

藤元議員 それでは、2点について質問させていただきます。最初に特別障害者手当について質問させていただきます。この制度は、国の制度でありまして、厚労省のホームページによりますと、「精神又は身体に著しく重度の障害を有し、日常生活において常時特別の介護を必要とする特別障害者に対して、重度の障害のため必要となる精神的、物質的な特別の負担の一助として手当を支給することにより、特別障害者の福祉の向上を図ることを目的に」造られた制度でありまして、支給要件としては、「精神又は身体に著しく重度の障害を有するため、日常生活において常時特別の介護の必要とする在宅の20歳以上の者に支給される」とし、支給額は、本年4月からは月額2万7,300円となっています。この制度には所得制限があり、本人や配偶者、扶養義務者が一定額以上の所得があれば対象になりません。ただ、この所得制限は、例えば、扶養者が一人の場合、本人の収入が565万6千円以下であれば、適用されるというふうに、かなりの高額に設定されていて、ほとんどの人が該当するのではないかと思います。また、申請には特別障害者と認められる医師の診断書が必要になり、様々な障害程度認定基準が定められています。重度の障害者で常時介護を必要な人となると、当然仕事ができないということになりますし、大抵の場合は、経済的にも余裕がないということにならざるを得ません。また、介護者にとっても精神的肉体的負担が大きいということが容易に想像できます。したがって、該当者は、厚労省の言う「重度の障害のため精神的、物質的な特別な負担の一助として」残らず申請していただきたいと思っておりますが、残念ながら、国会でも問題になっているように、該当者であるにも関わらず、申請していない人がかなりの数いるのではないかと思いますというふうに言われています。例えば、介護保険でいう要介護4と言え、介護認定基準表によれば、介護なしには日常生活を営むことが困難となる状態とされており、要介護5ともなれば、さらに症状が悪化し、介護なしでは日常生活を行うことがほぼ不可能な状態とされています。従って、要介護4・5の人イコール特別障害者というわけではありませんが、申請すれば給付される可能性が高いのではないかと思いますというふうに言われています。現在、特別障害者手当受給者は全国で12万人ですが、要介護4・5と認定されている人は146万人。特別養護老人ホーム入所者は対象外なので、要介護4・5の入所者39万人を除いても100万人近い受給資格に該当する可能性があるのではないかとされているわけでありまして、なぜ、そのようなことになっているのかということですが、私自身は、口も利けるし体も動きますから本町の役場で、この制度について尋ねることができました。実際に担当者をお願いして、この制度に関する資料として徳島県が発行している「福祉のしおり」をいただき、あと、町のホームページから「各種給付制度・手当のご案内」という資料を入手できましたの

で、この制度の大まかなことを知ることができました。ただ、核家族化が進む中、当事者が重度の障害者であり、しかも、その介護者も高齢の場合が多いという実態からすれば、そもそも制度の情報にさえ触れることが難しいのではないかというふうに思います。また、本町に限らず、全国的傾向だと思いますが、市町村が申請窓口となっていますが、制度を紹介する資料があまりにも少ないのであります。しかも、制度紹介の内容が「在宅で最重度障害者で常時特別の介護を要する状態にある20歳以上の方に支給します」のみというのがほとんどでありまして、さらに、この制度を紹介するこの短い文章の中にも誤解を招く内容が含まれています。「在宅で特別の介護を要する」と書かれていれば、自宅で介護されていなければ適用外だと思う人がほとんどだと思います。そうなれば、その時点で申請を諦めることとなります。しかし実際は、養護老人ホーム、特別養護老人ホームの入所者や病院に3か月以上入院している人は対象外になりますが、特定施設入居者生活介護施設と呼ばれる有料老人ホームや経費老人ホームに入所している人、サービス付き高齢者住宅、認知症対応型共同生活介護施設、グループホームと言われますけど、などの入所者は在宅として対象になります。この制度は、担当者も含め、まだまだ制度の中身が知られておらず、障害が重複していなければならないとか、障害者手帳がなければ申請できないなどの誤解もあるようです。以上のことから、該当者にもれなく受給していただくためには、自治体としても、丁寧で誤解を招かない情報を提供することが求められていると思います。そこでお伺いします。本町における介護度4・5の方は、高齢化の進行に伴い、いただいている資料によりますと、令和2年度末では88人でありまして、増える傾向にあり、特別養護老人ホーム等に入所できている人はまだしも、家族で介護されているお宅は大変な状況だと思います。行政としても様々な支援策を講じていると思いますが、本町における特別障害者手当の受給者は何人か、まず最初にお伺いします。次に、周知の方法についてお伺いします。先ほど述べたように、私が窓口で担当者にいただいたのは、県発行の「県民のしおり」のみでありましたけど、本町の場合、どのような周知方法を取っているのか、お伺いします。次に、先ほどから述べてきましたように、障害者本人や介護者は、情報に接すること自体が難しい状況にあること。情報が少ないこと。そして、その情報自体が誤解を生む内容になっている実態があります。町長が言う、「牟岐町に住んで良かったと思ってもらえる」ような牟岐町実現のためにも、該当者には、必要な施策が届くよう、今後、制度の説明の仕方、周知の方法など改善する必要があるのではないかと考えますが、見解を伺って次の質問に移ります。2015年（平成27年）自殺した本町職員の家族から2020年（令和2年）1月24日、「自殺したのは町が安全配慮義務を怠った過重労働が原因

だ」として慰謝料など約6,700万円の支払いを求められた訴訟は、本年4月27日、徳島地裁で和解が成立しました。和解の内容は、町が見舞金的解決金を支払うとともに、自殺した職員が長年誠実に勤務したことを認め、原告らに哀悼、遺憾の意を表明するとともに、今後、職員の労務管理や相談体制の一層の充実を図るというものであります。和解については、原告・被告双方が主張をぶつけ合い、合意したものでありますので、内容についてとやかく言うことはありませんが、長年、町職員として真面目に働いていた人が自ら命を絶ったということは事実でありますので、今後、このような不幸なことが再び起きないように和解文章にもあるように、今まで以上に対策を強化すべきであります。実は、2013年（平成25年）12月議会におきまして、その年に、今回亡くなった職員を含む2人の職員が勤務中、ケガをしたことがありました。幸いケガで済みましたが、間違えれば命にかかわり、後遺症が残るような事故であったため、安全衛生委員会の活動の強化が必要ではないかという趣旨の質問をさせていただいたことがありました。大森副町長からは、現業職場での公務災害が主で、「平成15年度から平成19年度までの5年間で3件。平成20年度から24年度の5年間では13件を数え増加している。また、ここ数年、体調を崩す職員が増えている」とし、「アンケートや職場点検などを実施し、課長会の中で周知し、改善できるものは改善してきた。また、年1回、メンタルヘルスについての講演、研修を実施している」と答弁がありました。また、2020年（令和2年）9月議会において、横尾議員が経費削減の観点から超過勤務手当の削減について質問しました。当時の宮内総務課長からは、支給総額は年々減少しており、一人当たりの1年間の時間外勤務時間の平均は、平成29年度156時間、平成30年度137時間、令和元年度123時間と年々減少していると答弁しています。これらの答弁からも、行政としても一定の改善のための努力をしてきていることは確かですが、職場で働いている人の問題というのは、勤務時間だけではなく、仕事の内容、ハラスメント、人間関係等々、いろいろあるわけでありまして、今後も職場環境改善のための努力は必要でありますし、安全衛生委員会の果たすべき役割は重要であります。そこでお伺いします。和解内容では、「今後職員の労務管理や相談体制の一層の充実を図るものとする」としてありますが、今後、具体的にどのように充実させていくのかお伺いし、質問を終わります。

一山議長 枳富町長。

（枳富町長 登壇）

枅富町長 藤元議員の特別障害者手当のご質問についてお答えさせていただきます。受給者につきましては令和4年4月1日で2名です。周知方法につきましては、現在、電話や窓口等でお問い合わせがあった場合に対応させていただいています。表示の仕方、周知改善のことにつきましては、議員ご指摘の施設入所者でも一部の方が受給可能となる場合もあり、在宅等の取り扱いのことなども含め、今後、制度内容を広報むぎに掲載することも考えてまいります。また、各関係機関と連携してまいりたいと思っています。よろしく申し上げます。次に、「裁判和解後の改善策は」の質問についてお答えします。元職員の親族より訴訟されていました損害賠償請求事件については、先の4月12日開催の臨時議会におきまして、事件の概要、和解の内容などについて説明をさせていただきました。和解について議決いただいたところであります。その後、4月27日に徳島地方裁判所において和解成立となり、本事件は終了しました。今回の裁判につきましては、判決が出される前に和解となり、自殺原因が労働環境によるかどうかの判決はされていませんが、牟岐町としましては、今後の対応として「職員の労務管理や相談体制の一層の充実を図る」こととした内容での和解成立をしました。当然のことですが、職員の心身の健康及び福祉を害しないよう、職員の勤務管理を徹底するとともに、職場における安全及び衛生の確立並びに健康の保持増進を図るために相談体制の確立は大変重要なことでもあります。これまでも法律や条例、規則などに基づいた勤務管理や相談体制は行っていますが、今回の裁判を機に、職員の勤務管理及び相談体制の充実のため、5月16日付で勤務管理の徹底と相談体制の充実の内容を記載した文章により、全職員に対して周知徹底を図っています。今後も職員の心身の健康や職場の安全衛生には十分に配慮していきたいと考えています。以上です。よろしく申し上げます。

一山議長 藤元議員。

藤元議員 最初の質問ですけど、問い合わせがあったら対応しているという話がありました。おそらく、問い合わせそのものが少ないと思います。この制度は本当に知れ渡っていないという、そういうことがあるので、もちろん、そういうことも大事なのですが、先ほど言われていたように、各担当者の連絡体制を密にするとか、それから、資料を、先ほども言いましたけど、短い文章の中で在宅という言葉が入っているのです。それは、だいたい在宅と言われたら、駄目だなと思うでしょ。そこらの文章の改善をして

いただきたいなというふうに思います。本来受けられる人が受けられるようにしないと、これは国の制度で特別町が経費が必要ということにはならないので、ぜひ、そういう点では改善を図っていただきたいというように、例えば、介護認定の申請があったときに、その文章を提示して説明しておくとかね。そういうのをぜひ考えていただきたいなと思います。それから、2問目の質問ですけど、5月16日に全職員に資料を配布したということですけど、その内容を大まかでもいいですから、答弁の中で言っていただけますか。

一山議長 田中総務課長。

(田中総務課長 登壇)

田中総務課長 只今の再問の中での内容につきまして、説明をさせていただきます。まず町長が答弁で申しあげましたように、4月27日の和解以降の改善点という点で、条例規則では、理解しにくい時間勤務や休日勤務について、わかりやすく文章化し周知したことが、まず第1点です。中でも管理職におきましては、直接内容を説明しています。また、内容の中で1番、健康管理につながる点で言いますと、所属課長が毎日時間外管理簿で時間外を把握することによって、月45時間、年360時間を超えて勤務しないように、健康を損なわないようにということ而努力しています。先ほど、過去の時間外の推移の説明がありましたが、令和3年度も前年度より減少しているところです。相談体制につきましては、こちらは元々、体制につきましては、あったのですが、改めてハラスメントの関係につきましては、総務課の相談員2名を名前を出しまして、皆さんに周知を再度図っています。また、労働安全衛生委員会の相談員3名につきましては、5月25日の労働安全衛生委員会の中で相談員の方を決定しまして、次の労安だよりの方で周知していく予定です。各職場での所属課長によって、職員が相談できる体制づくりに努力を今後していくという点につきまして、やはり気安く相談できる。課長が話を聞ける体制というのが一番大事なのではないかと考えています。そういった点では、民間企業はよくリスナー教育とか、聞ける体制の方のそういう研修とかを行ったりもしているようですので、そういうことも今後必要であれば考えていきたいと思っています。また、徳島県市町村職員共済組合が開催しています、心の相談室というのがあります。どのような相談でも産業カウンセラーが随時対応してくれますので、3回までは無料とい

う形で対応がありますので、こちらの方も改めて職員の皆様に周知を図っていきたいと考えています。簡単ですが、以上のような内容です。

一山議長 藤元議員。

藤元議員 ぜひ、いろんな改善を進めていただきたいと思うのですが、労働時間、こんな話も聞いたことがあります。例えば、帰ろうと思ったけど、お客さんが来て時間が遅くなってしまうと、そういうこともあると、逆に朝出勤するときに町民の方から話があって遅れたとか、そういうことも実際にあるらしいのですが、上司としては、労務管理する側としては、職員の勤務時間を客観的につかむということが1つ重要になってくると思うのです。そういう点で全協でもタイムカード導入はどうかという話も出たと思うのですが、そこらの話は検討されているのでしょうか。それと、昨年7月に改定されたと思うのですが、牟岐町特定事業主行動計画というのを作ってしまして、一人当たりの平均超過勤務時間を100時間以下にすると、こういう計画も作っているわけです。先ほど、少し総務課長が言いましたけど、宮内総務課長の答弁を少し紹介しましたが、令和2年、3年の時間も、もしわかっていたら言っていたらと思います。まあわかっていなかったら、また、資料でもお願いしたいと思います。以上です。

一山議長 田中総務課長。

(田中総務課長 登壇)

田中総務課長 まず、時間外勤務の点で、令和2年度と令和3年度ということですので、令和2年度の方が一人当たりの時間数で言いますと、108時間です。令和3年度が101時間となっていて、平成29年度からはずっと減少傾向にあります。あと、もう1点のタイムカードについてですが、4月12日の全協のときにもお話がありまして、副町長の方からお答えをしましたが、まず、今現時点では、勤務管理の周知を図った内

容にも記載しているのですが、現時点では所属課長が職員の出勤した際に視認により確認するという点です。タイムカードを当面使わずに視認により確認して欠勤とかがあった場合は、ちゃんと確認して連絡を取れる体制にしていくというような内容をこの度の周知の中に記載しています。読み上げますと、職員が出勤したときは、自ら出勤簿に押印しなければならない。押印は出勤簿その都度に行い、後日の一括押印等は認めない。所属職員の出勤の管理は、所属課長が行うものとし、出勤の確認は所属課長が視認などの方法により行う。上司に承認もなく勤務しなかったときは、欠勤とする。また、承認もなく無断で欠勤、早退してはならない。但し緊急の業務をやむを得ない場合は、この限りではないものとし、事後速やかに所属課長に報告するものとする周知しています。当面の間は、人数が多い職場であれば、各視認ができないのでタイムカードも当然、そういう管理が必要と思われませんが、牟岐町の場合は、視認で当面は努めていきたいと思っています。必要ならば検討するようになると思います。以上です。

一山議長 藤元議員。

藤元議員 できれば、今の資料を全議員に配っていただくようお願いしたいと思いますので、よろしく。これで質問を終わります。