

人口減少対策等調査特別委員会 会議記録

- 1 期 日 令和元年9月20日（金）
午前9時28分 開会
午前10時53分 閉会
- 2 場 所 第3委員会室
- 3 出席委員 委員長 奥村 忠俊
副委員長 上田 倫久
委員 足田 仁司、伊藤 仁、
嶋崎 宏之、清水 寛、
田中藤一郎、椿野 仁司
- 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 主幹兼庶務係長 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 奥村 忠俊

人口減少対策等調査特別委員会 次第

日 時：2019年9月20日(金)9:30～

場 所：第3委員会室

1 開 会

2 委員長あいさつ

3 協議事項

(1) 委員会所管事項について（現況説明）

【政策調整部】 政策調整課

【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

(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>

4 その他

(1) 委員会調査中間報告書（案）について<別紙2>

(2) 管外行政視察調査報告書（案）について<別紙3>

5 閉 会

人口減少対策等調査特別委員会名簿

=9/20委員会は出席不要です

【委員】

平成31年4月1日現在

職 名	氏 名
委員 長	奥 村 忠 俊
副 委員 長	上 田 倫 久
委 員	足 田 仁 司
委 員	伊 藤 仁
委 員	嶋 崎 宏 之
委 員	清 水 寛
委 員	田 中 藤一郎
委 員	椿 野 仁 司

8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
環境経済部長	坂 本 成 彦	環境経済課長	柳 沢 和 男

7名

【議会事務局】

職 名	氏 名
主 幹	小 林 昌 弘

16名

人口減少対策等調査特別委員会重点調査事項

2019. 6. 28

- 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

午前9時28分開会

○委員長（奥村 忠俊） それでは、皆さん、おはようございます。

ただいまから人口減少対策等調査特別委員会を開催いたします。

なお、本委員会においては、さまざまな分野からの情報が必要になる場合があり、それを正確に、かつ速やかに調べるため、当局がインターネットが使用できるパソコンを持ち込まれて使用されてることについて許可しておりますことをご報告いたします。

それでは、一言ご挨拶申し上げます。

今リハビリの話で大変盛り上がりましてけれども、私も考えてみるとあちこち痛いところばかりが出てくるようになってきて、やっぱり皆さん一つ一つずつ年をとるんだなということ改めて考えたところです。

週末が近づきましたんですけども、台風が大変気になっておりまして、それこそ運動会が集中して全体であるわけですし、私のほうもそれ参加をすることになっておりますけども、爽やかな秋空のもとでできるだけできることを期待してるところでございますけども、少し心配であります。

当局側の方も全体のことは心配になりますので、大変ですけども、頑張っていたきたいと思っております。（「お客様の動向も気になりますな」と呼ぶ者あり）動向がですか。（「お客様の動向も気になりますね」と呼ぶ者あり）そうなんです。

（「せっかくの観光の新たな面から、連休の」と呼ぶ者あり）そういう心配もありますので……（「そば屋も気になる」と呼ぶ者あり）ちょっと気になりますけども、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速委員会に入りたいと思います。

まず、政策調整部、総務部、健康福祉部の順に当面の説明をお願いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

説明を聞いた後で、質疑に入りたいと思います。

それでは、政策調整部から順次説明をお願いいたします。

それでは、政策調整部の方、よろしくお願いいたします。

○政策調整課長（井上 靖彦） よろしく申し上げます。現況説明でございますが、地方創生事業につきましては地方創生の総合戦略に基づきまして関係課で実施をしているところでございます。

一方、今の計画が今年度で終わりになりますので、来年度から5年間の第2期地方創生総合戦略を現在策定中でございます。今月24日に第2回の地方創生戦略会議を開催して、そこで素案を出して、委員から意見を聞きながら見直しをしながら今年度中に第2期の戦略を立てたいと思っております。基本的には現行戦略を引き継ぎまして、切れ目のない地方創生を実施していこうというふうに考えております。

お手元に1枚、住民基本台帳による人口移動という表を今回提出させていただいております。前回のこの委員会で旧市町ごとの人口がどうなってるのかというようなご質問もございまして、住基でございしますが、このような表を今回提出させていただきました。

上段の平成29年度末から平成30年度末というところで内容ご説明させていただきますが、2019年3月31日現在で1年前からどのような増減があったかという表でございます。豊岡のところ見ていただきますと、前年度末が4万3,714人が現年度末、2019年3月31日で4万3,212人、増減がマイナス502人で、増減率が前年に比べてマイナス1.2%ということでございます。

その増減の内訳が自然増減、出生と死亡によるもの、それから社会増減、転入、転出によるもの。

その他増減と書いておりますのが職権による取り消しですとか、外国人の方が帰られたときに窓口ではなく法務局のほうからこの方帰られましたよというような連絡があった場合にそれは職権のほうで抹消しますので、その他増減のほうに入っております。

転居・転入につきましては、この市内でどういう動きがあったかというもので、例えば豊岡15でし

たら、旧豊岡に入ってこられた方が224名、豊岡から出られた方が209名ということになっております。その右側ですが、豊岡から城崎への転居が17名、竹野へが31名、日高へ行かれた方が91名、出石、但東ということで、その内訳を記載しております。

その中段、下段が29年度末、28年度末ということになっておりますので、このような整理をさせていただきました。

政策調整課からは以上です。

○委員長（奥村 忠俊） ありがとうございます。

それでは、総務部のほうからお願いします。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） どうぞよろしくお願いいたします。お手元に2019年度ジェンダーギャップの解消に関する取組みという3枚物の資料をお配りしております。こちらをごらんいただきたいと思います。6月の委員会以降の動きについてご説明いたします。

まず1番目のジェンダーギャップの解消なんですけど、(3)です。(仮称)ジェンダーギャップ解消戦略の策定準備ということで、この6月にジェンダー平等の推進アドバイザーということで大崎麻子さん、この5月にジェンダーギャップのシンポジウムやったときの基調講演の講師を務めていただいた方なんですけど、にご就任いただいて、その後、8月16日に、仮称ですが、豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略の策定に向けた提言作成業務を2名の専門家、この大崎さんを含む2名、目黒依子さん、大崎麻子さんというこの専門家に委託いたしております。

次のページ、2ページをごらんください。今後のジェンダーギャップのこの戦略に関する予定(案)を上げとります。

先ほどご説明しました専門家2人によるヒアリング調査をこの9月から10月にかけて市内の経営者、20代独身男性、それと市議会議員さんに対してヒアリング調査を予定いたしとります。

それを受けまして、12月にこの戦略策定に向けた提言の報告ということで、その報告会と、それと

あわせて補正予算、これは債務負担なんですけど、を12月議会に提案予定といたしております。

来年3月には戦略策定委員会を設置して、三、四回ですか、委員会を開催する中で、来年、2020年の9月には何とか戦略の策定したいというふうに考えております。

続きまして、(4)です。男女共同参画社会推進に係る一時保育事業の実施ということで、女性の社会参加の促進を狙いとして、事業、イベント等で一時保育を実施いたしております。4月から8月の実績としましては32件で、保育児童数は157名でございます。

続きまして、ちょっと飛びまして、2番のワークイノベーション事業の推進でございます。

(2)の各種セミナーの開催状況なんですけど、それぞれ経営者、人事担当者、それと管理職、女性従業員というそれぞれのターゲット向けにセミナー等を実施いたしております。経営者ワークイノベーションの実践セミナーについては、半日の2こまを7月と9月に実施して、26事業所で26名のご参加をいただいております。人事担当者向けについては、7月24日と8月28日の2回を開催して、次のページ、3ページです、33事業所の35名の参加をいただいております。管理職向けについては、8月30日に実施いたしまして、12事業所、25名。この後、来週、26、27日に演劇ワークショップをこれは開催する予定にいたしております。女性従業員向けについては、9月3日に開催して、11事業所から22名のご参加をいただいております。この後、10月に2回また開催いたします。

次に、3番の豊岡市役所キャリアデザイン事業の推進ということで……。

済みません。それと(3)です。その上です。事業所の従業員アンケート調査の実施ということで、市内の事業所で従業員の方に向けて働きやすさと働きがいに関する意識調査を現在市内6社で実施いたしております。これによって現状ですとか直面する課題とか明らかにした上で、必要な打ち手のアドバイスを行うなどの支援を行っております。

3番です。豊岡市役所キャリアデザイン事業の推進ということで、4月から5月にかけてキャリアデザイン研修、これ全職員対象、それと課長級以上の管理職研修を実施してまいりました。

その裏面をごらんいただきたいと思います。次に、女性のためのリーダーシップ研修ということで、6月から8月にかけて4回シリーズのうちの3回を実施して、受講者が35歳から43歳までの女性職員26名を対象にこのセミナー研修は実施いたしました。

それと7月に若手職員実践力強化研修ということで、7月、8月、9月で既に3回こちらの研修を実施して、対象者が30歳から34歳の男女の職員44名を対象に実施しました。

それと育児休業の復帰職員の応援研修については、9月の25日に予定いたしとります。

それと冒頭ご説明しましたキャリアデザイン研修と管理職研修で受講できなかった、特に学校関係とかの職員なんですけど、については8月に2日間実施いたしております。

キャリアサポート制度ということで、ことしからキャリアサポートシートを全職員が作成して上司との面談をして、あとその後のフォローもやっているということで、この制度を実施しとります。現在実施中でございます。

それと男性職員の育児休業の取得促進ということで、8月8日から21日の2週間について1名が実施して、その裏面をごらんいただきたいと思いません。9月にまたさらに2名が男性職員が育休を取得いたしております。

それと来年1月から2月にかけて職員の意識調査、このモニタリングという意味合いもあるんですけど、を実施を予定いたしとります。

4番が子育て中の女性の就労促進ということで、一般的にプチ勤務というふうに表現してます。短時間で少日数の勤務でございますが、8月の9日に、これ子育て中の女性に向けて働くママのロールモデル座談会ということで、既に昨年度からこの制度実施しとりますんで、その先輩の女性、ママにご参

加いただいて、その方のお話を聞くというようなそういう座談会を開催いたしとります。今後、10月21日のお仕事大相談会に向けて、9月25日には、これまた子育て中の女性向けのワークショップを開催した上で、現在市内の15事業所が大相談会のほうのエントリーをしていただいておりますんで、多分育児中の女性30人とのマッチング会というのを10月21日に開催をするというに向けて今準備をいたしてるところでございます。

お手元にプチ勤務のパンフレットを今年度つくりまして、これ特に事業所向けにお配りして、理解を深めていただいて、子育て中の女性の就労促進と市内事業所の人手不足の解消というこの2つの面を、これに取り組んでおるんですけど、お手元にプチ勤務から始めるワークイノベーションというこのパンフレットをお配りしとります。

この中で1ページ、2ページに、ちょっと文字が詰まり過ぎてましたんで見にくくて申しわけなんですけど、右側に事業者と求職者の双方にメリットがあるということで、現在市内事業所でなかなか、有効求人倍率が1.5を超えて、正社員の場合でも1.2を超えてるという厳しい状況なんですけど、なかなか人手不足で困とられる。

だから逆に、市内に潜在労働力として20代、30代の子育て中の女性でまた働きたいけど、働けないという方が3,000人いらっしゃるということで、特に出産とか子育てを機に退職された方というのはなかなか休職期間があるといろんな不安があるということで、できるだけハードルを下げるという意味からも例えば週で1日、2日から、1日2時間、3時間という、そういう短時間、少日数の勤務でハードルを下げていただいて、市内の事業所と子育て中の女性をマッチングしていくということ、これによって子育て中の女性も例えば子供さんが成長するに従って手を離れたら勤務時間というのふやしていける、フルタイムとか持っていけるということもありますし、企業側からすれば、例えばその左、1ページ目右下に書いてます、今まで正社員の方がやっておられた業務というのをずっと細分

化して行って、それをプチ勤務者にやっていただく。それによって正社員の働き方改革にもつながっていくというそういうメリットがございまして、これについてはぜひ今後も引き続き市内の事業所のご理解と子育て中の女性へのPRを続けながら取り組んでいきたいと思っております。

その後のページで実際昨年度実施された市内事業所の経営者とか、実際プチ勤務で働いておられる女性のコメント等をそちらでご紹介してますので、また後ほどご清覧いただけたらと思います。

今後の予定としましては、先ほどちょっとご説明しましたように、10月21日のマッチングの機会、お仕事相談会に向けて子育て中の女性のセミナーをしたり、実際今、市内の事業所で15事業所エントリーいただいているんですけど、そちらの求人内容についてより子育て中の女性にヒットするような内容でそういう資料つくっていくと、「お仕事カタログ」というので、そういうのをつくっていくという準備を今進めてるところでございます。

総務課からは以上です。

○委員長（奥村 忠俊） ありがとうございます。

それでは、引き続き、健康福祉部のほうから。じゃ、お願いします。

○健康増進課長（宮本 和幸） ハートリーフ関係のほうを説明させていただきます。

お手元のほうにA4の両面で2019年人口減少抑制対策（自然増）の進捗状況、8月31日までという資料をお配りしてますので、それをご覧ください。

主なもののみ説明をさせていただきたいと思っております。大きな2の結婚への応援ということで、（1）出会い機会創出事業「はーとピー」の関係です。これまでに4回実施しております。それぞれカップル……（発言する者あり）済みません。2の（1）の出会い機会創出事業「はーとピー」の関係で、これまでに4回開催しております。

そのうち8月25日の日曜日に開催したもの、これが離婚歴のありの方か、離婚歴、そういったのを気にしないよという方を限定としてやったもので

すが、女性の応募がやはりちょっと少ないかなと。それ以外のは一とピーについても特に離婚歴がある方はだめとか、そういった制限はしてないので、そこをうたってしまうとちょっと女性のほうが弱い、応募が少なくなるのかなという、今回だけかもわからないですが、ちょっとそういった傾向も見られるかなと思っております。

ちょっとここには載せてないですが、10月に恋するお見合いということで、プロフィール写真等撮ってやることを計画しております。これは富山県の南砺市さんがされて実績を上げられてるということで、それをちょっと豊岡バージョンに変更して開催をする予定としております。

次に、（3）のボランティア仲人養成事業ということで、縁むすびさん関係です。登録セミナーを6回開催しまして、今登録者が13名新たに登録していただいております。

裏のページをお願いします。それによりまして、一番右のほうで8月31日現在は男性が48、女性が102人、合計150人ということで縁むすびさんの登録があります。

ウとして独身の登録数ですけども、8月末現在では男性99、女性61の合計160人が登録をされています。

次に、エの縁結び会議ですが、縁むすびさんの情報交換とかしてる会議です。これまでに5回開催しております。

次に、カの活動実績ということで、組み合わせの相談は123件相談されてまして、現在は交際成立が18、交際中は20組ということになってます。

次に、（4）の事業別成婚実績ということで、今年度に入ってから、報告のあったもののみですが、合計10組あります。これは過年度に実施した事業の方も含みます。過年度から交際された方で2019年度に結婚された方という組数になってます。

次に、3の子育ての応援で、（1）のNPO法人ママの働き方応援隊「赤ちゃん先生プログラム」の派遣事業ですけども、7月に静修のほうで1回してあります。今後、そのほかの会場、7会場でも行うよう

に計画をしております。

次に、(2)のママによる子育て世代向けのイベント開催事業補助金ということで、6月に第3回ハグハグフェスタ豊岡に補助をしております。これも今度10月の27日に第4回のハグハグフェスタが開催されますので、これも補助をする予定にしております。

健康増進課からは以上です。

○委員長(奥村 忠俊) ありがとうございます。

説明が終わりました。

質問はありませんか。ありましたらどうぞ。(「よろしいですか」と呼ぶ者あり)

伊藤委員、どうぞ。

○委員(伊藤 仁) 済みません。男子の育休なんですけど、これは行政が率先されてとらせてるということは今お聞きしたんですけれども、これ民間にも行政はあるんですかどうかということと、次の質問、女性のプチ勤務ということで推奨されてるということなんですけども、そうなりますと幼稚園の存続はどうなのか、待機児童が今でもあふれてるのにそこまでのフォローが考えられているのかなど。それはどうしても連携していかなあかんことだろうと思いますので、そのあたりをお聞かせください。とりあえず。

○委員長(奥村 忠俊) 上田さん。

○ワークイノベーション推進室長(上田 篤) 今、伊藤委員からご質問いただきました2点です。

まず、1点目です。男性育休について、こちら民間事業所に対してなんですけど、特にやっぱり経営者の理解というのは一番必要なのかなと思ってまして、でも市内事業者の場合、まだまだ女性の育休も全国平均に比べたら低いという状況がありますんで、女性育休の取得とあわせて男性育休についても、この間9月の2日に経営者向けの実践セミナーを開催しまして、そのときに男性育休というか、東レ経営研究所のコンサルタント、塚越さんという、例えばイクメンとかイクボスとか、男性育休の専門家なんですけど、に来ていただいて、まず市内の経営者の方に対してその普及というんですか、啓発事

業をやって、何とか自社でもとる必要があるというその気になっていただいて、中には社長みずから取得された市内事業所も出てきてるんですけど、これちょっと徐々に広げていきたいというふうに考えてます。これはまず1点目です。

2点目のプチ勤務についてなんですけど、委員ご心配されてますように、保育所とかこども園との連動の部分なんですけど、プチ勤務のほうは、まず例えばIT関係とかであれば在宅でリモートワークでやっていく。子育て個々にしながらやっていくという部分と、あと在宅じゃなくて、事業所に出かけていく場合もできるだけ短時間で、その間、例えば1日2時間、3時間だったらもうちょっとご親戚とかに預けて見ていただくとかいうような対応ができるように極力保育所とかとは連動しないような状況でまずは勤務していただいて、どんどん子供の手が離れていくというんですか、成長されて離れていったら今度はフルタイムへ向けて移行していくという、そういうふうな工夫をしながらやるところでございます。

○委員長(奥村 忠俊) 伊藤委員。

○委員(伊藤 仁) 男子の育休なんですけども、民間にしたらただでも手が足りないんですよ。欲しくて欲しくてしゃあない状況でも来ていただけないのが実態なんですよ。そんな中で育休は果たして、権利を主張されても困るなというのが実態です。

それと育休の期間が今、市役所の中でも13日から3週間とられてますよね。長い人で21日間。この辺は決まりがあるのかなのか。この間の給料保障はどうなってるのか、全額なのかどうなのか、そのあたり教えていただけますか。

○ワークイノベーション推進室参事(岸本 京子) 今2週間程度の育児休業の取得になってますので、基本的に女性の場合ですと産前産後休暇がありますので、そこは全て有給になっています。

ただ、それを過ぎて育児休業とると給付金という形で共済組合なり、あるいは民間だと社会保険事務所のほうから手当が支給されることになっています。2週間程度ですとほぼ収入的には通常の勤務の

期間と差異がない状態で、おかれてにはなりますが、給付金が得られるという状況にはなっています。

○委員（伊藤 仁） 変わりはないということですね。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） そうです。変わりはないという状況です。

○委員長（奥村 忠俊） 伊藤委員、どうぞ。

○委員（伊藤 仁） 3週間とられている方はどういった給与で。

○委員長（奥村 忠俊） 岸本参事。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） それはそれぞれが取得をしたい、あるいは取得が可能な期間を職場内で調整をする中で必要と思われる期間を取得をしているという状況になってると思いますし、金額も1カ月程度であれば大きな差が出ないということになっています。以上です。

○委員長（奥村 忠俊） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） その男子の育休で最長どれぐらいとれるもんなんですか。

○委員長（奥村 忠俊） 岸本参事。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） 給付される期間が1年以内となっていますので、男性の場合、これまで過去に1年間取得をした職員が合併後に1名、合併前に1名存在をします。

○委員（伊藤 仁） 給料丸々もらえますかね。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） 丸々ではありませんけれども、ちょっと手元に資料持ってなくて申しわけないんですけども、6割ぐらいになるということです。

○委員長（奥村 忠俊） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） 民間ではどれぐらいの強制力でこれを従業員さんが主張できたり、どうしても民間でも導入させないといけないという法律になっとなってますか、それ民間のほうをちょっと情報下さい。

○委員長（奥村 忠俊） 岸本参事。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） 本人の要求によるものですので、強制的にというルールは法律上ありません。ですので本人が取得をし

たいということで申し入れがあれば基本的には労基法等で定められているように取得をさせなければいけないんですけども、それは会社の中での経営上の判断になるかというふうに思います。

○委員長（奥村 忠俊） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） ということは権利は主張されたいけれども、会社が認めなんだ場合は、話し合いがまとまらなんだ場合は会社が罰せられるわけでもないということに理解でよろしいですか。

○委員長（奥村 忠俊） 岸本参事。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） 罰則規定というものはないというふうに思っています。

○委員（伊藤 仁） こんなことまともに出したらたまったもんじゃない。だからあとは行政でやってくんない、こんなことは。余裕のある。

○委員長（奥村 忠俊） 伊藤さん、よろしいか。

○委員（伊藤 仁） はい。

○委員長（奥村 忠俊） 田中委員。

○委員（田中藤一郎） ちょっとワークイノベーションのほうで聞きたいんですけども、これまでジェンダーギャップの解消のためにいろいろとされてきたんですけども、地域によっていろんな形がある中で、豊岡の中でどういう問題があったりだとか、今後こういうことに豊岡の場合はもっと力を入れていかなければならないのかなというふうな部分がありましたらちょっと教えていただきたいんですけど。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） ジェンダーギャップの解消に向けては、まずワークイノベーション戦略に基づいてということに職場からのアプローチを進めてきてるんですけど、来年度策定予定のジェンダーギャップの解消の戦略というのは、職場を通じてそれをまち全体に広げていくことプラスできれば家庭と地域についてもアプローチしていったって、職場、地域、家庭というこの3つについてそういうジェンダーギャップの解消につながるよう進めていきたいんですけど、なかなか

でもこれは本当に根深いというんですか、課題でございまして、本当に一歩ずつ一歩ずつというそういう取り組みになっていくのかなというふうに考えてます。

○委員長（奥村 忠俊） 田中委員。

○委員（田中藤一郎） そういった中で、やはり若い女性といいましょうか、ターゲット的には若い女性をどういうふうに戻していきながら、格差といいましょうか、人口減少につなげていくかというのがこの最大のテーマというふうに思うんですけども、その職場の中でそれに、言い方が正しいのかわかんないですけども、入りたい、就職したい、戻ってきたいという職場のあり方みたいなんはまだまだなんでしょうか。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） そうですね。まず今の東京都の例で合計特殊出生率2018年が1.2という、国全体で1.42だったと思うんですけど、かなり低い。沖縄が逆に一番高くて1.80だったと思うんですけど、実際東京都が子供の数というのはどんどん減ってるか、例えば14歳以下の子供の数減ってるかと思ったら、逆に東京都は唯一ふえてます。1.2という特殊出生率で何でふえてるかという、女性の数がふえてるんですね。14歳から49歳までの母親候補となる女性の数はふえてるという中で、特に女性の場合の特性として、一旦例えば進学とか就職で都市部に出て、今度リターンでふるさとに帰る確率というのは男性より圧倒的に少ない。一旦都市部に出てしまうと、なかなか帰りにくい、帰ってきてくれる人はいるんですけど、帰りにくくなるという中で、出生率というよりも逆に女性の絶対数、母親候補となる女性の絶対数をふやすということがまず取り組みとして必要。

うちの場合、さっき田中委員もご指摘いただいたように、女性の若者の回復率というのが男性の半分ということで、ここ本当はかなり厳しい状況というんですか。もうそのまちの存亡の危機というんですか、存続の危機というふうにワークイノベーション

のほうでは捉えてまして、ここ何とかせなあかんということで、今ご指摘にありましたように、職場で例えば女性も働きやすくて働きがいがある、というふうに感じられる職場をふやすということによって何とか女性に帰っていただくということと、あと男性中心の社会というものがどうしても豊岡もございまして、それに対してそれが強いがゆえに帰ってきてないというヒアリングの結果も出てます。そこを何とか、一気に変えられるもんじゃないですけど、ちょっとずつ変えていきたい。その変えるような取り組みを選択していくような取り組みというのを豊岡市やってるんだということを市外に住んでる豊岡出身の例えば20代、30代の女性であったりとか、移住とか考えてるそういう20代、30代の女性に対してきちんとそういう情報を伝えていくことによって選ばれる、選択してもらえまことにしていけたらというふうに考えてるところでございまして。

○委員長（奥村 忠俊） 田中委員、どうぞ。

○委員（田中藤一郎） そういった中で、なかなか厳しいとは思いますが、今回の9月の議会の中で一般質問でも私ちょっと述べさせていただいたんですけども、今、障害者雇用といいましょうか、障害者の方をこれまで弱者というような立場からやっぱり戦力というふうな部分で考えられてる企業が非常に都会のほうでは多くて、逆にそういう方々と一緒に仕事をすることによって、仕事をやめるとか、コミュニケーションがすごくとれていって、会社内活性化になってるという事例が非常に多くなってきているというふうな部分があるんで、それが豊岡のなかなかできるかどうかわかんないんですけども、やはりそういうよそとは違う形を豊岡のほうでより一層取り組むことによって話題になって、非常に女性はそういう意味合いではいろんな、お金だけじゃなくて、志といいましょうか、そういう社会貢献的な方も非常にふえてきてますので、そういうアプローチの仕方という部分でやると障害者雇用も含めた企業内の活性化というふうな部分は新しい取り組みが非常に今出てきてますので、そ

ういったところもちよっと取り組みを勉強されてやられると情報発信的にも非常にいいのかなというふうに思いますので、ちよっと考えていただければなというふうに思いますけど、いかがでしょうか。

○委員長（奥村 忠俊） よろしいか。

上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 企業の活性化にもつながるといふふうに私も考えてます。

そのあたりは健康福祉部長のほうからお答えしたいと思います。

○委員長（奥村 忠俊） 健康福祉部長。

○健康福祉部長（久保川伸幸） うまく振られたような気がします、おっしゃられる障害者の雇用という点については、農福連携ですとか、障害と介護との関係の連携というようなことも取り組みとして進めようということでありまして。実は9月の頭ごろに城崎温泉街の中の旅館組合の中で、これ県が主催していただいたんですけども、障害者が言えばプチ勤務的なこと、旅館の中で調理の補助であったりや布団の片づけ等々障害者であっても何ら問題なくというか、むしろ特性を生かしてできるというような働き方もあるんじゃないかということで、そういう障害者のインターンシップというようなものも事業展開をいただきました。こういった取り組みというのがどなたでも受け入れをする、働きやすい環境をつくってるといふことの発信にもつながるのかなという思いはしますので、その辺女性の勤務ということと兼ね合わせながら障害者の雇用ということの道もしっかりとPRすることで豊岡市の魅力を発信できたらと思います。

○委員長（奥村 忠俊） 田中委員。

○委員（田中藤一郎） よろしくお願ひします。

うちの会社でも障害者の方が5名勤めておられまして、大体従業員合わせると17%が障害者雇用しております。そのおかげかわかんないですけども、そんなたくさん給料払つとるわけじゃないですけども、女性の方とか離職するというのがほとんどないのかなと。本当にうまく企業の中に入って

ただければいくほど会社内の活性化というか、コミュニケーションが非常に助け合い精神があるのか、その辺はちよっとわかんないですけども、本当にそういう意味合いでは非常にいい関係がつけれますので、ぜひともちよっと調査研究をされてやられるというのは大きな成果になるんじゃないかなというふうに思いますので、お願いで。

○委員長（奥村 忠俊） よろしいですか。

そのほかどうでしょうか。

清水委員。

○委員（清水 寛） ちよっと関連なんですけども、上田のほうからいわゆる仕事をつくる作業が要るということから業務の細分化というお話を聞きまして、先ほど田中委員が言われたように障害者雇用というのが多分一番単純な話なんですよ。出石の特別支援学校さんなんかは、やっぱり事業所に入って、いわゆる業務の棚卸しをしていく、細分化をしていく中から彼らが働ける場所をつくっていくというようなことを言われてました。私の会社でも何とか業務を棚卸ししてそういう場所がつかれないかなというようにも取り組みとしては実はやったことがあるんですけども、いわゆる行政側からそういう業務の棚卸しをするようなサポートを事業所さんにされるともっとプチ勤務の場所であったり、そういう場所はつくれるのかなと思うんです。どうしても人数の少ない会社だと、まずそもそもが自分たちがやってる仕事の中から新たに切り分けてやっていくという、そもそもその作業ができないということがあるのかなと思いますので、ぜひその辺を専門家なりなんなりというような取り組みをしていただけたらなと思うんですけども、いかがでしょうか。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 今、清水委員ご指摘ありましたように、業務の細分化ということについて、ことし10月21日のマッチングの機会に向けて市内15事業所ご参加ということで、公募して一応手は挙げていただいたんですけど、実際本当に今言われるようにシフトだったり

か業務を細分化していく、棚卸ししていくという事業所にとって本当にいい機会というんですか、なりますんで、そこでちっちゃい事業所の場合はどうしてもなかなか専門的知識という部分でサポートが必要ということもありまして、今回もプチ勤務の15事業所については、元リクルートの専門家に入っただけで、ずっと棚卸しとかもしながら業務を切り出していくという作業をこうやってキャッチボールしながら今進めてるところです。できればこれは何とか来年度以降もこのプチ勤務という制度を続けながら、そういう事業所の棚卸し業務の切り出しとか、働き方改革にもつながりますよということをちゃんとPRしながらちょっとご参加いただける事業所も広げていきたいなというふうに考えてます。

○委員長（奥村 忠俊） 清水委員。

○委員（清水 寛） ぜひお願いしたいと思います。

特に小さな会社で廃業されるお店とかというのもたくさんあるんですけども、べったり従業員をとらなければならないということではなくて、恐らく1時間、2時間そういう方が入ってこられるだけで随分負担が軽減されることというのもたくさんあると思います。その辺でやはりやりたいけども、向かない人たちがたくさんおられるんで、ぜひぜひその辺も検討していただきたいと思います。以上です。いいです。

○委員長（奥村 忠俊） そのほかよろしいですか。

足田委員。

○委員（足田 仁司） ワークイノベーション事業の推進ということで、資料の2ページのところの大きい2番のところの三者によるという事業が書かれてるんですけど、その前に今ワークイノベーション室が取り組もうとしてる事業に対して協力してもらえる事業所が何社あるのか教えてください。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） この2の（1）の協定なんですけど、これはここにありますように厚労省の兵庫労働局とワークイノベーション推進会議と豊岡市の三者で、この推進会議

というのが昨年10月に民間の事業所を中心に設立されて、設立当時が16事業所です。その後、5事業所ふえまして、ことしの4月現在で市内で21事業所、これ市役所、1含むなんですけど、21事業所でございます。

○委員長（奥村 忠俊） 足田委員。

○委員（足田 仁司） その事業所の規模というのは、従業員数、例えば50人以上のところは何社、50人未満のところは何社で切れば何社になりますか。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） この21事業所について、それぞれ従業員規模別のちょっと手元データってないんですけど、一番ちっちゃなところで例えば5名ぐらいから、一番大きいところでしたら200名ぐらいという規模の21、市役所を外してなんですけど、以外で考えると5名から大体200名ぐらいの事業所でございます。

○委員長（奥村 忠俊） 足田委員。

○委員（足田 仁司） そうしますとそれぞれの内訳はまだわからない。さっき言いました50人以上が何社というふうな数は、まだその中ではつかんでおられないですか。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 具体的に従業員規模別での21事業所の内訳までは、ちょっと今のところ出してないです。

○委員長（奥村 忠俊） 足田委員。

○委員（足田 仁司） 今お聞きしたのは、ここに兵庫労働局が加わっての三者会議ということなんで、この兵庫労働局が進めてる取り組み、それから兵庫県も進めてる取り組みに50人以上の規模の事業所には職場における人権啓発推進員だったか、正式な名称ちょっと忘れちゃったけども、人権啓発何とかという、いわゆる働く人の権利がきちっと守られるかどうかということを担当する、役目を負う方が、兵庫県や県の労働局から各50名以上の規模の事業所には1名設置義務があるという取り組みがあると思うんです。

この人たちは人事にかかわる一定の権限を持つ

人という建前になってるはずなんですけど、その人たちの仕事の一つは、採用試験での不公正なやりとりがないように企業内を正していく。それから今現在勤めてる人たちの働く上でのいろんな諸権利がきちっと守られてるかを見るというか、監視というところまで行かないと思いますけど、会社の経営に沿ったやり方でそれぞれ活動されてると思いますけど、その県や、それから労働局の取り組みが市町にはなかなか伝わってこないんですけども、せっかくこの三者による協定ということが実現したようですので、こういった労働局の取り組みの内容という、そういう情報提供を積極的に行って連携を図ると。まだまだこの労働局あたりも市町を指導する立場ではないという考え方のようですので、市町のほうから請求しないとなかなか動いてくれないと思いますので、そのあたりをぜひ取り組んでほしいなと思いますけど、いかがでしょうか。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 今、足田委員ご指摘の50人以上の人権啓発の推進員設置についてなんですけど、例えば、どうなんですかね、市内事業所の21事業所に対して余りぎしぎし行くのではなくて、ちょっとやんわりとソフトにいろいろと一緒に取り組んでいくということも必要なのかなというふうに考えてまして、例えば女性活躍でしたらえるぼしという女性が本当に働きやすい、働きがいのあるということに対していろんな認定をされたりとか、その場合も採用に係るということに係ってくるんですけど、男女別の勤続年数であったりとか、女性の管理職の比率であったりとか、そういうふうな基準とかありますんで、そちらのインセンティブとなるような認定取得とあわせて今ご指摘ありましたそういう設置義務という部分についてもうまくソフトにそれはお伝えしていったらなというふうに考えてます。以上です。

○委員長（奥村 忠俊） 足田委員。

○委員（足田 仁司） 済みません。ちょっと表現がうまくなくて申しわけなかったです。決してそういった権限に基づく活動とかということを求めている

んじゃないくて、1ページにある、一番下にある大崎麻子さんですか、この方の考え方全部は理解したわけじゃないですが、豊岡のアイティでも講演された方ですね。あの人の切り口は、働くという、女性活動というその領域をもっと活性化させていくという部分と、やっぱりジェンダーギャップというのはそもそもは人権の問題であるこの人も言ってるんですよ。だからただ表向きに人権の課題なんだと出すと非常に伝わりにくいというか、取っつきが悪いと。ですからこの方も働くとか、活動とかという伝わりやすい手法で今、私は活動してるんだというふうなことをたしか書かれたと思うんですね。だから私も決して大上段に構えて、やれという、やったほうが良いということじゃないんです。ただ、情報とかいう意味で豊岡市もきちっと押さえとく必要はあるように思いますので、そういったいろんな、役に立つか立たないかわからないけども、兵庫労働局が持つてる情報もきちっと請求してみて、もらえるものはもらっとくということが大事のように思いますので、これはまた内部でも検討いただいて前向きに取り組んでほしいなと思っております。

それと回帰率ですか。何。（「回復率」と呼ぶ者あり）回復率が女性は非常に低いというお話で、20代の女性にその辺を豊岡市の取り組みを情報発信して伝えていかなきゃならないということとはわかるんですけど、じゃあ、いっそ高校生にアプローチしてはどうですかね。今から豊岡市を巣立って行って、都会に出ていく。そのときの思いを持ってもらうという、前にも何かちらっとそういう接点持っているようなこと伺いましたが、例えば女子高生に特化してやるとか、これやるとちょっと男子高校生はほっとくんかいうことになりますけど、やっぱり豊岡をこれから離れていく子に豊岡はこんな取り組みやってるんだでということを知っていてもらって出ていってもらおうほうが下地としてはいいんじゃないかなと思いますけど、いかがでしょうか。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 今、足田委員ご指摘のとおり、本当にそうだと私も思い

ます。やっぱり中学、高校生のころからきちんと認識していただくということで、今、高校に対しても市長が出かけて行って出前授業みたいなことでやってみて、その中のやっぱり中心の話題の一つにこのジェンダーギャップの解消についてかなり力を入れてお話ししています。

あわせて、これは豊岡高校でしたか、テーマ別に生徒が事前に市の職員からいろいろと何かレクチャーとか、情報ももらいながら、それを発表するという、そういう機会あるんですけど、その中の一つに今のジェンダーギャップの解消というテーマをことしテーマに上げていただいて、それを勉強して発表していただくということをしていただく予定にしていますんで、若者が出ていく前にきちんとそういうことを理解してもらって、豊岡の動きはこういうのをやってるんだよということをちゃんと伝えていくということは本当に大事だと思いますんで、それについては改めてまたさらに努力していきたいと思います。

○委員長（奥村 忠俊） 足田委員。

○委員（足田 仁司） ぜひ頑張っていたきたいと思います。

あと1点質問です。ちょっと聞き逃したんですけど、はーとピーの取り組みのところで10月に南砺市の事業を参考にしてというところで、そのくんだりちょっと聞き取れなかったんですけど、もう一度詳しく説明してください。

○委員長（奥村 忠俊） どうぞ。

○健康増進課長（宮本 和幸） 10月に南砺市の事業を参考にしまして、恋するお見合いということで、お見合いです。それをする前段階でプロフィールをつくったり、あとお見合い用の写真を撮ったりということを10月に行います。これ特徴的なのが女性が男性を選ぶというようなことで南砺市さんのほうは実績を上げられてますので、ちょっとそこをうちも取り入れて、豊岡市の独自としては、写真を撮る前に服装だとか髪型だとかをちょっと専門家の方に見ていただいて、より映えるというか、そういう写真を撮るというところをちょっと工夫をし

ております。以上です。

○委員長（奥村 忠俊） 足田委員。

○委員（足田 仁司） わかりました。以上です。

○委員長（奥村 忠俊） よろしいか。

○委員（足田 仁司） はい。

○委員長（奥村 忠俊） ほかにどうでしょうか。よろしいですか。（「ちょっとよろしいですか」と呼ぶ者あり）

嶋崎委員。

○委員（嶋崎 宏之） 済みません。しょっぱなはかなりショックなデータを見せていただきまして、住民台帳の人口は多いほうですけども、たしか平成17年の合併から10年ぐらいで、あれは住民台帳ではなかったのかな、国調ベースだったと思うんですけど、大体約10年間で7,000人の人口減少ということで、年間700人というのは大体頭にあったんですけども、一番下段ではそれぐらいの783人というマイナスになつとるが、だんだんこれ900人台、1,200人台というふうなことで、非常に我々考えとる以上に加速されてきているということで、特に社会増減のところの転出が非常に多いということで、その辺の全国一極集中してるところ除いて、大都市除いて同じような内容抱えてて、それぞれいろんな取り組みを一生懸命やられてる中で、これだけもういろんなことをやられていてもやっぱりこういった加速というのはなかなか歯どめがかからないという。

これはどうしようもない、どうしようもないと言ったらおかしいけれども、非常に難しい問題だと思うんですけども、その中で全国の縮小版のみみたいなことはやっぱり豊岡市内でも起こっていて、市内移動の件で言うとどうもマス内移動なんだけども、やっぱり地域変動がどうしても起こっているというようなことで、確かに小学校なんかの人数見るとこれは如実に物語っているような状況で、この辺ももう一つ何かちょっと打っていかないと、偏在が顕著になっていきそうな気がしているので、非常に難しい問題ではあると思うんですけども、改めてさらに地域偏在の解消というようなことも何か大

きなテーマとして出てくるんじゃないかなというふうに考えてしまうんですけど、その辺に対して何か見解があればお願いします。

○委員長（奥村 忠俊） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 市内移動のことでございますけれども、なかなかそこは全体としてどうするというのは難しいですけれども、振興局でそれぞれ地域の特色を生かした取り組みをしていますので、その中で何か成果を上げるようなことができたかなというふうには考えています。以上です。

○委員長（奥村 忠俊） 嶋崎委員。

○委員（椿野 仁司） 振興局がそんなことやっとなるか。ほんまかそれ。どんなことやっとなるか一回ちょっと知らせてほしいな。

○委員（嶋崎 宏之） 努力はされとるということはあるんですけども、ただ、結果が出なければ努力も何にもないということで、逆に言えば無駄金になってしまう、そういったことになっていくので、本当にもっと、されてるでしょうけれども、しっかりと精査をして確実に結果が出てくるような政策も少しでもいいからとにかくして、そういうデータを逐次見せていただいたら、市民の皆さんにも実際こうなんだよという実数を目の当たりに、もう定期的に見せることによって、ああ、これは本当にもうちょっとやばいなという感覚をやっぱり市民の皆さんに共有してもらわないことには、そのための情報共有も非常に大事なことなんじゃないかなと思うんです。

ただ、地域でも地域の何人かの、例えば地域コミュニティの執行部には行っても、なかなか住民までには届いてないというのは実情だろうと思う。やっぱり総力を挙げてやっていかないと、その辺何も効果的な手段をいろいろ研究していただいて、他市にも学んでいただいて、しっかりお願いしたいと思います。これは意見です。

○委員長（奥村 忠俊） よろしいですか。（「関連でいいですか、今の」と呼ぶ者あり）

○委員長（奥村 忠俊） 椿野委員。

○委員（椿野 仁司） 今、嶋崎委員が質問した中で、

振興局がその辺の取り組みをという話があったんですけど、どういう取り組みをしてるか、じゃあ、一回ちょっと教えてほしいですね。きょうじゃなくていい。振興局がどんな取り組みをしとるかというの個別にね。

それと今のこの表の一番右側で豊岡から、豊岡へというのがあるんですけども、数字的に見ると豊岡に行ってるほうが若干勝ってるのかなという数字なので、各年ごとね、大体豊岡に来てる人が220人で、よそに行ってる人が209人でしょ。プラス・マイナスすると豊岡が勝ってるんですよ。この理由は、一体どういうところにあるのかなというところ辺がわかってるつもりですけども、逆に豊岡から例えば日高に行く人、出石に行く人がどういうことで行かれるのかなという辺が、この辺の理由がどうなのかなというところ辺がちょっとつかめてるのかつかめてないのか、また後で教えてほしい。それから、簡単に言えるんだったら言ってください、それ。何か理由がありますよというのがあれば。

むしろ逆に、豊岡の市内の中で、ここには人が集中しとるけど、ここは人がなくなった。豊岡の市内の中での移動が、よそから来たときに豊岡ならここがいい、何か言えばわかるような気がするんですけど、そういうところは一体理由が何なのかということ辺がね、その辺もあるのかな。これは要するに外に出るのと同じことなんで、考えるには、さっき言ったように域内のやっぱり移動があるということは、都会に行きたいという憧れ、例えば城崎から豊岡に行きたいという憧れ、そういうものもあると思います。そういうことが実態、原因として何があるのかな、わかれば。

○委員長（奥村 忠俊） どうですか。

井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） そこまでの分析はしていませんので、具体的にこうだということは今わからない状況でございます。

ただ、豊岡市内の地域でどこが人がふえてるかというようなところについては、たしかコミュニティの単位で言うと八条あたりがこれからも予想とし

ては伸びるというようなことだったというふうに今記憶はしております。あとは五荘とか、どうしてもそういうところに人が集まるのかなという、ちょっとろ覚えですけども、以上です。

○委員長（奥村 忠俊） 椿野委員。

○委員（椿野 仁司） また改めて申し上げたいと思っただけ、結局人は行きたいところに行くんですよ。住みやすいところに行くんですよ。憧れみたいなのに行くんですよ。それはしょうがないですよ。

だけど、城崎なり、出石なり、あそこに行ったときに、その置いてった家がどうなっていくのかなど。家族はどないなっていくのかなど。都会に行った人が帰ってこないと同じ現象だったらしょうがないですから、人口減少問題の中でいろいろとあった。いろいろこれがちょっとまたお話ししなきゃいけないけど、そういうこともかなりよく調査した上で、よう考えた上で対策しとかなないと、ここは生き延びるけど、ここは生き延びていかないということ絶対あり得ると思います。

それからこれは質問じゃないんで、ちょっと宿題にしといてください。前から非常に政策調整部長にも、前の政策部長によく言っただけ、人口減少が起きたら一体何が起きるのかと、豊岡で。このまま人口減少がどんどん10年後、20年、30年後、40年後には何が起きるのかというところをより具体的に一回きちっと表現してもらいたいというふうに思っています。例えば今言うところ今の空き家がどんななってくるの、空き地がどないなっていくのか、それからテレビでもさんざんやってるけど、水道料金はどないなっていくのか、人口が減ってって、そういうことが豊岡で本当に具体的に、今は人口減少問題頑張ってますけど、全国の市町村で人口がふえてるとこ、これはもう決まってるんですよ、何やってきたか。例えば医療無料化、児童手当、それから今のいわゆる盛んに言われる子育て支援、そういうところがやってるところが大体勝ち組なんですよ。それを豊岡が同じことやって勝てるのか勝てないか私にはわからないけれど、今さらそれやっ

たからといってどっと人が豊岡に押し寄せてくる可能性、私はないと思う。だからそれはやることは大事ですけど、でも本当にこれから先、人口が減っていったときに豊岡は一体どうなっていくのか、何が起るのか、どんな大きな問題が出てくるのか。

2040年になると、ある本を読んどったら全国で空き地面積で、空き家も含めていくと北海道一つが全部空き家になっちゃう、空き地になっちゃう、今のままでいくと。2040年ですよ。もう20年後ですね。そういう状況になっていくことが豊岡市内でも起きていくということ、私は全くそうじゃないと思う。だからそうなったときに人口減少ということで大事な要素を考えていかないといけないけど、人口減少になった場合にどんなことが豊岡に起きますか、具体的に、今言うところの、その辺をちょっと一度、一回シミュレーションでもいいので、真水であろうと真水でなかろうとかまへんから、一度ちょっと例を示してほしいんです。

○委員長（奥村 忠俊） どうですか。

○委員（椿野 仁司） できなかったら12月の一般質問でやりましょう。そんだけだ。宣戦布告だ。

○委員長（奥村 忠俊） 今、要望が出ましたですけど、どうですか。

井上課長。

○委員（椿野 仁司） 難しいって考えとったらいつまでもできらへんのや。やらえんや。（「そのとおり」と呼ぶ者あり）

○政策調整課長（井上 靖彦） 研究したいと思いません。

○委員長（奥村 忠俊） しっかりお願いします。

じゃ、伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） 済みません。本当に人口移動でちょっと2点ほど質問させてください。

きょういただいた資料見ておられますと自然増減については大体数値に余り差はないのかなと思えますけれども、社会増減見てください。平成27年度のやつが170人だったのがその翌年には倍になり、331人、次の年は、倍とは言いませんけど、548、もう倍々ゲームで社会増減が動いてると。

この要因は何だと把握をされてるのかなというのが1点と、それときょういただいた資料と前回いただいた資料が全く数値が違うんですよね。前回いただいた、例えば今のいただいた一番最新のやつで自然増減、そして社会増減、その他を足し込みますと1,200を超えるんですよね。

以前いただいた資料で29年度を見させていただいて、資料3ですね。（「700人ぐらいだな」と呼ぶ者あり）だから700人なっとなんですよね。きょういただいた資料を足し込みますと1,200を超えるのに増減が700でおさまるとなってますね。数値も全然違うんですよね、いただいた資料。同じ基本台帳と書いてあるんだけど、だからその辺の数値が全然違う資料が出てるということについて……。

○委員長（奥村 忠俊） 住民基本台帳と違う。

○委員（伊藤 仁） 豊岡市の住民基本台帳移動報告という資料です。全く数値が違いますよね。

○委員長（奥村 忠俊） 井上課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 1点目の社会減がふえている要因、減少が進んでいる要因につきましては、神戸外大の中嶋先生等にアドバイスをいただきますと、やはり景気がよい影響というのが大きいというふうに、全国的に景気がいいので、そういった場合にはやはり地方から都会のほうに人が動く、逆に景気が悪くなると都会のほうから地方のほうに人が動くというような、そこが大きな要因ではないかというふうに分析をいただいております。その細かいちょっと要因まではわからないんですが、恐らく全体的にそういうことであろうというふうに考えております。

もう一つ、先ほどの前回の数字が違うということですが、前回お配りしたのが1月から12月までのデータでございまして、暦年と年度で、今回は4月1日から3月31日までという、要は12カ月の期間がどっからどこまでかというのがちょっと違うので。

○委員（伊藤 仁） 年度じゃないと。

○政策調整課長（井上 靖彦） はい。今回は、県の

ほうには1月から12月で出しているんですけども、県のほうの統計は、今回改めてちょっと年度ということで区切らせてもらったので、数値が違うということです。

○委員長（奥村 忠俊） 伊藤委員。

○委員（伊藤 仁） なら12月から3月までに500の移動があったということですか。そういうわけじゃないのか。（「違うんだ」と呼ぶ者あり）4月スタートの……（「3月終わり」と呼ぶ者あり）ややこしい資料。

○委員長（奥村 忠俊） 伊藤委員、よろしいか、今の。

○委員（伊藤 仁） いやいや。協議会でまた言う。

○委員長（奥村 忠俊） ほかはよろしいですか。（「いいですか」と呼ぶ者あり）

じゃ、上田委員。よろしいよ。

○委員（上田 倫久） このジェンダーギャップの会社の資料もらいました2ページ目ですけども、ワークイノベーションの事業の推進というやつで、大変素晴らしいことやっておられるなと思って、5月の8日にこの契約をされたんですね。厚生労働局と豊岡ワークイノベーション推進会議と豊岡市の三者による豊岡市女性就労に関する協定の締結をされたと。

ここ見ると年間、7月4日から始まって、10月の24日までの10回を計画されてるということでよろしいですね。

その中で特に私うれしかったのは、9月26日ですか、あしたかあさってなんだけど、の劇団青年団の指導による演劇的手法を活用したワークショップなどということで計画されとって、ことし演劇祭も一応プレ演劇祭をされて、来年は本格的にやるというようなこともありの、2021年に4月には専門職大学が開校するというようなこともあったりして、何か人を集めるというか、この但馬、豊岡市のほうに人が集まっていく計画がどんどん進められてる中で、この9月26日、27日の劇団青年団の指導、これはちょっと期待してるんですけども、どうなん、ちょっとそこのところはどうなんでしょ

う。

○委員長（奥村 忠俊） 上田室長。

○ワーキングバージョン推進室長（上田 篤） 今、上田委員ご指摘の管理職向けのこれはセミナーなんですけど、劇団青年団のプロの俳優とロールプレイングといいまして、例えば片方が上司で片方が部下という役割を演じてみて、今度ひっくり返したりとか、今度採用試験の場で面接者と実際面接を受ける側と役割をやって、ひっくり返してみたりとか、というのはプロの俳優とのやりとりによって自己認識とか、他者認識みたい、認知みたいなことが、改めて何か上司の気持ちがわかったりとか、逆に部下の気持ちがわかったりとか、面接を受ける方の気持ちがわかったりとかという他者の理解とかにすぐ役に立つ。実際それを事業所に持ち帰って実践していただくということで、かなり私どもこれ期待しているところでございます、こちらに青年団も移転されるということあって、何とかそういういろんなスキルも活用しながら市内事業所にそれはきちっと還元していけたらなというふうに考えてます。

○委員長（奥村 忠俊） よろしいですか。

○委員（上田 倫久） よろしいです。いいです。

○委員長（奥村 忠俊） それでは、よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（奥村 忠俊） では、ほかにないようでございますので、この際、質疑を終了します。

この際、当局から何か特別にこれを発言したいということがありましたらお願いしたいと思えますけども、いかがでしょうか。別によろしいですか。

ないようですので、当局の職員の方は退席をしていただいて結構です。ご苦労さまでした。ありがとうございました。

ここで暫時休憩します。再開はどうしましょう。

（「50分」と呼ぶ者あり）10時50分です。

午前10時42分休憩

午前10時51分再開

○委員長（奥村 忠俊） それでは、委員会を再開し

ます。

次に、委員会の運営方針についてということで、別紙1を添付しております。

ごらんいただきたいと思いますが、4項目を上げておりますけれども、特にご意見がなければ、前回と同様でいきたいと思えます。ご意見が。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（奥村 忠俊） 異議がないようですので、そのように決定いたしました。

その他、委員会調査の中間報告書（案）について、昨日、委員会調査中間報告書（案）を送らせていただき、一度お目通しいただいてると思えますが、修正等がありましたらお願いをします。よろしいですか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（奥村 忠俊） ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきますので、よろしくお願いたします。

2つ目に、管外行政視察調査報告書（案）について、続いて、管外行政視察調査報告書（案）についてですけれども、昨日、中間報告書として同様に管外行政視察調査報告書（案）を送らせていただき、お目通しいただいていることと思えます。修正等がありましたらご発言いただきたいと思えますけども、ご意見いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（奥村 忠俊） ありがとうございます。それでは、異議がございませんので、そのようにさせていただきますので、よろしくお願いたします。

なお、この視察報告については、ほかの委員会の視察報告書と同様に、今期定例会閉会日に議場配付する予定となっておりますので、ご承知おきください。

この際、ほかに意見、発言はございませんか。

（「なし」と呼ぶ者あり）

副委員長、よろしいですか。

○委員（上田 倫久） よろしいです。

○委員長（奥村 忠俊） それでは、ないようですので、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10時53分閉会
