

経験を今後の組織づくりに生かす

(株) 話し方研究所 安生祐子

長い公務員生活がいったん終わり、勤務時間や責任、給料、すべてが約半分に。。。また、難しい議会对応や人事考課もしなくて済む。。。とても気が楽になりましたね。さて、立場が変わった今、約40年間慣れ親しんだ職場とどう関わりますか？ 貴重な経験をどう生かしますか？

みなさんに期待されることはどんなことでしょうか？

そのひとつに、課長へのフォローがあると思います。

多くの自治体で職員数が減っている昨今、本来マネージャーであるべき課長がプレーヤーも兼務し、職員を育てるなどの余裕がない状況にあります。課長が対応しきれない部分のフォローができるのも、みなさんの力だと考えます。

他にも、「クレーム対応へのサポート」で、課長や後輩たちは“先輩が身近にいる”ことで心の余裕が生まれたり、「職員の相談相手」となって話を聞くことも、長年の経験を持つみなさんならではの存在力です。今はIT化が加速する中であって、情報交換はメールですし、さらには職場旅行や呑み会も敬遠され、コミュニケーションを図る機会がだいぶ少なくなってきました。このことは、いろいろな弊害をもたらす原因ともなっています。

さらには、「課長と職員との通訳」として、“課長はああ言っているけれど課長の立場としては言わざるを得ない。本音はこうだよ。”とか、“あの職員は日ごろこんなことを考えている”など、職場で働く者同士の心をつなげ、親しみと安心感を高める通訳コミュニケーターとしてのみなさん！

課長はそんな事を期待しています。一方で再任用職員は遠慮している?! お互いに忖度し合っているのではないのでしょうか。

課長職研修に行くと、悩みとして聞かれることに「再任用職員とのかかわり方」がありません。

後輩に頼られる職員(信頼される、親しみやすい、相談しやすい)になるためには？ コミュニケーションの在り方は？ さらに、第2のステージをどう過ごすか？ そんなことをこの研修で一緒に考えてみませんか？



元三鷹市役所(東京都)職員。三鷹市初の女性部長職でもある。健康福祉部理事(部長)、議会事務局議事課長、三鷹市シルバー人材センター常務理事兼事務局長、全国シルバー人材センター事業協会スーパーバイザーを経て、現在話し方研究所主任教授を務める。

行政における女性部長職としてのキャリアをもとに幅広い見識を有し、現場の豊富な事例を用いた講義と鋭いコメント力が好評である。専門領域は、「管理職研修」「接遇研修」「クレーム対応」「議会答弁表現力」「再任用職員研修」「女性活躍推進」などのコミュニケーション領域である。