

ネットワーク通信

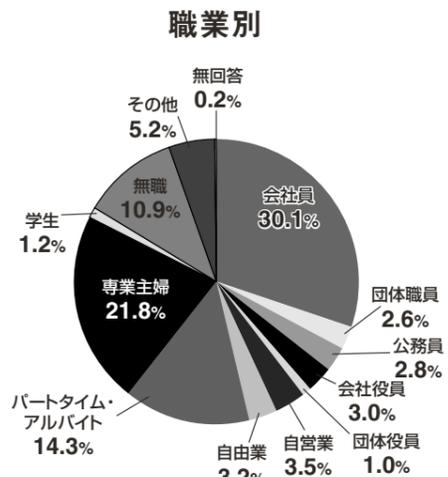
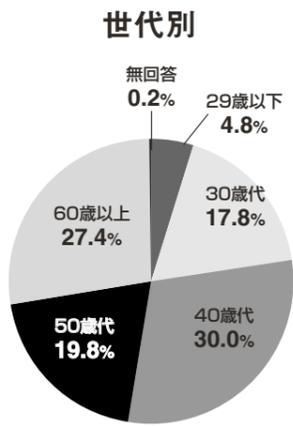
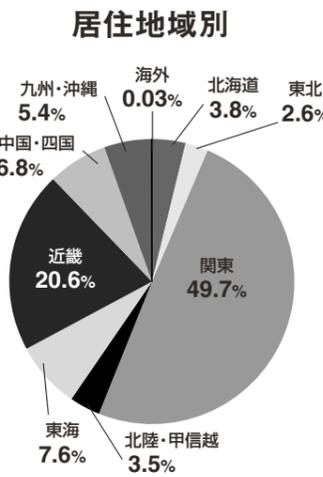
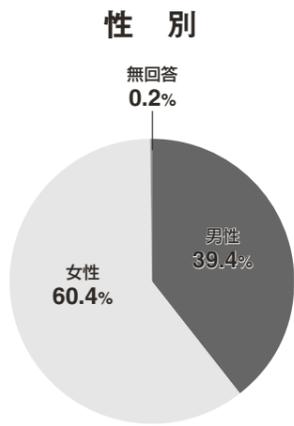
2004
NO.21
秋号



<アンケート>	1
「外国人労働者の受け入れに関するアンケート」 集計結果	
<識者と語る論談倶楽部>	10
「外国人労働者の受け入れについて」 明治大学商学部教授 山脇啓造氏	
<海外教師との懇談会>	14
<企業と生活者懇談会>	15
日産自動車株式会社 (神奈川) 株式会社奥村組・西松建設株式会社 (兵庫) オムロン京都太陽株式会社 (京都)	
<ご意見・ご感想>	25

「外国人労働者の受け入れに関するアンケート」集計結果

今後の外国人労働者の受け入れについて、賛成が過半数を占めつつも、大多数が「入国審査および在留管理の徹底による不法就労・不法在留の防止」を要望



今回は、現在東南アジア諸国とのEPA（経済連携協定）協議の主要議題にもなっている「外国人労働者の受け入れ」をテーマに、7月15日から7月29日まで調査を実施した。有効回答者数は3625名（73.7%）だった。

外国人受け入れに対する政府の方針と今後の対応、東南アジア諸国とのEPA協議の焦点のひとつになっている看護・介護分野での受け入れなどについて調査した。

調査の結果、看護・介護分野における受け入れの賛成は59%であった。賛成の男女割合は男性が71%、女性が52%で女性の方が慎重であることが分かった。受け入れ要件としては日本語能力について

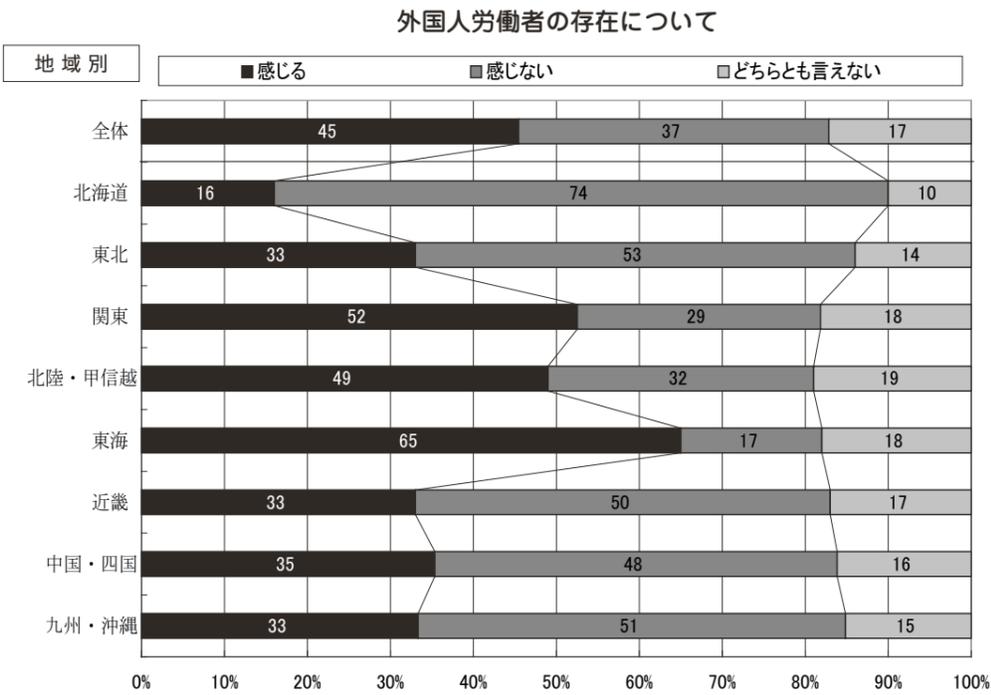
は91%、日本の技能資格については77%の方が必要と回答しており、受け入れの際の重要な要件であることが明らかになった。

行政の取り組み課題としては、入国審査・在留管理の徹底による不法就労・不法在留の防止の要望が86%と高く、治安確保を強く要望していると思われる。

- 調査の概要
- (1) 調査名称：「外国人労働者の受け入れに関するアンケート」
 - (2) 調査対象：財団法人経済広報センターに登録している社会広聴会員 4917名
 - (3) 調査方法：郵送またはインターネットによる回答選択方式および自由記述方式
 - (4) 調査期間：2004年7月15日～7月29日
 - (5) 有効回答：3625名（73.7%）

1 外国人労働者の存在について

外国人労働者が、身近な存在になっているかたずねた。

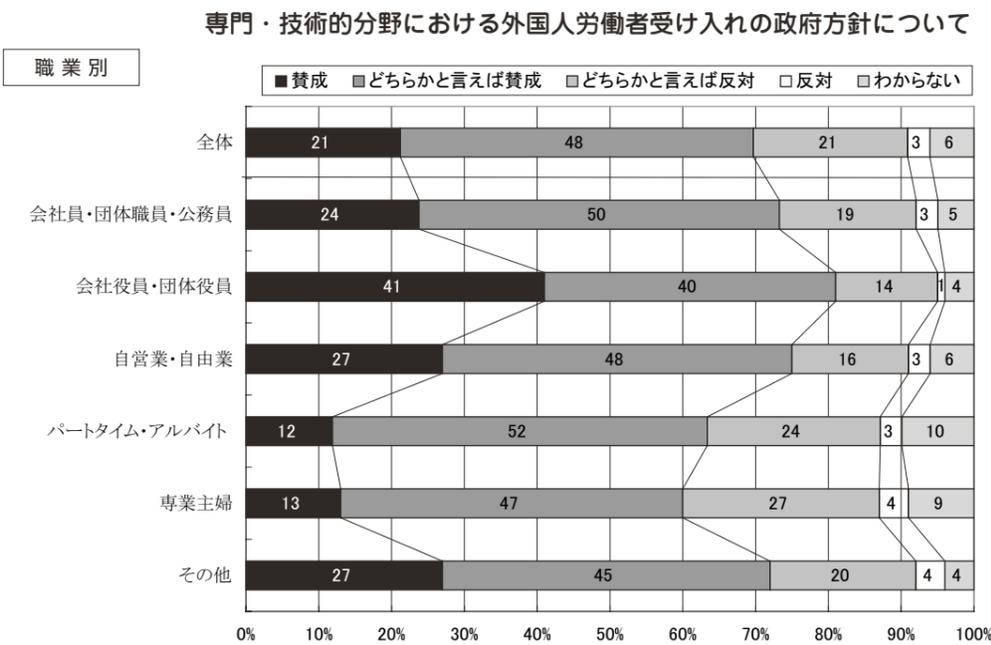


地域別では、東海が「感じる」と回答した割合が最も高く65%。次に、関東が52%、北陸・甲信越が49%の順になっている。

全体の45%が身近な存在になっていると感じていた。

2 専門・技術的分野における外国人労働者受け入れの政府方針について

専門・技術的分野における外国人労働者の受け入れに対して、積極的に推進するとの政府方針についてたずねた。



職業別では、会社役員・団体役員の「賛成」の割合は41%と他の職業と比べ高く「どちらかと言えば賛成」と回答した人と合わせると81%であった。

パートタイム・アルバイトと専業主婦の「賛成」の割合はそれぞれ12%、13%と低かった。「どちらかと言えば賛成」と回答した人と合わせるとそれぞれ64%、60%であった。

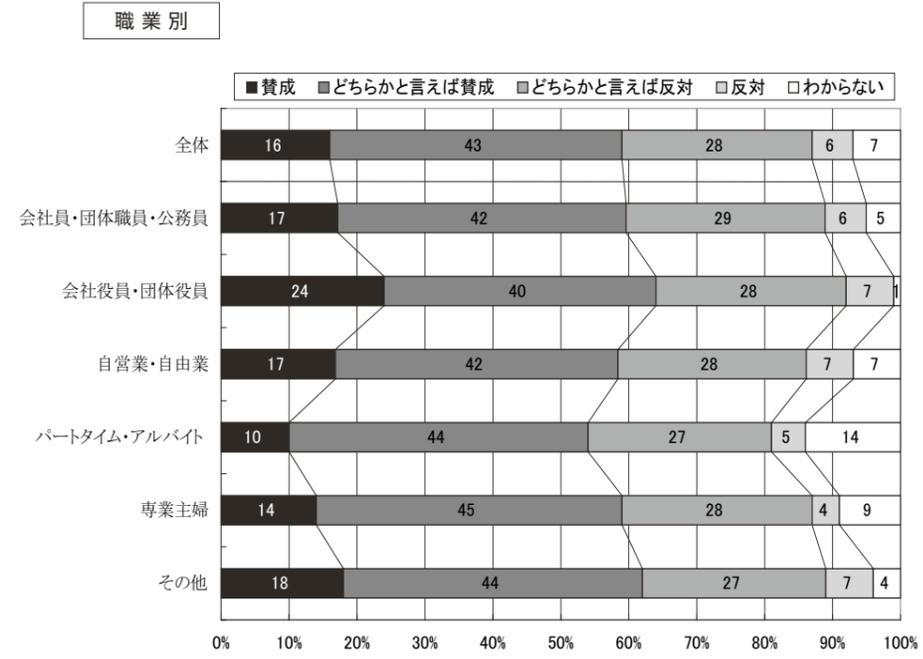
3 現場労働的分野における外国人労働者受け入れの政府方針について

4 専門・技術的分野以外の具体的な業種の受け入れについて

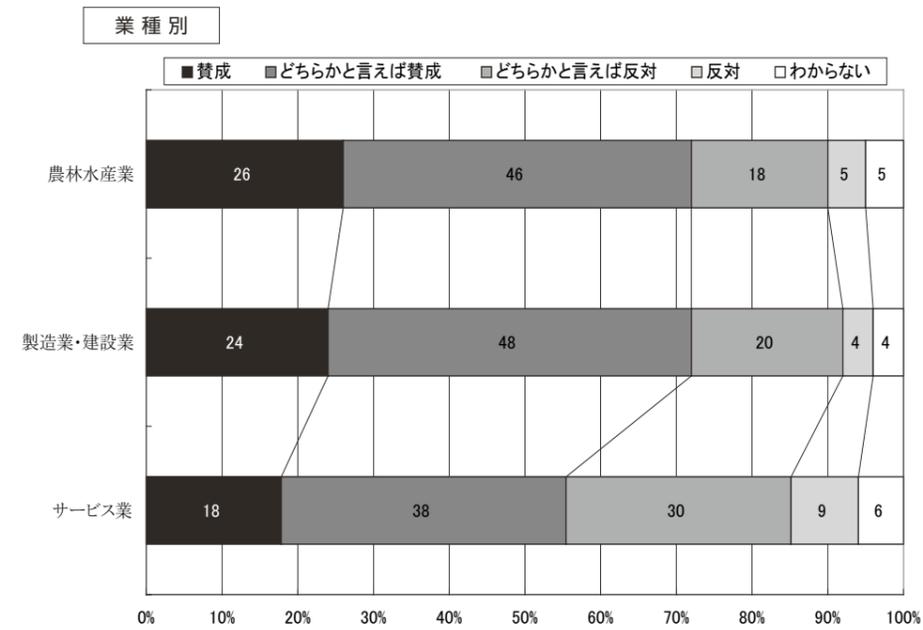
現場労働的分野における外国人労働者の受け入れに対して、慎重に対応するとの政府方針についてたずねた。「賛成」「どちらかと言えば賛成」と回答した割合は、全体では59%であった。職業別では、会社役員・団体役員が「賛成」が24%と高く、「どちらかと言えば賛成」と回答した人と合わせるると64%であった。

日本は、これから本格的な少子高齢化と人口減少時代を迎え、労働人口も減少していくことが予測されるなか、専門・技術分野以外の3業種（農林水産業、製造業・建設業、サービス業）について今後の外国人労働者の受け入れについてたずねた。農林水産業と製造業・建設業における外国人労働者の受け入れについて「賛成」「どちらかと言えば賛成」と回答した割合は56%で他の業種と比べポイント低い結果となった。

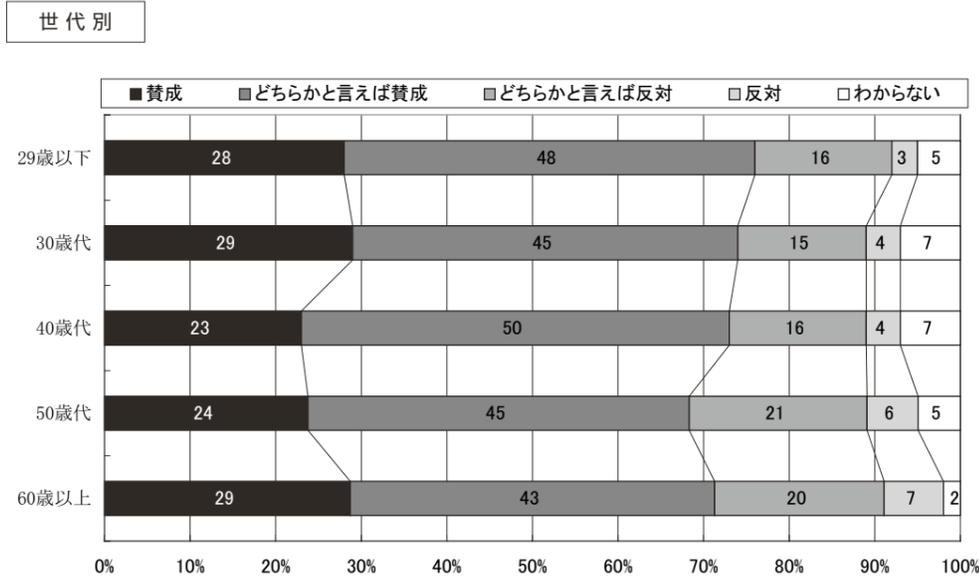
現場労働的分野における外国人労働者受け入れの政府方針について



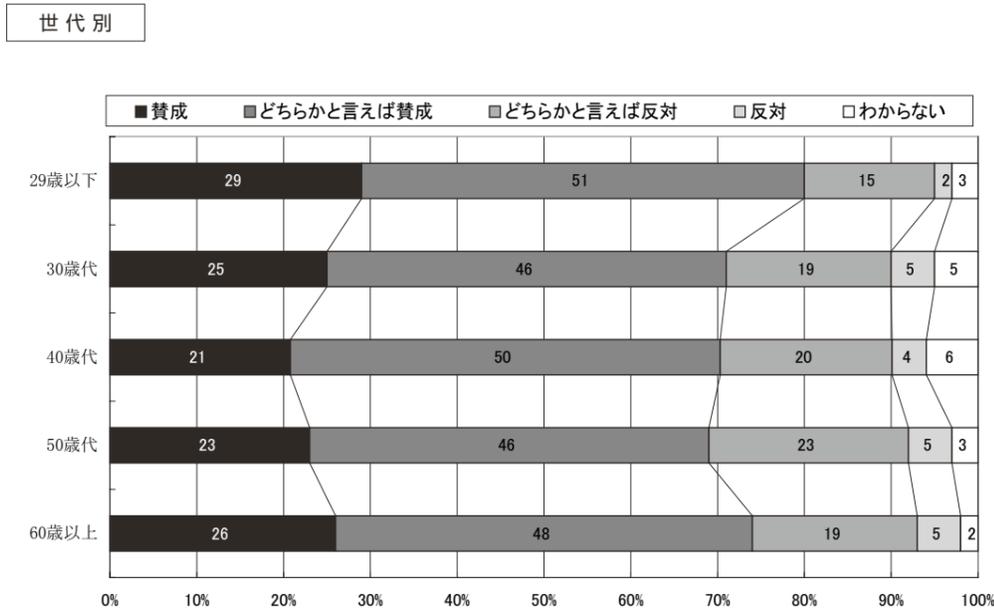
専門・技術的分野以外の具体的な業種の受け入れについて



農林水産業



製造業・建設業



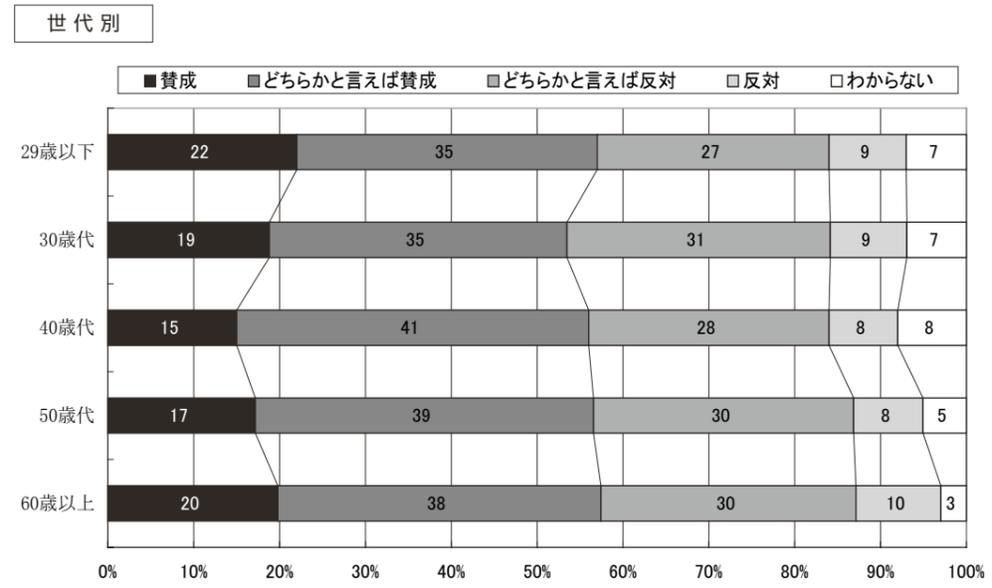
さらに各業種について世代別で見ると、農林水産業では「賛成」「どちらかと言えば賛成」と回答した割合は、29歳以下が他の世代と比べ最も高く（76%）、50歳代が世代別では最も低かった（69%）。

製造業・建設業では「賛成」「どちらかと言えば賛成」の世代別の回答割合は、農林水産業と同様で29歳以下が最も高く（80%）、50歳代が最も低かった（69%）。

サービス業における「賛成」「どちらかと言えば賛成」の回答割合は、前頁2業種よりも16ポイント低く56%であった。世代別では大きな差異は見られなかった。

「賛成」と回答した割合は、40歳代が他の世代と比べ、やや低い結果となっていた。

サービス業



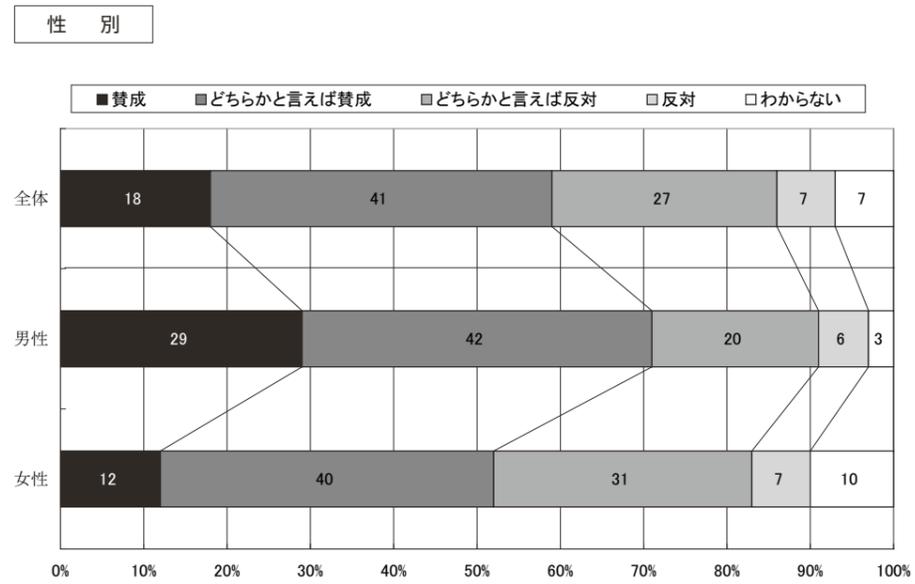
5 看護・介護分野の受け入れについて
— 59%が賛成 —

現在、EPAの交渉において、東南アジア各国から要望があがっている看護・介護分野の受け入れについてたずねた。

全体では「賛成」「どちらかと言えば賛成」との回答を合わせると59%であった。

性別で見ると、男性のほうが女性より「賛成」「どちらかと言えば賛成」と回答した割合が高かった（男性71%、女性52%）。

看護・介護分野の受け入れについて



6 看護・介護分野の受け入れ要件について
— 技能資格、日本語、受け入れ期間の三要件について —

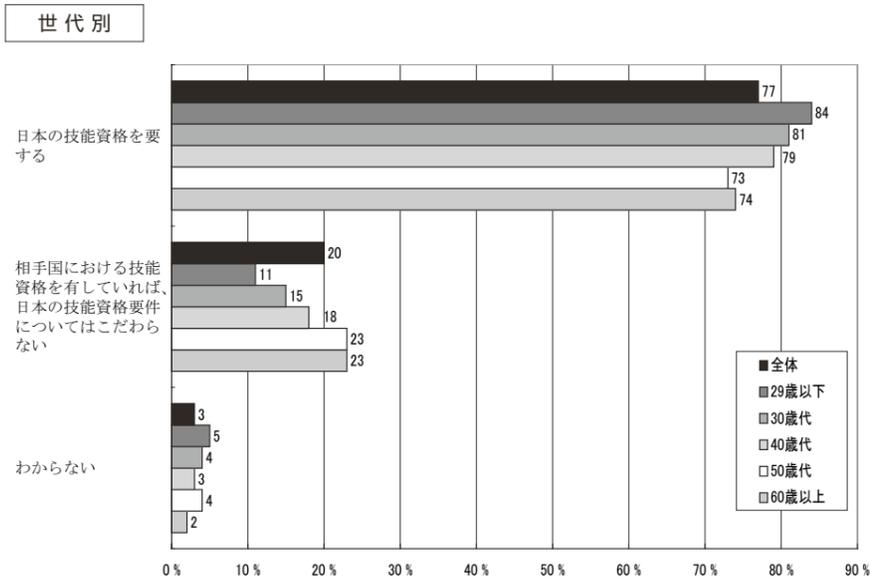
前問で「賛成」「どちらかと言えば賛成」と回答した人（有効回答数2140名）に、技能資格、日本語、受け入れ期間の三要件についてたずねた。

(1) 技能資格要件について
全体では、「日本の技能資格を要する」と回答した割合が最も高く77%だった。

世代が低くなるほど「日本の技能資格を要する」と回答した割合が高い（29歳以下84%、30歳代81%、40歳代79%、50歳代73%、60歳以上74%）。

50歳代、60歳以上は、「相手国における技能資格を有していれば、日本の技能資格要件についてはこだわらない」と回答した割合が他の世代よりも高い（23%）。

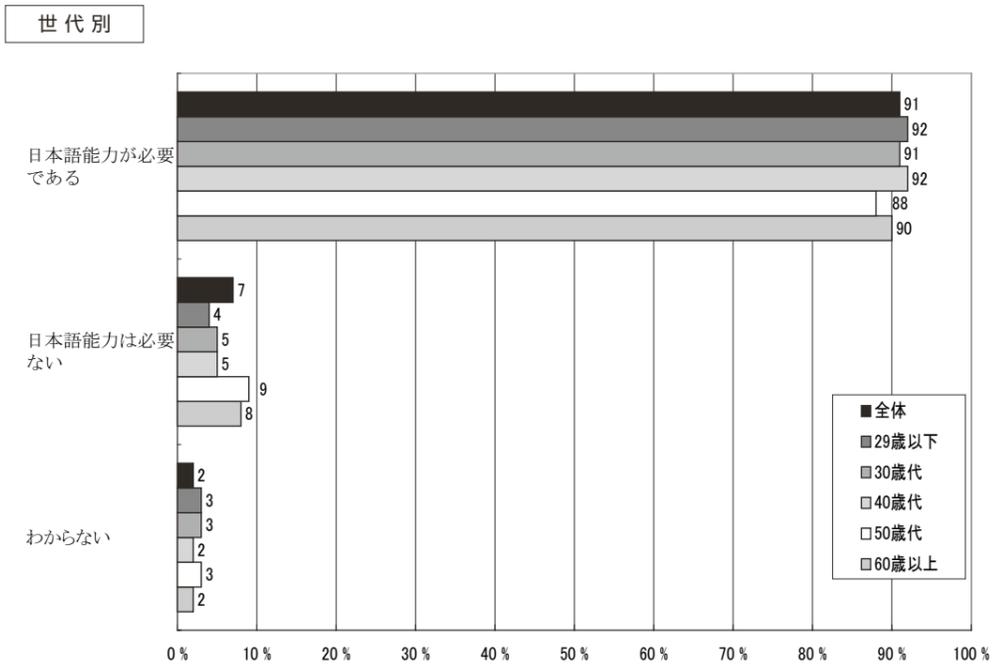
技能資格要件について



(2) 日本語について
全体では、91%が「日本語能力が必要である」と回答している。

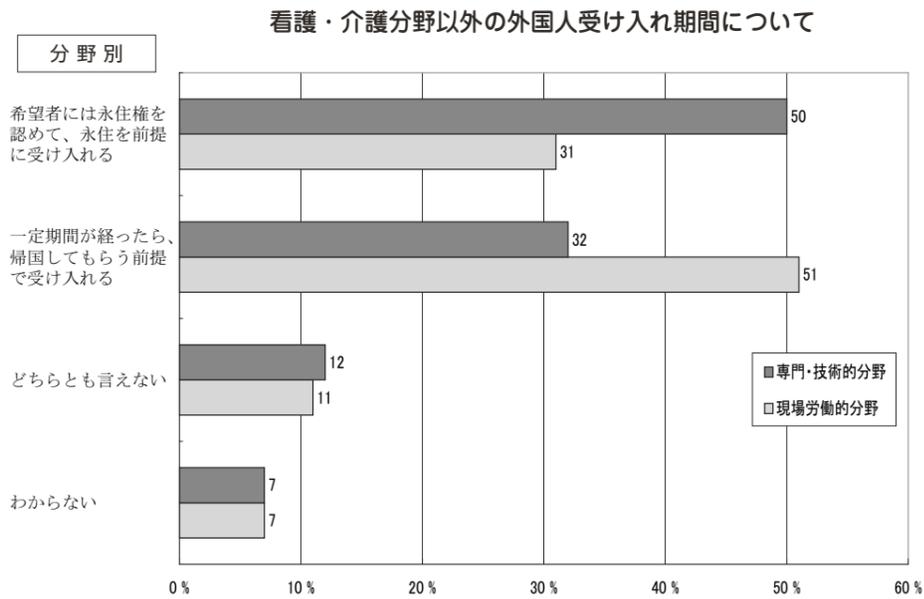
世代別では、大きな開きは見られなかったが、50歳代が他の世代と比べて低かった（88%）。

日本語について



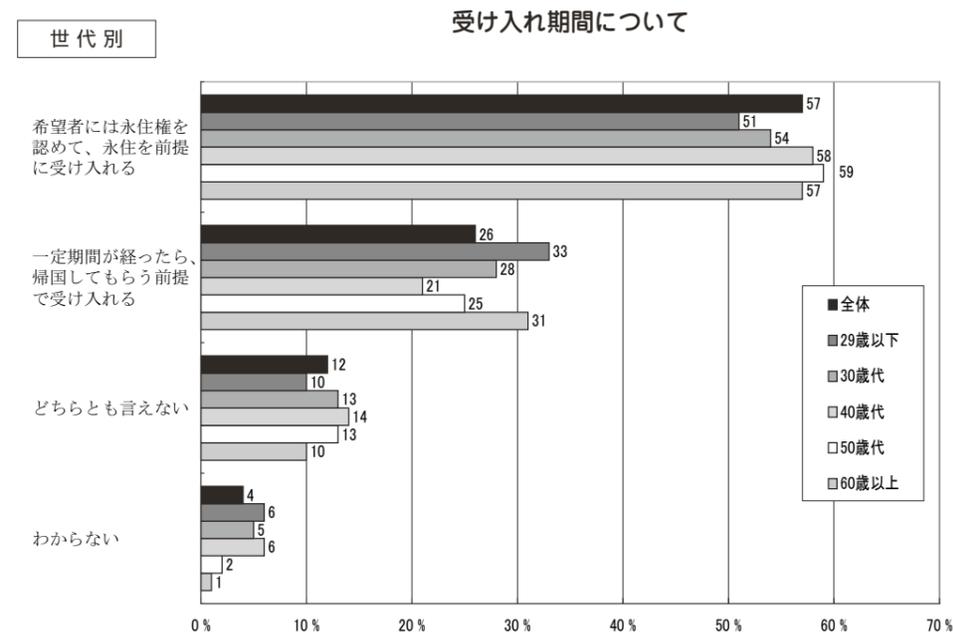
7 看護・介護分野以外の外国人受け入れ期間について
 ― 永住権を認める：専門・技術的分野は50%、現場労働的分野は31% ―

看護・介護分野以外の外国人受け入れ期間についてたずねた。「一定期間が経ったら、帰国してもらう前提に受け入れる」と回答した割合は、専門・技術的分野では50%、現場労働的分野では31%だった。専門・技術的分野の方が19ポイント高い結果となった。



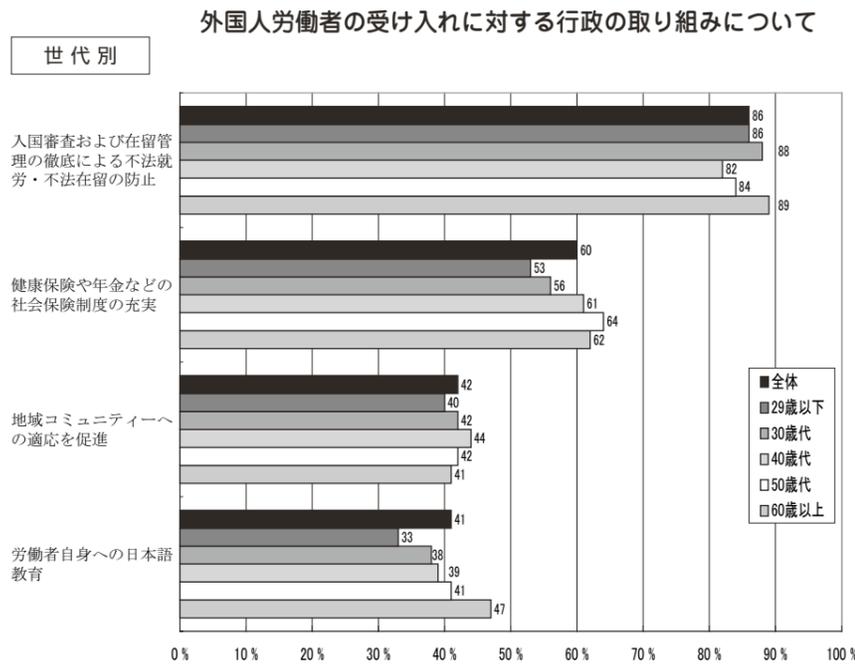
(3) 受け入れ期間について

全体では、「希望者には永住権を認めて、永住を前提に受け入れる」と回答した割合が最も高く57%だった。年齢が高くなるほど、「希望者には永住権を認めて、永住を前提に受け入れる」と回答した割合が多かった。



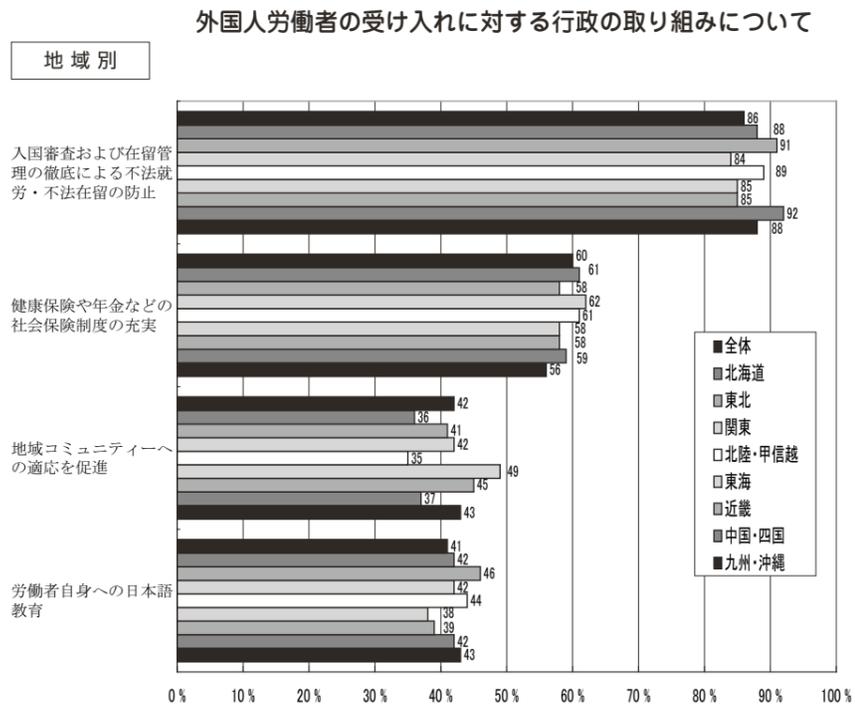
8 外国人労働者の受け入れに対する行政の取り組みについて
 ― 不法就労・不法在留の防止が86% ―

外国人労働者を受け入れていく上で、行政（国、地方自治体）の今後の取り組みべき課題についてたずねた。全体では、「入国審査および在留管理の徹底による不法就労・不法在留の防止」と回答した割合が86%と最も高かった。次いで「健康保険や年金などの社会保障制度の充実」が60%、「地域コミュニティへの適応を促進」が42%、「労働者自身への日本語教育」が41%だった。世代別では、30歳代と60歳以上が「入国審査および在留管理の徹底による不法就労・不法在留の防止」と回答した割合が他の世代に比べて高かった（88%と89%）。



「一定期間が経ったら、帰国してもらう前提で受け入れる」と回答した割合は、29歳以下と60歳以上が他の世代にくらべて高かった（33%と31%）。

年齢が高くなるほど「健康保険や年金などの社会保障制度の充実」と回答した割合が高くなっている。60歳以上では、「労働者自身への日本語教育」と回答した割合（47%）が、「地域コミュニティへの適応を促進」と回答した割合（41%）よりも高かった。地域別では、中国・四国が「入国審査および在留管理の徹底による不法就労・不法在留の防止」と回答した割合が他の地域と比べ高かった（92%）。また、「地域コミュニティへの適応を促進」と回答した割合は、東海が最も高く49%であった。



―意思疎通の緊密化、公平な処遇、相互理解―

外国人労働者を受け入れていく上で、企業の今後の取り組みべき課題についてたずねた。

全体では、「会社および日本人従業員との意思疎通の緊密化」と回答した割合が最も高く77%、次いで「能力評価

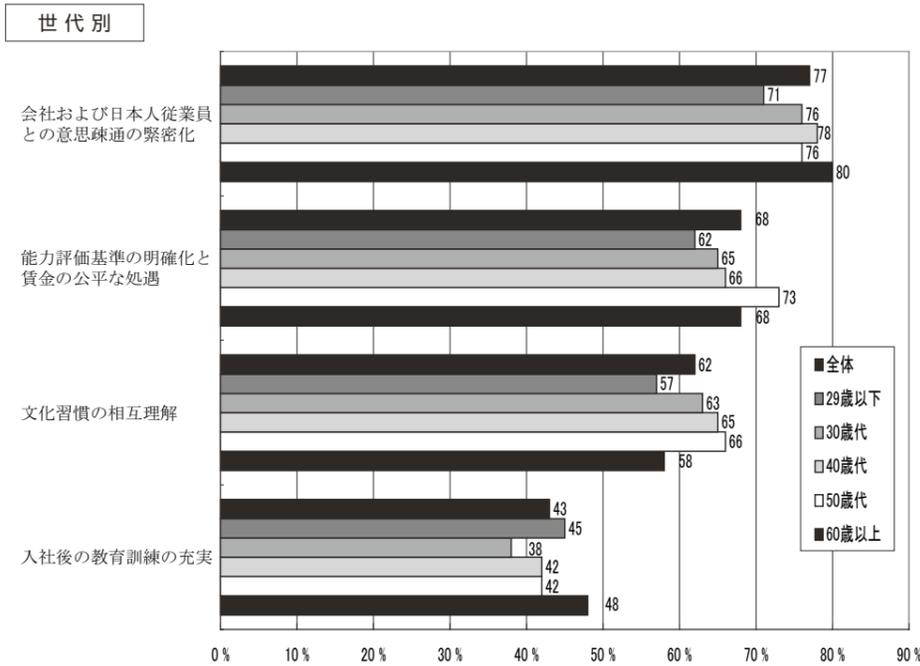
基準の明確化と賃金の公平な処遇」が68%、「文化習慣の相互理解」が62%となった。「現状のままでよい」との回答は、1%と低かった。

世代別では、60歳以上の「会社および日本人従業員との意思疎通の緊密化」

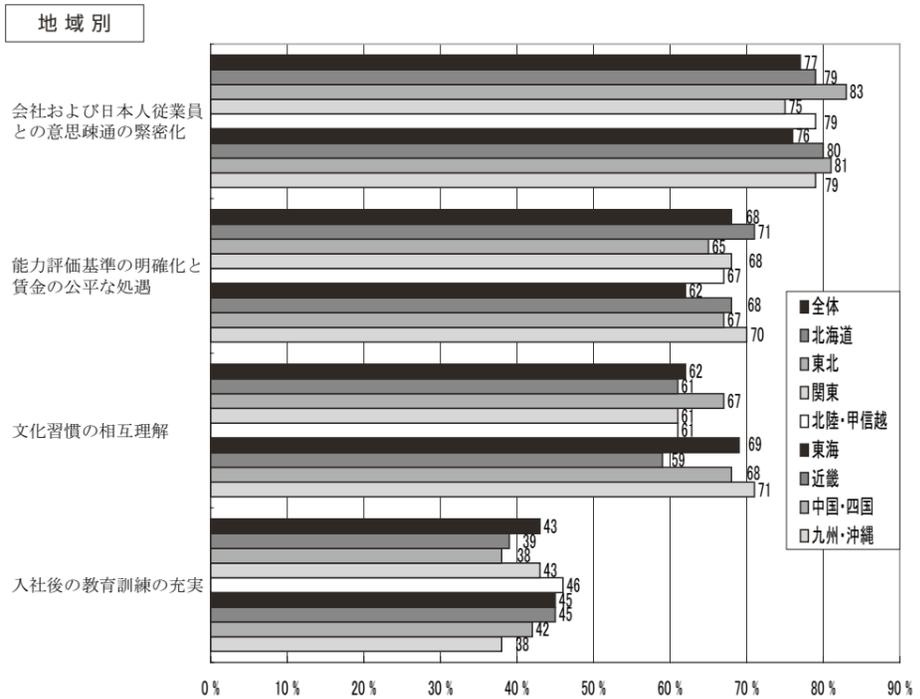
への回答が、他の世代と比べて高かった(80%)。50歳代は「能力評価基準の明確化と賃金の公平な処遇」との回答(73%)と「会社および日本人従業員との意思疎通の緊密化」との回答(76%)がほぼ同じだった。

地域別では、東北が「会社および日本人従業員との意思疎通の緊密化」と回答した割合(83%)が高かった。東海では、「能力評価基準の明確化と賃金の公平な処遇」と回答した割合(62%)よりも「文化習慣の相互理解」と回答した割合が7ポイント高かった(69%)。

外国人労働者の受け入れに対する企業の取り組みについて



外国人労働者の受け入れに対する企業の取り組みについて



(文責 主任研究員 佐藤智徳)

8月25日 東京で開催

「外国人労働者の受け入れについて」

明治大学 商学部 教授 山脇 啓造氏



Profile 山脇 啓造氏(やまわき けいぞう)

明治大学 商学部 教授
 1985年 コロンビア大学国際関係・公共政策大学院修了
 1985年～1986年 国連開発計画JPO
 1989年 明治学院大学国際平和研究所特別員
 1996年 明治大学商学部へ
 2004年 現職
 著書：『近代日本と外国人労働者』(1994、明石書店)
 編著書：『超過滞在外国人と在留特別許可―岐路に立つ日本の出入国管理政策』(2000、明石書店)
 『歴史の壁を超えて』(2004、法律文化社) など

8月25日、明治大学商学部の山脇啓造教授を招き、「外国人労働者の受け入れについて」をテーマに第24回「識者と語る論談倶楽部」を開催した。山脇教授には講演で、今回のアンケート結果についての解説、外国人の受け入れがわが国の現実的な課題となってきた背景と受け入れをめぐる論議、各自治体の取り組み状況と国の外国人受け入れ政策などについて詳しくお話しいただいた。

なお、9月9日名古屋市においても山脇教授を講師とする同様の論談倶楽部を開催した。

アンケート結果について

今回のアンケート結果で私が特に注目したいのは、「今後の外国人労働者の受け入れについて」の項目で、専門・技術的分野以外の3業種(農林水産業、製造業・建設業、サービス業)についての質問の結果です。条件付きだと思いますが、農林水産業と製造業・建設業では7割を超える方が賛成しています。サービス業だと少し下がりますが、それでも6割の方が賛成しています。

もうひとつは、「看護・介護分野以外の受け入れ」の項目です。看護・介護は現実的に今政府が取り組んでいます。それ以外の専門・技術的分野と現場労働的分野における受け入れ期間について、専門・技術的分野の外国人は永住を前提と

した受け入れでよいという方が5割、現場労働的分野でも3割の方が賛成をしていることは注目に値します。外国人を永住前提に受け入れていくのかどうかというのは、今後の日本の国のあり方を考えていく上での方向性に影響を及ぼす大きな選択だと思えます。

政府も同様の世論調査を1990年、2000年、そして今年行っています。経済広報センターのアンケートにおける現場労働的分野の労働者にあたる「単純労働者」の受け入れについて、「反対」「条件付き賛成」「無条件で賛成」の3つの選択肢で聞いています。今年の結果は、「条件付き賛成」と「賛成」の合計は56%で6割弱の方が賛成しています。結果としては経済広報センターの方がやや積極論が多いですが、似た傾向が出ています。

なお、1990年以降の世論の変化を見ますと、「単純労働者」の受け入れ「反

対」が少しずつ増えています。「条件付き賛成」も2000年から2004年に大きく下がっています。これは、最近の犯罪あるいは治安の不安などが影響している結果だと思えます。それでも「条件付き賛成」を含めると、半数以上の方が「単純労働者」の受け入れに賛成しています。

受け入れ問題の背景

(1)グローバルな人の移動
 外国人労働者の受け入れが、今日大きな社会的関心を集めています。この問題が、日本において現実的な課題となってきた背景についてお話しします。
 まず第一に、グローバルな人の移動といることがあります。90年代以降、グローバルな経済活動の拡大に伴って人の移動も盛んになり、2000年の国連統計

では、世界人口の3%である1億7500万人が出生国以外で生活しています。これを先進国に限って計算しますと10%となり、先進国の10人に1人は移民であるという状況です。

日本の外国人の比率は現在1.5%で、ほかの先進諸国に比べるとまだ低いといえます。しかし、日本における外国人に関する統計を年代を追って見ると、大きな変化が起きつつあることが見て取れます。まず、外国人登録者数ですが、いわゆる国際化が進んだ80年代以降、日本で暮らす外国人も大きく増えてきました。90年代の入管法の改定以降、特に、ブラジル人、中国人、フィリピン人が大きく増加しており、2003年末で192万人弱となっています。ブラジル人が急増した背景には、日系人労働者が東海地方を中心に製造業など、日本の基幹産業で働いていることが大きいといえるでしょう。過去10年間、日本の総人口は2%の増加ですが、外国人の人口は5割近く増加しており、日本の人口減少が始まる中で、外国人の人口は大きく伸びているのが現状です。

さらに、外国人登録者の質的な変化があります。90年代以降、新たに来日した外国人が、出稼ぎ型から次第に定住化に向かっている傾向があります。それは、国籍取得と永住という二つの指標で見取ることができます。国籍取得者数は、90年の時点では年間1万人に達していなかったのですが、90年代半ばには1万5000人前後となり、昨年は1万8000人近くの人が新たに日本国籍を取得しました。それから、永住資格を取る外国

人も特にこの4、5年ぐらゐの間に急増しています。昨年は4万6000人ぐらゐの外国人が、新たに日本の永住資格を取得しています。そうした背景のひとつに国際結婚の増大があります。現在、国内婚姻件数の約5%、20組に1組が国際結婚のカップルのようです。

● (2) 少子高齢化と人口減少

グローバル化に続くもうひとつの要因として、世界的な傾向でもある少子高齢化という問題があります。政府の最新の人口予測（低位推計）によると、日本の高齢化率（全人口に占める65歳以上の比率）は、2003年の時点で19%、5人に1人が65歳以上の高齢者ですが、それが2015年には4人に1人、2040年には3人に1人、そして、2050年には5人に2人になり、超高齢社会の到来が予想されています。もし高齢者の定義を60歳以上に変えると、2050年には、ほぼ2人に1人が高齢者となります。生産年齢人口というのは、15歳以上65歳未満の社会の担い手となる人口のことですが、この生産年齢人口は既に減少が始まっています。95年がピークで8700万人でした。この生産年齢人口は昨年の時点では8500万人で200万人減少しています。今から2015年までの間に新たに約800万人減少します。2050年までには、3700万人の減少というところで、生産年齢人口が半分近くになってしまふことが予想されています。こうした中で、外国人労働者の受け入れに注目が集まっているのが現状です。

● ● ● 外国人労働者 受け入れをめぐる論議

外国人労働者の受け入れ論争というのは、80年代後半にもありました。開国論、鎖国論というふうなマスコミは呼んでいましたが、そうした論争の時期がありました。当時の日本経済はバブル期で、そうした中で労働力不足にどのように対応するかという論議が盛んでしたが、バブル崩壊後一気に収束しました。

今起きている論争は、第2次論争期と呼んでもいいかもしれませんが、今申し上げた少子高齢化や人口減少など、人口動態の変化が大きな論点になっています。この第2次論争のひとつのきっかけとなったのが、2000年1月に小淵内閣の諮問機関「21世紀日本の構想懇談会」がその最終報告書の中で、21世紀の地球社会を生き抜いていくために移民政策を提言したことでした。

もうひとつは、法務省が2000年3月に出した「第2次出入国管理基本計画」です。これは、5年おきに出されるもので、法務省は、この中で入管行政の目的のひとつに、「日本人と外国人が心地よく共生する社会」の構築を初めて掲げました。これが、政府の公式文書の中で外国人との共生をうたった最初の文書だといえます。

それから2001年、「外国人集住都市会議」が結成されました。90年の入管法改定の結果、定住者という新たな在留資格が設定され、日系人が急増しました。そうした日系人労働者、特にブラジル人朝鮮人の多い地域は主に関西、特に大阪で、70年代以降それらの自治体では、そうした外国人の受け入れについて独自の取り組みを進めてきました。特に外国人の人権を守るといった視点からの取り組みでしたので、私は「人権型」と呼んでいます。

一方、80年代以降のいわゆる国際化の中で、新しく日本に就労目的でやってきた外国人が増えてきました。例えば浜松市、豊田市、あるいは群馬県の太田市や大泉町といった自治体では、90年代以降、積極的な取り組みを進めてきました。こうした自治体を私は「国際型」の自治体と呼んでいます。これらの自治体は、さまざまな試行錯誤を重ねてきた結果、外国人受け入れのノウハウを持っており

具体的には、98年に大阪市が「外国籍住民施策基本方針」を策定し、人権の尊重、多文化共生社会の実現、地域社会への参加という理念を掲げています。それから2001年、国際型自治体が集まった外国人集住都市会議が「浜松宣言」を発表し、その中で外国人住民は、「同じ地域でともに生活し、地域生活を支える力になっているとともに、多様な文化の共存がもたらす新しい地域文化や街づくりのパートナーである」とうたっています。そして、「日本住民と外国住民が、互いの文化や価値観に対する理解と尊重を深め、健全な都市生活に欠かせない権利の尊重と義務の遂行を基本とした真の共生社会を目指す」ことを宣言しました。

この8月には、川崎市が「多文化共生社会推進指針」の骨子案を公表してパブ

労働者が急増した地域の自治体（当時12の市と1つの町）が集まって作ったのが外国人集住都市会議です。この会議では、お互いに情報交換をしたり、自治体レベルで解決できない問題について国に協力を仰いだり、あるいは国に制度づくりの提言などを行っています。

2001年10月の外国人集住都市会議では、「浜松宣言」を出しました。この宣言では、国に対し外国人の定住化を前提とした政策の構築を求めました。この会議は、2002年にも東京で「14都市共同アピール」を発表しています。また、昨年私が代表を務めていた「外国人との共生に関する基本法制研究会」では、集住都市会議の問題意識を共有する形で、受け入れ体制を整備するために外国人受



け入れを推進する基本法を制定するよう提言にまとめました。今年4月に、日本経団連も包括的かつ総合的な視点から、受け入れ体制の整備を提言しています。このような形で外国人労働者の受け入れに関する焦点が次第に絞られてつつあり、FTA（自由貿易協定）あるいはEPA（経済連携協定）の交渉という形でフィリピンやタイからの看護・介護分野における労働者の受け入れが、現実的な政策課題になっているのが現在の状況です。

現実には、国の外国人受け入れ政策は二つに分かれます。それは、外国人の出入国にかかわる分野と、実際に入国した外国人に対する対応、特に定住した外国人の受け入れ態勢にかかわる分野です。出入国に関する部分は国の専管事項であり、法務省入国管理局が担っており、が、実際に受け入れた国内在住の外国人に関する政策は、国と自治体の双方が担います。この分野では、国の政策の不備が目立ち、地方自治体のほうが進んだ政策あるいは施策を行っています。そうした意味で、これまでの自治体の外国人受け入れの経験やノウハウを整理して、国の政策づくりに生かしていくことが重要であると思います。

● ● ● 自治体の外国人受け入れ

次に、自治体の受け入れについてお話ししたいと思います。

80年代に入るまで、日本で暮らす外国人の大半は、韓国・朝鮮人を中心とする旧植民地出身者でした。そうした韓国・

リックコメントを実施しています。「国籍や民族、文化の違いを超えて互いに認め合い、人権が尊重され、自立した市民として暮らすことのできる多文化共生社会の実現」を目指しています。多文化共生をうたった指針としては全国初になります。それから、愛知県など東海地方を中心とする5県1市が、今年の10月に広域連携の中で多文化共生を推進していくために、共同宣言を策定する準備を進めています。これは、都道府県レベルの外国人集住都市会議に相当するものといえます。また、今年の10月29日に豊田市で外国人集住都市会議の首長会議が開催されます。これには日本経団連の奥田会長も参加し、経済界との連携を探りながら自治体としての新たな国への政策提言を発表することになっています。

このように、これらの先進自治体では、国に先駆けて外国人と共生する社会づくりの取り組みが進められています。

●●● 国の外国人政策

先ほど申し上げましたように、外国人政策は、出入国政策と社会統合政策の2つに大きく分かれます。国の基本方針ということで言えば、出入国政策に関しては一応方針があります。今回のアンケートにもありましたように、88年の国の経済計画の中で、専門・技術的分野では積極的に受け入れ、一方、「単純労働者」の受け入れは慎重に対応するという2本立ての政策が、現在まで引き継がれています。そうした国の現状に異議を申し立

てたのが、外国人集住都市会議であり、特に「14都市共同アピール」なのです。その中で、「外国人受け入れ及び在日外国人にかかわる基本方針をまとめ、省庁間の政策を総合的に調整する組織の早期設置」を要望しました。我々の研究会の提言でも、基本法の制定によって、外国人政策に関する審議会や「多文化共生局」の内閣府への設置を打ち出しました。さらに、昨年12月に発表された小泉内閣の総合規制改革会議の第3次答申では、高度人材に対し幅広く門戸を開放するとともに、「本格的な少子高齢化時代を迎える中で、労働者不足が見込まれている分野については、外国人労働者の受け入れは避けることのできない大きな課題」とし、そのため入国管理や雇用などの社会システムをどのように変革していくのか、「官民を挙げて国民的な議論を行い、速やかに国として目指すべき方向性を明らかにしていくべき」との認識が示されています。同会議の後継組織である規制改革・民間開放推進会議では、フィリピンやタイとのEPAの交渉が進展していることもあり、人の移動の自由化を推進するため、国内の受け入れ体制の整備や社会統合政策について12月に提言する予定です。

今年4月の日本経団連の提言では、外国人の受け入れ体制を整備するため、内閣に外国人受け入れ問題本部を設置するとともに、内閣府に特命担当大臣の新設を提案し、さらに、「受け入れにかかわる施策を一元的に管理する外国人庁あるいは多文化共生庁」の設立を求めています。以上見てきたように、外国人政策に関

して議論が具体化し、次第に煮詰まりつつあるのが現状ではないかと思えます。ただし、外国人の受け入れ体制の整備を本格的に進めていくには、まだまだ議論の足りない部分があります。政府や日本経団連などは新たな外国人労働者をもとのように受け入れたらよいかということが一義的な関心になっていて、社会統合政策への関心は二義的なものと思われる。社会統合政策を本格的に進めていくためには、基本方針の策定や政府の担当部門の設置以外にも残された課題があります。例えば外国人登録制度です。外国人住民が住民登録に含まれないために、自治体の行政サービスの対象として見落とされやすいなど、実務上、さまざまな問題が生じています。また、日本は人種差別撤廃条約を批准していますが、まだ民族差別を禁止する国内法が制定されていません。外国人が住民として地域社会に参加していく上では、地方参政権の問題もあります。それから、外国人の定住化を前提に考えれば、永住資格を取得した次のステップに日本国籍の取得を位置づけるため、国籍制度の改革も必要です。さらに、在日韓国・朝鮮人の多くが、3世、4世となっていく中で、外国籍であるがゆえに、さまざまな権利が制約されるといった問題の解決も問われています。

こうした問題も視野に入れながら、総合的な社会統合政策の観点から、外国人労働者の受け入れについて考えていくことが必要だと思えます。

(文責 主任研究員 佐藤智徳)

海外の教師と

「教育」についての懇談会を開催

経済広報センターは、6月30日から7月13日までの2週間、「第25回米・加・豪・英 社会科教育関係者招聘プログラム」を実施しました。その一環として、プログラムに参加した海外の教師と社会広聴会員との懇談会を、7月10日に当センター会議室で開催しました。

このプログラムは、海外の青少年の育成を担う学校教師に日本を実際に見聞してもらい、帰国後、授業に役立ててもらおうことを狙いとしています。今年はアメリカ、カナダ、オーストラリア、イギリスから15名の教師が日本を訪れました。昨年までの参加教師は、累計で約650名を数えます。

教師たちは滞在中に、トヨタ自動車、セブン・イレブン・ジャパン、島津製作所などの企業や、都立戸山高等学校、東京大学教育学部附属中

等教育学校、広島市立鈴が峰小学校などの学校を訪問し、日本の産業や企業、教育についての理解を深めました。また、日本の生活や文化の一端に触れることを目的に、2日間のホームステイも体験しました。

懇談会には、今年も多くの社会広聴会員からのご応募をいただき、その中から14名の方々にご参加いただきました。過去に行われた懇談会に出席された社会広聴会員からは、「日本を多面的に見ることができるとして好評を得ています。また、海外の教師からも「日本の生活者の意見を直接聞くことができる機会として非常に貴重」との意見が、毎年聞かれます。

当日は午前10時から2時間、4グループにわかれて懇談を行いました。相手は教師ということもあり、社会広聴会員からは日本と海外の教育の相違や、海外の教師から見た日本の教育の問題点などについての質問が出されました。ある社会広聴会員からは、「日本では教師の質が問われているが、海外ではどんな状況なのか」という質問が出されました。それに対してアメリカの教師は、「アメリカでは教師になってからもさまざまな研修を受け、常に教育スキルを高めることが求められている」と答え、

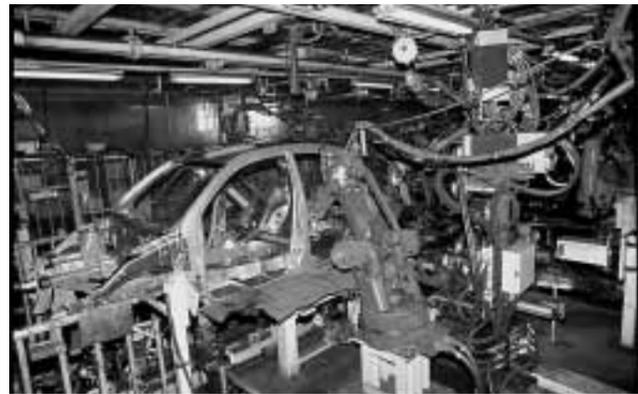
時代に即した指導方法を模索し続けている実情を明らかにしました。一方、海外の教師からは「日本の子供は塾通いが常態化していると聞くが、厳しい受験競争に問題があるのではないか。入学試験の評価方法を再検討してはどうか」といった意見や、日本の英語教育について「日本では英語教育が活発と聞くが、なぜ英語が話せないのか？」という質問がありました。それに対して、社会広聴会員は「日本の子供は、知識はあるが知恵が足りない」「日本の英語教育の問題点は、読み書きが中心になっていること」などと指摘しました。

さらに教師の一人は、最近日本でも問題となっている「心の教育」にも触れ、「学校だけに委ねるのではなく、家庭や地域社会が一体となって取り組むことが重要」との意見が出されました。その中で印象的だったことは、海外の教師が「教育」を学校だけで完結させるのではなく、家庭や地域も重要な役割を担っていると考えていることです。この点は、日本の教育者や生活者にも参考になる共通点なのではないかと思えました。

(文責 専門研究員 川合一郎 松井清隆)

海外教師との懇談会

※コミットメント：目標と達成責任を明確にすることによって、社員の挑戦志向、変革志向を高めようとするもの。



自動溶接ロボットによる車体組立

ラインをいち早く採用し、世界でも屈指の自動化の進んだ乗用車組立工場として発展してきました。また、月間約8万台を出荷できる専用埠頭のほか、さまざまな分野の基礎研究を行う総合研究所やテストコースも隣接しています。業務提携しているルノーの日本への輸入乗用車は、すべてこの専用埠頭で陸揚げされています。

追浜工場の周りには明治憲法起草記念碑、夏島貝塚などの史跡が点在しています。明治憲法起草記念碑は、明治20年5月、伊藤博文が大日本帝国憲法草案を起草した別荘が夏島にあったことを記念して、草案づくりに関わった

企業と生活者 懇談会

企業の実態をより理解するための施設見学と、生活者と企業が意見交換する懇談会をセットにした「企業と生活者懇談会」。今回は、神奈川県、兵庫県、京都府で開催しました。

企業と生活者の相互理解が進む光景は、企業が行う日々の広報・広聴活動を補うプロセスのように感じます。企業はどのような考えで情報を発信しているのか、その情報を生活者がどのように受け止めているのか、生活者が求めている情報とはどのようなものかといった「本場の声」を直接やり取りできる場として、両者にとって有意義な場にしていきたいと思えます。今後も全国各地で開催していきますので、ご期待ください。

※OEM供給：取引先の商標で販売される製品を受注し、生産・供給すること。今回の場合では、スズキが生産した軽自動車を日産ブランドで販売することをさす。

	開催日	開催地	協力企業	
第81回	4月16日	神奈川県 横須賀市	日産自動車	追浜工場
第82回	5月24日	兵庫県 神戸市	奥村組・西松建設 (日本土木工業協会)	布引ダム 石井ダム
第83回	6月4日	京都府 京都市	オムロン京都太陽	本社・工場

第81回(神奈川県 4月16日) 日産自動車株式会社 追浜工場

近年、日産自動車は、カルロスゴーン氏の社長就任、日産リバイバルプラン、V字回復など、国内外で話題となっている企業です。業績も順調に推移しており、それを支える主力工場のひとつである追浜工場で「企業と生活者懇談会」を開催しました。追浜工場は、マーチ、キューブなどの普通乗用車の製造工場で、敷地内には工場緑化を推進する「ふるさとの森」があり、環境への配慮が



追浜工場の説明をする山本ゲストホール館長

感じられます。また、専用埠頭も併設されており、物流拠点の中心的役割も担っています。今回は、神奈川県内や近隣の都県から社会広聴会員24名が参加しました。

■日産自動車の歩み

日産自動車は昭和8年(1933年)、横浜市に自動車製造として誕生しました。翌年、社名を日産自動車と改め、「ダットサン」をアジア、中南米などに向けて輸出を開始しました。その後、昭和41年(1966年)にプリンス自動車工業と合併し、現在の日産自動車の基礎となりました。

平成11年(1999年)、日産自動車はルノーとグローバルな提携契約を結び、また平成12年(2000年)には、社長にカルロスゴーンを迎えました。さらに、スズキから軽自動車のOEM供給を受けることにより、消費者の幅広いニーズに対応できるラインナップを揃えています。

■日産自動車追浜工場

追浜工場は東京湾に面した神奈川県横須賀市に位置し、わが国初の本格的乗用車工場として1961年に操業を開始しました。最新技術の導入に意欲的に取り組み、1970年には業界初の溶接ロボットを導入。さらに、多種同時生産が可能な混流

伊東已代治らが中心になって大正15年に建てたもので、工場の敷地内にありました。後の昭和50年に北側200m寄りの位置(工場敷地外)に移設され、記念碑跡には明治憲法起草記念樹が植樹されました。

■企業活動と環境保全、地域との共生

追浜工場は、1994年に商品の品質管理および品質保証に関する国際規格「ISO9002」の認証を得ているほか、1997年に環境マネジメントに関する国際規格「ISO14001」の認証も得ています。環境問題については、日産の環境理念である「人とクルマと自然の共生」に基づき、「青い海と緑豊かな追浜の自然環境を守り育てよう」をスローガンとして推進しています。

また、地域との共生についても積極的に取り組んでおり、工場内厚生施設への地域住民のスポーツ・文化振興への協力などに取り組んでいます。そのような取り組みが評価され、1998年に「神奈川県地域共生型工場」表彰を受賞しています。

■懇談会の模様

Q ルノーとの提携を知らされた時、どのように感じましたか？
A 最初に思ったことは、言葉の問題をどう乗り越えるかというこ

とでした。日本人同士でコミュニケーションを図ることも難しいことです。が、外国人の経営者とのように意思疎通を図るのがポイントでした。社長に就任した頃のゴーンは、「コスト・カッター」と呼ばれており、本人もそれを非常に気にしていました。が、彼が社員とのコミュニケーションを大事にし、意見を聞く姿勢であったので、社員にも理解されていたと思います。

会議や取材などの際は、重要な内容が多いので社長専属の通訳がっています。場合によっては、英語で行うこともあります。コミュニケーションはうまく図れていると思います。

Q ゴーン社長になってから、社内はどのように変わりましたか？

A 仕事の「量」と「質」が大きく変わりました。量については、書類の作成などでは、常に英語と日本語の書類が必要になりますので、物理的な仕事の量が増えました。また、質については、設定した目標を必ず達成するんだというようになりました。達成できなかった時はどうするのかといったことまで、きちんと考えるのです。これが「コミットメント」です。

また、日産のシンボルマークに対する意識の変化も大きいと思います。



午後の懇談会の様子

以前は、車体の前後に「あのマークさえついていなければ…」と思っていた社員が多かったように感じますが、今ではシンボルマークを「もっと大きくつけよう！」といった声が上がっています。社員が日産自動車というブランドに誇りを持つようになった表れのひとつだと思います。

Q 「コスト・カッター」と言われていたゴーン社長が、社員や部品メーカーの方々に受け入れられた理由は何か？

A 社長のゴーンは、「目指すべき方向性を明確にして、周囲の人々のやる気を起こさせることが重

るということは、素晴らしいと改めて感じました。生産ロボットが活躍していることは頭では知っていても、今回のように3500台余のロボットが働く現場を目の当たりにすると、その迫力に圧倒されました。そして、工場で働く人々への作業環境に対するさまざまな配慮があつてこそ、そこで働く人たちが生き生きとし、より生産性が高くなるということを感じることができました。

◆工場のおいが気になりました。溶接をするためかと思いますが、工場へ入った時、少々感じました。中で一日働いている方々には、どう影響するのか疑問が残りました。また、リサイクルに関してもっと広くPRしたら、車の買い替えにも大きく貢献できると思っています。

◆ゴーン社長が強引な「コスト・カッター」と言われながら信用回復してきた話は印象的で、いい子になりたがる古い体質の日本企業では「そこまでやるの」という感を持っただろうなと想像します。新生日産自動車の場合、経営の基本通りで、トップの目標設定力とリーダーシップ、情報公開の勇氣、働く人々の挑戦力に対する上位者の信頼、などが好結果をもたらしているなと思いました。

要だ」と言っています。そうすることで、いい商品を作ることができ、結果的に売れることで、良好な関係になってきたのではないのでしょうか。また、社員や協力会社の方々のコミュニケーションを重視していることも影響していると思います。ゴーンの言った言葉が衛星中継やビデオを通じて、そのまま社員などに伝わるように配慮しています。

Q そうしたゴーン社長の考えは、ディーラー（自動車販売会社）にどのように伝えられたのですか？

A 最近、ゴーンはよく全国のディーラーに出向いて、ディスカッションを行っています。「現場主義」と言いますが、現場のことを非常に気にしていますし、現場を大切にすることでお客さまを理解することに努めています。

また、これまでは工場の従業員が社長を見る、社長に会うことはあまりありませんでした。ゴーンはディーラーだけではなく、製造工場にも頻繁に出向いています。

Q 高齢者・弱者向け仕様の車について教えてください。

A 自動車メーカーならではの社会貢献活動として、福祉車両の開発・販売を行っています。車いすのまま乗ることができるものや、肢体

(手や足)に障害をお持ちの方が自分で運転するための運転補助装置などを備えた車もあります。

Q 環境に対する取り組みについて特徴的なことはありますか？

A リサイクルの問題にかなり力を入れています。我々は、車を作る段階からリサイクルについて考えています。追浜工場が生産しているマーチは、すでに全体の95%がリサイクルできるようになっています。日産としては、クルマを作る段階から使い終わったところまで、環境に配慮しています。

参加者からの感想

◆工場といつても、昔のイメージがなく、スマートでゆとりのある雰囲気を感じました。また、地域と共存して密接な関係を築いていこうとする姿勢が見られました。

◆企業と生活者懇談会に初めて参加しました。映像などでは見ていましたが、ロボットによる自動車製造の現場とタイムリーな部品供給の実際を目の当たりにすると、1分1秒の生産能力・生産効率を実感することができました。

◆やはり、実際の姿に接することができ

第82回(兵庫 5月24日)
株式会社奥村組・
西松建設株式会社
(日本土木工業協会)
布引ダム・石井ダム工事現場

奥村組と西松建設がそれぞれに共同企業体(JV)の中心となって、施工中の布引ダムと石井ダムで、「企業と生活者懇談会」を開催しました。今回は、日本土木工業協会の協力のもと、同協会が「土木」に対する理解促進を図るために展開している「100万人の市民現場見学会」と連携して実施しました。「100万人の



布引ダムの改修工事現場を見学

市民現場見学会」は、「社会資本整備」の必要性や建設業への正しい理解を求めるための見学会で、昨年も神奈川県鳥山川遊水地建設工事現場での「企業と生活者懇談会」を共同で開催しました。関西地区の社会広聴会員18名が出席しました。

◆土木は平和をもたらす

土木とは、建設分野の一部門です。建設分野は大きく二つに分かれます。「建築」と「土木」です。「建築」は、ビルや住宅、マンション、工場、病院などの建物を建てる仕事です。一方、道路をはじめ鉄道や港湾、空港、それらに付随するトンネルや橋、ダムや上・下水道、共同溝など、建築以外のほとんどすべてが「土木」の仕事です。

「土木」を英語では「civil engineering (市民工学)」と言います。「military engineering (軍事工学)」に対応する言葉です。つまり「軍事工学」は破壊の工学・技術であり、「市民工学」すなわち「土木」は、人々が豊かに安心して暮らせるようにする、平和に貢献する工学・技術です。

◆布引ダムは104歳

布引ダムは、明治33年(1900年)に建設された日本最古の重力式

※フーバーダム：1936年、アメリカのコロラド川に、アリゾナ州とネバダ州の州境に沿うかたちで建設された重力式アーチダム。「フーバー」の名は当時の大統領の名から付けられた。

Q 全国各地でダム建設反対運動が起きていますが、反対の理由の主なものは何ですか？

A 反対の理由で多いのは、「自然への悪影響」と「本来に必要なのか」ということです。まず自然への悪影響については、私どもの場合、自然保護を目的とした希少

Q J・V（共同企業体）について、教えてください。

A J・Vとは、ジョイントベンチャーのことです。ジョイントは「連結する」、ベンチャーは「危険」の意味で、お互いに手を結び合うことによって、危険を分散するという本来的な意味があります。これは、アメリカのフーバーダムを建設する時から始まった考え方です。建設業はもともと請負業なので、品物を作り納品して、初めてお金もらえるのです。大きなプロジェクトでは、それまでに要する巨額の資金や、高度な技術などを確保するため、そのプロジェクトのためだけに2社以上の企業が連結して共同企業体（いわゆる期間を限定した会社）を構成して施工に当たるのがジョイントベンチャーです。日本では、技術力のある大手建設会社から地元企業への技術移転といったことも、J・Vを構成する目的のひとつになっています。

Q 土木業界における女性進出の現状を教えてください。

A 例えば、ダムの現場ですと、重機械のオペレーター（操縦士）などの分野に、かなりの方々が進出しています。もともと、建築・土木を問わず設計などのデザインやセンスを必要とする分野には、多くの女性が進出し活躍しています。最近の大規模公共工事現場のそばには、PRセンターがあるとところが多く、

動・植物に対する環境調査を行いました。今回のダム工事の場合は、希少動物はいませんでしたが希少植物がありましたので、兵庫県が工事開始前にすべてを移植しました。ダム工事中は別の場所に移植しておき、終わったらまた戻しています。このような取り組みは、ダムに限らず全国のいろいろな建設現場でも行われており、希少種の保存に成果を上げています。

また、「ダムは本当に必要なのか」という意見は、ダムの「費用対効果」に対して疑問を持っていることから出る場合が多いです。例えば、お金がかからない方法として、森林によるダム機能、いわゆる「緑のダム」でいいのではないかとの意見も聞かれますが、工学的に立証されているわけではありませんで、現実的ではないと考えています。



午後の懇談会の様子

そういったところは基本的に女性がすべて説明、案内をしています。

Q 布引ダムの補修工事の費用と、ダムを新設する場合の費用との差を教えてください。

A 現在行っている布引ダムの堤体補強工事にかかる費用は、約7億円です。ダムとしては、非常に少ない金額です。一方、同じ規模のダムを新しく建設する場合には、事前の調査費や工事用のトンネル建設費など合わせて、約28億円かかると思います。ちなみに、1900年に布引ダムが完成した時の時価が、約100万円でした。平成13年度に、

ダムで、100年以上にわたり神戸市民の飲み水を供給してきました。国の登録有形文化財に指定されており、歴史的建造物としての価値も持っています。現在、永久動態保存のため修復工事中です。工事では、堤体の耐震補強のほか、貯水機能を回復させるため貯水池内にたまった土砂の撤去を行っています。また、野鳥観察所・休憩所を設置するなど、水辺環境の整備も併せて行っています。



石井ダム内部の多目的ホールの様子（建設中）

■最新鋭の石井ダム
一方の石井ダムは、最新の土木技



石井ダムの説明をする萩原所長

術を駆使したダムとして、現在建設中です。この地域を流れる川は、これまで度重なる洪水により大水害を引き起こしていることから、石井ダムは洪水調節を主な目的としています。また、このダムの建設地は神戸市街から近く、六甲山ハイキングコースの途中に位置することもあり、ダム本体の中には多目的ホールが設けられたり、ダム堤体の下流面には遊歩道や展望台が設置されるなど、レクリエーション空間としての役割も果たすこととなります。今回はまさに、新旧 対照的なダムを見学したといえます。

■懇談会の模様

Q 修復工事のために100年ぶりに水を抜いた布引ダムの貯水池からは、どんなものが出てきたのですか？

A 貯水池にはたくさん魚がいました。昭和43年に発生した神戸の大洪水で亡くなった方々の鎮魂のために、2000匹の鯉が放流されたことから、特に鯉が多くいました。中には体長1メートルを超える鯉もいましたが、それらは全て明石城公園のお濠などに放流しました。

Q 所長として、現場で働く方々に対して、どのように接していますか？

A 当社のスローガンに、「親兄弟に對するような温かい思いやりを現場の隅々まで」というものがあります。相手を思いやる気持ちから、作業員に対して厳しくしないといけない時もあります。逆に、良いことをやったらきちんとほめることも大切です。そういったことを自分自身の本心からやらないと、誰もついてきてくれないと強く感じます。

また、現場は事務所棟の隣が宿舎棟になっており、常に緊張感がありますが、気持ちでつき合える仲間が周りにいっぱいいるということもあり、ストレスを感じることはあまりないと思います。（石井ダム所長）

※治工具：治具と工具の総称で、治具とは機械工作の際、刃物や工具を加工物の正しい位置に導くために用いる補助工具。

※自助具：障害者の失われた機能を補って、他人の助けを借りずに自立行動できるように考案された道具。



整理整頓された工場内

くり、仕事の安定供給と事業経営の安定を図っています。そして障害者が、自ら働くことにより生きがいを見い出せる環境づくりに努めています。今回は、関西地区の社会広聴会員19名が参加しました。

■オムロン京都太陽の歩み

「太陽の家」は、障害者が社会の一市民として働き、生活する場として、1965年に設立されました。設立以来、「保護より機会を」をモットーに障害者の働く場づくりを進め、障害者が安心して楽しく暮らせるように努めてきました。一方、オムロンはほとんどの企業が生産性や効率性を求め、売り上げ

物価スライドなどを加味し現在の価格に換算したところ、約25億円になりましたので、やはり25〜28億円はかかると思います。ただし、土地代などは含めていません。

参加者からの感想

◆生活者の視点からは、単に新・旧ダムの見学による知識の吸収のみならず、ダムの生活に与える影響、機能について考えさせられる機会でした。また、土木業界に対する先入観を変えのお話も伺いました。市街地におけるビル建設現場などでは、周辺への配慮が随分されていると思っておりましたが、山間地でのダム現場でも、安全交通や、ハイカー路の確保、原状回復のための植樹など、種々の配慮がされていることを知り、その企業姿勢に感心しました。

◆ご案内、お世話くださった方々の誠実なお人柄から、土木業界に対してとてもソフトでよい印象を抱きました。また、誇りを持って仕事に取り組まれていらっしゃる姿勢が強く感じられ、感動いたしました。

◆両ダムともJV（共同企業体）による運営がなされていますが、環境管理その他の面でやはり主幹事会社

のリーダーシップや性格が最も反映されているように思います。

◆神戸市民として慣れ親しんできた布引ダムについて、100年を超え歴史があることや、ダムの隅々にいろいろなこだわりのあることなど、決して知ることのなかった知識を得ることができました。

◆過去の洪水被害のこともあり、石井ダムが洪水対策として建設されていることに、関心を持っていました。建設費よりも周辺整備に要する費用が多く、またそれが高額であることに驚きました。多目的ホールの発想は、防災と市民とのふれあいの場として面白いと思いますし、交通のアクセスさえ良ければ今後の活用が楽しみです。完成するまでの間に、災害が発生しないことを祈ります。

◆石井ダムの多目的ホールに、この二つのダムの歴史を展示したり、神戸ウォーターを販売するなど、神戸の名所にして経済発展に役立ててほしいです。空気の良いところで神戸市民の憩いの場によいのではないかと思います。

と利益の拡大にのみ力を注いでいた時代に、「社会との共生」「企業の社会的責任」といった、「企業の公器性」をうたったきわめて先進的な企業です。

両者の関係は、「太陽の家」設立者の故中村裕氏がオムロン創業者の故立石一真氏に、重度身体障害者の社会復帰のための専門工場建設、運営の援助を依頼したことから始まりました。お互いの理念に共鳴した二人は、1972年にわが国初の福祉工場である「オムロン太陽電機（のちのオムロン太陽）」を大分県別府市に設立しました。

その後も「太陽の家」は、ソニーやホンダなどの大手企業の協力により、障害者を雇用する共同出資会社を設立しました。そして、1985年にオムロンの本社がある京都に「京都オムロン太陽電機（のちのオムロン京都太陽）」を設立しました。

■工場内は知恵と工夫の山

オムロン京都太陽の工場は、誰もが無理なく快適に働ける職場環境を目指してつくられています。例えば、段差のない出入口、通常よりも広い通路やエレベーター、車いすでもスムーズにアプローチできる作業台など、あらゆるところに工夫を凝らしています。また、生産工程においては障害者の身体的欠損機能を機械で補い、残存能力を最大限に生かすという考えをもとに運営しています。作業環境の改善や※治工



工場のエントランス

オムロン京都太陽は、「世に心身障害者（児）はあっても、仕事の障害はあり得ない。身障者に保護よりも働く機会を」を理念とする社会福祉法人「太陽の家」と、「われわれの働きで、われわれの生活を向上し、よりよい社会をつくりましょう」を社憲とするオムロンが共同出資し、1985年に設立されました。企業と福祉の両面をつなぐ役割を果たすことで、障害者の雇用就労の機会をつ



工夫を凝らした生産ラインの見学

具・※自助具の導入を進め、知恵を結集して独創的なものづくりの方法を生み出しています。さらに、外部コンサルタントからのさまざまな指導やアドバイスを受けることにより、広い視野と柔軟な考えを持ち、新しい情報も取り入れています。今後も改善を続け、障害者が働きやすい環境を整え、さらに高品質・高生産性の工場を目指していきます。

■オムロンデー・クリーンデー

オムロンは、創業記念日である5月10日を「オムロンデー」と名付け、全社一斉に社会貢献活動を行っています。オムロン京都太陽も「オムロンデー」

に合わせ、車いす介助セミナーや公園の草刈り、清掃などを実施しています。また、毎月1回の「グリーンデー」を定め、事業所周辺の清掃活動を実施しています。自分たちでできる身近な活動が、よりよい社会づくりの一步になればと考え、企業市民としての役割をまっとうするための努力を続けています。

■懇談会の模様

Q 作業中のケアレスミス対策を教えてください。

A まず第一に、人と機械のマッチングを考えます。それは、機械でできることは機械に任せるということです。作業の正確さにおいて、人間は機械にかないません。ただ、作業における改善は繰り返し行っています。

以前、部品の重さを量るラインで、部品を計量器に載せ、良品かどうかの判断をする際に音を出し、人間の耳で聞き分けていたことがありました。しかし、その作業を繰り返し行っていると、やはりケアレスミスをしてしまうこともありました。そこで、ラインの途中にシャッターを作り、良品の時だけシャッターが開くように変更しました。もし、部品を置いてもシャッターが開かなければ、不良品の可能性があまりないので、取り出して不良箱や懸案箱に入れるようになりました。このような工夫を重ね、できるだけだけポカ

が快適な暮らしが出来るような状況ではありません。車いすや義足などもまだまだ普及していません。そこで、太陽の家に協力している企業で、「太陽の家企業会」というものをつくりまして、海外の身障者に対して車いすなどを寄付しています。また、現地の人々に車いすのつくり方を教えるという支援も行っています。

Q オムロン京都太陽の社員の方々が、障害者に配慮した製品づくりに協力することはあるのですか？

A あります。ATM（現金自動預入払機）の開発の際に、当時こちらにいました目の不自由な社員が協力しました。工場内に設置しているATMと同じものです。まず、ATMの設計担当者が、たくさんの発泡スチロールを持ってきました。それをいろいろな形に切り刻み、車いすでもアプローチしやすく、見やすく、操作しやすくという視点で検討し、完成品ができました。

最近では、「誰でも使える」というユニバーサルデザインの考え方を進めています。例えば、血圧計や駅の券売機なども、文字を大きくするなど工夫を凝らしています。



午後の懇談会の様子

Q さまざまな障害者を持つていられる方々のように適材適所に配置するのですか？

A 適材適所の配置を行うために、入所する際にテストをします。これは単に、能力面で当社の基準に到達するかどうかだけを見るものです。採用時に特に重要なのは、「本人のやる気があるかどうか」です。この工場では、自分のことは自分でできる、身の回りのことは自分でやるのが前提になります。

採用した場合は、1週間ぐらいかけてオリエンテーションを行い、その人

参加者からの感想

◆心身障害者の方々が、立派な職場でいきいきと仕事をしている様子を見じられない気持ちで見学しました。身体的不足を補うために利用する道具、機械、器具を自分たちの考えのもと、自分たちに合うように工夫改良されての利用など、それぞれに積極的に仕事をこなしておられる様子、素晴らしいと思いました。

◆企業市民として花丸マークをあげたいと思います。身障者運動の中で芽生えた「障害とは個性である」という考え方があります。老いに向き合う私たち全ての問題としても、多様な個性を受け入れる共生の社会づくりが必要であると思いました。

◆「オムロン京都太陽」を見学させていただき、その会社理念に基づく経営方針に感動しました。まだまだ障害者の方々が就業できる場は限られています。このような会社が増えたいってほしいと強く思いました。

◆「障害者に優しい」とはオムロンさんのように生活の糧を得る場を提供し、社会に参加する気概をも得る場を提供することを言うのでしょうか。守るのではなく、対等に接する態度も素晴らしいと思いました。

の持っている能力を確認します。そういった活動を通して、その人に適した、合うと思われるところに配置しますが、どうしても合わない場合は、やはり配置転換し、その人の合うところを探していくことが非常に大事だと思います。

Q 改善に対する表彰制度はありますか？

A 1年間の改善活動に対して、毎年創業記念日に表彰式を行います。やはり自分が改善・改良した事例が認められれば本人も気持ちがいいので、そういうところは楽しみになっていっていると思います。また、改善・改良内容が社内にも貼り出されることで、やる気が起きたり、責任感が持てたりすることもあると思います。

Q 日本企業が海外の進出先で、オムロン京都太陽のような工場を作る計画はありますか？

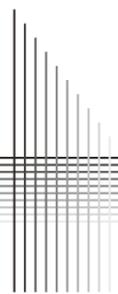
A オムロンを例に出しますと、中国の大連などにも工場がありますので、そういった工場で健常者と同じように身障者も雇用しています。しかし、オムロン京都太陽のような工場を作るには、「太陽の家」との協力関係があればこそ、という部分もあります。オムロンの力だけで、海外でもすぐにできるものではないと思います。

一方で、発展途上国などでは、身障者の雇用を問題にする以前に、身障者

◆この不況下、利潤追求を優先し、福祉を切り捨てる企業が多い中、オムロン京都太陽にはあたたかい時間と空気が流れていました。翻って、私自身はどうだろうか、心の底に意識的なバリアが潜んではいないだろうか、自分を見つめ直すよい機会になりました。



(文責 専門研究員 松井清隆)



「社会広聴会員」からのご意見・ご感想

「ネットワーク通信 No.20初夏号」を読んで

「若年者の就労に関するアンケート」について

● 社会人として4年働いてい
ます。入社当初は、フリーター
と会社員の違いにあまり気を
かけていなかったのですが、
最近になり、フリーターの友
人と話していると社会のいろ
いろなものと対しての考
え方が少しずつ違ってきてお
り、フリーターとして働く友
人に疑問を持ちました。やは
り、一度は社会に出て働いて
みるべきですね。
(20代・女性)

● 若い年代(20代)の人がフ
リーターを問題ではないとい
うのは当然かなと思ったが、
30代の人々にもその考えを持
った人がたくさんいることには
驚いた。20代の人が30代にな
る10年後、社会全体が不安定
になると思う。
(30代・女性)

● 年功序列とか、定年まで同
じ会社に勤めることが当たり
前だったのがつい最近のよう
な気がします。年金問題を含
めて、フリーターもひとつの
雇用形態として、社会保障制
度を見直す必要があると感じ
ています。
(40代・男性)

● 資生堂の商品を長年、信用
して愛用しているのですが、大
変興味深く読みました。どん
な工場で製造されているかな
ど、知らないことばかりです。
回収のことも全く知らなかつ
たので、もっと消費者にPR
するべきだと思います。
(30代・女性)

● 大企業が緑豊かな場所に工場
を置くと、少なからず環境が汚
染されるのではと正直思ってい
ました。しかし、大企業だから
できる環境問題への取り組み
は、素晴らしいと感じる。
(30代・女性)

● 東レが医薬品も生産してい
るといふのに驚いた。人材育
成に力を入れ、ほかの企業の
3倍も投資している実態を知
り、東レのこれから先の活動
に期待が持てた。
(40代・女性)

● 企業が情報公開してくれれ
ば、消費者にとって企業がよ
り身近な存在になり、売り上
げも伸び、情報隠しなどもで
きなくなるのではないかと。
(30代・女性)

● 参加者の感想の中で、3社

● 「七五三」現象の雇用主側
の原因として挙げられている
項目は、結局のところ、若年
者の就職前の企業研究不足に
尽きるのではないだろうか。
それを企業側の責任に転嫁し
ているような気がしてならな
い。本人の問題が棚上げにな
ることを憂慮する。
(40代・男性)

● 大学生と高校生の息子を
つ母として、このアンケート
は大きな宿題をもらった感じ
です。「仕事は何のためにす
るか」を話し合いながら、私
自身も考えつつ働いています。
(40代・女性)

● 問4の、「組織として人材を
育てよう」という意識が低い
の回答が多いのには驚きまし
た。若者の意識改革も重要で
すが、企業側も一考の必要が
あるようです。
(50代・女性)

● 高齢者の根性論と若者の金
銭的な現実論が切り出されて
いて、面白かった。「何をやり
たいかわからない」という思
いは、自分の若い頃から同じ
であり、社会に余裕がなくて、
とにかく仕事に就くというの
が多数ではなかったか。学校

その点に重きを置いたサタケ
の説明ぶりに、急成長の秘け
つが隠されていると思いまし
た。
(40代・男性)

● 今回のテーマはこれからの
日本を考える上で大きなヒン
トになるのではないかと思
いました。就労の意義の違いは、
突き詰めると教育の違いにあ
ると思います。
(40代・女性)

● 全く同感、全然信じられな
い考え、同じだが根っこが違
うなどなど、いろいろな思い
があることを知らされ、勉強
になる。
(50代・女性)

● 企業はまず本業をしっかり
する必要があるという意見が
目についた。私も同感です。
本業をしっかりやることで、
その周辺が広がって企業規模
も大きくなる。
(60代・男性)

● 今回、10代の方のしっかり
とした意見があり、たいそう驚
きました。これからも幅広い
年齢層の方々、いろいろなお
立場の方々の意見をどんどん
載せていただきたく存じます。
(60代・女性)

● 子どもを持つ身では、よい
会社に入るために、一応大学
へ、と考える親が多いと思
いますが、やはり一人の人間と
して、「生きる力」を身につけ
ることも大切だと思います。
(40代・女性)

● 40年前と現代とは大きく
事情が異なるとはいえず、小生
自身が高卒後、就職の際に感
じた「自分が何に向いている
かわからない」、「企業はど
んなことをしていて、どんな
仕事があるかわからない」とい
う事情はあまり変化していな
いのではないかと。解決の一策
として、インターンシップ制
度はかなり効果があると思う。
(50代・男性)

● 「CSR」は、これから重
要であると思う。私たちも、
消費者であるとともに、投資
家であるという考え方で、企
業を観察しなければならな
いと思う。
(50代・男性)

● 当社でもコンプライアンス
に最も力を入れるようになって
きた。しかしながら、中小企業
にはそんなことを言っている
余裕がない現状か。
(40代・女性)

● 「表紙のことば」は心に
きざさるものがありました。
我が家には小学4年の娘がい
ますが、習い事などで帰りが
遅いと、宿題や本読みなどで
お手伝いをさせる時間があ
りません。どうにか考えて家
庭で「働くこと」をやらせたい
と思います。
(30代・女性)

● 企業は本音が見えにくく、
無機質のように感じられます。
しかし、一人ひとりにはちゃん
と理念や思想を持っていら
っしゃるし、もっと代表者であ
る社長の考え方が前面に出
てもよいのではないですか。
(40代・女性)

● 「働くことはとても楽しい。
どんな仕事でも働けるとい
うことは何よりすばらしい」、
そういう言葉を職場で出会う
高齢者(既に勤労年齢を超える
のに働いている人々)からよ
く聞く。そのような高齢者を

● 子どもを持つ身では、よい
会社に入るために、一応大学
へ、と考える親が多いと思
いますが、やはり一人の人間と
して、「生きる力」を身につけ
ることも大切だと思います。
(40代・女性)

● 40年前と現代とは大きく
事情が異なるとはいえず、小生
自身が高卒後、就職の際に感
じた「自分が何に向いている
かわからない」、「企業はど
んなことをしていて、どんな
仕事があるかわからない」とい
う事情はあまり変化していな
いのではないかと。解決の一策
として、インターンシップ制
度はかなり効果があると思う。
(50代・男性)

● 「CSR」は、これから重
要であると思う。私たちも、
消費者であるとともに、投資
家であるという考え方で、企
業を観察しなければならな
いと思う。
(50代・男性)

● 当社でもコンプライアンス
に最も力を入れるようになって
きた。しかしながら、中小企業
にはそんなことを言っている
余裕がない現状か。
(40代・女性)

● 「表紙のことば」は心に
きざさるものがありました。
我が家には小学4年の娘がい
ますが、習い事などで帰りが
遅いと、宿題や本読みなどで
お手伝いをさせる時間があ
りません。どうにか考えて家
庭で「働くこと」をやらせたい
と思います。
(30代・女性)

● 企業は本音が見えにくく、
無機質のように感じられます。
しかし、一人ひとりにはちゃん
と理念や思想を持っていら
っしゃるし、もっと代表者であ
る社長の考え方が前面に出
てもよいのではないですか。
(40代・女性)

● 「働くことはとても楽しい。
どんな仕事でも働けるとい
うことは何よりすばらしい」、
そういう言葉を職場で出会う
高齢者(既に勤労年齢を超える
のに働いている人々)からよ
く聞く。そのような高齢者を



表紙のことば

今年の夏を振り返ると、連日の記録的な猛暑に加え、大型台風や豪雨が印象に残りました。その一方で、世界的最大イベントであるアテネオリンピックが人々の関心を集めました。毎日のようにテレビの前にくぎ付けになって日本人の活躍ぶりを目の当たりにしながら、外国人に意識を向けたり、「世界の中の日本」について考えたりした方も多かったのではないのでしょうか。そんな夏も終わり、いよいよ行楽の秋、紅葉の秋がやってきました。秋は祝日にも恵まれ、小旅行やハイキング、ウォーキングにはうってつけです。表紙の絵のように、家族で思い思いの秋を見つけに行くのはいかがでしょうか。

事務便り



佐藤 智徳 (写真後列中央)

6月より社会広聴活動を担当することになりました。「企業と生活者懇談会」を通して、社会と企業の架け橋役として努めてまいるとともに、「アンケート調査」「識者と語る論談倶楽部」では、時宜にあった問題を会員皆さまと一緒に考えていきたいと思っておりますので今後ともよろしく申し上げます。

岡田 成能 (後列左)

この7月から社会広聴活動を担当しています。「企業と生活者懇談会」に参加したり、ネットワーク通信へのご意見・ご感想を拝読したりする中で、広聴会員の皆さま一人ひとりの、企業に対する真剣なまなざしを感じています。そのまなざしを常に意識しつつ、ネットワーク通信を通じて皆さまと接していきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

松井 清隆 (後列右)

今年の夏の甲子園は、北海道の代表校が初めて優勝しました。北海道関係者にとって、長年の悲願達成の瞬間だったと思います。アテネオリンピックでも、これまで何度もオリンピックに出場しメダルを獲得できなかった選手が、初めて栄光をつかんだケースもありました。

小さな努力の積み重ねが、大きな成果として実を結ぶのだと改めて実感しました。環境問題や年金問題など、さまざまな課題に対しても日々の努力が欠かせないと思いました。

岡本 清美 (前列右)

今年の夏は全国的に猛暑だったようです。日本だけでなく、世界的に異常気象が各地で見られるとのこと。これも地球温暖化が要因の一つではないでしょうか。

地球環境を守るために、さまざまな企業が努力を続けています。そのような企業の努力を会員の皆さまにご紹介していけたらと思います。

富田 亜由子 (前列左)

夜になると虫の声が聞こえてきて、虫嫌いの私でも秋を感じて風流な気分になります。夏の風鈴の音色は私のまわりでは聞く機会がかなり減ってしまいましたが、やはり日本の音色を聞くと、ほっとしますね。自然の音色はいつまでもなくならないで欲しいものです。