

市議会議員のボーナス

4年で35万円増！

議員の期末手当は現在286万円。
財政が苦しいのに上げるの？

29年度都内26市の1/3が値上げをやめました。青梅市議会は値上げを決定「だけど29年度は値上げ分を受け取らない」としました。小手先のやり方だと思いません。次の年からは値上げした額を受け取るのですから。

また廃止された議員年金を厚生年金として復活させる動きもあります。ボーナス値上げと特権復活に私は反対です。

コンパニオンは

必要ですか？

議員として招いて下さった自治会関係の集まりに、コンパニオンが来ていることがあります。ミニスカートのコンパニオンのサービスに私は違和感を感じずにはられません。自治会は今まで主に男性社会で運営されてきたから、これが普通だと思っておられるのかもしれませんが。

でも男女平等参画の時代にどうなのでしょう。皆様はどう思いますか？



小曾木・沢井の 保健福祉センター

「今年度中に売却・貸し出しへむけて検討する」と市長は言っています。財政難のため公共施設を整理したいのは分かります。

しかしちょっと待った！！

ここは高齢者が利用している施設です。

この2つのセンターでは高齢者自主グループが、仲間作りや健康保持のためサークル活動をやっています。この方たちはどうすればよいのでしょうか。市は「自治会館がある」と言っています。市の持ちモノでもない施設に移れとは乱暴な話です。また地元以外の人借りるとけっこう費用負担が大きくなりそうです。

廃止の話だけが先に進むのではないかと心配しています。

公共施設の再編は、市民と市が協力しあってこそ成り立つものです。今までの利用者を切り捨てるような進め方をしてはならないと考えます。

青梅市観光協会補助金

人件費と事務所費など1300万円という多額の補助金が市から出ています。市職員の天下り先なので特別の待遇なのか、市からの業務委託もノーチェックの随意契約。しかも市役所の承認なしで丸投げ（再委託）していました。青梅の観光の未来を切り拓いていく人材を育てようとしているとは思われません。これでいいのでしょうか。

ひだ紀子

政党に属していません。一人会派です。



花粉・花粉・花粉・・・ 鼻水で花見ず

今年の春はひどいアレルギー症状に苦しむ方が多かったと思います。どうしてこんなにスギ・ヒノキを植えたのでしょうか。

実はスギは昭和 30 年代まで、建設現場の足場としてたくさん使われるなど需要が大きかった。そこでみんなこぞって山



にスギを植え、後の時代に財産として残そうとしたのです。

まもなく足場は鉄パイプになり、国産の木材は安価な輸入材にとって代われ、日本の林業は衰退。多くの山の木が放置されています。

若い人たちが自伐型林業に熱いま なざし

最近、こうした山を再生する「自伐型林業」が注目されています。青梅市内でも講演会が開かれ、若者が大勢集まりました。うれしいことに青梅市もこの動きを支援していこうとしています。

地産地消エネルギーの社会へ

間伐材をペレットストーブや木質バイオマスボイラーで使い、地産地消のエネルギーにできます。燃料を買うために外国に払うお金が、青梅や西多摩に回るようになります。

仕事が生まれれば、青梅に移り住む人も増えます。しっかり山の手入れをすることで、花粉を減らしていくことも期待しています。

ちなみに私はペレットストーブを使っています。

自伐型林業

大型機械で一度に全山伐り倒す林業ではなく、個人のきこりに山林を長期にわたり委託し、良い材を育てていく方法

議会内会派名〈みどりのオンブズマン〉ひだ紀子議会報告 vol.23 2018 春

連絡先：〒198-0171 青梅市二俣尾2-435

tel/fax 050-1332-9289 メールmidorionbu@msn.com

☆詳しい事はひだ紀子facebookをご覧ください



みどりのオンブズマン

青梅市議会議員・議会報告 23号

青梅 総合 病院

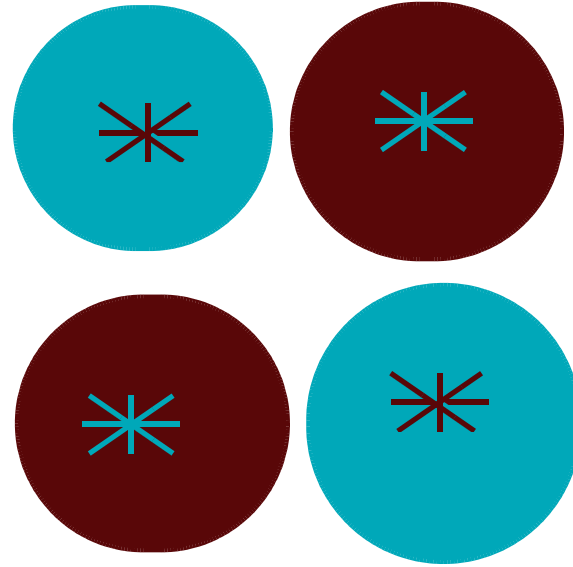
● 黒字経営だが、 働かせ方は？

市民の税金が毎年約7億円投入されています。全国に赤字の公立病院が多い中で黒字経営を続けていることは高く評価されてきました。ところが不思議なことに青梅総合の医師の給与は低いのだそうです。ええっ、なぜ？と調べてみました。

● 時間外手当カットで 毎年2億円

青梅総合では、医師が宿直勤務で夜中じゅう働いても、時間外手当を支給していない。それより安い宿直手当を払っている。しかし！これは労働基準法に違反しています。

睡眠時間が確保され「緊急事態」もめったにない宿直なら宿直手当でいい。しかし病院で夜中働く医師にはきちんと時間外手当を払うべきなのです。労基署が大きな病院に是正勧告を出したという報道が相次いでいます。市議会で差額を尋ねたところ、青梅総合は宿直手当で済ますことで、年間2億円近いお金を浮かせてきたとのこと。



● ようやく！ 情報公開条例と 職員採用試験が 大きく変わります

やっとあるべきかたちが変わります。長年取り組んできたことなので、うれしいです。

昨年山梨市長が職員採用試験に不正を働き、お金を受け取っていたことが分かり、逮捕されました。山梨市の採用試験のやり方は、何と青梅市のとそっくりでした。市長の裁量を効かせるような余地があったのです。

今年から全国各地で受験でき、面接回数も増やすとのこと。公平公正な試験になるのか、チェックを続けます。

青梅行政には、まだまだ改善することが沢山あります。

青梅出身、青梅育ちの職員が気心が知れて働き安い良さもあると思いますが、「青梅市はこういうもの」という思い込みに陥りやすい環境であることも認識する必要があると思います。

たとえば障がい者への虐待の防止が都から青梅市に任されるようになった今、責任を引き受けるのだから新しい発想でやっていくぞという意欲に満ちた気持ちでのぞんで欲しいのです。

「福祉施設で働いてきた現場経験のある人を中途採用する」「福祉を専門に学び、意欲を持つ人を採用し、育てる」そういうことも含め柔軟な発想が必要ではないでしょうか。福祉だけに限らず環境・交通・山林など「見抜く目」を持つ人が活躍できる市になって欲しいです。

● 医師が、過労死ラインの2倍以上の残業

2/3の医師が管理職です。

管理職である医師とは残業時間の限度を決める36(サブロク)協定を結ばなくてよい。時間外手当も払わなくてよいのだ、と病院側。

しかしこれも労基法違反ではないでしょうか。ブラック企業がしばしば使う「名ばかり管理職」というやり方と同じです。

「実質的経営者といえるのは院長のみ。その他の管理職の医師には時間外手当を支給しなさい」と滋賀県成人病センターに労基署が是正勧告をしています。

今、総合病院の「管理職」の医師は残業の限度なしです。過労死ラインといわれる月80時間の2倍も残業している医師がいるのです。

● 医師はブラックな 働き方で当然？

そう思っている勤務医は多いのかもしれませんが。市民のためがんばって下さって本当にありがたいです。でも市民の命の安全にかかわる施設ですから、働き方改革はここでも必要だと私は考えます。

