

人 チーム 制度



育児休職前後の5者面談

パシフィックコンサルタンツ(株)

今回はパシフィックコンサルタンツ(株)で取り組んでいる『育児休職前後の5者面談』について、制度運用に携わるダイバーシティ推進室の飯島さんにお話を伺いました。

5者面談の内容を簡単に教えてください。

当社では育児休職を取得する本人と上司(部門長、室長)、総務・労務部(1名)、ダイバーシティ推進室(1名)の計5名で面談を行います。育児休職前と復職後に面談を行い、本人が安心して復帰し、継続的にキャリアを築けるよう話し合うことが目的です。

復職した社員には、社長から直筆の応援メッセージが書かれたレターが贈られます。

取組みを始めたきっかけは何ですか?

面談は自分の経験がきっかけで始めました。3人の子どもを育てていますが、2人目までは産休と有給休暇を取得するだけで早めに復帰していました。3人目のときに初めて育児休職を取得しましたが、ブランクが長かったので、復職時に「会社は復帰を歓迎してくれるのだろうか」という不安がありました。

実際には同僚が歓迎会を開いてくれたりと、杞憂に過ぎなかったのですが、このような経験をしたことで、復職への不安を解消する取組みの必要性を感じ、現在の「育児休職前後の5者面談」を始めました。

社長からのレターは、会社として復帰を歓迎していることをはっきり伝え、また、仕事と子育ての両立を支援する企業文化を根付かせるために役立っていると思います。当時の社長に相談した際、二つ返事でOKをいただきました。社長が変わっても、レターは引き継がれていて、毎回、一人ひとりに向け、カードにびっしりと温かいメッセージを書いてくれています。

面談実施まで

2014年10月、ダイバーシティ推進室設置後すぐ4者面談を開始。2015年半ばより、部全体でのフォローを意図し、本人の上司に部門長も加えた5者面談に拡充。

プロフィール

氏名 : 飯島 玲子
 所属 : 戦略企画統括部
 ダイバーシティ推進室長
 家族構成 : 夫、子供3人
 経歴 : 中途入社し、約20年技術職として働いた後、本社に異動。

5者面談で心がけていることはありますか?

スキルを積んだ社員が出産、育児を理由に退職してしまうことは会社としても損失だと思いません。面談では、子育ては大きなプロジェクトのマネジメントと同じだと伝え、上司にも理解しやすいようです。また「保育園の確保」「パートナーとの分担」「病気のときの対応」などについて、状況確認しながら、なるべく具体的に助言しています。

皆さんの反応はありますか?

面談を受けた方(2016年4月に復職した社員)の感想を紹介します。



飯島さん

- ・復職直後に面談があり、夕方は保育所へのお迎えがあるので朝早めに出勤したいことや、出張・緊急時の対応など、今後の働き方について上司と相談、確認する機会となってよかったです。
- ・面談で「周囲から一定の配慮はしてもらいたいが、自分の成長のために必要な業務も担当したい」と伝えたと、上司がこまめに様子を聞いてくれるので、安心して新しい業務にチャレンジできています。
- ・レターを読み、自分のことを見ていただけているとわかり、仕事復帰への後押しになりました。私からも、社長にお礼のお手紙を送りました。

また、育児休職を取得した本人だけでなく、上司からも「育児休職を取る社員が、何に困っているのかよく分からなかったので助かる」と好評です。

面談が終了したとき、本人も上司もほっとした笑顔を見せてくれるので、事務局としても大変嬉しいです。

今後の目標を教えてください。

育児で休職を取りたいと考える当社の社員は、34歳以下の若手男性では7割と多くを占めますが、実際の男性育休取得率は2.9%にとどまります。今後は、男性が育休を取りやすい風土・文化の醸成や、メンバーの育児休職に備え、互いにカバーし合えるチーム力の確保が必要です。

仕事と子育ての両立は、30~40歳代という働き盛り世代のWLBの課題でもあります。男性も子育てを楽しめるよう「男性の育休取得率15%以上」を目指しています。