



EIMEI
MINAGAWA

Photo / 遠藤直次

赤ちゃん研究に基づく育児用品の製造と育児の研究で知られるアップリカ。同社の女性社員は、結婚後に子どもができて離職者が少なく、生き生きと働いているという。育児支援の制度をつくる会社は多いが、企業や社員の意識が変わらなければ効果は出にくい。今回は、同社がいかにして、社員一人ひとりの意識の持ち方、そして企業としてのあり方を構築しているのかを中心に話を伺った。
(文中敬称略)



MIKA
AKAGI

赤木美香が聞く！ 女性活用のヒント
先端企業現場レポート
アップリカ葛西株式会社 東京広報室課長
皆川英明

男性、女性ではなく 人間としてみる

赤木 社名はイタリア語からの造語だそうですね。

皆川 「アップリカ」とは「陽がサンサンと当たるあたたかい家」という意味。「あたたかい心を持った子どもに育ってほしい」という願いが込められています。

赤木 素敵な社名ですね。その「あたたかい家」をつくるのに女性の役割は大きな位置を占めると思いますが、御社としては今の女性をどのように見られていますか。

皆川 輝いている女性がとても多いのではないのでしょうか。そうした女性たちは、仕事を理由に家庭を犠牲にしてしまいがちな男性とは違い、自分のスタンスできちんと仕事をこなし、将来のビジョンもしっかり持っている。家庭では旦那さまに負担をかけるないように上手に調整しています。もちろん、子どもがいれば育児もきちんとされている。このように「時間のない中で、上手に工夫されている女性」という意味で、輝いている方が多いと思います。

赤木 御社としては、そうした女性たちがさらに輝けるように支援することも、役割の一つと考えておられるのですよね。ところで、御社はモノづくりだけではなく、赤ちゃん研究にとっても力を入れておられます。それに、育児について、国内外に啓蒙活動もされているようですね。

「男女を意識する必要はない。 一つの目標や理念に向かい、 そこに一緒に進んで行けばいいのです」



皆川 英明氏
東京広報室課長

皆川 当社の活動として、「あたたかい心」を育てる運動というものがあります。最近では、育児の仕方も分ならず、近所に子どもを見てくれる方もいない親御さんが増えました。それに伴い、育児放棄や虐待など赤ちゃんを取り巻く環境が劣悪さを極めていきます。こうした現況を鑑み、当社が長年にわたり行っている赤ちゃんと育児の研究を通じて得られた情報を社会に発信し、子どもや母親のためのよりよい環境を整えてあげたいと考えます。生まれたての赤ちゃんは皆、幸せになりたいと思っています。その赤ちゃんが幸せになるために、環境は重要です。親が安心して育児を行える環境をつくってあげることで、赤ちゃんは健全なあたたかい心を持った人間に育ちます。この活動が、当社の「あたたかい心」を育てる運動です。

赤木 こうした活動が盛んになれば、安心して育児ができますね。今までは、結婚、出産、子育ての前に、「仕事を取る」か「子どもを取る」かの選択を迫られました。最近、「働きたい」という女性の声をよく聞きます。御社では、製造部門を除いた全社員

の約45%は女性だそうですね。会社として、女性の働き方やその育児支援について普段から話し合っているのですか。

皆川 当社では、男性、女性ではなく、「人間」として社員をみています。創業者である会長の口癖は、「まず人が幸せにならなくてはいけない。社員は他人の子どもを抱いて死ねる覚悟がないといけない。自分の子どもを抱いて死ぬのは誰にでもできる」といったちよつと過激なものです。これは、育児のプロフェッショナルとして、生まれてくる赤ちゃん一人ひとりの幸せを願い、わが子同様すべての赤ちゃんを全力でケアしていく強い意思を持って各人が職務にあたるよう、全社員に意識づけるための表現だということは言うまでもありません。また、「人が幸せにならなくてはならない」のですから、社員も幸せにならなくてはなりません。したがって、企業としても社員を大切に考えています。働くのは男性であれ女性であれ「人」ですから、その「人」が安心して仕事に取り組める組織をつくらなければならぬということなのです。このような「人を助ける」という理念を皆が持って

いるのが、アップリカという集団です。男性や女性、制度などの問題ではなく、人間の集団として組織されています。

赤木 今「ダイバーシティ」や「ワーク／ライフ・バランス」といった考え方が注目されています。私は、ダイバーシティの根本的な考え方の一つに、性差を考えないことがあると思っています。それぞれが特性を持った人間として認めるということです。ですが、現実では男性や女性という枠の中で判断してしまうことが多い。それぞれの特性をいかに生かし合えるか。そこに組織の原点を置くことが必要ですよ。

皆川 一般に女性ならば感性、男性なら論理的なところなどがいわれます。しかし、そのことを必ずしも意識する必要はないと思います。一つの目標や理念に向かい、一緒に進んで行けばいいのですから。例えば当社では、赤ちゃんの生誕を医学的・科学的に解析する部門のトップは女性です。また、赤ちゃんを学際的に研究する部門のトップも女性が務めています。どちらもアップリカの「心臓部」といえる大変重要な部署です。これらの部門では、上司が女性で

赤木美香が聞く！ 女性活用のヒント 先端企業現場レポート

あることを、男性社員はまったく意識していません。もちろん、トップの女性が気にしていないのは当然です。だから彼女たちも含め、女性は仕事をしやすいし、性差を意識しないで働くことができます。当社では、このような環境が成り立っていることを私自身実感していますし、これからの日本社会に必要なことだと考えています。

子どもがいる女性をサポートするのは当たり前

赤木 以前、御社の社員から、「私どもの社員は育児休暇を終えたら、当たり前前のように戻ってくるんですよ」と伺ったことがあります。何か戻りやすい制度を設けているのですか。

皆川 制度面では、短縮時間制度を設けています。当社の定時は8時半から5時半ですが、保育園に子どもを預けたり、お迎えに行くのを考慮して、9時半から4時半までという勤務形態も希望に応じて認めています。制度としては、これぐらいしかありません。確かに、制度をつくることも大切ですが、でも、繰り返しになりますが、ア

ップリカの理念では、男性と女性といった意識はありません。「子どもが生まれたら子育てするのが普通」だと、皆が思っています。実際に子育てをすることで、母親として実感することがたくさんあるのです。

赤木 1年間の育児休暇があるようですが、どのくらいで復帰される方が多いですか。

皆川 原則として、1年間は休んでもらっています。さらなる休暇の延長は状況に応じてその都度、相談して決めます。何よりもあたたかい親の愛情に包まれ、子どもたちはすくすく育っていくわけですから、できる限り、子どもに接してほしいですね。

赤木 育児休暇の取得に対する男性社員の反応はいかがですか。

皆川 不平不満はありませんね。また、1年後に戻ってきてから、短縮時間制度で、遅く出社することに対する不満もありません。社員全員が、会社の理念を理解してくれている証だと思います。当社では、男性が思いやりを持って女性の育児をサポートする精神が根付いています。「仕事とは人に貢献していくもの」という絶対命題がありますので、全社員がこうした意識

を持つのも必然ではないでしょうか。

赤木 社内でそうした体験をすることで、さらに人に貢献することの意味の理解を深めているのでしょうか。こうしたことは、御社が赤ちゃんを対象としていることにも関係があるのでしょうか。それともビジネス以前に、人としての考えですか。

皆川 両方いえると思います。「三つ子の魂百までも」という言葉があるように、3歳までの育児と育児環境がその子の一生にかかわってくると言われています。そのため、ビジネスだけではなく、人として皆でケアをしていく環境にする必要があると考えているからです。会社でも、社員一人ひとりが人間として、子どもたちが働きやすい世界にしていかなければならないと考えた結果、自然と理解されるようになったのです。

制度化よりも 理念を意識する

赤木 未来をつくる子どもたちが健全に育つていくための活動を、社会全体として行う必要があると日々考えております。育児

赤木美香氏

広告代理店勤務を経て、1995年より(株)フランクリン・コピー・ジャパンの創業メンバー、社長付きエグゼクティブ・アシスタントとして、ベストセラー「7つの習慣」の研修、経営コンサルタント推進などの業務に携わる。2000年人材育成を業務の中心とする、クラーク・フューチャー・コンサルタンツを創業、代表取締役就任。

にも女性だけではなく、男性も加わることで大切だ。

皆川 ただし、社会全体の意識を変えるには長い時間がかかります。ですから、発想を変えて、私たちはメーカーですので、男性のニーズを考慮した製品開発を行うことで、女性を支援していこうとしています。

例えば、男性にとつて子どもと一緒にいることが、ライフスタイルとしておしゃれで格好よく見えるような製品をつくり、提案するとします。すると、男性が育児に関心を持ち、ともすれば、育児休暇を取ろうとするなど、徐々に意識が変わっていくかもしれません。少子化といえども、毎年百数十万人の赤ちゃんが新たに生まれるわけですから、当社としてはこういった取り組みも重要なことだと考えています。

赤木 御社の事業活動自体が、社会貢献につながっているんですね。

皆川 赤ちゃんの研究をしていくと、一つの原点にたどり着きます。それは、「人が幸せになることにいかに貢献していくのか」ということです。今は価値観の多様化により、女性の社会進出も進んでいます。ですから、子どもができたことを理由に、会社を辞めざるを得なかった方の声を重要視して、積極的に集めています。当然、男性の声も重要です。そうした、たくさんの方の声を拾って製品に生かすことができれば、もしかしたら少子化の打破につながってい

くかもしれないとも、当社は考えています。

赤木 少子化は本当に重要な課題ですね。

ところで御社の女性たちは、職場環境についてどのように思っているのでしょうか。

皆川 当社の女性社員に、アップリカを志望した理由を聞くと「結婚して子どもが生まれても、長く仕事を続けられそうだったから」という回答が多いのです。当社では、「仕事とは人に貢献していくもの」という理念に基づき職務を全うしていますので、新入社員であろうと幹部であろうとあまり分け隔てがありません。だから、働きやすいとの声が多いのかもしれないですね。

赤木 新人も幹部も一緒とは、どういうことですか。

皆川 もちろん、会社ですから仲良しグループではありません。例えば、展示会の搬入や搬出のときなどは、役員だろうと新入社員であろうと荷物を一緒に運ぶ。こうしたアットホームなところが、社員同士にファミリーだという意識を持たせ、皆が生き生きと仕事をする原動力になっているのです。このことが、社員の半分近くが女性であること、また先ほどもお話しした、育児休暇後も辞めずに戻ってくる方が多い理由の一つではないかと考えています。

赤木 御社の女性たちは、キャリアについてどのように考えているのでしょうか。

皆川 当社の事業は育児サポートに特化しています。そのため、自分自身のキャリア

について考えるというよりも、赤ちゃんのいる女性たちをどのように支援していけるのか。また、未熟で自分では何もできない赤ちゃんを、どのようにして守っていけばいいのかといった「正義感」を非常に強く持っている社員がほとんどです。こうした理念を追求することが、仕事を続ける中で学びを重ね、結果として研究所のトップが女性というキャリアアップにつながっているのかもしれない。

赤木 理想的な形ですね。女性にキャリアアップのチャンスや役割を与えれば良いと考える企業も多いですが、実際はそうではありません。理念に本気で共感できるものがあるからこそ、働き続けることができるのです。しかし、そうした理念を社員に伝えるのは大変ではないですか。

皆川 当社では毎朝、職務を通じて人のために尽くすといった内容の社是・社訓を全社員で読んでいます。また、今年81歳になった会長が2カ月に1〜2度、全国の各支店を回り、フェイス・トゥ・フェイスで創業者である自分の考えを自分の言葉で社員に伝えコミュニケーションを図っています。

赤木 制度をつくって対応することよりも、創業者である会長のつくった理念をしっかり伝える。こうした地道な活動を繰り返すことで、御社にとって一番大切な理念が社員に定着し、理想的な環境がつけられていくんですね。