スギ製菓株式会社

代表取締役社長　杉浦敏夫様　総務経理課　村岡由梨　様

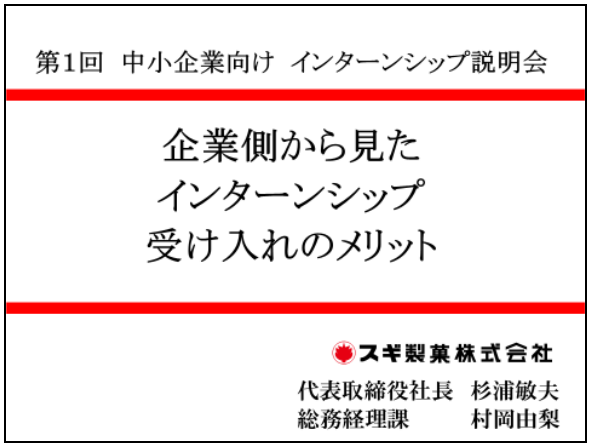
杉浦/村岡

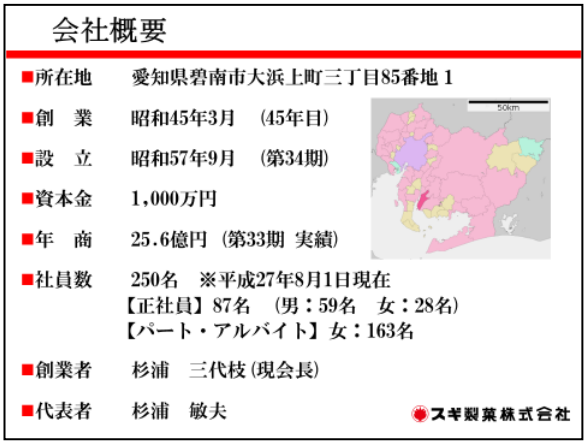
こんにちは。今ご紹介いただきました、愛知中小企業家同友会の碧南高浜地区に所属しています、スギ製菓株式会社の杉浦と申します。総務の村岡と申します。よろしくお願いします。

杉浦

今日は、最近特に多いですが、経営者の立場と総務の立場の２人ペアで報告します。まず初めに、会社の概要、どのような会社かを説明させていただきます。愛知県碧南市にあり、位置的には一番南です。名古屋から以北のインターンシップの方が来ると、もう１時間半以上です。「朝５時に起きて来ています」と言われます。遠いですが、ほとんどの皆さんは遅刻も欠席もなく、こなしてもらっています。

会社は昭和 45 年に創業し、今年で 45 年目、企業（法人）としては 34 期目を迎えています。売り上げは 26 億弱です。社員の数が 250 名です。一見多いですが、正社員の数が 87 名、あとの残りは、アルバイトさん、パートさんです。パートさんが非常に多く、活躍していただいています。

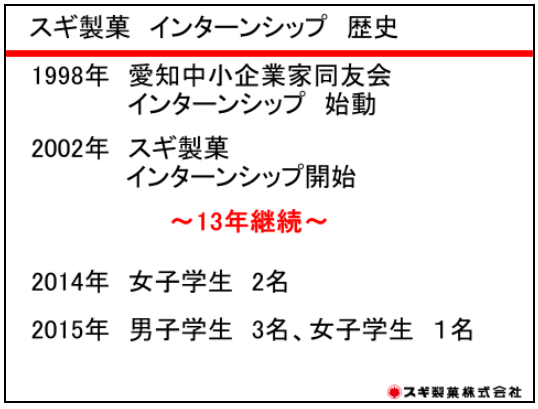


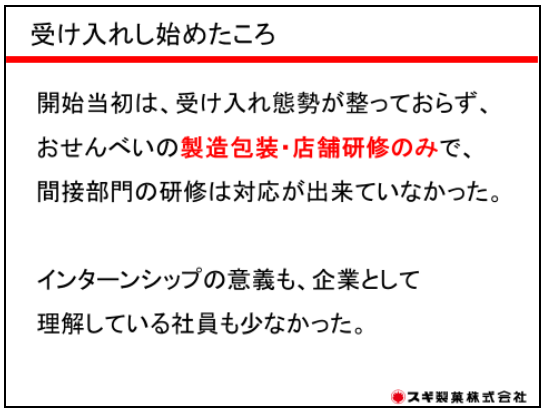


実はえびせんべいを作っている会社です。同じような会社は愛知県の中に 60 社ぐらいあります。企業としてやっている会社はわりと少ないですが、昔からの伝統菓子として、えびせんべいのほとんど、全国の８割、９割は愛知県で作っている、地場産業です。「えびせん家族」という店舗が西三河に今９店舗あります。えびせんべいを作り、直売だけではなく、通信販売ももちろんしていますが、卸販売もしています、全国の地域の特産品をおせんべいにして、その特産の土産物として販売しています。また、スーパー、コンビニさんなどにも卸させていただいています。

本題のインターンシップです。先ほど加藤・愛知中小企業家同友会理事からありましたが、同友会が 1998 年に始めました。わが社はその４年後の 2002 年から始めさせていただいて、今年で 13 年続いています。今年も、男子学生３名と女子学生１名に、８月の末の２週間、わが社でいろいろな経験をしていただきました。

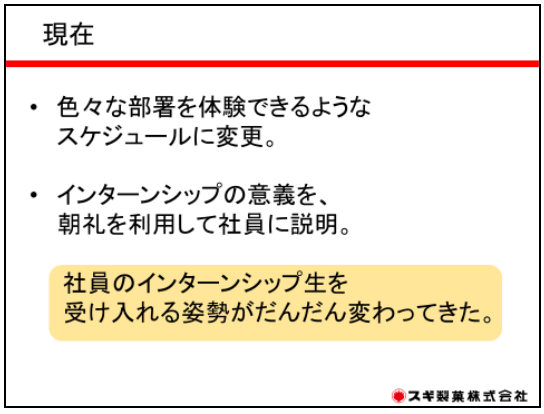
2002 年に始めた頃、嫌々ではありませんが、同友会会員の、といいますか、企業の役割・責任のようなものとして、また地域に生きる企業として、受け入れなければいけないという中で始めたことが、正直なきっかけです。始めた頃は作業をしてもらうことがほとんどでした。店舗で店員さんをやってもらうなど、袋詰めや、せんべいを作る、少し大変な仕事、「仕事は厳しいね」というところを教えることなのかなというようなことも感じながらやっていました。今は、本来の意義を伝えられるようになってきたのではないか。先ほど、同友会理事から言われましたように、同友会は当然、就職活動に直結しないことが大前提にありますので、そのようなことも意識しながら、活動してまいりました。





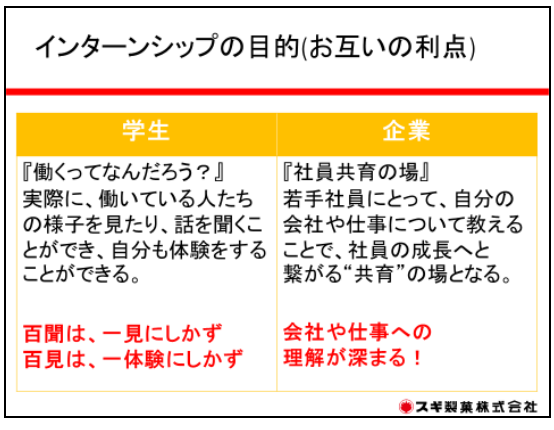
現在は、作業ももちろん経験してもらいますが、作業だけではなく、本来の意味である、会社の中の仕組みや、会社の考え方や、中小企業の存在価値、存在意義のようなものも伝えられるように、少しずつなってまいりました。さらに朝礼などで、「いよいよまた今年もインターンシップ生が来ます」という中で、われわれも、このような機会に、人に伝えること、わが社の魅力や課題のようなものを伝えることで、全社で共有していこうというよ

うな風土に、少しずつなってきています。



メリットといいますか、利点、当然、インターンシップ、ミスマッチがないように、企業側と学生側、特にインターンシップの場合、学生さんのメリットとしては、やはり働く目的というものを、実際に働いてみてよく理解していただくということと、ミスマッチがないように、自分が就職してからすぐ辞めてしまうようなことがないように、また将来が描けるような企業に入るようにということだと思いますが、企業側はそのようなわけではないと思います。企業側は、今でこそですが、共育の場、共に育つ場として、今、われわれはそれを第一の目的としてはやっていませんが、結果としてそのようなことを企業側が得られるのではないかと思っています。

研修の初めは、先ほどの加藤理事と同じように、私も、社長として、会社の理念や、働くことの意義や、会社の特徴、考え方のようなものを説明させていただきます。もちろん、気をつけてほしいこと、見てほしいこと、また、どのように見て、われわれに伝えてほしいこと、そのようなこともこのときに話し合って、これも当然、新入社員と同じような扱いといいますか、伝えるようにしています。



ちなみに、わが社の経営理念を説明するのに、とても時間をかけます。なぜかというと、われわれは会社に集まる組織の仲間としてこれを目的として企業活動をしていますので、大事な部分ですよということで、とても時間をかけて説明するようにしています。われわれの理念としては、「楽しさの創造」です。せっかく働く仲間と一緒に、楽しく働くこと、

楽しく働いて作った商品、販売する商品をお客様にお出しし、渡り、それを創造し、作っていくという意味です。

いろいろ掲げていますが、掃除のことや、人間力を上げていこう、おいしいせんべい、安心・安全なせんべいを作り、お客様に支持をいただき、会社が発展していくのだと。最後に、これを一番伝えているのですが、社業を永遠に繁栄させて、会社を取り巻く仲間、そして地域の人々と幸せな人生を創っていく。人の幸せになるための企業だと。ただ、これは理想といいますか、それを掲げ、当然そちらの方向に向かっていくのですが、今 100%このようなことができているからこの理念ではなく、そのようなきちんとした目的があり、そこの柱、迷ったときに戻るような柱があり、みんなで共有している柱があり、理念なのだよということを、学生に、理念の説明をさせていただいています。

ここまでは実際に私が担当して学生に説明させていただきますが、実際は総務の村岡が担当し、スケジュールを組み、実際に学生と直接毎日触れ合いながら、日報やいろいろな意見を集約しながらやっていますので、ここからは村岡から説明させていただきます。

村岡

インターンシップ受け入れを担当している総務の村岡です。私からは２週間のスケジュールと、受け入れをしていることで、社員がどのように感じているかと、私自身がどのようなことを心がけて学生さんと接しているかという話をさせていただきます。

まず、インターンシップの初日は、社長から会社についてお話しさせていただきます。２日目以降はこのように、少し写真が小さくて申し訳ありませんが、白衣を着て１週間を過ごします。製造では出来たてのおせんべいをそろえる仕事や、研究開発では原価計算の仕組み、あと、実際に製造現場で、新しいおせんべいの試作を体験してもらいました。包装では、彼らのお母さんぐらいの年齢のパートさんたちにとてもかわいがられながら、おせんべいを包装していました。実際、「どうだった？」と聞くと、「大変」と言います。ずっと立っておせんべいをそろえたり、あと包装したりということは本当に大変だということを、率直に話してくれます。

スギ製菓株式会社　研修スケジュール

〈第一週目〉

日程	担当	内容
8月18日	社長	会社概要説明・業界概要説明・各事業所視察
8月19日	製造課	えびせんべいの製造
8月20日	研究開発室	えびせんべいの製品開発
8月21日	包装係	えびせんべいの包装

そして２週目は、管理部門と販売部門の体験をしてもらいます。まず、一番左の写真ですが、品質管理です。品質管理で、実際に安心・安全なおせんべいはどのようにできているのだろうかという話をさせてもらったり、せんべいの水分量を測ったり、サイズを測ったりという仕事を実際にやってもらいました。同友会の参加学生感想文集にもスギ製菓の体験も載っていますが、品質管理が一番良かった、心に残ったと書いてくれた学生さんがいました。そのことを本人に伝えたところ、とても喜んでいました。この社員です。

次は、お隣の写真は、物流です。物流を担当してもらって、その次の日、この写真は、せんべいをおいしそうに撮ってもらう。その商品を買ってもらうためには、どうしたらいいだろうか。やはりおいしい写真が載っていた方が、購買意欲がわくといいますか、これは商品企画の仕事ですが、そのようなことを体験してもらいました。

８月２７日、経営指針発表会の準備、総務経理課と一緒に、経営指針発表会の準備をしてもらいました。８月の末に、スギ製菓は経営指針発表会があります。したがって、インターンシップを行うときは必ず、いつも忙しいときです。一番左の写真はちょうど指針書を作ってもらっているところですが、このようなことも実際に手伝っていただいています。「やっといてね」ということではなく、私たちも一緒に彼らと話をしながら作ります。

そして迎えた経営指針発表会です。この右側にある写真の、学生さんの真ん中に立っている人が、私の先輩でもありますが、お母さんぐらいの年の方です。みんなのこともとても愛情いっぱいに育ててくれている人で、その時に、「すごくうれしいことを聞いた」と、私に話をしてくれました。どのようなことを聞いたのかというと、「僕、やりたいことが見つかりました」と、この経営指針発表会の時に言ってくれたそうです。「どんなことやりたいの？」と聞いたら、「営業がやりたい」と。今まで２週間やってきたことではありませんが、「なぜ営業がやりたいの？」と聞いたら、「この経営指針発表会の時の、営業の人の話がすごくかっこよかった。心に残った」という話をしてくれたそうです。いろいろな、スギ製菓と２週間関わっていく中で、どのようにせんべいができて、どのように運ばれ、どのように販売されてということをトータル的に感じ、それでこの経営指針発表会で営業の話が熱かったことが印象に残ったということで、彼らにとっても、彼は食品学を勉強して

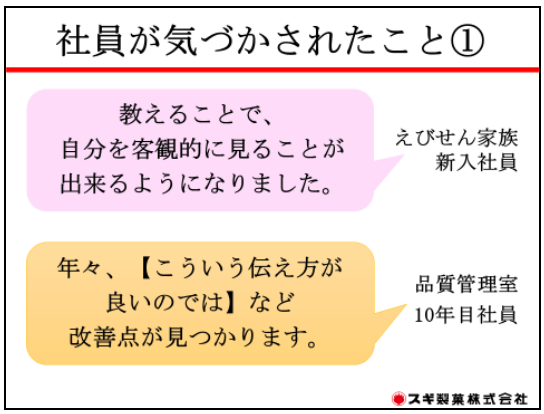
いた子です。したがって、品質管理や研究開発に興味があり、スギ製菓に来たのですが、最後のこの経営指針発表会の時に、営業の話が良かったということで、自分が将来やりたいことや、興味を持ったことに広がりを持てたということは、とてもよいインターンシップだったのだろうと思い、それが何より企業としては、うれしい瞬間です。

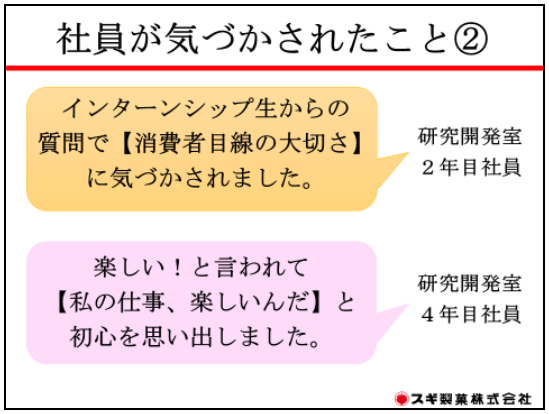
学生にとってもとてもよい２週間になると思いますが、企業にとってもとてもよい２週間で、これからは、社員が気づかされたことをお話したいと思います。まず、上です。えびせん家族の新入社員が昨日話してくれましたが、「教えることで、自分を客観的に見ることができるようになりました」と言ってくれました。配属されたのが６月ぐらいですか、それから２か月ぐらいで、新入社員の自分が新しい子に仕事を教えることになったときに、教えて、ばたばたして「ああ、次、何やったらいいんだろう」というような様子を見た時に、「あ、自分は、こんなふうに、まわりのパートさんたち、先輩から見えているのだということが分かった」と。だから、もう少し頼ってもいいのかもしれないと思ったそうです。「自分で何でもやろう」ではなくて、もう少し甘えたりしてもいいのかもしれないと気づいたそうです。

品質管理室の 10 年目の社員は、「年々、このような使い方がいいのでないかという改善点が見つかります」と話してくれました。せんべい業界の中でも、専門用語がたくさん飛び交います。「10 年ぐらいいると、そういう難しい言葉を使いながら、人に説明してしまうことがあります。しかし、こうやって毎年、新入社員の子が入ってきたり、インターンシップの学生さんに、自分の仕事を説明するときに、この言葉では少し伝わらないかもしれないから、どうやったら伝えられるのだろうということを考えながら接するので、毎年毎年、すごく上手になる」と話してくれました。

研究開発２年目の社員、「インターンシップ生からの質問で、消費者目線の大切さに気づかされました」。この２年目の社員は、１年間、製造をがんばっていた子です。そこから念願かなって研究開発になって２か月したところで、インターンシップ生が来てくれました。自分の仕事を話しているときに、消費者目線なのです、その学生さんは。新しい目線で仕事を見てくれるので、「現場にずっといると気づかないことを教えてもらえます」ということで、そのような話をしてくれました。

最後に、研究開発の４年目社員、彼女はとても一生懸命に仕事をこなすということをやっていて、今４年目になって仕事をたくさん頼まれるようになり、久し振りにこのような気持ちを思い出した、という話をしてくれました。「楽しい」と言われて、「私の仕事、楽しいのだと、初心を思い出しました」と言ってくれました。とても楽しそうなのです。インターンシップ生の子は、とても楽しそうに、見るものすべてが新しいものなので、わくわくしながらやってくれるので、それを見ていると、本当に新しい、そのときの初心を思い出すことができます。



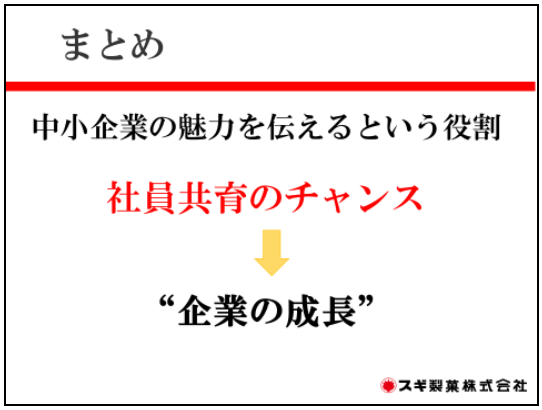
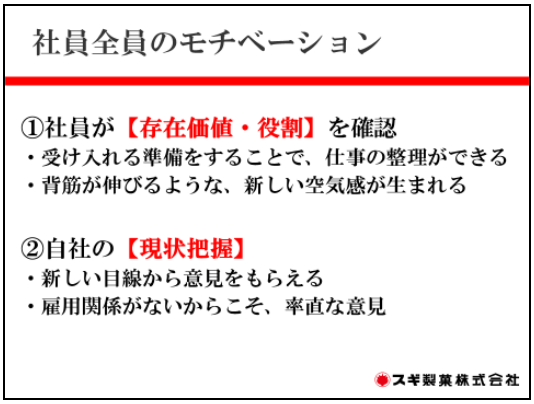


私は総務経理として、いろいろな社員に、「任せたよ。よろしくね」とそのまま任せるのではなく、やはり学生さんたちが来る前には、各部署のみんなと打ち合わせをして、どちらにもよい２週間にしたいと思います。そのような話を各部署としっかりして、準備をしっかりして、受け入れ態勢万全で学生さんに来ていただけたらいいなということで、それが私のこれからの総務としての課題でもありますし、学生さんが来たときに、何か困ったことはないかなど、声をかけていけるような、社会人の先輩でありたいと思っております。

杉浦

最後、まとめです。これは企業向けに、このようなメリットがありますということで書きました。学生さんにとってのメリットというと、経営者が近いところにいる。経営理念や経営の考え方を、近いところにいて、常に話ができる。そのような環境があることと。あとやはり、そのような意味で、経営の仕組み、自分がやっている仕事の仕組みなどがよく分かること。そして、何よりも大事だと思うことは、中小企業ならではだと思いますが、一人ひとりの存在価値が非常に大事だということが、おそらく伝わるのではないかと思います。1,000 人、１万人の中の１人ではなくて、１人の役割、責任を含めて、そのような重要度が伝わる、活躍の場を感じられることが大事なことではないかと、中小企業の魅力を伝えるという意味では、そのようなことではないか。

企業にとってのメリットは、共育のチャンスです。いろいろなことに気づかされ、成長できるチャンスかと思います。社員が、存在価値、役割、をどのように説明していいのか。インターンシップを受け入れることで、準備をしなければいけない。これが足りないということで準備をするなど、新しい人が入ってくると、やはり緊張があります。先輩面も当然するだろうし、自分のやっている仕事に対し、やはり誇りが見出せるのではないかとも思います。

自社の現状把握ということで、アルバイトでもない、新入社員でもないという立場の中で、新しい目線から意見をもらいます。当然、最後に率直な意見をもらいますので、始まる前にお願いしておきます。最後にもやはりたくさん意見をもらいますので、それが、わ

れわれの改善につながっていくのではないかと感じています。一つの会社の事例として、ご報告させていただきました。