

と思います。キャリアコーディネーターと称していますが、人事の視点を第三者という位置づけで入れたというのが、一つの特徴であると考えております。

キャリアコーディネーターというのは、弊社独特の仕組みだと思いますが、各フィールドに、人の育成、異動、配置や、組織に関する部分を、上司を補佐する位置づけで、兼務ではありますけれども、1名ずつ配置しております。そのフィールドの人事情報は、そのキャリアコーディネーターがかなり把握していなければならないような状況になっています。

休職前、6カ月前ぐらいまでには実施するようにしていますが、ねらいは、本人の仕事に対する意思の確認です。当然、復職するつもりで休職を取っていただくわけですが、仕事に対する本人の意思や願い、そして予測される就業環境はどういう状況なのか、ということ率直に話し合いながら、その本人のキャリア意思に対して、休職中はこんな勉強を試みたらどうだろう、時間を見つけてこんな本を読んでみたらどうだろう、といったような示唆も含めて面談する仕組みです。

休職中は、月に1回、育児休職報告書と称しまして、職場上司と本人とのやりとりを行うツールを入れております。それは、休職中も本人が仕事に対して少しアンテナを張っているように、という啓発も込めたものですが、そういうやりとりを行いながら、復職前、遅くも2カ月前までには、本人と上司とキャリアコーディネーターの入った面談を義務づけており、そこで正式に本人の復職後の業務をある程度確定することにしております。そのころになりますと、休職前に予測していた就業環境が変わってしまったということも起こることがありますので、本人の就業環境の確認と、復職後、こんな仕事を担当してもらいたいができるだろうか、というような戦力度合いも含めて確認するという仕組みです。

その面談に当たって、最低限押さえるべき項目は、その書式に沿った形で面談を進めれば押さえられるという書式を持ってあります。そして、上司とキャリアコーディネーターたる人事担当者が、その情報を共有するという形にしております。

武石 面談はトータルで何回実施するのでしょうか。

長坂 面談は原則2回です。休職前と復職前です。人によって気になる方は、復職後3カ月もやるということです。

長坂 実は、男性の育児休職取得者の中でこんな例がございませう。彼は、結婚前から分担して休職を取ろう

という奥さんとの約束で、2カ月休職を取りました。取る前は彼も、給与ロスとはもかく、キャリアロスについて大変不安があったということですが、休職前に上司と人事担当者も入った面談をすることによって、実際の業務の状況をしっかり上司に知ってもらうとともに、どういう対応をとられるかという予測が自分も持てて、安心して休職に入ったということです。

また、復職前の面談によって、実際、組織上、自分の担当していた業務がどうなって、今後、自分がその業務をどういうふうを担当していくかということが、きっちりと上司から明示されることによって、取り組む意欲がわいたということです。彼の場合は、ご夫婦とも研究開発フィールドの人材であったということで、部門の特性もあるかと思いますが、そのような声を聞いております。

代替要員の問題

武石 育児休業を取った人の所に、原則として代替を置かないということですが、この代替問題というのは、育児休業が出たときに企業にとっては一番大きな問題だと思えます。具体的に職場で休業者の仕事をどういうふうにやりくりしておられるのでしょうか。また、それを例えば周りの人が引き受けるとすると、周りの人の仕事が増えることによる職場の中での問題というか、あつれきの様なものがあるのかどうか、その辺も教えていただければと思うのですが。

長坂 代替フォローなし、原職復帰という就業規定の文言は削らなかつたと申し上げました。なぜ削らなかつたか。それは、会社の姿勢を示している、社員に対する会社の心だということ、その文言は削らなかつたのですね。ところが、実際はどうしているかという、補てんしている例の方が多いです。やはり今までやってきた方がいなくなったときに、その仕事をしなくていいのかというと、そんな仕事はほとんどないわけです。具体的にどうカバーしているかという、仕事を整理してプライオリティーづけをし、これだったら1年間だから複数でカバーしようという、周りでカバーしているケースもあります。

それから、仕事を整理して周りのマンパワーを計算してみたものの、やはり無理だということで、仕事によっては派遣社員を中心として外部マンパワーを活用している例もあります。

花王の社員を後任者に持ってこない、事業にも直結して困ってしまうという例もありますので、その場合は、