

このように制度が十二分に活用されるようになっておりますが、今現在、第一線の職場の現状はどうなっているかということ部門責任者へのヒアリング及び意見交換と全社員へのアンケートでリサーチしました。その中から上がってきた問題は、大きく三つ。一つは、制度、システム等の見直し。二つ目は、制度、システムの運用・活用面。そして三つ目は、1年以上の長期のブランクの間の職場と本人とのコミュニケーション及び本人の能力・スキル維持の問題です。

その中で二つ目の運用・活用というところに、大変大きな声が組織サイドからも、社員からも上がってまいりました。弊社は、育児休職者発生に対して「マンパワーの代替フォロー無し、原職復帰」が原則で、その原則に沿った形でやっけてしまうと、大変支障が出てしまう。特に、複数発生した場合は、代替補てんがないとマンパワー不足で業務に支障が起こってしまう。復職の場合も、担当職務や個別の事情が違っていて、一律に原職復帰ということは、不都合が生じる。社員サイドも、原職復帰を望む人もあれば、原職復帰を言い渡されたら、私にやめるということですか、というような声もありました。したがって、一律対応はそぐわないということが浮かび上がってまいりました。

これは、議論を重ねた課題ですけれども、その結果、休職前と復職前に、本人と上司との面談に人事サイド、キャリアコーディネーターという職責の者が入った、三者によるキャリア面談の仕組みを入れました。これにより、今、大変スムーズに動いているわけですが、メリットは大きく三つあったと思います。一つは、一時的にライフ重視、子育て重視とならざるを得ない時期を個人に合った形で、何をバックアップしたらよいか具体的に明確になったということ。そして、二つ目は、上司として、組織運営上あるいは部下としての社員に対して、具体的に何を対応すべきかを明確にし得たこと。三つ目は、本人の仕事のスタンスと就業環境が具体的に明確化できたということです。これは、本人にとりましても、自身のキャリアをどういうふうなライフの中で描いていくべきか、自身のキャリア意識をどう持つべきか、それを考える啓発の機会にもなったと考えております。

それから、社員サイドから上がった声としては、休業などの期間延長のようなものは意外に少なく、むしろ柔軟な働き方に対するニーズというものが大きく上がりました。育児期間中というものの、特に女性社員のキャリア意識というのは様々です。育児に重点を置きたい人もいれば、キャリア開発を図っていききたいという人もいます。

育児に重点を置きたい人も様々で、ブランクをできるだけ低減したいが、フルタイムでは働けない、といった声も多い。そういう方々に対応する方法として、働き方に多様な選択肢がある、一定期間、柔軟な働き方ができるといふことが必要ではないか、ということで、職域を限定しておりますが、フレキシブル勤務を施行してまいりました。具体的には、一定期間、週3日勤務、半日勤務、在宅勤務など、このようなことを施行しました。このことにより、今までの、一律就業時間で働く、あるいは残業をしながら働くことが大変貢献しているといったような意識を払拭して、新しい働き方をみんなでつくっていくという意識を醸成することにつながるのではないかと考えたわけです。実施した職場では、上司にも部下にも大変好評でした。

このような取組を重ねておりますが、今までは、どちらかという家族責任を持った方々のワーク&ライフバランスを主体に取り組んでまいりましたが、今後は、ライフステージの違いにかかわらず、ワーク&ライフバランス推進に取り組んでいく必要があると考えております。

とは言うものの、二つ目には、やはり家族的責任の負荷のかかる一定期間への対応というものは、しっかりと行なっていかなければならないと思います。

そして三つ目には、社員一人一人が請け負っている職務内容、職務特性、個人の価値観、キャリア観、就業環境といったものも様々ですから、全員一律意識を入れ込んでいくというのは実際的でないと思うわけです。したがって、多様な制度・仕組みのある中で、本人が自分の能力を発揮するために、あるいはキャリア構築するために、そして仕事の成果を出していくために、何らかの障害があるとしたら、それを払拭するために、どの制度を利用していくのか、社員本人がチョイスしていく。そういう状況にしていくことが必要ではなからうか、と考えます。

そのための課題としては、企業にも大きく要請されている次世代育成支援、この機会を契機に、特に二つ申し上げたいと思います。一つは、多様性推進、働き方の多様な選択肢を持たせる、あるいは、多様なキャリア構築意識にこたえていき得る仕組み・制度を入れていく、その視点が重要ということ。そして、もう一つは、男性社員も職場オンリーという意識を払拭して、ワーク&ライフバランスを図っていける、充実した自身の人生につなげていけるような視点が、特に必要ではないかと思っております。保育支援も大変大事なことではあります、企業としては前二点が必要ではないか。

特に、男性のワーク&ライフバランスを図る。そのため