



株式会社成田エアポートテクノ

成田国際空港旅客ターミナルビルの機械設備、電気設備、通信設備などの保全業務を担う成田エアポートテクノ。ダイバーシティに関わる研修の実施や休暇制度の対象者の拡大、充実した育児支援、さらにはコンプライアンスの徹底など、風土改革への徹底した取り組みを推進しています。

動画はこちらから



事業概要

旅客ターミナルビルの保全業務

設立

平成9年(1997年)

代表

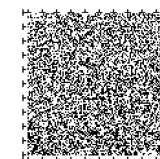
代表取締役社長 佐々木 良

所在地

成田市古込字古込1-1

従業員数

426名



職場風土



性別・職種の垣根を超えたダイバーシティ推進検討会を設置

人材確保という非常に重要な課題と向き合うべく、令和2年に「ダイバーシティ推進検討会」を設置。「職場環境改善への答えは現場の社員に出してもらいたい」との考え方にもとづき、ダイバーシティ推進方針の策定や両立支援の制度改定・職場環境の改善を同会が率先して推進。アンケートや実態調査、啓発活動を行い、ダイバーシティに対する意識改革につなげています。



両立支援

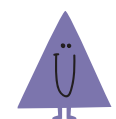


手厚い育児支援により育児休暇取得率は100%を達成

これまで女性だけが対象であった「生理休暇」を、男女ともに健康診断の再検査等にも使用できる「ウェルネス休暇」に変更。さらには、育児短時間勤務を子が小学校3年生になるまで延長する措置や、育児目的休暇制度(子が2歳になるまで最大5日取得可能な有給休暇)の設立など、法令の基準を上回る育児支援を実施。育児休暇取得率も、令和7年度は100%を達成しています。



先駆的取組



コンプライアンスリーダーによる会議を毎月開催

安全への注意喚起を促す「ヒヤリハット」の概念をハラスメントに応用し、各部に1名ずつ、計9名のコンプライアンスリーダーを配置。よりよい職場環境の実現に向けた会議を毎月開催しています。また、ハラスメント対策として社内外にハラスメント等の相談窓口を設置。些細なことでも気軽に相談できる体制を整え、働きやすい職場づくりに尽力しています。



受賞事業所インタビュー

Award Recipient Interview

育児支援の制度改定もダイバーシティ推進検討会からの提案



代表取締役社長 佐々木 良氏



Q1 ダイバーシティ推進検討会とは?

最初の1年間は、ダイバーシティ推進方針という計画をじっくりと検討してもらいました。それは、時代とともに変化する働き方やキャリアに対する考え方の多様性を尊重し、全ての社員に生き生きと活躍してもらうための方針づくりです。これをもとに、両立支援の制度改定や職場環境の改善に取り組んできました。

Q2 具体的な取組みは?

たとえば生理休暇というと女性だけですが、そもそも「健康」は男性社員も含めてみんなの問題ですから、対象と内容を拡大し名称も改めました。育児支援に関するさまざまな制度改定も、ダイバーシティ推進検討会からの提案です。昨年度は育児休暇取得率が100%に達しており、大いなる効果を実感しています。

Q3 これからの目標は?

私たちは24時間・365日、成田空港のターミナルビルの安全安心を守らなければなりませんので、社員には負担をかけてしまう面も多々あります。だからこそ、頑張っている社員の声に耳を傾けながら、今日より明日、明日より明後日がよくなるように努力していきたいと考えています。

社員の声

Employee Voices



Voice 01

ウェルネス休暇になり、一気に自分ごとになりました

総務部人事労務課 課長代理 南波さん

これまで生理休暇といわれても、私には他人ごとでした。それがウェルネス休暇と名前が変わって、さらに人間ドックや健康診断の再検査にも使えるようになり、一気に自分ごとになりました。現在では職場内でも“健康のために必要なお休み”という認識が浸透しているように感じます。



Voice 02

悩みがあっても声を上げられない社員たちの受け皿に

第2保全部 担当部長 勘場さん

コンプライアンスリーダーとして、ハラスメントの具体例を共有したり、新しく配属された人が孤立しないよう積極的に声かけしたりと、現場サイドの取り組みを増やしていきたいと考えています。悩みがあっても声を上げられない若い社員たちの受け皿という自覚を持ち、これからも安心して働ける環境づくりに貢献したいですね。

