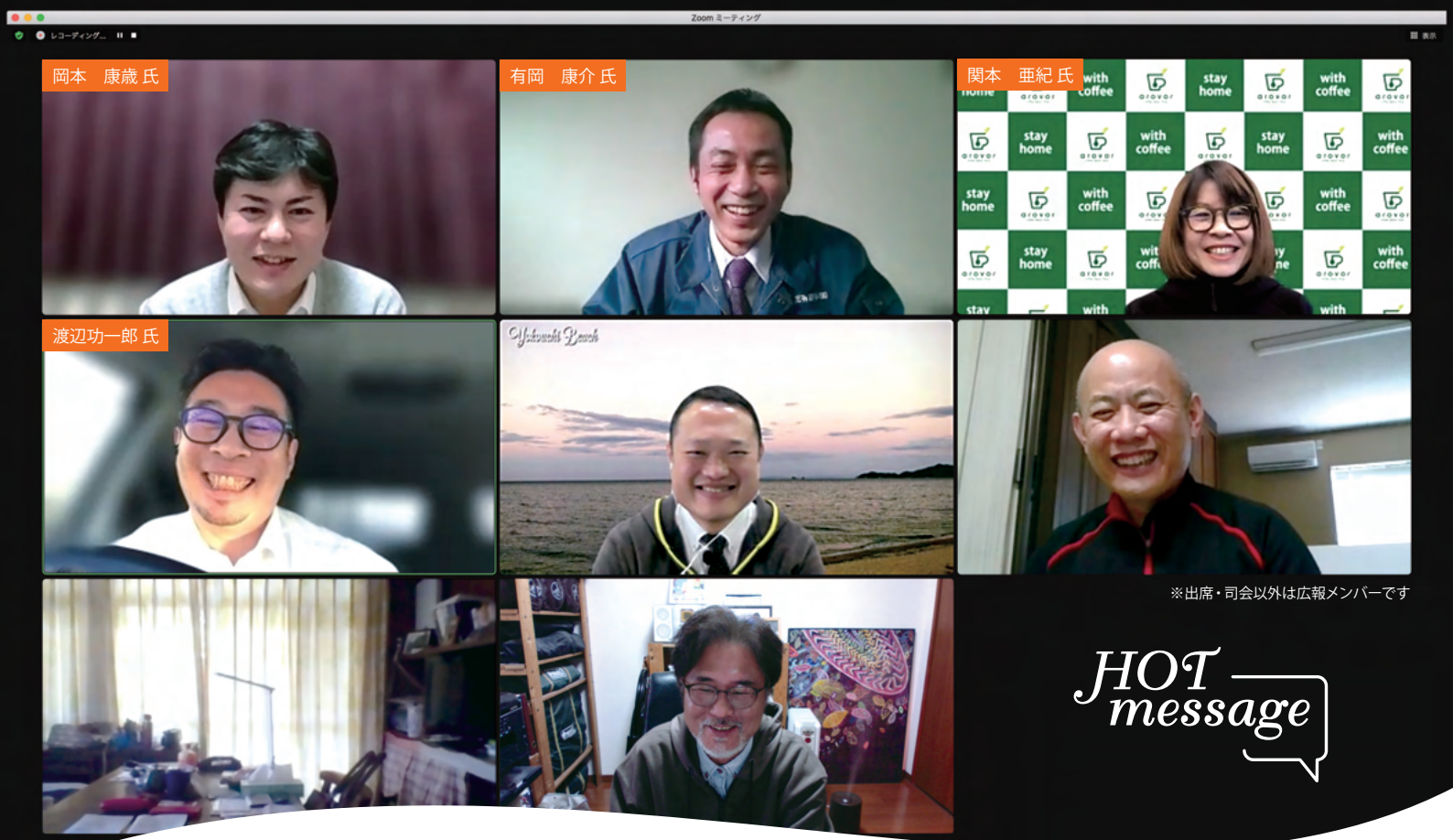


※出席・司会以外は広報メンバーです

HOT message

オンライン座談会

# 『共同求人委員会の取組みについて』

【出席】

共同求人委員長
㈱木谷仏壇／社長
**岡本 康歳** 氏
（中讃第2支部）

共同求人次期委員長
三有研器㈱／代表取締役
**有岡 康介** 氏
（高松第6支部）

社員教育委員長
㈱アロバー／取締役
**関本 亜紀** 氏
（高松第7支部）

【司会】

広報・情報化委員会
ダイレクト㈱／代表取締役
**渡辺 功一郎** 氏
（高松第8支部）

## 従来の共同求人委員会活動の行き詰まりと活動停止、新しい活動が目指すもの

**司会**　早速ですが、現在の活動についてお聞きする前に、共同求人委員会のこれまでの活動についてお話していただけませんか。

**岡本**　私が委員長をさせていただく前の話になりますが、参加されたことがある方もいると思いますが、いわゆる新卒の採用に特化した合同企業説明会を年に3～5回程、外部会場で行っていました。

リクナビやマイナビがしているようなインターネット上、または大学でのポスター掲示や冊子配布を通じ、学生さんに来場してもらっていました。会場では20～30社程度の企業がブースを設けており、それらの企業を学生さんが回って担当者から説明を聞き、興味を持ってくれた学生さんがいれば、個別の会社説明会や会社訪問に誘導し、面接採用に至るというのがメインの活動でした。

**司会**　その活動を変えようと考えたきっかけは何だったのでしょう。

**岡本**　我が社は企業側の立場でずっと合同企業説明会に参加してきましたが、2018年に運営側として参加したとき、学生の来場は殆どありませんでした。おそらく年間を通して10人に至らなかったと思います。

私が初めて共同求人委員会の合同企業説明会に参加した10年以上前には年間100人は有に超えていたので、10年の間の変化には目を見張るものがあります。その理由は学生の求職活動、リクルート活動をする上での仕事

の探し方の大きな変化にありますが、それプラス、景気の上向きによる売り手市場という環境の変化も大きく影響していたと思います。

そういう事情で、現状での活動は難しいという判断で、一度この活動を止めようということになりました。翌年の２０１９年、私が委員長に就任したタイミングで現状の形での活動を停止することにしました。

**司会**　よくわかりました。それでは有岡さんにお聞きします。現在の委員会の活動方針というか、目指しているところはどういうものですか。

**有岡**　いま目指しているのは、岡本さんの代に方向転換したことを踏襲しているような形になっています。具体的には、多様な人材の求人活動ができ、その人たちから選ばれる企業になろうというものですが、若い人をはじめ、女性の活躍、あるいは外国人や障害者雇用など、いろんな人たちが働ける企業、対応できる企業、魅力ある企業を一社でも増やしていこうという形の方針に変えています。

新しい活動は幾つかありますが、その一つが「求人スクール」です。これは採用ができる企業になることを目的に始めた学びです。２０１８年にスタートしたものですが、昨年から社員教育委員会、経営労働委員会、多様性委員会（旧障害者問題委員会）、共同求人委員会の４委員会で「小さな一流企業を目指す勉強会」に合流して、内容も多角的なものにして、合同で運営しています。

**岡本**　少し補足しますと、共同求人委員会だけの勉強会だった「共同求人スクール」が私が引き継ぐ前の年から始まっており、それがしばらく続いたのですが、その勉強会の中で目指したのが「若者に選ばれる企業に」でした。その後、「働く方に選ばれる企業に」に変更。誰もが働きたいと思えるような会社になろう！を目指しました。

変更の理由の一つはコロナです。共同求人委員会の合同企業説明会をやめた後、最初の取組みとして考えたのが大学への個別説明会です。こちらから大学に出向き、先生方と連携して卒業生を就職に繋げようというものでした。

残念ながらコロナウイルス感染症拡大で、大学側から訪問を断られてしまいました。もちろん、従来の合同企業説明会も開催することができません。このような事態の中、我々にできる事は一体何なのか。正直行き詰まってしまいました。

そんなとき、コロナ禍直前に参加した全国の共同求人委員会に参加したときのことを思い出しました。そこでの共同求人委員会の同友会における位置づけは、単なる新卒採用ではなく、若者が生き生きと働ける会社をつくることだ

というものでした。
それを受けて、これまで続けてきた「共同求人スクール」の方向性が間違ってなかったことを確信し、今後も続けることにしました。
その後、先ほどお話しした4委員会合同で「共同求人スクール」を、「小さな一流企業を目指す勉強会」に吸収してもらい、そのカリキュラム（1年間）の中で経営者の皆さんに学んでもらい、共同求人委員会も企業としての在り方を突き詰めて行こうというのが現状の活動です。

**共同求人委員会の本来の活動は、働く人が選んでくれるような企業を目指すこと**

**司会**　現在の共同求人委員会での取組みは全国的な流れですか。

**岡本**　全国的な流れ、変化というよりは、本来の姿に戻ったと言ったほうが合っているかもしれません。「共同求人委員会は人を採る委員会ではない」と、よく言われます。私自身、中同協の共同求人委員会に参加して、働く人が選んでくれるような企業を目指すのが、本来の活動だと学びました。

**司会**　同様の勉強会は他県の同友会でも行われているものですか。

**岡本**　勉強会も然りですが、大学と密接にコラボして、大学で経営者が講義をしたり、大学のインターンシップで学生を受け入れるなど、学生、若者と接することで企業側が磨き上げられていくような活動がいろいろなところで見受けられます。

先ほども話に出ましたが、単なる人を採りましょう、人が採れました、良かったではなく、どうすれば選んでもらえるか、生き生きと働けるか等々を追求されています。

**司会**　そうですか。共同求人委員会の本来あるべき姿というか、やらなければならないことが見えてきて、香川同友会の共同求人委員会も変わってきたわけですね。この流れの変化について社員教育委員会委員長の関本さんはどのように見られていますか。

**関本**　そもそもこれまでの香川同友会は4つの委員会が縦割りで、それぞれがそれぞれに勉強会をしていました。実は人を生かす経営の総合実践は横に繋がっているはずなのに、経営労働委員会も経営指針を成文化したところまでで終わりがちです。パートナーとして参加することはあっても、本当の意味で社員さんとの関わりや社内の環境づくりなどについての具体的な取組みの実践と検証と改善があまり聞こえてきません。
そんな中、一昨年に人を生かす経営推進本部が立ち上がり、総合的な実践をするには連携が必要ということになりました。それでも、まだまだ目の前の運営に時間が取られるため、ついこの連携が見過ごされてきました。月1回の推進会議でそれぞれの委員会

の現状報告、例えば進めている勉強会の内容を報告し合ったとき、中身が被っているものが続々と出てきました。その結果、わざわざ分けてする必要はないのではないかという意見が出て、「小さな一流企業を目指す勉強会」を共同でやることになりました。それが今期からの取組みです。

県の方針に添ったものに合わせた勉強会ですが、自分には関係ないと思っていた事柄でも、一緒に学び始めると、就業規則をもう一度きちんと見直そうとか、LGBTのことも知っているようで知らないなど、改めて疑問を抱いたり、記憶が曖昧な事柄をもう一度確認するなど、同友会の学びはこの4委員会全て繋がっていたんだと改めて知る機会を得られる貴重な時間だと受けとめています。課題は会内への発信です。ですから、今回のような場をいただくととても有り難いですね。

**司会**　岡本さん、委員長として関わった新しい活動について聞かせてください。

**岡本**　2年になりますが、他の委員会に声をかけて4委員会合同のスケジュールを作りました。これから始める合同の勉強会の中に各委員会の活動、例えば「経営未来塾」や「経営指針を創る会」のオリエンテーション、社員教育委員会のドリームシップ研修のオリエンテーション、共同求人委員会の就業規則に関する部分、多様性委員会の多様性の部分などですが、それらを含めた年間スケジュールを組みました。それまでの縦割りを打破したいと考えたからです。

4委員会が集まって話し合いを重ねても、日々の活動が別々ではお互いの活動報告に終わってしまう傾向が強かったのですが、勉強会の設営や運営、活動を共にすることでお互いの理解が深まっただけでなく、それぞれに学びがあったことで4委員会それぞれの活性化にも繋がったと思いますし、香川同友会としても同じ方向性に向けた一つの動きとして充実したものになったように感じています。

**有岡**　私も同感です。私だけでなく、参加企業の皆さんはおそらく自社が良くなっていることを実感されていると思います。ただ、残念なことですが、会内にそれが浸透していないんですね。参加すればあなたの会社は良くなりますと言っても過言ではないと思っているので、一人でも多くの会員企業に知ってもらいたいわけです。

**関本**　この間の中同協の社員教育委員会でも同じようなジレンマを持たれていました。委員会というと何となく敷居が高く、入り難く感じている会員さんが多いようです。本来は課題を持っている人が参加すべきだと思うのですが。

## 4委員会の活動案内パンフレット作成中！

**司会**　本来なら全県行事に参加することで他の支部とも繋がりができ、委員会にも参加して、さらに深く繋がるという流れがありますが、コロナ禍ということもあり、支部のメンバーが外に出ていく機会があまりなく、そのためにいろんな委員会の活動に触れることが減少しているのが現状ではないかと思います。

**岡本**　私たちもその点では危機感を抱いているので、「支

パンフレット「支部から飛び出そうよ！」より

部から飛び出そうよ！」というパンフレットを作成中です。

**関本**　パンフレットは、「人を生かす経営」推進本部のそれぞれの委員会がどんな勉強会をしているかを紹介したものです。イメージですが、山の頂が小さな一流企業になっており、支部で仲間づくりをした後、課題を見つけて委員会に入る流れで、山の裾野からコツコツと登って行けば頂上の小さな一流企業に辿り着きますという私たちの思いが込められたものです。

**岡本**　私たちが各支部にお願いしたいことは、会員さんの課題や悩み解決のために勉強できる適切な委員会を紹介するなど、そんな後押しをしていただくことです。

　支部からの送り出しがあり、全県で勉強して支部に戻り、後に続く人たちに自分の経験や学びを伝えるという形になれば良い循環が生まれるのではないかと思いますし、またそうなって欲しいということでパンフレットを作りました。

**有岡**　先般の中讃４支部の合同例会で、中同協共同求人副委員長／佐藤全氏の報告の中に、採用活動は地域づくりに直結するという話がありました。まさにその通りだと思います。共同求人委員会は人を採るところではなく、人が採れる会社にするところ、人が安心して働ける環境にするところなので、今は採用活動をしていなくてもこれから採用を目指したい人たちが、そのときのために備える学びを提供できる委員会にしたいと思っています。

**司会**　企業紹介の冊子作成もしているそうですね。

**有岡**　それは共同求人委員会です。県内の高校への配布が目的ですが、求人情報冊子ではなく企業紹介冊子で、同友会型の人を大切にする会社が載っていますというキャッチフレーズで、就職担当の先生方の懇談会や高校生とその保護者の方たちとの説明会に繋げるための媒体として利用する予定です。

　ただ、将来的に三木高校や飯山高校の成果発表が掲載できるようになれば、企業紹介の冊子は不要になると思います。

**岡本**　高校へのアプローチも含めて、これからの同友会の在り方で地域に必要とされる部分に関して、高校のインターンシップを受け入れるなど、高校の事業に参画し、その受け皿になるために学生を受け入れられる企業を４委員会としてつくっていこうという、大きなテーマのもとでの取組みの成果が報告できる冊子になればと思っています。

**司会**　丁寧なお話しありがとうございました。理解不足だった４委員会合同の活動を詳しく知ることができました。求人も会社の経営課題の解決も人との繋がりが一番のポイントで、それによっていろんなことが前向きに進んでいくということですが、コアな同友会活動、運動の入口となる存在として今後ともぜひ頑張っていただきたいと思います。