

教えて!

さとう伸一 さん



2021/9

突撃インタビュー!

質問① さとうさん、市役所やめたんですって? どうしてなの?



秦野の将来を想いながら 32 年間全力で取り組んできました。その中で、失敗を恐れて周囲に追随する市政の対応を見るにつけ、また、若い職員がチャレンジ出来ない空気を感じるにつけ、市政のまちづくりのビジョンを感じられなくなってきました。「これではダメだ!」という思いが強くなってきて。そこに昨年から世界中を襲った新型コロナウイルス感染症。コロナ禍で秦野に暮らす多くの市民や事業者も深刻な影響を受け、私の周りでも多くの人たちが悲鳴をあげています。こんな状態に陥ったのは、政治に原因があるのではないかと……。今の政治にすごく違和感を覚えるようになりました。

質問② 私も将来不安だらけです…政治に対する違和感で例えばどんなことでしょうか?



政府の対策で、特定の職業をやり玉にあげ、不要不急の事業所を区別し一時休業や時短営業となり、仕事を失ったり生活の糧を奪う。その結果、生活の破綻も増えている。若い女性やひとり親家庭が困窮し、ホームレスも増えていることが報道されました。「生きるか死ぬか」の状況の現場を直接見ずに自分事として迅速に政策を実行する姿勢が見られない。苦しんでいる人がたくさんいるのに目に入らない。市政もそうですが、現場を駆けずり回らずに「今一番やるべきこと」が見えていない。その解決のために「政治家改革」が必要だと痛感したんです。

質問③ それがきっかけで市役所を辞めて、政治の世界に!? 反対はなかったんですか? 我慢して公務員を続ければ安泰だったのに……もったいないと思いませんか?



もちろんです。妻の父が病氣療養中で家族の介護などもありましたし、とても心配かけました。今 54 才なので、定年まで長いんだからもうちょっと頑張るとか言われるんじゃないかと。でも自身が築いてきたキャリアと働き盛りの時に、恩返しとして立ち上がるべきは今という私の決意が堅いのを知って、最後は皆理解してくれて、ありがたかったです。そして今年の 4 月で退職しました

質問④ 背水の陣ですね……ぶっちゃけ、今の秦野市ってどうなんでしょう?



問題はたくさんあります。例えば、今年の市の予算。非常事態には臨機応変にやるのがいっぱいあるはず。「コロナ禍への緊急対応に比べて」、緊急性が低い事業にも予算がたくさん配分されていると感じています。理解を得て、緊急時は「事業と人材」の「選択と集中」をしなければ現場は盛りだくさんで疲弊して回りません。今年、市の計画や公約を先延ばしてでも「市民の命と生活を守る」ことをもっとやるべきです。

質問⑤ さとうさんがリーダーだったとしたら、今の時点ではどんな発想をしますか？



例えば、コロナ禍において「命と生活を守る」ため、今の時点ですぐやるべきこと、提案すべきことの一つは、市内の施設を利用したコロナ感染軽症、中等症の患者のための「抗体カクテル療法」を行う宿泊療養施設の創設、提案です。今は、発症しても自宅療養でいつ入院できるかわからない。不安を抱えまさに地獄ですよ！国や県、他市町村の動向を待っているような姿勢ではなく、「市民の命と生活を守る」、今苦しんでいる人のために、万難を排して今すぐ提案すべきです！地方自治体の長が本気になれば実現できます。行動に移して国、県、市の役割を協議すべきです。

質問⑥ さとうさんが子どもの頃はサッカー少年だったそうですが、そこで何を学びましたか？



大根少年サッカークラブのラディッシュ出身(2期生)です。厳しかった恩師の田山監督や先輩、同期、後輩の仲間たちといまだ40年以上の交流があります。『友情・仲間・連帯』を培ったサッカーに打ち込む生活でした。少年期に仲間とサッカー競技に触れたことは、フェアプレーとルールを尊重する精神、他者を思いやる心を養うなど、人間形成の糧となっています。結成まもなく県央少年サッカー大会で優勝。チームは、誰か一人の力で問題が解決し、未来が創られていくではありません。皆が持ち味を出し合って助け合い、その連携プレーで大きな事を成し遂げることを学びましたね。

質問⑦ さとうさんが思うリーダー像(経営者)や組織って、どんなお考えですか？



とても難しい質問ですね。リーダーは視座高く視野が広く、自らの言葉で語り、何事においても私心からではなく公の使命感をもとに、本質的で、人の共感を喚起しうる「意味づけ」ができる人ではないでしょうか。望ましい組織はそのようなリーダーによりなされ、そこに「本当の笑顔」がある組織に拓げることができると信じています。

リーダーシップによる経営が図られない組織は、「やらされ感」でする仕事になります。それは楽しくありませんし、その結果や成果も、「適当」なレベルにとどまってしまう。

リーダーは先頭に立つことはもちろん大切ですが、それは「表舞台」の役割。リーダーのもう一つの重要な役割は、職員の力を引き出す、いわゆる「演出家」です。

「生きている組織」のリーダーは、職員たちを「舞台上の主演」にし、時にスポットライトを当て、演じやすい環境を整えています。

しかし、「死んでいる組織」のリーダーは、「自ら舞台の真ん中に立ち主演を演じる」ことばかりに執着します。そして現場の職員にスポットライトを当てることをせず、現場を覚醒させることも、職員たちの力を引き出すこともできません。このことから、「演出家」のいない舞台が輝くことはないと考えています。