

## 株式会社相互

江東区塩浜2-25-14  
http://www.sogo.ne.jp/  
設立/1959年4月

業務内容/各種印刷物の総合企画・制作、広告・販促物の企画・制作、店頭ディスプレイの企画・制作、映像制作・アプリ制作・Web制作など



## 女性社員インタビュー

グラフィクス部  
デジタルグループ主任  
鈴木 由美子さん  
2005年入社



## 長く働くためには事情を知ってもらうこと

結婚・出産だけでなく、両親の介護という問題は、男女問わず、多くの人が直面する問題であると思います。私は、母が交通事故にあった時の看病で、その現実を痛感しました。また、働いて収入を得る基盤がなければ、安心を得られないことも感じました。仕事と生活を両立するためには、どのように働きたいのかを明確にする必要があります。

幸いにわが社は、個人の事情を上司と経営層に相談し、個人ごとの働き方を選べる組織風土があります。これはとてもありがたいと思います。しかし、単に権利の行使となつては、周囲の人達の理解が得られません。自分の置かれた状況を、周りに知ってもらうことも重要であると思います。

## トップダウンとボトムアップで働きやすい環境

顧客満足には  
従業員の定着が課題

株式会社相互は、1959年設立の総合印刷企業です。紙媒体への印刷以外にも、Webや動画も取り扱っています。企画段階から積極的な提案を行うことで、顧客が望むプロモーションの実現に貢献しています。印刷・Web・動画それぞれの制作を社内で行う、一貫体制が特徴です。

長年の得意先が多く、顧客の好みを熟知した提案をできることが同社の強みです。その強みを維持するには、男女を問わず従業員の定着率向上が経営課題となっています。そのため同社は、以前から働きやすい環境の整備に力を入れてきました。

現社長の北條裕子さんは、2015年に経営を引き継ぎました。実父である創業者の意思を継ぎ、業績向上だけでなく、社会や従業員への責任も重視した経営を実行しています。

例えば、CSRレポートを毎年公表することで、社会貢献への姿勢を表しています。また、働きやすい職場環境づくりを目指すことで、従業員への責任を果たす努力を続けています。

そのような同社が女性活躍推進へ取り組み始めたのは、印刷業の女性経営者のネットワークから、東京都の



北條社長（左）と推進責任者の原澤さん（右）

女性活躍推進人材育成事業の存在を伝え聞いたことがきっかけでした。社長のトップダウンの決断から、女性活躍推進へ取り組み始めたのです。

社内の体制としては、総務部人事グループ課長の原澤奈津子さんが推進責任者となり、労働環境改善全般の検討組織である「元気出せプロジェクト」で、取組内容を話し合っています。同プロジェクトは、各部署からの代表で構成されています。

このように、トップダウンで女性活躍推進の取組を決め、社員がボトムアップで意見を出し、自律的に推進している点が同社の特徴です。

同社の行動計画では目標として、①製造現場での女性従業員比率向上、②管理職の女性比率向上、を掲げています。女性が働きやすい職場環境を実現するため、設備面の整備（女性が扱いやすい製本機の導入や仮眠室の整備）や、ソフト面の整備（印刷機械を取り扱う際に男女で分担するためのマニュアル）を進めています。

また、働き方は、就業規則で画一的に定めていません。各個人が上司と経営層に事情を説明し、個人の状況に合せ、短時間勤務などの柔軟な働き方を選択できることが特徴です。

女性活躍推進は  
男女問わず  
働きやすい環境

同社は管理職の女性比率向上を目標に掲げましたが、女性従業員から管理職を希望する声は、まだ上がっていません。この点について原澤さんは、女性従業員の定着率を向上させることが、女性管理職の増加につながると考えています。女性従業員が増えることが、管理職を目指す女性が現れる可能性を高めるからです。そのため現在は、女性従業員の定着率向上に注力しています。

ライフステージが変化しても同社で働き続ける女性が増えること。それは、女性従業員が参考にできる身近なロールモデルが増えることとなります。しかし、現在はロールモデルがまだ少ないため、出産や育児に直面した女性の中には退職を選ぶ人がいることも事実です。

このモデルケースの少なさを補い、定着率向上を図るため、同社はさまざまな取組を行っています。

例えば月に1回、外部から講師を招くセミナーがあります。テーマは、「女性として仕事と向き合う方法」や「上手なコミュニケーションの方法」などのように仕事に関連するものから、

「ヨガ教室」のように直接仕事とは関係のないものまで幅広い内容となっています。これは、仕事のスキル向上だけでなく、心と身体のバランスも重視している同社の方針からです。

同社の特徴として、このようなセミナーに、男性従業員の参加も認めている点があります。それは、女性への理解が深まることで職場環境改善への意識を高め、男女ともに働きやすい職場環境の実現につながることを期待しているからです。

また同社は、時間単位の有給休暇制度を取り入れています。これは男女共に利用できますが、親の介護問題を抱える従業員にとっては便利な制度となっています。

同社は不定期で従業員アンケートをとっていますが、以上のような会社側の取組に対し、「ありがたい」と回答する従業員がいたと原澤さんは言いました。同社の取組は確実に従業員の心へ届いていて、男女ともに定着率の向上が期待できる、と原澤さんは信じています。

同社にとって従業員の定着率向上は、新しいステージへのステップと言えます。このステップにより、女性管理職の増加や、業績アップといった、新しいステージへ進めるのです。



女性が扱いやすい機械の導入



男女別の部屋で、女性が利用しやすい仮眠室



社内の各部署で女性が活躍している

DATA

## 従業員数

●男性 69人  
●女性 35人

## 平均年齢

●男性 43歳  
●女性 35歳

## 平均勤続年数

●男性 12年  
●女性 5.7年

## 管理職数

●男性 24人  
●女性 3人

POINT!

トップの決断で  
女性活躍推進に取り組む！

ハード、ソフト両面から、  
女性が働きやすくなるように  
環境を整備！

女性の働きやすさは、  
男性にとっての働きやすさ  
にもつながった！

GO NEXT