

女性管理職の積極的な登用を



柳沢浩一



町長

人材育成を図り登用を推進する

質問 玉村町はもっと積極的に女性を管理職として登用すべきと考える。町は女性活躍推進法に基づく行動計画を策定しているのか。

答弁 町長 町ではこの法律に基づき、行動計画を策定している。この計画では、女性職員の活躍推進に向けた4つの数値目標を示している。

具体的には、係長相当職以上の女性職員の割合を30%以上とすることや男性職員の育児休業の取得割合を5%以上にするなどである。

質問 現在、当町の女性課長職は1名だが、係長についてはどうか。

答弁 町長 現状68名の係長の中で女性は19名であり、目標値の30%に届いていない。

質問 さらなる登用を求めるが、今後の取り組みは。

答弁 町長 今後もさまざまな職種で働く機会を提供し、多くの経験を積むことで管

理職としての人材育成を図り、積極的な登用を推進する。

質問 女性課長が誕生したことは、町長の英断であると思うが。

答弁 町長 町職員の半数は女性という観点からも、課長がすべて男性ということではバランスがよいとは言えず、女性の意見も反映されにくいと考えている。

係長、課長補佐、課長という流れの中で考えなければならぬと感じており、意欲や雰囲気醸成していきたい。

質問 唯一の女性課長である健康福祉課長として、町に対し要望などがあれば聞きたい。

答弁 健康福祉課長 私個人としては、議会対応に最も難しさを感じている。その大きな要因として、係長時代の経験不足があると思う。答弁や説明などの経験を係長時代に積んで課長になることがよいと感じている。

今後は女性係長の登用をもう少し早くして、課長になるまでの間に答弁や説明の練習を積んでもらえればと思う。



女性活躍の推進を

こんな質問もしています

- ・下水道に関する負担金について説明を求める
- ・財政健全化はできるのか
- ・会計年度任用職員制度について

地域生活支援拠点の整備の進捗は



小林一幸



町長

地域で支える体制の構築が必要

質問 町は障害者の高齢化や親亡き後を見据え、相談や緊急時の受け入れ、対応等の必要な機能を備えた地域生活支援拠点の整備を、県内に先駆けて進めていくとしている。進捗状況はどうか。

答弁 町長 地域生活支援拠点は平成30年度に整備され、24時間365日の電話対応受け付けを社会福祉協議会に委託し、緊急時の対応に備えている。



たまむらささえあい計画と障害関連の計画

今後は、地域全体で支える体制を構築するなど、安心して継続的に支援できる仕組みづくりが必要と考えており、関係機関と連携を図り、体制づくりの推進に努めていく。

質問 支援拠点での対応件数と対象者への周知は。

答弁 健康福祉課長 平成30年度の対応件数は1件で、対象者の親の体調不良によるものだったが、大事には至らず緊急時の支援等もなかった。

周知については、玉村町障がい者(児)基幹相談支援センターから対象者へ直接電話等で行っている。

質問 福祉施設利用者の一般就労移行について、移行までの流れや就労に移行できた数、今後の取り組みはどうか。

答弁 町長 障害福祉サービスを利用後、一般企業等への就労を希望する方に一定期間、日常生活能力の向上のために必要な訓練を行っており、就労に

移行できた方は4名いる。

今後は、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、福祉施設等関係機関との連携を強化し、引き続き支援を継続していく。

質問 就労後の支援体制は。

答弁 健康福祉課長 就労定着支援サービス事業を昨年度から開始した。

対象者は、就労移行支援等の利用を経て一般就労へ移行した障害者のうち、就労に伴う環境変化により、生活面に課題を生じている方で、相談や連絡調整などのサービスを行っている。また、利用可能期間は3年間となっている。

こんな質問もしています

- ・町道の遊休道路(仮称)の現状について