

◆講義②〔図書館の組織経営とチームマネジメント〕への質問◆

質問 1 私自身もパートタイムの会計年度職員ですが、職員が多様な雇用形態と勤務時間であることや、働き方改革が言われる中で、時間外の会議もできずビジョンや運営の共有が難しいです。何か助言をいただければありがたいです。

回答 ご質問ありがとうございます。多くの方が同様の悩みを持っておられると思います。

話し合う時間をつくる、ということであれば、そのための時間を捻出する必要がありますね。時間を捻出することが困難だとすれば、2つの方法が考えられます。

1つめは、時間をつくること。職場の業務分析をして、どんな仕事にどのくらいの時間をかけているかを把握したうえで、効率化の工夫をしたり、優先度の低い仕事を削ったりすることで、余裕が生まれる可能性が高まります。

2つめは、会議以外の方法を駆使すること。アナログなノートや手紙から、無料か無料に近いコストで利用できるデジタル・ツールの活用まで、いろんな方法が考えられます。

現実的には、両方を組み合わせる必要があるだろうと思います。

どちらにせよ、前提となるのは、「ビジョンや運営の共有」という仕事の優先度を高め、ご自身や関係者の合意をつくっていくことではないか、と思います。それは会議で決めないと…という堂々巡りになりますが、自分との対話はひとりでできるし、他者との一対一の対話は、立ち話でもできると思います。それを繰り返し積み重ねていくことで「詰んだ状態」を打開する可能性が生まれるではないでしょうか。対話の中で、一人ひとりの悩みだけでなく、願いや働き甲斐も見えてくるといいですね。もちろん、ご自身の願いや働き甲斐についても。その中に、ビジョンにつながる要素が必ず含まれていると思います。

どんな方法であれ、まずはやってみる。うまくいかなかったとしても、それを失敗と捉えず、実験のデータが増えたと考え、次の手を打つ。こうして実践と内省の往復をたゆまず繰り返している姿をまわりに見せる（見せびらかす、ということではなく隠さない）というのもリーダーシップのあり方の一つではないか、と思うのです。

そうはいっても、一人で悩む時間が続くと、心折れるようなこともあるかもしれません。似たような立場にあり、同じ悩みを持つ人といっしょに内省の場をつくったり、メンター（相談によって助言してくれる人）をつくったりすることができるといいですね。

よかったら、お試しください。