

令和4年度 行政改革審議会（外部評価） 議事録要旨

日 時	令和4年10月17日（月）午後1時30分～4時40分	
場 所	市役所 災害対策本部室	
出席者	委 員	（グループリーダー）杉戸厚吉、浦田真由、沓名俊裕、熊谷忠信、土屋 順子
	担当課	【職員採用事業】 人事課長、人事係長、人事係担当 【交通安全広報活動推進事業】 市民安全課長、市民安全課長補佐、市民安全係担当 【健康増進事業】 国保年金課長、国保年金課長補佐、国保係担当
	事務局	行革・政策監、経営情報課長、経営情報課主幹、経営情報課長補佐、経営情報課（行革・経営係長、杉山専門主査、橋本、今泉、岩井）
次 第	1 行革・政策監あいさつ 2 外部評価の進め方について 3 外部評価 (1) 職員採用事業 (2) 交通安全広報活動推進事業 (3) 健康増進事業 4 振り返り	

1 行革・政策監あいさつ

2 外部評価の進め方について

（事務局説明）

3 外部評価

（1）職員採用事業

・委員

よろしくお願ひいたします。それでは1事業目「職員採用事業」の外部評価を始めさせていただきます。事業説明を10分以内でお願ひいたします。

（人事課説明）

・委員

ありがとうございました。それでは、ただ今の説明につきまして、ご質問等ただきたいと思ひます。ご質問のある方はいらっしゃいますか。

・委員

よろしくお願ひします。合格者と辞退者数についてA日程とB日程合算の数字が

記載してありますが、A日程とB日程で辞退者の差はありますか。

- ・人事課

辞退ということであれば、今年度はA日程の方が多いです。

- ・委員

もしそこに大きな差があるようであれば、そこでの改善も検討されたいかと思えます。

- ・人事課

特にA日程の場合ですと安城市の合格後に、愛知県や岡崎市、豊田市といった大きい市町村の合格発表と重なってきますので、そのあたりでまとまった辞退者が出てしまうという点がございます。その為、試験日程の変更等も検討していかなければならないかなと考えております。

- ・委員

内定辞退者が多いというのは、多くの企業・自治体で問題になっているところかと思えます。新卒者だけでなく、中途採用に門戸を開くことに重点を置く考えが広がっていますが、安城市ではどうお考えですか。

- ・人事課

現状中途採用については、C日程という形で記載をしておりますが、主に情報処理に関する資格者を優先的に募集しているところでございます。それから、土木や建築といった技術職の有資格者に関しましても募集をしております。

- ・委員

C日程の社会人経験者というのは、狙いを絞って採用をするのは非常にいいと思います。また、A日程やB日程の中でも、いわゆる新規採用ではない中途採用を検討していただければ、門戸が広がり優秀な人材確保につながるのではないかなと思います。

- ・委員

合格者と離職者の数字から、離職率が高く悪いと判断されてはいますが、一般企業であれば、この程度の数値は当たり前かなと思います。実際に採用される、20人

というのが非常に少なく感じます。また、定年ではなく途中で退職される方もいると思います。その比率が何%くらいになるのか、実際に退職する方が何人いて、採用する人が何人いるのかの数字が分かれば教えてください。

・ 人事課

3年以内の離職率というお話をいただいておりますので、そちらからご説明をします。内定の辞退こそされなかったけども、3年以内に辞めてしまう方というのが6%程度になります。年間ですと年によって変動もございますが、定年退職ではなく普通退職ということであれば、事務職に限って言えば3人程度になるかと思えます。保育士さんということであると、退職者は増える形となります。

・ 委員

事務職は総勢で何人くらいになるのでしょうか。

・ 人事課

大体の数字になってしまいますが、600人程度になるかと思えます。

・ 委員

総勢が600人の職員がいて、毎年20人の採用を行っていけば足りる計算ということでしょうか。

・ 人事課

そのとおりです。定年退職者数を含めてそれだけの採用があればというところがございます。

・ 委員

話を聞く限りだと、採用率という点では個人的に悪くないと思います。採用試験に参加して内定をもらったけども、辞退をしてほかの市町に流出してしまうというのは、ある程度仕方ないのかなとも思います。しかしながら、少しでも優秀な人材を採用していく努力は継続して行っていただきたいと思えます。

・ 委員

今、中途採用の拡充の話があり、新卒一斉採用にこだわらない通年採用の可能性にも触れておりましたが、安城市として採用する際の期待する人物像とはどんな方

ですか。試験の成績が優秀で、能力のある方を新卒採用して組織に馴染ませて人材を育成するという考え方と、社会経験のある方を即戦力として採用するという考え方もあると思います。市として期待する人物像、重視する力に合わせて、柔軟な採用方式を導入することも考えられるのではないかと思います。

- ・ 人事課

安城市としましては、若い職員については柔軟な考え方を持った、市を引っ張っていくような新しい考え方を持った職員を広く募集をしたいと考えております。逆に中途採用につきましては、情報処理などの分野に秀でたものを持った職員を採用したいと考えております。新規採用と中途採用で、必要とする人材を分けて採用を行っている状態でございます。

- ・ 委員

豊田市や岡崎市とか愛知県へと流出していく理由としては、市の大きさやイメージが関係するのでしょうか。

- ・ 人事課

特に豊田市や岡崎市は市としての規模も違いますので、仕事の働き甲斐だったり歴史だったりというところかなと思います。例えば、刈谷市と比較をして安城市ではなく、刈谷市へ流出をしてしまうことが多く、悔しい思いをすることがございます。刈谷市と比較をして、初任給は同程度になりますが、地域手当が安城市12%に対し、刈谷市16%と4%の差が出てまいりますので、この4%の差が月々のお給料にも差として反映されてまいります。あとは庁舎自体も刈谷市は新しい建物でございますので、イメージとして刈谷市の方を選択されることが多いのかなと思います。

- ・ 委員

他市に流れてしまうというのは、他市の方が元気があって活発なイメージがあり、安城市は安定した経営を行っていることが、少し元気がないイメージになっているのかもしれない。刈谷市につきましても、過去2、30年前と比較して、街が生まれ変わっているような印象がありますので、そういった元気の良さが刈谷市のイメージとして内定者は持っているのかなと思います。安城市としても、今後こんな街づくりをしていくんだという構想を持って押し出していくことで、やる気や働き甲斐に繋がると思いますので、現状ではなく、今後の構想を持って打ち出していく

ことが重要なのではないかと思いますので、意見として挙げさせていただきます。

・委員

事務職ではなく、保育士の採用に関わってくると思うのですが、安城市の方が受かりにくいから、他市町の方に流出するという話を昔から聞いたことがあったのですが、そういったことはありますか。

・人事課

刈谷市と安城市で採用日程がずれておりますので、両方受けられている方が多いかと思えます。それ以前であれば、どちらか合格率の高い方に応募をする傾向にあったかと思われまので、結果として応募率が下がってしまい、辞退率は高くないという状態だったのかなど。現状、保育士さんで安城市が受かりにくい、刈谷市が受かりやすいということはないかと思えます。

・委員

昔担当をされていた保育士の方が安城市に受からずに、他市町へ流出してしまったということもありましたので、そういった事例が多いのかなと思いました。ただ、他市町へと流出をしてしまうということは何かしらの原因があると思えますので、採用人数や条件については、検討していく必要があるかと思えます。

・人事課

採用の条件や人数については、今後も検討をしていきたいと考えております。

・委員

それでは、お時間となりましたので、質疑応答はここまでとさせていただきます。委員の皆様は、3分間で評価シートのご記入をお願いします。評価シートは2枚あります。評価シート①が書けた方は事務局へ提出をお願いします。評価区分については、対象事業の論点に対する評価区分の例を参考にしてください。評価シート②については、評価区分とコメントのご記入をお願いします。

・委員

それでは、評価結果を事務局で集計しますので、この時間を利用して委員の皆様と意見交換が出来たらと思えます。

・委員

企業の採用方法というのは過去と比較して、変わってきているのでしょうか。

・委員

約50%程度が採用を辞退されてしまいますが、何らかの理由で他社さんに行かれることはありますので、その中でも優秀な人材を確保できるように採用を進めております。自治体間でも同様に他市との競争ということになるかと思っておりますので、働き甲斐のある市になってほしいと思います。

・委員

私も多くの市町村の方と接する機会が多くありますが、アグレッシブに動いている職員は中途採用の方が多く印象があります。民間企業を経験し、危機意識や問題意識を持った方が多いなど。現在は、3年以内で離職をする方が多くなってきていて、転職をすることが当たり前の時代になってきていると思います。そういった時代に即した採用にしていくと良いと思います。

・委員

私も民間企業で採用活動を長く行っていました。採用の環境が数十年前と現在では大きく変わってきております。新卒を中心として採用し、内定者の面倒を先輩が見ていくといった風潮でしたが、トヨタ自動車でも約半数が中途採用になっていると聞きます。採用の環境は自治体においても変わってきているのだと思います。合わせて、内定者ミーティングといった活動をされていますが、これは非常に重要だと思います。職員となる同期と事前にコンタクトを取れる状態となり、お互いの情報共有ができるようになるいい活動だと思います。この活動を継続していただきたいと思います。

・委員

インターンシップを充実し、今後幅広く実施していきたいとのことだったので、安城市の良さを広く伝えていくことが出来ると良いのかなと思います。インターンシップ生をお客さんとして迎えるのではなく、スタッフとして招き入れることが重要だと思います。参加しやすい形態にしたり、意欲ある人材を発掘したり、インターンシップのやり方を工夫していただきながら、優秀な人材確保に努めていただきたいと思います。

それでは、集計結果を発表いたします。

拡充が3人、要改善が1人、現行通りが1人という結果になりましたので、「拡充」という結果とさせていただきたいと思います。

それでは、第1事業目、「職員採用事業」につきましては以上とさせていただきます。

(2) 交通安全広報活動推進事業

それでは2事業目「交通安全広報活動推進事業」の外部評価を始めさせていただきます。事業説明を10分以内でお願いいたします。

(市民安全課説明)

・委員

ありがとうございました。それでは、ただ今の説明につきまして、ご質問等ある方よろしくお願ひします。

・委員

先ほど他市町含めた実績を見せていただきましたが、対象者数からすると申請された割合はどれくらいの割合があるのでしょうか。他市町等からすると申請割合は高そうですね。

・市民安全課

高いと思います。他市町と比較しても人口規模の大きい市町村と同数の補助が来ているところもありますので、割合としてはかなり高いと思います。

・委員

安城市においては自転車の事故が多いような印象を受けます。特に自転車で交差点を凄いスピードで横断されますので、自転車の乗り手のマナーが悪いのかなと思います。65歳以上の方が多く利用されておりますが、高齢者も着用が必要となると感じます。ヘルメットを被ってもらうことで死者数が減るのであれば補助をしてほしいなと思います。また、申請の際に手間が多くなってしまいがちなので、申請方法の工夫をすれば申請数も増えると思います。また、安城市の特色あるヘルメットを考えて作成していくのも面白いのかなと思います。ヘルメットを被ることで髪型が崩れてしまいますので、カッコいいと思われるヘルメットを作成することも大

事なのかと思いますので、参考にしていただければと思います。

- ・委員

補助対象年齢を広げることについては、そうすべきだと思います。19歳から64歳までの対象外の方々の人口はかなり大きいので重要なことかなと思います。ただ、対象を広げることで予算がその分必要になると思います。現状、400万円ほどの予算になっていますが、対象を広げることでいくら予算が必要になるのか。また、申請をすれば何回でも補助を受けることができるのか。また、購入した後に着用してもらうことがセットなので、着用率が上がるような対策があると良いのかなと思います。着用率を上げるために、ヘルメットのデザインもありますし、様々なアイデアを持って進めてもらいたいと思います。

- ・市民安全課

1点目の予算につきましては、試算をしたところ約4,900人となりますので、予算としては980万円ほどが必要になってくる想定でございます。また、2点目の申請の回数については一人一回までとさせていただいております。3点目の着用率を上げる取り組みについては、頂戴した意見を踏まえて検討を進めていきたいと思っております。e-モニター等活用をして、着用率の把握ができればと考えております。

- ・委員

着用率の取り組みにおいて、学校を通じて着用率の向上を進めてみたらどうか。通学の時には着用が必須ということになると思うのですが、通学以外のヘルメットの着用も推進していると思いますので、学校と連携をして着用率の向上を図ってください。

- ・委員

この事業について、どの層を対象としてサービスを行うのかぼやけているのかなと思います。市民サービスを広げるのであれば対象を広げる必要はありますし、子どもたちを対象とするのであれば、子どもは成長に合わせてヘルメットの買い替えを行わないといけないので、補助が1回しかない点を検討していくことも必要かと思えます。中高生になってくると着用率は下がってきますので、その対応をどうしていくのか。市として、どこに課題を持ってどんな層を対象としてこの事業を行っていくのか。

・委員

今お二人から着用率についてのご意見をいただきましたが、ヘルメットの着用率を高めるために、どんな施策や対策を考えておられていますか。

・市民安全課

ご指摘いただいた子供たちへのヘルメット着用を含めて、小中学校を対象として自転車教室を開催しております。自転車の交通安全教室に特化した方を招いて、教室を開きその中で、ヘルメットの着用を推進しているところでございます。

・委員

お子さんだけではなく、お年寄りの運転マナーも良くないことがあると思います。マナーに関する講習をしたうえで、安全のためのヘルメットの着用かと思います。運転マナーの意識の向上を行うことで、ヘルメット着用の大切さがわかるのかなと思います。学校単位で行うならヘルメットの通学の着用をしっかりとやっていく等を行ってほしいです。

・委員

委員の皆様から、着用数ではなく着用率の方が重要ではないかというご意見をいただきました。19歳から64歳まで拡大することで、着用の絶対数は増えると思いますが、着用率の割合としては大きく改善するというにはならないのかなとも思います。また、ヘルメットの着用だけでなく、そもそも自転車の交通マナーに関する改善も必要になるのではというご意見もありました。数日前の新聞で、警察庁の方で自転車の取り締まりを強化するという方針が掲載されておりました。現状からすると、補助対象を19歳から64歳まで拡大することで、利用率の改善にはつながらないのかなと思います。補助対象の拡大という論点がありますが、それ以上の問題があるのではないかとご指摘がありましたので、そこを含めてご検討いただけたらと思います。

・委員

それでは、お時間となりましたので、質疑応答はここまでとさせていただきます。委員の皆様は、3分間で評価シートのご記入をお願いします。評価シートは2枚あります。評価シート①が書けた方は事務局へ提出をお願いします。評価区分については、対象事業の論点に対する評価区分の例を参考にしてください。

評価シート②については、評価区分とコメントのご記入をお願いします。

・委員

それでは、評価結果を事務局で集計しますので、この時間を利用して委員の皆様と意見交換が出来たらと思います。

・委員

ヘルメットは大きいプラスチックなので、廃棄のうえで環境負荷があるのではと思います。毎年何千個の補助を行ったときに、当然ごみとなることも行政として考えていく必要があるのかなと思います。リサイクルやリユースに関しても今後は検討していく必要があると思います。環境への影響も考える必要があるかと思います。

・市民安全課

現在では、安全性の高いヘルメットを着用するように推進しているところがございます。今後、環境負荷の問題等も出てくるとと思いますので、検討していきたいと思えます。

・委員

資料の中でヘルメットの着用率については把握できていないとありますが、着用率が把握できていない状態でそこを高めようというのは良くないかなと思いますので、何らかの方法で着用率の把握に努めることが重要かなと思います。着用率の把握は学校単位でも構いません。

・市民安全課

平成30年にe-モニターにてヘルメットの着用率を調べておりました、資料に反映できておらず申し訳ありません。その際の着用率につきましては、3.5%となっております。平成30年になりますので、事業開始前ということになります。いわゆる学生というのは、この数字の中に入っていないと思えます。

それでは、集計結果を発表いたします。

拡充が3人、要改善が2人、という結果になりましたので、「拡充」という結果とさせていただきます。

それでは、第2事業目、「交通安全広報活動推進事業」につきましては以上とさせていただきます。

(3) 健康増進事業

それでは3事業目「健康増進事業」の外部評価を始めさせていただきます。事業説明を10分以内でお願いいたします。

・委員

対象者が20代30代と若い世代となっておりますが、1回の受診料が9,000円で自己負担額が500円とありますので、8,500円を市が負担するということになっていると思うのですが、この制度が拡大していくと市の支出がかなり大きくなってしまいます。増えた負担額をどこから捻出して必要な経費を充当していくのか。市民の方へ手厚くサービスを行うというのは非常に良いことなのですが、やればやるほど市の予算を圧迫してしまうと思うので、どういうお考えなのかお聞かせください。

・国保年金課

ヤング健診とは、現状20歳から39歳までの若い方を対象としておりますので、まだ健康に気を遣うことの少ない世代への施策を行っているところでございますが、こういった方々が毎年受診していただくことを想定しているわけではなく、必要な際に活用ができるようにという制度でございます。予算につきましては、市の一般会計からの繰り入れで対応している状況でございます。

・委員

例えば、現状1回の健診が9,000円かかっているということなので、入札を行うなどして、ほかの安い事業者を探して市の予算の負担を軽くすることも必要ではないでしょうか。市民サービスを広げていくことは重要ではありますが、市の予算は無限ではありませんので、市の収入が今後減ってきた場合に、こういった事業が実施できるようにしておく必要があると思います。効率の良いお金の使い方ができると良いと思います。若い方の健康の促進は、運動が根底にあると思いますので、体を動かす習慣ができるような活動があると良いなと思います。またご検討いただけたらと思います。

・委員

ICTを活用した検査とヤング健診のどちらかを選んで受診してもらおうということだったと思うのですが、利用者の内訳がありますか。

・国保年金課

それぞれの健診につきまして、対象者数は同数となっております。令和3年度ですと4,258の方が対象者数となりまして、ヤング健診268人、ICTを活用した検査は227人となっております。令和2年度になりますと、ヤング健診を受診した方が280人、ICTを活用した検査を受診した方が247人となっております。

・委員

ありがとうございます。思ったよりICTを活用した検査が利用されている印象がありまして、対象者に合わせた健診の方法が進むと良いのかなと思います。受診期間が5月から翌年2月になっていて、4月に通知をしているということで、そこで未受診の方にICTの検査を通知しているということなので、8月9月頃にICTの通知をしているのかなと思います。通知の仕方も工夫が出来るのかなと思います。最初の受診期間が長いので、例えばあなたの年代だとこの時期に受けてくださいというのがあると、受診に繋がりやすいのかなと思います。合わせて、ICTを活用した検査が多いのであれば、そちらを進めれば良いと思います。

・委員

そもそも根底にある特定健康診査の受診率について、安城市は高い方になるのでしょうか。

・国保年金課

安城市は愛知県下では真ん中より少し高いくらいで、国の目標数には達していない状態です。

・委員

特定健康診査の受診率が低いと交付金が減額されて、受診率が高いと優遇されるといった話がありますが、安城市では影響が出ていますか。

・国保年金課

特定健診の受診率の実績に応じて交付金がもらえたり、減点されてしまって交付金がもらえなくなったりしております。令和2年度は新型コロナの影響もあり、44.3%に落ち込んでしまいました。

・委員

ヤング健診というのは、若いうちから健診の習慣をつけて、特定健診の受診率を上げるといふ面もあるのでしょうか。

・国保年金課

そこを目的としております。ヤング健診の成果として、ヤング健診によって自分の健康に関心を持つようになった人が特定健診を受診するようになるということで、40歳から44歳の特定健診の受診率を指標としております。

・委員

この活動は非常に重要なものかと思うのですが、費用対効果の面も考える必要があるかと思ひます。受診者を増やすことで、どう健康が改善されたのか等、この補助自体に費用対効果が見込まれるという切り口で検討される必要があるかなど。市の予算を多く投入するということと、若いうちから健康に気を遣うこと、関心を持つことの費用対効果を検討してもらいたいと思ひます。その費用対効果という点は検討されたことはあるのでしょうか。

・国保年金課

ヤング健診の成果指標については、計画の中でも40歳から44歳までの特定健康診査の受診率を意識して啓発をしているところがございますので、費用対効果という面では検討が進んでおりません。

・委員

これまでに受診した若い方にとって、ヤング健診を受けたことによるメリット等を抽出して発信することが出来れば良いのかなと思ひます。20歳から39歳とするとかかなり年齢の幅が広いので、いつでも受けられると思ひと進まないのかなと思ひますので、そういう意味では一つの年齢に特化をして、集中的に周知を行うことも必要かなと思ひます。ある意味、成人式の時に20歳になったから受けてみようといったイベントなど、年齢を絞って周知をするということも効果的かと思ひます。

・委員

周知の方法についてご意見をいただいているところですが、ナッジ理論を取り入れた通知というのは今の段階でどういったものを考えておられるのでしょうか。

・国保年金課

現段階では、未受診者に対し通知をする際にチラシを入れているのですが、そのデザインに自己負担額が500円しかかからないことや、あまり時間がかからないことなどを盛り込んだ内容とすることを想定しています。

・委員

受診者の数を増やすことが目的であれば、500円から無料にしてしまってもいいのではないかと思います。市の負担が現状8,500円ですので、健診を8,500円で出来れば、自己負担0円になると思いますので、相手方との値段交渉もできるのではないのでしょうか。例えば、浮いた予算で金券などの特典を付与するといったことも、受診者の数を増やすことに繋がるのではないかと思います。

・委員

若い世代にとってもメリットがありますし、特典をつけるというのは、すごくいい意見だなと思います。ヤング健診が大変であれば、ICTを活用した検査に特化することを検討したり、年齢で完全に区切って周知をしたりというのも推進する行動の一つになるかなと思います。また、国保だけだと企業で受ける人も見えますので、そうなると思われる範囲が絞られてしまうのかなと思いました。

・国保年金課

ヤング健診については、国保に限っておらず、社会保険でも会社で受けられない人は受けられるようになっておりますので、門戸が開かれている健診なのかなと思います。

・委員

それでは、お時間となりましたので、質疑応答はここまでとさせていただきます。委員の皆様は、3分間で評価シートのご記入をお願いします。評価シートは2枚あります。評価シート①が書けた方は事務局へ提出をお願いします。評価区分については、対象事業の論点に対する評価区分の例を参考にしてください。評価シート②については、評価区分とコメントのご記入をお願いします。

・委員

評価の方法について確認したいことがあります。評価区分の「拡充」について、勸奨通知にナッジ理論を取り入れるとともに、勸奨及び分析を民間に委託するなど

事業手法を見直すとあります。また「要改善」においては、勸奨通知にナッジ理論を取り入れるとともに、従来の広報活動に加えてデジタルサイネージ（電子看板）による情報配信を増やす等により、若い世代が情報を目にする機会を増やす。また、アンケート調査を実施し分析を深めるとありますが、「拡充」と「要改善」の違いは、「拡充」は勸奨通知にナッジ理論を入れて民間委託を入れるということで、「要改善」はデジタルサイネージや情報発信を行うということによろしいのでしょうか。

・ 経営情報課

「拡充」につきましては予算や人員の増加を伴うものとなりますので、今回の場合ですと民間委託を想定しております。「要改善」につきましては、庁内にあります電子看板等の活用やアンケートの実施等により、予算の拡充を伴わないものという位置づけとなっております。

・ 委員

「拡充」のポイントにおける民間委託についての議論がされていない状態ですので、「拡充」に○をつけるのが難しいなというところがございます。現状のままで進めるということによろしいですか。

・ 国保年金課

ヤング健診ではなく、特定健診の受診勸奨業務を民間委託しております。そういった業務を参考に、拡充となれば同様にヤング健診も勸奨業務や分析を民間委託していくといった形でございます。

・ 委員

今、特定健診を民間委託されているということですが、具体的にどういった業務を委託されているのでしょうか。

・ 国保年金課

勸奨対象者の分析を行って、どういった勸奨通知を送るのか、そして勸奨通知の作成といった業務を委託しております。

・ 委員

それでは民間委託をして、どういった効果があったのかお聞かせください。

- ・ 国保年金課

導入した効果については、来年度の11月頃にならないとわからない状態になります。

- ・ 委員

なぜ民間委託を行おうとしたのか、理由や意図をお聞かせください。

- ・ 国保年金課

特定健診の目標に対して、ずっと到達していない状態が続いておりまして、そこから少しでも受診率を上げるために、勧奨通知のデザインやノウハウが市の職員だけだと厳しいというところがありましたので、ナッジ理論を取り入れ、分析を行い効率的に受診勧奨を行うことを目的にしております。

- ・ 委員

ヤング健診は外部委託をしなくてもそれが出来るという判断でよろしいですか。

- ・ 国保年金課

まずは、市の職員だけで実施していきたいというところがございます。

- ・ 委員

外部委託の際に、特定健診の受診率を何%向上させるといった目標値は設定されていますか。

- ・ 国保年金課

データヘルス計画上での目標値を設定しておりまして、今年度は57%まで上げることを目標値としています。

- ・ 委員

契約条件にはしてないですか。

- ・ 国保年金課

契約条件にはしていません。

それでは、集計結果を発表いたします。

拡充が1人、要改善が4人、という結果になりましたので、「要改善」という結果とさせていただきたいと思います。

それでは、第3事業目「健康増進事業」につきましては以上とさせていただきます。

4 振り返り

(略)