



グループ活動 に参加して…

朝日ビル喜八株式会社
手島慶子さん(玉名郡玉東村)
緒方毅君(〃 〃)

この会社は従業員が66人もいます。ストランで、すごく近代化されていますので、働きがいがありますよ。大阪は働く青少年のグループ活動とても盛んですから、これに参加がして、休みの日は大いに楽しんでます。

つらいこともあります。そんなことをいちいち覚えていたら、永続きしませんよ。できるだけグループ活動などに進んで参加すれば、ホームシックなどにもかかりません。

昼は仕事



夜は学校

大津屋鉄工所(堺)
園田一男君(球磨郡出身)
田中高行君(天草郡倉岳中卒)
前田利夫君(天草郡島子中卒)

私達3人とも16才です。みんな夜は定時制高校に通っていますが、つらいと思つたことはありません。ただ夏はたまにはいねむりますけど、ね。昼勤いて夜学校に通うと、1日の時間がものすごく早くたつのです。だから時間をムダにせず、なんでも一生けんめいやる習慣をつけることが大切です。

英語はしっかりやっておくべきですね。仕事上でも、定時制高校でも英語はとても大切です。就職してきた以上、絶対やめずに、仕事も、勉強もしっかり頑張り、立派な技術を身につけたいと思っています。

意志を



強く持つ

堺熊本県人会副会長
中山 関 造 氏

志をたてて熊本を出る少年は意志を強く持つ事が第一。また勉強好きでなければだめです。昼仕事をして、夜勉強するには、雇い主や同僚の協力も必要だが、何と云っても、本人の強い意志がモノをいいますからね。そんな少年こそ、将来伸びますよ。



ホーム・シック

熊本県大阪事務所
杉野博 主 事

こちらで求人開拓と就職補導を6年ほどやってきたが、いつも困るのは、3月に集団就職してきて数日間はホームシックにかかり、いつの間にか、だまって帰ってしまう者がある事です。そんな者の親にかぎって、「つらかったら帰ってきなさい」という手紙を出しておられます。

6割以上が

熊本県人



白羊紡績株式会社(大阪)
小石靖子さん(天草郡倉岳町)
川原征加さん(〃 〃)
折口征子さん(〃 〃)
永本さち子さん(〃 〃)

自分の家を離れる時は、やつぱりつらかつたんですが、もう仕事になれてくれば、何ともありません。楽しいのはグループ旅行。宝塚など楽しい思い出です。

休み時間にはスポーツをして気分転換をしています。ここは6割以上が熊本県出身者ですから楽しいですよ。給料の一部は家に送りしています。就職した以上は最後まで根気強くやるのが大切です。

将来の

目標を……



株式会社松茂商店(大阪)
師富昭義君(菊池高卒)
東 達人君(多良木高卒)

就職先をきめる場合は、仕事の内容をよく調べて、自分にあつていかどうかを考えるべきですね。

もう私たちはここへきて3、4年になるので、仕事に自信がつかました。将来は自分で独立してやりたいと思っています。

出てくる以上は、はつきりした将来の目標をもつてくる事です。就職当初はつらかつたんですが、家に帰りたいなどは考えなかつたですね。もう一生けんめいでしたから……

目標をもたないと、つい家に帰りたいくなるんじゃないでしょうか。

経営者は

こう見る



■ 熊本の人を採用しだすと、毎年熊本の人にきてもらいたくなりますよ。ねばり強いし、純朴です。又、出身校によつて良しあしがありますよ。しっかりした校風のもとで学んできた者は、やはりしっかりしています。(大阪・M商店々主)

■ 熊本からきた人の中には、他の人が「俺の所は月給高いぞ、どうヤ？」という、ついフラフラツと職をかえてしまう人がいる。とかくよの方がよく見えるものだが、これではいつまでたっても成功できないですよ。(大阪・F製造KK労務課長)

■ とにかく将来何になるというハッキリした目的を持って、強い意志で就職して行くことが大切です。家庭や母校の先生方も、その点指導してあげて下さい。(堺・O鉄工所専務)

こと。

② 中京、京阪神等の工業地帯では、最近経済の発展と求人難の波にのつて、雇用条件を引き上げたり、福利厚生施設を完備したり、その他あらゆる受入れ態勢をととのえて、特に熊本県出身者を採用したいと希望して行くこと。

③ 交通機関の発達で、先進工業地帯への就職が甚だ容易に行なわれること。等のため、中学卒業生はどしどし県外へ就職していくわけである。

したがって、これまでのように通勤が便利だからとか、近接地であるとかの立地条件のみでは、どうにもならないのが現状である。

例えば雇用条件の一例として、賃金をみてみよう。

県外工業地帯では、本年度中学卒の初任給は平均月九千円程度。これにくらべて、県内は七千円程度というように、県内求人との格差もかなり大きい。

県内の雇用主のなかには「県外は賃金が高いというが、それは名目賃金だけだ。物価指数や、その他の条件を考えれば、実質賃金は大体同じになる」という方もあるが、こんなことをいっていても、求職者を引きつけることはとてできない。

労務管理の面でも、いろいろと対策が講ぜられ、改善されてはいるが、現在の受入れ態勢では、求人をも十分にみたくすることは困難である。

県としては「県内求人優先」の基本原則で指導をすすめているが、この方針だけでは、労働力の県外流出の防壁とな

向上させたい受入れ態勢

県内の各雇用主は、全国的に厳しい求人難の現実を十分認識して、受入れ態勢を良くするように一層努力し、県外工業地帯に劣らない労働条件をつくりあげ、時代の波にとり残されることが大切である。

では、何をどうしたらよいか、具体的に考えてみよう。

まず第一に「賃金」の問題。もしも封建的な「徒弟制度」時代からの古い賃金のすがたであるならば、それはあまりにも時代の流れに逆行するものといふべきである。

もちろん大都市なみの賃金額は望めないにしても、地方都市は地方都市なりの賃金額が決定され、将来に向けて本人が希望をもつて自立できる新しい賃金体系が必要である。

第二に「労務管理」の問題。経営者と労働者、あるいは労働者同志の明るい人間関係をつくることによつて、明るい職場をつくりあげ、あるいは、能力を十分に發揮して働くことができるような、指導と技能訓練を施すなど、今後研究改善すべき問題が山積している。

第三に「福利厚生」も重要な問題。特に最近の県外求人の特徴は、あらゆる企業が「福利厚生面の改善拡充」という点を重視し、これが重要な雇用の条件となり、また求職者にとつても大きな魅力となっている。

県内企業にでも、いろいろ企画されているが、残念ながらかなり遅れていること

たいへんな求人難のさ

なか、やっと雇い入れた発らつとした新入たち：この人々を温く迎え入れるための五カ条は……

第一条 新しい人はまだ何も知らないのだから仕事の手順等をあらかじめしっかり教えること。又教える方法をよく考えておくこと。昔の徒弟制度のように「自分で覚えろ」ではないけない。

又、場あたり式で教えるのも良い方法ではない。

とを認めざるを得ない。今後、同業種で、あるいは同地域の業者間の協同等で強い対策をたてる必要。

第四が「労働条件」。労働時間、休日、有給休暇、退職金制度の確立、時間外勤務手当の支給等、県外求人にも劣らないだけの改善が必要である。

そのためには、労働条件をよくするとともに、経営を近代化して、魅力あるものにして、みんなが誇りをもつて働ける職場をつくることも、重要な課題の一つである。

求人難の問題は、ここ当分の間は続くものと予想されるので、県内の雇用主

第二条 採用選考の時に示した労働条件は、必ず実行すること。離職した新人たちの原因の中には「はじめの条件と実際とが違つていった」という者が多い。

新規採用者を迎える

第三条 職場環境の良し悪しが、定着に大きく影響するので、各種の福祉制度、社会保険等に加入するほか、福利施設もできる限り充実すること。

第四条 職場の人間関係も極めて大切。先任者や同僚間の言動には、慎重さと温かさが必要。方言やなまりは次にその土地に馴れるにつれてなくなるので無理に矯正したり、排判したり、笑つたりしない心づかいも大切。

第五条 商店等では、主婦が食事その他いろいろと、新人の面倒をみてやらねばならない面も多いから、温い気持ちで世話をすること。

無理に矯正したり、排判したり、笑つたりしない心づ

は、労働条件の向上はいうまでもなく、「集団求人方式」等により、同地域や同業種の業者で團結され、集団の力で労働条件や作業環境の整備に、積極的な努力を重ねられるべきではなからうか。

また、採用対象を今後増加するものと予定される高校卒業生に切り替えたり、あるいは、中高年令層や身体障害者、炭鉱職者等も、それぞれ中卒者より良い面も多くあるので、これらの人々を雇い入れることも考慮に入れてもらいたい。

とにかく、有能な人材が確保できるよう、卒業までのあと一カ月の間に、あらゆる努力をすることが必要ではなからうか。

(職業安定課)