



株式会社ユー・エス・エス
執行役員/九州会場長 兼 福岡会場長

新美 幸夫

Profile

1989年入社。名古屋会場の業務部電算課で出品票のデータ化業務に携わった後、R名古屋会場、静岡会場、九州会場、福岡会場で会場長を務める。地域に合わせた施策により、各会場の出品台数の増加に貢献する。2020年から九州会場長と福岡会場長を兼務し、2023年に執行役員就任。規模の異なる会場運営で培った経験を活かし、中長期戦略プロジェクトのメンバーとして人材育成計画に取り組んでいる。

経営目標達成に向けた車両検査員の早期育成と マネジメント人材の拡充に注力しています。

オートオークションのシェア50%達成に向けた人材施策として 検査員の早期育成・質の向上に注力しています。

車両検査員は、オートオークションに出品される車両の「評価点」をつける役割を担います。この検査業務の品質がオートオークションへの信頼につながることから、検査員は当社事業の根幹を支える存在と言えます。昨年掲げた経営目標であるオートオークションの市場シェア50%を目指すうえで、車両検査員を確保することは、重要な経営課題の一つです。

当社では、独自の検査員資格制度を設けており、4級から1級までであるうちの3級以上を取得しなければ、現場で車両の評価点をつけることができません。従来は3級を取得するまでに2~3年かかっていたため、2023年4月に車両検査員を早期育成するための新たな研修制度を開始しました。従来の上司・先輩から適宜指導を受けて学んでいくOJTとは異なり、新たな研修制度では、入社後すぐに大規模会場で8か月間の集合研修を受講します。この集合研修は、検査員に必要な技能を習得することに特化した内容で、3級の取得が8か月でできるプログラムとなっています。2023年度は、12名の3級資格取得者が誕生しました。

また、当社では1級資格を持つ検査員のうち、15名が全会場を巡回して検査員の評価基準の統一を図る「インストラクター」の役割を担っています。これにより、USS全19会場のどこに出品しても同じ検査ができる状況をつくっています。また、各会場に「トレーナー」という役割を担う検査員を配置し、トレーナーとインストラクターが密に連絡をとって情報交換をしながら、車両検査における品質の維持・向上に努めています。なお、検査員の労働環境については、1~4月頃の繁忙期に

検査台数が増えることから、時間外労働が増えるという課題があります。現状、新卒・中途採用数を一定以上確保し続けていくことが改善策であると考え、労働環境の改善による離職率低減や、採用計画の検討を進めています。



左)車両検査の様子、中央・右)2023年度からスタートした集合研修の様子

管理職のキャリアプラン強化や女性管理職の育成に取り組み、サクセッションプランにつなげていきます。

人材の能力を開発し、それらを発揮させることは重要です。特にオートオークションの会場長は、さまざまな経験やマネジメント能力が求められます。今後は、マネジメント能力の開発に必要な研修や適切なトレーニング、現場だけではない管理部門での経験、規模の異なる会場での営業経験など幅広い経験を通じて、マネジメントを担う会場長を育成するキャリアプランが必要であると考えています。これまでは、出品台数を増やすための戦略立案を行ってきませんでしたが、市場シェア50%を目指すに当たり、そのようなやり方は通用しなくなると考えています。課題を明確にし、戦略を立てて実践していけるようなマネジメント人材を育てていく必要があります。今後、経営陣や幹部社員と議論を重ね、マネジメント人材の選定基準や制度開発を進めていきます。

2023年10月には、若手でも実力のある従業員を会場長や課長などに抜擢できる新しい人事制度をスタートさせました。意欲のある人材にさまざまな経験をしてもらうための取り組みであり、将来を担う幹部育成につながるものと期待しています。

また、女性活躍推進にも取り組んでいます。2024年4月には女性管理職2名が誕生し、女性管理職比率は2.6%となりました。今後も積極的な登用を進めるとともに、女性社外取締役による女性管理職面談の実施など活躍を後押しする施策により、2025年度に5%以上、2030年度には10%以上を目指しています。いくつかのオートオークション会場では、毎週行っている管理職ミーティングに、女性管理職候補が参加するなど育成を進めています。会場やイベント運営、どのように出品車を集荷するかという経営の議論に加わり、管理職に必要な知識や経営マインドなどを習得するための取り組みを進めています。

これらの取り組みを通じて、戦略性と多様性に富んだマネジメント人材を育成し、サクセッションプランにもつなげていきます。