

高野伸生委員 大分時間がたってまいりましたが、最後の質問をさせていただきます。

私は、東成区長の問題について、先ほど公明党の明石委員から質疑を十分やっていただきました。内容的には、私もほぼ同じような内容でございます。しかし、改めて二、三また指摘させていただきたいことがありますので、よろしくお願い申し上げます。

今回の東成区長の問題につきましては、何といたってもセクハラというこの罪の重さが全然わかっていないということだと思っております。モラルの低さ、セクハラの罪の重さ、罪悪感というものが一体どこにあるのかということ、本当に我々は、公務員として根底から考え直してもらわなければならないと思います。

きのうの教育子ども委員会、セクハラ校長は減給 6 カ月の処分を受けて教育センター付の異動となりました。先ほどの東成区長は減給 1 カ月、異動はなしということであります。教育委員会が決めたこと、教育委員会の制度、あるいはまた公募区長の制度と違いがあることはわかりますけれども、被害者のことを考えますと、やっぱり重い処分にしなければならない事案でございますが、特に減給 1 カ月という何の処分したのかわからないようなこういう軽い処分では、市民に対して説得する材料も何にもございません。

先ほど明石委員も言うておられましたように、加害者の配置をどうしていくのか。市長は今、東成区に区長として残していくという方針でございます。これは市長が任命権者でございますから市長が変わると言わない限り変わらないわけでございます。このような状況の中で、もし東成区長としてこのまま継続していくのであれば、とりあえず一旦、教育センター付になった教育委員会の制度のような研修期間というもので一旦引き下げるといふ、そういう措置は考えられないでしょうか、お伺いしたいと思います。

釘持人事室人事課長 お答えいたします。

まず、区長本人の異動につきましては、先ほど市長、副市長からも御答弁があったところでございますけれども、人事室としましても、事案の内容でございますとか、昨年 12 月以降は事態が鎮静化していると、こういったことにつきまして外部の専門家の意見も踏まえまして、やはり処分した上で厳しい指導を行うと、こういった措置が妥当であるというふうに考えまして、区長本人の異動までは必要ないというふうに判断したところでございます。

また、今回の事件を受けましての区長に対してのフォローなんでもございますけれども、区長に対しましては、市長、副市長から厳しい指導を行っていただいているという部分がございます。セクハラに関する手引書を人事室のほうから東成区長に渡しまして指導を行いましたということとともに、また同様の内容を全区長にも送付しまして、基本的な認識につきまして再確認していただいたというところでございます。

高野伸生委員 事態が昨年12月から鎮静化してきたから、いろんな外部の専門家の意見も聞いて区長本人の異動まで必要ないと判断したということです。このこと自体が、何が鎮静化したんかさっぱり我々にわからないままに事が進行していることが大きな問題ではないかと思うんです。

2番目に、今回のこの問題は、公募区長の選任のあり方について大きな欠陥があると思います。これ、論文を書いたり面接をやっているわけですけども、この面接委員には、市長みずからと中田宏特別顧問、それから千代松泉佐野市長、そして村上副市長と、あともう一人外部の方が入っておられるということでございますが、やっぱり選考委員自体が市長みずからの意向に沿うような人で多く占められてるんじゃないかという気がいたします。もう最初から、最終、自分が決めるからオーケーしてやというような雰囲気も感じられるわけでございます。

それと、面接はやってるんですけども、どうもこういった不適格な人物が選ばれている。たくさんの応募の中で選ばれてるということは、履歴書中心の選任になっているんじゃないかと。いわゆる本人のキャリアがすばらしい、あるいはチャレンジ精神が旺盛やとか、いろんな競争性を持っているとか、そういうことばかりが中心になって、履歴書に書いてある華やかな経歴が目について、本来そのもっと前提である、この人はどういう人物やろか、どういう人格を持っているか、あるいは先ほど明石委員から話が出ましたが、人権に対してどういう意識を持っているのか、そういうことが全く調査されてないというんですか、面接の質問もいろいろあるんでしょけれども、そういうことを聞き出せるような状況になってないということに本質的な問題があるんじゃないかと思います。もっと幅広い面接のやり方、また人材に対する選考の方法というのを根本的に考え直さなければならぬと思うんですけど、いかがでしょうか。

釘持人事室人事課長 お答えいたします。

区長の選考につきましては、書類選考ということで課題論文、それから職務経歴書や実績調書、それから二度にわたる面接というこの3段階で行いました。選考委員には、内外の人材を登用しまして、行政的な視点、民間の視点や人事労務専門家の視点など、多様な視点での選考を行ったというところでございます。

今後、公募する際の選考の手法につきましては、引き続き検証しまして、人物本位の組織マネジメント能力につきまして慎重に選考を進めてまいりたいというふうに考えておりますので、よろしくお願いいたします。

高野伸生委員 それでは最後に、京極副市長にお聞きしたいと思います。

先ほどの東成区長の例で言いますと、職員への指示をメール中心にやっと思ったということですね。これは最近、IT機器を使う職場の制度というのは、そういう時代ですから、逆に言うたら、そういうものが必要なのかもわかりませんが、何を重点的にやっていくかということ

やっぱり根本的に考えなければならない。いわゆるコミュニケーションのとり方だと思うんです。

今回の公募区長の問題を通じて、私が最近非常に危惧を感じているのは、何も東成区長だけの問題ではなくて24区の区長、公募にしろ区内から上がってこられた方も含めて区長というものが非常に超多忙になっていると。まず、根本的な原因は、今やっている市政改革プランに基づくいろんな区としてのまとめをやっていかなければならない。学校選択制の問題、中学校の給食の問題、そして今回の市会でも問題になってる市立幼稚園の民営化の問題、たくさんのいろんな分野にわたって区政会議をやったりとか、あるいはまた校長会に出ていたり、本局と掛け合ったりとか、いわゆる市政改革のことで費やす区長の力というのは相当なものがあるんじゃないかと思うんです。

優先されているのは何かというと、実はこっちのほうを今優先されてるんですね。本来の区役所の区長としての職員のまとめ、本来の区役所の業務のまとめというのが、どうも後になっているような気がいたします。というよりも軽視されてしまって、常に公募区長というのは、やっぱり市長から選ばれた区長ですから、市長が自分をどう思っているとか市長のほうばかりに目線がいつている。足元の自分の区の職員が何を考えているとか、あるいは市民が何を思っているとか、余りそういうことに対して密着した感じが出てない。そういうことにこういうような問題が起こっているんじゃないかと思うんです。

非常に難しい中から区長に選ばれたからエリート意識を持っていますけれども、忙しい毎日の中で自分自身の存在、軸足を見失ってしまって自分の軸がわからなくなっている。ここに、いろんなこういう私的な感情も入って、今回のようなモラルの欠如によるいろんな問題が起こっているんじゃないかというような気がいたします。

京極副市長 答えいたします。

今回、東成区長につきまして、ホットラインでもメールによる指示が多用されているということで、職員から非常に区長の心がわからないとか、どういうお考えかわからないというような訴えもございました。

区政というものは、やはり現場、地域の第一線機関でございます。また、人が中心になって行われるサービスが中心でございますから、委員おっしゃるような職員とのコミュニケーション、また地域の方とのコミュニケーション、こういったものが何よりも重要でございます。

そういったことで、現実問題として、区長は市長からのいろいろ市政改革の課題につきまして検討しているということも事実でございます。これは、まさにニア・イズ・ベターという方針のもとで、住民にとって最も身近な存在において、職員、区民とコミュニケーションができているということを前提にして、こういった区役所区長が検討するのがいいのではないかという趣旨でやっているわけでございます。

ただ、一方で地域の総合行政機関として、区役所のトップとして多様な住民ニーズを的確に捉えまして、職員の信頼も得て、必要な市民サービスが日常ふだんに提供されるマネジメントすること、こういったことが何よりも基本的な職責であるというのは、これはもう厳然たる事実でございます、仮に市政改革の検討ばかりに時間を費やして地域との関係や区役所職員のマネジメントがおろそかになるということで区政運営に支障が生じているということであれば、これはまさに本末転倒でございます。

そういったことから、実はこの間、24人集めました区長会議におきましても、私からこういった点、まさに区政運営が区長の職責のかなめであるということも全区長に注意したところがございます。

そういったことで、例えば電子会議を活用するとか、会議場所の工夫をするとか、あるいは会議を効率的にやって、できるだけ区役所に軸足を置いて仕事をしてほしいというようなことも既に注意しているところがございますが、さらに区長みずからがその職責を自覚して区政運営を進めるよう、私自身もこれからも引き続き区長に対しまして直接、指導、助言を行ってまいります。

また、区長のチェック機能についてでございますが、人事評価は区長の上司でございます私が直接行うわけでございます。そういったことで、通常は人事評価というのは区長の自己評価をもとにして私が評価するということでございますが、本人の自己評価にとどまらず、区政運営の実績でありますとか、あるいは地域住民の方のお声、職員の意見、こういったことも総合的に判断して、きっちりと区長についてはチェック機能を果たしてまいりたいというのが、まずは私自身としての取り組みでございます。

ただ、今回、本日の申し入れでも評価について一定提言いただいております。こういった申し入れにつきましては、このような不祥事が二度と起こらないような具体的な方策について、今回の申し出の趣旨も十分重く受けとめまして今後検討してまいりますので、何とぞよろしくお願いいたします。

高野伸生委員 これで私の質疑を終わります。