



リクルートの季節がやってきた。企業ガイダンスや産業セミナーがあちこちで開かれて、企業の採用担当者は大忙しだ。昨年に引き続き、今年もまた学生の売り手市場ということで、各企業とも学生集めにしのぎをけする毎日だ。人手不足時代を反映し、今春の企業の初任給は前年比五・二％増の一八万円台に乗ったとか。

そんな時、東京で某宅配会社が初任給一〇二万円でゼールズドライバーを募集中というニュースがあった。勤務時間は朝の七時から夜の九時まで。面白かったのは、インタビューされた若者たちの反応である。死ぬ気でやればできる。困ったならばやってもよいというのは前向き派。仕事を選ぶのは金だけが目的ではない、仕事が大変そうだからやる気がしないと

いうのは消極派。
一〇二万円とは随分高額な初任給だ。世の中には収益力のある仕事があるものだ、しかし、仕事は相当厳しいのだろ

うというのが第一印象だった。また、一部の若者が初任給の多寡のみで職業を選択するのを当然と思う一方で、ある種の興味も感じた。一体、現代の若者の職業観はどうなっているのだろうか。

102万円・初任給 亀井 創太郎

102万円・初任給

人材の確保と定着率のアップは今や企業の大きな経営課題となつてい

る。円高の進行と国内人件費の上昇によって工場の海外立地が進み、いずれは国内には失業者がふれる、と数年前に語られていたのがうそのようだ。今、あの当時の国内産業空洞化論を思い出すとき、隔世の感を禁じ得ない。

本来、企業は利潤を追求する組織ではあるが、かつて松下幸之助氏が語ったようにまずは優れて社会の公器であるべきなのだろう。経団連などの経済諸団体が成長から環境へとカジ取りを変え

つあるのに呼応するかのよう

に、企業の文化活動（メセナ）が活発になつてい

る。東京では、毎年の企業利益の一分は社会貢献に使うという一％クラブが設立されてい

る。

若者はことトレンドに關しては敏感な感覚を持つており、人にやさしい、地球にやさしい企業を、夢とダイナミズムを示す企業を求めている。こうした、いわば現代企業のファンタメンタルズ（基本的環境条件）を確立してこそ、リクルーターは胸を張って若者に入社を促すことができるというものだ。

全国的には、男女雇用の平等、労働時間の短縮、定年延長、育児休暇など労働条件の整備が矢つぎ早に進み始めた。

肝要なのは、超高額な初任給で若者を引きつけようということではなく、バランスがとれかつ働きがいのある職場環境を提供することである。そして、その企業の持つ社会的使命感が若者の興味をかち得るときこそ、企業はよき人材を得るに違いない。

（亀井通産社長）