

仕事と育児・介護の両立支援制度 について



エン・ジャパン株式会社 人財戦略室
室長 平原恒作
人事企画 村内友美

◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

- ①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況
- ②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方
- ③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修
- ④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組
- ⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容
- ⑥育児・介護休業法の施行状況

◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

- ①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況
- ②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方
- ③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修
- ④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組
- ⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容
- ⑥育児・介護休業法の施行状況

会社概要

設立

2000年

設立23年目

売上高

545億円

2022年3月期実績

社員数

2928名

2022年3月末現在

上場区分

東証プライム

プロダクト数

20以上

海外展開

ベトナム
インドなど

パーパス（私たちの存在意義）

**誰かのため、社会のために懸命になる人
を増やし、世界をよくする**

~Inner Calling & Work Hard~

運営サービス一覧

人材採用を軸に20以上のWEBサービスを運営

求人サイト

 **エヌ/転職**

A M B I

 **ミドルの転職**

 **エンジニアHub** キャリア

iroots

人材紹介

 **エン エージェント**

採用支援ツール

 **engage**

採用管理ツール

 **Hirehub**

Cycle

会社口コミプラットフォーム

 **Lighthouse** ライトハウス

オンライン適性テスト

 **TA TALENT ANALYTICS**

適性検査

3Eテスト

ビデオ面接ツール

 **Video Interview**

定着支援ツール

 **HR OnBoard**

社員教育サービス

 **en-college** エンカレッジ

活躍支援サービス

**エン入社後活躍
支援プログラム**

◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

- ①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況
- ②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方
- ③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修
- ④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組
- ⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容
- ⑥育児・介護休業法の施行状況

両立支援への思い

「キャリアの前倒し」を推進し、ブランクがあっても活躍できる会社へ。

当社では『人間成長®』をコアバリューとして掲げています。

仕事人生を通じて人間性を高めることを大切にしているため、両立支援にも力を入れて取り組んでいます。

育児や介護によるキャリア中断や時間的制約は、誰しにも起こりうる可能性があります。

「働く時間にかかわらず、成果を出し続ける社員を応援したい」という思いから、制度整備や啓発活動を通じて、活躍しやすい環境づくりを進めています。

両立支援に必要な要素

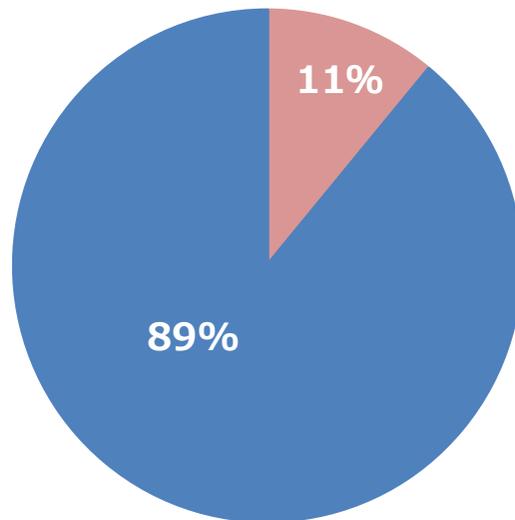


それぞれの要素が複雑に絡み合い、状況は流動的に変化する。

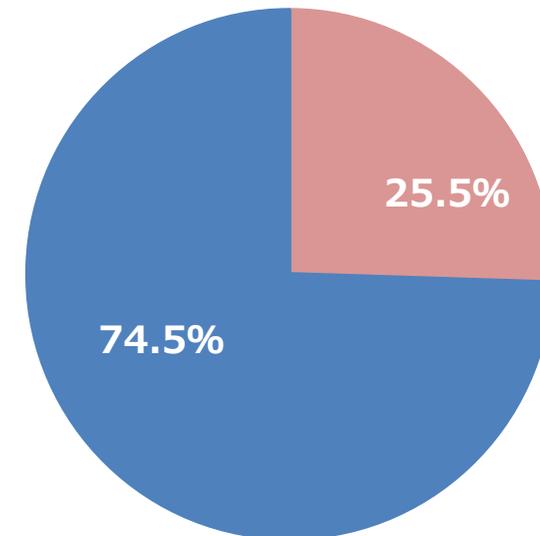
だからこそ安心感につながるベースを会社が用意できるかどうか
が重要（配慮のあるGive & Takeがサステナブルな関係性）

両立支援の結果 女性管理職の変化

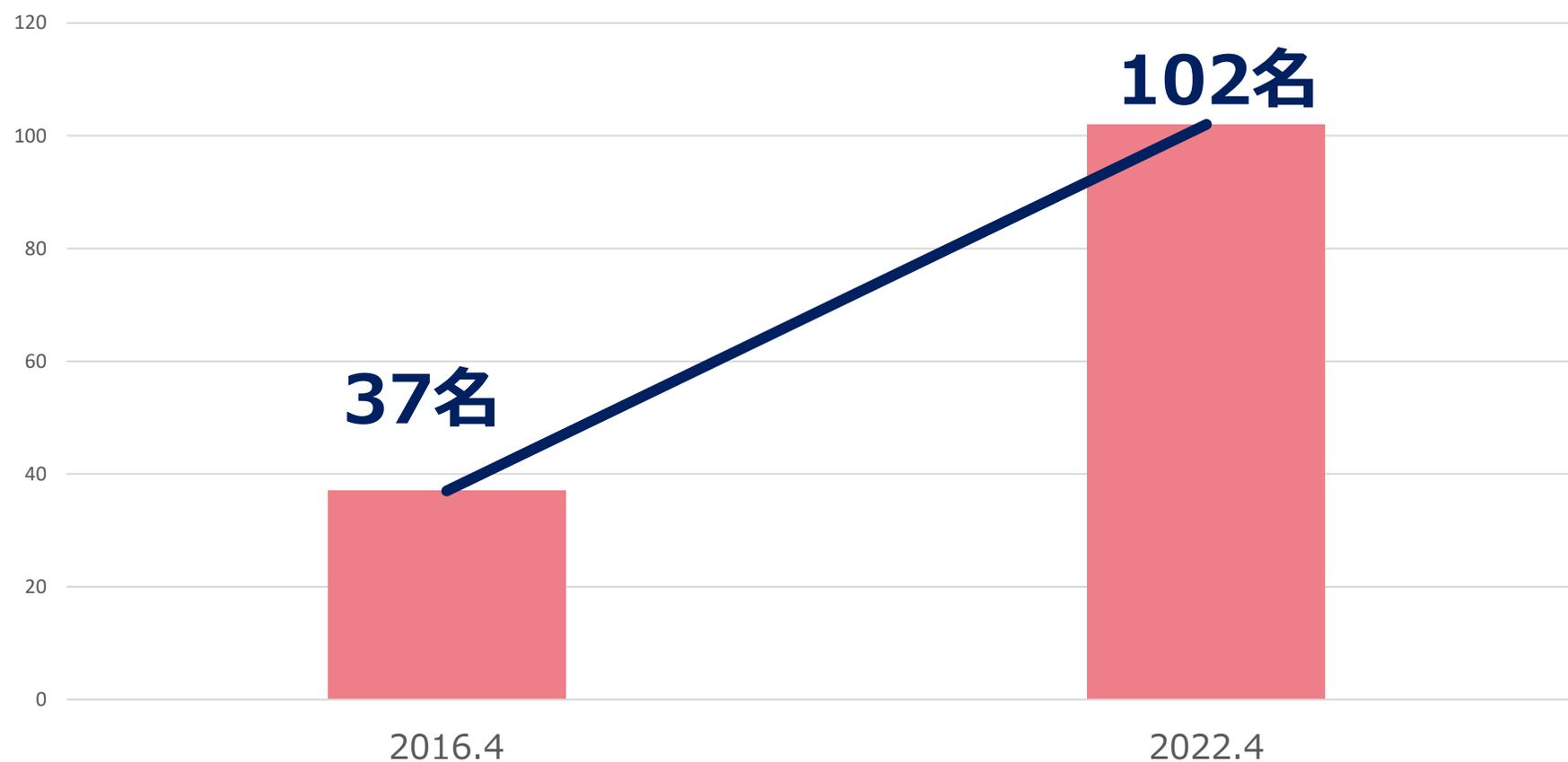
BEFORE (2011年)



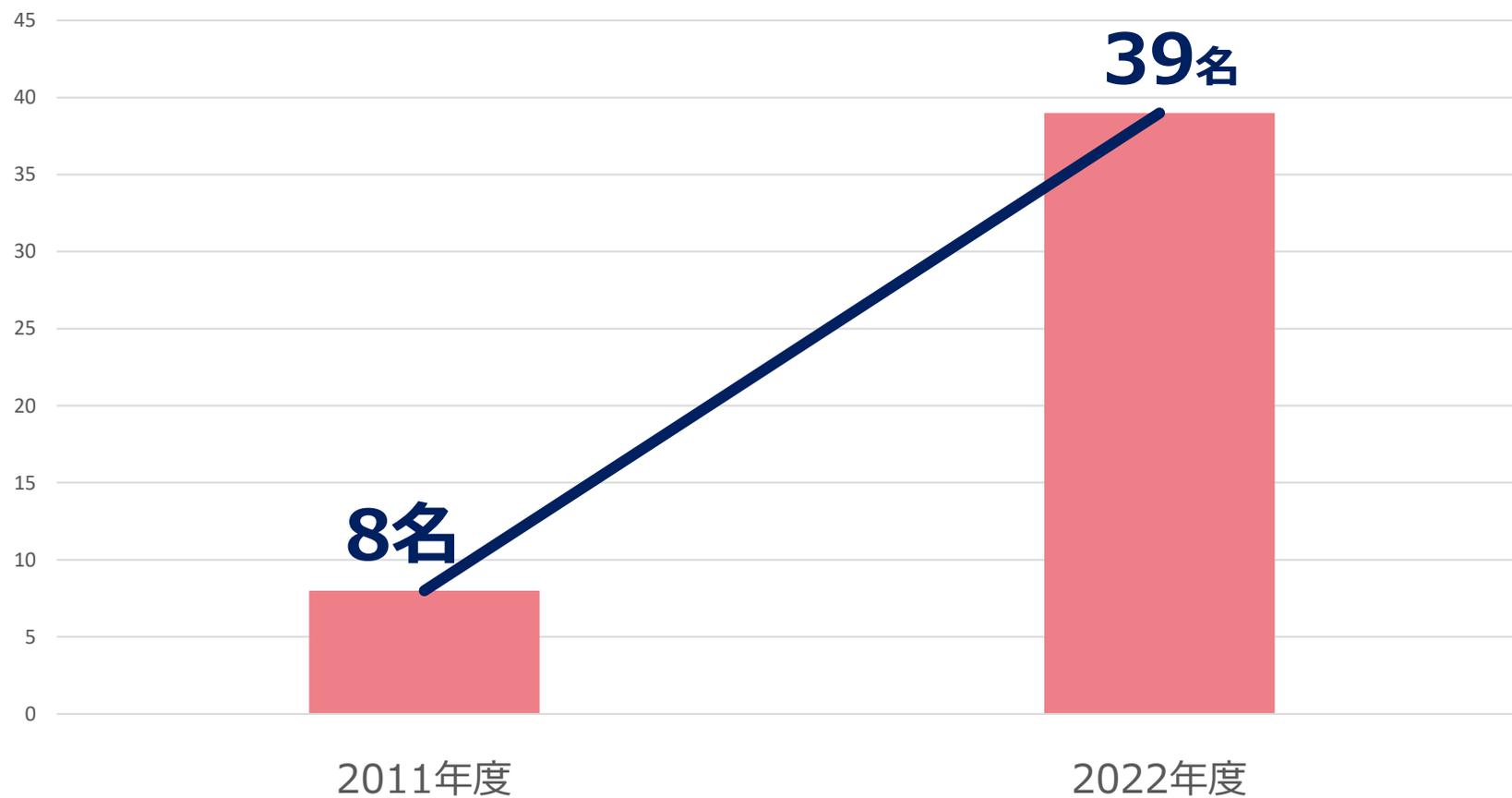
AFTER (2023年)



両立支援の結果 時短勤務制度利用者数の変化



両立支援の結果 育休新規取得者数の変化



受賞歴



◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況

②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方

③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修

④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組

⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容

⑥育児・介護休業法の施行状況

短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況

・テレワークを実施し、働く場所を柔軟に。

コロナをきっかけにテレワークを実施。現在もテレワーク中心の働き方。

通勤時間が無くなり、より仕事や育児・家事に専念できるように。

バーチャルオフィスも導入し、コミュニケーションの量と質を維持。

・スマートグロース制度を導入し、時間に融通の利く働き方に。

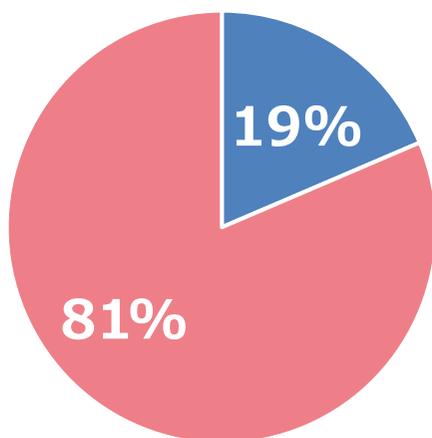
新たな短時間勤務制度であるスマートグロース制度を導入。

制度対象者はフレックスタイム制とし、より柔軟に働けるように。

テレワーク利用状況

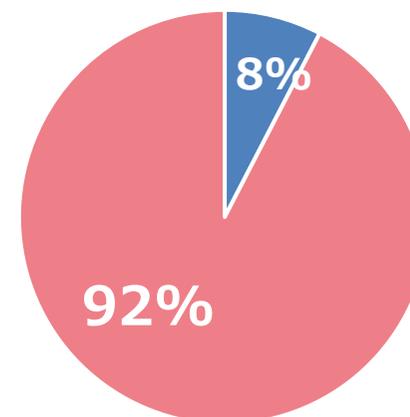
※1営業日あたり、どのくらいの社員がオフィス出社／在宅勤務しているかについての3か月平均値

正社員



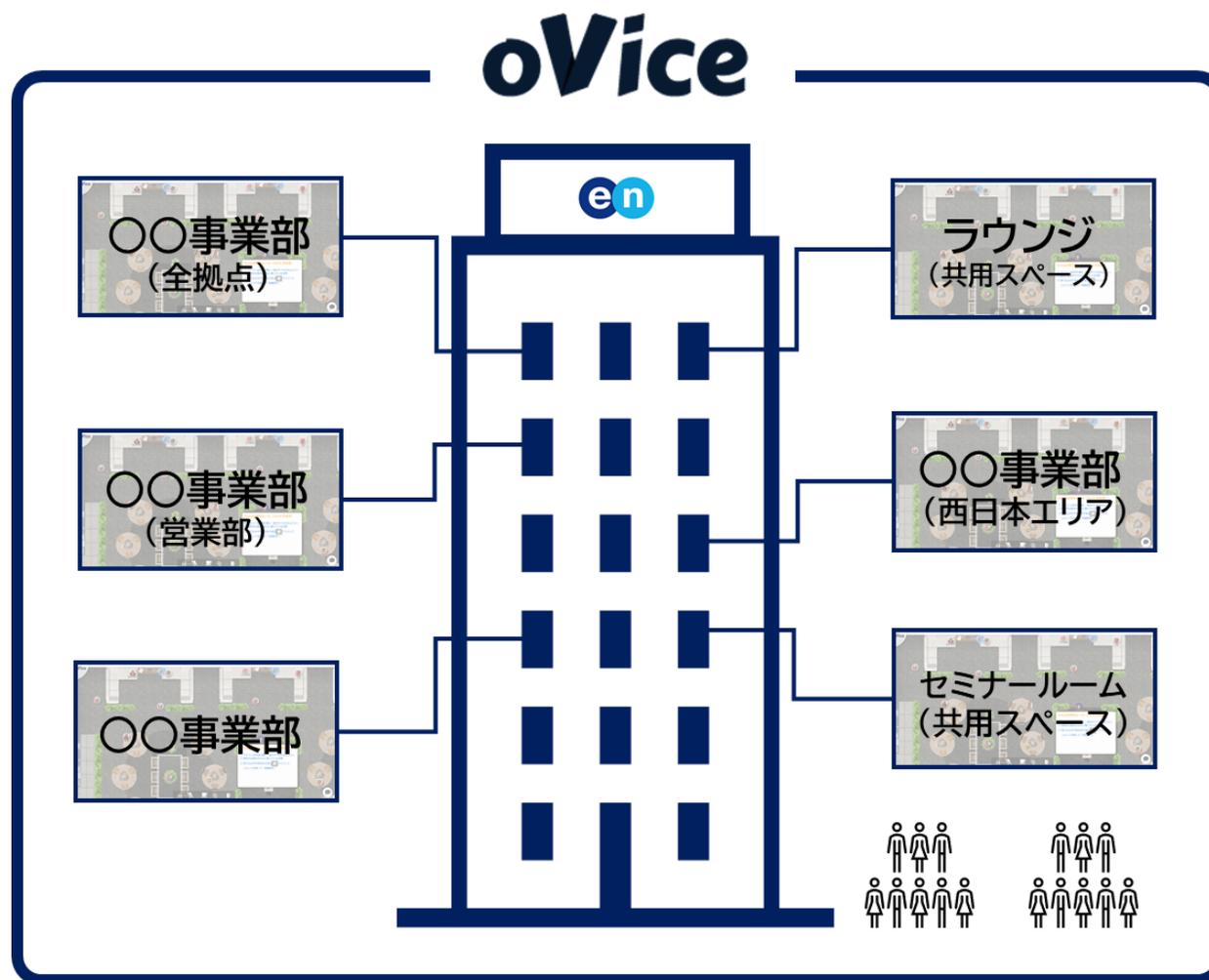
■ オフィス出社 ■ 在宅

時短社員



■ オフィス出社 ■ 在宅

バーチャルオフィスについて



バーチャルオフィスでの様子



👉 朝礼



👉 賞賛タイム

忘年会👉



スマートグロース制度とは

出産・介護など、ライフステージが変わって

様々な制約が生まれても、

やる気や能力に合った仕事を続けることを

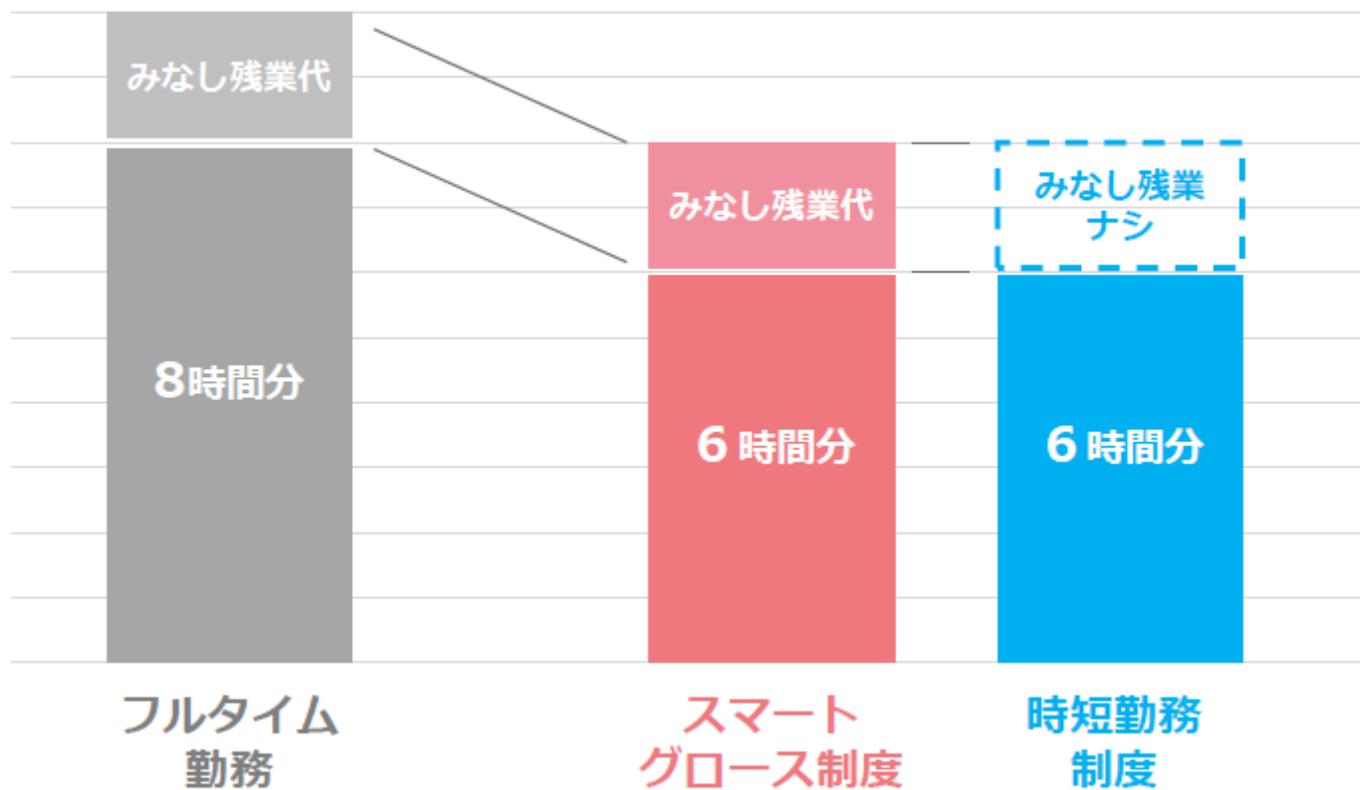
支援する制度

スマートグロース制度と時短勤務制度の違い

	スマートグロース制度	時短勤務制度
適用基準	CSAG : R-2以上、MG : 4以上 (PG適用の場合はPG-2以上) ※復帰したタイミングによって、 10~15ヶ月間はMG1~3でも可	左記基準を満たさない場合 本人がスマグロ適用を希望しない場合
期間	育児の場合は小学校3年生まで	育児の場合は小学校3年生まで
勤務時間	最大6時間まで短縮可能 (30分単位)	最大6時間まで短縮可能 (30分単位)
みなし残業	約2~3時間程度含む	なし
給与	みなし残業代含む	みなし残業代なし
賞与	MGに基づく	MGに基づく
労働区分	フレックスタイム制	所定労働時間制

制度適用のメリット

給与額比較／全体像



CareerSelectAbility®とは

7つの考え方

【7つの考え方】

- ・自己変革性
- ・目標必達性
- ・多様受容性
- ・周辺変革性
- ・主観正義性
- ・自発利他性
- ・Enjoy-Thinking

×

20の能力

【発想力（拡散思考）】

- ・発想研磨力
- ・問題発見力
- ・既存改善発案力
- ・新規アイデア創案力

【論理思考力（収束思考）】

- ・問題分析力
- ・仮説検証力
- ・一般化力
- ・論理的表現力

【対人関係力】

- ・好感演出力
- ・キモチ伝達力
- ・対人傾聴力
- ・他者活用力
- ・対人大善力

【組織貢献力】

- ・意志決定支援力
- ・理念共創力
- ・理念伝導力
- ・人財マネジメント力
- ・組織標準化力
- ・組織目標推進力
- ・新規事業創出力

+

4つの環境

- ・社内外の競争が激しく、成長基調で活気がある
- ・20代からチャレンジングで困難な非定型業務を求められる
- ・性別、国籍、学歴、在籍年数に関係なく、正当に評価される実力主義
- ・本業の商品・サービスで自社独自の主観正義性を実感できる

◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況

②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方

③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修

④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組

⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容

⑥育児・介護休業法の施行状況

子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方

当社では子育て中の社員にも、他の総合職と同様に『人間成長®』を求めます。

どこでも活躍できる人材になれるよう、子育て中の社員であっても『CareerSelectAbility®』の獲得が出来るよう支援しています。

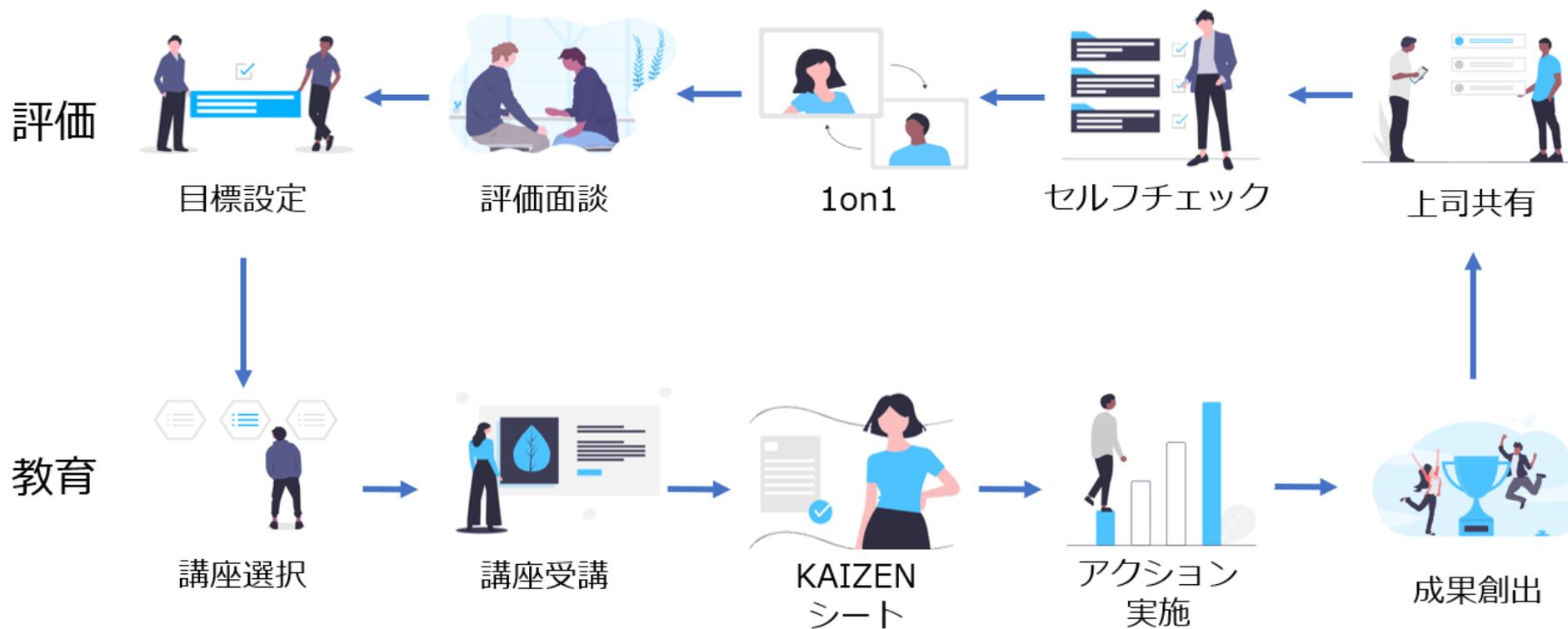
実際に、復職した社員には責任のある仕事を任せ、正当な評価・昇進・昇格を受けられる環境を整えています。もちろん成果も求めるのが当社の方針です。

そのため、子育て中の社員をマネジメントする上長には「配慮はしても遠慮はしないこと」を求めています。

また、『CareerSelectAbility®』の獲得を支援するために『評価と教育の連動』を推進しています。

詳しくは次のページにて説明します。

評価と教育の連動とは



◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

- ①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況
- ②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方
- ③**育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修**
- ④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組
- ⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容
- ⑥育児・介護休業法の施行状況

育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修

- 原則同じ部署への復帰
- 「職能×職務」でのミッション提示
- 上司側へのガイドブック配布



仕事と育児の
両立ガイド for 管理職
produced by WOMenLABO

◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

- ①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況
- ②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方
- ③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修
- ④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組
- ⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容
- ⑥育児・介護休業法の施行状況

育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組

・ 助け合いの文化

産休・育休前に信頼貯蓄を積んでおくよう伝えているため、復職後も助け合える関係性が築けている。

・ 定期的な上司・部下のコミュニケーション

普段から気軽にプライベートに関して話せる関係性を築いているため、ライフイベントがあった際に早期に相談がもらえるように。

欠員発生時は、業務の効率化・見直しを行い、人手が足りない場合は採用・異動でカバー。

・ 本人及び上司側への制度理解促進

制度理解促進に向けて、研修やセミナーなどを実施。ガイドブックを作成し、配布。

取り組み例 産休・育休ガイドブック

01 妊娠がわかったら

こちらの項目では、妊娠がわかってから産休に入る前までにしておくことについて見ていきましょう。



02 産休・育休前にやること

産休・育休に入るにあたり、様々な申請や準備が必要になります。ギリギリになって焦ることがないよう、各休暇・休業の種類や申請方法について事前に理解しておきましょう。



03 産休・育休中にやること

出産後は各所に様々な書類の申請が必要になります。体力が落ちていたり、慣れない子育てに手を取られたりと余裕がありません。慌てないよう、事前に準備しておきましょう。



04 復職が決まったら

いよいよ仕事復帰!復職に向けた準備や流れを見ていきましょう。



05 復職後について

復職後に意識しておくことから会社の制度、自治体や国の手当について、あらためて見ていきましょう。



06 お金のこと

最後に、妊娠がわかってから職場復帰までにかかる「お金」のあれこれについて見ていきましょう。



取り組み例 産休・育休ガイドブック

お休みの取得に必要な申請

	産前産後休暇 or 育児休業を取得予定の方 (もしくは両方取得予定の方)	育児休業 or 出生時育児休業を取得予定の方 (もしくは両方取得予定の方)
申請フォーム	産前・産後休暇・育児休業申請	出生時育児休業・育児休業申請
いつまでに	お休みに入る1ヶ月前まで	お休みに入る1ヶ月前まで
必要な書類 (画像添付でOK)	母子手帳(表紙と保護者のお名前・住所等が記載されているページ) 通帳(本人名義で改姓後の名義になっているもの) ※銀行名・支店名・店番号、口座番号、通帳の名義がわかるページ ※通帳がない場合は、キャッシュカードをご用意ください(クレジットカード一体型の場合は該当)	
備考	・申請種別は取得予定のお休みを選択してください。 ・“休業中の連絡先”を宛先として、給付金手続きに使用する書類などを送付します。また、手紙がありますので、確実に書類の受け取りができる住所、連絡がとれる電話番号やメールアドレスを記載してください。	

復職までにやること ToDoリスト

<input type="checkbox"/> 会社への報告(Chatwork)	復職2ヶ月前~1ヶ月前まで
<input type="checkbox"/> 復職前面談の実施(事前アンケートの提出あり)	復職1ヶ月前まで
<input type="checkbox"/> 復職ママ向けオリエンテーションへの参加	復職1ヶ月前まで
<input type="checkbox"/> 4月キックオフへの参加 任意	—
<input type="checkbox"/> 各種書類の提出	復職1ヶ月前まで
受け取り	復職1週間前まで
ポート/ベビーシッター/病児保育の登録	復職1週間前まで
相談・準備	復職1週間前まで

家事分担の便利ツール

家事分担アプリ「Yieto」

家事分担表フォーマット

家事分担タスク表サンプル(AERA)

出産後提出が必要な書類 Checklist

<input type="checkbox"/> 対象児出生申請 to 男務	出生日を含めて14日以内
<input type="checkbox"/> 出生届 to お住まいの自治体	出生日を含めて14日以内
<input type="checkbox"/> 児童手当申請 to お住まいの自治体	出生日の翌日から15日以内
<input type="checkbox"/> 認可外保育園への申込み to 各保育園 任意	出産後からエントリー受付のケースが多いです。 パートナーに協力してもらい、早めに申込書を出してもらうようにしましょう。
<input type="checkbox"/> 限度額適用認定申請書 to 東京広告業健康保険組合	原則出産から1年以内 ※帝王切開で出産された方など、該当者のみ。

病院窓口での支払いを自己負担限度額までにしたいとき

医療費が高額になると見込まれる場合は、事前に「限度額適用認定証」を用意すると便利です。保険証とともに「限度額適用認定証」を医療機関に提示すると、病院からの医療費請求額を自己負担限度額までの金額(月単位)にとどめることができ、医療費の窓口負担を抑えられます。こちらは入院のほか、外来診療についても利用可能です。(限度額適用認定申請書のダウンロードはこちら)。

出産・育児休業でもらえるお金は?

給付元	内容	支給タイミング	もらえる人
出産育児一時金	健保組合 一人につき42万円	直接支払制度利用の場合 退院時の病院への支払い時	出産した人 胎内死の場合は胎内死が原因となった人
出産育児一時金付加金	健保組合 一人につき3万円	出産時	出産した人
家族出産育児一時金	健保組合 一人につき42万円	出産時	胎内死の場合は胎内死が原因となった人
出産手当金	健保組合 出産で仕事を休んだ期間に対し、休業1日につき直近12ヶ月間の標準報酬月額平均額÷30×2/3相当額	産後休業後に申請 その1ヶ月後に支給	出産した人
育児休業給付金	健保組合 1日=(休業前6ヶ月間の会計賃金÷180)×67% ※育児休業取得し、支給資格を満たしている場合のみ。 ※育児開始7ヶ月以降は50%	休業開始から2ヶ月経過後に申請・支給 初回支給は育児開始から約3ヶ月後	出産した人 育児責任持継者

※上記以外に国や市区町村から給付されるものがあります(児童手当、児童扶養手当など)。自治体HPなども参照してください。

◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

- ①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況
- ②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方
- ③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修
- ④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組
- ⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容
- ⑥育児・介護休業法の施行状況

両立支援に関するニーズの把握や、両立支援措置の検討・導入に当たって取り組んでいる労使間のコミュニケーションの内容



<https://corp.en-japan.com/womenlabo/report/>



WomenLabo プレママランチ会/復職ママランチ会

WOMenLABO主催



若手女性社員×ママ社員
ランチ会開催！

<https://www.en-soku.com/life/79785>

WOMenLABO&労務グループ主催

復職前ママオリエン

2022年3月11日、18日（金）



<https://www.en-soku.com/life/82596>



<https://www.en-soku.com/life/81802>



復職ママランチ

2021年冬 開催！



<https://www.en-soku.com/life/80966>

パパLABO ランチ会・セミナー開催



<https://www.en-soku.com/life/87343>



<https://www.en-soku.com/life/85724>



<https://www.en-soku.com/life/78566>

めぐめしの開催



5th
anniversary



原則、全社員リモートワークになってから早2年。拠点や事業部を超えて社員が集合。

◆エン・ジャパンについて

◆両立支援への想いと現状

- ①短時間勤務制度、及び柔軟な働き方の内容・利用状況
- ②子育て期の従業員のキャリア形成・能力開発の考え方
- ③育休復帰後や短時間勤務制度の利用中の配属先・評価制度、面談、上司への研修
- ④育児休業の取得や、短時間勤務制度などの利用が円滑に進むために必要な取組
- ⑤両立支援に関するニーズの把握や、労使間のコミュニケーションの内容
- ⑥育児・介護休業法の施行状況

令和3年育児・介護休業法の施行状況

- ・ 本人意向の確認
- ・ 相談窓口の設置
- ・ 個別周知の徹底



※その他取り組み例

プレパパ・プレママ向けランチ会の実施

