が多いように思う。
- ・ 市役所内の空間デザインから変えていき、市役所も1つの公共空間として、もっと市民が集いたくなる集える場所に、コンパクトな韮崎市だからこそするべきだと思います。より良く変えていくという姿勢を分かり易く見せていく。
- ・ 福祉、子育てにもう少々「力」を入れていただきたいと思います。市民の一人として協力はしていきたいと考えます。
- ・ 市民や民間事業者に担ってもらえるものは、積極的に渡し、職員はその主たる担い手を育成・支援することに注力する。また、そうした担い手の発掘にも積極的に関与することが大事だと思います。
- ・ 本市の恵まれた自然や歴史的財産に対する認識を深め、人口減少社会の中でも市民が心豊かに生活できるよう、フットワークをいかした現状分析のうえに将来像を掲げる力の育成。

- ・ 国・県・農協等とともに将来を見据えた農地・山地のより良い活用法の見直し。
- ・ 観光面にも同様に、他県の実践例等の研究や視察を多く取り入れるべき。
- ・ 市議の数、多すぎませんか？必要でしょうか？
- ・ 行革も大切ですが、市民・商工会・行政が三位一体となり、韮崎市を良くしてもらいたいですね。
- ・ 若者と女性が活動できる環境づくり。安心して子育て、教育ができる市民の力と行政の働きかけ。
- ・ 指定管理者制度については、行政としては最適なアイデアだと思うが、時が過ぎるに従い、サービスの低下が表れている。
- ・ 非正規職員の処遇を改善（正規職員にするなど希望に応じて）し、元気に仕事ができるようにしてほしい。若者に光と希望を！
- ・ 今までは・・・という考えでいては変わらない。韮崎の未来はあまり期待できないと思っている。人口が減っているようだが、魅力ある田舎をつくり、移住したい市、ここに住み続けたいと思う市ができるといいと思います。
- ・ 市民生活を良く理解しすべてを取り込むことはできなくても、行政に反映していく努力、問題の先送りは結果に現れない。

【市職員】

- ・ 事務的な対応では寂しい。1つずつの提案でも「それはムリです」では何の進展もないと思う。もっと市民へ配慮をしてほしい。
- ・ 市役所の職員が「チーム韮崎」の一員であることをしっかり自覚し取り組んでいるのがいろんな場面で感じ取れる。さらに「住みよい韮崎」になるため頑張してほしい。
- ・ 市職員の皆様には、市民の視点で常に問題意識を持って業務に取り組んでいただきたいと考えます。
- ・ 一部職員の行政意識が不足している。何でも「民間方式が良い」という考えは捨ててください。
- ・ 熱意・情熱・誠意のある職員になって欲しいです。サラリーマン職員にならないようお願いします。
- ・ 市職員も、市民の一人として、韮崎市の夢、希望をしっかり持たなくてはならない。
- ・ 行政サービスは向上しているが、全職員が同じではない感じがします。一部の対応が不快であれば行政はと思われてしまいます。一人ひとりの心構えが市民を安心させてくれます。
- ・ 民間企業の経営意識を持って、柔軟にユーモアあふれる仕事をしてください。
- ・ 来庁者に対する挨拶が少ない、声が小さい。国・県の施策を、また、先進的な行政を積極的に取り入れ、他の市町村に先駆けて行動する努力が必要。スポーツ大会、スポーツクラブ、諸事業への職員の参加が少ない。市職員一人ひとりがいかに外に向かって韮崎市をアピールするか、工夫して行動してほしい。
- ・ 今の市の行政は、よく丁寧に行われていると思います。今後に期待します。
- ・ 諸会合で職員の説明が小さい声で棒読みで熱意が伝わらない。各イベントで担当の課職員は頑張るが他の職員の姿は殆ど見られないのは、協働性が乏しく、市の発展のブレーキだ。
- ・ 今後、行政改革は必要と思うが、行政改革という名目のための行政改革は避けてもらいたい。「市民のために行う。」という意識を常に念頭に入れて行政改革を行ってもらいたい。
- ・ 市役所（出先機関）を訪れた方には、まず笑顔で挨拶していただく中で満足のできる回答が迅速にできるよう努力してください。
- ・ 最近は訪れる機会が減りましたが、5～6年前と比較すると、対応はとても親切になってきています。

- ・ 窓口の若い職員（市民と一番接する課）の一生懸命さ丁寧さには好感が持てます。中堅職員の一部にはもっと市民の方向を見ていただきたい。
- ・ 事務引継ぎを大事にしてロスを防ぐこと。
- ・ 職務に対して必要な専門的知識・技術は当然ですが、市職員の教育に、公務員はサービス業であるという意識を持ってもらう教育をしてほしい。一番身近な公務員は市の職員です。
- ・ 市職員には、外ばかりではなく、地元の歴史・文化への造詣を深めてもらいたい。
- ・ 積極的に計画を押し進めるパワーが欲しい。
- ・ 組織や事務作業をシンプルにして、反面一人二役になるかもしれないが、その方がムダがなく余計なことを考える暇もなく取り組めると思います。専門知識・技術は皆さん持っておられるので、地元・地域に入った時にも、何か事あれば、そういう時に持っているノウハウを助言してもらえれば、本人は人材としてアップされ、私たちは進んで協働しようというムードアップに繋がると思います。
- ・ 職員の方でやらされている感が出ている方が多いと思う。
- ・ 職員の資質向上は行政にとって最も重要なテーマであり、3万人弱の本市では、縦割りを排して、全ての職場の業務内容に精通した職員を目指してよいのでは。その職だけでなく、オールラウンダーを期待します。
- ・ 課によっては来客に挨拶しない職員が見受けられた。来客にはあたたかい心で接してほしいと思います。（接遇面にも力を入れてほしい。）
- ・ 市役所職員は、市民からの見目が厳しいとされますので、コンプライアンスを大切に頑張ってください。
- ・ 業務に必要な専門的知識を高め、市民の目線で責任ある仕事の推進。
- ・ 職員は、積極的に参加し、地域住民との会話により行政にいかせるものは取り入れるようにすること。
- ・ 「市民はお客様である。」との意識が欠如している。
- ・ 市役所を訪れると民間と比較しんびりした雰囲気がある。真似ではないアイデアを持って、もう少しスピード感を持って業務にあたってほしい。
- ・ 窓口に行ったとき、忙しく、手が離せないのかもしれませんが、直ぐに対応にきて声をかけてもらえたら、行った方も気持ちよく帰れると思います。気軽に話し掛けられない雰囲気を感じます。
- ・ 職員が声をかけなければ立ってこない。職員と市民との間で利害で行われているように感じる面も！
- ・ 個々の職員の対応に違いがありすぎ、とても親切で仕事にも熱意がある方達もいる。
- ・ 市役所職員の親切丁寧な接遇が徹底されていれば、それだけでも市民の評価は上がり、口コミで蕪崎市の良さが広まっていく一手になると思います。市職員がこういったことまで考えて、日常の業務に従事していただきたい。
- ・ 市民のために真剣に取り組んで欲しい。
- ・ とても親切な方（職員）もいましたが、別の人に対応された時、不快感を覚えました。
- ・ 電話相手が不在の時、こちらの要件をあまり聞かず、ちんぷんかんぷんな答えしか返ってこなかった。
- ・ 行政マンは法の番人ではないと思います。市民の快適な生活を手助けするサービスマンであって欲しいから、市民目線で対応していただきたいと思う。
- ・ 困りごとの相談等があったら、たらい回しではなく、当事者に立っての解決に取り組んで欲しい。

【その他意見・感想】

- ・ 徐々に明るい動きがなされていると思う。文化面でも若者に対する配慮がなされていて、その配慮は若者の心に育っている感じがします。固まっていた市から流動的な市になりつつある姿はとてもよいと思う。
- ・ 常に行政改革を進めていくことは必要です。市民に解り易い改革をしてください。
- ・ アンケート内容が保守的。積極的に協働すべきとの考えは上から目線でアンケートの趣旨が全く分からない。残念なアンケートで充分反省してほしい。
- ・ 蕪崎は昔から住みやすい市なのでこれからも頑張ってもらいたいです。
- ・ 子どもの関係で良く訪れますが、いつも窓口がすぐに対応してくれます。蕪崎に住み8年目くらいですが、少しずつ変化していることは感じます。