【SDGs・WLB推進企業向け企画】

コロナ禍の今だからこそ、社員エンゲージメントを高めよう！

産前産後・育児休暇中の社員フォローのご提案

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

このようなことはありませんか？

☑結婚や出産を理由に、離職する女性社員の割合が減らない

☑離職後、実は別の会社で仕事を継続しているという話を聞く

☑育児休暇制度等は充実させているが、他に何をしたら効果的なのか良いかわからない

☑休暇中の社員の本音をなかなか引き出すことができない

☑キャリアを積んだ女性社員のライフイベントに応じた働き方の選択肢・施策が十分ではない

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

ご提案の背景［組織側］

2018年11月 内閣府男女共同参画局 発表資料

- 最新の調査によると、過去5年間（2012年10月～2017年9月）に出産・育児を理由に前職を離職した女性は、約101万人。離職者総数（女性）に占める割合は9.2%。多少の変動はあるものの、2007年以降約1割で推移している。
- 離職者のうち調査時点で有業者である割合は29.9%。離職をした者であっても、再び仕事に就く者の割合が増えていることが分かる。

【図7 出産・育児を理由とした離職率の推移】

（備考）
1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 前職の離職理由についての選択肢は、2007年の調査では「育児のため」、2012年以降の調査では「出産・育児のため」となっている。
3. 各調査時点ともに、調査時点から遡って過去5年間に前職を辞めた者の人数及び割合。
4. 「有業者」、「無業者」の人数は、小数点第2位で四捨五入しているため、離職者の合計人数とは必ずしも一致しない。
5. 「出産・育児のため」に前職を離職した者の割合とは、離職者総数（女性）に占める「出産・育児のため」を理由とした離職者（女性）の割合。

女性の出産・育児退職は、10年経っても約10%の割合で推移

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

ご提案の背景［組織側］

2018年11月 内閣府男女共同参画局 発表資料

- 第一生命経済研究所によると、2017年に出産に伴って退職した者は約20万人（推定）。
- 出産退職に伴う経済全体の付加価値損失は１兆1,741億円と見込まれる。

【図９ 出産退職による所得の減少と経済損失】

出産退職によって就業していた女性が退職すると、その女性の所得が減るだけでなく、女性が働いていた企業の活動もまたダメージを受ける。

（出典）第一生命経済研究所News Release
「出産退職の経済損失1.2兆円～退職20万人の就業継続は何が鍵になるか？～」

（備考）
1. 第一生命経済研究所News Release「出産退職の経済損失1.2兆円～退職20万人の就業継続は何が鍵になるか？～」より作成。
2. 2017年の出産退職者20万人分に対応するもの。
3. 20万人分の所得減少は、厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」の常用労働者のうち、短時間労働者を除く一般労働者（「正社員・正職員」及び「正社員・正職員以外」）の30～34歳の女性の各年収に、各出産退職の人数（推定）をかけ合わせる形で算出。
4. 経済全体の付加価値損失（経済損失）は、20万人分の所得減少を労働分配率（企業の平均値）で除したもの。
5. 企業活動の付加価値の減少は、経済全体の付加価値損失（経済損失）から、20万人分の所得減少を引いたもの。

▶ 女性の出産退職は、個人の所得だけでなく企業活動・経済にもダメージを与える

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

ご提案の背景［社員側］

be.らぼらとりヒアリング調査(2020年6月)による声

・育休中は日々の生活と子どものことで手一杯
会社とはいったん距離を置きたい

・会社の体制変更や経営情報などのメールは
今すぐ自分に必要な情報ではないのでスルーしがち

・会社から何か連絡があると、復職を急かされているようで
焦りを感じて本音を言えない

・育児休暇中の扶養控除など知らないことが多いが
いちいち会社へ連絡をするのは気がひける

・復職時期が近づいてくると漠然とした不安があるが
誰かに相談することもない

▶子育て社員の本音は、利害関係のある会社には届きづらい

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

ご提案の背景

[平常時(組織の状況)]

WLBで個人と組織のエンゲージメント(双方の成長・貢献）を高めたい

☑産前産後・育児にまつわる一通りの休暇制度は制定した
☑男性の育児休業取得も促進している
☑休業中は必要な書類等を送って社員をフォローしている
☑社員が相談があればメールや電話で対応している
☑復職時期には面談を行なっている

ギャップ

[平常時(子育て社員の状況)]

育児とキャリアの間で不安・焦り・疲労感でいっぱいの日々

☑出産後すぐに始まる睡眠時間2時間の毎日で疲労でいっぱい
☑子育て一色で社会や会社と断絶されたようで孤独感を感じる
☑日々子どもの発達や病気への対応でクタクタ
☑気分転換で出かける外出先も子連れで行ける場所は限られる
☑会社情報や断絶されたキャリアに焦っても整理しきれない

平常時でも会社に届かぬ本音は
コロナ禍でますます深まるばかり

[コロナ禍(組織の状況)]

☑3密の排除、消毒の徹底
☑社員の健康チェック
☑勤務時間・勤務形態の変更、特別休暇等の整備
☑BCP制度の整備
☑新ビジネスモデルの構築
…etc

業務量の増加

ギャップ
増幅

[コロナ禍(子育て社員の状況)]

☑外出しづらく孤立感や不安感増幅
☑オムツなどの買い物もままならずストレス増幅
☑体調不良でも感染不安で病院行けず不安増幅
☑集団検診等の中止・延期で不安増幅
☑テレワークでも家族在宅によるストレス増加、夫婦喧嘩勃発

不安・ストレスの増加

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

コロナ禍の今だからこそ、社員エンゲージメントを高めよう

産前産後・育児休暇中の社員フォロー

本音でのやり取りが難しい
[組織]と[子育て社員]を
be.らぼらとりが繋ぐ

[組織]

フォロー依頼

①仕事と育児の両立を叶える イベント・研修・勉強会等の定期開催

・プレママ・プレパパ向け夫婦の役割準備講座
・出産後の夫婦の役割・日々のタイムマネジメント講座
・ライフキャリアプラン作成講座
・復職に向けた働き方改革準備講座
・未来へ向けたキャリアの棚卸し講座　　etc
※自社社員が少ない場合、他社との合同参加可

②子育て情報・キャリア関連情報の 定期Web配信とコミュニティ参加誘導

・定期web情報配信(週1回)
・助産師ホットライン参加への誘導
・朝/夜のホームルーム参加への誘導
・マタニティ＆ママカレッジ講座受講への誘導
(※マタニティ＆ママカレッジ講座は20%割引で受講可)

③復職前後の働き方・キャリアに関する 個別相談・アドバイス

・復職前に1対1でキャリア形成に関する不安・課題を整理
・必要に応じて解決へ向けたアクションプランの設計
・復職後のフォロー

会員登録

[子育て社員]

※①～③いずれも
オンライン開催で
全国から参加可

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

コロナ禍の今だからこそ、社員エンゲージメントを高めよう

産前産後・育児休暇中の社員フォロー

出産時期・タイミングに合わせた内容で丁寧に社員をフォロー

これまで社内でカバーしきれなかった、社員の出産時期・タイミングに合わせた情報提供や勉強会の開催で、丁寧に社員をフォローできます。

社員の復職をスムーズに

働き方やキャリアを見直す育児休暇中に、キャリアを前向きに捉える働きかけができ、組織へのエンゲージメントを高めながら、スムーズに復職へ導くことができます。

女性社員のキャリアをより豊かに

育児休暇中の社員の状況や課題、希望などを知ることで、今後の人事制度設計や組織開発に役立ち、長期的な女性活躍支援、WLBの充実に繋がります。

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

導入料金

◎３つの施策で社員フォロープラン

①仕事と育児の両立を叶える イベント・研修・勉強会等の定期開催	②子育て情報・キャリア関連情報の 定期Web配信とコミュニティ参加誘導
年3-4回、1回あたり1-2時間程度	週に1回以上の定期Web配信

③復職前後の働き方・キャリアに関する 個別相談・アドバイス
復職3ヶ月前、復職1ヶ月前、 復職1ヶ月後の全3回

①～③込みで

一人あたり　月7,450円

※6ヶ月または12ヶ月契約となります

◎SDGs・WLBブランディングプラン(※オプション)

【一般ママパパ向け】SDGs・WLBの ブランディング	(内容) ・ポータルサイト『ままぽ』バナー掲載 ・ポータルサイト『ままぽ』求人広告掲載 ・子育てスクールチラシ『ママカレッジ』バナー掲載 ・子育てスクールチラシ『ママカレッジ』受講生への自社調査・サンプリング等
月20,000円/社 ※6ヶ月または12ヶ月契約となります	

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

be.らぼらとり代表理事 兼 講師

翁長 有希

略歴
・沖縄県嘉手納町出身。
・沖縄県総合教育センターの10年・5年経験者研修、初任者研修や県立学校教育課地区講座キャリア教育分科会など、小学校～高校の教職員に対し、キャリア教育の魅力や必要性、具体的取り組み事例　や教科等との関連性を伝える研修を多数実施。
・2010年有限会社オーシャン21代表取締役社長に就任、2016年代表退任、退社。その後は、さまざまなキャリア教育団体の立ち上げや活動等に関わりながら、フリーのキャリア教育コーディネーターとして活動を行う。
・2016年長男出産。1児の母。

現職：
一般社団法人 be.らぼらとり 代表理事
一般社団法人 沖縄キャリア教育支援企業ネットワーク 理事
一般社団法人 沖縄県キャリア支援・教育連携協議会 理事
オリオンビール株式会社 CSR室 室長

渡部 真由美

略歴
・神奈川県横浜市出身。
・人材コンサルティング企業、大手メーカー、ITベンチャー企業にて、述べ1万人以上を対象に人材の採用・教育を担当。多数の社員にキャリア面談を実施。労働組合執行委員兼務。
・「接遇・マナー」「プレゼンテーション」「チームビルディング」「コミュニケーション」など、社内外で多数の研修やセミナーなどを実施。2018年には中国にて「日本のおもてなしセミナー」を実施し、サービス業に携わる中国人500名が参加。
・2016年長男を出産、育休後に復職し、2017年退社。
・2017年「MamaBee」を立ち上げ、2019年一般社団法人be.らぼらとりを共同設立。
・2019年次男を出産。2児の母。

現職：
一般社団法人 be.らぼらとり 代表理事
一般社団法人 日本ベビーサイン協会 認定リーダー講師
株式会社パーソル研究所 ダイバーシティ・コミュニケーション認定講師

他、フリーで企業研修講師

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved

申込・問い合わせ先

MamaBee 公式LINE
【@mamabee】で検索

電話：098-914-1006
メール：mayumiwatanabe@mamabee.org
担当者：渡部 真由美(わたなべ まゆみ)

Copyright © 2020 be.laboratory All Rights Reserved