

貴社の未来を拓く、新しい働き方への投資

🎯 はじめに：見過ごせない人材の流出、その代償とは

いま、多くの企業が直面している課題があります。「出産を機にした人材の離職」です。これは単なる個人の選択ではなく、企業にとって看過できない構造的な問題であり、未来への大きな損失をもたらしています。

- ✓ 出生率は過去最低の1.20（2023年・厚生労働省「人口動態統計」より）。
- ✓ 第一子出産後の女性退職率は約46%（内閣府「少子化社会対策白書」より）。

これらの数字が示す通り、優秀な人材が働き続けることが難しい社会構造が、貴社の成長を阻害するリスクとなっています。

- ✓ 採用・育成にかかるコストは一人あたり300～500万円。
- ✓ 2040年までに、日本の労働人口は約1,100万人減少すると予測されています。

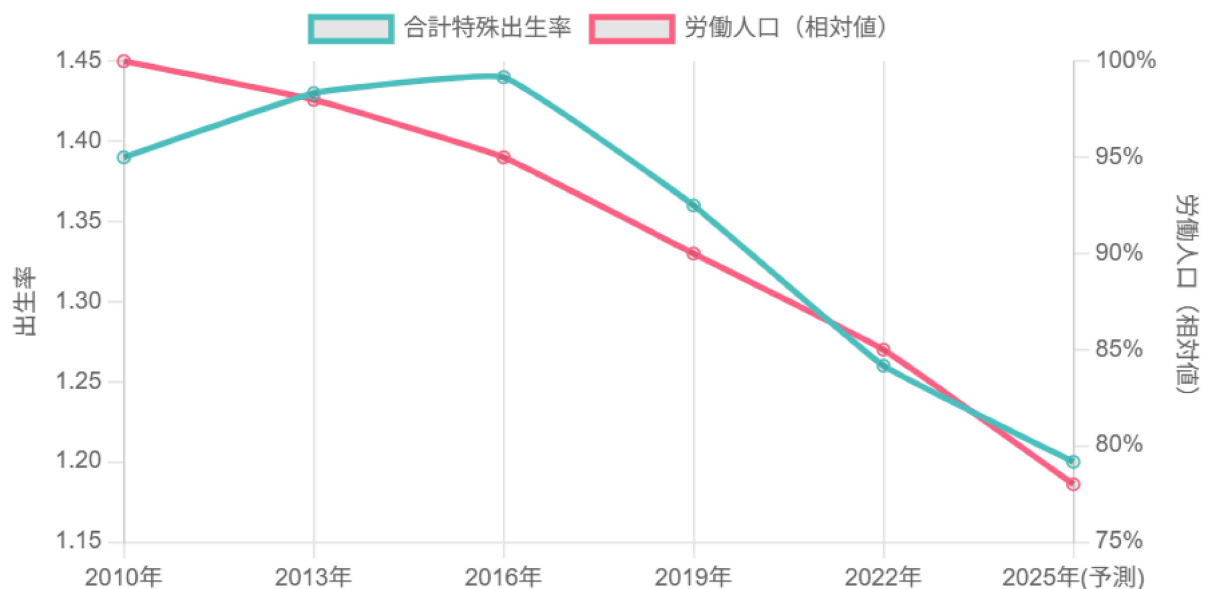


図1：日本の出生率の推移と労働人口への影響

もし、貴社が大切に育てた優秀な人材が、ライフイベントを理由に離れていくとしたら、それは貴社の成長機会を奪うだけでなく、未来の事業を支える基盤を揺るがすことになります。人材の確保と定着は、今や企業経営の最優先課題の一つです。

なぜ今、産前後ケアが企業の「戦略的投資」なのか？

私たちは、この課題に対する明確な解決策をご提案します。それが、従業員の産前産後を包括的にサポートする「産前後ケア」です。これは単なる福利厚生ではありません。貴社の持続的な成長と競争優位性を確立するための、きわめて重要な「戦略的投資」なのです。

1. 優秀な人材の定着：人的資産の流出を食い止める

出産による離職は、単に一人の社員を失うだけでなく、これまで積み上げてきた知識、経験、そして社内における信頼関係といった「人的資産」そのものの喪失を意味します。産前後ケアの導入は、こうした無形の資産が流出するのを食い止め、貴社の生産性と競争力を維持・向上させる上で不可欠です。

導入事例：従業員150名の中堅IT企業では、毎年数名の女性社員が出産を機に退職し、優秀な人材の定着が大きな課題でした。そこで産前からの定期的な面談、産休中の情報共有、復職後の柔軟な働き方の支援などを導入した結果、女性の復職率が52%から91%へと劇的に向上。これにより、年間で約1,800万円の採用・教育コスト削減に成功しました。これは、従業員が安心して働き続けられる環境を整備したことで得られた、具体的な成果です。

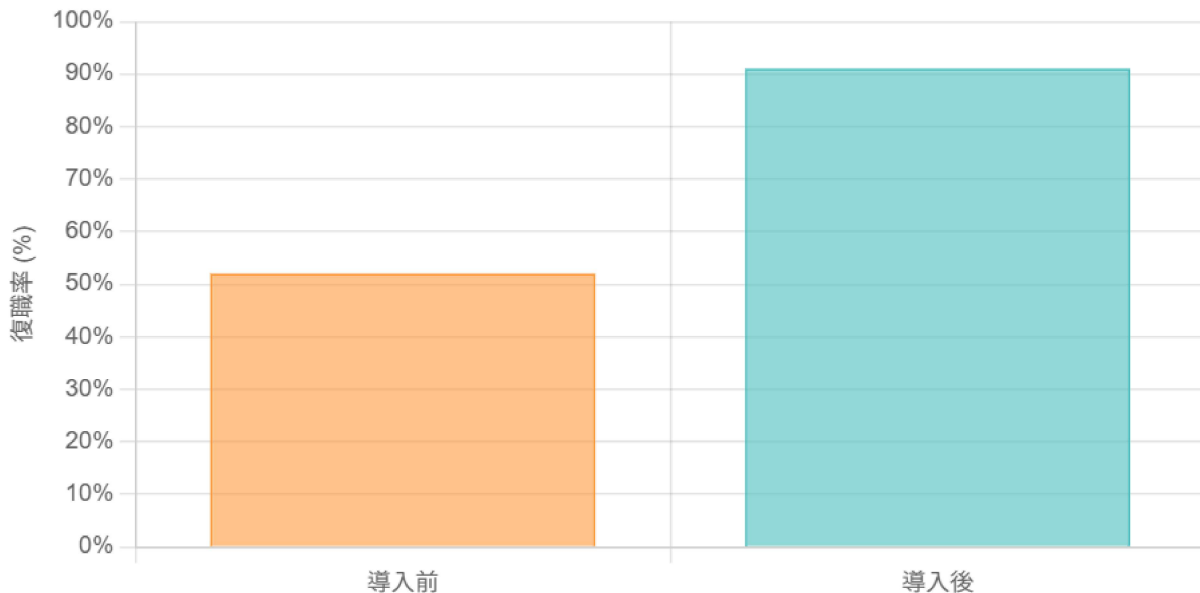


図2：産前後ケア導入前後における女性社員復職率の比較

「産後ケアプログラムのおかげで、安心して産休・育休に入ることができました。会社がここまでサポートしてくれると分かったら、復職後も会社のために頑張ろうという気持ちになりますね。」

— 産前後ケアサービス利用社員の声

✓ 2. 企業価値の向上：採用市場で「選ばれる存在」へ

現代の求職者は、給与や業務内容だけでなく、「働きがい」や「ワークライフバランス」を重視しています。特に子育て支援への関心は高く、マイナビ2022の調査では、84%の求職者が「子育て支援の有無で企業の印象が変わる」と回答しています。

産前後ケアを充実させることは、単に社員を大切にする姿勢を示すだけでなく、**企業イメージを飛躍的に向上させ、採用市場における貴社の魅力を高めます**。実際に、産前後ケアの充実をPRしたある企業では、説明会応募数が1.4倍に増加しました。これは、貴社が「未来を見据えた、従業員を大切にする企業」として認識され、優秀な人材を引き寄せる強力な磁力となることを意味します。

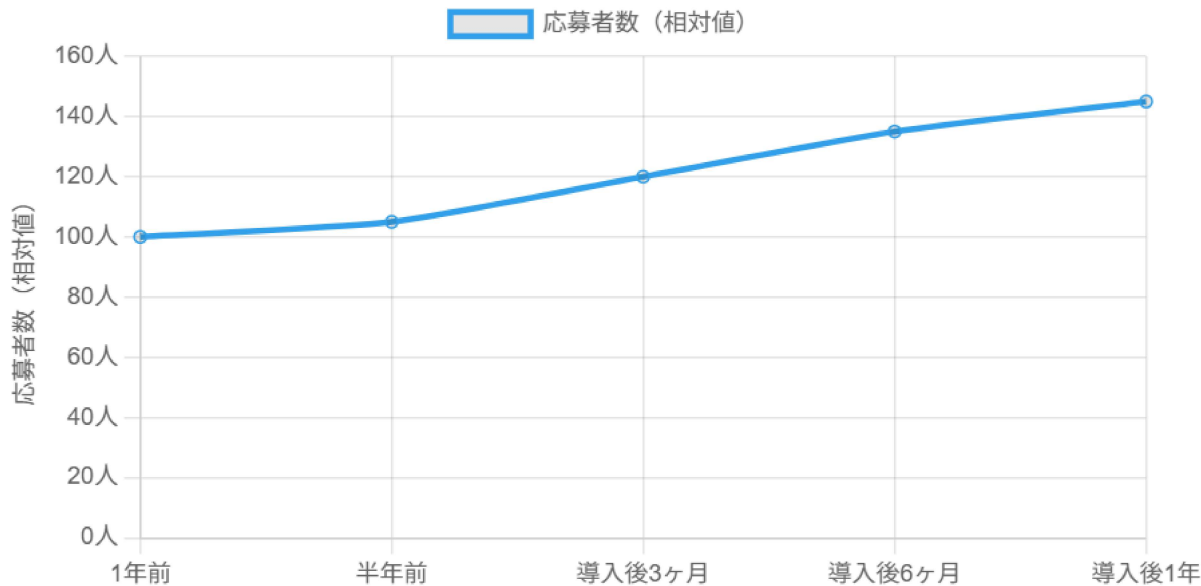


図3：産前後ケア導入企業における応募者数の変化

3. 組織文化の変革：柔軟性と多様性を育む基盤

産後ケアの充実は、女性社員だけの問題ではありません。それは男性の育児参加への心理的障壁を下げるきっかけとなり、男性育休の取得促進にも繋がります。これにより、性別に関わらず誰もが安心してキャリアを継続できる、より柔軟で多様な組織文化の醸成を促します。結果として、従業員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる、活力ある職場へと変革していくでしょう。

数字が語る、産前後ケアの「本当の価値」

指標	導入前	導入後	解釈
女性の復職率	52%	91%	「戻れる選択肢がある」という安心感が、優秀な人材の定着に直結し、貴社の戦力維持に貢献します。

管理職の安心度	37%	78%	従業員のキャリア継続への期待が高まり、チーム全体の生産性維持と計画的な人員配置が可能になります。
応募者数	基準値	+40%	企業イメージの向上により、優秀な人材獲得における競争優位性を確立し、採用活動を効率化します。
社員満足度 (ES)	5.9	6.7	働きやすい環境が、従業員のエンゲージメントを高め、組織全体の活気とロイヤリティ向上につながります。

結論：「産後ケア」は“やさしさ”ではなく“未来への戦略”

人材流出というリスクを未然に防ぎ、採用力を強化し、柔軟な企業文化を醸成する。これらのすべては、貴社が社会に選ばれ、持続的に成長していくために不可欠な要素です。今この瞬間の一手が、貴社の未来を大きく左右すると言えるでしょう。

 貴社の具体的な状況に合わせたご提案をいたします。ご興味があれば、ぜひお気軽にお問い合わせください。