

【逆転の発想】均衡を崩して未来を拓く ————— 働き方改革×DXが導いた地方発ビジネスモデル変革

鹿児島県曾於市 株式会社スズキアリーナ大隅 代表取締役副社長 萩元 邦庸

デジタル名刺

https://8card.net/virtual_cards/71zr_17rn8NtS11NaK4mLw



経歴紹介

1989年 3月 鹿児島工科専門学校(現鹿児島工学院専門学校)卒業
1989年 4月 トヨタカローラ鹿児島株式会社入社(整備士)
1994年 4月 スズキアリーナ大隅 取締役就任
2018年 6月 スズキアリーナ大隅 代表取締役副社長就任
2022年 7月 鹿児島県ジェンダー平等推進プロジェクトメンバー就任

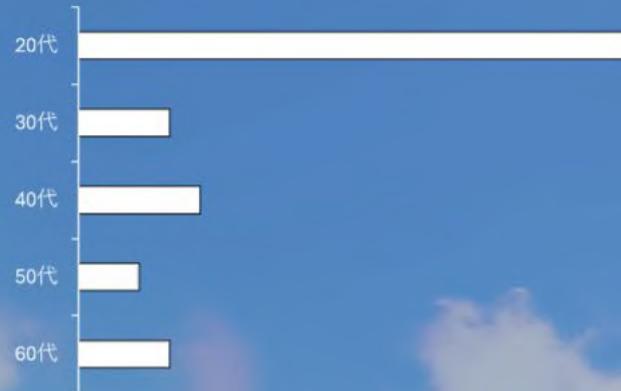
講演実績

2023年12月 日本一働きやすい職場を目指して（鹿児島県男女共同参画局主催イベント）
2024年 8月 職場のジェンダー平等～課題と取り組み事例～（曾於市職員向け研修）
2024年 9月 中小企業の成長戦略 人材採用と育成の新たなアプローチ
～採用活動から職場環境づくりまで、成果を生む実践事例～（曾於市中小企業向け研修）
2024年 8月 即戦力に頼らない人材育成術～副業・兼業人材の活用事例～（九州経済産業局主催）
2025年11月 地域の未来を支える！社内SE&DX業界研究セミナー（KCS鹿児島情報専門学校）



【企業概要】

- 株式会社スズキアリーナ大隅
- 鹿児島県曾於市
- 創業1963年（62年）
- 資本金1,000万円
自己資本100%の独立企業
- 自動車の販売・整備
保険代理店・ITサービス
- スズキ株式会社代理店
- 従業員数30名





働き方DXへの挑戦

✓ 「働き方改革」の登場

2016年6月政府が

「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定。

✓ 当社の二つの大きな課題

◆ 人手不足

◆ CASE問題

CASE問題とは

✓ C (Connected / コネクテッド)

車とインターネットを繋ぎ、IoT化する技術。

✓ A (Autonomous / 自動運転)

AIやセンサー技術で運転を自動化する技術。

✓ S (Shared & Services / シェアリング&サービス)

カーシェアやライドシェアの普及。

✓ E (Electric / 電動化)

EV（電気自動車）への移行。

- ◆ 自動車業界はまさに「100年に一度の大変革期」に入っている。
- ◆ 2021年には、ある海外メーカーが2030年までに販売する全モデルをEV化し、そのすべてをオンラインのみで販売すると発表。
- ◆ 当社においても、既存の事業モデルが成り立たなくなる恐怖があり、ビジネスモデルの変革が急務となった。



人手不足克服への挑戦

人手不足

2015年頃から中途採用が徐々に厳しくなっていた

2017年初の新卒採用で惨敗

2017年から新卒採用に挑戦したが問合せの電話一本鳴らなかった

課題の抽出

当社を取り巻く外部環境や内部環境を調査し、課題を抽出した

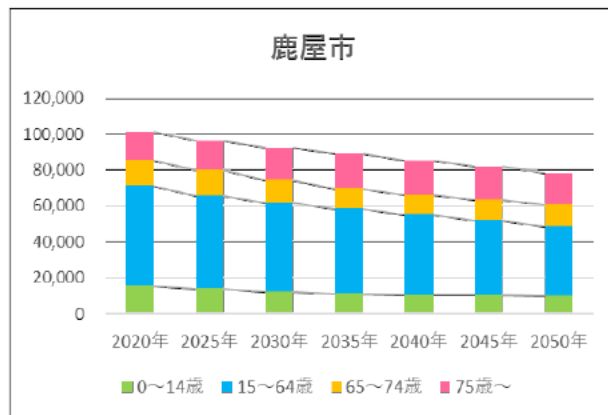
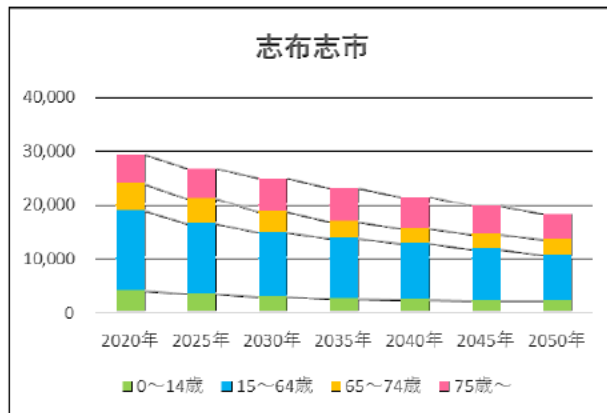
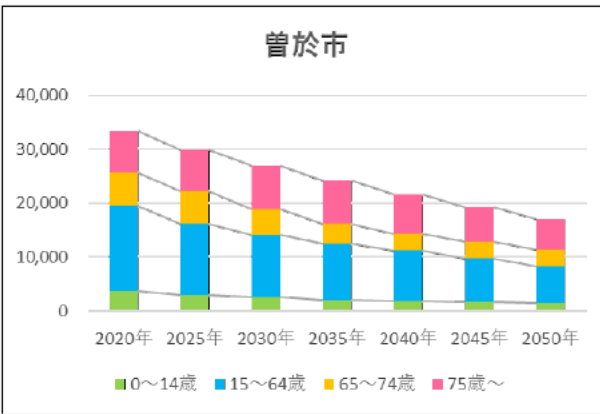
取組開始

課題を克服するための取組を進めた

2018年新卒採用に再挑戦

5名の応募があり、そのうち4名を採用することができた

✓ 2017年の新卒採用が不調だった原因は何だったのか？



2017年の新卒

採用失敗の背景

(外部環境：周辺自治体の将来人口の推移)



人口減少の影響

周辺自治体の人口減少が採用活動に深刻な影響を与え、将来の採用困難を予測した。



データによる認識

人口動態データを目の当たりにし、採用困難の現実を強く認識した。



採用力強化の必要性

今後の人材確保のために、採用力強化が急務であることを痛感した。

採用失敗の背景

2017年の新卒

(内部環境：大企業や採用が好調な企業と当社の比較)

年間休日数

圧倒的に少ない

福利厚生の実充実

していない

有給休暇取得率

圧倒的に低い

安定性・規模

低くて小さい

初任給・賞与

あきらかに低い

知名度

あきらかに低い

評価制度

無い

勤務地

田舎

研修制度

無い

専任の採用担当者

いない

✓ すべてにおいて明らかに劣っていた

逆転発想で職場改革

✓ 2017年までの年間休日数

週44時間労働の特例措置を利用し、わずか85日。
「もっと利益を出さなければ増やせない」と考えていた。

✓ 年間休日数増加への挑戦

2018年に売上の低下や残業の増加を覚悟し、年間休日数を
85日から105日に一気に20日増やした。

✓ 喜ぶと思っていた社員から猛反発

業務の効率化策や売上単価の見直しなどを説明し、社員の
理解を得た。

✓ 結果は売上向上と残業減少

社員が自ら効率的な働き方をしてくれたおかげで、売上が
大幅に伸び残業は半減した。



改革を実現するには、逆転の発想で固定観念を覆すこと！
均衡（バランス）を一度崩すこと！

ペーパーレス化 推進の実例

✓ 収納スペースの撤去

書庫や引き出し付きの机をすべて撤去して、フリーアドレス化。

✓ ペーパーレス化の加速

書類の保管スペースがなくなり、ペーパーレス化が一気に進む。

✓ 改革の成功例

書類の量と収納の量という、バランスを崩して進めた改革の例。

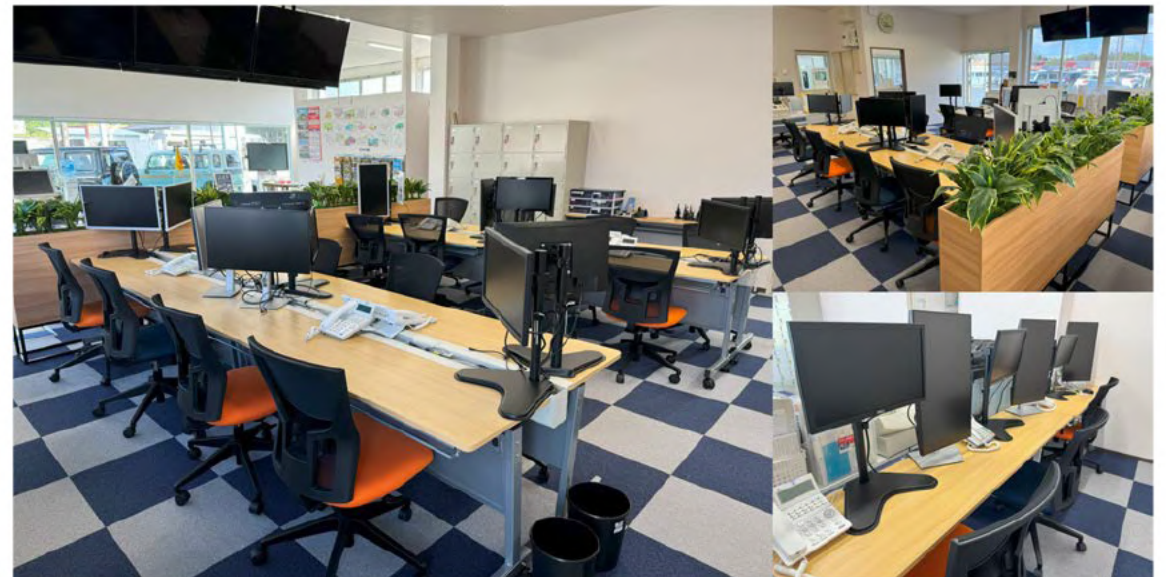
Before



After



社員が出社する前のフロア



その他の

職場環境整備

- ✓ 有給休暇取得率 100%へ
- ✓ 男性育休取得率 100%へ（本年平均157日）
助け合い思いやりの風土が生まれた
ほか、ヘッドハンティング防止にも
効果があった。
- ✓ ジョブ型人事制度の導入
社員のモチベーションアップや、業
務効率化に繋がった。
- ✓ 応募者数の増加
これらをはじめとする様々な取組
を行った結果、2018年度以降毎年
多くの応募が集まる企業へと成長
できている。



年間休日数
2022年度

115日

2023年度

118日

2024年度

121日

2025年度

125日

2026年度

128日

2027年度

130日

未来への働き方改革

- ✓ **年間休日数の計画的増加・柔軟な勤務体制**
年間休日数の計画的な増加や、フレックスタイム制、時差出勤、短時間勤務制度などを導入予定。
- ✓ **両立支援の強化**
育児・介護・病気・不妊治療など、家庭と仕事の両立を支援する制度の強化。
- ✓ **ダイバーシティとイノベーション**
女性初の管理職登用や、新規IT事業の成功とクリエイティブな職域の拡大により、多様性と革新性を高める。



IT化推進の現実的課題

✓ IT化の必要性

職場環境整備を進めるためには、IT化による業務の効率化や、顧客サービスの向上が欠かせない。

✓ 予算上の制約

独自のシステム開発を発注する予算は無く、選択肢はパッケージソフトの導入のみ。

✓ システム連携の不備

IT化を進めたものの、システム連携ができず二重入力などの非効率な状況に陥った。

✓ 高額なベンダー見積

納入元のベンダーは対応してくれず、複数のIT企業に相談するも届くのは高額な見積書。



壁を越えたDXへの挑戦

✓ 予算制約の壁

予算の壁に阻まれ「我慢するしかないのか」そう思った瞬間もあったが、私たちは諦めなかった。

✓ ITスキルの自己研鑽

自らITを学び、課題を解決する決意をした。これがDX推進の原動力となった。

✓ 地域企業と新ビジネス創出

自社のITスキル向上は、地域企業のDX支援という新たなITビジネスの誕生に繋がった。

✓ CASE問題の解決とビジネスモデルの変革

二つ目の課題であるCASE問題の解決にも繋がり、これこそ経産省が定義する「DXだ！」と実感した瞬間だった。



地方発IT人材育成

✓ IT人材育成プロジェクトの開始

社内でIT研修受講希望者を募り、地方発のIT人材育成プロジェクトを立ち上げた。

✓ 専門家による最新技術の導入

関東や関西から、副業で活躍するITスペシャリスト3名を講師に迎え、現場に必要な専門知識を直接学べる環境を整え、都市部の最新技術を地方に届ける仕組みを実現した。

✓ 地域発のITソリューション開発

約3年の研修と実践を経て、現在は岡山県のIT企業の支援を受けながら、地方発のITソリューションの開発を進めている。

✓ 社会課題解決への貢献

モビリティ分野にとどまらず、社会のさまざまな課題に向き合う、ソリューション開発に挑戦する。



都会に負けない 挑戦

✓ 地方からの挑戦

「これ、東京の会社じゃないの？」
そんな驚きと期待を持たれる企業を目指す。

✓ 働き方DX推進

地方にしながら、都会に負けない働き方と事業
モデルの実現に向けて挑戦を続けていく。