

株式会社 エイブリッジ  
沖縄支社長 江城 嘉一さん(写真/中央)

※左右はミャンマー人スタッフの皆さん

**Profile** 高校で習得したプログラミング技術を活かし、東京で就職。外資系企業を経て、地元沖縄へ帰郷。沖縄の雇用創出・改善へ情熱を注ぐ。

### Q.マッチングする人材を見極めるポイントは？

新卒は幹部候補生として採用し、面接は1回のみ。弊社の人材育成の方針をわかりやすく説明しています。応募者は弊社主催のセミナーに参加後、面接を受ける方がほとんどです。

中・高・大卒など学歴は関係なく、基本的に素直な人が一番で、ITが好きという求職者にはあまり興味ありません。逆に、何も取り柄がないという方を育てたいという気持ちが強いです。

### Q.どのような方を面接・採用されましたか？

勢いがある感じの中卒のA君には「君を採用してダメなら、二度と中卒は採用しない。その代わりに、頑張って結果を出したなら、今後も中卒採用を続けるよ。その責任を背負えるなら、君を採用しよう。」と伝えました。これは採用される彼にとって最低限の役割だと思ったからです。

見るからに面接にたくさん落ちていそうなB君。実際6回落ちたそうで、このままだと、どこにも就職できない感じで…。でも、彼の中に恥ずかしがり屋だけど、とても素直な部分が見えたので、むしろなぜ今までダメだったんだろうと思い、「こんな若者を変えたい・成長させたい」という想いが湧き、採用を決めました。

沖縄には彼のような人がたくさんいて、それが負の連鎖になっていると思います。なので、なおさら教育の重要性を感じ、弊社でも重点的に力を注ぐなか、2人は着実に成長しています。

### Q.新人研修についてお聞かせ下さい。

私は新卒の方を「社会からのお預かり物」として考えます。彼らをどうやって世の中に通用する人材に育て、自我を芽吹かせるかが課題ですが、ミャンマーやアジア各国の方と連携して業務を進める幹部候補生を育成するので、一筋縄ではいきません。

ITの勉強をやりつつ、論語の勉強会や松下幸之助の「道をひらく」を読んだり、研修内容は多岐に渡ります。

しかし、実際は受け身になる方が多く、アウトプットしようとする人は少ないように感じます。なので、今年から始めた研修では、業務に従事しながら、3年間とにかくアウトプットさせ、年に1回は海外研修にも行ってもらいます。

『きく』って4つの意味があるんです。聞く「ただ受け流す」、聴く「耳を傾ける」、訊く「質問をする」、効く「効果がある」。研修では最低でも「質問をする」までいかないと、参加する意味がありません。

研修中は、県外から来社された社長さんに急速スピーチをお願いしたりと、無茶ぶりも多いですが、それが良い刺激になりますし、新人にはこういった場に慣れてほしいので、他の研修やセミナーにもたくさん参加してもらっています。

### Q.人材育成の「鮭プロジェクト」とは？

鮭は子供を産むために大きくなって故郷に帰ってくる。それを人材に置き換えて、沖縄に戻る前提で、東京や海外で研修を受けてもらいます。現在は6名が東京でシェアハウスに住み、研修を受けており、帰郷時には東京勤務時と同等の給与を得られるようにします。

あるスタッフは職歴を見てもあまり長続きしなさそうで、おとなしく、何かに興味がある・明確な目標があるタイプではなかったのですが、その素直さを買って採用しました。研修中、長時間にわたり説教することもありましたが、それでもくじけず、ついてきてくれました。そんな彼が入社2年、今では東京でリーダーとして新人の世話をしながら、責任ある仕事をしてくれています。

### Q.農業支援事業についてお聞かせ下さい。

弊社では農業の派遣にも従事していて、全国各地の農業の仕事や、県内ではサトウキビ製糖工場の仕事があります。

派遣だけでなく、弊社独自でも農業を始めていて、最初はサトウキビを小規模でやっていましたが、今後は3000坪くらいの農地を県内で借りる予定です。

普通の農業では面白くないので、ITと組み合わせるノウハウを構築し、農業に興味がある初心者の方に弊社の農園で研修を受けて頂き、その後、農家さんで育成コースの経験を積んでもらうなど、考えています。

### Q.ITと農業の融合の利点とは？

クライアントの求めるシステムをどう具現化するのか、作り上げていく工程は、プログラマーやSEも「モノづくり」という点で農業と一致しますが、各分野でIT化が進む中、農業ではあまり浸透していません。このチャンスを活かし、沖縄では葉野菜類の栽培が弱いので、その取り組みを現在計画しています。

また、企業は浮き沈みがあるので、万が一ITが行き詰った時、雇用を守るために、一時的にでもシフトチェンジできる環境を構築するのも目的の1つです。

### Q.学校や企業でセミナーを開催されているそうですが

「チャレンジ」、「アジア」というテーマで、高校・大学・職業訓練校や企業でセミナーを行っています。若い方は感受性豊かなので、あえて揺さぶりをかけて、その人が持っている良い部分を引き出していきます。「熱意は磁石」という想いで、本音で語り合おうのです。

### Q.今後の目標・展望は？

現在、アジアではミャンマーに拠点を置いています。今後はバングラデシュ・シンガポール・フィリピンにも業務を拡大し、ゆくゆくはアフリカも開拓したいです。

残業が多いイメージのIT系の仕事を、海外との連携で時差を上手く利用し、スムーズに引き継げる体制にすると、納期短縮が可能となり、受注単価も上がります。こういった仕組みを構築することで、沖縄と本土との賃金格差を縮め、雇用改善に取り組みたいです。

これからも社名の由来のように、多くの人々を結ぶ「架け橋(bridge)」として、尽力して参ります。

#### info.

株式会社 エイブリッジ

【沖縄営業所】那覇市銘苅2-3-1 なは市民協働プラザ406号 TEL.098-943-8908 <http://abridge-co.jp>

【東京本社】東京都渋谷区広尾1-3-17 オーツビル2F

システム開発 海外オフショア事業 人材派遣 紹介予定派遣 人材紹介 農業支援事業 アウトソーシング コンサルティング

# 沖縄県最低賃金総合相談支援センターについて

最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業事業主を応援するため、さまざまな経営・労働面の課題を明らかにし環境整備を図り、問題解決を支援するための相談窓口として各都道府県に最低賃金総合相談支援センターが設置され、社会保険労務士による無料相談等のワン・ストップサービスを受けることができます。(H29年3/31まで開所予定)

※沖縄労働局委託事業(平成28年度 専門家派遣・相談等支援事業)

## 相談の一例

労務管理に関する相談

賃金、退職金、労働時間制度の見直し、就業規則(賃金規程など)の改正  
助成金の活用、高齢者雇用、人材育成、労働安全衛生対策など

経営に関する相談

販路開拓、新規事業、資金調達など

## 沖縄県最低賃金総合相談支援センター 針幸さんに詳しく伺いました

### Q. 沖縄県最低賃金総合相談支援センターについてお聞かせ下さい。

賃金引上げを行うには生産・販売方法を改善して売り上げを伸ばすとともに、賃金・労働時間制度・安全衛生管理体制の確立などの見直しも必要になることがあります。こういった中小企業事業主等が抱えるさまざまな経営・労務管理の課題を明らかにし、問題解決を支援するため、無料相談に応じる場を設けています。

来所・電話・電子メールによる相談の他、課題解決等のための専門家派遣の要望があった場合、当センターから派遣された専門家が事業場の実態を把握・分析した上で、具体的な課題解決手法を提案いたします。相談内容や会社の情報が他に漏れることは一切ございませんので、安心してお申し込みください。

### Q. 企業からの相談はどのような内容が多いですか？

最近では助成金額の拡充や申請手続きの簡素化等で、運用の見直しが行われている業務改善やキャリアアップに関する助成金活用についての問合せが多くなっています。その他、職場のトラブルに関するご相談や未然防止のためのパワハラ・セクハラ・マタハラなどハラスメント対策についてのご相談等があります。

また、最低賃金引上げの観点から「生産性向上」も重要と考えられます。そのため、生産に集中できる労働環境の整備が重要ですので、事業主のみならず、労働者からの相談も広く受け付けています。実際に労働者からのご相談が多くなっています。

### Q. 具体的にどのようなアドバイスをされますか？

例えば、労働条件に関するトラブルの場合、労働条件通知書等がきちんと交付されているか、就業規則がある場合、労働者に周知されているか、労使協定は締結されているか(必要な場合)、など現状を把握し、問題点の整理を行い、相談者が何を求めているのか、どのような解決策があるのか、など解決への助言・指導を行っています。中には就業規則は作成されているが、どこにあるか分からないとおっしゃる労働者もいます。

職場のトラブルでは、使用者の認識不足でハラスメント対策が講じられていない、あるいは労働者に周知しておらず、個別労働紛争に発展し、紛争解決機関を利用するケースも見受けられます。職場内でのコミュニケーションが不足し、不信感があるように感じられますので、まず話し合いを持つようアドバイスを行っています。

経営者や上司からすれば叱咤激励のつもりが、他の労働者の前で言われると当事者にとってはパワハラと感ずることもありますので、普段からコミュニケーションを取り、信頼関係を構築していれば未然に防止することができます。もちろん、制度への理解と対策も重要です。

マタハラについても、職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止措置義務が事業主に新たに義務付けられます(平成29年1月1日施行)。「知らなかった」では大きなトラブルの元となりますから、必要なハラスメント防止措置を講じていただきたいと思います。

### Q. 相談する際に、事前に準備すべき書類などは？

専門家派遣で事業所へお伺いする際のご相談については無料ですが、手続き等を依頼する場合は有料になりますので、必要な書類などにつきましては、別途ご相談させていただく際にご案内しております。

### Q. 今後の目標・意気込みについてお聞かせください。

沖縄の中小企業の健全な発展と、労働者の福祉向上のお役に立ち、イキイキと働くことができるよう取り組んでおります。当センターのコーディネーターは、社会保険労務士の他に個別労働紛争解決手続き代理業務が行える特定社会保険労務士、産業カウンセラー、医療労務コンサルタント等の有資格者が当番制で常駐しておりますので、お一人で悩まずにお気軽にご相談ください。

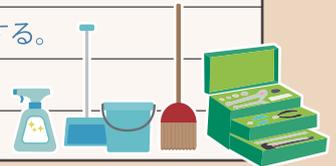
また、社労士の専門家派遣についても、助成金手続きに精通している者、働き方・休み方改善に関する改善事例が豊富な者、人事評価制度・労務管理についての実績がある者、IT企業でプログラマーの勤務経験がありIT系での働き方に詳しい者、キャリアコンサルタント有資格者など、多様な働き方のご相談に対応できるよう、経営効率化や労務管理の改善等の支援をしておりますので、是非、当センターの専門家派遣もご活用ください。



もともとは製造業における職場環境の整備・生産活動の向上を目的として「整理」「整頓」「清掃」を中心に「3S」活動として取り組まれていましたが、後に「清潔」「習慣」が加えられ「5S」として定着しました。これは、単にきれいに整えることではなく「組織の改善・活性化」のベースとなるマネジメント用語として、現在では製造業に限らず、あらゆる職場で重要なキーワードとして注目されるようになってきました。

## 5Sとは……「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「習慣」の5つの頭文字“S”を表すスローガン。

整理	必要なもの・不要なものを分け、不要なものを捨てる。
整頓	必要なものがすぐに取り出せるように、置き場所、置き方を決め、名称や用途の表示を行う。
清掃	掃除をして、ゴミ、汚れのないきれいな状態にすると同時に、点検・整備する。
清潔	整理・整頓・清掃を実行し、汚れのないきれいな状態を維持する。
習慣	決められたことを決められたとおりに実行できるよう、習慣づける。



### Office ちから 代表 嘉手苅さんに詳しく伺いました!

#### Q. 5Sを導入する意義とは?

例えば、大きな駐車場を想像してみてください。その駐車場に線が引かれていなければ、どんな車の止め方になるでしょうか?

2台分のスペースに1台の車を止める人がいたり、縦や斜めに止める人など、車の止め方が人によってバラバラになり、10台駐車できる広さに7台しか駐車できないとしたら、3割のスペースを無駄にしていることとなります。規模が大きくなるほど、無駄は大きくなり、トラブルも発生します。人員を配置する必要が出てくるかもしれません。

ルール決定後、「注意しましょう」「意識してください」「徹底しましょう」と、一方的に伝えても「あの人はいつも口うるさくて、怒っているみたい…」など、軋轢が生じる場合もあります。こうなると、余計な仕事が増え、無駄な管理が必要になるのです。

駐車場の例でいえば、線を引くだけで無意識に整然と駐車するように意識が働き、無駄な管理や軋轢はなくなります。

5S活動は多々ある仕事の問題点を見つけ、無駄を省き改善していくことで、もっと大事な部分に時間や力をかけることができ、効率よく効果的に成果を出すための仕事の質や付加価値を高める技術なんです。



Officeちから 代表 嘉手苅 力さん

#### Q. 企業からどのような相談をよく受けますか?

動かない現場(通常の業務を優先)、変わりたくない人々、無関心、一方的で頑固な上司、日々目の前に起きていることや業務に追われ、問題や課題を放置している状況についての相談が多いです。

5S活動に関する情報・書類  
(ルール、チェックシート等)  
の共有化

ルール厳守の徹底を  
声掛けしなくても  
いい仕組みにする

誰でも一目で見て  
わかるように!



#### Q. 5Sを定着させるコツなど、お聞かせ下さい。

ポイントは3つあります。



POINT  
1

#### 人が自ら動きたくなる関わり方をする

会社の方針だから、仕事だから、効率化につながるから…といっても、人はなかなか動きません。一方的な指示・命令やアドバイスだけで改善できるわけではなく、仕事にはいろいろな問題があふれています。そこで働く人はいろんな課題や悩みを抱えながら、「もっとこうすればいいのに、ああすれば良くなるのに」というアイデアやヒントを多く持っていないながら、解決されない状況に不平や不満を抱えていきます。それは管理する側にしても同じことですが、お互いが一方通行の関わり方で、「言ったのにやらないんだよね。」と終わってしまうこともしばしばあります。

お互いより良く働き、いい成果を残したいと思っても、やり方が違うだけで意見が食い違うこともあります。相手がやる気を出し、動きたくするような、人と向き合う姿勢(在り方)が重要です。



POINT  
2

#### 意識の共有や声掛けだけでは、5S活動は継続できません 継続的に改善を実施していくための仕組み・仕掛け・思想が必要



POINT  
3

#### 徹底的にポイントを絞って磨き上げていく

例えば、ゴミが落ちていて、気づく人・気づかない人がいます。気づいても、拾う人・拾わない人がいます。気づいて拾うのがベストですが、たまたま気づかない場合もあります。だからといって、ゴミや汚れは仕方ないのではなく、増えたり広がらないような仕組みや工夫、その為に試行錯誤して皆で意見を出し合う時間も必要です。

そうする中で意識や行動が変わり、物の見方・考え方が進化して基準が上がっていき、一步一步、皆で成長する姿を共に喜び、互いに感謝しあう。これを粘り強く創り上げていくと、習慣となり文化・社風となっていきます。



#### info.

変化するきっかけと気づきを創り出す

#### Office ちから

那覇市楚辺2-41-25 TEL. 090-9583-0024  
chikara@muh.biglobe.ne.jp

管理者研修・コーチング・業務改善支援

米国NLP協会認定トレーナー

米国CTI認定 CPCC プロフェッショナルコーチ



今回は、長野県の温泉旅館に採用された沖縄出身者の事例をご紹介します。



### 旅館 さかや 採用担当 木谷さんにインタビュー

☆採用された方☆

現在  
活躍中!

沖縄出身  
女性スタッフさん  
(勤続2ヶ月)

他県の旅館で仲居さんの補佐業務を数ヶ月経験。現在は寮生活中。

#### Q.現在活躍されているスタッフさんの年齢層は？

以前は、旅館といえば50~60代の従業員が多いイメージが強かったと思いますが、最近では若い方が多く活躍されています。実際、当旅館でも18~45歳くらいの方が多く、リーダーや主任も若い方に任せていますよ！

#### Q.未経験者でも大丈夫ですか？

経験者ですと、各旅館それぞれでやり方がありますが、逆に経験のない方がスムーズに仕事を習得しやすいと思います。研修は1ヶ月で、マニュアルに従い、作法やお花の生け方・茶道などを行います。みなさん、茶道経験はなかなかないので、「おもてなし」「気遣い」などの「日本の心」を学べる良い機会と好評です。ふすまの開け閉め、お茶の入れ方など、様々な作法を身につけると、この業界に限らず、転職しても、特に女性は将来的にもプラスになると思います。

#### Q.職場の雰囲気は？プライベートはどんな感じですか？

ホテルと異なり、旅館は固いイメージがあるかもしれませんが、実際に働いてみるとそんなことはありませんよ。寮生活ということもあり、プライベートでは年齢関係なく気さくな関係で働きやすい職場です。いざ職場を離れると、ちょっと飲みに行こうかといった感じで、仲良くしています。私も週に1度くらいは、従業員のみなどと飲みに行きますが、おごるのを覚悟して行ってます(笑)。今回、沖縄から来て頂いた方はとてもよく頑張ってくれてすごく助かっています！

1

生活の基盤が準備されていて安心して赴任できる！

2

実際に働くスタッフの写真で職場の雰囲気が伝わる

3

赴任先の気候の特徴がわかりやすい

長野県野沢温泉村 寮 飯 交 待 車 P 健 館

#### アパ温泉旅館接客スタッフ

日給7,000円〜 ※短時間勤務(8H未満)時給830円〜 ※応相談  
時7:00~21:30実働8H+残業可能性有  
年齢不問、未経験者歓迎  
月8~10日 ※シフト制(応相談)  
無料個室寮有、無料食事付(通勤時のみ)、制服貸与、社員登用有、温泉利用OK、赴任旅費支給(規定有)  
まずはお気軽にお電話ください。お問い合わせも大歓迎!  
【メモ】長期間働ける方優遇  
女性スタッフ活躍中! 20代から幅広い年齢のスタッフが活躍中!  
【仕事内容】旅館での様々なおもてなし業務をお願いいたします。お客様の休日を彩る感謝や笑顔が嬉しいお仕事です! 旅館・ホテル業の経験がなくても基本からしっかり指導致しますのでご安心ください。皆さん活躍できる環境です。



旅館さかや  
温泉旅館の運営  
☎0269-85-3118 担当/木谷  
長野県下高井郡野沢温泉村豊郷9329

#### 沖縄初募集!! 夏でも涼しい長野県で旅館接客スタッフ募集!!



【勤務地】野沢温泉  
未経験OK!! 旅館・ホテル業の経験がなくてもしっかり教えます!

写真・地図・WEB:186905

4

現在活躍しているスタッフの年齢層がわかる

5

プライベートもリフレッシュできる福利厚生

6

どんな業種の未経験か具体的な記載で、わかりやすい

### 編集後記

10月の最低賃金改定に合わせて、沖縄県最低賃金総合相談支援センターさんにお話を伺いました。引き上げ額2桁代が続き、人件費に大きく影響している昨今。しかし、こんな時代でも知恵と工夫で増収を継続する企業があります。

テレビで紹介されていた外食企業は、人件費削減とは真逆の人員を増員し、サービスを充実させたことで、顧客満足度・リピーターにつながり、大幅に増収していました。発想の転換など参考になったので、こういった成功事例も今後紹介したいです。

ITと農業、対象的な業種を手がけるエイブリッジ沖縄支社長の江城さんはとてもエネルギーが豊富で、企業や学校で多くのセミナーを開催されています。東京で働き、沖縄を離れ感じた「雇用の格差」を少しでも埋めるべく、情熱をもって人材育成・教育に取り組まれている、沖縄やアジアの可能性を感じた刺激的な取材となりました。今回もご協力頂いた皆様に感謝! (編集スタッフ 野嶋)

ジェイウォーム  
採用プランナーの

### 採用アップにつながる話。

那覇エリア担当の伊敷です。

私の若い頃は、求人募集の際はもっぱら情報誌のみでしたが、ここ最近はスマホ・PCなど、ネットを見ての応募が増えています。県外ですでに普及していたweb求人。沖縄では少し前までまだまだな感じてしたが、やはり時代の流れでしょうか。webからのメール応募を設けている企業様も増えてきています。

まだ活用されていない企業様、反響を上げる為に、誌面とwebへの写真掲載、そして応募方法に「メール応募可」を追加してはいかがでしょうか?

求職者の反応が変わりますし、実際にそういった事例を多く聞きます。良い人材を採用する為のwebを駆使した一つの手段になるので、求職者から応募の電話を待つだけでなく、メール応募を活用するなど、こちらからもアクションを起こすことも大事だと思います!是非、参考にしてみてくださいね!

