

企業概要

株式会社力道電設

仙台市太白区茂庭台 1-11-30

事業内容：施工管理・電気設備工事

従業員：13人／男性10人 女性3人（令和6年9月6日現在）



Report

充実した仕事環境は、充実した家庭環境から

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 仕事の属人化

職人としてのプライド

② 他社員への負担

環境づくり

③ 業種の特殊性

業界内での常識

取組

● 共有認識の浸透

職人気質のプライドによって品質の高度化が図られていることは事実であり、具体的な解決策は見つかっていないが、弊社は育児を取得する会社であるという共通認識をもたせるなど、対策を講じていく。

● 環境づくりと事前準備

育児を取得する側も、育児へ送り出す側も、お互いに気持ち良くできる環境づくりと十分な事前準備。

● 業界の常識を免罪符にせず

「建設業は特殊である」という業界の常識を免罪符にせず、新しいことに積極的に取り組む。

男性育児のミカタ

社会保険 労務士から

AAO 社会保険労務士事務所
社会保険労務士
伊藤 弘樹さん

意志を尊重した運用。共に長期取得の環境を構築

男性育児を取得したい人は安心して休める環境を整える一方で、仕事に専念したい人には無理に取得を求めないという、各従業員の意見を尊重した運用が素晴らしいと思います。十分な引継ぎ期間を確保出来るよう、早めに申出をする工夫を一緒に考えながら、業界内で長期の育児取得が可能な環境作りを進めてきました。従業員のワークライフバランスを大切にしている素晴らしい会社です。



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。

積極的、主体的に 育児に取り組みたい

工事課長

大場 正明さん

共働きしている妻のことを考えて取得を希望しました。育休に理解のある職場環境はとても大きいと思います。十分な事前準備が必要になるので、私は3か月前から引継ぎに着手しました。育児や家事に関して積極的に、主体的に取り組みたいと考えています。管理職でも育休が取れるという実績を残し、若い方へのモデルケースになればと考えます。



育休
取得します！

期間／2025年1月3日～2月2日

建設業は特殊という 言葉を免罪符にしない

代表取締役

菅野 大樹さん

育児取得に際しての課題の一つが仕事の属人化ですが、私たちの業種では属人化は仕事の誇りでもあるという職人気質あふれる社員もいるのです。しかし、私たちの業界でよく耳にする「建設業は特殊だから」という言葉を免罪符にせず、働きやすい環境の創出と同時に、育児という難しい問題に積極的に取り組み、他社との違いも示したいと考えます。



経営者
から

ミニ トピック

取り組んでよかったこと

- 育児を取得するにあたって計画的な引継ぎが必要だということについて、社内で共有することができました。
- 会社内で育児を取得してよいという雰囲気を醸成することができました。
- 助成金等の申請のサポートをしていただいて、担当者の負担が減りました。