

つくば市議会議長 殿

つくば市生活保護業務の適正化を求める請願書



請願 6 第 5 号

請願者

住 所 茨城県牛久市

氏 名

連絡先

紹介議員

~~由 中 真 弓~~

【目次】

1. はじめに
2. 改善を求める具体的事項
 - I. 市民・職員双方の3つの安全(身体的・法的・精神的安全)の確立
 - ① 身体的安全
 - ② 法的安全
 - ③ 精神的安全(あるいは心理的安全)
 - II. 生活保護関連の不適正事案の適正な公表と再発防止策の検討
 - III. 労務環境関連の不適正事案の適正な公表と再発防止策の検討
3. 生活保護関連の不適正事案の詳細と関連する労務環境的問題
 - (ア)問題発覚の経緯
 - (イ)生活保護業務上の問題点(不適正と思われる事案)
 - (ウ)社会福祉課(福祉部)内の労務環境的問題
4. 最後に(今後同様の問題を繰り返さないために)

1. はじめに

標題の件につきまして、下記のような実態があることを報告し、その適正化をお願いいたします。市内部でも昨年度中から適正化を散々提言してきましたが、福祉部・総務部の管理職から反対に「逆ハラスメント」と呼ばれ遠ざけられ、結果的に隠蔽され続けてきました。

一部プレスリリース(令和6年5月9日・7月19日。以下それぞれ「5月PR」「7月PR」と呼ぶ。)もされましたが、問題の全容解明には未だ程遠く、現場のケースワーカー(CW)にも具体的な再発防止策はおろか不適正事案の具体的な内容や問題の本質、問題発覚の本当の経緯等の一切が示されていないのが実情です。このままでは令和元年度に会計検査院の指摘を受けていたのにも関わらず今回再び同じ間違いを犯してしまったように、今後も繰り返してしまうのではないかと危惧しています。

生活保護は、憲法第25条に基礎を置く、日本国民の生存権を保障するための制度であり、法定受託事務であり、つくば市も市民の最低限度の生活を守る責務があります。

生活保護を必要とする困窮した市民が安心して生活していけるよう、職員が安心安全に働けるよう、そして納税者である国民から確かな信頼を得て適正な生活保護業務をしていけるようにしていただけることを心より願っています。

2. 改善を求める具体的事項

I. 市民・職員双方の3つの安全(身体的・法的・精神的安全)の確立

求める適正化の第一歩は、他でもない「安全」です。具体的には以下の3つです；

① 身体的安全

身体的安全をお願いする理由は、令和5年度にケースワーカー(CW)が生活保護受給者宅を家庭訪問した際に暴行を受けるという事件が起きてしまったからです。

幸いその職員は無事でしたが、CWの間では訪問業務に対する不安の声が上がりました。殴られた経験を持つ職員は多くありませんが、みなそれぞれに怖い経験は持っています。そして、社会福祉課ではCWの単独訪問が原則だったからです。

しかし、管理職から指示があったのは3週間以上も不安の中訪問業務を続けた後のことで、具体性はなく、「危ないと思う訪問は2人で訪問してよい。気を付けて訪問するように」という内容でした。危機管理監を招いての護身術講座もあり、「間合いを取る、バンダーやペンで応戦すること」等の指導を受けましたが、護身のためとは言え市民を傷つけることへの躊躇いもあり、現実的対策とは思えませんでした。

複数訪問がようやく実現したのは、事件の被害者となった職員が係員会議の場で涙ながらに訴えてから。実に事件から3か月以上が経ってからのことでした。

しかしながら、複数訪問のメリットは身体的安全のみならず、以下に述べる2つの安全にも資する(生活保護からの自立に向けたより積極的な指導を可能にする等)ことから場合によっては受給者を刺激してしまう可能性もあり、身体的安全にとっては諸刃の剣であると言えます。そのため身体的安全のためには複数訪問だけでは足りず、より具体的な安全対策が不可欠なはずで、この点を管理職にはずっと訴えています。未だに放置され続けています。

どうか市民と職員の双方の身体的安全を守るための具体的な対策をお願いいたします。

② 法的安全

法的安全とは、端的に言えば7月PRでも露呈した「法の解釈の誤り」が起こらないようにすることです。CWである以前に市役所職員であり公務員ですから、きちんと法に基づいた業務が行えるようにすることです。それが生活保護を必要とする市民の生活を守ることになり、納税してくれる市民の税金を守ることになり、そして職員・市役所をあのような不適正事案から守ることになります。

私が社会福祉課(保護係)に在籍していたのは令和4~5年度でしたが、困難ケースについてその法解釈等を話し合うケース診断会議の場で管理職が開口一番「これは感覚の問題」と発言したり、同じ会議の場で保護開始と決まったケースがその後の決裁中に「取下げさせろ(※福祉事務所として行う「却下」ではなく申請者が行う「取下げ」の強要)」と命令されたり(※ケース診断会議は生活保護実施要領で福祉事務所長の出席が定められているが、つくば市では決裁権者である福祉事務所長(=福祉部長)が出席すること自体稀である)、さらに先輩CWに法の解釈を尋ねると「何が正しいかはその時々管理職が何て言うか次第」としか答えが返ってこない有様で、その実態は「法の解釈の誤り」以前の問題でした。

(ちなみに、以前の部署でも法令通りに処理をしたら、別室に連れて行かれ、保健福祉部(現:福祉部)の複数管理職から「法令通りにしか動けない職員は必要ない」と言われ、法的根拠のない不利益処分を対象者(市民)に課すよう指示されたことがあります。信頼していた先輩職員に相談したら「君も生活あるだろ。長いものには巻かれとけ」と助言され失望したのを今でも鮮明に覚えています。福祉部の体質は当時から変わっていないようです。)

前述の複数訪問についても、元々はCWのケースワーク能力向上及び平準化のためにも必要であるとして私が長年提案していたことでしたが、歴代の管理職には相手にしてもらえず、他CWは業務多忙につき消極的だったため、まず多忙な状況を改善すべく管理職へ業務効率化の提案もしてきましたが在籍中最後まで聞いてもらえないままでした。

複数対応は訪問業務に限らず窓口での相談業務においても、間違った案内をしないように、大事な案内が漏れてしまわないように、相談者と職員の双方に誤解が生まれないように、お互いの法的安全を確保するために不可欠だと考えていましたが、取り入れてもらえませんでした。そのような体制があれば、CW同士がもっと日常的に業務に関する情報交換・コミュニケーションが図れていれば、7月PRのような誤りにももっと早く気が付けたでしょうし、令和元年度に会計検査院に指摘をされたこともきちんと共有できていたはずですし、更には市民が生活保護申請中に自ら命を絶ってしまうような悲劇だってなくなるのではないのでしょうか。

市民の命(生存権)を守るための生活保護のはずです。どうか法律に基づき仕事ができる体制作りを今からでも始めてください。CWが迷った時も法律に基づいた相談・話し合い・助言ができるような組織としてください。

③ 精神的安全(あるいは心理的安全)

7月PRの対象となった生活保護受給者は、突然加算分の生活費が削られた上に突然身に覚えのない借金(返還金)を背負わされてしまいました。市の誤りによって、です。今回対象とならなかった受給者も、自分の保護費の計算は果たして合っているのかと不安に感じていることでしょう。

職員(CW)も同様です。7月PRの対象となったケースを担当するCWには誤認定の説明はあったようですが、その原因・経緯等の説明はなく、対象ケースを持たないCWには何ら説明はなく、皆今も不安の中で業務を行っていると聞きます。

ミスは誰にもどこでも起こりうることで、大事なはそのフォローなはずです。そのフォローができる体制が今はまだないです。社会福祉課として、福祉部として、福祉事務所として、つくば市として 1,000 超の生活保護世帯を担当しているという意識が欠如しています。CWひとりが担当 80 超世帯の責任を負わされています。責任感を持って職務に当たることと、責任を負わされることは似て非なるものです。世帯に問題があっても、不正を発見しても、すべては「担当CWのせい」となる現状をどうか改め組織として対応できるようにしてください。今はきれいな福祉ができていません。若い職員まで倫理観を失ってしまう前にお願いします。

そして、現場に平等に情報を共有してください。公表の是非とは別次元の話です。7月PRが遅くなった一因は、課内においても情報共有がされていなかったことだと考えます。(上には報告せず下にも共有せず、情報はどこで止まっているのでしょうか。)特に保護係では主事も主査も基本的に同じ仕事をしています。そういった平面組織内で情報の不均衡があると、疎外感を覚えます。そしてその不安は反動として同調圧力にもなり、間違いも指摘しづらくなります。結果皆で赤信号を渡るような組織になってしまい、それは市長が目指す心理的安全性の高い組織とも真逆のはずです。

これは労務環境の問題とも密接に関連することですが、生活保護の適正化の訴えをした時(福祉部)も、未払い手当の相談をした時(総務部)も、必ず言われました、「君以外にそんなこと言うてくる職員がいない」と。私だってまさか市役所に入って、「法律を守りましょう」とか「給料を払ってください」なんてお願いをしなきゃいけない日が来るなんて想像もしませんでした。心理的安全性の「話しやすさ」は「仲良し」とイコールではないと組織開発推進室は言っています。社会福祉課のように「仲良し」だけが先行してしまうと問題がある時の組織は「五人組」となり「村八分」を生みます。どうか職員が誰でも間違いを指摘でき、議論ができ、さらにはきちんと正せる市役所であってください。お願いします。それもすべては市民のためになることだからです。(なお、心理的安全性は個別部署内の問題だそうですが、ぜひ市役所全体で心理的安全性を高められるようにしてほしいです。それが公益通報等市としての自浄作用をも高めるためにも資するはずです。よろしくお願いします。)

市民も基本的には無条件に市役所を信頼して利用したいと思っているはずですが。だから経済状況が厳しい今だって税金を納めてくださっているんです。私たち職員は公の奉仕者としてその市民の無意識の信頼に応えられるようにあります。

これら3つの安全を確立するために必要な方策をとることを請願します。

II. 生活保護関連の不適正事案の適正な公表と再発防止策の検討

次に(私が改めてお願いすること自体おかしいと思うのですが)、嘘偽りや過不足のない誠実な公表をしてください。(Ⅱは主に7月PRに関して、Ⅲは主に5月PRに関して、です。)

市長は繰り返し「調査中であっても事実は伝えた方がいい。すべてをオープンにすべき」とおっしゃっています。本当にその通りだと思います。

福祉部では歴代管理職から「自分の身は自分で守れ」と繰り返し言われてきましたが、公務員である以上守ってくれるのはどこまでも法であって決して嘘ではないはずです。

前述の会計検査院の結果を適切に上に報告し部署内で共有すべきだったことは当然、各種監査で虚偽の報告をしては改められるものも改めることはできません。これでは隠蔽と呼ばれても仕方ないです。

その一因に職員が常に疲弊してしまっているような労務環境があることも確かですが、その大前提となる「どの職員が、どれだけの時間、どれだけの業務をしているか」の把握をこれまで拒否して(不適切な指導による労務管理)、それが公になった令和6年5月以降も実態把握を怠る現体制では、是正も改善も望めません。下の職員はずっと疲弊しています。その中でも目の前の市民と必死に向き合おうと日夜業務に当たっています。

まずは実態の適正な把握から一歩ずつ着実にやっていきませんか。具体的かつ中身のある、本当に再発を防止できる対策をどうかお願いいたします。場合によっては、県に特別監査を依頼したり、第三者委員会等で検証が行えるようにしてください。

III. 労務環境関連の不適正事案の適正な公表と再発防止策の検討

Ⅱと同じく、嘘偽りのない誠実な公表をするようお願いいたします。

そして、適正な労務管理とは時間外勤務手当を制限なく申請できるようにすることだけでなく、業務量・業務の内容の適正な把握と実態に基づく適正な人員配置・業務分担も含まれるはずです。市としての自浄作用が適正に機能するような対策もお願いいたします。

なお、Ⅰ・Ⅱまでで既に内容が多岐に亘り、これ以上はⅠ・Ⅱの深い議論の妨げになると考え、この点についての詳細は別の機会に回したいと思います。

まずはそれまでに次のことを完了していただけるよう総務部へ改めてお願いいたします；

① 令和6年2月に申請した令和3年1月～令和5年3月分の時間外勤務手当の支払

令和6年1月 29 日に社会福祉課よりメールで指示があり、イントラの出退勤記録に基づき2月中に当該期間の時間外勤務手当の申請をしていますが、半年経過しても未だ支払がないため、支払をお願いします。

確かに、イントラの出退勤は歴代管理職による不適正な指導により恣意的に操作されていたため、その後社会福祉課から6月12日と同月28日に追加申請するよう指示されていますが、それは2月申請分から増えるだけです。また、令和6年2月 21日に令和5年4～10月分の未払時間外勤務手当を支給した際のように給与明細を发出せず令和6年年末調整で処理できれば早いのは理解できますが、適正な事務処理をすることも遅延理由にはなりませんから、速やかな支給をお願いします。

(なお、6月議会(総務文教委員会)において市長らの減給について議論した際に、埼玉県春日部市を参考にしたとありました。弁護士を加えた調査会を設置し、遅延損害金を上乗せして支払ったという部分についてもぜひ参考にしてください。)

- ② 令和6年3～5月に申請した令和3年1月～令和6年3月分の特殊勤務手当の支払
令和6年3月8日に社会福祉課よりメールで指示があり、(その後紆余曲折があり)
5月中に当該期間の特殊勤務手当の申請を済ませていて、6月の市長記者会見でも「特殊勤務手当が先に確定できましたので、5月の時点で発表しました」と発言があったものの、確定後3か月経過しても未だ支払がないため、支払をお願いします。

③ ①と②の時効に関する説明

未払賃金として遡及できる3年という期間について、令和6年5月23日に総務部より「時効の承認」との話はあったものの、その具体的な時期については3か月以上も回答がなく、このままでは未払いの全容を把握することもできないため、その追加説明をお願いします。

なお、総務部から口頭で「(上記の)令和6年1月29日の社会福祉課から職員へのメールが時効の承認」との説明を受けていますが、その際に次の点を伝え再検討になったまま2か月以上経過しています；㊦令和6年2月21日に支払われた令和5年4～10月分の時間外勤務手当の申請指示は令和5年11月、㊧5月PRにあった「令和5年9月 福祉部社会福祉課の職員から時間外勤務手当の未払いがあるとの指摘」、㊨時間外勤務手当が未払になっていると最初に問題提起したのは令和5年6月の社会福祉課の係員会議。

少なくとも、未払時間外勤務手当を含む内容で公平委員会に苦情相談したのが令和5年11月で、同委員会より市長宛文書が同年12月15日に出ていますから、市としての問題把握は遅くともその時点であるべきかと思います(とはいえ、5月PR及び同月記者会見で市長が未払を知ったのは令和6年2月とのことでしたが)。

④ 未払の時間外勤務手当等に関する全庁的調査の実施

5月PR直後の市長記者会見や6月議会等で度々言及されている全庁的調査が未だ実施されていません。調査の速やかな実施をお願いします。

「不適切な労務管理に関する調査について(通知)」(令和6年6月28日付6人第534号)という、匿名不可で過去3年の不適切な労務管理について回答するという調査はありましたが、未だ未払手当等に関する調査はありません。(なおこの調査に退職者は含まれていませんが、労務環境の問題で辞めていった職員もいますから、連絡先がわからないなどと言わずに調査をお願いします。)

イントラ出退勤履歴と過去の時間外勤務手当の申請履歴の差について速やかに調査し、全庁的にも未払があれば支払ってください。また、社会福祉課同様イントラ出退勤に恣意的操作があった部署(職員)については、職員からの申し出があれば適宜PCログ履歴を開示していただけるよう合わせてお願いします。

3. 生活保護関連の不適正事案の詳細と関連する労務環境的問題

(ア)問題発覚の経緯

「県からの状況確認で発覚」とのPRでしたが、本当の経緯は次の通りです；

茨城県からの生活保護施行事務監査が毎年あるのに、つくば市の前述のような、法を無視し、安全をも無視した在り方について、きちんと指導していただけているのかと不安に感じた私は令和5年12月に茨城県福祉政策課(当時)に電話をしました。すると担当者は私の話がどれも初耳であるかのような反応でした。そこで兼ねてから一番不安だった、CWによる現金支給についても県が容認しているのかと尋ねてみました。すると県担当者は驚いた様子で「事実確認してみます」との返答でした。

そこからは福祉部の知るところですが、茨城県から市に最初に指摘があったのは、令和6年1月9日。令和5年11月にあった令和5年度生活保護施行事務監査でのCWの現金取扱に関する市の回答について再確認されました。というのも、提出した監査調書では「窓口支給において現業員(=CW)は関与しないようにしている」となっていたからです。1月12日に「事実確認」した結果を県に報告し、同月16日には取扱いは改められましたが、管理職Aの机引き出しから課金庫内の生活保護費金庫の鍵を取り、管理職Bの机にある課金庫の鍵を取り、管理職Cの席の後ろにある課金庫から現金を取り出し、さらには課金庫帳簿に管理職も押印しているのに「事実確認」はないでしょう。「訪問して現金支給をしてもケース記録に書いてはいけない」と歴代管理職から指示も受けているのに。監査で嘘をついてしまっただけでは改めるべきものも改められるはずがありません。

7月PRの内容、そしてまだPRされていない内容、それらは茨城県から「公益性がある」と言われ必要に応じて私が情報提供してきたものです。以下、具体的に述べます；

(イ)生活保護業務上の問題点(不適正と思われる事案)

① 重度障害者加算の「解釈変更」(あるいは「是正」)について(7月PR③)

まず重度障害者加算ですが、これは令和5年9月(県監査の2か月前)に「福祉事務所として解釈の変更をした」との理由で、当時6件あった対象ケースのうち5件を担当するCWに加算削除の指示がありました(法令・解釈の変更は当時ありませんでした。)通常、誤認定による過支給であれば返還が原則です。「解釈変更だから返還は不要」などという法的根拠のない指示ではなく、当時きちんと返還(の検討)の指示がなされていれば、本当に是正できたのに、と悔やまれてなりません。

また、理由を示さずに不利益処分することは行政手続法にも違反しています。

(少々余談ですが、福祉部に限らず公文書の発出者や決裁権者の誤りも見られます。全庁的にもそれぞれの事務が法に適っているか点検が必要かもしれません。)

② 障害者加算の誤認定について(7月PR②)

障害者加算については、令和4年11月のケース診断会議で(正にPRにあったのと同じ内容の)誤認定が指摘され、その後紙決裁に回されましたが、その会議録が担当のラックに返却されたのは令和6年1月になってからのこと。管理職の押印はないまま。令和4年当時の管理職が決裁していれば、その時点で調査が実施できていて、全体の誤認定・誤支給・時効消滅分もずっと少なくなっていたことでしょう。

また、障害者加算の誤認定は、令和元年度(令和2年1月)に会計検査院からも指摘

を受けていたことでもありますから、やはり当時適切に処理されていれば、当時 11 件だった誤りが今回 20 件に増えてしまうようなこともなかったことでしょう。問題が発生した際に、上に報告しないばかりか、課員にも周知をしないために、同様の問題を繰り返してしまっています。それは令和2年当時だけでなく、現体制においても同じです。再発防止の第一歩は問題の適切な理解と共有ではないでしょうか。

③ 障害年金裁定請求のための診断書料について(7月PR①)

障害年金裁定請求のための診断書料についてもケース診断会議で継続して疑義(明確な反対)があったにも関わらず、「事後控除ではなく一時扶助で診断書料を支給しないと裁定請求できないから」と法的根拠がないことを認識したまま、結論ありきで会議の場を押し通し、会議録に反対意見は記録されず、その後決裁時に反対していた職員にも押印させていました。

さらに「検診命令の上限 6,090 円を超える分を返還」とPRしていましたが、支給の法的根拠となる検診命令をしていないのに「上限」の話になるのでしょうか。このPRの法的根拠も不明です。過去5年間で 6,090 円を超える診断書料を支給していたのは 20 件前後あったはずで、全容解明が望まれます。

④ その他診断書料の誤支給について

③と似ていますが、7月PRには入っていませんでした。診断書料(医療一時扶助)を支給するには前述の検診命令が必要ですが、根拠となる検診命令のないままに診断書料を支給してしまっています。

昨年度中に試算したところ、過去5年間(当時)で 500 件超、総額 200 万円以上になりました。領収証に基づいて支給しているため、結果的には返還にならないで済むかとは思いますが、法的根拠を欠いての支給は不適正ですし、返還の検討をしなければならないのは前述までと同様です。

⑤ 不適正な債権管理について(8月PR)

7月PRでも時効に触れられていますが、まだ対象者へ返還通知がなされていないはずで、そのため時効は停止していません。今も現在進行形で時効消滅分は増額しています。また、これまでも債権管理が適正に行われてこなかったため、生活保護費の4分の3に当たる国庫負担金を過大に算出してしまっているはずですが、その調査や見直しも行われていません。そして、今回の不正支給も市から補填しようとしています。その是非は市民の代表である議会で議論していただきたく存じます。

なんと、これを書いている途中の8月 21 日に社会福祉課PRの第3弾がありました。国庫負担金の「過少」請求(過去 10 年分 17,710,826 円)についてです。「過大」請求は、「債権管理は適正」という認識でいて、結果的に間違っていたことですが、「過少」請求は「債権管理が不十分」と認識した上で国庫負担金を請求しなかったということになります。国庫負担金を請求しないと、会計検査院から指摘を受けることもなく、問題が明るみに出にくいです。

以下にも述べますが、サービス残業を強要されていた中で多忙なCWと、管理職の債権管理に対する認識不足によって債権管理が不十分だった事実は否定しませんが、過少請求はまた違う問題です。なお、認識不足のためきっと過大請求もあるでしょうし、他の不適正についても時効の5年にとらわれず、過去全ての見直しを要求します。

(ウ)社会福祉課(福祉部)内の労務環境的問題点

社会福祉課保護係では、上記(イ)で述べた以外にも、扶養義務者調査のみならず債権管理のための戸籍調査を怠ったり、訪問業務がおざなりになってしまったり、相談記録を残さなかったりと、諸々の問題がありました。私自身もケース記録が十分ではありませんでした。それは5月PRにもあったような労務環境の中でそれぞれのCWが日々の業務を必死にこなそうとした結果に他なりません、不適正を正当化することはできません。私を含むCWひとりひとりが反省すべきところを反省しなければならないと思います。

また、時間外勤務手当を予算内に収めることを至上課題に過酷な労務環境を強要した管理職自身も業務進捗管理をできていなかったため、そんな課内の状況の改善のためにマニュアル(業務基準)の作成や職員間でのタイムマネジメント平準化も提案しましたが、管理職は「マニュアルは甘え」と言い、示される解決策も「ケース記録はコピペで構わない」でした。組織的な対応をお願いしても、諸々の改善をお願いしても「一義的には担当CWの責任」と言われてしまい、最後まで取り合ってもらえませんでした。

(なお、私が「過酷」とまで表現するのは、例えば次のような「日常」があったからです；

ある職員Aは金曜日に帰れず土曜日の始発に乘りますが、帰る直前の土曜日朝5時に「この時間なら子どもがまだ寝てるから」って出勤してきた別の職員Bに会うんです。その職員Bが朝8時に帰ろうとすると、今度は定時8時半に合わせて普通に出勤してきた複数職員C・D……に会うんです。そして、これら職員の誰もが時間外勤務手当を申請できずにいました。管理職もたまに週末に来ましたが、「おつかれ」としか言われません。時間外勤務の申請がない職員があんなにもいることを知っていながら、です。)

働いても給与がもらえない環境、暴行を受けても自分で身を守るしかない環境、法的正当性より管理職の感覚が勝つ環境、不適正を指摘すると「村八分」にされる環境。そういった一連の、一切の安全を欠く福祉部内の労務環境が上記不適正事案を生みました。

【追記】

ちなみに、8月PRの過少請求について指摘をした職員は私ではありません。そしてその指摘も令和5年度以前からされていたものでした。PRの「令和6年8月9日」が始まりではありません。不適正を指摘し、適正化のための玉出しをしてきた職員は複数います。ただその職員も私同様この4月から別部署へ異動となっています。他CWと比べても在籍年数の短かった私たちがまだ課内に残っていたのなら、もしかしたらより早期の改善が…。

4. 最後に(今後同様の問題を繰り返さないために)

つくば市オンブズマンの報告書を見ると、令和5年度 12 件のうち5件が福祉部関連、うち3件が生活保護関連の相談でした。実に 41.6%が福祉部です。(ちなみに、令和元年度～4年度までで見ると、計 60 件中、福祉部(旧保健福祉部含む)は 10 件で、16.6%、生活保護関連の相談は0件でした。)

令和5年度の1件は私が令和6年2月に出したものですが、上記3と同じ内容になっています。相談提出後事務局から電話で「もう年度末だし来年度でいいよね」と言われたので、市民のために至急お願いしたいと頼んだところ、改めて文書で「却下」となってしまいました。またひとつ、市の自浄作用が働く機会が失われた瞬間でした。

「残務のある職員の見解は誰も聞かない」と言われ福祉部内での改善が難しくなり、総務部にも市として最終的な自浄作用を期待して公益通報もしましたが、受理までに3か月以上もかかり、その後も一向に不適正事案は是正されず、労務環境は改善せず、未払は支払われないままです。最後は総務部管理職から「市議会議員の紹介がないと直接話ができない」とまで言われました。なので、今回、議員の紹介を受け請願をしました。

ここまでしなければいけなくなってしまったこと、非常に不本意で、とても残念です。こんな想いをするのは私で最後にしたい。「昔ながら」の公務員の働き方もわかりますが、見習いたくはないですし、それを次の世代に引き継ぎたいとは思いません。今の若い職員は皆さんとても優秀です。昔のように「安泰だから」なんて理由ではなく、志があって、新しいことにもすぐ柔軟に対応できて、良い意味で仕事を仕事と割り切って業務ができています。今は私を含め市外県外在住の職員も多いです。つくば市に縁もゆかりもなかった人たちが「市民のために働く」という志ひとつでつくば市役所で働いています。

だから、若い職員が定期的に辞めていくのを見るととても辛いです。たとえ辞めないとしても、市役所の内部で理不尽な目に遭って、戸惑っている姿を見るのも辛いです。

彼らが、私たちが、間違っていることは間違っていると安心して言えて、市民と国民のために、法に則った正しいことができるように、「全体の奉仕者＝市民のために働く」という公務員としての本分を何も疑うことなく全うできるように、どうか心よりお願いいたします。ここに日本国憲法に基づき請願します。