

# Shin

2019.04

vol. **15**

特集

## 印刷産業が目指す 「幸せな働き方改革」

CSR 認定企業紹介

愛知 **新日本印刷株式会社**

防災協力、交通安全、避難受入れを推進・地域貢献で社員のモチベーションが向上

東京 **広研印刷株式会社**

業務数値化による公正な人事評価の確立、徹底した品質保証で社会の公器を目指す

CSR トピックス

グリーン購入法改定、水なし印刷を環境配慮基準に採用

海洋プラスチックごみ問題の解決へ「CLOMA」が正式発足

第2回「ジャパン SDGs アワード」、大川印刷が特別賞

第12回 MUD コンペティション、大阪シーリング印刷が経済産業大臣賞

協同印刷、「せきえほんコンクール」で地域貢献

凸版印刷、「2019年度 可能性アートプロジェクト展」を開催

佐川印刷とコアレックスグループ、包装資材改革に共同で着手

はとバス史上初、男性バスガイドを採用

野毛印刷社、障がい者や認知症・高齢者向けの保険事業を展開

# 印刷産業が目指す「幸せな働き方改革」

今年4月から「働き方改革関連法」が施行された。かねてより日本企業の長時間労働は問題視されていたが、近年の過重労働が原因とされる労働災害の多発により、長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、従業員にとって働きやすい環境の整備が待ったなしとなり、企業に改善を促すことを目的として法制化された。一方で、中小企業においては経済の長期低迷傾向が続く中、業態変革や収益性の改善が課題となっており、労働人口の減少などの理由により人材の確保もままならず、働き方改革の諸規制が収益性の悪化を招く懸念もあり、中小印刷業も例外ではない。

このような現状を踏まえ、全印工連では働き方改革に受け身で対応するのではなく、法制化をひとつのチャンスと捉え、働き方改革と収益性の改善を同時に可能にする、従業員にも経営者にもハッピーな「幸せな働き方改革」の実現を打ち出し、平成30年度より「幸せな働き方改革プロジェクトチーム」を発足させ、テキストの開発や周知啓発活動に取り組んでいる。全印工連が目指す「幸せな働き方改革」とは、その取り組みと先進事例を紹介する。

## 魅力ある印刷産業を目指して

昨年10月5日、高知市で開かれた全印工連の「2018全日本印刷文化典・高知大会」で、白田真人会長は「働き方改革はマネジメントの改革であり、そのためには魅力ある会社になるようプロジェクトを推進し、労働生産性を高め、業績の向上を目指すべきである」という趣旨の挨拶を述べた。

労働人口の減少で、製造業は厳しい人材難時代に突入していくことは明白である。経営者がこれまでと同じようなビジネスを続けていては、新卒者や転職を考える人たちが印刷業界を目指すことはないだろう。人材難時代を乗り越えるためには印刷業界で仕事をしたいと思ってくれるような魅力ある業界にしていかなければならない。今回の「幸せな働き方改革」も会社の魅力づくりの一環と位置付け、積極的な取



組みを組合企業各社に呼びかけている。

昨年発足した幸せな働き方改革プロジェクトチームは、厚生労働省の中央介護プランナーなども務める特定社会保険労務士の菊地加奈子氏をアドバイザーに迎え、次の5つのステップで業績拡大につながる手法を提案した。

- ステップ1…働き方改革の必要性を周知
- ステップ2…目標・計画設定
- ステップ3…業務プロセス見直し(業務革新)
- ステップ4…就業規則整備
- ステップ5…人事考課・給与規定の整備

昨夏以降ステップ1から順次テキストを発行し、前述の全日本印刷文化典・高知大会での全印工連フォーラムでは、菊地氏が講師を務めてステップ2についてのセミナーが開催され、Webに公開されている厚生労働省監修の従業員満足度調査フォーマットを活用した自社の分析と課題の洗い出しの手法が紹介された。先行して調査・分析を実施したプロジェクトチームメンバーの会社の実績値に基づいた解説も行われ、大いに参加者の注目を集めた。

今春には生産性向上に直結する業務革新のテキストとなるステップ3が発行される予定となっており、本格化する働き方改革の心強いガイドラインとなりそうだ。

### 働き方改革関連法とは

ここで今年4月から施行された「働き方改革

関連法」についておさらいしておきたい。今回の法改正の大きなポイントは4つ、①時間外労働の上限規制の導入②年次有給休暇の確実な取得③正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止④月60時間超残業の割増賃金率の引き上げである。

①については、時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、毎月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定する必要がある。歴史上はじめて法律で時間外労働時間の制限が設けられたことになる。

②は、10日以上のある年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、企業は毎年5日時季を指定して有給休暇を与える必要があるというもの、労働者本人からの申し出がなくても、休まなければならない。

①、②はともに今年4月1日施行。ただし①については従業員300人未満の中小企業は、来年2020年4月1日からの適用となる。

③は、いわゆる「同一労働同一賃金」といわれるもので、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などに不合理な待遇の差をつけることが禁止される。こちらは2020年4月1日の施行、中小企業については2021年4月1日からの適用となる。

④は、これまで大企業だけに適用されていた月60時間超の割増賃金率50%が中小企業にも適用されるといふもので、2023年4月1日に

施行となる。4年間の猶予があるとはいえ、これまでの25%から大幅な引き上げになるため、長時間労働が常態化している企業にとっては費用面でも大きな負担となることは必至であり、速やかな改善が求められるところだ。

この4つの大きな改革の他にも、前日の退勤から翌日の出勤までに一定の間隔を設ける「勤務間インターバル制度」の導入促進、管理職も含めた労働時間の客観的把握、「フレックスタイム制」の拡充、高度専門職の働き方の自由度を上げる「高度プロフェッショナル制度」の導入など、働き方に関する新たな取り組みが求められている。

### 女性の採用と活用を推進

全印工連では、5年前から女性活躍推進委員会、ダイバーシティ推進委員会において、少子高齢化による労働不足の解消を図るためのダイバーシティ・マネジメントを研究・推進している。特に女性社員の採用と活用は一大テーマと考えており、人材不足の克服だけでなく、社内のモチベーション向上にも寄与するものと期待している。

ダイバーシティ・マネジメントの事業では、ダイバーシティ推進委員会が中心となり、経済産業省ダイバーシティ経営100選企業の視察やセミナーを通して、さまざまな「働き方改革」を学んできた。その一環として注力してきたのが『女性活躍推進法』における一般事業主行動計画の策定である。一般事業主行動計画では、

事業主が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、「計画期間」「目標」「目標を達成するための対策の内容と実施期間を具体的に盛り込む」ことが求められる。

また、女性の活躍の拡大を図るためには、キャリアの整備も必要である。想定されている課題としては、(1)求人を行っても応募する人が少ない。(2)従業員の高齢化が進んでいて次世代へのバトンタッチに不安がある。(3)育児により職場から離れてしまう女性社員がいる。などで、これらの課題について早急な対策が求められており、特に女性のライフステージに応じた柔軟な働き方への対応が急務と考えられる。柔軟な働き方に向けての対策としては次のような点が挙げられる。

1. 育児や介護の対象家族がいる社員を含めて総合的に考慮し、現状の勤務体制を見直し労働生産性を下げない勤務体制を構築する
  2. 女性社員の管理職への育成に向けた教育の開始
  3. パートタイマーから正社員へのキャリアアップ・変更にシフトを調整
  4. 時間外労働の多い部署間の偏りを改善
  5. 高齢化する社員のための定年退職だけでなく、再雇用など退職以外の選択肢の検討
  6. 地域ボランティアやPTA等行事参加を進めるための有給休暇の取得等、休み方改革
- これらは印刷業界における働き方改革では重要な施策と考えられる。
- 女性社員の管理職登用に関する事例としては

伊藤印刷(株)(三重県津市、三重県印刷工業組合)が注目に値する。同社は従業員数39人のうち7割近くが女性ということもあって、男性女性の区別なく能力に応じた働き方を進めており、その結果、三重県から「平成16年度男女がいいきい」と働いている企業」として三重県知事表彰を受賞したこともある。これは男女の雇用機会均等や女性の能力活用、仕事と家庭の両立支援などを積極的に推進してきたことで表彰されたものである。

驚くべきことは部長3人の内2人が、課長5人の内4人が女性ということである。しかも、15年経った現在も全く同数で女性管理職の割合が男性管理職より多い状況にある。女性社員の育成が上手く行っている事例と言えるだろう。

これは決して同社が特別に女性の育成を行った結果ではなく、男性女性の区別なくマネジメント力を含めた総合的な働きぶりから判断して登用してきた結果である。とはいえ、当初より女性を活用するという経営方針があったことが影響していることは否定できない。やはりトップダウンの意思決定は不可欠であり、意思決定が早いということは、中小企業の強みのひとつと言えることができるだろう。

### 働きやすい職場づくりの実現を

女性社員については、出産・育児で離職した場合の対応をどうするかが問われるが、出産・育児で離職した時点で再就職希望を調査した結果をみると、95%以上の女性が、時期に差は

あるものの就業を希望していることが分かる。

調査結果から、子育てしながらも働ける環境づくりや、再就職後も以前と同様のキャリアで職場に復帰できる組織づくりが求められることが分かるだろう。印刷会社にとっても復帰されることで大いに戦力になるため、いかに社内での受け入れ体制をしっかりと築いていくかが大切になってくる。実際、女性の復帰希望が潜在的にあるということから、近年、出産・育児で離職した女性を再度受け入れる組織、働きやすい勤務体系を形成する動きが出てきている。着実に女性の再雇用は進んでいると言える。

また、生産効率を下げない勤務体制による働き方改革を実践している事例として、図書印刷(株)(東京都北区、印刷工業会)のケースが挙げられる。同社がワークライフバランスを実現するために実施しているのが「セレクトティブタイム制度」である。この制度は女性社員に限ったことではなく、全社員の業務内容やスケジュールに合わせて、1日ごとに始業時間を5パターンに分けて、その中から社員が選択することができるというものである。この柔軟な勤務体制によって社員は効率的な働き方が可能になったという。

この両社の取り組みは、社員のことを考えて少しでも働きやすい環境を整備し、スキルアップ・キャリアアップを図ろうとする社員を増やしていく施策でもある。働きやすい職場づくりを目指して、社員の育成やモチベーションを上げていく事例と言えるだろう。似たような施策は多くの印刷会社で実施しており、今後、成

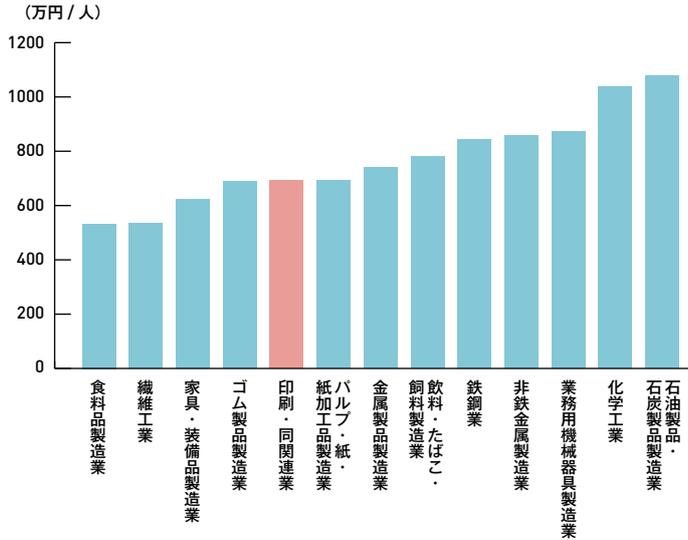


図2 製造業における労働生産性の平均値

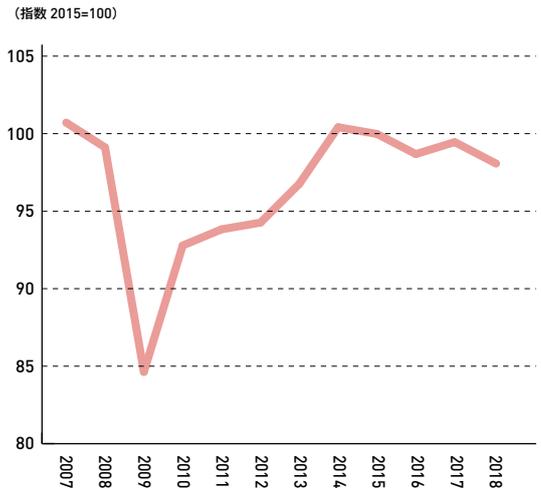


図1 所定外労働時間の推移

製造業の中でも印刷産業は、現時点では出荷額、事業所数ともに全国でトップクラスである。しかし、印刷・同関連産業の労働生産性の平均値を見ると(図2参照)、1人当たりの労働生産性は712万円(1年間の数値)、下から5番目である。他の製造業と比較すると低い状況に甘んじているという印象は否めない。

労働生産性とは産出(労働の成果あるいは付加価値額)を労働量(投入量)で割ったもので、労働者1人当たりが生み出す成果、あるいは労働者が1時間当たりが生み出す成果の指標である。付加価値の高い仕事を行うことが利益につながるという視点で業務を進めていくことが肝要であり、印刷会社が能動的に事業展開していく上で、この付加価値の高い仕事をいかに見出ししていくかが問われている。

そんな状況下、全印工連は、成長戦略を打ち立てて、蓄積してきた技術やノウハウを活かし

果が上がっていくものと思われる。

働きやすい職場づくりは、柔軟な勤務体制に改革していくことから始めるのが得策であるが、経営者の意思一つで、いつでも業務を見直して改善できる取り組みである。事業を転換するような大それた業態変革でなく、制度を変更し、着実に運用するだけで社員の意識が変わり、モチベーションの向上が期待できることから、比較的取り組みやすい働き方改革の具体策と言えよう。

**働き方改革のカギ握る労働生産性**

製造業の中でも印刷産業は、現時点では出荷額、事業所数ともに全国でトップクラスである。しかし、印刷・同関連産業の労働生産性の平均値を見ると(図2参照)、1人当たりの労働生産性は712万円(1年間の数値)、下から5番目である。他の製造業と比較すると低い状況に甘んじているという印象は否めない。

労働生産性とは産出(労働の成果あるいは付加価値額)を労働量(投入量)で割ったもので、労働者1人当たりが生み出す成果、あるいは労働者が1時間当たりが生み出す成果の指標である。付加価値の高い仕事を行うことが利益につながるという視点で業務を進めていくことが肝要であり、印刷会社が能動的に事業展開していく上で、この付加価値の高い仕事をいかに見出ししていくかが問われている。

そんな状況下、全印工連は、成長戦略を打ち立てて、蓄積してきた技術やノウハウを活かし

果が上がっていくものと思われる。

働きやすい職場づくりは、柔軟な勤務体制に改革していくことから始めるのが得策であるが、経営者の意思一つで、いつでも業務を見直して改善できる取り組みである。事業を転換するような大それた業態変革でなく、制度を変更し、着実に運用するだけで社員の意識が変わり、モチベーションの向上が期待できることから、比較的取り組みやすい働き方改革の具体策と言えよう。

**働き方改革のカギ握る労働生産性**

働き方改革を単なる残業時間の削減と捉えるのではなく、従業員の働きやすさと仕事のやりがいを高めて従業員のやる気を引き出すことで生産性を向上させ、同時に顧客の課題解決につながる質の高いサービスを提供する業態へと変革することと捉えられれば、働き方改革は業績の向上へとつながっていくはずである。

今回の法改正を「幸せな働き方改革」にすることができるとか否かは、本格的な人材不足時代にあっても永続的に成長する企業になれるかどうかの試金石になるのではないだろうか。

【出典】  
 図1 厚生労働省 毎月勤労統計調査平成30年分結果確認報  
 図2 中小企業庁 中小企業白書2016年版より抜粋

# 新日本印刷株式会社

本社：愛知県名古屋市中砂町496 創業：昭和42年 従業員：1600名  
代表者：細井俊男 認定取得：2017年12月（スリースター） <https://www.s-pi.co.jp>

## 防災協力、交通安全、避難受入れを推進 地域貢献で社員のモチベーションが向上

— CSRに取り組まれた経緯についてお聞かせください。

細井俊男代表取締役社長 当社は、元々印刷業の環境への影響を深く認識していて、環境保全活動に全社一丸となつて取り組んできました。プライベートマーク認定、FSC認証に続き、10年前にグリーンプリンティング認定工場を取得し、環境マネジメントシステムの活動を通じて、環境に対する理解と意識向上を図ってきました。その業績が認められたのか、当社の瑞浪工場が日本印刷産業連合会の第8回印刷産業環境優良工場表彰の会長賞に表彰されました。そのように環境印刷を重視した経営を長年続けてきたために、経営理念には環境への取り組みと社会貢献に努めていくことを掲げています。

そんな折に、全印工連のCSR認

定制度がスタートしたのですが、我が社の社会貢献に寄与するという経営理念に合致していましたし、また印刷業界の発展を支援する活動ということもあつて、積極的に取り組むことにしたわけです。

— 昨年、スリースターを取得されたのもCSRの重要性を認識されたからでしょうか。

堀井良夫常務取締役 スリースターはPDCAの管理サイクルが機能し、ステークホルダーに自社の経営に効果があることを証明する必要がある。しっかりとした審査を受ける必要があるため、その重みがあります。当社では社会貢献を打ち出していますから、スリースターを取得することは大いに意義があり、それによって社員とステークホルダーに対して、当社の本気度を示すことにもなると考えたからです。

— CSRは社員の心がけや活動が重要になるかと思われませんか。

細井 はい。CSR活動は全社的大切さを認識して取り組んでいかないと意味がないと思っています。社員一人ひとりに自覚してもらい、行動してもらうために、共通の理念を持つてもらいたいと思います。CSRビジョンとして企業活動の指針を明記しました。それを社員が読んで、会社がいかに社会貢献を重要視し、使命感を持って経営しているかが分かってもらえるとと思うのです。それが社員に伝わり、仕事に対するモチベーションに繋がってあげれば幸いです。また、CSR認定マークを取得したことをホームページ上で公開したのは、外部の皆様に対しても、それだけ当社が真剣に取り組んでいることを分かっていたいたためでもあります。

— なるほど。具体的なCSR活動について教えてください。

堀井 地域貢献の観点で言いますと、当社は地域住民の生活を守り、お役に立ちたいという想いから、天白区消防署の防火協会の役員を務めています。そして、防災協力事業所として支援協力していく覚書を締結しました。地域に大規模な災害が発生した場合には、地域住民の方たちに当社を避難所として使ってもらえるようにしており、ある程度の飲料水や食料を供給できるようにしています。

ですから、災害が発生した時に事業を早急に始められるようBCP（事業継続計画）も策定しています。BCPはもはや経営の一環として考えています。そして自社のことだけでなく、地域の人たちにも当社の工場や駐車場を避難所として利用でき





るよう、支援を積極的に行っているようにしています。

さらに、天白区の安全運転管理協議会に属し、警察によって交通安全週間が設けられた時には、交通事故の多い街頭に出て安全運転を呼び掛けたりする活動も行っています。

—— 実に積極的に地域活動をされていますね。

**堀井** それら消防と交通安全の活動に携わったことで、名古屋市消防長からは消防協力者として、また、愛知県警察本部長からも交通安全優良事業所として、それぞれ表彰楯をいただきました。

さらに、AED（自動体外式除細動器）を備えていて、全社員に使用の教育を行うと共に、地域の方々にも保有していることをお知らせしていますから、必要な時は呼んでいただければすぐに社員がAEDを持つて伺えるようになっていきます。

—— AEDを扱える資格を持った社員がいらつしやるのですか。

**細井** 当社ではAEDのインストラクターの資格を持った社員が2名います。AEDの知識や実技を学ぶ応急手当普及員講習を受講し、認定を受けた者たちです。その資格を持った2名が他の社員にAEDの使い方や救護時の応急処置の仕方などの教育訓練をしています。幸いなことにAEDはまだ一度も使ったことはありませんが…。

**堀井** 資格を持つている2名が、会社の廊下で他の社員に実施訓練と言いましようか、人工呼吸の仕方や心肺蘇生法の技術を定期的に教えています。

—— 地域貢献以外ではインターンシップにも取り組まれていらつしやるそうですね。

**堀井** 岐阜県瑞浪市にある工場では、地元の高校生に対して工場見学会を催していますし、本社ではスタジオでカメラ撮影業務や制作業務全般について、大学側からインターンシップの受け入れを要請されていることもあり、大学生向けのインターンシップ制度を積極的に進めています。印刷関連業界へ就職を目指される学生さんに指導をさせていただいています。当社としても

業務に興味を持っていただけると、人たちが増えるのは歓迎ですし、実際に人材確保で大いに役立っています。これまで新入社員で入社してきた学生は少なくありません。希望としてはもっと多くの学生さんに入社してほしいですね。

—— CSR活動は多岐にわたっていますが、計画を立てて、スケジュールに沿って活動されているのでしょうか。

**堀井** CSR委員会を設置して、1年間の具体的な活動内容を決めて、計画に沿って活動するようにしています。そして、四半期ごとに進捗状況を報告し、成果と反省点を出すようにしています。それに対して細井社長と私のほうで活動内容についてコメントをして、それをCSR委員会の方でフィードバックして活動内容を見直して次に繋げていくという流れになっています。

—— 活動状況を報告するCSRレポートのような刊行物は作られているのでしょうか。

**堀井** 制作コストなどの問題もクリアしなければなりませんから、現在はまだそのような報告書は作っていません。しかし今後、活動内容を定期的に報告できるような媒体は作っていきたくて考えています。毎年3

月には全社員を集めて来期の経営計画を発表しているのですが、その時に社長のほうから、CSRについての考え方や決定した活動内容を話していただいています。

—— 全社的に取り組まれていて、社員教育の徹底ぶりが窺えます。

**細井** 社員教育というほど教育をしているつもりはなく、社員には当たり前的事として普段からモラルを持って行動するように言っています。月に2回ほどですが、会議を開いてモラルが行き届いているかどうかを確認しています。そして、年間



AEDの訓練風景



を通じてモラルが良かった社員を表彰するなど意識付けをしています。またモラルに関する標語を掲げたポスターを作って各部門の壁に貼ったりして、モラルを推進しています。

——モラルやマナーが非常に行き届いている印象を受けたのは、そういった取り組みがあるからなのですね。働きやすい環境の整備はどのようにされていますか。

**細井** 当社なりに、できることは率先して取り組んでいます。例えば、小学校に入る前の子供さんがいる社員は早めに退社できるようにして、仕事の時短を実施しています。それに女性社員にも当然活躍してもらいたいので、人材の登用も実力に応じて行っています。役員になっっている女性も1人います。

**堀井** 女性に働きやすい職場という観点では、産前と産後の休暇と育児

休業を設けています。その上に先ほど社長が申し上げた育児に関する早退という仕組みも設けています。また、お昼に食事ができるように社員食堂を設けました。飲み物を用意しており、休憩室としても使えます。

それと、当社ならではの特徴かと思いますが、女性のお手洗いの場所にドレッサーと椅子を設けました。化粧直しや身支度などができるようになっています。これは女性社員に高評価を得ています。

——ドレッサーと椅子というのは珍しいです。それだけ女性社員のことを考えている証ですよね。

**堀井** 障がい者の方の職場環境にも取り組んでいます。障がい者を雇用する義務が定められていますから、当社では現在、3名の障がい者の方を雇っています。印刷工場の場合はどうしても機械を扱うということ

危険が伴いますから、DTP関連の業務に従事してもらっています。1人はデータ加工やデザインの経験がある人ですが、兵庫県に住んでいるため在宅勤務で働いてもらっています。

——細井社長は全印工連の副会長、愛知県印刷工業組合の理事長をされているので、全国から同業者が見学に来られることが多いのではないのでしょうか。

**細井** 確かに全国の同業者の人たちが見学でときどき来られることはあります。時間があれば見学会を開いてできるだけお応えしようとは思っています。また一方で、他の業種の会社から環境に配慮したワークフローであるとか、社内や工場の清掃



工場見学会の様子

具合であるとか、社員のモラルの状況について見学に来られるケースもあります。当社の経営がお役に立っているのであれば、それは嬉しいことでもありますし、社員からすれば見学される会社で仕事をしているという誇りが持て、向上心に繋がるのではないのでしょうか。

——最後に改めてCSRについての考えを聞かせてください。

**堀井** 企業は自社の利益だけを追求していても駄目だと思うのです。必要な利益を上げていくのと並行して、社会的な責任を果たしていくというスタンスが求められますし、ステークホルダーの皆様から支持されなければなりません。そのような経営姿勢で臨んでいます。

**細井** CSR方針にも書いていますが、印刷会社ですから、印刷文化の向上を目指していくという点を大切に行っています。そして、あらゆる事業活動を通じて地域社会、お客様との持続的な発展に率先して貢献し、社会から求められるさまざまな要請にお応えしたいと考えています。ステークホルダーを重視した経営を行い、オープンで公正なコミュニケーションを通じてCSRマネジメントシステムの活動に継続的に取り組んでいくつもりです。

# 広研印刷株式会社

本社：東京都豊島区高田3-3-16 創業：昭和35年 従業員：112名  
 代表者：前川 光 認定取得：2016年9月（ワンスター） <https://www.kohken-t-pro.jp>

## 業務数値化による公正な人事評価の確立、徹底した品質保証で社会の公器を目指す

— CSR認定を取得されようと思った経緯について教えてください。

前川光代表取締役社長 当社は10年程前からさまざまな認証取得に力を入れてきました。製品とサービスでワンランク上を目指し、高い技術に挑戦していくために関する認証であつたり、環境に優しいものづくりをするための認証であつたりと、現在、11の認証を取得しています。当社の経営理念は、お客様に安心と満足をお約束し、感動をお届けすることを目指しています。失敗を恐れずに環境の変化に積極的にチャレンジすることを重視し、お客様のニーズに応えるフレキシブルな経営を行っています。また、法令や社会規範を遵守し、社会の公器としての責任を果たしていくことも経営理念に掲げていて、それはCSR認定に合致す

るものです。そこで社会貢献への取り組み、お客様から必要とされる企業であり続けたいという考えからCSR認定を取得しました。

— 担当される部署は設けているのでしょうか。

前川 認定を取得しましたら、各部署を代表するメンバーで委員会を設置し担当するようにしています。現在、環境促進委員会、高品質保証委員会、個人情報管理委員会、安全衛生委員会、CI委員会、CMS委員会を設置し、それぞれ専門分野のレベルを高めていくことを目的に取り組んでいます。委員長は部門長が兼任しています。ただし、CSRに関しては特に専門部署を設けてはおらず、総務部が担当しています。

— 地域に密着した取り組みを積極的にされているようですが？

前川 そうですね。当社は今年で創

業59年を迎え、来年で60周年になります。2010年の創業50周年事業の時には50年史を作つたり、名刺を刷新したり、パーティを開いたりしましたが、その時に豊島区内の幼稚園に児童書を寄贈させていただきました。というのも、お客様に絵本の出版社があり、そのお客様から絵本を提供していただいたので、それを寄贈したわけです。

— そうしますと、CSR認定を取得される前から、地域貢献をされてこられたわけですね。また、インターンシップ制度も推進されていますが。

前川 今年1月中旬に、都内の飯田橋にある東京都立中央・城北職業能力開発センターの印刷のオペレーターを育成するグラフィック印刷科から、1名インターンシップ制度で就業体験を行っていただきました。このセン



ターは若い方から年配の方まで6カ月間にわたって印刷技術を学ぶ専門学校ですが、当社ではこれまで同センターの卒業生を何人か受け入れて社員になつてもらっている経緯もあります。同センターからインターンシップ制度の要請もありましたので、生徒さんを受け入れているわけです。

また、商工会議所からも女子高生2名が印刷に興味があるということ、インターンシップを受け入れてほしいという打診がありましたので、



上：絵本贈呈で高野豊島区長に目録を渡す前川会長（左）  
 下：幼稚園に贈呈した絵本の一部

社会の公器としての責任を果たすことを経営理念に掲げる前川社長

2月に受け入れました。

——そうですか。やはり貴社としても人材確保は重要な施策になっているのでしょうか。

**前川** もちろん新卒の採用にも力は入っていますが、いろいろなところに網を張って人材を確保していかなければならないと思っています。インターンシップ制度はその一環になります。また、人材派遣紹介業に登録をして中途社員の採用にも取り組んでいます。あまり期間を決めずにはば1年中なんらかの募集を行っています。

——なるほど。ところで豊島区のワーク・ライフ・バランス制度の企業認定を受けておられますが、経緯について教えてください。

**前川** 東印工組の豊島支部で新年会や総会を開いた際に、高野豊島区長や生活産業課の担当者の方が来賓で来られてご挨拶をされたり、歓談されたりして、豊島支部との繋がりができるわけですが、そこでワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度の話が出ましたので、取得することにしました。と言うのも、当社では働きやすい職場づくりや育児・介護と仕事との両立は常に考えていて、ワーク・ライフ・バランスには関心がありましたから、行政側でそのよ



豊島区のワーク・ライフ・バランス認定書授与式  
(原嶋部長、前列右から5人目)

うな企業認定をしていただけられるのであれば、取得する価値はあると考えたからです。

——女性社員のワーク・ライフ・バランスをどうしていくかが、ますます重要になると思われます。

**前川** はい。現在女性社員が26人ほどいますが、これからは女性が活躍できる企業が伸びていくと思っておりますので、就業規則を見直して子育て支援、育児休暇、介護休暇を整備しました。結局、男女を問わず、従業員の満足度を高めていくことが、ひいてはお客様のサービス向上に繋がると考えています。仕事をしていた中で不平や不満がありますと、お客様により良いサービスができなくなる可能性がありますからね。経営者としては従業員の満足度を高める

ことが、会社運営において重要であり、業績アップに繋がっていくと考えています。

——働きやすい職場ですと、従業員の定着率も高まってしまうと思いますが、産休などで休職中の人員配置はどうされているのでしょうか。

**前川** 現在、DTPのオペレーターで2名、経理担当者で1名、出産後に復帰されている女性がいいます。それと、当社は部門によってはノー残業にしているところもあつて復帰しやすいために、定着率は高いと言えるでしょう。また休職中は派遣社員を雇って埋め合わせをすることもありますが、アウトソーシングなどの外部に仕事を委託することもあります。あるいは欠員のまま社員のチームワークによって仕事を受け持つこともあり、部署ごとに柔軟に対応している状況です。ただ、派遣社員を入れた場合は、社員が復帰してきた時にどうするかという悩ましい問題があります。

先ほども話しましたが、最近是人材確保が非常に難しくなっていますから、技術を持つている方が出産で退職するのは、あまりにももったいないということ、できるだけ復帰の方向で話し合っています。

——残業時短への取り組みはいかが

でしょうか。

**前川** 5年ほど前までは確かに残業は多かったです。しかし、減らすとしても、月50時間の残業を一気に35時間に減らしてしまうと、15時間分の生産量が減るだけですから、それでは意味がありません。残業を15時間減らしても生産量は従来とあまり変わらないようにするために、ムダな作業や会議などを無くして、1時間当たりの生産量を高めていく方法を探りました。しかもそれだけでなく、従業員自身も技術のレベルアップを図り、労働生産性を高めていくようにしたところ、生産量は従来の水準を維持したまま残業時間を大幅に削減することができました。

——ムダを無くすことと労働生産性を高めることが重要なですね。DTP部門ではどのような施策をとられているのでしょうか。

**前川** 入稿されたデータの直しが非常に多いケースでは、DTPオペレーターが校正作業をしていたのでは、顧客との間で何度もデータをやり取りしなければならず煩雑になり、時間を要してしまいます。そこで人件費は掛かりますが、煩雑な校正はプロの校正者に任せることにしました。社内オペレーターには新規の仕事を組みさせて、DTP業務に専念させ

るようにしたのです。そうすること  
で、生産性を向上させて売上アップ  
に繋げることができて、校正者の人  
件費を賄うことが可能になりました。

——校正作業を数値化して労働生産性  
を算出されているのでしょうか。

**前川** 当社では印刷業務管理システ  
ムを導入して、1日、1カ月、1年  
間と、それぞれの作業データを取っ  
ていますから、校正作業に何時間掛  
かっているかが分かります。DTP  
部門だけでなく、この日に誰がどの  
ような仕事を何時間したのが全て  
分かるようになっていきます。それ  
よって、時間当たりの原価やコスト  
を算出できるわけです。やはり業務  
を数値化して確かな裏付けをしてお  
かないと、業務改善していくことは  
困難ですし、従業員の理解を得るの  
も難しくなります。

——一人ひとりの成果を可視化する  
ことがポイントなのですね。

**前川** はい。2018年度から従業  
員個々が仕事の目標を決めるよう  
にしました。目標達成に向けて努力  
していくわけですが、仕事ぶりにつ  
いてはまず自己評価を行い、それ  
に対して上司が評価をして、その評価  
に部下が合意していく仕組みを設け  
ました。年度末に個人面談を行って  
いく予定です。今後はこのシステムを

人事評価の基盤とし、昇給に反映す  
るようにはしました。自己のスキルア  
ップを図っていくことで、労働生産性  
が高まり、ひいては会社全体の業績ア  
ップに繋がっていくと思っています。

——スキルアップは、具体的にどの  
ようなことをされているので  
しょうか。

**前川** スキルアップでは、例えば、  
一人一つ以上の資格を取得すること  
にしています。資格を取って活かすこ  
とによって、任せられる業務の範囲や  
責任領域が広がり、成長していくと考  
えています。営業では印刷営業士であ  
るか、管理印刷営業士を、プリプレ  
ス部門であればDTPエキスパート、  
印刷部門であれば印刷技能士があり  
ますから、これをまず取得することに  
しています。そして、取得に向けて  
社内勉強会を行ったりしています。  
また同時に、当社では特に品質管理  
を重視しているのですが、各部門で  
品質管理のための勉強会を開いたり、  
社内ルールブックを作成し、その  
テストを行ったりして、品質管理に



品質管理を社是として掲示

ついて徹底し  
た教育を行っ  
ています。  
また品質に  
関しては、品  
質保証委員会

を中心に品質保証シートや品質管理  
データベースを全社的に推進し、品  
質チェック体制を確立しています。  
それによって印刷事故件数は年々減  
少しています。

今年度から管理者向けの研修を充  
実させるために、今年の経営計画の  
柱に、人材育成を見直すことを掲げ  
ることにしました。また4月以降に  
は幹部社員向けの研修を始める計画  
もあります。決算報告の詳細な内容  
を理解し、専門家による講演も予定  
しています。今後は数字に強い幹部  
社員を育てて、経営感覚を身に付け  
てもらおうと考えています。

——社員を育てていけば、CSRへ  
の意識も高まっていくと思われ  
ますか。

**前川** 当社はステークホルダーの皆  
様に安心と満足をお約束し、感動をお  
届けすることを経営理念にしていま  
す。仕事は人で成り立っているところ  
がありますから、研修や教育を通じ  
てスキルやキャリアをアップさせる  
ことは重要だと考えています。それ  
によって、CSRに対する意識も高ま  
り、お客様あつての会社という考え  
になつていくのではないのでしょうか。  
そのために新たな領域にチャレンジ  
できるよう、さまざまな研修や教育を  
ますます充実させていくつもりです。



原嶋総務部長

——最後にCSRを担当されている  
原嶋部長に、今後の取り組みにつ  
いてお聞きしたいと思います。

**原嶋勝己総務部長** 社長からCSR  
の認定取得について話があつた時に、  
当社の法令や社会規範の遵守を果たす  
し社会の公器としての責任を果たす  
という、企業像に合致していると思  
いました。ワンスターの認定はあく  
までも普段の業務の中で実施してい  
るものばかりで、特別なにかを始め  
たわけではありませんが、お客様を  
はじめステークホルダーの方々に期  
待されている以上の仕事ができれば  
と思つています。当社の課題として  
は、従業員の平均年齢が高いことも  
あつて、今後、介護問題が浮上して  
くるのが予想されます。仕事と介  
護の両立を図ることが問われてくる  
でしょうから、一層働きやすい職場  
を目指して就業規則の見直しや新た  
な施策に取り組んでいければと思  
っています。

## 日印産連が「地方創生」をテーマにシンポジウムを開催、全国の事例を情報共有

一般社団法人日本印刷産業連合会（金子眞吾会長）は3月18日、「じゃぱにゅむ2019・印刷産業の地方創生事例発表会」を東京の大日本印刷五反田ビルで開催し、業界内外から150名以上が参加した。日印産連が今期の重点テーマと位置づける地方創生とSDGsに取り組む印刷会社など9社の事例が紹介され、「地域をつなぐハブ役」という印刷産業の新たな役割が示された。

シンポジウムを企画した価値創出委員会の滝澤光正委員長は「印刷会社は全国各地で地元の行政や金融・教育機関、商店などさまざまな業種と取引し、地域のまとめ役として関係を取り持つことができる。業界内外に地方創生事例を発表することで水平展開を図り、社会にも印刷会社の新しい役割をご理解いただきたい」と期待した。事例発表9社のテーマは次のとおり。

大川印刷（横浜市）「SDGsを通じて社会的課題解決型新

規ビジネスの推進」／ソーゴ印刷（北海道帯広市）「移住と雇用を促進する本の発行によるU-Jターン支援事業」／望月印刷（東京都台東区）「地域と共に歩む企業―台東区『マロニエ祭』『モノマチ』墨田区『スミファ』／新踏社（奈良市）「1冊のノート開発から気づいた地元環境を守るためのアクション」／平山印刷（沖縄県豊見城市）「『TOYOPLA』人材・企業の受皿が地域産業のプラットフォームになる」／福豆屋（福島県郡山市）「フクシマケン食の復興支援 みんなのプロジェクト」／共同印刷（東京都文京区）「鳥取県西部ブランドディングプロジェクト」／精英堂印刷（山形県米沢市）「純米大吟醸酒『澤乃泉ふたとせ』のマーケティング戦略に向けた高精細ラベルデザイン演出力」／興栄社（東京都江東区）「東京都神津島で地域資源の有効活用×桑を使った観光用紙漉きと菓子製造」

## 人と先端技術が共生する未来の医療福祉に向けて政府がWGの中間取りまとめを発表

厚生労働省と経済産業省は、2040年頃における人と先端技術が共生する未来の医療福祉分野のあり方を検討する「未来イノベーションワーキンググループ」を2019年1月から計3回開催し、3月19日に中間取りまとめを発表した。

現在、医療福祉分野において、IoT、AI、ロボット技術などによる変革が進展しつつある。政府は、将来見込まれる社会・地域の変化や技術革新を見据え、実装される機器・サービスの導入・普及に向けて中長期的な戦略を構築する目的で同ワーキンググループを立ち上げた。

中間取りまとめでは、人と先端技術が共生する社会、誰もが支え手となり共助しあう次世代ネットワーク型社会の形成に向けて、理想像と実現の方向性を示した。

前提として、2040年頃には100歳以上の高齢者が30万人を超え、単身世帯は39・3%まで拡大し最大の世帯類型になる見通し

を示した上で、「個人の多様な価値観を受容し、皆が安心して容易かつ積極的に社会参画ができる環境を実現する必要がある」と提言。

そのために、過去の生き方・コンテンツを共有し合えるテクノロジーの開発、一人ひとりに最適な活躍の余地を分析・提案するマッチングクラウドやチャットボットの実装、安心して社会参画できる環境整備に向けた脳機能や感覚器の補助装置開発などを提示した。

テクノロジーを活用したインクルージョンの具体例では、海外の先進事例として、能動的対話型コンパニオンロボット／痛みを感じることができない義手／外出困難な人のテレワークを可能にするロボット／都市全体としての認知症に対する包括的プログラム、などを紹介している。

また、2040年頃に都市部では医療・介護需要が増加する一方、地方では病院や介護事業所の撤退が生じる等の問題も指摘した。

12 つくる責任  
つかう責任



## 山櫻は人と社会に配慮した製品を作り SDGsの目標12番の達成に貢献しています



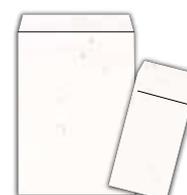
### OPP バナナペーパー

アフリカ ザンビアのオーガニックバナナの茎から採った繊維を原料に、日本との共同開発でできたフェアトレードの紙を使用しています。



### 東北コットン

「東北コットンプロジェクト」で栽培された綿(コットン)の茎から採った繊維を原料に使用しています。



株式会社 山櫻 〒104-0041 東京都中央区新富 2-4-7 TEL.03-5543-6311

エシカル 山櫻

検索

可能性を  
カタチにする。

デジタルプリントビジネスの  
最前線において求められる  
高い生産性と品質、そして競争力。  
スキルレスオペレーションで  
生産性と品質を両立する新技術「IQCT\*」と、  
最大5色のスペシャルカラーによる  
多彩な表現力でビジネスチャンスを拡大します。  
新たな「可能性」を拓く最新鋭モデル、  
RICOH Pro C7200S シリーズの登場です。

**RICOH**  
imagine. change.

**RICOH Pro C7210s/C7200s**

[www.ricoh.co.jp/pp/pod/](http://www.ricoh.co.jp/pp/pod/)

\*Inline Quality Control Technology ※写真はRICOH Pro C7210S にオプションを装着したものです。

株式会社リコー 〒143-8555 東京都大田区中馬込 1-3-6 リコージャパン株式会社 〒105-8503 東京都港区芝 3-8-2

## グリーン購入法改定 水なし印刷を環境配慮基準に採用

グリーン購入法（国等による環境物品等の調達に関する法律）が2019年4月1日に改定、施行された。

印刷関連では、VOCの発生抑制に関して、オフセット印刷工程における環境配慮基準に「水なし印刷システムの導入」が採用された。そのガイドラインである2019年版「グリーン購入の調達者の手引き」には、水なし印刷および一般社団法人日本WPA（日本水なし印刷協会）について、協会が認定する「バタフライロゴ」の画像入りで詳細な説明が記載された。

- ・ そのほか、
- ・ 印刷物の校正にあたっては、可能な限り本機校正によらずデジタル校正を採用すること
- ・ オフセット印刷工程における環境に配慮した湿し水および洗浄剤については、日本印刷産業連合会が運営する「グリーンプリンティング資機材認定制度」で認定された製品を参考とする

など、新たな方針が示された。

## 海洋プラスチックごみ問題の解決へ「CLOMA」が正式発定

海洋プラスチックごみによる環境汚染問題の解決に向け、企業連合「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（略称CLOMA）」の設立総会が1月18日に都内で開かれた。化学、食品・飲料、小売・流通、印刷、製紙など関連業種から159社・団体が参加してのスタートとなった（※3月8日現在、184社・団体）。会長は花王の澤田道隆社長。

印刷関連業界からは、企業として大日本印刷、凸版印刷、共同印刷、NISSHA、佐川印刷、大阪シーリング印刷ほか、団体として日本印刷産業連合会、全日本印刷工業組合連合会が加盟した。CLOMAでは、プラスチック製品の3R（リデュース、リユース、リサイクル）の取組み強化や紙等の代替素材の開発・導入を推進し、官民が連携してイノベーションを加速させる。

## 第2回「ジャパンスDGスアワード」、大川印刷が特別賞

大川印刷（横浜市戸塚区）は、第2回「ジャパンスDGスアワード」

でSDGsパートナーシップ賞（特別賞）を受賞した。表彰式は2018年12月に首相官邸で行われた。

同アワードは、SDGs（持続可能な開発目標）達成のため国内外で優れた取組みを行っている企業・団体を選定し表彰するもので、主催は内閣のSDGs推進本部。

第2回アワードのSDGs推進本部長（内閣総理大臣）賞は日本フードエコロジーセンターが受賞したほか、副本部長賞6社・団体、SDGsパートナーシップ賞8社・団体が受賞した。

大川印刷は2017年からSDGsに着手。全従業員参加のボトムアップ型で「SDGs経営計画」を策定した。2018年度は7つのプロジェクトチームを立ち上げ、再生エネルギーへの移行やSDGsを周知する社内イベントなどを実施した。

## 第12回MUDコンペティション、大阪シーリング印刷が経済産業大臣賞

全日本印刷工業組合連合会が主催する「第12回メディア・ユニバーサルデザインコンペティション」では、応募総数170点（一般59

点、学生111点）の中から、経済産業大臣賞を大阪シーリング印刷（一般の部）と岡山県立大学（学生の部）が受賞した。そのほか、優秀賞6点、佳作12点が選ばれ、2月7日に表彰式が行われた。

大阪シーリング印刷の作品は「視覚障がい者への声のかけ方 学習セット」。審査講評では「視覚障がい者への声のかけ方を学べる教材として、学校の授業で広く活用することができる点が大きく評価できる。このような作品は、児童・生徒がMUDに対して興味をもって学ぶことができるため、学校の先生方からの期待も大きい。ぜひ製品化され、世の中に普及されることを期待したい」と高く評価された。

## 協同印刷、「せきえほんコンクール」で地域貢献

協同印刷（岐阜県関市）は、「せきえほんコンクール」を3年前から開催している。第3回の表彰式は関市内で2月23日に行われ、「せきえほん大賞」は市立桜ヶ丘小学校1年生の吉田寧俐さんが受賞した。

同コンクールは、協同印刷の創立50周年の記念事業として2016年に始まった。絵本の制

作を通じて、子どもたちの豊かな心を育み、地域の発展につながることを願って企画した地域貢献活動の一環で、子どもの読書推進に熱心な関市の共感と賛同を得て、同社と市が協力しながら運営している。

毎回、ふるさと関市を舞台に、子どもたちが自由な発想で物語を創作し、それに合った挿絵を描いた作品を募集。コンクールの認知度は年々上がり、応募数も増えている。

大賞受賞者の特典として協同印刷では、大賞作品の印刷時に吉田さんを自社の工場に招いた。編集から印刷までのさまざまな工程を説明し、実際に自分の作品が印刷される様子を見学してもらった。完成した絵本は、市内の学校や図書館に寄贈された。

### 凸版印刷、「2019年度 可能性アートプロジェクト展」を開催

凸版印刷（本社・東京都千代田区）は、NPO法人サポートセンター（島根県出雲市）の企画協力のもと、「可能性アートプロジェクト」を2018年より推進している。

同社は2019年3月25日から4月25日までトッパン小石川ビル（東京都文京区）の1階エントランスにおいて「2019年度 可能性アートプロジェクト展」を開催する。サポートセンターどりに在籍する18名の障がい者アーティストが、「無限の可能性・才能」をテーマに独自の感性で描いた31点の作品を展示。一部の作品では、スマートフォンをかざすと作品が動き出し、音楽や作者が作品に込めた想いを聴くことができるARコンテンツも楽しめる。

サポートセンターどりにむは、アートの制作によって障がい者の才能を開花させ、雇用促進や自立支援のあり方を提案している。

### 佐川印刷とコアレックスグループ、包装資材改革に共同で着手

佐川印刷（本社・京都府向日市）は、コアレックスグループ（本社・静岡県富士市）と共同で、同グループが製造・販売するトレットペーパー製品の包装フィルムのリサイクルに着手する。SDGsへの取組みの一環として、パレットレス輸送ソリューションとして、自然界に捨てられなくても微生物によって生分解される個包装フィルム生産の実用化、水性フ

レキソによるVOCレス印刷など一連の包装資材改革を2025年までに段階的に進め、海洋プラスチック汚染問題などに対応する。

### はとバス史上初、男性バスガイドを採用

はとバス（東京都大田区）は2019年3月、同社で初めて男性のバスガイド候補生を採用した。1949年に創業し、都内定期観光バスを運行してから70年間、バスガイド技能は女性のみを採用してきたが、男性の熱心な入社希望があり、選考基準に達したことから、2019年度はバスガイド候補生として女性24名とともに2名の男性の採用に至った。

一方、バスガイドから運転士への職種変更を希望する女性もいた。入社3年目のバスガイドが、免許取得条件である満21歳となり、大型2種免許を取得し、今年3月8日に運転技能職の登用試験に合格。4月1日から運転士に職種変更した。バスガイドから運転士への職種変更も初めてとなる。同社では今後、多様な人材の採用と社内からの多彩な才能を活かす登用を積極的に進めていく方針を掲げている。

### 野毛印刷社、障がい者や認知症・高齢者向けの保険事業を展開

野毛印刷社（横浜市中区）は、子会社の保険代理店である株式会社グリット（東京都新宿区）において、保険業界初となる障がい者、認知症・高齢者の日常生活のトラブルを補償する保険事業を昨年6月から展開している。

名称は「わたしのお守り総合補償制度」。成年後見制度の普及事業を展開する一般社団法人全国地域生活支援機構（東京都新宿区）を通じて、グリットが専任保険代理店として販売を行う。引受保険会社は損害保険ジャパン日本興亜。

同制度の特徴は、3つの補償（個人賠償責任、弁護士費用、ケガ）とサービス（医療・健康・介護・育児等の相談）を付けていること。障がい者、認知症・高齢者本人のみならず、親族やその支援者をトラブルから守ると同時に、施設事業者にとってもメリットがある。

野毛印刷社では、障がい者雇用にも力を入れ始め、2017年から健常者と同じ現場で雇用し、戦力化している。

# CSRに取り組むお客様の 印刷製品づくりを応援する それがCSRマークです。

CSRに取り組む印刷会社に仕事を頼みたい。  
印刷製品にCSRに取り組んでいる**マーク**をつけたい。

でも、どこに発注すればよいかわからない。

そんな要望にお応えするのが

**CSRマーク**です。

**CSRマーク**は、印刷業界のCSR基準を達成した印刷会社がつけることができる信頼のマークです。

## 〈特徴〉

- 公正で信頼できる制度
- CSR研究の第一人者である横浜市立大学の影山教授監修のもと設計された基準を達成した印刷会社を客観的に審査
- 横浜市立大学CSRセンターが審査を実施し外部の有識者で構成される認定委員会で判定
- 基準はすべてホームページで公開
- 認定企業に発注すれば、無料でCSRマークの使用が可能
- CSRマークは印刷会社のCSRの取り組み度合いにより3種類
- 認定番号管理により社会的信頼性を確保

## ■問い合わせ先

全日本印刷工業組合連合会CSR認定事務局  
〒104-0041 東京都中央区新富1-16-8  
TEL.03-3552-4571 FAX.03-3552-7727

<http://www.aj-pia.or.jp/>



印刷製品へのCSRマーク表示例

## 認定企業一覧 (2019年3月現在)

| スリースター認定 (4社)  |                    |     |                  |
|----------------|--------------------|-----|------------------|
| 福島             | 株式会社日進堂印刷所         | 滋賀  | アインズ(株)          |
| 愛知             | 新日本印刷(株)           | 広島  | ユニバーサルポストグループ    |
| ツースター認定 (15社)  |                    |     |                  |
| 千葉             | 株式会社太陽堂印刷所         | 長野  | 亜細亜印刷(株)         |
| 神奈川            | 株式会社協進印刷           | 愛知  | 株式会社マルワ          |
|                | 株式会社大川印刷           | 石川  | 株式会社二和印刷紙業       |
| 東京             | 株式会社野毛印刷社          | 香川  | 株式会社笠間製本印刷       |
|                | 池田印刷(株)            | 福岡  | 株式会社ミヤプロ         |
|                | 六三グループ             |     | 株式会社ミドリ印刷        |
|                | 文唱堂印刷(株)           |     | 株式会社博多印刷         |
|                | 杉山メディアサポート(株)      |     |                  |
| ワンスター認定 (101社) |                    |     |                  |
| 北海道            | 株式会社ヒロミ産業          | 東京  | 美創印刷(株)          |
|                | 株式会社アイテックサプライ      |     | 光写真印刷(株)         |
|                | 中村印刷(株)            | 愛知  | 木野瀬印刷(株)         |
|                | 株式会社正文舎            |     | プリ・テック(株)        |
|                | 北陽ビジネスフォーム(株)      |     | 半田中央印刷(株)        |
|                | 植平印刷(株)            |     | 豊橋合同印刷(株)        |
| 宮城             | 株式会社東北プリント         |     | 株式会社愛知印刷工業       |
|                | 株式会社ユーメディア         |     | 株式会社荒川印刷         |
| 秋田             | 秋田印刷製本(株)          |     | 大信印刷(株)          |
| 山形             | 株式会社青葉堂印刷          | 三重  | 伊藤印刷(株)          |
|                | 精英堂印刷(株)           | 岐阜  | 株式会社岐阜文芸社        |
| 栃木             | 足利印刷(株)            |     | トーヨー印刷(株)        |
| 埼玉             | 望月印刷(株)            |     |                  |
| 千葉             | 株式会社アサヒコミュニケーションズ  |     | 協同印刷(株)          |
|                | 株式会社総合印刷新報社        |     | 日本印刷(株)          |
| 神奈川            | 株式会社弘報社            | 富山  | 第一共同印刷(株)        |
|                | 関東プリンテック(株)        | 石川  | 朝日印刷(株)          |
| 新潟             | 三昇堂印刷(株)           |     | ヨシダ印刷(株)         |
|                | 株式会社第一印刷所          | 京都  | 株式会社ダイトクコーポレーション |
|                | 株式会社プレスメディア        |     | 株式会社大洋堂          |
|                | 株式会社太陽プリント         |     | 株式会社ムーブ          |
| 株式会社第一製品流通     | 内藤印刷(株)            |     |                  |
|                | 株式会社あけぼの           |     | 株式会社オスカーヤマト印刷    |
| 山梨             | 相互印刷(株)            |     | 株式会社やまとカーボン社     |
| 静岡             | 日本レーベル印刷(株)        | 大阪  | 株式会社タイム          |
|                | 株式会社中央パッケージング      |     | 相互印刷(株)          |
|                | 大同印刷(株)            |     | 富士精版印刷(株)        |
|                | 株式会社賢工製版           |     | 相互ビジネスフォーム(株)    |
|                | システム印刷(株)          |     | 株式会社美生社          |
|                | 株式会社ウエマツ           | 兵庫  | 船場印刷(株)          |
|                | 株式会社白橋             |     | 丸山印刷(株)          |
|                | 創文印刷工業(株)          |     | 兵田印刷工業(株)        |
|                | 株式会社アドピア           | 奈良  | 株式会社天理時報社        |
|                | 荏原印刷(株)            |     | 株式会社アイブリコム       |
|                | 株式会社壮光舎印刷          |     | 共同精版印刷(株)        |
|                | 株式会社五色             |     | 株式会社明新社          |
|                | 弘和印刷(株)            | 和歌山 | 株式会社和歌山印刷所       |
|                | 滝澤新聞印刷(株)          | 岡山  | 研精堂印刷(株)         |
|                | 株式会社木元省美堂          |     | コーホク印刷(株)        |
|                | 株式会社ザ・デジタルソリューションズ | 広島  | 株式会社中本本店         |
|                | 株式会社長英             | 愛媛  | 愛和印刷(株)          |
|                | 株式会社相互             |     | 株式会社明朗社          |
|                | 株式会社TONEGAWA       | 福岡  | 西日本印刷工業(株)       |
|                | 株式会社エス・ワイ・エス       |     | 西日本ビジネス印刷(株)     |
|                | 広研印刷(株)            |     | アド印刷(株)          |
|                | 株式会社太陽堂封筒          |     | 築上印刷(有)          |
|                | 株式会社プライズコミュニケーション  |     | 株式会社伸和           |
|                | 株式会社光邦             |     | 泰平印刷(株)          |
|                | 音羽印刷(株)            | 熊本  | 株式会社啓文社          |
|                | 株式会社ナカニワ印刷         |     | 株式会社池田紙器工業       |
|                | 株式会社研文社            |     |                  |

※都道府県内は認定番号順