

人 チーム 制度



“質”はそのまま“量”で調整！
密なコミュニケーションで中堅女性社員のワーク
ライフを支えるイクボス

(株)建設環境研究所 わたぬき けん 綿貫 建さん

今回ご紹介するのは(株)建設環境研究所 環境計画部を管理する綿貫建さん。週1回の面談など部下と密にコミュニケーションをとりながら、出産後の変化するワークライフや体調を細かく把握し、復職を支えていらっしゃいます。

今回復職した社員の、産休前の立場、仕事の状況をお教えてください。

有資格者であり、プロジェクトの主担当として実務を行い、顧客窓口も努める中堅社員でした。後輩の指導も行いながら、グループ長としてチーム全体の業務のマネジメントを実施していました。

妊娠の報告を受けたタイミングはいつ頃でしたか？また、報告を受けた後、どのような対応をとりましたか？

報告は、まだ妊娠初期で、2月の年度末真っ只中でした。本人の「繁忙期に皆に心配をかけたくない」との思いがあり、部内メンバーや客先への報告は、年度明けの安定期に入った後にしました。

業務途中であり、飛行機に乗る遠方の出張も多い状況でしたので、遠方の顧客との打合せは、Ipadを活用しました。

本人の要望はどのように把握しましたか？

私は子供を産んだことがありませんので(笑)、意識して要望を聞く機会を何回か持つことにしました。本人からは、「できるだけ早く復職したい」「顧客との関わりを持っていたい」との要望がありました。

プロフィール

氏名 : 綿貫 建(45)
所属 : (株)建設環境研究所 環境計画部
勤続年数 : 16年目
役職 : 環境計画部 部長
資格 : 技術士(総合監理)
技術士(建設)
一級ボトープ計画管理士

本人の思いに対し、管理職としてどのような対応をとりましたか？

会社のガイダンスがあり、休職前3ヶ月・1ヶ月に面談をし、休職開始後もFaceTimeで1ヶ月・3ヶ月・12ヶ月に面談を行ないました。本人の要望に沿い、休職への入り方や復職後の働き方を調整しました。

復職後の対応をお教えてください。

休職中に面談以外も連絡をとっていたため、違和感なくスムーズに復職できました。

近傍のエリアの業務を中心とし、本人のモチベーションも考え主担当者として数件関わってもらいました。また、本人の「チームへ貢献したい」という意識と技術力向上のため、プロポーザルの提案書作成にも注力してもらいました。

ドライな言い方になりますが、この仕事はどんなに集中しても、半分の時間で同じ成果を出すのは無理だと思いますので、契約形態は変えず、労働時間半分・報酬半分という条件を、総務部とも相談し設定しました。働き方は3ヶ月毎に見直すこととしました。また、毎週月曜の朝会后、数分の面談を実施しキャパオーバーになっていないかなどを確認しました。



育休中のオンライン面談

部全体の管理で、苦勞した点はありますか？

本人のサポートのためにも、繁忙期に人員を補強しました。また、ビジネスとしての約束事を明確にした方が本人や周りのメンバーの心理的負担も少ないと考え、部内のメンバーに本人の条件設定をはっきりと伝えました。

その他、ワークライフバランスを考えながら、組織の業績に結果を出すコツがあればお教えてください。

ワークライフの状況が変化することは良いと思います。その度に、本人の意思を確認しながら、本人と会社にとって良い方法を考え、それをしっかり実行していくということが大切だと思います。

部の紹介

メンバー : 部長、社員 11名
年齢構成 : 20代 2名、30代 3名
40代 5名、50代 2名
男女比 : 8 : 4
主な業務 : 地域づくり計画
公園計画、施設設計、
河川自然再生計画など