

練馬区議会議員(無所属)

かとうき桜子 区政レポート



2016年12月号

(議会報告通号 Vol.102)

〒178-0063 練馬区東大泉 3-1-18-102

電話 03-3978-4154 FAX03-3978-4158

HP <http://www.sakurako-nerima.com/>

メール sakurako_happy_society@yahoo.co.jp

メールマガジン発行中!

区民生活委員会での視察



高松・丸亀町商店街にて。頭上にある、商店街内の棟をつなぐブリッジを作ることも規制があって実現まで苦労したとのこと。また、この場所が「商店街内の道路の交差点」と位置付けられるとイベントができないため、道路の周りに民地を提供することで広場にしたそう。イベントは、使いたい人に貸し出す形で特色あるイベントを実施している。

10月末、区議会の区民生活委員会で香川に行き、高松・丸亀町商店街と瀬戸内国際芸術祭について伺ってきました。今回は、丸亀町商店街のことをご紹介しました。商店街がシャッター通りになったりチェーン店等が増えてしまったり、その地域の良さを生かせず客の足が遠のくという問題は、多くの地域で共通する課題といえます。それは、お店の後継者不足の問題や、「空き店舗を貸し出すにしても、どこに貸せば地権者にとって安心か」という判断が難しく、貸せないままにシャッター店になってしまったり、といった背景があるといえます。そこで、丸亀町商店街では商店街としての株式会社を立ち上げ、商店街の土地をすべて「定期借地権方式」で地権者から60年間借りる契約をし、その地域全体のまちづくりを一体的に計画しているそうです。そうすることによって地権者側も「60年すれば必ず土地は手元に戻ってくる」という安心感を持ってゆだねることができるとし、全体のマネジメントをすることで同種の店が偏在することもありません。また、ゆくりり過ぎすための広場やトイレといった「収益にはならないけれども必要なもの」を整備することもできたということでした。商店街の中には高齢の人や障害のある人など車がなくても安心して暮らせる場が必要な人を想定した住居棟の整備も進められており、商店街内の診療所からの訪問診療も利用できるため、医療の面でも安心です。狭い意味での商店街振興だけでなく、安心して暮らせるまちづくりが商店街の活性化にもつながっている興味深い取り組みでした。

二〇一六年十二月

かとうき 桜子

練馬区の2015年度決算の審査でかとうき桜子が質問した項目一覧

秋の区議会における2015年度決算の審査でかとうき桜子が質問したテーマは以下の通りです。質疑のすべての内容をブログに載せていますので、ぜひそちらもご覧ください。

- 指定管理者の労務環境調査
- 文化交流ひろば
- ふれあい環境学習
- 自転車(駐輪場、ポタリング)
- 福祉施設の労働環境
- 鉄道駅のバリアフリー
- 図書館(指定管理者、障害のある人への配慮)
- 児童館
- 体育館等での個人情報の取り扱い
- 福祉避難所
- 印刷物のユニバーサルデザイン
- ペット防災

宮城県気仙沼へのカンパ、募集中

市民ふくしフォーラム・東北応援プロジェクトでは、東日本大震災で津波の被害や地盤沈下の起きた宮城県気仙沼市にある仮設商店街・南町紫市場の応援をしています。

気仙沼は、2011年8月、まだ津波の被害の爪痕が大きく残っていた時期にかとうき桜子が初めて訪れ、ボランティアとして関わったことを機につながりを持った地域です。ご縁のできた地域と継続したかかわりを持っていきたいとの思いで、カンパを募っています。

本設商店街の工事の遅れが続いていましたが、いよいよ来年の春には移行できそうな見通しです。

2011年12月の商店街開設時からカンパを続けており、2016年11月18日まで累計で146万770円をお送りしました。本設に移行するまではカンパを続けたいと考えております。

【振り込み用紙による振り込み】

00130-2-496362 市民ふくしフォーラム

【銀行振り込み：ゆうちょ銀行からは手数料無料です】

ゆうちょ銀行 〇一九店 当座 0496362 シミンフクシフォーラム

(こちらからお振込の場合は、別途、ご連絡先とカンパの種類をメールまたはFAXにてお知らせください。)

メール sakurako_happy_society@yahoo.co.jp FAX 03-3978-4158

「市民ふくしフォーラム」のマスコットキャラクターができました

今後の印刷物等に活用するための市民ふくしフォーラムマスコットキャラのねこちゃんできました。

名前を募集しています。良いアイデアがありましたら、ご連絡ください!

メール sakurako_happy_society@yahoo.co.jp

FAX 03-3978-4158



かとうき桜子プロフィール

- 1980年生まれ
- 慶応義塾大学文学部に在学中、ホームヘルパー2級の資格を取得
- 大学卒業後、夜間の上智社会福祉専門学校に入学、社会福祉士取得
- NPOで介護の仕事をする中で、地域福祉・地域社会にさらに深く幅広くかかわる必要性を感じ、2007年区議会議員選挙に初挑戦、当選
- 公立保育園の民営化問題に疑問を感じ、区議の活動のかたわら立教大学大学院・21世紀社会デザイン研究科にて研究。2010年修了
- 2012年、検診で子宮頸がんが見つかり治療。女性の健康へのとりくみの必要性についても政策提言
- 大泉学園町4丁目に猫2匹と夫と住んでいる



区が委託している施設から見えてくる

労働環境の課題

指定管理者制度のもとで働く 従事者の労働環境は悪くなりがち

今までの区政レポートでもご紹介しましたが、今、多くの自治体で「指定管理者制度」が導入され、公共施設の民間委託が行なわれています。

練馬区でも2006年から制度が導入されており、例えば公共駐車場、駐輪場、図書館、体育館、福祉園、ゆめりあホール、勤労福祉会館、文化センターなど、さまざまな施設が民間に委託されています。つまり、そこで働く人たちは公務員ではなく受託した事業者に雇用された従事者です。

受託する事業者は、一定の年限※の後には再度公募に応じて選定されなければ引き続き委託を受けることができませんので、不安定になりがち。従事者の雇用環境も非正規が増えてしまいがちです。特に教育施設や福祉施設は区民に関わる機会が多く、専門性も求められる仕事ですから、労働環境が不安定になるのは避けるべきです。

練馬区は、「労働環境の整備の責任は事業者にあり、その監督責任は国にある」と言う

役立つ有意義な仕事だと思えますか」という問いに対して、高齢者施設で2名、障害者施設で3名、「いいえ」と回答している人がいます。福祉施設で働いている人がその仕事の社会的意義さえ感じられない状態になっているのは、深刻な課題として捉えて改善を進めなければなりません。施設内虐待などにもつながりかねないからです。

- ・従事者がこつした思いに至る要因として、
- ・長時間労働が続いていて疲弊している
- ・障害の特性を学ぶ機会を持っていないためにコミュニケーションに問題が生じている
- ・職場の人間関係
- などが考えられます。

早期に改善するために従事者の相談を受ける職場体制、利用者の障害特性に応じた対応をするための研修体制の充実が必要であることを指摘しました。

社会福祉事業団の取り組みを下のかこみに載せましたが、一人のみの問題としてではなく、福祉従事者の労働環境の改善と専門性の向上という観点からとらえて取り組んでいく必要がある課題です。

※練馬区では現在、指定管理者は5年間を1期としている。この間のモニタリング評価で一定の評価を得ていれば、一般の施設は1回、福祉施設は2回まで公募によらずに更新できる。つまり、長くても一般施設は10年、福祉施設は15年したらふたたび公募により事業者選定がされることになる。

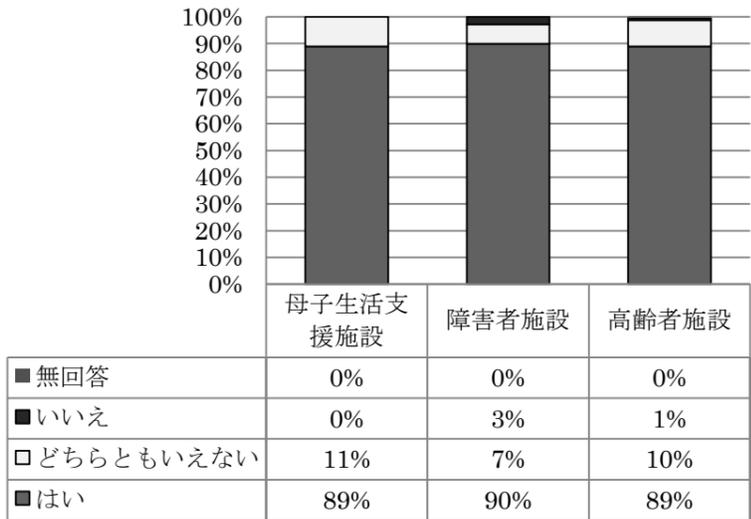
のですが、区が委託する仕事で働いている人の環境には区としての責任もあるはず。このように受託事業者の労働環境の整備に消極的と見える区ですが、2010年度からは従来実施してきた受託事業者のモニタリング評価の一環で、「労働環境調査」を始めました。これは指定管理者2年目の施設に対して、労働関係法令を遵守した対応がなされているかのチェックをするものです。社会保険労務士が指摘した事項に対して真摯に改善に取り組んでいるかどうかを、区としての事業者評価に入れるようになりました。労働環境改善のために大切な取り組みですが、その詳細は一般公表されていません。指定管理者制度そのものの課題を整理し改善を図るためにも、私は調査内容の公表を求めてきました。

労働環境調査の内容とは

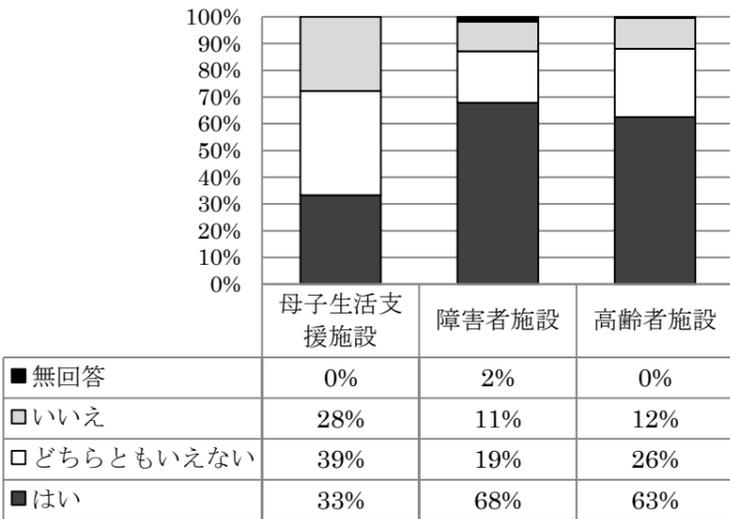
今回、情報公開請求の手続きをして2014年度と2015年度の労働環境調査の結果を得て、その内容を議会でとりあげました。

- ・労働環境調査の内容は例えば、
- ・法令に則り労働時間の管理がされているか

今の仕事は社会に役立つ有意義な仕事だと思いますか



残業を含む現在の労働時間に納得していますか



【従事者アンケートについての区の見解】

労働環境の改善は事業者が責任を持つべきもの。いきいきと仕事ができる環境を法人がつくっていくように区としても指導している。

【社会福祉事業団の見解】

(事業団は、「社会に役立つ仕事と思わない」と答えた従事者がいた法人の一つで、区の外郭団体であるため、見解を求めた。)
○今回、社会福祉事業団の高齢者施設の従事者 187 名を対象としたアンケートで 2 名がネガティブな回答をしているが、大多数はこの仕事を「社会に役立つ有意義な仕事」と答えている。

○ネガティブな回答の背景は、年齢や経験年数などから、職員の意識に差があること。これは事業団に限らずどこの職場でもあると考えている。

○〈解決のために事業団として実施していること〉

- ・各職層におけるコミュニケーションに関する研修
- ・専門家が各職場を定期的に訪問し、仕事の進め方や方法などの OJT
- ・現場従事者が直接、本部の担当課長に相談できるしくみ
- ・健康やメンタルヘルスに関して 24 時間体制で相談できるしくみ
- ・年 1 回、勤務終了後に 5 つの特別養護老人ホームを拠点に、職員が理事長と直接話をする理事長懇談会を実施

- ・従事者の健康管理はされているかなどをチェックするものです。あわせてそれぞれの施設で働く従事者に対してアンケートをしています。その内容は、
- ・何か困ったことがあった時に同僚同士で助け合っていると思うか
- ・職場の雰囲気は良い方だと思うか
- ・人事評価は適切だと思うか
- ・労働時間に納得しているか
- ・この仕事は社会に役立つ有意義な仕事だと思うか
- ・この会社ですと働きたいと思うか
- といったものです。

現場の従事者の声を聞く姿勢が求められる

もともと事業者の労働環境への関わりに消極的な区なので、「1回だけのアンケートではすべてをはかれない」と、この結果をあまり活用する姿勢が見られません。でも現場の日々の様子を知るひとつの手がかりにはなるものなので、この内容を積極的にとらえて職場環境の改善に生かしていくべきと私は考えられています。

調査対象となった福祉施設の中には労働時間や人事評価などに納得していないという声が 1、2 割を占める施設もありました。また、中でも「あなたの今の仕事は社会に