



“三方よし”の職場づくり

第1回

ワーク・ライフ・マネジメントを進めよう!

最近の「働き方改革」では、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進などが課題となることが多いのではないだろうか。私たちの職場でも、ワークとライフのどちらかを諦めるのではなく、高度な次元で両立させていこうということでワーク・ライフ・マネジメントという取組みを進めている。

全庁の時間外勤務の縮減目標や年次有給休暇の取得目標などを期首に設定し、部局から課へ目標を落とし込んで進めているもので、それぞれの段階での目標を労使で話し合って設定しているのが特徴だ。しかし、丁寧に話し合って決めた目標も実際に取り組んでみると、なかなか成果が数値に現れないと悩んでいる管理職も多いのが現状だろう。

私自身も課長として悩んでいる一人だ。期首の目標設定の際には、課内会議や個人面談の場で年度の目標値や繁忙期の効率的な仕事の進め方などを話し合うのだが、その中でも特にワーク・ライフ・マネジメントを進める意義や目的について、時間をかけて話し合った。

例えば、公務員の多くは真面目な人が多

く、時間をかけて丁寧に仕事することが美德だと考えている人も少なくないが、正確・確実に仕事することは重要でも、必要以上に時間をかけることは、貴重な税金を無駄に費やすことになりかねないと訴えた。

また、早く帰って家族との時間や趣味の時間を持つことで、仕事への意欲を高めるという意義や目的もあるが、机の前だけでなく地域の実情を知ったり、交友関係を広げたり、あるいは自己研鑽で視野を広げたりといったことなどに時間を使うことが、人口減少や少子高齢化といったこれまでに類のない課題を克服していかなければならない私たちにとっては、むしろ良い仕事の成果につながるのではないだろうかということも話し合った。

このようにワーク・ライフ・マネジメントを進めることは、自分のためだけでなく、住民のために仕事をより良くすることにつながることもなると、課長として期首段階で積極的に訴えかけ、共有できたことで、部下職員の一人ひとりが使命感とやりがいを持って取り組み、成果にもつながったのではないかと考えている。 (三重県・後田和也)

※本コラムは「自治体改善マネジメント研究会」のメンバーがリレー形式で執筆します。