

平成27年4月9日、政策秘書課職員との話です。

## 「私は聞いていない」と言うことは恥すべきこと

「私は聞いていない」と言っていないですか。

上の立場の人に「私は聞いていない」と言われてしまうと、下の人たちは困ってしまいます。

例えば、政策秘書課の職員が、私に対し、「以前にお伝えしましたが、今日、市長と課のみんなで食事に行きます」と言ったときに、市長である私が、「聞いていない」と言ってしまうと、その食事会には、誰も行けなくなってしまいます。でも、これが課の若手職員に対してだったら、「あ、ごめん。言ってなかったっけ？ また誘うね」で済んでしまうでしょう。

「私は聞いていない」と言う人は、勉強不足、コミュニケーション不足を自ら露呈しているようなものです。

上に立つ者は、スタッフの報告を自席で待つのではなく、自らスタッフの席に赴き、肩を並べ、「あの件は、どうなっている？」と確認し、その上で打つべき手を指示として出すのが仕事です。公務員であれば、人脈を作り、市民のところや県や国等へ行き、情報収集を行うことも仕事の一つでしょう。

「私は聞いていない」と言うことは、情報をつかむべき立場の人が、情報をつかんでいないという恥すべきことです。

私は、就任当初、職員に「なぜ、地域に出られないのか？」と尋ねました。すると、「たった1日でも席を空けると、ものすごい量の決裁がたまってしまうから」という答えでした。

そこで、昨年と今年2月に1週間の決裁書類の数を調べたところ、いずれの年も役所全体で、週に約4,000の決裁書類があることが分かりました。規程上、決裁が必要な書類はたくさんありますが、それ以外に報告や閲覧もたくさんありました。そうした報告や閲覧を減らせば、決裁の数は減っていくはずですが。

報告や閲覧を減らすためには、上に立つ者は、自分のスタッフが作った報告書等で状況を確認するのではなく、自ら情報を集め、そして「私は聞いていない」と言わないことです。なぜなら、「私は聞いていない」と言わせないためにスタッフは報告書を作るからです。

「理解する力」「想像する力」「察知する力」「情報をつかむ力」は、「自ら体験すること」「人と会うこと」「直接話すこと」によって培われます。パソコンで調べたり、

メールをやり取りしたりするだけでは、身に付けることができません。これからの行政職員には、地域に出て、人と会い、直接話をするのが求められます。職員が地域に出るためには、まず上の立場の者が、「私は聞いていない」ということを止めることが必要だと思っています。

～市長の話を聞いて～

私も、職場で「その話、私、聞いてない」と言った経験があります。そのとき、若い職員が困った顔をしたのをハッキリと覚えています。なので、今回、市長とこの話をしたときは、本当に耳が痛かったです。私が、家庭でも職場でも「聞いていない」と言うときは、「聞いていないんだから、自分は悪くない」「ないがしろにされて腹立たしい」という意味合いを込めて使っていると思います。こう書くと、「聞いていない」と言ってしまう自分は“何様なんだ！”という気持ちになってきました。

よく新人研修等と言われる「ハウレンソウ」とは、

報告：上司から指示・命令をうけたことに関して、その遂行の状況・結果を述べること

連絡：関与者に必要な情報や有効な情報を自らの意志で知らせること

相談：解決したいテーマについて上司や先輩・同僚の意見を求めること

だそうです。

私の中では、「ハウレンソウ」は部下から上司に対してというイメージでしたが、報告は別にして、連絡も相談も、役職の上下は関係なく、どちらから行ってもいいのです。「悪い報告・相談こそ早くすべきだ」と言われますが、正直、悪いことは言い出しにくいものです。上の立場の人から積極的に声掛けをした方が、良い情報も悪い情報も集まりやすいということを心がけたいと思います。また、上司に相談をされたときに、自分の考えや経過等をきちんと説明できるように、常に考えて仕事をするのが大切だと思いました。