

アクト21

INFORMATION

特集
interview

ワーク・ライフ・バランスの導入は
持続可能な企業経営の手段です



株式会社ソウブン・ドットコム 代表取締役社長 木村崇義さん P2

データで見る男女共同参画
「女子の理工系進学への壁」 P6
アクト21 News P6

Arakawa+Action
こころと生き方・DVなんでも相談 P8

▶ 荒川区公式YouTubeチャンネルで
インタビュー動画公開中!



編集・発行/荒川区立男女平等推進センター (アクト21) 2026年3月発行/登録(07)0056-2号
〒116-0012 荒川区東尾久5-9-3 アクト21 TEL 03-3809-2890 FAX 03-3809-2891
制作・印刷/(株)ドゥ・アーバン

ワーク・ライフ・バランスの導入は 持続可能な企業経営の手段です

ワーク・ライフ・バランスの施策は企業に資金的余力が必要だとあきらめている経営者は少なくないでしょう。そこで、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業で、「中小企業こそ多様な働き方が利益につながる」と考えている、株式会社ソウブン・ドットコムの木村崇義さんにお話をうかがいました。

企業の成長のために 社会課題を解決する制度を導入

株式会社ソウブン・ドットコムは創業85年以上の学術会議・協会運営専門のサポート企業です。幅広い学術団体に向けて、学会誌発行サポート・学会事務局運営代行サービス・学術大会支援・学会ホームページ制作などを行っています。先代までは創文印刷工業株式会社という学術書専門の印刷会社でしたが、私が代表取締役を引き継いでから、学術団体のイベント業務や事務局業務代行など広く学術支援を手掛けるようになりました。

当社がワーク・ライフ・バランスへの取り組みを始めたきっかけは、従業員の高齢化・子育てと仕事との両立・親の介護などの、当社の従業員が直面する社会課題です。長期的な視野でこれらの社会課題の解決に向き合うことが、企業の持続的な成長にもつながると考えました。

ワーク・ライフ・バランスを考えた社員一人ひとりが多様な働き方を自由を選べるようにするため、以下の制度を導入しています。



株式会社ソウブン・ドットコム 代表取締役社長 木村崇義さん
Profile
新卒で凸版印刷に入社。その後、広告代理店へ出向し、デジタルを中心としたマーケティング業務に従事。2017年、SOUBUN.COM(旧創文印刷工業)へ参画。2021年10月、父親から事業承継して同社代表取締役社長。

社内システムをデジタル化することで 自己管理するフレックス制度を適用

印刷業が99%だった時代は、決められた時間に一斉に働き、休憩時間も終業時間も全従業員が同時でした。同じ物を大量生産する製造業では、一斉に働くほうが効率が良いでしょう。しかし、当社の場合、多品種小ロットで、細切れの案件がさまざまなタイミングで入ってくることで、フレックスを導入しやすいく状況にありました。仕事量が多いときにはフル稼働して、仕事量が少ないときには休むというメリハリがつけやすかったのです。さらに印刷業以外のサービス業を増やすことで、一定の時間に全社員が在勤する必要がなくなり、徐々に、多様な働き方ができるスタイルに移行してきました。そうした中で、長期的ビジョンで社会課題と向き合うには、働き方とビジネスモデルの両方を変える必要があると考えたのです。

フレックス導入のため、最初に行ったのは、全社員の勤怠管理や基幹システムをデジタル化すること。勤務時間だけでなく、個々が持っている案件数や売り上げ、利益などをシステムで可視化することで下地を整えてから、勤務時間を自分でコントロールできるフレックスをパート社員を含む全社員に適用しました。

社会課題に対応するといっても、社員の要望に応えるためや権利を保護することが目的ではありません。社員が働きやすくなることで、企業としても利益を上げる、Win-Winであるべきだと考えています。誰かに負担や迷惑をかけるフレックスはあり得ない。早退しても問題がないように、自分で業務設計をして自己管理することが大前提。あくまでも業務をしっかりとこなしたうえでフレックスなので、自分で仕事をコントロールするためには、仕事の成果まで見ることが出来る仕組みづくりが必要だったのです。



こんな制度を 実施しています

- 1 スーパーフレックス制度**
平日の労働時間を6時～22時の間で、自分の仕事や都合に合わせて自由に調整できる。事前の申請は不要。3カ月ごとに労働時間を集計し、残業せずに年間総労働時間に合わせて働くシステム。自分で仕事を調整すれば、有休・時間休を取得せずに保護者会などの参加や通院ができる。
- 2 ハイブリッド勤務**
リアル出勤勤務とテレワーク勤務を、仕事の必要性に合わせて、各自で設定できる。テレワーク勤務では、ノートPCとWi-Fiを使い、自宅や実家でも作業できるシステム。
- 3 自由時短勤務**
各自の都合に合わせて1日あたりの労働時間（4時間以上）から年間総労働時間を決めて契約する働き方。介護や子育てなどでフルタイム勤務が難しくても就労できる。

① スーパーフレックス制度
② ハイブリッド勤務
③ 自由に設定できる時短勤務

スーパーフレックス制度では、勤務時間を自由に設定することができます。例えば朝8時に出社して、15時に子どものお迎えのために一時抜けて、戻って1〜2時間、仕事をしてから18時に帰る、といったことも可能。休憩時間を何時間取ってもOK。育児や介護に限らず、趣味のために時間を使っても構いません。社員それぞれのライフスタイルや生活環境に応じて、働き方をコントロールすることが出来るシステムです。

テレワーク勤務も全社員に適用し、リアル出社とのハイブリッド勤務が可能。原則として、理由・回数・時間の制限もありません。長期間の例としては、地方で暮らす親の終末介護のため、数カ月、実家へ帰ってテレワークで仕事を続けた社員がいました。時短勤務は、基本となる年間2,064時間の総労働時間をベースに、個別に短縮したい時間を自由に設定して契約を結ぶことができます。



おかざきふみか
岡崎文香さん
マーケット開拓部
勤務歴4年

育児と仕事を両立させて 自分の時間もあります

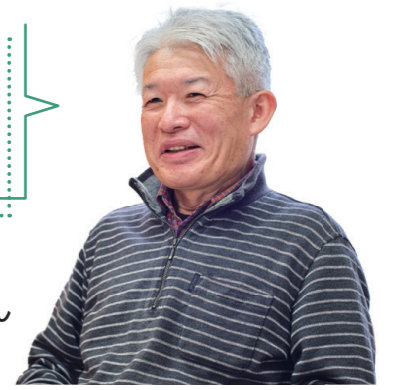
前職も印刷会社勤務でしたが、フルで働くことが前提のシフト制で、夜勤もありました。子どもを保育園に預けていたものの、時短勤務への理解がなく、肩身の狭い思いをし転職。今の職場では、フレックス、ハイブリッド、時短と全てのメニューを利用しています。これまでは、印刷会社ではテレワークは難しいと思っていましたが、子どもが体調不良のときなど助かっています。

現在は、平日9時から17時まで働くことをベ-

スに、年間で83%稼働の時短勤務の契約です。自分で年間の総労働時間を決めることができ、事情を問わず誰でも利用可能なのがいいですね。

3カ月単位で合計の労働時間を調整すればいいので、仕事が立て込んでいるときは勤務時間を増やし、余裕ができたなら自分のために時間を使うこともできます。以前は、週末の休みは家族のために使い、自由な時間がなかったのですが、今は平日の午前中に勤務して、午後は会社の同僚と美術館へ行くことも。子育てをして、働いて、自分の時間でリフレッシュをして、気持ちに余裕ができます。仕事を効率よく進めれば、自由な時間を作れるので、様々な事情があっても働きやすいと思います。

実家でのテレワークにより 終末期の親に寄り添えた



ふじもとやすひこ
藤本恭彦さん
DTP室
勤務歴20年

現在はDTP担当で、もともとコンピュータ組版も行ってたので、仕事ではずっとパソコンを使っています。しかし、プライベートだとスマホも十分に扱えず、テレワークには消極的でした。ところが、コロナ禍で出社できずテレワークをせざるを得ない経験をしてから、テレワークへの抵抗がなくなりました。

2年前、父が入院し、もう先が長くないとわかったとき、山口県の実家へ帰り、4カ月間テレワークで勤務しました。父が亡くなった後、今度は母の具合が悪くなり、結局、合計で半年間のテレワークをしています。会社でないとできない作業は同僚にサポートしてもらいました。東京で離れて暮らしていたので、親を看取ることはあきらめていましたが、最後

の数カ月間を一緒に過ごすことができ、テレワークの機会をくれた会社に感謝しています。

もともと仕事が楽しいので、ノー残業になる前は、1日2~4時間くらい残業をしていました。働き方改革で残業ができなくなったのをきっかけに、作業計画を立てたり、いろいろなツールを使ったり、工夫して仕事をできるようになって、能率が上がったと思います。



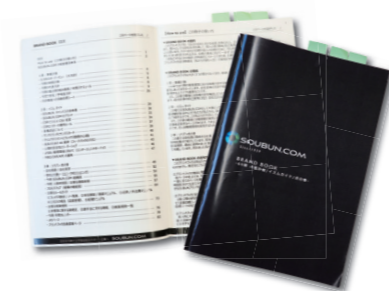
会社の方針や制度を理解してもらうため 社員への「ブランドブック」を作成

現在、スーパーフレックス制度を導入することで、完全ノー残業を実現させています。全社員が年間2,064時間以下の勤務時間なので、同じ時間でどれくらいの成果や収益を上げているか、システム化して可視化しています。もちろん、利益率が違うため、単純に数字だけで比較することはできませんが、導入以前より人事評価がしやすくなっています。

原則として残業は禁止ですが、中には長時間働いて稼ぎたい人もいます。そこで社内副業メニューを用意。品質管理・5S活動・情報セキュリティ・CSR推進の4つの委員会を創設し、全社員がどれかに所属します。残業をしたい人には、通常の業務時間外に委員長の仕事をしてもらい、それを残業代として支給するのです。会社が成長するための品質向上やコンプライアンスなど、個人のキャリアアップにもなる副業を会社が用意することで、知識や知見を高めて業務に活かしてほしいと考えています。若手社員が手を挙げてくれるケースが多く、リーダーシップの

経験が将来のマネージャーの育成にもつながります。

さらに、多様な働き方を推進するうえで、制度のしくみや会社の方針を理解してもらうため、「ブランドブック」を作成。①事業計画 ②イグムガイド（会社が大切にしている価値観・行動指針） ③ソウブント虎の巻（仕事上のルールや全社員向けの共有事項など）をまとめました。社員は常に「ブランドブック」で調べ、目標と日々の行動を確認していくようになったと思います。また、2カ月に1回程度、全社員へアンケートを行い、課題や各取り組みへの意見を聞き、毎年、「ブランドブック」を改訂しています。



全社員に配布される、木村さんが作成した「ブランドブック」

「働きやすさ」を重視すること 収益率アップや人材確保につながった

当社の多様性推進は成果に対する手段の多様化です。例えば育児や介護で出社が困難になった場合、テレワークがなければ休職が退職を迫られるかもしれません。その人の業務に穴が空き、誰かに負担が掛かるでしょう。しかし、テレワークができれば業務に穴が空くことは防げます。フレックスや時短勤務も、権利ではなく成果を上げるための手段なのです。

働き方の違いをお互いに理解するには、社員同士のコミュニケーションも大切。そこで毎月1人5枚ずつ、感謝を伝える「サンクスカード」を提出してもらっています。仕事でも相談ごとでも、必ず5人の誰かに感謝の気持ちを伝えることで、その人の人事評価にもつながります。さらに3カ月に1回、委員会のメンバーで会社の経費を使ってランチ。普段なかなか交流できない他部署の人とコミュニケーションする機会になります。

当社はサービス業なので、優秀な人材を採用できないと競争力を失います。中小企業の場合、高収入を約束することは難しいため、「働きやすさ」が重要なポイント。多様な働き方を導入してから採用に苦労しなくなっています。

働き方改革で無駄な残業がなくなり、会社の収益率もアップ。中小企業こそ、多様な働き方を推進すべきだと思います。ボランティアや社員の福利厚生のためではなく、ビジネスと掛け合わせるような形で社会課題に対応すると、企業として利益が出たうえで、社員の働きやすさにつながるといいでしょう。

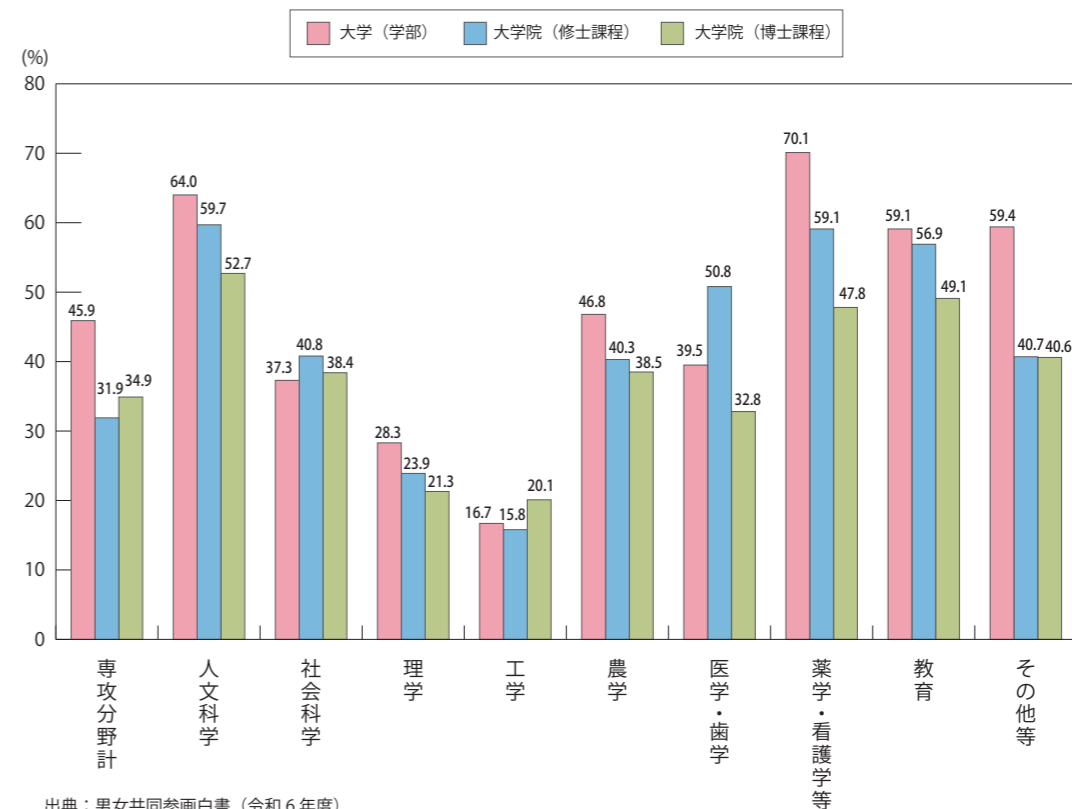
当初は、急成長に伴うコーポレートガバナンスを適切に作れなかったことで、トラブルもありましたが、ようやく形ができてきました。より働きやすい環境づくりのために、今後ますます無駄を省いたシンプルな組織の体制を整えていきたいと考えています。

荒川区公式
YouTube
チャンネルでは、
このインタビュー
動画を公開中！



女子の理工系進学への壁

《大学（学部）及び大学院（修士課程、博士課程）学生に占める女子学生の割合》
（専攻分野別、令和6（2024）年度）



出典：男女共同参画白書（令和6年度）

女性は理工系に向いていないの？

2025年、日本の科学技術は世界から大きな注目を集めました。坂口志文氏がノーベル生理学・医学賞、北川進氏がノーベル化学賞を受賞し、日本の研究力があらためて評価される年となりました。一方で、これまでの日本人のノーベル賞受賞者はすべて男性であり、この事実には日本の理工系分野における女性の少なさが影響している可能性があります。

内閣府「男女共同参画白書（令和6年度）」によると、大学（学部）の学生に占める女子学生の割合は、人文科学が64.0%と高い一方、理学は28.3%、工学ではわずか16.7%にとどまり、薬学・看護学等を除いて理工系分野に進学する女子が少ない現状が浮き彫りになっています。

その背景として、「女の子は文系」「理系は男の世界」といった無意識の思い込みが影響していることが、調査研究^{※1}でも指摘されています。しかし、国際学力調査^{※2}では、日本の小中学生は数学や理科で世界的に高い成績を収めており、男女の能力差もほとんど見られません。にもかかわらず、保護者や教員の意識は、子ども本人の能力や興味よりも「性別による役割のイメージ」に左右されがちです。その結果、進路選択も周囲の期待や固定観念に影響を受けてしまつていわれています。

進学後・就職後に女性が安心して活躍できるために

理工系を専攻した女性は、非理工系の女性に比べて正規職員・従業員としての就業率が67.7%と高く、収入面でも安定しやすい傾向があります。他方では、勤続年数や昇進機会には依然として男女差が残っています。調査では「ライフイベントとキャリア形成の両立が困難」「出産・育児期の支援不足」「長時間労働で体力面に不安」「女性のロールモデル不在」などが、キャリア形成の壁として挙げられています^{※3}。こうした結果から、進路選択の自由を保障するだけでは十分でないことがうかがえます。性別にかかわらず働きやすく整備された職場環境があるとしたら、子どもたちは安心して進路や就職に取り組めます。それが重要です。

理工系に進む女性が増えれば、研究やものづくりの現場に新しい視点や発想が加わり、社会課題の解決や技術革新がさらに促されることが期待できます。未来を担う科学者や技術者を育てるためには、子どもたちの「好き」や「やってみたい」を性別で制限せず、自由に伸ばせる環境を整えることが欠かせません。無意識の思い込みをなくし、多様な人材が活躍できる場を広げていくことこそ、科学技術の持続的な発展につながります。

※1: 内閣府男女共同参画局：令和4年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究
 ※2: 文部科学省・国立教育政策研究所：TIMSS2023の結果（概要）
 ※3: 文部科学省：女性理工系進学者等をめぐる状況調査結果（令和5年度）

男女共同参画週間講演会

対話力を広げる
伝え方トレーニング講座

「家庭でも！職場でも！
覚えておきたいアサーティブ」

講師：大井健司氏
（NPO法人アサーティブジャパン）

10月5日、10月19日（全2回開催）に、「対話力を広げる伝え方トレーニング講座」家庭でも！職場でも！覚えておきたいアサーティブ」を開催しました。

考え方や立場の違いを大切にしながら、相手に配慮した伝え方や、気持ちを受け止める聴き方について学びました。身近な生活や職場の場面を想定したワークを取り入れ、日常で無理なく実践できるコミュニケーションの工夫を共有しました。参加者からは「普段の会話を振り返るきっかけになった」「相手を尊重する気持ちを大切にしたい」といった声が寄せられ、互いを理解し合う関係づくりにつながる講座となりました。



夫婦の子育てと
コミュニケーション

「子育てで家族のハッピーバランス」

講師：高祖常子氏（子育てアドバイザー）

12月21日に、「夫婦の子育てとコミュニケーション」子育てで家族のハッピーバランス」を開催しました。

子育てを夫婦で分かち合うことの大切さや、日々のすれ違いを防ぐためのコミュニケーションの工夫について学びました。講義では、家庭内で起こりやすい場面を例に、互いの気持ちや立場を尊重した関わり方が紹介され、参加者はうなずきながら耳を傾けていました。また、ワークを通して、自分の考えを伝えることと相手の声に耳を傾けることのバランスについて理解を深めました。参加者からは「気持ちが見えた」「夫婦で話してみたいテーマが見つかった」といった声が寄せられ、子育てを前向きに楽しむためのヒントを得られる講座となりました。



