

第4回 滋賀県行政経営改革委員会 議事概要

- 1 日 時 : 令和4年5月16日(月) 10:00～11:40
- 2 場 所 : 滋賀県庁大津合同庁舎7-A会議室
- 3 議 題 : (1) 滋賀県行政経営方針2019実施計画(令和3年度)の取組状況について
(2) 滋賀県行政経営方針の骨子案について
- 4 出席委員 : 押栗泰代、上村透、高橋祥二郎、早川涼子、平尾真弓、程尾好貴、真山達志、
横山幸司(五十音順、敬称略)
委員12名中8名出席
- 5 県出席者 : 山田総務部次長、森本管理監(健康経営・ダイバーシティ推進・税制担当)、
酒見人事課長、田中財政課長、行政経営推進課職員
- 6 資 料 : 資料1 滋賀県行政経営方針2019実施計画の取組状況について
資料2 次期行政経営方針の策定について

7 会議概要

(1) 開会

①山田総務部次長挨拶

会議の開催に先立ち、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、御多用の中、本日の会議に御出席いただき、誠にありがとうございます。また、日頃から本県行政の推進に格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症への対応も早3年を迎えました。コロナ禍の長期化により、社会の急速な変化も進んでおります。中でも、国民生活や経済活動における情報通信技術、いわゆるICTの積極的な活用が不可欠な時代となっております。このような背景に対応するため、県では、「滋賀県DX推進戦略」を掲げまして、人が人らしく生活し続けられるデジタル社会の実現に向けて、「暮らし」「産業」「行政」の各分野においてDXを推進してまいりたいと考えております。

また、各分野、各地域における様々な課題を解決するためには、やはり「ひと」の力を引き出すことが大変重要であるとも認識しております。次世代を担うひとづくりにも力を入れてまいりたいと考えております。

本日は、2つの議題を準備しております。

一つは、「滋賀県行政経営方針2019実施計画における昨年度の取組状況」について、もう一つは、「次期行政経営方針の骨子案」についてです。「行政経営方針」では、「“持続可能な滋賀”を支える県庁」など、2030年に向けて目指すべき5つの県庁の姿を描きまして、その実現に向けて取り組んでいるところでありますが、現在のコロナ禍での状況や、社会経済情勢の変化などを踏まえ、多様な視点から御意見、御助言を頂戴できればと考えております。

限られた時間ではございますが、委員会でいただきました御議論、御意見を行政運営にしっかりと反映させてまいりたいと考えておりますので、皆様方の忌憚のない御意見、御助言を賜れば幸いです。

どうぞよろしく願いいたします。

②真山委員長挨拶

議事に入ります前に、一言ご挨拶を申し上げます。本日は大変お忙しい中、本委員会にご出席を賜り、ありがとうございます。

コロナ感染者数は、ある程度は落ち着いているのかと思いますが、まだまだ感染対策は油断することはできないのかなと思います。しかし一方で、コロナ後の、ポストコロナ、ウィズコロナについての対策や準備もしっかりやっていかなければいけない時期に入っていくのかなと思います。そうした状況の中、本日もご審議いただくのは、行政経営方針 2019 実施計画の昨年度の取組状況についてご報告いただき、それについてご意見をいただいた後、こちらの方がより重要なものかもしれませんが、次期行政経営方針の骨子案についても御意見を伺う予定となっています。行政経営方針というのは文字どおり、県、県庁、あるいは県の職員がどういう仕事をしていくのか、どんな仕事の仕方をするのかということに直接関わっていて、滋賀県のような施策を実行していくうえで非常に重要なものかと思っています。立派な政策や施策を掲げても、それが実現できなければ意味がありません。基本構想などのように、県民に向けて華々しく紹介するものではないかもしれませんが、着実に県の仕事を下支えしていく重要なものだと考えておりますので、本日もみなさんの忌憚のない御意見、様々なお立場からのアドバイスをいただければと思っております。本日も円滑な審議に御協力のほどよろしくお願いたします。

(2) 議題1 滋賀県行政経営方針 2019 実施計画の取組状況について

<事務局から「滋賀県行政経営方針 2019 実施計画の取組状況について（資料1）」により説明をしました。また、A委員から事前に頂戴した資料に対するコメントを紹介しました。>

A委員コメント

- ・職員の健康の維持・増進に関し、在宅勤務やサテライト勤務の実施者数については、令和2年度から令和4年度にかけての動向が、コロナの経験を生かしていくという点では非常に重要ではないか。
- ・オープンデータ化の推進や、条例に基づく公文書の利用については、進捗が順調なところは評価されるべき点。オープンデータについては、活用されることでさらに価値が高められるので、よい使い手になることを期待する。
- ・OJT/若手職員の育成の充実の進捗が十分進んでいないという点に関し、業務が多い、または人手が足りないという状況では、人材育成は容易ではない。人手を増やすか、OJT 以外の部分で育成するということを考えていかなければならないのではないか。
- ・ワークライフバランスや定時退庁の進捗が芳しくないという点についても、業務が多い、または人手が不足しているという点が影響しているのではないか。

(事務局)

- ・昨年度職員アンケートを実施したところ、回答者の約半数が在宅勤務を実施した経験がないと回答。より一層ペーパーレスを進めるなど、取組を進めてまいりたい。
- ・オープンデータ化のさらなる充実を図るとともに、活用方法の広報に努めるなど、より活用を進めてまいりたい。
- ・OJT/若手職員の育成の充実については、議題2のところでも触れさせていただく。
- ・ワークライフバランスや定時退庁の進捗については、コロナの影響を受け、全庁的をあげて対応に当たってきたことが影響している。コロナの影響が当分続くことも予想されるため、より一層の

推進を図ってまいりたい。

<質疑および意見>

B委員： 実績について申し上げたいことはあるが、実績を踏まえた次期行政経営方針の骨子案に係る議題のところで発言させていただきたい。

委員長： B委員から発言があったように、実績を踏まえて次期行政経営方針の骨子案が出されるので、その議題に係る検討の中で、ご発言をいただいても構わない。

(3) 議題2 次期行政経営方針の骨子案について

<事務局から「次期行政経営方針の策定について（資料2）」により説明をしました。また、A委員から事前に頂戴した資料に対するコメントを紹介しました。>

A委員コメント

- ・「かねてからの課題であった「過大な業務量」、「チームワークの強化の必要性」とあるが、人手不足ということが大きな要因ではないか。
- ・過大な業務量を削減するために DX の推進は重要な観点であるが、人手が足りないということや労務管理や日報の整備により可視化し、必要な人の量を把握するための情報の整理、EBPM による職員採用を目指すことが必要ではないか。
- ・OJT がなかなか進まないという状況がある中、例えば大学院卒の人材の採用や、地域公共政策士の資格に着目する、職員の大学院への派遣等、専門性のある人材の育成ということが現在の項目には見られないので、そういった対策等も検討してはどうか。
- ・自治体 DX の観点から、県のシステムと国の標準仕様書とのすり合わせを早急に進めていくべき。

(事務局)

- ・コロナの影響を受けて業務量が増大しており、人手不足という側面もあるが、職員構成の変化、ダイバーシティの推進、新しい働き方への対応といった背景を踏まえ、様々な価値観を持つ職員の能力を生かしていくためには、チームワークの強化が必要と考えている。
- ・本県では時間外勤務の申請にあたり、個々の職員が何の業務でどれだけ時間外勤務をしたかを管理している。時間外の多い職場については、毎月その要因分析を行っており、体制の検討に当たっては、新たに発生する業務の質と量を分析し、次年度の体制を検討し、採用数を決めているところ。ご指摘のとおり、よりしっかりとエビデンスをもって、必要な人員を確保してまいりたい。
- ・県では国、他府県、市町、民間企業へ多数の職員を派遣し、より幅広い視野を身に付けていただき、育成に活用しているところ。他にもコロナ禍で休止している自治体大学校への派遣再開等、職場外での人材育成についても検討してまいりたい。
- ・システムは概ね市町が管理しているものが多く、県の役割として、市町からの相談に適切に対応できるよう進めてまいりたい。

<質疑および意見>

B委員： ヒトの問題については、これまで日本の官僚機構は人事のマネジメントが弱かったと考えている。それが近年、マネジメントをしなければいけない状況に

なっている。それは、正規職員、会計年度任用職員（フルタイム、パートタイム）、アウトソーシング等、色々な職員の身分ができてきたからである。大きく3つの身分がある中で、どの身分の人がどういった業務をやっていくのか、この最適化が求められている（人材ポートフォリオ）。人材ポートフォリオを考えていくということは、業務のポートフォリオを考えていくということ。誰がどういった業務をやっていくのかを「見える化」する。このことは、総務省の人事マネジメントに関する研究会でも述べられている。誰が、どういった業務を、どういったコストをかけて、何時間やっていくのか、という「業務のたな卸し」が多くの自治体でできていない。ここをきちんとやるということが重要。そのことをきちんと把握したうえで、最適な人員配置と業務改善を行っていくことが重要。人事課・財政課・行革担当課が表裏一体となって行っていかなければならない。

人材育成に関しては、多くの自治体で人手不足が生じている。そうした中、普段の業務の引継やマニュアルがおろそかになり、最悪の場合は不祥事やミスが起こっている。

次にモノの分野についてであるが、公民連携に関しては、我が国のPPP政策は誤解が多いと感じている。建物の建設、管理、運営に終始している。本当のPPPはハードだけではない。ソフトも含め、あらゆる分野で公と民が公共政策を担っていくということ。先月末に関西広域連合協議会があり、その際、私は一番身近な民のパートナーの代表的なものとして、郵便局との連携をもっと進めてはどうかと提言した。100%近い基礎自治体が郵便局と何らかの連携協定を結んでいるが、協定を結んだだけで、何も進んでいない。例えば役所の支所業務を郵便局に委託する、こういったことも立派な公民連携である。こうした点を踏まえ、PPP推進の指針を見直してもらいたい。

また、今回の方針に指定管理者制度の見直しは盛り込まれるのか。滋賀県庁では、指定管理者の選定、公募等が各課ばらばらにやっておられ、制度創設から20年近く経つが、その頃から変わっていない。しっかり見直しをしていただき、その結果を反映していただいて、全庁的に統一をしていただきたい。

BPRの推進にあたっては、調査票を配って業務のたな卸しをしていくことになるが、労力を費やして調査票を作成しても、その結果が生かせていないなど、本末転倒な結果になっていることが多い。DXやBPRを導入するために、かえって負担が増大しているような事例が見受けられる。調査票はシンプルにして、職員の負担にならないようにすることが重要。例えば、総合計画の実施計画シート、行政評価シート、予算要求時の資料等を活用することで、省力化が図れる。

事務局：

ヒトの部分については、コロナ禍で先送りや停止した業務、過大な業務という二つの切り口から、業務の見直しを進めていき、その中で、誰が、どれだけの業務をしているのかということも整理をしていきたい。人事課、財政課、行政経営推進課が一緒になって取り組んでいきたい。

ミスが多発しているという点については、現在内部統制制度を動かしているところ。基本的なところがおろそかにならないようにしていきたい。

モノの部分では、県庁も日本郵政と包括連携協定を締結しているが、日本郵

政に限らず、締結するだけ終わってはいない。包括連携協定を担当している所属とも問題認識を共有したうえで、今後も連携を進めてまいりたい。

指定管理者制度の見直しについては、昨年度から担当課を集めた会議体を立てており、昨年度と本年度の二か年をかけて、主に競争性の確保と施設の活性化という二つの論点で議論を進めているところ。骨子案という形で取りまとめができれば、委員会でも報告したい。

BPR については、見直しにあたって職員に一定の負担があることはやむを得ないが、それが過重な負担とならないよう進めていきたい。各部局、各所属が自分ごととして事業の見直しができるように進めてまいりたい。

人材育成の点では、研修と職場における OJT は大きな柱。特に、職場での実務における OJT を大事にしていきたい。OJT の中心を担う係長が大変疲弊をしている。A 委員からも「OJT には人手がかかる」との指摘をいただいているところ。意識付けだけではなく、必要な人を確保し、余裕も生み出して、しっかりと OJT を進めていきたい。係長そのものの向上だけでなく、先輩が後輩を育てる、係長を周りの係員がサポートする等、（県庁の）中でできることにしっかりと取り組んでまいりたい。

B 委員： 引継書やマニュアルが統一されず、個人の資質に任されていることがある。統一的な様式を全庁的に示していただきたい。誰でも実践できるようなものにしていただきたい。

事務局： 引継書については、各所属ばらばらであったものを 2 年ほど前に全庁で統一し、しっかりと引継ができるよう徹底したところ。

B 委員： 郵便局は公民連携の一例。郵便局だけでなく、様々な団体との連携協定が形骸化しないように進めていただきたい。

C 委員： 行政経営方針の全体を見た印象や順番、打ち出し方等について述べたい。これだけのことを全部網羅しようとする、ポイントがぼけてしまっていないかという印象を受けた。デジタル化やチームワークの重要性はその通りであるが、その前段として「断捨離」をしないと、最後の改革にはつながらない。組織の最後の姿、どうしなければ生き残れないか、そこはしっかりと持っていたいただきたい。過大な業務という表現があるが、過大なサービスかもしれない。DX は継続的な変革であり、効率化や経費の見直し、ペーパーレスではない。抜本的な業務の変革である。この業務を残すかどうかをまず議論したうえで、これを変えていくことが重要。そこからデジタル化を入れること。今までの延長線上で、アナログ的な発想でやってしまうと失敗する。大前提として、あるべき姿、思い切った効率化が重要。

「チームワーク」という言葉のイメージは、課内、部内の話という印象を持つ。我々の組織では「強力に連携を図ってください」ということをよく申し上げる。連携というのは、係内、支店内、エリア内、本部と営業店、お客様、地域との連携をいう。チームワークというのは、組織内でなく、広く滋賀県全体、企業を含めたチームワークということであればよいが、単に意思疎通を図るとするのは当たり前の話。実のある「連携」をやらなければ、断捨離も業務の改善もできない。できることとできないことを明確に決めたうえで、戦略を打たないと、実のある戦略にはつながらない。

役割分担の明確化、明確なルール化をしたうえで、最終的には責任を明確化することが重要。責任者をもとに変革をしていく必要がある。また、責任者をサポートする組織をつくり、責任者をフォローしていかないと、現実的には動いていかないのではないか。変革を進めていこうとした際に、既存の組織で変革が難しい場合には、コアになる組織、進捗を管理する組織に権限を持たせ、トップが中心となって実施していくことが必要。あまりにも総花的になっていないかと気になった。

事務局：

あるべき姿をしっかりと明示し、一人一人の職員にその姿が浸透することで、職員がやるべきことを進めていける。打ち出し方については、引き続き検討したい。DXについては、単にデジタル技術を入れるだけでなく、業務が必要かどうかを含めて検討したうえで、必要なところにデジタル技術を導入し、効率化を図っていくというのはご指摘のとおりかと思う。

チームワークについては、組織内のチームワークをイメージして書いているが、県とそれ以外の組織との連携は非常に重要な視点。そうした点についても盛り込んでいきたい。行革を進めていくにあたって誰が責任を持ってやっていくのか、どういう組織で進めていくのか、という点についても、引き続き検討を進めていきたい。

D委員：

職員皆で取り組もうとするのであれば、職員にとっても良い、県庁にとっても良い、県民にとっても良いという方向にかなければならない。業務が多すぎて回らないということを見直すということが第一。それには順番が重要。先に断捨離、次に業務効率化、新しいサービスの提供、という順番にならないといけない。資料P16にはそのように書いてもらっているが、他のページの流れを見ると、そのように読み取れなかった。まず最初にやるべきことは業務の見直し、次に手段としてDXやBPRを使うという順番。P16には書かれているのに、全体のプレゼンがそうになっていないのがもったいない。P16に記載されている内容がもっと伝わるようにした方がよいのではないか。

4年後の姿として、「職員一人ひとりが無駄をなくし」とされており、職員の努力が第一という打ち出しになっている。これでは全庁全員で取り組むというのは難しいのではないか。

トップダウンで、県がやることを絞り込んだうえで、DX、BPRという手段を取り込むという考えなのだと思うが、資料がそのようになっていないように感じた。

DXは手段であって、業務効率化もDXでやるが、県民はそれだけでは何もうれしくない。行政サービスにおいて新価値を県民に提供するというのがDXのもう一つの目的。DXには、業務効率を上げるというインナーの目的と、行政サービスにおける新たな価値を提供するという二つの目的がある。DXという文言が多く出てくるが、業務効率の方ばかりが前面に出てくる。行政サービスにおける新価値を生み出す、ということ必ずセットで言うべきではないか。せっかくP16に書かれているのに、他のところでは置き去りになっているような印象を受けた。県庁職員全体が、自分も業務効率を上げて、県民にも新しい価値が提供できるという「三方良し」ができるのであれば、全職員が一丸となって取り組めるのではないか。ぜひ、そうした打ち出し方をしてほしい。

事務局： まず業務を見直したうえで効率化を図っていく、そして、DXの推進は業務の効率化だけでなく、県民サービスの向上が最終的に目指すべき姿である、そういったことが打ち出せるような形で、素案の方は取りまとめてまいりたい。

「職員一人ひとりが～」という部分は前回もご指摘をいただき、内部でも議論をしたところだが、事務局の思いとしては、職員一人一人に自分ごととして受け止めてほしいという思いがあり、このような表現とさせていただいたところ。

E委員： 人事課からの説明では、コロナで業務が増え、係長クラスが疲弊しているとのことであったが、議題1で報告いただいた令和3年度の実績では、職員のストレスが大きかったということや、職員一人一人の疲弊感が見えないように感じた。そうしたところに焦点を当てると、より良かったのではないかと。ポストコロナのひとづくりというところに苦労があるのかなと感じた。

方針に記載する4年後の姿としては、県の未来が見えるような内容としていただきたい。コロナに追われている、というよりも、県民が生き生きと未来を描けるような中身にしていきたい。また、職員一人一人の健康管理も重要。働く人たちの思いが入ってくるとより良いのでは。

業務については、今後の状況変化によって、さらに過大になる可能性もある。働く人たちが守られる、安心して働ける、という視点も大切。県民のことを考えてもらうのはもちろん大事だが、県民を守るために職員が守られるということも大切ではないか。職員の健康管理があつてこそ、県民が守られるのではないかと思う。

チームワークに関しては、チームというのは、なあなあで支えあうものではなく、目標設定を皆で行い、自ら課題を見つけていけるような姿が望ましい。

事務局： 職員自身の健康が大事というのは我々も同じ思い。健康経営が大事であるということは、基本方針でもしっかりと謳っていきたい。チームワークに関して、目標を共有したうえで、チームのなかで前向きに議論ができるような環境作りが必要だと感じており、方針の中で盛り込んでいきたい。

係長が疲弊している、という点について補足させていただくと、昨年度のアンケートでワークライフバランスが実現できていないと回答した職員が3割ほどおり、主な要因として最も多かったのが「過大な業務量」であり、係長級で最もその傾向が強かった。長期化するコロナ対応もあり、昨年度は新規の精神疾患の療養者が令和2年度に比べて8割増えているという状況。B委員からも御指摘をいただいたが、全庁的に業務を見直す場合にも、極力職員に負担をかけないように、全庁的な負担というものを考えていきたい。

F委員： 骨子案を読んでも、どこの自治体にもあるようなことが書かれていて、滋賀県らしさを感じられない。「健康しが」等が入ってきてもよいのではないかと。

県民として思うのが、市町村は生活に関わりがあるが、県は関わりが少ない。このため、県庁がどういう仕事をしているのかが見えてこないところがある。業務改善に取り組む中で、業務の「見える化」ということにも取り組んでいただきたい。

「共創」は県内部だけでなく、県民との「共創」も重要。このため、県民へ

のアピールの仕方についても工夫をお願いしたい。

ある市では、業務量の偏りにより、夜の 12 時頃まで仕事をしている職員がいるとも聞く。コロナ禍を契機に、緊急性という観点から思い切って変えられるところもあるのではないか。大義名分がないと業務改善も進んでいかない。見直せるところはしっかりと見直していただきたい。

行政職員は色々な部署を 3 年程度で変わっていく。多くの職員が多様な分野を経験するべきという事情もわかるが、一つの職場を長く務める、専門性の高い職員がいてもよいのではないか。

事務局： 方針の中で滋賀県らしさをどのように出していけるかという点については、今後検討してまいりたい。「共創」に関しても、民間企業等、様々な主体と創り上げていくという考え方を打ち出していきたい。

専門性の高い業務に対応するという部分については、組織、体制のところでも検討していきたい。行政が高度化・専門化している。例えば PFI であれば、それぞれの部署で、職員が一から勉強して取り組んでいるという状況。専門性の高い業務を全庁的に集約化して、組織として全体最適化が図れないか、という観点で、今後検討してまいりたい。

G 委員： 「姿と方向性」の前提として、「持続可能な財政基盤の確立」が書かれており、財政基盤が確立してこそ、人の確保やシステム導入が図れるというもの。ただ、この骨子案では、財源不足に対する施策が書かれていない。財政基盤の改善についてどのように考えているのかを教えてください。

事務局： 財源不足に対する対応が十分記載されていないが、今、財政課内において議論を進めているところ。今資料として記載していない理由としては、歳出削減が行政サービスの削減と捉えられるおそれがあり、県民の方にお示しする方向については、内容が確定したうえで、その伝え方についても工夫をしていかなければならないことから、検討内容については記載していない。

現在の検討内容の一つとして歳出の削減がある。当初予算を組んでも、執行段階で不用額が生じている状況がある。そういった部分について、当初予算の段階でもう少し精査できないかということを検討しているところ。

H 委員： 目指すべき姿のところで、「県民に寄り添い」というフレーズがいつも気になっている。DX の推進という中で、電子申請等の活用により、県民サービスの向上につながると書かれているが、高齢の県民が置いて行かれることを危惧している。高齢者の世帯には、若い人に聞きたくてもすぐに聞けない方も多くいらっしゃる。例えば窓口で申請等をする場合に、その場で紙を書くのであればよいが、ネットでできると説明されても、丁寧に説明されないとできない方も多くいらっしゃる。そういうことを念頭に、「県民に寄り添い」という表現が使われているのか。高齢の県民がたくさんおられる中で、どのように寄り添っていくのか。高齢者を置いていかない、個々の対応をしてきます、というような表現ができないか。

事務局： 「県民に寄り添い」という言葉を入れた趣旨としては、行政経営方針が内向きになってしまいがちであり、県民の皆さんと一緒に、よりよい滋賀を目指していきたいという思いがあり、「県民と一緒に」というメッセージが伝わるよう、こうした表現としている。

デジタル技術を推進していくにあたっては、高齢者や障害のある方等に対するサポートや、そういった視点は重要。今後素案の中でも検討してまいりたい。

B委員： 知事会の要請を踏まえ、内閣府が中心となって各種行政計画の統合を進めるという話を伺っており、今後、骨太の方針にも盛り込まれる予定。全庁的に色々な行政計画が増え続けており、比例して委員会組織も増えている。組織も含めて見直しをしていってはどうか。

人事の面では、F委員が指摘された専門職の設置など複線型人事を、人事マネジメントの観点から検討してはどうか。

G委員の指摘された歳出の見直しについては、一つ一つの補助金、負担金、委託費、実行委員会に対する運営費補助等、まだまだ見直せる余地があると思う。是非、権限のある組織で、第三者の目でやっていくことが重要。

H委員、D委員が指摘されたDXの推進については、県民から見て、使い勝手が良い、職員の負担も軽減する、ということが重要。県民から見てもDXは簡単なんだ、便利なんだ、という点を強調されてはどうか。

委員長： チームワークは大切だが、日本の場合はもともと和を大切にする文化があり、それが前面に出すぎると、チームワークのために個人の多様性やワークライフバランスが確立できない、というジレンマに陥る恐れがある。チームワークはそもそもどういうことなのか、共通理解を持っておくことが重要。色々な価値観や考え方の人がいるので、この方針が述べていること、目指していることについて、共通の理解ができるということが重要。

本日の意見を参考に、骨子案を素案にブラッシュアップしていただきたい。

究極は仕事を減らすということ。目指すべき姿の中で、県がやるべきことを精査して、やるべきことをしっかりやる、そういう表現やまとめ方をしていただと、よく伝わるのではないか。

(4) 閉会

<森本総務部管理監挨拶>

本日は長時間にわたって貴重なご意見、ご提言をいただき、ありがとうございました。

行政経営方針は普遍的・理念的なものであり、どのように滋賀県らしさを出していくのか、また、理念的で漠然的なものをいかに県民の方や職員にわかりやすいものにしていくかが課題であると認識しています。引き続き、委員の皆様方からの御意見、御提言をお願いいたします。

次回の委員会では、本日の御意見を踏まえ、素案を作成のうえ、諮問をさせていただきたいと考えております。委員の皆様には、御経験、御知見をもとに、引き続き御意見、御提言をいただきたいと思っております。

本日は、どうもありがとうございました。