

高度な技術を身につけた 従業員が再び活躍できるよう、 ウェルカムバック制度を導入しています

企業プロフィール

設立：1966年
本社所在地：神奈川県川崎市
事業内容：製造業(化粧品品の製造販売)
従業員数：1,096名(うち女性1,019名)

特徴的な制度・取組など

- 出産や育児、介護などで退職した従業員が、築いたキャリアを維持したまま再入社できるウェルカムバック制度を導入。
- 育児・介護事由等、または60歳以上の場合に選択可能な、正社員のまま勤務時間を短縮できるショートタイム正社員制度により働き方の柔軟性を向上。

取組のきっかけ・経緯

当社は「美を創造し、演出する」という企業理念を掲げています。「演出する」という言葉には、女性の前向きな明るい生き方を応援したいという思いが込められており、当社の従業員の約9割を占める女性が活躍できるような職場環境づくりに早期から取り組んできました。以前は、結婚や出産を機に退職する従業員が多かったのですが、時代の流れと共にライフイベントを経ても働き続ける従業員が増えたことに伴い、仕事と家庭の両立支援に取り組むようになりました。2005年に美容部員の経験もある金子が社長に就任してから、その取組は一気に加速しました。2008年のマタニティ制服導入を皮切りに、それまで職場単位の運用で行ってきた両立支援を制度化していきました。2012年には高い技術を有する美容部員が、ライフイベント等で一度退職しても、再び働ける環境になった際に当社に戻りやすくするため、ウェルカムバック制度を導入しました。2013年にはES向上推進室を設置し、導入した両立支援制度を、全国の100を超える店舗において浸透させるための取組を始めました。

当社では、お客様に満足いただけるサービスをご提供するのために、従業員自身が仕事もプライベートでも輝いて欲しいと考えています。従業員一人ひとりが育児や介護などのさまざまなライフステージに直面しても長く活躍し続けられるよう、多様な働き方を認め合える職場づくりに取り組んでいます。

具体的な制度の内容

当社のウェルカムバック制度は、出産や育児、介護をはじめライフイベント等で退職した従業員が、退職時のキャリアや処遇を維持しながら再入社することができる制度です。退職してから再入社するまでの期間は問いません。再入社の際には、各自のライフスタイルに応じて、正社員、ショートタイム正社員、パートタイムから選択することができます。ショートタイム正社員は、1日6時間勤務を週5日(週30時間

勤務)又は週4日(週24時間勤務)のいずれかの勤務コースを選ぶことができ、短い時間でも正社員として活躍できるよう2014年に導入しました。ウェルカムバック制度を利用して正社員で再入社する場合には、ブランク期間を問わず退職時のスキルに紐づいた給与基準をスライドして適用します。パートで入社する場合は、退職時のスキルに応じたフェイシャリスト認定級(技術に応じた9段階の認定級制度)の処遇を適用します。再入社する時には5泊6日の宿泊研修を受講する必要がありますが、この研修には、再び動く自信を持ってもらうために、フェイシャリストとしての技術や知識をブラッシュアップするという狙いがあります。家庭の事情等で泊まり込みの研修が受講できない場合には、日帰りの研修を数か月間のうちに受けられるようにし、育児中の従業員の負担を軽減しています。また、当社の店舗勤務の正社員はシフト制の勤務ですが、ショートタイム正社員及びパートタイムはシフト制ではなく勤務時間と勤務日を固定する事もできます。育児や介護に従事している従業員が仕事と家庭を両立しやすくするための配慮であるとともに、各店舗の責任者がシフトを組みやすくするための工夫でもあります。当社の多くの店舗では、一日や一週間を通じて繁忙の波があまり大きくないため、育児中で夕方以降や土日の勤務が難しい従業員も、平日午前中の繁忙時間帯で活躍することができます。

制度導入による効果等

2012年のウェルカムバック制度導入以来、毎年約30人、2017年度末までに130人以上が再入社しています。年月をかけて磨いた高い美容の専門技術を有する従業員が再入社し、即戦力として活躍してくれることは、人材確保の面で非常に有効です。さらに、旧知の従業員が戻ってくることを、長く店舗に通っていただいているお客様が喜んでくださることもありがたいと感じています。育児が落ち着いた40代以降に再入社した従業員が、子育て世代の勤務が難しい夕方や土日の繁忙時間帯をカバーするケースもあります。また、新卒や

中途社員の採用時には、仕事と家庭を両立するための柔軟な制度やその実績について、質問を受けることが多くなりました。女性活躍推進の取組が認められ、「えるぼし」認定の最高ランクである3段階目を受けたことも、アピールになっていると感じています。

今後の課題・展望

近年は、「男性の育児参加促進」と「仕事と介護の両立支援」に注力しています。従業員の女性比率が約9割の当社において、従業員が活躍するためには、パートナー等家族の協力が不可欠と考えています。社内で「男性育児だより」を定期的に発行し、男性従業員本人や従業員の配偶者がどのように育児に奮闘しているかを紹介しています。また、当社でも介護に直面する40～50代の従業員が増えてきており、仕事と介護の両立支援は喫緊の課題です。社内報で、仕事と介護を両立している従業員の働き方などを紹介し、不安を払拭できるように発信を始めています。

さらに、セカンドキャリア支援についても取り組み始めました。2016年に50代の従業員に対して実施した社内意識調査では、「60歳を過ぎても働きたい」という回答が約7割に上りました。2015年に定年を60歳から65歳に引き上げ、再雇用制度や嘱託社員制度などにより70歳までの継続雇用制度を導入しましたが、今後も、知識と経験を培ったベテランの従業員が長く第一線で活躍できるための支援策を講じていきたいと考えています。

また、多様な働き方の選択肢が増えたことに伴い、職場にさまざまな勤務形態の従業員と一緒に働くようになりました。従業員同士がお互いの立場を理解し合い、働きやすい職場をつくるため、家族をオフィスや店舗に招いて「C' BON Family Day」を開催しています。多様な働き方の従業員が、お互いをサポートし合えるような職場風土をつくるため、より一層取組を進めていきたいと考えています。



人事部 ES向上推進室
マネージャー

稲葉 理子さん



フェイシャリスト(美容部員)

山崎 未希さん

やりがいのある仕事に戻りたくて、 ウェルカムバック制度で 再入社しました

一度仕事を離れて、フェイシャリストの仕事が好きであることに改めて気づきました

私は新卒で入社してから5年半、フェイシャリストとして勤務していましたが、夫が当社の店舗がない地域へ転勤になったためやむなく退職しました。短期で別の仕事に就き、出産後は育児に専念するなどして、3年間フェイシャリストの仕事から離れていました。関東地方に戻り、子どもが1歳を迎えたことを機に、ウェルカムバック制度を利用して3年2か月ぶりに再入社しました。現在はパートタイムとして、1日6時間半、週5日の勤務をしています。再入社を決めたのは、退職後別の仕事をしましたが、フェイシャリストの仕事ほどのやりがいを感じられず、改めて、フェイシャリストの仕事が好きで、お客様と家族のように近い距離で接することができることにやりがいを感じていたということに気付いたからです。

当社で働いている間に仕事と家庭を両立しながら活躍している先輩方を身近で見えたので、私も育児をしながら働くことが自然にイメージできました。パートタイムで産前産後休業や育児休業を取得している先輩方が多数いることも、とても心強く感じています。再入社してからは、保育園の送迎に合わせた勤務時間や、土日祝日を固定の休日とするなど、仕事と家庭の両立がしやすいよう職場で配慮していただいています。また、子どもの病気などで急にお休みをする時もありますが、職場のみなさんに温かく助けていただいています。

やりがいのある仕事を続け、キャリアアップしていきたい

再入社後、今までのキャリアを活かして仕事ができることにも満足しています。長年店舗に通ってくださるお客様に信頼していただき、お役に立てることが私のやりがいになっています。一度退職しフェイシャリストの仕事から離れたことで、「誰かの役に立ちたい」という思いがより一層強くなりました。仕事をすることで社会とのつながりができ、子どもにも優しく接することができるようになったと感じています。また、夫も私の仕事を応援し、家事や育児を積極的に分担してくれていることも励みになっています。今後は、仕事と家庭を両立しながら、いずれは正社員に戻り、キャリアアップを目指していきたいと思っています。



フェイシャリスト(美容部員)

山崎 未希さん