

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7年度第3回 木津川市行財政改革推進委員会		
日 時	令和7年11月14日（金） 午後2時～午後4時05分	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） ■壬生委員（副会長） ■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10「職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化」【担当：人事秘書課、学研企画課】 （説明員）高橋市長室長、茅早企画戦略部長 人事秘書課 西釋課長、浅田主幹 学研企画課 西村企画戦略部次長（学研企画課長事務取扱）、藤木係長 実現戦略11「部局横断による課題解決力と対応力の強化」 【担当：危機管理課、学研企画課】 （説明員）小林危機管理監、茅早企画戦略部長 危機管理課 吉田課長 学研企画課 西村企画戦略部次長（学研企画課長事務取扱）、藤木係長 （傍聴者）0名	
	庶 務	（事務局：企画戦略部デジタル推進課） 茅早企画戦略部長、中谷課長、宮本係長、下吹越主任	
議 題	1. 開 会 2. 議 事 (1) 令和7年度第2回外部評価 ①実現戦略10「職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化」 ②実現戦略11「部局横断による課題解決力と対応力の強化」 3. そ の 他 4. 閉 会		
会議結果要旨	・次の項目について、令和7年度第2回外部評価ヒアリングを行った。 ○実現戦略10「職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化」 ○実現戦略11「部局横断による課題解決力と対応力の強化」		
会議経過要旨	1. 開会 ◎原田委員を、本日の会議記録署名委員に指名した。 2. 議 事 (1) 令和7年度第2回外部評価 ①実現戦略10「職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の		

- ◎：議事・進行
- ：質問・意見
- ⇒：説明・回答

最適化」

資料

令和7年度外部評価 論点整理【実現戦略10】

追加資料①第4次木津川市定員適正化計画

追加資料②各指標の実績・内訳、決算額に占める総人件費の割合

概要説明

◎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。

意見・質疑応答など

○第4次木津川市定員適正化計画（以下「定員適正化計画」という。）における職員数の推移を見ると、平成31年に490人であった職員が令和5年には456人と5年間で34名の減少となっている。しかしながら、職員数の減少に関わらず近年は総人件費が増加傾向となっているが、その要因は何か。個人的には給与の引き上げ以外の要因もあるのではないかと考えているが市の見解は。

⇒正職員の給与の引き上げは、総人件費に大きな影響を与えたものではなく、会計年度任用職員の給与の引き上げにおいて、これまで期末手当のみの支給であったものが、令和6年度より勤勉手当も支給対象となったことから、総人件費の増加につながったと考えています。

○会計年度任用職員数について、令和6年度は788人、令和7年度は826人と1年間で38人増加しているが、この人数が本当に適正であるのかという視点が必要である。昨年4月の総務省の調査では、全国の会計年度任用職員の総数が661,000人、地方公務員の総数が2,812,000人であり、総数に対する会計年度任用職員の割合は19.0%となっていたが、本市の同割合は64.8%と全国平均の3.4倍となっている。本市における会計年度任用職員の増加について、適切に運用されているのか疑問を感じている。

また、定員適正化計画の6ページに、本市は人口千人あたりの普通会計職員数は5.27人と府内の類似団体と比較して職員数が一番少なく、全国の類似団体112団体中20位である旨が記載されているが、会計年度任用職員を見ると人口が同規模である城陽市では500人、本市は826人と300人以上の開きがある。正職員数だけでなく会計年度任用職員を含めた全体の職員数で判断していくべきではないか。

⇒会計年度任用職員の任用にあたっては、毎年度予算査定前に各所属長に対するヒアリングを実施しており、適正な人数であるか十分に精査を行った上で予算化しているところです。

また、会計年度任用職員の任用形態は様々であり、単純に人数だけをもって他自治体と比較することは難しいと考えています

◎会計年度任用職員については、雇用形態・雇用期間・処遇等が細かく異なっており、内実を評価しにくいところであるが、常勤職員と比較すると公表しているデータが少ない部分があり、説明資料の見える化について工夫をお願いしたい。

○女性管理職の割合を30%以上とする目標数値を挙げているが、この割合は女性職員のみを対象としたものか、それとも男性職員も含めた総数に占める割合で算定しているのか。

⇒全体の管理職の中の女性管理職の割合で算定しています。

○女性管理職の割合を30%とする目標の根拠は何か。

⇒令和2年度の実績である25.3%より上昇させるということで、30%を設定したところです。

◎20年以上前になるが、当時の小泉内閣で社会の中での女性の活躍ということで30%という数値を出され、それ以降男女共同参画計画等において30%というのがメルクマール（目印や指標）となった経過がある。近年はより高い目標となっているため、改めて木津川市としても検討しても良いかもしれない。

○木津川市における管理職の定義は。課長以上あるいは課長相当職以上か。

⇒課長相当職であり、主幹も含まれています。

○女性活躍推進法において、現実の女性管理職割合は15%未満であり、本市の28%は素晴らしいと考えるが、女性のみならず男性も含めた総数の割合としていただいた方が市民も納得できるのではないか。

⇒女性管理職の割合については、男性も含めた庁内の全管理職のうち女性の管理職を算出しており、女性だけの割合ではありません。

○実現戦略の実施内容として「定年延長制度や会計年度任用職員制度を有効かつ適正に運用する」とあるが、定年延長を進めることで組織の若返りが課題として挙げられたり、双方の制度を活用することでスキルの継承が難しくなるのではないかと考えるが、市の受け止め方は。

⇒会計年度任用職員は補助的な業務で任用しています。また、定年延長職員については、これまでのスキルを活かし、後輩職員の育成等に努めていただくよう配置を行っているところです。

○定年延長を進めることにより、組織の平均年齢が上がっているのか。或いは下がっているのか。

⇒定年延長制度の導入により、60歳以上の職員も継続して勤務いただく形となることから全体的な年齢は上がっていくと思います。ただし、定年延長せずに退職する方も想定されることから、定員適正化計画では年度ごとに30人を採用するとしており、年齢構成としては変わらないと考えています。

○過去5年分の常勤職員の平均年齢や中央値の資料をいただくことは可能か。

⇒後日提供いたします。

○定員適正化計画の7ページ、各部門別比較結果及び課題の中で民生部門が

類似団体よりも上回っているとされているが、今後どの段階で類似団体と同程度としていくのかなどの計画を立てているのか。保育園の民営化が一部先延ばしになっている件と絡めて説明いただきたい。

⇒民生部門が類似団体よりも上回っている理由としては、他自治体と比べ保育園や保育士、こどもの数が多いことが挙げられます。今後民営化の影響により職員数が少なくなる可能性はありますが、各自治体の特性等もあることから、民生部門が類似団体と同等或いは下回るとした目標を設定しているわけではありません。

○計画の中で何度も挙げられている「類似団体」とはどういったものか。実在するものか、平均値を指しているのか。

⇒人口と産業構造に基づいて分類された全国の市町村グループを指しており、本市の属する類型は「市Ⅱ－３」として、人口５万人以上１０万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次９０％以上かつⅢ次６５％以上という区分がされています。

○定年延長や再任用職員は定員適正化計画における定数としてカウントされているのか。

⇒フルタイムとして１週間当たりの勤務時間が３８．７５時間、１日当たりの勤務時間が正職員と同じ職員については定員適正化計画の定数の中にカウントしています。なお、再任用の短時間勤務の方は含まれていません。

○定数を削減した補償として会計年度任用職員を人事秘書課で認めているということはないのか。

⇒病気休暇や育児休暇の取得による正職員の代替として、会計年度任用職員の予算を人事秘書課で対応している部分はあります。

○病休、育休取得者数を勘案すると、大半の会計年度任用職員は人事秘書課が許可した事業関係の雇用ということでしょうか。

⇒会計年度任用職員については、各課から要望があった職員数を人事秘書課でヒアリングを行い、採用の有無について調整をしているところです。なお、病休代替や育休代替の職員については、人事秘書課の予算で会計年度任用職員を任用しており、それ以外は各課が予算要望を行い、人事秘書課が精査した上で予算計上する形となっています。

○事業予算として認めているため、事業予算が付けば半自動的に会計年度任用職員が雇用される仕組みと認識するが、この認識でよいのか。

⇒予算計上がされれば該当の任用を行う形にはなりますが、予算金額については人事秘書課で十分に精査を行っているところです。

○説明いただいた内容は他自治体でも同様に事業予算が成立すれば人事サイドで止めることが難しい状況に陥っている。木津川市では会計年度任用職員の固定化が進み、事業予算がなくなっても雇用が止まらないというようなことは起こっていないのか。

⇒基本的には当初予算の内容を人事秘書課で把握しており、その範囲で各課が任用している状態となっているため、そういった現象は起きていないと考えています。

⇒これまで本市においては、3町合併を契機に適正な職員数を整理し、定員適正化計画に基づき職員の縮減に取り組んできたところです。職員の縮減に伴い、当然にマンパワーが不足する部分が出てくることから、会計年度任用職員を任用し、補助的な事務を担っていただいていたという経過もあります。

しかしながら、第4次定員適正化計画において一定の職員数を確保しつつ、総人件費の中で会計年度任用職員の任用も減らしていくよう目標を立てており、今後も計画に基づいた取組を推進していきたいと考えています。

○全国では会計年度任用職員におけるフルタイム勤務が10.9%、短時間勤務が89.1%といった割合となっているが、本市の割合は。

⇒令和7年4月1日時点において826人中19人(2.3%)がフルタイム勤務となります。本市では基本的にフルタイム勤務の職員は、保育園、幼稚園の担任を持つ者のみとなっています。

○様々な代償措置として会計年度任用職員を任用することには賛成だが、他自治体では事業予算に紛れてしまい減らすことができなくなっている例もあるため、サンセット方式を導入するなど、会計年度任用職員と正職員の定数の関係について十分に留意して定数管理を進めていただきたい。

また、近年は会計年度任用職員の雇用が難しくなっていると聞き及んでおり、木津川市も人口減少が免れない中において正職員、会計年度任用職員を削減していかなければならないため、人口減少を見越した定数管理を進めていかなければならないと考えるが、市の考えはいかがか。

⇒ご意見のとおりだと考えています。会計年度任用職員の人材確保が難しいとの意見をいただいたところですが、近年は正職員の人材確保も大変な状況であり、通常の採用試験において本来必要な人材が確保できず、過去2年において追加の採用試験を実施した経過をあります。こうした状況は、本市に関わらず全国の自治体において同様の傾向となっていると伺っているところですが、民間企業と異なり給料形態が決まっていることから、民間のような対応が難しく、自治体間での競争となっている状況です。会計年度任用職員についても同様に市のニーズに合った雇用形態で任用することが難しい状況ではありますが、現在は幸いにも一定数の方に働いていただいている形となっています。

人員管理については、今後、各課とのヒアリングを通じて、適切に進めていきたいと考えています。

○教育部門であれば、教育センター事務や社会教育施設の指定管理制度、環境部門で言えばごみ収集業務の民間委託などが考えられるが、委託による職員数の削減についての考えは。委託の金額と職員数の削減について精査されているのか。

○質問の意図としては、民間委託を増やしている中で、常勤職員で対応するケースと、委託したケースの比較がしっかりと行えているのか、委託契約が適正にされているのか、また、将来の職員育成や中長期的な業務の適正

化の確保も考慮した委託となっているのか、委託に関し問題がないかなど、人事の観点から精査すべき点がないのかという意見であるがいかがか。

⇒基本的に民間委託できる業務については、民間の力を活用すべきだと考えています。しかしながら、職員が自ら担わなければならない業務も当然にあることから、そのすみ分けについては各所属において委託する事業関係をしっかりと精査を行った上で実施していると認識しています。

○追加資料②において、「仕事に働きがいを感じている職員の割合」を示しているが、男性女性の差が13.8%もある。特に50代の職員についてはこの男女比が顕著であるが、市としてはどのように解釈しているのか。

⇒一般的に50代は管理職として職責を担っていく立場になる方が多く、仕事のストレスが要因であると考えています。一方、こうした中で女性においては子育てがひと段落付き、仕事に本格的に取り組まれる環境や生きがいが増えたことから高い数値となったと推測しています。

○中間層から50代の方については、教育のあり方が影響していると考えますがどうか。若手は教育に力を入れていることが読みとれるが、ベテランに対する研修や訓練等が見えてこない。

⇒一律に同様の職員研修を行っているところであり、男女差の部分においては影響がないと考えているところです。

○職員の成長を支えるという部分においては、デジタル化やAIの活用ということが市において親和性が高く、今後も推進してほしい。

○追加資料②の指標実績内訳について、先ほどの意見のとおり男女差や50代以上で特徴があると考えますが、個人的には男性の20代と40代のストレスがとても気になる。それだけに留まらず、ストレスチェックの結果を受けて市としてどのような考察をされているのか、また、担当課として具体的に取り組み始めたもの、改善事項等があれば教えていただきたい。

⇒ストレスチェックの結果に関わらず、課全体として時間外勤務が多い場合は業務が平準化されていると考えますが、一部職員のみ時間外勤務が多い場合は、所属長に対し業務の平準化を行うよう指導等に努めているところです。

○設定指標について、当該実現戦略の取組効果が把握できるものに変更できないのか再検討してほしい。

◎担当において再検討をお願いします。

②実現戦略11「部局横断による課題解決力と対応力の強化」

資料

令和7年度外部評価 論点整理【実現戦略11】

追加資料①個別避難計画作成プロジェクトチーム

追加資料②総合防災マップ

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

○本実現戦略の所管課が学研企画課であり、具体的な取組として進めているのが防災関係であるということで良いのか。

⇒組織に関する部分は学研企画課、災害対応に関しては危機管理課が担っています。

○他自治体では、住民に分かりやすく組織を構成する必要性や、昇任管理の必要性等から、縦割りを残しつつも、新しい課題に対しては横型の組織体制で対応されている。そうした自治体では、新たな課題は横型組織に押し付けられるが、人員の指揮命令権は縦型組織が持ったままとなっており、人員の取り合いが問題となっているという話を聞いた。木津川市はそこまで横型組織の体制構築には至っていないと認識しているが、現状はどのようなものか。

○市の上位計画である総合計画の策定・運用に関して、特別職及び部局長等で構成された本部会議において市全体の課題を共有するとともに、総合計画の進捗や各種施策の取組状況について、所属長を中心とした市内のワーキングチームにおいて情報共有を行っているところです。そのため、それぞれの所管に応じて横串的な取組を行っているものは多々あると考えますが、実現戦略の実施内容として記載されているプロジェクトチームに限っては設置規定等があることから、少し取組が見えにくいのではないかと思います。

⇒横型の取組が多くあるのは理解したが、それは従来型の本部体制組織であって、課題となっているのは横断型のプロジェクト型組織だと考える。また、プロジェクト型組織も2通りあり、全て仮想型に構成する場合と、中核だけ実組織があり、残りは仮想型や兼務で対応する場合がある。どちらも長短があり、どちらが良いという話ではないが、こども・子育て関係は、原課だけの縦型組織での対応は難しいと考える。こども・子育てに関する横断型プロジェクトチームの発足について議論はなかったのか。

⇒こども・子育てについては、こども家庭庁が設立された関係もあり、本市ではこども未来部を設置し、総合的な施策の集約を行っています。ただし、こども・子育て施策は教育や福祉、健康部門など多岐に渡ることから、横串を刺して各部署の観点から、連携をして課題解決に努めているところです。

○積極的に取り組まれていることは理解するが、様々な課題に取り組み、各組織がほしいと思う人材は同一人物であることが多いため、仮想化やSNSの活用等により業務負担がかからない形で参加いただくなど、DXを推進する中で横断型組織の取組を進めていただきたい。

○個別避難計画プロジェクトチームについて、明確な目的と目標設定があるべきと考えるがいかがか。

また、効果測定の必要性や市民へのフィードバックなど、様々な課題がある中で、部局横断の展開が必要になってくると思うが、所管課同士のミーティング等による課題発見などの努力はされているのか。

⇒個別避難計画プロジェクトチームは令和6年10月に編成され、令和6年度に3回、令和7年度は現在までに3回会議を行い、目標や事業スケジュール等を踏まえ、個別避難計画を具体的にどのように作るか、誰に支援をしていただくかといったことを議論しているところです。

○市民に対するフィードバックは。

⇒現時点において個別避難計画の情報を市民に公開していませんが、関係機関である自主防災組織や社会福祉協議会、民生児童委員等に対して情報共有、内容説明を行っています。

○プロジェクトチームの設置規定において、名称やリーダーの任命等の内容がしっかりと明記されているのか。

⇒設置規定の中で、プロジェクトリーダーについては副市長もしくは所掌事項の関係部長の中から市長が任命することが定められています。また、同規定には庶務担当課が定められていることから、担当課が事務局を担っているところです。

○プロジェクトチームの庶務は担当課が担っているのか。

⇒例えば、個別避難計画プロジェクトチームにおいては、庶務担当課が社会福祉課となっています。一方で、実際の避難計画の取りまとめや緊急時の対応等は各課が対応しており、複数課が連携して取組を進めているところです。

○プロジェクトチームは複数課にまたがって組織されるが、庶務担当課が他課を取りまとめて進めているという解釈で良いのか。

⇒現在組織されているプロジェクトチームについてはご意見のとおりです。

○ここ最近、毎日のように熊の出没情報が寄せられており、対策が喫緊の課題となっている。このような状況の中で、クマ対策に係るプロジェクトチームの立ち上げについての考えはあるか。

⇒これまでのプロジェクトチームは比較的長期に渡る課題に対して立ち上げているところです。熊の対応については、有害鳥獣の担当である農政課が担っていますが、子どもたちの安全面等については庁内で協議を行い、小学生への熊鈴の配布や、目撃情報が多く寄せられている地域のパトロールを実施するなど、状況に応じて庁内横断的な対応に着手してきたところです。

○対処療法的な対応もしっかりと行いつつも、中長期的な解決策も必要となってくる。熊については、来年は出没回数が少なくなるが、再来年は今年以上に回数が増えるという意見もある。近隣自治体にも多く出没している中で、クマと人間とのすみ分けや駆除方法等の課題が山積みであ

ると考えており、根本治療的な見直しはあるか。

⇒木津川市域に熊は生息していないというのが大前提であり、現状駆除することはできません。広域的に熊が出没する中で、国が緊急捕獲を認めようとしているところですが、本市も今夏より京都府を通じて捕獲許可に関する要望活動を実施しています。中長期的な観点からは駆除することが一番の対応とする考え方もあり、そういった対応体制が組めるよう京都府を通じて広域的に進めているところです。

○自身の認識では、プロジェクトチームは短期の喫緊の課題を解決するために組織され、課題が解決したら解散するものであると思っている。市の説明においては長期の課題に対してチームを編成しているとのことであり、おそらくバイパス整備と連動したまちづくりや渋滞対策のチームを指していると推測するが、そういったものは本来プロジェクトチームには向かないと考える。課題及びプロジェクトチームのあり方も見直しても良いのではないか。

○業務継続性の確保について、今後の課題として考えていること、また、今後具体的に取組を考えているものがあれば教えていただきたい。

⇒本年5月に京都府防災会議において、本市が保管すべき防災用品が制定されたことを踏まえ、予算を考慮した段階的な整備を予定しています。食料については令和8年度までに、その他用品については令和12年度までに整備が整うよう、優先順位を定めた中で計画的な備品の購入を図っていきたいと考えています。

○先ほどの意見のとおり、プロジェクトチームは課題解決のための短期的な組織であるが、自治体の場合は民間と比較してその期限が長くなることは仕方ない部分があると思う。ただし、プロジェクトチームの編成にあたり、市内部だけではなく、関係団体や市民、民間企業、委託先などを広く取り込んで課題解決にあたっていくべきではないか。設置規定により市内部のみで構成することとなっている場合は、内容の見直しも含め検討を行っていただきたい。

○重要な論点をいただいた。先ほど個別避難計画プロジェクトチームにおいては、関係団体等への情報共有を行っているとの説明があったが、こうした連携体制はどうなっているのか。

⇒今後、実際的な取組に合わせ設置規定の見直しの検討が必要になってくると考えています。

なお、開かれた市政や連携体制という部分では、所管課が取り組んでいる課題解決に向けた協議会や委員会等において、市民や民間事業者の方に委員として参画いただき、ご意見を頂戴しているところです。

○協議会、委員会等は継続的な課題解決の組織体として必要であるが、プロジェクトチームは一定の期限を定めて結果を出すという組織体であり、すみ分けて考えてはどうか。民間はもちろんのこと、官でも期限を定めて取り組むといったことが浸透しており、木津川市としても検討いただきたい。

- 災害対応研修や訓練を指標として設定しているが、実際に取り組んで明らかとなった課題等はあるか。
- ⇒地域によって災害対応意識に差があることが課題の一つです。例えば自主防災会について、組織の必要性を感じないため、立ち上げに向けた動きがない地域があるのは事実であり、生命・財産を守るためにも組織の創設に向け、防災意識が向上するよう啓発活動に努めているところです。また、本市では防災士養成講座を開催し、毎年度50名程度の専門知識を有する人材を育成し、地域防災リーダーに認定することで、地域防災力の向上を図っています。
- 指標において、量ではなく効果が把握できるものを設定いただきたい。
- 民間ではリバーズメンタリング手法が盛んに取り入れられている。本手法は、若手職員が先輩職員や上司に対して最新情報やIT関係についてアドバイスをを行うもので、費用対効果が高いとされている。手法に対する市の回答は消極的なものであったが、50代の仕事に働きがいを感じている職員の割合が低い現状を鑑み、積極的にトライするべき必要があるのではないか。
- ⇒まずは本手法がどういったものなのか、どういった成果が望めるのかなどを調査研究を進めた上で、判断していきたいというのが人事秘書課の回答であると認識しています。
- 部局横断には自治体DXを推進する必要があると思うが、財源の捻出の一つとして補助金の削減が挙げられる。補助金削減は総務省が指針を出していることもあり、取り組むべき事項であると考えている。
- ⇒補助金においては、補助金等交付ガイドラインに基づく審査・検証を行った上で、政策的な判断により縮減・廃止等を進めていくべきものと認識しています。
- なお、自治体DXを進めるにあたり、ご意見のとおり財源の確保が必要であり、避けて通れない課題と認識しており、補助金の見直しに関わらず、行財政改革を進めることにより、費用の捻出に取り組んでいきたいと考えています。
- 部局横断に関して認識が異なっていたが、防災関係に関しては一定の努力をされていると感じている。
- 個別避難計画作成プロジェクトチームについて、滋賀モデルというものがあるため研究いただき、内容を充実していただきたい。
- ⇒他自治体の事例について研究をしており、滋賀モデルについても今後参考にして取り組んでいきたいと思えます。
- 部局横断型で課題解決を目指すとした実現戦略であるが、各委員の意見のとおりプロジェクトチームの考え方、縦割り組織を横割りにする必要性に関する定義の問題、また、どういう範囲のものをどういったやり方で問題解決していくのが最適なのかなど、委員会と所管課との間で大きなずれがあった。縦割り組織が内在する様々な課題をどう解決するのか、新たに出現する社会問題にどう対応していくのかなどを考える中

	<p>で、課題・問題に柔軟に対応する体制をどのように組んでいくのかといった選択肢を作っていくことができないと難しい部分はある。こうした観点では、プロジェクトチームの組成やあり方についても検討いただきたい。</p> <p>加えて、役割型組織の活動は何のために編成し、何を解決するのかを明確にし、目標に向かって努力することが一般的であり、着地点に向けてのプロセスの中で様々な評価を行うことができる。回数といった量的な評価も大事であるが、どこまで達成できたのか、取組の結果どう変わったのか、具体的な検討が済んだのかなどの質的な評価も出すことができれば、プロジェクトチームに関する複数年度にわたる評価が可能になってくる。当実現戦略を今後どうしていくのかということはあるが、役割で様々な課題に对应していく、そうした能力を木津川市の行政として考えていく必要がある。危機管理的な問題を解決していくのも大事ではあるが、同時にプロジェクトチーム自体が的確・効率的に進み、成果が上がるような工夫について留意し、今後進めていただきたい。</p> <p>◎各委員におかれては、ヒアリング結果を踏まえて、評価シートに取りまとめるとともに、概ね2週間後を目途に事務局まで提出すること。</p> <p>3. その他 (1) 令和7年度第4回委員会の開催日程について ◎事務局より、後日日程調整を行う旨の報告があった。</p> <p>4. 閉 会</p>
その他特記事項	会議後概ね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。