

## 「長岡京市創業支援計画」について

先の定例会で、雇用政策というのは、基本的には国及び都道府県の政策であると認識しておりますが、これは本市の地理的な特性ですとか、市の中だけで我々の暮らしというのは決して完結していることではないということから考えれば、一定程度これは理解をしなければなりません。一方で、本市におきましても、単独の経済圏としては小さいわけでありませんが、長岡京市企業立地促進条例による企業誘致の促進ですとか、乙訓地域で初の国認定の創業支援計画を受けて起業支援を行うなど、地域としての掘り起こしの努力をしていきたいとの市長のご答弁があったと記憶しております。

そこで、本年 1 月に国から認定を受けた「長岡京市創業支援計画」についていくつか質問させていただきます。

まず創業支援計画の目的として本市は、京都府の南部、京都盆地の南西部に位置し、西部は西山山地を境に大阪府に接しており、その交通の利便性から近隣の大都市のベッドタウンとして成長し市内には複数の商店街や商業施設ができ、活気あるまちが形成されてきました。しかし、近年では少子高齢化や、長引く景気低迷等の諸問題により、商店街等の賑わいや店舗数の微減が続いている状況となっています。その中で、

長岡京市第 4 次総合計画に於いて、創業支援の推進を新たに位置付けるとともに、本計画の策定により創業希望者への支援を積極的に進めることで、これまで創業をためらっていた主婦層や高齢者を含む多くの創業希望者の支援に繋げることで、地域の活性化を推進します。

また、創業支援計画を策定することにより、これまで各機関が独自に実施してきた創業希望者に対する支援（知識習得や資金調達支援）を一元的に案内し、創業までの支援を画一的に行い、安心して創業することができる基盤づくりを行います。さらに、国の認定を受けた計画であるため、創業希望者が事業登録減税や国の補助事業を受けるための基盤整備も進めます。と、いうことでありますが、

質問 1. 起業家を支援する場はどの程度出来上がっているのでしょうか？

現状と実績についてお聞かせください。

先月 25 日に第一回の商工会でビジネスマッチング交流会が開催されました。30 名を超えるご参加があり、創業まもない若い参加者も半数ほどいらっしゃいました。今後商工会では月に一度の開催を目指していきたいとのことです。

質問 2. 本市としては、具体的にはどのような支援をしていかれるのでしょうか？

また、より PR をすすめるためにどのような工夫をなさっておられるのでしょうか？

## 「キッズベンチャー教室」について

次に、関連で質問させていただきたいと思います

質問3. 他の自治体でも先行事例がありますが、小中学校の総合学習時間を利用した子ども向け起業家講習、いわゆる「キッズベンチャー教室」に実施についてはどのようにお考えでしょうか？学齢期からの起業家教育、職業体験は非常に重要であると認識しております。これからの時代の担い手である子どもたちは、学歴や知識だけでは答えられない様々な課題に柔軟にたくましく対応できる「生きる力」を必要としています。このようなキャリア教育についての本市のご見解をお伺いします。

## 「働き方改革について」

平成28年4月に施行された改正地方公務員法により、地方公共団体において、能力・業績に基づく人事管理の徹底を図る人事評価制度の導入が義務づけられた。また、女性活躍推進法の成立や年金支給開始年齢の段階的引上げに伴う再任用の義務化、臨時・非常勤職員の活用拡大等、公務を支える職員は多様化しております。各地方公共団体は、こうした人事行政をとりまく情勢の変化を踏まえて、人材育成や働き方の見直しに取り組む必要があると認識しております。本市の場合は、平成21年度から既に人事評価制度を本格実施しており、また平成28年度の組織改正におきましても中小路市長は、新たに対話推進部、市民協働部を設置するなど大きく組織編成をされました。

質問4. 「対話のわ」などを通じて、対話推進部、市民協働部の存在や、また市民ニーズに応えてどういったことをしてくれる部署なのかということは広く市民の方にご理解いただいておりますでしょうか？市長のご見解をお伺いします。

また、先の第2回定例会で、幹部職員重点課題事項をホームページで公表するなど、市民にも積極的に公表していくという方法はいかがでしょうか。市長が考えられる管理職の職務方針の発信についてもお考えをお聞かせください。という質問をさせていただきました。市長からは、人事評価制度については、人材の育成を図ることを目的に目標管理による人事評価制度を導入しております。目標管理は、個人が組織のトップから示された業務目標を自分の目標として設定することにより、職員一人一人が意欲を持ってその達成に向けて取り組むものであり、管理職は所属職員に対し、面談等を通して組織の目標を伝えることで、職場のマネジメントを行っているものであります。しかし、幹部職員であります部長に対しては、私からふだんからのコミュニケーションを通じて、具体的な課題や方向性について意思の統一を図っておりますが、それを明示していく場や仕組みも必要だと考えております。とのご答弁をいただいておりますが、外部への公表につきましては、その次の段階の課題になるかと私は考えております。とのご答弁をいただいております。

質問5. 市長が必要だとご答弁された、本市の具体的な課題や方向性を明示していく場や仕組みについての進捗はいかがでしょうか？

その次の段階の課題だと仰った、幹部職員重点課題事項について市民にも積極的に公表していくという点についてはいかがでしょうか？

質問6. 本市の目標管理による人事評価制度は公平性が担保できており、職員の意欲につながっているでしょうか、市長のご見解をお伺いします。

働き方改革が人事評価制度や、生産性向上や成果主義だけを優先にすると、職員の生活の質は悪化する恐れが高と考えます。人事評価をする場合には、単なる数字で判断できないことも多くあります。働き方改革が職員の健康や生活の満足度を優先的に考慮して実施されることを望むところであります。それこそが市民ニーズに対応でき、新しい発想のもとで、より住みやすい社会のありかたに繋がる「真の働き方改革」であるだろうと認識しております。

質問7. 一人一人がモチベーションを高め、質の高い仕事のできる「働き方改革」として、時間外労働の削減、また職員のワークライフバランスについて市長はどのようなご見解をお持ちでしょうか？お伺いします。

## 「人権施策について」

12月4日から10日は人権週間でもありますので、本市の人権施策についてもお伺いします。本市では、あらゆる場を通じた人権教育・啓発を推進しておられます。

11月には人権の大切さや思いやり、差別やいじめに対する怒りや悲しみ、家族や友達など周囲の人々への感謝、命の尊さ、世界平和など、人権啓発に関する内容であれば、題材（テーマ）は自由で、人権啓発に関する標語・ポスター・作文を募集したり、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）の投稿における人権侵害等のリスクと適切な使用方法、現代の子どもたちはデジタル化に慣れすぎてしまっており、いざという時に家の電話番号がわからない、さらには公衆電話が使えない子どもが多いためアナログを教えることの重要性等、ネット社会における様々な問題点、対処方法等の研修会があったり、高齢者や障がい児については毎年の人権週間（12月4日から10日）と障害者週間（12月3日から9日）に合わせて、主に市民を対象に、障がいのある人や、障がいのある人が利用する支援施設の職員、ボランティア団体や個人などとのふれあいを通して、障がいのあるなしに関わらず暮らしやすい、人権意識の豊かな地域づくりのために毎年開催されており「思いやりの心」や「かけがえのない命」について、もう1度考えてみる催しが行われています。

そこでお伺いしたいのですが、LGBT、DV 被害者への支援についてはいかがでしょう？  
LGBT はレズ女性同性愛者、ゲイ男性同性愛者、バイセクシャル両性愛者、トランスジェンダー（生まれたときの法的、社会的性別とは違う性別で生きる人生きたいと望む人）達です。人が生まれ持った身体的・精神的な性別の自認、性の捉え方はさまざまです。実際には4つに色分けできるものではなく、グラデーションのように多様な性の人たちが、世の中には大勢存在しています。電通総研が2012年に行った調査では5.1%がLGBT であるとの結果が出ており、2015年の調査では7.6%との結果が出ております。また連合が行った本年6月30日から7月4日の4日間のLGBTに関する職場の意識調査では8パーセントがLGBTでありました。

2013年に相模ゴムが行った調査では、恋愛対象が同性と答えたのは男性4.9%、女性7.1%20代女性に至っては12.1%にも上ります。また、性同一性障害で戸籍性別表記変更受理件数は2014年で5000人を超えています。私たちはLGBTの存在を抽象的には分かっていますが、当事者がなかなかカミングアウトしにくい社会であることもあって、具体性と現実感が乏しいという実態があります。皆、自分の周りにはそんな人は居ないと思って暮らしているなかで性の多様性を認めながらも、この「曖昧さ」が、社会の側から仕事面、生活面で「見えない差別」を無意識のうちに生み出しているのではないのでしょうか？人権啓発ポスターを漫画などでわかりやすく啓発している自治体もあります。一番大事なのは思春期の時期であると考えます、当事者が性的違和を感じた場合に相談できる場所が必要です。実際に自分がセクシュアルマイノリティであると自認した時、将来のロールモデルが見えずどうやって生きていったらいいのかわからない。自己肯定感が持てず、いじめの標的になる可能性もあります。不登校、自傷行為、自殺等の要因になることも考えられます。

そのような認識のもと、何点か質問します

質問8. LGBT、DV 被害者への支援について基本的な考え方と、具体的な支援についてお聞かせください。

質問9. 教育現場での対応についてはいかがでしょう？例えば「誰でもトイレ」の設置についてや、中学の制服選択についてはどのようにお考えでしょうか？

質問10. 職員の啓発について、また市民、企業、病院などへの理解も必要だと考えますが本市ではどのようにお考えでしょうか？お伺いします。