

新たな時代に合った魅力ある職場環境とは何か

Creating an Attractive Working Environment for a New Age

親 川 千 寿 子*

(OYAKAWA Chizuko)

I. はじめに

第3次安倍内閣の目玉プラン「一億総活躍社会」、
「ワークライフバランス」など、私が就職した平成15
年には考えもつかないような社会の変化がここ数年で
急速に起こっています。私が採用された当時は就職氷
河期で、仕事とプライベートの両立なんて「世間知ら
ずの若者」がいうセリフだという風潮があったように
思います。

ところが、ここ数年で、子供を産んでもキャリア
アップをしたい女性、定年を迎えてもまだまだ元気で
働ける先輩、介護をしながら働く職員など、仕事とプ
ライベートの両立を希望する働き手の増加に対して、
職場環境が徐々にマッチしてきているのではないかと
感じます。

私は県の農業土木職員として10年以上働いていま
すが、私たちの業界でも、大きな変化を感じています。
農業農村工学会がワークライフバランスに配慮した働
き方や職場環境に関する小特集を組むと聞き、私は驚
きというより衝撃を受けました。「本当に時代は変
わったんだ」と。

小学校低学年の男の子と保育園に通う女の子を育て
ながら働く私の報文が少しでも後輩の役に立てば幸い
です。

II. 魅力ある職場環境とは何か

私は子育て中なので、そこに偏りがちですが、時間
に制約のある子育て中の職員が働きやすい職場は、た
えば介護をしながら働く職員なども含め、すべての
人に働きやすい職場であると考えています。

私の考える魅力ある職場とは以下のとおりです。

- ① ワークライフバランスに配慮した働き方ができ
る職場（広義の福利厚生）
- ② 仕事へのやりがいがある職場
- ③ キャリアアップのチャンスがある職場
- ④ 適正に評価される職場

- ⑤ チャレンジ（結果、失敗することもある）に寛
容である職場

人によって違いはあると思いますが、私はこのよう
に考えています。

1. ワークライフバランスに配慮した働き方ができ
る職場（広義の福利厚生）

(1) ワークライフバランスの定義 内閣府¹⁾によ
ると、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じな
がら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地
域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった
人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現でき
る社会」となっています。私はこれを「誰にとっても
働き方の自由度が高く、お互いに支え合える職場」
が前提であると理解しています。

(2) 職場の制度と現状 私の働く沖縄県は、制度
が充実しています。ワークライフバランスのための時
差出勤制度があり、7時30分～9時30分出勤まで、
30分さきみで5パターンから出勤時間を選べます。
子育てなど、特別な理由がなくても利用可能です。こ
れは、誰にとっても働き方の自由度が高いということ
になります。また、各業務の担当はきちんと決まっ
ていますが、チームで業務を行っているということを強
く意識していて、各個人が、「今、どのような業務を
行っていて、どれくらいには終わると想定している」、
といった情報を共有しています。このことで、想定以
上に時間がかかっていれば、「何か問題でもあるので
は？」といった気配りができます。このようなことを
常に意識して業務に当たるように上司から強く指導を
受けていて、そのおかげで、担当者が一人で抱え込む
ことがありません。また、何をしているかが共有され
ているので、急に休暇を取る時なども「〇〇の業務を
お願いしたい」といった引継ぎがしやすく、互いに支
え合える職場になっています。実際にこのようなこと
を行うには、上司のこまやかな目配りと努力、それに
加えて職員の理解が必要であると感じています。

- (3) 私の働き方と私生活について 私は、沖縄県

*沖縄県宮古農林水産振興センター農林水産整備課



職場環境、ワークライフバランス、男女共同参画、
多彩な働き方、人材確保

宮古島市で勤務をしています。海のきれいな沖縄県の中でも特に美しい海のある地域です。交通渋滞はなく、職場・学校・スーパーなどの距離が近くて、どこへ行くにも車で10分はかかりません。朝、就業時間の15分前に自宅を出れば、保育園へ子供を送り届けてから出勤しても十分に間に合います。

そのような環境の中、時差出勤と休憩時間の短縮制度を活用して通常8時30分～17時15分の勤務を8時～16時30分の勤務へ変更しています。16時30分に勤務を終え、子供たちを保育園や学童保育へ迎えに行きます。時差出勤を活用するようになってから、自分では歩いておけいごとに行けない娘をおけいごとに通わせることができるようになり、娘の自信につながっています。また、息子は夕方に学童保育以外の地域の友達と遊ぶ時間をもつことができ、友人関係の幅が広がっています。これら、子供たちの変化が親として最もうれしいことで、子供たちのためにも、制度を活用させてくれている職場のためにも、もっと仕事をがんばろう、という気持ちにさせてくれます。

子供たちを迎えたのちに夕食の準備をします。曜日によっては、夕食の準備をしながら息子の帰りを待ち、「おかえり」を言ってあげられます。フルタイムで働く私には夢のようです。夕食後は、宿題をチェックしたりして、子供たちとの時間を過ごします。

私は現在、農村地域で仕事をすることのメリットである、職住接近型の働き方に加えて時差出勤などの制度を最大限活用してもらい、充実した毎日を送っています。本当に感謝です。

加えて、何より感謝すべきことは、チームで働くというメリットも最大限に活用してもらっているということです。

子供はよく体調を崩します。誰かが体調を崩せば、私を含め家族全員に飛び火することもあります。病気によっては1週間程度の休みを覚悟しなければなりません。今年、1月末から2月末の1カ月で、子供たちが立て続けに2回も体調を崩した時には本当に困ってしまいました。結局、トータルで6日ほど休暇をいただくことになりました。しかし、その時の業務は代わりの職員に対応してもらいました。工事の竣工検査という大きな仕事ですら「大丈夫だから、ムリしないで」と上司に言ってもらえたことには、本当に救われました。本当に感謝しています。私も、職員の誰かが困っている時には積極的に代打席に立とう！と思っています。実際、代打席に立つこともありますが、スムーズに業務の代理ができるのも、普段から心がけている情報の共有化があつてのことだと思います。

さて、私は、ほぼ毎日16時30分に勤務を終え、子

供たちを保育園や学童保育へ迎えに行きます。定時に帰るために、勤務時間中は作業効率、生産性を強く意識して仕事をしています。仕事の質は落としたりありませんが、定時に帰らなければなりません。まだまだ不十分ですが、業務の優先順位のつけ方、時間配分とスケジュール管理（苦手です）、無駄な作業の洗出し、何が問題なのか（どうすればうまくいくのか）、固定概念を取り払って考えることを日々心がけています。

(4) 課題 最後に、私の勤務する沖縄県では島しょ県ならではの課題があります。それは、住居の移転を伴う異動が多いことです。

共働き世帯が主流となった現在、男性・女性に関わらず、子育てや介護をしながら勤務する職員が増加し、住居の移転を伴う異動への配慮が必要な職員がこれまで以上に増えています。配慮を必要とする職員が少ない時代は、みなで少しずつ負担をすることで対応できていたと思いますが、配慮が必要な職員が増える現状では重すぎる負担となるため、新たな時代にあった制度設計（負担自体の減）が必要であると考えます。

2. 仕事のやりがい

農業農村整備の守備範囲は、農地の整備から生活環境の整備まで多岐にわたっていて、男女問わずやりがいのある仕事であると感じます。

農村地域における農業農村整備は地域づくりでもあります。今後、この地域がどのように変化していくのかを農家戸数の変化だけでなく、地域全体の人口の変化などから推測し、どうすればもっと地域が活性化するのか、農家のニーズはどこにあるのか、どのように景観への配慮をすべきか、農地を観光資源としてとらえるならどのように整備すべきか、混住化への対応はどのようにすべきか、どのような整備がこの地域にあっていいのか、定期的に勉強会を開催し、多角的な視点から設計を行っています。また、現場を見て感じたことや、ここはこんな工夫がいいのではないかと、いったアイデアを設計や整備にダイレクトに反映させることができる点には、とてもやりがいを感じます。

また、農業土木は、一般土木職と違い、受益者が誰なのかがはっきりしていて、現在私が担当する圃場整備に当たっては、何度も受益者を対象に説明会（宴会付き！）などを行い、地域の方々とコミュニケーションを図りながら整備を進めていきます。そのような中で地域の方々と信頼関係が築けたのではないかと感じる瞬間や、整備された圃場で農作物が青々と育っている様子を見ることは、何物にも代えがたい喜びです。

3. キャリアアップのチャンス

ここでいうキャリアアップとは、昇進や転職のこと

ではなく、業務遂行能力の向上や、資格取得などを指します。

技術者として勤務するわけですから、職場は技術研修や資格取得には協力的です。私も平成28年度の畑地かんがい技士の資格を取るために1週間もの長期出張を認めてもらい、無事資格を取得することができました。1カ月半にも及ぶ研修にも快く送り出してくれます。私の場合は、行政の仕事をしているので、技術研修以外にも行政事務を遂行するためにさまざまなメニューの研修があります。どの研修にも積極的に参加を促してくれます。

4. 適正な評価

沖縄県でも評価制度が導入され、職員の業務は評価の対象になりました。その際には、上司からの評価がA、B、Cといったランク付けだけでなく、どのような点が良かったのか、また、悪かったのか、といったフィードバック付きでもらえるようになりました。自分では気づかない、こんなところを評価してくれているのだな、ここが悪かったのか、といった気づきのきっかけとして興味深く感じています。評価はややもすれば減点方式になりがちですが、どの職場でも職員の成長を促すツールとして活用されることを願います。

5. チャレンジ（結果、失敗することもある）に寛容であること

現場や定期的開催される勉強会では、さまざまなアイデアが出てきます。これはいけるのでは！？と、受益者へ説明することもあります。もちろん、受け入れられることもあります。受け入れられない（＝失敗）こともあります。受け入れられれば、めでたく設計に反映されます。受け入れられなかったら、何が悪かったのかを検討して再チャレンジするだけです。

問題を解決するための試みは、事務作業や地元説明会の方法、設計にいたるまで多岐にわたります。もちろん、自己判断ではなく、上司や同僚に相談しながら新たなチャレンジをします。大きなチャレンジには説明能力がとても重要になりますが、職場の雰囲気としては、新たなチャレンジには寛容で、うまくいかないことを失敗ととらえるのではなく「課題が見つかった。じゃあどう解決する？」ととらえているように感じます。

III. 多様な働き方を認めることの意義

1. 人材の確保に有利である

冒頭にも述べましたが、介護や出産・育児を理由とする離職は、これまで築いてきたキャリアが途切れて

しまうという点において本人にとって不本意でありませぬ。また、職場にとっても労力をかけて育てた職員を失うという点において損失です。加えて、多様な働き方ができる職場環境は、これから私たちの分野に進もうとする若い人材にとっても魅力的でしょう。

2. 時代の変化に対応することが可能である

多様な働き方を認めることは、多様な人材を確保することだと思います。これは、職場にとって大きなメリットです。仕事一辺倒では斬新なアイデアは生まれられないだろうと思います。農村地域では、自然豊かで穏やかな環境で仕事や私生活を送ることができます。

これからの社会は、今後ますます変化のスピードを増すことが予想されます。私生活で考えても、10年前にスマートフォンがここまで普及し、こんなにも生活が便利になると、私は予想できませんでした。さまざまな分野で技術革新が起きていて、農業農村整備も例外ではありません。今後は技術的な分野だけでなく、地域に入っていき、その要望を的確にとらえる力や農業の6次産業化など、新しい時代に向けての構造変化が進む中、求められる能力も多様化していくことが予想されます。そのような時代に、画一的な人材だけで対応しようとしても無理があるように感じます。

また、農業は台所に直接つながっているもので、女性の視点をいれることは新たなアイデアを生むきっかけになるのではないかと思います。

IV. おわりに

私たちが携わる、農業農村整備という分野は、農作物の生産の場を整備し、地域づくりを行うという分野です。苦労もありますが、同時に大変やりがいのある分野です。

変化の激しいこの時代に、この分野に携わっている、またこれからこの分野に携わるであろうすべての人が、その人らしく輝くことができることを祈念いたします。

引用文献

- 1) 内閣府男女共同参画局：仕事と生活の調和とは（定義）、<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>（参照2017年3月13日）

[2017.4.4.受理]

親川千寿子（正会員）

略歴



1978年 沖縄県に生まれる
2003年 琉球大学農学部卒業
沖縄県入庁
2013年 宮古農林水産振興センター
現在に至る