

## 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4月14日（火）  
午前9時27分 開会  
午前10時15分 閉会
- 2 場 所 第3委員会室
- 3 出席委員 委員長 嶋崎 宏之  
副委員長 足田 仁司  
委員 浅田 徹、清水 寛、  
土生田仁志、福田 嗣久、  
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 嶋崎 宏之

# 人口減少対策等調査特別委員会 次第

日 時：2020年4月14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>

## 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】

2020年4月1日現在

職名	氏名
委員長	嶋崎 宏之
副委員長	足田 仁司
委員	浅田 徹
委員	清水 寛
委員	土生田 仁志
委員	福田 嗣久
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27分開会

○委員長（嶋崎 宏之） おはようございます。定刻より若干早い時間ですけれども、皆さんおそろいですので、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。

まず、挨拶ということで。

おはようございます。本当にもう我々コロナ一色の、地球規模の騒動になっておりますけれども、いまだになかなか終息の方向がちょっと見えにくいというところで、これも一つの大きな災害であると言われておりますけれども、自然災害は、そういう面から見ましたら、通過すれば、あるいは終われば、あとは復旧復興にかかっていけるということなんですけど、このコロナ、終わりが見えないというか、今の時点でということで、さらにきょうは大阪府が休業要請を出すということになっておりますし、さらに兵庫県が必ず休業要請を出すというふうなことになっております。本当に今はもう、どこを見ましても、あれだけにぎわっていた城崎がゴーストタウン化しております。もう本当に人っ子一人、猫一匹通っておりません。本当にもうこれ、皆さんご商売、あるいは事業なさっていらっしゃる方もいらっしゃると思いますけれども、本当に死活問題になってくると思いますし、このままいくと本当に、私のところみたいに、本当のもう零細なところは存続が危ぶまれるというふうな状況にもなってきております。同じように、自治体に関しましても、本当にもう市民、あるいは経済活動が止まってしまいますので、大変なことになってると思います。

この人口減少対策の委員会を、今から3週間前、3月定例会のときに開いたときには、そうですね、感染者が世界規模で約30万人と言われておりました、今もう既に180万人になっております。死亡者が1万人、今5万人規模になってるというところで、もう日に日に数字がもうとにかくうなぎ登りに上がってくるというふうなところで、本当にもう終息の状況が見えないということでございますけれども、人口減少、一生懸命対策しておりますけれども、それをさらに上回る勢いで多くの方が世界規

模で亡くなっていらっしゃると思います。何とか、それには歯どめがかけられませんが、また終息の暁にはしっかりと、特に日本、あるいは兵庫県、特に豊岡市、人口減少に歯どめがかかるような対策、今のうちにもう考えていかなければならないと思いますので、よろしくどうぞお願いします。

長くなりました。挨拶終わります。

それでは、着座して進めさせていただきます。

まず、協議に入りますまでに、3番の自己紹介に参ります。

今回は、年度当初の委員会でありますので、4月の異動で人口減少対策等調査特別委員会の当局職員に若干の異動がありましたので、ここで自己紹介をしていただきたいと思います。

まず、委員のほうから、委員長、副委員長、委員の順で行い、次に、政策調整部から名簿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、お願いをいたします。

というところで、委員長を仰せつかっております嶋崎宏之と申します。どうぞよろしくお願いします。

○委員（足田 仁司） 同じく副委員長を仰せつかっております足田です。どうぞよろしくお願いします。

○委員（土生田仁志） 委員の土生田です。よろしくお願いします。

○委員（浅田 徹） 同じく浅田です。よろしくお願いします。

○委員（清水 寛） 清水です。どうぞよろしくお願いします。

○委員（福田 嗣久） 福田でございます。よろしくお願いします。

○委員（村岡 峰男） 村岡です。どうぞよろしくお願いします。

○委員長（嶋崎 宏之） それでは、当局のほう、お願いします。

○政策調整部長（塚本 繁樹） 済みません。政策調整部長の塚本です。本年も引き続きどうぞよろしくお願いします。

○政策調整課長（井上 靖彦） 政策調整課長の井上です。引き続きよろしくお願いします。

○総務部長（成田 寿道） 総務部長の成田です。よろしくお願ひします。

○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す。どうぞよろしくお願ひします。

○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です。よろしくお願ひします。

○健康福祉部長（久保川伸幸） 健康福祉部長の久保川です。最終年度ですがよろしくお願ひします。

○健康増進課長（宮本 和幸） 健康増進課長の宮本です。よろしくお願ひします。

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

○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。よろしくお願ひします。

○環境経済部長（坂本 成彦） 環境経済部、坂本です。どうぞよろしくお願ひします。

○環境経済課長（午菴 晴喜） 失礼します。この4月の人事異動で但東振興局から環境経済部にお世話になることになりました。実質このメンバーの中で私だけが仲間外れみたいな・・・よろしくお願ひ申し上げます。午菴といいます。よろしくお願ひします。

○事務局主幹（小林 昌弘） 議会事務局、小林です。よろしくお願ひします。

○委員長（嶋崎 宏之） ありがとうございます。それでは、4番の協議事項に入ります。

まず、1番目の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。

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のご協力のほどお願ひいたします。

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乗ってから行っていただきますよう、ご協力お願ひします。

順番につきましては、まず、政策調整部の政策調整課、それから、公共施設マネジメント推進室、続いて、総務部ワークイノベーション推進室、そして、健康福祉部健康増進課、そして、環境経済部環境経済課、この順でお願ひしたいと思います。

それでは、政策調整部政策調整課から順にお願ひをいたします。

政策調整課長。

○政策調整課長（井上 靖彦） 事務概要の1ページをごらんください。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量的緩和と質的転換による地域活力の維持と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ございます。第2期地方創生総合戦略に基づき、スピード感を持って戦略的に地方創生を展開してまいります。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、若い女性をふやすことと結婚する若者をふやすことを対策の柱とします。関係部署と協議を進め、外部有識者等の意見を聞きながら着実に推進してまいります。

概要のところでございます。2020年度から2024年度までの5カ年の取り組みとして、2の戦略体系の戦略目的に書いております「暮らすなら豊岡と考え、定住する若者が増えている」、この状態を実現したいと考えております。

3番目にあります第2期地方創生総合戦略の新たな視点としまして、多様性を受け入れるまちづくり、特に女性に選ばれるまちづくりと外国人住民との共生推進、2つ目に、深さを持った演劇のまちづくり、3つ目に、国際観光芸術専門職大学（仮称）との連携、こういったことを中心といたしますか、新たな視点で取り組んでまいります。以上でございます。

○委員長（嶋崎 宏之） それでは、次に、公共施設マネジメント推進室、土生田室長。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） 資料のほうの2ページをごらんいただきたいと思います。

ます。公共施設マネジメントの推進ということでございます。

現況と課題につきましては、議員のほう、これまでもさまざまな機会にご説明申し上げておりました。市のほうでは、2段落目に書いてあります、2014年から公共施設マネジメントに着手しております。2016年11月に計画的な保全等を行う、そんな中で公共施設再編計画をつくりまして、40年間で延べ床面積を34%削減すると、これを今現在の数値目標といたしております。2018年度には市内横断的な組織として公共施設等マネジメント推進委員会、こちらは各施設を所管する課長級、それから振興局合わせて委員19名で横断的な組織をつくっております。また、当室が2019年度に新たに新設をされております。今後も持続可能な行財政運営のためには、市民理解を得ながら、着実に公共施設マネジメントを推進しなければならないというふうに考えております。

基本方針でございます。基本方針としては、あくまでも更新、長寿命化、統廃合等計画的に行って財政負担の軽減、平準化を図ることが使命と感じております。

概要でございます。各事業につきましては、3月の当委員会のほうでも詳細なご説明を申し上げます。1番目の地域デザイン懇談会でございますけれども、こちらは昨日4月13日にアドバイザーの募集公告のほうを行っております。6月下旬には業者決定し、7月には契約にこぎつけたいと。その後地域デザイン懇談会のほう開催をしていく準備作業に入りたいと思います。

それから、2番目に書いてあります公共施設等総合管理計画の改定でございます。こちらは4月3日に募集公告を行いました。5月下旬に決定という予定で今現在組んでおります。実は現在の、このコロナに関連し、非常事態宣言が出ている中、両事業とも今のこの募集公告のスケジュール感、少し修正する必要があるだろうなと思っております。特にプロポーザル等でこちらのほうにお願いをいただき、書類を持ってきていただくであるとか、書類を調達して

いただくということが若干困難な状況が見込まれますので、早急に日程の変更を今現在検討を進めております。

引き続き、これらにあわせて3番目でございます、マネジメント推進委員会で市内各課との連携もとっていくと。特に3月の議会のほうで予算決算委員会のほうから、地域デザイン懇談会では各計画、各担当課及び振興局との連携を密にし、それらとの整合性を踏まえた上で、また旧市町間を分断することなく全市で一体感、バランス感があるものとするよふにというふうなご意見もいただいておりますので、これらについては十分配慮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（嶋崎 宏之） 次に、ワークイノベーション推進室、上田室長並びに岸本参事、よろしくお願ひします。

上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 3ページをごらんください。3ページ、ジェンダーギャップ解消の推進でございます。

現況と課題につきましては、従来からご説明しているとおりでございます。

基本方針につきましては、今年度ジェンダーギャップの解消に向けて職場、地域、家庭など町全体を対象とした、そういう戦略を策定する予定といたしております。戦略の策定過程ですとか進捗状況なども広く発信しながら、ジェンダーギャップ解消の意義ですとかメリット、それと多世代、多様な人々の参画の必要性について、市民の皆さんのご理解を得るという、そういう取り組みを進めていきたいと思ひます。

概要につきましては、戦略策定でございます。

(2)の戦略会議の設置、開催ですが、委員10名を予定いたしておまして、3回開催する予定なんですけれども、第1回は4月21日に予定しておったんですが、こういう状況でございますので、第1回を、現時点では5月29日に延期して今準備を進めております。また状況によっては、またこれがさらにずれ込む可能性ございまして、そうなりますと戦略策定

の、9月策定予定だったんですけど、これもちょっとずれ込む可能性がございます。

2のシンポジウムにつきましても、この戦略策定を受けて高校生の提言メッセージなどのご紹介とか、戦略の概要説明をする予定なんですけど、これも戦略策定期間によって後ろにずれ込む可能性があるということがございます。

次のページ、4ページをごらんいただきたいと思っております。ワークイノベーションの推進でございます。

現況と課題につきましては、従来からご説明してとおりでございます。

基本方針については、このワークイノベーション戦略の将来像でございます「ありたい姿に向かって、いきいきと働く女性が増えている」を目指して、働きやすい事業所がふえてるなどの取り組みを進めていきます。

概要でございます。昨年度から進めてますように、経営者とか人事担当者とか管理職とか女性従業員とかそれぞれ階層別にワークショップを開催する予定でございます。そのワークショップの内容としましては、無意識の偏見としておりますが、きのうご指摘ございました。無意識のうちに、例えば男性はこれは得意だ、女性は不得意だという、そういう間違った思い込みとか決めつけていうものに、それぞれが無意識のうちに持っているということを気づいていただくという、そういうふうなワークショップですとか、他者理解とか多様性などの理解についてをテーマに進めていきたいと思っております。

それと、4番でございます、先進事業者の表彰制度の実施と事例の共有化ということで、これ準備をずっと進めてきてるんですけど、これも状況を見ながら公募を開始して、予定では、いわば秋の11月のシンポジウムにあわせて表彰ですとか、事例の共有というものを進めていきたいというふうに考えております。私からは以上でございます。

○委員長（嶋崎 宏之） 岸本参事。

○ワークイノベーション推進室参事（岸本 京子） 私からは、5ページの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。

現況と課題についてですが、全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、引き続き長期的視点に立った人材育成に取り組んでまいりたいと考えています。特に、具体の取り組みが2年目となりますので、職員の意識調査等から得られました課題の改善に向けた取り組みもあわせて推進いたします。

基本方針です。今年度は特にキャリア年数や階層別に必要とするスキル向上のための研修ですとか、キャリアサポートシートの活用をさらに進めてまいりたいと考えています。

まず、求める職員像の具体的周知、職員に求めるスキルの明確化ですとか、多様なキャリアがあるんだというようなモデルの提示、あるいは、2つ目にかけています自律的なキャリア形成を支援する仕組みの充実。

3つ目に、組織の働きやすさ、働きがいの向上に向けてということで、現在検討に入っておりますが、業務の可視化ですとかITツールの導入検討など、行財政改革推進係等との連携をしましてまいりながら進めてまいりたいと思っております。そして、（2）ですが、チームとしての関係性の向上、あるいは上司の傾聴、コーチング力強化と上げております。特に多様な強みを持っている職員、個性を持っている職員を生かすという点では、マネジメントスキルのアップが欠かせませんので、こういったところを強化してまいりたいと考えます。3つ目には、無意識のバイアスと書いておりますが、昨日もご指摘いただきまして、ワークイノベーション事業の推進と一緒に、偏見に対する理解を進めていくということです。

概要です。大きく3つ上げております。先ほど申し上げましたキャリアサポートシートの本格的な活用、あるいはキャリア形成支援のための階層別研修、職員意識調査を継続的に実施をいたしまして、さらなる達成度の確認や改善対応を図ってまいりたいと考えております。以上です。

○委員長（嶋崎 宏之） それでは、次に、健康増進課、宮本課長。

○健康増進課長（宮本 和幸） それでは、6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、ハートリーフ推進室が行ってる事業です。これについては、今までやってきたもの、現在実施してる事業を推進していくということになります。

その中で概要を見ていただきまして、1番の出会い機会創出事業、はーとピーなんですけども、年11回もしくは12回というふうに計画はしてたんのですが、このような状況で、一応5月に第1回を予定してましたが、これはちょっと中止ということにしております。

次に、2の出会い機会創出事業で、恋するお見合いということで、昨年度1回実施しました。これについては、好評だったこともあり、今年度は2回実施したいなということで、今予定しております。

以下については、粛々と実施していくということです。健康増進課は以上です。

○委員長（嶋崎 宏之） それでは、環境経済課、午菴課長。

○環境経済課長（午菴 晴喜） それでは、引き続き7ページをごらんください。移住定住の推進でございます。

現況と課題につきましては、従来からご説明申し上げておりますとおり、変わりはありません。人口減少が続く中、IターンですとかUターンですとかをふやすというような取り組みを進めていく必要があるということでございます。

基本方針です。やっぱりUターンとIターンしていただくには仕事、住まい、暮らしなどの情報を発信する必要があるということで、移住先として、豊岡の認知を広げていくというような取り組みを進めていく必要があること、2つ目といたしましては、今申し上げました企業とのマッチングといいますか、職場を高めるといことも必要となってくるので、そういった情報の連携、それと、3つ目といたしましては、地域おこし協力隊など新たな活力を導入することによって、地域の元気力を高めていくというようなことを基本方針としております。

概要でございますけども、重複をいたしますが、移住定住の情報発信につきましては、「飛んでるロ

ーカル」や、市民ライターとして約30名程度の登録がありますけども、そういった方々から豊岡の情報を、生の情報を発信をしていただくことで、豊岡の認知を高め、最終的には豊岡に来ていただくというふうなところの魅力を向上させていきたい、また、企業的にはジョブナビ豊岡というもので、企業とか仕事の情報を発信するサイトがございますので、そういったものを継続して活用してまいりたいと考えています。

2番目の移住定住の相談です。環境経済課の中にワンストップ窓口として、移住定住の相談窓口を設置しております。こういったものをさらに充実すること、さらには、昨年10月に公設市場の中に暮らしのパラーということで、民間の方の移住相談の窓口も設定しておりますので、こちらのほうの本格稼働などを目指した取り組みを進めてまいりたいと思います。

3番目の高校生の活動支援でございますけども、市内高校との連携により、演劇手法を活用したコミュニケーション教育や音楽や映像のプロとの交流などを通じ、より豊岡が好きな高校生をふやすための事業を新たに行いたいと考えております。

それに加えまして、先ほどから言っておりますように、地域おこし協力隊等の活動も継続をしてまいりたいと思います。この4月1日に8人の新しい地域おこし協力隊の委嘱をさせていただき、現在豊岡市の中には18人の隊員の方が活動していらっしゃいます。環境経済課からは以上でございます。

○委員長（嶋崎 宏之） 説明は終わりました。質問はありませんか。

清水委員。

○委員（清水 寛） 1点、ちょっと確認なんですけども、7ページの移住定住の推進の中で、市内企業へのマッチングというようなことでの取り組みがある中で、今ちまたでは、4月から内定取り消しの話というのが非常に全国に問題になってるんですけども、市内での状況が、そういうことがあるのかどうかというのが1点お聞きしたいのと、もう1点、全国的には、そういう意味では大卒者、新規

の大卒者で内定が取り消されて困っとられる方っていうのはたくさんいるのかなという中で、豊岡市として、神戸市なんかは市のほうでというような話もあるんですけど、豊岡市として何かそういうところに切り込んでいくというか、というようなアイデアがもしあればっていうようなところで、その2点をお聞かせいただきたいと思います。

○委員長（嶋崎 宏之） 午菴課長。

○環境経済課長（午菴 晴喜） 1点目の内定取り消しの情報が豊岡市内の中であるかということにつきましては、現在のところ、そういった情報は確認はしていませんが、直結するのかわかりませんが、コロナウイルスの関係とかの影響が広まってきたときには、取り消すということではなくて、また休業だとかそういったことは出てくる可能性はあるのではないかと考えています。

2つ目の豊岡市としてそういった方、大卒者の方の新しい雇用枠だとかっていうことの創出についてのお尋ねだったと思いますが、そういったことについては、現在のところ具体的なものは考えておりません。

○委員長（嶋崎 宏之） 清水委員。

○委員（清水 寛） 先ほどの話で理解できたんですけども、全国的に困っておられる方がおられる、そういうところが、やはり機会としたら非常にチャンスと考えていいところだと思いますし、そこで、豊岡市としてはこういうことを、若者を応援するというか、迎えるための仕組みがこういうのがありますよっていうのがあれば非常に、そういう意味では地域にとってもプラスになる、全国的には優秀な方がたくさんおられるわけですし、そういう人を引っ張り込むことができるのかなと思いますので、ぜひその辺も政策で考えていただきたいと思います。これは意見としてだけです。以上です。

○委員長（嶋崎 宏之） ほかにございませんか。

じゃあ、福田委員。

○委員（福田 嗣久） どこだったかいな、ワークイノベーション推進室、ジェンダーギャップの解消で難しい問題を取り上げておられるのよくわかるん

ですけど、この1番の豊岡市が根強く男性中心の社会であって、社会的、経済的分野において女性が専ら補助的な役割を負ってきたこと、2番目には、近年、大都市、大企業において多様性・・・の観点から女性の採用や定着率向上の取り組みが進んだこと、3番目に、ジェンダーギャップの解消は進む世界の状況をよりはっきり見えてきたこと、理解できるんですけども、これが、先ほどの女性の回復率にどうつながっていくのかなというのが、市長の、いつだったかの答弁か何か聞いてって、私の娘が、どう言われたかな、ちょっと忘れちゃったけど、奴隷のような働き方をされて云々だったらどうのこうのって言われた、いつだったかな。僕、誰の答弁かちょっと忘れてしまったんだけど、視点が全然違うような気がして、それはいいにして、これは本当にジェンダーギャップの解消がどう人口減少につながるのか、人口減少を食いとめる、ちょっともう一遍説明して。

○委員長（嶋崎 宏之） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） この（1）、（2）、特に（1）の部分っていうのは、一つの仮定として、これ設定して、それに対して取り組みを進めてるっていうところでございます。全国的に、例えば社人研って、国の機関があるんですけど、人口問題とか研究してる、そこのレポートでも、あと佐賀県の男女共同参画センターのレポートの中で、女性が活躍してるとか、女性の、よく国の場合、135カ国中121位でしたっていうのあるんですけど、ジェンダー、男女格差の少ないエリアでは経済活動も活発で、女性の流入人口も多くなっていうその相関関係なんですけど、あくまで、あるっていうレポートも出てまして、特にそうしたときに、今首都圏の一極集中を解消するっていう地方創生立てられてもう5年目になるんですけど、なかなかそれが進まないっていう中で、例えば今回の、今先ほど清水委員からもありましたけど、この新型コロナの感染拡大影響で、多分、若干一極集中っていうのは解消されるといいですか、地方に分散されるという動きが多分進むだろうと。そうした際に、特に

20代の東京での転入超過という、女性が5万人で、男性が3万人って圧倒的に女性が東京首都圏に行ったらもう地方に帰ってこないという状況ありますんで、そこも今回の新型コロナの影響で、ああいうふうに一極集中してると、こういうかなり厳しい状況になるっていうのが皆さん実感されたと思いますんで、もしこのことによって、多分地方への分散が進むとしたときに、ここに上げてますように、女性が、若い女性がそこで暮らす価値をちゃんと感じるような状況にしておくことが、結果的に女性の回復率を高めることになるんじゃないか、それは先ほど言いました社人研だとか、佐賀県の男女共同参画センターのレポートなどを、エビデンスというか、根拠にしながらいま取り組みを進めてるといふところでございます。

○委員長（嶋崎 宏之） 福田委員。

○委員（福田 嗣久） ある面はわかるような気がするんだけど、市がこういったことを取り組んで、今のコロナのことはちょっと別に置いて、コロナのことは、ある面そういう力が働くとは思いますが、よく考えたら、こういったことに集中して考えて、それが本当に目の目を見るというか、効果が出てくるのかなという気が、非常にしてならないんですけど、そもそも、豊岡の職業ベースで考えたら、市役所が何人きちとおんなるか知らんけど、1,000人ぐらいおんなるわな。それから、病院組合も1,000人ほどおんなるわな。JAも七、八百人おんなるわな。あとはどうだ。あとは金融機関が100、200人、もっとおんなるかな。そうして考えたら、先ほどの豊岡のジェンダーギャップを解消して女性が活躍できるグラウンドをつくるということは理解はできるんですけど、ある程度市役所が先導するうちうふうなことも理解はできるんだけど、その先が本当に絵が描けるんかと。やっぱし今僕が言うた企業群でいえば、法律とか制度とか、そういったことのベースにした仕事ですわな、そこからはみ出していかれへんわな、法律とか一つの金融の制度とか、農協法による制度とか。そうして考えたら、結局はこの豊岡市のブランドをど

んだけ感性がある仕事をつくれるとか、そういったことなんかは、それは民間の仕事だと思うんだけど、こういう研究をしたり、アドバイザーを設置したり、あかんことはないんだけど、どうつながっていくんかなという、民間の力を引っ張り、どこまで引っ張り出せるんかと、実態としては、そんな気がして、お答えできますか。

○委員長（嶋崎 宏之） 上田室長。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 今回の福田委員おっしゃるとおり、本当に民間の力ってすごく大事だと思います。ご指摘のとおりだと思います。まず、去年の1月にワークイノベーション戦略をつくって、まず職場において、女性も働きやすく、働きがいを感じる事業所をふやす、職場をふやすことによって、それを切り口にして町全体のジェンダーギャップ、男女格差を解消してくっていう、取り組み始めたんですけど、その際もやはり、まずは職場っていうか、事業所の経営者の皆さんにその必要性っていうんですか、男女格差、まずはそういう、例えばさっきの無意識の偏見、無意識の思い込みとか決めつけじゃないですけど、がそれぞれの経営者持つとられるってこと、まず気がついていただいて、それに対して、その経営者の方の事業所、職場を点検していただいて、本当にもう女性にも働きやすく働きがいのある、そういう事業になってるかどうかっていうことを、まずわかっていたくために、職場アンケート、従業員の皆さんの意識調査をして、6つの事業所でやって、結構事業者の方も、えっ、ここまでちょっとひどかったんかということもおっしゃるところも、かなり気づきがあったと思います。逆に従業員の皆さんも、そのことを経営者気がつかれて、早速もう取り組みを開始されてる事業所もありました。こういうことで、ことしから表彰制度っていうのをスタートする予定にしてるんですけど、それはあくまで働きやすさとか働きがいとか、あと性別役割分担意識っていうものがその職場にないかっていう、この3つの視点で一応チェックをかけていって、市内の事業所のお手本となるような事業所を表彰して、その事業所の取り組みを

可視化していく、これを市内の事業者に広げていくっていうことを今年度は重点的にこれ取り組もうとしてます。これは本当に今、先ほど福田委員おっしゃったように、民間ベースの取り組みっていうのはすごく大事で、重要になります。本当に自分事、我が事としてそれぞれの事業所の経営者の皆さんに取り組んでいただくっていうのが大事ですし、これをことし、さらに地域とか家庭とか、個人もですか、それも加えたジェンダーギャップの解消戦略をつくることによって、それぞれまず我が事と、自分事として捉えていただいて進める、ですから、本当に民間ベースであったりとか、地域ベースとか、ご家庭ベースって、ここはすごく大事になります。ご指摘のとおりだと思います。

○委員長（嶋崎 宏之） 福田委員。

○委員（福田 嗣久） 丁寧に説明していただいて、我が事として誰しものが、既存の企業としても考えていって、女性の働きやすさや活躍できる環境を整えていくっていうのが、それは否定はしませんし、当然そうなんだろうと思ってるんだけど、もう一つやっぱり創造的というか、我々が、我々が皆さん含めてですな、考えつかないようなことで活躍できる、そのグラウンドをどうつくれるのかなと思って、結局、難しい言い方してるんだけど、新しい感性とか創造力に富んだ仕事がここでつくれるのか、豊岡という、但馬と、そこまで考えていかんと、既存の企業、既存の企業はひとつ自分たちがつくってきた制度の上でしかもうないから、市役所は市役所のベースしかないから、そうでしょうが、病院の制度の中で飛んだことをしてください、できるはずもないしな、だから、そういうやっぱり評価つくるといっても大変なことだと思うんで、言ったりすることはできるけれども、本当にそこまでど性根入れて、そういうブランドをつくれるのかなと思って、民間も含めてやで、役所も含めて、非常に思ったりするんですけど、私も至らんもんですので、ようわからなく、ど性根入れて考えて・・・でも、総務部長と一緒に、岸本参事も一緒に。

○委員長（嶋崎 宏之） ちょっとそれに関連して、

よろしいか。

今、福田委員が言われたと思いますけど、女性がそういった場所で、例えば起業なんかに着目すると、起業支援とか、今しきりにやってますよね、商工会議所や商工会通じて。それで、女性が例えばIT関係で起業したり、そういうものを支援する、男性もちろんそうなんですけど、その男女比率というのは、そこまで数は出てないか。傾向として何かわかるようなことがあれば。

○ワークイノベーション推進室長（上田 篤） 今ちょっと環境経済部のほう探してると思ってます、そのつなぎで。

今、委員長がおっしゃるように、職場におけるやっぱり女性の働きという部分とあわせて、起業というのもすごく大事だと思います。

そこで、環境経済部のほうで「IPPO TOYOOKA」っていうのを昨年つくったりとか、それに対していろんなアドバイザー置いたりとか、あとステップアップ補助金、IT導入でしたらIT導入補助金とか、今のステップアップ補助金を活用できると思いますし、そのあたりで女性の応援をしているというところでございます。

○委員長（嶋崎 宏之） 坂本環境経済部長。

○環境経済部長（坂本 成彦） 先輩ありがとうございます。

2019年度の創業の補助金のほうの採択の結果を見ますと、男性、女性が6人ずつで計12名っていうことで半々でした。さっき福田議員の問いかけにもあったんですけど、我々今起業する人たちとか、地域おこし協力隊とかそういう若い人たちとつき合う機会が多くて、これひとつ希望的なお話なんですけど、彼らとつき合っているとジェンダーギャップなんて全く頭の中になくなって、もう普通に男だろうが女だろうかって世界です。自分の能力で何ができるか、課題があつたらどう解決できるかみたいなことにもうひたすら取り組んでるっていう子たちばかりでして、例えば豊岡の古い建物を利用してゲストハウスをつくってみようとか、それから、花屋に勤めてたけども、自分でひとり立ちして、店

は持たないけど、車で出かけて行ってフラワーアレンジメントやったりとか、そういう新しい発想でどんどんもう自分の力で生きていくみたいな子たちがすごく出てきてて、きょうも毎日新聞に記事が出てましたけど、大開通りの一つの空き家を買って、もうチャレンジショップにすると。コロナ対策として、もう家賃取れへんから、ここで好きなこと、やりたいことがあったら手を挙げておいで、おもしろいアイデアだったら採用するからみたいな子たちが出てきたりとか、彼らとつき合っていると、本当にジェンダーっていうものを全く感じないっていうことがあります。なので、さっき会社での取り組みは当然そうなんですけど、そういう新しい動きがやっぱり地域の中にもあるということは、ひとつ希望だと思うので、また違うアプローチで多分進めていく必要もあるのかなということは実感してると思います。

○委員長（嶋崎 宏之） ありがとうございます。

ほかに。

村岡委員。

○委員（村岡 峰男） 僕、今話題になってるジェンダーギャップの問題で、ジェンダーギャップっていうのは前にも言ったんですけども、いわゆる人権の問題なんですね。人を人として見れるかっていう。だから、男と女で人の扱いが違うという、これをあかんよということだと思うんですが、ごっつい気になるのが、この現況と課題の中の（1）番、「豊岡が」という、この「根強く男性中心の社会であった」というのは「豊岡が」ですか。僕は「豊岡も」であって、日本全体がそうでしょう。なのに「豊岡が」ってこうなると、僕はちょっとこれ違うんじゃないかなという思いが前からして、余り豊岡が、豊岡が、特別扱いはせんほうがいいんじゃないかなという、日本全体の問題なんだからということを思っています。豊岡がって言うんだったら、豊岡が選ばれるまちにならにゃいかんということで、いろいろ書いてあるんですけど、豊岡、税金が高いよっていうことを何ぼ言っても市長はかっかして逆襲されるぐらい言われるんですけども、中小企業の皆さんにと

っても税金高いわけですからね、よそよりも、不利ですよ、経営的に。この辺のところをやっぱりもう一度きちっと目に入れてほしいなということを思っています。違いますか。（「そのとおりじゃないと思うで」と呼ぶ者あり）

感想を込めてそれ以上言いません。終わり。

○委員長（嶋崎 宏之） 当局に・・・。

ほかにございませんか。

足田副委員長。

○委員（足田 仁司） 2ページの公共施設マネジメントの関連ですが、この一番最後に、公共施設等マネジメント推進委員会なるものが運営されるということ。過日、議会の一般質問のやりとりでしたかね、教育委員会が設置する施設の統廃合に関する審議会の議事録は公開できないのかという問いに対して、それも秘密やと。会議自体は非公開だ、それでないと応じていただけない委員がいるという、そんな説明だったように思うんです。どこの誰がどんな意見を言ったかが知られるのを嫌がるというか、そもそもそんな人の意見が本当にいいかどうかかわからんですけど、委員会が非公開はやむを得ないと思うんですけど、議事録まで公開しないと、その部分が全くのブラックボックスになってしまう。誰にも理解されないブラックボックスを通して大きなことが決定されたとなると、これはずっと不信感というか、しこりのようなものが残るようになっていますので、そのときにそんなふう感じたんです。議事録まで公開できない委員会、審議会、その審議した内容がわからずに次のステップに進むっていうのは本当にいいことかいなって思ったもんですから、前置きが長いんですけど、この推進委員会は公開ですか、それから、議事録はもちろん後日公開される予定ですか、教えてください。

○委員長（嶋崎 宏之） 土生田室長。

○公共施設マネジメント推進室長（土生田 哉） この公共施設等マネジメント推進委員会、これ行政内部組織でございます。まだここの中の公開非公開というのは明確に決めておりません。内部の情報連絡会でございますので、逆に言いますと、未成熟な情

報しかこの中にはございませんので、公開することによって、逆に変な議論を呼ぶおそれがあります。ですから、情報公開条例等でも、内部で未成熟な情報については、逆に公開しないというものもございまして、ご要請をいただいて、例えばその議論が市民にとってどういうためになるか、これはあくまで内部でこういう公共事業が今これぐらいの進捗率であるとかというふうな、内部での意見交換だけでございますので、場合によって、もし公開の必要性があるものがあれば、それは次のステップになっていくのかなというふうに思っています。原則は内部事務として積極的に開示すべきものではないというふうな、今現在では理解しております。以上でございます。

○委員長（嶋崎 宏之） はい。

○委員（足田 仁司） わかりました。内部組織であれば、そのような扱いでいいと思います。今後、こういった大きなことを決めていく上で、外部の有識者等交えた審議会とか、協議会を設置された場合は、できるだけ情報はオープンに扱っていただきたいと要望として申し上げておきます。

○委員長（嶋崎 宏之） ほかにございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（嶋崎 宏之） ほかにないようですので、それでは、以上で協議事項については、終わりたいと思います。

この際、当局から何か言い残したと、あるいははっきり言っておかなければいけないことがございましたら、この機会に発言をしていただいたら結構ですのでよろしくお願いします。

ないようですので、それでは、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。

それでは、皆さんの……（発言する者あり）よろしいか。よろしいか。（「休憩違いますか」と呼ぶ者あり）いやいや、なし。

スムーズな議事進行にご協力ありがとうございました。

時間のほうまだ、休憩までに余裕がありますので、この際、次の項目に入りたいと思います。

それでは、委員会重点調査事項についてを議題といたします。

参考までに、現行の重点調査事項を別紙1に記載しておりますが、新年度を迎え改めて協議をお願いいたします。

この件について、特に皆さんのほうからご意見はありませんでしょうか。お願いします。

そして、今年度から、一番下の5番の公共施設の再編に関する事項というのを新しく加えておりますけれども。

○委員（福田 嗣久） こんなんでいいんじゃないですか。

○委員長（嶋崎 宏之） これ以外で何かございませんか。

特にご意見が出ないようですので、当委員会の重点調査事項は、現行のとおりとして変更しないことにしたいと思いますが、ご異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（嶋崎 宏之） ご異議がないようですので、そのように決定しました。

続いて、5、その他に入ります。

全体を通して委員の皆さんから特にご発言がありますでしょうか。あれば、お願いをいたします。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（嶋崎 宏之） ないですか。

特にご意見のほうもないようですので、それでは、以上をもちまして当委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前10時15分閉会

---