

第2回 女性・シニア・外国人等の多様な 人材の活躍に関する取り組み

2025年6月26日
株式会社 リョーワ

会社概要

社 名 株式会社 リョーワ
所在地 【本 社】 北九州市小倉北区浅野3-8-1 (AIMビル 7階)
【開発センター】 北九州市小倉北区浅野 1 丁目 1 番 1 号 ビエラ小倉 1 F
【苅田事業所】 福岡県京都郡苅田町鳥越町10- 5
代 表 田中 裕弓
創 業 1968年(昭和43年) 5月
資 本 金 2,000万円
従 業 員 22名(うち6名が高度海外人材) その他外部人材合わせ35名
事業内容 ① 油圧機器販売
② 油圧メンテナンス
③ 外観検査システムの開発
取 引 先 約1,600社

社外取締役	植松 勉(日比谷T&Y法律事務所 弁護士)
監査役	島田 弘達 (ユニ・チャーム(株) 常務執行役員 共同CFO 兼 財務経理本部長)
顧問(技術担当)	久池井 茂(北九州高専教授)
顧問(海外担当)	田端 弘道 (元 TOTO(株) 取締役専務執行役員)
	新居 大介(Arm2.5 代表 元 ジェトロ北九州事務所所長)
顧問(ビジネスモデル)	越出 均(北九州立大学大学院 名誉教授)
R-Vision事業部長	津田 貴史(BranBitシステム 代表)
外部支援(知的財産)	松島 重夫(INPIT:独立行政法人工業所有権情報・研修館)



本 社



開発センター



苅田事業所

人材不足に対する現状の体感

1.採用の体感

新卒、中途、派遣、紹介のいずれも大変厳しい。

特に油圧メンテナンス技術者(新卒・中途)、経理経験者の採用が困難。

IT技術者は、海外の大学からの高度海外人材の採用は比較的競争が少ない。

2.定着の体感

簡単に転職する傾向が強くなった。

対応策(シニア人材等)

1. 新規採用(北九州市外から)

- ・ 大分在住67歳男性(半導体業界で40年超)
→ 単身赴任でメンテナンス技術者として採用

2. 退職社員の採用

- ・ 常勤(従業員、協力会社) 70代 1名、60代 1名
- ・ 非常勤のスポット勤務(協力会社) 80代 1名、70代 名

3. シニア人材の顧問就任要請

- ・ 海外ビジネス及び経営アドバイス 元 衛生陶器メーカー専務
- ・ ビジネスモデル 元 北九州市立大学大学院 教授

4. その他副業等による採用、就任要請

- ・ 副業 マーケティング担当、取締役、監査役、顧問
- ・ 業務委託 AI事業部長、採用担当(元 リクルート 当社担当女性)

対応策(高度海外人材)

1. 高度海外人材の採用(2005年～ 計20名)

- ・タイ人 9名
- ・中国人 7名
- ・インド人 3名
- ・ネパール人 1名



現在6名の女性(タイ人5名、中国人1名)

➡ NEDO開発助成金事業は、タイ人のみで開発中
優秀な若手社員の採用が可能。但し5年程度で退職。

2. 海外の大学からインターシップ生の受入れ

毎年2～3名(2～4か月)を受入れ開発業務

- ・現在タイ国立カセサート大学から1名(2.5か月)
- ・11月より北九州市のタイ インターシップ事業で1名予定



対応策(高度海外人材)

		油圧部門	開発部門	事務部門	目 的
2005年	1名	中国1(理系・男1)			油圧部門人員補充(大学新卒採用1期生)
2006年					
2007年					
2008年					
2009年					
2010年					
2011年	2名	中国人1(理系・男1)		中国1(文系・男1)	中国進出準備
2012年	1名		中国人1(理系・女1):新卒		新事業(外観検査事業)進出
2013年					
2014年					
2015年					
2016年					
2017年	1名			中国1(文系・女1):中途	中国事業強化
2018年	3名	中国人1(文系・男1):中途 インド人1(理系・男1):新卒	タイ人1(理系・女1):新卒		外観検査事業強化、油圧部門人員補充
2019年	4名	インド人1(理系・男1):新卒	タイ人1(理系・男1):新卒 ネパール人1(文系・男1):新卒 インド人1(理系・男1):新卒		AI外観検査事業強化
2020年	2名		タイ人2(理系・男1,女1):新卒		AI画像処理事業強化
2021年	1名	タイ人1(文系・男1):新卒			油圧部門人員補充
2022年	2名		タイ人2(理系・男1,女1):新卒		AI画像処理事業強化
2023年	1名		タイ人1(理系・女1):中途		AI画像処理事業強化
2024年					AI画像処理事業強化
2025年	2名		タイ人(理系・女1):新卒 中国人(理系・女1):新卒		AI画像処理事業、AI外観検査事業強化

油圧技術者
(留学生)



事務職
(留学生)



IT技術職
(海外大学生)

課 題

1. 女性社員が管理職になりたがらない

※ 管理職登用予定者が、昨年より産前産後・育児休業中。

2. 高度海外人材、シニア人材とも在職期間が短い

北九州市への要望

- ・ 女性管理者育成講座などのセミナーの開催
- ・ 高度海外人材の定着、育成支援

➡ 地域の人事部(経済産業省)事業の支援

※「北九州市タイPIMインターシップ事業」で入社した人材の定着・育成事業

2023年度 九州地域の人事部モデル地域 採択

2024年度 地域の人事部 本省採択



ご静聴ありがとうございました