

第 3 部

関係業界の人材需要の方向

第 5 章 大 型 小 売 店

目 次

1	会社の概要	94
2	従業員の構成	94
3	CDS と契約社員	95
4	大型店の契約社員	95
5	契約社員募集の経緯	96
6	契約社員の採用基準と採用条件	97
7	中高年者の適性と配置	99
8	教 育 訓 練	101
9	質 疑 応 答	102

出 席 者（敬称略）

講 師

株式会社 ニチイ人事部マネージャ

内 井 武 雄

研究委員

亀戸高等職業訓練校

講 師

佐 藤 信 弘

京浜技能訓練センター

主 任 技 師

横 山 芳 郎

芝園橋公共職業安定所

総括職業指導官

皆 川 甲子男

労働省職業訓練局指導課

課 長 補 佐

八 木 純一郎

雇用促進事業団職業訓練部

主任職業訓練技術専門役

手 束 颯一郎

職業訓練研究センター

所 長

宗 像 元 介

基礎研究部長

泉 輝 孝（司会）

訓練需要室長

安 井 章

司会 本日は、御多忙中のところ本研究会にお集まりいただきありがとうございます。

御存知のように、流通業界とくにスーパーは、めざましい発展を続け、雇用の吸収にも大きな役割を果たしております。本日は、このスーパー業界の中でも中高年者の活用にユニークな制度を導入しておられるニチイさんの状況についてお伺いするため、講師として大阪からニチイ(株)内井武雄氏に御出席をいただきました。中高年の雇用情勢はきびしいものがあり、公共職業訓練を通じて、この業界の必要とする人材を育成することができれば中高年雇用対策の面からも望ましいことです。その可能性についてもお話しをお伺いできればと思います。

では、内井先生よろしくお願いします。

1 会社の概要

内井 はじめに、ニチイという会社の現状を簡単にお話しさせていただきます。量販店というのはだいたい歴史が浅く、ニチイも昭和38年11月創立です。資本金は65億ですが、来年2月には増資が予定されています。年間売上高が今年で4,600億です。店舗数は現在150店で、54年も15店ほど出店しました。150店舗の所在地は、圧倒的に近畿が多くなっています。売場面積の比で表しますと、近畿が46%を占め、ついで関東の21%等となっています。

扱っている商品は、衣料品が50%を占め、大阪等では、衣料品はやっぱりニチイというありがたい言葉もいただいています。

ついで食料品ですが、スーパーイコール食料品というぐらいに、Eさん、Yさん、Cさん、すべて食料品から先発なさっているようですが、うちは衣料品から出発したので、衣料品に力を入れているわけです。

この他には、カメラ、薬品などがあります。

2 従業員の構成

それから、今年の7月現在の従業員の状況ですが、男子社員が5,600人、女子社員2,400人、合わせて約8,000人ですが、このほかに私どもで「フレンド」と呼んでいるパートさんが1万200人おりまして、全従業員の53.3%という、非常に大きなウエートを占めています。

これはどこの量販店さんもそうでした、Zさんがいちばん高いと思うのですが、うちも高いほうの部類に入ります。店の中では少なくとも60%ぐらいはパートさんで、レジにしてもほとんどがパートです。

うちには「契約社員」という制度がございます。中高年の方々が中心で男子626人ですが、女子もあり、女子の場合は、どちらかというと特殊な分野、例えば呉服の専門的アドバイザー等の業務で働いてもらっています。

契約社員の勤続はながい方で、男子が6年、女子が4年ぐらい、多くは、2年何カ月です。

契約社員の平均年齢は、54歳5カ月となっています。募集の時には、「50歳以上60歳まで」というかたちで募集しています。それにしても年齢がちょっと低いのですが、これは、40代後半の方の応募があるのがその理由です。私どもとしてはこの年代の方に対する処遇としては不十分

であり、できれば55歳から59歳、60歳あたりに絞りたいとは言っているんですが、どうしても若干若い方が入ってくることもあって、このような数字になったんだろうと思います。

男子の契約社員の地区別比率は、圧倒的に近畿が多く、東部は13.3%です。

3 CDSと契約社員

そこで、はじめに中高年の方に絞ったお話をいたしますが、CDSと呼んでいる店舗が、東京、埼玉に5店、近畿に36店、西部に6店あります。これはCompact Discount Store（コンパクトディスカウント・ストア）の略です。ニチイ総店舗150店の中、いちばん小さい店は、その辺の商店街の1店と変わらない150㎡程度のものから、大きい店としては500坪ぐらいまであります。

このような小さな店は大きな店舗と同じように運営するのではなく、何か別のよい方法はないかということで、テスト的に実施したのが、CDSの始まりです。その考え方は、小さな店の運営を地元の方に完全にお任せするということです。女子の従業員はもちろん全部パートさんです。女子ばかりというわけにもいきませんので、地元の中高年の男子の方で、よし、やっтарoと言う方に店を任せることにしました。

それまで使っていた若い男子は全部本社に引き揚げ、この人たちは商品の調整、仕入れ、配送を担当し、店では販売だけをするというかたちになりました。

取扱い品目は、ほとんど衣料で、衣料の中でも「ファミリー」と呼んでいる肌着類、靴下等の軽い衣料です。セーターあたりまでしか手を出さないことにしています。その他、私どもではバラエティと言っていますけれども、フライパン、バケツ、洗剤等の家庭日用品、それと取扱い量は少ないのですが服飾、ネッカチーフ、ハンカチなどの軽いものを置いています。

現在、このCDSの店のうち、東の5店舗中4店舗までは、中高年の採用者に店長をしていたでいます。近畿では36店中34店が店長に中高年を採用しています。西部は後発でもあり、6店舗のうち、1店だけで、あとの5店舗は、いままでの社員店長がまだ残っています。

それから、CDSの店長を補佐するマネジャーが総計で200名ぐらいいます。

4 大型店の契約社員

CDS以外の大型店での契約社員の配置は、販売と管理が考えられ、販売では軽い肌着、靴下類の衣料、日用品、家具、インテリア、電気、食品等の売場へ中高年の方に入っていただく。管理はこれまでの経験が生かせる分野でもあり、店の人事、商品管理、保安等をやっていただくということです。

大型店に契約社員が入ってまいりましたのは、CDSで成果が出るということがわかって、では大型店も採ろうじゃないかということになったわけで、大型店については、経験年数があまり長い方がいらっしやらないんです。ですから、現状では、とりあえずは販売をしていただくということで、衣料品のファミリーという場合には肌着部門の部門長というように、部門長になっていたでいる方がたくさんいらっしやいます。そして、それに慣れたら次はどのような部門を担当

していただくか現在、検討しているところです。

ただ一つの部門の部門長ぐらいまではいいんですが、売り場でのマネージャーにした場合に一つひっかかるのは、商品知識が低いということなんです。私などでも実は困ったんですが、お客様が、例えば紳士物売り場へいらっしゃって何かわからないことがあった時に、どうしても年齢の高い方に聞かれます。この方がおそらく責任者だろうと思われるのでしょう。若い女の子と私が立っていれば、どうしても年輩の私に聞かれます。しかし、商品知識は私のほうがさっぱりないわけです。

その辺もありまして、マネージャーになってから、いちいち「ちょっとお待ちを」と言って聞いているのでは困るので、フロアーのマネージャーの場合は、やはり商品知識の面でさっと答えられなければならない。大型店の場合、衣料品だけでも、細かいものまで全部入れると1万5,000点ぐらいあります。1万5,000点の品数について何らかの知識を得るにはかなりの時間がかかります。それよりはむしろ、管理マネージャーのほうをやっていただいたらいいんじゃないかと思うんです。いわゆるパートさんの管理とか店の管理の方面です。

5 契約社員募集の経緯

ここで、量販店のニチイが中高年の方を採用することになったいきさつを、ちょっと申し上げてみたいと思います。

CDSの運営は、最初は、管理職は別にして地元の女子のパートさんをCDS要員として採用してあててきたわけですが、やはり女子だけでは困るので、地元の方で、おそらく男子の中にも、商売の経験はないけれどもやってみたいという人がいるはずだということで、中高年男子の募集広告をはじめは目立たない形で小さく新聞に出したんです。その時に7名ほど応募をいただいて、現在、そのうち5名さんまでいらっしゃいますが、第1期生として入ってもらったわけです。

私は、全然商売の商の字も知らんよと言う方が多かったのですが、これらの方に運営をまかせることによって、店の売上げが上がりました。その当時ニチイのトップあたりは、小さいといえどもニチイの看板のある店だ、売上げは小さいといっても年間2億や3億はある。建物を資産とみると何億だ、それを社員でもない者に全部任せて大丈夫だろうかという意見がありました。

失敗することがあるかもしれないということで、今から見れば私の信用もなかったなという感じですが、PRするな、社内でも言うなということで、テストみたいなかたちで始めたのが中高年によるCDSの運営なんです。

しばらくすると、この運営がたいへんいいじゃないかということで、テストは2店舗か3店舗で始まったと思うのですが、一挙に大阪で36店舗にこの運営を採用しました。

この時にはもう大きく打ち出してもいいということで、新聞に「第二の人生をニチイにだけませんか。やる気のある人はどうぞ」というような形でポンと打ち出してみました。その時は100人募集したのですが、履歴書を送っていただいたのが700余通でした。これにはたまげまして、この年代の方でよし、やってみようという方がこんなにいらっしゃるのかと、今さらのようにびっくりしました。

6 契約社員の採用基準と採用条件

契約社員は、どうかたちで入ってきていただいているかについてお話しします。中高年の方を採用する時に、何を期待するかというと、前歴、学歴、経歴等は一切必要としておりません。募集記事にも「学歴問わず、経歴問わず」としており、まったくの素人さんのほうがいいんじゃないかということです。また、素人さんでやれる商売なんです。ちょっと見ますと、専門的知識があるほうがいいようにも受け取られるのですが、よく考えますと、皆さんはいままでお客様であったわけです。どこへ買物に行かれてもお客様であったわけで、うちの業種はとにかくお客様のほうへ目が向いておればいいんです。いちばん最初に申し上げるんですが、あなた方、全然知らないというけれども、店へは買物に行かれるでしょう。その時こうしてほしいなと思ったことをなさるのがピタリですよと言って、前歴は問わないというかたちでこれまで進めてきたわけです。

私どもの人事管理方針は、採用時にだけ履歴をみますが、あとは履歴書を見ない。大卒、高卒、中卒というのは一切関係なしでやっています。

たまたま51年に調査した結果がありますのでそれをみますと、学歴は別にして、経歴としては、販売をやっておられたという方が多くなっています。51年というのは2回目に募集した時として、自分は販売をやっていたのだから販売に採用してくれるんだろうと応募者が考えたのだと思います。

正直言って700人の方を面接する自信がありませんでした。若い人でもぜひと言われる方があったのですが、50歳以下の方は全部、書類選考で外し、店から遠い方、家から2時間以上かかるような方も外すということでお断りし、結局、400人ぐらいを面接いたしました。100人採用の予定だったのですが、たしか170～180人採用しました。

その時に、皆さんにお話し申し上げたのは、処遇としてはよくありません、ただ、悪いのは出発点だと思ってください。経歴を問わないというのは出発点は公平に並んでもらうためだと、非常に勝手なお話かもしれませんが、それでもやっていただける方にやっていただきたいんだと、ありのままのお話を申し上げましたら、集まっていたいた方は全部それでいいということでした。

うちとしても、100人の募集のところ、いくらふやしても170人、いまいっしょるのは400人ですから、すみませんがテストをさせていただきますということで、筆記試験と面接をいたしました。面接の時は私ができるだけ立合ったのですが、こちらのほうからまず、こういうお仕事でこういうものですよというお話をして、「それで結構です。やれます」という方で、さらに、お給料でほんとうに生活できると思われる方を選ぶということをポイントにしたわけです。だから、お仕事うんぬんという方は取りませんということにしました。

こういうお店でいちばん重要な点は、まず健康ということです。どこでもそうでしょうが、とくに大した肉体労働をするということではありませんが、店へ出ると、やはり立つ時間が非常に長くなるわけです。これまで椅子にお座りになっている方は、1日の勤務時間中の70～80%が立つ時間だとなると、それにまず耐えられないということです。現実に入ってきて、何

がいちばん苦しかったかと伺ったら、立つことだという答えがだいぶありました。

それから、もう一つは、ほんとうに頭の切り換えをしていただけるかどうかです。こういう店ですから、たとえば「いらっしやいませ」というのがスラッと出る状態でないと困るわけなんです。これは簡単なようですが、いままで事務をなさっていた方とか、管理職の方というのは、感覚ではわかっているけど、いざお客様の前に行って「いらっしやいませ」という言葉を言おうとしても、なかなか出ないんですね。小さい声でやっと聞こえる程度におっしゃる（笑）。この際、ほんとうに切り換えて、私も飛び込むんだというかたちになれる方というのもポイントに選んだわけです。

面接ではその辺のことを引き出すような形でお話をいたしました。そうすると、私は絶対切り換えられる。どんなことでもやりますと言われる。では、お宅の住所と非常に近い所にニチイの店がありますので、そこへ行っていただいたらいかがでしょうと申し上げると、ちょっとそれは困りますというお言葉が返ってくる方が多いんです。

この店は近くていいんじゃないでしょうかと申し上げると、いままでは買いに行っていたけど、あそこはちょっと……。店長とでもいうなら別だけど、店で靴下売ったったというのはかなわんと言われる（笑）。これではお言葉と裏腹で、私は何でもやると言われてもそうではないわけで、選別に際しては、こちらの独断的考えですが、やはり落さざるをえないということなんです。

中には、私は構わないんだが、家内がどうもならんというお話をいただく。今さら士農工商でもないでしょうが、商売というのは一段落ちたものだという考え方があったような気がします。それが私は構わないけど家内がいやがるだろうなというかたちで出てきているんじゃないかなと、その時は感じました。

そういうことで、健康であって、ほんとうに切り換えができる方、それから頭の柔軟な方で、環境が変わってもそれにスッと入っていただける方というのがポイントで、商売熱心であるということについては、むしろない方のほうが良いとその時は思ったんです。

これまで、洋服が専門という方がいらっしやいました。服のことは任せてくださいと言われるんですが、そういう方が皆さんと一緒に入られても、私はみんなと違ってプロだよ、こんなんじゃないよと言われると困るんです。専門で1着ずつ作っている洋服と、量販店で売っている洋服というのは、逆宣伝のようですが、はたして同じかというとう違うんですね。耐用年数も違う。そうなりますと、かえって専門家であるということが、私どもが望んでいることと逆に動く恐れもあるというので、前歴は一切考えないというかたちになりました。

ただし、特殊な専門的知識が要る方は別です。いまでも専門的な知識のある方をスカウトしてくるような形で採用もしています。食品の売り場を作る場合、そこにはもちろん生鮮食品が入ります。魚は店内で加工しますから、包丁を使える人が必要となります。これについては社員の育成もしていますが、すぐには間に合いません。

いくらうちの仕事は過去の経験を問わないといっても、全然素人の方が刺身を造るというのは、どんなに訓練してもダメのようです。もっとも、そうは申しまして、私のところでは料理屋の造りを造っているわけじゃないし、家庭で召し上がるぐらいのものでいいわけです。ですから、

その人たちにはあとの指導をしてもらうための幹部なんだと言っているんです。その辺のことは私もよくわかりませんが、包丁などは、やはり小さい時から扱っていた人でないとできないようなので、これについては、魚屋を5年して店を閉めたからというような方を、スカウト的にいただいているということはありません。

それから、釣りの売り場にしても、普通の社員や中高年の方を釣りの売り場に入っていただくと、正直なところ、お客様のほうがよほどよく知っていらっしゃる。お買いになる方は、初めて釣りをやろうかという方もいらっしゃいますが、たいていはマニアが多いので、こちらのほうが「ああ、そうですか」と聞くことが多いわけです。こんな時に、釣りが趣味で何十年やっているという方をそこの売り場の主任にしたら、仲間も来るし、あの人に相談したらよくわかるとか、穴場まで教えてもらえるということもありますので、こういうものを特質とみなします。

あとは薬剤師さんもそうですが、そういうかたちでいただいているのは、同じ募集でもちょっと違うケースなんです。

契約社員を採用する場合の雇用契約の期間は、1年契約というかたちを取らせていただいています。私どものような量販店の場合は、採用にあたって一つの大きな条件をつけます。これは転勤でして、転勤が絶対できないという人は社員になれない。転勤ができるというのが必須条件です。女子の場合は、別ですが。ただし、契約社員については、双方に問題ない場合は更新するということで、1年で再契約せずに退職する方はほんの僅かというのが現状です。毎年9月に更新しています。

就業規則ですが、年間休日は85日です。社員は実はこれが104日ですから、社員よりも少ない。定休のほかに、休暇の半分は毎月、あとの半分は冬と夏に連続休暇を出すようにしていますので、平均して月2回は定休日以外に休んでいるというかたちになっています。もちろん有給休暇等は初年度より出しています。

あとは厚生として健康診断だけは確実に実施しています。

給料も今のところは15万が初任給です。年1回定期的に昇給しますが、だいたい今のところ6%ぐらいです。管理職手当として、小型店の店長になった場合は、その時の本給プラス店長手当として2万5,000円出します。

これはこの年代層の所得からいうと、低いと私も思っています。ただ、勤続が平均で2年ですから、2年でこれならまあまあかなとも思っています。ただ、これは手当を入れていませんので、手当を加えると、店長では、最高25万ぐらいになり、この程度だとまああの額だとお考えいただけるんだろうと思いますが、やはりこの辺は少し考慮すべき点だなと思っています。

やはり企業ですから、そんなにお給料を出さなければいけないんだったら、社員として普通の若いのを入れたほうがいいぞということになりかねないのが実情でして、このような状況になっています。

7 中高年者の適性と配置

これまでニチイは、日も浅いものですから、小型店などはかつては高校を出て2～3年で店長、

次長をしているという状態だったわけです。最近の店長はこのようなことはありません。ある程度の実力を持った者、年齢制限ということを考えています。かつての小さな店の店長はほんの22か23でなれたわけです。

しかし、小さいといえども、商店街ではいちばん大きな店ですから、商店街で大きな集まりがあって、各お店屋さんのご主人で年配の方が集まるというような時に「店長、来てや」というような呼び掛けがある。ところが、22～23ぐらいの店長が出ていく。「あれだけ言うたのに代理が来たら困るじゃないの」「いや、私が店長です」(笑)というようなことで、正直言いました、むしろ信用がなくなる。若い者も仕事に対しては熱心なんです、近所付き合いなんか弱いわけです。隣の商店との仲よりも、売上げに必至になっていますから、ガンガン毎日朝から晩まで怒鳴っている。これについては苦情が絶えなかったですね。これが中高年の方に替えたらスパッと止まりました。この辺は年配者は年配だけのことはあると私は思っています。

それと売り場をきれいにするということが、とくに商品を置く場合など、驚くようにきれいになりました。若い店長の時はいくら言ってもつついルールズになるということでしたが、そういう点がきちっとして、やはり持ち味が出てくるなあと考えたわけです。

なお、中高年の方の職場としてはどこがいいのかということで非常に苦労しました。最近どこでも苦労しているようですけれども、労働科学研究所でまとめたものですが、20～24歳を100とした時、55～59歳まで男子の機能がどう変わるかという資料を出したことがあって、私どもも見させていただいたのですが、それによると、記憶力は落ちるけれども判断力は落ちない。それから、徹夜をして回復する能力はガタンと落ちるけれども、筋肉の継続する力は落ちないとかということがあったと思うんです。

これをもとに、時間外はやめたほうがいい等の意見もあり、いろいろ検討した結果、現状は、販売としてはこういう部門がいいでしょう。管理はこういうものがいいでしょうというような私たちでその時配置の基準をつくり出したんです。

現実に私がいちばん重視したのは、長年の間に人を管理してきた人は、こういう力は絶対あるだろうと考えました。それから、情緒が、若い者のようにカーッとなったり、パッとやめたりということがなく安定している。あるいは、私などもそうですが、この年代の方は、企業に対するロイヤリティ、愛社精神の度合いが高い方が多い。こういう点は心配ないだろうということで採ったんです。

ただ、はっきり申して、この年代でも非常に個人差はあるなと感じました。たとえば、この年代は非常に安定していて、物事にもカッとして怒らないと思っていても、中には悪く言えば瞬間湯沸器のようにすぐカッとなさる方もいらっしゃるんですね。

もう一つは、同じ店にこの年代の方がトップをはじめに何人かいて、あと女の人ばかりという場合に、その3人なら3人の間でうまくいかないということがあります。案外若い子たちは「あいつは嫌いや」というようなことを言いながらも何とかやってくんですが、中高年者ばかりの間では、「あの人がいたら私はいやや」と言いだした時に、どうしても動きが取れないということを経験したんです。やはり、自分の価値観とか、ものの判断をする見方が固まっているという

んでしょうか、これはひとつには立派なことかもしれません。信念が固まっているわけで、それを変えるのにはなかなか努力が要るんじゃないかなという気がしました。

その時に取った方法は、AさんとBさんがどうしてもうまくいかないで、Aさんが上役であった場合、Bさんを転勤させます。転勤といっても通勤できる範囲内という条件の中です。そして、Bさんが次の店へ行ったら、そこの上司とも合わなかったら、もう一軒転勤させます。3回やってもいけない場合には、うちの店に合わない判断する。この店で1年間やっていただいて合わない時には、契約は一方的には破棄しませんが、あなたの場合については、とくに上司とうまく合わすということをやってみてくださいというかたちで、転勤させるという方法でそれを解決したことがあります。

ただし、A店では悪く言われた人がB店に行ったら非常にいいということが往々にしてあります。その人がC店に行っていて、C店でもいいと言われた場合には、むしろA店の店長が悪いという判断をするといったかたちで、私どもは人事管理上の基準を自社なりに作って持っているということです。

担当職名については、CDSの場合は店長、大型店はその部門の販売主任、管理部門では管理マネージャーで、これらが一般的です。特殊というのは、先ほど申しましたように、呉服、釣り、食品等における技術者で、この方たちはちょっと別の考え方で採用させていただきます。はじめから、釣りがよくできるという方でしたら、「月20万でどうですか」というかたちでスカウトします。特殊な技術があるわけですからね。

それから、人間関係ですが、入った時には、店長であるとか、上の管理マネージャーが若いわけですね。自分の息子ぐらいの人間にこれやって、あれやって次はこれやってと言われることに、とても耐えられないという方がいらっしゃるわけですね。若い者にも相当訓練とか勉強をさせたんですが、ついついいままですーパーが伸びてきた時に、馬力のあるやつがいいというかたちで抜擢していますので、若い高校卒の連中が、「ホイ、これせい、何しよるの」とやるのがクセになっている者もいるわけです。それが今度はお父さんみたいな人をつかまえて、「オイ、これやれ」とやるものですから時にはトラブルも起きます。

8 教育訓練

次に教育ですが、OJTといって売り場での実践教育というのを主にしています。やはり、マニュアルに従って組織の一員としてはいかにあるべきかが主になると思います。一匹狼も結構ですが、いままですー自分のサイドでしかものを見ていないという方の場合、その方が組織の中の一員であるという気になってくださるような、そういう職場でなくてはいけないということをポイントにしています。

あとは精神年齢の若い方というんでしょうか。私どもではじめて400人ぐらい面接させていただいたところ、ほとんど皆さんワイシャツが真っ白で、大方の洋服は紺系統で、あとはダークなんです。その時に「皆さんどうですか、ピンクのワイシャツが着れますか」と申し上げたんです。

量販店ということで、売っている商品は柄物ばかりなのに、売っている人が白できちっとして

いるというのは、ふさわしくないということもあるんですね。最近は男もピンクのシャツを平気で着るわけです。感覚としてはわかっているけど、いざ売る時は、これは女物でっしゃろと言われますから（笑）。そういうようなことに対して平気でいける精神年齢の若い方ということです。

選考基準では、どういう経歴で、どういう知識のある方ということよりも、むしろ意欲であるとか、何かその人間の持っているものというものを買いたい感じがします。だいたいこういうことでございます。

司会 どうもありがとうございました。それでは、これから御質問をいただきたいと思います。

9 質疑応答

問 商品知識のお話がありましたが、売り場へ出るためには、それなりの知識も必要で、そのための、教育の必要も出てくるのではありませんか。

内井 おかしなことを言うようですが、いままではそれほど商品知識がなくて売り場に立てたわけです。というのは、売り場はなるべく接客をしない。見てもらったらわかります。というようなかたちで商品を並べるんです。

ただ、これにはポイントがあるわけです。「この靴下は麻が入ってて涼しいんですよ」というのはぜひ言わなきゃいけないことなんです。それはポップ（POP＝Point of Purchase）、商品のポイントだというわけです。これは麻が入っているから涼しいですよとか、子供のものだったら、洗濯がききますというのを紙に書いて商品に付けて出す。そうすると、お客さんが聞こうと思っていることはみんな書いてある。値段は付いているんだし、お支払いはレジへ行ってください（笑）というのが、正直言ってスーパーの考え方なんです。

その辺で、あまり商品知識はなくてもいけるということで教えもしなかったんです。われわれもテストの中でいろいろ失敗したんです。商品知識も少しは要るだろうと思ったし、皆さんも、商品知識がなかったら売り場に立てないというので、3日間の特訓をしたことがあるんですが、やってみたところ、あれだけ知っておかないとできないのだったら、わしはとてもあかんと言われる。

実はこれが本当でして、何でも一つのものに深く入り出すと、ものすごい膨大な知識があるんですね。それを吸収することはとてもできない。ところが今はもう慣れで、1カ月もその売り場にいれば、だいたい商品はこんなものだという理解を自然とされているようです。あまり商品知識を初めから詰め込んだりすると、かえって大変だという気が先走る恐れがあるんですね。

ただ、最近は、お客様が、お聞きになりたいようなことは紙に書いています。値段も書いてあります。勝手に見なさいというスタイルが、だんだんダメになってきているわけです。

アメリカにうちの会社があるわけで、従業員も毎年100人ぐらい、教育に行ったりしているんですが、そういう連中が帰ってきてみんな言っていますね。いままでアメリカの百貨店はダメで、いいのはスーパーだったんですが、そのスーパーに客が来ずスーパーはみんな苦しんでいるというんです。今は何が伸びているかというと、百貨店と専門店が伸びているというわけです。

それと、もう一つは、スーパーの次の状態とも思われるのは、めちゃくちゃに値段が安い、そ

の代わりサービスはありませんというかたちです。手がかからないというので、パッキングから勝手に出して取りなさい。その代わり値段はまけまへんというもので、このように両極端に分かれている。私どもが考えているこれからのスーパーは、今のところは、だれに言わせても両極に分かれるだろうということで、真ん中がないんです。中間的なものもある程度必要でしょうが、高級品志向と価格志向の二つにはっきり分かれている。そうすると、いままで中間をねらっているスーパーはちょっと様変わりするというわけです。

高級品志向は、コーディネーターをつける。その代わり、コーディネーター分だけ、やはり値段は高くなるし、品物はよくなる。こういった志向が必要じゃないかということですね。

問 そのコーディネーターにも関連すると思うのですが、CDSのある程度、店の運営をまかされている職場で、全然経験のない方が入ってこられた場合、与えられた商品をただ品切れにならないように管理をするだけということだったらだれでもできると思うんです。ただ、それだけではなくどういう商品の売れ行きがいいのか、どういうディスプレイをしたらいいのかということについて、的確な判断ができる人でないと、一人前の販売員とは言えない感じがしますね。ということは、第一線の販売店員とは別に、スタッフと話し合って、いわゆるマーチャンダイジングですが、MDを配置していращやるのかもしれませんが、このあたりについてお話し願いたいのですが。

内井 店長の一つの大きな役目は、お客様の情報をMDに伝えて反映させることなんです。靴下なら靴下専門、ネクタイならネクタイ専門のMDがいて、週に1回か2回、CDSへ行くわけです。

そうすると、店長が、この商品は売れるとか、この商品は売れないとか、だからこっちのほうがいいとかいうことをまず話すわけです。MDは、商品としては同じだけれども、肌ざわりが違うとか、大きさが違うので、この店はこれが合うのではないかということを使う。それによって、お客さんから入る商品情報がMDに伝わっているわけです。あるいは、お客様からこういう質問を受けるけれども、どういう答え方をしたらいいかと言えば、この商品は特殊な商品だから、洗濯の時は洗濯機に放り込んでもらったら困るんだということで情報が客のほうに返るわけです。

こういうかたちをとっていると、自分の店だと感じておられる店長は、置いている商品についての知識を身につけていращいますね。ただし、希望があれば教育はいたします。

それと、量販店ではすべてマニュアル化するというをやったわけです。すべてマニュアル、マニュアルでやっていて、たとえば、1～2年するとフレンドさんを採用するのが仕事になるわけですが、フレンドマニュアルがあり、これを見ると新聞広告はどんな格好で出したらいいかとか、人が来た時の面接の仕方、こういうところがポイントであるとか、こんな聞き方をしなさいとか、そういうしくみについて全部書いてある。

どんな採用試験をして、合格した場合には、その人にどんな知らせ方をするとか、お断りする人にはこんな文章を流せとか、こういうしくみもみんなマニュアルにしてあるわけです。これを見ながらでもいいから、面接をやる。

それから、商品知識についても、全部そういう本を作っているんですね。ガイドブック的なもの

のを作り、それを見ると、取扱っている商品についても全部書いてあります。そういうものを見なければいけないと思う方には見ていただけるようになっていきます。

もう一つは、最近のことですが、VTRを使いまして、接客の技術はこうだということを勉強する。それに対しての教育テキストもあるわけで、至れり尽くせりです。お辞儀の仕方を3通りにしろ、すれ違う時は15度、ちょっと挨拶する時は30度、お客さんに怒られた時は何度とか（笑）、これを見ながら教育しなさいと、教育マニュアルまで作ってあるんです。

そして、教育をある程度やった段階で、ビデオを映すわけですね。そのビデオは、お客様に対応するかたちを撮ったもので、いい例と悪い例とある。どう違いますか、とやるわけですが、だれが見てもいいほうがいいということになるわけで、だからこうしようということになります。本店では専門のトレーナーを置いています。

商品知識についても、触ったこともない方にお教えするのと、1カ月でも売り場に出てから集めて、商品知識がもっと必要なのはどこでしょうかとお聞きしながらするのとでは違うと思うんです。私どもの考えとしては、全然商品に触っていない人に、いくら図で描いたり、ビデオで見せてお話し申し上げても、わかりにくいと思うんです。知らないでもいいから1カ月売場にでて、それからやったほうが効果的だと思うんです。いくら「これがプラスチックの灰皿です。ほこりが付きやすいですからね」と言ってもわからない。それが家具売り場へ行くと、プラスチックは汚れがすぐつくんですよ。そこで、これはいかな、商品にしちゃいけないと感じるから効果はあるわけです。そういう意味からも、実地のOJTというものを考えています。

もう一つ、OJTのマニュアルを作りまして、各担当毎に自分でチェックできるものになっています。たとえば「マネキンに着せてある商品は1週間以上たっておりませんか」というような項目があって、自分でマルをつけるんです。マルをつけたのを1カ月に1度、直属の上司に見せる。これは考課にも使えるわけです。これは契約社員の方を含めてやっているわけで、こういうかたちでなければ、量販店はうまくいかないと思います。

問 ニチイさんの教育訓練部は、何人ぐらいでやっておられますか。

内井 教育訓練部はニチイの人事本部の中にありまして、総勢15人ぐらいいます。

問 テキスト作り、マニュアル作りは、全部そこでやっていらっしゃるわけですか。

内井 いえ、そこだけに限っていません。そこと、いま私が所属している人事企画部とが協力して、やっておりまして、人員も増やしています。いままでは、正直言いまして、営業部門が圧倒的に力を持っていました。営業でないと人にあらずというような風潮もありましたが、これからは人材の育成がポイントになるということで、人事企画部と教育訓練部に力を入れているようです。

問 商品もたくさんありますし、マニュアルをそれだけ揃えるには、相当時間もかかるんでしょうね。

内井 マニュアルにはずいぶん時間がかかっているものもありますね。たとえば商品のマニュアルの場合は、MDを呼んできて、あなたの知識を全部吐き出してといて、教官がそれをまとめます。教育訓練部にはそのための力をつけさせております。

問 スーパー業界も最近は競争が激烈になっているようですね。そういう意味で、ほかの店にない特色を生み出していかなきゃいけない部分が増えてくると思うんですが、そういうものを生み出していくにはどうすればよいのか。これは人間にかかわる面が非常に多いと思うのですが、どのような形でそれをやっておられますか。

内井 どのスーパーさんでもやっていることで、非常に特徴的なことがあります。それはいわゆるサービスです。「サービス意識改革委員会」というのを作りましてね。それを事務局制にして、トップは副社長になったんです。

そこでは何をしたかというと、「いらっしゃいませ」を励行し、スローガンは「それはお客様のためになりますか」という言葉なんです。これはいいことだと思うのですが、お客様のためになりますかということで、服装も、言葉遣いも変わってきました。つまり、大変な意識の改革だということで、これは期せずしてどこの量販店さんもやっているんです。

何だかんだ言いながら、東京なんかではYさんがいちばん立派ということになっているんですが、販売員の方は案外ぞんざいなんですね。「いらっしゃいませ」と言っても目はよそを向いているとかいうことがままあるわけです。

別の考え方で言いますと、それはしつけであって、いままでそれはそれぞれのご家庭で出来ていたわけです。両親から、他人の足を踏んだら「ごめん」と言うように子供は教わったと思うんです。それが今はどうでしょうか。そういうしつけができていません。そこで、うちでは「快いサービス」ということで、お客様が来たらまず頭を下げなさいと言っています。考え方によっては、今、なぜそんなことを教育しなきゃならないかということでしょうが、力を入れているんです。それが期せずしてどこもかしこもやっているというわけなんです。

問 それは結局、先ほどお話があった、量販店がいままでのような中間どころをねらっていたのではダメで、極端なディスカウントで行くか、対面販売方式を重視した百貨店式でいくかとなり、対面方式では、接客態度が問題になってくるという面があるのかもしれませんがね。

内井 それもあるでしょうね。45年から48年にかけて爆発的に売れたというのは、品物の面でいままでになかったものがいろいろ出てきたということもありますが、欲しいと思ったらパッと買うという衝動買いもあったんです。それが非常に大きかったですね。

チラシを打つにしても、主婦は1円安ければ80m歩く。一方、店はどれだけ商品を売るか、これだけ売りたい、値段何ばかということで計算してチラシをどの辺までうつか決める(笑)と、いったことをやりました。

スーパーというのは、理論がなくて飛び出したものですから、そんな本が出ますと、それをよりどころにしてよその知識を取り入れるんですね。例えば、この地域までいままで売っていたんだけど、この地域まで取り入れるためには、この商品はこれだけ下げなきゃ来ないというように計算してみて、それで下げたものです。それを下げても、ほかのものを衝動買いで買っただけなので、売り上げが非常に伸びたんですね。

ところが、最近はどこのご家庭の奥様でも、肌着であろうと靴下であろうと、簞笥の中にいっぱい入っている。そうすると、それが減ってきたなあと考えた時にお買いになるわけで、衝動買

いというのは、素晴らしいものがあったとか、それもクレジットを使って買えるという時しかしないという傾向があるんですね。

お客さんがいま望んでいるのは、商品だけを勝手に取るんじゃないくて、これについて聞きたいなと思った時に、さっと答えるというサービスだと思うんです。

問 公共訓練施設で最近販売課を設けて中高年向き、あるいは若年向きに訓練を開始しているところがありますが、そういうところで訓練した人が、人柄とか何とかというのは一応置くとして、採用される可能性があるのかどうかという点はいかがですか。

あるいは、訓練校のほうでこういう訓練をしてくれるのであれば、採用を考えてもいいんだが、というようなことはいかがでしょう。

問 今の質問に関連して一寸付け加えますと、公共訓練校の訓練内容は、接客技術、販売技術それと商品知識、大きく分けてこの三つがあると思うんです。その場合、先ほど言われた呉服のような特殊なものについては、商品知識も必要でしょうが、的を絞らないと、1万5,000点全部について教えるわけにいかないわけですね。

それから、接客技術や販売技術というのは、いくら公共でやっても、企業では独自のマニュアルがあってそれでやっていращるの、かえて変なクセを私どものほうでつけてしまうとおかしなことになるんじゃないかという心配があるんです。したがって、公共でもし訓練をやるとしたら、こういうところに気をつけてもらいたいとか、商品知識はこういうところに絞ってやったほうがいいんじゃないとか、何かサジェスションがあったらいただきたいのと、企業側で採用するとしたらこういう人をわれわれは望んでいるんだというようなことを教えていただきたいんです。

内井 いちばんわかりやすいのは「販売士」という資格がありますね。ニチイの社員のうちにも3級程度を取っている者の比率は非常に高いんです。職階制の、級が上がる時に必ず試験の合格を条件としているものですから。これは一般社員の場合ですが……。その時に販売士の3級取ったらうちの4級までの筆記試験は免除するわけです。

この資格も商品知識、販売技術というように、先ほど言われたのと同じ分け方をされていたと思いますが、販売士の3級の資格を取ってれば採用してプラスになるかということ、中高年に関してはプラスにはなりませんが、それがあるから即採用ということになるには、ちょっと弱いという感じです。ただし、面接の時に「3級の資格を持っています」と言えば、面接官の採点は高いと思います。

妙な言い方をしますが、はたしてその商品知識が就職に役立つかどうかという点では、むしろご本人の意欲のほうが問題になってくる。

商品知識について、前もってある一つの商品について、それだけ勉強しますと、店によって合わない部分もあるわけです。たとえば、呉服なんかにしても、はじめから固まった知識を持って入られると困るんですね。どれが店で売れているのかというデータを取るとか、一般の商品の売れ筋をABCとして、そのうちのBであるとか、そういうことが基礎知識としてある方については、教育は早いようです。

ですから、販売はこんなものだという予備的な範囲の勉強をしておればよろしいわけです。

自衛隊の援護局のほうからも私のところへよく来られるんですが、それはどういうことかという、陸曹クラスは50歳が定年なんですね。尉官が51，佐官が53，将官補が55です。身元保証は防衛庁がしてくれます。ということは、もしご損害をかけたなら、1,000万円までは防衛庁がすぐ弁償しますということです。それから、テスト期間として、1カ月か2カ月分の給料はうちのほうで出しますから、その間にいけなかったらいけないと言ってほしいし、よかったらこのまま使って下さいというわけです。

企業としては飛びつきそうな条件を出してくるわけです。私どものところは、そんな時に給料要らないからといって、それではだしませんということとはしないんですがね。

職業安定所にも、いろいろお願いに回ったことがあります。その時にこういうお仕事ですよ、前歴は大して買いません。何でもやっтарという人だけくださいというお願いをしたわけです。

それで何人かの方に来ていただくことになったんですが、入社早々店長から電話で、うちにもろたけど合わんでえと言う。私はいままでリベットしか打ってない、こんな仕事は肌に合わないというようなことを言われる。

その点、自衛隊の方を店へ入れてみたら、これは案外評判がよかったんですね。山口県だったと思いますが、店長が張り切っていていいと言うんですね。わしのところは自衛隊をくれと言うので、小さい店ですが、いっぺんに7人入れました。店長がそういうのを欲しかったんでしょう。「これを」と言うと「ハイッ」と言うんで「ええなあ」と言うわけです(笑)。そんなことで、山口の援護局から西のほうへはだいぶ行きました。そこで、自衛隊を地方の人事ではつい採用するようになったんです。

問 ちょっとお伺いしたいんですが、いままでは売するという面でのお話をしていただいたわけですが、大量販売と言いますと、やはり、仕入れの面の仕事がいへん重要だと思います。その教育の必要性と言いますか、その辺を訓練するとすれば、どういうかたちの内容でやったらいいでしょうか。

内井 ここで仕入れの話をしませんでしたのは、一つは、中間での採用の方を仕入れ担当にはさせないんです。その理由は、はじめからニチイのカラーに合わせた仕入れが大切で、それに合うすには染まってないものが欲しいという考えがちょっとあるんじゃないかなという気がします。

問 契約社員から本社員に登用するという事はないんですか。

内井 あまりございません。ここで、本社員と契約社員はどう違うか説明しますと本社員の場合は試験制度があります。試験の合格率は30%ぐらいなんですね。専門的知識を主としたもので、契約社員がこの試験を受けて通れるかどうかです。また、通れる能力はあるかもしれませんが、本社員になって、明日は北海道というふうに急に出張できるかといった問題もあります。

問 契約社員は、中高年の中でも、とくに高齢者で、定年退職された方で、第二の人生を生きがいをもってやりたいというような人にとっては、魅力のある制度かもしれませんね。年金もある程度あってね。しかし、そうでないと、ちょっと生活は難しいですね。

内井　そうですね。私、意外だと思ったのは、長年サラリーマンをなさっていて、何となく商売に意欲を感じている方が多いことです。自分でやるほどの自信はない。商売はやりたいが、自分でやったら資金繰りや何かで大変だということがよくわかる。ここだったら人の金で商売できると言われるんで、そのような方は積極的な性格なんで、小型店の場合などはいいですね。

司会　いままでいろいろな業界のお話を伺っていたんですけども、安定所には、どうも求人がないんですね。

皆川　そうですね。そういう販売希望の人も少ないですね。いまおっしゃったように、ある日まで何名欲しいとおっしゃられても、希望者も少ないし、それに対応するように何十人も向けられるということがないわけですね。

司会　新聞で募集されると、100人のところ700人も来られたとか、この前の研究会の校正にしても、コンピューターにしても、いろいろな業界のお話をお伺いしても、安定所に求人が申し込まれない。この原因をどう考えればいいのでしょうか。

皆川　求職者はバラエティに富んでいるし、希望がいろいろありますから。15万希望の人に10万円でどうだと言ったって、これは全然紹介を受けないわけです。そういうことで、求職者の希望を勘案しながら、求人者の賃金その他を比べて紹介するわけですからね。まして今は公開求人ですから、求人情報を会社のほうで全部出し、来た人がそれを見て、ここへ行きたいという制度を取っていますからね。呼び出しなんていうものもありますが、安定所に来るのは特定の人というか、保険金を主にした人が多いわけです。新聞だと一般家庭までしみ込むので、退職予定の人も行くだろうし、いろんな人が見られるという利点があるわけですね。

司会　保険が切れると、安定所のお世話にならないで就職していくという人が多いんでしょうけどね。

皆川　それもけっこうありますね。安定所離れということはあるんですね。スーパー店みたいに、われわれも接客技術といい商品を揃えることがいちばん肝心だと思って、やってはいるんですかね（笑）。そういう点では、職員もしょっちゅう面接なんかをやって、ほんとうに商店並みだと思っています。（笑）

内井　現場ではかなりのパートを使用していますが、本社ではポツポツですが、このパートを安定所さんをお願いして、それで補充ができているんですが、その時に感じたのは、安定所だけに求人広告を出していても、ほとんどおいでにならない。

ところで、安定所の中にターミナルがあって、そこに相談室というのがありますね。大阪だったら、梅田の阪急のターミナルにあるんですが、そこへお願いしたらどっと来ます。とくにパートさんなんかの家庭の主婦の場合、勤めたいなと思っても、安定所まで足を運ぶよりも、たまたまターミナルは通るし、新聞は各家庭に送っていますからね。

司会　どうもありがとうございました。本日は長時間にわたりたいへんざっくばらんに有益なお話をいただき有難うございました。

第 6 章 家具販売店

目 次

1. 家具販売業界の現状	110
2. 家具販売の実態	111
3. 従業員の採用	113
4. 質疑応答	114

講師出席者（敬称略）

全国家具組合連合会	事務局 長	吉 田 孝 佑
株式会社ダイクラ	常務取締役	牛久保 文次朗

研究委員

江戸川高等職業訓練校	訓練課 長	小 幡 孫三郎
芝園橋公共職業安定所	統括職業指導官	皆 川 甲子男
労働省職業訓練局	指導課長補佐	八 木 純一郎
雇用促進事業団職業訓練部	主任職業訓練技術専門役	手 束 颯一郎

職業訓練研究センター

所 長	宗 像 元 介
開発第二部長	戸 村 惇 夫
基礎研究部長	泉 輝 孝（司会）
同訓練需要研究室長	安 井 章

司会 皆さん、どうもご苦労様でございます。

本日講師としてお越しいただきましたのはダイクラの常務取締役の牛久保さん、全国家具組合連合会、東京家具組合連合会の事務局長をしていらっしゃる吉田さんです。

今回は家具関係の販売に関連して公共訓練校に家具販売科を設けることの可能性について検討するため、業界の人材ニーズについてお話を伺えればと思っております。

今日、各種学校、専修学校が隆盛をきわめておりますけれども、販売というものを掲げた科目は専修学校にもないようで、販売というのはそれだけ教えにくいということも伺っております。訓練校には家具木工科というようなものがありまして、つくるほうは経験が長いのですが、それを売るということ、あるいは販売促進については今までの訓練の中ではほとんどとりあげてはいませんでした。現在のような経済のサービス化の中で流通関係、サービス関係に従事する人の訓練を考えなくてはいけない場合に、いちばん大きなエアポケットであるような気がいたします。

そういう意味で家具の販売を訓練の対象として考えていく場合、現在の家具販売業界における販売員の養成の実態であるとか、販売員は、年数がたてば、このように昇進していくとか、最近、商工会議所がやっておられる販売士という資格は機能しているのだろうかとか、何でも結構ですが、お聞かせいただければと思っております。

吉田 今日は私どもの業界で流通関係につきましては多年ご経験の深い牛久保常務さんがおいででございますが、その前に私のほうで全般的な現在の流通の状態、販売店等の現況について申し上げます。それから、専門的なことにつきましては、牛久保常務さんからお話があるかと思しますので、概略的なことを先に申し上げます。

1. 家具販売業界の現状

現在の家具の小売業については、いくつかの流通のチャンネルがあるわけですが、そのうちでいちばんシェアが大きいのはいわゆる家具専門店です。民間の研究所の調査によりますと、昭和51年の総体の売り上げを100とすると、家具専門店が73.8%、百貨店が14.2%、月販店とスーパーが10.5%という状況です。

それ以外では農協生協がありますが、農協は1.3%、生活協同組合は0.2%となっております。

51年度の売り上げ総額は商業統計で見ますと、1兆8633億円で、このうち家具専門店が1兆3748億円です。

家具小売業といわれているものは家具の製造小売りと小売り専門の二つに分けられますが、小売りと製造を兼ねている形は、現在では非常に少なく、ごく小規模なところで残っている程度で、これは小売り専業に変わっていくように思われます。商業統計では両方を合わせて2万8133商店で、従業者数は12万8868人で、1店当たり4.6人ぐらいになります。また、売り場面積は、1店当たりの平均が180㎡です。規模別には2万8133店舗のうち、従業員が1人から2人までのところが44.8%、3人から4人が27.1%、5人から9人が19%と、10人未満が9割以上の比率を示しており、1店当たりの規模は小さいということがご認識いただけたと思います。

家具小売店の売り場1㎡当たりの年間売上高は29万5000円で、ちなみに小売業全体の平均値は

231万6000円ですから、家具小売店は1㎡当たりの売上高は非常に低い業種であると言えます。同様に1㎡当たりの棚卸資産は3万3500円、小売り全体の平均は28万7300円ですから、売り場面積当たりの販売高は非常に低い。これはひとつには商品特性から来る制約でもあります。

価格損益構成では、売り上げの原価比率が71.9%、そのうち人件費の比率は17.2%、販売費が14.9%、管理費13.8%、広告宣伝費3.0%です。一方、小売業の平均値は、売り上げの原価が70.0%、人件費比率が16.6%、販売比率が13.9%、管理費の比率が14.0%、広告宣伝費が1.1%です。家具小売業の場合、広告宣伝費の比率が高いと言えます。

家具の商品特性としては、なんといっても大型の商品であり、比較的扱いにくい面があること、平均して高額商品になるということがあり、完全な買い回り商品であると言えます。

以上のような商品特性ですので、販売店は相当の売り場スペースが要求されるということがあります。家具の中でもお客様の需要によって高級品から日常品、最近ではインテリア関係の商品も扱うようになっているわけですが、生活必需品的な家具は地域に密着した小売店で販売され、婚礼とか新築家庭に入る家具は大型小売店、デパートのように売場が大きく、豊富な品ぞろえをしてあるところで販売されています。インテリア関連商品もこれとのトータルの形で売れていくことが多く、当然大型店ということになります。

百貨店の売上げ中に占める家具の比率は6～8%になっていると思われます。

具体的に扱っている家具の商品構成を金額面からみますと、箱ものと言われるタンス類を中心とする収納家具が29.7%、応接セットが14.4%で、価格的に高いものの比率が反映されています。3番目はインテリア関係で7.5%で、ベッドが6.9%、食器棚が6.5%、食堂セットが6.1%、学習家具が4.1%、鏡台等が3.9%、小物が3.9%、それ以外に家庭用品、サイドボード、厨房用品、育児家具などのその他の品物が17%といった構成です。

ご承知のように最近の経済情勢の変化から、大都市を中心に従来は市街地にあった家具の販売店が、流通、保管、あるいは売り場面積をさらに広げなければいけないということもあって郊外に展開するという形に変わってきております。これは住宅が郊外に移るのに伴うドーナツ化現象で、家具の販売店もこれに伴った変化をしているわけです。このような環境の中で競争も激しく、小売店は小売店なりの近代化の方策として多店化を図るという形もみられますし、特色を持った店づくりで、内容の充実を図るといういき方もみられます。それから、小売り主宰、卸主宰のボランタリーチェーンを形成して、仕入れの共同化、販売技術、従業員教育を本部で行うという形で、ボランタリーを通じての近代化を進めているところもあります。従業員教育についても、これらの展開に応じた形の再教育を進めているということも聞いております。以上が家具販売業界をとりまく環境でございます。

2. 家具販売の実態

牛久保 私は、業界全体の動向ということではなく、私のところの実情をお話しします。

家具の販売については、戦前は、しきたりのようなものがあって丁稚から入って、自分の体験をもとに仕事を覚えていくという習慣があったと言えるのではないかと思います。ところが戦後

の急成長のために、こういうことをやっていたのでは間に合わず、また、新しい社員が入ってきた場合、早く一人前にしないと採算も合わないという事態になったわけです。

私のところについてみますと、新入社員の教育は、卸専門のときはほとんどやっておりませんでした。家具センターという新しい販売部門をつくり、社員も多く採用するようになって、早く一人前にするために始めたわけです。ただ、教育といっても実際は、現場で覚えることが非常に多いのではないかと思います。教育を終えて卸部門、又は小売り部門に配属された場合、卸部門ではまず1年から2年ぐらいは荷扱い、それと同時に伝票の動き方を覚えるのが基本になっており、小売り部門では、入社した翌日から販売をしなくてはいけないということで、戸惑いを感じている社員が多いようです。教育は一応していますが、積極的な社員は翌日からでもお客さんと話が出来ます。しかし、地方から出てきて多少でもなまりがあったりすると、遠慮がちとなり、少なくとも1年ぐらいたたないと、お客さんの応対ができないというのが現状ではないかと思っています。そういう関係で荷物を扱って商品名とか伝票の流れを覚えて小売りに入ったほうが、ある程度自信を持って仕事をやっていける。そういうことがありますので、やはり家具屋には昔のやり方がいちばんいいのではないかと思います。

ところで家具は51年頃までは、よく売れました。しかしながら最近はいくらつくっても売れるという状況から、家具の質が重視される方向に変化してきています。これはなにも家具だけのことではないと思いますが、このような状況のもとで販売員の教育が重要になってきていると思います。

私たちが入社した当時は、それこそ小僧さん扱いでした。昔でいう徴兵のところまではほんとうの小僧さん扱いで、しぜんに覚えろということで、教えてくれる人はほとんどおりません。私は特に卸部門で育ちましたので、価格が付いているものはひとつもないわけです。小売りは価格が全部ついていますから、明くる日からでも売れるわけですが、それがなかなか難しい。

家具の場合、ほかの品物を買うのとは感覚がまったく違うわけです。2、3年たてば捨ててしまふんだという考え方の買物をする人はひとりもないと思います。いいものならば一生もたせる。また、新しい家ができたから、それにふさわしいものを買いたいという感覚で、お客さん1人ひとり違うと思います。そういうことから販売するときに、お客さんの生活状況がはっきりわかればいちばんいいわけです。私が小僧で入った当時の家具屋は製造販売が多かったのですが、当時の芝あたりの家具屋さんには販売だけのところは1割もなかったと思います。その時分の家具というのは、応接間があって応接セット、洋服ダンス、鏡台に桐タンスというところでした。その当時は既製品はほとんどなくて、それこそ別注専門でした。

私は昭和13年に入りましたが、ちょうど戦争が始まったときで、今の会長が先見の明がありまして、これから事務所ができるということで事務机に目をつけました。あのころ芝の家具屋さんには全部別注でした。役所は規格が決まっていたのですが、その当時の役所の机はがっちりしていて、それこそ何年もつかわからないという状態でしたが、そんなにもつ必要はないのではないか。市場にある材料でいいのではないかとということで始めたわけですが、その当時のわれわれの販売は、販売というよりもお客さんの要求に応じて作っていたという状態でした。

戦後はわれわれが売るというよりは、自分がアイデアを考えて、人と変わったものさえつくれば飛ぶように売れたという状況でした。それが51、2年から逆転して、そういったものをつくっても、なかなか売れない。本当の販売技術はここから出てきたのではないかと思います。

昔はもっとのんびりしていましたから、つまらんなら遊んでいてもやっていけましたけれど、今はそういうわけにはいきません。今の販売方法では、店の中での販売というよりは、外に会場を求めるとか、いろんなところへ別に出して販売するということです。なお販売力が必要だということになります。ただ、家具の場合はそう簡単にはいきませんので、現在では専門販売員というかマネキンを使ったり、ということで、臨時の販売員を使ってやっているというのが現状です。

百貨店の販売についても、われわれはいろいろ問題にしておりますし、組合関係でも話もいろいろしておりますけれど、確かに普通の売り場で同じだけ売っているんだったら、そんな必要はないのですが、家具には特殊事情があります。平常の日にと土日関係だと、3倍ぐらいの売上げに格差があるわけです。家具販売のベテランといわれるような人は、商品開発もでき、仕入れもできるという人がいちばんいいわけですが、そういう人はどこの店でもせいぜい1人か2人しかいない。百貨店あたりにしても、全部含めて3、4人しかいません。

ただ、家具の場合、逆に考えると販売は簡単だと思える点があります。マネキンさんは商売していますけれど、それこそアンチョコを見て、話術さえあれば一人前に売れるということもあります。われわれとしては簡単に教育できそうできて、できない。そして話術の上手な人は簡単にできる。家具だけではなくて、営業というのはそういうものではないかと感じております。

ですから、基本教育さえあれば、ある程度は販売できると思います。今、学校で教えているというお話がありましたが、商品知識、産地や材料名は基本になってくるのではないかと。それをマスターして、自信さえ持てば、話術の上手な人だったら、すぐある程度はいけると思います。そういう点では、基礎教育すればある程度のことはできるのではないかと思います。

また、おもしろい傾向があります。われわれのところで2年か3年で退職する者がかなりいますけれど、ほかの商売をやる人は非常に少ないんです。メーカーのほうへ走ってみたり、小さなところへ入ったりしても、家具から離れていく人が少ないというのは不思議に思うわけです。他の業種ではどうなのかわかりませんが、われわれの業種では10人出ると、8人から9人は同じ商売をやっています。

3. 従業員の採用

ここで、私のところの従業員の採用についてお話ししますと、これまでは高校卒を主体に募集してきました。ただこの1、2年、高校卒だけではとても補充できないので、今は大学卒も採用しております。大体25、6名を募集しますが、応募は10人ぐらい多くくることがあり、逆にぎりぎりということもあります。面接をして、あとは体力を重視して採用しております。

教育は、かつては1か月ぐらいやったこともありましたが、現在では会社の概要とか商品的なことをせいぜい2日か3日ぐらいの説明で終え、あとは自社の事業所や工場を見学し、箱ものとか足ものとか代表的な商品や材料関係で化粧に使うつき板等について実物教育を行います。これが

終るとあとは現場で1人に対して1人の先輩をつけて、早く一人前になるよう、仕事を通じて教育をしています。

又、入社3カ月位までは、本部に月に1回ないし2回集めて、総合的な教育をしています。これは、採用した者の配置職場が事務系もありますし、卸や小売りの部門もあり、配送で流通センターに勤務している者もいますので、これらを集め総合的に教育するわけです。

半年目には最後の研修をやって終わります。あとは前にも述べましたように、現場で実地に教えるということでございます。

4. 質疑応答

問 吉田さんのほうで、業界の方々のための教育を標準化するというか、マニュアルづくりを考えていらっしゃいますか。

吉田 確かにそういうご要望は出ますが、商品そのものも種類が多い。例えば洋服ダンス1本についてもデザイン、価格の面でも非常に多様化しており、何万種類とあるわけです。したがって全部の品目となりますと、これは膨大な量となり、この他流通段階、販売段階でそれぞれ、各社の営業方針の違いがあるものですから、これに沿った統一したマニュアルとか教育は難しいというのが実状です。

今までに例えばあるメーカーさんのお力を借りて、一般的な教育とかデザインの初歩は何回かやりましたが、すべてに共通した形のものがなかなかできにくく、一般的な段階で終りになるわけです。また、そこから先に立ち入るとなりますと、各社の企業秘密ということが問題となってきます。

問 商品開発も仕入れもできるという人、これは最近はやりの言葉でいうとマーチャンダイジングということだろうと思いますが、このような人材を養成するには、一定の教育が必要でしょうか。

牛久保 今まで見た限りでは、まず経験年数でしょうね。15年から20年位の経験はいります。

問 年期ですか。

牛久保 はい。百貨店でも経験10年以下の人はそういう仕事には入れません。ただ百貨店の場合は、婚礼家具、足もの、インテリアというように、部門に分けて養成しているようです。家具に関しては特に仕入れの最後の決定をする人は、当社でも10年以下の人はいません。したがって、ほんとに限られた者だけが仕入れができるということです。

問 洋服を売ったり肌着を売ったりするのと違って、非常にバラエティに富んで、しかも高額商品であるというのが商品開発の難しいところだと思いますが、難しければ難しいなりに何か体系的な教育が必要ではないかという気がいたしますが。

牛久保 専門的に習えば、1、2年でできないことはないと思います。ただ、仕入れ担当者はある程度創造力があり、市場調査をしながら、うちの客筋にはこれだというものをつかんでいなければならず、かなりの経験を必要とするわけです。

問 新規学校卒業者以外に中途採用者はいませんか。

牛久保 途中採用は全然ないわけではありませんが、それを主体には考えていません。ただ、

中途採用者は、ほかの業種からというのは少なく、家具の経験のある者が多くなっています。このほかパートやいわゆるマネキンを採用することもあります。

問 先ほどダイクラさんのところでは25、6名の新規募集をされたとのことですが、従業員の募集を新規学卒ばかりではなく、例えば訓練校で実施している中高年の能開訓練を習得したものを採用するということはできませんか。木工科というのがあり、ここで中高年の方が9か月ぐらい製造の訓練を受けて、あと3か月は販売に関するノウハウを外来講師にお願いして身につけてもらう。このような仮定で、中高年の方を1名でもということで採用してみようかということにはなりませんでしょうか。それとも、中高年はダメだということでございましょうか。

牛久保 うちは給料体系は年齢のウエイトが大きく、これがいちばん先の問題となります。古い年下の者のほうが成績が上がるとなると、会社としても非常に困るんです。販売については、年配の人のほうが信用度はありますから、好きで一生懸命やれる人だったらいいかもしれません。

問 わがほうでやっているのは1年訓練ですが、まるまる1か年、年配者を訓練しても、生産ラインに付けるには年齢からとても無理で、そこで後期は販売のほうに振り替えて、販売のノウハウを獲得させる。そうすると、若い人にはない中高年のいい面を活用していただけるのではないかと。木工を9か月習っていると、いわゆる商品知識なり、生産過程はよくわかっているわけで、まったく素人ではない。たまたま年齢がいくらか高いから、生産ラインではなく販売の仕事をしてもらうのはどうだろうかという気持があるわけです。

牛久保 平均年齢はどのくらいですか。

手束 45才から55才というところです。

問 そういう年齢で訓練校を出ますと、今までの働き場所としてはブルーカラーの人が多かったのですが、最近は大企業を定年で辞めた方とか会社が破産したという中年層が増えてきて、しかもホワイトカラー出身がわりに多いんです。若いときに力仕事をしていないものですから、現場というわけにいかない人が多いのです。それで販売が格好の仕事ではないかということを考えているわけなんです。

牛久保 われわれのところに入られても、おそらくマネキンとしてということになっちゃうでしょうね。

問 マネキンさんとおっしゃるのは？

牛久保 販売専業者といいますか、請け負いです。一つ売れば、いくらということで歩合になるわけです。

問 そういうのはわりに多いですか。

牛久保 今は多いです。だから家具屋の社員がなっている場合もありますし、百貨店の社員がなっていることがあります。

問 東京都でも、販売科で家具をひとつの候補として検討したことがありました。また和服を考えたこともあります。和服は専門的なものですから、マネキンを考えたんです。和服の間屋に就職させ、結果としては、問屋からデパートに派遣させるということになると思います。

牛久保 私どもの業界の場合、東京では問屋といった中つぎは入らないのです。社員が足りませんから、たとえばデパートから販売員を出せと言われてもだせません。それでデパート等ではマネキンを使うことになるわけです。

ところが大阪の場合は、社員を派遣するわけです。小売り専門業者にしても、ある程度の年配になると、マネキンとなり、その人がお得意さんを持っていて、客筋にあった商品の仕入れることもやっているようです。大阪では社員を派遣するということで、われわれにもマネキン制度をやめてもらいたいという申し出てあるわけです。ただ、われわれも高級商品については、専門販売員も必要なんだということでマネキンを利用しているわけです。

百貨店の要請で販売員を派遣する場合、いろいろな商品を置いてあるのであれば、1人ぐらい出してもペイするわけです。ところが1品しか出していないのは、販売員を派遣するというのでは採算が合わず、マネキンを利用するようになった。ところが、このマネキンが特定の業者と結びつくとか弊害もでてきています。自分に関係のない商品の評価を下げるような逆宣伝もあえて辞さずということです。店頭でいろいろ風邪の薬を並べてあっても、これがいいですよと言われれば、それを買う。こっちはさっぱり効きませんよと言われれば、買う人はいないでしょうね。

問 マネキンというのは、どういう系列になっていますか。

牛久保 マネキンクラブというのがあります。あれが入ってきたのは昭和40年ごろです。化粧品とか、そういうところが最初だったんです。

問 家具関係のマネキンは、前に例えば家具工場に勤めていたとか。

牛久保 いや、そんなことは絶対じゃない。アルバイトから始まっているんです。だから弁舌の立つ人だったら絶対に大丈夫です。商品のことがわかるというのは、われわれだからこそ、こいつはつまらないことを言っているなと思うけれども、お客さんはそんなことを考えませんよ。何だってこれがいいという説明だけですから。

問 マネキンと言われる人たちは、家具を売るときもあるし、洋服を売るときもあるということになりますか。

牛久保 家具に来ているマネキンは、家具とおひなさです。人形は全部マネキンです。そうでないと、売れないんです。

問 そういう人たちは家具なら家具についての専門知識というか商品知識よりも、いかにお客さんをつかまえて離さないかということが大切になりますね。

牛久保 それには小売り用の販売方法がありまして、われわれも初めは全然知らなかったんですが、マネキンの中にボスの的なのが出てきます。自分のマネキンクラブから何人か入れて、役割を分担するんですネ。客引きは客引き専門なんです。

そしてダンスならダンスが欲しいという客がくると、現場へ引っ張って行きます。そこには売ろうの専門がいて、販売する。ちょっと考えられないことです。そんなことをしていれば、すぐ客にわかってしまいます。だから、このごろお客さんは一軒で買わないで、何軒か回って買うという状況になっています。ある日、マネキンの説明を聞いて、この人は本当のことを言っていると思って、明くる日、違うマネキンにつけられたら全然違った話をされますから、その商

品に対する評価はまた変わってしまうわけです。

問 家具というのは、客観的な評価は素人ではできないということになりますか。

牛久保 50万も60万もしてくると、そこで3万、5万違うのはわからないということじゃないでしょうか。

問 的確な評価能力をもった人を育成するための教育はどうなっていますか。

牛久保 昔はうちあたりも百貨店にずいぶん派遣していました。派遣先で自分も勉強しながら、わからないときは工場へ行って見てくるといった教育をしていましたけれど、とても間に合わないわけですよ。今はしょうがないから、若い者でも店頭に一応出す。10年クラスになれば、たいていのものはできます。ましてうちあたりは総合ですから。メーカーのセールスマンは、自分のところでつくっているものはわかりますが、そのほかのものはわからないということがあり、うちあたりは有利となります。

問 訓練職種として、東京都ではインテリア科というのがあります。インテリア関係の用品の販売の訓練科を考えているわけです。インテリア関係の商品の販売をやっていると、地方の新興住宅地ではかなり商品がたくさん出ている。そこで施工する人も必要でしょうけれども、相談に乗ってくれる人が欲しい。こういう相談に乗ってくれる人は、年齢的に若い人では相談しにくいので、中高年のご婦人がこういう訓練を受けたいんじゃないかという話になったんです。

それから、いま職業訓練短期大学校に木工科があって、家具をつくる訓練を、していますが、そこでは、トータルインテリアみたいな形で、家具もインテリアもわかる人が必要ではないかと考えておりますがいかがでしょうか。

牛久保 そこまで教育ができるのであれば、これは面白いと思います。お客さんに納得させることができるまでになるのは、ちょっと大変です。本などにも出ているような人で、お客さんも知っているような人なら、お客さんは信頼しますから、問題ないのですが、普通の場合は、おれはこう思うんだけど、どうしてこういうことになるのだということで説明するのが大変なのです。家具屋で3、4年たてば、そのぐらいの常識は販売員は持っています。トータルまでできるとなると、また別です。施主のほうからいろんなことを言ってくれるのだったら、できると思います。

われわれはいつも言うことですが、別注は家具についてもこういう形で、こういう色で、こういう材料を使ってください。塗装はこのぐらい塗ってくださいよと言われてやるのがいちばん楽なんです。ところが既製品は、逆にこういうのはどうですかということですから。軍隊だったら、服にしても靴にしても、お前たちは靴に合わせろとか、体を洋服に合わせろなんて言われましたけれど、別注がいちばん楽なんです。言われたとおりにやるというのは、いちばん楽なんです。既製品はいちばん難しいわけです。

問 安定所では、家具関係の販売店からの求人はどの程度でしょうか。

皆川 ほとんどないですね。たまにあれば配送係があるぐらいです。私も求職のほうも調べてみましたが、家具関係の希望者は1人もいませんし、家具のほうからの求人も少ない。いまおっしゃったように中途採用はなかなかないということですが、やはり教育が難しいということでしょうか。

牛久保 引き抜きが激しいんです。少しぐらい余分に出しても、経験者を使います。これがいちばん手っ取り早いのです。

問 一般的には店員は求人が多いんですけど、家具類についてはない。ということですか。

皆川 芝には家具屋が多いのですが、まずないですね。小さいところが多いということなんでしょうけれどね。

牛久保 人はどこも足りませんよ。

問 人の募集を新聞とかで……。

牛久保 やりたいんだけど。ただ人を増やすのは、簡単ですが、うちみたいに組織が下から上まで確立してしまうと、引き抜いても処遇に困り、ときによって仲間はずれになることがあります。特殊な事務系や設計であれば、ある程度採用は考えられますが、それ以外は5年、10年、または20年選手がずらっとそろっていますから。難しいということになります。

メーカーでも大きいところは別にして、ある程度のメーカーのセールスになると、上がつかえていることもなく途中で入っても、そんなにハンディはないし、その品物を余分に売りさえすればいいわけですから。

問 総合問屋でいらっしゃるダイクラさんと、5人とか10人でやっておられる町の専門的な業者とでは違うと思いますけれど、そういう小さいところでも中途採用的な人はあまりいないわけですか。

牛久保 専門的な知識をもっている人が欲しいという気持は強いのですが、売り込みで、相手側のベテランを相手の商談となりますと、これは相当な技術ですよ。

むしろ、私どもの業界としては欲しいのは女子のパートでしょうね。家具の場合、ひとりのお客さんが1時間は普通で、2時間または半日ぐらいいる場合もあります。1時間ぐらいで買ってくれる人は早いほうです。したがって女子であっても、若い子よりも、ある程度の年配のほうがいいといえます。訓練で、ある程度の商品知識を習得しておればそれに越したことはないわけで、より専門的な知識を必要とすることを尋ねられた場合は、ベテラン社員にバトンタッチをすればよいわけです。

司会 まだまだ、お話をおうかがいしたいのですが、時間の都合もあり、本日は、これで終わらせていただきます。どうもお忙しいところありがとうございました。

第 7 章 配 管 工 事 業

目 次

1.	業 界 の 概 況	120
2.	配管工事に必要な知識・技能	120
3.	技能者の需給状況	121
4.	人 材 の 育 成	122
5.	訓練校の講師としての体験から	123
6.	訓練目標について	124
7.	教材と指導員	125
8.	資格との関連	126
9.	中高年の採用	127
10.	訓練校修了者の将来性について	129
11.	安定所の訓練校担当者に望むこと	132
12.	従業員の訓練ニーズ	133

出 席 者（敬称略）

講 師

東京都空調衛生工業協同組合	事 務 長	今 井 勝 次
中村設備工業株式会社	代表取締役	中 村 清 蔵
武蔵野工業株式会社	代表取締役	斉 藤 清

研究委員

江戸川高等職業訓練校	訓 練 課 長	小 幡 孫三郎
亀戸高等職業訓練校	講 師	佐 藤 信 弘
京浜技能訓練センター	主 任 技 師	横 山 芳 郎
芝園橋公共職業安定所	総括職業指導官	皆 川 甲子男
労働省職業訓練局	指導課長補佐	八 木 純一郎

職業訓練研究センター

所 長	宗 像 元 介
基礎研究部長	泉 輝 孝（司会）
訓練需要研究室長	安 井 章

司会 本日は、中高年齢者向け訓練職種開発の一環として配管をとりあげることとしました。

配管科はすでに多くの訓練校で開設され重要な訓練職種となっておりますが、配管関連技能を適宜アレンジすることによって中高年向けの職種にすることもできるのではないかと考え、その可能性について業界の御専門家からお話を伺うこととしました。

業界の協同組合活動に長年御活躍されるかたわら公共職業訓練校の講師としても御協力頂いております中村設備工業㈱代表取締役の中村清蔵氏、武威野工業㈱代表取締役の斉藤清氏及び東京都空調衛生工業協同組合事務局長の今井勝次氏に御出席をお願いいたしました。

講師の先生方には、1.配管業界の人材の過不足状況、2.配管技能者の給源、3.配管技能者の将来性、4.中高年齢者の訓練の可能性等についてお話を頂くようお願いしてあります。

それでは中村さん、よろしくお願いします。

1. 業界の概況

中村 私どもの業界はわりあい協同組合が発達しておりまして、東京都の管轄では指定水道工事店が2,200社ちょっとあると思います。そのうち、私どもの所属している東京都空調衛生工業協同組合が百五十数社、もう一つ東京都管工事協同組合には2,000社ばかり入っております。それから都下には、三多摩管工事協同組合というのがありまして、数をはっきり把握してきませんでしたが、400から500社ぐらい加入されていると思います。

その三つの団体に東京都ならびに都下の地方自治体から指定をうけた水道工事店が所属しております。協同組合に所属しておりませんと、ほとんど仕事ができない。これは、行政的な指導が協同組合を通じて水道局その他から出される関係上、当局の指導の下に協同組合をつくって運営していることによります。

最近、協同組合に入っていないアウトサイダーもいますが、これはおそらく1%に満たないと思います。

それから、あとで話が出ますが、下請けを専属に行っているような業者は、指定工事店でなくともできます。そういう会社は協同組合に加入していない場合もあります。その下請けの数がどの程度あるか、ちょっとははっきりいたしません。私どもも調査をしたことはありませんし、ほかでもしたということは聞いておりません。

2. 配管工事に必要な知識・技能

お話の設備を配管管理を主とした管工事に限定させていただきますが、ふつう設備といいますと、電気、空調、換気、給排水、衛生、消火栓、井戸の鑿井、塵芥焼却炉、ガス、し尿浄化槽、昇降設備の10種類ぐらいに分類されると思います。私どもが主として行っている設備は、いま言いましたうちの空気調和、換気、給排水、消火栓をいっております。

それから消火栓は、消防設備士という資格が必要です。自治省の消防庁の所管に属しています。営繕・設備として行う場合は消防設備士の資格が当然関連してきます。

工事の設備の業務内容には、新営工事と営繕ないし修繕関係の仕事の二つに分けられます。中

高年向きということで考えますと、営繕関係の修繕工事のほうが主になると思われます。

現在、営繕関係の工事をするため、どの程度の技能、知識が必要かについて考えてみますと、大きく学科と実技に分かれますが、まず学科では、第1に建築概論、意匠、構造、設備の概論を一応知っていること。第2に空気調和管理、給排水、消火栓といった設備の基礎知識が必要である。3番目に建築設備の図面の読み方、材料取り、工数・歩掛かりの出し方と積算について知っておく必要がある。4番目は、機器、材料の性能、その使用方法。5番目に設備の施工管理といいますが、チェックリスト、メンテナンスのポイント。ここいらは知識として持たなければならない。

次に技能としては、第1に工具、機械の取り扱いと使用方法。第2に空調が増えますとダクトの製作、溶接が必要になる。但し、これは簡単なもので板取りと同じことです。3番目に配管の切断、接合、取り付け。配管にはいろんな種類があります。ビニール管、鋼管、銅管等がありますが、その切断、接合、取り付け。それに付属の機器を含めて知る。それから、弁類、栓類等も知る。また、配管あるいはダクトは現在、保温、保冷、防露という断熱工事を施してあります。ですから、その断熱工事についても知識がなければならないし、実際に多少施工しなければならない。5番目に、営繕といいますと、建物を壊したりしますので、補修に関する知識も多少要るということです。

これらが必要な知識と技能で比率からいいますと、知識5・技能5、あるいは知識4で技能6というぐらいの割合で必要じゃないかと思います。

3. 技能者の需給状況

次に、業界における雇用の需給状況についてですが、設備関係全体から見ると不足率は、労働省の調査では53年度で14.3%という数字が出ておりました。現在、私どもの組合、その他を通じましても、業界全体、あまり工事量が増えてないせいか、技能者の不足というひっ迫感はあまり感じられません。しかし、新しく技能者が業界に入ってくることは非常に少ないので、工事量が増えてくればたちまち人手不足が叫ばれるのではないかと思います。

今までを見ておきますと、配管の技能者には若年者はあまり入ってきません。入ってくるのは、中高年の転職者が主です。その経路は、縁故、知人を頼って入っているケースが多い。したがって、配管工の技能者も他の建設関係と同じで、非常に高齢化してきている。高齢化から自然退職ということもあって、技能者はやや減ってきているということが言えるわけです。

私どもの業界としては、新規の学卒者とか、技術者の確保のために、工業高校の設備科とか、訓練校の建築設備科の卒業者を期待しているんですが、現在の卒業者は、技能者になるよりも技術者になりたいという希望が多くて、せっかく卒業しても、実際に私どもの業界に入るより、総合建設業者（ゼネコン）の設備課等へ行って、中小業者の多い私どもの業界にはあまり入ってこないようです。技能者に至ってはほとんどがございません。

私どもの業界では、下請け依存が非常に多くなっています。建設省の52年度の調査でも、下請け依存度は設備業界では42.5%という数字が出ておりますが、実際にはもっと多いんじゃない

いか。極端なことをいえば、60%以上を下請けに依存しているというふうに考えられます。業界の工事の施工方法は、大型の工事は下請外注でまかない、小さな工事つまり営繕工事は下請けを一時常用化したり、自社で抱えている常用技能者で工事を施工しております。

それから、配管技能者が高齢になって定年退職した場合、独自に補助の作業者を雇い入れて、自分と合わせて2人、3人という小さな単位のグループになって下請工事を請け負っているようです。

このように下請けの親方になった者は、使っていく者を自分で雇い入れ、教育しております。下請けの小さなグループですから、雇用の条件はかなり悪くなり、安定性がないということがいえます。

現在はあまり工事量も増えておりませんので、元請、下請けの工事の需給状態は工事量に見合っただけでバランスがとれているように思われます。以上が雇用の需給状況です。

4. 人材の育成

次に、人材の育成についてですが、業界としては公立の工業高校、職業訓練校の卒業者に期待していますが、思うように人材は集まっています。

東京を例にとりますと、私どもの組合員で事業内訓練を実施している会社が1社あります。しかし、どうやら仕事もできるようになると独立したったり、ほかへ移動したりして、自分の会社の安定した人材の確保にはつながっていないということを言っております。

それから、私どもの組合では実施しておりませんが、東京都管工事協同組合では組合の事業として事業内訓練を行っております。これなども、訓練生が集まってこない。やむなく役員をやっている会社から無理して生徒を出して、どうやら数を集めていると言っております。人材を育成しようにも、入ってくる人が少ないのが悩みの種です。といって中高年を採用して教育するという体制は現在のところできていません。

最後に、公共訓練校に中高年者を対象とした設備施工管理科を開設することについてどう思うかということですが、これについては、先ほどから申し上げておりますように、若年者に営繕関係の工事をお願いしても無理だ。若い方には新しい大型の工事をやってもらう。修繕の細かい工事は中高年の転職者に施工させたらいいんじゃないかと考えております。

それでは仕事はあるかということですが、これは建設省の調査でもいっておりますし、事実、私どもが体験していることですが、設備機器の耐用年数は他の建築物に比較して非常に短いわけで、大体10年から15年ぐらいで配管関係を改修しております。今後はますますこういうものが増えるんじゃないか。都内の建物も10年、15年、20年というものが増えてきつつあります。したがって、改修の営繕工事は増えても減ることはないと思うわけです。

それから、営繕工事関係のものは、先ほど申しましたように、1人ではちょっと骨ですが、2人ないし3人でグループとなって仕事ができる。そして、力もそう要しません。したがって、中高年者に設備関係も修理関係をねらった新しい職種がいいのではないかと思います。また、やがては自営独立ということも可能じゃないかと考えられます。

それから、設備施工管理科という名称ですが、設備という言葉が一般にはなかなか理解されません。いっそのことズバリ配管のほうがわかりやすいんじゃないかという感じがします。

私どもも長いこと訓練校で教えて、生徒に設備とは何かわかるかと聞くと、わからないという衛生工事という言葉もわかりにくい。

以上、非常におおざっぱでございますが、いただいた設問の範囲で一応調べたところを申しあげました。

司会 非常に貴重なお話をいただきまして、ありがとうございました。斉藤さん、今井さんから何か補足して頂くことはございませんか。

5. 訓練校の講師としての体験から

斉藤 私、立川の職業訓練校の建築設備ができた当初から講師を担当させていただいています。給排水、衛生の製図を教えてきたわけです。その時分の生徒の年齢構成を申し上げますと、若い方が3に対して中高年の方が7という比率でした。常に30名定員を確保しまして、中にいろいろな事情でおやめになる方がるので、大体28名ぐらいが卒業していたわけです。

職業訓練校は、技能者を養成するのが目的になっていますが、教える先生によっても違いますが、私は技能者ではなくて技術者を養成したいという気持で取組んできました。1年コースの半年過ぎたところから設計製図のほうに重点を置いてきたわけです。

その成果としては、卒業する時にはよく図面を見られる、書けるということで、生徒から喜ばれました。中には、中高年者の方はもう現場に出られないので、図面の会社に行きたいという方もいました。現在、立川で、水道局や下水道局への申請とか、消防庁への申請とかのための図面を書く仕事をしているそうです。

また、ビル管理に従事している人がありまして、現在、立川の伊勢丹に就職していっぱい仕事をしています。あの当時、その方は50歳台じゃなかったかと思います。

そういうことで、技能と技術と両面教えられればいいんじゃないかという感じを持っています。現在、私が亀戸で教えているのはほとんど基礎的なことだけで実技が伴ってないので、目新しい材料を時々、持っていくんですが教材だけでは生徒もなかなか納得できないようで、私もちょっと悩んでおります。

亀戸の場合、科目がビル管理だから、どうしてもビル管理の中に就職させたいというのが職安のほうのご意向らしゅうございます。

ビル管理は結構なんだが、われわれの業界でも人は足りないので修繕を覚えていって、われわれの畑にも入れるようにお願いしたいと常に卒業生に申しあげているんです。

いま、都営や公社の関連施設の営繕事業は、都の職員が住宅サービス公社に出向されてやっていますが、能開訓練を修了した中高年者でグループをつくってやるようになれば、新しい雇用機会も開かれるのではないのでしょうか。

司会 今井事務局長さん、何か補足がございますか。

今井 特にありませんけれども、中村先生は私どもの協同組合の副理事長、斉藤先生は理事で

技術部長をやっています。私どもの協同組合は155社で、東京都の大手の組合員が加盟しております。大、中、小とありまして、大手が大体半数を占めておりまして、あと中と小でちょっと格差がありますが、片方の東京都の管工事工業協同組合は2,200社で、ほとんどが小規模の、いわゆる10人以下の事業所が多いようです。あと都下の三多摩管工事工業協同組合が約500社で、やはり小規模の事業所の組合であるという現状です。

昨年の秋、協同組合で、組合員の事業計画に基づくいろいろな情報についてアンケートをとりましたが、その中で組合員の関心は、やはり若年配管技能者がなかなか思うように集まらないことに集中しました。

6. 訓練目標について

司会 どうもありがとうございました。只今もお話しにありましたが、訓練校の現在の訓練目標についてどのようにみておられますか。

中村 私はいちばん最初に品川の配管科を5年ぐらいたった。それから、亀戸に建築設備科ができた時に、品川じゃ通うのが大変なんで亀戸にまいりまして、ここで5年やりました。その後、ビル管理科ができて、今はビル管理科でやっています。

私はいろいろなことをやってきましたが、自分が教えた生徒を自分の会社に受け入れてやって見たこともあります。それから、私の子供は2人とも亀戸の建築設備科を出しました。長男は、自分が教えたんですが、次男は教えていません。

受け入れ側、教える側、いろいろな立場から思いますに、よく「訓練校を出てきた者には穴掘りしかやらせない」という批判を耳にしますけど、実際にできないからそうなるんです。これは事実です。自分の子供の例をとりましたができません。即、戦力というわけにはいきません。やはり、企業内で徐々に教育しつつ使っていくことになると思います。

いまビル管理科で教えるという立場で考えると、生徒は非常によく覚えますが、なに一つこれといったことをマスターせず、あれこれ全部ゴッチャ混ぜに勉強して出ていくわけです。さて、企業に勤めて「おまえ、何ができるんだ」と言われると、「これも知っていますがそこはまだできません」「これも知っていますができません」というところなんです。ですから、即戦力にはならない。じゃ、これでもやってくれということになります。

ですから、私は教えながら、君たちはここに半年いるんだ、もちろん教わるのは広く教わる、何かこれは自分ではできるというものを一つマスターしていけ、と言うんです。教わった学科のうち、オレはこれが気に入ったし、得意になりそうだと思ったら、ほかの人よりよけい知識を持っていけ。そうすれば、企業が君らを雇った時、私はこれを少しは知っていますと言えば、必ず受け入れてくれる。そういう何かがないとダメだと思うんです。

長い間には自分が教えた配管科の生徒の中に「社長、これから下請をやらせて下さい。お願いします」と言ってきたものもあります。今ずっと下請けをやっています。何人か使っているものも何組かいます。

悪いのは転々としてどこか消えちゃったというのもあるんです。

いろいろですが、訓練校で何か一つ、きちんとつかませてやりたいと思います。

佐藤 いま言われましたことが私どものいちばんの問題だろうと思います。訓練校を出て即、戦力にならないというのはまことにショックでして、訓練で何やったんだ、学校教育と変わらないじゃないかということがよくある。私どものジレンマなんですけど、就職させるためには広範囲のものを教えなくてはいけない。すると、企業では何でも知っているけれど何にもできないという。ところが、的を絞った訓練をやると、たとえば水道配管だけに絞ってやると、就職の範囲が狭くなるというんで、やっぱり暖冷房もしますし、水道配管もやらなくちゃいけない。

そうしますと、「はい、知ってますけど、できません」というのが、公共訓練全体のネックじゃないかなという気がするんです。

中村 もう一つは、自分が行っていながら感じるんですが、現在の訓練校のあり方が技能者を養成しているのか、技術者を養成しているのか、そこらがはっきりしていない。

私はよく、自分ができないものをどうして人に指導できるんだ、と言うんです。上手にやれるのは職人だ。だけど、それとできるかできないかということとは別の問題だ。まず、できなきゃいかん。ところがやろうという気持ちをもつ者が非常に少ないんですね。

しかし、社内で図面でも教えてやるよという、案外いるんです。ブルーカラーはいやだ、ホワイトカラーになりたいという。

私は両方やれるグレーカラーになれと言うんですが、なかなかついてきません。

7. 教材と指導員

今井 只今の技能工と技術者ですが、技能者を中心として教えていくなれば労働省から出されている教材の内容をもう少し技能者に向くように改定していかないといけない。私が見ますと、あれは技術者を養成するんだと解釈してますけどね。そこいらに技能者と技術者の違いが出てくるんじゃないか。だから、労働省のほうでどうしても技能者を養成するんだということであれば、教材自体、もう少しレベルを下げて、実技と合った教材をおつくりになったほうがいいだろうと感じます。

私どもの組合ではそういう技能者向きの本があるんです。それをいま亀戸にも持って行って使っていますがね。それは技能者を主体とした現場施工的なものです。給水ですけど、そういうのを持って行って教えています。

八木 それについては、配管施工法じゃなくて、配管のやり方の本を書いてもらいたいと常にお願ひするんですけど、書いている先生が学問的に書かないと教科書じゃないと思うんでしょうか見事に学問的になっちゃうんですね。

宗像 ちょっと弁解ですが。基準ないし教編要領がそうできてないんです。教編要領は、業界の方がかなり入ってつくったわけです。それで、これとこれは知ってなきゃいけない、これは入ってなきゃいけないという。それを見て、お書きになる先生はその通り書くわけです。そうすると、難しい。易しく書くと、これは先生方の要望が入ってないという議論になるんです。だから、どこか悪循環があるんですね。

易しくなきゃならないというのはみんな同感なんです。そう言いながら、易しく書くと、これが入ってない、あれが入ってないという議論になるんです。

今井 現在の教材はほとんど技術的な幹部の方がお書きになっているけれども、本当の技能を習得してないんですね。それで執筆してますから、どうしても教材としては合わないんですよ。

中村 だから、私らがいま教えているのは、概念的に必要なところだけ教えていって、飛ばしていくんです。実際にやる仕事の内容にあったところは勉強しなさいとよく言うんです。難しいことを言ってもわかりませんからね。そういう実際のなものを書けばいいのに、書くとなると、数字を並べて立派なことを書きたくなっちゃうのです。

斉藤 それから指導の問題ですが、私たちみたいな年寄りが行って教えるのと若い先生方とでは大分違います。若い方の場合、学科中心になってしまいます。実技はあまりご存じないんです。私どもは学校を出てから30年もやってきていますから、実技や商売の仕方などがわかっているんで、これと学科と併用して教えてます。生徒のほうもわりあい聞きいいと思うんです。

八木 ネジも切れて、ネジの説明もできるという人を、職業訓練大学校では教育しているんですけど、両方できる人。配管でいえば配管ができて、そして教えられるという人を職業訓練大学校で養成しようと思っているんです。4年ですが、そういうのはどうでしょうか。

今井 必要でしょうね。

斉藤 ただ、相当の設備と金がかかりますね。配管というのは金がかかるんですよ。空調の機械にしても、1基買うにしたって何十万もかかりますからね。

中村 今までの大学教育では、設計面に重点を置き、施工面はなおざりなんです。現在の設備業界そのままです。どうも設計ばかりがもてはやされて、施工面はなおざりなような感じがする。今後は施工面も力をいれて、設計と施工の両面でそれに詳しい方が出てくることが期待されます。

8. 資格との関連

八木 いま配管を出た人に付与できる資格は、消防設備だけですか。

中村 いや、まだうんとあるんです。いちばん簡単なのは、地方自治体で行っている給水設備技術者。

宗像 1級技能士の話が出ていますが、おたくの業界では技能士についてどういうご見解ですか。

中村 技能士については全然優遇してないんです。これは何が悪いかということ、いちばん悪いのは労働省じゃないかと言うんです。(笑)せっかくこういう資格制度をつくりながら、他の省庁に対する働きかけが不十分です。建設省関係に働きかけて、技能士でなければ現場へ行っちゃいかんとか、監督しなきゃいかんというぐらゐの項目を挙げていただければ、技能士は非常にもてはやされる。

宗像 要するに、就業の制限といいますか、技能士以外の者はそれをやっちゃいかんということですか。

中村 そうですね。建築は1級建築士でなければ何々しちゃいけない、2級はこの範囲と制限していますね。それから、事実、工事をする現場につく代人は1級建築士の資格を持った者とか、2級とか、うたってありますが現場で施工する者は技能士の資格を持った者でなければいかんというのがうたってない。ですから、取っても価値がないやというんで取らない。これはぜひ労働省関係からはかの省庁へ大いに働きかけていただいて、技能士をもっと優遇してやらなきゃいかん。そうすれば、業界もやはり優遇するんじゃないかと思います。

宗像 技能士は、現実にどのくらいいますか。

今井 1級は確か8,800、2級が2万3,000です。

宗像 けっこういらっしゃるんですね。

中村 そういう人たちは賃金面、あらゆる面で優遇されておりません。

いま東京都では、技能士を取った者は試験を受けなくても配管工事資格をあげますよということとを条例であたってあるんです。

斉藤 水道局は配管について連動させています。

今井 ほかでは少ないね。

宗像 それにしても、何かそういうのがあれば、取ろうという動機にはなりますね。

先ほど若い人が来ないというお話があったんですけど、業界独自でそういう有資格を優遇することによって若い人への意欲づけをすることも可能ではないのでしょうか。

中村 業界自体がそういう方を優遇するためには、監督官庁あたりで、そういう資格を重視していただく。そうしますと、業界は1人でも自分のところにそういう人がいなきゃならんから、そのための便宜を図らなければならない。

今井 それと、配管関係はいろんな試験があるんです。極端な話、塗装にしたって、左官にしたって、そういくつも試験はないわけでしょう。ところが配管は、国家試験とか、地方自治体の試験だとか、いろいろあるわけです。

斉藤 それを受けるのは若い方には非常に励みになるんじゃないかと思うんです。

もう1点技能検定の最近の傾向ですが、受講者数は少なくなっています。現在大体130名ぐらいです。一時、300名ぐらいだったんです。

それは私なりに解釈しますと、労働省の1級空調配管は、昔は空調と給排水と分けていたんですね。それが4～5年前から一緒になっちゃった。これは学科の時に非常に難しいんです。私どもは年とってますし、衛生屋の出ですから、いま空調の難しい問題をやってもわからない。昔から空調と衛生というのは分かれています。空調というのは戦後ですからね。それが今度、技能検定では学科が一緒になってしまった。だから、今までは学科で受かる人が多かったんですが、一緒にしたために受ける方も自信がなくなってくるんです。両方勉強していかないとダメだ。だから減ってきているんじゃないかという感じがしますね。

9. 中高年の採用

八木 業界では中高年の人を採用しておられますか。

中村 採用というよりも端的にいいですと、そういう人が流れてきて下請けに入ってやっているという感じです。

八木 年はどのくらいですか。

中村 40歳以上の人が多いんじゃないでしょうか。

八木 体力的に問題はありますか。

中村 配管関係の仕事ですと、そう体力を要するというふうには考えられない。特殊な高層建築は別として、普通の工事でしたら。

八木 一応の知識と技能を持っている人であれば、中高年でも採用されるでしょうか。

中村 最初に申し上げたように営繕関係の工事であれば採用されると思います。新しい工事はちょっと難しい。中高年の転職者に6カ月ぐらいの訓練をしても、それだけでは難しいんじゃないでしょうか。

八木 営繕ですと、営繕専門の会社ということですか。

中村 いえ、各社にはそれぞれ営繕部があります。自分で施工したところについてはあとあとお客さんから修理、改善の依頼が来ますからね。

八木 修繕ということになりますと、何でもできなくちゃいけないわけですね。小さいところへ行けば行くほど何でもできなくちゃいけないということですか。

中村 そういうわけです。

八木 中高年にはちょっとつらいということはありませんか。

中村 いや、慣れてくれば、中高年でもできるようになるんじゃないでしょうか。

八木 賃金は大体どのくらいですか。

中村 年齢によっても違いますけど、中高年の転職者で、多少配管工事ができるといえば、16～17万もらえるんじゃないでしょうか。新聞などでは、多いのは20万ぐらい出すように書いて募集していますね。

司会 訓練校の建築設備や配管の修了者の就職先はどんなところが多いのでしょうか。

中村 養成訓練の建築設備修了者は、業界の中程度の会社に就職している人が多い。それから品川の半年訓練の配管科は、町場の工事を主にやっている小さな工事店に入る人が多いようです。私どもの組合員のところへは来てませんね。

司会 配管が能開訓練、建築設備が養成訓練ということであまりいいですか。

小幡 何とも言えないですね。(笑)ビル管理の場合は一貫して高齢者訓練ということでやってきました。これに対して建築設備は、どちらかという高卒、新卒を対象に考えて構成していますね。しかし、実際は、立川で年とった人も建築設備の訓練を受けて、修了者から喜ばれているというお話がありましたが、かえてそのほうが効果が上がるんじゃないかと思っています。

斉藤 この間もこの問題を出したんですけど、今は建築設備に高校卒を入れているでしょう。私がやっている時分にはちょうど逆だったんです。年配の方が多くて、若い方が少なかった。非常に勉強も真剣にやりますし、就職率もよかったんです。ところが、今は逆にしちゃったから、応募者も減るし、どうも芳しくなくなった。去年の秋、ちょっと立寄ってみたんですが、30歳ぐら

いの人が2人だけであとは若い人ばかりでした。

佐藤 亀戸なんて募集に対して入っているのは、2ケタにならないんです。

司会 斉藤さんにお伺いしますが、立川の訓練校のご経験で、現場のほうをやらせないで、図面だけ書いて就職させてうまくいっている人がいるというお話でしたね。こういう人は前職はどういう方が多かったでしょうか。

斉藤 やっぱり事務系ですね。

司会 事務系で、ズブの素人が入ってきて、図面を書くことでメシは食っていけるわけですね。

今井 私ども組合なんかも非常に悩んでいるわけですが、上下水道の仕事をやる時に関係方面に提出する図面をいちいち技術者が書いている暇がないんです。人員が少ないですから。ですから、私のところもそうですけど、大きいところは下請けに頼むわけで、高い金を取られる。大手はほとんどそれをやっていますから、うちの組合に図面の書ける中高年者を採用するのも一つの解決策と考えています。

司会 今日のお話を伺ってしまして、図面を書く仕事、営繕関係の仕事これは中高年に向く仕事といえそうですね。

中村 人にもよりますけど、向きますね。養成もしやすいんじゃないでしょうか。

今井 それから、営業関係ですね。

中村 営業はいいと思いますよ。うちにも自分が40年に教えた配管科の生徒が入りまして、14年間いまして、去年、中気になって辞めましたが、向く人もいますね。その後も何人か入れました。

斉藤 大学出の場合、お得意さんに行って技術のことを聞かれてもわからないわけです。また、勉強も足りないしね。その点、訓練校を出た年配の方はある程度信用もあるだろうと思いますし、腰が低いということで、人間関係が非常にうまくいくんです。だから、営業にも向くんじゃないでしょうか。

司会 図面、営繕といったものを訓練校で勉強して、こういうところへ道が開けていますよ、というPRをすれば、訓練校というのは一般には単なる技能者にしかなれないというイメージが強いわけですから、こういうPRは中高年のホワイトカラーにはある意味で魅力があるんじゃないですか。

中村 ありますね。技術系の教育を受けた人には特に向くんじゃないですか。

10. 訓練校修了者の将来性について

小幡 高卒者の勧誘のために、最近高等学校をよく歩くんですが、訓練校や業界のイメージが悪いのかもしれませんが、募集には苦労します。一番困るのは、訓練校修了者にもたせる夢の材料がはっきりしないことです。私は、設備についてしっかり技能を身につけておかないと、将来、設計に進むにしても、デザインするにしてもそれがないとできないわけだから、訓練校を経過していったほうがいいという点をPRしています。

業界としては、この業界へ入ってきたら、将来どういう人生の設計コースができるかというこ

とを提示して頂くといいですね。業界としてきちんとした将来の生活設計ができるようなイメージをつくっておいてもらえれば、仕事はやりよくなるし、業界もやりよくなるんじゃないかと思っています。

斉藤 その点で気にかかるのは、職業安定所と訓練校と業界の関係です。訓練校と職業安定所は一体ということでしょうけど、外から見ているとあまり一体でもなさそうだという感じもします。現在のところ、われわれの協同組合から職安に行って、直接説明していいのかどうかパンフレットを持って行って宣伝もしたいんですが、そこまではできないような仕組みになっているようですし、そこいらがちょっと理解できないんです。

小幡 なんかうまいのを教えてもらえれば学校でもっとPRできるのですが、洋裁についても、訓練校は縫製工をつくるだけではないかという言い方をされるので、そういうとき、私は、有名なデザイナーも相当縫製技術を持っているからああいうデザインができる。その技術を教えるのは訓練校しかないと言うと、よくわかってくれる。

そういう意味で、設備関係だって、図面をいくら書いても、実際交差できないようなところを交差するような図面を書かれたのでは困るわけですから、やっぱりどこかで技能訓練を受けておけば、将来、技術屋になったときにも必ず役に立つというムードが出てくればいいと思う。

司会 それに関連して、今日の新聞に「やり直しのきく人生に役立つ訓練を」というキャッチフレーズで労働大臣あてに提言がまとめられたという記事がありました。いったん現場に入って、OJTで腕を磨いた人がさらに技術的な素養を身につけて技術者に育っていくというルートができれば、訓練の魅力も高まるように思われますが、いかがでしょうか。

中村 その点についてはどうですかねえ。私もうちにおる作業をやっている連中なんかに言うんですが、どうもそういう意欲が少ないんですね。今さら勉強して、なんていうことを言うんじゃないかな。（笑）学校に行ってくるのがいやだなんて言ってね。私なんか、かなり強制的にやらせるほうですが、意欲的には強くないですね。うちにいるのが質が悪いのかもしれませんが。（笑）

宗像 大企業みたいに、入ると一つの会社で一生終わるというのではないですけども、いわゆる渡り職人がいますか。

中村 そういう人はいないと思います。渡り職人というのは……。

斉藤 1人じゃできませんからね。やはり行政の下で仕事をしていますから、普通の仕事とは違いますから、渡り職人ということとはできないでしょうね。

宗像 しかしかなり流動があるということですね。たとえば中村さんの会社で若い人が入ったら一生雇えますか。だんだん年がいくとどういうふうになるんですか。

中村 私は水道関係を昭和22年からやっているんですが、その時いた人の多くは高齢になって退職していきました。その時に入った人で今残っているのはたまたま重役になった人とか、24年に入っていまでも作業をやっている人がいます。この人はもう七十いくつになりまして、いま倉庫番を兼用にやっています。

手束 大きな会社でしたら、ポストもたくさんありますし、子会社へ行かせるとか、いろんな

ことができるんですが、おたくさんあたりの規模だと、それはどういうことになるのでしょうか。

中村 私が1人か2人でやり始めたころからみますと人も増えました。しかしどうやらこうやらいまのところ問題はありません。これからやっぱり、転職したりなにかして、そうは増えないと思うんですが。もし増えることになったら、おそらく部分的に支店なり何なりでいく。

八木 のれん分けするのはどれくらいの年齢ですか。

中村 おそらく40代にならなきゃできないんじゃないでしょうか。いま私のところで一番に支店をやっているのは弟ですけど、それが50です。

小幡 話はちょっと変わりますが、ここ10年ぐらいの訓練校の中で一つ大きな失敗があったように思います。お茶の水訓練校はかつては訓練校の優等生だった。あの訓練校を出れば大企業にも就職できましたし、有名な大商社にも入れた。だから、新制高校なり昔の女学校を出れば、お茶の水訓練校に入ればあとは何とかなるというんで、けっこうエリートとして通用したわけです。水道橋に引っ越しても、またお茶の水と名前をつけてやっているわけですが、それだけの価値もあって評価も得ていたわけです。

ところが、最近訓練校というのはそういうところじゃない。訓練校は就職困難な人のための施設であるということで、エリート性をあえて薄めてきたわけです。このため、優秀な人がこなくなり、かつての面影はありません。建築設備なんかも、入ってくれば将来こうなれるという見通しがほしい。それには向く人と向かない人はありますが、確かに現場で穴掘るほうが向く人はいますから、それはそれでいいんですが、やる気があってやれば、それだけのところへ行けるといいう将来像みたいなものを設定しておいてやらないと……。行かなくても、資格を取らなくても、だれでもできる仕事をしようというんでは、教育機関じゃないような感じがですね。失業保険を払うための施設だという感じになる。ここへ来たことによって、将来の夢が描けるというのがないと、教育機関としては成り立たないと思うんです。

司会 図面、営業、営繕といったことをやる場合に最初に基礎的に6か月間、現場の技能について教える。あと少し、たとえば3か月間、企業に実習に出していろんなことをやってもらう。それで、能力の高い人にさらに3か月、4か月、特に図面とか営業とかいうことに重点を置いた訓練をするという方式はいかがでしょうか。

中村 非常によろしいと思います。ただ、いま私はビル管理ですが、かなり人気がありまして申し込みが多いんです。30人採るところ、この間90人ぐらい来たんですが、その中から選ぶわけです。その結果、相当基礎的な知識があった方、高校以上を出た人、中高年ですと旧制中学以上出た人ですと、けっこう伸びるんです。それ以下の人はちょっと難しいような感じがするんです。

小幡 赤羽の冷凍空調もエリートコースとみられていたんですが、これも変わりました。そういうエリートコースがなくなると、結果としてはかにも影響を及ぼします。

中村 私もやっていてそう思いますね。ある程度エリートコースでいいと思うんですよ。

今井 赤羽の冷凍空調は、われわれの業界では非常に認識していますよ。

小幡 安定所の窓口を経由することにも問題がありますね。安定所は非常に形式的なあつ旋、

紹介を重んずる傾向がある。

たとえば、配管科とか空調科に何人紹介するという計画数が出ると、そういうのに適する人がいようがないだろうが、必ず数だけそろえちゃうんです。一数だけちゃんとよこすわけです。そこは立派なものだと思います。昨日も面接したら、本当は行きたくないんだけど安定所で行けというから来た。（笑）だから数だけはそろろう。

訓練行政の側でも生徒さんがなくなると、じゃ、この科目は人気がないからやめようと簡単にきめてしまう前に、教育の中身についてもっと考える必要がありますね。

八木 そうすると、高校生に評判のいい科だけ集めることになり、各種学校化していったら極端に言えば自動車整備ばかりということになりませんか。その人たちが就職できるかという、できないんじゃないか。訓練校が果たすべき使命は何かですね。世の風潮からしてホワイトカラー志向になっていますからブルーカラー的な職種は希望者が少ないからといって切ってしまうと、必ずまた増やせということになるような気がします。

11. 安定所の訓練校担当者に望むこと

斉藤 もう一つは、立川でよく聞いたんですけど、立川の職安で建築設備というのは何だと聞いたら、窓口の方がわからないんです。掃除か何かするんじゃないかなんて……。 （笑）少なくとも、立川と亀戸と赤羽と品川の4か所の職安の窓口には、技術畑の方が1人いて、建築なら建築の方がいて、求職者に対するアドバイスをしてあげれば、だいぶ違うんじゃないかと思うんです。

佐藤 東京都で今度、各職種について内容を説明したパンフを作る話があります。

八木 安定行政でも職業ハンドブックを作ろうとしている。

今井 ただ、活字だけじゃダメなんです。人間というのは活字だけでは納得しないわけです。やっぱり口で話したものが耳に入らないと、実感が出てこない。

八木 その人がずっといてくれればいいんですけど、大体2年ぐらいいなくなっちゃうんですよ。2年ごとに新しくなっちゃう。

今井 いま言った4か所ぐらいは、専門の建築家が回ったら……。

八木 建築だけじゃなくてね。

皆川 やっぱり、その時期になれば訓練校の人が来て説明するぐらいのことがあればいいですけどね。職安というのは、少人数化しちゃって余力がないわけです。（笑）

小幡 それを訓練校側にやらせてくださいとお願いしているんですがね。

皆川 それだけ安定所に要望が多いわけでありがたいことですけどね。

斉藤 立川ですら、立川の職安の人がわからない。仮に荏原に入校する人がいた。すると、荏原の職安に聞くとおさらわからないですね。地元の職安の学校の窓口なら多少はね。掃除するぐらいはわかるにしても、荏原あたりで聞いた場合にはおそらくそれも出ないと思うんです。

皆川 求人者も働く人も、どんな科目ですかと聞きますよね。そうすると、都で出している案内があって、この科目はこういうことをやらせます。それしかわからないんです。現場を知らな

いから。

今井 それじゃダメなんだ。だから、建築設備が減ってきちゃった。

佐藤 ビル管理がほぼ軌道に乗りかかっているのは、ニックネームがよかったんですね。ビル管理というインテリ職種らしいイメージとビルという大きな建物のイメージがある。そういうかたちで応募者が多い。

司会 ところで今井さんにお問い合わせがあるんです。中高年向きに配管科を大いにPRしていくという意味でも、そのバックデータをそろえるという意味で、図面とか、営業とか、営繕といったことを訓練した場合に、採用の可能性が果たしてどの程度あるのか。あるいはどういう技能を教えてやればそういう可能性が増えるかとか、そういうことについて傘下の企業に対するアンケート調査をやらせていただくことにご協力いただけませんか。

今井 それは結構でございます。ただ、職種の名前がやっぱり問題ですね。

司会 これはまたいろいろご相談してお知恵を拝借しながらやりたいと思います。

今井 やっぱり、今の配管とはちょっとイメージが違うんですよということをPRしなくちゃいけない。

12. 従業員の訓練ニーズ

横山 組合でおやりになっても訓練生が集まらないという話がありましたね。これはたまたま仕事の都合で時間的な余裕がなくて、どうしても行けなくなっちゃうという理由なのか、それとも、全く勉強する意欲がないのか、どちらなのでしょう。

今井 どうしても夜間作業がある場合なんてね。この前、千葉であったんですね。最初はよかったらしいんです。われわれの組合のトップが行って、講師で教えたんですが、夜間ということでも来ても疲れているという話をしていましたけど。

中村 私も1年間、夜、教えたことがあるんです。最初15～16人いまして、最終出たのが1人だったんです。そのくらいどんどんいなくなってしまうんですね。

聞いてみますと、夜間来る生徒はたいがいどこかに勤めていて、私はこの部分を知りたいというんです。いま私の子供が亀戸に夜行っていますが、その様子を聞いてみますと、オレはこれだけは知りたい、実技だけを知りたい、図面だけを覚えたいといって来ているようです。そういう要望があるのなら、生徒の要望にマッチしたように教育されたら、もっと効果的じゃないか。

この3か月間は図面を教えてやるとか。あとの3か月間は実技のこの部分を教えてやるとか。ですから、生徒は一応、1年間ということが入っていますが、実際、自分の必要な分だけやるとやめちゃうんですね。

それから、私が教えた1年間いた生徒は実際にこの業界に来てない。「おまえ、何やっているんだ」と言ったら、砂糖会社の倉庫番だなんて言っています。変わっているんです。「私、好きなものですから」なんていう程度で。

斉藤 あれは、金をかけたわりには、あまり効果を発揮してないんじゃないでしょうか。

八木 夜間は疲れますからね。だから、昼間訓練を増やす。夜間訓練は特に現場ではちょっと

無理ですね。だから、できるだけウィークデーの昼間訓練を1日か2日ということで私どもはやっています。それと、その日だけ休むというか、事業主に出させてもらう。夜間訓練ほどの体の消耗は与えないですね。

司会 夜間訓練というといやいやながら出させるというイメージがつきまとうんですが、この前、長野県の岡谷地方へ調査に行ってきました。岡谷地区に県の工業指導所があるんですが、週3回、夜間3時間ぐらいの6か月コースがあるんです。中小企業の若い人がワンサと来て、非常な人気がある。それは現場で切削加工をやっている時に偏心を起こすとか、どうもうまく削れないという問題が次から次へと起こってくる。材料が変わるたびにそういう問題が出てくる。どこも解決してくれないから、結局、自分で解決しないといけないということで、中小企業の工業高校卒程度の若い技術者諸君がいっぱい来ているんです。

私は職業訓練のあるべき姿はこれじゃないかなと思ったんです。工業指導所だからこそそれができるということも言えるわけですが、指導所ですと自分たちが研究しながら、同時に指導しているわけですから、できるわけです。そういう方向へ行かないと公共訓練というのは魅力がないんじゃないかと思います。

中村 職業訓練では、それ以上の知識を得ようとするのは非常に難しいと思うんです。何だ、こんなところへ来て。こんなものか。これなら来ないほうがいいや、ということになっちゃいますとね。ただ建設業界は非常に時間的にだらしないんです。だから、夜間に一定時間に教わりに行くということが難しいんです。特におまえは現場を5時で終わっていいよ、4時半で終わっていいよ、その代わり6時から訓練校へ行けというのは、ちょっと難しいですね。

小幡 勉強すべき内容は、建築屋さんにはものすごくあるんですね。たとえば、亀戸で2級建築士というのを夜間やっていますね。あれはほとんど大工さんです。しかし、通うのがきつからすごく脱落するけれども、応募だけはかなりある。勉強しなきゃならんという感じで。

中村 それは事実なんですね。資格を持たなきゃしょうがないというのは。

私どもの組合でいろんな講習会を行うんですが、受験資格に関連したものはえらい盛況なんです。受験資格に関連のないことで、当然覚えておいたほうが良いというようなことは人気なくて集まらない。それが短期間ならばいいんですが、1週間ぐらいになると全然ダメなんです。集めるのに非常に大変なんです。

今井 若い方は資格を取るという意識は強いんですね。

中村 私は逆に、訓練校にいれば資格が取れますよというくらいにならないとまずいと思うんです。ですから、建設省あたりに働きかけていただいて、建設関係のものは建設省のこういう資格をくれるというふうにしていただきたいと思います。逆に労働省から訓練校に出張していただいて、これを見て、これならよろしい、おまえは2級だよ、ということになったら、夢中になってやると思うんですが。（笑）

司会 まだお話も尽きないと思いますが、時間もだいぶ経過しましたので、一応これで終わらせていただきます。お忙しいところをありがとうございました。

第 8 章 校 正

目 次

1. 校正という仕事の内容	136
2. 中高年と校正	139
3. エディターの仕事	141
4. エディタースクール	143
5. 修了者の就職先	145
6. 求人求職と労働条件	146
7. 校正と技能試験	148

出 席 者（敬称略）

講 師

出 版 研 究 家

梶 川 涼 子

研究委員

江戸川高等職業訓練校	訓 練 課 長	小 幡 孫三郎
亀戸高等職業訓練校	講 師	佐 藤 信 弘
京浜技能訓練センター	主 任 技 師	横 山 芳 郎
芝園橋公共職業安定所	総括職業指導官	皆 川 甲子男
雇用促進事業団職業訓練部	主任職業訓練技術専門役	
		手 束 颯一郎
労働省職業訓練局	指 導 課 長補佐	八 木 純一郎

職業訓練研究センター

所 長	宗 像 元 介
基礎研究部長	泉 輝 孝（司会）
訓練需要研究室長	安 井 章

司会 皆さん、本日はお忙しいところ本研究会のためにお集まりいただきありがとうございます。ありがとうございました。

本日、講師として梶川先生をお迎えしました。先生はフリーの校正者として御活躍され、又、エディタースクールで校正について教鞭をおとりになっいらっしゃいます。

近年、情報化時代という言葉で代表されますように、出版点数は龐大な数に上り、出版・印刷関係の業務に従事する方も増えていると思います。この内校正関係の仕事は中高年ホワイトカラーに向く仕事として、公共訓練でもやってみる値打ちがあるのではないかと考え、校正という仕事の内容、校正従事者の需給関係、養成形態等についてお話を伺うことと致しました。

それでは、梶川先生よろしくお願いします。

1. 校正という仕事の内容

梶川 今日、ここに呼んでいただいとてもうれしいのは、今まで校正というものが公の会で取り上げられたことがなくて、仲間が職安に行っても、校正は扱ってもらえていなかった。ということがずいぶん長くありました。また、つい最近、取材のために労働省に電話をしたら、校正という言葉がわかってもらうまでに20分もかかりました。

このように日の当たらない職種でしたので、皆さん方が関心を持っただけでも大進歩というか、夢のようです。ただ、このごろは「赤鉛筆1本」というようなコマーシャルも多いものですから、「何をいらっしゃいますか」と言われて「校正です」と言って一度で通じるようになってまいりました。

では、校正というのはどんな仕事かという、何か赤いものを使って引っくり返っている字があれば直すとか、落ちているものを入れるとか、出来上がったゲラの中に入った状態をばく然と想像なさる方があれば、まだいいほうです。実際に校正を目指してエディタースクールに入ってきている人たちでも、1カ月たち、2カ月たちますと、「先生、こんなに大変なんですか」というぐらいに、覚えなければならないことがたくさんあります。

それはどういうことかという、印刷物にするためには、まず文選という作業があります。それは、字の並んでいるケースの前に立って原稿を片手に字だけを拾うことです。それが今は半分以上が、モノタイプという機械でオペレーターたちが打つという作業に変わっています。この場合は、鑽孔テープになって出てきます。

活字ケースから拾う昔のやり方ですと、並んでいる活字というのは、母型からまとめてたくさんつくられているものです。「大」という字なら大というケースに入っている。それを拾ってくるわけですが、モノタイプは、原稿を見てキーを打つと鑽孔テープになって出てきて、それが自動鑄造機にかかると、母型が飛び出してきて鉛が打ち込まれる。鑽孔テープの順に従ってそこではじめて活字が生まれる。ですから、そこまでは文選と同じ過程です。つまり文字だけが拾われるわけです。

それが今度は植字の係に回り、そこで組版がなされます。組版によって所定の枠内に字が収まります。空間というのはないわけです。込め物を使ったり、句読点とかカギ、クエスチョンマー

クなどの約物、そういうものを使いまして、先ほど文選で拾った字を指定通り組み上げる作業です。このように、印刷には大事な二つの工程があるわけです。

入ります原稿は、先生がお書きになった字があります。それに編集者なり製作者なりの指定が入ります。もちろん原稿の中には約物が入っている。ここにカギとか句読点とか入っているわけですが、ここは何字で、何行で、どういう行間で組んでください。それからここは段落で、ここで行を替えてください、という指定がいっぱい入っております。

植字の係が、その指定どおりに組み上げる。拾われた文字と組版の過程、その二つの過程を経てゲラ刷りが出てきます。そのゲラ刷りが原稿と合わせて校正者のところに来ます。原稿のとおりゲラが組まれているかどうか、そういうことを調べるのが校正の仕事です。言ってみれば、それがすべてなんです。

校正とは何かということ、原稿とおりにゲラが組まれているかどうかを検べるということなんです。字が原稿どおりに並んでいるだけではなく、指定された記号、ここに注がつき、ここにタイトルが何字で、どの字体の何号の活字、何分空きでつくというようなこと、すべて校正係が本当にそのとおりに組まれているかどうかを検べる。つまり、文選の仕事と植字の仕事、両方を点検してしまうというのが校正の仕事なんです。

ですから、ただ字が読めればいいのではなくて、組版の仕組みをわかっていなければ判定することができないわけです。組版の仕組みはそんなに難しいわけではないんですが、組み方には、習ったことのない方にはご覧になれない工夫がさまざまに仕組みられています。

例えば、行頭、行末には禁止事項があります。句読点がいちばん上に来てしまっては困りますし、閉じカッコが上に来て困りますし、いちばん下に開けカギが来ても困ります。そういうことは、普通にベタベタと組んでいけば、しょっちゅう起こる。でも、そういう本はない。つまり工夫をして、そういうことが見えないように始末されているわけです。

そういう始末ができるだけ目立たないように、うまく行われるようにというのは、全部、組版上の工夫なわけです。それを点検して、目立たないようにうまく収めていって、なるべくきれいな組版を仕上げる。それは校正者と印刷所とが組みになって仕上げていくものなんです。

組版は、そんなに難しいことではないけれども、ある約束を覚えてしまわなければいけない。それは初めての方にとってはなかなか厄介なようですが、その部分は勉強すればというか、努力をすればわかってしまう部分です。初め、取りついた時に「まあ大変」と思うのはそこなんです。が、努力してわかるものは簡単だと思いませんか。

そうではなくて文選の仕事、それを検べるのがいちばん苦しい仕事になってくるんです。人はだれでも間違える。お書きになる先生も間違った字を書きやすい、文選の人も拾い間違いやすい、われわれが見ても見落としてしまうという字があります。人間の目は、体中そうなんです。楽になろうというふうにつくられていますから、緊張を保ち続けて厳重に検査をするのはとても大変なことなんです。

扱う字というのが、読んでいる時は読めればいいわけで、きちっと書けと言われたら、皆さんでもお困りになることがいっぱいあると思います。実は字に対する知識はとてもいい加減なんです。

今、当用漢字は1,850字ですけども、日常の日本語を表記するのに必要な漢字、つまり1,850字では表記しきれないという答えが出ております。新聞などは苦勞をしてやっておりますけれども、普通の書物では、そんなものはお構いなしに字を使っております。

特殊な学術用語とか、時代の違うものとかではなくて、普通の日本語を表記するのに約3,000字の漢字が必要だと言われております。その3,000字の漢字のそれぞれに、素性から形から、お家の事情を理解するというのが、これまた気の遠くなるような話なんです。

普通に日本人が読んだり書いたりするのに、そう問題はないのですが、ひと様に提供する材料としてこれだけの漢字を自分が使いこなしていくとなると、そんなに簡単ではない。3,000字とまでいなくても、2,000字でも2,500字でもやっていこうとする、それに対して的確な判断を下せるかということ、なかなか大変です。

それもやっているうちには慣れます。やっぱり商売ですから、毎日やっていると慣れます。それでは最終的に何が困難なこととして残るかということです。

私たちがやっている点検は、間違った字を見つけるためにやっている点検ではありません。原稿のとおりゲラが組まれているかどうかを調べるものですから、一字一字をおろそかにせず、見ます。この字については確かにこれでよろしい、この次の字についても、これで私としては了承します。つまり検品の印を押すのと同じことです。

ブラウスでもシャツでも、ちゃんとどなたかが検品をなさるらしくて印が押してあります。その印を押すつもりでというふうには、私は校正を習った時に先輩から言われましたが、一字一字について印を押す。それが200ページも400ページも連なってきますと、盲判を押すのでも大変です。

よくよく見ると、それは草かんむりではなくて竹かんむりだったというようなことでも、パッと了承してしまいます。そういうことのないように、あらゆる字について自分の頭の中にある知恵を全部かけて、これでよいという結論を出す。そのことを全部の字についてやり続ける。それだけの緊張の持続は、人間の生理に反するようなことなんです。

人間は、慣れよう慣れようとしませんが、二度と同じ組み合わせの字、順序は出てきません。どの字についても全部、検査をし続けるというのは、本当に苦しいことなんです。

赤を入れなかった字については、この字については責任を負います。この字についてはこれで結構ですと言ったのと同じです。赤くなった字なんてしれているわけです。寝ていてでもくれば、まったくうれしいです。パッと見ただけで寝ているのはわかるのですが、まことしやかに並んでいて、文章として読んで読めても、原稿とは違っている。点が一つなくてもあっても、わからないんです。だけど先生はそこで息継ぎをしたい、ここで、こういうふうなことを言いたいというような時には、やっぱり大切に思わなければいけない。そうでないと、私たちの仕事は成り立ちません。

点ひとつ、丸ひとつ、これでよろしい、この位置でよろしいと了承し続ける。それが限りもなくつながっているというのが、校正の地獄なんです。そういうことをやっているのが校正という職種だと、だいたいわかっていただけたでしょうか。

それを、私どもは何も知らない人たちに一生懸命に教えているんです。このお集まりの目的は、中高年の方たちにはということなのでそのことに触れさせていただきます。

2. 中高年と校正

若年の人たちに教えることは、実は大変なんです。若い人たちの頭が柔軟であるというのはあまり信用できない観念です。若い人たちは確かにものわりのいい部分はあるんですが、今の学校の教育はいったいどうなっているのかよく知りませんが、人間に判断力をつけないものですから、ものを教わって、言われたことを自分の頭の中で有機的に組み立てる能力が、非常に劣っております。マルバツみたいなことをやっていると、ああなってしまうんでしょうか。

映像などで受け身でやっているものですから、組版ということでも、皆さんはいまお話しして、だいたい想像なされたと思うんですが、若い人は、自分の聞いたことでもって頭の中に一つの概念を組み立てるということができないんです。ちょっと年齢がいっていらしての方にお話しすれば何でもないことを、若い人たちに話すのはとても大変なんです。ですから、若い人がいいとばかりは言えません。

あの人たちは字を知らない。これだけでも大問題ではありますが、やがてそういう人たちがばかりになったら世の中、大変になるんじゃないでしょうか。

戦後、当用漢字だけでやろうとして文部省がやっきになりましたし、新聞社もあんなに協力しましたがけれども、そうならなかった。漢字のすばらしさというか、私たちはそれを手放すことはできなかったわけです。

今の若い人たちのちょっとした文章を見ても、当用漢字だけでなんか表記していません。漫画を見ても、例えば酒をノムという時に、飲という字だけではなくて呑という字も普通に使われていますが、「呑」は当用漢字ではない。ノミヤとかノンベエというのも、やはり呑み屋、呑んべえ、でないと感じが出ません。そういう漢字は、覚えてしまえば忘れられないわけです。

完全に当用漢字だけになってしまうということは、10年や20年では来ないと思っていますが、凝ったことを言う人がだんだん減っていくのは事実だと思いますし、字を知らないといっても、訓練というか、そこは記憶力の残っている人たちは簡単です。

その人たちが中年になっていく、つまり後10年くらいたちますと、みんながそれだけになってしまいますからよろしいと思うんですが、今の中高年、これが文字に対してなかなか難物です。

戦前と戦後の教育の二つを通して、そして戦前の文字教育をお受けになった方が、戦後三十何年、当用漢字における新聞、テレビなどを見続けてくると、旧字・旧仮名ではもう書けない。かといって、教育を受けていないから完全に新字・新仮名は書けない。とても中途半端なことになっているんです。

今でも会社なりお役所の上のほうの方に書いていただいた原稿は、失礼ですけどもライトしなければ使いものにならない。文章がどうというのではなく、字遣い、仮名遣いがめちゃくちゃなんです。編集の人たちがちゃんと書き換えて、校正が更に点検して出来たものは当用漢字になっておりますが、原稿を拝見すると、メチャクチャということになるわけです。そういうふうに文字体系を持っていってしまう。

新しい技術、例えば組版などを覚えていただくのは、多少、頭がさびついていらしても「こうでしょ。こうでしょ」とやっていけば、ともかく覚えてくださる。ところが、その方の頭の中に

あるものをぶち壊して他のものを入れる、これはなかなか大変です。

文字というのは、人間にとって大きなものです。言葉とか文字を取り換えるというのは、本当はしないほうが良いというのか、なおメチャクチャになってしまう。それを乗り越えていただくことが、中高年の方がこの仕事をなさるのにいちばん大きなネックだと思います。

もの覚えが悪くなっているというのは、皆さん、教えていらしてどの職種でも感じていらっしゃるでしょう。校正に関しても、理解しなければいけないことというのは他の職種と同じ程度だろうと思います。ただ、3,000もある字について理解し直すということはちょっと問題があるということなんです。

今の日本語は難しい問題を抱えておりますが、当用漢字については1字1体で、日本全国、決められたとおりの字を使えばいいわけです。書き取りの時に木へんは下をはねるとかはねないとかいう問題を新聞でお読みになったことがあると思いますが、それは文字のデザイン上の問題です。そういうことについては、こちらの印刷屋さんとあちらの印刷屋とでは違うということがありますが、おおよその骨格においては1字1体と規定されています。

けれども当用漢字以外の字を使います。それについては何の規制もない。また、当用漢字は法律ではなくて内閣告示ですから、それ以外の字を使っても、罰則もしなければ、捕まりもしないわけです。忠実に守っているのは「官報」だけです。

新聞だって例外があるし、固有名詞というものがあります。ですから限りもなく広がった字を使っております。それは必ずしも1字1体ではないということです。漢字は東アジア一帯を舞台に3,000年の歴史を持っていますから、さまざまな形を持っております。

手書きでなくなり、活字化する時に、ずいぶん制限が行われましたが、こちらの字とこちらの字、両方とも好きな人が多いという時は両方残ります。書きやすい字と書きにくい字と両方あります。正字であるとか俗字、異体字と、字体も変化を持っております。当用漢字以外については、知識が全然ない。当用漢字しか習わない人たちには、そういうものは一から教えなければなりません。今の日本語の複雑怪奇な事情を一手に引き受けて校正者が整えているのが、今日の日本語の表記なんです。

では、それほど凝っている字の出てこない印刷物をやろうではないかとなります。それは確かにあります。けれども、ずいぶん簡単のように見えるものでも、今の当用漢字は不便に出ておりますから、なかなか難しい。ありそうでなさそうで、なさそうでありそうでという感じで、使用頻度が高くてもないものがあります。それはあまり不便だからということで一応は交ぜて使っているというものがあります。

それから人名や地名。沖縄の縄もなければ、葛飾区の葛も、埼玉県の埼もないというふうに、やたらとない。でも、そういうものは皆さんよくご存じで使っています。ごく簡単なものでも、当用漢字だけ覚えれば良いというわけにはいかないんです。

名簿一つつくるのでも、これまたなかなか難しい。ナガシマさんにも、山という字が上にあるものもあれば、横にあるものもあれば、下にあるものもある。固有名詞ですから、一つにしてしまえというわけにいかない。ヨシダさんにしても、うちのヨシは下が長いのですというのがある。

そういう場合、この方は下の長いヨシダさんだなという理解がなければいけないんです。

この字には何本あるということが自分の知識としてないと、見ても見えないんです。ですから、そういう字の知識を限りもなく広げていかなければならない。そこら辺がなかなか難しい問題です。

これは記憶の問題ですので、記憶力が減ってくると、増やしていくのは困難です。ですから丁寧に、ゆっくりと時間をかければ、お年寄りでもできるかという、見ても見えないというのが意外にあります。

お年を召した方にお教えしていますと、質問もよくなさって、これはわかったなと思って、さあ、実習をしていただくと、バラバラ落っこちてしまうということがよくあります。

エディタースクールには独自のテキストがあり校正は全部これによっています。エディタースクールには通信教育がありまして、通信教育の人もこのテキストだけで勉強します。あとは課題の実習を出しまして、それを私どもが添削するものですが、このテキストだけで、努力しただけでは一つの技術を修得できるわけです。

ざっとした話でしたが、校正という職業はいったいどういうことを内容としているか、こんなことでいかがでしょうか。

司会 どうもありがとうございました。

3. エディターの仕事

宗像 エディターというのはどんな仕事ですか。

梶川 編集、それから制作。制作というのは、どういう設計で本をつくるかということです。これはこれくらいの大きさの本にしたい、これくらいの活字を使いたい、見出しはこれくらいにしたい、それが制作です。

雑誌ではレイアウトになってきます。写真はこういうふうに、文字はこういうふうにとというのがレイアウトですが、レイアウトと制作あとが校正で、その辺を主な技能と考えていいと思います。

宗像 編集から制作、レイアウト、校正、一切をマスターした人もいるだろうし、校正だけという人もいるわけですね。

梶川 それについては説明がちょっと不足したんですが、昼間部は総合課程と言いまして、全部のことを1年間もかかって教えます。夜間部は、まず基礎科というのがありまして、ざっとした知識を教えます。その先は専科に分かれます。校正、制作、レイアウト、文章教室と分かれており、自分のやりたい職種を選んでそれだけの勉強をします。通信教育は編集コースと校正コースとがあります。

宗像 そうしますと、どちらかというと手技能に属する部分が校正ですね。

梶川 そうです。いちばん職人仕事です。

宗像 したがって人数もたくさんいるということですね。印刷などは別としまして。

梶川 印刷と同じくらいとお思いになってよろしいんじゃないでしょうか。

これはまったく職人仕事です。点検仕事です。ですから、知的な仕事などと広告が出ていると、バッカミたいと言うんですけどね。(笑)

宗像 メーカーで言うと、検査ですね。

梶川 まったく検査です。私はいつか「保守ニュース」というところから取材されたんですが、いらっしゃったのは火災報知機の保守をしていらっしゃる方のグループでして、点検仕事をしている人が自分たち以外にもいるんじゃないか、そういう人たちをインタビューして歩く、という企画に校正が入ったんです。

本当に点検をする仕事をしていらっしゃる方は頭が下がります。テレビでも、雪の中を電線を点検しているというコマーシャルがあって、それで電気代が上がるなんていうと、キャーとか思うんですけど、点検作業のつらさは同じだと思ってご協力したことがあるんです。

八木 校正の仕事をするのに印刷関係の知識も必要ですか。

梶川 校正の人が知っていなければならない印刷の知識なんていうのは、5時間とかそこら辺ぐらい講義を受ければ、もう十分です。

八木 校正の仕方については全国共通で決まっているんですか。

梶川 J I Sで決まっています。

J I Sで全国共通、どこへ行っても通じます。ただ、出版社によって、多少、その会社の流儀みたいなものがあったり、少し違いますから、みんながJ I S指定通りやってはいないようです。それからエディタースクールの中でも、やっぱりここのがいいんじゃないかととかで、エディタースクール流儀みたいなものもございます。

小幡 出版物というのは、かなり専門的なものがけっこうありますね。それを一般的な校正の技術だけでこなすわけですか。

梶川 だいたい出版界は文科系を出ている人が多いんです。ですから理科系を出た人たちは引っ張りだこです。そして数式がこなせるとか、亀の甲が出来るとか、ロシア語が出来るとかというのは特殊技能ですから、それが武器になって割り増し料金のつくところがたくさんあります。

この世界では専門知識があればあるほどいいわけです。ほかのことは出来なくても、そのほう専門に自分を売り込んでいく。理科系の中でも、私は地球物理なら地球物理だけをやりますというのは強いです。

小幡 うちのタイプの修了生で校正をやるんだという人がいて、国語だけ出来ればやれそうだというんだけど、どうもそうはいかないようですね。1字引っくり返すというのでも、数式が入ってきたら

梶川 どんな先生のお書きになったものでも、自分で解いてみてアレっと思うことがあるそうです。そこまでいなくても、そればかりやっていらっしゃる方は、これはおかしいんじゃないかとピンとくるというんです。

数学とか物理の最先端は、普通の人間ではついていけないところまで進んでいますが、それでも門前の小僧というか、そればかり専門にやっていると、なんとなくにおうというか、わかってくるといいます。ですから専門をつくることはとても大切だと思います。

だからご自分が今までやっていらした専門があって、それで校正をおやりになると、とても強いということになります。まして理科系であると、外国語並みのペイです。

小幡 そういう意味では、中高年でも専門があると強いということになりますね。

八木 それだけ持っていたら、ほかでけっこうやれるんじゃないですか。(笑)

梶川 ただ、自宅で出来る可能性があることは、高年の方には魅力ですけど、専門を生かすほどの力のある方は、人の書いたものを点検だけするというところにプライドが許さない、それだけならいいのですが、なまじっか知識があるので内容に促われすぎて、勝手に手を入れたりすることがあって困ります。

本当に一人前になれば、著者と対する仕事ですから、実はそんなにみじめではないわけです。著者の考えていることが、ほんとに表現できたのかどうかを調べる仕事ですから、著者と向かい合わせのところがあまして、みじめな職人仕事だからといって、暗いばかりではないんですけど、そこへ行くまで、さっき申し上げたように字を一から覚え直さなければいけないみたいなところ、乗り越えなくてはいけないところが、専門を究めた方にはつらいだろうと思います。

4. エディタースクール

司会 次にエディタースクールについてお伺いしたいと思います。まず設立の経緯からお話し頂けますか。

梶川 エディタースクールができる前は上の人たちから習い習いしてやってきたものですが、世の中の能率化が進みますと、何年もかかって編集者を育てるのは能率が悪いし、専門的に養成をしたらどうかということになったわけです。

エディタースクールがスタートしたのは昭和40年ごろですが、そのころに岩波書店の方、それから書協の会長さんなどが中心になって、専門職の人たちをここで育てることになって、大工さんなら大工さんという専門の人を考えたように、編集者も編集者という職能としてそのものの存在を主張したいというのが、スタート時の中心的なテーマであったように聞いています。

司会 次に、エディタースクールの生徒さんの特徴についてお願いします。どのようなタイプの方がお見えになっているかということと、そういう方々がエディタースクールを終了してどういう仕事に就いておられるかについてもお話しただければありがたいのですが……。

梶川 昼間部と夜間部、それから通信教育がありまして、私はどのコースにもタッチしたことがあります。今は昼間部を中心に教えていますが、通信教育も長いことお手伝いをしました。

昼間部は本当に若い方たちで、30代前半までの方がちらほらいらっしゃいます。

夜間部は、会社から派遣されて来いらっしゃる方がおられる。会社で社員を養成するのは面倒臭い、ということもないでしょうが、会社が月謝持ちで、エディタースクールに行っただけを勉強してきなさいと言われて来いらっしゃる方が、伝統にいます。いくつかの会社では、教育はここで決めていらして、毎年、新入社員をお出しになります。

これは通信教育にもあります。この会社からまた来ているなと思うくらいおなじみの会社があ

りますが、一定期間、通信教育を受けさせるということです。

それから転職希望者。ことに出版社で販売とか営業をやっている方です。出版社の中で編集者とか校正をやっている人たちの仕事を見て、あっちがいいと思いいになるんじゃないでしょうか。出版社の違う職種にいらして編集を勉強なさるという方が案外いらっしゃいます。

あとは主婦の方の再スタートのための準備です。その方たちもエディタースクールにすれば固定客といえます。

通信教育は、子供がいるとか、病人がいるとかで学校に通うことができない、夜に出ていくのはちょっと、というような方で、自宅校正などを希望している主婦の方たちが通信教育では圧倒的です。

それから夜間教育と通信教育と両方ですが、大学生の就職準備というか、大学3年、4年というような方で、出版社をねらっているような方もいらっしゃいます。

エディタースクールを了えますと、昼間部の人たちは人生経験がありませんから、とにかく現場に飛び込み、職場の中で鍛えられていく。校正とか編集だけではなくて職業人としての鍛えられ方を職場ですという人たちが圧倒的で、フリーで始める人はほとんどいない。ほとんどの人が就職していきます。どうしても勤められないという人がたまにいますが、例外と言っていると思います。

夜間部は多種多様です。校正に限って言いますと、先ほどこっちと出ました検定試験がありまして、それに合格した人たちの希望者で校正クラブというものをつくっております。エディタースクールとしては唯一、修了後をフォローしている団体になっております。

そこで私が見聞きしてきた様子ですが、中年からお始めになった方たちでも、どうしても校正をやりたいと強い意思を持っておられる方は、なんとか一本立ちになっていらっしゃいます。たいへん気力のいる仕事ですので、能力というより意思の問題で、どうしてもこの仕事をしたいという情熱でつらい時期を乗り切ってこられた方は、なんとかやっています。

八木 昼間部には中高年はいないんですか。

梶川 いえ、そんなことはないです。いちばん丁寧に教えてくれるのは昼間部です。ただ、毎日、1年間通してお通いになるのは、中高年の方にとってはなかなか大変です。

八木 毎日、何時間ぐらいですか。

梶川 朝の10時ごろから夕方5時までびっしりございますし、宿題がどんどん出ます。レイアウトの先生は出すわ、文章教室は出すわ、本は読んでこいと言われるわ、短大と同じで忙しいんです。

八木 夏休みはどうですか。

梶川 夏休みはあります。小学校みたいな夏休みです。9月1日という、もう始まりです。

八木 夜間部は何カ月ですか。

梶川 週2回で、基礎科が3カ月。そのあと3カ月単位である課程が了えるということになっています。

八木 何時から何時までですか。

梶川 6時20分から9時までです。

八木 通信課程はどのようになっていますか。

梶川 通信は毎月、開校されています。

八木 期間は？

梶川 10カ月ですけど、皆さん、10カ月で修了なさらないで、延長願いを出して1年とか1年半ぐらいかかって修了されています。

八木 スクーリングはあるんですか。

梶川 夏休みにございます。印刷所見学とか、それからみんなが共通して陥りやすいようなところはまとめて話したほうが早い。どうしても出てきますね。組み方、原則のややこしいところは口で説明したら早いけれどもテキストを読んでいるだけではわかりにくいようなところは、スクーリングで集中講義をいたします。

八木 それは1週間ぐらいですか。

梶川 そんなに長くないみたいです。3～4日ですね。でも、地方からも泊まりがけで、よく出ていらっしゃいます。

八木 教材作成にはいろいろ御苦勞がおりでしょうね。

梶川 教材の問題ですけれども、エディタースクールで使用している教材は、エディタースクールの15年間の歴史の産物です。

最初は、わざとらしいゲラをつくりまして、だんだんに高度になっていき、私たちの守備範囲をすっかり教えてしまうようにつくった教材、ああでもない、こうでもない、私も5年間ぐらいかけてつくってまいりましたけど。

司会 エディタースクールは、東京のほかにもあるんですか。

梶川 実はこのごろ少しずつ増えましてね、校正を教えているところが、東京でも、ジャーナリスト専門学院というのが教えていますし、マスコミなんかというのも教えている。ただ、エディタースクールほど本格的に教えている学校は、まだ、今のところないんですけど、少しずつやり始めている。朝日カルチャーセンターなんかでも、やり始めていますけど、でも、朝日カルチャーのことはちょっと聞いてますけど、教材なんかでも、ないというか新聞社にあるものを使って、体系化しているとはとても思えません。

5. 修了者の就職先

梶川 就職先ですが、もちろん運よく出版社に就職なさる方もいらっしゃいます。それからこの業界は、下請け産業の盛んな、分業の世界ですので、臨時工というのがある。今度、この全集をやるとか、この企画をやるという場合、今、会社は人を増やさないので臨時を雇うわけです。

労働関係の法規のことをよく知らないのですが、10カ月ぐらいですと、退職金を払わなくてもいいんでしょうか、そこら辺の限度で細かく校正者を募集している会社があります。そういうところで臨時工として働くわけです。

それと私のようにまったくフリーで仕事をする。会社と契約をしているということもないよう

です。契約書を交わすような立派な職種ではないんです。口約束ですが、それでも一つの出版社でわりあい長く続けて仕事をしている。慣れますと、その会社のやり方も飲み込んでくれますし、労働争議などは起こさない人であるらしいと見抜くんですね。（笑）

そういうふうに会社は労使関係を安定させようとしている。それでも自分のところは人を増やさない。出版物は増えていくとなると、下請けを使っていくことになる。そういう下請け、デスクを与えないで、例えば金曜日に仕事を出して「はい、月曜日に持ってきてください」。人は日曜日だろうと何だろうと働けというやり方、そういうやり方で雇っていますが、これもたくさんあります。

校正というのは、1字何銭何厘という仕事なんです。私なども、「5月から1.5銭上げさせていただきます」なんて某社から言われて、1銭5厘かと思うんですが、そのような哀れな仕事です。1字何銭、1ページ200円といった単価で出しますので、そういうところでは履歴とか年齢ではなく、要するに役に立つ人ですね。出来ればいいわけで、だめな人はだめ、次から仕事をくれない。そういう形で相当の人が働いている。会社の校正部、会社の正社員以外に、今、そんな形で働いております。

6. 求人求職と労働条件

司会 スクール修了者の職業紹介はどうなっていますか。

梶川 エディタースクールは職業あっせんをしているわけではないんですけれども、やっぱりあっせんして欲しいという方がたくさんいますし、修了生が、15年になりますとたくさん散っておりますから、また、スクールから欲しいということで求人もあります。一回お使いになった方は、しょっちゅう求人に来ていらっしゃるんです。ですからそれをエディタースクールで紹介する。その窓口をつくっておりますので、拝見していると、とても大変なのね。教育するだけでも大変なのに、その後のめんどろまでみる。学校というのは大変だなと思いますけれど、よくやっています。

司会 正社員と臨時工と、それから自宅で校正をする人というわけですが、自宅で校正をするような場合に、平均的な時間給はだいたいどのくらい出しているのでしょうか。

梶川 1字何銭ですから。

司会 1字何銭で、平均的な収入は……。

梶川 だから難しい仕事ですと、時間がかかりますし、簡単な仕事だったら早く出来ますしね。書店によっては、いま1字45銭ぐらいでやっているところもありますが、普通の会社では、20銭から30銭の間を低迷しております。20銭以下、十何銭というの、まだございます。20銭と45銭ということは、まとまった金額で考えれば、20万円と45万円の差になって出てくるわけでしょう。銭でいうと、大したことはないですけど、最後にまとまった金額になると、膨大な差になります。

ただ、家で仕事をするには、出版点数をたくさん持っている会社につかないと、商売にならないですね。いくら単価がよくても、しょっちゅう出してくれなければ、なんにもならないわけで

す。忙しい時はいやに働かせて、あとは半年お呼びでないというふうになると電話を待っているだけの商売ですから、これは不安定な仕事です。

私なんか、こんなことをよくやってきたと思うんですけど、ゲラが出ましたから取りに来てくださいというと、出前迅速でもって取りに行くわけです。そして何日までにやってくださいということでやりますけど、それをしょっちゅうしてくれれば、1字20銭、25銭でも、ベタに働けば月15万か20万にはなるんじゃないでしょうか。平均的に考えて。だけど、ちょっとしか働かせてくれなければね。

まったく個別問題なんですよ。私も仲間をたくさん知ってますけども、奥様なんかで月に4万、5万にでもなればいいと思っていらっしゃる方もあれば、それだけで暮らしている方もあるでしょう。そうすると、やっぱり安定したいというので、かけ持ちをやることになるわけです。それで、死ぬ思いをしてやるわけです。

八木 安定所では、校正という職種の求人はないんですか。

皆川 校正は求人がないですよ。（笑）事業所に聞かしても、校正は、出来上がったゲラを発注元に戻してそこでやってもらう、あるいは出来上がった原稿を持っていったり、向こうから来てもらったりというようなことなんです。

梶川 印刷所では出ないですね。

皆川 それで、編集の一部門としてやるのであって、校正だけという仕事はないというんです。もちろん、小さいところですけどもね。ほとんどの印刷所、100人ぐらいの印刷所でもそうです。

編集局の、内回りあるいは外回りという仕事の中で、内回りの者が編集を兼ねてそれをやっている。もちろん、企画、割り付け、レイアウト、そういうものまでやらないと、校正の仕事はないですよ。というような話なんです。

それで、求人のほうを聞かれるだろうと思って調べてきたんですが、私たちの安定所では、校正に類したものは54年度にたった5件、男が3件、女が2件です。55年度は、まだ1件、男だけしかありません。飯田橋にも調べてもらったんですが、飯田橋は今年になって校正は男5件女3件のたった8件です。

それからさっき申したように、編集の中でそういう仕事をするということなので、編集を含めたそういうものの一連の求人を調べたところ、私たちのほうでは54年度に10件です。校正その他、取材とかそういうものを含めましてね。そして55年度、今年になってからは4件しかないです。

飯田橋は、編集その他、全部含めると、今年だけで68件あります。そのうち校正は、さっき言ったように8件しかないですけどもね。

八木 給料はどのくらいですか。

皆川 うちあたりで校正だけの求人だと、女子で8万5,000円から10万というのが去年の給料です。今年出た男子は、50歳から55歳というので14万円です。ですから今、男でも12万～13万から14万というところです。しかも、それは校正だけではなくて全部やるということ

です。取材にも自分で飛んでいったりというケースです。

安定所は役に立たないというお話をよくいわれますが。（笑）求人としては、相当難しいんです。

皆川 校正専門の会社があるという話も聞いてますけれどもね。

梶川 あります。校正の出来る人を 100 人以上も抱えていまして、要請があったらパッと派遣するわけです。

司会 求人が潜在的にはあるとしても、安定所に現れないのか、それとも最初からないのか、問題ですけど、有技能者・有技術者に対する求人は安定所には比較的に出にくいということもあるでしょうね。つまり、安定所に行っても、そういう有技能者はいないだろう、という先入観みたいなものがあるんでしょうね。

皆川 それもありますね。

梶川 ルートがついていないから、「朝日新聞」とかエディタースクールがみんなの頭にあるように流れがつかないと求人、求職両方から来ないですね。

皆川 編集関係で職を求めている方、編集とか校正とかそういうものをやりたいという方は、今のところ男子 6 人、女子 6 人ぐらいしかいませんけどね。

司会 そういうものは別な市場があるということですね。

皆川 ですから訓練でもやれば、文化的職業ということで志望者はあると思うんです。ただ、そのあとが続かない。

司会 それをどういうふうに関拓していけばいいのかとなると、難しいですね。

皆川 それが安定所としては大変な仕事だと思います。

司会 公共訓練校で校正科を設ける場合にどんな問題があるでしょうか。

梶川 職業安定所とか労働省とか、いろんなところが結集して養成するかたわら、どんどん仕事を開拓して修了者を紹介するという裏づけがなければ……。エディタースクールの状況を見ても、最初はよほどしっかりと手当てをやらないと、修了生が自然には片づいていくまいと思います。さっきも申し上げましたように、出版界は不景気ですからね。というのは、私たちが本を読まなくなってしまったんですね。

7. 校正と技能試験

宗像 今、校正に関しては技能試験はまだないんですね。

梶川 エディタースクールでやっている試験が唯一のものです。

宗像 その場合、ただ、卒業しましたというだけなんですか。

梶川 今、エディタースクールでは 3 級と 4 級の 2 通りの試験をやっております。2 級、1 級というのをつくればよいとは思いますが、そうなると、問題の作成もとても難しくなる。これでは本当に究めたとは言えないけれどもある程度の域に達したというのを、試験で 3 級、4 級と決めています。

まず 4 級ですが、修了生はこれを受ける資格があります。エディタースクールの教育を受けな

くても経験のある方は、受ける資格があります。試験は縦組みだけで、書き原稿と組原稿があります。

組原稿というのは活字原稿と言いまして、いっぺん組み上がったものでもう一つつくる場合、例えば雑誌に連載されたものが単行本になる時は雑誌に出たものが原稿になりますから、活字の原稿になる。単行本になったものが文庫に入るとなったら、それが原稿になる。それが活字原稿です。

3級になると、書き原稿と横組みと素読みです。素読みというのは何かというと、最初に初稿で赤字を入れて返しますと、再校というのが出てきます。そうすると、赤字が本当に直っているかどうかを検査します。その後にそれを読んでみるんです。

読んでみて、原稿の間違いなり、文章上の矛盾なりを探し出していく。そういう力がこの仕事では問われます。高度な要求になりますが、字を1字1字見ていた時には発見できないものが、読んでいるうちに出てくる。例えば千八百三十何年から千七百三十何年まで生きた。これはちょっとおかしいんじゃないか。この人はさっき21歳で、2年たったら25歳、これはおかしい。そういうものを素読みで見つけていくんです。

校正が少し進みますと、そういう技能がありまして、そういう検査が3級の試験には入りますが、相当に難しいんです。4級では、150人ぐらい受けて40人から50人が合格します。それを受かった人が3級の受験資格を得ます。

4級の試験は年2回、3級は年1回ありまして、3級は、30人から40人ぐらいの受験生の中から7～8人の合格者しかないんです。ですからなかなか難しいとされておりまして、エディタースクールで試験をやっていることを知っていらっしゃる方は、3級を受かった人を欲しいとか、指定していらっしゃる。10年もやっておりますからだんだん浸透してきまして、今では、ご存じの方には知られたある意味で権威を少し持つようになった試験という段階です。ですから校正を目指しているものにとっては、あれに合格しなくてはという努力目標になっているわけです。

宗像 昼間を出た人は、校正に関してはみんな4級クラスは合格するんですか。

梶川 そうでもございません。

宗像 4級を与えているわけではないんですね。

梶川 改めて受けるんです。

宗像 検定試験と、エディタースクールの教育修了の試験とは、まったく別物ですね。

梶川 まったく別です。ただ、私はスクールでも教えていますし、検定委員も兼ねておりますから、エディタースクールの生徒がいちばん有利になるわけです。やっぱり私たちの教えているようなこと、私たちが口やかましく言っていることが出るということですからね。(笑)

エディタースクールでつくっている実習のゲラは、2～3枚の中にいろんなものを網羅して出しているわざとらしいゲラです。普通の印刷物では何ページかにちょこっと出てくるようなものが、2～3枚の中に全部、集約されて出てくるので、それで訓練されている人たちは勘みたいなものが働く。ですからエディタースクールを修了して年数がたてばたつほど、合格率は下がってしまうんです。

直後に受けるのがいちばん有利だとよく言われていますが、やはり実力のある人が入り、だめな人はだめ、それはわかっています。また、私たち教えている者にとっては、自分の教え方が悪いからこんなに受からないんじゃないかとか、それが勤務評定になるものですから、私たちにとっても興味があります。

宗像 そうすると、エディタースクール修了者でも修了しただけの人、4級を取った人、いろいろいるということですね。

梶川 そうです。自分は校正をやろうと思っている人は受けますし、どうしても受からなければ、自分は校正はだめなんだと思って校正をやろうと望まなくなりますから、そこでは一つの働きをしていると思います。

校正に向いているだろうと思って入ってきても、やってみると全然向いていないということが漠然とわかることもありますし、校正なんかいやだと思っていたのに、やってみたら意外とよく拾って、自分でもこっちのほうをやろうかなどとなる人もいます。

宗像 通信教育とか非常に多様なようですが、主婦の再スタートという方は、だいたい校正をねらうわけですか。

梶川 そうとも限りません。というのは、校正は閉鎖的な忍耐稼業なものですから、こんなことをジクジクやっているのはいやだ、私はパーッとしたことをやりたいという性格の人もあるわけです。

八木 先ほどの4級とか3級の試験というのは、時間が決まっているんですか。

梶川 なかなか厳しいですけども、まあ、普通に訓練した生徒だったら、だいたいこなせる時間で3科目です。3級の試験ですと、その科目以外に学科というのが一つ入ります。漢字の書き取りですとか、単語なんかの知識を問われます。4科目で朝から夕方まで、フラフラになるほどの試験です。

宗像 検定試験をおやりになっているのは今はエディタースクールだけだそうですけど、検定合格者で会をつくっているというようなことがありますか。

梶川 あります。エディタースクールは10年以上の歴史を持っていますが、私たちが力を持つためには、あそこを出た人間は役に立つという信用をつける以外にはないのではないかとということで、何か武器をつけていくための勉強会とか、しょっちゅう会合を持っております。

司会 ほかにもいろいろあると思いますが、貴重なお話をざくばらんにお伺い出来、非常に参考になりました。単に中高年者の雇用促進というだけではなく、校正という職業の職能を確立していく上でも、意義のあることではなかったかと思います。先生にはお忙しい中をお願いしたのですが、校正家の職能確立ひいては社会のためにいろいろ御尽力いただいたということで、お許しいただきたいと思います。どうもありがとうございました。