

本質を見抜き、将来を見据えるために

株式会社賢嶺 山岡哲也

ほんの数年前までのことです。

1. 残業している職員が頑張っていると評価されました。
2. ひとつの職場で勤め上げることが社会人として評価されました。
3. 行政手続きの書類には必ずと言ってよいほど押印が必要でした。
4. いつも部下に対して怒鳴っている上司が見受けられました。
5. 会議を行うときには会議室を用意し集まって行っていました。

令和の時代の今、上記の「以前は当たり前であったこと」が変わりました。急激な円安、加速する少子高齢化、価値観の多様化など職員の皆さんを取り巻く環境は劇的に変化しています。

内外部環境が急激に変化している中で、以前と同じような価値観や判断基準で物事を捉えることで対応できるはずありません。

ではどのようにすれば良いのか？という疑問が出てくるのが自然です。人は合理的に意思決定をしているものと思い込んでいる方がいるかもしれません。しかし、人はほとんどの場合合理的には判断していないことが知られるようになりました。

いままで経験した成功事例や見聞きしたこと、信頼できると考える人からの情報など、自身の中にある「常識」を判断基準に据えることが多くみられます。

また、自尊心やよく見られたいという極めて個人的で感情的な判断基準などで意思決定を行ってしまう人も見受けられます。様々な要因を持って、見たい物事だけを見て、思いたいように思うのが人であると言えます。

住民生活や将来を守る自治体職員の方々には、目の前の煩雑で膨大な量の凡事に忙殺されることなく、大局を見据えた事柄を実行することが出来る価値観とモノの見方を身に付けていただきたいと切に願っています。

地元の子供たちが笑顔で将来を語れるような愛すべき郷土を作っていくためにも、また、ご自身のためにも、ご自身の職場の仲間のためにも戦略的な思考方法を身に付け、より本質的な意思決定ができるようになっていただきたいと思います。また、本研修の受講のみならず、楽しくワクワク感を持って継続的な学びを続けていただければ嬉しく思います。

まずは、いかに自分の頭が固く凝り固まっているのかを本研修で確かめていただければと思います。

皆さんとお会いし、様々な事柄を論議できる時を楽しみにしています。



三重県津市出身。京都大学工学部卒。同大学院工学研究課修士過程修了。専門は、鉄筋コンクリート構造学。卒業後、大手ゼネコンに入社するが、2年弱で退社。

その後、「自ら自分の仕事を創る」と志し、衆議院議員選挙の選対本部への参加から、ラーメン店の店舗開発・運営、大手訪問販売の営業を経て、管理職に求められる行動やモチベーション維持の大切さ、組織内コミュニケーションの重要性を知る。通算1000回を超える研修講師の経験を踏まえ、「人」と「組織」を軸とした組織マネジメントや人材育成などのセミナーのプランニングから登壇までを行いつつ、大手企業や官公庁から中小企業まで幅広い組織において人材開発・組織開発・事業マネジメントに関する専門的コンサルティングを精力的に行っている。