

議長（高木将君） 次，16番山口恒男君の発言を許します。

〔16番 山口恒男君登壇〕

16番（山口恒男君） 16番山口恒男でございます。通告順に基づき，一般質問させていただきます。

まず初めに，障害者福祉について，1，障害者への対応について。

自立支援制度へ移行され約1年，試行当初より，現実とかけ離れた部分もある制度に，障害者並びにその家族はいまだ戸惑っており，より現場に順応した推進を図るべきと思っております。当市でも，障害者福祉計画も作成され，各戸配布となり，福祉計画等市民への周知も図られ，徐々に推進されていると思っておりますが，障害者にとっては十分な対応が図られているとは思いません。また，障害者の就労や日常生活，施設利用による訓練等でも，自立支援のための社会参加，支援策の推進をさらに積極的に図るべきと思っております。

我が公明党も，その制度の円滑な運用を図るべく，障害者家族の声を国に要望し，さまざまな支援策の確立を図っております。中でも，昨年度，国の補正予算で，緊急に対応すべき事業として，障害者の情報バリアフリーの支援事業など，特別対策の枠組みがされました。それらを含め，全国的に活発化している障害者対応の啓発活動の中で，実現が容易である，言葉の障害をなくすコミュニケーション支援ボードや，視覚障害者の情報支援，音声コードの普及等，積極的な支援に取り組むべきと思っております。

ご存じの方もいらっしゃると思いますが，コミュニケーション支援ボード，このようなものであります。これはコピーでありますけれども，ご覧になっている方もいらっしゃるかと思います。これは，財団法人明治安田こころの健康財団が主体となり，言葉によるコミュニケーションに困難のある障害者に，地域で生活する上で，コミュニケーションのバリアフリーにしていくことを目指し，日本工業規格で制定した絵記号デザインを使用して作成，話し言葉にかわるツールとして，お店や地域のさまざまな場所に設置し，言葉のバリアフリーを目指した支援ボードです。

音声コードは，視覚障害者情報支援のコード，SPコードとも呼ばれております。切手大の大きさに約800字をおさめることができる特定のコードを作成し，このようなものがそのコードになります，そのコードを読み取り，音声化し，視覚障害者に情報を伝えるもの。コードの作成は一般のパソコンのワードでも手軽に作成でき，行政誌や数々の情報誌でも多く取り入れられております。音声化装置を必要としますが，昨年補正予算の事業の1つ，視覚障害者等情報支援緊急基盤整備事業で，補助事業となっております。特に多くの中途失明者は点字の習得が難しく，情報取得に不自由を来しており，有効な事業であると思えます。

お聞きいたします。当市での，短期入所や施設入所等，施設の居住に対する支援状況はどのようになっているのか。施設種類別の入所者や利用者数をお聞かせください。

2点目とし，就労，日常生活等の社会参加への支援の推進状況はいかがか。

3つ目，知的障害者の言葉の障害をフリーにするコミュニケーション支援ボードの公的

施設への設置推進を図るべきでは。

4つ目、視覚障害者の情報支援策である音声コードの普及を図るべきと思いますが、いかがでしょうか。

2、障害者程度区分判定審査について。

知的障害者を持つ家族の方からの施設入所の訴えに基づき、審査会等についてお聞きいたしたいと思います。現在、この障害者は、担当窓口である市職員と入所施設の施設長のご尽力と取り計らいにより、短期入所ではありますが、施設入所をいたしております。自立支援法に基づいて事務処理はされているようでありますが、判定審査会が基本となっており、入所までの期間が2カ月ほど要するのはなぜか、腑に落ちません。その間、障害者やその家族にとって苦痛であり、大変不安を抱きながらの日々のようだったと、事件後お聞きいたしました。入所三、四日前には、家族の一瞬の外出時に徘徊し、行方不明。夜遅く無事発見されましたが、その後の対応にも苦慮され、行政の温かい支援をどれほど心待ちにしていたかを察するものです。自立支援の名のもと、法とのかけ離れた点に疑問を抱いた事件でありました。

そこで、お伺いいたします。当市での障害程度区分判定審査会開催の現況をお聞かせください。なお、審査会の審査内容、審査項目等もあわせてお願いいたします。

2、判定審査会の短期開催や判定などの措置で、早期の柔軟な対応はできないのでしょうか。

次に、人事評価制度について。

勤務評定について。先日の鈴木議員と重複した質問内容となっておりますので、一部省略してお聞きしたいと思います。

従来的人事管理は、年功序列型、地方公務員法第15条の公務員制度、能力主義、成績主義の原則の基本理念に、今まで反していたような感もうかがえますが、策定中の新評価システムである人事評価制度は、15条の基本理念と、3年前に新たに改正された地方公務員法に基づいての策定になるものと思います。まじめに働き、高い目標を掲げ、徹して真剣に取り組んでいる職員、それに対し、公平・公正の評価を早急に実施すべきであります。

平成21年度に試行、平成22年度に本格導入とのことですが、期間を待つことなく、早急に実施を望むところであります。それが、職員の意欲と能力を最大限に引き出し、1日も早い、より質の高い行政サービスの提供へとつながるものと確信するからであります。

二、三例挙げれば、3年前から既にこの制度を導入している自治体、今、日本一暑いまちで有名な多治見市では、部下による上司の勤務評定制度の導入や、二、三年間評価の低い職員に対し、その旨を通告し、6カ月間の猶予期間を与え、その間に改善がなければ降格させる降格制度の運用など、また、甲府市では、課長職への昇任に2段階の資格試験を導入、2次試験に合格した上位得点者から次年度の昇任者を決定している。さらに、鳥取県では、勤務評定を反映する新給与制度を導入、平均的な職員と年間で5万円から15万

円の格差も生じる制度となっております。自治体独自の特色のあるさまざまな取り組みがされております。

そこで、1点お伺いいたします。当市の人事評価制度は、どのような方向性を持ったものにするのか、その特色をお聞かせください。

以上、担当部長の積極的なご答弁をお願いし、1回目の質問を終わります。

議長（高木将君） 答弁を求めます。福祉事務所長。

〔福祉事務所長 高橋正美君登壇〕

福祉事務所長（高橋正美君） 障害者福祉についてのご質問にお答えします。

短期入所、施設入所等、居住に対する支援状況についてでございますが、短期入所利用者は72人、身体障害者施設入所者24人、知的障害者施設入所者83人、共同生活介護は2人、共同生活援助は7人で、それぞれ支給決定しております。

次に、社会参加への支援の推進状況についてでございますが、現在、市内に知的障害者通所授産施設ひまわりや、市社会福祉協議会が運営している指定多機能福祉サービス事業所で、就労継続支援事業等に取り組んでおり、日常生活能力の向上を図るための支援や、一般就労等への移行に向けた支援を行っております。今後も、関係機関と連携を図りながら、障害者自立支援法に基づく支援を行ってまいります。

次に、言葉のバリアをフリーにするコミュニケーション支援ボードの公的施設への設置推進及び視覚障害者等情報支援緊急基盤整備事業で音声コードの普及についてでございますが、現在、市では、聴覚、言語機能、音声機能等の障害のための意思疎通を図ることに支障がある人に対して、官公庁、学校等の公的機関と連携調整を図る場合など、社会生活におけるコミュニケーション手段として、手話通訳者や要約筆記奉仕員を派遣するコミュニケーション支援事業、また、屋外での移動が困難な障害のある人に、外出のための支援を行う移動支援事業に取り組んでおります。

ご質問の件につきましては、対象となる障害者等の要望、当該事業の内容を精査しながら、今後検討してまいりたいと思っております。

次に、障害程度区分判定審査会開催の状況ですが、障害程度区分は、障害者に対する介護給付の必要度をあらわす6段階の区分で、介護給付の必要度に応じて適切なサービスが利用できるように導入されました。相談を受け、利用申請をしていただき、調査員が心身の状況に関する106項目の調査を行い、障害程度区分の1次判定を行います。その後、主治医等から医師意見書の提出をいただき、審査会において2次判定を行い、障害程度区分の認定をして支給決定します。

現在、本市では月1回程度の審査会を開催しており、平成18年度は9回開催して85件、平成19年度は、8月までに4回、14件の審査判定を行っております。今後も月1回程度、必要に応じて審査会を開催し、審査判定を行い、支給決定してまいります。なお、緊急性がある場合については、法に基づき、適切な障害福祉サービスを提供してまいります。

以上です。

議長（高木将君） 総務部長。

〔総務部長 川又善行君登壇〕

総務部長（川又善行君） 人事評価制度についてお答えいたします。

新しい人事評価制度をつくる上で、幾つか特徴的な例を申し上げますと、一つとして、職員の個々の能力に着目した能力評価や、職務の成果、業績、結果に着目した目標管理に基づく業績評価を行うこと、一つとして、評価結果を職員の給与に反映させるなど、職員の士気の高揚と意欲の醸成につながる仕組みとすること、一つとして、評価が客観的かつ公平なものとするため、評価者訓練を継続的に実施していくこと、また一つとして、評価の透明性、信頼性を確保するため、職員に対し評価基準の公表や評価結果の開示を行うとともに、相談窓口の常設など、フォロー体制の整備を図ることなどがございます。新評価制度構築においては、これらを十分踏まえた制度としてまいる考えであります。

なお、実施を早期にしてはというご質問もございましたけれども、本格実施に当たりましては、ただいま特徴として申し上げました職員の給与等に直接はね返るといった影響もございません。また、周知徹底の期間も必要でありますことから、こうした時間を必要としております。

以上です。

議長（高木将君） 16番山口恒男君。

〔16番 山口恒男君登壇〕

16番（山口恒男君） はい、ありがとうございました。

音声コード、コミュニケーション支援ボードに関しては、音声コードが補助事業の対象になっております。この割合は多分ご存じかと思いますが、国の10分の10ということで、1都道府県、1市町村、1,000万円以内であれば事業が活用できるというような情報を得ております。ぜひともこの制度、手話の方のご利用も、さらなるその上に、個人的なプライバシーの情報を確保できるような、こういった読み取り機器を設置していただきたいと思います。障害者にとっては日常生活用具となっておりますので、ほぼ無料の支給ができる形にはなっているかと思いますが、そのような普及方法も周知していただければありがたいと思っております。

また、障害者の日常生活等の社会参加、本市の場合は企業等の関係もあり、大変難しい部分もあるかと思いますが、この中で、このたび、厚労省の障害者雇用促進の3つの研究会が約1年間にわたり論議を進めてきた結果がまとめられ、報告されております。障害者の短時間労働が増加傾向にあり、ニーズも多いということ为例示し、障害者雇用における短時間労働が、障害者と企業側にとっても有効な側面をしてきております。これらの点を考えれば、本市での支援もより積極的な推進を図っていただければと思います。

次に、入所者の数はわかりました。ありがとうございます。この中で、多分、入所に関

して待機者もあるかと思えます。この点について1点お聞きしたいんですが、短期入所、施設入所などで、待機されている方があった場合に、短期入所というのはほとんどないでしょうけど、どのような取り組みを執行部はされているのか、その点を1点お聞かせください。

そして、障害程度区分判定審査会の開催、対象者が少ない形で、本年度はまだ4回、14件ということで、昨年度が9回、85件という形だとお聞きしましたけれども、この判定審査会は、やはりさまざまな形で早目に開催して判定していただくような希望が、多分、該当者からは多く声が聞かれるのではないかと思います。単に月1回の定期的なものではなく、その中でももうちょっと柔軟性を持って、緊急性のある適切な処理はされているということでもありますけれども、そういったものにもっと近づけるような体制を図っていただきたいと思えます。

今回の方は、たまたま条件がさまざまな件で引っかかった方であります。審査会が開催される前日に申し込みをし、その翌日に審査会がありますから、医師の判定とかそういったものも書類が不十分ということで、その日には間に合わない。今回、7月ですから、8月のお盆明けに審査会が開催されるなんていうことで、1月以上も待たされ、その結果、その判定いかんによっては入所できない場合等もあります。そういったことを考えれば、判定審査会もできるだけ早目に、短期間に、介護保険制度の判定審査会等も、月2回開催されているかと思えます。そういったものに準じた考えを持っていただきたいと思えます。この点についても、もう一度ご答弁をお願いいたします。

人事評価制度は、さまざまな分野で考えて取り組んでいかれるということで、給与に直接結びつくような考えも持っていただいたので、大変ありがたいと思えますが、横須賀市では、導入に当たり、職員に評価されたい項目のアンケートを行ったところ、上位3項目は、意欲、能力、成果となり、その結果を踏まえて、行動評価と目標評価の2つの制度を導入しているとのこと。当市でも、ぜひとも職員アンケートを実施し、職員の意欲や意識を酌み取った制度の導入と、より透明性を持たず意味でも、新評価制度ハンドブックなるものを作成し、全職員に配付されるよう望みますが、この点についてもご所見をお聞かせいただき、私の一般質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

議長（高木将君） 答弁を求めます。福祉事務所長。

〔福祉事務所長 高橋正美君登壇〕

福祉事務所長（高橋正美君） 再度のご質問にお答えします。

まず1点目の、施設待機者ということですが、現在、市の障害者関係で、待機者はゼロと担当のほうから聞いております。

続きまして、審査会の柔軟な開催をということでございますけれども、審査会は、市のほうで、明日開くというように簡単にはいきませんで、審査会の審査員の方たちの都合といたしますか、その方たちに会長がいまして、その方の招集で開催するという形になっております。ただ、議員ご指摘のように、2カ月ぐらいかかったということにつきましては、

医師の意見書，そういうものが比較的遅れるというような状況がございまして，2カ月程度遅れる場合もございますけれども，緊急を要するような場合は法的なもの，依然として措置制度というものがございまして，それによって緊急の場合は入所できるということがございますので，その点をご理解いただきたいと思います。

以上です。

議長（高木将君） 総務部長。

〔総務部長 川又善行君登壇〕

総務部長（川又善行君） 勤務評定についての2回目のご質問にお答えを申し上げます。

この新しい勤務評定の制度につきましては，ただいま特徴的な例と申しますか，特色という中でもご答弁申し上げましたように，客観的，公正なものとする必要がございます。また，透明性，信頼性を確保する必要もございます。これは，給与等に直接的なはね返りというものが影響されること，また，職員の士気等の高揚，意識の高揚等にも影響が出てくるということから，こうしたことを念頭に置きながら，新しい評価制度を構築してまいるといことになるわけでございます。このようなことから，新しい評価制度のマニュアルにつきましては，全職員の公平と申しますか，全職員が周知していなければならないことであることから，このマニュアルは作成してまいることとなります。

また，アンケートにつきましては，そうしたマニュアルの作成に当たったの中で，十分検討をしてみたいと考えております。

以上です。