

2025 年 9 月 16 日

各 位



トラストホールディングス株式会社
経営企画部

経営情報誌『飛翔』へのインタビュー記事掲載について

2025 年 9 月 12 日（金）に発刊された経営情報誌『飛翔』（発行所：株式会社 NCB リサーチ&コンサルティング）において、代表取締役社長である山川のインタビュー記事が掲載されましたので、お知らせいたします。

（注記）

※添付誌面は、株式会社 NCB リサーチ&コンサルティングの経営情報誌『飛翔』2025 年 9 月号より転載しております。

※無断転載、無断複製はご遠慮ください。

以 上

【お問合せ先】

トラストホールディングス株式会社
経営企画部 IR 担当
Mail ir@trust-hd.co.jp
TEL 092-437-8944
FAX 092-437-8966

山川修氏

トラストホールディングス株式会社代表取締役

トップ
対談

聞き手／井野誠司
(株)NCBリサーチ&コンサルティング代表取締役社長

人の笑顔と 街の未来を創る

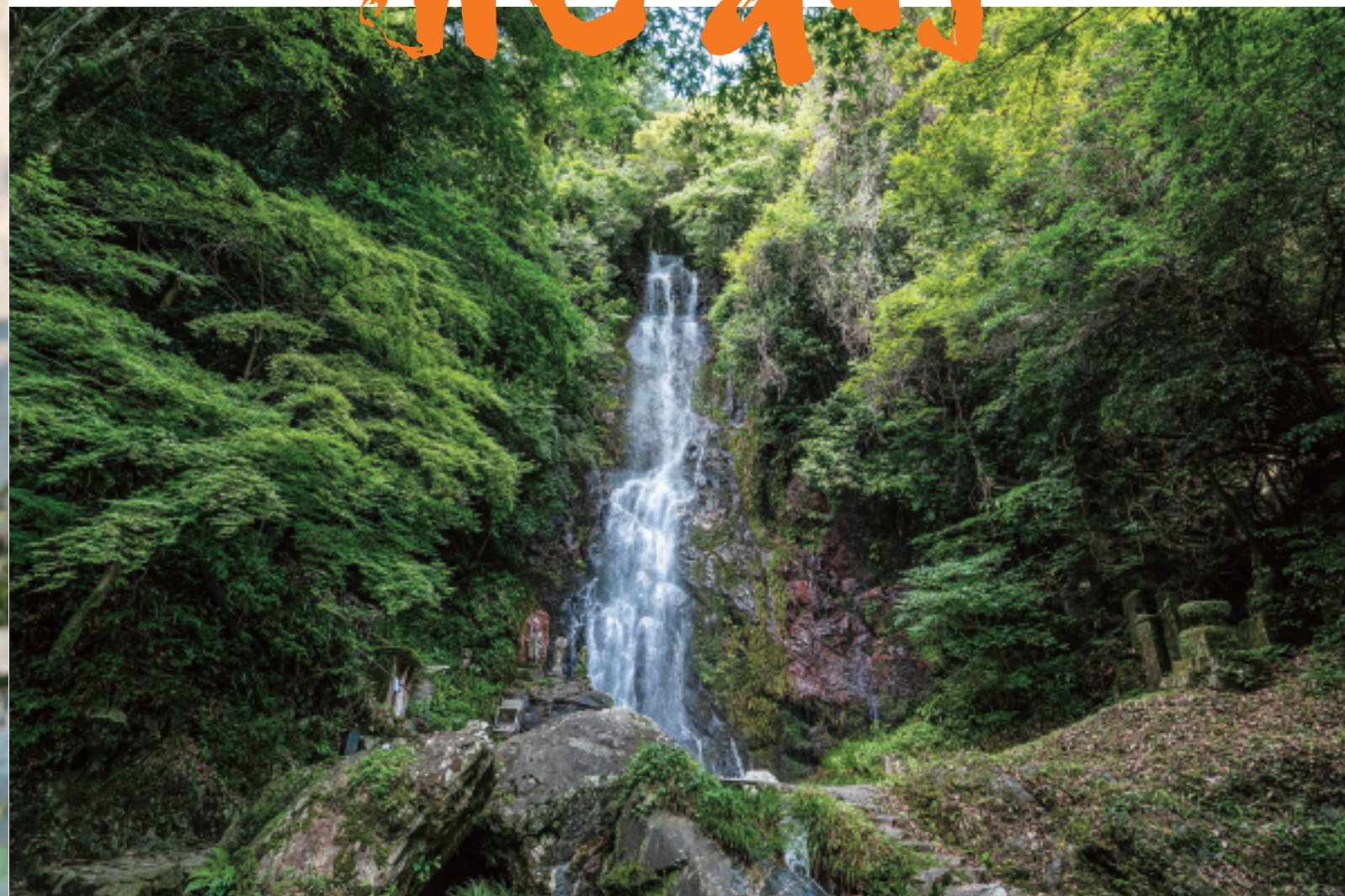
バブル経済崩壊後の1993年、マンション販売会社から独立した6人で始めた有人駐車場。
資金も信用も、何もないところからスタートし
2006年に福証Q-Board市場、2012年に東証マザーズ市場に
そして今年、東証スタンダード市場に区分変更したトラストホールディングス。
より良い地域社会をつくるため、人や街に何ができるのかを問い続け、事業を多角化。
人の住まいと暮らしという分野で地域社会に貢献しつつ、新しい挑戦を続けている。
いかにして仕事や信用を獲得し、雇用を拡大していったのか。
山川社長にこれまでの道のりをうかがう。

飛翔

2025

9

2025.9.15 vol.384



トップ対談

人の笑顔と 街の未来を創る

トラストホールディングス 株式会社
代表取締役 山川 修氏

グローバル経済の「いま」を読む

自由貿易体制は維持できるのか
東京大学名誉教授 伊藤元重

中小企業の法律講座

動産や債権を担保とする契約の
ルールが明文化されました

近江法律事務所／弁護士 植松 功

西日本 FH インフォメーション

激変する時代を勝ち抜くための
「BPR」

株式会社シティアスコム営業本部
コンサルティング推進部サブリーダー 大野良太郎



西日本フィナンシャルホールディングス

株式
会社

NCB R&O 株式会社 NCBリサーチ&コンサルティング

自分たちの望む会社を設立

井野 ●御社は、2013年に設立された持株会社で、現在は駐車場や不動産事業などを行う10社のグループ企業を統括されています。そのスタートは1993年の有限会社ビー・エム・トラスト（現・トラストパーク株式会社）による駐車場事業です。創業のきっかけは何ですか。

山川 ●前職のマンション販売会社にいた6名で独立しました。バブル崩壊の影響を受け、社内でもリストラが行われるなか、最終的に残ったメンバーです。その6人で誰のための会社だろうという議論をして、どうせなら自分たちの望む会社をつくろうと創業しました。

当初はマンションの販売が主力でしたが、独立して有限会社になったことで信用度が下がり、単独で仕事を請けることが難しくなりました。そこで、知り合いの会社から販売を再受託するかたちで何とか事業を継続していました。

当時はバブル崩壊後で金融機関に総量規制がかかっていましたし、ほとんどのデベロッパーが瀕死に近い状態であり、金融機関主導で、土地を売ったり着工を延期したりしていました。ですから、いい場所に空き地がたくさんあったのです。お金がなく日銭が稼げる仕事はないかと考えていた当社は、この空き地を借りて駐車場経営を始めました。ただ、いつ売れるかわからない土地ですから長期契約はできず、1カ月から3カ月の短期で借ります。

あのころはコインパーキングの走りでしたが、当

社にはお金がないので機械を買えませんが、リースも認めません。ですから管理ボックスを置いて有人駐車場にしたのです。とにかく食べていくために必死でした。私は24歳ぐらいでしたね。

デベロッパーとしても、空き地のまま放置しておく草が生えたり不法投棄されたりしますが、有人だと管理の手間が省けます。時代に合っていたのでしよう、いろんなマンションメーカーからお仕事をいただきました。東京や大阪に出たのも、全部短期の仕事です。一時は東京で最短1カ月から借りやすという看板を掲げていました。

今でこそいろんな駐車場事業者が3カ月や半年、砂利の状態でも駐車場を運営されていますけれど、そのころ短期で運営している会社は、ほぼなかったと思います。

当時は、短期といっても、短期間で閉鎖になることはまれでした。売却の話が延びているとか、着工が半年から1年延びそうだとか、融資がおりないのて寝かせられないとか、地価が下がって今売ると損失が出るとか、そんな話がたくさんあった時代でした。

しかし、必ずなくなる現場ですから、長期に運用できるコイン駐車場やビルイン駐車場と両立しながら売上を増やしていました。

井野 ●長期の物件はどうやって探していたのですか。

山川 ●今もそうですけど、エリア内の空き家や古い家、更地がないか探したり、自治体によっては事前解体情報がとれるので、現地を確認しに行ったりします。そういう泥臭い営業をしています。

になりました。その時、商売をしていた父に小さいころから聞かされていた「いい時と悪い時、反動がすごいから常に普通にしておくように」という言葉が身にしましたね。

井野 ●その後、株式会社に改組して、1995年には福岡市に移転されました。

山川 ●はい。当時は事務所がどのビルに入っているのかが、その会社の信用に影響していました。それまでは木造2階建てで、お客様と会うのもホテルのカフェなどにして、会社を見られないようにしていたのです。

マンションの方も順調でしたし、駐車場もデベロッパーからの依頼が増えていき、現場移動に便利な中央区に移転しました。小さく古いビルでしたけれど、全員やつと都に帰ってこられたという雰囲気でした。

株式上場、そしてさらなる成長のための多角化

井野 ●2006年に福岡証券取引所Q-Boardに株式を上場されています。いつごろから上場を意識されたのですか。

山川 ●当時の社長が2002年ごろに企業家大学へ入り、大企業の経営者や大学の経済学の教授にもアドバイスをいただきながら勉強していました。そのころから会社として上場を意識しはじめました。

上場を目指した目的は、信用をつけることで新規取引先の拡大と優秀な人材を確保し、安定した会社を継続させることです。東京、大阪で一番苦労した



右が山川社長、左が弊社代表・井野（トラストホールディングス本社にて）

このように、少人数でしたが、駐車場とマンション販売の2つの事業部に分けて、なんとか創業期を凌ぎました。この駐車場事業部が有限会社ビー・エム・トラストです。

井野 ●創業時は相当ご苦労されたんですね。

山川 ●毎月お金がなくて、明日の支払いのために先代が無理をしてお金を作ってきたり、給料が遅れたりすることもありました。非常に厳しい時期でしたが、でも、楽しかったんですよ。自分たちのためにやっている、自分たちの会社なんだという思いがあったからです。

同時に、世の中のシビアな現実も知りました。前職のマンション販売会社が地元では大きい会社だったので、いろいろなお店でよくしていただいていたのですが、辞めた後は手のひらを返したような対応

のが会社の信用の問題だったのです。

私が東京で取り組んだのは、大手デベロッパーとの付き合いを始めることです。その理由は2つあります。大手企業の物件を運営していると、信用が得られるということ。そして、デベロッパーは継続して新規のビルや複合施設をつくるので、しっかりと仕事をすれば現場数を増やしていくことができることです。さらに、他社からの見積り依頼もいただけます。

実際に現場数が増えてくると、先方から新たな着工場所の収益見込みを相談されるようになりましたし、全国展開されているので、今度は大阪、次は九州でビルを買うなどの予定がわかり、各支店や営業所に話をつないでいきました。

井野 ●Q-Board上場から6年後の2012年には東証マザーズ市場（現・グロース市場）に上場されました。この成長の速度はすごいですね。

山川 ●大変だったという記憶があります。私は東京が長かったのですが、福岡でトラストパークという「ああ、駐車場の会社ね」と言われます。けれど、東京や大阪では「何の会社？」と言われるのです。知らない土地で現場数を増やしていくにはパワーと信用が必要で、それがないと、全国でビジネスを展開していくのは厳しいと痛感しました。そこで、東京証券取引所に上場すれば、東京や大阪など大都市圏でビジネスをしやすくなると思いチャレンジしたのです。

井野 ●翌13年にはトラストパークの持株会社としてトラストホールディングスを設立されています。



本社外観



キャンピングカー事業



マンション事業



クルマ泊事業



駐車場事業

事業の幅を広げていかれたのも、このころからです。

山川 ● はい。将来を見据えての多角化と雇用の拡大を考えながら、いろいろなことにチャレンジをしました。

最初は鹿児島県薩摩川内市でのマンションのデベロッパー事業です。元々駐車場が安定したら不動産をやりたいという考えが社内になりましたからね。とはいっても、バブル崩壊で不動産の怖さを経験したメンバーなので、急拡大は考えておりません。年に3、4棟、売上規模は40億前後で、無理がない範囲というスタンスをとっています。

井野 ● そして次は駐車場の小口化販売でしょうか。

山川 ● 実は創業して4年目ぐらいの時、売れ残りのワンルームや投資型のマンションを仕入れて再販していました。利回りもよく、買いたいという方もいらつしやるんですけど、投資に対する借入審査基準が厳しくなり、なかなか買っていただけなくなりました。

そこで、販売価格が当時800万程度の中古ワンルームマンションを、1口50万で16口に小口化する販売方法やタワー式駐車場の小口化等の検討をしておりました。しかし、事業化するには不動産特定共同事業法の許可が必要で、事業者になるためには資本金1億円が必要であり、当時は断念するほかありませんでした。いつかはもう1度検討したいと言っていたのです。

マンションの場合、設備が壊れたり、家賃の滞納があつたりと、管理が大変です。しかし駐車場は更

ネットでの事前予約、事前決済で、予約完了後に表示されたQRコードを現地の機械に読み取らせると、自動通電して電氣が使えるようになります。

これは熊本地震をきっかけに始めました。被災地に営業所があり、オーナーさんもいらつしやつたので、水や救援物資を届けるなかで、救援基地である道の駅で寝泊まりされている方々を見たのです。その時に、ここで電氣を使えたら便利だと考え、熊本の道の駅や自治体など16ぐらいの機関が集まって、総務省のIoT事業に申請し、許可を得てスタートしました。最初は月に20泊弱だったのですが、今はコンスタントに1200〜1300泊の予約があります。現場も70カ所ほどに増えました。

コロナ禍が終わってアウトドアやキャンプブームが下火になったと言われますけれど、クルマ泊のお客様の層はまったく別です。今はチェックイン、チェックアウトの時間を気にせずに自分たちのペースで旅をしたり、ペット同伴で旅行をしたりと、新しい旅のかたちを求める方が増えています。それにクルマ泊は1日3500円ぐらいですから、食事や観光などにお金が使えます。

先日は、北九州の常連のご夫婦が、犬と一緒に野球観戦に來られました。毎月1、2泊され、翌月の予約を入れて帰られます。本社の駐車場の隣にも2車室ありますが、予約率は90%を超え、月に10万円以上売り上げます。隣の時間貸しの駐車場は月に4万円ぐらいの売上ですからね。

それに何より、トラストパークの社是は「人と街をつなぐ駐車場。」です。地方都市に送客でき、そ

地なので、何の縛りもありません。将来的な大規模修繕などの費用もかからないし、駐車場の機械は当社が持ち込みます。時間貸しなので日々売上があがります。非常にシンプルでわかりやすいので、駐車場の小口化販売をやってみようというスタートしました。

井野 ● マンションの小口化販売が発想の原点だったんですね。そして、2015年にはキャンピングカー事業を始められました。

山川 ● これは、キャンピングカー販売会社から経営が厳しいとご相談をいただいたのがきっかけです。クルマというカテゴリーと、当社はご縁を大事にする社風ですので、やってみようかと考えました。

この事業に関しては相当苦労しましたね。ここ2年ぐらいでようやく単独で黒字化しました。完全に受注生産に切り替えて年間につくる台数を決め、あとは中古のカスタマイズやりノベーション、修理などを請けるようにしました。おかげさまで今はコンスタントに受注がとれ、今期納車分の新車の受注も順調です。

キャンピングカーに限りませんが、今は新車納品までに時間がかかっている中で、中古市場が活況なのです。全国的に見てもカスタマイズやりノベーション専門の会社は少ないし、技術力が高いので、同業他社からの仕事の依頼も増えています。非常にタイミングがよかったと感じています。

井野 ● クルマ泊も事業化されていますね。これはどういうものですか。

山川 ● 道の駅や自治体のデッドスペース、温浴施設などの駐車場を活用して車で宿泊します。インター

ここでお客様が消費をすることが地域貢献になります。人が行くことで賑わいも創出できます。

この事業は全国展開を考えていますが、当社が全国に出て行く考えはありません。その地域の方々と業務提携し、当社はビジネスモデルの提供と機器販売を行っています。

現場に行けないと、しつかりした管理ができず、ビジネスモデルもうまくいきません。地元の方々に任せ、そこで雇用やビジネスが生まれれば、それも1つの地域貢献だという考え方です。現在、四国、中部、関東にパートナー企業がいらつしやいます。ニッチなビジネスですけど、増やしていきたいですね。

仲間と共に未来を創る

井野 ● 今年は東証スタンダード市場に区分変更されました。信用力や資金調達力をはじめ、いろんな効果が期待できますね。

山川 ● そうですね。みんなが安心して長期的に働ける場をつくるために、ステップアップしていかないと、きれいごとだけでは残っていきません。それに上場は、私たちにとって自信となりましたし、上場企業で働く自分たちのあるべき姿も再度認識すると思います。

私は「従業員」という表現が好きではなくて、1年ほど前に企業理念を変更した時に「全従業員」という言葉を「仲間とともに」に変えました。常に「仲間」という一体感を持っていたと思います。というのは、世の中の二極化が進むのではないかと



山川修(やまかわ・おさむ)
代表取締役

1968年生まれ。福岡県出身。マンション販売会社勤務後、2001年ピー・エム・トラスト入社。06年常務取締役、14年専務取締役、17年代表取締役を務める。21年トラストホールディングス代表取締役副社長に就任、22年より現職。

概要

名 称	トラストホールディングス株式会社
本 社	福岡市博多区博多駅南五丁目15番18号 https://www.trust-hd.co.jp/
設 立	2013年7月1日(トラストパーク株式会社は1993年8月6日設立)
事業内容	駐車場の管理・運営、不動産の販売・賃貸・仲介、不動産特定共同事業法に基づく事業などの各事業を中心とした企業グループの企画・管理・運営(純粋持株会社)

沿革

1993年	福岡県筑紫郡那珂川町(現・那珂川市)に有限会社ピー・エム・トラスト(現・トラストパーク㈱)を設立
2003年	(株)ピー・エム・トラストをトラストパーク㈱へ商号変更
2004年	トラストネットワーク㈱(現・トラスト不動産開発㈱)を設立
2006年	福証 Q-Board 市場に株式を上場
2011年	タウンパトロール㈱(現・トラストパトロール㈱)を設立
2012年	東京証券取引所マザーズ市場に株式を上場
2013年	トラストパークの親会社として、持株会社であるトラストホールディングス㈱を設立。株式を東京証券取引所マザーズ市場に上場。トラストメディカルサポート㈱を設立
2014年	トラストアセットパートナーズ㈱を設立。
2015年	(株)RVトラストを子会社化
2017年	トラストネットワーク㈱を設立。(株)和楽を設立
2022年	東京証券取引所の市場区分の見直しにより、マザーズ市場から同グロース市場に移行
2025年	東京証券取引所のグロース市場から同スタンダード市場に、福岡証券取引所の Q-Board 市場から同本則市場に、上場市場区分を変更

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させていきますか。

山川 ●はい。言わないですね。

新卒入社で中堅になり、課長職になったり、支店長を支えたりしている人が数多くいます。彼らと話す、しっかりといて、仕事や生き方に対する考え方に違和感がありません。

じっくり手間暇をかけながら、ある程度育つまで待つことが大切です。簡単にできることや真似できることには競争力がありません。今は若くて大丈夫かなと思っても、2、3年経つと「変わってきた」という人たちも多いです。

井野 ●事業の継続性は後継者育成とも言えます。後継人材はいらっしゃいますか。

山川 ●たくさんいます。本人たちにも「会社を背負うという目線で物事を考えてほしい」と話します。そうすると、「もうそのつもりでやっています」と返ってきます。頼もしいです。

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させてい

きますか。

山川 ●みんなに言っていることは、強い会社にしていくということなんです。強い会社とは、安心して長期的にしっかりと働ける会社。それがひいては地域貢献にもつながると思っています。

今、那珂川市で温泉施設をやっていますが、あそこがなくなったら、温浴を楽しみにしている方々が困られるでしょう。病院や老健施設の運営のお手伝いもやらせてもらっており、入院患者様やご家族の生活の一助となっています。そういうものを守るためにも強い会社である必要があります。

昔いた会社でリストラがあった時は、応接室に一人ひとり呼ばれて、残ってくれ、辞めてくれと言われ、昨日まで仲がよかった先輩との関係性がぎくしゃくし、そういう会社には毎朝行くのは辛かったのです。そういう思いはみんなにはしてほしくないのです。全員が安心して長期的に働けるためにも強い会社でなければならぬと思っています。

井野 ●本日はいいお話をたくさん聞かせていただきました。ありがとうございます。

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させていきますか。

山川 ●はい。言わないですね。

新卒入社で中堅になり、課長職になったり、支店長を支えたりしている人が数多くいます。彼らと話す、しっかりといて、仕事や生き方に対する考え方に違和感がありません。

じっくり手間暇をかけながら、ある程度育つまで待つことが大切です。簡単にできることや真似できることには競争力がありません。今は若くて大丈夫かなと思っても、2、3年経つと「変わってきた」という人たちも多いです。

井野 ●事業の継続性は後継者育成とも言えます。後継人材はいらっしゃいますか。

山川 ●たくさんいます。本人たちにも「会社を背負うという目線で物事を考えてほしい」と話します。そうすると、「もうそのつもりでやっています」と返ってきます。頼もしいです。

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させてい

きますか。

山川 ●みんなに言っていることは、強い会社にしていくということなんです。強い会社とは、安心して長期的にしっかりと働ける会社。それがひいては地域貢献にもつながると思っています。

今、那珂川市で温泉施設をやっていますが、あそこがなくなったら、温浴を楽しみにしている方々が困られるでしょう。病院や老健施設の運営のお手伝いもやらせてもらっており、入院患者様やご家族の生活の一助となっています。そういうものを守るためにも強い会社である必要があります。

昔いた会社でリストラがあった時は、応接室に一人ひとり呼ばれて、残ってくれ、辞めてくれと言われ、昨日まで仲がよかった先輩との関係性がぎくしゃくし、そういう会社には毎朝行くのは辛かったのです。そういう思いはみんなにはしてほしくないのです。全員が安心して長期的に働けるためにも強い会社でなければならぬと思っています。

井野 ●本日はいいお話をたくさん聞かせていただきました。ありがとうございます。

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させていきますか。

山川 ●はい。言わないですね。

新卒入社で中堅になり、課長職になったり、支店長を支えたりしている人が数多くいます。彼らと話す、しっかりといて、仕事や生き方に対する考え方に違和感がありません。

じっくり手間暇をかけながら、ある程度育つまで待つことが大切です。簡単にできることや真似できることには競争力がありません。今は若くて大丈夫かなと思っても、2、3年経つと「変わってきた」という人たちも多いです。

井野 ●事業の継続性は後継者育成とも言えます。後継人材はいらっしゃいますか。

山川 ●たくさんいます。本人たちにも「会社を背負うという目線で物事を考えてほしい」と話します。そうすると、「もうそのつもりでやっています」と返ってきます。頼もしいです。

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させてい

きますか。

山川 ●みんなに言っていることは、強い会社にしていくということなんです。強い会社とは、安心して長期的にしっかりと働ける会社。それがひいては地域貢献にもつながると思っています。

今、那珂川市で温泉施設をやっていますが、あそこがなくなったら、温浴を楽しみにしている方々が困られるでしょう。病院や老健施設の運営のお手伝いもやらせてもらっており、入院患者様やご家族の生活の一助となっています。そういうものを守るためにも強い会社である必要があります。

昔いた会社でリストラがあった時は、応接室に一人ひとり呼ばれて、残ってくれ、辞めてくれと言われ、昨日まで仲がよかった先輩との関係性がぎくしゃくし、そういう会社には毎朝行くのは辛かったのです。そういう思いはみんなにはしてほしくないのです。全員が安心して長期的に働けるためにも強い会社でなければならぬと思っています。

井野 ●本日はいいお話をたくさん聞かせていただきました。ありがとうございます。

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させていきますか。

山川 ●はい。言わないですね。

新卒入社で中堅になり、課長職になったり、支店長を支えたりしている人が数多くいます。彼らと話す、しっかりといて、仕事や生き方に対する考え方に違和感がありません。

じっくり手間暇をかけながら、ある程度育つまで待つことが大切です。簡単にできることや真似できることには競争力がありません。今は若くて大丈夫かなと思っても、2、3年経つと「変わってきた」という人たちも多いです。

井野 ●事業の継続性は後継者育成とも言えます。後継人材はいらっしゃいますか。

山川 ●たくさんいます。本人たちにも「会社を背負うという目線で物事を考えてほしい」と話します。そうすると、「もうそのつもりでやっています」と返ってきます。頼もしいです。

井野 ●最後に、今後会社をどのように成長させてい

*対談を終えて

井野誠司

株価が上昇を続けた80年代後半、投資目的の不動産、有価証券、ゴルフ会員権の購入に、お金の貸し手も借り手も躍起でした。資産の値上がりを見込んだ事業計画も珍しくありませんでした。

バブルは崩壊し、不動産価格は下落。開発案件は頓挫。売却や着工を先延ばしせざるをえない市中の土地に目をつけ、マンション業者などから借り、駐車場にして日銭を稼ぐ。ここから始めた山川社長の「バブル崩壊で不動産の怖さを経験したメンバーなので無理はしない」――この言葉は重いです。

今年、株価は史上最高値をつけました。が、バブル期のムードは感じられません。田中角栄の「あの戦争に行ったやつが」ではありませんが、バブルとバブル崩壊を経験した人が世の中の中心にいる間は大丈夫。いなくなった時は怖い。だから、歴史を勉強し歴史に学ぶことが重要なのだと思いました。



活発に意見を交わす若手社員

井野 ●社員の成長を大事にしてもらっていますね。良い人材を獲得するためにどんな工夫をなさっていますか。

山川 ●今、新卒採用の前線にいるのは入社4年目と6年目の女性です。そこに30代の男性がフォローに入ります。今の時代にあつた感覚と価値観を持った社員から、しっかりと当社の考え方を伝えてもらうためです。私は最終面接だけ行います。

インターンシップも毎月やっていますが、入社5年目ぐらいまでの年齢が近い人にも参加してもらい、先輩へのインタビューや交流会などの時間もしっかりとっています。

ここ数年、新卒入社の社員はほぼ退職していません。年に10人弱の採用ですが、入社した人をしっかりと育てようと考えています。社内の勉強会もマンツーマンで行ったり、仕事を覚えるまで同行したりと、手厚くフォローしています。また、悩みや相談事がないか人事担当から尋ねるなど、寄り添うかたちもだいぶできあがってきました。

井野 ●今の若者をご覧になっていかがですか。

山川 ●すごいなと思っています。先日、役員や管理職の社内勉強会を行ったのですが、その際に使った

井野 ●社員の成長を大事にしてもらっていますね。良い人材を獲得するためにどんな工夫をなさっていますか。

山川 ●今、新卒採用の前線にいるのは入社4年目と6年目の女性です。そこに30代の男性がフォローに入ります。今の時代にあつた感覚と価値観を持った社員から、しっかりと当社の考え方を伝えてもらうためです。私は最終面接だけ行います。

インターンシップも毎月やっていますが、入社5年目ぐらいまでの年齢が近い人にも参加してもらい、先輩へのインタビューや交流会などの時間もしっかりとっています。

ここ数年、新卒入社の社員はほぼ退職していません。年に10人弱の採用ですが、入社した人をしっかりと育てようと考えています。社内の勉強会もマンツーマンで行ったり、仕事を覚えるまで同行したりと、手厚くフォローしています。また、悩みや相談事がないか人事担当から尋ねるなど、寄り添うかたちもだいぶできあがってきました。

井野 ●今の若者をご覧になっていかがですか。

山川 ●すごいなと思っています。先日、役員や管理職の社内勉強会を行ったのですが、その際に使った



社内リラクゼーションルーム

井野 ●社員の成長を大事にしてもらっていますね。良い人材を獲得するためにどんな工夫をなさっていますか。

山川 ●今、新卒採用の前線にいるのは入社4年目と6年目の女性です。そこに30代の男性がフォローに入ります。今の時代にあつた感覚と価値観を持った社員から、しっかりと当社の考え方を伝えてもらうためです。私は最終面接だけ行います。

インターンシップも毎月やっていますが、入社5年目ぐらいまでの年齢が近い人にも参加してもらい、先輩へのインタビューや交流会などの時間もしっかりとっています。

ここ数年、新卒入社の社員はほぼ退職していません。年に10人弱の採用ですが、入社した人をしっかりと育てようと考えています。社内の勉強会もマンツーマンで行ったり、仕事を覚えるまで同行したりと、手厚くフォローしています。また、悩みや相談事がないか人事担当から尋ねるなど、寄り添うかたちもだいぶできあがってきました。

井野 ●今の若者をご覧になっていかがですか。

山川 ●すごいなと思っています。先日、役員や管理職の社内勉強会を行ったのですが、その際に使った

井野 ●社員の成長を大事にしてもらっていますね。良い人材を獲得するためにどんな工夫をなさっていますか。

山川 ●今、新卒採用の前線にいるのは入社4年目と6年目の女性です。そこに30代の男性がフォローに入ります。今の時代にあつた感覚と価値観を持った社員から、しっかりと当社の考え方を伝えてもらうためです。私は最終面接だけ行います。

インターンシップも毎月やっていますが、入社5年目ぐらいまでの年齢が近い人にも参加してもらい、先輩へのインタビューや交流会などの時間もしっかりとっています。

ここ数年、新卒入社の社員はほぼ退職していません。年に10人弱の採用ですが、入社した人をしっかりと育てようと考えています。社内の勉強会もマンツーマンで行ったり、仕事を覚えるまで同行したりと、手厚くフォローしています。また、悩みや相談事がないか人事担当から尋ねるなど、寄り添うかたちもだいぶできあがってきました。

井野 ●今の若者をご覧になっていかがですか。

山川 ●すごいなと思っています。先日、役員や管理職の社内勉強会を行ったのですが、その際に使った