

「育児休業後のキャリアを支えるネットワーク」

講師 山口 理栄 氏 (育休後コンサルタント)

講師略歴：1984 年筑波大学情報学類卒業後、株式会社日立製作所入社。情報通信グループソフトウェア事業部にてオペレーティングシステム、運用管理ソフトの開発に従事。2006 年 4 月に同グループ女性カウンスルの初代リーダーに就任。社内ロールモデルによるパネルディスカッション、メールマガジン発行、SNS の活用などによりダイバーシティマネジメントを推進。2008 年 1 月に同社を退職、コンサルティングファーム勤務を経て 2010 年 6 月に独立。

当日配布資料

「育児休業後のキャリアを支えるネットワーク」(→以下、基本的にはこの資料の頁番号を引用)

「平成 23 年 3 月 9 日浩志会 3 月度みなづき会資料」

「育休後トーク：子育てについて話そう」

「育休後コンサルタントが提供するダイバーシティ・マネジメント研修」

概要

はじめに

○ 育休後コンサルタントの定義等 (P 3)

・育休後コンサルタントという名称はめずらしく、他にはいない。最近よく言われているパーソナルブランディングの考え方を取り入れ、名前を聞いただけで何をしているのかわかるようなネーミングをと考えた。

・これまでの経験から、女性が育児休業復帰後も生き生きとやりがいを感じながら働けるのが当たり前の世の中にしていけないと、あとから若い人が続かない、そのために、自分ができることは何か、ということ考えた。雇われている状況で子どもを産み、復帰した経験や、子どもが大きくなった今の時点から過去を振り返ることができるという自分の強みを生かして、組織と個人のそれぞれに対する取組を推進している。

1 育児休業後社員の特徴

○ 育休後社員の特徴 (P 4)

○ この特徴をパターン化した図 (P 5)

・図の横軸は会社からの期待度。縦軸は本人の意識。入社直後は $Y = X$ の関係があり、会社からの期待度や本人の意識は比例している。一方、育児休業後は、「1 バリキャリア」

部分がばらけてくる傾向。ほんのひとにぎりが引き続き「バリキャリア」グループに残るが、ほとんどはいろいろな理由で「2 セーブ」グループへ。子どもが可愛くて、とか世話に手がかかって、等、出産前はずっとバリキャリアでと感じていても、出産後変わる人もあり。

- ・また「3 不満」グループは、自身はやる気もあるし、環境も整え、仕事に復帰しようとしているが、本人の専門と異なる分野に配属されるなどの取扱いを会社から受けてしまうような場合がある。

2 ネットワークの種類

- 社内、社外や受動的、能動的等などの要素によりいくつかの例が考えられる。(P7)
 - ・同じような境遇の人との悩みの共有、物理的な移動を伴わない、アクセスする時間や場所を選ばない、また、本音を言える(これが重要)などの要素を満たすものが考えられる。
 - ・たとえば「アクセスする時間、場所を選ばない」については、夜中の2時に授乳のために起きたとき、ハッシュタグ(後述) #junew を使ってツイッターに「授乳なう」と書き込みを#junew で検索すると、やはり深夜に授乳している仲間とリアルタイムで出会う、等の活用例あり

3 事例紹介

- ツイッターについて
 - ・ツイッターは、膨大な量のさまざまな内容の書き込みが行われ、あとからは探しにくい。→この中で、自分の興味のある情報だけを見つめる方法が、「ハッシュタグ」
 - ・自分でツイート(つぶやき)した際に、たとえば働く母親関係であれば、半角スペースを入れた後に#wmjp、育児関係であれば #ikuji、保育園関係であれば #hoikuen 等の記入をすることにより、そのテーマでのツイートのみを検索する等が可能になる。(P10のハッシュタグを参照。)今では、どのようなテーマにどのようなハッシュタグがつけられているかをまとめたサイトもある。
 - ・このハッシュタグは、誰かが一元的に管理しているわけではないので、たまに類似のものが発生して混乱することもある。
 - ・自分の興味のあるハッシュタグを並べて、一覧性を持たせて見せてくれるようなアプリケーション(例: hootsuite)もある。ハッシュタグは、絞り込んだテーマごとに、仲間が探しやすくなるツール。
- 事例 (P11)
 - ・2010年3月のあるワーキングマザーのつぶやきに、山口氏が返事をしたことがきっかけ。「迷走する両立支援」を紹介。)その後、2006年に出されたこの本への関心が高まり、ツイッターで議論が盛り上がり、筆者(萩原久美子氏)との対談が実現(P12参照)。イベントの企画は乳幼児を持つ10人の親たちで行われ、途中から会場や機材を提供するス

ポンサーがツイッターを通じて参加して来たり、機運を盛り上げるための「土曜の夜のワークライフバランスカフェ」を実施したりした。

・「ワークライフバランスカフェ」は、土曜日の夜 10 時から 12 時までの間、テーマを決めて、みんなでツイッターに参加して意見を言うもの。議論への参加・退出は自由だし、意見を言わずに見るだけということも出来る。現在は実施していないが、過去 14 回開催。復活してくれと言われることもある。

・ツイッターだと流れていってしまうので、告知は複数回行う必要があり、また、併せてブログも立ち上げ、必要な場合はそこを見てもらうようにしている。みな、ツイッターの 140 文字に思いを込めた意見が多く、自ら直接発言していない人も、楽しみにしているという人が多かった。

・過去 14 回で議論された内容のまとめは、「平成 23 年 3 月 9 日浩志会 3 月度みなづき会資料」参照。また、P20 のワークライフバランスカフェのサイト (http://d.hatena.ne.jp/WLB_cafe) も参照。

○ 育休後トーク

・育児や育休後について、悩みがあってもそもそも口に出していないことが多い。このような悩みを話すことで、気づきがあったり、他人の話から学んだりすることがあるため、このような企画を育休後コンサルタントの取組として定期的に行っている。

○ NPO 法人ファザーリング・ジャパン(略称:FJ)

- ・父親が育児に主体的に、楽しく取組むことを支援している団体。育児をする父親のネットワーク作りに役に立つ。
- ・母親は、FJ が主催する父親向けのスクールやセミナーへの参加を夫に提案するなどして、夫婦で育児を分担していこうという発想に変わっていくべき。

おわりに

育休後の社員がキャリアを前向きに考えるためには、組織ができることと、個人が自主的に行うことがある。組織は、個人のネットワーク、コミュニティ形成のきっかけを作ったり後押しするために、社外のコミュニティへ参加することの支援が必要。(P19)

質疑応答

Q) ①育休後コンサルタントとして活動されている中で、最近企業の関心はどのようになっているか、相談は増えているか。②P5 の類型は興味深いですが、ネットワーク作りにより、この図のポジショニングが変わるということはあるのか。

A) ①企業は変わってきていると感じる。無料セミナーを月に 1 回開催しているが、企業は集ま

ってきているし、具体的な相談も来ている。また、会社で育休第1号となる人が、会社側からいろんな提案をしてほしいと言われていたという事例も聞いた。企業の関心の持ち方は、よりリアルな方向に来ていると感じる。②ポジショニングはあまり変わらないが、当初バリキャリ系で、出産後セーフモードになった人は、何年かするとまたバリキャリ系に戻るといふことだろうし、会社も人材活用という観点で、それを支援すべきと思う。

ネットワークの意義は、ロールモデルをみつけやすいし、会社とのやりとり等も参考となる。そういう意味で、いったんバリキャリグループを離れた人が、元に戻る場合にもネットワークは役に立つ。

Q) ワークバランスカフェのテーマ「均等法世代と氷河期世代」の時のやりとりは？

A) とにかく就職するのに苦労をした氷河期世代と、入り口の苦労はさほどでもなかった均等法世代など、いろいろなやりとりがあったが、詳細は、P20でご紹介したサイトを参照されたい。

Q) 育休は当たり前になり、義務化された短時間勤務の導入等の円滑化が課題。そのような中で、制度を利用する女性にも意識を持ってがんばってもらいたいということで、会社としてもランチミーティングやパートナーと一緒に復職セミナーを実施したりしている。ツイッターに参加している人は、意欲の高い人だと思うが、会社の行事に参加している者をみると、必ずしもそのような人たちばかりではない。お膳立てをすればのるが、自主的にネットワークを作るなどはしない。

A) これ以上、もう制度はいらない、という声も聞く。自主的に動かない人に対しては、節目節目で（たとえば主任になった時…等）会社が集めて、意識改革するような研修や、ロールモデル（自分の数年後がイメージできるような人）となるような人との社内ディスカッションをする、ということも役立つ。事例をたくさんみせるという事も役立つ。また、管理職もポイント。女性はとかく自身を過小評価しがちな部分もあるので、また、チャレンジングな仕事を与えられても、腰がひけてしまうということがある。そういう時には、管理職や周りがサポートすることが考えられる。女性が辞めると、会社が回らなくなってしまうのだ、ということを理解することが必要。もともと、総合職などで入った場合は、能力的には男女同じなわけだし、社会通念上女性がひっこみがちということがあるとすれば、それは実際にさせて自信を持たせるしかない。もちろんこれは簡単なことではないが、腰をすえてやらなくてはならない。

Q) セーフモードに入る女性をファシリテートするのはなかなか困難。ツイッターではセーフモードの人の意見が出てくることはないか。

A) ツイッター参加者はそもそも前向きの人が多い。ただ見ているだけの人ももちろんいるが、そういう人も見ていて看過されるということはあると思う。ツイッターでRT(リツイート)とい

う方法があり、共感したコメントなどに、自分のコメントはつけなくてもただRTするというやり方だが、たとえば「子どもの病気で年休とる電話を上司にしたとき、必ず「お大事に」と言ってくれる。それはやはりホッとする。」というつぶやきに、とてもRTが多かったりする。社内の集まりでも、そういう効果があるといいが。

ある時期はセーブモードでいくのはしょうがないと思うが、それが先のみえるセーブか、先が見えないセーブなのかでずいぶん違う。そのようなことについては、各職場の管理職が、少し先の目標をみせながら、支援するというのが大切。

Q) 職場のアンケートで、しかも若い人から、「女性が男性よりも労務費コストがかかっており、それを自覚する必要がある」という意見が出てきている。これは育休取得に伴う労務負荷を負っているというよりは、一般論として出てきた意見と推測されるものだが、海外で出来ているのに日本で出来ない原因は何か。どのシステムを変えればよいのか。

A) そもそも、それぞれの人のベストパフォーマンスをするための環境整備というのがダイバーシティとかワークライフバランスの考え方、というのを理解してもらう必要がある。あと、育休取得者等により、割を食う人がいる場合は、それはきちんと報いるべき。誰かが誰かの仕事を丸々受ける、ということではなく、相互バックアップの方法をとるとか、負荷軽減を考えるべき。外国の例では北欧だと一定の管理職登用割合が求められていたり、アメリカではそもそもパフォーマンスで評価するなどの状況はある。

Q) 今の関連で、企業では労務費コストの削減が至上命題。コストの中でも人件費が最も大きいので、たとえば短時間勤務者がまざると、人件費が上がるというのは常に問題となる。業種によっても、たとえばサービス業はそこまでではないと聞いているが、製造業などはそのような議論は常にある。

Q) さらに、労務費コストをつきつめると、そもそも日本人である必然性はないよね、という議論にもなる。現場のマネージャーレベルの話ではなく、どういう解決策があるのか、ということ。

A) 要はその人材がいなくなってもいいのか、その人が戻ってきてフルに働けるのか、ということであり、もともと優秀な人材を失うことは損失なのではないか、という点についての理解ではないか。

Q) 業界の中でも労働集約型の構造から知識集約型へ、アウトプットを評価して払うというような上流工程でやっていこうという動きもある。

Q) そもそも霞ヶ関から働き方を変えなければならない。

以上