

平成26年度地域づくり委員会



平成26年4月8日(火)広島市において、泉委員長をはじめ計45名出席のもと、「平成26年度地域づくり委員会」を開催した。

当日は、議事に先立ち、株式会社サタケ 取締役 人事部 部長 木谷 博郁 氏より「株式会社サタケにおける仕事と子育ての両立支援の取り組み」と題してご講演をいただいた。

引き続き議事に移り、「平成25年度 活動状況報告」および「平成26年度 事業方針(案)」について審議し、原案どおり承認された。

1. 講演要旨

「株式会社サタケにおける仕事と子育ての両立支援の取り組み」

株式会社サタケ
取締役 人事部 部長
木谷 博郁 氏



一つが時短制度の導入である。

サタケの就業時間は8時～5時であったが若い人が集まりやすいように8時半～5時半に変更しようと経営サイドから提案した時、子育て中の女性社員を中心に子供が帰ってくるのに間に合わないから困るという意見が多数出たため、平成15年、満8歳までを対象に30分間の時短制度を作ったことが挙げられる。

■ファミリー・フレンドリー

ワーク・ライフ・バランス受賞歴

サタケは農業機械メーカーであることから女性の比率が約15%と昔から少ないため非常に大切にされてきた過去がある。こうしたこともあり、女性の管理職登用や育児休暇制度の取得など女性にとって働きやすい社内風土がある。

そういう背景の下で、平成16年にファミリー・フレンドリー企業表彰「広島労働局長賞」、2年後には当時の金メダルにあたる「厚生大臣優良賞」を受賞した。さらに平成19年にはワーク・ライフ・バランス大賞「組織内活動優秀賞」、平成20年に「につけい子育て支援大賞」、平成22年には子ども若者育成・子育て支援功労者表彰「内閣府特命担当大臣表彰」を受賞した。

■時短制度の導入

ファミリー・フレンドリー、ワーク・ライフ・バランスの取り組みのはじまりは、広島労働局長賞の受賞が最初であるが、受賞の理由の

■社内保育室の設置

もう一つの理由は社内保育室を設置したことである。入社してちょうど3～4年たって一人前になった頃に迎えるのが結婚、出産、育児であるが、ようやく一人前になったのに、出産、育児で仕事が途絶えてしまうのは会社にとっても本人にとっても非常にマイナスであり、持てる力をフルに発揮してもらうため社内保育室を設置した。

前述の時短と社内保育室の設置により、本人のワークスタイルを選択できるようにしたことが表彰の要因だったようである。

因みに社内の敷地に定員10名規模の保育施設を新築すると1,600万円かかる。そこで、もっと安くするため、保健室と健康トレーニングルームを別の場所に移し、70㎡の場所を確保。また、既存のトレーニングルームのシャワー室を子供用に転用したり、2階の社員食堂に子供の食事を依頼するなど、様々な工夫を行った結果、初期費用を60万円に抑えることができた。

運営は外部に委託しているが、運営費は年間600万～700万円の持ち出しとなっている。社内保育室の利用料金は、満3歳未満は4万円、満3歳以上は3万円である。高くても毎日預ける余裕のない人については、週1日8千円で預かっている。ただ、満3歳頃に、民間の幼稚園にほとんど預け替える傾向にあるが、民間幼稚園は9時～14時もしくは15時と短いので、その前後だけ預かって欲しいという依頼があり二重保育を始めた。また、2番目の子の里帰り出産で孫を預かった祖父母、子どもを持つ派遣社員からの依頼にも応えている。

■次世代育成行動計画

平成16年に政府は企業の子ども育成、少子化対策を打ち出したが、サタケは平成17年から10年間計画で、家族手当、出産祝金を増やすこととした。また男性社員の育児休暇を積極的に取り組む計画を立てた。国の計画では、計画期間中に一人、育休を取ればよかったのだが、サタケは毎年育休が出るよう10年間取り組んでいる。その他に不妊治療、ノー残業デー、やや少子化対策とは異なるが社内結婚の推奨という面白い項目も入れている。

■子供に対する家族手当の増額と対象年齢の引き上げ

以前はサタケも働いていない奥様に手当を出していたが、働いている大変な奥様に手当を出さないのはおかしいのではないかとということで、働いていない奥様に手当を出さず、その分を子供に回そうと考えた。行動計画の第一期の終わりである5年後には配偶者ゼロ、子供1人目が6,400円、2人目が5,000円、3人目が3,600円。子供2人であれば11,400円でもらえる額は以前と変わらず、3人目が生まれていれば3,600円余計にもらえるように変えた。そして、第二期に第1子から3子まで一律7千円とした。

また、支給対象年齢も引き上げた。日本の企業の中で一番多いのは18歳までであるが、国から子ども手当や家族手当が出るのは15歳までである。しかし、どこが一番お金が要るかということ18歳以降、大学に進学させる時に一番お金が

要る。その一番お金が要る時に手当をなくしてしまうのはおかしいということで満22歳まで、浪人も留年もなくストレートで大学を出るまで手当を出すように変更することとし、第一期で20歳までに引き上げ、第二期の最終年である今年、満22歳まで子ども手当を出し続けるように変えた。

■出産祝金

行動計画を始める前は1万円だった。産労総合研究所によると全国で一番多い金額が1万円であるが、1万円で何ができるか。場合によっては父親が使ってしまう子育てに使われないだろう。そのため、使われにくい金額にしていこうということで段階的に引き上げ、第一期で10万円に引き上げた。第二期では、さらに第2子15万円、第3子20万円に変更した。

■ストック有給休暇

有給休暇は2年で時効により流れるが、これを積み立てていくことができるようにした。サタケではこれをストック休暇という名称にしている。もともとは平成15年に、本人が5日以上連続して病気で長欠する際に6日目より使用できるという形で始めたものであるが、せっかくの制度なので平成18年には介護休職を取る前にストック休暇があれば使っていいという形にした。平成19年にはボランティア活動に年間5日まで、平成23年には男性の育児休暇にも使えるようにした。

■特別有給休暇

子どもが生まれたときに父親に特別有給休暇(3日)を出した。その後、裁判員制度(裁判所が必要と認める日数)、2級以上の障害認定を受けている社員の治療検査のために通院する場合に3日使えるようにした。

■社内結婚の推奨

サタケでは、女性が少なく大切にされたということで出産や育児を理由に辞める女性はほとんどいないが、遠距離恋愛による結婚ということになると必ず女性はサタケを辞めて男性のと

ころへ行く。このことに対して代表が「トンビに油揚げをさらわれるようだ。社内結婚をすれば、社内に残ってくれる。」と言ったことから、社内結婚推奨という施策を取り入れたものである。

社内結婚をすると自社製品である家庭用精米機を進呈。女性社員に長く勤めてほしいという思いから、男女とも結婚後5年以上勤め続けたらサタケ商品が買える商品券3万円分進呈、社内保育室の料金5%割引と特典が3つある。今、この制度を始めて5組ぐらいが社内結婚している。

■男性社員の育児休暇取得

サタケは平成17年に21世紀職業財団の男性の育児参加促進事業に参加した。まずは有給で2週間から1ヵ月程度育児のために休むことを広めた。社内LANを使った制度の周知、パンフレットでの呼びかけ、アンケートでの意見集約、あるいは男性社員が多い部門の管理職を無理やり少子化対策のセミナーに引っ張って行き、男性が休む意義を教えたり、自社制作のポスターを張って啓発したりしている。

以上のような取り組みの結果、平成17年からの男性社員の育児休暇取得人数は延べ27人である。実際の取得日数は、最短で土日プラス有給3日で5日間。

最長は休日が18日、有給20日、ストック休暇が10日と計48日休んだのがサタケで一番長い記録になっている。

■オールノー残業デー

従来は毎週水曜日と給料・賞与日が定時日であった。平成22年にプラス金曜日。また東日本大震災を契機に節電のため月曜日も定時日にした。

実は、経営層が平成22年に社員に面談し、今持っている力の何%ぐらい発揮しているかと聞いたところ、みんな6、7割だと言った。このことを踏まえて、今年からオールノー残業デーとした。

ただしお客様あってのことなので営業部門の実施は3年後の予定である。

■ワーク・ライフ・バランスのメリット

ワーク・ライフ・バランスの一番のメリットはすべての社員が喜んで仕事をする事、すべての社員が笑顔でいることだと私は思っている。

2. 議 事

(1) 報告事項

事務局より平成25年度の活動状況について報告を行った。

(2) 審議事項

事務局より平成26年度の事業方針（案）について説明し、原案どおり承認された。

平成26年度の事業方針は次のとおり。

①地域づくり講演会の開催（2回）

②共同調査の実施

a. 相手方

日本政策投資銀行 中国支店

b. 調査名称

「中国地域における企業の農業参入実態と今後の取組方策調査－地域再生の視点を踏まえて－」（仮称）の実施

③自主調査の実施

・調査名称

「中国地域における待機児童の実態と待機児童解消に向けた自治体等の取組方策調査」（仮称）の実施

④地域づくり計画等への参画

3. 調査報告

事務局より、平成25年度事業として実施した次の調査について概要報告を行った。

①「財政制約下の社会資本老朽化に対応する公共施設アセットマネジメント導入実施に関する調査」

②「中国地域における仕事と子育ての両立支援に関する企業・団体の取組状況と取組事例」

（担当：甲島）