

企業概要

リバーランズエンジニアリング株式会社

仙台市太白区茂庭字人來田西 48-2

事業内容：建築業

従業員：31人／男性27人 女性4人（令和6年8月21日現在）



Report

若い社員が安心して働ける環境づくりを進める

宣言

- ・男性の育児休業・出生時育児休業取得率**75%以上**
- ・男性の育児休業取得期間、平均**1か月以上**
- ・女性の育児休業取得率**100%**



企業の課題

① 職場環境

育児の社内認知・取りづらさ等

② 引継ぎ・補充人員の問題

配置技術者への対応

③ 社員のご家族への負担

現場事情による単身赴任

取組

● 職場環境の改善

前例が少なく、育児取得という認識が未だ社内に浸透していない状況にあるので、先ずはその認識を深めるために、社内での議論を活発化させる。その認識が深まることで、育児を取得しやすい環境になると考える。

● 継続的な検討

限られた人員ならびに現場の状況を鑑み、会社全体で善処する。特に現場を管理する配置技術者が育児取得希望した場合の対応については現場の状況に配慮し、検討を重ねたい。

● 福利厚生の実施

ワークライフバランスを充実させることで仕事への意欲も維持され、定着率も向上する。また、現場の多くが県外のため、社員は単身での赴任になるが、社員を含め、ご家族を大切にすることを維持する。福利厚生は既に充実していると自負しているが、さらなる向上を図る。

男性育児のミカタ

社会保険 労務士から

社会保険労務士けやき事務所
社会保険労務士
本間 雄二さん

トップによる理念の発信。理解の広がり期待

リバーランズエンジニアリング様では、役職者様が自ら育児を取得し、育児の目的や理念をトップから発信されています。子育て世代の社員の方や、育児に関心のある若い社員の方も多いです。このような取組により、男性育児をより前向きに考えてくれる社員の方が増えることを期待しています。



令和6年度男性育休取得 チャレンジ企業創出事業

男性従業員が育休を取得しやすい職場環境づくりを進めようとする市内中小企業数社をモデル企業に選定し、専門家（社会保険労務士）派遣等によるサポートを行います。

育休取得 経験者

建設本部 保全部
鏡 輝人さん



期間／2024年3月2日～3月31日

子育ては参加ではなく 夫も積極的に行うもの

復帰後の担当の仕事の状況を考えると当初は不安でしたが、諸事情により育休を取得。家族は精神的にも肉体的にも助かると喜んでいました。こどもの成長や育児の大変さを妻と一緒に同じ時間で共感、共有でき、負担を軽減できたことが良かったと思います。子育ては参加、協力するものでなく、夫も積極的に行うものと考えます。

役職が育休を取る 姿勢を見せること

弊社には未だ事例が1例しかありませんが、30代前半から半ばの社員もおり、さらに若い世代の方が増えてくれば、より身近な問題として議論が活発化していくと思います。私は取締役職に就いていますが、役職が率先して育休をとる姿勢を見せることも意味があると考えます。家族全員で過ごせることは楽しみであり、とても良いことだと思います。



育休 取得します！

取締役
川瀬 貴弘さん

期間／2024年12月末より1か月間



経営者 から

代表取締役社長
細谷 正彦さん

一番大切な家族の負担軽減のためにも

私どもの仕事の受注現場のほとんどが県外で、2・3年の長期出張になり、担当者の多くは単身赴任になります。それゆえ地元に残されたご家族の方には大変なご負担を強いてしまいます。そうしたご家族の方の協力なしには成り立たない仕事ですので、家族を一番大切に考えます。男性の育児取得が少しでもご家族の負担軽減になればとも考えます。

ミニ トピック

取り組んでよかったこと

- より男性育休を取得しやすくなるよう就業規則を見直すことができました。
- 社内アンケートにて、育休取得希望者が多いに関わらず、取得者が少ない現実を目の当たりにして、会社として働き掛けが必要だと認識しました。
- 現場の業務をバックオフィスで分担できるように検討を始めるきっかけになりました。