

人口減少対策等調査特別委員会 会議記録

- 1 期 日 令和2年11月17日（火）
午前9時26分 開会
午前11時4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、
関貫久仁郎、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 主幹兼総務係長 小林 昌弘
- 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：2020年11月17日(火)9:30～

場 所：第3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】 ワークイノベーション推進室

【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】

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	関 貫 久仁郎
委 員	西 田 真
委 員	村 岡 峰 男

7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		
総務部次長兼ワークイノベーション推進室長	上 田 篤	ワークイノベーション推進室参事	岸 本 京 子
健康福祉部長	久保川 伸 幸	健康増進課長	宮 本 和 幸
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	環境経済課長	午 菴 晴 喜

11名

【議会事務局】

職 名	氏 名
主幹兼総務係長	小 林 昌 弘

19名

午前9時26分開会

○委員長（田中藤一郎） それでは、定刻よりか少し早いですが、ただいまより人口減少対策等調査特別委員会を開会します。

挨拶としまして、おはようございます。このたびこの特別委員会の委員長を拝命しました田中です。何分初めての委員長ということでかなり緊張しておりますけれども、皆様方よろしくお願いいたします。

人口減少等は、どの地方自治体も、もう今は大都市の中でも、こういった人口減少については各行政、積極的に取り組んでいる大きな課題の一つだというふうに思っています。豊岡市におかれましても、今年で4回目になります。幅広い議案でありますので、なかなか要点等々は絞りづらい部分ではありますが、ただ、先ほど言いましたように、非常に大切な部分だというふうに私自身も認識しております。今回で3回目ということで、若干そういった思いもある委員会ですので、一つでも市にとりまして人口減少の回復につながる一助になればなどというふうに考えておりますので、1年間どうぞよろしくお願いいたします。

それから、環境経済部、坂本部長が本日の委員会を欠席する旨の申出があり、これを許可しておりますのでご了承願います。

それでは、次第に戻りまして、次第3、自己紹介であります。

先ほどご挨拶しました田中です。1年間どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、副委員長から順次ご紹介をお願いします。

○委員（芦田 竹彦） 副委員長の芦田竹彦でございます。人口減少対策、初めての委員会でございます。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。人口減少は初めてでございます。いろいろと教えてください。これから1年間よろしくお願いいたします。

○委員（伊藤 仁） 伊藤仁です。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

ございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員（関貫久仁郎） 関貫です。よろしくお願いいたします。

○委員（村岡 峰男） 村岡です。よろしくどうぞお願いします。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。

次に、政策調整部から順にお願いします。最後に、議会事務局、お願いします。

それでは、はい。

○政策調整部長（塚本 繁樹） 失礼します。政策調整部長の塚本です。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） 政策調整課長の井上靖彦です。よろしくお願いいたします。

○総務部長（成田 寿道） 総務部長の成田です。どうぞよろしくお願いいたします。

○総務部次長（上田 篤） 総務部次長兼ワークイノベーション推進室長の上田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） ワークイノベーション推進室参事の岸本京子です。よろしくお願いいたします。

○健康福祉部長（久保川伸幸） 健康福祉部長の久保川です。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。

○政策調整部参事（正木 一郎） 政策調整部参事の正木と申します。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） 公共施設マネジメント推進室の土生田です。よろしくお願いいたします。

○委員長（田中藤一郎） どうぞ。

○環境経済課長（午菴 晴喜） 失礼いたします。環境経済課の午菴と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○事務局主幹（小林 昌弘） 事務局、小林です。どうぞよろしくお願いいたします。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございました。それでは、協議事項に入ります前にご連絡をさせていただきます。委員会中の発言につきましては、

必ず委員長の指名を受けてから、マイクを使用して発言をいただきますようお願いします。

また、その際には、所管部署、氏名もお願いいたします。

それでは、次第に戻りまして、協議事項に入ります。

(1) 委員会所管事項の事務概要について。

それでは、4番の、まず、委員会所管事項の事務概要について一括して説明、質疑という形で進めたいと思います。

今回は市に進捗状況の説明をお願いいたします。

それでは、まず、政策調整部政策調整課から順に説明をお願いします。

井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 5ページをご覧ください。地方創生の推進でございます。

人口減少が大きな問題となっております、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ございます。

基本方針のところですが、昨年度、第2期地方創生総合戦略を策定しまして、スピード感を持って戦略的に地方創生を展開していくこととしています。定住する若者、とりわけ本市で女性の若者回復率が男性に比べて低いことから、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います。

概要でございます。第2期地方創生の期間は、今年度から2024年度までの5年間としております。

2の戦略体系ですが、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、第1期から引き続いて行っております。

3番目、第2期地方創生総合戦略の新たな視点としまして、3つ上げております。多様性を受け入れるまちづくり、1つには、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

生推進でございます。2つ目には、深さを持った演劇のまちづくり、3つ目に、芸術文化観光専門職大学との連携でございます。

進捗状況でございますが、今年度、コロナの影響で若干遅れましたけれども、地方創生戦略会議を7月と10月に2回開きまして、現状の報告ですとか、各委員から意見をいただいておりますところでございます。

6ページでございます。国の地方創生推進交付金、県のひょうご地域再生交付金の申請状況等を記載しております。どちらも対象事業費の2分の1の補助となっております。

説明は以上です。

○委員長（田中藤一郎） 次に、政策調整部公共施設マネジメント推進室、お願いします。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） 資料7ページのほうをお願いいたします。公共施設マネジメントの推進でございます。

現況と課題のところには、これまでも申し上げております40年間で延べ床面積34%削減したいということで、公共施設再編計画のほうを策定しております。

当室は2019年度に事務所管として新たに新設された組織でございます。

基本方針でございます。更新・長寿命化・統廃合等を計画的に行う、そのことによって財政負担の軽減・平準化を図りたいというものでございます。

概要でございます。3点掲げておりますが、主な事業といたしましては、1番目の地域デザイン懇談会の設置・運営、それから公共施設等総合管理計画の改定等、今年度の事業として考えております。

進捗状況でございます。1番目の地域デザイン懇談会の設置・運営でございます。こちらにつきましては、4月当初から事業者発注をしたいということで公募の予定をしておりましたが、コロナの影響もあり、一度中断し、4か月遅れで再公告という形を取っております。そのため、8ページに記載しておりますように、現在運営事業者のほうとは11月5日付で契約をいたしております。

旧5町域では、市民参加型のワークショップ、こちらを開催するため、振興局において現在市民メンバーの選定のほうを進めていただいております。

それから、公共施設マネジメントを進める上においては、市民の方々と行政が協働するという、その推進体制をつくりたいということもございまして、各地域で行うワークショップのテーブルコーディネーター、小グループの司会運営をする担当でございますけど、こちらのほうに1地域当たり市職員が3名ずつ、5地域で計15名が入るという予定をしております。そのため、8月下旬から10月にかけて庁内公募により15名の市職員を選定いたしてまいります。

また、地域デザイン懇談会を、今後職員育成等も含めまして、2021年、来年の1月以降、各地域で順次開催をしていくという方向を示しております。

それから、2番目の公共施設等総合管理計画の改定でございます。こちらにつきましても、6月に受託事業者のほうを決定をいたしております。こちらにもコロナの影響で、1か月間募集期間を延長をいたしております。そのために6月に業者決定ということになりました。

現在、314施設につきましてもの個別施設計画を策定する予定としており、うち115施設につきましても、市民の方々の利用が多い施設等を含めまして、施設の劣化診断等を9月から10月にかけて行いました。

また、(3)番に書いております公共施設等の実施研修でございますが、10月9日に竹野庁舎、それから日高の健康福祉センター、この2か所で現地調査、現地の実施研修を行い、2会場で施設管理に携わっております市職員41名の参加を見ております。

それから、庁内横断的に議論をするということで、マネジメント推進委員会のほうを7月に1回、それから今後11月24日に2回目を開催する予定をいたしております。

以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） 続いて、総務部ワークイノベーション推進室、お願いします。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 9ページをご覧くださいと思います。ワークイノベーション推進室から3件ご説明します。

ジェンダーギャップ解消とワークイノベーションは私から、キャリアデザインの方は岸本参事からご説明します。

9ページのジェンダーギャップ解消の推進でございます。

現状と課題でございますが、2015年度国調のデータで、若者回復率が男性52.2%に比べて女性は26.7%と、半分という危機的な状況になっております。過去の推移とかを25年、30年前ぐらい見ますと、女性はずっと、1995年が38.7%の回復率だったんですが、そこからずっと減少を続けてます。男性については、1995年が64.7%だったのが、2005年には24.9%、そこからずっと右肩上がり回復しているという、そういう状況でございます。

豊岡だけじゃないんですけど、地方が男性中心の社会であって、あと都市部などでジェンダーギャップ解消の取組がどんどん進んでいるということなどもあって、20代の女性の豊岡に暮らす価値が相対的に低下しているということがこの原因にあるんじゃないかというふうに仮説を立てております。

基本方針としましては、ジェンダーギャップ解消に向けて職場、それと地域、家庭などまち全体を対象とした戦略を今年度、2020年度中に策定いたします。戦略策定の過程においては、ジェンダーギャップ解消の意義ですとか、あとメリットなどを市民の皆さんにきちんと説明しながら、その関心を高めていくということも併せて行っていきます。

概要につきましては、上げておるんですけど、コロナ禍の影響で結構変更もございまして、進捗状況のほうでご説明いたしたいと思います。

進捗状況の1です。まず、ジェンダー平等推進アドバイザーを設置してます。ジェンダー主流化の専門家の関西学院大学客員教授の大崎麻子さんに去

年の6月からアドバイザーとしていろいろとアドバイスをいただいています。

それと、戦略策定支援業務のほうは、株式会社クレアンに委託しています。

3つ目です。ちょっとコロナ影響で延びておったんですけど、9月の23日に第1回戦略会議を開催しまして、そちらでは、無意識の思い込みというか決めつけにまずは委員の皆さん気づいていただくという、そういうチェックシートを活用したワークですとか、今年2月に開催しました高校生と20代のワークショップでのいろんな意見とかを共有していただいたりとか、あと、ジェンダーギャップが解消された未来を描いて、それぞれの主体ができることについて意見交換を第1回の会議では行いました。今週、11月19日に第2回を、12月の16日に第3回の会議を開いて戦略づくりを進めていきます。あと、パブコメとか等を経由して、来年の3月下旬には戦略策定の予定をいたしております。

5番に情報発信についてご紹介しております、今年の7月にヤフーニュースで豊岡市のジェンダーギャップ解消の取組が2回に分けて紹介されて、国内ランキング8位まで、3週間で10万人の方に見ていただいたという、そういうことがございました。

お手元というか、画面上には豊岡市のジェンダーギャップ解消の取組の情報発信ということで、7ページにわたって、今、全国的に豊岡のジェンダーギャップ解消の取組が注目されているということについてちょっとご紹介してる資料ございますので、また後ほどご覧いただければと思います。

続きまして、11ページをご覧いただきたいと思います。ワークイノベーションの推進でございます。

現状と課題としましては、まだまだ市内の事業所において、就労に関する大きな課題として男女格差という課題がございます。

それと、市内で働いておられる女性についても、職場に根強く残る性別役割分担意識ですとか働きやすさなどに関する不満を抱いて、経営者の方の一

部もその課題を認識されているという状況です。

また、共働き世帯が増える中で、まだまだ家庭では男性が仕事中心で家事・育児の負担が女性に偏っているという、そういう課題がございます。

基本方針としましては、2019年1月に策定しました豊岡市ワークイノベーション戦略に基づいて事業を実施していくということとしています。

将来像としては、ありがたい姿に向かって生き生きと働く女性が増えていると。この将来像として、働きやすい事業所が増えているなどの4つの手段によって、この将来像達成に向けて取り組んでおります。

KPIとしましては、女性従業員の3分の2以上が働きやすく働きがいがあると評価している事業所を2021年度には5社、2027年度には50社というKPIを設置しております。

次に12ページをご覧いただきたいと思います。進捗状況でございます。コロナ影響でちょっとターゲットを絞って、管理職と女性従業員とこの2つにターゲットを絞って、管理職は2回、女性従業員は3回のワークショップ、セミナーを開催し、延べ41事業所、75名の皆様にご参加いただきました。それと、従業員意識調査ということで、働きやすさと働きがいの調査なんですけど、これを市内11事業所、従業員数にすると614名の方を対象に今実施いたしております。これ10月から11月にかけてでございます。

3つ目が、これは新設しますワークイノベーション表彰制度、あんしんカンパニーについて公募しましたら、市内の11事業所がエントリーされまして、第一次審査、第二次審査を経て年度内に表彰予定ということでございます。

4つ目に、市内の事業所有志で構成される豊岡市ワークイノベーション推進会議、2年前の10月に設立したんですが、設立当時は16事業所から、今年10月末現在で38事業所まで増えておりまして、この年度内に50事業所で、できれば2021年度には100事業所までちょっと会員を増やしていきたいというふうに考えております。16事

業所から38事業所まで現在増えております。

私からは以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） はい。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子）

私からは、13ページと14ページ続きまして、キャリアデザイン推進事業について説明をさせていただきます。

キャリアデザインアクションプランに掲げておりますが、目指す将来像、「すべての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えている」という状況を達成するために、2019年度から取り組んでおります。

特に基本方針の中には、大きく3つを掲げておりますが、職員の自律的なキャリア形成支援、そして働きやすい職場、風土の実現、そしてジェンダーギャップの解消を2つ目の真ん中の柱として掲げながら取組を進めております。

概要と進捗状況を一緒に説明をさせていただきます。特に2020年度の特徴的な取組としましては、上司と部下の信頼関係を構築しますキャリアサポートシート、キャリア面談ですけれども、その本格的な活用に入っております。

2つ目には、キャリア形成支援のための階層別研修ということで、今年度、14ページのほうに一覧を掲げておりますが、研修を実施しております。あわせて、毎年1回実施をします職員意識調査ですけれども、これはKPIを設定しておりますので、達成度の確認や新たな課題に対して改善対応を図るためのものです。

進捗のほうは、各部署で職員面談を実施しております。そして、年度末には目標達成や次の年の目標などについて職員の様子を確認するとともに、上司がヒアリングを行っております。

階層別の研修なんですが、新型コロナウイルス感染症への対応のためにスケジュール変更を余儀なくされまして、春の日程が取れませんでしたして夏以降へ変更をしております。当初計画した研修を一通り終えております。

14ページに研修の一覧を掲げておりますが、延

べ350名余りの職員がこれらの研修を受講しております。現在一通り終わりましたので振り返り、それから来年に向けての新たな課題の整理などを行っている段階です。

特に管理職について今年度は多くの研修を受講してもらっております。コーチング、面談のスキルを上げるための研修、そして演劇ワークショップでは、思い込みといいたいでしょうか、偏見について気づくというような内容、アンコンシャス研修ということで、演劇を受けて実際に自分がどんな偏見を持っているのかというようなところについて研修をしております。

3番目、その下ですけれども、職員意識調査ですが、現在ちょうど実施をしております、11月4日から今月20日まで実施をして、年内に分析を終える予定にしております。

4番目に、男性の育児休業の取得状況ですが、10月末時点で辞令交付者が9人、取得期間は1人当たりですけれども、12日から58日となっております。平均で25.2日というような実態になっておりますので、昨年のペースよりも速いペースで取得の動きが出ているというような状況です。以上です。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。

次に、健康福祉部健康増進課、お願いします。

宮本課長。

○健康増進課長（宮本 和幸） それでは、15ページをお願いします。結婚支援事業の推進ということで、現況と課題については、結婚したいと思う人が結婚できているということで、ハートリーフ推進室のほうで結婚支援策を積極的に推し進めているとしております。

それと、基本方針については、地方創生総合戦略のブラッシュアップを行いつつ、具体事業を展開するというふうにしております。

概要及び進捗状況で、主なものを説明させていただきます。まず、1の出会い機会創出事業、はひとびとと呼ばれるものです。これについては、4月から7月までは新型コロナウイルスの関係で中止をし

ております。8月からは毎月開催ということで、今現在3回を開催しております。参加者は67人で、成立カップルは14組というふうになっております。

次、2番目の出会い機会創出事業（恋するお見合い）ということです。本来6月に開催する予定でありましたが、コロナウイルスの関係で中止をして、10月に第三章ということで改めて行っております。これについて、第1回のお見合い組合せが26組できております。

次に、3番目のボランティア仲人養成事業（縁むすびさん）ですが、ここで、すみません、数値のほうの訂正をお願いしたいんですが、その次の登録独身者248と記載がありますが、348が正解です。申し訳ございませんでした。

縁むすびさんは142人、登録者は348人ありまして、10月末現在の交際が41組あるという状況です。

一番下のほうに今年度の成婚の報告数があります。合計で11件あるという実績であります。以上です。

○委員長（田中藤一郎） ありがとうございます。

続いて、環境経済部環境経済課、お願いします。

○環境経済課長（午菴 晴喜） それでは、引き続き16ページをご覧ください。移住定住の推進についてでございます。

人口減少が進む中、少しでも緩和するため、仕事、住まい、暮らしなど幅広い情報を発信し、移住先として豊岡の認知度の向上を促すとともに、将来のUIターンのために、高校生に対する取組や地域おこし協力隊など、多様な人材と地域の元気を高めるための取組を進めております。

概要、進捗状況でございます。1番、移住定住の情報発信です。市の移住ポータルサイト「飛んでるローカル豊岡」を通じまして、先輩移住者等、市民ライターの方から日々の生活と豊岡の情報を発信し、事前に情報収集というようなことに役立てていただいております。

2番目の移住定住の相談・支援でございます。ワ

ンストップ窓口を設けまして、それぞれ今申し上げました生活、仕事や住まいや暮らしの情報を移住希望者の方とやり取りをしながら、また、各種支援補助を設け、移住促進に努めております。

移住相談件数でございますが、10月末までで383件ということで、前年同期276%。その下、移住者数でございます。窓口を経由したということになりますけども、52人で前年度対比141%ということで、コロナ禍にあって増加傾向にあると。ちょっと増加の傾向は落ち着いてきたような気がしますけども、まだ増加にあります。

続きまして、移住フェアへの出展でございます。（発言する者あり）失礼しました。再々失礼します。移住フェアへの出展でございます。（発言する者あり）今年度につきましては、オンラインでそれぞれ移住フェアのほうに、スタイルも、例年でしたらリアルといいますか現場に集まってというスタイルだったんですけども、今年についてはコロナ禍でオンラインでの対応をしたということで、例年より少し参加者数等は少なかったようではありますけども、記載のとおりのようなものに参加をさせていただいております。

定住住宅リフォーム等支援につきましても、補助件数、交付決定額等、今ご覧のとおりとなります。

移住希望者の来訪支援につきましても同じように、先ほど申し上げましたような支援を継続し、または拡大をし、対応をさせていただいているところでございます。

お試し住宅の入居状況でございますが、市営住宅の空き部屋を、最長2年間となりますが、お試し活用いただいております。その入居状況を記載しておりますので、ご覧いただきたいと思っております。

大きな3番目に、高校生の活動支援としております。ふるさとへの愛着醸成を目的としてということで、高校生への活動支援ですとか、またはミュージシャンとの関わりの中で、また音楽を通じて地域との関わりを高校生に深めてもらうということと、その活動の支援をしております。

4番目のジョブサポ豊岡につきましては、無料職

業紹介所ということで相談を受け付け、マッチング件数6件と書いてありますが、このうち就職まで進みつつあるのは3件ということで、なかなか最終的な就職につきましては厳しいところもありますが、引き続き進めてまいりたいというふうに考えております。

関連する就業の関係の説明会等も、今後も活用していきたいというふうに思っております。

5番目、地域おこし協力隊です。現在、隊員25人ということで、今後も受入れ団体との調整ということもなりますけれども、随時活用できるようにしていきたいというふうに思っております。

説明は以上です。

○委員長（田中藤一郎） 説明は終わりました。

それでは、質疑に入ります。質疑はありますか。どなたからでも結構でございます。

○委員（村岡 峰男） いいですか。

○委員長（田中藤一郎） 村岡委員。

○委員（村岡 峰男） 公共施設マネジメントの関係で、この削減目標34%っていう目標なんですけど、アイティの4階を取得したことによって、この34%っていう目標との絡みですね。相対の面積が増える中で、34%維持するという事は、これまで想定をしてなかった施設まで削減対象になってくるんじゃないかなっていう気がするんですが、その辺はどのような関係があるのかっていうのが第1点です。

それから、少子化対策との関連でね。ワークイノベーションでキャリア教育だとか等々をすることによって、女性の能力が発揮されるということは非常にいいことなんですけど、一方で、結婚や少子化に拍車をかけるようなことになりはしないのかなっていう心配があるんですが、そういう心配はありませんか。この2つ。

○委員長（田中藤一郎） それでは、土生田室長。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） 議員のご質問の件でございますけども、34%といたしますのは長期財政見通しによる一般財源、市が耐え得る財源の比較においてこの数字が現在出てきて、

再編計画をつくっております。ですから、アイティの部分で、当然保有面積としては若干増えてまいります。分母が増えてまいりますけども、他の施設に影響を及ぼすということではなしに、再編の進め方としては、地域にとって必要な機能が何かという議論のほうからスタートしておりますので、施設総量としての削減目標の34%というのは数字として出ておりますけども、他の施設に直接的に影響を及ぼすということは、現在想定をいたしておりません。以上でございます。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 女性の例えばキャリア形成とかのセミナーとかも、今年3回やりました。という中で、どんどんそういう取組をすることによって結婚が遅れたりとか、出産減ったりとかというご指摘なんですけど、これ、例えば両方推し進める必要があると思います。一つは、各職場において結婚しても働き続けれるということ、それと出産をしてもまたすぐ復職をして、同じキャリアを目指してずっと働き続けれるという、そういう職場づくりということも併せて、2つともやることによって、例えば結婚したらもうこの上のキャリアというのは望めれへんとかっていう女性の心配というのを払拭するという、そういう取組を併せて各事業所の経営者の皆さんにお願いしながら進めていくという、このことをすることによってそういう不安とかも解消していったら、働き続けながら結婚もして出産もするという、そういうふうなことが加速すればなというふうに思ってます。

○委員長（田中藤一郎） 村岡委員。

○委員（村岡 峰男） 理想としては今、上田さんが言われたその方向だと思うんです。実態として、なかなかその辺がうまくいっとなかなど。というのは、例えばよく言われるのは、女性のいわゆる出産ということを考えると、20代で出産をもう、30歳ではなくて早く出産をしないと、女性の体自身も含めていろいろな影響があるんじゃないかなということも言われておるんですが、キャリア育成の間に、すぐに30歳になっちゃうと。それから結婚して出

産となるとね、実態としてなかなか子供も1人で終わっちゃうと、あるいは2人も産むっていうのはなかなか大変だということを考えると、早い20代で結婚、出産ということを一方では進めていく必要があるんじゃないかなということを最近思うんです。

ですから、結婚推進のこちらの関係も、30代で頑張るんじゃなくて、20代で頑張るような施策を展開してほしいなということも併せてどうかなというような思いがします。

それから、公共施設マネジメントの関係ね。やっぱり僕は影響は出てくるんじゃないかなと、34%っていうね。ここに書かれとるのは、延べ床面積を34%削減することを目標というね。だから、財政的な面ではなくて、床面積で34%と、こうなってくると、アイティの4階取得っていうのは大きな全体の分母が増えるわけでね。その中で34%となると新たな影響が出てくるんじゃないかなっていうことを若干気にするんですが、それは取り越し苦労ということのようですね。結構です。

○委員長（田中藤一郎） よろしいですか。

○委員（村岡 峰男） 言うだけ言っときます。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 今、村岡委員のほうからご指摘いただいた分なんですけど、女性従業員の方、市内の事業者を対象としたセミナーの中でも、結構すごくいろんな心配をそれぞれの女性、豊岡で働いている女性持っておられて、それはそういうセミナーとかでほかの会社の女性とかといろいろとお話する機会っていうのをセットしとったんですけど、という中で何か、そういう心配するのは私だけじゃないんだという、そういう安心。あと、ほかの事業所の女性とかと話合うことによって、いろいろと何かそういう不安が解消したりとかもありますんで、そういうことを進めながら、あと、庁内では健康福祉部のほうと十分連携しながら、それは併せて進めていきたいなと思います。

○委員（村岡 峰男） よろしいです。

○委員長（田中藤一郎） よろしいですか。

○委員（村岡 峰男） はい。

○委員長（田中藤一郎） そのほか。

○委員（西田 真） よろしいか。

○委員長（田中藤一郎） 西田委員。

○委員（西田 真） 何点かちょっとお聞きします。

13ページのキャリアデザインの件でね、そこで14ページにまたいろんな研修を受けられておられます、350人余りということで。これは非常にいいことだと思います。それぞれ、昨日でもちょっと話あったんですけど、この研修を受けた後でもずっと状況を確認したりして、それぞれのキャリアアップを目指すということもお聞きしております。

また、男性の育児休業ということで、休暇中の、10月末時点で9人ですか。それで、平均が25.2日となってるんですけど、休暇を取られた後の、復職されたときの職場環境ですかね、そういうのが何も問題なしにスムーズにいけるんか。そして、休業中の給与ちゅうのはどういう感じになってるんかもお聞きしたいと思いますし、復職したときの、すんなりスムーズに戻れるんか、また、昇給とか役職の、どういいますんかいね、そういうことに一切影響はないんかどうか、その辺を、取られる方は非常に不安があって取りにくい環境にあるんじゃないかと思うんですけどね、今までは。いや、そうじゃないんですよ、こういうことで、そういうことは何もないですよというようなことがあるんかどうかということもお聞かせいただきたいと思います。

研修でそれぞれ受けられた方の、どういいますんかいな、研修受けられた結果ですね。そして、今の研修を受けた後の仕事にどんな影響を及ぼしてるんか、当然研修受けたらよくなるのは当たり前の話だと思いますんでね。そういうこともどういふふうに考えておられるのか、お聞きしたいと思います。

それから、16ページの移住定住なんですけど、移住相談件数は383件、そして移住者数が52人ということで、前年同期よりそれぞれ増えとるということはあるんですけど、実際に今まで移住定住された方、家族だったり独身だったりあるんかもしれ

ませんが、どういう状況にあるのか、そして移住はしたんだけど、やっぱりこういうことが絡んだからまた帰ってしまわれたというようなことがないのか、あればそういうことをちょっと状況を説明していただきたいし、そういうことを踏まえてどんなことを考え、いろんなことを施策はやられとるんですけどね。帰られた方の、どんな思いがあって帰られたんかというのもちよっとお聞かせいただきたいと思います。

そして、15ページの結婚支援のどこなんですけど、それぞれ縁むすびや何かで頑張っておられると思いますけど、数が、カップル、これが41組、これが非常に頑張っておられるのは間違いないんですけどね。この数字をどのように思われとるんかいいうのもお聞かせいただきたいと思います。いや、これで十分やっとなりますよとか、いや、思いよりちょっと少ないとか、そういうのがあればお聞かせいただきたいし、今後どういうふうに考えておられるのか、その辺も含めてお尋ねしたいと思います。以上です。

○委員長（田中藤一郎） それでは、岸本参事、お願いします。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子）

何点かご質問いただきましたので、順を追って説明させていただきます。

まず、男性の育児休業に関することですが、復職後の状態が、環境がどうなのかというふうなご質問だったと思います。

12日から58日ということで職員取っておりますが、基本的に休む前に引き継ぎ、それから急ぎの仕事等についてすり合わせをして打合せをして、休業期間中にこなさないといけないことについては、代理で係の者、課員が対応しております。当然日にちが区切られていないものについては復職する日が決まっておりますので、そういったスケジュールを組み合わせながら、職場全体で運営をしているという状況です。

これまで復職者、それからその上司についてアンケートといたしましうか、意見を聴取しております

が、いずれも復職後にトラブルがあったり、しんどくなったというようなことは聞いておりませんし、職場の応援があってこそこういった育児休業を取得できたということで、感謝の言葉ですとか、これから続く人にもぜひ取ってほしいというふうな意見が、全員がそういった意見でした。ご心配のような状況ではないというふうに認識をしております。

次に、給与というか、そういった収入に影響がないかというお尋ねでしたけれども、実は取得する期間、あるいは期末勤勉手当の期間が挟まったりということで、その取得する長さやタイミングによってやや若干収入が減ったりする場合があります。ただ、今中心になってます2週間の取得であると、給与が削減されるということはありませんので、代わりに給付金が共済組合から出ますので、同じ給料月に出るわけではないので遅れて給付されますので、その収入のタイムラグはあるんですけれども、大きな損失というのではないというふうに思います。ただ、やはり58日間取ると、そこは給与等、それから期末勤勉手当に響いてまいりますので、若干下がってはまいります、大きな経済的に打撃を与えるというふうなものではないというふうに思っています。

ですので、一人一人取る時期によっても変わってくるということですので、人事課のほうで事前に相談を受けまして、どういったタイミングで取ることによってそういった打撃がないかということも相談をしつつ、必要なときに必要なタイミングで取得をしているというふうなことです。

次に、研修の結果についてですが、おっしゃられるように、実際に現場で実践ができてこそ何ぼというものだと思っています。特に今年、具体の研修を進めまして2年目なんですけれども、ちょっと高度なテクニックを、研修を導入したものですから、これがまだちょっと具体的に今実践ができていくかというところ、そういう状況ではないんですけれども、やはり実践に向かわせるために今後何をどのようにしていくかというところが非常に大事だと思っていますので、追加で、何でしょう、情報提供するなりを今後心がけてまいりたいと思いますし、今

年度ちょっと高度だったかなという部分については見直しをしながら、来年に向けて課題の整理をしてまいり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） 午菴課長。

○環境経済課長（午菴 晴喜） 移住定住者数の実態等につきましてでございます。

今年度52人についてでございますけども、家族構成というか、単身で来られた方が24人、それから夫婦が6人で3組、例えば夫婦と子供さんが22人で6組ということで、全体で52人というふうなことで把握をしております。

この中には地域おこし協力隊員の方ですとか、そういったものも含んでということになります。特に青年団の関係で、演劇の関係の方も当然いらっしゃるということで、一般の方も含め来ていただいている形になりますので、帰られたかどうかにつきましては、この52人につきましては少なくとも今はないかと思っておりますが、過去にじゃあなかったかとなると、そういったことはいろんな理由にもよるとは思いますけども、あったのかなというふうなところはありますので、今回、特に地元で生活をしていただくというふうなところの目線から見まして、コミュニティ政策のほうで、コミュニティの中間支援組織として「ちいきのて」というようなものも立ち上がっておりますので、移住相談があった早期の段階からそちらのほうとも、こういった方が相談に来られてますよというような地域とのつなぎをしていただくようなことで情報共有をし、移住後の生活を快適に送っていただけますように努めていきたい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） 宮本課長。

○健康増進課長（宮本 和幸） ボランティア仲人の縁むすびさんの関係です。

先ほどちょっと数値は紹介しなかったんですが、お見合いの打診を391件していただいています。その中で、お見合いに発展したのが147、そこから交際が84組、ただ10月末時点では交際が続いているのが41組ということで、理想を言えば全て成功というのが理想だとは思いますが、こういったこ

とで41組まだ現在交際っていうのがありますので、縁むすびさんは頑張っていたいただいているのではないかなと考えております。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 西田委員。

○委員（西田 真） ちょっと再度またお尋ねするんですけど、キャリアデザインのとこなんですけど、共済組合から給付ということがあるということでは、やっぱり休暇取りやすいかなということをおもいます。やはり休暇取られる環境をその担当課、あるいは担当全体で賄うような感じにせんと取りにくいかなと思ったりもしてますし、当然休まれたらその後の方に負担がかかるのは当然のことです。その辺のフォロー体制もしっかりやっていただいて、同じ課で何人も一遍にということも難しいかなと思いますけど、そういう状況下だったら育児の場合には同じ課でも何人も申請される方もあろうかと思えますので、その辺のことをどういうふうにご検討されるのかなと思いますし、研修もちょっと今年度は高度だったということも今お聞かせいただきましたけど、やはり研修つちゅうのは段階を踏んで研修していかんと、言われたようにいきなり高度な研修受けたって多分頭に入らないと思えますし、受けたからといって実践にも何にも報われないと思えますので、やっぱり段階を踏んでいろんな研修をしていただきたいと思えますし、いろんな方が研修を受けられるように、受けた人だけが受けるんじゃないし、満遍なくといいますか、そういう格好で全ての方が研修を受けて、それぞれがスキルアップをしていただいて、市全体が職員の方がよくなるようにやっていただきたいというふうな思いではあります。

そして、お見合いのほうなんですけど、41組、まあまあ、こんなんじゃえんじやないかというような感想をお持ちでしたけど、やはり、そりゃ多いのは誰も多めにこしたことはないんですけど、お見合いの縁むすびさんも頑張っておられるし、そういう格好で、カップルができるような感じで増えるようないろんな支援とか、そういうことも含めてまた考えていただければと思っております。

そして、移住定住のほうなんですけど、単身が24人、夫婦とかそういうのが6組で計52人というような報告を受けましたけど、帰られた方の情報うちゅうのは、ちょっとその辺というのは、今の段階では分からないんですかね。やっぱり帰られた方の理由を聞いて、それに対して移住定住が、その辺の改善で非常によくなくなるかなと思ったりもしておりますんで、その辺の状況把握、そしてその後の改善に結びつけていただきたいと思いますけど、その辺を再度お願いしたいと思います。

○委員長（田中藤一郎） 午菴課長。

○環境経済課長（午菴 晴喜） お帰りになられた理由ということで、その把握に努めろということでございますので、全てができるかどうか分かりませんが、個人的な本当の理由でお帰りになる場合もあるかと思っておりますので、情報収集に努めて、それらが長くいていただけるような施策につなげることができるよう、また努め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） 西田委員、よろしいですか。

○委員（西田 真） いえいえ、ちょっと研修のほうを再度。

○委員長（田中藤一郎） 岸本参事。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子）

研修のほうのことだけでよろしいでしょうか。

○委員（西田 真） いや、今言ったことです。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子）

育児休業の取得のタイミングのことのお尋ねだったと思います。

近年、職員数の採用も多くて、育休対象になってくる職員がさらに今後も増えてくるかなと思っておりますが、一つの職場の中で確かに複数名取られると現場は大変だというふうに思います。そこは取得者と、それから関係の上司とともに、どのタイミングで、自分の持分の仕事もございまして、その状況を見ながら、調整をしながら今休んでるという状況だと思っておりますので、女性の産・育休のように出産8週間前からというふうなことではないということで、そこはちょっと調整が男性の場合はしていただき

やすいというふうに考えています。

それから、研修のほうなんですけれども、必要なスキルだということで、職員のほうにもぜひ身につけてほしいというこちらも願いがございますので、そういった願いを込めて研修のほうにも参加してもらったんですけれども、ちょっとその手前でもう一つ段階のスキルがまだ身につけていなかったということが、この研修を通じて確認できたという点では、そこは一つこちらにも成果があったなというふうに思っておりますので、含めて十分注意をして研修をプログラムしていきたいというふうに思っておりますし、今回は部長推薦ということで、各研修において部長がこの職員にこういった能力を身につけてほしいということをお願いして、推薦をして来てもらっていますので、多くの職員が今回は受講してもらっているというふうに思っておりますし、部長推薦で頑張らないといけないというふうな意識も職員の中には芽生えていたと思っておりますので、そこは一定の効果があったかなというふうに考えています。十分注意してまいりたいと思います。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 西田委員。

○委員（西田 真） 研修も今言われたようなことでよろしいかと思っておりますけど、やっぱりいろんな研修を職員の方に、こんな研修がありますよということで広く周知していただいて、職員の方が、いや、私はこの研修を受けたいというような格好になるのが一番理想かなと思っておりますので、自分の職域の研修は当然ですけど、それ以外の研修でも本人のスキルアップになりますし、市全体としてはそれにこしたことはないので、ぜひ研修のほうはどんどん進めていっていただきたいと思っております。

○委員長（田中藤一郎） よろしいですか。

○委員（西田 真） 以上でよろしい。

○委員長（田中藤一郎） そのほか。

伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） ちょっとたくさん教えてやってください。

地方創生の人口減少対策ということで、総合戦略の新たな視点ということで項目が上がっておりま

す。(1)については理解できるところがあるのですけれども、(2)、(3)、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ということで、これがどう人口減少につながるのかということをお教えください。

次に、ジェンダーギャップの解消ということで、若者回復率が出てくるんですけども、もうこの数字が長いこと使われておりますけれども、新たな数値の確認といたしましうか、新たな最新の数値を把握する気はないのかということをお教えください。

続きまして、ヤフーニュースにも取り上げられてジェンダーギャップの取組が評価されているんだと言われるんですけど、私らそういうふうにあまり伝わってこないんですけども、市長もジェンダーギャップで講演に回られて、何か高い評価を受けていて、この間の土曜日にも宮崎だか大分だかに講演に行かれておりますよね、ジェンダーギャップで。何がそんなに評価されているのか、ただ、取組が評価されているのか、実績が評価されているのか、その辺りも、何が評価されているのかということをお教えください。

それと、続きまして、結婚支援の推進なんですけれども、やはりこれはターゲットは子供が産める、そして育てれる年代だけをされてるのか。そして、結構ひとり親世帯が市内には700世帯あるというような、昨日、文教のほうでも話があったんです。こういったバツなのか、バツ何ぼか知りませんが、そういった方々を組み合わせた、何ていいます、そういう出会いの場を持つ計画は今やられているのかやってないのかということも聞きたいですし、今後の考え方も聞きたいです。

それで、私の周りにまだ50代でも独身がようけおるんですよ、1回も結婚してない。そういった方々が参加できるような出会いの場はつくりえないものかね。そりゃ50代から子供を育てるいうあれじゃないんですけども、そういった出会いの場も考えられないのかということをお聞きしたいです。取りあえず以上。

○委員長(田中藤一郎) 井上課長。

○政策調整課長(井上 靖彦) 地方創生の新たな視点の深さを持った演劇のまちづくりと芸術文化観光専門職大学との連携の件でございますが、深さを持った演劇のまちづくりにつきましては、豊岡に暮らす突き抜けた価値をつくり上げるという点で非常に寄与するだろうということで上げております。特に演劇祭が今年第1回ということでスタートしましたけれども、演劇を見に来られる方だけでなく、やはりいろんな企業さんも、これの支援というか、新たなまちづくりの可能性を求めて、興味も持っておられるということで、非常に豊岡の発進力が高まっているんだろうなというふうに思っておりますので、そういった意味で地方創生に寄与するものと思っております。

2つ目の芸術文化観光専門職大学との連携でございますが、これは1年間で80人若い学生が入ってくるということで、実数的にも4年間で320人入ってきます。この学生たちが実際に卒業するときに、どのように地域に残ってもらえるか、あるいはどのようなまちづくりに、在学中も含めて影響を与えるかというところで、ここも豊岡の価値を高めていくものだというふうに、特に豊岡出身の、豊岡で生まれ育った人にもそういう認識が出てくるのではないかとこのように思っております。以上です。

○委員長(田中藤一郎) 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長(上田 篤) 伊藤委員のほうから2点ご質問いただきました。

まず、若者回復率の次回なんですけど、前は5年前の2015年の国調のデータで算出してあります。ですから、次回というのは、今年実施してまず2020年の国調の結果に基づいて若者回復率が算出できる。前回の例でいきますと、2015年の国調データで若者回復数のほうが明らかになったのが2年後です。2017年の秋ぐらいです。それからいくと、今回の2020年国調のデータのほうが、その後の回復率が明らかになるのが2022年の夏ぐらい。でも、今回の場合、コロナの影響とかもございまして、それがちょっとどうなるか分

からないということでございます。我々としても早くこのデータ欲しいなというふうに思っております。

次のジェンダーギャップ解消の取組で、結構全国から脚光を浴びてるということなんですけど、まだまだ取組とか実績というのは全然まだあまりなくて、これからで、じゃ何で注目されてるかっていうと、普通男女共同参画とか女性活躍っていう、そういう表現で取り組んでおられる自治体多いんですけど、ジェンダーギャップの解消というテーマで取り組んでる自治体というのがなくて、例えば地方創生交付金を頂くために地域再生計画というのを全国の自治体でつくってるんですけど、全体では複数つくってます、5,000ぐらいですか。地域再生計画があって、その中でジェンダーギャップ解消というタイトルで計画を上げてるのは豊岡市のみという、5,000件の計画の中で1本だけしかないということで、結構そういうこと、民間企業もそういう取組をしている自治体を応援したいということで、ある企業のほうからも、企業版のふるさと納税で、例えば豊岡市の取組を応援しようかみたいな、結果的にどうなるか分からないんですけど、そういう打診があって、今、その企業さんとちょっとやり取りしていたりとかいうこともございます。

だから、ジェンダーギャップの解消の取組を進めますと宣言とか発信してる自治体というのはもうほとんどないということで、注目されております。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 宮本課長。

○健康増進課長（宮本 和幸） まず、ターゲットというか、年代はということです。今年度、まだ8月からしかやってないんですけど、一応狙いとしては、はとピーは大体20代、30代です。ただ、委員おっしゃるような意見もありましたので、2019年度については、離婚、それから離婚歴に理解のある方を対象にしたはとピーも行っております。それから、対象年齢を書かずにアラフォーという形で募集してやってもあります。

あと、50代とかという話があります。そこは縁

むすびさんの事業でありましたら特に年齢制限は設けておりませんので、例えば縁むすびさん、50代の方を何とか紹介したいということであれば、そちらのほうの事業でも対象になりますし、あと社協さんがやっておられるような結婚相談所のほうでも特に年齢制限はありませんので、そちらのほうでも対象になるのかなと思っております。

それと、あと、今年度の恋するお見合い第三章のほうでは、20歳以上の独身男女ということで、ここも一応年齢制限は設けていない状況です。

実際応募があった方を見ますと、50歳とか60歳の方もあります。その方が実際お見合いされたかどうかはちょっと分からないんですけど、応募はあったというふうに聞いております。

ですので、ターゲットとしてはやっぱり20、30のところが回数的には多くなるかなと思うんですけども、そういった、それ以外のところも注視して事業は展開していきたいなと思ってます。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） はいはい、まあまあ大体お答えいただきました。

専門職大学についてですね。4年間で増えるのはよう分かります。4年後からねとか、本当に着実に豊岡に残っていただけるのか、それだけの魅力のある職場があるのかっていうこともあるでしょうしね。確かに4年間は増えるなというふうに聞いておりました。

ジェンダーギャップですけど、内容についてもうちちょっと詳しくお聞きしたいと思う。そのネーミングがすごくいいんだというお話は聞きました。ほかの自治体がやってるのと内容的には一緒なのか、内容、どういったところが注目されてるんだという、ネーミング以外に何か、もう少し詳しくお願いできませんでしょうか。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） じゃ、もう少し詳しくご説明します。

今、伊藤委員ご指摘のように、ネーミングに加え

て、まず人口減少対策っていうことを考えた場合に、よく合計特殊出生率、女性が1人当たり産まれる子供さんの数を増やしたりとかということはどうしても先行されるんですけど、そうじゃなしに、その前提としてお母さん候補者というんですか、になれる女性の数というのがどんどん地方、東京以外減っている中で、そこを何とかして戻すか、帰ってきてもらうか、Uターンで帰ってきてもらったりとかIターンで来てもらうかということが、合計特殊出生率よりもさらにちょっと重要なんだということに気づいてる自治体というのはあまりなくて、実際、いろんな研究機関とかでもそういう成果、資料というんですか、データも持ってるんですけど、なかなかそこにまだほかの自治体は気がついてない。豊岡市としては、まずそういうジェンダーギャップ、男女の機会の格差とかが実際に存在しておって、そこをまず埋めることによって若い女性が、それだったら豊岡市っていうのはまだ暮らしやすくなるかなっていうことで帰っていただきやすくなるというように早く気づいて、それを発信したということが、そのネーミングに加えていろんなところから関心を持っていただいているという理由です。

ジェンダーギャップという格差を解消することによって、その先にはジェンダー平等というか、女性も男性もそういういろんな機会がちゃんと与えられて、例えば子育てとか家事を、男性が手伝うんじゃないなくてシェアするというような、ちゃんと平等に負担していくという、そういうスタンスに変えていくとか、いろんなことはちょっと今後進めていく必要があることはたくさんまだございます。

○委員長（田中藤一郎） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） このジェンダーギャップは分かりましたけれども、女性を、何ていう、優遇するんだということではないんですよね。実力を認めるんだということです。それで、スキルを上げていってその実力を評価しようというのが目的であって、今女性の管理職を3割にきなさいとかね、5割は女性持ってきたいなさいとか、女性を優遇せということではないんですよね。その辺りをちょっと。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 女性を優遇することではなくて、男性も女性も、例えばそういういろんな機会、例えば資格を取得するか上の役職に行くとかという機会が平等に与えられるということです。ですから、優遇するというわけではなくて、そういう機会が同じようにちゃんと与えられる。役割分担にしても、例えば男性は仕事中心で女性が家事・育児中心じゃなくて、そこも同じように負担していくというようなことです。

○委員長（田中藤一郎） はい。

○委員（伊藤 仁） そのようにやってほしいです。

ほんで、もしもね、肉体労働的なことがあった場合も男女平等という考え方でいいんだろうか。というのが僕、疑問に思ってるんだけど、やっぱり男性は男性の役割、女性は女性の役割もあったりすることもあるんじゃないかと思うんですけども、平等なんですよ、同じように、男、女、同じ仕事ですよとか、評価ですよとか、そういった考え方はいかがでしょうか。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 例えば肉体的な、身体的な格差というのは、伊藤委員ご指摘のようにそれはあると思います。例えば、今いろんな何かそういうテクノロジーが進んで、パワーアシストスーツみたいな。今度市内の事業所でも展示会されるんですけど、例えばそういうあまり、でもやっぱり男性も女性も、女性の中でもごっつい力のある人おられて、というのはあるんですけど、どうしても一般的に身体能力というか力という部分については、そういうパワーアシスト装置みたいなものを……（「男女平等」と呼ぶ者あり）はい、使ってそれはカバーできるのかなと思いますし、そうです。

○委員長（田中藤一郎） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） もう終わりますけど、事務的なこととかいうことなら同じようにできるだろうし、できないこともあるんじゃないかということが趣旨です。以上です。ちょっと長々になりました。

○委員長（田中藤一郎） そのほか。

○委員（伊藤 仁） 11時には、しまわんなん、一言ずつしゃべらんなん。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） お願いをいたします。

地方創生の関係の人口減少対策の推進の中、人口減少を少しでも緩和をしていこうということが大前提にあるとは思いますが、しかし、減少というのは止められないという状況があるんですけども、実はやっぱり豊岡市は広域の中で、やはり非常に地域格差があるというのは現状だと思います。

その中で、限界集落、準限界集落の考え方というのをどっかに取り入れていかないと、やはり将来的には活力がなくなる、幾ら頑張っても、言ってみれば消滅してしまうのではないかな、という言葉を使いたくないんですけど、可能性があるということはおぼろげに思うんですけども、その辺の考え方はどうなんでしょうかね。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 確かに各361ですか、360の集落があって、なかなかもう集落単位でいくと非常に高齢化、少人数化してるところがあって、中国山地のほうでは村じまいですか、そういうようなところも現に出てきているという状況です。なので、豊岡市としても、各区が本当にどうなるのか、恐らく人数は減っていったということになると思います。そこを、なかなかこちらのほうから、じゃあ2つ一緒になってくださいとか言うこともできないというのがありますので、その辺りを地域コミュニティのほうでやはり補完しながら進めていって、大きなところの自治を継続していただいているのかなというふうに思っております。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） やっぱりコミュニティが本当にそこまで立ち入れるか、共有でできるような仕事とか作業だとかいうものはお互いで補完できると思うんですけども、例えば国の財産であったり、そういうものの使い方であるとか、本当に最後には朽ち果てた建物が残ったりして、どんどんどんこ

れが増えてくるんじゃないのかとか、いろんな方向から限界集落を本当にどのような形でうまく、言ってみれば地域として守っていくかと、駄目なときにはどのような形で本当にうまく、集落消滅、使いたくないんですけど、やっぱりそういうこともしていかなきゃいけないと思うので、どっかでそういう部分でも私は何かしっかりとしたアドバイス等、要るのではないかなと。

もちろんこの、増やしていく、人口減少を和らげると、これは大事です。けど、そのことについても、現実的なことについては目を背けるんじゃないにしっかりと見て、やっぱり物事を進めていくということは私は大事かと思っておりますので、その辺はいかがですかね。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 確かに人口減少を和らげようと思ったらこの土地に住みたいという思いがないと、その地域が魅力的じゃないとやはり住もうと思う人はいないと思っておりますので、委員言われるように地域の在り方というのも人口減少に寄与するんだなというふうに思っておりますので、それはコミュニティ政策課等とも連携しながら進め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） 井上委員。

○委員（井上 正治） よろしくお願ひしたいと。

それから、次に、ワークイノベーションなんですけども、ワークイノベーションの表彰制度というのがあるんですけども、これを目標的にどのようなものを公募されたのか、そして11事業者がどのような形の方が応募されているのか、表彰制度の規定というのは恐らくある程度基準はあると思うんですけども、将来的に表彰をどのような形で生かしていくのかというようにところをちょっと教えていただきたいんですけど。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 表彰制度のほうなんですけど、一応、よく厚生労働省で子育て応援企業のくるみんとか、女性応援企業えるぼしとかというのがあるんですけど、そういう国の

表彰制度、認証制度については、どういったらいいんですかね、例えばそこで働いておられる方、従業員さんの考えとか意向とかっていうのはあんまり反映されてない。例えば女性従業員とか女性管理職が何割とかというデータによって認証されるんですけど、今回の豊岡市の表彰制度、あんしんカンパニーの場合は、まず第一次審査と第二次審査がありまして、第一次審査では従業員意識調査、全従業員の方に受けていただいて、これ働きやすさとか働きがいとか、あと性別の役割分担みたいなどの調査なんですけど、その調査の中で、男女それぞれで例えば3分の2以上が働きやすいと思ってるとか、例えば子供さんが熱出されたときに休みを取りやすい職場、雰囲気があるとかというあたりでチェックをしていきます。これがまず第一次審査で、第二次審査では、事業所のほうにお邪魔して、その経営者の方からのヒアリング、お邪魔するのも市の職員ではなくて、一応5名の社会保険労務士の方とか税理士の方とか中小企業診断士の方に入っていて調査をした上で、その認証をしていくという制度です。

実際の、今、今年度、11の事業所、市内の、が手を挙げておられるんですけど、結構、例えば製造業から、そういう観光関係のサービス業とかIT関係とか、様々な事業所の方が、経営者の方が手を挙げていただいています。

実際、認証された後は、そういうあんしんカンパニーのロゴとかを、例えば各社員さんの名刺に使われたりとか、あとホームページにそれを貼り付けたりとか、あと合同企業説明会とかをやったときのブースとかで表示したりとか、というところでどんどんPRしていただくということと併せて、市内の事業所の皆さんに先進的な取組っていうのをちゃんと可視化していただく機会等を持ちまして、それを市内のほうにずっと好影響っていうのを広げていくという、そういうふうな考えでおります。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） 従業員さんがあって企業というのは成り立ちますので、やっぱり環境というのは

大事かと思いますので、いい企業というのは、こういう企業があってしっかりとやっぱり対応されてきてますよと。それから、時間外であったり、休暇制度であったり、いろんなことがもちろん絡んでくるとは思うんですけど、そういう分についてはしっかりと外部のほうに知らせてもらって、環境を整えることが業績も上げていくということの、やっぱりいいことはしっかりと皆さんのほうに知らせて、誰もがいいことに気がついていくというシステムづくりというのに努めていただきたいというふうに、これはお願いです。

それから、結婚支援なんですけども、実は結婚時の婚姻届をされるときに、来られたら、婚姻届出しますよということでお米を2袋かな、1キロ入っとなかな、500グラムか、ご存じないですか。ない、いやいや、知らなかったらいいです、別に。やはりそういうものを一度しっかりと見直して、どういったらいいかな、結婚されるときにもっとお祝い感のある、届けを出すときにですね、もう少し何か、これおかしい、コウノトリで子供さんが授かりますよというコウノトリと、そういうありがたい思いはあるとは思いますが、やっぱりもう少しお祝い感のある、届けてきたときに、するような体制づくりというのができないだろうか、その辺はちょっといかがですか。ちょっと課が違うかも分らんけど、どうでしょうか。

○委員長（田中藤一郎） 宮本課長。

○健康増進課長（宮本 和幸） 課が違うかもと、多分そこは市民課か、もしくはお米ならお米を提供されてるところとの共催みたいな形になるのかなと思います。

うちがやってるハートリーフ推進室については、そもそもの目的が、結婚したいと思う人が結婚できているということで、結婚というか出会いの機会の創設だとか、そういったお見合いの事業をメインにしておりますので、その後、結婚に至って届け出されるときにどうかというのは、ちょっと健康増進とは違うのかなというふうに考えております。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） それですね。やはりこれも社内の、縦だけじゃなくて横のつながりというのが大事と思う。そこまでつながってくるんじゃないかと思います。やはり結婚した後、この方たちが結婚されますよね、何組か、今年度、11件かな、報告がありましたけども。やはりその方たちのフォロー体制というのをまた何かね、どっかの形で機会をつくってあげる。例えば元気にやってますか、あのときに一緒になってたんですけど皆さん集まりませんかという機会が少しできないだろうかと思うことが、次のこういう機会では結婚したということがまた広がっていくのではないかなという思いもいたしますし、それから、これは横の流れでお願いしたいのは、例えば3子以降は少しまたお祝いをするとか、双子であったり三つ子であったりというふうな人たちには、やっぱりプラスアルファのお祝いを示す、市として。私はそれが出生率を上げていくことにもつながってくるのではないかなと思うんですけども、これは課が違うといたらまた課が違ってはいるんですけども、やっぱりそういうことも、横のつながりとして同じ会議の場でお互いが情報共有するということは非常に大事なところじゃないかというふうに思いますので、これはお願いをしておきたいというふうに思います。

それから、もう一件、男子の育児休業の取得の促進の件なんですけども、9名されて評価がどうだったのかなという思いはするんですけども、この取得期間の12日から58日間、こういうのはそれぞれ個人の様々な状況によって変わってくるとは思うんですけど、この辺の捉え方で、平均というのは25.5日なんですけども、その辺の格差というのはどのような評価をされてるのか、お尋ねしたいと思います。

○委員長（田中藤一郎） 岸本参事。

○ワーキングバージョン推進室参事（岸本 京子）

取得期間については、それは長ければやはり長いほうが良いと取る側は感じていると思いますし、取得をした感想からもそのように述べています。

ただ、女性の産・育休、育児休業のように長期間ではないがために、じゃ、その裏づけが今確立されているかということ、代わりの職員が配置をされるわけではないという前提の中で、今最大限取得ができる範囲で職場が許す、職場で何とかなる、みんなでカバーできる範囲で取得をしているという人が大半だと思います。

ただ、一方で、家庭の事情とか、第2子、第3子ということで上の子供さんに手がかかるっていうふうな職員は、それなりに期間も長く取っていますので、全体の自分の仕事の状況、あるいは閑繁期がありますので仕事の1年の中で、その中で一番自分としても休みやすい時期に、周りにもできるだけ負担をかけない時期に取得をしているというのが実態です。

実際には、何でしょう、半年ぐらい取ってほしいなっていうふうな意見もアンケートの中ではありますし、もっと長く取れるようになってくるといいということではあります、今のスタートをしてようやく多くの人が取ってくれるようになったという段階ですので、これがまたさらに取得期間が延びていくというのが理想だろうと思いますが、まずは全員が取れるようになっていくというようなことが、今の段階では状況かなというふうには思っています。そこを努力をしていく必要があると思っています。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 井上委員。

○委員（井上 正治） ありがとうございます。男性の方が育児休業を取ることについては非常にいいことだと思いますので、今後ともやっぱりきちっと評価をしながら、取得できていくようにしていけたらというふうに思います。以上です。

○委員長（田中藤一郎） 積極的な質問、ありがとうございます。

そのほか。

関貫委員。

○委員（関貫久仁郎） 5ページの掲載分ですけれども、概要の中の一つとして3のイ、外国人住民との共生推進ということで、人口減少対策の推進、地方

創生の推進の中の項目が上げられているんですけどね。この推進しなければならないっていう概念は、何か今まで悪い例があるから、よくないからもっともっとやらなきゃいかんという意味での内容なのか、その内容の具体、思いをちょっと聞かせていただきたい。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 外国人住民については、これまでやはり技術研修とかそういう形で、働き手ということで認識をしてたんですけども、近年ずっと増えてきて、では、どういった人がどんなところに住んでるのかっていうところも市として把握はできてなかったというのが一つございます。なので、まず把握をしましょうという背景が一つありました。

あと、それを統計的に見てみますと、割と若い女性が、800人からの外国人の中に入っている。ゼロから39歳の年齢層に限ってみれば、これは男女ともですけども、ほぼ50人に1人が外国人という状況が分かりました。こういう状況で、やはり地方創生にとってこの外国人というのも非常にキーになるところだなということで、ではどういうふうにすればこの人たちが単なる労働者じゃなく、地域の住民として地域を支えていってくれるんだろうというところから重要視をして、今この地方創生の新たな視点に位置づけているというところでございます。

○委員長（田中藤一郎） 関貫委員。

○委員（関貫久仁郎） ちょっと的外れな感覚が受けられたんですけども、研修生で来ている人たちを移住者に取り込めってということですか。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 研修生で来ている方も、地域で、事業所から全く出ずに会社だけでおられる方もおられます。そういった方も、例えば休みの日とかに地域で一緒に何かをするということもできるのではないかっていうのが一つありますし、研修生だけでなく、今城崎のほうでもインターン生という方がいらっちゃって、自分たちがスキルアッ

プのために外国から豊岡に来てるっていう方もいらっしゃいます。ですから、そういった方も、単に豊岡に来たということではなく、地域のまちづくり等に何か一緒にできないかなというような、そんな思いで今、多文化共生を推進していこうということで考えております。

○委員長（田中藤一郎） 関貫委員。

○委員（関貫久仁郎） ということは、地方創生という方面の重点策で、人口減少対策ではないわけですね。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 地方創生でそういう活力をとということもございますし、ただ、人口減少でいいますと、やはりさっき言いました、若い女性の中に外国人の比率が高いというところもございまして、そういったところにも着目していきたいということでございます。

○委員長（田中藤一郎） はい。

○委員（関貫久仁郎） 分かりました。

じゃあ、もう一つ。9ページの掲載分で、先ほどちょっと話題になりましたが、男性、女性の回復率のことがありましたけども、これは国調に基づいてこういう内容で出ている、出しているということですけども、そこに書いてありますように転入超過というファクターと転出超過というファクター、これで判断された数字ですわね。これはこれでいいと思うんですけども、そしたら、これは動きがあった内容に関しての結果であるんですけども、市内の同年の男女の数に対応、対象とした内容、出なかったらそこにずっといるわけだから、出た分に対しての回復率はこうなんだけども、全体でいう男女比でいうと、本当に適正年齢の女性、男性が少ないという、女性が主に少ないという言葉が全体の男女比率も言えるのかとといった、その辺はどうなんですか。（「全体の男女比率」と呼ぶ者あり）

要するに50人、50人いて、男性、女性が。男性が40人出てしまいました。女性が20人出てしまいました。男性は40人のうち20人帰ってきます。女性は20%だから4人強しか帰ってきません

と言ったらこの結果になると思うんだけどね。もともとここで出生した男女がいるわけだから、その比で見ると女性が少ないということの結果にはならないと想像するんだけど、その辺はどうなんですか。

○委員長（田中藤一郎） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） もともとAさんという人が豊岡で生まれて、1回Aさんが出てAさんが帰ってきたかという数字ではなく、1つの固まりとして、15歳から20歳の方が何人いた、何年後に、5年後になると、今度15歳から20ですから21から26ですか、そういった方が今度何人いたということで、固まりとして比較をしていますので、すみません、そこにいた人が出てしまっただけで実際帰ってきたのかってところは把握はできてないという状況でございます。

○委員長（田中藤一郎） 関貫委員。

○委員（関貫久仁郎） そうなると、要するにさっきから男女の年齢とかというお話しされた方がいらっしやるけども、結婚適齢年齢っていうのがあって、かつプラスそれが出産できる年齢かという定義をしたらね。その幅で勘定して、男ががんと多くて、女性ががんと少ないのか、そんな現象が出てない限りは、平均すればカップルはどんだんできていくんだから問題にしくてもいいと思うんだけど、あまりにも女性が少ない、女性が少ないということばかりが強調される内容だからね。実態がどうなんかないのをお我々全然感じない。だから、的外れなことを言ってるんじゃないかなということをお思う。という数字的なことがあるんで、また考えてみてください、この点はね。

それと、ごめんなさい、11ページの内容に関してですけども、ワークイノベーション推進室ってこういうことでずっと書いてありますが、この内容はジェンダーギャップどうのこうの、キャリアデザインどうのこうの、いいんだけど、これはWLBには通じてる内容と理解していいの。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） ワークイノベーションの取組を進めることによって、

WLB、ワーク・ライフ・バランスですよ、つながっているかということ、全部をつなげようとしてるんじゃない、結果的にワーク・ライフ・バランスにつながるようになっていくというふうにつまえています。

○委員（関貫久仁郎） 結果としてね。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 結果的に。

ですから、その辺りは、例えば従業員意識調査、今年、さっきご紹介しましたように11事業者、取り組んでいただいておりますが、その中でも、そういうワーク・ライフ・バランスとかが実際従業員の方がきちんと感じるかどうかということもちゃんとつかんでまた経営者にお返ししてありますんで、結果的に例えばワーク・ライフ・バランスがかなり低いっていう結果であれば、さらに経営者の方っていうのはまた努力されるのかなと思います。

○委員長（田中藤一郎） 関貫委員。

○委員（関貫久仁郎） そしたら、最後、申し訳ない。そのワーク・ライフ・バランスっていうところから観点持っていくとね。働き方どうのこうの、要するにこの域内で業者さんとして活躍されてるとこは問題ないんだけど、今、豊岡市としても外貨を稼げっていうことを言ってるじゃない。その外貨を稼ごうと思うと、一つは、観光、旅館業なんかの直接的に得られるところと、二次的に仕事を受けてってところが多いと思うんですね、この辺は。その場合は、大企業の動きに連動するっていうところはどうしてもあるので、その辺の対策っていうのは立てようがないと、こちらの立場としては。その辺をどういうふうに、国に言うのか県に言うのか分からないけども、大体がそういう企業が多いはずなんよ、この辺は。その辺をやっぱりちゃんとしていこうと思ったら、大企業からの依頼を受けた納期、価格でやるということのつらさ、それを何か改善できる方法ないかなと僕はずっと思ってるんだけど、その辺には手はつけられないって判断で今あるかな。

○委員長（田中藤一郎） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長(上田 篤) 今、関貫委員おっしゃることは結構、市内の事業者内、多いと思います。そこを例えば行政のほうで、受注先というんですか、大企業のほうに対していろんな働きかけっていうのはなかなか厳しいとは思いますが、それは例えば国のほうだったり県のほうが、そういう都市部の大企業に対してはちょっと働きかけをしていただく。仕事をお任せする、今度は例えば市内の事業者の方のワーク・ライフ・バランスとかを考えながらやっぱり何とかしていただけるように、国のほうからそういう大手の企業に対しては働きかけをしていただく。市のほうとしても、国に対してそういうことを要望する機会があればしていくということしかないのかなと思います。

○委員(関貫久仁郎) 午菴君。16ページのこと。この16ページの下に移住者数52人というのがありますよね。これは、文面から右のほうにいったら、地域おこし協力隊が21人、新規委嘱ということが書いてあるんだけど、この中に入ってる数が多いと思うだけだね。だから、52の移住者という表現をする際に、地域協力隊とか、今現在だったら青年団で来た方だとか、そういう方を入れるっていうのは、これはずるいと思う。住まざるを得ない人を入れてしまってるという受入れなんだけども、純粹に豊岡がいいから一般的な企業に働いていた方が豊岡に住んで、テレワークでもして定住しようなんていう方を強調してほしいんだけどね。それは何名。

○委員長(田中藤一郎) 午菴課長。

○環境経済課長(午菴 晴喜) いろいろなお考えがあるかと思われますけれども、今までも人数には、今ほどの応募者、定住者がなかったかと思いますが、地域おこし協力隊も含めた数字を報告させていただいたというのが一つ、1点あるのかなと思いますのと、地域おこしは、ずるいということなんです、一応最長3年間ではありますが、その後も本来残っていただきたいというもので、移住というふうな、定住ということで見ると、その方々も入ってきていただいて、先ほどのじゃないですけど地域に根

づいた生活もしていただきたいという思いで、一くくりの中で集計等もさせていただいているというふうに思っております。

○委員(関貫久仁郎) よく考えてね。ありがとうございました。

○委員長(田中藤一郎) 非常に多くの質疑をいただいたわけですが、いかがでしょうか。よろしいですか。

ほかにないようですので、以上で所管事項の説明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せんか。(「ないです」と呼ぶ者あり)

○委員(伊藤 仁) 塚本部長、一言もしゃべってないですが。

○政策調整部長(塚本 繁樹) 大丈夫です。

○委員長(田中藤一郎) ええですか、塚本部長、よろしいですか。

それでは、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。

それでは、暫時休憩を。あと、ちょっと11時半には幹事長会があるので、できるだけ早く終わりたいなというふうに思っています。

○委員(伊藤 仁) 続けようで。

○委員長(田中藤一郎) それでは、お言葉に甘えまして、委員会を再開します。

(2) 委員会の運営方針について。

次に、(2) 委員会の運営方針についてを議題とします。

委員会調査事項を別紙1として添付しております。特にご意見がなければ、前回と同様で行きたいと思っております。ご意見があれば。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(田中藤一郎) ご意見がないようですので、そのように決定します。

続きまして、(3) その他の事項です。

委員会の席次についてですが、ご意見があればお聞かせください。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(田中藤一郎) よろしいですか。(「はい」

と呼ぶ者あり)

それでは、このようにさせていただきたいというふうに思っております。

それでは、次の委員会では特にどの項目について調査研究を進めていくのかを協議願いたいと思います。何かありますか。

○委員(村岡 峰男) 次の委員会ってというのは。

○委員長(田中藤一郎) 12月の……。

○委員(芦田 竹彦) 21日だったかな。

○委員(村岡 峰男) 特にありません。

○委員(井上 正治) 正副一任。

○委員長(田中藤一郎) 一任。はい。

○委員(伊藤 仁) 一任。(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(田中藤一郎) それでは、正副一任ということになりましたので、その内容については正副でしっかりと決めていきたいというふうに思っていますし、それまでも皆さんのご意見等々お聞かせいただき、決定したいというふうに考えています。

続きまして、次第に戻りまして、5、その他について議題とします。

特に議題を設けておりませんので、何か発言はありますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(田中藤一郎) ないですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(田中藤一郎) それでは、ないようですので、次に行きます。

次第6、閉会です。

いろいろと活発なご意見を賜りましてありがとうございました。1年間楽しみにしております。

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04分閉会
