

月刊自治労連デジタル

(ホームページ版)



「こんな地域と職場をつくりたい」全国集会に参加（京都府職労連）

▼2021年6月号 contents

●「こんな地域と職場をつくりたい運動」全国交流集会特別報告より

- ・コロナ禍における事業者の実態をつかむ『商店街調査』（京都）
- ・実効性ある『時間外労働の上限規制』を実現するとりくみ（岩手）
- ・不払い残業アンケートと超勤職場訪問（東京）
- ・保健師、保健所職員増やしてキャンペーン（大阪）
- ・西日本豪雨災害からの復旧復興（愛媛）
- ・蒲原病院、湖西病院住民アンケート調査（静岡）

発行 日本自治体労働組合総連合

連絡先 03-5978-3580

<https://www.jichiroren.jp/>

No.034

2021.6.15

「こんな地域と職場をつくりたい」運動全国交流集会・特別報告（2021/5/15）

コロナ禍における事業者の実態をつかむ 「商店街調査」のとりくみについて

京都府職員労働組合連合

はじめに

コロナ感染が拡大していくなか、京都府職労連では、保健所をはじめとした職場を訪問し、アンケート調査や要求のとりまとめを行ってきました（昨年5月）。

一方で「府民のくらしや生業はどうなっているのだろうか？」「なんらかのキャンペーンにとりくんではどうか？」「過去に経験のある、商店街調査にとりくんではどうか？」「風当たりは厳しいかもしれないが、批判的な意見を含めて聞かせてもらってはどうか？」と話し合いました。府民の中に飛び込んで対話をし、くらし・営業の実態をつかもうと調査実施を決定しました。

商店街調査について

調査についてですが、店舗にはペアで訪問し、一人がインタビューをして、もう一人が記録をしていきました。立ち話がほとんどでしたが、店の奥まで案内され、じっくりお話をお聞きするケースもありました。

具体的には、昨年の5～9月に京都府庁舎の近辺にある上京区の北野商店街や西陣千本商店街を皮切りに、4回の調査で合計431店舗を訪問し、293店舗で聞き取りを行うことができ、4回の調査には、のべ90人が参加しました。



商店街調査の様子

調査前にミーティングを行い、「どのお店を訪問するか？」「何を聞くか」「何を伝えるか？」を確認しました。調査後も調査結果や特徴、具体的な声や意見について、参加者で共有しました。

各店舗には、聞き取り用紙を手に、売り上げの状況、今後の見通し、持続化給付金などの各制度の活用状況、自治体に求める施策などを聞き取りました。

聞き取るだけでなく、自治体職員として、時々の給付金や補助金の資料を手渡し、制度の案内をあわせて行いました。参加者全員が制度に詳しいわけではなかったもので、事前に休業要請給付金、持続化給付金などを勉強しました。

2021年6月23日



事前の打ち合わせをして調査へ

商店街調査の結果について

5月に行った上京区商店街の調査では、前年2019年に比べて「売り上げが5割以上減少した」が第一位で44%と厳しい結果となりました。一方、巣ごもり需要などでカステラ屋・パン屋などテイクアウトが増えて売り上げが増加した店舗もありました。

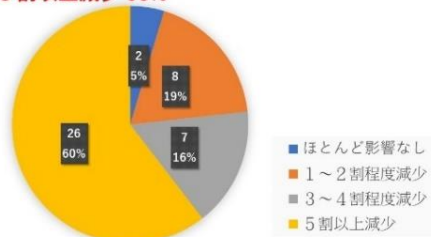
京都三条会商店街も「売り上げ5割以上減少」が第一位。一方で「ほとんど影響なし」が24件(22%)となりました。京都三条会商店街(振)の馬場雅規専務理事に聞くと「近くの商店街が営業自粛されるなかで、お客さんが流れてきた」そうです。

京都市中京区 三条会商店街
5割以上減少 43% ほとんど影響なし 22%



宇治市の商店街(宇治橋通り商店街など)では近くに平等院鳳凰堂などがある観光地であり、ここでの調査では、「5割以上減少」が60%となり、前述の商店街(上京区、三条会)と比べて、観光地であることの影響の大きさを実感しました。

宇治橋通商店街・平等院表参道商店街・源氏タウン
銘店会 5割以上減少 60%



9月26日府職労連商店街実態調査 (43店舗)

持続化給付金についても調査しました。しかし申請要件は、「売り上げが前年同月比で50%以上減少」であり、そもそもハードルが高く、42%が申請できなかった結果になりました。また、行政に対しては、持続化給付金などの申請がオンラインに限定されていたことにより、「手続きが難しく、行政のサポート

国の持続化給付金
申請しなかった理由 5割減までいかない 42%



三条会商店街 6月13日府職労連商店街実態調査 (55店舗)

がほしい」という意見が多数寄せられました。以下、店舗からの経営状況や給付制度に関する声です。

<店舗の声>

「給付金を申請に行こうとすればその間、店を閉めないといけない(居酒屋)」「パソコンを持っていない。ネットでは無理(肉屋)」
「手続きが難しく行政のサポートがほしい(お茶販売)」
「学校給食の影響で5月は50%ダウンした(肉屋)」
「卒業式・入学式・法要のキャンセルが相次ぐ。(花屋)」
「休業要請の対象でないので、府の給付金の対象外(薬局)」
「2月に外国人観光客、3月に国内旅行者、4月には地元の方も来なくなった(飲食店)」

商店街調査から見えてきたこと

京都府職労連では、調査結果の活用するため、結果を「府職新聞府民版」にとりまとめ、協力いただいた商店街のみなさんに配布しました。また、副知事への要求申し入れの際に、調査結果を踏まえた意見交換。業務を担当している中小企業総合支援課への情報提供。商店連盟との懇談にいかしてきました。

今回の商店街調査にとりくんで見えてきたことは、第一に、商店街が地域の経済循環を支えており、学校や保育園の給食、土産物店などに卸してきたが、コロナ禍でその循環が止まってしまったこと。

第二に、京都府の独自施策が求められているのではないかということ。休業要請給付金（自営業 10 万円、中小企業 20 万円）だけでは不十分であり、観光業への影響が甚大であるにもかかわらず、有効な対策がとられていないことは、大きな課題です。

第三には、自治体労働者にとってこの調査活動には意義があり、「府民の声を聴くことの大切さを実感した」など参加者の感想やある店舗とのメールのやりとりから、やりがいのある大切な活動であることを実感しました。

参加者の感想では、「初めてで不安が大きかったが、声を聞いて回ったことに感謝される商店もあり、この取り組みが求められていると思った」「実際に訪問して府民の声を聴くことの大切さ、必要な人に必要な情報を届けることの重要性を痛感した」「普段は施策をお知らせする側にあって、それがどう受け取られて、活用されるのか、されないのか、府民の側から見える大切な取り組みと実感した」「府職員ということで、話を聞いてもらえるか不安だったが、状況や思いを話してもらうことができた」「顔を見て話すと、今度は客として

来店したい」などの声が届きました。

ある店舗とのメールのやり取り

また、今回の調査を商店街に申し入れた際に、ある店舗から組合に「書き入れ時の土曜日の昼間に聞き取りをして各店舗の商売の妨げをするような行為は本末転倒ではないか。せめて平日にされては如何でしょうか？」というメールが届きました。

組合として「行政が、平日に業務でお伺いし丁寧に説明をして回るのが本来の姿だと思います。わたしたちは労働組合として、行政では出来ないとりくみとして一軒一軒お伺いし、お聞かせいただいたお話を府の商工担当部局に伝えています。日頃は府庁内のいろいろな部署で勤務しているため、こうした活動が休日中心になることもご理解いただければと思います」と返信しました。

すると、「休日を利用したの取り組みとのことで頭が下がる思いです。ただこのような意味ある大切な取り組みを通常の勤務時間内で出来ないと言うことに根本的な問題を感じます。公僕として税金で給与をもらっている訳ですから本来勤務時間でやるべき大切な仕事だと考えます。つまり行政としては優先順位が低いと言う事です。休日に説明してまわれるのなら、なぜ職員が休日を割いてまでこのような取り組みをしなければいけないのか？緊急事態とは言え京都府職員の勤務状態も併せて改善できるお手伝いをできればと思います。行政が働き方改革を率先して行ってもらえたら幸いです」と返ってきました。

さいごに

今回の商店街調査を踏まえて、京都府職労連は、今年 2 月 28 日にオンライン企画「府

民と自治体労働者のつどい『コロナ禍の地域経済と自治体の役割を考える―商店街調査を踏まえて』を開催しました。

パネリストに岡田知弘氏（京都橘大学現代ビジネス学部教授／京都大学名誉教授）、馬場雅規氏（京都三条会商店街（振）専務理事）、高橋幸信氏（京都府職員労働組合連合商店街調査プロジェクトチーム）が出演しました。府内商店街、商店連盟など 70 人が参加しました。動画（YouTube）をご覧ください。

<https://www.youtube.com/watch?v=RMfFlyA091s>



府民と自治体労働者のつどい

個人的には、今回の調査を通して、馬場雅規専務理事とお話する機会が別にありました。そのなかで、私自身も調査に不安があったのですが「職員のみなさんに自治体の施策の決定権がないことは商店街もわかっている。それでも、職員が足を運んで話を聞いてくれることがうれしい」と言ってくれたことが印象に残りました。

京都府職労連ではこの間、コミュニティオーガナイズングにおける学びを生かして、対話の方法などの訓練や、ミーティングで振り返り、良かったこと、学んだこと、何を感じたかを全体で共有してきました。

また、青年とベテランが連携したチームづくりが重要だと感じました。

行政組織としての役割を果たすためには、
①府民に寄り添うことのできる組織・執行体制をつくる必要があります。
②あわせて労働組合が地域に足を踏み出し、訪問・対話活動を継続していきたいと考えています。

「こんな地域と職場をつくりたい」運動全国交流集会・特別報告（2021/5/15）

大船渡市職の実効性ある 「時間外労働の上限規制」を実現するとりくみ

大船渡市役所職員組合（岩手）

「働き方改革関連法」による超過勤務の上限規制が2019年4月に施行されたことで、公務職場でも条例・規則で上限が規定され、長時間外労働蔓延からの転換点となったことは、働きやすい職場づくりに向けた前進であると捉えられます。しかし、これまで自治労連が取りまとめたアンケートや調査などで、保健所等を中心に過労死基準を超える長時間労働がつづいており、「時間外労働の上限規制」の実効性のある対策が求められています。

岩手・大船渡市役所でも「毎月80時間前後の残業が続いている」「夏季休暇もまともに取得できない」など深刻な声が職員組合に寄せられたことから、職員のいのちと健康を守るために取り組むべき重要な課題であると捉え、「実効性ある『時間外労働の上限規制』を実現する取り組み」を進めてきたので、その取り組みを報告します。

3つのポイントを確認し、労使で時間外労働についての検証へ

まず、大船渡市の上限規制は2020年4月の条例改正により超過勤務を命令できる上限について「1ヵ月45時間、1年間360時間」とされました。なお、他律的業務と対象者の範囲の指定は、いまだに許していない状況となっています。しかし、超過勤務の上限が定

められたのにもかかわらず、各職場では仕事の量が減ることなく多くの職員が長時間労働を強いられています。

このような中、大船渡市職では、執行委員会を開催し、①超過勤務の実態を当局に明らかにさせる、②超過勤務の実態を踏まえ長時間労働の原因が人員不足にあることを認めさせる、③法令を守り労働時間の適切な管理を行わせる、の3つのポイントを確認し、労使で時間外労働についての検証を行うとの位置づけで要求書を提出し団体交渉を行いました。

2020年の7月の団体交渉で組合が要求した、「超過勤務の実態を明らかにせよ」との要求に対して、当局は年間1000時間を超えた職員や月あたり200時間を超えて超過勤務を行った職員が複数人いることなどを明らかにしました。これにより、当局が条例を守っていないことがはっきりしました。

組合では、規則の上限を超えて超過勤務を命令できた根拠や、一般の事業所の模範であるべき市役所として労働時間の管理を適正に行えていないことについて厳しく追及し、当局に「上限時間をこえることは、あってはならないし、適正を欠く処理だ」と非を認めさせています。

しかし、長時間労働の原因が人員不足にあることについては、仕事量と人員のバランス

を欠いていることは認めたものの、今後の人口減少が進む中で人員増する局面ではなく、「仕事を減らすことや生産性を上げることで超過勤務時間を削減したい」との考えに終始し、人員増が必要だと言わせるまでには至りませんでした。

36 協定締結の必要性、人員闘争を関連させながら時間外労働規制を

これまでの大船渡市職が取り組んできた、実効性のある『時間外労働の上限規制』を実現する取り組みの到達点としては、超過勤務について労使が検証するという新しいアプローチにより、「超勤命令の上限を守る」「労働時間の管理を適正に行う」という2つのことについて、労使で認識を共有できたことに大きな価値があり、長時間労働の是正に向けた大きな前進だと捉えられます。

一方、その実現に至れていないことが課題として残されています。そもそも公務員の残業は、臨時または緊急の業務の必要がある場合しか認められていません。しかし、条例等で定められているにもかかわらず守られていない原因は、仕事の量と人員のバランスがとれていないことにより、臨時や緊急ではなく、恒常的に残業が行われていることであり、それは今回の当局との検証や我々が行った職場アンケートからも明らかになっています。恒常的な残業であれば当然 36 協定を結ぶ必要があることになります。

今後の取り組みとして「時間外労働の上限規制」について実効性を持たせるため、時間外労働削減、36 協定締結の必要性、人員闘争を関連させながら、自治労連が秋季年末闘争でも掲げた「循環型の予算人員闘争」につなげていく必要があると確信しています。

「こんな地域と職場をつくりたい」運動全国交流集会・特別報告（2021/5/15）

人員要求の実現や育休常勤配置の 運動を職場からつくる

～世田谷区における不払い残業アンケートと超勤職場訪問～

世田谷区職員労働組合（東京）

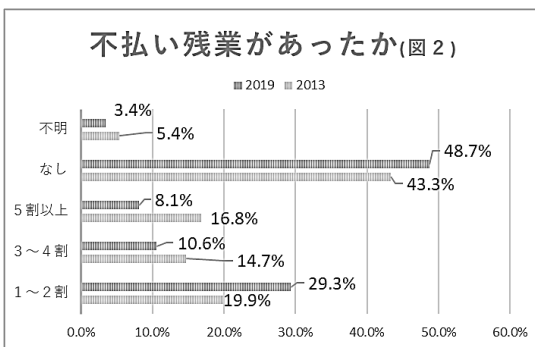
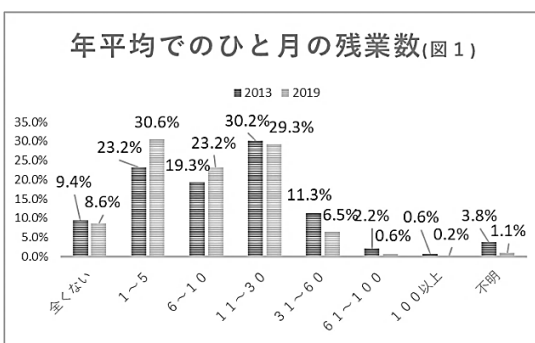
1. 不払い残業一掃の取り組み

世田谷区では、1997年（平成9年）～2011年（平成23年）までの15年間で1348人の定数削減が行われてきました。その結果、職場では長時間、過密労働がまん延し、メンタルヘルス不全の増加など健康にも影響する事態が広がりました。その一方で、「超過勤務手当が足りない」「年度の途中で配当がなくなる」などの声も聞かれ、残業しても実績が保障されない職場も散見されるようになりました。このことを重く受け止め、世田谷区職労では「不払い残業一掃の取り組み」として2013年～2019年までの7年間にわたり「超過勤務手当不払い等に関するアンケート」に取り組みました。

2013年7月のアンケートでは、2012年度の実績について、2013年採用の新入職員を除く全組合員を対象に質問しました。以降、前年度実績を確認する形でアンケートを継続してきました。

回答数や職種内訳など、年度ごとの変動があることに加え、職員の感覚や判断によるところの多い調査であり、正確なデータに基づいたものとは言えませんが、2013年のデータ（2742人分）と2019年（2814人分）を比

較してみると、年平均でのひと月の残業数では「11時間～100時間以上」＝長時間労働は減少しつつあるものの、「1時間～10時間」までの短時間の超過勤務が増えてしまっている状況や「全くない」がわずかだが減少していることが確認されました（図1）。

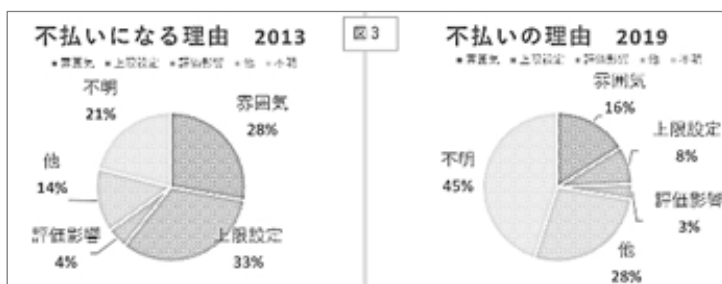


（図2）の不払い残業（超過勤務実績のうち請求しなかった分も含む）については、「3割～5割以上」が減少し、「不払い残業はない」との回答が増えるなど改善傾向が見える一方

2021年6月23日

で、「1～2割分の請求はしていない」という職員が増えているという残念な結果も示されました。

不払いになる理由（図3）については、調査開始の2013年は、「請求しにくい雰囲気（28%）」と「上限設定（33%）」が過半数を超えていましたが、2019年には両方合わせても32%にとどまり、意識も含め大きな改善がみられています。



2. 超過勤務実態調査のための職場訪問

2017年からは、自治労連からの要請にこたえる形で、超過勤務の実態調査を実施しました。出先職場が多いため、全ての職場は対象とできませんでしたが、本庁舎周辺職場（第1庁舎～第3庁舎、プレハブや城山庁舎）の約2000人を対象に調査を行いました。

特に、2018年2月から世田谷区では、「世田谷区役所版 働き方改革」の一つとして、「新たな超過勤務ルールの試行」が始まり、①月80時間を超える超過勤務を行う場合は所属長による事前命令（承認）を徹底する、②超過勤務の終了時間を原則22時までとすることが定められました。そのため、2018年度以降のアンケートでは、夜22時以降の実態調査を重点的に実施しました。

調査には役員が各庁舎に複数で訪問し、自治労連がつくった飴に世田谷区職労で用意したお茶を加えて、アンケート用紙を配布。現場での聞き取りやアンケートを通して、組合

員の声を直接聞く形を追求しました。

調査では、「仕事量の増加、複雑化する一方

職場訪問実績					
	1回目			2回目	
2017年	5月23日	19:30	299人	5月30日	20:30 133人
2018年	5月29日	22:00	34人	6月5日	20:00 185人
2019年	6月25日	22:00	44人	7月2日	20:00 96人

で、職員数が減らされ、一人の負担がとても重くなっていると感じる」など、多くの声が寄せられ、世田谷区職労の機関紙での報道を繰り返し行ってきました。

3. 青年部と女性部で学習会を開催

2019年2月に青年部がアンケートに取り組み、希望の多かった「子育てと仕事の両立を考

える学習会」を同年7月に開催。男性職員の育休経験談や、女性部長が「産休・育休制度は公務・民間の労働組合の連帯で作ってきた」「働きやすい職場を作るには、組合への結集・団結が鍵」と、今後も組合に団結して要求していくことの重要性を訴えました。

4. 最後に

こうした動きと並行して、大きな変化が生まれてきました。前述の「新たな超過勤務ルールの本格実施」に加えて、「該当職場での36協定の本格実施（平成30年）」「イクボス宣言（平成29年）」からの育休代替を可能な限り常勤配置へシフト（平成30年）することになり、2020年4月1日時点で73%到達するなどの動きにつながっています。

世田谷区職労は、97%の組織率と職場組合員の力に依拠した取り組みを引き続き追求していきます。

「こんな地域と職場をつくりたい」運動全国交流集会・特別報告（2021/5/15）

当事者が立ち上がり、自らの資源をいかし、 力を発揮するコミュニティ・オーガナイズング

—「保健師、保健所職員増やしてキャンペーン」について—

大阪府関係職員労働組合

はじめに

コロナ禍の中、保健所業務は瞬く間にひっ迫していきました。労働組合として何ができるか、何をしなければならないかを考え、取り組んだ「保健師、保健所職員増やしてキャンペーン」について報告します。

昨年のちょうど今ごろ、コロナ第一波がやってきました。その頃から保健所は急激にひっ迫していきます。もともと保健所は余裕のある職場ではありませんでしたので、「もう限界だ」という声は次第に大きくなっていきました。昨年4月の時点で時間外勤務が160時間を超える保健師もいました。その一方で、吉村知事の人気は急上昇し、出口戦略や大阪モデルといった、もうコロナが収束するかのような言葉が並べ立てられ、保健所の状況など見向きもされない状態でした。

これまで維新府政の中で、何もかも悪くなる一方で、公務員バッシングも受け続けてきましたので、保健師や保健所職員の中にも「公務員だから仕方ない」「どうせ変わらない」といったあきらめ感も漂っていたと思います。

この「公務員だから仕方ない」「維新府政だから仕方ない」という状況をどうすれば変えられるか、この間、私を含め、府職労で学び、

実践しているコミュニティ・オーガナイズングでの学びを生かして、キャンペーンをすることを考えました。

問題の当事者である保健師、保健所職員が自分たちの持てる資源を生かしてパワーに変えていくために、保健師、保健所職員と青年部役員と私でキャンペーンチームを立ち上げ、気持ちを共有することから始め、戦略を立てました。

どうすれば、力関係を変えて、要求が実現できるか—戦略のタイムライン

戦略を立てるうえでの大事なポイントは、「これまでやっていたからやる」とか「とりあえずやってみる」とか、今までの経験や方針にのみ縛られるのではなく、どうすれば今のパワーバランス、力関係を変えて、私たちの要求を実現し、ゴールが達成できるのか、そして、当事者である保健師、保健所職員に「この戦略なら変えられるかもしれない」という希望を持ってもらい、ともに立ち上がってもらえるかということでした。

では、どんな戦略を立てたのか。私たちがキャンペーンを始める前の力関係は、明らかに知事や部長にパワーが集中していました

2021年6月23日

(図1)。そもそも彼らには権力がありますし、マスコミや府民の支持、期待も得ています。そして、大阪府では職員基本条例によって職員を増やさないというルールまで作られていましたので、彼らは「外部委託でなんとかなる」とか「大企業とワークシェアすればいい」とか、好き勝手なことを言い、現場の声には耳を傾けず、職員にはガマンさせて黙って働かせようと考えていたわけです。

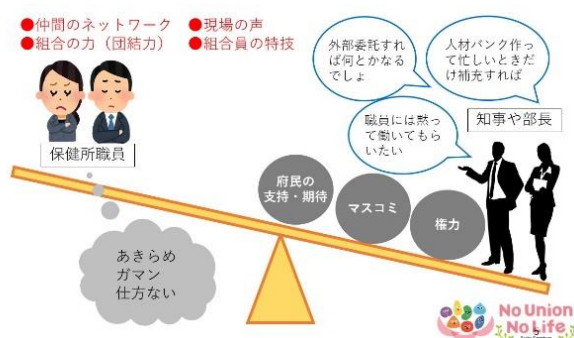


図1 権限を持つ知事や部長に傾いている現状

では、この力関係をどうすれば変えられるか、そのために当事者である保健師、保健所職員の持つ資源をどう使えばいいのかを考え、仮説を立てました。私たちが考えたのは、当事者である保健師、保健所職員の持つネットワークや専門職としてのスキル、そして何よりも現場の声を生かすことで、変化を起こそうということでした。そのために、現場の声を発信し、オンライン署名にも取り組み、保健所の組合員も増やしていこうということを決めました。

このことによって、マスコミや府民の支持や期待を私たちのほうに傾かせることができると考えました(図2)。こうやって力関係を変えることができれば、私たちのめざすまず初めの第一歩のゴールである保健師、保健所職員を増やすということを達成できるのではないかと考えました。

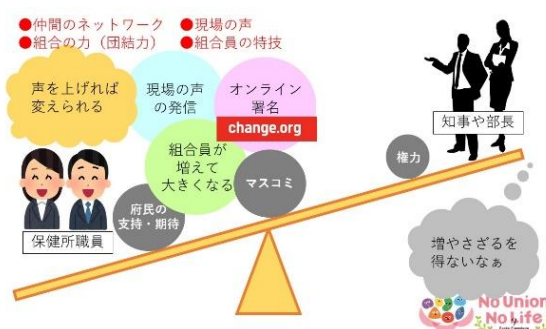


図2 当事者の声と世論などで傾きを変える

こういった議論を経てできたのが、このキャンペーンのタイムラインです(次ページの図)。このタイムラインのポイントは、主に次の4つです。①保健師、保健所職員のリアルな声を連日発信、②保健所の仕事を自ら四コマ漫画にして発信、③保健所とかかわる府民の方の声を動画で配信、④オンライン署名です。

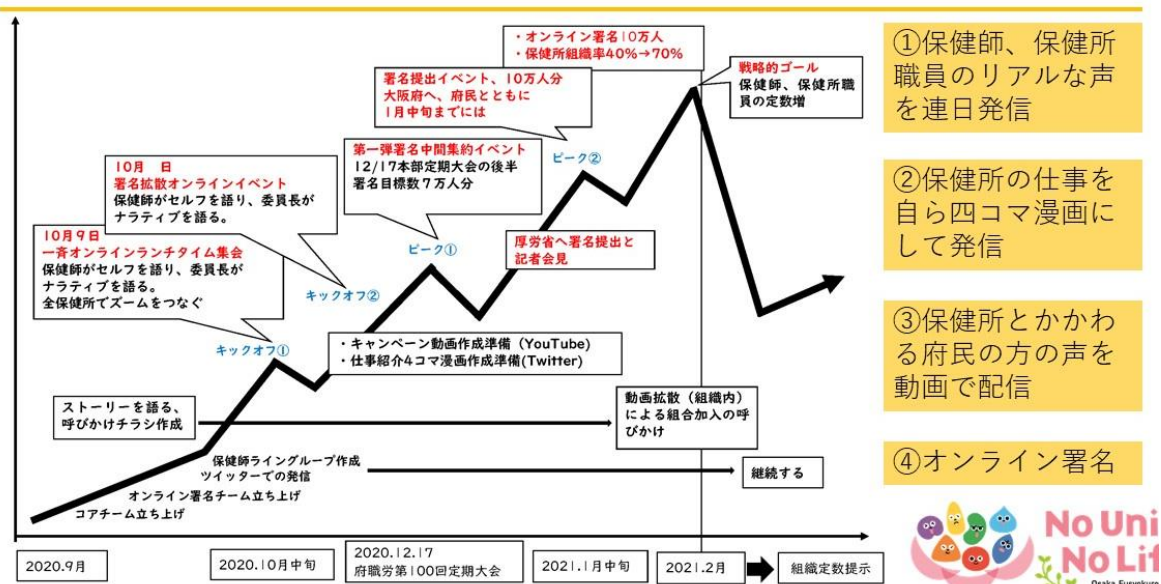
当事者である保健師、保健所職員の声をパワーに変える

まずは保健師さんや青年部役員を通じて声をかけ、LINE グループを作ったたくさんの保健師、保健所職員とつながり、毎日声を聞くことから始めました。

そして、私たちの考えた戦略をみんなに伝え、気持ちを共有するために、府内に9つある保健所と組合事務所をつないでのオンラインランチタイム集会を3回開催しました。ここでは、保健師さんに保健師としての思いを語ってもらったり、それぞれの保健所の近況を報告するリレートークをしたりして、みんなの気持ちを共有することを心がけました。この集会に参加していた組合未加入の青年が「感動しました」と言って、組合に加入したといううれしい報告もありました。心を動かしたことで、組合加入という行動に結びつい

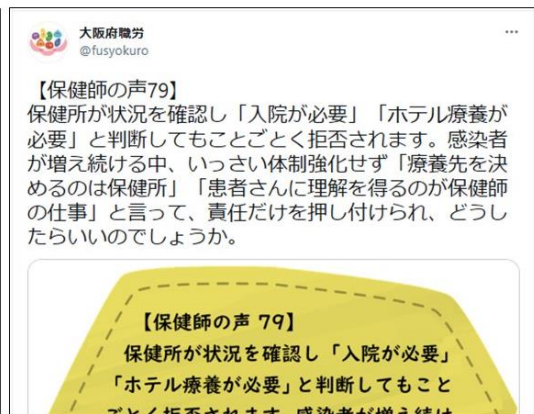
2021年6月23日

戦略のタイムライン



た結果です。

そして、保健師、保健所職員から寄せられる声を連日発信しました。そのツールとしてツイッターを活用しました（下図）。



ツイッターのすごいところは、瞬時にして私たちの声をダイレクトにたくさんの人に伝えることができ、さらにその声が広がるということです。一番反響のあったツイートに対し、リツイート、拡散してくれた人は4,548人。何かコメントをつけて拡散してくれた人が523人。その結果、このツイートを見た人は、230万人を超えました。

コロナ禍でビラ配りや街頭宣伝はなかなかできませんし、そもそも多忙な保健師さんたちにそんな余裕もありません。しかし、ツイッターでは、これだけの人に声を届けることができるんです。

今回のキャンペーンを通じて、大阪府職労のツイッターアカウントをフォローしてくれる人も劇的に増えました。昨年の3月には950人でしたが、今や4570人となっています。約5倍以上です。そして、今ではどんなツイートをしても5千人から1万人近い人に見てもらえる状態になっています。ツイッターを見て取材を申し込んでくる新聞、テレビ、雑誌の記者の方も多数おられます。

また、保健師さんたちが仕事を通じて培ってきた繋がりを生かしてのイベントも開催し、保健所と関わりのある団体のみなさん、難病患者団体や断酒会の方、地域の支援団体のみなさんに一緒に声を上げてもらうことができました。このみなさんの声はYouTubeでも配信していますので、[大阪府職労チャンネル](#)か

2021年6月23日

らぜひご視聴ください。

こうして少しずつ現場の声が広がり、それを通じて寄せられる励ましやねぎらい、応援の声を保健師や保健所職員に伝えることで、今までの絶望やあきらめが「もしかすると変えられるかもしれない」「声をあげてもいいんだ」という希望へと少しずつ変わっていきました。そして、今度はコロナだからじゃなくて、もっと保健所の仕事や役割を知ってほしい、きっとそのことが将来の公衆衛生の向上

知ってください！保健師のシゴト ～コロナ編（疫学調査）～



ツイッターを通じて発信し、「保健所って、こんなこともしてたんですね」「今まで知りませんでした」というような反響もありました。

初めてのオンライン署名、64,066 人の賛同

につながるという思いで、保健師さんたちが忙しい中、それぞれの得意分野も生かしながら、少しずつ分担して、保健所の仕事をわかりやすく伝えるための四コマ漫画（左漫画）を作るようになりました。そして、この漫画も

こうした取り組みを通じて、少しずつオンライン署名の賛同も広がり、最終 64,066 人の賛同をいただき、厚生労働大臣と吉村知事あてに提出し、現場の保健師、保健所職員がテレビカメラやマスコミの方の前で、勇気を持って声をあげることができました。このオンライン署名は、私も初めての経験でしたので、まずはオンライン署名サイトが主催する初心者セミナーに参加して学ぶことから始めました。

オンライン署名が万能だとは思っていませんが、ネット環境さえあれば、スマホでもいつでも簡単に始められ、一気に全国的に広げることができる、そして何よりも署名に賛同してくれた人と繋がることができ、署名だけでなく、応援のメッセージが受け取れたり、こちらから進捗状況のメールを送ったり、双方向のコミュニケーションが取れるという点では、とても有利性があると感じています。



今回のキャンペーンでも 640 件のコメントが届きました。ごく一部ですが、紹介しています。

・「心から賛同します。公務員バッシングの中心点の大阪で声を上げている勇気にこちらが励まされます」

・「現場のリアルを知れば知るほど、いま増やさなければいけない！現場の実態をふまえた施策にすべき！と強く思っています。いますぐ自分にすべきことをやろうと思います」

寄せられる応援の声が現場の仲間の力に！

私たちはこのキャンペーンを通じて、本当に大きな力を得ることができました。署名提出や記者会見、その後のマスコミ取材などでも、保健師、保健所職員は大きな恐怖感があったと話しています。

でも、それを乗り越えられたのは、私たちがこのキャンペーンを通じて孤立することなく、多くの住民のみなさんと結びつき、背中を押していただくことができたからです。それは、「後押ししてくれた人の顔が浮かび、変わるかもしれないという希望があった」「公務以外の方々と一緒に伝えることができ、自分たちだけで訴えているときとは全く違う何か大きな力に支えられていると感じた」という彼女たちの言葉からも伝わってきます。

<記者会見後の感想>

・「正直なところ怖くなったりもしました。でも、一歩踏み出すことで何らかの変化につながることを今回のキャンペーンで実感させてもらえました」

・「自分の気持ちを言うことへの不安や抵抗感があり、たまらない恐怖感がありました」

・「6万人を超える署名の重みとともに、後押しして下さった方々のお顔が浮かび、また一緒に頑張ってきた仲間の想いを噛みしめると胸がいっぱいになって、何回泣きそうになったか分かりません。変わるかもしれないという希望がありました」

・「自分たちの仕事や公務の大切さを公務以外の方々と一緒に伝えることができたことだけでも胸がいっぱいで、それだけで涙が出て、倒れそうなくらいの感動と興奮でした。自分たちだけで訴えているときとは全く違う何か

大きな力に支えられているような不思議な感じでした」

・「労働組合があるという大きな安心感があるからこそできたことだった」

数十年ぶりに大幅な定数増。ゴールの部分的達成と次なるキャンペーンへ

このキャンペーンの結果、大阪府は数十年ぶりに大幅な定数増へと踏み切りました。各保健所に保健師1人ずつ増員、大阪府全体で104人の定数増へ。保健所の増員はわずかですが、これも数十年ぶりにも保健師の増員を実現することができました。

そして、いま、私たちはこのキャンペーンで新たな希望をつかむこともでき、次のキャンペーンへと足を踏み出そうとしています。また、マスコミ関係者とのつながりもでき、関係も深まり、今では毎週どこかの記者さんが事務所にやって来て、いろいろ情報交換と懇談を行うということもできています。

病院労組を中心にしたキャンペーンチームの立ち上げ、「保健師の声」の継続、職員基本条例見直しキャンペーンも視野に、従来の限定された枠組みの中での住民共同ではなく、より広く、多くの住民のみなさんに私たちの仕事を語り、こんな地域と職場をつくって、こんな仕事がしたいんだという思いを広げていきたいと思います。

「こんな地域と職場をつくりたい」運動全国交流集会・特別報告（2021/5/15）

西日本豪雨災害からの復旧復興 ～柑橘農家の抱える課題と将来の展望～

自治労連愛媛県本部

2018 年 7 月の西日本豪雨災害で、愛媛県内の南西部（大洲市・西予市・宇和島市）で過去に例のないほどの被害を受けました。

大洲市では中心部が大規模に冠水し、商業施設や住居など住民の生活に直結する分野に大きな影響がありました。西予市では、野村ダムへの貯水能力を超える水量の流入により、安全放水量の 6 倍を超える「異常洪水時防災操作」によって被害が拡大し、そのあり方が問題となっています。

宇和島市では、地域の主要産業である柑橘園地に広範囲かつ数えきれない箇所です砂災害が発生しました。

現在、災害発生から 2 年半以上が経過し、表面上の復旧・復興については順調に進んでいるような印象を受けますが、復旧・復興は十分ではなく、まだ道半ばという状況があります。

いまだ本質的な復旧にはほど遠い柑橘農家を取りまく状況

柑橘というのは、水はけが良い土地かつ潮風が当たる場所ほど糖度が増すと言われており、園地のほとんどが急斜面にあり、軽トラ 1 台が辛うじて通れるほどの農道が網の目のように張り巡らされた場所で栽培される

ケースも多く、これらの園地の土砂災害からの復旧には相当な時間と労力が必要となることが当初から懸念されていました。

同時に、もともと柑橘農家は高齢化がすすみ、事業継承における問題をかかえていました。今回の災害を機に、廃業へ追い込まれる農家が出ることも危惧されていて、宇和島市の課題の一つとして、地域産業の衰退にも直結するため、この対策は急務とされていたところでした。

「みかんボランティア」活動から農家の思いを聞く

愛媛県本部として、西日本豪雨災害の際に、組合としてできることは何かと検討し、被災直後施設から食べものがないという組合員からの連絡を受け、食料を施設に届けたり、ボランティアを組織してとりくんできました。自治労連本部の支援もうけ、四国はもちろん、岩手や秋田からもボランティアで多大な支援をいただきました。

このボランティアと同時に、愛媛労連が「みかんボランティア」を呼びかけ、昨年まで 3 年連続でとりくんできました。

柑橘はそもそも被災がなくとも収穫などの際にアルバイトやボランティアを常に募集するぐらい人手が必要でした。みかんボランテ

ィアの際に、農家の方からお話を直接聞く機会があり、接した農家の方からは「未だに整備されない農道がある」ことや「高齢化に伴う農作業への負担」など、様々な不安や課題が出されました。



愛媛県本部もとりくんだ収穫ボランティア

「求められていること」を見いだすため、柑橘農家へのアンケート調査へ

今回のこんな地域運動の提起をうけ、愛媛県本部として、ボランティアの経緯もあり、南予柑橘農家に焦点をあてることにしました。また住民が生活するうえで、地域基幹産業の農業振興に向け、現時点における各農家からみた「これまでの復旧作業における評価」や「現時点の課題や要望」などについてアンケートを主とした調査を実施し、住み続けられる地域づくりに向けて「求められるもの」とは何かを見出すことを目的に設定し、準備をはじめました。

この課題は自治体だけ、農家だけの課題ではないということから、愛媛農協労連とこれまでボランティアでつながったJA えひめ南の方にも協力をお願いし、現在県本部、当該地域の自治労連宇和島市職、愛媛農協（単協）労連、JA えひめ南（みかんボランティアセン

ター長）、それから研究者として愛媛大学の助教にも協力をお願いしています。

具体的には、宇和島市吉田地域の柑橘農家を対象として、柑橘農家へのアンケートを実施します。現在の進捗では、4月に2回、事前打ち合わせと第1回プロジェクト会議を行い、相互顔合わせ、目的の確認、アンケート設問、事務的課題整理を行いました。今は非常に広くテーマが出されているので、アンケート項目確定にむけた作業を行っており、アンケートの配布・回収・分析を行い、分析結果を各団体で活用できる形にすることを目的としています。

アンケートでは市職員や農協の職員のとりくみ、実際に対応にあたった際の体制や苦勞についても焦点を当てる必要があるのではと感じ、災害に備えるという意味でも、市や農協含めて地域づくりであると考えたアンケートのとりくみも検討しています。

今後、6月末までにアンケートの配布へ準備を進める予定です。そして、8月末頃からアンケート結果にもとづいた各団体へのヒアリングも目指し、11月上旬の地方自治研究愛媛県集会（自治研集会）でも結果を報告していきます。持続できる地域と職場をつくるための一助となるよう、このアンケートのとりくみを進めていきたいと思います。

「こんな地域と職場をつくりたい」運動全国交流集会・特別報告（2021/5/15）

蒲原病院、湖西病院住民アンケート調査による 地域医療を守るとりくみ

市立湖西病院職員労働組合（静岡）

はじめに

厚労省は、2019年9月26日、地域医療構想の再検証として「公立・公的病院の再編統合」による424病院を名指しで公表し、静岡県は41病院中13病院が対象となりました。

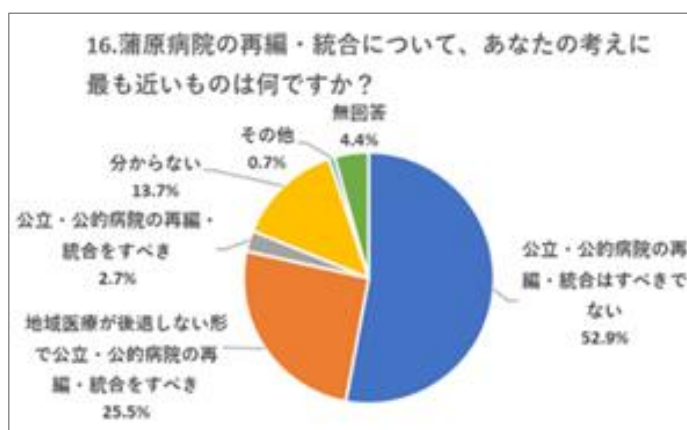
こうしたなか昨年1月29日、自治労連中央委員会で「こんな地域と職場をつくりたい」運動の方針が提起され、静岡自治労連はリーディングケースの実践として、再編統合を名指しされ自治労連単組のある蒲原病院と湖西病院で住民アンケート調査を実施することを決めましたが、コロナの感染拡大に妨げられ、収束の時期を見図りながら蒲原地域は昨年6月27日、湖西地域は11月3日に実施しました。

蒲原病院住民アンケート調査について

蒲原病院住民アンケート調査は、静岡自治労連、静岡地方自治研究所、富士地域労連、県医労連、「蒲原病院をよくする会」の住民と共同で実施し20人が参加しました。コロナ対策や熱中症対策を十分にした上、1000枚のアンケート用紙を二人1組で富士川地域・蒲原地域へポスティングし、住民へのヒアリン

グも行いました。

ヒアリングでは、ほとんどの住民が蒲原病院の再編統合について知っており関心の高さが伺えました。意見では「個人病院がどんどんなくなってきているなか蒲原病院まで再編



統合されたら困る」、「病院がなくなったら困るし、遠くへ通院も大変」と地域医療に対する不安の声が聞かれました。調査に参加した若い職員は「地元の人声を聞き、医療は信頼と信用だと思った。この地域には蒲原病院は必要だと強く感じました」と住民の地域医療への期待の大きさを感じていました。

回答は408人から寄せられ回答率は40.8%となりました。集約したアンケートは三重短期大学の長友教授に分析を依頼しまとめました。アンケート結果の特徴点については、「あなたは共立蒲原総合病院を受診したことがありますか」の問いに、「ある」88.0%（359人）

と多くの住民が受診しており、蒲原病院を選んだ理由については、「自宅・職場から近い」70.3%（287 人）、「公立病院だから信頼できる」40.9%、「医師・看護師などの対応がよい」23.0%と、病院が近隣にあり通い易い点や公立病院に対する信頼の高さが伺えました。また、蒲原病院の再編・統合については、「公立・公的病院の再編・統合はすべきではない」216 人（52.9%）、「地域医療が後退しない形で公立・公的病院の再編・統合をすべき」104 人（25.5%）と両者を合わせれば、地域医療の提供体制の維持を願う声は 80%近くに及びました。

静岡自治労連は、9 月 11 日、蒲原病院の西ヶ谷院長へアンケート結果を報告し、院長からは「たいへん心強い。蒲原病院を残して欲しいという住民の強い意識を感じた」「当院も存続に努力していくべきだと思った」と地域医療を守る決意が語られました。

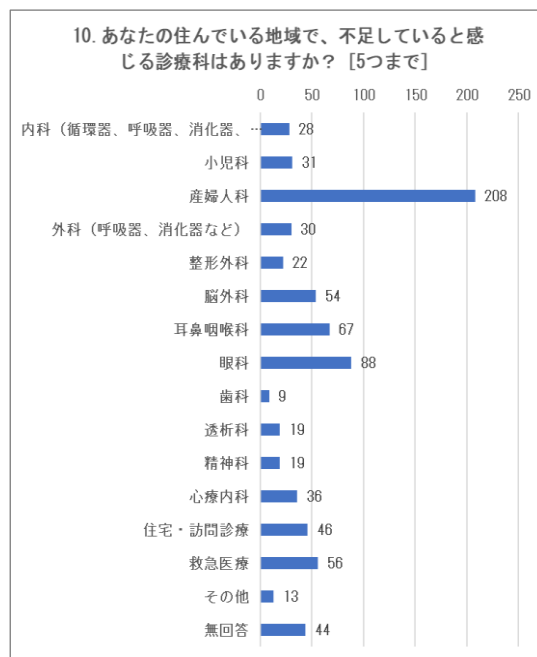


蒲原病院と懇談する静岡自治労連(左)

湖西病院住民アンケート調査について

湖西病院住民アンケート調査は、静岡自治労連、湖西病職労、浜松市職、浜松医療センター労組、「西部地域の医療を守る会」の住民と共同で実施し 40 人が参加しました。アンケート用紙 1100 枚を 5 つの地域に分かれてポスティングし、住民へのヒアリングも行いました。

ヒアリングに応じた住民からは「湖西病院



がリストに挙がっているとは知らなかった」と驚く方が多く、「夫が週 2 回通院している。湖西病院が無くなったら困る」など病院存続を求める声が聞かれました。調査の参加者からは「湖西病院の再編統合について知らない住民が多く、もっと情報が発信されるべきだと思った」、「職員として住民の生の声が聴けてよかった。改善点や応援してくれる人もいて良いモチベーションになった」と充実した取り組みに大変満足していました。

回答は 341 人から寄せられ回収率 31.0% となり、集約したアンケートは引き続き長友教授に分析してもらいました。アンケート結果の特徴点については、湖西地域に「不足していると感じる診療科はありますか？」の問いに、「産婦人科」と回答した方が 61.0%（208 人）と最も多く、全国的に課題となっている産婦人科の休診や出産ができる病院の集約などの問題が湖西地域にもあることが分かりました。

また、湖西病院の再編統合については、「公

立・公的病院の再編・統合はすべきではない」36.7%（125人）、「地域医療が後退しない形で公立・公的病院の再編・統合をすべき」36.7%（125人）となり、両者を合わせれば地域医療の提供体制の維持を願う声は73.4%と非常に高くなりました。

アンケート結果については、3月22日、湖西市の影山市長と湖西病院の田内事務長へ報告し、影山市長は「アンケート用紙は私の自宅にも来た、記入しました」と市長も協力したことが述べられ、「現時点で湖西病院の再編統合は考えていない」、「湖西病院は地域医療の拠点として住民に求められている」と国の地域医療構想は地域の実態と乖離していることが述べられました。



湖西市の住民に声をかけアンケートを取りました

最後に

2つのアンケート結果を通じて長友教授からは「通常だったらこのようなアンケートは2割程度の返信ですが3割4割超えと多かったことは特筆に値します。アンケート結果から地域住民のみなさんによる両病院への信頼と期待、そして地域医療をめぐる問題への関心の高さが表れた」、今後は「アンケート結果を、地域の方々とともに共有することから始めてはいかがでしょうか」とアドバイスをい

ただきました。

静岡自治労連は、調査に協力してくれた地域へアンケート結果を返すため、両地域での「報告集会」開催を予定しています。5月8日に湖西市で「アンケート報告集会」を開催しウェブも含めて40名の地域住民や静岡自治労連の仲間、病院関係者が参加しました。参加者からは「病院を無くしたくないとみんなが気持ちを一つにして行動を起こしたことに本当に感動しました」「病院は地域経済や雇用の拠点になり、公共事業よりも貢献度が大きいとの話が印象に残りました。病院の再編・統合を食い止めましょう」「コロナで医療従事者が大変な状況にあるなか再編・統合が進められていることに怒りを感じます。地域住民としてやることはやろうと思いました」など感想が寄せられました。

この運動をきっかけにコロナ危機によって明らかになった医療体制の脆弱性を改善させ、地域医療を守り充実させていくため地域住民と一緒に取り組みを継続していきたいと思います。