

人口減少対策等調査特別委員会 会議記録

- 1 期 日 令和3年4月14日（水）
午前9時25分 開会
午前11時07分 閉会
- 2 場 所 第3委員会室
- 3 出席委員 委員長 田中藤一郎
副委員長 芦田 竹彦
委員 伊藤 仁、井上 正治、
西田 真、村岡 峰男
- 4 欠席委員 なし
- 5 説明員 （別紙のとおり）
- 6 傍聴議員 なし
- 7 事務局職員 主幹兼調査係長 小崎 新子
- 8 会議に付した事件 （別紙のとおり）

人口減少対策等調査特別委員長 田中藤一郎

人口減少対策等調査特別委員会 次第

日 時：2021年4月14日(水)9:30～

場 所：第2委員会室

1 開 会

2 委員長あいさつ

3 自己紹介

正副委員長 → 各委員 → 当局 → 事務局

4 協議事項

(1) 委員会所管事項の事務概要について <別紙「事務概要」>

【政策調整部】 政策調整課、公共施設マネジメント推進室

【総 務 部】 ジェンダーギャップ対策室

【健康福祉部】 健康増進課

【環境経済部】 環境経済課

(2) 委員会の運営方針について

委員会重点調査事項 <別紙1>

(3) その他

委員会の席次について <別紙2>

5 その他

6 閉 会

人口減少対策等調査特別委員会名簿

【委員】

2021年4月1日現在

職 名	氏 名
委員 長	田 中 藤一郎
副 委員 長	芦 田 竹 彦
委 員	伊 藤 仁
委 員	井 上 正 治
委 員	西 田 真
委 員	村 岡 峰 男

6名

【当 局】

職 名	氏 名	職 名	氏 名
政策調整部長	塚 本 繁 樹	政策調整課長	井 上 靖 彦
総務部長	成 田 寿 道		
総務部次長兼ジェンダーギャップ対策室長	上 田 篤	ジェンダーギャップ対策室参事	岸 本 京 子
健康福祉部長	原 田 政 彦	健康増進課長	宮 本 和 幸
		健康増進課参事	武 田 満 之
政策調整部参事	正 木 一 郎		
政策調整部次長兼公共施設マネジメント推進室長	土生田 哉		
環境経済部長	坂 本 成 彦		

11名

【議会事務局】

職 名	氏 名
主幹兼調査係長	小 崎 新 子

18名

人口減少対策等調査特別委員会重点調査事項

2021. 3. 23

- 1 移住・定住促進に関する事項
- 2 結婚支援、多子出産応援、子育て支援に関する事項
- 3 産業振興等、地域活性化対策に関する事項
- 4 人口減少等にかかる諸課題に関する事項
- 5 公共施設の再編に関する事項

午前9時25分開会

○委員長（田中藤一郎） ちょっと定刻前ですけども、皆さんおそろいということになりましたので、委員会を開会したいと思います。

ただいまから人口減少対策等調査特別委員会を開会いたします。

おはようございます。本日、ちょっとあいにく天気が昨日に引き続き少し悪いですけれども、頑張っていきたいなというふうに思っています。

実は、今日は、出石のほうでは、辰鼓楼が150年前にできたということで記念の式典をしております。そちらにも出たいなと思ったんですけど、やはり人口減少のほうが重要ですので、こちらのほうを優先して来ております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、続きまして、自己紹介の前に、その他の事項になりますけれども、委員会の席次についてです。

3月31日付で関貴久仁郎氏が議員辞職願を提出されたことにより、委員が1名減となっております。本日、席次を一部変更しております。

何かご意見がありますでしょうか。なければ、このまま。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。村岡さん、よろしく。

○委員（村岡 峰男） わし、こちら……。

○委員長（田中藤一郎） それは置いときまして、次に行きたいと思えます。

続きまして、次第3番、自己紹介です。

協議に入ります前に3番の自己紹介をしたいと思います。

本日は、年度当初の委員会でもあります。4月の異動で、人口減少対策等調査特別委員会の当局、委員会に若干異動がありましたので、改めて自己紹介をしていただきたいと思います。

まず、委員からです。私から副委員長、そして委員、そして、続きまして政策調整部から名簿順に記載された順でお願いをいたします。最後に議会事務

局お願いいたします。

改めまして、おはようございます。引き続きですけども、どうぞよろしくお願いいたします。田中です。

○委員（芦田 竹彦） 副委員長の芦田竹彦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員（井上 正治） おはようございます。いつもありがとうございます。井上でございます。よろしくよろしくお願いいたします。

○委員（伊藤 仁） 伊藤です。よろしくお願いいたします。

○委員（村岡 峰男） 村岡です。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員（西田 真） おはようございます。西田です。引き続きよろしくお願いいたします。

○委員長（田中藤一郎） それでは、よろしくお願いいたします。

○政策調整部長（塚本 繁樹） おはようございます。政策調整部長の塚本です。昨年度に引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○政策調整課長（井上 靖彦） おはようございます。政策調整課長の井上です。引き続きよろしくお願いいたします。

○総務部長（成田 寿道） 総務部長の成田でございます。引き続きよろしくお願いいたします。

○ジェンダーギャップ対策室長（上田 篤） ジェンダーギャップ対策室の上田です。ちょっと組織名称が変わりましたが、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○ジェンダーギャップ対策室参事（岸本 京子） 同じく総務部ジェンダーギャップ対策室参事の岸本です。引き続きよろしくお願いいたします。

○健康福祉部長（原田 政彦） おはようございます。健康福祉部長の原田です。今回から初めてこの委員会のほうに出席をさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○健康増進課長（宮本 和幸） 健康増進課長の宮本です。よろしくお願いいたします。

○健康増進課参事（武田 満之） 健康増進課参事の武田でございます。ハートリーフ推進室のほう担当

させていただきます。今回から出席させていただきます。よろしくお願いいたします。

○政策調整部参事（正木 一郎） 失礼します。政策調整部参事の正木です。どうぞよろしくお願いいたします。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） おはようございます。公共施設マネジメント推進室、土生田です。引き続きよろしくお願いいたします。

○環境経済部長（坂本 成彦） 環境経済部長兼課長の坂本です。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局主幹（小崎 新子） 議事事務局の小崎と申します。今年度よりこの委員会を担当させていただくことになりました。よろしくお願いいたします。

○委員長（田中藤一郎） じゃ、また引き続きよろしくお願いいたします。

それでは、4番の協議事項に入ります。

まず、(1)委員会所管事項の事務概要について、一括して説明、質疑をとという形で進めたいと思います。

なお、委員の皆さん、当局の皆さん、質疑、答弁に当たりましては、くれぐれも要点を押さえて簡潔明瞭に行うなど、スムーズな議事進行に格別なご協力をお願いいたします。

また、委員会での発言は、委員長の指名の後、マイクを使用して発言者名を名のってから行っていただきますようご協力をお願いします。

それでは、順次、順番に行います。政策調整部政策調整課、公共施設マネジメント推進室、総務部ジェンダーギャップ対策室、健康福祉部健康増進課、環境経済部環境経済課でお願いします。

それでは、政策調整部政策調整課から順にお願いいたします。

井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 資料の5ページをお願いいたします。地方創生、人口減少対策の推進でございます。

現況と課題でございますが、人口減少が大きな問題となっていて、引き続き人口減少の緩和と質的転換による地域活力の維持を同時に図ることを、

戦略的に進めていく必要があります。

基本方針のところでございます。第2期地方創生総合戦略に基づき、定住する若者、とりわけ若い女性を増やすことと結婚する若者を増やすことを対策の柱として、戦略的に地方創生を推進してまいります。

概要でございます。2点目のところ、戦略体系でございますが、上位目的を、豊岡に暮らす価値を認め、豊岡で暮らすことに自信と誇りを持って住む人が増えている、戦略目的を、暮らすなら豊岡と考え、定住する若者が増えているとして、この状態を実現したいというふうに考えております。

3点目、第2期地方創生総合戦略の新たな視点として、第2期の戦略には3つ上げております。1つが、多様性を受け入れるまちづくりとして、女性に選ばれるまちづくり、ジェンダーギャップの解消と外国人住民との共生推進、2つ目として、深さを持った演劇のまちづくり、3つ目としまして、芸術文化観光専門職大学との連携を上げております。

4点目には、昨年度に新たに追加した主に新たな視点でございます。1つは、子育て支援の総合拠点等の整備による、多様な人々が集い、交わる場の創出と、スマートコミュニティの推進、こちらを加えております。

続きまして、6ページをお願いいたします。多文化共生の推進でございます。

現況と課題でございますが、近年の本市の外国人住民の人口は増加傾向にございます。昨年9月には新型コロナウイルスの影響で738人と、100名弱減少しておりましたが、今年2月末には827人と、コロナ前の状況に回復しております。外国人の割合は住民全体の人口の1%を占めておまして、そのうち20歳代が占める割合が45%と高いのも特徴的でございます。2019年度から神戸大学と外国人住民に関する調査研究を行い、多様な外国人住民の存在が明らかになると同時に、言葉の壁や文化の違いによるコミュニケーションの難しさや、外国にルーツを持つ子供に関しては、学校の外とのつながり、例えば妊婦、外国人の女性の出産であり

ますとか、あるいは家庭内のコミュニケーション等のそういった課題が見えてまいりました。

基本方針としましては、これら、外国人住民等が抱える課題をもう少し明らかにして、多文化共生推進プランを策定して、多文化共生を推進していくこととしております。

概要でございます。1点目は、昨年度コロナで一部実施ができませんでした調査を今年度も引き続き行い、もう少し実態を明らかにしてまいりたいと思います。2つ目としましては、その調査結果でありますとか、今、多文化共生プラン策定に係るワーキンググループ等をして、いろんな意見を伺っておりますので、そういった意見も入れながら、多文化共生の推進プランというものを9月には策定したいというふうに考えております。3点目は、できることからということで、市役所の窓口翻訳アプリの導入や、あるいは各種申請書の多言語化、通訳の派遣など、行政手続におけるサポートを強化してまいりたいと思います。

説明は以上です。

○委員長（田中藤一郎） 土生田室長。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） 次ページをご覧くださいと思います。公共施設マネジメントの推進ということで、現況と課題でございます。こちらにつきましては、これまでから申し上げております、今後40年間で床面積34%削減ということで、公共施設再編計画のほう策定をいたしております。2019年に、私ども事務所管として公共施設マネジメント推進室、現在2名体制でできております。持続可能な行財政運営を行うために、市民の方々の理解を得ながら、着実に公共施設のマネジメントを推進しなければならないと考えております。

基本方針でございます。個別施設計画も昨年度、策定をいたしました。これに伴い、更新、長寿命化、統廃合等を計画的に進めてまいり、今後、財政負担の軽減、平準化を図る必要があるというふうにしております。

概要でございます。コロナ禍の関係で著しく事業

のほうは遅れたんですけども、地域デザイン懇談会のほうを現在進めようとしております。おおむね旧市町単位で、3月14日から第1回目、いろんな地域でスタートをしております。今週末、4月17日土曜日、アイティのほうでさせていただきます。まだもしお申込みがお済みでない議員さんいらっしゃいましたら、ご連絡いただけましたらお席のほうは確保させていただきます。市民参加型のワークショップを基本に、豊岡会場ではキックオフイベントとして講演形式も取り入れております。各地域に必要な施設、公共サービスの提供について、市民の方々と議論を深めてまいりたいと。

それから、公共施設等総合管理計画の改定でございます。こちら国からの要請に基づきまして、既に個別施設計画のほうは箱物全施設についてそろいました。今後、2016年に策定した公共施設等総合管理計画、これを充実、改定を行うということとしております。

また、内部組織でございます。マネジメント推進委員会、こちらのほうにつきましても、庁内横断的に議論を深めていく必要がありますので、こちらのほうは情報収集に努め、また意見交換を進めていく、その中で市民に提供する施設サービス水準を適切に維持していきたいというふうに考えております。以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ジェンダーギャップ対策室長（上田 篤） 対策室のほうからは3本ご説明します。

まず、8ページをご覧ください。ジェンダーギャップ解消の推進でございます。

現況と課題ですが、これ従来からご説明してまいりましたように、豊岡市の人口減少の最大の要因は若者の社会減であって、とりわけ女性の若者回復率が男性の半分ということで、かなり危機感を持って今、取組を進めてるっていう状況です。

今年度の基本方針といたしましては、3月に策定しましたジェンダーギャップ解消戦略に沿って、職場、家庭、地域、学校などを対象としたまち全体のジェンダーギャップの解消に向けた取組を進めま

して、目指す姿として、「固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習が見直され、お互いを尊重し支え合いながら、いきいきと暮らしている」の実現に向けて、ジェンダーギャップ解消の必要性を認識していただき、自分事として捉えて行動する市民の皆さんを増やしていくということを方針といたしております。

概要につきましては、一応4本上げておまして、まず、戦略の進行管理と条例化の検討、それと、第3次の豊岡市男女共同参画プランの改訂でございます。これにつきましては、アドバイザーを、特に啓発用のアドバイザーってということで専門家を迎えて、特に地域に対して啓発で入っていきます。それと戦略の進行管理と条例化、それと参画プランの改訂の部分で、この秋ぐらいから戦略会議の開催を3回予定いたしております。

2つ目でございます。市民の理解拡大と浸透に向けた説明会とワークショップの実施ということで、今年度は地域コミュニティ、それと市内の女性の皆様、それと市職員を中心に啓発活動を進めていきたいと思っております。

3つ目が、仮称でございます女性会議の設置ということで、これにつきましては、進め方、それとあとグループの構成等については、実際、市内の女性の皆さんからちょっとご意見もお聞きしながら、これは進めていきたいと思っております。

4つ目が、子育て世帯における男女の家事、育児時間に関する調査ということで、これは大体夏ぐらいに実施を予定いたしております。

続きまして、9ページをご覧ください。ワークイノベーションの推進でございます。

現況、課題としては、市内ではまだ就労の関する大きな課題としまして男女格差があり、なかなかすぐにはその対応がどんどん進んでないという状況でもございます。でも、少しずつ進んでるってことでございます。それと、共働き世帯が増えているんですが、男性は仕事中心で、家事、育児の負担が女性に偏っているという、そういう現状がございます。

それを受けて、基本方針としましては、目指す将来像として、ありがたい姿に向かっていきいきと働く女性が増えているの実現を目指して、働きやすい事業所が増えているなど、4つの手段によって取組を進めていきます。

次の概要です。一応こちらも4本上げております。市内の事業所の経営者、人事担当者、管理職の意識、行動改革のためのセミナーの開催がまず1つでございます。

2つ目は、市内の事業所の女性従業員のキャリア形成支援ということで、2019年度、2020年度、2か年、このキャリア形成支援のセミナーを進めてきたんですけど、この2か年の過去の受講者に対して、1つステップを上上げたセミナーを開催することも新たに進めていきます。

それと、3番目が従業員の意識調査ということで、これは今年度3年目になりますが、引き続き市内事業所の実施サポートをしていくってということと、4つ目には、先進事業所の表彰制度、3月に発表しましたあんしんカンパニーという表彰制度を2020年度は1社受賞されたんですけど、2021年度につきましても引き続き啓発して、参加をたくさんしていただいて、また表彰、審査を進めていくということを進めていきたいと思っております。

私からは以上でございます、キャリアデザイン推進につきましては、岸本参事からご説明します。

○ジェンダーギャップ対策室参事（岸本 京子） 失礼します。10ページをご覧ください。私からはキャリアデザインの推進について説明をさせていただきます。

この事業は3年目を迎えておまして、これまで自律的なキャリア形成意識の醸成や各職責に必要なスキルを身につけるなど、研修を中心とした取組を進めております。現状の課題としては、職員の多くが問題解決思考であるとかコミュニケーションに苦手意識を持っているということが分かっておまして、今後も継続的な研修機会の提供によるスキルアップと実践力の強化を図る必要があると考えています。研修をただけですぐに身につくわ

けではありませんので、職場で実践をしていくということの繰り返しが必要だと考えています。また、働きやすく、働きがいを実感できる組織風土づくりも併せて推進しておりますが、特にハラスメントを許さない職場風土づくり、また、組織の健康診断という観点からも、引き続き職員の意識調査は重要と考えておりますので、実施をしてみたいと思っております。

基本方針ですけれども、キャリアデザインアクションプランに掲げております目標です。全ての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えるということを位置づけております。1つ目に、自律的なキャリア形成意識の醸成と定着、2つ目に、階層ごとに身につけておくべきスキル習得のための研修実施、3つ目に、男性の育児休業取得など、職場におけるジェンダーギャップ解消を推進していきたいと考えています。

概要です。継続的な人材育成研修を主眼に置いておりますけれども、キャリア年数ですとか階層別に必要とするスキル向上のための研修、あるいはキャリアサポートシートの活用を行いまして、上司と部下の信頼関係を醸成していきたいと考えています。それをさらに強くするために、管理職向けにコミュニケーション力を身につけるという目標で、上司と部下の1 on 1 ミーティング手法を取り入れていきたいと考えております。それを基に4つ上げておりますが、キャリア形成研修として、ロジカルシンキングの強化研修、あるいは先ほど申し上げました1 on 1 ミーティングの手法を活用した研修、男性育児休業取得の促進、管理職のリーダーシップによる取得しやすい職場づくり、環境づくりを進めてまいります。育児休業のほうも、男性の分なんですけど、2019年と2020年を比較しますと、10ポイントばかり取得者が増えているという状況でして、7人から17人に、取得日数のほうも15.4日から27.4日ということで、徐々に意識の向上と取得の環境が整ってきているというふうに思っております。3つ目には、職場のジェンダーギャップ解消ということで、業務配分、職場の配置、人事課

と一緒に考えてまいりたいと思っております。4つ目には、働きやすさ、働きがいなどに係る職員意識調査を実施してまいります。以上です。

○委員長（田中藤一郎） それでは、武田参事。

○健康増進課参事（武田 満之） 私のほうからは、事務概要書の11ページのほうをご覧ください。ハートリーフ推進室で担当しております結婚支援事業の推進につきまして説明をさせていただきます。

基本方針としまして、結婚したいと思う人が結婚できるように、若者が集い、交流する場や機会を増やしながら、実際や結婚に向けた支援を行ってきたいと考えております。

事業としましては、はーとピーやお見合いなど、これまでの事業を継続的に実施することとしております。今年度の新しい取組としましては、概要の6番、若者独身者交流事業があります。婚活事業は少し敷居が高いと感じておられる、参加しないターゲットにつきまして、カップリングを行わない交流の場を企画運営することとしております。企画運営に当たりましては、はーとピー実行委員、また、はーとピー協力委員に協力していただきながら、若者自身の手による交流事業を企画して、推進していきたいというふうに考えております。以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） 坂本部長。

○環境経済部長（坂本 成彦） 資料12ページ、移住定住の推進です。我々のところでは、UIJターンの推進を通じて人口減少の緩和を図ろうということで取り組んでおります。

基本方針に書いてありますとおり、UIターンを促して、地域の企業とマッチングをしながら、地域の活性化、経済活性化を図ろうという目標を立てております。

概要で、すべきことといたしまして、まず1つは移住定住の情報発信、2つ目には移住定住の相談・支援、3つ目は高校生への活動支援、そして4つ目はジョブサポ豊岡の運営、5つ目に地域おこし協力隊の推進という5項目を上げております。

特に一番最後の地域おこし協力隊の推進につい

て、昨今のコロナ禍の中で地方への関心が非常に高まっているという背景の下で、応募が非常に多い状況ですので、ここのところは積極的に展開をしているところです。(1)に書いておりますとおり、移住スカウトサービスSMOUTというところを今、主に活用しております、かなりこちらから流入してきていただいております。現在34人の隊員の方が活動いただいているという状況でございます。こういった方の流入を通じて、地域の元気につなげていきたいというふうに考えているところです。

それと(2)番のほうで、この地域おこしの中で、応募者提案型という新しいスタイルを入れていこうということで、今年度取り組んでおります。これまでは、こちらが地域課題というものを提示して、それを解決しようという方に応募をいただくような形を取っておりましたけれども、それと並行しながら、新しく自分でこういうことをやりたい、その先に起業したいというふうな意欲を持った方を、募集するような枠を設けてみようということで今取り組んでいるところです。

私からは以上です。

○委員長(田中藤一郎) 説明は終わりました。

質問はありませんか。どなたからでも結構です。

○委員(井上 正治) よろしいか。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○委員(井上 正治) 何点かお聞きします。ページ5で、昨日聞き忘れたこと言いますわ。

人口減少対策の推進ということで、概要の大項目4の(2)のスマートコミュニティの推進というのが掲げられてるんですけども、具体的にどのようなことを目指してされるのか、ちょっとお話をいただきたいと思っておりますけど。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○政策調整課長(井上 靖彦) トヨタ・モビリティ基金と一緒に、演劇祭とかでも、どうやったら人をうまいこと移動をさせられるかと、いわゆるこの豊岡市の疎の部分テクノロジーでカバーして、過ごしやすいまちがつかれないかっていうようなところを、一緒になって考えていくというところ

でございます。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○委員(井上 正治) 今、実際、日高と城崎かな、じゃないかな、実際やっておられる、現実的に、それを目指してやっておられる。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○政策調整課長(井上 靖彦) すみません、ちょっと所管が違うので、把握は十分できてないんですけども、いろんなところで今、何ができるかっていうようなところを検討しているというふうに、交通だけでなく、例えば防災で何ができるかとか、いろんなところを今、検討してるというふうに聞いております。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○委員(井上 正治) 横の連携も取っていただいて、情報はやっぱりお互いが共有していただいたほうがスムーズにいくと思いますので、その辺は前も何回か言ったと思うんですけど、どうもその辺がね、横の連携というのが非常に弱いような気がするんですけど、いかがなんでしょうか。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○政策調整課長(井上 靖彦) 確におっしゃるように、なかなか十分でないかもしれませんが、ただ、交通にしても、いろいろ教育分野ですとか、その他の分野でも一緒になってやっているというふうに聞いておりますので、トヨタのほうの関係が、うまいこと、そういう調整役というか、連携役を担ってくれてるのかなというふうにも思っております。横の連携が取れるように引き続きやっていきたいと思っております。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○委員(井上 正治) 新しい取組ということで各地、別の地区でも地域でもやっぱり進んでいるような気もいたしますし、豊岡もエリアが広いので、なるべく利便性を向上するように、住んでよかったなってなるように頑張りたいと思っております。これ意見です。

それから、引き続き、ページ8のジェンダーギャップの解消です。概要の中ね、今年度、市の事業つ

ということで条例化の検討、それから男女共同参画プランの改訂というものが上げてございますけども、条例化は先般の議会でも市長が総括説明の中でもこう話されておりました。具体的にどのようなものを今後進めて、いつを目途にやられるのか、そして男女参画プランの改訂というのがあるわけですが、相当これは年数が経過してるとは思うんですよ。この辺の計画の改訂の思いを聞かせてください。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ジェンダーギャップ対策室長（上田 篤） 今、井上委員ご指摘のまず条例化の検討なんですけど、これにつきましては、できれば年内、例えば12月議会あたりにご提案できればなどは考えてるんですけど、ちょっと具体的な中身っていうのがまだ今、検討そろそろ始めようとしてるところでございますので、今後また適宜ちゃんご説明していきたいと思えます。

それと、男女共同参画プラン、豊岡市のものが第3次でございます、5年間の計画期間で、今年度、2021年度に計画期間を終了しますんで、この第3次の豊岡市男女共同参画プランの改訂作業を今年度かかって、来年の3月までに作業を終えていきたいと思います。結構、庁内、多岐の課にこの男女共同参画プランのそれぞれの施策っていうのがわたりますんで、庁内のそういう委員会も組織する中でこの事業は進めていきたいと考えております。以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） ジェンダーギャップの条例というのはなかなか聞いたこともないんで、注目度も上がるかなとは思いますが、どのような形で市民に参画していただいて、行政との関わりをどのような形で持っていくかというのが私はなかなかまだ見えてないんですけども、きちっとして、皆さんが納得するような中での条例が考えられるのであれば、ご提案いただきたいというふうに思っております。

それから、次、ちょっと変わるんですけども、このジェンダーギャップの解消に基づき、職場だとか

家庭だとか、地域、学校等を対象としたジェンダーギャップの解消に向けた取組を推進というのが書いてあるんですけども、なかなかね、ぼうっとしている部分があって、職場についてはワークイノベーションであるとか、いろいろと表彰制度設けられているんですけども、家庭であったり、地域であったり、学校、こういうものも、何かモデル的なものの取組というふうなことも私は必要ではないかなと思っておりますけど、本当に、言ってみれば的を得た取組をやっておられるところについては表彰してあげてもいいじゃない、何かをしてあげてもいいかなという思いはするんですけど、この辺の考え方はいかがですか。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ジェンダーギャップ対策室長（上田 篤） 今、井上委員ご指摘のとおり、やっぱりモデルっていうのは本当に必要だと思っています。職場については、この間、ワークイノベーションの表彰制度っていうことであんしんカンパニーを1社表彰したんですけど、それを今度、4月の19日にその取組事例を発表していただいて、それを市内の事業所で、ご希望の方にオンラインで見ただけのようにするという取組を進めていきます。

今後、例えば地域とか学校とかについても、モデルっていうのがやっぱり必要だと考えており、そこをまた取組が見える化することによって、あっ、こういうふうにしたら、ここはこうやって改善できるんだとかということが、分かりやすく見える化していくっていう取組も併せてしていきたいというふうに考えております。

家庭については、なかなかちょっとアプローチの仕方って難しいんですけど、子育て家庭のそういう男女の家事、育児、無償ケア労働っていうんですけど、その分担の割合とか、現状とかをちょっと調査をする中で、その結果をまた見える化して、それぞれまた在り方っていうのをそれぞれのご家庭でご検討いただくっていうか、話し合ってくださいという、そういうふうな取組につなげていけたらというふうに考えています。以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） それで、特に家庭については、市の職員の方も育児休暇が随分とアップしてきたというふうな、先ほど報告も受けたわけですね。そういうものを一つはモデルとして、私は庁舎内の方が育児休暇を取って、実はこういうことが役に立った、こういうことが課題であったということは取りやすいと思いますので、対策、そういうものも、やっぱり何かのかたちであらわせるようなシステムづくりというのにも必要ではないかなというふうな思いを抱いておりますけども、何かありますか、答えていただきたい、どうですか。

○委員長（田中藤一郎） 岸本参事。

○ジェンダーギャップ対策室参事（岸本 京子） 男性の育児休業、確かに徐々に進んでいまして、一定の効果があるというよりは、その都度、職場の上司、それから取得をした本人からも感想なり、それから改善点、今後どう後輩の皆さんに伝えていくかっていうふうな意見をそれぞれもらっています。やはり取得をした方が口をそろえてコメントをくれているのは、育児に関わったっていう喜びと妻、妻さんですね、お母さんがどれだけ大変な思いをしながら24時間、育児に関わっているかということが非常に実感できると、そのことが、それをきっかけに子供との関係がよくなったりっていうふうなところはあるというようにみんな言っています。ですので、できるだけ本来取れるならば長期間取ったほうがやはりいいし、夫が外に、仕事に戻ると、どうしてもお母さんが一人でまた育児に入ってしまうということになるので、その切替えがやはり少し大変だなという実感は聞いておりますけれども、そういった意味で、さらに啓発を進めるという意味では、この育児休業を取ることでメリットあるいは改善点も含めて、職員のほうには啓発資料をちょっとこれから作る予定にしておりますので、さらにそういった意識が進むように。市役所だから取得ができるということではなく、各市内の職場におかれても、取得が徐々に進んでいくようないいニュースを届けていきたいなというふうに思っています。以上で

す。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） 市役所もモデル的にやっぱり先進的にやっていくということは必要だと思いますので、それはしっかりと、やっぱり取り組んでいただいて、各企業にも、一般の方にも広げていくということは大切かと思っておりますので、人口がどんどん、幾ら手を打ってもなかなか人口が増えていかないというのが現実だと思っておりますので、これからはお互いが競争でやっていかなきゃいけないというふうな時代だと思っておりますので、対応をよろしくお願ひしたいと思っております。

それから、10ページ、よろしいですか、委員長、ずっとやっても。

○委員長（田中藤一郎） はい。

○委員（井上 正治） キャリアデザインの中の、いろいろと働きやすく、働きがいを実感できる組織風土づくりということで、組織の健康診断という言葉が出てきてるんですけど、面白い言葉を並べたなど思うんですけども、健康診断、具体的にどのようなことをやろうと考えておられるのか、よろしく。

○委員長（田中藤一郎） 岸本参事。

○ジェンダーギャップ対策室参事（岸本 京子） 人間といいたいでしょうか、我々が健康、血液検査をしたり、それから血圧を測ったりということで、数値化されてくるので、昨年より上がった、下がったっていうふうなところが実感できて、あっ、気をつけないといけないうふうに思うのと一緒でして、無論、何ポイントも上がったり、下がったりするっていうことではないんですが、中には非常に下がってしまうっていう職場もあったり、一人一人見ていくのではなくて、組織ごとに見ていますので、上がったところはいいな、よくなったなということが分かるんですが、例えば下がってしまった部署においては、何か原因があるのではなからうかということで、我々もヒアリングをするなりして、ほかのデータも含めて調査をするということに心がけています。ですので、働きやすさ、あるいは働きがいのポイントが下がった原因が何かあったのかというよ

うなところを調査する中で、あるいは定性情報としてコメントを書く欄も幾つかあるんですが、その中の言葉一つ一つを拾ってみたりというところで、職場が健康な状態であるべきだというふうに考えていますので、そこに気を配りながら、このデータを活用していつてるといのが状況ですので、非常に重要なものですので、何でしょう、何年に1回したらいいというものではなく、その変化をしっかりとつかんで、悪い状態にならないように、我々が努力をしていくというふうな意味での健康診断というふうに書かせていただきました。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） 市役所の組織というのはやはり、どういったらいいんか、効率的に、効果的に物事をやっていく、そして、市民目線での業務というのも必要だと思います。ここに書いてありますように、やっぱりコミュニケーションだとか問題解決の思考だとかいうこういう部分というのが非常に本当に解決していつてこそ、初めて風通しのいい職場であったり、そして、市民目線を考えられる職場になると思うんですね。そういうことが、これからは人口が減ってくる中では絶対求められると思いますので、そういうことはやっぱり意識だけではなしに、行動につながるような組織体制づくりというのは必要だというふうに思いますので、しっかりと対応していただきたいと思います。これ意見です。いいです。

それからですね……。

○委員長（田中藤一郎） 一度ちょっと。

○委員（井上 正治） ほんなら、よしましょう。

○委員長（田中藤一郎） ほかの方も。

○委員（西田 真） いや、まあ、井上さんで時間、全部使ってもらったらいい。

○委員長（田中藤一郎） ちょっと1回。

○委員（井上 正治） どうぞ。

○委員長（田中藤一郎） 西田委員。

○委員（西田 真） 井上さんだけの時間ではちょっとだと思いますので、ちょっと私、何点か質問させてもらいますので、ちょっと回答、簡潔にしていた

だければ、やり取りはあんまりしたくないと思います、時間的な問題もありますのでね。

まず、5ページです。若い女性を増やすということで、こうやって書いてあるんですけど、本当に難しい問題だと思ってます。全庁的にせんなあかんだろうなとも思ってますし、本当になかなか今までもそんな実績上がってないと思いますので、本当に難しいと思っております。また、この4月に芸術文化観光専門職大学の開学ということもあって、その連携も踏まえて、演劇も踏まえて、その辺で一生懸命やっていたらと思ってますけど、私思うのは、管轄も違うところもあるんですけど、職場を増やす、そういう企業の誘致みたいなのは、全庁的に考えるべきだと思うんですけど、その辺はいかがでしょうか。それがまず1点です。

その次に、6ページです。翻訳アプリの導入とか各種申請書の多言語、通訳派遣等で行政手続にサポートの強化とか、そういう格好でされておるんですけど、それは当然いいことなんでありますけど、そういうアプリとか通訳派遣に頼るだけではなくね、職員の語学の研修等その辺もすべきだと思うんです。そういうアプリとか派遣だけで頼ってやるのではなく、その窓口対応、それがまずですけど、職員全体の語学力のアップということも今後検討すべきだと思ってますので、よろしくお願ひしたいと思います。

その次、7ページです。40年間で床面積が34%削減、これも文言的に書いてあるんですけど、本当に非常に難しいことだと思っております。豊岡市の公共施設再編計画等で書いてあるんですけど、さとうの4階の買収とか新文化会館の建設等、これはもうすべきことだと思って私は賛成しとるところでありますけど、そういうところもあって、34%の削減が非常に難しいなと思いますので、その辺は計画的に、いろんな意見はあろうかと思いますが、頑張っていたらきたいと思ってます。

その次です。10ページです。キャリアデザインの推進ということで、3年目を迎えるわけですけど、職員の主立った研修の変化、そういうのはどうい

ふうには成果として出ているか、また、キャリア形成の研修で管理職向けのコーチング研修ですか、その辺の実績の、どういいますんかいね、実績はどうであったか、誰がそういうのを見るかということもありますんで、その辺をちょっと教えていただきたいと思います。

そして、11ページです。はーとピーとか恋するお見合いとか、縁むすびさんとかあるんですけど、実績ですね、今までの3か年ぐらいの実績で結構ですけど、そして今後の目標、その辺もちょっとお知らせいただきたいと思います。

そして最後、12ページです。隊員さんが今34人でしたかね、頑張っておられると思うんですけど、起業をされた、過去3年間でいいですけど、そして今後どのような計画で思われているか、移住定住の過去3か年の実績、そして今後どれぐらいの移住定住を望んで向かっておられるんか、以上、6点ですかね、簡潔に答弁いただきたいと思います。

○委員（井上 正治） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） まず、全庁的な企業誘致という話でございます。今の戦略には、IT企業の誘致の推進ということで、特定の企業分野を狙ったことをしておりますし、あとは環境経済課のほうで所管をされて、産業用地等のこともされているというふうに聞いております。あとは、起業というところでされているので、なかなか全庁的に大きな企業をというようなことではなく、環境経済のほうがしっかりされてるのかなというふうに思っています。

2点目でございます。外国人の支援ということで、職員が語学研修をということでございます。また、これもプランの中では検討していくべきかなと思いますが、現実的にはなかなかそこで職員が時間を取って、勤務時間内に語学を勉強するっていうのは難しいのかなと思いますが、ただ、職員にもスキルを持った職員がいます。英語がしゃべれる職員ですとか、韓国語がしゃべれる職員がいますので、そういった方々に何か仕事以外というか、仕事とも関連しながらキャリアの一環で、何かこういうスキルを

生かせるような仕組みができないかなというようなことも、内々ではちょっと検討しておりますので、また引き続きそういった検討もしていきたいというふうに思っております。

○委員長（田中藤一郎） 土生田室長。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） 40年間で34%、しっかり達成するようという激励をいただいたというふうに理解をいたしております。

今朝ほど、神戸新聞の但馬版のほうにも特集記事として一部載っております。対話を重ねて危機感を共有すること、この辺が今回、記事としては忠実にまとめられているかなというふうに思っておりますので、この辺は意を用いていきたいと考えております。以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） 岸本参事。

○ジェンダーギャップ対策室参事（岸本 京子） 2点ご質問をいただいております。

まず最初に、研修を受講しての変化ということでお尋ねをいただきました。主なものとして、例えば女性のリーダーシップ研修というのを2019年に実施をいたしましたけれども、その受講をした女性の意識がやっぱり大幅に、全員ということではないんですが、何人かは、自分の意思を出してもいいんだというようなことにつながっていて、非常にモチベーションがアップしてるということを実感しておりますし、それは行動にも表れてるというふうに思います。

また、もう1点、コーチングの実績はどうであったかというふうなお問合せなんですけれども、2020年、この1on1ミーティングは試行的に行っております。この導入を決めましたのが、毎年、少なくとも2回は面談をということで、キャリアサポートシートを活用して上司との面談を実施しておりますが、やはりスキルがないと、その面談の効果が得られにくいということが分かっていたので、言葉のかけ方あるいは説明の仕方、一つ一つの行動が相手に与えるイメージが大きく変わるということを実感をしたので、例えばオープン

クエスチョン、クローズクエスチョンって質問の仕方もあるんですが、そういった細やかな、何でしょう、方法ということを学ぶことで、信頼関係が深まっていくというふうに考えていますので、それは、アンケートを取ってみましても、上司が自分のことを気にしてくれているというふうに答えている職員もだんだん増えてまいっておりますので、そこは一定の効果が上がってきていると思いますが、これ、繰り返さないとはやはり身につかないので、繰り返していきたいというふうに考えています。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 武田参事。

○健康増進課参事（武田 満之） 先ほど言われました結婚支援のほうの実績と今後の目標ということで質問していただきました。

実績につきましては、今まとめていますけれども、今年度っていうか、2020年度の成婚数が21組でした。前年度が23組ということで、2組ほど少ないんですけども、これにつきましては、コロナの影響で大規模なそういうイベントができなかったということで、毎月1回、そういう若者を集客して、二十数名ずつのイベントをしていたんですけども、それが半分になったというようなことにもかわりませず、今、ようやく3年目、4年目ということで、縁むすびさんの資質のほうは向上と申すか、慣れてきはりまして、それで非常に縁むすびさんが活躍されとりまして、縁むすびさんの成婚数が増えております。縁むすびさんにつきましては、登録人数のほうは、豊岡市のほうで、市内で139人の縁むすびさんのほうがたくさん登録していただいております、その中で成婚した者が7組というようなことと、あと、社会福祉協議会のほうで、結婚相談所のほうが成婚数が4組ということで、社会福祉協議会の相談所より縁むすびさんの成婚数のほうが増えているということがございます。あと、市のほうで主催しております、月1回にそういうイベントがあるんですけども、そちらのほうの成婚数が9組というようなことで、少しずつこれまでの実績が増えてまいっております。その影響と申すのは、登録されてる独身の登録者数を

できるだけ増やして、お見合いの人数とか機会を増やすようなことで考えておりました、現在、男女合わせて377名の独身の登録者がいらっしゃいます、そちらの方をお見合いとか、そういう機会をつくることによりまして、少しずつ成婚数のほうが増えてるということでございますので、これからも継続的に登録者数を増やすというようなことで、この事業のほう推進していきたいと思っております。

今後の目標につきましては、地方創生の総合戦略のほうの計画値に基づきまして、成婚数のほうを増やしていくというようなことで考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○委員長（田中藤一郎） 坂本部長。

○環境経済部長（坂本 成彦） まず、地域おこし協力隊の関係ですけれども、現在34名活動いただいておりますが、それまでに3年間の任期を終えて定着されてる方が11名いらっしゃいます。ちょっと最近1名の方が仕事の都合で豊岡を離れられたということがありますので、現実10名という状況になっています。代表的なものを申し上げますと、観光協会に所属をされてた方が温泉旅館のおかみになられた、あるいはゲストハウスを経営、立ち上げられたという方もありますし、豊岡観光イノベーションの方も、これもゲストハウスを経営されております。竹野の漁業者の方で活動された方は、その後、遊漁船の経営をされていたりとか、奥山のほたるの郷に活動されていた方は、その後、猟師として鹿肉加工施設の経営をされたりというようなことで、いろんな形で地域に定着をいただいております。新年度もまた予算を取らせていただいて、最大50名ぐらいまで地域おこしの方は活動していただけたらなと思っております、その活動期間中に、例えばI P P Oでのビジネス相談ですとか創業支援補助金等を使っていたりしながら、また起業もし、地元に着定着というふうに結びつけていければというふうに思っています。

それから、もう一つ、移住定住の実績と今後ということでしたけれども、昨年度、2020年度は74組、123名の方に移住をいただいた、これは市

の窓口を経由した方しか分からないですけども、そういう状況になっておりまして、前年比200%を超えるというふうなことで、かなり実績が上がってきました。ここ5年間を合計しましても343名の方に移住をいただいているということですので、積み重ねてくると、かなりの数字になってきて、人口減少に対するインパクトにもなってきたというふうなことは実感しているところなんです。引き続き努力してまいりたいというふうに思います。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 西田委員。

○委員（西田 真） いろいろとご答弁いただきまして、ありがとうございます。

何点が簡単に。まず、話せる語学のほうですけどね、話せる職員がおるからとかいう話があったんですが、それはそれで対応していただいたら結構ですし、その人に教えてもらうという機会も、時間内じゃなしに時間外で、語学をいろいろと覚えたいという職員もおられると思いますんで、時間内にこだわることじゃなしに、そういうことをしたいという人がおられたら、時間外でもされたらいいんじゃないかなと思います。そういう方たちは残業手当とか、そういうことはまず言われなと思いますんで、自分のスキルアップのことですからね、そういうことをやっていただいて、一人でも多く職員が語学ができるように、窓口で翻訳アプリとか、そういうしゃべれる人の対応だけじゃなしに、固定されてしまいますんでね、語学ができる人がそこにおるということであれば、やっぱり人数を増やして、いろいろとローテーションもして、職員のスキルアップにつなげていただきたいというふうに思っています。よろしくお願いします。

あと、公共施設マネジメントのほうは、本当に、土生田さん、大変だと思います、私も。その辺は、土生田さん筆頭にしっかりやっていただきたいと思っと思っていますけど、聞いていただいていますかね。こっち向いてくんならへんか。本当に大変だと私も思っていますんでね、その辺はしっかりリーダーシップを取っていただいて、頑張りたいと思いますんで、よろしくお願いします。

それから、キャリアデザインのは今3年目迎えて、いろいろと説明していただきました。本当にこの辺もいろいろと難しいと思いますけど、そして、職場のジェンダーギャップの解消ということも、今年度はちょうど半数半数ぐらいな採用ということもありましたけど、今まではそんな採用ではありませんのでね。この辺でジェンダーギャップの解消とか、その辺も職業的にもなかなか難しいと思いますけど、いろいろとその辺も考えて頑張りたいと思いますんで、よろしくお祈いします。

あと、はーとピーとか、その辺の縁むすびさん、市内に139人、こんだけ、私、おられると思いませんでした。本当にその辺で頑張っておられると思いますんで、実績も7組とか言っておられましたんで、この7組というのがちょっと少ないかなと思っますんで、頑張りたいと思いますんで、よろしくお祈いします。

あと、移住定住のほうです。この2020年で74組、123人でしたかね。そして、今までが343人の移住と。こういうことをもっと、どういいますんかいね、対外的にも、市民の方にも、こういう格好で移住定住が進んで、人口減少の解消に一助になってますよというようなことをもっとアピールする必要があると思うんですけどね。あんまりこういうことを知られてないと思いますんで、移住定住って言葉だけかと思われる方も多くおられますんで、実績も踏まえて、やっぱりアピールしていく必要があると思いますんで、よろしくお祈いしたいと思っますし、そして、定着された方がおかみとか、いろいろと起業もされてるとかいう話もお聞きしました。また、鹿肉の加工ということも奥山のほうでされてるといこともあったんですけど、この辺の、1点だけ、こういう、どういいますん、加工場とかいうのは、県の補助にもあるんですけど、それはできておるんですかね。それをちょっと教えていただけますか。

○委員長（田中藤一郎） 坂本部長。

○環境経済部長（坂本 成彦） おっしゃっていただいたとおり、県の補助ですとか市のほうの補助も使

っていただいて、起業のときの負担を一部軽くして、実際に加工場を造られております。奥山です。

○委員（西田 真） もう一つ。

○委員長（田中藤一郎） 西田委員。

○委員（西田 真） そういうことで、加工場もできるとということで、頑張っていたきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

いろいろと答弁いただいて、また私も話させていただきましたけど、ぜひ皆さん頑張っていたきたいと思ひますので、よろしくお願ひします。以上です。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。

そのほか。村岡委員。

○委員（村岡 峰男） 何点か質問させてほしいんですが、この特別委員会ができて3年半ですね。僕、去年からなんですけど、恐らく最初の年からそんなに変わったことは言っていないんじゃないのかなと。当局の皆さんも、そんな変わった、ごつい変化のことを言っておられるように思えないんですが、この3年半で、当初から見てここは前進したぜと、ここは言ってきたからこんなによくなったがなっているのがあったら、まず聞きたいなというのが最初の問いです。

そのことが1点と、2番目に、多文化の共生の問題で、外国人が827人お住まいだということがあったんですが、その827人の男女差っていうのは分かるのかなと。女性のほうがここでは多いんじゃないのかなっていうことを思うもんで、お聞かせください。

それから、ジェンダーギャップの問題ね、気がつくくと、若い女性がすうっとまちからいなくなってきたという、ごつい衝撃的な文章から始まったように思うんですが、ここの課題ですね、本当に大変な課題だし、これは本当に解決しなければならない問題だとも思うんですが、その中で民間の企業に向かっ

てお願ひしますっていう問題と、豊岡市役所の中で自らできる問題っていうのがあると思うんですが、例えばワークイノベーションのところ、(2)番で、働く女性の非正規雇用が男性に比べてうんと高

いと、これは現に豊岡市役所の中での非正規の雇用率ですね、男女差。これを、この3年で少しでも改善したのかと。いやいや、改善しとらへん、一つもっていうことであれば、何を言ってきたんだいやと、この3年間と思えるもんですから、どう変わったのかな。特に総務部長……（「そのとおり」と呼ぶ者あり）変わりましたか、これはっていうのを特にお聞かせください。（「すばらしい」と呼ぶ者あり）まずその辺で、後はまた聞きます。

○委員長（田中藤一郎） 1番目、3年半で成果の分。塚本部長。

○政策調整部長（塚本 繁樹） 何が変わったか、何が進んだかということですけど、私も3年目になるんですけども、その以前は、ジェンダーギャップとか公共施設のマネジメントというのは、確かに今まで特別委員会にはなかったんだと思うんです。そういうものが新たに加わったっていうことはありますけども、5ページのほうにも政策調整課で出してます地方創生の人口減少対策の推進ということで、地方創生総合戦略、この辺の内容も新たな視点ということで加わってきてます。深さを持った演劇のまちづくりとか芸術文化観光専門職大学との連携なんかも加わってきてまして、実際、今年度4月から芸術文化観光専門職大学もできましたし、それで、それによって若者も増えてきてます。成果はそれなりに、今までに比べれば出てきているのではないかと思っています。ただ、何が大きく目に見えてということとはなかなか、人口減少対策ということで人口が増えているというようなことはございませんけども、それなりに前には進んできていると思います。

それから、6ページの多文化共生の推進にしても、今まで、以前はなかったような視点を取り入れてきておりますので、一歩ずつ前には進んできていると思います。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 外国人の男女比率の関係でございます。今、ぴったりとした数字はないんですけども、20代ではほぼ男女同数で、40代、30代で女性のほうが圧倒的というか、かなり

多いという状況になっております。今、資料、手元にごさいませんで、また後ほどお渡しさせていただきたいと思っております。

○委員長（田中藤一郎） 成田部長。

○総務部長（成田 寿道） まず、市役所の中の正規、非正規はどうなんだということなんですが、ちょっと今、手元に資料持っていないんですけども、市役所の正規職員と非正規職員、今言われますように、非正規職員を全部、正規職員にすれば、それがワークインベーションの推進、ジェンダーギャップの推進につながるかっていうことではないというふうに思います。正規職員は試験を受けて当然入んですけども、非正規職員は、そういう、何ていうか、補助していただいたり、特殊な特定の業務をしていただいたりという意味で雇用の仕方、考え方が違っておりますので、まずということではございますが、正規職員のほうは当然、男女のほうを差なく対応するということが念頭に置いておりますが、今言われる正規職員に全部をやるということには、ちょっとならないというふうに考えております。

○委員長（田中藤一郎） 以上でいいですね。

村岡委員。

○委員（村岡 峰男） 今のが答えか。じゃあ、非正規雇用を全部、正規にせんなんていう、そんなことは思いもしてないし、言いもしてないんです。ただ、ここで問題にされとるのは、ここに書いてあるから言うんでね、非正規っていうのは、やっぱり本人が非正規でええんやと言って、非正規を選んで雇用されてる方も、それ、ありますから、あるいは職種のにそうなのもあるけども、女性になぜ多いんか、女性が、男性に比べて。やっぱり安上がりの労働力として雇用されているからこうなっとなんか。だから、市役所の中でも期限を切って、あるいは職種を限定をしてっていうのもあるけども、そうでないのがやっぱりあるでしょう、ありますがな。年間雇用でずっと1年間、2年間ね、半年だ言いながら切り替えて。保育士さん、どうですか、臨時的、現にあるわけでしょう。だから、それもいずれはこの職場がなくなるから、保育園を民間にするから、そのために

正規では雇用できないという市の側の論理はあるけども、雇用されている保育士さんの側はそんな論理はないわけだね。ここで働きたいと思っておるのに、非正規だから半年で、半年延ばしてもらって1年で終わりと、また試験受けてという、そういう雇用の形態を市役所は延々とやっていながら、民間に向かって、非正規が多い、これは改善せんならんと叫ぶ資格が私はあるんかやと言いたくなるということをお願いんですが、どうですか。

○委員長（田中藤一郎） 成田部長。

○総務部長（成田 寿道） 今、特に保育園の職場のこと言われましたが、保育園の職場のほうも半年でそして1年に延ばしてとかいうことは、今のところは、昨年から会計年度が……（「ああ、ごめんなさいね」と呼ぶ者あり）これは国の制度的な部分もありまして、1年間は会計年度ですから、とはいいいながら、希望があつて適正な仕事していただける方であれば、3年間はというような形で動いてきております。ただ、今言われるように、正規職員と同じような業務を請け負っているという実態は、部分的には聞いているんですけども、どういったらいいんですかね、先ほども言われましたが、子供の人数のこともあつたりするもんですから、正規職員に全部それをやるっていうことは、なかなか難しいっていうのは将来的に、展望的にあるということと、正規職員で入られた方は、やっぱりそれなりに試験をきっちり受けて、皆、門戸は広がってるんですけども、そこで採用されるということですので、その方たちは、将来的には保育園のほうの、例えば主任になったりっていう、だんだん立場が動いてくると思しますので、そういうふうな方たちと、やっぱりそういう雇用の仕方になっているということにはなりません。ですから、言われるように、そこからまず改善せということも意見として分かるんですけども、すぐに一概にそれをやるっていうのは、すぐにはちょっと難しいなというふうに考えてます。

○委員長（田中藤一郎） 村岡委員。

○委員（村岡 峰男） もう1回だけ。おっしゃることも分かります。ですけども、豊岡市が旗振ってジ

エンダーギャップだ、ワークイノベーションだとかう言いながら、どこにそれを言ってるかっていったら、民間の企業に対して言ってるわけでしょ、豊岡市の。例えば今の非正規の問題はね、雇用の在り方の問題は、市内の企業に向かって、非正規をできるだけなくして正規でしましょよと、そうしないと、豊岡市の女性の回帰率も改善せえへんでということまでつながっていくわけでしょ。だから、その、豊岡市が本当にそれを思うんだったら、まず豊岡市が、市自身ができるところに手をつけないといかんと違うかなあということを思います。ひとつそれをくちだけじゃなくて、この4月から女性の幹部職員ね、ぼんと上がりました。5%上がった、「マジックだ」と呼ぶ者あり）これはもうすばらしいことなんで、私の言ってきた、保育園での課長職が本当にずらずらと丸がついて、ああ、よかったなあと思うんですけども、そんなも併せて、やっぱり女性の職員の皆さんが本当にここで頑張ってるって、最後までね、最後までというのはおかしいけども、定年までいう職場をつくってほしいなと。つくっていく先頭に、やっぱり民間に求める前に、まず市からやってよということが言いたいと思います。

それと最後、もう1点だけ、これは意見です。3年、もう4年目の途中になって、この特別委員会、どうも見ながらね、公共施設マネジメントっていうのは何か人口減少とどう関わるんだろうなあと。これは土生田さんに言ってるんじゃないかと、こっち側に言ってるんですね、我が委員会のほうに。あんまり関係ないような気がしてね。来年以降、一遍、議会のほうとして検討したらどうかなと思っております。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。

○委員（芦田 竹彦） ちょっと僕言っているんですか。

○委員長（田中藤一郎） どうぞ、芦田副委員長。

○委員（芦田 竹彦） すみません。各それぞれ聞きまして、ありがとうございます。

1点だけ、ジェンダーギャップの推進という点で、今、こないだ市長も、日本記者クラブやったかな、4月5日やったと思うんですけども、それを発表され

たりとか、我が党の公明党の議員が国会で取り上げたりとかいって、かなりジェンダーギャップ解消のそういう注目度がものすごい豊岡市は高くなってるなという感じがします。今の現状が2015年の国勢調査ですよ。それに対しての男性は半分、女性は4分の1、26.7%あるんだけど、この2020年でやった国勢調査が反映するというのは、いつぐらいになるのかということが1点と、それから、SDGsの観点からでも5番目にジェンダー平等というものが、持続可能な開発目標のなかにあるんですけども、その中でも今、日本は120番目ぐらいだったと思うね、ジェンダー指数の、加盟国の百五十何か所中の、だったと思うんだけど、今の現状がその国勢調査を待たずにして見込みがどれぐらい、今の現状ね、どれぐらいなパーセントで回復してるのかなというのが、それはちょっと分からんか。分からへんか、それが分かったらちょっと教えてほしいな。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ジェンダーギャップ対策室長（上田 篤） まず、芦田副委員長が言われました、2020年国調のデータと若者回復率の部分が分かる時期なんですけど、2015年国調のデータが分かって、若者回復率が試算できたのが2017年の春から夏ぐらいにかけてです。（発言する者あり）ええ、ですから、この2020年国調は多分2022年になってから。（「来年」と呼ぶ者あり）今、特にコロナ禍とかの影響を考えると、若干それがちょっと遅れるっていう可能性もあると思われま。

それと、若者回復率が2020年国調でどうなんだっていうとこなんですけど、本当はかなり改善してほしいんですけど、なかなかそんなすぐには結果というのは、このジェンダーギャップ解消の取組の結果というのはまだまだ出ないのかなと思ってますんで、何とか少しでも上回ってほしいなと思うんですけど、ちょっとなかなかそこは、大きくどんと何か回復するっていうのはまだまだ期待できないのかなと思ってます。一歩ずつ一歩ずつっていうところでございます。

○委員（芦田 竹彦） なるほど。

○委員長（田中藤一郎） 芦田副委員長。

○委員（芦田 竹彦） よく分かります。こんな短期的にそんな解消がすぐできるとは誰も思っていないんだけど、こういう地道な取組をしていって、具体化してやって取り組んでるということが、ほんま全国、これ注目してる豊岡市ですので、ジェンダーギャップの推進室で4名、たしか今年になって、部長経験者を2名、そこに入れてやっていると、市長も言うてたぐらいでして、もうこれを、とにかくこの取組を第6の柱としてやるんだと言われてますんでね。しっかりこれは現状もやっぱりキャッチしながら、解消に取り組んでいただきたいということが一つと、地域であっても家庭であっても、もうこれは本当に女性がもっと活躍するということ、以前から申し上げてんだけど、また、ジェンダーギャップ解消という点ではね、本当にもう全地域、豊岡市全域で、それがまた横断的に、もう日本全国へ広がるような、豊岡を見よと、ジェンダーギャップ解消の取組であって豊岡が変わってきたと、人口減少下ではあるけどねということが、私はもう将来、ものすごいこういう夢、夢じゃないな、そういった豊岡市になればいいなという感じに思っておりますんで、ぜひ進めていただきたいということ、これはもう要望でございます。よろしくをお願いします。

いいです。

○委員長（田中藤一郎） ほかに何かありますか。

○委員（伊藤 仁） 私だけ言ってない。

○委員長（田中藤一郎） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） 一応参加いたします。人口減少対策ということで当委員会がありますので、まず、将来予測を立てたわけですけれども、今現状として、その将来予測、予定どおりというか、予測どおりに減少してるのか。いやいや、もっとひどいよと言っているのか。ここ何年かの対策で減少は抑えられているよと言われるのかね、その辺りの実績をお聞かせください。

それと今、新たな視点ということで、深さを持った演劇のまちづくり、芸術文化観光専門職大学との

連携が、どのように人口減少対策につなげようと言われていているのかということをお聞かせください。

それと、当委員会と何の関係があるのかと言われてるマネジメントなんですけれども、計画を推進されて、今現状、増減は目標の34%でしたかいね、削減する目標を立てられていて、現状として今現在どういう状況にあるのか、お聞かせください。細かいところは数字だけでよろしいですけども、よろしくをお願いします。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） まず、人口減少がどうかということですが、一番最初に2010年の国調をベースに立てた人口予想と比べて、2015年の国調数値を使ったもので計算をし直すと、当初より若干よい、人口減少緩和されていると……（「緩和」と呼ぶ者あり）はい、というようなことになりました。これは比較的厳しめの予測を立てたので、専門の人に聞くと、緩和されたといっても予想の範囲内だということでもございました。あまり短期に見ずに、もうちょっと長期的な視野で見なさいよというようなコメントもいただいております。ただ、住基ベースで見ていきますと、やはり去年、おとしあたりが景気がよかったせいもありまして、住基では、外に出ていく社会減のほうがちょっと増えてきたということでもございまして、また、このコロナの関係では、ちょっと今、分析中ですが、若干それがまたとどまってるのかなということもございまして、総括的に言いますと、今のところは予定どおり、当初に立てた予定どおりかなというふうにございます。（「予定どおりか」と呼ぶ者あり）

もう1点でございます。深さを持った演劇のまちづくりが、どう人口減少に関与するのかということでもございまして、上位目的にあります豊岡に暮らす価値を認めるところで、かなりこの豊岡の価値を、暮らす、突き抜けた価値をつくり上げているところでも大きく寄与しているのかなと思っております。関係人口という概念もございまして、非常に多様な方が演劇祭にもお越しになっているという

ころで、非常にこれからも期待できるのではないかなというふうに思っております。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 土生田室長。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） もともと34%削減という数字の基になったのは48.7万平方メートル、この延床面積で計算しておりますので、主な施設ということで申し上げますと、それ以降で動きましたものはひびこホール、乙女の湯、それから旧森本中学校であるとか地区集会施設等26施設、民間譲与いたしました。それらの面積案文で割りますと、大体こちら辺で2.2%、34%中2.2%は現時点、主なものという形で申し上げますけれども、このようなこととなります。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） 先ほど、突き抜けた演劇のまちづくりなんですけれども、そういったことで人口が増えるんじゃないかというようなことなんですけれども、これは交流人口が増えるということですか、実際に豊岡で何かその人たちが活動されて増えると言われているのかね。

それと、芸術文化観光専門職大学との、答弁がいただけなかったように思いましたけれども、よろしくをお願いします。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） すみませんでした。芸術文化観光専門職大学との連携の関係でございます。4月に開学して、やっと大学法人が立ち上がりましたので、これから当然その話合いとかをして、今、一緒になって進めていこうということでございますが、今のところは市内高校生のコミュニケーション教育との連携等がございますし、あとは、地域リサーチ&イノベーションセンターっていうのが立ち上がっておりますので、そことの連携などもしていくということで聞いております。

それと、深さを持った演劇のまちで、関係人口が来るというふうに申し上げました。なかなかすぐに来て住むというのが、ハードルが高いところがございます。豊岡に何らかの形で来て、そこで豊岡を知

ることで、そのハードルが下がるのかなというふうに思っておりますし、現に地域おこし協力隊の方でも、この芸術の関係で来られている方も多いうふうに聞いておりますので、実際その方々がまた3年後、定住されるというようなことも期待が持てるのかなというふうに思っております。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） さて、交流から始まって、定住まで行けたら最高だなというふうには思っております。

専門職大学なんですけれども、せっかく若い方が来られて、そして何か七、八割、女性だというふうにもお聞きをしてるんですけれども、そうなりますと、先ほど健康増進課のほうで言われております若者独身者交流事業とか、こういうものに何とか結びつけて、豊岡に居座っていただける、居残っていただけるような、婚活が目的じゃなくって、交流の場を、せっかくこの若い人たち、そして女性が来てくれているんだから、豊岡を知っていただくためにも、そういう、婚活じゃないけども、若者との出会いの場という形でね、交流の場を提案なり動いていただきたいなというふうに思いますけれども、どちらが答弁していただけるんでしょう。

○委員長（田中藤一郎） 武田参事。

○健康増進課参事（武田 満之） こちらにつきましても、また実行委員会が先月っていうか、今月の初めから立ち上がっておりますので、その中で、お話をさせていただく中で、検討させていただいて、先ほど言われたように、婚活ということを目的ではなしに、若者の交流という視点の中でのそういう機会をつくるように、ちょっと検討させていただきたいと思っております。ありがとうございます。

○委員長（田中藤一郎） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） ぜひ、そういった機会がカップルに結びつくこともありますし、大学に来て、第二のふるさとで、ここで骨を埋めていただけたら、そういった機会、何でも試してみる、チャンスをね。どういった方向に進むか分かりませんが、可能性のある限り、そういった施策を打っていただき

たいというふうに思いますので、ぜひよろしくお願
いします。以上です。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。

ほかに何かありますか。

ないようですので、以上で協議事項については終
わります。

この際、当局から何か発言はありますか。

上田室長。

○ジェンダーギャップ対策室長（上田 篤） 今日、
お手元に、すみません、紙で申し訳ないんですけど、
ジェンダーギャップ解消戦略の概要版、これ、今デ
ータで見やすいもの作ってますので、出来上がり次
第、また議員各位にお送りしたいと思います。また
後ほどご清覧いただきたいと思います。

それと、ジェンダーギャップ解消を少しでも何か
ご理解いただくために、漫画を今ちょっといろいろ
と作ってまして、シーン別、例えば職場とか学校と
か、地域とか、それも第一弾の漫画をデータでお送
りしてますので、またご覧いただけたらと思います。
どうぞよろしくお願ひします。

○委員長（田中藤一郎） そのほかないですか。大丈
夫ですか。

ないようですので、当局の職員の方は退席してい
ただいて結構です。お疲れさまでした。（「お疲れ
さまでございました」と呼ぶ者あり）

それでは、委員会のほうをちょっと休憩します。
10時55分から。（「10時55分、はい」と呼
ぶ者あり）11時でも。

午前10時49分休憩

午前10時57分再開

○委員長（田中藤一郎） それでは、（2）委員会の
運営方針について、委員会重点調査事項です。

どなたか何かご意見。

○委員（西田 真） よろしいか。

○委員長（田中藤一郎） はい。

○委員（西田 真） 4ページにある、どういま
すの、引き続きの項目で、この5項目でいいと思
います。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

村岡委員。

○委員（村岡 峰男） 最後、ぼろんと言ったんだけ
ども、公共施設マネジメントは、ここは何でここ
におるんだ。（「ほんまや、何でだか。」と呼ぶ者あ
り）

○委員長（田中藤一郎） ただ……。

（「何でだろう。」と呼ぶ者あり）

○委員長（田中藤一郎） 人口減少っていう部分で、
僕がちょっとこれ考える部分ですけども、やっぱ
公共施設があって初めて人口っていうのもおると。
例えば最近、話題になってます幼稚園だとか小学校
がなくなれば、やっぱりその地域が人口減少にな
る、大きな対象になるようなことも考えられますし、
社会福祉等々の施設がなくなれば、そういった部分
では、やっぱりその地域はかなり人口減少等々が
より進んでいってしまうというふうな部分である
と考えると、やっぱり公共施設っていうのが意外と
住民の方々にとって、そこに住むっていう意味合い
においては非常に大きいんじゃないかなというふう
な部分が、私自身は感じてるんで、やっぱりそう
いった情報等々をしっかりとこの委員会としては把
握して、やるべきことではないかなというふうには
考えております。

○委員（村岡 峰男） ええけどな、まあまあ。

○委員長（田中藤一郎） よろしいですか。

特にそのほかご意見がないようですので、変更し
ない方向でご異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（田中藤一郎） ご異議ないということす
ので、そのように決定します。

（3）その他です。先ほども、最初のほうに委員
会の席次につきましては述べさせていただいたと
おりです。

全体を通じて委員の皆さん、特に何かご発言等々
ありますでしょうか。

西田委員。

○委員（西田 真） 今年度は管外視察はないとい

うことではありますけど、管内視察をこの特別委員会としてされたほうがいいんじゃないかと思えますんで、その辺の検討していただきたいと思えます。以上。

○委員長（田中藤一郎） どうですか、皆さんオーケーでよろしいですか。

○委員（井上 正治） はい、正副委員長にお任せしますんで、よろしく。

○委員長（田中藤一郎） 何かこういったところ行きたいなとか、こういったところがちょっと……。

西田委員。

○委員（西田 真） 先ほどの奥山のほうで鹿肉の加工をされちよるとか、そういうこともちょっとお聞きしたりしましたんで……（「ジビエね」と呼ぶ者あり）その辺を含めて正副委員長でほかのことも考えていただいて、1日コースでしていただければと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○委員長（田中藤一郎） 分かりました。

○委員（井上 正治） 要するに地域おこし協力隊が起業したんでしょ。

○委員（西田 真） そうそう。その辺も含めてね。正副委員長で考えていただいて。

○委員（井上 正治） 地域おこし協力隊の起業される方でしょうが。

○委員長（田中藤一郎） ちょっと休憩します。

午前11時01分休憩

午前11時06分再開

○委員長（田中藤一郎） それでは、休憩を閉じまして委員会を再開します。

それでは、その他の事項の部分で、管内視察というお話が出ております。日程のほうは、5月の20か21日の日程の中で、調整できた日にちで決めたいと思えます。先ほど来言われてましたように、地域おこし協力隊の部分を中心とした管内視察をしていきたいというふうに思っておりますので、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（田中藤一郎） また、その部分につきまし

ては、正副のほうで一任ということによろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（田中藤一郎） それでは、異議なしをいただきましたので、正副のほうでしっかり段取りを決めまして、また皆様のほうにご報告させていただきます。

そのほか何かございませんか。（「ありません」と呼ぶ者あり）よろしいですか。（「はい、ありません」と呼ぶ者あり）

それでは、なければ、その他を閉じさせていただきます。

次第6、閉会。

それでは、以上をもちまして委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前11時07分閉会
