

上司も自分も安心できる育休復帰後の働き方

「使いづらい」VS「認めてもらいたい」をどう解決？

ワーキングマザーの日常には、誰かと交渉する機会がたくさんあります。例えば、育休復帰者とその上司の関係でよくある交渉について考えてみましょう。育休から復帰するときは、「お迎えの時間までに帰れるだろうか」「上司に理解してもらえるだろうか」と、自分目線で考えがち。でも上司の立場で考えてみると、もっとスムーズにコミュニケーションが取れるヒントが隠されているかもしれません。

育休復帰者とその上司の間で関係性がギクシャクしている場合、育休復帰者からは「成果を出しているのに認めてもらえない」、一方その上司からは「使いづらい……」との声が聞こえてきます。このようなミスコミュニケーションを交渉学を使って解決することができます。Win-Win交渉の3ステップ・フレームワークを使って、ケーススタディーをしてみましょう。

● 3ステップ・フレームワーク

【STEP1】状況把握をしてみましょう

- 1-1 育休から復職して間もない人はどんな状況でしょうか？
- 1-2 その上司はどんな状況でしょうか？

【STEP2】ステップ1の状況を踏まえて ゴール（利益）を設定してみましょう。

- 2-1 育児休業復帰者が職場で得たい欲求（感情）は何でしょうか？
- 2-2 上司が得たいこと、復帰者に求めている欲求（感情）は何でしょうか？

【STEP3】ステップ1と2からお互いが幸せになる解決策を考えてみましょう。

● 3ステップ・フレームワークを使ったケーススタディー

	【復職者】	【上司】
【STEP1】	1-1 復職後すぐの復職者の状況 <ul style="list-style-type: none">・残業できない（＝仕事時間が限られる）・突然の欠勤リスクを持つ （時間がなく、子どもが熱を出して欠勤をしなくてはならず、その状況に罪悪感があって…。）	1-2 上司の状況 <ul style="list-style-type: none">・復帰者をどう扱ってよいか分からない・復帰者だけを構うことができない、忙しい
【STEP2】	2-1 復職者のゴール <ul style="list-style-type: none">・効率的な仕事ぶり・上司や同僚から理解され認めてもらう	2-2 上司の感情 <ul style="list-style-type: none">・復帰者のモチベーションがどうなってるか…不安・復帰者および周囲との良好な関係…不安・仕事の進め方（不在の際の引き継ぎ、など）…不安
【STEP3】	【STEP3】お互いが幸せになる解決策 <p>まずは上司の不安をできる限り小さくするようなコミュニケーションを心がけましょう</p> <p>例えばこんな方法があります。</p> <ul style="list-style-type: none">・自身が築いたセーフティネットについてできる限り具体的に説明する・働く際の条件があれば明確に伝える・欠勤を心配しないで済む環境をつくる（「退社時に現時点での仕事の進捗を上司に報告」「メールは毎度cc/bccに入れる」）・明日子どもが熱を出しそう、体調を崩しそうときは前もって上司か同僚に伝えたいので、明日休んだ場合の仕事のやり方、自宅勤務の可否、誰に何を引き継ぐべきか、を上司と相談する	

復帰者にもいろんな不安はありますが、復帰者の上司は復帰者が予想する以上に大きな不安を抱えています。上司を復帰者の味方とするのかそうできないのかは、復帰者のコミュニケーション次第です。ぜひ3ステップ・フレームワークを上手に使用して、双方がWin-Winになる関係を築いてください。またこのフレームワークは、家庭でのパートナーとのコミュニケーションにも活用できます。パートナーの状況と感情を常に理解し表現しながら話し合い、子どもを持ちながら働きやすい協力体制をつくりましょう。