

「風通しのよい職場を目指して」 若手職員の意見交換会

土佐国道事務所 総務課 下元 彩加

コンプライアンス関係の場でもよく聞かれる「風通しのよい職場」というキーワードだが、実際、風通しのよい職場を作るためにはどのような取組が効果的なのか、考える機会も多くなってきただろう。また、四国地方整備局では近年若手職員の数が増加傾向にある。この2点を踏まえ、土佐国道事務所では、高知河川国道事務所と合同で「若手職員の意見交換会」を開催した。本稿では、実際の取組内容を紹介する。また、そこから得られた結果をもとに、今後の改善点と「風通しのよい職場」の実現について考察する。

キーワード 風通しのよい職場, 若手職員, コミュニケーション

1. はじめに

四国地方整備局は新規若手職員の数が年々増加傾向にあり、今後の活躍が期待されているところである。

そんな中、知識や経験が浅い若手職員は、新しい環境や仕事に対して不安や悩みを抱えがちである。転勤が比較的多い職場であるため、こういった不安や悩みは、今後の公務員生活においてつきものであるが、自分自身では払拭し難いもので、解消のためには周囲の環境と人間関係が大きく関わってくるだろう。

問題を一人で抱え込まない「風通しのよい職場」を作るためには、どうしたらよいのか。

この問題を解決していこうと土佐国道事務所では、高知河川国道事務所と合同で、昨年「若手職員の意見交換会」を実施した。

若手職員が年々増加傾向にあり、若手職員は悩みなど抱えがちであるため、若手職員の交流の場を設けて、悩みや思っていることを意見交換できる場を目指す。

b) 開催場所・日時

令和5年11月21日（火） 10:00～12:00

土佐国道事務所 1F 第一・二会議室

10:00～ 諸手当等の講習

10:15～ 先輩職員との対談

c) 参加者

・対象:採用3年以内を目安とし、令和3年4月1日以降の採用者かつ30歳以下の者

・若手職員:21名、先輩職員:10名

d) 実施内容・方法

内容としては「諸手当等の講習」と「先輩職員との対談」の2段構成で行った。

「諸手当等の講習」は、土佐国道事務所 総務課職員係長が職員の諸手当関係の説明や、フレックスの概要・活用例、休暇・勤務時間制度について資料をもとに説明を行った。

「先輩職員との対談」は、5グループ（1グループの班編成は、若手職員4～5名・先輩職員2名）で、2回メンバーを変え各30分で行った。グループ内の司会

2. 若手職員の意見交換会の実施

(1) 実施概要

a) 目的・背景

は、事前に割り振った若手職員から一人選出し、各グループの任意の進め方で行った。

(2) 事前アンケートの実施

意見交換会を行うにあたり、若手職員に向けて事前アンケートを行った。これは、若手職員の現状を知ることに加え、意見交換会で実際行う内容について決定するためである。

まず、「働きやすい、いいと思うところはどこか」という質問に対して、『有休を取得しやすい』ことが多く挙げられていた。また、『先輩職員に対しては、親しみやすい』という意見もあった。一方で、「働きにくいと感じることは何か」という質問に対しては、『上司が忙しそうにしていると、声をかけづらく感じたり、仕事が終わってから帰りづらいつ感じたりする』など、先輩職員とのやりとりや関係について多く挙げた。

その影響もあり、「意見交換会で実施してほしいコンテンツは何か」という質問には、『先輩職員の成功談や失敗談、今のうちにやっておくとよいことは何か』など、先輩職員との対談を望む声が圧倒的だった。

この事前アンケートをもとに、意見交換会で実施するコンテンツは、「先輩職員との対談」と、採用や異動から時間がたって落ち着いてきた段階で、改めて認識してもらうために「諸手当等の講習」とすることに決定した。

(3) 開催に向けての工夫

まず、今回の意見交換会は、若手職員の忌憚ない意見交換を目指すため、幹部職員などの見学を想定しないものとした。

また、参加者の席は、椅子を円形状に組み、机の設置をしないことで距離が近くなるように設計し活発な意見交換を促すようにした。対談内容は自由とし、ざっくばらんな話し合いを目指すこととした。また、話題提供として、事前アンケートで寄せられた意見をまとめて、当日資料とともに配布するようにした。

「先輩職員との対談」で参加してもらう先輩職員

は係長とし、事務・技術の職種関係なく、声をかけた。

3. 実施結果



写真：先輩職員と対談する様子

(1) 参加者の感想

私自身実際に若手職員側として参加したが、講習では、改めて制度の仕組みや、活用方法などを知ることができたと思う。また、先輩職員との対談では、先輩職員の意見を真剣に聞く姿や、メモを取る姿が見受けられ、時折笑いが起こるなど、リラックスした話し合いができていたと思う。

意見交換会の後に、参加者に向けた事後アンケートを行い、印象に残った点や参考になった点を聞いた。若手職員からは、『関わることの少ない先輩職員と話ができて有意義な話が聞けた』『年の近い職員の意見を聞いて、納得したり、別の観点からの見方を知ったりすることができた。』という感想が挙げられた。先輩職員からは、『若手職員の素朴な疑問や悩みを聞くことができ、今後自分の部下と話す際の参考になった』という感想が多かった。そして、若手・先輩職員の両者から多く寄せられたのは、『互いの視点で、普段考えていることや感じていることを知ることができた』という意見だった。

同じ仕事を行っている職員同士でも、立場が違うことでものの捉え方が変わってくることを実感し、初めて触れる意見などもあった職員が多かった。

(2) 改善点

事後アンケートでは、今後の改善点や、気になったことなども聞いていた。その中で以下2点についての意見が特に多かった。

1つ目は、「対談時間が長い」ことである。積極的に話す若手職員がいる一方、十分に話せていない若手職員も見受けられたことが理由である。

2つ目は、「参加した先輩職員の職種の違い」である。参加した事務系の係長が少なく、あまり話せる機会がなかった。実際、参加した先輩職員10名のうち、事務系係長は2名であった。司会である職員係長を含めても3名しかいなかったこともあり、事務系係長とグループが同じにならなかった職員がいたのが原因だと思われる。

この結果を次回開催時に生かすため、事後アンケートで出されたアドバイスも踏まえた具体的な改善点を考察したい。

まず、十分に話せていない職員がいた1つの要因として、対談内容を自由とし、互いのことを知る時間がないまま仕事の話をする流れがあったこともあると個人的に感じた。そのため、軽い自己紹介や趣味の話などの時間を設けて、緊張を緩和させる必要があると考えた。

先輩職員との対談は好感触であったため、次回も開催したいと考えているが、対談の際は、1グループあたりの人数を減らし、時間を短くし席替えを多く行うことで、より多くの職員と深い対談ができるのではないだろうか。例えば、1グループ係長1名、係員2~3名で15分程度の対談とし、これを5~6回席替えをしつつ行う。また、参加してもらおう先輩職員に関しては事務系・技術系に偏りがなく、係長クラスと、若手職員と年の近い5~6年目の「ベテラン係員」の職員を含める。今回の開催にあたっては、業務が多忙であり参加不可能な先輩職員がいたため、時期や時間帯をずらすことで系統の偏りなく参加してもらおうことを目指す。そして、「ベテラン係員」も参加することで、話しやすさからより活発な意見交換が望めるのではないかとの意見もあったため、声をかける先輩職員の幅を広げることが必要であると考えら

れる。

(3) 取組の効果

今回の意見交換会の最終的な目標は、『風通しのよい職場を作ること』であるが、この目標は、様々な場所で聞かれる課題の一つである「業務の効率化」に効果的なものである。今回の取組の最大の利点はコミュニケーションの活発化だが、これによる具体的な効果は以下2点が期待できる。

1点目は、上下や横のつながりができ、得られる知識や経験が増えることである。意見交換会では、2事務所の合同開催で、様々な課や他事務所の職員と話し合えた場であった。過去もしくは現在同じ業務を行った人と知り合えたことで、その後の業務において相談できる人が増え、知識も多く得ることができるとも、同期や、年の近い職員を通して、相談できる人が増える可能性もある。それに伴って知識が増え、より多くのことができるようになり、比例して経験も増えていくはずである。これは、相互に助け合うことで互いに負担の少ない業務分担の実現につながり、業務の効率は上がるのではないだろうか。

2点目は、職員の悩みや問題が軽減・解決されることで、こころの健康状態が安定することである。こころの健康状態は業務の進捗や成果に影響するため、仕事を行う上で特に注意すべき点でもある。悩みや不安、近況などを聞いてもらうことで悩みや不安が緩和されたり、話を聞いてもらえて嬉しかったりすると、自然と心にゆとりができるはずである。これは、業務上のミスを防止し、ミスが減る分業務の効率を上げることが期待できる。

4. おわりに

今回の取組では、参加した職員が同事務所の他の課や他事務所の職員とつながりを持てたと考えているが、2事務所だけでは職員同士の輪を広げることも限界がある。開催時間や場所の都合もあり、取組の

規模自体を広げることは難しく、取組の改善点は残されている。ところが、四国地方整備局全体で見れば同期や他事務所の同じ業務担当の職員と行う研修が数多くある。そこで、上記のような研修の中で交流の場を設けることを1つの取組として提案したい。研修は、本局や事務所から該当職員が一斉に集まり、同じ講義を受ける場である。普段は電話やメールでやりとりを行っている職員が対面でコミュニケーションを取ることのできる貴重な時間でもある。この場において、話すことのできなかつた職員がいるのは非常にもったいないことである。研修の中で、互いを知る機会を設けることは、その後のコミュニケーションのきっかけとなり、職員同士のつながりができると思われる。

また、新規採用職員及び希望者に対して適用されている「メンター制度」の積極的な活用を強く勧めたい。私は昨年メンティーとして1年間メンターと数回面談を行った。メンターが以前自分と同じ業務に携わっていたこともあり、業務の効率的な進め方や、業務に関する詳しい知識など、有益な話を聞か

せていただいた。また、個人的な悩みも聞いていただき、心が軽くなる時間だった。1年目の職員は、ほとんどのことが初めてで不安も大きいと思うが、「斜めの関係」であるメンターと時間を作って面談することで、少しでも日々の悩みを解消していただきたい。

こういった取組で重要なのは、各個人が問題意識を持つことと、きっかけが作られることである。『職員同士が忌憚のない意見を出し合うことができ、活発なコミュニケーションをとることができる職場』である風通しのよい職場を四国地方整備局全体で実現することは、容易ではなく時間がかかる。そこで、職員全体が問題意識を持ち、職員同士のつながりを広げていくきっかけを作る取組をこれからも継続することが実現の近道となるだろう。今後、自分自身も職員同士のつながりを大切にしつつ、自分にできることを考え実行し成長していきたい。

本稿が少しでも職員全体の意識向上と風通しのよい職場の実現に役立つことを願って終わりとする。