



サ カ タ 製 作 所

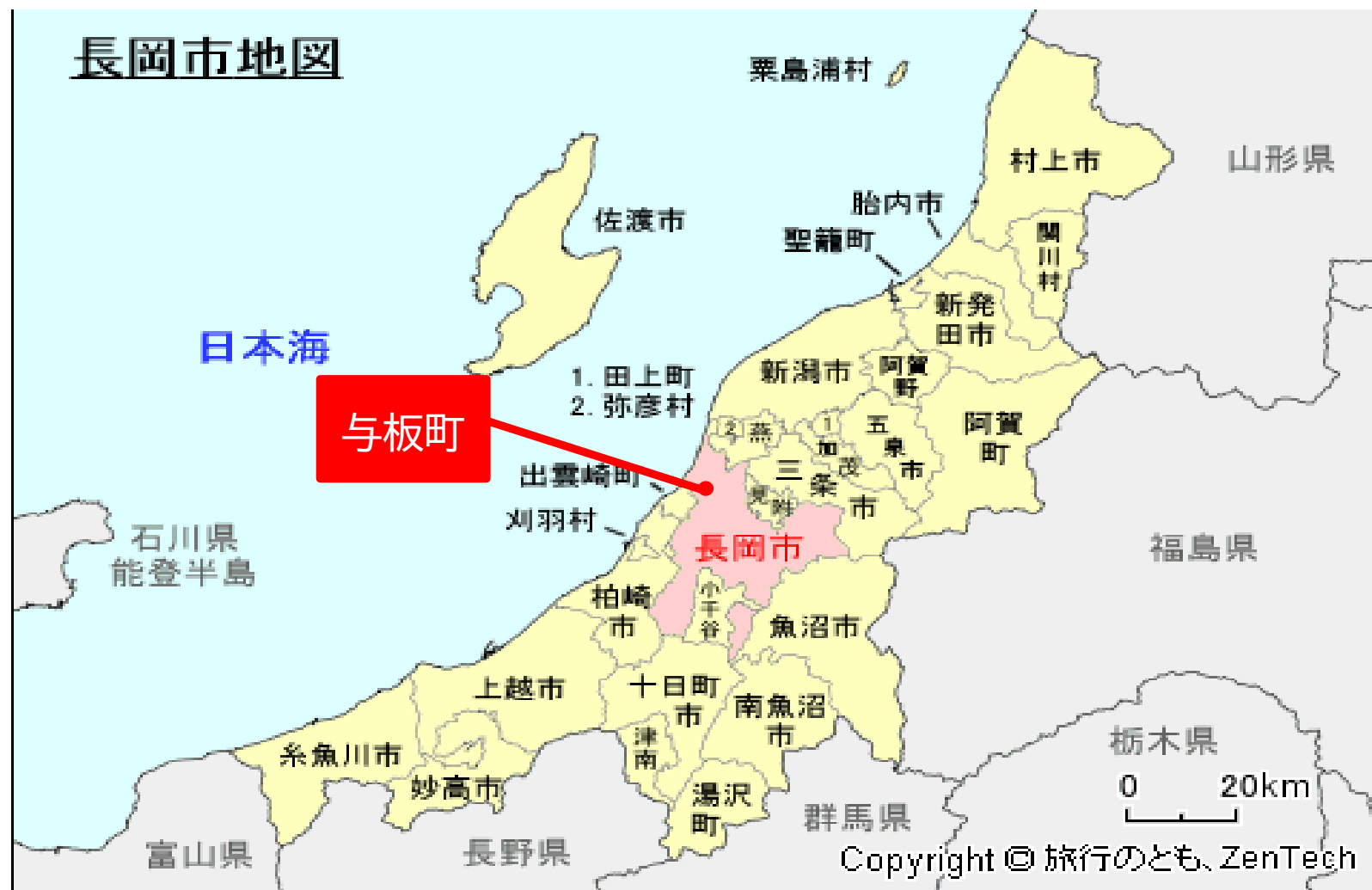
過重労働から超ホワイト企業へ

～「残業ゼロ」 「男性育休100%」～



(株) サカタ製作所 代表取締役社長 坂田匠

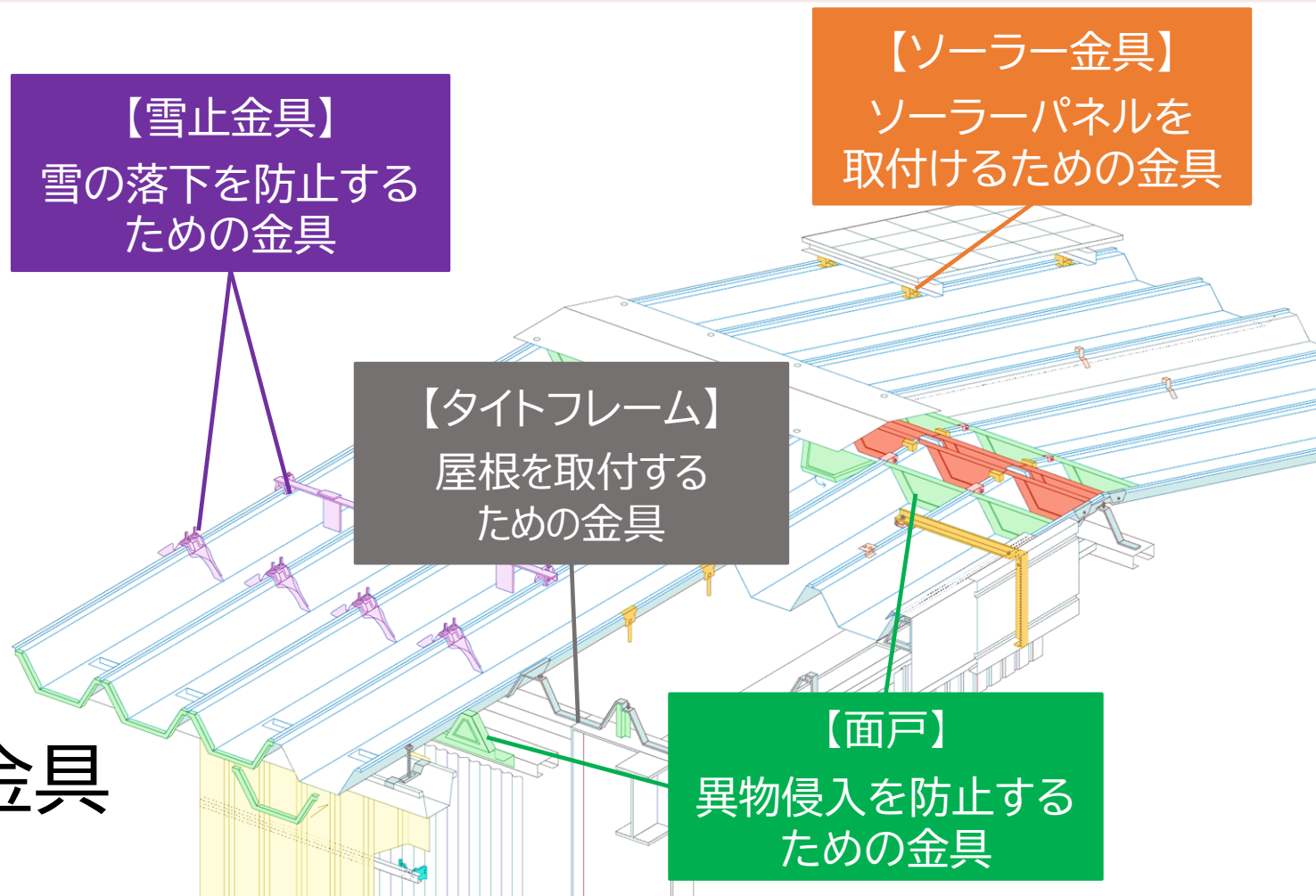
サカタ製作所の所在地



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 (2023年)	64億951万円
従業員数 (2023年)	174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
2014	 第32回 新潟県経済振興賞 受賞	財団法人新潟博覧会 記念財団
	 新潟県知事表彰 【技術賞受賞】	新潟県
	 グッドカンパニー大賞 優秀企業賞 受賞	公益財団法人 中小企業研究センター
2015	 DSA日本空間デザイン賞 商業・サービス空間部門入賞	DSA 日本空間デザイン協会
	 GOOD DESIGN AWARD 2015 商業・公共空間部門受賞	公益財団法人 日本デザイン振興会
2016	 はばたく中小企業小規模事業者 300社	経済産業省
	 ラジオ体操優良団体等表彰 新潟県表彰	㈱かんば生命保険
2017	 第2回ものづくり企業CM大賞 準グランプリ 受賞	日刊工業新聞社 一般社団法人あんしん財団
	 攻めのIT経営中小企業百選選出	経済産業省
	 地域未来牽引企業 未来挑戦部門 選定	経済産業省
	 スポーツエールカンパニー選定	文部科学省スポーツ庁

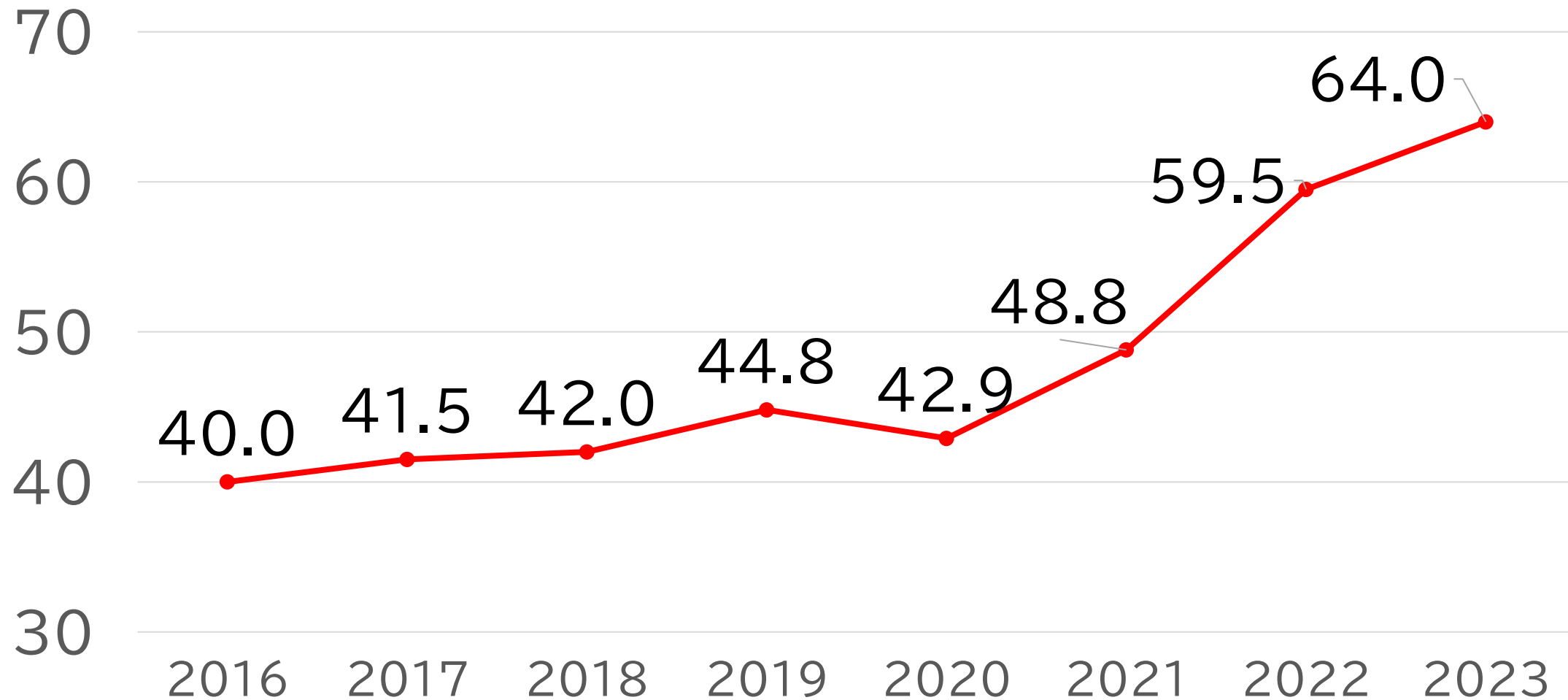
	受賞名	主催
2018	 グッドスポーツカンパニー (新潟県スポーツ推薦企業) 新潟県知事賞 受賞	新潟県
	 第3回ホワイト企業アワード オフィス環境部門・EAP部門 2部門受賞	一般財団法人 日本次世代企業普及機構 (JWS)
	 第3回 モノづくり企業CM大賞 あんしん財団賞 受賞	日刊工業新聞社 一般社団法人あんしん財団
	 ラジオ体操優良団体等表彰 信越地方表彰	㈱かんば生命保険
	 東北・新潟のキラ☆(ばし) 企業選定	公益財団法人 東北活性化研究センター 東北経済連合会
	 子育てサポート企業 くるみん認定	厚生労働省
2019	 イクメン企業アワード 両立支援部門グランプリ	厚生労働省
	 健康企業宣言 健康優良企業 銀の認定	健康保険組合連合会 東京連合会
	 健康経営 優良法人認定	経済産業省
	 働き方改革と 人生100年時代の企業経営 優秀賞 受賞	㈱ワーク・ライフバランス
	 ホワイト企業アワード 最優秀賞 受賞	一般財団法人 日本次世代企業普及機構 (JWS)
	 全国中小企業 クラウド実践大賞 認定	CLOUDIL

	受賞名	主催
2020	 健康経営 優良法人2020認定	経済産業省
	 ホワイト企業アワード ホワイト企業認定	一般財団法人 日本次世代企業普及機構 (JWS)
	 子育てサポート企業 くるみん認定 プラチナくるみん	厚生労働省
2021	 にいがた 健康経営 推進企業表彰 奨励賞 受賞	新潟県
	 ホワイト企業認定 GOLD 認定	一般財団法人 日本次世代企業普及機構 (JWS)
2022	 にいがた 健康経営 推進企業表彰 奨励賞 受賞	新潟県
	 ホワイト企業認定 PLATINUM 認定	一般財団法人 日本次世代企業普及機構 (JWS)
2023	 にいがた 健康経営 推進企業表彰 知事賞 受賞	新潟県
	 第10回ホワイト企業アワード ダイバーシティ&インクルージョン 部門 受賞	一般財団法人 日本次世代企業普及機構 (JWS)
2024	 はたプラチナ賞 受賞	長岡市
	 ホワイト企業認定 PLATINUM 認定	一般財団法人 日本次世代企業普及機構 (JWS)



売上高推移

売上高(億円)





サカタ製作所の取り組み

働き方改革を推進し

過重労働から超ホワイト企業へ

- ① 残業ゼロ
- ② 男性の育休取得率100%達成
- ③ 健康経営
- ④ DX(デジタルトランスフォーメーション)
- ⑤ ダイバーシティ(女性活躍・外国人材登用・LGBTQ+)



①残業ゼロ

月一人当たりの平均残業時間



①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



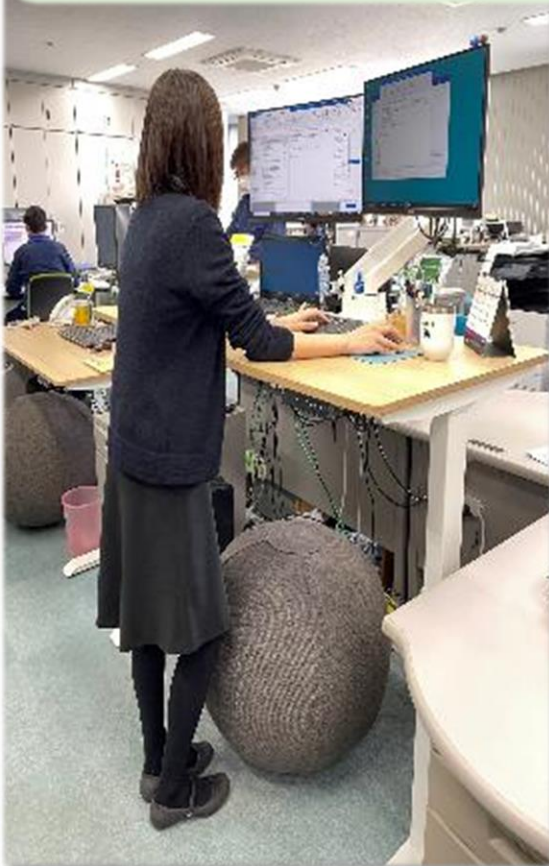
②男性の育休取得率100%達成

働き方改革スタート

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
育休取得した男性社員	0	0	2	0	4	6	1	9	8	3	4	5
子供が生まれた男性社員	1	1	3	3	8	6	1	9	8	3	4	5
育休取得率	0%	0%	67%	0%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

③健康経営

昇降デスク・バランスボールの導入



社員の飲料水は水素水
全ての水飲み場に設置

④DX(デジタルトランスフォーメーション)

- ・リモート経営(テレワーク)
- ・RPA(業務の自動化)
- ・モノづくりの自動化
- ・生成AIの全社的運用
- ・CAE
(コンピュータを利用した工学支援システム)

社内製作した金具の自動組立機



⑤ダイバーシティ

- ・女性活躍
- ・外国人材登用
- ・LGBTQ+
- ・雇用延長

市と大学との産学官連携にて
ベトナムのハノイ工科大学から5名採用





男性育休の効果

男性の育休平均取得日数
2024年 62.8日

育休 113日

家庭が円満が
仕事のモチベーションに

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。



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思うようになった。

育休 61日



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

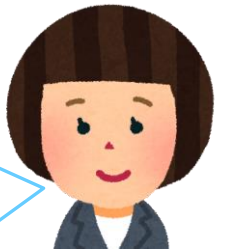
(旦那さん：大手容器メーカー勤務)

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、旦那さんの会社でも男性育休取得者が増えた。



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。



社長から残業ゼロについて全社員にメッセージ

皆さんの所得を上げたいと思っていることはご存じだと思います。
「働き方改革」元年の2014年よりずっと前から思っていたことです。
なぜ所得を上げたいと思ったかという、二つの理由があります。

一つ目の理由は、特に新潟県内勤務で、給与の低い社員が何人かいました。
入社歴、スキルからいって仕方がなかったのですが、生活は厳しいだろうなと思っていました。
全体の底上げができれば、給与の低い社員も上げることができると考えていました。

二つ目の理由は、東京・大阪と新潟との所得格差です。
地域手当という形で格差を薄めようとしていますが、十分ではありません。
特に東京は高いです。しかし、新潟より高い東京でも当社の所得は首都圏内企業と比較して低い方なのです。
当社の所得より高い首都圏内企業でも国際的に先進国のみならず発展途上国と比較して所得水準は相対的に競争力を失っています。
地域間の所得格差は人の流動性を阻害しています。
リモート経営によって就労場所によって居住地域が制限される状態を無くしたいと思いますが、まだ時間がかかりそうです。

所得アップの最大の阻害要因は「残業」です。
給与が上がるという事は、これまで以上に単位時間当たりの残業代が上がるという事です。
残業をする魅力が増すという事です。
たとえ一人、只の一人であっても、所得の増加を狙って残業する人が現れれば、全社員のベースアップはできません。

手取り所得の増加を狙っての残業をする行為を許してしまえば、
知恵を働かせて工夫をして、規定労働時間以内に仕事を終わらせる社員が馬鹿をみるのです。
「残業してもいいんだな。あの人がしているから私もする。」となれば、
これまで絞り出してきた知恵は出てきません。工夫を凝らす甲斐が無くなります。
結果、本来ベースアップ原資となる付加価値・生産性の向上どころか低下を招きます。

残業は基本的には無いのです。どうしても行わなければならない時は非常事態なのです。