

育休から復帰予定の社員を対象に 『復職ママ キックオフ』を開催

—女性活躍度世界—を目指すエン・ジャパン—

人材採用・入社後活躍のエン・ジャパン株式会社（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木孝二、以下「エン・ジャパン」）は、育休明けに復職を予定している女性社員を対象に、2016年3月3日に『復職ママ キックオフ』と題したセミナーを東京本社で実施いたしました。本セミナーは2013年より開催を始め、今年で4回目の開催です。下記、概要をご報告いたします。

■ 『復職ママ キックオフ』とは

【開催目的】

- 会社の変化や期待を伝える
- 育児休業明けの働き方を考える
- 復職同期ママのネットワーク構築

エン・ジャパンでは、過去3年間に出産や育児休暇取得を経験した女性社員の人数が50名を超え、今後もママ社員の増加が予想されています。そこで、育休明けのスムーズな職場復帰や復帰後の活躍促進を目的に、今回のキックオフを開催いたしました。



参加した女性社員から「仕事も通勤も家事の進め方も人それぞれだと感じたので、自分なりの両立パターンを見つけたい」「主人と家事や育児の分担について話し合う時間を持ちたい」「今の生活と復帰後で改善すべき点が見えた」という意欲的なコメントが寄せられています。

『復職ママ キックオフ』実施概要

日時 2016年3月3日（木）10：30～13：00

対象 2016年度に育児休業から復帰予定の社員

参加者 社員13名、社員の子ども12名

プログラム 先輩ママ社員の事例、復帰後の働きかたワークショップ、最新の会社事情、懇親会



子ども用のプレイゾーンや授乳スペースも完備。
キックオフ中の子どもたちを、他社員がケアします。



先輩ママ社員が語る日常の実態に耳を傾ける参加者。



エン・ジャパンの女性活躍支援・推進に対する取り組み

エン・ジャパンでは2013年2月より、現職復帰を前提とした新たな職務グレード「I付グレード」を導入いたしました。この取り組みや女性活躍推進プロジェクト（※1）をはじめとする各種活動により、2013年度・2014年度・2015年度と3年連続で産休取得率・育児休業復帰率（※2）ともに100%を記録。それに伴い、各職場に復帰をして時短勤務で働くワーキングマザーが年々増えています。（育休復帰社員数：約40名、育休取得中社員数：約30名 2016年3月1日現在）

※1：WOMenらぼ

「世界で一番女性が活躍する会社」を目指し、社内制度・風土改革に取り込む社内プロジェクト

※2：「育児休業復帰率」は、一部、家庭の事情（保育園への入園など）により復帰できなかった者を除く

I 付 グレード

概要導入背景

「I付グレード」は、総合職社員で育児や介護を行う者が、短時間勤務を希望する場合に転換できる職務グレードです。育休復帰の場合は、休職前と同職種に復帰することを前提に、定額残業給も含まれた職務給の総額の8分割の勤務時間分が給与となります（例：月給285,000円の社員が6時間勤務で復帰する場合の月給は213,750円）。勤務時間は子供が小学校3年生になるまで、1日当たり30分単位で2時間までの短縮勤務が可能です。また、求める成果も短縮した勤務時間分です。

本制度は、育児休業からの復帰を阻む2点の問題を解決するために、2013年2月に導入されました。1点目は「給与のダウンに伴うモチベーション低下」、2点目は「キャリアの断絶」です。「I付グレード」導入前に育児休業から復帰をする女性社員は、基本的に時短勤務となるため、職種変更・給与の大幅ダウンを受け入れることが少なくありませんでした。理由は、正社員の多くの仕事がフルタイム勤務を前提に組まれていたこと。さらに、営業職など職務給に定額残業給が含まれていると、時短勤務者はそもそも残業ができない前提のため、職務給分、給与が大きく下がる状況がありました。職種変更はこれまでのキャリアが断絶することになり、本人にも会社にもダメージがあります。また給与のダウン幅がモチベーションダウンにつながり、復帰せず退職に至るケースも発生していました。

エン・ジャパンは、これからも入社後の活躍・定着支援サービスを提供する企業として、自社社員の活躍・定着支援にもこだわっていきます。

本ニュースリリースに関する問合せ先

広報担当：森本、大原

<http://corp.en-japan.com/>

エン・ジャパン株式会社

〒163-1335 新宿区西新宿6-5-1 新宿アイランドタワー

TEL：03-3342-4506 FAX：03-3342-4507 MAIL：en-press@en-japan.com