

## 宮川草平氏の基調講演

テーマ：お金をかけずに採用で勝つ 中小企業の成功モデルに学ぶ

宮川バネ工業株式会社の宮川です。よろしくお願いします。

早速お話に入らせていただきたいと思います。

今日のテーマは「お金をかけずに採用で勝つ 中小企業の成功モデルに学ぶ」で、成功モデルと言われると面はゆいなのですが、たまたまこの数年間、非常に採用がうまくいっていきまして、そこでどのようなことをしたかという事例を少しお話しさせていただきます。



### 【宮川バネ工業の紹介】

うちの会社ですけれども、東近江市園町、旧愛東町の場所にあります。非常に田舎です。会社の周りを猿や鹿が闊歩しているようなところなんです。昭和 28 年から会社をやっております。従業員 40 人の会社です。事業は金属製板バネの製造でありまして、実際に社内で金属を加工してバネにして、それをお客さんに納めるという仕事をしております。会社の中は、はっきり言ってそんなにきれいな会社ではありません。たぶん、学生さんが見て、きれいなオフィスだと絶対に思わない。現場もそうですし、作業員も油の付いた服で仕事をしています。朝礼をする場所もこんな感じですし、スクラップ置き場が後ろにあたりしています。見た目は全然きれいな会社とは言えません。食堂もこんな感じですね。もちろん我々としては一生懸命きれいにはしていますが、決してきれいな会社ではありません。

そんな田舎で、非常に交通の便が悪いところで、自動車でないとはぼ来れないところです。採用面では悪条件しかない会社であると自分では思っています。

### 【最近の採用状況】

2016 年には男子 2 名を採用いたしました。それから 2017 年には男子 1 名、2018 年には女子 1 名採用いたしまして、今年 2019 年も男子 2 名・女子 1 名です。従業員 40 名の会社にしてはちょっとペースとしては採りすぎるくらいに採っています。それくらい毎年採用できています。しかも、中身も一人が院卒で、

しかも我々のような中小企業では最近理系の学生がほとんど採れないんですよ。文系の学生を採って一から教えるしか方法はないのですが、最近、理系の学生を採れるようになってきて、今年採用した学生は二人とも理系でした。そのうちの一人は滋賀県立大学の出身で、しかも工学部出身です。今までからすると、ちょっとありえないような採用ができているというのが現状です。

しかも、そんなにお金をかけずにやれています。我が社は滋賀県中小企業家同友会に所属して、そこで「共同求人活動」という、中小企業のグループで一緒に採用活動をしているのですが、そこで年間15万ほど会費を払って、就職サイトに載せてもらったり、同友会がやっている合説に参加させてもらったりしています。それ以外はほぼ無料のことしかやっていないです。行政が開催している合同就職説明会でありますとか、各大学が学内でやっている説明会とか、リクナビやindeed等の無料で利用できる採用情報サイト、それから行政が学校単位で主催しているお金を払わなくてもいいインターンシップ、それからハローワークの利用ですね。年間15万円プラス、ちょっとしたチラシをつくるとか、その程度のお金しかかけていません。

### 【我が社の採用活動の考え方】

我が社の採用活動に対する考え方、ベースのところですが、どのように考えているかと言いますと、まずお金を使わないということです。私自身経営者ですので、毎日毎日、会社の収益の状態を見ているわけですから、極力お金を使いたくないですね。その中でも、採用活動に0円というわけにもいかないもので、使うことはあるのですけれども、その時に考える

ことは、使って終わりではなくて、会社にとって財産として残る使い方をするということです。例えば、採用情報を出すとかすると、その時にお金を払って、情報を出してもらえるのですけれども、掲載期間が終わってそれで終わりなんですよ。後に一切残らない。ところが、さきほど紹介した中小企業家同友会の活動とかですね、学校や地域と一緒に活動をすると、後々残るんですね。お金を使うのであれば、後々残るものに投資をしようというのが基本的な考え方です。

もう一つが、やはり営業と一緒にです。我々は勝てる場所を絞って、そこに全資源を投入しないと勝てないと思っています。「ランチェスター戦略」です。採



用活動について見方を変えると、我々は大手企業と同じような土俵で学生の取り合いをしているという形になっているんですね。なので、大手企業と同じようなやり方でリクナビ、マイナビに情報を載せるとか、大きな合説にいても、まず勝てないと思っています。

それから、もう一つが新卒採用です。これは「会社づくり」の観点ですが、年齢構成のバランスが偏ると、将来困るんですよ。例えば、今、50代ばかりの会社を考えた時、あと10年は持つと思うが、その後会社はどうするのかという話になる。なので、20代、30代、40代、50代、60代と、バランスよく人材がいなるといけないと思うと、毎年、新卒採用するのが一番いいですよ。必ず毎年一番若い人が入ってくるので。「いい人が来ない」とか、「即戦力がほしい」とかいうのは、私は固く「NGワード」にしています。新卒採用は、会社にとっては、「労働力の確保」という面もちろんあるわけですが、それ以上に「人を育てる力を伸ばすための貴重な機会」だと思っています。仕事のできる人は多くいますが、「この人が辞めたら困るなあ」というエースがいると思うんですよ。でも、これだと社長は困るんですよ。エースが辞めるとか、エースが病気とかケガで休むとかすると、とたんに会社の業績に悪影響が出てしまうと。でも、ここでちゃんと人を育てる力がある会社であれば、エース級の人材が辞めるとかなっても、そんなに怖がる必要はない。だから、できる人はどんどんステップアップしていく中で、大企業に行ったりとか、自分で独立したりすることもあると思うんですよ。本来、企業はそんな人たちを後押しすることが大事な役割だと思うのですが、経営状態が安定していないとなかなかそんなふうには思えないわけですね。なので、独立したいと思う従業員を温かく送り出せる度量が会社の魅力に直結すると思っています。目先の人員補充ではなくて、新卒採用が毎年できて、しかも採用した社員を育てて戦力化できる会社になることが、「採用活動の真の目的」であると私は考えています。

以上が、我が社の考え方です。

つまり、本来、採用と社員教育は「不離一体」だと思うんですね。「採用力」と「教育力」をセットで伸ばしていくことこそ、経営者が一番考えなければならぬことだと思います。やはり同業他者は皆人手不足で、従業員も高齢化が進んでいます。現場が先細りして、新しい大きな仕事が増えても受けられないということが既に起こっています。これからも、どんどん起こっていくと思います。そんな中で、「うちはできますよ」と言えることが何よりも会社の強みになると思います。採用して育てられる力が会社の力に直結する時代になっていくと私は思っています。

## 【採用に成功している理由】

そこで、我が社の採用がそこそこうまくいっている理由ですが、これは私なりの分析ですが、やはり経営者が採用活動を直接リードしているからだと思います。うちの会社は基本的にすべてのことを「ボトムアップ」でやっていて、私は従業員が働きやすい環境の整備に徹しています。ただし、採用と教育だけは「トップダウン」でやっています。これは何故かと言いますと、今、8割近い学生は大手の就職サイトしか使っていないというデータ（マイナビのデータ）があります。この中で、中小企業を選べるサイトはほとんどありません。皆、大手に行きたくなります。しかも、掲載してもらうためには、50万円、100万円のお金がかかります。毎年、一人程度しか採らない中小企業にとってはとてもハードルが高いです。5人、10人採用する場合には、リクナビやマイナビを利用する必要はあるでしょうが・・・。仮に掲載したとしても、給与、福利厚生面、企業イメージ等において大手企業には勝てません。我々中小企業が採用の部分で大手企業に勝てるどころはどこかと言いますと、「経営者の魅力」しかないと私は思うんですよ。経営者が直接学生に対して会社の理念であるとか、将来のビジョン、従業員にこんな働き方をしてほしいという思いを語るができるのは、中小企業しかないと思うんです。大手企業はできませんから。大手企業の人事担当者は確かに非常に訓練されていて、感じいい話をされています。しかし、会社をこうしていくんだという話は彼らにはできないですね。経営者と話をして、「こういう人と一緒に働きたいなあ」と思ってもらえるのは中小企業だけなんです。だから、我々中小企業はこういう学生をねらっていないかなくてはいけないので、中小企業の社長は合説等に出なければならぬと思っています。もちろん、社長だけでやるという話ではなくて、若手社員や人事担当者を巻き込んで一緒にやるべきだとは思いますが・・・。そもそも、経営者のやるべき仕事は、本来、会社の「未来をつくること」だと思うのです。今、会社をどう回すのかということは、それこそ権限委譲して、従業員にやらしてもらわなければいけないことです。会社が100年企業を目指して何をすべきかを考え示していくのは社長の仕事だと思います。そういう意味で、採用活動は「会社の未来をつくる活動」であって、経営者不在で成り立つことではないと思うのです。もちろん、社長が出ても、社長のトークだけでは全然ダメで、それでは完全に逆効果です。古い価値観の押しつけとか、たまに説教とかしてしまう経営者がいますけれども、これをやったら、「こんな社長とは働きたくない」と学生は思います。社長がちゃんと勉強しないといけないと思いますが、まずは、社長は今の学生の気質とか置かれた立場を理解しないといけないと思います。やはり、昭和40年代、50年代を知っている人にとっては、上り基調の時代を知っていますから、頑張れば頑張るだけ自分のビジョンが持てたのですが、今

の世代はそんなビジョンは持っていないです。世の中どんどん悪くなっていく、年金ももらえないかもしれないなど、置かれた状況が全然違うので、そこをまず理解したうえで、彼らに対して語りかけないといけないと思っています。

### 【成功している事例の分析】

具体的にどういう活動をしているかということですが、毎年の採用ノルマをクリアすることが採用活動のゴールではないのですね。真に目指すべき状態というのは、何もしなくても勝手に就職希望者が次々と押し寄せてくる中小企業になることだと思っています。一番有名な事例が、長野県の伊那食品さんです。トヨタの豊田章男社長が教えを乞いに行くぐらいの成功した有名な会社ですが、ここは長野県の伊那の山奥の工場で寒天をつくらしている会社なのに、毎年、何千人という就職希望者が押し寄せるような会社になっています。意外にも、このような会社が各県に存在するんですよ。なので、「あの会社はすごくいい会社」というブランディングに成功すれば、同業他社に人が来ない時でも、実はお金を使わなくても採用に困らないんですよ。つまり、本来、採用活動は採用活動をしなくて一番の理想形なのです。では、そうすれば求職者が勝手に集まる会社になるかというと、一足飛びにそのようなことにはならないのです。

滋賀県内にも、身近なモデルケース、私も結構上手にやっている会社を見た時に、質問するのですけれども、例えば、A社（製造業）は毎年特定の大学の特定の研究室から卒業生を採っているということをおっしゃっていました。OBがいっぱいいるんですよ。OBが勝手に次の卒業生を連れてくるというルートができていますね。だから、この会社は採用活動をしなくてもいいとおっしゃっていました。本当にそれでいいのかなあという気もしますが……。人材に全く困っていない、いい会社です。もう一社、B社（食品製造業）ですが、ここはもっと規模が小さい会社です。ここは、ある高校の出前授業に毎年参加して、自分の仕事内容とかを高校生の前でしゃべっておられるわけですね。ここは、先生との関係ができています。先生の影響力が大きく、毎年、必ず高校生が来ているわけです。これらのことを考えてみると、我々中小企業の突破口としては、「学校との継続的な関係づくり」ではないかと思います。

ちなみに、今日は、COC+の場だからこのような話をしているわけではなく、今日の話は元々東近江市の就職セミナーで企業向けにお話しした内容です。だから、100%、「企業目線」でこのスライドを書いたんです。たまたま、よく見ると、学校関係者の「ポジショントーク」みたいになっているのですけれども、決してそういうことではありません。本当に、「企業目線」で見た場合に、このような結論になりました。

で、何故学校かということ、先ほども言いましたように、WEB上で大手企業



と人を採りあっても勝てません。かけられる予算の規模が違いますからね。公的な合同就職説明会に参加する学生は年々減っています。企業は「学生が全然来ない」と文句を言うのですが、世の中を見て当たり前だと私は思うのですが、そういう状況になっています。ところが、学校のキャリアセンターに限っていませんと、大手企業と比べられてもなお、キャリアセンターが安心して勧められる会社というポジションが存在するのです。大学のキャリアセンターがどうしているのかということ、今一番課題になっているのは、インターンシップの送り先として、安心して学生を送り出せる中小企業を確保しておきたいということです。インターンシップの実績、地域とのいろいろな連携授業の実績というのは、文部科学省からの大学の評価になってしまうんですよ。だから、どこの大学も地域のこと、将来のことを考えると、インターンシップを通じて、もちろんそれだけではないですけども、「地域とのつながり」をつくっていかなくてはいけないという面があります。このような利害の面を考えても、中小企業に対するニーズがあります。

もう一つが、地元志向の学生に対して安心して勧められる中小企業を確保しておきたい。やはり、非常に優秀な学生でも、地元で暮らしたいという学生が一定いるわけです。そういう学生にはなるべく良い中小企業を勧めてあげたいのだけれど、そのためのストックがいっぱいあるわけです。そうしたネタをいっぱい持っておきたいという事情があるわけですね。それからもう一つ、大手企業に全員が就職できることはありえないわけですね。労働人口の7割は中小企業で働いているわけですから、卒業生のかなりの部分は中小企業に行くわけです。なので、中小企業のことを全く考慮に入れないで就職活動をしてしまうと、就職率が悪くなってしまうわけです。だから、キャリアセンターとしても、大手企業をねらうのは結構、でも中小企業もちゃんと視野に入れて就職活動をしなさいといけないうことを言いたいわけです。こういうニーズがあるのです。なので、学校のキャリアセンターは学生が満足できるインターンシップを受け入れてくれる会社を求めています。それから、離職率が低いホワイト企業がほしいと思っています。それから、中小企業で働く魅力を学生に伝えられる会社ですね。本当は、中小企業で働いている社員さんが出てきて、「毎日、充実した生活を送っていますよ」と言うことが一番説得力があります。

### 【我が社が何をしたか？】

以上のような会社の分析から、我が社が何をしたかということなのですが、まずは学校と一緒にいろいろやってみて、学校の中に存在する「ニ



ーズは何か」ということを探ってみました。ただ、待っていても来てもらえないので、「私、こんなことを学生に話したいんですけども、どうでしょうかねえ」というスライドを誰にも頼まれていないのだけれども勝手に作りました。それを、いろいろな交流会の場でキャリアセンターの方に紙で渡して、「こんなことをやらせてください」と地道にやっていると、2018年から、滋賀大学、京都橘大学、花園大学、立命館大学、成安造形大学、龍谷大学、京都文教大学、京都デザイン専門学校等から呼ばれるようになりました。今年も同じくらいやっているのですが、学生の前で話させていただいたり、学内説明会に呼ばれたりするようになりました。これ、うちからしたら、タダで学校の中に入って学生に会社をPRする機会をいただいているんですよ。だから、合説に行くよりも、よっぽどメリットがあるんですよ。しかも、これがタダでできるんですね。キャリアセンターの方にも喜んでもらえます。こういうことをやりました。

この時に強力な武器になったのが、スライドもありますが、それよりも行政からお墨付きをいただいた「ホワイト企業」であることでした。先ほど、廣川学長からも少しご紹介いただきましたが、「ユースエール認定企業」でして、厚生労働省が認定している制度です。時間外労働時間が月平均20時間以下であるとか、有給消化率が10日以上であるとか、新入社員の3年以内離職率が20%以下などの条件をクリアすると認定される制度です。我が社はもっと高いレベルで達成しています。時間外労働時間は2時間ですね。ほぼ全員定時で帰っています。有給はほぼフル消化、18日とっています。先ほど紹介した新入社員7人ですけども、誰も辞めていません。「ホワイト企業」であることを売り込んだんですが・・・。これを合説で売り込んだとしても、そんなに引っかけられないですね。今は、これくらいでは人は採れないほど、中小企業の採用状況は厳しいです。ただ、学校に入り込む際には、ユースエール認定は非常に役に立ちました。

それからもう一つ、先ほどご紹介いたしました滋賀県中小企業家同友会の共同求人活動です。同友会のことにご興味がある方には、後で資料をお渡しして説明しますので・・・。滋賀県内の約600社の中小企業が参加しているグループなんですけれども、同友会の名前で学校に行くとキャリアセンターの方に話を聞いてもらえるんですね。同友会は、会社社長のただの交流サロンではなくて、従業員と経営者が一体になっていい中小企業をつくって、その中小企業で地域を良くしていこうという考え方でやっているんです。真摯に経営を学ぶ経営者の団体であるということが学校から評価いただいているから、話を聞いていただけるんですね。龍谷大学と立命館大学とは、協定を結ばせていただいています。出前講座とかインターンシップとか、かなり積極的に関わらせていただいています。

それから、我が社はインターンシップを実績として積み上げてきました。うちは、2017年からインターンシップに取り組んできましたが、毎回、満足度アンケートをとっていますが、皆さん「すごく良かった」と言って帰ってくれます。そのための仕掛けはいろいろしていますが・・・。

### 【今後の採用戦略】

今後、どういうことを考えているかということですが、我々はWEB上では無料の範囲でしか活動するつもりはないんですね。お金をかけないのが基本です。もっと言うと、我が社は県外から来てくれる人が多いんですね。県外から来ると、アパートを借りる必要があります、家賃も3万円、4万円するわけですね。新卒の給料で家賃を払っていたら、ほとんど残らないので、3年とか4年とか、家賃補助を出しているんです。ほぼ全額を会社が負担しているんです。こういうところにお金を使っているんで、正直、採用面でお金を使えないんです。確保した予算をむしろ、入った社員のケアに使うということですね。

それから、もっと低年次への「キャリア教育への支援」をしたい。つまり、インターンシップは3年生から盛んになってくるんですが、この時期のインターンシップは就活前提なんです。大手企業に就職しようと思うと、まず、3年生の夏のインターンシップに行っておかなければならないという流れがあるんですね。今後、通年採用になったらどうなるのか、非常に怖い感じがしますが・・・。ということは、中小企業のことを知ってもらう機会は本当はもっと早くなくてはいけないということです。1年生、2年生のところに行って、中小企業が地域にとってどんな役割を果たしているか、そこで働いている人がどんな生活をしているのかということ知ってもらう、それが一番のキャリア教育だと思っているのですが、こういうことをやっていきたいと思っています。学校関係者がやりたいと思っても、1年生、2年生の学生がなかなか集まらないですけれども・・・。就活は余裕で、3年生になってからで十分だと思っているので、そこは課題なんです。そういうことをやっていきたいと思っています。

合同就職説明会に行っても学生が集まらなないと、文句を言っている企業がたくさんあるわけですが、それは当たり前で、集まらないうです。ただ、我々中小企業家同友会で独自に開催している合説では毎年参加学生は倍増しています。何故かという、我々の合同説明会は、滋賀と京都の企業だけ、しかも、労働環境を整えていて就業規則もある良い会社ばかり、しかも、説明会には必ず社長が来ます。「皆さんは社長と話ができます」というコンセプトで合説をやっています。だから、そういうことに引っかかる人は来るんです。だから、こういう合説はやるべきだと思うんですが、一般的な合説は年々学生が減っています。



だから、早期のキャリア教育の現場に乗り出して、1年生、2年生の早い段階で交流を持ち、良い学生がいたら、1本釣りでもリクルートしたらいいかなあと思っています。

ちなみに、こういう形でいけるのは、毎年の採用人数が1人とか2人とかの規模だと思います。なにせ、採用活動は「縁」のものだから、たまたま湊く合う人が来てくれるケースもあれば、どんなに頑張っても一人も来てくれないこともあります。5人、10人採用する場合は、今のやり方はやるとしても、同時に、ナビサイトへの投資等をしないと目標の達成は難しいと思います。あくまでも、中小企業の戦略だと思っています。

### 【採用よりも大事な社員の定着】

今日のテーマは「採用で勝つ」としてはいますが、実は採用よりももっと大事なことがあると思っています。それは、「社員の定着」だと思うんです。社員が辞めるから新入社員を採るとするのは全然意味がないんですよ。本当は「定着」に一生懸命やらないといけないと思うんです。

いい学生や優秀な学生は就職活動の段階で既に目敏いので、「この会社はあかんなあ」と思ったら、来ないんですね。離職率の高い会社には、まずいい学生は来ないです。だから、そこを何とかしないと採用活動をする意味がないですね。もっと言うと、今、数ある企業の中から既に来てくれて働いてくれている社員ですから、この方たちにもっと長く働いてもらえるようにすることは新卒採用より全然楽なはずなんです。だから、むしろこっちを先にやるべきだと思うんです。でも、定着の極意は簡単だと思うんです。人が辞める理由をよく知っているのは、会社の従業員なんです。だから、社長が真摯に社員の声に耳を傾けて理由を聞いて改善策を講ずれば、絶対に定着率は上がるはずなんです。

うちの会社で何をしているかという、毎年、全社員と一対一で個人面談をやっています。「聞くだけ面談」にしています。その社員が今どんな思いを持って毎日仕事をしているかということを徹底的に聞く面談にしています。最初は「うらみつらみ」ばかり聞かされて地獄でしたが、何年かやっていると、最近ではもう少し前向きなことを言ってくれるようになってきました。これをやることで、社員とのコミュニケーションが大きく変わりました。社長が話を聞くだけでも、社員さんの不満が解消されるんですね。もちろん、「これは助けてほしい」と言われたことは何かしてあげないといけないのですが、やはり聞くだけでもいいですよ。

それから、面と向かってはいいことしか言わないけれども、実は裏では無茶苦茶言っている社員もいるので、そういう人からも正直に意見を出してもらうために、無記名の満足度アンケートをとりました。「このアンケートで会社をも

っと良い方向に改善するための指針にしたいから、思っていることを正直に書いてよ」と言ってとったアンケートです。44項目（給料、休み、教育、人間関係等）にわたるアンケートで、最初は64点でした。この結果を受けて、私はこのように改善していくということを従業員に説明するというを3年間続けてきました。2018年11月にとったアンケートでは、何とか73点をあげることができました。まだまだ73点しか満足していないというのが現状です。本当は、90点を目指したいんですけどね。ちなみに、うちの会社は元々休みの多い会社だったので、あまりそこのところの不安はなかったですし、給料もそんなに低くなかったのですが、不満が多かったのが「教育」でした。こっちとしては社員教育を一生懸命やってきたつもりでしたが、社員は「もっとリーダーを教育する訓練をしてください」との声が上がってきたので、これを一生懸命やってきたので点数が上がってきたのだと思っています。

おかげさまで、2016年6月に期待していた若手社員が辞めて以降は、中途退職者は3年間ゼロです。やっと、うちも「人が辞めない会社」になったかなあと思っています。定着率が上がることは、そのまま採用戦略に直結しているんですね。これが一番の説得力なんです。だから、うちの会社では、定着率を上げる鍵は社員教育の拡充でしたけれども、それは会社によっていろいろ方法が考えられると思うのです。だから、社員の声に耳を傾けると同時に、給与やボーナス等についてちゃんと客観的な数字を示しています。労働組合とも、お互いのあかんとところを指摘し合う関係になっていません。これは、やはり、統計上の数字を見て、話をしているからです。あと、年間休日ですが、今時、100日以下では誰も来てくれません。水準をしっかりと確保しないとイケません。小手先のコミュニケーションで何とかなるような話ではないです。ちゃんと、給料と休みの水準を出してから、やりましょうということだと思います。

### 【企業が人を採用する理由】

最後に、企業が人を採用する理由って、果たして会社の売上・利益の確保のためでしょうか、という問いかけです。経済団体の中で「何のために人を採用するのか」と聞くと、「人がいないと仕事が回らない、売り上げが上がらない」と言うんですが、売上・利益のための手段が採用だとしたら、仕事が減った時にはリストラするのですかという話です。学生の前でそんなこと言えますかということだと思ってしまうんですね。私は、企業が何故人を採用するのかというと、「人を育てるため」だと思っているんですね。

学生が、学校を卒業してすぐ社会に対して価値を生み出すようなことはほぼないわけです。だから、できあがった仕組みの中に入って、その中の歯車みたいに働いて、最初はお金を稼ぐしかないんです。自分で価値を生み出す力がな

いから。その子たちが成長していく中で、今度は自分自身がお客さんをつくって、サービスを提供して、お金をもらう、そして従業員にお金を払うというサイクル、「価値を生み出す仕組み」をつくる人に育てないといけないと思うんです。私は、それが企業の責任だと思うんです。

だから、人を採用する理由は何かと聞かれた時に、もちろん、売上・利益を上げるという側面はありますが、そうではなくて、本当は、地域とか社会にとって役立つ人を育てることが企業の役割だと思うんです。だから、学校と一緒になんです。「産学」と言いますが、目的は同じはずなんです。学校はこの年齢までこういうことをしていると、企業はこの年齢からこういうことをしていると、そういうことであって、一緒にやらない理由はないと思うんです。インターンシップなり、キャリア教育にしても。だから、企業の方に「自分もそうだなあ」と思ってもらえる、こういうことを一緒にやれる仲間をもっと作りたいたいです。今日、来ておられる企業関係者の方、これが終わったら、是非、同友会の説明を聞きに来てくださるとありがたいです。

そんなふうに思っています。家庭とか地域、ひいては日本で活躍できる人材を育てることが採用の目的です。これが、結局、自社の利益につながるんですよ。だって、地域社会が崩壊してしまったら、そこで事業を続けられないです、我々中小企業は。

もちろん、学生にはレベルの差はありますが、入ってバンバンやれる人も稀にはいますが、ほとんどはそうじゃない人ばかりです。数ある会社の中で、この会社に入りたいですって言うてくれて、しかも経営者が採用を決めたわけですから、良い人材に育てるのは社長の責任じゃないですか。その子が活躍しないのは社長の責任だと思うんです。こういう感覚を持っていないと、学生にいくら話をしていても意味がないのです。「この会社は金儲けの道具として自分をほしただけだ」と思うんです。社長が前にも出て、逆効果だと思うんです。

以上で、私の話を終わらせていただきます。