

あいちの印刷

10

2013.10
No.503



北海道富良野

もくじ

巻頭言 「これから…？」 ／マーケティング委員長 鬼頭 則夫……………	3
愛印工「企業におけるメンタルヘルス対策 セミナー」より ……………	4
身近な催し物のお知らせ ……………	7
経営革新委員会：工場見学会 ……………	8
愛印工・東南支部主催セミナーより 知っておきたい後継者と幹部社員の心得 ………	10
第2回目「断裁機オペレーター特別教育」……………	12
厚労省／ジクロロプロパンを規制強化へ ……………	13
第12回印刷産業環境優良工場表彰 ……………	13
「第4回ポスターグランプリ」審査委員会 ………	14
今月の話題／事務局だより ……………	14

巻頭言

「これから…?」

マーケティング委員長 鬼頭 則夫

日本の人口がいよいよ減りだしています。

何年か前から話題にはなりますが、別にこの狭い国土に人が多すぎるんだからいいんじゃないのって言う人も、それはそれで正しい事なんだけど、私たちはそれに対してちゃんと考えて対処してきたんだろうかって思います。

人口が減るということは日本国内のマーケットが収縮する事ですよね。

どの企業も拡大する方ばかりに向かっているような気がします。

そんな中で、販売先を海外に求めるのは当然の話ですが、私たち印刷業が海外に出て行けるような会社がどのくらいあるんでしょうか？

縮小する国内マーケットの中でどうやって生き延びていくかそのためにどう変わっていくか時間はもうないような気がします。

私たちマーケティング委員会では、形あるもの無いものを含め、「物を売る」というスタン

スでいろいろな勉強会を開催したいと思います。

「印刷する」という概念をまず取り払って、売れるものを探していきたいと思います。ぜひ、ご期待下さい。

先日、ブラザー印刷(株)岡田社長のブログ抜粋本、「伝導バイブル」を買って読んでみました。相変わらず鋭い切り口で感銘しました。

そのサブタイトルが、『不幸せの秘訣「比べること」 幸せの秘訣「比べないこと」』という岡田社長の格言でした。

これを会社に置き換えると面白いなあと思ひ一言。

『悪くなる会社の秘訣「比べること」 良くなる会社の秘訣「比べないこと」』

そうすれば根拠の無い安売りがなくなり、ちゃんとした商品を考えて販売できるような気がします。

Axuas 私たちは、地球に優しい商品とサービスの提供を通して、心豊かな社会の実現に貢献します。

次の世代に豊かな地球を残し、皆様の幸せに貢献する企業でありたい。



紙・省材・LEDの
株式会社

AXUAS

本社所在地 〒460-0008 名古屋市中区栄一丁目25番35号
販売業本部 TEL:052-220-5511 伊吹部TEL:050-3533-5511 FAX:052-220-5522
Home Page <http://www.axuas.jp> E-mail info@axuas.jp



■愛印工「企業におけるメンタルヘルス対策セミナー」より

企業におけるメンタルヘルス対策セミナー「心のサインを見逃すな！」

メンタルヘルス管理者研修・事例検討

4つの症例からみる対処方法

愛印工（労務・新人教育委員会）では、昨年開催し好評であった「企業のメンタルヘルス対策セミナー」を本年度も開催。今回は、8月23日メディアージュ愛知において、齊藤政彦氏（大同特殊鋼㈱統括産業医兼星崎工場・研究開発本部産業医労働衛生コンサルタント、星崎診療所所長）を講師に招き、「メンタルヘルス管理者研修・事例検討」のタイトルで行った。

今回は、参加者を6グループに分け、齊藤講師が例題として4つの症状を挙げ、それにどのように対処したらいいのか、グループで討論を行なう形で進められた。

討論の後、症状への対処方法、それぞれに関連する項目の解説が併せて行われた。

誌面の都合上、事例解説を中心にまとめた。

■事例提示と事例解説及び関連事項の解説

■事例提示と事例解説及び関連事項の解説

セミナーでは齊藤講師が症例を挙げ、それに対し6グループごとに5分間の話し合いが行われた。齊藤講師から討論の考え方として、「上司（管理者）として健康面におけるリスク管理と捉え対応する」ことがアドバイスされ、また、答えを出すことよりグループで話し合うことが目的である点が示された。討論の順は、「①どのような状態か、②放置した場合、どのような危険が予測できるか、③緊急度は、④まずどうするか（応急処置）、⑤その後、どう対処するか（本格対応）、⑥フォローは誰がするか」。

□症例1：39歳男性大卒

まじめで頑張り屋。几帳面できれい好き。皆から好かれ信頼されている。最近仕事が忙しく夜遅くまで働いている。残業もここ数ヶ月はひと月80時間を越えた状態が続いている。休日も出てくるようである。上司として気にかけてはいたが、もともと仕事熱心なので、そのまま本人に任せていた。

最近元気がない。仕事の能率も低下して、以前なら2時間もかからずに終えた仕事が1日かけても終わらない。ボーッとしていることも目立つ。机の上も乱雑で整理されていない。

気になって様子を聞いてみると、突然フラットいなく

なることがある。ある時、顧客からクレームがあったので、電話を取り次ごうとしたのに席にいなかった。探したが見つからなかった。しばらくして帰ってきたので、何処へいっていたかと訊ねると、「いえ、ちょっと」と言葉を濁し自分の席に座り大きなため息を吐いた。心配になって「おい、大丈夫か」と声をかけたが、「いえ、大丈夫です」という答えが返ってきた。

□症例1：対処方法

※どのような状態か？＝従来型のうつ病、既に精神症状が現れている。

※放置した場合どのような危険が予測されるか？＝放置すれば悪化。突然の自殺も考えられる。

※緊急度は？＝緊急性は高い。放置は危険。

※まずどうするか？＝まず時間をとって話を聴き、次に担当者へ相談。その後、緊急性が高ければ専門医へ受診を強く勧める。必要なら本人の理解を取って家族へ連絡し協力を得る。

※その後どう対処するか？＝主治医の判断、あるいは本人の状態によって休ませる。休まずに済んだ場合でも業務負担の軽減が必要。

※フォローは誰がするのか？＝勤務継続の場合、上司が定期的に面談して、状態や通院状況を確認する。状態に応じて業務量を調整する。そして、担当者と連絡してフォローする。

□症例2：30歳男性 大学院卒

入社3年目、学生時代の成績は優秀、ただし、入社時面接では快活さに欠けるという人事担当の印象。入社後は期待のほか仕事ができずがっかりさせられた。いわれたことはするのだが、自ら積極的に行動することはほとんどない。理想は高いようだが人間関係がうまく築けず、根回しができないため思うように仕事ができないようだ。少々責任のある仕事を任せようになった半年ぐらい前から、ちよくちよく遅刻をするようになった。特に、月曜日の朝が多い。さらに最近は、体調不良を訴えて突然休むことが目立つようになった。どうやらプレッシャーのかかる会議の当日や、大切な顧客との折衝が予定されている日に休むようだ。突然休むため職場にとって非常に迷惑である。その点を注意しても言い訳が先に立って自分の非を認めようとしない。改善策を立てるように指示したが、いつまで待ってもできそうにないので、しつこく要求したところ、今度は上司である自分を避けるようになった。どうも噂ではメンタルクリニックへ通ってうつ病の治療を受けているようだ。相談されたことは一度もない。仕事の負荷は平均以下、ストレスが高いとは思えない。

□症例2：対処方法

※どのような状態か？＝新型うつ。

※放置した場合どのような危険が予測されるか？＝放置した場合いつまで経っても職場に適應できない。仕事も半人前のまま時間だけが経過していく。

※緊急度は？＝緊急性（自殺の危険性）は低い。自ら治療を受けている。

※まず、どうするか？＝まず、本人の話を聴く（信頼関係を築く）。

※その後、どう対処するか？＝うつの治療は支持する。じっくり話し合っ、問題点を明確にして自覚させる。その上で対策を立てさせる。関係者で話し合い対策を検討する。時期を見計らって家族と面会する。必要なら主治医へ同行受信し、職場での本人の状態を説明し、処理方法のアドバイスをもらう。

※フォローは誰がどうするか？＝日頃から社会人としての常識を教育し、問題点を丁寧に指導する。適切に誉めてやる気を出させる。必要なソーシャルスキルを身に付けさせる。あせらず、気長に育てる気持ちで接する。

2つの症例が解説されたあと、「従来型うつ病と新型うつ」についての質疑応答に入り、斉藤講師は、“症状を安易に決め付けず、関係者と相談を！”とアドバイス。

□新型うつ急増の時代的背景

高度成長から安定成長に入り、多くの人が仕事より私生活、社会より個人優先の価値観を持つようになった。一方、職場では即戦力を求め、上司（先輩）には指導する余裕がない。時代背景の中で、成長過程では、楽で



メンタルヘルスセミナーの様相

楽しいことがいっぱいあり、苦勞して何かを成し遂げた経験がない若者が増えた。だから、すぐに諦め逃げるといった行為にでる。挫折経験がなく叱られないで育っている。しかも、欲がなく、エネルギーに乏しい。

何故こうした現象が起きているのか、それは、家庭や学校が人格形成の場として機能していないからである。叱られないととともに成長はできない。また、ゲーム、ネット、携帯電話の普及で、生の対人間関係能力が身に付いていない。だからコミュニケーションができない。

□新型うつになりやすい若者対策

上司として育てなおすにはどう対応したらいいのか。普通の接し方（うつ発症予防）として、プライドより能力は低いと割り切る。まず、信頼関係を築く、そのためには適切に誉め、また、行動力に乏しいから上司から話しかけ話を聴いてやる。そして、育てる気持ちで長い目をもって接する、いわゆる世話を焼くことである。ただ、自立を促す方向で時には厳しく対応することも必要である。

うつになったときの対応はどうするか。治療をしっかりと受けさせることが大事で、必要であれば休ませ療養させる。ただし、療養中の身勝手な行為は改めるように指導し、療養中は本人に状況報告を義務付ける。また、早い段階で親を巻き込むことも必要である。負荷を上げたり叱咤激励する目安は睡眠状態で、ぐっすり眠りすっきり目覚めて、午前中元気で活動できる状況であれば、叱咤激励も職場復帰も可能である。

□症例3：28歳男性高卒

中途入社2年目独身。もともと人付き合いは得意ではなく、友達も限られる。誰にも相談しないで自分勝手に仕事を進め、結局うまくいかない、ということを経繰り返した。理由を問うと「主任（直属の上司）が適切な指示を出さないから」など、いいわけばかり。いつまで経っても仕事ができるようにならず、会社の状況が厳しくなったので結果を出すように強く指導したところ、次の日から会社に来なくなった。連絡がなかったので、こちらから電話すると「体調が悪くて寝ている。明日、いつ

ものメンタルクリニックへ受診する」という。この時初めてうつの治療を受けていることを知らされた。数日後、「三ヶ月間の要休養」という診断書が総務部宛に郵送されてきた。その後、同僚から休養中の本人のようすが耳に入る。会社に来れないが友人と食事をしたり、趣味の釣りには出掛けているという。本人へ電話して確かめると、家にいれば調子が良いから普通に生活できるという。「その程度なら仕事に来れるだろう」というと「仕事のことを考えると体調が悪くなるので無理です」との返事。仕方なくそのまま様子を見ていた。三ヶ月間の休養を終えて主治医の「復職可」の診断書を持って復職したいとやってきた。体調は良いという」。

□症例3：対処方法

※どのような状態か？＝新型うつ。療養後に復職を希望している。

※そのまま復職させたらどうなるか？＝そのまま復職させても同じことを繰り返す。

※まず、どうするか？＝まず、復職可の診断書は参考程度に受け取り、じっくりとかまえる。

※その後、どのように対処するか？＝関係者が集まって面談する。できれば親も同席させ働く意欲を確認する。これまでの勤怠などを示し繰り返すことの問題を強く指摘する。何が原因でこうなったかを明確にして自覚させる。本人が辞めたいといったら引き止めない。復職の意志が強ければ、本人に再発防止策を立てさせる。再発しない自信がつくまで復職させない。復職後は体調に気遣いながら負荷をかける。大人として成長させるように導く。

※本来はどのようにするのがいいか？＝本来は、休養中放置しないで、上司や担当者がかかわり、自分の問題点を見つめさせて改善を促す。復職時には解決していることが大切。

症例3が解説された後、「職場復帰 従来型うつ病と新型うつ」についての質疑応答が行われ、斎藤講師は、職場復帰には「関係者が連携し、役割分担して対応！役

割分担は、厳しい役と擁護する役を作る」とアドバイス。

□職場復帰

職場復帰で最も重要なことは、二度と繰り返さないことであり、本人及び周囲が常にラストチャンスという覚悟を持つことである。繰り返さないための条件には、①十分回復している、②原因が取り除かれていることである。職場がある程度の安心感を持って前向きに迎えられるようにする。

復職は、休業開始時から始まるので、休業開始時に関係者で次の点を話し合う。①不調の原因、②家族状況の把握（サポート体制）、③休む前のパフォーマンスや人間性（将来の適応性評価）、④本人・家族・主治医とのかかわり（誰がいつ、どの程度）、⑤リワークやキャリアカウンセリングの必要性。

休業中の接し方としては、従来型うつ病（仕事が原因で発症）の場合は静かに休ませる。一方、新型うつ病の場合は、休業開始時に休業の意味（復職へ向けての準備期間）を説明し、生活上の注意を伝える。また、休業中は状況報告を義務付ける。例えば、①時々面談して状態を確認する、②不適切行為は正すように指導する、③家族に協力を依頼する、④主治医へ職場の状況を伝える、⑤復職に向けて努力を促す、⑥内省させるなど。関係者は情報を持ち寄って検討することも重要である。

□症例4：25歳 女性大卒

大学時代の成績は優秀、1年前に入社。普段は問題なく、仕事もそつなくこなす。しかし、気分のむらがあるため、友人は少ないようだ。気に入らないことがあると、突然怒り出して周囲が唖然とする、ということが何度もあった。一度はパソコンのキーボードを壁に投げつけて壊したこともあった。噂では女子ロッカールームで同僚へ左手首の傷痕を見せ、「仕事で腹が立つとよくリストカットをするの」と話をしているらしい。「ストレスが強くなるともっと深く切りたい衝動に駆られる」という。トラブルが頻繁にあるため、女性の間でも次第に浮いた存在となっていった。昨日の午後、突然机をバ

愛知県印刷技能検定使用機種

OLIVER 466SD

菊半裁4色印刷機

LED-UV搭載可能

最高印刷速度16,100回転

高品位印刷を実現する倍径圧胴、
逆の字調配列を採用した
正菊半サイズの省スペース機

大好評！オリバーSD/SDPシリーズ 菊半裁・四六半裁・菊全判の3機種



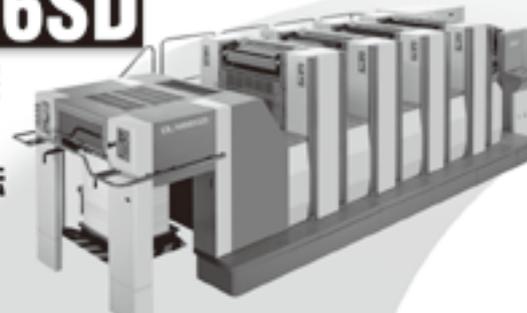
株式会社 桜井テクノシステムズ
TEL: 0575-3643-1131 (FD) FAX: 0575-3643-1138

中津川営業所
〒501-3713 岐阜県高津市3951
TEL: 05751-35-2551 (FD) FAX: 05751-35-2881

大府営業所
〒532-0012 大阪府守口市曙3-1-31
TEL: 06-6308-6651 (FD) FAX: 06-6308-6679

九所営業所
〒610-0001 福井県中浜区安寿5-5-8
TEL: 0921-741-2672 (FD) FAX: 0921-741-2670

岐阜工場
〒501-3713 岐阜県高津市3951
TEL: 05751-33-1260 (FD) FAX: 05751-33-3146



ンと叩いて椅子を倒し、ぶいっと出て行ったきり帰らなかった。何に腹を立てたかは解らない。今朝一番、本人が上司である自分のところに来て、「同僚のAさんは嘘つきだ、会社を首にして欲しい」と訴え出た。Aさんは同期入社のおとなしい女性。当人とは比較的仲がよいと思っていたので、非常に意外であった。みれば左手首に白い包帯が巻かれていた。

□症例4：対処方法

※どのような状態か？＝人格障害（境界型）。

※放置した場合どのような危険が予測されるか？＝周囲にストレスを与える。本人は仕事のストレスから適応障害を起こし、やがてうつへと進展する。

※緊急度は？＝緊急性は低い（ただし、衝動的自殺未遂は警戒）。

※まず、どうする？＝話を聴くが、常識を前面に出して距離をおく。

※その後、どのように対処するか？＝自分の問題点を納得させる方向で厳正に対応。ただし、ストレスが溜まると、自傷行為がエスカレートして自殺未遂の危険性があるため要注意（一人は味方を残しておく）。

※フォローは誰がどうするのか？＝人事・労務、産業医など関係者が話し合い、中長期的な対応を決めておく。上長としては本人に仕事をさせ、周囲のストレス源とならないよう配慮する。

症例4が解説された後、「人格障害とその対応」とのテーマで質疑応答が行われ、斉藤講師は、「関係者（周囲）がベクトルを合わせて対応が必要」とアドバイス。

□人格障害

近年増えているのが人格障害である。いわゆる変わり者（変人）で、職場不適應や対人関係のトラブルを起こし、入社半年から1年で「問題者」として表面化する。各種パターンとしては、A群：妄想性や分裂気質を含む（被害妄想が強いと危険）、B群：自己愛的（自分に甘く、他人に厳しい）、C群：回避的・依存的（引きこもり）がある。また、行動的特長には、①思ってもみない行動にでる（時に破壊行為）、②平気で嘘をいう、③これみよがしの自傷行為をする。

人格障害への対策としては、うつ状態は治療を受けさせる（ただし人格改善は困難）。基本的な対応は、冷静に言い分を一通り聴き常識的に判断、過ちははっきり指摘し、きちんと仕事をさせる。対応が困難であれば配置転換を行なうが、配転先の上長への配慮もする。特に、居心地のよい環境を作らないで仕事をさせる。関係者全員で対応のベクトルを揃えておくことと客観的事実を記録することも忘れない。

□事例対応のポイント

事例対応のポイントとしては、①問題事例として捉え早期に対応、②原因に遡って対策を考える、③役割分担と連携（社内関係者、家族、専門家）などが必要。具

●身近な催し物のお知らせ（愛印工組関係）

開催日時	事業・行事、場所、備考	
11月1日(金)	事業名 ところ	優良従業員表彰 各事業所 表彰日：11月1日(金)
11月6日(水) ～10日(日) 10:00～ 18:00	事業名 ところ	第4回ポスターグランプリ入賞・入選作品展 愛知県美術館ギャラリー 展示室E・F 11/8(金)は20時まで、最終日は16時まで 入賞者表彰式:11月10日(日) 午前10時30分開会 場所:愛知芸術文化センターアートスペースA (12階)
平成26年 1月10日(金)	事業名 ところ	平成26年新春 新年互礼会 名古屋東急ホテル 講師:鳥原久資氏 全印工連産業戦略デザイン室委員 講演会のみ参加も受け付けます。詳細は開催案内をご確認ください。(10月中旬発送) 参加費:13,000円(組員・講演会含) 16,000円(一般・講演会含) ※開催案内は近日中に発送いたします。演題:調整中
1月25日(土) 10:00～ 12:00	事業名 ところ	印刷機の予防保全セミナー メディアージュ愛知 3階 大会議室 定員:40名 詳細調整中

●身近な催し物のお知らせ（関連団体）

開催日時	事業・行事、場所、備考	
10月19日(土) 13:00～ 17:00	事業名 ところ	日本印刷学会中部支部 秋季印刷技術新講座 “実録”「職場診断から見る印刷のツボ」④ 名古屋能楽堂 会議室 参加費:会費:7,000円(3名以上の参加費:1人につき5,000円) 定員:60名

体的には、①では、困っている事実、例えば、本人の問題（勤怠不良、パフォーマンス低下、安全が保てない）、周囲への悪影響（職場の雰囲気が悪くなる、取引先へ迷惑がかかる）などを重視して、早期に対応。②では、不調になった原因の評価、原因修正の可能性の検討、本人努力と職場の強力で改善を試みる。特に、受け入れ可能な職場の検討をするが、配転は慎重に、本人希望をある程度入れる。ただし、1回か2回と回数区切る、それでダメなら個人要因を悟らせる。また、③での家族とどう関係するかであるが、本人の了解のもと積極的に情報提供を行う。家族は最大の理解者であり支援者である。ただし、適切な距離をおき踏み込みすぎず、家族状況に応じた対応を心掛けることが重要である。さらに、事実に基づいた客観的な記録を残すことも忘れない。

常に、客観・常識・冷静を意識する。客観的に事実を重視し、常識的対応であるかを検証、そして、感情的にならないことである。その上で、どうすることが本人及び職場にとって最善かを真剣に検討する。これにより、方向性がおのずとみえてくるし、議論の過程で、誰が何をやる役割かが明確となる。

いずれにしても、治療の主体は主治医と本人（家族）である。職場は仕事をすると、だから、上司の役割は第一に仕事をさせることであり、第二には再発防止を配慮することである。関係者は緊密に連携することを忘れてはいけない。

■経営革新委員会：工場見学会

(株)小森コーポレーション

つくばプラント

□「LS-426H-UV」機のデモンストレーション見学
愛印工・経営革新委員会では、8月30、31日の2日間にわたり工場見学会を実施し、14社19名が参加しました。

初日の見学先(株)小森コーポレーション「つくばプラント」では、齊藤一徳取締役常務執行役員つくばプラント長から次のような挨拶がありました。

「愛知県印刷工業組合の皆様、ようこそお越し下さいました。このプラントは、茨城県つくば市の緑豊かな研究学園都市の一角に位置しており、敷地面積約185,000㎡、延べ床面積63,344㎡の施設であります。ここでは、お客様へのデモンストレーション、お客様への印刷技術の教育（ハード・ソフト）、小森技術者へのトレーニング、印刷技術の基礎研究を役割としています。その中で印刷技術者への教育では、プリンティングカレッジと称し、たくさんの充実したコースを用意しオフセット印刷の品質と生産性向上を目的に、受講

報告：経営革新委員会

箕浦 靖夫 (名鉄局印刷(株))

山田 慎二 (株)二和印刷紙業)

(株)メディアテクノロジージャパン

ホワイトキャンバス「MON-NAKA」

生の皆様方には、『明日使える実践的な知識』を持ち帰っていただけますように取り組んでおります。デモンストレーションでは、最新印刷機のLS-426H-UV機の実演を見ていただき肌で感じていただきたいと思います。また、今後の展開として商業印刷ビジネスを始め、紙幣印刷分野、デジタル印刷分野を中心に営業展開を行い、商品力とサービスでお客様満足度を高めていきたいと思っております。本日は1日宜しくお願い致します」。

続いて、細井俊男愛印工副理事長より、「本日はお忙しい中、経営革新委員会が主催する工場見学会に、快くお引き受けいただいたことに大変感謝申し上げます。つくばプラント工場のきれいさや品質に対する取り組みなどを拝見し、参考にさせていただきたいと思っております。本日は宜しくお願い致します。」と挨拶。

その後、つくばプラントの工場概要説明、工場見学、KGC



つくば工場玄関前での記念撮影



工場見学で説明を受ける一行

カラーもモノクロもページもの印刷得意です

◎厚紙印刷菊全4色0.8mmまで可
◎PP貼のみの仕事引き受けます

データから印刷・製本・発送まで自社一貫体制

大日印刷株式会社
☎0564-62-8461 (代) ☎
FAX0564-62-8463

●印刷機械
●製版機械
●製本機械
●DTP関連機
●印刷諸材料
●データ制作
●オンデマンド印刷
●データ出力

お役に立てる
印刷関連
総合商社

株式会社 **盛功社**

120余年の伝統に
培われた信頼と
先進の
テクノロジー

〒461-0014 名古屋市長区種本町3丁目17番地
TEL 052-832-5611 FAX 052-831-0280
http://seikofunet.jp/



ホワイトキャンパスMON-NAKAで記念撮影



サンプルの説明を受ける一行

(小森グラフィックテクノロジーセンター) 概要説明、KGC 見学、印刷機実演、プリンティングカレッジプログラム説明の順で見学会が行われました。工場見学では、機械加工エリア、サブ組立エリア、ライン組立エリア、完成機テストエリアを見学し、KGCでは、LS - 426H - UV機のデモンストレーション、教育カリキュラムの説明が行われました。

見学後、お礼の挨拶を木野瀬吉孝愛印工理事長が行い、「本日は1日ありがとうございました。工場のきれいさや印刷機のできる過程、デモンストレーションを見学させていただきました。その中で、もっとも素晴らしかったことは、お客様のオペレーターを教育することは勿論のこと、小森さんの技術者の方を教育するトレーニングセンターの充実性には、小森さんの印刷に対する真面目さや思いが強く伝わってきて、より一層安心感を持つことができました。また、本日、ご尽力いただきました皆様方、本当にありがとうございました」と述べ、つくばプラント工場見学を締めくくりました。

□「見て・聞いて・触れて」体感

翌2日目は、(株)メディアテクノロジージャパン「ホワイトキャンパスMON-NAKA」を訪問しました。

雨森彰取締役会長より「ホワイトキャンパスMON-NAKA」設立の思いをお聞きました。

「東京・深川、門前仲町は、伊能忠敬が測量の旅へ最初の一歩を踏み出した町です。そんな歴史が息づく“始まりの地”に誕生した『ホワイトキャンパスMON-NAKA』は、今までにない新たな統合ソリューション体感の場であり、印刷の

未来を共有する交流の場として、大日本スクリーングループの総力と協業メーカーとの連携で実現した“コンプリートソリューション”の一大発信基地です。前処理から印刷、後加工へとリンクする機器やソフトウェアが集結し、皆さまのビジネスシーンに欠かせない、さらなるステップへの“始まりの地”となることを目的として設立されました。約2年間で2,000社、5,000名の方が来場されています」。

また、平林利文ホワイトキャンパス MON-NAKAセンター長が、「『見て・聞いて・触れて』体感することで、そこからお客様に提案出来る事を一緒に考えていきましょう」と挨拶。その後、館内の見学に移りました。

①バリアブルプリンティングシステム／小冊子印刷（ロール紙からデジタル印刷して製本加工までの実演を見学）。小説、同人誌、個人向け教科書、カタログ、マニュアルなどデジタル化によって小ロットマーケットが期待できそうです。

②UVインクジェット方式デジタルエンボスシステム／ラメ加工など表紙・ポスター印刷の付加価値として受注拡大。ヨーロッパでは標準化規定されている点字印刷としても可能。今後国内化粧品メーカー様も企業イメージとしてパッケージなどに点字印刷を標準化する方向なので、受注拡大のチャンスかもしれません。

③ワイドフォーマットUVインクジェットプリントシステム／環境面を考慮してパッケージ校正印刷の利用が増、スクリーン印刷受注が増。短納期で大量の受注が増えているので、生産性をUPする機械導入も増えています。2020年オリンピック開催決定もあって更に大判サイン印刷物は受注増を予感させます。

④UVフレキシ印刷機／サンプル商品ではドラックストアなどで拝見する商品が多々ありました。ビニール包材などまだまだ未知の世界だが新たな印刷設備によって受注チャンスがあると感じました。

今回の視察で、紙プラスα、紙以外のメディアへの印刷物を多数拝見させていただき、提案力アップの参考にすることが出来ました。また、今後新しい機械開発によって面白く、楽しい印刷物が簡単に小ロットで出来る時代が来ることへの期待が膨らみました。

紙でご愛顧65年

印刷用紙専門商社

メイカミ

名古屋紙商事株式会社

社長 長谷川 志

名古屋市東区主税町4-63 〒461-0018
TEL.052-931-2221(PO) FAX.052-932-1418
豊山加工センター 愛知県西春日井郡豊山町豊場
TEL (0566) 28-2049

■愛印工・東南支部主催セミナーより

知っておきたい後継者と 幹部社員の心得

～失敗の繰り返して学んだ極意～



講演中の鳥原講師

愛印工・東南支部（田中賢二支部長）は、6月28日メディアージュ愛知において、鳥原久資氏（愛知県印刷工業組合副理事長／株式会社マルワ代表取締役社長）を講師に招き、「知っておきたい後継者と幹部社員の心得～失敗の繰り返して学んだ極意～」と題したセミナーを開催した。セミナーは聴講者が多く、2時からの部と4時からの部の2回に別けて開催された。セミナーでは、「先代の経営」、「後継者の実践」、「後継社長と幹部社員のあるべき姿」の3項目を柱に、鳥原社長が同社に入社以来今まで辿ってきた経緯が紹介された。（今月号で前半を来月号で後半を掲載します）

■先代の会社経営及び事業内容

今日、お話しするのは、①先代の経営、②後継者の実践、③後継社長と幹部社員のあるべき姿です。

先代は文字が好きで、手間のかかる文字にこだわって創業しています。私の子どものころは、活字鑄造機が社内であり自社で活字を鑄造していました。活字組版による活版印刷がメインであり、これが事業を承継した私のビジネスの礎になっていると思います。設備はたいしたものはありませんが、小さな会社でしたが意外と新しいことにチャレンジしています。先代は珠算の日本一を持っており、この関係で、当

講師：鳥原 久資

愛知県印刷工業組合副理事長
株式会社マルワ代表取締役社長

時全国の珠算の問題集は全て私共で行なっていました。その他、各日刊の業界新聞、会報など、単色のページ物が主流でした。両面機の導入もしており、また、オフセット印刷機の導入や既存の設備にこだわらない積極的な設備投資も行なっています。新たに社屋を建設したとき4色オフ機を導入し、カラー化へ踏み出しています。素早い技術の導入と手堅い経営、決めたとときの行動力の速さは、創業者としての強みであったと思います。

■展開した経営の3本柱

私が後を就いて社長になったのは今から14年前です。その時にやろうと思ったことがありました。一つ目は、丸和という企業価値の向上です。業界では珍しい品質・環境・情報のISOを取得しています。二つ目は、事業のソフト化です。社員主体の取り組みを発信し差異性をだすことです。三つ目が、企画力の育成です。ハードではとても勝てません。そもそも私共の会社は何も特徴がありませんでしたので、印刷業界で生き残っていくには、他社がやらないことをやらなければ生き残れないと考え、マーケティングを自社目線で体感し、

KONICA MINOLTA

Giving Shape to Ideas

コニカミノルタに全てお任せください。

自撮正 Digital Konsensus Premium Ultimate Edition

デジタル印刷 bizhub PRESS C7000

環境対応フルート Folbaid AQUA

ケミカルレスCTPシステム BLUE EARTH

コニカミノルタ ビジネスソリューションズ株式会社 PPG営業社経部 今年度実績 〒460-0008 名古屋市中区栄2-9-15 三井住友海上ビル5階504号 TEL. 052-229-4624(代)

社員の意識改革を行なうことから始めました。この三本柱は、印刷業として特色を持つための改革でした。

入社してびっくりしたことからお話しします。私は印刷業界での修行もなくいきなり会社に来てしまいました。普通ですと、印刷会社のご子息は他社で修行をされ印刷のことを体験され入社される。私は、丁稚奉公なしにいきなり来ました。当時の会社は社員が15名いました。言い方が悪いですが、日本語が通じません。皆すごく良く働くのですが、残念なことにコミュニケーションが取れていません。ただその中で、父親がすごいと思いましたのは、昭和一桁の創業者らしく、力づくで経営をしていたことです。その理由は、当時の私共の会社は、職人という意識が非常に強い会社でした。“俺がいないと困るだろう”という人がいた会社です。そんな会社でしたので、何とか変えなくてはいけないと思い、いろいろ試行錯誤を繰り返しながら実効しました。あまりにも一気に会社を変えようとした無理、さらには、私自身の価値観の押し付け、功を焦ってしまったことなどが蓄積し、その結果、誰もいなくなりました。

■自前社員の育成

そこでどうしたかといいますと、自前社員を育てるしかないと思い、新卒採用にこだわりました。採用して新入社員と行なったのが、「交換日記」というものです。新入社員と1年間続けます。理由がありまして、新入生が1年間でどのように成長していくか、彼らはどう考えているのか、上司は彼らにどう教育をしているのか、それを知りたいがために行なったわけです。ところがここでも反省点が生まれました。新卒にあまりにも傾注しますと、既存の社員のレベルが一向に上がりません。さらに、求める社員像が不明確であったために、求める能力というものがちぐはぐであったわけです。今でも残っている社員はぶれずに良くやってきてくれたと思っています。いずれにしましても、家内工業であった丸和印刷を企業らしくしたい、真っ白なキャンバスで育成したいという思いで始めた新卒採用でした。

■全社員のレベルアップ

自前社員の育成とともに、企業価値の育成にも取り組みました。まず、社員のレベルアップのために、国家資格の取得に力を入れ、印刷技能士やDTPエキスパートの取得を通し、社員に自信を持たせようとしたわけです。ところが、なかなか取りに行きません。そこでどうしたかといいますと、技能手当てを設け、技能検定の2級を取ると毎月15,000円、1級を取ると30,000円、DTPエキスパートは10,000円、また、メディアユニバーサルデザインの2級は10,000円というように、彼らに試験を受けさせる機会をたくさん作ってやりました。そうしますと一生懸命勉強します。勉強することはそれが会社に跳ね返ってきます。この時、試験にかかる費用は自分で払います。滑ったら自分の持ち出しです。ただし、受かった場合には試験料は会社が負担します。そうしたシステムを採っています。

一方で会社のレベルアップのためにISOの取得をしました。これは、他が取っていないからという単純な理由からです。印刷で競争しては絶対に勝てないので、印刷外のことで競争をすることにしました。取得にあたり行なったことが、人づくりを兼ね、品質・環境・情報をそれぞれに分担し、品質は管理者、環境は女性社員、情報は全社員、つまり全員が行なうことで自信を持って行なってくれると思ったのですが、これは見事に失敗しました。何故、失敗したかといいますと、取得することはできたのですが、それを継続するだけの力が当時はありませんでした。どういことが起きたかといいますと、一部の社員にしわ寄せが行くことになりかける。

■全員参加の意見交換会

いずれにしましても、取得したからには運用していかなければなりません。そこでどうしたかといいますと、品質・環境・情報の運用と、広報、社員交流を加えて全社員参加の「委員会制度」を作りました。月1回幹部を除く全員が参加する全社会議を開き、そこでブレインストーミングを行ない

TOYO INK

生活文化創造企業

あなたが企業に求めるものは何ですか？私たちはモノ作りの会社として、
先端の技術、最高の製品と品質、そしてまた、さまざまな企業活動を通じて、あらゆる人々に
“満足”を届け、しあわせな生活のシーンを支えていくことだと考えます。
私たち東洋インキグループは、世界にひろがる
「生活文化創造企業」を目指します。

東洋インキ株式会社 www.toyoink.co.jp
中部支社 〒460-0002 名古屋市中区丸の内1-15-20 le丸の内ビルディング12F Tel:052-218-7460

ます。これを行なうことによって、部署の垣根が全部なくなりコミュニケーションが図れます。中小企業の力はチームワークですので、全員参加の体制作りを心掛けたわけです。研修、会議を仕事と位置付けることで、問題意識の共用を計りました。もうひとつ大事にしたことが、社員にしゃべることではなく「書かせる」ということです。書くことは考えないと書けません。常日頃から書くことを心掛け、ことあるごとに書かせます。

■企業の情報発信と社会貢献

私共では、常に情報発信をしております。2003年の「環境報告書」からスタートし、現在は「CSR報告書」と題名を変えて発行しております。なぜ発行しているのかというと、私共のような規模の会社では、こうした報告書を作っているところはないからです。ないということはそれだけ目立つということです。また、「ぶりんトーク」も15年ほど前から年4回発行しております。これは広報委員会の担当で制作し、お客さんに配っています。それ以外に、営業では自分の新聞を作って配ったり、ホームページも毎月何度も更新したりしています。

CSR活動でどのようなことをしているかといいますと社会貢献です。もともと地域の清掃活動を行っていました。また、YMCAの年に一度のチャリティー駅伝や平針会場でのだ真ん中まつり、名古屋ウイメンズマラソンなど、ボランティア活動は積極的に行なっています。これらの活動は全て休日出勤になりますが、休日出勤の手当では出していません。

最近多いのは会社見学です。今年に入って67名の方が見学に見えております。同業者もあるのですが異業種が圧倒的に多いのです。社員が「おもてなし」をし、必ずお土産に

号外新聞をお渡ししています。号外新聞は、見学中の写真を撮って、記事を書いて、そして来訪者の名前を入れて渡しています。何故これを行なうかといいますと、おもてなしの心を育成し発信できるからです。現場にいる人達はお客さんがわかりません。見学していただいた方と身近に接することで、自分達の行なっていることを説明できますし、また、身の回りの環境を整備しますので、社員教育として行っています。

■コミュニケーションのトラブル

社長になるまでの10年間、助走期間がありました。しかしこの間、古参社員と向き合えないという現実がありました。理由は簡単です。先代についてきた社員であって、息子についてきたのではないからです。ましてやその頃の社員の平均年齢は45歳を過ぎた者ばかり、若僧の話など聴くわけがありません。ですから、「何故」、「どうして」、「何故やってくれない」と依存的な不満をいつも持っていました。依存心という言葉ありますが、一方、この依存の反対が主体で、よく、「主体性を持つ」といいます。

コミュニケーションの大きなトラブルのほとんどは依存心です。皆さんは部下に対してあいまいな指示をしていませんか。“多目にやってくれ”と指示する場合があります。この多目が本来100だとしても、その社員は50で多目だと思っている、コミュニケーションのトラブルはこうしたところにあります。と同時に、やってくれという私のレベルと、社員が考えているレベルが違うために、“何でこんなことがわからないのだ”となります。これが最大の落とし穴になります。後継社長は大抵この落とし穴にはまります。これは何も後継社長のみならず上司と部下も同じですが、これが雰囲気悪くする原因です。(次号につづく)

第2回目「断裁機オペレーター特別教育」

学科教育(8時間)実施

労務・新人教育委員会では、「断裁機業務に従事する者は、特別教育を受けなければ従事できない」とする労働安全衛生法の遵守を受けて、9月17日9時30分よりメディアージュ愛知において、第2回目の「断裁機オペレーター特別教育」を実施した。学科教育のみで8時間の講習が組み、受講終了後に「修了証」がわたされた。29社36名が受講した。

【教育内容】

労働安全衛生特別教育規定に定められている以下の内容。

- ①プレス機械又はシャー及びこれらの安全装置又は安全囲いに関する知識(2時間)
- ②プレス機械又はシャーによる作業に関する知識(2



断裁機オペレーター特別教育での受講者

時間)

- ③プレス機械の金型、シャーの刃部又はプレス機械若しくはシャーの安全装置若しくは安全囲いの点検、取り付け、調整などに関する知識(3時間)

- ④関係法令(1時間)

講師には、原田文夫氏(イトーテック株)があたった。

■厚労省／ジクロロプロパンを規制強化へ

作業環境測定、特殊健康診断、 作業主任者の選任など、 健康障害防止措置が義務化

労働安全衛生法関係政省令などが改正され、1,2-ジクロロプロパンが特定化学物質に追加された。これにより、洗浄・払拭業務に従事する労働者などに対し、健康障害防止措置を講ずる必要がある。

厚生労働省は胆管がん事案の原因物質の一つとして考えられる「1,2-ジクロロプロパン」を、労働者の健康障害防止に関するリスク評価の結果に基づき、発がんの恐れのある特定化学物質障害予防規則対象物質として、本年10月より規制強化を行う。

「1,2-ジクロロプロパン」は、主に1990年中ごろから2012年ごろまでに販売されたインク洗浄剤に含まれており、本年10月からは洗浄・払拭業務で「1,2-ジクロロプロパン」を含有する洗浄剤などを使用する事業者に対し、化学物質の発散を抑制する設備の設置、作業環境測定の実施、特殊健康診断の実施、作業主任者の選任、作業記録などを30年保存などが義務付けられる。今後は、GP資機材認定洗浄剤など同物質を使用しない洗浄剤への代替を推奨している。

▽概要

洗浄剤の「1,2-ジクロロプロパン」含有の有無及び含有量をSDS（安全データシート）で確認若しくは直接メーカーに問い合わせ、「1,2-ジクロロプロパン」を含有する場合は、洗浄・払拭業務での使用にあたり、次の健康障害防止措置が事業者には義務付けられる。

▽施行日／平成25年10月1日（カコミの中の③及び⑥は平成26年9月10日までの経過措置）

▽問い合わせ先／都道府県労働局労働基準部健康課・健康安全課

※有害性・症状・用途

「1,2-ジクロロプロパン」

【主な有害性】発がん性／長期間にわたる高濃度ばく露により胆管がん発病に繋がる蓋然性が高い。その他、中枢神経抑制、目と気道の刺激性、溶血性貧血、肝臓及び腎臓の障害。

【症状】特徴的な臭気のある無色の液体。

【用途の例】金属洗浄剤、印刷用洗浄剤、他の製剤の原料・中間体及び中間体含有物。

※健康診断

【対象】洗浄・払拭業務に①常時従事する労働者、②常時従事させていたことがあり現に雇用している労働者。

【方法】6ヶ月以内ごとに1回、定期に規定の項目について実施。

【保存】健康診断結果個人票（様式第2号）による（30年間）。

【通知】健康診断の結果を労働者に通知。

【提出】所轄労働基準監督署長に、特定化学物質健康診断結果報告書（様式第3号）を提出。（注）有機溶剤に1,2-ジクロロプロパンを混合し、その合計が5%を超える場合は混合有機溶剤としての健康診断も必要。

※特殊健康診断のポイント

①1%を越えて含まれている製品を用いて、洗浄・払拭業務に常時従事していた労働者が対象。

②検査は、問診と血液検査が中心。急性中毒だけでなく、吸い込んで何年もたってから発病する胆管がんなどの検査を含む。（注）高濃度暴露を長期間にわたり続けると、胆管がん発症の可能性があるとされている。

③特殊健康診断は、一般定期健康診断とは異なり、労働者数50人未満でも健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出しなければならない。

このうち3年以上の従事経験などの要件を満たす人は、離職後も健康診断を行なう必要がある。離職時に、都道府県労働局で健康管理手帳の交付を受ける。

※愛知県の安全課

〒460-8507 名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館 TEL052(972)0256

第12回印刷産業環境優良工場表彰

印刷産業の環境問題に対する取り組みを促進し、印刷工場の環境改善及び印刷企業に対する社会の一層の理解を獲得することを目的に、日本印刷産業連合会が設けた「印刷産業環境優良工場表彰」の表彰式が9月18日の「2013年『印刷の月 記念式典』（於：東京・ホテルニューオータニ）」で行われた。全印連関連では、最高位の経済産業大臣賞受賞など8工場が栄誉に輝いた。

▽経済産業大臣賞／(株)ウエマツ戸田工場、代表者：福田浩志、工場所在地：埼玉県戸田市。

▽経済産業省商務情報政策局長賞／(株)笠間製本印刷、代表者：田上裕之、工場所在地：石川県白山市。

▽日本印刷産業連合会長賞／(株)太陽堂印刷所第一工場、代表者：日暮秀一、工場所在地：千葉県千葉市。(株)光陽社高島平工場、代表者：佐々木孝、工場所在地：東京都板橋区。

▽日本印刷産業連合会特別賞／三栄印刷(株)本社工場、代表者：光枝治郎、工場所在地：福岡県福岡市。

▽日本印刷産業連合会奨励賞／アインズ(株)本社工場、代表者：大森七幸、工場所在地：滋賀県蒲生郡。(株)高速オフセット堺工場、代表者：奥田千代太郎、工場所在地：大阪府堺市。(株)天理時報社本社工場、代表者：諸井博和、工場所在地：奈良県天理市。（敬称略）



9月20日に行われた審査委員会

□「第4回ポスターグランプリ」審査委員会

第4回ポスターグランプリの審査委員会が9月20日メディアージュ愛知において、木野瀬理事長、細井、鳥原、岡田、鈴木各副理事長、さらに、ポスターグランプリ外部審査委員らが出席して行われました。今回は、一般の部が募集に加わったこともあり約350点の多くの応募がありました。その中から、グランプリ1点、優秀賞6点（一般の部、大学生・専門学校生の部、高校生の部各2点）、特別賞15点（中部経済産業省、愛知県知事賞、名古屋市長賞他）、協賛会社賞29点、入選77点が決まりました。（入賞・入選者は組合ホームページに掲載しています。）

□入賞・入選作品展開催日

日時：11月6日(水)～10日(日)
10時～18時

※8日(金)は20時まで、最終日は16時まで。

会場：愛知県美術館 8階ギャラリー展示室E・F

※展示作品はグランプリ以下128点。

※入場は無料

□入賞者表彰式は、11月10日(日)10時30分から愛知県芸術文化センター12階アートスペースAにおいて行います。

今回のテーマ「技(わざ)」を表現した数々の力作が披露されますので、是非、見学において下さい。



復興ロゴマーク

よう日本地図を分かりやすくアレンジし、また、「Made in Fukushima」の文字をデザインに組み入れることで、福島のものづくりであることを分かりやすく示している。

ロゴマークとともに、ロゴに添える文言4パターンが選択できる。

①印刷・デザインを発注の場合「この印刷物は、復興支援の一環として、福島県の印刷会社に製造を依頼し発行したものです」、②印刷のみ発注の場合「この印刷物は、復興支援の一環として、福島県の印刷会社に製造を依頼し発行したものです」、③デザインのみ発注の場合「この印刷物は、復興支援の一環として、福島県のデザイン会社に制作を依頼し発行したものです」、④発注される企業・団体が福島県内の場合「この印刷物は、福島県内の印刷会社にデザイン制作及び製造を依頼し発行したものです」。

ロゴマークは、会社案内や広報印刷物、名刺、封筒、便箋など、幅広い使用を想定している。

▽問い合わせ先／福島県印刷工業組合
〒960-8164 福島県福島市八木田字神明94 TEL024-544-1945 FAX024-544-194まで。

事務局だより

■「あいちの印刷」500号記念号（別冊）が出来ましたので、10月号と共に送りました。話題のある、知っておきたい項目を抽出し解説しております。是非、一読下さい。■創刊号が保存してあると思いましたが、残念ながら合本されていませんでした。組合員の皆さんでお持ちの方がありましたら、寄贈願えれば幸いです。

■今月の話題■

福島県工組 復興へロゴマーク制作 「Made in Fukushima」

福島県印刷工業組合（佐久間信幸理事長）は、福島県復興の新しい取り組みとして、福島県のデザイン会社や印刷会社に発注した印刷物に表示するロゴマーク「Made in Fukushima」を制作した。このロゴマークを活用することで、その印刷物が福島県内で製造されたことと、活用した企業・団体が福島県の復興を支援していることを広く社会にアピールすることができる。

佐久間理事長は「福島にものづくりを依頼する、福島のものを買うという仕組みづくりを作るきっかけになれば幸いである。

印刷物以外にも使用を広げていきたい」とコメントしている。

ロゴマークは、東日本大震災前の豊かで美しい福島県を取り戻すことをイメージした「グリーン」を基調にデザインがされている。加えて、東日本及び福島県の地理的なイメージを視覚的にすばやく把握できる

あいちの印刷

No.503

平成25年10月10日発行

発行人 木野瀬 吉孝
編集 組織・共済委員会
発行所 愛知県印刷工業組合
〒461-0001 名古屋市東区泉一丁目20番12号
メディアージュ愛知1階
TEL 〈052〉962-5771
FAX 〈052〉951-0569

◆ホームページアドレス <http://www.ai-in-ko.or.jp/>
◆E-mailアドレス jimukyoku@ai-in-ko.or.jp