

令和7年度 第1回福井市行政改革推進委員会 会議結果

- 1 開催日時 令和7年5月26日(月)14:30~16:10
- 2 開催場所 市役所本館8階 第8会議室AB
- 3 出席者
- (1) 委員 三寺 潤 委員長、田村 洋子 副委員長、井上 武史 委員(リモート出席)、景山 直恵 委員
真田 悦子 委員、竹川 充 委員、宮下 麻衣子 委員、山崎 栄一 委員
(春日野 道治 委員、前田 聡一郎 委員は欠席)
- (2) 事務局 総合政策課、職員課、行政DX推進課、移住定住交流課 ふるさと納税推進室、財政課
- 4 会議次第
- 1 開会
- 2 議事
- (1) 令和6年度 持続可能な財政運営専門部会の会議結果〔報告〕
- (2) 「福井市行財政改革指針(令和4~8年度)」令和6年度 of 取組結果〔報告〕
- (3) その他
- ・本市の主な提案制度〔紹介〕
 - ・これからの行政運営に必要なこと〔意見交換〕
 - ・令和7年度 行政改革推進委員会開催予定
- 3 閉会
- 5 議事の概要

委員長	(1) 令和6年度 持続可能な財政運営専門部会の会議結果〔報告〕 それでは、議事(1) 令和6年度 第1回持続可能な財政運営専門部会の会議結果を報告させていただきます。3月26日に開催された専門部会では、事務局から資料1-1に基づき財政計画の取組状況について報告があった。全体としては、福井市財政計画のもと、収支均衡した財政構造の継続と、令和8年度末に向けて、財政調整基金の積立残高50億円以上を目指していこうとなっており、財政再建計画終了後も継続していただいている様子が確認できた。 委員からの主な発言については、資料の1-2をご覧ください。 【資料1-2に基づき説明】 「財政指標」については、「財政調整基金の積立てが伸びていないことに危機感を持っている。大きな公共事業もある中で、減っていくことがないように、どのように考えているのか。」という質問に対し、市からは、「現在のところは基金を取り崩すことはしていない。また、令和7年度当初予算においても、財政調整基金を取り崩さない予算としている。今後も、基金繰入に頼らない健全な財政を維持していきたいと考えている。」という回答があった。 「取組状況」については、「県内の市町で、特に、技術系職員の採用ができていない状況がおきている。また、採用しても民間に転職してしまうと聞くと、福井市の状況はどうか。」という質問については、「技術系職員の確保について、SPI試験を導入し、受験のハードルを低く
-----	---

	している。また、通年採用も実施しており、6年度には10月1日から土木職2名を採用することができた。」という回答があった。 やはり、新しい取り組みをしてモチベーションアップをしていかなければいけないというところと併せて、若手職員は、やりがいや実感、見える化を求めているので、「チャレンジみらい予算」といった取組も取り入れて、職員のモチベーションを向上しつつ、採用につなげていきたいという話があった。 「予算」について、「新幹線開業の効果として、駅周辺のにぎわいととも、開発や消費活動が税収に反映される。実際はどうで、増収はどのように見込んでいるのか。」という質問については、「再開発A街区のホテルやマンション等の完成による増収のほか、新幹線の線路や車両等の償却資産の増収を見込んでいる。」という回答があった。 さらに、「並行在来線となった分については、税収につながる対象になっているのか。」という質問については、「JRから経営分離された第3セクター方式の鉄道事業者であるため、課税はされる。ただし、特例として、土地等に係る固定資産税や都市計画税が20年間、2分の1に軽減される。」という話があった。 「チャレンジみらい予算」は、非常によい取組であるという委員からの評価があった。こちらの制度では、審査があるようで、「どういった形で審査をし、採用となるのかその評価基準的なところを教えてほしい。」という質問については、「提案者から書類を提出してもらい、いくつかの案は最終的に市長にプレゼンをし、採択をする。基本的には若手職員が自由な発想で提案をされていることなので、将来につながっていくと考えられる事業を採択するような形で、審査を行っている。」という話であった。 また、「チャレンジみらい予算については、プロセスも含めて、見える化し広報してほしい。」というコメントに関連して言うと、4月に新聞報道がされており、この「チャレンジみらい予算」という言葉がきちんと広報されるようになっていることは非常に良いことかなと思っている。 ただいまの報告についてご意見やご質問はいかがか。
副委員長	新幹線開業に合わせ、次々にホテルが建設されている。いかに、来訪者に魅力を伝えられるかが大事である。これからも気にかけていきたいと思う。
委員長	去年は、いろんな状況が変わったということもあるので、特に税収やその支出は注視する必要があると思う。
委員	財政調整基金の50億円という考え方は、大雪時に使用した額が根本になっているのかと思う。財政調整基金だけではなく、市債も含めてどうなっているのか、フローチャートを作ってキャッシュフローが全体的にどうなっているのかも大事だと思う。
財政課長	市債残高も大事な財政指標である。大型公共事業の建設が進んでいるいま、どうしても市債残高は増える傾向にあり、借り入れを要している。できる限り国の交付税措置がある市債を優先的に活用するなどして、将来に少しでも負担の無いようにしていきたいと考えている。 具体的な市債残高額は、資料1-1の28ページを参照いただきたい。臨時財政対策債を除く市債で、令和7年度予算ベースでは、1,065億円の残高となっている。

委員長	先ほど、フローチャートでお示しすると良いのではないかとご提案あったかと思うが、どのようなイメージか。
委員	将来計画も含めて、フローチャートを作った方が良いのではないと思う。建設物価が上がっているいま、この通りに進むか、まだ厳しいような状況もあるのかなと思う。 そういった意味では、フローチャートを作っておいた方が、関係課に共有し、意識を持ってもらうのには大事だと思う。
財政課長	いま、このような状況だということを、市の職員内部にも共有していくようにしてまいりたいと思う。
委員長	(2)「福井市行財政改革指針(令和4～8年度)」令和6年度の実施結果〔報告〕 それでは、(2)「福井市行財政改革指針(令和4～8年度)」令和6年度の実施結果について事務局から説明を。 【資料2-1に基づき説明】 ただいまの報告に対し、質問等はないか。
委員	全体としてすごく頑張っていて結果が出ている様子がうかがえる。 今年度から、本学の学生が参画し、広報紙が若い人に届くようにという取り組みを始めたところで、私も横の方から応援できればと思っている。 未達であった取組についても、かなり良い線までいっているという感じを受けているので、引き続き、歩みを止めずに進めていただきたいと思う。
委員長	広報紙も、すごく見やすく変わったと思う。
委員	「多様な働き方や価値観を実現できる職場環境の構築」のうち、女性職員のキャリア形成の促進について、残念なマークがついており、未達成の理由として、そもそも管理職の年代の偏りがあるとされているが、管理職年代の女性の中では、どれぐらいの方が管理職になられているのか。現在も、様々な施策をされているが、管理職年代の女性に占める女性管理職の割合が上がっていたり、今後増加見込みであれば、今後も先輩職員の話聞いて、若手職員のモチベーションにつながる取組を強化するとより良いと思う。
職員課長	女性管理職の年代としては、だいたい50代ということになると思う。割合的に言うと、30%程度いる中で25%っていうのが、少し他の中核市と比べても、なかなか達成しにくい数字だろうと思っている。令和7年4月1日現在では、21.8%ということで、少しずつではあるが、数値は伸びている。中核市全62市のうち、上位の方にあるという状況である。 管理職になるためには、まず、係長になって、課長補佐になり、副課長になって初めて管理職ということである。係長に手を挙げるところが管理職に行くための、最初の選択になる。今は、比較的女性も多く手を挙げており、女性の割合も多くなっているため、この数値は上がっていくのではないと思う。

	ただし、少しずつしか上がらないので、3%上がるといったことは難しい。少しずつ上昇していくのではないかと考えている。
委員	若い方は、管理職が大変というイメージを持っている。実際に、私も、求職者の学生とお話をしている、なってみたい気持ちはあるが、大変だと思いつけている。19歳とか20歳ぐらいの方もいらっしゃる、そういう方々にもっと、楽しいということを伝えられるような機会を増やしていけると良いと思う。
委員長	昨年度は、先輩女性職員の意見交換会があったようだが、また違った切り口で、昇進は大分先にはなるが、若い人達をターゲットに実施することも、効果があるのではないかと考えている。
委員	女性の管理職については、これから副課長に上がられる方やあと数年でという方が、それなりにいらっしゃるということで、少し時間を待てば回復してくるのだとは思いますが、令和8年の目標が25%ということで、現時点と4%の開きがあり、この辺はまだ難しいのかなという感じはする。 これが良い提案かはわからないが、これまで女性の方が管理職になられた部署がどこかというところも結構大事なのかなと思う。これまで、女性職員が歩んでこられたポジションや部署のバラエティを増やしてあげることによって、あの部署は確か女性の先輩課長がいたなといったことが定着し、この部署ならできそうといったように、ハードルが下がるような気がする。その辺りの工夫があるようであれば、まず、お聞かせいただきたい。 もうひとつは、年次有給休暇について15.7日ということで、目標未達ということだが、現時点ではこのペースで伸びていってもちょっと目標には到達しづらいのかなという感じがする。有給休暇が取りづらい部署を特に伸ばしてあげるといった取組をしていくことも大事かなと思っており、その場合に、職員課なりトップの方々がリーダーシップを持って、指導的役割を果たしていくことも必要であり、場合によっては職員の増員を優先的にやっていくことも必要なのかなと思うが、そのあたりはどう考えるか教えていただきたい。
職員課長	まず、ポストについては、まんべんなく女性管理職が就いている。一昨年になるが、それまで女性の秘書課長はいなかったところを、初めて女性が就任した例や議会庶務課の課長、財政課長、以前は、職員課長も女性であった。どこの所属も、女性ができないというような感覚がなくなっている。 続いて、年次有給休暇について、これも特定事業主行動計画においても、増加傾向という形で年次休暇の目標を定めているところである。 また、国の方針で、子育てのための休暇というのも充実している。 年次休暇自体は微増ではあるが、それ以外の休暇が充実してきているという現状で、福井市は、男性の育児休暇取得も100%を目標としている中、なかなか消防などでは難しいところもあると思うが、他の休暇も充実してきているということで、全体としては、休みは取得しやすくなっているという実情がある。
委員	お話を聞いていて気が付いたことだが、どうしても人事異動でどこの部署に行くのかわからない状況なので、それが怖いという人ももしかしたらいるのかもしれない。ある程度、選べ

	るような仕組みもあった方が良いのかなという気もして聞いていた。質問ではなく、意見なので、答えなくてもよい。
委員長	関連して気になるところは、部署によるってところが結構大きいのかなと思っている。 事前のヒアリングであるとか、そういった配慮みたいところはどれぐらいされているのかを、発言できる範囲で教えていただきたい。
職員課長	毎年、異動希望の調べをしており、1ヶ月かけて、1時間以上、所属長に対し職員一人ひとりがどれぐらいの切実な思いなのかななどを伺っている。 業務との関係もあり、本人は異動したいと言っているけれどもやはり欠かせない人やもう少し下が育ってくるまで、あと1年ぐらい我慢してもらえないかといったことはあるが、要望を所属長に伝えていただくことで、人事の方でもある程度は反映できているのではないかなと思っている。
委員長	そこでの声かけとかがかなりモチベーションに関連してきそうな気がする。
委員	「チャレンジみらい予算」については、広報紙などでも目にすることがあり、すごく前向きでポジティブな企画ですごく良いなと思っている。若手だけでなく、若い時にチャレンジしたかったと思う方や、今はこのような制度があって良いと思う方もいらっしゃるのではないかな。様々な経験を積んできたからこそそのチャレンジみたいなことも実現できると面白いと思う。
委員長	非常に面白い提案だと思っていて、ベテランはベテランの枠組みみたいなのところがあると良いのではないかなということで、チャレンジみらい予算がもしかしたら発展的にそういう部分の枠組みとしてできてくる可能性はあるのではないかな。
総合政策課長	この後に、詳しく説明させていただくが、チャレンジみらい予算自体は若手の予算だが、今回、補職を問わず提案を出せる、「ティアン・プラス」という制度を新設した。 そういったところでいろいろな提案を受け、またしっかり報告させていただきたいと思う。
委員	女性のキャリアに関連して、高校生の娘が、「私って、性格的にリーダーには向いていないと思う」と言う。最近では、いろんな分析ツールがあり、自分で分析して、先にそういうふうを決めてつけてしまっている方もいるのではないかなと思う。仕事の内容ももちろんだが、自分の性格分析みたいなものを取り入れて、実際、自分がそうじゃなかったみたいだと気づき、モチベーション上げるようなきっかけになるかもしれないし、逆に、自分がそこに行こうと思っていたが、意外に人を支えることが向いているかもしれないと気づけるようなことを、遊び感覚でやってみると良いのかなと思った。
職員課長	最近、キャリア形成に関する研修を強化している中で、自分を深掘りして考えるといった機会を設けている。階層別の研修にそういった視点を取り入れて、新たなことに気づいていこうと取り組んでいる。
委員長	大学では、入学すると全員にアンケートをやってもらって、割と可視化しやすいよう、レーダ

	ーチャートで見たり、項目別にどこが得手でどこを不得手とするかが見える自己分析をやったりしている。それはちょっとお金がかかるので、導入するかどうかは別だが、先ほどご指摘があったように、確かに自分が気づいていない管理力や貢献意欲があるといったこともあるので、その発見みたいところにぜひ新しい仕組みをうまく活用して、管理職を増やすような研修にしていきたいと思いますと思う。
副委員長	政策を進めるのは、30代・40代の方が中心になる。この年代でしかわからないということもあるので、年代の差によらず交流をする意見交換の仕方も安心感につながるのではないかと思う。
委員長	その他に質問は無いようなので、議事(3)その他に移る。事務局から何かあるか。 (3)その他:本市の主な提案制度〔紹介〕 【資料3に基づき説明】
委員長	ただいまの紹介について、質問等はないか。
委員	去年7月に発足した、一般社団法人クリエイター協会が、駅前の「プレイス」という場所で企画運営している「クリーム」という場所がある。そちらの方に、「チャレンジみらい予算」の件で相談に来られる若手職員さんがいて、皆さん、自分の所属の課題については職務時間中に来られるのだが、そうでない方はお昼ご飯をかき込んでから来られる方もいらっしゃるみたいなので、もう少し融通が利くようにしていただけると良いのかなと思う。 また、「提案の杜」や「ティアン・プラス」に関する相談なども、よろしければ来ていただければ、クリエイターがご協力できるかなと思う。
委員長	20%ルールとも違うのか。現状としていかがか。
総合政策課長	グループを組み、業務プラス業務時間から20%を捻出して、こういった時間に使えるという制度が20%ルールであるので、そういったことを利用して「プレイス」にて、企画等を勉強されてくるのは良いことだと思う。まだアイデアの種の段階において、一人で利用することは難しいところである。しっかり事業を実現していく中で、そういったところを活用させていただけると良い。
委員長	グループだと、正式に立ち上がって、採択を受けてからか。
総合政策課長	事業として立ち上がらなくても、所属長の許可があれば、20%ルールを適用できる。通常業務もあるので、所属長等の理解を得てやっていくことになる。
委員長	仕組みは、きちっとあるようである。最初の初動がやっぱりなかなか、難しいところだが、もしかしたら年度を重ねて評価されていくと、いろんなやり方などが構築できていくような気がする。 また、場の活用というところも、積極的にしていただけたらなと思う。

委員	こういった提案というのは、日頃の業務の中で、自分の担当している仕事の改善も日常的にさせていただくということが一番大事なことかと思うが、例えば、自分がやりたい仕事を上司に相談したが、しなくてよいと言われたのでここに提出したということや、提案をして採択されたことで、担当の部署の人からすると仕事を増やされたみたいに関心とめられていないかなど、負の側面といったところがあるかもしれないなと思いがちになった。 また、提案をするということは、そのような分野に興味があるということもあると思うが、非常に良い提案をしてくれた職員には、来年度自分でやってみないかということで、異動してもらうこともメリットとして加えるやり方もありそうな気がするがいかがか。
総合政策課長	今年度創設した「ティーン・プラス」については、自分の部署も他の部署の事業も提案できるようになっている。最初は、総合政策課の方に提案していただき、総合政策課からは匿名でその所属に持っていくという形を取る。所属で議論をしていく中で、意見を聞きたいとなった時には、本人の了解を取って、名前の紹介やこのような意見だということで、一緒に作業に入ってもらいたいという形をとっていきたいと考えている。 しっかり事業化に結びつけば、自分が携わりたいということもあると思う。やる気のある職員ということで、所属長にもしっかり理解いただいて、そちらの方をやっていただくということもありえるとは思っている。
職員課長	こういった提案等に関しては、人事評価にも反映し、マニュアルの中でも、やる気として評価をするよう紹介している。 また異動に関しては、例えば、あの職員がほしいといった所属とのやりとりの中で、やる気があったので、ぜひあの職員を配置してほしいというようなこともあるので、100%はなかなか難しいところだが、配慮ができる場合もある。
副委員長	こういう具合に、職員がいろんなことを自分から発してやっておられるということを市民は知らないのではないかなと思う。市役所の職員はこういうことをしています!ということをPRしていただき、職員になるとこういうこともできるということを、市民に伝えて理解してくれると良いのかなと思う。そういったところも考えていただくと、ますますモチベーションが上がるのではないかな、採用につながるのではないかなと思う。
委員長	例えば、採用の時に、こういったおもしろい仕組みがあるという見せ方を、ぜひ検討いただければ直結しそうな気がするが、何かそういったことを具体的にされてはいるか。
職員課長	採用セミナー等には、チャレンジをしている若手職員と一緒にいき、こういう制度があるということを、その職員に説明してもらっている。比較的好評かなと思っている。 (3) その他:これからの行政運営に必要なこと〔意見交換〕 【資料4に基づき説明】
委員長	福井市の最上位計画である「福井市総合計画」を策定するというので、その準備をかなり丁寧にされているということで、私も新聞報道等で知ったが、Z世代を対象としたワークショップを開催したり、関係団体とも意見交換をする予定があるということである。具体的にはど

	ういった関係団体を想定しているのか。
総合政策課 副課長	例えば、教育や福祉、市民活動等、実施していくに当たっては様々な分野の市民活動団体がある。部局ごとに、そういった方々からお声をいただいたり、若手職員のアイデアも取り入れながら、各部局にお願いしている。 また、我々では、ワークショップに参加していただいた若者に引き続き意見いただくとか、商工関係団体などの方の意見もこれからいただきながら進めていこうと考えている。
委員長	先日開催されたワークショップの成果は、グラフィックレコードを活用して、審議会の参考にするということである。そういう見せ方はこれまでなかったと思うので、それぐらいやわらかい議論を進められているという認識でよろしいか。
総合政策課 副課長	資料4の2枚目に若者ワークショップの様子の写真を載せているが、こちらの方で本当に参考になる意見をたくさんいただいたので、意見等をわかりやすくグラフィックレコードにまとめ、7月からの総合計画審議会において、委員の方々にも見ていただきながら、計画に反映できるようにと考えている。
委員長	このような見せ方で進めるということなので、非常に市民に伝わりやすい形になるのかなと期待をしているところである。 それと併せて、前段のところの「行政運営」というところ、馴染みがあまりないところを、どのように見せていくのか、そして関わっていただくのかということも含めて、全委員からコメントをいただきたいと思う。
委員	少子高齢化で、地方の若者は減っており、採用が難しい中で、中核を担う市の運営となってくるので、市役所の職員って良いなと思ってもらえるよう、「チャレンジみらい予算」やそれ以外にも積極的に自身のアイデアが形になるような施策をたくさんされているので、そういったことに取り組みながらやりがいを感じ、市の運営に携わることで実現できるというキャリアを応援していけるような運営を目指していただけると良いと思う。
委員	最近、興味を持っていることの1つに、「ソーシャルキャピタル」という考え方がある。これは、「社会関係資本」のことで、いわゆる関係性というかつながり方である。 行政の行政運営について意見を募集しようという動きはあるが、それがどうしても内向きの議論が中心なってくると、内輪で議論しているだけに留まってしまう。それも必要だが、これからは、「ブリッジングネットワーク」いわゆる橋渡し型で、市民とのつながりを意識したり、もちろん、市の職員も1人の市民であるわけで、休みになったら市民としてどう見るかが大事になってくる。ワークショップでの意見の吸収も非常に大事だと思うが、偏りがなく、内向きのネットワークと外とのつながりのネットワーク、このバランスをうまくとっていただくと、市に対していろいろな言いやすい、また、職員の方々も、市民から話し掛けられやすい、あるいは逆に話し掛けていきやすい関係がつかれるようになってくると思う。
委員	5月10日のワークショップについては、ニュースや翌日の新聞で知ったのだが、どのような形で広報されていたのか。

総合政策課 副課長	市のホームページと広報紙で広報した。また、大学生の方が中心的なところであるので、各大学に声かけをお願いした。
委員	ワークショップをする時の、職員と学生等の方の比率というか1つのグループの割合はどのような感じか。
総合政策課 副課長	今回、35名程度の方に参加していただき、そのうち市の若手職員6名の参加があった。 6班に分かれて、市の職員は1人ずつ入り、学生等も3から4人程度入り、社会人の方も入っているような形で進めた。
委員	テーマによるとは思うが、なぜ割合を聞いたかという、職員と、市民の方が半々まではいかなくとも、それぐらいの割合で様々な話をされると、参加した学生等の方に市役所ってこういうことをやっているということを知ってもらう機会になるので、リクルート関係の問題にも対応できるのかと思う。 出た意見を最終的にグラフィックレコードで表現するのは良いことだと思う。
委員長	ぜひ広報の方でもうまく使っていただきたい。
委員	関係団体や市民との意見交換というのは、自治会からも聞いている。次期計画には、具体的に目に見えるような形の方針があるとありがたいと思っている。 策定するにあたり、若者の意見を聞いているということだが、例えば、それぞれの地域でインフラを整備し、今後つないでいくためには、何人の若者が残ると良いのかなど、踏み込んだ方向性などが必要なのではないかと思う。インフラだけではなく、小学校の合併なども方策としてあると思うが、地域のコミュニティが維持していけるかどうかという観点など、踏み込んだ将来図を、次期計画の中で作っていく必要もあるのではないかと思う。 特に私が心配しているのは、地域の防災が保全されていくことである。自主防災会があるが、ほとんどが高齢化している。火事の場合は初期消火が大事なので、例えば、そういうことを安心安全の旗頭にするなど、設備や人など具体的なところが必要だと思う。時代に対応する計画を策定いただきたいと思う。 さらに、福井では、奨学金の問題を解消するような政策がとられているが、ぜひ若者が福井に残るような政策を第一番に考えていただければと思う。
委員	民間企業の方向性を一緒にプランニングすることがあるが、最近は、民間企業も地域にどう貢献していくか、社会に対してどう位置づけていくかという目標を決めていくような流れになっている。行政で目指していることと、企業が目指していることが一緒になってきているイメージがある。なので、民間企業の力を活かすことや一緒にできるところをやっていくなど、民間企業ではできないところを積極的に行政で動かすなど、地域を良くしていきたいという気持ちをうまくまとめて動かしていくと良いかと思う。 また、未来を考えると、新しい取り組みや提案をたくさんしてしまうが、一方で、やめていくことも、少子化という局面では大切になってくるのではないかと思うので、新しいことをやっていくかを考えると同時に何をやめていくかも真剣に議論されると良いかと思う。

委員	今回は、新幹線開業後初めての策定なので、そのところをどう計画に取り込むかが重要なのかなと思う。これまでは新幹線開業によってまちがこう変わっていくということがある程度想定され、実現したわけだが、実現したところもあれば、そうでないところ、よりうまくいったところ、想定していなかった副次的な効果が出てきたところなど、様々な効果が明らかになってきたと思う。 次の福井市を創るには、そういったことを上手に取り込んで、よい姿を描いていただくのが良いと思う。そのためには、関東・甲信あたりから来られる方々の福井に対するイメージも蓄積されてきていると思うので、魅力を伝えるためには、イメージをどう活かして発信していくかも大事だと思う。外から見える福井市もしっかりと捉えて、うまく取り込むことによって、福井市に多くの方が訪れたり移住したりにつながってくるのではないかな。 新幹線開業を強く意識されると良いのかなと思う。
副委員長	行政だけが進んでしまうのではなく、行政も市民も対等に話し合って進んでいくことが目に見えてわかれば、市民のことを本当に理解してくれているということがわかってくるのではないかなと思う。 地域がどのような状況かということを、職員も地域住民もわかっていないと進めていけないのではないかな。社会教育団体がだんだん弱くなってきているので、近所に住む地縁団体、そして人のつながりをどのように浮き出させるかということも考え、連携という言葉ではなく、一緒に力を出し合って一緒に力を貸してほしいという姿勢を市民に見せていくと歩み寄ってくるのではないかなと思う。
委員長	行政運営という視点だけではなく、総合計画に対して、どのような視点を持った方が良いかのコメントをいただけたと思う。 先ほど、委員から、確かに地縁組織はコロナを通して大きく変わったというところで、従来のままで良いのかという話もあったが、違うフェーズに変わってきていると思う。それがうまく再構築できるのであれば、行政運営でも歯車として回っていく可能性があるので、この辺の議論をどう進めていくか、行政運営として何を総合計画の中で謳うのかは、都度プロモーションしながら意見をいただくような仕組みをぜひ作っていただきたいと思う。 特に、理解いただけないような領域なので、我々の身近な生活に直結しているというような見せ方もご検討いただければと思う。 (3) その他: 令和7年度 行政改革推進委員会開催予定 【資料5に基づき説明】 それでは、これをもって協議は終わりたいと思う。 (16:10 終了)