

来年こそ我が社に新卒を一人以上迎えよう
—中小企業こそ来春一名以上の採用を—

開倫塾
塾長 林 明夫

1. はじめに - 現状認識 -

例えば、株式会社開倫塾では、採用センターが中心となり、5月24日に、小山グランドホテルと宇都宮グランドホテルで、翌25日には、足利の本部事務所大教室で、来春3月卒業予定の短大・大学・専門学校の最終学年生のための「就職セミナー」を開催した。おどろいたことに、余りPRをしなかったにもかかわらず3会場合わせて128名もの参加者があった。セミナー会場には、2時間も前から参加者が集まり始め、開始時間30分前にはほぼ全員が着席していた。2時間のセミナーの中で、私は1時間余り講演をしたが、3会場とも、ほぼ全員が講師である私の目を見て一瞬もアイ・コンタクトをはずさないし、必要なことは熱心にメモを取り続けていた。職業柄、様々な機会に多くの人の前で話すことがあるが、こんなに熱心に私の話を聴いてくれる聴衆は見たことがなかった。三つの会場とも聞き手の熱心さは変わらなかった。

以前バブル全盛期に開倫塾では6名の採用内定者を出し、入社日にあらゆる準備をして待っていたら誰一人として現われなかったのと比較し今回は、まるでウソのような光景であった。

4月26日に宇都宮マロニエプラザで開かれた就職ガイダンスでは2千人余りの来春就職希望者に対して12社の応募、5月26日の栃木市内で開かれた県南就職ガイダンスでは528名の来春就職希望者に対して6社の応募しかなかった。

2. 「中小企業こそ来春各社一名以上の採用を!」のススメ

コンピューターをはじめとするビジネス専門学校の卒業予定者は、各社が事務部門のリストラを開始したので就職先が少ない。本当に気の毒だ。短大や4年生の女子大生もどこへ行ってもケンもホロロにされほとんど泣きそうだ。我が社の話ではないが、希望する会社の就職ガイダンスの案内が来たといって親子で手を取り合って喜んだという話さえある。それほど来春は採用を予定する会社が少ない。

経済企画庁をはじめとする政府、日本経済新聞社をはじめとするマスコミ各社、金融機関系の各シンクタンクは、様々なお家の事情のために日本経済の実状を正確に伝えようとせず景気は回復基調にあるとの見解を流しつつづけている。しかし、企業経営者は先行き不安が実感されているため消極的な経営政策をとり、その一つとして、来春卒業予定者の採用を大巾に手びかえようとしている。

ただ、本音で各企業の経営者や経営幹部と話しをしてみると、やる気のある人なら是非採用したいと思っている。もっと言えば、採用難であったバブル全盛期に採用した人たち、とりわけ有効求人倍率が2倍以上であるころ採用した人たちは、満足な採用試験や、十分な研修をせずにすごさせてしまったので、職業上の知識や能力を十分に身につけさずことなく、職歴が3～5年以上だったと

いうただそれだけの理由でマネージャークラスにしてしまったため、マネジメント能力に欠ける人が多い。とりわけ営業能力がまったく欠如している単なる事務屋が数多く存在し、それが原因で利益の上る体質がいつになってもでき上らない(それらの人たちの人件費のみ上昇し、新人を採用する余裕など一つもない)、このように思っている経営者や、経営幹部が多いようだ。

又、一方には、「我が社は従業員が一ケタで学校を出たての新人など採用をしたことはない。まして、高校卒だけではなく専門学校や短大・大学・大学院卒の人などは、我が社のような小さな会社に来るはずがない。

一人か二人誰か来てくれればかなり仕事ははかどるのだが、どのように新卒を採用したらよいかわからないし、又、採用後どのように研修したらよいかもわからない。景気もよくなりそうもないから、まあ、このままでいいや」。このように考えている方も多いようだ。

このような大不況下に「みにむ」をお借りして読者の皆様に提案させて頂いてよいものか、ずい分私も悩みましたが、何かの御縁でこの文章を読んで下さっておられると思いますので、思い切って次の提案をさせていただきます。

「東武線の足利市駅でロマンスカーが発車するのを待っている人たちに「社長」と大きな声で呼びかけると男の人で背広を着ている人の半分以上がふり向くと言われるくらい社長つまり経営者の多いのが足利市であります。どんなに小さくても社長と呼ばれる会社をやっているならば自分の経営する会社に、来春こそ一人以上、高校・専門学校・短大・大学・大学院のどこからでもいいですから採用してみませんか。会社の経営者なら、誰でも現在経営している会社を将来どのようにしたいかという夢があると思います。その夢と現実をどのようにうめるかで 365 日夜も寝ずに、日夜考え、悩み続けているのが、社長と呼ばれる職業の方々であると思います。あと 5 年以内に今いる従業員全員やめてもらい仕事を全部終りにして会社を精算しようと考えている社長は 100 人に 10 人以下と思います。そうであるからこそ、夢を現実にするためには何をどうかと日夜考え続けているものと思います。夢を現実にするためには自分一人ではできません。優秀な社員が必要です。今まで我が社には秀れた社員がいたと思いますが、今いる社員よりも優秀な社員が必要です。一方、今学生は全く就職先がなくて困り抜いています。どんなに小さな会社でも社長に夢がありそれを現実化するために一所懸命に打ち込んでいさえすれば就職してもよいと考えています。来春こそ優秀な新卒の新社員を一名以上採用する大チャンスです。そこで、たとえ今まで一人も新卒を採用してこなかった会社でも、夫婦と子ども夫婦とパートの人だけでやって来た会社であっても、思い切って一人以上採用してみませんか。来春なら必ず社長が 5 年後に自分の夢を実現するための優秀な新卒が採用できます。』以上が私の皆様への提案です。

人を雇うような余裕がないというのなら、新人分の給与を出すために、自分や親族の取り分を減らせばよいし、3 ナンバーの社長車を軽自動車にすればよい。社長があらゆるぜいたくを削れば新卒の一人分位の給与(つまり年間で 250 ~ 300 万円位)はひねり出せると信じる。社長の夢が優秀な新人を入れることにより今ほどかなえられる時期はない。優秀な新人が入れば組織は、活性化され、誰でもがボーとしていられなくなる。新卒を入れたからにはその新卒が定年を迎える 35 年 ~ 40 年先までその企業を存続させる社会的責任が生じる。そのためには今のままではダメだという危機感が社長や幹部職員の創意工夫を呼ぶ強烈な原動力になり、この不況を乗り切るエネルギーの源となる。

本当に優秀な人を採用するのはこれから３～４年位しかない。社長が生活を切り詰めても新卒を一人以上採用しつづけることは、社内のモラルを向上させ、企業へのロイヤリティを増させる。来年こそが現在の会社をよみがえらせ、不況を脱却する大チャンスである。学生は、この不況下に就職できれば、どのような厳しい研修にも耐え抜き、あっという間にバブル最盛期に採用し口々に研修を受けなかった現在の高額賃金者よりも仕事上の能力を身につけるハズである。そのような新卒の出現により、今までの人たちもウカウカできなくなり、より熱心に業務に励むようになり全体として会社の業績も伸び、この不況下でも生き残れるに至る。是非社長と呼ばれる人は、来春一人以上新卒を採用することにより自分の夢を現実にする第一歩を築いてほしい。現在の社員にも、新卒を一人以上来春採用するぞと宣言することにより夢と希望を与えてほしい。来春一人以上新卒を採用するという社長の決断は限りない良い影響を社内に与える。

申し上げにくいことだがこの時期に、一人以上新卒を来春採用する決断ができないようではその会社には夢も希望もなく亡び去るだけであると社員は考え、ヤル気も失せ、業績はますます悪化、「手締め」の時期を迎えるだけになり、街も亡びる。

３．おわりに

足利をどのように再生するか全く議論が各論としてでないが、私は、６千以上ある商工会議所会員企業のうち半数の３千社でもよいから来春一人以上の新卒を採用することをもって、自社の再生、足利の再生の第一歩とすべきであると考え。自分の生活を削ってでも新卒を採用すべきである。この非常時に来春一人も採用せず、自宅を改造したり、趣味や遊び、スポーツに走って何が社長かと言いたい。もっと真剣に取り組むべきである。余りにも問題常識に欠ける社長が多すぎるので今回はあえて厳しいことばでしめくらせて頂く。

今年を打たないと 2000 年を迎えるまでに熱心に採用と研修に励む企業にそうでない企業は負けてしまう。熱心にこの問題に取り組んでいる地域に足利は負けてしまう。2000 年を超えるころには足利の人口は小山市に抜かれ、栃木県第３位になり、産業の衰退が更に進み年寄りだけの街になってしまう。その責任は誰が取るのか。何もしないではもう済まされない。各論を考えるべき時期が来た。これは私の各論の一つである。産業政策に関心のある人が全精力を傾け各論を考え、市民に具体論を示し、よいと思ったものは全市をあげておしすすめるべきと信る。

足利出身の国や県会議員、今春選出の市議会議員はもちろんのこと足利市も、又、商工会議所も青年会議所その他経済団体とよばれるすべての団体もこの問題に真正面から取り組むべきである。