

Q 障害者差別解消の 取組推進を

五伝木隆幸 議員



A 今後も差別の解消に取り組む

質問一 障害者差別解消法の施行へ向けた取組状況と課題は。

二 施設の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修等の現状は。

三 実施に伴う負担が過重であるか否かの判断は。

四 地方公共団体等職員対応要領の策定は。

五 障害を理由とする差別に関する相談及び紛争防止の体制整備は。

六 啓発活動について。

七 障害者差別解消支援地域協議会は、どのように組織されるか。

八 障害者の権利擁護に関係する県内自治体の条例制定の状況は。

答弁一（市長） 鶴ヶ島市障害者支援ネットワーク協議会と連携して差別解消に取り組んでいく。社会的障壁を除去するために必要な合理的配慮についての理解促進が



現状の課題である。

二 施設の改善や研修等を通じて社会的障壁の除去に努めてきた。

三 総合的・客観的に判断し、障害者の理解が得られるよう努める。

四 平成27年度中に策定予定。

五 既存の組織と人材を活用する。

六 市民の理解が得られるよう継続して啓発活動を行っていく。

七 鶴ヶ島市障害者支援協議会の充実を図ることで機能を果たす。

八 さいたま市で制定している。

Q 人事管理と人材育成 について

藤原 建志 議員



A 職員数を削減し、行政改革を進める職員の育成に取り組む

質問一 職員採用計画、職員数と定員管理の方向性は。

二 鶴ヶ島市人材育成基本方針に基づく職員育成の現状と今後は。

三 人事評価制度の現状と課題は。

四 組織の総合力を高める取組は。

五 行政改革と職場風土改善の取組は。

答弁一（市長） 職員数の削減は、既存事業の見直しや民間活力の活用による業務量の削減と併せて適切に取り組む。

二 毎年、職員研修計画を定めて職員の育成を図っている。今後も効果的な研修を行う。

三 本市では平成22年度から人事

評価の試行を開始し、26年度から全職員を対象に能力評価と業績評価を実施している。今後、評価結果の平準化と成績分布の分析を行い、給与等の処遇に反映したい。

四 一人ひとりの職務能力の向上のほか、効率的な事務分掌、人事配置、組織間の連携の強化等により業務効率を高めるなどし、機動的な組織の確立に取り組む。

五 危機意識とコスト意識を定着させる研修を行う。職員提案制度の見直しやグループ研究制度などを検討しており、職場全体で行政改革を進める環境を整備するとともに、職員の育成に取り組む。

