

第1回堺市行財政研究会

住民の福祉向上のため 財政転換が必要

7月17日、住みよい堺市をつくる会の主催で「堺市行財政研究会」が開催されました。

今年2月、永藤市長が堺市・財政危機宣言を突如発令したことを受けて、堺市財政の実態を明らかにし、堺市を住みよい街にいくために必要となる政策課題の具体化を目的に研究会が発足されました。今回はその第1回として、議会、事業者、生活者、医療・介護事業者の立場からの報告とともに、森裕之先生（立命館大学）の講演が行われました。



総合的な取り組み(戦略)で 第5波を大きくさせないことが重要
要求① 診療所・中小病院への経済的な支援
→入院・重症者を増やさない取り組み(戦略)
要求② ワクチン接種を広げる施策
→感染者を増やさない取り組み(戦略)
要求③ 介護事業者への経済的な支援
→社会生活を維持する取り組み(戦略)
要求④ 事業者への十分な補償
→感染者を増やさない取り組み(戦略)

議会からは森田晃一議員（日本共産党）が、堺市の財政施策の実態を報告。堺市が財政危機宣言を発する一方で、大阪府・大阪市の万博、リゾート・カジノ開発と連動した臨海部の大型開発は聖域化し、多額の予算を確保している問題を告発し、コロナ禍で生活困窮

者が増える中で、生活者視線での財政の見直しを主張されました。

商工事業者の立場からは坪孝光さん（堺北民主商工会）より、零細事業者の実態が報告されました。2019年10月の消費税増税で、事業者の多くが経営難に直面していた実態、そこにコロナ禍が

▲講演の様子 (円内は森事務長)

▲講義の資料

追い打ちをかけたことを報告されるとともに、持続化給付金や時短協力金など、支援策の多くが維新行政での公務員削減で手続きが大幅に滞り、速やかに届いていない状況と事業者の悲鳴の声を紹介され、維新行政からの転換を訴えられました。
「生活と健康を守る会」の久原紅さんは、低所得者からの相談事例からコロナ禍での困窮の実態を報告。生活保護申請に対する「水際作戦」が依然として行われていることを紹介され、堺市の姿勢転換を求められました。
私は医療・介護事業者の立場で、在宅療養を担う診療所・小規模病院への経済支援、介護者を含めて市民の生活を支える介護事業者への支援、ワクチン接種の推進、そして営業自粛時の事業者への十分な補償といった総合的な取り組みで、コロナ第5波に備える必要性を訴えました。
最後に、森裕之先生より「堺市の行財政をどうみるのか？」と題し講演され、大型開発重視の維新市政下の行財政について、地方自治体に求められる住民の福祉向上の視点から問題点を明らかにされ、財政転換の必要性を訴えられました。
（耳原総合病院事務長 森 高志）

今年8月1日から変わりました

介護保険施設における食費・居住費と高額介護サービス費の負担限度額が

8月から、低所得者（市民税非課税世帯）に対する介護施設の入所・ショートステイを利用する際の居住費・食費の負担軽減制度（補足給付）が、改善されました。詳しくは左表をご覧ください。

Table with 4 columns: 施設入所者, ショートステイ利用者, 2021年7月まで, 見直し後(2021年8月~). Rows show income brackets and corresponding cost limits for food and housing.

補足給付の対象ではない方*
*食事の提供に要する平均的な費用の額(基準費用額)は、1,392円→1,445円(日額)に変わります。(注) 居住費の負担限度額は、変更ありません。また、生活保護受給者や老齢福祉年金受給者等(第1段階)の負担限度額は、食費・居住費ともに変更ありません。

老人保健施設のみならずでは、入所・ショートステイを利用されている方のうち、42%の方が負担軽減制度を利用されています(2021年6月実績)。年金額が増えたわけではなく、コツコツと貯蓄してきた預金額(資産)を理由に、制度から弾き飛ばされてしまいます。食事代そのものも値上げされました。
今回の改善により、入所の費用が月額2~6万円が増える方が出てくると予測されます。私には低所得者(市民税非課税世帯)の方を追い撃ちした改善に見えます。
「年をとっても、お金なかったら施設は入れへんなあ」という嘆きの声が聞こえてくるようです。「介護の沙汰も金次第」がますますはつきりしてきました。
(老健みみはら 森本由起子)

4つのステートメント(案) ③

ハラスメント 互いを尊重しあい、ハラスメントが発生しない職場づくりを

同仁会では、セクハラ・パワハラに対する訴えが毎年、数件届けられています。届けられた訴えに対しては、その都度、ハラスメント委員会を開催して対応していますが、実際に訴えられたものは一部であり、訴えられたもの以外にも発生しており、そのことによつて病気になるケースや退職を強いられる職員もいることが推測されます。
ハラスメントとは、「身体的、精神的、性的、経済的損害を引き起こす許容できない行為や慣行、その脅威」として定義され、業務の適正範囲を越え、精神的・肉体的に苦痛をあたえ、個々の職員の人格や尊厳を侵害する言動をいいます。
ハラスメントは、「働く女性の増加」「経営環境の変化・成果主義」「雇用関係と職場の間関係の変化」などの社会的要因によつて増加していると言われていますが、その行為により、ともに働く仲間

4つのステートメント(案)

- * 同仁会はジェンダー平等の社会を推進します
* (仮称)性の多様性を認め合える組織へ
* 互いを尊重しあい、ハラスメントが発生しない職場づくりをめざそう
* 平和、地球環境、人権を守る運動を現場・地域から広めよう

間の心身を傷つけてしまうことや、職場における能力の発揮を妨害することになります。職場環境を悪化させ、医療・介護サービスの提供に悪影響を及ぼすことにとどまらず、ハラスメントを受けた職員の健康を脅かし、人生そのものにも大きな影響を与えるケースもあり、断じて許すことのできない行為です。
一方、ハラスメントを行なったとされる職員には、そのことに対する自覚がない場合が多いことも問題を複雑にさせています。「早く仕事を覚えてほしい」と「相手のことを思って指導した」「相手に自分たちの主張を分かたてほしい」といった、悪意のないケースも多くあります。自分はどう思っているかわけなく、相手はどう感じるかということに配慮した言動が求められています。
ハラスメントを発生させないためには、誰もが自らがハラスメントを起こす可能性があり、

（社会医療法人 同仁会 副専務理事 渡邊孝晴）