

<<<今号の目次>>>

1. 取組紹介 経営目標は「残業ゼロ」 徹底した経営陣の意識改革を実行
株式会社サカタ製作所

2. 最新情報

《地方公共団体等の動き》 9件

■□■ 1. 取組紹介 ■□■

会社名	株式会社サカタ製作所
事業内容	産業用屋根金具類の製造・販売
本社所在地	新潟県長岡市与板町本与板 45 番地
社員数	157名（男性122名、女性35名） 令和3年12月時点
表彰・認定等	イクメン企業アワード2018 両立支援部門 グランプリ（平成30年） ホワイト企業アワード 最優秀賞（平成31年） プラチナくるみん認定（令和2年） 等

経営目標は「残業ゼロ」 徹底した経営陣の意識改革を実行

◆ターニングポイントと取組内容

平成26年11月に社外講師によるワーク・ライフ・バランスに関する講習を受け、感銘を受けた社長の坂田が全社員の前で「残業ゼロを目指す」と宣言しました。平成27年1月から残業の削減を目指し、各職場で工夫を凝らしました。具体的な取組は下記のとおりです。

・属人化業務の解消：業務担当を二人体制にする、社内SNSを活用して知識を共有するなどし、特定の担当者しかできない業務の削減に努めました。

・柔軟な時差出勤：夕方に集中する出荷業務などのため、時差出勤パターンを複数設定し、出荷量に合わせて出勤時間を変更できるよう柔軟に対応しました。

・勤怠管理システムの導入：管理職の勤怠マネジメント力向上のため、それまで紙で運用していた勤怠管理をシステム化し、部下の勤務状況をリアルタイムで確認できるようにしました。

◆成果

平成 27 年 1 月の取組成果として、平成 26 年は月の平均残業時間数が約 17 時間であったのに対し、平成 27 年は約 5 時間、平成 28 年以降は約 1 時間まで削減することができました。

また、平成 26 年の講習をきっかけに男性の育児休業取得促進にも取り組みました。積極的に取組を開始したのは平成 29 年からです。それまで、男性育休は、配偶者の入院などで取得せざるを得ない理由がなければ申請する社員も少なく申請しづらいものでしたが、男性社員が「総務は育休取得を勧めるが、現場では申請しづらい雰囲気がある」という声を上げたことをきっかけに、下記の取組を行いました。

- ・全体朝礼で、男性も育休を取得するよう社長が通達
- ・配偶者が出産予定の社員に対し、育休制度の説明や、給与・育児休業給付金の試算の提示
- ・イクメン、イクボス表彰（男性の育休取得を会社が奨励しているという風土づくり）

男性が育休を取得しやすい仕組み作りが中心で、会社独自の休暇制度などを設けたわけではありません。なお、既に男性社員の育休取得が根付き、全員が申請するようになっていること、また社員から「親にとって育児は当たり前のこと」という意見があったため、イクメン表彰が必要な段階は過ぎ去ったと判断し、現在は表彰を行っていません。それでも、令和 2 年は 9 人、令和 3 年は 7 人の男性社員が育休を取得しており、育休取得率は平成 30 年から 100%を維持しています。

◆苦勞した点・今後の課題

社長の坂田が残業ゼロを目指すと言った後は、各職場から「無理だ」「お客様の要望を断れない」といった反発がありました。しかし、これについては会社方針として残業ゼロを何よりも優先すると社員に通達しました。また、残業削減に取り組む社員を高く評価することとし、部門目標にも時間当たり生産性を高めることを取り入れ、全社一丸となって取組を推進しました。

このように平成 27 年から「残業ゼロ」の取組を行っていたおかげで、平成 29 年からの男性の育休取得推進については大きな抵抗なく定着が進みました。取組を始めた当初は「妻が休んでいるから育休を取る必要はない」、「チームに迷惑を掛けたくない」といって育休を希望しない社員もいましたが、各部署で育休取得者が増えた結果、今では男性も進んで育休の相談をするようになりました。

◆制度を推進し感じたこと

取組により、時間当たり生産性への意識が会社全体に根付いたと感じます。生産性を上げるために、慣れ切った業務を見直すことにも肯定的になりました。

◆社員の声 総務部 男性 令和 3 年に育児休業を分割取得（1 回目：20 日間、2 回目：3 か月間・現在休業中）

今回第 2 子・第 3 子となる双子のために育児休業を取得しました。1 人目の時はパパ休暇制度を利用して 2 回に分割取得しました。10 日+16 日で計 26 日取得しています。部署のメンバーの協力や、会社の担当者からの制度説明を受け、仕事や金銭的な不安を感じるこ

とはありませんでした。育休中は朝から晩まで子どもの世話や家事に追われ、とても忙しく大変ですが、妻と一緒に子育てを心から楽しめていることをうれしく思います。

■□■ 2. 最新情報 ■□■

《地方公共団体の動き》

【北海道】

働き方改革関連特別相談窓口について

道では、働き方改革やテレワークに関する地域の中小企業等の相談対応の強化を図るため、各振興局等に窓口を設置し、職員が日常的に相談に対応するほか、月に1度巡回相談日を入れて、専門家による相談対応を行っています。

<https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/88794.html>

【青森県】

あなたに気づいてほしい家事のリーフレット、動画を作成しました！「家事男子を始めよう」日常的に行っている家事でも、普段家事をしていない人には気づきづらい家事のこと。お互い気づいて話し合い、役割分担を図りながら、夫婦のパートナーシップを築いていきましょう。動画は「あなたに気づいてほしい家事」ネーミング募集で入賞した作品を基に作成しています。

<https://www.pref.aomori.lg.jp/soshiki/kankyo/seishonen/kajidanshiwohajimeyou.htm>

1

【栃木県】

普及啓発活動に有効な知識とテクニックを学ぼう！

男女共同参画に関する最新の情報や、地域における普及啓発に必要な知識と技法を習得し、自分の持つ能力の向上を目指します。

講座名：男女共同参画スキルアップ講座（1）

開催日時：7月20日（水）13：30～15：30

会場：日光市 大沢公民館（大沢地区センター内）

対象：男女共同参画地域推進員、興味のある方どなたでも

定員：24名

参加費：無料

申込締切：7月12日（火）

申込方法：講座受講申込（Web フォーム）、FAX、電話、直接来館

https://www.parti.jp/kouza/index_zen02.html

【埼玉県】さいたま市

令和4年度 男女共同参画推進市民企画講座を募集します

さいたま市では、誰もが社会のあらゆる分野で生き生きと活躍でき、お互いに喜びも責任も分かち合える男女共同参画社会の実現に向けた施策を推進しています。そこで、パートナーシップさいたまでは、男女共同参画を推進する団体を育成するために、様々な分野で活動している団体を募集し、講座を企画・開催する機会を提供します。

募集事業の要件：

- (1) 男女共同参画に寄与するものであること。
- (2) 市民を対象にした事業であること。
- (3) 講座はオンラインによる開催とすること。（新型コロナウイルスの影響に伴い、オンラインによる講座の開催案を募集いたします。）
- (4) 受講料は無料であること。
- (5) 政治・宗教・営利を目的としないこと。
- (6) 団体への入会勧誘を目的としないこと。
- (7) その他、公の秩序又は善良な風俗に反する恐れがあると認められないこと。

補助額：事業経費の一部として8万円を限度として補助します。

応募資格：市内を主たる活動地域とし、政治、宗教又は営利を目的に活動していない団体とします。複数の団体により共同で実施する場合も対象とします。

応募方法：「令和4年度男女共同参画推進市民企画講座実施要領」及び「令和4年度男女共同参画推進市民企画講座募集要項」をお読みの上「男女共同参画推進市民企画講座申請書」に必要事項を記入し、郵送又はEメール又は直接持参で、パートナーシップさいたまへ提出してください。

応募期限：令和4年5月31日（火）（郵送の場合は必着となります。）

<https://www.city.saitama.jp/006/010/002/0010/011/p087052.html>

【東京都】

[オンライン]育休パパ・ママの職場復帰セミナー

育児休業後に職場復帰する際には、育児と仕事との両立について様々な不安が生じます。

本セミナーでは、こうした不安を解消するため、職場での仕事やコミュニケーションの方法、パートナーとの役割分担、様々なサービスの利用など、両立のためのポイントを解説します。また、育休から復帰された経験者の体験談も掲載しています。時間や場所を気にすることなく、何度でも視聴可能です。ぜひパートナーと一緒に御覧ください。

配信期間：令和3年12月13日（月）～令和4年10月31日（月）まで

https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/sodan/seminar/ikukyu_online/index.html

【神奈川県】横浜市

キャリア・カウンセリング - 「女性としごと 応援デスク」 -

「女性としごと 応援デスク」のキャリア・カウンセリングは、働く女性や、これから働きたいと思っている女性の、様々な思いや疑問にお応えする予約制の相談です。女性ならではのしごとにつわる悩みや課題…どうぞお気軽に御相談ください。親しみやすくて勇気もらえる評判の女性キャリアコンサルタントが、課題の整理や方向性の決定をお手伝いします。

開催日時：令和4年5月14日（土）10：00～、11：00～、13：00～、14：00～（各50分程度）

令和4年5月27日（金）10：00～、11：00～、13：00～、14：00～（各50分程度）

対象・定員：各時間帯につき 女性1名

会場：フォーラム南太田（電話・オンライン（ZOOM）相談可能）

参加費：無料

受付形式：先着順

申込方法：電話 フォーラム南太田：045-714-5911

<https://www.women.city.yokohama.jp/m/event/16825/>

【三重県】

令和4年度「みえの働き方改革推進企業」登録企業を募集します！

三重県では、誰もが働きやすい職場環境づくりを目的に、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方の見直し、次世代育成支援、女性の活躍などに取り組んでいる企業等の優れた取組を県内に広め、地域社会全体での「働き方改革」の取組推進を図るため、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度を実施しています。令和4年度の登録企業を募集します。

募集方法

- (1) 応募先：三重県雇用経済部 雇用対策課（県庁8階）
- (2) 募集期間：令和4年4月11日（月）～7月29日（金）17時必着（消印有効）
- (3) 応募対象：県内に本社又は主たる事業所があり、県内において事業活動を行う常時雇用労働者を有する法人（国及び地方公共団体を除く）
- (4) 応募方法：登録申請書に関係書類（登録申請内容確認調査票、就業規則（写）及び調査票添付書類）を添え、応募先へ持参、もしくは郵送により応募してください。

<https://www.pref.mie.lg.jp/TOPICS/m0030700463.htm>

【滋賀県】

令和4年度 女性のためのビズ・チャレンジ相談

今般の新型コロナウイルス感染拡大に起因して、チャレンジに不安を感じたりしておられませんか？滋賀県立男女共同参画センターでは、起業や地域活動、NPO活動など、様々な分野でチャレンジする女性を対象に、今後の展開に向けてのアドバイスやカウンセリングを実施しています。中小企業庁の事業として運営されている「滋賀県よろず支援拠点」のコーディネーターによる出張相談です。是非御利用ください。

<https://www.pref.shiga.lg.jp/g-net/seminar/challenge/302742.html>

【大阪府】

「第5回大阪府男女いきいき事業者表彰」表彰候補者募集！

大阪府では、性別に関わらず全ての人が持てる力を存分に発揮し、あらゆる分野で活躍できる元気な大阪を実現するため、女性活躍推進に積極的に取り組む事業者の皆さんを表彰する「男女いきいき」事業者表彰を実施しています。この度、「第5回大阪府男女いきいき事業者表彰」の対象となる事業者を募集します。

応募対象：以下の全てに該当する事業者

(1) 大阪府内に事業所を有し、事業活動、雇用を行っている事業者（ただし、過去に大阪府男女いきいき事業者表彰を受賞した事業者でないこと）

(2) 大阪府男女いきいきプラス事業者認証事業者

(3) 女性活躍推進について、特に顕著な実績があり、他の事業者の模範となる取組を行う事業者

募集期間：令和4年4月1日（金）～6月13日（月）まで

応募方法：「第5回 大阪府男女いきいき事業者表彰募集要項」を確認の上、「応募用紙」に必要事項を記入し、添付書類とともに令和4年6月13日（月）までにメールにて御提出ください。

提出先・お問合せ先：大阪府 男女参画・府民協働課 男女共同参画グループ

電話：06-6210-9321

メール：danjo-fumin@sbox.pref.osaka.lg.jp

<https://www.pref.osaka.lg.jp/annai/osirase/detail.php?recid=24478>

【編集後記】

令和3年7月に公表された「令和2年度雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は12.65%という結果になりました。調査開始以降初めて1割を超えましたが、調査時点である2020年までの政府目標であった13%にあと一步届かず、2025年までの目標として第5次男女共同参画基本計画等に掲げている30%達成にもほど遠い状況です。

男性の育児休業については、本年度より改正育児・介護休業法が段階的に施行されます。具体的には、本年4月1日から育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する制度の個別の周知・取得の意向確認の措置等が義務付けられました。本年10月1日からは父母ともに育児休業の分割取得が可能となるほか、男性の育児休業取得促進のために「産後パパ育休」が創設され、育児休業とは別に産後8週間以内に4週間の休業が取得可能となります。また、来年（令和5年）4月1日からは、常時雇用する労働者が1000人以上の企業に対し、育児休業の取得状況の公表が義務付けられます。

日本の6歳未満の子どもがいる夫の家事・育児関連時間は1時間程度であり、国際的にみても極めて低水準です。この要因の一つとして、仕事の都合で家事・育児の時間が十分に取れないことが考えられますが、今回の改正を機に男性の育児休業取得が進めば、今まで以上に男性が家事・育児に参画しやすくなることが期待できます。

専用サイト「イクメンプロジェクト」では、社員向け研修用資料なども入手することができます。是非御活用ください。

イクメンプロジェクト

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

本メールは送信専用メールアドレスから配信されております。

このまま御返信いただいてもお答えできませんので御了承ください。

配信中止はこちらから

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/unsubscribe.php>

配信先変更は上記により配信中止の後、こちらから新しいアドレスで登録

<https://nmg.cao.go.jp/cao007/subscribe.php>

バックナンバーはこちらから

<http://www.cao.go.jp/wlb/e-mailmagazine/backnumber/index.html>

このメールマガジンへの御意見・御要望はこちらから

<https://form.cao.go.jp/gender/opinion-0086.html>

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイトはこちらから

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>