

No.578

2022.11.21

KINZOKU DANCHI NEWS Since1974

金属団地ニュース

60th





令和4年度 金属団地労働衛生大会

「あなたの健康があってこそ 笑顔があふれる健康職場」



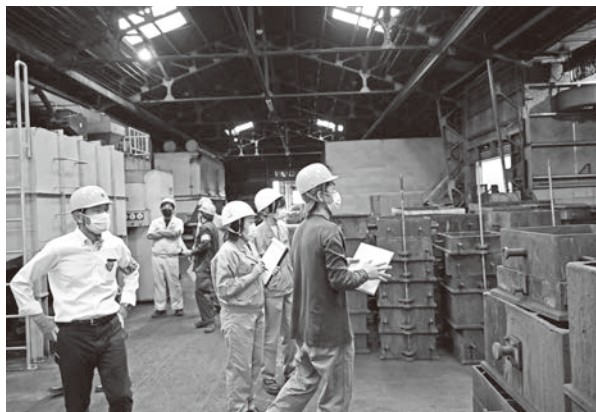
安全衛生管理者協議会

会長 小栗 國男

全国労働衛生週間は、労働者の健康管理や職場環境の改善など、労働衛生に関する国民の意識を高めるとともに、職場での自主的な活動を促して労働者の健康を確保することなどを目的に昭和25年から毎年実施しているもので、今年で73回目になります。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、仕事、職業生活に対して強い不安や、ストレスを抱えている労働者、長時間労働により健康が損なわれている労働者の増加など、深刻な社会問題になっています。またここ数年は新型コロナウイルス感染症の流行により職場でのコミュニケーションが取りづらくなっています。

10月3日朝8時30分より、9月21日に行われたプレパトロールでの指摘事項の改善を中心にパトロールが開始され、岐阜労働基準監督署の東主任監督官、鈴木監督官には、協議会役員と共に(株)高橋鑄造所さん、(株)共和鑄造所さん、大洋鑄造(株)さんのパトロールに同行して頂きました。どの事業所さんも新型コロナウイルス感染症対策として、手指の消毒、検温。食堂などでは席を離したり部屋を分けたり、又、空気清浄機を動かすなど、今までにはなかった苦勞をされているようでした。



午前10時、組合研修センター3階集会場にて「金属団地衛生大会」がスタートしました。

会長挨拶の後、各委員長さんに、委員会ごとに取りまとめたパトロールの結果を発表して頂き、東主任監督官から今回パトロールされた3社の総評、岐阜労働局管内における労働災害の発生状況などのお話を頂きました。事故の種類としては転倒、墜落、転落などが多く発生しているようです。

又、粉塵対策として、用途に合ったマスクの選定(透過係数に合ったマスク)をする。休憩室に粉塵を持ち込まない。清掃をこまめにする。足ふきマットを利用する。といった予防方法を教えて頂きました。



最後に衛生コンサルタントの中尾守孝先生に「新化学物質管理と衛生管理者等の役割等」(これからの安全衛生管理なにをすべきか)というテーマで講演を頂き無事に大会を終えることが出来ました。

労働災害をなくすためには安全衛生、両面のリスクの評価をすることが不可欠です。危険が潜んでいるような箇所を洗い出し、必要に応じて改善していくことが安全につながっていきます。

事故の無い金属団地にしていきましょう。ご協力よろしくお願いいたします。

又、今回のパトロールの結果、優良事業場として、東主任監督官より大洋鑄造(株)さんが推薦され10月度月例会で表彰されました。



監督官総評



岐阜労働基準監督署

第二方面主任監督官 東 彰子

日頃より岐阜県金属工業団地協同組合の皆様におかれましては、労働基準行政の推進に格別の御理解・御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

岐阜労働基準監督署管内の労働災害の発生状況は、令和3年において死傷者数906人(休業4日以上)の死傷災害。以下、同じ)、死亡者数10人といずれも過去10年間で最多となりました。令和4年においては、8月末日現在の死傷者数は、603人で前年同時期と比較すると94人大幅増加、死亡者数は3人であり前年同時期と比較すると6人大幅に減少しています。

また、金属工業団地内で発生した労働災害は、令和元年4件、令和2年7件、令和3年9件と増加しており、令和4年は2件(9月末現在未確定)です。この2件の労働災害の「事故の型」は、「転倒」1件、「墜落、転落」が1件です。

さて、今回は、3事業場の安全パトロールをさせていただきました。この3事業場は、今回はすべて鑄造を行っている事業所でした。

パトロールを実施したなかでの好事例は、外国人労働者を雇用している事業所で、母国語による安全教育のマニュアルを作成されていたことです。外国人労働者が被災者となる災害も実際は多く生じており、言葉の壁があることも原因の1つであり、外国人労働者がわかりやすいマニュアルを作成することはとても、良い取り組みだと思います。

次に、鑄造を行う事業場では、玉掛やクレーン等、資格が必要な作業が多々あります。資格者一覧を作成し、無資格での作業を防止するための取り組みが行われている事業場がありました。無資格による作業を起因とした労働災害も多く、このような取組みは災害防止に効果的であると思います。



最後に、鑄造という業種の性質上、なかなか清掃というのが難しいケースがあると思いますが、清掃しやすいレイアウト等非常に工夫されており、整理整頓が適切に行われた事業所がありました。よく3S、4Sと言われますが、整理整頓は安全衛生の基本ともなりますので、非常に素晴らしいと思いました。

今回は衛生週間パトロールということもあり、特に粉じん対策、化学物質対策というところを中心に見させていただきました。粉じん作業において、堆積粉じんの問題が1つあります。鑄造業では粉じんが多く発生するため、清掃に注意いただき、堆積粉じんの対策も講じていただきたいです。高所の堆積粉じんについては、なかなか対策を講じるのは難しいかもしれませんが、何年かに1度は専門業者に依頼する等により堆積粉じんの対策をお願いします。また、防じんマスクの管理についても確認をさせていただきました。防じんマスクの着用は徹底していただいております。さらなる対策としては、「第9次粉じん障害防止総合対策」により、「保護具着用管理責任者」を選任し、適切なマスクの着用を管理してください。特に、フィルタの交換日を記録する台帳を整備し、適切な交換を確認してください。特に、マスクの交換頻度については、製品により使用時間が定められていますが、実際は、労働者の感覚によることも多く、確認したところ、交換が適切になされずに使用されているケースも多くありましたので、是非取組みを行ってください。

前回の安全大会では、起こってしまった災害の再発防止対策についてお話ししましたが、今回は、災害が発生する前に、未然に防止することができないかという観点からお話をしたいと思います。

「1件の重大事故の裏には、29件に軽い事故、さらにその裏には「ヒヤリ」「ハット」する事例が300件ある」という話を聞いたことがあるかもしれません。いわゆる「ハインリッヒの法則」というものです。私たちが、実際に労働災害が生じた際に調査すると、重大災害が生じる前には、同じような原因による不慮災害などの軽い事故がいくつか生じている、担当者が不具合に気付いているという災害の予兆があるケースが散見されます。この場合、企業側として重大事故ではなかったのですが、対策は不要だろうか、簡単な注意喚起で済ませてしまったということは多々あります。その結果、同種災害で

重大事故が生じてしまうということもあります。軽い事故のうちに対策を講じることができていれば、重大事故が防止できたかもしれません。ヒヤリハットや、小さな災害も見逃さずに対策を講じることにより、重大災害を未然に防止していただきたいと思います。

岐阜労働基準監督署では、令和4年7月1日から同年10月7日までを対象期間とし、「ゼロ災チャレンジ2022」を展開し、229事業場が参加いただきました。金属工業団地協同組合でも、組合全体で取り組んでいただきました。労働災害の防止は使用者からの一方通行ではなく、労使一丸となって取り組む必要があります。労使で取り組んだ効果を実感できたのではないのでしょうか。

結果のとりまとめについては、これからですが、岐阜署管内ではかなりの災害減少効果が感じられました。

金属工業団地協同組合の皆様におかれましては、ゼロ災チャレンジ2022の対象期間終了後も、引き続き労使一丸となった労働災害防止対策に取り組んでいただき、災害防止に努めていただきたいと思います。



代表者会議を開催

10月18日(火)18時より都ホテルにおきまして代表者会議を開催いたしました。組合の事業経過報告と合わせ電気事業についてお話させていただきました。その後は懇親会を行い、組合員相互の親睦を深めました。



10月度月例会開催

10月17日(月)正午より組合研修センター3階集会室にて10月度月例会を開催しました。

まつした社労士事務所 松下操様をお招きし企業とパワーハラスメント～より良い職場環境を目指して～と題してご講演いただきました。

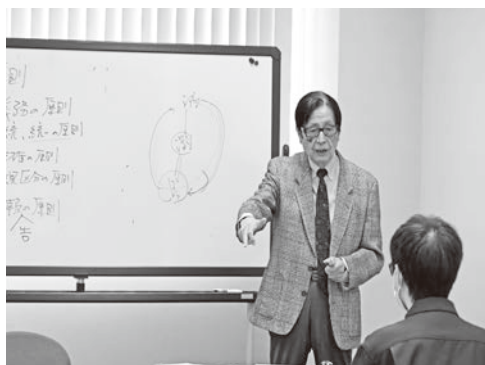
2022年4月から中小企業においてもパワハラ対策の義務化が施行されています。ハラスメントについて正しい知識を職場全員が理解し、一方的なコミュニケーションではなく双方のコミュニケーションが取れるような、より良い職場を目指して取り組みましょう。



新入社員フォローアップ研修

10月12日、13日の9時～12時、組合研修センター2階にて、経営コンサルタント・中小企業診断士の澤芳美氏を迎え、「新入社員フォローアップ研修」を6社7名の新卒社員の参加を得て実施しました。

入社から半年が経過し、それぞれ職場の雰囲気に慣れる一方、さまざまな不満や悩みが出始める頃でもあります。日頃の業務の下支えとなるような、仕事の上手な進め方・取り組み方等、社会人としての基礎を固める研修を行いました。参加者の積極的な取り組みに澤先生も感心し、今後の成長と活躍を期待して研修を終えました。





終活 始めます!

今年6月から9月まで4ヶ月に亘って心が折れる事ばかり続けました。

6月は、ゴルフ同伴の友人が新型コロナウイルス感染症の陽性になり、濃厚接触者として自宅待機。また、土、日曜日の度に大雨、雷のためキャンセルを余儀なくされ、この月のラウンドは1回。

7月は、白内障の手術と不整脈のために心臓の精密検査を、とでラウンドは0回。

8～9月に掛けては、右の首から肩にかけての筋肉をひどく痛めたため、痛み止めトリハビリ・マッサージのためラウンドは2回。

通常ならば、この4ヶ月で18～20ラウンドの私が、わずか3ラウンドでした。

ほんの数カ月運動しなかつただけで、筋肉や足腰が強烈に退化した様です。10月に入って少しづつラウンドを増やしていますが、元に戻るのにどれくらい掛かることやら。年齢！を思いきり感じたこの夏でした。

1950年12月生まれの私。来月、満72歳を迎えます。大きな節目です。

この夏の経験を奇貨として“終活”をスタートさせようと思い至りました。

ごく普通に見積もって、人生あと15年。心身ともに一人で対応出来るのが、あと10年か。と、すれば5年単位くらいで区切って取り組むのがベターかな。

- ① 6回目の年男～喜寿(77歳)
- ② 喜寿～傘寿(80歳)+2年くらい
- ③ 傘寿+2年くらい～米寿(88歳)-1年くらい

いづれの単位でもすることは同じで“身の回りのすべて”の整理・整頓でしょう。

整理・・・要るものと要らないものを分け、要らないものを捨てる。

整頓・・・要るものをキッチンと分類し、どこにあるか一目で分かるようにしておく。

さて、“身の回りのすべて”には、どんなものがあるだろう？

代表的に《人》《物》《金》に分けてみよう。それぞれの年齢単位によって、いわゆる《欲》や《執着》の種類や大きさが大いに違って来ると思う。

《人》・・・①の時期は、この6月と9月で会社経営の最前線をすべて退任し、10月には最も大きな公職も退任。必然的に《人》は減っていくと思う。

②の時期は、親友というより気に入った時に、気に入った楽しい仲間がいれば良いと思う。

③の時期は、本当に大切な家族がいてくれれば良いと思うだろう。

《物》・・・①の時期は、3年使わなかった物から捨てて行く。

②の時期は、去年使わなかった物を捨てる。

③の時期は、今年使い終わったものから捨てて行く。

《金》・・・①の時期は、今ある分を増やそうと欲張ることは絶対に良くない、と思う。

②の時期は、欲しい、と思ったものを、もう一度吟味して。

③の時期は、必要な金額は出し惜しみしない。

何れにしろ、徹底的に《断捨離》する。増える、増やすは、まかりならん。

最後に、ちょうど無くなれば最高だと思う、今日この頃です。



週末パテントセミナー 2022 in 岐阜

9月9日(金)みんなの森 岐阜メディアコスモスにて「週末パテントセミナー 2022 in 岐阜」が開催され、タレパンによる新発想のオネジの高速かしめ接合技術「クリンチングスピードファスナー工法」と、フォークリフトに乗ったままスクラップ等を反転排出して元に戻すことができる重量箱「フォークラン」の特許を取得した我々青年部先輩の津田社長が登壇されるとのことで拝聴しに行って参りました。

PR動画の撮影の背景や、所ジョージさんに贈った板金作品が番組に取り上げられたこと、彼から学んだこと、フォークラン誕生の経緯やロゴデザインのことなど、特許取得と各事業に携わった人々との縁を大切にされているのだと感じる、和やかで楽しい雰囲気での講演でした。

溶接の津田社長と新工法の新人が勝負する動画はとて解りやすく面白く仕上がりになっています。津田工業さんのHPやYouTubeチャンネル(津田工業各務原)で観られるので未視聴の方は是非ご覧ください。

後半は弁理士会の特許に関する講演でした。特許の世界は早いもの勝ち。競り負けたり特許取得していない場合、後発だったはずの企業から訴えられてしまうケースもあるそうです。

また取得にかかる費用などを支援してもらえらる仕組みがいくつかあるので弁理士さんに相談して上手に利用してくださいとのことでした。

10月度青年部全体会議(意見交換会)

青年部では、全メンバーが集まる全体会議を月1回行っています。普段は、前月の活動報告・今月の活動予定・その他連絡事項といった内容になりますが、10月は柳原監事のご提案で岐阜県議会議員 平野裕也さんにご参加頂き、意見交換会を行いました。

平野議員は、民間企業出身の37歳で青年部メンバーと同世代であり、悩みごとを親身になって聞いて頂きました。その中でも各社の悩みとして、やはり出てくるのが採用についてでした。この悩みを宿題として持ち帰って頂き、「岐阜県施策の案内」を頂きました。「岐阜県施策の案内」はPDFで頂いておりますので、欲しい方がいらっしゃいましたら組合事務局 窪田まで是非お問い合わせください。

今回の意見交換会で企業も待っているだけでなく、国・県・市のあらゆる施策の情報を得て、有効活用し成長しなくてはならないと感じました。





趣味のつまみ食い

(株) 亀山鉄工所 高井史樹

皆様もご存知のように、スマートフォンやPCには非常に多くの機能があります。王道のものから裏技的なものまで、素人では把握しきれない程です。私はいわゆる「ガジェット好き」で、タブレットやらセンサー付き家電を集めており、それらの様々な機能を試してみることに嵌っています。

最近の機器は非常に先進的であり、いろいろなことが自動化できます。Amazon社のスマートスピーカーである「アレクサ」などは、人間の発声に応じて、照明をつけたり、カーテンを開閉してくれたりと多機能です。また、その周辺のプログラミングを学ぶのも楽しいものです。

自分で試行して、意図通り動作した時は結構な快感を感じます。

こうした経験を重ねていると、上述の音声入力など新しいテクノロジーに触れる機会も増えます。(その原理の理解には全く至っておりませんが。(苦笑)) 昔に比べて、このようなテクノロジーが個人レベルで簡単に試してみることができる環境がある事は驚異的です。個人での実験が、業務自動化へのヒントとなることもしばしばです。

少しいンドア系の趣味のご紹介が続きました。キャンプ、焚き火などにも挑戦していきたくと思っています。上でテクノロジーだの何だとのたまいましたが、結局これらの便利道具は人がつくった、「建物」や「電気」がなければ使用することすらままなりません。テントを架けて、寒空の下、下手くそな料理で肉を焦がしていると、そんな事を強く思います。(まあ、結局モバイルバッテリーをテント内に持ち込んでyoutubeを閲覧しているので、いかがなものかと思いますが。)

よく言われることですが、食わず嫌いではなく一度挑戦してみて、自分に合ったものを取り入れ、やることの幅を広げていければ、と思っております。個人で挑戦できる範囲は限られているかもしれませんが、世の中にはいろいろな人や世界や趣味があります。今まではそれを「知る」だけで結構満足していました。今後は、本格的に取り入れるかどうかは別として、取り合えず体験をしていきたいと思っています。

今も昔も、世の中には多くの人が居て、それぞれの世界観があります。ただ、情報技術の飛躍的進歩で、かつては知ることすら叶わなかった、「他人の世界や価値観」が国境や世代を越えて簡単にはいるようになりました。

「他人の靴を履いてみる」と言う諺があります。ご想像の通り、相手の立場に立って考える行動してみることが重要だと言う意味です。しかしながら、現実世界では完全に相手の立場になりきって考える事はかなりの困難を伴います。「人の考え」と「趣味」は同列に比べるものではありませんが、せめて趣味の世界だけでも、様々な種の「さわり」だけでも体感してみる事で、多様化の中でお互いを尊重する練習にもなるかと思えます。

「いろいろな世界をつまみ食いしてみる。」これが意外と嵌っている&伸ばしていきたい趣味なのかもしれません。

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5

地区&業種別求人条件と新規高卒獲得について その2

先月号では、求人条件(求人票記載事項)を地区及び業種(航空機・自動車・製造・建設業)で分析して、新規高卒応募内定獲得の地域差・業種差の検証結果を、①従業員数、②平均初任給、③週休二日制の実施状況、④週休二日制実施企業の4項目について紹介させて頂きました。今月はその続編として、⑤平均年間休日数、⑥平均3年目離職状況、⑦新規高卒採用力：平均戦闘力の3項目についての検証結果を紹介させて頂きます。

図1は、令和3年度の岐阜地区工業系高校への求人企業の地区別・業種別平均年間休日数の状況(求人企業全体・内定あり企業)です。

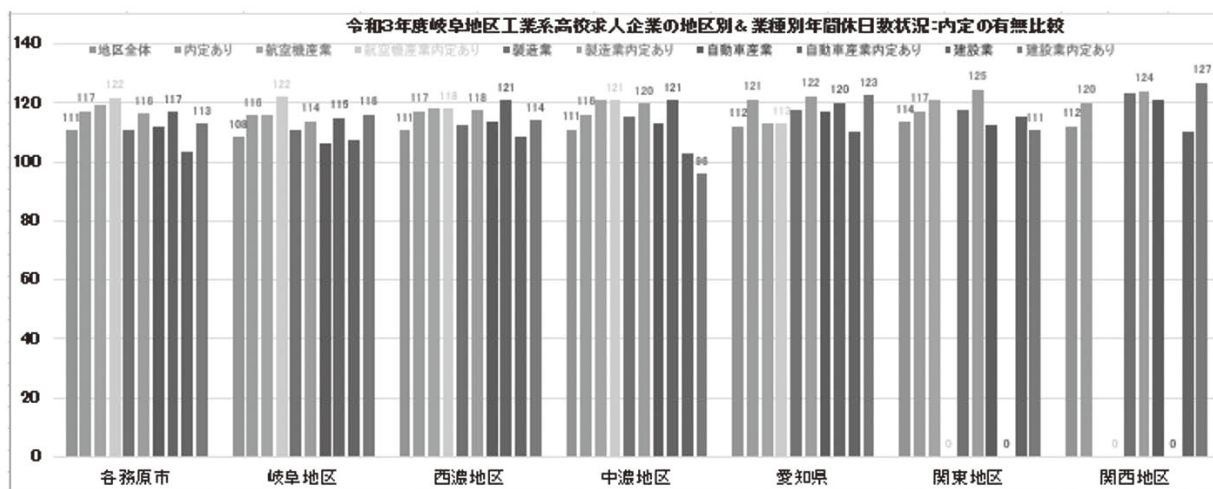


図1 令和3年度岐阜地区工業系高校への求人企業の地区別・業種別平均年間休日数の状況

図1より、各務原市における求人企業85社の平均年間休日数は111日、内定あり企業25社の平均年間休日数は117日であり、内定あり企業の方が6日多くなっています。これを業種別にみると、航空機産業の求人企業15社の平均年間休日数は119日、内定あり企業9社の平均年間休日数は122日です。市全体よりも平均年間休日数は5日、内定あり企業の平均年間休日数も5日多くなっています。製造業の求人企業38社の平均年間休日数は111日、内定あり企業10社の平均年間休日数は116日で、航空機産業より求人企業で8日、内定あり企業で6日少ない日数となっています。この差が航空機産業の内定率60.0%に対して製造業の内定率26.3%と、航空機産業が大幅に内定率が高い要因だと考えられます。

建設業では、求人企業14社の平均年間休日数は104日、内定あり企業1社は113日となっています。建設業では、週休二日制実施企業の割合が低いことや年間休日数の少なさが業種別内定率が16.5%と非常に低く、新規高卒採用活動において苦戦の状況となっていることの要因と言えます。

建設業の内定あり企業は1社(従業員数100人台：企業規模戦闘力3点)で、平均年間休日数は113日と市全体の内定あり企業の平均年間休日数より4日少ない状況ですが、建設業の求人企業の平均年間休日数よりも9日間多い状況です。このことが、各務原市の建設業の中で唯一応募内定を獲得している要因といえることができます。この企業は、先月号で紹介させて頂きました「地域別・業種別の初任給」においても158,600円と市内の建設業の中だけではなく他の業種と比較して低い金額ですが、初任給や年間休日数以外に、新規高卒を引き付ける求人条件の“何か”があると想定されます。この新規高卒採用条件(活動)の“何か”が分かれば対策を立てることができそうですが、この企業は、3年前から新規高卒採用に関する相談を個別に受けている企業なので、本紙上ではこの“何か”に関する詳細な記述は割愛させて頂きます。

この企業の令和4年度の新規高卒採用活動は複数の職種で6名の募集に対して、岐阜・西濃・中濃地区の5高校から8名の応募がありました。採用試験の結果、応募者全員に内定通知を出されたと伺っています。3年前までは、新規高卒の応募者が途切れて久しく“なし”の状態が継続していました。参考までに、この頃の年間休日数は108日でした。また、今年度は初任給を16万円台にされたとお聞きしています。この、年間休日数と初任給のアップ効果がこの2年間の新規高卒の応募増に確実に表れていると判断しています。

各務原市を除く岐阜地区では、地区全体246社の平均年間休日数は108日、内定あり企業46社の平均年間休日数116日であり、各務原市より低い値となっています。このことが内定率が18.7%と各務原市の29.4%よりも10ポイント以上低いことの要因だと言えます。

また、航空機産業・製造業・自動車産業の求人企業・内定あり企業の平均年間休日数はともに各務原市より低い値です。しかし、岐阜地区の建設業は全体121社の平均年間休日数は108日、内定あり企業26社の平均年間休日数は116日と、求人企業・内定あり企業ともに各務原市よりも高い値となっており、この差が各務原市の建設業が岐阜市の建設業に負けている要因のひとつだと判断します。各務原市の建設業が岐阜地区の建設業に勝って新規高卒の応募内定を獲得するためには、年間休日数の増加が重要であると言えます。※前出の内定があった各務原市の建設業の企業は、本社は岐阜市にありますが、主工場が各務原市内にあり、各務原市雇用・人材育成推進協議会会員として長きにわたって共に活動をさせて頂いていますので、各務原市所在企業として集計しています。

愛知県では、求人企業376社の平均年間休日数は112日、内定あり企業53社の平均年間休日数は121日、愛知県の製造業の求人企業57社の平均年間休日数は118日、内定あり企業18社の平均年間休日数は122日、自動車産業の求人企業34社の平均年間休日数は117日、内定あり企業12社の平均年間休日数は120日、建設業の求人企業139社の平均年間休日数は110日、内定あり企業11社の平均年間休日数は123日であり、いずれも各務原市よりも高い値となっています。この差が、愛知県の本曾川沿岸の企業を生徒たちが選択している要因だと考えています。特に、建設業では、各務原市の建設業よりも求人企業の平均年間休日数で6日、内定あり企業の平均年間休日数で10日多くなっています。このことが、通勤時間では圧倒的に有利であるのに、各務原市の建設業が愛知県の建設業よりも新規高卒採用で不利な状況にある要因です。

図2は、令和3年度に関商工高の生徒たちに実施された進路意識調査の質問事項のひとつ“就職試験の受験先企業を決めるにあたって重視する事項は何ですか。”の結果です。

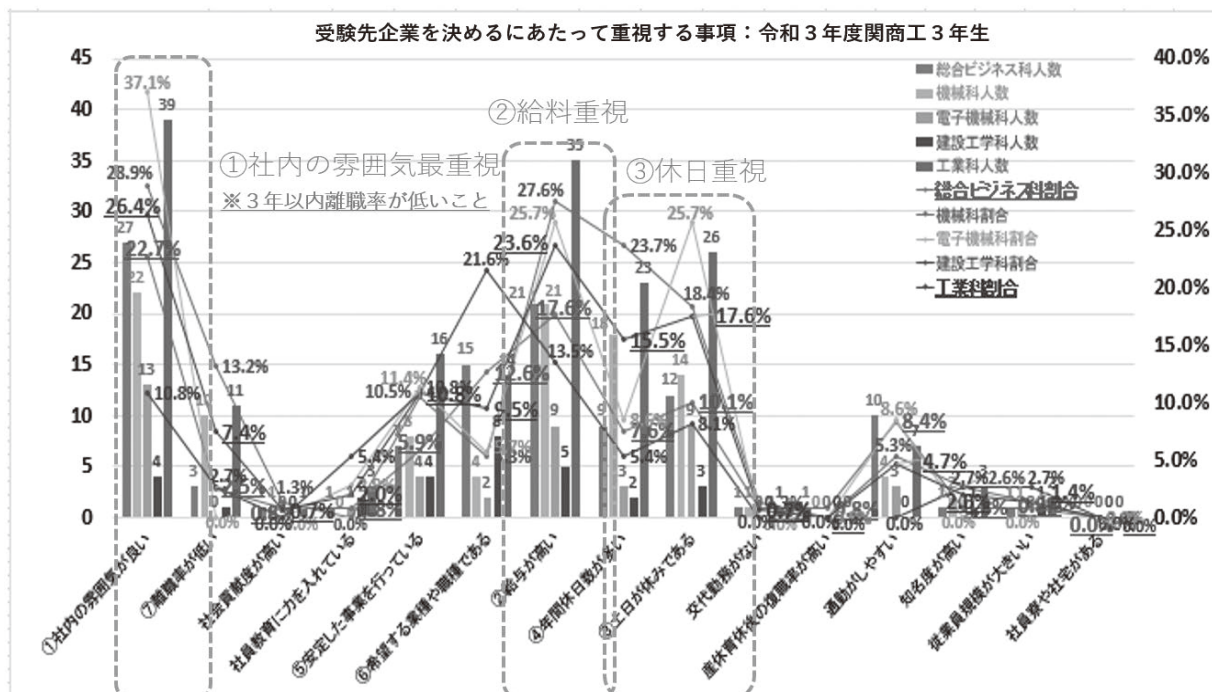


図2 高校生への進路意識調査：就職試験の受験先企業を選ぶにあたって重視する事項

図2より、“①社内の雰囲気が良い”を選択している生徒が一番多くなっています。では、高校生たちは求人票の何から会社の雰囲気を読み取ろうとしているのでしょうか？答えは「離職状況」です。企業が高校に提出する求人票には、過去3年間の採用人数、男女の採用人数、離職者数を記入する欄があり、求人企業はこの欄にデータを記入しなければならないことになっています。岐阜県高等学校教育研究会工業部事務局が過去に行った「新規工業系高校卒の離職状況調査」では、離職原因のトップは「職場の人間関係」でした。高

校生にとって求人企業の情報を得る手立ては求人票が主であるため、この採用情報及び離職状況の欄から会社の雰囲気を読み取り、受験先企業決定要素の一つにしています。

図3は、令和3年度の岐阜地区工業系高校への求人企業の地区別・業種別入社3年目離職率の状況(求人企業全体・内定あり企業)です。

各務原市の求人企業85社の平均3年目離職率は17.9%、内定あり企業25社の平均3年目離職率は13.7%となっています。求人企業の中で最も高い平均3年目離職率は関東地区324社の29.1%、内定あり企業でも関東地区7社が32.6%と一番高くなっています。業種別では、各務原の航空機産業の求人企業15社が8.3%、内定あり企業9社で1.3%と、求人企業・内定あり企業ともに全地区・全業種で一番低い値となっており、各務原市の航空機産業の定着率の良さが際立っています。※内定あり企業が1社のみ地区及び業種を除いた比較

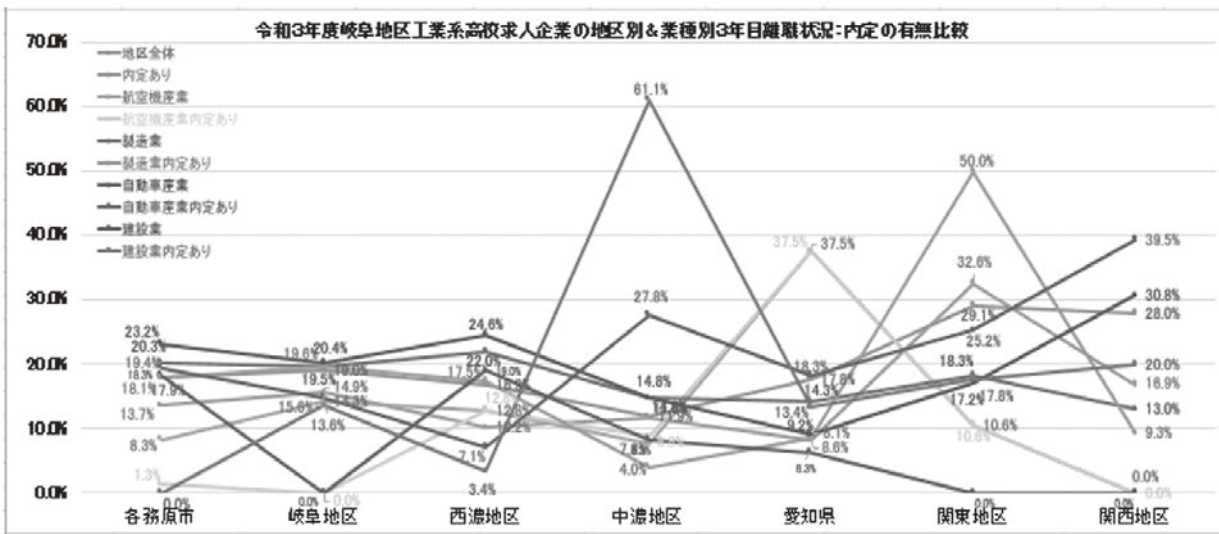


図3 令和3年度の岐阜地区工業系高校への求人企業の地区別・業種別入社3年目離職率の状況

各務原市の製造業では、求人企業38社の平均3年目離職率は20.3%(2番目の高さ)、内定あり企業10社の平均3年目離職率は18.1%(3番目の高さ)であり、他の地区の同業種と比較して高いのが気になるところです。製造業の求人企業で最も高いのが西濃地区32社の22.0%、内定あり企業では、関東地区2社の50.0%となっています。

内定あり企業の3年目離職率の最高値は、中濃地区建設業2社の61.6%(求人企業17社の平均3年目離職率は27.8%)となっています。このような特殊な例を除くと、ほぼ全地区の全業種で内定あり企業の方が3年目離職率は低くなっており、高校生たちは“3年目離職率が低い企業を選択している”ということができるといいます。

膨大な人力と経費を費やして採用した新規高卒が入社3年以内で退職してしまうことは、企業にとっては大きな損失です。就職試験で高校生たちから選ばれる企業になるとともに、入社した新規高卒が離職することなく働き続けることができるような社員研修・人材育成が望まれます。

新規高卒を獲得するための求人条件を、初任給や年間休日数、3年目離職率等の指標で検証してきましたが、トータルとしてどのような求人条件の企業が新規高卒を獲得しているのか? 企業としては、求人票記載事項の何を改善すればよいのか?の疑問が湧いてきます。この疑問点を解決する手段として紹介したいのが『新規高卒採用力：戦闘力診断』です。これは、求人票に記載されている各事項(求人条件：13項目)を10点満点(5点満点)で得点化し、その合計点により求人企業の高校生の応募獲得の可能性を予測する物差しです。

図4は、令和3年度岐阜地区工業系高校求人企業の地区別・業種別戦闘力を求人企業と内定あり企業で比較したグラフです。図4より、各地区・各業種とも求人企業の戦闘力より内定あり企業の方が戦闘力が高くなっています。これは、戦闘力が高いからライバル企業に勝って新規高卒の応募内定を獲得できるので、当然の分析結果なのですが…。

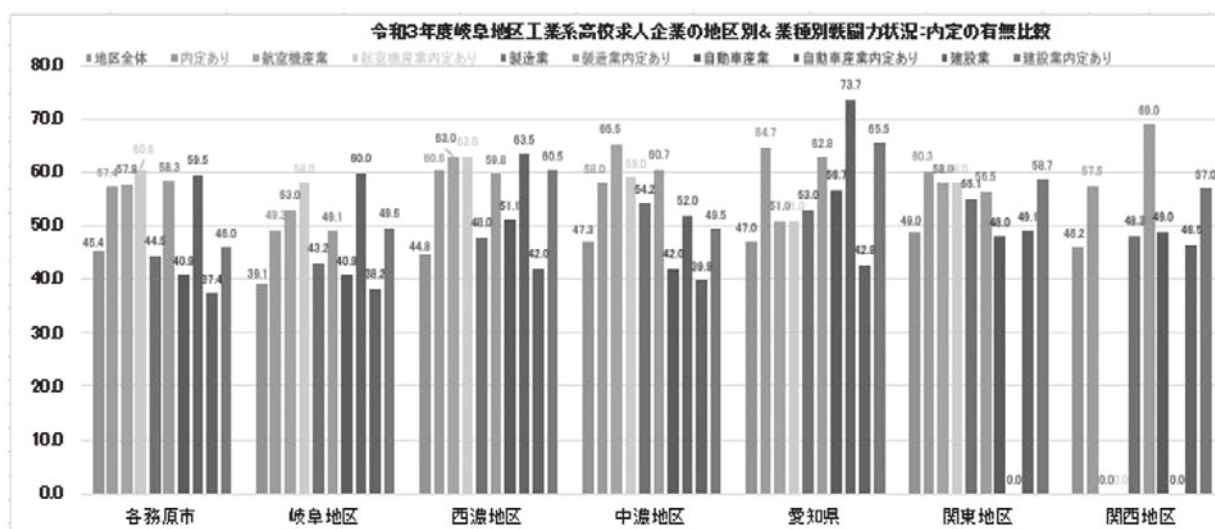


図4 令和3年度岐阜地区工業系高校求人企業の地区別・業種別戦闘力

求人企業の中で戦闘力が最も高いのは関東地区324社の平均戦闘力で49.0点、2番目は愛知県の企業376社の平均戦闘力47.0点です。各務原市の求人企業85社の平均戦闘力は45.4点で、7地区中5番目です。また、内定あり企業では、愛知県53社の平均戦闘力が64.7点で最高値となっています。各務原市の内定あり企業25社の平均戦闘力は57.4点で6番目、最低は岐阜地区内定企業46社の49.3点となっています。各務原市及び岐阜地区の企業が戦闘力が低いにも関わらず高い内定率であるのは、高校生が“通勤時間が1時間以内の企業を選ぶ傾向が強い”という地の利が大きく働いているからであると判断します。

業種別では、求人企業の最高点は中濃地区の航空機産業2社で65.5点、最低点は各務原市の建設業14社の37.4点で、この戦闘力が低いことが各務原市の建設業の内定率が7.1%と低い値(各務原市の内定率：29.4%)となっている要因です。各務原市内企業の戦闘力が低い主な要因は、週休二日制実施企業率が21.4%と各地区・各業種で最低であること、年間休日数が104日(戦闘力3点)と低いことが挙げられます。ただし、平均初任給(求人企業14社)は174,561円(戦闘力7点)と、各務原市の全業種の中で最も高くなっています。

高校生は、求人票の記載事項を詳細に比較して受験先企業を決めています。先月号と今月号の2回にわたって、求人企業と応募内定あり企業の①従業員数、②平均初任給、③週休二日制の実施状況、④週休二日制実施企業の応募内定獲得状況、⑤年間休日数、⑥離職状況、⑦新規高卒採用力：戦闘力についての分析結果を紹介させて頂きました。このような内定の有無を地区及び業種によって比較分析をしたのは今回が初めてでしたが、高校生の応募内定を獲得するために必要なヒントを幾つも見つけることができました。高校生の進路意識を頭に置きながら企業の事情により、どの求人条件で勝負をかけるのか、高校生の求人活動を展開される企業にとっては思案のしどころです。

この2回の記事は難解な個所もあったかと思いますが、幾つかを参考にして頂いて自社の求人票記載事項の点検をして頂ければと思います。私が新規高卒採用活動について相談を受けさせて頂いた何社かの採用担当の方々は、今回の記述内容等をご理解頂き、自社の採用活動(求人条件)を改善して、新規高卒の応募獲得をされてみえます。本当に？と疑いながらも、来年度の新規高卒の獲得に向けてお試し頂ければと思います。

来月号では、今月までの2回にわたって紹介させて頂きました新規高卒採用についての関連として、令和3年度の岐阜地区工業系高校における新規高卒採用力：戦闘力と応募内定獲得の関係について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)

※2022.9.20発行のNo.576において誤記がありましたので下記のように訂正をお願いします。

12ページ17行目：最も重視する求人条件が“初任給”である ⇒ “年間休日数”

シリーズ

解説

第8回

青年部……その誇りの原点

山本 隆一

最近ではどこの組織にも青年部はありますが、金属団地の青年部はその中でも草分け的な古い歴史を持っています。歴史が古いだけに、現在、社長さんになっている人のほとんどはその昔、青年部員だった人達だと云うことができます。その青年部が今まで行ってきた数々の活動の中で、特に印象の深い、そして現在の社長さんが今でも心の底に大きな自信と誇りをもっている一つの出来事を本日は紹介することに致しましょう。

第一次石油ショックをまともに受けて、日本経済が大混乱をきたしていた昭和51年、通産省の呼びかけで中小企業が直面する問題の解決のために、補助金を支給するからテーマはどんなテーマでも良いから受けてみないか、という誘いがありました。当組合ではいろいろ検討した結果、その事業を青年部にやらせてみようということになり、急拠、青年部でテーマ選択の会合がもたれました。その時、伊藤製作所の伊藤部員から「マイクロコンピューターというものがあるらしいので、それにチャレンジしてみてもどうか」という提案がありました。当時、マイクロコンピューターという言葉は誰もが初めて聞く言葉ですし、その説明によると「部品を購入して自分達でコンピューターを造る」というとてつもない意見でしたが、さっぱりワケのわからないまま、何となくおもしろそうだからやってみようということになり、「マイコンの研究」というテーマで補助金申請を行なったのです。しばらくすると中小企業庁から課長さんがおみえになり、テーマが適切かどうかを判定するためのヒヤリングが行われたのですが、これがまた何とも吹き出したくなるような珍妙なヒヤリングだったのです。その時は青年部員や組合役員で組合の大会議室がギッシリ満員になるほどの盛況で、時の青年部会長の鬼頭さん（日伸歯車）が大勢の居並ぶ中でマイコンについての説明を課長さんにするのですが、そこに居合わせた誰もがマイコンとはどんなものなのか全くわかっていない、説明をする鬼頭会長も、聞く側の課長さんも、その他同席している全員が始めて聞くマイコンと云う言葉すら理解できていない、そんな状態で説明するのですから、いくら説明を聞いてもわからない、まさしくチンプンカンプンの説明会だったのです。そして最後に、説明を全部聞き終わった課長さんの言葉、私は今でもその印象的な言葉が鮮明に耳の奥に残っています。課長さんは「こんなものが、とても補助金の対象になるとは思われませんが……」と云って、しばらく考えたあと、「まあいいでしょう、若い人達のやることだ、何かの成算があってやろうとしているのだろうからそれを信じましょう。よろしい、出しましょう。」と、こう云われたのです。その時、誰もが説明は拙なかつたけれど、意気を感じてくれた通産省の腹の太さを実感したものです。

許可が出たのでその後すぐにマイコンのハードの基礎勉強に入り、自分達で部品を購入し、自分達でハンダづけをし、専門家を招いて原理の講習を受けながら、実技を行う作業を交互に繰り返しつつ、全くの手造りで1年をかけてマイクロコンピューターを造り上げたのです。その1年で補助事業はなくなってしまい、ハードの勉強は済ませたけれど、せっかくの勉強も引続いてソフトをやらなければ意味がないということで、土田会長（丸嘉工業）になった昭和53年、再び今度は補助金にたよらない、全額自費でソフトの勉強に入りました。この昭和51年から53年頃にかけて、金属団地青年部が熱心にマイコンの研究に没頭していた頃、世間ではまだ全く、マイコンなど話題にものぼっておらず、新聞紙面にもマイコンの文字なぞどこにも見当たらない状態だったのです。ところが翌54年、今度は第二次石油ショックという大事件が起きました。石油が量の問題から、価格の問題に変わったのです。原油価格が暴騰し、このままでは日本経済が壊滅してしまう未曾有の大ピ

ンチを迎え、通産省では省エネルギーを最優先課題として取上げ、あらゆる機械機器類を省エネ化すべく大号令をかけました。機械類の省エネ化とは、煎じつめればマイコンを機械機器類に組み込み効率をよくするという事です。これを機会に日本中にマイコンブームが起り、あらゆる機械類にマイコンが搭載され、その頃を境として新聞紙上にはマイコンと云う言葉が出ない日はないくらいに様変わりの様相を呈するようになってきたのです。そうすると金属団地の青年部にはとても手に負えない税の規模と技術とスピードについてゆけなくなってしまいました。丁度その頃、メカトロニクスと云う言葉が生まれ、とにかく「トロニクス」という言葉がついていないと機械ではないと云われるほどにマイコンは一大発展をし、その結果、日本経済は一次、二次にわたる石油ショックを乗り切り、世界の人々を驚かせたことは記憶に新しいところです。このピンチを切り抜けた根っここのところは、マイコンを組み込むことによって実現できたあらゆる機械機器類の省エネ化の結果ですが、そのマイコンの将来をブームが到来する3年も前の昭和51年の時点で、金属団地の青年部はすでに見抜いたという点、当時、青年部員であった人達が、心の底で今でもひそかに抱いている誇りの原点は、まさしくこの一点にあります。通産省の課長さんが「こんなものが…」と表現されたほどに、チャチなオモチャのたぐいに等しい、全くの話題の端にものぼらなかつたシロモノを、何となくその奥に、言葉では表現できない巨大な可能性が潜んでいるのを第六感で嗅ぎ分けたその結果、「俺達は通産省より3年先行した！」という誇らしい思いがあるのです。「俺達がやった大仕事」と云えるかどうかわかりませんが、補助事業が終わった時、研究の結果を報告書にまとめ、通産省に提出していますが、ひょっとするとその報告書があつた国難に少しはお役に立ったかも知れないという思いを捨て切れないうのです。

青年部の長い歴史の中でこの前後、数年の時代が一番燃えた時代だったと思います。だからこそ今、新人類と呼ばれる人達がキーボードや、マウスの扱いにいくら手慣れていようとも、別に何てことはない、自分達がパソコンやインターネットに縁遠い役立たずの化石人間と見られていようとも別に何とも思わない。それは最後に「君達はそのブラックボックスの中身がわかるかい？」という強烈なセリフを云える自信を持っているからなのです。

最後にもう一言、付け加えておきましょう。後でわかつたことですが、その時ヒヤリングにおみえになった中小企業庁の課長さんとは、その後、通産省を退官された後、衆議院議員に立候補され、昭和61年から10年間、岐阜県選出の代議士を務められた松田岩夫さんだったのでした。

60周年記念誌を振り返る ⑧

「シリーズ『解説』編」

第8回：青年部…その誇りの原点

昔のお役人さんは太っ腹で権限を持っていたのです。高度経済成長を牽引した通産省のスピード感は流石です。親父世代はパソコンどころかスマホもろくに使えないのに先見の明はあったんだなあ(笑)

第9回：「それで何が良かったんだ」

金属団地の存在意義は？事ある度にテーマとして語られますが「エエトコドリをする知恵」とは良く言ったものです。デメリットの整理は進んでいるので、今後は残った物を必死で守ろうと思います。

第10回：土地再売買予約契約 PART-1

組合員が組合に「俺の土地を買い上げてくれ」と言ってもそもそも要求する権利が無いとは…知らなかった！「好ましからざる第三者」から金属団地を守る為に、いろいろと考えられているのです。

シリーズ

解説

第9回

「それで何が良かったんだ」

山本 隆一

組合員はよくこんな言葉を口にします。「俺達はここに集団化をして、一体何が良かったのだ。よく考えてみれば自分達にとって、集団化がそれほどいいこととは思えない」というものです。発足当初は力の弱い中小企業が一ヶ所にまとまって大企業に匹敵する工場集団を形成し、それなりの発言権を持つとする巨大な目標が語られ、そのために共同施設や共同事業を活発にして大企業のようになることを夢見たのですが、共同と名のつくものはやってみた結果どうもうまくゆかない、現在残っているのは共同受電、共同住宅、金融事業、それに共有地の利用といったところですが、その共同受電は当初の頃のメリットはほとんど失なわれ、共同住宅はメンテナンスに費用がかさむ、金融事業にしても自分の土地を担保に金を借りる限り共同のメリットはそれほど大きくはない、共有地の利用にしても駐車場にするくらいで、その他の事業をやれば「共同アレルギー」が働いてうまくゆきそうにない。あれやこれやで冒頭に掲げた「それで何が良かったのだ？」という疑問が自然発生的にでてきても何ら不思議ではありません。では集団化のメリットとは何だったのか？、私の考えるところ、そのメリットの多くはそこに事業を営む私達よりも、それ以外の方々に及ぼすメリットの方がはるかに大きかったのではないかと考えられます。この地にツブの揃った中小企業の製造業が集団化していることは、外から見るとこれほど便利なことはない、何か調査をしたい事があれば組合にその調査を依頼すればたちどころにできてしまう、行政側にとっては手間ヒマがかからず、これほど効率よく仕事が完結してしまうのは何よりのメリットでしょう。1ヶ所にまとまっているがためにいろいろな調査のほかに組合員自身がそれほど望んでもいないような補助事業やら、何とかパトロールやら、その効果に疑問を抱いているようなことまでやらされてしまう、そのもつともらしい大儀名分を示されると断りきれないハメに追い込まれてしまうのもしばしばです。それでも公のすることなら何とか辛抱できるにしても、それに便乗して民間人や民間団体やらがワンサとやって来る。セールスマンは来るわ、寄附金集めは来るわ、どれもこれも我々がここに集団化しているがために、彼らにとっては仕事が効率よくはかどるからにはかなりません。とすると、原点に戻って「集団化のメリットは何か」と問われれば、少なくともそれは我々にはなく、我々以外の人々により多くのメリットが与えられているといえるでしょう。ではさらに、原点に戻って、しからば我々は何故集団化に参加したのか？私流の答を申し上げます。昭和36年当時、私達が考えたことは、(1)この広大な土地が安く手に入れることができること。(2)この集団化事業に参加すれば国から助成金がもらえること。(3)長期低利の資金が利用できること。おおむね以上の3点だろうと思われます。それが今日、現時点で見るとそのおいしい部分は全部、私達の胃袋の中に入ってしまった、今では何も残ってはいません。ハタと気が付いた時、そのデメリットの部分がようやくわかってきた、それが「それで何が良かったのだ？」という凝縮された言葉なのです。でももう取返しはつきません。胃袋で消化してしまったものを吐き出すわけにはいかないからです。それではどうする？。私流の考えでは、(1)集団化のメリットにあまり多くを期待しないこと。(2)集団化した結果の良かった部分だけを必死に守ること。(3)集団化したことによるデメリットの方はなるべく排除するよう知恵を働かせること。の3点です。誠に抽象的な云い方ですが、一言で云うなら「スマートにエエトコドリをする知恵」といったところではないかと思えます。

273号(1997年6月)

シリーズ

解説

第10回

土地再売買予約契約 PART-1

山本隆一

組合設立後20年を経過した昭和56年、それまで組合の所有であった企業の土地が、組合員名義への移転ができるようになり、多数の企業が名義変更手続を行ないましたが、中には名義変更をせず引続いて組合所有のままに据置いた企業もあります。現在では所有権移転をした企業51社、していない企業11社という内訳です。その折、組合は所有権移転をした企業を対象に「土地再売買予約契約」を締結しました。この「再売買予約契約」について、組合員はまだしっかり理解できていないように見受けられますので、この契約のいくつかの条項のうち最も誤解されやすい部分について解説してみたいと思います。これも前面に引続き私流の解釈ですので御意見のある方はお聞かせ頂きたいと思います。

再売買予約契約の最大のねらいは、この金属団地の中へ「好ましからざる第三者」が進出し、そこに居座わること未だに防ごうという趣旨のものです。「好ましからざる第三者」とは製造業ではない異質の企業や個人、社会秩序をみだす恐れのある人々、あるいは製造業であっても公害を排出したり、周辺の企業に迷惑をおよぼすことが予想される企業のことを指しています。例えばある企業が脱退したり倒産したりしたような場合、その企業の土地は別の第三者に転売されるわけですが、その転売された相手が前記の「好ましからざる…」にあたる場合、組合は契約の予約完結権の行使を行ない、第三者の手に渡る前に組合がその第三者より先に、その土地を譲り受ける権利を契約したものです。この大目的のために契約書にはいろいろな条文が書かれていますが、その条文の中で特に誤解されやすい部分は、その条文の一項目だけを見て、次のような言葉を口にする組合員に、時々出くわすことから容易に想像できます。例えばこんな具合です。

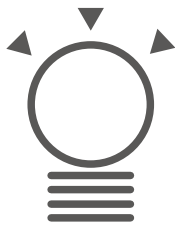
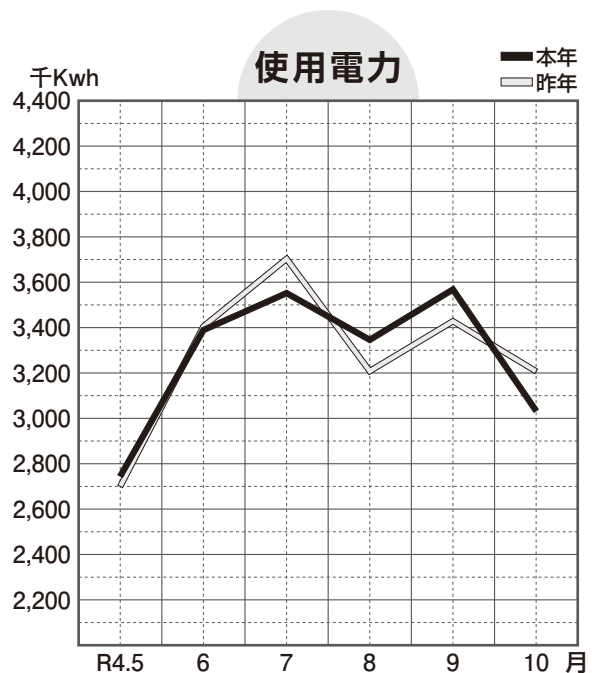
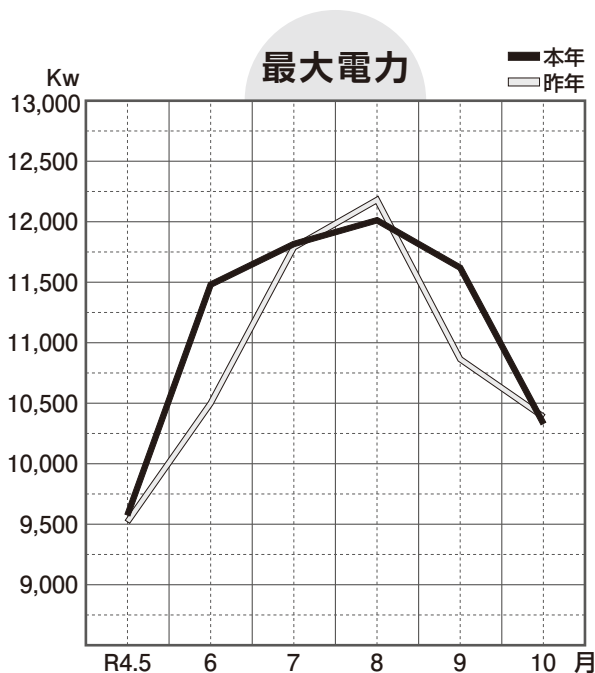
「うちが脱退する時は、契約に基づいてこの土地を時価で組合に買い上げてもらえば良い。組合は組合員から要求があれば、これを拒否することはできないのだから…」というものです。この解釈は正しいのでしょうか？正解を申し上げます。「不正解！」。組合員からそういう要求があったとしても、それを受け入れるか否かは組合の意志によります。意志である限り受け入れる場合もあるし、受け入れない場合もある、受け入れない場合というのは、前記の「好ましからざる…」という大目的が損われないと予測できる時には、全部が全部要求に応じて買い上げるといった行為はないのです。何故なら、こうした組合員の土地を買い上げるとか、買い上げないといった行為は契約の「予約完結権」を行使してはじめてできる行動だからです。ところがこの契約には、「予約完結権は甲のみ所有」(甲とは組合のこと)とありますから、乙、つまり組合員の方には予約完結権はなく、「俺の土地を買い上げてくれ」といっても、そういう要求をする権利がそもそもないのです。組合にも予約完結権を行使できる条件が条文の中にいろいろと書かれていますが、要約すれば前記の「大目的」にふれない限り行使することはできませんから、ただ単に脱退する時に「買い上げろ！」「いやだ！」なんてやりとりはそもそもナンセンスなのです。組合員が脱退もしくは倒産をし、好ましからざる第三者がその土地を買い受けたり、占拠しようとした時にはじめて組合は予約完結権を行使してその土地を組合の手に取り戻す行動をし、その一方で不動産鑑定士の提示した金額でその土地を買い上げる義務を負うわけですから、権利の行使がなければ義務の履行はありません。したがって、そうゆう要求が出された場合、「そうするかどうかは組合の意志による」と申しましたのは決して的はずれではないと思います。

再売買予約に関連して、各義変更をしていない企業の場合はどうなのか、ここにも誤解があるようですから、引続いて次号にPART-2としてお届けします。なにせこのテーマは組合員にとって関心の深いテーマなものですから……。



お知らせ

令和4年10月分電力使用状況



電気は正しく使いましょう!!

電力出力制御

出力制御とは、電力需要を上回る発電量が出てしまったときに発電しないよう電力会社側が発電量を制御(停止)すること、発電と需要が釣り合うようにするための制度です。

2022年に入って各電力会社で行われるようになりました。理由としては太陽光発電が増えてしまったからです。太陽光発電所を停止した発電事業者に対して補償をして、対策のために各電力会社をつなぐ関係線を増設して他の地域で使用する。ただし設置には数十億から数百億円程度がかかる設備投資となります。各電力会社との関係は電力不足解消にもつながりますが費用対効果としては設備利用するのはごく限られた期間のみで全国的に太陽光発電所が増えていけば余剰電力を他の地域電力で使うこともこの先難しくなることでしょう。

太陽光発電所を強制的に停止したり、関係して他の地域電力へ売電する。全国的に太陽光発電所が増えれば、売電自体が難しく今後は太陽光発電所を投資目的で設置するのは特に注意が必要かもしれません。

行事予定

2022 **11** November

16 水	
17 木	
18 金	組合創立記念親睦旅行(～20日) 組合青年部ガヤガヤ会議(青年中央会)
19 土	『組合休日』
20 日	
21 月	月例会 役員会
22 火	
23 水	『勤労感謝の日』
24 木	
25 金	
26 土	団地G(青年部合同) 『組合休日』
27 日	
28 月	編集委員会(12月号)
29 火	
30 水	

2022 **12** December

1 木	
2 金	
3 土	『組合休日』
4 日	
5 月	役員忘年会
6 火	
7 水	
8 木	編集委員会(新年号) インフルエンザ予防接種(～9日)
9 金	安全衛生優良企業視察と反省会
10 土	『組合休日』
11 日	
12 月	
13 火	
14 水	
15 木	

■ 12月の行事予定

12月17日 団地G・団地G忘年会
12月19日 臨時総会・月例会・役員会

■ 共同駐車場空き状況 (2022年11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>

