

平成 29 年 3 月 28 日

Vol.42 No.3

SEISHIN APPLICATION *CLICK*

—— 適応と前進 ——

Index	P1~P4	【特集】トップインタビュー プライズコミュニケーション 小野綾子社長に聞く - 2 株式会社プライズコミュニケーション 代表取締役社長 小野綾子 聞き手:株式会社フラジュテリー 代表取締役社長 橘田佳音利
	P5~P6	【情報産業】関連情報
	P7~P8	【経済】関連情報
	P9~P10	【コラム】印刷の仕事が教えてくれた大切なこと - 2 ファイルティーチャー代表 みわたす手帖事務局長 世古真一
	P11~P12	【くらし】関連情報

二十四節気の一つ、冬ごもりの虫が出てくる時期となり季語で啓蟄(けいちつ)と呼び、正しく春到来となりました。各地の桜の開花情報も入りつつありますが、それに逆らうばかりと申せましょうか、我が国の景況は遅々としております。いまこそ平素蓄えた知恵の出どころでしょう。

今月号、特集では「トップインタビュー プライズコミュニケーション 小野綾子社長に聞く」の2回目を、コラムには「印刷の仕事が教えてくれた大切なこと - 2」を掲載いたしました。ご高覧下さい。

(編集部)



都心で桜開花 全国で最も早く
(千代田区靖国神社 標本木)
(日本経済新聞 3月21日 記事11頁)

誠伸商事株式会社

■特集・コラムに関するお問合せは:CLICK編集部(株)ジーエスアイ TEL.03-5751-3361 まで

TOKYO	03-5751-3011
SIZUOKA	054-340-1191
TOUHOKU	022-299-6661
KITAKANTOU	028-684-1981
NIIGATA	025-286-9040

トップインタビュー

プライズコミュニケーション

小野綾子社長に聞く-2

株式会社プライズコミュニケーション 代表取締役社長
全日本印刷工業組合連合会ダイバーシティ推進委員会 委員長
小野綾子

聞き手:株式会社フラジュテリー 代表取締役社長 橘田佳音利

全日本印刷工業組合連合会ダイバーシティ推進委員会委員長でいらっしゃる、株式会社プライズコミュニケーション代表取締役社長小野綾子様に「ダイバーシティ」「女性活躍支援」などについてお考えを伺いました。前号では、小野社長の仕事・人生についてお聞きました。そんな人となりがあるからこそ、現在のプライズコミュニケーションがあり、そしてダイバーシティ推進委員会委員長としての大役を担っていることがよくわかるお話でした。今回は、ダイバーシティを実際にどのようにしていくことで、よりよい日本になっていくか、お話を伺います。

■ダイバーシティ

橘 田:2024年には30%が高齢者になり、80年後には人口5000万人を切るのではという統計もあります。人口が減ると経済がシュリンクしてしまうので、それに歯止めをかけるために労働市場を見直さなければなりません。

小 野:安倍首相も推奨している女性活躍支援。無論印刷業界でもこの2年間女性活躍推進に取り組んでいます。唯、女性だけでよいのか?という疑問があります。印刷業界の全国の平均の社員数は20名を切っています。女性のいない会社、製本業界など女性を必要としない会社もあります。少人数の中小企業の集まりである我々の団体で本当に「女性活躍支援」だけでよいのか、という疑問がわいてくるのです。

これから高齢化社会を迎えるにあたっては、高齢者の活用、そして障害者の活用もすべきだと思います。また外国人の雇用など、労働市場を何とかシュリンクしないように維持していく必要があります。更に少子化に歯止めをかけなければならないとも考えています。

■法整備

小 野:現在の政策では、我々中小企業が本当に困っ

ていることと実際の法整備に、かい離があります。

例えば、女性活躍のための保育園、企業に8000万円出して作ってください。そう言われても、実際に平均社員数が20人の業界で、そんなお金を使って保育園など立てられません。使い勝手の悪い助成金を出してもまったく意味がないのです。

それよりも、働きながら子育てや妊活をする社員の支援など、女性が働ける環境を整備している会社に、代替え要員のための助成金を出すなど、より実態に合った法整備をすべきではないかと思っています。

橘 田:働きたい女性が今一番困っていること、それは仕事を始めないと保育園に入れられない、ということです。活用しやすい法整備をすることで、より女性が働きたいと思うようになるのではないのでしょうか。

■保育園

小 野:勤めないと保育園に入れられないのでは意味がありません。保育園に入れられなければ仕事はできないのです。保育園の門戸をもっと広げてほしいですね。また子育ての終わった近所のおばあちゃんたちのノウハウを活用し、その経験を使って保育をする。そのような施設があっても良いのではないのでしょうか。高齢者も働くことにより収入を得ることができれば双方にとって良い結果が生まれます。

大手企業では企業内保育も可能でしょうが、満員電車での通勤は現実的ではないです。もっと現実可能な解決策を考えるべきだと思います。

■育児休暇の期間

橘 田:育児のための休暇についてはいかがでしょうか?

小 野:長期間休ませることが(甘やかせることが)女性の活躍支援ではないと思います。長期休暇により空白ができるということは、その人に代わる人を雇用しなければならないということにつながります。また復帰した時にそ

の人の雇用を守れるかというと、20人未満の会社ではそれが難しく、新たに仕事を作らなければならなくなってしまうのです。

今の時代、3年間も空いてしまうと浦島太郎になってしまいます。仕事に何らかの形でかかわっていくことが必要だと思います。本人も、仕事から離れてしまうということが、不安につながります。例えば1年半休むとして、このまま休職していると、戻ってもタイムラグがあるので、カンに戻す心配だけでなく、新しい情報についていけないのでは、という不安が生まれてきます。長く休むのではなく、仕事から離れないことが重要です。

ただ子育て中の、長期休暇の取得、春・夏・冬休みなど、子供と一緒にいる時間を過ごすことは必要です。子供の情緒安定を図る意味では、絶対的にお父さんよりもお母さんです。長期休暇を認める風土を企業側は整備すべきです。

わが社は有給休暇の取りやすい環境が整っている中で、社員も喜んでくれています。安心して次の子供も産む計画ができるわけです。義理の娘も会社に入ってきていますが時短で働いています。しかし月末月初の忙しいときは、私を見ているせいか、一度うちに帰って食事の支度をしてから、また出てきて仕事しています。決して強制はしていません。やはり背中を見せる、ということは大事です。

■働く姿勢

小 野:女性だから、子育てしているから休むのが当たり前という風土ではなく、その人のスキルで、仕事の段取りを組み、早く帰るようにすることが重要です。

早く帰ることは良いことだと思います。だらだらやっても仕事は一緒です。自分で時間がないと思ったら段取り良くして早く帰ればよいのです。子育てしているお母さんはそうすると思いますし、私もそうしてきました。

甘やかすのではなくて、自分のキャリアを維持して伸ばす。そのためにも甘えないということが重要です。人間甘えてしまうと、楽な方が良いに決まっているのです。しかしそれではだめなのです。

当社でも以前は権利を主張するような女性が多かった時代もありました。でもそういう人は自然に去っていきました。そういう人を作ってしまうということは、そういう風土を会社がつくっている、ということになるのです。企業が良い環境を作ることが大事です。

■女性が活躍して働く環境

小 野:女性活躍＝勤務時間の短縮・休暇など、休ませ

ることだけが女性支援の施策だと、そんな誤解をしている経営者がいることも事実なのは残念なことです。本来に女性に活躍してもらおうと思ったら、継続的に仕事にかかわらせることが本人のためでもあります。それをきちんとわかる男性経営者もいるはずなのです。女性活躍のための環境作りを間違った方向に考えるような、誤解が世の中に蔓延しているという現実もありますね。そのあたりはしっかりと認識して変えていくべきだと思います。

日本の中小企業の割合は95%です。中小企業が元気になる大企業は無論のこと、日本全体が活性化します。女性活躍支援の間違った認識を払拭して、中小企業にあった法整備をしていくべきなのではないでしょうか。

■今後どのようにしていくべきか

小 野:ワークライフバランスの徹底を計ります。時短勤務・ネット環境を利用した勤務など。印刷業界で言えば、デザイナー、経理・総務関係、営業関係でもメールでのやりとりをしていきながらの在宅勤務が可能です。同時にソフトの開発なども伴ってきますが、積極的に推進していくべきだと思います。

■活躍支援の対象者

橘 田:2015年4月、男性と女性双方に聞いた、日経新聞のアンケートで残念な結果がでました。「あなたは男性と女性、どちらと一緒に働くのが働きやすいですか？」というものです。①一緒に働くなら、男性の方が働きやすい。②一緒に働くなら、女性の方が働きやすい。という質問をそれぞれにした結果が下記です。

*男性への調査で、① 43.8% ② 5.7%

*女性への調査で、① 40.6% ② 7.5%

という結果が出ています。

女性も一緒に働くのなら女性ではなくて男性の方が働きやすい、と言っているのです。このことから女性同士がうまくいっていない、女性同士の確執が生まれてきていることがわかります。

女性には、産む人・産まない人・産めない人・産み終わり育て終わった人、のそれぞれの立場の方がいらっしゃるわけです。現在の施策は、子供を産み育てる人のためだけにあるように感じます。それに関してどのようにお考えかも伺いました。

小 野:子育てしている人についての、待遇面を差別化することが必要です。働く時間も責任も違うのに、待遇面を一緒にすることが公平かという点と違いますが。フルタイムの人と時短の人とは違うのです。時短で働いている人は仕事を当然ながら軽くするわけですから、その軽くした

■株式会社プライズコミュニケーション

【会社概要】

名称:株式会社プライズコミュニケーション

所在地:東京都江東区大島2-9-25

設立:昭和48年11月9日

代表者:小野 綾子

従業員数:63名

事業内容:総合印刷業

オフセット印刷業務・製本加工・広告制作業務・SP業務

スパダグ業務(オリジナル商品企画・製造・販売)

【沿革】

昭和48年11月:印刷会社として江東区冬木に株式会社コミネ設立

昭和55年4月:軽印刷会社として株式会社サンプリント設立

昭和56年4月:広告代理店会社として株式会社コミネエージェンシー
設立昭和62年3月:江東区東陽に本社を移転、製本工場を江東区冬木に
開設

平成2年5月:江東区富岡に第二印刷工場を開設

平成4年9月:広告代理店事業の効率化を目指し、

デジタルデータ制作会社、株式会社ウエルを設立

平成7年3月:株式会社コミネ・株式会社コミネエージェンシー・株式
会社サンプリント・株式会社ウエルの本社を神田神保
町に、3か所の工場を集約して江東区大島に移転

平成7年11月:グループ4社を合併して

株式会社コミネコミュニケーションズに社名変更

平成11年4月:本社を神田神保町より江東区大島へ移転

平成18年9月:株式会社プライズコミュニケーションに社名変更

平成24年7月:東京都印刷工業組合 環境推進工場登録

平成28年1月:江東ブランド認定

状況で正しい評価をするということです。そうすれば不満がなくなるはずですよ。当社もそれをやっています。それを、きちんとフルタイムで働いている人に伝える。フルタイムと時短の差を伝えることが必要です。それをやらないことが、不満の温床になり、確執の原因になるのです。

思いやりをもって「子育てしているんだから、早く帰らなさい」と言ってもらえるような対応を、子育て中の女性はすべきですし、送り出す方もそのように理解すべきです。会社を暖い雰囲気のある風土にしなければなりません。それは、正しい公平感に改善するということです。

自分の経験を踏まえて、お客さんのことを考えるとき、会社の中でルールを決めるとき、自分が彼らの立場になってどうしたらいいか、を常に考えています。

■変化を恐れない

小 野:当社も長年代々受け継がれていたものがありますが、継続しなければならないことと、壊していかなければならない場合があります。どちらかというと、私は壊している方だと思います。時代の流れとともに、60年70年同じことをやっていいか、という、違います。人の心は大事にしていかなければならないですが、形は常に変えていかなければ企業の永続はありません。私は破綻を経験しているから良くわかるのです。

当社にも、今まで代々先輩から受け継いで、こういうやり方をしているから続ける、と主張する人がいまだにいます。私は「ばかやろう!」って言います(笑)。「それは壊していかないとダメ、おかしいと思ったら変えていくのが当然でしょ!先輩がそうしろって言ったからって、もう先輩はいないんだから、あなたが変えていく時でしょ!」と言っているのです。

■男性育児休暇

橋 田:男性の育児休暇については、どんなお考えをお持ちですか?

小 野:わが社にも男性の出産休暇はありますが多くはないです。乳飲み子のいる家庭で、母親が働いているのであれば、変わって世話をしなければならいでしょうが、家にいるのなら長期の休暇は必要ないと思います。

しかし、どんなに頑張っても男性は子供を産めません。女性を十分に休ませるべきです。在宅で1~2時間仕事ができるのであれば、女性も仕事をしても良いのですが、3時間おきにおっぱいをあげなければならない状況の時に、在宅でも仕事ができるか、と言ったら難しいでしょう。少なくとも3か月くらいは休ませてあげた方がよいと思います。

ご主人が定時で帰れるようにし、有給休暇を取りやすくする、などのことは必要ですが、育児休暇として男性を2週間も3週間も休ませてよいのかといたら、それは疑問です。それよりも、男性は、ストレスをためやすい子育て中のお母さんの聞き役になって、子育て支援をすることが必要でしょう。そんな時に、定時で帰らせてあげられるような社風を作ることが必要です。現在は、学校の行事、授業参観などにお父さんも行けるようになりました。お休みを取ったり早く帰らせてあげたりなど、必要な時に、必要な分だけお休みを上げるべきです。

それによってこの会社に勤めてよかったと思えるようになりますし、一人子育てが終わって次産んでもこの会社に入れば大丈夫だねと思っていただくことができれば、社員の満足度を高めることになりますので、次の子供への夢も沸きます。

われわれ中小企業がそのような会社を作り上げていくことができれば、そして経営者が正しい認識をもって臨めば、日本ももっと元気になるのでは、と思います。

■政治との連携

橋 田:今後、国や企業はどのようにしていったらよいのでしょうか?

■橋田佳音利 プロフィール

橋田 佳音利(きつだ かおり)

1958年東京都生まれ

大学卒業後住友電気工業(株)に入社

結婚のため退社 結婚後半年で仕事復帰

営業・営業事務・CAD請負業・モデル・経理・仕入/売り上げ管理・販売・人事・福利厚生事務・給与計算・入札業務・実用新案申請業務・CGIプログラマー・新聞社(フリーペーパー)営業/記者 など実務経験を重ねる。と共に、男女差別・母子家庭差別・年齢差別の3つの差別を受け、同じように悩む女性の支援こそ自らの使命であると強く認識する。

それらの仕事経験や個人の体験から女性・ミドルエイジの就業支援のため雇用・創出のトータルサポートをするべく、2003年3月株式会社Frajouterie(フラジュテリー)設立

株式会社 Frajouterie(フラジュテリー)代表取締役

エグゼクティブマチュアバイザー

・NLPプラクティショナー認定

・日本メンタルヘルス協会基礎心理カウンセラー認定

・日本能力開発推進協会メンタル心理カウンセラー資格

主な著書

「煌めくミドルと諦めミドル」(長崎出版)

受賞歴

・第9回日経ウーマン ウーマン・オブ・ザ・イヤー2008受賞

・第3回サンケイリビング新聞社

女性起業家支援キャンペーン受賞

小 野:一企業の経営者の力ではどうにもなりませんので、業界団体で政治との連携が強くなるようなパイプを作り、政治家にものを言っていかなければならないと思っています。現在、全日本印刷工業組合連合会としてパイプができていますので、ダイバーシティ委員長の立場で、しっかりと伝えていきます。

女性活躍に関する課題は政府も議員も着目していることなので、鶏が先か卵が先かの問題を解決して、保育園に入れられるように、その整備を早くして、と伝えました。女性議員はわかってくれるのです。そういう方たちが伝えてくれることによって、法律が少しずつ変わっていけば良いと思います。我々は、女性が働きやすい環境にするために、言い続けるということが大切です。

また高齢化社会になったとき、高齢者を活用できるようにするために、中小企業の支援体制を、声を大にしていかなければなりません。今は「女性」ですが次は「高齢者」です。次に、障害者の雇用ですが、障害者にもできることはたくさんあります。当社でも今後障害者の雇用をするべく検討中です。働けず生活保護を受けている障害者が多いらしいのです。そういう人たちを社会で自立させることが重要です。それにより経済も活性化しますし、働く側も得た収入で自立し購買意欲が出てくれば、日本はもっと元気になることでしょう。企業がそういう方たちの積極的雇用を促進できるように、何等かの法整備する必要があると思います。

■最後に

小 野:いまこの業界でダイバーシティ委員長を仰せつかりました。前委員長からは、女性活躍支援、ワークライフバランス、ダイバーシティを、印刷業界の実態に合ったものにしておくことが必要と引き継いでいます。今後は下記の4点に着目して行動してまいります。

1.印刷業界の実態に合った多様性につくこと

- 2.女性、高齢者、障害者、そういう方たちの活用と、法整備に関して政治家・国に対してアピールしていくこと
- 3.女性、高齢者、障害者が、活躍できるように、中小企業に対しての助成金を実態に合わせて活用できるような、制度を作りあげること
- 4.経営者の立場で企業の就業規則の変更・強化制度の見直しができるようにしていくこと

橋 田:今回、小野社長にインタビューをさせて頂き、なんの支援もないばかりか、女性が働くことへの逆風の中で、長く働き、能力を発揮し、気合と根性で踏ん張り、ここまで来られた小野社長だからこそ、そんな体験があるからこそ、真に必要なダイバーシティの在り方をお持ちだと感激いたしました。

今政府の考える、甘やかすだけの施策でなく、また一部の女性だけへの着目だけではなく、女性・高齢者・障害者など全体を見ていってほしいです。そして女性は女性で頑張る必要があること、周りはその状況を把握し認めて対応していくこと、企業はそれに見合うルール作りをし、より良い社風にしていくこと。すべてに目を向けていってほしいです。ひいては中小企業だからこそ、現場だからこそわかる、本当に必要な法整備を政府に伝えていって下さっています。

私も女性の活躍支援を14年間して参りまして、多くの理不尽を感じております。まさに時代は変化し、「ダイバーシティ」をしっかりと見据えるときに来ています。小野社長のお力でより良い日本になっていくことを信じてやみません。

■トップインタビュー「ブライズコミュニケーション 小野綾子社長に聞く①」(平成29年2月号掲載)をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

2月号をお送りいたします。

(株)ジーエスアイ クリック編集部 森・小菅

電話:03-5751-3361 FAX:03-5751-3052

e-mail: k-mori@seishin.co.jp、y-kosuge@seishin.co.jp