

「スクリーン印刷機」が描き出す もっと便利な未来

～グラフィック印刷から電子機器の基板生産へと技術を応用・展開～



株式会社 セリアエンジニアリング

代表取締役

新妻 勉氏

- 住所：郡上市八幡町市島1357-3
〈各務原工場〉各務原市松本町2-453
- TEL：0575-62-0011
- FAX：0575-62-0015
- URL：<https://www.seria.co.jp/>
- 事業内容：スクリーン印刷機・関連設備製造
- 従業員数：136人
(郡上78名、各務原58名、平成29年10月現在)

■ 東海精機(株)として郡上でスタート 小森グループの一員に

聞き手：御社の歴史からお聞かせください。

新妻社長：当社は1974年(昭和49年)に設立された東海商事(株)の子会社として、6年後の1980年に東海精機(株)という名前で設立されました。

その後2014年に(株)小森コーポレーションの子会社となったことをきっかけに、翌2015年の4月1日、それまで社名以上に商品ブランド名として海外にも知られていた「SERIA」を社名に冠することになりました。

聞き手：印刷用の機械を製造されているんですね。

新妻社長：特にスクリーン印刷の機械や関連設備を製造し、販売部門を担う(株)セリアコーポレーションがインキも含めて商社として販売しています。

スクリーン印刷とは、合成繊維や金属繊維で織った網目状のもの(スクリーンマスク)にインキを通して印刷する手法で、どんな素材にも印刷可能です。日常的に目にするシールなどからエレクトロニクス分野の部品まで、身の回りの様々なものに技術が利用されています。郡上市の本社工場では主に製造や組み立て、加工、各務原市の工場では納品先のご希望に合わせてカスタマイズするなど、個別の対応をしています。

■ 電子分野で期待が高まる スクリーン印刷技術の応用

聞き手：社長にはいつ就任されたのでしょうか。

新妻社長：私自身は小森コーポレーションで長年お世話になり、大型機械を扱う山形県、つくば市といった工場を経て、2年前にこちらに着任しました。

小森で作っていたのはパンフレットなどカラー印刷に使われるオフセット印刷機が中心です。紙幣専用の機械も作っていて、世界でも20カ国に使われているのですが、今や世界的な傾向として、紙の媒体でのコミュニケーションが少なくなりつつあるという問題があります。

そこで将来性のある分野として、プリンテッド・エレクトロニクスに強い当社に注目しました。つまり、どんなものにも印刷できるという特徴を活かして基板の生産などに応用する技術のことで、日本だけでなく海外でも今後の需要が十分に見込める分野なのです。

聞き手：IoT時代の到来などと言われていますから、今後が楽しみです。

新妻社長：そうですね。今や電子部品の使用環境はとても過酷で、以前よりも電気信号が強くなったりと、技術の精度への要求も高まっています。そういった信頼性に加え、大量に生産できることや安さへの要望もありますから、なかなか厳しい業界です。一方で、私はもともと紙に印刷することばかりに取り組んできましたから、板状のフィルムなど、紙以外への印刷技術というものがとても興味深いですし、新鮮にも



▲ 様々なオプションによりお客様オリジナルな装置が製作可能です

感じています。

聞き手:ところで、本社が郡上市にあるのは何か理由があるのでしょうか。

新妻社長:もともと岐阜には他にもスクリーン印刷機を作る企業があり、連携関係もあったようです。地元からの期待もあったことと思います。その辺りが、名古屋市等へ出て行かない理由ですね。また、地元が好きな社員も多いです。各務原市の工場とは場所が離れていますので、人員の配置などで難しい点もありますが、工夫しながら運営しています。

■ 人事制度改革に着手 若手の力をもっと活かしたい

聞き手:人事の面で工夫されていることがあれば教えてください。

新妻社長:今年、人事制度の改革を行いました。若い力を活かせる仕組みや制度に、ということで、役割を中心とした位置づけにし、若手を今まで以上に引き上げていきたいと考えています。制度改革には給料と役割などの関係もありますし、ベテランも若手も納得できるようなものに変えるのはなかなか難しいですね。

聞き手:本日は各務原工場でお話を伺っていますが、何名くらいの方がいらっしゃるのですか。

新妻社長:各務原には60名程度、本社工場を合わせると130名程度です。採用については、今はUターンされた方などの中途採用が多いですね。技術や機械の話を大学でさせていただくと、学生さんには面白いと言っただけなのですが、新卒での入社はまだ少ないですね。

■ 海外への出張は 技術が身を助ける?

聞き手:海外への販売も多いとのことですが、直接社員の方が出向かれることもあるのでしょうか。



▲ 工場内の様子

新妻社長:機械設備を納品する際には、システムとして構築して引き渡しますので、技術者が現地へ行くこととなります。最低でも2週間、長いと1ヶ月以上滞在することもあります。人材育成という点では、仕事をする中で育てていく部分が多く、30代になるとスキル面でも一人で出張できるようになっていきますね。郡上市の工場は山の中ですが、そこから中国や台湾、シンガポールなどの海外を相手にしているのだと社員が実感してくると、やりがいや会社への定着・愛着につながり、地元に対しても誇りを持って働いてもらえるのでは、と思っています。

聞き手:そうすると、語学もかなり勉強されるのでしょうか。

新妻社長:私も経験がありますが、意外と技術者同士というのは、片言の英語でも通じるのです。中国であれば漢字を書いて伝えることもありますし、図を書いて説明することもあります。

納品先で実際に機械を使う方に取り扱い方法を教えないといけないわけですが、理解してもらえるよう工夫せざるを得ない状況を経験することで、社員も自信をつけていきます。

聞き手:着任されて2年ということですが、岐阜での休日はどのようにお過ごしですか。

新妻社長:以前単身赴任も何度か経験しましたが、今回は家族とともに転居しました。とはいえ、まだなかなか観光できていませんね。岐阜にはお城も山もいろいろありますから、登山などももっと楽しみたいです。

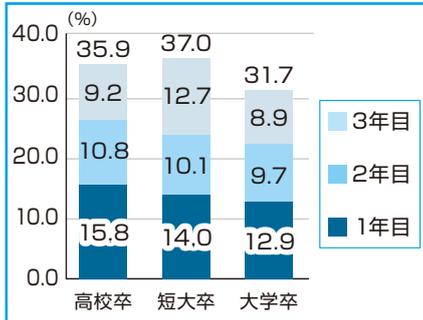
聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員
天龍ホールディングス 株式会社

管理本部 人事総務部 **轟 緑 氏**

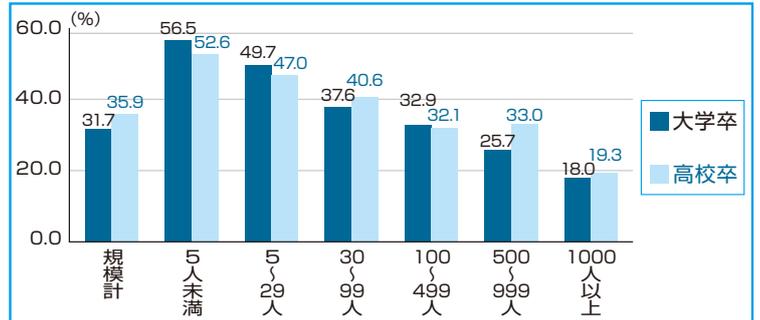
【卒業後3年以内の離職率は高卒約36%、大卒約32%】

岐阜労働局は平成26年3月に卒業した新規学卒者の卒業後3年以内の離職状況を取りまとめた。これによると、高校卒業者の35.9%、大学卒業者の31.7%以上が卒業3年以内に離職しており、大学卒では昨年と同数、高校卒では3年連続で減少となった。

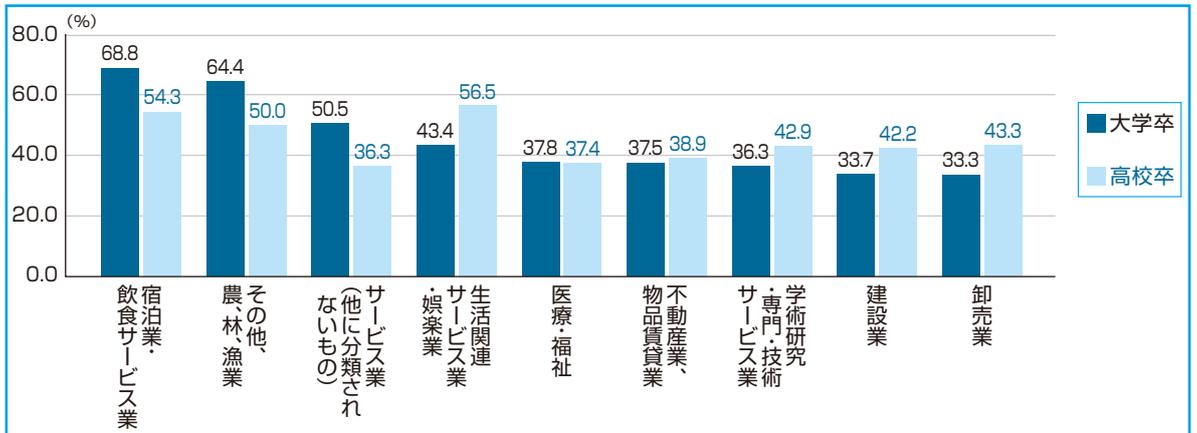
■ 平成26年3月新規学校卒業者の離職率



■ 平成26年3月大学卒業・高校卒業の事業所規模別卒業3年以内の離職率



■ 平成26年3月大学卒業・高校卒業の産業別卒業3年以内の離職率(一部抜粋)

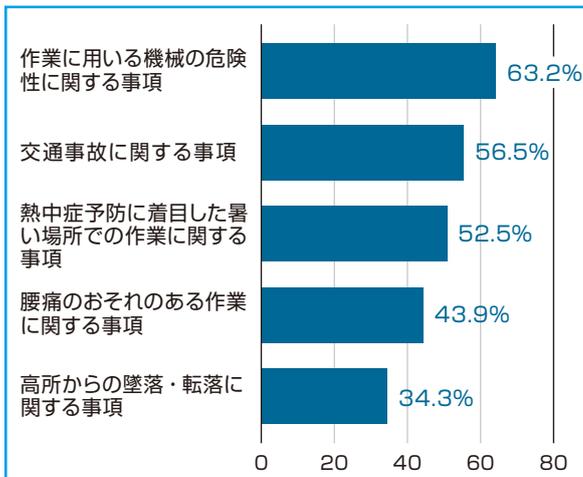


※数値については、岐阜県企業で雇用保険に加入し、離職した者を計上しているため、必ずしも就業地が岐阜県の者の離職を意味するものではない。

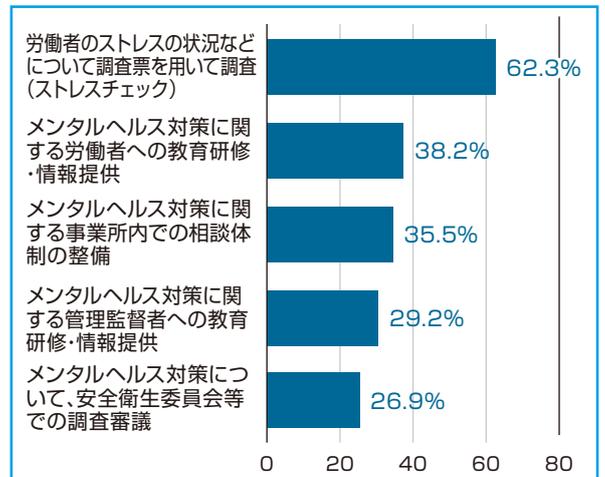
【リスクアセスメント、メンタルヘルス対策の取組状況】

厚生労働省は、事業所が行っている労働災害防止活動及び安全衛生教育の実施状況等の実態について調査結果を発表した。リスクアセスメントを実施している事業所の割合は46.5%、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は56.6%で、その内容は下記の通り(有効回答数は9,564事業所)。

■ リスクアセスメント実施内容別事業所割合(複数回答・抜粋)



■ メンタルヘルス対策の取組内容別事業所割合(複数回答・抜粋)



なお今回の調査では、労働者の仕事や職業生活における不安、ストレス、受動喫煙等の実態についても調査を行っている。「現在の自分の仕事や職業生活に関する事で強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄がある」労働者は59.5%で、ストレスとなっていると感じている事柄は「仕事の質・量」が53.8%が最多となった。

資料出所：厚生労働省「平成28年「労働安全衛生調査(実態調査)」の結果」

【中津川市の26社が 「新はつらつ職場づくり宣言」】

岐阜労働局は働き方改革を推進していく取組として、雇用対策協定を締結している中津川市の他、地域経済団体(中津川商工会議所及び中津川北商工会)と連携し、「新はつらつ職場づくり宣言」の取組を促進。中津川市内の企業を対象に26社の登録が決定した。

同事業は、労使双方で取組項目を決めて企業内外に宣言するもので、平成29年4月24日から同局の独自事業として取り組んでいるものである。10月1日現在で108社の登録状況で、今後5年間で400件の登録を目指している。

10月11日(水)には中津川商工会議所において中津川市内で宣言を行った企業を対象に「登録証・宣言証」の贈呈式を開催した。

なお今回登録が認められた各企業の宣言内容については、岐阜労働局ホームページで確認できる。

■ 中津川市内の登録企業(事業場)における当協会の会員企業

1	(株)トキワ
2	王子エフテックス(株)中津工場
3	富士通テンマニュファクチュアリング(株)
4	(株)恵那金属製作所
5	美濃工業(株)
6	丸山木材工業(株)
7	(株)イワビシ
8	メルコファンプロダクツ(株)
9	友光測範(株)
10	DAISEN(株)

※申請の登録順



今回登録が認められた企業の皆さん
10月11日 中津川商工会議所で開催された
「登録証・宣言証」贈呈式にて

労働行政レーダー ヘッドライン

パートタイム労働者に関する実態調査

パートを雇用している事業所の割合は68.8%、正社員とパートの両方を雇用している事業所は64.0%、正社員のみ雇用している事業所は20.5%。正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち「正社員と職務が同じパート」がいる事業所は15.7%であり、かつ「人事異動等の有無や範囲が正社員と同じパート」がいる事業所は3.2%となっている。

資料出所:厚生労働省「平成28年「パートタイム労働者総合実態調査」の結果」

高齢者人口の推計は3,514万人に

高齢者が総人口に占める割合は27.7%で過去最高となった。男女別では、男性は1,525万人(24.7%)、女性は1,988万人(30.6%)となっている。

資料出所:総務省「統計トピックスNo.103 統計から見た我が国の高齢者(65歳以上)」

〈岐阜県からのお知らせ〉

企業のための従業員応援セミナー 「働き方改革を通して結婚支援を考える」

日時:11月17日(金)13:30~16:30

場所:ソフトピアジャパンセンタービル

1階セミナーホール(大垣市加賀野4-1-7)

内容:第1部 基調講演

第2部 ディスカッション

料金:入場無料

お問合せ・お申込:ぎふマリッジサポートセンター

TEL 058-201-0141

〈岐阜労働局からのお知らせ〉

過重労働解消に向けた取組について

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)」において、11月は過労死等防止啓発月間とされています。

そこで、厚生労働省では、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、①長時間労働の削減 ②過重労働による健康障害防止対策の徹底 ③労働時間の適正な把握の徹底 ④賃金不払残業の解消 を中心に、労使を始めとする関係者に広く周知・啓発等を行い、その主体的な取組を促進します。

第2回 人事・労務担当者セミナー

～ 多様な人材を活用するための職場環境とは ～



有限責任監査法人トーマツ
マネジャー(社会保険労務士)

神谷 喜代子 氏

日本の未来を予測してみる

人口が減少することは避けられず、その結果、地域での生活や産業・経済はもちろんのこと、様々な場面で今まで経験したことのないような状況に陥ることが想定されています。また一方で、技術の進歩・発達のスピードは速く、2030年には汎用AIが登場すると言われており、その結果、一部の業務が消滅したり、業務内容が大きく変わることが想定されています。企業は、労働力の減少に備え、労働者に選ばれる企業にならなければならない、加えて、消費者に選ばれる製品・商品を提供し続けなければなりません。一方、労働者も、新たな技術に対応し、それを使いこなしていく能力やAI等に置き換えられない業務・役割にシフトすべく自らの能力開発が必須となります。今までと同じことをしては安定的な経営は厳しくなることが想定され、10年後、20年後、30年後を見据え、企業も労働者も変わる必要があります。

高齢者・女性・障がい者・外国人の雇用の実態

500人以上の企業では従業員数が増加していますが、1～29人の特に規模の小さな企業で減少しています。このままでは規模の小さな企業の存続が厳しくなることが想定されます。その原因の1つとして新卒は大企業志向が強いことが挙げられますが、それもあって高齢者の割合は小規模企業の方が高い状況です。一方、出産・育児を理由に退職した女性の再就職先・留学生の就職先は中小企業が多くなっていることから、女性や高齢者を積極的に活用するとよいでしょう。

人手不足感が強い中小企業でも長時間労働等を防ぐ取り組みを実施し、自社内の課題解決に繋げている事例もあります。目的を明確にし、効果的な対策を実施すれば結果は自ずとついてきます。また、大企業に比べて賃金額で見劣りのする中小企業等に対し、賃上げが実施しやすくなるよう、国もあらゆる方面から支援策を講じていることから、情報収集を怠らず、活用できることは積極的に活用することも必要です。

高齢者を活用するために知っておくべき法律の知識

65歳までの雇用確保措置が義務付けられて10年以上経過し、ルールとしては定着してきました。65歳までの雇用確保措置が義務付けられた当初は、年金支給までの空白期間を企業が穴埋めしている感覚があり、定年後に働けることを想定していなかった労働者側も、得られるはずのない収入を得られることで十分だった…ところが、10年以上経過し、状況は変化しています。

〈高齢者雇用確保措置〉

Q1: 会社に定年の定めはあるか? **NO**

法への

YES

Q2: 定年は65歳未満か? **NO**

対応済み

YES

65歳までの安定した雇用を確保するために、次のいずれかの措置を講じなければならない

- I. 定年の引き上げ
- II. 継続雇用制度の導入
- III. 定年の定め廃止

注意

違反をしている事業主は、助言・指導が行われる。それでもなお違反している事業主は是正勧告等を受ける

定年前と同じ業務内容にも関わらず定年後再雇用となっただけで処遇が30%～50%カットされることに違和感を持つ労働者が訴訟を提起し始めました。法的な判断はさておき、高齢者の戦力化が必須である以上、労働の対価として適正な報酬額をというのは自然の流れになるでしょう。

〈継続雇用制度〉

…現に雇用している高齢者が希望するときは、定年後も引き続き雇用する以下のいずれかの制度のこと

【勤務延長制度】

定年年齢に達した者を退職させず、引き続き雇用する制度

【再雇用制度】

定年年齢に達した者を一旦退職させ、再び雇用する制度

〈雇用条件〉

・65歳までの安定した雇用の確保が図られていれば、定年後の賃金の低下、業務内容の変更、雇用形態の変更等は可能
・必ずしも労働者の希望通りの職種・労働条件による雇用でなくともよい

※ただし定年後の継続雇用の有期契約労働者に関する差別的取扱いの解釈については、今後の動向に引き続き注視が必要

労働契約法の規定により、同一の使用者で2つ以上の契約が通算して5年を超えた場合は、無期契約への転換を申し込むことができるわけですが、定年後再雇用された者に対する無期契約への転換申込権を発生させないようするためには、行政の承認を得なければならない、何もしなければ65歳を超えて継続的に働くことになった場合、再度無期契約への転換申込権が発生します。

また、65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めていますが、希望する就労形態としてはパートタイムが最も多く、企業内での事情も踏まえ、活躍の場をどうやって作るかが課題となります。

女性を活用するために知っておくべき法律の知識

労働基準法(女性関係)のポイント

- ・男女同一賃金の原則
- ・産前産後休業その他の母性保護措置
- ・坑内労働の就業制限等女性労働者に対する措置

男女雇用機会均等法のポイント

- ・性別を理由とする差別の禁止
- ・婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
- ・セクシュアルハラスメント対策
- ・母性健康管理措置
- ・派遣先に対する男女雇用機会均等法の適用
- ・法施行のために必要がある場合の指導等
- ・深夜業に従事する女性労働者に対する措置

約5割の女性が出産・育児により退職していますが、その中には仕事を続けたくても両立が難しく退職を選択した女性もいます。職場内の雰囲気づくりと働き方の選択肢をどこまで増やせるかが継続勤務の課題です。

妊娠・出産・育児等と仕事の両立を阻む原因の1つに職場の雰囲気が挙げられますが、男性だけでなく女性にも、上司だけでなく部下・同僚・後輩にも両立の必要性を理解させる必要があります。サポートされる側はそれを権利だから当然と思わず、サポートする側もいつか自分もサポートされる側になる可能性があることを忘れず、両者がお互い様の精神で助け合うことが大切です。

障がい者を活用するために知っておくべき法律の知識

障がい者の自立のため、賃金を得て生きていくことが出来るようにしなければならず、そのために雇用率を定め、差別を禁じ、正当な労働の対価が得られるよう配慮することが義務付けられています。

障がい者を雇用する上でのルール

- ・障がい者雇用率制度
- ・障がい者雇用に関する届出
- ・障がい者雇用納付金制度
- ・雇用の分野における障がい者の差別禁止および障がい者の合理的配慮の提供義務

障がい者の雇用状況は企業規模が大きくなるにつれて実雇用率が高くなっていますが、1,000人以上の企業を除けば、雇用率の達成割合は5割程度にとどまってい

ます。雇用率が未達成でも罰則はありませんが、指導に従わず雇用率以上の障がい者を雇用しない企業に対しては企業名が公表されます。障がい者の自立のため、障がい者であることを理由とする差別を禁じ、職場で支障となっている事項を取り除き、持てる能力を十分に発揮できるように必要な措置を講じることが全ての企業に義務付けられています。

〈改正「障がい者の雇用促進等に関する法律」の留意点〉

(2016年4月1日施行)

雇用分野での障がい者差別の禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進等の雇用に関するあらゆる局面で、障がい者であることを理由とする差別が禁止されています

合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、募集・採用時および採用後において、必要な措置を提供する必要があります

合理的配慮とは・・・

- ・募集および採用時においては、障がい者と障がい者でない人との均等な機会を確保するための措置
- ・採用後においては、障がい者と障がい者でない人の均等な待遇の確保または障がい者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のこと

外国人を活用するために知っておくべき法律の知識

外国人を雇用する場合は、在留カード等で就労可否や在留期間を確認し、問題なく雇用できる場合は、労働基準法等の労働関係諸法令や労働・社会保険の適用は原則として日本人と同様の扱いになります。

外国人を雇用し戦力とするためには、まずは日本国内での自立した生活が送れるためのサポートが必要であり、言葉での意思疎通が困難であることから職場内でも安全・衛生の確保に日本人以上の配慮が必要です。

外国人と上手に協働していくためのポイント

- ・受入風土の醸成…社内全体で外国人の受け入れについての必要性を共有すること
- ・人材像の明確化…自社が求める人材像を事前にはっきりさせた上で、募集・採用をすること
- ・言語ハンディの改善…円滑な意思疎通のために双方が語学力を向上すること
- ・生活面でのサポート…日本で安定した生活が送れることができるよう、私生活面でもサポートすること

まとめ

労働力人口の減少が避けられない以上、女性・高齢者が活躍できる職場になる必要があります

性別・年齢・国籍等の違いがあっても、労働契約を締結した仲間として尊重し、支えあう職場を目指していきましょう

※当該記事は執筆者の私見であり、有限責任監査法人トーマツの公式見解ではありません。