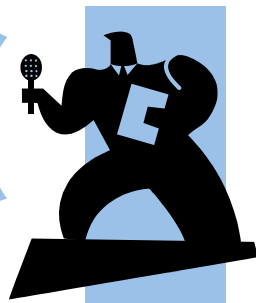


「行政革命」道半ば…

今年2月頃のことだが、テレビでニュースを見ていると大阪府の橋下知事に対する府職員のインタビューコメントが報道されていた。匿名でも覆面でもなく、カメラの前で“堂々と”素顔を晒してのコメントだった。筆者は大いに違和感を感じた。

筆者は橋下知事がどのような人物でどのような政策をもつ方であるかは詳しく存じ上げない。だから職員コメントが客観的に見て妥当なのかそうではないのかということとはわからない。したがって、その内容に違和感を感じているのではない。

例えば、外資系企業との経営統合に伴って外国人が経営者となったようなケースであれば、それなりの大きなニュースとなり、通勤中の社員が記者につかまってコメントを求められている場面を見ることがある。しかし、通勤中の社員は一律にノーコメントで対応するか、あるいはほんの短いポジティブなコメントをしている。少なくとも、社長批判、経営批判に当たるようなことを言うものはいない。まして、カメラを向けられて何の躊躇もなく真正面から素顔を晒してコメントするような様子を見たことはない。



その点、行政は違う。

行政には隠蔽体質がある、と批判されることが多い。行政は決して失敗を犯さないという意味の「無誤謬性(むごびゅうせい)の神話」という言葉もあるように、容易には非を認めないと批判されることも多い。一見して組織防衛的体質からくる思考・行動原理のように

みえるが、職員が知事のことをペラペラとコメントするような組織でもあることを思い起こすと、自らが所属する組織を守ろうとする意識であるとは思えない。ここで守ろうとしているのは組織ではなく、あくまでも自分自身なのではないだろうか。個の保身を集団でバックアップしているという構図が浮かび上がる。

例えば官僚の天下りと言われる現象には適材適所の人材活用という場合もあるだろうからその全てが悪いとは思わないが、慣習的に行われている天下りはやはり個の保身を集団でバックアップしていることを示すひとつの現象のようにみえる。

このように考えてみると、行政組織というものはこのうえなくエゴイスティックな利己主義的集団であり、しかも特定の使命を接着剤として構成された確固たる組織の体(てい)をなしているかどうかすら疑わしくなってしまう。

筆者自らの職場においては組織貢献の意識をもって全力投球している職員もたくさんいるし、一人ひとりの日常の仕事ぶりをみれば決して「エゴイスティックな利己主義的集団」であるとは思わない。しかし、仕事上の会話に出てくる言葉の端々、個々のルールやしぐみの成り立ちなどを観察していると、組織文化という観点で見れば、残念ながら批判されるような行政組織と共通の性格をまだまだ遺しているように思える。

エゴイスティックな利己主義的集団から脱却し、市民の信託を受けた首長を補助して首長の政策遂行に邁進するという明確な使命によって構成された組織へと生まれ変わっていくのは容易ではない。

地方自治法、地方公務員法、ひいては憲法に至

るまで、地方自治に関わる法律、諸制度を根本から見直し、「行政組織」や「地方公務員」等の位置付け、役割、身分等を規定し直す必要があるのかもしれない。

三浦市の「行政革命」もまだまだ道半ば、である。

(理事(政策経営担当) 木村 乃)

暴論オピニオン ⑭

三浦市政策経営課では、行政経営全般について日頃から様々な無責任放談をしています。このコーナーではその放談の中で飛び出した暴論をご紹介します。両手を挙げて賛成できないまでも発想のヒントくらいにはなるでしょう。

何故ない放物線給与表！？

「小泉改革のツケ」などという言葉がメディアを賑している。筆者は、小さな基礎自治体の改革に持てる力を傾ける使命を感じている人間であるが、こうした世の中の風潮に、寂しさと危惧を感じている。

足元には改革を待つ仕組みがごろごろしていると思えてならない。そんなときに改革のスピードを緩めていいのだろうか。改革は痛みを伴う。だから公務員は改革よりも現状維持を望む。しかし、それでは夕張の二の舞である。

そこで、放物線給与表の採用を提案する。我々地方公務員は地方公務員法に守られ、問題を起こして処分される場合などを除いて、給料が減らされることはまずない。黙っていれば自然に給料が増えていく。それが公務員である。民間にはなじまないであろうが事実である。それを根本的に改革してはどうか。人事考課制度による能力給なども検討されつつあるが、ある意味もっとドラスティックに、年齢が高くなるにつれて給料が下がる制度を提案する。

公僕たる公務員とはいえ、家庭を守り、子どもを立派に育て上げる使命を持っている。そのためには給料は必要である。子どもが育ち社会にデビューするまでは、スネをかじられる。かじられるスネは必要である。しかし、それも55歳くらいまでではないだろうか。35歳のときの子どものでも本人が55歳のときには成人である。そんな意味で、55歳から定年の60歳までの生活にはゆとりがあるのが一般的である。

このころになると、体力も気力も若いころと違うことを本人が一番自覚する。いわゆる働き盛りではないことを自覚しているのである。かく言う筆者もまもなくその年齢であり、自分だけは例外であると思いたいが、体力の低下は否めない。

そんなにたくさんの給料は必要なく、働き盛りも過ぎたのに、黙っていれば自然に給料が増えていく仕組みでいいのだろうか。年齢による体力の衰えを経験でカバーし余りある人が多いことも認める。しかし、家庭における責任を果たすために必要な給料に余力があるのも事実である。

そこで、55歳をピークとする放物線給与表の採用がいい。もちろん定年制の延長や社会保障制度の改革などとセットで議論すべきであり、そういう改革が望ましい。法律の改正に及ぶ話で、一基礎自治体だけでは改正が難しい問題であることは承知しているが、そんなドラスティックな発想を持ち続けることが、足元にごろごろしている改革を待つ仕組みに対峙する姿勢だと信じている。そして改革のスピードを緩めないための思考回路だと思っている。

次号(第23号)は6月19日発行です。

「ぼっこすこせえる」とは・・・神奈川県三浦市には三崎弁と呼ばれる方言があります。「ぼっこす」は「ぶち壊す」の意味、「こせえる」は「こしらえる」という意味です。つまり、「ぼっこすこせえる」は「ぶち壊し、こしらえる」=スクラップ&ビルドという意味になります。



三浦市長の吉田ひでおです。今年の4月から三浦市立病院の事務長として任期付一般職員を民間から採用しました。新事務長は民間と公立の両方の病院事務局で手腕を発揮した経験を持っています。病院経営への逆風が強まるなか、官民双方での経験を活かして経営の建て直しに取り組んでくれています。いま、市立病院では事務局職員も医師も看護師も検査技師も薬剤師も、全員が一丸となって業務改善に取り組もうと頑張っています。5月2日には「市立病院経営リバイバルチーム」を発足させ、「歩きながら考える」実行部隊としての活動にも取り組み始めました。こうした取組の状況を今後は市民の皆さんにもどんどん情報発信していこうと思っています。職員にとっては市民の皆さんからの声援が何よりのパワーの源です。ぜひ市立病院の職員たちを応援してやってください。どうぞよろしくお願いたします。