

まなルールや職場の雰囲気も把握している。即戦力としての雇用が可能となるわけで、1から仕事を教えるよりは、いぶんと経済的だ。

2つ目は行員のモチベーションの向上。実は同行では近年実施したアンケート調査によつて、女性と若手のモチベーションがやや低いたことが判明した。それを防ぐために、職場の環境整備や魅力的な職場創出に向けた取り組みが実施されたが、その一環として開始されたのが同制度だ。たとえ、やむを得ない事情で辞職したとしても、職場に復帰でき、仕事に打ち込むことができる。そういう例を示すことで、職場のモチベーションアップを図る狙いがある。

対象となるのは、3年以上務め、離職して5年未満の元同行の行員。再雇用された場合は辞職した時点と同様の階級でスタートできる。制度開始は2年前だが、すでに実績があり、今後も増やしていく考えだ。

同制度はもちろん、女性に限つたものではない。今後は家族の介護で男性が離職するケースも考えられ、「そうした時に職場に戻れる制度が整備されれば、安心して介護できる」(同行人事グル

ープ)。男性、女性関係なく、能力とやる気のある人が再び活躍できる体制を目指している。

同行は近年、再雇用制度だけではなく、「仕事と家庭の両立支援制度」と題して、育児休業や産前・産後休暇はもちろん、時間外勤務の制限や短時間勤務制度など、さまざまな制度を整備してきた。その理由は、同行の理念である顧客第一主義を実現するには、男女関係なく行員が働きやすい職場を実現することが重要といふ切つた理由は何か。1つは培つたノウハウを生かして、悠香と同様の企業を新たに立ち上げるためにある。もう1つが、専門性の高い人材の確保だ。

同社はこれまでもシステムエンジニア、プログラマー、研究開発者など、多くの中途採用者を募り、社内で育成してきた。しかし、今後、新たな商品を開発し、さらに成長していくためにも、各部門でより多くのプロフェッショナルな人材を

集し、社内で育成してきた。しかし、今後、新たな商品を開発し、現していく。

「茶のしづく」(石けんの広告) 第2の創業に自立促す

「悠香」

「茶のしづく」(石けんの広告)を開いて知名度を上げ、急成長を続ける通販化粧品会社の悠香(福岡県大野城市、中山慶一郎社長)。同社は急成長を支えるために、以前から新卒採用はもちろん、中途採用にも力を入れてきた。そうした中、中山社長がさらなる成長を

されると考えた。「分社化でそれぞれが専門特化した企業となるべきショナルな人材をさらに採用できる可能性がある」(中

目指して下した決断が、「分社化」である。

同社は主力商品である石けん月期の決算では売上高が300億円を突破している。順調に売上を伸ばしながら、同社が分社化に踏み切った理由は何か。1つは培つたノウハウを生かして、悠香と同様の企業を新たに立ち上げるためにある。もう1つが、専門性の高い人材の確保だ。

同社はこれまでもシステムエンジニア、プログラマー、研究開発者など、多くの中途採用者を募り、社内で育成してきた。しかし、今後、新たな商品を開発し、さらに成長していくためにも、各部門でより多くのプロフェッショナルな人材を

集し、社内で育成してきた。しかし、今後、新たな商品を開発し、さらに成長していくためにも、各部門でより多くのプロフェッショナルな人材を

集し、社内で育成してきた。しかし、今後、新たな商品を開発し、さらに成長していくためにも、各部門でより多くのプロフェッショナルな人材を

集し、社内で育成してきた。しかし、今後、新たな商品を開発し、さらに成長していくためにも、各部門でより多くのプロフェッショナルな人材を

集し、社内で育成してきた。しかし、今後、新たな商品を開発し、さらに成長していくためにも、各部門でより多くのプロフェッショナルな人材を

九州・沖縄でも徐々に「ニーズは回復傾向」「その道のプロ」採用で新機軸開拓

幹部クラスの採用は、08年秋のリーマンショック以降の停滞期から完全に脱却したようだ。幹部のヘッドハンティングや転職支援を行なうプロフェッショナルバンク福岡支店(福岡市)の高橋修三支店長は「10年5月くらいから、首都

圈と同様に九州も企業からの問い合わせが回復傾向にある。最も少なかつた時期と比べて3倍程度にまで増えているのではないか」と語る。しかも「景気低迷の時期、委託先は通信販売など一部に限られていたが、最近はほとんどの業種でニーズが拡大している」といふ。新たな事業展開だけでなく既存事業の拡充を図るため、新戦力の補強で一定の成果を上げている。新規事業への参入や既存事業の拡大を図ろうとする際、確実に成果をあげることが望ましいことは言うまでもない。これを実現する手段として、外部からその道に精通した人物を幹部として招くケースは少なくないだろう。それだけ“選ばれし者”には重大な責任が伴うが、企業トップの思いの遂行者として、また、企業体质の変革のけん引役として活躍する人も存在する。

久留米ゼミナール(福岡県久留米市)では現在、中国を中心にアジア各国からの留学生約270人が学ぶ



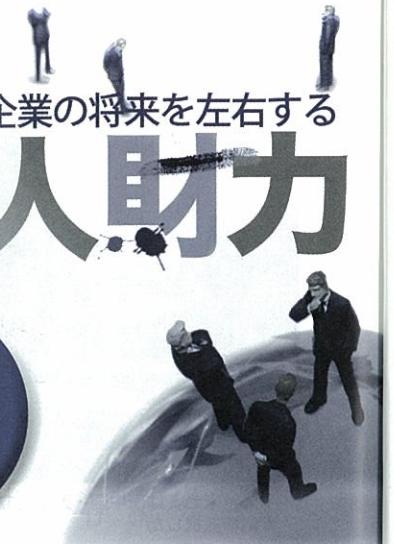
久留米ゼミナール(福岡県久留米市)では現在、中国を中心にアジア各国からの留学生約270人が学ぶ

アジアからの留学生獲得 中国事情の精通者に託す 「久留米ゼミナール」

大学受験予備校や医療福祉専門学校などを運営する久留米ゼミナール(福岡県久留米市、今井正雄理事長)は、02年4月に日本語学科を開設した。1期生1人を受け入れて以降、10年10

月にまでに受け入れた留学生数は1113人。出身地はこの2カ国のほか、フィリピン、ネパール、インド、パキスタン、バングラデシュなどアジア各国へと広がっている。この間、遼寧省にある職業専門学校、省立对外貿易学校と業務提携し、日本語コースを設けるなど多面的な展開も図っている。

今井理事長が「運営方針を含めて全て任せている」と全幅の信頼を寄せるのが、同学科久留米校と佐賀校の校長で、05年6月に開設されたアジアビジネスマネージメント学科の学科長も務める鮫島重喜氏だ。鮫島校長は台湾の大学などで9年間、日本語を教えた経験を持ち、97年の帰国後は九州大や久留米大などで日本語教育に携わった。鮫島校長を良く知る人物は「中国人の気質や性格を知り尽くしているという意味で、九州の中でも对中国ビジネスに精通した人物の一人」と表現する。



人材の専門性を高める悠香(福岡県大野城市)はまさに第2の創業だ。「今回の分社化に向かって、各社が専門性を高めて、プロ企業という理想をもつて、各社員に自己立心と責任感を持たせることで、グループ全体を成長させていく。

山社長)。また、部門間に生じてきた馴れ合いなど、内製化が生んだ弊害を解消することも狙いの1つだ。各社間にはつきりとした取引関係ができ、責任が明確化することで馴れ合いが解消、管理者が育つことを期待している。

今年1月に同社はホールディングカンパニーを設立、同時に社内のマーケティングやコールセンター、システム開発、商品開発の各部門を分社化した。悠香と合わせて6社体制とし、新たなスタートと位置づけている。