



# 東京グラフィックス 65歳雇用導入プロジェクト

高年齢者継続雇用事例集

## 目 次

### 事例①

印刷現場だけでなく営業でも高年齢者が活躍

(株)山王プリント（中央支部） ..... 2

### 事例②

従業員の健康を考え、元気な限りは雇用

(株)エポ（港支部） ..... 4

### 事例③

体を壊さないよう高年齢者の労働時間をセーブ

(株)サンコー（千代田支部） ..... 6

### 事例④

従業員全員の承諾書を取って就業規則改定

(株)アイト（文京支部） ..... 8

### 事例⑤

労使協定を結んで再雇用基準、再雇用期間を決定

(株)広芸インテック（城南支部） ..... 10

### 事例⑥

労働組合の了承も取り付け、順調な滑り出し

(株)東京技術協会（港支部） ..... 12

### 事例⑦

高年齢者を工務や工程管理の担当者として活用

(株)西光美術（三多摩支部） ..... 14

### 事例⑧

高年齢者を印刷オペレーターとして継続雇用

(株)中央社（城東支部） ..... 16

### 事例⑨

高年齢者が貴重な戦力として活躍

富士印刷(株)（城南支部） ..... 17

### 事例⑩

再雇用制度と同時に育児休業、介護休業も整備

勇進印刷(株)（城北支部） ..... 18

## 印刷現場だけでなく営業でも高年齢者が活躍

(株)山王プリント（中央支部）

株式会社山王プリント（永澤明夫社長）は、60歳定年後、年齢制限を設けずに希望者全員を引き続き雇用する継続雇用制度を4年前から実施している。従業員13名のうち60歳以上の高年齢者は5名。印刷営業や印刷オペレーターとして活躍している。



永澤社長

機械を導入している企業は多いが、A2判の機械を持っているところはそれほど多くない。価格競争が厳しい今、モノクロのページ物で大きな威力を発揮している。仲間仕事に関しては、ダイレクト製版の仕事は引き受けていないが、データ支給によるCTP印刷は受注してくれるそうだ。

一方、モノクロオンデマンド印刷機「ドキュテック」を7年前に導入。カラーオンデマンド印刷機「カラードキュテック」を入れ、モノクロ、カラーのオンデマンド印刷も受注している。カラーオンデマンドでも印刷機並みの高品質を実現している。最近は表紙がカラー、本文がモノクロという仕事も増えてきたという。顧客の要望があれば、住所や名前などを差し替えて印刷するバリエブル印刷にも応えているということだ。

### 岩通のA2判CTPセッターを導入

山王プリントは、モノクロのページ物印刷を主体にした印刷会社。2年前に中央区築地の一等地に自社ビルを購入して、地の利を生かした営業活動を展開している。印刷設備は、菊半裁両面機、A3判両面機各1台が稼働している。

かつてはアナログのA2判ダイレクト製版機を使っていたが、現在は岩通のA2判CTPセッターを導入し、ピンクマスターによるCTPを実現している。「主にウインドウズデータ系のページ物をCTPで印刷しています。ピンクマスターですから、価格競争力はあります」と、永澤社長はピンクマスターのCTPで菊半裁の印刷ができるメリットを強調。すでに仕事の8割をCTP化している。

ピンクマスターのCTPセッターは、A3判の



菊半裁両面印刷機



岩通の菊半裁 CTP セッター



カラーオンデマンド印刷機

## オフィス系ソフト全バージョンを用意

山王プリントは、ウインドウズ系の仕事に強いことが大きな特徴だ。当初はマッキントッシュを中心としたシステム構成だったが、現在はウインドウズ中心のシステム構成に切り替えている。

「ウインドウズソフトの全てのバージョンを揃え、お客様の作成したデータを同じバージョンで開き、全て検証するようにしています。それによって、お客様が作成したものと同じものを確実に出力できます。頼めば何とかやってくれるということで、お客様の信頼を得ています」と永澤社長。ウインドウズで使われるオフィス系のソフトは、別のバージョンで開くと組体裁が崩れることがあるが、同じバージョンで開くことによって、そういったミスを防いでいるわ

けだ。また、マッキントッシュとウインドウズに同じソフトを搭載し、互換性を持たせるといった工夫も行っている。

## 年齢制限を設けない継続雇用制度

4年前に継続雇用制度を導入したのは、ちょうど継続雇用に該当する従業員がいたからだ。現在、60歳以上の従業員が印刷現場、製版現場、営業といった部門で活躍している。このうち印刷現場で働いている2人はいずれも65歳以上。「60歳を過ぎると個人差が大きいですね。当社の場合も、体力的には最高齢の人が一番若いのではないのでしょうか。まだ十分働けるのに辞めてもらうのはもったいないから、年齢制限を設けずに継続雇用制度を導入しました。体力的に大丈夫だというのであれば、いつまで働いてもらっても構わないと思っています。新人を教育しても辞めてしまう人が多いので、すごく助かっています。年金を満額もらっている人もいますから、双方が納得する給与で働いてもらっていますが、私より裕福なのではないかと思えます。人件費を抑えることができ、助成金をもらうこともできますからメリットは大きいですね」と、永澤社長は高年齢者を雇用するメリットを強調する。

昨年、新たに60歳を超えた人を営業マンとして採用している。「顔は広いですし、飛び込み営業も平気ですから、若い人よりもすごいですよ。年金をもらい始めるので管理職はできないということなのですが、歩合制ではなく固定給で来てもらっています。現場だけではなく、経験が生かされる部署はあると思います。営業はとくにそうかもしれません」と、永澤社長は現場だけでなく営業マンなど高年齢者の活躍する場があることを指摘する。ただし、DTPやオンデマンド印刷は若い社員が担当しているようだ。

●(株)山王プリント

中央区築地4-3-3

tel.03-3544-0161 fax.03-5550-6233

## 従業員の健康を考え、元気な限りは雇用

(株)エポ (港支部)

株式会社エポ（山根昭亮社長）は、定年年齢は60歳のままだが、70歳までの継続雇用制度を設けている。元気な限りは雇用するというのが山根社長の方針で、山口県岩国市にある印刷工場では、60歳以上の従業員3名が元気に働いている。



山根社長

### 仙台で組版し、岩国で印刷

エポは東京に営業部門を置き、仙台に組版・編集部門、岩国に印刷工場を持つ印刷会社。3カ所の拠点をネットワークで結ぶことによって、ページ物印刷を低価格、短納期で提供することを実現している。

元々は岩国で事業を展開していたが、山根社長が50歳のとき、単身で東京に乗り込んできたという。その後、仙台に組版・編集部門を設立し、一貫生産体制を確立した。

岩国の印刷工場には、菊半裁4色機2台、菊全判2色機1台、B3判単色機1台、A3判両面機4台などの印刷機、サーマルCTPセッター、製本設備などが揃っている。急ぎの仕事に対応

するため、東京にも軽オフ両面印刷機2台と製本設備を用意している。

「1カ所でも外注があると納期に影響しますから、印刷から製本まで一貫して生産できる体制にしています」と、山根社長は納期を最優先していることを強調する。さらに、菊半裁8色機の導入も検討している。

また、岩国から東京に発送する際、印刷物にキズがつかないようにきちんと箱詰めするシステムも作っているそうだ。



東京工場の印刷設備



製本設備も揃っている

## パートを活用してコストダウン

仙台の組版・編集部門は31年前にスタートした。写植の時代から、家庭の主婦を在宅オペレーターとして使っているが、現在でも責任者3名以外は全員が在宅パートだ。

当初は写植で組版を行っていたが、いち早く富士通のワープロを導入。その後、電子組版機を設備し、効率的な文字組版を実現してきた。マッキントッシュへの取り組みも早く、山根社長自らアメリカに赴き、まだ生産機として認められる以前に導入を図っている。

「将来はパソコンの時代が来るので、少しでも早く技術を身につけておこうと考えました。アメリカから帰ってすぐに5台のマックを入れ、在宅オペレーターに勉強させました。育てれば必ず大きくなると思ったのです」と、山根社長はその経緯を説明する。

仙台で在宅オペレーターを育て、その結果、低価格で組版・編集を行うことができる体制を確立した。「仙台がなければ、今のエポはなかったと思います。仕事は忙しいときも、暇なときもあります。オペレーターは全員が在宅パートですから、その辺の融通が利くわけです。それと、東北の人は辛抱強い血統を受け継いでいますから、面倒臭い仕事も粘り強く最後まで処理してくれる几帳面さがあります」と、仙台の在宅パートを高く評価する。

在宅パートに対しては、「ご主人や子供に迷惑をかけないで、いつ帰ってもお母さんがいる家庭にしてください、時間をへそくりして、それを仕事に当ててください、と言っています」ということで、山根社長はあくまでも在宅パートが仕事と家庭を両立できることを第一に考えている。

このように仙台の在宅オペレーターを利用し、印刷を山口県で行うことによって、エポは他の印刷会社に劣らぬ価格競争力を実現している。インターネットをはじめとする通信網の整備、宅配便などによる物流体制の確立なども、

地方に生産拠点を持つ会社には追い風になっていると言えるだろう。

## 一貫した工程のわかる人間を活用

エポで継続雇用されている60歳以上の高年齢者は3名。いずれも岩国の印刷工場で働いている。高年齢者が楽に仕事ができるよう4色機を最新のハイテク機に入れ替えるなど、心配りにも余念がない。

継続雇用について山根社長は、「我々の仕事は重労働ではありませんから、元気な限りは雇用するようにしています。そのほうが健康も保てますし、給料も入ります。年金も入りますから、慣れた仕事で収入が増えることになります。そうやって高年齢者に働いてもらうことは、若い人が安心して働くことができるということにもつながると考えています」と語る。かつて在籍していた事務員には82歳まで働いてもらったということだ。

もちろん、長年印刷業に携わってきた従業員のノウハウを有効活用するという意味もある。「デジタル化される中、データのことは部分的にわかっても、一貫した工程のわかる人間が少ないのが現状です。初めから終わりまで、一貫した工程のわかる人間が必要なのです」。

ただし、「60歳を過ぎる頃から体力に差が出てきます。一律にはできない面がありますから、年齢で決めることはできません。話し合いを行い、本人が勤めたければ元気な限り働いてもらうという形にしています」と、山根社長は年齢による体力差よりも個人差のほうが大きいことを指摘する。

●(株)エポ

港区虎ノ門1-24-13 土田ビル

tel.03-3591-5728 fax.03-3508-1244

(近く千代田区霞ヶ関3-3-6-5に移転を予定)

# 体を壊さないよう高齢者の労働時間をセーブ

(株)サンコー（千代田支部）

株式会社サンコー(有菌克明社長)は、平成14年に希望者全員を65歳まで雇用する継続雇用制度を導入した。目的は高齢者の技術を有効に活用することだが、これによって年間120万円の継続雇用定着促進助成金を4年間もらい続けている。



有菌社長

## 製版業から印刷業へ転身

サンコーは写真製版業者として業績を伸ばしてきた企業。CTP化によるフィルムレスが進む中、平成14年にリョービDI菊四裁4色機、16年に小森菊半裁4色機を導入、印刷業者への転身を図ってきた。さらに17年にはモリサワのカラーオンデマンド機を入れ、オンデマンドの分野にも乗り出している。

「印刷会社が小ロットのカラー印刷で困っていて、フィルム出力をやっているのなら印刷までやってほしいという要望があったのです。それでDI機を入れたのですが、2ヵ月でフル稼働しました。菊半裁の要望も多く、2年後に小森の菊半裁4色機を入れました。菊半裁はすぐにフル稼働というわけにはいきませんでした。2年ぐらいで採算ラインを超え、現在はフ

ル稼働の状態になっています」と、有菌社長は印刷を始めた経緯を説明する。

平成17年に導入したカラーオンデマンド機は、オンデマンド印刷の受注だけでなく、自社のカラープリンターとしても利用している。バリエアブルのソフトも搭載し、バリエアブル印刷にも対応できるようになっている。

仲間仕事を中心に印刷の受注を増やし、現在、印刷関連の売上げが50%に達し、印刷業者に近い業態となっている。写真製版業者として培ってきたカラー製版のノウハウが印刷においても発揮された結果と言えるだろう。



CTP セッター



小森の菊半裁4色機



リョービのDI機

## 品質を重視でデザイン部門も強化

元々写真製版業者からスタートしていることもあり、サンコーはDTP部門も充実している。スタッフは8名で、このうち2名がデザイナーだ。また、画像処理の専門要員が2名いて、DTPのオペレーターがそれぞれ画像処理をするのではなく、専門のスタッフが行うことによって、高い品質を確保している。

「普通のオペレーターがやってもそこそこのものはできますが、専門家が画像処理をすることによって垢抜けた色の使い方ができ、きれいに仕上がります。出来上がったものを見ると、その違いがわかります」と、有菌社長は色へのこだわりを見せる。

東京グラフィックス会員企業からの要望があれば、画像処理だけの要望にも応えてくれるそうだが、できれば印刷まで発注してほしいとのことだ。

色校正関係の設備も、富士フィルムのDDCP「ファインチェッカー」、インクジェット校正機「カレイダ」が揃い、カラーデータのチェックが確実にできるようになっている。ただし、導入しているサーマルCTPセッターは菊半裁判で、セッター出力だけの受注には応じていない。

「デザイン部門を充実し、いろんな企画提案ができる形になってきました。プレゼンを出して取れる仕事も増えてきました。刷りだけではな

く、企画勝負に勝てる会社を目指していきたいと考えています」と、有菌社長は企画段階からの直受注を増やしていく方針だ。

## 工程管理・手配で高齢者が活躍

継続雇用に関しては、平成14年に希望者全員を65歳まで雇用する継続雇用制度を設けている。継続雇用定着促進助成金を4年間もらっていたが、対象となる従業員が退職したため、現在はもらっていないということだ。

「60歳で辞めるのは、あまりにも早すぎます。絶対に外せない人もいますし、その仕事ができる人を簡単に見つけることはできませんから、65歳ぐらいまでは働いてもらわないと困ります」と有菌社長。高齢者の働ける場としては、印刷の工程管理、平台色校正の手配、校正のチェックなど、重労働ではないが、長年のノウハウを必要とする業務を挙げる。また、現在も若干ながら残っているフィルムのレタッチ作業も、DTP作業しか知らない若い社員にはできない作業だ。

ただし、高齢者を継続雇用する場合、実際にはさまざまな問題点も存在する。「マックを知らないと言えないという問題があります。また、時間的にもセーブしてあげないと、体を壊してしまいます。当社の場合、時間を区切って、仕事がなければ休んでよいという形にしています」と有菌社長は語り、高齢者を継続雇用する場合は十分な配慮が必要であることを指摘する。

### ●(株)サンコー

墨田区亀沢4-21-3

tel.03-5608-5741 fax.03-5608-5744



# 従業員全員の承諾書を取って就業規則改定

(株)アイト (文京支部)

株式会社アイト(伊藤弘見社長)は、平成17年9月に希望者全員を65歳まで雇用する継続雇用制度を導入している。この際、代表者の意見書だけではなく、従業員全員の承諾書を取るとともに、退職金規程を見直すという大きな改革を行っている。



伊藤社長

## 活版からタイプオフへ

アイトは、大手印刷会社に13年間勤務していた伊藤社長が昭和47年に創業した会社。かつて活版の植字課などで生産管理の仕事を担当し、活版印刷の知識は豊富だったが、伊藤社長が手がけたのは活版印刷ではなく、タイプオフセット印刷だった。

「活版印刷よりもタイプオフセット印刷のほうがきれいに仕上がることがわかり、1年半ぐらいタイプオフセット印刷を習いに行きました。会社を始めて半年後にリョービの横送りの軽オフを入れたのですが、すぐに仕事が忙しくなり、機械さえあれば仕事が入ってきました」と、伊藤社長はその当時を振り返る。

一時は軽オフ4台を設備し、名刺からページ物印刷、色物まで、さまざまな仕事を手がけていた。このように仕事が増えた理由について伊藤社長は、「一番の良さは納期を遅らせなかったことです。品質も安定していて、他社よりミスが少なかったことも大きいですね。製版や組版のノウハウを持っていたことも役立ちました」と語る。このあたりは、大手印刷会社で生産管理の仕事をしていた経験が生きているところだ。また、品質を重視し、縦送りではなく横送りの機械を選んだことも、顧客の信頼を得る大きな要素となった。

## 編集・出版事業も展開

現在は、従業員9名、菊四裁単色機2台という規模。CTPは導入せず、現在でもダイレクト製版が中心だ。組版・編集部門では、3名のスタッフがウインドウズとマッキントッシュで作業を行っている。

アイトが一般の印刷会社と違うのは、取材・原稿作成・出版編集のできるスタッフが2名いて、企画段階から顧客の要望の応えられることだ。アイトは、自費出版でも実績を持つ印刷会社で、伊藤社長自ら独自の自費出版マニュアルを作り、ブームになる前から自費出版を手がけてきた。これまでもかなりの数の出版物を制作してきたが、6年前に出版社に勤めていた娘の谷口美保さんが入社したことにより、さらに幅広く編集・出版事業を展開することになった。

谷口さん自身が取材・原稿作成・編集のキャリアを持っているが、フリーのライターや編集者のネットワークを持ち、そういったスタッフを使うことによって、あらゆる取材や原稿作成

を行うことが可能となっている。自費出版だけではなく、出版社からも印刷と編集・制作を合わせて請けている。もちろん、東京グラフィックス会員企業からも、要望があれば取材や原稿作成のお手伝いをしてくれるということだ。

また、4月には伊藤社長が会長になり、谷口さんが代表取締役社長に就任することが決まっている。谷口さんのご主人は、かつて大手印刷会社の営業マンだったが、現在はアイトで営業を担当している。今後は、出版・編集事業をベースに二人三脚でさらに印刷受注を広げていくことになりそうだ。



アイトの組版・編集部門



アイトの印刷設備

## 若い従業員を養成する余力はない

高齢者の雇用に関しては、定年は60歳が、

代表者の意見書と全員の承諾書を取り、希望者全員を65歳まで雇用する継続雇用制度を導入している。この際、退職金規程の見直しも行っている。「就業規則の賃金の支払いの項から退職金規程を外しました。その代わりに、一旦、これまでの分を精算した上で、賃金に上乘せして従業員の名義で積み立てを行うとともに、福利厚生の意味も含めて全額会社負担の生命保険に加入。本人には年に一度、実績報告が通知されますし、退職時には全額本人に手渡すことになっています」と、伊藤社長は継続雇用を約束すると同時に退職金規程の見直しによって将来の負担を軽減していることを説明する。

現在、60歳以上の高齢者は2名。そのうち1名が印刷オペレーターだ。「印刷関係については、若い従業員を養成する余力はありませんから、高齢者に頼らざるを得ないのが現状です」と伊藤社長。DTPのオペレーターになりたがる人は多いが、印刷オペレーターを希望する人はほとんどいないというのが現状で、小規模企業が若い従業員を印刷オペレーターとして採用するのは簡単なことではない。やはり、確かな技術を持つベテランのオペレーターになるべく長く勤めてほしいというのが本音だ。

その一方で、「1年ごとの延長だから、常用の正社員よりも気が楽です」と伊藤社長は語り、正社員よりも使いやすいことを強調する。軽オフの仕事の先行きが見えない中、1年契約で待遇を決めることができる継続雇用制度は、小規模企業にとっては使いやすいものと言えるだろう。

印刷現場では、刷り上がった印刷物や在庫の紙を全てキャスターに載せ、移動が楽にできる工夫をしている。このキャスターは伊藤社長が考案した特注品で、10台ぐらいが用意されている。高齢者を継続雇用するために導入したわけではないが、作業負担を軽減するのに大いに役立っている。

### ●(株)アイト

千代田区神田神保町1-12 太陽堂ビル

tel.03-3294-3344 fax.03-3294-9428

## 労使協定を結んで再雇用基準、再雇用期間を決定

(株)広芸インテック (城南支部)

株式会社広芸インテック(上中康則社長)は、平成18年4月に再雇用制度を整備している。従業員の代表と労使協定を結んで再雇用基準、再雇用期間などを決定。再雇用期間は、当初は63歳までだが、段階的に65歳まで引き上げることになっている。



上中社長



広芸インテックの本社ビル

### 栃木県矢板市に印刷工場を建設

広芸インテックは、DTP・印刷を行う広芸、旅行代理店などの電算処理を行う広芸電算センター、原稿作成を行ういすゞインテック、梱包・発送のKI SHIPPINGが合併することによって誕生した会社。東京グラフィックスの理事として業界を牽引された初代の上中悠嗣社長が平成15年に逝去され、平成18年からは上中康則氏が3代目の社長に就任している。

上中社長は、情報工学系の学部を卒業したあと、コンピュータ系の会社を経て広芸インテックに入社した。ずっと営業を担当していたが、平成15年に取締役役に就任した。「3年間かけて各部門の部門長を担当し、駆け足的に会社のことを知ることに努めました。その結果、似たような部門がたくさんあることがわかり、1年半前にそれまでの13部門を営業、制作、生産、管理の4部門に集約しました」ということで、上中社長は会社全体を把握することに努め、社内の整備も行ってきた。

広芸インテックの従業員数は220名。栃木県矢板市の印刷工場では、菊全判両面機3台、菊半裁両面機1台などの印刷機が稼働している。

### テクニカルライターの存在が強み

広芸インテックの特徴は、社内にテクニカルライターを抱え、原稿作成から受注できることだろう。「当社はいすゞと一緒に原稿作りをしていたという強みがあります。同じ会社の中にDTP部門や印刷部門がありますから、後工程を考えた原稿作りを行い、一貫した物作りが得意な部分となっています」と、上中社長は説明す

る。原稿作成から受注できることが、安定した受注につながっているのだ。

いすゞインテックの時代は、いすゞのマニュアルやカタログのテクニカルライティングがほとんどだったが、現在はいすゞ以外の顧客からもテクニカルライターの仕事を受注しているということだ。

「あくまでも技術資料を中心として、情報を一元管理していくことを目指したいと考えています」と、今後は情報の一元管理でさらに安定受注を確立していきたい考えだ。



広芸インテックの矢板工場



印刷工場の内部

## 8項目にわたる再雇用基準を設定

印刷工場は13年前にできたこともあり、定年に達する従業員はいない。高年齢者の継続雇用の対象になるのはほとんどテクニカルライターということだ。平成18年4月に再雇用制度を導入し、現在3名がその対象となっている。

「テクニカルライターの仕事は、簡単に技術継承できる分野ではありませんから、第一線でや

ってもらおう形と、サポートしてもらおう形、もしくは教育を担当してもらおう形で、60歳を過ぎて働いてもらっている人がいます。制度的には去年の4月からですが、前からそういう形で働いていただいています。そういう意味で、非常に重要な人材だと思っています」と上中社長は語り、以前から高年齢者を継続雇用してきたことを強調する。

広芸インテックの継続雇用対象者は、労使協定によって決められた再雇用基準によって決定され、会社の認める条件を了承すれば嘱託として再雇用されることになっている。その主な内容は、①定年後も会社に精勤する意思があると認められること、②過去5年間、懲戒処分を受けていないこと、③事務技術職は直近3年間の賞与査定、上級職は直近3年間の能力評価査定が平均C以上であること、④会社内において協調性があり、勤務態度が良好と認められる者、⑤過去3年間無断欠勤がないこと、⑥健康診断の結果を産業医が判断し、健康面で支障がないと認められること、⑦自宅もしくは自己の用意する住居より通勤可能な者、⑧疾病による就業禁止に適合していないことが挙げられている。

また、再雇用期間は、平成18年4月1日から19年3月31日までの60歳定年到達者が63歳、19年4月1日から21年3月31日までの60歳定年到達者が64歳、21年4月1日以降の60歳定年到達者が65歳という形で労使協定を締結し、就業規則に明記している。

●(株)広芸インテック

大田区大森中1-10-6

tel.03-3765-0617 fax.03-3765-0638

## 労働組合の了承も取り付け、順調な滑り出し

(株)東京技術協会 (港支部)

株式会社東京技術協会（鈴木将人社長）は、従業員代表と労使協定を結び、基準に該当する者を継続雇用する再雇用制度を平成18年4月から施行している。平成18年度の継続雇用の年齢は62歳だが、段階的に65歳まで引き上げることになっている。



鈴木社長



東京技術協会の本社ビル

### 得意はテクニカルイラストレーション

東京技術協会は、メーカーのマニュアル、パー

ツカタログなどの原稿・イラスト作成から印刷までを請け負う印刷会社。テクニカルライティングのスタッフ4名、テクニカルイラストレーションのスタッフ15名が在籍していることが特徴で、原稿およびテクニカルイラストレーション作成の売上げが50%を上回っている。

中でも得意とするのが、分解図などのテクニカルイラストレーションだ。外観図などの場合は写真をトレースすることもできるが、図面から分解図を起こすには独特の技術が必要となる。最近は3DCADのデータからイラストを起こすことも可能になっているが、分解図をイラストとして起こす下図のトレース作業は今でも手書きのほうが多いという。専属の外部スタッフに下図のトレースを手配し、3DCADやイラストレーターを使って、出来上がってきたものを編集するのが社内スタッフの主な作業だ。

「今はテクニカルイラストの学校もないので、社内で育てているのが現状です。最近は図面からイラストを起こすマンパワーが不足する会社も多いようで、仲間仕事の依頼も増えています」と鈴木社長は語り、同業者の仲間仕事も引き受けていることを強調する。

もちろん、3DCADのソフトも積極的に導入している。顧客の要望に合わせて4種類のソフトを入れているが、3DCADを使ってもそれほど効率が良くなるわけではない。「お客様は3DCADを使うと、劇的に効率が上がると思われませんが、直しは手作業になりますから、それほど価格が下げられるわけではありません。また、古い図面の場合は手作業で行わなければならない、全てを3DCADで行うわけにはいきません」と、鈴木社長は3DCADでそれほどコストダウンを図ることができない理由を説明する。

とは言っても、テクニカルイラストレーションを手がける企業はそれほど多くないため、東京技術協会の強みのひとつとなっている。

一方、DTP、印刷などの印刷関係の部門には13名のスタッフがいる。導入している印刷機は菊全判単色機1台。オーバーした仕事は外注に頼っている。CTPセッターを導入し、外注に出す際も刷版支給にしている。

東京技術協会が受注可能なテクニカルイラストレーションは、建築以外の工業系全般。DTPや印刷までトータルではなく、テクニカルイラストレーションだけの依頼にも応えてくれるそうだ。



テクニカルイラスト部門



過去のデータもしっかり保存

## 実際には以前から再雇用を実施

再雇用制度の導入では、従業員代表との労使交渉もスムーズにいったという。東京技術協会には労働組合があるが、現在、組合員数は従業員58名のうち8名だけで、労働組合の代表が従業員代表というわけではないが、労働組合の了承も取り付け、順調な滑り出しとなった。

再雇用の基準は、出退勤の率、健康状態、過去2年間の社内査定などに基づいたものとなっている。労働組合からは査定制度の基準について意見書が出されているが、会社側は以前からより透明性の高い新査定制度の準備に着手しており、近いうちに導入を予定している。

現在、60歳以上で再雇用されている従業員は4名。その内訳はDTP・印刷部門が3名、営業が1名となっている。再雇用制度はできたばかりだが、実際には以前から再雇用を行っている。

「会社が必要とする従業員に対しては、以前から運用で再雇用を行ってきました。今まで大事な仕事をやってきてもらって、60歳になったからやめてくれと言うわけにはいきません。会社が仕事を続けてほしい人で、本人が仕事をやっていくことが可能な状況であれば、年齢に関係なく働き続けてほしいと思っています」と鈴木社長は語り、基準だけにこだわらず、会社にとって貢献度の高い人材は積極的に再雇用していく考えだ。

再雇用の場合の賃金は、現役時代の65%に減額される。給与が減ると労働意欲の低下が心配されるが、「責任感を持って、非常によくやってくれています」と働きぶりを高く評価する。ただし、最も気をつけなければならないのは体の具合で、健康状態については十分に配慮しているということだ。

### ●東京技術協会

港区三田4-8-41

tel. 03-3444-4331 fax. 03-3445-6855

# 高齢者を工務や工程管理の担当者として活用

(株)西光美術 (三多摩支部)

株式会社西光美術(西川亨社長)は、まだ継続雇用に該当する従業員はいないが、希望者全員を65歳まで雇用する継続雇用制度をスタートさせている。1年ごとに契約を更新し、本人の意思を確認するとともに、給与を決めていく予定だ。



西川社長

## 3名のデザイナーが活躍

西光美術は元々製版業者で、2年半前まで西光美術製版という社名だった。西川亨氏が社長に就任したのをきっかけに、現在の社名に変更している。現在はパートを入れて15名という規模。最近ではデザインから印刷まで一貫して直受注するケースも増え、DTPやフィルム出力、CTP出力などの製版関連が6割、デザインが2割、印刷が2割という売上げ構成になっている。製版専業の時代は印刷会社の下請けが100%だったが、現在では60%に低下している。

大日本スクリーンの四六半裁判CTPセッターなど製版関連の設備が充実し、DTP部門も高い品質を実現している。とくにスキャナに関しては、モニターを見て補正するのではなく、数値で正確な色補正ができ、過去に培った製版技術が生きている。

社内の編集設備はマッキントッシュを中心としたDTPになっているが、特筆すべきは社内にデザイナーが3名もいることだ。「カメラマンを使うというほどのデザインはしていませんが、チラシ、ポスター、広報誌など、さまざまなデザインを受注しています。急ぎのデザイン制作に応じてくれるところがなくて困っている印刷会社も多く、印刷会社からの依頼も多いですね」と、西川社長はデザインの需要が高いことを強調する。DTP編集やCTP出力だけでなく、デザインについても仲間仕事に応じてくれるということだ。



デザイン部門



CTPセッター

## カラーオンデマンド印刷を開始

オフセット印刷機は導入していないが、今年になって新たにコニカミノルタの「C65」という製本機能付きのカラーオンデマンド機を導入している。

「今のところオフセット印刷機を入れるつもりはありません。当社の刷版を使っている印刷会社と共存共栄を考えているからです。オンデマンド機は、同業者にはすでに使ってもらっていますが、八王子には学校が多いので、学生の論文やレジュメも受注したいと思っています。価格で勝負するのではなく、納期と品質、お客様が困っているときの対応力で勝負したいですね」と、西川社長はカラーオンデマンドで新たな需要を掘り起こしていきたい考えだ。

カラーオンデマンド機は菊四裁までしか印刷できないが、幅1,250ミリの大幅インクジェットプリンターを備えており、さまざまな小ロットカラー印刷に対応できるようになっている。

西光美術は早稲田に営業所を構えている。常駐している営業マンは1人だけだが、山の手線沿線ぐらいなら直接訪問することも可能だ。八王子の本社と営業所の間は1日2便の定期便で結んでいるので、時間のロスもそれほどない。インターネットを使って、専用サーバー経由で入稿することもできる。



新たに導入したカラーオンデマンド機

## 継続雇用の該当者は2年後

継続雇用に関しては、定年は60歳のままで、希望者全員を65歳まで再雇用する継続雇用制度を導入している。しかし、今のところ制度に該当する従業員はいない。2年後に60歳を迎える従業員がいるので、そのときに初めて制度が適用されることになる。

今後、継続雇用した高齢者をどのような仕事を任せるのが問題になるが、西川社長は実務ではなく工務の仕事を任せようと考えている。「これから定年を迎える従業員は、コンピュータを熟知しているわけではありません。CTPになるとフィルムではなく、いきなり刷版が出力されますので、レタッチをすることもできません。手作業で行っていた技術も経験と勘に頼っていた部分が多く、簡単に教えることはできません。実務は若い従業員に任せ、高齢者には工務や工程管理の仕事をやらせようと考えています。一番残ってほしいのは営業マンです」とのことだ。

西光美術には西川社長を含めると5名の営業マンがいるが、仕事の段取りや外注への手配は営業マンが個別に行っているのが現状だ。「外注先にバラバラに発注していますから、それが適切かどうかわかりません。印刷の工務経験者の人がいれば、定年後に当社に来ていただきたいと考えています」と、西川社長は工務経験者を採用して社内の整備を図りたいと考えている。

### ●西光美術

八王子市中野山王2-5-22

tel. 0426-23-2235 fax. 0426-23-2236



## 高齢者を印刷オペレーターとして継続雇用

(株)中央社 (城東支部)

株式会社中央社(豊田肇社長)は、平成17年に65歳までの継続雇用制度を導入、高齢者を印刷オペレーターとして継続雇用している。出勤時間を1週間36時間に抑え、肉体的な疲労を軽減するとともに、高齢雇用継続基本給付金が受給できるように配慮している。

中央社は、豊田社長の母親がタイプ印刷業者として昭和36年に創業した会社。昭和63年に社長交代を行っている。社長交代してからは、タイプライターを九州松下の電子組版機に切り替えるなど電子化を推進。その後、ウィンドウズとマッキントッシュを中心とする組版システムを確立している。一時は従業員数15名ぐらいまで成長したが、現在は8名の規模となっている。

印刷設備はリョービのA3判両面機と単色機が各1台。ピンクマスターを使ったダイレクト製版が中心だが、品質の厳しいものはPS版を使っている。印刷会社からの仲間仕事を中心に、直受注は35%程度。東京グラフィックス会員企業からもモノクロ印刷なら受注できるということだ。

平成17年に就業規則を改定し、定年は60歳のままだが、希望者全員を65歳まで雇用する継続雇用制度を導入した。この適用を受けているのは、平成14年に60歳になった印刷オペレーター。本人の意思を確認した上で、毎年、嘱託契約を結んで勤務を続けてもらっている。年金や高齢雇用継続基本給付金を考慮し、労働時間は週36時間に制限している。

若い社員を採用しにくい小規模企業にとって、ベテランの印刷オペレーターは貴重な存在だ。

「当社の印刷機は古い機械ですが、性能以上の仕上げをしてくれています。機械のコンディシ

ョンが音だけでわかりますから、長年使っているオペレーターに勝る者はいません」と、豊田社長はその働きぶりを高く評価する。



豊田社長



中央社の印刷部門

●(株)中央社

中央区日本橋浜町2-19-4 豊受ビル3F  
tel.03-3669-2701 fax.03-3669-2703

## 高年齢者が貴重な戦力として活躍

富士印刷株（城南支部）

富士印刷株式会社（吉野主計社長）は、従業員9名のうち60歳以上が4名と、高年齢者の割合が高い会社だ。定年は60歳のままだが、希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を設け、すでに5年前から継続雇用定着促進助成金を受給している。

富士印刷は、モノクロの業務用印刷や小ロットのカラーオンデマンドを手がける地域密着型の印刷会社。価格低下の影響を受け、売上げはピーク時の半分に減少し、従業員をかつての15名から9名へと減らしている。

印刷設備はB3判単色機1台、A3判単色機2台、名刺印刷機1台。組版・編集のスタッフは2名で、ウインドウズとマッキントッシュを使っている。

早い時期に岩通のCTPセッターを導入し、ピンクマスターによるCTP化を実現したことが特徴で、品質アップを実現するとともに、作業効率を改善している。

高年齢者の継続雇用について吉野社長は、「健康で働きたい人は、いつまでも仕事を続けてもらいたいと思っています。これから少子化で人が少なくなりますから、高年齢者を継続雇用することは、会社にとっても、働く人にとっても必然になるのではないのでしょうか」と語る。

現在、75歳を筆頭に60歳以上を4名雇用しているが、そのうち3名は印刷オペレーターだ。若い人を採用してもすぐに辞めてしまうため、それを補うという意味でも、高年齢者は貴重な戦力となっている。

「最近印刷オペレーターが辞めてしまったので印刷してほしいと、仲間仕事を頼まれることが結構あります」と吉野社長。定年を迎えたベテランの印刷オペレーターを継続雇用するこ

とによって、印刷機をこれまでどおりに動かすことができ、仲間仕事にも応えることが可能となっている。



吉野社長



富士印刷の印刷部門

●富士印刷株

品川区北品川2-30-2

tel. 03-3471-3701 fax. 03-3471-3749

## 再雇用制度と同時に育児休業、介護休業も整備

勇進印刷株（城北支部）

勇進印刷株式会社（佐藤節夫社長）は、平成10年4月という早い時期に定年後の再雇用制度を整備している。定年は60歳のままで、希望者全員を65歳まで継続雇用する形だ。就業規則の改定にあたっては、育児休業、介護休業などの規程も盛り込んでいる。

勇進印刷は、昭和39年にタイプ印刷会社としてスタートした。かつてはタイピストだけでも10名いたということだが、現在は従業員6名の規模となっている。

印刷設備はA3判両面機と単色機の2台。CTPではなく、ダイレクト製版のピンクマスターで、主にモノクロの業務用印刷を行っている。カラー印刷やロットの大きいものは外注に頼っているが、小ロットのダイレクト印刷については仲間仕事を請け負うことも可能だ。一方、組版・編集部門では、ウインドウズだけでなく、モトヤの「エルウィン」も使っている。

継続雇用されている60歳以上の高年齢者は2名で、そのうち一人は営業部長。もう一人は版下と工程管理を担当している。給与は現役のときの7割程度ということだ。継続雇用の際の給与を半分程度に下げる企業が多い中、比較的待遇をよくしていることが特徴だ。「60歳を過ぎてからの継続雇用ではそれほど給与を下げていません」と佐藤社長は説明する。

社内はスペースが広く取られ、高年齢者でも働きやすい設計。階段には転倒防止用の手すりも備えられ、かなり高齢になっても安心な造りとなっている。

平成18年4月からは65歳の年齢制限を外す改定を行い、本人が希望すればいつまでも勤務できるようにした。「自然の成り行きで60歳を過ぎても働いてもらう形になっています。できるこ

となら、65歳をすぎても心身ともに丈夫なら働いてほしいと思っています」と、佐藤社長は高年齢者の活躍に期待を寄せる。



佐藤社長



勇進印刷の印刷部門

●勇進印刷株

板橋区大山金井町10-14

tel. 03-3973-5206 fax. 03-3973-5856

高年齢者継続雇用事例集

発行日 平成19年3月30日

発行 (社)東京グラフィックサービス工業会 65歳雇用導入プロジェクト  
〒103-0001 東京都中央区日本橋小伝馬町7-16

TEL 03-3667-3771 FAX 03-3249-0377

URL <http://www.tokyographics.or.jp>

印刷所 タナカ印刷(株)



社団法人  
東京グラフィックサービス工業会

URL <http://www.tokyographics.or.jp>

〒103-0001

東京都中央区日本橋小伝馬町 7-16

tel.03-3667-3771 fax.03-3249-0377