

印刷産業発展のための人財育成（要旨）

木下堯博、谷脇栗太*

Staff Education for Development of Printing Media Industry

Akihiro KINOSHITA & Kurita TANIWAKI*

1, はじめに

「インターンシップ制度の印刷企業への導入事例」⁽¹⁾の題目で、著者らは日本印刷学会第132回秋季研究発表会（京都工芸繊維大学、2014年11月21日）に、ポスターセッションで報告を行った。会場での討論では㈱サンエムカラーがインターンシップ制度を導入し、2014年8月下旬の2週間の実習中、参加学生9名が各自の愛読書のブックカバーをデザイン、制作した作品に話題が集中した。今回のインターンシップではテキスト製作や京都市内の各大学などの協力のもと、デザイン、DTP、製版、印刷、加工などのオフセット印刷の一連の工程を学生が理解し、全社員の協力により、offJT、OJTともに120%以上の成果を挙げることが出来た。詳細は次報の「インターンシップ導入」を参照してください。

政府の主導により、2016年からの採用スケジュールが「就活の後ろ倒し」となり、インターンシップの期間が夏休み、冬休み、春休みと8月から3月までの長期間となることが予想され、企業側と学生側ともに、インターンシップの重要性が一層拡大してきた。⁽²⁾

本稿ではインターンシップを中心として、印刷産業界を発展させるための人財育成に関し、2009年から継続しているジョブカードなどと合わせて報告する。

2, 印刷メディアの教育と研究

印刷教育界では、印刷メディアに関する教育や研究を行う高等教育機関が消滅してしまった。全国レベルでは過去10年間で1994年に同学科の344名卒業（116名印刷及び関連企業に就職）、2007年では154名卒業（4名印刷関連就職）、2009年以降はゼロとなった。⁽³⁾

これに対処して、海外の印刷メディアを教育・研究する大学からの採用も考慮する必要もあろう。日本から近くの大学では韓国・釜慶大学校、中国・北京印刷学院、台湾・中国文化大学などがあり、学会や研究会などで交流をしている。

2015年大卒の就職内定率は厚生労働省、文部科学省の調査（2014年10月）で68.4%（前年同期比4.1%増）であるが、首都圏と地方とは15%の開きがあった。⁽⁴⁾

地方の中小企業でも独自の技術や商品開発を行っていて、海外ビジネスにも挑戦する意欲的企業もある。印刷企業も自社の魅力を積極的に発信していく必要があり、インターンシップによる就業体験を増やして、学生との積極的交流が必要であろう。

日本印刷学会では大阪を中心とした西部支部、名古屋を中心の中部支部があり、印刷メディア関連の新商品、新技術開発などの発表も行っている。

2014年、中小企業庁によるものづくり助成が行われたが、多くの印刷企業が採択され、設備投資により、新しい印刷技術にチャレンジしている。この助成申請には従業員の教育や訓練に企業として多額の経費を投入することが条件になっている。従業員の教育とキャリアパス構

築などが重視される。

3、ジョブ・カードとインターンシップ

東京グラフィックサービス工業会は厚生労働省が所轄するジョブ・カード（JC）制度を印刷界に導入するため、2009年に地域モデル事業として受諾し、この事業を2年間実施してきた。JC委員会では印刷メディア系の訓練カリキュラム（OJT, OffJT）の5業種（印刷営業、印刷DTP、製版、印刷、製本）を作成し、同時に学習終了時の評価マニュアルシートをまとめた。⁽⁵⁾ 5業種のうちの「印刷」では学科（プレス、プリプレス、デザイン）54時間、実技では（印刷基礎実習、画像処理実習、パソコン・編集実習）270時間、企業実習216時間で合計540時間の内容が厚生労働省のHPで公開されている。

訓練内容の評価項目は職務遂行のための基本能力、技能・技術に関する能力を自己評価、企業評価が行われ、A、B、Cのランクで採点される。⁽⁶⁾

印刷企業では2010年以降、このプログラムを利用し、社内教育、更には、インターンシップの指導にも利用され、JCでは4月新入社員の入社後、指定されている指導案に沿っての教育が展開され、6ヶ月後の10月には正式に適材適所に配置する。更に、2014年、同工業会で「印刷テキストブック」（旧、印刷読本、全111頁）を上梓し、著者は2014年10月にこのテキスト用い、追加補足資料（PPT182コマ）とともに180分の印刷概論の講義を行った。⁽⁷⁾ これは印刷メディア各企業でのインターンシップJCを担当する指導者育成のための一環でもある。

4、積極的人財育成

組織的に人材育成を実施している企業では新事業展開が企業に良い影響を与えているとの調査報告がある。⁽⁸⁾ 技術・技能系正社員の確保と育成にはインターンシップを通じて高校や大学との連携強化が必要である。当面の業務に追われている企業では教育計画、育成計画やそれらのカリキュラム構築及び作業分析も十分ではなく、指導する人材の不足もあろう。

更に、従業員の定着率を高めるため各個人の能力評価、企業のポリシーの明示、業績を処遇に反映、能力開発や教育訓練の実施、内地・外地留学制度の確立など人材育成が生き残りの柱となる。これらの結果、新事業展開が可能となろう。過去10年間、中小企業の調査では半数以上が新事業を展開及び計画中のことで、新たな産業分野への新事業取組み（エネルギー、環境、健康・医療・福祉関連、次世代自動車関連、ロジスティクス関連、ビッグデータ、Paper Electronics など）があるが、印刷メディア関係では2014年の京都印刷文化典での販促グランプリなどが参考になる。

このように新技術の獲得方法は社内勉強会、産学連携・研究機関との交流、取引先からの技術指導、親会社・関連会社からの技術指導などがあり、積極的にセミナーや機材展参加及び夜間や通信教育での学業参加もある。

この新事業展開を担う人材の確保は困難をもたらすが、場合によっては女性・高齢者など、更には海外からの人材を確保し、教育することの可能性がある。

また、社外や地域における他機関との連携、大学等、公共教育機関や研究機関との連携が望ま

しい。2014年度補正；中小企業・小規模事業者のものづくり・商業サービス革新事業の第2次公募採択結果の4,818件から印刷メディア及び関連企業の採択は約150件余りとなり、東京都と大阪府での採択件数とその過半数を占めた。採択内容として3Dプリンター管理、低コスト印刷、オフセット印刷の高品位高精細、AR導入による高付加価値、オンライン校正システム、印刷稼働時間と品質安定化、色相計導入による新しいアート事業などがあり、各企業での永年の開発研究の積み重ねが注目される。

5, まとめ

「印刷産業活性化のための人材開発」のテーマで2010年2月3日 page2010 で報告した内容を印刷情報2011年5月に掲載し、その結論⁽⁹⁾で印刷産業界への人材供給と育成に関し7Keysを次のようにまとめた。

(1) JCの活用、(2) 印刷界での新人・人材数の確定、(3) 印刷メディア系の大学の設立、(4) 印刷教育界と印刷産業界とのカリキュラムの調整、(5) 印刷教育の外部評価、(6) インターンシップの指導内容の研究、(7) 海外印刷メディア系教育機関との交流を提案した。更に、印刷情報2011年6月号から印刷教育—新時代の提言—(第1報)から2012年12月号の災害復興対策(第20報)まで連載した。⁽¹⁰⁾ これらを踏まえ次の3Keysを加えた。(8) 社内での教育活動は総支払給与額の1%以上の計上、高度人材育成強化、キャリアアップ(9) 印刷メディアの製作によるミスロスは総売り上げの0.1%以下への対応、からくり改善(10) 女性・高齢者を対象としたインターンシップも導入、追加し、10Keysとし、全体的に自律型人材育成を目指すべきであろう。皆様方の多くのご意見を頂ければ幸甚です。

本報告は2015年2月4日の page2015 の「印刷産業に於ける人材育成」での報告要旨及び研究報告第15巻掲載用とした。(2014年12月23日、玄海ロイヤルホテルにて)

参考文献

- (1) 木下 堯博、森下 舒弘、谷脇 栗太*、川口 花*；インターンシップ制度の印刷企業への導入事例、日本印刷学会秋季研究発表会(京都工芸繊維大学、2014年11月21日)
- (2) 就活後ろ倒しによる新卒採用とインターンシップ、日本インターンシップ学会研究会(九州大学、箱崎、2014年11月29日)
- (3) 木下 堯博：今後の印刷人材教育のあり方、(page2010にて報告、2010年2月3日)
- (4) 西日本新聞朝刊社説(2014年12月18日)
- (5) 木下 堯博；page2011 Open Eventで報告。(2011年2月2日)
- (6) 厚生労働省のHPでJCを検索、東京グラフィックサービス工業会で印刷5業種参照
- (7) 木下 堯博：印刷メディア関連論文・資料集(全238頁)(2014年12月)
東京・印刷図書館に寄贈
- (8) 成長分野における技能者の育成、Business Labor Trend(2014年9月)
- (9) 木下 堯博；印刷産業活性化のための人材育成、印刷情報2011年5月号
- (10) 木下堯博他；印刷教育—新時代の提言—第1報～第20報、印刷情報2011年6月号～2012年12月号

* 株式会社 サンエムカラー