

No.576

2022.9.20

KINZOKU DANCHI NEWS Since1974

金属団地ニュース

60th





野球観戦

8月28日(日)に、3年ぶりに金属団地野球観戦ツアーが行われる予定でしたが、一転して今年も中止となってしまいました。が、しかし！金属団地のドラキチたちの熱い想いは止められない！バスが無ければ自分で行けばいいじゃない！ということで、当日の雑用係の予定だった青年部4名を含む応援部隊がバンテリンドームに集結しました。

皆さん記念写真を撮ったり、お子様連れの方はキッズスペースに遊びに行ったりしながら過ごし、いよいよ中日対阪神戦プレイボール。

今期中日ドラゴンズはみなさんご存じのとおり残念な成績ですがまだまだクライマックスシリーズ進出の可能性はあり、しかも夏休み最後のホームゲームという事で絶対負けられません。試合は緊迫した投手戦となって両チーム無得点で迎えた6回裏、新外国人レビーラがヒットで出塁すると、土田・岡林の2002年生まれ(若い・・・!)コンビの活躍でついに1点を先制。続く大島は敬遠となりませんが、阿部が怒りの2点タイムリーを放ちスタンドは大興奮。最終回はライデル・マルティネス温存かと思われましたが藤嶋がピリッとしないので結局火消しを任されたライマルが危なげなく締めてゲームセット。4-1でドラゴンズ勝利です。団地ドームツアーから数えると実に8年ぶりの勝利。長かった・・・。来日7年目で初めて勝ち試合を見たという実習生も大喜びです。

野球観戦はとても素晴らしい事業ですので来年もみなさん楽しみにしてると思います。ただ、如何せんバンテリンドームは遠いので、やはりバスがあると楽ですね。来年こそはバスに乗って完全な形での開催に期待しています。



お知らせ

組合会館内にあります和菓子と茶房のお店『梅園茶屋』さんが、9月30日をもって閉店いたします。非常に寂しく思いますが、どら焼きをはじめとした美味しい和菓子をお届けいただきありがとうございました。



おしゃれ

この原稿を執筆しているのは8月上旬です。少し落ち着いていたコロナ感染が、現在再び拡大しています。この2年半あらゆる行事が自粛され、外出する機会は減法減りました。その為スーツを着る機会が減り、タンスの肥やし状態でほったらかしの状態で放置されていましたが、今年に入り組合行事も一定の配慮をされ開催されるようになりました。そこで、タンスからビニールが掛かったスーツを取り出し試着してみると、あら不思議、至る所が窮屈で中世の鎧兜を身に付けた様に動きにくい。強引に着こなして会場で破裂なんて最低だ、みっともない。この2年半、あまりにも洋服に無頓着であった事を改めて認識しました。

取り敢えずブラックスーツを1着購入する為に、久しぶりに店舗へ足を運びました。以前はY体が無理としてもA体で充分であったのが、現状はAB体である事が判明いたしました。何着も試着して購入したのが自分でも信じられない、濃紺の無地のスーツ。まるでリクルートスーツです。30年以上、ここまで地味なスーツを購入した記憶がありません。遊び心と冒険心の欠如を痛感いたしました。あまりにも不甲斐なく、もう1件足を伸ばしストライプのスーツを勢いで買ってしまいました。この2着で春先の行事は事足りました。“めでたし、めでたし。”

しかし、いったん目覚めてしまった購買意欲は簡単に止める事が出来なく、ゴルフ用のジャケットとコートが欲しくなり、今度はネット通販に矛先が向かいました。いろいろ検索を行い、あるサイトに辿り着いてしまいました。そのサイトの値引き率が半端なく、イタリアのテーラードジャケット、ブランド名で言うとジョルジオ・アルマーニ、ロベルト・カヴァリ、ブルネロ・クチネロなどのジャケットが50%OFFは当たり前で、最高88%OFFの商品が乱立しています。余りの値引き率に興味を湧き、エルメジルド・ゼニアの定価320,500円の81%OFF、60,800円で購入してしまいました。実際、商品は1週間ほどで到着し、梱包を開封し商品確認、外観上は問題なし。実にかっこいい。しかし、試着してみて大問題発生。だいたいのサイズ感は、以前購入したスーツで確認していたし、ネットのサイズ検索に入力し、48(ヨーロッパサイズ)で適応率88%であったので安心していました。着丈・羽織具合はピッタリなのに、袖丈だけが5cmほど長い、如何したものか。袖丈だけで返品するのも忍びなく、今度はリフォームしてくれる所を探さなくてはなりません。ふと思いだしたのが、ボディビルダー体型の息子がスーツをオーダーし、大変気に入ったと言う記憶から情報を聞き出し、その店を訪問いたしました。

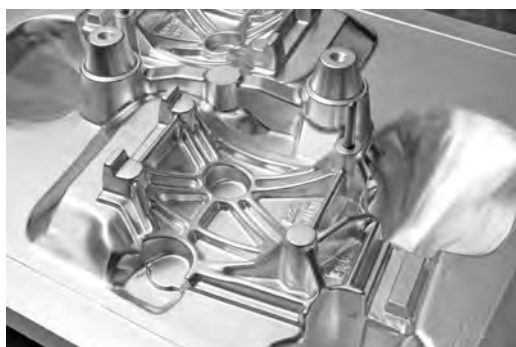
最近ではスーツをオーダーで作る事自体が減少し、大手の量販店でさえ店舗が減少している状況で柳ヶ瀬に新しく店舗を構え、そして店主の年齢が30代に驚き、興味を湧いてきました。店舗はブリティッシュな雰囲気を醸し出し、設定金額を抑え30代~50代のちょっとおしゃれがしてみたい層をターゲットにしているようです。私は、2着のジャケットの袖直しを目的として来店したのですが、沸々と試してみたいという願望が湧き、抑えられなくなりました。そういえば、近く甥っ子の結婚式がある事を思い出し、礼服なら20年も前に作ったものをきつきつで着ているので説明が付く、これで行こう。礼服のオーダーを決意しました。店主は小柄で物腰が柔らかく、採寸も丁寧で好感が持てる。如何にもスムーズに事は運びました。4週間が過ぎた頃、「オーダー頂きました礼服と直しが整いましたので、ご来店をお待ちしています」と連絡が入りました。それぞれ試着しましたが、しっかり身体に馴染み満足出来ました。

今回ネット販売にて購入したジャケットと柳ヶ瀬に新規オープンしたテーラーでの礼服を手にして、60歳を迎えようとしている私が、これからの人生において洋服とどの様に係わっていくべきか、考えるきっかけになりました。

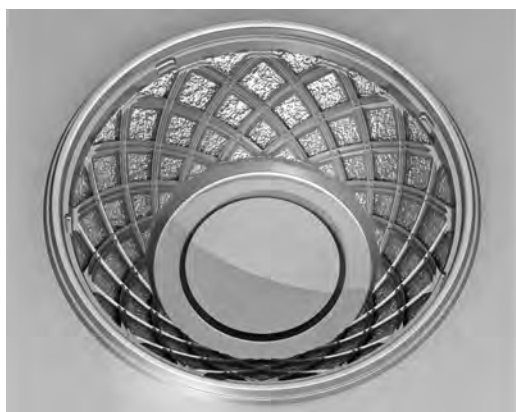


創業以来、鋳造模型・精密木製品の専門メーカーとして社会に奉仕してきました。鋳造業界も時代とともに技術革新が行われ、鋳造模型も高度な機能や精度を要求されます。こうしたニーズに対し、時代に合った型作りをして今日に至っています。当社は小規模ながら高技術・高技能で、木型から金型までの一貫生産のできる会社です。3DCAD/CAM、高速マシニングセンター群を軸にした最新設備を最大限に生かし、独自の技術とノウハウの開発により時代のニーズに適応した型製作をしています。

時代に対応出来る企業として、これからも研究開発に努め時代の流れを先取りした型作りを目指していきます。



■鋳造用造形型 AL 削出し一体型



■真空成形型 レンダリング画像

- 主要生産設備
 - マシニングセンター
 - グラファイト電極加工機
 - 型彫り放電加工機
 - ワイヤーカット放電加工機
 - NC旋盤
 - 他工作機械
 - 木工機械
 - 非接触3次元形状測定器
 - 機械系三次元 CAD/CAM
 - ネットワークサーバ・複合複写機
- 主要生産品目
 - 鋳造用木型・樹脂型・金型
 - シェルモールド金型
 - 真空成形金型
 - ブロー成形金型
 - マスターモデル・デザインモデル
 - 精密部品加工
 - 3次元データ、NCデータ作成



60周年記念誌を振り返る ⑥

「シリーズ『解説』編」

金属団地ニュースの編集責任者が青年部から編集委員会へと変わったのがNo.263(1996.8月号)からです。

その時に編集委員長を任されたのがアイデアマンの山本隆一さん(株チカタン会長)でマンネリを打破すべく色々新しい企画をたてられました。その一環でNo.264(1996.9月号)～No.275(1997.8月号)に12回に亘って掲載されたコーナーが「シリーズ 解説」です。金属団地創立35周年ぐらいの時代で今から25年前にあたります。行き詰ったら原点回帰とはよく言われますが、35周年までにどんな議論や問題があり、組合員がどう解決してきたのかが克明に記されています。当初は60周年記念誌(付録)に掲載する予定だったのですがページ数の関係で断念した経緯から「振りかえるコーナー」で復刻掲載する事にしました。

今年18年続いた今井理事長体制から鈴木理事長へのバトンタッチがあり、役員会の理事も徐々に若手に世代交代をして組合運営の変革期にもあたります。我々が“組合法”と呼んでいるものについて、正式な名称は“中小企業等協同組合法”と言い、昭和24年7月1日より施行され全部で七章121条もある大きな法律です。その目的は第一章第1条に明記されており《この法律は、中小規模の商業、工業、鉱業、運送業、サービス業その他の事業を行う者、勤労者その他の者が相互扶助の精神に基き協同して事業を行うために必要な組織について定め、これらの者の公正な経済活動の機会を確保し、もつてその自主的な経済活動を促進し、且つ、その経済的地位の向上を図ることを目的とする。》となっています。条文の殆どが、「～しなければならない」「～してはならない」「～するものとする」となっており、ガチガチの規制にはめ込まれて、組合の身動きが取りづらい姿が浮かび上がってきます。組合活動も改めて見直し今一度「何のための協同組合か？」を考えるタイミングにあるのではないのでしょうか。

第1回：組合金融事業のしくみとその歴史

昔の理事は組合金融の連帯保証を行っており、それを理由に理事就任を断るケースもあったとか…担保物件の審査は理事全員で行い、夜中までやっていた事もあるらしい。この10年で土地の評価額も減少させ金融ルールに沿うよう努力してきましたが、かじ取りの難しさは今も昔も変わらないですね。

第2回：役員選挙おもしろ今昔物語

理事の連帯保証の件もあり「やりたくない…」というのは案外本心だったのかもしれない。昭和57年から現在に至るまで、ずっと指名推薦が続いています。組合運営に対して文句があるのなら立候補して選挙をすればいいのですが、なかなかそんな大物は現れないですね(笑)

第3回：共同事業…4勝3敗1引分け

1勝4敗3引分け…現在の共同事業を評価するとこんなところでしょうか。共同事業の4原則は現在にも通ずる不変の真理だと思います。かなりスケールの大きな共同事業を25年前に予測されていますが、唯一勝っている共同受電事業、カーボンニュートラルの余波で起き始めた問題を解決しないと組合の存在意義が問われる事態に発展する事でしょう。

第4回：誰も知らない〇〇周年記念行事

昔はグランド東横の草刈りは青年部の仕事でした。が、目にしていたはずなのに見た記憶はさっぱりありません。その後、グランド整備の過程でいつの間にか消えてしまったのですが…(謎笑)

シリーズ

解 説

第1回

組合金融事業のしくみとその歴史

山 本 隆 一

組合員の事業資金調達のため、組合では発足当時から金融事業を行なっています。組合員が組合に対し融資の申込みをされた場合、その資金を組合が金融機関から調達して組合員に転貸する、いわゆる転貸融資と、もう一つは組合員が金融機関から独自に融資をうけようとする時、その保証を組合が金融機関に対して行なう、いわゆる債務保証の2本立てで運営されています。昔は組合員の土地は全て組合の名義でしたから転貸融資の一本でしたが、組合設立後20年を経過した昭和56年に土地の名義変更が行なわれ、土地が組合員の所有となりそれ以降、債務保証制度が加わって現在では転貸と債務保証の両立てとなっています。組合員の申込みに対する審査にあたっては、昔は全て理事会に議題として上程され、申込組合員名、申込金額、資金使途及び融資枠との関係等が一覧表に記され、理事全員が目を通し、その上で実行されておりました。組合金融に対し理事が責任を負っている以上、当然なことではありますが、このやり方ですと企業秘密が他に洩れやすく、したがってそれを懸念する組合員が多く、その利用には二の足を踏むケースも散見され、実際の利用は全体の1/5程度だったように思われます。理事会で審議するといっても実際のところは融資枠の範囲かどうかを確認するだけの作業で、それならば、金融委員会というそれ専門の機関を設け、それまで理事会がやってきた審査の作業を移してはどうかという意見が出され、昭和53年より新らしく金融委員会が発足したのです。その時、理事会は金融委員会に対し次のことを付託しました。「組合員からの融資の申込みが金融ルールに決められた範囲である場合、その実行は金融委員会に一任する。そしてその結果を毎月の理事会で報告してほしい。もしルールを越える申込みが発生した場合、直ちに理事会を招集して頂きたい」というものでした。このやり方が金融委員会発足以降ずっと今日まで継承されてきております。したがって金融委員会の役割は理事の付託をうけて金融ルールの範囲かどうかを判定する機関であって決してそれ以上のものではありません。委員といえども申込み企業の経営実体を全て把握しているわけではなく、企業経営の責任はあくまでその企業の責任という原則を踏みこえるものではないのです。委員会のメンバーは正副理事長と専務理事及び担当職員で構成されています。委員会発足の動機が企業のプライバシーを守るという点ですから、委員は絶対に口がカタイ、親しい友人や自分の家族にさえ一言も洩らしてはならない不文律があります。正副理事長の資格はその人の能力や才能、手腕もさることながら「口がカタイ」というのが絶対条件となっているのもうなずけるところです。この体制ができてから、金融審査を理事のみで行なう必要がなくなったため、監事も理事会に加わるようになり、理事会が役員会と改称され今日に至っています。最近では組合員の中から「昔は組合金融は割高で不利だったが、この頃は組合金融の方が有利だ」という声が多く出るようになりました。ほんとうの意味での組合員のための金融が着実に実を結びつつある、この背景には実務に当る担当職員も頑張ってくれていることを見逃すことはできません。

金融ルールは時代と共に変遷し、現在のルールが適切かどうか、改正する必要があるかどうかの判断は役員会が行ない、ものその必要が生じた時は理事が提案し決議された上、新ルールの適用となります。厳しい時代を迎え、ルール改正の意見も散見されるようになりましたが、このカジ取りのむつかしさは、今も昔も変わらない重要なテーマとなっています。

265号(1996年10月)

シリーズ

解説

第2回

役員選挙おもしろ今昔物語

山本隆一

組合の定款には「役員選挙は連記式記名投票によって行なう。但し出席者全員の同意があれば指名推薦でも良い」ということになっています。組合設立以来しばらくの間、指名推薦で役員を選んできましたが、昭和47年の総会で「次回は選挙をやってほしい」という要望が組合員の一部より出され、昭和49年の総会で始めて投票による選挙が行なわれました。この時の選挙は組合の歴史に残る、実にユニークで、傑作で、民主主義なんてクソくらえという感じの、何とも表現できない実におもしろいものだったのです。選挙に先立ち、立候補者を募集したのですが、誰も名乗りを上げず、このままでは投票もできないと思っていたところ、突然、1人の組合員が立候補したのです。ところがその組合員は日頃から指導部の方針にことごとく反対の立場をとっている人でしたから、さあ大変。このまま他の人が誰も立候補しなかったらその候補者は無投票当選してしまう。こりゃエライコッチャ、何とかしなければと考えた指導部の人達は、急拠、他の組合員を説得し、何とか立候補してくれるよう1人ひとりにたのんで、何とか18名の立候補者を無理矢理つくり上げました。当時の理事定数は18名で、立候補者数が18名プラス1名で計19名となり、何とか投票による選挙が行なえるような形ができ上がったわけです。本番の総会に先立ち福祉会館の2階で立候補者の立合演説会が行なわれました。この立合演説会たるや、これまた珍妙で傑作で、抱腹絶倒、爆笑のウズにつつまれた実におもしろい光景だったのです。候補者1人ひとりが前に出て政見演説を行なうわけですが、なにしろ出てくる候補者がそれぞれ「私はその気がないのに行きがかり上こうなりました・・・」とか、「説得されたのでやむを得ずこうなっちゃいました・・・」とか、まるで立候補者らしからぬ演説ばかりするのです。本来、立候補者とは自らの意志で「オレがやる」という人のはずですが、演説する人がことごとく「やりたくない」、「私に投票してくれるな」、「なるべく落選したい」、「ほかの人にやってほしい」・・・とにかく立候補者としての演説にはなっていないのです。その度に会場では大爆笑の連続。それでもまあ実態はともかく、なんとか形だけは整っていましたが選挙本番を迎え、投票の結果、自らの意志で立候補した人のみが落選し、やりたくないと言った人が全員当選してしまいました。何ともまあ、何をか云わんやだったのです。それでもこの時の選挙が、形の上では正しく行なわれた唯一の選挙で、その後、数回投票選挙が行なわれましたが、いずれも選挙の形をなしていない、あえて云うなら信任投票という性格をおびたものばかりでした。なぜなら立候補者があってこそその選挙であって、候補者の意志を無視して投票し、「当選したからやれ！」というのはいかにも無茶だったからです。

数回の選挙モドキを経験してから「やっぱりこれでは駄目だ」ということになり、昭和57年より元の指名推薦にもどって、以後ずっと指名推薦で役員改選が行なわれてきました。この指名推薦は、何かと透明性を欠く印象を与え、決して良い方法ではありませんが、過去のニガイ経験をふまえた上から見れば、少なくとも候補者選びの過程で本人の意志が確認された上での指名ですから、無理矢理おしつけるより多少マシだといえるでしょう。

ただこれだけはハッキリしておきましょう。選考の過程で、「あの人をはずせ」、「この人を入れろ」と云ったたぐいの雑音がささやかれているようですが、結局のところは、「不満があれば自分が立候補すれば良い」という事です。立候補すれば少なくとも定数に達するまでの間は無投票で当選できます。このことは昔も今も少しも変わっておりません。自分の意見をお持ちの方はどんどん立候補すれば良い。候補者が多すぎて投票選挙をやるということになったら、その時こそ組合が活性化するのだと思ってください。指名推薦は次善の策、こうして役員を選んでいる限り、現状維持がいいところ、不満があっても文句を云うな、というところに落ち着いてしまう。だから「ああしろこうしろというのならあんたが立候補しろ！」の一言につきる。これこそが役員選挙の本筋なのです。

シリーズ

解説

第3回

共同事業……4勝3敗1引分け

山本隆一

定款第1条には組合は共同事業を行うことによって組合員の経済的地位の向上をはかると書かれています。そのため組合では過去にいくつかの共同事業を手がけてきましたが、失敗と成功を総合的に眺めると、4勝3敗1引分け、勝率5割7分1厘というところですよ。まず成功例として共同受電、共同住宅、金融事業、共同駐車場、共同倉庫があげられます。このうち共同倉庫は本格的な事業ではありませんから成功というには程遠い、可もなく不可もなしというところでしょう。一方、失敗例として共同生産設備、共同購入、共同受注がありますが、これらはやってみただけどうまくゆかなかったというものです。何故失敗したのか、理由はいたって簡単です。そもそも組合が事業を行う場合、手枷、足枷が多すぎて自由度が許されないからです。それは、(1)組合は組合員のためにあるものだから組合員の利益を優先し、組合員からは儲けてはいけません。(2)組合員以外からなら儲けても良いがそれは20%以下でなければならない。(員外利用の制限)。(3)組合は利用組合員から手数料をとって必要経費をまかないそれ以外は組合員に配当しなければならない。(4)その結果、組合は損をしてはいけませんし、儲けすぎてもいけません……。てなことでも要するに毎年度収支トントンが理想的なのです。毎年度そんなにうまく治まるのなら結構なのですが好不調の波は世の常で不調になった途端ポシャってしまう、そういう宿命を組合事業は最初から背負っているのです。

一方、共同事業を利用しようとする企業の方は、(1)自社にとって共同事業が有利なときは利用し、不利になったら利用しない。(2)必要が生じたら目一杯利用し、必要がなくなれば全く利用しない。(3)どうしても組合でなければならない時だけ利用し、そうでない時は他で間に合わせる。てな調子で全くの自由度があります。自由度のある方とない方が勝負をすれば、ある方が勝つに決まっています。これが組合共同事業の宿命です。共同受電にしろ、金融事業にしろ、共同駐車場にしろ組合でなければできないからうまくゆくのであって、共同設備や共同受注、共同購入など、おいしいところだけ吸ったら、あとは他で間に合わせるよとなれば、もうそれは失敗以外ありません。言いかえれば直接的な事業活動に関するものは失敗し、間接的側面援助に関するようなものは成功すると云えるのだらうと思います。

今後も共同事業の話はいろいろ出て来るでしょうが、それには忘れてはならない原則があります。それは(1)組合員がそれをどうしても必要だと感じているものであること。(2)それを実現しようとする時、どうしても組合でやらなくてはならないものであること。(3)それが実現した時、組合員が他で代替えすることができないものであること。(4)組合員がそれを利用しなければ損だと感じるものであること。……この4原則です。さればこの4原則にあてはまる今後の新しい共同事業としては何が考えられるのでしょうか？

「金属団地の土地面積は今後共、増えようがないのに対し、企業の方は少しずつでも成長してゆくから、そうするとそのうちに企業は皆、手ぜまになって身動きがとれなくなる。そうなると、何とかこれを解決しようとする共同事業」。多分、これが本命になる可能性が高い。工場の高層化、工場の再配置、共有地の有効利用、移転……等、かなりスケールの大きな共同事業が浮上してくるだらうと私は見えています。これらは企業の浮沈、活性化に直接関係があるため、再びエゴも混えたカンカンガクガク(侃侃諤諤)の議論が展開されるのではないかと思います。

267号(1996年12月)

シリーズ

解説

第4回

誰も知らない〇〇周年記念行事

山本 隆一

今年組合が設立されてから満35年を迎えます。10年毎の記念行事には盛大に式典を挙行、記念誌を発行し、お祭広場やその他の催し物を行なうというパターンが恒例になっていますが、5周年単位になるとそのやり方もかなりな自由度があって、本質的には質素に内輪の祝いごととして行なわれるのが通例です。最初の5周年記念の時には、組合設立後初めての記念行事ということもあって、金属団地大運動会が催されましたが、これなどは5周年単位の記念行事としては破格の大判振舞だったわけです。この時の印象は鮮明ですが、さっぱり記憶に残っていないのが15周年記念事業で、この時は何をやったのかさっぱり思い出せない人が多いのではないかと思います。この時期、第1次石油ショックが起って3年目の昭和51年、企業は沈滞の極にあったといっても良い実に暗いムードの年でした。組合も派手な行事を行うことを避け、その計画、運営の一式を当時の青年部に一任しました。青年部は依頼された行事を計画し実行しようとした矢先に、踏んだり蹴ったりというのはこのことで、9月12日岐阜県南部を襲った集中豪雨、長良川の堤防が決壊し西南濃地方が水没してしまった大災害が起きました。堤防決壊の数日前から岐阜市北部一帯の中小河川が氾濫し、組合員の社長宅やら従業員宅やらが被害をうけはじめ、引続いて南部一帯がやられ、組合員の相当数かなりの被害を被ってしまったのです。こうなると15周年記念行事というお祝い事は自粛しようということになり、計画は一抛に頓座してしまいました。そして役員会は記念行事のための費用200万円のうち、被害をうけた組合員へのお見舞金やら、その他の経費の他に、さらに100万円を「県内の被災者のために」として御見舞金を岐阜県に寄贈しました。この県に対する100万円の寄付金は、かなり出色の金額で、自らも被災者であったにもかかわらず苦しみを共に分かち合おうという気持ちの表現なのですが、組合員の多くは「ホウ」とため息ともつかぬ複雑な感嘆の吐息を洩らしたようでした。それはとも角、残ったお金で何とか15周年の記念になるようなことをしようというので、青年部が記念植樹をしてその記念碑を建立しました。「エッ！15周年の記念碑があるって？」と、そう思われる方も多いと思いますが、今でもちゃんと立派に沈座しています。場所は運動場の東南の隅、道路に面した樹木の繁みの中に岩に彫刻されたもので「組合創立15周年記念植樹」と書かれています。実はこの記念碑の存在を組合員の大部分の方は全く知りません。毎日通っているメインの道路の脇にあるのですが、あまりにもひっそりと目立たないように置かれているので、気付かないのは無理からぬことかも知れません。実はこの記念碑、青年部の間では、通称、「横ちゃんの墓」と呼ばれています。当時の青年部は会長が1年毎に選任され、会長はその任期中に何かの仕事を残すという暗黙のノルマが課せられていましたから、ちょうどその年の会長がサクラダ工業の横山さんであり、会長の指揮のもとに記念碑の建立がはかられたのですが、あまりにさびしうに立っているのもので誰云うことなく「横ちゃんの墓」と呼ぶようになりました。「墓」とは誠に失礼な言い方ですが、一見するとたしかにそんなムードがあって、云い得て妙という感じがします。20年前の15周年の時は、そんな沈滞した年だったことを思いうかべ35周年の今、ちょうど良い機会ですから、一度通りがかりにでも立寄って頂ければ当時の思い出がしのばれるものと思います。



R05 “工業系高校”からの新規高卒の応募・内定獲得のために その3

新規高卒採用求人条件の“改善”と“効果”について

先月号では、岐阜地区工業系高校における求人条件（初任給・年間休日数・休暇制度）と内定の有無との関係について、地区別に紹介させて頂きました。今回は、求人条件（初任給・年間休日数・休暇制度）の改善（アップ）と内定獲得の関係（効果）について、岐阜地区工業系高校のデータを元に紹介させて頂きます。

図1は、令和2年度の岐阜地区工業系高校における地区別の求人企業数と内定企業数の状況です。また、図2は、令和3年度の求人企業数と内定企業数の状況です。

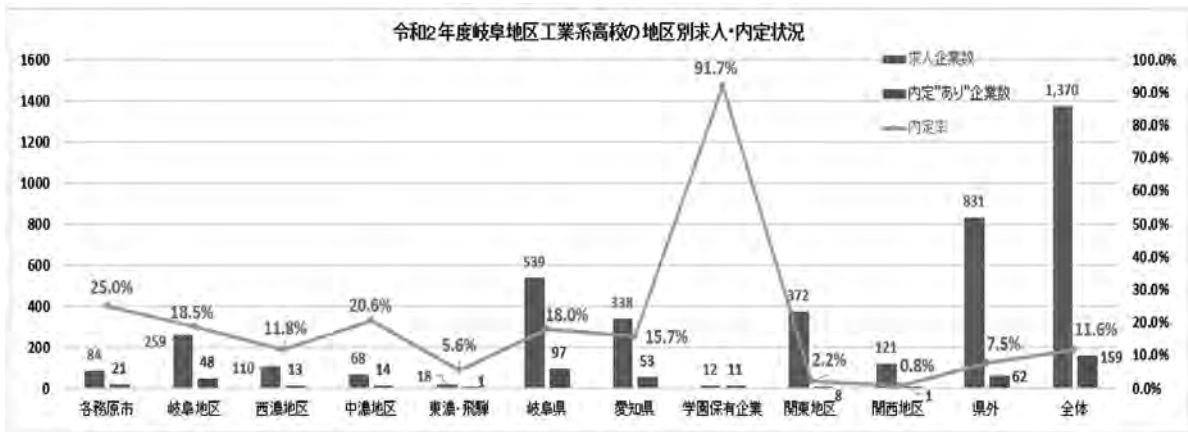


図1 令和2年度岐阜地区工業系高校の地区別の求人・内定状況

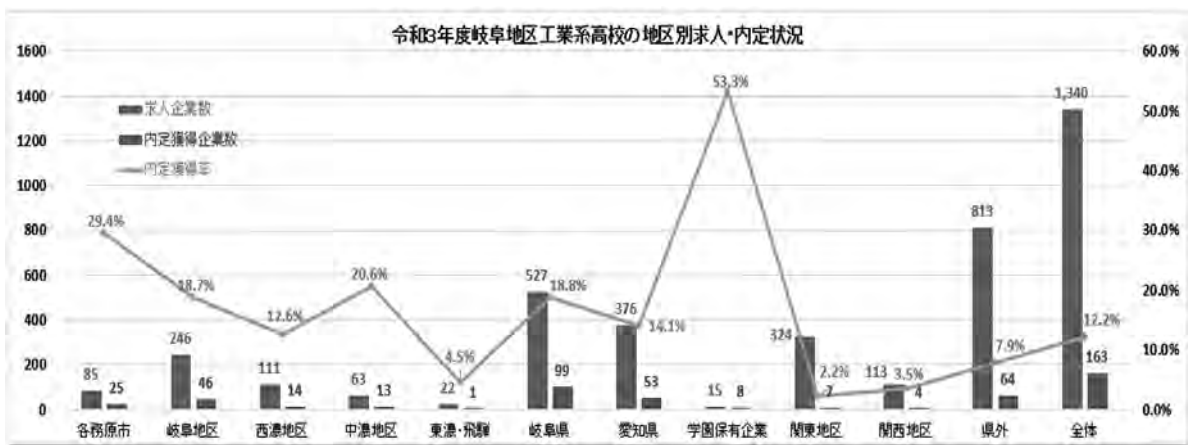


図2 令和3年度岐阜地区工業系高校の地区別の求人・内定状況

令和2年度は、各務原市の求人企業数84社、内定獲得企業数21社、内定獲得率25.0%、岐阜県は求人企業数539社、内定獲得企業数97社、内定獲得率18.0%、愛知県は求人企業数338社、内定獲得企業数53社、内定獲得率15.7%でした。令和3年度は、各務原市の求人企業数85社、内定獲得企業数25社、内定獲得率29.4%、岐阜県は求人企業数527社、内定獲得企業数99社、内定獲得率18.8%、愛知県は求人企業数376社、内定獲得企業数53社、内定獲得率14.1%でした。以下、この図1及び図2の内定獲得状況との比較により求人条件の改善効果を検証してみます。

始めに、「初任給のアップと内定獲得の関係」について検証してみます。図3は、令和2年度の岐阜地区工業系高校における初任給のアップと内定獲得の関係です。各務原市は、求人企業84社のうち前年度より初任給をアップした企業が20社でアップ率は23.8%、内定獲得があった企業が9社で、アップ企業の内定獲得率は45.0%と、通常の内定率25.0%を大きく上回っています。岐阜県では、求人企業539社中124社がアップしており、アップ率は23.0%、内定獲得があった企業は32社で、アップ企業の内定獲得率は25.8%と通常の内定率18.0%より高くなっています。愛知県では、求人企業338社中89社がアップしており、アップ率は26.3%、内定獲得があった企業は21社で、アップ企業の内定獲得率は23.6%と通常の内定率15.7%より高くなっています。

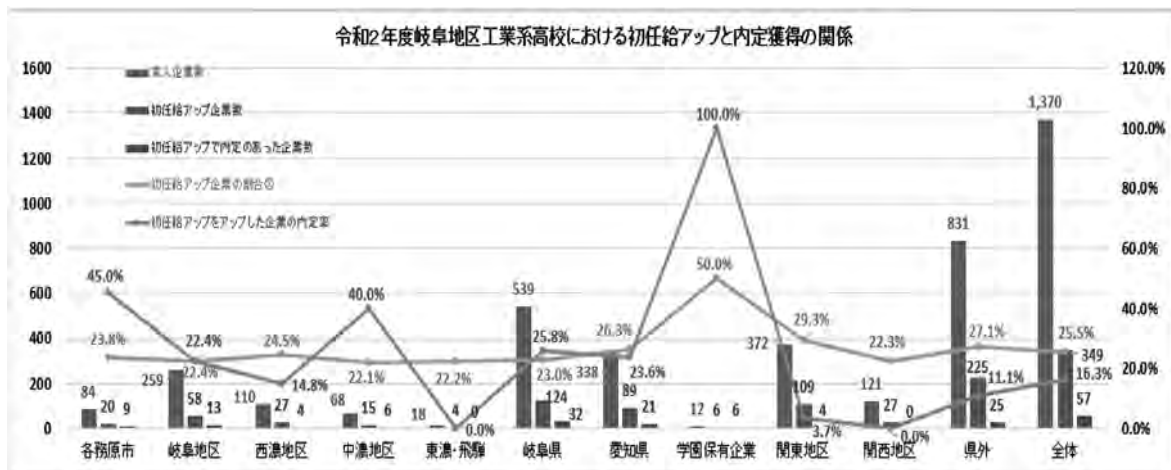


図3 令和2年度岐阜地区工業系高校における初任給のアップと内定獲得の関係

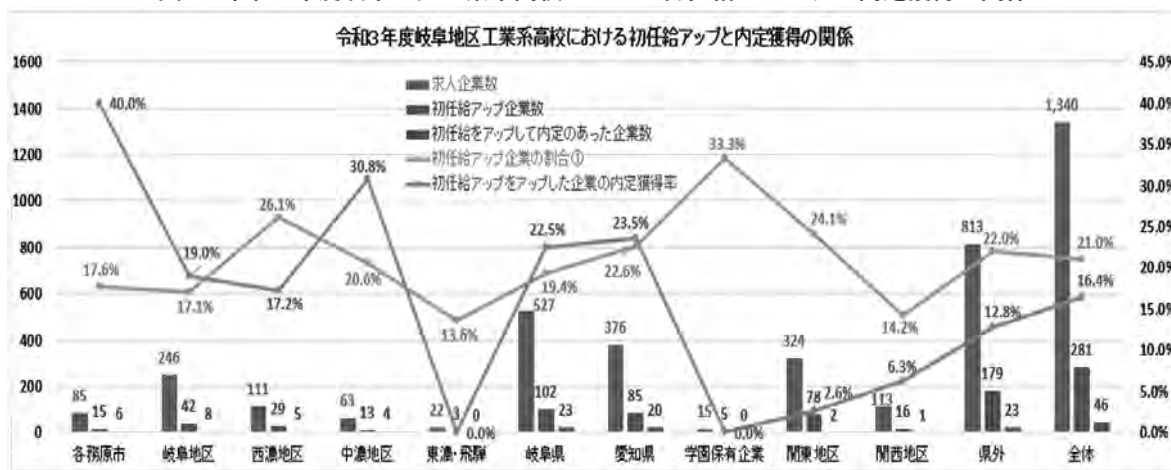


図4 令和3年度岐阜地区工業系高校における初任給のアップと内定獲得の関係

図4は、令和3年度の岐阜地区工業系高校における初任給のアップと内定獲得の関係です。各務原市は、求人企業85社のうち前年度より初任給をアップした企業が15社でアップ率は17.6%、内定獲得があった企業が6社で、アップ企業の内定獲得率は40.0%と、通常の内定率29.4%を大きく上回っています。岐阜県では、求人企業527社中102社がアップしており、アップ率は19.4%、内定獲得があった企業は23社で、アップ企業の内定獲得率は22.5%と通常の18.8%より高くなっています。愛知県では、求人企業376社中85社がアップしており、アップ率は22.6%、内定獲得があった企業は20社で、アップ企業の内定獲得率は23.5%と通常の14.1%より高くなっています。

初任給アップ企業の方が内定獲得率が高くなる傾向は、令和2年度、3年度とも各地区同じになっており、初任給アップは、内定獲得の効果を高めるのに有効であることが検証されました。

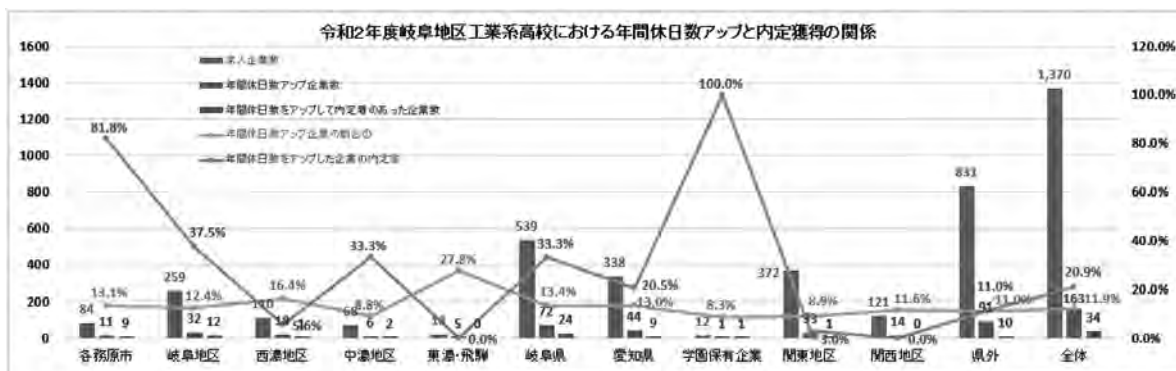


図5 令和2年度岐阜地区工業系高校における年間休日数のアップと内定獲得の関係

図5は、令和2年度の岐阜地区工業系高校における「年間休日数のアップと内定獲得の関係」です。各務原

市は、求人企業84社のうち前年度より年間休日数をアップした企業が11社でアップ率は13.1%、内定獲得があった企業が9社で、アップ企業の内定獲得率は81.8%と、通常の内定率25.0%を大きく上回っています。岐阜県では、求人企業539社中72社がアップしており、アップ率は13.4%、内定獲得があった企業は24社で、アップ企業の内定獲得率は33.3%と通常の内定率18.0%より高くなっています。愛知県では、求人企業338社中44社がアップしており、アップ率は13.0%、内定獲得があった企業は9社で、アップ企業の内定獲得率は20.5%と通常の内定率15.7%より高くなっています。



図6 令和3年度岐阜地区工業系高校における年間休日数のアップと内定獲得の関係

同様に、図6は、令和3年度の岐阜地区工業系高校における年間休日数のアップと内定獲得の関係です。各務原市は、求人企業85社のうち前年度より年間休日数をアップした企業が9社でアップ率は10.6%、内定獲得があった企業が6社で、アップ企業の内定獲得率は66.7%と、通常の内定率29.4%を大きく上回っています。岐阜県では、求人企業527社中73社がアップしており、アップ率は13.9%、内定獲得があった企業は18社で、アップ企業の内定獲得率は24.7%と通常の内定率18.8%より高くなっています。愛知県では、求人企業376社中37社がアップしており、アップ率は9.8%、内定獲得があった企業は6社で、アップ企業の内定獲得率は16.2%と通常の内定率15.7%より高くなっています。

年間休日数をアップした企業の方が内定獲得率が高くなる傾向は、令和2年度、3年度とも各地区同じになっており、年間休日数のアップは、内定獲得の効果を高めるのに大いに有効であることも検証されました。更に、年間休日数のアップは初任給をアップした企業より高い内定獲得率となっており、高校生が受験先企業を決めるにあたって最も重視する求人条件が“初任給”であるとの調査結果とも一致しています。新規高卒の内定獲得のためには、初任給よりも年間休日数のアップがより効果的であるということが出来ます。

私が新規高卒採用について相談を受けた企業（過去3年間新規高卒の応募がゼロの企業）の中には、新規高卒採用力「戦闘力診断票」により自社の強み・弱みを分析して、“年間休日数”を108日から113日にアップし、求人条件を改善した求人票を年度内に高校に差し替え提出をして新規高卒の応募・獲得に繋げるとともに、次年度には8名の新規高卒の内定獲得に成功された企業があります。

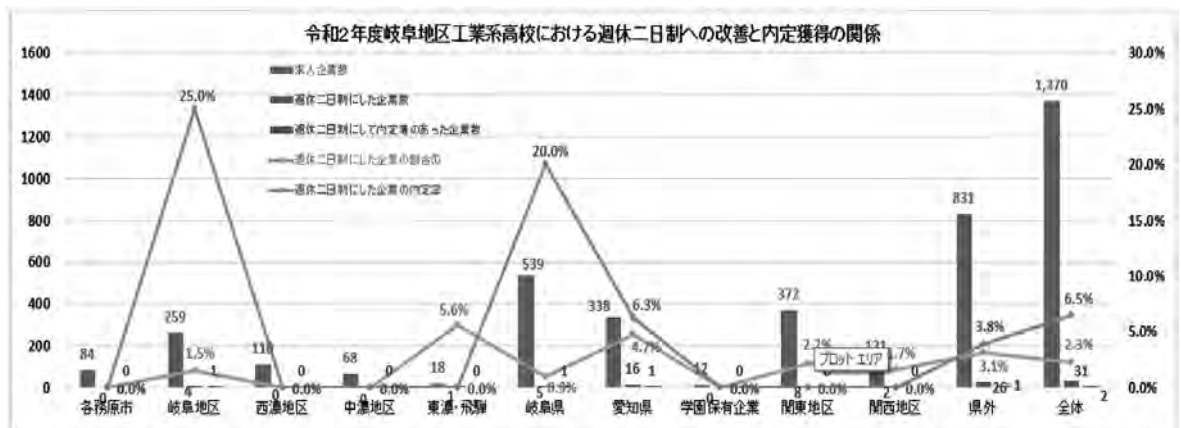


図7 令和2年度岐阜地区工業系高校における休暇制度の改善と内定獲得の関係

図7は、令和2年度の岐阜地区工業系高校における「休暇制度の改善(週休二日制の実施)と内定獲得の関係」です。

各務原市は、求人企業84社のうち前年から休暇制度を改善(週休二日制の導入)した企業はありませんでした。岐阜県では、求人企業539社中5社が新たに週休二日制を導入しており、改善率は0.9%、内定獲得があった企業は1社で、改善企業の内定獲得率は20.0%と通常の18.0%より高くなっています。愛知県では、求人企業338社中16社が新たに週休二日制を導入しており、アップ率は4.7%、内定獲得があった企業は1社で、改善企業の内定獲得率は6.3%と通常の15.7%より低くなっています。

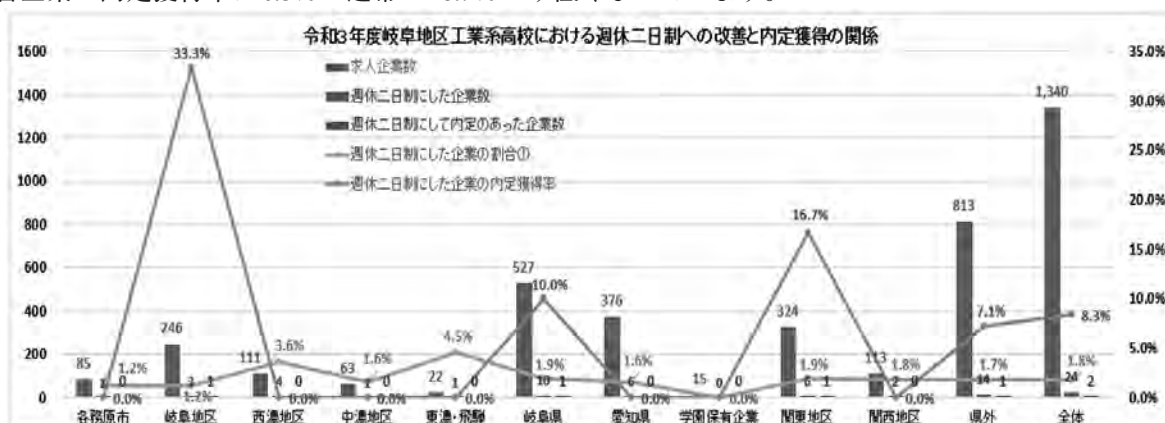


図8 令和3年度岐阜地区工業系高校における休暇制度の改善と内定獲得の関係

図8は、令和3年度の岐阜地区工業系高校における「休暇制度の改善(週休二日制の実施)と内定獲得の関係」です。各務原市は、求人企業85社のうち前年から休暇制度を改善(週休二日制の導入)した企業は1社で、改善率は1.2%、内定獲得があった企業はありませんでした。岐阜県では、求人企業527社中10社が週休二日制を新たに導入し、改善率は1.9%、内定獲得があった企業は1社で、改善企業の内定獲得率は10.0%と通常の18.0%より低くなっています。愛知県では、求人企業376社中6社が新たに週休二日制を導入しており、改善率は1.6%、内定獲得はありませんでした。

週休二日制の導入は、新規高卒の内定獲得には大きな影響を与えてはいないという、想定外の結果でした。ちなみに、令和3年度に初任給及び年間休日数の両方をアップした企業の内定獲得状況は、各務原市が2社(2.4%)中0社、岐阜県は15社(2.8%)中2社(0.4%)、アップした企業の内定獲得率は13.3%、愛知県は、9社(2.4%)中2社(0.4%)、アップした企業の内定獲得率は22.2%となっています。

高校生が受験先企業を決めるにあたって重視する事項には、①年間休日数、②初任給、③仕事内容、④所在地、⑤休暇制度等多くの求人条件がありますが、今回の分析により年間休日数の改善及び初任給の改善が内定獲得の可能性を高めるということが明確になりました。休暇制度については、今回の分析では、内定獲得の大きな影響要素にはなっていませんでしたが、若者の採用で大変な苦勞をされている建設業で週休二日制を導入する企業が増えています。また、初任給を170,000円から200,000円にアップした年度に、岐阜工高、岐南工高、関商工高から7人の新規高卒を内定獲得された県内の建設業の企業もあります。

高校生たちは、6月までは前年度の求人データベースを検索して求人企業の情報を得ているため、自分が候補としている企業の求人条件の改善を容易に把握できる環境にあります。このため、初任給や年間休日数等の求人条件を改善した企業が受験先企業として選択される可能性が高くなっていると判断しています。このように、高校生たちは企業から提出された求人票を詳しく比較・検討し、保護者と相談して受験先企業を決めています。企業の業種や形態等によっては早急な改善は難しいとは思いますが、3回にわたって紹介させて頂きました高校生の受験先企業決定の動向を理解し、新規高卒の内定獲得のためにご対応頂ければと思います。

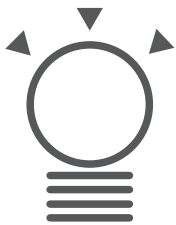
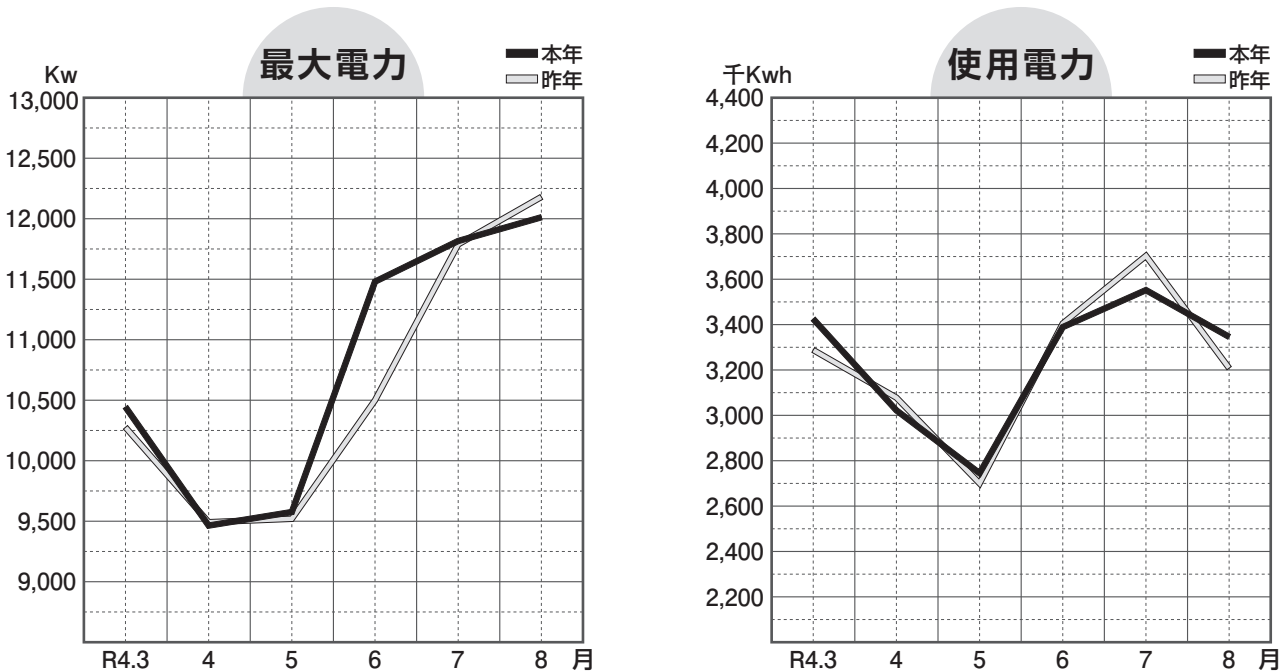
求人企業の情報はホームページや企業のパンフレット等からも得ることができますが、高校生が就職活動で求人情報を得る最大の情報源は求人票です。今回は、地区及び業種ごとの求人条件(求人票記載事項)の分析結果を紹介させて頂く予定です。

(文責：各務原市企業人材全力応援室 人材確保相談員 長屋千秋)



お知らせ

令和4年8月分電力使用状況



電気は正しく使いましょう!!

再生可能エネルギー促進賦課金とは

再生可能エネルギー促進賦課金(再エネ賦課金)とは、再生可能エネルギーを普及させるために電力契約者が負担する費用のことです。

この再エネ賦課金の使用目的は、一定期間再エネで作られた電気を固定価格で買い取る固定買取制度(FIT)によって通常より電気を高く売ることに使われます。2012年に始まった固定価格買取制度ですが当時は0.22円だった単価が2022年には3.45円と15倍以上となり、これは電気代の約1割程度で今後も上昇するといわれています。

クリーンエネルギーは資源の少ない日本にとってエネルギー自給率を上げるために必要不可欠だが、メガソーラー設置のため山林を切り開くような明らかな環境破壊をしても一律に固定価格買取制度や補助金を受け取れる。これほど大きな負担額になってきた以上は、きちんと環境への負荷も審査して適切な運用へと変えていくべきでしょう。

話は変わりますが太陽光発電設置の補助金についても、太陽光パネルがほぼ中国製のため補助金の意義も薄れてきているのではないのでしょうか？

今後も再生可能エネルギーの普及を目指していくなれば日本企業の活性にもつながるようにしてほしい。

行事予定

2022 **9** September

16 金	
17 土	団地G 『組合休日』
18 日	
19 月	『敬老の日』
20 火	月例会 役員会
21 水	退任役員慰労会及び新役員歓迎会
22 木	
23 金	『秋分の日』
24 土	『組合休日』
25 日	
26 月	
27 火	消防訓練
28 水	編集委員会 金山神社奉賛会役員会
29 木	
30 金	

2022 **10** October

1 土	『組合休日』
2 日	
3 月	衛生大会
4 火	青年部全体会議
5 水	
6 木	
7 金	
8 土	『組合休日』
9 日	
10 月	『スポーツの日』
11 火	
12 水	新入社員フォローアップ研修(～13日)
13 木	
14 金	
15 土	団地G 『組合休日』

■ 10月の行事予定

- 10月16日☒ 金属工業団地全停電(9時前後～17時前後)
10月18日☒ 代表者会議

■ 8月度金属団地ゴルフ会

- 8月20日☒ 岐阜関カントリー倶楽部(東コース)
優勝 鳥山 仁(共和鑄造所) 2位 鈴木純一(豊菱製作所) 3位 今井哲夫(今井航空機器工業)

■ 共同駐車場空き状況(2022年9月1日現在)

駐車場	資材置場北	喫茶店北	倉庫南	福祉会館東	C棟南
空き数	0	0	0	1	1
駐車場	研修センター東	研修センター南	研修センター西	溶接組合	三井川東
空き数	0	0	0	0	0

※C棟南はC棟入居者用

G-MECCA

Gifu Metal Engineering Community Cooperative Association

<http://www.g-mecca.jp>

