



- ◆ <議会対策> 接し方、根回しの不足
- ◆ <職員の接し方> 部下管理、人事の徹底

↓

例) 財政問題

- ◆ <市民対策> 声を集める手法の工夫  
市民参加制度 → 実行が不足
- ◆ 参謀をしっかりと選ぶ → 違うタイプの人を
- ◆ 権限の委譲の仕方が足りない (部下への)
- ◆ うまくいかなかった時の説明責任の自覚不足
- ◆ できない場合の説明責任を果たす
- ◎ 実施段階のチェック、追求をしっかりとしてほしい
- ◆ 池子 市と防衛との関係

↓

市の独立性を保てるか？

- ◆ 産業界との強いパイプのある市長が生まれてしまうことも
- ◆ 市のことを最大限に考えて、他から守るべき

☆ 市長が市民、部下のことを知らない (市民にはそう映っている)

- ◆ いろいろな意見を聴く場を (少人数でも) 多く

↓

└─▶ 出向いてほしい

- ◆ 今の市長は割合多いと評価する

↓

- ◆ ただ、どこまで実行、反映できているのか？
- ◆ 自分の心情を本音で話すべき
- ◆ まちづくりトークでも市長の本当の顔が見えない → 見せるべき
- ◆ 市長が出向くべきだが、市民もこのような場に出てくるべき  
→ 市民のあるべき姿
- ◆ 市長、市民、議会それぞれの役割を自治基本条例にはしっかり入れるべき
- ◆ 県、国に対してもう少し市の代表として、ものを言ってほしい (現状は弱い)

【市長の「宣誓文」を考える】

- ◆ 「自治基本条例に規定する～」は必ず入れること
- ◆ 栃木市の宣誓文はよくできている。ポイントをおさえて同様の文章でよい
- ◆ 宣誓することを条例にも規定すること
- ◆ 議員にも宣誓書を求めるべき
- ◆ 憲法条番号は出すべき？

本旨なので不要では？ } 意見分かれる

### グループ3

#### 【市長はどうあるべきか】

- ◆ 役所仕事と民間会社との違い  
民間経営感覚をもった目配りを適正に行って欲しい。適正な人事を含め
- ◆ 市長はこれをしたというビジョンを明確に示すべき
- ◆ 指導力・調整力のバランスが取れる人、例えば、議会との調整を適正に。職員も含む。パフォーマンスには走ってほしくない
- ◆ 逗子市を含む国全体が問題を抱えていて、行政・学識ばかりでなく、広く市民を含め意見を聞くべき。イベントを含む → 楽しさを持ちながら市民と交流を図るべき
- ◆ 市長は市民の意見を広く聞くべき

#### 【市長の「宣誓文」を考える】

- ◆ 未来指向の言葉を入れてほしい。世代によって込める言葉も変わる

### グループ4

#### 【市長はどうあるべきか】

- ◆ 年齢 40代が望ましい
- ◆ 性別
- ◆ 経験 (例) 指揮者の役割 (演奏者のことを理解している人)  
逗子を理解し、こうしていこう ← 経験が必要
- ◆ アイディア 10年先を考える
  - 将来 (例) 自分が小学生の時、卒業式で挨拶してくれた人のコメント  
時代を先に行く発想、将来視野に
  - 地域 逗子以外のことを比較、逗子のことだけでなく広い視点で  
(例) 三浦地域の広域的協力  
(例) 防災 地権者と行政とで話が進まない  
(例) スマートシティ 考えるのはみんな (職員・市民)

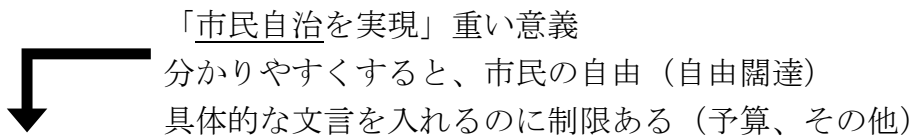
↓

まとめる

- ◆ 報酬等 多額 ⇔ ない
- ◆ 待遇 エネルギー出せる

#### 【市長の「宣誓文」を考える】

- ◆ 栃木市の例 : あたりまえ  
期限がない



市民の目線に立った自治

- ◆ 逗子市長の意見 : 市長に課す義務的な文書
- リーダーシップがキーワード

### **グループ5**

【市長はどうあるべきか】

- ◆ 市長の考え（理念、信念）が浸透している組織づくりができる人
- ◆ 風通しの良い組織、職員を含めた組織づくり
- ◆ 高齢化社会、子育て世代への取組みに注力  
（高齢者も社会とつながれる仕組み、ソフト面の整備）
- ◆ 人と人がつながれる場を作れる人  
地域ごとに集まれる場所  
||
- ◆ お年寄りが社会に出にくい、活躍できる機会の提供

【市長の「宣誓文」を考える】

- ◆ 宣誓しないと、やらないのかと思われる
- ◆ 宣誓文、形式は不要

### **グループ6**

【市長はどうあるべきか】

- ◆ 逗子ファースト  
逗子のためにどうするか？を考えていい人をやめる！しがらみを断つ
- ◆ 今まで不安なく暮らしてきた。変わらない生活を！！  
税を上げる？ — 財政厳しい
- ◆ いろいろな人の意見を集める
- ◆ 環境を利用して税収が増える方法を取りまとめてほしい  
→ 市はそのやり方を考える！
- ◆ 市長へ直接声が届くシステム
- ◆ 若い人の意見
- ◆ 空き家壊す → しめじ特産物（逗子の）
- ◆ 元気な高齢者の活躍の場
- ◆ コストセーブだけではだめ

- ◆ 高齢者より若い世代へコストをかける
- ◆ 市民のモチベーションを高める
- ◆ 1.2期準備 3.4期進化を問われる
- ◆ 職員（若い）意見を聞く
- ◆ 少しずつでいいから発展性

#### 【市長の「宣誓文」を考える】

- ◆ はたして必要か？
- ◆ 議会の場で宣誓するのはやめた方がいい
- ◆ 条文にあらわす。セレモニーはいらない？
- ◆ 市民に対して宣誓する

#### **グループ7**

##### 【市長はどうあるべきか】

- ◆ 任期： 年齢等で制限するのは不適切
- ◆ ビジョン： 夢をもち 語れる人、伝える努力ができる人  
分かりやすい言葉（評価できる/定量化）
- ◆ 行政目標の明確化と業績の評価、改善できる人
- ◆ 基本的には性格が良い人を望むが、八方美人ではだめ
- ◆ 民間企業と自治体の違い  
潰すわけにはいかない
- ◆ 長期的ビジョンを持ちながら、自治体の運営をマネジメントするスキルを有する人
- ◆ 長期的ビジョンを有する人が集まる条件（処遇、報酬など）整備が必要だが難しい
- ◆ 財政危機を蘇生するノウハウを有する組織、集団、専門家、外部機関
- ◆ 市長のリーダーシップ： 議会への発言力、影響力  
議会の発言権が大きすぎる  
→ 市長の責任と権限をもう少し上げるべき
- ◆ 外部機関導入のメリット、デメリット

##### 【市長の「宣誓文」を考える】

- ◆ 宣誓しても、達成しなかった場合に不利益はないため、必要ないのではないか
- ◆ 選挙時の公約を評価可能な表現で宣誓文とする

## グループ8

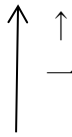
【市長はどうあるべきか】

先見性、先進性、先取性  
信義誠実、人道性、正義感  
科学的見識

- ◆ 多数決で決まることからこぼれるもの・・・。  
そこに光を当てることも市長の役割

少数意見

- ◆ ルールに沿いつつ現実を見ていく力



一部の優遇ではなく・・・。  
官民協同(働)

偏りのない  
平等な行政

任期制限が必要か。

法律では決まっていない一条例で決めることはできる

- ◆ 嫌われるような市長、恨まれ役を買って出る
- ◆ 議会と毅然と対峙できる
- ◆ メリハリをつけるー自分の判断で多数派にだけ流されない

先見性

- ◆ 企業の誘致
- ◆ 交通網
- ◆ 街のつくり

## <職員に期待すること>

### グループ1

- ◆ 市長との間のコミュニケーションをしっかりとる
- ◆ 担当により違うだろうが、日常の業務に追われて新たなことができていない
- ◆ 国の委任事項が多すぎて、新たなことができない
- ◆ 部長職以上、部長が責任をもって新しいこと（政策やビジョン）に取り組む姿勢が欲しい。フィードバックの責任は部長級（仕事を増やしたくない体質）
- ◆ 市民参加制度・市民の声を提出するための制度のPRが不足（今回のワークショップに出て初めて知った）
- ◆ パブリックコメントがアリバイづくりだけに使われている
- ◆ 市長—市民の間をつなぐ(要)としての役割（市民感覚を大切にしてほしい）
- ◆ 段階別に(要)の層が自らの役割を自覚して動くべき
- ◆ 相談したいことは大方、市の職員にもっていくので、担当—課長—部長へのパイプが詰まっている。吸い上げる工夫も姿勢もない・・・つまり  

制度がない という回答
----------------

誠意
魂

の問題に帰する
- ◆ 分かり易い情報提供を心掛けてもらいたい（市民と対話できる職員であってほしい）。市側（個別の問題については全体を考える）

### グループ2

- ◆ 不平不満はない
- ◆ 職員個人的にはいいが、連絡が悪いかな  
アリーナに行った時は・・・イベントが多すぎて把握できない
- ◆ 市長も大変だろう
- ◆ 財政不足 議員は職員の実績。国が持っている財源、とかの話から先見を疑う。  
分析力がない
- ◆ 職員に求めるものは、民間の仕事より無駄が多い職員評価。〇〇制度等。適材適所の人事をし、仕事の効率をよくする
- ◆ 何をすれば、昇進、人事評価されるのか検討
- ◆ 民間の職員を係長クラスに入れる
- ◆ 横連携の強化

- ◆ 効率をよくしようとする意識が希薄なのでは
- ◆ 決まったことは効率よくできる（選挙事務、税関係）
- ◆ 一方、意見調整が関わると効率的にできない
- ◆ 結果の検証ができていない（例：防災訓練4回実施、何ができた、できないの分析ない）
- ◆ 市民のことを考えているが、意識しているがなかなか組織になると市長と市民の間でうまくやっているかいいのか分からないできているかどうか

### **グループ3**

- ◆ 広い視野、細かい配慮
- ◆ 順法意識（公平性、公開性）
- ◆ 人間性（冷静、温かい心）
- ◆ 正確性、情報力
- ◆ 市政への提案力

### **グループ4**

- ◆ 以前に比べると職員の質は良くなってきたと思う
- ◆ 市民の相談等がうまく上へつながらない。上司等の問題があるのか？
- ◆ 各協議会とか自治会の活動等に市の職員は参加や出席が少ない
- ◆ 市の職員は約2割位しか在住していないのか？本当に逗子市のことを真剣に考えて仕事をしているのか
- ◆ 部課職クラスの在住職員の比率はどうなのか？
- ◆ 市役所から市民、自治会へ出す文書等があいまいで分かりにくい。市民は読んでいて全く分からない
- ◆ 職員が出す行政文書は、市民が分かりやすく簡潔にしてほしい
- ◆ 市民意識や課題を常にキャッチできるセンスを備えること
- ◆ 高齢社会への問題意識を高めること
- ◆ 法律・条例等にしばられすぎてがんじがらめになっている
- ◆ 市の職員の勉強・熱意・意欲不足（国・県への働きかけ等）
- ◆ ビジョンをもって働いてもらうこと
- ◆ 逗子市職員の給与は他と比べて高い。給与に応じた働きをしてほしい
- ◆ 幹部クラスの職員の資質に問題あり
- ◆ 縦割り行政で、横の連絡がないので課題が解決できない ⇒ 総合調整するセクションが必要 ⇒ 市長直属 etc
- ◆ 職員の企画能力を高める
- ◆ 役人の体質として、仕事が増えることに抵抗感がある。自治会等の要望に対して



腰が重い

### グループ5

- ◆ 親切だがいろいろなことを真摯に行って欲しい  
上辺だけでなくきちんと対応してほしい
- ◆ 知識のある職員が少なくなっている感じがする

↓

行政を行う者として、所属した課で取り扱われる物事について知識を深めてほしい。興味をもってほしい

↓

「個人情報」が障害になることがあるーレベルを決めて利用できればよい、  
好ましい

市民との接し方が昔よりソフトになってきた。その点は良い  
職員間の馴れ合いーかばい合いがないか？

市民の安全を背負っているという意識をもってほしい

↳ ストーカー殺人等

冬の防災訓練、市長は出てきていた。市民は少なかった。もう少し啓発してほしい

この会議で何かを提案すると、「既にやっています。あります。」といったことを  
言われる。広報をもう少ししっかりしてほしい

### グループ6

- ◆ 決めたことを実行できる（行政の実行部隊として）
- ◆ 相談できる
- ◆ 料理、図書館等の対応は丁寧でよいか
- ◆ 財政の説明等は分かりづらい  
全体を見せてほしい ← 対話したい  
改善案を市民から出せない
- ◆ 福祉協議会との例、池田通りの改善  
職員と市民の対話、コミュニケーションの充実
- ◆ 制度の説明は良かった（個人）、市としてどうか
- ◆ 町に出て市民の実体を知ってほしい
- ◆ メリハリのある予算計画

## <自分たちはどうありたいか>

### グループ7

- ◆ 市民の役に立ちたい（市役所）
- ◆ さまざまな意見を聞く姿勢を大事にしたい、かつ、全体としての公平性も意識した
- ◆ 市内だけではレベルが下がる
- ◆ 広い視野をもち、未来志向を大事にしたい
- ◆ だけど正直、目の前の仕事でいっぱい
- ◆ 逗子を好きに、もっと、なれるように
- ◆ そのためにも、もっとコスト意識をもちたい
- ◆ 市長の補助職員という立場が大前提ということを忘れてはいけない  
（自分の考えをもつことは大事。でも自己満足はダメ）

### グループ8

- ☆ 病気にならないこと
  - ◆ 多様な考えをもった組織であること
  - ◆ 何事も解決 ⇔ 落とし所を見つける、押さえる
  - ◆ “感情（寄り添い）”と“機械的”のバランス
  - ◆ タフ&ガッツーへこたれない気概
  - ◆ 新しいことに取り組む — 余裕が必要
  - ◆ 無駄を省き、余裕を生み出す。シンプルに・・・  
本当に必要かどうか？の視点
  - ◆ 市民に対してきっちり説明して納得・理解を得る
  - ◆ 交渉・対話ができる—信頼関係がベース
  - ◆ コミュニケーション職員間も市民へ向けても
- 