

二〇二五（令和七）年度 経営学部公募制推薦入学試験問題

小論文

問題 以下の文章は坂本光司著「日本でいちばん大切にしたい会社7」（あさ出版二〇二〇）の一部である。これを読んで、その後の設問に対応した文章を書きなさい。

以下文献引用

玄関に飾られた素敵な絵画の作者は？

上越新幹線の燕三条駅で下車して、そこから車で15分ほど走った、いまだのどかな田園風景が残る裏通りに、農業機械等のものづくりを行うフジイコーポレーションの本社と工場があります。

玄関を入ると吹き抜けになっている天井の高いエントランスがあり、左手に5、6名が座れるコーヒーコーナーがあります。

出迎えてくれた藤井大介社長が「まずはコーヒーを飲んでから、打合せ室に行きましょう」と、自らコーヒーをいれてくれました。

この場所は、来社された方がいきなり打合せ室で商談では……という配慮から、最初のおもてなしの空間として活用しているといえます。

私は数年前に所用があつて同社を訪問した際、高い天井のエントランスの壁一面に、額縁に入った絵がたくさん飾つてあるのに気がつきました。どれも、入ってくる人々の心や目を癒してくれる絵ばかりです。

藤井さんにお聞きすると、この絵は県内にある障がい者施設に通う、障がいがある方々が描いたものだそうです。

「この時期は国の障害者週間ということもあり、少しでも貢献できればと、施設から絵をお借りして展示しているのです。障がいをもつ方々に少しでも喜んでもらえれば、という気持ちなんですよ」と、藤井さんは言います。

私はふと思いついて、「障害者週間だけでなく、1年を通して展示してあげれば、みなさんもっと喜んでくれると思いますよ」とアドバイスしました。

以前、ある中小企業の経営者から聞いた話を思い出したからです。

その会社の近くには、重い障がいがある方々が通所する、障がい者のための就労・生活支援施設があり、そこには絵を描くことが大好きな障がい者の女性がいました。

もう何年も前から好きな絵を一心不乱で描き続けているのですが、そのうちに絵画がいっぱいになり、収納するスペースがなくなつてしまいました。

その話を聞いた中小企業の経営者は、その女性がもっと絵を描き続けられるように、施設から定期的に絵画を借り受け、展示しているということでした。

藤井さんによると、障がい者の方の中には、1年以上もかけて1つの絵を描きあげる人もいます。せかさないう、施設から依頼があつたときはすぐに応じられるような体制を整え、先方にもお願いしてみます」と快く答えてくれました。

全社あげて障がい者施設からケーキを購入

フジイコーポレーションの、弱い立場にある人々への想いと行動はこれだけではありません。10年近く前から、3カ月に1回ですが、障がい者が就労している施設でつくっているケーキや焼き菓子のチラシを全社員に回覧して、社員たちで購入するよう販売の支援もしているのです。

障がい者施設で生産・販売されている商品には、いいものがたくさんあります。しかし施設の販売力の問題や市場の無知、誤解等の問題もあつて、安定的な受注や販売につながっていないのが実態です。

フジイコーポレーションは、その面で何か貢献できないかと社内で議論を重ね、まずは1年に3、4回、自分たちが率先して購入しようと考えたのです。

社員が予約したケーキ類は、施設で箱に詰め、障がい者が職員と同行して同社に届けてくれることもあります。そのとき廊下でフジイコーポレーションの社員に会うと、はじけるような笑顔で「いつもご購入いただき、ありがとうございます」と挨拶するそうです。

最近ではケーキだけでなく、別の施設でつくっている焼き菓子やトイレトペーパーも購入しているそうです。

以前、「1回の注文金額はどれくらいになるのですか」と尋ねると、藤井さんは「平均すると3万円くらいでしょうか」と答えてくれました。フジイコーポレーションの社員数は約140名ですから、社員1人当たりだと年間10000円前後になります。

障がい者の就労支援施設のB型（雇用契約を結ばず働く施設のことで、給料ではなく工賃が支払われる。なおA型は雇用契約を結び、最低賃金を保障している）といわれる施設では、1カ月当たりの給料（工賃）は毎年少しずつ上がってきているというものの、それでも全国平均でわずか1万5000円前後です。フジイコーポレーションの社員のみなさんは、この実情を察して、意識的に大量の商品を購入しているのでしょう。

ちなみに同社の社員は、打ち合わせや営業で、全国各地のさまざまな会社に出張しますが、その際も、地域の障がい者施設で生産、販売されているものをお土産として持参しているそうです。フジイコーポレーションの社員みんなが、優しい心の持ち主であり、それが社風になっている会社であることがよくわかります。

厚生労働省の資料を見ると、該当企業（社員数45・5人以上）で障がい者の法定雇用率（2・2％）を守っていない企業は約55％もあります。ましてや障がい者施設から定期的に仕入れたり、発注している企業はまだまだ少数派です。

フジイコーポレーションでは、法定雇用率以上の雇用を行う一方、さまざまな事情で一般企業には通勤できず、就労支援施設で働かざるを得ない障がい者の方々に、間接的に就労の場を提供しているのです。

（中略）

江戸時代から155年の歴史を刻む老舗企業

フジイコーポレーションは、燕市に本社工場がある典型的なもののづくりの会社です。社員数は約140名、除雪機や果樹園用農業機械、プレス部品、金型などを製造・販売していますが、代表的な商品は何といっても除雪機です。

1980年にスイスに輸出したのをスタートに、現在では世界19カ国への輸出実績があります。あの極寒の南極で、世界の越冬隊が使用する除雪機は、ほぼ100％がフジイ除雪機なのだそうです。また、同社の除雪機はフィンランドのサンタクロース村の公認除雪機として認定されています。

同社の創業は1865年。今から155年も前の江戸時代のころまでさかのぼります。この激動の時代、10年事業を維持するのも容易なことではありませんが、同社はすでに100年企業どころか、155年の歳月を刻んでいるのです。

現社長の藤井大介さんは、創業者の藤井勇七さんから数えて5代目の社長さんです。現在も本社工場の敷地の隣接地に社長宅があります。社長宅の茶の間が、155年前の創業の地でした。

創業当時の事業は、地域が日本有数の米どころだったこともあり、稲刈りをしたあと、手作業で脱穀する道具をつくっていましたが、そのうち次第に農業機械に事業の範囲を広げていきます。

2代目祐吉、3代目雄七郎のときは農機具の開発・製造・販売に注力し、4代目のときには業界に「フジイハーベスタあり」といわれるほど高い評価を受けたこともありました。

しかしその後、大手企業の参入や農業そのものの衰退といった問題もあり、4代目の恒雄社長、つまり現社長である藤井さんの父親は、長年培った技術を応用して農業以外の新分野に進出していったのです。

そこで注力したのが、地域ならではの除雪機でした。研究開発に数年をかけ、ついには1972年に商品化に成功しています。国内外にも何社かの除雪機メーカーがありますが、大半は機種を特化した量産型のメーカーです。しかしフジイコーポレーションは、他社がいやがる小ロット・多品種の、小型から大型までのラインナップをそろえているばかりか、特殊用途市場向け（障がい者向け）の除雪機もつくっています。こうした努力が報われて、同社の除雪機はフィンランドのサンタクロース村から公認されることになったのです。

ちなみに、同社が1972年に第1号を出荷してからすでに半世紀近くの年月が流れていますが、この間、国内はもとより、世界に販売した台数はすでに15万台を超えています。

代々受け継がれてきた伝統に魂が入る

今のフジイコーポレーションの優しい社風は3代目、すなわち現在の藤井社長のおじいさんのころから、はっきりと目に見える形になってきたようです。

「私が社長になったとき、祖父が元気だったころを知っている村の人たちに、『あなたのおじいさんは、声をかけると、どんなに忙しくしていても、手を止めて、顔を上げて、必ず向きを変えてあいさつしたんだよ』と、よく言われたものです。30年以上、毎月欠かさず、祖父の月命日にお経をあげに来ていた人もいましたね」（藤井さん）

人徳があり、みんなから慕われていた3代目の人物像をほうふつとさせる話です。

あとで少しふれますが、フジイコーポレーションは性別、国籍に関係なく、平等に社員を雇用するダイバーシティ経営実践の企業としてもよく知られています。

こうした経営は、現社長になってからというわけではなく、3代目のときも、外国籍の人たちが、日本人とまったく同じ待遇で働いていたそうです。

4代目、藤井さんのお父さんも、もともと文学青年で、たいへん優しい人物でした。経営が厳しいときでも、「社員が年金に手が届くようになるまで、絶対にやめさせてはいけない。そこまで雇用するのは会社の義務だ」と明言していたそうです。

そして5代目が現社長の藤井大介さんです。小さいころから、「跡継ぎはおまえだ」と言われて育ったことに、一時は反発して東京の高校、大学、大学院に進学。政府系の金融機関に勤務していました。将来は大学の先生やエコノミストになることを夢見ていたそうです。

ところが就職してたった6カ月でお父さんが急死し、急ぎよ、故郷に戻ることになったのです。

26歳でいきなり社長ですから、びっくりしたのは本人だけではありません。大学院ビジネススクールで経営学を学んだとはいえ、右も左もわからない若造が、突然戻ってきて「社長」になったわけですから、社員たちの動揺も大きかったと思います。

当時は好景気で転職しやすかったこともあって、どんどん社員がやめていき、ひどい年は70人も大挙してやめてしまったこともあったそうです。

「私は社員に見限られたのです。しかしあのとき、見限られたほうはどうしようもなく切ないのだな、ということを感じました。だから、自分のほうから『やめてくれ』とか『あなたは知らない』とは絶対に言いたくない、と思ったのです」

そう言って、藤井さんはつらかった日々をふり返ります。

藤井さんは、過去4代の社長さんたちが当たり前のように進めてきた経営の考え方を明文化する必要性を感じました。また残ってくれた社員や家族のためにも、夢と希望に満ちた会社づくりの必要性も痛感したのです。

そして社員と決めた経営目標が、「長寿で隠れた秀逸な国際的中小企業」であり、経営戦略が「新潟らしい事業・商品を世界に」

「ものづくりを通じて、地域産業の発展に寄与」「雇用拡大やキャリア教育を通じての地域社会・人材を育成」です。

この経営目標と経営戦略に基づき、5代目の経営は進められました。その意味で言えば、同社の強さと優しさは、創業以来のDNAとはいえ、そこに真の魂が入ったのは、5代目である現社長の言動といってもいいと思います。

文献引用以上

設問 もしあなたが起業するとして、その目的や目標として何を掲げるか。そしてその理由は何か。さらに企業・団体としてどのような社会貢献をしたいか。そしてその理由は何か。

前の文章を読んだ上で、これらの点について、自分の具体的な経験や体験（誰かの自伝、登下校中のできごと、家族・友達・学校の先生との会話、報道等）を踏まえ、考えをまとめて八百字以内で述べなさい。なお、ここで起業とは「営利目的のためのもの」とは限らない。また社会貢献とは文章にある「障がい者の支援」とは限らない。