

株式会社スカインテック (ビル管理他)

男性が相次いで育休取得。 今後の波及効果に期待



設立年 1975年
 本社所在地 富山県富山市牛島新町5-5
 事業内容 総合ビル管理、不動産賃貸、工事、広告、保険、輸送、
 植栽、農業(梨)
 従業員数 全体数194名 女性76名
 主な取組
 再雇用制度(嘱託社員として60歳~65歳、契約社員として65歳~68

歳(職種によっては75歳)まで雇用を継続)
 企業認定・表彰等
 2019年度 女性が輝く元気企業とやま賞受賞
 お話を聞いた方
 取締役総務部長 稲田 恵子さん

取組のきっかけ・経緯

社員の状況に合わせて制度を整備してきた

当社は、事業内容がビルの設備管理・工事、不動産、広告と幅広く、設備管理の現場には男性が多いのですが、営業や事務職では多くの女性が活躍しています。また、広告部門では30年以上前から女性が管理職として活躍しています。出産や育児を終えて中途採用され、その後継続して働くママ社員も多く、女性社員の平均勤続年数は12年となっています。課長以上、係長以上の管理職に占める女性の比率も高く、20%前後となっています。

従業員の構成は18歳から75歳までと年齢層が幅広く、ビルの清掃、梨畑では高齢者も障がいのある方も一緒に働いています。正社員もいれば、嘱託も契約社員もいます。いわば多様性のかたまりのような会社です。契約社員として入社し、正社員に転換し、活躍している社員も多くいます。定年後も職種によっては75歳まで働いていただいています。だれもが働きやすいように、多様な選択肢を用意して、それぞれの従業員が自分のライフスタイルに合わせて選択できる環境を整備しています。



具体的な取組の内容

手厚い育児支援、人事制度の整備

①両立支援

当社では、創業当初から女性を大切な戦力と位置付けています。

前述のとおり、正社員転換も積極的に実施し、正社員に登用しています。子育て中や子育てを終わったママが活躍できるよう育成し、中には役職者となって活躍する人もいます。これが当社の女性活躍のカタチです。

②積極的に男性育休を推進

男性の育児休業取得に会社としても力を入れています。

5年前に、現在取締役の男性が1日だけ育休を取得し、自分の経験から「1日と言わず、もっと長く取得してほしい」との想いから、積極的に男性の育休を推奨してきました。その結果、2020年に初めて、男性社員が1カ月の育休を取得しました。これが前例となり、その後2年連続で男性社員が、1カ月の育休を取得しました(現在は3名とも復帰)。この3名は、皆、第2子からの育休取得者です。第1子の経験から妻にサポートが必要であることを実感し、第2子で取得に踏み切ったようです。社内に父親になる年齢の男性が多いこともあり、育パパとして情報交換もしているようです。

取組の成果

育休取得、互いに助け合うことが 当たり前の文化に

男性の育休取得者は、直近では、2020年、2021年、2022年と連続で、合計3名が1カ月の育休を取得し、復帰しました。1人実績が出ることによって、毎年取得者が継続するようになったことはよかったと思います。



また、男性の育休取得者が増えることで、出産後の女性の職場復帰もしやすくなります。

今後は介護の問題もクローズアップされます。男女の区別なく、互いにサポートできる業務体制を構築していくことが大切です。

取組を進めるにあたっての苦労・工夫

男性の育休対象者は把握が難しい

女性社員であれば、妊娠・出産予定の情報は把握しやすいのですが、男性社員の配偶者の妊娠・出産状況を会社で把握するのは難しいのが現状です。そこで、育児休業取得奨励の一斉メールを発信するなどし、対象社員の把握に努めています。

ただ、会社は育休取得を推奨する一方、現場では人材の不足など、業務に与える影響も考慮が必要です。一人仕事を撲滅することが非常に重要になっています。

今後の展開

ワークシェアリングによって 休みやすい環境に

1人の人に仕事が集中する状況では、安心して育休を取得していただけないので、チームで仕事をするなど、ワークシェアリングを進める必要があると思います。また、人事の流動性を高めることで、多能工化を進めていくことも必要です。だれもがピンチヒッターになれるような組織にしていくことが目標です。

また、育休中は、育児休業給付はありますが報酬減となります。それがネックとなり年次有給休暇を取得して育児をする男性もいます。そんな中で、男性社員が初めて1カ月の育休を取得した時は、社内に大きなインパクトがありました。以後は1カ月の取得が定番化している感があります。本人が望むなら1カ月を超える期間でも取得しやすい環境の整備に取り組んでいます。



取締役総務部長 稲田 恵子さん



従業員の声

安心して休むにはバックアップ体制が重要

第2子誕生の際に育休を取得。男性の1カ月以上の育休取得は初めてで、周りの目が不安でしたが、男性の育休取得は世間的にも当たり前になりつつあったので、あまり気になりませんでした。進行中の工事案件がありましたが、後輩社員に先行して指示することで遂行することができました。実際には育休中にも外注先・客先より電話が入ったこともあり、バックアップ体制の構築が重要だと感じました。

富山支社 工事部 工事課
 首都圏支社横浜事業所常駐
 主任 福岡 徹さん



育休中は有意義な時間が過ごせた

第2子誕生の際、妻の育児・家事の負担を少しでも減らし、出産後のケアになればと思い、1カ月の育休を取得しました。また、生後1カ月前後のこどもの育児に興味があったことも理由の1つです。育休中はとても有意義な時間を過ごせました。

1カ月間、仕事から完全に離れることになるので、お客様にご迷惑をかけないようにきちんと業務引き継ぎができるか不安でした。業務の引き継ぎにあたっては、一から情報共有しなければいけないことに気づき、これが課題だと感じました。日頃から業務連携、複数人で仕事を担当できるよう社内体制づくりが必要であると思っています。

広告事業部 営業部
 主任 高瀬 史也さん



不安はあったが 思い切って育休取得してよかった

第2子が2カ月のときに、自分も積極的に育児に参加したいという想いから1カ月の育休を取得しました。育児休業前に仕事の調整、引継ぎを行いました。うまく業務が回っているか、復帰後の自分の居場所があるか、仕事が育休前より増えていないかなど心配でした。しかし、思いきって育児休業を取得してよかったです。プライベートが充実すると仕事にも意欲的に取り組めると思いました。また、早く帰れるように、仕事の段取りや進め方が無駄なく上手になったと思います。

富山支社 設備管理部 富山運営課
 石田 健さん

