

Denki Rengo NAVI

電機連合NAVI

労働組合活動を支援する政策・研究情報誌

2015年春号

(2015年4月22日発行 通巻55号)

CONTENTS

今月の論点

地域から考える社会のあり方

電機連合 副中央執行委員長 神保 政史

特集 地域から考える社会のあり方

2

1 米沢地域を支える人づくり

米沢ビジネスネットワークオフィス

地域情報プロデューサー 横山 繁美

7

2 地域における労働組合の役割（中小企業と地域の活性化）

～米沢BNOとものづくりシニアインストラクター養成スクールに参加して～

電機連合 西奥羽地方協議会 事務局長 井上 正則

12

3 神奈川地協 障がい福祉活動について

～活動の意義、その先を見据えて～

電機連合 神奈川地方協議会 福祉相談員 村田 謙造

19

4 社会福祉法人電機神奈川福祉センターの地域における

連携の実態と政策・制度への対応

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

27

報告

電機連合「第16回組合員意識調査」の調査結果のポイント

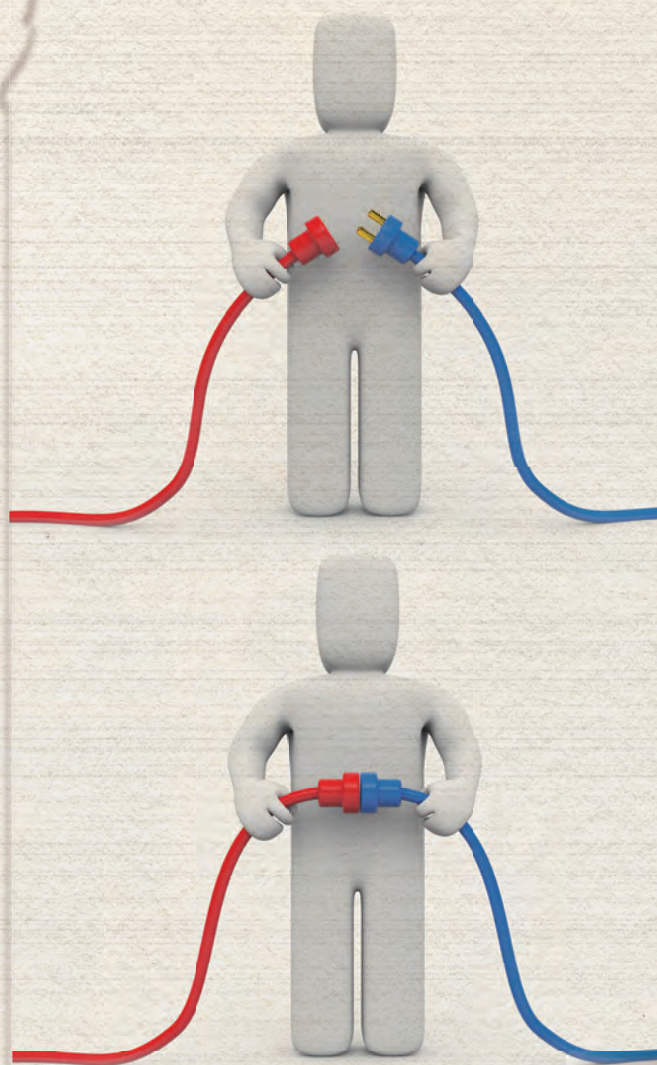
電機連合 総合研究企画室

33

羅針盤

安倍“一強”政権はどこへ向かう？—動き出した憲法改正—

政治アナリスト 伊藤 惇夫



JEIU

ISSN 1342-3924

地域から考える社会のあり方

電機連合 副中央執行委員長 神保 政史

現在、日本は本格的な超少子高齢化、人口減少社会を迎えています。人口の推移をみますと、第二次ベビーブーム(1971~74年)の2.14をピークに年々出生率が低下し、直近の2013年には、過去最小値の1.26(2005年)からは上昇したものの1.43にとどまっています。人口を維持するために必要とされる2.1には及ばず、人口減少に歯止めがかからない状況にあります。このまま推移すると、2060年には人口が約3割減少し、生産年齢人口も4割強減少すると試算されています。

特に、地方ではその傾向が顕著に表れています。その要因は、経済が成長する過程で社会や産業構造が変化し、人や資本が都市部へ集中したこと、雇用吸収力が高い製造業の地方拠点の縮小・閉鎖や海外移転が進んだこと、更には財政の悪化から公共事業が縮小されたことなど様々ですが、結果として地方における雇用の減少が若年層の都市部への流失を一層加速させることになり、地方経済・社会に影響を及ぼしました。既に存亡にかかわるほどの深刻な問題に発展している地方も数多く、このような地域では行政機能や社会インフラ、産業をどのようにして維持していくのが喫緊の課題となっています。

一方、都市部、とりわけ東京は人口が増加していますが、出生率は全国で一番低く、地方からの人口流入によって増加しているのが実態です。今後、地方の人口が減少すれば都市部への流入も減少し、近い将来、首都圏においても地方と同様の現象が起こると推測されています。つまり、地方の現実、近い将来に日本が直面する課題であるといえます。人口減少は国家の存亡にかかわる問題であり、いかにして存亡の危機にある地方を維持・活性化するのか、そして、人口減少に歯止めをかけるのか、が重要なテーマになってきています。現在、国も地方再生に注力し対策を講じ始めましたが、雇用の創出が重要なポイントになります。

地方からの人口流出に歯止めをかけるには、

その地域に雇用の場がなくてはなりません。地方の状況に応じた産業の発展・活性化とそのことを通じた雇用の創出が必要です。このことは、私たち労働組合の役割である「雇用の維持」と共通する重要なテーマです。

先述したように、製造業の国内拠点の縮小・閉鎖や海外移転は、電機産業においても例外ではありません。デフレの長期化やグローバル競争の激化、為替変動などからこれまで地方経済・社会を支えていた事業所の海外移転、閉鎖に踏み切りました。企業の生き残りをかけた施策であり、労使が苦渋の決断を迫られた結果ではありますが、残念ながら地方から雇用を奪うことになり、私たちの生活は勿論のこと、地方経済・社会に影響を及ぼしました。最近では、為替の影響もあり、製造現場の日本帰帰の動きが見られますが、まだ一部の企業のみであり、期待されるような動きには至っていません。

昨年実施した「電機産業の現場力調査研究委員会」では、研究開発や品質、生産効率では日本の現場は海外拠点を凌駕しており、国内に製造拠点を持ちながらもグローバル競争を勝ち抜いている強い現場力を持つ企業がたくさんあること、さらに生産性を改善する余地が残されているという調査結果をまとめました。このことを労使でしっかりと議論し、生産体制のあり方を見つめなおす機会にして欲しいと思います。

また、産官学金労が連携し、地域人材の育成に乗り出したところもあります。このような動きが広がれば、地方産業が活性化し、良質な雇用の創出につながるものと期待しています。

人口減少による様々な課題解決に向けて、国や地方行政のみならず、私たち労働組合として、また、電機産業としても社会のあり方、雇用や働き方、暮らし方をこれまでの概念にとらわれずに考え、持続可能な社会を構築していかなければならないと考えています。

特

集

地域から考える社会のあり方



2015年春は統一地方選挙でスタートした。政府が「地方創生」を看板政策として掲げ、人口減少対策などの地方活性化がクローズアップされたが、投票率は低調だった。私たちの暮らしに密着した地域社会の代表を選ぶ選挙。もっと関心を持つ必要があるのではないか。

本特集では、『地域から考える社会のあり方』と題し、地域人材の育成の取り組みとして、米沢ＢＮＯの取り組みと地域における労働組合の役割について、また、地域福祉の取り組みとして、神奈川地方協議会の取り組みと電機神奈川福祉センターの取り組みについて紹介する。

あわせて、羅針盤では、統一地方選挙や５月に大阪で行われる住民投票などの地方の動きがどのように国政に影響を与えるか、専門家にご寄稿頂いた。これからの社会のあり方について考える一助となれば幸いである。

米沢地域を支える人づくり

米沢ビジネスネットワークオフィス 地域情報プロデューサー 横山 繁美

米沢の基幹産業

米沢ビジネスネットワークオフィス（以下BNO）は、産・官（米沢市・山形県）・学（山形大学工学部）・金（地元金融機関地銀3行＋信用金庫1）＋労（連合）が集まり2001年11月に設立した任意団体である。

米沢の産業は、上杉鷹山公の殖産振興による織物業が基幹産業となり、糸の加工技術（染色・撚糸・製錬）、織機開発・修理技術が蓄積された。その後、疎開工場による電機部品製造（交換機・電話機・コイル等）が持ち込まれ、電機・電子産業が基幹産業へと移り変わってきた。

米沢における基幹産業がトランスフォーメーションしてきた時代背景を探ると、織物業における貿易摩擦（米国）解消のための産業政策との関わりが見え、産業転換を乗り越えられた地域力には、たゆまない産業人材育成の取り組みがあったことが窺える。

国の産業政策とは、1968年に出された特定繊維工業改善臨時措置法による構造改善事業である。この時、隆盛を誇った米沢の繊維産業も対象となり、1971年と1972年に亘って広幅物・小幅物織機642台（広幅物が多数）を廃棄し、基幹産業である繊維産業が廃業・転業を余儀なくされ基幹産業の転換を迎えた。

産業を支えてきた豊富な女性労働力と織物技術者が職場を失う地域経済の破綻がよぎる中、1973年、国の工業再配置法の認定取得に向けて

国会議員・米沢市・米沢商工会議所など総力を挙げて中核工業団地の造成を要請。1975年、八幡原中核工業団地（384ha）の指定を受けて新しい工業団地造成が誕生した。同時に、都市部に集中する工業品製造企業等が高い技術力を持った労働力の提供を武器に誘致活動を行い、多くの企業進出（現在進出企業は51社）が実現した。中核工業団地には多様な工業製品製造団地として形成され、山形県内1の製造品出荷額を誇る工業都市となったのである。

地域を支える人づくりのはじまり

地域を上げた地域産業を支える人づくりの始まりは、織物組合が、山形県に工業学校の設置を要請したことに始まる。米織は地域経済を支えるまでに盛んになったが、確固たる基幹産業にするには、国内産地間競争を勝ち抜く、新しい技術の導入を求め、新しい技術からの織物製造技術を目指したと考えられる。その要請で1897年に山形県で最初の工業学校が設置（全国で7番目）され、染色、撚糸、織機・電機技術等の新しい技術を持った者の育成につながり、米織の産地間競争（国内）でのブランド確立による製造品出荷額を押し上げていった。

さらに、新繊維素材の開発（研究委託）と高度技術者の養成を目指し、官立米沢高等工業学校設置を国に要請。織物組合が中心となって山形県議会、米沢市議会、それに米沢市民をも巻

き込み、米沢市議会では、学校敷地（10万坪）の寄付と建設費の拠出が決議され、多くの市民からも多額の寄付が寄せられた。1910年には、官立米沢高等工業学校（現山形大学工学部）が設置・開校（官立高等工業学校としては全国で8番目に設置）された歴史がある。

この高等工業学校の設置においては、前述の「新繊維の開発」の為、東京大学から秦逸造（はたいつぞう）氏が招かれ、鈴木商店（現総合商社の双日）からの研究資金を得て、ビスコース法による人造絹糸（レーヨン）の製造に成功、日本で初めて大学発ベンチャー「米沢腎臓絹糸製造会社（のちの帝人）」が創業に至ったと言う「産業と人材教育」の関係を学ぶことができる。

BNO設立の背景

設立当時の米沢の製造品工業出荷額（図1参照）は、八幡原中核工業団地への順調な企業進出も貢献して、年々出荷額を伸ばして6,646億円（平成24年工業統計は5,355億円）を稼ぎ出して山形県1位、東北では4位を誇る工業都市となっていた。

図1

米沢の産学官連携の歴史

◆米沢市の工業出荷高（米沢市人口:93,235人）平成14年10月1日現在

産業中分類	事業所数	従業員数(人)	製造品出荷額(億円)
繊維・衣服	250(35%)	2,256(15%)	219(3%)
金属	44(6%)	546(4%)	102(2%)
機械	67(9%)	1,870(12%)	426(6%)
電機	19(3%)	6,777(44%)	5,001(75%)
(その他)	327(47%)	3,970(25%)	898(14%)
合計	707(100%)	15,419(100%)	6,646(100%)

電機・機械で約80%を占める「モノづくり」のまち
(東北で工業出荷高4位)

しかしながら、安い人件費を求めて東北に進

出してきた大手電機メーカーの多くは、海外競争力強化が求められ、コスト削減対応から安い人件費（日本に対し、韓国：3分の1、台湾：30分の1、中国：60分の1と言われた）を求め、海外進出を本格化した時代に入っていた。

順調な進出企業の八幡原中核工業団地においてもITバブルの崩壊と共に、県内最大の製造品出荷額を誇った外資系大手半導体メーカー（米国企業と日本企業（出資比率49%）の合弁会社）が撤退・全従業員解雇（4百名以上）という事態が起き、進出企業の海外移転という産業の空洞化への危機意識が地元各界を震撼し、地元協力企業経営者も下請け構造からの脱却を模索始めた時期に重なる。

この撤退問題が、BNO設立の背中を押したことには間違いないが、この問題が発生する以前から、大手電機メーカー系列企業（通信機器製造）の呼び掛けで、地元商工会議所とその会員企業（製造業・金融機関）に山形大学（工学部情報工学科）と米沢市・山形県（置賜総合支庁）も加わって勉強会を開いていた。勉強会のテーマは、1985年に総務省指定された「テレトピア構想事業」採択で設立された「ケーブルテレビ（株式会社ニューメディア（BNO会員））」のインフラを活用した地域情報化社会の構築であった。米沢は、全国有数の情報通信機器（PC、携帯電話）の製造基地となったが地域情報化は進んでおらず、地域モデルの構築に向けた事例（米国ブラックスバーグ電子村）研究から米沢版地域情報化構想を大いに議論していた時に、前述の撤退騒動が持ち上がり、産業の空洞化対策、IT社会の構築を含めた「持続・自立可能な地域づくり」へと構想が膨らんでいった。具体的な組織化と活動計画の策定には及んでいなかったものの、行政（米沢市、山形県）からのメンバーが俄かに地域活動組織（2年間の補助金付与）

への設立（会費徴収自立型組織）を促されていたのである。

2001年11月の設立会見では、産学官金のそれぞれの代表が出席し、でん縁都市構想（図2参照）であるコミュニティーの再生、地域モデル創出、産業構造の変革、新産業の創出に「IT＋自助・互助・公助の精神」を活用して、自立・持続できる社会をつくる活動を行うことを発表した。具体的な活動は4つの柱を定め、1. 地

域（生活者）の活性化、2. 地域企業の活性化、3. IT社会に向けた地域教育の提言、4. 地域経営のトライアル（立体複合経営＝農商工連携）とした。活動の基本は、月2回の運営会議（全会員が対象（平均出席者22名）、午前7時30分から1時間30分）において議論を重ね、各事業の実施協議を行い、議事録を作成して会員・賛助会員・行政に配信している。

図2



最初に行った活動は、地域（生活者）活性化の取組みとして、保育園児の見守りシステムの開発を行った。米沢市は、織物が基幹産業であったことから、共働き率が全国でもトップの地域である理由から、会員・賛助会員の技術を結集して、市内の保育園にネットワークカメラを設置（教室、遊技場）して「子育て支援」を始めた。IDとパスワード（園長が付与）の取得保護者（祖父母も可）が、保育園HPにアクセスして自分の子供（孫）の様子をWEBカメラで見ることが出来るシステム（「毎日が参観日」BNO商標登録）の活動をスタートした。

同様の取組みとして、全国の課題ともなりつつある高齢化社会に向けた「医療・福祉ネットワーク」では、米沢市医師会・歯科医師会、栄養士会を巻き込み、首都圏からのIT企業（自主参加）も招聘して、4つのプロジェクトを組織して活動を行ったところ、経済産業省「健康サービス産業創出事業」に採択（経産省からの逆指名）され、医療・福祉関係者やIT関係者との大きなネットワークが形成されていった。

次世代産業を担う人づくり

BNO活動4つの柱「IT社会に向けた教育の提言」の取組みとして2つの活動を開始した。

1つ目は、山形県に対し県立米沢工業高等学校への「専攻科（研究課程2年）設置の提案を行い、地域産業の担い手づくりを目指した。製造品工業出荷額が県内1位の工業都市となったものの、地元からの採用は激減していた。海外競争力を求められた進出企業の求める人材は、高度専門知識、即戦力や課題解決能力がある高学歴人材を求めはじめ、地元実業高校等への求人は激減していた。

実業高校の現状も、少子化の影響により高学歴志向に傾き、普通高校への受験者の増加傾向が現れ、実業高校（工業、商業、農業）を中心とした高校再編（実業高校中心の統廃合）が大きな問題となっていた。また、実業高校への入学生も、有名企業への就職を親から促され、就職条件としての高学歴・専門技術取得の進学希望者が年々増加し、地元就職希望者も減少していた。

山形県への提案・設置要請に当たっては、BNO運営会議（2週間に1度開催）において、教育カリキュラム、地元の協力体制（教育実習提供、講師派遣）の議論と、各業界団体、大学（短大）への協力要請を行い、地域運営型専攻科教育を策定して取り組んだ。

2003年度開講、「情報技術コース」「生産技術コース（精密加工分野、デザイン分野）」の各6名の定員が承認された。運営に当たっては、両分野とも山形大学、東北芸術工科大学、県立米沢女子短期大学、米沢電機工業会（電機・機械業界の団体）の大手IT企業にも講師の派遣・寄付講座の要請を行い、地元大手企業（情報通信機器メーカー）からは専攻科担当の現職高校教

諭のIT研修（6か月滞在型）を受け入れてもらい、地元各界を巻き込んだ運営体制が確立できた。運営協力には生産技術コースをNPO法人夢想工房（理事長：米沢商工会議所専務理事（当時））にお願いし、情報技術コースをBNOが担当した。

情報技術カリキュラムの特徴は、プログラミング言語Javaの修得と認定取得を卒業単位とした。また、実践教育では、東京研修（IT企業に1年時2か月）、地場企業（2年時2～4か月）でのインターンシップを導入し、日本で初めてのデュアルシステム（ドイツ発祥といわれる教育システム）の現場教育を行っている。残念ながら、日本の教育制度では、研究課程修了における学歴（短大卒）が確立されておらず、進出大手企業からの採用は障壁が高い状況にあるが、「IT社会の地域産業を支える人」は確実に増加している。

2つ目は、地域内産業の人材育成である。産業界の教育ニーズを反映できる「“民”主導運営」をめざし、米沢産業育成事業運営委員会を山形県（担当部署：置賜総合支庁）、米沢市（産業部商工課工業労政担当）と米沢商工会議所に事業資金拠出をお願いして、2003年9月に設立した。運営委員は、産官学金の構成とし、委嘱状を米沢市長名で出状。委員の構成は産業界中心のメンバーとし、委員長・副委員長には、米沢電機工業会（大手5社に委員長・副委員長・委員を輪番制で担当）にお願いした。副委員長も地元中小企業で組織する、米沢電子機器・機械工業振興協議会に就任してもらい、委員には、山形大学工学部長、米沢女子短期大学にお願いし、運営委員も兼ねた監査役は米沢商工会議所とBNO（金）をお願いしてスタートした。開講講座は、品質管理等のベーシック講座から技能認定までの前後期合わせて9講座（はんだ認定は

前後期開催)を募集・開催し、延べ1,100人の受講者を輩出した。

また、運営事務局も、従来は事業費を負担する機関に置くべきところ、“産”中心の運営を目指してBNO事務所に集まって定期的に事務局会を開催して事業進捗を共有し、開講カリキュラムの担当も決めている。開講に当たってのカリキュラム選定は、地元企業へのアンケートに基づき運営委員会(年2回開催)で決議して開講している。講座の講師も、工業会、大学、工業高校等の地元講師を優先し、受講者と講師の受講後のつながりも大事にしている。

もう1つのカリキュラムの特徴は、座学中心ではなく数多くの実技を取り入れた講座となっており、グループ編成による仲間作りも重視した形式としている。また、実技講座の最たるものは、「米沢地域鉛フリーはんだ付け技術の認定講座」にある。

米沢地域には、SMTライン(表面実装技術)を有する企業が多く、さらに、2003年2月に欧州連合から出されたRoHS指令(電子・電気機器における特定有害物質の使用制限)への地域対応要望もあって、一般社団法人日本溶接協会が行っている技術認定(表面実装挿入組立1級・2級と端子挿入1級・2級)と同等の技術認定試験(学科と実技)を、2006年から開講した。実技の判定は、運営委員会の下部組織とし

て、地元企業(SMTライン稼働企業)で「高密度実装研究会」を作り、研究会員企業の溶接協会技術認定者・電子機器組立て技能士(国家検定)が合否判定を行い、第3者機関となる判定委員会を開催して、資格認定を行っている。合格者には米沢商工会議所会頭名で認定証を発行し、合格者を表彰する意味での認定証授与式を開催している。1級と2級の合格者は累計で466名(2015年3月)となっている。この技術認定は、各社の取引先への技術評価の高まりをもたらすとともに、従事者の職場内競争心を高めたが、1番の効果は、技術認定取得で企業の技術レベルが見える化され、系列の圏外に出されていた受発注が地域内で増えたことである。

また、研究会での技術研究から、繁忙期が企業により異なることから、技術者の貸し借りも起きている事である。このことから地域を支える人づくりの重責な役割を感じている。

今、地域創生の策定が急がれる中であって、各自治体が争うように、人口減少対策として、子育て支援や婚活支援に取り組んでいるが、地域を支える人として、学卒者の地元滞留策について地域を挙げて取り組む必要性を感じている。

最後に、この度の「地域を支える人づくり」の執筆の機会を与えていただきました電機連合様に感謝申し上げますとともに、本組織様の活動のご隆盛をご祈念申し上げます筆を置きます。

地域における労働組合の役割 (中小企業と地域の活性化) ～米沢BNOとものづくりシニアインストラクター養成スクールに参加して～

電機連合西奥羽地方協議会 事務局長 井上 正則

はじめに

地方の中小企業と地域は、未だ厳しい状況にあります。特に米沢市のような地方都市は、何もしなければ座して死を待つ状況といっても過言ではありません。このような中で米沢市では、産学官金労の連携による地域活性化のための団体である「米沢ビジネスネットワークオフィス（米沢BNO）」があり、労働組合もその活動に参画しています。また、地域企業をダイレクトに強化しようとする「ものづくりシニアインストラクター」の活動も始まっています。

本稿では、米沢BNOとものづくりシニアインストラクター養成スクールについて紹介し、また、この程、ものづくりシニアインストラクター養成スクールに参加しましたので、その内容と意義を踏まえて、今後の中小企業の強化と地域活性化に労働組合がどう取り組んでいくかを考察したいと思います。

1. 米沢ビジネスネットワークオフィス（米沢BNO）への労働組合の参画について

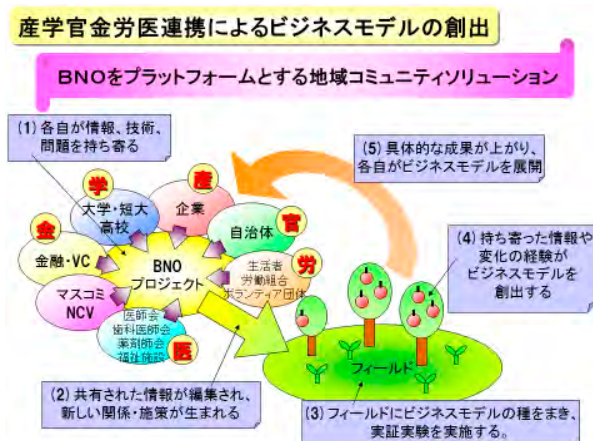
米沢は地理的に豪雪地帯で僻地にあり、何らかの手を打たなければ、そこにある企業はどんどん衰退していきます。2001年以降、米沢市内企業の人的リストラが相次ぎました。まさに「雇用不安」、「生活不安」、「将来不安」が蔓延して

いた時期でした。このままでは本当に米沢から雇用がなくなり、私たちの働く場所がなくなる。子どもたちの将来もない。労働組合として何かできないか。そのようなことを模索していました。

このような中で、2003年12月、連合米沢は、藁にもすがる思いで、米沢BNOに参画しました。ただし、その時点では、労働組合は何ができるのだろうという不安・疑問をもっていました。

米沢BNOは産業界、大学、高校、そして行政、さらには労働組合、金融機関が集まったネットワーク（図1）で、そこに集った全員が、新しいビジネスを立ち上げてこの地域を何とかしたいといけ、という情熱をもって参画していました。日本は連携が得意な国であり、労働組合も連携をベースとした組織です。その連携力というのは非常に大きな力となり、様々な動きを可能にするということを、私は米沢BNOでの活動を通じて体験しました。

図1



米沢BNOに労働組合が関与する意義は、生活者の視点で様々な提言が出来ることにあると思います。どんなビジネスでも最終的には人間を幸せにすることが目的なので、生活者の視点で提言をするのはとても大切な役割だと思います。

2. 米沢BNOと連携した産業政策の実現について

電機連合山形地域協議会は、連合山形政策制度確立委員会を通じて、山形県に対する政策制度要求を毎年行っています。具体的な政策については米沢BNOのメンバーからも知恵を頂き、将来を見据えた内容を提起しています。

また、米沢BNOと連携し、私たち労働組合が媒介になって実現した産業政策もあります。米沢では有機EL照明の事業化を進めています。最初は、山形県が事業化を支援していたのですが、この事業はビジネスとして軌道に乗るまでに10年単位の時間がかかることもあり、支援が停止されてしまいました。そこで、事業化を推進していた山形大学の城戸教授や柴田教授の要請を受け、また、米沢BNOのメンバーも加えて、私たちが支援してきた山形県選出の近藤洋介衆議院議員に働きかけ、国から支援を受けることができるようになりました。今では、山形大学に有機エレクトロニクスイノベーションセンターなどが開設され、事業化に向けた道筋が着々と立てられているところです。

3. シニアインストラクター養成スクールに参加して

①シニアインストラクター養成スクールの目的

シニアインストラクター養成スクールでは、ものづくり企業のOB人材やベテラン人材を対

象に、経営視点での「顧客に向けた価値の流れづくり」を身につけて、他企業や他業種の経営革新・生産革新を指導出来る専門家（ものづくりシニアインストラクター）として養成します。山形大学の実践的な人材育成・活用で培ったノウハウ（山形大学メソッド）を元に、東京大学ものづくり経営研究センターなどの多彩な講師陣を加えて、講義と現場改善実習により、ものづくりインストラクターとして必要な基礎知識と実践力を学びます。

②地域におけるシニアインストラクターの役割

シニアインストラクターは、地方自治体、関係機関、金融機関及び地域中小企業の要請を受けて、地域中小企業の経営革新・生産革新の指導を行います。その際、「ものづくりを教えるプロ」が現場に入ること、ものづくりのプロから若手へ、その豊富な経験と知識の移転が図られることも期待されます。その結果、企業収益の大幅な改善と企業の活性化を実現することができれば、雇用の確保にもつなげられると思います。

③シニアインストラクター養成スクールの内容

山形大学ものづくりシニアインストラクター養成スクールでは、企業の開発設計から製造・物流まで、顧客に向けた流れ全体を俯瞰した上で、経営革新・生産革新に必要な知識を習得し、実際の地域企業で収益性悪化要因を発見し、改善策を検討する現場改善実習を行います。

内容としては、企業経営を改善するための座学として、ものづくりの基本概念・企業経営戦略論・マーケティング論などからなる「ものづくり概論」、ものづくり現場のよい流れづくりを行う座学として、バリューストリームマップ活用術・企業会計論・現場改善論などからなる「現

場改善論」、そして学んだことをベースに実際の現場を訪問し、現場改善を提言する「現場改善実習」の三部から構成されています。(図2参照)

図2

カリキュラム体系

	講義項目	研修内容
ものづくり概論	1 ものづくりの基礎概念	ものづくりインストラクターとしての基本姿勢とものづくりの基礎概念とは何かを理解する。
	2 競争力と企業パフォーマンス	現場でのものづくり組織能力の大切さと収益力、インストラクターの仕事領域、パフォーマンスの計り方を理解する。
	3 良い設計良い流れのものづくり	固有技術をつなぎ「設計情報の良い流れ」を作る「ものづくり技術」を理解する。
	4 経営戦略論、マーケティング論	会社経営に必要な戦略、マーケティング論を理解する。
	5 アメーバー経営による経営改革	全員参加経営で現場力を生かすアメーバー経営による経営改革について理解する。
	6 品質管理の基本	「ものづくり」で取り上げる品質の範囲と定義、品質管理のアプローチ、現場での兆候の発見方法などを理解する。
現場改善(理論・演習)	7 ものと情報の流れ図	ものと情報の流れ図を使い現場の見方を理解する。
	8 生産革新理論、Jコスト論	トヨタ生産方式の基本的な考え方を現場の見学や講義や講義を通して経営革新(生産革新)の考え方、Jコストを理解する。
	9 中小企業経営に役立つ管理会計	管理会計の基礎を習得し、特に中小企業の経営全般に役立てる理論と方法論を理解する。
	10 ものづくり現場における資金のよい流れ	ものづくり現場における資金(お金)の流れと、流れづくりを支える組織・人材について理解する。
	11 現場改善の進め方	ものづくり現場に立ったときの基本パターン(兆候から定石への展開)を理解する。
	12 コンサルティングの基本	経営者や企業人と協力し、いかに効果を上げるかという視点に立った活動の進め方を理解する。
現場改善(実践)	13 現場改善実習	チームに分かれ、企業の現場で現場診断及び改善策を検討する実習を行う。
成果発表	14 現場診断結果報告と改善策提案修了式	現場実習先に対して、チーム単位による現場診断結果報告と改善策の提案を行う。

④シニアインストラクター養成スクールに参加して

シニアインストラクター養成スクールは、2014年10月7日の開校式から2015年1月27日の修了式まで、毎週火曜日に合計14回開催されました。参加者は、企業経営者、企業幹部OB、企業コンサルタント、企業現役従業員、銀行マン、山形大学関係者など、多彩な現場改善の中心を担う方々です。私は電機連合からの参加でしたが、当然ながら労働組合での参加は初めてでした。参加者からは「労働組合がなぜ参加したの？」というお尋ねもありましたが、「労働組合も経営者も会社を良くしていくという目的は同じであり、労働組合は会社への経営提言を通して現場の意見反映や社会貢献に向けた提案など

を行っている。労働組合としてより良い経営提言や現場改善をするために参加しました。」と答えて皆さんに納得して頂きました。皆さんからは、「現代の組合活動は社会や企業の発展に繋がることもしているのですね。」との好意的な感想を頂きました。

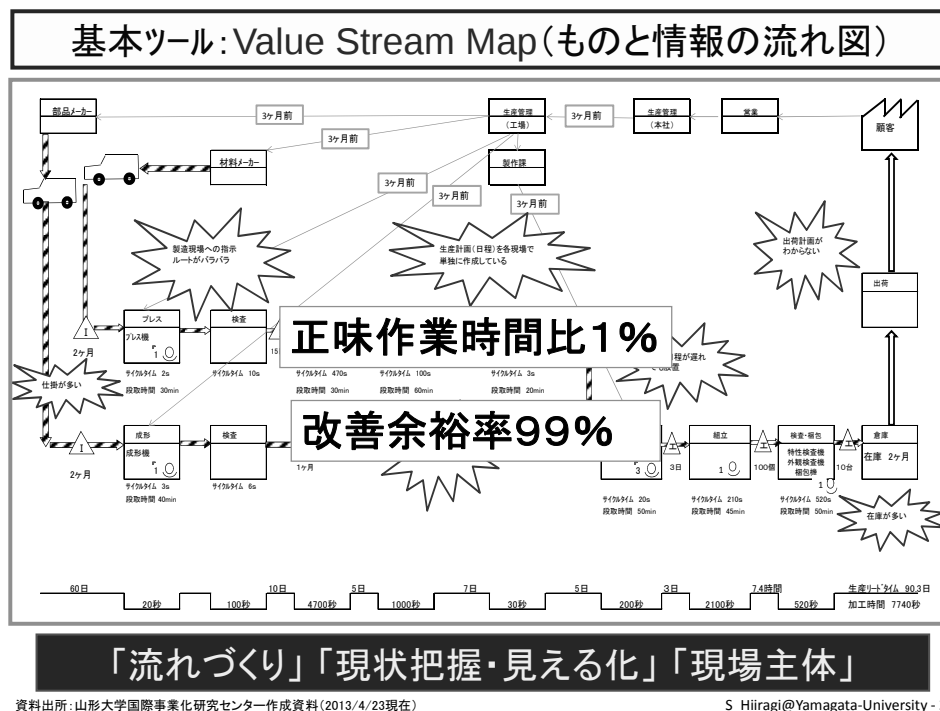
シニアインストラクター養成スクールの「ものづくり概論」においては、東京大学ものづくり経営研究センターの藤本教授が提唱する「良い設計よい流れ」を中心に、企業論、経営論、マーケティング論、ビジネスモデル論、品質管理論を学びます。ここで感じたのは、経営者や経営幹部の立場の方がこのようなものづくり概論を学ぶ機会が極端に少ないこと、そして、労働組合の経営提言活動においてこれらの理論がととても役立つということです。「ものづくり概論」を多くの経営者が学んで実践し、ユニオンリーダーもその知識を習得して経営提言を行えば、経営力が飛躍的に向上すると感じました。また、全ての講義の中で、頻繁に出てきたことは、「大切なのは『人(従業員)』である。」ということでした。このことから『人』をベースとした組織である労働組合の役割は大きいと感じました。

「現場改善論」では、現場改善の中核となる「ものと情報の流れ図(バリューストリームマップ VSM)」(図3)、生産革新論、Jコスト論、管理会計論、コンサルティングの基本など、現場改善指導を行うための理論を学びます。ここで感じたのは、全体最適の重要性とそれを明らかにする手法(VSM)が現場改善にとっても効果的であること、Jコストや管理会計はまだまだ日本には浸透しておらず、どんぶり勘定の経営も多いということです。つまり、日本の現場はまだまだ改善余力がある宝の山だということです。

これらの座学を学び、いよいよ「現場改善実習」に入ります。現場改善実習は1グループ6名程度の3グループに分かれ、装置組立工場、電子機器組立工場、印刷工場の現場改善にあた

りました。私は米沢市内にある電子機器組立工場を担当しました。この工場は従業員300名強の中堅企業です。

図 3



現場改善は会社内容ヒアリングから始まります。次に工場全体の視察と改善対象の選定をした上で、①改善対象のものと情報の流れ図（バリューストリームマップ VSM）の作成と課題兆候の抽出とまとめ、②VSMと課題兆候を基にした重点課題の抽出、③重点課題工程の深堀（動作分析、部材移動距離分析など）をして、④改善策の立案と検証を行った後に、改善提案の作成を行い、対象企業様に提案します。私たちが行った改善提案では、生産リードタイムの75%短縮、作業員2名の活人化、部材移動距離の大幅削減が達成できる内容となりました。このように、ものづくりシニアインストラクター活用による現場改善提案により、大幅な改善効果が期待できます。

おわりに

平成25年版通商白書によると、日本の製造業の労働生産性はアメリカの53.9%と、とても低い状況にあります。他の先進諸国と比較してもとても低い水準です。私たちはこの現実を真摯に受け止めなければなりません。このことは特に地方の中小企業に仕事量の減少と強いコスト低減圧力となって、厳しい経営を余儀なくしています。

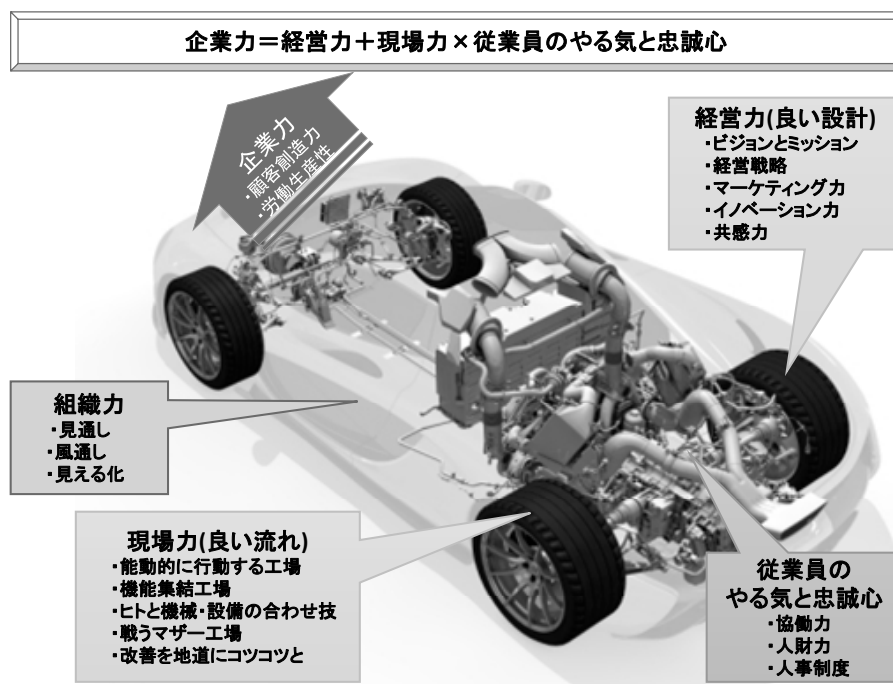
日本には素晴らしい人財と現場力があります。労働生産性は「企業力＝経営力＋現場力×従業員のやる気と忠誠心」（図4）という方程式で表せると考えています。また、今回のものづくりシニアインストラクター養成スクールに参加し

て、ものづくり現場には大きい改善余力があることが分かりました。現場の生産性を2倍にする事は本気で取り組めば達成できます。同時に経営力を向上させることも必要です。

そのためには、現場力をさらに向上させるべく、ものづくりシニアインストラクター養成スクール（地域スクール）による現場改善人財を

創出すること、「電機産業の現場力調査研究委員会」で明らかになった「強い現場での5つの発見」と「組織力を支える3要素」を実践していくこと、他方で、経営力を向上させるべく、経営リーダーが学べる機会を創ること、従業員のやる気と忠誠心を向上させる仕組みを醸成することが求められます。

図 4



地域の企業が活性化すると、地域の力も向上していくと思います。産学官金労などが連携して地域をコーディネートし、効率的かつ効果的に活性化していくというポジティブサイクルを創っていくことが、真の地域活性化に繋がると考えています。

そこで重要な役割を担うのが「中核層」（相互

の信頼を基盤に新しい社会を築き、維持し、再生産することに関わる公共的な機能を果たす人財群（日本アカデメイア『戦後70年 我々が次の世代に残すべき日本の姿～2030年を見据えて～』）です。今後はこの役割もユニオンリーダーが担っていくという視点が大切だと考えます。

神奈川地協 障がい福祉活動について

～活動の意義、その先を見据えて～

電機連合神奈川地方協議会 福祉相談員 村田 謙造

障がい福祉活動の契機

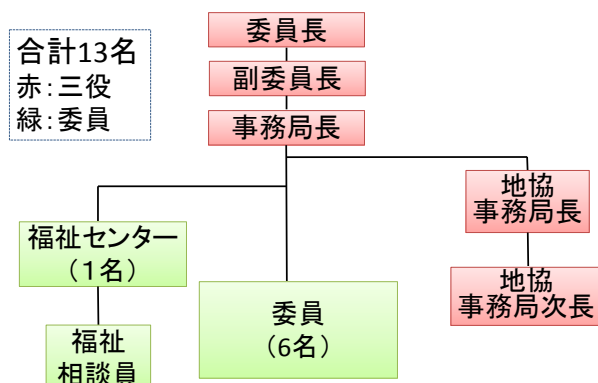
電機連合神奈川地方協議会（以下 神奈川地協）が障がい福祉活動を始めたのは1972年。第20回定期大会で機関決定し、「心身障害児（者）対策委員会」を設置して活動をスタート。以後、障害者団体との活動協力、ボランティア交流などをすすめて、1981年には10周年を記念して「車いす訪中団」、1986年には15周年を記念して、県下主要駅にて障がい者の改善活動を訴えかけた「街は育っているか1万人集会」、そして1991年には20周年記念事業として「電機神奈川福祉センターの開設」と、名称を「心身障害児・者対策委員会」から、時代にマッチした「障害福祉委員会」に変更（2010年から「障がい福祉委員会」に変更）して今日に至っている。

そもそも当時「障害児・者対策」に力をいれるようになったキッカケは、傘下労組の組合員からの相談。ダウン症児を抱える組合員が障が

い者対策への取り組みを訴えたものだが、この要請に対し上部団体としてキッチリと対応した。単組レベルの力量ではムリと判断し、地協レベルでの取り組みとなったものである。一方、「意義は分かるが、組合運動の目的とは違うのでは」といった意見もあった。そこで運営についての財政は、地協会計と別にし、運営の費用については、カンパ活動によるカンパ金で賄うこととし、現在もカンパ活動により運営している。

障がい福祉委員会のメンバーは、地協常任幹事より選任された委員を中心に、専門家の視点を取り入れるため、電機神奈川福祉センターより派遣された福祉相談員を含めた構成となっている（図1参照）。障がい福祉委員会のキャッチフレーズは、設立当初からの“共に学び、共に遊び、共に育つ”、そして20周年の1991年以降は“共に働き、共に暮らす”を加えて活動している。

図1 『障がい福祉委員会』の組織図



車いす訪中団（1981年）



街は育っているか1万人集会（1986年）



沖縄ふれ愛の旅（1991年）

現在の活動について

活動としては、1. 相談活動、2. 地域における支援活動、3. 雇用促進活動、4. 電機神奈川福祉センター事業の支援があり、それぞれに具体的な活動を行っている。

1. 相談活動

1972年障がい福祉活動がスタートした時点から行われている活動であり、障がい福祉活動の原点というべき活動である。福祉の問題に組合員が直面した時、一番初めに気軽に話を出来る相談窓口として相談に応じ、課題解決に努めている。障がいや介護などの福祉についての問題に直面して悩む組合員の負担軽減をはかるため、情報の提供を行いながら、組合員本人および家族の就労・生活上の問題を解決している。メール・ホームページ・電話・対面など組合員や家族のニーズに合わせた相談活動を行っている。相談者である組合員と直接会うことを基本とする相談活動を行っている。また、組合訪問により福祉相談のPR活動を組合役員・組合員に対して行っており、要請に応じて「顔の見える相談窓口」として、組合での相談窓口の設置を行っている。相談の解決に当たっては、電機神奈川

福祉センター、社会福祉協議会、行政、成年後見人など様々な社会資源と連携に努めている。

2. 地域における支援活動

交通機関や公共の場における社会インフラの整備もあり、日常的に様々な障がいを持った方と接する機会も多くなっている。また、高齢化社会の進展に伴い、介護や認知症への関心が高まってきており、普段から知識の習得や実際の対応方法について身に付けたいというニーズも多くなっている。そこで、様々なボランティア活動を行うとともに、各種体験講座に参加することにより、組合員に実践力を身に付けていただく取り組みを行っている。次に具体的な活動について示していきたい。

①ボランティア活動

ふれ愛の旅

普段外出の機会の少ない障がい者の方に安心な旅行を提供することに加え、そのご親族（障がい者と同居する親や兄弟）の休息を目的として、1979年から基本的に毎年開催している。神奈川地協傘下の組合員がボランティアとして旅行に同行。現在ではボランティアを希望する組合員が応募者数を上回り、選考に苦慮している。

障がい者本人に旅行を楽しんでいただくことはもちろん、ボランティアとして参加する神奈川地協傘下の組合員にも共に楽しんでいただけるよう企画している。二泊三日の旅の間、障がい者の方と共に過ごし、身の回りの世話、対話を通じてお互いに理解が深められていくことで、ボランティアにとっても貴重な体験になっている。こうした体験により福祉活動が身近となり、その体験を他者へ伝えることによって、周囲の方への理解促進にもつながっていく。旅行先については、沖縄を中心に、離島の宮古島や石垣島、サイパン、京都・大阪などに行っており、毎年検討し決定している



ふれ愛の旅（2012年・宮古島）



ふれ愛の旅（2014年・石垣島）

みかん狩り

神奈川地協文化体育部主催により足柄で開催されるみかん狩りに、障がい福祉委員会として

も協力して、障がい者団体の家族を招待している。毎年500名を超える参加者が来園され、福祉施設の方々やご家族を含めて大変喜ばれている。



みかん狩り（2013年・柳みかん園）

その他のボランティア活動

地域の障がい者団体などからの要請を受け、ボランティア派遣を行っている。



ふれあいスポーツ大会（2013年）三ツ沢競技場

②各種研修・講座活動

ボランティア体験講座

電機神奈川福祉センターにて、「車いす体験」、「視覚障がい者体験」、「障がい者訓練施設での作業実習」などの講座を開設している。実際に見ると聞くとでは大違いで、目隠しして歩くことの困難や車いすを利用する際の路上の障害物や段差の困難さ、目線や体勢が低いことによる日常生活の不便などを体験することが出来る。

参加者からは、普段感じられない障がい者の視点立つことができ、大変勉強になったという声も上がっている。また、各組織での出張体験講座も行っている。



出張ボランティア講座（NECインフロンティア労組・2008年）

高齢者福祉講座

高齢者福祉については、年々ニーズが高くなっており、介護や認知症といったテーマでの実施依頼を受けている。その都度、ニーズに合わせた内容で、介護セミナーを行うとともに、国の事業である『認知症サポーター養成講座』を、電機神奈川福祉センターからの講師派遣により、実施している。



認知症サポーター養成講座（日立労組GST支部 2011年）

手話入門講座

1981年から「職場にいる聴覚障がいの方とコミュニケーションをとろう」を合言葉に、組合

員を対象とした入門講座を開催している。開催回数については、組織の要望に合わせた回数で実施できるように調整を行っている。講師は、社会福祉法人神奈川聴覚障害者総合福祉協会より、派遣をお願いしている。



手話入門講座（東芝労組京浜支部 2010年）

3. 雇用促進活動

法定雇用率は、企業にとって達成すべき経営課題として認識されており、この10年間でも障がい者雇用への理解は深まってきた。しかしながら日本の企業全体としての法定雇用率の達成には至っておらず、2018年からは障がい者手帳を持つ精神障がい者も雇用率の対象となり、法定雇用率もさらに引き上げられることになっている。その中で、神奈川地協傘下組合の全ての事業所において、法定雇用率が達成されることを目標に、積極的に働きかけるとともに、障がい者の就労が実現しやすくなるための取り組みを進めている。

①障害者雇用企業見学会・障害者雇用企業支援セミナーの共催

各事業所が積極的に障がい者雇用に取り組めるよう、労使が参加できる見学会やセミナーをNPO法人障害者雇用部会と共催している。開催

は、それぞれ年1回となっている。見学会では、障がい者雇用を積極的に行っている企業現場の見学を行うとともに、セミナーでは障がい者雇用の法律改正や、雇用実例を交えた最新の取り組みの状況などの講演を行っている。



障害者雇用企業支援セミナー（杉田劇場 2013 年）

②職場体験実習の実施（雇用を前提としない特別支援学校高等部2年生職場体験実習）

特別支援学校高等部2年生の生徒に対して、「会社とはどのようなところか」「どんな仕事をするのか」を実際に体験して学んでもらう場を提供している。障がい者の企業実習に関しては、神奈川県内の特別支援学校に通う生徒のうち、雇用を前提とした職場実習は企業のニーズもあり広く行われているが、雇用を前提としない職場体験実習は企業のメリットがなく、行われる機会があまりない状況である。そこで、神奈川県教職員組合・障害児教育部と連携し、1989年より地協傘下の組合・企業の理解と協力のもと、職場実習の場を設けている。企業就労が出来ない重度の方も参加しており、一生に一度の社会経験の場として活用していただいている。

③障がい福祉委員会研修視察

主に神奈川県外の障がい者雇用をしている企業、障がい者雇用を推進している福祉施設など

を見学し、情報交換を行っている。



研修視察（南高愛隣会コロニー雲仙 2011 年）

④就労援助センターとの連携

障がい者の安定した雇用環境を生み出すために、電機神奈川福祉センターの運営する、就労援助センターと連携をとりながら、神奈川県協傘下の組合・企業に働きかけをおこなっている。

4. 電機神奈川福祉センター事業の支援

電機神奈川福祉センターは、障がい者の自立と就労および生活を支える援助事業を目的として1996年に神奈川県協が母体となって設立した。現在では、知的障がい者を中心に雇用促進と雇用定着支援の2つの分野において、特徴ある運営に努めながら実績を積み重ね、高い評価と大きな期待が寄せられている。

神奈川県協では、人的支援や財政支援を行いながら、電機神奈川福祉センターが行うボランティア体験講座や各種講座に、組合員が参加することで福祉への啓発とともに、福祉センターの事業への理解を深めてきた。

①各種研修・講座への参加

1996年から、組合員の福祉への啓発と電機神奈川福祉センターの事業への理解のため、先に

述べたボランティア体験講座1日コースに参加するなど、施設見学会を実施している。

②役職員等の人的支援

理事・監事・評議員などの役員として事業の強化に努め、ならびに就労支援員としてのOB職員等の推薦など、人的な支援を行っている。

③就労支援施設への仕事の提供

働ける障がい者の育成を目的に電機神奈川福祉センターは運営されている。育成を行う上で仕事が継続してあることが非常に重要であり、就労支援施設への仕事の提供を電機神奈川地協傘下の組合・企業に働きかけている。

④財政支援

電機神奈川福祉センターの目的が遂行されるよう今後とも財政支援を行っている。

今後の課題

40年以上にわたって取り組んでいる障がい福祉活動は、今後も継続していく事が大事である。

継続することの難しさは、世代交代により地

協の役員が変わっても、障がい福祉活動の意義がきちんと引き継がれるかにある。

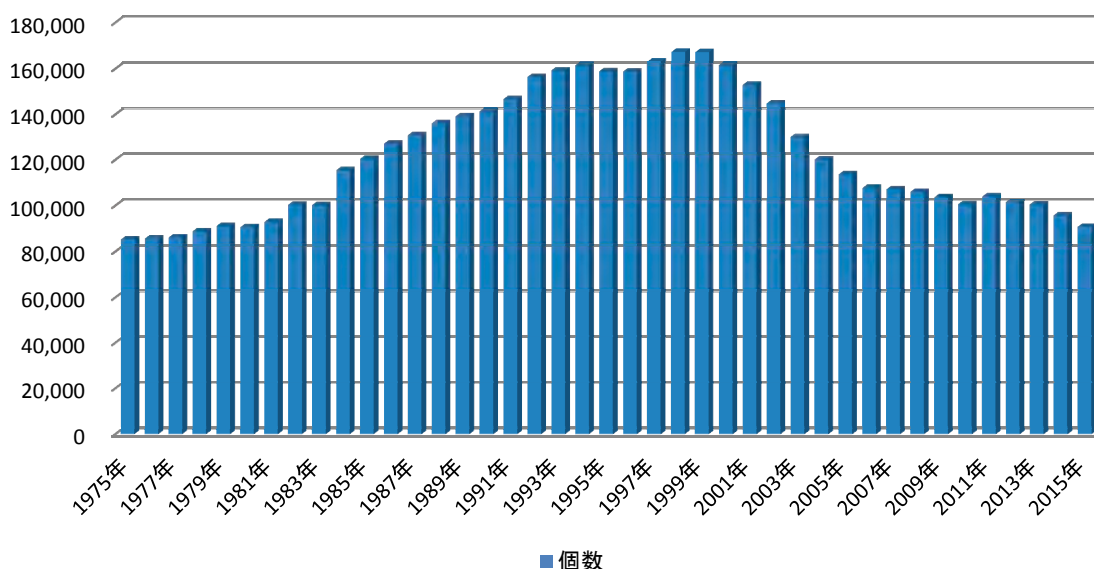
障がい福祉活動30周年時に、具体的な内容を盛り込んだ中長期計画が必要ではないかという議論がなされ、中長期プランである「21世紀プラン」を発行した。そして、10年間を目途に見直しを図っていく事を常とし、40周年時には、「新21世紀プラン」を発行した。

次の中長期プランを発行する時期には、現在の役員は交代していると推察されるが、ゆえに障がい福祉活動の意義を未来永劫に引き継いでいく事が最大の使命でもある。将来、これまでとは活動の内容が変わることになったとしても、その想いは受け継ぐものでなければならない。

障がい福祉活動を運営する上で、拠りどころとなる財源は全てカンパ活動で賄っている。

主なカンパ活動はティッシュペーパーカンパであるが、協力していただいている販売個数は、ここ15年間で下降の一途をたどっている。(図2参照) このまま減り続ければ、活動内容の見直しを迫られるかもしれない。いずれにしても、活動を開始した意義を持って継続することができるのであれば、方向性を失うことはないと思われる。

図2：ティッシュ売上個数推移表



1991年の電機神奈川福祉センターは、障がい児・者と共に生きる社会づくりをめざして設立された。

当時、社会から求められた就労援助の必要性に応えることができた。そして就労支援のあり方も当時は、知的障がい者中心であったが、現在、障がい者雇用は、精神障がい者のニーズが増え続けており、支援の対象も変わってきている。その中で、神奈川地協の障がい福祉委員会

として、障がい者雇用を考える上で、今までとは、違ったアプローチが必要になってくると考えられる。

変わらない意義と、変わっていく情勢を見つめながら、活動を継続していく事の重要性を将来の障がい福祉委員会へも託していきたい。そのためには、現障がい福祉委員が、次世代へとつなげられる組織運営をどのように維持していくかが課題である。

社会福祉法人電機神奈川福祉センターの 地域における連携の実態と政策・制度への対応

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター 理事長 石原 康則

はじめに

社会福祉法人電機神奈川福祉センター（以下、当法人と称す）は、電機連合神奈川地方協議会という労働組合が生んだ稀有な法人である。高齢・地域福祉事業と障害福祉事業を担っている。

今回、「電機連合NAVI」事務局より、当法人が福祉事業を推進するにあたり、様々な課題が起こるが、どういう課題認識のもとでどのような取り組みを行ってきたか、また、課題の性質によって他の機関や組織とどのように連携し、また今後、解決に向けてどのように取り組もうとしているのかを紹介してほしいとの依頼があった。そこで本稿では、体系立ててというこ

とではなく、具体的な事例を取り上げて、そのような課題にどう対応してきたのか、また将来的な問題についてはどのように向き合っているのかを述べていこうとしているのかを述べたい。

1. 当法人の事業概況

当法人は、1972年の電機連合神奈川地方協議会の心身障害児・者対策運動決議を発端として、1995年の法人設立を踏まえ、本格的に高齢・地域福祉事業と障害福祉事業に取り組んできた。法人創立20周年になる。

法人事業の現在の概況を【表1】【表2】【表3】にそれぞれ示す。

1) 障害福祉事業

【表1】自立支援事業

2015年3月末現在

	ぽこ・あ・ぽこ	川崎市わーくす大師	ウイング・ビート	ミラークよこすか
所在地	横浜市磯子区	川崎市川崎区	川崎市高津区	横須賀市
設立年	1996年 (平成8年)	2001年 (平成13年)	2014年 (平成26年)	2015年 (平成27年)
事業内容 定員 (2015年度)	・就労移行支援 20人 ・就労継続支援B型 26人 ・自立訓練 10人	・就労移行支援 30人 ・就労継続支援B型 20人	・就労移行支援 20人	・就労移行支援 10人 ・自立訓練事業 10人
支援状況	求職者 22人 就労者 113人 支援対象者 135人	求職者 29人 就労者 44人 支援対象者 73人	求職者 13人 就労者 8人 支援対象者 21人	求職者 4人 就労者 0人 支援対象者 4人
職員	常勤 9人 非常勤 15人	常勤 9人 非常勤 9人	常勤 6人 非常勤 0人	常勤 4人 非常勤 0人

注：支援状況の求職者とは、就労移行支援の在籍者数である。

【表１】にある「就労移行支援事業」とは、一般企業等への就労を希望する方へ、就労に必要な知識及び能力向上のために訓練を行い、概ね２年間の利用期間で企業への就労を目指す事業、「就労継続支援事業Ｂ型」は、付加価値の高い生産活動を通して、より高い工賃が得られるよう支援し、また長期的に安定した社会生活が

行えるよう支援する事業、「自立訓練」とは、２年の利用期間の中で、一般就労へ向けて生活課題整理、改善を支援する事業である。

現況は、【表１】の通りであるが、歴史のある２事業所から就職していった障害者の総数は、累計でぽこ・あ・ぽこが２４５人、川崎市わーくす大師が１８６人である。（２０１５年３月末現在）

【表２】地域就労援助・生活支援事業

２０１５年３月末現在

	横浜南部就労支援センター	湘南地域就労援助センター (湘南障害者就業・生活支援センター)	中部就労援助センター (川崎障害者就業・生活支援センター)
所在地	横浜市磯子区	藤沢市	川崎市中原区
開所年	１９９２年（平成４年）	１９９７年（平成９年）	１９９８年（平成１０年）
対象エリア	横浜市	藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町	川崎市
登録者数	４０７人 ・就労者 ３００人 ・求職者 １０７人	４９９人 ・就労者 ３０８人 ・求職者 １９１人	４１０人 ・就労者 ３１０人 ・求職者 １００人
支援対象者	・障害者手帳取得者 身体・知的・精神 ・発達障害者、難病など	・障害者手帳取得者 身体・知的・精神 ・発達障害者、難病など	・障害者手帳取得者 身体・知的・精神 ・発達障害者、難病など
対象エリアの特徴	・横浜市内に９カ所の支援センターがある ・うち、精神専門の支援センターが１カ所	・エリア内に就労支援の専門機関が１カ所のみ ・多種多様な相談が入る ・支援企業は一般企業が多い	・川崎市内に３カ所の援助センターがある ・精神障害の相談が増えることが予想される。 ・川崎市が就労支援に積極的
委託元	横浜市	神奈川県労働局（厚生労働省） 神奈川県、藤沢市、茅ヶ崎市、寒川町	神奈川県労働局（厚生労働省） 神奈川県、川崎市
職員数	常勤３人、非常勤２人	常勤４人、非常勤３人	常勤５人、非常勤３人

注：開所年で、障害者就業・生活支援センターの指定を受けたのは、２０１０年（平成２２年）である。

当法人の就労援助センター事業部は、１９９２年より知的障害者の就労支援を中心に事業を展開

し、「雇用する企業を支援」「障害者の育成・支援」「企業・障害者を支える支援機関」という役

割認識のもと、一人でも多くの障害者がより良い環境で、1日でも長く働けるよう、企業・福祉・教育等が一体として連携し支援してきた。その結果、就労支援・援助センターから891人の知的障害者が就労している。

また、このセンターがモデルとなって、今日の「障害者就業・生活支援センター」が誕生した。障害者就業・生活支援センターは、地域での雇用・福祉・医療・教育などの関係機関と連携をとりながら、就業とこれに伴う日常生活や社会生活上の支援を一体的に行っており、全国で324センター（2014年10月現在）が活動している。

ここでは、現在、当法人がかかわる各拠点において、どのような関係機関とどのように連携しているかについて特徴的な動きを紹介する。

【横浜南部就労支援センター】

横浜市内には、当法人の就労支援センターを含め9カ所の就労支援センターが設置されている。そのうち1カ所は精神障害者に特化した支援センターである。

この9カ所は連絡会を設けて連携している。就労支援センターの役割や課題を確認するとともに、特別支援学校や就労移行支援事業所、そして福祉事務所や生活保護課と連携の在り方を論議し、とくに特別支援学校との連携ではガイドラインを策定した。

また、地域ネットワークという視点から、「横浜市自立支援協議会」に参画している。「横浜市自立支援協議会」は、学識経験者、弁護士、医療関係者、相談支援事業所、当事者および家族、教育関係者、行政関係者、就労支援関係者がメンバーとして加わっており、地域課題や行政への提言などを行って連携強化に努めている。

【湘南地域就労援助センター、

（湘南障害者就業・生活支援センター）】

湘南地域就労援助センターは、「湘南東部障がい者就労支援ネットワーク」や精神に特化した「湘南東部地区精神障がい者就労推進協議会（SEJA）」など、地域の連携体制が充実している。また、就労に限らず、生活面等の地域課題を、「藤沢市自立支援協議会」や「茅ヶ崎・寒川自立支援協議会」と連携しており、当法人の湘南地域就労援助センターは、就労という分野において中心的な役割を担っている。

【中部就労援助センター、

（川崎障害者就業・生活支援センター）】

川崎市では、「障害者就労支援コーディネート会議」で連携を図っている。この会議は、行政・労働・教育・福祉等で構成されており、啓発活動や人材育成研修等が活発に展開されている。とくに行政主導であるところが特徴で、市をあげて障害者雇用に取り組まれている。

2）高齢・地域福祉事業

横浜市では、平成3年より中学校区にひとつ「地域ケアプラザ」を設置することを目標に、現在132館、将来的には145館設置する予定で進めている。

地域ケアプラザの使命は、地域の中で市民が孤立することなく、また支援を要する人を地域で支える「地域づくり」「地域のつながりづくり」などの活動を行う市民にとって身近な拠点となることである。

当法人の営む「横浜市新杉田地域ケアプラザ」は、市内で26番目、平成8年に設置され、開設当初から地域に根ざした取り組みを行い、また、地域住民や自治会役員、民生・児童委員等との信頼関係を深め、行政や磯子区の社会福祉協議

会とも連携し、地域福祉の拠点としての役割を果たしてきている。

超高齢化が進む中、一人暮らし高齢者や高齢者のみ世帯の増加とともに、認知症の方や身寄りのない方、家族の精神疾患、虐待など困難ケースの対応が増え、また在宅医療の取り組みが重要な課題となっている。今後も、地域で暮らす高齢者が尊厳を保ちながら安心して生活が送れるよう、医療、介護、生活支援サービス、介護予防が適切に提供される地域包括ケアシステムを構築していく必要がある。その中心となるのが、地域包括支援センターや地域活動交流である。

毎年実施される行政の「事業実績評価」でも、当法人に対しては、①磯子区福祉保健計画の事務局として、磯子区社会福祉協議会や磯子区担当と協働で地域の取り組みを推進している、②エリア会議を通して、行政等との情報交換や地域支援、地域住民や支援者に対しての権利擁護の普及啓発活動を先駆的に行っている、③総合相談では、包括三職種の専門性を生かした対応が出来ている、④地域との連携のもと、元気づくりステーションの立ち上げなど、介護予防に取り組みやすい地域づくりがなされている、など高い評価を得ている。これを裏付けるように地域の方々からも、「地域ケアプラザが（新杉田

に）できて、福祉が身近になった」といった評価の声をいただいている。

地域包括ケアシステムを実現するということは、できるだけ要介護状態にならないように専門的助言を受けて、自分自身も介護・疾病予防に努め、要介護状態になっても、障害になっても、病気でも、自分で選択・決定し、暮らしたい場所を自宅として、必要なサービスや支援を利用しながら安心して住み続けられる地域となることである。とするならば、地域における組織や機関とのネットワーク、連携、そして地域の自主性や主体性にもとづき、地域の特性に応じてつくりあげることが重要である。すでに、全国一律の介護予防給付（訪問介護、通所介護）は、市町村の地域支援事業に移行する。

そこで当法人の地域ケアプラザは、これまで以上に、「福祉に対する認識」や「地域の支援力」の向上が求められているとの視点を踏まえ、個別支援にとどまらず、地域ケア会議などを通して地域の課題を把握・整理し、課題解決に向けた活動を主体的に行うとともに、それらの活動をつないで、地域の中で、見守り、支えあう仕組みづくりを行い、地域支援の中核的な役割を担うべく、地域との連携の充実・強化に取り組んでいるのである。

【表 3】横浜市新杉田地域ケアプラザの事業と利用実績（平成26年度 延べ人数）

事業	利用者数
通所介護・介護予防通所介護事業	9,758 人
居宅介護プラン・予防プラン	1,627 人
地域包括支援センター予防プラン	1,541 人
地域包括支援センター相談・訪問	2,230 人
地域向け講習会	1,481 人
地域活動・交流事業	8,326 人
合計利用者数	24,963 人

2. 就労移行支援事業の存続を訴える

当法人の障害福祉部門の柱は、就労移行支援事業と就労援助・就労支援事業である。両事業とも、障害者の就労が進むにつれて、利用者が急増し課題が膨らんでいった。

このような中にも、就労移行支援事業の存続の危機があった。就労移行支援事業とは、障害者自立支援法で新たに位置付けられた目玉となる支援サービスであった。具体的には、一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識および能力の向上のために必要な訓練を行うことである。

しかし、障害者自立支援法には、制定当初より強い批判があり、その後、政権交代もあったことから、障害者自立支援法を廃止し、新法を制定するとして、「障がい者制度改革推進会議」が設置され、その下に「総合福祉部会」が設けられた。総合福祉部会は、2011年8月30日、「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言」（以下、「骨格提言」と呼ぶ）を発表した。

この骨格提言では、障害者自立支援法の事業体系を「障害者就労センター」と「デイアクティビティセンター」に再編成するとの方向が示された。これは、とくに、労働法の全面もしくは一部を適用するとしているところから、福祉的就労、保護的雇用の性格を強く帯びるものであった。この制度改革が行われてしまうと、当法人が設立以来掲げている福祉から一般就労へという流れが断ち切られてしまう恐れを十分に感じさせた。

そこで、危機感を強め、厚生労働省や当時政権与党であった民主党、また連合等にも要請行動を行い、就労移行支援事業の継続を訴えた。このときの取り組みで、とくに印象に残るのは、当法人として、2011年12月1日、民主党の政策

調査会厚生労働部門会議障がい者ワーキングチーム（座長 中根浩衆議院議員）で発言したことである。当法人は、これまでの実績・成果を背景に、一般就労の重要性を強調し、就労移行支援事業の継続を強く訴えたのである。民主党、それも政権与党のワーキングチームに招かれたこと、そしてこの場で、当法人の障害者の就労支援や障害者雇用への考え方をアピールし、多くの方々の理解を得ることができたことで、ひとつの大きな転換点となったのである。

また、連合や電機連合にも、理解を求めて足げく通った。両組織の役員は、障害者施策を検討する内閣府の関係委員会や厚生労働省の審議会に属する委員がいらっしゃったからである。その結果、連合は「政策・制度要求と提言（2014～2015年度）」において、当法人の意向を踏まえて方針を転換し、電機連合も2013年7月の定期大会で「障がい者雇用への当面の考え方」を決定。当法人の提起を受け入れていただき修正補強が実現した。

以上、このような取り組みが、いったん、保護的、福祉的に傾きかけた流れを大きく転換でき、就労移行支援事業の存続の危機を脱することができたのである。この結果、障害者自立支援法の改正法としての障害者総合支援法が成立し、今日に至っている。

3. 全国の仲間とともに定着支援の重要性を訴える

このような中で、2012年8月22日、就労支援に真剣に取り組んでいる事業所が一致団結し、就労支援の重要性をアピールするとともに、支援のためのノウハウを全国に広めようと「全国就労移行支援事業所連絡協議会」（以下、「連絡協議会」と称す）を結成した。そして、当法人

がこの会の事務局を担当することになった。

連絡協議会の設立の背景には、先の障害者総合支援法に法施行3年間で障害福祉サービスの在り方を検討するとしており、検討如何によっては一般就労が大きく後退してしまう恐れがあったことから、このような事態を招かないよう連携をとって活動していくこと、また、一般就労および就労支援の重要性を多くの国民に理解してもらうことや一般就労を促す制度案を議論して立案しようというのがあった。

連絡協議会の具体的取り組みとしては、札幌、東京、大阪、福岡でのタウンミーティングや課題共有カンファレンスを開催するとともに、霞が関（行政）や永田町（国会）への要請行動を行い、参議院厚生労働委員会の公聴会にも参考人として招請されるなど、日ごとに充実した活動が展開でき、その存在を十二分にアピールすることができた。なお、厚生労働省社会保障審議会障害者部会には、連絡協議会の代表が委員として加わっている。

また、この時期、活動を通して見えてきた課題として、定着支援の強化・充実というテーマがあった。一般就労を果たした後、継続して働き続けるための支援の重要性である。この課題に取り組むため、当法人として、厚生労働省「2012（平成24）年度障害者総合福祉推進事業」の「指定課題番号11 一般就労後の職場定着フォローアップに関する調査」を受託した。そして、2013年3月に事業報告書を取りまとめ、厚生労働省に提出している。

この調査で明らかになったのは、送り出し元による定着支援の有効性である。送り出し元が定着支援するメリット、それは働く障害者本人と雇用企業の安心感である。出身の事業所が継続的な支援を行うことで、支援が途切れず連続的で、支援者と就労者、支援者と企業の信頼関

係が維持され、そしてまた、定着支援することで、職場定着支援を見据えた育成支援が出来るようになるというメリットである。調査では、就労移行支援事業所が6カ月間、定着支援するという現行の仕組みに加え、就職後の一定期間（例えば、1年、3年、5年など）の定着支援が重要であるとの結果に至った。

そしてこの内容は、連絡協議会での検討を経て、連絡協議会の名のもとに、「平成27年度予算編成に対する要望書」として、厚生労働省障害福祉課に2014年7月24日に提出し、また厚生労働省「障害福祉サービス等報酬改定検討チーム」に対しては、同7月25日に意見陳述を行った。2015年春は福祉サービス事業の報酬単価改定の年であり、そこに反映したのである。

その結果、連絡協議会の定着支援が重要という主張はその趣旨が採用されて、平成27年度の報酬単価改定に具体的に盛り込まれることとなった。

4. 支援の現場の窮状を訴える

当法人は、先に述べた通り、障害者就労支援センターを営んでおり、また障害者雇用促進法上の障害者就業・生活支援センターの指定事業者でもある。ここでの課題は、働く障害者が多くなることによって支援が急増しているが、その一方、その支援を担う職員の数は限られているということである。

このような状況の中、厚生労働省から、「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」を設置するので、その委員に就任してほしいとの要請が当法人にあった。そもそもこの研究会は、第183回国会において、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加

えることとなり、次の法定雇用率が見直される2018年から施行されることになったが、当該法改正に際して、「障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である」との意見書が付され、その検討を行うために設置されたものである。

この研究会では、地域の就労支援の在り方、中でも、今後、精神障害者の雇用が進む中、精神障害への対応能力の向上と定着支援の充実等を図るために、地域の就労支援機関の役割、特にジョブコーチ制度と障害者就業・生活支援センターの位置づけや両制度の在り方について検討が重ねられた。

当法人は、この研究会で現場の窮状を訴えることにした。その主なものは、①就業者への生活支援よりも、病状が安定していない求職相談者への支援に忙殺されている、②医療機関との間で就労支援の方向性や就労の定義にズレが生じる。地域の協議会やネットワークを通じて、個別に連携していくことが必要である、③新規相談者や就職できず滞留している求職者の増加によって、アセスメントを十分に行う余裕がない、④新規就労者に加え、特別支援学校、就労移行支援事業所、就労継続A型・B型、当事者・家族、関係機関、企業等、定着支援の依頼元は多岐にわたり、その数も年々増加傾向にある、⑤就労移行支援事業所の卒所者が、就労後6か月経過後にセンターに登録することが多いが、対象者や企業との信頼関係の構築、本人の状況、就労に至るまでの経緯の把握が時間的に困難な場合が多い、⑥センターは障害保健福祉圏域に1カ所であり、地域に応じて柔軟に対応できる

よう再検討する必要がある、⑦自治体独自の支援機関などもあり、交通整理が必要である。センターの役割を明確にし、コーディネート役を担うのが重要である、といった提起である。

研究会ではヒアリング等も含め7回にわたり検討が重ねられ、2014年3月、①支援水準を引き上げるための実績の適正な評価方法の検討、②質の高いサービスを提供できる人員配置、③安定的に運営できる体制の整備、④未設置圏域の解消、⑤小規模センター設置、大都市圏域での複数設置などの対応が必要である、といった提言がまとめられた。

この研究会では、当法人の意見や要望が十分に反映されたわけではないが、概ね受け止められたものと考えている。すでに、平成27年度政府予算において盛り込まれた事項もあるが、今後、この研究会報告がどのように具体化されていくのかは注視していきたい。

まとめにかえて

以上、地域との連携や、行政、議会への要請事例などを紹介してきた。このような活動を可能にしたのは、志を同じくする他機関や全国の仲間存在である。この方々のご理解や協力なくしてなし得なかった。

それでは、それを可能にしたのは何か。その要因をあげれば、第一は、当法人の今日までの実績、成果である。培ってきた実力や評価があったからこそ連携は生まれたのである。第二は、揺るぎない理念や使命、それに明確な方針を持ち続けていること。スタンスが揺らいでいては賛同者や協力者は得られない。第三は、誠実と信頼をモットーにしていること。ネットワーク構築には誠実と信頼は欠かせない。

書き尽くせなかったが、当法人の現況と、今

後に向けた取り組みの方向性について、その一端を紹介した。そして最後に強調したいのは、繰り返しとなるが、当法人は電機連合神奈川地方協議会が生んだ社会福祉法人であるということ。高齢・地域福祉と障害福祉に、日々奮闘している当法人の事業を知っていただければ、電機連合の労働組合運動を牽引されている役員の方々に、一層の関心を示していただき、お力添

えをいただけるのではないかとと思っている。高齢者、障害者が共に暮らす共生社会の実現は、労働組合運動を担う者、および福祉事業を推進する者の共通の目標であって、社会福祉政策等の取り組みにあたっては、電機連合（神奈川地協）と当法人との間には垣根などあろうはずはないと考えるからである。

電機連合「第16回組合員意識調査」の調査結果のポイント

電機連合 総合研究企画室（電機総研）

調査実施の概要

「組合員意識調査」は電機連合が仕事のやりがいやライフスタイル、労働組合に対する意識等を時系列的に把握することを目的として、1969年以降定期的に実施している。今回の調査（2014年9月実施）は、第16回目にあたり、電機連合直加盟組織の組合員10,000名を対象に配布し、9,394名から有効回答を得ている。以下では、調査結果のポイントを報告する。詳細については、『調査時報No. 411』（2015年4月発刊）をご参照いただきたい。

調査回答者のプロフィール

- ・今回調査ではじめて、「大卒」（37%）が「高卒」（33%）を上回った。高学歴化が進む中で、＜大卒・大学院修了＞が増加し、全体の半数強におよんでいる。
- ・職種構成は、「技術」（37%）が最も多く、これに「技能・生産関連」（28%）、「事務」（18%）、「営業・販売」（14%）が続いている。2005年

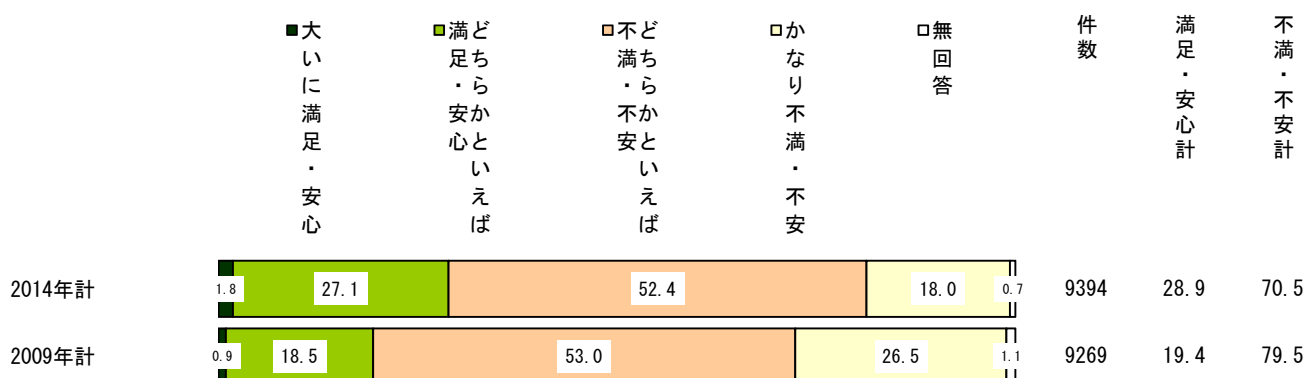
調査以降、「技能・生産関連」が減少し、「営業・販売」や「技術」で増加傾向がみられる。

- ・男性の場合、「配偶者は働いていない」が4割程度で、＜働いている＞（共働き世帯）がほぼ6割を占める。2009年調査と比べて、「配偶者は働いていない」が7ポイント減少し、その分、共働き世帯が増加している。

1. 組合員の生活

- ・生活の先行き見通しは、＜安心＞が3割弱にとどまる一方、＜不安＞は7割におよび、そのうち、「かなり不満・不安」とする層が全体の2割近くを占める。2009年調査と比べ＜安心＞は10ポイント増加したが、依然として＜不安＞が多数を占める（第1図）。
- ・家計の収支バランスについては、2009年調査と比べると＜満足＞が10ポイント増加したものの、＜不満＞（55%）が過半数を占め、＜満足＞（45%）を上回っている。

第1図 生活の先行き見通し



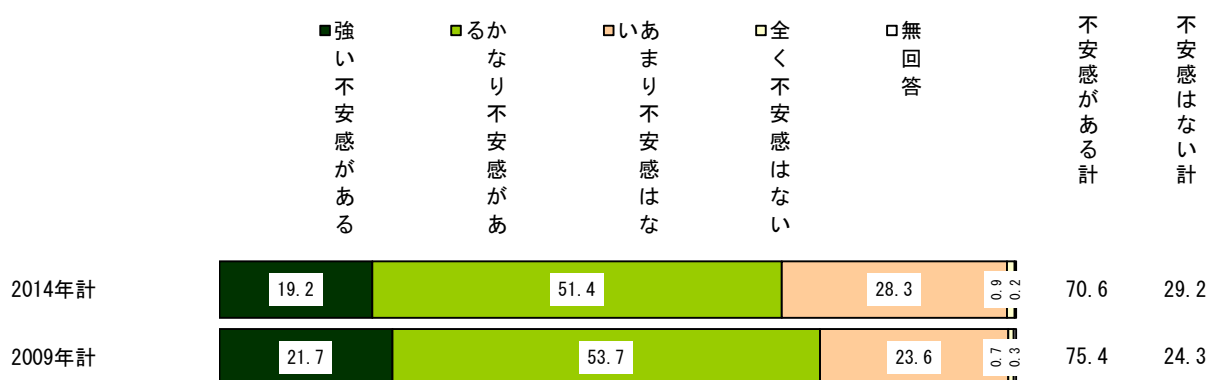
2. 職場生活の現状

- ・職場や仕事における改善・充実課題については「仕事量に比べ要員の絶対数が少ない」が5割弱、「仕事遂行を持つ人材が足りない」が4割強とこれらが上位2項目で、以下「賃金・一時金などの水準が低い」や「年休や代休がなかなかとれない」、「残業・休出など超過労働時間が多い」が2割前後となっている。リーマンショック後の2009年調査と比べると「要員の絶対数が少ない」や「超過労働時間が多い」といった仕事のきつさを示す項目の比率がやや増加した。
- ・自分の仕事の将来に＜不安感がある＞とする組合員は71%で、2009年調査からは5ポイント減少したものの、依然として高い（第2図）。
- ・不安の理由をみると、トップは「会社が縮小したり倒産する」で半数を占め、これに「今の仕事や職場がなくなる」と「仕事が肉体的・精神的

的にきつくなる」が3割台で続く。なお、「会社が縮小したり倒産する」や「今の仕事や職場がなくなる」などといった今の仕事や職場での雇用に対する不安は、2009年調査からはやや減少したものの、2005年調査と比べれば依然として多いか横ばいである。

- ・現在の自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスを感じるものが＜ある＞（67%）とする組合員は、2005年調査から減少傾向にあるものの、3人に2人と多数を占める。ストレスの原因をみると、「職場や仕事の将来が不安」と「仕事量が多すぎる」、「仕事の配分や待遇に不公平がある」がいずれも3割前後で上位3項目となっている。以下「働く時間が長い」や「能力が発揮できない」が2割、「人間関係がよくない」や「仕事内容などがめまぐるしく変わる」なども1割台で、ストレスの原因は多岐にわたっており、この傾向は2009年調査と変わらない。

第2図 仕事の将来性



3. 仕事観と会社観

- ・企業内定着と転職については、＜企業内定着派＞が62%で、＜転職肯定派＞（37%）を上回る。2009年調査で＜企業内定着派＞が10ポイント増加し、今回もそこから横ばいのままである。

- ・能力主義については、＜能力主義肯定派＞が85%、＜年功重視派＞は15%で、＜能力主義肯定派＞が多数であることはこれまでとも共通した結果である。
- ・賃金・一時金の決定要素については、＜成果給重視派＞が57%、＜生活給重視派＞が42%で、

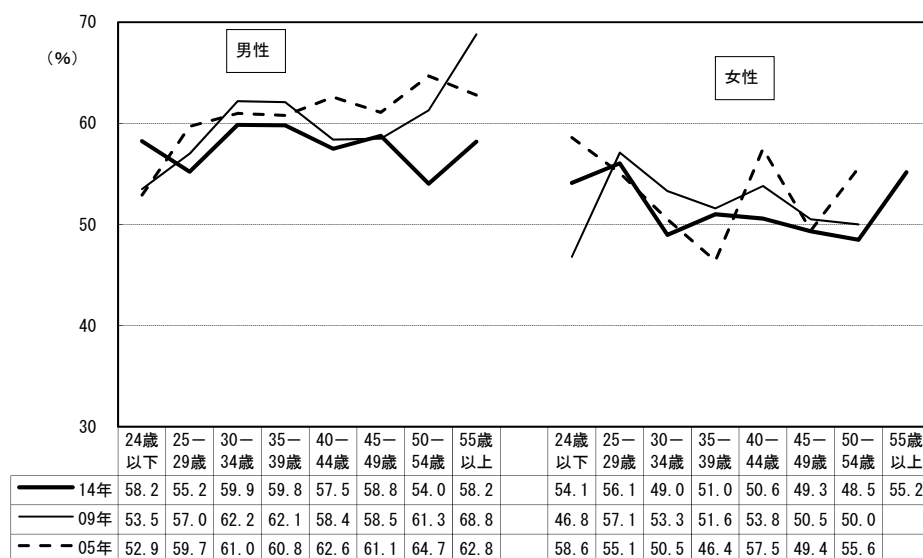
組合員の考え方は成果給に傾きつつも分かれているのが現状である。2009年調査時には＜生活給重視派＞が増加したが、今回は＜成果給重視派＞が6ポイント増加している。

- やりがいについては＜やりがいがある＞（75%）が4人に3人で、＜やりがいがない＞（24%）を大きく上回る。2009年調査までは＜やりがいがある＞が増加傾向にあったが、今回は横ばいである。なお、やりがいを感じられないとしている組合員にその理由を尋ねると、「仕事の達成感が味わえない」が4割近くでトップ、以下「仕事が面白くない」と「仕事に励んでも生活がよくなる」、 「仕事の意味や使命感を感じられない」が2割台などで続いている。2009年調査以前と比べると、「仕事が面白くない」が増加しており、とりわけ若年層でより多くあげられている。
- 職業生活の将来展望は、男性では「管理職志向」（17%）と「職制志向」（19%）を合わせた＜内部昇進志向＞が3人に1人で、さらに「専門職志向」（24%）と「勤め上げ志向」（19%）を合わせた＜企業内定着志向＞は8割近くに達している。女性の場合は、男性と比べて「勤め

上げ志向」（31%）がやや多く、＜企業内定着志向＞は3人に2人である。女性について時系列でみると、＜企業内定着志向＞が1989年調査の2割から1999年調査で5割弱にまで増加、今回はさらに3分の2に達している。

- 目標実現を意識した仕事や自己啓発を＜やっている＞（57%）とする組合員は全体の6割弱で、2005年調査以降、大きく変わらず推移している。ただし、年齢別にみると、男性の50代以上で過去の調査と比べて、＜やっている＞が減少しており、2013年4月の高年齢者雇用安定法改正による65歳までの雇用義務化の影響で、積極的に仕事や自己啓発をする人が減っている可能性もある（第3図）。
- 組合員の会社観は「会社が自分に報いてくれる程度に会社につくしたい（ギブ&テイク型）」（48%）が半数弱を占めて最も多く、「会社発展のため自分の最善をつくしたい（最善型）」（30%）が3割、「会社に対してこれといった感じは持っていない（関心希薄型）」（20%）が2割である。時系列でも全体傾向は共通だが、「最善型」の比率は2009年調査と同水準で、2005年調査と比べれば多い。

第3図 目標実現を意識した仕事や自己啓発の有無（＜やっている＞の比率）



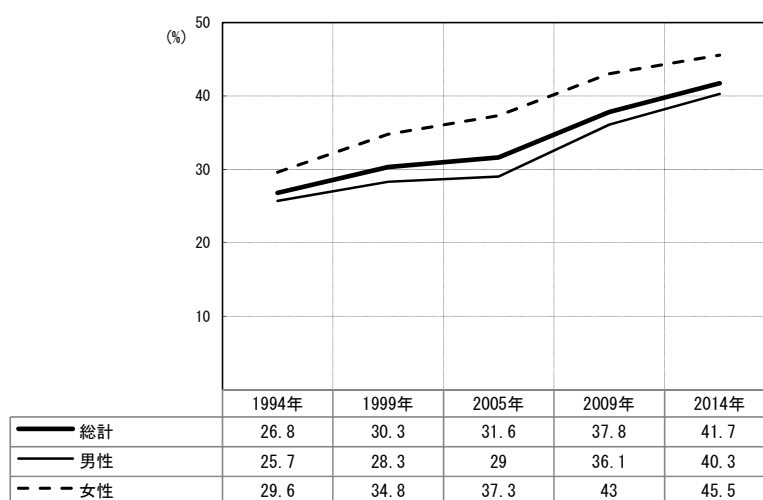
4. 労働時間とワーク・ライフ・バランス

- ・1ヵ月の残業時間は平均28時間で、2009年調査から4時間増えている。男性の営業・販売や技術では、平均30時間超と他の職種に比べて長い。
- ・働きすぎを<感じている>割合は4割近くを占め、2009年調査に比べてわずかに増加している。また、残業時間が40時間以上になると、<感じている>は7～9割台と多数を占める。
- ・今の仕事と生活のバランス（時間配分）への満足度は、<満足している>（47%）が半数近くを占め、<満足していない>（34%）を上回る。しかし、男性の20代後半から40代前半層、男女の営業・販売と男性技術では満足度が低い。
- ・この1年間でボランティア活動を行った割合（行動者比率）は38%である。地域別にみると、東北で行動者比率が高く、「まちづくりのための活動」や「安全な生活のための活動」などを中心に活動をしている組合員が過半数を占める。また、今後行ってみたいボランティア活動では、東日本大震災の経験などを背景に、「災害に関係した活動」が7ポイント増加している。

5. 組合活動への参画と評価

- ・組合活動への参加状況は<参加している>が全体の4分の3を占め、2009年調査とほとんど変わらない。役員経験なし層の6割弱が組合活動に<参加している>と回答している。
- ・役員経験なし層の組合活動への意見反映は、<反映している>（55%）が過半数を占め、2009年調査に続き、意見反映に対する評価は高まっている。ただし、現在役員層では、<反映している>は68%と経験なし層を10ポイント以上上回っており、役員経験なし層の評価は高まっているものの、役員経験なし層と現在役員層との間で、意見反映に対する認識に差がみられる。
- ・組合活動評価をみると、<満足>（46%）が半数近くにおよび、<不満>（14%）を大きく上回っている。役員経験なし層では、1999年調査以降、男女ともに<満足>が増加しており、組合活動に対する満足度は高まっている（第4図）。ただし、生活への不安が強い層ほど、組合活動への評価が低くなり、生活にかなり不安な層は、<不満>が4分の1を占める。

第4図 組合活動評価（組合役員経験なし層、<満足>の比率）

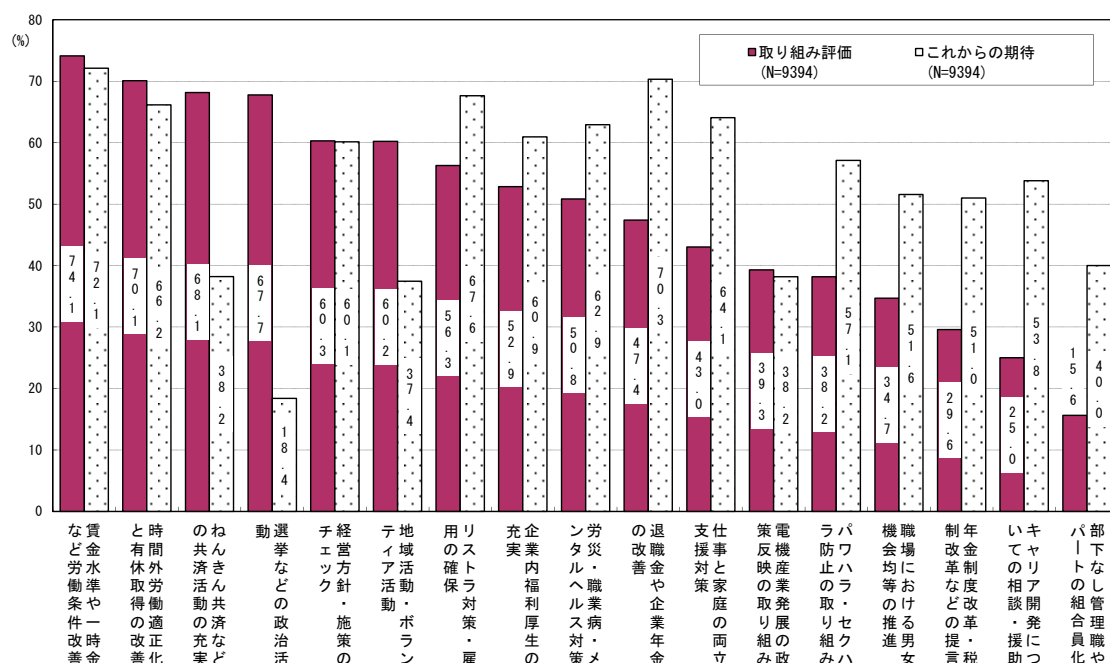


- ・組合離れの原因（3つ以内）は、「タテマエ的な話が多く、ホンネの話を避けているから」（43%）、「組合が何をしているのかわからないから」（38%）、「活動がパターン化して新鮮味に乏しいから」（35%）が上位を占める。2005年調査の結果と比べると、役員経験なし層で比率の高い「組合が何をしているのかわからない」が8ポイント増加している。「組合が何をしているのかわからない」は、女性、29歳以下の若年層、組合活動に参加していない層で多い。
- ・労働組合の取り組み評価と、これからの取り組みに対する期待との関係を見ると、「賃金水準や一時金の労働条件改善」、「時間外労働適正化と有休取得の改善」、「経営方針・施策のチェック」については、＜取り組んでいる＞と＜充実すべき＞がともに6～7割と多数を占め、取り組み評価も高いが、さらなる取り組みの充実へ

の期待も高い。また、「ねんきん共済など共済活動の充実」や「選挙などの政治活動」、「地域活動・ボランティア活動」は取り組み評価の高いものの、＜充実すべき＞はそれほど多くない。一方、「退職金や企業年金の改善」、「仕事と家庭の両立支援対策」、「パワハラ・セクハラ防止の取り組み」、「職場における男女機会均等の推進」は、半数以上の組合員が今後の充実を望んでいるが、取り組み評価はそれほど高くなく、今後の取り組み強化が期待される（第5図）。

- ・電機連合を知る媒体は、「電機連合の機関紙」と「所属組合のビラ・チラシ」が半数近くを占める。2009年調査と比較すると、「電機連合の機関誌」は9ポイント、「所属組合のビラ・チラシ」は6ポイント減少しており、紙媒体を介して組合活動を知る組合員は減少している。

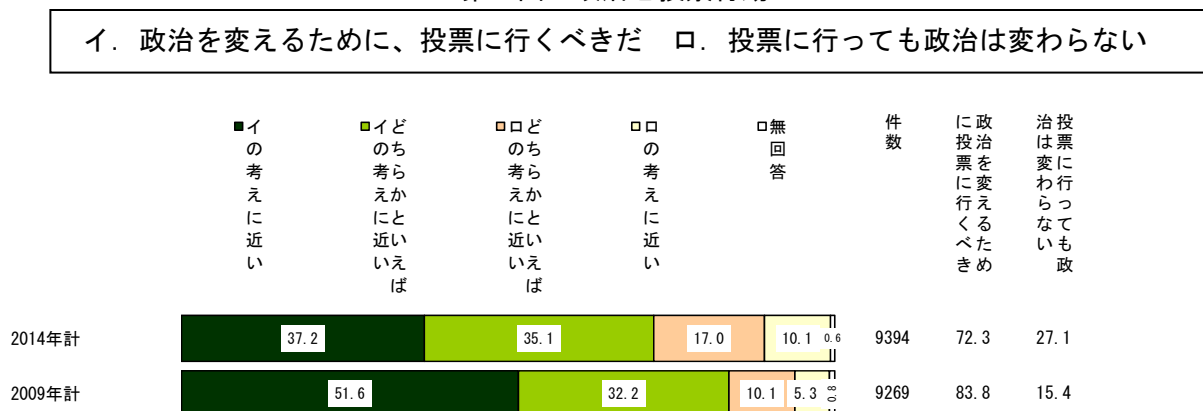
第5図 労働組合の取り組み評価とこれからの期待（＜取り組んでいる＞と＜充実すべき＞比率）



6. 社会観

- ・＜雇用増より収入水準を維持すべき＞が59%と＜収入減でも全体の雇用を増やすべき＞（40%）を上回る。2009年調査に比べ、＜雇用増より収入水準を維持すべき＞が5ポイント増加している。
- ・＜機会平等が保障されれば格差は当然＞が74%を占め、＜機会平等より格差のない社会をめざす＞（25%）を大きく上回っている。＜機会平等が保障されれば格差は当然＞は、2009年調査と比べて5ポイント増加している。
- ・＜正社員と非正規の格差は当然＞が57%と＜同じ仕事なら非正規社員も同じ待遇＞（42%）を大きく上回っている。
- ・＜雇用形態が異なっても連帯を図る＞が88%と圧倒的多数を占め、＜雇用形態が異なれば連帯を図る必要はない＞は11%にとどまっている。20代では＜雇用形態が異なっても連帯を図る＞が多い。
- ・＜政治を変えるために投票に行くべき＞が72%を占め、＜投票に行っても政治は変わらない＞は27%である。民主党政権発足前後に実施された2009年調査と比べると＜政治を変えるために投票に行くべき＞は12ポイント減少している（第6図）。

第6図 政治と投票行動



取り巻く情勢や環境の変化に対応できる知識の習得
や考え方を生み出す一助とするため、学識者の方々に
研究成果の一端を報告いただきます。

政治アナリスト 伊藤 惇夫

永田町には誰が言い出したかわからないが、長年にわたって言い伝えられてきた“格言”めいた言葉が数多く存在する。その中の一つに、「総理大臣に座についたものが必ず囚われる欲望が三つある」というのがある。

「三つの欲望」とは①1日でも長く総理の座にいたい②自分の手で解散・総選挙を打って勝利したい③歴史に名を残したい～を指すという。さて安倍晋三総理だが、すでに前の二つは“クリア”したといってもいいだろう。在任期間は第一次政権から通算で、すでに軽く1000日を超えているし、昨年末の総選挙では圧倒的多数を維持したことで実態的には“大勝利”を収めたことになる。その結果、安倍政権は4年間（衆院任期）という時間を手に入れたわけだ。

となると、残るは3番目の「歴史に名を残す」ことになる。戦後の歴代総理の中で、即座に名前が思い浮かぶ、つまりは歴史に名が残っているような総理には、ある共通点が存在する。それは外交的成果を上げたことだ。講和条約を締結した吉田茂、日ソ国交回復の鳩山一郎、沖縄返還の佐藤栄作、日中国交回復の田中角栄…。

安倍総理も政権発足直後から北方領土問題と北朝鮮による拉致問題の解決を目指してきた。だが、北方領土問題に関してはロシアのクリミア併合との関係から、膠着状態に陥り、拉致問題に関しても進展の目途が立っていない。現状では外交で大きな成果を上げられる可能性が低

いといってもいいだろう。だが、安倍総理にはまだ、「歴史に名を残す」ための“強力なカード”が残っている。それは何か。いうまでもなく憲法改正だ。

「この政権は何を目指すのか？」

「まず、安倍政権は6年持たせること。その上で、最後の宿題として憲法改正を成し遂げることだ」

第二次安倍政権が発足した直後の2012年末、安倍総理の側近の一人と交わした会話が今も耳に残る。前述したように、安倍政権は年末解散によって「あと4年」を手に入れた。ただし、その4年間でフルに使えるかどうかはまた別問題。「政界一寸先は闇」である。だが、少なくとも現時点で、2年プラス4年の計6年が視野に入っていることは間違いない。その意味では第二次安倍政権は発足以来、スケジュール通りに歩みを進めている、といってもいいだろう。

とすれば、「歴史に名を残す」ための“切り札”である憲法改正は、政権の最終段階で動き出すはずだが、ここきて、どうも様相に変化が見え始めている。いいかえれば、安倍総理はどうやらこの最終目標の前倒しに動き始めた可能性が高い。

去る2月4日、安倍総理は自民党の船田元・党憲法改正推進本部長と会談、改正の発議とその賛否を問う国民投票について、来年の参院選後が「常識だろう」と述べた。仮にこのスケ

ジュール通りとなれば、第二次政権発足から3年半余りで目標を達成できることになる。

ではなぜ、「前倒し」の姿勢を見せ始めたのか。一つは安倍総理自身が今後4年間に亘って政権を維持できるかどうかという点について不安を抱き、「できれば早めに」と考えた可能性がある。だが、より大きな理由は、おそらく来年の参院選後には、すでに改憲の発議に必要な3分の2を手に入れている衆院とともに、参院でも「3分の2」を確保できるという目途、あるいは可能性を見いだしているからではないか。

その意味で、今年は安倍政権の最終目標である憲法改正に向けた歩みが、スケジュール通り進むのか、それとも改憲計画に暗雲が立ち込めるのかが、見えてくる年になるかもしれない。

その憲法改正と水面下で関係してくるのが、実は橋下徹大阪市長が進めようとしている、いわゆる「大阪都構想」だと言ったら、唐突に過ぎるだろうか。5月17日に住民投票が行われることになった大阪都構想、これに対して地元・大阪の自民党は一貫して反対の姿勢を示してきた。だが、なぜか安倍総理や菅義偉官房長官は理解を示すだけでなく、後押しをするような発言を繰り返している。周知のように安倍、菅両氏と橋下大阪市長、松井一郎大阪府知事とはかなり緊密な関係にあるが、それにしても地元の意向を無視して橋下氏らにエールを送る背景には何らかの思惑があると考えるのが妥当だろう。それが、実は憲法問題ではないのか。

つまり、安倍総理らが間接的にではあっても後押しすることで、仮に賛成多数となれば「都構想」に一定の目途がつくわけで、その場合、橋下氏は国政（参院選？）に転身するのではないか、という見方が強い。実は、このシナリオが憲法改正に向けた安倍政権にとって、重要なポイントになる。

仮に橋下氏が国政に進出すれば、その存在感からいって維新の党の主導権は安倍政権に批判的な江田憲司代表から橋下氏に移るのではないかと見られている。同時に橋下氏が参院選挙に参戦すれば、それなりのインパクトがあるだろうから、維新の党が参院での議席を伸ばす可能性が高い。憲法改正問題に関して、橋下氏は以前から安倍政権に「全面協力」することを明言しているから、参院選後の国会での改憲発議では維新の党の賛成が見込める。これに民主党など他の野党からの賛成票を加えれば…。

仮にこうした推測があながち的外れでないとしたら、今年から来年にかけての政局は、安倍政権の“思惑”通りに動くかどうか、最大の焦点となる。逆にいえば、安倍政権はそこに到達するまでの勢いを、これからの政局の中で維持し続けることができるかがポイントだともいえよう。

では、安倍総理が「歴史に名を残す」ことになる憲法改正に辿りつくために、今年乗り越えなければならぬ課題とはなにか。まず第一は今回の統一地方選挙だったわけだが、野党第一党の民主党が勢いを取り戻せないままだったこともあって、安倍政権としてはまずは無難な結果を収めたといえる。

だが、超えるべき壁はまだまだ残っている。沖縄の米軍基地移設問題は、政権側が仲井真（弘多）県政に対して、振興予算の大盤振る舞いが象徴する「太陽」作戦だったのに対し、翁長（雄志）県政には面会拒否や予算カットなど「北風」作戦に出たことで、かえって沖縄側を硬化させてしまった。沖縄のみならず、全国レベルでもこうした姿勢に批判が高まったためか、菅（義偉）官房長官が急遽、沖縄に入り、知事との会談を行ったが、「辺野古以外になし」とする政府側と「辺野古絶対反対」の沖縄県側とで妥協点

を見いだすことは難しい。

政権側は4月28日に予定されている日米首脳会談の場で、工事が予定通りに進行していることをアピールしたいようだが、県側が抵抗を続ける中で、万が一流血の惨事にでもなれば、政権側は厳しい立場に追い込まれるかもしれない。また、沖縄県側は4月1日、米国・ワシントンに事務所を設置、米上院を中心に「辺野古以外」（嘉手納統合案？）を働きかける工作に着手しているという。仮に工事が大幅に延期となれば、日米関係にも影響が出かねない。

また、TPPに関しては、日米間ですでに大筋で合意しており、内容的には日本側が“聖域”としてきた農産品（重要5品目）の分野で、かなり大幅な譲歩をせざるを得ない状況だという見方が支配的。統一地方選への影響を考慮して、結論を先延ばししてきたが、そろそろオープンになる。もしも大幅譲歩となれば、農業関係者や農林族議員などからの反発も予想されるところ。

さて、国会に目を転ずると、連休明けからはいよいよ安保法制を巡るやり取りが本格化する。全体像では合意したといっても、自公間では具体的な法案に落とし込む段階で、まだまだ方向性や見解の相違が残っており、まずは与党内協議がスムーズにまとまるかどうか。また、関連法案は数も多い上に内容的にも法案同士の重複部分や相互の関係性などが極めて複雑。法案が国会に提出されれば、民主党を中心に激しい論戦が展開されることになる。もしも政権側が強引な国会運営や強行採決などの手法を取ようだと、特定秘密保護法の時のように国民からの反発が強まる可能性も否定できないだろう。

原発再稼働に関しても鹿児島県の川内原発に関してはこの夏前に再稼働の見通しが立っているが、その他はまだ目途がつかっていない。安倍

政権としては火力発電による輸入燃料費の負担が「アベノミクス」の足を引っ張っているという認識だけに、できるだけ多くの原発を再稼働させたい考えだが、地元住民の理解を得つつ、慎重に進めないと、再び反原発の動きに火を付けかねない。

一方、外交面でも難問は山積している。当初目指した北方領土問題の進展と北朝鮮による拉致問題の解決に関しては、ほとんど進展がない。また、中国が主導する「アジアインフラ投資銀行」（AIIB）への参加問題では米国とともに参加を見送ることになったが、その是非はともかく、英国、ドイツ、フランスなどの参加を予測できなかった外務省の見通しの甘さ、情報収集能力の欠如を改めて露呈したことの意味は大きい。

そもそも、第二次安倍政権は発足直後から外交面では①日米同盟関係強化②対中包囲網への二本柱で取り組んできた。日米同盟関係の強化については、それなりに深化しているが、周辺国との友好、協力関係を強化することで緩やかな中国包囲網を構築する、というもう一方の狙いは停止状態にある。安倍総理が「包囲網の要」と位置づけていたのがロシアだ。プーチン大統領との頻繁な会談も、北方領土問題以上に、この点を重視していたからではないか。だが、ロシアのクリミア併合と、それに対する欧米諸国の反発の中で、この取り組みは「当分延期」せざるを得なくなった。

対中韓関係に関しても、徐々に動きつつあることは事実だが、目に見える形での関係改善にはまだまだ時間がかかりそうだ。

ただ、これらの課題以上に安倍政権の今後、あるいは“目標”到達へのカギを握るのが、やはり「アベノミクス」そのものだろう。「政治とカネ」の問題が噴出しようが、集団的自衛権の

憲法解釈を強引に閣議決定で変更しようが、なぜか政権の支持率は下がらない。その背景には、やはり「アベノミクス」に対する期待感がまだまだ残っていることが大きい。確かに株価は上昇しているし、大企業中心にベースアップも実現している。輸出中心の大手企業や建設、土木関連などは利益を上げている。

だが、法人企業全体の99・7%、給与生活者のうちの約7割を占める中小企業は、まだほとんど「アベノミクス」の恩恵に浴していないし、一部の都市部と地方との格差は開くばかり。なにより、実質賃金が19カ月連続でマイナスとなっていることが、現状の実態を明確に物語っている。つまり「アベノミクス」は実態ではなく、期待感で持っているといってもいい。だが、第二次政権発足からすでに2年半。果たしていつまで期待感だけで、国民の支持を繋ぎとめておくことができるのか。

どこかの時点で「結局、期待させておいて、ちっとも良くなならないじゃないか」と、相当数の人たちが「幻滅」すれば、政権に対する支持率がガタ落ちすることも十分に考えられる。仮に支持率が30%前半、あるいは切るといった事態になれば、9月に予定されている自民党総裁選も、「無風のまま安倍総裁再選」というシナリオが崩れる事態もありえるだろう。その意味で、安倍政権にとって今年の最大のテーマは、どれだけ多くの人や地域にアベノミクスによる景気回復や家計収入の増加、地方の活性化などについて、その「実感」を広げられるかどうか、という点にかかっているといってもいい。

さて一方、安倍政権と対峙し、政権の「暴走」を食い止める役割を担うはずの野党側の動きはどうか。結論からいうと、短期的に見た場合、野党に多くを望むことは無理だろう。維新の党は前述したように、いわゆる大阪都構想の行方

次第で先行きは不透明だし、橋下氏が主導権を握れば、安倍政権に対しては協力的な色合いを強める可能性も少なくない。

また、野党第一党の民主党も、岡田（克也）代表の下で自主再生を目指しているが、政権運営の失敗によって受けたダメージの回復には程遠い状態にある。再び自民党の牙城に迫るだけのパワーを獲得するには（それがもし可能だとしても）、かなりの時間がかかるだろう。

民主、維新両党内には、まだ野党再編、つまり両党の合併を模索する動きもあるが、それぞれの内部に強硬な「反対」を唱える勢力が存在しているため、簡単には実現しないはず。また、例え実現したとしても衆院では合わせて100議席をようやく超える程度（114議席）しかない状態で、どこまで政権与党に“脅威”を与えられるかは疑問である。数を優先し、政策・理念を棚上げした政党合併を何度繰り返したとしても、本格的な自民党への対抗勢力となりえないことは、過去の経験が物語っている。

というわけで、安倍政権が乗り越えなければならない課題も少なくないが、与野党の力関係からみて、今年もおそらくは「一強他弱」の状態が続く可能性が高い。だが、「権力は腐敗する。絶対的権力は絶対的に腐敗する」といったのは19世紀イギリスの哲学者・政治家であるジョン・アクトン。「腐敗」はともかく、絶対的なパワーをもった政権は、時間が経てば経つほど、驕りや強引さが目立ち始める。

そうした「権力の暴走」を食い止めるには、強力な野党の存在が不可欠になるわけだが、残念ながら今の野党にそれを期待するのは難しい。となれば、残るは「世論」しかないのでは？安倍政権は一方で、世論の動向にきわめて敏感な政権でもある。もちろん、世論の動向に関してはマスコミの影響は極めて大きいことは事実。

だが、そのマスコミを動かすのが国民一人ひとりの声であることもまた間違いない。

国民が政治に対する関心を低下させ、政治に対して声を上げない状況が続けば、それは政権

が権力を自由に振るうことを黙認するのと同じこと。世論の動向が今後の政治の動きのカギを握っている。