* 開発ストーリーは原点を具体的に、まるで場面が思い浮かぶように書いてください

例

若手の頃、私は仕事への情熱を武器に成果を積み重ね、次第に社内で認められるようになりました。新しいプロジェクトにも積極的に挑戦し、実績を重ねるごとに責任ある役割を任されるようになりました。当時の私は「仕事の成果こそが自分自身の価値だ」と信じて疑いませんでした。周囲の評価が自分の自信をさらに高め、ひたすら上を目指して努力を続けました。

そんなある日、社員同士が互いに評価をし合う制度が会社で導入されました。私はこの制度を歓迎し、自分に対して高い評価が集まることを確信していました。しかし、実際に届いたのは予想外の厳しいコメントでした。「あなたの下で働きたくない」という一言が目に飛び込んだ瞬間、私は強いショックを受け、大きく動揺しました。自分では完璧なマネジメントを行ってきたつもりでしたので、その現実に心が折れかけました。チームメンバーと接することへの自信を失い、徐々に孤立していき、ついには職務をこなすことすら困難になりました。

やがて体調を崩し、職場から離れることになりました。休職期間中、私は徹底的に自分自身と向き合い、それまでの自分がいかに一方的であったかを痛感しました。一生懸命やってきたつもりでしたが、それはあくまで自分自身の基準であり、本当に大切な周囲の声に耳を傾けていなかったことに気づいたのです。

職場に復帰した後、私は尊敬されるリーダーたちが自然に人を惹きつける「共感」の力に注目しました。相手の立場や状況を理解し、それをベースにコミュニケーションをとることが真のリーダーシップであると学びました。

現代の職場環境では、リモートワークの普及、価値観の多様化、メンタルヘルスへの配慮など、リーダーに求められることが複雑化しています。しかし、多くの企業では、まだ個人の力量にマネジメントを頼りきっています。

だからこそ、私はコミュニケーションを円滑にする新しいテクノロジーを導入し、上司と部下の間で起きる誤解やすれ違いを防ぐ仕組みを作りたいと考えています。自分が経験した過ちを繰り返さないよう、すべての人が安心して能力を発揮できる職場づくりに、これからの人生をかけて取り組んでいきます。