

中小企業にみる仕事と家庭の両立支援

日本の就労人口の約7割を占める中小企業。「制度が整わない」「前例がない」などの理由で、大企業に比べて育児休業の取得など仕事と家庭の両立に向けた取り組みが進まないといわれる。しかし、規模の小ささを逆手に、柔軟に制度を運用し働きやすい職場づくりに取り組む企業も少なくない。中小企業ならではのワークライフバランスにおける創意工夫を探った。

(横山由紀子、写真も)

スムーズに職場復帰

食品パッケージなど多層フィルムの製造・販売を手がける「クリロン化成」(大阪市東淀川区、従業員132人)は、実務の中核である係長クラスに女性を積極的に登用、係長級以上の管理職53人のうち約23%が女性だ。厚生労働省によると、全国の管理職全体に占める女性の割合は8%(平成21年度)で、同社はその約3倍に上る。栗原清一社長は「優秀な女性を積極的に活用していくことが企業の利益につながる」と、その意図を説明する。

分担に工夫／勤務日を柔軟化



「ハッピーキャリア企業表彰」の授賞式で、「優秀な女性が活躍できる環境をつくりたい」と話す、奥進システムの奥脇学社長(左から2人目)ら 一大阪市北区

ただ、女性を積極的に登用するとなると、出産や育児への支援も欠かせない。そこで、同社は育児休業制度を整備したうえ、産休・育休取得の際には、職場で「職務分担表」を作成。専門業務は同じ部署の従業員に振り分け、単純作業はパートや他部署でカバーし合ったり、仕事の引き継ぎ漏れがないようにした。実際、社

員5人の福岡市の事業所では、事務職2人のうち1人の女性社員が産休・育休を取得したため、「分担表」に従って、入社1年目の事務職と営業職の社員2人が職務を引き継いだ。1年後、女性社員はスムーズに職場復帰。職務を分担した若い社員のスキルアップにもつながったという。

効率良い働き方

社会的弱者が働きやすい環境を追求する会社もある。システム開発の有限会社「奥進システム」(大阪中央区)は、社員6人のうち5人はシングルマザーや障害者。月曜日は全社員が出勤して会議を行うが、火・木曜日を在宅勤務日とし、時間や場所の制約を受けず効率良い働き方が選択できる。

奥脇学社長は「女性や障害者が働きやすい会社を目指している。過酷労働のイメージがあるIT業界だが、工夫次第で社員の幸せを築いていきたい。社員数が少なく特殊な状況にあるからこそ、フレキシブルに対応できる。日本の労働環境を変えていきたい」。この2社はいずれも、働きがいのある大阪の中小企業を表彰する「ハッピーキ

中小企業における女性の職場環境

厚生労働省の調査によると、育児制度の規定がある企業は、500人以上の事業所で100%なのに対し、499~100人規模で97.6%、99~30人で88.1%(平成22年度)。一方、管理職(係長級以上)全体に占める女性の割合は、21年度の調査では、299~100人で7.7%、99~30人で12.3%、29~10人で19.8%と、規模が小さいほど女性の登用が進んでいる。

●子供と過ごす時間少ない 母子家庭になった母親は、子供と過ごす時間が取れず、子供が病気のときにも仕事を休みにくいと悩んでいることが、厚生労働省の調査で分かった。厚労省は平成13年生まれの子供とその家庭を対象に、生活実態の調査を毎年続けており、第9回の22年は子供3万5264人分を集計した。20年には夫婦同居だったが、22年に母子家庭となった母親に、子育ての悩みを尋ねると「子供と過ごす時間が十分につくれない」が20年の37.9%から22年は42.8%に、「子供の病気などのときに仕事を休みづらい」が23.3%から31.2%に増加。ずっと夫と暮らす母親では横ばいだった。子供の就寝時間が午後10時以降の割合は、夫婦同居の場合は21.7%、母子家庭では29.9%だった。

「wiiw」。社長で、立教大学大学院特任教授の山極清子さんは「組織が小さな分、トップの意向が制度改革に反映されやすく、少ない人材を無駄にはできない中小企業こそ、女性の働きやすさやワークライフバランスを図りやすい。日本企業の多くを占める中小企業から職場環境を整え、世の中を変えていってほしい」と話している。