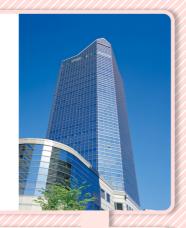
# 株式会社スカイインテック (ビル管理他)

# 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

主な取組り

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。

### ❷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。

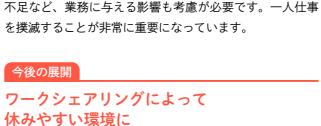
5年前に、現在取締役の男性が1日だけ育休を取得し、自 分の経験から「1日と言わず、もっと長く取得してほしい」と の想いから、積極的に男性の育休を推奨してきました。そ の結果、2020年に初めて、男性社員が1カ月の育休を取得 しました。これが前例となり、その後2年連続で男性社員 が、1カ月の育休を取得しました(現在は3名とも復帰)。こ の3名は、皆、第2子からの育休取得者です。第1子の経 験から妻にサポートが必要であることを実感し、第2子で 取得に踏み切ったようです。社内に父親になる年齢の男性 が多いこともあり、育パパとして情報交換もしているよう です。

# 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。

# 女性の活躍推進企業データベース

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=24458



また、男性の育休取得者が増えることで、出産後の女性

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

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

ただ、会社は育休取得を推奨する一方、現場では人材の

の職場復帰もしやすくなります。

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

とが大切です。

めています。

今後の展開

していくことが目標です。

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

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

# 而立支援のひろば https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/search\_dtl.php?cn=15219

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が、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



(2022年9月取材)