

情報通信のシステム開発を トータルサポート

～IoT時代に対応したソフト開発を推進～



ピーアイシステム 株式会社

取締役社長

棚橋 俊徳氏

- 住 所：大垣市加賀野4丁目1-17
- T E L：0584-77-0560
- F A X：0584-77-0570
- U R L：<http://www.pi-system.co.jp/>
- 事業内容：①コンピュータ・ソフトウェアの開発、販売
②通信・情報処理機器の販売および賃貸
③情報処理に関するコンサルテーション
④損害保険の代理店業務
- 従業員数：60人

■ ソフトピアを拠点に業務拡張

聞き手：御社の歴史や転換期などをお聞かせください。

棚橋社長：当社は1987(昭和62)年12月1日、太平洋工業(株)以下、太平洋工業)の情報システム部門から分離独立した会社です。1965(昭和40)年に太平洋工業が大手コンピュータ会社から大型コンピュータを導入し、自社の会計、生産管理、販売など、さまざまな業務システムを開発してきました。システムを構築するスキルが整い、この地域の他社のシステムも担当させていただこうということで独立し、29年が経過しました。コンピュータ利用は50年を超え、様々な経験とノウハウを保有しています。一つの大きな転換期は、ソフトピアジャパンが完成した半年後の1997(平成9)年1月に、ソフトピアに開発センターを開設したことです。製造業の情報システム全般を扱うようになり、事業の幅が大きく広がりました。また、ソフトピアを中心に活動している西濃地方の会社と連携を図り、協力関係を保ちながら、仕事を進めていくことになりました。現在では、大垣情報ネットワークに参画し、岐阜県、大垣市、大学と産官学連携で研究会や情報交換をしています。

■ 生産管理システムの開発に定評

聞き手：御社の業務内容、特徴を教えてください。

棚橋社長：業務内容の柱は情報通信事業で、長年、製造業向けのシステム開発で培ったノウハウを活かし、システムの企画、設計、構築、運用に至るまで、トータルサポートして

います。具体的には、業務系システム開発、制御系システム開発および組込系システム開発があり、コンピュータ・ソフトウェアの開発、販売、コンサルティングなどを行っています。その中でも弊社の一番の強みは、生産管理システムなどメーカーのソフト開発です。例えば、生産管理およびラインのデータを分析し、いざという時にいち早く不良を特定できるシステムを開発しています。生産性を向上させるためにどうしたらいいのかわ、IoT(Internet of Things、モノのインターネット)時代にも対応できるようなソフト開発につながっています。また、2005年から始めた「組込系システム開発事業」では、圧力監視やモーター制御、空調設備制御システムなどの組込システム開発に力を入れています。そのほか、保険代理店事業も展開しています。

■ 人事制度など新商品の開発を促進

聞き手：新たなソフトウェアの開発にも力を入れていますね。

棚橋社長：昨年9月に正式リリースを開始した「人事革新21s」は、等級、人事評価、賃金など、人事制度を構築するソフトです。コンサルティング会社と共同開発し、これまで取り組んできた人事制度の構築実績を基に、ソフト化することに成功しました。

「PNEXTA(ピーネクスタ)」は、ICカードやICタグをタブレットのおもて面で読み取れるタブレット端末です。例えば、セミナーや講演会、発表会などの受付は、これまでは手書きで長蛇の列ができていましたが、社員証やICカードを活用し、スムーズな受付や出席・欠席者の把握と後処理が簡

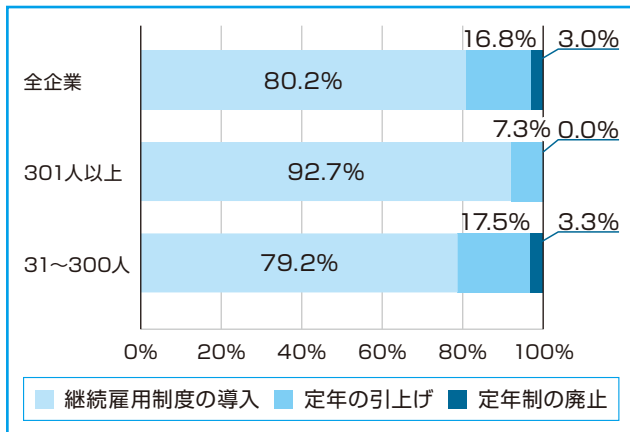
【岐阜県内における

高齢者の雇用措置の実施状況

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付けている。

岐阜労働局の取りまとめによると、平成28年において、岐阜県内企業（従業員31人以上の企業2,631社）のうち、措置の実施済企業の割合は99.9%（対前年で変動なし）で、未実施は1社のみ。実施済企業の内訳は下記の通り。

■ 高齢者雇用確保措置の内訳



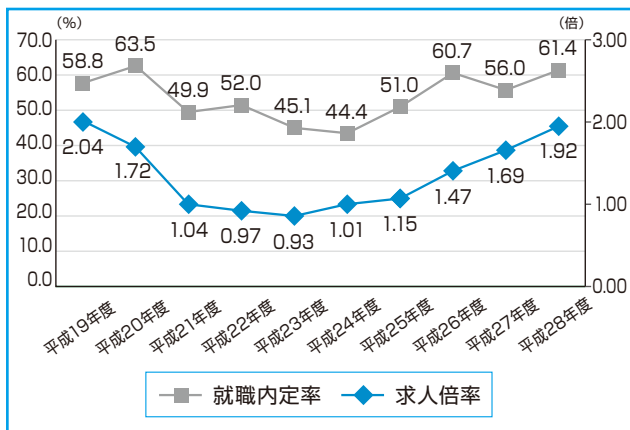
資料出所：岐阜労働局「岐阜県内企業の平成28年「高齢者の雇用状況」集計結果」

【来春高卒予定者の就職内定率は61.4%】

岐阜労働局の発表によると、平成29年3月に高校を卒業する生徒について、平成28年9月末現在の就職内定状況は61.4%となった。前年同期比で5.4ポイント増加となり、平成21年以降では最も高くなっている。

求職者数は4,226人で前年同期より2.4%減少しているが、求人数については8,130人（同11.4%増）、求人倍率は1.92倍（同0.23ポイント増）となった。

■ 新規高卒者 求人倍率と就職内定率の推移



資料出所：岐阜労働局「平成29年3月高等学校卒業予定者の就職内定状況について」

労働行政リーダー ヘッドライン

「女性の活躍推進企業データベース」の活用を

企業における女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約した当webサイトでは、2月の開設後、「女性の活躍推進法」に基づくデータを6,500社以上が、行動計画を7,000社以上が公表。随時情報を更新でき、企業研究中の女性や学生へのPRにも利用できる。

資料出所：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」

えるぼし認定企業は公共調達で有利に

各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定企業等を加点評価するよう定められた。府省では28年度中に評価の仕組みを開始する予定。

資料出所：厚生労働省・都道府県労働局「事業者の皆さまへ 女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）が公共調達で有利になります！」

日本の人口は大正9年の調査開始以降初の減少

平成27年国勢調査によると、平成27年10月1日現在の人口は1億2,709万5千人で、平成22年と比べると96万3千人減少（0.8%減少）。東京都、愛知県等8都県では人口が増加しているものの、岐阜県を含む39道府県が減少となった。

資料出所：総務省「平成27年国勢調査 人口等基本集計結果」

母の就業状況の割合は10年で大きく増加

平成13年出生児の縦断調査によると、母が有職の割合は出産半年後の25.0%から年々増加し、子どもが中学2年生の時点で79.3%となった。4歳半の時点では46.8%だったが、平成22年出生児の調査では同時期で58.2%となり、11.4ポイント増加となった。

資料出所：厚生労働省「第14回21世紀出生児縦断調査（平成13年出生児）及び第5回21世紀出生児縦断調査（平成22年出生児）の結果」

「フレックスタイム制度」導入は49.6%

正社員の働き方の多様化・柔軟化（時間や場所等）につながる制度の導入例について、「フレックスタイム制度」の導入率が最も高く5割弱となった。それ以外の施策は導入率が低く、「在宅勤務制度（18.8%）」、「専門業務型裁量労働制（17.3%）」等となっている。

資料出所：公益財団法人 日本生産性本部「第15回 日本的雇用・人事の変容に関する調査」結果概要」

助成金のご案内

65歳超雇用推進助成金

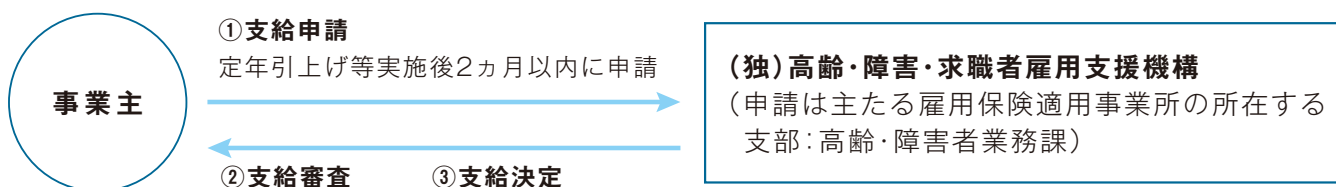
高齢者の雇用促進を目的として、65歳以上への定年引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度導入のいずれかを導入した事業主に対して行われる助成制度。

【支給額】

65歳以上への定年引上げ	66歳以上への定年引上げ または定年の定め廃止	希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入	
		66歳～69歳	70歳以上
100万円	120万円	60万円	80万円

※定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

【手続きの流れ】



【主な支給要件】

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- 制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- 制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条の規定に違反していないこと。
- 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者(※)が1人以上いること。

(※)短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する労働者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者に限ります。

※上記の他にも支給要件があります。

【注意事項】

- ・助成金の申請に関して、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構が調査をしたり、報告を求める場合があります。期限までに機構の求める書類が提出されない場合、助成金は支給しません。
- ・不正受給を行った事業主は助成金の返還を求められることがあります。また、不正を行った事業主名を機構のホームページで公表し、悪質な場合は刑事事件として告発することがあります。
- ・機構に提出した書類や添付資料の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。

問合せ・
申請先

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構 岐阜県支部
〒500-8842 岐阜市金町5-25 住友生命岐阜ビル7階 TEL 058-265-5823

両立支援等助成金(介護離職防止支援助成金)

下記の取り組みを行い、要件を満たした事業主に支給される助成制度。

- ・仕事と介護の両立支援のための職場環境整備
- ・実際に介護に直面した労働者の「介護支援プラン」の作成・導入
⇒「介護支援プラン」……介護に直面した労働者の状況・希望を踏まえ、事業主が作成する仕事と介護の両立のための働き方等についての計画
- ・介護支援プランに沿って労働者の円滑な介護休業を取得・職場復帰させた場合、または仕事と介護の両立のための介護制度を利用させた場合

※他にも要件あり

【取り組みの手順と概要】

1 仕事と介護の両立のための職場環境整備

厚生労働省が指定する様式(厚生労働省HPよりダウンロード可)を使用し、以下①～④の全ての取組を行うことが必要

- ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握(社内アンケートの実施)
- ②制度設計・見直し(介護休業関係制度(※)に係る就業規則の整備)
(※)改正育児・介護休業法(平成29.1.1施行)に沿った内容であることが必要です。
- ③介護に直面する前の従業員への支援(人事労務担当者等による研修の実施及び介護休業関係制度の周知)
- ④介護に直面した従業員への支援(相談窓口の設置及び周知)

2 介護支援プランによる介護休業の取得等の支援について明文化・周知

以下を参考にして、就業規則や内部通知、介護休業等利用マニュアルなどに明文化し、社内報などにより労働者に周知する。

(就業規則への規定例)

第〇条 円滑な取得及び職場復帰支援

会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、当該従業員ごとに育児復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。

なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズを合わせて定め、これを実施する。

3 介護支援プランの作成

介護に直面した従業員の方と面談を実施し、介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認の上、事業主が介護支援プランを作成する。

4 介護支援プランに沿った介護休業の取得等

介護支援プランに基づき、制度利用を支援する。

(介護休業) 業務の整理・引き継ぎ、介護休業の取得・原職等復帰

(介護制度) 業務体制の検討、介護制度の利用

問合せ・
申請先

岐阜労働局 雇用環境・均等室
〒500-8723 岐阜市金竜町5丁目13番地 合同庁舎4階 TEL 058-245-1550(代)