

# IB

アイ  
ビー

## Business Information Bank

2024.01.29 Mon

No. 2904



(一財)DEVNET INTERNATIONAL

代表理事

明川 文保氏

明川  
日本の行政通

中村  
世界のマーケット目線



(株)Cosmo Link

代表取締役

中村・ニック・昇氏

特別

×

対談

対談で語る

### 「古民家活用で呼び込むインバウンド需要」

新春トップインタビュー

50年の節目を目前にした2024年  
就労者の財産となる人材教育を徹底

エントリーサービスプロモーション(株) 代表取締役社長 新井 洋子氏



■ 未来トレンド分析シリーズ ■ 高収益企業 ■ 企業公告

■ 情報S.I.C (SECRET INFORMATION IN COMPANY) ■ アラーム・ワンポイント情報

■ モルグ・カンパニー(破綻情報) ■ 破産手続き開始リスト ■ TOPICS

# 50年の節目を目前にした2024年 就労者の財産となる人材教育を徹底

エントリーサービスプロモーション(株) 代表取締役社長 新井 洋子 氏

人材派遣を手がけるエントリーサービスプロモーション(株)。九州で初めてのパーティコンパニオンの派遣会社としてスタートした同社だが、2019年には在日外国人や特定技能外国人の紹介を手がける国際事業部も創設され、福岡をはじめとした九州において年齢・性別・国籍を問わず働く意思をもった人材の活躍に貢献している。また、同社の代表取締役社長・新井洋子氏は「第9回プラチナエイジ授賞式」((一社)プラチナエイジ振興協会)において、女性活躍の部門で受賞。今回は新井氏に23年の振り返りと今年の展望についてうかがった。

(聞き手:株データ・マックス 代表取締役社長 緒方 克美)

## COMPANY INFORMATION

代表:新井 洋子

所在地:福岡市中央区天神3-6-26

設立:1975年6月

資本金:1億円

売上高:(23/3)約27億円

## 人材需要が急拡大

### 各所で叫ばれる「人材不足」

——2023年はどのような年になりましたか。

新井 洋子氏(以下、新井)  
新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行されたこ

とにともない、23年の中旬から各所で人材不足がさらに叫ばれるようになり、「募集をかけていても人が集まらない」という状況が多く見られました。

当社では創業以来、イベントやパーティのコンパニオン、一般企業の事務受付やコールセンター、福岡PayPayドーム内のスーパーボックスやE・ZO福岡のサービス業務など、さまざまなシチュエーションに対応できる人材の派

遣を行ってきました。20年以降、コロナ禍で冷え込んでいたこれらの需要が急激に回復しており、当社に人材派遣の相談が多く寄せられました。従前より人材を派遣していた企業だけでなく、ホテル業界からも相談を受けました。ここでは客室清掃員をはじめとして、ウェイター・ウェイトレス、宴会の準備から後片付けを手がけるスタッフがまったく足りないというお話をうかがいました。これまで当社で

派遣経験のあったコンパニオンとは異なり、ホテル運営を直接支える仕事となっており、この動きは当社にとって新しい経験となりました。

また、医療分野でも介護士や看護助手の人材が不足しており、特定技能として外国人人材の紹介に力を入れています。この領域をフォローするために当社では19年に国際事業部を創設しました。ベトナム、ミャンマー人の正社員を採用し、それぞれが責任者として母国の言葉で人材教育を行っています。1つひとつの国ごとに文化や慣習が異なるため、日本で働く際の障壁も異なります。業務内容の伝達はもちろんのこと、注意事項などを責任者が先んじてカバーすることで採用した人材が安心して働くことができるだけでなく、就労先とのトラブルもなくスムーズな雇用を実現できます。現在は、現地の送り出し機関と連携し、オンラインで面接を行っています。工場や建築現場のほか、介護士や看護助手、給食関係スタッフとして活躍していただいています。

——外国人人材についてはどのような印象をもたれていますか。

**新井** さまざまな国から来られていますが、今はミャンマーから多くの方が来られています。仏教国であることもあり、その人柄は日本人との親和性が高いと感じます。



**新井 洋子(あらいひろこ)**

1951年1月、宮崎県延岡市出身。福岡大学人文学部卒。75年6月にエントリーサービスプロモーション(株)を設立。現在は同社のほか、(株)ビックベン、(株)サンエーサービス、エントリースタッフ(株)、日本国際人材開発(協)を束ねるエントリーグループの代表。福岡間税会会長、福岡商工会議所常議員、福岡経済同友会幹事、福岡キワニスクラブ副会長なども務め、2023年7月には「第9回プラチナエイジ賞」を受賞した。



同社・国際事業部

アウンサンスーチー政権時代には日本企業が多く進出していました。このときの日系企業での勤務経験から日本に興味をもち、日本語の勉強を始める若者がかなり増加したそうです。現在は軍事政権となり、撤退を決断する企業が多数となりました。政府側と

しては外貨を稼ぐ方針にあり、若者の海外進出は推奨されていることから、高学歴の若者が日本で働くことに興味をもっています。このような背景から日本での就労を希望するミャンマー人が増加しています。

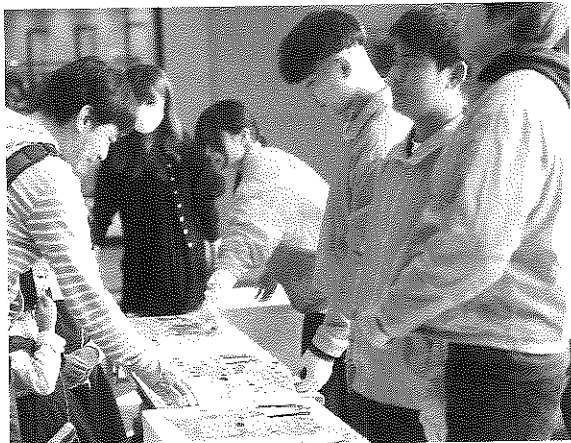
これはミャンマーの方に限

## 新春トップインタビュー

りませんが、「国のために頑張る」という強い意識をもってに胸を打たれます。本当に真面目な性格で、仕事に真摯に取り組んでいただいています。彼らとはオンラインで面談をさせていただいていますが、「私を採用してくれただけで頑張ります」と強い意志をもって話してくださいます。そのため採用側である我々もその熱意をぜひ買いたいと思っていますし、彼らに十分な教育を行ったうえで派遣先へと送り出したいと考えています。

仕事に対し、熱量をもって向き合いたいという彼らの姿は、創業当時に見てきた女性の姿に近いところがあるかもしれません。

当社を創業した1975年当時、「結婚して家庭を築いて子どもを立派に育てること」が女性の幸せだと言われていました。私自身もそれは大事だと思っ一方で、社会とつながってほしいという思いが心の奥底にありました。ただ、当時は女性の採用のほとんどが



事務員であり、職業選択の自由度はほとんどありませんでした。

このような状況のなかで、私は学生時代のイベントのアルバイトの経験をきっかけにパーティコンパニオンやイベントの事務局などを手がける会社として当社を設立し、メーカーのポップアップイベントやKBCラジオカー「ひまわり号」の業務委託など、華々しい仕事も数多くいただきました。すると、このような仕事に挑戦してみたいという女性が想像以上に集まり、彼女たちの輝く機会を生み出すことができたことに喜びを覚えました。

最近では、福岡の大手企業で管理職を務める女性の方から、「学生時代に貴社でコンパニオンの仕事をしていました」と言っていただくことも増えました。当社は人材教育が厳しいとよく言われていましたが、それがあったからこそ今の仕事で役立っていると話していただきます。

外国人人材の方についても、せっかく日本で働くのであればただ漫然と働くのではなく、礼儀作法を含め、あらゆる面での教育を行い、日本での勤務経験が母国に帰ったときに役に立ったと思っ

ていただけるようにしたいと考えています。これについては国籍を問わず、自身の成長のために働きたいと思うすべての人のために人材教育や仕事紹介を行うことが私の使命だと感じます。

——若手社員の定着は大手・中小を問わず、すべての企業の課題として見受けられます。

新井 企業に出向き、人材教育についてのセミナーも行っておりますが、各企業の経営者から「社員に長く在籍してもらうにはどのようにすればいいか」という相談を受けます。最近では「職場に来るのが楽しい」と思えなければ雇用が定着しないという潮流にあるのではないのでしょうか。

最近の若手社員の特徴として、就労へのモチベーションが「生活の維持」というよりも、「やりがい」「自己実現」にあるという方が多くなった印象です。自分が好きだと思える場所で働きたいという思いが根源にあるため、少しでも方向が変わってしまうと、「なぜ私はこの会社にいる、このような仕事をしないといけないのか」という違和感につながってしまいます。生活の維持のために働く場合は、それらの違和感も飲み込んだうえで着実に昇給を重ねて生活水準を上げることが一般的です。就労に対する価値観が多様化しているため、すべての若手社員が一概にそうであるとはいえませんが、現在はこ

のような傾向が見られるようになりました。

当社では、職場内コミュニケーションを最重要事項としています。具体的には、1年間を慰労する懇親会の開催や優秀者の表彰など、翌年へのモチベーションにつなげられることを実施しています。お互いに高め合える関係性づくりができる職場は自ずと結果が現れますので、管理側である私たちはアルバイトの方でも楽しく働ける職場づくりに努めています。

## デジタルの発展と「おもてなし」

—AIやIoTの発達は人材派遣業界にも大きな影響を与えているのではないのでしょうか。

**新井** 最近では受付に人を置かないオフィスも増加しています。これは以前から見られるようになった風景ですが、コロナ禍に入るとこの傾向はより一層強まったと感じます。そのため、社内の従業員に対して「AIにできない仕事は何か」と常に問いかけるようにしています。受け答えや電話のオペレーションについてはすでにAIが能力を発揮しています。この分野において人にしかできないことといえば、「声色や表情などから感情を読み取る」ということではないのでしょうか。これについては現在、人間が自らトレーニングを行うことでしか習得できな

い領域だと思っています。

最近の傾向として非常に興味深いのは、コロナ禍以前よりもたくさんのコンパニオンを必要とされることが増えたこと

です。AIの発達とは裏腹に、「人による接客」というおもてなしがこれまで以上に求められています。

近年は完全に仕組み化された人材派遣サービスも登場しておりますが、当社では各企業のニーズに合わせた人材を派遣することができるということに強みをもっていますので、必ず1人ひとりと面談を行い、教育を施すということを徹底しています。接客やサービスという領域において当社は高く評価いただいております。このノウハウはこれからも共有していきたいです。

—今年についてはどのように考えられていますか。

**新井** 私自身、去年は対外的な活動が非常に多い1年となりました。ありがたいことに各方面で表彰もいただきました。今年はお返しのためにも地域や社会のお役に立つような人材の育成に一層力を入れてまいります。

当社は25年6月に設立50周年を迎えます。それを目前に控えた今年にはグループの改



革や時代のニーズに合わせた新規事業の立ち上げなどを考えています。当社は各部門がそれぞれに人材を抱え、日々お客さまの需要に対応しています。しかし、各部門が横断的に協力することができればこれまで以上に大きなことにも挑戦できるのではないのでしょうか。各部門が培ったスキルやノウハウを生かした新たな展開を見せたいです。また、同業者との間でタイアップやアライアンスを締結することも今後の人材派遣業界では必要になってくるとも考えられます。

コロナ禍は暗中模索の期間となり、人材派遣以外の分野についても目を向けたこともありました。手探りの日々のなかで気づいたのは「やはり私は人材派遣に携わりたい」という思いでした。人が好きだから、人を育て、人を活かしたい。会社を興すときに抱いたこの気持ちに立ち返り、日々邁進してまいります。

(文・構成:杉町 彩紗)