

## 株式会社 ワイズ・インフィニティ

インタビュー協力者：山下 奈々子（代表取締役社長）

### <会社概要>

- ・業種 翻訳会社、翻訳スクール経営(東京、大阪、名古屋)年間 70～80 人入学
- ・創業 2000 年設立（自宅で 1 人で開始、3 年後から社員を雇う）
- ・規模（社員数）  
32 名（正社員 21 名）うち大阪 2 名（制作業務）（2017 年 4 月 1 日現在）  
翻訳者は全て外注 現在登録は 700 人ぐらい 稼働は月 100 人ぐらい。もともと女性社員が 8 割ほどであったが、現在は男女比は半々。男性の方が定着する傾向がある。
- ・中途採用あり。
- ・男女で仕事の内容は変わらない。
- ・HP アドレス <https://wiseinfinity.com/index.html>



山下 奈々子（代表取締役社長）

### ○会社の発足

字幕翻訳と放送翻訳をフリーランスで 12～13 年やっていたので（子育てと両立しながら、キッチンに机を置いて自宅で仕事をしていた。女性だから両立しやすい）、そこから 2000 年に会社を設立。最初は一人で開始し、設立約 3 年後から正社員を採用。今年は新卒 4 人を採用。

### ○関連記事掲載

週刊朝日 2019 年 2 月 19 日号 <https://dot.asahi.com/wa/2019012500075.html>

## <事業内容と実際の業務>

### ●映像の字幕翻訳

映像に特化した字幕翻訳、映画やDVDを作成および放送翻訳(テレビ局のテロップを作る等)、通訳や文書翻訳等々。聴覚障がい者用のキャプションも手掛ける。

### ●2部門からなる業務体制

業務は翻訳と制作(営業)の2部門からなる。営業では、顧客からの依頼内容に対してどの翻訳者を充てるかを見極めるかが重要な仕事。そのために翻訳者のリスト化が大事になる。

### ●スクールでの翻訳者養成

翻訳業は少し華やかに見えたりするが、翻訳者はなかなか育たない。外国語から日本語への翻訳というパターンが圧倒的に多いので、日本語の力が要求される。翻訳業務に携わる人材を育成するためのスクールを経営。

### ●利益の社会還元

利益はもちろん社員に還元するが、一部は社会にも還元する。例えば、セネガルやカンボジアの学校建設など。これにより、社員の誇りとなる会社を目指したいと考えている。同様の目的で、2014年に別会社を設立し、発達障がいの子どものための学童保育事業を行っている。

### ●異動希望の実現

本人の希望があれば、異動は可能である。ただし、翻訳スキルは重視する。担当者は4~5年同じ仕事をしていると飽きるため、スクールに異動させることもある。ただし、そうすると、営業などの経験のある社員がほとんどいなくなってしまうことが課題である。

### ●翻訳という仕事の誤った印象

翻訳自体は女性がやりやすい仕事である。字幕翻訳は片手間でもできる印象があるようで、自分ができるときだけやりたいと考える傾向がある。字幕翻訳を本業とっていない人達が圧倒的に多い。このため、本業として働けば十分な収入は得られるにもかかわらず、この仕事で生計を立てるほどの収入を得ているケースは少ない。

### ●障がい者雇用

障がい者も雇用しているが、社員の理解があり個人としてきちんと受け入れている。結局こうした働きやすさを達成すれば、女性も働きやすくなるということにつながる。ただし、国の助成金は、すでにやっている事業に対してはもらえない点に不満を感じる。

### <仕事の工夫>

#### ●定時内で仕事を終える

勤務は9時半～6時半が定時。制作部門では少し残業があるが、顧客サービス部門ではほとんど残業はない(6時半から7時になると電話を切り替えてそれ以降は外注のコールセンターに接続して365日24時間受発注できるような形)。ノー残業デーが月に1回はあがるが、それにかかわらず社員は定時にさっさと帰る。会議は全部午前中に行う。夕方からは一切ない。有休取得率も高い。

#### ●仕事情報の共有化

自分しかわからない仕事を絶対作らないようにし、情報をチームで全部共有している。部長以上でないと個人のメールアドレスはないので、急に休んでも他の社員がフォローできる形にしている。

### <人材育成の取り組み>

#### ●専門的スキルの養成

従来この業界では、人を育てて来なかったため、ビデオの時代からDVDに替わった90年代後半から仕事が増えてきたときに対応できなかった経緯がある。そのため一時期は翻訳の質が低下したこともある。ここから、スクールの必要性を痛感した。ただし、スクール受講者のうち、継続的な仕事につながっているのは1～2%にとどまる。

#### ●放送翻訳の特殊性を身に着ける

放送翻訳は1秒間に何文字までと決まっていたり、使えない漢字などが決まっているため、基本事項をスクールで1年間(週1回)学んでからでないと仕事を頼めない。市場のニーズは急増しているため、人材育成は急務。

#### ●OJTが重要

人手不足は深刻。とくに小さい会社では素晴らしい人材はなかなか来てもらいにくいので、どう育てていくかが大事。大企業のようにシステマティックにはできないし、長期間の研修も不可能なので、現場で教えるOJTが重要になってくる。

#### ●応募する人へ

採用の際に重視するのは、会社の雰囲気にも合う人、素直で伸びしろがあると思われる人。社会人になったら、仕事をゼロから始めるのだから、まずは、3年ぐらいはがむしゃらに仕事をやってみるのも大事だと思う。

## <女性従業員への対応>

### ●育休への対応

近いうちに育休をとる女性社員がいる。現在は、つわりが少しひどかったため1時間遅く出勤している。有休を1週間、10日とる人はこれまでもいて、その中でも社員同士がフォローしあってきている。今後は育児休業取得予定者の支援へも取り組むことになるが、育休でも気を遣わなくても大丈夫だと思う。社長自らが末子3歳で仕事を始め、その12、3年後に起業した経験から、情報の共有化、休みやすさなど女性が働きやすい環境を考えてきた。社員の意見を聞いてどうすれば働きやすくなるか参考にしている。

### ●女性経営者であることのメリット

そもそも業界に女性が少ないため、男性側に話を聞いてもらいやすいというメリットがある。この点は営業も同じである。

### ●女性の中途採用（再就職）をしている。男女の賃金差はない。望めば正社員にする用意はあるが、あまり正社員になりたい人はいない。