

一般質問通告書

No.1

上記の件について、下記のとおり質問したいので、会議規則第62条第2項の規定により通告します。

2016年11月22日

東村山市議会議長様

議席番号 14番

質問者 白石えつ子

記

番号	質問の項目と要旨
1	<p>障害者差別解消法施行を受け本市での障害者配慮条例の制定を</p> <p>2016年4月から本格施行された「障害者差別解消法」。障害の有無によって分け隔てられることなく、お互いに人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現することを目的としている法律です。</p> <p>千葉県、佐賀県、埼玉県、大阪府、兵庫県明石市、東京都世田谷区、八王子市など条例を制定している自治体も増えてきました。</p> <p>そこで、本市には、国立ハンセン病療養所「全生園」があります。ハンセン病は極めて弱い菌でありながら伝染病とされ誤った隔離政策により差別や偏見を受けてこられた方々が暮らしています。</p> <p>ハンセン病を正しく理解するため当事者に留まらず、語り部のボランティア活動もおこなわれています。ハンセン病資料館などを通して啓発活動にも力が注がれています。「全生園」を人権の森と位置付けています。</p> <p>本市のこれまでの人権に関する足跡などを考え、障害者への理解や配慮を進めることが必要です。誰も排除せず差別や偏見を生まないまちは、すべての人にとって住みやすいまちになっていきます。「いのちとこころの人権の森宣言」や「市民憲章」にふさわしい本市独自のみんなで守る目当てとして「障害者配慮条例」を制定することが望ましいと考えます。</p> <p>以下質問していきます。</p> <ol style="list-style-type: none">1. 障害者差別解消法により、対応への変化や事例があれば伺う。2. 民間委託している公共施設の障害者への配慮を伺う。

3. 全国手話言語市区長会が設立され、聴覚障害者への環境整備は大きな課題であるとあります。市長は登録されることは検討されていないのか見解を伺います。
4. 兵庫県明石市では、「障害者配慮条例」制定に向け、商工会などと連携、助成金を活用し、簡易スロープや手すりなどを設置することで、誰もが来店しやすい環境整備がなされています。本市でも取り入れてはどうか？
5. 障害者自立支援協議会で、ガイドラインや条例の必要性を取り上げているのか伺います。兵庫県明石市では、障害者差別解消法施行を受け、障がいを持たれた当事者を職員として採用し地域協議会の中で障害者に限らず関係者が話し合いを重ね、「手話言語条例」・「障害者配慮条例」、「欠格条項例外条例」を制定しています。本市でも、他自治体の動向や人権への取り組みを条例制定に生かすべきと考えるが、市長の見解を伺います。

2 東村山市総合計画（後期）の障害者雇用促進について

障害者雇用が法律で義務付けられ障害者の就労が進んでいます。

しかし、就労する上で問題視されるのが、「就労定着」です。

厚生労働省が公表した精神障害者の離職率は、直近5年間で就職後1年間で体調不良や職場の人間関係などの理由で約44%の方が離職しています。身体障がい者の14%、知的障がい者の9%に比べ圧倒的に高い傾向です。

今年度より全国の就労移行支援事業所に対し、就労定着の強化を意識した給付体制が整備され、平成30年には就労定着に特化した事業所整備も予定されています。企業在籍型ジョブコーチ等も強化され、精神障害者の就労定着のしくみづくりが進んでいます。

東京都福祉保健局が平成26年度におこなった障害者就労実態調査報告書によると、雇用されている障害種別は、身体障害は67%、知的障害は13%、精神障害10.1%です。

考察では、都内の中小企業の障害者雇用は身体障害者が中心でありハローワーク以外の就労支援機関の認知度、活用度は低い。

中小企業の実情に応じた業務の切り出しやマッチング支援などのニーズに対応できるよう就労支援機関のスキルアップが求められるとあります。

本市の雇用状況と定着就労に向けた方策について質問していきます。

1. 平成 27 年度東村山市内に、従業員 50 人以上の企業は何社在るか、障害者雇用促進法による雇用率を達成できている企業数を伺います。
2. 障害者就労支援室を通して入職した障害種別（身体・知的・精神）の雇用の割合と離職率は把握されているか、離職理由などをどう分析しているのか伺います。
3. 障害者就労を委託している障害者就労支援室を雇用する企業側の評価と障害者就労支援室のスキルアップは、どのようにされているのか伺います。
4. 東村山市総合計画（前期）の障害者就労目標超過達成結果分析と（後期）の障害者就労支援室から一般就労への目標 175 人の根拠と単年度数字達成に向けての具体的な方策を伺います。
5. 福祉的作業所（B 型）から一般就労には、目標数を掲げているのか伺います。
6. 市内で障害者の働く場を提供している NPO や社会的事業所等の団体数と就労実績は把握されているか、連携はどのようなようか伺います。
7. 市庁舎内関係所管での障害者雇用達成率を伺います。
8. 第 2 ステージに入った障害者雇用に対して、障害があっても共に働く環境整備は必要です。安定した雇用につながらないことから庁内では雇用されていない知的障害者・精神障害者の雇用を身体障害者の雇用の実績と経験値を生かし、実態をつくることがノーマライゼーションの理念からも重要です。市長の見解を伺います。