

## 為せば成る 為せねば成らぬ何事も 成らぬは人の為さぬなりけり (上杉鷹山)

上

杉鷹山のこの言葉はあまりにも有名です。目的意識を明確にもって実行するならば、必ず目的を達成することができる。達成できないとすれば、それは実行していないからだ。耳の痛い言葉です。本市の市長はしばしば次のようなことを言っています。「役人は“できない理由”をつくることにかけては天才だ」。市長が新しい課題の解決方法やアイデアの実現を提案したときに、職員がとっさに“できない理由”、“やらない理由”を並べ立てる思考癖を批判する言葉です。“やろうとする熱意”を意思表示することには大いに躊躇するくせに、“できない理由”はとっさに口をついて出てくる。これは、公務員が「管理」の論理に縛られて失敗を恐れるという役人文化にどっぷりついているためでしょう。市長は次のようなことも言っています。「前向きに走って勢いあまって倒れた怪我ならばいくらでも手当をしてあげよう。しかし、後ろ向きに倒れて後頭部を怪我しても知ったことではない」。これはチャレンジしたうえでの失敗であればやり直しの機会を大いに設けようという意思表示です。いずれの言葉もその背後には「為せば成る 為せねば成らぬ何事も 成らぬは人の為さぬなりけり」の精神があるのだと思います。



政

策経営室は平成16年4月から毎月1回市長との早朝ミーティングを行っています。朝のコーヒーを飲みながらのミーティングです。前もって議題を決めたり、資料を準備したりはしません。市長と職員とのコミュニケーションを円滑にするためのきっかけづくりのようなものです。これまではそのような機会がなかったため、市長と職員の“風通し”があまりよいとは言えない状況がありました。この反省を踏まえて本年度から新しく始めた試みです。早朝に行うのは、頭がすっきりしていることと、外部からの電話や来客への対応に支障をきたさないためです。早朝ミーティングの効果は徐々に出てきています。市長が日頃どのような考えをもち、私たち職員に何を期待しているのかが以前よりもわかりやすくなってきました。これは、市長から業務指示を受けたときに、その指示の本意を解釈するうえで大いに役立ちます。市長も職員も、お互いに聞く姿勢・話す姿勢をもってコミュニケーションを大切にすることで、「役人は“できない理由”をつくることにかけては天才だ」などと批判したくなる市長の忸怩たる思いを理解することもできるようになるでしょう。一方で、「そうは言っても職員だって精一杯、誠心誠意、市民の利益を考えたうえでのことだ」などと冷静に反論することもできるようになるでしょう。現場の職員が耳にした市民の意見や考え方などを市長に直接説明する機会としても大いに役立つものだと思います。

鷹

山公だったらついていけるのになあ、と嘯く部下も多いでしょう。部下がリーダーに徳を求めるのは世の常です。しかし、鷹山公には、竹俣当綱、佐藤文四郎、荻戸善政といった部下がおり、その部下たちが彼の徳をより高め、徳政の能を発揮させていたことも事実です。リーダーの徳は、部下の努力によって支えられるものでもあります。部下たる職員が日頃からリーダーたる市長の考え方、思いというものに直接ふれる機会をつくることは、公益の増進を使命とする職員に課せられた重要な義務でもあるわけです。

