

農政産業観光委員会 県内調査活動状況

1 日 程 平成29年11月6日(月)

2 委員出席者(7名)

委員長	塩澤 浩				
副委員長	猪股 尚彦				
委員	中村 正則	望月 勝	杉山 肇		
	水岸富美男	土橋 亨			

欠席委員(2名)

委員 渡辺 英機 久保田松幸

地元議員 山田 一功(甲斐市) 水産技術センターの調査に出席

3 調査先及び調査内容

(1)【藤精機株式会社】

調査内容(主な質疑)

問) この会社に入ってくる方たちは、もともと技術を持った人が入ってくるのか、それともゼロから育てていくのか。

答) 入ってくる方でもともと技術を持っている方はあまりいない。社内で仕事をしながら覚える方が多い。一番大事なのはものづくりをやりたいという前向きな気持ち。

当社が採用する人の中で一番多いパターンがポリテクセンターから入ってくる方。学校卒業後に就職をして、やっぱりものづくりの仕事につきたいという志を持って当社に入ってくる方が非常に多い。

巧みの技とか職人の技というのはもちろんあるが、当社はあまりそこにこだわらず、新しいことにチャレンジするということを大事にしている。もちろん守るべきものは大切にしながら、新しいことにチャレンジしていかないと、時代に乗っていきることができない。

問) 新しいものをつくらうという気持ちがあっても、そこまでどうしたらできるのかという技術を教えていかなければならないと思う。発想ができるように育てるというのは大変だと思う。もちろん新しい発想は必要だが、後に残す技術はしっかり伝承していってほしいと思う。そういった点で苦労していることがあれば教えてほしい。

答) 伝承するという点に関しては、当社には溶接というグループがあり、溶接はその人個人が腕一本で30年、50年もやっている。社内でも新人の教育は当然ゼロから教育するが、30年かけて経験してきたことをどうやって伝承していくのか非常に難しい。何が社内でも出来るのかという観点で考えると、まずはなるべく記録を残す、なるべく写真を残すということをやっている。あのときつくった製品はどのような形状で誰がやってどのような方法でとかを写真や動画で残す。今、社内でも検討しているのが、その製品の生産を始めから終わりまで動画で記録して、3年後や10年後にその製品の生産依頼が来たとき、その動画を見ながら勉強会を開くという

こと。ものづくりは伝承していくことが難しいと思うが、柔軟性をもって、社内ですべての意見を聞きながら取り組んでいる。

問) やはり社員にずっとこの会社にいてもらうということが大切なことだと思う。そういう点では、社員にとって働く環境ということも当然必要だと思う。この間、会派の研修で広島県の企業を視察したが、そこではフレックスタイムとか先進的なことを取り入れて社員の働く環境を良くしようということをやっていた。貴社としてこういったことに取り組んでいることがあれば教えてもらいたい。

答) いろいろな技術を持った方、才能を持った方というのはたくさんいるが、働くという面で解決しなければならない問題がある。例えば子育てをしている方で、今までやってきた仕事でもてもいい技術を持っているが、どうしても時間が短くないと働けないという方はいる。そういった方に対しては、時短正社員という制度がある。今まで短時間勤務ということになるとパートタイムとかアルバイトという扱いであったが、時短正社員として勤務時間が短くだけで正社員と同じ待遇で働くことを選択できるようにしている。子育てだけでなく、介護とかいった問題も出てくるので、そういったところに柔軟に対応できる体制はとっておかなければならないと思っている。

また、休暇を取るというタイミングも大事。有給休暇の取得促進や、リクルートの意味もあるが、入社してすぐに有給休暇が使えるようにするなど働きやすい環境づくりをしている。

その他にも、工場についても、一般的な工場に比べてエアコンとか、そういった部分は削れば経費削減につながるが、温度とか明るさとかそういったところも含めて働きやすい環境に向けた改善を行っている。

問) 先ほどの説明に、ものづくりは人づくり、幸せな社会づくりとあった。社員の家庭を広く支援しながら経営していることにすごく感動した。山梨県の製造業はいろいろな企業があるが、できるだけこういう形で地元の人たちを使っていたらいいようにお願いしたい。

答) 先ほどの説明にもあったが、良い人材に来ていただきたい。良い人材というのは我が社にあった人材、つまり我が社の方針に賛同してくれる人材。そういったものの中から前向きな姿勢も出てくるし、それが我が社の力になってくる。これからは工場が大きくなるので、さらにそういった良い人材に来てもらいたい。雇用をふやして、地域貢献できたらと思う。

問) 高齢者の雇用や中途採用などは行っているのか。

答) 以前他の会社にいた方も実際に働いてもらっている。また、キャリアや技術を持った方には若い方を教えてもらうというようにバランスを取りながら採用をしている。

問) 定年は何歳か。

答) 定年は60歳だが、ほとんどの方が再雇用で65歳まで働いている。



概要説明を受け、質疑を行った後、工場内の視察を行った。

(2) 【水産技術センター】

調査内容（主な質疑）

問) 放流しないと魚がいなくなるという説明があった。カワウが食べてしまうという説明もあったが、カワウがそんなには食べないと思う。魚がいなくなる主因は何か。

答) いなくなるというより、いなくなりやすいということ。海に比べると川や湖は小さいので、釣りなどで網をかけるとみんなとられてしまう。

問) 川にはいるということか。外洋に流れてしまうというわけではないのか。

答) 鮎の場合だと、放流した魚の約7割が釣りの解禁まで残っている。さらにその7割から8割ということなので、入れた数の5割が資源として活用されている。

問) 夏に会派の視察でここに来たときに、カワウが減っている、偽卵でカワウをだますことに成功したという話を聞いた。それを漁業協同組合の人に言ったら、カワウは減っていない、それどころか偽卵を置くことによって鵜の性質でまた卵を産んでしまう、何もしないよりも繁殖がふえるというような話をされた。実際にカワウは減っているのか。

答) カワウの数はほぼ一定。繁殖抑制ということで、偽の卵を置きかえて、ふえないようにしている。何もしないと生んだ分だけふえてしまうので、それを押さえ込んでいるという状態。ただし、県内で約300から400くらいカワウがいるので、人によっては多いと捉える方もいる。県外に比べると山梨県は非常に低く抑えているが、先ほどの写真のように集団で飛ぶのを見るととても少ないとは思えないというのが現場の感じ方だと思う。

問) 河川にブラックバスが流れ込むということはあるのか。

答) ブラックバスにはコクチバスとオオクチバスがいる。県内に広まっているのはオオクチバスで、ため池や富士五湖ではかなり定着している。ため池では水が川に流れ出ていくことがあるが、オオクチバスは基本的には川では繁殖できないので、流れ込んでもその一時期だけとなる。もう1種類、コクチバスという種類がいるが、こちらについては川でふえる可能性があるので危惧している。

問) 先ほどの説明の中に職員の数か8名とあったが、8名だけで水産技術センターの全ての仕事をこなしているのか。

答) 8名については忍野支所だけの数。本所と忍野支所を合わせて22名が勤務している。

問) 職員は研究過程の中でいろいろな仕事をやっていると思うが、川に稚魚を放流するようなことも職員がやっているのか、それとも外注に出しているのか。

答) 当センターでは、昭和47年の設立当初から鮎の稚魚の生産を行っているが、放流については、各漁業協同組合が増殖事業の一環として実施している。鮎の生産は非常に難しく、今年も

700万粒受精させているが、稚魚までに生残するのは3割程度なことから、生産については当センターで行っている。



概要説明を受け、質疑を行った後、飼育池等の視察を行った。