



産休・育休からの復職者のマネジメント

・奥野明子・経営学部

研究の概要・特徴

女性が出産休業・育児休業を経て復職し、働き続けるケースが増えている。男性育休の取得を推進する動きも活発だ。女性に限らず、産休・育休から復職して働く人は、復職後順調にキャリアを伸ばすことができているだろうか。

本研究が注目するのは、復職者の人事評価の適正さである。育児や介護をしつつ働く人は、長時間労働、出張、急な業務への対応が困難である。そのために、定型的な業務を任せられ、キャリアアップが停滞していることはないだろうか。短時間勤務をする復職者は、それだけで、低い人事評価がなされていないだろうか。

上記のような問題意識のもと、本研究は、右記のようなワークショップを行い、当事者（復職者とその上司）の現状についてデータを収集し、この問題を解決する方法を提案する。

復職者のための人事評価ワークショップ

育休復職者 & 上司編

「復帰して一生懸命やっているのに、重要な仕事を任せてもらえない」「やっていることは他の人と同じでも、働く時間が短くだけで評価が低いのでは?」「言いたいことがあるけれど、職場に迷惑をかけているから言いにくい…」

産休・育休からの復職者は、家庭でのサポートの有無や仕事への意欲も様々な中、本人の意思が確認されないまま仕事の配分をされていたり、過剰な配慮によってキャリア形成を阻まれている場合があります。この講座では、人事管理を専門とする講師によるレクチャーを元に、復職者がこれからも意欲的に働き、職場で活躍することができる仕事の配分と評価制度のあり方について、参加型で考えます。現在、評価制度や指針がなく、新たに構築、改正等を考えている管理職や人事担当者の方にもおすすめ!

プログラム	<p>◇オリエンテーション</p> <p>◆レクチャーⅠー日本企業の人事評価の特徴は何かー</p> <p>◆ワークⅠー私の会社の賃金・人事評価の特徴は何かー</p> <p>◆レクチャーⅡー復職者の評価と仕事配分ー</p> <p>◆ワークⅡー私の会社のケースでは何が問題なのかー</p> <p>◆レクチャーⅢー復職者の仕事能力を伸ばすためにー</p> <p>◆まとめ</p> <p>◇アンケート調査</p> <p>※このワークショップは研究の一環として行い、受講者には任意のアンケート調査を実施します。</p>
対象	<p>①産休・育休から復帰した社員、短時間勤務者 (現在育休中の方、取得予定の方を含む)</p> <p>②上記社員の上司、人事・評価担当者</p> <p>※①②のペア、またはいずれか一方の参加、どちらも可</p>
定員	30名
講師	<p>奥野 明子(甲南大学経営学部 教授)</p> <p>【経歴】大阪府立大学商学部、大阪市立大学大学院、博士(経営学)、大阪経済法科大学講師、帝塚山大学准教授などを経て2012年より現職。目標管理を中心とした人事評価制度の研究をおこなう。経営管理の人類学研究として経営理念の研究にも取り組む。小学高学年二児の母親兼との兼業。</p>

※上記は1例です。対象、内容等は人事担当者様のご希望によって柔軟に対応できます。講師料などの費用は一切不要です。お気軽にご相談ください。

🔦 新規性・優位性

・WLBの中でも人事評価に注目する研究、研修は数少ないです。

🔦 実用化効果

・企業、公的組織、復職者を対象にしたワークショップを数多く実施しています。

【論文】「育児勤務者に関する調査」結果報告書、
「大阪と東京のワーキングマザーの働きやすさの違い」
【キーワード】産休・育休取得者、人事評価、目標管理、D&I

