

## 編集プロダクションA社（匿名希望）

インタビュー協力者：A氏（取締役・男性）、Bさん（課長・女性）、Cさん（課長・女性）

### <会社概要>

- ・業種 編集プロダクション  
（小・中・高校生向け学習教材を中心とした企画・編集・出版とそのデジタル処理）
- ・創業 1976年設立
- ・規模（社員数）正社員  
約30人（男女比約半々）主に編集  
本社東京、支社:京都（数名） 外部スタッフ：女性多い
- ・資本金 1,000万円
- ・従業員数 約50名

### <事業内容と実際の業務>

#### ●学習教材作成

学校や塾、家庭で使用する教材を、5教科中心に作成している。おもに出版社から委託を受け、原稿を執筆したり教材の形にするための編集をしたりしていく業務である。

繁忙期はものによりさまざまであるが、一番多いのは新学期の4月に向けての仕事。そのため、校了を控えた12月までが忙しいことが多い。さらに、月単位というだけでなく、年単位でも忙しさに波がある。それは学習指導要領によって教科書が新しくなるため。今年は小学校の教材で忙しい年、来年は中学の教材、再来年は高校の教材というように、教科というよりも校種による忙しさの波が生じる。

#### ●チーム編成

英語、国語など教科ごとに担当が分かれている。英語担当がいちばん多いが、それぞれ5～10人程度で、編集だけでなく営業にも関わる。

正社員は約30人でその男女比は5対5くらい。正社員は新卒採用とは限らない。繁忙期にはパートタイマーの主婦が多くなる。正社員を希望している人をいったんアルバイトとして雇うということは基本的にはしていない。

教材編集は細かく根気のいる仕事だが、向き不向きは女性・男性の性差よりも個人の資質によることが大きい。また、会社としては、男女の割合は偏らないほうがよいと考えている。

#### <仕事の工夫>

##### ●仕事の効率化

働き方改革などの社会情勢の変化もあり、10年前に比べ、残業が当たり前の社風ではなくなってきた。有給休暇の取得率も上がった。その分効率よく仕事をするようになった。

##### ●仕事情報の共有化

会社ドメインのメールをクラウド上で読めるようにしたので、どこでも仕事ができるようになった。

できるだけひとりで担当する仕事を減らすよう配分を考え、常に情報や他の人の動きを共有しておいて、必要に応じてフォローできる体制にしている。

##### ●アウトプットの質を決めるのは人

仕事の受注量はある程度調節が利くため、社員の人数や対応力を上回る場合は断る場合もある。人を増やすことはできてもその人数に見合った利益を確保することは簡単ではない。目先の利益を追うのではなく、将来性も見据えながら質の高い仕事で継続的に受注できることを目指している。そのため力のある社員が仕事を継続できるように配慮している。たとえば、育休などもその一つ。一定期間不在になることも長期的にみれば問題ではない。会社の評価を高めるためには、社員の経験や実績が重要であり、人の質がアウトプットの質を決める。まさに、人が財産だと考えている。

#### <人材育成の取り組み>

##### ●「努力が評価される」の見える化

これまでの社員の状況をみれば、頑張れば昇給するということがわかるようにしている。

##### ●仕事をすることで力をつける

在宅での作業ができるということもあり、外部スタッフには女性が多い。依頼のしかたは多様で、校正だけなど、部分的な依頼をすることも多い。料金は、一般的に継続年数ではなく、仕事内容や仕事の質によって決まる。定期的な研修はないが、仕事をしながら力を付けてもらう。そのためのフィードバックも心掛けている。

##### ●正社員の平均継続就業は7~8年

採用から5年以上たっている正社員は、7~8年継続就業している。10年以上勤務している社員も10名以上いる。

#### <女性従業員への対応>

##### ●育休への対応

育休を取得して仕事を続ける女性が増えている。育休復帰後も時短をとって働くことも可能。去年は初めて短期だが、男性社員も育休を取得した。育休後の女性社員には、スケジュールの見通しができるプロジェクト、フォローが利く仕事を担当してもらうようにしている。

大企業とは違い、育休復帰後に担当部署が変わるといったようなことはない。本人の希望によるが、編集という仕事の枠内におさまるものである。

この3~4年は育休取得者が出ているが、その間の人員補充はパートタイマーに一時的に依頼。仕事量自体がある程度調節が利くので、それによって対応する場合もある。

●自宅での仕事も可

自宅で校正などの仕事をしたい主婦の方にはマッチする仕事である。ある程度子育てがひと段落した後、パートタイムの仕事に就いてもらうこともある。

●ママインターンの受け入れ

Arrow Arrow（女性の産休・育休復帰を支援するNPO法人）のママインターンの受け入れ（6日間、2人、1週間に2回。計6回）を実施。

●女性管理職

女性課長2名（それぞれ育児休業半年、1年2か月取得後に復帰）を輩出している。その経験談から以下が挙げられた。

- 1) 仕事から遠ざかるとコミュニケーション能力が落ちる経験をした。ずっと家の中にいて子どものことだけ考え、しゃべる人がいないとなると視野も狭くなり、自分の考えがどれだけ社会に通じるのかと自信がなくなる。そのような意味では話す訓練のようなもの、自信を取り戻す訓練は必要ではないか。そのために、休業中にマドレボニータ（産後ケア普及を掲げるNPO法人）の主催するママインターンや、育休プチMBA勉強会などに参加した。
- 2) 育休中にも会社の上司と連絡をとり、仕事の情報と自分自身の状況（自分が何を勉強しているかなど）がわかるようにしていた。
- 3) 子どもが小さく大変な時期は一時期だけのものだが、そこを頑張って仕事を続けられるかどうかは、会社側がどううまくサポートしてくれるかにかかっていると思う。
- 4) 課長職となったことで仕事の優先順位を決め、自分がやらなくてもいいものは外注するなど割り切って手配することができるようにしたため、かえってやりやすい。
- 5) 締め切り間際など忙しいときの女性社員への対応は、会社が小さい分、時短や子どもを連れての出勤、自宅での作業など融通が利くところもある。
- 6) 復帰後は、女性役員がそれまでの会議をランチ時に設定するなど積極的にサポートしてくれたので、会社全体の考え方も変わってきた。
- 7) 夕方以降に出かける必要がある場合もあるので、家庭の協力は必須。
- 8) 女性が早く帰宅するには、男性の長時間労働をなくすことが大事であるため、現在、社内男性の意識改革中。

当社は 40 年以上の歴史を誇り、編集プロダクションとしては老舗といえます。クライアント様の企画に沿って質の高い成果物を作成することや、規模のメリットを生かして大きなプロジェクトを一括して受注できることなどをおして、教材作成の分野で高い評価を受けてきました。

近年は教育改革の波を受け、教材制作も変化を迫られています。その一方で従来どおりの教材も必要とされています。日々の業務に追われる中で、新たなことに挑戦していくことには多大なエネルギーが必要になりますが、個々の社員が将来を見据え、変化を前向きにとらえていくことで、新たなチャンスを生みだしています。

変化に対し積極的に対応してきた当社の姿勢も、クライアント様から支持される大きな要因だと感じています。そこには、単なる請負作業だけではなく、クライアント様と一緒に悩み、一緒に思いを形にしていくというパートナーシップが生まれるからです。

これからも、教材編集プロダクション業界のリーディングカンパニーとして、日本の教育の一助となるべく、社会に貢献していきたいと考えております。