

就労困難者の雇用創出プロジェクト 実証事業報告(後編)

『就活応援カフェ開催記念式典』 を終えて

『自治研センター定期総会・記念講演』開催

講師 万協製薬(株) 代表取締役社長 松浦 信男 氏



発行所
三重県地方自治研究センター
三重県津市栄町2丁目361番地
(一)三重県地方自治労働文化センター内
TEL059-227-3298
FAX059-227-3116
<http://www.mie-jichiken.jp/>
info@mie-jichiken.jp

5月号に引き続き、『就活応援カフェ開催記念式典』の様子を報告します。

トークセッションでは、基調講演に引き続き、石阪督規教授をファシリテーターに、「地域若者サポートステーション」(以下、「サポステ」という。)と連携のあった企業にお話を伺いました。

就活応援カフェ開催記念式典 (トークセッション)

進行 (ファシリテーター)
埼玉大学 基盤教育研究センター
石阪 督規 教授
(以下、「石」)
ゲスト
中部工業株式会社 (鈴鹿市) (以下、「中」)
株式会社太田製作所 (亀山市) (以下、「太」)

石 まず、若者雇用に関する現状について教えてください。

中 派遣業、請負業でもやはり人材不足な状況であり、困難な岐路に立たされています。

太 建築鉄鋼業と建設製造業でも若手の人材不足は深刻です。

石 若手が不足している状況の中で、今回サポステの若者を受け入れようとした切っ掛けはどういったこ

とだったのでしょうか。
中 社長の親族に障がい者の人がいます。社長の想いは、そういった方々の支援が何かできないのか、社内でも取り組めないのか、といったところにあります。実際、障がい者雇用を進めていたことが、今回の若者雇用において土台づくりになっていったのだと思います。

太 ハローワークで求人していたが、希望に沿う求職者はいませんでした。会計士に助言を受け、物は試しにとやってみたことがきっかけです。

石 きっかけは社長の想いや紹介があつて、自身でというよりは環境があつてということですね。では、受け入れてみてどうでしたか。

中 派遣業の方では難しいであろうということでした。まずは、梱包作業を、一から十までやっていたかどうかは考えず、基本的なところから始めました。指導員も含め、二人で110%でも120%でも進めばよいと考えていました。

結果は、人にもよるのですが、次々とステップアップすることができ、3週間の研修で半分程度のレベルには達したと思います。

サポステの若者は挨拶や人の話を聞くといった基本的なことができており、そこから教育する必要はなかったです。言葉は悪いですが「いらんことしない」ことが大事なことだったりします。

太 詳しく分からない状況で受け入れることになりました。こころの病とはどの程度なのかという不安もありました。
弊社では、中学生に1週間の体験

学習の場を提供しており、同じような内容から始めました。人には得意不得意があります。そこで、一つずつ順に様々な仕事を体験してもらいました。その中で得意分野を探す作業を行います。

個性が強い部分があると聞いていました。たとえば、物を片付けるよう伝えると、そこまで求めていないレベルできつちりと片付けます。これを不得意と捉えず、きちんと片付けないといけない仕事をしてもらいます。

石 中学生を受け入れているプログラムを基本にしたところは興味深いです。他社でも同じような受け入れをしていけば、それを軸に体験プログラムが出来るのではないのでしょうか。

中 上層部だけで話していてもうまくいきません。実際どこで仕事をしていたか、現場での理解が必要です。現場のリーダーへの研修が大切です。現場に理解してもらう事が大切なことです。

太 チャレンジ体験からスタートしています。弊社での悩みをサポステに相談できることで分かっていた課題もありました。企業ではない第三者の誰かがサポートできる体制がありました。私も、一日の終わりの声掛けや情報共有と、翌朝の振り返りを行っていましたが、サポステの支援はありがたかったです。

中 ハローワークなどのサポステもありがたいです。サポステ担当者として連絡を取り合うことは大切です。

石 逆に、上手くいかなかった、課題となったことはありましたか。
太 難しい、危険な作業が多いので、

『就活応援カフェ開催記念式典』

日時：2017年2月27日(月)
 会場：アストプラザ4階 研修室A
 共同主催：公益財団法人三重県労働福祉協会
 三重県地方自治研究センター
 後援：三重県中小企業団体中央会 三重県労働局 三重県障害者職業センター 三重県自閉症協会 日本労働組合総連合会 三重県連合会 全日本自治体労働組合三重県本部 若者就業サポートステーション・みえ

参加者：63名(関係者含む)

他の社員が監視しておかなければならなかったです。かといって、付きつきりにはできないので困りました。しかし、一人になる時間を徐々に長く、自身で判断してもらおうようにすることで、達成感を持ってもらおうとしました。

コミュニケーションについてですが、天気の話がキーワードとなり、スイッチが入り、よく話してくれました。

まずはコミュニケーションです。次に業務的な教育となります。初めはどうしていいのかわからないところから始まります。環境に合わせて、守るべきところがあるとは思いますが、それ以外は変わりなく接していく事で、職場のみなさん気持ちよく仕事をしていたくれました。やはり、場所というか環境が大事です。職場の環境づくりに時間をかける必要があります。

石 誰をどこに配置するのかという事です。太田さんも、事前に現場の教育や情報共有は行いましたか。

太 現場の作業もあり、外部の現場監督と話すこともあります。本人は「引き籠りでした」と自身で言っていました。現場監督も初めは驚かれたようでしたが、仕事しながら理解しあっていたと思います。

石 大きな話になりますが、人材難といわれる一方で、就職困難な若者がいます。今、必要な事とはなんでしょう。例えばアドバイザーのよきな仕組みとか。

太 アドバイザーの仕組みがあれば助かります。しかし、ある程度専門的な知識や、若者のことを理解しておく必要があります。補助など資金的な制度があれば助かりますが、やはり難しい事だと理解しています。

中 環境づくりにはお金がかかる部分があります。その支援は必要かなと思います。やはり、評価制度、CSRとしての評価がもたらえると企業としての強みになります。名前を売りに出すにも中小企業では難しいと感じています。

石 次のステップのことを伺います。サポステの若者たちは、今後正社員としてやっていけると思えますか。

太 今、トライアル雇用として雇用しています。給与面でも能力給を採用していますので、資格の取得などを考えているようです。

自分で行えること、やれないことが見えてきたと思います。言葉は悪いですが、いわゆる「正常」に戻りつつある兆しが見えてきたのではないかと感じています。

中 派遣という企業なので、非正規社員です。しかし、出来ないことは無いと思いますが、課題は多いです。正規社員はリーダー格として人



の指揮をしてもらいますから。たとえば、違う業種の枠組みで考えたときですが、弊社から他社へ派遣をさせていただいて、派遣先で雇用を売り込むという方法も可能ではないかと思えます。

石 粘り強く面倒を見て頂いていることが分かりました。いろいろと試してもらおう事が大切ですね。

最後に、想いやメッセージ、サポステを通じた若者雇用についてやってみる価値はあると思えますか。

太 私もまだ手さぐりの状態です。今日がネットワーク作りの場として、本人と企業で悩みが相談できる場所であればよいと思います。

中 真面目な人が多いというのが感想です。サポステの教育なのか分かりませんが、自分たちがどういう立場に置かれているのかをしっかりと考えていると感じます。挨拶でも率先してやることが分かります。

石 お二人とも非常に理解があつて、就職が困難な若者を引き受けて

就活応援カフェ

「開催記念式典」後、会場を5階のギャラリーに移し、「就活応援カフェ」を開催しました。事前に趣旨を説明していた7つの企業に参加いただき、23名の若者たちと対話をさせていただきました。

また、45名の方に見学いただき、今後の若者雇用について考える機会となったと思います。

まだまだ課題は多いですが、若者雇用に向けて一歩前進できました。今後は、より一層連携を深めた取り組みを進めていきたいと思えます。

ご協力いただいた企業の皆様、サポステの皆様、スタッフの皆様、本場がとうございました。



2017年度三重県地方自治研究センター 定期総会を開催

2017年6月5日(月)三重地方自治労働文化センターにおいて、2017年度三重県地方自治研究センター定期総会を開催しました。

はじめに当センター岡本博理事長から「当自治研センターでは、ルーティン以上に新たな取り組みをする研究機関として取り組んでいきたい。また、自治体の職員皆さんが、失敗を恐れない、行動して失敗してもその経験から学び賢くなる。そんな若者が増える日本に変わってほしい。少しでも変化する自分を持っていただきたい。」と挨拶がありました。

続けて、自治労三重県本部中央執行委員長長の長澤和也様より祝辞をいただきました。長澤様からは、「よい良い住民サービスを提供しようという努力は住民の理解を生み、サ一

ビスの向上だけでなく労働条件の向上にも繋がる。その働きやすい環境が、また住民サービスの向上に繋がっていく。そうした好循環の実現を求めて自治研究活動に取り組み。それが、大きな意義の一つと思う。「自治研究活動とは」と、大上段に構えて取り組む必要は無く、日常業務の中に幾らでもテーマを見つけれられるのではないか。是非、気軽な気持ちで自治研究活動に取り組んでいただきたい。」とお話をいただきました。

総会の進行にあたり、議長には、名張市職労の谷川勝巳氏が選出され、当センター会員総数136名(団体・個人会員)中、委任状を含む90名の出席があり、本総会の成立が確認された後、事務局より2016年度事業報告・決算報告・

会計監査報告を行い確認されました。続いて、第1号議案2017年度活動方針(案)、第2号議案2017年度予算(案)、第3号議案役員の一部改選(案)について提案を行い、満場一致で承認されました。

活動方針(案)では、「基本指針と主要な活動」や「主な調査研究課題」など6項目について提案を行いました。

2017年度の調査研究事業として、「市町議会の在り方に関する研究会」で実証した成果として公表した「報告・提言」書をもとに、自治体議会改革の普及・推進に向けた取り組み、「産官学民の連携に関する研究会」を立ち上げ、三重県独自の対話による持続可能な社会のしくみ作りに関する調査研究、2016年度に取り組んだ「地域自治組織と自治体の在り方研究会」の引き続きの調査研究、その他、「就労困難者の

2017年度 役員体制

理事長	岡本 博 (前自治労三重県本部中央執行委員長)
副理事長	前葉 泰幸 (津市長)
〃	谷口 友見 (大紀町長)
〃	鶴岡 信治 (三重大学理事・副学長)
〃	渡辺 伸二 (弁護士・リベラ法律事務所所長)
理事	長澤 和也 (自治労三重県本部中央執行委員長)
〃	日沖 靖 (いなべ市長)
〃	末松 則子 (鈴鹿市長)
〃	鈴木 健一 (伊勢市長)
〃	加藤 隆 (木曾岬町長)
〃	水谷 俊郎 (東員町長)
〃	石原 正敬 (菰野町長)
〃	栗田 康昭 (朝日町長)
〃	城田 政幸 (川越町長)
〃	中井 幸充 (明和町長)
〃	久保 行央 (多気町長)
〃	尾上 武義 (大台町長)
〃	辻村 修一 (玉城町長)
〃	中村 順一 (度会町長)
〃	小山 巧 (南伊勢町長)
〃	尾上 壽一 (紀北町長)
〃	大畑 覚 (御浜町長)
〃	西田 健 (紀宝町長)
〃	小林慶太郎 (四日市大学副学長・教授)
〃	北川 裕之 (三重県議会議員)
〃	板倉 操 (鈴鹿市議会議員)
〃	西塚 宗郎 (元三重県議会議員)
〃	藤田 和彦 (自治労三重県本部副中央執行委員長)
〃	鳥羽 幸也 (三重県職員労働組合中央執行委員長)
〃	高沖 秀宣 (三重県地方自治研究センター上席研究員兼事務局)
監事	扇田 榮夫 (フォーラム平和・三重幹事)
〃	辻本 隆司 (自治労三重県本部組織部長)

定期総会記念講演会

松浦武四郎より有名になりたい私

万協製薬株式会社 代表取締役社長 松浦 信男氏

定期総会終了後、万協製薬株式会社 代表取締役社長 松浦信男氏をお招きし、「松浦武四郎より有名になりたい私」と題した記念講演会を開催しました。当センターの会員の他、一般の申し込みの方もあり、多くの参加をいただきました。

雇用創出プロジェクトの実証事業として実施した「就活応援カフェ」の検証と仕組みの構築などに取り組みでいく方針です。



総会の様子

●はじめに

「松浦武四郎」について紹介があり、6回にわたる蝦夷地調査(3回は個人調査、3回は幕府のお雇い役人として)、北海道の語源となる「北加伊道」の案を政府に提出、明治維新後に大久保利通の推薦で開拓判官に任命され任に就くもアイヌ人への迫害は変わらず北海道開拓のあり方



万協製菓(株)
松浦社長

に強く反発し開拓判官を辞職した、などの説明があり、公務員の皆さんも松浦武四郎のような正義の心を取り戻すことが大事である。

●これからの公務員とは

松浦氏は、これからの公務員は「儲け(利益)を求める時代になつてきたのではないか」との話があり、財政縮減で後ろ向きになりがちであるが、もつと儲け(利益)が出るような企画を皆さんが、失敗を恐れずにごんごん考え続けて行動してほしい。

公務員が指導している立場の方々、自分のお金で稼いで生活している方々であるが、公務員は、お金を稼ぐことを考えていない。考えが違ふ者同士の話し合いは、異星人同士のようなコミュニケーションになつてしまう。そうならないためにも、公務員の皆さんもいろいろな事に挑戦してほしい。失敗したら失敗の式が生まれるし、成功したら成功の式が生まれる。法則を見つけたら、その法則の上に次の仮説を立てて実験する。その繰り返しで「公式」を作っていく。また、公務員には何百万人の同業者がいるので、成功例を取り入れていく。実際に実行している例を、いろいろな仮説を立てて確かめてみるべきである。そのためには、あらゆる物に対してコスト意識を持ち、心の底から「儲けたい(利益を

得たい)」と思うこと。

そのためのトレーニングとして、実現可能な小さな欲を自分の中で集め、イメージを具体的に描くこと。満たされる物で満足せずに毎日夢の風呂敷を大きくしていくべきである。皆さんの所属組織が評価しなくても、評価してくれている人はいらぬ、いろいろな事に積極的に取り組むべきである。そして、「人に必要とされる人間」を目指すこと。それは、自分の価値を冷静に見つめることである。自分の価値が本物の価値であるか、自分で分からなければ自分のことを認めてくれている人に評価してもらおう。その評価を聞いて、改めて考える。そこに見出された価値が魅力を生むものなのかどうか。大事なのは、自身の態度や言葉であり、それが気をひくかどうかが大切である。見てくれない魅力こそ大事にすべきである。人は人間的魅力がないと大成しない、本気の自分を出して認められるような生き方に変えていかなければならない。

●組織で必要なリーダー

企業理念には「社業を通じお客様と社会に貢献する」とある。公務員の皆さんは、地域社会の方々から愛され、褒められていますか。業務で会話している態度を思い出したときに、楽しい・面白い人だと言われているか。型にはまった接客ではなく、オリジナリテイのある魅力ある個性を出してもいいのではないかと。魅力ある人が、組織で「終わらない青春」を継続させる。自身も組織も成長していくためには、「青春時代」を継続させることが重要である。青春時代は一人ではおくれられない、同じ状況の中で夢を追いかけられる仲間

がいる。青春には夢と希望と現実と仲間が必要である。これこそが、21世紀型の組織が目指すべき形である。その青春時代の主人公がリーダーである。

積極的に行動し、たくさん本を読み、たくさん人と出会い、「本物」を見つけてよう。最も優れたリーダーが率いる組織は滅びたりしない。経営品質が追求するのはリーダーの育成。リーダーの育成に最も必要なのは、トップ(経営幹部)が部下に「正義感」を教えることである。ここで正義感とは、「何かを背負うために、何かを捨てる勇氣ある行為」のことである。人々は何かを始めることばかり議論をするが、本来は、まづ何かを止めることを議論すべきである。これからの時代、すべてをもちえない時代。皆さんが背負いたいものは何ですか?そのためには何を捨てますか?皆さんにとって正義とはなんですか?

●経営を行うには

目標や達成度はすべて数値に置き換えることが大事である。毎年、アンケート調査を細かく行い、調査結果を数値化することで、経年変化など問題点を確認することができ、対策をとることができる。

また、毎年ジョブローテーションで、職場の4割近くの人を異動させているが、一人ひとりと面接し、本人が納得したうえでしか異動させていない。その人のキャリアを確認し、次にどの能力を伸ばすべきか判断し異動させるべきである。いろいろな職場でいろいろな仕事を経験してほしい。一つの職場に引き留めることをしないためには、同じ仕事を他の人でもできるようにすること

ある。行政は複雑な組織であるが、まずは、マニュアルを作り誰もが対応できるようにするべきである。解決できないことが生じたら、解決できないことを検討して、それをマニュアル化することが大事である。

●つづい

講演の最後は、参加者からの質疑に答えていただいたが、その中で、「お客様である取引先の担当者との関係を大事にしよう。人の心を考えて、自分が人の役に立つ、人に必要とされるような組織や人間であるか、というのを常に考えるようにしている」とあり、近江商人の心得である「三方よし」を体現されている答えであり、これからの時代、自治体職員にも必要な考え方であり、自分たちを見つめなおす大変有意義な講演であった。



記念講演会の様子