

緑友

No.49

1982年3月31日発行

題字 今井直一筆

第15回 全国印刷緑友会セミナー開催



第15回全国印刷緑友会セミナーが、主管常任幹事会、協力名古屋而立会のもとに、去る2月6日(土)に名古屋市内ホテルキャッスルプラザに於いて開催された。参加者は緑友24グループ、約180名のメンバーが出席しました。開会宣言に次いで、出席者全員による国歌斉唱、綱領唱和のあと中村会長があいさつを行なった。

中村会長は、「わが国の経済環境は、好むと好まざるにかかわらず世界経済機構のなかで耐えていかねばならない年を迎えた。国内でも経済成長率5.2%達成は不可能で、3%位といわれている。私ども印刷業界もこれら不況経済のありを受け、需要は減退するなど厳しい状態におかれ、新しい課題がでてきている。その課題の一つは技術革新であり、もう一つは構改の新製品開発事業としてとりあげられているように、

受注の形、需要構造に変化が始まっていることである。こうした変化を見るとき、私どもは10年の長きにわたる忍耐から、今こそ脱皮し挑戦するときである。そのためには基本を見つめ、基礎から始めねばならない。その意味で本日の第15回のセミナーでは、これら経営発想の原点ともいえる「経営の心」、「経営の技術」をテーマに選定した。幸い講師にも恵まれたので、中身の濃いセミナーとなることを期待する」と述べた。

第1講の「経営の技術」をテーマとした講演では、現在アイシン精機(株)工機事業部工場長浅野哲男氏が「職人集団の活性化」と題し講演を行なった。第2講の「経営の心」をテーマとした講演では、山中典士氏が「深層心理の解明とその活用」と題して行なわれた。

経営の技術— 「職人集団の活性化」

アイシン精機㈱工機事業部工場長 浅野哲男先生



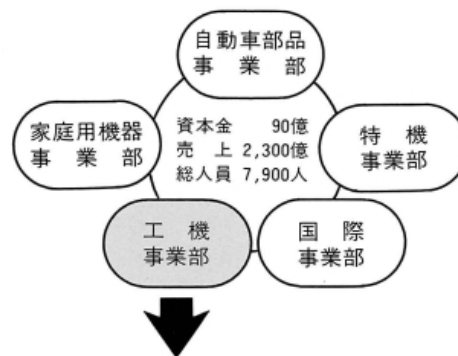
初めに私がつい最近体験した事から話させて頂きます。知人とある料理屋へ上りました所、予約をしていなかったのか、スリッパが用意されていない、暖房のされていない3人客には広すぎる部屋に通されました。私も、一流の店にしてはという感じを受けましたが、飲みながら店の者に話を聞くと、接客係等、よくミーティングがなされているというが、早番、遅番等お店の上から一方的に決められているという愚痴を聞かされ、お店の問題等のミーティングがなされても、それが本当に身についていないというように受けとめられました。

経営する側にとって、企業の体質強化は常に課題であります。体質を強化するための管理手法（QC、IE、ZD、トヨタ生産方式等）が経営手段として導入されています。しかしこれらの管理手法を用いても企業の中の組織集団が生き生きと動いているとか、壮絶なエネルギーで動いている状況でなければ、企業の体質強化にならないでしょう。又、一面では、「従業員の成長なくしては企業の成長はあり得ない」と言われますが、望ましいことは、従業員の成長が毎日遂行される業務の中で実現すること、そして従業員が自発的動機によって、よりよい仕事を達成しようとして取り組まれた時、本人の成長の面で一層の成果を生むでしょう。経営の課題として、どのように生き生きとした職場を作りあげるか、問題意識が旺盛で行動的な職場を作っていくか、業務を通じつつ従業員を如何に成長させていくか、これから私自身が、ここ4・5年間を通じて体験の中からお話して参ります。

当工場は51年2月に、これまでの会社の中の1工場から1つの事業部となり、独立会社になりうる体質への転換を迫られることになりました。

た。会社は企業競争力の強化の一環として、造機部門の強化をねらいとしていました。私は本社生産技術部から工機への移籍を命じられ、新設した企画課課長として事業部、工場の運営企画を担当することになりました。

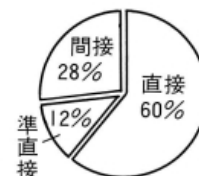
アイシン精機工機工場の概要



- ・生産品目：金型・専用機・部品加工
- ・従業員

計	490人
男	447人
女	43人

- ・技能士取得率：86%



当時の工場は、オイルショックの後遺症もあり、生産高利益とも伸び悩みやや沈滞したムードであった。当時の工場風土を表わしているものに50年8月に行なわれた専用機部門の研修会での次のような自己分析がありました。“上から下までぬるま湯につかり気楽な稼業”それは工機部では、坐っていても仕事どころがりこんでくる。ことわっても、他で何んとかするよというムードの中で、管理者は従業員の尻をたたき出来高を見ている。自分達の仕事の責任転嫁とあきらめ、何故このような工場になったのかは

次のような2つの状態があったためである。

①量産工場でのトヨタ生産方式、かんばん制度の洗礼を受けず合理化、体質強化活動からとり残されていた。

②腕に自慢の職人集団であり、個人個人は力を持っているが、チームとして活動してプラスアルファを出すことが出来ないうた。

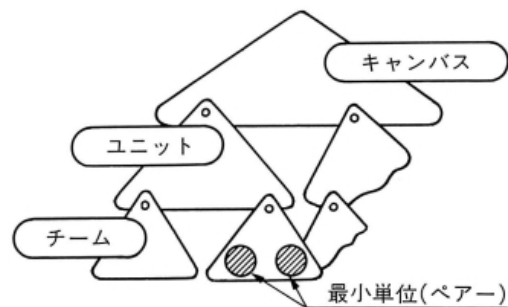
この現状を思いきって打破し工場を根底から洗い直し、工場に新風を吹き込まなければ改革は出来ないと考え、**そのための手段として取り組んだのが、活性化の活動である。**昭和51年に集団活性化への第一歩として、5年間で事業としての体制を固めるという方針を掲げ、そして工場に新風を吹き込むため、具体的な活動を行って行こう、その為には従来の活動から、不連続な高い目標を掲げて挑戦して行くことになった。それは目茶苦茶な目標で、**工数を5割低減不良を5割低減していくという5.5作戦と名付け推進活動に入った。**初めに工場全体のワークサンプリングを作成する為、ビデオカメラで工場の仕事の流れを見ました。そうしますと8時間の実働の中で、実際に仕事をしているのは35%、残りの65%は生産に結びつかない付加価値のない仕事をしていました。その65%の非生産時間を半分にすれば工数の5割低減は出来るであろうと理解してもらいました。それから働きやすい職場を作れば生産向上につながるということから、工場の美化運動に入り、不要物を廃棄して、必要な物と不必要な物を明確にした。又、責任分野を明確に生産性を上げやすくするために、現場を工程別に再編成したり、すばやく手のうてる改善専門班の設置をしたりしました。そうしますと、工場は活気を呈し始め、成果は直後に急激にあがりましたが、4～5ヶ月目になると横バイとなり6ヶ月目も伸びなかった。その反省を考えた時、**企画課や一部のリーダーが中心の活動で従業員末端までが主役になっていなかったことです。**

工場革新のような大手術は真の全員参加が実現しないと達成できないということに気づき、箱根の山で行なわれていた「組織革新研究会」に参加してその組織活性化の考え方を導入することにした。第一回の派遣者は中堅現場監督者6人であったが、参加した連中が眼を輝かせ燃えて帰って来て、「会社で何かをやりたい」「我

々の感激を他の仲間にも体験させたい」と口々に熱意を語ったが、それが以後当工場が“歩行ラリー”という道具を使いながら工場全員を巻き込んで活性化していった活動の出発点となった。

【歩行ラリー】

用意されたコマ地図をたよりに道を歩いていけばゴールに戻ってこれるという競技である。ここではチームの編成が次のようになっている。



1. ここではペアーの成績がチームの成績、ユニットの成績、キャンパスの成績につながるように組織されており、会社の組織と同じ形をとりながらチームワークの大切さを学べるように仕組まれている。
2. 歩行ラリーをやっていくと現場の事実をよく見て行動しないと間違いをおかしてとんでもない方向に行ってしまう。つまり事実をよく見ることの重要性を身をもって学びとれるように仕組まれている。
3. 歩行ラリーは通常2度行われ実施の前に実行計画を立て実施し、その結果を経験した事実に基づいてまとめる形をとる。つまり第1回の経験を第2回にいかにか活かしていくか、その向上の度合を重くみている。

又、この過程では **See Think Plan DO** という考え方を教え学びとっていくことを重要なポイントにおいている。

歩行ラリーに参加したメンバーは、次のような感想を述べている。

- 色々な教育、研修に参加したが今回ほどやったという実感と感動を受けたことはなかった。
- 今まで自分の判断、決断、行動は殆んどまちがっていないと思ったが……しかし、これはあやまりであったことを体験で教えられた。
- お互いが協力すれば何事も出来ることがわか

った。
 このような反応に勇気を得て、工場従業員の基礎教育は、これだ！という確信をもって現在まで継続して実施している。歩行ラリーは現在

まで10回行っているが命令ではなく、自主参加で行っている。その体験で得たものを職場で実践して行くことにした。下記の表が主な実践活動である。

活性化の導入期（51年～52年）

- 活性化の土壌を耕やす私自身が活性化の先導的役割をはたす。

主な実践活動	ね ら い	内 容	成 果
いちにちひと善	全員参加	監督者も作業者もその日に改善したことをカードに書いてはり出し1ヶ月間毎日競い合う	18,600件／ 3ヶ月で
計測技能教育	自ら学びとる	チームを作り自らが何を学ぶかを決めメンバーが主体的に技能を身につける	全社の計測技能競技会で11連勝
かんぱん研究会	監督者の現場改善	1品生産もトヨタ生産方式でやろうとムダ、ムリ、ムラの排除に取り組む	目で見える管理の導入 1日1工程→1日5工程に改善
品質点検ラリー	管理レベル向上	仕事の品質を互いに研鑽し、相互点検により管理のレベルUP	管理方法・考え方を身につけた

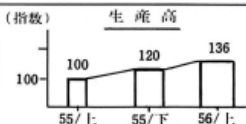
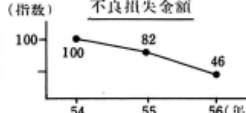
活性化の発展期（53年～54年）

- 核となる人を育てる

主な実践活動	ね ら い	内 容	成 果
職場の5Sラリー	整理 整頓	身のまわりの清掃、通路線引き、位置決め、責任者表示、不要物の撤去	廃 却 物 36 t
工期短縮 オリンピック	ユーザーの要求にこたえる	チームを編成し、相互に工期の短縮度を競う	現場でのパート手法の活用 短縮率 30.2%/年間で
協力工場の 活性化研究会	仕入先の 活 性 化	工場内部にとどまらず前工程の仕入先のレベルの向上をめざした内外一体の研究会	仕入先との意見交換ができるように ・社内と共通の活動が実施されるようになった
新入社員の 教えない教育	教えない 教 育	チームを作り、フリー方式で工場の内容を勉強するゲーム	・職場の内容を短時間に知るようになった。 ・チームワークの重要性を知るようになった

活性化の定着期（55年～56年）

●「私」：陰の推進者—みんなで活性化の火を燃やす—

主な実践活動	ねらい	内 容	成 果
小集団経営体制の実施	チームごとの自前の経営	組織を横断したチームを作り、自ら利益計画を組んで活動	(指数) 生産高 
不良予知活動	不良の事前予防	作業前に1人の目でなく皆の目（小集団）で不良を予想して対策	(指数) 不良損失金額 
設備の品評会	ユーザーに喜ばれる設備づくり	営業から検査係まで集って異った角度から（客の立場）設備の不具合発見活動	
1ポイントレッスン	技術ノウハウの伝承	職場ごと毎日5分間で改善の事例知り得たノウハウ等を1人が皆にレッスン	1ポイントレッスン 件数248件/月 (56/上)
保全ラリー	自分の機械は自分で修理する技能を身につける	チームを編成し、仕組みにそって保全技能を身につける	自主保全件数 454件/60日間

最近の活動例として、めまぐるしくモデルチェンジがある小型車競争の中で、工機は新しい多くの金型機械を作っていかなければならない。そのため小集団経営体制を作りました。これは一言で申しますと、各製品別に、グループ自らが利益計画を立て、自分達の立てた計画にそって活動し自分達の活動の結果を見る方法です。これは製品別管理体制の強化と、経営資源を平等に分配する為に、そして現場の中に損益管理を軸としたコスト意識を植えて行こうということから出発しました。6つのグループに分けられましたが、製品グループの中には営業、工務、設計、購買、製造、検査のメンバーを選びます。それもスタッフ部門のチームメンバー登録はスカウト制をとり、チームリーダー内の争奪合戦により全員がいずれかのチームに所属することとしました。経営計画の中味は、チームメンバーがミーティングを手順書に従ってできるようにした。利益計画書、予算書、残業計画、活動計画、稼働計画、人員計画、教育計画、予算明細の資料を作成します。例えば人員計画では、新入社員を何人求めるかも、各グループの申告

によります。又、賃上げも利益計画の中で自分達で考えさせられます。各グループの経営計画はチェックポイントを設けて作成し、最終に自分達で発表し、グループとしての成長性が立っていれば一応合格としました。これは与えられたものより、自分達での経営に燃えて期待以上の効果を生み出しました。利益を上げる為に、具体的な意見が多く提案されました。

- 社内で仕事をすれば利益が何倍になってかえてくる。
- 非稼働時間を、今より1%減らすと、年間1800時間仕事ができる。



●生産性を増す為に簡単な人員の増減はできません。

●損益分岐点を考える時、固定費を如何に押えるかがキーポイントである。

活性化のあしあととして、5年間で生産高は4倍、付加価値生産性は3倍、不良品検出が $\frac{1}{4}$ になりました。又、電力代も、様々な工夫により、現在は電力料金UP以前までの節約をしています。又、無形のものとして以下の様な声が聞かれました。

●あれこれと言われなくても自分達で動くようになった。

●皆んなでやる、全員がリーダーになるようになった。

●自分の業績に強い関心を持つようになった。

●自由に意見を言うようになった。

私が6年間やってみて、恵まれた土壌でありました。職人の集団こそ何かを求めている、お互いにはげまし合いながら仕事をしていくことを潜在的に持っていました。そして誰もが課題達成と生き甲斐の両立を求めて会社へ来ています。そのような中で、自分が勇気をもって、まず行動を起すことも革新への道です。座して待っても機会は訪れません。しかし機をみることは非常に重要です。唯、突走っても付いてきません。そのチャンスを自分で作っていく位の気概が必要です。それから方向付け考え方の滲透は徹底してトップダウンでかまわない。しかしそれを実現する為の具体的方策はまかさなければなりません。そうしなければ、彼らは動いてはくれません。失敗してもまかさなければ、成長はありません。私が従業員を預りマネジメントしていて心掛けていた5つのこととお話します。

●挑戦目標はできるだけ具体的にしかも定量的に。

●まずやってみる、走りながら考える。

●結果だけでなくプロセスをよくみる。

●成果は公表、プロセスは公開支援の場を作っていくことが必要——見較べて学ぶ——

●鬼といわれて是とする。—妥協せず厳しく—
このような心掛けでやってまいりました。最後に活性化を必要とする状況を下記の様に挙げて締めくくりと致します。

“活性化”を必要とする状況とは、

1) 士気の沈滞、1体感の欠如

- ・モラル水準が低い
- ・腹を割ったコミュニケーションが生まれにくい
- ・上司、部下、幹部、従業員の心理的な距離感が大きい
- ・経営に対する他人ごと意識、一体感の欠如

2) 問題意識が低い

- ・問題を発見できずまた放置する姿勢がある
- ・問題を解決する知恵とねばりが育たない
- ・問題意識が旺盛でなくぶつけあう機会や刺激に乏しい
- ・問題提起に対する妨害やつぶしが頻発する
- ・解決行動が他人ごと意識で受けとられる

3) 管理体制が弱い

- ・管理者が職場管理に積極的に取り組んでいない
- ・不適切な行動、悪しき慣行が放置されている
- ・プラン、ドウ、シーのサイクルがきちんとまわっていない
- ・人が育つ、人を育てる意欲、雰囲気不足している

4) 組織が機能を果していない

- ・機構制度はあるのだが期待通りの機能を果していない
- ・部門ごとの意識、活動がチグハグで連携動作が進まない
- ・責任逃れ、権限の混乱、職責浮動が目立つ
- ・経営戦略の展開に組織がついていけない

5) トップが無策、曖昧、旧路線墨守

- ・経営方針、戦略が曖昧、あるいは混乱していて、社内に明確な方向性が感じられていない
- ・方針、戦略上の失敗や、不都合さがそのまま持続されている
- ・経営者の姿勢への不信感がある



経営の心— 「深層心理の解明とその活用」

装道きもの学院理事長 山中典士先生



日本になぜ精神文化が発達してきたか、西洋になぜ起らなかったのか、それは日本は非常に自然に恵まれた国で、自然と人が一体となり、美、調和、情緒というようなものを生み出してきました。他方、ヨーロッパに於いては、自然は厳しく人と対立してきましたから、ヨーロッパ文明は自然との対抗から生れてきています。

私が国連で講演したことを紹介致します。世界中の人々が、幸福に平和に暮らしたいと願っているが、理想と現実が離れてしまっています。それには、人間の基本の生活から見直していかなければなりません。それは、衣、食、住がありますが、食と住はけものでもやっています。しかし衣服を着るのは人間だけの行為です。しかも世界中共通のものであります。礼服を装う目的には、着ることによって周囲の人に感じよくありたいと願う、**愛の心**を入れるべきです。そして自らをより美しく高めていこうという**美の心**、そして相手を尊敬する**礼の心**、自然とか周囲と調和していく**和の心**、この愛、美、礼、和という4つの心を加えるならば、世界中の人々は相互理解の心が生まれ平和が実現するでしょう。このように着物を通して、日本の精神文化を紹介しました。

心は行動に先行すると言いますが、心で意識すると実現することが多いと思います。心は意識する心と、意識しない心があります。氷山に例えますと、頭の部分は5%しか出ていません。95%は水面の中に隠れています。この5%の目に見えない部分が、私たちの意識する心の働き、つまり**現在意識**、或いは**顕在意識**と呼ばれます。私たちの生きていて行動する現在意識は、わずか5%でしかないのです。そして、氷面下の95%の目に見えない部分が私たちの意識しない心の働き、**潜在意識**なのです。そうしますと、私

たちが意識しないで実現させる大きな力が、プラスに働くか、マイナスに働くかで、運が良いとか、運が悪いとか、言われるのかも知れません。この大きな力をプラスにさせるように、現在意識と結びつけると必ずうまくなくなっていきます。逆に潜在意識がマイナスでありますと、この部分の方が多いのですから、悪い方へ実現してしまいます。

今日、私が申し上げたいのは、この潜在意識をうまく活用するか、どうしたら現在意識で潜在意識を働かせることができるかということなのです。

脳のお話しをしますと、私共の脳は3重構造になっています。1番中にある脳幹は生命を保障している働きです。これには心の働きはありません。**古皮質**は私たちの本能の働き、内臓の働きをつかさどっています。過去の記憶力もそうです。先程の潜在意識は大体ここにあります。そして周囲にある私たちの意識する心、理性の働きをするこの周囲にある脳を**新皮質**と申します。新皮質、特に前頭葉は人間だけにしかありません、新皮質が活発に働いていますと古皮質を押えられます。しかし新皮質が弱まりかけると、古皮質がうまく活用されてきます。例えて申し上げますと、眠いということは、古皮質の本能の働きです。そしてそれを我慢するというのは理性の働きです。理性の働きが弱まりますと、本能の働きが出て来ます。しかしこの特長として疲れ易いということがあります。理性の働きは、暗い所、吐き気の時、リズム、アルコールに弱いのです。このように古皮質と新皮質には相互の関係があります。新皮質に問いかけるのは説得です。しかし古皮質に問いかけるのは暗示と言います。説得は反発を得ますが、暗示はズバリと入っていきます。潜在意識は大

きな力を持っています。火事場の馬鹿力もそうですし、歩けない病人が賊に刃物をつきつけられて、走って逃げたという話もあります。目ざまし時計を使わなくとも、ピタリと眼を覚ますことができるのもそうです。

さて、私たちが理想を実現するためにどうすれば良いか、私なりに**天井法**というものを考えました。実現したいことを紙に書いて、毎日、朝晩天井を見ることです。眠る前、覚める時は、それぞれ現在意識から潜在意識へと交互するのです。それを利用し繰り返すことです。繰り返えずと知らぬうちに潜在意識の中に入ります。潜在意識の中に入ったものは、意識しないで実現してしまうのです。ですからマイナスが入ったら、必ずマイナスが現われます。**念は具象化して消える**と言うのもこれです。マイナスを繰り返して入れていると運が悪いということと言われています。我々には起ってくることは、自分に解決できないことは絶対に起りません。裏返せば、自分に起ってきたことは、自分に解決できる力を持っていることです。**断じて行なえば鬼心もこれを裂く**、これはプラスの力で案外簡単に実現するものです。これが反対にマイナスに思うと、**恐れるものは皆来たり**、ということになってしまいます。

私たちが理想を持っていても仲々実現しないことがあります。これは**努力逆転の方則**と言うものがあります。タバコも仲々やめられません。タバコをいつも吸い過ぎて止めたいと潜在意識で思っていると、現在意識の中でタバコを止めたいと思っても、それは5%の力で、潜在意識の想像している95%の力に負けてしまいます。仲々それは実現しません。それが**努力逆転の方則**という説です。そうするならば**努力実現の方則**を使わなければなりません。意識と想像が同調した場合、それは積(掛けた力)によって実現します。意識の力で、健康でありたいと思う時は、常に健康であることを心に想像しながら努力すれば、意識と想像が同調してそれが掛けた力で実現するのです。

マイナスの心を持っているとどんなに損をするのか、潜在意識のマイナスの力が、副腎で毒素(アドレナリン)を作り、体力の消耗等、健康障害を起します。先程申し上げましたように内臓のコントロールは古い皮質、潜在意識で行っ

ているのです。アドレナリンは、胃腸の障害、十二指腸潰瘍、肝臓を悪くするとかの持病をもたらせます。

そこで、私の人生が今まで良くなかったと思う人は、積極的にプラスの考えを持つことです。**日に日にあらゆることで、ますます良くなる**、この言葉を繰り返すのです。繰り返していると潜在意識の中に入って行くのです。

プラスの中で良い言葉は、**感謝する**、ということ。心は行動に先行する、心は実現に先行します。感謝するという心を持ちますと、感謝するという状況が起ります。感謝すべきことを探しますと沢山あります。感謝することが喜びの心になります。そして喜びの心になります。そして喜びの心は、周囲の人を喜ばせてあげたいという、**自他一体の愛**というものがいつのまにか生れてくるのです。そこからアイデアも生まれます。これを**幸福のサイクル**と名付けました。幸わせとは、人が現在与えられた環境に感謝できるということです。不平不満の心は、人を憎み、責任転嫁の心になります。それは自己中心の欲になり、そうして、あとは野となれ山となれの破壊となります。これを**不幸のサイクル**と名付けます。

曹洞宗の開祖道元は、“人類が不幸、災害、病氣、窮乏に合うのは、その人の心がなにかにこだわって、内面に不調和の心を生じ、その波長が合った選択をするからである”という意味のことを書いています。又、アメリカの精神身体医学の権威であるカール・メニンジャー博士は、“統計によると事故に合う90%の人は、その事故に合う性格の人であり、同時に病気にかかる人は、病気になりたい願望を無意識に持っていた人である”と申しております。



私共、人生、経営をする上に於いて一番大事なことは、その目標ということです。その中で、一番長期目標の中に**人生五計**というものがあります。それは生計(人生の生き方)、身計(何によって生甲斐をみつけるか)、家計(家庭全体の在り方)、老計(どのように歳をとっていくか)、死計(どのような死に方をするか)というものがあります。生計には上品、中品、下品というものがあり、上品は生きていて喜ばれ、死んで惜

緑友会セミナーに 参加して

名古屋而立会

富田尚志

今回のセミナーは「経営の技術」「経営の心」をテーマに、第一講＝浅野哲男氏、第二講＝山中典士氏が約2時間にわたり講演されました。その時の印象について私なりに勉強した点をまとめてみました。

浅野講師は「職人集団の活性化」と題し、現在在職するアイシン精機(株)工場長として取り組んでいるアイシンの具体的事例をあげながら紹介。講師の務めるアイシン精機はトヨタグループの一社で、51年2月に今までの会社の一工場から一つの事業部となり独立採算になる体質への転換をせまれるになった点に合せ、組織の活性化に取り組み、今日に見られるアイシン精機の体質強化を作りあげた人です。又全国の企業から注目と高い評価を受けているということです。

「経営者にとって永遠の課題は、企業の体質強化である」との命題から出発し、どうしたら生き生きとした職場が作られるか、又、問題意識が旺盛で行動性に豊かな職場を作っていくか、さらに、仕事を通じ作業員をいかに成長させていくか、など、「活性化活動」に取り組み、着実に実績を伸ばした点が説明されました。具体的にみますと、昭和51年から55年までの間に、生産性は2.5倍、不良率は6分の1に減少、労働災害は5年間に1件、さらに57年1月から現在まで無災害記録(更改中)を達成するなど素晴らしい成果をおさめています。

一方、山中典士講師は「深層心理の解明とそ

しまれる人生、中品は生きていてもいなくてもどちらでも良い人生、下品は生きていて嫌がられ、死んで喜ばれる人生と言われます。

私共が目標を決める時、健康、仕事、経済、教養、家庭、精神、強運の7つの分野を考えて下さい。その各々の分野の目標と成果を鮮明に描き実現させましょう。その時個人目標と企業の目標が一致して最大の効果が上がることでしよう。

の活用」と題し、潜在意識の開発と活用の実例を豊富にもり込みながら紹介しました。氏はきものの装いを高める装道を提唱し、服装哲学を確立した人です。世界41ヶ国を歴訪し、文化交流と民間外交の実をあげていることで、昭和55年には国連本部に招かれ講演をされている、今春再度の要請で講演予定があり、国連本部で二度の講演を行うのは日本人で初めてだそうです。

最後に、今回の緑友セミナーに際し全国各地より多数の仲間にお集りいただいた事に感謝申し上げます。

全国印刷緑友会 セミナーを終えて

名古屋而立会

竹田光宏

昨年の夏、セミナーを名古屋で開催と決定され、お引受しましたものの、又主管が常任幹事会で名古屋而立会はお手伝いの立場であるものの、北から南からご来名戴く会員諸氏に充分満足してお帰り戴けるかどうか、一抹の不安を持っておりました。処が当日は予想以上の会員の参加を得て、多くの方から「良かったね」「セミナーに参加した甲斐があった」と声を掛けて戴き、多少とも名古屋而立会の会員の努力と工夫にも評価を戴けたのではと喜んでいる次第です。又緑友のメンバーは一年を通じて触れ合う場が少ないだけに、こうした行事には積極的に参加することが如何に大切かを再認識した次第です。

「経営の技術」「経営の心」のテーマの下の会長方針に充分お応え出来た設営であったか心配ではありますが、地方の会がお手伝いをする初めての試みに免じてお許し戴ければと存じます。

緑友の皆様とはこのセミナーを通じて名古屋

の私どもも、以前より増して親しくなったことと感じておりますので、ご来名の折は是非お電話を戴き、セミナーの夜の時間の不足された分を取り戻して戴ければと思います。

最後に、中村会長はじめ常任幹事の皆様にはなにかとご指導戴きましたこと御礼申し上げます。又、札幌青年印刷人の会の皆様、ぎふ印刷翠陽クラブの皆様はじめ会員の方々の心暖まるご協力に重ねて御礼申し上げます。

全国印刷緑友会 セミナーを終えて

名古屋而立会

岡本 戯 紘

今にして思えば何かアツという間のことでした。全国の緑友メンバーの皆さんから、「名古屋さん大変ですね」「ごころう様ですね」と本当に心のこもった声をかけて頂いた。北から南から沢山の方々から。終わってみれば私たちはそれほどのことをした訳でなく、大変恐縮の至りである。むしろ何くれとなく心づかいをして頂いた会長を始めとする常任幹事の方々、札幌のメンバー、初参加された山梨の3名の方々等の色々の事情を抱えて参加された皆様に「大変ですね」と申し上げたい程であった。

勿論、我が而立会のメンバーは開催地グループとしてそれなりの責任は果たした。そして準備の過程で、内外から寄せられた暖い気持ちが大変嬉しくて有難かった（具体的には登録者と、物産）。

これは当事者のみが味わうことのできる醍醐

味といえます。（それにしても北海道物産が、而立会メンバーにもっと当って欲しかったナー。特に個人的には、私に当らなかつたのは残念だった）

さて、担当の懇親会については、我が而立会の誇るエンタティナー岡田吉生君率いるリーダーシップ委員会のメンバーが当日の仕事を殆んどこなしてくれました。多謝。

次回役員の方の参考にして頂ければ幸いです、2、3反省点を申し上げます。

1. 料理。会場で盛りつけたり、切ったりするもの（きしめん、ローストビーフ等）は一考を要する。趣興を凝らしたつもりが、結果的には行列を延々とさせてしまった。長時間のセミナーのあとなのでもっと手軽にパクつけるものを重点的に用意すべきでした。スミマセン。
2. 飲み物。意外にジュース党の人が多かった。世の中ソフトドリンク時代？ もっと多めにビールの2割以上。
3. グループ紹介にちょっと時間をかけすぎ、ダレた。九州の様に地域毎にまとめたの紹介は仲間意識を育てるのではないか。今後、検討の価値がありそうです。

ともあれ関係各位の協力のお蔭で無事に終わることができました。ありがとうございました。

最後に、今回は、中村会長の「セミナーは勉強中心」「主管は常任幹事会」の方針が明確であった為にスッキリとした形で運営できたと思います。

今回は「お手々つないで(正式名「靴が鳴る」)の輪が3重にも4重にもなることを祈念して筆をおかせて頂きます。ありがとうございました。

緑友会ミニ通信

○第24回全国大会が、昭和56年9月4日・5日に新潟県印刷新世会の主管で開催された。新潟大会の参加は、26グループ240名であった。

○第15回緑友会セミナーが、昭和57年2月6日に常任幹事会主管、名古屋而立会協力のもとに名古屋市で開催された。名古屋セミナーの参加は、24グループ176名であった。

○大阪青年印刷人クラブ創立20周年記念式典が、昭和57年3月13日に、大阪コクサイホテルに於いて行なわれた。

○第25回緑友会総会が、昭和57年5月15日に長野青年印刷人緑友会主管のもと、長野市に於いて開催されます。

○第7回西日本青年印刷人のつどいが、昭和57年6月5日・6日に大分印刷若梅会の主催のもと、大分市に於いて開催されます。

全国印刷緑友会 入会にあたり

東京都印刷工業組合芝支部 若竹会会長 佐々木 毅



全国印刷緑友会のみなさん、今年度よりみなさんのお仲間に加えていただくことになりました。私も「東京都印刷工業組合芝支部若竹会」は現在、文字どおり東印工組芝支部の青年会として、20社20名の会員を擁して活動している会です。会員数またその年齢構成などからして、まだまだ微力な我々ですが、若さとガッツで積極的に緑友会の活動に協力させていただくつもりです。今後とも若竹会に対しまして、よろしくご指導下さいますようお願いいたします。

昭和36年、印刷業界も戦後の混乱からようやく立ち直り、欧米の最新機器や新しい技術が導入されはじめたような状況を背景に、そういう時の流れに、より柔軟に対応できるような業界の“若者を育てよう”という主旨のもと、同業二世およびそれに準ずる方々を対象に、当時の組合支部執行部の方々のご尽力により発足したのが「若竹会」です。

昨秋、会も創立20年を経過したことを一つの区切として、「若竹会創立20周年記念式典ならびにパーティー」を東印工組本部、会OB、支部員および他支部青年会、ならびに関連業界等の方々のご協力を得て催し、同時に「若竹会20年の歩み」を小冊誌に纏めました。この小冊誌を繙きつつ若竹会の紹介をさせていただきたいと思えます。

昭和36年、会発足当初は芝支部とは独立した形で組織され、会員約20名で大日本インキ板橋工場、大昭和製紙吉原工場の見学会を行なった。38年頃それまでの「二世会」の呼称を「若竹会」と改称。カラー製版・オフセット印刷についての研修会などを行ない、次第に会の運営も軌道にのるようになった。第三代会長を努められた岡田原色版印刷㈱の岡田社長(現若竹会顧問)の言葉をかりれば…「月1回の例会出席率を考え

ると、どうしても親睦に力が入り、一癖も二癖もあるような連中が多かったこともあって、たまには脱線したりして、おやじさんに心配をおかけしたようなこともあったなあ…」というような雰囲気だった。東京オリンピック後の不景気が続いた41年の頃には金融対策の一助ということで、有志による貯蓄会を発足、小口融資制度を実施した。以後昭和46年8月に東京農林年金会館に於いて、富田会長を中心に創立10周年記念行事が盛大に行なわれる頃になると、会員相互の交流も一層打解けたものとなり、仕事面での横の繋がりも緊密になっていった。第9代会長に大貫俊雄氏が当られる頃には、会員の家族ならびに従業員の方々にも会活動を理解してもらうべく、会活動PRの一端としてファミリー納涼会、ボーリング大会が行なわれるようになり、以後これが恒例化して今日まで継続されている。また最近では野球チームを結成、各種対外試合に出場し、会員の健康と融和維持に努めている。

49年度には、はじめて若竹会が東印工組芝支部の青年会として支部組織の中に明確な位置付けがなされ、支部と共催で「二世のための経営者セミナー」を4回にわたって開催し好評であった。

延永会長二期目のはじめ、芝支部長に多羅尾氏(相互印刷㈱社長)が就任された昭和51年に、若竹会「これからの印刷を考える」(シリーズ企画)が始まり、この催事は若竹会の年間行事の中でも最大の事業として以来今日まで発展継続している。即ちその例を挙げると、昭和51年10月第1回「これからの印刷を考える」“清打タイプとダイレクト製版”展示実演会、昭和52年11月第2回“東洋製紙工場見学”昭和53年10月第3回“コンピューターによる経営管理”昭和

54年10月第4回“80年代の印刷界を展望する”講演会（講師塚田益男氏）昭和55年11月第5回「若竹会創立20周年」記念行事（講演会・式典・レセプション）昭和56年4月第6回“朝日新聞社見学”等である。

51年度の東印工組芝支部運営の基本方針の一つに“次代の業界を担う”意味で、支部青年会としての「若竹会を支援し育成する」ということが盛り込まれた。「若い頭脳と実行力を新しい機材や新しい印刷に向けてもらいたい」という支部からの意趣を受け、会の中にも業界の「明日に向けて今日」我々若者は「何を考え、何を志向していけばよいか」について前向に模索していくような気運の高まりがあった。

若竹会存在の趣旨を会発足の原点に求め、単に会員の交流と親睦に終始することなく、今こそ実践すべき時であるとの認識のもとに生れたのが、この“これからの印刷を考える”というシリーズであり、我々が携わる「印刷の将来に対する展望を図る」意味で、この主題に副った催事を推進したいと思います。その時々に応じ

た問題をとりあげ、年に一度会の総力を結集し、我々の企画による展示・実演会・見学会・セミナー・講演会等を行ない、それを若竹会会員だけでなく支部員、その従業員及び他支部青年会の方々との交流、研鑽の場とすることを願うのものであります。

多少若竹会紹介と言う本筋から逸脱した感があると思いますが、前述の通り“これからの印刷を考える”という催事を行なうことこそが、大げさながら今日の若竹会の存在そのものであるとも言えると思っておりますので、その点ご理解下さい。

最後に、全国組織である全国印刷人緑友会への入会は、私ども若竹会にとって、新たな活動の一ページであり、より広い範囲のより多くの方々とのふれ合いは、将来の大いなる発展につながるものと確信しております。

全国緑友の皆さん、今後ともよろしくご指導、ご厚誼のほどかさねてお願い申しあげ、甚だ拙文とは存じますが、入会のごあいさつといたします。

全国印刷緑友会第25回全国大会

札幌大会

昭和57年9月4日・5日

●編集だより

緑友だよりNo.49をお届けします。本号は名古屋セミナーの講演録を中心にまとめました。今回のセミナーは、常任幹事会が主管としては2回目であり、名古屋而立会協力のもとに名古屋市に於いて開催されました。講師の選定は常任幹事会で、会場設定、懇親会等は名古屋でということでしたが、名古屋而立会の皆様のご尽力が大であり、又、講師に地元のアイシン精機の浅野先生をお招きできたことは一層セミナーの内容を高めたことと思います。第1講の浅野先生のお話を伺うと、トヨタグループ生産工場

の壮絶なコストダウンへの努力を見る時、私共印刷業界のもっと努力できる余地を見ますし、又、第2講は、経営の心というテーマでは、私達の全てを織りなす心の問題をわかり易くお話し頂けたと思います。参加されなかった緑友のメンバーには、是非この講演録を一読して頂きたいと思います。

全国印刷緑友会機関誌

東京都港区白金1-25-20 中村精巧印刷(株)内
発行人=中村守利 編集人=中村勝亮