

NEWS ふれ愛

編集・発行／原口良一後援会 狭山1丁目2350番地 (307号) TEL072-365-4032

新政さやまが第3回タウンミーティングを開催 市民協働とまちづくり

天理大学の今西幸蔵教授が問題提起

10月19日、大阪狭山市議会会派の「新政さやま」が主催し、第3回タウンミーティングが開催されました。当日は60名を超えるご参加をいただき、大阪狭山市市民公益活動推進委員会委員長で、天理大学人間学部人間関係学科教授の今西幸蔵さんが問題提起を行いました。

今西さんは『市民協働とまちづくり』をテーマに、「公益的な市民活動は、その活動自体が自己開発や自己実現につながる生涯学習であり、活動とおし

て得られた成果を公共的な活動に提供することは、個人の自己実現につながるだけでなく、社会への主体的な参加と貢献を可能にするものである」と述べ、産(業)・官(行政)・学(大学)・民(市民)の四者の協働関係による市民活動支援構想を提案されました。

当初は月曜から金曜日の開設予定であった子育て支援センターは、6月議会での会派申し入れで、様々な生活実態に合わせて、土日の開設を検討するよう要望。利便性向上のため「遊びの広場」については、祝日と年末年始のみを休館日としてスタートすることになりました。相談業務等は月曜日金曜日です。利用しやすい体制づくりを期待しています。

投票所を3ヶ所増設 投票事務に市民を

16年6月議会、市民協働の街づくり質問で取り上げた投票場の増設について、選挙管理委員会において新設することが承認されました。

過大投票区の規模適正化と選挙人の利便を図るため、3投票区を増設。1投票区約15万円かかるが、初期投資に当たる器材代が主で、他に人件費など。生活は政治によって支えられています。政治参加の基本は投票に行くことです。これからも投票率の向上に向け取り組みます。あわせて、投票事務に市民参加を求めます。

市民が主役 協働の街づくり

9月市議会では入札制度の改善や市職員の人材活用や職場環境などについて質問をしました。市議会会派の新政さやまのタウンミーティングも第3回を数

えました。これからも、市民が主役、協働の街づくりをめざしてがんばります。みなさまのご意見をお待ちします。

原口 良一



原口良一の信念

- 市民が主役、協働の街づくり
- 議員提案や行政への監視機能を高め、土・日曜日や夜間議会の開催など議会の活性化を図ります
- 持続可能な財政運営を推進します
- 高齢者や障害者のためのバリアフリーを推進します
- 個に応じたきめ細かい指導を目指し少人数学級編成を提案します
- 児童送迎に循環バスの活用を提案します
- 地球環境保全に取り組みます



ホームページを開設しました

このたびホームページを開設しました。とはいっても、なかなか更新もままならないのですが……。6月議会や第2回タウンミーティングなどを掲載しています。

URL <http://www.ryouchi.net/>

原口良一市議の研修記録

- 9月5日 納税者主権をめざす大阪議員フォーラム勉強会「経済を活性化する税制の確立を」 平野拓也氏
- 8月26日 民主党府連研修会「小泉改革とは」 森田実氏
- 8月24～25日 自治体学会「市民の政府を創る」
- 8月22日 「これからの地方自治」 元宮城県知事 浅野史朗氏

9月定例市議会で個人質問をしました

入札改善、職場の労働安全衛生を問う

入札制度の改善を

【問】入札制度について①本市の考え方、姿勢、対応について。②適正な雇用と労働条件を確保し、環境・資源リサイクル・男女共同参画・障害者雇用などに積極的に取り組む企業を優先的に発注相手とする政策入札制度の採用を。

【答】①現場説明会を個別資料配布に変える、予定価格最低制限価格の事前公表や入札結果の公表など改善してきた。企画書や提案書をもとめて業者選定を行うプロポーザル方式を試験的に実施。電子入札は引き続き検討する。②総合評価制度は知的障害者の雇用の拡大やダンピング防止効果など一定の成果が上がっているが、評価基準をどうするのか課題も多く指摘されており、導入自治体を研究し、検討していきたい。

市民が求める条件である透明性・競争性・客観性・公平公正が確保され、いい仕事をする業者が報われる制度になるよう、運用に努めて頂きたい。電子入札制度についてもふさわしい案件があれば試験的にでも導入を図っていただきたい。②『公共工事の品質確保に関する法律』では、経済性に配慮しつつ技術力など価格以外の多様な要素も考慮すると、品質だけでなく、企業の社会的貢献として、行政との協働が個人やNPOや企業との間で

職員の元気が市民サービスの基本

【問】①指定管理者制度の導入に伴い、職員定数管理及び人材の活

用はどうか考えているのか。②有給休暇取得、連続休暇、時間外勤務メンタルヘルスなど安全・衛生対策は。③職場環境の改善についての対策は。④オフサイトミーティング、ランチタイムミーティングなど職員との意思疎通のための市長の取り組みは。

【答】①配置している職員9名は他の部局に配属する。退職者数9名で増減はない。②有給休暇は11・8日。時間外勤務は102・8時間/年で、前年比9時間減。メンタルヘルス対応は32名に対し、産業医の面接指導を実施。③職員の総合的な健康管理を推進するよう努める。④職場でのコミュニケーションは組織

の生命そのもの。組織の隅々まで正しい情報伝わりと疎外感が生まれ、職員のモチベーションの低下につながる。メールを活用して職員から直接意見や提案を聞いている。職員とのミーティングを制度化した。オフサイトミーティングを職場研修と兼ねて取り入れられないか検討する。

【意見・要望】①定数管理については、仕事量の偏り、担当する仕事によつては過重になつていないか等、単に定数の帳尻合わせだけでなく、職員間の仕事量のバランスを図るよう提案したい。②休暇取得日数は11・8日で、同じような状況が続いているようですが、職場によつて取得しやすい所やしやすい所、時節によつてのバラツキ、全く取れないような状況にない所など様々な職場状況に対して、連続休暇取得も含めて、同じような状況が数年続かないよう、休暇取得対応をして頂きたい。

時間外勤務については、職員が減つて対応しきれないからやむを得ず残業になることも事実であると思いが、仕事の仕方やグループ相互の助け合い、仕事の仕分けも見越して管理の在り方を工夫しなければならない。この点は管理職のスキルにも当然帰結するわけですから、管理職の意識の在り方をよく議論していただきたい。メンタルヘルスの対応については、月45時間を超える時間外勤務が対象に行つてい

ることが多いが、担当する仕事によつて有給はとりにくい、残業は当たり前という現状に對して、職員個人の頑張りだけでやり切れるものでしょうか。仕事の意義、やりがい、周りの評価は同然でありますが、職員管理の改善策が必要。これも管理・管理職の在り方の組織的問題です。本市の場合、そういう管理職のための研修や訓練を、現に今いる管理職の方々が十分受けてくることが出来たかという点ややはり年功序列型の人事政策でやってきたのが、実情ではないでしょうか。職員が元気に、やり

がいを持って仕事に当たつていただくことが市民サービスの基本です。職場環境の改善対策については、管理職が中心に当たらざるを得ないと思いますが、それぞれの職員が参加して、自分達の職場の在り方を議論して管理職のリーダーシップの下、改善に努めていただきたい。④色々な取り組みをご紹介いただきましたが、そこで市長の出番です。市長もさらに職員の声を聞かれるべきだと思います。職場組織の問題と捉えて改善されるべきだと思いますが、そのためには個々の頑張りや意志だけでなく、裏付ける物質的保障、担保が必要であると考

