

市職労退職者の会

第4回バスハイク

隠れ里、人吉を訪ねます

退職者の会は、11月17日(土)に恒例となりました「第4回バスハイク」を開催します。
今回は、熊本県の人吉市にある「国宝青井阿蘇神社」や「永国寺」「人吉城跡」などを語り部の案内で巡ります。お昼は人吉温泉(茶湯里又はホテル華の荘)で交流会を行います。
また、バスの中でも歌あり、ゲームありの楽しい企画を準備しています。皆さん振るって申し込みください。

▲日 時 11月17日(土)

▲場 所 午前8時30分出発で日帰り

▲募 集 人吉温泉ほか

▲参加費 50名程度

▲申し込み 3000円

*申し込み締め切り 10月20日(土)
市職労書記局までファックスか電話で申し込みをお願いします。

Fax 714 4013

電話 711 4940

だより

No. 12

2012/6/12

▲通信費について
5年間分2000円
の入金をお願いいたします。まだの方は、ご協力をお願いします。



国宝 青井阿蘇神社 人吉球磨地方は、熊本県の文化財の約3分の2を有する文化財の宝庫で、「国指定重要文化財建造物」については県内23件のうち13件を占め全国的に稀にみる地域といわれています。



第3回歴史散歩について

恒例となりました歴史散歩を5月19日(土)に16名の皆さんに参加いただき実施しました。

当日は、地元「散歩の会」ガイド4名の皆さんが作成された手作りマップをもとに、熱心なご案内で3時間を超える散歩となりました。香椎周辺は再開発で大きく変化していますが、香椎宮を始め多くの名所・旧跡があり、初めて訪れた場所も多く案内されたガイドの話に聞き入りました。



香椎宮の綾杉の前でガイドさんの熱心な話に聞き入りました。

香椎歴史散歩感謝 拙三句

楠薫る 香椎参道 万葉碑

漱石も 詠みたる杉の 葉の青さ

重浪の 兵を悼むや 若葉風

12・5・19 原田松美

*この「だより」は最初の1年間、通信費の入金が無くても送付しますが、その後は停止となります。

楽しかった 満開の桜と

山歩き

退職者の会は、4月5日に「第1回低山と花を楽しむ会」を行いました。当日は好天で10名の方が参加され気持ちのいい汗を流した後、沢山の人が出がある中でしたが甘木公園桜が満開の下でお花見を行いました。

お世話をしていただいた林良一さんには、会場の場所取りから飲み物まで準備いただき、終つてからは近くの温泉（卑弥呼の湯）まで案内していただき汗を流しました。本当にお世話になりました。



市職員に自信と誇り

が生まれる改革を

皆さんも心配されていますように、近年、福岡市役所における汚職・横領や公文書偽造などに加えて飲酒に 관련된不祥事が相次いで発生・発覚しています。

とりわけ、飲酒運転に対しては、5年前子ども3人が犠牲となった事件以降、『発覚すれば即解雇』の方針が出され厳罰を持って取り組まれてきました。同時に再発防止の取り組みでも、「飲酒運転はしません」と誓約書を提出させ、職場でも『飲酒運転はしない、させない、見逃さない』など唱和させ、再発防止のための取り組みが行われてきました。

市長は「感情でなく、憲法感覚を」

しかし、一時的には効果が出たかに見えましたが、時間の経過とともに再び飲酒運転や事件が頻発する事態となりました。高島市長は全職員に対して「一月間、自宅以外での飲酒を自粛すること」を要請し、違反した者が事件・事故等を起こした場合は厳正に対処すると発表しました。この発表にあたり高島市長は「これは言わばショック療法だ」と述べ全職員の連帯責任を求めながら、市トップとしての自らの責任には全く言及しませんでした。「禁酒令」とも言える指示を出し、違反者は罰するとした発表は、地方公務員法の規定に反するのはもちろんですが、憲法が保障する基本的人権（市民的自由）にも反する違法・不当なものです。行政のトップがこのような法に反する方針を「感情的」に決め、職員に押しつける行為は、断じて許されるものではありません。

しかし、これほど努力しても飲酒に伴う事件・事故が止まず、汚職や不正行為が生じるのは、福岡市職員の出来が悪いからなのでしょうか。高島市長は、「腐ったリングは全体も腐らせる」との例を持ち出して職員批判を行いました。しかし、部下を信頼しないトップの声は、いくら努力しても部下には届かないものです。「氷山の一角」と言いますが、こうした事件。事故が相次ぐ背景には、潜在的要因を組織自信が抱えているからではないでしょうか。

「DNA改革」の歪み正して責任ある対応を

この間、福岡市役所では「DNA運動」と称する『市政経営の転換』が組織を上げて大規模に取り組まれました。民間企業に倣った「法令順守主義から顧客第一主義」への転換が叫ばれ、成果主義の人事評価制度が導入されました。職場には「三無主義」（人は増やさず、金もかけず、サービスは落とさない）のもと効率アップが求められ、長時間過密労働が日常化するに至り、過労死の発生や『心の病』で休職する職員が増加しています。

それでも市民への対応には、「親切」・「丁寧」・「迅速」さが求められ、誰もが対応できるようにとマニュアル化が進められました。ここには「DNA運動」の方針そのままに現場主義だとして『手続き・プロセス志向から成果優先へ、市民ニーズがあれば内規より優先』などの方針が生きていくのです。

いま福岡市役所トップに求められているのは、市職員が公務員としての誇りと自信を回復するための改革です。災害時の出動を当然に受け止め、言わば「護民官」として必死に頑張る市職員の自信と誇りは、日常業務で日々培われ、磨かれてこそ「公務員としての自覚」を育てるのですから。