

クリロン化成株式会社(大阪府大阪市)

【共押し多層フィルムの製造・販売】

商工会議所のイチオシ

女性の活躍推進

LEADER

代表取締役社長 栗原 清一 氏



育てた人材が持続的に成長し活躍できるように、個々の事情やニーズに合わせて柔軟に対応し、制度化を進めるクリロン化成株式会社。職務分析により役割分担を見直したり、「130万円の壁」をなくし、パート社員の向上意識をアップさせる仕組みをつくっている。

育休取得を機に職務分析、業務を効率化

■背景・きっかけ:

女性社員が産休に入るのを機に、栗原社長が「仕事の整理整頓を行ってみよう」と発案。今から15年以上前のことである。以来、同じ部署の社員が育休休業を取得する場合、全員で職務分析を行い、役割分担を見直している。

■取組内容・効果:

職務分析では、難易度や業務時間に加えて、「気がかり度」を係数に入れるなど、何度もバージョンアップしてきた。担当業務の難易度や業務時間などを職務分析表に書き出す。そして、ルーチンワークはパート社員に依頼し、専門的な業務は同じ部署、必要に応じて他部署の社員に引き継ぐ。この見直しが、職務再編や部署内の業務の効率化にもつながっている。一例を挙げると、職務分析の結果をもとに、これまで技術部門が行ってきた製品の簡単な分析を営業部門に任せたところ、顧客への対応が早くなるとともに、営業担当者の知識も向上した。

一方、パート社員にもさらに活躍してもらいたいにもかかわらず、「130万円の壁」(被扶養者が年収130万円を超えると扶養対象から外れ、社会保険料を負担しなければならない)がネックとなっていた。そのため、同社では、パート社員が収入の減少を心配することなく働けるように、会社が本人負担の社会保険料相当分を補助することにした。正社員の残業時間を増やしたり、新たに人を雇用するよりも、パート社員への補助の方が会社の負担が少なく、かつ、パート社員の士気も上がって、会社、社員の双方にとってプラスの結果となった。

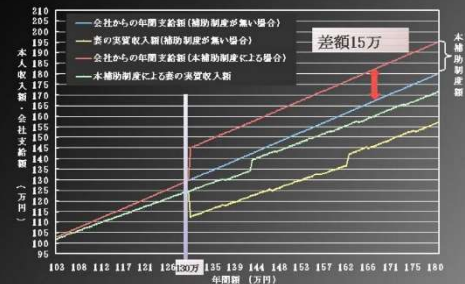
■今後の展望と課題:

そのほか、育休終了後も出勤が難しい場合は、PCやプリンター、タブレットを支給して在宅勤務を認めたり、短時間勤務とすることも可能である。

栗原社長は、中小企業は大企業と比べて一人ひとりが担う役割が大きいことから、「いかに人を育て、力を引き出すかが根本的な経営課題」と、とらえている。女性社員がライフイベントで離職してキャリアが中断しないよう、対処すべき事例が発生する度に個々の事情やニーズに合わせて柔軟に対応し、制度化してきた。とはいえ、制度は会社のみが一方的に責任を負うのではなく、会社と社員がお互いにWIN-WINの関係となる仕組みにするべきと考えている。



「130万円の壁」の克服～夫が企業勤務・妻がパート



育児支援状況

- 育児休業適用のスタート 1992. 3～
- 短時間勤務 2003. 7～
 - 育休復帰後の保育所通いに配慮
- 遅刻・早退を時間給でカット 2004. 7～
 - 子供の病気などによる急な早退や遅刻への配慮
- 在宅勤務 2004. 10～
 - 子育ての環境変化への対応
- 早期復帰による会社支援 2006. 1～
 - 育児休業(1年)未満での会社復帰への保障や配慮

中小企業の実践ポイント

- 職務分析で役割分担を見直す
- 社会保険料の会社負担で「130万円の壁」をなくす

【企業データ】

代表者	栗原 清一	設立年	1960年	従業員数	161人(男性105人、女性56人)
本社所在地	大阪府大阪市東淀川区南江口1-3-20	ホームページ	http://www.kurilon.co.jp/		
事業内容	共押し多層フィルムの製造・販売				