

育児休暇を取得した女性の復帰率が100%に！

「女性の活躍」支援強化中のエン・ジャパン、

育児休暇から復帰した時短勤務者向けに、現職復帰を前提とした新たな職務グレードを導入。

人材総合サービス企業のエン・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、2013年2月より運用を開始した、育児休暇から時短勤務で復帰をする女性社員向けに、現職復帰を前提とした新たな職務グレードの導入成果についてご報告いたします。

■ 導入背景

これまで育児休暇から復帰をする女性社員は、時短勤務となるために、復帰前と職種を変更することが少なくありませんでした。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、報酬体系がそれを前提としていたことが要因です。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、時短で残業ができないことから、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るうえ、人によっては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。

そこで、これらの課題を解決するために、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。

■ 制度概要

「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グレードです。育休復帰の場合は、休職以前と同職種に復帰することを前提に、職務給も含んだ総額の8分の勤務時間分の給与となります。（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時間まで短縮することができます。また、求める成果も8分の勤務時間分となります。

育児中のため、2時間短縮勤務する場合

通常勤務時の職務グレード

基本給

職務給

※職務給：定額残業給

以前の時短勤務時

基本給×8分の6、職務給無

新たな職務グレードによる時短勤務時

(基本給 + 職務給※定額残業給) × 8分の6
 ⇒グレードは変わらず、時短勤務分のみ減額。

■ 導入成果

1. 育休復帰率の改善

2012年度 50% (4名中2名復帰) ⇒ 2013年度 **100%** (9名中9名復帰)

2. 女性社員のモチベーションの向上

育休から復帰した女性社員からは、「現職復帰だと、これまでの経験を活かせるので安心して働くことができる」「以前の制度では、大幅に給与が下がるため復帰後の生活が心配だったが、育児休業中に“I付グレード”が設定されたことを聞き非常にモチベーションがあがった」といった声があげられました。

育児休業を取得していない女性社員からも、「育児休暇を取得後、現職に戻れるということを知り、目の前にある仕事をもっと頑張ろうという意識が高まった」といった声があり、女性社員のモチベーション向上につながっています。

3. 復帰社員のパフォーマンスの最大化

復帰社員にアンケートを取ったところ、多くの方から成果をあげることが出来ていると思う、という回答が返ってきました。

「現職復帰なので、これまで培ってきた経験を活かして仕事ができるのが良い。時短勤務ながらも、営業として毎月目標数字を達成できている」「復帰前は、育児と仕事の両立に少し不安を感じていたが、想像よりもスムーズに仕事に復帰できた。復帰して3カ月で復帰前の状態まで持ってこれたと思うので、プラスアルファの動きが出来るように仕事に取り組みようと考えている」など、現職復帰により高いパフォーマンスを発揮できています。

この「I付グレード」は、「WOMenらぼ」メンバーである女性社員の発信がきっかけとなり、導入されました。

「WOMenらぼ」とは、「世界で一番、女性が活躍する会社」をめざす社内の有志によるプロジェクトです。これまでに「WOMenらぼ」が主体となり、メンター制度を開始したり、柔軟な就業環境を実現するためテレワークをテスト実施したり、育児休業中の社員の交流会や育児中の女性社員を集めたランチ会などを開催しました。

WOMenらぼ ブログ

<http://ameblo.jp/womenlabo/>

エン・ジャパンはこれからも、チャレンジする女性社員が仕事と家事や育児と両立できる環境が整備され、女性管理職や活躍する女性社員がたくさんいる、女性社員の満足度も高い企業となるための取組みを強化してまいります。