



# BEST

## Recyclers Alliance

# NEWS

ベストリサイクラーズアライアンスニュース

中古・リビルトパーツのご提供で  
お客様との夢をつなぐ情報誌

2022.11

Vol.233

(株) JARA代表取締役社長 矢島健一郎氏特別インタビュー

## 社会科見学の一環で当社への打診いただき 初回から非常にご好評賜り定期化の方向へ



▲(株) JARA代表取締役社長矢島健一郎氏



▲見学に参加した羽島市立中央中学校



▲同じ宮城県仙台第二高校

ベストニュース231号で紹介した学生たちの(株) JARAへの企業訪問は新しい時代の人材開発の必要性を感じさせる動きとして注目される。これからの時代の自動車リサイクル人をどう育てるのか、全国に展開する自動車リサイクル事業者の最大の課題でもある。こういう視点に立って改めて同社の矢島健一郎代表取締役役にインタビューを試みた。

**環境問題意識の変化から現役学生の就職先として自動車リサイクル事業が注目されるようになり、今回、(株) JARAへ現役中高生の企業訪問が実現しました。こういう新しい現象について矢島社長ご自身のご感想をお話ください。**

矢島 はじめは修学旅行内での社会科見学の一環で当社への訪問を打診いただいたのがきっかけです。初回で非常にご好評いただいたことから、実習旅行など様々な形式で定期的にご依頼をいただくようになりました。会員の皆様も各地で中高生の見学を受け入れていらっしゃいますが、我々には現場がありません。そこで、解体現場・修理現場・破碎現場などの映像を交えて、業界全体の背景などについてご理解いただけるよう工夫しています。企業訪問でまず驚かされるのは学生の意識の高さです。当社や環境問題を非常によく勉強されていて、「リサイクルパーツを活用した時のCO2削減量は?」「リサイクルするのに掛かるコストの問題をどのように解決するのか?」「フェアで

フェイスフルな会社であり続けるために心がけていることは?」など多くの鋭い質問をいただきます。私自身も自分や自社を見つめなおす良い機会です。

**貴社の企業PRが皮切りとなって、今後は国内の地域自動車リサイクル事業者の人材確保の問題が表面化してくると思われませんか。誰が何をどのようにアピールすることで地域自動車リサイクル事業者の人材確保が果たされるとお考えでしょうか。**

矢島 まずは自動車リサイクル事業という仕事があることを知ってもらうことが重要と感じています。実習では自動車リサイクル業や自動車整備钣金業の写真を見せて「皆さんの近所にこのような会社はありますか?」と聞いても、「見たことがない・知らない」という方がほとんどです。でも実際はその学校の近くには我々のお取引先様がいらっしゃいます。気づいていないだけなのです。我々の実習をきっかけに、学生各位のお出かけ中に自然に目に飛び込んでくるようになることを期待しています。また、実習の最後に、仕事の選び方・会社の存在意義について話すようにしています。誰に何をした時に喜びを感じるかが仕事選びの根本であり、会社も誰かに喜んでもらうために存在しています。例えば料理を誰かに食べてもらうことに喜びを感じるのであれば、料理人という選択肢もあるという風にです。我々も「環境に貢献」というワードだけでなく、我々の仕事の結果、喜んでもらっている人の姿を明確に

PRすることで学生に響かせることが出来るのではないかと考えています。

**貴社の学生向けのPR活動の現状について何かあればお話しください。**

矢島 このような実習を続けて中高生向けの啓発活動を続けていければと考えています。また、リサイクル現場を見たいというご要望があれば、会員の方々の協力を得て業界認知活動を実施してまいります。また、新卒採用向けの広報活動が今後の課題です。どのようなチャンネルを選択していくかも含めて戦略的に実施していきたいと考えています。

**なるほどよくわかりました。ではここでこれからの日本の自動車リサイクルのあり方について、また海外との繋がりにおいてどうあるべきだとお考えですか。**

矢島 自動車リサイクル事業は環境貢献を常に実感できるほかに、特にリサイクル部品生産においては「一台一台から再生できる部品はそれぞれ違ったもので、どのような部品をどのように生産していくのかをその都度現場の担当者が考えて再生させることができる」という他の産業では見られない面白さがあると思います。この素晴らしい仕事のあり方と日本の高いノウハウは国内だけでなく海外でも非常に高く評価されるべきものと考えています。地球規模の環境対策の世界で社会貢献をしていく人材を輩出していくことがこれからの我々の目標ではないでしょうか。

# 次世代自動車システムの作動体験走行実施 エーミング調整も実施し強力に未来に備える

(株)JARA(矢島健一郎社長)は10月20日～21日の両日、静岡県裾野市のあいおいニッセイ同和自動車研究所(東富士センター)でJARA・ビッグウェーブ・ジャブラ3団体共催の作動体験走行テストを伴った「次世代自動車セミナー」を開催し、参加者の好評を得た。受講対象はフロント担当、生産担当、営業担当で、受講内容は①次世代自動車・ASV(先進安全自動車)の動向②最新HV、EV、PHEVの試乗走行テスト③エーミング作業実習④ASV作動体験⑤各車両メンテナンス作業などを含み時流のニーズに対応していた。

特にHVシステム作動、低速衝突回避ブレーキ、レーダーオートクルーズなどの作業体験や走行テストを始め、レーダークルーズミリ波発信機、車線逸脱警報システム機器脱着交換時に必要な初期化や、バンパー脱着時に必要なエーミング作業の実習は日常業務に直結する内容で、参加者はJARA、ビッグウェーブ合計5社5名だった。



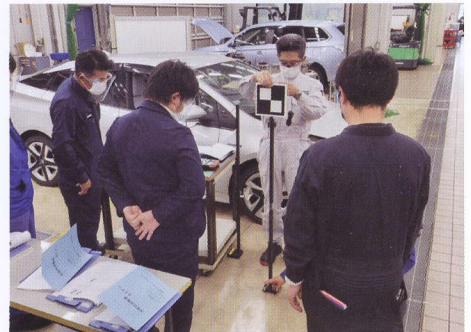
▲まず座学で次世代自動車の傾向を学ぶ



▲実車で実技の流れを体験



▲エーミング調整の基本を学習



▲さらに詳しい調整理論を立体的に学習

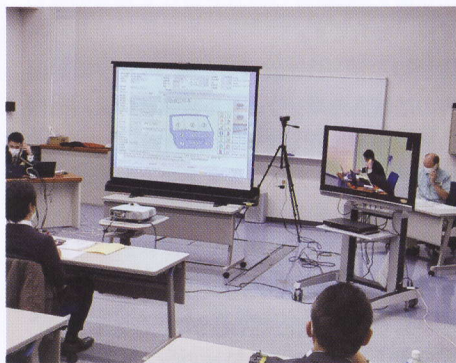
## 続けてフロント実践講座 電話対応技術学ぶ

(株)JARA(矢島健一郎社長)は11月10日、11日の両日、静岡県裾野市のあいおいニッセイ同和自動車研究所(東富士センター)で同じく3団体共催のCS向上意識、言葉使い、クレーム対応、利益の考え方などを学ぶ「フロント業務実践セミナー」を開催した。付帯するロールプレイングについては同社が提唱するATRSシステムを実際に操作しながら販売対応を学ぶ方式を取った。

講習内容は第一日目は座学で①フロント業務②接客対応の心構え③フロントの役割④CS(カスタマーサービス)向上策⑤収益の考え方の五項目を詳しい解説で学んだ。

二日目は具体的な電話対応策として、電話による実践対応、電話対応の基本及び特徴、そして受け方、掛け方を学習。

それを受けてそれぞれ電話対応のロールプレイングを行い、実技を学んだ。その後、休憩を挟んで参加者同士のディスカッションや録画ビデオを使った自己評価の時を持ち、参加者はJARA、ビッグウェーブ合計6社10名だった。



▲フロントの基礎である電話対応の実技を学習



▲今回の参加者全員が記念撮影

## 日本の中古車が緊急のロシアで人気上昇 今後のリサイクル部品輸出に影響か

日本製の中古車がウクライナ侵攻の前線で使用されている可能性が出てきた問題で、ロシアの中古車業者が車はウクライナの前線に送られていると証言しているようだ。

ウラジオストクで日本からの中古車を扱う業者は、ANNの取材に対して「日本車のピックアップトラックなどがウクライナに送られている」と述べている。

この中古車業者によると、ピックアップトラックなどを購入した客は「ウクライナの前

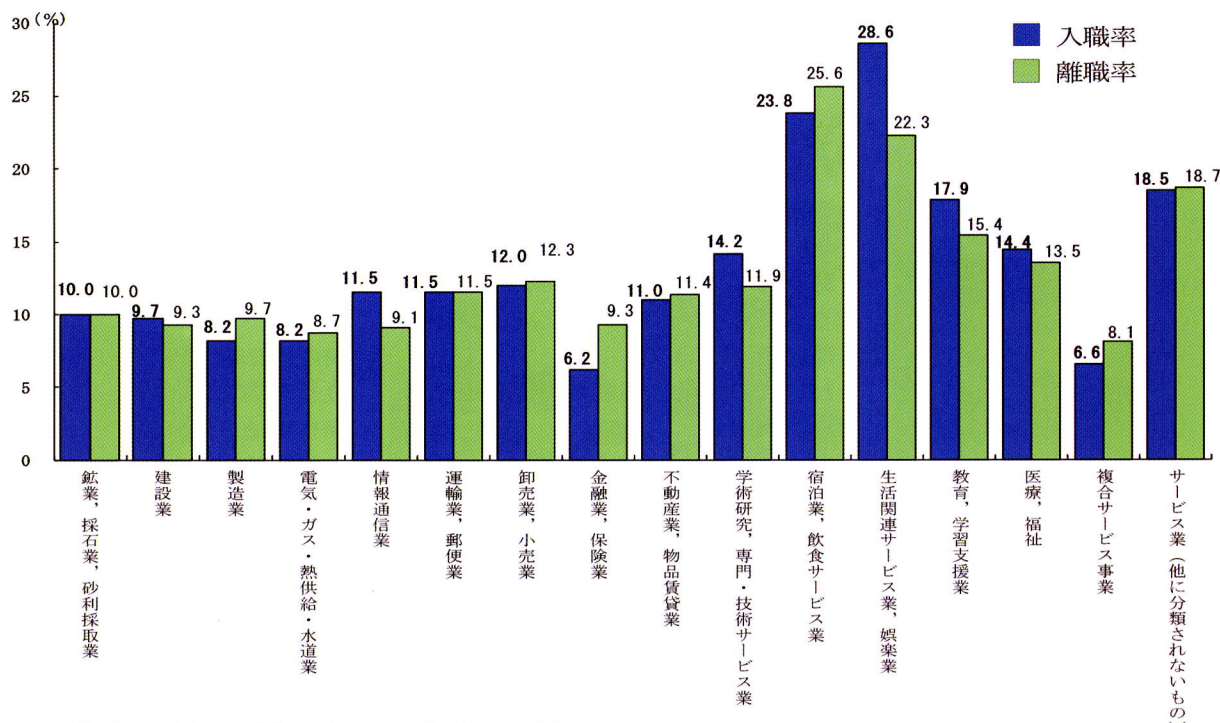
線に寄付するためだ」と話していたという。

プーチン大統領に近い極東沿海地方のコジエマコ知事はウクライナの前線で使用するための大型車の寄付を住民に呼び掛けている。さらに、知事は呼び掛けに応じた実業家が日本の中古車を寄付する様子を投稿している。ロシアメディアは「日本の自動車業界は『特別軍事作戦』を支援している」と報じている。

(テレビ朝日)

# 若い求職者の心理は即合否回答求める傾向 面接結果の自動応答機能を検討する段階

図3-1 産業別入職率・離職率（令和3年（2021））



▲コロナ禍の真只中の令和三年の離職率トップはやはり宿泊業・飲食サービス業だ

長引くコロナ禍や長期化する不況感の強まりで産業界の人材確保の作業がいずれの業界でも暗礁に乗り上げている。目下、何が人材確保の動きに障害となっているのか、同時にその解決策はどういうものがあるか、考えて見た。

## ◇壁にぶつかる人材確保の現状

最近の人材の募集活動には新しい傾向が生まれてきている。長引いたコロナ禍の故に在宅勤務が増えたこと、業界によっては大量に失業者が増えたこと、景気の回復が遅れて失業者の再就職の道が閉ざされていることなど、が主な原因だ。

特に若年労働者が失職し再就職を求める場合の心理状態は即決の回答を期待して、転々と就職活動を繰り返す傾向があり、採用側の感覚とかなりの乖離が生まれているようだ。

このような情勢から、採用側では募集対象を拡大し、未経験者、女性、外国人なども対象に含める動きが急速に表面化している。

また、募集の経路もスマホを活用したものや、SNSのまとめサイトやHPを高度に活用したものに拡大しつつあり、これらの対応に遅れを取る企業は募集が困難になっている。

さらに人材募集を専門に仲介する事業者によると、問題は各社の募集活動後の処理の巧

拙にあり、見直しを早急に行う必要がある。

具体的に言うと、最近の応募者・求職者は面接後、即日にも合否回答を求める傾向が強くなっており、一両日中にも連絡がないと即座に次の企業の募集を探すなど、求職者側の動きがつかみにくく採用通知が無駄になるケースが増えているようだ。

「即・合否回答」の形を実現するため、ロボットでチャットを立ち上げ、面接結果の自動応答機能を検討することも必要という意見もあるほどだ。これまでにない傾向として注意したい。

## ◇新しいハラスメント法対策について

次にくる課題がハラスメント法対策である。近年、一般に職場で具体的な事例が表面化して、生産性を著しく疎外するケースが増えている。自動車関連産業の場合は事業内容が他産業に比べて複雑で過去の歴史的事情に縛られる部分が少なくない。言い方を変えると過去からの経緯・経験を重視した職人技の部分がかなりあり、簡単に職場スタイルを近代化できない背景がある。

ということから一旦このハラスメント問題が起きると、雇用側が不利に傾く可能性が高い。経営者は改めて職場内でのあり方を事前に見直しをしておく必要がある。

そこで厚生労働省が定めたハラスメントの

六類型に注目したい。それは①暴行②人格否定言動③人間関係からの切り離し④過大な要求⑤過少の命令⑥プライベートの侵害の六つ。作業としてはこの六種類のハラスメントの内容をまず正確に関係者は把握することが大事である。

次に「通常の職場での指示」と「ハラスメントに合致する指示」とのグレーゾーンについて、それぞれの職場で労使の協議が必要になる。お互いの受け止め方の相違を丁寧な意見交流を通じてはっきりさせておくことが重要だ。

## ◇過去の実績に安住せず新事態に対応

少しレベルの高い人間関係をあらかじめ築くことからこのハラスメントの課題を消去しておく努力が必要なのである。

企業の規模が小さくて家内工業的な雰囲気が残されている職場では経営者の人徳などでほとんど問題が表面化しない場合がある。

しかし、急速に社会の人間関係が個人の意思を尊重する方向に進んでいるので、時代の流れに逆らうことは致命的な損失を招きかねない。この機会に職場で管理する側、一線で実務に付く側の双方がしっかり関連法を学ぶことを提案したい。



# 整備戦略を大胆に部品戦略に導入する 原木自動車の参謀を務める横山敦志氏に聞く



▲部品の在庫量はダントツの同社

静岡県藤枝市の(有)原木自動車は整備業が本業で自動車リサイクルについては自動車リサイクル法施行のタイミングに合わせて業界に参入した、いわゆるこの業界では新参である。だが今や本業の整備関連と同数の社員を自動車リサイクル部門に配置し、部品在庫量も総計75000点と拡大中だ。つまり自動車整備の感覚でリサイクル部品の戦略を着々と組み立てて業績を伸ばしている。そういう現場の監督を日々こなしている横山敦志氏(49歳)に近況を聞いてみた。

**早速ですが横山さんの原木自動車へ入社した経緯をお願いします。**

横山 実は私が代表者原木哲男氏の三男三裕氏の中学時代の同級生でした。その縁で、その後しばらくして出会った時に、うちに来て手伝わないかと誘われたのがきっかけです。社長とお会いした時はもう入社が前提みたいな面接であっさり入社を決意したわけです。(笑い)

**今、現在、どういうお仕事をされていますか。**

横山 担当としてはフロント、一般車両引き取り、損保関係車両の引き取り、それに新中の車両販売などですが、中でも一番注意を払っているのは車両引き取り業務です。

**ご入社以来、どのような仕事を担当してこられましたか。**

横山 入社当初は営業担当ということで入社

しましたが、自動車のことは全然知らなかったもので、とりあえず整備に回されて自動車の構造を勉強させてもらいました。二年目から中古車販売に変わり、その後、17年前に当社が自動車リサイクル事業に進出することになって、その立ち上げから関わりました。という経緯で現在に至っています。

**ところで貴社のご代表原木哲男氏はどういう経営者ですか。**

横山 社長は声がでかい人情家という感じがまずしています。次に動きが素早い行動家です。これまで横で見ていて大体動き出した案件で大きい計算違いはありません。ということでも指示されたことをどのように一線に伝えて稼働させるかが私の仕事です。大きい方向性が定まっているので実際は私が安心してことに当たられています。当社の主業は整備経営ですが社長自身が自動車リサイクルについて強い関心を持っておられて積極策を指示されるので本当に助かっています。

**現状の貴社の事業設備について簡単に教えてください。**

横山 当社の形ですがリサイクル関連から言いますと月間処理台数は約300台で部品の総在庫量は75000点あります。担当する従業員は30人です。本業の自動車整備関連は月間の車検台数60台、新中合わせて車両販売は同20台、钣金塗装台数は同10台、担当従業員は30人です。従業員数から見ますと総員60人のうち半数を自動車リサイクル部門に配置していることとなります。施設は整備の本社工場(本部事務部門含み)以外に別棟で钣金塗装工場、さらに別棟で自動車リサイクル工場を持っています。

**あなたの部品の売り方をお話してください。横山流の販売戦略を聞かせてください。**

横山 当社の基本姿勢はとにかく在庫量を増やせという姿勢です。月間の処理台数は300台とそんなに多くはありませんが、一旦入庫させた車両からは徹底して大きい部品から細か

い部品に至るまで生産して在庫量を確保する方向です。漏れ伺うところではグループ内でも在庫量が多い方だと聞かされて自信も付いて来ています。そして顧客が願う部品はどんどん提供して信頼を得る作戦です。私どもの事業はサービス業でして、お客様から注文が入った時点で「在庫がありません」と言ってしまうと売り上げがなくなるだけでは済まないで店の信用もあつという間に消えていきますので、そういう場面をできるだけ避ける作戦を重視しています。

**これから国内のリサイクル部品流通はどのように変化すると見ておられますか。**

横山 今後のことを見ますとだんだんリサイクル品では修復が許されないケースが増えると見ています。一例をあげますとフロントガラスなどがその好例です。リサイクル品が採用できないケースがフロントガラスではすでに発生しています。こういう事例を参考に今後の自動車開発に関する情報収集を積極的に行うことが重要だと思っています。時代の流れに取り残されないように頑張っています。

**貴社が自動車整備業で、17年前の自立法制定時に業界進出したこととあなたの今後の見通しとは何か関係がありますか。**

横山 あまりそういうことは意識していませんでしたが、そう言われますと自動車リサイクル事業を自動車整備業の観点から見てきたということは事実です。このことは当社の代表である原木社長自身の経営感覚でもあると思います。私は入社時から代表に訓練を受けてこまめに来ていますので、当然、整備屋の考えで自動車リサイクルに取り組んできたということになります。ご指摘を受けてやはりそうだったのかという感じです。

