

適切な情報提供～市民参加の場を通じて～

地域が抱えている課題の解決や施策・事業の効果的な展開を図るため、市民参加の必要性はますます高まっており、その取組みは全国的に進められています。

私は、今年度、2つの市民参加の場に携わる機会がありました。



ひとつは、昨年 11 月に開催された「2009 年三浦ウキウキミーティング～三浦市民討議会～」です。この市民討議会は、無作為抽出により選ばれた市民が、まちづくりに関するテーマについて、情報提供を受けた上で話し合い、そこで出された意見を集約してまちづくりに活かすというものです。三浦市民討議会は、(社)三浦青年会議所と三浦市が運営等に関する協定を結び、共催により実施したものであり、私は実行委員のひとりとして携わりました。

もうひとつは、三浦市版行政評価の外部評価です。この外部評価は、これまで行政内部のみで行っていた前年度決算ベースの行政評価において、今年度から新たに市民にも加わっていただいたものです。私は、事務担当者としての全体運営と進行管理を担当する事務事業の内容説明を行いました。

参加していただいた市民は、これまで市民参加型の集まりに参加した経験がないばかりでしたが、それに関らず、熱心な意見交換や評価を行っていただきました。

市民参加において、その時期は、課題や情報を持ち寄る検討段階や企画立案・計画段階、事業実施段階、評価段階など様々です。ひとつ目に述べた市民討議会は検討段階、ふたつ目の外部評価は評価段階に当たります。

今回、その参加時期が異なる2つの市民参加の場を通じて、共通して感じたことがあります。それは、適切な情報提供を行うことの重要性です。

三浦市民討議会では、市民同士が話し合いを行う前に、主催者側から事前に通知したテーマに沿った 10 分程度の情報提供を行いました。しかし、その情報の内容を伝えたのが当日で、さらに短時間であったため、いざ話し合う時に、意見を出すのに大変苦労していた様子が見受けられました。

外部評価では、業績目標として公表した事業内容、目標、予算額等と、目標に対する実績、決算額、施策評価などを記載した評価シートを基に、進行管理の担当者である政策経営課の職員が補足説明をした上で市民に評価をしていただきましたが、「評価シートの記載内容だけでは、事業の目的や主体等がわかりづらく、設定した目標も適正か疑問なものもあり、補足説明がなければ、評価以前に、内容を理解することが難しい事業がある。」といった趣旨の指摘を受けました。



市民参加は、市民が行政に何を求めている、また行政が市民活動に何を期待しているのかお互いに認識し情報を共有することが大切であることを痛感しました。三浦市民討議会では、テーマだけではなく、その情報提供の内容も事前に伝えるべきであったと考えます。また、外部評価では、その評価シートの記載内容について、事業の内容、目標等を市民に示す業績目標の公表段階から、より詳しく、また、わかりやすくすることが必要だと考えます。

今後、上記に限らず、様々な機会において市民参加の場に携わる機会があると思いますが、参加時期や対象となる市民に応じて、適切な方法、わかりやすい内容や表現を心がけた情報提供に努めていきたいと思ひます。

(政策経営課 羽白 泰介)

暴論オピニオン (33)

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。

優しい人

三浦市にとって必要な人財とはどのような人財だろう。当然一言では言い尽くせないが、三浦市は「あったかいまち」を標榜していることから、少なくとも優しい人財は求められていると言って間違いはないだろう。

優しい人とは例えば、相手にとって心地よい優しい接客をする人であったり、誰にでも優しい政策を立案・実行する人であったり、また職場内でも部下や同僚に対して優しい気持ちを常に持ち接する人などのことを言うのだと考える。

しかし、職場の中での優しい人という評価は、必ずしも市民にとっての優しい人につながらないことに注意なくてはならない。

自分のことについて言えば、行政改革という担当職務のためか優しいなどと評価されたことは皆無であり、むしろ自他共に認める嫌われ者であると自負している。したがって当然、優しいと評価される人をうらやましいと思うことは幾度と無くあった。しかし、決して負け惜しみから生じた意見ではない。周囲の人に優しいと評価される人の中には、真の意味において優しい人とそうでない人、つまり真の意味では優しくない人が居るのではないかと考えるのである。

例えば極端な例ではあるが、組織における重要な決

定事項を公然と覆すような行為をした部下を、注意しない上司を想像してみてほしい。この場合においてこの上司は、このように言われるのである。「許されるべき行為ではないのに。あの人(上司)は優しいから注意しないのだ。」こんな事例でお分かりいただけるだろうか？

つまり、本来であれば注意すべき行為なのにもかかわらず注意しない。そして、注意しないという行為は突き詰めれば、優しい気持ちから生じた訳ではなく、波風が立つからやめておこう、というむしろ自分に優しい気持ちから生じているのである。

そもそもこの事例における部下は、上司から注意され自らの行為を反省することによってこのような過ちを繰り返さないようになる必要がある。しかし言わずもがなではあるが、注意されないことでこの過ちを繰り返す可能性が極めて高くなってしまふ。

しかも、そのような部下をいわば育ててしまう上司が、職場の中では優しい人と評価されてしまう危うさをはらんでいることに問題意識を持つのは私だけであろうか。

優しいという評価は、少なくとも評価された人を不快にさせることは無い。そのため、正しくない立場なのにもかかわらず、居心地は決して悪くない立場となってしまうことに気をつけなければならない。

このような人財を決して三浦市は求めていない。われわれ職員は、職場の中での優しい人という評価を安易に求めるべきではなく、市民にとって優しい人こそが三浦市が求める人財であるとの認識のもとに、日々の職務を遂行すべきと考える。

「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。

次号(第43号)は2月18日発行です。



3S市長の経営視点

新年あけましておめでとうございます。三浦市長の吉田ひでおです。今年の干支『寅』にちなんだことわざに『虎穴に入らずんば虎子を得ず』があります。広辞苑によると「危険を冒さなければ功名は立てられないことのとえ」とのことです。

「事なかれ主義」や「前例踏襲主義」という行政を揶揄する言葉もあり、「行政にはこんなことわざ無縁でしょ？」などと思われるかもしれませんが、病院の健全化や土地開発公社の解散などの大きな課題を抱え、これまで以上の行財政改革に取り組もうとしている本市にとっては必要な気概であり、危険を冒すというよりは、今までの行政の殻に収まることなく、チャンスを掴みにいきたく私は思っています。

とはいえ、市政運営の源は市民の皆様の税金です。お預かりした税金を1円たりとも無駄にしないように、知恵を使い、汗を流しながら、市政運営をすることが大前提としてあります。そんな当たり前のことを当たり前にしながら、『虎』視眈々とチャンスを掴みにいく・・・そんな年にしていきたいと思ひます。