



立命館大学 経営学振興事業だより

Across

## 日本的雇用の最前線で仕事をしています

### INTERVIEW

—インタビュー—

近藤裕彦氏

キャリアリンク株式会社 代表取締役社長

今回は、キャリアリンク株式会社を訪問させていただき代表取締役社長近藤裕彦様にインタビューさせていただきました。

近藤社長は、1984年経営学部上瀬ゼミの御卒業です。大学卒業後、証券マンとしてスタートし、外資系証券会社を経て、人材派遣業界に入られました。日本の雇用状況が抱えている問題と向き合いながら、人材育成・人材活用に取り組んでおられます。

【聞き手】立命館大学大学院経営管理研究科 松村勝弘 教授(経営学部校友会副会長)



## 派遣会社「キャリアリンク」はこんな会社です

### 【コンタクトセンターをメインに事務系・製造系まで幅広い実績】

＜松村＞いまの会社「キャリアリンク」のお仕事。どんなお仕事かというのをまずはざっとお教え頂けないでしょうか。

＜近藤＞総合人材サービス派遣の会社です。1996年に会社を設立しました。ちなみに労働者派遣法が施行されたのは1986年です。

＜松村＞派遣法ができてから10年ぐらいたってから作られた?

＜近藤＞はい。人材派遣は、労働者派遣法が施行された1986年からバブル期にかけて一つのピークをつけて、バブルの崩壊とともにだいぶん悪くなりました、ものすごい勢いのリストラがあつて。それが、1996年くらいから段々少しずつ復活し始めたんですね。

＜松村＞なるほど。

＜近藤＞また後で詳しくお話することになると思うんですが、設立当初親会社が金融系だったんです。それで、創業当初から金融系のコールセンターの設立や運営なんかもやらせてもらってたんです。全国のお客様からかかってくるお電話を受け付けるコールセンターを私どもで対応したりとかで、そういうノウハウを積み上げてました。

＜松村＞ああ、そうなんですか。

＜近藤＞2005年になって、親会社が某大手銀行の系列になることが決まったんです。銀行としては金融に関係ない「人材サービス」会社は引き取りたくないということになりまして。

＜松村＞ええ。

＜近藤＞当社のほうも、金融だけでやっていこうという気はありませんでした。じゃあ、MBOをします、ということで、親会社とはお別れしたんです。

＜松村＞では資本関係はもう切れちゃってるわけですか。

＜近藤＞一切ありません。ただ、2005年当時売上高で75億円くらい規模の会社になっていて、到底私一人で抱える金額ではありませんでした。ですので、後で話に出てくる同期の元オーナーに出資してもらってます。

＜松村＞ある種のMBO(Management Buy Out、経営者自身による会社買収)?

＜近藤＞そう言えるのでしょうか。

それらと前後して派遣法の規制緩和があつたんですね。製造派遣の解禁を受けて製造系に進出、「ファブリック」

「ジョイリンク」という製造系の会社を設立しました。また、アジアの技術系人材をターゲットにした「キャリアリンクインターナショナル」という会社を設立して、規制緩和と景気の好調で順調に業績を伸ばしていきました。

<松村>ええ。

<近藤>と、まあここまでは順調だったんですが、ご存知のように2008年の9月15日のリーマンショック以降、派遣市場が全然変わってきてしまいました。売上高は半分くらいまでガタンと減っちゃいまして。撤退に次ぐ撤退を続けて利益の黒字だけは確保しましたが、人生最大のピンチと思いました。

<松村>ええ。

<近藤>昨年には思い切って事業領域を整理しました。もともとノウハウのあったテレマーケティングと大規模な事務処理に集中しましてね、「CRM支援」といってるんですけど。この分野では、官公庁の仕事なんかも請け負ってましたから、そこを強化してきました。

<松村>問題になっているのですよね。

<近藤>市場化テストとかで、民間に委託してきてますからね。

<松村>設立当初の金融系の分野なんかはもう完全に継続してないんですか？

<近藤>金融系とのお付き合いはあんまりないですね。子会社だった頃はそれぞれ売上高の5割近くが金融系だったころもありましたけど、通販のコールセンターに受託したり、金融系以外の柱を作っていくことで何とか親離れできました。

<松村>そちらの方は、順調にフェードアウト…。

<近藤>なんとかできました。コールセンターの業務について精通していたことを活かして、通販以外にも公共機関のコールセンターを受託しています。国民年金は学生さんも払っていらっしゃると思いますけど、納付されてない方々に対して納付のお願いですか、こちらをコールセンターからアウトバウンドしたり免除申請の処理を送付したり

ですとか、そんな業務も年金機構から受託してます。実は滋賀県も私どもで対応させて頂いているんですよ。

全国で6県ほど、私どもで受託して対象の方にお電話でお話ししたりとか。免除申請の書類を送付したりというのも、全部私どもが受託させてもらっています。

<松村>多様な展開なんですね。

<近藤>多種多様です。コンタクトセンターのニーズ自体が色んなところにあるもんですから、それを追っかけてたら、広がって行った感じです。

<松村>コンタクトセンター、コンタクトというのは、どういうコンタクトですか。

<近藤>お電話、コールセンターが中心ですね。例えば、テレビ通販なんかの方が分かりやすいと思いますが、テレビで腹筋鍛える機械のコマーシャルをやるとする、それを見た視聴者の方が一斉に電話で注文されますけど、その注文や問合せの電話を受け付けるセンターというのがありまして。電話で受け付けたり、メールで受け付けたりして、その発注処理なんかも同時にしていきます。

<松村>はい。

<近藤>大規模なセンターですと業務内容ごとにレーンが分かれたりするんですけども。

私どもで複数のレーンを受託して運営したり、お客様のセンターにオペレータを派遣するという風なことが一つ柱として挙げられますね。もう一つは「アウトソーシング」です。

自社でコンタクトセンターを持っていて、お客様の業務を自社のセンターのなかで運営しています。先にあげたテレビ通販なんかのCMが流れると、そのご注文の電話が私どものセンターにかかってくるように設定しまして、受発注処理をすべて請け負っています。

そんなアウトソーシングもやっています。

<松村>なるほど。お仕事の概要がよくわかりました。

## 立命館学生時代からキャリアリンク設立まで

### 学園祭事務局長をしてみました

<松村>何年のご卒業でしたっけ。

<近藤>1984年です。ゼミは上瀧陸生先生のゼミです。

<松村>あの先生、名物でしたから。

<近藤>伝説の多い方みたいですねえ。私がゼミに所属していた当時は三池炭鉱…のお話なんか、あんまりもうなさらなかったですけどね。

<松村>上瀧ゼミというのは、当時ゼミ生というのは何人

ぐらいでしたか。

<近藤>20人ぐらいですかね。産業構造論をやっておられました。

<松村>当時、アルバイトだとかサークル活動だとか、なんか力を注がれたこととかあったでしょうか。

<近藤>アルバイトはですね、私は家庭教師ばかりやりました。当時はあんまり口が無かったですね。大学で紹

介してもらったりして2件ぐらい掛け持ちしてました。サークル活動は、映画のサークルや手話のサークルに顔を出してました。実は、学友会で学園祭事務局の方をやってたんです。4回生のときには学園祭事務局長をやりました。4回生の終わりまでずっと学園祭の方をやったので、大学にはいつもいましたけども、授業の方はあんまり…でしたね。

**<松村>** そうすると、大きなのはやっぱり、学園祭事務局の方？

**<近藤>** 大きかったですね。当時で予算が4500万円ぐら

いでしたか、学生にしては結構な金額ですね。

**<松村>** そういのは何か色んな意味で役立ちましたですかね。

**<近藤>** 締め切りとかに追い込まれることが多かったですからね、ギリギリまで。学園祭直前なんかは3、4日あんまり寝ずにやったりしてましたから、それについては随分耐性がついたと言いますか。

**<松村>** 結構充実した学生生活であった？

**<近藤>** はい、充実してました。

## 卒業後、証券マンとして出発

**<松村>** それで、大学を卒業されてからは？

**<近藤>** 「日本勧業角丸証券」現在の「みずほインベスターズ証券」ですね。そちらに就職しました。

**<松村>** 私、証券経済学会に入ってますから関心があります。そこでは証券営業みたいなお仕事で？

**<近藤>** 岡山支店で個人営業をやりました。

**<松村>** 岡山ですか。もともとご出身は？

**<近藤>** 父親の関係で転校ばかりだったんです。生まれは兵庫県なんですけど、10歳ぐらいから転校ばかりでして、岡山にも4年ぐらい住んでたことがあって、たまたま「高校は岡山だった」という話を人事にしたら「よしよし岡山行き決定」ってことになったようですね。

**<松村>** 「勧業角丸証券」で岡山、というのは、どういう支店ですか？

**<近藤>** 預かり資産に応じて支店の格付けがあるんですが、一応A格ランク…で、小規模ではない店舗だった

んですけどね。やっぱり、証券会社っていうのは東京か、少なくとも大阪が本場ですからねえ。

**<松村>** そこには何年くらいおられたんですか。

**<近藤>** 丸5年ですね。

**<松村>** なるほど、ずっと支店営業をされていた、ということですか。

**<近藤>** そうです、ずーっと支店の営業ばかりやってました。

**<松村>** 証券会社は本社勤務にならないという世界ですよ。

**<近藤>** そうでしょうねえ。「営業のプロフェッショナル」にはなれますけど、「証券のプロフェッショナル」とは違うような気がしましたね。ちゃんとプロフェッショナルな仕事が出来たいと思って、外資系に転職しちゃったんです。

**<松村>** 外資の証券会社に？

## 「証券のプロフェッショナル」を目指して外資系証券会社へ転職

**<近藤>** はい「UBS証券」と言いまして。当時はUBSフィリップス・アンド・ドリュエ証券という社名でした。スイス・ユニオン銀行がロンドンのフィリップス・アンド・ドリュエ証券っていうのを買収してできた会社です。このUBS証券に5年ほど勤務しました。そこで、金融機関のファンドマネージャー相手に、株式のセールスをやりました。

**<松村>** いわゆる金法（金融法人営業）ってヤツですか。

**<近藤>** はい。金法セールスをやりました。

**<松村>** それは東京で？

**<近藤>** 東京です。平成元年からです。

**<松村>** なるほど。そういう形で外資系で活躍する、それもずっとしてる方いらっしゃいますね。外資は、しかし、引くのも早いんですけどね。

**<近藤>** ええ。欧州系ですから、当時はまだ外資系が黎明期みたいなところもありまして欧州系って言うもまだのんびりしてた方でした。米系の証券会社とはまた全然雰囲気違ってました。お給料も米系ほど高くはないんですけども、ちゃんとゆっくり仕事ができるような雰囲気でした。それまであんまりやってこなかったリサーチオリエンテッドなセールスをアナリストたちとミーティングしながら、営業できました。

**<松村>** なるほど。その時はかなり勉強になった？

**<近藤>** になりましたね。よく勉強した時期なんじゃないですかね。経済や企業についての研究とか何とかきっちり、させて頂いた時期ですね。

**<松村>** 企業の分析だとか、経済全体の流れとか、大学以上に勉強になったということでしょうか。

<近藤>はい。生活かかってますからね。それに90年から96年って証券業界にとってもあんまりいい時代じゃないですから。

<松村>それは90年から96年になりますか。金融危機の直前まで、住専問題なんかも、起こってましたですね。

<近藤>ええ。サバイバルゲームでしたね。やっぱり生き残るためにすごい勉強しましたし、仕事もしました。そういう時期でしたから、欧州系といっても、やはり米系的な雰

囲気が変わって来るんですね。上司は元々スイス人だったんですけどアメリカ人になったり、アメリカ人のボスが連れてくる日本人がグリーディな人達になってくるんですね。そうすると足の引っ張り合いなんかは当たり前の世界に、どんどん変わってきてきました。確かにお給料も良くなったんですけども、でもこんな世界で生きていっても、あんまりいいことはないなあと。あることをきっかけに退職しました。

### 新たな出発～派遣会社の設立

<近藤>日本の証券会社も外資系の証券会社も、あまり向いていない世界だというのがよく分かりましたので、新しい職を色々探してたんですけど。なかなかピンとくるようなことがなくて一年ぐらい浪人生活をしてたんです。そうこうしてるうちに、最初の会社のとときの同期だった上場企業のオーナーと話をする機会があって「自分に合った会社がないだったら自分で会社をやってみないか」という話になったんです。

<松村>同期の人がそこに勤められてた?

<近藤>いえ、オーナー社長だったんです。

<松村>その方のお父さんが社長だとか、そういう?

<近藤>そういうことです。「系列に人材派遣の会社があるんだけど、どうも鳴かず飛ばずで困ってるんだ」という話がありましてね。人材派遣というマーケットは色々調べてみると「確かにこれから伸びる可能性があるな」と思って、じゃあ、ということで、兵庫県にある、系列の会社に入社することになったんです。

入社してみると、やはり地方と首都圏では人材派遣の成長性が全くちがうことがはっきりしてきました。これは今から東京で新たに会社を作っても十分間に合うなと思って、新会社を設立したんです。

<松村>兄弟会社的に作られた?

<近藤>そうなりますね。最初に入社した兵庫の系列会

### MBO、独立そして製造業派遣

<近藤>2005年でした。

<松村>96年からですから、設立から10年近く。

<近藤>9年ぐらいかかってますね。独立した時は売上高70億円程度で、それから毎年20%ぐらいずつは成長してたんでしょうか。

<松村>それからの方が、やっぱり伸びは、大きいですか。

<近藤>2004年以降っていうのは、結構そういう面では、景気も大分よくなってきたところですし、独立したほうがすっきりしたんでしょうかね。

<松村>なるほど。現在の支社、支店とかは?

<近藤>本社が新宿で、新横浜、大阪、姫路、那覇、さらにこの9月から横浜みなとみらい、静岡、岡山、高松、熊本にも出店しています。

<松村>「キャリアリンク」と「ファブリンク」が合併というのは、去年の7月ですか。

<近藤>ええ。「ファブリンク」は製造系派遣の子会社でした。2004年に設立しまして、売上高で30億円ぐらいまで出来たんですが、2009年からの製造系の大幅減産が始まって、事業の縮小をしました。



すべての人に  
働くよろこびを

We believe the joy of work.

社が関西地域を、会社と首都圏をカバーするのが私が設立した「キャリアリンク」ということにしました。2004年には関西の会社も吸収合併しました。

<松村>それで、最終的には、独立されたということですね。独立されたっていうのは、いつ頃になるんでしょう。

<松村>ある種の手じまいで？

<近藤>子会社も随分と頑張ってくれてたんですが、2008年の秋から2009年にかけて手じまっていきました。

<松村>「ジョイリンク」というのも？

<近藤>そうです。「ファブリンク」というのが、関西地区で、同じノウハウで東京でも「ジョイリンク」という製造系の子会社を設立しました。

<松村>その後、例の「製造派遣」叩きが始まった？

<近藤>元来、事務系人材派遣の会社というのはコンプライアンス重視で経営しています。当局の方針としても法律の網のない違法請負の状態を派遣法の枠組みで囲い込むための製造派遣の解禁だったはずですから、当局の方針に沿って、製造派遣の会社を作って、製造現場に違法派遣を進めるという方針でした。しかし、それまでの製造請負会社と一緒に派遣をはじめて、違法派遣ではないことを始める会社も出て来て、格差問題の元凶のように言われ、派遣に対する風当たりが急激に強まったんです。

<松村>違法状態が起こったわけでは全く無い分けですよね。色々なところで問題が起きて、アジアとの競争とか、というようなことがあって、やむを得ずやらざるを得ない、というのがね、時の流れだったと思うんですけども。

<近藤>2005年頃から「下流社会」なんて本が売れましたよね。その頃から非正規雇用の問題はずいぶん喧伝されはじめてきたと思います。ふと気がついたら、なんか派遣が悪いみたいな話になってるんです。それは違うだろうと。

そもそも非正規雇用の問題は、派遣の問題がメインじゃないですからね。派遣人口は、総労働人口のうちの2%…とかで、非正規雇用全体は30%以上あるわけですから、全



然、微々たるものの話を大問題のように作っているわけです。

例えば製造業の現場ですと、派遣会社というのはスタッフの方々にちゃんと就業して頂くために、朝起こすところから始めるんです。朝7時とかにお電話差し上げて、家を出る時になったら、もう一回お電話下さいって話をして、スタッフの方がきちんと工場に出勤する、みたいな。一種の社会化訓練みたいなことも、しています。直接雇用でしたら、そんなことしませんからね。

<松村>はい、はい、はい、はい。

<近藤>就業経験のあまり無い層にも就業機会を創っていくということで、むしろ社会的貢献度合いも高い仕事をやってると思ってるんです。

<松村>それなのに、なんか、派遣全体がなんかエライ悪者扱いみたいな感じになりましたですね。

<近藤>はい。

<松村>ただ、今のところはもう、製造業の派遣はかなり縮小されてコールセンターの業務が中心というんですか、そういう派遣が。

## キャリアリンクのこれから

### CRM支援事業を中心にIPOを目指して

<近藤>コールセンター中心です。これが当社の社内報で毎月売上なんかをのせてるんです。「CRM首都圏」がテレマーケティングなんです。この64%ぐらいですか、事務系や製造系が成長性を取り戻すのは時間がかかると思って、事業再編してCRM支援を中心にしました。

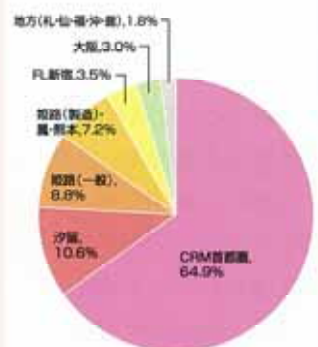
<松村>CRMというのは、ちなみに何の略なんですか。

<近藤>Customer Relationship Managementとあって、CRM支援というのも、テレマーケティングとその周辺業務のことをさしてます。

<松村>ちなみにええっと、2009年度は年商はどれぐらいで従業員は何人ぐらいいらっしゃるのでしょうか。

<近藤>今165名ですかね、従業員が。2009年度は、売上高77億円です。今期は95億円ぐらいですか。そういった強みを活かして目下のところ、来期のIPOを目指して準備中です。

2010年2月度  
キャリアリンクグループ売上高構成



## 新卒採用に立命館大学出身者は？

＜松村＞立命館大学の学生諸君が、来るっていうことは、ありますか。

＜近藤＞新卒の学生さんは、たまに受けに来られるんですけども、採用できていませんねえ。

今年の新卒は明治が3名、神戸外大と白百合が1名ずつです。立命館出身は、中途入社で文学部が1名おりますね。あと法学部中退が経営企画室にいます。

＜松村＞例年、卒業大学関係なく、新卒何人かは、採用されていると？

＜近藤＞今年は5名採用して、去年が8名ですかね。新卒は毎年採用しています。

＜松村＞男女比はいかがですか。

＜近藤＞半々ぐらいですか。

＜松村＞今の、立命館大学の学生の雰囲気というのはちょっとわからない？

＜近藤＞最近、お会いすることはないですねえ。

＜松村＞なるほどね。今の立命館大学のことについて情報とか、聞かれていますでしょうか。

＜近藤＞立命館の出身の連中とは会ったりなんかしますので、そういう連中と話していると、やっぱり、我々がいた頃よりも非常に評価が高まっているというようなことを話しますね。我々はいいい先物買いをしたもんだというような話をしていますけどね。学生時代は寮みたいな大きなアパートに住んでまして、立命館の学生ばかり100人ぐらいいたんじゃないですかね。家賃は当時で14000円の4畳半一間なんです。そこに住んでいた同窓とたまに会って話をすることがありますね。

＜松村＞立命館の学生に注文というものをつけてくれといっても、出て来にくいですかね。

＜近藤＞すみません、よくわからないです。ただ、我々の頃よりよく勉強もしておられるんですよ。

＜松村＞どうなのでしょう、できるはずですが。ただ、おとなしくなりすぎている。かつては、やんちゃが多かったですよね、立命館大学という。女子学生も増えてきましたし。近藤さんの時分は、女子学生ってどのくらいいたんですか。

＜近藤＞クラスに一人もいなかったですよ。

＜松村＞そんな時代でしたっけね。

＜近藤＞全部男だったです。

＜松村＞この20～30年で、ガラッと変わったってことですかねえ。今3割ぐらい、3割超えていますから。

＜近藤＞華やかですね。

＜松村＞そんな昔でもない、昔は昔ですけども、それでもやっぱり、そんなもんでしたっけねえ。我々の時代は当然



でしたから、近藤さんの時代もそうでしたか。

＜近藤＞女性がいるクラスがいくつかあったぐらいですね。私がいたクラスは女性のジョの字もなかったですねえ。

＜松村＞私のゼミなんかでも。その頃のゼミに女性がいなかった記憶がありますね、そういうと。

＜近藤＞今は普通にいらっしゃるわけですからね。

＜松村＞ゼロのゼミとかクラスはないですよ。

＜近藤＞本当にそういう意味では、男っ気ばかりの、時代でした。

＜松村＞いまは、下手すりゃ、半分近くが女子になったりしますよね。

＜近藤＞あ、そうですね。

＜松村＞ええ。ゼミによっては、それで見ると、男子学生がちょっと元気ないというか、女子学生の方がやっぱり元気がいいな、とは思いますがね、やっぱり。

＜近藤＞そうですね。

＜松村＞時代は様変わり、って言いますか。

＜近藤＞男子学生も、採用して3年4年ぐらいたつてくると、段々腹がくわれてきて、変わって来るんですけどね。社会にもまれて、3年4年ぐらいたつと、男子学生も大分落ち着いて来ると思います。

＜松村＞問題はですねー、御社の場合はいいとしまして、大きなところがどうしても男子学生を採って行くんですよ。だから、ポテンシャルはあると思うんですけども、もっと、女子学生採ってほしいな、と思うんですよ。

＜近藤＞ウチみたいな中小企業は男子学生があまり来ないので女子学生を採用するんですけど、まだまだ男子中心ですよ。

＜松村＞我々が見てて、いい女子学生がいるわけです。それが、勿体ない。

## 女子社員を成長させられない現状

### キャリアリンクの女性社員

<松村>コールセンターの派遣は女性がやっぱり多いですか、圧倒的に。

<近藤>9割、女性ですね。

<松村>そういうことからすると、その管理とかは、女性の方がやっぱりいいですか。限らないんでしょうが。

<近藤>やっぱり新卒採用する時は、女性の方が優秀に見えちゃうんですね。

<松村>よくわかります。最近、草食系男子なんていう言葉もありますけども、女性の方がしっかりして見えますよね。

<近藤>5~6年後は違うんでしょうけども、比べると女性を採用することになるんですね。うちなんかに来る学生さんですと。

<松村>それは我々現在の学生見ても、女性の方がしっかりしてるな—と思いますねえ。勿論しっかりした男性いますけども、女性の方が平均的にはしっかりしているように見えますね。

<近藤>今年度の新入社員は、5名とも女性になった。普通はそこまでなんないんですけど。見れば見るほど、女性のほうがよくみえたんでしょうねえ。

<松村>女性社員の活躍なんかはどうなんですか？

<近藤>やっぱり、女性社員をうまく成長させきれないっていう問題もありまして。

うちの会社でも18時にすぐ終わるわけじゃないですから、

やっぱりワークライフバランスが悪いんでしょねえ。

普通の企業は仕事がメインの生活をしていかないと面白いポジションや仕事は回ってきませんよね。女性社員が「仕事メインの生活」でやっていけるかっていうと、やっぱり色々な選択肢があるわけです。

結婚するとか、転職するとか、色々な選択肢があって、その中で、今の仕事でそこまで頑張らなくてもいい、という風なことになっていって、5年ぐらいしちゃうと、本来ポテンシャルがあった子達が、あまり、伸びきれずに、他の選択肢を選んでしまう。一方で、男性社員の方は、最初非常に大人しかったのが、入社して4、5年経つてくると、他の選択肢なんかを超えて仕事メインになって飛躍的に成長した、みたいなこともあるんですよ。

<松村>課長クラスなど管理職のポジションのところとなると、男性が多くなる、ということでしょうね。

<近藤>ああ、管理職は、ほとんどが男性が残ってますね。男女差別は全くしていないですけどもね。取締役にも女性がおりますし。

<松村>どうしても、そうなってしまつて。

<近藤>「女性社員の成長のさせ方」っていうところでは、なかなか我々がうまく出来てないところでもあると思います。女性社員にとって魅力のある会社作りっていうのが十分出来てないんだと思います。



## 日本における女性社員の活用方法

**<松村>**先ほど、おっしゃいました「女性社員の成長のさせ方」というのはやっぱり、日本は下手ということなんでしょうか。どういうところがうまくいかないんでしょうか。

**<近藤>**日本に限らないと思いますが、やっぱり、経済社会というか、会社社会が男性社会だからなんですかねえ。

あとはメンターとなる女性社員がなかなかいなかったり、結婚してお子さんもいらっちゃって、それでいて仕事も第一線で頑張っている社員が少ないんですよ。

**<松村>**所謂ロールモデルになるような、先輩社員がいない。

**<近藤>**第一線の女性社員は子どもを作らないという選択をして仕事を選んでしまってるんじゃないかと思うんでしょうね。

**<松村>**一般的に、日本社会で女性が、活躍できていな

い。

**<近藤>**ウチなんかはそんなこと言ったら回らないので、ないですけども。大きな会社ですと、男社会独特の論理みたいなものを感じることもあるんじゃないでしょうか。お客様に対してお茶出しなんかありますよね、機械のサーバーが出すのか、女性社員が出すのかで、その会社の雰囲気なんか分かることがありますね。

**<松村>**少子化なんて言われている中で、なんかうまくいってできないのかな、なんて思うんですが。

**<近藤>**勿体ないですよ。ウチの大きなテーマでもありますが、残念ながら出来てないという現実があります。

**<松村>**例の、ブックオフで、最初はパートから、社長になったという女性の例がありますけども、そういうのはちょっと、なかなか考えられない、という状況ですね。

## 日本の雇用状況が抱えている問題

**<松村>**今の日本の賃金体系とか、そういう問題からいったら、どうしてもそういう問題が出てくる。先日、元産業再生機構の富山和彦氏のお話を聞いて、面白かったので富山さんの本を読んだりしましたが、一番思うのは、正社員が、ガンとして動かない。一方でその層が固くある、ということから、結局、他方で若いところで派遣だ何だっただけで、出てくる。

**<近藤>**そうですね。

**<松村>**本来は、この若い人達を正社員にして鍛えないと、日本の将来ないですよ、と富山和彦氏は書いている。中高年のこの人達は、非正規でいいんですよ、と。この人を辞めさせて、この若い人達を鍛えるために、正社員にしないといけませんよと、いうことを。結局、正社員数が固まってるんですよ。



**<近藤>**はい、はい。

**<松村>**それが日本の、労働の流動化を遅らせている、それはどこの国でも多少あることで、どこでも、ドイツでも、若年労働者が失業するというのは、日本も同じ問題が起こっていて、非正規というのは、そこへ追いやられているだけであって、日本の将来を考えると、正規の人が、本当は流動化した方がよい。そして、若い人達が雇用されて、きちっと訓練されないといかんという話がかかれていて、ああ、そうだなあ、将来を担う若い人達が、訓練されないといかんと思いました。非正規で雇用されていたら、訓練できないと、これが問題ですよ、という、問題提起見て、ああ、そうだなーと思いました。

**<近藤>**私なんかは、外資系でいつクビ切られても、おかしくも何ともない世界で生活したことがあるので、既得権益で生き残っていける人達っていうのは、やっぱりおかしな気がしますけどね。

**<松村>**ですから、それを考えると、今の、そういう若い人達を鍛える機会って、本当は大事ですよ。

**<近藤>**そうですね。そういう働き方を望む人がいるのも事実ですけど、一方で非正規雇用の職場ですと仕事に対してモチベーションが高まっていかないのも事実です。

**<松村>**絶対的矛盾というか、人件費問題という、そういうことでしょうね。確かに流動化しないといけないうのが、ある。あることは間違いないと思うんですけど、人件費という問題との兼ね合いで、出て来てる問題だと思う



んですけど。

<近藤>大企業で既得権益を得ている正社員層が厳然という。片一方で差別的な待遇を受けている非正規雇用があるという問題でして、流動化して中小企業にノウハウを伝授すればいいと思うんですけどね。

<松村>いや、それこそ、昔、我々が、勉強した、この「同一労働同一賃金」という考え方でいくともう、全然おかしいわけですよ。

<近藤>働く時間が違うと給料がちがうというのは、どうな

んでしょねえ。

<松村>しかも下手したら、パートの方がよほど仕事が出来たりすることがありますから。

<近藤>さっきおっしゃったような、ブクオフの社長さんてのは、まさに…。

<松村>どっか、おかしいんでしょうねえ。やっぱり、それに手をつけないといかんのだろうなあとは思うんですけどねえ。

## 労働ビッグバンが必要

<近藤>やっぱり労働ビッグバンみたいな形、ある程度の規制緩和が必要で、一段でも二段でも進めないと、正規雇用の人達、既得権益というものを、どう流動化させるか、そういう風なことを論議しないと、結構厳しいですよ。その上に外国人の労働者をどういう風に扱うか。

<松村>やっぱり、従来型を維持することがもうできないという前提に立って、どうすればいいかということを考えないと、回っていかないだろうというのは、おそらくみんながある程度はうすうす分かっているはずですよ。

<近藤>ジム・ロジャーズでしたか、日本にあまり興味がないって話を書いてまして。何で興味ないのかというと「日本は高齢化して人口が減少していく」と言うんです。その対談している相手が、「では外国人受け入れをすればいいじゃないか」って返すと「日本は多分しない」「そのままズ

ルズルいっちゃう」と。それはその通りかもしれないと思いつつ読みました。

<松村>やっぱり、少子化していったら、受け入れざるを、本来は得ないんですよ。

<近藤>そうなんですよ、M字曲線型の就業年齢構造の女性労働力を復活させるとか、高齢者の再雇用というのですね。

<松村>解決してないですね。女性労働、高齢者労働をどうするか、今、近藤さんの業態は、ある部分では、この問題に対応できる業態ではあるんでしょうねえ。

<近藤>既存の枠組みのなかに動いているだけの話でして大したことはできていませんねえ。

<松村>大変有意義なお話し。本日はありがとうございます。

## 会社概要

### キャリアリンク株式会社

基本理念 すべての人に、働くよろこびを

本社所在地 東京都新宿区西新宿2-1-1

新宿三井ビル33階

設立 1996年10月1日

資本金 2億1000万円

代表者 代表取締役社長 近藤裕彦

従業員数 159名(2010年8月1日現在)

事業内容 CRM支援サービス

事業内容 CRM支援サービス

#### ●アウトソーシング

コンタクトセンターアウトソーシングサービス  
採用/労務管理代行サービス  
製造ライン請負サービス

#### ●人材サービス

コンタクトセンター人材サービス  
オフィスワーク人材サービス  
製造系人材サービス

#### ●トータルサービス

通販事業支援サービス

#### 拠 点

●新宿JOBセンター(CRM支援センター)

●キャリアリンク西新宿コールセンター

●大阪支店

●姫路支店

●沖縄支店

●横浜みなとみらいオフィス

●新横浜オフィス

●静岡オフィス

●岡山オフィス

●高松オフィス

●熊本オフィス

## 〈ゼミ同窓会開催報告〉

### 河合信雄ゼミ・会計研同期会を開催しました

ホームカミングデーに合せ、四国高知での開催予定を早め、今般京都嵐山で実施した。

6月5日(土) 12名の参加

6月6日(日) 5名の参加・BKCホームカミングデー

6月5日(土)ホームカミングデーの前日、嵯峨嵐山亀山公園内の「松嶺庵」において開催したところ、12名が参加できました。久しぶりの集いで当日は、学生時代に河合信雄先生が「財務諸表新論」を出されるとき、大量の有価証券報告書を活用して、ゼミ生・会計研の学生で資料作成させていただき、その時の勉強が社会人になって大変役立つことや、これまでの人生、今後の人生について、特に僧侶資格をとられた人などに話が盛り上がり楽しい会となりました。

次いで、6日のホームカミングデーには5人が参加し、後輩の皆さんの活躍を見せていただき、グレーター立命を感じて帰路につきました。ありがとうございました。(幹事:矢代・中川)



### 1996年度卒業「服部俊治ゼミ」同窓会を開催!

卒業して44年になり久しぶりの集いになりました。

今回8月29日に「経営学部振興事業セミナー」がホテルグランヴィア大阪で開催されるのに便乗して開催しました。滋賀、奈良、大阪、和歌山、徳島、愛媛の各県1名、京都2名の8名と少し小さな同窓会となりましたが、セミナーでの土居年樹さまの長年に亘る振興事業の話と其の後の懇親会では皆にとって非常に有意義なひと時でした。

セミナー終了後は、このホテルのラウンジ「リバーヘッド」で楽しい時間をすごしました。来年は四国道後温泉での再会を約束して解散しました。



### 津守常弘先生ご傘寿の祝賀会

快晴の6月5日に、京都ホテルオークラで27人の同窓生が集まり、津守先生の御傘寿のお祝いをしました。最初に、先生の御令室様、同窓生の物故者に黙祷を捧げました。津守先生は80歳とは思われない御容貌とお声に誰もが驚き圧倒され、さらに心のこもった含蓄のあるスピーチに一同感銘を受けました。同窓生は既に第2の人生を歩み始めた者も多く、大学紛争時の思い出も交えて屈託のない近況報告に皆が笑い、懐かしみ、そしてよく頑張ってきたとお互いに確認していました。京都ホテルオークラの最高の会場で舞妓さんの踊りも観賞した実に華やかな祝賀会でした。

津守先生の益々のご健康とご健勝をお祈りし、同時に、我々同窓生も健康に留意し、知能の低下を防止してなお一層頑張りたいものです。2次会終了は23時。



### 卒業後2回目の福本賢太ゼミ同窓会

2009年3月に卒業して以来、2回目の同窓会を8月29日大阪で開催しました。福岡からの遠方参加者も合わせて、計9名が参加しました。

それぞれの活躍話や社会人2年目ならではの悩みなど、学生時代ともに過ごした仲間だからこそ話し合える場となり、有意義な時間となりました。

また、今年3月に結婚をしたゼミ生もあり、参加者全員が幸せな気持ちになり、とても盛り上がりました。同窓会は、年を重ねても懐かしい学生時代に戻れる瞬間です。来年にはなればまた結婚する人も増えたり、子供が出来る人も出てきたりすると思うので、1年に1-2回は同窓会を開催したいと思います。



### 経営学部社会人学生同窓会(6/6)を開催しました

6月6日、7名(男子6名・教授1名)の参加者がホームカミングデー終了後に、JR草津駅前エストピアホテルにて集いました。今回は遠方からの参加者は無く関西地区だけになりました。定刻に全員が集まり、池内氏の音頭で乾杯した後は飲み放題で大いに盛り上がりました。

女性の参加者がおられなかったので、少々堅苦しい場になるかと心配していたのですが、お酒が入るにつけ酒井氏、中林氏、安田氏、池内氏、和田氏から色々な話題が飛び出し、そこに田中(照)教授の巧みな受け答え等もあって大賑わいとなりました。

終宴前に和田氏から「校歌を歌いたい」という提案がありましたが、残念ながら誰一人歌える方がおられず幻となりました。今後は懇親会等の終わりには校歌を歌えるようにしなければと思いました。

あっという間に時間が経過し話は尽きないままお開きの時間となり上機嫌での散会となりました。(世話人会:藤原記)



### 経営学部「41Gクラス会」

1966年(昭和41年)に立命館を卒業してから44年、今年も6月6日にクラス会(英語Gクラス)を開催しました。卒業後、クラス会は既に20回を超しましたが、今年も「ホームカミングデー」に日程を合わせ、立命館朱雀キャンパス内「TAWAWA」で会席を設けました。

北海道札幌から都築律朗君(ツツキフーズ)、北九州から塚本弘喜君(塚本佛具店)をはじめ全国から14名が参加しました。それぞれ関係する業界の話題や政治、経済、社会問題、健康など、話題は豊富で、いつも新鮮な情報にリフレッシュされます。

会食の後、衣笠の「ホームカミングデー」に参加し、我々が建設後初めて学んだ「以学館」で「バーチャル広小路」の立体映像を観て大変懐かしく昔を思い起こしました。

後は、二次会で盛り上がりお互いの健康と来年の再会を誓って散会しました。

「立命館と同窓生に乾杯」(幹事:竹田征史、寺倉寛、武長勝) 写真:衣笠キャンパス以学館前



### 編集後記

今回の近藤様からは色々有益なお話をうかがうことができました。少し前話題になった「派遣切り」を巡ってお話が盛り上がりました。時間のたつのも忘れるほどでした。派遣の最前線でお仕事をされているだけに、ある意味で、日本経済・日本企業の生々しい現実を知ることができました。現在、製造業派遣禁止の方向で進んでいますが、これが日本企業の競争力をそぐ可能性があるだけでなく、むしろ最近の円高とも相まって、それが雇用の海外流出をもたらしているという現実改めて気づかされました。近藤社長には改めて感謝申し上げます(M)。