

議 事 録

会議名	令和4年度第2回寒川町総合計画審議会		
開催日時	令和4年12月23日（金） 14時30分から17時00分		
開催場所	シンコースポーツ寒川アリーナ 3階 会議室		
出席者名、 欠席者名及 び傍聴者数	<p>&lt; 委員 &gt;                  小川雅子、竹村洋治郎、森井順子、及川和彦、齋藤正信、                  高橋伸隆、大久保泰明、山本哲、菊地端夫、野田春希                  （欠席者）                  相田孝、内野晴雄、前野隆司、橋口翔、落合裕子</p> <p>&lt; 事務局 &gt;                  深澤企画部長                  （企画政策課）                  小林課長、山下主査、赤崎主任主事、原主任主事、                  北田主任主事、永井主事                  （人事課）                  皆川課長、三澤副主幹</p> <p>※ 傍聴者 1 名</p>		
議 題	(1) 審議会委員同士の議論について ～テーマ 町職員のモチベーションをあげるための施策検討～		
決定事項			
公開又は 非公開の 別	公開	非公開の場合その 理由（一部非公開 の場合を含む）	
議事の経過	<p>○ 開会</p> <p>1 議 題</p> <p>(1) 審議会委員同士の議論について                  ～テーマ 町職員のモチベーションをあげるための施策検討～</p> <p>【会長】皆さん、こんにちは。大変御無沙汰いたしております。寒川町総合計画審議会、前年度の11月であったかと思っておりますけれども、このお隣の消防庁舎の3階で会合した後に、コロナの影響で書面審議が続き、大変御無沙汰いたしております。</p> <p>本日ほぼ1年ぶりにこういった対面での開催ということで、基本的にこの総合計画審議会は、実は来月の末も予定をしておりますけれども、来月末は、実行計</p>		

画の修正に関して事務局から説明があつて、それに対して我々委員のほうで様々な質問や提言をするという形になります。ただし今回は、例年とは異なる方向で実施をしようと、先ほど深澤部長からもございましたとおり、このまちの将来像「つながる力で 新化するまち」というものを我々委員が実践をしてみてもいいのではないのかということで、少し事務局と話をしながら、今回試みとしてこういった議題を用意させていただきました。その内容も含めてこういったやり方自体に関する委員の皆様からのいろいろなフィードバックも頂戴できればと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それぞれの立場で非常に深い見識をお持ちの方がここに集まっております。それぞれの御見識を持ち寄ることによって、職員の方に何らかの気づきや示唆を我々委員として与えることができるのではないかと期待しておりますので、よろしく願いいたします。

では、議題1でございますが、審議会委員同士の議論ということで、事前に事務局からお送りした資料をスクリーンに今から映させていただきます。本日議論するテーマについてはこちらです。事務局から2案、委員から3案を御提案いただき、全ての案が同数となって、どれも選べないというような状況となってしまいました。

その上で、どのテーマが一番議論しやすい、あるいはチャレンジングな、この総合計画審議会の議論としてふさわしいのかということについて事務局と相談をする中で、例えば案5、防災の議論というのは、目指すべき方向性というのは割合はっきりしているので、やりやすいところはあります。ただ、我々の委員の間での議論が深まる、お互いの理解が深まるものとして、今回はこの総合計画審議会、総合計画を推進する重要なステークホルダーである町の職員に少し注目をしてみようということになりました。これまで恐らく総合計画審議会ですらこういった議論はされたことはほとんどなかったのではないかと思います。そういう意味で少し思い切ってやってみようかということで、今年度の重点的なテーマということにいたしました。

モチベーションに関して、今日お休みの慶應大学の先生の前野委員が幸福度であったり、ウェルビーイングの研究をされておりますけれども、実は私自身も公務員のモチベーションに関する研究を若干やっておりました。やや学術的な内容で恐縮なのですが、かいつまんで御説明をさせていただければと思います。

まず、なぜ公務員のモチベーション、職員のモチベーションを議論することが大事なのかということでございますけれども、いわゆる公益の実現のための重要なステークホルダーの一つであるということと、実はモチベーションの研究に関してはアメリカの公務員のモチベーションに関する研究と実践が長らく続いておりました。アメリカではなぜ公務員のモチベーションが民間より低いのかということが長らく問題視をされてきたんですね。企業でいうと、職員のモチベーションを上げるためにはどうすればいいのかということ、比較的単純でして、給料を上げるということが手っ取り早くできるわけですが、公務員の場合は給料を上げるということが構造的にできない中で、モチベーションをどういう

ふう維持していくのかということについて、様々な研究、実践が行われてきました。

その中で明らかになったのは、実は公務員あるいは政府や自治体で働いている人たちというのは、民間の職員とは異なるモチベーションの構造があるのではないのかということです。公務員に固有の職業倫理だったり、モチベーションのようなものが存在するのではないのかということが言われてきて、それをこのPSMこれはパブリック・サービス・モチベーション、公務員のモチベーションの略ですけども、日本も含めた世界中でこういった調査が行われるようになってきております。

今日お見せしている私の研究というのは、日本以外で行われてきた研究で明らかとなった公務員のモチベーションの構造が日本にも存在するのかどうかということ明らかにしようとしたものです。公務員のモチベーションというのは、自己犠牲という因子といいますか内訳、あるいは思いやりであったり、そもそも公共政策とかまちづくりというものに対する知的な関心であったり、感情に関わるような思いやりだったり、他者への関心、あるいは自己犠牲精神であったり、世の中を大事にしていきたいという規範的な意識といいますか価値観、こういったものによって構成をされているということが世界各国で明らかになっております。

それを日本でも公務員の人の中にあるのかどうかということ、これは2019年にやった研究なのですが、次のページの辺りにその辺りの内容をちょっと書いております。これはインターネットモニターを利用した調査です。皆さんも、ポイントをくれるからアンケートに答えませんかとかよく来ますけれども、公務員の方も結構これに登録していて、スクリーニングをするんですね。働いている先が、公務員ですか、公務員でないですかと聞いて、「はい」と答えた人に対して次以降の質問を答えてもらったものです。サンプル数がその下にあります、310ですか、きれいに国家公務員と地方公務員が半数に分かれてというような内容です。

いろいろな質問をしていって、後ろのほうに、次のページの辺りに分析の話が入っているかと思えます。心理的な意識を聞く場合には、この1から5までの順序、リッカートという尺度で聞くことが多いのですが、その後分析をした結果というのが次のページ辺りに出てきております。この因子1、2、3って並んでいきますけれども、自己犠牲というモチベーションの内訳、そして、一民間企業ではできないような大きな仕事に関わることに関する関心や喜びというのが2番目、3つ目が規範的な意識といいますか、公共的な価値観に対する意識ですね。例えば公務員として高い倫理を持って職務に臨むのは当然だと思ってしまうような質問に対して答えている人たちの因子が出てきました。

こういった3つの構造がどうやらあるようだということで、じゃあ、その3つの構造を規定するものは何なのかというのが次の議論となります。モチベーションというのは、モチベーションが高いと何に影響を与えるのかということと、何がモチベーションに影響を与えるのかという、この2つの次元で考えるんですけ

れども、ここでは、一般的に職員のモチベーションが高いと組織のパフォーマンスが高くなるという関係性が明らかになっています。

私のやっているのは、モチベーションを規定するものは何なのかという点です。こういうモチベーションの構造があるということが分かりました。では、その前にあるものは何なのかということの後ろのほうでいろいろ明らかにしようとしておりますが、例えば今申し上げたようなモチベーションに影響を与えるであろう要素を分析の中に入れていっていきます。例えば男性と女性でモチベーションが違うのかどうかですね。ほとんど影響がありませんでした。既婚者と未婚者でモチベーションに差があるのかどうか。これも有意な差はありませんでした。

皆さんはどう思いますか。国家公務員と地方公務員ってどっちがモチベーションが高いと思いますか。

こちらの事前の予想では、地方公務員のほうが高いんじゃないかなと思ったのですが、差がありませんでした。私の調査の結果では、自己犠牲精神というのは職員の年齢が上がっていくほど高くなっていくという結果となりました。ほかに、年齢が上がっていくほど下がっていくモチベーションなんかもあるんですけども、こういったことが少し分かってきたというのと、資料の左のほうへ行って、情緒的コミットメントといいますか、働いているこの職場が好きなのかどうかとか、この職場が自分を成長させてくれるかどうかということの評価が結構影響しているということが分かってきております。

これは非常に学術的な調査なのですが、今日はこの後に説明いただく内容を少し、モチベーションがなぜ下がっているのか、あるいはモチベーションを規定しているのは何なのかというようなことを皆さんの中で議論していただければと思います。

国の公務員のモチベーションの研究なんかも今あって、研究だけでなく、特にこのコロナ禍の中で体調不良で休職をするような職員が増えている中でいかにモチベーションを上げていくのかということは、研究だけでなく実務で非常に大きな課題となっております。

そういう意味で我々少し、職員の方が議論しにくいものを我々が議論するほうがいいのかということもあって、みんなで議論ができればと思っております。私のほうからの説明は以上となります。

次に、事務局からテーマの内容、議論の進め方について説明をいただければと思います。お願いいたします。

<事務局から配布資料に基づきテーマの内容、進め方について説明>

**【会長】**ありがとうございました。今の御説明に関して何か御意見あるいは御質問ありますでしょうか。ちょっとやりながら考えてもいいというところもあると思うのですが、いかがでしょうか。

おいおい回っていきますので、その中でまた御質問いただいてもいいのかなと思っております。

なければ、早速、グループでの議論に移りたいと思います。久しぶりにお会いするので、自己紹介がてら始めていただければと思います。事務局には各グループにメモ係として入ってもらいますが、事務局に質問しないでくださいとは言いませんが、皆さん自身の議論を深めるような形での使い方でもいいのかなと思っています。それでは、皆さん、よろしくお願ひします。ちょうど今から30分ほど意見を出していただいて、いろいろな議論ができればと思っています。意見集約の時間を設けますので、まずはそれぞれ思っていることをお互い話すというような形でよろしくお願ひいたします。では、よろしくお願ひいたします。

< A・Bの2グループに分かれ議論 >

(Aグループ) 小川委員、森井委員、齋藤委員、高橋委員、山本委員

(Bグループ) 竹村委員、及川委員、大久保委員、野田委員

(グループ討議終了)

< 全体 >

**【会長】** それでは、45分になりましたので、一応、これから10分間休憩を、そのままお話しされてもいいですけれども、御自由にという形で、55分から発表という形になりますので、よろしくお願ひいたします。お話聞いていて、町民の方がこれだけ公務員の働き方について考えるような機会って今まで全然なかったのではないのかという気がしますね。大抵は報道とかのイメージをもって理解をするんでしょうけれども、お話を聞いていて興味深かったです。それをぜひ職員の方も受け止めていただければと思います。これぐらい真面目に考えられるんだなというのはある意味ちょっと感動的ですからありますね。

では、10分間休憩よろしくお願ひいたします。

( 休 憩 )

< 全体で各グループの討議内容を発表 >

**【会長】** それでは、10分間の休憩の後、時間になりました。まずは第1ラウンドでどういう議論があったのかということと、1つではなくて、こういう提案がありましたというのを、できれば優先順位ではないですけれども、順番をつけてちょっとお話をいただければと思います。それで、お互いの話を聞いて、また再度、戻す時間をつくりたいと思います。全体の時間として20分取っていますので、10分弱ぐらいお話しいただいても構いません。お願ひいたします。

**【Bグループ・野田委員】** 公募委員の野田です。よろしくお願ひします。

僕らのグループでは、まず大前提に、ボランティアでの活動を経験しているメンバーがおりまして、そこからいろいろひも解いたというのがありますが、ボランティアの活動でのモチベーションと企業でのモチベーションって何が違うんだろうという話をしたときに、やはり企業だとお金というところが絡んでく

る。けれども、やはり行政となるとまたちょっとお金というのは限度があるよねという話をしました。ボランティアってなぜ報酬がないのにすごくモチベーションが高いのかという話をしたところ、団結力とかそういうところがやはり強いのではないかなという話から入っています。

なので、やはり仕事に対してのモチベーションってどこにあるんだろうという話をしたときに、まず例えば就職理由にもよるんじゃないかという話もしていて、例えば町をこうしたい、変えたいと入ってこられている方もいるし、家庭の安定というところを理由に入っている職員もいるだろうし、やはり組織の内部にモチベーションがあるのか、外部にモチベーションがあるんじゃないかというのも違うんじゃないかなという話をしました。

ここからちょっと箇条になってしまうのですが、あとは自分のキャリアというのは目に見えているのかなという現状があるのかと。キャリアパスの話なのですが、自分の希望ってきっとあると思うんです。この部署に入りたいとかいろいろあると思うんですけれども、その希望と、組織の求めている部署、その人をここに配属させたいという部署のマッチングってどこまでのすり合わせができていくのかなというお話がありました。

あとは、待遇、処遇の話は、これはちょっとこちらでも答えは出ていないのですが、報酬以外でのモチベーションというのを考えなきゃいけないのかなという話をしていたりとか。

あとは、町職員のお仕事の評価というのは、やはり町の町民がするべきなのではないかと。でも、そこに関して、今、現状は町職員の仕事の評価を、これを町職員がしているという現状において、そもそもそこってやはり変えていかなければいけないのではないかなと。やはり町職員の方がアプローチしている町の方々からしっかりと評価を得られる体制をつくるべきなのではないかなというお話をしました。

あとは、今、3年とか5年のスパンでずっと部署をどんどん回っていると思うのですが、僕は看護師をやっているのですが、結構、看護師の世界も似ていまして、病院の中でのいろんな科を、外科とか小児科とかいろいろ回っていく。要は、ジェネラリストの世界なんですね。それで多分、町の職員の中もやはりジェネラリストの世界、ジェネラリストのような動き方をしていて、ちょっと臨床のほう、病院のほうでは、ジェネラリストとスペシャリストを同時に在籍するような世界をつくって見たんです。ここで極めたいという人と、ちゃんと動いているいろんなことを学びたいと言っている人を混在させたら、医療の質って上がったんです。もちろんこれに関しては課題がいっぱいあるんですけれども。そういうことがまた町というか、組織の中でもできるのであれば、またちょっと変わった意見、例えば自己実現というところが明確になるのではないかなという話をうちのグループではさせていただきました。

以上です。ありがとうございます。

**【会長】**ありがとうございます。では、もう一つのグループのお話を聞かせていただきますしょう。

【Aグループ・高橋委員】高橋でございます。グループを代表して発表させていただきます。

今お話聞いていまして、非常にうれしいことに、お隣のグループと同じような意見にまとまっております。

まず今の役所の中で、やはり人事政策の問題で、スペシャリストがいまねと野田さんのほうからも言われましたけれども、スペシャリストがほとんど出ていないのではないかなということ、学校を出て、それぞれの個人が自分の専門職、自分が興味ある仕事、例えば役所でいえば、土木の関係か、あるいは都市計画だとか、あるいは福祉だとか、あるいはそれ以外の防災の関係とかって、それぞれ自分でやりたいというか、そういう仕事に夢を持って入所してこられるんだろうと思うんですけど、入ってくると、ある日突然、紙1枚で福祉でやっていたところを今度は道路課行けだとか、あるいは環境課へ行けだとかというような形で、これは辞令って、サラリーマンというか、やむを得ないところですけども、辞令1枚で全然自分が意図しないところへ異動してしまうということで、そこによってモチベーションもなかなか上がっていかないのではないかなということ、やはりスペシャリストもきちっとつくっていくべきだろうと。そのための人事政策をやはり部長以下、全体でつくっていかないとこれからはいけないのではないだろうかということが意見としてまとまりました。

それから、これちょっと私の意見も入ってしまっているのですが、モチベーションが高い、低いというのは何をもちて高いのか、何をもちて低いのかというのが非常に客観的に評価できないのではないだろうかということで、行政のほうも今EBPMというのを非常に重要視されているわけですから、できれば、モチベーションも含めての人事評価も少しずつでもEBPMを入れていったらどうでしょうかというようなことで、例えば一つの例といたしまして、各部ごとに毎年度、部長が中心になって、自分のところのスローガンは何だということを掲げて、それこそ「広報さむかわ」に発表するというようなことをして、要するに、お客様である町民に対して私ども行政の中で例えば町民課はこういうことをやります、こういうことを目標にしていきますと。

こういうことというのは何といたら、例えば町民の窓口で申請書類を出すときには、今まで20分かかったのが15分以内で全部処理するように努力しますとか、そういう数値的に掲げて、各部ごとに、福祉関係でしたら、福祉のほうの相談窓口は必ず10分以内あるいは15分以内できちっと御説明いたしますとかいうような、もろもろのことを数値化する。例えば道路課のほうでしたら、道路課でもって、不都合な道路があったらそこは1週間以内に直しますだとか。昔、行政でよく、すぐやる課とか何かというのがありましたけれども。そういうことをやって数値化して、最終的に年度の終わりにその評価を町民にしてもらったらどうだろうというような案も出ました。

あと、管理職に対する実感というか要望が出てきました。やはり係長のモチベーションが低いというのは、上からの問題もあるだろうし、下からの問題もあるだろうということから、組織的な問題をこれはやはり含んでいるのではな

いだろうかということで、全体の組織の見直しといたしますか、指揮命令も含めて見直していく必要があるだろうと。やはり最初からこの議論の中で出てきましたのは、係長の数って随分多いねということが全体の意見の中に出ておりました。そういうことで私ども意見交換をさせていただきました。

以上でございます。

**【会長】**ありがとうございました。共通している意見というのは、最初の発表では、ボランティアのモチベーションの高さの話が出ておりましたが、組織のミッションに対する共感度の度合いというのが実はモチベーションに非常に関わってくる、職の満足に関わってくると言われています。ボランティアというのはまさしく、そのボランティア団体が持っているミッションに共感するから時間と労力を割くわけです。

それとの関わりで言いますと、自治体の組織ミッションというのは何なのだということになるわけですが、住民の福祉向上とか、非常に曖昧なんです。それに比べますと、例えば国の省庁というのは、御存じのように省庁別採用になっていて、国土交通省とか財務省とか、その組織が果たすべきミッションが自治体よりもよりはっきりして、組織が持つミッションというのが先鋭化するほど、そこで働く職員のモチベーションや満足度は高くなる可能性があります。

日本の中央省庁の場合は、今から20年になりますかね、中央省庁改革をやって省庁数を半減させたんですけれども、同じ時期に省庁の数を増やしたところがあります。日本の場合は縦割り行政の弊害があるから、例えば建設省と運輸省を一緒にして国土交通省にするというようなことをやったわけですが、なぜその国では増やしたかということ、組織を小さくするほど、その組織のミッションはよりはっきりしてきます。組織のミッションがよりはっきりしてくると、そこで働く人の組織のミッションに対する共感度との親和性が上がっていきますので、結果的にそこで働く人の職務満足度やモチベーションが上がるという、そういった組織改革の考え方でした。

実は研究でも、さっきおっしゃっていた幹部のビジョンに対する共感度みたいなものについては、職務満足度に重要だと言われておまして、最後の御提案はなるほどなと思いました。自分たちの部署が何を目指しているのかということがはっきりしていて、それに対する共感度が上げられるような組織、マネジメントになれば、満足度あるいはモチベーションは上がっていくんだろうなというようにお話です。

あと、人事の話で、複線型人事という言い方をしますが、ジェネラリストとスペシャリストを並行的につくっていくというような仕組みですね。

あとは、キャリアパスをどうつくっていくのかということも非常に重要であると思います。

それぞれの意見から何か学べるようなこともありますので、予定よりも時間がまだありますので、再度また戻っていただいて、各グループの発表を踏まえて意見交換をしていただいて、最後は審議会全体として、どういう提案をするのかということをもとめる時間を取りたいと思いますので、まずはそれぞれの発表を踏



まえて再度お話をいただいて、まだ時間がありますので、どういう形で意見をまとめていくかということも踏まえてお話を続けていただければと思います。よろしくお願ひいたします。

< A・Bの2グループに分かれ議論 >

(グループ討議終了)

< 全体 >

**【会長】**非常にそれぞれ盛り上がり、まだまだ話を続けたいところかと思いますが、一応、再度簡単に、話を受けて何か先ほどの議論から変わった点を中心に、お話をいただいて、2つの意見を一つにする作業を少ししたいと思います。

**【Bグループ・野田委員】**今の意見でちょっとブラッシュアップさせていただきまして、そちらのグループで出た、組織の目標というところは僕らのほうでまだ話せてなくて、確かにそうだなという話をしていて。やはり目標を立てることに対して、何のために仕事しているんだろうという人たちが、目標を立てることできっとそこにちゃんと向かえるというところ。

でも、そこに対してやはり、極端に言えば、褒める、人間がみんな持っている承認の欲求のところをどうアプローチしてモチベーションにつなげるかということもまだちょっと落とし込みたくて話したんですけれども、さっきも僕らの発表でも言ったんですけれども、町の職員がアプローチしている町民の方々からの評価というのを考えると、一つの案として、町民から表彰されるみたいなのがあってもいいのではないかなという話で、一つの具体例としては、警察官の人って、例えば犯人を捕まえるとすぐ表彰されたりとか、事柄があつたらあつたで一人一人がどんどん表彰されていくという世界があるらしいんですけれども、そういうことがあると、ある意味満たされて、次の活力にもつながっていくなと思ったところでは。

きっとそれを役場の中とかで立ち上げて表彰するとなると、今すごくお仕事が忙しい中で難しいと思うので、そこで、僕も町民でずっと住んでいるのですが、さっきもお話ししたように、ボランティア団体に僕も属しているのですが、町の方々を表彰するという役があるのであれば、すごく誇らしくてうれしいなという話も出まして、そういうのを町民と連携して、お互い褒め合うという言い方もあれですけれども、評価を得合うという世界が出来ればすごくいいのではないかなという話をしました。

**【会長】**ありがとうございます。報酬以外のモチベーション、承認欲求をどうふうに高めていくかということについてより突っ込んだお話ができたと思います。

では、次はいかがでしょうか。

**【Aグループ・高橋委員】**では、私のほうからは、また野田さんのほうのお話と同じような話になりますけど、まず各部ごとに目標を立てていこうというのは先ほ

ど言いましたけど、それによってやはり緊張感を各部が持っていく。それで、行政のほうで中心になって、例えばアンケートとか、最近テレビでもはやりの総選挙じゃないですけども、投票してもらって、どこの部が一番目標を達成されているかというのを町民が決めていくようなことをやってもいいのかなと考えております。

これは外へ向けてのことで、内部的には、係長の研修をもう少ししたらどうだという話が最後盛り上がりました。係長ごとに研修をやって、自分たちの目標を立てさせて、そこでモチベーションを上げていくという方法もあると。そうすると、こういうことをやりたいということになると、どうしても係長の立場でいくと、上で潰されてしまうのではないかという心配もあるから、これは町長のお墨つきで、係長グループで決めたことは必ず実行するというお墨つきでもってやったらどうかとかいうような話もありました。さらにこれが盛り上がりまして、それならば、係長だけではなくて課長もやったらどうだと。研修の中で、今の係長のモチベーションをいかに上げていくためにはどうしたらいいかというような議論を課長クラスでやってもらったらどうだろうというような話が出ました。これは即、やろうと思えばできる課題かなと思っています。

**【会長】**ありがとうございます。それぞれのグループで代表にお話しいただきましたけれども、どうしても付け足したいということなんかございませんでしょうか。今までの話で出ていない議論とか。いかがでしょうか。よろしいでしょうかね。

お話を聞いておりますと、まずは組織のミッションとの関係のようなお話が一つと、あとは、キャリアパスの話がありました。承認欲求といいますか、町民から表彰してもらおうという案は、多分職員から出しにくいと思うので、できるかどうかはともかくとして、これはこの委員会の議論ならではの意見なのかなと思っています。表彰制度はあると先ほど聞いておりましたけれども、そのやり方を承認欲求を満たすような形での変え方みたいなものがあるのではないだろうかという御意見でしたかね。あとは、もう少し中長期的な話になるのですか、専門職とジェネラリストというような複線型人事の中で、関連して研修というような話がつながってくるのではないのでしょうか。

そういったお話の構造なのかなと思います。何か皆さんのほうでどうしても付け足したいものありますでしょうか。組織目標の話と、人事の話、そして、表彰の話、キャリアパスの話、4つぐらい話が出たと思いますが、これらをどう、優先順位づけしていくといいと皆さんはお考えでしょうか。むしろ今言ってもらいより、一度また返してお話ししてもらったほうがやりやすいでしょうか。どうでしょうか。共通しているのがこの4つぐらいかなと思うのですが。

**【事務局】**今、私もちょっとお聞きしていて、多分、今日御参加いただいた皆さんそれぞれ、多分重要な案件だと私は聞いています。それぞれちょっと趣向が違いますので、それを1つだとか優先順位づけってなかなか正直難しいなという気がしていて、今のお話だと、類似事項が結構ありますので、もしよろしければ、項目的にはそれほど、4つ5つぐらいのものだと思いますので、それを全て併記す

るような形でまとめさせていただくという方向でも、我々としてはそれを今度持ち帰って、分野もそれほど広がるものではありませんので、それで十分反映できるような検討を進めていくということもできるかなというふうな感じを受けているのですが、こちらから一つにまとめてくださいということをお願いしつつも、ちょっと今話を一つにまとめるって何か難しさがあるなという感じをちょっと受けたので、その辺、皆さんの御意見もお伺いしながらになります。

【会長】グループごとに4つか5つかの項目として書き出してもらって、それを2つグループから受け取って、最後、私と事務局のほうですり合わせをして、それが重なる部分があれば一つにしてしまう。重ならない部分は併記するというような形で事務局側に返すという形ではどうでしょうか。

【事務局】もし皆さんがよろしければ。

【会長】皆さん、そのほうがよろしいでしょうか。どなたか書記係をやっていたいて、今それぞれの出てきた話を項目に起こしていただけると幸いです。項目は書き出すとまた多分思考が変わって、言葉選びとかというのも出てくるかと思えますので。

【事務局】それぞれお話になったところは、職員が後ろである程度もうメモを残していますので、その辺はもうある程度まとまって、作業を同時進行でやっていますので。

【会長】ただ、それを自分たちで見ながら、何を議論したのかというのを、思考の過程も含めて、グループの中で確認したほうがいいような気がします。ですので、例えばそこにホワイトボードがありますし、あと、それぞれの目の前にメモ書き用として紙を置いています。それを使っていたいて、職員の方が話を聞きながらパソコンでメモをとっていたので、まとめの際にその紙があるほうが役に立つような気がします。

< A・Bの2グループに分かれ議論 >

(グループ討議終了)

< 全体 >

【会長】時間がそろそろ参りました。おまとめいただけましたでしょうか。

【会長】それでは、人事政策、スペシャリストを計画的に養成。各部ごとの目標の話と、研修の話と、グループワークの話ということで4点でしょうか。

こちらを頂いて事務局にお渡しすると、できること、できないことというのは出てくると思いますけれども、それも踏まえて、我々の提案として引き取っていただきたく思います。もちろんできませんというのはもしかしたらあると思いますが、なぜできないのかということをお返答の中で指摘いただくと、また我々の理解が少し進んでいくところもあるかと思えます。

あと、初めてこういう委員同士の議論を今回やってみましたが、一般的には1月の次の審議会のように、基本的には事務局から御説明いただいたものに対し

	<p>て、いろいろ質問や意見を言うというような形になると思うんですけども、今回あえて違うやり方をして、加えて、職員の人事ということ、モチベーションということをキーワードに話をする機会を持ちました。このやり方自体に対する何かフィードバックももしあれば、何か御意見とかいただければと思いますが、いかがでしょう。</p> <p>やってみてよかったか、悪かったかというのも含めて。なかなかしゃべりにくいでしょうかね。後で事務局へでも結構ですので、試行錯誤ですので、御意見いただけると非常にありがたいです。</p> <p>総合計画を実施していく町の様々なステークホルダーがいて、それらをつなげて新化していくということが今回の総合計画の一つの柱ですけれども、総合計画を実施していく重要なステークホルダーというのはやはり町の職員ですので、その町の職員がポテンシャルを最大限に発揮していく仕組みを我々が考えていくということは、この総合計画の進捗の管理を担っていく組織、審議会の重要なミッションの一つであるのかなと思っています。今回ちょっと異例な形のやり方でしたけれども、それぞれ委員のいろいろな御意見を私のほうで責任を持って事務局のほうに取りまとめてお知らせをしたいと思っています。</p> <p>以上となりますが、次の議題2のほうで何かありますでしょうか、次回日程でしょうかね。</p> <p>2 その他</p> <p>    次回総合計画審議会</p> <p>        日時：令和5年1月30日（月曜日）10時から12時</p> <p>        会場：寒川町役場本庁舎3階の議会第1・第2会議室</p> <p>○閉会</p>
資料	<p>令和4年度第2回寒川町総合計画審議会次第</p> <p>資料1 審議会委員同士の議論について～テーマ 町職員のモチベーションをあげるための施策検討～</p>
議事録承認委員及び議事録確定年月日	菊地 端夫（令和5年6月5日確定）