

津島市職場環境改善に関する第三者委員会からのコメント

令和5年12月27日

- 1 本日、津島市職場環境改善に関する第三者委員会として最終報告書を津島市に提出させていただきました。この間、第三者委員会のアンケートやヒアリングの調査、さらには報告書作成のために必要な資料提出にご協力いただいた職員の皆様に心から感謝申し上げます。
- 2 最終報告書の提出にあたり、第三者委員会が記者会見をしないのは、最近の愛知県東郷町や福岡県宮若市にみられるようなパワハラ問題と、津島市の今回のアンケート調査・分析やヒアリング調査から見えてきた津島市の抱えている職場環境の問題は全く異質であると感じたからです。今回の津島市の職場環境アンケート調査は副市長のパワハラ問題がきっかけとされていますが、第三者委員会としては東郷町や宮若市とは次元も事情も全く異なる話であって、その意味でセンセーショナルな取り上げ方を避けるべきであると考えた次第です。記者会見で第三者委員会が公表するというのではなく、最終報告書をどうか精査していただき、津島市として今後職場環境改善に向けてどのような取り組みをされるのかをご説明していただくことこそが、津島市の今後の発展に寄与すると考える次第です。
- 3 どの自治体も、新型コロナウイルスの影響や長引く景気低迷のなかで、税収の伸びは期待できません。一方で行財政改革のために職員数はますます減少する傾向が続いています。津島市職員も、日頃の業務量の削減がほぼない中、人員の削減だけが進んでいるという印象を現場では強く感じておられます。休職する職員も増加し、一部職員のみにもその負担が増加している現実には、職員の閉塞感をさらに増大させています。
達成感もないまま仕事に忙殺され、人員増員もかなわないことで、職員相互のコミュニケーションも取りにくくなっているというスパイラルが津島市の現状ではあるように思います。
もはや職員一人一人に対し、公務員としての志を高く持って仕事に勤しむという理念を掲げることは虚しさを増すばかりです。
公務員組織は、いわゆる官僚型組織であり、基本は機能別組織ですから、組織を動かし、組織としての目標を達成するためには、採用・育成・評価・配置など一連の人財マネジメントが機動的に動いている必要があります。
今回の職場環境改善のアンケート調査は、主に職場内のパワハラ行

為の実態調査を目的とするものでした。しかし、アンケート調査と分析、ヒアリングを通じて、実際は人財マネジメントいわゆる「人事評価システム」に対する職員の不満がその背景にあると感じています。

一般職員にとって、一体自分がどのような評価基準で評価され、それがどのように人事に活かされているのかが、全くわからない状況への不満が、個々の職員のメンタルへの負荷となり、職員相互のコミュニケーション機能不全につながっているように思っています。

- 4 法は、「地方公共団体は、住民の福祉の増進を図ることを基本として、地域における行政を自主的かつ総合的に実施する役割を広く担い」（地方自治法第1条の2第1項）、「その事務を処理するに当っては、住民の福祉の増進に努めるとともに、最小の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない」（同法第2条第14項）と定めています。

この規定を実現するために各自治体は幅広い施策を実施展開することになっています。かつての北海道夕張市の破綻を契機として強固な自治体運営が求められており、「行政は経営である」という基本認識の下で自律した「人材（人財）の育成」に重点を置くことが求められています。

残念ながら、津島市には「行政組織の資本は人財である」との意識が乏しいと感じられます。

その結果として、職員相互のコミュニケーション・信頼が損なわれているのではないかと思います。

このことは、津島市の中途退職者数や休職者数、さらには希望降任者数の近年における急増現象がそれを物語っています。

- 5 今回のアンケート調査と分析、ヒアリング調査を通じて、津島市の職員は、実に真面目であり、職務に忠実であるとの印象を強くしています。夜遅くまで庁舎の灯がついています。

地方自治体の最大の財産である「人財」の能力を最大限に活用するためにも、最終報告書にも記載させていただきましたが、人財マネジメントを通じて職員の資質向上とモチベーションの向上を図ることが重要であると思います。

津島市職員が、志をもって生き生きと働き、施策の質の向上が図られ、住民の福祉実現の担い手として活躍されることを心から願ってやみません。