

## 総務委員会会議記録

- 1 期 日 令和7年4月14日（月）  
午前9時24分 開会  
午前11時35分 閉会
- 2 場 所 第1委員会室
- 3 出席委員 委員長 村岡 峰男  
副委員長 芹澤 正志  
委員 芦田 竹彦、石田 清、  
岡本 昭治、西田 真、
- 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 主幹兼議事調査係長 山本 雅彦
- 8 会議に付した事件 （別紙のとおり）

総務委員長 村岡 峰男

# 総務委員会次第

2025年4月14日（月） 9：30～  
第1委員会室

1 開会

2 委員長あいさつ

3 自己紹介

4 協議事項

(1) 委員会所管事項の事務概要について〈別添〉

ア 前半

(ア) 市長公室 : 経営企画課、DX・行財政改革推進課

(イ) 行政管理部 : 財政課、資産活用課

(ウ) 消防本部 : 消防本部

イ 後半

(ア) 総務部 : 人事課

(イ) 暮らし創造部 : 地域づくり課、多様性推進・ジェンダーギャップ  
対策課

(ウ) 市民部 : 税務課

(2) 委員会の重点調査事項について〈3頁〉

5 その他

6 閉会

2025年度 豊岡市議会総務委員会名簿

2025年4月14日(月)

【総務委員】

委員長	村岡 峰男
副委員長	芹澤 正志
委員	芦田 竹彦                      石田 清 岡本 昭治                      西田 真

6名

【説明員】 ※出席者に着色しています

<b>議会事務局</b>	
議会事務局長	坂本英津子
議会事務局次長	佐田美佐樹
<b>市長公室</b>	
市長公室長	谷口雄彦
次長兼秘書広報課長	藤本 充
秘書広報課参事	栗垣 敦子
経営企画課長	真狩直哉
D X・行財政改革推進課長	橋本直紀
<b>行政管理部</b>	
行政管理部長	野村亮太
次長兼財政課長	長谷川幹人
財政課参事	宇野友喜
資産活用課長	植田孝志
<b>危機管理部</b>	
危機管理部長	畑中聖史
危機管理課長	松岡久雄
<b>総務部</b>	
総務部長(会計管理者)	宮代将樹
総務課長	大形昌民
総務課参事(文書法制担当)	山本慎二
次長兼人事課長	岡亮吾
人事課参事	植田真美
<b>くらし創造部</b>	
くらし創造部長	谷岡慎一
地域づくり課長	宮田裕史
多様性推進・ジェンダー ギャップ対策課長	原田紀代美
多様性推進・ジェンダー ギャップ対策参事	道下一

<b>市民部</b>	
税務課長	塚本尚見
税務課参事	和田征之
<b>城崎振興局</b>	
地域振興課長	木村弥江
<b>竹野振興局</b>	
地域振興課長	小林昌弘
<b>日高振興局</b>	
地域振興課長	吉田政明
<b>出石振興局</b>	
地域振興課長	三宅 徹
<b>但東振興局</b>	
地域振興課長	大岸勝也
<b>会計課</b>	
会計課長	西村嘉通
会計課参事	高木智佳子
<b>消防本部</b>	
消防長	井崎博之
消防本部参事兼総務課長	中地 修
消防本部参事兼警防課長	田中陽一
予防課長	中尾 浩
<b>選挙管理委員会・監査委員事務局</b>	
選管監査事務局長	中奥 実

前半	17名
後半	19名

説明員計 36名

【担当事務局職員】

議会事務局主幹	山本雅彦
---------	------

計 43名

## 2025年度 総務委員会の重点調査事項

- 1 基本構想と市政運営について
- 2 地方創生施策の推進について
- 3 移住定住・人口減少対策について
- 4 地方財政及び行財政改革について
- 5 公共施設マネジメントについて
- 6 自治体DXの課題と推進について
- 7 消防行政の推進について
- 8 地域コミュニティの推進について
- 9 ジェンダーギャップ解消の推進について

## 午前9時24分開会

○委員長（村岡 峰男） おはようございます。

それでは、定刻の前ですが、おそろいですので、総務委員会を開会いたします。

4月に入って気候もよくなったと思っと思ったんですが、昨日は寒かったですね。私も昨日は朝から地元のお寺の祭りで、朝から準備やら、雨の中やりました。肝腎の餅まきがあって、その時間帯が人が大勢来られるはずなんですが、やっぱり一番その時間帯がよく降って、それでも結構な人がお見えになったようです。早く本当の春になってほしいなと思っています。

また、昨日は、待ちに待った人もあろうし、あまり待ってない人もあると思うんですが、万博が開会になりました。テレビで見たら、雨の中、本当に参加者も気の毒な感じがしましたね。何かテレビっっちゃうのはそういう場面ばっかし映すのかもしれないが、雨宿りをしたり、傘がびゅっと反対に広がったりという場面を見ながら、せっかくの開会式なのに、悪い天候になったなと思ったりしておりました。まだ半年間ですね、ありますから、行かれる方もあると思うんですが、ぜひ天気の良いときに行ったほうがいいな、6月以降は熱中症の心配もあるようですので、時期を見て参加できる人は行かれたらいいなと思ったりしてます。以上です。

委員の皆さんは、Side Books上のフォルダー、ホーム、総務委員会、総務20250414が本日の委員会のフォルダーです。そこに本日の委員会次第や資料を配信しております。

本日の当局職員出席者についてであります。昨年同様、前後半2つのグループに分けております。まず、前半は、議会事務局、市長公室、行政管理部、危機管理部、消防本部の職員に出席を要請しておりますので、ご了承願います。

それでは、3の自己紹介に入ります。

今回は年度当初の委員会であり、4月の人事異動で当局職員に異動がありましたので、ここで出席者の皆さんに自己紹介をお願いをしたいと思います。

まずは、正副委員長、次に委員、続いて当局職員、

最後に事務局という順でお願いします。

なお、当局職員は、委員会名簿順で、マイクを使用してお願いします。

立ちましようかね、改めまして、委員長の村岡です。どうぞよろしくお願ひいたします。

○委員（芹澤 正志） 皆様、おはようございます。副委員長の芹澤です。よろしくお願ひいたします。

○委員（石田 清） 委員の石田です。よろしくお願ひいたします。

○委員（西田 真） おはようございます。委員の西田です。よろしくお願ひいたします。

○委員（岡本 昭治） おはようございます。委員の岡本です。よろしくお願ひいたします。

○委員（芦田 竹彦） おはようございます。同じく委員の芦田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、当局お願ひいたします。

○事務局長（坂本英津子） おはようございます。議会事務局長の坂本です。よろしくお願ひいたします。

○事務局次長（佐田美佐樹） おはようございます。議会事務局次長の佐田でございます。よろしくお願ひいたします。

○委員長（村岡 峰男） すみません、マスクの方、自己紹介のときだけでもちょっと外してくれませんか。

○事務局次長（佐田美佐樹） 議会事務局次長の佐田と申します。よろしくお願ひいたします。

○市長公室長（谷口 雄彦） おはようございます。市長公室長の谷口でございます。よろしくお願ひいたします。

○市長公室次長兼秘書広報課長（藤本 充） おはようございます。市長公室次長兼秘書広報課長の藤本でございます。総務委員会、2年目となります。どうぞよろしくお願ひいたします。

○秘書広報課参事（栗垣 敦子） おはようございます。秘書広報課参事の栗垣と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○経営企画課長（真狩 直哉） おはようございます。経営企画課長の真狩と申します。どうぞよろしくお

願います。

○DX・行財政改革推進課長（橋本 直紀） おはようございます。デジタルトランスフォーメーション・行財政改革推進課長の橋本です。どうぞよろしく願います。

○行政管理部長（野村 亮太） おはようございます。行政管理部長の野村です。引き続きよろしく願います。

○財政課長（長谷川幹人） 財政課長の長谷川と申します。よろしく願います。

○財政課参事（宇野 友喜） おはようございます。財政課参事の宇野です。よろしく願います。

○資産活用課長（植田 孝志） おはようございます。資産活用課長の植田と申します。どうぞよろしく願います。

○危機管理部長（畑中 聖史） おはようございます。危機管理部長の畑中です。どうぞよろしく願います。

○危機管理課長（松岡 久雄） おはようございます。危機管理課長の松岡と申します。よろしく願います。

○消防長（井崎 博之） おはようございます。消防本部消防長の井崎でございます。よろしく願います。

○消防本部参事（中地 修） おはようございます。消防本部参事の中地です。よろしく願います。

○消防本部参事兼警防課長（田中 陽一） おはようございます。消防本部豊岡消防署署長を兼ねて警防課長の田中でございます。どうぞよろしく願います。

○予防課長（中尾 浩） おはようございます。消防本部予防課長の中尾と申します。どうぞよろしく願います。

○委員長（村岡 峰男） ありがとうございます。  
今年度は、当分の間、このメンバーで委員会審査を対応いただくこととなりますので、どうぞよろしく願います。あっ、ごめんなさい、後ろ、目がないので。

○事務局主幹（山本 雅彦） すみません、失礼します。議会事務局、山本です。この委員会を担当させていただきます。よろしく願います。

○委員長（村岡 峰男） 申し訳ございませんでした。  
なお、後半の部では、委員の皆さんには自己紹介をしていただきますので、よろしくご了承願います。それでは、4の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を議題といたします。

まず、当局から一通りの説明を受けた後、各委員から質疑等を受けたいと思います。

なお、委員の皆さん、当局の皆さんは、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、ご協力をお願いいたします。

それでは、当局から、ページ順で説明願います。まず、市長公室から願います。どうぞ。

○経営企画課長（真狩 直哉） 経営企画課分について説明させていただきます。

3ページをお願いいたします。地方創生（人口減少）対策の推進です。

現況と課題です。人口減少は、まちの存続に関わる非常に大きな問題となっています。本市では、人口減少の緩和策を通じ、豊岡で暮らす価値と魅力を高める質的転換による地域活力の維持を同時に図りながら、総力を挙げた地方創生を戦略的に進めていく必要があります。

基本方針です。本市の地方創生総合戦略は毎年度見直しを行っており、本年度は、第6版の下、戦略的、効果的に推進していくこととしています。今年度は、市の重要課題の一つである人口減少対策をより効率的、効果的に推進するため、2026年度からの後期市政経営方針と一体的に第3期地方創生総合戦略を策定することとします。

概要です。第3期地方創生総合戦略の策定です。

策定期間は、2026年3月を予定しています。内容は、後期市政経営方針の策定と並行し進めます。なお、国は国の計画を反映した総合戦略の策定を求めているため、国の計画に沿った形で進めることを検討しています。

次に、4ページをお願いします。民間事業者等との連携推進です。

現状と課題です。多様化する地域課題は行政だけでは解決することが難しくなっておりまして。そのため、民間の柔軟な発想やアイデアなどを取り入れ、民間と行政双方のリソースを生かして新たな価値を創造し、解決する必要があります。

基本方針です。様々な地域課題に未来志向で向き合い、課題解決に向けて、民間の柔軟な発想やアイデア、新たな技術などを取り入れるため、企業や団体、大学などと連携、協働し、新しい価値の創造を目指します。

概要です。1つは、民間事業者等からの共創事業に関する提案受付と共創の推進です。2024年度から開始した民間事業者等からの共創事業提案制度等を活用し、地域の課題解決に向けて民間事業者との対話を実施し、課題解決につなげるよう取組を行っていきます。

2つ目は、民間事業者等との連携に関する先進事例の調査研究です。全国の自治体、民間事業者との情報交換等を通じ、共創事業の事例を調査研究し、本市の課題解決に生かしていきたいというふうに考えております。

私からは以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、DX・行財政改革推進課、橋本課長、どうぞ。

○DX・行財政改革推進課長（橋本 直紀） よろしくお願いたします。

5ページをご覧ください。DX及び行財政改革の推進です。

現状と課題です。本市のこれまでの行財政運営においては、多様化する市民のニーズを十分にキャッチできないまま公共サービスを提供し続けるという現状がありました。その結果、市民や受益者のニ

ーズが公共サービスに反映されていない、サービスの内容が社会情勢の変化に対応できていないなどの課題が多く残されています。

基本方針です。第5次豊岡市行財政改革大綱の目指す姿、「限られた資本と多様性を生かし、市民の視点で公共サービスが持続可能な状態で提供されている」を実現するための取組を進めます。

概要です。1、自分ごと化会議の継続実施です。昨年度はバスをテーマに議論いただきました。

2です。市民共創オンラインプラットフォームの導入の検討です。オンラインなどのデジタル技術を活用し、市の目指す姿、現状、課題等を市民と共有し、市民から解決、改善策等に関するアイデアや意見を募る等により、幅広い市民ニーズが政策形成過程に反映される仕組みの導入を検討したいと思います。

3です。地域内配送の検討、実証を継続します。昨年度に引き続き、但東地域において、市民と共に持続可能な地域内配送手法の構築を目指し、地域活性化起業人による日本郵便からの人材と共に住民と意見交換や実証等に取組みます。

4です。豊岡スマートコミュニティ推進機構事業の継続です。「みんな×エール」の開催、市民向けアプリ「T o y o o k a i D O」の推進、それから福祉モビリティの実証等、デジタル技術を活用して、多様性、フラットでスマートにつながるコミュニティを構築することに寄与する事業推進をアシストします。

6ページをご覧ください。5、地域活性化起業人の起用です。豊岡市とつながりが強い大手企業である日本郵便、KDDI、東京海上日動火災保険から人材を1人ずつ受け入れ、外部、民間の視点や専門知識を生かしてDX、市民共創等を推進します。

6、BPR、BPOの推進、これも継続です。デジタル技術を活用を念頭に、業務プロセスの抜本的な見直しを行い、さらなる市民サービスの向上と業務の効率化を目指します。また、委託可能な業務の洗い出しを行い、コスト削減や職員の業務負担軽減を目指します。

7、生成A Iの導入です。職員が行うあらゆる業務に関して、生成A Iの活用を検討し、業務の効率化と質の向上を図る取組を行います。

8、オンライン申請の拡充です。2028年度末に手続等のオンライン化100%を実現するため、2025年度中には新たに150の手続をオンライン化することとします。上記6のBPRに包含されます。

9、X m e e t i n gの実施です。これも継続です。若手職員を中心にチームを編成し、業務の効率化や働きがいのある役所への変革に向けたアイデアを出し合い、庁内全体の取組へつなげるX m e e t i n gを引き続き開催します。

10、働きやすい、働きがいのある市役所プロジェクトの推進です。2024年度行った全職員アンケートから、市役所内の組織のコミュニケーションやマネジメントの在り方についての課題が明らかになりました。2025年度は、そのことを受けて、管理職研修、職員の声に対する改善策を検討、実施するなど、働きやすい働きがいのある組織風土の醸成に資する取組を進めます。

続きまして、7ページをご覧ください。自治体情報システム標準化でございます。

現況と課題です。住民記録などの20業務システムの標準化は、地方公共団体情報システムの標準化に関する法律において行わなければならないとされています。この20業務システムは、2025年度までにガバメントクラウド上に構築された標準準拠システムに移行することとされてきました。しかしながら、全自治体が一斉に標準化システムへの移行を求められているため、システムベンダーの対応がネックとなり、やむを得ない場合には期限をおおむね5年延長するように基本方針が改定されたところです。

基本方針です。本市においては、住民記録、市税等の主要業務を保守している業者からの遅延申入れを受けて、2025年度までに移行する業務を3業務とし、残り17業務については、2028年度までの移行を目指すこととします。

概要です。(1)標準仕様と現行業務の差異、これはフィット&ギャップと呼んでますけども、分析です。(2)ガバメントクラウド接続のためのネットワーク等の環境構築。(3)標準準拠システムへの移行、これはデータ移行、業務フローの変更も含みます。(4)連携システムの改修。(5)文字の標準化でございます。

事業期間は、先ほど申しあげました2028年度までに完了したいと思っております。

今年度の事業については3業務、戸籍、戸籍付票及び生活保護業務の標準準拠システム移行、それから連携システムの改修、これを予定しています。以上です。

○委員長(村岡 峰男) 続いて、行政管理部財政課、長谷川次長、どうぞ。

○行政管理部次長(長谷川幹人) 8ページをご覧ください。財政健全化の推進です。

現状と課題。2025年度予算は、社会保障関係経費や人件費等の経常的経費が増加する中、市民の日々の暮らしを着実に支え続けることを念頭に、後年度の行財政運営に配慮した編成としました。

主要な歳入であります市税につきましては、定額減税の影響はなくなることから、前年度当初予算と比較しまして約3億9,000万円増の97億2,992万円というふうにしております。

普通交付税につきましては、人事院勧告に伴う給与改定による人件費増額分の一部が措置されると見込みまして、4億円増の152億円、特別交付税につきましては、除排雪経費の増加を見込みまして、7,000万円増の22億円というふうにしております。

ふるさと納税につきましては、引き続き好調に推移するという見込みまして、約4億1,120万円増の15億1,120万円としております。

2025年度末の一般会計の市債残高見込みにつきましては、359億円と年々減少しておりますが、自主財源比率は33.6%と見込まれており、依然として厳しい財政状況であると。また、実質公債費比率につきましては、2016年度の11.

8%から増加し、2025年度につきましては14.6%というふうに見込まれまして、高止まりしてるということから、市債発行額の抑制に努めるなど、将来世代への負担を考慮した慎重な財政運営が必要であるというふうに考えてます。

基本方針につきましては、未利用地の売却、貸付け等の歳入確保の推進、経常的経費の抑制、公共施設マネジメントなどの実行に取り組みまして、不安定なふるさと納税だけに頼るのではなく、持続可能な行政サービスに向けて財務体質の確立を図りたいというふうに考えてます。

概要としましては、1、長期財政見通しに基づく財政運営。将来予測の的確な把握に努めまして、持続可能な行財政運営により市民の日々の暮らしを着実に支え続ける。

2、関係団体を含めた財政健全化への対応等として、市全体の財政健全化のため、公営企業、第三セクターに係る経営状況を把握に努めたいというふうに考えてます。

3つ目、自主財源の確保としまして、債権管理マニュアルの担当職への周知徹底を図りまして、債権の適時適切な管理を行うとともに、徴収面の強化に努めたいというふうに考えてます。

次のページ、4、受益者負担の適正化としまして、使用料及び手数料につきましては、昨年度、適正な料金体制であることをという観点で検証を行いました。ただ、減免制度等、市全体として統一的な運用になっていないといった課題がありましたので、引き続き負担水準の見直し、検証作業を継続していくというふうに考えてます。以上でございます。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、続いて、資産活用課、植田課長、どうぞ。

○資産活用課長（植田 孝志） 資料のほうの10ページをご覧ください。公共施設マネジメントの推進ということで、まず、現況と課題です。公共施設の老朽化が進み、その更新が課題となっており、財政負担を考慮した上で、保有量の最適化、総量の縮減を図ることが必要となっています。そのような中、計画的な保全等による長寿命化に合わせ、延べ床面

積を削減することを目標とした公共施設等総合管理計画や公共施設再編計画、個別施設計画を策定し、地域デザイン懇談会で市民の皆様のご意見も伺いながら、持続可能な行財政運営に寄与するため、公共施設マネジメントに取り組んでいく必要があると考えております。

基本方針としては、施設の更新、長寿命化、統廃合等を行うことにより、財政負担の軽減、平準化を図るとともに、未利用資産等の有効活用を図っていくこととしております。

概要としては、4点上げています。1点目、公共施設再編計画の改定です。個別施設の方向性を明らかにすることを目的に、公共施設再編計画を2016年度に策定し、10年間を計画期間と定めていました。2025年度が計画の最終年度であり、2026年度から始まる次の10年間の計画を策定することとしております。

2点目、学校跡地の利活用です。廃校となった学校跡地について、行政や公共の団体により使用しない場合は、民間事業者等への売却や有償貸付けなどによる利活用を推進することとしております。

3点目、未利用施設等の処分及び利活用です。学校跡地以外のそのほかの未利用土地や建物についても、売却や貸付けなどによる利活用を推進することとしております。

4点目、行剤財産の占有使用に伴う経費負担の検討です。行政財産の建物を目的外使用として占有使用する者から使用料とは別に光熱水費等の実費を負担していただいておりますが、負担を求める範囲の拡大を検討することとしております。

説明は以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、消防本部、中地消防本部参事。

○消防本部参事（中地 修） よろしくお願いたします。

19ページをお開きください。それでは、市民の安全と安心を確保する消防行政の推進につきましてご説明いたします。

まず、現状と課題についてご説明いたします。

1の人材育成ですが、(1)の消防業務につきましては、経験豊かな職員の退職と火災件数の減少に伴い、若手から中堅職員の経験不足を補うため、訓練などによって現場対応力の向上を図る必要があると考えております。次、(2)番の救急業務につきましては、高齢化社会の進行とともに、救急需要の増加や救急業務の多様化に対応するため、救急隊員のフォローアップ体制の構築が必要であると考えております。(3)の予防業務につきましては、立入検査や完成検査では、火災予防に関する専門的な知識が必要であるため、各種研修会を実施しまして、現場の指導力の向上を図る必要があると考えております。

次に、2の働きやすい職場環境の推進ですが、職員のチャレンジ精神や自主性を尊重しまして、業務の適性、効率化を図る必要があると考えております。

続きまして、基本方針です。これまで実施してきました若手、中堅職員の教育プランをブラッシュアップさせ、幅広い知識や技術を習得した人材育成を図る。また、職場環境や業務配分を見直ししまして、働きがいのある環境を構築することといたします。

続きまして、概要についてご説明いたします。

1の人材育成につきましては、(1)といたしまして、各種現場対応マニュアルに基づきまして、体系的、段階的な訓練を実践し、組織的な災害対応能力の向上を図ることといたします。(2)といたしましては、救急隊員の教育体制として、ウェブ学習システムの利用や引き続き救急技術指導者によります教育を継続的に実施するとともに、新たに症例発表の機会を設けまして、職員間で経験や知識を共有し、現場対応能力の向上を図ることといたします。

(3)といたしましては、若手職員への予防業務の継承は継続し、また、主任級、係長級を含めた現場対応技術の向上、法規制の理解を深めることを目的に各種研修会を実施することといたします。

最後に、2の働きやすい職場環境の推進につきましては、各課、署所間における業務配分の偏りを改善するため、棚卸しを実施し、業務量及び休暇取得の均衡性を図り、仕事と生活の調和の取れる職場風

土を醸成していくことといたします。

消防本部につきましては、以上です。

○委員長(村岡 峰男) 当局の説明は終わりました。

委員の皆さんから質疑等があればお願いします。

○委員(芹澤 正志) 質問いいですか。

○委員長(村岡 峰男) どうぞ。

○委員(芹澤 正志) すみません、DXの推進のところで……。

○委員長(村岡 峰男) ページ、ページ。

○委員(芹澤 正志) ページは5辺りなんですけど、5ページからになりますけども、ここには直接書いてはないんですけども、学校施設、体育館とか音楽教室の予約のシステム等のとか、あとカードキーの受渡しのところで、かなりの苦情とか要望とかが出てくると思いますけども、現在の改善の進捗を分かったら教えてください。

○委員長(村岡 峰男) どうぞ。

○DX・行財政改革推進課長(橋本 直紀) 2月のほうから順次スタートをさせていただいているシステムでございますけども、日々要望だったりとか、改善点っていうのをお受けしております。それについては、都度対応してるんですけども、今日も早速とある団体の方からちょっと要望があるということで、お越しいただくということになってますんで、できるものから早く対応していきたいと思ってます。ただ、具体的などはちょっと私ども把握できてないのが実態です。よろしくをお願いします。

○委員長(村岡 峰男) どうぞ。

○委員(芹澤 正志) かなり年配の方が諦めてほかの施設を探したりとか、非常によろしくないやの状況が今たくさん耳に入ってますので、ぜひとも早急な対応をお願いしたいと思います。

○市長公室長(谷口 雄彦) ちょっと。

○委員長(村岡 峰男) はい。

○市長公室長(谷口 雄彦) ご指摘のとおりいろいろいただいております……。

○委員長(村岡 峰男) お名前。

○市長公室長(谷口 雄彦) システムそのものの導入に対する不平だとか不満っていうことではなく

て、デジタルのシステムを入れたことによって、自分たちが使えなくなるんじゃないかっていう誤解であったり、オンライン決済できますよということが減免が利かなくなるってというような誤解であったりということで、かなり広報に問題があるというふうに思っています。デジタルの導入と併せて、これまでどおりのアナログのやり方もしっかり残していますので、そこをしっかりと伝えていく努力をしていきたいと思えます。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（芹澤 正志） そうですね、アナログの併用ってというのがまだかなりあまり知られてなかったもんで、特に振興局はそれなりの対応できてても、どうしてもこっちのほうが苦情が多いんじゃないかなと思います。よろしくお願ひしたいと思えます。

○委員長（村岡 峰男） いいですね。

ほかに、どうぞ。

○委員（西田 真） 委員長、よろしいか。

○委員長（村岡 峰男） はい、どうぞ。

○委員（西田 真） ちょっと2点ほどお尋ねします。6ページの5番ですね、地域活性化起業人の起用ということで、日本郵便、えっ、ちょっと待ってよ、あっ、そうそう、日本郵便、KDDI、東京海上日動火災保険から人材を1名ずつ受け入れて専門知識を生かしてDX、共創等を推進するというところで、もうちょっと深く説明していただければと思います。

そして、7番目の生成AIの導入なんですけど、このAIの導入というの、各自治体、いろんな問題どうのこうのいうのがあったと思うんですけど、豊岡市としてこの導入を決めたんは、ほかの自治体も参考にされとると思うんですけど、ほとんどの自治体が生成AIの導入をされてるかどうかも含めて、この2点、ちょっとお尋ねしたいと思えます。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○DX・行財政改革推進課長（橋本 直紀） 失礼します。まず1点目……。

○委員長（村岡 峰男） またお名前を。

○DX・行財政改革推進課長（橋本 直紀） あっ、

すみません。まず、1点目、地域活性化起業人の起用でございますけれども、3名の起業人を受け入れさせていただきます。まず、日本郵便ですけれども、これについて、昨年度から取り組んでいるドローンの配送であるとか、あと、郵便局と連携というようなところで活躍していただきたいなというふうに考えております。

それから、KDDIからも1名来ていただきます。これについては、市民と共創による地域DXということで、TSCの事業の中も含めて活躍をしていただきたいなというふうに思っています。地域にどんどん入っていただくようなことを考えております。

それから、もう1名、東京海上日動ですけれども、この方については、副業型という、派遣型と異なる副業型ということでお越しいたきます。月に1日以上、それから20時間以上の従事をいただくという形態でお越しいたきます。なれば、東京にいらっしゃる時間も多いうようなことで、官民連携でありますとか、官官連携時のギャップ解消、そんなところで同席いただくようなことで考えていただいております。

それから、7番の生成AIの導入に関してですけれども、研究のほうは順次進めさせていただいております。今年度についても予算要求においてチャレンジはしたんですけども、今のところは予算査定ではゼロということですが、一刻も早く導入をさせていただきたいなというふうに考えております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（西田 真） 日本郵便の提携者は日本郵便のドローンちゅうのは但東町の分でもよろしいんですかね。（「はい、そうです」と呼ぶ者あり）

あと、KDDI、地域に入って実際にどういうことをされるのかということ、そして東京海上日動火災の副業的に月に1日とかいうのは、東京のほうにおられて、リモートでされるということ、主にリモートでされるということか、それとも一つ、生成AIの関係なんですけど、ほかの自治体の動向はどうかちゅうのもちょっと答弁になかったんでお尋

ねします。よろしくお願いします。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○DX・行財政改革推進課長（橋本 直紀） すみません、KDDIの方の関係ですけども、例えばですけども、今、私どもが思ってるのは、TSCで展開をしている市民向けのアプリ、「Toyooka iDO」の中で、もう少し普及を高めたいというふうに考えてますので、そこを切り口に入っていただきたいというふうに考えております。

それから、東京海上日動の関係ですけども、この方については、こちら豊岡にいらっしゃるのが1日以上、それから20時間以上の従事ということですので、おおむね東京のほうでも活躍いただけるということですので、こちらとしては、例えばですけども、霞が関の省庁なんかには折衝に行くようなときに同行いただいて、双方のギャップを埋めていただくような、ファシリテートしていただくようなことを考えております。

それから、生成AIの導入の状況ですけども、申し訳ございません、私のほうで今ちょっと手元に資料、持ち合わせておりませんので、またご報告させていただきます。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（西田 真） その後でまた委員長のほうに出していただければ、私どもに回ってきますので、よろしくお願いします。

そして、東京海上日動火災のほうは、霞が関のほうに同行されたりとかいうことですが、リモートで業務をされるということはないんですか。

○DX・行財政改革推進課長（橋本 直紀） もちろんリモートのほうでも十分仕事をしていただける環境にあります。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（西田 真） ぜひそういう格好で、リモートも今、普及してますので、そういうことで業務を進めていけると思いますので、ぜひ活用していただくようによろしくお願いします。

委員長、以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○市長公室長（谷口 雄彦） お問合せのあった他の自治体での導入状況なんですけども、総務省の調べですけども、令和6年7月の調べです。都道府県でいいますと、51.1%が導入済みで44.7%が実証実験中ということで、ほぼ全ての都道府県が導入もしくは実証実験をしてるというような状況です。指定都市になりますと40%が導入済みで50%が実証実験中ということで、指定都市におきましてもほぼ全て多くの都市が導入をしてるということになります。その他の市町村なんですけども、導入済みが9.4%で実証実験中が15.7%ですので、おおむね4分の1程度ということになっております。

○委員（西田 真） 了解しました。ありがとうございます。

○委員長（村岡 峰男） 続いてどうぞ。

どうぞ、岡本委員。

○委員（岡本 昭治） 10ページの資産運用課ですね、公共施設マネジメントの推進に関連して、一番下の概要の4番目です。行政財産の占有使用に伴う経費負担の検討とありまして、行政財産の建物を占有使用する者から使用料とは別に実質負担を求める範囲の拡大を検討するということになってますけども、具体的にどのようなことを考えておられるのか、今時点で分かればですね、教えてください。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○資産活用課長（植田 孝志） 今実際、例えば各振興局の庁舎だとか健康福祉センターなんかには空きスペースを目的外で占有使用されている団体っていうのたくさんあるんです。そこについては、使用料、目的外使用料については使用されてる団体とか、目的によって、免除だったり減免をしてる状況なんです。ただ、実際使われてる経費として光熱水費は頂いているっていう例が多いんですけども、同じような業務をほかの民間の施設を使って行っている団体との公平性を考えると、例えば光熱費だけではなくて、今ちょっと例として挙げさせていただくと、自動ドアの保守点検だとか、そういった分の負

担も少しずつぐらい、ご負担いただいてもいいのかなというような考え方もあって、今実際は光熱水費だけを頂いてるところが多いんですけども、それ以外にももう少し負担をいただくべきなのではないかなということで、その辺りの検討をしたいというふうに今のところは考えております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（岡本 昭治） 検討しようという理由については、今の使用料以外に経費が少しかかっている、当然かかるわけですけどね、その部分が大きくなっている、利用者の方に、あっ、使用者っていうんですかね、ちょっと言葉難しいですけど、負担してもらうということによろしいでしょうか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○資産活用課長（植田 孝志） 今おっしゃっているとおり、もう少しご負担をいただきたいというふうに考えてますので、その範囲をもう少し考えていただきたいというふうに思っております。以上です。

○委員（岡本 昭治） 分かりました。

○委員長（村岡 峰男） いいですか。

○委員（岡本 昭治） はい。

○委員長（村岡 峰男） ほかどうですか。ありませんか。

ないようですので、これで前半の部の質疑を終了します。

ここで、委員の皆さん、当局職員の皆さんからそれ以外で何かありましたらご発言願います。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（村岡 峰男） ありませんか。

ないようですので、前半の部を終了したいと思います。

それでは、当局職員の皆さんは、ここで退席いただいて結構です。お疲れさまでした。

ここで暫時休憩します。再開は10時半。

午前10時04分休憩

---

午前10時30分再開

○委員長（村岡 峰男） それでは、休憩前に引き続き委員会を再開します。

後半は、総務部、くらし創造部、市民部税務課、各地域振興課、会計課、選挙管理委員会事務局の職員に出席を要請しておりますので、ご了承願います。

それでは、3番の自己紹介に入ります。

今回は年度当初の委員会であり、4月の人事異動で当局職員に異動がありましたので、ここで出席者の皆さんに自己紹介をお願いをしたいと思います。

まず、正副委員長、次に委員、続いて当局職員、最後に事務局という順でお願いします。

なお、当局職員は、委員会名簿順で、マイクを使用をお願いをします。

改めまして、委員長を仰せつかってます村岡です。昨年まではジェンダーギャップ推進を担当しながら、女性は1人だったんですが、今日びっくりしました。女性が6人、7人ですか、さすがジェンダーギャップの成果が表れたのかなと感心してます。村岡です。よろしく願います。

○委員（芹澤 正志） おはようございます。副委員長の芹澤でございます。引き続きよろしく願います。

○委員（石田 清） 委員の石田です。よろしく願います。

○委員（西田 真） おはようございます。委員の西田です。よろしく願います。

○委員（岡本 昭治） おはようございます。委員の岡本です。よろしく願います。

○委員（芦田 竹彦） おはようございます。委員の芦田でございます。どうぞよろしく願います。

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、当局願います。

○総務部長（宮代 将樹） 失礼します。おはようございます。総務部の宮代です。引き続きどうぞよろしく願います。

○総務課長（大形 昌民） 総務課長の大形と申します。よろしく願います。

○総務部次長兼人事課長（岡 亮吾） おはようございます。総務部次長兼人事課長の岡です。引き続きよろしく願います。

○くらし創造部長（谷岡 慎一） おはようございます。くらし創造部長の谷岡と申します。3年目にな

ります。ジェンダーギャップ対策におかれましては、議会側におかれましてもどうぞよろしくお願い申し上げます。

○総務課参事（山本 慎二） 総務課参事の山本と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○人事課参事（植田 真美） おはようございます。人事課参事の植田と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○くらし創造部長（谷岡 慎一） 失礼しました。もう一回いいですか。おはようございます。3年目になります。くらし創造部長の谷岡です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○地域づくり課長（宮田 裕史） おはようございます。遅れてきましてすみません。地域づくり課長を仰せつかっております宮田です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○多様性推進・ジェンダーギャップ対策課長（原田紀代美） おはようございます。多様性推進・ジェンダーギャップ対策課長の原田と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○多様性推進・ジェンダーギャップ対策課参事（道下一） おはようございます。同じく多様性推進・ジェンダーギャップ対策課、道下です。よろしくお願い申し上げます。

○税務課長（塚本 尚見） おはようございます。税務課長の塚本でございます。よろしくお願い申し上げます。

○税務課参事（和田 征之） おはようございます。税務課参事、和田です。よろしくお願い申し上げます。

○城崎振興局地域振興課長（木村 弥江） 失礼します。おはようございます。城崎振興局地域振興課長の木村と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○竹野振興局地域振興課長（小林 昌弘） おはようございます。竹野振興局地域振興課長をしております小林です。引き続きよろしくお願い申し上げます。

○日高振興局地域振興課長（吉田 政明） 失礼します。日高振興局地域振興課長の吉田です。引き続きよろしくお願い申し上げます。

○出石振興局地域振興課長（三宅 徹） 失礼しま

す。出石振興局地域振興課課長の三宅です。よろしくお願い申し上げます。

○但東振興局地域振興課長（大岸 勝也） おはようございます。但東振興局地域振興課の大岸です。よろしくお願い申し上げます。

○会計課長（西村 嘉通） 失礼します。会計課長の西村でございます。よろしくお願い申し上げます。

○会計課参事（高木智佳子） 失礼します。会計課参事の高木です。よろしくお願い申し上げます。

○選管監査事務局長（中奥 実） 選挙管理委員会・監査委員事務局の中奥です。よろしくお願い申し上げます。

○事務局主幹（山本 雅彦） 失礼します。事務局の山本です。よろしくお願い申し上げます。

○委員長（村岡 峰男） こぼれはないですね、落ち

は。  
ありがとうございました。

今年度は、当分の間、このメンバーで委員会審査を対応していただくこととなりますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、4番の協議事項に入ります。

まず、委員会所管事項の事務概要についてを議題といたします。

まず、当局から一通りの説明を受けた後、各委員から質疑等を受けたいと思います。

なお、委員の皆さん、当局の皆さんは、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に、ご協力をお願いします。

それでは、当局から、ページ順で説明願います。

まず、総務部人事課、岡次長、どうぞ。

○総務部次長兼人事課長（岡 亮吾） それでは、11ページ、人材の確保をご覧ください。

まず、現況と課題についてです。本市の目指すまちの将来像「小さな世界都市－Local & Global City－」の実現に向け、限られた経営資源を最大限に活用しながら、持続可能な行政

サービスを提供していくためには、本市行政の将来を担う人材の計画的な採用、育成が重要となってきます。人材育成は、採用で8割が決まるとも言われており、人材の確保は、最大限重要視すべき施策であると考えています。中でも専門職の受験者の確保は厳しい状況にあり、今後さらに受験者数の減少が危惧されることから、多様で効果的な採用方法を検討していく必要があると考えています。

基本方針としましては、1つ目として、国内全体の採用環境が激化していく中、安定的な組織運営を図るため、計画的な新規採用による人材確保とともに、人材育成基本方針、キャリアデザインアクションプランなどに基づきまして、人事制度の活用や各種研修機会を通じた人材開発を図ることとしています。

2つ目として、安心して働ける職場環境を確保するために、ハラスメントの防止及び対応指針に基づき、外部相談窓口を活用するなど、ハラスメントのない風通しのいい職場づくりに向けた啓発、研修に注力していきます。

概要として、主な取組を2つ上げています。1つ目は、職員採用試験の取組についてです。新卒採用の早期化への対応や受験機会の拡大、そして、より意欲を持った人材の確保を図るため、昨年度に引き続き、前期日程（7月試験）と後期日程（9月試験）に区分し、前期日程（7月試験）を中心に職員採用試験を実施します。また、人材確保が難しい土木技術職などについては、通年募集による採用方法の検討を行うとともに、退職者の再雇用（カムバック採用）についても今後研究を進めていきたいと考えています。

2つ目は、職場内ハラスメントの防止、解消に向けた取組です。職場内ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）を防止、解消するため、ハラスメントに関する正しい理解と対応力を身につけさせる研修機会の提供と相談環境をさらに充実させるため、引き続き外部相談窓口を設置することとしています。

説明は以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、植田参事。

○人事課参事（植田 真美） 続きまして、12ページ、キャリアデザインの推進と人材育成をご覧ください。

まず、現況と課題についてです。キャリアデザイン後期アクションプランに掲げる全ての職員が能力を発揮し、市民の暮らしを支えている状態を目指し、引き続き一人一人の学びによる成長をまちの成長につなげるための取組を進めます。

2018年度から毎年度実施している職員意識調査で、2024年度は、働きがいの項目について、肯定回答率が前年度比で3.7ポイント増加し、79.1%となりました。また、90.3%の職員が仕事を通して成長したいと回答し、85.4%の職員が成長する機会があったと答えており、職員が学びによる成長を実感できるようになってきている結果と言えます。

上司とのキャリアサポート面談の場で、上司から部下への期待を言葉で伝えることが定着しており、80.0%の職員が自分に何を期待されているのかを知っていると回答し、働きがいの意識が向上した理由の一つと考えられます。

目標の一つである女性の管理職比率は、2025年度18.6%となり、前年度の15.3%と比べ3.3ポイント上昇しました。上位の職を担いたい職員は、性別にかかわらず、年代が上がるにつれ肯定回答率が低くなっておりまして、特に女性と男性の差を解消することが課題となっています。今後、職員の定年が段階的に引き上げられ、職員一人一人のキャリア形成への対策が求められるなどの課題に対し、取組を推進していく必要があると考えています。そのためにも、キャリア外部相談窓口の充実も図り、全ての職員の自律的なキャリア形成を支援していきたいと考えています。

次に、基本方針としましては、引き続き自律的な学びの意識向上を重視し、職員の自律的なキャリア形成支援、スキルアップのための平等な機会の提供、課長級を中心とした人材育成体制の充実、働きやすい職場風土の実現、キャリア形成機会の男女格差の

解消を柱に進めていくこととしています。

概要として、職員の成長を支える仕組みの整備、管理職の部下のキャリア形成支援、職場のジェンダーギャップ解消などを目指し、主な取組を4つ上げています。

1つ目は、キャリアサポートシートの作成と面談による部下のキャリア形成支援、2つ目は、外部視点を活用した階層ごとに必要なスキル向上などの研修機会の提供、3つ目は、eラーニング研修の実施（コミュニケーション能力、ハラスメント防止、メンタルヘルスなど必要なスキルの習得）、4つ目は、職員意識調査の実施としています。

人事課からは以上です。

○委員長（村岡 峰男） 続いて、くらし創造部地域づくり課、宮田課長、どうぞ。

○地域づくり課長（宮田 裕史） よろしくお願ひいたします。

それでは、資料の13ページをお開きいただきたいと思ひます。まず、1つ目、地域コミュニティの推進です。

こちら現況と課題といたしまして、集落単位での地域の運営が困難になりつつある中で、2017年4月に全29地区で地域コミュニティ組織を立ち上げていただいております。市では、2020年2月に地域コミュニティの将来像など、地域の目指す基本的方向性を示した地域コミュニティビジョンを策定し、各地域コミュニティでも地域づくり計画を策定していただいております。地域における課題解決や魅力の創出を行っていくことが大事なことであるというふうにお考えしております。

基本方針といたしまして、市と中間支援組織でありますちいきのてとが協働いたしまして、昨年度策定いたしました後期地域コミュニティアクションプランに基づきまして、継続的に地域コミュニティ組織を支援してまいりたいというふうにお考えしております。

概要といたしまして、本年度の主な事業として、以下5項目を上げさせていただきます。まず、

1、地域コミュニティ組織への財政支援ということで、組織運営、活動のための経費といたしまして、コミュニティづくり交付金の交付、そして住民の生活機能の維持、確保の取組強化などに対しまして、地域コミュニティ組織からの手挙げ方式によりまして、活動促進事業交付金を交付いたしております。

2、地域コミュニティ活動への支援といたしまして、各地区が策定した地域づくり計画実行のための助言、あるいは全てのコミュニティセンターへ地域マネージャーの派遣、そして3つ目といたしまして、地域運営における各種相談対応を行ってるところでございます。

3番目、豊岡市地域コミュニティビジョンの実現に向けた取組といたしまして、地域づくり戦略会議の開催であります。これにつきましては、まちづくりの専門家から市の取組に対しましてアドバイスをいただくというものでございます。（2）地域づくり職員ネットワーク会議といたしまして、市職員による会議で、今年度は後期アクションプランにございますチェックシートの作成に取り組むということをお考えしているところでございます。

4、島根大学との共同研究調査ということで、これまでからお世話になっております島根大学の作野先生を窓口といたしまして、島根大学と行政区の機能低下を補完する実組織としての地域コミュニティ組織が設立されてるところではございますが、なかなか行政区の補完機能の役割を十分に果たせていないというふうにお考えられることから、島根大学と行政区の実態把握や行政区、地域コミュニティ組織との関係について調査研究を行うこととしております。対象地域といたしましては、人口集積地域、中間地域、山間部のそれぞれ1地域、合わせて3地域に入っていきたいというふうにお預定いたしております。

5番、コミュニティセンターの維持、管理ということで、今年度におきましては、中竹野地区コミュニティセンターの再整備工事と併せまして、中竹野ふるさと館の一部改修工事を行いたいというふうにお考えしているところでございます。

続きまして、14ページをご覧いただきたいと思  
います。移住定住・結婚支援・若者施策の推進です。

こちら現況と課題といたしまして、人口減少対策  
として定住する若者の増加策と結婚する若者を増  
やすための結婚支援策を積極的に推し進める必要  
があるというふうに考えております。

基本方針といたしまして4点。UIターンの促進、  
地域おこし協力隊の推進、結婚支援、若者交流促進  
を上げているところでございます。

概要といたしまして、移住定住の促進ですが、市  
の移住ポータルサイト、「飛んでるローカル」を通  
じて情報発信を行っていききたいというふうに思っ  
ております。移住希望者の土日の対応でありますと  
か、現地アテンド等、暮らしのパラーさんのほう  
にお世話になって実施しているところであります。  
また、具体的な移住者やUIターンの希望者に対し  
ましては、仕事探しサイト「TOYOOKA WO  
RK STYLE」やジョブサポ豊岡等を通じまし  
て、周知を図っているとともに、UIターン就職促  
進のイベント等で支援をしていききたいというふう  
に考えているところであります。また、若者に対し  
まして、はたちを祝う会を実施しているところであ  
ります。また、(7)番になりますが、移住者の住  
まい探いを兵庫県宅建業協会但馬支部と連携して  
行い、移住促進に努めていききたいというふうに考  
えているところです。

具体的に移住支援といたしまして、移住の検討段  
階から実際に移住していただきますまでに、切れ目  
のない支援を引き続き行ってまいりたいというふう  
に考えているところであります。また、(3)番  
といたしまして、市営住宅をお試し居住、あるいは  
移住促進住宅というふうに目的外利用で活用を図  
っているところでございます。

また、3番ですが、地域おこし協力隊の推進とい  
うことでございます。こちらにつきましては、移住  
スカウトサービスSMOUTを活用した効果的な  
募集を通じまして、4月1日現在で26名の協力隊  
員を委嘱しているところであります。この数字につ  
きましては、全国でもトップクラスの隊員数となっ

ているところであります。また、地域おこし協力隊  
員の活動や起業に向けた支援を行うことによりま  
して、活動期間後の定住につなげていきたいという  
ふうに考えているところであります。

そして、4点目ですが、結婚促進事業といたしま  
して、(1)マッチングの事業といたしまして、は  
ーとピー、また、縁むすびさん事業、お見合い促進  
の事業を継続して実施するほか、民間事業者の皆さ  
ん、主に飲食店の皆さんですが、開催いただきます  
婚活イベント等に補助をしてまいりたいというふう  
に考えております。また、昨年10月から地域プ  
ロジェクトマネジャーを採用いたしまして、今後も  
継続して結婚支援を行っていくための体制の在り  
方につきまして、検討を行っているところでありま  
す。また、この4月からは、アイティ4階のみらい  
応援Roomのほうに相談窓口事務所を移転しま  
して、週末日曜日も含めました日曜日から木曜日に  
相談業務に従事しているところであります。相談し  
やすい体制づくりに努めているところであります。

地域づくり課からは以上になります。

○委員長(村岡 峰男) 続いて、多様性推進・ジェ  
ンダーギャップ対策課、原田課長、どうぞ。

○多様性推進・ジェンダーギャップ対策課長(原田紀  
代美) よろしく申し上げます。

資料の16ページをご覧ください。まず、一人一  
人を尊重するまちづくりの推進について説明いた  
します。

現況と課題です。これまでから人権教育や啓発を  
進めてきました。全ての施策に多様性の視点を取り  
入れ、あらゆる場に多様な人々が参画する「多様性  
を受け入れ、支え合うまちづくり」を推進するため  
に、2025年3月に多様性推進方針を策定しまし  
た。また、外国人住民は、市の人口減少が著しい中、  
2025年3月末現在、1,249人で、豊岡市民  
の約60人に1人という状況になっており、年々増  
加している状況です。30の国と地域と多国籍化し  
ているとともに、多様なニーズを持った人々が年々  
増えております。そのため、コミュニケーション支  
援、生活支援、意識啓発と地域づくりなどに係る事

業をさらに推進していく必要があります。

基本方針については、多様性の価値が理解され、まちづくりや経済活動の中で多様な人々がいきいきと活動している状況を目指し、基本構想の主要手段4「多様性を受け入れ、支え合うリベラルな気風がまちに満ちている」に関する事業を多様性推進方針に基づき、総合的に推進することとしております。

概要についてです。今年度の主な事業を3つ挙げております。まず1つ目は、多様性推進方針に基づいた取組についてです。多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会において、方針に基づいた取組の進行管理を行うとともに、性的マイノリティなどの、新たな人権課題の研究を行います。また、検討委員会の中にジェンダーギャップ対策と多文化共生の2つの分科会を置き、それぞれの計画の進行管理及び改定作業を行います。また、多様性の視点をあらゆる計画や施策に反映させるため、新たに市長を本部長とした多様性推進本部会議を設置して、進捗管理を行うなど、全庁一体となった取組を進めます。あわせて、多様性の理解を深めるための研修会を開催いたします。

2つ目は、人権教育と啓発の推進です。豊岡市人権教育推進協議会及び但馬地区人権教育研究協議会との連携、市民ふれあいのつどいなどの啓発事業やインターネット・モニタリング事業を実施します。

3つ目は、多文化共生推進プランに基づいた各種事業実施をします。外国人相談窓口相談員を配置し、転入者などに豊岡市で生活するために必要な情報の提供を行うとともに、窓口での手続のサポートや困り事などの相談などを受け付けます。

4年目となる多文化交流サロンについては、毎月1回、第2または第4土曜日に外国人市民への生活オリエンテーションや多文化理解の交流事業などをアイティ4階のWACCU TOYOOKAや各地区コミュニティセンターなどで実施します。また、外国にルーツを持つ子供の支援のための研修を保健師や保育士対象に実施するとともに、市民向けのやさしい日本語講座なども実施する予定です。

市役所業務での多言語対応や日本語教室などの

開催については、市役所窓口が多言語映像通訳、多言語音声翻訳の端末を配置し、外国人市民との会話をスムーズに行えるよう対応しています。また、外国人市民が生活のために必要な日本語を学ぶ機会を増やすため、転入者を対象にした無料の日本語教室を開催します。

新規事業としましては、多文化共生に関する市民調査と事業所調査を神戸大学との共同研究で実施します。調査結果を踏まえ、先に述べました検討委員会において、市民委員や関係機関と協働して多文化共生推進プランの改定作業を行います。

続きまして、17ページをご覧ください。ジェンダーギャップ解消の推進について説明いたします。

現況と課題です。固定的な性別役割分担を前提とした仕組みや慣習がまだまだ根強く残っており、引き続き市内事業所や地域、学校などの分野、対象ごとに意識啓発を進めるとともに、女性のエンパワーメントを含む人材育成などが必要です。

基本方針については、ワークイノベーション戦略、ジェンダーギャップ解消戦略に基づき、まち全体のジェンダーギャップ解消に向けた取組を進め、ジェンダーギャップ解消の必要性を認識し、自分事として行動する市民を増やしていくこととしています。

概要です。今年度の主な事業を2つ挙げています。まず1つ目は、ワークイノベーション戦略に基づいた市内事業所向けの取組です。ワークイノベーション推進会議の会員事業所が現在122社となりましたが、その事業所を中心に、経営者の意識や行動改革を進めるとともに、職場内に同性の管理職が少なく、孤立しやすい女性管理職向けのセミナーを開催します。また、引き続き市内事業所向けに従業員意識調査の実施サポートを行うとともに、ワークイノベーション表彰制度「あんしんカンパニー2025」を実施し、先進事例の見える化や事例の共有に取り組みます。

2つ目は、地域、学校、女性などのジェンダーギャップ解消の取組です。市民の理解拡大と意識、行動改革を促進するために、対象別の研修会やワークショップを開催します。昨年度に各学校園等に配付

いたしましたオリジナル絵本「みらいへのつばさをひろげて」の効果的な活用などについて、教職員向けの研修会を実施します。

新規事業としましては、豊岡地域リーダー塾2025を開催し、20代から40代の男女を対象に、地域づくりの担い手としてリーダーシップを発揮し、政策、方針決定過程に参画する人材の育成に取り組めます。女性の経済的自立支援に向け、引き続き女性デジタルマーケティング人材の育成とプログラミング人材の育成についても取り組めます。

また、WACCU TOYOOKA内のみらい応援Roomでの各種相談事業を実施しまして、子育て中の女性などの就労支援、起業支援に取り組めます。

さらに、新規事業としましては、ジェンダーギャップに関する市民調査、事業所調査を実施します。調査結果を踏まえ、多様性推進・ジェンダーギャップ対策検討委員会において、市民委員や事業所、関係機関と協働してジェンダーギャップ解消戦略の後期計画を策定します。

多様性推進・ジェンダーギャップ対策課からは以上です。

○委員長(村岡 峰男) 続いて、市民部税務課、塚本課長。

○税務課長(塚本 尚見) 18ページをご覧ください。税務課からは、市税の適正課税と収納対策についてご説明いたします。

初めに、現況と課題についてです。国の報告によりますと、景気は一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復しているとしているが、ただし、物価上昇の継続が消費者マインドの下振れ等を通じて個人消費に及ぼす影響や通商政策など、アメリカの政策動向による影響などが我が国の景気を下押しするリスクとなっているとなっております。

本市におきましても、地域経済の景況感は一定の回復傾向が見られるものの、先行きについては人手不足や原材料価格の高騰などにより、悪化が見込まれ、税収確保は厳しい状況となることも予想されております。自主財源の確保のため、引き続き市税の

適正課税及び収納対策に取り組む必要があると考えています。

次に、基本方針です。課税客体の的確な把握に努めるとともに、滞納処分の適切かつ迅速な執行を行うことで、自主財源の確保を図るとともに、税負担の公平化を推進するとしております。

続きまして、概要です。1つ目は、市税の適正課税です。市民税については、自主申告を促すとともに、扶養控除等の調査を実施し、適正課税に努めます。また、引き続きeLTAX等を利用した電子申告の普及を図ります。固定資産税につきましては、登記簿及び現況調査により、土地異動状況の確認、未評価家屋の捕捉に努めるとともに、償却資産の実施調査を行い、適正課税に努めます。

2つ目は、着実な滞納整理の推進です。財産調査や面談を通じて滞納者の担税力の把握に努め、納付を促すとともに、担税力以上の滞納については、滞納処分の執行停止を行うなど、個々の生活実態に即した滞納の解消策を講じることで、滞納整理を着実に推進することとしております。

最後は、滞納抑止に向けた取組です。税の公平性の観点から、広く市民への意識啓発に努め、滞納抑止につなげたいと考えております。口座振替による納付を推奨することに加え、コンビニ納付やスマホ収納等の活用を促し、期限内納付の一層の推進を図ります。また、年2回の一斉催告を中心に、滞納者に対して定期的に催告状を発送するとともに、さらに納付のない滞納者については、速やかに滞納処分を行うことで、滞納の増大を防ぐこととしております。

税務課からは以上です。

○委員長(村岡 峰男) 当局の説明は終わりました。

委員の皆さんから質疑等があればお願いします。どうですか。

どうぞ。

○委員(石田 清) 人事課に伺います。11ページ、外部相談窓口っていう話が2回ほど出てくるんですけども、これはどういうところに設置されているものなんでしょうか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○人事課長（岡 亮吾） 外部相談窓口につきましては、2022年の6月に、当然外部というだけありまして、外に設置をしております、市役所のいわゆる外、アドバイザー契約を結んでおりまして、そのアドバイザーのほうでメールとリモートの部分で市のほうで負担をしまして、例えばハラスメントがあるだとかいうような感じを感じられた方がなかなか人事課に相談しにくい場合には、そちらの外部のほうを利用して相談をしていただくという形の制度設計を行ってるところです。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（石田 清） それは公益通報の窓口にも使えるのでしょうか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○人事課長（岡 亮吾） 公益通報の窓口とは別で考えております。

○委員（石田 清） それも外部ですか。私、公益通報の窓口を、兵庫県でもそうだったんだけど、人事課が持つっていうのについては、不思議に感じってたんですけども。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○人事課長（岡 亮吾） 公益通報の窓口を人事課が持つってという認識ではございませんでして、あくまで外部相談窓口はハラスメント相談がなかなか内部でしにくい場合に外部のいわゆる専門的な知識を持っておられる方に相談をするという、あくまでその仕組みをつくってるだけでございますので、公益通報窓口とはまた別物ということでご認識いただければと思っております。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（石田 清） 公益通報が人事課が担当してるかどうか分かりませんが、公益通報の窓口も外部に設けられるのかどうかということについては、ちょっとお伺いしときたいんですが。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○総務部長（宮代 将樹） 公益通報の窓口なんですけども、本市の場合は外部というところまでは設けておりませんでして、総務部の総務課のほうでその

事務をさせていただいております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（石田 清） 人事課よりはいいと思いますけども、公益通報が、市役所の内部の公益通報がそこに総務課なら総務課の内部に行くっていうこと自体は非常に問題じゃないかなというふうに思っております、国なんかは外部に設けると思うんですけども、お金の要ることかもしれませんけども、ちょっと検討されたほうがいいんじゃないかなというふうに思います。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（石田 清） 次に行きますが、直接事務概要には出てないんですけども、会計課、財政課のほうに聞いたこともあるんですが、直接会計課が担当だということなんでお聞きしますけど、今、債券30億円ほどありますよね。その債券、ちょっと需要がこういうふうに曇り、あるいは大雨ぐらいになってくると、どんと下がってくると思うんですけども、その点の見通し、それからそれをカバーするのに利息が上がっていくなんてことはないと思いますけども、その辺の見通し、よろしくをお願いします。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○会計課長（西村 嘉通） 債券につきましては、ご指摘のように、現在30億円程度保有しております、いずれも購入いたしましたのがマイナス金利時代のものでございまして、現状でいいですと利率の悪い状況にはなっております。ただ、まだ償還までの期間が残っておりますし、例えば売ってしまうとその時点で損が出るということで、そちらは当面満期まで持ち続ける予定にしております。利率のほうが上がってきておりますので、状況を見ながら、追加で債券の購入というようなことで利益の確保のほうは今後図っていきたいというふうに思っております。以上でございます。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（石田 清） こういう世の中になってくると、債券を売却して現金化すると。現金と手元に持つという動きが始まると思いますけども、そうなりますと、利率が上がるかどうかは分かりませんが、

じたばたする必要はないと思うんですね。満期まで持っておればそれでいいわけですから、それはそれでいいと思うんですけども、ただ、そういう動きの中で、どういうふうな判断をされてやられるのかっていうことについては、ちょっともう一度お聞きいたします。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○会計課長（西村 嘉通） おっしゃるように、売ってしまうと損が出るという状況に今なっておりますので、保有のものについてはそのまま満期まで保有して、元本が確実に償還されるように考えております。今後につきましては、申しましたように、動向を見ながら、内部的に公金管理委員会というものを関係課で組織しておりますので、そこで協議をしながら、今後どのような形で投資をしていくのか、どのタイミングでどれぐらいというようなところは計画を立ててやっていきたいと考えております。以上でございます。

○委員長（村岡 峰男） よろしいですか。

○委員（石田 清） はい、よろしいです。

○委員長（村岡 峰男） ほかの方どうぞ。

どうぞ。

○委員（西田 真） ちょっと何点か確認させてください。先ほどの石田さんと関連するところなんですけど、外部の相談窓口なんですけど、これは外部にアドバイザー契約でされておるということで回答があったんですけど、メンバー的なメンバーとか、そして人数、そして職員への周知方法をお聞かせいただければと思います。それがまず1点と、そして12ページのほう、女性の管理職の比率が18.6%で増えていることは非常に結構なことだと思いますけど、目標的な数値があればお聞かせいただきたいのと、そして女性自身、職員自身の管理職への登用の意欲があるかどうか、管理職にはなりたくないよとかそういう意向が把握されとったら、その辺も教えていただきたいと思います。

そして、地域づくり課のほうです。人口減少に伴うコミュニティの組織、今は29コミュニティがあるんですけど、これの将来的な統合計画みたいなん

は人口減少に伴うことでありますんで、その辺があるかどうか、その辺もお聞かせください。

それから、もう1点、税の自主申告のほうですけど、電子申告、どれぐらい普及してるかいうのも教えていただきたい。

そして、滞納があるんですけど、この滞納のほう、いろいろと努力はされていることとは思いますが、税の公平性もありますんで、滞納はどれぐらいあるんか、それは年々減少しているんかも含めて回答いただければと思います。

以上です。よろしくをお願いします。

○委員長（村岡 峰男） 順次、答弁願います。

○人事課長（岡 亮吾） まず、1つ目、外部相談窓口につきましてですけども、昨年度の例でいきますと、6名、相談員の方がいらっしゃいます。例えばもともとスバルだとかホンダ、そういった民間、大手食品メーカーだとか、リクルートというようなところの企業で働いてる方、副業の方もいらっしゃいますので、そういった方の特に人事部門の経験されてる方という方々で相談員のほう行っていたというところでございます。

周知方法につきましては、職員の意識啓発ということで、例年4月、上半期、下半期10月あたりにこの辺の外部相談窓口含めたハラスメントの防止施策ということで職員に周知啓発を行っておりますので、その辺りで外部相談窓口の利用についても周知啓発を行っているというところでございます。

それから、管理職の部分、女性管理職の意向の部分でございますけど、やはり今現在のいわゆる50歳以上の職員の割合といきますと、大体男性が8割、女性2割というような比率になっておりますので、なかなかこの部分を上げていくということは非常に難しいと思っておりますけども、できる限り女性の管理職比率を上げていきたいというふうに取り組んでおるとございまして、一応ジェンダーギャップの解消戦略のところでは、2025年度の目標数値は20%ということになってございまして、ちょっと若干足りていないということがございすけども、引き続きこの辺り、意識を持ちまして、

当然、意欲のある女性管理職の登用ということで、引き続き上げていきたいと思っております。意識調査の結果を見ますと、例年、上位の役職、管理職を担いたいというところの数値というのは、やっぱり三十五、六%台というようなどころにとどまっておりますので、この辺りの比率意識をいかに上げていくかということにも関連してはいかがでしょうかと思っておりますので、この辺りも取組を考えていきたいというふうに思っておりますのでございます。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○地域づくり課長（宮田 裕史） 29あるコミュニティ組織につきまして、人口減少を見据えて統廃合、そういったものが今計画されてるのかどうかということに対しまして、お答えさせていただきたいと思っております。

こちらにつきましては、先ほど少し触れましたが、2020年に地域コミュニティビジョンを策定いたしましたして、しっかりと行政区とかで対応できない課題につきまして、コミュニティ組織が中心となって解決していこうということで、こちら10年の計画になっております。また、具体的に、その実現を図るために、アクションプランということで、昨年度、後期アクションプランを策定いたしましたところでもあります。将来的にはそういったものも課題になってくるのかもしれませんが、現時点におきましては、29のコミュニティ組織がしっかりと地域の課題を自分たちで解決できるような組織になっていくことを目指しておりますので、統廃合につきましては、現在のところ、考えてることはございません。以上であります。

○委員長（村岡 峰男） まだありましたね。（「税務課」と呼ぶ者あり）

どうぞ。

○税務課長（塚本 尚見） 税の申告についてということでしたが、住民税の申告のほうでよろしいでしょうか。

住民税の申告のほうは、eLTAXではなくて国のほうのe-Taxのほうで申告していただくようになっておりますので、すみません、こちらでは

資料はございません。

滞納額が減っているかのご質問についてですが、まだ6年度の徴収率等出ておりませんが、4年度、5年度と徴収率が上がってきておりまして、5年度は99.3%ということで、今までで一番徴収率が上がってきております。滞納額についてですが、それも減少しつつあるというところですが、徴収率につきましては、今年度も同程度、昨年と同程度ぐらいになる予想にしております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（西田 真） ありがとうございます。もう少し質問をさせていただきたいと思うんですけど、岡課長のほうから意欲のある方、当然、意欲のある方が管理職になっていただかなければ駄目なことではありますけど、20%の目標ということで、ちょっと足りないということでもありますけども、女性自身がその割合が2割ぐらいしかいないということで、なかなか難しいかと思っておりますけど、やはり女性の登用も、意欲のある方ですけど、ぜひそういうことも検討しながら、目標を超えるぐらいな登用していただければ、よりよく豊岡市の中も、職場の中もよくなると思っておりますし、その辺も含めてよろしくお願ひしたいと思います。

ちなみに、そういう管理職になりたくないよというような考えの人もかなりあるということでしょうか。その辺は確認はできてますか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○人事課長（岡 亮吾） 例年、職員意識調査というのをしておりますので、そこの割合で見ますと、管理職に上がりたくないという割合が多いということは調査結果でも出ておりますので、特に40代、この世代っていうのが、やはり子育てとの両立ですとか、人間関係の悩みとか、そういったこともちょっと結果で表れておりますので、この辺りの40代の職員の意識づけというようなところでは、研修を中心に引き続き意識啓発を行っていきたいというふうに考えております。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（西田 真） 管理職が非常に、どういいま

すんかいね、管理職を見たときに、いや、もう非常に大変だというのが見え過ぎとるんちゃうのかなと思ったりもするんで、ぜひその辺は、総務課も含めてね、人事課も含めて、管理職になるように、なるべくその辺のアプローチも含めて押し上げていただきたいと思いますんで、その辺も含めてよろしくお願ひしたいと思ひます。ぜひよろしくお願ひします。

課長、もう一つ。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○人事課長（岡 亮吾） 当然ながら、今後10年、20年、先を見ますと、人口も当然減ってきますし、職員数も当然それに伴って減らしていくというように当然のことだと思っておりますし、特に20代、30代あたり、この職員が今後10年、20年後の豊岡市を背負っていくんだというようなところも含めて、キャリア階層別研修ということを取り組んでおりますので、引き続き、そこを重視しながら進めていきたいというふうに考えております。以上です。

○委員（西田 真） ぜひよろしくお願ひします。

それから、地域づくりのほうなんですけど、今現在は考えていないと、コミュニティの統廃合ですね。これはやっぱり将来的含めて、今どんどん人口減少が進んでいる最中でありまして、将来ビジョンに見ても人口減少、かなり減っていくということがありますんで、将来的にはその辺のコミュニティ組織の統廃合はすべきだと思っておりますけど、課長としてはどういう考えでしょうか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○地域づくり課長（宮田 裕史） 今、統廃合を進めていって、より強い組織をつくっていくべきではないかというふうなご提案かなというふうに思ったりはしておりますが、地域におきまして、小学校の統廃合進んでいく中で、地域をよりよくしていくための拠点といたしましては、やはりコミュニティ組織っていうのはこれからも必要な組織ではないかなというふうに思っております。

ただ、その中で、地域におきまして、やはりこの

組織を維持していくのが苦しいというのが今後出てくるようなことがございましたら、また今後のビジョンの策定、改定に当たりまして、そういったご意見も踏まえて対応していくべきかと思ひますが、現時点におきまして、私の個人的な意見にはなりませんが、しっかりとコミュニティ組織が活躍していただきまして、しっかりと地域が明るい楽しい地域になっていく拠点になっていけばなど、その応援をしていきたいなというふうに思っておりますので、統廃合という部分につきましては、まだ少し個人的には考えてないというところがございます。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（西田 真） 地域のコミュニティは地域づくりのために必要不可欠だと当然思っておりますけど、将来的には人口減っていくのが目に見えとるんで、その辺の将来的な話をしておりますんで、その辺も含めて考えていただきたいと思ひますんで、この統廃合の話は地域から上がってきて、それを受けてされるんか、行政的に統廃合必要ですよって地域住民に話を進めていくんか、その辺のやり方はどうなんでしょうか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○地域づくり課長（宮田 裕史） ありがとうございます。現時点におきましては、私どもといたしましては、重ねてになりますが、10年計画であります地域コミュニティビジョンに基づきまして、しっかりと地域コミュニティ組織が地域の課題解決担っていただきまして、行政が行き届かないところを住民の皆さんで解決していただくという部分を応援していきたいというふうに考えております。

したがしまして、今後の課題といたしましては、そういった人口減少は進んでいく中で、本当に地域としてもとてももたないというふうなことも出てこようかと思ひますが、やはり統廃合が進むということになりますと、エリアが広がっていくということになりますので、一概にそれで統廃合したからといって、その地域が引き続き元気のある地域でい続けられるかという部分というのは分かりませぬの

で、今後、地域ビジョンが2030年までの計画となっておりますが、それに固執はするわけではございませんので、人口減少も急速に進んでおりますので、必要に応じまして繰り上げての改定も考えていくかと思っておりますが、現時点におきまして、行政のほうから統廃合どうでしょうという形はないのかなと。今の時点では、仮定の話ではございますが、地域から相談があった時点では真摯に向かい合っていきたいと思っておりますが、行政側からお声がけをして統廃合という部分にはまだ至ってないというふうに理解いたしております。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（西田 真） 当然、地域の拠点として必要不可欠だとは思いますが、人口減少、再三言いますが、そういうのが目に見えとるんで、その辺を検討することも必要な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。

あと、税務課のほうなんですけど、e-Taxのほうの割合いいますかね、申告割合がちょっと分からないということでありましたけど、また委員長のほうにお知らせいただければと思ひます。そうしたら委員のほうに回ってきますんで、よろしくお願ひしたいと思ひます。

あと、滞納のほうなんですけども、税の公平性が第一でありますんで、徴収率は99.3%、非常にいいと思ひますけど、これはやっぱり100%にすべきだと思ひますんで、その辺はしっかり滞納者がなくなるような、一生懸命されとることは分かってますよ、分かってますけど、さらに滞納がゼロになるように、これからも一生懸命頑張っただきたいと思ひますので、よろしくお願ひしときます。

以上です、委員長。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○委員（芦田 竹彦） 2点ほど。先ほど多様性のところで、豊岡はかなり外国籍の人が増えたんだなということを思っただけで聞いておりました。1,200何ぼだったか。数年前だったら大体人口の1割ぐらいやったやけど、1%か、これがパーセント、どんどんやっぱり毎年上がっていくなという感じが持っ

てるんですけども、多様性の中で、研修会の開催というのが項目があつて、これ開催の頻度であるとかパイであるとか、そういったことをもう少し教えてほしいなという、お困り事であるとか、そういったことに寄り添っていくべきだなというふうに感じがしとりますので、教えていただきたいのが1つと、それからジェンダーギャップ解消のことにつきましては、豊岡は非常に先見的な取組ということで、我が党の国会議員も国会で取り上げてやったぐらいになつてるとも聞いておりますけども、他市町からも結構視察に来るとも聞いておりますけども、もっともジェンダーギャップの解消の推進をやる意味では、広く予算も確保しながら、どんどん進めていただきたいなということを思っておりますが、その点についてもちょっと教えていただきたいという、この2点。

○委員長（村岡 峰男） どうですか。

どうぞ。

○多様性推進・ジェンダーギャップ対策課長（原田紀代美） 外国籍の方がどんどん増えているということで、今1.6%占めている状況になっております。特に研修の種類ですが、多様性に関する研修会は今年度、職員と市民向けを1回開催する予定にしています。先ほど申し上げましたような形で、実際に外国にルーツのある子どもへの支援に関わっている保健師や保育士を対象にしたものであったり、外国人の方に分かりやすく伝えるために、やさしい日本語を学んでいただく研修会も個別で計画をしておりますので、全体で見ますと年間5件ぐらいの研修会を予定しているところです。

ジェンダーギャップ解消に関する視察などにつきましては、かなり件数も増えてきておまして、昨年度で視察が60件、取材で13件、講演で19件という実績です。財源は、地方創生推進交付金であるとか、地域女性活躍推進交付金などを活用させていただきながら進めている状況です。予算規模としましても、今年度は調査研究などがございまして、2,000万円を超える状況になっているんですけども、一般財源が約2割程度で、多くのところ、

国の交付金や、企業版ふるさと納税などに頼っているような状況です。今後、予算の財源確保などにも努めながら、取組を推進できるように検討していきたいと考えております。以上です。

○委員（芦田 竹彦） ありがとうございます。多様性のところにつきましては、研修会の開催が年に1回とか数回予定されてるんですけど、要はね、お困り事に対しての、その方のお困り事に対しての相談窓口もこの研修会ってするんでなくて、もっと小単位でというか、困ってる方の相談体制をやっぱり強化すべきだなということが思いますので、そちらのほうにも力を入れていただきたいということでございます。

それから、ジェンダーギャップのほうにつきましては、豊岡市が取り組んでいることで、予算も拡充されて、一般財源からもちょっと引っ張り出しているということですので、ぜひとも進めていただきたいということ、これは意見として言わせていただきます。以上です。

○委員長（村岡 峰男） 答弁もいいですか。

○委員（芦田 竹彦） 答弁いいです。

○委員長（村岡 峰男） どうですか、ほか。

どうぞ。

○委員（岡本 昭治） 13ページの地域づくり課、地域コミュニティの推進というところなんですけども、コミュニティができて何年かになんですけども、当初の目指す方向は指定管理者制度を導入していくというようなことを考えておられたというふうに思っています。いろんな事情があって、なかなか進んでないというような状況も確認取れてるんですけども、ここに来て再度指定管理者制度を進めようという動きがあるという、これは正式な情報かどうか分からないんですけども、お聞きしたんですけども、その点はどうでしょうか。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○地域づくり課長（宮田 裕史） ありがとうございます。指定管理者制度につきまして、委員ご指摘のとおり、ビジョンにおきましても、本来であれば既に全てのコミュニティが指定管理に移行してると

いう予定だったというふうに認識しております。その中で、途中一度、指定管理者制度は目指さないんだというような話が広まったというふうにも聞いておまして、ただ、私ども地域づくり課といたしましては、引き続き可能な地域から順番に指定管理者制度を導入していきたいというふうな思いは今も持たしていただいております。

ただ、やはり指定管理者制度になったときのメリット、デメリットという部分、特に地域の皆さんにとって何かメリットがあるのかっていう部分は十分にまだ整理できてなく、ご提示できてない状況なのかなというふうにも思ったりいたしますので、再度そちらにつきましては、早期に課内のほうでも整理をしながら、1つでも2つでも指定管理者制度に関心があるところにお話を持っていくながら、29の地域コミュニティ組織が指定管理者として受けていただけるということは、一応今のところ、その方向性は持ったままということでご理解いただけたらなというふうに思います。以上です。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○くらし創造部長（谷岡 慎一） 委員ご指摘のとおり、全部がやるということについては、そこはできないですねということであったんですが、これまでも指定管理者制度をやらなくていいといった旗を上げたことはありません。これまでもずっと指定管理者制度やってくださいということは続いていて、必ず2022年度やらなきゃいけないということが、その旗は下ろしたということですので、そこはぜひご理解ください。

先ほども課長申し上げましたけれども、そうはいっても我々としては指定管理者制度をやってほしいという意欲は変わっておりませんので、どういう形で支援をしたり補足をすることによって皆さんがもっとやりやすい状況になるかについては、模索していきたいと思っています。以上です。

○委員（岡本 昭治） 分かりました。

もう一つ話が出てましたジェンダーギャップの解消の推進ということで、同僚もお話しされてましたけども、他の市町で自治体のほうからたくさん研

修が来られて、豊岡の成果を確認されて勉強されて  
いっておられると思うんですけども、多分数字的に  
はいろんな数字が出てくると思いますけど、担当さ  
れてる部長としての肌感覚的に進みますよ、ジェ  
ンダーギャップ進みますというようなどはど  
うなのでしょう。

○委員長（村岡 峰男） どうぞ。

○くらし創造部長（谷岡 慎一） いろんな事業にお  
いてはかなり進んでいて、事業の成果というものは  
出てると思います。例えば女性に対して起業の支援  
をやったり、また、デジタルマーケティング支援、  
人材育成の支援をやっています。こういったことも  
あって、実は起業の数、この6年ぐらい見てみると、  
実は実に6割ぐらいを女性なんです。女性のほうが  
起業の数が多いという状況になっています。そこ  
を見てみると、確かにやっぱり女性の進出ってい  
いますか、女性の活躍というのかは確かに進んでい  
るところがあります。

一方で、豊岡市全体の事業所の管理職の数はどう  
なのかとか、そういったことが多分皆さん目指され  
るというか、お聞きになられると思うんですけども、  
そこはそこまで何ていうんですか、我々がいろんな  
ところから注目集めるような形での突出した形  
で成果は上がっているというのはなかなか見いだ  
せないと思っています。ですけれども、今先ほど申  
し上げた事業ベースでは、様々いろんなところで成  
果が上がってるとこありますので、そこは面といい  
ますか、全体としてもそういった形で成果が上がる  
ようなことは意図していきたくてますし、また、  
これも今年度から多様性推進の本部を部長級以  
上、市長、副市長、部長級で立ち上げるんですが、  
豊岡市の仕事を全体それはジェンダーギャップで  
あるとか多様性推進になってるのかどうかって  
いうことを検証するような機会はこの豊岡市役所に  
ありませんでした。いろんな事業やってきましたけ  
れども、先ほど課長申し上げたとおり、今年度は2、  
200万円も事業費かけていろんな事業やってま  
すけれども、そこは言わば外づけディスクミたいな  
もので、豊岡市全体で事業が800億円強あるとし

ても、そこの自体の検証っていうの今まで全くなさ  
れてなかった。担当者ベースではいろんな議論があ  
ったと思いますけれども、組織全体としてはされて  
ませんでしたので、そこは今年度からそういった豊  
岡市の市役所の中の事業の見直しについても図っ  
ていきたいと思ってまして、こういった中で成果が  
生まれてくれればいいなと思っています。以上です。

○委員長（村岡 峰男） いいですか。

○委員（岡本 昭治） ありがとうございます。

○委員長（村岡 峰男） ほかにはございませんか。  
〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（村岡 峰男） じゃあ、ないようですので、  
これで後半の部分の質疑を終了いたします。

ここで、委員の皆さん、当局職員の皆さんから何  
かありましたらご発言を願います。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（村岡 峰男） 当局もありませんか。

それでは、ないようですので、当局の皆さんはご  
退席いただいて結構です。お疲れさまでした。

じゃあ、もうしばらくお付き合いを願います。

次は、（2）の委員会の重点調査事項についてを  
議題といたします。

3ページにこれまでの重点調査事項のまま今年  
度の案としております。こちらをベースに本日の事  
務概要の説明を踏まえた上で、ご協議をいただき  
たいと思います。

どうぞ。

○委員（西田 真） このままで結構だと思います。

○委員長（村岡 峰男） 9項目ですね。

○委員（西田 真） はい。

○委員長（村岡 峰男） ほかの方、どうですか。

○委員（芦田 竹彦） いいと思います。

○委員長（村岡 峰男） いいですか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（村岡 峰男） それでは、あまりにも早い  
ですね。（「別に早くない」と呼ぶ者あり）

それでは、これまでの9項目で異議がないよう  
です。重点調査事項については以上のように決定  
しました。9項目です。

続いて、5番ですね、その他に入ります。

その他、委員の皆さんのほうから何かあればお願いをいたします。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長（村岡 峰男） ありませんか。（「はい」と呼ぶ者あり）

管外視察も終わりましたね。（「はい」と呼ぶ者あり）

じゃあ、以上をもちまして総務委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前11時35分閉会

---