

対立から真の和が生まれる理由 《行政課題解決セミナー》

一社会や組織に長年染みついた既成概念を変えるのは容易ではないのは多くの方が実感しておられると思います。特に変革をしようとする「変える」「変えない」の対立が起きることは日常茶飯事。

今までずっとやってきて問題なかったのに、どうして今変える必要があるのか、相手を説得しても、相手の合意が得られるとは限らず、むしろ説得すればするほど、相手の抵抗を引き起こしてしまうことも少なくありません。

今回のワークショップでは、組織に長年染みついた不調和の源泉である対立を、職場の雰囲気や壊すことなく、むしろ楽しく明らかにして、その対立をみんなで解消することで、組織の和を創りだし、変革を進める方法を議論したいと思います。(講師メッセージより)

《ワークショップレポート》

今回のワークショップで取り上げた問題は、行政組織の問題。埼玉県では、縦割行政の弊害や職員が感じる閉塞感などの組織の課題を解決するために、Good Cycle Project (GCP) という県庁版の組織開発に取り組んでいます。この取組は、職員を内部コンサルタントとして育成し、その内部コンサルタントが行政組織の様々なチームを支援し、グループの生産性、働き甲斐の向上を目指す取組です。取組により、モチベーション向上などが見られたが、期待している本業の改善につながらないという問題が見えてきました。

どうやって、GCPで本業の改善につなげるか、担当者は頭を悩ませていました。

ワークショップの冒頭、岸良さんによるロジックのチェックが始まりました。

〇〇すれば、△△になるんですね？

講師・ファシリテーター 岸良裕司



株式会社Goldratt Japan CEO。
全体最適のマネジメントサイエンスであるTOC (Theory Of Constraint:制約理論) をあらゆる産業界、行政改革で実践。最先端のTOC知識体系の、「楽しく」、「わかりやすく」、「実践的」な講義と、参加者をワークに集中させるファシリテーションから、たくさんの学びが得られると大好評である。

シンプルにロジックを読み上げて、因果関係や表現をチェックしていきます。

人のせいにする表現は思考停止ワードである。なぜならば、人のせいにした瞬間に科学的に考えられなくなるから。

と岸良さんの解説。

そして、現場のチームの立場で考えて、GCPに「取組む」「取組まない」のクラウドを作成。

対立の中でさえ、相手の行動から相手の要望を見つける。相手の、そして自分の要望を満たすブレークスルーにより、調和が生まれることになります。

不調和を解消することにより、真の和が生まれるのです。

と岸良さんの言葉で、セミナーが締めくくられました。

《今回の学び》

「人のせいにするワードが入った瞬間に思考が停止する」という学びにより、ワークショップでそのワードが出たときに、皆が思考停止になることを防げそうです。また、対立を見なかったことにするのではなく、調和を生み出すチャンスなのだ気づかされたセミナーでした。

《他の発表》

◆ 『川ろうぜ』地域を輝かせる
ミズベリングと地域を守る水害隣川
近畿地方整備局
水災害予報センター
井上さん(行マ研理事)



全体最適の行政マネジメント研究会について

・ 全体最適のマネジメント理論TOC(制約理論)を活用し、「お金を使わず知恵を使って」を合言葉に、行政、民間の参加者が垣根を越えて、日本をよくするために知恵を出し合い、問題解決に取り組むNPO法人。そのセミナーは、身近な行政課題を題材に、TOCを実践的に学べる場となっている。

・ 次回のセミナーは、2021年2月20日(土)にオンラインで開催予定(参加費無料)。先行予約受付中。

<https://www.kokuchpro.com/event/20210220tocgyousei/>