

男性の育休 中小企業も課題

男女を問わず仕事と育児の両立を図るために男性の育児休業取得への理解が浸透する中、人手が限られる民間の中小企業の取得率が伸び悩む。仙台市の外郭団体「仙台子ども財団」は本年度、応募のあった市内の中小4社で男性の育休取得促進のモデル事業を実施。参加企業は社会保険労務士の派遣などを受け、育休期間のカバー体制の構築や、同僚に手当を支払うといった環境整備を進める。

(1面に関連記事)

仙台で取得促進のモデル事業



宮城県内では、事業所規模が小さいほど男性の育休取得率は低い。表1。4社の社員への事前アンケートでは、男性の育休について「取得したい(取得してほしい)」との回答が8割超に上る例があった一方、「人手不足で厳しい」と課題を挙げる声が多かった。

31人が働く建設業リバーランスエンジニアリング(太白区)の細谷正彦社長(61)は「人材確保のためにも、若い社員が安心して働ける環境が必要だ」と参加理由を説明する。

30代の男性社員が3月の1カ月間、同社で初の育休を取得した際、担当する建設現場などをカバーする人員のやりくりに課題があることを把握。派遣された社労士のアドバイスを受け、業務効率化による代替者

の負担軽減などを計画する。

自身も近く育休を取得予定の取締役川瀬貴弘さん(34)は「デジタルトランスフォーメーション(DX)と連動させ、現場の業務をバックオフィスで分担できるようにしたい」と言う。

32人が働く青葉区の間・空間設計は社労

カバー体制を構築

同僚に手当支払い

士のサポートを受け、上司の確認事項などのマニュアル作成を進める。業務をカバーした同僚らへの手当も導入する方針。総務課主任の阿部光さん(36)は「会社全体で育休取得者を応援したいと思える環境をつくりたい。中小企業だからこそカバーの状況が見えやすく、対応しやすい面がある」と話す。

育休は、それぞれが抱える業務の事情に応じて取得方法などを工夫する。

設計監理部リーダー三浦高史さん(44)は昨年、育休を分割して取得し、出社、在宅勤務と組み合わせた。担当プロジェクトの現場での打ち合わせなどに対応するため「切り替えが難しい部分はあったが、少しでも家族をサポートできたことは大きい」と語る。

同社を担当する社労士伊藤弘樹さん(38)は「仕事と育児の両立支援は社員の定着や事業継続の面での利点が多い」と強調。「中小企業では、現場に合ったカスタマイズも重要」と柔軟な取り組みを促す。



仙台子ども財団から派遣された社会保険労務士の伊藤さん(右)と話し合う間・空間設計の三浦さん(左)と阿部さん(中央)