

Valued Company

公的助成を受けるに値する、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

両立支援

制度より、ムードを先に。 株式会社サカタ製作所（新潟県）



「刺激的な目標を示すのがコツです」と語る坂田氏。

昨年（2021年）6月に改正育児・介護休業法が成立。この改正の目玉は男性の育児休業の取得促進で、今年10月から「産後パパ育休^{※1}」「育児休業の分割取得^{※2}」が始まります。国をあげて「イクメン」を応援するわけですが、その施行の前に、男性育休の先進企業を取材。「イクメン企業アワード2018^{※3}」の両立支援部門でグランプリを受賞した株式会社サカタ製作所の坂田社長に、取り組みの意味と方法についてアドバイスをもらいました。

男性育休を実現した業務シエアの体制。

サカタ製作所が男性従業員の育休取得に本格的に取り組んだのは17年。翌年、すぐに取得率が100%に達した。どんな方策をとったのかと坂田氏に尋ねると、「大したことはいっていませんよ」と笑う。

金属屋根部品（下図参照）のトップメーカーである同社は、男性社員の比率が高く、全従業員157人中122人が男性（21年12月）。そのうち毎年5人前後が育休を取得し、平均取得日数は約47日（21年）に上っている。「そんなに休ませて仕事回るのか」とよく聞かれますが、まったく問題ありません。当社の場合、担当者が抜けても困らないように、業務をシエアできる体制が出来上がっているからです」

その体制は、「残業ゼロ」を宣言した15年に確立されたという。同社は「ホワイト企業アワード^{※4}」の最優秀賞も受賞。働き方改革が叫ばれる以前から、従業員満足度の高い職場づくりに取り組んできた。「イクメン」の推進もその一環だが、原点は14年11月の全体集会以での出来事にさかのぼる。

「それまでは、ブラックと言われても仕方がないような企業でした」

全ては「残業ゼロ」宣言から始まった。

「恥ずかしながら、当時は36協定の特別条項にさえ違反しかねない状況でしたからね。私自身、仕事は男

の美德という考え方で、年間4500時間以上働いていました」

だが、家庭を顧みない自らの働き方への反省もあり、15年度の経営方針・目標に残業20%削減を盛り込んだ。それを全従業員が参加して行われる全体集会以で発表し、残業削減の意識を高めようと、（株）ワーク・ライバルランスの代表、小室淑恵氏に講演を依頼。事件はそのとき起きた。

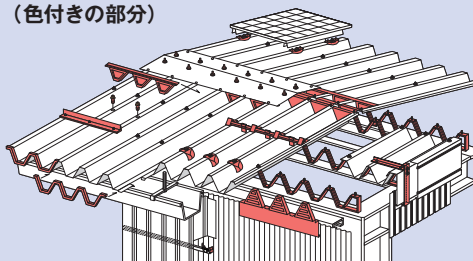
「もう、ケチヨンケチヨンな言われようでした。こんなひどい会社は見たことがないと。そこで、売り言葉に買い言葉のように、だったら『残業ゼロだ』と、その場で宣言したんです」

表向きはこう語るが、実はとつさの思惑があった。「千載一遇のチャンスかもしれない」。坂田氏は、売り上げや利益など

の目標を全て撤回し、残業ゼロだけを翌年の方針に据え直した。「数字の枷^{かぎ}があったのでは、残業ゼロは達成できません。それほど重い課題です。それに、当社の従業員は、一度スイッチが入れば一気に動き出すという確信もありました」

ここで書くのと長くなるので省略

サカタ製作所の製品が使用される箇所の例（色付きの部分）



空港ターミナルや工場、ショッピングセンター、体育館など非住宅の大規模建造物で使用される金属製折板（せっぱん）屋根。サカタ製作所は、その専用建築金具の製造で国内シェア6割を超えている。



株式会社サカタ製作所 〒940-2403
新潟県長岡市与板町本与板45番地
☎0258-41-5266
<https://www.sakata-s.co.jp/>



マイクロスコープを使用し、精密な設計を行う。

するが、同社には、経営層が出す基本的な方針・目標を受けて、部門別・プロジェクト別の計画を現場が主体的に立て、実行する企業文化がある。それは、「命令された活動はいずれ劣化する」と考える坂田氏が長年をかけた

※1 男性が、子の出生後8週間以内に4週間までの育休を、分割して2回取得可能。 ※2 原則、子が1歳（最長2歳）まで、育休を分割して2回取得可能（男女共通）。
※3 厚生労働省の委託事業「イクメンプロジェクト」による表彰。 ※4 （一財）日本次世代企業普及機構による表彰。サカタ製作所は2019年に最優秀賞を受賞。



培ってきたものだ。このときも坂田氏からの具体的な指示は皆無。20の改善活動チームが、それぞれ「残業ゼロ」の実現に知恵を絞った。

「出てきたアイデアは多岐にわたりますが、面白いのは、多くのチームで『業務の属人化解消』をあげたことです。特定の人にはできない仕事をなくす、例えば総務では、大雪の日に除雪機を運転できる人を増やそうと、今では女性4人全員が大型特殊の免許を所持しています」

さらに、業務を代行できるようにするためのマニュアルは、担当者ではなく、教わった人が作成。その結果、本人では気がつかない改善点が見つかり、負荷の分散だけでなく、生産性の向上も同時に達成できた。こうして、翌15年度の残業は、平均約6時間まで激減したという。

属人化解消をベースに、支援制度の整備へ。

この業務シェアの土壌があるから、同社は男性育休も難なく始めることができた。

16年のある日、坂田氏は、総務から「育休を取りたがっている男性社員がいる」と相談を受けた。すぐに所属の部署へ行き、

上司に「彼が抜けて困るか」と聞くと、「大丈夫ですよ」との答え。その場で育休が決

まった。同じようなことが他の部署でもあり、するともう、男性でも育休が取れるという情報が社内を巡り、ムードとして浸透していった。

そのムードを追いかけるように制度を工夫し、まずは育休中の収入のシミュレーションを提供。実際に計算してみると、育児休業給付金が給与の67%^{※5}支給され、所得税・社会保険料が免除になり、新潟県の助成金^{※6}が5万円受け取れるため、手取りが増える場合もある。

「新潟県からは会社も5万円もらえるので、休む側は、ちよつと気が楽になりますね」と坂田氏。同社は「両立支援等助成金」の「出生時両立支援コース」(下記参照)も受給。助成金は、従業員の負い目を軽くするメリットもあるのかもしれない。

そして、イクメン表彰・イクボス表彰^{※7}を行い、男性の育児参加を会社として評価する姿勢を明示。また、学童保育の預かり時間に配慮し、小学校3年生まで育児短時間勤務ができるように制度を拡張した。

同社の取り組みは、いつも世間の動きより少し早いようだ。働き方改革を先取りし、男性育休にも先んじ、次は「所得1.5倍」を宣言している。

「少子高齢化や人口減少など、今ほど未来が見えやすい時代はありませんよね。いち早く対応した会社が生き残れますし、当社が成功例になって日本を牽引したいなんて、おこがましくも思っているんですよ」

※5 休業開始時の1日当たりの賃金の67%×日数。181日目からは50%。 ※6 男性の育児休業取得促進助成金。 ※7 現在は、男性育休が浸透したので実施していない。

男性育休等で活用できる主な公的助成制度(概要)

*厚生労働省発表の2022年度施策情報に基づいて作成しています。

制度名	主な受給要件	受給金額 ^{※1}
両立支援等助成金	<p>●第1種: 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させること。</p> <p>●第2種: 第1種申請時の男性労働者のほかに、2名以上の男性労働者に育児休業を取得させ、男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させること。</p>	<p>●第1種: 20万円 *1事業主1回。 *所定の代替要員を確保した場合、1~2人:20万円、3人以上:45万円加算。</p> <p>●第2種 *1事業主1回。 左記取得率上昇に要した期間に応じ、1年以内:60万円、2年以内:40万円、3年以内:20万円</p>
	<p>育休復帰支援プランを策定し、円滑な育児休業取得・職場復帰に取り組み、対象労働者に連続3カ月以上^{※2}の育児休業を取得させ、原職等に復帰させること。</p> <p>*上記のほか、業務代替支援(新規雇用、手当支給等)、職場復帰後支援(子の看護休暇制度、保育サービス費用補助制度)の助成もあります。</p>	<p>・育休取得時:28.5万円/人 ・職場復帰時:28.5万円/人 *1事業主当たり2人まで(無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)。</p>
	<p>不妊治療両立支援プランを策定し、不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度^{※3}を導入するとともに、利用しやすい環境整備に取り組み、当該制度を対象労働者に合計5日(回)以上取得・利用させること。</p>	<p>・環境整備、休暇の取得等: 1事業主当たり28.5万円 *連続20日以上休暇を取得させ、原職等に復帰させた場合、1事業主当たり28.5万円を加算。</p>

※1 生産性要件を満たした場合に助成額が割り増しされます(出生時両立支援コースの第1種を除く)。

※2 産後休業に引き続き育児休業をする場合は、産後休業を含めて連続3カ月以上。

※3 ①不妊治療のための休暇制度 ②所定外労働制限制度 ③時差出勤制度 ④短時間勤務制度 ⑤フレックスタイム制 ⑥テレワーク

*詳細は、厚生労働省HP→[政策について]タブ→分野別の政策一覧→雇用・労働「雇用」→施策情報/各種制度「雇用関係助成金」→6.仕事と家庭の両立支援関係等の助成金「両立支援等助成金」の各コースをご覧ください。

(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。