

文部科学省委託事業
令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」
『地域中小企業と連携によるIT担当者育成・採用促進モデル開発と普及推進事業』

中小企業・誘致企業ニーズ ヒアリング調査報告書

学校法人 YIC 学院

目次

1. 事業の目的	1
2. ヒアリング調査の趣旨・目的.....	1
3. 中小企業・誘致企業二一ズ調査.....	1
3-1. 調査方法.....	1
3-2. 調査項目	2
3-3. 調査結果	4
4. ヒアリング記録	24
4-1. 株式会社メタ・インフォ	24
4-2. 岡崎木材工業株式会社	35
4-3. 株式会社フォーリウム	48
4-4. 株式会社三電	65
4-5. 株式会社シーパーツ	80
4-6. 新日本道路施設株式会社.....	94
4-7. 有限会社福田フルーツパーク.....	107
4-8. サンテレコム株式会社.....	117
4-9. 株式会社 KUNO.....	133
4-10. 株式会社PHONE APPLI	150
5. 総評	160

1. 事業の目的

IT 関連製品・サービスを提供する IT ベンダーやユーザ企業の情報システム部門で活躍する IT 人材が 2030 年には 45 万人不足するとの試算がある中、働き盛りの若者人口が少ない地方都市では、コロナ禍後の経済活動活発化に伴い人材不足が深刻化している。産業活性化・人口減少対策として、魅力ある働き先としての企業誘致に力を入れるため、誘致企業にとって大きな魅力となる人材採用・育成のための地域密着型職業教育機関との連携は不可欠である。

本事業では、以上のような地域ニーズに応えるため、中小企業で働くために必要とされる「汎用的かつ多様な能力・スキルを強みとし、協働的な働き方で ICT 技術を駆使して積極的に課題解決に取り組める人材」を育成することを目指す。

2. ヒアリング調査の趣旨・目的

この調査は、地域中小企業・誘致企業が求める人材像を把握し、工業専門課程のカリキュラム開発に反映する地域産業の課題や将来展望を理解し、それに対応した人材育成プログラムを検討することを目的とする。事業規模や業務内容に応じて、求める人材・職種・スキル・社会人基礎力を把握し、事業展開と採用活動・人材の問題点や採用後の OJT の現在の在り方を要素分析することで、人材育成像・到達目標・カリキュラム開発・評価基準などに反映させることを目指す。

3. 中小企業・誘致企業ニーズ調査

3-1. 調査方法

(1) 調査手法

1～2 名の職員にて対象法人に訪問又はオンラインで 1 時間程度のヒアリング調査を実施した。

(2) 調査対象

山口県内の中小企業と山口県へ誘致対象となっている企業(従業員が 100 名以内の 10 社)の代表者又は採用責任者を対象とした。

<調査対象企業 ※実施順にて記載>

- ① 株式会社メタ・インフォ
- ② 岡崎木材工業株式会社
- ③ 株式会社フォーリウム
- ④ 株式会社三電
- ⑤ 株式会社シーパーツ
- ⑥ 新日本道路施設株式会社
- ⑦ 有限会社福田フルーツパーク
- ⑧ サンテレコム株式会社
- ⑨ 株式会社 KUNO
- ⑩ 株式会社PHONE APPLI

(3) 調査日程

令和 7 年 1 月 22 日～令和 7 年 2 月 7 日

3-2. 調査項目

会社概要
① 企業・団体名 ② 本社所在地 ③ HPアドレス
1 人材育成と求める人物像
① 人材育成の状況 ・採用で特に重視する能力・スキル ・OJTの具体的な手法 ・業務効率化への取組み ・キャリアパス ② 理想の社員像 ・人材育成の取組み ・専門学校での育成に期待すること ③ 多様性と包容性 ・多様な社員が活躍する職場に向けた取組み ・多様な人材採用にかかる取組み事例

2 採用活動と人材確保

① 採用活動の現状

- ・採用活動で特に大変なこと
- ・新卒採用と中途採用それぞれで力を入れていること
- ・専門学校出身者の採用について

② 採用における課題

- ・専門学校の新卒採用におけるミスマッチ
- ・専門学校の教育に求めること

3 今後の展望と課題

① 今後の事業展開

- ・今後、力を入れていきたい事業や分野
- ・新規事業展開による必要な人材

② 地域社会との連携

- ・地域社会との連携を深めるための取り組み
- ・地域社会への貢献について専門学校との連携

4 専門学校への期待

① カリキュラムへの期待

- ・専門学校教育で不足と感じる点
- ・新たに取り入れてほしい教育

② 連携の深化

- ・地域社会に貢献として専門学校と共同で取り組みたいこと

3-3. 調査結果

【1】株式会社メタ・インフォ

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社メタ・インフォ
本社所在地	東京都港区芝浦 3-15-5-212
URL	https://www.meta-info.co.jp/
事業概要	お客様の多様な課題を解決すべく、Drupal というオープン・ソース・ソフトウェアを利用したサービスを提供
日程	令和 7 年 1 月 22 日(水) 16:00~17:00
実施方法	オンライン
担当者	代表取締役・シニアエンジニア 井村 邦博

1. 人材育成と求める人物像

未経験者でも成長できる環境を整え、特に論理的思考力を重視した育成を行っている。主に取り扱うオープンソース CMS「Drupal」は、ノーコード・ローコード開発が可能のため、プログラミング経験がなくてもサイト構築および Web システム開発が可能。実際に、社員は入社時にコードを書けない状態が、教育プログラムによって、3 年で一人前のエンジニアへと成長。新入社員の育成には、オンライン研修や試験、課題を実施しながら段階的にスキルを習得させる。英語圏には「Drupal」の文献資料は多くあるものの、日本語文献が少ないため、独自の教材を作成し、学習環境を整えている。求める人物像には、次の 3 つの要素が挙げられる。チームワーク、責任感、多様性の受け入れである。業務の中では、「20 分ルール」を設け、問解決に 20 分以上かかる場合は、すぐに相談することで、業務の効率化と成長を促進しています。また、キャリアパスを明確にすることで、社員の成長を支援している。1 年・3 年・5 年・10 年という目標を設定し、特に 3 年での一人前育成を目標に研修を行っている。今年から年 1 回のオフライン研修を実施し、社員間の交流を深めながら、組織全体の成長を促している。

2. 採用活動と人材確保

新卒・中途を問わず人材採用を行っている。元々は東京を拠点にしていたが、リモートワークの普及により地方の人材採用が可能となった。その結果、山口県で偶然 3 名の人材が見つかり、岩国市に拠点を開設。地方での採用活動の利点として、以下の点が挙げる。①競争率が比較的 low、優秀な人材を確保しやすい、②地元行政の支援が手厚く、企業進出に有利、③地域との連携を深めることで、

ビジネスチャンスが広がる。採用活動においては、論理的思考力を重視し、面接での質問応答を通じて適性を判断。また、筆記試験や適性検査も取り入れ、客観的な評価基準の確立を図っている。一方で、東京などの都市部での採用は競争率の高さや無名企業の認知度の低さが課題となり、大手企業に人材が流れる傾向がある。そのため、メタ・インフォでは、地方での未経験者の育成を強化し、地方の専門学校や高校と連携して、育成型の採用戦略の推進を検討している。

3. 今後の展望と課題

大学や研究機関向けのシステム開発が中心だが、今後は製造業向けの展開を視野に入れている。「Drupal」の強みである大量データの整理・検索機能を活かし、製造業のシステム構築を目指している。しかし、課題として営業職の不足が挙げられ、これまで営業活動を行わず、受注案件に対応する形を取っていたが、事業拡大には営業力の強化が不可欠。そのため、地域の専門学校や商業高校と連携し、DX 化を推進できる営業人材の育成を検討している。

4. 専門学校への期待

専門学校で取り組んでほしいことは、最新技術の基礎教育(特に生成 AI やノーコード開発)、論理的思考力とコミュニケーション能力の育成、地域密着型の人材育成とインターンシップの推進である。特に、リモートワークに対応した「話す・聞く・読む」のスキル向上を重要視。専門学校と企業が連携し、インターンシップや QA 活動を実施することで、実践的な学びの場を提供することを求めている。

【2】 岡崎木材工業株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	岡崎木材工業株式会社
本社所在地	山口県山口市小郡上郷901番地23
URL	http://www.okazaki-wood.co.jp
事業概要	木材の加工・造作、家具・建具の製作を通じて、屋内外の設計・施工をトータルでコーディネート
日程	令和7年1月29日(水) 10:00~11:00
実施方法	対面
担当者	専務取締役 岡崎 雄一郎

1. 人材育成と求める人物像

専門知識がなくとも、入社後に学びながら成長できる環境を提供している。特に職人の世界では10年スパンでの成長が求められているため、「やる気」「元気」「自主性」を持つ人材を重要視。新卒・中途採用を問わず、ものづくりへの情熱を持つ人材の確保が鍵。育成の取り組みとして、リーダー層の意識改革を進めている。従来の「見て覚える」スタイルから脱却し、リーダーが積極的に指導できる環境を整備することが課題。特に、職人のキャリア形成において、1年目、2年目といった具体的な目標設定がないため、これを確立することが必要。また、新入社員の育成は特定の指導担当者に依存するのではなく、会社全体で支える体制を構築。半年ごとに指導者を変えることで、多様な視点から学ぶ機会を提供し、柔軟な思考力を養える。一方で、業務効率化の観点からも改善が求められる。IT技術の導入については、経理部門からDX化を進めているが、全社的な推進には時間を要する状況。今後は、現場とバックオフィスの双方でITを活用できる人材の確保と育成が必要である。

2. 採用活動と人材確保

高校生や職業訓練校からの新卒採用を主軸とし、先輩社員の存在が学校との信頼関係を築く要因となり、継続的な採用に繋がっている。しかし、大卒の新卒採用は進んでおらず、中途採用も応募者が少ないため新たな採用チャネルの開拓が求められており、また、職人の育成には10年を要し、短期間で成長を期待する若手社員とのミスマッチや3年目に入っても成果を実感しづらい。キャリアパスの明確化や成長の指標設定が重要であり、さらに、女性社員の活躍推進として現場作業やCADオペレーターの採用を進めるとともに、産休・育休後の復職支援を行い、多様な働き方を提供することで長期的な就業を支援する。また専門学校との連携を強化しながら多能工的なスキルを重

視した人材の確保を進め、IT 技術の活用により業務効率化を図ることが求められる。

3. 今後の展望と課題

ゼネコンからの受注に依存する現状を脱却し、自社主導の事業を展開する方針。そのためには、元請けとしての立場を強化し、営業や書類作成能力を持つ人材の確保が必要となる。また、DX 化の推進により、業務の効率化を進めることが求められる。現場作業のデジタル管理や、CAD と連携したシステムの導入が検討されており、これを担う人材の育成が課題。さらに、地域社会との連携を強化し、行政との協力を深めることも重要。木材を活用した地域振興策の提案や、地元のイベントへの積極的な参加を通じて、企業の認知度を向上させること。人材育成の面では、社内でのキャリアアップ制度を明確化し、従業員が成長を実感できる仕組みを構築する必要がある。また、職人の育成においても、多様な指導方法を取り入れ、離職率の低減と定着を図ることが重要である。

4. 専門学校への期待

専門学校に対し、多能工的な人材の育成を求める。特定の分野に特化した知識だけでなく、実務に応用できるスキルを持つ人材。特に、IT 技術の活用が進む中で、DX 化を推進できる人材が求められる。経理・総務といったバックオフィス業務と、IT システムの導入支援を兼務できる人材の育成を期待。また、図面作成や CAD オペレーターとしてのスキルを持つ人材も必要であり、これに対応した教育カリキュラムの充実を求める。専門学校との連携については、実践的なプロジェクトを通じた協力が有効。例えば、木材を活用した新商品の開発や、PR 動画の制作など、学生が実践的な経験を積める機会を提供することで、企業と学校の双方にとってメリットのある関係を構築できる。さらに、地元での雇用創出の観点から、専門学校卒業生が地元企業で活躍できる環境を整えることが重要。企業と学校が連携し、インターンシップ等強化することで、地域の発展にも寄与することを期待。

【3】 株式会社フォリウム

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社フォリウム
本社所在地	東京都港区浜松町 1-12-4 第 2 長谷川ビル 3F
URL	https://www.folium.co.jp/
事業概要	アウトソーシング受託事業、IT 支援、そして人材支援サービスの提供を通じて、ビジネスの拡張や業務効率化をサポート
日程	令和 7 年 1 月 29 日(水) 13:00~14:00
実施方法	対面
担当者	山口オーグメンテーションセンター HR 本部 HR 室マネージャー 高嶋 勉

1. 人材育成と求める人物像

お客様の業務を受託し、遂行することが主な事業であるため、業務によって求められる適性が異なることが前提である。しかし、共通して求められる資質として、パソコン業務に抵抗がないこと、基本的なタイピングスキルや Excel の関数を理解していること、またリモート環境でのコミュニケーション能力。特に、仕様書のチェックや業務設計の整合性を見極め、お客様と適切にやり取りできる能力を重要視している。エンジニアにおいては、開発言語の習得や新しい技術へのチャレンジ精神が必要不可欠であり、言語の学習が推奨である。人材育成に関しては、新卒向けに2週間の入社研修を実施し、その後、各事業部での OJT を通じて業務を習得させる。特にマーケティングリサーチ事業では、専門的な知識の習得が不可欠であり、リサーチ研修を実施している。また、エンジニア向けには認定資格の取得を推奨し、スキルの可視化を図っている。長期的なキャリアパスとして、マネジメント研修やリーダー層への教育を強化し、組織内での成長機会を提供。特に、エンジニアに関しては技術力だけでなく、上流工程に対応できる人材の育成を行っている。

2. 採用活動と人材確保

新卒採用を中心に進めており、大学への直接アプローチを行っている。大手媒体は費用対効果が見合わないため活用せず、求人票の直接配布や学校訪問を通じて学生への認知度向上を図っている。しかし、BtoB ビジネスのため、知名度が低く、母集団形成が課題。中途採用に関しては、特に山口県内での人材確保が難しく、認知度の向上が求められる。ハローワークの活用も行っているが、求職者の層が限られている状況。そのため、indeed などのウェブ媒体を活用する動きも進めている。専門学校からの採用に関しては、実務スキルの高い人材を求める傾向にあり、特に資格取得者や成績を重視。しかし、IT 企業のイメージが強いため、コミュニケーション能力の重要性を学生に理解してもらうことが課題である。

3. 今後の展望と課題

マーケティングリサーチ BPO のシェアを維持しつつ、新たなサービス領域への拡張を模索中。特に、データ分析や業務改善支援といった高付加価値の業務へとシフトしていく考えである。非リサーチ BPO では、特定の業界に特化したサービス提供を進め、より付加価値を高める方針。また、システム開発事業についても、受託案件の拡大を図り、より高単価なビジネスモデルの確立を目指している。地方拠点の展開についても検討しており、山口や八戸以外のエリアでの事業拡大を視野に入れている。特に、地方都市における高付加価値ビジネスの確立を通じて、優秀な人材の流出を防ぎ、地域経済の発展にも貢献していきたい。

4. 専門学校への期待

ローコード、ノーコードツールの活用が進む中で、幅広いツールに関心を持ち、情報収集し、対応する学生の輩出を希望している。技術的な知識だけでなく、ビジネスへの理解や顧客の課題を解決するための思考力も重要視。また、IT 企業だけでなく、フォーラムのクライアント企業においても、業務改善ツールの活用が求められるため、専門学校側でのカリキュラムにおいて、ビジネスの環境での実践的なスキルを強化することが望ましい。さらに、インターンシップの機会を通じて、学生が実際の業務に触れる機会を増やし、地域での雇用創出につなげることも重要。フォーラムとしても、地域の専門学校と連携し、実践的な教育の場を提供することで、優秀な人材の育成に貢献したい。今後も、専門学校と企業が連携し、時代に即したカリキュラムの開発や実務研修の充実を図ることが、双方にとっての成長に繋がると期待している。

【4】株式会社三電

<ヒアリング詳細>

業・団体名	株式会社三電
本社所在地	山口県光市光井2丁目4-5
URL	https://sanden-hikari.net/
事業概要	冷凍・冷蔵・業務用厨房機器や空調機器の販売、設計施工、冷媒回収、省エネ・エネルギー計測システムの提供、建築板金・金属屋根製品の製造販売、設計施工、電気・情報通信・計測・防災・セキュリティの設計施工、給排水・上下水道・環境衛生の施工、さらに建築内装仕上業の設計・施工を請け負う総合的な事業を展開
日程	令和7年1月30日(木) 10:30~11:30
実施方法	オンライン
担当者	取締役副社長 最高営業責任者 CSO 安達 敏正

1. 人材育成と求める人物像

技術力に加え、迅速な対応力や協調性、積極性を兼ね備えた人材の育成を重視している。特に、業界特有の24時間体制による修理対応が求められるため、責任感があり、柔軟に行動できる人物が適している。採用後の育成では、OJTを中心に指導を行い、国家資格の取得支援も会社が全面的に負担する体制を整えている。以前は指導者が曖昧だったが、現在は担当を明確にし、責任を持って教育できる環境を整備した。また、メーカーの技術研修への派遣を積極的に行い、正しい知識を効率的に習得させる仕組みを採用している。業界全体では技術革新が進んでいるものの、基本的な冷凍技術の原理は変わらない。経験と知識の蓄積が重要であるため、経験者のノウハウを若手に継承することが不可欠である。一方で、24時間の当番制が若手の離職理由となる課題があり、勤務体系の見直しや職場環境の改善も求められている。三電の社員には「協調性」「迅速な対応」「積極性」が求められ、上司の指示に対して素早く動き、問題解決に努める姿勢が重視される。現場では技術的なスキル以上に、顧客との信頼関係を築くための誠実な対応が不可欠であり、これらを実践できる人材が長期的に活躍できる。さらに、社内の風土として「すぐに動く」文化を根付かせる必要があり、教育体制の強化が今後の課題となっている。

2. 採用活動と人材確保

現在の採用活動は、新卒採用が難航しており、中途採用が主流となっている。人材確保のために資格よりも人柄や意欲を重視した選考を行っている。高校生の新卒採用では、特別な資格や学力よりも出席率や基本的な社会性が重要視され、入社後に国家資格を取得する制度が整っている。大学卒の採用も行っているが、地域内での就職希望者が少ないため、採用自体が難しいのが現状である。一方、中途採用では国家資格があることが理想とされるが、応募者の減少に伴い、資格がなくても入社

後の教育で対応できる仕組みを採用している。面接では人柄や意欲を重視し、仕事に対する姿勢や協調性を見極めることが重要視される。採用活動の広報手段として、SNS (Instagram や Facebook) を活用し、会社の雰囲気や業務内容を発信することで求職者に興味を持ってもらう施策を進めている。しかし、現在のところ大きな成果には至っておらず、引き続き認知度向上を図る必要がある。また、地域の商工会主催の就職説明会やフェアにも積極的に参加し、対面でのアピールを強化している。採用後のミスマッチ防止策として、企業文化や業務内容を事前に十分説明することが求められ、特に中途採用者には、職場環境や業務の特性について丁寧に説明するよう努めている。業界全体で若手の確保が難しくなっている中で、育成を前提とした採用方針を進めることが今後の鍵となる。

3. 今後の展望と課題

現在の業務体制を強化しつつ、福岡や岡山といった市場規模の大きい地域への進出を視野に入れている。業界全体では、冷凍冷蔵設備の修理・保守を担う企業が減少傾向にあり、競争が少なくなった一方で、技術者不足という課題も抱えている。そのため、M&A の可能性も含め、事業の拡大を検討している。福岡や岡山は市場としてのポテンシャルが高く、特に福岡では既に同業者の廃業が相次いでいるため、三電の技術力とサービス体制を活かせる機会が増えている。ただし、新拠点を設置するためには、本社の業務を安定させつつ、管理者となる人材の確保が必要不可欠であり、その育成が急務となっている。また、業務の効率化のために DX の導入が求められており、特に修理受付の管理システムをデジタル化することで、作業の無駄を削減し、より迅速かつ正確な対応を可能にすることが目標とされている。現状では、修理受付から完了までの流れが可視化されておらず、情報の伝達に時間がかかることが課題となっている。この問題を解決するために、GPS を活用したリアルタイムの作業管理システムの導入を検討しており、技術者の適正配置や移動時間の短縮を目指している。業務効率の向上により、人手不足の問題を一定程度解決できる可能性があるため、今後の成長戦略の一環として積極的に取り組む予定である。

4. 専門学校への期待

専門学校に対して IT スキルを持った人材の育成を強く期待しており、DX を活用した業務改善に貢献できる人材の確保を希望している。具体的には、修理受付の管理システムやデータ分析を活用した業務効率化に取り組める技術者が求められており、データ分析の知識を持った学生が増えることが望ましいと考えている。また、業界の特性上、長期的な視点での修理データの蓄積と活用が重要であり、AI を活用した修理予測システムの導入も視野に入れている。専門学校の授業の中で、企業の課題を解決するための提案型学習を取り入れることで、より実践的な人材の育成が可能となると考えられている。さらに、現場での実習やインターンシップの機会を提供し、学生が企業の実態を理解した上で就職できる環境を整えることも重要視している。女性の活躍についても、事務作業や品質管理だけでなく、技術職や営業職としてのキャリアも可能であることを伝え、地域の雇用創出に貢献することが期待されている。今後は、企業と専門学校が連携し、より実践的な教育プログラムの構築を進めることで、双方にとってメリットのある関係を築くことが求められる。

【5】株式会社シーパーツ

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社シーパーツ
本社所在地	山口県岩国市周東町西長野 67-1
URL	https://seaparts.jp/
事業概要	各種車両買取・販売、自動車リユース部品販売・輸出、IoT の活用方法及びロボットの導入による業務の自動化コンサルタント
日程	令和 7 年 1 月 30 日(木) 13:00~14:00
実施方法	対面
担当者	取締役社長 岡本 明宏 開発部 システムパートナー 学びサポーター 鳥辺 裕香

1. 人材育成と求める人物像

DX 化を推進し、業務の効率化と生産性の向上を図るために、開発部門を設置し、社内で最適なシステムを構築・運用している。人材を育成する際には、特定のスキルよりも、チームでの円滑なコミュニケーション力や報連相の習慣、業務を主体的に学ぶ姿勢を重視し、OJT を通じた実務経験とマニュアル作成を組み合わせることで、業務知識を深めながら現場の理解を進める。さらに社員面談を通じて個々のキャリアプランを把握し、適性に応じた役割を与えながら成長を促しており、求める人物像としては、「素直さ」「やる気」「行動力」を備え、チームワークを大切にしながら会社の成長に貢献できる人材である。

2. 採用活動と人材確保

主に山口仕事センターやハローワークを通じた新卒・中途採用を行っているが、知名度の向上や待遇の面から採用には課題がある。特に IT 部門では経験者の採用が難しいため、地元の人材を育成する方向性を重視し、会社の理念や社風を理解した上で長く活躍できる人材を確保するために、面接だけでなく、実際に社内での業務体験を通じてミスマッチを防ぐ取り組みも実施している。また、インターンシップの受け入れも行っているが、応募が少ない現状があり、専門学校や大学との連携を強化することで、地域の学生に自社の魅力を伝え、採用につなげることを目指す。一方で、全国からの採用も視野に入れながら、今後の福利厚生充実や PR 活動の強化によって、より多様な人材の確保を進めている。

3. 今後の展望と課題

自動車リサイクルを軸とした事業を展開しながら、IT 技術を活用した業務効率化や独自のシステム開発を進めている。現在、国内外の中古部品市場向けに「GAPRAS」というオークションサイトの拡充や、自社開発システムの販売を強化することを目標としているが、既存のリサイクル業者が古いシ

システムに依存しているため、新しいシステムへの移行を促すことが大きな課題である。また、新たな事業として車の修理・リペア工場を開設し、廃車寸前の車を再生することで資源循環を促進するとともに、DXの推進を担う人材の育成が不可欠。特に、技術的なスキルだけでなく、経営層とエンジニアをつなぐ「DXサポーター」のような役割を果たせる人材を求めており、業務のデジタル化を支援しながら、地域企業の発展にも貢献できる仕組みを確立することが今後の成長の鍵となる。

4. 専門学校への期待

DX化を推進する中で、専門学校にはITの基礎知識やプログラミングスキルだけでなく、課題解決能力やマナー・礼儀といった人間力の育成を重視した教育を期待している。特に、ITパスポートなどの基礎資格の取得を通じて技術者と経営層の橋渡しができる人材の育成が求められ、専門学校が企業と連携し、PBL(課題解決型学習)や実務に近いカリキュラムを組むことで、実際の業務に直結するスキルを身につけられる環境が望ましい。また、IT業界に興味を持つ女性の学生にも、プログラミングやプロジェクト管理の視点からキャリアの可能性を広げる教育が重要である。例えば、料理を通じたプロジェクトマネジメントの実践や、マインクラフトを活用したチームビルディングの授業など、実践的で身近なアプローチを導入することで、学習への興味を高め、地域で活躍できる人材の育成につながることを期待している。

【6】新日本道路施設株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	新日本道路施設株式会社
本社所在地	山口県周南市横浜町5-8
URL	https://snds.work/
事業概要	法面保護工事、交通安全施設設置工事、一般土木工事、トンネル工事、道路工事、舗装、構造物補修工事、構造物メンテナンス工事、施工管理、橋梁ジョイント工事、橋梁防錆塗装工事、道路標識工事、防護柵、建設資材販売など
日程	令和7年1月30日(木) 16:10~17:10
実施方法	対面
担当者	代表取締役 泉谷 国夫

1. 人材育成と求める人物像

技術革新と業界の高齢化に対応するため、人材育成に力を入れている。従来の教育方法は時代にそぐわず、計画的な教育体制が求められている。特に、現場作業に必要な国家資格や技術を持つ人材の確保・育成が課題であり、OJT を活用しながら、資格取得を促し、給与体系にも反映させることで意欲的な人材を育てることを目指す。また、単なるスキル習得ではなく、責任感や協調性といった「ハート」の部分も重視し、個々の成長を促進する仕組み作りが必要である。さらに、業界全体の高齢化が進む中で、現場作業員の減少が深刻な課題となっており、職人の地位向上や業界全体の魅力を向上させる取り組みが不可欠である。多様な働き方に対応しながら、IT を活用した業務効率化やキャリアパスの明確化によって、持続可能な人材確保と育成を図ることが求められている。

2. 採用活動と人材確保

中小企業の認知度の低さが大きな課題となっており、新卒採用はほぼ諦め、中途採用を中心に展開している。特に若年層へのアプローチが困難であり、SNS の活用や企業ブランディングを通じた認知度向上が必要とされる。一方で、事務系の職種においても、多能工化を進めることで、単なる経理・総務業務に留まらず、現場との連携を強化し、業務全体の流れを理解できる人材の育成を目指している。さらに、建設業界における女性の活躍推進も進められており、公共工事の加点を活用した女性の登用が求められるが、定着率の低さが課題となっている。また、外国人労働者の活用も進んでいるものの、多くが数年で帰国してしまうため、長期的な視点での採用戦略が求められている。今後は、業界の魅力を伝える広報活動を強化し、若年層や異業種からの転職者をターゲットにした採用活動を展開することが重要となる。

3. 今後の展望と課題

現在の事業領域を広げ、多能工化を推進することで公共事業に依存しない経営基盤の強化を目指し

ている。特に、防水工事や建築分野への進出を視野に入れ、より総合的な建設サービスを提供できる企業体制を整備しようとしている。しかし、そのためには新たな技術の習得や、対応できる人材の確保・育成が不可欠であり、幹部候補となる人材の確保が急務である。また、業界全体の高齢化により、現場作業員の減少が深刻な問題となっており、DX の導入を含めた業務の効率化が求められる。さらに、近年の災害対応やインフラの老朽化に伴い、突発的な対応が必要とされる場面も増えているが、限られた人員での対応には限界があり、業界全体での働き方改革や生産性向上が不可欠である。加えて、民間工事においては提案型営業が重要となるため、技術力だけでなく営業力も備えた人材の育成が求められている。今後は、IT 技術の活用と人材育成の両面から、持続可能な成長戦略を構築することが必要である。

4. 専門学校への期待

建設業界の人材確保が困難な現状を踏まえ、専門学校との連携強化が求められている。特に、業界全体の高齢化が進む中で、若い世代に業界の魅力を伝えるための教育プログラムの整備が必要である。具体的には、DX を活用した生産性向上や業務効率化を担う人材の育成が重要視されており、現場と管理部門を繋ぐ役割を果たせる人材の輩出が期待されている。また、業界の専門知識だけでなく、IT スキルやデータ分析能力を持つ人材の育成も求められており、専門学校側でのカリキュラム開発が必要とされる。さらに、インターンシップや現場見学を通じて、実際の業務を体験できる機会を増やし、学生が業界に対してより深い理解を得られるような取り組みも重要である。今後は、専門学校と業界団体が連携し、人材育成の枠組みを強化することで、業界の将来を支える人材の確保と育成を進めることが求められる。

【7】 有限会社福田フルーツパーク

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	有限会社福田フルーツパーク
本社所在地	山口県周南市須金2780番地
URL	https://www.fukuda-fp.com/
事業概要	観光農園として果樹(梨・ぶどう・ブルーベリー・いちご)栽培、販売およびアウトドアアクティビティの運営
日程	令和7年2月3日(月) 10:30~11:30
実施方法	オンライン
担当者	代表取締役 福田 陽一

1. 人材育成と求める人物像

農業を基盤としながら観光型農園としての発展を目指し、専門的な農業技術を持つ人材と、お客様との交流を楽しめるエンターテイメント志向の人材の両方を求めている。特に農業大学校出身者や農学部卒業者の即戦力を評価する一方、異業種での経験を活かせる中途採用者も重要視している。社員の育成においては現場での実践的な経験を重視し、個々の適性に依じた業務を任せることで多様なスキルの習得を促している。また、ホストファミリーのような形で海外の方と異文化交流を行い、社員の視野を広げる機会を提供するとともに、多様な人材の受け入れにも積極的に取り組み、障害者支援や社会的に孤立しがちな人の雇用にも力を入れるなど、地域社会と連携しながら多様な働き方を模索している。

2. 採用活動と人材確保

採用において、農業の専門性と観光・エンターテイメント要素を兼ね備えた業務内容の魅力を打ち出すことで全国的に人材を確保しやすい状況を作り上げており、特に農業大学校からの新卒採用がスムーズに進んでいるが、パート雇用に関しては限界集落という地域的な課題から確保が難しく、安定的な雇用を生み出すために1年を通じた業務を確保するべく、いちごの生産拡大などの事業戦略を実施している。新卒採用と中途採用のバランスを取りながら、求める人材には農業への興味と情熱を持ち、単調な作業にも耐えうる忍耐力を備えることが求められるとともに、IoTなどの最新技術を活用できるスキルを持つ人材にも可能性があり、今後は農業とITの融合を進めるための専門性を持った人材にも関心を持ちつつ、地域社会との関わりを重視する姿勢を持つ人材を求めていく。

3. 今後の展望と課題

今後の展望として、梨やぶどうを中心とする果樹農園の維持・発展を図る一方で、いちごの生産拡大やアウトドアアクティビティの充実による観光資源の拡大を進め、中山間地域における新たなビジネスモデルの確立を目指している。特に、観光と農業を掛け合わせた取り組みを強化することで、地域

の産業としての魅力を向上させ、都市部からの観光客誘致を促進するとともに、将来的には民泊や宿泊施設の運営、ナイトタイムツーリズムなどの新規事業にも挑戦し、地域の持続可能な発展に寄与することを計画している。一方で、地域の限界集落化に伴う人材確保の難しさや、IT 技術の導入による業務効率化などが課題となっており、今後はデータ活用や DX の推進を通じて業務改善を進めるとともに、地域内外からの人材流入を促すための取り組みが必要である。

4. 専門学校への期待

専門学校への期待として、農業の専門技術を学ぶ場としての役割はもちろんのこと、IT 技術を活用した業務改善やマーケティング戦略の実践的な教育を推進し、企業が直面する課題を見つけ出し解決に導く力を持った人材を育成することが重要であると考えている。特にデータ分析や業務の効率化、DX 推進などのスキルを持つ人材が、企業の成長に寄与する可能性があるため、現場での実践的なインターンシップや課題解決型の教育を通じて、学生が社会に出る前に実務経験を積める環境を提供することが望まれ、さらに、農業と観光を融合させたビジネスモデルの理解を深めるためのカリキュラムの充実や、農業に限らず中山間地域の課題解決に貢献できるような広い視野を持つ人材の育成を進めることが期待されている。企業側としても専門学校との連携を深め、双方にとって有益な人材育成の場を構築していくことが望ましいと考えている。

【8】 サンテレコム株式会社

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	サンテレコム株式会社
本社所在地	山口県下関市宝町1-6
URL	https://sun-telecom.co.jp/
事業概要	企業の課題解決に向け、モバイルデバイスを活用した業務改善や効率化を提案。さらに au ショップの運営、スマートフォンやタブレットなどのデバイス販売に加え、働き方改革や社内環境向上に役立つ福利厚生サービスも提供
日程	令和7年2月6日(木) 15:00~16:00
実施方法	オンライン
担当者	総務部 部長 梅本 真由三

1. 人材育成と求める人物像

携帯電話販売という業務の特性上、幅広い年齢層の顧客対応が求められることから、採用においては特にコミュニケーション能力を重視している。応募者が持つ対話力や対応力の実態を面接時に確認し、特にクレーム対応の経験の有無や対応力を問うことで、販売業務に適した人物かを見極めている。特定の間関係内でのコミュニケーションに自信を持つ応募者との認識のずれが課題となっており、また若年層のスマートフォンに対する習熟度の高さから、急速に進化する機能やサービスに適応できる人材を求めている、一方で業務の専門性が高まり、研修制度の整備が重要となっている。同社では10年前から座学研修を取り入れ、新入社員が基礎的な知識を身につけてからOJTへ移行する教育体制を確立し、さらに店舗から本社、本社から店舗への異動などもライフイベントに応じて柔軟に対応しながら、キャリアパスの多様化を進めている。人材の定着を図る取り組みを強化し、同社が求める理想の社員像として、顧客のニーズを適切に理解し、能動的な人物であることを挙げている。専門学校卒業生に対しては、人間力やIT技術面に関する最低限のスキルというよりは、問題解決能力や想像力を重視しており、業務の本質を理解し、実践に結びつけられる力が求められている。

2. 採用活動と人材確保

これまで積極的に採用活動を展開していたが、店舗数の縮小により現在は採用活動を一時的に控えている。新卒採用については、高校や大学に求人を出しているものの、地元高校生の進学率が高く、就職希望者の多くが安定した大手企業や製造業を志望するため、高校新卒者の採用は難しくなっている。一方で大学新卒者に関して、採用活動の一環としてマイナビを活用していたものの、大手企業が主体となる合同説明会では同社の企業への応募は少なく、中途採用に重点を移す方針を取っている。専門学校生については、特定の専門知識を習得した人材が多く、小売業界とのマッチングが難しい点が課題となっており、特にDX化が進む現代において、同社では総務部門の人員を7名から2名へと削減し、業務の効率化を推進している。デジタルツールを活用し、生産性向上に寄与できるDX人材への期待が高まるものの、単なるツールの活用ではなく、業務の流れを理解し、課題を発見

しながら改善策を提案できる人材が求められている。そのためには、専門学校における教育内容の充実が必要であり、簿記や事務知識といった基礎的スキルを持ちながら、デジタル技術を活用して実際の業務に適用できる能力が重要視される。現場の業務改革を進めるためには、企業側の意識改革も不可欠。DX 推進を阻害する要因として、従来の業務慣習や雇用形態に対する固定観念が根強く残っているため、専門学校生が DX 化を支援できるような環境整備が求められる。

3. 今後の展望と課題

現在の携帯販売代理店としての業務を基盤としつつ、将来的には新たな事業展開を模索しており、物価高騰や市場縮小といった外部環境の変化を踏まえ、独自のビジネスを立ち上げるのではなく、既存のブランド力やノウハウを活かせるフランチャイズ事業への参入に関心を持っている。フランチャイズ本部が行うマーケティング調査や経営支援を活用することで、リスクを抑えながら事業の多角化を図ることが可能であると考えられる。一方で第一次産業分野における IT 活用にも興味を示しており、農業における IoT 技術の導入など、IT と実体経済の融合による新たなビジネスモデルを検討する必要があるが、地域経済の特性や市場調査を十分に行った上で、持続可能な事業モデルを確立することが重要であり、また現在の事務業務の効率化においても DX 化を推進し、RPA 導入による業務自動化を進めることで、単純作業を削減し、社員がより付加価値の高い業務に集中できる環境を整備している。将来的にはテレワーク制度の活用や女性の働きやすい職場環境の整備を進めることで、人材確保と定着率向上を目指しつつ、地域社会との連携を強化することが課題となっている。

4. 専門学校への期待

専門学校との連携を強化し、実践的な課題解決型学習を通じて、学生のスキル向上と企業の業務改革を両立させることを期待しており、例えば同社が過去に開発したスマホ教室予約アプリのように、実際の業務課題をもとにしたプロジェクト型学習を実施することで、学生が IT 技術を活用して地域課題を解決する機会を提供できる。しかし、単に技術習得にとどまらず、現場の業務フローや顧客ニーズを理解した上で、実践的な提案ができる人材の育成が求められる。企業の DX 化支援という観点から、専門学校生が地域企業のデジタル化推進をサポートする仕組みを構築することが、地域活性化にも寄与すると考えられ、地域企業の業務プロセスをヒアリングし、課題を特定した上で、デジタルツールの導入支援を行うなどの取り組みが想定される。特に中小企業では、既存の業務手法に固執する傾向があるため、専門学校が DX 化の重要性を啓発し、企業と連携して変革を促す役割を果たすことが求められる。また、地域における女性の雇用促進にも貢献できるよう、DX 化を活用した柔軟な働き方の実現を支援することが重要。これらの取り組みを通じて、専門学校生が地域に定着し、地元企業とともに成長できる環境づくりが期待されている。

【9】 株式会社 KUNO

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社 KUNO
本社所在地	東京都港区芝大門 2-12-5 モンテベルデ芝大門601号室
URL	https://kuno-corp.com/
事業概要	AI 研究開発の専門性とクラウド技術の習熟によるビジネス実装力を強みとするシステムインテグレーター。コンサルティング、システムエンジニアリングサービス、受託開発、セミナー・社内研修等、多岐にわたるサービスを展開
日程	令和 7 年2月6日(木) 16:00~17:00
実施方法	オンライン
担当者	イノベーション事業部 吉村 宣史

1. 人材育成と求める人物像

人材育成において技術力の向上はもちろんのこと、特にコミュニケーション能力を重視しており、オンラインベースの業務環境で自らの考えを明確に伝え、チームとの連携を円滑に図れる人物を求めている。そのためには、基礎的な IT スキルや資格(IT パスポートや基本情報技術者試験など)の取得を前提とし、急速に進化する技術に対応できる柔軟性や学習意欲が不可欠である。また、技術的な知識だけでなく、ヒアリング力を活かして顧客のニーズを的確に把握し、適切な提案ができる力も求められる。特にロケーションフリーな働き方を前提とした、自律的に業務を遂行しながらも、周囲と適切なコミュニケーションを取れる人材が理想とされる。インターンシップ制度も積極的に活用しながら、現場での実践的な経験を積み、実務に必要なスキルや思考力を身につけられるような環境を整えている。求められるのは単なる技術者ではなく、技術を活かして課題解決に取り組める主体性のある人物である。そのためにも学生時代から様々な経験を積み、挑戦する姿勢を持つことが重要視されている。

2. 採用活動と人材確保

従来の就職サイトやエージェントを介する手法に依存せず、学校訪問や直接の紹介を重視しており、特に教育機関の教員との関係構築に力を入れることで、信頼性の高い学生の紹介を受ける仕組みを作っている。さらに、インターンシップを通じて学生が実際の業務に触れる機会を提供し、単なる短期間の研修ではなく、プロジェクトチームの一員として実践的な経験を積ませることで、企業文化との適合性や業務適性を判断する機会として活用している。このような取り組みが功を奏し、KUNO の採用活動においては応募者の増加と質の向上が見られ、特にロケーションフリーという柔軟な働き方が学生の関心を集め、応募意欲を高める要因となっている。また、採用面接では 1 次面接に代表が登場し、2 次面接で採用担当者が対応するという独特のフローを採用することで、経営層の価値観とマッチした人材の確保を目指している。しかし、緊張から実力を発揮できない応募者もあり、ミス

マッチを防ぐためにより適切な評価基準の確立が求められている。さらに、DX 推進を担える人材の確保については、技術の急速な進化による変化の激しさを考慮し、特定のスキル習得ではなく、基礎技術をしっかり学び、応用力を高めることが重要視されている。

3. 今後の展望と課題

単なる IT ソリューションの提供に留まらず、地域コミュニティの活性化や産官学の連携を強化し、地方間の結びつきを深める。企業や学生がより活発に交流し、新たなビジネスの創出や人材の流出防止につなげることを目指しており、その一環として、地域のワーキングスペースや行政機関、教育機関と連携し、学生と企業の接点を増やしながらか、実践的な学びを提供することに力を入れている。特に、地方の企業が抱える DX 推進の課題に対して、基盤づくりから支援を行い、企業の業務効率化やデジタル活用の促進に貢献することを視野に入れている。一方で、技術革新のスピードが速く、現行の教育カリキュラムが時代の変化に追いつけない可能性があることから、短期間で実践的なスキルを習得できるプログラムの整備や企業と連携した継続的な学習機会の提供が必要とされている。また、学生や若手人材が地方での就業を前向きに捉えられるように、地域内の企業同士のネットワーク強化や働きやすい環境整備にも取り組む必要があり、特に、企業文化の変革を促し、従来の働き方にとらわれない柔軟なワークスタイルの導入を進めることが、今後の成長戦略の鍵となる。

4. 専門学校への期待

単なる技術教育の提供に留まらず、実践的なプロジェクト型学習を取り入れ、企業との連携を強化することで、学生が卒業後すぐに現場で活躍できるスキルや思考力を養うことが求められる。特に、DX 推進を担う人材育成においては、最新技術を学ぶだけでなく、その技術を活用して企業の業務改善や課題解決ができる応用力を身につけることが重要である。そのためには、IT やデジタル技術の基礎をしっかりと学んだ上で、実際のビジネスシーンでの活用事例を交えながら、より実践的な教育を提供する必要がある。例えば、GoogleCloud の活用や、AI・データ分析の実務的なトレーニングを導入することで、学生が即戦力として企業に貢献できる環境を整えることが期待されている。また、地域の企業と協力しながら、学生が企業の課題解決に関与する機会を増やし、実際の業務の中で学びながら成長できる仕組みを作ることで、企業側にとっても有望な人材を早期に確保できるメリットが生まれるため、専門学校側には、こうした取り組みを積極的に推進し、教育と実務の橋渡しを担う役割を強化することが求められている。さらに、学生が自ら学び、挑戦する姿勢を持つことを促すために、多様な経験ができる環境を整え、主体的な学びを支援することも重要視されている。

【10】株式会社 PHONE APPLI

<ヒアリング詳細>

企業・団体名	株式会社PHONE APPLI
本社所在地	東京都港区虎ノ門4丁目3番13号 ヒューリック神谷町ビル8F
URL	https://phoneappli.net/
事業概要	PHONE APPLI PEOPLE(組織を強くするコミュニケーションポータル)等クラウドサービスの企画・開発・販売、アプリケーション開発・販売(Microsoft、Cisco、Salesforce 等の連携アプリケーション)、ウェルビーイング経営のコンサルティング事業、および各種 IP-PBX 対応アプリケーションの開発・運用
日程	令和7年2月7日(金) 14:00~15:00
実施方法	オンライン
担当者	ヒューマンサクセス本部 副本部長 荻島 大介 新卒採用担当 木村 友紀 萩地区採用担当 竹之内 百花

1. 人材育成と求める人物像

高卒採用者に対してOJTを通じたビジネスマナーやコミュニケーションスキルの育成を行い、適性を見極めながら個々の強みを活かせる業務に適応させる仕組みを導入している。新卒採用においては、変化を恐れず、スピードやチームワークを大切に、カルチャーマッチを重視した人物を求めている。近年では技術職に限らずDX推進に対応できるスキルを備えた人材を求める傾向が強く、IT技術だけでなく市場分析やプロダクト企画の視点を持ち、顧客の潜在ニーズを引き出し、製品開発につなげる能力を有する人材の育成にも力を入れている。

2. 採用活動と人材確保

新卒採用においてエントリー後の接触率や最終合格後の承諾率の低下が課題となっている。個々の候補者に合わせた選考プロセスを提供することでフォローアップを強化し、企業理解を深める機会を増やす取り組みを進めている。ダイレクトリクルーティングツールを利用しているが、専門学校生のエントリーが少ない状況であり、今後は専門学校との意見交換の場の参加を検討する。

3. 今後の展望と課題

同社の主要サービスである「PHONE APPLI PEOPLE」の進化を軸に、組織内コミュニケーションの活性化に加え、企業のマネージャー支援などの新たな機能を開発し、人材に関する社会課題を解決する製品を提供することを目指している。特にプロダクトマーケティングマネージャー(PMM)やプロダクトディベロップメントマネージャー(PDM)といった役割の人材を必要としている。単なる開発スキルだけでなく、顧客ニーズを把握し、企画力や分析力を発揮できる人材の育成が不可欠。今後の

課題として実践的なキャリア開発の機会を提供することが求められている。

4. 専門学校への期待

IT パスポート取得レベルの基礎的な IT 技術の習得に加え、市場分析や企画力、課題解決能力を養う教育プログラムの充実を期待している。特に PBL を活用したプロジェクト型学習を通じて、実際の企業課題を分析し、提案・実践できる能力を身につけることが求められる。地域社会との連携においては、同社の「IT 松下村塾」などの活動を通じた相互成長の機会を提供するとともに、地域貢献プロジェクトに専門学校生が参加することで、実務的な経験を積みながら地域に根ざした DX 人材を育成する仕組みを構築することが期待されている。

4. ヒアリング記録

4-1. 株式会社メタ・インフォ

日時:令和7年1月22日(水) 16:00~17:00

担当者:代表取締役・シニアエンジニア 井村 邦博

実施者:学校法人 YIC 学院 美柑・飯田・市橋

(以下、敬称略)

美柑:では早速ヒアリングを始めさせていただきたいと思います。早速ですけれども、今回のヒアリングの趣旨や、我々が取り組んでいる事業についてのご説明は、飯田と市橋の方から資料をお渡しさせていただいておりました。

井村:はい、大丈夫です。

美柑:ありがとうございます。はい、そういった趣旨でちょっとご回答というか、お話をお伺いできればと思います。では最初に御社のですね、事業内容と強み、それから地域社会との連携そういったところのお話をお伺いしたいのですが、この地域社会っていうのは、今回については山口県内などで岩国地区とかですね。お話をお伺いできればと思います。

井村:はい。弊社はいわゆるソフトウェア開発、IT の事業をやっておりまして、ただ特徴的なのが、我々オープンソースの CMS の「Drupal」という製品を専門にしたシステム開発をやっているっていう形ですね。「Drupal」自体はグローバルで使われているのですが、日本は、まだまだこれから伸びていくような製品になっていると思っていますね。日本だと、今デジタル庁がこちらを使っていて、サイトを作ったりしていますね。特に我々「Drupal」を使った学術系の論文の検索や、デジタルアーカイブっていう古い文献をデジタル化したものをインターネットに公開して、見せるというようなことに特化した形で進めています。情報を大量のデータを、情報を整理して検索して、うまく見せるっていうのが割とそれを「Drupal」でやっているっていう。

美柑:東京大学の図書ライブラリ検索ですかね。

井村:東京大学のデジタルアーカイブの検索とかもやっていますね。はい。

美柑:地域社会との連携っていうところについてなんですけれども、岩国の方に拠点を置かれている背景とか、例えば、岩国地区および山口県内とのどういった関係性や連携がありますか。

井村:はい。元々は東京で拠点が見つからなくて、コロナ禍でお客様自体がもうリモートで良くなりました。コロナ前は打ち合わせってなると、東京近辺のお客様に訪問して打ち合わせの流れだったけれども、コロナでそれがなくなって、別に社員も東京近辺で雇用する必要がなくなったので地方に目を向けたっていうのがきっかけです。まずは、ちょっと知り合いの知り合いみたいな感じの経由で人材を探してもらったところ、たまたま山口県で3人見つかった。別に山口県だけで言っているわけじゃなくて、全国で言っていたけど、岩国市と光市と山口市の3つで1人ずつ見つかった、第1号社員が岩国市だったので、岩国市の方に進出の話で、行政の方にちょっと問い合わせると、かなり進出

企業に対する補助も手厚かったので、それで岩国市に決めました。空港からも近いので東京都の利便性もすごくいいってところで、そのときに岩国市の行政の人も、もうてっきり駅前に進出するって最初思っていたらしく、私は東京のオフィス街で仕事している状況で、また同じような街中で仕事するのも、なんかあまり代わり映えしないなっていうところで、それで、あえてこの中山間地域と言われている玖珂に進出したっていう経緯です。せっくなので快適なオフィス空間を作りたいなっていうところで、古民家を改装して、オフィスを作りました。逆に、それがあ意味目玉で、山口県の進出企業の中で中山間地域へは初めて進出だったらしいです。メディアも取り上げていただいて、それでちょっと知名度も最初は上がったっていう形ですね。その後せっかく中山間地に出すので、やっぱり周りに地域社会との関わりも持たないと、何をやっている会社かも分からないような形でというのもあれなので、それでウェブサイト、我々の本業ですね。ウェブサイトをこの地域用に作ったのが最初の関わりですね。これはもちろんボランティアでやって、我々駅通りのところに進出して、駅通りの商店街のお店 20 店舗もないのだけど、まずそのページを全部作って、ウェブ公開したって感じです。そこから 1 年ぐらい運用した後、結構反響があって、周りのお店も載せてくれていう形で、今 200 店舗近くありますね。3 年運営して。その中でやっぱり地域の状況の高齢者が多いということもあって、たまたま 3 年前はガラケーがなくなるっていうのもあってスマホ教室も始めたっていう形で今進んでいる感じですね。

美柑: 結構、岩国に根付いていらっしゃるって感じですね。

井村: そうですね。私ももうこっちを気に入って、こっちが主体になります。

美柑: 今そちらの玖珂のオフィスは 4 名でしょうか。

井村: 今出社は、私除いて 5 名ですね。

美柑: それと岩国に進出された背景のところをもうひとつ伺いたのですが、御社がもともと取り扱っていらっしゃる「Drupal」検索システムというか、そういったサービスと連携できる産業だからっていうわけじゃなかったですね。

井村: 全くないです。

美柑: はい、すごい。人材とちょっとマッチングしちゃった山口県だったっていう。

井村: 3 人見つかったので拠点があってもいいかなっていう気持ちでした。よくよく岩国のことを調べると、東京の利便性も良いのと、岩国市、山口県の進出企業への補助の手厚さはちょっとびっくりしました。

美柑: 大事ですね、そこは本当に、はい。見事山口県の人材をマッチングしていただいたってことですが、皆さん次の項目ですね「人材育成と求める人物像」のところちょっと質問をお渡しできると思います。

飯田: 分かりました。はい、私の方から、これから採用とかですね。その辺り、あと育成の辺りをちょっと教えてほしいのですが、まず人材育成です。東京のオフィスと岩国の方に 2 つあると思いますけども、中でも新卒の方と中途採用の方もおられると思うのですが、特に共通する部分だとか、新卒だったらこれみたいな、特に重視する能力とかスキルとかっていうのがあれば、具体的なエピソードを交えて教えていただければと思います。

井村: これはもうよく言っていますが、我々は「Drupal」自体がノーコード、ローコード開発ツールなので、まず社員の半分以上はコードを書けないです。一から教えました、3 年経って、ほぼ一人前みたいですね。全くコードをかけなくてもサイトは作れるっていう、そこでやっぱり重要視しているのは

論理的思考ができる人、いわゆる簡単に三段論法が通じるというか、ちゃんと論理的に組み立てて、まず理解もできて、話しすることもできる。ここが一番私は面接でも重視するところですね。

飯田:論理的思考とかがって試すとき、やっぱり面接試験とか、何か筆記試験とか何かされますか。

井村:今も普通に面接でも分かりますね。こちらが質問したことに対して、その質問の適切な答えが返ってきているか。返ってきた次にまた次の質問、それに絡めて次の質問をしたときに、ちゃんとさっき言ったことの流れで回答ができるかっていうところで、ある程度は分かりますね。

飯田:なるほどですね。それがたぶん一番ベースに、あとは実際には 3 年間で一人前になられたってということで、実際に OJT ですよね。

井村:3 年前は新卒、準新卒を 3 名雇用しました。全く未経験で。3 年前は我々も従業員 3 人なので、仕事をしながら教育は無理だろうって判断をして、あえてもう受注を抑えて、半年間は教育に専念させました。

飯田:教育は、担当者を付けてですか。

井村:そうです。カリキュラムを作って、リモートもあったのでオンラインで進めました。ちゃんと途中で試験をして、課題を与えて、試験という課題を与えて、それを全部ビデオにも撮ってみました。後から見直せるように。

飯田:オンラインにして、育成システムがちゃんとあるってということですね。

井村:ある程度作りながらやっていたね。

飯田:それがないと、なかなか新しい方にね、ものを教えるってたぶん手探りの中でやるっていうのは、結構でもそれまでも一つ、逆に強みっていうか一過性で作ってしまうと、新しくその仕組みはいい教材になりますね。

井村:ビデオ見てもらっているのも今も、だからそれはいい教材になりますね。「Drupal」っていう製品が、日本語文献が極端に少ないので、英語圏にはものすごくあります。なので、そういう意味でもちょっと教材という意味ではもう自社で開発しかないなっていうところでしたね。

飯田:それは、その後売れるっておかしいけど、もしも「Drupal」の勉強の時にちょっとカスタマイズであればね。メタ・インフォにいけば教材があるよって。

井村:そうそう、はい。なんで今期はおかげさまでね、外国も含めて 2 名入るので、ちょっと古くなっていて、ソフトウェア自体。だから新しく作り直そうっていう話もちょっと考えていますね。

飯田:分かりました。はい。あとは、業務の特にこういった業界だと、やっぱり少ない人数でいろいろ複数の作業業務の効率化とかがっていう部分があると思っています。例えば、1 人で 10 日かかっていたものを、もう少し早くするような業務効率にこういった取り組みっていうのは「Drupal」で使うときに何かいい方法で、早く作れる方法はありますか。

井村:そこはもう人によるので、私はよく言うのですが、まず我々チームごとに毎朝打ち合わせをします。10 分から 20 分。そこで自分が今やっていることをシェアして先輩の方でこうやった方がいいよとか、これは誰々さんに聞いた方がいいよっていうようなアドバイスをしながら進めて、できるだけチームで効率よく仕事をするっていうことを心がけていますね。

飯田:そうですね。ほったらかしにすると 1 人悩んで時間がもったいない。

井村:そうそう。

飯田:分かる人に聞けば、すぐできるのであれば、それはアナログっぽいけど、業務の効率化にたぶん繋がる。

井村:あとは我々、基本的には社内メールは禁止。チャットを使うことにしている。チャットでちょっと今困っているとかを言ってもらって、ちょっと今 5 分、10 分のオンライン会議をする。だから私はまず 20 分ルールを作っていて、新人や初心者に対して 20 分やらないといけないことを 20 分たつてできなかつたら、もうパスして、次に誰かに聞くか、今日やらないといけないなら、その時点で誰かにヘルプをもらうっていう話をしていますね。

飯田:その仕組みは、いいですね。やっぱり我々どうしても悩んで結局できなかつたりしますよね。

井村:そういう客観的な 20 分っていうのを決めたのは良かったかなと思いますね。分かんなかったら聞いてくれじゃなくても、そうすると何時間も考えちゃう人もいるので。

飯田:はい。あとは彼らのスキルが行く先ですよ。将来像をどう見せているかっていうのが、井村様からその 1 人 1 人のキャリアパスっていうか、将来設計なんかこう考えておられますか。

井村:そうですね。我々 3 年、5 年、10 年っていう形で、ある程度目標設定して書いています。ちょっとまだ全部書ききれないのですが、3 年までは細かく書いています。それを目標にしてもらって、ちょっとさっきも話したけど、一応 3 年で一人前になるようにやりましょうというプランですね。これが 5 年経てばある程度プロジェクトを 1 人で回せるようにする。そういう目標を与えていますね。

飯田:皆さん共有されてその間に自分の行く道が見えているから、その努力はしやすいってことですね。

井村:はい。

飯田:分かりました。あと理想の社員像ですよ。どういったのがメタ・インフォにふさわしい人であるとか。

井村:私の理想もありますけれども、やっぱり最初はチームワークができる。責任感を持ってやる。最後は、多様性を受け入れる。

飯田:うん。

井村:特に、やっぱりリモートワークしていて、いろんな人をうちも採用しています。未経験は特に。そうするといろんな人がいるので、その辺りの違いを受け入れてほしいことです。例えば、我々で言えば 1 人、日本語があんまり喋れない人もいます。英語はもちろんできますが、フィリピンとかそういうところなんか、みんな受け入れて、彼らはちょっと日本語不得意だから頑張ってコミュニケーションしてもらおうとか、そういう形ですね。

飯田:やっぱ多様性ってこれからの大事な部分ですよ。

井村:そうですね。

飯田:人と違うのではなくって、それも言っても自分の見方と違う見方をすると気がつくところが多いとね、幅が広がりますもんね。そうしたら実際そのように今言った 3 つの部分のチームワークとか何とかっていうのをどうやって育成というか取り組みされていますか。

井村:ここは、もう私が日々、日々じゃないですけど、1 つはみんなの説明していくしかないっていうところですね。あとは 2 週間に 1 回勉強会をオンラインみんな集めてやっています。幹部社員は別ですけど。そこで普段交流できない、いわゆる業務から少し外れた形で交流してもらって、お互いのどんな人だ、どういうことを考えているっていうのを知ってもらうという形でやっていますね。

飯田:チームワークとか、特にやっぱり人が分からないとね。

井村:そうそう。

飯田: 触れませんよね。その中でやっぱり社長さんがみせて、こうだよって、未来を語る場があれば、会社の選出方法と個人選出法のベクトルが合えばね、逆に行っちゃうとね、損しますもんね。

井村: そうですね。

飯田: 頑張るっていうのは、それは確かにいい方法としては、はい。あとは専門学校で逆に最低限ここまで教えてほしいみたいな汎用的な部分とか、専門的に両方ですね、何か教えてください。

井村: IT ですので、技術的なところはもうお願いしておきたいっていう。特に我々から見ると、比較的新しい技術、昨今のところ、生成 AI の話とかですね。

飯田: 生成 AI、他にどんなスキルがあったらいいですかね。

井村: それと別に何と言うか。ちょっと今回 4 月に入る方に今ちょっと考えているのは、仕事って何だろうとか、いわゆる働くというところはどういうことなのかっていうところの部分でちょっと教えていけないといけないかな、ちょっと最近の子って言ったらかちょっとあれかもしれないですけど、そのちょっとギャップが出ていますね。やっぱり若い社員と話しているときになんかもう少し仕事に対して責任感、重みを感じてほしいなっていうところは感じるころありますよね。

飯田: 人間力とかっていいですけど、そこはね。なかなか教えるのはちょっと難しい。我々の支援としてやっぱりそれはね引き受けないといけない。

井村: 社会人として、これから出ていくわけですよ。今まではどちらかというお金を払ってもらって、それがまた逆になるわけですよ。働いてお金をもらう。その意識の違いっていうところは、しっかりとまずは認識してほしいな。

飯田: これは、我々としてもそういうしなくてはいけない部分で、やっぱり、分かりました。それはちょっとこちらの方でもしっかりやっていく、いきますね。

井村: ありがとうございます。

飯田: あと、先ほども出た多様性とかってということで、先ほどもね、外国の方もおられるってことで、なんかその方たちが働きやすいような環境作りとかってというのは、先ほど面談されているとか。それ以外に何か、ありますか。

井村: それ以外は、今年からにはなりますけども、年に 1 回はみんなで集まって研修したりしましたね。研修は、5 月に 2 泊 3 日で、湯田温泉にみんな集まった研修をしましたね。あれもやっぱりリアルで会うのでみんな良かったと言っていましたね。初日は私がもう一方的に会社の状況と将来の話して、2 日目はワークショップでチームに分かれて、テーマを作って 1 日、それに対して、取り組んでもらう。3 日目はチームごとに発表してもらおう。

飯田: それは、コミュニケーション取れますし、みんなお互いの関係を考えるとお互い関係無しにはできませんね。ありがとうございます。あとは採用活動の現状とかって、特に採用活動で苦労することなんかありますか。

井村: 採用活動で苦労するところは、今回は専門学校とかに求人出せたのでよかったのです。これがなかったら結構やっぱりエンジニアの雇用はしんどいですね。本当にありがたかったですね。

飯田: でも、それはやっぱり一つ学校との繋がりっていうのは、特にですよ。

井村: はい。

飯田: やっぱり、それはこれからたぶんそういった人材を求める方にはやっぱり大学、専門学校ごとにとにかく窓口をきちんと、ですね。

井村: それは、はい。

飯田:なかなかされていない会社と中小企業とかあって、中途でくるのを待つみたいな形が多いですもんね。

井村:中途の方は、他の会社とも話はしますが、やっぱり少ない人数なので。どうしてもやっぱり中途採用の経験者じゃないと難しいっていうのはおっしゃっていますね。

だけどそこは我々がさっき言ったノーコードもやっているのだからそこはちょっと強みですね、求人に対しては。

飯田:あとはあの採用における課題とかってというのは、ありますか。

井村:課題は、やっぱり面接と採用の判定が、どうしても客観的なところから外れていて、だから面接ですごくいい雰囲気だったらいいのかみたいな感じでいくと、意外と駄目だったっていうパターンもあって、そこですね。最近、ちょっとしたテストとか、適性検査を導入して進めていますのでちょっとその結果はこれからですけども、やっぱり採用基準、客観的にどう作るかっていうのは、課題かな、うちはですね。

飯田:はい。

市橋:そうですね、せっかくですので、先ほどちょっと東京の方でやっぱりなんですかね、関東地区で首都圏の方で採用に苦労されたというふうにおっしゃっていましたが、どの辺りにやっぱり苦労されましたか。

井村:まず東京は競争率が高くて、無名の中小企業にはまず来ない。

市橋:その応募側から応募がない状態でした。

井村:だからもう、例えばねソフトバンクとか、いろいろそういうメジャーなところに何百人って、やっぱり雇用するので来ない。

市橋:結構、「マイナビ」とかそういう就職サイトとかそういう活用とかもされていました。

井村:「Wantedly」とかにもお金をかけて、掲載したのですが、それでも来ないですね。経験者は。

市橋:なるほどですね。

井村:未経験でもいいって書くと来ますが、なかなかちょっと人間的にちょっと厳しいかなという人も多くて。

市橋:なるほど。先ほどおっしゃっていた求める人材像とのギャップがある。

井村:その後、コロナ前はミャンマーからビザを取って雇用もしました。だから、そこはやっぱりうまくいきそうだったのですが、コロナで日本怖いって帰っちゃって。

市橋:ちょっと時期が悪かった。

井村:そうですね。逆に帰ってそのあとミャンマーのクーデターがあったので。

市橋:それだったらそれがもっと大変だったかもしれない。

井村:あれはちょっとショックですよ。半年後ぐらいかな。エンジニアとしての力は普通にはあったので向こうは結構大学で教えて割と即戦力的なところで行ける。英語もできるので、我々Drupalは英語の文献すごく多いから、彼はそれでやっていました。

市橋:なんか直接専門学校に訪問してとか。

井村:2、3やったところは確かありましたが、やっぱり競争率が高い。

市橋:やっぱり学生数も多いですし、学校の数も多いし、その求人を求める企業数も多くて。

井村:なかなかその中で特徴はって出すっていうのは難しかったですね。

市橋:そういう意味だと、山口県のある程度限られた、たぶん IT の専門学校ってそれほど数ないですから。

井村:というのと、山口県全体がこれは後から分かったのですが、IT 企業が少ない。

市橋:はい。

井村:というところで、我々自身の活路があるなっていうところは、どちらかというところからいろいろ、本当に山口でよかったって思うことが多いですね。

市橋:なるほど。そういう意味では、いい巡り合わせだった。

井村:そうですね。

市橋:しかも岩国市が手厚いサポートをしていただいて、ありがとうございます。はい、美柑さんお返しします。

美柑:はい、ありがとうございます。では 4 番目のご質問に移らせていただきます。今後の展望と課題ということですが、まず、御社の今後の事業展開、特に力を入れていきたい企業分野っていうのと、その事業を展開するためにどんな人材が必要になるか、どうお考えになっていらっしゃるかお聞かせください。

井村:はい。ここはですね、冒頭話した時、我々事業的に大学とか、研究所関係が今多くて、ここはここでもう保守も含めてすごく良いビジネスはできているのですが、やっぱり人が増えてくると数がやっぱり限られる。大学っていてもね、数は多い 700 とかありますが、実際こういうのにお金が出せるのは少ないので。今後、「Drupal」自体はいろんなことができますので、製造業向けのところで事業を広げていきたいっていうふうには思っています。大量のデータを整理して検索して出すっていうのが得意なので、それは製造業にも通じるのかなと思ってやっています。ただ、ここで課題になるのが、これまで我々、うちの会社の営業もいなくて、営業も全くしませんでした。なので、その部分の影響の人が欲しい、いるっていうところが課題ですね。

美柑:ありがとうございます。製造業だったら、まさに岩国は製造業等がいっぱい。

市橋:周南も。

井村:だから山口県は割とね、製造業が多いので、そうなのでそこは狙っていききたいなっていう。

飯田:酒蔵もたくさんこの辺でお酒だってデータベースの塊ですよ。

美柑:酒蔵は部品関係ないですよ。

飯田:データはね、いります。

井村:うん、ですよ。

飯田:お酒の管理で温度範囲も含めて。

井村:もう瀬祭さんはすごく進んでいますけど、「Drupal」は他言語対応優れていますよ。だからヨーロッパとかでよく使われるのですが、そういう意味では日本のお酒は今海外でもかなり注目されているので英語で日本語だけではなくて、英語も展開できるようなサイトを作るという話は進みやすいかなと思っていますね。

美柑:今、次の段階で営業職が必要っていうことですが、まさに理系転換で我々が目指している人材に近づいてきているかなっていうお話ですが。

井村:そうです。

美柑:今、次の段階で営業職が必要っていうふうにおっしゃっていましたが、例えば地域の専門学校と連携して、営業職でたぶんその DX みたいな立ち回りができないというのが必要だったりするの

だろうなっていうのがあるので、地域の専門学校教育機関と連携して何か人材育成をできそうなインターンシップですとか、QA活動ですとかそんなイメージとかが何かお持ちだったりしますか。

井村:それはちょっと考え出しているところで、ここが岩国だと岩国商業高校があって、ちょっと残念ながらあんまり専門学校はないです。商業高校と連携して、少し地域サイト我々が作っている玖珂で、そういうのを横展開でやって、インターンしながらやっていくっていうのも考えられるところと、たまたま今山口県全体がああ女性の何ですかね、子育てがひと段落された女性向けの再就職のところに力入れられていて、そういう方々、もう一部 IT の基礎知識を学んだ人たちもいらっしゃるんですよ。だからそういうところと、そういう人たちを何とか雇用できたらなって言ったりはしていますね。

美柑:ありがとうございます。5 番目の質問に移ると思いますがここが今回一番核になるところです。

井村:はい、これそうですね。

飯田:今、我々新しいカリキュラムですね、これちょうど考えている途中でどうしても理系転換っていうことで、どうしても知識の方にと、あとはソフトウェアとか、なんだろうコードとかに偏っているけども、でも果たしてそれが正しい方向なのかどうかっていうのは我々も分かってない部分があるので、特に IT 系の会社であれば、逆に専門学校で学んでほしいこととか不足していることをこちらも率直に今回お 1 人採用してもらおう彼の様子等も含めてちょっと何か気が付いたところがあれば教えてもらえればと思います。

井村:ちょっとこれからになるので、その具体的なところはまだ話せないかもしれないのですが、お願いしておきたいっていうところでは、これも何か基本的なことですけど「話す」「聞く」「読む」ここ結構できない。何でできないかって考えたところ、我々やっぱりリモートワークが基本になっていて、そうするとどうしても今の部分がみんなリアルで隣にいるような感覚で、読む、聞く、話す、をするからなかなか通じないっていうか、ずれることが多いです。だからそういうところ結構私話よく言うのは 5W1H をちゃんと意識してやってくださいね。主語がないから、チャットの部分。主語がないから誰がどうするのっていうのが分かりづらくて、そうするとやっぱり結構作業にずれが出てきているっていうのはあります。だからそういうなんですかねリモートワークで隣にいない人とどうやってコミュニケーションしながら何か一つのものを作るかとか、そういうようなことをやってもらって、一度でもやってもらっていくといいかなっていうのは思いますね。

飯田:話を聞く、読むっていうのは、たぶん同じ会社で仕事していても、リアルでもたぶんここ大事な部分、特にいろんな仕事があってフロント部分の現場で作業されている方と、バックオフィスにいる自分たちの中でやっぱり、業種の違う方々と話すときにやっぱり職人さんの話のことをちゃんと理解できるっていうのは、特に製造業とかね、農業もそうだけど、それがやっぱりいるかなというのは確かにまず IT とか学ぶのも大事だけど、まず先にそこはね、すごく大事な部分だと僕も思います。

井村:リアルにいと、ちょっとずれているとある程度聞けますが、あれなんかちょっと違和感あるから聞こうっていうのはあるものの、リモートはそれがもう面倒くさい、チャットあるけどやっぱり聞くほどでもないかで、勝手に自分の解釈で進めるからそうすると、ずれているっていう形ですね。

飯田:あとは、これはたぶん YIC ともきっとこれからいろいろ教育連携とかをね、たぶんしていただけるだろうと思っていますので、教育プログラムですね。YIC の中で教育プログラムを作るとしたら、どんなことがありますか。

井村:ここは、もうぜひ「Drupal」のノーコード、ローコード開発いうのを経験してもらって、世界では使われている製品がどういうところが優れているのかっていうのを知ってもらいたいな、コードを書かなくていいので、そのようなことをやっていきたいと思いますね。

飯田:「Drupal」から学ぶことによって汎用的な IT スキルとか、製造業でも使えるし、農業の会社入ったとしても使えるって言えば、その会社の業務の効率化ために「Drupal」でできることがたくさんあります。

井村:そう思います。

飯田:あとは海外と取引しようと思っても、多言語に翻訳できるから日本でしか使えませんよっていうソフトだと、海外の取引しようと思ったときにやっぱり少し齟齬が出てきて向こうの会社とのやり取りのときに、確かにあの変換ができるとすごく、それはぜひ今回理系展開の中で。ノーコード、ローコード開発っていうのは事業に入れてはいますが、今キントーンもやっていますが、キントーンは日本だけじゃないですか。

井村:いや、東南アジアかベトナムだったかな。フィリピンかで結構流行っていますね。

飯田:けどそれでもユーザー数としては、「Drupal」が多いですか。

井村:使っているっていうのは、もうグローバルなので。

飯田:オープンソースだから、常にグレードアップしていく。

井村:そうですね。

飯田:次ちょっとそれは我々も少し考えていたので、ぜひお願いします。

井村:オープンソースに触れるっていう視点もあるかもしれないですね。

飯田:今たぶんゲームの開発が結構オープンソースですよ。

井村:そうですね。もうエンジンがあります。

飯田:DMM で、結構もう世界でみんなあれ使ってゲーム作ったりしますよね。

井村:そうですね。

飯田:あとは連携の進化っていうことで、たぶんこれからね、同友会とも繋がりがあるので、こういった形で、特にインターンシップとかもまたお願いすることがきっとあると、これからはこの理系転換の子たちっていうのは、1 年間学校の中で勉強、2 年目は実際にいろんな企業、先ほど言ったように汎用的な能力なので、製造業に行ったりとか、農業とかに行ったり、いろんな会社でやっぱりインターンシップさせてもらっているっていうその中の 1 校としてぜひ、やってもらえるといいなと思っていますけども、共同で、あと地域社会の山口ですよ、やっぱり我々の学校の立ち位置でやっぱりどうしても地元就職させるっていう部分がありますので、一緒に地域に貢献できるようなプロジェクトって何かありそうですかね。

井村:我々は、どちらかというと街中はあれかもしれないけど、地域サイト、やっぱりウェブサイトですね。我々もう今玖珂で検索するとうちのページが一番トップにいますが、Google でやっぱり 3 年間ずっと運営して、やっぱりずっと皆見ていただいているので、そういうところで地域貢献はだいぶできているのではというふうには思っていますね。だからそういうちょっと町中、町から外れた地域活性化の 1 つとして、そういう Web サイトを作るといえるのはあるかな。

飯田:それは、たぶん親和性があり、でも山口県と違って産業ってどうしてもやっぱり観光とかでもう少し力入れないといいものがあるのに、下手ですよ。錦帯橋から関門海峡の間に、結構明治維新の

こととか、探せばね、かなりツールとして、あとは当然、交通網だけちょっとうまくアクセスを提案できればたぶん人が呼べる。それこそウェブサイト。

井村:特にね、山口市はね、ニューヨーク・タイムズに選ばれたので英語でも発信するとできやすいのでそういうことも含めてやっていってもらって、こういうのはもうずっと継続するものなので、1 回作って終わりではないかな。コンテンツ系はずっと続くので。

飯田:結構更新、更新で。やっぱり最近インスタとか、なんか 1 日で消える情報と、残す情報を使い分けがあります。あれも確かあの若い子たちっていうのは、もうずっと残さず、今の最新情報欲しいから、すぐ消える方の情報なんかありますよね。

井村:はい、ショートストーリーですね。

飯田:すぐ欲しい、新しいのが欲しいから使うわけですよね。ずっと残る情報と、すぐ消える情報等の組み合わせがすごく大事なと。

井村:それ山口では、やりがいがありそうです。

飯田:ただ、あまり力入れない分逆にこれからの特に観光業も含めて、町の姿勢が強いので山口県っていや待たずにね、攻めていかないといけないのに結構わりかしもうしょうがないよね、みたいな雰囲気漂っている。

井村:うち、この地元社員がひとりですけど地域サイト立ち上げるときにはそれを言っていて、何も無い、何も無いって言うのです。だけど実際ね 3 年間ずっと運営して、もういろんなことがあるっていうのはよく分かって、地元再発見をしていますね。

飯田:本当に食べるものとかでもすごくいいものいっぱいありますよね。何出すかによってその思いつかないのか、探せばたぶんね、衣食住を含めて結構。あと外だと体験できるということとかもありますしね。海も山もありますしね。

井村:はい。

飯田:あと最後になりますけども、やっぱり我々この学会って今年も IT 系だけど男の子が多いイメージがあるのですが、今の話ノーコード、ローコードの部分とかってこういった業務改善はバックオフィスといった総務だと別に女の子でも、いいわけじゃないですか。特に、そのバックオフィスから逆にフロントの営業の方の効率化こういう方法あります、製造現場の方の工程管理はこういうのがありますよ、という部分だと、男の子では逆に無くて、女子学生がもうちょっと増えても、逆に女子だとその就職できなかったけれど、これができたらね、やっとなんか一緒にいいですか。

井村:3 年前に新卒が 1 人女性だと東京の方ですけど、彼女なんかはコードを書かなくてもいいから、さっき言った一人前になった 1 人ですけど、だから最初の敷居が高く感じられているみたいで、IT 自体が。だからそこが我々の「Drupal」はちょっとハードルが低いので、インターンとかして知ってもらえれば、我々は女性でも、現場今 4 人います。1 名は中途採用しましたが、彼女も未経験ですよ。今はちゃんとやってね、プロジェクト管理しながら、お客さんと話して構築していましたね。

飯田:やっぱり、何か一緒にイベントとか、オープンキャンパスとかでやっています。高校生のときにやっぱりどうしても IT 系って男の子、女の子でもいいよって一緒に例えば、体験授業とかなんか面白いものを一緒に考えてもらってそれをやれば、高校生がそんなにたぶん自分がやろうとしていることに基本的に IT の活用の方ですので、開発の方じゃありませんから、活用であれば女の子でもいいところ全然それがたぶん伝わっていないですね、高校生にね。

井村:そう、そう、そう。

飯田:そこの伝えるときの何かプレゼンを一緒にやってもらえれば。

井村:そうですね。特にうちも例えば経験者がちょっと話をさせてもらうっていうのは結構説得力あるかなと今も思いますし、我々夏休みには、高校生向けのサマースクールやっています。5 日間。たまたま今回近くの高森高校と中学生もいて、全員女性でした。4 名ほどですね。実際「Drupal」使って情報発信とか、インタビューしてやってもらって、みんな喜んでやってもらったので、ああいう経験をしてみたいかなと思いますね。

飯田:コンテンツによっては、サマースクールで中学校にバスで呼んでおいてここまで連れてきてって、1 日体験して帰るのであれば、全然。中学講座で、うちの学校で勉強したらこういう会社で働く女性いっぱいいたよね。女性もできるよっていうふうなイベントをやれば、それは確か女子学生が地域に、東京とか、大阪とか、山口県でもそういった部分ですね。

井村:はい。1 人は中途の女性ももう家族もいて子どももいらっしゃるけど、そういう中でもリモートですと仕事ができるし、割とうちは時間融通ききやすい制度をとっているのでも今日は早くいう形でも働きやすい環境もある。

飯田:ちょっとそういったのはまた何かこれからも一緒にいただけると、地元の学校としてやっぱり地元の学生がほとんどなのでやっぱり県外から入学してくることはほとんど今いない。全部地元だと、勉強したい内容が無ければ、県外で違うけれど、それが山口県で学べて、実は女の子でもできるよってなれば、男の子にプラス、女子が増えれば、もう学科内定員いっぱいになる。

井村:そうそう。本当は今回はね、女性がいればいいなと思っていましたが、残念ながら女性採用できなかったのですが。

飯田:ぜひちょっとイベントを一緒にやってもらえればと思っています。あと皆さんの方から聞いてみたい、何かあれば、ちょっと質問の方とかお願いできますか。

美柑:私は大丈夫です。

飯田:いいですか、皆さん何か。

市橋:はい。私も大丈夫です。

飯田:逆に皆さんからもうちょっとこれ言っとかんといけないってことありますか。

井村:私はなんていうか山口県に進出して、せっかく山口来て、結構山口すごいところだと思っています。さっきもずっと話されたように、すごく勿体ないです。いろんなものがあるのに、何か一歩抜けきれない。県民性ですかね。あるところを外部から来た人間がちょっと日本あるいは世界に発信できるようなコンテンツを作っていきたいなっていうふうには思っているので、ちょっと漠然としています。本当その 1 つにうちは「Drupal」を担いでいるので山口県「Drupal」を目指すって最初に進出というふうに言っておきまして、そういう目標を掲げていますので、もし何かちょっとそういうきっかけがあればまた声かけていただければと思います。

飯田:うちの学校の会議の中もたぶん、柱の 1 個だと思うのですがすぐにコードは書かない学科なので、基本的にノーコード、ローコードっていうのをやっぱり業務改善一つの武器として教えていく中に「Drupal」っていうのがたぶんあると思います。

井村:最近、やっぱり「Drupal」の要件が日本でも増えていると言っています。逆にエンジニアが少ないので、それでなかなか困っている状況ですね。

飯田:そうだとはいえ、企業で欲しいけども採用が、自分の会社でどう扱っていいか分かんないから、そういった雇って、うちの会社の製造業でこの子に何してもらったうちの会社製造部分が良くなる、

あと営業部隊の人たちの仕事が楽になるのかっていう部分だとかと、結構バックオフィスが多い方のバックオフィスの人数をもうちょっと入れたら、効率化すればね。あの現場に回せる可能性がある。特にいろいろ今回聞いていたアンケート最初その分見ると、たぶんそこがネックだと思います。だから逆に、これからの企業はたぶん今回メタ・インフォさんは、明るかったけども、でもこれから他の会社さん、あまり明るくない方々とも我々聞いて、やっぱりそれ逆ですよ。何が分かってないのかわかっていうのを知れば今回のアンケートの価値があります。逆に分かっていないことが分かりますが、それを知りたいと思っています。今日は本当に逆に明るかった部分が分かったのでびっくりしました。ぜひいろんな部分がなければ、文科省の方もアンケート取っても同じ人ばかりだと、何か偏った結果は出るより、逆に見えないところが見えたり、見えているところをもっと明るくなったりっていう話が今日聞けてよかったです。ありがとうございました。一応これで終わりますので、本当ありがとうございました。

井村:どうもありがとうございました。失礼します。

美柑:ありがとうございました。

4-2. 岡崎木材工業株式会社

日時:令和7年1月29日(水) 10:00~11:00

担当者:専務取締役 岡崎 雄一郎

実施者:学校法人 YIC 学院 飯田・市橋

(以下、敬称略)

飯田:岡崎木材株式会社の強みについて、教えていただきたいのですが、地域で No.1 これだったら負けないものがあれば教えていただければと思います。

岡崎:弊社はお客さんがゼネコンの、ちょっと大きめの建物の中にも工事を受ける会社ですけど、この地域にも何社かももちろんいらっしゃるのですが、これだけの規模でやっている会社って、そんなにないです。だから、そこは1つ強みで、あと図面って言って、施工図っていうのから描いて、最後の納品取り付けまで、一貫して木に関して全部やるので、意外と全部やるって幅が広い中、いません。例えば、建具だけやるとか、家具だけやるとか、創作だけやるっていうのは、あつたりしますが、そういう一応木のカテゴリが全てやれるから、地域ではちょっと抜けているのじゃないかな。

飯田:分業設計は、チームで普通しますよね。設計から施工まで一貫通貫というか。それは確かに強みですよ。地域社会ではこういった形で貢献されていると思われていますか。

岡崎:はい。まず公用地域で売れてっていうところですよ、お客さんが個人じゃないから、個人に向けての仕事はほとんどないですね。やってないです、ゼネコンの方を中心にやっているから、地域への貢献でしたらまず雇用ですね。あとは、人材育成を含めてやっているのはやっぱり木工教室とか、子どもに向けてやって欲しいっていう声がやっぱり地域からもあることも。JC とかの団体からもあるのでそこは積極的にやっぱり出るようにしていますね。目的は、最終的には弊社を知ってもらう。個人相手にやってないから知ってもらって、ゆくゆくはもしかしたら就職先になるかもしれません。そういう活動ぐらいですかね、今やっている地域に対しての貢献は。

飯田:ありがとうございます。あと地域の産業団体とか、自治体とかと連携してされていることってありますか。

岡崎:産業団体、自治体、例えばね、連携してまでは行ってないかもしれんけども、さっき言った、例えば小郡だったら、大内まちづくり協議会がありますね。あそこからのやっぱオファーっていうのは、5 教室ですけどね、あって、あと幼稚園、保育園が多いのだけど、木の木切れで積み木にして遊ばすとか。ああいったなんていうオファーですかね。ありますから、それはもう無償で全部提供していますよ。

飯田:なるほどですね。そういうことその下にも絡んできます。イベントやボランティア等が基本で今のような感じ。

岡崎:オファーがあればね。

飯田:もう本当にボランティアって結構地域の団体がイベントとかされていますからね。

岡崎:そういうのがあったら、積極的に参加するようにしていますね。

飯田:山口って、小都市でも、地元の課題、特にいろいろあると思いますけども、それを木材っていうのを使って、何か課題解決に貢献するっていう部分で、今、されていることもあれば教えてもらえればと思います。

岡崎:さっき言ったように、お客さんが限られているので、そこを中心にやっているから地域の課題解決になっているかどうか分かりませんが、今回市橋さんみたいに戻ってきたいときに就職先があったわけですね、市橋さんは。だから、その一つにはなりたいたはいつも思っていて、外出てね、帰ってきたときに、帰りたいけど帰った先に就職先がないって言うふうに、もしもそういった課題があるのであれば、そこはその一端を担いたは思っています。

飯田:受け入れですよ。

岡崎:思っているけど、ただ会社の PR 度が低かったり、認知をしてもらっているのが低かったり、完全に連携してみたいな形にはまだなっていないかもしれませんね。

飯田:ありがとうございます。あとは人材育成、これもどういう会社もよく人を育てるって話がありますけども、新卒あるいは中途採用の方で準ずる能力のスキルをどういった方を採用するとかってあれば教えていただければと思います。

岡崎:何が別に専門知識とか、専門技能が最初からないと入れない会社ではないので、入ってから覚えてくれればいって言うふうに思っています。なおかつ、職人の世界ってやっぱ 10 年スパンぐらいちょっとかかるから、やっぱりそこに向かって行きたい人じゃないとなかなか続けられないですよ。だから、本当に物を作る職人になりたいっていう、そこが一番、入口としては、大事なので、そういった気持ちを持った、これはもう新卒であろうが中途であろうが、なりたいていう気持ちを持ってきているかっていうのは大きいかなとは思っています。

飯田:なるほどですね。現場の職人ですよ。

岡崎:それは工場もそう、工場で作る職人もそうだし、現場も一緒ですよ。

飯田:あと、バックオフィスの方は、どういう採用をされていますか。

岡崎:バックオフィスといえば、経理とか。それももちろん採用しているので 2 人います。

飯田:それは入られてから覚えられた感じですか。

岡崎:そうですね。例えば、商業高校とかは、商業簿記とか、多少勉強はしているでしょう。そのベースがありさえすれば、実際は覚えるのは会社入ってからだと思います。勘定科目もね、知っとっても、う

ちの勘定科目が何かっていうのは入らんと分からないでしょう。

飯田:そうですね。それも会社で勘定科目が違いますからね。

岡崎:基本、ゼロベースだったら大変ですけど、でも、それでも良いかなぐらいの感じです。

飯田:それは、たぶん現場になるかなと思いますけど、具体的に働きながら指導していく、とにかくメソッドっていうか、システムとかって何かありますか。

岡崎:例えば、うちにはないのは、1年目はここまで目標にしようとか、キャリアアップのための何か目標みたいな。だから、それが具体的にあるようでないので、やっぱりそこは作っていかんといけんってことで今進めながらやっている最中ではありますかね。

飯田:そうですね、分かりました。ありがとうございます。あと業務効率について何かアプリを使ったりとか、IT技術を使ったりとかいう何かやられている部分はありますか。

岡崎:今まだ、どっちかというとアナログの方がかなり強いので、そこを今ちょっと経理の方からだけでも、少しずつDX化って言われる部分に移行していく、今準備を進めながらやっているって感じですかね。

飯田:なるほどですね。だからさっきバックオフィスの部分やフロントについてもこれから人材があれば、うまく使える。例えば育成システムとか頭にあるものを形にして提供してくれる人材の採用、まだこれから可能性のある職員がいると、もしかすると勉強してもらうことができれば効率化するかもということですね。

岡崎:早いでしょうね。やっぱり。

飯田:そういう人材がいると助かるということであれば、ニーズとしてはありますね。分かりました。ありがとうございます。あと先ほど言ったキャリアパスについても、今言ったように、まだ段階で作られているってところでこれからだと思いますけども、ただやっぱりそれを作るためには、やっぱり業務をある程度分かる人間と現場と関わりながらちょっと形にしていくっていうのをサポートする人材がやっぱりいるという形になりそうですよね。今やっていることとかですね。ありがとうございます。あと、次の質問はなかなか分かりづらいかもしれませんが、御社の中で理想の社員を、3つの言葉で表すとすると、こういう人物が岡崎木材の人材像みたいなものはありますか。

岡崎:まず「やる気」「元気」「自主性」かな。3つとすれば。

飯田:そうですね。ありがとうございます。そういった方々を育成するためには、どんな取り組みをされていますか。

岡崎:これ何て言うかな、教える。例えば新入社員に教えるのは上司。ここの育成じゃないですか。教える側の育成。だから会社として今やっているのは、例えばリーダーが、班長が今回いるけど、これ職人じゃないですか。ほとんどね。ここの育成ですね。

飯田:なるほど。

岡崎:やっぱり昔ながらの、なんていう気持ちの持ち方だけでは、昔ながらって何かって自分の企業風土を教えるというよりは「見ろ」みたいな、自分で考えるだけそれが普通だったじゃないですか。それじゃもういかんわけだから、その意識の改革っていうのを今、この上の層でやって。出来なければ教えられないから絶対。

飯田:いや、その通りで、入った方々のその成長を促すためには、上に立つ人がきちんとその道を引っ張って行ってあげないとなかなかそれも難しいですね。であれば確かに見て覚えろ、ではなくマニュアルや育成システムが必要ですね。

岡崎: 取り組みをここでやっています。

飯田: リーダーの方の育成ですね。それは大事な事かなと思います。ありがとうございます。

岡崎: それとあと例えば 1 人、来年 4 人入る新入社員、4 人はそれぞれに責任を持ってもらう人を決めているけど、例えばこの A という子を育てるのはこの人だけの仕事ではないって意識を全体で持つってことだね。みんなで、担当者はこの人だけでも、あくまでもそれだけじゃないよっていう会社全体で育てるよ、みたいなやっぱりその雰囲気を作る。

飯田: やっぱり仕事って組織でやっていますよね。やっぱりコーチが何人いてもいいかなと思いますので、その担当コーチ以外のコーチもちゃんと関わって育成する。

岡崎: みんなで関わっていますね。この人も半年に 1 回ぐらい変わるみたいな。みんながこの A という子の性格を知っていくとか。

飯田: ですね。多様な考え方を知る必要はありますね。どうしても最初の恩師に引っ張られる場合もありますので、最初はこの人に習ったから、こういうやり方が正しいと思っちゃうと、人の話聞かなくなっちゃいますからね。

岡崎: だから、それを最初のうちは段階の若いときから担当コーチの入れ替わりを行っています。

飯田: 多様性でいろんなリーダーの考え方があるってことを知ることによって、柔軟性が出ますね、本人も。自分がリーダーになって後輩を預かったときに柔軟に指導ができますから、それはやっぱり最初に出会ったその 4 人か 5 人のリーダーの話聞いて、育成された人物って、次は少し柔らかい人間なるのかなってというのは、たぶんいい取り組みだと思います。だから、今のが、キャリアパスですね。だから、将来のキャリアパスを知るためにはいろんなリーダーの考え方を段階的に体験することによって幅が広がっていくということですね。これが新しく岡崎木材でされる新しい育成の仕方なのかなと思いました。あとは、専門学校の学生さんもしくは雇用をしていただけるときにも人間面とか、あるいは IT 技術でどういったことを持っていればいかなって最低限これだけ持ってきてくれよというのがあれば、教えていただければと思います。

岡崎: 例えば結局、中小企業は、大企業は例えば IT 推進室とか、その専門のやっぱり部署がたぶんありますね。できるだけその専門的な知識をいっぱい吸収されて入られると、逆にすぐ出せるだろうけど、我々中小企業は、例えば IT のことだけであればいいって人材は求めてないですよ。例えば、経理をしながら、そっちをやらしてもらわないから、今勉強は IT の方を中心に、例えば専門学校でやっているかもしれんけど、実際それがすぐに中小企業って役に立たないです。自分との業務をまず覚えないうちは、どこにどういうシステムを入れていったらいいか、分からないですよ。あらかじめ入っているところであれば、一発に役に立つんだけど、そういう会社はそんなに多くないですね。だから、経理の仕事とか、総務の仕事をやつつやるとか、そういう何か意識を持ってもらっておかないと、入ってから全然自分が本当にやりたいことができてない。そこのところの何か意味がなかなか中小企業の方は難しいだろうなって。だから入ってから本当はこういうのがやりたかったのにこういう勉強したのにすぐじゃないですよ。最初は業務の中の一つの部分を担ってもらう上で会社入ってから、もしかしてその会社のシステムを変えていくのにすごく実は力になるけど、その業務は分かってないのに変革はできないじゃないですか。そこなんじゃないかなと思うのですが。

飯田: そうですね。ただ、だから我々は今考えている人材は、その汎用性のある人材の育成、どこの会社入っても入ってから仕事の業務体系の全体像を学んで、例えばあの現場の困りごとと一緒に考えて変えていくっていうふうな人材だから。

岡崎: その会社の業務からじゃないですかね。だから、できるかどうか。会社全体の業務を把握していくというか。例えば、経理の一担当者からスタートしてとか、総務の担当でスタートして、それからだろうと思います。だから、その何か認識が違ったら、自分がやりたいものと違いますみたいなことにしかならないですよ。それを最初からその学校で学べるのがすぐに活かされるかといったら、そうじゃないような気がする。

飯田: そうですね。たぶんその辺りは、自分の好きな仕事を就くってなかなかないですから。入って会社の仕事を好きになるっていうことを、学ぶ方法ですね。分かりました。ありがとうございます。あと、多様性と包容性という部分で、多様なバックグラウンド、結構、最近障害者雇用であるとか、あるいは外国人雇用とか、女性の雇用ですよ、こういった方々がもし仕事で活躍するためにはこういったことがあれば、できるか等、何かありますか。

岡崎: 去年までは、ろうあ者。もう 50 年ぐらいかな。たぶん 50 年ぐらい雇用をずっとし続けてきたのだけど、その方も一応退職されたので、今ゼロで、ろうあ者は。だから会社の歴史としてはそういった方も、もう 50 年ぐらいずっとやり続けてきたバックグラウンドはあるけども、その大変さも実は僕らがすげえ経験してきているので、今とりあえず退職されたから、次の人っていうふうには向かれてないのは現実あります。その大変さを身に染みて経験しているから、だから、ただそういうバックグラウンドはちょっと持っているかなと思いますね。そうは言っても、どちらかという外国人についてはまだいけませんので、女性か、ここの活躍の推進っていうことは今やっているのかな、今、例えば、現場に大工で 1 人女性がいて、来年産休に入るうちの 1 人もまた女性がいて、現場の大工志望でね。あと工場の方にもう 1 人社員がおって、彼女たちは別の仕事をしとって、下関に職安の木造の職業訓練があって 1 年間通うやつ。そこに自分でなりたいてって 1 年間勉強してきている子たちなので、やる気があって全然違う。大工になりたくて来ているから。だからその子だけが辞めていないの、やっぱり。おるけどまだ新卒で入って辞めていないのは。その子たちが入ってきてくれたってところから社内で結婚した子もおるし、子どもも増えて産休入って、また復職みたいなことを今やってくれているので、外で働く仕事やから、やっぱり妊娠したりしたらね、もう外でられないでしょう。そのときは、事務所に入って若い方で CAD 使えたり、図面がかけたり。勉強しなくても、すぐできる。やっぱり若いので、だからそんな仕事をね、休むまでは与えて、また復職してすぐしんどかったのか、事務所で仕事して本人はやっぱり現場に出たいとかいうので、もう彼女らのライフスタイルに合わせたそういう新しい働き方は、今女性についてはかなり用意している方じゃないですかね。

飯田: 大事なことですね。結構戻ってくる場所がないということがあると問題ですよ。

岡崎: その気持ち、このやる気、そこをやる気と自主性をやっぱり感じられる方には、やっぱりいろいろな働き方は柔軟に提供していると思います。

飯田: ありがとうございます。あとは採用活動の人材確保というところで、現在の採用活動で困っている、苦労する部分がありますか。

岡崎: 今、うちにどっから入ってきているかという、高校生の新卒、それとさっき言った職業訓練からの入社。この 2 つがメインですよ。

飯田: 新卒ですね、ほとんど。

岡崎: ありがたいことに、何か先輩が残ってくれたりするから、学校からも多少 OB がおるっていう安心感なのか、学校でもすすめてくれるのか、選んでもらう選択肢の中に入れてくれているのか、ちょっとはよう分らんけども、オファーはある。給料もね、ちょっと上げたからね。やっぱり 16 万ぐら

いやったやつが、20 万ぐらいにしたら、今年は多くて、他と比べてね、だから高校生とか、もし地元の新卒は比較的それで困っているって、困ってないっていったらおかしいけども、すべきことをしながらやっているの、何となく 1 人、2 人のオファーが来るので、それは彼らの人たちが求めているだろうというところについては対応しているからだろうとは思いますが。給料の面とかねさっきの女性の育休とかって、そういう先輩がいるかどうかの大きいじゃない。実際にそういうことをやってきた。ただ、大卒の新卒って、まだ採ったことないですよ。だから、そこは何か採りたいなと思って、今一生懸命いろいろ動いたりしています。

飯田: 高校とのルートは、今確保されていますね。

岡崎: ある程度できているかな。

飯田: 新しいところですよ、はい。基本は新卒採用だっていうことで。

岡崎: 中途は、ほとんど来ないので。中途があるのが、今の職業訓練の方やね。中途が職業訓練で、新卒が高校。もちろん、専門学校からも入ったと思いますよ。

飯田: まず、専門学校の採用についても、特にあれば受け入れることは。あと、採用活動にミスマッチとかってこのあたりで別に専門学校に限らずに、どの部分で困ったことありますか。

岡崎: だから、辞めていく全員がね。どこまで喋ってくれているか正確ではないけども、辞めていった方の大体やっぱりいうことは大きくは、成長がやっぱり遅いように感じるわけですよ。10 年かかるか、3 年経ってもまだできないことじゃない。そのときに友達とか、例えばみたときに、車の営業の仕事をもし仮にやっていた子がいたとしたら、売っていますよね、3 年あれば。身内が買ってくれたり、成果が何か見えたり、いや俺 3 台売ったよとか、かたや 3 年経ってもまだ全然枠も作らせないから成長を遅いようにやっぱり感じるだろうなと思います。友達と比べたときに、これ自分向いてないじゃないかってやっぱり自分で線を引いてしまう子がやっぱり多いので、そこはミスマッチじゃないですか。最初はやれると思って入って、甘くなかったという。でも、そこを乗り越えないと実はいけないけど、そのミスマッチというかな、最初の彼らが思い描いた自分の成長スピードと、周りの成長スピード、友達とか、例えばマツダの工場とかやったら、俺らからすると、もう仕組みされているわけじゃないですね。そのシステムが。だから何年かしたらやっぱり給料上がってきたり、分かりやすいと思うので逆に若いうちに上がってきたり、途中からそうでもないみたい。だから若いうちに上がってくる確率が高いのは、工場とかの方だと思います。でもそれは実は仕組みされているっていう部分があって、自分で習得したものとの差って、だからそこが理解できづらいっていうか、若いうちは。あの辺をどう伝えていくか、というところ。

飯田: 最初の話、育成システムですよ。その部分が見せることができると今みたいなことはなくなるだろうな。1 年目の理想像、2 年目、3 年目ですので、それにちゃんとサポートのリーダーが入って、きちんとやってきているっていうね、彼らの成長に、人生の設計が見えるようなことですよ。だから、それで遅くなくて順調だっているのが見えないと、自分が標準モデルより遅れていると思って、本当は順調に来ているというのが伝わってなかったっていうことですよ。

岡崎: それに、こっちは気がついていても実際今教える側が、気が付かんとそこに向かっていけないので、そういったことも今、ここにみんなで話し合いながらの意識を持ってもらって、そのシステムを作るにしても、この上の方が納得したものを作っていくと、会社が例えば指導して作ったところで人が作ったぐらいのイメージだよ。それは意味ないと思っているので。ここは、リスクがあるから作りたいというのを言って、初めて一緒にやろう、なんだろうな。

飯田: そうですね。岡崎木材メソッドみたいなのを、作って、理想の方向性は、社長が示します、が作るのはリーダーっていう部分ですよね。

岡崎: 今、当然示しつつ、理解する。その最中です。

飯田: 専門学校に求めること、また不足していると感じることはありますか。

岡崎: 僕ら、どっちかいうとこっちの作る方とか、付ける方の方に集中しているので、そこは不足していますよ。それ職人はね、高齢化しているから。今回YICの IT 系ですかね、DX 系に不足しているかっていうことは、今のところは頭数がおるから私達も、そこはあんまりまだ不足しているっていう認識はまだないでしょうか。

飯田: はい、ありがとうございます。あと、今後の展望っていうところで、今後ですね、新しい領域とか、事業分野とか、こういった方向性に当然木がベースにあると思いますが、方向性とか考えとかありますか。

岡崎: 事業については、さっき言ったゼネコンからの仕事がメインなのを少しでも自社独自でやる仕事っていうのを増やしたい。だからちょっとした元請けになったっていうことだったりする。だから、そういった部分っていうのはやっぱり売り上げの何ていうかな、分散っていう意味においてはやりたいたいというふうには思っています。その事業展開、人材育成うんぬんになるかっていうと、それは元請的になってくるから書類を多く作らないといけないとか、いろんな手続きをしないといけないっていう、今までにはない部分のスキルを持った人も必要にはなってくる。

飯田: だから、元請けになろうと思ったら仕事を新規で提案できないといけませんね。岡崎木材のスキルとか、ポテンシャルでこんなこともできますよ、やりませんかっていうのを、ある程度大きい会社に行く、なかなか個人に総合的な木材の製品を売るのは難しいと思います、そういった今までなかったような、これだったらぜひやってくださいっていうふうな何かを作る必要がありますね。

岡崎: 営業的な部分ですね。書類的な部分っていうのは、今までではない力をつけないといけません。

飯田: お客さんを見つけるということですよね。自社が何を提供できるかっていうのを当然社内で考えて、提供できるものを誰に売るかっていうお客さん探しですね。

岡崎: 何を売るかってことで。

飯田: であれば、やっぱりある程度会社の全体が見える方じゃないと。あとはどのスキルがね、岡崎木材の強みだっていうのも把握されている方じゃないと、これだったらここに売れるっていうのはね、やっぱりある社会のことがある程度分かってその社会で困っていることを聞いて解決できるよっていう提案ですよね。なるほど、分かりました。今の岡崎さんの考えを実現していただけるような右腕といい方ですけど一緒に考えてくれるスタッフですよね。こういった人がいるとその岡崎さんの考え方を助けてくれるのができるかっていうのはありますか。

岡崎: 結局、うちの会社の今の本業的な部分の理解ができないと、たぶんこういうことができるから、こういうことができるじゃないかっていう発想にならないですよね。だから、まずはやっぱり大事なのは今の本業の部分に精通していく人材になること、だけど、まだそれがある前提でいくと、やっぱり視野を広く眺められる習慣を持っている人っていうことになるのでは。

飯田: 自社のこともよく分かった上で、どういう人たちと組めば、こんなことが起きるよっていうのを想像できる人材、新卒すぐじゃなくて。やっぱりしばらく岡崎木材で 5 年、6 年働いて初めて可能ですよね。

岡崎: だから次のステップですね。まず、本業知らんとできんからね。俺も最初からできたわけじゃな

いですから。知っていったって役割が変わったりしてそういう発想になっただけやから、役割変わらなかつたらもう現況しか見てないですよ。だからそこは成長とともに役割を変えていってもらおうという。仕組みを社内でどう作っていくかだろう。

飯田: そうでしょうね。適任者は現場の方かもしれないし、バックオフィスの方かもしれないし、けども、たぶん考えている部分を一緒に実現してくれるっていうことはやっぱり本当に入社すぐじゃ難しいから、やっぱり時間はかかるけど、必要な人材ですよ。それがないとたぶん新しい部分に今までと同じスタイルの仕事当てはめられなくなりそうですもんね。それがたぶん育成の中に1つ組み込んでいく部分ですね、これからね。あと、地域社会では先ほど以外とか、他にも何かこういう行政とか何とか絡めていきたいなっていうのがありますか。

岡崎: 実はね、そこはもう作品渡していかんといけんのだろうね。ちょっとね。何を絡んでいけるかなっていう。

飯田: さっき言った岡崎木材も企業的には大きい部分があるので、やっぱり市とか県とかに働きかけるこの前の東京オリンピックのスタジアムの一部をされましたよね。そういう実績を地元にもPRした方が良いですね。

岡崎: 知ってもらってことだろうね。まずはね、今県とかに働きかけに行くけど知ってもらえてないので、知ってもらって活動、ちょっと俺はあの会の方を利用させてもらいながら、弊社もPRして帰ろうかなとそんなことは考えていますけどね。

飯田: そうですね。だから、このあたりがたぶんこれからもSNSとか、動画とかホームページとか分かりませんが、そういう部分での発信ですね。人材的にも本当にいいものを作ってられるので、それを知ってもらって部分にどう出すかっていう話もね。

岡崎: だから、県の方、国の政策でね、今、脱炭素に向かっていくという中で、木材の促進っていうのをやられているので、そこではもう完全に合致しているわけですよ。いただいた材料とかね。SDGsを取って社内で今やれることっていうのはやっているの、そういうPRも然り、もう1つ今何か新しい世界機関がいろいろ出ているけども、そういうものを取得することも必要なのかなって最近思うようになりました。

飯田: そうですね。社会に貢献しているっていう部分ですかね。今、裏側の部分ありますけども、うちの学校とかいろいろ連携していただいて、逆に岡崎木材とYICを使って何か新しい一緒にできそうなことって何かありますか。

岡崎: 前もね、ちょっと授業の中でやらしてもらったけど、僕らにはない発想が若い方はあるし、彼らが言うことが全てビジネスってあるかってそうでもないけども、やっぱり一つのヒントにはなるからね。僕らがテーマを例えば決めさせてもらって、その問題解決を一緒にしてもらおうとか、いろいろそれは連携ができるのであれば、させていただきたいなと思います。例えば、今もう他のチームでもやったらPRがね、下手くそだから中小企業って。そこをどういうふうにしたらいいか、動画作ってもらったことあったじゃないですか。ああいうきっかけ。こっちの新商品的な、木を生かした何か、前はゲーマーに向けて、ゲームばかりやっている箱だったね。レアな客層に向けてやる方が、僕らは良いです。

飯田: 付加価値の高いものね。

岡崎: レアの方が欲しがると。レアの方が。一般大衆じゃない、一般大衆に向けていたらもう安いしかない。でもそれは確かにこういう人たちもおるとするのは僕らちょっとやっぱり世代間的に分

からないじゃないですか、若い人じゃない。それを教えてくれたとかね、それからすぐにそれは形にはなっていないけども、しかし近い将来ね、そういう意識が役に立つ。もっと可能性があるし、連携っていうことに関してはね、可能性があればどんどんさせていただきたいとは思っていますね。

飯田:木を活かして県とか、市の仕事を一緒にするっていうこともたぶんできるかな。そのためにはやっぱり先ほど行政、我々もそうですけど、行政とのパイプをきちんと作って行って、それを報道とかに知らせていくとね、引っかかってもらったりしますので、そういったのを一緒にできるとたぶん win-win ですよね。岡崎木材の話も PR でき、なおかつ社会貢献できるのを一緒にやっているというのでね、行政や地域も楽しくなるようなですね、すぐにこういったものはないかもしれないですけどゆくゆくはですね。いろいろ考えていくことはできるかなとは思っています。あとは、次の質問が似たようなことになるかもしれないですけども、専門学校で学んで欲しいこととか、こういったことが何かあれば、ちょっと教えてもらえればと思います。

岡崎:例えばですけど、僕も建築家、一応大学出身で。でもそこで学んだことって、社会出たらほとんど何て言うかな、役に立っていない、役に立っていないという語弊があるけれども、違いますよね、やっぱり。社会でどんどんその会社のシステムだから、そもそもそういうものっていうところに意識を持ってないと、今やっていることがすぐ役に立っているのは例えば、さっきいった大手とかはそういう所があったりするから 100%役に立つ可能性はすごくあるけど、中小企業はそうでもないですよ、やっぱり、さっき言った多能工にならないと。

飯田:そうですね。多能工ですね。

岡崎:だから多能工への意識をやっぱりちょっとつけてあげとかんと、ミスマッチが起きる可能性はあるかもしれないです。多能工にならないと、逆に本当にやりたいことに辿り着かないので、最初は違う仕事からスタートして、もしかしたらスキルが活きるのは、さっき言った会社のことが理解できてからかもしれないです、提案がね。そのときは勉強していたねというところから違う、本当のやりたいところに繋がってくるのが実際現実なんじゃないかなと。そういう勉強も、勉強っていったおかしいけど、意識も必要だとすると、やっぱりインターンシップって大事になるだろうなと思います。

飯田:社会にできればその多能工っていうか、会社に入ってこれしかしませんじゃなくって、結局その延長線上にいろんな仕事はあるわけだから、それを全部しなくちゃならないのが当たり前じゃないですか。けども、どうしても自分が勉強してきたのはこれだからこれ以外はしたくないでってなるとミスマッチになると思うので。

岡崎:だから、その DX 化はもうますますだから、進んでいくのはもう間違いないので、今まで DX 化できてない会社ほど、役に立つ確率はすごくあるわけですよ。今すぐじゃないけど、間違いなくやってそういう何か野心も持ちながら、中小企業を選択してもらってという生きる力、活かせる今を持って勉強したものは本当にあの専門学校なので、活かせる人材になれる可能性は秘められているとは思っています。

飯田:そうですね。そこは確かに DX が使いこなせれば武器だけでもやっている仕事はその会社の現場のこともできるようにならないとそれのみじゃなく DX の武器を持っておいた上で、その会社に合う働き方じゃないですけども、営業もできるし、経理もできるし、その方が会社にうまく合うように、自分自身変えていける柔軟な人材育成でしょうね。

岡崎:例えば、うちも今経理の方を DX 化しようと思っているわけですよ。でも、今の 2 人のうち 1 人は短大出て簿記とかまでは、その前に商業高校にいたから簿記系は勉強して、短大入っていて、2

人とも。両方とも短大卒。だから、大学の勉強でまたちょっとね、幅が広いから、簿記自体、簿記は勉強して入っているけど、会社入ってから、いわゆるアナログでしょ。何が役に立ったっていったら、たぶん手計算の速さだったり、正確さだったり、あとエクセルを使いこなせる。この2点というのは、あとは基礎知識ですよ、簿記の。ここの3つぐらいだと思いますね、すぐ役に立つもの。でも実際このうちまだできてないからアナログでやっていて手計算をしながら、エクセルを使いながら計算しながら、原価管理の移行を導入していくけど、これをずっと今アナログ的にやってくれているのに、DX化をしようとする、どういったシステムがあるかっていうことが全然知識がないわけですよ。まだまだ、そのときはたぶんね、IT化が進む前のときで学んでいるから。だから、今やっているのは、あの県の産業振興財団からね、あれがなんか勉強させてくれるじゃないですか。派遣してくれて、やっています。それはもう勉強のためにやっています。どういったものがうち取り入れられるかみたいな。ここを今やっていますね。仮にあったとしても、例えば専門的な業者がいろいろ提案してくるじゃないですか。そこの何か基礎知識はあんまり持ってないから2人は、言われてもちんぷんかんぷんとは言わんけども、若いからある程度は理解できるけど、そこの知識ってないですよ。やっぱりどちらかというと、そこはある人が入ってくると、たぶんそのシステムを作っていく上には専門業者の方に頼むようになると思うけど実際、その子を作るというよりはね、専門業者で専門業者の説明を理解できるかどうかは大きな部分があって、今例えば YIC で勉強してきた人達はできるだろうと思います。そのシステムが理解できれば、覚えも早いから絶対、すごく役に立つ、でもここに行く前には、この前の実際に自分で経験しておかないとこれを経験して、いや、こういうことは勉強してやってきているから、どれだけ作業効率が良くなるかはピンとくるわけですよ YIC の人はですよ。そこで初めて役に立つので、会社でこれをやりつつ、次の展開に来たときかなり重宝される。人材になるでしょうね。

飯田:まさに我々が作ろうとするのは、このような人材なんです。自分で全部やろうと思ったら、2年間では絶対無理です。我々が育てる人材はどうすればこの仕事がうまくできるかピントきて、これは自分ですのかパートナー企業を探すのかなど立ち回りができる人材ですね。

岡崎:それでいいです。

飯田:それが2年間でできることってというのは学校の強みになります。

岡崎:プログラマーになろうと思ったら、もう2年だからね。作りたいのはここだから、言うてることを理解できるぐらいになっていけばいいわけですよ。作るのは専門業者だから。運用するにしてもシステムが分かってないと運用できない。困ったときにどこにたどり着いたらいいかみたいな。今うちの子たちはそれがゼロベースから、やっぱなかなかこっちに入っていくときに言われたことしかできないかもしれないけど、こういう知識がある子がおると、それはまた運用速くなるだろうなと思うから、今から先必ず重宝される。ただ、これすぐじゃないよ。はいつた先だなと。

飯田:我々はその基礎の部分についてある程度授業中教えて、専門的なことは広く浅く学ば人言っていることを聞いて、何が求められている察知できればこういう業者があって、こういったソフトがあってってのを知識として持っていれば、あとはどれを使うか見極めがつけばよい。専門学校の中でやる勉強は業務アプリの使い方や生成 AI の利用方法などの基礎部分を教えておくことですかね。

岡崎:それでいいですよ。基本的に勉強すればいいから。「ChatGPT」と言われても、使い方すら分からないので、たぶんこうやってやる、くらいでいいから。ちょっと自分は勉強しますが、そこから勉強でいいだから、詳しくは。そんな人材が中小企業は欲していると思います。それがすぐ役に立た

んよと、だから、ポイントはここですよ。現状やってから絶対役に立つよと。ミスマッチがないようにしていくといいなと思う。

飯田:我々が考えてね、岡崎さんが言われたのは人材けどどうしても学校はもうちょっと色つけたいと思う、もうちょっと深いことを教えようと今作っていますカリキュラムですけど、ここはそんなに深めなくても僕はいいと思っています。

岡崎:興味があればね、勉強すればいいこと。

飯田:そう、あくまでも最低知識は持っておいて、あとは汎用的な部分で。

岡崎:会社が求めます。でも知識がないよりはあった方がいいから。学生のうちにいろんな勉強をしておくっていうのは、僕らとしてはありがたいですね。知らないことを、知ってくれているわけだから。

飯田:何となく我々方向性っていうものも見えていますので。

岡崎:そんなことかなと思いますね。

飯田:あとは、教育プログラムですかね、うちの学校としてなんか開発、1回やりましたね、うちのPBLでね、それからもう2年か3年経ちましたよね。もし、今度何かをすることがあれば、何かこんなことやってみたいなっていうのがありますか。

岡崎:やっぱり、木を活かした商品作りっていう何か一緒にやりたいなと思うよね。ニッチなところ。以前来ていたゲームを作っていた先生とか、何かやりたいとかって言っちゃったけど、あれから声なかったけど、なんかああいう木を使ってね、何か一緒にやってみたいって思ってほしいかなと思って、僕らそういう声がないとなかなか動けないです。それとあと、人材として求めるなら今、例えば小林さんの方にいる学生が物を作りたいっていう、本当に職人になりたいっていうのはなかなかちょっと難しいかもしれないけど、うちの社内であるのはまだ施工図を描くっていう仕事もあるし、CADを使ってね。これは、ちょっと学んでいるスキルとはまた違う部分にはなるかもしれないけど、意外と学生さんの中でもコンピュータ使いますが、ちょっと違うのがやってみたくなってきたみたいの子たちにはそういうのはヒットした。女の子でも全然問題なくヒットしてくる職種もありますよ、みたいなことを伝えながらやっていってもらいたいかなと思います。僕らもパースを描いたりしないといけない部分もあるから、ちょっとスキルを持った、ある程度そのコンピュータを扱えるスキルを持った人が入ってくると若い子特に早いからそういうの。仕事さえ教えたらね、少しはできるじゃないですか。そんな学生がもしいらっしゃればまた紹介してほしいなと。作るのがやりたい人がおったら。やっぱりそれはあんまりないかなという気はしました。たぶんね、なかなかいないでしょYICの中で、職人になりたいって思うのって。

飯田:そうですね。職人になりたいっていうたぶん工業高校とかそっちの方から直接。

岡崎:あるとしたら、もう図面のオペレーターになりたいとか、デザインをちょっと考えてみたいとかって、ちょっとデザイン系だから、また建築のデザインがちょっと違う学科とかあるかもしれないなどは思っていますけど。

飯田:最近のデザインも3Dのデザインになっているので、2Dやっぱり形になるので当然ちょっと親和性はきっとあると思いますので。

岡崎:ただ3Dを作る前に2次元のCADという図面を書いていくっていうことが覚えられんと、実際は。

飯田:だから立体にするのに難しいですよ。イメージを形にするのがね。

岡崎:そういう仕事もあるよっていうことを飯田さんちょっと頭置いてもらって。今、施工図を描く人

間もおつてもいい、女の子でもできる。

飯田: たぶん、最後の質問にたぶん近いと思いますが、女子学生ですね。これを特に山口県でどうしても地元の仕事がないので、女の子とかでも大学で県外に行ったらもうその場で就職をして山口に戻ってこない、高校生も商業高校だったら地元で少し会社がありますけども、普通科の生徒たちは結構出ていっちゃうみたいですね。地元に残らないので、今たぶん若者の県外流出は山口県の困りごととなっていますけども、逆に女子学生が地域に残って働きたいなと思うときには CAD であれば女子生徒でもできますけれども、もう少し女子生徒が建築現場とかで働ければ幅が広がりますけれどもほかに活躍する場所って何かありますか。YIC と一緒にできることはありそうですか。

岡崎: YIC と。

飯田: はい。地域活性化で。うちも女子学生入れたいです。今やっている情報系学科には男子生徒が多くて、今から作ろうと思っている新学科は女子生徒に来てもらわないとやっぱり男子だけだとやっぱ 15 人ぐらいしか集まりません。

岡崎: どの、何学科ですか。

飯田: 新しく作る学科ですよ。情報ビジネス学科ってありますよね、今度はもう少し技術、プログラムとか、システムのことが深く理解できる人物を作ろうという学科を立ち上げる予定です。そのときにやっぱりどうしても男の子の方に焦点が合うと女の子が入ってこなくなっちゃうので、やっぱり女の子がこの学科で学んだら、地元で活躍できる仕事があるよっていうことをすると、10、15 で 30 人ぐらいになると。

岡崎: もう一つ深いところを学んで、その仕事ができる、生きる仕事ってありますか。

飯田: なかなか採用する人も思い込みがあってこれは男子の仕事だから男子を採ろうとするのではなくて、女子でもその仕事は全然できるっていうのがあれば、システムの開発とか分かりませんが、少し勉強して活躍の場として広げたいです。

岡崎: うちで言うと、今の図面ですね。図面を描いていくっていうことじゃないですかね。そこから波及してくるのは、今まだ例えば図面も紙媒体で、職人に渡して A1 版ってでかいので、一番見やすい。それでやるけど、それはそれでありつつ、最新情報はタブレットになって、例えば金物の情報とかも全部それに入る金物いろいろなものがあるけど、もう結局ネットから引っ張ってきて、この数字を調べなきゃいけないとかあるけど、そういうのが図面と連動してシステムを作っていく時代がゆくゆくきます。だからそのときに、初めて役に立つかも知れんけど、そのコードのやつっていうのはね、だからさっきと全く一緒のことになるけど、結局ここやんと次にいけないので。ここは一緒だと思います。うちなんかやったらそういう仕事があって、ディレクターもしていくことができるし、女子の場合はたぶん、その仕事の内容というよりも、結局入ってからの続けていけるのかじゃないですか。子どもがたくさんできて、時短で働かしてくれるのかとか、いろいろあるじゃないですか。たぶんそっちだろうなっていつも思っているんで、その環境があれば続けたいよ、みんな。でもその環境がなかったら居づらくなる。その mismatch がいない状態にはうちなんか今、女子いっぱいになってきつつあるのかなと思います。だから、情報ビジネス学科のもう一つ上のところと、そのフロートの部分的な繋がり活動はちょっと難しいけども。

飯田: でも今、話をお聞きしましたが、まだ A1 版の図面使って現場の職人等には情報の共有をしていて、そこからどの部品がどこの倉庫にどれだけあって、何を持って行って等の指示がまだアナログであれば、そういうのをデジタルで少し管理してあげることができれば、生産性をたぶんかなり上が

ってやっぱりあんまりロスする間接が減るってということになりますよね。間接にロスって言い方悪いですけど、やっぱり労働時間が決まっても、手待ち時間が増えちゃうと結局その分って思ったら損ですよ。だから、今は 12 日かかるので、日数分なんか当たり前でも、12 日って思ったけど本当は 10 日でできた可能性がある。2 日分得する。全然利益が違いますよね。

岡崎: 目に見えていない部分があるので、できる部分があるでしょうね。

飯田: 当たり前のように、もうこの作業はこの日、最短だと思い込んでいるけど、もっとよく考えたら手待ち時間とか、段取り時間とか、段取りもみんなが iPad 持って触って、現場の方から女性社員に送ってあげてそこで調整する、現場の方は現業に集中できて本当に生産性がぐっと上がりますね。であれば、そういった部分ってというのは、まだまだ中小企業の生産性の向上には寄与できる可能性がある。であれば、その女性社員の人件費分は十分でますね。

岡崎: さっきも言ったように、それだけでは雇えないね、どこもね。だから例えばうちは、やっぱり図面をまず描いてもらう役割を担ってもらいつつ、その将来的にはその学んだ知識を活かしたシステム開発が一緒にできる。

飯田: バックオフィスの仕事ができつつ、プラスして現場のサポートができる人材ですね。

岡崎: どっちがメインといえ、現場メインです。中小企業は、現場をやってもらった上で、今まで学んだやつが次にいける。現場をやりつつ、たぶん次のステージはこっち。その mismatch が起きないようにした方が僕らはいいなと思います。

飯田: 今言った人材ってというのはどの業種にも欲しい人材だと思う。

岡崎: デジタル化しやすいのは、やっぱりものを作る会社とかね。あるのかもしれないけど、それは改善できる。

飯田: ですね。それが改善できると確かに利益が出ますね。当たり前と思つたロスが必要経費に計上する考え方が変わります。頭の中に入った原価計算中の人件費のロスは、本当は減らせる可能性があるってということですね。

岡崎: かなりある。タクシーの「GO」ありますよね。すごく効率良くなっている。やっぱり流さなくなつてよくなっているからね、運転手が。この時間帯は、この辺におつたらちょっとたぶん人いるだろうくらいの経験があるわけよ。それがもう今はもう呼んでくれるから。非常に効率が良くなって、給料上がったってことだね。大抵の運転手が給料上がりましたよ。

飯田: 今までは長く働いて初めて稼げたのが、短い時間きちんとお客さんついてずっと動いてればメーターが上がりますから。

岡崎: だから、やっぱり効率ね。目に見えないところがあったのをやったわけで、これはもう良い例だと業界では当たり前と思っていたね。やっぱりこの時間帯でどこに人がおるかっていうのを頭に入れておけば、おのずと自分がどこに行ったらいいって分かるだろうってそれを覚えるのが仕事みたいな。

飯田: 確かに、それが常識だったのがもしくは常識でなくなっている。可能性にこれからチャレンジしていける人材が必要ですね。

岡崎: 駅にも待つ必要なくなつたって言うからね。どうしても駅知っていると誰か来るだろうくらい待っていたら。それはもうしないで流して待つとか。AI とかがやってくれるから大体毎日の累計も出るから、その時間帯この辺におつたら、呼ばれる率高いと数値が、曜日によってでてくるでしょ。

飯田: 天気ですね、気温とかね。

岡崎:だから、それをまたみんなが理解して。それを理解して動こうとする人と、とりあえず何となく待っている人との差は出てくるだろうね。駆使しようと思ったら、上げえます。給料上がったっていつも聞きます。運転手さんどうですか、給料上がりましたって聞いたら、これ下がったっていう人が1人もおらんからね。今まで乗って聞いたときに。無駄やロスがどれほどあったかってことですね。

飯田:どの業界でも、たぶんあるっていうことは、そういう人材がいると親和性があると生産性が上がる、業務効率が上がるっていう。どの業界でも、みんなそのロスがあるってことですよ。特に人件費部分。

岡崎:飲食もそうだし、物を作るところは、かなりロスだらけになっているので。

飯田:ロス込みの原価で積算している商品を我々買っていますもんね。積み上げ方式の原価の部分でね。

岡崎:だから、それを求められるっていうか、今から絶対に必要とされる人材作りをYICはされていると思うけども、中小企業はそれが最初ではなくて、勉強が先に、その先になるっていう事がポイントですよ。

飯田:まずは、その会社でできるスキルを持った上で、今の点が分かっていたらってことですね。たぶんだの業界にも親和性が今あるなって思いました。そこを突き詰めてどんなカリキュラム作って、どういうインターンシップしたとかってまずこれから我々考えます。今日十分にヒントはいただけたと思いますので、参考になりました。今日は、ありがとうございました。勉強になりました。

4-3. 株式会社フォーリウム

日時:令和7年1月29日(水)13:00~14:00

担当者:山口オーグメンテーションセンター HR 本部 HR 室マネージャー 高嶋 勉

実施者:学校法人 YIC 学院 美柑・飯田

(以下、敬称略)

美柑:今、ビジネスの YIC の学科がありますが、そこを理系転換にしていってっていうので、3年かけて文科省のプラットフォームでカリキュラムを構築、開発するっていうところの事業を動いておられて、そこへのご参考、意見ですとか、企業様のニーズですね、人材に対してニーズっていうところをお伺いするためのヒアリングでございます。率直なご意見をよろしく願いいたします。では、1つ目のご質問ですね、お手元にもご準備させていただいておりますが、御社の事業内容と強みっていうところ、それから御社のサービス、地域社会にどのような展開をしてらっしゃるかについてお願いいたします。

高嶋:今ですね、事業としては、大きく分けると3つになるのかな。リサーチマーケティングの領域に対してのアウトソーシングの受託ビジネスっていうことでリサーチ BPO っていう表現をするものと、あと非リサーチというふうに社内に行っているが、いわゆる一般的な BPO ですね。あとは2年ほど前に新規で立ち上げをした、ローコードのツールを使ったシステム開発ということで、3つの事業が

柱になりつつあるというところになっております。

美柑: 具体的に分野というか、今の BPO、非 BPO、ローコード開発のところはどんなところで展開をされていますか。

高嶋: マーケティングリサーチ BPO っていうところに関しては、マーケティングリサーチ業界が、非常にニッチなマーケットにはなっていますが、年間で大体 2,000 億円規模であるというふうに言われており、その業界の中から出てくるアウトソーシングの受託ビジネスってことに関しては、今当社の方で 8 割カバーできているというふうに考えております。いわゆる何かアウトソーシングちょっと考えたいなってことになったときに、ファーストコールパートナーといいますが、最初にお声がけいただけるそういった立ち位置はなっているのでは、というふうに思っております。一番の強みはそういったところですね。あとは非リサーチのところに関しても、領域を特化しながらですね、そういった BPO サービスを提供しております、例えば EC サイトを展開されている企業に対しての商品登録の作業のご支援であったり、あとはインターネット広告とかを出されている企業のいわゆるバックオフィス業務の経理であったり、そういったところを支援でやっています。領域を絞りながら、大手企業とちょっとすみ分けをしながら、サービスを提供できている。どうしても大手企業ってやっぱり規模の経済性で動いているので、私どもは大きなプロジェクトっていうのも、参画させていただいているケースはあります。その一方で、例えばスタートアップの企業であったりとかっていうところも、事業上、やっぱり人材が足りないというところでお困りのあるケースもありますので、いわゆるオーダーメイド型の BPO でヒアリングをかけてその業務をこういうふう設計すれば、当社でのご支援可能なところをやらさせていただいております。そういった対応力は、非常に評価いただけたというふうに思っています。あとはローコードのところに関しては新規事業ってことになってきますが、いわゆる従来のシステム開発っていうところに関しては、スクラッチ開発って呼ばれるあのガリガリコードを書くというところになっていると思います。おそらく今、YIC で勉強されている方ってその部分が多いのではと思うのですが、当社としては、やっぱりエンジニアが全然足りない中、スクラッチ開発で、例えば言語のスキルっていうのを獲得しようと思うと、大体 3 年から 5 年はかかってくると言われています。そこまで待ってられないっていう問題がちょっと起こっているのもそういう観点ですね、もちろんそういったスキルを持った方っていうのが一番望ましいというところはあるけれども、ローコードツールを使いながらですね、より効率的にシステム開発にメンバーを投入していくっていうことができれば、お客様が困っているシステム開発の領域にいろいろアプローチができるということもあります。あとはそのローコードツールを使うことによって、結構スピーディーに開発ができるようになっていくところになりますので、例えば納期が短くなるイコール、プロジェクトの中で、人件費の比率が非常に高くなっていますので、そういったところも含めて、経済的合理性が出てくるのではないかと。ローコードに関しては今新規の事業でスタートしてというところで現状としてはいわゆるお客様のプロジェクトに参画をさせていただく SES(System Engineering Service)の業態の中で商売をやってきたのですけれども、去年の 9 月に、受託型のビジネスで 1 社 M&A をしてまして、そこを軸にプロジェクトを直接私ども受けるというところで、より付加価値の高いサービス

提供ができるというふうに考えております。

美柑:非常に分かりやすい。ありがとうございます。続きましてですね、地域社会との連携というテーマですが、山口オフィスのお話としてお伺いしたく、地域の経済団体とか、自治体との連携の取り組み、イベント、ボランティアというような活動についてお願いいたします。

高嶋:そうですね。例えば、具体的なところで産業団体ってことで申し上げた山口県情報産業協会さんとかですね、先日も YIC にお邪魔して説明会を開催といった活動や、自治体のところに関しては、私どもが誘致企業という立場で事業の展開をさせていただいておりますので、自治体の方で今後の誘致の候補企業の視察への対応に関しては積極的にお受けをさせていただいております。もちろんその競業関係でないところを含めて、いろんな配慮をいただいていると思いますが、一緒に地域を盛り上げる仲間として、そういった方っていうのを迎えることができるといふふうに思っています。そういう取り組みに関して声がかかれば、基本的には断らないようにしているところでございます。あとは地域のイベントっていうことで、今ですね、当社としての活動はすごく微妙ですが、メンバーの育成も含めて1人マネージャーを、青年会議所(JC)に入れていまして、その彼が持ってきた案件ですけど、去年、湯田温泉の「ぶっかけ祭り」という商工会が白狐祭りっていうのを展開されて、青年会議所の方で新しい祭りを作りましょうっていうことで、湯田温泉のお湯をかけあいするお祭りがありまして、そこにちょっとメインスポンサーとして協賛をさせていただきました。当社のメンバーも大体30人ぐらいお邪魔して一緒に楽しんだり、あとはレノファであったりとか、ヴァンラーレ八戸っていうJ3のチームのスポンサーといたしますか、オフィシャルパートナーとして参画しています。ただ実際にビジネスのところで申し上げたときに、なかなか私どもサービスっていうのを提供している先は首都圏のIT企業や事業会社っていう形になってくるのでなかなか商売上のところで、地元との繋がりには、正直あまり多くないです。特に、ここの部分はちょっと分からないけれども、例えばM&Aをさせていただいた受託型のシステム開発の会社で中小企業向けのシステム開発が得意だということがありまして、今までカバーできてなかったのですが、地元の企業ももしかしたらアプローチ先の候補として、上がってくるかもしれないなというところがあり、私も具体的に聞いているわけではないけれど、そういったところっていうのがあれば、個人的にすごく嬉しいなというふうに思っているところですね。ちょっと私自身も実は移住者で、あの6年前にフォーリウムに入ったところになりますので、何か山口が盛り上がるというふうな思いを持っております。あとは、山口大学とか、山口県立大学とかの出張講義というのも長らく対応しておりまして、そういう形で当社の事業の中で培ったノウハウを学生にお伝えるっていうところと、山口で頑張っている企業があるという採用的な広報のところは強いのですが、そういう取り組みはさせていただいております。

美柑:ありがとうございます。はい。では、2番目の項目ですね。人材育成と求める人材像について。

飯田:採用される側で考えたときに、新卒・中途採用もいろいろあると思いますが、特に重視する能力とスキルですね。あとは具体的な指導のOJTというのがありますけども、まずどういった人物をスカウト、入社するときに評価するのか、あとは入った後どう育てるのかっていう2つをちょっと教えてもらえますか。

高嶋: 私どもはですね、お客様の業務をお預かりして業務対応するので細かいところになってしまうと、その業務によって適性が異なってくるみたいなのが正直あります。例えば、エンジニア以外のところであれば、未経験でもいいので、そういったパソコンとかの業務っていうところに対して、ネガティブでない方っていうところが、入社時点でまず求めるスキルになってくるのかなというふうに思っているところです。ツール関係になってくると、私どもの事業で使っているツールっていうのは、世の中一般に出回っているものだけではなくて、お客様のシステムにアクセスをさせていただいて業務をやっていくってところになりますので、あらかじめこういうスキルを持つといてくださいってところは難しくなってしまう。いわゆる一般的なタイピングスキルや、Excel の関数のスキルとかそういったものっていうのを持ち合わせておいてくれるといいなっていう、そういったレベルになります。あとはですね、結構お客様とのコミュニケーションみたいなのところっていうのも、リモートで結構必要となってきます。実際にこういうふうにフェイス to フェイスで話す以上に、やっぱり伝えるときにいろいろ気を遣わないといけないというところがありますので、コミュニケーション能力みたいなところは非常に重視しています。お客様からいただいた、例えば仕様書っていわゆるあの業務設計図みたいなものをプロの方が作っているのですが、必ずしも 100% 正しくないというところがあります。そういったところをチェックして、整合性っていうのを見極めてあらかじめお客様に伝えて、対応できるような方っていうのが、結果的には作ってから、またここやっぱり直してっていうところがなくなりませんので、そういうところの先回りした気遣いみたいなところが非常に重要な業務になっているのかなというふうに思うところです。あとは逆にエンジニアってところで申し上げますと、やはりエンジニアとしてのスキルっていうところで言語の開発経験や、新しいツールに対してチャレンジをすることに対する積極的な人材であってほしいなというふうに思っています。やっぱり技術更新は非常に早い領域になりますので、それこそ「ChatGPT」が出てくるのかなと。この世の中変わるよっていうところや、業務設計の仕方みたいなところも、やっぱり AI を使ってやってみたいとご依頼で出てきますので、やっぱりそういったところっていうのをしっかりと対応していかないと。やっぱり新しいサービスとかにアプローチできないというところでもありますので、いろんな言語であったりとか、特に、言語的には「Python」であったりとか、やっぱり AI との相性であったりとかっていうところで、必要性が高まっていたりってところもあります。学び続けるみたいなその向学心みたいなところは非常に重要になってくるのかなと。一応当社の中の何かもっと抽象度の高いところの求めるものとしてはバリューを設定するのですが、行動指針っていうことで、顧客の感動を追求するっていうお客様に喜んでいただけるお仕事をしましょうっていうことで、先回りしての献身性みたいな、そういったところになると思います。またその仲間の笑顔を追いかけるっていうふうに挙げていますが、ここはもうチームワークの領域ですね。作業として誰かやれば、また誰か別の人がチェックをして品質担保していくという形になりますので、そういったところでしっかりとチームに対して貢献ができる、そういったコミュニケーションができる方が必要になっています。あとは自身の成長っていうことでやっぱり先ほど申し上げた新しいことにどんどんチャレンジをして、未経験でもいろんなことをトライして、自分のスキルに転換をしていくっていうのが非常に重要になるのではと。あとは当社のやって

いることって結構ニッチな、領域の深いところっていうのをちょっと BPO としてはやっているというふうに思っていますので、そういう観点でいうと、できるようになるまで大体 2 年から 3 年ぐらいかかってしまうけれども、そこっていうのをきちっとクリアできるかどうかみたいな粘り強さですかね。ちょっと昭和チックな形になっちゃうけれど、そういうところっていうのがすごく重要だなと。私も新卒が入ってきたときに、結構その閾値っていう表現をするのですが、ある一定の自分でこういうことができるようになったって実感を得ようと思うと、努力し続けないといけないし、ある一定のレベルを超えて初めての効果実感があるっていうことで、そこまでちょっともがいてくださいというところは強い。なかなかやっぱり今すぐ転職や、ちょっと自分で向いてないかもしれませんが、みたいな若い方が多いので。逆に言うと、向き不向きっていうところっていうのを意識過ぎなのかなと。結構仕事をやっているとだんだん楽しくなってきたりとか、ご自身の成長って感じられたりってことで、なんか自分の世界が広がっていくっていうか、そういった経験をしてほしいなっていうのはちょっと思っているところです。

飯田: そういった育成、OJT ですね、どんな形で育成をされていますか。

高嶋: そうですね。入社研修ということで、新卒は2週間ぐらいの研修を実施しております。その後は、配属先の事業部によってちょっと異なるという形になっていまして、毎年ですね、内容の更新をしています。こういう形でフィックスしていますっていうところではないですが、事業部の業務体験をさせるというところで、お客様と接点を持ってもらって、どういう業界に対してアプローチしているか、やっぱり特に電話で、コミュニケーションツールに慣れてもらうみたいところで、いろんな経験を積ませてあげたいと思っています。ただリサーチ BPO の領域においては、ある程度その教育のノウハウみたいなものができていますので、マーケティングサービスのリサーチ研修っていうふうに言っているものですが、そういった概論的なところっていうのをカリキュラムとして持って、事業部に配属を實際かける前に、ベースの知識を定着させるという形で教育をしています。あとエンジニアに関してはシステムについての認定資格みたいなものがあるので、まずはその一番初期のエントリーの認定資格っていうのを取って、学んでもらう。

美柑: 具体的には。

高嶋: そうですね。これ私どもが使用している「OutSystems」っていうものや「Magic xpa」っていうツールに関しても、これから使用するようになると思いますが、この人はこういうふうなスキルを持っているという認定資格がついてきますので、取得をしてもらうとお客様のプロジェクトに入るときに、優秀な人だよっていうことになってきますので。

美柑: なるほど。

高嶋: やっぱりスキルを可視化していく。YIC とかでも結構エンジニアの学生であれば、基本情報技術者試験とかそういったところも頑張るって取るみたいなそういうイメージに近いかなと。

美柑: 能力の基準として可視化できるようにということですね。

高嶋: あとは OJT のところに関しても、基本的にその業務にのっとった形になってきますので、ここ

はもう本当に様々になってくるなというところになる。基本的には OJT の担当者ということで、フォローにつくメンバーになっていきますので、最初はあの案件っていうのがどれぐらいの長さになっているかってところがあります。作業レベルに落としてですね、1 個 1 個習って行って、ひと通りできるようになれば、そこっていうのを自分で案件担当として持って、そこを学んでいくみたいなそういう形で実際の案件に触れながらですね、成長させるっていうことを重視しております。

飯田:ちゃんと育成してあります、きちんとした形がね。

高嶋:例えば、中途に関してはもっとタイトなものになってしまう。その導入研修ってことになると、うちのツールこんな感じですよっていうところと社内の組織こんな感じです、で、すぐ配属をかけて、現場で面倒見ますねという形になっていくと、どうしても入社時期が変わってきますので、毎月ちょっとフォローしきれないっていう。そういったリソース的な制約もあるのかなというふうに思っているところです。

飯田:次の質問が、基本的にはクライアントさんの業務改善の仕事がメインになるのかなって思いますが、こういった技術を学校にいる間に教育した方がいいのでしょうか。

高嶋:そうですね。分からないことをいかに的確に聞けるかみたいなところって結構難しいと思います。場合によっては、それってお客様に聞くことじゃないですよっていうケースもあると思いますので、やっぱり常識的に知っとかないとお客様の信頼を失ってしまう。そういったレベル感や、逆にものによってはですね、これお客様に聞かないともう絶対分からないですよっていうそういったところはありますので、コミュニケーションスキルのところになってしまうかもしれないですけども、そういったものを見極めて適切に質問していけば、自分で情報を取りに行けるっていうところっていうのは、やっぱりどこの領域でも非常に重要視しているなというふうに思っております。

飯田:そうですね。お客様の困りごとを解決しようと思ったときに、最低限こんなこと困っているかもというふうに入っておいて、後で詳しいところは聞かないと分かんないっていうところありますもんね。先ほど言われたことができるのは、たぶん聞いていますので、それは既にある前提プラスアルファで今みたいな知識ですね、必要だということですね。あと今言った OJT を聞きましたけども、その後彼らが 10 年後、15 年後とキャリアパスって長い段階でどういう風な育成計画っていうか、考えていますか。

高嶋:そうですね。ここは私どもも、実は歴史的にようやく今年 15 年経つというところになりますが、その中でようやくですね、マネジメント研修みたいなものっていうのを 3 年ほど前ですかね、導入してマネージメントレイヤーということで、経営陣と、事業部長クラス、あとマネージャークラス、あと遅れてっていう形で 2 年ほど前からリーダークラスということで、階層別の研修っていうのをやっていると、そこに関しては、同じようなテーマっていうのを段階的に落としていくっていう形でやっています、社内で物事を考えるときの共通言語みたいなところを定着させるという形になっています。次のステップとしては、リーダーのちょっと手前のコア人材ですね、将来的なリーダー候補のメンバーとかに対してもそういった研修の機会っていうのを提供できればというところを持っていますが、なかなか現場に近くなればなるほどですね、目の前の業務って非常に忙しいというところがジレ

ンマで悩んでいる。長期的にはこれ正しいでしよって言っても、いや、目の前はちょっと人足りてないってところや、明日のこれ売り上げ立つのって言われてしまうと、その部分があるので、そこはある程度一緒に動きながらですね。こういった長期的な取り組みは自由度の高いものであるということと、早く着手しないといつまでたってもできないってということで、あの経営にも関与してもらいながら、特に育成のところですね、すごく意識をしているというところがありますので、そういう観点でちょっといろんな仕組みを作ろうとしているというところでございます。

飯田:そうですね。社員の成長なしで、会社の成長ないですもんね。なにかそこは絶対だと思えますね。確かに。

高嶋:特に、私どもは商品を持っているわけではなくて、やっぱりサービスの提供という形になりますので、より人的なスキルっていうのが、事業の拡大に直結するということになりますので、はい。

飯田:理想的な社員像とか。あとはフォーリウムに入られる方の社員が3つ、これができるフォーリウム、みたいな3つのキーワードで教えていただければと思います。だから、そういったサービスの部分でやっぱりフォーリウムといえば、こう、みたいな、何か。

美柑:さっきおっしゃった、でもパソコンにネガティブでない、お客様と意思疎通ができる人が、どうですかね。

高嶋:そういうスキルの要素とマインド的なところで申し上げると、先ほど申し上げたバリューのところですよ。顧客の感動を追求するっていう献身性であったりとか、チームワークっていうところだったりとか、あと自己成長っていうところで向上心みたいなところが、理想の社員像っていうところになります。元々、この行動指針を作ったときっていうのは、どういったメンバーが今までのフォーリウムっていうのを成長させてくれたのかっていうところを経営陣でディスカッションして、その要件というのが抽出して言語化していますので、そういったところっていうのが理想の社員像っていうところになっているので。

飯田:専門学校でもし採用していただけるとあれば、どういったスキルを持ってほしいっていうのは、ありますか。

高嶋:そうですね、やっぱり、今特に IT っていう分野においては、カリキュラムの中でちょっとカバーしきれないものが正直あると思います。

美柑:参考までに読んでいただきたいのですが、我々が今後理系転換していくっていうカリキュラムで、あくまで仮説なのでレベル感とかもあるし、この期間で育成ができるかっていう。

高嶋:現実問題も。

美柑:あるのですが、ちょっとキーワードとして参考に見ていただければと思います。

高嶋:新しいツールや、新しいものがどんどんいったときに、専門学校っていうことで、そこは一部フレキシブルに動いていただいているところってあると思いますが、その一方でやっぱり学生自身が受身になってしまっていて。あの学校の授業で提供されているものっていうのは分かるけれども、やっぱりこういうツールとか使ったことあるかと聞いてみると、意外と少ない。「ChatGPT」を使いこなしていますかっていうところで、具体的な使用例みたいなところを聞いても、ちょっとピンとこな

いようなところもあります。ただ今、「kintone」の YIC のカリキュラムに記載がありますが、ノーコードとか、ローコードみたいな言葉、聞いたことがありますかっていうと意外とシステム系の学生でも手が挙がらないケースっていうのがある。やっぱりそこに対して、アンテナが張られているかどうか、やっぱり優秀な学生であればそういったものっていうのをとりあえず触ってみるみたいな、そういったところがあるのではというふうに思いますので。

美柑: いわゆるビジネス現場と直結しているツールっていうのは、ピンときているかっていうことですな。

高嶋: そうですね。それで実際にビジネスの現場ってそれぞれ違ってくるので、その場、その場で新しいツールに向き合わないといけないところも、ちゃんと認識ができているかどうかがあるので、そういういろんな経験があれば、大体こういう感じだろう、見えることがあると思いますので、何かそういうあの感覚で新しいことにチャレンジしていただくと、非常に魅力的な学生だと思いますけどね。

飯田: 1 つのツールを深くするよりは、いろんなものがあるよっていう広く浅く、いろんな業務に対して知識がある方が、いいっていう感じになりますかね。

高嶋: そうですね。

飯田: 深くするための時間はたぶん 2 年が足りませんから、だからある程度広めに。たぶん会社で使っているのは違うけども、ベースっていうのはたぶんローコードとかでもキントーン以外にもたくさんありますけども、やり方が一緒であれば、見たことあるよ、分かるだとちょっと本読んだらすぐ対応できるレベルまでの知識がいるってことですよ。

高嶋: そうですね。全部読んだら分かっていうそういったところは難しいと思いますが、やっぱりそういう感覚を持っている方っていうのが言葉的には正しいのかな。

飯田: ありがとうございます。あと、多様性と包容性というのはありますけども、何か取り組みや働きやすいように社内での整備とかって何かされていますかね。

高嶋: そうですね。ちょっと正直なところ女性活躍っていう観点で申し上げますと、女性比率は非常に高いです。6 割以上の女性っていう形になっていますので、そういった点で女性にとっても働きやすい職場になっているのではないかなというふうに思います。他の雇用形態としても準社員っていう表現をしておりますが、例えばパートみたいな働き方や、あとは契約社員、正社員っていうことで、フェーズに基づいてですね、いろんな働き方ってできるように調整ができるというところがあります。女性のライフステージに基づいて、例えば転勤やお子さんがあるので早く帰らないといけないとか、そういったところの制約に対して、どういう業務であればそこにマッチできるのかみたいなことを組織として考えて、長期的に勤務いただくというところは大切にしている会社なのかなというふうに思っています。

飯田: 大事ですね、はい、それは。これしか駄目になるとなかなか男性社員は問わないっていう会社が多いです。そうするとこの人材不足の中、なかなか雇えないのであれば、女性でも活躍できる。

美柑: 外国人人材って検討されていますか。

高嶋: 外国人に関しては、基本的に私どもの今サービスが国内の企業向けで結構コミュニケーション

が求められるところがあります。その部分で言うとあまり取り組めてないところがありますね。

美柑:ニュアンスを読み取って。

高嶋:そうそう、なんかハイコンテストなそういったところっていうのを見てねってところや、あとは先ほど申し上げたマーケティングリサーチのところの精査で、仕様書のところの違和感みたいなところって結構言語にもよっても多いですね。

美柑:言い回してことですね。

高嶋:はい。言い回しとして、この設問ってこうあるべきなんじゃないのみたいなこととかって。

美柑:それでアウトプットが変わってきますものね。

高嶋:そうです。ですので、エンジニアとしてのスキルっていうところが完全に求められる領域であれば、活躍の可能性はあるのかなというふうに思っているのですけれど、今当社の中で、制度化になっておらず。特にエンジニアのあの領域に関して今までは SES っていうことで、お客様のプロジェクトに人を入れていくってことになっているので、お客様もやっぱりあの日本語が堪能な人の方がプロジェクトに入ってもらおうと聞いてコミュニケーションの心配がないということになってくるので、なかなかちょっとそこっていうのがうまく取り入れができてないというふうに思っているところです。

美柑:大変分かりやすいです。次 3 番目ですね、採用活動と人材確保っていうところで、まず採用活動の現状ですね、ご苦労なさっていることや、新卒、中途について YIC 学園からもたくさんご採用いただいています、その専門学校生の採用についてお考えをお聞かせください。

高嶋:はい。1 つはですね。苦労しているところとして、やっぱり母集団形成というところで、やっぱりそのアプローチのできる先っていうのが、なかなか見えないなっていうのはちょっと思っています。新卒であれば、大学に行ってですね、いろんな PR をするっていうそういったところで見えるところがありますが、山口で中途の方を捕まえようというときに、当社のビジネスってやっぱり BtoB でやっているというところで、認知度は非常に低いというところになっています。その部分っていうのがネックになってしまうというところですね。

美柑:新卒は、いわゆる大手媒体を使われていますか。

高嶋:新卒は、もう媒体を使っていないですね。もうその部分っていうのは大手媒体載せても、やっぱり資本の論理で動いてしまうというところですので、やっぱりマイナビ、リクナビのところも上位に出てくるっていうのはやっぱり大手の企業様になってしまうので、そこで載せてもなかなかちょっと成果出ないよねっていうところで、そこは費用対効果のところですね、大学に対してのアプローチや直接、当社として発信をやっているのですけれど、やはりそれだけはちょっと足りてないのが現状です。

美柑:求人票を直接出すってことですね。

高嶋:そうですね、はい。

美柑:その大学の対象というのは、山口県内じゃなくて全国。

高嶋:そうですね。例えば、キャラタスみたいなそういう媒体無料で使えますので、そういったところ

に出すっていうところあるけれども、実際そこからの流入はほぼないってそういう感じですね。やっぱりその検索しないと引っかけられないので、あとはリターンとか、そういったところですかね。山口戻ってきたいっていうときに、そういう企業ってないのかなってところで検索に引っかかることもあります、なかなか当社のことを知ってもらっていうところが難しいなというところがございます。

美柑:特に中途採用は、なかなか業務のイメージがつかないってようなところでハローワークとかに出されるけれども、ちょっとあの情報がお互い結びつきにくい。

高嶋:そうですね。あとは、今ハローワークの方も、どれぐらいの方が訪れているのかですね。

美柑:そうですね。

高嶋:基本的には、もうウェブ上で見られているって形になってくるので、若い方になればなるほど、例えばハローワークの方からこどうですかってそういう接点ってあんまり持っていないかなってところもあるので、ここの部分を苦労しているなっていうところがある。以前であればハローワーク経由が非常に多かったけれど、今少なくなっていてちょっと indeed 経由等、そういったところはちょっと増える、やっぱりエリアを絞ることになると indeed なんかっていうのは使い方があるのかな。

飯田:ハローワークいく人は、アナログな人がハローワークいきますよね。

高嶋:あとは、手続きが必要な人。

飯田:ある程度女性の、中年の男性の方とか、若い子あんまり見ませんよね。

美柑:そうですね。専門学校出身のご採用っていうところでお考えについてですかね。

高嶋:専門学校の学生ってなってくると、ある程度やりたいことがはっきりしている学生が比較的多いかなって思っているところですね。逆にちょっとそこが、あの専門学校通いながらですね、ちょっと何か模索中ですっていう人は、ちょっと難しいかなと思ったりするところです。やっぱりそのエンジニアとして成長したいってそういったところっていうのを持っているメンバーなんかっていうのはすごく魅力的に映ります。資格の勉強をしているので、その知識っていうベースのところはしっかりできると思う。そういう観点で言うと大学生って、やっぱりポテンシャル採用の要素はより強くなると思いますが、専門学校の学生であればどういった資格を持っているのかなとか、学校の成績のところっていうのをちょっと結構しっかりとウォッチするみたいなそういったことをやって。

美柑:いわゆる、分かりやすいつてことですね。

高嶋:はい。

美柑:どんな仕事があるとかですかね。一方で課題じゃないですけど、専門学校の人材とのミスマッチとか、さっきもちょっとお伺いしたかもですけど、不足しているなっていうようなところですね。

高嶋:そうですね。1 つはですね、やっぱりその IT の会社っていうそういったイメージが非常に強いと私どもが言うところの一方で、結構そのコミュニケーション重要ですよっていうところがあります。やっぱりその専門学校でそういったところっていうのを指導されている学生っていうちょっと言葉悪いかもしれないけど、オタク気質といいますか、ちょっとコミュニケーション得意じゃないけどみた

いな、そういった方っていうのも多いと思います。その辺は、逆にコミュニケーションって一般的には育成ができる要件であるっていうふうに言われているけれども、やっぱりその第一段階のところでもそこっていうのをクリアできてなくてちょっとしんどいなと。

美柑: ちょっと消極的だなってところですよ。

高嶋: やっぱり、分からないことしっかり聞いてくれるっていうところっていうのが、やっぱり教える側の安心感にも繋がりますので。

美柑: ちなみに、YIC 以外で専門学校生を採用されたか。

高嶋: はい。コアカレッジとか、採用実績はありますので、はい。

美柑: 何か違いはありますか。

高嶋: 何かその違いっていうところってあんまり感じないですね。他校とか、そういう違いは。

美柑: 地域の中では大してはないとは思いますが、やっぱり県外になると学校規模が変わってくるので、そうすると多少傾向が違うかもしれないですよ。

高嶋: なるほど。専門学校に県外から、入学される方多いですかね。

飯田: YICはそんなにないですね。昔は理学療法、作業療法士の方だと地元がなかったから、山口から来たりしました。結構もう、どこの学校も入りやすくなったので、わざわざ県外に行かなくても、地元の学校で入学できますし、わりかし県外にも同じようなことたくさんあるので、昔は10%いなかった、結構7%、8%県外とかあった、今はほぼ0です。

美柑: うちを選んで入学してくる学生は、いわゆる山口県内就職をしたいという希望があって来ますので、さっきおっしゃっていただいた技術者になら県内で探す。あんまりない。そういう導線とかっていうのはありますね。

高嶋: 実際にエンジニアを目指し、県内で入ってきて地元就職したいですって言いながら県外に出ちゃう学生、どれぐらいの比率ですか。実際の県内就職。

美柑: 学科によりますが、情報工学技術者の方ですと、コロナ化を機に東京のIT企業がものすごいオンラインとかで、ここがすごい境目で、そこから東京に流出した人という傾向がありまして、一方で、今回の理系転換っていうところに位置づけているビジネス系の学生はほとんど県内です。

飯田: もう本当に情報工学は給料が全然違うので、やっぱり地元の企業は頭が1です。でも県外は頭が2から始まるから。

高嶋: はい。

飯田: 23とか、21って言われたこっちは18とかで、5万から6万違うからいくら家賃払ってとかと思うとやっぱり夢があるから、わりかしうちもやっぱり上場企業の子会社とかに行かした方が。そうなってくると、学校としてもせっかくね、最新いけよって謳ったら、受かったらやっぱり東京行くし、それで一時的に多かったのが、本当にもうガラッと変わって、ITだから地元。

美柑: 技術者育成のラインも今後その先も含めてですね、いろいろ検討するところがありますが、今回のその理系転換のビジネスの学科が、どの程度ITリテラシーを高めながら、いわゆるDX化じゃないですけど、効率的にデジタルを使って社内の課題解決やそういう思考を持ってアプローチでき

るような学生をこのビジネスの学科の中でも目指していきたいというような趣旨があって、この事業があります。なので、やっぱりいろんなフェーズで傾向が変わってきている就職先についてもですけど、ただ往々にして、うちに入学してくる学生はやっぱり県内で就職したいっていう学生ですね。次の質問 4 番目採用の課題です。

高嶋: 課題としては、やっぱりコミュニケーション能力ですかね。やっぱり、エンジニアのところについても相対的にあのガリガリとコードを書くっていうところのスキルに対して要望はどうしても下がってしまっていると思います。「ChatGPT」が出てきて、それこそノーコード、ローコードみたいなところですよ。どちらかっていうと、ビジネスを理解してそこにシステムをどういうふうに入れていくみたいな上流工程のところっていうのが、やっぱりこれから必要になってくると思うので、そういうところっていうのがすごく重要になるかなというふうに思いますので。

美柑: まさに方向性としては、よく書くそうです。

高嶋: はい。よく言われること。もう一般的なことになっちゃうってところでもある。

美柑: そのお話が聞いてよかったです。はい、ありがとうございました。

高嶋: やっぱり喋れる、書けるエンジニアがいいよねって。ビジネスの中での希少性という掛け合わせだと思いますので、例えばコードも書けるし、この領域のビジネスが分かる。そこに英語ができますってなってくると、非常に価値の高い人になっていくと思いますので、そういうことっていうのを何か意識できている方は非常に面白い人材だな、やっぱり。

美柑: 今後の展望と課題というところですが、御社が今後力を入れていきたい事業分野や事業展開についてどのような人材を必要とされているかっていう項目になります。

高嶋: はい。マーケティングリサーチの領域に関しては、結構そのシェアが高いところになってくるので、今度はそのサービスを 1 つにして伸ばしていくことは現実的に難しい。ちょっとサービスの領域を広げていくところがすごく重要になってくるというふうに思っているところです。そのアンケートの画面作成や、データの集計を強みとして持っていたけれども、そこに加えていわゆるマーケティングリサーチ会社の中の、やはり高いノウハウを求められる分析の一部を支援や、そういったところを展開できるようになれば、大手の仕事っていうのを取れるかというところで、ちょっと今アプローチでやっていますし、ただ非リサーチの BPO のところであれば、逆にどこの業界に特化してやっていくのかっていうマーケティングの要素は非常に重要ですけど、設定ができれば、まだまだ未開拓のある領域がたくさんあるところになってきますので、やっぱりそこは狙っていきたい。あとはそのシステム開発を、今新規事業でやっておりますが、やっぱり受注単価のところ非常高いというところになってきます。やっぱりエンジニアが足りないっていうところに対してのお客様の要望っていうのが強く出てきますので、やっぱりここのエンジニアの領域は、会社としても、従来売上を伸ばすっていうところの観点だけじゃなくって、利益的なところで経営的なところの観点ですね。より付加価値を高めていきたいというところの中ですごく重視をしているのではないかと。私ども、結局地元で山口とか、八戸みたいな地方都市で事業やっていますが、先ほどの話で、結局払える賃金が少ないと、みんな外に行っちゃうってその現実があるので、やっぱりその山口とか、八戸の地方都市でも

これだけもらえるっていうところにやっていきたいよねっていうのが入っている。そういうところでやっぱり付加価値の高いビジネスっていうのを目指したいというところがございます。

美柑: そうすると、そのために必要な人材はさっきおっしゃったように。

高嶋: より高度な方になってしまう。

美柑: 上流工程を仕切れる人ってことですね。

高嶋: 逆に、そこの育成のノウハウっていうことができれば当社の中でも、まだまだ成功の確度っていうのが上がっていくというふうに思っています。また山口とか、八戸って大体人口規模が 20 万人ぐらい、山口は 19 万人で、八戸が 21 万人ぐらいですけども、今八戸で 300 人いて、山口今 75 人のメンバーが働いている。リーチできる数っていうところで言うと、他の立地っていうところも含めて、展開をすればもしかしたら新規の際はできるかもしれないので、他の拠点展開ができないかというのちょっと考えているところがございます。

美柑: 横幅にもますます展開していくような。

高嶋: その部分は、もしかして焼き増しだけで行けるかもしれないっていうそういった期待もありますので。

美柑: 場所は限らずってことですね。

高嶋: そうですね、はい。

美柑: そういうところが、この事業に強みでありますよね。

高嶋: そうですね。でも、やっぱり自治体にとっても、そういう企業が立地してくれることや、そういった期待が非常に強くなっていると思います。

美柑: 雇用の部分ではとっても充実するとか、特に若い方やこういう分野が得意とか、Uターン、Iターンの方っていうところの受け皿っていうことで。ありがとうございます。地域社会との連携で先ほどもいろいろお話いただきましたが、今後何か、より連携を深める取り組みの計画や、我々の専門学校との連携、人材育成っていうところをあの普段からいろいろお世話になっていると思いますが、インターンシップですとか、何かその辺りについてお話をいただきたいと思います。

高嶋: そうですね。正直申し上げてインターンシップみたいなものって、やっぱり採用直結みたいなそういうイメージになってしまっています。地域貢献っていうところに対して、どこまでアプローチできているのかなってちょっと思っているところがあります。山口もこういう仕事ってあるみたいなどころで知っていただくような機会っていうのを作りたいっていうところですかね。あとはその地域との連携に関して、まだまだ課題としてはビジネスとして地域連携といいますか、地元の企業に対してのサービス提供もかなり少ないということになっていきますので、その部分っていうのは、ちょっと今現状としてすぐよりも、将来的にそういった取り組みができればいいねっていうそういう感じの立ち位置になってしまうかなと思っています。一番の貢献のところに関しては、雇用創出してことで今山口も 75 人のメンバーがいて、平均年齢っていうと 30 歳少しぐらいですし、20 代、30 代のメンバーっていうのが 8 割占めています。そういうところという結構若いメンバーっていうのが、これだけ集まっている企業はまだ少ないと思いますのでそういう企業でありたいなというふうに思ってい

ますね。

美柑: やっぱり文化的な、風土的なところでも若い人が入りやすいっていうところにもなりますよね。

高嶋: そうですね。例えば、オフィスのレイアウトなんかっていうのも、いい意味でちょっと山口っぽくないとか、私自身も実は、あのフォーラムに入社したきっかけっていうのが、山口グランドホテルの説明会のときに、担当がお手洗いに T シャツ姿でいて、なんかちょっと山口っぽくないなっていうところでブースにお邪魔して、そういえば最初に接点だった。そういうところも含めて、何かちょっと差別化できるようなそういう会社でありたいなというふうに思いますし、服装もご自由ですよとか、髪の毛の色も自由なところは、徐々に世の中的にはもう一般になっていると思いますが、まだまだ山口は保守的であり、八戸は少ないと思います。そういうふうにちょっと自分らしく働きたいっていうそういう学生との接点は持ちたいなと。

美柑: ありがとうございます。

飯田: 最後、専門学校行きたいっていうことで、先ほど開発されたようなローコード、ノーコードとかで開発や、基本のお客様の会社のシステムの開発のサポートとかっていうことであれば、たぶんその後で自社運用ですよ。きっとその際、クライアントとその企業の方で開発してお手伝いする後でも、その会社の方が引き続きそれを利用してもらえないといけないとなってくると、たぶん言うことができる人材をその会社は雇用してもらわないと、たぶん毎回フォーラムで大変だと思う。それはたぶん、うちの学校の育てている学生が、要はフォーラムのクライアント企業に入って、そこで橋渡しですね、会社に話しながら、お困り事を伝えていって一緒にやっていると、そのためにはどういった知識をうちの学校で教えておくと、たぶんフォーラムのクライアントその会社行ったときにうまく話を通じる子ができるかなというのは、ありますか。

高嶋: YIC の学生が当社のクライアントに就職した場合。

飯田: 基本的に我々が考えているのは、これから DX 化していこうと思ったら当然作るのは、よう作らないってなっています、会社の中。だけでも、作ったものは当然どっかのメーカーか分かりませんが、お願いしたものを作ってもらうときに、こういう仕様で作ってほしいという要望すると作ってもらう、それを会社で利用していって会社の生産性を上げていくというふうになっている。想定しているのは、IT 系の会社よりもむしろ IT 系の会社からもらった業務改善ツールを会社、社内ですぐ使いこなせる人材になると思う。なので、逆に御社のクライアントさんで必要な知識は何ですか。

高嶋: なるほど。私どものお客様というところでちょっと私も正直言うと、事業部門に今いないというところがあるのでお客様のニーズっていうのがあのリアルにどういったものになっているのかっていうところをちょっと正直、どこまでお伝えできるかなっていうのはある。やっぱり、オペレーション等のシステムが高度化しているっていう中で、実は自動化されると思っていたところが意外と自動化されてないので設定をしないと動かないシステムやデータのインポート、エクスポートのところってミスしちゃうともうたくさんのデータ間違っちゃうところで心理的負荷もね、あんまり下がっていないみたいなのがあると思います。ただやっぱり圧倒的に認知度はないので、やっぱりその学生の時代に当社にご入社いただく、いただかないは別にして。フォーラムっていう会社に触れていただく

ようなそういった機会を作ることができれば非常に嬉しいなっていうふうに思います。何か自分がある現場でこういうこと困っている、フォーリウムに相談してみようみたいなそういったところのアプローチができるようにということで、今ローコードなのかっていうのはあんまりその一般的なワードになってないですね。ですので、IT とかを展開する企業っていうところも、まだまだそのローコードっていうのを前面に出してブランディングしている企業が少ないので、何かローコードといえばフォーリウムだよ、リサーチであればフォーリウムだよっていうふうに言ってもらえるような、あるところはあるんですが、そういった第 1 想起をしていただけるような会社になっていかないといけないのかなっていうのがある。草の根的なところで言うと、やっぱり学校にそういったところで接点を持たしていただいでですね、知っていただく、そういったところが必要なのかな。

飯田:ローコードはどれが使われていますか。

高嶋:ローコードは、今「OutSystems」というシステム。これは日系の大手の企業で導入されているツールを私どもも選択をしているところ。例えば、自動車メーカーや日本を代表するような企業で導入されているローコードツールですが、一方で結構なライセンスが高いということになるので、一般の企業ではなかなか使えない。逆に大手企業のプロジェクトっていうことは、経済合理性って結構高いということで、あそこを選択したっていうのはあるけれど。

飯田:はい。

高嶋:ただ、やっぱりその大手の企業のプロジェクトに入っていくところになると、やっぱりかなり競合も多くなってしまいますので、そういうところとは違うところの軸も欲しいよねっていうことで、1社 M&A をさせていただいている。「Magic xpa」という日本でも流通しているツールも、そのツールを展開できる企業っていうのをグループに加えて、アプローチを広げていこうというふうに考えております。

飯田:山口県の中小企業に入ることも、やっぱりその高い分、なかなか手が出ませんか。

高嶋:やっぱり、投資を伴うということになってくると、そこに耐える組織じゃない、あの経営でないといけないとかになると思うけれど、なかなかやっぱり今困っているところや、あと 10 年後にある会社かどうか分からないですといった事業承継みたいなところ。いろんな課題を持っている企業はあると思いますので、ローコードツールとかを使えば比較的細やかにアプローチできますので、もしかしたらチャンスになっていくのかなと。

飯田:例えば、うちの学校は「kintone」を教えています、が、「kintone」と勉強させて今言ったシステムとあっていうのは、親和性というか、要は言語が変わったとしても使えますかね。

高嶋:そうですね。「kintone」に関してノーコードツールってことになるので、全くあのコードを書かないっていう形なので、どちらかっていうとビジネス上で言うともうエンジニアじゃない人がそこを設計できることになるので、基本的にはあまりその外にビジネスとしては出てこないかなと。ご支援をして欲しいですって企業って少ないかな。内製をするが目的になるので。

飯田:なるほど。確かにあのテンプレートを使っていますもんね。

高嶋:はい。ただ、ローコードは実際にそのイメージとしてすごく近いものがありますので、基本的に

はドラッグ&ドロップでフローチャートに基づいて設定をしていくシステムができるので、そういうところに早く触れていただいて、何か言語を書くっていうところも面白い。さらに何かこれの方がサクサクできるみたいなそういったところに興味を持っていただければ、何か、深さも出せるし、スピード感みたいな、そういったところを出せるようなそういった人材になってくるかなと思う。

飯田:主流になってくるのは、たぶん言語で会話がなかなか難しいけど、中小企業に入ったらローコード、ノーコードやっていく方がたぶんそうですね。

高嶋:はい。

飯田:あとはフォーラム様とかと連携して開発されてもらえるといいものができるっていうことですよ。

高嶋:そうですね。そういった口コミってものを広げていきたいなというふうに思っていますし、今どちらかっていう守秘義務の関係でこの企業とお付き合いさせていただいていますってものを発信してこなかったところですけど。そこはマーケティングサービスでニッチな領域の中できた事業が完結していたが、これからは新しい企業や新しい顧客にアプローチをしていかないといけない。やっぱりそういう事例っていうのもたくさんちょっと例えばホームページの事業サイトのところに載せて、あのフォーラムこういう会社だとか、こういうことできる会社っていうところを知っていただくみたいなところが必要になってくるかなと思っています。

飯田:ありがとうございます。あとはもう学校との連携ですよ。こういった形で何か一緒にできること、あるいは、あとは一番大事な女子の学生ですね、特に、山口県とかで結局女の子、大学で県外へ出てしまったらもう帰ってこない。山口県に会社がないからって。もしもこういったものが勉強できれば、地元で就職できる、で、大体開発系って男の子が多いのがうちの情報工学とかでも、8割が男子で、2割女子みたいな。でも、今後新しい学科に関しては半々せめて、半分は女性。地元でも、こういった知識やDXの勉強をしていると、中小企業で仕事できるよっていうことで、何か一緒にやれば、特に女性の比率がなんか結構多いって話だったから、親和性もあるのかな。こんな勉強すれば山口で働ける、フォーラムとYIC何かできれば女の子が入学しようって思ってもらえるかなと思うので、何か一緒にできそうなことありますか。

高嶋:そうですね。やっぱりエンジニアになってくると、仕事がハードそうみたいなイメージが非常に強くなっていて、結局何回徹夜するみたいな、もしかしたらまだ持たれるのかもしれないけれど、今私どもって残業がたくさん発生しているところがない。エンジニアの領域になりますけれども、これは自作の開発をし始めると納期の関係が出てくるので、まだ何とも言えないところはあります。お客様のプロジェクトに入らせていただくところに関しては、契約形態のところですね、残業が一定規模の増えた場合は追加請求ってところなので、プロジェクトの中の予算のところも含めて、時間管理をしていただけるので、そういう環境で申し上げると、まだまだその女性の受けるその素地みたいなところを持てているかなというふうに思います。あとは現状としてはどちらかっていうと、エンジニア経験のある方っていうのを集めて体制を作るみたいなところになっているけれど、将来的にはやっぱり未経験の方も育成ができればと思っており、より幅広い方をアプローチできるかなというふ

うに思っております。

飯田: やっぱり女性の感性をいっぱい入れていった方がいいって場合もありますもんね。

高嶋: そうですね。マーケティングリサーチの領域は、生活に近いリサーチって多いですよ。消費財メーカーとかの案件依頼がリサーチ会社に入って、当社にご支援の依頼が入るみたいになってくるので、結構お客様の方も、ですね。女性が活躍している業界になってくるので結果的に私どもでも女性比率が高まっているのかなって思う。何かそういうコミュニケーションはやっぱり女性の方が正直得意でそういう差は強みで出てくるのかなってちょっと思いました。

飯田: 面白いですね。女の子でも一応、事業の柱の中に1個、データマーケティングっていう1つ柱の中に入っていますから、それを勉強する女子になれば仕事があるよっていうことであれば、この学科に入って勉強したら、自分の感性とか活かせる会社で働けるっていうことにアプローチできそうですね。もしオープンキャンパスとかであれば、その女性の職員さんに来てもらって、実は、女性でもこの勉強すれば地元で活躍できるし、こんな会社でリサーチとかでもできるよっていうのがあれば、それをちょっと一緒に何かできるといいなと思いますので、すぐまた考えてもらえればと思いますので、よろしくをお願いします。

高嶋: はい。

飯田: 一緒に女子向けにやったら、御社のオフィスの採用に関して、うちは募集に絡めて、どっちのアプローチで一緒に何かすれば。

高嶋: そうですね。なんか意外とこの業界で女性って活躍していますよ、というものをこの中でピックアップして、ITは男性みたいなそういうイメージが強いので、何かそういうことっていうのを一緒に企業と発信をしていくことができれば、入学に繋がると思います。そういう女性が入学してくれば自動的にフォーラムの効果だよっていうところでいただくと非常にありがたいなというふうに思います。そういうことは考えてもいいのかな。それこそ産協の方ともこの前お話をしましたが、県内にいろんな大学の中で情報系の学科ができていて、その一方で選択肢そんなないよねというところがあるので、その選択肢の企業はどういったところなのかっていうことをやっぱり学生にしっかり伝えていくことはすごく重要になってくる。何かそういう機会を言っていただければ、今もうネットで検索する、しないと引っかけられない。リアルにこっから声かけるみたいなのって意外と少ない。会社説明会合説にこの前行きましたが、月曜日。全然来場がなくて。

美柑: やっぱりそうですね。最近はどう。

高嶋: 結局、学生とかもネットで調べれば分かるよねとか、そもそも山口の企業を検索したところで見たいな。そういう感じになっている可能性はゼロではないというふうに思いますので、何かその辺上手く発信をして、こっち向いてほしいなっていうのが切実に思います。

美柑: 市場としてどういうアプローチが、どの層に効果的なのかってところが効率的にやるといいですよ。

高嶋: はい。

美柑: さっきのマーケティングリサーチイコール女性という感性は、そのイメージがあるだけで、私も

役に立てそうだとかっていう、なんか面白そうだなってというイメージも、たった1つのワードだけで、何かイメージが変わるだろうなっていうのは思いました。

高嶋: はい。実は、マーケティングリサーチのように、女性が活躍する業界ってこんなところがありますよ、みたいな感じでやっていくと、女性はとりあえず一度そこを見てみよう。そういう感覚になると思いますし、何かそういうところが組めれば面白いだろうな。

美柑: もう事務職ってなくなってくるので、そうするとビジネス系じゃないですけど、地元の中小企業に働こうと思っている彼女たちがどういうところを選択肢にしていくかっていうと、こういったリサーチ関係や、ちょっと技術的なものを使いながらで自分の得意なことを活かしていく仕事、そういうところに結びつけられると、やっぱりお互いの選択肢が広がるというか活躍の場が広がる機会にはなるだろうなとお話を聞いていて思いました。ぜひ、理系転換に向けて。いかがですか、何か最後に。

高嶋: はい。そうですね。やっぱり私どもとしても地域にこういうふうに立地していますので、やっぱり山口で就職するっていう選択肢としてフォリウムっていうところを見ていただければなりたいたっていうところもありますし、まだまだまだちょっと私どもの発信が弱いところではありますが、何かあの知ってもらわないと、そこの仕事の面白さみたいなのって伝わらないと思うので、そういうところっていうのをぜひお伝えできればというふうに思います。

美柑: ありがとうございます。以上で終わります。

4-4. 株式会社三電

日時:令和7年1月30日(木)10:30~11:30

担当者:取締役副社長 最高営業責任者 CSO 安達 敏正

実施者:学校法人 YIC 学院 飯田・市橋

(以下、敬称略)

飯田: まず、強みや地域の No.1、あるいは上位の方をやっている、またやっておられるサービスが実際地域社会にどんな貢献をしているか、この2つについて教えていただければと思います。

安達: まず事業内容は、建物に付随する設備全般をさせていただいております、元々の設立創業当時の仕事っていうのは、冷凍冷蔵設備を作る会社でした。それは、昔は専門店っていうのがあったと思います。魚屋、服屋っていうのが、魚屋の魚を保存する冷蔵庫、魚を売るための対面ケースというケースがあった。そういうのを仕入れて販売して、それを動かすための配管工事とか、電気工事をさせていただいていました。それから専門店っていうのがだんだんスーパーマーケットになって、それが野菜から総菜まで全てが揃うようになって、それでスーパーマーケットの設備の中の主には冷凍冷蔵設備で、食品を加工する厨房設備ですね、これをやっておりました。それに必要なのが、電気であったり、電気設備だったり、給水、排水設備というのがありましたので、それを自社でやろうじゃないかということで、それからまた枝葉がわかれてそれなりのスタッフが増えて、給排水、衛生、空調ですね、換気設備、そして電気も電柱に渡っている電源、電気っていうのは 6600 ボルトありますので、

それを引き込んで、電気・電圧を落として使うという強電って引き込みから、幹線設備から末端の弱電、電話とか、今ランプとかですね、そういうのに付随をして参りました。それで総合設備業ということですね。だから元はその冷凍冷蔵設備。それから枝葉がわかれて、どんどん業種が増えていったってような、取り扱う仕事が増えていったということですね。それと別に、今、内装仕上げ業、建物の内装とか、外装もそうですね。資格を持った人間もいますし、協力会社が増えてきましたので、そういう仕事も今積極的にやっています。その設備にはどうしてもメンテナンス、修理っていうのはどうしても絡んできますので、元々冷蔵設備が軸になっていたのもどうしても食品を扱っているの、腐ってはいけない、溶けてはいけない。だからサービス体制もしっかりとしとかなきゃいけない、そのお客様の中にもスーパーマーケットもありますし、コンビニエンスストアもあるし、ドラッグストア、飲食店とかいろいろありますので、今は昔とは違って、セブンイレブンも昔は7時から11時まで。セブンイレブンだと、24時間。基本的に24時間営業が増えてきて、どうしてもその修理に対応するサービスマンというのは24時間体制になる。24時間年中無休ですね当然。スーパーマーケットも夜は閉まりますが、警備がかかっているの、ALSOKとかセコムとかですね、そちらの方に異常が飛んで、会社の方に連絡があってサービスが行くと。基本的に山口県内がエリアなので90分以内に行かなきゃいけないっていうコンビニの場合は縛りがあります。それで今、光市が本社で、僕は防府市で、大体それぞれがカバーしたら山口県内は網羅できると微妙なところもありますけど。僻地の方もいろいろですけど、その辺はいろいろ交通事情等もあるので、一応その日に受けたものは必ずその日行くというようなサービス体制をしております。地域に対しては、それに伴って人間生きていくためには食べ物が必要になってくるので、食べ物を保存するための設備や、最近は猛暑が続いているので、人間が適正、適切な温度とかその質をも確保しながら、生活をしなきゃいけない。この暑い中では、どうしても効率が落ちてしまいます。そういう環境を作る上では、スーパーマーケットとかもそうですけど学校とか、いろいろ事務所とかもですね、生きていくための環境作りもしているということで、その部分ではある程度地域に貢献してくる部分もあるかも。雇用は基本的に地元からなので、Uターンとか、Iターンもありますけど、基本的には、元々山口県にいた人、基本的に事務所から各拠点から通える範囲内と当然あの緊急性のこともそうですし、対応やっぱり手薄になってしまうので、そういうふうな形で当然地元から雇用する、地元の学校から雇用するというふうなことで貢献しているのではないかなというふうに思います。

飯田:そうですね。生活のライフラインですもんね。

安達:そうですね。

飯田:それを、90分以内でカバーできて、24時間体制で。協力会社が結構おられるってことですね。

安達:協力会社もいます。

飯田:それを全部行くって、なかなか大変ですね。

安達:そうですね。ただ修理に関しては、全て自社ですね。自社でないとその協力会社だったらやっぱり責任が薄いので、眠いから行かなかったとかそういうのもあるので。当然夜間の当番、夜間休日は当番制にしているので、その日、光市は誰々、本社は誰々だと、それに対するサブ、要するに手が足りなくなったときの応援は誰々と一応決めてはいるのですが。

飯田:三交代ではないけども、誰か待機しているということですね。

安達:いやそれが、その辺ちょっと問題があって、日常業務をして、その延長線でやっているんですよ。ただそれは家に帰って待機ですから、ただ本人達としたらですね、翌朝まで何が起きるかわかんない

から、枕元に電話を置いているわけですよ。鳴ったらすぐ出なきゃいけないからドキッとするんですよ。それで、雇用の問題にはなりますが、そういう当番に組まれた段階で、若い人は辞める。いや、今ベテラン勢ばかりなので、大体 40 から 40 半ばかりの人間しかもういない。それが当たり前の業界で育ってきた人たちなので、それが若い人たちにちょっと説明すると、なんでそこまでしなきゃいけないっていうのが一般的なこと。

飯田:全国的にこの業界は皆さん同じような体制ということなんでね。

安達:それもあります、やっぱり件数が、市場が多いところは交代制ですね。

飯田:確かに。

安達:消防署と一緒に、警察署と一緒に。何かあったらもうすぐ飛び起きていかなきゃいけないので、それが今業種はどんどん減っています。だから山口県でも、そこまで冷凍冷蔵設備に関して、特にスーパーマーケット対応しているところっていうのは山口県の中で 2 社しかない。

飯田:ほぼ、半分は三電が担っているのですか。

安達:半分というか、もう 1 社も、どっかかというと撤退し始めてきているので。もうこれは山口県に限らず、全国的にそうなので。我々の仕事をする人が減ってきている、会社もなくなってきています。後継者がいない。

飯田:ますます何か新しい手を考えて、意識しないとね。そういった冷蔵冷凍設備が必要な業種ってたくさんあるけど、それを守ってくれる御社のような会社がなくなるってことは死活問題ですね。

安達:そうです、死活問題です。人間生きていかなくなりますね。

飯田:食中毒とかなってもね、困りますしね。

安達:買いに行ったら腐っていますね、止めたから売るのがないとかですね。

飯田:ぜひお話を聞く中で何かヒントがあるといいなと思いますね。あとは地域社会の連携になりますけども、地域の産業団体とか、行政とかですね、こういったところで何か取り組んでおられますか。その他ボランティアとかですね、こういった地域の課題に介入するための取り組みですね、この3つについてちょっと教えてもらえればと思います。

安達:そうですね、本社も含めてその自治体との連携というのは、あまりないような感じですね。ちょっとパフォーマンス的にボランティア活動で虹ヶ浜の清掃はありますが、地域のお祭り出るかとか、いろんなイベントにブースを設けては正直あんまりないですね。私は、山口営業所の一応責任者なので、山口県って言ったお客様で丸久があります。丸久は、やっぱり防府市の上場企業で、その丸久の働きかけもあり、防府天満宮に関するイベントというのは、私が自ら積極的に出ています。丸久からもお声がかかってくるので、そういうふうに出ているのでいろんな大きい行事に参加させていただいております。

飯田:ありがとうございます。

市橋:すごく大変ですよ。防府天満宮の行事で結構いろいろありそうです。

安達:でも、大きくは裸坊祭でしょうね。11 月末、社員は出たくない。

飯田:あれ結構荒っぽいです。最近そうでもなく、昔結構ひどかったですよ。お酒飲んで、みんな暴れているから、喧嘩じゃないけど、結構ね、あれはやめてみたいなことを聞いたことがあります。

安達:怪我をしてしまうとまた仕事外で怪我をするのも、ちょっとリスクも高いしね。いろんなところで影響が出てきます。私の場合は、入院しようがあまり影響はないですが。それと、地域の方との元々会議所の青年部にて、知り合いが多いですよ。先輩、後輩を含めてそうですし。丸久の社員、

役員も含めて地元の方がやっぱ多い。そういうトップの繋がりを作る丸久に対してはトップの繋がりを作って、あとは防府の企業も、やっぱそれなりに役員、社長含めてそれなりの方が表に立って出られている。そこで自分や会社を PR する 1 つのチャンスかな。そういう理由でさせてもらっています。

飯田:ありがとうございます。年配の方が増えてこられたということで、新卒・中途採用でこういった方に入社して欲しいか、求める能力やスキルについて、また入社後の OJT の取り組みや人材育成について教えていただければと思います。

安達:はい。まずの採用については、高校生の場合は、特別な資格というものがあるに越したことはないです。学力は普通で、休まず、皆勤で卒業している生徒であれば全然問題はありません。あとは専門高校ですね 0 会ってというのがあるので、それを日立だったら静岡の方とかですね、三菱だったら和歌山とか、そういうところに何日か出張扱いで受けにってもらおうということもやっております。我々が説明するよりは、ああいうところで専門で正しい内容を教えてもらった方がいいですね。言葉の表現の仕方も、やっぱり方言と一緒に、やっぱ呼び方もちょっとやっぱ変わってくるのでそんなことやっています。

飯田:扱っている製品自体も技術革新とかありますよね。メーカーは、新しい知識をどんどんやっぱり仕入れていかないと教えられないから、リーダーの方もね。どんどんテクノロジー良くなっているから、コンピュータ制御に変更されて、前と違う仕方とかも全部覚えるっていうのが大変ですね。

安達:ですね、我々の業界ってあんまり進歩がない。基本的に仕組みは変わらない。もうこの業界に出てきたときからですね。基本的なこのサイクル、車のエンジンと一緒になんですけど、いろんなものの性能が良くなっても、基本的なその冷凍サイクルって、それは変わらないですね。

飯田:その冷やす仕組みっていう液体を気体に変えて、その気化熱でっていうアレですね、確かに言われれば、そうですよね。昔から冷蔵庫の仕組みって同じですね。

安達:それは基本的に変わらないですよ。それが今までは、ほぼアナログだったが、今はコンピュータだと言っていいのかどうなのか。AI とかそういうふうなものがまだ入る余地はない。

飯田:確かにそうですね。

安達:ただ、管理をする、それを管理するものっていうのは、どんどん良くなってきていますね。ただ温度管理とかですね、今まで人間が温度計で受けていたのが、今は全て遠隔で見ることができるとか、そういうふうなのは変わってきています。

飯田:センサーがしっかりしていますもんね。

安達:そうですね。基本的には、あんまり変わらないので、修理できる人っていうのは、その基本の原理、原則がわからないと、何で冷えないのだろうっていうのは、ここが分かっておかないと、いろんな部品を変えてもここがもうガス漏れしていたら話が。

飯田:なるほど。入社して取らせる資格って主にどんな資格が必要ですか。

安達:電気工事士が一般的ですね。修理の方とか、例えば電気工事士、あとガス溶接設備の細かく言うと、現場に入るためには、フルハーネスっていう安全帯をつけるその使用の技術と、あとは車の勉強は当然。最初はそのような感じです。それから立場によっては、職長教育、また技能講習のレベルですね。

飯田:ありがとうございます。あとは業務効率ですね。現場で作業されるっていうので、業務量が多いのかな、と。取り付けとか、修理とか含めてですけど、IT 技術を含めて、何か具体的に効率化できそうな取り組みがあれば教えてください。

安達:まずは、一番うちの課題になっています。それを含めてはないですけど、修理の受付管理ですね。今はお客様の方から電話があって、その電話で受け付けて、いつ、どこの地区やお店がどんな症状になって、すぐ来てほしいというのがある。それを誰に伝えるか、その人がいつ取りかかって、いつ終わったのかってというのが全然見えてないです。伝えたままでそれぞれが帰ってこない。終わったのか、終わってないのか進捗が見えないですよ。受付もそうですし、今、何件修理が入って、何件完了して、何件未完了だってというのが分からない。電話で問い合わせしてみないと分からない。本社もそうです。それをタイムリーに、それぞれの個人のスマホで、どれだけ修理が入っていて、これは誰が対応しているのかが分かるのが一番。山口県内のエリアがあるので、1人が例えば、山口市に行きました、山口市の誰それのところ。例えばローソン新山口駅前行きました、山口市ですよ。もう1人が、山口市徳佐のセブンイレブンに行きました。同じ山口市だと、だったらこの人に同じ山口だから、新山口が終わったら、もう一つの徳佐に行ってねって。

飯田:行けないですね。

安達:もう1人は、例えば萩で終了していた。萩から行くので、近いですね。そういう無駄があります。いつ、どこで、誰がどういうところに分散しているかっていうのがわかんないから、勿体ない話があります。そういうのを采配する人間がそれぞれの拠点にいれば、今あそこにいるから、こっち行ってねとか、今隣で工事修理しているから終わったなら、こっちにちょっと応援に行ってねとかいうのができるのですが、そういうのがなくて。采配をするのが、今実際修理に出動している人間。修理をしたから、今こんな修理が入りました、どうしましょうかって。ちょっと待って、今こんな修理しろよってというような感じで、確かあいつがここに行っているからちょっとそいつに言ってみてとか言ってみてわかりましたって言ったら、いやいやもうそこ終わってから、今こっちに行くとよ。すごい無駄が。

飯田:そうですね。結構そういう手待ち時間とかがかなりロスが出ますね。一日の作業時間の中の本当の修理は4時間だけど、移動時間に4時間かかっているからっていうことで。

安達:そうですね。

飯田:勤務時間も8時間のうちの4時間をロスするのは、もったいないですね。

安達:だから、ちょっとしたことの積み重ねでできるのではないか。

飯田:間接費の部分が減れば、利益の方に返って、給料も上げることができる。確かに、それは何か我々とできそうな感じはしますよね。ワークフローシステムをちゃんと入れて、バックオフィスの方で管理して、皆さんにちゃんと携帯でも、iPad等持たせておいて、GPSを有効活用するとかですね。

安達:そうですね。サービスからGPSつけとけば、誰が、どこにいるっていうのもわかりましたから。

飯田:そのほか大体この修理にかかる時間って、もうプロだから大体見積もってわかりますが、2時間で終わるなと思ったら、その後ここに行けるとかっていうのも、見た瞬間に写真撮って、こういう症状で、これやったらこうするっていうのができそうですね。そうしたら管理する、社員を一人採用する人件費がでますね。

安達:別に、その本部ができれば、管理はいらない。サービスマンがこの修理が入ってきたので、俺近くやからこれに行こうってエントリーするわけですね。

飯田:はい、そうです。

安達:そうしたら、この修理は誰が行ったから、自分は次どこに行くかとABCをつけるわけです。その優先度、アイスクリームが溶け、アイスクリームのケースが冷えない、肉のケースが冷えない、事務所のエアコンが冷えない、いくら近くでもアイスクリームがやっぱり大優先。

飯田:修理に行く場所の優先順位ですね。

安達:溶ける、肉は腐るから、人間よりは先にこっちやろうとか、そういう ABC をつけてやって、そういうその見極めができるのはみんな持っていますから、それを見て判断したら、サービス修理の内容の優先度を考えながら、効率的に動けると思います。

飯田:そしたら、信用も上がりますね。間違いなく、優先順位を見極めてすぐに来てくれるっていう。

安達:お客様の方から、さっきの修理どうなったっていうふうにお問い合わせがあることも。確認や連携不足が原因で 1 時間、2 時間すぐ経ってしまう。お客様からはなんでそれだけがこんなに時間かかるのかと言う人もいます。タイムリーに進捗がこちらで把握ができない。お客様にも当然答えられない。DX か、IT 化できるよね。

飯田:それはどこかの業者にそのシステム、最初の初期投資いるかもしれませんが、作ってもらって、運用する方がいればできますよ。

安達:そうです。

飯田:今のシステムができると、もしかするとうちの学生がインターンシップで対応できそうな仕事にはなるのかなって思います。

安達:中にはですね、ずるい人もいて。行きたくない、面倒くさいから今の時間ちょっと、今の修理の方をダラダラやっとうとかいうのもいるかもしれない。それをなくすために、件数でその人事考課に繋がる。何件修理に行ったとか、お金がかかる難易度の高いものがあって、それは評価にしようとか、自動集計できるようにしておけば、1 日のそれぞれこなした件数もそうですし、売り上げをどれだけ貢献したかというのを瞬時で出ると思います。それを人事考課にしてやろうって言ったら、欲張りなやつは、その修理が入った段階で、俺が行くってエントリーする人間が出てくるかもわからない。

飯田:まずは会社でこれはこっちに回すからと支持しないと一人で全部できませんからね。

安達:それをみんなが、やっぱりそれぞれ評価するなら、これが終わった次いこうって。

飯田:透明性って皆さんに開示して初めて意味がありますね、誰がどんな仕事するか見えることで、メンバーがやっているなら僕も頑張らんといけないってなって、みんないい方向に動きます。誰が何しているか分からないから、さぼろうかじゃないけど、誰が今どこにいて、何しているというのがパッと出てきて、あの人 1 ヶ月でこんなにこなしたのかって分かれば、自分ももっといい成績あげよう、もっと早くできるのかって気づいて、もっと勉強しようという話になってきますよね。社員全員が。

安達:そうですね。

飯田:成長曲線がみんなにイメージできますね、職員自身の将来像を描くキャリアパスですね、今の仕組みができると、そういった安達さんが考えられるようにね、社員が成長するような仕組みに繋がる。

安達:そうですね。

飯田:そのシステムを作るところにまず手をつけないといけないけども、その職員は皆さん、これやったら自分が成長できて、何年後にここまで行けば、これだけ給料がもらえるっていうのが見えますね。頑張ろうってなりますね。

安達:そうですね。

飯田:確かにそれは 1 つ、その仕組みがプラスしてキャリアパスが磨けますね。

安達:わかりました。ありがとうございます。

飯田:三電の社員像について、3つのキーワードでこういったことができていのが三電の職員みた

いな、何かあれば教えてもらえればと思います。

安達: やっぱりお互い 1 人じゃできないことがやっぱり多い。その協調性があるとか、困っている人を助けるとかが社員像であると、お客様からもそうですし、社内の方からその仕事を与えられたときでも、積極的に嫌な顔せずに進んで仕事を受けるっていうのがやっぱり社員像かなというふうに思います。それとすぐ対応する。

飯田: そうです。

安達: すぐ動くってことです。後からやっときますとか、いうことがないように、まずはやっぱり言われたら、はい、わかりました、と返事をして行動するのがやっぱり 1 つの社員像じゃないかなと思います。

飯田: 生活に関わるライフラインを維持するためにはスピードって大事ですね。

安達: お客様も我々もそうですけど、まずは伝えて、すぐ動いて、とりあえずできる、できないは関係ないけど来てくれたら安心するわけですよ。見えないところでも、いやとりあえず行って状況を見てきました。いや、これはちょっと手に負えませんねってこうこうだからって言ったらお客様はそう、しょうがないよねって思うので、まずは、迅速に動くことかなってというのが、やっぱり。

飯田: 今言ったようなことができるためにはどういうふうな働きかけを社員にされていますか。あるいは仕事の仕組みの中でできるような働きかけとかありますか。

安達: これができてないですね。全くできてないので今、山口営業所にいる人間ってというのは、元々中冷山口にいた人間がほとんど。私もそう。

飯田: はい。

安達: その従業員たちは、社員たちはそういう気持ちを持っています。常に。そういう植え付けられていて、あそこの学校で養成して、みんなこっちに来たいな。でも、それが本社の方ではそういう意識がやっぱりない方が多いですよ。それは教育ですけど、常日頃からやっぱり言わなきゃいけないのですが、だんだんそれが浸透はしてきている。そういう教育もちょっとしていかなくちゃいけないけど、それがちょっと今できてない。

飯田: 中冷山口は、別の会社。

安達: 別の同業者、競合他社です。

飯田: ヘッドハンティングみたいなの。

安達: いえいえ、ただ辞めて。私もその会社にいました。15 年。それでやっぱり会社の方向性がだんだん違ってきたので、これはちょっと勤めたくない。とにかく寝ずに家庭を犠牲にしても仕事をしろというタイプで、寝ずにしろ。俺はそれでやってきたから、お前らもやれと。

飯田: 確かに、昔はそんな感じだったですよ。みんなどんな業界でも、なんかどんなに寝てないか一番自慢な感じが。

安達: そうです。寝ずにやったということで。

飯田: そう、そう。

安達: 勲章みたいな自慢。

飯田: 確かに。

安達: 今からはちょっとそういう考え方、教育っていうのをしていかなきゃいけない。そのために指針。目指すもの。

飯田: 企業風土が大事ですよ。それが浸透する、浸透しないかって、もう全然違いますよね、ここは

所属意識や考え方が醸し出されるものじゃないので、だからと言ってなるものじゃなくって、みんなが体现することで三電はこれだっていうのがね。

安達:なぜすぐ動かなきゃいけないのかっていう、先を説明しないと。若い人がやっぱり分からないとか、こういうことがあって、こういうふうなお客様が喜んでもらえるだろうって、喜んでもらえたら嬉しいねと、褒められた方がいいし、そこまで話をしないと、何でそんな面倒くさいことをっていうのが大体普通。

飯田:なるほど、わかりました。うちの学校の学生が就職することはすぐにはないかもしれないですけど、もし専門学校とかで育成するためにはこういった技術、最低この知識持ってほしいなというのがあれば教えていただきたいと思います。

安達:知識、やはり何事も興味を持つということですね。やっぱりちょっとチャレンジしてみると、興味を持ってチャレンジしてみるっていう意思がやっぱり一番大切かなと。

飯田:そうですね。

安達:技術とかいうよりもそれがまず 1 つ。あとは挨拶がちゃんとできると、話がちゃんと受け答えができ、人の目を見て話ができる。基本で言えば基本ですけどね。

飯田:どこの会社も絶対いるスキルですね。

安達:わからないものは、わからない。空返事はしない。

飯田:わかりました。採用について質問です。

市橋:採用の方、質問させていただきます。先ほど新卒について、高校生の方でというふうにおっしゃっていました。

安達:大体、商業高校とか、工業、普通校もあります。でも、現状は高校に求人を出しても、まず来ない。

市橋:そうですね。

安達:まず人がいないのもあると思いますが。直近では柳井商工からは、卒業して入ってきた子と高校は多分普通校だったかな、産業技術学校を卒業して、それで入ってきたとかいますね。柳井商工の子は女の子ですけど、この方はちょっと退職しました。2 年ぐらい勤めて。産業技術学校からの子は、現在頑張って、長門峡のあたりから通っています。

飯田:防府まで、それとも光の方まで。

安達:防府まで。1 時間ぐらいかかります。大卒もなかなか難しい。だから今はその中途はどっちかっていったらあれだし、採用は多いですね。媒体は、ハローワークもありますが、前々からインスタなり、Facebook、SNS にリンクをさせて、それからの応募であったりしました。あとは地域の光商工会の主催の就職説明会とかですね。就職フェア、それに本社の方の女の子、事務員で、元国際貿易いたドコモショップに勤めていた非常にその接客対応の抜群な子に説明をしてもらって、それで来た子にまずインスタ登録をしてもらって、会社のちょっとどんなことをやっているかっていうのを見てもらう働きかけをしています。

市橋:インスタとか、SNS を少し活用された採用活動されているようにお見受けしましたが、やっぱり有効ですか。

安達:大きくはまだ結果は出てないです。でもゼロじゃないですね、やっぱり閲覧数が増えたりとかもありますし、例えばちょっと注目はされていると思います。

市橋:会社をそういう媒体使って知っていただくっていうことが大事なような感じですか。

安達:そうですね。ホームページはなかなか見に来る人っていないじゃないですか。

市橋:少ないですか。

安達:まずインスタとか、マイナビとか、ああいうその求人サイトを見て、それからどんな会社だろうって、この前、山口大の連携事業をされて。

飯田:はい。

安達:一番はやっぱりマイナビを見てからっていうのがあったので、そういうのから見て、こういう事業内容なのね。ちょっとね、残念なことに経営理念とか、会社方針をするには経営方針に書いてない。ちょっと目指すべきものが何だろうっていうのがちょっともやもやとしているので、それを今ちょっと整理して。

市橋:なるほど、見直しながら。

安達:ですね。はい。

市橋:中途採用、多分中途採用が今ほとんどっていうふうにおっしゃっていたけど、そのときにやっぱり重視されているところだったり、スキルだったりとか、何か面接でこっちを使われているところか。

安達:やっぱり一番中途だったら資格ですね。資格が一番ですけど、今資格を言っていたら誰も来ない。とりあえずは健康であって、前職はどんなことをしていたかっていうのを聞いて、どこまでのポジション、あとはその本人のいろんな考え方を聞いて、面接とかで。あと人柄を、その場で判断をして採用している。あとはもう入社してもらって仕事ぶりを見てみるしかないですよ。正直。やっぱり国家資格を持っているというのが一番ですね。

市橋:そこが一番のベストなところですね。やっぱり裏では、やはり人柄というか、仕事に対するなんかですかね、意気込みというか。はい。

安達:やっぱそこが大切でしょうね。免許持ってもペーパードライバーもいるわけですから、何のことかわかんないけど、とりあえず資格を取っているわけですね。それが非常に難しいけど、でも徐々に覚えていけばいい、それは一番の近道ですよ。

市橋:そうですね。おっしゃる通りだと。専門学校で資料にありますが、人材を採用っていうのはあまりケース的にはないかもしれないですけど、中途採用している中で、やっぱりこの辺はちょっとミスマッチだなんて感じるようなことはありますか。入ってきたけど、あんまり職場と合わずに退職してしまつて。

安達:やっぱり人間関係が難しい人でしょうね。

市橋:やっぱり入ってからのコミュニケーションや先輩とのやり取りとご年配の方が多いうふうにおっしゃっていたので。

安達:そうですね。同じような昭和のような考え方で接するから、やっぱり今全然違うと思います、やっぱり思いやりを持って接するっていうことができるのとできないのは、ちょっと冗談が冗談にならない。

市橋:繊細ですよ。最近の若い子。強く言われることに慣れてない子たちも結構多いですね。

安達:若い人でも、年配というかですね、それぞれ経験を踏んだ人でもやっぱり言うてはいけないこととか、言われたくないことってあるじゃないですか。過去に事例があつてから1人。その子は、当時は21か22で上司に、ちょっと今日早く帰りたいので、帰らしてもらえますかって言ったら、上司が親でも死んだのかって言って、辞めました。それは本人の言い方で、上司本人に何でそんなこと言った

のかと、与えられた仕事をせずに、喋って、仕事も満足にせずに時間が来たから、帰らしてくれっていうのはちょっとおかしいから言ったっていうけど、それでも言っちゃいけない。でも、退職した本人は喋ったって言っても、コミュニケーションを作ろうと思って喋っていた先輩たちと。顔色見ながら。でも上司はそういう時があったから、そうだと。そこで、ちょっとミスマッチって感じる。

市橋:やはり私も専門学校からすると、なるべくそういうふうにならないようにしてかないといけませんけど、例えば、その学校の中でコミュニケーションの取り方で、こういうことをしておいてくれるといいかなとか、ありますか。学生時代にもうちょっと企業の方たちと接する機会が増えるとか。

安達:それが一番ですね。あるいは同じ同級生とかじゃなくて、やっぱり目上の人とかですね。いろんな人ととりあえず会話をしといてもらうだけでも全然違うと思う。特に目上の人と付き合っておいてもらったらいと思いますので、下だったら、なんかあんまりその効果はないような気がする。

市橋:御社の中で学校の方と接点を持たれて、実習を受け入れや、学生のインターンシップを手がけていますか。

安達:そうですね。産業技術学校とかは、過去には確かあったと思います。普通校っていうか、求人を出している学校からの申し入れがあったら 2 週間とかですね。そういう要請があれば受けていました。

市橋:一応、新しい学科ではやっぱり企業様との連携を少し授業の中に取り入れたりして、その中でその企業の抱える課題を学校の授業の中に持つか、持って帰って企業研究しながら、企業の課題をこうやったら解決できるじゃないかっていうのを、学校の中で取り組んだり、こうしていくけど、そういう取り組みの中で、例えば御社の中とか、授業の中に参加していただいたりとかっていうこともできます。

安達:できます。

市橋:ぜひ、ぜひその辺は。

安達:それは、私もそうなんですけど、他にもやっぱりそういうのが得意とする人間。以前、産業技術学校でそういうちょっと講師をやったのも 2 人ほどいます。産業技術学校出身の子がいるので、そういう子もそうなんですけど、やっぱりその我々の業界っていうのは、その表にはなかなか出にくい業界は、分からない業界なので、そういう説明をして、そこに魅力があるっていうのはちょっと説明してやれば、こんなことがあるのかとか、ちょっと見方が変わってくると思います。

市橋:そうですね。

安達:買い物に行ってコンビニ行ってもね。これってこの会社を作っていたかと、僕もこの業界入るまで知りませんでした。全然。

市橋:やっぱり、そうやって接点を持って企業を知るっていうことが学生時代にするとまた就職するときにその種の企業を選ぶヒントになると思いますね。

安達:もの作りが好きな子がいたら面白いと思います。

市橋:そうですね。

安達:製造業とは違って我々もいつも常に現場が違うからですね。あっち行き、こっち行きとかですから、常に景色も変わるのでその間も仕事ですから、途中ちょっと景色のいいところがあったら、ちょっとここで休憩所っていうのもあるし、やっぱりその見えない裏方に入れるからですね、そういう意味ではちょっと面白い部分とは思いますが。

市橋:1 つ先のお客様のお客様って言われるところですね。いわゆる最終のエンドユーザーとも接する機会とかも多いですか。

安達:最近お客様の方も入社して何年とかですね。やっぱりそういうふうに覚えてくれている。だいぶ立派になったねとか。そういうふうなお付き合いができるお客様が多い。ほとんど地元の方が多いですから。

市橋:地元の企業の方と接する中では、企業に就職した後も成長していくような。

安達:そうですね。私も1年に1回ここで、この倉庫の中でバーベキューやります。それも社員だけではなくて、取引先とか、お客様で結構最大で60人ぐらいですね、ここ社員自体は12人しかいない。それでいろいろ呼んで、協力会社との接点も作ったり、政治家の人もちょっと来てもらったり、それでみんなで盛り上がり、とにかくいろんな人と話をして、ただいろんなところで友達の友達だとか、共通の知り合いとかですね、そういうのが繋がるのがあって、マイナスではないと思いますね。

市橋:そうやって人的ネットワークが構築できるのって、なかなか大事なことですね。

飯田:あと2つほど質問があります。まず今後の展望と課題ってということで、元々冷凍冷蔵設備の販売で、今は総合設備の会社になってこの後、会社にこういう方面に進出してみたいといった多角経営の次の事業領域を何か考えられていますか。

安達:基本的には、今のやっていることをまず体制を整えるというのが一番ですね。それができたら、他のエリアに行ってみたい。市場の大きいところ。

飯田:なるほどですね。三電の2号店じゃないけど、営業所みたいな感じで。確かに今、減っているっていう部分であれば逆にチャンスは外には十分ありそうですね。

安達:実際にそういう声がある。例えば福岡です。福岡もうやっぱり同業者がどんどん廃業してたりとかして少ない。でも、市場はどんどん上がっているなと思って。だから福岡。あと上の方だったら岡山。広島をどうするかなんですけど、岡山だったら、四国と山陰とか取れる。そこで一つのマーケットができる。岡山、山口、あと福岡、それと熊本まで行ったら下がとれる。そういう展望があります。西日本を強化するっていう意味では、そこを押さえておけばいいですね。

飯田:例えば、M&A っていう選択肢はありませんか。廃業されるところのお客様ごと引き取るという。その代わりにこっちの意図を理解して伝えることのできるスタッフを派遣する。行かせた営業所長とか、支店長に任命する人が、結局安達さんと同じ役をして、回せないと結局企業風土が違うところと一緒にするとさっき言われたように、吸収された会社の社員の方は今までのやり方と違うと反発が出て仕事がうまくいきませんよね。やっぱり同じ三電だっていう意識をしっかりと持った方が支店長として行き、尚且つ経営理念をしっかりと作って、分身を派遣するという形にしないとね。

安達:市場は十分あります。

飯田:そうですね。そんなときに必要な人材ですよ。そのもしも M&A とかで、広島とか、岡山行くときには、どういう人材育成していればそれが達成できるのかというのは、要は分身ですよ。

安達:分身、そうですね。まずはやはり会社のことがよく理解した人間と、当然その人自体がその協調性のある人間じゃないと駄目だと思うので、その常に謙虚な気持ちを持った人間を育てて、それを送り込んで、かつ技術力や営業力、企画力があると。あとはお客様とのコミュニケーションがしっかり取れる人っていうのがあれば、いけると。

飯田:なるほどですね。

安達:でも実際、九州の方とか行こうと思ったら、別にそこまで営業はしなくても仕事は来る。要する

に技術者がその現場管理ができて、施工の技術力があれば、どうにかなる。広くて。まずはそこからですけど。出してしまうと今こちらの本体ですから、手薄になってしまうので、ここでしっかり固めて、それから出していきたい。

飯田: やっぱり採用ですね。育成ですね。

安達: 時間はかかると思います。そのためには人を雇いながら、今の無駄な業務を排除していく。

飯田: システム作ってね。

安達: そうですね。やりたいですけど、なかなか理解してもらえないですね。

飯田: ただ、市場としてはありそうですね。すごくチャンスがあると思って。今結構地域の人集めてこうやってアピールされていましたが、他に何か社会貢献とか、人材育成とかっていう何か地域との連携から、防府市、光市も含めてですけども何かこう考えているとか。

安達: 今のところはそこまでちょっと考えてないのですが、お誘いがあつたら、なんか行きたいなと思って。この前も山口大との連携事業ですけれども、あれも実際ちょっとやってみたいなという思いはあります。

飯田: 今のような課題で、他にも多分見えてない課題もね、きっとあるでしょうからね。それはなかなか現場とかずっといってると当たり前と思っちゃうとそれがね、おかしいなっていうふうに思わないと。

安達: はい。

飯田: 今気づいておられる部分は、確かにさっきの話で解消できると思うけど、気づいていない実は困り事があるというのがね、なかなか近いほど、見えないですもんね。

安達: そうです。そういうヒントをもらえたらなんか。この前楽しそうやったなと思っていたので。

飯田: 専門学校に対する期待ですけども。カリキュラムですね。今回うちの学校は DX 人材とか、あるいは企業の困りごとに対して業務管理ソフトがありますよとか、パートナー企業と連携すると何かやってもらえる等について考えて提案するように人材をつくろうと思っていますけども、それ以外何か専門学校でこんなこと勉強しておいてもらえともっと活躍の場を広げるだろうなみたいな、何かあれば逆に一緒になって教育プログラムを、作れるというのがあれば。

安達: 私が思っていたのは、例えば IT の関係、今から作られるというのができたら非常にありがたいな。雇用して、専門でそれをやらしてもらっただけでも結構な仕事があると思います。そのシステムを作る、メンテナンスをする以外にも、数字の集計があるので、それも自動集計できるような仕組みはできると思いますよね。それを入れてきた子がうちの会社の中身のことをよく理解しないとなかなか難しいと思う。でも、ある程度概略をこういうふうにしたって言うたら、だんだん理解してくれてこういうふうにやったらどうですかとか、そしてそれができるようになったら、彼らってパワーポイント等を使って提案書を作れるのではないかな。

市橋: そうですね。はい。

飯田: だから、新規のお客様に対して、三電の仕事はこれだから、使いませんかっていうふうな提案。

安達: そうです。私も基本的にはカタログ営業はやらないので、やるようなものがない。総合的なものですから。

飯田: はい。

安達: だから、僕は今までよく作っていたのは、お客様とヒアリングをして、まず問題点を聞いて、今現在、御社の問題はこうです。これに対してどういうふうなことにしたらいいですよ。それをするためのツールとしてはこういうのがあります。それに、あとこういう補助金を使われたらどうですかとか、

そしたら、これだけのメリットが出ますよ、というのを作ってとりあえずやってみようかっていうのが今までのやり方だった。そういうのが今社内のできるのが、やっぱりないし、余裕がない。

飯田:うん。

安達:だから、そういうのは彼らができるようになれば。

飯田:そうですね。その提案っていうのは、確かに営業ツールになりますね。

安達:シナリオは、こっちが作ります。それを見やすく、デザインしてくれる。やっぱりセンスがある人が作るとやっぱり全然違ってくると思います。

飯田:その辺は、生成 AI を使える人材だったら、多分聞いた話をイメージして生成 AI に聞いたら、ラフを作ってくれます。

安達:そうですね。

飯田:全部自分で作らなくてもね。それは元々知識がないと、生成 AI も使えませんから。特に今は、補助金の二酸化炭素削減とかってこの業界補助金出ますもんね。クリーン何とかで。そうすれば、お客様は知らない方が結構多いですもんね。だったら補助金使えますよって言ったら、買い換えようかってことになりますよ。

安達:あとその AI を育成する人間がいたら、うちの場合っていくらでも市場があると思いますが、今までの過去の修理データを、全部 AI の方につぎ込んだら、今月はこんな修理が出てくる可能性があるから、こういうのを重点項目で定期点検していきましょうとか、来月はこんなことがあるからお客様にこういうのを提案していきましょうとかいうのが出てくるのではないかな。傾向が出るような気がして。

飯田:そうですね。だからいつ設備入れたかによって大体耐用年数とね、修理のタイミングってもうだいぶ経験値があるけれども、それをデータに変えれば、結構もう数ヶ月単位の中で、そうだっていうのはわかれば、前もって言ってあげないと壊れてから直すと、時間かかると、壊れる前に提案してあげる方が絶対に喜ばれますよね。

安達:だから、その修理っていうのはどっちかという受身の仕事なので、言われて壊れて異常が出たから、異常が出る前に手を打ってあげるっていうのはお客様が安心できると。

飯田:確かに。先回りのことができる和我々としても教えていけば、あまりその業界じゃなくても、今の話ってどこの業界とかでも、その仕組みさえ作ればね、永久に動く機械ってないですもんね。

安達:絶対そうです。20 年前にセブンイレブンが日本全国の我々のような修理店の方に、紙ベースの修理依頼を全部端末に変えました。それでデータを毎日吸い上げて、それで1日のデータ日本全国で約1万店舗、1万弱ぐらいかな、店舗数だったのを日本全国から集めて、都道府県別にどんな修理があって、どこの拠点の出動率が何%、年間通じて全部部門ごとに分析をして、全国大会のときに発表する。山口県の中冷では年間1店舗あたりの出動件数が7件なので多くて。全国平均が4件です。なんでそんなにいいのか、日頃からメンテ見てないじゃないですかとかですね。そういうふうな集計もある。端末に今月はその修理の重点目標というのが出ます。梅雨時期は、よく水漏れがあるから、その排水の詰まりを重点的に見ていきましょうとか。それをやるだけで件数が減ります。減るイコール我々のようなところは、定期的にそのサブスクのようにお金をもらっているんで、出動しない方が利益は出ます。

飯田:なるほど。

安達:だから、あなたたちも儲かる。我々も儲かるように、件数をとにかく減らしていきましょうとい

うのがセブンイレブンだし。

飯田:うちの学校のデータマーケティングとかの授業で実際、1 つこの柱の中にも1個にあるので今の話はそのデータマーケティングに。

安達:そうですね。

飯田:開発ですね。

安達:言われて必要だと思います。

飯田:ちょうど何か一緒に考えて授業の中で、データを使っでの開発を勉強中です。全国のセブンイレブンの情報とかでも、確かにうちも利用できるデータが入っていたはずなので。

安達:はい。

飯田:ぜひ、何か一緒に開発ですね。これはいけそうな感じがありますね。

安達:そうですね。もう使えると思うし、今後そうしないとお客様の発掘もできないと思います。

飯田:それも可能性がすごくありそうですね。親和性がかなり高いなと思います。あとは、最後に女性の仕事定着面について山口県ではなかなか自分の仕事がないから、大学で県外出るとなかなか地元に戻ってこないってところがあります。女子学生の定着率上げるっていうのは我々としても至上命題であり、IT系の学校は男子が多く来ます。女子は約2割で情報工学とかでも30人いたら女子は4、5人。もうほとんど男子のイメージです。今回作ろうと思っている学科に関しては、できれば半々ぐらいは。女子でもIT系の仕事があればいいと思います。

安達:できる。

飯田:キャッチコピーとか、こんなことだったら山口でできますみたいな感じで女子学生が地域に残ってくれるために何かこういったことがあると残るといったヒントがあればちょっと教えてもらえれば。

安達:そうですね。女性は几帳面の方が多いのと、最後の仕上げの部分っていうのは、やっぱり厳しい見目を持っている方が多い。男性は雑に終わってしまうことも。我々で言うのととりあえず冷たい。でも片付けの方がちょっとおろそかになるみたいな。見た目とかで、そのあたりがやっぱり女性では強いところがあるので、社内で一緒に仕事をするだけでも雰囲気っていうのは変わってきますね。汚かった書類が綺麗になるというのはあるとは思いますが。我々の仕事でも今、本社の方にこの前2人ほど、中途で入ってきました。1人は営業事務みたいな感じで、修理伝票とか上がってきたものを整理や見積もり作っている。もう1人は図面を描いて、今から現場の管理で出ていくという仕事を始めている。物珍しいものがほとんどですけど、積極的にしている。いろいろ活躍する場が多いと思います。

飯田:そうですね。分からないと女子ってなかなかこういった業界とかで仕事ってないのでは、と思いましたけど、実はあると。

安達:男が入ってくれば、誰もが素人に入ってきますから。あともうやる気とか、あと好きになるかでスピードは大きく変わってきます。

飯田:好きになると大事ですよ。なんでもかんでもね。

安達:株式会社オカムラってオフィスの会社がありますね。あそこのショーケースを作っている工場が御殿場にあります。富士山の麓で。そこで製造して出来上がってきて、最終出荷のチェックが女性になっています。

飯田:品質チェックですね。

安達:品質チェックです。あと打痕とか、傷とかを全部チェックしてその人は全部テスターを使ったりとかして、電装系のチェックも全部そうですけど、若い頃に入って今超ベテランで指導する位置まで来ています。有名な人ですよ。すごいその人がチェックしたショーケースというのは、まずクレーム絶対ない。それだけ力を入れているっていう話を、オカムラの社長からお聞きして、実際に出会って。結構いろんな会社も行ってきますよ。だからオカムラのすごいところは、最後はやっぱりそういうチェック厳しいです。

飯田:逆に、女性を採用してみようっていう社長が増えてくるといいですよ。知らないから男の仕事って思い込んでいた。女性を入れての職場の働きやすさは必要ですよ。

安達:ですよ。結構設計とかでもですね、やっぱり女性の方が、いろいろ気がつくところが多いという確かに。この設備業界でもだんだん女性が増えてきていますね。

飯田:外国の方とかっていうのはどうですか。

安達:本当は採用したいです。実習生ではなく。

飯田:特定技能とか最近。ビザがちょっと長く取れるのもありますよね。

安達:はい。

飯田:やっぱりだから多分業種ごとに多分カテゴリーがあるはずで。その業界の中であれば、その免許がおりるはずなのでどの分かは、冷凍冷蔵電気工事か何か。

安達:電気工事とか、給排水、衛生設備そういう。

飯田:特定技能になりますから、どこの方と繋がりて雇うかによってもやっぱり、ふらっと来ていうのがちょっと怪しい人は、なかなか結構。

安達:そうですね。

飯田:なかなかうまく定着しないっていう話も聞きますから、それはやっぱり仕事の内容やコミュニケーション、誰の紹介で入ったかってのも結構ありますからね。

安達:結構言葉の壁っていうのが大きいと思います。だから N2。最低 N2。

飯田:そうですね。N2ぐらいあるとわりかしコミュニケーションはできますし。

安達:何回かチャレンジして、Web で会社説明等をしたんですが、なかなかみんな頭が良すぎて、汚れる仕事はしたくないとか、デスクワーク希望とか。

飯田:多様性の中で障害のある方とかっていうのも、雇用とかっていうのもそれはまだ。

安達:結構、現場仕事ですと、なかなか今頃高齢者も受け入れてくれない現場も多いので、危険に繋がる本人にもやっぱりかわいそうです。死亡事故多いですね。

飯田:確かに、メーカーの方で高齢者はって結構あり、高いところの仕事って絶対駄目とかって、結構入室禁止って結構聞きますね。現場には何歳以下じゃないと。

安達:作業員名簿もそうですし、年が超えているのはちゃんと、別の申請書が必要です。でないと、やっぱり具合が悪いからってからずっとうずくまっていたら心筋梗塞で倒れたとか、あります。

飯田:ですね。現場に出る仕事は大事ですよ。

安達:ただもうその現場で出たっていうので労災扱いになるからですね。

飯田:であれば、そういった方を何名かで指導員みたいな形でね、残るような仕組みがあると、現場がもう例えば 60 は現場でおしまいだけど、そこから先はオフィスの方で仕事みたいな感じのキャリア設定があると、先の中で安心してね。結構定年とかでありますか。

安達:定年は、今 60 歳ですね。今から引き上げはするにはなるとは思いますが。

飯田:はい。

安達:ただ、一旦定年を迎えて、再雇用 1 年更新でやっています。

飯田:わかりました。質問全部になります。ありがとうございます。

4-5. 株式会社シーパーツ

日時:令和7年1月30日(木) 13:00~14:00

担当者:取締役社長 岡本 明宏

開発部 システムパートナー 学びサポーター 鳥辺 裕香

実施者:学校法人 YIC 学院 飯田・市橋

(以下、敬称略)

飯田:DX化によって生産性の向上だとか、業務改善することによって効率も上がりますし、逆にそういったことができる人材は社内におられない可能性が高いから、新しい雇用が生まれますよね。そんな人材を雇用したいという企業ニーズやどんなメリットや可能性があるか調査し実証を行ってほしいと文科省から 3 年計画で本校の方に委託がありました。いろんな業界で困りごとの形は違うと思っています。そのような人材が活躍できる可能性を幅広い業種の方に、人材の部分や DX 化で業務の効率ができるか、生産性の向上ができるか、あるいは、パートナー企業さんと繋いでもらったら、新規ビジネスができるか等ですね、そういったところの育成すべき人材像のヒントをいただきたいと思っています。今回シーパーツは、既にそういった部分でかなり先に行っておられるので、逆に教えていただきたいと思い、今回お願いした次第ですよろしく願いいたします。まず御社の業務の内容と強み、地域 No.1、あるいは地元の貢献ですね、山口県に対して、あるいは岩国の周東と美祿に分かれていますけども、地元に対してどんな貢献しているかというこの2つを教えていただければと思います。

岡本:事業内容はですね。まず、自動車の買い取りと自動車リユース部品の海外輸出と国内販売、あと自動車リサイクル。弊社の特徴としては、会社内に開発部があって、IT 部門があり、そこで毎月何百台と入ってくる車を管理するためのソフトがあります。このソフトの特徴としては、普通は別のプログラミングの会社に頼んで作るんですけど、自社で現場と直結することによって、自動車リサイクル業界では最適なソフトが出来上がった。それが今いろいろ評価されて、同業者に販売するまでに至った。システム化することによって、自動車のその作業工程が一目で分かるものと、仕入れから売上まで、例えば営業がどういう商談をしていくから買って、どういう部品を取り外してどこにいくらで売れたのかっていうのが、社員全員が分かるシステム。パソコンであったり、タブレットであったり、iPhone 全員が持っているので、情報の共有化ができています。この IT を使うことによって、作業の効率化が図られて、時間の短縮や生産性の向上、余った時間を他のものに使えると、そういうふうになっていますね。

飯田:そうですね。御社は本当に地域 No.1 って日本でも最先端の方ですね。

岡本:そう思うのですが。

飯田:日本一っていうことはすごいですね、海外のバイヤーとも取引されていますね。

岡本:はい。

飯田:車両として売った方がいいのか、ばらして部品で売った方がいいのか一目で分かるシステムがあると聞いています。他の業界の方でも御社のシステムのソフトを売ってほしいって話も聞いています。逆に言うと売上高の構成で、本業とそういったソフト販売などの新しい部門での構成はどれぐらいになっていますか。

岡本:開発部自体の売上は、例えばタイヤロボットや今のシステムは一時的に売れるもので、月のサブスク料金っていうのは入ってきますけど、そこまでの売上ではないです。ただ全体の作業の効率化を考えると、それが売上に繋がっているっていう現状です。

飯田:本業の売上ですね。

岡本:そうそう。

飯田:地域社会への貢献というのはどんな感じですか。山口県でもいいですし、岩国とか、その美祿の工場があることの部分と両面でも大丈夫です。

岡本:貢献の 1 つとしたら、こうやって YIC とこういう情報共有を行うこと、あとは、鳥辺の方ですね、自分の持っている技術を活かして、プログラミング教室等をやっています。

飯田:なるほどですね。地元の子たちに来てもらったのプログラム教育とかがって感じですね。

岡本:昨年 70 周年記念事業 地域感謝祭を行い そこでプログラミング体験教室をやりました。

飯田:なるほどですね。

岡本:あとは最近、中学校、高校のインターンシップをやっているのですが、そこでプログラミングの体験っていうのをやってもらっている。あとは鳥辺の方がいろいろ地域でやっていることもあるので、彼女から聞いてもらって。

飯田:ぜひ、教えていただければと思います。

鳥辺:はい。いわゆるコーダー道場をやっています。地域で定期的に子ども向けに無料のプログラミング教室という形で開催しているのと、そういう地域の祭りだったり、文化祭だったりというときに体験イベントを実施させていただいております。

飯田:プログラミングは何を使われています。

鳥辺:スクラッチ。マインクラフトとあとは Python とか。

飯田:そういうとっつきやすい部分ですね。

鳥辺:そうですね。

飯田:子どもたちもその方が入りやすいですもんね。

鳥辺:あとは M5Stack とか。

飯田:分かりました。あとは結構地域の連携とか、行政とか、産業団体との連携はどんな感じですか。

岡本:行政とかも、山口工場ができたときは産官学連携して、サーキュラーエコノミーっていう再循環社会ですね。そのための工場を山口に作りました。一番連携している辺りですかね。サーキュラーエコノミーは、リサイクルしていくことによって、まずゴミを減らす。それと、採集をすることで脱酸素の発生を防ぐという。それがサーキュラーエコノミーっていういいです。

飯田:なるほど。それはすごいですね。分かりました。

市橋:周辺の企業はやっぱり関連するところもいらっしやいますか。

岡本:関連はないですけど、この隣の豊田化学工業さんは塗料のリサイクルをされています。そういった塗料のもう 1 つ巴興業が塗料やっていて、もう撤退されましたけど、この前にプラスチックのリ

サイクルするところありましたね。特に、自動車関係で繋がっているっていうわけじゃないです。うちの会社は。

飯田:結構大きい工業団地ですよ。

岡本:そうです。我々もその美祢市の学生たちをここに、就職で迎え入れたいけど、今美祢市がやっているのは、美祢市にどういう工場があるかを PR するために美祢市の青嶺高校とか成進高校とかいって、社会科授業みたいなことをやっている。地域の活性化に対して、我々は努力しているつもりですけど、それが地域に貢献しているかどうか分からないですけどね。本社のある岩国では、地元のミニバスケットボールのスポンサーを。

飯田:なるほどですね。

岡本:あとは地元の小学校とかでイベントがあれば、支援しています。

飯田:分かりました。人材採用と育成についてなんですけど新卒、中途採用をされるかと思えますけども、どういった能力を重視されて、このスキルがあればというものがあれば教えてください。

岡本:私自身は、こちらの工場に関して、1 から教えていくことがほとんどなので、特に能力っていうのは考えていません。ただ、開発の方に関して言えば、やはりこういうスキルが欲しいっていうがあるので、また鳥辺の方からちょっと説明させてもらいます。

鳥辺:シンプルですが、やはりチームで開発していくっていう性質上、プロジェクトの方向性とか、こんなふうに進めていこうっていうことをお互いコミュニケーションしながら進められていく力が必要。今、岡本の方から例が出た通り、現場にヒアリングしに行くことは多いので、他の部署の方々と円滑にコミュニケーションを取り合う力っていう部分ですね。あと、基本的に担当毎にタスクがあるので、それを進捗報告、ちょっと今難しいです助けてくださいっていうこととかも、適切に報連相して下さるとありがたいなっていうふうに感じています。

飯田:ある程度現場の仕事を把握するために現場を最初見てもらったりする感じですね。

鳥辺:そうですね。OJT を通じて自社実態を知っていただくので、OJT の最初はマニュアルを作る部分をサポートしてもらうことが多いです。なぜかという、マニュアルを作成するためには、業務の知識がないとマニュアルそもそも作れないので。その業務の知識をインプットするとともに、この部分がちょっとよく分からないところを、現場の人に聞きに行つて、具体的にすることで、コミュニケーションがそこに発生して、より知識が深まるっていう。一石二鳥なので、OJT の中で取り入れています。

飯田:システムがあるだけじゃなくて、実際に動いて、トレーニングとなっていますね。開発の方は現場で分からないと解決できませんよね。

鳥辺:そうですね。

飯田:分かりました。

岡本:活字社会になっていますが、コミュニケーションはやはり大切。相手の要望を聞き間違いがないようお互いで確かめ合う。そして何より人間関係を良くするには絶対に必要と思います。開発部も課題解決のために現場に行きコミュニケーションを取りながら相当苦労したと思いますよ。

飯田:困りごとって行かないと分からないですよ。

岡本:そうですね。

飯田:ヒアリングせずに、机上だけだと開発の方も思ったものがないと思います。やっぱり実際に体験しないとダメですね。

岡本:僕は SE じゃないので、どういうオーダーが来てどうなるかは、分からないけど、例えば仕様書

ってというのが紙で来て。活字でやりとりをしても思うようなものが出来上がってない。やっぱりコミュニケーションが取れることが今の若い人たちってというのは必要なんじゃないかなと。もう通信手段がすごいなと。活字にしてしまうと、言葉でもトゲが出てきたりしますよね。トーンが伝わらない。

飯田:細かいニュアンスがあまり伝わらないですよね。

岡本:そう思いますね。

飯田:クライアントの要望も行かないと分からないのは絶対ありますね。今の話、実際に業務の効率化に既に組み込まれておられますので、具体的にどういう部分がうまく効率化していったというのを教えてください。例えば、作業中の工程で元々その買い取って販売していたところ等。

鳥辺:具体例でよく私達が説明するとき、コンテナの中に 700 点とか、多かったら 1000 点ぐらい部品が入ります。それをシステムがなかった頃ってというのは全部、人の手でチェックしながら、いくつあるかを数えながらやっていたと聞いています。私が入ったときはもう既にそうではなかったので、伝え聞きで申し訳ないですけども、今はシステムがあるので、もう読み込んだらその箱の中に入っている 100 個全部明細がある状態で積められる形になる。スピーディーに積んだ後、事務所の方で、本当にちゃんと積んだよってというのが、後追いできるという部分がスピーディーになったというふうに聞いています。

岡本:具体的に時間で言うと 7 分の 1 に減少。その差を補足すると 1000 点近い部品を、紙でチェックして、それが事務所で全部打ち込む。それで請求書作ります。今はこのスキャナーで読み込んだら、部品が積まれた内容のインボイス請求書ができます。ボックスに入れたものでもボックスに IC タグとそのバーコードを読み込んだらこれだけのボックスに積んであるものが入りましたってというのが分かります。だから、弊社の強みは 700 点から 1000 点近い部品を積んでも、その日の 1 時間後ぐらいでも請求できる。あとは開発部が手掛けたもので、「スキャッピー」があります。「スキャッピー」で数字を読み取る。スーパーで商品バーコードを読み取っているのと同様に、取り外された部品全てにそれが貼ってあります。例えばバイヤーの方がこのエンジン欲しいとなったときに入社 3 ヶ月の者がいくらで売ればいいのか分からない場合、「スキャッピー」に、過去に一番高い値段で売れたのが登録してあるので、読み込めばいくらで売ったらいいかっていうのが大体見当がつく。

飯田:最初にバーコードで1件1件管理するときにしっかり対応すれば、あとは全部登録されるということですよ。

岡本:あともう一点、すごいのはコンテナの 40 フィート、20 フィートの容積が計算してあります。だから、取引先のバイヤーのパーセンテージがどれぐらいあると。ここはこれぐらいって分かるので、コンテナのスケジュールが組みやすいです。

飯田:ロスもない。スペースがちゃんとあれば。

岡本:以前は目分量でこれだけエンジンがあるから、そろそろできるというのがありましたが、目分量であれば、足りないこともあるし、余りすぎることもある。そのロスがなくなったので、適切に出荷できる。分かることで、自社でコンテナのコントロールができます。例えば、最後 98%までボリュームがあったとして、もう 1 社がまだ 70%で、同じエンジンの値段でオーダーが来ていた場合、このボリュームってというのは取引先にも分かるので、このエンジンもう 1 万円上げてくれれば、もう 100%になって出せますよ。そういう商談もできるわけです。

飯田:なるほどね。

岡本:最後の詰めができる。

飯田:もうちょっと買ったら得するよって言ったら。

岡本:すぐコンテナができる。

飯田:そうですね。もっと買えるものがあれば買えますということですよね。お互いね、向こうも助かるし、こちらも助かるし。

岡本:あとは自社の強みとして価格決定権があるっていうところはやっぱり強いんですよね。

飯田:なるほど、はい。

岡本:だから今の交渉とかでも。

飯田:こっち側に主導権がある方がいいですよ。

岡本:結局今のシステムを使ってもらいにしろ、以前は我々の国内部品販売っていうので、大手のシステムを使っていました。そこの傘下に入って、日本全国のネットワークに加入して部品を売ったりするものの、必ず手数料が取られる。そういったものは辞めて、さっき言ったように価格決定権を取るというのを中小企業がやっていけば生き残れるんじゃないのかっていう。

飯田:すごい。委託販売手数料の収入が得られますね。

岡本:だから逆に今弊社ではソフトを販売し月々の使用料金や、そういう手数料が取れる。

飯田:元請になりますね。あとはキャリアパスで、例えばシーパーツに入られた方が、どのように成長していくかの段階や人材育成のマニュアルはありますか。

鳥辺:マニュアルというより、面談や社員教育、社員研修の中という形になると OJT の最初にヒアリングを行っている。加えて 1 年目、2 年目、3 年目ごとに、より責任のあるプロジェクトを任せていく等を通じて、より技術的なことをしたいのか、マネジメント的なことをしたいのかっていうのを、個人面談でリクエストする場を設ける。そのまま通るとはまだ限らないにしても、本人の適性プラス本人のやりたいことっていうのを聞いて、采配できる限りは、対応する。

飯田:自己申告で、本人が自分のキャリアプランを立てて提出して、会社とすり合わせていって方向性を出していくということですよね。

鳥辺:はい。

飯田:5 年後、自分はこうになりたいとか、シーパーツに入って成長するイメージが自分に見えるような形にね。

鳥辺:はい、そうです。

飯田:それが大事な部分ですね。ありがとうございます。だからそれを個人面談とかを通してですね。

鳥辺:そうです。

飯田:分かりました。理想の社員像という形について、シーパーツの社員を3つの言葉等で表すとこれ、というものがあれば。

岡本:まずは「素直さ」。あとは「やる気」と「行動力」それが大事じゃないかなと、私は思っていますね。うちの経営方針で「夢と希望を持って未来を作る」、「何事もできないではなく、可能だと考えてチームワークで乗り越えていく」というのがあるので、やはりみんなと協力してできること。もう仕事っていうのは、やはりどんなことでも何かしらみんなが関わってくるので、チームワークが取れる人ですよ。

飯田:そのための育成システムで何かありますか。

岡本:経営指針等を中心にやっていきます。情報交換はこまめにして、チャットツールで情報はいろんなグループを作成したり、全員に発信したりと、そういう方向でやっています。

飯田:なるほどですね。タスクに分かれてちゃんとチャットの部分を細かく。

岡本:そうそう。

飯田:チャットのコミュニケーション取りやすいですね。専門学校等で最低限学んで欲しい、人間力、あるいは開発の方であれば、特に IT ですよね。ニーズがあれば教えていただければと思います。

岡本:開発の方だったら、やっぱり IT の基礎知識、課題解決力。人間力で言えば、やっぱりマナーと礼儀。

飯田:具体的にプログラム言語とか、何かこれを、今開発で使ってる言語と違ってありますか。

鳥辺:あんまり、私自身が多言語でやっている関係上、プロジェクト自体も複数の言語を使うので、あまりこだわらなくて大丈夫かなとは思っています。今よく Python だったり、Java だったりということをおそらく学ばれているでしょうから、そういった学ばれているものの基礎的な知識さえあれば、どんな言語でも正直使えると思いますので、あまりそこは。こだわっていないところです。

飯田:こちらも今、情報工学がありますけども、基本的には多言語の仕事ができるって売りにしています。プログラミング言語の覚え方をマスターすれば、あとは何とかできるので、同じように最初の入口だけしっかりやっておけば大丈夫ということですね。

鳥辺:IT パスポートとかの部分で基礎固めをしておいてさえいただければ、本当にどんな言語だろうが、基礎的な部分であまり変わらないので、文法がちょっと違う程度だと思いますので、そこは大丈夫です。

飯田:分かりました。ありがとうございます。

鳥辺:OJT の中で、具体的にオンラインとか、オフラインも通じて、教育のカリキュラムを組んだりするので、そこでちょっとした新しい言語で知らないってということがあっても慌てる必要は全くありませんので、大丈夫です。

飯田:ネットで調べればすぐに勉強できるっていうのもありますね。

鳥辺:はい。その辺りはありがたいなと。

岡本:一応カリキュラムとして、最初の OJT で組んでやるときに、このプログラム言語を覚えてほしいときに、いわゆる e ラーニングのこの基本講座と中級講座までは、ちょっとこれ覚えとってくださいと、具体的にはそんな感じでやっていただきます。

飯田:分かりました。ありがとうございます。あと多様性で今、外国人の方とかっていう雇用とかっていうのはありますか。

岡本:あります。

飯田:どういった方が今活躍されていますか。

岡本:サモア、ネパール、バングラディッシュ、中国のスタッフがいます。

飯田:具体的なお仕事は、どういったお仕事。

岡本:男性は、工場作業。女性は事務で貿易やっていますね。

飯田:海外取引ですね。シーパーツに入れば外国人でも、女性でも、違和感なく仕事ができるような、そういう体制を取っているということですね。特に女性の方は何人ぐらいですか。

岡本:女性は、14名。

飯田:それは現場よりも、バックオフィスの方ですよ。具体的にどんな仕事をされていますか。

岡本:プログラマーや DX サポーターや、あとは事務、車の買い取りとか、接客業務、総務。あと国内部品の窓口ですね。

飯田:女性でも十分できる仕事ですよ。分かりました。

岡本:このシステムを使えば新人でも仕事が可能。海外との取引も会話することなくシステム上で完結する。高卒入社の女性 2 人が結婚し子供を産み、産休、育休を経て職場復帰してくれている。

飯田:サポートがしっかりするということですね、福利厚生の部分で。

岡本:山口子育て応援企業に認定されている。

飯田:ありがとうございます。次の採用数について。

市橋:では、ちょっと採用の方をお伺いさせてください。今採用については新卒、中途はということで、大体新卒の場合は、どのような形で採用活動されていますか。

岡本:新卒は、主に山口仕事センターとハローワークですね。一時ネットの求人にも出してはいましたが、ネットの求人って結構軽めの人が多い。もうここ駄目だったらいい。いざ面接しようと思ったら、やっぱりいいですみたいな。手堅くハローワークとか、いろんな就職説明会のイベントに行ってはやってはいますが、なかなかやっぱり会社の知名度っていうのもあるでしょうね。今は休みであったりとか、残業は無い方がいいとか、あと給料であったりとか、なかなか難しくなってきました。

市橋:学生側の売り手市場にちょっとなくなってしまっていて、やっぱり各企業も少し給与の見直しで、少し給与テーブルの方も良くなってきていますので、なかなかその辺に皆さんご苦労されているようですね。ありがとうございます。学校に直接訪問されていますか。

岡本:訪問までで、採用活動はやっていないですね。

市橋:応募があれば、面談するような。

岡本:そうですね。

市橋:ITの部分があるので、ぜひ当校の学生も受けていただきたいなどは思っておりますが、なかなかこのエリアで IT やっているところ本当に限られると思います。美祢地区は特に。山口県内も IT の企業数ってやっぱり他の県と比べると少ない。学生も県内就職が、もう大体半分ぐらい、県内就職希望されていますが、県外の方に流出したりとかしていますので。中途採用の場合は同じように、仕事センターとかも使って。

岡本:それを使っていますね。あとハローワークがメインですね。その都度面接しています。

市橋:面接のときに大事にされていることとかありますか、どのような視点でとか。

岡本:面接を今までやってきましたが、面接 1 回や 2 回では分からない。

市橋:そうですか。

岡本:私は自社のその企業理念や、どういう社風かっていうのを分かってもらって、それで納得してもらった上という形ですね。もちろん話していて、いいなと思った人にはプッシュしてきますけど、なかなかその IT 部門っていうのは難しい。まして SE が入ってきてくれるっていうのはもうほとんどないようなことで。

市橋:そうですか。

岡本:彼女も、本社の地元の出身で就職してもらって、本当ありがたいと思っています。

市橋:鳥辺さんは、なぜシーパーツを選ばれましたか。

鳥辺:私は、大阪で元々システムエンジニアをしていて、ちょっと病気があったりした影響で、地元に戻ったときに当時仕事先が山口県内にあると思っていなかった。だから、その広島に就職しないとあかんかなと思っていたら、地元にあるっていうその発見があって、ご縁をいただいたという。

市橋:巡り合わせがあって、まさしく適職、前職も IT 系で従事されていて。

岡本:でもなんか元の仕事とは、だいぶギャップがあったでしょう。

鳥辺:そうですね。やはり現場と遠いじゃないですか。一般的な Sier で勤めていたので、Sier 的な目線の部分と、社内 SE 的な部分もあるような、その現場と近いついていう部分は、やりがいがちよつと違う性質があるのかなというのは感じています。

市橋:なるほど。

鳥辺:自分の成果物を実際使っている人がすぐその目の前にいるみたいな意味でのやりがい、違いを感じています。

市橋:提案してその組み込んだことがすぐ前で見ることができる。

鳥辺:おっしゃる通りです。

市橋:使っていただいて、感想とリアクションをいただいて、また新たにここはこう変えた方がいいとかということ、繰り返されていくとやっぱりそれにやりがいを感ぜられて非常に。

鳥辺:おっしゃる通りです。

飯田:市橋は情報系出身なんですよ。

市橋:IT 系出身なので、はい。

鳥辺:なるほど。

岡本:大手にはない、こういった自社でやっている魅力っていうのも何かうまく伝えられたらなっと思う。

市橋:ぜひ、授業とかで語っていただくといいかもしれないですね。やっぱり、あの学校の授業で作るだけだと、なかなか分からない部分って多いと思いますね。

鳥辺:私も専門学校だったのですが、そのときにはそういうことってあんまり意識してなかったの、言われてみると。

市橋:ちなみに、専門学校のとき身につけておいてよかったなど、何かスキルの的にありますか。

鳥辺:私、ちょっと特殊で、応用情報取った後に専門学校行きました。その当時まだソフトウェア開発者の名前でしたけど、だから、ちょっと違って。だから専門学校行きながら、その専門学校の一般の人向けに教える側をやっていました。だから、ちょっと一般的な感想ではないと思います。

市橋:その応用情報取られようと、やっぱりプログラミングに興味があった。

鳥辺:そうですね。はい、元々。

市橋:学生時代。

鳥辺:学生時代にバイト先で、先輩方がプログラミングをちょっとやっていて、バイト先でよくある振り込みの一覧とお客様の情報を連携して、自動的に名寄せする仕組みなどを、当時作っていて、どんどんプログラミングし始めた。

市橋:最終的には、応用情報から専門になって、素晴らしい。ありがとうございます。そうですね。採用のインターンシップの受け入れとかがやられていますか。

岡本:公募は出してはいます。イベント、専門学校。春、夏インターンシップ受け入れ出してはいますが、来ませんね。何年も出していますけど。山口県内に。

飯田:やっぱり強化みたいのもありますよね。

市橋:ちょっとやっぱりそこはなんていうか、学生にやっぱり来ていただいて。

岡本:そうですね。

市橋:会社の雰囲気を知っていただくと、また違いますよね。あと採用している中で、先ほどありま

したけどちょっとミスマッチを防ぐというか、なかなか会社に入った後に職場の環境に馴染めなかったとかありますか。

岡本:そうですね。ミスマッチってというのが、人間性のものと技術だったものがあって。まだ新卒で。中途採用では、それはないよね、今。

鳥辺:中途はあんまり、それに関してミスマッチは起こりづらいかと。

岡本:新卒も、まだないですね。ここ何年でも。でもやはり、その会社に入ってみてみないと分からない。そのプログラミングであったりとか、専門学校で学んだものとはまた違ったりとか、基礎が分かるかと思いますが。いずれにしろ、その学生とのギャップがあると思うんですよね。それをいかに先輩社員と学生がうまく融合していくかっていうとこなんですけど。それに関して言えば、開発部であれば、毎朝ミーティングをして、マンツーマン指導っていう形でやっている。そういった所ですかね。

市橋:そうですね。なかなか新卒の方に採用試験を受けていただくところが、まずは難しいところがある感じですかね。

岡本:だから、どうしても IT を PR するっていうのはなかなか難しいよね、うちらもね。

鳥辺:そうですね。どうしていいのかが、手探りで。

岡本:ホームページか、こういった場で知ってもらうか、あとは企業訪問をしてもらわないことには、どんなことをしているか、分かりにくいと。

市橋:かなり最先端的なことをされています。

岡本:だからやはり注目されることが大事なと思うので。近年テレビの取材や、いろんな賞をいただいでから、そういったもので頑張っていて、PR できればいいなと思いますけど。

市橋:ありがとうございます。

飯田:今、求職者は全国から募集されているのですか、それともエリアは山口県内中心ですか。

岡本:もちろん全国から OK ですけど、今うちの福利厚生のところでは県内で住宅手当みたいなものはやってないです。東京に関しては、それを今新卒でやっていますが、いずれはそういうのも面談しながらやっていきたいなと思います。

飯田:分かりました。今後、新しい事業展開とか考えられておられますか。

岡本:新しいものではなくて、今システム使ってもらっている業者が 7 社なので、これを展開していくことと自社で運営している GAPRAS というオークションサイトがあり、これを充実させて、会員を増やして、売っていくこと。あとは働きがいのある会社作り。あとはアナログ的なところでは、昨年からは車のリペアをする工場を作りました。そこで調子が悪い車とか、買ってきてうちにある中古のエンジンとかにそういうのを乗せ換えて、直してといったことをやっていますね。

飯田:なるほど。

岡本:乗用車からトラックまで、そういう分野の力をちょっと入れています。

飯田:その次の質問になりますが、どういった方に入ってもらったら、この今の部分が展開できそうな、こんな人材がいたら、このシステムで売れるだろうという部分で、こんな人材が欲しいなどありますか。

岡本:何事にも前向きに取り組む人 チームワークを大切にする人

飯田:本当にいいものを持たれていて、絶対売れそうな気がすごくします。絶対に今のシステムで、困っておられる会社いっぱいあると思います。そういった中古部品業者は全国たくさんありますよね。

岡本:それが、これネックになっているところで、何かって言いますと、使用済み自動車がたくさん発

生するようになったのは昭和の頃からで。まだ起業をして 1 代目。初代の人社長か、2 代目か、私みたいに 3 代目に切り替わっていると思いますけど、そのときに初代の方は、もう昭和のアナログだから、こういったシステムが何百万もして、購入する必要があるのか、今のままでいいじゃないかといったところがあります。なので、その入口が難しいのと、ある程度今まで何十年もやられてきた中で、他の会社のシステムを何百万かけて購入しているから、今更これに切り替えるのはもう難しいと。2 代目ぐらいに若い人だったら、古いシステムじゃなくいてこの方がいいじゃないかっていう切り替えられる方も割といらっしゃるんですが。既存のシステムをどうするかっていうのは、やっぱりなかなか切り替えられないという。

飯田: その辺の所ですね、今のシステムで何とかなっている分危機感がない、COBOL とか昔の言語で開発したものはメンテナンスも大変です。既存のシステムとの置き換えも大変ですね。

鳥辺: そうですか。

市橋: 私は、COBOL でしたので。

飯田: 分かりますね。

市橋: レガシーシステムのリプレースってね。やっぱり世の中の的には課題になっていますので。

飯田: それこそ、ノーコード、ローコードでそれができるような部分。おそらくうちの学生は、そういった会社に入ってシーパーツのシステムが使える人材として、いろんな会社に行かせて開発よりむしろシステムのユーザーとして社内で活躍できる人材を作りたいと思っています。やっぱりどうしても開発の現場は言語を全部覚えなきゃいけない。そんな人材がいれば経営者の方が分からないから使えないと導入を諦めていたシステムが、その学生を雇ったら、社長に変えましょうと進言してくれて変えられる。Win-Win の関係になるから、ぜひそういった人材を作りたいと思っています。今回の学科のそもそもの目的は開発の分野を売りにして募集をしている大学や専門学校はたくさんあります。理系転換は、商業課程のようなユーザーの学生たちもちょっと IT を教えれば、そういったシステムの開発はできないけども、ユーザーとして仕組みをうまく取り入れて、業務改善だとか、使えるような人材を作りたいという学科です。

鳥辺: イメージは、エンドユーザーコンピューティングっていう発想。

市橋: そうです。

飯田: 近いです。自分たちが作る方じゃなく、あくまでも仕組みが分かってその評価ができる人材。システム導入の際にいろんな会社の提案の中で評価してこれでいいですよとか、あるいは自分たちはこんなものを作りたい、という経営者や現場の意図を翻訳して開発業者に作ってくださいとお願いできる人材です。でないと全部自分たちでシステムを作るのは難しいですし、「kintone」とかで、簡単なものは作ることができそうですが、いいものは外注して作ってもらった方が絶対いいですから、そのときにその開発メーカーの方と話ができないといけませんね。

鳥辺: うちでいうと、多分 DX サポーター的な役割の部分。

市橋: そうですね。

飯田: そういった仕事もこれから各企業にもいるのではと想像しています。開発の人間を企業で雇うのは多分難しい。中小企業で言えば、その開発メーカーと経営者の間に入れる人材がいれば、いいソフトを買って社内改善すれば、自分の人件費分ぐらい出るぐらいの成果がでますよね。特に地方だと、人手不足なので、そういう人材であれば現場の社員が少なくても仕事を回すことができるので必要な人材になる可能性があるというのが今回の文科省から来た話でそのカリキュラムを作ってほしい

というふうには委託を受けています。それを今試行錯誤し、どんなカリキュラムがあればその形で作れるかが今、悩みどころなのでいろいろ教えてもらうために各企業にヒアリングを行っています。それを実現するためにはどんなカリキュラムがあったら、何を習っておけば、間に入る人材になれるかを教えていただければと思います。今おっしゃられた DX サポーターの人材を作れるかについてお聞かせください。

鳥辺:まず、学んで欲しいっていうところは、さっきからの部分と若干被りますが、自ら積極的にチャレンジするっていう姿勢と「やる」みたいな強さや意思と、推進力ってところがまず基本になるところかなっていうふうには感じています。間に入るという性質上、下手するとその板挟み的な部分で起こりうると想像されていると思います。なので、その中でもみんなの幸せのためにはここで頑張らなければって意志みたいな部分って、ある程度必要になるのかなというふうには思います。

飯田:あとで具体的に勉強しておけばいいっていう、今度は実装的にどういうことが分かれば、その間に入って立ち回れるかという知識の方は何かありますか。

鳥辺:基本は、やはり IT パスポートだと。私は基礎体力的な意味で思っています。ストラテジー領域もあれば、マネジメント領域もあれば、IT の基本知識の部分があるから。技術者と喋るときに、全然分からない言葉が出てきたときに、聞けるか、聞けないかっていうのもあると思うので、そういった意味でやっぱり IT パスポートってのが一番基礎的な力になるなっていうのは感じるどころ。

飯田:そうですね。翻訳で間に入ったときに、やっぱり最低限の専門知識がないと業者の方と話ができませんからね。

鳥辺:あと、プログラマー側があまりちょっと得意としていない、例えば 4P とか、そういったマーケティング的な知識とか、そういった部分がないと、経営者の方々とトークできないっていうふうな部分が想像されると思いますが、ストラテジー領域の部分の知識と両輪が必要なのかなって意味でも、満遍なくっていうところですね。

飯田:大事かなと思います。自社の意図や何を目的にこのシステムが必要なのか伝えるためには逆に業者の知らない言葉を翻訳して伝える必要がありますね。ありがとうございます。逆に今そういった部分のプログラムを開発するというシーパーツと YIC が一緒に何かできることはありますか。我々が作ろうと思っている人材のサポートと一緒にこんな授業だったら、1 コマ、2 コマとかあるいはインターンシップの受け入れはできますみたいなところがあれば、教えてください。

鳥辺:さっきマイクラフトをお話させていただいた通り、教育版のマイクラフトの事例など多分皆さんの方がかえって詳しいぐらいなので、ご存知だと思いますが。あれをチームビルディングとかっていうものに活かさないかと私はずっと考えていて、子どもの頃はその授業であったりするかもしれないですけど、大人になってから同じものを目標と一緒に作ろうとすることって、言われてみるとないと思って。例えば錦帯橋を作ろうっていうテーマでやるとして、3 人とか 4 人とかチームになったとして、私この担当ねとか、錦帯橋ってそもそもどんな形だったかまず調べるねとか、役割分担しながら、リーダー的な役割の人がこれ何月何日までにやってきてっていうふうには仕切りながらやっていくっていう擬似的なプロジェクト推進力とか、プロジェクトマネジメント力にも繋がってくるって意味で、それが成果物として分かりやすいじゃないですか。ものが完成するので。他の人にもこんなふうには作りましたとか、特に苦労した点は何々ですって感じでのプレゼンとしてまとめてもらって、「MakeCode」とかで、「Python」でもできるけど、ブロックでのプログラミングもできるって意味で、プログラミングも混ざりながら、プレゼン能力も混ざりながら、マネジメント力も鍛え

られて、何か一石三鳥にならないかという妄想です。

飯田:とても大事だと思います。僕もよくこちらの「PBL」ってやっていますけども、どちらかというと、直接会社に行かせてそこで社長と話して、そこからお困りごとを見つけて一緒に考える。しかし、その一段階前に課題解決の事例問題を何パターンか学校でシミュレーションして数をこなす。それをやっとなかると駄目なんです。でも大学とかで行われている「PBL」は、多分先ほど話したように直に行かせている、その前段階のところの部分がないまま行くと、できることをできる範囲でやるので何となくできて終わりみたいになります。でも、その前段階でそういうシミュレーションのような感じでやっておけば、何パターンかこなしていけば、社長さんや現場の職員の方とお困りごとの話を聞くときに型ができていくのでうまくいく可能性が高くなります。それがカリキュラムに反映している学校あまりないと思うので、今の話聞いてカリキュラムに入れる必要があると感じました。

鳥辺:今のお話を聞いて私も一つ追加で思い出したのは、振り返り、プロジェクトを進めていくときってリフレクション会を設けて振り返りをしながらやっていくと思いますけど、そういう習慣なんかでも追加であると、より生きて。

飯田:ですね。振り返りが大事ですね。

鳥辺:ネガティブな意味での振り返りじゃなくて、ポジティブに次に活かす振り返りみたいな。

飯田:そうそう。自分が見えなかったところが人の意見によって見えるところがありますから。

鳥辺:とても大事だと思っております。

飯田:今うちの学校で授業を作ろうとしますけど、それはどうしても、教えなければならないという思いが先走っていて、2年生になって「PBL」を習っているけど、そうじゃなくて、1個前にそれを入れておけば今でも実現できそうです。今、カリキュラム案もできています。見ると専門用語が多いので多分高校生はゲツとなりそうな感じがしています。

鳥辺:そうなのですね。

飯田:言葉が難しいじゃないですか。IT の言葉って。これ勉強すると思っていたけれども、その前に目の前のシミュレーションをきちんとできるようなことをやっておけば、繋がってきます。習ったことがね、勉強したことが、これが生きていることがね。分かって初めて2年生で企業、会社に行つて困りごとと一緒に考えるときに役立つかなと思います。ぜひしっかりと入れたいなと思います。ありがとうございます。あとその最後になりますが、今のような形であればうちの学校の連携なんかできそうな気がしますし、あとは女子学生ですね。やっぱり高校生の女の子ってわりかし地元で仕事がないので、大学とか行った後で山口に帰ってこないという部分も、当然男の方もですが、ただ、今のような、間に入れる人材であれば、女性でもできると思います。だからどういったことがあれば女性に響くか。こんな勉強しているので、山口県でも仕事があるみたいな感じで、逆に一緒に何かしていただけることや、こんなことがあれば、山口県に残れるかなといったことがあれば教えてもらえればと思います。

鳥辺:私も教えていただきたいですけど、実は女子学生をターゲットにしてノーコード活用したアプリ体験みたいなことをやれないかっていうのを模索しています。プラス料理を通じたプロジェクトマネジメント実践学習をできないかなと思っていて、私の勝手な感想で申し訳ないですが、料理って、例えば3品作りますってなると、野菜切りますって切る人と、先に下ごしらえ茹でることをやる人ってという感じで分担しますよね。分担しながらも最終ゴールを目指しますよね。予算は限られていますよねっていう意味で、わりかしプロジェクトマネジメント力的な考え方に応用できるじゃないかなっ

て思っていて、限られた予算の中で成果物を目指すみたいな意味合いで、料理作りを通じてプロジェクトマネジメント技術的、さっき言っておっしゃっていたその PBL の本番に行く前にちょっと実戦で学んでこうよっていうのをちょっと被りますが、料理を通じてできないかなって。料理だったら、女性陣も興味持ってもらえないかなっていうのを実は考えたことがあって。

飯田:そうですね。

鳥辺:ただ、これの欠点は IT 系に興味があって、かつ料理に興味があるっていう人。その枠ですね、ニッチすぎてですね、サポートしてもらえ人材が集まらなくて頓挫しました。

飯田:料理から入っていただけでも何か違う気はしますけどね。IT 部門はちょっと置いといても多分それが考え方としては実は繋がっているというのが分かれば、とっつきやすくなりますよね。難しいと考えていたけども実は料理と同じようなことだっていう。

鳥辺:それが言いたいです。

岡本:私、小学校の家庭科の料理で、その料理を作るのがすごく楽しかったの、覚えている。

鳥辺:本当ですか。

岡本:やっぱり楽しいし、最後にできたものが美味しいかどうかって。

鳥辺:そうそう。写真撮るじゃないですか。

岡本:楽しいと思う。

鳥辺:楽しみながら勉強して、将来役に立つノウハウを手に入って一石二鳥みたいなお得感が出ないかなと。すいません。これもたいが妄想ですけど。

飯田:大事ですね。入口は好きっていうのがないと仕事って嫌だと思えます。皆最近キャリア教育とあって自分にあっている仕事があるからその仕事を見つけましょうってやるけれども、そんなものそう簡単に見つからないですよ。だって自分の好きな仕事就こうと思って、就ける人間なんてほんのわずかですよ。ほとんどは行った会社やその仕事が好きになっていくっていう、好きな仕事を探すのではなくて、仕事を好きになる能力を学校が教えるべきなのではないかと思っています。じゃないといつまでたっても自分探しをしていますよ。出会った会社がね、仕事好きになるという。IT って私ね、好きにさせる 1 つのツールになるかなと思いましたので、ちょっとその辺もヒントにしながらですね、料理に限らず何か自分の好きなことに繋がっているであれば、好きなことだったら勉強できますよね。これは僕好きだから、これと同じやったら好きになれるかもっていうのも入口に料理等、何かあってもいいと思います。だから自分の好きなものに繋がる、要は社会に貢献していない仕事は 1 個もないと思うので、何らかの形で社会に貢献しますから。自分の好きなものと繋がっている社会に貢献できると実は、IT の知識を使って間に入る仕事もそうだよっていうのが分かると、説得という言い方はおかしいけども、こっち方面で勉強してみようってなれば、我々の方としても学生募集に繋がられるなと思いましたので、本当に勉強になり、参考になりました。ありがとうございました。

市橋:調理学校があるので、環境は行けばできるなってちょっと思いました。

飯田:オープンキャンパスで一緒にやればいいのかもしいですね。分かりました。いろいろ話の中で、一緒に何か仕事ができることもありそうな感じが今日ありましたので、実際に授業が始まるのは先になりますので、その前に当然今年に入っている 1 年生っていうのは全然違う学科だけでも、カリキュラムとしてはこの新しい学科のコンセプトの授業をしていきますので、そのときにまた PBL とか、案とかだして、お世話になるかもしれませんので、ぜひよろしくお願いします。あとは逆に聞いてみたいことってありますか。

岡本:例えば、専門学校の子供って、これから技術を身につけようとして入ってこられる人が多いのか、それとも将来これをやりたいから専門的に学びたいって人がいるのか。

飯田:分野によります。

市橋:美容ってさっきのミスマッチも。

飯田:そうそう。わりかし美容の学科とかだったら基本的に美容師になりたいからってことで、8割がたは、みんなスタイリストになりたいとか、ネイリストになりたいとかっていう夢を持ってきます。あとはですね。医療事務でもやっぱり8割型はそう思って、最終的には何割かは違うところに就きますがね。ちょっとぼやっとするのはビジネス系の学科ですね。ビジネスはとりあえず何となく資格が取りたいからって入って勉強しながら、自分の行きたい分野を探していくみたいな所があって、IT系の子たちってというのは、こんなに難しかったのという挫折感を味わう学生もいます。

岡本:そうですね。それもあります。

飯田:最初の入口は、本当はプログラムしたいと思って来たけど、やってみて適性がちょっとなかったりするとやっぱり当然、もうアルゴリズムとか、プログラムを覚える事が苦手な子もおりますので、そうするとやっぱり思っているのと違うので退学をするって可能性はありますよ。あとは大体専門学校で基本的に出口を決めてくる学校ですので、基本的にはその分野の仕事をしたって思っている方が圧倒的に多いです。ただ入った後でちょっと違ったというミスマッチも起きる場合があることも事実です、これもね、看護の学校でも、料理の学校とかでも、公務員の学校とかでもあります。でも大学と違って、ある程度出口を決めてくるのが専門学校で、大学は入ってから考えようみたいな感じで、ビジネス系の学科に関しては、入ってから考えようというのが半分ぐらいはいます。

市橋:1年生が今ちょうど次の進路を考え始めているところですね。2年学科の専門学校ですと、1年生がちょうど2年上がるタイミングで就職活動始まっていきます。

岡本:就職率ってどれぐらい。

市橋:ほぼ98とか、99%とかになります。学科によっては100%もありますので。

岡本:YICの学生は、ほぼ県内で。

飯田:ほぼ県内ですね。95%。だからそうですね。看護とかの学校で、いわゆる離島から長崎とか、あの辺ってなかなか学校が少ないからもう、全国の看護学校とかにも、沖縄も含めて来る子はいますけども、あとはないですね。

市橋:ビューティ系は、やっぱりちょっと県外とかの美容師ですね、県外志望の子がちょっと多めなので、ちょっとその県内就職って意味だとその分足引っ張る。

飯田:入学ですね。

岡本:そうそう。

飯田:もうほぼ全員山口県の子ですね。就職先はさきほど言ったように美容系の子で半分ぐらいは県外に出ますけども、基本的にはもう県内に残りたいから県内の専門学校に来ると、だから元々県外志向の子たちってというのは、最初から県外の大学、県外の専門学校に行って、2度と帰ってこないって決意を持って出て行きますね。

鳥辺:逆に言うと、その子たちは、いい就職先があると県内に残ってくれるはず。

飯田:うん。

鳥辺:たくさんの学生たちがいる。

飯田:そう。でもそれが出ていっちゃっているっていう、何かに遊びに行くからっていうのもね、ある

のはしょうがないかなと思っています。福岡とかね、楽しそうだから博多とかね。

岡本: ちなみに、鳥辺さんは県外だったけど、そのどういのでその会社を選びましたか。

鳥辺: 県外のその会社を選んだ背景ですか。専門学校で先生が、ここどうって言ったところ
は、きっかけです。その当時はまだ私も若かったので、とにかく就職したい、で就職しました。

飯田: なるほどね。まずは働く。

鳥辺: そうですね。そこがベンチャー的なところだったので逆に言うと、そのいろんなものを体験させて
いただく機会に恵まれたというのは、後々役に立ったということに繋がっていきます。

岡本: 私も専門学校でしたが、もう自動車整備の専門学校やったから、自分のやりたいことばかり
で楽しくって高校の成績は良くなかったけど、専門学校のときの成績が良かったです。楽しかったで
すね、好きなことを勉強するのは。

飯田: やっぱり、したいことをしに行くっていうのが、専門学校の特色なのでね。

4-6. 新日本道路施設株式会社

日時: 令和7年1月30日(木) 16:10~17:10

担当者: 代表取締役 泉谷 国夫

実施者: 学校法人 YIC 学院 飯田・市橋

(以下、敬称略)

飯田: それでは質問に移らせていただきます。まずですね自分の会社の企業概要と、地域貢献の部分
で、まず会社の強みですね。この点は地域 No.1 というところですよとか、あるいは実際に今やって
おられるお仕事が地域にどのように貢献しているか、この辺りを教えていただければと思います。

泉谷: そうですね。当社は公共事業をやっておりますので、直接的には地域のインフラを保持していく
ということとか、あとは災害復旧ですね。通行が止まったりした場合の復旧工事をやっていますんで、
直接的には仕事自体が地域のためになっているっていうところはあると思います。ただ、うちも業界
で言うところちょっと小規模事業者になりますので、40 社ぐらいあるんですけど、その中でいろんな専
門業種というか。それとは別に、多能工っていうか、いろんなことにも手が広げられるっていうと
ころが一番のニーズで、お客様のもう少しかゆいところに手が届くっていうところで評価いただいで
いる。お客様がたくさん付いているっていう状況です。

飯田: 具体的にどういった部分。

泉谷: 例えばついでに舗装やってほしいとか、ちょっとこの軒が壊れてるからみたいなその近所の地
域の方と話していく間に、こういうのやってもらえんדרらうかっていうのにお応えできるかなって
いうところは強みかなと思います。

飯田: 公共事業と別にという部分で、民間の仕事ですね。

泉谷: そうですね。公共事業もやっぱり地域の方の協力があってスムーズにいきますんで、やっぱり
地域の困り事っていうのは耳を傾けるといふか、草刈も人手不足で今大変なんだっていうと、そう
いうところをお手伝いさせてもらってっていうのもやってます。

飯田: プラスアルファでこういうことができますよってことですね。

泉谷:その辺りを今もまた広げつつ、進めています。

飯田:多くは、道路工事ですよ。公共事業という形ですよ、山口県で何社ぐらいこういった競合がありますか。

泉谷:40社ぐらいいますね。

飯田:40社。エリア別で仕事を取る感じなんですかね。

泉谷:そうですね、やっぱり地元基地があるとやっぱり基地周辺の方が段取りとか、そういった不足分の供給はしやすいんで、近ければ近いほどいいんですけど、そこも段取りさえうまくやれば、単発で県内どこでも行けますよね、今のところはですね。先々月までは山陽小野田の方やってました。

飯田:やっぱり入札ですか。

泉谷:入札で取った業者が仕事をくれて、同業者がお客様みたいな。

飯田:なるほど。同業者にお願いされることが多い。外注という形ですね。わかりました。あとは、地域の産業団体とかと連携して取り組んでることとか、ボランティア辺りとか何かされてることってありますか。

泉谷:そうですね。一応この周南地区の業者ということで、周南の工場関係の方も顧客、クライアントとしているんですけど、その方々がやっています港の清掃だとか、そういう港を良くしようという団体に加盟させてもらって活動しています。

飯田:なるほどですね。

泉谷:同友会が忙しいんで、法人会とか商工会もやってるんですけど、そういう人の方がウエイトが大きいかなと。

飯田:なるほどですね。あとは人材の育成の現状についてちょっといろいろ教えてほしいのですが、新卒、中途採用たぶん結構されていると思いますけども、あとどういった能力とかスキルとかのある方を重視されてるか、あと育成について。OJTでどんな育成をされてるか2つをちょっとまとめて教えてください。

泉谷:そうですね。僕もあんまり学生時代勉強した方じゃないし、あの会社に入って先輩からやっつけて言われて、それから勉強した人間なんで、要はたたきあげみたいな感じなんですけど、今はそういう教育方法というのは、時代にマッチしてないと思いますので、やっぱり自分がもう今55で、あともう10年も経たないうちに、やっぱり現場で一線っていうのは難しくなりますんで、お話のような人間が、私が教えられるものは全て教えていきたい。ただ、技術革新というのはどんどん進んでいますから。そういうことはどういうのか仕事の取り組み方と、またこのスキルの問題っていうのは、僕はちょっと別もんなんかな。スキルがあって仕事ができるからめっちゃくちやすごいかというと、ちょっとやっぱりハートの部分の大きいかなと思いますんで、そこを育てつつ、あのスキルには情報をいっぱい取ってですね。これを取ったらこうなるっていうのを明確にして、やはりその給与体系に盛り込んだりして、育てていきたいっていうのがあります。

飯田:現場で仕事をするためには、国家資格とか何かいるのですか。

泉谷:当然、国家資格が。

飯田:どういう資格が求められますか。

泉谷:1級土木施工管理技士や舗装でいうと、舗装施工管理技術者。僕ら法面もあるんで法面施工管理技術者っていうそれぞれ国家資格、準国家資格。明らかな国土交通大臣認定は、施工管理技士っていうやつなんですけど。

飯田:土木ね、はい。あとは法面だとか、舗装道路別々の資格と。

泉谷:それぞれあります。

飯田:アスファルトの準備とかも結構大変ですもんね。

泉谷:そうです。

飯田:必要な資格と言うのは、入ってから、それともそういう資格持っている方を雇われる感じですか。

泉谷:今ですね。実務経験10年以上とかってというのが昔あったんですけど、それが緩和されて、多分学生でも取り組めるものになってきてるのかなとは思んですけど。ただその施工管理技師の資格を勉強したからって、実戦でバツと使えるかっていうとまだなかなか難しくて。

飯田:そうですね。卒業すればある程度もらえるものとか国家試験を受けるけどもね、土木の学校行くと大体もらえたりしますからね。実際、現場監督できるかは別もんですもんね。

泉谷:業界の大きな問題としてはですね。やっぱり建設業はもう全部そうなんですけど、やっぱり職人がいないんですよ。ただ高学歴で職員を目指すかっていうと、そこがすごく難しくて、施工管理の方はね、大学卒業とか、専門学校出た方が目指されると思うんですけど、やっぱり、自分で物を作っていくっていうことっていうのになかなか認知度が、というか単価も低いのかなって思っているんですよ。職人の地位向上っていうのは僕ら業界でやっていかないと、うちの同業もほとんど外注方式になっています。その外注先が高齢化してます。これはね、本当に深刻な問題で、だから僕は10年前ぐらいから、ある程度自分ところで、量はできないけど、いろんなことができるようにというのをやってきました。

飯田:OJT というか、仕事をしながら教えていくって何か仕組みとかありますか。

泉谷:やっぱり、物事って作戦が一番大事。だから、この仕事をやるために、やっぱりミーティングが一番大事ですね。常に違うことをやっていくんで、毎日同じことやるんならいいんですけど、やっぱり図面見て、現場を見て、そこで問題点をちょっと見つけて、そこをどうするかって話し合っちゃっていかないと、作業効率がすごく悪い。穴掘りました、この道具がありませんとか、リース屋いってきますって言うと、すごいロスが出る。そのロスをなくすためにそれは実践でいうと、そこが一番大事かな。

飯田:施工に入る前に段取り時間が結構いるってことですよ。

泉谷:なかなかマニュアル化できないっていうのもあって、基本的なことはマニュアル化できるんですけど、マニュアルで、このアスファルトのこの前、昨日か、一昨日、陥没がありましたよね。それは誰も予想できないことですよ、だからアスファルトで遮られた空間が多いから、アスファルトの下って何があるかわかんない。

飯田:砂地ってやっぱりすぐ土だとちょっと結構強いけど。

泉谷:そうです。ただ東京って地震多いじゃないですか、耐震化のために、管周りを砂で埋めるんですよ。ここの辺りもそうなんですけど、地震があったときに、石とかがあったら割れるんで、あえて砂にしているんですよ。

飯田:砂でないと詰まりませんもんね。

泉谷:そう。穴があって水が流れれば砂はいくらでも流れていきますよね。海岸と一緒になんです。

飯田:多分、今のボトルネックが段取りの部分をどうするかってところですね。

泉谷:そうです。

飯田:そこをもしかすると、次あります業務効率化とか、IT ですよとか、こんなものを使うと何かうまくいきそうだなっていうイメージとか何かをお持ちです。

泉谷:言ったらここに朝来て、行くよりはそのまま現場に行った方がいい、早いですよね。だからその辺りはもう携帯で、アプリで機械の予約とか、在庫、材料の確認してなければ、発注かけてっていうのをいつでも誰も見れるようにしておくといいところが、情報公開が一番共有することが一番効率的かな。

飯田:そういった形で今されている。

泉谷:そうですね、はい。

飯田:それでもまだ段取り時間が結構やっぱりいるのもうちよって何か工夫が必要ですね。

泉谷:いや、そうですね。

飯田:なんかいい感じがしても、やっぱりどうしても物がなかったらそれだけ手待ち時間が出ますもんね。ロスですよ。その材料がありすぎてもね、間接費増えてね、利益圧迫するのでなるべく間接費を減らす、段取り時間は取れるけども、手待ち時間はなくす方向性で、手待ち時間は本当に無駄ですもんね。

泉谷:そうですね。10人なら10人入れたら、すごいリスクになる。

飯田:手待ち時間も全部給料でますもんね、工賃を払わないといけませんからね。多分その辺で改善ができる、少し利益率が上がってくる感じはありますよね。

泉谷:そうですね、やっぱり天候に弱いんですよ。

飯田:うん、ですね。

泉谷:塗装とか、舗装っていうのは雨降ったら、いくら完璧な段取りしてもね。その辺りを教育時間に回したり、資格を取らしたり。

飯田:そうですね。

泉谷:資格は、個人につくんですけど、会社はその個人の資格を経営審査なんかで、リストアップすれば加点になりますんで、会社としてもそこはメリットあるっていうのはあります。

飯田:個人ごとのそういった資格リストとかでもちゃんと。

泉谷:ちゃんと作って、はい。

飯田:そういうのをデータベース化して何かうまくいってできませんかね。

泉谷:そうなんです。ただ今はリストとしてあるだけで、この人がこれを取るための施策っていうのが踏み込めてない。

飯田:だからそれを含めていくとまだ少し何らかの技術かな、IT系の技術があると、もしかすると今みたいに少し改善すれば、人を雇う余裕もね、そういった人材がいなくなかなかできませんから、1人入れて、バックオフィスにおくことによって、現場の無駄が削減できる。

泉谷:バック側と、やっぱりフロント側とがありますね。

飯田:繋げられる人材がやっぱりいると、なんか少しいい感じがしますね。

泉谷:すごくいいですね。

飯田:ちょうど我々が育てようと思っている人材はまさに、バックの方にいながら、フロント業務の管理と当然生産性の向上、業務効率をいかに上げていってということを考えられる人材、あとは協力業者の手配とかも、業務改善ソフトを使って、こうしませんかとかいう提案ができる人材がいると、何か少しは、お役に立てるかなって気がしました。あと結構職人も多いと思いますけども。職員のキ

キャリアパスってどういうふうな段階踏んでいくと給料が上がるよとか、スキルが上がっていくよとかっていうふうな見通しみたいな提案とかっていうのは。

泉谷:今はですね。国がキャリアアップシステムっていうのをやって、個人の付加価値を上げていくっていうシステムはあるんですけど、やっぱり会社の評価システムは必要かなとは思っています。これはもう今年中には整備していこうかなと思っています。

飯田:なるほど。それがあの方が入った方も安心してね、ずっと給料上がらんのかじゃなくて、評価システムである程度見通しが立つし、自分自身が入社して成長できるか不安な時に、その成長の仕組みが見えると道路工事の職人として成長して役に立ってる実感が見えると多分モチベーションも変わってきますよね。

泉谷:僕らの業界トップが今やっぱり一番大きいのは大和ハウス。

飯田:はい。

泉谷:大卒で35万を打ち出されたら、なかなか回ってこないですし、大卒っていう。

飯田:当然元請ですもんね。だから直で取れて、でもそれでその下請けに行きますから。

泉谷:学校も、土木って学科が少なくなっているんですよ。

飯田:はい。

泉谷:土木、建築科っていうのが、ほとんど。

飯田:そうですね。高校とかも山口農業とかまだあったのかな。

泉谷:昔は田布施農工。

飯田:はい、ありますね。

泉谷:田布施の先輩が、周南で一番大きい会社なんですけど、そこ田布施農工の出身者が多いですね。特にレスリング部っていう、そんな繋がりを。やっぱり繋がってないと駄目ですね、学生と。先輩、後輩で繋がるっていうのも一つの大事な。やっぱり繋がりが大事だなと。

飯田:はい、ありがとうございます。あとは理想の社員像という形になりますけども新日本道路施設の会社の職人・職員とか、職員はこういうものを持つてるものがうちの会社の顔なんじゃないけど、3つの言葉でってなかなか難しいと思いますけども、何かこういったのがうちの会社の職員とかは、これと、これと、これできますみたいななんか具体的な社員像ですよ。3つでなくても大丈夫です。

泉谷:これも人格形成まで完璧な人って、多分いないと思うんですよ。

飯田:ですよ。

泉谷:僕も未完成。自分が持つてるスキルっていうのがあると思うんで、常におごらずに、おごってしまうと、成長止まるんで。

飯田:はい。

泉谷:気負いすぎずに、気負いも大事なんですけど。気負いすぎずに、やっぱり目標に向かってコツコツやっていくことだろうと思うんですよ。短期目標でもいいですし、それをクリアしていくことがやっぱり成長しあえる会社っていうのが、理想ですね。

飯田:社員の平均年齢とかどのぐらいなんですか。

泉谷:50ぐらいですね。

飯田:結構年配の方が多いいっていうことじゃ育成っていう話になっても、なかなかそういうレベルじゃないですね。

泉谷:先生級は多いですね。

飯田:だからもっと若い方を入れてね、成長を助けるっていうふうな部分がありますね。

泉谷:若い人も何人か入っただけだね、過保護になっちゃうんですよ。年齢差がある。

飯田:はい。

泉谷:やっぱり、過保護にしすぎるとやっぱり、資格取らなかつたりとか、遅刻も多かつたりとか。やっぱりミスマッチっていうかね、できる人ができるもの同士だったらマッチング大事と思うんですけど、できない人を育てていく環境も必要かなと思っていて。

飯田:業界的に平均年齢が高い業界。

泉谷:高い、めちゃくちゃ高いです。

飯田:ということは、ちょっとこれからの道路工事って、維持ができなくなって人々の生活が危なくなります。今担っている皆さんが抜けていくと。

泉谷:今それを補ってくれているのが外国人労働者で。ただ彼らは、ほぼ永住しないんで3年から5年で帰るってベースですので、企業としても育てて投資しても、結局いなくなる人のお金使っているわけなんですよ。であれば潜在的にこぼれている人っていないかなと思って。

飯田:そうですね。

泉谷:完璧な人なんて求めていません。

飯田:それと業界的にも何か考えないといけない。僕らは知らなかったの、道路の業界って、道路工事をあちこちで見かけるので結構人がいっぱいいるんだろうなっていうイメージでしたが、こんなに高齢化率が高いとは気が付かなかったです。

泉谷:世話役クラスが外国人を使ってやるっていう、やっぱり若い人が続かないで。

飯田:あとは専門学校で育成と書いてますけども、実際にやっぱりこの業界に入るためにはどういったスキルがあったらいいかなって、IT技術も含めてですけど、何かありますか。

泉谷:いやいや、今学んでいるものがある程度理解できていけばいいんじゃないかな。そこはもう、実務経歴とかが必要なOJTで育てながらですね、取っていただくっていう形しかない。

飯田:業界的には、そうですね。

泉谷:日建学院みたいな学校もありますし。

飯田:ありますね。はい。

泉谷:日建学院も本当ね、人が減ってきているから。

飯田:あそこって建築と土木の両方あります。

泉谷:ありますよ。立ち上げています。

飯田:うちの学校も昔は建築土木学科ありましたから。でもやっぱり集まらなくなって辞めた経緯がありますので、この業界を目指したいという方が少し減った気がしています。

泉谷:この仕事の面白さがね、やっぱりわかるのが、僕は若い時嫌だった、正直。

飯田:暑いですしね、夏場は。冬寒い現場。確かに大変ですもんね。今でこそだいぶ作業着いいやつ出ています。昔なかったですもんね。本当に寒い、暑い、もう体力勝負みたいな感じ。

泉谷:あれも配線が面倒くさくて、服の中いっぱい通して、洗濯するのに、また外して付けてですね。

飯田:次の質問になります、多様性っていう形で、今も言ったように高齢化率高いってことは、ある程度幅広く募集していかないといけないっていう中で、外国人方や女性の方も含めて何かうまくやればこの業界に人くるかなってアイデアは何かありますか。

泉谷:バックグラウンド、こっちがある程度理解してあげないといけないということから始まると思う

んですよ。その中で、業務として、これできるっていう相談型にしていくっていうことは大事だと思います。ただね、あくまで仕事という線引きで、対価をお客様からいただくわけだから、その仕事に対してはやっぱりまっすぐお互い、まっすぐでいきましょうっていうところで、やっぱり女性であれば生理の問題とか、あと結婚出産の問題とか、更年期の問題とかあるんで、そのあたりはケアできるような会社としての理解が絶対必要かなと思います。外国人もそうです、文化が違います、基本的に。

飯田:この業界に女性の方っておられますか。

泉谷:割と増えてきました。ただ、定着率は悪いです。やっぱり出産を機にとか、結婚を機に、っていうのはやっぱり未だに多いです。

飯田:若い女性の方とかでも土木の仕事をやってみようって形で取り組まれる方っていうのは、増えては来ているって思っているのですか。

泉谷:そうですね。ある程度増えてきています。ただ僕らの所にはほぼいないです。

飯田:どういったところに女性の活躍の場がありますか。

泉谷:塗装とか、一般土木と業者には結構入っていますね。

飯田:そういったところは、どういう広報して呼ばれてるんですか。

泉谷:普通に高校から入る方が多いみたい。

飯田:工業高校とかで最近女性いますね。昔は男子校みたいイメージあって最近女子の学生も取っていますね。であれば、パイプがね、ちゃんと高校のパイプもあるし。

泉谷:本当、数パーセントしかないですよ、全学生の。そっから難しいんでやっぱり誰でもできる業界にしていくっていうところは間口を広げないと、これがないと駄目っていうのは難しいと。

飯田:多分そのあたりが、これからの業界としての課題ですね。

泉谷:ただ、公共インフラやってるとやっぱり責任は大きいです。会社としてはね、だからそこをどうやって共有していくか。それも伝えながらでも誰でもできますよっていう形にどんどんしていきたいな。DX使ってますね。

飯田:どういうふうな形で DX を入れていって、その会社の業務の中にどう活かすかっていう。仕組みですよ。

泉谷:本当相談ごとがウェブ上でできるとか、そういったバックアップ体制が一番大事な。マニュアルを積み重ねても探すだけで大変なんで。

飯田:困ったら、すぐ iPad かなんかで連絡を取り合って、すぐこっちバックオフィス側も状況が分かればその現場の困りごとが全部把握できれば、すぐに対応ができますよね。

泉谷:そうです。

飯田:はい、ありがとうございます。私からは以上です。採用の方を市橋さん聞いていただけますか。

市橋:採用のところもだいぶ出てしまったんですけど、一応、採用活動自体が一番やっぱり苦労されているっていう、その辺り。

泉谷:中小企業のこの認知度の低さですね。

市橋:会社の知名度ですか。

泉谷:はい。

市橋:なんか手を打たれたりとかされては。

泉谷:今は、WILLPLAN^{ウィルプラン}という業者をお願いしてやっているんですけど、なかなかうまくいくかどうか。やっぱり SNS を活用したり、一番嫌な SNS 嫌いなんですよ。ちょっと違反コメントとか入って

くるから、もうあれがすごい嫌で、ちょっと悩んではいるんですけど、やらざるをえなければ仕事と思ってやる。

市橋: その辺もできれば若い人たちがやっていたらと。

泉谷: そうです。やっぱり若い人たちの目に留まる SNS 上の、ちらっと見えるやつが必要かなと思いますね。やっぱりこの業界面白いんだよっていうことを伝えていかないといけない。

市橋: 大事かもしれないですね。

泉谷: 情報発信、全然足りてないと。

市橋: 最近テレビ見ない子が増えてますんで、やっぱ若い人たちの目に触れるとなるとやっぱり避けては通れないと。ちなみに、新卒、途中で何かそれぞれで活動的にはどんな活動をされていますか。

泉谷: 新卒は、ほぼ諦めていますね。中途狙いですね。やっぱり社会的に新卒のお子様を預かるっていうのが、果たしてふさわしいのかっていうのは、ありますよね。それでも働いてみたいって思ってもらえるくらいこっちがお伝えできているかといったらそれもできていないんで、やっぱりそこはもう、全然マッチング以前に、すれ違ってもない、もうこの辺とこの辺ぐらい離れていますよね。会社と新卒採用の候補者の方とね。そこはすごい感じます。

市橋: 事務というか、経理でしたり、ちょっと若干総務人事系のところの職員という意味だと、この辺りで我々の専門学校の誰かからの採用をお声掛けをするような。

泉谷: けどね、SE に入って辞めちゃったんだけど、SE できる子って現場の組み立てがすごい上手なんですよ。だから、建設業ってやっぱり合う、合わないってありますよね。向いている、向いてないって。ただハマれば、どなたの潜在の中にその才能があるかっていうのは、ちょっと計り知れないところがあって、そこに面白みを見つけたら、ガンガンもう自分で進んでやっていくぐらいの人はいっぱいいます。何が化けるかわからない。

市橋: 現場に入れてみないとわからない感じ。

泉谷: そう、そう、そう。だから人事も必要で。

市橋: 先ほどおっしゃった事務部門でも、多能工で。

泉谷: 現場見てもいいと思うんですけど、みんなが何をしてるかっていうところの見学とかっていうことも大事かなと、サイトツアーってすごい大事で、現場の人はいいね、一日中温かいところおってとかいう、じゃあ、それを覗いてみろよっていう話もしますしね。

飯田: 段取りしようと思ったら、現場で何やっているか作業内容とか工程とかを知らないサポートしようと思ってもできません。特に間接部門の材料の名前とか現場の環境とか知らないですからね。それはぜひ大事な部分ですよ。

泉谷: 先が尖がって番線を縛るやつを「シノ」っていう、「シノあるかい」って、入ったばかりの人ってわかるわけないし。

市橋: 専門用語で、現場で使う。ありがとうございます。あと、ちょっと採用における課題を今おっしゃってはいただいてるんですけど、専門学校だったり、新卒あんまりないっていうふうにおっしゃってはいるんですけど。その中でこういうスキルがあればいいなとか、こういうスキル不足してるなっていうのがありますか。

泉谷: 簡単な VBA ぐらいまで使えたらいいんじゃないかな。Mac ぐらいが使えたらもう十分かなと思います。

市橋: あとは入ってから業務を覚えるところ。

泉谷:そうですね。仕事として SE としてやっていくんじゃないんで、うちが今入れとるシステムの不具合とかを改善。それは外注先にやってもらえばいいだけの話で、そのうちの業務の流れが理解できて、このシステムが本当にマッチしているかっていうところは、意見できるような。

飯田:評価ができそうですね。

泉谷:そうです。

市橋:評価して、そこがその業務にしっかりフィットするかどうかの判断ができるようなところが必要ということですね。

泉谷:SE に振りすぎると、うちの SE の仕事ってないんで、SE の仕事取りに行ったりするようになったらおかしいことになるんで。でもマッチングはすると思いました。

飯田:そうですね。CAD とかそういった部分、図面とか何とかいりますよね。

泉谷:いります。

飯田:そういった部分については、そういった方専門の方がおられるってことですね。

泉谷:自分でやりますし、そこまで、コンサルティングほど複雑な設計からやるわけじゃないんで、設計データベースにいじっていただけなんで、昔ほど CAD でも描くこと少なくなった。

飯田:ある程度の情報というのは、事業の施工主の方からいただけるってことですね。公共事業であれば、国の方が施工に関する指示を提供してくれますね、あとは民間の仕事であればそのメーカーの方が提供してくれる。今だに民間の仕事も増えてきたというのは、ある程度のものについては、情報提供がありこちらは向こうから来た情報をちゃんと読み取れるかどうかってところですね。

泉谷:向こうが何を作りたいかっていうところからスタートします。民間の場合はね。ここに大きな 200 の機械入れて、ひびが入らずに、角度は何%って条件の中で設計していくっていう、スペック入れて、民間のやり方なんで。公共事業の場合はそこまですべて指定されている。

飯田:なるほど、確かに。

泉谷:このコンクリートの強度とか、配合とかも全部指定があります。鉄筋のピッチとか、鉄筋のグレードとかも。

飯田:請負側としてはきちんと施工できるかどうかになりますね。公共事業ではですね。民間はその施工管理まで一緒に考えていくってことですね。

泉谷:民間の場合はかつ、これをダウンさせないと行けない。

飯田:そうですね。払える金額ですよ。ある程度の規模のクライアント企業でないと、施工費出せませんもんね。

泉谷:そうですね。

飯田:小さい会社ではとてもお願いできませんね。

泉谷:プレゼンも必要ですし、他社とまた提案が違うわけですよ。でも提案型なんで民間の場合は。

飯田:クライアントの企業は、何社かの提案を受けて、どの会社にするか決めるので見積もり出しても取れないってことが結構出てくることがあるということですよ。あと今後の展望っていう形でお話聞きますけど、現在は多能工の社員が増えられたって形で少し公共事業から民間に少しシフトされていますが、今後は今の土木的な技術を活かすのか、それとも土木にプラスアルファして、ちょっと違う方に事業を広げていこうかなとか何か考えられておられますか。

泉谷:どこもやると思うんですけど、建築だったりですね、まだ未開拓部分の建設業をやっていきたい。やっぱり、いろんなことにお応えできる会社になりたい。

飯田:未開拓分のケース、具体的にどんな部分ですか。

泉谷:防水。建築で言うともう雨漏りしますとか、防水屋になるし、総合的に建物を建てたいってなると建築屋もあるし、電気もそうですね。電気は、電気屋、いろいろ今分業されているんで。

飯田:総合設備も担当できるよって感じですよ。

泉谷:そうですね。

飯田:だから、多能工の人がいると、自社だけで内装も全部一気通貫でやりますよっていうことですね。

泉谷:そこを目指したいです。

飯田:なるほどですね。だから道路だけかと思ったら、実は他もやっていますよっていう部分で民間の仕事が増えてきますもんね。

泉谷:アンテナいっぱい張ってないと、ここから繋がることもあるし。

飯田:でもそうになると、営業みたいな方も必要になってきますよね。

泉谷:営業も必要です。営業大事です。

飯田:営業の方がいると、仕事をとってきたら今はできんけども、誰かと組んだらできる。取ったらね、その下請けの方と一緒にチーム組んでやれば、いずれは自前で一気通貫ができれば一番。外注に出さず内製ができるってことですよ。そういった方向性に行くためには、どういう方が入られたら、そういった理想の部分のサポートができるようになりますか。具体的に必要な人材を教えてください。

泉谷:今人材としては、でも最終的には、自分で独立しても食えるよっていうぐらいの幹部が欲しいですね。

飯田:なるほどですね。

泉谷:2、3人おったらもう、それだけで会社の方は。

飯田:そういう人材を育成していくっていうのが、今後は必要になってきます。やっぱり理想の方っていうのは多分大体ある程度現場のこともわかって、他の仕事のこともわからないと、要は、他の職種例えば内装とか塗装とかの方の業務内容を知らないと全部仕事の設計ができませんもんね。請け負って施工完了までの段取りを頭で全部組み立てて、見通しをつけてじゃあ受けましようってなるので、そこまでするためには、何年ぐらい育つのにかかりそうですか。結構今の話聞くと、数年ぐらいは少なくともかかると思いますが教えてください。

泉谷:石の上にも3年。3年でどういう仕事なんだっていうことがわかって、それから5年現場なら、現場の責任者としての仕事を経て、一回本社で経理でもやって、そこから営業。現場営業が一番です。現場に出るって何かっていうと、そのクライアントと個人が信頼関係が結べやすいんですよ。意外とみんな気づいていない。

飯田:確かにありますよね。うちの実家は塗装業をやっていましたが、現場の職人、職長みたいな方が仕事を取って来ることがありました。だから、そういう方が独立できるようなレベルだと思うんですね。営業が、現場が、仕事取ってくるっていう。でもそこまでやるには結構スキルが入りますね。

泉谷:基本的には独立して、起業するとまた業界、会社がここに、近くに1軒増えるわけで、それぐらい自信のある人が、会社は強いと思います。なかなかね、理想ですよ。営業にも、アンテナ張っていないといけない。ちゃんと作ることが、そういったもう凡事徹底ができる方だったら、もういつでも独立は可能ですし。

飯田:あと地域の連携の中で、本校と連携して何かできることってありますか。これから作ろうとす

る学科については今、DX を入れて現場の生産性とか上げていくような人材を作ろうと思っています。それはどの業界にもフィットする人材です。汎用的じゃないとやっぱり業界や仕事内容によって困りごとって違いますよね。それぞれの業界で、どこでも使える知識っていうのは業務の効率化ができるソフトとかを利用して、現場とのやり取りの中の間に入って立ち回りができる人材です。そういう人材育成をするときに何か一緒にできることがあれば、何か業務改善の仕組みを作りたいけど一緒に作ってもらえんかねみたいな、一緒に開発するような。

泉谷:それはあると思います。いろんな不具合がまだまだ解消されたとは思ってないので。いくらでもネタはあると思うんですけど。これがまた広く業界に使えるものであれば、開発する価値がありますよね。うまくいけば商品化でしょうし。ただ生成 AI がどれぐらい来るか。ちょっとわかんないですね。

飯田:生成 AI が使える人材はいりますよね。

泉谷:いります。

飯田:今言ったことを一緒に何かしようと思ったときにはやっぱりパートナーとして生成 AI を、活用するっていうのはありえますね。多分これからの図面なんて AI が描いちゃうますからね。簡単なプログラムだと結構生成 AI に生成してもらってシステムを作れるっていうのがある。ただそれを学んできちんと使える人材じゃないと作れません。そういったのが多分この土木の業界の中で何か一緒に作ろうねってなります。多分これは教育プログラムの中として一つとして何か作ろうと思ったらできますよね。ぜひ、この事業は一応3年計画の1年目です。実証検証なのでインターンシップとか、お願いできそうですね。その時はぜひ一緒にお願いします。

泉谷:うちの生産現場を見てもらって、見に来てもらってもいいですし、その後ミーティングして会社として困ったことを、学生たちとディスカッションしてもらって。

飯田:ですね。

泉谷:それ、うちの業界も良くしていかないといけないというのがあって。

飯田:はい。特に高齢化率の高い業界であればこそ、若い人がどうやってくるかっていうのを一緒に考えるということですね。現場の人もいますから。この業界はね。わかりました。あとですね、どうかなこの業界でも女性ですよ、現場の方はちょっとなかなかまだまだ難しいかなとは思いますが、さっきの間に入って、いろいろ考えてくれる人材であれば女性であっても問題はないですね。

泉谷:問題ないです。

飯田:ないってことですよ。

泉谷:多様性の中で何かやっぱり生理的なものとかね、妊娠、出産とかあるでしょうから、そこはもうお互い風通しよくじゃないですけど、状況を踏まえて対応していけると思います。

飯田:そうですね。どうしてもうちも IT 系に近いような学科なので、そういった学科はどうしても男の子が入ってくるイメージが強いですが、女の子でも実は活躍する場所がこの業界に入っても、あるいはバックオフィスの中でフロントと繋がりがながらやれるんだよっていうのがわかると募集人数の増加につながる可能性が高くなります。

泉谷:公共事業って、女性活躍をすごく推奨していて、そういう工事に女性を責任者にすると、加点があったり、今そういうところまで国土交通省もやっています。ただね、10年遅いね。本当10年、この10年、15年で、すごく遅れをとって。

飯田:確かに。行政もそうですが業界団体も本当にもう切羽詰まって動き出すよね、高齢化の問題も

じことをできるかっていうのも考えないと、

泉谷:山口県は温暖なんであんまり除雪はないけど、もう除雪も大変ですよ。

飯田:うん。

泉谷:働き方改革で、週 2 日で残業するとか言いながら、災害とか起きたら土日関係なしに電話してくるからね、役所は。何とかしてくださいってね。何ともならないでしょうみたいな話をするんですけど、そういうね。僕らルール守ったらできんできて話で。

飯田:そうですね。改革ってどうするのかなと、効率ですよ、何か少ない人間で生産性を上げて、結構お年寄りとか、高齢者の方にやってもらわんとはいけんって、でもある程度でも人間がやらんといけない部分があると、人間ってどう頑張ってもね、限界ってね、100M って 10 秒切るレベルでも、5 秒では走れませんから、同じような形で人間ができる中でただ限界が出てきていますね。やっぱり本当に何かロボットとか、何か別のものじゃない限り、人をお願いするっていうのも多分、限界がありそうですね。そこをどう改善するのは、まだまだ未知の何か技術がないと、未知でも我々の思ってもなかったものじゃない限り多分、本当に誰か「あつ！」と思うもん作ってくれない限り多分今は、もう人じゃないとできない部分が多いから、そこはちょっとあれですね、まだまだ考えていかんといけんし、すぐできるかってなかなかすぐはね、難しそうなんだから。もう世界で多分同じこと困ると思いますよね。日本だけじゃなくて、人が多い地域はね、人がいればいいんですけども、だんだんこうね、少ない人口になる地域でインフラを守らなきゃ、やっぱり大変なことがありますよね。

泉谷:吉野さんとか、辻村さんは、同業なんですよ。業界の会長とか 2 人とかやっているから、業界を含んで YIC と何か場をもったらどうかと思うんで。

飯田:ですね。ぜひ、それは業界あげて何かを一緒に。

泉谷:そのかわりちょっとゆるキャラの人が多いからね。

飯田:何かできることがあると我々も勉強になりますし、我々も作って出す会社がね、たくさんないとなかなか山口に学生が残ってくれないとね、やっぱり山口の人口も減っていていますからね。やっぱり仕事は何か出ていてるっていう部分が多分にあるのと、あとはやっぱり都会の魅力に負けて、出て行って帰ってこないっていうふうな部分もね、あればやっぱり人を惹きつけますよね。

泉谷:俺でも東京行ったら帰りたくないもんね。楽しいもん。

飯田:それをね、押して何か残せるものが地元でない限り、やっぱり本当に地元愛ですよ。本当に山口県を好きになってもらわないと、残らないでしょうね。

泉谷:やっぱり関係性でしょうね。あれが出ていけば、自分も出て行きたくなるし、残って頑張っているやつもいれば、連れが戻ってきてとか思う。そういう縁が途切れてなければ、自分から最終的に帰ってくるって言うてくると。

飯田:行政と地域の連携っていう部分が、大事ですね。

泉谷:ですね。国内のパイも減っていくから、それ山口県から出んでくれとは言いたいけど、もう世界と戦っていく若い人たちが世界でやっぱり稼いできてもらえるような国にしないと。

飯田:外貨を取ってくれるような。

泉谷:最終的には帰ってきてねっていう。

飯田:そうですね。深刻です。本当に山口だから多分こういった文科省がやってくれてもやっぱり地元になんか人を残したいっていうこと、多分地方の悩みだと思えるんですよ、だから、山口県の学校にこういったのを今回考えてほしいっていうのはきつと、こういったのができると、それで学科を作

れば、そこにちゃんと学生が入学してくれて地元で働いてくれると、そういうパッケージじゃないですけど、今回うちが3年間で作るとそれをノウハウ、多分青森とか、岩手とか、あとは九州とかでもね、福岡以外のところでわりかし皆ね、あんな感じなので。なので、そういったところで使えるようにぜひひして、やっぱり地元に残って、地元の会社で働いてっていうね。

泉谷:毎年、霞が関をやっぱり今年は山口県とかにすれば、あの人は集まります。もう何も考えないでいいですよ。

飯田:確かに。

泉谷:経済の中心を変えない限り無理ですよ。

飯田:あと何か質問とかあったりします。

市橋:大丈夫です。

飯田:ありがとうございました。いろいろだいが業界的に結構困っておられるのってよくわかりましたので、あとは我々に何ができるかっていうのを一緒になって考えていきましょう。

泉谷:これをまた業界の方でも。

飯田:ぜひ、業界の方にも。

泉谷:そう、そう。

飯田:本当に業界あげて、多分その辺土木だけじゃなく、建築も含めて、あとは他の業界を含めて啓蒙していかなくちゃいけないという部分があると思いますので。

泉谷:本当に1分1秒を争っていると思います。

飯田:わかりました。ありがとうございます。以上で終わりますので、ありがとうございました。

4-7. 有限会社福田フルーツパーク

日時:令和7年2月3日(月) 10:30~11:30

担当者:代表取締役 福田 陽一

実施者:学校法人 YIC 学院 美柑・市橋

(以下、敬称略)

市橋:私どもは文部科学省から今、事業委託を受けておりまして、地方の人材育成というところと、YIC 情報系の専門学校を持っており、デジタル技術を使ったところですね。地域が抱える課題を解決できるような人材を育成していきたいということで、調査・研究事業の方、文部科学省の方から今請け負って調査をしております。県内の中小企業様のご意見を聞いて、学校のカリキュラム編成に活かさせていただきたいと思っております。幅広い県内の業種業態のお客様からお話を聞いておりまして、今日は同友会の方からご紹介いただきました福田様の福田フルーツパーク様の方に、農業分野ということでお伺いさせていただければと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。では、ヒアリングの進め方ですけど、1時間程度ということではあります、2枚目の方の資料にですね、ヒアリングの項目を記載しております。この内容に沿ってですね、進めさせていただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。ではまず企業の様の概要ということで。

美柑:私からご質問させていただきますが、御社の事業の内容と強みというところと、あと地域にど

のようなサービスを展開していらっしゃるかお伺いさせていただきます。

福田:まず事業内容は、この周南市北部の須金という地域で、15軒の観光型の果物狩りの農園を50年前からやっています。うちは70年以上前からですけども、この中の1軒としてやっています。うちで栽培しているものは、梨とぶどうとブルーベリーといちごを作っています。全量を観光として販売をしています。商圏としては山口県内から広島市内ぐらいまでを商圏として考えていますので、たくさんのお客様が来られて、果物狩りを利用されたり、そして地方発送という形で都会に住む息子さんたちとかに送ったり、大体その半分ぐらいの割合ですかね。即売や果物狩りが半分、そして残り半分が発送するという形でやっています。なおかつ、それが他の15軒のみんな共通しているところです。うちでは他にブルーベリーといちごって新しい果物にも挑戦してまして、果物農園は梨、ぶどうだと、年に3ヶ月ぐらいしか売上というか収穫できる時期はないですけども、いちごとか、ブルーベリーがあるおかげで、もうほとんど周年観光ができるようになりました。なので、今はいちごの時期ですからいちごのお客様が来られているというふうになっております。その果物狩りってコンテンツが一番お客様を引っ張る力が強いので、それで集客しています。なおかつそれ以外にアウトドアのアクティビティ、アーチェリー、ツリークライミング、カヤック、サウナがあります。農園に来られた家族が楽しく時間が過ごせるようにということで、そういう自然を活用した地域の資源を活用したサービスで、プラス食べ物の方でカフェがあったり、スイーツがあったり、バーベキューもありますので、食事してもらって、長時間滞在できる観光農園っていうのを目指してやっているのが強みかと思います。

美柑:ありがとうございます。では次の質問ですが、地域社会との連携というところで、地域の産業団体、自治体との連携について取り組みがあればということと、イベントやボランティアのご参加について、一方でその地域課題に対してどのようなお取り組みをしていらっしゃるかを教えてください。

福田:はい。もうこの地域自体がもう限界集落なので、ここで商売をしていること自体が地域貢献という認識でやっています。

美柑:はい。

福田:もう本当に人口がものすごい勢いで減っている中で、やっぱりこの果物狩りなり、何かのやっぱり産業がないと、この地域衰退していきますが、今この15軒の農園がある中の店主たちみんな実は若いんです。そういう人たちで、果物一生懸命作り、農業頑張りながら、全てのボランティアは僕らの方にかかっているようなもので、消防活動からお祭りの実行委員長もやっており、もう地域とともに歩むのが中山間地域における農業の特徴だと思いますので、一体となってやっています。地元、地域の他の産業や自治体。自治体は、しっかり一緒になってやっています。周南市の中で言うと観光地は、もう須金だよねっていうほど。いい立ち位置になりますので、周南市のそういう観光業を盛り上げよう。そして、農業で周南市を盛り上げよう、と。周南市の観光コンベンション協会の今会長もやっていますので、観光っていう立場からは、それは別にこの地域のためだけではないので、周南市全体の観光を発展させようっていうことでもやっています。

美柑:はい。

福田:あと自治体とかの連携はさっき言った通り。あと地域のイベントでは、いろんなイベントの目的あると思いますが、この地域が生き残っていくために新しい産業を興すために、新しいイベントで社会実験をするみたいな形の考え方でイベントをします。だから子どものキャンプとかですね、人が集

まる週末のイベント、マルシェ等でいかにそれが交流人口を増やすこと、そしてそれが、そこへの人が雇用できる場になるかっていう実験をしている。キャンプの方も、今1泊2日とかしていて、それ10年以上やっているのですが、それ夏休みの間中できるように。うちではアウトドアアクティビティを。という意味でイベントは本気でやっていますよ。会社とその地域との関係はそんな感じです。地域の課題といえばもう、人口減というか、交流人口を増やすこと、そして定住移住人口を増やすこと、その中心でやっています。

美柑: はい。定住移住人口を増やすために、いろんなイベントをやって、交流人口を増やして、そこから啓発的というような取り組みってということですね。

福田: そうですね。実際には、うちで雇用した人が地域でレストランを開いたり、農業をやったりですね。そういうふうには発展しています。

美柑: ありがとうございます。2番目の質問。

市橋: 広島、福岡から、お客様土日限らず、いらっしゃるような感じですけど。

福田: そうですね。その商圏っていう意味で言うと、車で大体1時間半ぐらいで広島市内から来ることができます。広告宣伝は広島市内まで視野に入れています。山口県はもちろんですけど、コンテンツによっては、果物狩りだと1時間ぐらいでいろんなところがありますが、アーチェリーやツリークライミング等の変ったものは、全国に数えるぐらいしかありません。わざわざ大阪の人、東京の人がそれを目指してくるかっていうとそこまでは集客力、吸引力ないですが、山口県とか、広島県に旅にきましたという人はいる。OTA(オンライントラベルエージェント)やじゃらんとかで見て。うちはちなみに中四国で1位です。

美柑: ええ。

福田: アウトドアアクティビティ部門で、果物狩り部門じゃないのに。じゃらんで2023年。というところで山口県とかの錦帯橋見に行きました、角島に行きます、下関行きます、このあと大阪の人が福岡に行く途中、家族で遊べる場所を探しましたっていうような人もお客様となっているので、そういう変わったコンテンツで言うと、遠くからも引っ張れるようになったなっていう。

美柑: アウトドアアクティビティの需要も伸びているってことですね。

福田: はい。それをすごく感じるなと思うのは、例えば大きな会社でも、今福利厚生でみんなでホテルで懇親会やろうとか、忘年会やろうとかありますが、若い人が幹事になるとみんなでアーチェリーをして、バーベキューをして、それにお金使いたっていう会社に通して、うちで領収書を切るみたいなのが増えてきました。

美柑: へえ。若い人の方がOTAアクセスしやすいですし。

福田: そういうなんか。上司と一緒にマンツーマンで飲むよりは、外でワイワイやる方が、すごく親睦が深まるっていう、やっぱりそういう発想なのかなと思います。

美柑: フルーツ農園だけのイメージでしたけど、観光産業ということですね。はい、よく理解できました。

市橋: 2つ目の方に入らせていただきます。私学生の就職のキャリアサポートの担当をしまして、人材育成の現状ということで、まずは人材育成と、あと求める人材像ということで、御社の方で人材、新卒、途中で採用する場合、この辺を重視してっていうのがあれば教えていただけないでしょうか。

福田: 今ですね、社員6人の人が働いてくれています。みんな20代から40代ぐらいまでの方がバランスよく入ってくれていますが、求める人材像っていうのが、僕2つあってですね。1つはやっぱり

農業が専業、本業になりますので農業の専門知識を持っている方が、それはやっぱり農業大学校なり、農業高校なり、農学部なりをやっぱり農業を勉強している人じゃないと、このやっていることが楽しくないと思います。僕ら農家ってほとんどの人がみんな言いますが、奥が深いし、植物のことや、いろんなことを体を使ってやる仕事なので、そこに楽しさと生きがいというかやりがいを見つけてやれるので、それに全く興味のない人って続かないだろうなというところと、やっぱりそういう技術を持ってきたのが強いです。それともう一つは先ほど言ったようにエンターテイメントな部分が多いので、お客様と話すのが大好きだったり、キャンプをやったりとか、アウトドアのさっきのアクティビティがやりたいっていう、このどっちかの極端な方向に触れている人が求めている人材になります。それで言うと、農大の新卒の子が今2人連続で入っています。山口県の農業大学校から入って、その子たちを見てみると、とてもやっぱりもう仕事を楽しそうにできているし、こっちもいつもなら何のために農作業をするかの説明から農業知識のない人ならですね。そこから入っていろいろとお話しながらトレーニングしていきますが、彼女たちは、全然その必要がなくて、もう農大でやっていました。農大ではこういうやり方をしていましたっていう、なんかもうそこで既に技術のある人と一緒にトークしながら進めているので、やっぱり農業大学校とか、そういう専門的な技術を身につけているとすごいなと思います。逆に中途採用の人の強いところは、それまでに他の職種で経験しているから、今いる20代の男の子なんかは、工業高校出て、電気やそういう商品を卸す会社にいたから、何でもできます。農業が求める特殊なところは、全てのことを自分でやれるような能力を持つこと。今日ここにこれ自分たちで作りますし、ウッドデッキもありますし、全部大工仕事もやるし、電気の仕事もやるし、水道の工事自分たちでやるし、土木の工事もやる。だからそういう何でも自分でやりたい、やっていくことが楽しいって思える人は、すごく楽しそうにしています。また料理人の人なんかは、カフェやバーベキューを面白がってやってくれていますし、そういう新しいことに挑戦するのが得意な人は、楽しそう。とはいえ、農作業ってね、単調というか、同じ仕事を毎日コツコツやるところも側面にあるので、そういうのが好きな人もいます。そんなところではあります。どれかにはまってくれたらいいなというような感じで。

市橋: ある意味、少数精鋭でもあり、総合的に1人1人がそれぞれの個性や特徴がある。

福田: そうですね。

市橋: 尖ったところがあるような感じですね。

福田: キャリアパスのことも含めて言うと、やっぱり、そういう形なのでやっぱりあの会社の中で自分のやれることがどんどん増えていくと昇進していく感じです。今いる子たちは独立志向がないですけど、以前はそういう5年後に独立したいですっていう子も雇用して、実際その子たちが今、兵庫県や、各地で、山口県も光市、防府市と大抵農業やられていますので、そういうものもあります。

市橋: 事業継承みたいに継がれているのですか。新規になかなか起こすのは難しいかな、と。

福田: 難しいですけど、それは規模がね、小さいとかあります。やっぱり農業って家族からの単位からできる。小さくもできるし、それが大きくもできるので、みんな夢を持って飛び込んでくる人が必要だと思います。

市橋: 素晴らしいですね。先ほどキャリアパスの話をちょっとされていましたが、具体的に、その職場の中でこういうスキルを、いつに、何年か、例えば3年後にはこういうスキルを身につけておいてくださいとか、5年後にはこうですよとか。

福田: それを明確化するのがまだですね。何となくまだお互いの肌感覚でやっていますけど。こうい

うことができるようになったから。ただ重機が使えるように今日から練習しようかと、その人の特性とか、性格を見てですね、まずそこで性格を見てこれができるかを見て教えて、それで徐々にできていけるようになるっていうようなそれを明文化するのが課題だと思って。

市橋: その辺はこれからの取り組みというところですかね。あと、貴社の業務効率化とか、IT を使ったその辺の具体的な取り組みはありますか。

福田: まず栽培の方に関して言うと、露地栽培っていうか、屋外に植えてあるものは割ともう天気任せでここは技術の経験と勘が、もう生きるしかない場所です。ただし、その基となる情報というか、技術についてはもう県や市の試験場だったり、もういろんな技術を研修会で学んできたり、今はネットで調べられるし、そういうのは取り入れます。今度は施設栽培ですね。ビニールハウスの中で作るものでは、さっき雑談で言いましたが、情報を全部モニターが感知して、それを僕らはスマホで操作して理想的な栽培ができるように、そういうのを農業界ではスマート農業とか、環境制御といいますが、それを導入してやっています。というのが、うちはやっぱり梨とぶどうが本業なので、そっちになるべく全力でやりたい。季節栽培のいちごとかは、新たに僕が参入している。5 年前から始めているので、そこにあんまり技術と経験がないものがスタートするときには、やっぱりそういう IT の技術を入れてフルに活用しています。それが栽培の方ですね。あとお客様の顧客管理とかももちろん全てパソコンですね。お客様もデータになって、オンラインから予約の注文も入ったり、電話で入ったりするので、過去のデータから引っ張っていう。うちは贈答になるから、送り主がいて、お届け先がいるからあまり単純じゃないです。それに対して、請求処理も進めていってお客様のところに請求書を送って、振り込みっていう BtoC。BtoB ならもっと単純にできますが、BtoC なので。たくさんのお客様に対して請求処理してっていうのはもう業務改善のために IT が入っています。

美柑: OTA 以外に自社で、例えば申し込みフォームの作成や、そういったのは自社でやっている準備というか。

福田: はい、そうですね。それはホームページ上からもできますが、それですら今のホテルなんかがそうでしょ。いろんな予約サイトがあって、複数あってそれをコントロールするものもあります。うちもいろんな OTA 何社かあって、そこから入ってきたものを一括でコントロールというか管理しながら。あと自社サイトから申し込んだ人っていうのも。1 個 1 個、あと在庫が何個だから、いちご狩り。今週はこれぐらいの量だから、5 組受けいれるけど、それ以上超えたら止めなきゃいけないっていう、それぞれの OTA をやっていたら、1 個 1 個それを止めていくのは超大変です。

美柑: 集約するシステムは、自社で。

福田: 自社とはいえ、もうそんなお金払ったらやってくれる。

美柑: 外注ってことです。

福田: 外注。

美柑: いわゆる、自社受けのものを、OTA 受けのもので、価格帯が違っていたりとかっていうコントロールもいりますよね。

福田: ホテルなんかは直前まで空室にしたらもったいないから、値段が下がるじゃないですか。僕らはその必要はないのであんまり値段に差はつけてはいないです。ただ OTA によって販売手数料が変わったりするから、だからそこでちょっとやって。あとそれぞれの OTA で自社のポイントを付与して値段が下がるよっていうのは、それはうちと関係がないですけども、そうやっていきますよね。でも、なるべく同じにしないと不公平感が出てくるので、そういうことも考えなきゃいけない。

市橋:ありがとうございます。では、資料の方に戻りまして、理想の社員像というのを伺っています。貴社でその理想の社員像を3つのキーワードで表すならどのような形かなと。

福田:そうですね。1つはやっぱり「人間性」が一番になるのかなと思います。素直な人が、何の仕事でもそうでしょうけれども、こっちの言ったことがその人に入りやすいし、コミュニケーションがとれていいのかなと思いますし、あと他にある何かがあるっていったらやっぱり「専門性に触れている人」の方がいいですね。その人の「やる気」というか、「情熱」が傾けられるものとうちのがマッチするっていうのが大事かなと思って、うちで言うとやっぱりさっき言った農業の技術的な方面に触れるか、いろんな何でもできるよっていうことに興味があるか、もう1つが、アウトドアアクティビティ、この3つにすごい情熱を持っていれば、持っている人がこっちとしても理想ですね。その人たちを育成するために、うちでコミュニケーションをとる。6人なので、近い距離ですけども、外国人のホストファミリーみたいなことをやっています。

美柑:へえ。

福田:それは別にお金をもらったりとか、払ったりとかするものではなくて、お互い向こうは、週に6日間で1日6時間うちの農作業のお手伝いをしますよ。その代わりうちの僕の個人の家庭に泊まって、ご飯3食いただきますよっていうそういう制度があります。それで年間3組、4組、5組ぐらいの人がいます。来る人も大体ヨーロッパの人とか、アメリカの欧米の方が多いのですが、そういう人とコミュニケーションをとると、そういうのに申し込むぐらいの人だから、めちゃくちゃ教養が高い。環境省で働いていた経歴を持つ方や、フランスのパリ大学ですとか、北京大学ですとかですね、超高学歴でこの地球環境をこのままでいいのかとか、そういうすごく意識の高い人が多いので、そういう人と一緒にコミュニケーションをとることで社員もいろんな視点を身につけられるし、そういう人が来るといつも決まったコースがあります。うちでバーベキューをみんなでの歓迎会とか、お別れ会のどっちかをやります。そのときに皆、お酒飲みながら、音楽かけて踊ったり、飲んだり、ゲームしたりみたいなパーティ、そういう特別な夜もありますし、日常の休憩時間だったりとか、そういうとさまざまな考え方を交換する、刺激になっていると思います。

市橋:年3から5組ぐらいいらっしゃるんですね。

福田:そうですね。みんな1週間、2週間いますから。

市橋:ちょっとロングステイでもないですかね。

福田:そうですね。日本にみんな夢を持って旅行に来ます。旅行に来た人が、3ヶ月のビザで来る人、就労ビザ持っていて1年滞在するワーキングビザというか、それは、その人はそれぞれ。やっぱり日本に来たけど、京都とか、東京とか、大阪の観光もいいけど、日本のローカルな田舎での暮らしを体験してみたいっていうモチベーションで来られているので。コミュニケーションも意欲的で。

美柑:そういった環境が、御社の中での文化というか。

福田:そうですね。

美柑:そういう外国の方、意識が高い方と交流ができるっていう、そういった文化があるから、そういう交流を楽しめる方っていうことだね。

福田:そうですね、はい。

市橋:ありがとうございます。そういう意味だと次の質問の多様性のところにも繋がるのかもしれないですけど、既にお話いただきましたが、そういう意味だと外国人の社員でしたり、女性は既におられるようで、女性の活躍とかもされているとは思いますが、この辺の取り組みって意味やその交

流も含めてお伺いさせていただきます。

福田:今 6 人社員のうちの 3 対 3 で、今男女比が 50%になるっていう、役員は母親と妻と私になるから、女性の方が多いという感覚なのと。あと多様性で言うと、その当時 1 人の若い男の子がいる家で引きこもりだった子どもが、社員ではないですけども、お母さんと一緒に果物狩りに来られて、農業がやってみたいって言うから、働かして、と。行くとって気持ちになったら来るっていうスタイルだから、前日とか、当日連絡が来ます。本人のやれる時間 3 時間とかが多いのですが、3 時間働いては 1 週間に 1 回だったり、多いときは 4 回、5 回だったり、農業という誰でもできる仕事も含まれているので、彼が来たときには彼がやれるものでやってもらって。嬉しかったのは、車を売る大きい会社が障害のある人を雇用しなきゃいけないっていうので、そこに面接に来たらしく。その子の履歴書みたら福田フルーツパークって書いてあって、オフィシャルには言っちゃ駄目ですが。そうやって就職活動し始めていると思ったら良かったみたい。本人がそういう社会で仕事しようと思えている。そういう障害のある方の受け入れっていう意味で言うと、農作業の中の 1 年の中で、1 ヶ月、2 ヶ月ですけど、梨の袋掛け作業ってすごく単純で、割と誰でもできて。それは聴覚障害のある方々の施設の人に B 型就労支援という形で協力っていう、能力給でお金をお支払いするという。その人からすると、いつもなら内職というかね、施設の就労支援している施設の中で細かな仕事をするのがもう 1 年の中でほとんどのルーティンになっていますが、うちの袋掛けが入るとみんなで車に乗って、天気の良い 5 月、6 月には天気の良い日に外で太陽の下で袋掛けをみんなでにぎやかに袋をかけてお弁当を食べて帰るっていうピクニックみたいって言って喜んで来てくれます。そういう形も 1 年通してみるとそんなわずかな 1 ヶ月間程度ですけど、これやっています。そういう農福連携っていうのですが。

市橋:例えば、そういう機会に触れるってこと自体は素晴らしいことですね。なかなか機会がないとできないことですね。

福田:やっぱりそういう人と一緒に社員の人と触れ合うことでいろんな多様性っていうのを外国の人もいれば、障害のある人と触れ合うとかもいいかなと思います。

市橋:ありがとうございます。そうですね。ちょっと人材のところ最後に一点だけですね。一応、私も専門学校ということで先ほどやっぱり農業の専門性や、何か 1 つ少し尖った専門性をやはり採用するにあたっては、その辺りがあつた方がいいとのことですが、やっぱりその学校の中で教えるとしたら、どういうことを学生に身につけて、社会に出ていってほしいなっていうのがありますか。いわゆる農業の専門性の部分もありますし、それ以外の部分もあるとは思いますが。

福田:やっぱり、さっきの素直さですよ。専門学校でも触れることではないのかもしれませんが、でもそういう当たり前のことが当たり前にできる昔ながらの道德感を持っている一方で、現在の若者たちでしか見つけられない特性上、もう子どもの頃からスマホが使えるような環境で情報をキャッチする能力も伸ばしてもらいたいし、昔ながらの大事な倫理観と現在の技術を持ってもらいたいです。

市橋:ぜひ、その辺を学生が、学生の中にそういう社会に出る前に少しやっぱり育成する中で意識してというようなことですかね。はい、ありがとうございます。ではちょっと 3 つ目の方の質問に入らせていただきます。採用活動と人材確保ということで先ほど県の農業大学校から 2 名採用されているということですけど、採用活動をされるときにどのようなふうに行われているかということ、新卒採用と中途とあると思うので、先ほどちょっとお話をいただいているのですが。

福田:採用における活動の方ですね。こういう農業の果物を作るのには、面積の問題もありますが、大体お父さん、お母さんとか、自分とプラスパートの人で雇用するのが一番利益を出しやすい。とい

うのが春から収穫するまでが一番忙しく、冬の間仕事がないのでのんびりできます。昔はうちもそういうふうにやっていましたが、もうこの地域限界集落になったっていう話をしたように、もう地元主婦のパートに行こうと、しかも年に何ヶ月間しかパートの仕事がないよと人がもう集まらなくなったので、それで正社員を増やすっていう形に踏み切りました。正社員を増やすためには1年中仕事ができる環境を整えるためにいちごを増やしたりとかっていう戦略でやっていますので、パートの人がとにかく採用できないっていうのが課題。この通勤圏内30分以内、本当は5分、10分で来られるエリアにそういうパート希望の人がおられたら、すごくまくやれますけど、そうじゃないよっていうのが。あと正社員の採用で言うと、全国的に見て、その果樹を育てたいっていう人の求人がものすごく少ないです。だからライバルが少ないからこっちは出したら、すぐに採れる。果物を作りたいプラスこのやりがいのありそうな観光型エンターテインメントの仕事っていうのを出しているんで、みんなやりたくなりますよね。華やかに見えるでしょ。

美柑: 人気求人ってことですよ。

福田: そうです、人気です。

市橋: いわゆる普通の果樹の作業だけではなくて、少しアウトドアアクティビティの方も、エンタメ系のところがプラスされているので働くところの魅力感がアップしている感じですよ。

福田: アップしていますね。そういうのが特徴なので、人は採りやすいですね。

市橋: 素晴らしいですね。

福田: それがいよいよ自社の強みとかになってくるかなと思います。

市橋: ありがとうございます。今もう採用の課題は聞きましたので、では今後の展望ということで。

美柑: 採用の課題で1個聞いていいですか。

福田: どうぞ。

美柑: 我々専門学校で農業の専門はないのですが、例えば今日のこちらにヒアリングさせていただいている趣旨なんかは、ビジネスの学科ですね、一般事務とか、中小企業の総合職みたいなところに就職をするっていう学生のクラスですけど、それを理系転換っていうような趣旨で、この文科省事業やっています。そういった層の専門学校生に対して、もし応募があった場合とかっていうのは、さっきおっしゃった専門性もないし、農業の、そういった人材でも採用ってご検討いただけるものですか。

福田: はい。ただ専門性を持った子と比べたときに、ちょっと不利だろうなとは思いますが、ただ、それはもう学生の本人の資質にもよると思います。農業のこういう会社、うちの会社みたいなところに入りたくて行くなら、学生の間にインターンシップでやっていたとかですね。農業の会社でアルバイトしていたとかですね、こうやって自分のキャリアを上げていくことはできると思いますので、でないと逆に普通の一般の会社の事務をやりたい子が、うちの会社に来たら、その子が農業に興味なかったときに、それでミスマッチが起こるので、やっぱり本人がその農業っていう単純な農作業の側面もあるけど、そこにはかなり科学性を追い求めた結果のことをやっているという。そこが理解できるかどうかっていうのが、入ってからそれがうまくいくといいだと、ちょっと怖いのでお互いが良くない。

美柑: さっきのIoTの話が出てきましたが、情報工学の学生とかが、IoTで農業のIoTがやりたいというような学生が来る場合も、どちらかというところ専門性じゃないですか。そういうときの受け入れとかってどうですか。

福田: そうですね。こっちはIoTをゼロから組み立てるわけじゃない、それを会社が作ったものを活

用するので、その子はその点の対応が可能なのであれば、可能性はありますよ。でも IoT ってね、システムを組んでしまったら、それはいかにノウハウを活用するかっていうところが勝負になってくるので、それできる人がいたらすごいですよね。

美柑: PBL じゃないですけど、授業の一環で何かやっているらしいです。

市橋: 卒業制作を作る中で、自分が就職、学生なので卒業した学生ですけど、家にちょっと田んぼとか、農地があって、水やりをお父さんとお母さんがやっていますが、自分がいなくなったときに、それをやる人がいなくなるってことで IoT の技術センサー類を投入して、水やりを自動で電磁バルブを使って栓開けて、水あげたりとかっていうのを実際開発した子がいます。

福田: はい。

市橋: そういう意味だと、家がたまたまそういう環境だったから、そういうところに課題があって、こうしてあげた方がいいということに気づいて、そういうシステム化っていうのをやっているという子はいますが。

福田: それでいうと今のうちの環境整備はもうまさに DIY 経営のシステムを組んでいるので、そのシステムゼロから作れるよって言ったらすごいですねってことになります。その能力があれば、今発展途上というか、途上中なのでどんどんその需要が伸びているから、そっちのメーカーに勤めるという感じで、そっちの会社の方が絶対いい。

美柑: なるほど。

福田: 常に新しい、僕らの中にもいっぱい課題がどんどん次から次に出てくるので、それを改善していく。農業の世界でいうと今環境整備、外気温とかを環境を整えるのが環境整備ですね。今でもそれって植物の生育まで反映されてないです。それはカメラとかで、植物の葉っぱがどういうふうに大きくなって、果実がどれぐらいの量を着色しているみたいなのを調べて、それがまた次の環境整備に反映されれば次の工程だねって今メーカーの人と話しながらやっています。そこに、AI が入ってこられる時代だけど、まだそこになってないよねってところです。

美柑: ありがとうございます。では4つ目のご質問ですが、今後の展望と課題ということで、今後御社が力を入れていきたい分野とその事業展開にどんな人材が必要かということです。

福田: はい、うちの会社だけで言うと、いちごはまだ増やせます。というのが、梨とぶどうは 15 軒の農園が他にも農園があるって言ったようにですね、そこに新しい人がどんどん入ってきてきています。事業承継が進んでうまくいっていますので、ここで僕が 1 代梨ぶどう農家になってしまうと。

美柑: バランスが。

福田: バランスがよろしくないの、僕は他の梨ぶどう農園の人にとって、先駆けとなる人というか、アウトドアアクティビティっていうジャンルを開拓したりとか、いちごって新しい作物を開拓したりっていうので、自分の立ち位置だと思っています。今はいちご新しい方、この地域でいうと梨ぶどうの町だよってイメージを、今度はいちごもあるよねって事業の拡大、そしてアウトドアアクティビティはまだいくらでも増やすことが可能だし、そのマーケットはまだ増やせるっていうふうに考えていますね。テーマは、限界集落というか、中山間地域におけるビジネスを何やったら増やせるって。だからキャンプ場も運営していますが、民泊とか、宿泊もやれたらいいですし、夜間のナイトタイムツーリズムみたいなので、イルミネーションもやっていますが、あんまりうまくいってないですけど、1 日 2 日みたいな滞在できるよっていうそういうエンターテインメントなものも可能性を感じています。

美柑:常に実証実験をやってらっしゃるってことですね。今後、例えば我々のような専門学校との連携をした上で、今おっしゃったような中山間のビジネス発展みたいなものって、何かお考えがあたりか、またはこういうことができそうかっていう。

福田:はい、そうですね。1年半前ぐらいに、YIC の模擬授業をやっていただきました。その時は情報発信っていうテーマにしたので、インスタの更新をデザインとかってパソコンに強い系の情報系の学生と一緒にやりました。日本における中山間地域でも課題だらけじゃないですか。人口は減っていくし、産業も何か新しく作らないと、間違いなく衰退していつている一方なので、そこで僕は、観光という切り口と農業、観光と農業で産業を作りたいなっていうところなので、そこにアイデアなり、技術者のリソースを割いてくれるとか学生たちの課題として、解決方法を見いだしてくれたら、日本中の中山間地域が元気になれるとか。可能性はあると思うのでそういうプロジェクトとかあればなと思います。

美柑:はい、ありがとうございます。

市橋:次 5 番の専門学校への期待ということで。

美柑:なんか今その理系転換のカリキュラムの仮説として、こういう要はビジネスを学んでいた学生が理系の方に DX 人材といいますか、そういった人材になるために、仮説としてこういうカリキュラムをちょっと検討しているっていう部分がありますが、これはそんなにこだわらずというところで。

市橋:そうですね。どちらかという DX と言いつつも、どちらかという企業様の日々の業務の中で抱えている課題について、その課題に気づいてその課題をいわゆる IT の技術を用いて解決や、業務改善でシステム作らずに改善することもできると思いますが、そういったいわゆる企業に抱える課題を発見しながら、課題解決ができるような人材の育成をしていこうと思っています。その中に必要な例えばマーケティングの知識だったり、データ分析の知識だったり、あとは IT のスキルだったりってのをちょっとカリキュラムの中に組み込んでいるけど、こんなことを学んでもらったらなんていうのは先ほどと同じような形にはなってしまうかもしれないですけど、何かありましたら、アドバイスをいただければと思います。

福田:そうですね。やっぱり会社の中に入って、その課題を見つけられるかどうか、会社の中に僕らでも分からない課題を見つけてくれる、僕らの持っている課題を解決するにはたくさんのヒアリングをして、だからやらなきゃ分かんない。それは別に社会人になっても、お金をもらってやる、やれるかどうかって世界ですけども。学生の中にそれができたら能力が受け入れたらすごいと思います。今うちでもいっぱいいろんな DX の可能性ってあると思います。業務を全部データ化したいよねって言ってできているものも、できていないものもあるし、僕らがこうしたいよねっていう意思、それよりもっと上の発想もあるかもしれませんね。例えば、今出勤簿は手書きとか。それももう既に既存ソフトもありますが、そういうものを改善できるよねとか、有給の休みの日とかの勤怠とかもやったりとか、お客様の予約の情報をみんなが共有できるために、それはスマホのアプリを使ってみたりとかですね。課題いっぱいあります。どの会社にもね、いろんな業務がちょっとずつ今まで人の手を使っていたものが、あのスピーディーに簡単にできるためにというのはあると思うので、そのまた具体的な聞いて帰りたいと、どの会社も同じだろうなと思います。やっぱりそれを学生の立場で時間はありそうだから、しっかりそこで何が課題かを聞き出すところが一番の社会人になってもね、必要ですよ。やっぱり頭のいいなと思う人はこういう話の中からすごくその課題をスパッと聞きに来るから、すごいなと思いますね。それは学生なら、いかにかわいがられて、いろんなことを聞きながら、

目覚められるか、学生ならではのときにやれることかなと。そうですね、インターンシップ、うちいっぱい受けています。いろんな大学、農業系のインターンシップとかもあるし、毎年いろんな夢を持った若者が、いっぱいって言っても2、3人ぐらいですけど。去年、東大と京大と東京農大の学生が。

市橋:すごい。

福田:京大医学部。今の学生のインターンシップに対する自分の人生でこういううちに働きたいからインターンじゃなくて、日本の課題を見つけようと思ってくる子なので、そういう意識が高いし、その課題を見つけられるこの質問力もかなり高いし、自分を表現する、伝えるコミュニケーションの高いなと思います。あれってやらなきゃ分かんないですよね。

美柑:そこに入ってみて。

福田:入ってみないと。

美柑:その人たち、その現地の方たちと対話しながら。

福田:失敗もいっぱいしないと分かんないです。

市橋:失敗する方が多いと思いますね。

福田:失敗したら、次はうまくいきます。

市橋:ありがとうございます。一応ヒアリングについては以上となります。ご協力ありがとうございます。今日聞いた内容を踏まえてですね、私どもの新しい専門学校の学科の方のカリキュラム構築のご参考にさせていただきたいと思います。

福田:はい。

美柑:どうもありがとうございました。

4-8. サンテレコム株式会社

日時:令和7年2月6日(木) 15:00~16:00

担当者:総務部 部長 梅本 真由三

実施者:学校法人 YIC 学院 美柑・飯田

(以下、敬称略)

美柑:それではよろしく願いいたします。では、最初の項目からですが、御社の事業内容と強み、地域でどのように事業を展開されているかというところをお伺いできますでしょうか。

梅本:当社におきましてはですね、携帯電話の販売というところで、代理店として商売させていただいているので全国にある小売店と比較しここだけとかいうところの地域性とか、そういったところはないので、特段この回答としては、地域 No.1 ですっていうのは、打ち出していないというのが現状ですね。

美柑:下関だけですか、展開は。

梅本:そうですね、はい。

美柑:特に長府、新下関方面への展開ですよ。

梅本:はい。

美柑:その辺のすみ分けて何かあるんですか。

梅本:いや、もうこちらについてはキャリアの意向なので、私どもの意向では。ですので、運営させていただいてるっていうだけで、出店等とか、改装時期とか、全てがキャリアの意向でやっておりますので、特色っていうのが、だからあえて言うと強みっていうと大手キャリアの仕事をしてるぐらいの話で、独自性とかは全くないんですよ。

美柑:au と UQ Mobile があって。ちなみに代理店になられて何年ぐらいですか。

梅本:22 年になります。当社が 22 年で、その前から少しは担わせていただいていたんですけど、当社で正式に担わせてもらって、今年で 23 年目ですかね。

美柑:そうですか。長いこと本当下関ですと。

梅本:そうですね。

美柑:しかも主要キャリアじゃないですか。

梅本:主要キャリアってどうしてもドコモになられるので。

美柑:そうなんですか。

梅本:シェアとしては、大体 30% ぐらいで下関もそれぐらいのシェアです。

美柑:もう 20 年前から代理店として展開をされてこられて、もうそのときから新下関、長府っていう地域は決まっておられてってこと。

梅本:厳密に申しますとですね、以前はちょっと自由度がございましたので、割と豊浦とかですね、綾羅木だったりとか、割と最大のときで 12 店舗ぐらい運営していたんですよ。当社が代理店なんですけど、またその次の代理店、孫代理店みたいな感じで何店舗か運営させていただいていたのでその当時はまだ自由度があったので地域に根付いた感じでさせていただいていたんですけど、やっぱり今はどこの企業もだと思うんですけど、やっぱりマーケティングが進んでいますので、人口に対するとか、売上に対するっていうのでシェアがかなり狭まってきているので今オーバーストアが叫ばれて久しかったので、全国 2000 店舗に減らすっていうところでどんどん減ってきてですね、当社の方も現在 4 店舗まで縮小させていただいた状態です。特に直近で申しますと今年の 8 月にはシーモール下関、こちらの方でもショップさせていただいていたんですけど、そちらも閉店させていただくことになってですね、1 店舗減ったぐらいなのでどんどんそういう自由度もなくなり、今市場感もかなり縮小しておりますので、人口減少に伴いましてそういう感じで自由もない中で、キャリアに言われたことをそのままやるっていうところなので、地域 No.1 っていうちょっとなかなか言いがたいかなとは思っております。

美柑:ということは下関で同様のキャリア使っている他社とは競合という形。

梅本:一応、競合にはなるんですけども。

美柑:御社がどのくらいその下関エリアで au のシェア率というか。

梅本:はっきり開示がないので、何とも言えないんですけども。そうですね、70% ぐらいは当社のお客様なのかなとは。

美柑:なるほど。存じ上げない上で申し上げるんですけど、出店なさっているところがやっぱり大きいショッピングセンターとか、一極して人が集まる場所だっていう印象はありました。

梅本:はい、そうですね。ですので、今おっしゃる通りショッピングセンター、全てイズミなんですけど、イズミ系列のショッピングセンターに出店させていただいて、キャリアの方もそういった意向が強いので、特に携帯電話をお持ちだと思うんでわかりだと、契約を変更するとかになると時間が長くなる。

美柑:なるほど。

梅本:あのショッピングセンター内でお手続きしている間、お連れのご家族様がショッピングを楽しまれたり、そういうものがないと、例えば、あのシーモール下関を閉店した一番の理由は、集客が少ないってところなんですけど、駅に併設しているって駅にも用事がある方ってその電車に乗りたい。それを目指してきているので、ふらっと寄って機種変更して 2 時間とかお時間取れないので、現実的にはふらっと入ってする、以前だったらですねそういうこともあったと思うんですけど、LINE の ID の引き継ぎだったりとか、Web の ID の引き継ぎだったり、写真の引き継ぎだったり、いろんな引き継ぎがあって、手続きにお時間がかかります。駅に用事がある方がふらりと来られないんですよ。

美柑:あんな 1 階の一等地にあったのに。

梅本:ショッピングに行くと、ちょっとぶらぶらしてるってことは時間あるので、そのときお話を聞いて変えようかっていうときはお時間があるので、そういった大型ショッピングセンターで、そういうことにも時間を割いていただきやすいお客様に対してアプローチするっていうことになっていますね。

美柑:もう確実にだからキャリアのマーケティング路線の中で出店を展開されてるっていう現状という。

梅本:そうですね。

美柑:ありがとうございます。また、その地域との連携という話になってくるんですが、今回も同友会を通じてということでお声がけさせていただいておりますが、そういう経済団体、産業団体、自治体との連携であったりとか、地域とのボランティア活動みたいな何かお取り組みをされていることがあればお伺いできますか。

梅本:直近ではないんですけども、コロナ禍のときにワクチンの接種を予約するってということでスマートフォンを使ったりとか、アプリを使ったりっていうことがございましたので、ちょっとそちらは市の方と連携させていただいて、ワクチンの予防接種の予約を取るのに 1 人では難しいご年配の方など受けてですね、町民館とかそういったところに出向かせていただいて、お手伝いをしたりっていうのがございまして、それをやり始めたことによって、スマホ教室、マイナンバーと紐付けたりとか、いろいろ取得をするにあたってスマートフォンですることが非常に多くなりましたので、そのときにスマートフォンの使い方に慣れてないご年配の方にスマホ教室をさせていただいてですね。初めはそのマイナンバーだったんですけど結局、マイナンバーのためにスマホを持ったけど、スマホの使い方だっただけで。でも皆さんご年配の方って、お孫さんとか、ご家族とか、あの写真とかっていうことが主だった使用用途だったりするので電話以外で言うと。その写真の撮り方とか、LINE の使い方など、実際にスマホを準備させていただいて、ボランティアでいろんなところで高齢者のスマホ教室を行っておりまして、現在もそれでボランティア企業として山口県に認定されています。

美柑:そうですね。ボランティア企業として認定されているってことなんですか。もうすごくニーズが高いところですよ。

梅本:そうですね。

美柑:各市町でやっている活動の中で、より専門性を持った御社がやられているってところはすごく有能な活動になるんじゃないかと思います。ありがとうございます。続いてですが、人材育成と求める人物像についてなんですが、人材の現状というところで、新卒、中途採用限らずで重視されているスキルですとか、OJT でどうのご指導をなさっているかとか、IT の取り組みとかそういったところをちょっとお伺いできますか。

梅本:はい。まず、採用の際に重要視しているのは、販売でありますのでコミュニケーションスキル、そちらが一番大事にしております。ちょっと話が横道にそれるんですけど、携帯電話会社なんですけれど、皆さん固定の電話に出るのはすごく嫌がられるんです。

美柑:そうなんですか。

梅本:なぜだろうと考えたときに、皆さんもう小さいときからスマホを持っていて、自分にしかかからない。自分にかかってくる電話しか出たことがなくて、今ご自宅に固定電話がある方も少ないので、不特定多数の相手からかかってくる、誰にかかってくるかわからない電話に出るのってすごく嫌がられるんですね。それを初めに、コミュニケーションっていうのは、もうネットの世界だったり、限られた中でしかないの、やっぱり不特定多数のお客様で、特に当社の場合は、若い方からご年配の方まで幅広い層のお客様がお見えになられるので、なかなかコミュニケーション能力が今の若い方って少なくなってきた、低くなってきているとはちょっと言い過ぎなのかもしれませんが、苦手になっている中で、そういった幅広い層に対応を求められるので、コミュニケーション力を一番最重要にしております。

美柑:当然、応募される方たちもそこは理解してくるじゃないですか。

梅本:はい。

美柑:どうですか。嫌いじゃないから接客が、接客やりたいから応募しましたっていう形だと思うんですけど、狙い通りの人物かどうかというところ。

梅本:なので、今申し上げた通り、自分のコミュニティの中ではすごくコミュニケーションスキルが高い、限られた人の中では、楽しく、ワイワイやって、っていう方っていうのもおられますし、例えば接客っていう面で言うと、ファストフード店でアルバイトをしていたから接客が好きなんだっておっしゃられる方もあったりとかいうので応募されるんですけども、まずそういった方が面接に来られたときに、クレームを受けたことがありますかって私の方からお伺いをするようにしているんですよ。どうしてもこれ不思議なんですけど、銀行で「まだかぁ」とか、「これ何かぁ」という人って、あんまりお見受けしないですよ。

美柑:はい。

梅本:でも携帯ショップは、ものすごくクレーム産業と言われているんですけど、早くしてくれとか、聞いてない、聞いている、割とそういうお客様との齟齬が多いお仕事であるので、やはりコミュニケーションスキルっていうのは、楽しく会話することも大前提なんですけど、やっぱりそういったネガティブなコミュニケーションっていう場面もかなり多く見ますので、皆さんにはそういうふうに私は接客が好きです、コミュニケーション能力が高いですって応募されてこられるんですけど、そこにやっぱり認識の乖離があるので、そこは尋ねるように気をつけていますね。

美柑:うん。

梅本:クレーム対応を受けたことがあるかどうか。来たら対応できるって想像してみてくださいどうですかっていうような話をさせてもらうように。そういうところで、乖離は結構、応募者と私達が求めるコミュニケーション能力っていうのもちょっとフェーズはあってないってことは非常に多いですね。

美柑:だから業界に特化したような、幅広いコミュニケーション能力っていうところがかなり重要であるということですよ。

梅本:そうですね。

美柑:ご年齢が、若いですね。

梅本:今ちょっと集計してないんですけど、3年ぐらい前と言いますと、私達は本社がちょっと足を引っ張っているの、わからないんですけども、それでも3年ぐらい前で平均で35歳ぐらいでしたので。

美柑:そうですか、なんか。20代前半じゃないですか。

梅本:ですので、私達が引っ張っていて、全体で。

美柑:ごめんなさい、ごめんなさい。

梅本:なんで、それでも30代、20代だと思います。

美柑:それは、何かあるんですか。

梅本:若い方が多いってことですか。

美柑:そうです。

梅本:やはりですね、結局なんですかけれども私も仕事に携わらせていただいて長いんですけど、やっぱりスマホ得意じゃないですし、もうLINEもほとんど使ってないですし、SMS使っているんですよ。ですので、すごく情報のスピードが速いっていうか、あの機種もどんどん新しい機能ができて、どんどん新しいアプリができたり、あとツールができたり、あとサブスクでいろいろなサービスもあったりとかで、機種のパフォーマンスもこれが何十万画素で、カメラが三つあってどうのとか、ものすごく機種自体、サービス自体、情報自体っていうのも多岐にわたるので、どんどん取り扱えるツールとかも増えてくるので、それについて行かなくなったらどうしても若い方じゃないと。もちろん携帯を使いこなしているところもあると思いますし、覚えることとか、ラーニングだけでも本当たくさんあると思うんですけど、そういったことへの理解度がなかなか難しいからですかね。応募者の方もそれがわかっていて敬遠される方が多いのでどうしても20代の方に偏ってしまうのかなとは思っています。

美柑:なるほど。ありがとうございます。OJT というか教育の部分でいくと、今までのお話ですとやっぱりもうキャリアの、もうなんていうか、提供されるプログラムを店舗の皆さんが受けられる。

梅本:そうですね。やっぱり現在人材不足とかいろんなところで研修とかっていうのはすごく何か温度感が高くなってきているとは思んですけど、以前はそんなにキャリアの方でも主導してその教育っていうのがなかったの、基本的にもうOJTがほとんどだったんですが、この10年ぐらいですかね。やっぱりコンプライアンスっていうところが叫ばれて久しいので、まずコンプライアンスの研修をするっていうことで、なかなかOJTでのそのコンプライアンスについて法令とか、条例とか、法律とかいろんな難しいところもあるので、一旦のところはきちんと座学で研修をして、やっていくっていうところをちょっと取り入れまして、常に研修担当を常設本社にして、まずそういったコンプライアンス研修して、お店でのさっきお伝えしたプランとか、サービスとかもあらかじめこちらで座学の方で学んでいただいて、それから実践的なシステムの操作だったり、そういうところをOJTで入ってもらってっていうように、以前は本当にお店にすぐその日から入っていただいて、OJTでいろんなことをやりながら覚えるって形だったんですけど、10年ぐらい前からは本社で1回座学できちんと勉強していただいて、実際の操作だけを学んでっていうのに、ちょっと教育を変えてきましたね。

美柑:それはもう御社独自で。

梅本:そうですね

美柑:本社で一旦基礎をやってってということは。

梅本:やっぱり、あの見ていたら大変なんだろう覚えることがいっぱいあるんでしょって、やはり皆

さん同じように思われているので、そういったあの、採用、応募をするときのハードルを下げるじゃないですけどホームページとかの方でも研修制度をしっかりとやりますっていうのをうたわせていただいているので研修専任者を常駐させてわからないことがあったら確認できるようにしています。これは採用時とは関係ないんですけど、ベテランスタッフも新しいプランとか、サービスが始まったら、研修担当が本社にいますので自分で来てもらって、きっちり押し込みさせていただいてって、それぐらいしないと、やっぱり面接のときにも研修ってどんな感じですかとか、やっぱり皆さん不安に思われているみたいなので、採用活動の一環として、研修制度を確立しようということで、10年ぐらい前からそういうふうにさせております。

美柑: やっぱりこうやるとやらないのと違いますか。

梅本: いや、それは検証できてないっていうのが正直なところなんですけれども。そうですね、もしかしてこれはっていうのであれば、以前はやっぱりわからないまま OJT に入っちゃって、知らない人がいて、何を聞いていいとか、このタイミングで聞いていいか？と躊躇して聞けなくてコミュニケーション能力が高いって言って応募してきていても、結局そのお仕事の内容は嫌いじゃないけれども、もう取っ掛かりが分からず聞けなくて明日行ってもまたずっとモックって、あのディスプレイしているやつを拭くだけとかが続いて、早期離職した方、教えてもらえなくて仕事がわからなくてみたいな方は実際絶対いたと思うんですよ。短期で辞められる方って以前は多かったんで。でも今ご質問を受けて考えてみたら、確かに入社して1週間とか、10日とか、そういう感じで違ったみたいっていうような方がいらっしゃらなくなったので、効果があったと今教えていただきました。

美柑: 感覚でいうと、やっぱり定着ができていってるところが。

梅本: もしかしたら、そういうことですかね。

美柑: ありがとうございます。ちなみになんですけど店舗入られて、本社に異動とか、本社から店舗に行くとか、そういう何か異動はあるんですか。

梅本: ございます。

美柑: ほんとキャリアパスというか、そういう希望だったり異動やってらっしゃる。

梅本: キャリアパスまで言っているかわからないんですけど。例えばなんですけど、本社で事務的な作業をお願いしていて、やっぱり違うなって思ったときに、接客とかが向いているんじゃないっていったら、ちょっとそっち行ってみますって感じで行かれたりとか、お店から本社へというのは、大概出産だったりとか、そういうタイミングですね。ちょっとその土日祝は休みじゃないことが多いのでお店勤務だと、どうしてもその家庭の事情でというので土日休みたいたいですってなると、お店ではちょっと難しかったりするので、事務能力が高そうな方であれば、本社に来ていただいたり、さっきの研修担当の方もお子さんが結構手がかかるのでって、本社勤務になったところで、研修っているよねってなって、研修担当になられたっていうのは、流れがございました。

美柑: 適材適所っていうところと従業員の方のライフイベントに合わせて、そういった機会を設けてらっしゃるってことですね。ありがとうございます。御社の理想の社員像というのがあるんですけど、何か3つキーワードを教えてくださいというのがあります。

梅本: そうですね。これもさっきもお伝えしましたが、コミュニケーション能力ですね。やっぱり能動的に動ける方ってことと、あとはやっぱりお客様のためっていう。全ての商品をお客様に買っただくとかではなくて、いろんなシーンで携帯を使うことが多くなっていますので、やっぱりお客様のために。

美柑:なるほど。確かに、携帯を持ってどういうふうになの目的でこの方が買われているのかなって
いうところの想像力ってだいぶ説明の内容だったりとか、ご満足度に関わってきますよね。

梅本:はい。

美柑:ありがとうございます。もしですね、専門学校生が入社してってなったときに、最低限って書いてあるのがちょっとなんか違和感があるんですけど、「人間力」、「IT 技術面」とかって、なんか最低限このぐらいのことはできてきてから入社してほしいよっていうところありますか。

梅本:この質問についてすごく私も波線引いているんですけど、多分専門学校っていう括りでする質問だとなかなか難しいのかなと思ったりして。

美柑:はい。

梅本:本当に、人間力ってさっき言ったように想像力ですかね、私も想像力が一番大事じゃないかなと思うんですけど、これって多分人間力って専門学校で身につけることではなかったりするのかなって思ったりするので。

美柑:そうですね、はい。

梅本:ここはちょっとご自身のね、ベースがあるのかなと思うので、この専門学校で「IT 技術」先ほど拝見した資料とかだと、基本的に IT 関係の勉強をなさって、そういう専門学校でっていう設定ですよ。

美柑:どちらかという事務職としてこれを学んでいるっていう設定です。

梅本:そうですか。なるほどですね。

美柑:IT っていうのは難しいんですよね、本当に。例えば昨日もお電話でお話させていただいて Teams でも、Zoom でもどっちも大丈夫ですっておっしゃっていただいて、そういったところとかも一つかなと思います。

梅本:そうですね。だから本当に、これもうそれ言ったらおしまいじゃないってなりますけど、とりあえず ChatGPT に頼んでおけばいいなっていうのも、私のイメージがあるので、多分それ皆さんも一緒に、きっと何かこうしたいと思ったときには、もうノーコードでとか、さっき言いましたけれども ChatGPT に頼めばいいよって思っているんですよね。だからですね、逆にですね、やっぱりこれでちょっと回答としてはなっていないと思うんですけど、結構専門学校で学ぶことっていうのは大変だなと思うんですよね、それをそういう IT 専門ってなったら、なかなか。

美柑:そうですね。時代の流れも速いですから。

梅本:そうですね。だからそれだけを専門としてやっている学校が、なりわいとして大変になってくる時代なのかなとも。

美柑:そうですね。

梅本:これ、専門学校に行ったから Teams、Zoom って話じゃなくて、多分今もう子供たちもきつと授業とかでも使っていると思うので、そうなる IT 専門学校に行っていない子でも、そういった方面に明るかったりするところですよ。小学生が ChatGPT に作文書かせる時代ですからね。

美柑:インフラになりつつある。

梅本:そうですね。

美柑:特化してっていうところは、確かに難しいですねおっしゃる通り。

梅本:はい。

美柑:貴重なご意見ありがとうございます。

梅本: すいません、答えになってなくて。

美柑: 次なんですけど、多様性ということで、さっきも結構女性の方がご活躍なのかなというのを伺いして感じているところですが、また外国人人材のご採用とか、多様性のところについては、現状お話いただける範囲でどのような方がいらっしゃるかということで。

梅本: 女性活躍推進からお話してもよろしいですか。

美柑: はい。

梅本: 当社はもちろん代表が女性なので、以前も総務部長、役員だった方も女性だったのでっていうところで、女性は本当に活躍推進で、今ちょっとその子育てだったりとか、役職をちょっと下りてる方もいらっしゃるんですけど、本当に 4 年ぐらい前までは、あと産休中の方もいらっしゃるの、管理職は 80%女性。

美柑: 80%

梅本: はい。

美柑: 女性リーダー活躍推進室ですね。

梅本: はい。

美柑: それはすごいですね。ポジティブアクションっていう言われるところですよ。

梅本: いや、そこまで。偶然なんで。なんていうんですかね、今そういうので女性を取り立てようよっていうような感じではなくて、偶然女性だったっていうところだったんで、そこを狙ってやってたわけじゃないので。

美柑: ちなみに男女比ってどのぐらいのうちですか。

梅本: 男女比は、75%女性ですね。

美柑: そうなんですか。

梅本: だからそうなってしまいますよ。

美柑: 女性が活躍される業界というか、体制の中で働きやすい体制っていうようなところですよ。

梅本: そうですね。それが最終的に会社にとって、言ったらよくないな。やっぱりさっきも申し上げたみたいに産休とかでやっぱり長いこと現場を離れられたりとか、うちはやはり女性が多いので、時短も産休明けから小学校に上がるまでは時短社員で皆さん帰っていただくようにしているので、どうしてもそこで、なかなか現場から遠のくじゃないですけど、ちょっとそういったことで、もしフルタイムに戻ったときでも役職はつけないで欲しいですっていう方もやっぱり。

美柑: そうですか。

梅本: いらっしゃるの、それで現在減っているっていうところもあるので、そういったところで、もうちょっと何かうちとしてお手伝いできることがあるんじゃないかなとは思ったりとかですね、

美柑: 仕組み的なところを整備していくってことですかね。

梅本: もしかして、パートでも役職者とか、管理者とかが出てきたりとかっていうような何かしらできないかなとかですね。

美柑: いやでも、営業時間が長いじゃないですか。ショッピングモールって。その中でよく回してらっしゃいますね。

梅本: そうなんです。だからさっき役職下りたって方もやっぱり、家がすごく菊川って遠いところなんですよ。1時間かかるんですよ。この辺りからだと、子ども 3 人抱えながら、管理職やっててっていう方もいたんですよ。と考えたときに、何かしら営業時間も長いつて、結局やっぱり責任者だから

最後までいる、ということになるとゆめシティとか 21 時になるんで。

美柑:そこから菊川は。

梅本:でも月末だったら本当に棚卸とかあったりすると、もう本当に遅くなるので、そうすると責任者っていうのはちょっと難しいかな。パートになっても、責任者っていうのができるのか、できないのか。ありなのか、なしなのかっていうところも含めて、当社として取り組んでいく方が女性の活躍に繋がるのかなと。

美柑:ありがとうございます。でも十分、子育て中でも両立して働けていて、いろんな選択肢があって、継続して結婚、出産しても働かれています方が多いということですね。

梅本:そうですね。大事なことをいうのを忘れていた。代表の前職が保母さんだったんですよ。

美柑:そうですか。

梅本:なので、働くお母さんいっぱい見ているし、自身も働くお母さんだったりとかしているんで、そういった部分で本当に子育てしている子たちにとっては、理解がすごくある代表っていうところはあります。

美柑:そうですね。今のお話を聞いて、なるほどそういうしっかりとした背景があるから、皆さんが継続して働かれていますんだなというふうに思いました。すごいですね。

梅本:なので、本当に出産とか、育児とかで、それが理由で退職した方がいらっやらないので。

美柑:すごいですね。

梅本:3人産んで戻ってこられた方とか。

美柑:だから、逆にこっちが心配しちゃうくらい、戻ってきた理由って聞くのは何か変な話なんですけど、やっぱり自分が好きな仕事だからってことですよ。

梅本:それもありますし、当社すごくスタッフ同士が仲良くてですね。

美柑:そこは大事ですね。

梅本:休みの日も一緒に遊びに行っ、会社でも一緒って、ずっと一緒っていうので皆さん仲いいので、本当に助け合ったりとか、そういうのがすごいあるんだらうなって。

美柑:ありがとうございます。貴重なご意見をお伺いできました。

梅本:あと外国人についてですね。外国人については、総数でいうと5名ほど雇用させていただきました。1名はちょっと何か家庭の事情で帰国することになったんですけども、もう1名はこの度転職することになって、退職するんですけども。現在それで3名はそのまま雇用しています。

美柑:はい。

梅本:受け入れについてっていうところと言うと、やはりビザの申請とかなかなか大変だと思うので、私の方でビザの申請とか全面的にさせてもらっているんで、そういった部分とか、住居とかで借りたりするときっていうのがなかなか難しかったりすることもあるので、社長もいろんな会合が入っているんで、そういった関係の方とか、不動産会社をお願いして、当社で準備したりとか、準備しなくても保証人のところであったりとか、そういうところはお手伝いするようにしてきました。

美柑:雇用ってことですよ。

梅本:はい。

美柑:なかなかハードルが高いですもんね。技能実習とか全然違うと思うので。

梅本:だから、今回スリランカの方があったんですけど、昨年かな。一昨年なのかな、そのときはビザの申請が、1回通らなくて、やっぱり、何て言うんですかね。技能実習生と違うので、うちの仕事に

なぜスリランカの人ではないとならないのかってところがございまして、確かに。そうだよなっていうので、いろいろ添付書類をつけさせていただいたんですけども、そういうところでなかなか大変なことも過去ありましたけれども、でもなんかもう慣れてきました。

美柑:かなり、その女性のお話もそうですけど、雇用の、その何ていう体制というか、手厚く従業員の方にはご対応されているんですね。

梅本:そうなるんですかね。嬉しい話ですね。

美柑:ありがとうございます。次の2枚目に進んでもよろしいでしょうか。3番目ですね。採用活動と人材確保というところなんですけど、現状のご採用についてというところをまずお話を伺えますか。

梅本:さっきちょっとお伝えしたんですが、シーモール店が閉店したことによって、そちらで従事していただいていた方が各店舗に配属になったので、今まではずっと常時、いろいろな場所、職安だったり、Indeed、Airワークとか割といろんな媒体とかに求人を出していたんですけど、今のところは一旦積極的な募集はしてない状況です。

美柑:新卒はどのように。

梅本:新卒はですね、高校と大学っていうところで、募集しているっていうことで、職安とか大学には出していました。

美柑:そこから応募があって新卒として採用されると。

梅本:ただ現状としてはですね、高校生についてはもうこの6年ぐらいなくてですね。というのが、私の採用活動するにあたってですね。ちょっとこの山口県西部の高校との面談ができるって会に参加させていただいたんですけど、高校生が大体90%が進学でいらっしゃるということで、就職する方がとても少なくですね、就職するというふうになっても、大手のところと、元々太いパイプがあって、その数十人いるかないかの就職希望の学生は皆さんそちらの方に斡旋する。やはり進学されないというところで、安定した職場で、銀行とか、工場とかそういったところに行かれる方が多いということで、小売・販売みたいな業種に興味を持たれる学生が少ないってことを多数ご意見いただきまして、高校生の採用は難しいのかなって思います。それが原因でやっぱりなかったってところがある。それで大学生とかっていうところで、ちょっと一昨年かな、マイナビでも高額なので。でもあれは変な話なんですけど、大手企業がブースを出して、もう企業アピール半分みたいなところがあって、当社のような会社っていうのに目掛けてこられる方は利用されていないような感じを受けますして、1年でマイナビはやめさせていただいて、結構中途採用に力を入れているっていう現状でした。

美柑:ありがとうございます。先ほども専門学校生っていう括りは難しいよねって感じだったんですけど、専門学校生、そうなんですよ、さっきもいろいろお話をさせていただいた中でやっぱり専門性を学んでいるので、総合職、当然サービス業に行く学生もいますけど、医療系とかに限られている学生がうちのグループの場合が多かったりするので、どういうふうに専門学校生とマッチングっていうのはあるのかなってというのは1つありますね。

梅本:そうなんですよね。私もこの質問のところに当社ではマッチングする仕事がないとか言っているんですよ。ちょっとなかなか難しい。当社で話すと、やっぱりさっき言われたみたいに専門的な知識を求めて、皆さん行かれているのでその知識を活かせるところに行かれると思うので、例えば総合職ってお話をさっき伺ったかと思うんですけど、当社もですね、数年前までは総務が7名いた

んですけど、現在 2 名で行っていますので、DX 化は進んでいます。総合職の就職っていうのが今後狭くなっていくのかなと思ったりする中で、逆にそういう専門学校で、ものすごいその DX 化に特化したことが得意な方が入って、その方 1 人で行う、そういう時代になってくるんですかね。

美柑:一応今、目指しているのが DX 人材というか、本当にいろんなデジタルツールを使って業務効率、その生産性向上っていうのを何とか達成できる学生っていうところを目指してはいます。それでも 7 名から 2 名になってやりくりされているってことでもんね。その背景はやっぱりデジタルツール使いながらっていう。

梅本:そうですね。

美柑:うちが目指しているその専門学校の人材としては、そういう、すごく改革が進んでいるというか、まさにそういう DX っていうのが活用されているところにお役に立てる人材みたいなを目指してはいるし、かといって、そんな 7 名から 2 名に減らしたところでプラスすることってないでもんね。

梅本:そうですね。もう今は本当にやっぱりそういう専門的な学校に行かれた方たちが作られているんだと思うんですけど、本当に今はシステムがものすごく進んでいて、もうなんか、こっちが感心するくらい電子帳簿保存法がきたら、私達もどうするのかなとかいろいろ思っていましたけど、もう普通にメールきて印刷ってボタンを押したら、普通の印刷っていうところが、プルダウンを押せば、その印刷ではなくて、そのフォルダでそのまま確認できるとか、もうそれを格納したら、それを見て伝票を起こすとか、自動でやってくれますし、システムの方が進んでいるのでこれが一番いいところは素人でもできるような建付けになっているから、もちろん私もその専門的知識がない中で、私でも使えているっていうところになると、IT の専門的知識がある方じゃなくてもできる。

美柑:おっしゃる通りですね。

梅本:人の仕事を奪って行ってますもんね。

美柑:でも、導入される目的通りですよ。それはやっぱり使われている。

梅本:属人的なふうにならないようにっていうのは。

美柑:本当そうですね。

梅本:私も年ですので、いつね。交通事故にでも、でもそれぐらい誰でも、簡単に操作性とか、システム化していただいているので誰がやっても同じようにできる。

美柑:我々はそこに必要な人材っていうふうな方向性があったんで、とって今のご意見はかなりななっていうか、リアリティがあるご意見で。

梅本:なんで、そうですね。だからその総合職の中でっていうのはその手前で簿記だったりとか、事務的なこととかがお勉強なさるんですか。

美柑:そうですね。2 年課程なんですよ、基本的に。

梅本:なかなか厳しいですね。そうしますと。

美柑:何を優先に、それこそ簿記とかも会計ソフトとかが当然知識があつての会計ソフトの使い方なんでしょうけど。どちらかといえば、あんまり専門的領域というよりは幅広く業務効率化、DX 化みたいな、そういったところにちょっと方向が。あと特徴なのはその課題解決ですよ。言われたことだけをやるのではなくって、自分で考えて、新しい取り組みも本当些細なこの改善提案とか、そういったところになってくると思うんですけど、そういう視点を持っていたりとか、自分で提案ができるかどうかですね、それこそコミュニケーション能力ですよ、周りに相談したり、周りを巻き込んだりと

というような、それはちょっと教育の部分としてはコンテンツとしては入れています。

梅本:そういう能動的なっていう、そういう行動とかが使っていくツールっていうのをすごく利用シーンを想像したりとか、こうあるからこういうのがほしいなと思ったときに、これねっていうふうになるっていうところですね。すごくこれは興味深い事業でいらっしゃるね。

美柑:ありがとうございます。そうなんです。なかなか、そうですね事業所の中でも多様な活動というか、事業内容なので、やっぱり DX 人材のニーズ1つと言っても難しいところがあるなと思いました。

梅本:なんで、ちょっと簿記って話が出た中でこういうのが大前提として、なんていうんですかね、このベースがあると、これをこのツールで解決したいよとか、創出しやすいという意味では事務全般をわかっていた方がいいのかなというのが。私入社したときに総務にいたんですけども、入社何年後ぐらいに営業の方に行くことになりまして、営業の方でずっと管理をしていたんですね。その後、この4年ぐらい前かな、総務に戻ったんですよ。ですので、昔の総務の状況を知っている、営業でキャリアが相手だったので、RFID とか早く導入されたりとか、そういったことに対する仕組みとか、キャリアのシステムとかを見ていたので、CSV とかの方が絶対便利だとかいうところがあったりとかいう、システムツールをいろいろ見た中で、総務に戻ったので、そしたらやっぱりいらぬよとか、これ使えば解決できるよねとか、ここの担当もなくしてもいいよねとか、重複しているよねとかいうのいろいろ洗い出しができたので、ちょうど皆さんお辞めになられたりとか、定年とかそういうのも重なってなんですけども、タイミング的にも誰かに辞めてとか言ったわけではなくて、たまたまタイミング的にあって、現場をいろいろ知ったので、そういう DX 化だったりとか、スリム化することができたのでそういうお仕事の中にもやっぱりツールだけじゃなくて、そういう基礎的な仕事の流れているのがあった方がこういうことをより活かせるのかなって思ったりとかですね。

美柑:仕事の流れが、理解できてないってことであれば改善できないですもんね。

梅本:そうなんですよ。

美柑:なるほど、そうですね。そういうちょっと取り組みが、この2年間の中でできるといいかなという所ですね。

梅本:そうですね。

美柑:ありがとうございます。ちょっと専門学校生の人材については、先ほどお伺いしましたので、次の4番目に移ってもよろしいですか。今後の展望と課題ということなんですが、今後の御社の事業展開ですとか、また地域っていうワードが出てくるんですが、その地域との取り組みという部分と専門学校との連携っていうのが今のまさしくお話で、こういった課題解決のカリキュラムで学校で受けるんじゃなくて、実際にインターンシップではなく、企業の方にお引き受けいただいて、一緒に考えたりとか、こういうことが課題なんだけど、何かアイデアと提案があるみたいな、もう実践のこれプロジェクトベースドラミングという学習手法の1つなんですが、そういったカリキュラムなんですね。

梅本:インターンシップではなく、お引き受けいただいてっていうのは、就職するってことですか。

美柑:例えばですけど2、3日なのか、1週間なのかやってきてですね、学生が。最初オリエンテーションなのか、うちのこういう課題について、プロジェクトをちょっと提案してほしい。というような感じでちょっと少し会社の中を理解できるような何か取り組みをさせていただいたり、学生自体が市場調査とまではいかないですけど、いろんなことを分析したり、自分たちが持っているアイデア、視点っていうところをどういうふうに連携できるかみたいなプロジェクト型の学習なんですね。いろんな

リソース考え方もまさにさっきおっしゃっている仕事の流れが理解できないと、問題解決はできませんので、そのプロセス、利害関係者、ハードルの高さや自分のその現実の力っていうのをここで知ってというような学習です。

梅本:これってやっぱり何でもそういう若い方たちに、こういう問題、何かこういう解決能力とかを高めていただきたいときには、やっぱり私達はある程度答えを持っていてあげないと導けないと思うんですよね。うちに来たときにどういうことを一緒にやってきたときに、ここが落とすところだよね、ここわかったからこの子にとってラッキーだよねっていうことを先に考えてあげないといけないって、逆からいつも考えるから。それがうちの業務で何が該当するんだろうと思ったら、なかなかちょっとね。

美柑:いや、でもおっしゃる通り答えがあって、この受け入れの内容を設計していただくっていうのは最もだと思います。

梅本:ですよね。やっぱり若い子とか、子供とかって絶対に答えを持って接してあげないと導けないと思うので、それはその子が望む結果かどうかわからないんであれですけど、やっぱそうやって考えたときに、当社にそんな仕事があるかな。

美柑:なので、ここにある地域との連携、専門学校との連携っていうのはそういった。

梅本:そういうことなんです。

美柑:ちょっと専門的すぎる場所なんです。

梅本:そうですよね。なんか逆に、ともすればこういう IT 系とか、こういう何かを勉強している子たちって、地域社会とすごい関係が希薄だったりするようなイメージがあるから、実際どこかに行って、人とそういうのを深めるのは、いい取り組みではいらっやいますよね。でも、それをどんなふうにならねって。今学んでいることと、思うような結果が学んだこれとこれを活かしたよねっていうようなのを、継続して差し上げないといけないと思うと、なかなかちょっとうちに該当するような。

美柑:学校での学習と繋がるってことですよね。

梅本:ですよね。その方の実りがあるのかなって、学んだことが実になっていた方が学生も社会に出たときの何て言うんですか。自信に繋がるっていうか。

美柑:多分来年、再来年、この事業の中でどこかの事業所にご協力いただくので、まさにおっしゃる通り、どっから起こすのかこの企画っていうところが。

梅本:本当です。

美柑:ありがとうございます。それと今後の展望、課題の辺りはいかがでしょうか。

梅本:これは専門学校と、なんか。

美柑:ここはですね、関係なくても大丈夫です。

梅本:事業分野っていうよりは、携帯販売だけの事業ではなくて、他の事業をしたいねって話はちょっと常に代表と言っているんですけども、なかなか最近は市場だったりとか、物価高騰とかも、できない理由を挙げたらきりがありませんけど、新しく事業とか力を入れていくのに、なかなか難しいと思うんです。なんで、もしかしてなんですけど、今現在もその代理店っていう仕事をさせていただいているので、一から何か作るとかではなくて世の中に認知されているとか、お客様がある程度いらっやたりするっていう意味合いも込めてフランチャイジー、ちょっと興味があるかなと。

美柑:ノウハウはおありということ。

梅本:そうですね。ノウハウもあるだろうし、マーケティングもしっかりそういうところをされているの

で、下関ってすごく変わっていですね、余談なんですけど、丸亀製麺っていうロードサイド店全部なくなったんですよ。

美柑: そうなんですか。シーモールの中だけですか。

梅本: シーモールとゆめシティの中だけなんですよ。

美柑: 2店舗しかないんですか。

梅本: ロードサイド店全部なくなって、更地になっているんですけど。

美柑: そうなんですか。

梅本: ガストももう

美柑: ないんです。

梅本: ステーキガストも早々になくなった。そういった大手企業でもちょっと市場を調査するのが。なので、本当にここってみんな出しているからっていうんじゃなくて、今のフランチャイジーのところっていうのは、フランチャイズの加盟っていうところも、マーケティングとかもその立地とかも、本部とかがものすごい市場調査をしてからさせてくれるので、もう突然なんか下関店出しても、飲食の専門店とは絶対続かないとか、そういう変わった市場感なので、もしするんであればそういうところでしたらしっかりしたノウハウと、しっかりとしたちょっと分析能力のあるような、そういうところと、お仕事したいなっていうふうに考えていますね。それこそ、そういうところだと DX 化と IT 化も進んでいるので、最小限の人員で、多分人の雇用って難しいと思うので、例えばホールスタッフとか、それが飲食になるかどうかちょっとわからないですけど、実際にお客様の相手をしてくださる方を雇用するのがいっぱい、いっぱいなのかなと思うので、バックオフィスとかそういうところは本当にそういった本部とか、DX とか IT に委ねて、最小限の人数でやっていたりするのかなと思うと、やっぱりフランチャイズ加盟とかがいいのかなと思っています。これは私個人的な話、余談ですけど、私は第一次産業に携わりたくてですね。

美柑: 全然違いますね。実は、代表にもよくななんかやりましょうよとか。すごいいうんですけど。農業ってことですか、漁業ってことですか。

梅本: 農業でもいいですけどでも、そういうのって IT ってすごい市場があるじゃないですか。

美柑: そうですね。農業とか特に、IoT っていうその仕組みを全部デジタルで作っちゃうっていうような。

梅本: ですよ。養殖とか。なんかそういう専門の部を作ったり。

美柑: 本当ですね。

梅本: いやあ、絶対残るのは第一次産業だと思うので。

美柑: 生きていくあれですもんね、エネルギー源ですもんね。

梅本: ですし、いろんなことありますけど、結局もう外資にねって、日本の資源もないですし、もう技術力も流出していますし、いろんなことを考えたときに、もう企業の何ですかね、資金力とかそういうところでも、どうかな、と思ったときに、結局自国で守れるって第一次産業かなって。IT って今から絶対そういうところにどんどん必要だと思うので、何かそういうところを作った方がいいかもしれないです。逆にその方が面白いかもしれないですよ、皆さん。その問題解決っていう問題がすごくあるじゃないですか。さっき言ったみたいなこととか。水の散布だったり、肥料の散布だったりとか、温度管理だったりとか、でもそれ以外にももっとたくさんいろいろ皆さんの力で改良できる場所があると、逆に農業のところとかに行くと。

美柑:確かに、そうですね。この間周南の会社に行ったんです。果汁園、フルーツ狩りできるとかあるじゃないですか。あそこにヒアリングに行って、でも IoT はやっぱりやっているっておっしゃっていました。

梅本:ですよね。そうしましたらこれやって大変なんだよね。これ何とかできないかってそういうのも面白いですよね。

美柑:そうですね。

梅本:きっと、そういうお仕事の方が、それこそ 2 名になってやっているんですけども結果最終どこってなったときに、銀行だったりとか、電話がかかってくるなりとか、電話もチャットボットに変えようかなと思っているんですけど。もうセールスの電話とか、非常に多く、それこそ IT 化とか、DX 化が進んでいますか、どうですかっていう話とか、あと M&A とかもものすごく、「すみません」で、お切りしてしまう電話が、「もう大丈夫です」っていう電話が多いので、チャットボットとかに変えようかなとは思っているんですけど。最終マンパワーって、もう電話どさって、コピーとかどさって2人でやっているんですけど、そうなっちゃうので、多分事務職ってもう限りがあると思うんですよね。全部もうおまかせして、大丈夫になるけど、最終、電話とコピーと郵便物だよなって、もう郵便物の封開けることが嫌いで、嫌いで。メールでいいのに、なんて思いながらですね。

美柑:ありがとうございます。最後のご質問。またちょっと専門学校の話になってしまのですが、今お伺いしたところからの流れにはなると思います。カリキュラムへの期待と地域社会というか、どういうふうな女子学生というふうなのがありますか。活性化というところで専門学校がどう連携できるかみたいなイメージなんですけど、今までのお話を踏まえて、最後こちらの項目をお伺いできればと思います。

梅本:そうですね。もしあれだったらうちアプリを作ったんですよ、さっきのスマホ教室の。なので、作る前にこのお話いただけたら、貴校の学生と一緒にアプリ作りたかったんですけど、作ってしまったので。

美柑:もう自社の中で作られたってことですか。

梅本:外注しているんですけど。なんていうんですかね。さっき申し上げたスマホ教室とかの分で、スマホ教室のその、これも別にこれで何かっていうのではなく、結局来てくださったご高齢者にスマホがあって、予約するんだったらこういうふうにするんだよみたいな一環も含めて、スマホのアプリを作ったんですね。その教室の予約とかするための。これを作る前だったら、ぜひそれをやりたかったです。

美柑:そうですね。

梅本:現在はちょっと。そうですね。ちょっと難しいかな。地域社会に貢献できるって、まさにそれでしたよね、スマホ教室。

美柑:作る過程で、地域の課題もわかりますもんね。

梅本:はい。そうですね。これってないっていうのは大丈夫ですか。

美柑:いや、もちろんお話伺って、既に御社も DX 化が進んでいらっしゃるんで、うん、なるほど、と思っただけですね。

梅本:地域を活性化して、女子学生を地域に残すために一緒にやってみたいことっていうのは、やっぱり専門学校生ってことですよね。

美柑:でもそこはあんまりこだわらずで。この若年層っていう形でちょっとお答えいただいても大丈夫

夫です。

梅本:もうちょっと何かアンケート調査と逸脱すると思うんですけど、やっぱりあれですよ。やっぱり保育園とかいう話になってしまいますよね。女性を残すってなると。

美柑:あとは、何て言うんですかね。県外に流出するのってやっぱり遊ぶところがないとか、でもそれは会社の問題ではないんですけど、なんていうか。

梅本:しっかりこういう IT 化とか、そういうことをしている企業とか、DX 化を進めている企業があれば、そんなんでいいじゃん。うちに来てっていう話もあると思うんですけど、なかなかね。

美柑:あともう取り組まれてらっしゃいますけど、女性がずっと働き続けられる職場っていうところが一つだと思います。

梅本:これ、専門学校生に限って言うのであれば、企業と一緒にやってみたいことだから違いますけど、学んだことを活かせる職場、さっき言ったみたいに IT とか、DX 化を進める職場をすごく増やすことが、これ別話になりますけど、まだ手形とか、小切手使っている会社があるとか、銀行の方とか聞いて、えーっと思うんですけど、そういうことをしてる間は、もう多分 IT 化とかいうことが絶対できないから、地域企業のやっぱり IT 化、DX 化を進めることで IT 専門学生の受け皿になる。っていうところで雇用にもつながり。人材の流出を食い止めたり、地域の活性化もですかね。DX 化は、山口県で多分すごく推進してらっしゃると思うんですよ。助成金とかもたくさんありましたし、そういう講座とかもいろいろやってらっしゃるので、うちには関係ないわって、うちみたいな会社それは多分必要ないわって。でも当社みたいな中小企業の方がそれが絶対必要だと思うんですけど。都会の大きな会社ってなったりするとこういう専門知識や技術を持っている方を必要としているから学生さんがまたどうしても都会に出てしまうから、学んだことを活かせるような企業、受け皿を作ることが大事ですかね。

美柑:そうですね。学んだことがその会社の DX 化のきっかけになるようになっていうのも1つですよ。

梅本:例えば企業とかの DX 化のヒアリングとか行って、この企業に足りてないなと思ったら、こういう生徒がいますよ、っていう話もあっていいかもしれないですね。それお手伝いできますよ的な。何か皆さん、これが普通だから困ってないっていうか、思い込んでらっしゃるけど、こういう便利なツールもあるんだよって、便利なツールでできるなんてこと結構あるじゃないですか。前任のもう退職されましたが経理部長に RPA を入れたいって言ったら、駄目だと言われて。なぜですかって言ったら、みんなのお仕事とか無くなっちゃうでしょってと言われて、私はそういう思いではなくて、これで単純な作業は、全部そのシステムにまかせして、その代わり人がしなければならぬ仕事をもっと手厚くもっと掘り下げて考えたりとかもっと別のことに時間を使えるんじゃないかっていう、そういう時間を創出したいって提案したら、お仕事が無くなっちゃうから駄目ってと言われて、導入できなかったんですよ。だから、そういう変化を嫌う会社の方たちのところへ専門学生さんが入って変えていく、DX・IT をお勉強した方たちを、受け入れる企業の意識の変革っていうのが、必要。何でも RPA 私やるんで。

美柑:もう使ってらっしゃるんですか。

梅本:使っています。朝来たら印刷したいものは、もう全部印刷がかかって。

美柑:使う方のスキルもいりますよね。

梅本:いや、そんなことはないです。いろいろ種類もあるので。

美柑:もうだいぶ楽に。

梅本:いや、もうすごく楽。だから考えなくていいことは全部そっちに。銀行の口座の動いているのは、朝来たら全部印刷しているとか。もうこの日になったら、請求書ダウンロードに行くとか、その伝票入力をしてもらったりとか、そういうのも全部お任せしているので、どうしても人がやらないといけない現場対応だったりとか、どっか行くとか、そういうのはね、対面とかっていうところで。

美柑:すごいですね。

梅本:導入するとき何った、2人ぐらいでやっている通販、そういうところがあって朝行ったら注文がすごく入っているけど、作らないといけない、発送しないといけないっていうのが、導入後は全部 RPA で返信して、配送伝票も RPA で出したら、もう集中して作成をできるようになったっていうのを聞いて、そうか 2 人の会社でも、そんななるんだったらと思って導入しました。中小企業もそういうのをできる方を雇用するっていうのがもっと会社にとって有意義なことになりますよね。

美柑:専門学校生ができますかね。

梅本:いや、できると思います。今の子じゃないですか。本当に。

美柑:そうですね、本当に。どういうふうにまだまだ DX 化しているところまで検討が行ってない事業社と連携して、前に一緒に進めるかっていうところですね。

梅本:そうすれば、きっと残業とかが無くなればとか、もう出勤しなくていいとか。テレワークなんかね、選べるっていうのも、なんか大きい企業なんかはね、企業努力しなさいっていうのが始まるっていう、見たので、そういうのをどんどん進められれば、もう家にいながら印刷は会社でバーって、出たりとかできますでしょう。

美柑:できますね。

梅本:そういったところで、そういうのを進めることは、女性が地域に残ってくれる。

美柑:なるほど、ありがとうございます。

梅本:すいません、なんかもう答えになってなくて。

美柑:いや、とんでもないです。大変参考になりました。

4-9. 株式会社 KUNO

日時:令和7年2月6日(木) 16:00~17:00

担当者:イノベーション事業部 吉村 宣史

実施者:学校法人 YIC 学院 市橋・大野

(以下、敬称略)

市橋:それでは、インタビューを始めさせていただきます。よろしく申し上げます。では御社の企業概要や地域貢献について伺います。まず、御社の事業内容と事業における強みについてご説明いただけないでしょうか。

吉村:株式会社 KUNO は、基本6つの内容で今動いている。システムエンジニアリングのサービス SES というものが1つ。受託開発、コンサルティングやセミナー等を行っている。そこら辺がメイン事業になると思います。強みは受託開発。開発会社としては、結構、特殊でヒアリングを第1として考え

ている。大体その受託開発は決まった形のものを作るっていうイメージが強いけど、うちはその都度会社にかかりのヒアリングをして理想とするものを開発する。あとはそのコンサルもできることが強み。特に一番の強みはやっぱり Google のパートナー企業であるっていうところが一番の強みかなっていう、今日もちょうど Google と打ち合わせをさせていただいたりとかして、Google とも密に連携を取らせていただいているっていうところが県内企業ではあまりないというか、全国規模でもそんなに何かちょっと異質なポジションにいる会社はないところが強みかなというところですね。

市橋:ありがとうございます。従業員のにはどれぐらいの規模で今やられていますか。

吉村:山口県下は、2 名ですね。自分とインターン生っていう感じですけど。会社自体でいくと 32 名ぐらいですかね。ほとんどがもうエンジニアの方という人たちですね。

市橋:エンジニアをやりながら、営業活動しながらやっていますか。

吉村:自分はもう営業専任です。中にはちょっとかじっている営業とそのエンジニアのかじっている方もいらっしゃる、あと総務とかですかね。総務が計 4 名ぐらい。それを合わせて大体 20 人半ばぐらいがエンジニアの方ぐらいの比率っていう感じですね。

市橋:Google のアライアンスパートナーを持たれてるというところで、その部分がやっぱり御社の強みっていうふうにおっしゃってましたけど、具体的にお客様に提案するときには、どういう形態でご提案されているんですか。そのソリューションとの組み合わせとか、パッケージとの組み合わせとか。

吉村:そうですね。いろいろ窓口はあると思います。開発したりですとか、AI 使いたいですとかっていろんな窓口がある中で、これ地方に言えることなんですけど、その基盤作りが会社にてできていますかっていうところが窓口になると思います。AI が使いたいとかっていろんな窓口がある中で、大きくりにしたら多分、基盤は作れていますかっていうところになる。その基盤が作れてない会社が地方って大体そんな感じの現状ではあるんですけど。その中で何がしたいかっていうところがまた一つ、その会社の思いになるので、その思いにどれぐらいうちが実現性を持てるか、駄目なものは駄目ですし、いいものは、いいと思うんですけど。その白黒は絶対はつきりさせないと、というところは、お客様先に行ってお話をする。そこが多分一番の窓口になるのかなと。

市橋:いわゆる山口県内の地域の企業様が抱えている課題でしたり、今できてないことをコンサルティングというか、アドバイスをしながら事業が見える形にしていく。

吉村:そうです。多分やりたいこととやらないといけないことって、また別なんですよね。でも結果的にやりたいことがやらないといけないことだし、やらないといけないことが、ゆくゆくはやりたいことのその窓口というか、足元の基盤になればいいと思っているので。それで GWS とか、Google の仕組みを使って。いろいろな課題を持たれていると思うんですよ。その人手が足りないとか、その資金繰り的なものが、今費用がすごくかかっているとかいろんな理由はあると思うんですけど、その一つの荷を下ろしてあげるだけで、その荷をおろした労力をまた別のところに使ってもらうっていうところがあるんで。それをひとまとめにできるっていうのを知ってもらう動きを自分はしないといけないっていうところがあるんで、そこを窓口と合わせてこんな感じのことができるけど、その会社でしたいことは何ですか、みたいな感じで聞いたりするっていうところが一番主軸になる。

市橋:そのあたりが、御社のサービスの内容だったり、お客様へのサービス内容、提供サービスの内容だったり、事業の核となるところみたいな感じになってくるんですか。

吉村:そうですね。結局お客様が何を求めるかによって、やること変わっちゃうのでいわゆる「IT 何

でも屋]みたいなことをしているっていう感じですかね。ただ夢を与えるだけではないっていうことが大事なかな。

市橋: 山口での活動は、昨年からですかね。もっと前ですか。

吉村: いや、24年の7月から。7月が宇部市の調印式をさせていただいて進出という形をさせてもらったので、実際動いているのは7月から。

市橋: 山口で活動されている中で、地域の課題というか、こういうところに活動領域があるなみたいなのが感じられたりしていますか。

吉村: そうですね。今受託開発とか、そういった導入目線っていうところとは別軸で、地域のコミュニティを繋げるっていうのが今一つ、KUNOじゃなくて、自分のミッションになっている。山口っていうか宇部支店のミッションとなっているのが、地域というか、市ごとにワーキングスペースがあって、そもそも市自体が多分もう結びつきがない。他の県とかって、その地元愛が強いところとかって他市であっても、協力性があつたりとか、そういうのがあるんですけど、山口県ってそれないんですよね。結構、いや、うちは宇部市なんですか、うちは山口市なんですかみたいな感じで結びつかないことが多くて、同じ会社が何ていうかね、営業所違いとかだったらいい繋がりはあるんですけど、何かそういう繋がりがないっていうことが自分は問題だと思うので。勝手な自分の目的というか、目標にしているのが地域と地域を繋げるっていうか、そもそも KUNO の中のミッションでも、地方と地方を繋げるって言うんですけど、それでもちょっとコンパクト版というか、県内版みたいな感じで、地方と地方を繋げるっていうか、地域、地域を繋げていくっていうのが一つミッションかなって、そのパイプ役になってみんなをまとめるじゃないけど、みんな和の中に入っとけば、情報共有できるよねっていうことを一つ目論見として立てていっているというところで、それは実際今、もう進んでいる状態。協力体制というか、承諾もいただいたりとかして。今大雑把に市でいうと下関市、宇部市、山口市、光市、長門市の地域は繋がりそうというか、あとは元々美祢市とか、残ったところをどんどん数珠つなぎ式で繋げていって、太いパイプを作っていって、地域、地域が連携しないと学生も寄り付かないし、企業も寄り付かないしっていうのが、薄々見えてきている。

市橋: そうですね。多分山口独特なんですかね。何となく 10 万から 15 万人ぐらいの都市が山口県って散在していて、どうしても交通の面で見ても、なかなか繋がってなかったりとかするところがあるので、それがやっぱり人々がその地区に固執してしまうような感じになってしまっているんですかね。

吉村: うちの代表、佐藤がよく言うんですけど、20 万人都市以上になると動かない。フットワークの重さが出てしまうっていうところがあって、そこは自分確かになって思っているし、山口県の勝ち筋だなと思っているのが 10 万人ぐらいの規模が転々としているってことは、フットワークは割と軽いはずなんです。でも、地域性が温かいけど、冷たいところがあって、深いところまで行くと、いやいいんで、みたいな感じになっちゃうところが良くないところだと思っているというか。いろいろな人間性の違いって出てくると思うんですけど、それが市ごとに出てるっていう感じ。例えば、下関だったら僕たち福岡県民なんですかみたいな、北九州民みたいな感じで言ったりするとか、なんかそんなニュアンスで捉えてるっていうのもあるし、岩国だったら、僕たち広島の方なんだ、山口じゃないですかみたいな感じとかですね。そういうのが出ちゃうと、結局結びつかないので、それをなくしようっていう動きをしている感じですよ。

市橋: どういうところに投げかけをされているんですか。そういう地域の団体、産業団体だったり、自治体と連携したりとか、学校に、大学行ったりとか。

吉村:学校はマストで動いている。学校と自分はずっと元々そうだなと思っていたのが、学校と行政と、あとコアワーキングスペースとか、そういうコミュニティスペースを運営されている地域のキーマンっていう形ですかね。それは、うちの代表も言っていました。産産官学でずっと口酸っぱく言っているので、産業と産業が絡みつつ、そこに官学が入ってくるのが一番理想だって言っている。それもまさにその通りだと思っていますし、そういうメインな目線がある中で自分はそれをうたいやすいというか、そういう目線で動いているとコミュニティの方もちゃんと目を留めてくれるしというところで、その働きかけは絶やさないようにしている。

市橋:なんか地区のイベントとか、ボランティアに参加したりとか、そういうところもされたりしていますか。

吉村:うちの代表も湯田温泉の「ぶっかけまつり」っていう湯をぶっかける謎の祭りにも参加してますし。自分は元々「ぶっかけまつり」って知ってたんですけど、代表が入るっていうか、その祭に参加しようってなったきっかけが、同じ山口県の進出企業とちょっと話をしたときに、「ぶっかけまつり」の運営をしている方がいらっちゃって、来てみませんかかっていうことでうちの代表行っただんですけど、その会社と会社の繋がりがあって、やっぱりそういうことを知れる機会があるし。それをうちの代表も言ってたのが、その地元の祭り、歴史ある祭りとか今から歴史になっていこうとしている祭りに参加することが一番地方を知れると言っているところもあって、「ぶっかけまつり」っていうのを通じていろんな人間と出会ってっていうか、人間性と多分、接する機会があって山口ってこんな感じなんだって知れたので、やっぱりそういう、人と人の繋がりにっていうのは大事にしていきたいな。

市橋:ありがとうございます。

大野:そうですね。さっきからお話伺っている、なんだろう。数字を上げてとか、売上をとかいう、そういうレベルの話じゃないレベルでお話をされているのでマーケットを大きくしようとか、繋がりを作ろうとか、ちょっとビジョンは普通の営利企業と違うようにお聞きするんですが。

吉村:そうです。自分は元々YIC 卒業させてもらってですね、デザインの会社に入って、そこからドン・キホーテと一対一で営業する機会があって、うちの商品を見てくださっていう。そこから営業の楽しみを知って、ずっと営業の世界にいるんですけど、やっぱりどこの営業会社も売ってこいなんですよね。あの商品、売ってこいなんですけど、それするのは簡単だけど、自分はもう好きじゃないなっていう、なんか必要と思っていないけど、必要と思わせて売りたいなやつとか、いらないよって思ってるけど、言い方変えたりとかして、必要なのかなって思わせて、買って3年後、5年後とかに、いやなんかいらなかったなって思われるのって、すごい悲しいというか。前職もそれがあったので、もう自分は無理だになっていうか。そういう仕事じゃない方が、自分は好きだなと思って今の会社に入ったんですけど、今の会社のそもそもの営業スタイルも、ヒアリング第一でお客様が欲しいと思うものを全力で作るっていうところが一番好きなところなんで。そこにあるとやっぱり自分の営業スタイルと合致しているんで、KUNO 山口支店が出来た、宇部支店ができたとしても、またそれを続けていくことを許されているっていうのがあって。なんで多分その今もっていうか、この先未来も多分売るっていう営業はしないとします。勝手についてくるっていう方が理想というか、勝手についてくるといけないんですけど、KUNO に任せたいよねっていうところが一番大事かなと。それで売上とか立てればいいですし、その大きな売上を立てようとしたら、代表はよく、なんか東京のきらびやかな社長に高いもの売って、地方は、地方の価格帯でやっていかないといけないって言うてるんで、それはその通りだなと思っていますし。

大野:御社のビジョンの中で、地域の中、さっきのコアワーキングを繋ぐというお話、結局伺ったんですけど、それってなんていうのかな。マーケットを大きくするのか、なんかの繋がりみたいなネットワークを広げていくみたいなの先の先に何かあるのかっていうか。

吉村:そうですね。KUNO の会社紹介でもよく言うんですけど、新潟でできたプロダクトとか、サービスってものを山口に持っていきたいって調印式のときも言ってたんですけど、その本当はさっきも言ったんですけど、なんていうか地方と地方を繋ぐってそういう意味合いがあるんですけど、その地域版です。下関市とか、山口市。自分がすごい最近よかったなって思ったのは、Megriba で行われていた Megriba フェスっていうイベントがあって、それは何ですかね、会社のサービスの紹介等を行いながら、端では家族っていうか、普通の一般の方とかが立ち寄れるような飲食のお店だったり、いろいろお土産のお店だったりっていうのが立ち並んでたってものを一緒にホール内でやってたんですけど。すごかったなって思うのは大体そういうイベントって一般の方ってそういう企業ブースに来ることはまずないんですよ、興味ないんで。でも実際結構来ていたんですよ。うちのブースにも来ていただいたし。それ何でかって言ったら家族ぐるみっていうか、家族の休日のイベントで家族と一緒に来たけど、でもパッと見たら自分の好きなとか自分が興味ある分野で、会社でそういうのをやっていきたいなって話している中で、ちょうどいたからブースに来たとか。その家族の日常の中にうまく紛れ込ませているなっていうのがあって、そういうのって結構他の市がやっているかっていうとやってないんですよ。ビジネスだったらビジネス寄り。家族向けのイベントだったら家族向けのって分けちゃっているんで、その地方と地方を繋ぐっていうのは、そういうのを今山口市でやってきたので、今度それを下関市でやりませんか。こういうモデルケースがありましたよって。紹介できるそもそもそのルートがないんですよ。ただ見て、感じて、こういうイベントがあったよって後々聞いて、そうなんだ、くらいでしか進めないんですけど。そこを繋いであげることによって、実際下関市の方も来ていたんですよ。会ってずっと話してたんですけど、こういうイベント、下関でもやりたいですよって。それを多分伝えられる人たちがいなかったのが山口っていうか、そのパイプ役をやる人たちがいなかったから、お金にならないんで、誰もやりたがらないと思うんですよ。でも、そうじゃないと思っていたのがそういう繋がりを基に、そういうイベントとかできたりとかしたら、いわゆる人材の流出っていうところにも少しだけでも歯止めがきくと思うし、山口ってまだまだ何か捨てたもんじゃない、山口というかな、うちの市は捨てたもんじゃないなって思わせることも大事だし、外から見て、なんか楽しそうなことやってんなって思わせるのも大事だと思ってるし。そういうところのなんすかね、地方と地方を繋ぐ上で、やっぱり地方の良いものは地方にも。他の市に持っていきたいっていうところがあって、それがゆくゆくは多分大きななんていうかね、マーケットになり得ると思って。その中心人物としてしれっと KUNO がいるよみたいな、今その図式というか、大きな基盤作りは、骨組みぐらいではあるんですけど、できてるかなって。稼ぎたいわけではないんですけど。でも、最低限は売上が必要っていうところはあるんで、その最低限の売上が嫌な営業しなくても、ちゃんと回っていくって図式を今思い描いている。

大野:エコシステムみたいな。

吉村:そうです。そんな感じで動いているんで、地方と地方の繋がり。いろいろな構想はある中で、本当に始まりはそんな感じです。

市橋:ありがとうございます。次のテーマの方に移りたいんですけど、人材育成と求める人材、人物像ということで、ちょっと少し3の採用活動と人材確保というところにも関わってくる部分にはなる

とは思いますが、KUNO が今後、地域の山口でビジネス展開をする中で、新卒でしたり、中途採用をしていく中で、今後その御社でこういう能力がある、だったり、スキルを持ってるっていう人材がいれば、一緒に先ほどお話いただいたことが展開できるなっていうようなところをですね、お聞かせいただければというふうに思うんですけど、どんな能力だったり、スキル、新卒、中途の場合とあると思うんですけど、どう考えられますかね。

吉村:これ新卒、中途関係なく、そうですね。うちの代表が好きなのはコミュニケーション能力ですね。うちの働き方って山口県に絶対ないって言えるのかな。自分は見たことがないんですけど。ロケーションフリーでどこでも仕事してもいい、仕事ができる環境であれば、どこでも仕事していいよっていう状態なので、オンラインがベースなんですよ。オンラインの仕事をする上で、やっぱりコミュニケーションが取れないと、スタンプはあれど文章だけなので、怒ってるのかも分かんないし、焦っているのかも分かんない。そういう感情が見えてこないっていうところで、ちゃんと自分の今の現状を言語化できる人とかが大事という認識ではありますので、コミュニケーション能力とか、そういう言語能力とかっていうのが一番大事な。コミュニケーションエラーも起こさないというところもあるんで、そこは重要視されているのかなと思ってます。あと能力とか、スキルに関しては、もう基礎的なところは学生のうちにちゃんとやっておくっていうところは、代表はよく言っていると思います。

市橋:どのあたりまで KUNO はあれですか。プログラミングだったり、何ですかね、いわゆるマーケティングのスキルなのか。

吉村:例えば、エンジニアだったら IT パスポートもそうですし、基本情報技術者試験もそうですし、そこはマストで取っているよねっていうのが、普通で。

市橋:ベースとして。

吉村:ベースとして、はい。応用技術とか持っていたら、いいところまで取ってるねっていう感じですね。あとは JDLA の試験とかですかね。そういったところを取っていると「おお！」ってなってくる。正直、たまにうちの佐藤も話をするんですけど、自分はずっと思っているんですけど、変わるの 3 ヶ月後には技術って。なんなら半年後にはもう、大改革っていうか、何か大きな改革があったりとかして、違うサービスがポンと出てきたりとかして、革命的なサービスができたりとかするっていう、結構その技術進歩が速いっていうのが今の状況なんで。新しいことを学ぼうとする姿勢は大事なんですけど、それをするよりもやっぱり基本のところができないと、新しいものを取り組む上でもやっぱり基本がないとできないっていうのもあったりするし。何ていうかその基本的なところを持つっていうのが一つ自信になるっていうか、右往左往しないっていうか、迷ったりしないっていうか、自分何したらいいんだろうとかってなったりもしないし。そういうところが結構大事なんで、基礎的なところはもう入学時にとってねっていうのがうちのスタイルっていうか、うちとしての求める人材に近いのかなと。中途採用に関しては、それこそ言ってもそれを持ちつつも、何か別のことを今やっていますとか、なんか違う、もう1、2歩踏み出したような何かあればなっていうところはあるんですけど、でも絶対的に、みんなその基本的なところできているというところかな。

市橋:先ほど、その技術がやっぱり進歩が速いというふうにおっしゃってたじゃないですか。その中で社内でそのスキルを高め合うっていうか、どうスキルアップをされてる感じですか。OJT でやったりとか、実際独学でやるのか。

吉村:手探りです。正直手探りで、社員同士やってみようのスタンス。結構イノベーション集団ってよく言うんですけど、採用のページとかに書いてあるんですけど、うち結構オタクな集団だと思って

いることがあって、何か新しい技術が出てると、技術チャンネルみたいなところでオタクの会話かなっていうぐらい、「これがこうできてこうだよ」みたいな感じが繰り返されてるのを見て、結構オタク集団だと思っているんですけど。例えば、うちが Google のパートナー企業で Google が新しいサービス出しますよって大々的に宣伝するのってもう先にサービスインされてるものになるんですけど、試験的な運用でテストモデルを出しますよっていうのって、そういうパートナー企業においてるんですけど、Google の中でも、あんまり触らないらしいですよ。うちは結構、そこは積極的に触って、みんなで触ってみて NotebookLM っていうのはサービスインしてもらって3、4ヶ月ぐらいしか経ってないんですけど。今日その、さっきちょっと Google と打ち合わせしていたって話をしたんですけど、録音したいって話をしたんですよ、会議中に。なんで録音するんですかって言われたんで、NotebookLM 入れ込んで、その各ソースごとに分け、いろんなことをするんですけど、サービスの内容の話をしていたら、いや自分もつい先日初めて触ったんですけど、どこまでやったんだと、何でそんなところまでやっているんですか、みたいな感じで言われるぐらい、結構使っているの。もう実際サービスが出てきて2ヶ月ぐらいしてからはもううちのその業務の一角を担うというか、それぐらい触り込むというか。実際そのなんていうか資料を読んでどうこうってやるよりかは、もう触ってみた方が早いっていうか、直感的なところもあるのでそういうところを大事にしてるといいうか、基本的にはそういう感じで進化したものの、技術に関しては触れてみるっていうところを一番大事しているかな。結構やっているなという感じです。

市橋: タッチアンドエラーを繰り返しながら、これ使える、使えないよ。トライしながら。

吉村: そうですね。

市橋: こいつ使えるな、みたいな感じで。

吉村: そうですね。

市橋: 自身のスキルにもなってきたみたいな感じですかね。

吉村: いい意味でも、うちの代表がそこにやっぱりアクションかけることが好きなので、何か新しいサービスが出たら、正直言うとどの社員よりも触っていると思いますね。自分はどう使うのが正解かなって考えたときに、営業主観になっちゃうんで、営業だったらみたいな感じになっちゃうんですけど、うちの代表はどっちも持っているから営業としても動いたことあるし、元々エンジニアだし、そのどっちもの観点から触るんで、やっぱりみんなより触ってるなって思いますし、使い方もうまくなって思っています。

市橋: そういう意味だと、社長がいわゆる代表が理想の社員像みたいな。なるんですかね。

吉村: だから自分はあのコアワーキングとかね、本当にちょっと逆寄りなところを話したんですけど、なんかそんな動いてどうするんですかって、まとめきれないんじゃないですか、みたいなことを言われたことがあったんですけど。いや、自分が今話してることって、うちの佐藤が言ってることを自分ベースで話しているだけなんで、それをどどんいいろんなところにやっていったら、結局いろんなところで佐藤が営業してるみたいな感じになるから、それでいろんな佐藤が動いてるみたいな感じの方が自分的には正解だなと思ってやっている。

市橋: そういう意味だとありですね。ちょっと一番上の貴社の理想の社員像、3つのキーワードでところで、多分社長がおっしゃっているところが3つのキーワードが何かあれば、ちょっとそのあたりもぜひ教えていただければと思うんですけど。

吉村: ちょっとギャグ的な要素になっちゃうんですけど、1つのキーワードは多分「佐藤」です。佐藤が

どこにいても佐藤してるという、佐藤がいる。その佐藤がいるとちょっとあれですけど、その考えをちゃんと把握して、動けるかどうか営業だったら大事かなと思ってますし。エンジニアとかだったらまたちょっと変わると思うんですよ。エンジニアの理想の社員像って、多分その新しいものに貪欲であって、何ですかね、コミュニケーションをちゃんとしてきてて、いろんなことにも対応できるってところが大事なところだと思うんですけど。KUNO は割とそうですね、そこら辺は、とりあえず最低限のところから任されるのかな。どの会社でもそうかもしれないですけど。何か自分が向いているってというか、社員を管理している人たちから見て、この人こういうのが得意そうだなみたいなのをみると、大体それが上の人たちで話し合っ、この人はこれで今度任せてみるかみたいな感じで、結構そこら辺が他の会社より透明度が高いのかなと思います。だからよく言うヒアリングとかをお客様先でもやるけど、社内でもやるんで打ち合わせは非常に多いって感じです。やっぱりそこら辺、その社員像って話でしたけど、キーワードはそのエンジニアによっても変わるし、本当立場によって変わります。でも地方での動きってところの観点からすると「佐藤」が多分1つキーワードに入っ。KUNO としてやっぱりコミュニティを大事にしている人と人との付き合いってというか、ハッピーハッピーっていう社訓を掲げているぐらいなので、お互い付き合っていてハッピーな状態になりましたよってところがもう 1 個キーワードかなと。そういう感じで、キーワードが割と立場とか、状況によって変わる感じですかね。新入社員の理想社員像を教えてくださいって言われたら、多分本当にコミュニケーション能力があるかという、基礎的なところできているかとか、そういうふうになっちゃう感じです。

市橋: 入ってくる学生に学生時代にその辺りをしっかりと身につけておいてほしいところという感じですかね。

吉村: そうですね。あとその人の性格にもよるし、会社としてのあれはいろいろあるんですけど、佐藤が感じたのはあんまり何ですかね、その子は向上心がないなとか、その子は結構プライドが高いなとか、いろいろ感じることはあるんですけど、それに対してこの社員の理想像が変わるってことはまずないけど、でもその人で、その人の目標とするべきことはこうだろうってところが変わっていくんで、それにいかにちゃんとなんですかね、自分たちが考えれるかっていうところは結構大事という、そこをちゃんと成長できているかどうかを見せることが結構大事。何に対してもやっぱりうちの代表は出たがるってというか、結構ちゃんと出てきてくれるってというか、普通の会社ってやっぱり社長ってなると、今どこで何しているか分かんないってところがあったりするんですけど、社内的な会議は大体。だからちゃんと評価はされるだろうと。

市橋: 直接、社長の言葉で会議とかでも伝えられることで。

吉村: そうですね。それが駄目だとか、それはいいとかっていうところもちゃんと言ってくれる。だからその社員像が本当いろいろな意味で変わる、立場でもそうですしという感じです。

市橋: そういう意味だと、社内にはいろんな先ほどエンジニアもいれば、吉村さんのように営業の人もいれば、いろんなバックグラウンドを持っている社員の方が活躍されていると思うんですけど、何か多様性ってというか、皆さんとコミュニケーションも大事っていうこともおっしゃってたんですけど、何ていうかな、いろんな人との多様性を尊重するってというか、大事にするってというかそういう取り組みとあってされたりして。

吉村: そうですね。この会社入ってってというか、今自分の社会経験年数は 12 年。12 年間で初めてなんですけど、残業駄目なんですよ。なんか逆にするな。なんでしているんだって怒られちゃうぐらいな

んですけど。理由として、就業終わってからの時間ですね、寝るまでの時間に、うちの会社いろんなことをやってる人がいるんです。自分は飲食のマネジメントやっていたりとかするし、はたまた何か無人島旅行ツアーのマネジメントとかしてる人もいるし、本当様々やっているんですけど、そういうプライベートで得るものって結構、唯一無二というか、他の何かですかね、会社で仕事をしている中とはまた違う経験値だと思うんですけど、それをちゃんとやりなさいというか、何かしらやりなさいってということで副業はOKっていう。

市橋: そうなんですね。

吉村: むしろ副業しろっていうぐらいなんで。だからその多様性はかなりあるかなと。

市橋: 仕事以外のことをやることで、人間としての幅が広がるというか。新たな人脈ができたりとか。

吉村: そうですね。自分は就職ガイダンスとか行った際に、やっぱり先日 YIC で会社説明させてもらったときに、絶対聞くことなんですけど、何がしたいかっていうところを聞いて、あまりやっぱり最近の子の傾向というか、受動的な子が多いというか、その環境にいることに否と唱えないというか、最低限ここだけは保守しておきたいなっていうか、ここだけは持っておきたいなって自分のラインがある子たちが多いんですけど。そういう子たちに自分はよく言うんですけど、経験に勝るものはないと思うんで、だからその経験をするために何かいろいろ行動した方がいいよ、とは言う。わざわざそんな人がいっぱい集まるコミュニティに入れとは言わないし、でもその失敗してもいいから、何かそれがまた経験になるし、土壇場で焦ることもないし、そこは大事だよって言うんですけど。うちのその根底として、さっき言った残業禁止で、プライベートで何か副業をやるんだったらやってくださいっていうのも、そのトライアンドエラーを繰り返して行ってやっぱり人って強くなってるので、そこを重要視しているというか、大事にしてるのかなとは思っています。

市橋: その辺は、やっぱり学生時代からそういうのってやった方がいいと思われませんか。

吉村: 自分はいろんなことやりましたね。パチンコ屋の店員がいましたし、居酒屋の店員もやりましたし、それこそバーの店員もやりましたし、あとマクドナルドとかね、働いてみたりとか。いろんなことをやりました。でも、何ですかね。就職をした後も、自分いろんな経験してみたいというか、元々自分が師として仰いでいた営業の先生的なところの方が、いろんな経験しろ。やめていい。2年、3年で辞めていいからいろんなとちあえず営業先というか、営業会社に入ってみろってところがあって、初めて自分って、もの押し付けるの嫌なんだなって思ったし、大きい会社とかに行っても全然物怖じしないというか、別に全然緊張しないなっていう感じだし。なんかそういうのが身につけたのは、やっぱり経験からなのかなっていうはあるので、経験って結構大事だなと思っています。今インターンでうちにいられている子とかも、なんか知らないですけど、よく相談しにくるし、話しやすいからか分かんないんですけど、いろんな会社受けてみると、こういう会社ってどうですかみたいな話をされたりするんですけど、結局何か自分がやってみたいことって何、それに対して何で動かないのって聞いたら、やっぱりちょっと怖いからっていう。新卒で果たしてその会社に行っていくのか怖いって言うているけど、いやもう今の新卒なんて別にみんな辞めているから関係ないよ。そこでずっと働くんだったら別に大事にしたらいいいし。その失敗を恐れなくて欲しいっていうのをよくインターンの子かには言っているんですけど。結構、教えるとちゃんとやってくれるというか、最近の子は。愚直にやるなっていう。結構そういうので何かいろんなことをやりだした子が多いかなっていう感じですね。

市橋: ちなみに、女性ですとか、外国人の社員さんっていらっしゃるんですか。

吉村: 外国人はいないです。女性社員はいます。ロケーションフリーで働くってところにおいては、

なぜそれをするのかっていうと、コワーキングとかにもずっと言っているんですけど、主婦層の方ってどうしても働けないんですよ。転職族だったりとか、そういう方が、何か働き先を探しても、結局その条件的に駄目だったりとか、2年以内に離れられるんだったらちよっとっていうこともあって、やっぱりロケーションフリーってそういうところが有利に働くというか、うちの総務に関しては、全員主婦の方で採用しています。やっぱり能力高いんです。いろんなことをやっぱり主婦の方ってやっぱりそこら辺強いんだなと思って。1個1個のタスクを確実にやっていくっていうところがあって、それは代表も評価しているところではあります。

市橋:主婦の方もしっかり活躍の場が、もう会社の中で設けられていらっしゃるんですね。

吉村:このプリンターも買ってもらっているし、やっぱり書類仕事なんで、一応小型のプリンターではあるんですけど、買ってもらって仕事をしているし。あと結構なんですかね、今だったらAIとか、ちょっとした自動化みたいなのを社内的に取り込んでいるんで、やっぱり業務に空きができてくるようになってきたんで、その空きで何かフォローアップしたりとか、新しいことやってみたいとかってやっているんで、なんか結構レベルが高いことやっているな、うちの総務って思うこともある。すごいのは、SESっていうそのシステムエンジニアリングサービスの窓口をやっているんで、普通の総務じゃありえないというか、なかなか自分が知らないところで勝手に総務が専門用語を覚えてきて話されるんですけど、それなんですかって自分が逆に聞くみたいなのがあたります。結構レベル高い仕事を、というか、ちゃんと何か責任ある仕事を任せられているところもあって、レベルはだんだん高くなっているのかなと。

大野:モチベーションの維持ができています。

吉村:ですね。あれもいいというか、フレックス制なんで。子供の迎えがあるって言って抜けることもあるね。でもそれは別にもう良しとしているというか、うちの会社としてはOKで出している。だから多分、多様性を重視してるのもあって働きやすい環境にはあるのかなと。

市橋:では、次のテーマの方に移りたいと思います。採用活動と人材確保ということで採用活動の方も携われていると思うんですけど、現在採用活動の中で苦労されてることとかですかね、採用のときに力を入れているという先ほど理想の人材像とかおっしゃっていただいたので、もし専門学校出身の採用について、この辺ご意見等あればですね、いただければというふうに思います。

吉村:現在の採用活動で苦労していることがないです。応募数がもう増えていっている。苦労することはないですね。新卒、中途採用でどのような点に力入れていますかということなんですけど、ありのままを見せてるといって、会社としてこういう会社だから。今の子に響くんだろうなって思ったのは、あのロケーションフリーがめちゃくちゃ響いている気がするのとですね、やっぱりコミュニケーション能力というか、コミュニケーションちゃんと取れないときついよっていう、そういうのをちゃんとインプットしてあげると響くんだろうなっていうのはちょっと感じるというか。なんかそういうのでアンケートをとらせてもらったりとかしているんですけど、やっぱりロケーションフリーと楽しそう、自分に負担がなくというか、負担がないわけじゃないけど、その将来的にこういうことをしたいっていうビジョンが広がったとか、そういう意見をいただいたりとかしているんで。なんかちゃんとそのやることが今の子たちにはまっているというか、会社も変わらないといけないんだろうなって思うのが、昔ながらのってよく言うんですけど、その昔ながらも大事ではあるけど、新しい子たちのその動き、ムーブっていうところをちゃんと理解してあげないといけないなっていうのもあるし、新しい子たちの感性も取り入れないといけないなど。その両軸が大事なんだなって思っています。両軸を結

構うちは両立できてそんな感じはあるんで、それがあって結構採用面で困ってないのかと。新潟だけでインターンという先々月から計算してね、年明け前ぐらいから計算して 5 名ぐらい来てくれて、今年も YIC で会社説明をさせてもらってから 5 名、6 名ぐらい、多分お問い合わせいただいているので、むしろなんでこんな困るんだろうっていう感じです。

市橋: 就職、リクルートとか、ああいう就職のサイトっていうよりかは、直接学校訪問だったり、会社のウェブサイトとか、そちらからのアクセスが学生多い感じですか。

吉村: 多いですね。あと結構これだけ大事だなと思ったのが、学校に行って先生と仲良くなる。先生に紹介してもらって。先生が信用している学生ってめちゃくちゃ信頼度高いんで、そこはなんかいい人いないですかって聞いたりします。人数達していてもいい人いれば、でも取っておきたいというのもあるし。うちの代表が言ったのは、100 あるうちの一ついい人がいれば、その人だけを取りたいっていう感覚なんで。応募数は、全然増やしていても振るいは結構かかっちゃうけどっていうところはあるんですけど、そこが結構その振るいにかけるってことが結構苦労してるかもしれないです。

市橋: どの点で振るいを。

吉村: 新卒はですね。専門学校出身者の採用についてどういう感じで考えていますかっていうところに当たると思うんですけど、新卒の方に関しては、もうインターンから経験してもらう方が一番理想だと。うちのインターンちょっと特殊であるっていう感じなんですけど、これやってじゃなくて、もうチームに放り込まれるっていうか、チームに入れられるっていうところがあって、より現実、実践的なことを目の前で行われるっていうのがあると、ちゃんとそれに対して対価を払うので、金銭的なところを払うので、バイト感覚でやってほしいっていうか、バイトとしてやってほしい。でも本業をおろそかにしないでっていう、その採用の一番最初に言ってたやっぱり基本的なところをやるっていうのはおろそかにしないでっていうのが思いとしてあるんで、そこは大事にしつつ、でもインターンとして、その雇用、その期間とか決めずについていうか、うちのインターンって期限設定がないんですよ。何年までとか、何ヶ月間のインターンとか、うんぬんじゃなくて、もう入れるときに入っていくって、うちのその基盤として動いている、例えば GWS の中で、Google カレンダーってありますけど、Google カレンダーとか Google アカウントを渡すから、その中で自分が入れない日は入れない日ってつけて、入れるときは入れるってつけて。で、今ちょっと自分の中で、このインターンで入った子で、自分がどうしても欲しい子いたんですけど、その子には、今、業務の一端になってもらっているぐらい、結構入ってもらっている状態。そういう感じでやっぱり期待を向けるあまりちょっと重い、今の子でいうとちょっと重いよって思われるかもしれないんですけど、それぐらいちょっと期待を込めてというか、インターンの立場で、もう一線に立っているっていう状態なので、経験値としてはすごく増えると思います。レベルが高いものは得られるかなと普通のインターンより。その中で別に KUNO に入ってもいいし、入らなくてもいいし、別のところに行かしてもらっていいし、ゆくゆくは何か KUNO っていう会社があったなぐらいで思い出してくれればいいのかなと。

市橋: 課題のところは、先ほどおっしゃったように、結構応募の方が多いい感じなので、そこでやっぱり人選していくっていうところが難しい感じですか。

吉村: 今、山口の現状で言うと、自分が振るいにかけて社長に渡せるなって思うものだけを渡しているっていう感じですね。うちのちょっと面接の頭がおかしいというか、あの入りがおかしいところが 1 個あって、1 次面接で社長なんです。2 次面接で自分たちなんです。普通逆。よく言われるのは 1 次面接で社長が出てきて、その後誰が出てくるんだって言ってぱっと見たら平社員が出てくるみ

たいな、採用担当が出てくるみたいな感じなんで。そこはちょっとやっぱりあれですね、緊張する学生が多いかもしれないですね。その後の評価とかどんな感じだったか聞いたりですとか、しれっと入ってたりするんですけど、緊張しちゃうってんなって感じの子たちが多い。

市橋:そこをしっかりとアピールしていきますか、学生。

吉村:いや、する子はするし、しない子はしないし。ミスマッチと感じているところっていうとそこかな。本当に多分、素の自分を見せたら、絶対社長気に入るだろうなという子でも、ちょっと緊張しちゃって萎縮しちゃう感じがあって。結構うちの社長ひどい質問するんで、意地悪な質問しちゃうんで。そのただ、焦らないで欲しいんだらうなって、何かそこで社長の評価とミスマッチが起きることはあるかな、ていうのは感じます。入ってみてのミスマッチはまずないというか、割と高い水準で、クリアできてそうだなという。中にはどうしてもいるのは、いるんですけど、うちとは絶対合わない、合わなかったなって思う人もいるんですけどでも、絶対数、分母と比べると、そんなないかなっていう。

市橋:そうですね。専門学校今回ちょっと新しいカリキュラムを作る中で、理系転換ということで少し IT のスキルだったり、DX が推進できるような人材をちょっと学生のカリキュラムの中に組み込んで、いわゆる中小企業向けに DX の提案だったりができるような人材を育成しようというふうに私どもの方で今考えているんですけど、そういう人材が今後やっぱり必要になってくるといふふうに考えられますか。KUNO の中で。

吉村:難しいところなんですよね。技術革新が進んでいるっていう話をさせてもらって、仕事を奪われるのと、ちょっと同義になっちゃうかもしれませんが、AI でいいところがでちゃうんですよね。議事録係なんてうちにとってないっていうか、元々は総務がやっていたんですよ。一緒に会議に入って、総務が議事録係としてやってたんですけど、今例えば録音して、それを Google のシステムにポンッと投げちゃうと全部要約してくれて、多少はやっぱり AI なんて読み取れなかったところがちょっと変な形で保管されていたりとかするんで、人間の目は絶対通さないといけないんですけど、それでも、ある程度すごい域まで達してるなっていう状態なんで、ここで何て言うんですかね、学生を育てるのって個人的に思想があって、育てていこうっていうのがあってカリキュラムに実際導入できるまでって多分結構長いスパンがかかっちゃう気がするんですよ。その方が卒業するまでに、おおよそ自分の中で推定 5 年ぐらいはかかるかなと思っているんですけど。その間に技術ってまた進歩するじゃないですかってなると、多分その子がやっていたことって割と今普通だよみたいな感じになっちゃうわなかが心配。うちの代表は言ってることがあって、DX ってその時代、時代によって変わるって言うんですけど、最初ガラケーからスマホに変わった状態とか、ああいうのも技術革新の一つだし、最初は否定派、賛同派で分かれていましたけど、もうほぼ今、否定派なんていないだらうっていうぐらいになってるし。それがどんどんその DX ってその時々で変わってくるから、その時代背景に追いつける人材育成とかだったら自分は全然いいと思うんですけど、時代背景に追いつけないっていうか、その当時は最新だったけどそれを勉強してって卒業したときにはもう普通になってるっていう人材だったら多分、迷っちゃうんじゃないかな。自分何したらいいんだらうっていうかどこの会社に入ればいいんだらうって迷っちゃうんじゃないかなと思う。どちらかっていうとそれよりかは、DX 文脈に強いから基本的なことを学んできた人間だから、会社として 1 人を置きたいよねっていう方にシフトする方が自分はいいいのかなっていう。

市橋:さっきおっしゃっていた基礎的なところ、基礎的なところはしっかりベースとして持っていて、幅広くですね。

吉村: ですね。

市橋: それをベースにその会社に入ったときに、IT のデジタル技術を使ったりとか、こういう業務改善しながら DX 化を進めたりとかっていうのができるような人材のベースを学校の中でちょっと整えていくという。

吉村: 結局は、やっぱりベースが大事だと思うので。しかもその会社によって多分やることは違うはずですよ。だからどの分野が欲しいのか、医療機器系なのか、IoT なのか。いろいろ選択肢がある中で、基礎的なところに行っとけばいいのかなと思っているんで。

市橋: いろんな分野に汎用的に適用できるという感じですね。

吉村: DX を学ぶというよりかは、その技術を学ぶというか技術のベースを学ぶという方が理想に近いというか。

市橋: なかなかやっぱり山口県内の中小企業だと、そういう人材を確保できていない企業の方が多いと思うんですけどね。そういうところに専門学校で学んだ子たちが活躍できる場として。

吉村: そうですね。でもそこが現実的なところを見るとですね、学生には厳しいだろうなって思って。自分はインターンの子と一緒に回ることはしても多分 1 人でやってみてとはしたくない。自分がその経験というか、経験値があるんで、いやそんな無理ですよってお客様に強く言っちゃうんですよ。例えば AI 基盤がないのに AI 使いたいよね、自動生成したいよねって言って、「今何に使われてんですか」「いやオフィスぐらいしかないんだ」と言われても「使えないっすよ」って言えちゃうんですけど。それがなんかもう、その新入社員というか、学生経験しかない子たちがその現場に訪れたときに、「いやそんなのできるわけじゃないですか」って言えるわけじゃないというか、「そうですね」って言って多分話を持ち帰ってくるんだと思うんですよ。そのなんか多分、あまりにも山口が進んでないレベル感があるから、その進んでない会社によっていろいろ違うところが進んでないっていうか、勤怠システム入れているんだよね。でも連携してないみたいな、意味が分からないことをしていたりとか。なんかもう今でもちょっとびっくりしたんですけど、知り合いの会社にどういったデータの保存方法してるんですかって、クラウドで保存してるよって言われて、めっちゃ最新ですねって言ってみたら、サーバーの PC が目の前にある、全然クラウドじゃないんですけど、って言っていたんですけど、そういうちょっとなんですかね。クラウドを誤認識しているというか、サーバーに保存していたらクラウドみたいなそういうのじゃないよっていう話なんですけど。何か違う認識をされてる企業が多いなっていうのは結構感じる。でも今日も下関行ってきたんですけど、すごかったなって思うのが、代表の方とお会いしたんですけど、代表の方が PowerApps っていう、あれを使って自分独学で自動化を開発しているような会社も現れてきているんで。興味ある人はやっぱり興味ある人で、自分で歩みを進めちゃっているんで、それは山口県、だんだんと増えてくるんじゃないかなとは、今はまだ全然少ないですけど。そういう人たちも何かコミュニティに繋がたらどんどん増えていくんじゃないかなと思っているんで。それも意味を込めてやっぱり地域と地域のパイプ役をやりたいていうのがそれが理由なんです。

市橋: KUNO の目指しているところですよ。私どもの専門学校 YIC の方でもですが、教育プログラムの中に学生と企業が連携しながら、その教育プログラムを作っていこうというような取り組みっていうのも今後進めていきたいなというふうに思ってるんですけど、いわゆる課題解決型だったり、実際その業務、お客様の抱える業務を改善していくっていうようなところを、一緒に KUNO と連携して、こうやって行ったりとかっていうのもできそうですかね。

吉村:できると思うんですけど、一番直近の現実的なところで言うと、うち新潟で GoogleCloud のセミナー、単位制の授業やったんですよ。Google 呼んで。

市橋:うん。

吉村:それ専門学校取り入れると面白いんじゃないかなと個人的には。大学生より専門学生の方がそのそういう興味が集約されているというか、そういうのを学びたくて専門学校にきているわけなんです、一つ学校側としても Google と授業できるよっていうのも一つの看板、大きい看板だし、うちとしてもその学校と連携できるってのがあるし、多分 Google がもうそれをやりたいって言ってたんですよ。

市橋:そうです。

吉村:やりたいって言ってたんですけど、やる手段がない、山口にないっていうのがあって、頓挫しているところなんですけど、全国で初なんじゃないかなと思っているんですよ。専門学校が GoogleCloud 授業、Google 公認でやるっていうのって、その筋道はあるんで、あの相談してもらえたら多分いろんなことができると思います。うちがその何ていうかね、開発業務を入れるのをカリキュラムとして入れ込むっていうこともできるんですけど、一番キャッチーのところていくと多分そういう Google を使って Google が今地方に来たいって言うているんで。そういうのをを使って、何か Google 単位制の授業を専門学校全国初ってなったら、多分ニュースになるぐらい、その大学で単位制の授業も全国初でやったんですけど、それもニュースにちゃんとなっちゃう。

大野:それは専門学校のあるいはそのプログラマー限定というのではなく、割と一般的な学生も参加できる。

吉村:一般的な学生、単位制ではあるんで定員があると思う。誰でもとは思いますが、でも来られる方が、前回そうですね、生成 AI 系の方が講師として来られたので、やっぱりそういう知見がある人だと一番いいのかなと思うし、何をするかにもよると思うんですよ。GCP で Google クラウドプラットフォームの授業なのか、GWS だったら別に誰でも使えるし、誰でも聞いてもいいし、そういうセミナーだったら別にうち主体でできるしっていう話でいろんなもう求め方はあるかなと。宇部高専では、実際もうセミナーをやるっていうかセミナーが立て付けられている。それは総務の方というか教職員向けのセミナーではあるんですよ。だから、ちょっと学生向けっていう感じじゃないんですけど、学生向けにシフトすることも可能かなと思っています。

大野:理系転換という言い方もあれですけど、吉村さんのデザインとかを学ばれた経験もお聞きしたときに、一番遠く感じるじゃないですかデザインっていうのはデジタルと。

吉村:そうですね。

大野:でも、今は最近イラストレーターとかフォトショップにも AI が入ってきちゃって Canva とかもなんかこの絵っていうと勝手に作っちゃってくれちゃったりするような世界まで来ちゃっているんで、今までだとデザインというものを学んできて、もうそれだけでっていうことになってきたけど、今度はそれプラスアルファでデジタルっていうことも必須になってくるのかなっていうイメージがあったので。

吉村:そうですね、結構自分も今 Gemini とか触っているときに思うのが、自分結構下手なんです。プロンプトとか。何々作ってくだらしたら別にいいんですけど、AI がどう動くかを判断してどういう命令文を出せるかって、結構やっぱりエンジニアの感性に近いというか、そこら辺はやっぱりエンジニアとかにやらせるとうまく動くんですけど。結構そこを何かうまく命令できる人とかが今後何か

ちょっと強くなるんじゃないかと。やっぱりみんながみんなうまいわけじゃないので。なんか、うちもそれ結構ありますね。資料作りとかがあっても、会社紹介の資料、AI 謳っている会社なんで、やっぱり AI に作らせるんですよ。総務とかがやるとうちのイメージカラーって緑の、その緑を出さずに、なんか小奇麗にまとまっているのが出てくるんですよ。でもよくエンジニア志望のインターン生とかにちょっと試しで作ってみてよって言うと、ちゃんと綺麗に緑色のイメージカラーのまんま飛んでくるっていうのがあって、その違いなんだろうと思ったら、ちゃんと KUNO のイメージカラーを意識して作るようにしてくださいって、ちゃんとプロンプトの中に入っているんで。KUNO をイメージしてと、KUNO のイメージをもとにしてはちょっと違って、総務が KUNO をイメージしちゃっているからなんかちょっと小奇麗にまとまって、何か KUNO って入っているだけだなんていう資料が出てくるんです。そういうなんかプロンプトの攻め方とかはちゃんとやっぱり学んでる人の方がうまく出してるなという感じですかね。

大野:それがデザイナーとか、今まではそれと関係なかった人たちもあるし、ある種そういった基礎知識があるとやっぱり全然違ってくるんだろうなっていう。

吉村:そうですね。違うと思いますね。これが多分、画像生成だけじゃなくて、いろんな AI が今もう闊歩しているっていう状態なんで。本当に予約システムに AI が入ってますってなったら、どういう言い方が綺麗に入るのかとか、どういう話し方をすれば間違いなく受け取ってくれるのかとか、その日本語って結構難しいんで。自分も結構そうですね、文字起こししているというか、録音したのを AI に読み込ませると雲と蜘蛛が違うじゃないですか、あの虫の蜘蛛なのか、空なのかっていう日本固有の何か同じ言葉だけど違うみたいなの、結構度々あるんですよ。ここでそんなこと言うわけじゃないってのがぱっと入ってきたりするんですけど、それをどう上手く避けるというか、ちゃんと命令文を出せるかが結構大事なのかなと思ったりするんで。なんかそういう AI 独自の考え方みたいなのを学ぶ人が出てきたらちょっと面白いのかな。AI 特化しています。特化しているのは開発じゃなくて、使う側ですみたいな。

大野:そういうことであれば、多分どの学科でも、一般教養的に AI を使いましょうっていう講座を作ることもできますよね。

吉村:そうですね。あとと思うのが、今までの一般的知識というか、例えば自分たちの今はないのかな「IT エキスパートコース」ないと思うんですけど、その当時って広く浅くだったと思うんですよ。自分も ExcelMOS 取っておけよみたいな、ちょっと軽い感じで MOS を取っておけよっていう感じの話だったんですけど。なんか今までその専門学校行ったら Excel ぐらいは触るよねだったのが、今は AI 触るよねぐらいのレベル感で落とし込んでおけば、何か就職するうえでも、みんながみんな本当にそういう分野に進んでくれたらいいと思うんですけど、そういうふうに進まない子もいるじゃないですか。でもそういう子がまた就職するときに、こういうのを持っていますよとかっていうときに、やっぱり AI 使えますよとか言ったら、今からの時代はちょっと違うかな。そのもうちょっと何か広く取ってもいいのかな。滑り止めじゃないですけど、何か路頭に迷わないような感じで、何か AI とかもちゃんと触れているし、例えば今だったら自分は結構やってほしいなって思っているのが、GWS っていう仕組み、クラウド技術があって、そのプラットフォームがあって、それを利用できる子たちが増えていたら面白いんじゃないかなって思ってる。大体 iPhone ユーザーって触ってないですよ。何 Google ってみたいなの、Gmail とかは知っているけど、スプレッドシートっていうとなんですかそれってなるんですけど。今別にそれ持っても、プラスなんじゃないかなと思ってる、その会社でも使

えるし、プライベートでも使えるし、そういうちょっと使える人たちが増えてったらいいなと思いますね。

市橋:では最後に、一応山口の地域活性化のためにですね、最後女子学生を何か地域に残すためにですね、やっぱりなかなか地域に女子学生が残ってくれないっていう課題もあってですね。KUNOと一緒にできるようなことって何かありますか。

吉村:実際に男子学生と女子学生の県外流出率ってやっぱり違うんですか。

市橋:そうですね。女子学生、特に IT 系だとどちらかというとな男子学生の方が多くて、比率的に多くなってると思うので、あとは美容だったりするとどうしても県内就職よりも県外に出たりとかっていうふうになってしまうので。

吉村:美容とか絶対その最先端って都会とかになるじゃないですか。例えば、何を求めているかにもよると思うんですよ。一般的な事務をやりたいういうんだったら別にこちら辺でもいっぱいあるよって話だと思うんですけど、その女子学生がやりたいことで、きらびやかなことってなると絶対都会になるんですよ。お隣の福岡から始まり、大阪、東京、名古屋とかそっち側になるんだろうなと思うんですけど。残っている人なんて多分それを求めている人が残っている人って多分いないんじゃないかなって自分思ってた、むしろ逆にでてもいいから戻すような仕組みの方が正解な気がしている。だからそのためだけに何か動くっていうところであれば、何て言うんですかね、デジタル技術の革新を進めるとか、何かそういうのがあれば、うちは全然協力できると思います。

大野:先ほどからお伺いする御社のロケーションフリーの管理の方法とか、その会社の運営の仕方とか、社員のメンテナンスの仕方っていうのは、多分ノウハウとして。

吉村:全然あると思います。

大野:提供できるような。

吉村:だからそれを今提供するセミナーをやっているっていう感じですね。GWS の伴走型支援をやっているんですよ。

市橋:ちょっと質問があって、美容系って言っちゃいかんすね。どちらかというとな IT 系の方がいいのかもしれないですね。いわゆる IT だとどこでも就業できるわけじゃないですか。KUNO の形態のように。

吉村:はい。

大野:KUNO の形態だったら、総務でもいけるんですよ。

市橋:そうですね。

吉村:なんでもいけます。正直言うと、育児中でもいけるんですよ。こういうのをやっけていて。セミナーになっています。今度 2 月の末ぐらいに行われるのが、山口市の事業として、フリー版をやる、こういうことやってますよっていうか、KUNO としてじゃなくて、あくまで一個人、自分がこういうことで GWS 使っていますよ、皆さんどうい感じで使ってますかっていうのを聞いて、GWS を紹介する場としてやったりするんですけど、これのその本番というか。

大野:これは、見に来る対象っていうのは、企業経営者とかそういうのかな。

吉村:基本的にはそのフリー版のやつは企業の方が、自分なんかちょっと主催者側なんで聞いている限りであれなんですけど、応募があった方で県議会議員の方がいらっしやるって聞いてちょっと自分焦っているんですけど。

大野:いや多分これ書いているこういうデータもテレビでやってたんですけど、これ、女子学生じゃな

くて、女性なんですよね。山口県というか、地方都市の最大の問題が女性の流出なんです。就職口がない、結局みんな都会に出てっちゃうっていう、日本全国、地方都市みんなこんなっちゃうって。

吉村:うちの社長も何かそこにスポットを当てているなって思うのが、主婦の方が一番理想的ななって思って、なんでやらないんだろうって逆に思うぐらいなんですよね。別に主婦の方だから出てもらわないでもいいじゃないですか、総務だったら。その備品、会社の備品をそのまま渡して、家においてもいいから。

大野:ペーパーレスができていって前提条件ですね。

吉村:いや、うちだったらペーパーレスしてないところもあるので、どうしても紙じゃないと駄目だっという話もあるじゃないですか。だからうちプリンターを総務の家へ送って、それを使って、必要なときはそれを使ってもらおうとか、やっているんですけど。クラウドがあれば、一番楽ではあるんですけど、でも別にできないことはないよなって思っているんですよ。昔ながらのという、そういう空気があるから駄目なんだみたいな。なんかその頑固なだけだと思ってるんで。いや、その頑固さが結局、働きにくい環境を作ってるんだよなって思っている。それやめれば、多分例えばうちのロケーションフリーを一部総務にやります。ただ、それをするから、ちょっと給料は低いですよ。でも来る人来ると思うんですよ、働きやすいから。なんかコワーキングとかでアンケートとってもらったやつは、実際そうでした。一番何が気になりますかって言って、賃金って書いてる人いなかったです。全部ゼロでした。何が気になりますか、働きやすさなんですけど。その3番目か4番目ぐらいに賃金と出てたのは出たんですけど。でも働きにくさが一番上に出てるってことは、その今の主婦層とか、女性が戻ってこれる要因になってないというか、就職先がないとかっていうのって、結局働きにくいからだと思うんですよ。だからみんなの会社でやればいいのかと正直思っています。学校とかどうしても事務的な、その親御さんとかどうしても関わりあるところだと総務って出社しないと駄目なところもあると思うんですよ。でも、それも何か半々とかにすればいいんじゃないって思っているし、今日は出社の日、駄目な日とか、自宅にいる日とかわければいいし、何かそのプロセスを踏んでないのに、就職する、こないだよなとか言ってるのって結構わがままな気がしないでも。実際会社に言ったことがあるんですけどなんか、どうやってやればいいのか分かんない。どういう仕組みで動けばいいのか分かんない、管理はとかっていう話をされたんですけど、何かそれこそ何かあれかな、そういうセミナーをちょっと使って、社内セミナーとか使ってもらったりとかして、なんかできればいいのかなと思ってますし、最悪なんかそういうのも、コワーキングとか、学校と連携してそういうセミナーを立てるのも面白いかなと思っているし、何か文科省事業の中で取り組めないのかなって個人的に思ったり。

大野:別の事業でついこないだまでやっていたのが、子育て中の主婦で、未就業の人たちを集めるっていうんですね。すごい集まるんですよ。30人、40人を平気で集まってきちゃうんで、みんなここ2、3年就職してない。子供ちっちゃいからっていう人って結構たくさん。結局それもさっき吉村さんがおっしゃられたような条件で就職先がない、探せないっていうケースは結構多いです。でも、本人たちに聞くとパートでいいっていう。パートでいいって言ったらかかしいけれど、時短に全然構わなくて、お金が欲しいわけじゃない。だけど、ある程度収入が欲しいし、社会に繋がりたいっていうのがある。何かそこら辺をうまくやるためにはやっぱり企業側の理解が必要だし、企業側がちゃんと箱を用意しないと入れない。多分その啓蒙も重要になってくる。

吉村:だから女性を集めるイベントじゃなくて、どちらかっていうと、そういう働きをしないといけないですよっていう民間企業を集めるイベントの方がうちは刺さるんだろうなって思っています。そう

いうイベントがあれば、全然多分意識は変えられる気がするし、うちの事例をもう持ち出す方が早いと思うんですよ。実際 4 人も総務にいて、勤怠の連絡チャンネルみたいのがあって、そこに子供のお迎え行ってきます。誰 1 人として否定する人っていない、気をつけてくらいなので。その多分やり方のノウハウとかを共有できるスペースがないのが今うちとして、自分としてはちょっと困っているところ。そういう話があれば、全然登壇ベースでお話することもできるし、何かちゃんとそこでうちの今回の宇部高専でやるやつも、うちの総務きますからね。小旅行じゃないですけど、山口に来たことない人。でもその人が来て話す、総務が話すって異例中の異例ですけど、普通のイベントじゃ見ないんですけど、でも説得力が違うと思うんですよ。だからその人を呼んで、ちょっと話してもらってという感じなんですけど。でもそれを今回やるっていう話にもなっているし、うちの総務は全員、やりますよって言っているんで、予定が合えば。

市橋: その辺が参考になりそうですね。ちょっと確かに女性の働きやすさですかね。

吉村: ですね。これ女性だけに通じるものでもないと思います。

市橋: 確かに。

吉村: 家庭環境で、山口県から出られないので、都会の仕事をしたっていう人もいれば、逆もまた然り。

市橋: 親の介護がある人とかも。

吉村: そうですね。そういう方に副業じゃないですけど、パートじゃなくて、業務委託みたいな形で取ることも可能だし、いろんな働き方を柔軟に取り入れてくことが大事というか、そういう動きは今、KUNO としてはしているっていう。

市橋: ありがとうございます。

吉村: もしそういうイベントがあったら、あのイベント案というか、何かそういう案があれば、イベントみたいな感じで、教えていただければ協力ができるかな。

大野: キャリアサポートにいい人いませんかって連絡する企業集めて、こういう環境にしたらできますよとか。

市橋: あるかもしれないですね。

吉村: 多いですか、問い合わせ自体。

市橋: この間のイベントのやつはあると思いますね。

大野: 企業はもう来ないところ、本当に来ないし、人気あるところはやたら人気があるし、すごい偏りが激しい感じですよ。

市橋: ありがとうございます。では、インタビューは以上となります。ありがとうございました。

4-10. 株式会社PHONE APPLI

日時: 令和7年2月7日(金) 14:00~15:00

担当者: ヒューマンサクセス本部 副本部長 萩島 大介

新卒採用担当 木村 友紀

萩地区採用担当 竹之内 百花

実施者: 学校法人 YIC 学院 美柑・市橋

(以下、敬称略)

美柑:ヒアリングを開始させていただきたいと思います。事前に、ヒアリング項目などをご提供させていただいているかと思いますが、映して進めながらでよろしいですか。では、まず 1 つ目の項目からですが、企業概要と地域貢献というところで、御社の事業内容と強み、それから地域社会との連携といった項目についてお話をお伺いできればと思います。お願いいたします。

荻島:簡単な企業概要の資料がありますので、投影させていただいてもよろしいでしょうか。当社は株式会社 PHONE APPLIという会社でございます。本社は、東京にございますけども、山口県萩市にゆかりございまして、拠点の方を展開させている企業でございます。一番世の中に伝えたいメッセージは、「働く」を変える。「生きかた」が変わる。ということで、いろんな働き方改革にチャレンジをしている企業とお考えいただければと思っております。メインのサービスが「PHONE APPLI PEOPLE」という、パソコンやスマホを使用する社員やお取引先の方の検索や、それらを検索ができるアプリケーションを作っています。いわゆるクラウドサービスですね。実際には、特に社員間や従業員間の連携を強みとしており、人の繋がりを高め、組織を強くするコミュニケーションポータルと呼ばせていただいています。具体的に、例えばツリー状になった組織の部署名がありまして、例えば私の部署ですと、メンバー顔写真付きで見られるというふうになっています。全く知らない人が、例えば竹之内とコミュニケーションを取りたい場合は、クリックすると、どういう方なのか、どういう資格を持っているか分かります。これをきっかけに社員同士のコミュニケーションが加速して、昨今、コロナ禍以降で社員同士のコミュニケーションが希薄という課題感を持たれている企業が非常に多くなってきています。それを補完できるような仕組みになっています。サービスの中ではユニークですけど、感謝の気持ちを送り合い、お互いを称賛するような仕組みやどのような感謝の気持ちかやり取りされているかを可視化する仕組みがあります。また、感謝の気持ちを可視化した AI でサマリーして、例えばこの人はどういう人かを見られる機能があります。ちなみに特徴づけられたものに関してはですね、探し出す、検索することもできます。ちょっと余談ですけど、市橋さん、ご趣味とか何かございますか。

市橋:私は山登りですね。

荻島:例えば、「登山」と検索しますと、登山が趣味の人が出てきます。みんなで行く場合には、まとめてメールを送ることができます。私も、東京のオフィスも、山口のオフィスもフリーアドレスで、誰がどこに座ってもいいという形ですが、誰がどこにいるのか分からない課題があります。出社しているのかも分からない課題があります。東京オフィスの今の実際の状況ですけども、誰がどこにいるのかというのが分かる仕組みもあります。もちろん竹之内が今、出社しています。萩の様子を見ます。

竹之内:はい。今日出社ですが、PC を新しくしたので反映ができておりません。

荻島:はい。今日雪の中ですが、結構なメンバーが出社していることが分かります。対面で話すのが一番いいコミュニケーションということで、そういったものを加速するための仕掛けが揃っているというのがこちらのサービスです。この後のご質問にも関連しますが、実は地域で No.1 はなく、日本で今 No.1 になっているところがあります。類似のサービスってたくさんありますが、トップシェアを手前どもとしてはいただいていると思っています。250 万人、社数に変換すると 5000 社近くのお客様にお使いいただいているのは、当社の強みだと思います。

美柑:ありがとうございます。地域社会についてもう一点お伺いさせていただきます。御社が山口県

萩市の方に拠点を設けていらっしゃるということで、萩市との連携や行政だけじゃなくて、産業団体や経済団体、萩の地域でのイベントや祭事に一緒に参加や活動があればお聞かせいただけますか。

竹之内:地域のイベントでは、萩城下町マラソンやちょっとユニークなイベントでは、和船大競漕「おしくらごう」というイベントがございまして、それに参加をいたしました。ちょうど今一緒に参加しています萩島も、「おしくらごう」のイベントと一緒に。私は応援側でしたが、複数の乗組員が和船に乗って競争する非常に盛り上がるイベントとなっております。また、生まれ育った町で働いているメンバーがほとんどなので、個人的にボランティア活動を行っている社員も多数います。

美柑:ありがとうございます。かなりアクティブなイベントに出られていますね。

竹之内:はい。

美柑:ありがとうございます。では次のご質問の方に移ります。2 番目の人材育成と求める人物像ということで、まず 1 つ目ですが、人材育成の現状ですね。今も、萩は地元の方が結構働いていらっしゃる場所もあると思いますが、新卒、中途採用ですね。そこに対する重要視するスキルのところからお話をいただければと思います。

萩島:ありがとうございます。遅れて参加してくる木村がこの辺りちょっと担当していますので、この一問は飛ばさせていただいて、その下の OJT のところは、竹之内からもお伝えできるかと思います。

竹之内:OJT はですね、当社は高卒で入社した 1 年目の社員に向けて行っております。業務の基本的な流れを理解してもらうことに加えまして、例えば高卒で入社したばかりなので、ビジネスマナーや、社員同士とのコミュニケーションスキルの習得も目的としております。また、適性を見極めながら本人の強みを活かせる業務への適用をサポートしております。

美柑:はい、ありがとうございます。高卒、萩商工ですね。

竹之内:そうです、はい。萩商工です。

美柑:ご採用なさっているってということで、だから同級生同士と一緒に働いているみたいな感じ。

竹之内:その通りです。ほとんどみんな顔見知りの状態が入ってきた先輩、後輩という形で。

美柑:そういう環境の中で、まずはビジネスマナーとか、社内コミュニケーションのところで、OJT を取り組まれているということですね。

竹之内:はい。

美柑:御社の業務効率についてお伺いできればと思います。

萩島:はい。当社も IT 企業ではありますが、全員が IT に詳しいというわけではないです。もちろん総務ですとか、人事、経理のメンバーが揃っていますが、今、人事部門として狙っていることは、全員 DX 人材のような形で IT のツールが使いこなせるようになってほしいことです。狙いをつくっているだけで実際の行動としてはまだまだですけども、そういったことを考えています。具体的にはですね、例えば一番最近の取り組みですと「Microsoft Copilot」をライセンス購入しまして、希望する社員に分け与えており、「PowerAutomate」という仕掛けがありますが、要は処理の自動化ですね、こういったものを行うような、ノーコード、ローコードと言われるような仕組みがあります。そういったものが自由自在に使えるようにということを推奨、奨励するということをやっています。

美柑:はい、ありがとうございます。今回我々が取り組んでいる事業も地域の企業様のニーズに合わせた DX 人材をどういうふうにか輩出していくためのカリキュラム構築が事業趣旨ではございますので、生成 AI や、そういったものを希望される方に使えるようにしている状況ですか。

萩島:そうですね。転じて例えばどういう人材かということ、まずそういったものに触れてチャレンジし

てみようとか、もしくは触れたことがあるとかですね。そういった経験が多少でもある人材が求められると思っています。そこで初めて触りましたではなく。例えば今申し上げた「Copilot」にしても無償版というのが、自由に使える状態です。そういったものに慣れ親しんでいるような人材の方がハードルは低いと思います。

美柑:ありがとうございます。ちなみに御社の中で、技術者の方の割合と技術者以外の方の割合でどのぐらいになりますか。

荻島:エンジニア職:営業・マーケ:コーポレート=59%:32%:9%という形になっていますね。

美柑:半数ぐらいがエンジニアだが、残りの半数の方も DX 人材っていうところを目指して取り組まれているところですか。

荻島:そうですね、はい。例えば営業であっても、こういった事務のメンバーであっても、そういったツールが自由に使えるというところを目指したいということですね。

美柑:さっきの社内ネットワーク、共通のツールを使う部分がコアな目的っていうようなことで。

荻島:はい。そうですね。ひいては多分、もうちょっと違う理由もあるかと思いますが、直近の課題感で言うと、業務効率化を誰かに頼るのではなく、自分でどんどんやっつけていこうとかですね、そういうところを目指しているふうにはなっていますね。

美柑:ありがとうございます。では、続いて次のご質問の方に進めたいと思います。職員の皆様の将来像ということでキャリアパスのお話になってきます。

荻島:キャリアは、当社でも今喫緊の課題と正直なっています。例えばキャリアイメージがつかみきれずに離職をする社員はゼロではない状態です。そのため、社員向けにキャリア勉強会等を準備して、将来の道しるべを示すことを最近、比較的取り組み始めています。将来的な構想として、当社はNTTコミュニケーションズの関係子会社であり、NTT コミュニケーションズ自体が、キャリアウィークということで、年に1回、自らのキャリアを考えることをワークショップ形式でやっています。例えばいろんなキャリアを歩んできた方が、体験談みたいな形で話したり、話を通じて自らのキャリアを考えるきっかけになったり、当社でもやってみようとか、そういう取り組みを今検討したりしています。

美柑:ありがとうございます。キャリアウィークというところに皆さんが参加をして自分のキャリアを考える機会があるということですね。

荻島:これからです。まだ当社の中ではこれからの取り組みです。遅れましたが、木村が参加しましたので、簡単にご挨拶させていただければ。

木村:大変遅くなり申し訳ございません。お時間いただきまして、ありがとうございます。

荻島:ありがとうございます。ちょっと遅れて木村が参加したので、重視するスキル等の項目に戻りまして、回答いたします。

木村:新卒、中途採用で、弊社が特に重視する能力スキルに関して、私が新卒採用の担当となりまして、新卒の方向で回答させていただきます。特に弊社のカルチャーマッチの部分は最も重視している部分です。弊社では6つカルチャーの文化がございまして、変化を恐れず、プロフェッショナルであれ、そしてスピードを大切に、チームワークや仲間を思いやり感謝の気持ち言葉を言葉としてありがとうと伝えよう、そして健康的に仕事をしようということですね。これについては、すごく新卒の方で学生の方の過去エピソード等を伺って、カルチャーマッチが図れているかっていうところはよく伺うように面接対応を行っております。求める人物像に関しましては、明るく素直な方はシンプルですが、パーパス、ビジョン、弊社のカルチャーに共感いただける方、そして仕事もお客様ももちろん、

メンバーに対しても貢献意識が高い方になります。弊社は業界の関係性もあり、変化もすごく激しい会社とっております。そういった変化にも楽しみながら、ご自身の仕事や生き方にもこだわりながら自立自走していける方ですね。最後にご自身のこれやっしていきたい、こういった領域にチャレンジしていきたい思いを実現したいところも含めて、その学生や候補者の皆さんが最終、裁量ある中で動いていきたいという方は、マッチしていることも含めて求めているところです。あとは2、3年ぐらいの期間で重きを置いているところで申し上げますと、開発職は現状、部署も越えていろんなメンバーとコミュニケーションを取って業務を推進していけるような方がすごく当社として採用したいという方向になっております。

美柑: はい、ありがとうございます。新卒、中途いずれもカルチャーマッチというのを掲げてそこに共感して主体的にコミュニケーションをとって、連携してお仕事できる方で進められているということですね。

木村: はい。

美柑: ありがとうございます。では、先ほどのご質問の続きに移りますが、御社の理想の社員像、3つのキーワードというところになります。

木村: 新卒採用においては変化を恐れない、スピード、チームワークです。

美柑: ありがとうございます。今回のヒアリングの背景として、我々の専門学校の次の世代の学生の育成ってところのヒントをいただくって部分なので、若年層に対してのイメージで大丈夫です。次のご質問がそのような人材を育成するためにどのような取り組みをしていらっしゃいますかという項目になります。

木村: マインドセット的なところで言うと、経営層、マネージャー、先輩人が変化を恐れない行動、スピード、チームワークを大切にするとところを行動として見せることは1つとしてある。あとは研修に関しては、竹之内も所属している研修チームで、定期的に研修を新卒向け、階層別に研修実施しています。あとはチームワークやスピード発揮できる、変化を恐れないところも含めて申し上げますと、業務だけではなく、チームコミュニケーションが生まれる施策を弊社でいくつか打ち出しております。仕事では関わらないようなチーム構成にしたメンバーで歩数を競ってチーム戦を行ったりする、社内のウォーキングカップや弊社のプロダクトである「PHONE APPLI THANKS」を社内活性するプロジェクトを新卒メンバーに推進いただいたりする施策があります。荻島さん何か補足ありましたか。

荻島: 木村が今申し上げたように研修とかで培われる部分はありますが、やっぱりプレで社会体験があるといいなという思いはあります。

美柑: ありがとうございます。では次のご質問ですが、専門学校で育成してほしい最低限のことということで人間力からIT技術面ってちょっと幅広いところになります。

荻島: IT技術については、資格で言うと、ITパスポートぐらいはまずは最低限持っていてほしい。加えて最近のトレンドになってる言語ですかね。開発言語もしくは開発プラットフォーム、そういったものに触れ合っていていただいていると、当社のエンジニア採用としては助かります。今欲しい人材というのは、完全にエンジニアだけではなく、お客様のニーズと製品を繋ぐ橋渡しをするようなメンバーが欲しい。そういった意味でコミュニケーションもしくは相手がどういうふうな物を欲しがっているのかってものを形づくる力とか。例えば市場ではこういうニーズがあるので、それをこういった形で製品に変えるのはどうか、というマーケティング的な要素ですね。プロダクトマーケティングマネージャーと社内では言っていますが、こういう製品を作ったら、市場価値のニーズに応えるのではという

ものを企画して、それを今度製品に落としていくっていうプロダクトディベロップメントマネージャーみたいな形で、また役割が違う。開発とはちょっと違います。顧客のニーズをどういうふうに仕掛け化して、製品として売っていくかをやる人たちも、ニーズとしてある状況ですね。

美柑:分析ができるというか。

萩島:そうですね。市場分析やお客様の声を聞いていかに実現していくかということですね。あとはもうちょっと踏み込むと顕在化していない課題とか、社会課題みたいなものを掴んで、それを製品にする力ですね。技術面というよりも人間面、人間力にも近いかもしれませんが、そういったところも求められていると思います。

美柑:だから企画力というか、ゼロイチみたいな。

萩島:そうです、おっしゃる通りです。ゼロイチですね。

美柑:はい。なるほど。今のニーズですね。専門学校でやっているだけではそこまで今の時点でたどり着かないですね。

萩島:はい、おっしゃる通りです。ここはなかなか難しいと思います。キャリアパス的な形で、例えば最初はプログラミングやデザイナー等から入って、いろんな人からインプットがあって、結果を出す方に変えていけるような人材に育ててほしいと思います。イメージとしては。

美柑:はい、ありがとうございます。大変分かりやすいご回答ありがとうございます。続いてのご質問ですが多様性と包容性について、御社での多様なバックグラウンドを持っていらっしゃる従業員の方の活躍とか、または女性活躍推進、外国人の方の受け入れでご開示いただける範囲でお願いいたします。例えば障害を持っている方や、LGBTQ の方も含めて、現状どのような形で活躍をされていますか。

萩島:はい。ありがとうございます。まず、障害者雇用という観点では、明確に行ってはいませんが、事業の中にはハンディキャップを持った方は当然います。そういった方は配慮しながら、業務をしてもらっています。当社の場合ですと、いろんなメーカーであり、販売もしているので、様々な工程の中でお任せできるものというのは結構あります。その範囲でやっていただいています。あとLGBTQを含む多様性に関するDE&Iに関しては社内で勉強会等も定期的に行っています。多様性に対する考え方みたいな研修も時折行っています。性自認等あえて確認していませんが、弊社としては受け入れを十分行えるような状況にしているつもりではあります。外国人社員は、現状は在籍していません。女性活躍ですと、木村さんからお願いします。

木村:環境面で言うと、リモートワーク、フレックスタイム制もございますので、妊娠の段階から、出産後も育児中も含めて、すごく柔軟な働き方ができていると思っております。仕事で申し上げますと、弊社の場合だとジョブローテーションという仕組みがございます。その方がキャリアアップや、キャリアステージを変えたいタイミングで、その社内の業務変換が可能になる。その方ご自身のキャリアアップを応援していきたい制度がございますので、ほぼその育休明けのタイミングで営業職から人事職に転換したメンバーっていうのも実際にいます。

美柑:テレワークだったら萩の仕事も東京の仕事もどこでもできるっていうことですか。

萩島:そうですね。当社は事業場としては、東京と萩の2ヶ所にありますけども、それ以外にもフルテレワークで働いている社員もいます。あとコロナのときに具現化しましたが、実際にご夫婦で沖縄に転居して2人目の育休中ですが、そういう形で子育てしながら働いている方もいらっしゃいます。補足させていただくと、当社の女性比率はますます高い方でして、ご出産を経て、その後退職されてい

る方はゼロですね。当社の働きやすさもあり、女性のマネージャーで子育てをしながら時短の方や執行役員で子育て中の方も普通にいます。

美柑: やっぱり環境整備されているっていう部分も含めて、継続的に出産、子育てっていうような状況があっても、皆さんずっと働きやすい環境ですね。

荻島: そうですね。はい。これ最後の質問にも関連するかと思えますけども。

美柑: はい。3 つ目の項目の方に移らせていただきます。

市橋: 採用活動の現状ということで、現在の採用活動でご苦労されていることがあれば、教えていただきたいと思います。

木村: 全国の採用の中でやはり今学生の方、エントリーはいただきますが、そのあと 1 回接触するところが結構課題感があります。一応エントリーするものの、説明会にはいらっしやなかったり、説明会の予約がなかったり、そういった点が課題感としてあります。あとは最終合格された方々、大学の方、専門学校生の方、高専の方で何社か最終合格をいただいている中、最終的に決めるタイミングでの最終のグリップに課題感を感じております。

市橋: はい、ありがとうございます。御社の場合、就職サイトからのエントリーがまずは一番多いような感じですか。

木村: おっしゃる通りですね。今は特にダイレクトスカウトのスカウティングのツールを使っております。媒体というより、スカウティングのサービス上でのエントリーっていうのが一番多いですね。

市橋: はい、ありがとうございます。木村さん新卒のご担当で先ほどおっしゃられましたが、次のところにはなるかと思えますが、採用時に力を入れている点を教えていただければと思います。

木村: はい、ありがとうございます。工数はかかる部分ではありますが、業務的なところで、個人にあった採用選考で進めております。具体的に言うと、最終面接ステップを一律にするのではなくて、最終面接前に少し当社について企業理解が少し早いなっていう方ですと、一度フォロー面談を挟んだり、先輩社員にもう一度会っていただいて、仕事の内容をより細かく話していただいたりする。その上で最終面接に臨んでいただく。学生の理解の進路に合わせて選考フローを変えることは取り組んでいます。あとは、より少し前段階のところでは申し上げると、引き付けの段階でインターンシップであったり、会社説明会等で他社比較した当社の魅力であったり、改善点をポジティブな面も、ネガティブな面もリアルにお伝えすることは行っていると思います。

市橋: ありがとうございます。かなりきめ細かい最終面接に向けてですかね。フォローされているなっていうふうに一応受けました。素晴らしいですね。学生、こういうフォローがあると安心して最終面接に臨めると思います。

木村: ありがとうございます。こうやっておっしゃっていただいて、はい。

市橋: 私ども専門学校ですので、専門学校の学生も多数受けているとは思いますが、採用について何かご参考になることがありましたら、お願いします。

木村: はい、ありがとうございます。現状ですね、専門学校の学生のエントリーはあまりないです。もしかしたらダイレクトリクルーティングサービスあまり使ってらっしやらないのかなと。直近はエントリーが少ないと思っております。ただ弊社ですと、この歴代ご入社された方でご活躍いただいている方いらっしやいますので、私としてはウェルカムな気持ちです。

市橋: そうですね、ありがとうございます。ちょっと脱線しますが当校 26 年卒の学生の就職活動が始まっています。せっかく山口の事業所ありますのでぜひ、あの当校にもいらしていただいて意見交

換等もできればと思っていますので、機会がありましたら、ぜひよろしく申し上げます。質問の方に戻ります。今後の事業展開についてお聞かせいただければと思います。

美柑: 事業全体のところで、今後の御社が力を入れていきたい事業や分野になります。

荻島: 当社の製品サービス、「PHONE APPLI PEOPLE」をいろんな方向に進化をさせていきたいなというふうに思っています。これが力を入れていきたい分野と思っていて、製品名にもある通り、ピープルって人ですが、人方向で進化をさせていきたい。例えば人の困り事ですよね、最近企業のマネージャーになりたくない、マネージャーになったら罰ゲームといった話も聞くとします。これは日本全体の社会課題だと思っていて、これを解決できないかということで、マネージャーサポートのような製品を考えていて、それが1つですよね。つまり人に関わる課題を解決できる方法でより伸ばしていきたいなと思っています。

美柑: はい、ありがとうございます。次のご質問ですが、その事業展開においてどのような人材が必要になりますか。

荻島: はい。先ほどちょっとお話ししたけども、プロダクトマーケティングマネージャーやプロダクトディベロップメントマネージャー等の単にコードを書くプログラミングする人材ではなくて、より社会的な課題に対してどう向き合っていくか、お客様の潜在的なニーズを汲み取る人が必要になっていくというふうに思っています。

美柑: 少しコンサルみたいな視点という部分も。

荻島: 一部入るかもしれませんね。はい。

美柑: ありがとうございます。続いてのご質問になりますが、地域社会との連携で先ほど、このワードが出てきておりますが、地域社会との連携を深めるために、取り組みやご計画をお伺いできればと思います。

竹之内: はい、ありがとうございます。当社では、地域社会との連携をより深めるために IT 企業としての活動だけではなく、なるべく地域に根ざした社会貢献活動にも積極的に取り組んでいきたいと考えております。弊社が萩に進出して5年目になりますが、萩市内は、IT 企業が増えている途中となっております。具体的にはですね、市内の IT 企業との交流を深める中で、地域の皆様にもぜひ私達の存在を知っていただきたく、そういった機会を増やしていきたいというふうに考えております。その一環として、考えている段階にはなりますが、IT 企業合同で地域の清掃活動などをできたらいいと思っております。特に、萩はですね海がとても綺麗なので、海岸清掃というのを行えたらと思っております。

美柑: ありがとうございます。萩市ご出身の方が多ということなので、より盛り上がりそうですね。地域のことをよく分かっている方がね、実際にそういう地域活動っていうところで思いもあるでしょうし、とても盛り上がりそうだなというふうに感じました。

竹之内: はい。ありがとうございます。

美柑: はい、ありがとうございます。最後のご質問とまとめてお伺いをさせていただきたいと思えます。では5番目のご質問になりますが、専門学校への期待で、先ほども応募もなかなか専門学校からはないけれど、採用については前向きにご検討いただけるという声を聞かせていただいております。具体的に専門学校との連携のイメージをお話いただきたいのですが、まず専門学校で学んでほしいこと、不足していると感じているということですが、これも先ほどのように御社の中でのお考えをお聞かせいただければと思います。

荻島: はい。特にないかなと思ってはいますけど。

木村: すいません。不足しているなど感じていることは全くございません。専門学校の子どもの皆さんもカリキュラム的にいろいろなコミュニケーションを取られて進められていく内容も多くなっているのかなと思っておりますので、これをぜひ、といったものは私達としてはないと思っています。

美柑: はい、ありがとうございます。もう1つのご質問として専門学校と連携して教育プログラムを開発するとしたらですが、インターンはお引き受けいただいて、御社の中で職業理解や会社の理解が目的になると思いますが、今から作ろうとしている我々のそのカリキュラムみたいな部分で。学校の箱の中だけで学ぶ授業ではなく、実際に企業の方に行って、例えば「PBL」というような学術手法があります。これを「プロジェクトベースラーニング」といって、実際に課題解決のプロジェクトを立ち上げて分析して、どうすれば解決できるかというプロジェクトを学生のチームの際にやっていくという学習手法ですけれども、例えばで、こういったものになります。

荻島: なるほど。そうですね。私ども不勉強で、良い答えが出ないところです。

美柑: はい、ありがとうございます。次のご質問ですが、連携の深化がというところで、御社と専門学校と共同で地域社会貢献ができるようなプロジェクトはありますか。

荻島: はい。萩では今、「IT 松下村塾」で地域の IT 企業の有志で地域の学生向けに IT の基礎勉強会をやっています。一緒に共同で参加してもらって、何らかの教えるって案件はすごく有意義だなと思っています。その中で相互に成長できるようなチャンスがあってもいいと思いました。学んだことをその場で出すみたいな形。萩に限った話ですけど、おそらく近いような活動は、いろんな市町村でやっていると思いますので、山口県下のどこかでやっているところもきっとあると思いますので。

美柑: はい。ありがとうございます。さっきの1つ前のご質問も、地域との取り組みも含めて、地域に対する会社が持っているサービスを提供できるようなプロジェクトに学生が連携をさせていただくイメージが、今後我々がカリキュラム作っていく中でメインになってくる部分です。今仮説を立てて構築をしている部分が、ゼロイチで立ち上げができる人材に繋がってくると。例えば実地の経験やプロジェクトを推進していく経験から、多数の利害関係者、多数の大人とのコミュニケーションを通じて、そういった力を身に着けられたらと思います。それこそ DX 人材というところを目指して、課題解決や社内の新しい取り組み業務推進を担える人材を我々も目指して、今この事業に取り組んでいます。そういった観点からでも地域を巻き込んで御社との連携をしたプログラム開発、そのプロジェクトの取り組みをご理解とご説明ができればと思っておりました。

荻島: はい、ありがとうございます。

美柑: はい、ありがとうございます。では最後のご質問ですね。地域活性に対して女子学生で生き残っていただくための取り組みをお願いいたします。

荻島: はい。途中でもお話ししましたが、フルテレワークや地元で離れたくない等、そういった思いに応えられる取り組みだと思っています。当社ならではの柔軟な働き方を継続してやっていきたいと思っています。プラスアルファで何ができるかというところは、まだ竹之内にも考えていただきたいところもありますが、これからですね。

美柑: ありがとうございます。例えば学生が就職するとき、中途採用もそうですが、山口県では職種が限られて、大きい規模の仕事はないというところが1つあると思います。選択肢が限られてくる。一方で、御社みたいな働き方であれば、山口県に限らずテレワークという環境の中でやっていくことは、1つ売りに捉えて OK ですか。

荻島:そうですね。当社の場合はそういった働き方が選べるということは、やはりポイントになるかなと思います。

美柑:ありがとうございます。今後学生の就職とか、そういったところでも働き方とか、継続してキャリアを築いていけるところで、ぜひご紹介させていただければと思います。

荻島:はい。ありがとうございます

市橋:ではすいません。ちょっと時間の方が3時を過ぎてしまいましたので、インタビューの方はこちらで終わらせていただきたいと思います。ご協力いただきましてありがとうございます。

荻島:とんでもないです。はい、ありがとうございました。

5. 総評

<中小企業・誘致企業ニーズ ヒアリング調査>

1. 人材育成と求める人物像

それぞれの業界や業務に特化した人材育成を進めており、共通して「成長意欲」や「柔軟性」を重視している。特に、未経験者でも成長できる環境を提供し、OJT や研修を通じてスキルアップを支援している。求められる人物像としては、チームワークや責任感を重視する企業が多く、業務に対する積極性や自主性も重要視されている。また、技術力や専門知識に加えて、問題解決能力やコミュニケーション能力が求められ、急速に進化する技術や業務に対応する柔軟性を持つことが重要である。さらに、多様な働き方や異業種の経験を活かす環境が整備されており、個々のキャリアパスに応じた成長支援が行われている。一方で、リーダー層の指導力や指導体制の強化が課題となっている。加えて、業界特有の技術革新や高齢化に対応するため、IT 技術や DX 推進に対応できる人材の育成が急務である。また、多様な働き方を推進し、持続可能な人材育成が求められる。

2. 採用活動と人材確保

地域特性や業界ニーズに応じた採用活動を行っており、特にリモートワークの普及により地方の人材確保が進んでいる。地域との連携を強化し、学校訪問やインターンシップを通じて企業文化との適合性を確認する取り組みが増加している。また、認知度が低い中で、柔軟な働き方や個別対応を通じて人材獲得に努めている。一方、都市部での競争や大手企業との人材流動に悩む企業も多く、特に新卒も含めた人材確保が課題となっている。IT 業界などでは、特定スキルを持つ人材の獲得が難しく、育成型採用戦略の強化が進められている。さらに、若手社員の成長を促すため、キャリアパスの明確化や教育体制の整備が重要となっている。また、DX 推進に向けたデジタル技術に精通した人材の採用が急務だが、業務改革に適した人材育成環境の整備が遅れていることが課題となっている。企業は地域特性を活かした採用戦略を強化しているが、業界全体の競争を見越した育成体制の見直しが求められている。

3. 今後の展望と課題

既存の事業を基盤にしながら、新たな成長を目指して様々な施策を実施している。多くの企業が、業務のデジタル化や効率化に注力し、技術革新を積極的に取り入れている。また、地域とのつながりを強化し、地域経済の活性化を目指す動きが広がっている。例えば、農業と観光を組み合わせた地域振興策や、地方企業のデジタルトランスフォーメーション(DX)を支援する取り組みが進行中である。さらに、営業職や専門的な技術を持つ人材の育成にも力を入れ、地域の教育機関と連携して次世代を担う人材の育成が進められている。一方で、人材不足が大きな問題となっており、営業職や技術者、DX 推進に対応できる人材の確保と育成が急務となっている。さらに、新しい技術やシステムの導入には、既存の業務フローとの調整やスムーズな移行が求められ、これが大きな課題となっている。業

務効率化を進めるためには、デジタル化を含む業務プロセスの再構築や人員配置の最適化が重要であり、これらの課題に取り組むことが企業の成長を促進するための要になると考える。

4. 専門学校への期待

企業と専門学校の連携が進む中で、学生の実務能力向上がますます重視されている。特に、IT 技術の進化に伴い、専門学校では最新技術(AI やノーコード開発)の基礎教育が期待されている。また、論理的思考力やコミュニケーション能力の育成が重要視され、リモートワーク時代に対応した「話す・聞く・読む」のスキル向上も図られている。さらに、地域企業との協力を通じて、学生が地域課題に取り組み、実務経験を積む機会も増えており、地域密着型の人材育成が進んでいる。インターンシップや実践的なプロジェクトを通じて、専門学校と企業の連携により、学生は現場での経験を積みながら、即戦力としてのスキルを養っている。ただし、学生が完全に即戦力として活躍するためには、まだ実務経験や継続的なスキル向上が求められる段階にある。企業が求める多様なニーズに応えるため、専門学校がカリキュラムを柔軟に見直し、さらに実務経験の機会を増やす必要がある。また、企業との連携を強化し、実務に直結した教育を提供する体制を整えることが求められている。

【まとめ】

企業は急速に進化する技術環境に対応し、競争力を高めるために業務のデジタル化や効率化を進めている。しかし、これらの改革を進めるためには、適切な IT 人材の確保と育成が欠かせない課題となっている。企業が直面する課題として、技術革新のスピードに対応できる人材の育成が遅れている点が挙げられる。特に、デジタルトランスフォーメーション(DX)を推進するためには、IT に精通した人材が不可欠であり、現状ではこの分野での人材確保が困難である。DX をはじめとする新しい技術を活用できる人材は、企業が競争力を維持するための鍵となるが、その育成が遅れがちであり、企業の成長にブレーキをかける要因となっている。さらに、採用活動においても課題が見受けられる。都市部での人材競争が激化し、特に IT 技術を持った人材の確保が難航している。一方で、地方での人材確保のためにリモートワークの活用が進んでいるものの、特定のスキルを有した人材を確保するためには、より戦略的な採用活動が求められている。このような背景から、企業は IT 人材の確保と育成を最優先課題と位置づけている。今後、企業が成長し続けるためには、IT 人材が必須であり、特に DX 推進に対応できる人材の育成が急務となる。デジタル技術の進化に伴い、企業はより多くの IT 人材を育成・確保しなければ、競争力を維持することができなくなると予想される。したがって、企業は教育体制を強化し、専門学校や教育機関との連携を進め、実務経験を積んだ即戦力として活躍できる IT 人材を育成することが、企業の持続的な成長を支えるために必要不可欠である。

文部科学省委託事業
令和6年度「地方やデジタル分野における専修学校理系転換等推進事業」
「地域中小企業と連携によるIT担当者育成・採用促進モデル開発と普及推進事業」

中小企業・誘致企業ニーズ ヒアリング調査報告書

令和7年2月
学校法人YIC学院
〒754-0021 山口県山口市小郡黄金町2番24号

●本書の内容を無断で転記、掲載することは禁じます。