

株式会社大槻シール印刷様

2022年11月11日

女性が手に職を持って輝ける職場づくり

大学コンソーシアム京都インターンシップ・プログラム
長期プロジェクトコース プロジェクト報告書

渡辺あおい 葛原彩愛 北村有友実

・インターンシップに参加する前の心境

インターンシップに参加する前はメンバー全員、明確な目標が定まっておらず、漠然とした理由で何となく参加を決めました。そして大槻シール印刷様に受け入れが決まった際も具体的なテーマなどが定まっておらず、受け入れ先様からは自分たちでどのような活動をするのか、何をしたいのかを決めて良いと言われ、自由度が高く自分たちにとってはこのことが難しいと感じました。そのためこれからどのようにプロジェクトを進めてよいのか分からず今後の活動に不安と心配を抱いていました。

・活動記録

活動初めの事前訪問へは京都工場が訪問人数に制限があったため、6月17日に葛原、北村、6月20日に渡辺、北村と2日に分けて訪問をさせて頂き、実習先までの経路の確認、仕事の手伝いをさせて頂きました。

大槻会長のご厚意で大槻シール印刷様の企業会議を見学させて頂けることになり、7月9日に葛原と北村で会議の場に訪問させて頂きました。この日に初めて大槻シール印刷様の社員の皆様と対面し、会議後には食事を取りながら交流もさせて頂きました。

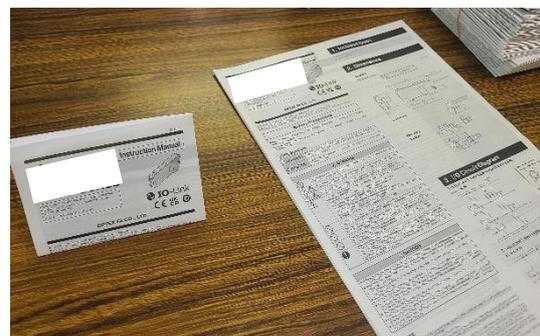
その後も、大槻シール印刷様へ何度も足を運ばさせて頂き、滋賀・京都の工場見学、仕事の手伝い、アンケート・インタビュー、シール作り等をさせて頂きました。

8月9日に実施した滋賀工場への見学はメンバー全員そろってさせて頂き、見学と並行してステッカーの型抜き作業、取扱説明書を折る作業をローテンションで1人ずつさせて頂きました。

京都工場へは個人で訪問をさせて頂きました。8月22日に葛原が、8月25日に北村が、8月29日に渡辺が訪問をし、シール制作に用いる版入れと刃型の取り出し作業、作業伝票の入力等の仕事をさせて頂きました。

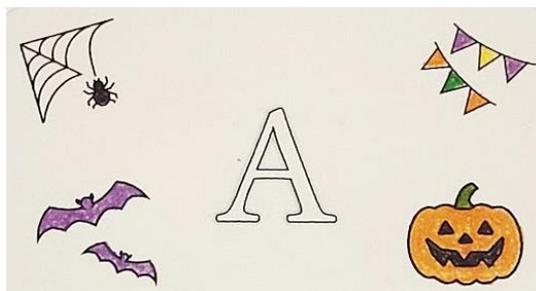
受け入れ先様のことをより知るためにアンケートの実施を決め、主な制作を渡辺が行い、回収・枚数チェックを北村が行い、集計を葛原が行いました。そして、8月30日にアンケートの集計結果を基にして一部の社員の方々にインタビューも実施させて頂きました。インタビュアーを渡辺と北村で務め、その集計を葛原が担当しました。

9月は主にシール制作をしました。シール制作の企業でインターンシップをさせて頂いているので、目に見える形のを何か残しておきたいと考え、オリジナルのデザインのシールを作成することを決めました。9月6日にシールのデザインをメンバー全員で、ZOOM上で話し合い、デザイン案を作成しました。作成したデザインの色塗りは渡辺が担当し、印刷は渡辺、北村が受け入れ先様へ依頼し、デザイン案を持って京都工場へと足を運びました。



紙媒体でのデザインをパソコンにデータとして取り込み、サイズ等を調整し、印刷をして頂きました。

右の写真は私たちがデザインしたシールです。メンバーの名前の頭文字を取って、真ん中に「A」と入れました。「A」の周りのイラストはデザインした時期が9月で、ハロウィン前だったため、ハロウィンをイメージして制作をしました。



10月19日に職場環境の改善案について考察をしました。女性の労働的地位が未だに低い現代社会において、女性が長く働きやすくなるためにはどうしたらいいのかを考えました。

10月20日～26日までに各自が自己評価用のアンケートを作成し、作成したものを10月27日に回答をし、チーム内で自己の成長度の振り返りを行った。そして各自で自分が作成したアンケートの集計を行い、10月29日にそれぞれのアンケートの集計結果を共有しました。

・アンケートの実施結果

実施したアンケート・インタビューについて、主な質問事項と集計結果は以下のようになりました。

(アンケートについて)

【質問1】

下記項目について、当てはまる数字に○をつけてください。

1.そう思う 2.ややそう思う 3.どちらともいえない 4.あまり思わない 5.思わない

A.仕事内容が自分に合っている。

B.仕事中、けがや災害等の危険に見舞われることが少ない。

C.労働時間が自分に適している。

D.職場環境が自分に適している。

E.仕事へのストレス度を5段階で評価して下さい。

(ストレスを感じている場合は5、感じていない場合は1)

【回答】

A.1の数 … 4 2の数 … 10 3の数 … 5 4の数 … 1 5の数 … 1

B.1の数 … 12 2の数 … 2 3の数 … 4 4の数 … 2 5の数 … 1

C.1の数 … 10 2の数 … 5 3の数 … 3 4の数 … 3 5の数 … 0

D.1の数 … 7 2の数 … 7 3の数 … 6 4の数 … 0 5の数 … 1

【質問2】

職種や御立場、職場環境、共有場所（トイレ・作業所など）でお困りの点はありますか。

【回答】

エアコンの設定が夏は高く、冬は低いので体調を崩しやすい、虫が多い、工場が狭い、建物が古くあまり良い環境とは思わない、クーラーはあるが、真夏はとても暑い、立場上あまり

頼れる人がいない、膝が悪いためトイレを洋式化して欲しい、更衣室のような空間があればいい（小さくても可）

（インタビューについて）

【質問1】

更衣室があった方が嬉しいという意見があったのですが、この意見についてどのように思われますか？

【回答】

- ・休憩するスペースなどが少しは欲しい
- ・雨の日にレインコートを着脱できる場所があれば嬉しいがなくても大丈夫
レインコートを干す場所は欲しい
- ・常には必要ないが、更衣できる場所は欲しい
- ・滋賀に関しては、そこまで必要性を感じないが、あるとありがたい

【質問2】

空調の設定温度が適切でないという意見が多く見られたのですが、この意見に対してどのように思われますか？

【回答】

- ・場所によって効く場所と効かない場所があるところは確かにある
- ・扇風機などを回す、保冷剤を持参し、首に巻くなどの対処はしている
- ・デスクで仕事をする事が多くあまり動いていないため、適切ではある
- ・体調面や商品に対する影響が大きい
- ・冬だとインクを練ったり、温めたりするのが大変
- ・空調の設定温度について、意見を言いにくい環境は改善すべき

【質問3】

トイレは洋式の方がありがたいという意見が多く見られたのですが、この意見に対してはどのように思われますか？

【回答】

- ・男性と共有は出来ればしたくない
- ・将来的なことを考えると、出来れば洋式にして欲しい
- ・消毒液や除菌シートがあれば洋式にしたい
- ・膝が悪い、妊娠している人の負担を考え、洋式にした方が良い
- ・トイレと手洗い場所が別々だとありがたい
- ・1人での反対の人がいれば、洋式に変えるのは難しい

・職場環境の改善案について

職場環境の改善案について、女性が離職する主な原因・働きにくさの原因・女性が長く働くためにはどうしたらいいか・何があったら働きやすいか等について話し合いました。

まず、女性が離職する主な原因は、結婚や出産などのライフイベントや子育てなど家庭の

都合、病気やけがなどの体調不良、経営方針への不満やハラスメント等であり、働きにくさの原因は、生理現象や育児、子どもの体調不良等であるという意見が挙がりました。女性が仕事を続けやすくするための主な条件については、育児休業を取りやすくすること、休業した際に仕事に復帰しやすいよう情報を共有し、作業をマニュアル化しておくこと、子どもの急病時の仕事分担を事前に決めておくこと等が挙がりました。仕事を辞めない条件に関しては、上司に気軽気軽に意見が言える環境、身近な手本、周りの理解、マニュアル、託児所の紹介等の意見が挙がりました。

・改善案の考察からの気づき

上記の「職場環境の改善案について」から、私たちが仕事をする上で大切だと感じたことを考察しました。

まずは、育休・産休の充実が大切だと感じました。取得のしやすさや周りからの理解があることで子育てと仕事の両立がしやすくなるのではないかと考えました。

次に、子どもが体調不良時に社員同士でフォローし合えるような職場環境作りが大切だと感じました。緊急時への対応策を用意しておくことで、安心して仕事をするができるのではないかと考えました。そして、職場の人間関係が良好であることが大切だと感じました。私たちがお世話になった大槻シール印刷様の職場は非常に明るく、アットホームな雰囲気、社員の方々の人間関係も良好だと感じ、居心地が良いと思いました。仕事をする上で職場が居心地の良い環境であることは仕事への意欲にも繋がると思うので、良質な人間関係は大切だと考えました。

・活動・実習先を通しての気づき

この活動を通しての気づきは、主に2つあります。

1つ目は、テーマを明確にして計画を詳細に立てておかなければ、その後の活動が難しくなるということです。私たちが行ったプロジェクトは、主に人事・経営に関するものであったため、受け入れ先様を取り巻く環境や求められている改善点について調べ、テーマに沿って受け入れ先様と連携することが不可欠でした。しかし、私たちは具体的なテーマが不明確なまま、設備についてのアンケート等の取り組みを進めてしまいました。そのため、プロジェクト後半では、受け入れ先様が求めていらっしゃるものが、「限られた資源の中で、女性が長く働ける方法を考える」ことであると大槻会長から伝えられ、私たちが行った設備面に関しての提案と意見がすれ違う結果となりました。また、後半では時間が足りないことが原因で、受け入れ先様との連携・交流があまり取れず、改善案の考察についてはチーム内のみでの活動となりました。このことを受け、相手の現状や求めていることを、コミュニケーションを通して具体的に理解し、それに沿ったテーマを決めることを反省点とし、今後に活かしたいと考えました。

2つ目は、計画を立てる際に、予定通りに行かなかった場合に、どうするかを考えておくことです。京都工場では朝早くの活動がほとんどということもあり、遅刻をすることが多くありました。そのため、実習開始時間が少し遅れてしまい、受け入れ先様にご迷惑をおかけすることがありました。事前調査や自己管理をしっかりと行うことはもちろんですが、バスの遅延なども考慮し、遅刻をしない時刻に集合時間を設定することも重要だと気づきました。

た。

受け入れ先様では、社員の方々がそれぞれの意思や熱意を持って職務に取り組んでいらっしゃる様子がよく伝わってきました。また、職場の人間関係では社員間に壁が感じられず、アットホームな雰囲気でも和気あいあいとして居心地の良い環境だと思いました。そして、その居心地の良い環境が社員の方々の仕事への意欲にも繋がっているのではないかと、という気づきがありました。

・インターンシップを通してチームとして感じた課題点

受け入れ先様との交流、話し合い等が時間の都合上あまりできず、企業における女性の働き方についての改善案を私たち学生だけで話し合っただけで終わってしまいました。そのため、受け入れ先様とあまりリンクするところがないように受け取れるような内容となってしまう、受け入れ先様に行った意味が感じられないとのご意見を最終報告の振り返り時に頂き、そこが課題点だと感じました。

これを受けて、計画を序盤に詳細に決めて置き、予想外の事態にも対応できるようにしておくこと、受け入れ先様との交流・話し合いの時間をしっかり設け、互いの考え、意思の共有をしておくべきだったと反省をしました。この反省から今後は計画の立て方を見直し、時間配分を考えて行動していきたいと感じました。

・まとめ

インターンシップに参加直後はメンバー各自明確な目標等も持っていない状態で参加をしていましたが、受け入れ先様や大学コンソーシアム京都での活動を通して、メンバー各々が自分の今後の課題を見つけることができ、さらに自身のスキル向上を図ることもできました。活動を通して得た学びを今後の自分たちの将来に活かしていけるようにこれからも精進していきたいと思えます。