

# 育休後社員が活躍できる組織づくり

育休後コンサルタント **山口理栄**



## 第5回

### 育休後社員のネットワーク構築支援

#### 今回のフレーズ

「自分の言葉に後押しされる形で堂々巡りから抜け出し、次のステージに進むことができるのです。」

#### 「育休後カフェ」という試み

子育てしながら仕事を続けているおもに女性労働者と多く接してきて気づいたこと、それは両立についての悩みがあっても話す相手が身近にいない人が多い、ということです。そこで、育休から復職して数年以内の人たちを対象に、仕事と子育ての両立についてじっくりと語り合う場所と時間を提供してみようと思い立ちました。その場を「育休後カフェ」と名付け、これまでに8回

ほど開催。のべ約100名の参加がありました。

なぜ、わざわざ遠くまで足を運んで「育休後カフェ」に参加するのでしょうか。毎日保育園で顔を合わせる「ママ友」と話せばいいのでは？と思うかもしれません。しかし、働き方や仕事に対するスタンスが違う人とは必ずしも話が合うとは限りませんし、送り迎えの時間はあわただしくてゆっくり話す時間がありません。また、職場に先輩ママがいる人はまれで、多くの場合自分以外に子育て中の女性がいないう状況の中で働いています。「仕事が思うようにできない」といった悩みを共感して聞いてくれる職場の人と巡り会うこともまた、至難のわざなのです。

#### 答 えは自分の中にある

「育休後カフェ」に参加する人たちの特徴は「仕事をただ続けるのではなく、自分が納得する仕事内容やレベルを維持したい、そのためには今のままでいいのだろうか？」という問いを自らに向けている点です。この問いは一人で考えていると堂々巡りで先に進みません。朝から晩まで目が回るほど忙しい生活の中で、その問題にじっくり取り組むひまもなく考えるのをやめてしまうため、不安だけが心の中に残り続けます。

この不安から目をそらさずに正面から向き合い、話し合う場として「カフェ」があります。参加者はカフェで話しているうちに、自分自身で論点を整理し始めます。筋が通るように話したいという気持ちが働くからです。すると最後に結論として「もうちょっとこうすればいいと思うんだけどね」という具体的な対処方法が自然に口から出てきます。これが出てくればしめたもの。

自分の言葉に後押しされる形で堂々巡りから抜け出し、次のステージに進むことができるのです。

また、自分よりちょっと先を行く人の話や、異業種の人の話を聞くことも自分の問題を解決するヒントになります。仕事の工夫、上司や同僚とのコミュニケーションの取り方、時間の上手な使い方など、自分の固定観念を取り払うよいきっかけとなります。

## 職場でのネットワーキング

育休後社員が4、5人以上に増えてきたら、「カフェ」を組織の内部で実現することによって、より大きな効果が期待できます。仕事と子育てに取り組む社員同士のネットワーク構築を、「カフェ」の場を提供するというやり方で支援できるのです。

社員同士は同じ制約条件の下、同じ企業風土の中で働いているという共通点がある一方、それぞれの部署で管理職のマネジメント方法に違いがあったり同僚による理解度が異なったりすることで、意識の違いがあるかもしれません。自分が当たり前だと思っていたことが、実は単なる思い込みや誤解であったり、特定の部署内だけのローカルルールだったりすることに気づくこともできます。

短時間勤務制度を利用する社員が増えている場合は、制度利用者の意見を集めるためにも社内ネットワークはおおいに役立つでしょう。短時間勤務なのに結果的に通常勤務と同じ時間働いている、教育研修の機会が与えられない、業績評価に疑問がある、時間当たりの生産性が評価されないなど、制度の主旨や運用の課題は数多く指摘されています。これらの意見を吸い上げる目的

で、ネットワークを有効活用することができるのです。

## オンラインとオフラインの併用

社内にイントラネットのSNSや、育児休業者復帰支援プログラムを導入しているなど、社員同士のネットワークインフラが整っている企業の場合は、会社側で支援しなくても子育て中の社員のコミュニティが自然とできているかもしれません。

しかし、そういった任意のネットワークに参加しない社員もいますし、そういった社員こそ孤立しやすい場合が多くあります。

連載の第3回「育休中のコミュニケーションと復職準備」の中で述べた復職前セミナーは、同じ時期に育児休業を取得している社員が集まるため、ネットワークを作るよいきっかけになります。主催する会社側でも、積極的にその機会をとらえてネットワークを作るよう助言するとよいでしょう。

また、育休復職者の人数が会社全体でまだ少ないような場合は、人事がそういった社員を一同に集めてセミナーやワークショップ、または懇談会を開催し、その場で交流を深める支援をすることが有効です。

**やまぐちりえ**／大学卒業後、大手電機メーカーにてソフトウェアの設計開発、製品企画に従事。2006年から2年間ダイバーシティ・マネジメント推進プロジェクトでリーダーを務める。コンサルティングファームを経て2010年6月より育休後コンサルタントとして独立。  
<http://1995consultant.com>