

会議の 公開・非公開の別	公開	【開催日】令和6年2月6日(火) 【時間】14時00分～16時00分		
会議録の 公開・非公開の別	公開	【場所】岸和田市役所 職員会館2階 大会議室 【傍聴人数】5名		
【名称】 令和5年度第2回行財政改革検討委員会				
【出席者】 ○は出席、■は欠席				
中川	足立	田中	谷口	吉弘
○	○	■	○	○
《事務局》財務部：寺本部長 行財政改革課：藤川理事、小林課長、滝石参事、金永担当長、出口主査、 甲地主任 人事課：吉井課長、庄司野参事				
【議題等】				
1. 岸和田市行財政改革検討委員会の会議の進め方について【資料①】				
2. 「人的資源の最適化」の取組について【資料②・資料③】				
①人事・給与制度の構造改革				
②働き方改革・働きがい改革				
③人的資源の最適活用				
【中川委員長】				
それではこれより、第2回岸和田市行財政改革検討委員会の議事を開会します。 委員の出欠状況と、委員会の公開について事務局より報告をお願いします。				
【事務局】				
本日は、委員5名中、4名のご出席ですので、岸和田市行財政改革検討委員会規則第5条第2 項に定める会議非開催の条件に該当しません。よって委員会は成立しています。 なお、田中靖訓委員は本日も欠席となります。 続いて、岸和田市審議会等の会議及び会議録の公開に関する条例第3条に基づき、委員会は公 開しており、本日は5名の方が傍聴されています。また、本日は議題の所管課である人事課職員 も出席しております。				
【中川委員長】				
それでは次第に従い、議事を進めます。 次第の1「岸和田市行財政改革検討委員会の会議の進め方について」事務局より説明をお願い します。				
【事務局】				
～資料①について説明～				

【中川委員長】

ただいまの説明について、ご意見やご質問はございますか。

私の方から 1 点お伝えします。「岸和田市新行財政改革プラン」に掲げられている取組は、どれも市の重要課題の解決を図ろうとするものですが、全体として非常にボリュームが大きくなっています。丁寧に議論を進めるためには、当委員会で全てを取り扱うのではなく、案件によっては別に小委員会を設置して集中的に議論するなどの対応が必要と考えられ、そのことについて、現在、事務局と調整しています。本件については、方針が定まり次第、改めて事務局から報告して頂きたいと思います。

それでは、次第の2『「人的資源の最適化」の取組について』に移ります。まず、「①人事・給与制度の構造改革」について事務局より説明をお願いします。

【事務局】

～資料②「1、人事給与制度の構造改革」について説明～

本日欠席されている田中委員から事前にご意見いただいた内容を報告させていただきます。

(以下、田中委員のご意見)

- ・人事評価制度について、評価の結果を給与へ反映することは必ず実施すべき。
- ・人事・給与制度のような組織に根付いた制度を、組織の内部の者だけで変革することは極めて難しい。外部人材の活用を検討すべき。
- ・人事・給与制度を抜本的に見直すことは必要であるが、それを機能させ、組織を活性化するためには、土台となる組織風土や職員の意識の変革が不可欠である。
- ・組織のミッションと個人の自己実現が結び付いたときに最も生産性があがる。民間企業における企業理念にあたるもの、組織の「ミッション」、「ビジョン」、「バリュー」を職員に浸透させることが必要ではないか。例えば、若手職員が、市役所は何のために存在しているのか、市の職員は何のために仕事をしているのか、自分たちは仕事を通じて世の中にどのように貢献していくのかを、徹底的に考え、議論する機会を設けてはどうか。

【中川委員長】

それでは、委員の皆様からの質疑やご意見があればお願いします。

【谷口委員】

まず、行革の進め方に関することですが、市民や職員と「危機感」を共有できなければ、行財政改革を前進させることは難しいと思います。もしかすると、岸和田市では、現時点の収支だけを見て財政に余裕があるという感覚をお持ちの方が多いのかもしれませんが、数年前に陥った財政危機から脱却したとは言え、依然として経常収支比率が高く、家計に例えると生活費がままならない状況で、財政が安定していると言える状況ではありません。岸和田市と同じように、当面の単年度収支は黒字で、健全化判断比率の指数も問題ないが、実は財政状況が危ういという自治体は少なくありません。健全化判断比率では、借金や基金などのストックに関する指標よりも、フローの収支に関する指標が重視されています。従って、健全化判断比率が問題ない水準であるからといって、将来の財政の安定までもが確約されるものではありません。そこで、現時点では大丈夫だけれど、例えば5年先といった将来を見据えたときに、余裕がないということを丁寧に

説明した上で、構造改革に着手している団体がでてきています。市民や職員の理解を得ながら構造改革を進めるためには、中長期的な財政の見通しを示して、財政に関する危機感を共有することが大切です。

今回のテーマのうち給与制度の見直しについては、国の制度や水準を基本にしつつ、資料で示されているような様々なエビデンスに基づき検討を進めるという方向性やアプローチに賛成です。

次に、人事評価に関してですが、個人の業績評価を組織の目標管理に連動させる仕組みが必要だと思います。個人の業績が総合計画に定める政策目標の実現にどれだけ貢献したのかを明らかにして、評価するという方法が考えられます。ただし、その際に留意しなければならないのは、アウトカム・オリエンティッド・スペンディング（成果志向の支出）の考え方にに基づき、活動指標ではなく、成果指標を重視して管理することです。つまり、仕事の結果、実際に、市民サービスがどのように向上したのか、業務がどのように改善したのを、業績として評価するということです。

最後に、自己都合退職者が増加しているという課題については、給与面以外からのアプローチも必要ではないかと思います。実際に公務員から民間企業に転職された方々にその理由を問うと、給与ではなく仕事に関する満足感やモチベーションが上がらないからという声を、よく聞きます。

【中川委員長】

では続いて吉弘委員をお願いします。

【吉弘委員】

まず、資料にあるラスパイレス指数ですが、勤続年数によっては、国家公務員の給与水準を大きく上回っているという説明ですが、ラスパイレス指数の算定において比較対象とされている国家公務員は、行政職棒給表（一）が適用されている本省の課長級以下の職員であり、事務次官などの一部の上位職階の職員が含まれていません。また、職員全体のラスパイレス指数は97.65%と100%を下回っており、全体として職員の給与水準が国を大きく上回っているということではないと思います。これらのことを踏まえて説明する必要があると思います。

次に、中間層の給与水準の落ち込みについてですが、単に高齢層の給与水準を引き下げることにより生み出した財源で埋め合わせるやり方では、これまで給与を抑制されながらキャリアを積み重ねてきた中間層が、ようやく削減されてきた分を取り戻そうとする段階で、それが叶わなくなり、失望することになります。これは、「働きがい」を創出するという改革の方向性と整合的ではありません。今後も少子化が進む中、人材を安定的に確保するためには、働きがいを感じながら、安心して働ける制度を構築することが重要であると思います。

次に、岸和田市の財政データを分析しましたが、岸和田市の人口一人当たりの人件費の水準は、確かに類似団体の平均を上回っていますが、非常に高いというレベルではありません。一方で、扶助費や、国民健康保険事業特別会計や介護保険事業特別会計などの他会計繰出金は、類似団体と比較して非常に高くなっています。人件費が財政構造面の致命的な課題であるとは言えないと思います。人事・給与制度の改革は、財政問題の解決という観点からではなく、「働きがい」の創出に重点を置いて進めてはどうかと思います。

【中川委員長】

では続いて足立委員をお願いします。

【足立副委員長】

まず、新プランを策定してから約1年が経過する中で進捗が停滞している取組があるということですが、資料③の3ページで示されている人事・給与制度の構造改革の6つの取組について、どれが進んでいて、どれが進んでいないのか、また、進んでいない場合は、その理由を、明らかにしていただきたいです。例えば、検討が進まない要因として、組織内部から人事・給与制度を変革することが難しいという事情があるのであれば、外部の専門家を含めて検討するという対策が考えられます。まず、取組の進捗を阻害している要因を明らかにした上で、対策を考える必要があります。

次に、資料③の3ページ下段にあるスケジュールでは、令和5年度は人事・給与制度構造改革プランの検討・準備、令和6年度は策定、新制度の試行等、令和7年度は新制度施行とありますが、このスケジュールに照らして、現在の進捗状況と今後の進め方について説明していただきたいと思います。

【人事課】

当方としても急ピッチで検討を進めなければならないと考えていますが、様々な課題があることも事実です。まず、人事給与制度の構造改革の6つの取組のうち「人事考課制度の再構築」についてですが、平成28年度に評価結果を処遇に反映させる方向の法改正がありました。本市は「人材育成」に重点を置いており、相対評価を行っていませんので、処遇管理に活用することが難しく、現在のところ給与への反映は行っていません。そこで、相対評価の導入を検討しており、令和6年度には試行を行い、その結果を職員に示し、アンケート等により課題を抽出したいと考えています。また、目標管理は、現状では、組織内の目標共有のツールとしてのみ活用しており、個人の業績評価には活用していません。全体として、人事課としては、公平性を重視しており、慎重に検討したいという思いがあり、進捗が遅れています。

次に、「頑張った職員が報われる給与制度の構築」についてですが、本市では、国家公務員の給与と比較して高齢層の給与水準が高く、かつ、人材確保のために初任給を引き上げているため、中間層の給与水準を抑制しなければ、ラスパイレス指数が100%を超えてしまう状況にあります。中間層の昇格メリットが小さいことは重要な課題と認識していますが、検討が進んでいない状況です。国が令和6年度に示す予定としている給与制度のアップデートの内容も踏まえ、中間層の昇格メリットを拡大する方向で制度を構築したいと考えています。

【足立副委員長】

改めて確認させていただきますが、人事・給与制度の構造改革の6つの取組の中で、どの取組が進んでおり、どの取組が進んでいないのでしょうか。

【人事課】

ただ今説明させていただいた2つの取組については、先程述べた理由から、検討が進んでいません。残りの4つの取組についても、検討が進んでいない状況です。

【足立副委員長】

すべての取組が進んでいないということですね。それは大変なことですね。

職員に対してすごく思いやりがあるということはよくわかりました。人を大事にするということとは組織にとって大切だと思います。しかし、新プランに掲げられている6つの取組は、庁内で十分検討を重ねた結果、職員の能力が十分に発揮される仕組みや体制を整えて、岸和田市役所を良くしようという思いで、方針を定めたものだと思います。従って、ここで示されている方向性やスケジュールは「既定のもの」として受け止めていましたが、今のお話を聞く限り、スタート地点はかなり後退しているように感じました。

もし、取組の進捗が遅れている原因がボトムアップの手法の弊害が強く出ているところにあるならば、責任を取るべき人がリーダーシップを発揮して、明確にゴーサインを出して進めることが必要ではないかと感じました。

【中川委員長】

まず、田中委員からご指摘がありました、組織のミッションと職員のモチベーションについてですが、組織の使命を明確にして戦略を構築する、それに基づき目標を設定し、その目標を職員に浸透させる、そういう取組がしっかりできているかというご指摘だと思います。まず、改革によりどのような市役所に生まれ変わろうとしているのか、それをブラッシュアップして、職員全体に浸透させることに取り組み始めてはどうでしょうか。そのあたりが漠然としていて、なんとなく前例踏襲で仕事をしているという状況であれば、途中でやめたくなる職員も出てくると思います。しかし、公共経営に特有の難しさがあることにも留意が必要です。公共経営においては各部門が多様な業務を担っており、それぞれのミッションが異なりますので、市の職員全体を捉えて「こうあるべき」と整理するだけではなく、そこから更に各部門においてミッションの磨き上げを行わなければなりません。また、職員はせっかく所属する部門のミッションを理解したとしても、人事異動で違う部署に配属されたら、また新しいミッションに対応しなければなりません。

次に、給与制度についてですが、給与制度の改善が必要ということは、委員共通の認識だと思いますが、人件費抑制という視点からではなく、給与制度のバランスが悪い面を是正することに重点を置いて見直すべきだという意見です。特に、中間層の給与水準が抑制されているという課題には優先的に取り組む必要があります。組織内での責任が重くなり、力量も貯えていかないといけない時期に給与水準が抑制されることは、モチベーションの低下につながり、組織全体を脆弱にする可能性があります。これは何とかしないとはいけません。では、どうすればよいか。給与制度の改正だけで解決するのか、あるいは人事評価での手当が必要なのか、もう少し議論が必要です。

高齢層の給与水準を引き下げると、職員の士気に影響するという指摘がありましたが、見直しを行う場合、対象となる高齢層の人数はどの程度になりますか。かなり限定されるのではないですか。

【事務局】

給料表上で優遇されているのは最上位の部長級だけですので限定されますが、高齢層の昇給停止年齢の引き上げは、職階に関わらず全ての高齢層の職員を対象としていますので、人数は相当多くなります。

【中川委員長】

全体に及ぼす影響が大きいということであれば、見直しは避けられないのかもしれませんが、見直すとしても、経過措置を設けるなどの丁寧な対応が求められると思います。

給与制度の見直しについては、新たな制度の構築に向けて、相当専門性が高い、密度の濃い検討を重ねることが必要です。当委員会ではその余裕がありませんので、具体的な制度設計は、専門家等で構成された小委員会を設置し、そちらで検討を進めて頂きたいと思います。

人事評価制度の再構築についてですが、谷口委員からは、個人の業績評価と組織の目標管理を連動させるべきではないかというご意見をいただきました。これについては私も大筋賛成です。

人事評価制度は、平成 28 年度に施行された地方公務員法等の改正により導入が義務付けられ、各団体において人材育成に関する基本方針に基づき人事評価のベンチマークを設定することになりましたが、説明を聞いているとそのベンチマークに課題があるのかもしれないと感じました。能力評価と業績評価のそれぞれについてどのような評価軸や評価項目を設定しているのかを確認できる資料を提出して下さい。また、人事評価は昇格判断に活用しないと意味がありません。その活用のメカニズムについても改めて説明頂きたいと思います。

最後に、人事・給与制度の構造改革の 6 つの取組は、全て市にとって極めて重要なものであり、また、新プランにおいて示されている方向性は妥当なものと評価できます。しかしながら、足立委員のご指摘により浮き彫りになったように、具体的な検討が進んでいないということです。そこで、執行部は、各取組の今後の進め方について再検討の上、新たなスケジュールを策定して当委員会に提示して下さい。

それでは、次に、「②働き方改革・働きがい改革」について事務局より説明をお願いします。

【事務局】

～資料②「2、働き方改革・働きがい改革」について説明～

【中川委員長】

それでは委員の皆様からの質疑やご意見があればお願いします。

【谷口委員】

時間外勤務の削減については、一足飛びにアウトソーシングや ICT 化など、ソリューションの話になりがちですが、経験上、業務の平準化やプロセス見直しなど、足元の業務の仕方や体制の見直しを地道に実践する方が意外と効果が現れているように思います。いずれにしても、時間外勤務が生じている要因を正確に把握し、それに応じた対策を講じることが重要だと思います。

【中川委員長】

では続いて吉弘委員をお願いします。

【吉弘委員】

まず、特定の部署、特定の業務で時間外勤務が多いのか、それとも、どの部署でも時間外勤務が多いのか、というような実態を丁寧に把握することが重要だと思います。それによって、時間

外勤務の要因が、職員数が不足していることにあるのか、特定の職員に業務が偏っていることにあるのかなど、明らかとなり、具体的な対応策が見えてくると思います。

【中川委員長】

では続いて足立委員をお願いします。

【足立副委員長】

資料②「2、働き方改革・働きがい改革」の中ほどの矢印の2番目の項目に「時間外勤務削減の具体的な数値目標を設定し、厳格に目標管理を行う」とありますが、現状、どのように目標管理しているのかについて、教えて下さい。次に、部局ごとに時間外勤務削減にかかる目標管理をされていると思いますが、部局ごとにそれぞれ状況が異なると思います。その違いや格差を中心に、時間外勤務の実態について教えて下さい。

【人事課】

各課には毎年前年度の実績を下回る時間外勤務の執行計画を立てて、その範囲内で執行することを求めています。

【足立副委員長】

各課に対し毎年前年度より時間外勤務を削減することを求めるということですが、その方法ではだんだんと現場の職員の首が絞まっていくということになりませんか。この業務量でこの職員数ならばこれだけの時間がかかりますよね、それならこういう方法で業務量を減らしましょう、そして時間をこれだけ減らしましょう、というやり方もあるかと思います。市として時間外勤務を削減するというゴールを設定しているので、そのような手法をとられているのかと思いますが、現場に大きな問題が生じる可能性もあります。そのあたりはいかがでしょうか。

【人事課】

安易に時間外勤務を行う組織の風潮を変えたいという意図でこの手法を用いていますが、この方法で本当に時間外勤務の削減を実現できるのかという点は、課題として認識しています。また、この手法を厳格に運用した場合に現場に過度な負担が生じる可能性があるというご指摘については、そのとおりかもしれません。

【足立副委員長】

もし、職員数が不足している30代後半から40代前半の中間層が、部下の時間外勤務をマネジメントする立場にあるならば、少ない人数で、自らの業務にも対応しつつ、部下の時間外勤務を適正に管理することができているのでしょうか。また、時間外勤務を適正に管理するためのスキルとノウハウを十分に備えているのでしょうか。市として時間外勤務の削減に取り組む上で、それを現場で管理する中間管理職の果たす役割は大きいと思います。中間管理職が適正にマネジメントできる環境を整えるとともに、そのスキルやノウハウを植え付ける取組が必要だと思いません。

【中川委員長】

先程谷口委員から個人の業績評価と組織の目標管理を連動させるべきというご意見をいただきました。その考え方の延長線上に、各部局の時間外勤務の削減実績を部局の長の人事評価の評価項目とすることが考えられます。このような仕組みを導入することにより、特定の個人に負担が偏っている状況を改善することができる可能性があります。検討すべきと考えます。ただし、足立委員のご指摘のとおり、実態を踏まえることなく、一律に時間外勤務削減のノルマを課すやり方では、大きな矛盾が生じ、コスト削減の暴力になりかねません。そのようにならないメカニズムを構築しなければなりません。

ところで、この際、この委員会の議論におけるコストの概念をきちんと整理しませんか。コストとして認識すべきものは、お金だけではないということです、会議に時間がかかる、病気の職員が増える、市民とのトラブルが生じる、セクハラ・パワハラ事例が生じる、これらすべてをコストとして捉えて対応すべきです。これらの問題の改善も視野に入れて改革を進めるべきだと考えます。

吉弘委員からは、部局間のばらつきとその要因を把握して対策を検討すべきというご指摘がありました。注意して頂きたいと思います。

それでは、最後に③「人的資源の最適活用」について議論したいと思います。

事務局より説明をお願いします。

【事務局】

～資料②「3、人的資源の最適活用」について説明～

【中川委員長】

それでは委員の皆様からの質疑やご意見があればお願いします。

【谷口委員】

部局マネジメントが機能していないということは、他団体でもよく聞く話です。近年、多くの自治体において、総合計画の政策体系が実際の組織機構と一対一の対応関係になっていないため、政策体系を組織機構別に整理し直し、部局長の責任の所在を明確にして、トップマネジメントを機能させようとする取組が進められています。これらも同じ問題意識からくるものだと思います。参考にされては如何でしょうか。

ICT化や民間活用については、単に効果やコストだけを見て判断するのではなく、まず、現状の業務の仕方のどこに課題があるかを明確にした上で、最適な改善策を検討することが重要です。単に必要な職員数を確保できないという問題なのか、業務やサービスの質を改善しなければならないという問題なのか、解決しなければならない課題の中身によって、ソリューションは変わってきます。ICT化や民間委託がトレンドになっていますが、失敗事例もあります。自治体によって抱えている課題が異なり、それに応じて最適な解決策も変わってくる、ということに留意すべきです。

【中川委員長】

続いて吉弘委員をお願いします。

【吉弘委員】

人的資源の最適活用について、ご説明にあったように、岸和田市の普通会計職員数は全体として類似団体と比較して多い、中でも民生部門と学校教育部門が極端に多く、これは幼保施設の職員や技能労務職員が多いことによるものだということです。だからと言って、これらの職員を急激に削減することはできません。基本的には、幼保再編を進めたり、該当する職種の職員の採用を減らしたりしながら、緩やかに減らしていく方向になると思います。しかし、職員数が多い要因は、これだけではないはずです。例えば、岸和田市は生活保護費などの扶助費の規模が大きいという特徴があり、これと関連して民生部門の職員数が多くなっていると考えられます。そして、その背景には、岸和田市の地域経済構造や人口構成に関する課題があるはずです。この部分にも目を向けてはどうでしょうか。つまり、職員構成の課題の背景にある地域の構造的課題について政策的に解決を図るというアプローチも考えるべきではないかと思います。

【中川委員長】

ありがとうございました。足立委員お願いします。

【足立副委員長】

2040年には団塊世代が85歳以上、団塊ジュニアが65歳以上になります。高齢者が増えると介護保険サービスの需要もどんどん増えていくというのが、これまでの一般的な考えでした。しかしながら、最近、厚生労働省は、地域によっては今後20年程度の間には介護サービスの需要がピークアウトするという予測を示しています。また、幼保施設のサービス需要は既に転換点を迎えており、地域によって大きな格差が現れています。では、岸和田市では、これらのサービスは、いつ、どのようなスピードでピークアウトしていくのか。これを確認する必要があります。サービスの供給量がピークアウトする分野があるならば、その部門の人的資源を削減し、他部門に回すことができます。様々な行政サービスの需要の推移を的確に捉え、それを踏まえて適正に人的資源を管理する必要があります。

また、人口減少下が進む中、今後も行政職員がマンパワーの厳しい制約を受けながら仕事をしなければならない状況は続くと考えられます。従って、地域における公共的サービスや課題の解決を「公」だけで対応することは、増々難しくなっていきます。このような状況を踏まえると、今後は、「公」が、「共助」や「私助」をうまくプラットフォームしながら地域を支えていくことが必要です。また、「公」が「共助」を積極的に活用する中で、地域の自治組織やNPOで新しい雇用が創出され、地域の活性化につながっていく、このような仕組みについても考えてみてはどうかと思います。

【中川委員長】

沢山のご意見を頂きましたが、新プランで示されている取組の方向性に異を唱える委員はなく、取組を進める上で留意すべきことについて、ご指摘を頂いたものと受け止めています。

吉弘委員がご指摘された、民生部門と学校教育部門の職員数の削減を如何にソフトランディングさせるかという問題については、その手法とスケジュールを明らかにして、ロードマップとして示すべきだと思います。当事者の職員の皆さんに過度に不安を与えるようなことがあってはいけません。

それから足立委員からは、民間活用のあり方として、民営化以外にも「共助」、住民との協働と

いかたちで地域のコミュニティや NPO に任せられることもあるのではないか、というご指摘がありました。全国の約 350 の自治体に参加する小規模多機能自治推進ネットワークという組織が設置されています。これは、これまでの地縁型組織に代わる新たな地域団体を作ろうとするものであり、都市型社会において自治会加入率が急速に低下している、その一方で、行政が自治会等に過剰に依存している、これらの問題の解決を図り、住民自治を強化しようとする動きです。人口減少が進む中行政職員も少なくなり、今後は、何もかも「公」で対応することはできなくなります。だからといって、「公」の役割や業務を何もかも民間企業に委ねれば問題が解決するというものではありません。第3極として地域の市民による「共助」を開発していく、そのことが地域の雇用の創出にもつながり、地域の活性化に結び付く、こういう方向性の検討も必要であると考えます。

市は、委員会の意見として示したのものだけではなく、各委員から示された他の意見も十分踏まえて今後の取組を進めてください。その他、事務局から報告事項はありますか。

【財務部長】

財務部長の寺本でございます。何かとご多忙な中、本日は誠にありがとうございます。

「岸和田市新行財政改革プラン」は、岸和田市の状況を客観的に分析して財政危機を繰り返してきた原因を追究し、同じ轍を踏まないための処方箋を取りまとめたものです。当委員会の第1回目の会議において田中委員から頂いた「課題をこれだけ分析できているならば、あなたたちは、何をすべきか、すでにその答えをもっているはずだ。従って、新プランに書いてあることを、ただ実行する、本来はそれで済む話のはずだ。」というお言葉が、今なお私の心の中に響いています。では、なぜ、わかっている、実行できないのか。外部の方の目線と岸和田市の職員のギャップはどこにあるのか。そのことをよく考える必要があると思います。

AI やら ICT やらがどんなに進歩したとしても、結局のところ組織は人で成り立っています。全ての土台は「人＝職員」であるという認識から、私どもとしては「人的資源の最適化」を最も重要な取組と位置付けており、当委員会でも最初の議題とさせて頂いた次第です。

本日の議論を踏まえ、市長・副市長とも協議を重ねながら、新プランの実現に向けて「できない理由」を乗り越え、「できるだけ速やかに進む」ための方法論を模索して参りたいと思います。我々としては、新プランの各取組を実行できるか否かに岸和田市の命運がかかっていると言っても過言ではないと考えております。引き続き、委員各位のご協力をお願いしまして、御礼のあいさつと致します。本日はありがとうございました。

【事務局】

今年度の委員会は本日で終了となります。令和6年度は3回程度の開催を予定しています。

【中川委員長】

それでは、本日の委員会を終了いたします。

以上