

一般質問通告書

佐野市議会議長 様

		受付	番号 9	
			令和 元年	8月29日
			午前・午後	1時15分
議会名	令和 元年 第 3回 佐野市議会定例会			
発言者	議席番号 3番 菅原 達			
答弁を求める者 (選択してください)	<input type="checkbox"/> 市長 ・ <input type="checkbox"/> 副市長 ・ <input type="checkbox"/> 教育長 ・ <input type="checkbox"/> 担当部局長			
大項目 (質問項目) 中項目 (質問細目)	小項目 (具体的な質問内容)			
1. 包括的支援における総合的な 相談支援体制の構築について (1) 総合的な相談支援窓口の必 要性について	① <u>総合的な相談支援体制の機能について</u> 総合的な相談支援体制で言う「総合」とは、決して専門職を一か所に集めるものではなく、また、ひとつの機関や窓口で全ての相談を解決まで引き受けるものではないことを前提とすると、複雑で困難な相談をまずは全て一旦は受け止め、本人の抱えている課題やニーズを見極め、整理をし、その上で、既存の関連部署や他の相談機関との「連携」をはかり、より円滑な連携をはかれるよう、ネットワークを生かし総合的な「調整」をはかる。また、時には必要な社会資源を生み出すための働きかけを行うことも含め、総合的な調整をはかることが、総合的な相談支援体制の機能と考えるが、伺いたい。			
	② <u>円滑な連携のための情報共有のあり方について</u> 複雑な案件を抱えた相談者の支援を、複数の相談機関との連携の上に円滑に進めるためには、相談者の持つ個人情報の共有が必要となり、個人情報取り扱いの同意を得た上で、フォーマット化されたシートを作成し、必要な相談内容や連携に必要な相談機関などの情報を記載し、その情報を持って連携の必要な相談機関に出向くことで、繰り返しの確認も不要となり、スムーズな引き継ぎができるものとするが、いかがか伺いたい。			

(2) 地域での支え合いの仕組み
の必要性について

③ 総合的な相談支援の担当者の選任について

窓口を訪れる市民のさまざまな相談に耳を傾け、既存の関連部署などとの連携をはかり、総合的な調整役を果たすには、それ相応の知識や経験が必要であると思われる。

総合的な相談支援の担当職員の選任にあたっては、複数の部署勤務の経験を持つ退職者の再雇用や、地域福祉コーディネーターなども視野に入れ人選すべきであるとするが、伺いたい。

④ 総合的な相談支援窓口の設置について

先般、行財政改革指針が示され、その中で「組織の簡素化及び職員数の適正化」の具体的な取り組みとして、『組織機構の見直し』や、『再任用職員の有効活用』が挙げられていました。

これらの指針を踏まえ、財政負担をかけなくても細かな配慮により市民サービスの満足度を高めることができる窓口対応の改革・改善に向け、窓口設置に関する考えを伺いたい。

① 総合的な相談支援の体制の構築を進める上での全国的な課題として、先に紹介したものに加えて、「相談を受けても繋ぐ社会資源や解決方法(出口)がない」といった指摘もあります。

総合的な相談支援体制の構築に必要な「入口」と「出口」を整えるには、総合的な相談支援窓口の設置と合わせて、「地域での支え合いの仕組み」づくりも有効であるとするが、いかがか伺いたい。

<p>2. 公務部門における障がい者雇用の推進について</p> <p>(1) 障がい者雇用の基本理念に基づく取り組みについて</p> <p>(2) 障がいのある人に対する差別の禁止と合理的配慮について</p> <p>(3) 障がい者雇用に率先垂範する責務について</p> <p>(4) 障がい者雇用に係る責任体制の明確化について</p> <p>(5) 障がい者雇用への理解の促進について</p>	<p>① 「障害者の雇用の促進等に関する法律(促進法)」によると、障がい者雇用施策は、職業を通じた自立を実現するという基本的理念のもとで進められており、その理念のもと、事業主は優先雇用施策を講じ、雇用の安定を図るよう努めること等の責務を有しているとしている。これに基づく本市の取り組みの現状について伺いたい。</p> <p>① 平成25年6月の「促進法」の改正により、雇用分野における障がいのある人に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供等が規定され、全ての事業主は、障がい者雇用を進める上で、募集・採用段階及び採用後において、障がいのある人に対し、不当な差別的な取り扱いをしてはならないことや、障がいの特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行うものの配置その他の必要な措置といった合理的配慮を講ずることも義務付けられているが、これに基づく本市の取り組みの現状について、伺いたい。</p> <p>① 国及び地方公共団体は障がい者雇用施策全体の推進を図る責務があるだけでなく、自ら率先垂範して障がい者雇用を進めていく責務があるとされているが、これに基づく本市の取り組みの現状について、伺いたい。</p> <p>① 公務部門に設置が義務付けられる「障害者雇用推進者」の選任について、本市はどのように考えているのか、伺いたい。</p> <p>① 障がいの基本的な理解と職場全体の機運の醸成を促進するためには、まず人事担当者が障がいの特徴や配慮が必要な点など基本的な理解をする必要があり、その上で、幹部職員はじめ職員全体の理解を得るための研修会や説明会の開催などにより、障がい者雇用への理解に繋がる職場全体の機運の醸成に努める必要があると考えるがいかがか、伺いたい。</p>
---	---

(6) 障がい者雇用のための勤務環境の整備について

① 中長期的な視点に立った配慮と職域の拡大について
障がいの特性に応じ自らの能力を発揮し、長期に安定的に勤務を継続するため、勤務環境に慣れるまでに時間がかかる事を理解した中長期的な視点に立った配慮が必要であると考えます。

さらに、非常勤職員として勤務した後、選考を経て常勤職員となることを可能とするステップアップの枠組みや、本人の希望に応じ常勤職員としての採用前に非常勤職員として勤務できるプレ雇用の活用、その能力と適性に合ったキャリアアップを図るための研修の実施など、職域の拡大にも努める必要があると考えるがいかがか、伺いたい。

② 障がいのある職員の勤務条件等の整備と運用の状況について

障がいのある職員が、無理なく安定的に勤務を継続するため、早出遅出勤務の特例の設定、フレックスタイム制の柔軟化、休憩時間の弾力的な設定などが可能となっているが、本市における勤務条件等の整備及び運用の状況について、伺いたい。

③ 就労支援機関との連携強化及び障害者職業生活相談員の配置について

障がい者の雇用を積極的にかつ円滑に推進するとともに、採用後の職場への定着を支援するには、就労支援機関との連携の強化と障害者職業生活相談員の適切な配置が必要であると考えがいかがか、伺いたい。

(7) 公務部門が障がい者雇用を推進する意義について

① 安心して働きやすい職場づくりについて

公務部門が障がい者雇用を推進する意義は、民間企業に対する模範を示すということは第一義であるが、その範を示す中で、障がいの有無に関わらず誰もが職業を通して社会参加ができるという「共生社会」の実現に向け率先すること、また、障がい者の「できること」に目を向けることで、職場にとっても貴重な労働力を得られることを示す意義があると考えます。

さらに、「働き方改革」が叫ばれる中で「安心して働きやすい職場」は誰もが望むことであり、障がい者雇用を推進することが、障がい者に限らない全ての職員にとっても「安心して働きやすい職場」づくりに繋がるということ、公務部門が民間に率先して範を示す意義があると考えます。

単なる障がい者雇用の推進ではなく、「誰もが安心して働きやすい職場」づくりという大局に立って範を示すべきではないのか、伺いたい。

② 安心して取り組める復職支援について

ケガや病気などにより、長期の休職を余儀なくされた職員にとっては、元の職場への復帰は多くの休職者が望むところであり、本人が希望する以上、出来る限りの復職支援をするのは職場の責務であると考えます。

しかし現状は、休職のきっかけがいずれにしても、長期にわたる休職による心身へのダメージは想像以上に大きく、無事に復職を果たすにはさまざまな障壁があるものと推察します。

復職支援は、障がい者雇用を推進する上で、直接関連するものではないが、長期にわたる休職による心身のダメージを考えたとき、認定の有無に関わらずその方は「障がい」を負っている訳であり、冒頭述べた「障がい者雇用の基本理念」に沿い、「安心して取り組める復職支援」を目指すべきであると考えます。

しかも、先に述べたように、これは全ての職員にとっても「安心して働きやすい職場」に繋がることであり、民間に範を示せるような復職支援を推進する責務があると考えがいかがか、伺いたい。