

月刊 グラフィックサービス

No.842 2022 01

■ 年頭所感

2022年、新年のご挨拶

——会長 中村 耀

■ 巻頭企画

ジャグラが見据えるニューノーマル “絆”をカタチに

■ 連載・シリーズ

デジタル印刷機を活用した DX による生産性向上—前編—

——ジャグラDXWG 委員/ 株式会社正文舎 岸 昌 洋

中小印刷業の働き方改革を考える④

北海道・ソーゴ印刷(株)さんの事例

■ NEWSとお知らせ

2022年 誌上新春名刺交換会
12.4 大分12 月セミナーを開催



GS

No.842
2022
01

CONTENTS

■ 年頭所感

1 2022年、新年のご挨拶

会長 中村 耀

■ 新春座談会

2 ジャグラが見据えるニューノーマル “絆” をカタチに！

■ 連載・シリーズ

16 ジャグラ DX 始動！⑥

デジタル印刷機を活用した DX による生産性向上—前編—
ジャグラ DXWG 委員 / 株式会社正文舎 岸 昌洋

20 中小印刷業の働き方改革を考える④

北海道・ソーゴ印刷(株)さんの事例



月刊

グラフィックサービス

発行 一般社団法人 日本グラフィックサービス工業会

電子版無料公開中！

スマホでも本誌が読めます
公式HPで本誌PDF版を公開中！
毎月中旬、紙媒体より早くご覧いただけます
バックナンバー閲覧もここから



<https://www.jagra.or.jp/>



■ NEWSとお知らせ

9 今田さん、ATMで特殊詐欺被害を防ぐ！
大阪・八尾警察署が感謝状を授与

12 2022年 誌上新春名刺交換会

15 Column
～承継は事業への興味とやりがいガギ～
日本公庫総研「子どもの事業承継意欲
に関する調査」結果より

27 業界の動き

12.4 大分12月セミナーを開催
キング印刷・伊東社長が講演
九州地方協議会・経営技術研究委員会

28 ジャグラBB HOTNEWS

18 法親会のご案内
29 事務局日誌と今後の予定／事務局便り

10 富士フイルムグローバルグラフィックシステムズ(株)
11 ホリゾン・ジャパン(株)
19 (株)ショーワ
26 東京リスマチック(株)
表4 リョービ MHI グラフィックテクノロジー(株)



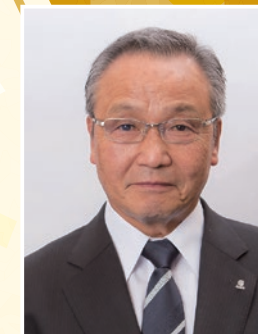
本誌へのご意見・記事提供は下記まで
edit@jagra.or.jp



「ジャグラBB」もご覧ください
経営・教育番組を多数配信中！
jagrab.net

2022年、新年のご挨拶

会長 中村 耀



新年おめでとうございます。年頭に当たり、一言ご挨拶申し上げます。

昨年は引き続き新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受ける一年となりました。8月には、最多の2万5,992人の新規感染者を記録し、日本全体で経済活動が停滞した結果、昨年11月に発表された第3四半期国内総生産は前期比年率換算でマイナス3.0%と市場の予想を上回る落ち込みとなりました。そのような中、10月末の衆議院選挙で岸田内閣が発足しました。経済対策として打ち出す過去最高の55.7兆円に及ぶ財政支出が功を奏し、岸田首相が掲げる新しい資本主義がどのように実現されるのか私たちは注意深く見定めていかなければなりません。オミクロン株による感染者が国内でも増加傾向にあります。感染防止対策を引き続き努めていく必要があります。

中小印刷業界は、相次ぐイベントの中止や観光の自粛、国内消費の減退に加え、世界的な原油価格、原材料費の高騰を受けインキやCTP、用紙などの資材値上げが利益を圧迫しています。この苦境を乗り越えるには、「創造力」と「想像力」を活かした変革を実行に移すしかありません。今、ウィズコロナ、ニューノーマルに向けた堅実な体力づくりが求められるところで

こうした中、ジャグラは昨年11月に2年ぶりにリアルで全国協議会を開催し、やはり直接

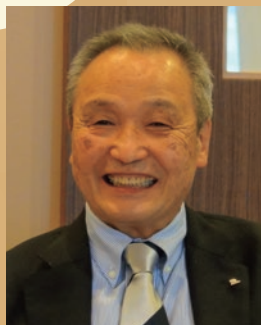
顔を合わせてコミュニケーションを取る大切さを再確認することができました。コロナの状況もありますが、今年6月に3年ぶりとなるジャグラ文化典が愛知で開催される予定です。「強いジャグラ」は会員同士の交流が原動力です。直接会員が集い、刺激を与えあうことで、この苦境を乗り越える活力を得る場になればと期待しています。ジャグラ本部では会員企業の生産性や売上向上を支援するための施策を本格的に始動します。ジャグラならびに会員企業の活性化が引いては中小印刷業界を元気にする一助となるよう励んでまいります。引き続き、会の活動へのご理解・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

昨年11月以降、イベント等が少しずつ増え、停滞していた仕事の流れが急激に動き出していますが、先行きはまだ不透明です。急な環境の変化に心と体のバランスを崩さないよう、ゆっくりでも良いので前に進んでまいりましょう。

最後になりますが、皆様のご隆盛とご多幸を祈念しまして、新年のご挨拶といたします。

年頭所感

ジャグラが見据える ニューノーマル “絆”をカタチに！



会長 中村 耀



副会長 清水隆司
(東京グラフィックス会長)



副会長 岡本 泰
(ジャグラ DXWG リーダー)



理 事 岡 達也
(ジャグラDXWGサブリーダー)



理 事 中村 盟
(ジャグラDXWGサブリーダー)

2022年の幕が明けた。一昨年から続く新型コロナウイルス感染症、ウィズコロナで大きく変わりはじめた生活習慣や経済の仕組み。グラフィックサービス業が担う情報伝達の在り方もその影響を受け、新たなステージに入ろうとしている。新年第一弾の巻頭企画では、苦戦を強いられているジャグリストの皆様に一筋の光明を見出していただくべく、中村会長、清水副会長に加えて、昨年6月に発足したジャグラDXWGの岡本リーダー、岡・中村（盟）サブリーダーの5氏にご臨席いただき、「ジャグラが見据えるニューノーマル」をテーマに、今年の展望を伺った。

×

厳しい状況続く、会活動も難しい一年に

田中：今日は、コロナの現状を再認識しつつ、今後どうなっていくのか、厳しい見方もありますが、新春企画というこ



〈司会〉常務理事 田中良平

とで明るい展望を伺えればと思います。最初に中村会長と清水副会長にお聞きします。2019年から2020年の時と、2020年から今日にいたるまでを比較して中小印刷業界の市場環境はいかがでしょうか？

中村会長：リアルで会員の皆さんとお会いしたのは、2020年3月くらいだったと思います。その時はコロナがこんなことになるとは思わず、高知で文化典をやるという声がありました。急にそれから半月足らずの間に状況が一変しました。私自身もまさかこんなに仕事がなくなっていくとは思いませんでした。ジャグラとしても大きな活動ができませんでした。仕事も2020年は補助金や政府の援助でなんとかやっていましたが、それにしても2019年の売上に比べたら2割ぐらい減っています。今年は、これまで東日本大震災や色んなショックを乗り越えてきましたが、10月の売上がそれにも増して酷かったです。

田中：やはり緊急事態宣言の延長が7月、8月にあった影響が10月に来たということですか。

中村会長：それと、衆議院選挙です。あれが重なって色んなものが止まってしまいました。色々な方に電話で話を聞くと全国的には東京よりは悲惨な声が少なく感じました。そんなことはないと思う人に怒られるかもしれませんが…。

田中：東京と地方の感触の違いがもしかしたらあるかもしれないというようなお話でしたが、実際東京はいかがでし

たか清水さん。

清水：日本に新型コロナが入ってきたのは確か2020年1月頃ですよね。1回目の緊急事態宣言の時は、一番パニックを起こしていました。出社できないような雰囲気になって、東京全体で。実際仕事は3月、4月頃まで通常通り動いていました。それが5月頃から一気に落ち込んで仕事がなくなりました。皆さん外出しなくなったからますます仕事が止まり、2020年に聞いた時は、大体3割から7割ダウンというのが一般的な回答でした。

2021年は正直あまり分かりません。若干戻った感じはありますが、停滞したままのところもあります。当社は停滞したままです。逆に2020年よりも2021年の方がちょっと厳しいかなというような感じです。東京は3回の緊急事態宣言がありましたから、1月から9月の間で緊急事態宣言が完全に解除されたのは50日しかありませんでした。ただし皆さん、2020年ほど自粛しなくなってきたので、多少市場の動きはありましたが。我々のメインの仕事は、チラシやポスターで、人を集めることです。それを阻害されてずっと低迷が続いていたということです。

市場の変化というと私はコロナになって初めてZoomを知りました。1月、2月になって、急速Zoomなんていうものがあるという話を聞きました。1回目は理事会で、確か青年部の方がそれで参加されたという記憶はありましたが、その時はそんな真剣に考えてなかったから、面白いことやるなってくらいでした。このZoomっていうのはコロナ禍で凄いい力を発揮したなと思います。

それとお客様の考え方も変化しました。当社の場合、PDFのWeb校正でも良いというお客様がだいぶ増えてきました。こちらからお願いしたら承諾いただけるくらい。その辺は逆に効率も良くなったかなと思います。

あとはこの2年間で市場が変わってきたと思うのは、テレワークでもできる仕事があるということです。生産性は少し落ちてきたという実感はあるので、徐々に戻していこうか悩んでいるところです。また振り出しに戻らないようにはしたいと思っています。それというのも当社がテレワークの導入を検討したのはコロナが原因ではなく、社員の介護対応に始めようと思っていたのがベースにあります。一時期、介護を理由に4人も従業員が辞めました。介護が理由では引き止められません。中にはずっと悩まれていた人もいたので、テレワークなら介護と両立できないかと進めてきたところでした。

田中：色々な方に聞くとテレワークについては両極端で、やっぱりテレワークなんか無理だという方と、積極的にテレワークを採用されている方がいます。実際テレワークでできる仕事はどのようなものですか？

清水：DTPです。印刷と現場は機械を持って帰るわけにいかないです。

田中：そうすると、DTPオペレーターと現場との不公平感みたいなところは大丈夫でしたか？

清水：それはうまい具合にバランスが取れていて、やはり家に居たくないっていう人もいます。営業もテレワークを勧めましたが、喜んでやったのは二十代。年配者ほど何とかしてでも会社に来たいって要望がありました。会社って人によっては安らぎの場でもあるんですよね。

田中：ちなみに2020年と2021年で比較して、営業の方の働き方みたいなものって変わりましたか？

中村会長：うちの会社は全く変わっていません。

清水：変わらないですね。電話でアポを取って訪問していました。緊急事態宣言中も電話してから訪問したり、チラシを撒いたり、一応ダメ元でもやることはやっていました。意外と東京もこの機会に廃業される方が結構いらっしやるんです。大きい会社は、すぐ噂になって出てくるけど、一人でやられているような印刷会社さんだと、もう自然と辞めていくんですよね。協力会社も少し怖いになっているがあるので、逆に協力会社になりますといったチラシを撒いてみました。

田中：廃業されているという話ですが、ジャグラの全体的な数字で見ると、そんな急激に会員数は減ってないですが？

清水：東グラは10社ぐらい減りました。

田中：全国的な推移で見ると、10社減だと経年的な減少傾向の数値レベルかと思います。

中村会長：3月で雇用調整助成金が切れるかもしれないので、それまでに需要が回復しなかったらまずいですね。

清水：需要が回復してから雇調金を止めてくれればいいですが、雇調金を先に止めると危ないです。

田中：市場環境から入って、次はなかなか皆さん苦戦を強いられているところで、会としての活動を振り返ってみてこの1年いかがでしたか？

中村会長：ジャグラの場合は、本当に皆さんとお会いすることがなくなりました。でもその分リモートが経験できたのは一つ良かったです。リモートだと落ち着いて話ができますし、良いのかなと思いました。生の声を聞かなきゃダメだとか、リアルで会わなきゃダメだという概念が、何か今回のことで少しずつ薄れてきていると思っています。

田中：リモート会議は全国の方にとって参加しやすさはあったかもしれませんが。やはり東京に来ると1日仕事になってしまうので。

中村会長：そうですね。地方の人は来て帰って、絶対2日は必要です。だからそれを考えたらやっぱり、今の支部長だとか、地協会長も仕事が大変でしょうから、やっぱりリモー



清水副会長

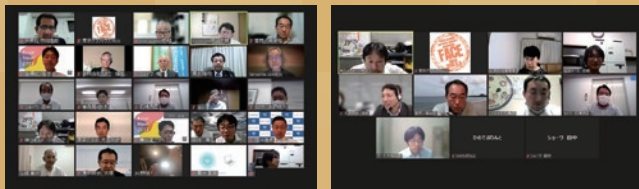
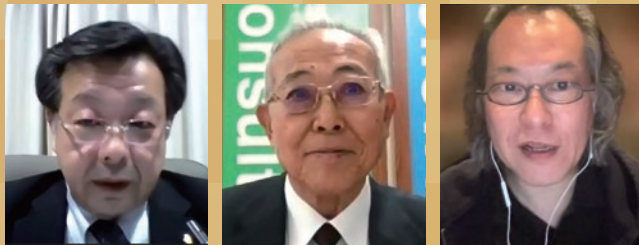
トというのはこれからも使いようによってはいいのではと感じています。

田中：清水さん、東京のほうはいかがでしたか？

清水：東京は、ずっとリモートでした。この間、久しぶりに理事会をリアルでやる話になって、一応ハイブリッドにしようという話になったのですが、Zoomに慣れてしまって、ちょっと行くのが億劫だという人も出てきたので、懇親会やるからと言ったら集まりましたね。やっぱり懇親会が終わった帰りに皆、口を揃えて「やっぱりリアルはいいね」って言ってました。そこでも情報交換できますし、もっと多くの話ができたりするので、理事会は理事会ですが、懇親会で色んな話ができるのは、やっぱりメリットが大きいです。Zoomだと一方通行で、私は皆、納得してくれているのかちょっと不安があります。でも飲み会で文句を言われなかったら、これで平気だなと思ったりします。

10月にリモートで開催した「東グラ秋祭り」は7月、8月頃に、今年は本当に何もしないで終わってしまうと思っていたところに、活性化委員会と総務委員会がイベントをやりたいと話を持ってきてくれたので、やる方向で動き出して、これが意外と楽しかったです。最初からちゃんと挨拶するまでは酒飲むなって注意していたけど、皆、酒を飲んで始まっていました（笑）

中村（盟）：Zoomならではのイベントを企画して、田中秀樹さん（東京・城東支部）とカメラマンの二人が東京のどこかに行って、YouTubeのライブカメラから居場所を探す『秀樹を探せ』っていうコーナーでは、電光掲示板みたいなので文字を出しているから、それが分かった人がチャットに入力して一番の人に賞品を後日送ったり、色々考えて皆で楽しんでいました。セミナーとか会議とか、そういうのも疲れてきているところで、真面目にやらないで、今できることはこれしかないなということで開催してみたら結構、皆楽しんでいました。東京ではこの時期に賛助会懇談会を



上段左から：清水東グラ会長、幅日印機協会長、講師の山下氏
下段：オンラインで参加した同地協の皆さん

開いていましたが、それもできなくなったので、賛助会員の人たちも参加してもらいました。ただ賛助会員の人たちから何か景品を出してもらうとかは一切せず、10支部から少しずつ景品を集め、それで開催しました。

将来見据え『DX』に着手

中村会長：この1、2年間でジャグラが多少変わったとすれば、ジャグラBBです。ジャグラBBの原田大輔委員長をはじめ委員の方が頑張ってくれて本当にこの間、結構楽しむことができました。なんで皆さんこれもっと見ないのか？なんて思いながら。ジャグラBBのツールがあったということが、僕はこのコロナ禍で本当に良かったと思えました。

田中：初めての緊急事態宣言の時は、急激に視聴率が伸びました。初めて経験する緊急事態宣言で何を在宅で社員にやらせればいいのか分からず、BBのセミナーなどのコンテンツを活用されたという話を聞きました。ジャグラBBやZoomを活用して事業活動を1年間推進しながら、ネットワークを築かれてきたと感じます。他方で2021年6月の総会で「ジャグラDXワーキンググループ」が設置されました。この経緯をお聞かせください。

中村会長：これは僕が岡本副会長に頼んだ形になりますが、やっぱりこれだけ仕事がなくなり、会員の会社が疲弊する中で、要はニューノーマルの時代に入った時に何か明るい展望はないだろうかと思ったのが端緒です。これは何か考えてもらいたいという僕の気持ちを岡本さんが引き受けてくれました。テーマとしては、SDGsも挙がりましたが、あれは幅が広過ぎると感じました。それでDX（デジタルトランスフォーメーション）で行こうかというような話になったんです。

岡本：3月の総務委員会が開催された時、そこでコロナの状況とか、高知大会や大阪大会が中止になったという話にな

り、これではまずいので何とかしていかなければということから、世の中で注目され始めたDXについて、ジャグラとしても何かしらのことをやるべきだという流れになり、**中村会長**からご指名いただいたのが最初でした。

さっきも話があったように、Zoomを使うようになって、印刷物の減少はずっと続いていますが、それがコロナの影響で加速しています。**清水**さんも話されていましたが、今回のコロナ禍で、ZoomはZoom、リアルはリアルの良いところが再度認識できたというのは、メディアに携わる印刷業界として、仕事に関する大きな発見だったと思います。ただDXはあくまでもツールなので、そのツールを使ってこの疲弊している印刷業界をどうしたら右肩上がりにできるか、会の事業として、会員サービスの一環としてDXの活用を提示していくことが大きな使命だろうと思います。ワーキンググループ（WG）は、何ができるかをまず検討し、本格的に始める前に情報を収集しながら準備していく狙いで発足しました。正式な活動のスタートは、来年の愛知大会以降、ジャグラ本部の組織を再編してからとなります。会員サービスとして一番何が有益なのかということを今検討している状況です。

田中：一般的なDXと若干解釈が違うDXを考えていらっしゃるのですか？

岡本：ジャグラには『ジャグラ・ビジョン2010』という先輩がまとめられた素晴らしい考え方があります。コロナ禍で考えた時、ニューノーマルと言われますが、ジャグラ・ビジョンがまとめられた15、6年前、そこに書かれている危機感と未来への様々な提言というのが基本的に全く今も変わっていません。DXは方法論としてやるという位置づけです。サプリーダーのお二人と一緒にDXWGの活動を進めながら感じるのは、DXを手段にしてジャグラ・ビジョンをどのように具現化するかということが課題であり、我々の使命の一つになっていると、やればやるほど実感します。

世間一般で経済産業省が言うDXと切り口は異なりますが、方法論の違いだけであって、最終的に経済産業省が言うように「人々の暮らしを豊かにするDX」でなければならぬというのをジャグラ会員の皆さんに対して本部から発信します。印刷会社を経営する、もしくは印刷会社で働いている人たち、そしてお客様や周辺業界に印刷業界に携わって良かったね、仕事楽しいねって思ってもらうためにはどうしたらいいか、DXをツールにジャグラ・ビジョン2010の考え方をベースに具現化していくというのが使命だと認識しています。

田中：サプリーダーのお二人は当初、WGについてどう感じていましたか？

中村（盟）：最初に0回目のミーティングみたいな感じで集



ジャグラ・ビジョン 2010

まった時に**岡本**さんの方から、要は流行り言葉としてのDXではなく、本当に会員一人ひとりに役立つことをやろうと思ったら、こういうことが必要だ、みたいなコンセプトの発表があって、そこから皆、少しずつ落とし込んでいきました。

岡：0回目の時には**岡本**さん自身の中で方向性みたいなものが8割方決まっていたのではという印象がありました。DXというと、生産性向上のイメージが強かったのですが、それ以外のテーマみたいなものに、むしろ重きを置くような意識を**岡本**さんから感じました。最初の3回目ぐらいまでは、DXWGがこれからやること、あとジャグラのDXについての概念づくりとか、その意識共有に費やされたような感じですね。

テーマは生産性向上、地域活性化、業態進化

岡本：最初は従業員10人以下で年商1億円の会社をターゲットにすることと、お客様に対して印刷会社がどう迫るかという、顧客重視のDXくらいしか年頭にありませんでした。何回かWGを積み重ねていく中で、先ほど言った生産性向上が入りやすいということで、『生産性向上』もテーマの一つに据えました。そしてジャグラ会員が「これをやれば売上が伸びる」とDXを捉えてもらうためには、『業態進化』が必要だと感じました。加えて、僕が司会を務めた座談会がありましたよね（2020年11月）。あの時に福島県支部の伊東さんや宮城県支部の大橋さんとかご近所付き合ひの中で、会社に町内会長が顔を出してお茶を飲んでくれるといった話がありました。そういうのを聞いて、やっぱり印刷業界って地域に根ざした、商店街の一角を担うみたいなところが強みだろうと考えたら『地域活性化』も必要だろうと、その3つがテーマになるのではということをご皆さんに話しました。色んな意見があって、8割僕が決めたと言いますが、**中村（盟）**さんは最初、生産性向上はいいけど地域活性化は必要ですか？って異論を唱えていましたね（笑）



中村（盟）：異論じゃないです。生産性向上と地域活性化と業態進化という三つのカテゴリーの分別として合っているのかどうかという質問でした。だから地域活性化が必要ないとは言っていないです。結果的に3つのテーマが決まりましたが、つまり生産性向上は仕事を増やすわけではなく、今ある仕事のコストをいかに抑えて効率良くやっていくかというところなので、仕事がなければ始まらないんです。今このコロナ禍やデジタル化で仕事が減っている中で仕事を増やすというところもDXの役割の中に入れるという意味では、地域活性化とか業態進化も考えてもいいかと納得しました。

岡本：そうですね。場合によっては地域活性化の手段が業態進化だったりするので、明確に3つは分けられない気もします。

岡：私の解釈で言う地域活性化は、ローカルなビジネスをやっている会員がすごく多いので、自社の未来は地元のローカルなお客さんと共に未来を変えていくことであって、未来と一緒に話せる関係になるという、ジャグラならではの強みを生かした前向きな考え方だと思いました。結果的にお客様と共に自社も変わって、業態が進化したという形になればいいのかなと思っています。

中村（盟）：現実に広島県支部の宮崎さんとか、地域のコミュニティで活動をされている方もメンバーの中にいたので、そのノウハウ、経験といったものも具体的にご紹介することで、会員の皆さんのヒントに少しでもなればというのもあったので、あえて地域活性化をテーマの一つにしたのではと考えています。

中村会長：そこまで話を聞くと、やっぱり岡本さんがジャグラ・ビジョンにパッと結びつけたっていうのはよく分かりますね。

岡本：印刷業界の市場はずっと右肩下がりが続いています。やはりどこかでそれに対して具体的にジャグラ本部の施策として、何かアクションを起こさなければならないと言われつつ具体的にまだ起こしていなかったのが、これは逆にチャンスだと感じました。概念は共通認識として先輩たちが作ってきたものがあって、今度、若手中心に具体的なア

クションを起こすタイミングが、コロナのおかげで一層マッチしてきたのではという実感があります。

中村会長が言われる“絆”や、**吉岡前会長**が言われている“ジャグリスト”という考え方もそうですが、この絆をカタチにしたいと思いました。本当にジャグラの会員同士、絆が強いのであれば、自分たちにメリットはないかもしれないけど、仲間の参考になるのであれば、ぜひそれを公開して欲しいというのが本音です。できれば無償で提供いただければ助かりますが、無償でなくてもジャグラの絆、コミュニケーションの良さを生かして上手く形にしていきたい。これはジャグラだからできることだと思います。ほかの団体ではなかなかノウハウを公開して欲しいとは言えません。ジャグラだったらできるかもしれないということが僕の中にあります。だから色々なことがタイミングとして良い時期ではかなと思います。

田中：恐らく次年度の本格スタートに向けた今、ちょうど生みの苦しみの期間だと思いますが、この半年間、WG活動で何かご苦労されていたことはありますか？

岡：まず、私なりの解釈は分かったのですが、WGの参加メンバーそれぞれが分かった感じだけになっていて、“DX”という曖昧な流行り言葉だけが迷走する期間があっただけではないと思いました。そこで最初はイメージの共有に時間を割き、Zoomで意見交換しつつ、3カ月に1回リアルで集まる機会を設けて意思統一を図ってきました。**中村（盟）**さんだけでなく「そこよく分からないよ」という意見はたくさんあって、皆でディスカッションを重ねてジャグラDXのイメージを描いてきました。今まだその最中ですが、生産性向上のところで、北海道の正文舎さんを見学して、改めて意識、イメージの共有を重ねてブレのないようにしました。これからツールの無償提供や、実際にどうやって各会員、エリア、地域に落としていくかとなると、また別の苦労があるだろうと覚悟しています。

中村（盟）：そうですね。あと、生みの痛みというか、感じているのは、**岡本**さんの熱意なのか、リーダーシップによって、皆さんすごく熱心にやるんですよね。一カ月に1回の会議でしたが、一カ月間必要だろうなという量の宿題が



岡本副会長

出て、ちゃんと次のWGの時に皆が発表するところとか、WGの本気度が伝わります。

田中：リーダーとしてはサブリーダーにどんなことを期待して指名されたのでしょうか？

岡本：総務委員会で**中村会長**のご指示をいただいて、スタートする時に、ジャグラ全体でやるべきことだという意識がありました。僕もこんな偉そうに話していますが、ジャグラ本部の理事経験なんてほとんどないわけです。3年ちょっと副会長やらせてもらっただけで、それまではSPACE-21で**中村（盟）**さんにお世話になったり、愛知と大阪が仲良いから、**岡**さんに色々教えてもらったりということぐらいでした。だから全体で進めていくためには、今どうするかということと、継続性をどう持たせるかっていう視点を大切にしています。継続的にやるためには仕組みを作らなければなりません。僕が担当者として、「こういう成果を出しました」ということは一切必要ないです。これは続けていくものなので。

だから、爪痕を残すことよりは仕組みをどう作るかを大事にしています。極端な言い方をすれば、僕がいなくてもジャグラでDXが進むにはどうしたらいいかということを考えた時、ジャグラのセンターでこれから未来を作っていく2人だと僕は思っているのでわざわざ指名させてもらいました。サブリーダーに求めることは、DXを通じて、もしくはDXなんてもう必要ないよ、ジャグラは自活できる、もしくは、会員になったらこんなメリットがあって楽しいよね、仕事にも役に立つしといった組織に、さらに高みに行けるよう2人が力を発揮することです。僕は当然やってもらえと思っていますが、間違いなく彼らが将来の新しいジャグラを作っていくと思っています。

数年ですが**中村会長**の近くで勉強させていただいたのは、



岡 理事

絆の大切さです。それを今回はカタチにしていかなければならないと強く思いますから、そういう意味で2人には期待しています。ジャグラDXは6月から本格的に始まりますが、中心となって2人には引き続き活躍してもらいたいですね。

田中：ありがとうございます。DXWGメンバーには**中村（盟）**さんをはじめ、追加メンバーを含めると、東京の方が4、5人入っていただいて非常に活躍されていますが、**清水**さん今日DXのお話を聞いていかがでしたか？

清水：やっぱりここ最近資材の値上や人手不足といった暗い話題ばかりですよ。そうした状況に対してネットを使って工夫して、生産性上げて利益を得るみたいな時代になってきました。やっぱり利益を出さないとこの業界は、本当に値下げ競争ばかりして利益が薄くなっていっています。なんて魅力のない業界になってきたんだろうって思っているわけです。ITを使ったり、Zoomも取り入れたり、それらを上手く活用して、しっかり儲かっていける業界なんだというのが作れることはどんどん進めて、逆に教えて欲しいと思っています。

先程、Web校正システムを使っている話をしましたが、じゃあそういうものが新たな技術なのかは分かりません。会社によって、こういうことができれば便利だろうな、何かできないかと言っていたら、うちはそれを作ってくれたわけです。じゃあ10人規模の会社で同じようにできるのかとなると、ちょっと難しいと正直思っています。そういうソフトとかシステムが売られているかどうかもしらないかもしれません。そうした情報伝達もできる委員会になればと期待しています。ジャグラに入っているから知っているけど、入っていなかったら知らなかったというのも会を発展させる一つの手になるのではないのでしょうか。

ジャグラの魅力は培われてきた“つながり”

田中：これまでWG外の方からの感想やご意見をお聞きする機会がありませんでした。DXと言われると抵抗感もあるかと思いますが清水さんからはご期待いただける声をいただきました。最後の質問です。ここまで皆さんが真剣にジャグラの事業に取り組むのには何か理由があるかと思います。皆さんにとってジャグラとはどういった会か、その魅力などをお聞きます。

中村会長：僕はほかの団体のことは知らないけど、やっぱり皆さん、気持ちがいいですね。すごくお互い大事にする

し、地方のどこに行っても本当に打ち解けられます。僕はもうジャグラの仕事を20年以上やっているけど、そうすると今まで付き合っていた友達と疎遠になっていきます。結果、今はジャグラしかありません。残念ながら（笑）

清水：私にとってジャクラは貴重な情報源です。色んな情報、機関誌とかも入ってきますが、これからどっちの方向に設備投資したらいいとか、色んな人と話していると情報が入ってくるので、やっぱり貴重な団体ですよ。舵取りを間違えてしまうと、経営者は自分よがりて違う方向に行ってしまいます。それと業界の人と飲んでいる方が、友

達と飲むよりも楽しいです。同じ苦しみのあるところで傷の舐め合いみたいだけど、「そうですね!」とか言いながら飲んでしていると心が安らぐですよ。精神安定剤というところもあります(笑)

岡:それは先輩たちが作ってくださったカルチャー、文化ですね。私も似た感じです。すごく腹を割って自由闊達に仲良く話ができる文化と、それから皆さんそれぞれ小さいから、小さいというのはネガティブな意味ではなく、動きやすい、フレキシブルで、意思決定も速くてっていう意

味です。皆さんチャレンジする土壌を持っていますし、このままだったら未来はないという健康的な危機感を持っています。悲観的ではなくて、変わっていくのが当たり前なんだ！みたいなDNAを持っている人たちが多い気がします。そこで非常に刺激を受けています。恐らく全ジャグラーメンバが、このままで10年後も事業を継続できている人は多分1人もいないと思います。じゃあどうしたらいいか考えを出し合って、時には傷を舐め合いながら、時には、「そうだ、これだ！」とヒントをもらったり、自分が所属す

グラ関係の人たちばかりです。やっぱり皆さん言うように、強制ではないけど皆、会の事業を一生懸命やっているというのを感じます。僕はずっと前から他団体にも所属していましたが、あそこは体育会系の部活で、こっちはサークルじゃないかなと思っています。皆一人ひとりが好きでやっているところがあって、その中で色々なことを学ばせてもらっています。会長と同じで、全てになってきています。

岡本：自分にとってのジャグラーというのは、個人的な話ですが、すごく自分を生かせる場だと思っています。皆さん言われるように、なくてはならないというか、自分の体の一部というか、自分が生まれてきた理由の一つだと思います。岡さんにも聞かれましたが、「何でそんなジャグラーに入れ込めるの?」と聞かれた時、少し考えましたが、父親が

非常にジャグラのことが好きで、それから自分自身も岡さんの会社で修行させてもらった時、コスモス会（大阪府支部女性の会）の人たちに可愛がってもらいました。本部では、SPACE-21の幹事だった時、同じような世代の人たちと話して、安心する人たちがたくさんいました。だから、会社の規模も別々だし、考え方も異なりますが、信用できる人がこれだけ多い組織ってほかにないと思います。

今、副会長を拝命し、**中村会長**を見て本当に素晴らしい方だなと思うし、何か言われた時、絶対に会長がこうやって欲しいということは全力でやります。それが僕の役割だと思います。SPACE-21のメンバーが、僕より一つ下の世代の人たちがやりやすい、楽しいジャグラーのために、自分がどう捨て石になれるかっていうことを今は非常に考え

**今田さん、ATM で特
大阪・八尾警察署が**

ジャグラ本部事務局職員の今田豪さんがこのほど、特殊詐欺（振り込め詐欺）の被害に会いそうになったご婦人を助けたことから、大阪府・八尾警察署より感謝状を授けられました。以下、今田さんからの状況報告を紹介します。

『10月21日午後12時30分ごろ、プライバシーマークの現地
審査のため、近鉄八尾駅に到着。待ち合わせは13時15分の
ため駅構内にある店舗を見ながら改札近くに戻ったところ、
改札前のゆうちょ銀行ATMで、携帯電話で通話しながら操
作するご婦人（77歳）に遭遇しました。

「これは振り込み詐欺に引っかかっているような典型的なパターンだな」と思いながら通り過ぎようとしたところ、携帯電話がハンズフリーになっており、通話内容が周りに聞こえる状態でした。声は若い男性で、ATMの操作を指示しているようでした。非常に怪しさを感じたため、近くに立ち止まって耳を澄ませたところ、通話内容からNTTを騙って未払い料金を振り込むように指示しているようだったため、特殊詐欺であることを確信しました。駅員に通報して何とかしてもらおうと周囲を見渡したところ、駅員が見当たらず、通行人もほぼいない状況でした。そうこうしているとご婦人と目が合い、ATMを待っている人と思われたのか、会



釈されたので思い切って近づき、耳元で「それ詐欺じゃないですか？」と声を掛けました。

ご婦人は驚いた様子で「どうしよう」と困惑状態になりました。私はとにかく電話を切ったほうがいい旨を伝えま

した。ご婦人は電話口の人に謝りながら一旦電話を切りました。それから私はひたすらこの電話は詐欺の常とう手段であることと、振り込んではいけない旨を説明しました。ご婦人は混乱されていたので、警察に行くことをお勧めしました。

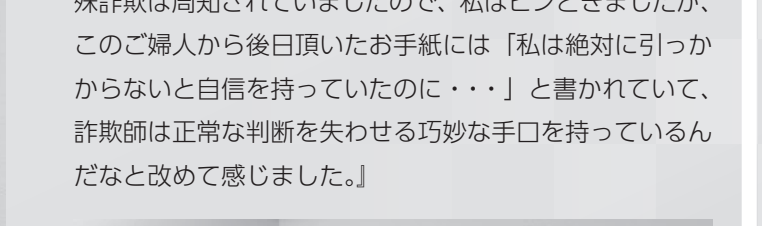
私は土地勘が無かったのですが、丁度駅前に交番があることをご婦人に教えてもらいましたので一緒に交番に行くことにしました。交番では、想像以上の警察官が集まってきて（6人くらい）囲まれながら事情を説明しました。ご婦人は、二人の警察官に、これは詐欺ですよと説明されてお

り、その間にも詐欺師からの着信が何度もありましたが、警察官から着信拒否の設定を促され設定をしていました。

一通り状況説明が終わったところで待ち合わせの時間も迫っていましたので、もう平気ですか？と確認したうえで先に交番を退出しました。ざっとこれで30分くらいの出来事だった。（世道が良くなりすぎた感も半端ない。）（後編、後編）

事でした。(非常に長く感じた数十分でした)。後日、八尾警察署の方から何度かお電話を頂戴し、その時の状況の追加質問に対応しました。3度目くらいの電話で、感謝状を贈りたいとの連絡を頂きました。

テレビやネット、チラシやポスターなどでこのような特殊詐欺は周知されていたので、私はピンとききましたが、



NEVER STOP

印刷の新しい領域に挑み続ける。

印刷の可能性は、デジタルメディアと繋がることで、もっと大きく広がる。
一人ひとりに、欲しい情報がタイムリーに届く。それが、あたりまえになる。
新しい社会、新しい日常を、印刷の力で創る。そのために、私たちは挑み続ける。

FUJIFILM
Value from Innovation

Chamonix-Mont-Blanc, Rhone-Alpes, France

富士フイルム グローバル グラフィック システムズ株式会社

2022
新春

Horizon

Change the focus

ice Series 誕生

Connected をキーワードに製本工程の自動化を実現します。

ice Series は、お客様へさらなる高付加価値を提供することを目指した次世代型商品群です。

ユーザーフレンドリーなインターフェースで作業性を向上させ、安定した生産性と自動化を高次元で追求しています。

さらに、ワークフローシステム「iCE LiNK」との連携により、先進的な作業環境を構築できます。

生産性と折り品質が向上

ice FOLDER 紙折機 AFV-566FKT / AFV-564FKT

ナイフ折り時の最適な給紙間隔をリアルタイムに計測演算し、最高の処理速度を引き出すなど、ナイフstopパーの脱着作業を含めた様々な設定を自動化し、幅広いアプリケーションに迅速に対応します。



作業効率と製本品質が向上

ice BINDER 無線綴じ機 BQ-500

セット替えの高速化により、小ロットや1冊ずつ厚さが異なるパリアブル製本時にも高い生産性を実現します。また、ホリゾン独自のデリバリー機構により、厚い本身のPUR製本においても背にゆがみのない高精度な仕上がりを実現します。



高生産性と自動化を追求

ice TRIMMER 三方断裁機 HT-300

一枚の断裁刃で天地、小口の三辺を断裁します。断裁前と断裁後の寸法をタッチパネルに入力することで設定が完了し、最高300サイクル/時で高生産性を実現します。冊子厚さの自動測定や、断裁角度の微調整など、自動調整機能により、精度の高い仕上がりを実現します。



ホリゾン・ジャパン株式会社 www.horizon.co.jp

本社 〒101-0031 東京都千代田区東神田2-4-5 東神田堀商ビル5F TEL.03-3863-5361 (代) FAX.03-3863-5360

東京支社 〒132-8562 東京都江戸川区松江5丁目10-9 TEL.03-3652-7631 (代) FAX.03-3652-8083

京都支社 〒601-8206 京都府京都市南区久世大藪町510 TEL.075-933-3060 (代) FAX.075-933-4025

福岡営業所 〒813-0034 福岡県福岡市東区多の津4-12-17 TEL.092-626-8111 (代) FAX.092-626-8112



2022年 誌上新春名刺交換会

コロナを乗り越えよう！ 誌上新春名刺交換会

ジャグラー千葉県支部

支部長 尾形文貴

〒261-0002
千葉市美浜区新港213の5
TEL 043 (242) 4849
FAX 043 (245) 7230

株式会社北斗プリント社

代表取締役 西川大祐

〒606-8540
京都市左京区下鴨高木町38の2
TEL 075 (791) 6125
FAX 075 (791) 7290

ジャグラー神奈川県支部

支部長 露木貴弘

〒250-0055
神奈川県小田原市久野3014
TEL/FAX 0465 (0) 6780

ジャグラー副会長

熊谷正司

〒100-0001
秋田市中通6の4の21
TEL 018 (833) 2220
FAX 018 (833) 6732

ジャグラー栃木県支部

支部長 高橋亮太

〒321-1421
栃木県日光市所野112の183
TEL 0286 (4) 1235
FAX 0286 (4) 1241

ジャグラー大阪府支部

大阪府グラフィックサービス協同組合

理事長 岡達也
会員一同

〒541-0048
大阪府中央区瓦町1の6の10
TEL 06 (6) 8512
FAX 06 (6) 8522

ジャグラー副会長

ジャグラー中国地方協議会会長

宮崎 真

〒733-0833
広島市西区南土センター7の533
TEL 082 (2) 6054
FAX 082 (2) 6054

ジャグラー新潟県支部

支部長 高橋広好
会員一同

〒950-0084
新潟市中央区明石1の7の20
TEL 025 (24) 3245
FAX 025 (24) 8491

創文印刷出版株式会社

代表取締役 熊谷晴樹

〒980-0821
仙台市青葉区春日町8の34
TEL 022 (222) 0181
FAX 022 (262) 4246

有限会社 中溝グラフィック

代表取締役 岡澤 誠

〒210-0846
川崎市川崎区小田五二七七一
TEL 044 (333) 7787
FAX 044 (333) 7786

倉敷印刷株式会社

代表取締役 清水隆司

〒130-0013
東京都墨田区錦糸4の16の17
TEL 03 (555) 0031
FAX 03 (555) 0032

株式会社クイックス

代表取締役社長 岡本 泰

〒448-0006
愛知県刈谷市幸町2の2
TEL 056 (24) 5511
FAX 056 (26) 0200

第57回 定時総会 第64回 ジャグラー文化典

愛知大会 2022

3年ぶりの開催へ!!

6/3 記念ゴルフ・ウェルカムパーティ
6/4 定時総会・文化典式典・ジャグラーDX発表・大懇親会
会場:名古屋観光ホテル
6/5 日帰り・泊2日ツアー
郷土武将ゆかりの地などをめぐるコースをご用意

<https://www.ikomai.pw>



ジャグラーの新章は
ここから始まる!



NS PRINT & POSTPRESS
DESIGNからでも 印刷からでも もちろん製本も



謹賀新年

NS 印刷製本 株式会社

代表取締役会長 中村 耀 代表取締役社長 中村 盟
〒162-0041
東京都新宿区早稲田鶴巻町 568
TEL 03-3203-5421 FAX 03-5273-0527
URL <http://www.ns-p.co.jp>



イランカラッパ

ジャグラー北海道支部

支部長 渡辺 辰美

〒070-0033
旭川市3条通4丁目1号
TEL 0116 (6) 2612
FAX 0116 (6) 2612

ジャグラー東北地方協議会

理事 向井一澄

〒028-1111
岩手県八幡平市大更21の16の9
TEL 0195 (76) 2514
FAX 0195 (75) 0731

株式会社 東京技術協会

代表取締役 鈴木将人



〒108-0073
東京都港区三田4丁目8番41
TEL 03 (3444) 4331
FAX 03 (3444) 6855

企画・印刷・製本・グッズ制作
株式会社 緑陽社

代表取締役 武川 優

〒183-0033
東京都府中市分府町3の58の1
TEL 042 (361) 1900
FAX 042 (361) 1900
MAIL info@ryokyo.co.jp

共立速記印刷株式会社

代表取締役会長 吉岡 新
代表取締役社長 笹井 靖夫

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-11-24
PHONE.03-3234-5511(代) FAX.03-3263-2740

株式会社 ウイング

代表取締役
松下 忠

〒640-8411
和歌山県和歌山市堀取17の2
TEL 073 (453) 5700
FAX 073 (453) 5522

iMedia
アイメディア株式会社

代表取締役
本村 一和
Motomura Motokazu

人と人、心と心・・・
新しいコミュニケーションを創造します。

〒810-0075 福岡市中央区港2-11-8
TEL(092)721-0769 : FAX(092)741-5120
Mail : info@i-media.co.jp

鈴置印刷 株式会社

代表取締役社長
岡本 泰誠

〒448-0044
愛知県刈谷市池田町5の203
TEL 0566 (21) 1841
FAX 0566 (26) 0060

「伝える」
の最上級へ。

野毛印刷

取締役会長 金子 徹
代表取締役社長 森下 治

営業企画本部
〒232-0027 横浜市南区新川町 1-2
☎(045)252-2511
http://www.noge.co.jp

有限会社 小池印刷

代表取締役
伊藤 文雄

〒380-0066
長野市御所3
TEL 026 (227) 6219
FAX 026 (227) 6248

株式会社 荒川印刷

代表取締役社長
荒川 壮一
取締役会長
荒川 幹夫

〒460-0012
名古屋市中区千代田1丁目16の38
TEL 052 (262) 1006
FAX 052 (262) 2606

株式会社 中島プリント商会

代表取締役
中島 博

〒371-0024
前橋市表町二丁目6番5号
TEL 027 (221) 4348
FAX 027 (221) 4349

株式会社 ニーコ

代表取締役社長
伊澤 秀春

〒101-0065 東京都千代田区西神田二ノ七ノハ
電話 (03) (316) 1161 (四一)
FAX (03) (316) 1161 (四九)

日経印刷株式会社

代表取締役社長
廣瀬 智

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋2-15-5
TEL 03(6758)1001 FAX 03(3263)5814
https://www.nik-prt.co.jp

RMGT リョービ MHI
グラフィックテクノロジー株式会社

代表取締役社長
広川 勝士

〒726-0002 広島県府中市鵜飼町800-2
Tel.(0847)40-1600 Fax.(0847)40-1601
https://www.ryobi-group.co.jp/graphic/

FUJIFILM
Value from Innovation

富士フイルムグラフィックコミュニケーション株式会社

代表取締役社長
辻 重紀

本社 〒100-0001
東京都港区赤坂9の7の3
03(6446-1000) 03(6446-1000)

ホームページ https://www.fujifilm.com/ffgs/ja

FUJIFILM
Value from Innovation

富士フイルム
ビジネスインベーション株式会社

執行役員
グラフィックコミュニケーション事業本部
事業本部長
木田 裕士

〒107-0052
東京都港区赤坂9の7の3
TEL 03 (627) 5111 (代)

株式会社 ムサシ

代表取締役社長
羽鳥 雅孝

〒104-0061
東京都中央区銀座8の20の36
TEL 03 (354) 6771
FAX 03 (354) 6778

株式会社 モリサワ

代表取締役社長
森澤 彰彦

〒556-0011
大阪府浪速区敷津東二一六-三五
電話 〇六-六六四九-二五一

株式会社 大塚商会

代表取締役社長
大塚 裕司

〒102-8573
東京都千代田区飯田橋2-18-4
Tel.03-3264-7111

コニミノル ジャパン株式会社

プロダクション・リント事業部
事業部長
須田 徹

〒105-0023
東京都港区芝浦1-1の1
TEL 03 (631) 9061
FAX 03 (631) 9505

リコー ジャパン株式会社

代表取締役
社長執行役員
坂主 智弘

〒105-8503
東京都港区芝3の8の2
TEL 03 (683) 8800
FAX 03 (667) 4546

SCREEN

代表取締役社長
木谷 活
Katsu Kitani

株式会社 SCREEN GP ジャパン
〒135-0044
東京都江東区越中島一丁目1-1
ヤマタネ深川1号館
TEL 03-5621-8266
FAX 03-5621-8378
www.screen.co.jp/ga

謹賀新年

旧年中は大変お世話になりました。
本年もどうぞよろしくお願いいたします。

事務局一同

一般社団法人
日本グラフィックサービス工業会
the Japan Graphic services industry association JAGSIA
〒103-0001 東京都中央区日本橋小伝馬町7-16
電話 03 (3221) 9150 FAX 03 (3661) 9006



Column コラム

～承継は事業への興味とやりがいがかギ～

日本公庫総研「子どもの事業承継意欲に関する調査」結果より

日本公庫総研が昨年 10 月に発表した「子どもの事業承継意欲に関する調査」の結果によると、後継者が決まっていなかった親の事業について「承継意欲有り」の割合は父と義父の事業が約 3 割、母と義母の事業が約 4 割で、「承継するつもりはない」の割合は父と義父の事業で 5 割を占める。

年齢層でみると、承継者は「50 歳代」「60 歳代」の割合が 32.6%、36.5%と、ほかの類型と比べてかなり高い。ほかの類型は「18 ～ 29 歳」「30 歳代」の割合が高く、承継決定者は「30 歳代」が 35.9%、後継予備軍は「18 ～ 29 歳」が 39.5%で最も多い。

承継者が親の事業を承継した理由は「ほかに継ぐ人がいなかったから」(25.8%)、「廃業させなかったから」(19.4%) など、やはり親の事業への愛着を感じさせる理由が多い。「経営している(経営していた)親に勧められたから」(18.7%)の割合も高い。一方で、承継決定者や後継予備軍は「事業経営に興味があったから」(35.7%、33.8%)、「事業内容にやりがいを感じたから」(19.3%、26.3%)など事業の魅力に関する理由や「自分は経営者に向いていると思ったから」といった能力発揮に関する理由から承継を考えていることが分かった。承継決定者や後継予備軍が、親の事業をまだ承継していない理由をみると、承継決定者は「親(現在親の事業を経営している人)がまだ元気だから」が 29.3%、後継予備軍は「今の仕事をもう少し続けたいから」が 19.7%と最も多い。

中小企業の経営者や個人事業主に対するイメージを尋ねたところ、承継者や承継を考えていない無関心層は「経営について自分で決めなければならない」や「取引先や従業員に対する責任が重い」などの割合が高く、承継決定者や後継予備軍と比べてネガティブなイメージを挙げる。

対して承継決定者や後継予備軍は「柔軟な働き方をしている」や「収入が多い」などポジティブなイメージが承継者や無関心層より多い。未決定層はネガティブなイメージとポジティブなイメージの両方で高い割合となっているものがある。勤務先と親の事業との関係性をみると、承継決定者と後継予備軍は「親の事業の役員・正社員」がそれぞれ 33.2%、21.2%、「勤務せず手伝い」が 24.3%、21.7%を占めている。仕事をするうえで最も重視することは、承継決定者と後継予備軍は「収入」の割合が 43.6%、40.9%、「仕事のやりがい」が 38.6%、34.8%とほかの類型より高い。無関心層と未決定層は「私生活との両立」が 38.4%、58.6%と高い。

1 週間当たりの就業時間は、いずれの類型も「35 ～ 45 時間未満」の割合が最も高い。年収は、無関心層と未決定層は「200 万円未満」の割合がそれぞれ 45.9%、42.2%と高い。ただし、世帯年収をみると、いずれの類型も「400 万 ～ 600 万円未満」の割合が最も高く、本人の年収ほどの違いはみられなかった。

ジャグラDX始動！⑥

デジタル印刷機を活用した DX による生産性向上 ―前編―

ジャグラ DXWG 委員 / 株式会社正文舎 岸 昌 洋

概要

現下のコロナ禍やペーパーレス化などマーケットの縮小により大きく変遷を迎えている印刷需要に対し、オフセット印刷からデジタル印刷への変革を推進しRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）導入など新たな生産方式の導入や時間・コストの削減及び働き方改革・コロナ対策、人為的ミスの削減、バーコードによる工程進捗の可視化・数値化を組み合わせたサービスの革新を実施し、世の中の潮流であるデジタルトランスフォーメーション（DX）化により生産性の向上を目指します。

環境変化

マーケットが縮小する中において、コロナ終息後もその付加価値がゆえに残ると経営判断される印刷物に対応し、ワークフローを変革し再構築を行う必要があります。その為には、社内のワークフローをICTの力を使ってより良い方向に変化させる〈DX化〉を推進することが求められます。

具体的には、

1. 自動化・人的作業効率の極大化
2. デジタル作業への置換えと標準化による働き方改革
3. ミスの完全撲滅

です。

DX化を推進する上での現状と課題

DX化の推進を図る上での現状と課題については以下の点

分 類	役 割
デジタル印刷機	デジタルデータからの直接出力・自動化機能
RPA システム	恒常作業の自動化
製本設備	JDF、バーコード呼び出しなどの自動化

が挙げられます。

- 人材面：IT人材の育成
- 生産面：オフセット印刷方式からデジタル印刷方式への転換

課題解決のための設備と取り組み

上記課題の解決のために主に取り組むものは以下2点があります。

1. 生産の自動化とデジタル化による高効率化
2. 製本設備のデジタル化対応

デジタル印刷機及び製本設備のデジタル化に伴い、ソフトウェアロボットの概念である生産プロセスの自動化技術であるRPA及びJDFやバーコードによる製本設備と工程進捗の可視化・数値化の導入で生産時間の短縮を図ります。また、デジタル印刷機及び製本設備のデジタル化導入により操作性を単純化、属人性を排除してオフセット印刷機では生み出せなかった老若男女を問わない新たな雇用を生み出します。

DX化による具体的サービス内容

DX化により実施する新しい取り組みとサービスは、

1. RPA 導入による自動化の推進
2. バーコード管理による工程の可視化
3. 製本への対応

です。

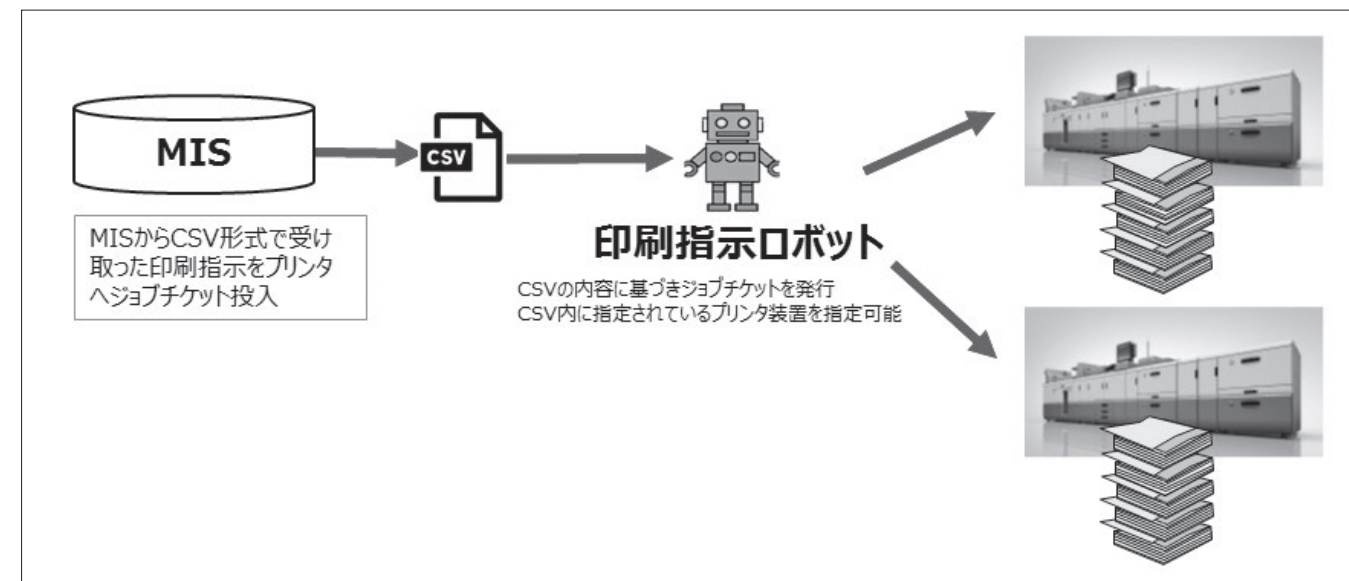
1. RPA 導入による時間・コストの削減及び働き方改革・コロナ対策、人為ミスの削減

RPA 導入により、自動化・省力化による「時間・コストの削減」と「働き方改革」を両立させます。

①時間・コストの削減

各種案件の印刷指示は、夜間に自動処理を行う事で作業

時間を短縮。作業時間が短縮した事により、設備稼働率も向上させることが可能となり、生産原価の低減につながります。また、無人の際に機械的原因で印刷機が止まった場合はRPAが事前登録しているメーリングリストへメールを配信し関係者へ通知します。



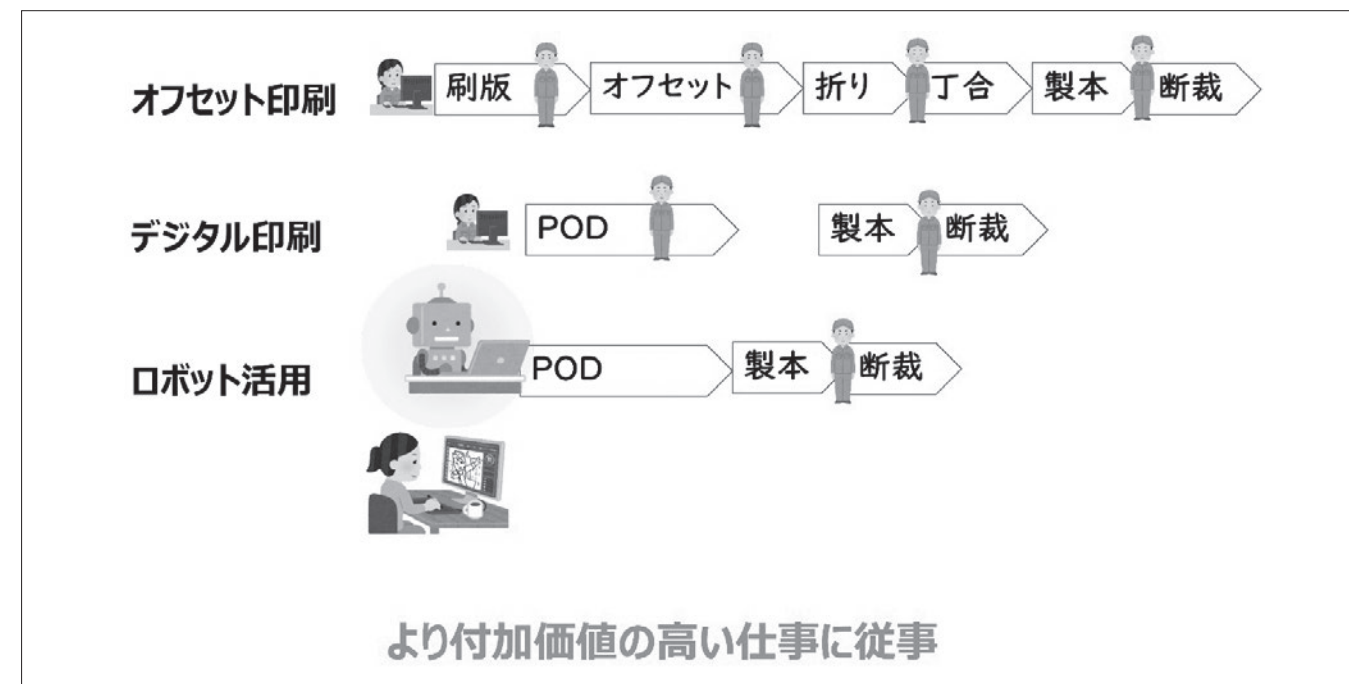
②働き方改革・コロナ対策

手間のかかる作業や単純作業をロボットに行わせる事により、作業現場の“密”回避や時差出勤・シフト勤務・テレワークなど、生産性を落とす事なく柔軟な勤務体制を組む事が可能になりコロナ対策にも結び付けることができます。また、社員はより付加価値の高い業務に従事する事が

可能となり、人的生産性を向上させる事に結び付きます。

③人為ミスの削減

作業指示書に基づく印刷指示作業は、単純作業の繰り返しであり、作業ミスの要因でした。ロボットによる自動処理により、操作間違い・勘違いミスなどを無くし、休む事なく実行するので作業終了時間が予測できます。





SHOWA

ユーザーサポートこそ商品

株式会社ショーワは、謄写版および付属品の販売と謄写印刷業の＜昭和謄写堂＞として、昭和3年に幅弓之助が創業しました。創業者の幅弓之助は「良いものを売り、売ったものには責任を持つ事」に頑固なまでにこだわり続け、そのこだわりは創業から100年に向けて今なおショーワの社員一人一人にDNAとして脈々と受け継がれています。

長きに渡り、多くの取引先企業様より厚い信頼を寄せて頂けるのも、企業理念にもあります様にユーザーサポートという目に見えない、形のない「商品」だからこそ、付加価値を創造し続け、溢れる情報、市場状況を正確に分析・判断しうる知識とユーザーサイドで常に物事を考える「誠意」が評価して頂けているものと考えています。

今後も常に「ユーザーサポートこそ商品」の企業理念、創業者・幅弓之助の熱い志を胸に社員一同業務につとめていく所存です。

21世紀のグラフィックアーツを共に考えるショーワユーザー会

コラボレーション＆リサーチ

SHOWA会

ユーザー会で密に情報交換

年間活動

○研修会 ○工場見学 ○総会・幹事会
○会報・メールマガジンの発行 ○有志グループ活動

問い合わせ、入会お申込みは事務局まで
SHOWA会事務局 TEL.03-3263-6141 FAX.03-3263-6149

 **株式会社**
ショーワ

プリントメディアの総合商社
<http://www.showa-corp.jp/>

〒101-0065 東京都千代田区西神田 2丁目7番8号 TEL 03-3263-6141(代) FAX 03-3263-6149

2. バーコードによる工程進捗の可視化・数値化

各種工程進捗の可視化を行います。

①工程を分析する

各案件の所在および仕掛け状況など、進捗状況を可視化し作業工程を数値化。その事により、ファクトリー全体の稼働率向上の為の分析データの基礎とします。

②オペレータの技能成熟度のバラつきに気付く

オペレータの技能成熟度やオーダー種別による作業時間などのバラつきを可視化・数値化において改善ポイントを数値化する事により、改善箇所の特定と改善目標の設定を行います。教育訓練にも活用でき、製造品質向上と技能向上の両立が可能となります。

③原因を見つける

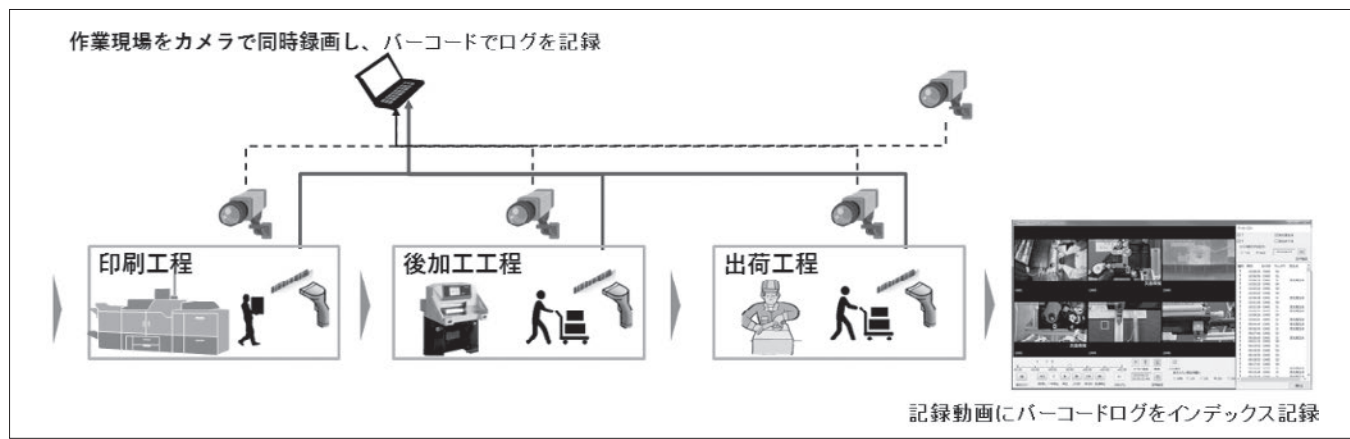
製造工程進捗を録画記録する事により、万が一顧客先からのクレームに対して迅速な原因追及が可能となり、再発防止策の立案と効果確認に繋がります。

④バラつきに気付く

同一作業工程におけるオペレータによる作業時間の違いを各々の作業動画を比較することで問題点に気付く、熟練者の作業動画は教育訓練の教材となります。

検品結果から作業工程内の要因を探し、検品NGの全ての作業工程を確認し原因箇所を特定。原因箇所の作業をレビューし改善点に気付くことが出来ます。

(2月号につづく)



法律相談ネットワーク

「グラフィックス法親会」のご案内

皆で入ろう、困った時のために！ いつでも気軽に相談できる、皆の法律専門家！

グラフィックス法親会の概要

●専任

●会費

●会員特典

山本正 / 岡田尚人 弁護士
20,000円 / 年 (税別)
※年度途中入会は月割換算 (年度末 12/31)

① 無料相談 (随時)
※ 遠方の場合は電話・ファクスで対応
② 情報交換会 (適時開催)

申し込み・お問い合わせはジャグラ事務局まで
電話: 03-3667-2271

取引先との
トラブルを、
解決したい！

基本契約書の
内容チェック
どうしよう？

個人情報保護
の覚書って、
どう書くの？

専任弁護士を
雇う余裕は
無いしなあ...

中小印刷業の 働き方改革を考える④



経営技術研究委員会

北海道・ソーゴ印刷(株)さんの事例

経営技術研究委員会※（向井一澄委員長）では、2020年から2021年度の2年間を活動の単位とし、企業を取り巻く働き方改革、コンプライアンス、SDGs、コロナ対応等のさまざまな経営環境の変化をテーマに、議論を重ねているところです。

なかでも、対応が急務とされる「働き方改革」について、先進的な取り組みをしているジャグラ会員企業へ取材を行い、「中小企業にも効果のある働き方改革」の事例を紹介することを委員会活動の主軸としました。

取材は、アンケートシート記入による1次取材と、Zoomでのオンライン2次取材で実施することを基本とし、必要に応じて追加取材・現地取材を行います。取材結果は最終的に「報告書」として取りまとめ、会員の皆様に情報発信する予定です。

今回は北海道支部のソーゴ印刷(株)さんの取り組みをご紹介します。

※経営技術研究委員会

担当理事	宮崎 真	(株)ニシキプリント（広島）／副会長
委員長	向井 一澄	大更印刷(株)（岩手）／理事
副委員長	樋貝 浩久	(有)東和プリント社（山梨）／理事
委員	渡辺 辰美	(株)あいわプリント（北海道）／理事
	熊谷 晴樹	創文印刷出版(株)（宮城）／理事
	伊東 邦彦	キング印刷(株)（福島）
	稲本 創	(株)いなもと印刷（茨城）
	竹内 正敏	(有)富士タイプ製本所（愛知）
	安達 睦男	(有)舞鶴孔版（大分）
事務局	阿部奈津子	

PROFILE

●取材企業のプロフィール

会社名 ソーゴ印刷(株)
創業 1954年8月
代表者 高原 淳
所在地 北海道帯広市
従業員 65名（パート含む）



経営理念 ・私たちは、価値ある情報を創造、発信、記録することによって豊かさと幸せの輪を広げます。
 同社HP <https://www.sogo-printing.com>



STEP-1

アンケートシート記入による1次調査

Q1. 働き方改革に取り組む狙いは何ですか？

数年前まで、当社経営計画書には会社の理念、ビジョン、目標、計画は記載されていても、将来の社風、働く環境、一人ひとりの人生計画について、十分考慮されているとは言えませんでした。

2010年代、「ブラック企業」という言葉がよく使われるようになりました。当社はそのような会社ではないと考えつつも、やる気のある社員ほど「長時間働いている」「プライベートタイムを犠牲にしている」という傾向は否定できません。

①全社員の向上心を高め、生産性を高めること。

②会社全体の付加価値力を高めることで、ゆとりある働き方を実現すること。

おもに、この2つが働き方改革に取り組む狙いです。

Q2. 働き方改革に取り組み始めた時期は？

2016年前後

Q3. その当時の時代認識、自社の状況認識は？

毎日定時に帰宅する人と深夜まで仕事をする人。二極化していました。

表面上は良好な人間関係を保っていますが、本音ではどうなのか？水面下では不平不満がたまっていたような気がします。

Q4. 働き方改革の着手を決断した際の心境は？

2016年頃、ブラック企業問題に取り組むNPO法人POSSE代表、今野晴貴氏の講演を聴き、日本におけるブラック企業、ブラック労働の深刻さを認識。

当社にはブラック労働の実態はなかったと思いますが、ブラック企業と思われる会社から転職して入社した社員の話を知ると、とても他人事ではないという考えに変わっていきました。

Q5. 働き方改革にどのような手順で着手しましたか？

①経営計画書に記載すると同時に、経営発表大会の場で趣旨説明

②1年かけて就業規則を改定

③テレワーク制度、フレックスタイム制度実施

④「自分の働き方は自分で決める」委員会

⑤ハラスメント対策セミナーの実施

⑥女性管理職比率の目標設定（2025年まで40％以上） ※現在は30％

Q6. 政府が推進する次の働き方改革のうち、御社の取り組み状況は？

①非正規雇用の待遇差改善→取組中

②長時間労働の是正→対応

③柔軟な働き方ができる環境づくり→対応

④ダイバーシティの推進→部分的に対応

⑤賃金引き上げと労働生産性向上→取組中

⑥再就職支援と人材育成→取組中

⑦ハラスメント防止対策→対応

Q7. Q6で「対応」と回答した項目について、具体的な取り組み内容は？

②長時間労働の是正→残業時間に上限を設ける

③柔軟な働き方ができる環境づくり→編集職を中心に、テレワーク、フレックスタイムを採用（札幌在住社員は完全テレワーク）

⑦ハラスメント防止対策→社内アンケート、セミナー実施

Q8. Q6で「対応予定なし」の理由は？

該当なし

Q9. 働き方改革を行って感じるメリットは？

- ・「長時間働くのがよいこと」という価値観が薄らいだ
- ・一部社員の長時間労働が解消され、人間らしい働き方になった
- ・フレックス、テレワークに対する誤解が減り、制度を活用しやすくなった
- ・有給休暇消化率が高まった

Q10. 働き方改革を行って感じるデメリットは？

- ・一部部署の生産性が低下した
- ・向上心のある人となない人との間で、能力格差、生産性格差が広がった
- ・自由出勤に近い働き方をする人が増え、コミュニケーションギャップが生じている
- ・働き方改革に否定的考えを持つ社員の離職

・一部若手社員は働き方改革を拡大解釈する傾向にあり、部署内で問題化している

11. 働き方改革とSDGsやDXとの関連をどう捉えていますか？

2019年10月（第60期）からSDGsを経営計画書に明記。今期（61期、2020年10月～21年9月）は部署と個人それぞれのSDGs目標を掲げ、活動している。今後SDGs活動報告書をまとめる予定。

12.これから働き方改革に取り組む企業に、メッセージをお願いします

働き方改革を進めようとする、当社の場合、思わぬ問題が噴出してきました。これまで表面化しなかった問題が顕在化す

STEP-2

Zoom 利用によるオンライン 2 次調査 委員による追加質問にお答えいただきました

●高原 北海道の帯広でソーゴー印刷という会社をやっております高原と申します。社員数はパートさん含めて65名です。メインの仕事は印刷が約6割、残り4割がフリーマガジンの月刊「しゅん」と「スロウ」、そういった書店に並ぶ雑誌の仕事を中心にやっています。先代の頃は自費出版に力を入れていたのですが、もう1回テコ入れし直そうと思っています。また、昨年からはDXに力を入れていこうということで、電子書籍を盛んに作ろうとしている段階です。

●渡辺 フリーマガジン「しゅん」の出版部数はどのくらいですか？

●高原 全戸宅配で、大体12万6,000部ぐらいです。

●渡辺 創刊してからだいぶ長いですね？素晴らしいと思います。

●高原 ありがとうございます。でも、コロナで苦戦してます。

●渡辺 そうですか。コロナで苦戦というのは広告が少ないってことですか？

●高原 はい、飲食のお客さんが多かったものですから、そこが全く入らなくなりましたね。

●渡辺 なるほど、影響あるんですね。ところで、社内で印刷に携わっている方は何人ぐらいいるんですか？

るのです。一時的には悩みますが、自社の将来にとってはよいことと捉え直さなければなりません。

●失敗した取り組み

・テレワークの自由化 →2020年、コロナ禍によって実施。生産性の低下する社員が続出した。21年5月から許可制に変更。
・失敗ではないが、テレワークに伴い、ノートPC購入費をはじめ固定費が増加した。

●よかったこと

・アナログな社員が多い当社だが、デジタルスキルを高めようとする動きにつながった。



●高原 印刷だけは半分ぐらいです。

●渡辺 ありがとうございます。では早速、1次取材の回答について質問していきますが、働き方改革には先行的に取り組まれているので、やってみてうまく行かなかったところからお聞きしたいと思います。まずフレックスタイムとテレワークについてですが、これはだいぶ前からやっているんですか？

●高原 実はもっと昔からやりたかったんですが、中途半端にしかできなくて。で、1年半前にコロナが起こってからは、かなり強力に進めているところです。

●渡辺 テレワークですが、社長は元々会社に出てないって聞きましたけど？

●高原 そうですね。7年ぐらい前から家で仕事していることのほうが多くなりましたね。会社のすぐ裏に自宅を建てたら、このほうが働きやすく会社へ行かなくなってしまった、とい

う感じですね。

●渡辺 なるほど。何かあれば社員が自宅へ飛んでくるわけですね。

●高原 そうですね。自宅で会議します。

●渡辺 フレックスタイムをやっているのは編集部員の方ですか？

●高原 そこから始まった感じです。また、広告営業は飲食のお客さんと閉店してから夜10時に来て、みたいなことがありますので、必然的に夜遅くなる傾向にあるんです。それで朝8時半に出勤というのは酷だなと。それで自然にフレックスが進んでいます。

●渡辺 フレックス、テレワークについて、就業規則は変更されているんですか？

●高原 これまでは黙認状態のところがあったんですけど、それだとやりにくだろうということで、3年前からしっかり就業規則の中に記載するようにしました。

●渡辺 1次アンケートに効率が低下した、社員間の格差が出たと書かれてますが、具体的にどういった事例なんですか？

●高原 これは単純な話、自己管理できる人とできない人に分かれてしまうということです。自己管理できる人には、ずっと前からテレワークも認めていたんですが、そうすると周りから自分もやりたいという人が出てくるんですね。それをコロナに乗じて安易に認めてしまった結果、自宅にいとプライベートとごっちゃになって効率が落ちてしまうということが起こりまして。ひどい例では、朝寝坊したから急遽フレックスに切り替えます、みたいなことが見られるようになり、これは非常にまずいということで、自己管理できない人はちゃんと朝8時半に出勤してくださいという体制に、半年ほど前に戻しました。

●渡辺 でもまだフレックスやっている人はいるんですね？

●高原 もちろんそうです。できる人はちゃんとやっています。

●渡辺 実は私もテレワークが苦手で、家にいるとつい別のことに手が出てしまう人間なものですから。みんなそうだと思うてましたが、そうじゃない人もちゃんといるわけですね。

●高原 テレワークで明らかに生産性の上がっている人もいるんですよ。職種でいうと、編集者、原稿を書く人です。原稿を書く時は周りに人がいないほうが書きやすいですから、そういった人は明らかに自宅でやったほうが仕事の効率が上がるという結果が出ています。

●渡辺 社員間で格差ができたというのはそういうことですね。次に、「否定的な意見が出てきた」と回答されてますが、どういことですか？

●高原 昔ながらの印刷業に慣れている人にとっては、朝8時半出勤のところを10時やお昼過ぎに出てこられると、これはまずいんじゃないかと考える人が一定数いるんですね。うちの会社は乱れてしまったと失望して、辞めていった人が1人いまし

た。それは仕方ないと割り切るしかないと思っています。

●宮崎 さきほどの、自己管理できる人とできない人がいるというお話、すごくよく分かります。ただ、テレワークやフレックスを規定で認めていると、それは権利なので、この人はいいいけどこの人はダメってことになると、問題にならないんですか？

●高原 上司と本人が話し合っ、制約をつけるように変えていったのが半年前なんですけど、お互い納得するようなかたちでやっていくためには、自己評価や定期的な面談などをやらなければいけないねということで、年度の初めからは自己評価票で自分の働きぶりを50項目で自己採点して、上司もそれを評価して、それで面談を行っていこうと。そんなふうに変えようとしています。

●宮崎 自己評価のツールってすごく必要ですよ。

●竹内 さっきテレワークを導入されて、自己管理できる人のみやっているというお話でしたが、どのように管理しているか具体的に教えていただけますか？

●高原 時間については、以前は自己申告でやっていたんですけど、テレワークの人も出勤する人も、同じ方法で管理しようということで、数カ月前にサイボウズのキントーンを導入し、そこにタイムカードアプリを入れて管理するようにしています。ですから、どこに住んでいても同じように出勤、退勤、あるいは中抜けみたいなことが時刻で表示されるようになっています。

●渡辺 では、次に社内体制に関する質問ですが、高原さんのところでは、経営計画や経営方針を作成していますよね。それを作るときの過程、順序はどうしていったんですか？

●高原 うちの経営計画書は、やけに立派というか、200ページを超えるような内容になってまして。その半分ぐらい、会社全体の理念や大きな方向性については自分で作るんですが、各部門の計画については、それぞれの部門にほぼ丸投げに近い状態でやっています。

●渡辺 200ページはすごいですね！

●高原 本作りが趣味みたいな会社ですから…雑誌で毎回200ページぐらい作ってますので。それと、経営発表大会というものを年1回やっています。経営計画を立てた10月の一番最初の土曜日にやっているんですが、朝8時半から夕方5時半まで、1日中発表しているという感じですね。

●渡辺 それは各部門の人が発表しているわけですね？

●高原 そうです。私が話す時間は2時間ぐらいです。ほかの時間はそれぞれの部署や委員会、あるいは新しく就任した幹部や役員などが発表するという感じですね。

●渡辺 経営発表大会の話のなかに「委員会」というのが出てきましたが、これは部署ごとの委員会ではなく、各部署を網羅しているものなんですか？

●高原 各部署からバランスよく人を集めてやっています。以前は「社風改善委員会」と「コスト削減委員会」と2つ作ってい



200 ページに及ぶ経営計画書



社内勉強会の様子



「スロウ」が企画に携わったイベント
「今金・せたな2町オンライン移住ツアー」の様子

たんですけど、それを1つにして「コアコンピタンス委員会」というものをやっています。メンバーは12名ぐらいですかね。

●渡辺 その委員会では、どのようなことを検討しているんですか？

●高原 うちの会社の核となる強み「コアコンピタンス」はなんだということを、その委員会の中で検討して、一番コアとなる「コアバリュー」というのを一つ設定して、コアバリューを補完するような周辺バリューを設定して、そのコアバリューと周辺バリューに対して強化課題を作って、その強化課題に向けて1年間取り組む…そんな活動をしています。

●渡辺 それは社長も一緒にやっているんですか？

●高原 私はたまに気が向いたら参加するというだけで。参加してもほとんど発言権がないです。

●渡辺 そうすると、委員会メンバーは自由に情報を集めて、自由に意見を交換しているわけですね。で、それを経営計画の中に盛り込んでいくという感じなんですか？

●高原 そうです。

●渡辺 それ以外の委員会は？

●高原 ないです。コアコンピタンス委員会が一つの大きな塊になって、そこに三つか四つぐらいのグループができるという形です。

●渡辺 すると、就業規則の改定などは、どういった人たちが検討するんですか？

●高原 就業規則に関しては、毎月やっている幹部会議の中で検討しています。専務が中心になって修正ポイントを洗い出し、それを幹部会議の中で揉んで、最終的に新しい年度の前にまとめて、次年度の経営計画書の中にそれを反映させる、そういうやり方をしています。

●宮崎 さきほどのコアコンピタンス委員会についてですが、その中で三つか四つのグループに分かれて必要なことを検討されるのだと思うんですけど、例えばどんなことを検討しているのですか？

●高原 会社の経営計画書のなかに、コアコンピタンスの「コアバリュー」という、一番核となる強みを「媒体ブランド力」としているんですね。うちの会社でフリーマガジン「しゅん」

と「スロウ」という雑誌を出していて、その二つのブランド力をさらに強化していこうと。それについて、どんな強化課題を立てたらいいか、どんな行動をしていくのか。グループではそういった計画を立てています。

●宮崎 では、社員さんが中心になって事業に直結するようなことを検討されているんですね。

●高原 そうですね。あとは、各部門もそれぞれコアコンピタンスを作っていますし、個人のコアコンピタンスもあります。でも、個人レベルになるとかなりいい加減で、コアバリューは「笑顔力」とかよく分からないのが出てきて（笑）。そういうのもとりあえずよしとしています。

●安達 委員会には役員も入っているんですか？

●高原 役員で委員会に入っているのは1人だけです。ほかは、課長職以下の人たちで、新入社員が入る場合もあります。委員会を作る前は、縦割りというか、セクショナリズムみたいなものが会社の中にあっただんですが、いろんな部署からちょっとずつ人を集めて一緒に行動することで、横のつながりが強化されたんじゃないかなと感じています。

●熊谷 私の会社も、20年くらい前に経営理念、経営計画を作り、毎朝朝礼の中で経営理念の唱和をしています。情性的になってしまったので、たまには中身についても話していかないと、根付いていかないものだとして反省しています。高原社長さんから、社員の方も経営計画の作成に加わっているというお話を伺っていると、改めてそんなふうにやっていければなと思いました。

●渡辺 さて、次に女性管理職について伺いたいのですが、高原さんの会社で女性はどうような活躍をしていますか？

●高原 私の理想は、男性と女性の管理職の比率は5：5なんです。現実はそのじゃなくて、30%弱ぐらいです。これを2026年までに40%を超えるところまで持っていこうとしています。ただ、社内的にはいろいろな問題があって、配偶者が転職になったらついて行くとか、子育てでしばらく仕事を休むとなると、管理職登用はなかなかハードルが高く、一進一退といった状況です。そんな中、女性の取締役が1人誕生したのと、札幌でテレワークしている女性も「スロウ」の編集長になりましたので、



社屋外観

その部分では大きな一歩を踏み出しているんですけども。多様な働き方や人生観を認めながら、何人かでも構わないので、しっかり上を目指して、会社の中で活躍してくれる女性が現れることを願っています。そのためには、1人モデルとなる人物が必要で、そのモデル（女性取締役）は1人できあがりましたので、これから先楽しみだなと思っていますところ。北海道は離婚率が高いことをご存知でしょうか？ですから、女性1人で子育てしなきゃいけない家庭が多かったりするんですが、そのときに決め手となるのは経済力だと思いますので、経済的に自立している女性をいっぱい作っていくというのは、北海道の企業の一つの務めなんじゃないかなと、勝手にそんな使命感を持ってやっています。

●渡辺 素晴らしいですね。

●阿部 出版とか印刷業界って比較的女性が多い職場という印象ですが、女性社員は何人ぐらいいらっしゃるんですか？

●高原 ちょうど半々ですね。

●渡辺 印刷機の女性オペレーターはいらっしゃいますか？最近増えているようですが。

●高原 印刷のオペレーターは男性になりますね。

●伊東 1次取材の「賃金引き上げと労働生産性向上」の中で「一部に生産性低下が見られる」と回答されてますが、労働生産性を何らかのかたちで数値化されているのでしょうか？

●高原 そこがうちは結構弱いんですね。目下努力中なんです。キントーンでアプリを作りながら、ここ数力月のうちに実現させたいと思っていますところ。現時点では、各個人でできるだけ数値化を図ってもらうというかたちで考えています。

●向井 初歩的なことなんです。会社の理念やビジョン、あとよく謳われているSDGsと働き方改革の関連性をどうお考えになっていらっしゃるんですか？

●高原 SDGsについて申し上げると、そういった言葉が広まった2、3年前に、これはしっかりやらなきゃいけないと気づかさ

れて、慌てて経営計画書に盛り込んだりしています。そんな人間なので大したことは言えないのですが、中小企業の経営というのはSDGsと深く関連しているんじゃないかなと思います。とりわけ目標8の、「働きがいも経済成長も」というところ、ここは企業経営とほとんど一体化させて考えていく必要があり、真面目に経営していくと必然的にSDGsの目標に近づいていくと。そんな考え方を持っています。

●渡辺 最後にお聞きしたいんですけども、採用のときに何か注意していることはありますか？また、離職率についてはいかがですか？

●高原 うちの会社は移住者の入社が多いですね。地元出身と十勝管外の出身者は大体半々か、ちょっと移住者が多いぐらいという感じです。それで離職率についてですが、困ったことにご数年高くなっている状況です。それは、仕事の環境が厳しくなったというのがあるかもしれませんが、その一方で、働き方改革のほうは誰がなんと言っても進めますので、そうやっていくと、休日もしっかり取りながら、ある程度高いものを求められると。このギャップに結構悩む人がいるのかな、と感じています。ですから、本当はもっとしっかりした人材育成システムを確立して、個人の能力を高めながら働き方改革を進めていくのが理想なのですが、現実にはそれに追いついていないところがあります。また、これまでは月1回ぐらいのペースで食事会をやって、みんなで集まって飲んだり食べたりして、人間関係で離職率を防いでいたところもあるのですが、ここ1年半コロナの影響でそういったことができなくなったので、その間に辞めていった人が多いというのが現状です。

●渡辺 それは残念ですね。

●高原 いずれにしても、今は食事と一緒にできないし、基本的に社内ではマスクしてるから表情が分からないと。で、心理的に不安定になっている人は増えているんじゃないかなと思います。特にこれまで人間関係で上手くやってきた会社です。そのバランスが崩れると、だんだんといられなくなる人が出てくるんじゃないかなと。それがコロナ禍の一番の問題点ですね。

●向井 ジャグラ会員の平均社員数が10名前後と言われている中、高原さんの会社は65名と規模が大きな会社ですから、零細企業の私とはいろいろ違いがあるのかなと思っていたのですが、共感するところが多く、柔軟でバランスのいい考え方をされていて、本当に素晴らしい社長さんだなと感じました。本日はありがとうございました。

TOKYO QUALITY.

すべてのSPコミュニケーションに最良の品質を。



東京リスマチック株式会社

なんでも相談窓口

プリントデスク ☎ 0120-269-132

平日(月～金) 9:00～17:00 E-mail: support@lithmatic.co.jp



Lithmatic
http://www.lithmatic.net

|N|E|W|S|

業 界 の 動 き

ジャグラ

12.4 大分 12 月セミナーを開催 キング印刷・伊東社長が講演

九州地方協議会・経営技術研究委員会

九州地方協議会は 12 月 4 日(土曜日)、大分県大分市のホルトホール 201 会議室で恒例の 12 月セミナーを開催しました。昨年はコロナ禍の影響によりセミナーは中止となり、地元だけの小規模な懇親会のみ開かれました。今回 2 年ぶりに通常開催となり、地元と全国各地から合わせて 30 名が参加しました。

×

今回は経営技術研究委員会(向井一澄委員長)との共催で、会場設営や受付などは、大分県支部の青年部にあたる Next-Oita が担当しました。講演については、会場に來れない方のために Zoom による配信を行いました。

当日は 14 時から受付、14 時 30 分からセミナーを開始。最初に、経営技術研究委員会の向井委員長から挨拶を頂きました。今回講師としてお招きしたキング印刷株式会社の伊東邦彦社長が登壇し、「変わらなければ負けるのではない、死ぬのだ」をテーマに、伊東社長の自己紹介から、1957 年に孔版キング社として福島県で創業した同社の紹介、印刷業界の変化、攻めの経営、最新設備の導入、デジタル化、東日本大震災、会社の再建、コロナショック、事業承継、SDGs 等々、書ききれないほど非常に内容の濃い講演をいただきました。最後に、九州地方協議会の岩下会長が閉会の挨拶を述べ、セミナーを終了しました。

懇親会は恒例となっている料亭「ふく亭」で行われました。18 時から懇親会を開始し、大分県支部の池邊支部長の挨拶、岡本副会長の乾杯の発声で開会しました。久しぶりに会った面々により大変な盛り上がりを見せました。最後には、Next-Oita の笠木会長から閉会挨拶、本村 SPACE-21 代表幹事による博多一本締めによって懇親会を締めくくりました。

(報告者:事務局・今田)



懇親会



上からセミナー会場、講演する伊藤社長、挨拶する向井委員長(左)、挨拶する池邊支部長(右)、岡本副会長(左)、笠木 Next-Oita 会長(右)

ジャグラが運営する、印刷業関連のセミナー、情報動画配信サイトです。2006年の開局以来、印刷業の情報収集、人材教育ツールとして多数の印刷会社に活用されています。

新年も JagraBB でスタート JagraBB 委員会が選ぶ おすすめ番組ラインナップ!!



【BTube】
ジャグラ文化典北海道大会
懇親会で…
(東京都:ジャグラ事務局 投稿作品)



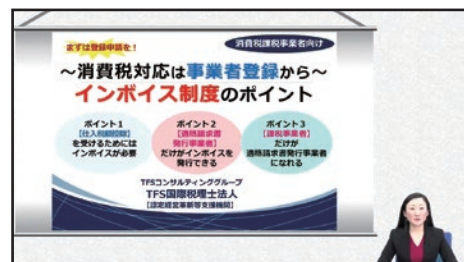
カテゴリー > BBネットワーク > B Tube



【BTube】
Mitsuwa x Drone
(千葉県:みつわ様 投稿作品)



カテゴリー > BBネットワーク > B Tube



インボイス制度のポイント
～消費税対応は事業者登録から～



カテゴリー > 経営 > 企業経営



私たちが中小企業・グラフィックサービスのDXは何処から始める!?
(主催:東京グラフィックスIT研究会)



カテゴリー > セミナー > 経営者向け



令和3年
ジャグラ全国協議会・表彰式
(令和3年11月12日)



カテゴリー > ニュース > ジャグラ情報

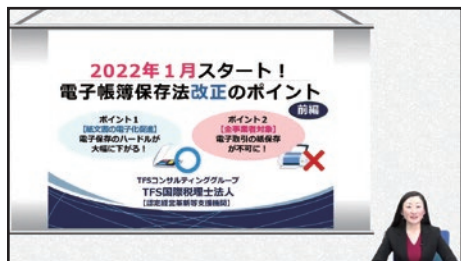


朗読
「青銀共創」の実現でジャグラの絆をカタチに」
(ジャグラニュース番外)



カテゴリー > ニュース > ニュース・業界情報

▶最新情報はWEBをチェック



2022年1月スタート!
電子帳簿保存法改正のポイント
【前編】



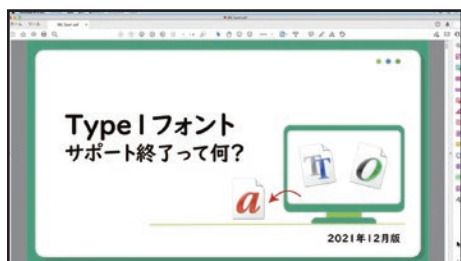
カテゴリー > 経営 > 企業経営



入稿データのチェックポイント
～Adobe InDesign編～



カテゴリー > 教育と技術 > DTP



重要! Type1フォントの
サポート終了って何?
～(2021年12月版)～



カテゴリー > 教育と技術 > DTP

2021 年 12 月の事務局日誌

- 1 日 プライバシーマーク現地審査 (秋田)
- 2 日 プライバシーマーク審査員研修 (JIPDEC) →田中理事 (8 日まで)
- 4 日 大分県支部・青年部忘年会 (大分県) →今田
- 7 日 ニッケイビル 消防査察 (会館)
- 8 日 プライバシーマーク審査会 (会館)、日印産連ステアリング・コミッティ・専務理事連絡会議 (日印産連会議室及び Web 会議) →中村会長・沖専務
- 9 日 JCST 専門委員会 (Web 会議)
- 10 日 プライバシーマーク現地審査 (神奈川)、東京・文京支部 60 周年式典・忘年会 (上野・東天紅&オンライン ZOOM) →中村会長・沖専務
- 13 日 SPACE-21 幹事会 (Web 会議)、4 団体懇談会 (神楽坂 志満金) →中村会長・沖専務
- 14 日 プライバシーマーク現地審査 (秋田)
- 15 日 プライバシーマーク現地審査 (秋田)、ジャグラ BB 委員会 (Web 会議)
- 16 日 DX ワーキンググループ (Web 会議)、印刷物創注委員会 (Web 会議)
- 20 日 マーケティング委員会 (会館)、ジャグラ文化典愛知大会会場下見 (名古屋観光ホテル) →田中理事・事務局
- 21 日 大阪八尾警察署より感謝状授与 (OGS) →今田
- 23 日 広報委員会 (Web 会議)
- 27 日 日経印刷 (株) 様打合せ (ニッケイビル) →田中理事・事務局
- 28 日 仕事納め

2022 年 1 月のスケジュール

- 5 日 仕事始め
- 6 日 新年挨拶 (会館) →中村会長・清水副会長、日印産連新年交歓会 (ホテルオークラ) →中村会長、他多数
- 11 日 東印工組新年会 (パレスホテル東京) →中村会長
- 12 日 広報委員会 (Web 会議)
- 13 日 大阪府支部新年会 (ウェスティンホテル大阪) →田中常務
- 14 日 DX ワーキンググループ (Web 会議)、千葉県支部新年会 (ホテルミラマール)
- 15 日 長野県支部新年会・講演会 (ホテルメトロポリタン長野) →笹岡理事
- 17 日 経営技術研究委員会 (Web 会議)、東グラ新春賀詞交歓会 (東天紅 上野本店) →中止
- 18 日 プライバシーマーク現地審査 (神奈川)、印刷物創注委員会 (Web 会議)
- 19 日 ジャグラ BB 委員会 (Web 会議)、日印機工 年始会 (東京プリンスホテル) 中止
- 20 日 大分県支部「講演会」「新年互例会」(大分センチュリーホテル) →中止
- 21 日 総務委員会 (Web 会議)、岩手県支部・印刷工業会 新春講演会・合同新年会 (アートホテル盛岡)
- 24 日 マーケティング委員会 (Web 会議)
- 25 日 生産性向上委員会 (Web 会議)
- 26 日 プライバシーマーク審査会 (会館)
- 27 日 愛知県支部新年会 (愛知観光ホテル) →中止、宮城県支部新年会 (江陽グランドホテル) →祝電
- 28 日 神奈川県支部新年会 (菜香新館 (上海路)) →中止

2 月のスケジュール

- 2 日 「PAGE2022」開会式 (池袋サンシャインシティ) →中村会長・吉岡理事
- 3 日 拡大理事会 (会館及び Web 会議)
- 8 日 ジャグラコンテスト専門委員会 (Web 会議)
- 12 日 プリントネクスト 2022 (イノホール&カンファレンスセンター)
- 15 日 ジャグラ BB 委員会 (Web 会議)
- 13 日 DXWG (Web 会議)
- 18 日 経営技術研究委員会見学会 (キング印刷 (福島))

事・務・局・便・り

広報では年末に大きな課題が露わになりました。機関誌の発行が遅れ、会員の皆さまには改めましてお詫び申し上げます。3月号より、対策を取ってまいります。また、新型コロナが報道されるようになって丸2年です。感染者数も下火になりそろそろインフルエンザと同じ程度の取扱いになるかと期待していましたが、オミクロン株ときたから堪りません。くれぐれも感染対策を怠らないようにして、健康な一年にするとともに、もしもの場合のBCP的な対策をも考えていきたいと思います。

※「事務局便り」は本部事務局職員が交替で執筆しています

月刊「グラフィックサービス」842号

■発行日 令和4年1月10日 (毎月1回)
■発行人 中村 耀
■編集人 清水 隆司
■発行所
一般社団法人
日本グラフィックサービス工業会 略称ジャグラ
〒103-0001 東京都中央区日本橋小伝馬町7-16
電話03-3667-2271 ファクス03-3661-9006
ウェブhttps://www.jagra.or.jp/



ジャグラは一般財団法人日本情報
経済社会推進協会指定のプライバシー
マーク指定審査機関です

■編集部 メール edit@jagra.or.jp

◎企画: ジャグラ広報委員会

委員長 清水 隆司 / 副会長
委 員 中村 耀 / 会長
田中 秀樹 / 東京・城東
斎藤 成 / 東グラ専務理事
沖 敬三 / 専務理事
田中 良平 / 常務理事
外部委員 藤尾 泰一 / (尚)インフォ・ディー
事務局 阿部奈津子
守田 輝夫

◎原稿・編集・校正: ジャグラ事務局ほか

沖 敬三 田中 良平 並木 清乃
阿部奈津子 今田 豪 守田 輝夫
酒井 玲子 長島 安雄 (以上、ジャグラ事務局)
斎藤 成 (東京グラフィックス/広報委員)
藤尾 泰一 (尚)インフォ・ディー/広報委員)
日経印刷(株) (校正のみ)

◎渉外 並木 清乃 守田 輝夫

◎広告 酒井 玲子

◎Web 阿部奈津子

◎動画 今田 豪

◎組版/デザイン 日経印刷(株)

DTP=Adobe CS6/CC ほか
フォント=モリサワOTF/モリサワBIZ+ほか



※本誌の一部にユニバーサルデザインフォント
を使用しています

◎製版/印刷 日経印刷(株) (東京・千代田支部)

RIP=大日本スクリーン Trueflow
CTP=富士フィルム XP-1310R
刷 版=大日本スクリーン PT-R8800ZX
印刷機=ハイドルベルグ社 SM102-8P
インキ=DIC

用 紙=三菱ニューVマットFSC-MX 菊判62.5kg

※本誌はFSC森林認証紙 (管理された供給源からの原材料で作られた紙) とLED-UVインキ (リサイクル対応型) を用い、環境に配慮した印刷工場で生産されています。
https://www.nik-prt.co.jp/

Copyright 2022 JaGra

禁無断引用

※本誌記載の製品名は一般に各メーカーの登録商標です
原則、TMや®マークは省略しています
※乱丁/落丁本はお取り替えいたします

RMGT 970 が あなたの SDGs を アシスト Assist

“誰一人取り残さない”社会の実現を基本理念とし、全世界へ向けての持続可能な開発目標を掲げた SDGs (Sustainable Development Goals)。消費者や企業が、社会や環境面に配慮した商品やサービスを求める傾向が高まる中、印刷会社もそのニーズに応えることが求められてきています。

RMGT 970 モデルは、オペレーターフレンドリーなユーザーインターフェースや作業負担を軽減する自動化 / 省力化機能をはじめ、損紙の削減や電力消費量低減によって省資源 / 省エネルギーに配慮した、人に地球に優しい印刷機です。さらに菊全判ジャストサイズによるコストメリットはもちろん、生産性や印刷物の付加価値を高める各種オプション機能も充実した、経営にも優しい印刷機です。

RMGT 970 モデルは、SDGs に取り組み、サステナブルな成長を目指すあなたの会社を強力にアシストします。



人に優しい

ワンボタン操作で楽々印刷の
スマートアシストプリンティングで人に優しい



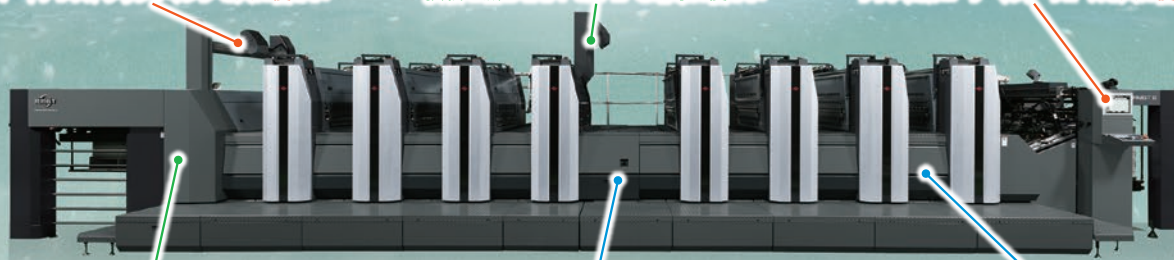
地球に優しい

品検・濃度・見当調整をインラインで行い
損紙を減らせる PQS-D で地球に優しい



経営に優しい

アイコンやグラフを使った誰にでも解りやすい
グラフィカルユーザーインターフェースで人に優しい



省電力で NonVOC な
LED-UV で地球に優しい

短納期に対応できる
ワンパス両面印刷で経営に優しい

刷版コスト、消費電力、設置スペースをセーブできる
菊全判ジャストサイズだから経営に優しい



リョービ MHI
グラフィックテクノロジー株式会社