

働き方改革

人事院公務員研修所客員教授 高嶋 直人

働き方改革で職員が疲弊。そんな本末転倒な状況が深刻化しています。その主な理由は、役所という組織が持つ構造的な特性を無視して、民間企業を前提とした働き方改革の手法をそのまま真似たからです。コロナ禍で経験した様に、緊急時に「撤退出来ない」役所が、平時にギリギリまで効率化を図ると、使命を果たせません。

時短を自己目的化し、いつの間にか行財政改革の手段と位置付けてしまったケース。そして本来多様な働き方を実現するはずの働き方改革が一律強制施策によって働き方を一律に縛ることとなったケースがあります。更にいえば、職員が疲弊している働き方改革が画期的に時短を成功させたとして先進的取組みと評価され、モデルケースとして多くの自治体が追随するという残念なケースまであります。

世界の公務員は、民間企業のマネジメント「も」学ぶことはあっても、民間企業のマネジメント「だけ」を学ぶことはありません。

経営の中心である人材育成、その主な手段である研修を清掃や警備と同列に位置付けアウトソーシングすれば、どんな組織も潰れてしまいます。その組織の使命、そのことから生まれる組織特性に合ったマネジメントを実践することは全ての組織に当てはまる鉄則です。既に多くの自治体職員が民間企業のマネジメントを学ぶ機会しか与えられないという異常事態が深く浸透してしまっています。

この研修では、役所の組織特性を踏まえたマネジメントの具体的内容。。そして、公務員マネジメントを前提とした「公務員に特化した働き方改革」を提供します。



外務省在ウィーン日本政府代表部一等書記官、立命館大学教授、人事院公務員研修所主任教授、財務省財務総合政策研究所研修部長などを経て退官。全国の地方自治体、自治大学校、市町村アカデミー、J I A M等において、マネジメント、ハラスメント防止、コンプライアンス等の研修講師を年間 200 回以上務める。

主著に『公務員のための人材マネジメントの教科書』、『公務員のためのハラスメントゼロの教科書』(ぎょうせい)