

育児休業の長期化・育児休業社員増加への対応施策
育児休業中社員の復職を支援する新制度導入
 ～休業中も社会との接点を持つことで職場復帰への不安を解消～

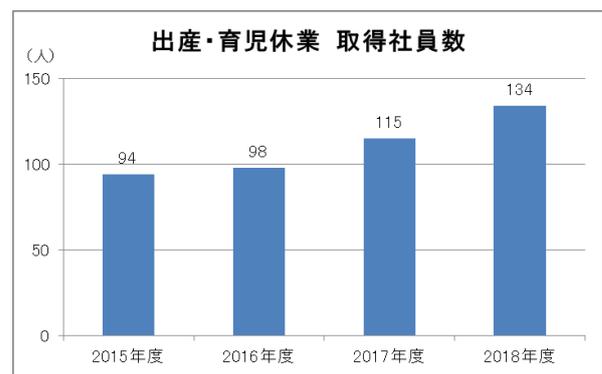
東急リバブル株式会社（代表取締役社長：太田陽一、本社：東京都渋谷区、以下、東急リバブル）は、2019年4月より育児休業中社員の復職を支援する新制度を開始いたしましたので、お知らせいたします。育児休業中社員の復帰のための訓練を目的として、当社の100%出資子会社である東急リバブルスタッフ株式会社（以下、リバブルスタッフ）で就労できる制度を新設しました。



当社は仕事と育児を両立するための施策として、時短勤務や休日事業所内保育所「リバブルキッズルーム」の開設、営業職キャリアパスプログラム（※1）の導入や育児休業中にも「仕事と育児を両立している先輩社員との情報交換会」を開催するなど、復職しやすい環境づくりに取り組んでまいりました。その結果、育児休業取得社員は4年間で1.4倍に増加し、育児休業取得社員の90%以上が復職しています。

育児休業中の社員を対象に社内アンケートを実施したところ、対象者全員が「社会との接点が少ないこと」や「パソコンスキルの低下」等、長期休業後の復職に不安を感じていることがわかりました。そのような不安を解消できるよう、新制度を導入いたしました。

就労内容は、リバブルスタッフと業務委託契約を締結し、自宅のパソコンで東急リバブルの業務に関連するデータ入力や資料作成等を行い、成果報酬を得るというものです。（詳細は次頁＜復職支援制度概要＞参照）



2017年10月の育児・介護休業法改正により、育児休業期間の延長が可能に（子供が1歳6か月まで→2歳まで再延長可能に）になりましたが、当社においても、保育園などに入園できず育児休業期間が長期化している傾向があります（2018年度は育児休業を1歳以降も延長した社員のうち、44%が2歳まで再延長）。更に長期間の育児休業から復職する社員の増加が想定される中、休業中もパソコンスキルを保ち、社会との接点を持てるようにすることで、復職時の不安解消に努めてまいります。

当社は今後も育児両立社員やシニア等も含め社員一人ひとりが能力を発揮し活躍できる会社を目指してまいります。

<復職支援制度概要>

容認する業務	東急リバブルの100%出資子会社であるリバブルスタッフが担う、東急リバブルに関する業務 ※東急リバブルスタッフ株式会社ホームページ： http://www.livable-staff.co.jp/
契約形態	育児休業中社員はリバブルスタッフと業務委託契約を締結
業務場所	社員の自宅
業務内容	パソコンでのデータ入力・資料作成業務など
就業時間	自分のペースで業務を実施可能（法的枠組みの範囲内 ※2）
給与体系	成果報酬（上限あり ※2）

※1 育児休業復職後、最長で子供が小学校3年生末になるまで営業目標の軽減を選択できる。営業職でのキャリア継続と向上を後押しする制度。

※2 雇用保険法に定める「一時的就労（一時的・臨時的業務）」「月10日以下、10日を超える場合は月80時間以下」「給付金と休業中の賃金の合計が従来の賃金の8割未満」をすべて満たすものとする

以上

— 本件に関するお問い合わせ —
東急リバブル株式会社
経営管理本部 経営企画部 広報課
天野・高津
TEL : 03-6778-8328