

## 女性と高齢者の就業及び業務改善

公益社団法人 東京グラフィックサービス工業会  
専務理事 斎藤 成

### ■東京都課題解決型雇用環境整備事業

～ワークライフバランスで企業力アップ～

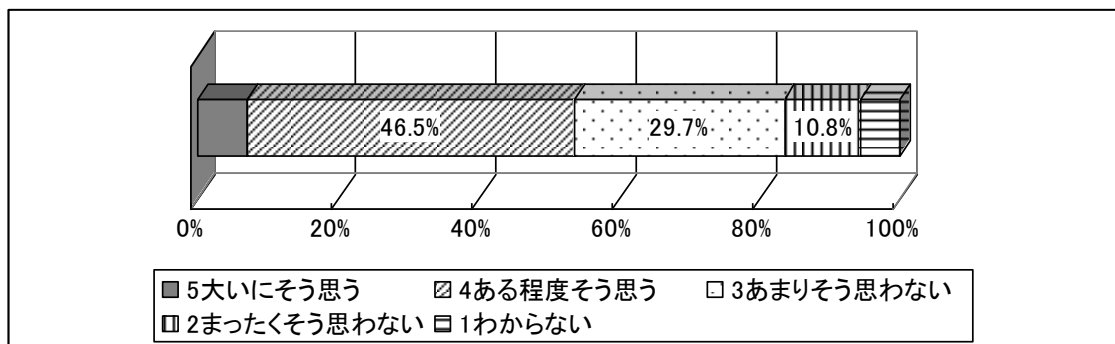
テーマ：女性の活躍推進、高齢者の活用、若者の採用・定着そして業務改善へ

#### ●東京グラフィックス会員従業員の意識調査

30社 630名から直接回答（会社経由せず）⇒別紙に集計結果

※総合満足度

会社・職場・仕事に対して総合的に満足できるか？



総合的な満足度について、「大いにそう思う」は1割に満たないものの、「ある程度」を合わせると、過半数（53%）が「そう思う」と回答している。一方、「まったくそう思わない」という回答も1割強となっている。性・年齢別ではさほど大きな差異は見受けられない。

職務別では、企画～現場でも総じて悪い結果は出ていない。低い満足度を示したのは[製本]のみで低さが目立っており、「そう思う」は3割台、「そう思わない」層が6割を上回る結果となっている。

【性・年齢別】

①会社・職場・仕事に対して総合的に満足できる

		5大いにそう 思う	4ある程度 そう思う	3あまりそう 思わない	2まったくそ う思わない	1わからない	無回答	合 計
男 性	34歳以下	12 12.8%	37 39.4%	31 33.0%	9 9.6%	5 5.3%	0 0.0%	94
	35歳以上	18 6.5%	136 48.9%	72 25.9%	35 12.6%	16 5.8%	1 0.4%	278
	全 体	30 8.0%	174 46.6%	103 27.6%	44 11.8%	21 5.6%	1 0.3%	373
女 性	34歳以下	6 6.1%	45 45.9%	33 33.7%	9 9.2%	5 5.1%	0 0.0%	98
	35歳以上	9 6.2%	70 47.9%	46 31.5%	12 8.2%	9 6.2%	0 0.0%	146
	全 体	15 6.1%	115 47.1%	79 32.4%	21 8.6%	14 5.7%	0 0.0%	244
男女合計		45 7.1%	293 46.5%	187 29.7%	68 10.8%	36 5.7%	1 0.2%	630

【職務別】

①会社・職場・仕事に対して総合的に満足できる

	5大いにそう 思う	4ある程度 そう思う	3あまりそう 思わない	2まったくそ う思わない	1わからない	無回答	合 計
企 画	2 10.5%	10 52.6%	5 26.3%	1 5.3%	1 5.3%	0 0.0%	19
営 業	10 8.5%	65 55.1%	26 22.0%	10 8.5%	6 5.1%	1 0.8%	118
プリプレス	2 2.0%	51 51.5%	32 32.3%	8 8.1%	6 6.1%	0 0.0%	99
印 刷	8 8.5%	43 45.7%	25 26.6%	13 13.8%	5 5.3%	0 0.0%	94
製 本	4 9.8%	10 24.4%	18 43.9%	8 19.5%	1 2.4%	0 0.0%	41
総務系	7 14.3%	27 55.1%	9 18.4%	2 4.1%	4 8.2%	0 0.0%	49
その他	11 5.8%	81 42.4%	67 35.1%	22 11.5%	10 5.2%	0 0.0%	191
全 体	45 7.1%	293 46.5%	187 29.7%	68 10.8%	36 5.7%	1 0.2%	630

●ワークバランス（女性）

7つのテーマ：女性の採用拡大、女性の職域拡大、女性管理職の増加、継続就業、環境整備・企業風土改善、能力開発、推進体制の構築

女性社員の採用と職場開発 ・女性採用のコツ 女性だけのハローワークあり

- ・男性ばかりの職場だったら、どうすれば女性も対応できるような職場作りにしたらいいか？
- ・女性の長所を生かそう

例：業務指示の仕方の工夫。 目的を併せて伝えて、指示を与える。

「新規の顧客のために、サンプルの用意を」など要求以上の成果を出してくれる。

スポット業務に工夫を凝らすのが女性の長所。

在宅ワークなどの活用 女性は時間の使い方が上手い

・女性の活躍推進で「改善」できない理由

1.スキル・経験不足 2.前工程（あるいは顧客都合）が滞り納期が遅れることで時間調整ができない 3.機械設備が女性労働者には不具合 4.「責任」を持たせることへの不安…  
⇒どうすれば改善できるか？⇒解決すれば目標値を達成できる

**幹部登用** 例：周囲の理解、本人の自覚

課長が女性の会社＝何人もの男性社員を部下にしている。

男性側から、この女性上司を盛り立てて、支えていこうという雰囲気職場にある。性別を超えて助け合える状態が理想。

- ・WLBにより、今後、性別による区分は少なくなっていくであろうが、男性の長所、女性の長所を最大限に生かせるような状態になることも重要ではないか？  
男性の力仕事が伴う迅速さや、女性の細かな作業の遂行力は、各々の性別を活かした代えがたい才能であり、性別を超えて助け合う状況こそが、理想である。

**出産・育児と仕事** 例：周囲の理解、各種補助金（両立支援等）

短時間労働が可能な職場体制を構築している。作業、会議、営業等、業務を細かくセパレートし、効率的なシフトを基に運営して、各自がスケジュールを組みやすいようにする。

実力と実績を持つ人を社長自らが、本人の将来性を見込んで優遇し、出産や育児を機に退職を促さない。従業員のモチベーションを下げない。

- ・これからの時代は世代交代により、働く男女ともに職場と家庭の在り方の考えも役割も変化している（イクメンや主夫の登場）。今後のWLB推進の鍵になる。
- ・各種助成金の活用

**他：パート労働** 年収103万円、130万円の壁⇒最低賃金のアップにより、仮に時給1,000円では月8万円＝80時間となり1日4時間が限度

育児、小学校児童、親の介護、夫の収入とのバランス…個々の事情、会社の対応で左右される。

人員を増やせばいい、と単純に割り切れない。

## ●ワークバランス（高齢者）

65歳までの継続雇用義務化（殆どの事業所が雇用確保措置を実施 都の調査 93.5%）

課題：体力の衰え（目、腰、等々） 高齢者向け職場開発の不備 高齢者と共に働く社内風土 シニアとしての心構えの不備

従業員が60歳を超えても働く理由：年金支給年齢の引き上げ＝生計維持、仕事を通じた

自己実現、社会とのつながり、健康維持…

不満と不安：賃金が定年前の 50～60%へ 仕事の質量変わらず。

若年者の雇用抑制の懸念

“老々介護”退職も

## ●業務改善

経営者の WLB を実施する理由を従業員に明確にし、有休休暇取得・労働時間短縮の「目標値」を設定・管理する。

業務改善提案。但し生産効率を下げないことが基本。

経営者のリーダーシップ、労働時間短縮は生産性向上なくしてはあり得ない。

各職場毎の作業内容の把握

「ムリ」「ムダ」「ムラ」のチェック、仕事の標準化、多能工化の推進、省力化投資、物流業務の効率化、等の課題解決なくして業務改善は達成できない。

⇒制度見直しへ 就業規則の改訂も必要

労働時間短縮：週休 2 日、年次有給休暇の取得増加（年間カレンダー）、フレックスタイムの導入、リフレッシュ休暇制度、連続休暇制度、変形労働時間制、裁量労働制…

■2月5日 13:30～15:30 文化会館5階会議室で「印刷業界説明会～印刷会社で働くということ」開催 業界の紹介、印刷業界の魅力、デジタル化対応等  
講師：一川健二氏、影山史枝氏

■2月26日にワークライフ・バランスセミナーの開催（別紙）

■若者の採用：業界としてリクルート用のPRビデオ作成⇒8月目途に当会HP、You Cubeで公開予定

以 上

## 【参考】内閣府のワークライフバランス憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性や年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により憲章を策定する。

内閣府のワークライフバランス憲章 HP

[http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/charter.html](http://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/charter.html)

平成 26 年 8 月 5 日付け 【東京都のプレス発表記事】

## 女性・高齢者の活用促進と新たな採用手法検討事業

【代表企業等】公益社団法人 東京グラフィックサービス工業会（業種：印刷・同関連業）

【事業共同実施企業等】会員企業約 300 社

印刷関連業界において、多くの企業が抱える長時間労働の慢性化や有給休暇の取得率低迷、女性・高齢者の活用の必要性、採用ノウハウの不足、人材育成が不十分であること等の課題に対し、会員企業全体でワークライフバランスの導入と定着を推進するとともに、業界の魅力発信、研修等による従業員のフォロー体制整備等の取組を行う。

### ◆主な取組内容

#### ○若者の就業推進・職場定着事業

- ・ 会員企業の採用担当者向け研修会実施
- ・ 業界共通の採用プロモーションビデオの企画・作成
- ・ 新規採用者向け合同研修の実施 等

#### ○雇用環境整備事業

- ・ 年次有給休暇の取得促進・法定外労働時間の削減
- ・ 女性・高齢者の活用に関するアンケート、セミナー等の実施 等