

労働保険事務
組合へ加入で
経費の節約を

社団法人

大森工場協会会報

第7号

昭和60年1月1日

発行 大森工場協会

編集委員会

東京都大田区中央2-11-10

TEL. 03(771)4744・(772)6474

印刷 城南印刷工芸(株)

TEL. 03(752)3399



核兵器より怖い 教育の現状

— 経営者も真剣に対応を —

人材は育たない……

過保護と詰め込み教育

いまこそ教育の見直しを

会員の皆様、明けまして、おめでと御座居ます。
今年ほどの様な一年になるのでしょうか……
昨年は、景気上昇が言われた割には、今一つピンと来ない企業が多かった様です。
今年も、例外企業は別として、厳しい一年が待ち受けている様ですが、牛の歩みを真似て、一歩一歩確実に毎日を、努力して参りましょう。
昨年一年間、色々な問題が社会を騒がせましたが、中でも教育に関する諸問題には強く心を抉られました。
オーストリアの生物学者で、ノ



- 1、人口過剰
- 2、生活空間の荒廃
- 3、人間同士の競争・闘争
- 4、感性の衰滅・良心麻痺
- 5、遺伝的な頹廃・薬

1、ベル賞を受賞したコンラッド・ローレンツ博士は、その著「文明化した人間」の「八つの大罪」の中で、現代の危機として、次の八つをあげています。
6、伝統の破壊
7、教化され易き「マスコミ」
8、核兵器の脅威
そして「今日の人類の危機の中で、核兵器の危険よりも、現代青少年の過保護と、知育偏重の間違った教育は、生物学者から見ると、身の毛もよだつ程だ」と述べています。
この様な危機に見舞われている今、我々経営者の自覚の程はどうでしょうか？
本号の座談会でも述べられている様に、「人は居れども人材難」の現状を見る時、経営者として、たゞ教育への不満を述べているだけでは、事態は益々悪くなるばかりです。
経営者として、社業発展に努力する事は当然としても、一日本国民として、今、何を為さねばならないか、後顧に憂いを残さぬ為にも、今年こそ真剣に考え、実行しようではありませんか。
今年一年間が、会員の皆様にとって、より良い一年であります様にお祈りして居ります。

催し物のお知らせ

(一) 昭和60年新春賀詞交歓会
(協会主催)

1月30日(水)開催。昨年末既報。
○記念講演 (PM 5・30～6・45)
「野球と人生」大洋ホエールズ前監督 関根潤三氏(野球解説者)
(会場) 大田区民会館「第3、4集会室」☆講演終了後会場移動。
○懇親パーティ (PM 7～8・30)
(会場) 区立池上会館「白梅、紅梅の間」

○申込〆切日 1月16日
○会費 7000円 申込書に添えてお払込み下さい。
※銀行振込の場合(口座番号)
☆都民銀行大森支店
(普) 0204767
☆三菱銀行大森支店
(普) 4087498
☆第一勧銀大森支店
(普) 1239843

いづれも(社)大森工場協会名義
※送金又はご持参の場合は協会事務局宛。ご希望により集金にも伺いますのでご連絡下さい。
※講演会とパーティは別会場ですが隣接して居ります。(池上本門寺石段右手)
奮ってご参加下さい。

(二) 科学万博見学会
本年3月17日開幕の筑波研究学園都市における科学万博の見学会を左記日程により実施することになりました。詳細は追ってお知らせします。
(期日) 4月14日(日) 1泊
2日。見学先①科学万博 ②水戸借楽園 ③笠間(竈元) ④筑波山。往復共デラックスバス使用。
宿泊「つくばグランドホテル」会費2万5千円以内の予定。

◎優良従業員表彰式終る
11月23日(勤労感謝の日) 大田区民会館で挙行。勤続10年以上26名、同5年以上38名、計64名に表彰状並びに記念品が贈られた。

新年 謹賀

社団法人
大森工場協会

顧問	安倉田	小西倉	小田善	窪田忠	相談役	水川義	古川政	梅田利	上杉貝	副会長	入澤英	片山光	高木真	鈴木吉	理事	米澤平	車田昌	伊勢八	大塚知	中道榮	大崎次	助川金	丸山正	監事	尾川義	古川徳	第一支部長	高正仁	第二支部長	近藤幸	第三支部長	山野邦	第四支部長	柳谷恒	第五支部長	久我正	第六支部長	山沢澄	第七支部長	渡辺正	第八支部長	小泉正	第九支部長	上原行	第十支部長	中西真	第十一支部長	川又彦	第十二支部長	伊勢養
----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	-------	-----	--------	-----	--------	-----

談 氏 A

- 会社が期待する仕事を出来るのが良い人材
- 業種伸びれば人は集まる
- 良い人材採用には「運」も必要
- 小企業では新卒は無理
- 新人教育にも人手不足
- 能力に応じた配転で戦力アップ
- 諦めず努力を

優秀な人材とは、会社が期待する仕事が出来てくれる者を云うんです。使えない人間を抱えて居たら会社は潰れてしまいます。業績が伸びている会社には人は集まる。拡大すれば、又は拡大するには人材が必要になる。当然会社は人集めに努力する。人が集まれば相乗効果で業績が又伸びる。勿論需要との兼ね合いが問題ですが……。

経営者と従業員との出逢いには運が多分にあります。例えば職安の求人票で偶々一番初めに目に入った会社だというだけで有能な人材が来ることもあります。

弱気かも知れないが、今の社会では、新卒に限って言うならば我々の規模では来ないのではないかな。

大企業がかなり採ってしまおうし、若い人も寄らば大樹の蔭で大企業に入りたがりませぬ。

経営者はそれ／＼見通しをたてて経営して居るのですが、正直に言って人材確保の見通しはたてて難しいです。

新卒生は大企業の残りものという感じで、質、量ともに貧困で、短時間の面接では、実際に適不適が判らないし、教育するにもそ



れに当てる余剰人員が居ません。10年程前までは毎年少くとも1名は高校出を探ったし、大学卒もルートで入れました。今迄にかなりの人数が入って来ましたが、現在までに殆んど退職してしまいました。その中で惜しかったと思う者は数える程しか居ません。根本的には素質の点で充分育たない人材だったので、育て切れなかったことは不徳のいたすところですよ。

現在の仕事の範囲では必ずしも人材不足とは思いませんが、今一歩進めるには足りません。

職安に求人票を出せば必ず人は来ますが、様子を見るだけで、酷いのは一日で来なくなる者も居ます。

新しい人材を求めるばかりが確保ではなく、現在の人員の仮でも質のとらえ方によっては物凄く差がつくと思います。能力に応じた置配転換で隠れた人材を生かすことも大事ですよ。

現代社会では斜陽と思われる会社の方が伸びている会社より遙かに多い。そこで、個人の能力と同様に、現在の仕事の先の見込みが無いのなら思い切った手を打つべきだとして、規模の縮小や業種の再検討等を進言したり、建て直しを実行する者もまた人材です。

人が来ない、増えないという諦めはいいけません。人は必ず何か長所を持って居るものですから、それを上手に引き出して活用することが大切で、それが出来るのは経営者しか居ません。

……



企業の伸長を左右する要素の一つに、人材の確保があります。特に最近の著しい、新入社員のレベル低下には驚かされます。会員企業の社長さん方は、この問題をどの様に考え、対処されて居られるのでしょうか…。今号では、会員企業5社の社長さんにお集りいただき、「人は居れども人材難、をテーマにお話をお伺い致しました。なお座談会は3時間半の長時間にわたり、沢山の有意義な御意見が出されましたが、紙面の都合で要約し、その一部分しか、載せる事が出来ませんでした。悪しからず御了承下さい。

人は居れども

おめでとうござ居ます



談 氏 D

- 会社のPRを徹底する
- 社内職訓練校を養成
- 特殊学級の子供も現場実習では成功
- 「番頭さん」づくりが大変
- 中間採用者の定着率が悪い
- 育て上手に使う
- 肩書き余り喜ばぬ
- 人集めは昨年より上り精力的に

私の会社で持って居ます社内職業訓練校は中小企業としては確かに珍らしいことで、2代目社長の仕事として若い者を養成して当社の特徴を作っていることだと思っておりますが、結果的に中卒、高卒者を集め難い時代には大変プラスになりました。その反面、会社が必要とする多能工ではなく、ライセンス取得につなげていく為に単能工に仕上げざるを得ないマイナスの面も出て来りました。

中卒、高卒者は何とか集まるが、中間以上のホワイトカラーを作るのは難かしい。

工場で新しい機械を導入して使わせて居ますが、今時の10代、20代の若い人達はコンピューター等に取り組むのが夢なのか、定着率は良好ですが、中間採用者の定着性は悪いです。

中小企業には昔流に言えば「番頭さん」が必要だとされ、それを作り上げねばならないわけですが、これが何よりも難かしい。しかもそれは社長の仕事なんですよ。

中卒でも高卒でも人材は居ます。要は教えて立派に育てるだけではなく、育てて上手に使うこと。つまり充分に能力を出せる場を提供することです。

優秀な人材を探る以上、使用者側も余程考えないと使いこなせない。

今時の若い人は必ずしも肩書き(役職などの)を付けて貰うことを喜ばぬ人が結構多い。適材適所を常に念頭に置いて、本人の能力を上手に引出し、又は引出させるのにふさわしい環境を作ってやるべきです。

昔は通勤帯の範囲は距離が尺度だったが今は時間であり一時間半以内は通勤帯です。従って余程地方へ行かないと人集めは無理ではないですか。地方も過疎化が進んで居る。地方自治体が工業団地の整備や工場誘致に力を入れていることを見れば判るでしょう。昨年の倍以上精力的に動かないと人は集められないと思えます。

職安に限らず、人を採りたいと思うなら、会社のPRを徹底的にやることです。求職者に少しでも多く会社の内容を理解させる手段を講じることが大切です。その辺の工夫や努力が足りないのではないのでしょうか。

募集方法にビデオを利用するのは自分自身で持ち込んでのPRならそれなりの効果はあるかも知れないが、人任せでは利用価値は無いでしょう。

企業には色々な職場(仕事)があるのだから、年齢や性別の他に必ずしも健康者だけを対象と考えなくても良いのではないのでしょうか。

以前に、特殊学級の子供達にカリキュラムを組んで現場実習をさせたことがありますが、素直な良い面も持って居て、教え方によって普通の者より標準作業においてはむしろ誤差が少ない場合

……



(C) 氏談

- 人材発掘も商品開発と同じ
- 「自分の会社」から「社会の会社」へ発想の転換
- 元親会社の工場長をスカウト
- 必要な人材は、何としても採る

●新製品の開発では「下手な鉄砲も数打ちゃ当る」の例えの通りで、随分失敗もしましたが、いざという時には意外なところから救いの神が現われたり、成功に結びついたり、何事も打込んで行なえば道は拓けるものです。

●人材発掘も商品開発と一脈相通じるものがあると思います。

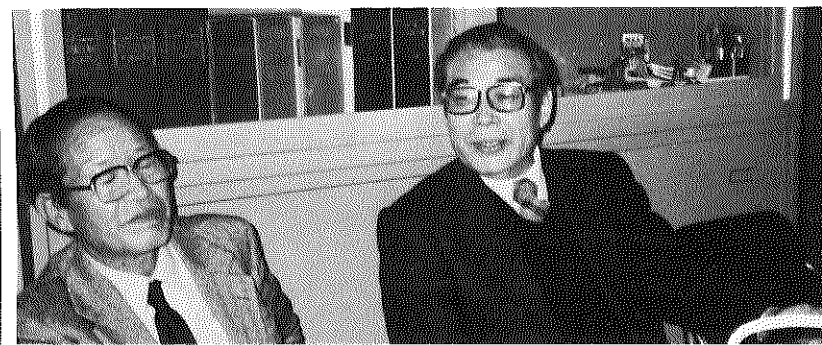
●他所では優秀でも当社に入らなければ駄目です。

●考えてみると、とにかく人材不足で困って居た時期は「自分の会社」という意識だった。いくら人が来る様になったと感じられた頃には「我々の会社」という所までチョッと進歩した様に思う。初めは「自分の会社」だ。他人のことはどうでも良い。次が「我々の会社」。最近では生意気な様ですがこの会社は「社会の会社」だと私自身が眞面目に思込んで、そのことを従業員に説明し、そのつもりで事を図る。するとうまくいく様な気がします。まだ完全には成功して居ないですが。

●入社希望者には、会社の今迄の経過を説明すると共に将来の見通しや目標を明示し、よく理解してもらい協力を得られる者を採用する様にしている。

●絶対必要な人材だと思ったら何としても採る手段を講ずべきだ。スカウト会社へ頼めば希望に副った人材を探してくれる。

●子会社の管理は息子、甥、本社の営業担当専務等を社長として任せて居り、かつて親会社の工場長だった人を当社新工場の工場長に起用して実績を挙げて居る。



●求人の方としてビデオの利用はどうでしょうか。たとえば、職安にコーナーを設けて希望者が自由に観られる様にすれば、最近ビデオがはやっているから、単に書類だけより動きや音響がある方が効果があると思うのですが……。

●求人には色々個性がありますが、矢張り社長の考え方や好き嫌いによって会社のカラーが決ってしまう様な気がします。それだけに経営者は先頭切って勉強せねばなりません。

●定着性の良いのは縁故関係の者でこれが案外根強い。生い立ちや性格がある程度はつきりして居るので比較的安定するのです。人と人との出逢いは多分に偶然性が強いです。職安で見つて居ると、求人票やパンフレットを全部見る者も居れば、サッと見てすぐに窓口へ行く者もあります。ですから、自分の会社の求人票が求職者の目に入るかどうか偶然なら、見ても来る気になるか、或は来て仕事に合うかどうか、考えるとして偶然の結果であり、運だと思わざるを得ません。

●求人の方としてビデオの利用はどうでしょうか。たとえば、職安にコーナーを設けて希望者が自由に観られる様にすれば、最近ビデオがはやっているから、単に書類だけより動きや音響がある方が効果があると思うのですが……。

●当社では採用無理、地方に進出、現地で人集め

●中間管理者が不足、なかなか育てない

●大会社の退職者採用で失敗

●企業はもつと真剣に採用を

●当社は与えられた仕事を満足にこなす者は結構居るが、それらを把握出来る者が居ない。以前から長い眼で見ながら若い者を育てて来たつもりだったが、残念ながらトップ級の幹部として育つまでに至って居ないのが現状です。

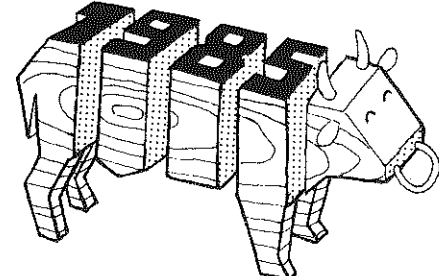
●特に近年、東京（本社工場）では人が全然来ないのでどうしようもない。

●他社での実績や学歴、経歴だけで判断しては駄目ですね。適不適はそれ／＼の企業によって異なるから。東大出身で大会社の退職者を採用したが欠陥があり、失敗した経験があります。

●いきなり職安へ行って気に入った人を求めても無理で、確固たる方針のもとに絶対必要人員の確保を目標に努力することが肝心です。意外に採用側の真剣度が低いのではないのでしょうか。形式的な書類を提出するだけでは目的は達せられません。



新春座



＜出席者＞

- 伊勢養治 株妙徳社長
 - 入沢英友 三力工業株社長
 - 可知栄次郎 信栄機械工業株社長
 - 清水一郎 株清水製作所社長
 - 山岸克二 城南印刷工芸株社長
 - 中道金吾 アポロ通信工業株社長
- 記録・写真 吉村 力 (協会事務局長)
山中邦夫 (城南印刷工芸株)

人材難

会員の皆様明けて

(E) 氏談

- 採用時にとことん話し合いを
- 会社の方法をはつきり説明
- 安易な採用策は駄目
- 定着性の良いのは縁故関係
- 求人ビデオの利用は？



この結果から、今一度見直す必要があるのではないかと居ます。

労働保険事務
組合へ加入で
経費の節約を

社団法人 大森工場協会 会報

第7号
昭和60年1月1日
発行 社団法人 大森工場協会
編集委員会
東京都大田区中央2-11-10
TEL. 03(771)4744・(772)6474
印刷 城南印刷工芸(株)
TEL. 03(752)3391



核兵器より怖い 教育の現状

— 経営者も真剣に対応を —

会員の皆様、明けまして、おめでと御座居ます。
今年ほどの様な一年になるのでしょうか……
昨年は、景気上昇が言われた割には、今一つピンと来ない企業が多かった様です。
今年も、例外企業は別として、厳しい一年が待ち受けている様ですが、牛の歩みを真似て、一歩一歩確実に毎日を、努力して参りましょう。
昨年一年間、色々な問題が社会を騒がせましたが、中でも教育に関する諸問題には強く心を抉られました。
オーストリアの生物学者で、ノ

人材は育たない……

過保護と詰め込み教育

いまこそ教育の見直しを

- 1、人口過剰
- 2、生活空間の荒廃
- 3、人間同士の競争・闘争
- 4、感性の衰滅・良心麻痺
- 5、遺伝的な頹廢・薬



- 6、伝統の破壊
 - 7、教化され易き・マスコミ
 - 8、核兵器の脅威
- そして「今日の人類の危機の中で、核兵器の危険よりも、現代青少年の過保護と、知育偏重の間違った教育は、生物学者から見ると、身の毛もよだつ程だ」と述べています。
この様な危機に見舞われている今、我々経営者の自覚の程はどうでしょうか？
本号の座談会でも述べられている様に、「人は居れども人材難」の現状を見る時、経営者として、たゞ教育への不満を述べているだけでは、事態は益々悪くなるばかりです。

経営者として、社業発展に努力する事は当然としても、一日本国民として、今、何を為さねばならないか、後顧に憂いを残さぬ為にも、今年こそ真剣に考え、実行しようではありませんか。
今年一年間が、会員の皆様にとって、より良い一年であります様にお祈りして居ります。

催し物のお知らせ

(一) 昭和60年新春賀詞交歓会

(協会主催)

1月30日(水)開催。昨年末既既。
○記念講演 (PM 5:30 ~ 6:45)
「野球と人生」 大洋ホエールズ前監督 関根潤三氏 (野球解説者)
(会場) 大田区民会館「第3、4集会室」 ☆講演終了後会場移動。
○懇親パーティ (PM 7:30 ~ 8:30)
(会場) 区立池上会館「白梅、紅梅の間」

○申込み切日 1月16日
○会費 7000円 申込書に添えてお払込み下さい。
※銀行振込の場合 (口座番号)
☆都民銀行大森支店
(普) 0204767

☆三菱銀行大森支店
(普) 4087498
☆第一勧銀大森支店
(普) 1239843

いづれも(株)大森工場協会名義
※送金又はご持参の場合は協会事務局宛。ご希望により集金にも伺いますのでご連絡下さい。
※講演会とパーティは別会場ですが隣接して居ります。(池上本門寺石段右手)
奮ってご参加下さい。

(二) 科学万博見学会
本年3月17日開幕の筑波研究学園都市における科学万博の見学会を左記日程により実施することになりました。詳細は追ってお知らせ致します。
(期日) 4月14日(日) 15日(月) 1泊2日。見学先①科学万博 ②水戸偕楽園 ③笠間(窯元) ④筑波山。往復共デラックスバス使用。宿泊「つくばグランドホテル」。会費2万5千円以内の予定。

◎優良従業員表彰式終了
11月23日(勤労感謝の日) 大田区民会館で挙行。勤続10年以上26名、同5年以上38名、計64名に表彰状並びに記念品が贈られた。

謹賀新年

社団法人
大森工場協会

- | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|--------------|--------|-------|-------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|------|------------|-------------|-------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|
| 顧問
安倉田 義三郎 | 小倉 康一 | 小田 忠善 | 窪田 政雄 | 水川 義雄 | 古川 利夫 | 梅田 義夫 | 会長
杉 貝 | 副会長
入山 英助 | 片山 光太郎 | 高木 眞行 | 理事
鈴木 吉男 | 米澤 平八郎 | 車田 昌一 | 伊勢 養次 | 大塚 栄一郎 | 中道 芳光 | 大崎 正和 | 助川 義夫 | 丸山 正 | Y.M.クラブ幹事長 | 監事
尾川 徳治 | 古川 義明 | 第一支部長
高正 仁衛門 | 第二支部長
近藤 幸平 | 第三支部長
山野 邦雄 | 第四支部長
柳谷 恒雄 | 第五支部長
久我 正剛 | 第六支部長
山沢 澄夫 | 第七支部長
渡辺 正成 | 第八支部長
小泉 正英 | 第九支部長
上原 正康 | 第十支部長
中西 眞彦 | 第十一支部長
川又 行彦 | 第十二支部長
伊勢 養治 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|--------------|--------|-------|-------------|--------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|------|------------|-------------|-------|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|