

# 安心

大企業に比べ、女性が働きやすくなるような、仕事と家庭の両立支援策が不足している印象の強い中小企業。だが、社内の意思決定の早さなど大企業にはない利点を生かし、個々の従業員に応じたきめ細やかな対応をしている会社もある。  
(中館聡子、写真も)

## \*出退勤時刻を調整

「勤務上で困ったことを上司に相談すれば、対策を取ってくれる。だから、安心して働き続けられる」。大阪市の包装フィルムメーカー「クリロン化成」(従業員数約140人)で製品開発を担当する安原綾乃さん(34)は、そう話す。安原さんには9歳と6歳の子どもがいる。第1子が幼い頃、熱を出すたびに半日休を取って病院に付き添ったが、すぐに有給休暇をすべて消化しそつになっ

## 中小企業 女性働きやすく

### 「仕事と家庭」きめ細かく支援

た。安原さんの上司を通じて事情を知った人材開発部門が対策を検討。休暇取得ではなく、時間単位で給料をカットすることで、出退勤時刻を調整できる制度を設けた。

また、社会保険料の自己負担義務が生じる「年収130万円の壁」を気にせず働けるよう、保険料分を時給に上乗せするなど、パートへの支援も充実させた。「意欲ある人が能力を発揮できる環境を作ろう」という雰囲気浸透している。従業員の勤続年数も長

### 女性活用に向けた中小企業の取り組み例

- ◆子どもの看護休暇(有給)を、高校卒業まで1人につき年5日、30分単位で認める(松江市・塗装工事会社)
- ◆会社との間で定めた就業時間(6~8時間)を超える勤務をさせない制度を、子どもの小学校卒業まで何度でも利用可能(横浜市・コンサルティング会社)
- ◆休暇を取得する社員の仕事を誰でもカバーできるように、1人の従業員が複数の工程をこなせる「多能工」になることを推進(秋田県・プレス会社)



和やかな雰囲気の中、パート従業員たちとフィルムの強度を測る作業に励む安原さん(左、大阪市東淀川区)

くなり、業績向上にもつながっている」と同部門の担当者は利点を語る。今では安原さんをはじめ、係長級の約3割を女性が占める。「女性が活躍できる社会

づくりには、雇用者の大半を占める中小企業の実態整備が欠かせない」と、NPO法人「女性と仕事研究所」(大阪市)は「昨年、「ハッピーキャリア企業表彰」を始めた。女性にとり働きがいのある大阪府内の中小企業が対象で、クリロン化成も昨年受賞した。同様の顕彰を行っている地方自治体もある。「学生らの就職活動の指標にもなれば」と、同研究所代表の金谷千慧子さんは期待する。

### \*二極化現象も

厚生労働省の雇用均等基本調査(2009年度)によると、管理職の女性比率は従業員5000人以上の大企業で6%なのに対し、10~29人の企業では20%だった。また、09年版中小企業白書によると、育児休業をはじめとする両立支援制度の整備状況は大企業に及

ばないものの、制度はなくても事情に応じて在宅勤務を認めるなど、実質的に支援している割合は中小企業の方が多く項目もあった。「在宅勤務、サテライトオフィスの導入」「子どもの職場同伴を許可」といった取り組みが目立った。東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長の渥美由喜さんは、中小企業で仕事と家庭生活が両立しやすい点について、「年功や休暇取得に左右されず、社員を能力で評価する」「役職の階層がシンプルで風通しがいい」「職住が近接している」などを挙げる。その一方で、「経営陣の姿勢で、女性の活用が進む会社とそうでない会社との二極化している」課題も指摘した。こうした実態を踏まえ、国は昨年、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、雇用環境の整備に向けた行動計画策定を義務付ける企業の範囲を、「従業員30人以上」から「101人以上」に拡大した。育児休業を取得しやすいよう、代替要員を確保するなどの施策を実施している中小企業への助成制度も設けている。渥美さんは、「仕事と家庭の両立や女性の活用は、経営戦略としても重要だ。不況が続いているからこそ、企業は取り組むべき」としている。