

石原委員長	田村副委員長	高橋委員	中谷委員	西村委員	三笠委員
閉鎖的な会議室ではなくガラス張りの空間で人の目が気になれば、会議時間も短くなるかも。環境づくりも大事。	仕事のための仕事、書類、ペーパーワークが多すぎる。	医療面での充実を図ってもらえれば、移住者も安心して生活できる。	どんどん権限委譲していくべき。当事者意識を持ち、自分ごと化して考えることが大事。	行政では生産性向上は難しい。支出をどうやって減らすのかということになる。	各職員が行革を自分ごととして考えていく必要がある。
オンラインで仕事をすると、職員同士の人間関係が希薄になるという問題意識を持つ人もいる。うまくクリアしていかなければならない。	会議や書類作成をしていけば仕事をしているというアリバイ作りのようなことは変えていくべき。	ペーパーワークが多すぎる。電子化、自動化できるものはやるべき。	能力を定量化する仕組みを作る。	「長期財政見通し」ではなく「長期財政計画」にするべき。見通し時点から前提条件が変化している。	「事業の見直し」というより「仕事の見直し」を考えていくべき。
指定管理の問題は、どのような仕組みでやっていけばいいのか解決策を考えていかなければならない。	DXを上手に使っていく。新しい技術をしっかりみんなのものにしていく。	議事録を作るために残業しなければならないというのはどうかと思う。	個々の能力を可視化し、キャリアを生かした戦略的な人員配置をする。	市民サービスの質を落とさずやっていくにはデジタルの力は必須。	これは本当に必要か？という仕事に時間をかけている状況がある。
お金(予算)はなくても満足度が向上する施策を考える。	各部署が自分ごととして考えDXを進めていく。それが市民の満足度につながるようになる。	作業を見える化することで、残業を減らすとか休日出勤を減らすことができるのではないか。	部課長のマネジメント能力の向上が急務。	各部署のマネジメント層のレベルアップ教育が必要。	役所の問題・課題を各部長が横断的に考え、どの部署が最適かを決められるようなシステムがあればいいのでは。
節約というのはお金の節約だけではなく心の節約もある。	行革というと必ず歳入増・歳出減だが、歳入増・歳出減があまりにもギラギラする行革はこれからどうなのかと思う。		部単位で改善行動をやってみる。DXの視点も入れて仕事の仕方を変えてみる。	残業を減らす、シフトを変えるなどの取組みも大事。	公共施設を指定管理にしていくという流れの中で、経費削減も必要だが、雇用に支障が出ない程度に人件費が支払えるような指定管理料を考えていく必要がある。
市民に寄り添ったサービスを形づくる。	最終的に歳入増・歳出減につながる、市民が納得し満足するような温かい行革にしてほしい。		何のためにやるのか、なんのために働くのかということ言語化し、職員が共通認識を持つ。	市という行政体に合わせた削減方法の積み上げが必要。	職場での声かけ、アドバイスなど先輩・上司のちょっとしたお節介も必要。
業務改善を積極的に進められるような雰囲気づくりをする。	職員がやる気にならない限り、ズルズルジリ貧になるだけ。		部署によらないプロジェクトは若手中心にチームを作り、ボトムアップの手法でやってみる。	漠然と観光施策のための観光税ではなく、用途が明確な観光目的税であればありかなと思う。	
若者の意見を聞き入れ、うまく組織に集約して新陳代謝が回るような仕組みを作っておくというのが年配者の責任かなと思う。	職員の意識改革、モチベーションの向上に意を込めてもらいたい。			歳出削減の議論は、温かくも厳しく具体的な議論をした方がいい。	
ビジョンを明確化する。組織全体の意識改革が必要。	議事録作成はやめればよい。音源保存で十分。基本的にポイントの箇条書きだけで良い。				

石原委員長	田村副委員長	高橋委員	中谷委員	西村委員	三笠委員
	減点主義ではなく加点主義のような、いいモデルを真似してやろうみたいな体制や人材育成をしっかりとやるべき。				