

3 座談会の開催

インタビュー調査と並んで座談会もニーズ把握の有力な武器となる。

座談会の利点は、事業所訪問の時間を節約するという面もあるが、もっと大切なことは、意見を異にする出席者の間で議論が誘発され、訓練ニーズの類型的把握が期待できること、コース開発の参考になるアイデアが得られることである。

座談会には、公共職業訓練修了者の就職について平素協力してもらっている企業、向上訓練に従業員を派遣してくる企業、業界団体の世話役を担当している企業など、一回に6～7名の事業主またはそれに準ずる役員クラスに出席を要請するとよい。

山梨技能開発センターの協力を得て実施した座談会の記録を次に示す。

公共職業訓練に対する地域産業の要望

（座 談 会）

◎ 座談会の開催

保坂 時間がまいりましたので始めさせて戴きます。

本日はお忙しいところ、ご出席戴きありがとうございます。

私、山梨技能開発センターの訓練課長をやっている保坂でございます。よろしくお願いいたします。私の方から出席者の紹介をさせて戴きます。

出席者の紹介（省略）

それでははじめに当技能開発センターの所長の牧野から、一言ご挨拶を申し上げます。

牧野 暮れで、皆様方にとっては年間でいちばん多忙な時期に今日の会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。日頃、私どもの修了者の採用、向上訓練への派遣など、ほんとにお世話になっている各企業のトップの方々にお集まりいただきまして重ねてお礼を申し上げます。

ご承知のように、私どもの訓練施設も昭和53年の職業訓練法の改正以来、様変わりしまして、離転職者の訓練、向上訓練など新しい形の訓練を進めている次第です。FA化やOA化に代表される技術革新の急速な進展や重厚長大型産業から軽薄短小型産業へと産業構造が変化していくなかで、何か地元のためにお役に立つものはないだろうかと、いま一生懸命努力しているところでございます。過日も皆さん方の企業にアンケート等をお願いし、ご迷惑をかけております。

私どもで行う職業訓練が、果たして皆様方の求めておられる要請に十分応えているかどうか、必ずしも応えてない面も多々あるかと思っております。われわれも内部体制の見直しを行いまして、とにかくそれにお応えしなければ、私どもの施設の存在価値もなくなるだろう。そういうことで、職員一同も相当切実な気持ちで、いま取り組んでおります。

したがって、この席はわれわれが何をやっていくべきかということ、建て前ではなく、ほんとに率直なお叱りで結構でございますので、忌たんのないお話をいただければ幸いですと思っております。今日はどうか皆様方の本音を聞かせていただきたいと希望しているわけでございます。よろしくお願いいたします。

保坂 それではこれから意見交換に入るわけですが、今日の司会は先ほどご紹介した

職業訓練研究センターの基礎研究部長の泉が担当させて戴くことになっております。よろしく願いいたします。

◎ 会社の特徴と環境条件の変化への対応

泉 それではふつつかではありますが、私、進行役を務めさせていただきます。先ほど牧野所長からお話があったように、いま円高不況ということで各社さんともたいへんな時期に遭遇しておられると伺っております。この忙しい時期にご参加いただいて、私のほうといたしましても厚く御礼申しあげたいと思います。

職業訓練法という法律がありまして、いままでもこれに基づきいろんな職業訓練を行ってきたわけですが、最近の激しい変化に対処していくためには、いままでのやり方では十分でないということなどから、職業能力開発促進法という法律が昨年できたところ です。この法律に基づいて民間企業の行う各種の事業内訓練に対する支援措置が強化されたほかに、公共職業訓練施設においても、地域の産業ニーズに即応した訓練を展開していかないといけないというふうに、大きく規定されてまいりました。そのためにはまず産業界の考えておられることを率直にお伺いすることが必要ではないかということで、このような会が持たれるようになったわけですが、なにさま第三者の私どもがいろいろお伺いして、それをまとめるというだけでは、どうも迫力が乏しくなりますので、今日は地元の業界を支えていらっしゃる企業のトップの方々にお集まりいただきまして、率直なお話をいただき、それをできれば私どもが最終的にまとめる産業界の公共訓練に対するニーズの取りまとめのレポートのなかに、皆さんの方の声としてそのまま掲載させていただきたいと考えております。

最初に、各企業のご紹介を兼ねて、経営とか生産技術上の課題というようなことで、順次、短時間で結構ですから、お話をいただこうかと思います。なお、人の問題については後ほど時間をかけて十分伺いたいと思っておりますので、人の問題以前の経営課題とか生産技術の問題といったことについてお話をいただければと思っております。それでは恐縮ですが、飯田さんからお願いいたします。

飯田 私どもはいま国母の工業団地に会社がございまして、主なる製品は水をためたりする水門と、水に流れてくるごみの処理をする除塵機と、それから、金物の橋、だいたいこの3本柱で、その周辺の仕事をさせていただいております。もともと水門から出

発した企業ですが、順次、仕事の範囲を広げて、いちばん最後に取り組んだのが橋でございます。現在の国母の工業団地に移って13年ぐらいになりますが、業界としては日の浅い企業でございます。

工場を自分で持つようになったのは23年くらい前からですが、その過程において、ものをつくるということはゼロから始めましたので、今度技能開発センターになりましたが、前の訓練校の卒業生を紹介していただきながら、人材を育成してきました。その間、機械関係の資格を取らせるとか、技能五輪へ県代表として参加させていただくなかで、個々の技能の習得、定着を図ってきたわけです。

時代、時代によってやはり会社の目標とするところが非常に違いまして、現在私どもとしていちばんの問題は、扱う品物がある程度増えてまいりましたので、それなりに人数も増えてまいりました。組織としていかにまとめていくかというようなことが、いま最大の問題点の一つです。

泉 いま従業員は何人ぐらいですか。

飯田 現在 108 人です。

泉 最近かなり急増してきているわけですか。

飯田 ここ10年ぐらいの間に増えてまいりました。団地に移ったときは30人ぐらいでした。それと、若い人たちが多いもんですから、社員教育ということで、センターから講師を派遣していただいて、この夏中ずっと10人ぐらい監督者訓練をしていただきました。去年は県のセンターでやってもらったんですが、こちらの開発センターでもやっておられるということなので、卒業した学校の先生方においでいただくのがいいんじゃないかということで、今年からやっていただいております。

だいたいそんなところですよ。

泉 ありがとうございます。それでは、次に中村さんお願いします。

中村 私は甲府で精密切削器具とか治工具関係の工場を経営しております。従業員はパートを含めて64人います。

今日のご趣旨の「企業を取り巻く環境変化と経営の対応」とか「企業の求める人材」「職業訓練修了者の雇用を促進する条件」というような問題について、私は特にこれという意見も持ち合わせていないのでどうかなとも思ったわけですけど、今日はこういう環境の変化の激しいときに皆さんがどんなことをなさっていらっしゃるか、むしろ勉強というような気持ちで参加させていただいたわけです。私どもの会社の64人のなかで

10名ほど、この訓練校から卒業生をいただいています。現在、私どもの技術とか技能の完全な中心というほどではないにしても、ある程度中堅的な役割を果たしてもらっております。

企業を取り巻く環境の変化ということでは、私どもに関しては取引先が輸出関係とか半導体装置関係とかいったところが多いものですから、円高不況がもろに響いているというのが実情です。

そのなかで私どもが生き残ってやっていくには、多品種少量、短納期、高品質、低価格というように、いろいろと互いに相反する要素がたくさんある経営をやっていかなければならないということです。

こういった問題は、それぞれの企業の抱えている問題であって、特にこれという妙手があるわけではないので、やはりそれぞれの企業の中においてやっていかなければならないことだと思います。

しかし、そのなかで一つには技術、技能が必要であるというのは確かなことなので、技術、技能がなければ製品の製造競争に負けてしまいます。それ以外のいろんな要素ももちろんありますけれども、そういった面から若い人たちが技術、技能を非常に錬磨してやってくればいいけれども、現在の若い人が果たしてそういうような目的意識を持ってやっているかどうか、また、そういう教育を施されているか、あるいはそういう人材が得られるかどうかという、これもまたいろいろ矛盾した要素があるのではないかと。そういうものをたとえば訓練校に求めても、なかなか難しいという答えが返ってくるのではないかと。ですから、そのへんに一つの問題点があるのではないかと思います。

企業の求める人材が果たして容易に供給されるかどうかという、これはなかなか難しい問題で、そのなかで人材養成のための教育をどうするかという問題があります。それから、現在それぞれ企業に勤めている人たちが、より高い技術、技能を錬磨するために必要な教育を受けたいというようなことがあっても、企業内の問題として、実際にはコストとかいろんな面においてでき得ないという問題もあります。

泉 ありがとうございます。次、中沢さんお願いします。

中沢 私どもはいまから約26年前、甲府市の誘致工場ということで千塚に工場をつくったのがいちばんの始まりです。従業員数は42名です。敷地が約2000坪の中に、アメリカのバルブメーカーの会社と共同出資の製作所、それに、機械加工の会社と、現在は三つあります。製作所が約10人、機械加工の会社が8名です。本社は東京にあって、こ

れは二部に上場されています。私どもの会社はその会社の姉妹会社ということで、本社の技術部長が社長をやっています。各地方にこういう傍系が7社あり、そのうちの1社が甲府にあって、工場長が担当しています。製品の内容については、油圧、空圧機器がメインです。

泉 特に会社の技術とか経営の課題的なもので、何か強調しておかれたらと思うようなことはございませんか。

中沢 私どもの場合には本社が東京にあって、市場開発等の問題についてはだいたい本社の指導に基づいて、やっておりますので。

泉 そうすると、生産工場的な役割を担当しているということですか。

中沢 そういことです。

泉 次に、相良さんお願いします。

相良 甲府の善光寺に会社を置き来年で20年になります。設立当初からの人はほとんどいなく、7～8年の勤続年数の人が主力です。

従業員は約40名です。仕事の内容はユーザの仕様に基づいて治工具や製造機械を製作することで、その中でも、スポット溶接機の分野においては、自社のブランド名で出せる製品を提供しています。ユーザは自動車生産工場です。

トヨタ、日産、本田、三菱などを含めて、大手の企業はほとんど私どものお客さんになるわけです。

私どもの同業者は、小さいところを入れればもっと多くなると思うんですが、7、8社あります。そのなかでも私どもは日本で3社か4社ぐらいに入る会社ではないかと思うんですが、40人足らずの零細企業ですから、特に本田さんはじめいろんな高度な技術を持った技術屋さんがいっぱいいるところの要求になかなか応えきれないというようなことで、お客さんの知恵も拝借しながら、いろいろ勉強させていただいているわけです。

自動車生産工場では、従来ですと、車を1台つくるのに、だいたい100メートルないし200メートルぐらいの生産ラインが引かれて、そのなかに200名ないし250名ぐらいの人員を使ったんじゃないかと思うんです。それを機械化率、自動化率を高めて、ロボットに担わせる。それで、100メートルのなかに10名程度の人間で仕事をさせる。各社ともそんなかたちに自動化を進めているわけなんです。

ちょっと専門的になりますが、特にスポット溶接機のガンは、いままでは人間が使って、1台1台打っていたんですが、いまは機械にのせたり、ロボットにそれぞれのせてや

る。ところが、ロボットはいまいちばん重いもので約100キロぐらいしか持てないんです。特に主流は60キロ搭載ということで、非常に軽量・小型で、なおかつ電流値の高い性能のいいものを要求されるような状況になっているわけです。ロボット搭載型のガンに関してはかなりフレキシブルに対応できる体制を、いまようやくとっているところです。

従来の納期は、つまり仕様書をいただいてから設計を起こして完成するまで、だいたい60日ぐらいあったんです。ところが現状ですと、だいたい1か月のなかでやれというようなことで、開発期間、製造期間が非常に短くなっている。納期遅れあるいはクレームがついたら、「もうお前のところへは出さないよ」と言われるぐらい、厳しい現状になってきております。

そんなことで、いちばんの問題は短納期になってきていることと、私どものところは多種少量生産でして、量産でいちばん多く流れるものでもせいぜい20台程度で、あとはだいたい1品1量です。

それから、いま出てきた新たな問題なんですが、自動車を生産している各企業が北アメリカはじめ外国にどんどん工場を持って行って、現地生産をする。その場合に、国内で使っているラインのいいところを全部持って行って、同じラインを向こうに設置するという状況になってきているんです。向こうへ行ってメンテナンスができるような体制をとれることが、その購入条件となっており、特に北米、カナダあたりに技術屋を派遣するような状況が、ほんとにすぐ目の前にせまってきているような現状なんです。

生産上の問題は、非常に高度な技術が要請されることです。また、加工技術そのものよりも開発力に目を向けておかないと、置いてけぼりを食ってしまうという感じがします。特に相手さんがトヨタさんとか本田さんとか非常に資本力の大きいところですので、独自に開発してしまうわけですね。ですから、それをなんとか追い抜いていいものを提供していかなければ、思うように自分たちの値段で売れていかないというようなところに直面しております。

今回の円高にあって、「設備投資は今年も去年と同じようにしますよ。けれども、だいたい2割ないし3割ぐらいは価格的に安くしないと、お前のところはうちに入れなくなるんじゃないだろうか」というようなことを今年の初めに言われまして、えらく苦しめられているような現状です。

それにしてもおかげさまで、なんとか100%から120%ぐらいの受注をずっと確保す

ることができました。

大まかにそんなところですよ。

泉 ありがとうございます。国際化の影響が及んできているわけですね。それでは、次に、笹本さん、お願いします。

笹本 私は板金塗装をやっている、20年ぐらいになります。従業員は16名です。ほんとに零細企業で、また事故があればもうかるという商売です。

下請では企業として伸びていかないということで、バイパスへちょっと大きい工場を建てて、やっているわけです。農協共済の事故については、山梨県全域のみならず、全国的に指定を受けていますが、そのほか、本田、日産、ヤナセ、AIUという保険会社の指定をとっています。

このように、下請けでなく、元請けになるということでいま進めているわけですが、それとともに、やはり板金塗装だけではいけないということで、総合的な仕事ができるよう国の認可を申請しているところです。

泉 どうもありがとうございました。お終いになりましたが、上野さん、お願いします。

上野 私のところはまだ操業間もない会社です。以前は自動車の板金塗装をやっていたんですが、60年2月から現在の弱電関係の組み立てと加工をしております。また、三井金属鉱業の構内外注ということで、現在20名ぐらい行っています。弱電関係は、甲府の工場です。ソニーの8ミリカメラの組み立てが主力です。

それから、コンパクトディスクプレーヤーの部品の加工もやっています。一時から見ると生産も非常にダウンして、やりにくくなっていますが、これも円高で仕方がないんじゃないかと思って、一生懸命がんばっています。いずれにしても私のところは女性の方が多い職場ですから、人の出入りも非常に激しくて、その点も苦労しております。

三井金属はいろんな製品をやっているんですが、たまたま私どもがいただいている精密加工課は弱電専門なので、先行きとしてはあまりいいとも思えません。簡単ですけど、そんなところですよ。

泉 CDはかなり精密機器を使って精度を要求されるようなものだと思いますが、具体的に何をおつくりになっていますか。

上野 モーターの磁石の部分です。あそこで生産しているのはほんの一部なんです。

8ミリの場合も、1点は部品を8個ぐらい組みつけるのと、あとは3個ぐらいのと、もう1点は4個ぐらいですか。非常に小さいものです。

泉 パート主体でおやりになっているわけですか。

上野 そういうわけでもないんです。パートさんは30名のうち半分ぐらいです。

◎ 企業の求める中高年齢者

泉 どうもありがとうございました。いまお話を伺ってわかりますように、非常にバラエティに富んだ業種の方にお集まりいただいておりますので、当然のことながら、業容あるいは生産の方法など非常に様々ですが、厳しい環境条件のなかで、会社の行き残りをかけた合理化が進められているのがよくわかりました。

そのなかで、今度は人というところに焦点を当ててお話し合いたいと思うんですが、最初に各企業の人材採用の方針と現実といったようなものについてお話しただけたらと思います。具体的には、採りたい人、採りにくい人、総じて過不足状況がどうなっているのかというようなことですね。そのあたりについて、いかがでしょうか。訓練校卒に限らないで、どういう人を採って、どのように育てていこうとしているのかというようなことも問題になろうかと思っておりますので、そのへんも含めてお話しいただけますでしょうか。

上野 私のところでも何人か高齢者を回していただいたんですが、厚生年金が受給になると、出勤を調整しなければならないという問題が出てくるので、このへん非常に苦慮しているんです。共済年金の方は問題ないんですけど、これから高齢者の場合はこういう問題が出てくるのではないかと思うんです。適当に休んでおかないとオーバーしちゃうから、働いていても何にもならないから休ませてもらうというような問題が出てくるようですね。

もう一つ、私どものところでたまたまあったんですけど、入社して3か月ほどきてくれまして、それから体の具合が悪くなって入院したんです。胃が悪いということで手術をしましたが、結果はあまり芳しくなくて、6か月ほど休養をとったんですけど、ちょっと復帰は難しいだろうということで退社しました。この点、訓練校で送り出すときに、そういうもののチェックも高齢者の場合は必要ではなかろうかと思えます。聞いてみますと、会社を辞めてから2年も健康診断はしたことがないというような人が多いん

です。ですから、高齢者の場合はそういうのをチェックしてから送り出すようにしてもらえたらなということを痛感しました。

泉 今日お集まりいただいている企業の方々のなかで、いま上野さんからお話があったような厚生年金の受給対象者になるような高齢の方をお雇いになっておられる事業所がほかにもあるんでしょうか。

笹本 今年7月から年配の卒業生を1人もらったんですが、やはり年寄りの方は若い人になじめない。性格的に直せないというか、言っても直さないというか、そういうことが多分にある。その点、もう少し訓練校のほうで精神的なことを教えながら、紹介をしてもらいたいと思います。

それから、そのときに訓練校から2人紹介されてきたんですが、1人の方が冷やかしかどうか、話のなかで、「われわれは6か月間研修を受けた。それが第二の人生のつもりだった。失業保険をもらえるから」と言う。その方はちょっとした会社の所長クラスということでしたが、実際にきたかという、きませんでした。もう一人の方は、「年は63歳だけど、体は45歳だ」「いいでしょう」ということで、採用しました。。しかし、やはり年は年です。われわれが板金塗装、修理をした後、掃除をし、工場内をきれいにするんですが、隅々まで気がつかないということも多分にあります。だから、簡単な掃除しかできない。

それから、お金は9万、10万だけでいいと言いつつくるんですが、やはり年配者ですから、人の顔色を見ながら仕事をしている。その点をもうちょっとなんとかお願いしたいと思います。

中沢 訓練校卒業の方が4、5名、私どもの会社にもきています。どういう人を求めるかといえば、それはいい人という一言に尽きるんですが、これを求めるのが難しい。経歴等を見ると、訓練校に入る前には、営業をやった方とかあるいはわれわれの企業と全然関係のない仕事に長く従事されてきた方とかいろいろな職業の方がいらっしゃる。

使ってみますと、これから生きていかなければいけない、妻もあり子もあるという自分の家庭の中の責任から、働き方そのものはすごくまじめです。

ただ、私たちはその人に何かもっと違うものを求めたいわけです。訓練校では何をやってきたかと聞くと、「旋盤を覚えてきました」「フライスを覚えてきました」と答える。やらせると、たしかにそれはできます。少なくとも何か月間か教えられてきたんですから。ただ、それだけでは、ちょっと物足りないんです。その人の経歴あるいはそ

の人の年齢から見て、「何か生まれるかな、その人から何かいいものが出るかな」と何か期待するものを私たちはいつも持つわけです。そういうときに、何となくそのへんの期待薄さがあるなという感じはしています。私は訓練の内容はよくわかりませんが、その一つの経歴を見て、同じような教育をして外へ出すのではなくて、例えば機械を覚えたなら、もう少し機械というものに関する広範囲な別の教育をしていただければ、その人たちが考えること、たとえば改善をする方法にしても、もっと幅広い知識を持って出てこれるのではないだろうか。そうすると、われわれからしてもっと期待されるところがあるのではないかという気がしてしょうがないんです。

泉 非常にいいお話だと思いますね。つまり訓練校は従来、いわゆる繰り返しの仕事ができるようになれば、それでできあがりというような感じが非常に強かったと思うんです。最近の技能者はそういうことはできるのが当然というか、むしろ機械のほうが自動的に動くようになってきていますから、改善とかメンテナンスとかがどんどんできないといけないんだということですね。

そういう人を訓練校でもう少し教育できないかというご指摘だと思うんですが、そのためには従来やっていた経験とはまるっきり違う仕事を訓練校で教えるということでそれが果して可能なんでしょうか。それとも、たとえば機械工なら機械工である程度経験した人に、さらに改善の手法とかメンテナンスの仕方とかを教えないと身につかないのでしょうか、そのあたりはいかがでしょうか。

中沢 ものを削るとか、ものを作るということ自体は訓練校で教わってくると思うんです。しかし、いろんな質問をすると、ちょっと深く入れないところがある。ただものを加工するだけでなく、寸法上のクリアランスの問題とか表面粗さの問題とか、あるいはこの機械がこうだからこのぐらいのものでもいいんじゃないかとか、そういうことに関する多少の知識を持って社会に出していただければ、もっと深くその人と話し合っていけると思います。

少なくとも40歳から50歳ぐらいの方が教育されて出てくるんですから、ある程度は話し合いができるようにしていかないと、皆さんとの解け合いもできないだろう。これは精神教育かも知れませんが、人間死ぬまで勉強だということからすると、何か物足りなさがあるということだけは事実ですね。

泉 いまのお話に関連して、いかがでしょうか。

飯田 私のところにも中高年の1年訓練の卒業生だけではなくて、国鉄の退職者など、

50才以上の定年退職の方が5人ほどおります。

中高年の定年退職以後の人たちの活用方法として、うちではいままでの職業とは縁を切って、資材関係、工具関係の出し入れとか、工場の中の整理整頓、清掃とか、そういう部門を担当してもらうようにしています。会社の中で定年に達してそういう部門へもっていても、社内の自分のプライドがありますので、なかなか切り替えができません。

そういう意味では、訓練校で多少なりともいままでの仕事のあかをとって、旋盤とか溶接とか勉強するなかで、バイトはどういうものだとか、ドリルはどういうものだということを覚えてきてもらい、整理するときにそういうものを見てチンプンカンプンにならずに、整理ができればいいと考えています。

溶接そのものを見ても、40代、50代になっていくら溶接を覚えてきたからといって、売物になるような溶接はできないと思うからです。

ですから、50歳なり55歳まで生きてきた人生の一般的な知識に、訓練校で1年間に覚えてきた機械屋さんなら機械屋さん、溶接屋さんなら溶接屋さんの知識を加味して、たとえば工具の整理を担当してもらうことにする。ものの大事さも骨身にしみている人たちですから、そういうところをうまく活用してやります。

したがって、賃金も安くなる。そうすれば、「寒いな」と言ってストーブにあたっている人も、こっちもそれほど悔しくない。しかし、「とにかく工場のこの分野は絶対きれいにしておいてくれ」とか、「整理整頓は絶対やっといってくださいよ」というふうな仕事、第一線の動きのお守り役といった仕事をやってもらうということに、発想の転換で切り替えました。

それには社内で退職した者を再雇用というかたちでやっても、だめです。いままでのものがありますので、やれと言ってもできない。かえってよその人に気持ちを切り替えてきてもらう。

ですけど、それなりに人生を生きてきていますから、うちの会社の水に合う人と合わない人というんです。幾人かに接触したなかで残ってもらう。そういう人の使い方を考えています。新卒の社員は、完全に世の中を知らないできますから、ある程度うちのカラーに教育していくことが可能なんですけれど。

泉 いまお話があった方は、いってみれば後方支援部隊で、第一線に働く人のお世話をするというような感じですね。それで、第一線の方々の平均年齢は何歳ぐらいですか。

飯田 30歳です。

泉 その後方支援部隊で働く高齢者の方は？

飯田 全員定年退職してきた人ばかりです。

泉 じゃあ、60以上ですか。

飯田 ええ。それで65歳になったら辞めてもらう。「65歳までですよ」ということでやってもらっています。

泉 先ほど中沢さんからお話のあったケースとはちょっと違っていませんか。

中沢さんの場合には、訓練施設でももっとものを考える力あるいは発見する力を身につけさせておけば、もっと使えるよというお話ですね。そういう人はだいたい何歳ぐらいまでだと思いますか。

中沢 だいたい45歳から50歳まではいいと思います。ただ、われわれにしてみれば、訓練を受けてきた人で「機械工ですから」というと、その人に期待するわけですね。そうすると、そういう条件でお願いしますという雇用契約になってきますから、どうしてもその人をそういう目で見ていくわけです。

飯田 うちは採用のときの賃金単価が違います。ですから、定年退職でいままでの分の退職金がもらえるとか、年金がもらえるという人のほうが、取り組みやすいですね。それだけに、家族を生かしていこうとなると、うちの給料ではちょっと無理なんです。

泉 45歳、50歳だとまだ年金ありませんし、全部自分で稼いでいかなきゃいけないでしょう。

中沢 私どもへ入ってきている人たちは、子供さんたちにいちばんお金がかかる年代の方ですね。

泉 そういう方々を採用していただくのは、国としても非常にありがたいんですけれども、若い人をもっと採用したいという気持ちも強いと思うんです。若い人はなかなか採れないから、そういう人にいくんですか。それとも、中高年は中高年なりの良さがあるって採用いただいているんでしょうか。

中沢 若い人もこないわけではないんです。ですけど、私どもの会社は人員の不足で新卒を入れるということは、まだやっていないんです。中途採用が多いもんですから、すぐ補充、補充というふうにしていきますので、中高年の採用が多くなります。

◎ 能力再開発訓練生の一般的な意識

泉 中高年齢者はやはり長い人生を生きてきて、自分なりのものの考え方が体にしみついているというような面があるんでしょうね。いま、たまたま飯田さんのところではそういうようなことで納得づくでお使いになっているわけですが、中高年のそういう心理的側面にまで立ち入って指導するのなかなか難しいと思うんですけど、訓練校側ではそういう点はどうでしょうか。

保坂 定年前に訓練校に入ってくる人は、それなりの理由があるわけですね。こういう言い方は悪いのかもしれないんですけど、相手のことまで考える余裕がないような生活をしてきたというか、自分さえよければという人が非常に多いような感じがします。

今日たまたま修了式だったんですが、お蔭で14名のうち12名まで就職が決まりました。残りの2名は、企業が欲しいと言ってくれているんですが、訓練校へきて1年間、雇用保険をもらい、これが自分の第二の人生の収入だったという感じなんですね。訓練期間中、雇用保険の手当が月々二十何万になりますが、就職すると10万ちょっとしかもらえませんか、もうこれ以上出て働かなくてもいいと考えているようです。

もう一つは、家庭の事情があって半月ばかり早く働きに出た訓練生がいたんです。もちろん修了資格がありますから、今日、修了証書も渡しましたが、その人は年齢のわりにはやる気満々で、一生懸命やろうと思っているんです。それで、相手の企業の社長さんがどこまで使うのかなと思って、ちょっと接触してみたんです。「今年はちょっと忙しいから使うんだけど、来年の夏までの間だ」と言われると、ちょっとかわいそうになって、そこへやるのはどうかなと思うんですけど、本人が一生懸命やって喜んでいるのに、水を差すようなことも言えない。こういう人の場合にはその人の立場に立って考えていただけたらいいなと思いました。そういう逆のことも、なかにはあります。

◎ 養成訓練への要望

泉 いいお話ですね。中村さんのところでは、訓練校卒を10名ほどお雇いいただいているそうですが、どういうタイプの人が多いんでしょうか。

中村 私どもは中高年の方はいただいてないんです。ですから、話の内容がまるっきり違うんで、いまのテーマとはちょっと違うんじゃないかと思うんです。

泉 それでは若い方を採用されて、どんな仕事をさせているとか、どんなことを感じておられるかというようなことで結構です。

中村 問題はいくつかありますね。まず訓練校へ行く人たちが全部いい人たちばかりではないわけですね。いまは高校へほとんどの人が進学できる時代ですから、そのなかで訓練校へ行くという人は、必ずしもすべての点で優秀だとかいうことはないと思います。

それから、ひところは私もでも人手不足というようななかで、そんなことをいっては申しわけないんですけど、訓練校でも割り当てみたいなかたちで、この人はここと決まれば、こっちで選択の余地はないという時代が実際にありましたね。そうすると、断われないというようなことで、特殊学級的な子供たちも10人のなかに2人ぐらいいるんです。それで、いま実際問題、非常に困っています。というのは難しい仕事はできないんです。覚える能力もない。いまだんだん仕事が難しくなっていますからね。将来困るなと思っています。それも一つの問題ですね。

それから、いまはこういう不況の時代ですからありませんけれど、ひところはよその賃金がいいとすぐ動くというようなことも、実際にあったんです。だから、最初から10人入って10人残っているというわけではなくて、もっとたくさんいただいたんだけど、幸いにして10人残っているという状態なんです。

それは時代、時代ですから、そういうようなこともありますけれど、なかには技術的にも優れているし、しっかりやって班長クラスになった人もあります。ですから、いろんな時代の変遷のなかで、一概には言えませんね。いまは多少なり「いい人でなきゃ困る」というようなことも言えますけれど、ひところはそういうことが言えないときがありまして、1人はいいけど1人は悪いという抱き合わせみたいなことも、実際あったんです。

そういうなかでいま私が感じているのは、若い人を教育していただくのに、難しいことを要望しても、無理だと思うんです。実際問題、改善とか材料とかいったことは、まずその人たちが覚えようという気もないでしょうし、また期間も2年とか1年ですから、それを要求してもむだだと思います。だから、むしろ手で覚えるほんとうに基礎的なことを覚えてきてもらえば、それで十分です。あとは企業が教えていけばいいことなんです。その企業、企業でどうしても教えなきゃならないことがありますし、改善などでも企業に入ってから企業の中で十分やっていける、また、やっていかなくてはならないことだと思います。

だけど、手で覚える、肌で覚えるということだけは訓練校でやってもらわないといけ

ない。これは一つの例ですが、旋盤を2年やってきた人と1年で入ってきた人がいた。1年の人はわりあい少ないんですが、たまたま去年入ったのは1年だった。そうすると、やはりしっかりした仕事を覚えてないから、止めるべきところで止めない。それで、新しい旋盤を壊しちゃうとかいうことがあるんです。ですから、われわれが訓練校の生徒に求めるものは、そんな高度なものではなくて、現場で働いてほんとにやれる人があればそれでいい。それ以上のことはもっと高学歴の人を求めてやっていけばいいし、またわれわれが入ってきた人を教えていけばいいわけです。ただ、しっかり手で覚えたり肌で覚えることをやってもらう。

もう一つ、勤労に対する考え方ですが、いまは若い人一般にいえると思いますが、ただ給料をもらうというようなことだけではなくて、ほんとに働くということがどういうことか、つまり、職業とか技術とかに対して、しっかりした目的意識を持っているかという、その点は学校でもそれほどは仕込まないと思います。やはりわれわれが求めているものは、技術に対しての目標意識を持ってもらうとか、やる気を持って企業に入ってくるとかいうことであって、その他の問題は、そんなに教えなくてもいいと思います。だから、実際には訓練校では技術、技能を若い人にしっかり教え込んでもらいたい。それが私の望むところです。

泉 いまお話があったなかで、技術がどんどん変わっていくなかで仕事が難しくなっているから、それに相応できるような訓練がほしいというお話と、他方では、基礎的なことで腕のほうをしっかりと教えてもらっておけばいいというのは、どういうふうに関連するんでしょうか。

中村 私のところは一般的ではないと思いますが、そういう考え方でいるということですが。

中学校を卒業して1年とか2年の人に高度な技術とかいっても、それはなかなか難しいと思います。たとえば左官さんとか大工さんとかは、徒弟教育で立派にああいう技術を覚えてきたんです。襖を張るにしても何をするにしても、やっぱりそういう技術を手で覚える。あとのことは企業に入ってきてから、十分教えていけるんじゃないかと思うんです。

泉 一つの問題は、日本の技能者は、言われたことをやるだけではないとか、決められたことをやるだけではなくして、自分から進んで何かをつくりだしたり考えだしたりしていく。そういうことをやるのが欧米の労働者に比べて非常に優れていて、それが日

本の技術力の大きな支えになっているとよくいわれますね。

いま中村さんがおっしゃったように、仕事を非常に面白く感じるような人たちをどうつくりだしていくかという原動力は、やはり仕事自体が面白くなければいけない。その面白い仕事というのは、これは私の個人的な見解かもしれませんが、単に言われたことをやるだけ以上のことをやるように仕向けるということが、非常にその人を仕事に動機づけることになるのではないかと思うんです。

ただ、訓練をした人がそれを受けとめるだけの容量がないと、難しいかもしれないんですけどね。

中村 期間が2年で、ベースが中学校だということですよ。しかも、いい能力のある人はいい学校へ行くわけです。ですから、だいたい与えられている条件がそんなにいいものではないと思うんです。

MCをやるとかNCをやるといっても、機械の操作はできても、刃物が切れなきゃだめなんです。刃物がしっかりできて、その上にソフトができて初めていいんです。基礎をやって、そういうものを磨いていってやることは、非常に重要だと思います。

中沢 中村さんと私の違うところは、年齢の問題だと思うんです。昔は人がスイッチを入れて、モーターが回りだして稼働する。ところが、自分でスイッチを入れて、自分でモーターが回って力を出さなきゃいけないというのが、最近のやり方なんですよ。そういう意味からいって、私たちから見ると、ちょっと心細いなということを、先ほどから申しあげているんです。

飯田 私のところも、いま現業の班長クラスになっているのから、今年、中卒1年を出てきたのまで、14～15人はいるんじゃないかと思うんです。

うちなんかの場合を見ていると、先輩が後輩の面倒をよく見ますし、また訓練校の先生方とのつながりが非常に強いですね。そういう点では2年間の教育がいまだに十何年続いているというふうなかたちで、最後には嫁さんの仲人までしてもらおう。そういうところまで先生を頼りにしている。

うちでも今年初めて中卒1年できた子供がいて、「これは3年くらい子守りだ。けがだけさせるな」ということでやらせています。2年できた子供たちも、とにかく2、3年は先輩が面倒を見て、休ませないで、けがをさせないで、仕事を覚えさせる。一般的な社会常識ができるのと一緒に、だんだんものの考え方もまともになってきます。

そういう意味では、高卒を採って同じような仕事をさせるほうが、会社にとっては楽

だと思うんです。

去年、高校を出て1年訓練という子もきまして、これは最初の1年ぐらい、ちょっと自分で戸惑っていたようですが、2年目からはやはり目的意識を持つようになって、そういう点では非常に早く立ち上がったなという感じがします。

◎ 技術力向上のための人材育成

泉 相良さん、先ほどいいお話をいただいたんですけど、この6社お集まりいただいているなかで貴社は、技術指向型あるいはハイテク指向型という感じが非常に強い。それだけにいろいろご苦勞もおありだと思いますが、技術力を高めていくために、たとえば技術者の確保の問題、それをサポートする役割の問題、いろいろあると思うんですが、そういう点についてはいかがですか。

相良 私のところには年配の方が2人と若い方が5人います。特に中高年の人たちから意見を述べさせていただきますと、私自身も技術屋ですから、実をいうと期待は最初からそんなに持っていないんです。、ほんとに会社を支えていく屋台骨にはなりきれない。そこまで要求しても無理だなと考えています。

それから、若い人は能力は別にしても、非常にまじめな人たちばかり紹介していただいています。1人は旋盤で一生懸命やってもらったんですが、もう4年目になります。もう一人は、いま仕上げ組み立てを専門にやらせていまして、ちょっと手は遅いんですけど、もう3年近くなりますので、かなりのことまでやれるようになってきています。

特に私どもの機械の場合では、非常に煩雑な図面まで読まなくてはいけないものですから、独り立ちして組み立て作業をやれるようになるまでには、どんなに優秀な人で、高卒の機械科あるいは学卒の専門科を出てきても、4、5年ぐらいはかかるんじゃないかと思うんです。ほんとにまじめな先輩たちについて一緒にやってくれています。

泉 その仕事をこなしていますか。

相良 どうかこなせるようになっていきます。彼はたぶん先生もびっくりされるくらいまじめにやっているんじゃないかと思います。ちょっとおとなしくて、発言もなかなかしませんし、「大きい声で話さないと、自分の意思が通じないぞ」とよく言うんですけど、彼も非常によくなくなってきています。

泉 四十数名いらっしゃるなかで、技術者と技能者という区別があるんですか。 相良

私どもではいまのところ特別、区別してないんです。特に設計はいま大学卒を中心に
て5人いるんですが、あとはいまのリーダーたちを中心にして組み立て、それも中心に
なっているのは高卒が何名かと20年来の経験だけでやってきた人たちが数人ということ
です。

ほんとに若い会社なもんですから、これから5、6年の間にある水準までもっていき
たい。いまちょうど私どもの10倍ぐらい大きい会社が同業者で2社ほどあるんですけ
ど、そこまでにはなくても、技術的な面ではそこに匹敵するぐらいにしたいと考えてい
ます。技能講習とか管理者講習みたいなかたちで、少しずつ中を改革していきたいと思
っているんです。

泉 現場の組み立てをしている人にも、最近のマイクロエレクトロニクスとかシーケ
ンスとかいうものの知識が非常に必要になってくるでしょうね。

相良 そうですね。お客さんのところへ納品にいて、それをメンテナンスしなくて
はいけないときがあるわけですね。そうすると、それなりの技術なり知識を持っていな
いと対処できなくなる。そういったことも含めて、少しずつ社内的に教育していく以外
にはないと思います。

泉 ME化への対応の能力アップは、いまどういう方々を中心にやっているんですか。

相良 とりあえず訓練校を卒業されてきている人たちと、私どもに従来いた人たちを
対象に、少しずつやっていこうとしているところなんです。

◎ 訓練施設に対する要望

泉 訓練校に対するご意向について、ある程度は伺ったんですが、何かそのほかに伺
うことがございましたら、お願いいたします。

上野 高年者の場合は、やはり個人差が非常にあるということですね。ですから、こ
れは使うほうがどういうふうにするかということが、問題になってくるんじゃないでし
ょうか。

泉 企業のほうでも使い方でいろいろあるように、個人にも個人差がいろいろありま
すので、そのあたりをうまく考えていかないといけませんね。

どういふうに使ったらいいかについての情報を、訓練校が事業主に対して
もっと提供できるようになるといいですね。この人はこういう適性を持っているから

こんな使い方がいいんじゃないかとか、どういう使い方をしたら、この人は伸びるんじゃないかとかができる、と喜ばれるのかもしれませんがね。

いままでは訓練校に人をお願いしますといったときに、何々ができるということだけが中心になっていたような感じがすると思うんです。

上野 その人のプライバシーの侵害とかいうこともあるんですけど、ある程度その人たちのデータも必要になってくるんじゃないでしょうか。こんな例があったんです。私のところはたまたま4人一緒にお願いしたんですが、1人の方がよく休むんです。そうしたら、後で仲間が「彼は学校へ行っているときから休むから、しょうがないよ」。採用する側とすれば、そんなことは全然わかっていませんからね。ほかにもいたんですけど、たまたまその人を選んだんですから、そういうことをひとこと言ってもらえばよかったなという感じがしないでもないですね。

泉 訓練施設と事業所との間の信頼関係の問題ですから、率直に話して使うようになるといいですね。

泉 笹本さん、何かございますか。

笹本 前は板金塗装ということで塗装科から相当もらったんですけど、それが何年もつながらない。現在は、駿台の自動車科もしくは駿台の短大から2級整備の資格を持った人を、もらっているんです。

前は訓練校卒を相当使ったんですけど、なかなか定着しません。

飯田 山梨県においては、いままでは総合高等訓練校ということで2年で卒業するという学校的な考え方でしたが、今度は技能開発センターというかたちになって、県がやっている事業と非常に重なるところが出てしまった。県の審議会などでもそういう話題がよく出るんですが、両方で競争するのではなくて、できるだけ重ならないことを考えていただけないかとお願いしています。

山梨県は東京へ近いせいか、みんな東京の専門学校にいきます。お客さんがいないから山梨県にそういう学校が出ないのかどうかわかりませんが、技能開発センターがちょうど転換期でもありますので、そういう点では短大をここへ開いていただくというふうな方向づけをしていただきますと、山梨県の技能労働者を確保する意味でも非常にいいのではないかと思います。

いま県がテクノポリスということで、これから国の指定を受けて、国体の後の一つの山梨を活性化する方向づけを行っており、少なくとも県内の子弟が東京の専門学校へ行

かなくても、山梨県の中で教育をされて、県内の先端企業へ採用されていくような方向ができれば、非常にありがたいなという気がしています。

たまたま去年、土木関係の生徒で、東京の専門学校へ行ったのが私どもへ入ってきましたが、やはり職業意識を持っていますから、4年制の大学へ行ってくるよりも、仕事に対する取り組み方が違って、見直しました。専門学校はやはりそういう教育をしているんだなということで、またそういう人材があったら採ってみたいなと考えているわけです。

そのへんを今後こちらで目指していただきたい。これは国の予算の問題とか、また私の言っているだけの視野の狭い問題だけでなく、いろいろの問題があるのかもしれませんが、あれだけの拠点がありますので、短大を山梨で考えていただきたい。

いまセンターが目指しておられることをやっていきますと、県のやっていることと競合するかたちになって、お客さんのとりっこみたいな感じがします。

◎ 山梨技能開発センターでの取組・・・アンケート調査

泉 いままでのお話で、訓練校に対するいろんなお話があったんですが、山梨の技能開発センターで最近、安定所の求職者にアンケート調査をおやりになって、いろいろ求職者の意識を多面的に把握しておられるように伺っています。その内容について、主として事業所の方々にご参考になるような情報があれば、お話しいただきたいんですが。

小林 今日、皆さんからいろいろ中高年に対する考え方を拝聴したわけですが、これから中高年齢者に対してどういう職業訓練を行なっていくかということ、いま施設内で模索中です。その模索のなかで、訓練を受ける前の初回の雇用保険受給者説明会に現れた人が、どういう考え方を持っているのか、大ざっぱな内容を把握してみようということで、約 500 人、男女の比率は半々に調査してみたわけです。

そのなかで、公共職業訓練ということについての認知の割合が50%程度ということ、500人のなかでの50%ということになれば、まあほどほどではないのかなと思います。というのはこれはあくまで初回ということで、それ以降、訓練施設について知っていくわけですから。

それから、調査をやっているうちに、われわれが期待していた結果と相反するものが出ていくところも、実はあるわけなんです。

それは、私ども施設としては、県内にあるすべての既存科を調査項目のなかに入れたんです。それ以外に、職業安定所といろいろ話をして、いま山梨県内にない科目、職種を入れてみたんです。ところが、その山梨県内にない職種に回答が寄せられている。それが若干私どものほうの調査の期待感とは……。

泉 つまり、今ないもので新しくつくってくれというのが非常に強かったということですね。

小林 そうですね。しかし、いまの既存科のなかでそのご要望に応えられないのかどうかということになると、これについてはまだわかりません。というのは既存科のなかからカリキュラムを引き出して、それを結合させていけば、もしかするとその人たちが期待している訓練職種につながっていくのかなという期待感も持っております。

したがって、たとえば機械科という科目のなかからカリキュラムを組む。あるいは溶接科、塗装科というなかからカリキュラムを組む。それを動かして何かできないか。そういうものを検討しながらやっていると、意外にその人たちが考えているニーズに応えられる要素も、必ずしもないとはいいきれないというふうな感じも持っております。

この調査についての分析、概要といったことは、まだ今後の問題だと考えております。

保坂 企業に対しては493社配ったんですけど、返ってきたのが177社です。その内訳を見ると、約半数が機械関係ということで、県内の企業の数からいってそういうことになるのだろーと思います。これから集計しますが、そういったものもこのアンケートと同じように、私どものこれからの科のあり方とかカリキュラム等の参考にしたいと思っています。

◎ 期待される訓練施設を目指して

泉 いろいろお話を伺いまして、訓練施設に対して日ごろご協力いただいている事業所であるということで、当然のことかもしれませんが、私が考えた以上に企業と訓練施設とは密接に関連し合っているんだなという印象を強くしたわけです。それだけにいろいろ訓練施設に対する厳しい批判というより、むしろ育てていくためのいろいろなご提言といったようなものがあったように思います。

そういうものに対してどう対応していくかというのは、これからの訓練施設に与えられたものですが、本会議を閉じるに際して、所長さんからいままでのお話を総括してお

話しいただきたいと思います。

牧野 実は私どもはまだまだきついお叱りとかご指摘をうけるのではないかと思ったんです。ご遠慮なさったんじゃないかなというような感じもいたしました私も18年ぐらい経験がありますが、昔から言われたことがございます。「お前んここで仕事なんかほんとにイロハを教えてくれればいい。あとはおれんここで育てるから、しつけをしてくれればいいよ」。これは何年来変わらないのではなかろうかと思います。そういうきちっとした社会常識を身につけ、素直であれば、あとはおのずからその企業がその企業なりカラーに合った人を育ててもらえると私は思っております。

また、中高年については、いろんな経歴、いろんなところからまいります。若年者と違います。一部お話が出ましたが、年配者はプライドも持っていますし、難しい面もございます。

しかしながら、私もいつも中高年の方に申しあげているんですが、「うちは基礎ですよ。基礎教育をやるんです。どんな職業であろうと、半年や1年の訓練で身につけるのは無理ですよ」とくどいぐらい申しあげているんですけど、やはり出て皆様方のところへ就職して、きつい個性が出てご迷惑をかけているということも伺いました。人の訓練、作業はもちろんです、それ以上にそんな面も力を入れてまいりたいと思います。

それから、折角の施設ですし、国の予算を相当使っている施設ですから、活用していただかないことには意味がございません。是非また率直な意見を伺って、ご期待にそえればと思っております。

とおおりいっぺんの建て前の話ではなく、ほんとの本音を聞かせていただき、感謝申しあげております。これを職員にも周知しまして、われわれも勉強してご期待にそいたいものだと思っております。

私どものところは企業の方に利用していただくところですので、何か私どもがお手伝いすることがあれば、ご遠慮なく申しつけていただきたいと思います。また、くどいようですけれども、きつい苦言のほうをうんといただきたいと思います。いつもお叱りを受けるばかりではちょっと情けないんですけれども、われわれも一生懸命やりたいと思いますので、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。長時間、ほんとにありがとうございました。

泉 本日はお忙しいなか、ほんとうにありがとうございました。