

ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会（第1回）

令和3年8月3日

【江口理事官】 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第1回ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会を開催させていただきます。

まず、開会に当たりまして、山越公務員部長から御挨拶申し上げます。部長、お願いします。

【山越部長】 私のほうから本研究会の趣旨につきまして話をしたいと思います。

これまで様々なところで既に議論されているところがございますが、地方公共団体を取り巻く社会情勢というのは大きく変化するであろうと考えています。特に2040年頃までに見込まれる少子高齢化とか、あるいは生産年齢人口の減少、この課題は前からよく言われているところがございますし、また、ライフプランとか価値観の多様化も既に進んでいる状況だと思います。大規模災害、それから今回の新型コロナで明らかになった感染症リスクの増大、さらにはデジタル社会の進展など、大きく変化する要素がありまして、それに伴いまして、行政課題のさらなる複雑化・多様化というのが見込まれるという認識をしています。

このような今後の行政課題に地方公共団体がいかに適切に対応できるかどうかということとは、この地方行政を担い、支える人材であります地方公務員にかかっているということでございますが、今の状況はどうかといいますと、生産年齢人口の減少の影響もありまして、採用試験の競争率は低下傾向にあります。地域によっては、土木とか建築といった技術職員をはじめとする専門職員、これの確保が困難になってきているという地方の声を聞きする機会というのが増えているかなと感じます。また、離職率につきましては、現時点では国家公務員ほど大きな課題ということにはなっていないと思われませんが、地方公共団体においても、優秀な人材を確保し、選ばれる職場とする努力というのは必要になってきていると思いますし、また、求められる地方公務員を持続的に育成し、支援する人材マネジメントを行うことも求められているものと考えているところでございます。

これまでも、女性活躍とか働き方改革など多様な人材を活用できるための取組を進めてきてはいますが、もう少し中長期的な視点に立って、今後の行政課題への対応を念頭に、地方公務員制度とその運用のあり方について検討を行うために本研究会を開催することと

したところでございます。

なお、先の通常国会では関係法案が成立しましたが、国家公務員、地方公務員ともに、令和5年度以降、65歳まで段階的に定年を引上げるということとなっておりますので、増加が見込まれる高齢期職員にどういった役割を担っていただくかということなども重要な課題になるとも考えているところでございます。

この研究会で来年の夏頃を目途に中間報告を取りまとめていただきたいと考えておりますが、構成員の皆様には活発な御議論をいただくことで、今後の地方公務員制度を考える上での論点を明確にし、これからの時代に求められる地方公務員のあり方について検討を深められればと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

<各構成員の紹介>

それでは次に、本研究会の座長でございますけれども、こちらにおいでいただいております一橋大学大学院法学研究科の辻教授をお願いしております。

それでは、辻座長より御挨拶をお願いいたします。

【辻座長】 辻でございます。行政学が専門です。

この研究会の趣旨につきましては、冒頭、部長のほうからしっかり御説明いただきました。論点を繰り返すわけではありませんが、今、本当に課題が目白押しになっていまして、デジタル化への対応だけでも大変なところ、その一方で定年延長で2年に1回は原則退職者が出ないような、そういう状況が続きます。一方で、働き方改革を求められ、在宅勤務のあり方も問われるというような状況になっておりますし、何といたっても一番大きいのは、国家公務員、地方公務員問わず、公務員の志願者が減ってきているという状況の中で、改めて魅力ある職場をつくっていかねばならないということだと思っております。

皆さんにおかれましては、まず、ゼロベースでたくさんの論点を出していただきまして、どういうことがあり得るのか、示唆に富む御提言をいただきたいと考えておりますし、この研究会で取りあえず中間で整理して、今後、議論につなげていくべきようなこと、特に全体としてこれからの人材マネジメントのあり方を皆さんと議論できればと考えております。どうかよろしく願いいたします。

【江口理事官】 ありがとうございます。

それでは、ここからの進行は辻座長をお願いしたいと思います。お願いいたします。

【辻座長】 それでは、議事次第に従いまして議事を進めます。

初めに、資料1の開催要綱について説明をお願いします。

【江口理事官】 それでは、私から開催要綱について御説明をさせていただきます。開催要綱、お手元よろしゅうございますでしょうか。

まず、趣旨でございますけれども、先ほど、辻座長、それから部長から申し上げましたとおり、社会状況が大きく変化する中で、行政課題がさらに複雑化・多様化していく中であって、地方公共団体の職員・組織が能力を発揮していくため、あるいは組織力を強化していくための地方公務員制度とその運用のあり方について検討を行っていただきたいと思っておりますし、3番の研究項目でございますけれども、同じく2040年頃にかけて生じることが見込まれる社会状況の変化と地方公共団体における対応を踏まえた地方公務員制度とその運用のあり方についての中長期的な視点での御検討をいただければと考えております。

それから、4番、5番、6番は、構成員、座長、議事等についての項目でございますけれども、6番の議事の(3)でございます。研究会の会議につきましては、基本的に一般公開はいたしませんで、会議の終了後に配布資料を公表したいと考えておりますし、併せまして議事概要を作成いたしまして、委員の皆様へ御確認をいただいた上で公表したいと考えております。なお、配布資料につきましては、座長が必要と認める際には非公表とすることができるというふうにさせていただければと思っております。

以上が要綱の説明でございます。お願いいたします。

【辻座長】 それでは、御質問がありましたらお願いします。

<特段意見なし>

それでは、この要綱で進めたいと思います。

続きまして、これがメインになります。資料2ですね、これについて事務局から説明をお願いします。

【加藤課長】 <資料2に基づいて説明>

【辻座長】 ありがとうございます。まず、事務局のほうから、現行の地方公務員制度の骨格に相当する部分、それから、この骨格と密接に行われてきました各慣行に相当するような部分、こういうようなものが現況の中でどのような現状になっているかとい

う現状に関する論点、これを出していただきまして、そうした中で今後の地方公務員のあり方を考えるために、一応、事務局のほうから5つの論点を整理して示していただきました。

今日、まず皆さんにお伺いしたいのは、この5つの論点でいいのか、それから、この5つの論点以外の論点でぜひ議論すべきところがありましたら御示唆いただき、それから、各論点につきましてその議論の方向性を御発言いただければいただくという形で、現行の地方公務員の現況の中でこの5つの論点を意識しながら自由に御発言いただきたいというのが今回の1回目の趣旨になります。その皆さんの御意見も踏まえまして、今後、論点ごとに毎回1つ取り上げていくような形で議論を進めていきたいと考えております。

それでは、皆さんのほうから自由に御発言いただければと思います。いかがでしょうか。それでは、森本委員、お願いします。

【森本委員】 ありがとうございます。私のほうからは数点ほど、次回以降の検討に向けたお願いなども含めて発言させていただきたいと思っております。まず1つ目ですけれども、今回の頂きました資料6ページ地方公務員法制と運用実態の採用のところでは、「大卒・高卒者の新卒一括採用は法制上の要請ではない」というふうに記載がされているわけですが、実態としては、右側に書いてあるとおりほとんどが新卒者の一括採用という状況になっていると考えております。これとの比較用の資料として、国家公務員の場合ですけれども、試験採用でいうと新卒を対象とした係員を対象とした採用と、経験者採用として係長あるいは課長補佐を対象とした採用、あるいは選考採用なども様々行われているというふうに承知をしております、国家公務員の採用の現状などについて、次回以降の検討に向けて資料として提出・御説明いただければというのが1点です。

それともう1点です。論点の5番に関してでありますけれども、「任期の定めのない常勤職員」主体ということについて、私、現段階では、特に大きく変える必要性はないのではないかと考えておりますが、一方で、常勤ではないという形で、1日の勤務時間あるいは1週間の勤務時間が短いという中で、1年あるいは数年で業務が終了するわけではなく、恒常的な業務というものも自治体においては存在しております、それらの業務については、7ページのところに、現行の常勤・非常勤制度の中で、主に非常勤、会計年度任用職員、パートタイムというところを中心に業務が遂行されていると、こういう状況にあると考えております、これらのあり方についても5番のところで検討を今後進めていただきたいと考えております。

以上でございます。

【辻座長】 それでは、今の2点について、事務局のほうで現時点でいかがでしょうか。

【加藤課長】 6ページですね、こことの比較、これにつきましては、今後、資料を提出させていただきたいと存じます。

論点の5番につきましては、さらに先をにらんだといいますか、そうした議論もできればというふうな趣旨を申し上げました。これにつきましては様々な御意見もあろうかと思っておりますので、こちら、それぞれ現時点での意見なりでも結構ですので、お出しただければと思います。

また、論点の5番の中で、臨時・非常勤職員のありようにつきましても検討というふうなことでございました。当然この5番につきましては、いわゆる終身雇用モデルと申しますか、その中で、それでいいのかというか、そうしたことも含めて検討ということになりますので、今御指摘のありましたこの部分も併せてといいますか、そうしたことも含めて、ちょっとウイングは、間口は広げた上で検討する必要があるかと思っておりますので、そうした御指摘も受け止めてやっていきたいと思っております。

【辻座長】 まさに今御指摘の点を含めて議論していきたいと思っております。特に最初御指摘の一括採用のところなんです、私が以前この仕事を始めた頃、特に町村なんかの採用を見ますと、意外に一括採用が少なく、いろんな選考採用をやってきたような経緯があったと思います。大きい自治体はまさにここに書かれているとおり一括採用中心だったんですが、そういうところも含めて今後の採用のあり方も考えなきゃいけないので、可能な範囲で数字を追ってみて、今後のあり方を考えていきたいと思っております。

後者の点は、まさに今回の議論の中心の一つですので、いろんな御意見をいただければと思っております。

それでは、その他いかがでしょうか。それでは、矢島委員、お願いします。

【矢島委員】 矢島です。よろしくお願いいたします。

いろいろな論点があって、今日、どういう形でお話するのがいいか分からないんですけども、ちょっと頭出しだけ、私の関心のあるテーマとして3つ挙げさせていただきます。

1つは働き方の問題ですね。私は、J I A Mさんですとか、あるいは総務省さんの専門家派遣事業などで、近年、公務員の皆さんにダイバーシティや働き方改革の研修をさせていただく機会があるんですけども、やはりかなり自治体によって進捗に大きな差がつ

いていて、遅れている自治体の問題がかなり深刻、このコロナの状況においても深刻だなどと考えております。もちろん、それぞれの自治体の首長さんのお考えですとか、そういったところを尊重しなければならないんですけれども、やはり世の中大きく変わっている中で、労働時間の長さと同時にテレワークを含め柔軟に働くといった働き方改革の方向性についてもう少し共通の認識を持っていただくことが必要かと思えます。あり方、「エッセンシャルワーカーであるからテレワークはできない」といった考え方をする自治体さんもあるのですけれども、そうではなくて、こういう危機のときも働くことをやめられないからこそ柔軟に働く必要があるんだということを共通の認識として持ちながら、取組を進めていくにはどうしたらいいんだということが非常に大きなテーマになっていると思います。

2つ目が評価の問題ですね。やはり常勤で、基本的には終身雇用に近い状態という中で、先ほど成績主義ということがありましたけれども、必ずしも人事評価とその人事評価の活用が成績主義という言葉にふさわしい状態になっているとは、これも自治体さんによって大分差があるようではありますけれども、多くの自治体さんでは評価はそれほど活用されていないのではないかと感じております。そういう中で、よほどのことがない限り降格されることもないということは、御本人にとっては守られているということなんですが、周囲の同僚の皆さんたちがかなり厳しい思いをすることにもなるかと。それが単に仕事量が増えるとかカバーするとかいったレベルではなくて、一体、この職場において期待される行動とは何なのかということが明確に示されないと、一緒に働く同僚の、よい公務員像を実施されている皆さんのほうがかえってメンタルを病んでしまったりとか、公務員としてのお仕事から去ってってしまうという可能性があるのではないかと。そういう意味で人事評価を適切に運用することが非常に重要なのではないかと考えております。

最後が、やはり非常勤職員の方の問題で、先ほど、職種別の増加傾向で、警察、消防の方が増えているということがあって、人口減少においても必要な職種の方は増えているというのは好ましいことだと思うんですけれども、一方で、子供が減ってもやはり教員の数は減らしてはいけないというのは、これ、今、日本において非常に重要な問題だと思えますし、保育需要もそろそろ頭打ちとは言われていますが、単に日中・平日の預かり以外でも様々なニーズがまだまだ充足されていない状況にあります。ですので、先ほどの課題にもありましたけど、対人支援をするという、合理化しにくい領域において質・量の確保をするということを考えたときに、もちろん非常勤というあり方もあるんでしょうけれども、非常勤の方の処遇あるいは雇用の安定性ということについて真剣に考えないと、私もいる

色々な場面で公務員の方と接触していますが、長期雇用でないと、やっぱり育成ができないと、専門性を発揮できないということが非常に深刻な問題だと思います。私が接触する場面、男女共同参画センターであるとか、あと、今、私が非常に問題に思っているのは図書館ですね。図書館の司書の皆さんの非正規化、こういったものというのは、やはりすぐに目に見えなくても、私たち社会全体の教育とか、あるいはその知見のあり方ということに大きなインパクトを与えていくので、やはりこうした専門職の人たちの非正規化、処遇の問題というのを育成の問題と絡めて、あるいはサービスの質の問題と絡めて議論していければと考えております。

以上です。

【辻座長】 ありがとうございます。大きく言うと3点ですね。

【矢島委員】 はい。

【辻座長】 自治体の中でも特に遅れていると思われる自治体の問題、これ、どうするかと。それから、人事評価の研究会でもいろいろ御提言いただきましたが、改めて人事評価の問題、これをどう考えるかというのが2番目の問題。そして3番目の問題、これ、言い方ですが、非正規というよりも、いわゆる任期に定めのないフルタイムの常勤職員以外の職員ですね。

【矢島委員】 はい、すみません。そうですね。

【辻座長】 その活用や育成のあり方を考えたいというのが3番目の問題になりますね。

【矢島委員】 はい、ありがとうございます。よろしく申し上げます。

【辻座長】 じゃあ、これ、事務局、どうですか、現時点で。

【加藤課長】 それぞれ重要な論点かと思っております。働き方改革につきましては、全般的に一度しっかり機会をいただいて御議論いただければと思っております。

また、人事評価につきましても、確かに、どう活用されているのかとか、果たして期待される役割を担っているのかという論点はあるかと思っておりますので、この点も人材マネジメントといったことに関わるものと思っておりますので、取り込んで考えていきたいと思っております。

常勤職員以外の処遇、専門性の発揮等の問題、これにつきましても重要な論点ということになります。常勤のみに依存しないという面もあるかと思っておりますので、その辺、どうするかというふうなことはしっかり考えていきたいと思っております。

【辻座長】 それでは、その他いかがでしょうか。それでは、太田委員、お願いします。

【太田委員】 太田です。ありがとうございます。大変すばらしい研究会に招いていただきまして、ありがとうございます。

あと、非常にいいまとめ方で提案していただいて、今から申し上げる点は、そこにどう絡んでくるのかというのは少し分からない部分もあるんですが、1つ申し上げたい点は、地方公務員の方々の働きがいというのは今どうなっているのかなというのが少し気になります。給与水準というのはどうしてもある程度決まってしまう部分もあるんですが、能力の発揮の部分なんかでは、公務員の方々が自ら積極的に職務に打ち込む環境というのがどこまでできているんだろうかというところがやっぱり非常に重要で、その辺りは、民間企業では、最近ではワークエンゲージメントというような形で把握をし、これは特に定量的に把握して、その働き方を、働く意欲を増すような施策というのはどういうものかというのを検討しているような状況があるかと思います。そういったことを考えますと、地方公務員の中で、皆さん、実際に働いている方が仕事に打ち込んでいるのか、どんな不満を持っているのか、その辺りをぜひ、もしも部分的にであってもデータがあればお示ししていただければなと思います。これがまず1点です。

もう1点、いくつか挙げていただいた項目ですね、長期的な大きな影響を与える社会情勢の変化の中で、やはり一番重要なのは少子高齢化の問題ではないかなと思います。先ほどの定年年齢が上がっていくということがもう決まっている中で、1つ懸念されるのは、やはりそれが人事の活性化を阻害してしまわないかという問題ですね。うまく役職を受け渡していく仕組みというのをどうつくっていくのかということも非常に重要になってきますし、あとは、高齢になってくると休む人が増える可能性が非常に高くなる。つまり、病気等で休まれる方も増えてくる。そうした休職対応というのをどのような形でやっていくのか。特に小さい地方公共団体ではやや大きな問題になってくる可能性がありますので、その辺りもぜひ御検討いただければなと考えております。

以上です。ありがとうございます。

【辻座長】 ありがとうございます。骨太で2つの問題点ですね。昔、地方公務員、国家公務員問わず、働きがいをあんまり考えなくてよかった時代があったとすると、今まさに働きがいを改めてちゃんとしっかり考えていかないと駄目だって、ワークエンゲージメントの問題、指摘がありました。これが1つです。それからもう一つは、少子高齢化に伴って人事的な停滞をもたらさないような仕組みづくり、これをどうしたらいいかという、この2つの論点です。これは、じゃあ、事務局のほうでいかがでしょうか。

【加藤課長】 ワークエンゲージメントですね、こうした論点があるって私もつい最近知ったんですけど、重要な論点だと思います。データ等、どこまですぐに得られるかというふうなところはあろうかと思えますけれど、議論に供するような素材につきましては集めたいと思っております。その上で御議論いただきたいと思っております。

また、少子高齢化の中での人事への影響ですね、まさにこの研究にふさわしい論点をいただいたかと思っております。いろいろ少子高齢化というふうなのは言われているんですが、それがどういうふうに関係していくか、まだこれ、十分私どももつづさに当たり切れていないようなところもございます。今御指摘いただいた論点も含めて考えていきたいと思っております。

【辻座長】 今回の示した論点だと2番とか4番とか、この辺のところに関係してくるような問題なのかもしれません。ちょっと議論の仕方も整理して考えたいと思えます。

それでは、その他いかがでしょうか。それでは、田中委員、お願いします。

【田中委員】 ありがとうございます。立命館大学の田中でございます。

全体に関わる点について発言させていただきます。近年、デジタル化が急速に進む中で、それにどう対応していくかが行政の重要な課題となっていると思えます。デジタル化に限りませんが、急速な社会情勢の変化に対応するには、従来の仕組みだけでは必ずしも十分でない部分がどうしても出てくると思えます。地方公務員のあり方についても、求められる公務員の資質が従来の公務員像だけでは対応できない部分が少なからず出てきており、議論が必要になっていると思えます。

既に御議論いただいていますように、私も現在の制度を抜本的に変える必要はないと考えており、よい点は残しつつ、変えるべき点を変えていくということが基本的な視点になるのではないかと思います。変えるべき点の一つとして、社会情勢の変化に合う多様な人材を確保するための仕組みがあってよいのではないかと考えます。どうやってそのような人材を確保するのかというのは難しい面がありますが、制度の問題としては、職員を新卒で一括採用して育成するというやり方だけでは社会情勢の急速な変化に対応できない部分がありますので、一定程度は、既に知見を持っている方を中途採用して重要な役割を担っていただくということも必要になるかと思えます。

それに加えて、そういった人材が一般的な公務員の世界に入ってきたときに、どうしてもよそ者が入ってきたように感じてしまう文化の問題もあると思えます。求められる人材を確保するための仕組みに加えて、そういった文化のような部分も変わっていけばよい

と考えております。

以上です。

【辻座長】 今回の研究会でもデジタル化は非常に大きいイシューの一つだと思います。では、この点で事務局、いかがですか。

【加藤課長】 当然、そうした点は議論する必要があると思っておりましたが、特に制度のみならず、よそ者というふうな形でなかなかすぐに受け入れられないといいますが、受け止めの問題というふうなのは、ある意味ちょっと目からうろこかなと思っておりまして、どういうふうにこの研究会の中でこなせるかというようなことはございますが、そうした視点も持って考えていきたいと思っております。

【辻座長】 デジタル化に関しては、今、職場文化の問題もありましたが、大きく言うと私は2つの問題があると思っていて、1つは、完全にデジタル化が進み切った場合を想定した働き方の問題ですね。今までの職場文化、今までの働き方はやっぱりアナログで働くということを前提にしたいろんな制度になっていますので、これをどうやって変えていかなきゃならないかというものがあると思います。それから、ポスト・コロナで、ここ10年で言うと、結局、デジタル化で全てやりきれないので、デジタル業務とアナログ業務が並存するという状況が続くんですね。働いている者からすると、単純に言うと結構仕事が面倒くさくなるという状況です。これをどうやって乗り切っていくかということは、結構これは地方公務員のあり方を超えて仕事のあり方自体の問題になってきますので、この点も含めて皆さんといろいろ議論できたらと思います。御指摘のとおり、採用問題ですね、デジタル採用を前提に中途採用の問題ですとか、任期付の採用の問題ですとかいろいろ出てきます。これらも含めてぜひ具体的に考えていきたいと思います。

それでは、その他いかがでしょうか。それでは、権丈委員、お願いします。

【権丈委員】 どうもありがとうございます。事務局からご提示いただいた論点や今までの皆さんのご意見も伺いまして、この研究会では、地方公務員のあり方について、以前の働き方改革に関する研究会等で取り扱にくかった、例えば常勤職員以外の職員に関することなども含めて、幅広い論点を取り上げていくということで、これからの議論に期待しております。

論点はすでに整理していただいているところですが、デジタル化への対応としてひとつ気になっているのが地方自治体間の格差です。11頁に小規模の自治体でデジタル人材の確保が困難ということであげられております。新型コロナウイルス感染症拡大の中で、業種

間や企業間の業績の格差が拡大しており、それにはデジタル技術の活用の度合いも大きく影響しております。デジタル人材がどのレベルのスキルを指すかということもあると思いますが、ユーザーインターフェースも日々改善されておりますので必ずしも非常にハイレベルの人材をすべての自治体が抱える必要はなく、いかに共通の基盤を作り、必要に応じて上手にサポートするシステムを作るのかという点も問題になるかと思えます。もし、高度なレベルを意味しているのならば、これまでの任期の定めのない常勤職員の方式、いわゆる終身雇用モデルの下で、日々変化するデジタル技術にキャッチアップできる養成システムを、地方公務員制度の中に準備していく必要がでるかと思えますし、それが可能なかということも考えて、6頁にあります、任用のあり方を考えて行く必要があると思われま

す。

それから、採用試験の受験者数の低下、競争率の低下とあります。これは働き方の議論の中に当然入ってくるころだと思えますけど、改めて女性の活躍、男女平等という点も入れていただければと思います。育児休業や育児短時間勤務なども活用しながら継続就業する環境が徐々に整ってきている一方で、一部の民間企業にはキャリア形成の上で女性が不利にならないようにしていくにはどうすればいいかという観点もでてきています。より高位の管理職登用には今も男女差が見られています。性別にかかわらず働きやすい環境づくりが大切であるとともに、キャリアのあり方も含めて、地方公務員という仕事の魅力をどのようにして高めていくかについての議論をしていければと思います。

以上でございます。

【辻座長】 実はちょっと聞き取りづらくて、後でもう一度フォローしなきゃならないかもしれませんが、こちらで今、聞き取れた範囲で言いますと、自治体間格差の問題と、それから男女、ジェンダー問題ですね、その中でフリーな働き方の問題というのを提起されていたように拝見しました。事務局のほう、いかがですか。

【加藤課長】 私もそういうふうを受け止めさせていただきました。自治体間格差が出ないように、また、ジェンダーといいますか、女性活躍、女性だけと言ってはいけないのかもしれないですが、その視点というのは、今、非常に重要な視点だと思いますので、それにきちっとかなうといいますか、対応できるような形での議論の運びを考えたいと思っております。

【辻座長】 自治体間格差の問題は冒頭も問題指摘していただきましたし、この問題を

積極的に考えていきたいと思えます。

それから、私のゼミなんかもそうなんです、特に公務員志望で女性の優秀さが非常に目立つようになってきていまして、男に追いつくというよりも、女性のほうが少なくとも、昔は試験だけでできているというふうに言うこともありましたけど、試験も、それから日頃の活動なんか見ても、上位に行くようになっていまして、こういうような戦力をそのまま家庭も踏まえながら維持・磨いていくためにはどうしたらいいかというあり方も、魅力ある公務員の働き方を考える上で非常に重要になってきていると思えます。そういうようなところをこの論点の中のどこにはめていくかちょっと考えなければいけません、ぜひ具体的な議論をしていきたいと思えます。

それでは、その他いかがでしょうか。それでは、飯島委員、お願いします。

【飯島委員】 飯島でございます。大ざっぱで恐縮ですけれども、2点申し上げたいと思えます。

1点目は、11ページに「社会情勢の変化と行政課題の複雑化・高度化」とありまして、後半の「行政課題の複雑化・高度化」は念頭に置かれていると思えますが、この図自体には明示されていない、抜けている部分はないだろうかという問題意識がございます。例えば感染症対策におきまして、組織内部での業務の切り出しや割り振りなどをして業務のほうで対応するという事柄もなされているかと思えます。こうした介入といいますか、この間に入るような課題に応じた地方公務員のあり方もあるかと思ひまして、何を社会情勢の変化に対する行政課題として捉えるのかといった段階が必要な場合もあるかもしれないと思ひました。

2点目は、9ページに関わる場所ですが、先ほど矢島委員から必要な分野については職員を確保する必要があるという話がありました。加えて、こういった社会情勢だけでなく、行政改革によって、ある時期、集中改革プランなどのときに採用が抑制され、その部分のピラミッドが非常にいびつになっていて、社会人経験者を採用することで何とかしようとしていたり、現在の若手については大量退職・大量採用の時代になったりしています。こうした外部状況で左右される部分もあって、そういう中で職員全体、組織全体をどのように構想していくのかをもう少し広く捉えることも必要かもしれないと思ひました。

以上でございます。

【辻座長】 ありがとうございます。特に論点1のほうに関わってきますが、行政課題の複雑化・高度化というのは間違いはないんですが、これ、じゃあ具体的にもう少し議論し

やすい方向で主要な項目としてどんなことが挙がってくるのかということ。それから、採用の9ページのほうでいっても、この中で採用を決めてきた外部要因として特に注視しなければならないことはどんなことなのかというような問題ですね。これらのことも含めてしっかり今後のことを展望したいと、こういうことだと思いますが、事務局、いかがでしょう。

【加藤課長】 まず、11ページのほうですね、行政課題、確かにちょっと飛躍があるのかなというところ、我々もちょっとその辺が足りなかったからと反省しております。議論の中でこの辺をもうちょっとブレークダウンしてお示しできないかということ、はトライしてみたいと思います。

それから、9ページですね、広く社会情勢の中で外部要因等がどうだったのか、その辺も含めて考えるべきじゃないかというふうなことでございまして、既往の部分といいますか、これまでの部分につきましては、その辺のところを当てはめることによってもうちょっと見えてくるところがあるかもしれない。なかなか、先々というふうなことになるほどまで考えられるかということがあろうかと思しますので、その辺の示し方を工夫できないか検討してみたいと思います。

【辻座長】 その他いかがでしょうか。それでは、片山委員、お願いします。

【片山委員】 片山です。私、今、信用保証協会の理事長なんかやっていますが、実はこの3月まで県の職員を38年やっていました。その観点から2つお願いしたいと思いません。

1つ目です。38年勤めていました。その間に仕事のやり方はむちゃくちゃ変わりました。ということは、今までの話で、正規雇用を前提とするんだったら、この流れ、社会の動きにどう職員がついていくかと。つまりどういうことかということ、人材育成ということはどうするのか。本人の自己啓発だけじゃなくて、どうやっていくか、この問題は非常に大変だと思います。ということは、今、新たに採用する人は40年間勤めてもらうことになるんですね。このことが非常に大事になってくるかと思しますので、どういうふうにしてやっていくか。ここ、まさしく今日議論が出ておりますデジタル化も一番といいますか、もっと進むんじゃないかと思っております、このことが1つ目です。

2つ目は、すみません、8ページなんですけど、職員数の推移。先ほどもちょっと言ったように、私も実は県で人事課長とか人事局長をやっている、この定数削減の主導者だったんですけども、こんなことを言うと公務員部に怒られるかもしれませんが、コロ

ナでちょっと減らし過ぎじゃないかなと反省しております、ただ、正規職員を増やすなんていうことは世間的に難しいのではないかと思いますので、ちょっと出ておりましたが、非正規職員の活用といった場合に、専門職、専門技能なんかを活用するときには、もうちょっとどういうふうにやっていけるのがいいのかということを検討してやっていく。まさしくコロナに対応、こんなことが将来起こるかもしれないということで、どういうふうにしてやっていったらいいかというのも一つ検討できないかなと思っているところでございます。

すみません、以上です。よろしくお願いします。

【辻座長】 大きく言うと2つの問題。1つは、職員40年生活を考えた場合の育成のあり方ですね。自己啓発以外の部分も含めた職員が能力の磨き方の問題、これ、どうするかという課題と、今後の臨時的行政需要なんかを含めて、職員体制をどうやって組んでいけばいいのかというような問題。大きく2つ御指摘いただきました。事務局、いかがでしょう。

【加藤課長】 どちらも十分表現し切れてなくて明示されていないかもしれませんが、この人材育成、長期をにらんでどういうふうにやっていくのか、また、職員数の確保といえますか、その中に専門職の方をどのように入れ込んでいくのかというふうなのは、論点といえますか、項目としては認識しておりましたので、その部分はしっかり受け止めて考えさせていただければと思っております。

【辻座長】 それでは、その他いかがでしょうか。本日は、取りあえずまず一度御発言いただくということを念頭に置きますと、松尾委員、いかがでしょうか。

【松尾委員】 ありがとうございます。論点としてはほぼ出ているかなと思うんですけども、1点、ちょっと具体的な課題感で申し上げますと、ちょっと細かい話になるんですが、定年延長というところ、これはもう決定していることではありますけれども、実際に一般職員の定年延長の場合と、もしくはいわゆる現業職員ですとか、消防職ですとか、保育士ですとか、こういう現場を持っている職員の定年延長の場合、60を超えた後にどこまで活躍できるかという場が非常に限られている課題を抱えます。そういうときに、延長になったときにどういうふうにそうした人材を活用するかというのは、定年を迎える前にきちんと設計しておかないと、何となくどこか置いておいていいような場所に行くみたいなことになるという課題が、今、我々としてはあるということが1つあります。

それからもう一つは、今、片山委員もおっしゃっていましたが、このコロナを迎

えて、我々自治体職員としてはもう2年近く災害危機的な対応というのがずっと続いている状況にあって、国から示される10万円の給付ですとか、今のコロナワクチン接種とか、もちろんこれはやるべきこととして全庁挙げてやるんですけども、残業時間もしくは土・日・祝日含めた勤務というところも含めて仕事をしているというのが、出口が見えない中で一体いつまでここを耐えられるかという、こんな中でやっています。ただ、そういう危機に合わせて職員を増やしていくというのも、これ、片山委員おっしゃるとおりでなかなか難しいという中で、果たしてこれをどうこれから乗り越えていくか。人事的にも、我々、日々きゅうきゅうとしながらやっていると、こういう状況が一つあります。

それから、最後に申し上げますと、もう論点としては出てはいますけれども、デジタル化が完全に進んで、これから先、職員のあり方ということを考えると、やはりこれまでの単純作業、ルーティンの作業から、やっぱりより地域の課題解決、価値の創造というところに、職員が地域の中に入って行って、そしていろんな人とコミュニケーション、巻き込んで仕事をしていくということが求められるという中においては、それぞれ課題解決に例えばプロジェクトチームみたいなものをつくって、それが職員だけではなくて、やっぱり専門の外部人材などを自由に取り込みながら仕事をしていくということの、今までにない働く体制というところが求められていくんじゃないかなというところがあります。地域の課題をより迅速に、かつ的確に解決していく、これは職員のあり方というよりも市役所のあり方になるかもしれませんが、そういうところが課題感として持っているところです。

以上です。

【辻座長】 ありがとうございます。大きく言うと3点ですね。特に定年延長も見据えた高齢人材の活用のあり方ですね、これを各職種別にも踏まえてどう整理していくか、これが1番。それから2番目は、先ほども問題提起ありましたが、非常時、それから臨時的行政需要、臨時的行政需要が慢性的にできていくと。これに対してどのような対応をすべきかというのが2番目の問題。そして3番目の問題、今日は、今回初めてここで御指摘いただきましたが、いわゆる地域協働も踏まえて、職場の職員の働き方の問題ですね、これをどう考えていったらいいか。これがまた意外に働き方改革の中で非常に難しい運用を迫られたりします。これをどう考えるかという問題提起でしたが、事務局、いかがでしょう。

【加藤課長】 まず、最初の定年延長の中で高齢期の職員の活用ということでございますけれど、これにつきましては、今、こちらの研究会とは別に、もうすぐ考えなくちゃい

けない課題ということでございますので、別途、私ども公務員部の中に研究会を設けております。その中でいろいろ自治体の動向等も伺いながら整理したいと思ひますし、先進例や、どういった工夫があるのかというふうなことを頭の整理をした上で、それぞれの自治体に助言してまいりたいと思ひております。

また、非常時、臨時的な需要、これに対する対応というふうなことでございました。これにつきまして、論点の中で大規模災害とか感染症を例に挙げて、そうした対応をどう図っていくのかというふうなことも課題として挙げさせていただきました。そういうふうな中で、どういうやりようがあるのか、組織、地域の枠にとられないやりようなりも含めて幅広く考えていきたいと思ひております。

最後の課題解決に向けた外部人材等の活用という面でございます。これは公務員制度上の問題として捉えることもできるかと思ひますし、あるいは、公務員というふうな形でなくても、パーシャルにそういう外部人材の活用というふうなこと、いろんなやり方があるかと思ひます。公務員制度的な部分で関わってくるのであればこの中でも取り上げることも考えたいと思ひますし、また、それ以外の柔軟なやり方等につきましてはそれぞれ自治体の中で工夫していただく。それに当たって、制度的な問題とか制約とかあれば、その辺につきましては、私どものほうでもそうした状況も伺った上で、必要に応じて関係方面等にもそうした問題意識は伝えて、自治体における対応は促す、促されるようといひますか、その工夫がしやすくなるような形での働きかけも行っていければと思ひております。

【辻座長】 それでは、最後になりました、佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】 佐々木でございます。私は今、救急振興財団というところにおりますけれども、この研究会に呼ばれた理由は、およそ10年ほど前に公務員部長と公務員課長という職を拝命いたしまして、若干経験もあるということで呼ばれたわけですが、その後10年たって、先ほど片山さんも言われたようにどんどん現場は変わっておりますので、できるだけ追いつきながら、もっと先を見据えた議論ができるように貢献していきたいと思ひております。

それで、私からは、11ページに今回の全体像をさっと示していただいていると思うんですが、昔の話を言っただけで恐縮なんですが、平成15年頃に始まったか、平成15年頃に答申が出たか、ちょっとはつきり記憶がないんですが、塩野大先生がやられた研究会では、当時、任用・勤務形態の多様化に関する報告というのをされました。そのときは、フルタ

イムで働けないようないろんな人々がいます。そういった人も公務に貢献してもらおうということが1点と、もう一つ、フルタイムの職員でも、自分でいろいろ勉強したり、公務外のことを一生懸命やってもらおうと、こんな問題意識の下で、この任用を短時間とか部分休業とか弾力化するという制度改正が行われました。

同じように今回、働き方改革と任用と人材マネジメントという3つのテーマがありますが、この中で任用形態を今回検討俎上に上らせるという趣旨は、当時とは違って、むしろ、この表にもありますけれども、デジタルとか、あるいは組織や地域の枠を超えたという形で人材確保、専門性を含めた人材確保、あるいはだんだん人口減少する中での成り手不足対策、こういった意味での、どちらかというフルタイムでしっかり頑張ってもらえる人材を確保していくために、どうやって多様な工夫をしていくかということになるのかなと思います。突き詰めていくと、この任用という地方公務員制度の基本のあり方を変える方向にまでなると思います。特に組織や地域の枠を超えた任用というのは極めてハードルが高いことだと思いますけれども、道が開けるかどうか分かりませんが、今後の研究会の検討項目として一つ大きなことではないかなと思いますし、辻先生の下で新たな展開を提言できればいいなと思っております。

それから、もう一つ。気になっているのが、先ほどから専門性ということをおっしゃっていただけます。この中で出てくるのは、デジタル人材というのは専門性が高い、その人材がなかなか確保できないというようなことでの言い方もあります。それから、民間の専門的な人材をどうやって活用しようかというふうな話もあります。ところが、一方で、人材育成を今までと違ってもっと強化していかなければならない。これ、地方公務員としての専門性を磨いていくという意味での専門性もあります。11ページにまさにありますが、専門性の向上という言葉がここに書いてあります。同じ専門性といっても、どうもいろいろ使い方が違っているのかなという気がします。先ほどの非正規の方についても専門性という話があって、専門性を発揮するにはやっぱり長期の雇用が必要だというようなお話もございました。一方で、高度な専門人材を確保するためには中途採用するようなことも必要だという話がありました。この辺り、専門性ということについての整理、考え方の整理というか、そういうものをしてかかったほうがいいのかなということを感じている次第でございます。

それから、今後の検討についての1つお願いでございますが、まさに片山さんとか松尾市長さんとか参加されておりますので、いろいろ現場の有益なお話をお伺いできると思

いますけれども、いろいろここに書いてあるような課題について先駆的な取組もいろいろとされている自治体があると思いますので、そういった実情も随時お聞きすることができれば、より現場の課題というものが具体的になっていくのではないかと思います。この民間人材の活用ということについても、別に今始まった話ではなくて、以前からいろんな自治体がたくさん取組をしております。弁護士とかマーケティングでありますとかITとか、いろんな分野で民間の人材も招聘している例もありますし、逆に地方公務員自身を民間企業に派遣研修したりというようなことも行ってきているわけでありますので、そういった中での実情とか効果とか課題とか、そういったことも検証してみるというようなことも意義があるんじゃないかなと思います。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

【辻座長】 大きく3点御指摘いただきまして、終わりのほうから行きますと、やっぱり自治体個々の現場での先駆的事例ですね、これをしっかり勉強してこの議論に役立てていくということと、それから、今回議論していくに当たって、この専門性をどう考え、どう解釈して、どう整理していくかというような問題提起がありました。それから、一番最初の問題提起になりますが、もう20年弱前になりますかね、任用制度の研究会のときの立ち位置、大きな流れの違いのところから、特にフルタイム、任期の定めのない職員を前提にどう魅力ある職場にしていくかというところの大きな道筋、問題提起をしていただきました。事務局、いかがですか。

【加藤課長】 最初の1点目ですね、これまでの蓄積もあります。それもしっかり押さえていきたいと思います。こちらについては、我々の考え方というか、我々の今の思いを代弁していただいたのかなというふうに受け止めました。こういうふうなことに任用形態等も取り上げるハードは高いというふうな御指摘をいただきました。まさにそのとおりだと思っております。それもありまして、私の説明もここの部分はちょっと奥歯に物が挟まったような言い方になったようなところがあったかと思っております。ハードルは高いんですが、順々に、いろいろできるところから、そして地道にこなす部分というふうなことも整理しながら、一歩でも二歩でも道が開けるようにしっかり取り組めればと思っております。

2番目、専門性の問題につきましては、今御指摘いただきまして、確かに私も御指摘のとおりだなというふうに受け止めました。それぞれの使い方につきましては精査させていただきたいと思っておりますし、今後、資料等において使い方には留意したいと思っております。

3番目につきましては、様々な取組の実情、その状況も踏まえてというふうなことかと

思います。状況なり、スピーカーが得られれば、ここでそういうプレゼンの機会等も場合によっては考えたいと思いますし、またこちらでも取組を収集して、そうしたものは議論の素材として供していければと思っております。

【辻座長】 ありがとうございます。これで一応皆さんから一通り御意見いただきました。2回目の発言いかがでしょうか。ありましたらお願いします。それでは、矢島委員、お願いします。

【矢島委員】 すみません、ありがとうございます。皆さんのお話を伺っていて、私はさっき、働き方とか人事評価とか具体的な課題を取り上げたんですが、先ほど佐々木委員がおっしゃられたように、そういった個別の働き方とか評価とか、個別にこれまで議論してきた委員会もありますし、今回は地方公務員のあり方ということで大きくテーマを構えていただいたので、やはりこのあり方ということについて、先ほど飯島委員もおっしゃられていたと思うんですけども、一度しっかり議論する必要があるかなというふうに皆さんのお話を伺っていて思いました。

すみません、以上です。

【辻座長】 ありがとうございます。

その他いかがでしょうか。どうでしょうかね。今回、非常に間口の広い研究会になっていますので、大きな地方公務員のあり方から、最初、矢島委員も問題提起していただきました具体的なツールのところまで、なるべくうまく議論を整理しながら一つの議論にまとめていければと思っております。

同時に、今日いろいろ問題提起がありましたが、今の地方公務員の置かれている状況を考えますと、遅れている自治体の問題もありますし、臨時・非常勤の問題もあるんですが、やっぱり今、改めて、比較的勤務条件には恵まれているはずの任期に定めのない常勤職員、その大きな自治体の職員でも、要するに、働きがい、やりがい、それから今の勤務条件をどれだけ十分活用して、自分の能力を発揮して成果を上げているかということについては、民間企業も考えながらもう一段磨きを入れて、やりがいのある、魅力のある職場をつくっていくと。こういうことをつくっていくためには、環境、制度としてどういうことが必要なのか、そういうことも含めて最終的に地方公務員全体のレベルアップにつながっていけばいいかなと私自身は考えております。

今回、皆さんの問題提起、非常に具体的な問題提起がありまして、もともと提起していただいた5つの論点がありました。この5つの論点と対応はしているんですが、整理の仕

方、議論の仕方が、必ずしもこの論点のどこにぴったりはまってという議論よりも、複数の論点に絡むような具体的な問題・指摘が多かったかなという感じがして、今後、個別に議論していくときに、今日御提起いただいた論点を踏まえるんですが、議論のやり方として、論点ごとにやればいいのか、もうちょっと具体的な課題ごとに議論をしていけばいいのか、その辺のところは先進事例の分析や紹介なんかも含めて少し課題かなと思った次第です。

どうでしょう、皆さんのほうから、今後の進め方や論点につきまして、次回、取りあえず今の皆さんの意見を踏まえて可能な形で事務局と相談等して仮の論点に即して1回目は設計しますけど、次回までの議論を念頭に皆さんのほうでさらに具体的に御提言いただけましたら、ぜひ考慮したいと思います。何かいいアイデアありますでしょうか。田中委員、お願いします。

【田中委員】 ありがとうございます。議論の仕方で何かよいアイデアがあるというわけではないのですが、今までの御議論や問題意識の中で、公務員特有の問題もあれば、民間と共通するような、職場でのやりがいですとか、能力の向上ですとか、人材の確保ですとか、そういったものも感じました。そういった点を議論する際には、民間の先駆的な取組というものも考慮の材料にしたほうがよいと思いますので、次回以降の議論に当たってはそういったものも取り上げていただければありがたいと思います。

以上です。

【辻座長】 せっかくいただいた意見で重ねて質問しますが、どうでしょう、今の時点で、田中委員のほうで、今日の議論を踏まえると、民間企業だったらどんな企業からヒアリングしたら一番参考になりそうだなという、何か具体的な御意見、イメージがあったら、仮でいいのでお聞かせいただきたいんですが。

【田中委員】 私は現在、大学の教員をしていますが、その前は法曹実務家を、さらにその前は民間でシステムエンジニアをしていたという経歴のため、どうしても思考がIT業界に寄っている部分がありますが、IT業界では、デジタル技術の急速な発展に企業としてどのように対応するかについて苦心して取り組んでおり、特に、古い技術が廃れて新たな技術に取って代わられたときに、古い技術に特化した人材や組織を新たな技術にどうやって対応させるか、相当にせ苦労していると思います。そういった企業に、どのようにして社会情勢の変化にうまく対応しているのか、あるいは十分に対応できていないのかをヒアリングするということはあり得ると思います。

また、少し観点が違いますが、民間の方といろいろ話をしていると、例えば、退職した職員に対して、退職した理由や会社に対する不満について綿密にヒアリングを行い、それを組織や制度の改善に役立てるという取組を行っているところが増えている気がします。こういった仕組みの導入それ自体を検討するというより、民間がいかにして人材の確保や職場の改善等に取り組んでいるかというのを参考にするということがあってもいいのではないかと思います。

以上です。

【辻座長】 ありがとうございます。

それでは、同じく、今までも民間の知恵をいろいろお聞かせいただきました矢島委員、どうでしょう。何か具体的なアイデアありますか。

【矢島委員】 そうですね、今お話があったように、当社でも今、やはり辞めた社員のヒアリングとか、あと、採用においても本当に民間も厳しい状況でして、やはり採用に至らなかった原因分析とか細かく検討しているんですが、個別のテーマに落ちてくると、例えば働き方とか、人材マネジメントとか、たくさん参考になる民間企業はあると思うんですけども、あり方ということをまず最初に議論するとなると、やはり先進的な自治体の考え方というのを整理するのが大事かなと思います。

あと、議論について言うと、やはり最初のほうのあり方の課題とか公務員像というところでいくつか視点を出して、その中に今日皆さんから御意見があったような視点がすごく出てくるのかなと思いますので、その視点を、例えば4番の具体的な検討項目案の中に横軸として入れていくみたいなこともあるのかなと思いました。

すみません、あんまりお答えになっていませんけれども。

【辻座長】 ありがとうございます。

それでは、公共のほうの現場代表で松尾委員、お願いします。

【松尾委員】 ありがとうございます。民間の様々な知恵というのは、本当に現場、現場でとっても大事で、公務員としても参考になる部分というのがあると思っているんですけども、一方で、やはり民間企業と自治体との大きな差というところもありまして、そこが非常に根本的な、具体的に言うと、市民の方でも非常にハードクレームをおっしゃるような方とか、大変な困難や課題を抱えていたり、また、議会からの様々な圧力だったり、それこそ鎌倉ぐらいの議員ですと26人の定数ですから、一人一人の議員と人間の付き合いをしていかなきゃいけないって、こういう中では、公務員は全く逃げ場がないというん

でしょうか、いかにこの中で人間関係を築いていくかというところについてはなかなか、民間企業のやり方等参考になる部分と、根本的にならない部分というのがあるということが、一つ、すみません、御理解いただきたいなというところでありました。

もうちょっと、何を申し上げたいかというところ、今回の話の中では公務員のあり方というところが、やっぱり市民の目線からしても、こういう公務員像というところについては、民間企業のすばらしい方というのと、公務員のすばらしい方というのは恐らく違ってくるんじゃないかなというふうにも思いますので、公務員のあるべき姿というところの議論をしっかりとさせていただくとありがたいなと思っています。

以上です。

【辻座長】 ありがとうございます。

その他どうでしょう。皆さんのほうで御意見ありますか。よろしいですかね。今回、論点も含めて、皆さんから非常に有益な御示唆をたくさんいただきました。論点については、今日、皆さんにいただいた意見も参考にしながら、ちょっと事務局でまた改めて、どういう議論の仕方したら議論がしやすいのかと。それから、せっかく議論いただいた点をできれば形にしていきたいと考えていますので、最終的に形にするときにどのような順番で議論したらいいかということも併せて検討して、次回にも論点についてはもう一度議論をしたいと思います。ただ、せっかくの2回目ですので、一応こちらのほうで、今日の議論も踏まえまして、今日の資料等も踏まえて、論点1つについては議論の準備をして、併せて今後の論点について次回議論してもらおうということを想定したいと思います。よろしいでしょうか。

佐々木委員、お願いします。

【佐々木委員】 すみません、どんなふうに議論したらやりやすいかというようなことで、これ、一つの提案なんですけれども、課題は何かとか、地方公務員像は何かとか、抽象的に大きなところからスタートしてもなかなか議論しにくいので、例えばなんですけれども、実際にどんなことに困っているかとか、こんな課題があるけど、どう考えるかとか、そういう具体的な困り事でもないですけど、課題でもないですけど、そんなことをいくつか並べていただいて、こういうことは例えばこういうことが原因なんじゃないかとか、こういうことが課題なんじゃないかとか、そういう議論につながりやすいんじゃないかと思うので、何かそういう議論のスタートになるような具体的な課題とか、将来問題になるようなものとか、あんまりばらばらに並べても困るでしょうけど、今回はこういうテーマに

ついでというようにことであれば、並べていただければ、やっぱり現場の問題点を解決するために、現場の将来あるべき問題点を解決するために議論するので、やっぱりそのスタートラインのところをすごく現場感覚で書いていただくと議論しやすいのかなという感じがしましたので、ちょっと御意見として申し上げておきます。

【辻座長】 ありがとうございます。形としてはそうですね、現場の課題とその解決事例を具体的に議論していきながら、最終的にそれが公務員制度の一般の話と、それから慣行、運用の話と、そこにうまく整理できればそれが一番きれいにまとまるような感じもしますし、今日皆さんにいただいた問題提起もより具体的な生々しいものが多かったと思いますので、どうやったら皆さんの現場の、地方の現場の先進的なアイデアを形に落とし込めるかということも考えながら、ちょっと次回まで、今の御指摘も踏まえて、議論の仕方、論点を考えて出し直して、次回はちょっと実験的に1つは準備してやってみたいと思います。どうも貴重な御指摘ありがとうございました。

それでは、本日は、大体時間となりましたので以上としたいと思います。

最後に、次回の研究会のスケジュール等につきまして、事務局から説明をお願いします。

【江口理事官】 それでは、次回の会議でございますけれども、先ほど資料にもありましたとおり、今月、8月31日の火曜日、今度は午前中でございますけれども、10時からで、本日と同じようにオンラインで開催をさせていただければと思っております。お知らせにつきましてはまたメールでお送りさせていただきます。

また、本日の議事要旨につきましても、公表する前に構成員の皆様にご確認をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

【辻座長】 この研究会、やっているうちに緊急事態措置が明けて、ぜひ皆さんと対面でいろいろ議論できればと願ってはいるんですが、残念ながらこういう状況なので、少なくとも次回はオンラインでお願いしたいと思います。

それでは、以上をもちまして本日の会議を終了させていただきます。ありがとうございました。