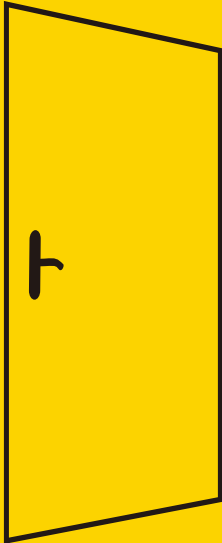


異業種のユニークな人材戦略から、課題解決のヒントを。



「お帰りなさい」が
会社を強くする

復職の
敷居を下げる！
**Welcome
back制度**
(ウエルカムバック制度)

“一度退職した社員を再雇用”する復職制度は、ワークライフバランスの推進や人手不足の解消などを併せ持つ制度として、注目を集めています。また、慣れ親しんだ会社に再び戻ることは、家に帰ってくるようなどこか温かさがあり、復職者の仕事への意欲や帰属意識を高める要因にもなっています。今回は、復職制度を導入しているエン・ジャパン株式会社の事例を紹介します。



制度誕生の背景にあるのは、“復職希望者を積極的に採用する企業文化”

制度誕生の背景となったのは、2009年頃から離職した社員を再び採用するケースが出てきたことでした。当時から“再び働きたいという思い”を受け入れていた企業文化があり、より積極的に復職希望者を採用できるよう2014年に「Welcome

back制度」を立ち上げました。

結婚・出産・介護・配偶者の転勤などのライフイベントによる退職者をはじめ、キャリアプランを理由に他社への転職者も含めて、現在までに20名の社員が復職しています。



取材協力：エン・ジャパン株式会社

“人”、そして「企業」の縁を考える”を事業理念に、インターネットを活用した求人・求職情報サービスや人材紹介、社員研修など、人材採用・入社後活躍におけるサービスを提供しています。また、人材確保・育成・定着につながる制度を積極的に実施しています。

“復職者歓迎”の社風が、“また戻って活躍したい”というモチベーションになっています。



「キャリアプランの実現」や「社員の即戦力化」など、社員・企業の双方にメリット

在職社員のメリット

在職社員にとっては、ライフイベントやキャリアアップを目指すして一度会社を離れても、再び会社に“戻る”という選択肢が増えます。これは、万一転職先での実態が想定していた内容と違った場合でも、自身のキャリアプラン実現に向けた手段を再選択できることになります。



キャリアプランの実現

復職社員のメリット

一方復職者にとっては、もともと在籍していた企業の理念や社風を理解しているため、転職時に生じる「新しい環境への適応」のハードルが低く、精神的な負担が軽減されるそうです。また業務内容についても把握しているため、スムーズに取りかかることができます。



- ・社風や業務内容を理解
- ・一緒に働いた仲間が在職

適応がスムーズ

企業のメリット

企業側の代表的なメリットに、復職者が「企業理念を理解している」という点があります。社員としての業務経験があるため、企業理念や文化に理解があり、採用時に起こりやすい企業と復職者のミスマッチのリスクをなくすることができます。

また他の企業で働くことにより、過去の在籍時と異なるスキルの習得や、既存社員とは違った目線で自社を捉えられるとのことです。即戦力としてはもちろん、企業の戦力アップや成長においても期待できるそうです。さらに、求人際には同制度をアピールして、人材確保につなげられるメリットもあります。



- ・採用時のミスマッチを回避
- ・他社での経験をフィードバック
- ・即戦力として活躍

企業成長のチカラに



必要なのは、“再びこの会社で働きたい！”と思わせる環境づくり

同制度の対象外となるのは、原則、勤務期間3年未満(やむを得ない理由の場合を除く)や懲戒による退職者になります。また制度利用者は一定数いますが、運用において効果を最大化するためにはまだ課題が残っています。

前述の通り、退職者が戻ってくるきっかけになるのは、“在籍時に仲が良かった社員同士のつながり”が主であり、属人的な

要素が強い状況です。そのため、退職していく社員との関係づくりやネットワークの構築を、人事部を中心に“組織として取り組む”ことで効果の最大化を図っています。そして、復職を決めた社員が復職する際は、どこか“恥ずかしさや気まずさ”を持ってしまふことがあります。そのため、メンタルのケアについてもフォローが大切です。

企業にとって「人材は成長の原動力」です。
さまざまな事情で退職した人材が復職できる環境づくりは、選ばれる企業の魅力になります。

執筆：株式会社 ジールコミュニケーションズ HR事業において新卒学生の採用・就職支援などの人材サービスを実施。人材紹介による企業と新卒学生とのマッチングや、体育会系学生限定の合同企業説明会の開催によって1,500社以上の企業の採用と20,000名以上の学生の就職支援を実現している。