

## 第32回安中市行政改革審議会会議録【概要】

(以下、敬称略)

- 【日 時】 令和3年5月17日(月) 午前10時～11時半  
【場 所】 本庁舎202会議室  
【出席委員】 11名(佐藤、茂木、小竹、小坂、藤巻、萩原、天田、武井、恩幣、黛、嶋田)  
【欠席部会員】 0名  
【事務局】 6名(秘書政策課長、政策推進室長、担当係員、職員課長、人事研修係長)  
【配付資料】

会議次第

委員名簿

安中市行政改革審議会条例

- 1 人材育成について(答申案) 【事前配布】
  - 2 諮問にあたっての安中市の考え 【事前配布】
  - 3 県内12市専門研修比較表
  - 4 県内12市研修体系
  - 5-1 第3次安中市行政改革大綱実施計画の実施状況(令和2年度末)
  - 5-2 第3次安中市行政改革大綱実施計画(改訂1版:令和3年度4月改訂)
  - 5-3 第3次安中市行政改革大綱
  - 6 行政改革に関する職員アンケート(令和3年度集計結果)
- 前回審議会会議録

### 【詳細】

1 開会 《秘書政策課長》

2 会長挨拶

3 協議事項

(1) 人材育成について(答申案) [資料1、2、3、4]

<説明>事務局

#### ◆答申案について

- 第31回行政改革審議会では、人材育成についてご審議いただき、委員の皆様から様々なご意見を出していただいた。それらを事務局で整理し、市長への答申書の案としてまとめたものが、資料1である。

#### ◆資料1

##### ◆1 安中市独自の視点に基づく人材育成

- 人材育成は、一般論ではなく、安中市独自の視点で、真に必要な人材を見極め、それに対する方針、

研修を考えていかなければならないという提言である。

- この項目は、人材育成を考えていくときのあり方、人材育成の出発点を示したものである。

## ◆2 行政改革審議会で求める人材育成の方向性

- 第3次安中市行政改革大綱に掲げている行政改革推進項目「市民と同じ目線で考える人材育成・職員の資質向上」と「既得権益にもしっかり対応できる職員の育成と組織の確立」が、市の人材育成として目指すべきところであるというご意見をいただいた。
- これを踏まえて、大綱の理念に沿って（大綱13頁）人材育成を進めるよう提言する。
- 人材育成を進めていくための大きな方向性を示したものと言える。

## ◆3 「安中市人材育成基本方針」への提言

- 人材育成基本方針は、目指すべき職員像と、人材育成の方策の2つの要素から構成されていることから（1）として「目指すべき職員像を実現するための提言」、（2）として「人材育成の方策への提言」という構成で作成している。

### （1）目指すべき職員像を実現するための提言

#### ア・・・「市民と協働する職員」を育成するための提言

- 協働の実践には、「協働」するための仕組みづくりを進め、その中で職員の「協働する力」を育てる方法である。
- また、日頃から市民や地域とのネットワークをつくっておくことが、「協働」に向けた経験や知識につながるといった内容である。

#### イ・・・「未来を創り出す職員」を育成するための提言

- よりよいまちづくりを構想するには、職員が地域に愛着を持ち、地域に深くかかわっていくことが大切であるといった内容である。

#### ウ・・・「使命感を持ち新たな課題に挑戦する職員」を育成するための提言

- 挑戦には失敗が伴うもので、本当に挑戦する職員を育てるのであれば、それを後押しする職場環境や評価制度が必要といった内容である。

#### エ・・・「自己を磨く職員」を育成するための提言

- 自己啓発を進めるには自らキャリアデザインができる環境が必要である。また、自己啓発の動機付けも検討すべきであるといった内容である。

### （2）人材育成の方策への提言

#### ア・・・「職員研修」への提言

- 職員研修は、目指すべき人材の育成に実質的につながる意味のある研修を導入する必要がある。
- また、人事交流は市の課題解決のため目的を持って行うことが重要であるといった内容である。

#### イ・・・「人事評価制度」への提言

- 人事評価は、情性で取り組むのではなく、評価者、被評価者がその重要性をしっかりと認識することが大切である。
- また、公平公正な評価の仕組みを構築する必要がある。

#### ウ・・・「職場環境」への提言

- 全ての職員が活躍でき、能力開発ができる職場にすることが大切である。
- また、職員が幸せかどうかという視点でも人材育成を考えることができるといった内容である。

#### まとめ

- 大項目1・・・人材育成を考える上でのあり方  
大項目2・・・審議会が求める人材育成の方向性  
大項目3・・・市の掲げている方針を実現するための具体策  
を提言するといった構成である。
- 答申案の説明は以上であるが、変更すべき点、追加すべき項目、さらには全体の構成に問題がないかなどについてご審議いただきたい。

#### ◆資料2

##### ◆諮問にあたっての安中市の考え

- 前回の審議会で、どういった課題があって諮問したのか、安中市の状況でどういった人材を求めているのか、なにをどう変えたいのか課題が明確になっていないといったご意見があった。  
そのため、市長と協議の場を設け、人材育成について諮問するに至った考えを改めて確認した。

##### ◆1 諮問した理由（市長の考え）

- まず、職員に新しいことに挑戦する力を持ってもらいたい。
- 変化の激しい時代なので、その変化を敏感に感じ取り、解決策を率先して考え、提案・実現し、さらにはそれを情報発信できる職員が安中市に求められる人材ということである。
- さらに、この「挑戦する」ということの原動力になるのが、地域や関係する人々への「関心」と「仕事へのやりがい」である。
- 職員が地域への関心を持ち、地域の課題に挑戦・解決し、そういった仕事がやりがいを生み、さらなる市民サービスの向上につながる、こういった好循環をつくりたいと考え、人材育成について諮問させていただいたところである。
- この市長の考えを受けて、職員が地域に関心を持っているのか、仕事にやりがいを感じているのか、職員課が現状を分析し、今後の取組を示したのが、大項目2と3である。

##### ◆2 安中市への「関心」について

- 現状として、安中市への知識が少なく、関心が低い職員が見受けられる。
- 採用試験の対策として知識をつけるが、採用されるとそれを深めていこうという気がなくなる傾向があるといった分析がなされている。
- これに対し、職員課では、地域づくりをテーマとした研修を他市と合同で行うこと、若手職員を対象に歴史・文化・観光などの分野の研修を行うこと、地元で活動する事業家の話を聞く機会を設けることなどを検討している。

### ◆3 仕事に対する「やりがい」について（職員課の見解）

- 現状として、経験年数を重ねるとともに、やりがいを失っている職員が見受けられる。
  - 業務内容が幅広く、困難な業務や不向きな業務への対応など、本人の意向と合致しないことが多く、課題となっている。
  - これに対し、職員課では、部の中である程度人事を柔軟に動かすことができる部制人事の導入や中堅職員や管理職の研修の充実を図るなどしている
- 資料2の説明は以上となるが、大項目1で示した市長の目指す人材育成つまりは、安中市への「関心」と仕事に対する「やりがい」を持たせ、職員の「挑戦する力」を育てていくことについて、それを実現するための方策などご意見をいただきたい。

### ◆資料3・資料4

- 小竹委員から、職員研修を他団体と比較できる資料があったほうがよい、とのご意見をいただいたので作成したものである。
  - 資料3は、横軸に県内12市を、縦軸に各市で実施している専門研修、特別研修のメニューを並べた表である。
  - 左から2つめの団体数の列に、類似の研修を実施している団体の数を記載している。
  - 中央の赤線から上が安中市で実施している研修、下が他市で実施しているが安中市では実施していない研修である。
  - No.17の接遇研修は10団体とほとんどの団体で実施している一方で、No.11のLGBT、No.12のゲートキーパーの研修は、専門研修としては安中市のみが実施しており、独自色の強い研修と言える。
  - No.23のOJTやメンターの研修（新人などを教育する職員を教育するための研修）は7団体で実施しているが、安中市では実施していない。この研修が有効なものであるなら、安中市で実施していないメニューの中では必要性が高いものと言える。
  - 資料4は、県内12団体の研修体系をまとめたものである。中央の専門研修を一覧にしたものが資料3である。
- 資料1の答申案と資料2の市長の考えについて、審議いただきたい。

<審議> ◇委員 ●事務局または職員課

◇ ただ今の事務局の説明について、ご質問・ご意見はあるか。
◇ 2点伺う。 ①資料1「1安中市独自の視点に基づく人材育成」1行目、「一般論ではなく」と否定するのではなく、「一般論に加えて」という方が良い。これにより、資料3も、団体数が多いから悪いという表現でなくなる。 ②資料2(1)現状1行目、「安中市についての知識が希薄な職員が見受けられる」について、関心がないことが問題であるとハッキリと書けるのは風通しがよくて良い。関心がないと、仕事にやりがいも持てないし、何となく事務的に終わってしまう。安中検定のようなものがあれば、テキストを読ませるなどができて良い。
◇ 「一般論に加えて」が良いと感じる。 知識が希薄な職員が見受けられるかどうかの事実はわからないが、安中市独自の視点を持つためには、安中市以外の自治体についての知識が希薄であってはならない。両方を知って初めて独自の視点を持つことができる。この部分は大変重要なことが書かれていると感じる。 他にも意見を聞くため、順番に意見を伺いたい。
◇ 資料1の3(2)ウ職場環境 OJTについて触れていない。職場での日々の業務について触れると良い。
◇ 民間企業で例えると、トップが命令するだけでなく、気持ちを伝え、かつ従業員の気持ちをすくい上げることで、企業が変わっていくということがある。そのような表現が、答申に表れると良い。
◇ 前回の審議会に出た意見と、市長の考えとはそれほどズレていない印象。
◇ 市長の思いが、職員に伝わっていない印象を受ける。
◇ 答申の中では、「様々な研修を行っていく」「組織を変えていく」ということは含まれているが、普段からの職場での仕事一つ一つが人材育成ではないかと考える。上司(先輩職員)が後輩職員に指導することが大きな意味を持つ。その中で、後輩職員が仕事を聞く際に、こういう手法をとるとメリット・デメリットがあるということを説明したうえで、自身はどのような手法を取りたいかという、自分の考えを伝えることが大事。自ら考えることで、今までになかったことに挑戦していくことができ、資料2の1「職員には新しいことに「挑戦」する力が求められる」に繋がると考える。やはりOJTの中で考えさせることが大事。
◇ 今の発言はとても重要で、答申に盛り込まなければならない内容であると感じる。研修よりも、実際の職場の方が能力開発の観点からは重要である。どの市町村も研修を多彩に行っていて感心するが、本当にすべての研修が必要であるのか。研修も必要だが、実際の職場で経験が大事であると感じる。
◇ 資料2の3「やりがいに欠け、」について、若いうちはモチベーションも高いが、徐々に覇気がなくなってしまう傾向が問題。長く職場にいと、職場の風土に流され、新しいことにチャレンジしなくなる。そのような考えを改め、上司(先輩職員)が必ず正しいということではないと意識し、日々の業務で上司の姿を見て成長することが大事である。

<p>部制人事とはどういうことか。</p> <p>人事評価の最終評価者が部長で、「人事評価に影響するようなことをしない」という風潮ができていないか。</p>
<p>● 部制人事とは、課を跨いで柔軟に部内での異動ができるようにしたもの。</p> <p>係長級以上については、対象としていない。</p>
<p>◇ 横のことを知る、適材適所、繁忙部署の手伝いという目的か。</p>
<p>● そういうことである。</p>
<p>◇ 職員の目指すべき姿・目標があいまいになってしまっている。上司の姿を見ても、自身が何を目指せばよいのか分からない。上司が明確な目標を立て、それに向かって仕事をする姿勢を見せることで職員の意識が変わる。</p> <p>12市の研修の比較として、安中市が実施していない研修については、以前実施していたものを取りやめたのか、安中市だけが実施しているものは、他市は実施していたが、取りやめたのか、という比較があると良い。</p>
<p>◇ 「同一労働同一賃金」という考えがあるが、人間が仕事をしている以上、「同一労働同一賃金」はあり得ない。縦割り組織の中で、誰のために、何のために仕事をするのかという考えが必要である。市長が変わったとしても安中市としてゆるがない哲学のようなものが必要である。一人ひとり仕事は違うが、その中で、「市民を守るために」という考えを持たなければならない。</p> <p>職員が入職したときに、好きなこと、得意な分野をしっかりと把握して、その特性・個性・意向を生かす。一人ひとりの能力・個性の区分けが必要。</p>
<p>◇ ゆるがない哲学でもって仕事をするのが重要。何のために仕事しているのか、自身はどういう役割を担うべきかをしっかりと考える。</p>
<p>◇ 規制をかけてばかりでは、伸び伸び仕事ができなくなる。「意見を言える環境」「挑戦できる環境」が大切。</p>
<p>◇ 人材育成の方針を決めるときに、先を見据えること必要。医療の現場で例えると、人を育てるには長い時間がかかる。今後医療の現場がどのように変わっていくか、時代・社会がどのように変わっていくかを予測し、対応して人を育てていくことが大切である。行政においても先を見据えることが大切と感じる。漠然と「チャレンジしなさい」と指示するのではなく、先を見据えた具体的な指示が大事。</p> <p>資料2の2(2)②1行目より「文化・観光」に安中市の独自性を感じる。「文化・観光」に着目して安中市を盛り上げていくために、具体的にどのようなことが必要であるのかがあまり伝わってこない。</p> <p>OJTは非常に大切であり、答申に盛り込むことが必要であると感じる。</p>
<p>◇ 人材育成には長い時間がかかる。その間の社会情勢の変化により、今の研修プランが無効となってしまうことも考えられる。OJTは、その時点についての課題を学ぶことができる点が優れている。研修がたくさんあるが、きちんとスクラップしているのか。時代にそぐわない研修が残っていないか精査する必要があると感じる。</p>

<p>◇ 私の企業については、「安心して安全に毎日食べてもらえる商品を供給する」という目標がある。人の手が必要な仕事であり、単純な仕事をコツコツと行ってもらっている。良い物をつくる中で大切なものは「人」であり、人の教育が欠かせない。「興味を持っていない」・「興味を持ってない」ということは問題である。自分の仕事に興味を持つことが大切である。勤務時間中はただ漫然と仕事をするのではなく、周りの仕事に気を配り興味を持つことで、自身の仕事の責任や興味につながる。研修も大切であるが、仕事の中でコミュニケーションをとって情報を得ることも大切である。</p> <p>私の職場には女性が多いが、責任をもって仕事をしている女性が少ないように感じる。女性が働きやすい職場を築くことが、目標に近づくことであると考えている。</p> <p>電話の対応時に「担当ではないので分かりません」といった無責任な対応ではいけない。メンタルケアにも意識が必要。仕事・家庭でのストレスをケアしないと仕事のモチベーションに影響する。</p>
<p>◇ 失敗しないことだけを評価する環境ではいけない。挑戦できる環境が大切である。</p>
<p>◇ 人事評価のあり方が大切。目標に対してどれだけ最小限の労力で最大限の効果を上げることができたかを評価するべき。どれだけ間違えないかということが重要視されているならば、それを正さなければならないし、それでは時代の変化を敏感に感じ取ることもできない。従来と真逆のアプローチをしたとしても、目標に近づくものであれば、評価されるべきと考える。</p>
<p>◇ 人材育成を考えるとときにスタンダードなレベルまで育てる育成とプラスアルファの能力を培う育成があると感じた。それは分けて議論するべき。市長が求めているのは後者の方ではないかと感じる。俯瞰的に戦略的に物事を考えられる人材育成が求められているのか、またそれがOJTでできるのかどうか。</p> <p>公務員はプラスアルファの仕事に対するボーナス（報酬）は出ない。個人の信念に基づいてプラスアルファの仕事をする、というのはなかなか難しい。報酬は出ないので、人事評価＝昇進で対応するべきと考えるが、年数と共に昇進しているのが現状。庁内での表彰もない。人事評価で多少の違いがあったとしても評価が伝わりにくい。人事評価だけでは限界があり、それをどう考えるか。</p>
<p>◇ 意見が大体出揃った。</p> <p>スタンダードな部分はOJTが担うが、やり方を工夫することが大切。プラスアルファの部分を研修で養うとしても、研修プログラムをスクラップアンドビルドして常に更新していかなければならない。毎年同じプログラムが並んでいるようでは育成できない。根となる考えを共有していないと組織として成り立たない。</p> <p>インセンティブは根本であり、それが無いことは組織としては致命的。ある自治体ではすごく若い部長を抜擢するなどしている。大胆なことをしないとインセンティブにならない。新人職員も新卒の割合は減少していて、民間経験者の割合は増えているはず。民間を経験してバリバリ仕事をこなすはずなのに、新卒者と対等の昇進ではモチベーションも上がらない。</p>
<p>◇ 議論が多く出たため、答申案をまとめた後に、もう一度審議会を開く方がよいと考えるがいかがか。</p>
<p>◇ 異論なし</p>

## (2) 第3次行政改革大綱の進捗状況の報告について [資料5-1、5-2、5-3、6]

<説明>事務局

### ◆第3次安中市行政改革大綱実施計画の実施状況について

#### ◆資料5-1、5-2、5-3

- 第3次安中市行政改革大綱及び同実施計画については、行政改革審議会からの答申を受けて、令和2年3月に策定した。計画期間を令和2年度から令和6年度までとしている。
- 現在、実施計画に掲げられた行政改革推進事項について、目標達成に向けて、取り組んでいるところである。
  
- 令和2年度における行政改革推進項目35項目の実施状況を把握するため、令和2年度末に所管課に進捗状況の照会を行い、所管課は、実施状況を6つの基準で判定し評価している。(参照：1、令和2年度行政改革大綱実施計画の取組状況)
- 「年度目標達成」が9項目、「年度目標一部達成」が15項目、「目標達成に向け実施中」が7項目、「実施に向け検討中」が4項目、「計画完了」と「計画中止」は0項目という結果になった。
- この結果について見ると、計画が実際に実施され、一部以上達成された項目が、「全体の目標達成」「年度目標達成」「年度目標一部達成」の合計で24項目(全体の68%)。さらに「目標達成に向け実施中」の7項目を足すと31項目(全体の88%)が、目標達成に向け、取り組みを行ったことになる。一方で、「実施に向け検討中」は4項目(全体の12%)という結果となった。(項目ごとの詳細は3項)
- 4頁以降は各所管課の報告結果を、行政改革推進項目ごとに整理したシートになっている。
- それぞれの項目ごとの上半分が、取組内容や目標の状態など、計画の具体的な内容を記載している。
- シートの下半分は、年度ごとに設定した目標、年次計画について記載している。
- 実施状況の令和2年度の行が、今回各所管に報告してもらった令和2年度における達成度と具体的な取組内容を記載している。
  
- 次に、令和2年度及び令和3年度における計画の変更について報告する。
- 第2次大綱では、進行管理の中で、年数の経過とともに目標が時代や現状にそぐわないものになっていたケースがあった。これを踏まえ、第3次大綱の実施計画では、年度目標の変更や、新規計画の追加を可能とする運用に変更している。

#### 【令和2年度中の変更】

- 計画「5-(3)-①」について、当初実施計画策定時には、「自治体クラウド導入の検討」という項目であったが、今回の報告では「ガバメントクラウド活用の検討」へと項目を変更した。これは、当初、自治体主導で情報システムのクラウド化を目指していたが、国主導で情報システムの標準化・共通化に取り組むこととなったため、年度途中で計画を修正したものである。

#### 【令和3年度の計画変更】

- 資料5-2「1-(4)-③ 道路アダプト（里親）」の制度の推進について、令和2年度計画では道路の前に「河川・」の言葉があったが削除した。また、令和2年度の実績が「21団体：553人」という結果であり、これを受け、令和3年度から令和6年度までの年次計画の数値を「16団体」に、目標の数値についても「16団体」に上方修正した。
- 「4-(2)-④ 公共施設マネジメントの推進」を今年度に追加した。市が保有する公共施設について包括管理及び公共施設マネジメント支援システムを導入することにより管理コストの削減及び効率的な管理を行うことを目的としている。
- 上記の変更を踏まえ、実施計画について令和3年4月改定とした。
- 「今後の取組」として、令和2年度の実績結果を踏まえて、令和3年度以降の工程等を必要に応じて修正する。特に、計画に遅れが生じている項目に対して、重点的に取組を推進していく。

#### ◆行政改革に関する職員アンケートについて

##### ◆資料6

- 第3次安中市行政改革大綱及び同実施計画を策定したことに伴い、令和3年4月に全職員を対象とした行政改革に関するアンケートを実施した。
- これは、第2次安中市行政改革大綱時にも実施していたものであり、継続してアンケートを実施することにより、行政改革に対する意識とその推移を把握するものである。

##### アンケートの概要（1頁）

- 調査対象は、全職員800人とした。なお、今回のアンケートより会計年度任用職員も対象とした。
- 調査期間は、4月12日から30日まで。
- アンケートの様式（2頁）と前回実施時のアンケートからの変更点（3頁）
- 主な変更点として、
- これまで「あなたの性別は？」という質問があったが、そちらを削除した。
- Q1-1「あなたの年齢は？」という質問の回答に、「60歳代以上」、「拒否」の項目を追加。
- Q1-2「あなたの役職は？」という質問の回答に、「会計年度任用職員」を追加。令和2年度より会計年度任用職員という制度が導入された。それまで嘱託職員や臨時職員と呼ばれていた職員が会計年度任用職員となったが、地方公務員法の服務規律が適用されるなどの変更を踏まえて、今回のアンケートより対象とした。
- Q3以降については、第3次に計画が推移していることを踏まえて、大綱に沿った形に質問項目を変更した。
- 4頁以降で、アンケートの集計結果記載している。
- 今回のアンケートより会計年度任用職員を対象に加えたが、正規職員の回答率が91.0%であるのに対して、会計年度任用職員は59.7%と低い結果となった。また、大綱の認知についても会計年度任用職員については、職員と比較して低い結果となった。
- 正規職員の意識改善とは別に、会計年度任用職員についての、意識改善の取組が必要であると感じた。

<審議>

◇ なにか意見があればお願いしたい。
◇ 会計年度任用職員とはどのようなものか。
● 令和2年度より会計年度任用職員という制度が導入された。それまで嘱託職員や臨時職員と呼ばれていた職員が会計年度任用職員となったが、地方公務員法の服務規律が適用されたことや、賞与が支給されるようになるなどの変更があった。
◇ 組織へのかかわり方が、正規職員とは異なるので、すぐに正規職員と同じような数値になるはずがない。これからの運用でどのように変わっていくか。ただ、会計年度任用職員はすごく人数が多い印象を受ける。
◇ どこの自治体でも会計年度任用職員の数が増えてきている。会計年度任用職員の行政改革への意識を把握することも重要である。
◇ 民間企業から公務員になる人や、安中市の職員が違う自治体や民間企業へ転職するケースはどれくらいあるのか。
◇ 後者はほとんどいないだろう。
● 後者はほとんどいない。
◇ 安定を求めている傾向なのだろう。
◇ 公務員の新卒者割合も減少していると思われる。民間経験から公務員に転職するケースが増えている。
◇ 行革大綱をあまり知らないという人がとても多いことに驚いた。 ① 大綱についてどのように周知しているのか。 ② あまり知らないという人が多いのはなぜか。
● ①作成時に庁内グループウェアで共有している。また、広報での周知も行っている。アンケートをとることで周知を広めている意味もある。大綱の理念をアンケート内容に組み込んでおり、アンケートは意識の推移を図る目的としつつも、大綱の周知も大きな役割を担っている。 ②大綱の存在は知っているが深く読み込んだことがない人が「あまり知らない」に回答している。存在を知っている職員が増えるように周知を図っていく必要があるが、さらには存在を知っているだけではなく、内容をしっかりと把握するように工夫していく必要がある。
◇ 回答に「読みましたか」という項目を作成すると良いのではないかと。存在を知っているだけでは不十分。
◇ 民間でいえば、企業理念のようなものである。それを知らないというのは大きな問題である。
◇ 同じ意見で、会社であればあり得ないことであると考え。何のために仕事をしているのか理解できていないのではないかと。胸ポケットに入れて置くくらいのものではないかと。
◇ 迷ったときや質問を受けたときに読み返すようにすべき。要約版を作って、何かあったときに見ることができるようにした方がよいのではないかと。
◇ 現実と理想のギャップが大きいのではないかと。特に企画部署とそれ以外とのギャップが大きいような印象を受ける。窓口部署等の職員への改善が必要である。

● 総合計画や施政方針、他にも各部署、各分野における計画が存在する。それと、行革大綱との紐づけや、それぞれを関連させるデザインは今後検討しなければならない。
◇ Q3の回答でF（わからない）が多いのは問題である。会計年度任用職員がF（わからない）を選択することは仕方がないが、正規職員は多いのであれば残念である。
● 質問の内容が分からないということが無いよう、用語解説を提示している。以前はもっと少なかった印象であるので、分析できていないが、会計年度任用職員を含んだ影響だと考える。
◇ 以上で、審議を終了する。

## 6 その他

- 今後について、本日の意見をまとめ、6月下旬から7月に審議会を開催する。
- 行政評価の外部評価を8月頃に行う予定となっているので、ご協力賜りたい。
- 感染症等社会情勢により、今後のスケジュールが変更になる可能性もある。

## 7 閉会