

# 特集 MOVE KUMAMOTO 2023



永田 佳子  
（株）くまもとKDSグループ  
社長

「少子化が進み、日本人の免許取得希望者の市場が縮小する中、外国人の免許取得の市場が広がっていると感じた。アジア圏出身者の市場拡大に対応するため、社員のインターナショナル（国際化）を始めた」と話すのは、熊本市や菊池市で自動車学校を運営する（株）くまもとKDSグループ（熊本）

市北区楠の永田佳子社長。同社は5年前から自動車免許取得を望むアジア圏出身者が増加したことを背景に、外国籍の社員採用を始めた。23年6月現在、ベトナム、ミャンマー、ネパール、香港出身の計5人と、タガログ語と英語が話せる日本人が勤務し、6か国語に対応。日本人スタッフの中には、「英語・中国語が堪能で、インターナショナルな会社で働きたいと希望し入社したスタッフもいる」という。多言語に対応した教育

を用意したことで、同社が運営する自動車学校の外国人教習生は、19年から23年4月までの累計で27か国404人の上っている。今年4月時点で78人の入校があり、永田社長は「今後さらに増加すると見込んでいる」と話す。社内においても多国籍な環境が当たり前となり、既存社員にはグローバル化の意識が浸透。日本人と外国人のスタッフが互いの言語を教え合い、日本人スタッフも外国人教習生に母国語を交

えて説明ができるようになるなど、教習生へのサービスも向上しているという。同社の外国人スタッフは高度なスキルや技術・経験を有する高度外国人材を採用。日本人スタッフと同じ条件で雇用している。育休や産休なども当たり前のこととして取得できる環境が整備されており、入社歴4年のうち2年間の産休・育休を取得して2人の子どもの親になったスタッフもいるという。

### 外国人採用活発に

「今後は既存の外国人スタッフでインストラクターの資格を持つ人を増やすこと、さらにインストラクターを志す外国人スタッフを新たに雇用し、多言語化を進めることが目標」と永田社長。同社が運営する自動車学校やトレーニングセンターは県内に3カ所あるが、全てのスクールで外国人の入校が増加している。例えば、フォークリフトの講習が受けられるKDS技能講習トレーニングセンター（菊池市広瀬）に北九州市在住の外国人が、菊池自動車学校（同市木柑子）に鹿児島県からベトナム国籍の社員が入校するなど、需要は県内だけでなく九州全域に及ぶ。その需要に対応できるように、インストラクターを目指す外国人スタッフを増やす予定だ。また、菊池町に台湾の大手半導体メーカーが進出することを受け、台湾人の免許取得希望者が増加することを見込み、台湾出身のスタッフも準備している。

## 外国人 肥銀は

# 雇用、女性活躍で競争力強化

### 人事制度改革で多様な働き方整備

### ダイバーシティ経営を進める県内企業



▲写真左上から時計回りに、打ち合わせをする株式会社Lib Workの社員。研修を受ける白鷺電気工業株式会社の子会社のナイジェリア出身の社員ら。えるほし認定を受けた熊本放送の坂口洋一朗社長（左から2番目）ら。KDS技能講習トレーニングセンターでベトナム国籍の講習生にフォークリフトの講習をする同社スタッフ

2015年の女性活躍推進法、21年の改正育児・介護休業法など、女性活躍に関わる法律が成立・施行され、SDGs（持続可能な開発目標）に取り組む企業が増加するなど、ダイバーシティ経営に関する機運は高まっている。県内でも、女性をはじめ多様な人材の活用に取り組む企業が増加している。一方で、23年の「ジェンダーギャップ指数」では、日本は146か国中125位と、未だ男女格差が大きく、世界に遅れを取る。多様な視点や価値観を取り入れた経営をしなければ、今後の企業の発展は厳しい。多様な人材の活躍や働き続けられる環境づくりなど、ダイバーシティ経営を推進する県内企業に話を聞いた。（編集部・山岸 千紘）

外国人雇用、女性活躍で競争力強化



社内でのコミュニケーションも活発... 女性社員の活躍を促したのも、社員一人ひとりと対話が原点だ。コロナ禍で小学校が休校になった際、瀬口社長は「仕方ない状況なの

「少子高齢化で日本の労働人口が減少している。これからは外国人と共存共栄していかなければ経済が縮小してしまふ」と危機感を示す永田社長。その一方で、「韓国や中国でもアジア圏の外国人労働者の需要は拡大しており、受け入れる側の獲得競争が激しくなっている。受け入れるための環境が良くなければ良い人材を逃してしまふ」と指摘し、JICA熊本が主体となって取り組む、外国人労働者の受け入れ実態の調査や防災に関するワークショップなどに「KUMAMOTO KURASU(熊本くらす)のメンバーとして参加。外国籍の人材から「選ばれる熊本」をめざし、その活動にも取り組む。

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を

「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれた県内企業もある。インターネットやVR(ヴァーチャルリアリティ)などを活用して戸建て住宅、不動産販売を



▲中国語で学科の指導をする、香港出身の温詩豪インストラクター

外国人雇用、女性活躍で競争力強化



緒方 亜希 人事部 企画役代理 人事企画・ダイバーシティ推進グループ 企画役代理

「最も大きな改定はコース体系の見直し」と緒方企画役代理。具体的には、総合職と一般職の統合やプロフェッショナル職の新設をはじめ、総合職内にゼネラリストコース・専門キャリアコースを新設、転居転勤可否の選択制導入などを行った。プロフェッショナル職は

「最も大きな改定はコース体系の見直し」と緒方企画役代理は、「環境変化に合った人事制度へと改定をすることで、従業員の幸福度向上はもちろん、一人ひとりが企業理念やパーパスを実現し、お客さまや地域の持続可能性向上につなげた」と狙いを話す。

専門性高い人材確保

ジョブ型雇用で、極めて高度な専門業務を担う。総合職のゼネラリストコースは銀行業務全般を担い、専門キャリアコースはジョブ型雇用の要素を取り入れ、法人・個人コンサルティング、デジタルなど5つの専門分野を担う。緒方企画役代理によると、プロフェッショナル職の雇用は「キャリア採用中心で、これから」だが、専門キャリアコースは23年6月現在、既に約80人の行員が選択しており、さらに本コースでの新卒採用も始めているという。「今までは銀行を選択していなかった理系や大学院卒の学生など、多様な人材の獲得にもつながっている」と話し、行員からは「得意な分野に特化して知識を深めていける」という声が上がると、新たな人材の獲得や、高度な知識を持った専門性の高い人材の確保につながっている。



▲2月9日の定例会見で人事制度について話す笠原頭取

「専門性を生かすことができるコースを設定したことで、行員が希望の部署や目標を見つけ、キャリアチャレンジ制度を利用したり資格取得に励んだりするなど、自律的にキャリアについて考えるきっかけになった」と話す緒方企画役代理。「行員の価値向上につながり、結果的にお客さまや地域のニーズ・課題に対する価値提供へと、好循環が生まれている」と手応えを語る。

成果重視の給与体系

また、役割・成果を重視して、ライフスタイルの変化に適応した給与体系へと改定し、年功では



▲年齢や性別にとらわれず、それぞれの行員が力を発揮できる環境を整備

なく役割に応じ支給する職務給の配分引き上げや手当の見直しをした。「特定の高度な資格を持つ行員に毎月支給する資格手当を設けた。また、ベテラン層の処遇見直しや、家族手当については、配偶者手当を廃止して子ども手当を増額するなど、ベテラン層や女性の活躍

離職防ぐ休職制度

さらに、「転居転勤が選択制になったことも大きな変化」と緒方企画役代理。「これまではエリア限定の一般職に就くのは女性行員が多かったが、転居転勤に関する考えも

育児休業の早期導入で女性社員増 「えるぼし」3段階認定 熊本放送



坂口 洋一郎 熊本放送 社長

女性活躍推進に取り組む(株)熊本放送(熊本市中央区山崎町、坂口洋一郎社長)は、3月28日付で厚生労働大臣が認定する「えるぼし」を取得した。同社の女性社員比率は32%で、雇用継続年数は15・2年(22年度)。1992年に育児休業法が制定された当時から育児休業規定を作り、女性従業員が産休や育休後に復帰できる環境を整えた。「出産をする女性社員のほぼ100%が育児休業後に復帰し、それが当たり前」という環境ができた」と話す坂口社長。この結果、女性の社員数や勤続年数が伸びたことが



▲6月7日の認定式で認定証を受け取る坂口社長(右は新田峰雄熊本労働局長)

評価され、認定に至った。6月7日に開かれた認定書交付式で、坂口社長は「女性活躍は、会社として取り組まなければならないことだと思いを推進してきた。女性が働きやすい環境づくりは、ひいては男性含めすべての社員が働きやすい環境づく

りにつながると思っている。今後も女性活躍推進に取り組みたい」と語った。「えるぼし」とは、女性活躍推進の取り組みが優良な事業主を厚生労働大臣が認定する制度。22年4月施行の改正女性活躍推進法に基づいて策定された女性労働者数の割合や継続勤務年数などの5つの項目を、どれだけ満たしたかによって1つ星から3つ星の3段階で認定する。同社は、5項目すべてを満たした3段階(3つ星)を取得。県内では22年度の第1号認定で、通算10社目となる。

女性管理職増加図る

「管理職に占める女性社員の割合を、全社員に占める女性社員の割合と同じ数値まで伸ばしたい」と話す坂口社長。「管理職の最大の役割は決断すること」と考え、「決める能力を女性社員に養ってもらうために、決断できる環境と全社員でそれを支える環境をつくりたい」と意気込む。情報発信を業務とする企業であることを生かして、女性の管理職登用に取り組み様子アピールし、県内

人事制度改定で多様な人材活躍

ジョブ型雇用など 肥後銀行

「少子高齢化やデジタル化などの外部環境の変化と、ビジネスモデルや価値観の多様化などの内部環境の変化に合った多様な人材が、創造性を発揮して成長・活躍できる人事制度に改定した」と話すのは、(株)肥後銀行(熊

の女性活躍推進をけん引する考えも示した。さらに、坂口社長は「男性が取得する育児休業の期間が短いことも課題だ」と指摘。育児休業を取得する男性社員が周りに迷惑をかけたくないと遠慮することもあり、「スタップ数で育児休業を取得する男性社員の仕事をカバーできるようにするなど、長期間の取得を許せる職場環境をつくりたいが、容易ではない。それをどうやって克服するかが経営に残された課題だ」と語った。

本市中央区練兵町、笠原慶久頭取)の緒方亜希人事部長が、ダイバーシティ推進グループ企画役代理。同行は23年4月、多様性の尊重、役割・成果重視、専門性発揮という3つのテーマに基づいて人事制度を改定、コー

外国人雇用、女性活躍で競争力強化



▲フリーアドレス制やカフェスペースを導入、職場環境も動きやすいよう整備



▲熊本市東区御領の白鷺電気工業本社

に通ってもらい、ボランティアからも日本語を教えてもらうよう、サポート体制を整備している。「当社は電気工事会社で安全が第一。危険を知らせるためにも日本語が理解できないと現場に出ることは難しい。入社してからの日本語教育に力を入れている」と沼田社長。今後も外国籍の社員採用に意欲を見せ、「採用対象

者を大学院生に限らず広く持つて専門学校などに声掛けを行い、インターンシップや面接への参加を呼び掛けている」と語った。

男性の育休取得増

また、同社は育児と仕事を両立できる環境整備にも力を入れている。育児休業を1年以上取得した女性社員が復帰できる

「さらに、22年の改正育児・介護休業法の施行に

合わせ、「育児休業を必ず取得すること」というメッセージを沼田社長自ら社内向けに強く発信。それにより、同社の22年度の育児休業取得対象者の男性社員3人全員が育児休業を取得したという。「以前から男性社員も9割は取得していたが、取得の意思を事前に確認することが義務化されたことで、出産予定日が分かった段階で面談などの準備を進めるようになり、取得率が上がった。男性社員でも育児休業を取得しやすい雰囲気社内にできた」と手応えを語る。現在は、産後8週間以降から1歳の誕生日までに取得できる2回目の育児休業取得に向けて、面談を進めているという。

女性技術者増員

課題は「電気工事会社というところもあり、技術系の女性社員が少ないこと」と話す沼田社長。同社は次世代育成支援対策

推進法や女性活躍推進法に基づいて、女性技術者を5人に増やす目標を掲げており、「現在は2人の女性を技術者として採用している。女性が長く働けるよう、時短勤務や時間休を取り入れるなど、働きやすい環境の整備も進めてきたので、今後は女性管理職も増やしたい」と意欲をみせる。



沼田 幸広 白鷺電気工業(株) 社長

電気エネルギー事業やメンテナンスを業務とす

外国人採用などで多様性推進 男性の育児休業取得も促進 白鷺電気工業

る白鷺電気工業(株)(熊本)市東区御領、沼田幸広社長は4月、子会社のしらすぎエナジー(株)にナイジェリア出身の国立大学大学院の新卒生を採用した。同社は21年4月にもベ

トナム国籍の電気技術者を採用しており、沼田社長は「少子化が進み労働人口が減少している中、優秀な人材の確保と多様性の実現が求められている。当社でも、現業部門の社員が日本人の男性し

多様化し、子育て中の男性行員がエリア限定を選択するなど、性別に関係なく自分で働き方を選択できるようなった」と話し、「自身のライフイベントや価値観に合った働き方を選択できるようにすることで、多様な人材が就業を継続し、能力を発揮できる制度になった」と評価する。

「ライフイベントのために退職していた人材はもちろん、留学や大学院進学などのキャリア開発についても積極的に支援し、復帰後に知識や経験を生かして活躍してもらいたい」と効果を期待。4月に導入して以降、行員からは「不妊治療を本格的に考え、今後の働き方について悩んでいたが、今回休暇や休職制度ができたことでさまざまな選択肢ができ、安心して働き続けることができ

る」といったコメントや、早速利用したいという声が上がっているという。「さまざまな働き方に対応した制度を整えたことで、多様な人材がより自身の個性や強みを生かして働けるようになり、銀行の組織力向上につながる」と緒方企画役代理。「働き方や価値観が多様化する中で、行員一人ひとりが多様性への理解を深め尊重することが重要。今後は障がい者やLGBTQの知識を深めるなど、多様な人材が活躍できる意識の定着に取り組みたい」と語った。



▲今年度は子会社も含め、女性技術者(左)やナイジェリア国籍の社員(左から2番目)ら4人が入社

かないようでは、今後の成長が難しくなっている。国籍を問わず優秀な人材を採用することで、社内の人材のダイバーシティを推進し、将来的には事業の海外展開につなげた」とその狙いを話す。一方で、外国籍の社員

採用に当たっては「採用の段階から言葉の壁があった」と振り返り、「彼の熱意に応えようと、翻訳機と話せる範囲の英語を駆使して面接をした」と話す。現在、ナイジェリア出身の社員には、会社から週に1度日本語研修