

ハイスキー食品工業株式会社

社員教育は、絶対に止めずにやり続けることが必要です。

会社概要

創業：大正13年

資本金：1,000万円

従業員数：30名

事業内容：こんにやく加工食品製造業、
チルド食品卸業

Policy：食を満たすという事は、人の
心を豊かにし、優しくする

すべての冒頭に「お客様が」「お客様の
ために」「お客様であれば」という言葉
をつけて行動・発想しましょう。答え
はすべてその中に隠れています。



住所：香川県木田郡三木町大字氷上 219 番地
電話：087-898-1125
URL：http://www.haisky.co.jp/

1. 事業概要

～事業概要、ベトナムへの事業展開について聞かせて下さい～

もともとは飲料水の会社で、夏に飲料水、冬にこんにやくを生産していましたが、昭和40年～50年にかけての飲料水業界の変化、市場からスーパーへの変革等によりこんにやくに主力を移しました。

低カロリーで、ヘルシーなこんにやくをもっと食べてもらいたいと、加工食品として使える技術を開発し、麺やマグロ、レバーのようなモドキの商品を作ることができました。海外のバイヤーの反応もよく、海外に対しても非常にいい手応えを感じています。

ただ、こんにやくの原料のいもは日本では群馬県でしか栽培されていないため、原料の量と値段が不安定で、値段もびっくりするくらい乱高下します。今後、海外展開していく中での原料リスクは高い。

そこで、こんにやくいもの栽培が可能な東南アジア、経済的に急成長をとげているベトナムで原料を含めた加工をやっていこうと考えたのです。

今、ベトナムの方は食に関して安全・安心に非常に関心が高く、それらを求め市場も市場からスーパーに変わりつつあります。今後、安全・安心を求める人口が増え、インフラも整備されれば、ベトナム市場は我々食品業界にとって有望な市場になるのではないかと考えています。



代表取締役社長
ひしたに りょうじ
菱谷 龍二氏

2. ホオさん採用のきっかけ

～ホオ フォン トウ ミさんは当省の「アジア人財資金構想」高度専門留学生育成事業「日本の食の安全」人財育成プログラムを実施した香川大学農学部の修了生ですが、ホオさんを採用されたきっかけは何ですか～



ちょうど1年前ぐらいからベトナム進出に向けての話をベトナムの方としていたのですが、なかなか前に向いて進まなかったんです。そんな時にアジア人財資金構想の話聞きまして、ベトナムの方がいるのなら是非ほしいということで来ていただきました。

彼女は10月に入ったのですが、そこから交渉のスピードが早くなりました。ベトナムの方に我々の意図を説明し、それに対して返事をもらうのですが、どうしても食い違いが出てきます。しかし、彼女は日本語、ベトナム語が話せませんし、当然我々の意図もわかっているので、彼女を通じて進めていくスピードは全然違いますし安心感があります。

大学で専門的な勉強をして、日本語が話せて、私共の会社で1、2年勉強してベトナムに帰り我々の技術を広げていく、こういうサイクルになれば有り難いと思います。

私共のような小企業も今からどんどん海外進出していくと思いますが、海外の優秀な人材が採用できるというのは非常に明るい話です。香川大学のアジア人財資金構想の話は、我々にとってはいいタイミングでした。

～ホオさんが入社したことによって社内の雰囲気は変わりましたか～

彼女は外国人らしくないですからね、大きくは変わっていません。でも、日本に来て2年、日本に馴染むためにかなり苦労しています。日本語は喋れないし、文化も違う、知らない土地、違う環境のなかで一生懸命、日本に馴染む努力をしたんだと思います。

せっかく日本に来たアジア人財を育成していくためには、入学後、日本に馴染むための生活面を含めたケアがもっと必要ではないかと思います。

～ホオさんにお聞きしますが、留学先に日本を選んだのはなぜですか～

私は、ベトナムで大学を卒業した後、少し食品分析の仕事をしました。その時にメーカーさんから日本向けの製品は、法律が厳しいからちゃんとして下さいと言われました。

日本の製品はすごくいい、品質が高い。私の専門は食品ですから、食品の安心・安全について勉強したいと思い日本を選びました。

～香川大学の勉強のなかで何が一番役に立ちましたか～

大学での授業や研究室の川村先生が教えてくれたことです。日本に来た時は全然日本語が喋れなかったのですが、授業がなかなか理解できませんでした。でも、先生から資料をもらったり、ネットで調べたり、先生や日本人の友達に聞いて理解しました。私の研究はマイコトキシンの分析や細胞を栽培することだったのですが、勉強して分析レベルがあがりました。

～会社ではホォさんはどんな仕事をされているのですか～

所属は技術部ですが、彼女はこの3月までしか日本にいません。3年ぐらい仕込みたかったのですが、事情がありベトナムに帰るのです。ですから、全般的な基礎研修、工場内での生産の基礎技術、財務の勉強もさせています。

将来は経営のできる人に育てていきたいのです。4月以降は、ベトナムのある会社に彼女を預けて現地の勉強をさせたいと思っています。



3. 求める人材像

～これからどんな人を採用したいとお考えですか～

我々がベトナムに事業展開していくのは、人の手のかかる部分をベトナムにシフトしていくためです。海外事業拠点をベトナムに置こうとしているので、日本人というよりむしろベトナムの方とか別の国の方を雇っていきたいと思います。

アジア人財資金構想の教育システムが我々の会社にとって必要な人間を育ててくれるのではないかと思いますので、できれば今後もそういうルートで海外の方を採用したいと思います。特に海外の幹部社員は、是非、このルートで採用したいです。

国内においては、生産部分を機械化して付加価値を付けたり、研究開発に力をいれたいと思っていますのでエキスパート的な人を採用したいです。



4. 人材育成の取り組み

～社員の育成で力を入れていること、人材育成のキーワードがあれば聞かせて下さい～

従業員教育には力を入れています。セクションごとについている顧問の先生方からスキルを上げるための研修を受けています。

また、三木工業クラブという異業種の集まりで一般的な研修が年に6回あるのですが、そこに十数年社員を出したり、民間の研修にも今年は4名ほど出しています。教育というのは絶対止めずにやり続けていくこと、これが必要ではないでしょうか。

数年前に工場の生産のクオリティを上げようとする先生に来ていただいたのですが、社員が使う言葉がバラバラで言葉が通じない、共通言語を持ちなさいと言われ、言葉の教育を受けました。そこで知った言葉が、例えば改善やPDCAという共通言語です。共通言語を持つことによりお互いの意思疎通ができ、仕事もスムーズに進むのだと思います。

また、ものの価値判断を統一することも必要です。昔はある程度、判断基準がはっきりしていたと思うのですが、今の基準は親の基準なので、いい悪いというのを統一するのにものすごく時間がかかります。しかし、それを統一しないと工場で事故がおきたり命を落としたりしますので、ものごとのいい悪いの基準を教えるのが一番、それをやりながら共通言語の教育をしたいと思っています。