

**中部の地域づくり委員会**  
**「リニア時代の“ものづくり”対流拠点形成の検討」意見交換会（第4回）**  
**意見要旨**

**① 株式会社エイチーム 取締役 牧野 隆宏 様**

**【プレゼンテーション】**

- ・(株)エイチームは、スマートフォンのゲームをはじめとするエンターテインメント事業、引越価格の一括見積サイトや中古車の一括査定サイトといったライフスタイルサポート事業、自転車の通信販売サイトといったEC事業を行っている企業である。
- ・日常生活に密着したサービスであり、常にニーズのあるライフスタイルサポート事業で安定的に収益を上げつつ、全世界に大きな市場のあるエンターテインメント事業で大きな成長を狙うことにより、安定性と成長性のバランスがある事業展開を行っている。これにより、収益モデルの異なる複数の事業を並行して運営することとなるため、複数の収益源をもつこととなり、一方の事業で大きな環境変化が生じても、もう一方の事業には影響が及ばないことから、会社経営の安定性を図ることができる。
- ・小規模なベンチャー企業にとってIT人材の採用は難しく、そのため本社をルーセントタワーに移転したところ、採用が上手くいくようになったが、景気が良くなるとIT系人材は大企業へ就職してしまうため、開発拠点を東京、大阪、ベトナムに置き、さらに本社を名古屋ビルディングに移転することにより、IT系人材の確保を行っている。
- ・インターネットを活用したB2Cの自社サービスを事業の柱としており、他社の下請け事業は基本的に行っていない。これにより、インターネットによる全世界への営業ができ、労働時間と売上・利益が連動せず、また、全世界の個人を対象としたサービスであるため、特定の業界・取引先に大きく依存せず、景気変動などの影響を受けにくいビジネス構造となっている。
- ・既存の事業が利益を生んでいるうちに新規事業にチャレンジしている。多くの失敗の中から1～2つの儲かる事業が生まれる。
- ・(株)エイチームが本社を中部圏に置いている理由は、岐阜で創業し名古屋周辺出身の社員が多いこと、中部圏でインターネットの自社サービス、B2Cサービスを行っている企業が少ないため、金融機関やマスコミが応援してくれること、インターネット・ゲーム関連企業で働きたい中部圏の学生やUターン人材にとって最も有力な就職の選択肢になっていること、東京と比べて家賃が安く、道路が広いので、社員にとっての生活環境が良いことなどが挙げられる。
- ・一方、デメリットとしては、中部圏に同業他社がほとんどいないため即戦力人材の確保が困難であることから常に人材不足となること、取引先の多くが東京にあることから移動コストやコミュニケーションコストが増大、東京本社の会社と比べると名古屋は割高、IT技術者の知的好奇心を満たすイベントの多くが東京で開催、名古屋では、知的好奇心を満たしたり、刺激する勉強会やイベントが少なく、技術者にとっては十分な環境ではない、中部圏にはインターネット・ゲーム関連企業が少ないため、ベンチャー志望やインターネット・ゲーム志望の学生は最初から東京での就職を目指してしまうことなどが挙げられる。

- ・これからは、自社サービスを志向するインターネット・IT系ベンチャーの支援や、IT系人材の育成に力を入れるべきである。頼まれたものを正確に早く開発することができる人材は多いが、自分で試行錯誤しながら開発していくことが得意な人材は少ない。若いうちから自社サービスを開発することに関する経験を積める環境が中部圏にあると良い。
- ・役所や公共施設がITの最先端になってもいい。IT化を推進する立場の方の職場環境が最新のIT環境となっていないのにITを推進することはできない。また、高校や大学も最先端のIT環境とすべきである。未だに出席表やテストをペーパーで行っており、ノーベル賞やIT系人材を育成する場である大学は最先端のIT環境を整えるべきである。
- ・インターネット回線の超高速化、タクシー等の料金がUberのように事前にわかること、セグウェイのようなパーソナルモビリティの公道利用など、最先端とか新しいものを実験する場所が中部エリアたくさんにあると、ITリテラシーの高い若者が集まる環境になる。
- ・リニア開通を想定した場合、移動コストの低減、移動時間の短縮が必要。東京や大阪への移動が増えると出張費が増加してしまう。また、リニアで名古屋駅まで高速移動しても、東京のように公共交通網が発達していないので、そこから先の移動に時間がかかってしまう。
- ・東京は、公共交通機関の待ち時間がほとんどないが、名古屋は東京に比べ大きい。
- ・残業時間管理が厳しいため、会社の最新設備で勉強しようとしてもサービス残業と誤解されてしまうことから強制的に社員を帰らせなくてはいけない。日本の同じルールの中で企業間競争を行うのであれば良いが、世界の企業と競争しなくてはいけないので、ジレンマを感じている。
- ・世界との競争力を維持する観点から、ホワイトカラーが柔軟に働ける環境整備が必要である。

#### 【質疑応答】

- ・社員の男女比は如何。  
⇒全社員でいえば半々である。プログラマーは男性が多く、企画やマーケティングは女性が多く活躍している。
- ・IT系人材を確保する上で、大学等におけるIT環境の整備以外に必要なことは他に  
あるか。  
⇒短期的には難しい問題である。同業他社が中部圏に増えることが必要である。
- ・キャッシュレス化を推奨する意味は何か。  
⇒世界の潮流はキャッシュレス化、電子マネー、事前決済である。日本は現金でないと  
支払いができないタクシーが多く、大学生は小銭で自動販売機を利用している。特に  
大学生は日常生活でキャッシュレス化や電子マネーに慣れることが重要である。
- ・技術者が知的刺激を受けるイベントが中部圏は圧倒的に少ない。中部圏でどのような  
イベントが開催されると良いと考えるか。

⇒名古屋駅や金山駅周辺に IT 企業の集積があると良い。また、笹島に愛知大学が立地したが、名古屋大学も立地すべきであった。産業も大学も名古屋駅周辺に拠点があると良い。

・新しいことを生み出す力を持った人材が必要とのことであったが、どのような教育を受け、どのような価値観を持てばそのような人材となり得るのか。

⇒大学生になるとほぼ価値観が決まっているので、中学生・高校生から自社サービスやインターネットサービスを意識するような教育ができるといい。

・名古屋のような雇用機会のある地域でも若い女性が東京へ行くと戻ってこない。名古屋が若い女性にとって魅力ある就労場所となるためには何が必要か。

⇒(株)エイチームでいえばそのように感じていない。両親の実家意識が高いため、名古屋出身の優秀な女性に入社してもらえている。また、名古屋には敬老パスがあるので、20代の交通費が無料や定額制が導入してもいいのではないか。そうすると企業としても若手社員を名古屋へ配属するのではないか。

・リニア開通による IT 業界の東京一極集中の是正策は何かあるか。

⇒企業が若手社員を中部圏に配属したいと思うような施策が必要。学生が中部圏に通学する、若手社員を中部圏に配属するメリットがある環境整備が重要。

・東京一極集中を逆流させるためには何が必要か。

⇒東京に比べて家賃が低いので、本来、若者にとって住みやすい地域だと思うが、圧倒的に公共交通機関の利便性は劣っている。名古屋駅から近いのに駅がなくて人気がない地域があるのはもったいない。若者が住みたくなるような何かが必要だと感じている。

・東京以外是对流ではなくワンウェイの蒸発型であるため、東京を冷やして地方を暖めるエネルギーが必要。公共交通機関の利便性の向上以外に何か方策はあるか。

⇒Microsoft、Amazon、Google、Facebook など若者が憧れる企業は日本だと東京に拠点がある。こういった企業が中部圏に大型拠点を構えてくれると良いのではないかと思う。

## ② ブラザー工業株式会社 シニアチームマネージャー 青木 勝彦 様

### 【プレゼンテーション】

- ・会社の従業員は連結で約3万6千人、国内の工業単独の正社員は約4千人である。
- ・従業員の男女比は女性が約2割、うち女性管理職が0.8%である。
- ・1日の所定労働時間は7時間50分、年間の所定労働時間が1,888時間である。
- ・フレックスタイム制度を全社で導入している。
- ・時間外協定は、特別条項の上限が月間80時間、年間550時間までとし、特別延長は年6回の連続3回までとしている。
- ・毎週水曜日は定時退庁の日を実施、年次休暇についても最低5日間の取得を推進している。昨年は管理職を含めて、約8割の取得が出来ている。
- ・短時間勤務制度は、法令以上に小学生3年生の年度末まで利用可能とし、フレックスタイムを使用しながら、短時間A（マイナス2時間）と短時間B（マイナス1時間）の2種類を用意している。
- ・女性管理職の比率が非常に低いことや、長時間かつ夜型労働の職場ムードを見直そうということで、2014年に女性活躍推進プロジェクトを社内で立ち上げた。
- ・介護休暇は、なるべく取得しない方向で、可能な限り仕事の両立を目指している。
- ・介護での休職および育児での女性がキャリアを停滞させないために、在宅勤務制度を導入している。
- ・在宅勤務制度は、自宅のみの勤務とし、育児、介護、妊婦さんを対象としている。なお、在宅勤務の日数は、週2日まで認めている。
- ・コアタイムは、10時半から1時間前倒しし、9時半から14時までとしている。その結果、深夜残業が減り、長時間労働者が大きく減少した。
- ・夜20時以降の残業は全部署届出制とし、残業の必要性を紙の残業申請書に記載し、上司に提出している。上司とフェイストゥフェイスで話し、指示を仰いでいる。
- ・深夜22時以降は、原則就業禁止としている。
- ・課題として、仕事の効率化した人と効率化してない人とで、報酬のアンバランスが生じている。
- ・具体的な効率化の推進のために、業務廃止や工数低減および典型的な事務作業のロボット化を検討している。
- ・評価報酬制度として、効率化すれば残業代は減るが、賞与や給与が増額されるといった仕組みを検討している。
- ・在宅勤務制度について、2年が経過し社内でも浸透してきているため、週3日や4日に拡大し、育児や介護と両立しやすい制度に変えたいと考えている。
- ・女性の遠方通勤者や中途採用者のために、テレビ会議システムやメールを使用しながら仕事出来る環境づくりとして、サテライトオフィスを検討している。

### 【質疑応答】

- ・男性職員が育児休暇等を取得にあたり、職場の雰囲気をお聞きしたい。  
⇒毎年10名弱の男性職員が育児休暇を取得しているが、職場環境はイクメンに対してかなり理解がある。

- ・今まで職場でやっていた仕事を在宅に切り替えるにあたり、どんな工夫をされていますか。
- ⇒1週間の中で、在宅ではデータ入力作成やパワーポイントの資料作成などを実施し、社内では顔合わせや打合せを実施するような工夫をしている。
- ・「効率化を意識される人事評価の検討」について、具体的にどのような議論になっているのか。
- ⇒目標管理制度を使用して、半期ごとに目標を設定、その成果について実績評価し、裁量労働手当を最終的に賞与で補うようなイメージを考えている。
- ・管理職は、在宅勤務やサテライトオフィス、テレワークなどを選択できるのか。
- ⇒在宅勤務は、制度上は管理職も認めているし、想定もしている。
- ・国土交通省の議論の中で逆参勤交代のような議論が出てきている。スーパーメガリージョンエリアは交通が便利となるため、平日は飯田から名古屋（ブラザー工業）まで通勤し、土日は地域での社会貢献活動が可能となるが、如何に考えているか。
- ⇒今のところ社内では、そこまで想定はしていない。
- ・東京一極集中を逆流させるためには何が必要か。
- ⇒名古屋は東京に比べて住宅コストが安いと、一番の売りに考えている。
- ・東京以外是对流ではなくワンウェイの蒸発型であるため、東京を冷やして地方を暖めるエネルギーが必要。公共交通機関の利便性の向上以外に何か方策はあるか。
- ⇒当社は毎年数名の外国人の方が来ているが、「名古屋はすごい暮らしやすい」と評価を頂いている。無理に東京から引き戻さなくても、そういう外国の方を採用しては、どうかと思う。

以上