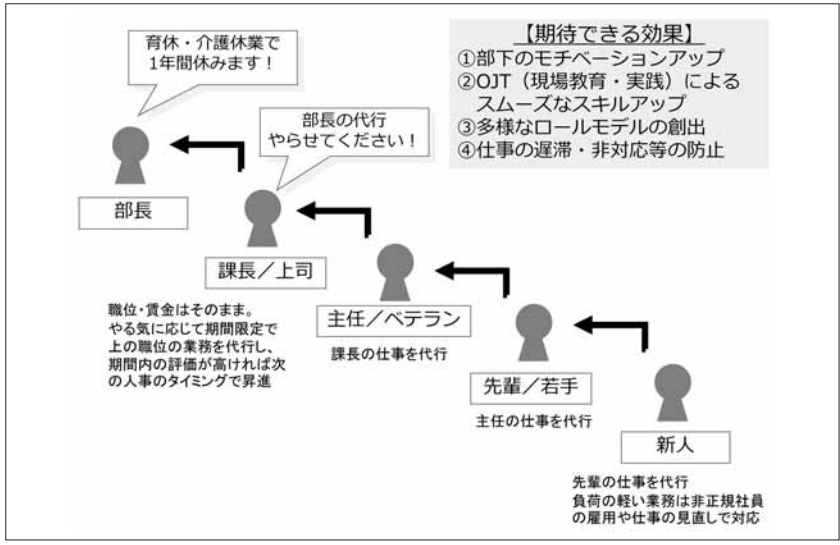


図表1 ドミノ人事・ミニドミノ人事



て、空いたポジションに下の職層からチャレンジすることができ（ただし、下の職層と同じ給料のままなどの条件があるので、会社側の新たな負担はない）という仕組みがある（図表1）。一つ下の

職位の人を上へに抜擢し、ドミノ倒しのようにポストを上げていくことで職場全体の活性化につなげるものだ。職位をまたぐことに抵抗がある場合には、職位ではなく年次をベースにした「ミニドミノ人事」制度であれば、比較的抵抗なく受け入れられるのではないかとと思う。これによって、いつもは体験できない重要な仕事を任せたり、重要な会議に出席したりすること

で新たな社内人脈を広げ、経験値を高めることができる。ドミノの一番下は引き継ぐ人がいなくなるので、その仕事を職場全体で見直す機会になる。見直すことで、

「その仕事はなくてもよい」とか「外部委託するほうが費用対効果の面からも得策」といった「あぶり出し」ができる。引継ぎを受ける側にも大きなメリットがあることを組織全体に広く伝えることで、休業を取得する人の肩身の狭さを軽減することができる。このことは、今後増加する男性の育児休業者や介護休業者のモチベーションダウンを防ぐことにもつながるため、休業を前向きに捉えられる企業風土を早めに醸成しておきたい。

職場の現状について
 休業者とも情報を共有

さらに、休業取得者へ休業中にもサポートを行うと、職場復帰への意識を高めることにつながる。最も効果が高いのは、「いま職場で何が起きているか」などの情報共有だ。休業者の中には、数カ月もの間、職場を離れたことは入社してから一度もないという人が少なくない。業務や職場の変化に立ち会えず、取り残されたような気持ち（＝浦島太郎状態）になっ

管理者必見！

育休取得者へのサポートとチームの効率的な動き方



株式会社ワーク・ライフバランス
 パートナーコンサルタント
大塚万紀子

ここでは、育児休業などで一時的にメンバーが減るチームについて、休業者に行いたい休業前後のサポートと、チームとしての動き方・マネジメントのノウハウを解説する。

1 育児休業取得者へのサポート

職場に与えるメリットを伝え 休業者の肩身の狭さを軽減

今 後、育児や介護によって休業を取得したり、時間的制約がきたりする人は増えていくことが予想される。皆さんの身近な例では育児休業の取得だろう。では、育児休業を取得するメンバーに対して、どのようなサポートをすることが望ましいのか。

まず、育児休業制度そのものの概要について、上司や同僚も理解することが必要だ。会社が取得を認めている期間や、その間のサポート制度の有無を確認しておく。細かなところまで覚える必要はない。どんな規定・資料のどこを見ればその制度の詳細が書いてあるのか、おおよその休業時期・期間など、イメージをつかめれば十分である。休業取得者から、積極的に今後の予定等を発信できるような雰囲気づくりをしておくこ

とも大切な。休業を前向きに捉えられる企業風土を醸成する

次に、休業までの間の過ごし方について整理する。休業に入るどのくらい前から引継ぎを開始するとスムーズなのか、どの仕事を誰にどう引き継ぐのか、早めに上司と休業取得者として確認しておくことをお勧めしたい。その際、注意したいのは、引継ぎを受ける側の業務量や仕事の進め方等も把握し、引き継ぎ意思の確認をしておくこと。上司は、新たな業務を担当することでのようにスキルアップするのが、組織全体にとってどのようなメリットがあるのか、引継ぎを受ける人にも丁寧に説明しておくことが肝要である。

例えば、「ドミノ人事」といっ

てしまう人もいる。定期的に職場のトピックスをメール等で共有することで、心の距離感がぐっと近づくだらう。

また、「勉強をしたかったけれど、これまではまとまった時間が取れなかった」という人にとっては、新たな学びの時間を手に入れることができるのも休業期間の特長である。復帰後のキャリアアップを視野に入れつつ、上司と休業取得者との間で復帰後のキャリアも見据えたテーマをすり合わせしておくさらに効果的だ。

- ① 初期（産後1〜3カ月程度）
この時期は子どもの月齢も小さく、休業者も職場のことを考える余裕はあまり持てないかもしれない。月に一度程度の情報共有でも十分だろう。
- ② 中期（3〜8カ月程度）
この時期は、子どももまとまって寝るようになるなど生活リズムが整い始める頃だ。休業者も自分の時間が増え始め、学びのために
- ③ 後期で考えると、時間の使い方が大きく異なる。