

令和 6 年度浜松市特別職報酬等審議会会議録

1 開催日時 令和 6 年 1 0 月 2 8 日 午前 1 0 時 0 0 分～午前 1 1 時 4 5 分

2 開催場所 市役所 第 3 委員会室

3 出席状況

出席 縣郁太郎会長、内山丈夫委員、河合洋子委員、
佐々木慎吾委員、鈴木美佐男委員、中村雄一委員、
平井正大委員、平間江利子委員、渡部いづみ委員
事務局 総務部長、総務部次長（人事課長）、
総務部副参事（人事課課長補佐）、
人事課制度管理グループ長、
人事課給与グループ長、人事課職員 2 人
関係者 議会事務局職員 4 人

4 傍聴者 0 人（記者：0 人）

5 議事内容 (1) 開会
(2) 副市長あいさつ
(3) 諮問
(4) 議事
(5) 閉会

6 会議録作成者 人事課制度管理グループ 江原

7 記録の方法 発言者の要点記録
録音の有無 ☒有・無

8 会議記録

審議事項について

（縣会長） まず初めに、今回市長からの諮問に至った経緯等について、事務局から説明をしてください。

（総務部長） 諮問書にありますとおり、今回ご審議をお願いするのは、「市議会議員、市長及び副市長の期末手当の支給月数について」でございます。

では、今回市長からの諮問に至りました背景等につきまして、説明させていただきます。

期末手当の支給月数については、月数そのものが勧告されることから、原則として一般の職員の改定を踏まえ、改定を行ってきております。

特別職、市議会議員の報酬等の改定の頻度につきましては、昨年、当審議会からいただきました答申により、「一般職の職員に対する改定を踏まえる際は、月例の報酬等については、原則として2年、期末手当については毎年の改定状況を踏まえることが適当である。」という考え方を基本としております。

今回の諮問は、民間の厳しい経済・雇用情勢や、国の人事院勧告、本市の人事委員会勧告において一般職の職員に対して、期末手当及び勤勉手当の支給割合について引き上げるべきとの勧告がなされたことを踏まえ、市長等特別職の給与額等の支給内容についてどのようにすべきか、ご審議いただき、答申をいただきたいというものです。

参考までに、令和5年度の他政令市の状況を確認いたしますと、期末手当については、20政令市で浜松市を除く19市のうち、16市が引き上げ改定をしている状況でございます。

今年度の状況につきましては、勧告の基礎となる民間給与の実態調査が実施され、国家公務員について、期末手当及び勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.05月分、合計で0.1月分を引き上げること、給料月額については、初任給を始め若年層に重点を置いた給料月額の引き上げが適当であるとする人事院勧告がなされました。公民較差額11,183円は平成3年の11,244円以来33年ぶり、率として2.76%は平成4年の2.87%以来32年ぶりの水準とのことです。

続いて、本市の一般の職員の状況ですが、浜松市人事委員会から、期末手当及び勤勉手当の支給月数をそれぞれ0.05月分、合計で0.1月分を引き上げること、給料月額については、初任給を始め若年層に重点を置いた給料月額の引上げが適当であるとの勧告がなされたところでございます。公民較差額は9,582円、率としては2.58%となり、人事委員会設置後、最も高い水準であった昨年の2,949円、0.80%を上回るものとなっております。人事委員会勧告の取扱いについては、市長の考えとしましては、これまでと同様にその内容を尊重すべきものとしており、これを受け、市としては、人事委員会勧告の内容どおりに改定することを予定しております。

このような状況の中で、今回の諮問は、国の人事院勧告、本市の人事委員会勧告において、3年連続で期末手当が引き上げとの勧告がなされ

たことを踏まえ、市長等特別職の期末手当の支給月数についてどのようにすべきか、ご審議いただき、答申をいただきたいというものです。

なお、「市議会議員、市長及び副市長の報酬等の額について」は、昨年いただいた答申内容を踏まえ、今回諮問しておりません。しかしながら、一般職の職員の給料月額についても引き上げとの勧告がなされたことを踏まえ、ご意見をいただければと考えております。

市長等特別職の給料月額等は、一般職の職員の給与改定の状況を踏まえた改定につきまして、政令指定都市移行後は、その改定幅がいずれの年も小さかったことから、引き上げ、引き下げいずれの場合も据え置きとしてきたところです。

参考までに、令和５年度の他政令市の状況を確認いたしますと、給料月額等については、令和５年度に引上げ改定をした政令市は３市でございます。

(県会長) 今回の諮問に至りました背景等につきましては、以上でございます。
ただいま、事務局から本日の諮問に至った経緯等について説明がありました。このことについて、ご質問がありましたらお願いします。

【質問なし】

(県会長) これから審議するにあたって、諮問の趣旨やこの後のスケジュールなどをあらかじめご説明いただいと、議論がスムーズになるのではないかと思います。この点についても、事務局から説明をお願いします。

(総務部長) 今回の諮問について、市長としましては、「期末手当について、これまでの取扱いを踏まえ、一般職の職員と同様の０．１月分の増額を行うか。について、審議会でご審議いただき、答申をいただきたい。」ということです。

合わせて、市長等特別職の給料月額等については、ご意見をいただきたいということです。

本日の審議会での審議結果につきましては答申書としてとりまとめでいただき、会長から市長へ答申していただく、ということになります。

また、市としましては、市長からの諮問に応える形で審議会から答申をいただくものですので、重く受け止めさせていただきます。最終的に条例案に反映させるかどうかは市長の判断ということになりますが、市長が条例案として市議会に提出した後は、議会において最終的な判断をいただくことになるものと考えております。

この後のスケジュールとしましては、審議会終了後、会長から市長への報告をしていただくことを予定しております。

なお、本日は市長が不在のため、長田副市長が市長の代理として対応

させていただきます。会場は5階の秘書課となります。よろしくご審議をお願いいたします。

(縣会長) 本日の会議においては、まず、事務局からの説明を受け、その後、皆さんで審議していただき、当審議会としての意見を答申書という形でとりまとめて、市長あてに提出したいと思います。

それでは、まず、事務局から資料の説明をお願いします。

(総務部次長) 【資料説明】

(縣会長) 事務局から資料の説明がありました。このことについてご質問があるようでしたらお願いします。

(渡部委員) 1級の職務の大卒、短大卒、高卒の初任給を拝見したのですが、改定率がそれぞれで異なっている理由を教えてください。

(総務部次長) 資料をご覧くださいますと、こちらは9級の金額ではございますが、1級にもこれと同様の表があります。9級で申し上げますと、1号給と2号給の差で3,100円、2号給と3号給の差で3,000円と、このような形で変わってきますので、同様に1級も変わってきます。そのため、高校初任給、それから短大初任給の金額を当てはめてみますとこういった改定率に差が生じるものです。人事院勧告や人事委員会勧告でも、人材不足というところで、若年層に手厚い金額の改定率ということでございますので、このような形で、1級の小さい号給数のところが高くなっています。

(渡部委員) 高卒の引き上げ率よりも、短大卒の引き上げ率が、若干高いのかなというふうに感じたのですけれども、社会状況としてみんな大変で特に若い人たちが大変ってということがあると思います。

改正する理由が同じようなバックグラウンドがあるとする、例えば短大卒の改定率のプラス14.08%が全体の高卒とか大卒に当てはることが、一般的かなと考えたのですけれども、高卒初任給はこれくらい、大卒の初任給はこれくらい上げるべきという金額がまず決められるということでしょうか。

(人事課・制度管理G長) 人事委員会が民間給与というのを調べていく中で、初任給については個別で調査をしております。

民間の給与との比較の中で、短大卒の初任給が高卒、大学卒よりも低いため、短大卒の初任給の改定率が高くなっているというところで、今回こういった勧告がされているのではと思います。

(渡部委員) 承知いたしました。

(内山委員) 一般企業の場合、賞与に役職手当とかいろいろな手当が含まれていると思いますが、勧告の月数は、基本給に対する月数なのか、役職手当を

含んでの月数であるのか教えていただきたい。

(総務部次長) 実際に民間で支給されるボーナスの金額を見ています。その金額を元に、月例給料が調査されますので、それで割り戻して月数を算定しています。

支払われた金額については、おそらく役職の方であれば、役職手当を含んでいるということですので、計算上月数の比較といたしましては、役職手当分を含んだ額で算定していると認識してございます。

(内山委員) 単純に言いますと基本給を月額で算定するものと、手当を含んだ額で算定するものでは、かなりの開きがあつて例えば、基本給で2.5ヶ月出たとしますよね。そうすると、役職手当を含んだ場合の総額を基本給で割り戻すと、月数が2.8ヶ月とか2.9ヶ月とかそういう形になっていくのではないかと思いますので、そこを確認したかったものです。

(中村委員) 若年層の給与のところの改定ということですが、今までもあったと思うのですが、基本給の改定で、リクルートとかつていうのは、うまくいっているのでしょうか。我々企業は、募集をしているが、全然人が来てくれないであるとか、人材不足と言われていますが、市役所もどうでしょうか。

(総務部次長) ご案内の通り、国家公務員もなり手不足という報道がなされております。やはり公務員自体が、今学生から選ばれない職になりつつあるというような状況の中で、国の人事院勧告、それから本市の人事委員会勧告の内容を見ますと、やはり採用、人材確保という観点から、いわゆる民間の初任給との比較もある中で、特に金融ですとか、そちらも初任給の引き上げを行っておりますので、そういったところと、人材の確保の点で、見劣りしない金額ということで、特に若年層に力を入れた改定となっているという認識をしてございます。

(中村委員) 企業と同じぐらいの金額ということでリクルートもいい人材が集まってくるという認識でよろしいでしょうか。

(総務部次長) そこも難しいところでして、時代の先端を進んでいるIT企業ですとか、なかなかそこと比較されると、辛いところがある中で、やはり公務員という職として、魅力を感じていただける中で、選んでいただくという金額としては、さほど見劣りしないのかなという認識でございます。

(中村委員) 最後もう1点だけいいですか。この金額で、若い人たちが、就職してきてもらって業務に就いていると思うのですが、逆にこの金額で、他と比べて、離職されてしまう方、転職されてしまう方、ここ最近、若い方の転職は普通だと言われてはいますが、離職する人が多くなっているのか、そもそもそんなことはないのか教えてください。

(総務部次長) 金額云々というところは、あまり確認はしてございませんけれども、ミスマッチといいますか、仕事の選択の段階で入ったけれども、やはり自分のしたかったことは、そうではないということで、転職するようなことはあると思います。金額については、条件がよければそちらへという形もあるかもしれませんが、現状そのようなことは言及がないので認識しておりません。

(縣会長) それでは、時間の関係もございますので、市長からの諮問について、議論を進めていきたいと思います。

市長からの諮問としては、「期末手当について、0.1 月分の引き上げ改定の必要性について」で、今後の改定に向けて、ご意見をいただきたいものとして、「報酬等の改定の必要性について」このあたりを中心としてご発言いただき、意見をまとめていきたいと思います。それでは、諮問事項の期末手当についてと報酬等の改定についてご意見をお願いします。平間委員、いかがでしょうか。

(平間委員) 一般職が上げていくということであれば、皆さんご承知のように、最低賃金が今すごい勢いで上がっている状況を考えると期末手当については、上げることが良いのではと思います。具体的に何ヶ月分というところについて、現行でもある程度の月数分が支給されていると思っているので、本当に 0.1 月上げてよいのかは少し悩むところと思っています。

とはいっても、何か月かが良いのかと言われても少し悩んでしまうところではありますが、経済情勢について加味するということもあります。

あと、市長の今後の給料の月額の方ですけれども、平成 19 年からずっと上がっていないところもあって、月額と期末手当を絡めて上げるっていう方向を考えるのも、1 つの考え方かなと思いました。

(縣会長) 引き上げ自体はいいけれども、その具体的な数値についてはちょっと判断しかねるということですね。

(平間委員) はい。

(縣会長) 給料については平成 19 年以降上がっていないので、そこも検討すべきだけれども、期末手当と月額の給料をあわせた点も踏まえた上で検討していくべきではないか、ということですね。ありがとうございました。平井委員、いかがでしょうか。

(平井委員) まず、期末手当は、昨年度の答申で改定の考え方は毎年的一般職の改定状況を踏まえるということでありましたからこの考え方は賛成です。数字の方は、人事委員会勧告の数字を見倣うしか他の指標はないのかな

という感じです。

それと今、給料が皆さん上がっていますが、また物価も上がっているということで実質賃金がまだまだマイナスで、一時的にプラスになる月があっても総じてマイナスとなっています。マイナスの幅が少し減っている状況で一般職を見ながら、期末手当の0.1月の引き上げということで私はいいと思います。

それと給料月額の方は、部長職を参考にしているということで、部長職がリーマン以降はずっと下がっている、追いつかないよということで、その考え方がずっと踏襲されていたものですから、この考え方もまたどこかで見直しが必要かなとは感じています。過去のところをずっと下がっているものでそのままでいいのか追いつかないのでずっと上げなくてもいいのかっていうのと、昨今の情勢見て、管理者のモチベーションという観点からも、多少は考えてもよいのではと個人的には思います。

まだ結論出ませんが、先ほど言いました実質賃金は、まだマイナスが続いている中で、少し検討を進めたらどうかという考えを持ちました。

(県会長) ありがとうございます。結論としては人事委員会勧告のとおり、期末手当については、0.1ヶ月分引上げるということ。それから、給料については、どこかの段階で、市の職員の最高級の給料がもう少し上がれば、特別職もそれに応じて、審議会で検討していくという趣旨ですね。

(平井委員) はい。

(県会長) ありがとうございます。それでは、中村委員、お願いします。

(中村委員) 私も勧告の内容の通りでいいとは思いますが、自分たちの立場である連合が、賃金アップを5%以上というかたちで今回春闘交渉がありましたけど、そういったところからいくと2.58%のアップが妥当な数字なのかという思いはありますが原資も限られていると思います。

(県会長) ありがとうございます。月額についての意見は、特別なという理解でいいですか

(中村委員) はい。

(県会長) それでは、鈴木委員どうでしょうか。

(鈴木委員) 私は、基本的には人事委員会の勧告を参考にいただければよろしいのかなと思います。それと、もう1つ大事なことは、市長さんにしても、あるいは職員さんにしても、やはりモチベーションというのがありますので、同規模の市、例えば政令市の同規模ぐらいのところ、それから市の財務内容、この辺を見て、問題がなければ、上げてあげれば、モ

モチベーションとしてもいいのかなと思います。職員さんにしてみても、浜松市の職員ですと言いながら、ずっと小さいところの市の職員さんと比べてとんでもなく給料が低いというようなことはモチベーションが上がリません。だから、そういう意味では同規模の市の比較や、それから財務内容を参考にしながら、給料が上げられるという状況にあるのであれば、人事委員会勧告を参考にしながら、上げていけばいいのかなと思います。

ボーナスを 0.1 月上げたいということであればこれは人事委員会の勧告も含めて、私はよろしいのかなと思います。

今までずっと給料月額が上がってこなかったということを見ると、一般職の方は上がっているけれども、自分の給料は上がらないということではまたいけません。

ただ市長さんの給料の金額は大きいので一般職の方と比べると少しばかり上げてても下げてても、そこまで影響ないということかもしれませんが、やはり、同規模のところと比べて遜色のないような、給料月額にしていこうというのは必要かなと思います。

(県会長) 基本的に期末手当については人事委員会勧告の内容でいいのではないかとということ、月額については浜松市と同規模程度の政令都市と引けを取らないような金額にすべきではないかということですね。

(鈴木委員) その中で、人口であるとか規模とかが同じところと比較するだけではなくて、やはりその市の財務内容がありますので、財務内容が悪いのに上げるというわけにはいきません。そのため、財務内容がしっかりしているところであれば、他に引けを取らないというようなことを作っていてもいいのではないかなと思います。

(県会長) 佐々木委員いかかがでしょうか

(佐々木委員) 結論としましては、人事委員会の勧告の数字でよろしいのではないかなと思います。昨今の状況を見ますと、上げる方向であるだろうと思ってきたのですが、この数字であれば、浜松市の財政状況等を鑑みても、よろしいのではと思いました。

あと、結局何ヶ月あげるとというのが、結局いくら入ってくるのっていうところも大事かなと思います。基本給が動かないのであれば、掛ける何ヶ月っていう方を上げるしかないかなと思っております。

その基本給の今後ですけども、平成 19 年から変わってない聞いて、平成 19 年は自分が学生の時だったと思って聞いていましたけど、そろそろ、上げなければいけないのではと考えております。

(県会長) 期末手当については人事委員会の勧告通りでいいということですね。

また、月額については、平成 19 年から変わってないのでそろそろ上げてもいいじゃないかということで、具体的なところはないということです。ありがとうございます。次に河合委員お願いします。

(河合委員)

期末手当は勧告通りでいいかなと思っています。

月額についても、ぜひ上げて欲しいと思います。やはり若者たちが今、市役所も教員もですが、公的な立場の人たちが他のところに転職するのがとても多く感じています。そのため、若者が頑張って働きたいなって思えるように、やはり一番大事な職を皆さんやっつけていただいているので、ぜひぜひ何か考慮していただけると嬉しいので勧告通りでよろしいと思います。

(縣会長)

期末手当については勧告通りで、月額の給与については佐々木委員と同じで具体的なものはないが、将来的には上げてもいいのではないかと思います。

(河合委員)

歳入の面も確かにあると思いますけれども、でもやはり何か希望を持って働くということは、とても大事なかなと思いますので、その辺は考慮していただければかなと思っています。

(縣会長)

ありがとうございます。次は内山委員どうでしょうか。

(内山委員)

皆さんのおっしゃる通り人事委員会勧告通りでよろしいかなと思います。また市長さんの給与はやはりもう少し考えてあげることが必要かなと思います。それはやはり河合委員も、おっしゃいましたけれども、やはり、市長の給与が上がるイコール一般職の給与が上がるということを考えて、企業とした場合、職員として市の市民のために働くかということ考えた中で、市のために働きたいという意欲を湧かせるような給与体制に持っていった方がいかなというの思います。

(縣会長)

期末手当については人事委員会の勧告を受けて、給料などについては先程の 2 人の委員と同じように将来的に引き上げることが良いというご意見ですね。ありがとうございます。では、渡部委員お願いします。

(渡部委員)

皆様のお話を伺っていて確かに改定率は、これでいいのかなと思ったのですが、1 つ伺ってみたいのが、平成 19 年から給料が変わってないということですが、例えば、手当という部分で、市長がフィリピンに出張されているとおっしゃられていたのですが、そういったいろいろな手当があるのかなと思うのですが、手当についてはどうか伺いたい。

あと、やはり、一般企業が賃上げでいろいろ努力されていて給料が上がっているということもあるのですが、一方で、例えば本学の学生などが、中小企業に就職をしても、世間で言っているようなすごくたく

さん給料が一気に上がるというような印象ばかりも受けていません。給料がそれほど改定されていない、状況がよくなっていない小さい会社もたくさんあるように思いますので、やはりその公民較差みたいなものについても、ご検討いただくというのはいいのかなと思います。

公務員の皆様の、先ほどリクルートの話がありましたけれども、学生にとっては市役所や県庁とかのですね、行政の仕事に就くというのは、本当に目指すところで、憧れで、そういう希望を持っている学生がたくさんいます。むしろ一般企業よりも公務員になりたいというような、不安定な社会の中でそういった学生が増えているように思います。

大学ですと、親御さんのご意向などもあって、すごく安定した仕事というような印象を、学生も親御さんも持っていて、なりたい人はとても多いかなというふうに思います。

そういった中で、中小企業の状況は必ずしも、すべてが良い状態ではあるとはなかなか思えませんので、賃上げが今、社会情勢ですけれども、そうでない方たちもかなり大勢いるというようなことも、ご配慮いただければなと感じた次第です。

一般職の改定については、こちらの勧告の通りでいいかなというふうに思いますが、先ほど平間委員がおっしゃっていたように、特別職は合計月数でいくと、結構大きい月数ということもあるかなというふうに思いますので、そういったところは財政状況とともに、金額を決めていただければなと思います。

(県会長) 期末手当は、人事委員会の勧告でいいということですね。諮問以外の報酬など給料の点については、その他の手当などがどうなっているかということを確認したいという話がありました。その点何か事務局の方でわかりますでしょうか。

(総務部次長) 事務局から説明をさせていただきます。まず市長の旅費についても、ご指摘をいただきましたけれども、国家公務員の制度に準拠した旅費で支給をしています。昨今のインバウンドに伴う宿泊料の高騰、そのような状況もある中で、現在その改定はしていないところでございます。国内で市長は1泊 16,500 円、副市長で1泊 14,800 円、一般職で 12,500 円です。

一方、国においては、その旅費の部分、宿泊料については実費という形での検討もされて、そのような取り組みもされている中でございます。それから手当というお話もいただきましたけれども、特別職にお支払いできる手当といたしましては、いわゆる期末手当と退職手当という形になってございます。

ですので、最近の状況で言いますと期末手当が引き上げになったり、引き下げになったりという平成 19 年度からの動きではそのような状況でございます。

それからもう 1 点よろしいですか。学生さんのお話をいただきました。コロナ禍もありまして、例えば、看護師さんですとか、それから保育士さんのようないわゆるエッセンシャルワーカーに国の制度として手厚い給付ということで、一定額を支給するような、処遇改善という制度があります。そういった一定額の支給もある中で、給与額のみではなくて、様々な社会経済、対策として、そのような内容も検討しながら、今後取り組んでいきたいと、このような認識でございます。

(鈴木委員) 今回の諮問とは少し外れるかもしれませんが、公務員の給料というのは、人事委員会の勧告を中心にしながら、それを参考にしているやっておられると思いますけれども、地場の中小企業は、なかなか一律に上げていくというのができない状況にあります。そういう意味で、この浜松市の職員さん、とにかく安定した企業だよというようなことで、良いわけなのですけれども、地場の給与の引き上げ状況を人事委員会の勧告に合わせながら多少は参考にされて引き上げをしているかどうか、お聞きしたいです。

(総務部次長) 今回の人事委員会の調査といたしましては、いわゆる従業員が 50 名以上の企業を対象に調査をしています。50 人という線引きが、どういう理由からかと言いますと、その役職、例えば係長があり、課長があり、部長があるとか、そういった市の組織と似たような役職があるのが、概ね 50 名以上の企業ではないかということで、ここは全国一律に 50 名以上のいわゆる中小企業も含めた形での調査という認識でございます。

今申し上げました 50 人以上の企業であれば、市内の 379 のうちの無作為抽出をした 115 事業所の状況の調査でいます。

(鈴木委員) 地場の中小企業も考慮しているということですね。

(総務部次長) それら企業も調査の対象になっているものです。

(渡部委員) 追加で、先ほどの鈴木委員のご質問の続きですが、379 事業所のうち無作為の 115 事業所を調査されているということですが、以前に申し上げたことがあるかなと思いますが、従業員、例えば、何千人という企業と 50 人の企業では、かなり賃金の設定状況が違うかなと思うのですが、この 115 企業のうちに、従業員数が何人以上の会社は何社であるという資料あるのでしょうか。

(人事課・制度管理 G 長) 産業別、企業規模別の調査事業所という形で、ホームページ等で調査結果を公表しています。

産業別としては、農業ですとか製造業とか建設業など、あわせて規模としましては、3,000人以上、1,000人以上3,000人未満、500人以上1,000人未満、100人以上500人未満、50人以上100人未満で区分を分けた事業所を対象に調査しています。

(渡部委員)

ありがとうございます。

(縣会長)

委員の皆さんの意見を聞いて、何かまた意見を言いたいという方はいらっしゃるいませんか。

それでは、ないようであれば時間の関係もございますので、市長からの諮問について議論を進めていきたいと思います。

意見を取りまとめていきたいと思いますので事務局で本日の審議会の意見を整理してください。

(総務部次長)

それでは、それぞれの委員の方のご発言を伺いまして、方向性としたしましては、今回の諮問に対しては、期末手当0.1ヶ月分の引き上げの方向性ということと、それ以外のご意見といたしまして、職員のモチベーションですとか、同規模の政令市の状況や市の財務状況といったものも加味しながら、月額も含めて今後の特別職の給料のあり方をそろそろ検討する時期を迎えているのではないかと、というご指摘をいただきました。大枠としてはそのような方向性とさせていただければと思いますがいかがでしょうか。

【異議なし】

(縣会長)

今事務局から意見の整理がありましたけれども、審議会としてこの方向で答申書を取りまとめたいと考えます。よろしいでしょうか。

【異議なし】

(縣会長)

それでは、ただいまの審議内容を踏まえて、事務局で市長に報告するための答申書の作成をお願いします。

(縣会長)

審議を再開したいと思います。今、事務局から説明があった答申書の内容について、事務局の方でプリントアウトしたものを皆さんで確認していただいた上で、私の方で市長に持っていくのですが、その前に、議会事務局からの、説明があるということですので、お願いいたします。

(議会事務局
次長兼議会
総務課長)

【議員定数の検討状況について説明】

(総務部次長)

答申案の方は整いましたので、お配りをさせていただきます。

(総務部次長)

【答申書案の説明】

(縣会長)

この内容でよろしいでしょうか。委員の皆さん、ご意見のある方いらっしゃるでしょうか。

【異議なし】

(縣会長) それではこの内容で委員全員のご了解をいただきました。本日はいろいろのご意見をいただきましてありがとうございました。本日の審議会の審議の結果としましては、この後、私から市長あてに今お配りした内容で、答申書を提出したいと思います。それでよろしいでしょうか。

【了承】

(縣会長) それでは、この内容で市長あてに提出してまいります。以上で本日の会議を終了いたします。会議の円滑な進行にご協力いただきありがとうございました。