

木津川市行財政改革推進委員会 会議経過要旨

会 議 名	令和6年度第2回 木津川市行財政改革推進委員会		
日 時	令和6年11月12日（火） 午後2時～午後4時	場 所	木津川市役所本庁舎5階 全員協議会室（公開）
出 席 者	委 員 〔 出席：■ 〕 〔 欠席：□ 〕	■新川委員（会長） ■原田委員 ■藤本委員 ■山岡委員 ■山口委員 ■木村委員 ■園田委員 ■高橋委員	
	その他出席者	実現戦略4「市政情報の可視化による信頼の向上と発信力の強化」【担当：学研企画課、デジタル戦略室】 （説明員）茅早企画戦略部長 学研企画課 西村課長、藤木係長、細谷主任 デジタル戦略室 中谷室長 実現戦略6「若手職員を中心としたコミュニケーション力、課題発見力、課題解決力など能力開発」【担当：人事秘書課、学研企画課】 （説明員）高橋市長室長（人事秘書課長事務取扱）、 茅早企画戦略部長 人事秘書課 西釋主幹 学研企画課 西村課長、藤木係長、細谷主任 （傍聴者）2名	
	庶 務	（事務局：総務部財政課行財政改革推進室） 奥田総務部長、城田総務部次長、宮本係長、野口主任	
議 題	1. 開 会 2. 議 事 （1）令和6年度第1回外部評価 ①実現戦略4「市政情報の可視化による信頼の向上と発信力の強化」 ②実現戦略6「若手職員を中心としたコミュニケーション力・課題発見力・課題解決力など能力開発」 3. そ の 他 4. 閉 会		
会議結果要旨	・ 次の項目について、令和6年度第1回外部評価ヒアリングを行った。 ○実現戦略4「市政情報の可視化による信頼の向上と発信力の強化」 ○実現戦略6「若手職員を中心としたコミュニケーション力・課題発見力・課題解決力など能力開発」 ・ 第3回委員会の開催日程について、次のとおり確認を行った。 令和7年1月24日（金）午後2時から		

	<p>・第４回委員会において、次の事項について審議、説明を行う旨の報告があった。</p> <p>①会議経過要旨における発言委員の氏名明示について（審議）</p> <p>②公共施設等総合管理計画施設類型別個別施設計画の進捗状況について（報告）</p>
<p>会議経過要旨</p> <p>◎：議事・進行 ○：質問・意見 ⇒：説明・回答</p>	<p>１．開会</p> <p>◎山岡委員を、本日の会議記録署名委員に指名した。</p> <p>２．議 事</p> <p>（１）令和６年度第１回外部評価</p> <p>①実現戦略４「市政情報の可視化による信頼の向上と発信力の強化」</p> <p>資料</p> <p>令和６年度外部評価 論点整理【実現戦略４】 実現戦略 取組評価シート（第１回委員会配布資料）</p> <p>概要説明</p> <p>◎説明員から、資料に基づき、取組内容、取組実績等について説明を受けた後、外部評価ヒアリングを行った。</p> <p>意見・質疑応答など</p> <p>○デジタル・デバイト対策として、総務省では高齢者等を対象に令和３年度から７年度までの５年間で１,０００万人のスマホ操作講習会への参加を目指して取組を進めているが、本市の受講者は１７０人と非常に少ない。総務省が掲げる１,０００万人を本市の高齢者人口に当てはめると、５,５００人以上に受講してもらわないといけいない計算となるが、総務省又は木津川市としての参加人数や開催回数等の目標はあるのか。</p> <p>⇒総務省が推進する「デジタル活用支援推進事業」は、必ずしも各市町が取組を実施するものではなく、大手の携帯キャリアに補助金を出し、各携帯ショップや自治体が提供する施設で講習会を開催するといったスキームになっています。そのため、事業については本市のみで実施するものではないことから、目標の設定は困難ですが、ニーズの高い取組であることから、次年度以降も当該国庫補助事業を活用し、取組を継続したいと考えています。</p> <p>○受け手視点の情報発信について意見を出したが、担当課説明ではアクセシビリティの向上を図るとのことであった。当該用語（アクセシビリティ）は一般的な用語として使用されていないと考えるが、事前の論点整理で回答された行政用語を言い換えて表現するなどの工夫はできていないのではないか。</p> <p>⇒情報発信について、受け手を視野に入れながら取り組んでおり、例えば、広報紙においては、各担当から提出された原稿において行政用語が</p>

	<p>多く含まれている場合、広報担当者がわかりやすい用語に変換するなど の文章の校正を行っています。また、ホームページでは、掲載する文章 や写真についてアクセシビリティのチェック機能を活用し、情報を求め られている方に伝わりやすい表現や見やすいページになるよう工夫して いるところです。</p> <p>○専門用語を少なくするという趣旨だと思うが、少しでも専門用語があれば 市民には伝わりにくいのではないか。</p> <p>⇒可能な限り専門用語や難解な言葉はゼロに近づけるよう見直しを図って いるところですが、言葉によっては専門用語を使ったほうが伝わりやすい 場合も考えられるため、引き続き担当課と調整し、理解しやすい文章とな るよう取りんでいきます。</p> <p>○アクセシビリティについては、日進月歩の勢いで新たな解決法が開発さ れている状況であることから、過去の例に捉われることなく、積極的に 改善を進めていただきたい。</p> <p>○オープンデータの活用事例を市が把握していないのはいかがなものか。 本市は、関西文化学術研究都市の中核市として産官学連携によるプロジ ェクトを進める立場であり、また、木津川市デジタル田園都市構想総合 戦略に取り組んでいることを踏まえるならば、オープンデータを地域産 業や地場産業に生かしていくことが市の財政健全化に向けた方策の一つ と考えるが、今後どのように充実していくのか。</p> <p>⇒オープンデータは、企業等のデータ収集や集計のしやすさなどを考慮 し、デジタル庁において自治体標準フォーマットとした体裁の統一が推 奨されています。そのため、各自治体において統一された電子データが ホームページ等に掲載されることから、企業等が自由に情報を入手する ことができる反面、自治体からは何に活用するかなど確認が難しく、活 用事例を把握できていないのが現状です。。</p> <p>なお、オープンデータは活用されて初めて公表した意味を成すものだと 考えているため、今後は、観光・立地企業の担当と連携して、どういっ た行政情報が必要なのかなどニーズを押さえ、企業等が必要とする情報 を提供することを検討していきます。。</p> <p>○本市のホームページにおける「事業者向け」ページは、大変情報が貧弱 だと感じている。また、京都市では観光にスポットを当て取り組んでい るが、木津川市は京都と奈良の中間といった素晴らしい立地にあるもの の、一方的な観光の情報発信のみで終わっているのではないかと。</p> <p>⇒現在の市ホームページは、階層が横に広がる情報と、縦に深くなる情報 が入り乱れている状態となっているため、更新に合わせ整理したいと考 えています。</p> <p>また、まちのどの部分にスポットを当てるのかについては、他自治体の事 例も参考にしながら改善を図りたいと思います。</p> <p>○データのオープン化については、浸水被害想定図が商圈調査として、浸水 の影響だけでなく、消費行動も含めたデータとして活用されていると聞い</p>
--	--

	<p>ているものの、どう活用されているかは非公開であるように、企業で有効に活用されているものはノウハウとなることから公開されないため、全国の自治体がオープンデータの活用状況を把握するのに苦労していると思う。</p> <p>一方、ある自治体が LINE でアンケートを取ったところ、意外と住民の声、情報をダイレクトに集めることができたと聞いているため、ビックデータの考え方を転換し、行政から既存の情報を発信するだけでなく、今必要な情報を収集し、政策に反映するといった試みを検討してはどうか。</p> <p>⇒現在の市公式 LINE は、市が知ってほしい情報を発信するとした一方通行の使い方をしているため、今後、情報収集ツールとしても使えるのか検討していきたいと思います。</p> <p>○例えば、京都府の取組である子育て応援パスポートの情報について、市公式 LINE において発信したり、会員証の提示ができるよう連携を行えば、友達追加するメリットが高まり、知人にも勧めやすいと考えるがいかがか。</p> <p>⇒行政では多岐多様なサービスを展開しており、必要な方に必要な情報を伝えることに非常に苦労しているところです。様々な媒体においてどの情報を取扱うか再度検討するとともに、いただいた意見については担当課へ情報共有します。</p> <p>○市で採用している「ピアッツァ」は、市民同士の情報交換等で大変有効活用できるアプリと考えているが、登録者が令和 6 年 10 月 28 日現在で 823 人と少ない。登録者を増やす手段は検討しているのか。</p> <p>⇒「ピアッツァ」アプリについて、近隣であれば奈良市や生駒市で導入しており、実際の登録人数の割合的には本市と生駒市が同程度となっています。年に 2 回程度、事業者から現在の登録者数や他自治体における活用状況、ニーズ・関心の高い情報などが共有され、お互いに意見交換を行っています。直近では、市公式 LINE を上手に活用して、行政が介入しない、住民同士がコミュニティを作るといった良さを伝えるべきではないかとの意見をいただいたところであり、今後実践していきたいと考えています。</p> <p>○市のホームページアクセス件数とはトップページを指しているのか、それともホームページ全体を指しているのか。</p> <p>また、ホームページ全体であれば、ブックマークやキーワード検索によりトップページを介さず、直接情報ページにアクセスしても件数はカウントされるということで良いか。</p> <p>⇒ホームページ全体のアクセス件数であり、トップページを介さない場合でもカウントされています。</p> <p>○ホームページの管理運用に関し、リンク切れページはデジタル戦略室の協力の下、不定期でシステムを活用したチェックを行い、各課へ修正依頼しているとの回答があった。前回修正依頼から資料作成時までに 3 か月程度経過しており、この間もリンク切れページが見受けられたが、確認は十分</p>
--	--

	<p>なのか。</p> <p>⇒リンク切れが判明したページについては、所管課へ修正依頼を行うとともに、ページ情報が古くなっていないか全体的な確認をお願いしているところですが、実際に修正されたかどうか追いきれていないのが現状です。</p> <p>○ホームページのリンク切れがあれば信頼低下につながるのではないかな。</p> <p>⇒定期的にシステムによるチェックを行い、一つ一つ改善していくしかない認識しています。</p> <p>○民間企業では、特に年度末や季節の変わり目でホームページを更新しているため、市も重点的にチェックいただきたい。</p> <p>○ホームページや広報紙等において、市民が求めている情報又は受け手側が必要と考える情報はどうか把握しているのか。</p> <p>⇒昨年度実施した総合計画の見直しにおけるアンケートでは、子育てや教育、安心・安全といったキーワードへの関心が大きかったところであり、情報発信の参考としています。また、特集記事については、学研企画課だけでなく、各課が自身の課題や他自治体の情報を参考に、何を提供すべきなのかを相談しながら取り組んでおり、時期やトレンド、過去の事象も含めて、旬の情報を伝えられるようそれぞれがアンテナを張り、受け手目線に立った情報提供を図っています。</p> <p>○データの信頼性・信憑性を確保する意味でも、今回に限らずアンケート結果を使用する際は、対象人数や回答率等のデータを提示してほしい。</p> <p>⇒当該アンケートの正確な数値は手元に資料がないためお答えできませんが、統計上信頼性のある数字に基づき実施しているところです。数字によっては回答率が低いと思われるものもあるかもしれませんが、総合計画審議会の中においても回収率を含めた信頼性を担保しており、今後も同様の手法を用いたいと考えています。</p> <p>なお、アンケートを行った際の対象人数や回答率等については、今後の資料作成時に追加します。</p> <p>○オープンデータの公開件数について、令和10年度までに50件となっているが、その中で優先順位をつけているものがあれば教えてほしい</p> <p>⇒オープンデータを活用いただくにはニーズが高いこと、また、複数市町村のデータが揃っていることが条件だと考えています。こうした中で、本市は京都府下の自治体で構成される「京都府・府内市町村オープンデータ利活用促進コミュニティ」に参画し、毎年度定められた公開項目に係るデータの整理を行っています。現在のところ、令和10年度までの一覧やスケジュール等はありませんが、今後も各自治体と足並みを揃えたデータ整備を図りたいと考えています。</p> <p>○ビックデータ・オープンデータに関連して、外部からの侵入や人為的なミス等様々な情報漏洩が考えられるが、木津川市として万全を期しているのか。</p> <p>⇒自治体の情報ネットワーク構成は、マイナンバーを含む個人情報を扱う業務、自治体の運営を支える基本的な業務、インターネットを必要とする業</p>
--	--

	<p>務の3層にネットワークを分ける3層分離の情報セキュリティ対策が取られています。また、インターネットに繋がるルートについては、各都道府県ごとにセキュリティクラウドを利用し、インターネットの接続等の安全性を担保するような仕組みを構築しています。</p> <p>○時代に合った広報に取り組んでいただきたい。紙はこれからも残ると思うが、家庭において紙媒体を見る機会が少なくなっており、いつまでも紙に比重を置く広報ではなく、SNS等それ以外の広報におく比重を早めに変えた方がいいのではないかと考えている。</p> <p>また、ホームページについても、昔は隅々まで見て回るような利用が多かったが、現在はコマーシャルで「何々で検索」と言っているように、何かで惹き付けて検索してもらい、もしくはSNSやメルマガで誘導する手法が一般的になってきていると思う。SNS、その中でも新しい媒体に積極的に取り組むとともに、単に情報を発信するのではなく、もっと見たいと思わせるコンテンツを掲載して、より詳しい情報があるホームページ等に誘導するような形、つまり広報のあり方を市民生活に合わせて見直していただいた方がよいのではないかと考えている。</p> <p>○設定指標の①ホームページアクセス件数及び②公式LINE登録者数について、こういった手法により数字の向上を目指すのか。</p> <p>また、市民ニーズを把握し、情報の受け手に配慮した情報発信に取り組んでいることは理解できたが、抽象的な話になりがちのため、例えばこの数年の取組として、市民の声や担当課の声を聞いて調整したうえで、発信の方法や発信時期の見直し、発信ツールの変更や内容のちょっとした工夫を行ったなどの具体的な事例について幾つか教えていただければ、取組内容を理解しやすい。</p> <p>⇒ホームページのリニューアルを行うことで、より見やすい・使いやすいページを構築するとともに、今まで掲載した記事を再度担当課が見直すきっかけとなることから、普段窓口でよく意見のある内容をQ&Aとして追加するなど、情報の拡充を行うことでアクセス数を増加していきたいと考えています。</p> <p>情報発信に係る工夫としては、広く庁内で意見聴取を行い、実際にどういった機能があったら問い合わせに対応しやすいなど、内部の声を反映しながら取り組んでいます。また、本年度より若者会議を開催し、転出された方々にいかに自分が育った町に思いを持ってもらえるのか、私たちと接点のなかった年代の意見を聞く場を設け、受け手の視点に立った情報発信につなげたいと考えているところです。</p> <p>②実現戦略6「若手職員を中心としたコミュニケーション力・課題発見力・課題解決力などの能力開発」</p>
--	--

資料

令和6年度外部評価 論点整理【実現戦略6】
実現戦略 取組評価シート（第1回委員会配布資料）

概要説明

◎説明員から、資料に基づき、取組内容、実績等について説明を受けた後、外部評価ヒアリングを行った。

意見・質疑応答など

○指標として設定している「上司サポート満足度」及び「同僚サポート満足度」について、ストレスチェックは本来、メンタル不調の方を発見し、いかにフォローするとかいうものであり、趣旨とずれているのではないか。

また、ストレスチェックの集団分析結果については、個人のプライバシーを絶対を守る必要がある。集団分析に基づく職場環境改善は努力義務とされているが、異常な数値が出た場合に犯人捜しを行う可能性を秘めており、評価指標として用いるのは個人的に反対であり、集団分析結果に代わる指標を検討すべきでは。

⇒ご意見のとおり、少人数の部局であれば、個人が特定される可能性があることから、一定数の人数を抱えている部署のみを対象に集団分析を行うといった配慮をしています。

なお、指標として設定している「上司サポート満足度」及び「同僚サポート満足度」は、あくまでもストレス原因を図るための指標の一つとして分析をしており、この数字が高いからといって職場環境が良いというわけではないことは人事として十分に理解しているところであり、今後も仕事のしやすい、働きやすい環境づくりに努めたいと考えています。

○職員提案制度の令和5年度目標が8件、提案実績が6件と、目標・実績ともに非常に少ないと感じる。静岡県島田市（人口：約95,000人）では、令和3年度170件、令和4年度129件の提案があり、本市と比較すると大きな差があるが、提案件数を増やす方策等は検討しているのか。

⇒担当としても提案件数の少なさ、また、制度創設時と比較し、普段の業務の中で整理が可能と思われる提案が見受けられることから、制度自体の見直しが必要と認識しています。今後、島田市の事例も参考に新たな制度設計を図りたいと考えています。

○市独自の研修は、節目研修、政策法務関係以外にもあるのか。

⇒近年は市独自の取組として、10年後、20年後といった将来の木津川市を見据えたうえで、現在実施すべき施策を考えた「フューチャー・デザイン」研修を実施しています。

○木津川市の職員は非常に厳しい選抜をくぐり抜けた優秀な人材がそろっており、提案するスキルさえ育成すれば、十分な内容の提案を揃えるだけの地力はあると思っている。提案が出てこない、特定の人に偏ってい

	<p>る原因は、職員にではなく環境にあると考えており、行政事務スマート化研修などで実際に提案を行う、考える土壌づくりをしないと、提案件数は増えないのではないかな。</p> <p>⇒ご意見を踏まえ、職員提案制度の担当である学研企画課と連携を図り、職員の提案スキル向上に向けた研修を実施するよう努めたいと考えています。</p> <p>○研修については、職員の業務都合に合わせられるようオンラインやWebライブラリーの形式で行ったり、職員の習得度を見るためアンケート形式での評価を実施することも含めて検討いただきたい。</p> <p>⇒研修受講の際は、復命書の提出を求めるとともに、受験目標の達成状況や業務への活用方法等を回答いただいております、今後も研修機会を通じて知識・スキルの向上につながるよう周知管理していきます。</p> <p>○実現戦略の実施内容として、「職員提案制度について人事評価制度との連動を図るなど制度の見直しに取り組む」としているが、提案件数を増加させるためには、人事評価制度と連動し、職員のやる気を喚起する必要があると考えている。しかしながら、現行の人事評価制度の中に職員提案制度に関する項目を追加することは難しいと思う。</p> <p>こうした中で、人事評価における現行制度は残しつつ、並行して多面評価（360度評価）を取り入れていく必要があるのではないかな。平成30年より財務省で多面評価が採用され、全中央省庁において同評価が広がりつつある状況となっている。また、都道府県では鹿児島県、高知県、兵庫県、市町村では寝屋川市、久留米市、岸和田市、広島市等、多くの自治体が多面評価を採用しているが、本市での導入の考えは。</p> <p>⇒人事評価における一次評価は、能力評価と業績評価の2項目で構築されており、職員提案制度及び自主勉強会において能力が向上したと自己申告があれば能力評価に影響するものと考えています。</p> <p>本市の人事評価は平成29年4月より始まり、現在に至っていますが、担当としては制度の見直し時期に来ているのではないかなとの思いもあります。多面評価については十分に認識しているところですが、本市に沿った内容となるかも含め、先進自治体を参考に検討していきたいと考えています。</p> <p>○人事評価について、新しい制度構築も必要だと思うが、人事評価に関する研修を充実させること、また、上から下の一方的な評価ではなく、逆に下から上の評価も考えてはどうか。</p> <p>なお、現行制度では、例えば課長と同様の評価を部長が行うのではなく、別々の異なった視点で評価できているのか。</p> <p>⇒人事評価は第1次評価、第2次評価に分けて実施され、第1次評価では課長が課員の評価を行い、第2次評価では課長の評価内容を直属の上司である部長が再評価するといった仕組みとなっています。評価に対するご心配はもっともですが、課長が課員と期首面談する中で目標を設定し、年間を通じて声を掛け合いながら目標を達成していくための人事評</p>
--	--

	<p>価であるため、信頼関係の中で適正な評価が行われていると認識しています。</p> <p>○人事評価にあたり目標を設定するとの説明があったが、職員提案に係る目標設定はあるのか。</p> <p>⇒あくまでも業績評価の中での目標設定であり、所属部署における業務に係る内容を設定することとなりますので、一般的には職員が提案制度の件数を増やすといった目標設定はないと考えています。ただし、学研企画課職員が件数の増加を目標とすることは可能です。</p> <p>○本実現戦略は、市の将来を担う若手職員の育成と資質の向上を目的としているが、若手にスポットを当てすぎではないか。65歳まで定年が延長されることから、ベテラン職員の活躍は更に求められており、職員提案制度のチーム制を採用することにより、若手とベテランの相乗効果によるより良い提案につながると考えるがどうか。</p> <p>⇒職員提案制度は、若手に限らず全職員を対象としており、ノウハウを持っているベテラン職員から市の現状を踏まえ提案いただくことも歓迎しているところです。また、制度上、単独又は共同で提案を行うことができるため、過去にはチームを組んで提案をいただいた事例もあります。いずれにせよ、市政に関する課題に気づき、どう解決していくかを提案いただくことが必要であり、提案にあたり年齢やチーム等については問題ないと考えています。</p> <p>○職員の自主的な動きではなく、チームとして提案してもらう方策はあるか。</p> <p>⇒現状のところで、チーム制を推奨するような取組はありません。</p> <p>○職員提案制度の目的は、事務の効率化や市民サービス向上としていることから、例えば無記名での提出は可能なのか。</p> <p>⇒制度の運用上、提案いただいた内容は、担当課に見解を確認した上で、一次審査（予備審査）を行い、一定の点数があったものを二次審査（本審査）に諮ります。二次審査では、提案者から理事者等に対して提案内容のプレゼンを行うとしていることから、現行の制度においては提案者の顔が見えるものとなっています。</p> <p>○令和5年度は、6件の提案のうち1件のみが採用となっているが、不採用であった5件を無記名で公表することで、新たな提案につながることも想定できるため、取扱いの見直しを検討してはどうか。</p> <p>⇒ご意見のとおり、不採用案件を無記名で公表することにより新たな提案につながる可能性はあるため、検討したいと考えます。</p> <p>○能力開発の対象とする職員とは、常勤職員のみを指しているのか、それとも非常勤職員も含まれているのか。</p> <p>⇒研修内容によって差異はありますが、基本的には常勤・非常勤分け隔てなく受講機会を構築しています。ただし、専門性の高い研修については、常勤職員に限り受講いただく形で対応しているところです。</p> <p>○本実現戦略の対象となる若手職員と、それ以外の職員の人数はどの程度</p>
--	--

	<p>か。</p> <p>⇒現在、資料を持ち合わせていないため、正確な職員構成はお答えできませんが、平成19年の木津川市発足後に採用された職員が約半数で構成されています。言い換えれば、40歳以下の職員が全体の相当数を占めている状態となっています。</p> <p>○常勤の職員数は。</p> <p>⇒令和6年4月1日現在、正職員は440人です。</p> <p>○職員数に対し、令和5年度の提案件数が6件と少ないため、何らかの対策が必要ではないか。</p> <p>○先ほど意見のとおり、若手職員にスポットを当てすぎではないのか。ベテラン職員と連携した提案方法も検討するべきでは。</p> <p>⇒若手に捉われず、退職した再任用職員も含めた組織全体で提案できる体制構築の必要があると考えています。</p> <p>○自主勉強会は職員だけで組織され、外部の方は参加ためされないのか。</p> <p>⇒自主勉強会は、勤務時間外に自身の自己研鑽を図るものであり、講師として外部有識者を招聘した事例はあることから、基本的に外部の方の参加も可能となります。</p> <p>○近年は行政だけで物事を解決できることが少なくなっており、研修もそうだが、これまでの枠組みという殻を破り、自主勉強会に外部の方に入ってもらったり、地域の方と政策について議論するなど、人事部門が率先して新しい取組にチャレンジすることを検討してほしい。</p> <p>○令和5年度における自主勉強会の実施はなかったとされているが、担当としてはどういう認識も持っているのか。新たな方策を進めない限りは自主勉強会の活発な実施は望めないため、人事評価との連携をするべきではないか。</p> <p>⇒自主勉強会は、自らが勉強会グループを作り、仲間と共に研鑽し合っていく流れとなっており、基本的には行政が指導すべき立場にはないと個人的に認識しています。</p> <p>10年程度前は若手職員が中心となって、多くの自主勉強会を開催していましたが、現在は旗振りをしていた者の多くが幹部職員となっていますので、次の担い手をどう育成していくかが重要となりますが、そうした環境に至っていないことは事実です。</p> <p>また、自主勉強会について、直接人事評価に反映することは難しいと考えますが、研鑽した能力は能力評価の対象となるため、研修会や自主勉強会を通じて個々のスキルアップを育み合っていただきたいと思います。</p> <p>○職員提案制度に関し様々な意見があったが、あくまでも本実現戦略上は、若手職員を中心としたコミュニケーション力・課題発見力・課題解決力などの能力開発を達成するための手段であると個人的には認識している。そのため、能力開発につながる職員提案制度、自主勉強会になるよう改善を考える必要があると思う。現状は残念ながらあまり効果が上</p>
--	---

	<p>がっていないように見受けられるため、提案制度及び自主勉強会以外で能力開発を図ることを考えているのか。能力開発方法がこの2つとは限らないため、柔軟に若手・ベテランに限らず興味を持って参加できる事業を考えていただきたい。</p> <p>また、今後を仕事を続けていくにあたり、こういったスキルが必要なのか、こういったことを学びたいのか、そのうえでどのようなサポートを受けたいのかなど、若手を中心とした職員に尋ねるなどの工夫を行っているのか。工夫を行っているのであれば、こういった状況なのか教えてほしい。</p> <p>⇒本年度から次年度にかけて事業構想大学院大学とロート製薬、木津川市の3者の産官学連携事業として、本市の今後のあり方、ビジョンについて考える10か月のプログラムを実施する予定です。今後も、外部団体や地域との連携に係るご意見も参考に、職員の能力開発を進めたいと考えています。</p> <p>また、人事評価における管理職職員との期首面談をはじめ、年1回の希望調書の中で、職員の未来像を把握するとともに、専門性の高い研修であったり、スキル取得についての希望を確認し、本人の希望に近づけるよう人事異動等で対応しているところです。</p> <p>○本実現戦略は主に若手職員を対象としていることは理解するが、行動計画の目的は事務の効率化、市民ニーズへの対応となることから、若手職員に限らず全職員を対象としてほしい。</p> <p>○本実現戦略は若手職員を中心とした能力開発がテーマとなるため、そういった色合いが強くなってしまうことはご理解いただきたい。</p> <p>◎委員におかれては、ヒアリング結果を踏まえて、市の評価が適当か、取組における改善が十分か、より良い改善方法がないのかなどを検討いただき、評価シートにまとめるとともに、会議後概ね2週間を目途に事務局まで提出すること。</p> <p>3. その他</p> <p>(1) 令和6年度第3回委員会の開催日程について</p> <p>◎第3回委員会（第2回外部評価）については、事前の連絡のとおり、令和7年1月24日（金）午後2時から第2北別館会議室にて開催すると報告があった。</p> <p>(2) 会議結果要旨における発言委員の氏名記載について</p> <p>◎会議経過要旨に発言委員の氏名を記載することにより、活発な意見交換につなげたいとの要望があり、令和6年度第4回委員会で審議をいただきたい旨の報告があった。</p> <p>(3) 木津川市公共施設等総合管理計画施設類型別個別施設計画（第1期）の進捗状況報告について</p> <p>◎時間の都合上、令和6年度第4回委員会で報告する旨の説明があった。</p>
--	---

	4. 閉 会
その他特記事項	会議後 2 週間を目途として、外部評価シートを記入し事務局まで提出。