

○27番 吉沢章子 おはようございます。私は、通告に基づきまして、一問一答で質問させていただきます。

4番目の多摩区のまちづくりについては、要望のみとさせていただきたいと思いますので、まず最初に要望を申し上げます。

私、3月と6月の議会で、多摩区のまちづくりについてということで伺ってまいりましたが、前回の質問で、向ヶ丘遊園の自由通路の問題を取り上げさせていただきました。今回伺おうと思ったんですが、今の時点では御答弁できないというようなことをごさいますて、地下化も含めて、これは地下化しかないんだろうと思いますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思います。私どもは、多摩区選出区議団としても、市長にも御要望申し上げたところでございますので、ぜひ鋭意進めていただきますようお願いしたいと思います。また次回伺いたいと思います。

それでは、1番から順番に伺ってまいります。まず、職員の質について伺います。人事評価制度が試行期間2年を経て、本年は本格実施2年目となり、評価の結果がことし6月及び12月のボーナスに金額としてそれぞれの職員に示されました。評価によって増額となった人数と減額となった人数、また、その評価に対して異議などがあったのか、及びその件数について伺います。さらに、減額となった主な理由についてもあわせて伺います。総務局長に伺います。

○議長 鍋木茂哉 総務局長。

○総務局長 曾禰純一郎 人事評価制度に係る平成18年度の評価結果等についての御質問でございますが、本市におきましては、平成18年度からほぼすべての職員を対象に新たな人事評価制度の本格運用を開始いたしまして、その評価結果を今年度の勤勉手当に反映したところでございます。これにより、勤勉手当の支給率が標準よりも高くなった職員と低くなった職員の人数でございますが、部長級以下の事務・技術職員や技能・業務職員など、基本的に同様の評価制度において評価を受けた職員が1万3,600人でございますけれども、平成18年度末等での退職や、その後の新規採用などによりまして人数に異同が生じておりますので、実際に勤勉手当を支給した人数で申し上げますと、6月は1万3,475人に支給し、そのうち標準よりも高い支給率となったものが2,894人、低い支給率となったものが600人ございました。また、12月は1万3,404人に支給し、標準よりも高い支給率となったものが2,878人、低い支給率となったものが585人ございました。

低い支給率となった理由はさまざまではございますが、人事評価制度の能力評価において何らかの減点があるなどが主なものでございます。

次に、職員からの異議申し立て等についてでございますが、人事評価制度におきましては、5段階の最終評価決定までの間に、評価者との面談や評価結果の本人への通知、苦情相談の仕組みなどを設けまして、評価の適正化や職員の納得性の向上に努めているところでございます。この苦情相談につきましては、平成18年度は面談等の手続に係るものも含めまして23件の申し出がございました。これらの苦情に対しましては、申し出た職員やその評価者に対する状況確認等によりまして適正に対応したところでございます。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 12月のボーナスでは1万3,404人中2,878人が支給額が高く、585人が低かったということでございまして、昨年度の実績が今年度を示されたとのこととあります。職

員の方々も悲喜こもごもというところでございましょうけれども、試行実施から4年目となりますが、現状をどう見るのか。アンケートも実施しておられますが、その分析も含め、課題についての認識を伺います。また、評価の基準として何に重きを置いているのか、あわせて見解を伺います。

○議長 鍋木茂哉 総務局長。

○総務局長 曾禰純一郎 人事評価制度に係る現状認識等についての御質問でございますが、人事評価制度は本格運用を開始して2年目ではございますが、導入初年度の平成18年度の結果を見ますと、職員の業務目標の達成率は98.4%と高く、職員一人一人の取り組みが新総合計画などの着実な推進に貢献したものと考えているところでございます。

また、試行開始以来、職員アンケートを実施しておりますが、平成18年度の結果によりますと、およそ9割の職員が、年度を通じてみずからの業務目標を何かしら意識したと回答しております。また難易度の高い取り組みがふえるなど、目標管理の手法が職員に浸透してきたことがうかがえるとともに、業務をより効果的、効率的に遂行しようとする職員の意識改革、人材育成に一定の効果があつたものと考えているところでございます。さらに、今年度から評価結果の勤勉手当への反映を開始することによりまして、行財政改革プランに掲げた能力、実績に基づく人事給与制度としての第一歩を踏み出すことができたものと考えているところでございます。

今後の課題といたしましては、職員一人一人がこの制度を効果的に活用していくことが大変重要と考えているところでございますので、引き続き、研修等により評価者のスキルアップに取り組むとともに、職員アンケートを実施して現場の声を酌み上げながら、よりよい制度となるよう改善を図りつつ、しっかりと定着させてまいりたいと考えているところでございます。

次に、評価において重視する視点でございますが、この人事評価制度は、職員の意識を改革し、やる気と働きがいを引き出すこと、人材を効果的に育成することによりまして、市民サービスの向上を図ることを目的に導入したものでございます。評価に当たりましては、この基本的な考え方をベースといたしまして、業績評価におきましては、目標設定から評価に至るまで上司が部下を適正にフォローすることによりまして、目標の達成とともに、業務遂行を通じた人材育成を図ることを重視しております。

また、能力評価におきましては、それぞれの組織や職位に応じて求められる能力や姿勢、態度を明らかにした上で、日ごろの指導を重視しながら、具体的な事実に基づき、客観的で適正な評価となるよう努めているところでございます。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 人事評価制度は、職員の意識を改革する、やる気と働きがいを引き出す、人材を育成するということにより、市民サービスの向上を図ることが目的であるとのことであります。私が今回、職員の質について取り上げましたのは、この数カ月、職員に関する市民のクレームをさまざまな場面で多く伺ったということ、また、その内容を突き詰めていくと、相手の立場に立つという視点と思いやりが不足しているという点、また、言い方が悪く、本意が相手に伝わっていないための不信感という点に主に集約されているように感じたからであります。

公僕である職員は、いわばサービス業であります。顧客満足度は、本来、評価の指標であ

るわけです。コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力を高め、相手の立場に立つてこそ、問題解決の一步である信頼をいただけると考えますが、そのための方策について伺います。また、失敗やつまづきは成長のチャンスであります。失敗そのものをマイナス評価するのでは、隠ぺい体質の助長につながります。失敗を明らかにし、ともに解決できる職場のチームづくりが肝要であると考えますが、そのために必要なことは何か、あわせて見解を伺います。

○議長 鍋木茂哉 総務局長。

○総務局長 曾禰純一郎 職員の説明力等についての御質問でございますが、本市の人材育成につきましては、職員一人一人が公共サービスの責任主体となり、市民に信頼される自治体をつくることを目的に、目指すべき職員像を明確にした第2次人材育成基本計画に基づいて推進しているところでございます。その中で、市民の皆様にご理解をいただき、信頼していただくための第一歩は、相手の思いや考えを理解し、相手の立場、視点に立つということであり、その上でわかりやすく、的確な説明をする能力が大変重要であると考えているところでございます。

このようなことから、接遇研修やコミュニケーション研修、さらには表現力向上研修やプレゼンテーション研修など、サービス提供主体としての意識づけや説明能力向上のための研修に力を入れているところでございます。また、人事評価制度の能力評価の中にも、相手の理解を得られる効果的な説明、適切な対応をする能力を評価する「説明・応対」等の項目を設けまして、職場における能力向上にも努めているところでございます。

市民ニーズが複雑多様化する中で、市民の皆様にご理解いただき、信頼していただけるような接遇や説明の重要性は今後さらに高まっていくものと考えておりますので、その能力の向上に今後とも努めてまいりたいと考えているところでございます。

次に、失敗やつまづきを成長につなげる取り組みについてでございますが、失敗やつまづきが生じた際には、まずその原因を明確にし、その上で組織全体でフォローしながら、これを克服することにより、職員の成長や組織力の強化、さらには市民サービスの向上が図られるものと考えているところでございます。

人事評価制度は、具体的な目標設定や求められる能力、姿勢、態度を明らかにした上で、職員一人一人の能力や実績を適正に評価するものでございます。さらに、節目節目の上司と部下との面談などを活用しながら、長所についてはそれをしっかりと伸ばし、一方、うまくいかない場合には、その原因や発揮し切れていない能力を明確にし、それを上司の指導やチームワークで克服することにより、組織目標の達成と職員の育成を図るものでございます。

今後もこれを適正に活用することによりまして、職員の成長や市民サービスの向上につながる取り組みを進めてまいりたいと考えているところでございます。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 人事評価制度は、人材育成と意識改革のためのいわばツールであると思います。評価のみのための制度としないためには、正しい運用と評価者である管理職の見識が求められます。副市長以下、管理職の皆さん、深い見識を培い、人を育てる忍耐力と愛情を持って本市の人材育成にさらに取り組んでいただきますよう御要望申し上げます。また、人事配置においても、適材適所の見きわめについて、あわせて要望いたします。

次に、市長に伺います。第2次川崎市人材基本計画に基づき、理想の職員像を目指し、人

材育成がなされていくところでもあります。組織はある意味、トップ次第で変わります。部下との相互信頼関係があつてこそ、職員が生き生きと活躍できる組織となると考えますが、市長の理念とする組織のトップ像について伺います。また、トップとして御自分への評価についてもあわせて伺います。また、人は、子どもも大人も褒めて伸ばすことも必要であると思ひます。褒めることへの見解もあわせて伺ひます。

○議長 鍋木茂哉 市長。

○市長 阿部孝夫 組織のトップ像等についてのお尋ねでございますが、私が考えるリーダーに求められる能力につきましては、まず組織の目標、方針を明確に示す能力、それから社会経済状況や市民の声など周辺環境の変化に敏感で、必要なときに的確な判断を下す能力、また、目標の実現に向けて効果的で効率的な組織をつくり、人材を育てる能力などであると考えておりまして、私がかつて書きました「実践的行政管理論」に明確に書いてあるところでもありますので、ぜひお読みいただくようお勧め申し上げます。

これまで私は、市政運営の目標を明確にお示ししまして、その実現に向けて取り組むとともに、社会経済状況の枠組みが大きく、かつ急激に変化する中で、この流れに適切に対応すべく、これまでの行政のやり方を大きく変革してまいりました。また、行政体制の再整備につきましては、改革の中でも最優先に取り組んでまいりまして、簡素で効率的な組織機構を構築してきているところでございます。

これらの取り組みによりまして、目標を上回る改革の成果を上げるとともに、市民サービスへの還元を行ってきたところでございまして、市民の皆様からも一定の評価を得ているものと考えているところでございます。

次に、人を育てる上での褒めることの重要性についてでございますけれども、自分の仕事ぶりがきちんと評価されることは、みずからの成長を実感することができ、やる気や働きがいにつながるものでありまして、大変重要なことであると考えております。

職員を育てるという面におきましては、人を用いるには、その長所をとることが最も大切であるということが、江戸時代中期の儒学者荻生徂徠の言葉にもございまして、平成18年度から導入している新たな人事評価制度は、まさに長所を認めて、それを伸ばすことにより、生きがいを持って仕事に取り組んでもらい、それが市政の発展につながるという制度でございまして、今後も、この制度をしっかりと定着させて、人材の効果的な育成を図ってまいりたいと思ひます。

いずれにいたしましても、私は市長の大切な職務は、市民活動の最も重要な事務局長の役割であると考えているところでございまして、観光協会連合会の会長ですとか、文化財団理事長あるいは市民文化大使など、市民の皆様が活躍できる場を準備することによって、その総合力で川崎の魅力づくりに取り組んでいるところでございます。今後とも、川崎市のリーダーとして、市役所の組織力を高め、元気都市かわさきの実現に向けて取り組んでまいりたいと存じます。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 丁寧な御答弁ありがとうございました。

局長は副市長が評価する、副市長は市長が評価する、市長はどなたがといえば、市民が評価するという図式であるのだと伺ひました。また、市長は荻生徂徠の言葉を用いられまして、人を用いるには、その長所をとることが最も大切であると言明をされまして、まさにそのと

おりであると思いますので、その意識に従いまして、皆様方一丸となって人材育成に取り組んでいただきますように御要望申し上げます。

次の質問に移ります。次に、命の尊厳の教育について伺います。教育長、市長に伺います。平成16年12月議会において、かわさき教育プランの骨として命の尊厳の教育を盛り込んでいただきたいと申し上げましてから3年がたちました。私はこの間、教育における最も重いテーマとして取り組んでまいりました。いじめ問題がクローズアップされ、その重要性の認識はさらに増していると考えます。教育委員会では、心のケアの充実など、いじめ問題を最重要課題として取り組んでおられます。

そこで伺いますが、まず、本市におけるいじめ、暴力、不登校の件数と内訳について伺います。また、今年度の心のケアについての取り組みと現状について伺います。さらに、子どもたちへのいじめに関するアンケートの結果についてあわせて教育長に伺います。

○議長 鍋木茂哉 教育長。

○教育長 木場田文夫 いじめ問題についての御質問でございますが、初めに、昨年度のいじめの件数についてでございますが、本市のいじめの認知件数は554件となっており、主な内訳は、冷やかし、からかいが373件、仲間外れ、集団による無視が147件となっております。暴力行為の件数は542件であり、主な内訳は、生徒間暴力が291件、器物破損が159件となっております。不登校児童生徒数は1,361名であり、主な内訳は、本人にかかわる問題が538件、友人関係をめぐる問題が232件となっております。

次に、今年度の心のケアについての取り組みについてでございますが、中学校全校に配置しておりますスクールカウンセラーに加えまして、学校巡回カウンセラーを配置し、小学校と高等学校の要請により、児童生徒の教育相談に対応しております。また、家庭訪問相談員の訪問の対象を広げ、小中学校だけでなく、高等学校の生徒の相談にも対応しております。さらに、24時間電話を1月に開設し、児童生徒や保護者がより利用しやすい環境づくりを行っております。

次に、調査研究の特徴的なものについてでございますが、言葉でのおどし、悪口を言う行為をしている割合、されている割合は、ともに高いにもかかわらず、その行為をいじめととらえる割合は低くなっておりまして、いじめと見られる行為についてのとらえ方も多様になってきております。また、10年前の調査と比較すると、いじめを受けている人に対して助けたいと感じる子どもの割合と、かわかりを持ちたくないと思っている子どもの割合は、ともに高くなっており、子どもたちは心理的に葛藤状況の中にあることが見受けられます。さらに、いじめを絶対に許してはいけないという割合が減少していることも特徴としてあらわれております。

今後、対症療法的にスローガンや言葉による指導を行うのではなく、子どもがありのままの心を深く見詰め、内省する力を高めることのできる場を継続して保障し、教職員と子どもと一緒に学び合い、ともに考えていくというアプローチが重要であると考えております。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 子どもたちへの調査結果では、「助けたい」と「かわかりたくない」がそれぞれ高い数値を占め、両極化しているとのこと。子どもたちの心の中で光とやみが葛藤している感じが感じられます。対症療法では意味がないとの御答弁であります。メール

での省きや誹謗中傷など、いじめがさらに陰湿化している現状を顧みましても、私も全く同感でございます。対症療法では意味がありません。現状及び過去の検証を踏まえ、解決に向けて何が必要であるかと考えるか、また、その考え方に基づき、命の尊厳の教育として本年度行われた取り組みとその成果について伺います。

○議長 鍋木茂哉 教育長。

○教育長 木場田文夫 命の尊厳の教育についての御質問でございますが、初めに、命の尊厳の教育の取り組みについてでございますが、小中学校合同道徳主任会や研修におきまして、生命尊重の道徳教育の内容の検討と活性化、指導者の育成に努めております。また、文部科学省の研究推進校では、重点的に生命尊重の道徳教育授業実践に取り組むとともに、総合教育センターでも、生命尊重の道徳教育の推進の研究を深め、各学校へ発信しております。また、夢見ヶ崎動物公園との連携研修では、動物を保護することに対する獣医の葛藤などを題材にした授業づくりを行い、実践を行っております。

次に、取り組みの成果についてでございますが、子どもたちの振り返りや感想の中で、生命のかけがえのなさに対する気づきを深めているもの、命を与えられていることへの感謝の気持ちの高まりについて表現しているものが多く見られます。また、連続して生命尊重の授業を実施することで、死ね、ばかという言葉が減少したという結果も報告されております。これらのことから、子どもの問題に対しては、じっくりと内面を育てていくという教育の根本を見据えたアプローチが重要でございます。今後、これらの取り組みを継続的に実施し、広げていくことが必要であると考えております。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 すばらしい成果であると評価をいたします。私は、前回の質問のときにも、担当者の方とどうすればいいのかということを実際に真剣にお話をさせていただきました。今回、その後の取り組みについて非常に熱意を持って臨まれている御担当の真摯な姿に感銘を受けた次第でございます。教育長はよい部下をお持ちだと思います。

そこで、市長に伺います。先ほどの御答弁では、生命尊重の授業を連続して実施したところ、子どもたちみずからが注意し合い、死ね、ばかという言葉が減ったということでありませぬ。悪い言葉をみずからの判断で排除したということが、すなわち生きる力であり、本市の目指す教育の根本であると考えます。

大学院を卒業し、博士の称号を持つような高学歴のニートが増加している今日の状況は、いかに知識があっても、それを社会に役立てる心の力がなければ意味をなさないという事実を如実に物語っていると考えます。また、年々日本の学力は低下していますが、心が安心してこそ、初めて深く学ぶことができるのだと思います。自他の心を理解する愛と寛容と生きる力をはぐくみ、自律した個を確立することこそ、今教育の場でなされるべきことではないでしょうか。私は、本市教育行政として、この施策のさらなる拡充こそ最優先されるべき課題であると考えますが、教育者でもある市長の見解を伺います。

○議長 鍋木茂哉 市長。

○市長 阿部孝夫 命の尊厳の教育についてのお尋ねでございますが、学校教育にとって大切なことは、児童生徒、保護者、教職員が信頼関係を構築する中で教育活動を推進することでありまして、命の尊厳の教育は、まさしく教育活動の原点であると考えております。

子どもたちは、人と人とのかかわりの中で自分を深く見詰め、自尊感情を高めるとともに、

他者に対する思いやりを持つことが重要でございます。その中ではぐくまれる自己有用感や自己肯定感は、生きる力の原点でもありと考えております。

将来を担っていく子どもたちが未来に夢と希望を持って生きていける、そういう環境づくりを進めていくことが、私たち大人の責務であると考えております。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 現在の多忙な子どもたちの生活スタイルでは、じっくりと内面を育てていくという取り組みは、残念ながら学校という場でこそでき得るのかもしれませんが。心の光もやみもすべて受け入れられ、存在する喜びを実感できる、それが学校という場であったら、不登校もいじめも暴力もなくなっていくのではないのでしょうか。なぜなら、それは子どもたちの満たされない屈折した自己表現であるからです。

市長は、大人の責務として、子どもたちが未来に夢と希望を持って生きていける環境づくりを進めると答弁されました。川崎のすべての学校から一日も早く、死ね、ばかというような言葉が消えて、子どもたちが生き生きと学べる環境づくりのために、この施策のさらなる拡充を強く要望いたします。

次の質問に移ります。次に、社会起業家の支援について伺います。経済局長、環境局長、総合企画局長に伺います。去る11月18日、私はみずからの政治テーマであるCSR施策の政務調査として、社会起業家を支援する世界的な組織であるアショカ財団の代表兼CEO、ビル・ドレイトン氏の講演を伺ってまいりました。1980年、財団設立以来、60カ国1,800名を超える社会起業家を支援してきた実績からのお話は、非常に説得力があり、これからの世界の方向性を示すものでありました。

私は、CSRとは、未来に対してだれもが責任を持つことにほかならないと考えておりますが、社会貢献そのものをビジネスとする社会起業家は、CSRそのものを具現化している方々であります。歴史的に著名な社会起業家としては、近代看護の生みの親、フローレンス・ナイチンゲールや、自立した子どもを育てることを目的とした幼児教育法を開発、普及したマリア・モンテッソリ、また、EU、ヨーロッパ統合の父と呼ばれるジャン・モネなどが挙げられます。

社会起業家とは、社会が抱えるさまざまな問題を解決するために、革新的なアイデアと情熱を持って挑戦を続け、福祉、教育、環境、医療、人権、経済開発など多様な分野で事業に取り組み、新しい社会システムの創造を推し進める人です。地域からその国全体へ、そして世界規模で社会を変える可能性を持っています。

私は、国連グローバル・コンパクトに日本で唯一の自治体として署名する本市のCSR施策の一環としても、この社会起業家を支援するシステムを構築するべきであると考えます。

そこでまず、経済局長に見解を伺います。

○議長 鍋木茂哉 経済局長。

○経済局長 大谷悦夫 社会起業家の支援についての御質問でございますが、社会起業は、グローバルな取り組みも含めまして、さまざまなレベルがございますが、このうち、福祉、環境など地域の課題を地域の中で解決するビジネスであるコミュニティビジネスに注目をいたしまして、平成16年度から事業展開をしているところでございます。

本市のコミュニティビジネスに関する支援スキームといたしましては、創業、経営改善、資金等幅広いものとなっております。起業家セミナーの開催、窓口相談や専門家の派遣、

低利での融資等の施策により支援に努めているところでございます。

今後とも、関係機関と連携しながら、引き続き地域課題を解決するコミュニティビジネスの振興を行うとともに、これまでの支援の実績を踏まえ、より効果的な施策を検討してまいります。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 次に、環境局長に伺います。環境問題は、今や全人類共通の社会問題であります。環境局は、地球温暖化対策として、環境施策と経済活動の両立を目指し、経済局と連携して社会起業家育成に貢献していただきたいと考えますが、見解を伺います。

○議長 鍋木茂哉 環境局長。

○環境局長 丸山 學 地球温暖化対策に関する起業家育成についての御質問でございますが、地球温暖化問題におきましては、産業活動において温室効果ガスを大量に排出することがビジネスの大きなリスクになり、削減対策にも多大なコストがかかってまいります。このような中で、削減技術や対策手法等の開発は大きなビジネスチャンスともなるものでございます。省エネルギー対策など、従来から日本の産業界が取り組んできた分野もございますが、太陽光発電などの再生可能エネルギーの利用技術や燃料電池の開発など、最近になって発展している分野が多くあり、これらの事業が拡大することは、温暖化対策にとって重要なことと認識しております。

これまでも、本市の地球温暖化対策は、環境に配慮しながら持続可能な社会を目指し、環境と経済の好循環をキーワードとして、経済局と連携し、川崎発ストップ温暖化展や講演会、太陽光発電シンポジウム及び展示会等を行ってまいりました。

今後、川崎市地球温暖化対策地域推進計画を見直してまいりますので、これにあわせて、省エネルギー技術、再生可能エネルギー導入等に関する起業家への対応につきましても、引き続き経済局と連携して取り組んでまいりたいと存じます。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 川崎らしい社会起業家を育てる可能性の高い環境分野での取り組みを、経済局と連携して実現していただきますように要望いたします。

次に、総合企画局長に伺います。7月に行われた末吉参与によるグローバル・コンパクト・リーダーズ・サミット報告会の際、アメリカの年金はその運用について社会貢献を条件としているとお話もあり、世界の市場の流れは責任的投資、SRIからさらに踏み込んで、経済至上主義から社会貢献へと価値観を変えつつあることは自明であります。自治体としての価値を高め、また地域から国際社会への貢献が可能であり、さらにはビジネスチャンスと雇用を創出する社会起業家の育成は、市長のテーマであるグッドサイクルを具現化するものでもあると考えます。

CSR施策の基幹局であり、また都市経営の担当部局である総合企画局として、社会起業家支援システムの構築にぜひ取り組んでいただきたいと考えますが、見解を伺います。

○議長 鍋木茂哉 総合企画局長。

○総合企画局長 三浦 淳 社会起業家支援についての御質問でございますが、地球温暖化対策を初めとするグローバルな課題から、安心して暮らせる地域社会づくりに向けた地域レベルでのローカルな課題まで、本市が取り組むべき課題は大変広範囲にわたっております。

こうした中で、本市では川崎の持つ強みを生かすことにより、持続可能な地球環境や地域

社会を目指した特徴ある取り組みを進めているところでございます。例えば、環境や健康、福祉、医療分野における産業振興の取り組みは、本市の研究開発機能やものづくり機能の集積を生かしながら、立地、操業する企業による新たなビジネスモデルの構築や事業活動を通じて、世界じゅうの人々の安心な暮らしに貢献していくという、いわば社会的責任を果たすことであり、立地企業による社会起業につながるものであると考えております。

また一方で、地域レベルでのローカルな課題に対しては、協働型事業のルールづくりを進めることなどにより、地域課題の解決に向けて活躍している市民の方々との協働の取り組みを一層充実させていくことも大変重要であると考えております。こうした考え方に基づき、市内で活躍されている環境、福祉、子育てなどの社会的・地域的課題に取り組むNPOや市民団体などのいわゆる社会起業家の方々と協働するとともに、さらには市内に立地する企業や大学、研究機関等とも連携しながら、多様化、複雑化する市民ニーズにこたえる取り組みなどを進めているところでございます。

いずれにしても、CSRの一層の普及や、これと連携する社会起業の促進は、持続可能な社会づくりに向けて重要な課題であると考えておりますので、今後とも関係局と連携しながら積極的に取り組んでまいりたいと存じます。以上でございます。

○議長 鍋木茂哉 吉沢議員。

○27番 吉沢章子 持続可能な社会のシステムづくりには、社会起業家は欠かせない存在であります。彼らは、価値観そのものを変革するチェンジメーカーであります。経済のグローバル化によって、市場原理主義とも言える企業のやり方により、ワーキングプアなど人としての尊厳すら傷つけられる雇用形態が横行し、企業のあり方が今問われています。

私は、チェンジメーカーである社会起業家を育成し、支援することそのものが社会貢献であり、行政のCSRであると考えます。雇用の創出にもつながることから、来年度から経済労働局となる経済局は基幹局として、また総合企画局はCSRの基幹局として、それぞれが社会起業家支援システムの構築に向けて、協力して鋭意進めていただきますよう強く要望して、私の質問を終わります。ありがとうございました。