

## 仕事と子育て両立支援のために 経営トップが実践した働き方改革

仕事と子育てを両立しながら、社員がいきいきと働き続けることができる職場環境づくりを推進、成果を収めている県外企業の成功事例を紹介します。

株式会社 サカタ製作所  
坂田 匠 代表取締役社長

従業員の働きがいを目指して、育児休暇取得率100%を実現。  
「育休明けの社員は、みんな『いい顔』してますよ」



以前の当社では、各部署が長時間残業を前提とした業務計画に基づき各自仕事を行い、残業を評価していました。また業務の属人化が常態化しており、気軽に休暇取得できない状況でした。でもそれでは会社の成長は望めませんし、社員もその家族も幸せになれないと気づき、2014年から働き方の見直しに着手しました。「会社をよりよくすることは、社会に対する義務であり、社員とその家族の幸福に繋がる」という考えのもと、私自身のメッセージとして、たとえ売り上げが落ちて、利益が下がっても、納期が間に合わなくても「残業ゼロを達成すること」を宣言しました。

具体的には、まず「会社方針通知書」を発行し、全社員に対して残業に対する考え方の意識統一を行いました。そして「この人でなければできない」という仕事をなくすため「業務の属人化解消」に着手しました。製造現場はもちろん、総務や経理のような事務部門も同様です。また改善活動(工場の生産現場の作業効率や安全性の確保を見直す活動)は、19~21チームで就業時間中に行いました。会社方針で就業時間中に行う活動

ですから、その達成度を人事考課にも反映し、年2回行う改善活動報告会でも残業ゼロへの取組を高く評価しました。これらの取組により、改善目標を掲げてから1年で「残業ゼロ」を達成しました。

それと共に、男性育児取得率100%への取組を推進しました。育休制度そのものは2015年からありましたが、本格的に導入したのは2017年です。その頃、育休取得したいという製造部の男性社員から「育児休業を取得したいが、前例がないので職場の雰囲気ができあがっていない」「取得したいけど時期的に忙しいし、周囲に迷惑がかかる」などの声が挙がりました。部署の職長や周囲の社員に直接聞いてみると、育児休業の取得は行うべきとの考えでしたし、仕事のフォローも可能だと快諾してくれました。そこで当社では、ここでも「業績が落ちて構わない」と明言し、「男性育児休業の定着」を宣言しました。具体的には対象となる全社員に対して、担当取締役や直属の上司から14日以上の子育て休業を取得するよう面談を行うと共に、育休に関する各種制度の説明を実施し、育休取得時の収入不安を取り除くための収入シミュレーションを行うようにしました。その結果、現在の男性育児休業取得率は100%で、今年は9人が取得予定です。育休期間は最低でも2週間、平均して1カ月程度です。当初は育休を取得した本人と上司には「イクボス」として社内表彰を行っていましたが、現在では取得して当たり前になったので、表彰制度はなくなりました。

「残業ゼロ」「男性育児取得100%」を推進したことにより、業務の相互理解や検証、チームワーク向上へと繋がり、属人化解消もさらに加速し、組織が活性化されています。また働き方改革の先進企業というイメージが広まることにより、当社のブランド価値や魅力が向上し、優秀な人材の採用にも繋がっています。このような成功をもたらしたのは、仮に業績が落ちたとしても目的達成に向けて方針を徹底すると宣言した経営陣の覚悟と、社員みんなの挑戦と頑張りのおかげです。

### 男性育休取得について

解消したい課題

#### 育児休業の制度はあるが、男性の取得がなかなか進まない

- 「育児休業を取得したいが、前例がないので職場の雰囲気ができあがっていない」「取得したいけど時期的に忙しい」などの声が製造部の社員から挙がった。

課題への取組

#### 経営トップによる「男性育児休業の定着」宣言ときめ細やかな対応

- 経営トップによる宣言とその方針の徹底。
- 担当取締役や直属の上司から本人に14日以上の子育て休業を取得するよう面談。
- 育休・短時間勤務や給付金、社会保険料の免除といった各種制度の説明。
- 収入のシミュレーションを行い、収入不安を取り除く。

#### 男性育休制度 導入成功のアイデア

- 育休への収入不安を取り除くために、給付金をはじめとしたお得な情報を伝え、個別に収入をシミュレーション。

導入の成果

#### 男性の育休取得率100%を達成し、安心して子供を生んで育てる環境を実現

- 男性の育児休業取得率100%を達成。
- 「残業ゼロ」を達成した2015年以降、子供の出産数が増加。2014年比較で約3倍、男性育休取得が100%になってからは約6倍に増加した。
- 男性育休を取得したことにより社内のチームワークが向上した。また「子育ての大変さを実感した」という男性社員の声が多かった。

### 残業ゼロ達成のための工夫例

- 会社方針通知書の発行…時間外労働の考え方や管理職に期待すること、全社的な時間外労働削減の取組を期待することなど、会社の方針を明確化。
- 業務のローテーション化…製造部署も各パートをチームで分担しており、かつ2~3カ月単位で担当するパートを回している。
- 業務の棚卸…1日を振り返り、15分ごとに自分が何を行っていたのかを全て書き出す。これにより仕事の優先順位の決定や業務整理を実現。
- ITの推進…各社員に内線電話番号を割りふった携帯電話の配付や、生産・出荷状況の見える化を実施。また、設計部門では案件ごとに発生していた図面作成や見積作成等のフローをシステム構築して自動化。これにより約3日必要だった業務が10分程度で完了できた。



### 株式会社 サカタ製作所

事業内容 公共産業用(非住宅向け)金属製折板屋根構成部品およびソーラー器具・架台の設計・製造・販売・施工指導など  
所在地 新潟県長岡市与板町本与板45 TEL 0258-41-5266(総務部) E-mail sakata-saiyou@sakata-s.co.jp  
従業員 正規156名(男性122名・女性34名)



WEB <https://www.sakata-s.co.jp>