

Shin

2018.08

vol. **13**

特集

人材戦略としての障害者雇用

CSR 認定企業紹介

福岡 **西日本印刷工業**

支援施設との協力で支える障害者雇用

東京 **太陽堂封筒**

障害者目線での標準化で生産性・品質向上も

CSR トピックス

働き方改革関連法成立 時間外労働の上限規制導入など 2019年4月から施行

政府、外国人材受入れで業種別方針策定へ 中小企業の深刻な人手不足に対応

東京 2020 組織委員会、持続可能性への配慮で運営計画「第二版」を公表

「政治分野における男女共同参画推進法」が成立

厚労省の立入り調査で45%が違法残業

全印工連 CSR 認定、スリースターに日進堂印刷所

ほか

人材戦略としての障害者雇用



NPO法人ぶかぶかが運営する「カフェバーカーリーぶかぶか」で働く障害を持った方たち

横浜市緑区で、カフェバーカーリー、総菜店、アートスタジオなどの障害者施設を運営するNPO法人ぶかぶかが発行している『ぶかぶかしんぶん』8月号に「生産性のない人が社会に必要な理由」というコラムが掲載されている。「生産性がない」という理由で別の施設からぶかぶかに移り、毎日郵便局に売上金の入金に行く仕事をしている「セノーさん」が、地域で果たしている役割について書かれている。

産業革命以来、ひたすら生産効率の向上を求めてきた近代社会。そのような価値観のもとで経済社会から排除されてきた障害者。しかし今、その障害者への差別を禁止し、雇用を促す方向に社会は進んでいる。経済発展と障害者との共生。一見矛盾する命題への挑戦が始まっている。

障害者雇用促進法完全施行が目前に

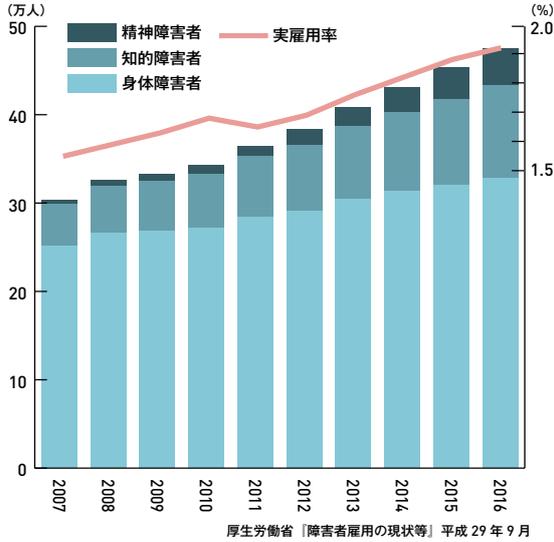
障害を理由とする差別を解消することを目的として制定された「障害者差別解消法」の施行に伴い、平成28年4月より障害者雇用促進法が改正・施行された。同法では国連の「障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応」として、①障害者に対する差別の禁止②合理的配慮の提供義務③苦情処理・紛争解決援助が事業者に対して義務づけられた。また来年4月からは法定雇用の算定基礎に「精神障害者」が加えられて同法が完全施行されることになり、今後5年間にわたり法定雇用率が

段階的に引き上げられていく。また障害者雇用を義務づけられる民間企業の範囲が、従来に従業員50人以上から、45・5人以上へと引き下げられ、さらに法定雇用率が2・3%になる3年以内には、43・5人以上へとさらに小規模な事業所にも雇用義務が課せられることに決定している。

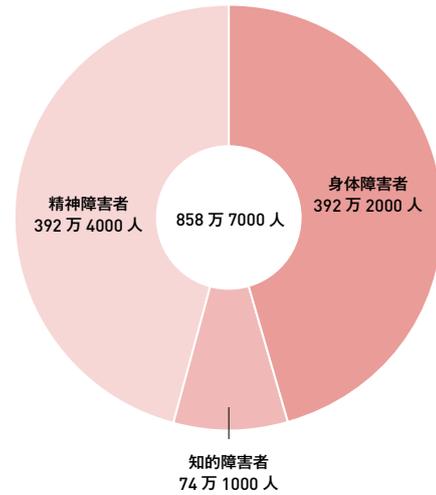
このように障害者雇用を推進していこうという社会の方向性に対して、実際の雇用状況はどのようになっているのだろうか。2017年現在民間企業における雇用者数は47・4万人。内訳としては、身体障害が最も多く32・8万人（69%）、ついで知的障害、精

特集●人材戦略としての障害者雇用

民間企業の障害者雇用者数と雇用率



日本の障害者数 (推計)



【平成29年度版障害者白書】【平成23年生活のしづらさなどに関する調査】

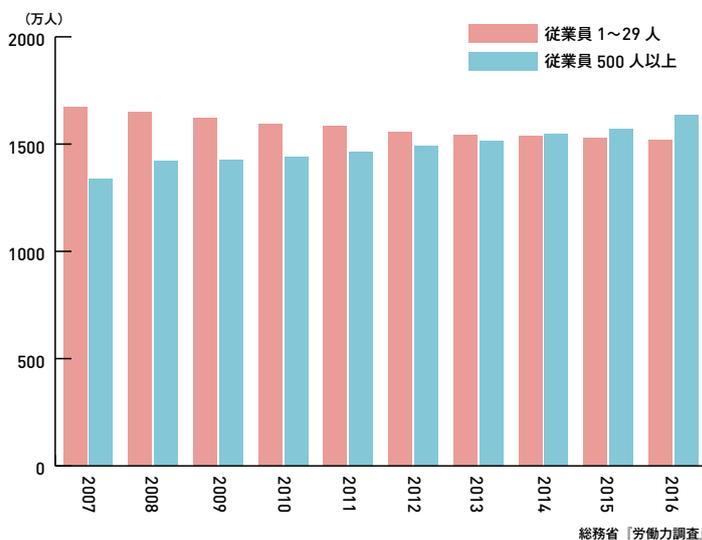
神障害と続く。身体障害者の総数は392万人程度であることから、身体障害者についてはその約1割が民間企業に就職していることになる。実数としては精神障害者も身体障害者と同数であることから、精神障害者の雇用はこれから増えていくものと考えられる。今後の障害者雇用の中心は精神障害者になっていくのではないだろうか。

実際の求職者の状況はどうであろうか。ハローワークにおける平成28年度の障害者の求職申込件数は19万件あまりなのに対し、就職件数は9万3千件程度に止まっている。障害者の求職者のうち就職できたのは約半数という結果であるが、これは民間企業の法定雇用率達成割合48・8%という数字からも裏付けられており、求職件数、就職件数ともに年々増加しているとはいえ、障害者雇用の厳しい現状が垣間見える。障害者雇用の難しさは定着率の低さにも現れており、特に中小企業では大企業に比べて定着率が低くなる傾向にある。1年後の定着率では、従業員千人以上で65・8%なのに対し、従業員50人未満では46・9%と大幅に低くなっており、特に中小企業における障害者雇用の難しさを示した結果となっている。

人手不足が深刻な中小企業

一方、中小企業においては近年人手不足が深刻化している。従業員が「過剰」と答えた企業の割合から、「不足」と答えた企業の

従業員規模別雇用者数の推移



割合を引いた「従業員数過不足DI」では、2013年以降すべての業種でマイナス（＝不足）となっており、特に建設業、サービス業を中心に人手不足感が強まっている。実際、29人以下の事業所における新規求人数は2009年以降増え続け、2016年までにおおよそ2倍にふくれあがっているのに対し、雇用者数はここ20年間で約13%減少しており、求人を出すものの思うように採用できない中小企業の苦しい現状を表している。

障害者雇用で人手不足解消なるか

就職したくてもできない障害者と、採用したくてもできない中小企業。両者のニーズが合致すればこれはまさにWinWin、2つの社会課題が一举に解決できる魔法の杖になる可能性を秘めている。日本の生産年齢人口の減少率は世界でも最大規模と見られており、就業者数は2030年までに800万人程度減少すると予想されている。現在の人手不足は今後一層加速し、中小企業における新規採用はますます困難になるだろう。障害者が成果を上げられるように作業改善や組織変革、従業員の意識改革をすすめ、障害者を「稼ぎ手」に育成することができれば、健常者に比べればはるかに潤沢な障害者の労働者市場を活用することができる。中小企業の生き残り戦略として重要な要素になりそうな障害者雇用であるが、簡単でないことは容易に想像できる。果たしてどうすればうまくいくのだろうか。

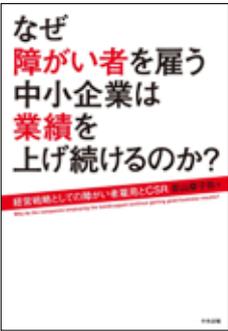
一般に障害者は健常者に比べて生産性が低いとされるため、それまで健常者だけだった職場に障害者が入った場合、全体の生産性が下がると考えられている。そのため、障害者だけを集めた特例子会社や、最近では複数の会社の障害のある従業員を「出向」という形で1箇所に集めて作業をさせる、いわば障害者雇用の「アウトソーシング」のような形態も現れている。このような形態は職場に障害

者が入らないので、仕事は従来通りにでき、しかも法定雇用率も達成できる便利な方法として重宝されている感がある。このような障害者は生産性が低いという「常識」に対して、障害者雇用が企業の業績を上げるという興味深い研究結果があり、注目されている。

障害者が企業の業績を上げる!?

横浜市立大学の影山摩子弥教授は、著書『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか?』の中で、障害者雇用こそは経営のフロンティアであるとし、複数社にまたがる千人を超える社員アンケート結果から、障害者の能力がきちんと認識されている職場では、健常社員の職務満足度が上がることで精神健康度が向上し、業績が上がるといふ因果関係を見出している。

また企業が障害者雇用によって得られることとして、①人材育成のノウハウができる②社内の業務の流れが改善される③職場環境が改善される(リスクマネジメント)④健常社員が前向きに取り組むようになる⑤適材適所のノウハウが形成される⑥戦略的観点が生身に働く(作業や製品の見方・解釈を変える、作業や製品の質を改善する)点をあげている。



まさにその理論とおりの職場環境改善に成功した例が同書で紹介されている。神奈川県鎌倉市にある株式会社バニーフーズは仕出しや個人向けの弁当を製造する会社だ。2013年時点で66名の従業員のうち26名が障害者である。中小企業家同友会の取り組みがきっかけとなって、2003年に2名の障害者を雇用したところ、様々な効果が生まれ、その後食材の下処理を内製化するにあたり、自ら就労継続支援A型事業所を立ち上げるまでになった。

どのような効果があったかという点、まず分業化による作業効率の向上がある。単純だが根気のいる千切りなどの下処理を障害者が担当し、健常社員が調理などのメイン業務に専念することで、全体の生産性向上が実現した。また、2003年当時は社内に女子社員の派閥があり、決して良い雰囲気ではなかったが、障害者のひたむきな姿勢が健常社員の心を動かし、思いやりのあるチームワークのよい職場になっていった。さらには、高齢社員を就労継続支援A型事業所の指導者として転属させることで、バニーフーズ本体の世代交代が進み、若い社員のモチベーションが上がるという効果もあつたようだ。

影山教授はバニーフーズの障害者雇用が業績向上につながったポイントとして、①社長の姿勢②社員側のキーパーソンの存在③障害に対する姿勢④会社を取り巻くネットワークを挙げている。

相互理解に欠かせない「情報保障」

冒頭に紹介したぶかぶかや、パニーフーズの例からもわかるように、障害者雇用では「コミュニケーション」がキーワードになるケースが多い。障害者とのコミュニケーションを良好にしていくことで、組織全体のあるいは地域全体のコミュニケーションが良好になつていくという例は枚挙にいとまがない。ここで障害者との良好なコミュニケーションを実現していく上で必要になってくるのが、障害者への理解に基づいた「情報保障」の考えである。情報保障、MUDについては、shin12号でも紹介しているので詳しくはそちらをご覧ください。顧客や利用者としての障害者への配慮

と同じように、従業員としての障害者への「情報保障」の配慮は、障害者雇用を成功させる上での重要なポイントになってくると考えられる。なぜなら、障害者と健常者が互いに理解しあい、信頼関係を構築するには、その前提となる情報をお互いが共有している必要があるからである。



障害者雇用は福祉から経営戦略へ

来る労働人口の超減少時代に備え、AIやロボットなどによる自動化と並行して、多様な人材の活用は避けて通れない道だ。障害者雇用はもはや福祉の文脈で語るのではなく、企業の「戦力」として活用できるか、その人材活用のノウハウを持つことができるかという人材戦略の文脈で語る必要がある。「生産性」だけの議論に陥ることなく、視野を広げ、多様な人材がそれぞれの個性を活かして活躍できる場を創造していくことは、日本が世界をリードする真の先進国として発展していくことにもつながっていくだろう。

ぶかぶかさんぶんのコラム「生産性のない人が社会に必要な理由」は、経済社会における障害者との共生への具体的道筋を教えてくれているようだ。

『(前略)セノーさんは入金伝票にぶかぶかのはんこを押し、金額を書き込む仕事をします。はんこを押すために窓口のお姉さんにスタンプ台を借ります。セノーさんはふだんから言葉がなかなか出てこない人です。「あ〜〜」というばかりで、なかなか言いたい言葉が出てきません。郵便局でも「スタンプ台かして下さい」という言葉がなかなか出てこなくて、でも、窓口のお姉さん達は、言葉が出てくるのを毎日待っていてくれました。毎日待っているうちに、

その待つ時間がとても楽しくなって、セノーさんが来るのを楽しみにするようになりました。「今日もおもしろかったね」「今日はこんなこと言ったよ」「今日はまだ来ないね、どうしたのかしら」と、郵便局のお姉さん達の話題になっていると局長さんが話してくれました。

セノーさんは「あ〜〜」といいながら、郵便局を耕していたのです。郵便局のお姉さん達の心を癒していたのです。

郵便局のお姉さん達と障がいのある人との素敵な出会いをセノーさんは作ってくれたのです。セノーさんと出会うことで、郵便局のお姉さん達の、人としての幅がグーンと広がった気がしています。

仕事をバリバリやる人、言い換えれば、生産性の高い人が郵便局に行っても、こんなすてきな出会いは作れません。ただ入金の仕事をつまなくこなしてくるだけです。セノーさんは入金の仕事をつまなくこなすことはできませんでした。でもそれ故に、人を豊かにする素敵な出会いを作りました。

これが、「セノーさんという仕事」です。社会から排除された生産性のない人が社会に必要な理由です。』



西日本印刷工業株式会社

本社：福岡県福岡市博多区井相田3-2-1 創業：昭和34年 従業員：約84名
代表者：太田 和宏 認定取得：2015年6月（フンスタ） <http://www.rishin.com>

支援施設との協力で支える障害者雇用 ていねいな現場指導で「戦力として活躍」

— 障害者雇用をCSR上、どのように位置付けていますか。

大野秀隆取締役管理本部長 CSRとしては当社ともいわれる5Sや、独自のTPM活動の「C-TPM」、「Pマーク」の取得、リサイクルなどを展開しており、その先に、ステークホルダーと共に繁栄できる環境が生まれてくると考えています。

ただ、障害者雇用については、CSRに含めようと思ったことはありません。雇用率を上げようという意識はありません。企業としての慈善活動というところもしていません。最低限の雇用率は企業として達成しなければなりません。障害者雇用促進法」にかかわらず、単に雇用を続けたいと考えています。

それぞれの持ち場の仕事をしっかりととしてさえもらえれば、どなたでも構わないのではないのでしょうか。当社では「重度身体障害者」と「重度身体障害者以外の身体障害者」「知的障害者以外の知的障害者」を常用雇用しています。周りの社員がしっかりと仕事を教える必要はありませんが、皆きちんと仕事をしてくれます。

それが分かった現在、企業としては、健常者と何ら変わらない戦力として

してとらえています。— 障害者実雇用率を教えてください。

管理部門管理課・瀧口弘子氏 現在常用雇用しているのは、耳がまったく聞こえない「重度身体障害者」の男性1人と、足の不自由な「重度身体障害者以外の身体障害者」の男性1人、「知的障害者以外の知的障害者」男女1人ずつの計4人です。2017年時点で社員数は68人でしたから実雇用率は7・35%でした。現在は社員数が80人ほどに増えていますので、率としては下がっています。

— 4人の方はどういうような仕事に従事しているのでしょうか。

香野謙太郎製造部次長・生産管理課製版課課長 当社はA倍5色コーター機が主力で、大判印刷を特長とし、ポスターなどの一般商印や、展



主力のA倍5色コーター機

開図の大きい手提げ袋、紙器・パッケージ、包装紙などを得意としています。また、それらに付随する後加工やアソートも充実させています。その中でさまざまな業務に当たっています。





耳の不自由な社員は2006年入社で、前職を生かした職人肌の断裁担当です。足に障害のある社員は2014年入社で40代で、さまざまな業務を担当してもらっています。知的障害のある男性と女性はいずれも2015年入社で20代で、男性は製品出荷前のシュリンク包装の責任者、女性には製品の段ボール梱包などを任せています。

——それぞれの入社経緯は。

瀧口 以前、全ろうの男性が現場で働いていたことがあります。発送用段ボールの組み立てなどの工程に、1986年から2015年まで従事していました。現場の社員らは簡単な手話を覚え、コミュニケーションを取る事ができていました。

そのため、全ろう者の入社には抵抗はありませんでした。前職では印刷会社で断裁に従事していたため、即戦力として採用しました。ハローワークに求人を出したところ、市の

障害者担当部署から「前の会社でも同じ仕事をしてきた人がいるが採用できないか」と連絡が入り、面接しました。

足の不自由な社員は、義足である以外は人材として何の問題もありません。当社がハローワークを通じてパートを募集したところ、障害者支援施設から「障害者は採用できないか」と連絡があり、仕事に支障はないと判断し、採用しました。配置に制約はあるものの、現在、さまざまな業務に対応してくれています。元々はパートを探していましたが、「紹介があつたから問題がなければ採用してみようか」という感覚でした。

——15年以降は知的障害者の雇用が続いています。

瀧口 当社では以前から障害者の就業支援施設に内職委託をし、社内作業をしてもらっていました。

14年ごろまで、当社は社内清掃を民間の清掃会社に委託していたのですが、一部を除き社員で行うことになりました。その残った個所の清掃をその施設でできないか尋ねたところ、「それは知的障害者たちが社会に出ていくために役に立つから勉強の一環として是非入らせてください」との返答を得ました。施設の指導員

の方と一緒に作業をしながら、清掃に必要な道具を検討するなど課題をつぶしつつ、徐々に就労時間を延ばしていききました。指導員の方がしっかりとした手順書を作成し、施設や現場で指導してくれました。こちらからは課題をフィードバックし、逆に、施設からの要望を受け入れました。ほどなく、きれいに清掃してくれるようになりました。

互いの交流を重ねるうち、当社と施設との間で良好な関係が築けるようになりました。知的障害の2人はその施設の利用者で、紹介を受け入社しました。

——知的障害者の雇用には難しさはありますか。

香野 仕事をしつかりとこなすため、外見では障害をうかがい知るこ

とはできません。表に表れませんが、心の中で非常に深く考え込んだり、問い掛けに対してすぐに反応できないようなことがあります。そこを察する気遣いは必要だと思います。時間をかけて仕事を教えることを現場と徹底して共有しています。

また、現場での指導役には、障害者個人が心を開いている人を付けることで仕事がスムーズに進行するようになると思います。

大野 採用の際、施設の指導員や親御さんといかに良好な関係を築けるかも非常に大切だと考えています。どんな障害の特性があるのか、何が苦手なのかといった情報があれば準備ができますし、採用後に何か問題が発生したとしても、協力を得ながら適切に対応できると思います。



上：クラフト包装や段ボール梱包を行う現場
中：検品しながらビニール個装する社員
下：印刷機の前での検品作業



上：断裁部門
 中：シュリンク包装工程
 下：断裁や折り、梱包などを行うフロア



施設としては利用者を社会に送り出すのが目標となっています。当社で就労することにより施設にもノウハウが蓄積する効果があります。当社としては労働力を得られるメリットがあります。

——会社として障害者を支えるシステムや作業標準のようなものはあるのでしょうか。

大野 特にありません。すべてがうまくいっているわけではないのですが、人対人のレベルでいつも誰かが障害者を支える形になっています。

障害の形はそれぞれです。障害者手帳や療育手帳に記載してある障害の程度区分だけでは分からないことがたくさんあります。夕方になり周

囲が暗くなるのが苦手な社員がいるのですが、その社員に対しては、雇用契約書を切り替えて早めに帰宅させるようにしています。同年代の人が苦手という人もいます。

瀧口 知的障害のある社員が一期、製品への異物混入を強く気にして作業がなかなか進まなくなつたことがあります。出身施設の指導員に相談したところ、一緒に作業をしな

がらなぜ心配なのかを考えてくださり、手順書を作成し作業台に貼り付けてくれ、心配を解いてくれました。今では何の問題もなく仕事に取り組んでくれています。

——印刷業の製品の形状は定型ではありません。そこに難しさはあ

りませんか。

香野 当社の製品は包装紙や手提げ袋、ラベルなど、一つ一つの形もサイズも多岐にわたります。それは包装や箱詰めなどにも及びます。流れ作業は確かに難しいと思います。各工程にマニュアルはあるにはあるのですが、すべてに当てはまるわけではありません。臨機応変な対応が常に求められます。

現場では、補助に付いている社員がまず、作業をしてみせることにしています。「これと同じようにね」と教えればしつかり作業をこなせます。急に予定が変更になったときも同様です。時には手取り足取り教えることもあります。

課題としては今後、そんな指導ができる人材をいかに増やしていくかにあると考えています。

——今後の障害者雇用の在り方をどのように考えていますか。

瀧口 施設の利用者で、当社の清掃に入ってくれていたある子が、清掃会社に就職したと聞きました。当社で作業を覚え、人とかかわりを学び、巣立っていききました。また、就職が決まって報告に来てくれる子もいます。「当社で掃除をするのが楽しい」と言ってくれている子もいるそうです。

指導員の方にとっても当社にとってもそれは大変うれしいことです。私も元気をいただいています。障害者とかかわりはさまざまなプラスをもたらししてくれると感じています。

大野 障害者とのコミュニケーションは、時間がたてば慣れるというものでもないと思います。ですから、その状態でよいのではないかと考えています。皆、しつかりと仕事をする一方で、ほかの人とちよつと違うだけです。深く慣れてこようともしませんし、こちらとしてもしつかりと見守つてはいますが、ずかずかと心の中に立ち入るようなこともしません。このような関係性を保つことが互いにちよつどいいのだと思います。

当社の障害者雇用率の数字が注目されているようですが、当社としては「計算してみたらいつの間にかその数字になつていた」という感じ

です。今後はこのまま、会社の戦力として雇用を続けていきたいと思うのみです。障害はおそらく治らないのだろうと思いますが、それで生きていくわけですから、それを尊重していきたいと考えています。

株式会社太陽堂封筒

本社・東京都新宿区早稲田町79番地 創業・昭和32年 従業員・30名
 代表者・吉澤和江 認定取得・2016年12月(ワンスター) <http://rayyodoeenvelopes.co.jp>

障害者雇用は互いを生かす「循環」

障害者目線での標準化で生産性・品質向上も

――障害者雇用の経緯は。

吉澤和江代表取締役社長 先代の社長だった父が20数年前、養護学校からの依頼で知的障害者3人を採用したのが最初でした。その中の1人である柴田君が現在も働いてくれています。彼には中程度の知的障害があります。勤続22年目を迎えています。私とのかかわりは13年目です。

オペレーター補助作業者として障害者を採用し、障害のある人の社会進出を少しでも支援したいと考えています。

――柴田さんどのような業務に従事しているのでしょうか。

吉澤 和封筒の機械を担当しています。折りと糊付けをインラインで行う機械のフィーダーへ、封筒の形に抜かれた紙を載せる仕事をしています。

――柴田さんの日常は。

吉澤 さまざまな形の封筒の仕事が寄せられる中で、印刷の汚れや紙の切れ、窓のフィルムの不具合などをしっかりと見極めながら、ひとつかみずつさばいてフィーダーに載せていきます。非常にいい腕をしています。

それゆえ、毎週火曜日に行っている昼礼では積極的にお話をしてもらっています。たどたどしさはあるのですが、非常に的を射た意見を出してくれます。健常者だけの会議と何ら変わらない普通の風景です。

――社内に柴田さんをサポートする態勢のようなものはあるのでしょうか。

吉澤 サポートというものはありませんが、やはり彼には苦手なことがあります。それ以外のことを継続してやってもらっています。ていねいに仕事内容を伝えれば、普通に戦力

として働いてくれます。

――障害者が働きやすくなるような社内の仕組みの変更が、他の社員にとっても仕事の分かりやすさにつながり、会社全体の生産性向上に結び付く、との意見があります。

吉澤 実際の現場での例としては、納品時の段ボールに製品表示のラベルを貼るプロセスが改善されています。品名や数量などが記載されているものです。彼はいつも、ラベルが用意されているかどうか気に掛けており、ない場合は催促してきます。それに対し、前日に準備するように社内ルールを徹底しました。

そのラベルは基本的に、営業が作業指示書を出すのと同時に工場向けに準備するのですが、以前は、タイミングが遅れることが多々ありました。ラベルには何個口での出荷かという情報も記載されます。6個口であれば1から6の6枚のラベルが用意されるわけです。それが貼られた6つの段ボールが用意され1の箱から順番に製品を詰めていくことになっていました。それによりトレーサビリティが図られることになりました。ラベル貼りの作業は彼の担当です。

彼からすれば、箱詰めの時点でラベルがないと当然不安になります。周囲の社員が代わりに付せんを貼って対応していたのですが、彼はそれを問題視していました。当社は小ロット短納期対応を得意とし、売りにしている関係で、ラベルがどうしても間に合わないことがあります。顧客からの支給ラベルの場合はなおさらでした。改善後は、営業が速やかにラベルを作成しています。支給ラベルが遅





れている場合でも、営業が仮のラベルを作っておいてくれるようになりました。客先へは早くいただけるよう話をするようにしました。顧客からうるさがられるかもしれないと不安はありましたが、逆に「そのくらいしっかりと管理してくれている」と受け止めていただいているようです。

彼は一生懸命に仕事をしていきます。社内にも客先にも好影響をもたらすまでに成長しています。

現場の機械に関しては標準化の契機をつくってくれました。封筒関連の機械はとかくマニュアル化するところが難しいものです。それを社員たちが自ら分かりやすいもの書き換

えています。その基準は「柴田君が分かること」。「そうすれば新人にも分かるだろう」とイラストも交えながら皆で作成しています。

現在、各工程の改善活動で標準化を取り入れています。「*ポルフ」を取り入れ、生産性や製品品質をボトムアップで向上させていこうと取り組んでいます。マニュアルの改善はその一環でもあります。

柴田君による発信は、ポルフによる改善活動につながっていききました。当社の女性活躍の考え方にもつながっていると思います。2012年ごろから女性の採用を増やしているのですが、全印工連で女性活躍分野を担当させていただくことになっ

たことをきっかけに16年からは、女性に積極的に現場に入ってもらい、機械のオペレーターとなってもらっています。

はじめのころは、男性にとつて当たり前となつている機械操作が、女性にとつては当たり前ではないということに気付かされる毎日でした。決して安全な機械ばかりではありませんが、機械操作が未経験の女性でも手を挙げる勇気を持ってもらうためには、しつかりとしたマニュアルを策定する必要性を感じておりました。

現場の社員たちはマニュアルを作るに当たり、分かりやすさを追求しました。皆で取り組んでいくためにはやはり「柴田君にも分かりやすいこと」が自然と基準になつていたと思います。

またポルフを展開し、品質管理を重視するようになるつれ、各工程の内製化を推進するようになり、設備も女性を取り扱いやすく、利益にもつながるものを見極め、作業が可能な製品を対象とする様徐々に進めています。その中でシル部分のホットメルトの塗布装置と窓抜き機、窓抜き貼り機の3台を動かせる多能工の女性が育ちました。誰かが休暇を取得した場合などに代わりを務めて

くれるなど、工場運営上、非常に助かっています。彼女は現在、ほかの機械にもチャレンジしています。

——柴田さんからの発信を受け止めるとともに、社員の皆さんが、システムとしてではなく、柴田さんを自然に支える形になつている雰囲気を感じられます。

吉澤 福利厚生面でも彼からの影響を受けています。インフルエンザの予防接種では、社員は彼に非常に感謝しています。

彼は会社が大好きなばかり、ある日インフルエンザにかかったにもかかわらず、出社してきてしまいました。それをきっかけに、費用を会社で負担し、福利厚生として全社員が予防接種を受けられるようにしたのですが、仕事が忙しく、やむを得ず病院に行けない社員が何人もいることを、私が病院で打ち明けたところ、医師が当社に出張してくれることになり、現在では社内ですべての回、接種してもらえるようになりました。これも「柴田さんのおかげだね」と言い合っています。

——CSRとして障害者雇用をどう位置付けていますか。

吉澤 もしかすると戦略と見られるのかもしれませんが、戦略だけではできないことだと思います。会社と



しての基本は、お客様のニーズに応え、会社として利益を出し、納税することはあたり前のことですが、それ以外にまだまだ貢献の仕方はあると思います。

父が残してくれた会社がここにあり、私や社員、もちろん柴田君も活かされているのが今の当社だと思います。障害者雇用もそんな「循環」の一つなのだと考えています。人の個性として、あることができ

る人としてできない人がいます。できる人が手助けすればできない人も活かされます。ただ、今、できる人がいるから活かされているということを理解できない人が多過ぎるような気がしています。一方で、できる人だけがとても偉いというような世の中にもなっていますが、私はそうではないと思います。

社員は柴田君を支え、柴田君は会社を愛してくれています。そのような関係性は昨日今日、出来上がったものではありません。このような素敵な状況を私としては皆さんに知っていただきたいと感じるようになってきました。そういう意味では戦略になつていくのかもしれない。

インフルエンザを患つても会社に出でるほど会社を愛し、誰かに押し付けられて仕事をしているのでもなく、時には「今日は回転が速くてなかなか紙が通らなかつた」とか「今日は大変だった」などと主張して帰宅する、そして皆が温かく見守っている。そんな日常を皆さんに知っていただき、ファンになっていただけたらうれしく思います。

—— 今後の障害者雇用の方向は。
吉澤 障害者ではないのですが、厚生労働省の事業である「サポートステーション」からの採用を積極的に

進めたいと考えています。当社では話をいただいた一昨年から3人採用し、進学した1名を除き、2人が残つてくれています。退職した人はアルバイト勤務の高校生でしたが、元気で前向きになり、大学受験に臨むとのことで退職しました。

一度は就職したものの、職場の間関係などの悩みで、心がくじけてしまった若者たちです。第二新卒としてとらえています。

心の病はもつと増えていくのではないかと感じています。もともと優秀な人たちですから、大切に育てていきたいと思っています。優秀なだけに心が回復し、やりたいことが見つかって元気になれば活躍できま

す。

当社としてはそれを応援し、どう変化していくかを見守っていききたいと思っています。

大企業では国が決めた法律に従つて、何%障害者を雇用すると決めて受け入れていますが、零細企業である当社は、父の意向や気持ちを理解し自然に引き継いでおり、分け隔てない状況で進めて行くことが普通の社会であると思っています。

*ポルフ (Practical Program Of Revolutions
P.P.O.R.) 工場革新を目的とし、企業体質改善を強化するための20の項目からなる実践的プログラム。



働き方改革関連法成立 時間外労働の上限規制 導入など2019年4月から施行

働き方改革関連法案が、6月29日に参院本会議で可決、成立した。2019年4月から施行される。同法は「時間外労働の上限規制の導入」、「高度プロフェッショナル制度の創設」、「同一労働同一賃金の普及」などから成る。今回、裁量労働制に関しては関連法案から切り離し、さらに検討を行うことになった。

時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間。労使協定を締結した場合でも、年720時間以内、単月で100時間未満となる。中小企業については2020年4月から導入される。違反企業には、雇用主に半年以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる。

高度プロフェッショナル制度では、高度の専門的知識を必要とする業務に従事し、一定の年収を有する労働者について、年104日の休日取得などを要件に、労働時

間の規制から除外する。対象職種にはシステム技術者、研究開発者、編集者、デザイナー等が含まれる。

同一労働同一賃金の導入では、正規雇用、非正規雇用の別に関わらず、職務内容が同じであれば同じ給与を支給しなければならぬ。休暇や研修も同じ待遇を保証する必要がある。差がある場合には企業に説明義務が生じる。中小企業については2021年4月から導入される。

勤務間インターバル制度は、勤務の終業時間と翌日開始の間を一定時間空けることにより、休憩時間を確保し、実質的に労働時間を短縮させる制度。現時点では具体的なインターバル時間の規定はないが、新規で取り組みを始める企業の場合、休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルに関する規定を定めることを条件に、研修やコンサルティング、労務管理ソフトウェアの導入費用などが助成される制度もある。

政府、外国人材受入れで業種別方針策定へ 中小企業の深刻な人手不足に対応

政府の「骨太の方針2018」(経済財政運営と改革の基本方針)に「新たな外国人材の受入れ」が明記されたことを踏まえ、経済産業省は7月12日、製造業関係者への説明会を開催した。

外国人材の受入れに関しては6月15日の閣議決定において、中小・小規模事業者をはじめとした深刻な人手不足に対応するため、専門的・技術的分野に限らず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要があるとされ、新たな在留資格の創設などが方針として示された。

今回の説明会では、IT投資・働き方改革等を通じた生産性向上や国内人材の確保などの取組みを推進してもなお、業種の存続・発展のために外国人材の受入れが必要と認められる業種であれば、業種別の受入れ方針等を策定した上で新制度の対象となり得ることなどが説明された。

政府は今後、在留期間の延長や技能実習対象職種の追加などを検討していく。在留期間の上限を通算5年とし、家族の帯同は基本的に認めない方針だが、滞在中に一定の試験に合格するなどより高い専門性を有すると認められた者については、上限を付さず、家族帯同も認めるなどの資格上の措置も検討する。

今後、入管法改正により就労を目的とした「新たな在留資格」を創設。受入れに関する「業種横断的な方針」、および業種の特性を考慮した「業種別受入れ方針」を決定したうえで、早ければ来年度以降、「業種別受入れ方針」に基づき、外国人材の受入れを開始する。

現行の技能実習対象職種は77職種139作業があり、印刷職種、製本職種なども含まれる。

ミヤコシグループは 最高の製品とサービスを提供するために邁進します



次世代水性フルカラーインクジェットプリンター

MJP20AXW イメージ

お客様の喜び・満足を創造する



株式会社 **ミヤコシ**

〒275-0016 千葉県習志野市津田沼 1-13-5
TEL:047-493-3854 FAX:047-493-3071
<http://www.miyakoshi.co.jp>



Reinvent your possibilities

多彩な表現力は次のステージへ



HP Indigo デジタル印刷機

メガバリアブル新時代、始まる



HP PageWide Web Press インクジェットデジタル輪転機



【お問合せ】 株式会社 日本 HP TEL: 03-5627-1996
デジタルプレス事業本部 Email: hpjdigitalpress@hp.com





東京2020組織委員会、持続可能性への配慮で運営計画「第一版」を公表

公益社団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会（東京2020組織委員会）は6月11日、「持続可能性に配慮した運営計画 第二版」を公表した。2017年1月に公表した第一版では持続可能性に関する5つの主要テーマを示したが、第二版では、より具体的に持続可能性を推進するために、「Better, together」より良い未来へ、ともに進もう。」を東京2020大会の持続可能性コンセプトとした。

運営計画では大会開催を、人権の尊重、特にダイバーシティ&インクルージョンの進歩のための大きな機会として捉えている。中でも、大量の物品・サービスの調達行為を通じたサプライチェーンの

CSRトピックス

中での人権尊重に向けて大会が与える影響を重視している。

組織委員会が調達する物品・サービス等に使用される紙（ポストター、パンフレット、チケット、賞状、紙袋等）については、「持続可能性に配慮した調達コード」が適用され、古紙パルプを最大限使用することや、適切な森林から採取されたものであることなどの調達基準が定められている。

「政治分野における男女共同参画推進法」が成立

女性の政界進出を後押しする「政治分野における男女共同参画推進法」が超党派の議員立法として提出され、5月16日に参院本会議で可決、成立した。同法では、

国政選挙や地方議会選挙で候補者数ができる限り男女均等にしよう、政党や政治団体に女性候補者の目標設定などを努力義務として課している。

列国議会同盟の発表によると、2017年の各国議会の女性議員数の割合は、193カ国中、日本は158位と低い。日本の衆議院議員の女性比率は約10%にとどまる。

厚労省の立入り調査で45%が違法残業

厚生労働省は8月7日、2017年度に長時間労働が疑われた2万5676事業所に対する労働基準監督署の監督指導結果を公表した。約45%にあたる1万1592事業所で違法な時間外労働を確認し、指導を実施。このうち、「過労死ライン」の月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業所は約74%の

8592事業所だった。

議連、知的財産権の適切な取扱いに理解

中小印刷産業振興議員連盟（中曾根弘文会長）の総会が6月6日、東京の自由民主党本部で開催された。全日本印刷工業組合連合会および全日本印刷産業政治連盟から官公需活動の取組み状況が報告され、意見交換が行われた。知的財産権の財産的価値に対する理解促進や、最低制限価格制度を中心とする入札制度の改善等について、自民党議員の理解と今後の活動に対する協力・支援の後援を得るとともに、出席した省庁の幹部からも、全国自治体への周知徹底に向けた方策を進めていく旨、発言があった。議連の中曾根会長は「知的財産権の適切な取扱いは重要な問題。徹底されるように取り組んでいく」と述べた。

全印工連CSR認定、スリースターに日進堂印刷所

全日本印刷工業組合連合会は、6月27日に開催した全印工連CSR認定委員会において、最上位のスリースター認定に日進堂印刷所（佐久間信幸社長、福島市）を新規に認定した。

スリースター認定企業は、アイズ（滋賀県蒲生郡）、新日本印刷（名古屋市）、ユニバーサルポストグループ（広島市）、日進堂印刷所の計4社となった。

全印工連、「災害対策窓口」を設置

全日本印刷工業組合連合会は、7月11日に開催した印刷産業連携推進室の中で、緊急要請として、西日本豪雨と大阪府北部地震の被災組合員企業に対する緊急かつ優先的な無償サポートの提供について、会議に参加した20社を超えるメーカー・ベンダー企業に依頼し、全社から全面的な支援態勢への賛同を得た。

同日、「全印工連災害対策窓口」を設置し、メーカー・ベンダーとの緊密な連携体制を整え、支援に

向けた情報収集と対応策の検討を進めていく方針を決めた。また、組合員企業の被災状況等の情報についても、災害対策窓口に寄せてもらうなど、協力を依頼した。

東印工組、「団体別採用力スパイラルアップ事業」受託事業者に決定

東京都印刷工業組合は、公益財団法人東京しごと財団が実施する「団体別採用力スパイラルアップ事業」の受託事業者（事業実施団体）に選定された。事業期間は平成30年7月から32年3月まで。事業予算は5000万円。

東印工組では、全印工連が進める「HAPPY INDUSTRY」、「幸せな働き方改革」の事業と連動する形で取り組み、都内印刷業界の人材採用・育成・定着、生産性向上など人材力の向上を図っていく。一次支援として、全組合員を対象に「働き方改革」、「女性の活躍推進」への取り組みに関連するアンケートを実施し、中小企業における現状と課題解決策等を調査・分析したうえで支援事業計画書を作成。二次支援業務として、計画書に基づいてコンサル

ティングやセミナー、研修、資格取得支援等の支援を実施する。

望月印刷、10回目の「モノマチ」に協力

望月印刷（東京都台東区）は、2011年の初開催から10回目を数えた「モノマチ」に今年も協力した。5月25日から3日間にわたり開催された「モノマチ」には175店舗が出展し、大勢の来場者で賑わった。

「モノマチ」は、ものづくり系企業、ショップ、職人、クリエイター、飲食店などが参加する一大イベント。古くから製造・卸の集積地として長い歴史がある台東区南部・徒蔵（かちくら）エリアを歩きながら、「街」と「ものづくり」の魅力に触れることができる。代理店や行政は一切関与せず、地区のボランティアで構成する「モノマチ実行委員会」がすべての運営を担う。

望月印刷は2013年から運営に参加し、今回は生産本部CSチームの田中一博課長代理が実行委員長を務めた。同社は、モノマチで発行される印刷物の製作を全面的に手がけるとともに、運営に

も社員が積極的に参加し、印刷会社の地域貢献のモデルケースとしてたびたび紹介されている。

廣濟堂、東北中小企業の人材確保・定着を支援

廣濟堂（東京都港区）は、経済産業省東北経済産業局が実施する平成30年度「東北地域中小企業・小規模事業者人材確保・定着等支援事業」における、宮城県の地域人材コーディネート機関に採択された。支援事業の対象となった企業は、人材確保支援・経営相談支援、企業の魅力の発信、即戦力となる人材確保に向けたマッチング支援等を受けることができる。

廣濟堂では、これまで培ってきた求人メディア等の地域密着型の人材事業ノウハウを活用し、情報発信やイベント開催などを展開していく。また、東北エリアの中小企業への支援実績とノウハウを持つBIP（東京都中央区）とコンソーシアムを組み、両社の専門性や連携先を有効活用することで、人事課題だけでなく、経営相談や業務の見直しも含めた幅広いサポートを行う。

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 (2018年8月現在)

スリースター認定 (4社)			
福島	株日進堂印刷所	滋賀	アイズ(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	株太陽堂印刷所	長野	亜細亜印刷(株)
神奈川	株協進印刷	愛知	株マルワ
	株大川印刷		株二和印刷紙業
東京	株野毛印刷社	石川	株笠間製本印刷
	池田印刷(株)	香川	株ミヤプロ
	六三グループ	福岡	株ミドリ印刷
	文唱堂印刷(株)		株博多印刷
	杉山メディアサポート(株)		
ワンスター認定 (95社)			
北海道	株ヒロミ産業	東京	音羽印刷(株)
	株アイテックサプライ		株ナカニワ印刷
	中村印刷(株)		株研文社
	株正文舎		木野瀬印刷(株)
	北陽ビジネスフォーム(株)		プリ・テック(株)
宮城	株東北プリント	愛知	半田中央印刷(株)
	株ユーメディア		豊橋合同印刷(株)
秋田	株秋田印刷製本(株)		株愛知印刷工業
山形	株青葉堂印刷	三重	株荒川印刷
	精英堂印刷(株)		伊藤印刷(株)
栃木	足利印刷(株)		株岐阜文芸社
埼玉	望月印刷(株)	岐阜	トーヨー印刷(株)
	株アサヒコミュニケーションズ		ヨツハシ(株)
千葉	株総合印刷新報社	富山	協同印刷(株)
	株弘報社		日本印刷(株)
神奈川	株第一印刷所	石川	第一共同印刷(株)
	株プレスメディア		朝日印刷(株)
新潟	株太陽プリント	京都	朝日印刷(株)
	株第一製品流通		ヨシダ印刷(株)
	株あけぼの		株ダイトクコーポレーション
			株大洋堂
山梨	相互印刷(株)	大阪	株ムーブ
	日本レーベル印刷(株)		内藤印刷(株)
静岡	株中央パッケージング	兵庫	株オスカヤマト印刷
	大同印刷(株)		株ダイム
東京	株賢工製版	奈良	相互印刷(株)
	システム印刷(株)		富士精版印刷(株)
	株ウエマツ		相互ビジネスフォーム(株)
	株白橋		株美生社
	創文印刷工業(株)		船場印刷(株)
	株アドピア		丸山印刷(株)
	荏原印刷(株)		株天理時報社
	株五色		株アイプリコム
	弘和印刷(株)		共同精版印刷(株)
	滝澤新聞印刷(株)		和歌山
株木元省美堂	岡山	研精堂印刷(株)	
株ザ・デジタルソリューションズ	広島	コーホク印刷(株)	
株長英		株中本本店	
株相互	愛媛	愛和印刷(株)	
株TONEGAWA		株明朗社	
株エス・ワイ・エス	福岡	西日本印刷工業(株)	
広研印刷(株)		西日本ビジネス印刷(株)	
株太陽堂封筒		アド印刷(株)	
株プライズコミュニケーション		築上印刷(有)	
株光邦	熊本	株伸和	
		株啓文社	
		株池田紙器工業	

※都道府県内は認定番号順