

# 過重労働から 超ホワイト企業へ



～「残業ゼロ」「男性育休100%」  
達成からの幸せな「増収増益」～



# サカタの働き方改革とは

---

残業ゼロ

男性育休100%

健康経営

リモート経営

ダイバーシティ



# なぜ今「働き方改革」なのか？

---

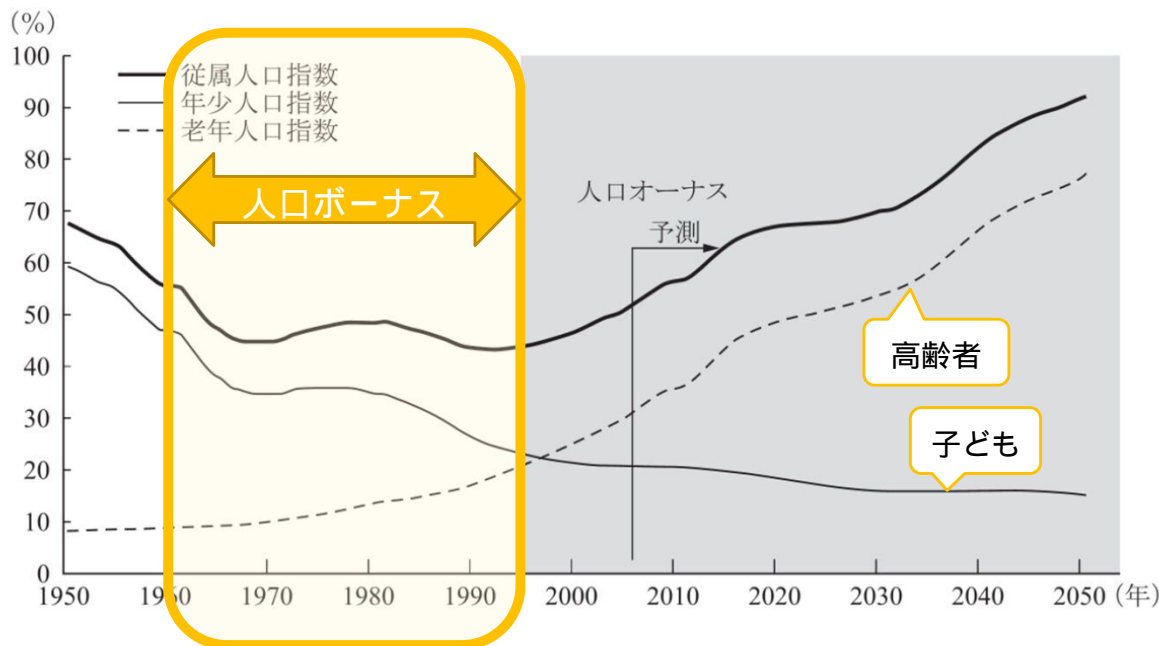
# 少子高齢化





# 人口ボーナス

総人口に占める働くことができる人々（生産年齢人口）の割合が高く、経済成長を促す状態



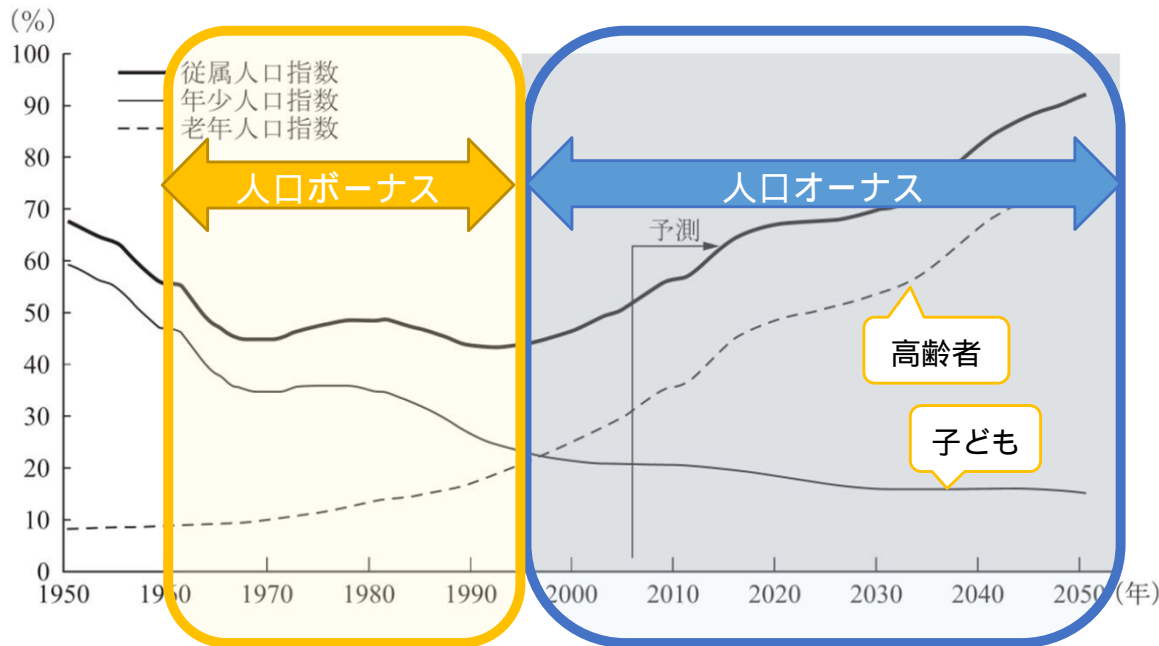
生産年齢人口  
= 15 ~ 64歳

(注) 2006年以降は日経センター予測  
(資料) 総務省『国勢調査』



# 人口オーナス

総人口に占める高年齢者の割合が高く、  
経済成長の足を引っ張っている状態

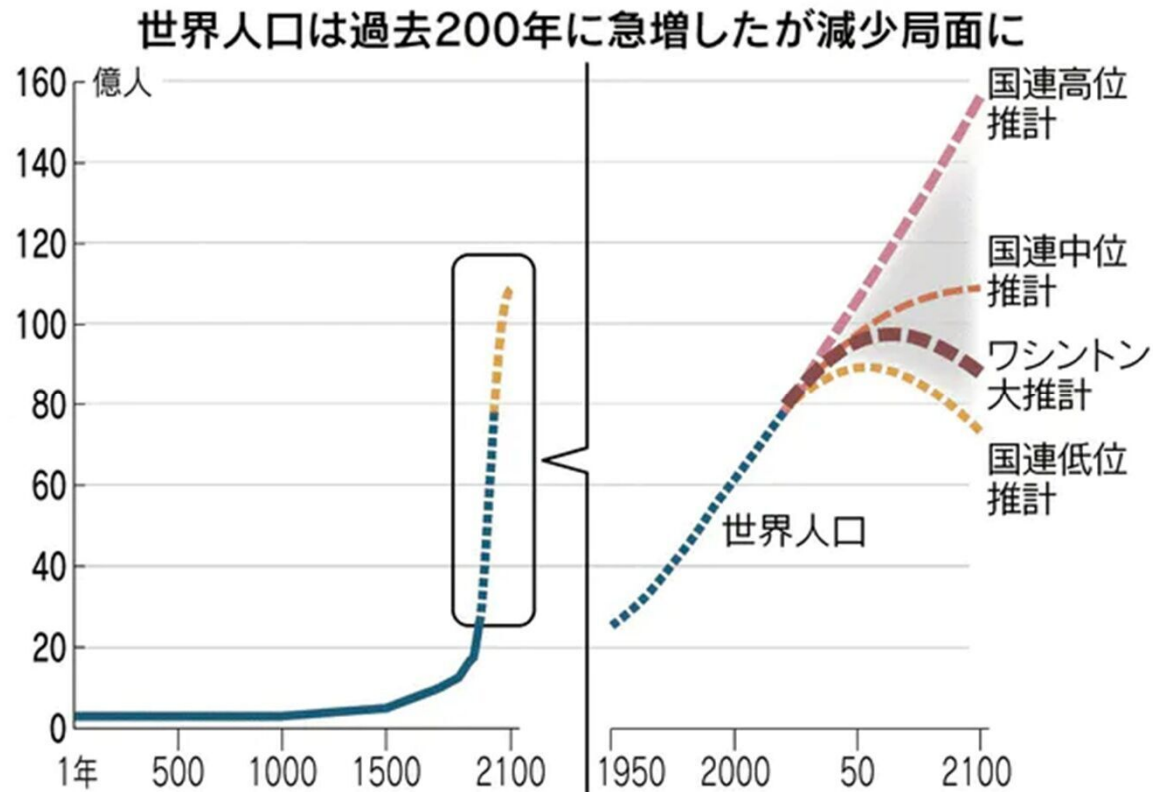


高齢者 = 65歳以上  
子ども = 14歳以下

(注) 2006年以降は日経センター予測  
(資料) 総務省『国勢調査』



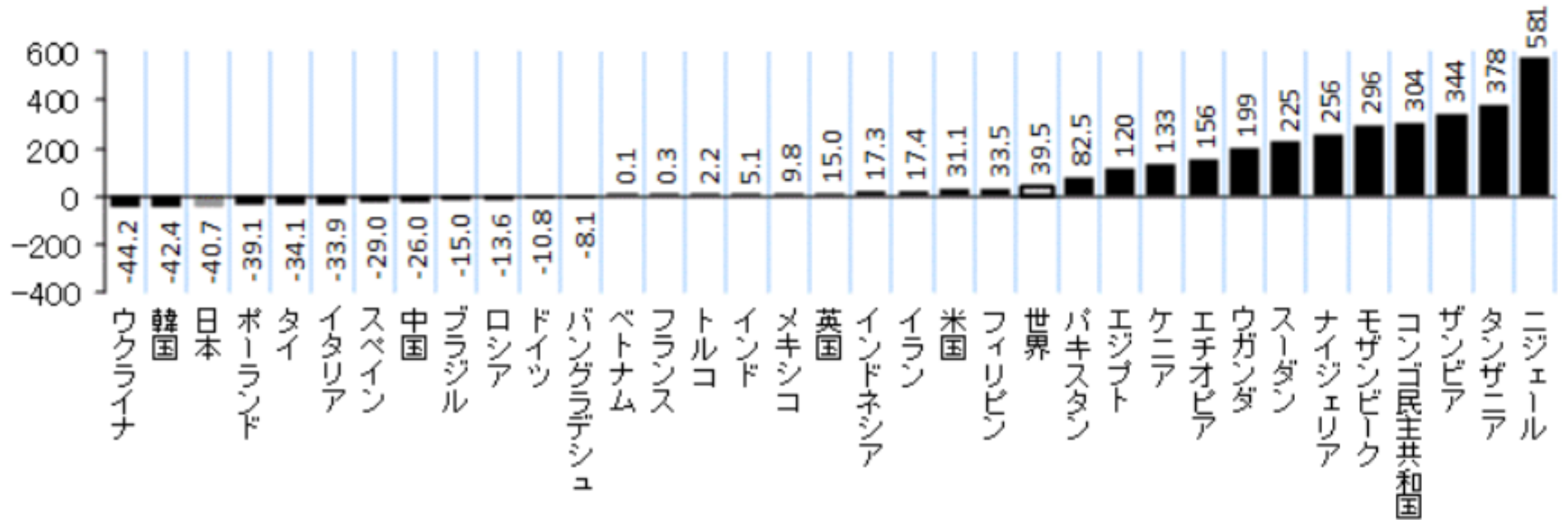
# 2064年の世界人口は97億人



米ワシントン大学  
2020年7月に  
予測発表



# 2020年～2100年の人口増減率 (%)

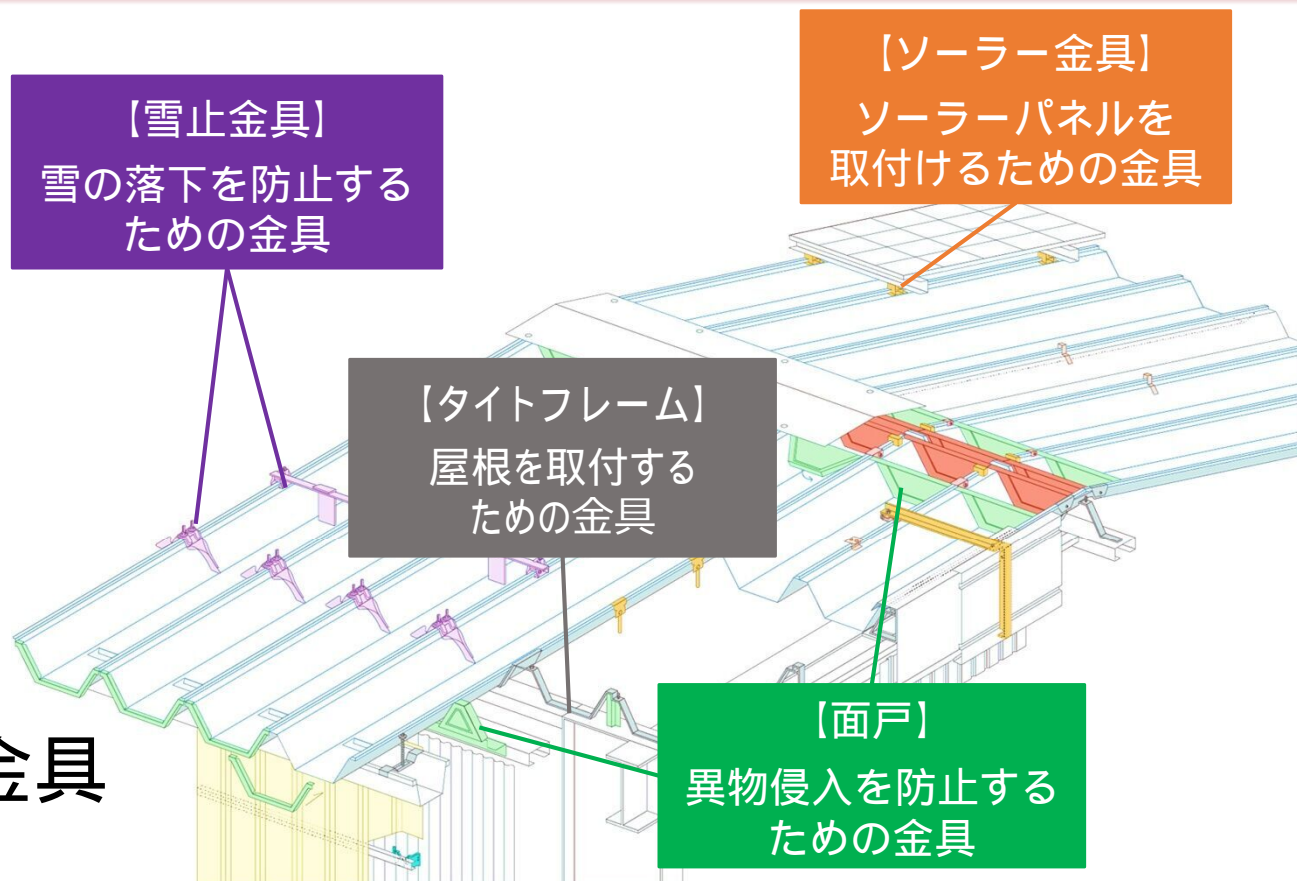


(注) 中位推計の結果 (資料) 国連, World Population Prospects: The 2019 Revision



# サカタ製作所はこんな会社

|                 |            |
|-----------------|------------|
| 創業              | 1951年9月1日  |
| 設立              | 1973年1月24日 |
| 資本金             | 1,320万円    |
| 売上高<br>(2021年)  | 48億8,671万円 |
| 従業員数<br>(2021年) | 157名       |



## サカタ製作所の屋根金具



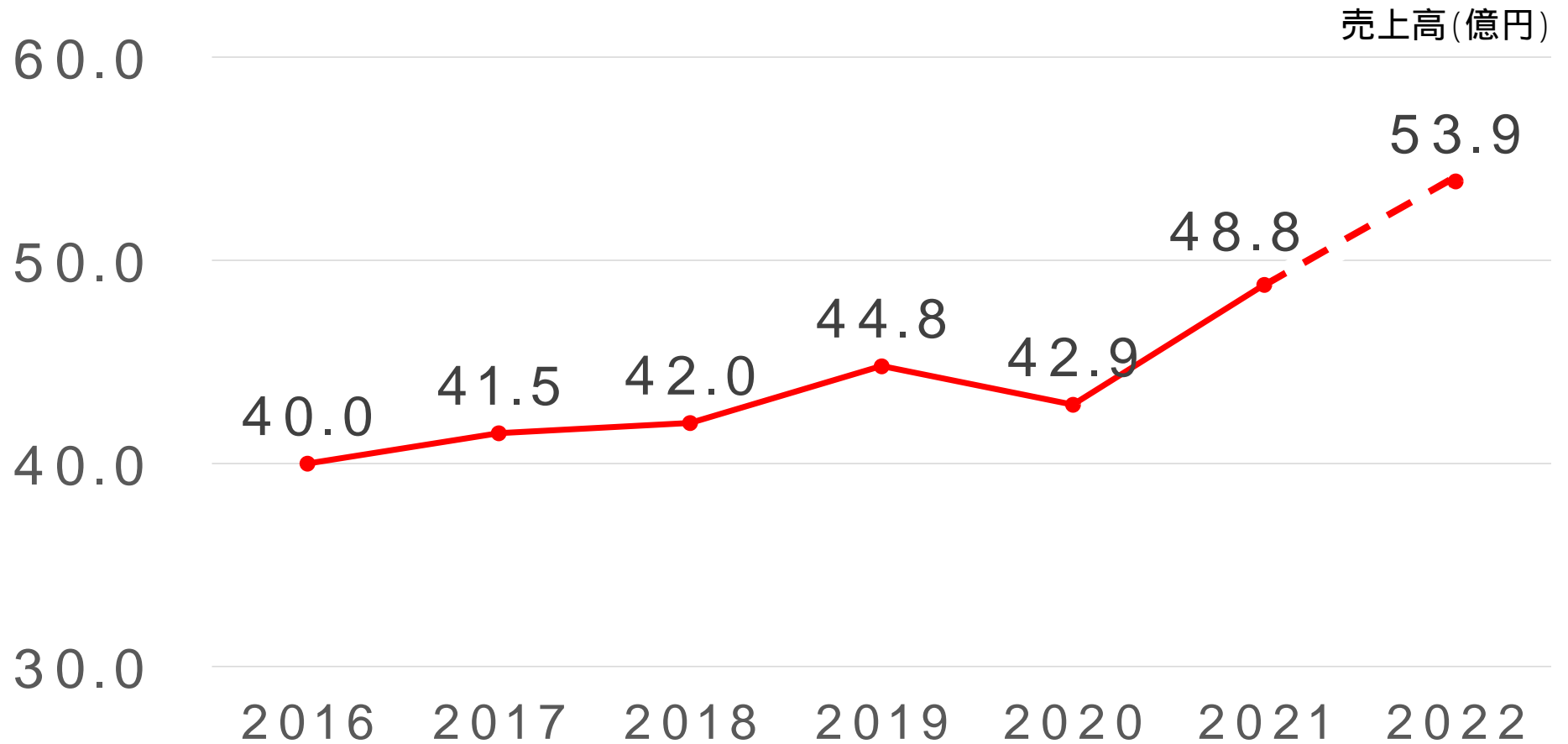


# サカタ製作所の受賞履歴

|      | 受賞名  | 主催                      |  | 受賞名   | 主催  |       | 受賞名   | 主催   |
|------|--|-------------------------|--|---|---|-------|---|--|
| 2014 |  第32回<br>新潟県経済振興賞 受賞                      | 財団法人新潟博覧会記念財団           | 2018   |  グッドスポーツカンパニー<br>(新潟県スポーツ推薦企業)<br>新潟県知事賞 受賞 | 新潟県   | 2019  |  全国中小企業<br>クラウド実践大賞 認定               | CLOUDIL  |
|      |  新潟県知事表彰<br>【技術賞受賞】                       | 新潟県                     |  |  第3回ホワイト企業アワード<br>オフィス環境部門・EAP部門<br>2部門受賞   | 一般財団法人<br>日本次世代企業普及機構 (JWS)   |       |  健康経営<br>優良法人2020認定                  | 経済産業省  |
|      |  グッドカンパニー大賞<br>優秀企業賞 受賞                   | 公益財団法人<br>中小企業研究センター    |  |  第3回 モノづくり企業CM大賞<br>あんしん財団賞 受賞              | 日刊工業新聞社<br>一般社団法人あんしん財団   |       | 2020  |  ホワイト企業アワード<br>ホワイト企業認定 |
| 2015 |  DSA日本空間デザイン賞<br>商業・サービス空間部門入賞            | DSA<br>日本空間デザイン協会       |  ラジオ体操優良団体等表彰<br>信越地方表彰  | ㈱かんば生命保険  |  子育てサポート企業<br>くるみん認定<br>プラチナくるみん | 厚生労働省 |   |  |
|      |  GOOD DESIGN AWARD<br>2015<br>商業・公共空間部門受賞 | 公益財団法人<br>日本デザイン振興会     | 2019   |  東北・新潟のキラ☆(ぼし)企業<br>選定                      | 公益財団法人<br>東北活性化研究センター<br>一般社団法人 東北経済連合会   | 2021  |  にいがた<br>健康経営 推進企業表彰<br>奨励賞 受賞       | 新潟県  |
| 2016 |  はばたく中小企業小規模事業者<br>300社                   | 経済産業省                   |  |  子育てサポート企業<br>くるみん認定                        | 厚生労働省   |       |  ホワイト企業認定<br>GOLD認定                  | 一般財団法人<br>日本次世代企業普及機構<br>(JWS)   |
|      |  ラジオ体操優良団体等表彰<br>新潟県表彰                   | ㈱かんば生命保険                |  |  イクメン企業アワード<br>両立支援部門グランプリ                 | 厚生労働省   | 2022  |  にいがた<br>健康経営 推進企業表彰<br>奨励賞 受賞      | 新潟県  |
| 2017 |  第2回ものづくり企業CM大賞<br>準グランプリ 受賞            | 日刊工業新聞社<br>一般社団法人あんしん財団 |  健康企業宣言<br>健康優良企業 銀の認定 | 健康保険組合連合会<br>東京連合会  | 2022  |       |  ホワイト企業認定<br>PLATINUM              | 一般財団法人<br>日本次世代企業普及機構<br>(JWS)   |
|      |  攻めのIT経営中小企業百選選出                        | 経済産業省                   |  健康経営 優良法人認定           | 経済産業省   |   | 2019  |  働き方改革と<br>人生100年時代の企業経営<br>優秀賞 受賞 | ㈱ワーク・ライフバランス   |
|      |  地域未来牽引企業<br>未来挑戦部門 選定                  | 経済産業省                   | 2019   |  ホワイト企業アワード<br>最優秀賞 受賞                    | 一般財団法人<br>日本次世代企業普及機構 (JWS)   |       |   |  |
|      |  スポーツエールカンパニー選定                         | 文部科学省スポーツ庁              |  |   |   |       |   |  |



# 売上高推移





# サカタ製作所の取組み

- 1 休日が多い（平成4年に完全週休二日制導入）
- 2 有給休暇が取得しやすい
- 3 有給休暇は1時間単位で取得可能
- 4 男性の育児休業取得率100%
- 5 残業ゼロ
- 6 残業を1分単位で管理
- 7 副業・兼業の規制撤廃
- 8 全社禁煙化
- 9 テレワークの推進
- 10 労働環境改善
- 11 女性活躍
- 12 多様な人材登用
- 13 団体長期障害所得補償保険（GLTD）加入



# 以前のサカタは・・・

---

長時間労働を前提とした業務計画

残業する人が評価される

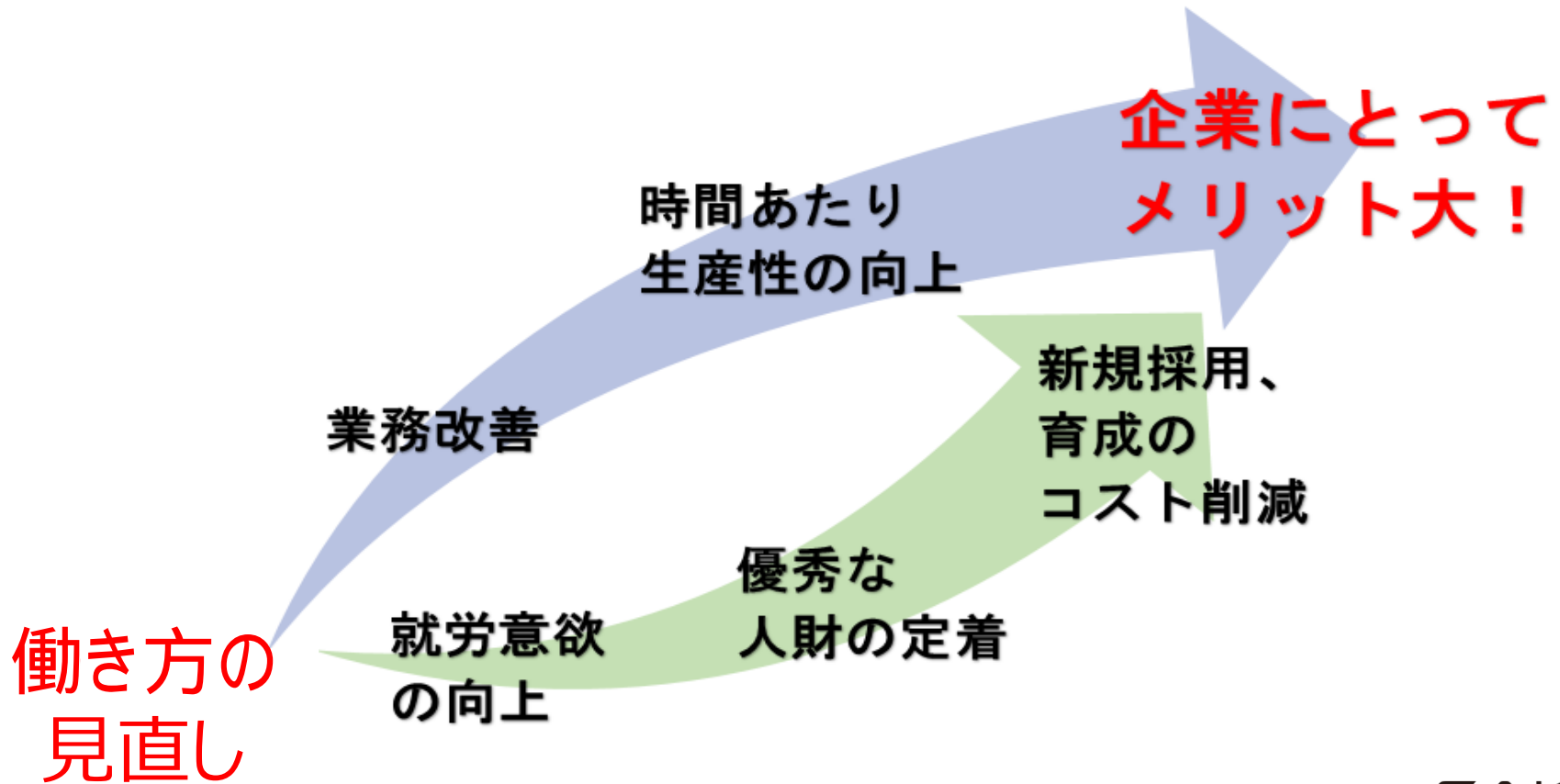
仕事が属人化していて休みをとりにくい

社員は家族から不満をもたれやすい

会社は生産性が上がりにくい



# 働き方の見直し = 経営戦略





# サカタが目指す理想の企業像

社員がサカタの一員であることを誇れる

取引先がサカタとのつきあいを誇れる

すべての会社が目標にする会社

人々がサカタの一員になることに憧れる

会社をよりよくすることは  
社会に対する義務であり、  
なにより社員とその家族の幸福に繋がる



# 働き方改革のスタート

## 社員の意識改革

(株)ワーク・ライフバランス  
代表 小室淑恵さんを  
会社にお招きし、  
「仕事と家庭の両立」  
をテーマに講演会を実施

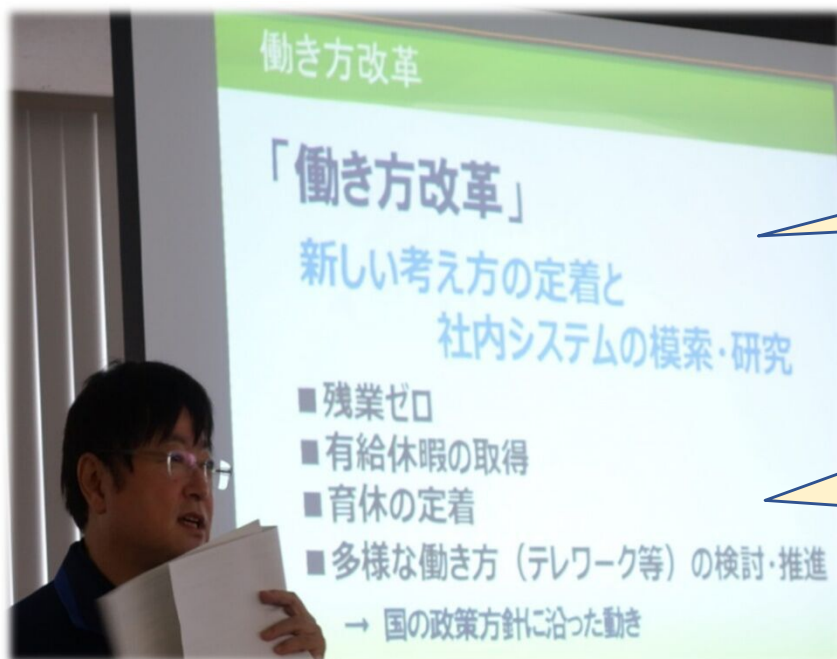


サカタ全社集会での講演の様子  
(2014.11.25)



# 経営層からの強いメッセージ

## 経営トップによる宣言



「残業ゼロ」

業績が落ちてもかまわない！

「男性育児休暇の定着」

育休を取得した社員、  
育休取得を推進した管理職を  
高く評価する！





# 残業ゼロの取り組み

## 方針の明確化

経営トップによる「残業ゼロ」宣言



会社方針通知書の発行

残業・時間外労働の考え方

管理職に期待すること

全社的な残業・時間外削減の取り組み

を期待すること

|  |                             |                   |                    |
|--|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| 《会社方針通知書》  |                             | 管理 No.<br>(総務部記載) | 201411-Y11         |
|  |                             | 公示日               | 2014年(平成26年)11月25日 |
| [From] 発信者   |                             | [To] 受信者・対象者      |                    |
| 部門   | 役員                          | →                 | 部門 全社員             |
| 氏名   | -                           |                   | 氏名 -               |
| 分類   | 通知内容                        |                   |                    |
| <input checked="" type="checkbox"/> 会社方針・経営方針・ビジョン<br><input type="checkbox"/> 部門方針・業務方針<br><input type="checkbox"/> 営業方針・戦略・戦術<br><input checked="" type="checkbox"/> 運営ルール・しくみ・考え方<br><input type="checkbox"/> その他   | 《 残業・時間外労働の考え方について ~残業方針~ 》 |                   |                    |
| <p>■残業・時間外労働の考え方について</p> <p>必要な残業・時間外労働はしなければなりません。その業務が「必要であるか否か」は、上司の判断です。</p> <p>「社員の健康面・精神面の維持向上」を目的として、アステック改善活動などによる「業務の見直し」を行い、早帰りを推奨し、「残業・時間外労働の削減」に取り組むこと。</p> <p>今後は、長時間残業をしている人ではなく、「与えられた時間内で、期待する成果を出せる人（時間当たり生産性の高い人）」を評価します。</p> <p>管理職に期待すること</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 残業・時間外労働の対前年比 20%削減</li> <li>2. 残業・時間外労働における管理職のマネジメント強化</li> <li>3. 残業・時間外労働に対する社員の意識改革</li> </ol> <p>背景</p> <p>健康診断において当社は、健康といえない有所見者の人数が多く、体調不良やメンタル不調を訴えて、休職を取得する社員が多くなっています。</p> <p>早帰りを実行することで、十分な静養と英気を養い、家族団らんの時間や個人成長の時間を確保することは、個人のやる気が継続するだけでなく、部署チームが安定的に活性化する源泉となり、結果的に、強い組織をつくることにつながると考えます。</p> <p>個人の意識改革とともに、デキル人材に業務が集中する傾向や、属人的な業務のやり方を見直し、部署単位での早帰り・残業削減に取り組むべきであると考えます。</p> <p>『残業を減らす』ということは、『仕事を減らす』ということではありません。今まで以上に工夫をして、限られた時間の中で、今まで以上の成果を生み出す人材を求めています。</p> <p>全社的な残業・時間外削減の取り組みを期待します。</p> |                             |                   |                    |



# 全社員が残業ゼロを目標に

社長からの熱いメッセージによって  
社員全員が一斉に動く

## 改善活動報告会

年2回行われる改善活動報告  
会でも残業ゼロの取り組み  
を高く評価。



改善活動報告会の様子



# 残業ゼロ達成のための工夫例

## 属人化業務、無駄な作業の廃止

- ・業務の標準化、ローテーション化
- ・業務の棚卸 慣例でやっている業務はないか、本当に必要な作業かを考える

## 時差出勤

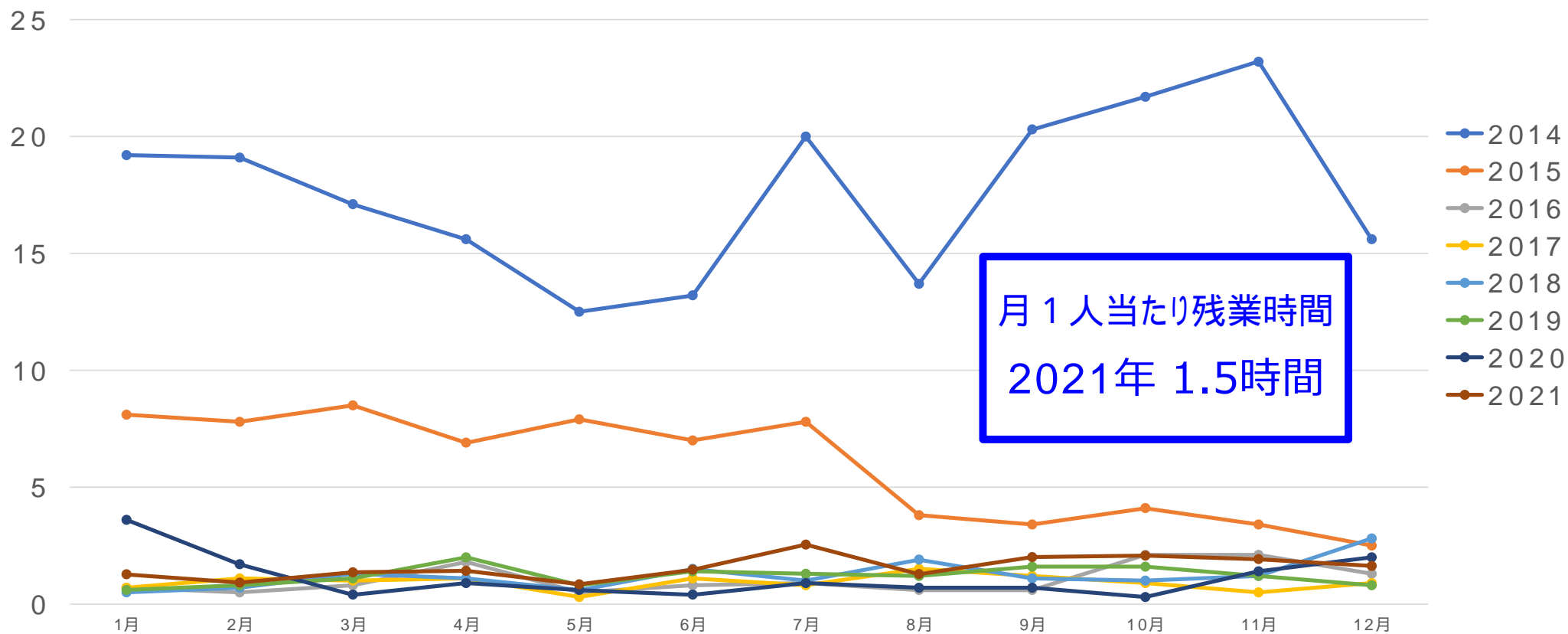
- ・夕方に業務が集中する部署は始業・就業時間を1時間ずらす。

## ITの推進

- ・ITを使って業務の効率化、情報の共有化

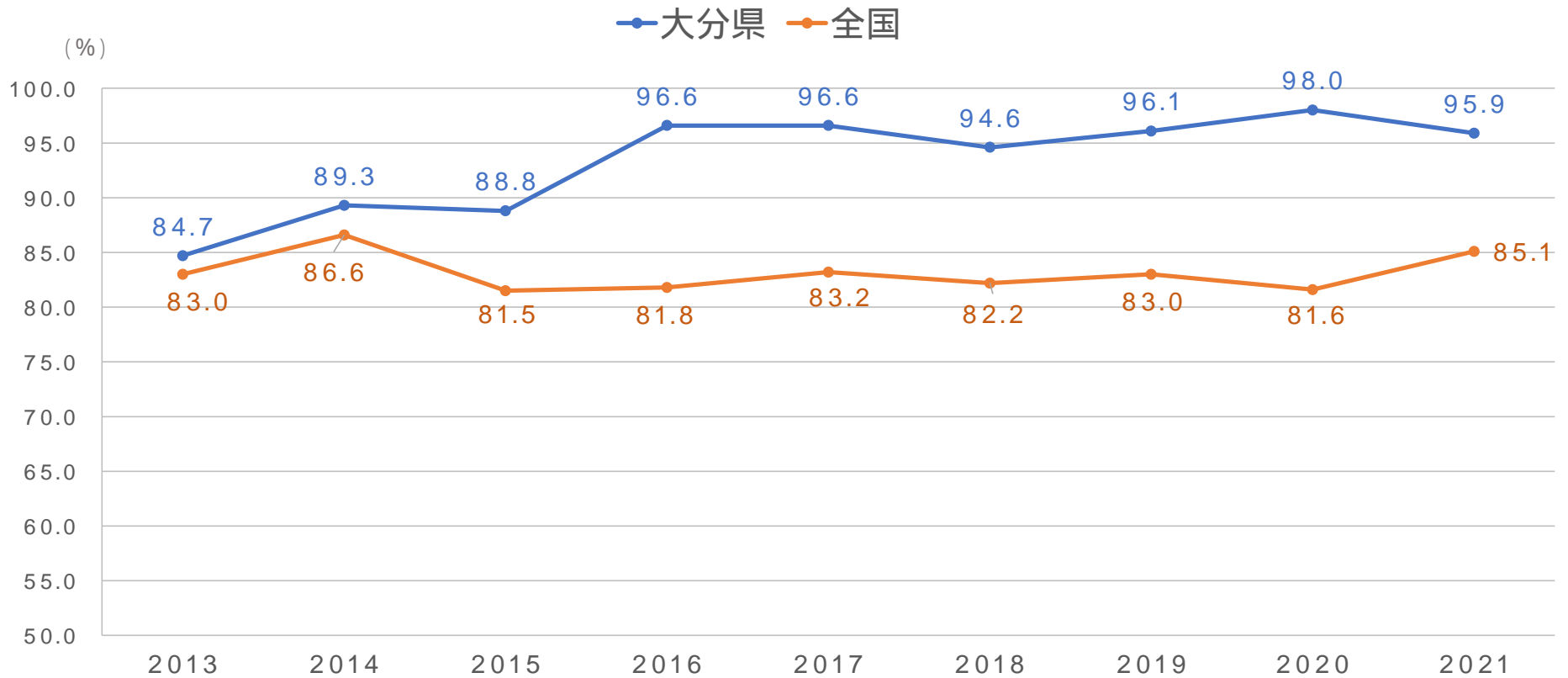


# 「残業しない」が当たり前





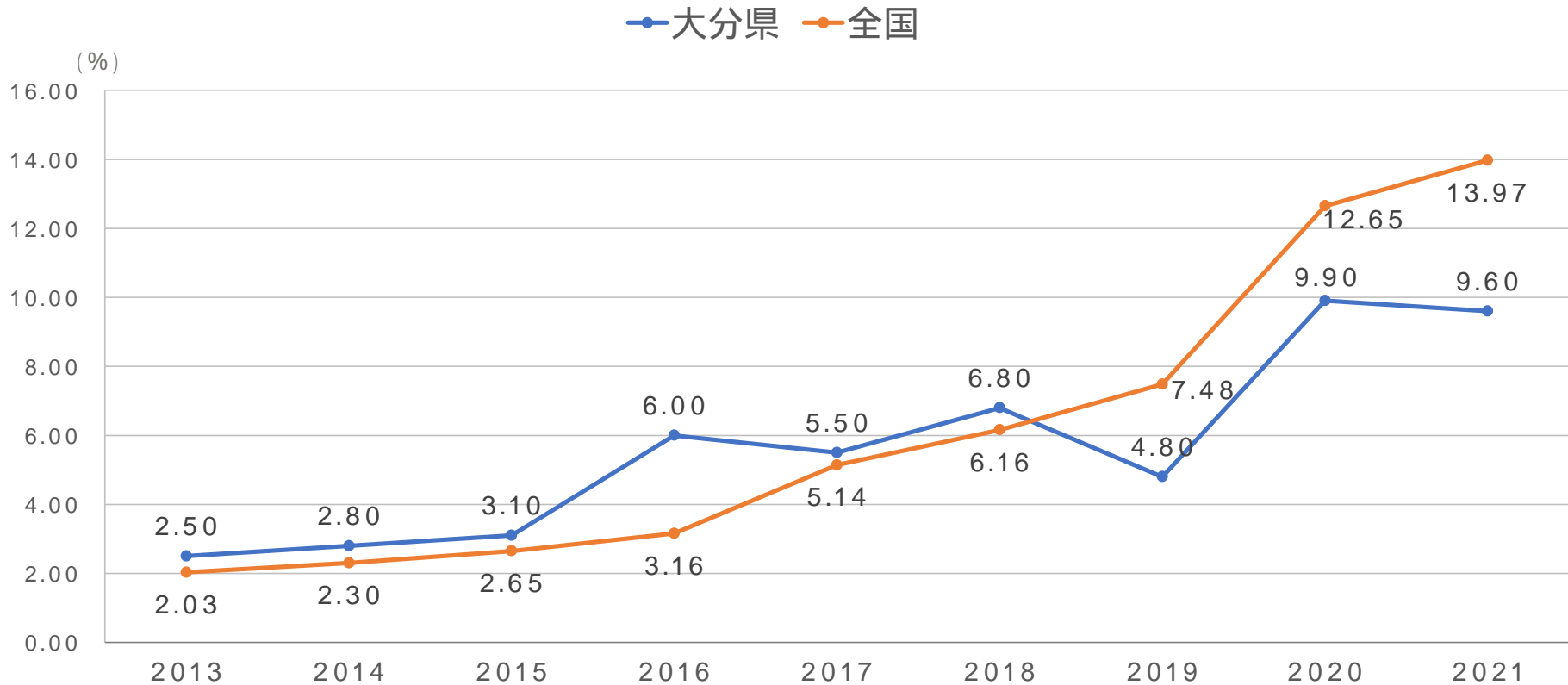
# 女性の育児休業取得率の推移



資料：「雇用均等基本調査」（厚生労働省）  
大分県労働福祉等実態調査



# 男性の育児休業取得率の推移



資料：「雇用均等基本調査」（厚生労働省）

大分県労働福祉等実態調査

SAKATA  
サカタ製作所



# 男性の育休取得率100%達成

働き方改革スタート

|             | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 育休取得した男性社員  | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    | 0    | 4    | 6    | 1    | 9    | 8    |
| 子供が生まれた男性社員 | 1    | 8    | 1    | 1    | 3    | 3    | 8    | 6    | 1    | 9    | 8    |
| 育休取得率       | 0%   | 0%   | 0%   | 0%   | 67%  | 0%   | 50%  | 100% | 100% | 100% | 100% |



# イクメン企業へ6つのステップ

- 1 休めない現状の把握
- 2 方針の明確化
- 3 しくみの構築
- 4 不安解消のためのフォロー
- 5 イクメンを称賛
- 6 育休の効果確認



# 1 休めない現状の把握



## チーム内の休めない雰囲気

- ・自分の仕事が忙しくて休めない
- ・みんな忙しいのに休んだら迷惑がかかる



- ・収入が減るから生活ができない
- ・休めばたぶん評価が下がるだろう

## さまざまな不安





### 3

## しくみの構築

#### 会社方針を説明

担当取締役から直属の上司と本人に  
14日以上の子育休を取得するよう説得

#### 総務から制度を説明

育休・短時間勤務など制度の説明

#### 実施期間や引き継ぎ

属人化解消につながるトレーニング  
業務の棚卸で無駄な作業をなくす

育休に対する  
意識が変わる



## 4

# 不安解消のためのフォロー

## お得な情報をきちんと伝える

育休期間に月末日が含まれると  
その月の社会保険料の徴収が免除されます

育児休業給付金は土曜・日曜分ももらえます

育休は1歳までの間に1回しか取得できないけれど、  
生後8週間以内に育休をとれば、もう1回育休をとれます（パパ休暇制度）

新潟県はイクメン応援企業のための補助金があるので、  
育休をとるとあなたも会社もお得になります（本人と会社に各50,000円支給）

# 4

## 不安解消のためのフォロー

### お子さんが赤ちゃんの頃、旦那さんに

- ◎ やってもらって嬉しかったこと、助かったこと  
 掃除、洗濯などの家事。普段担当じゃないトイレ掃除を率先してやってくれた。おむつ替え、寝かしつけ、沐浴や入浴、絵本の読み聞かせ。保育園行事の準備。夜間はじめての発熱で子供がけいれんを起こしたときに救急病院に連絡し、ひとりの時間をもらえたので、外出し気分転換ができた。
- △ やってほしかったこと  
 家事全般。寝かしつけ。離乳食作り。ひとりの時間がほしい。週末だけでも夜泣き対応変わってほしかった。
- ✕ やってほしくなかったこと  
 夜泣きの時、「早く泣き止ませて〜」って嫌そうな顔で言われ100万回くらいケンカした。大きな声で怒鳴ること。赤ちゃんが眠っている時に音をたてる。「言ってくればやるよ」と言われ、嫁の仕事という概念があるのが納得いかない。「やっぱりママがいいんだよ」と言う前にあの手この手に対応してほしかった。

### お子さんが大きくなった今、旦那さんに

- ◎ やってもらって嬉しかったこと、助かったこと  
 家事。読み聞かせ。保育園の送迎。学校行事への参加。子供と留守番(昔は考えられなかったものでどちらも成長しました)ご飯づくり。学習面のサポート。アウトドアの遊び(キャンプ、BBQ)休日の遊び相手。家事や自分の用事を済ませたいときに子供とでかけてもらうこと。育児に積極的なので子供たちも父親に頼ってくれる。(あれもこれも母親に頼られると大変)
- △ やってほしかったこと  
 寝かしつけ。激しい遊び。途中で飽きずにもっと子供と遊んであげてほしい。習い事の送迎。男同士でしかできない話もあると思うので、じっくり話を聞いてあげてほしい。自分のことは自分でやってほしい。「俺のシャツは？靴下は？」ダンスに入ってるだろー！！どちらかが育児をしている間はどちらかが家事をし、その日やることを最短で終わらせたい。
- ✕ やってほしくなかったこと  
 スマホやタブレットと一緒にゲームをすること。良い子や悪い子というのは控えてほしい。子供が話しかけているときにスマホばかり見て子供の顔を見ないこと。

**家族が幸せな真のイクメンになるために  
奥さんの気持ちを知ってもらう**



育児で旦那さんに  
 やってもらってうれしかったこと  
 やってほしかったこと  
 やってほしくなかったこと  
**社内報で特集**





# 5 イクメン・イクボスを称賛

## イクメン表彰

「サカタ イクメン表彰2016」のノミネートを行います。  
イクメンとは、積極的に子育てを楽しみ、自らも成長する男性のことです。

■ 応募・推薦要項  
自薦、他薦問いません。あなたの知っている「イクメン」社員をご紹介ください。  
表彰対象は、サカタで働く男性労働者全員です。（役員は除きます）  
ご応募、推薦は総務経理課宛にメールまたは口頭でご連絡をお願いします。  
ノミネート期間は11月15日（火）～11月22日（火）です。

■ 表彰について  
ノミネートされた方の中から、表彰者を若干名選考し、11月26日（土）の  
全社集会で表彰いたします。

### 推薦理由の例

毎日の子どものお風呂や寝かしつけは私が担当。私こそイクメンです！ **OK**

〇〇さんは、育児で忙しい奥さんに代わって洗濯や掃除を担当してるみたい **OK**

△△課長は、私たち部下の育児と仕事の両立に理解があり、  
育児を理由とした突発的な休みに対応できるよう業務の属人化改善に熱心です **OK**

本表彰は、サカタが新潟県イクメン応援宣言企業に登録されたことを受け、  
子育てや家事に積極的にチャレンジする男性労働者や、男性が育児と仕事を両立しやすい  
職場環境の整備に取り組むリーダーを、会社の模範として表彰するものです。

総務経理課

## イクボス表彰状

殿

あなたは職場でともに働く部下の  
ワークライフバランスを考慮し  
キャリアと人生の充実のために  
仕事と育児を両立しやすい  
職場環境の整備に努められました  
ここにそのチームと部下に対する  
深い愛情と優しさを讃え表彰いた  
します

平成29年11月25日

株式会社サカタ製作所  
代表取締役社長 坂田



## 6

# 育休の効果確認

男性の育休平均取得日数  
2021年 46.7日

### 子育ての大変さを実感

仕事の引き継ぎは上司がすぐに  
担当者を決めてくれたので不安なく休めた。  
子育ての大変さを実感し、今後はどんなこ  
とでも妻と協力していきたいと考えるよう  
になった。



育休 61日

### 家庭が円満が 仕事のモチベーションに

育休 113日

以前は仕事が一番でしたが、子供が産ま  
れ優先順位は子供が第一です。  
家事は妻と同じレベルでできるようになっ  
たのでお互いフォローしながらやっています。  
今まで以上に家庭円満になり仕事のやる  
気も向上しました。



### チームワークの向上

子供の日々の成長を  
妻と共有できるのがうれしい。  
私も妻も親として成長できたように思う。  
繁忙期にもかかわらず、育休を快諾してく  
れた上司や同僚への感謝の気持ちから、  
もっと仕事を頑張ろうと気が引き締まった。

育休 42日





# 男性育休100%達成後の女性社員の声



Aさん

(旦那さん：大手容器メーカー勤務)

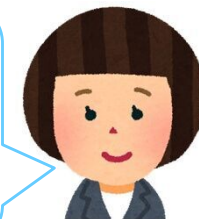
うちの旦那さんの会社も、取得しやすい会社ならいいのに。

Bさん

(旦那さん：大手アウトドア製品メーカー勤務)

サカタで男性育休制度があることを聞き、旦那さんの会社でも取得できないか確認してもらい、取得できることになった。その後、月末日に1日だけでも育休取得していれば、その月の社保料免除という事もあって、短期間ではあるけれど、旦那さんの会社でも男性育休取得者が増えた。

今回の制度改正で内容が変更になります



Cさん

(夫婦でサカタに勤務)

旦那さんはパパ休暇制度をフルに活用して、長女誕生時に、2回育休を取得。予め上司に、育休期間に合わせて業務計画してもらおう事で、スムーズな育休 & 復帰ができた。育休取得期間によっては、給与 & 賞与の社会保険料が免除される、行政のイクメン補助金が受給できるなど収入面でも、思ったよりダメージを受けることがなかった。次女誕生時も収入面と業務スケジュールを調整しながら2回取得できた。