

外部人材の活用で 地域企業が変わる



プロフェッショナル人材と描く、企業と地域の未来

プロフェッショナル人材活用ガイドブック

プロフェッショナル人材活用ガイドブック

CONTENTS

- Ⅰ プロフェッショナル人材
事業について _____ P2
- Ⅱ プロフェッショナル人材
活用事例 _____ P4
- Ⅲ プロフェッショナル人材
戦略拠点について _____ P100



プロフェッショナル人材事業について

事業目的

プロフェッショナル人材事業は、地域企業が、潜在的な力を開花させ、成長することにより、地域経済に新たな付加価値を創出し、地方への新たなひとの流れを生み出すことを目的としています。

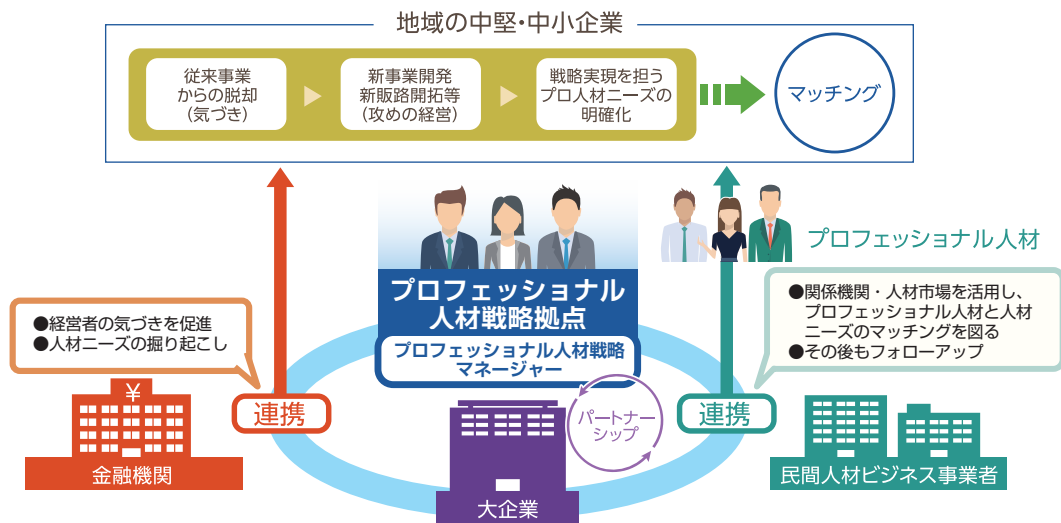
プロフェッショナル人材戦略拠点

各道府県に「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置しています。プロフェッショナル人材戦略マネージャーをはじめとした拠点スタッフは、金融機関等と連携しながら、地域企業の経営者と丁寧な対話を重ね、新事業の立ち上げや新販路の開拓などの「攻めの経営」への転身を促すとともに、プロフェッショナル人材ニーズを民間人材ビジネス事業者へ取り結びます。また、都市部の大企業人事部等と連携し、地域企業と都市部大企業等との人材交流を通じた地方創生の実現をサポートします。

事業スキーム

本事業は以下の4つのステップから成り立っています。

- STEP 1 企業が持つ潜在成長力への目覚めを喚起し、「攻めの経営」への転換を促進
- STEP 2 企業の成長戦略実現のために、プロフェッショナル人材のニーズを具体化し、決断を促進
- STEP 3 各種関係機関やパートナーシップ企業等と連携し、プロフェッショナル人材のマッチングをサポート
- STEP 4 採用後も経営者等に対してフォローアップを行い、プロフェッショナル人材が企業で活躍できるよう支援



プロフェッショナル人材獲得までの流れ

- 1 プロ拠点の担当者が、企業経営者との対話を通じて、経営課題や求人ニーズを明確化
- 2 プロ拠点経由で、民間人材ビジネス事業者等に求人ニーズを通知
- 3 民間人材ビジネス事業者等から、企業に対して、プロ人材の候補者を紹介
- 4 企業が、候補者の中から、プロ人材を選考
- 5 経営課題に資するプロ人材を獲得

プロフェッショナル人材戦略ポータルサイト

URL: <http://www.pro-jinzai.go.jp>

プロフェッショナル人材戦略ポータルサイトでは、事例紹介、イベント情報のほか、各拠点のマネージャー紹介など、様々な情報を掲載しております。是非ご活用ください！



民間人材ビジネス事業者を介した人材マッチング

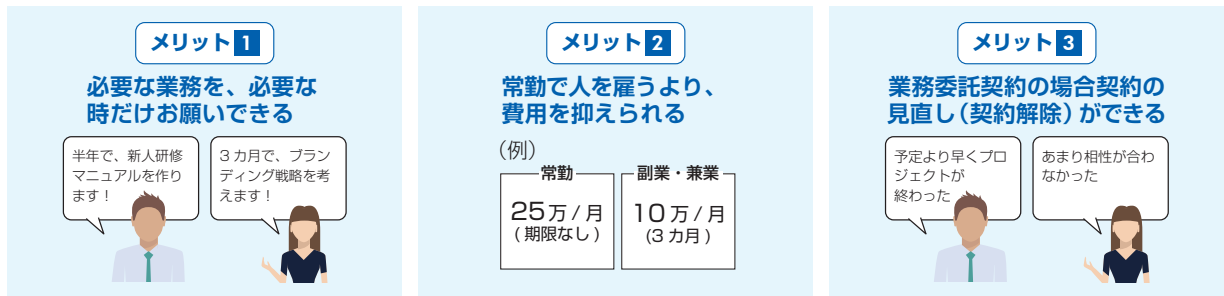
各道府県に拠点を設置し、地域企業の「攻めの経営」への転身を後押ししてくれる人材（＝プロ人材）を、民間人材ビジネス事業者を介して、マッチングします。なお、常勤雇用のみならず、副業・兼業人材のマッチングを行うことも可能ですので、常勤雇用では確保が難しい高いスキルを持った人材が確保できる場合もあります。



副業・兼業人材とは

副業・兼業人材は、大企業等で本業を持ちながら、業務委託契約を結ぶ等して、貴社の仕事に従事し、経営課題解決等の手助けをしてくれます。また、マッチング方法は、一般的な人材紹介と同様に、企業と副業・兼業人材の仲介サポートを行う「エージェント型」と、インターネット・SNS等を用いて、直接、企業と副業・兼業人材を繋げる「プラットフォーム型」の2つに大別されます。

副業・兼業人材を活用する際のメリット

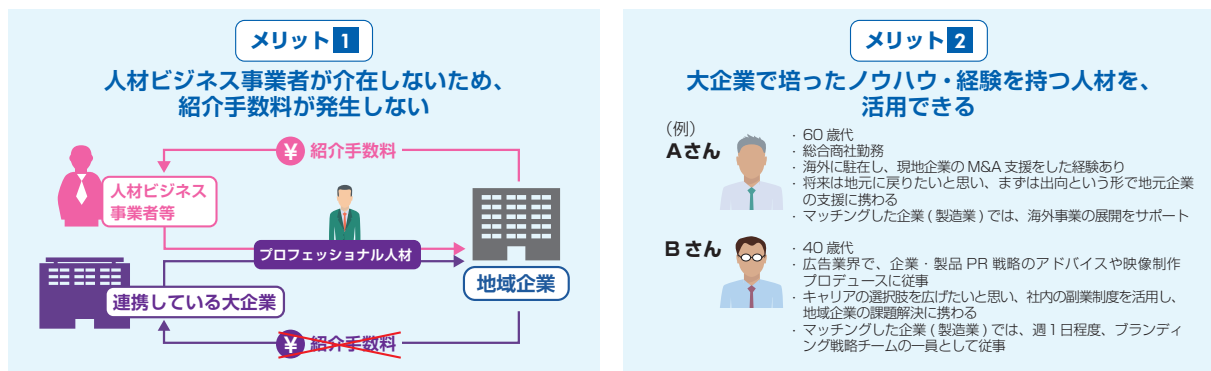


都市部大企業による人材交流

都市部大企業に在籍する人材が、出向・研修、あるいは、副業・兼業の形で、貴社の仕事に従事し、経営課題解決等の手助けをしてくれます。このスキームを活用する場合は、民間人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料は一切発生しません。なお、当該人材に充てられる人件費や、交通費等の諸経費は、送出元の大企業と協議の上、決定することになります。



都市部大企業による人材交流を行う際のメリット



連携している都市部大企業については、以下 URL 内にある「パートナーシップ企業」をご参照ください

<https://www.pro-jinzai.go.jp/about/scheme.html#scheme02>





プロフェッショナル人材 活用事例

プロフェッショナル人材戦略拠点を通じ、「攻めの経営」への転換と、プロフェッショナル人材の採用を通して「成長」を実現している地域企業の事例を紹介いたします。

北海道	P10	技術力強化	株式会社前田電機製作所	工程チェック体制の導入による生産性や品質の向上および改革機運の醸成
	事例 01	常勤雇用		
	P11	技術力強化	株式会社ズコーシャ	システム運用サポート業務の実践による若い社員の技術・スキル向上と組織力の強化
	事例 02	常勤雇用		
青森県	P12	生産性向上	富士電機津軽セミコンダクタ株式会社	過去から積み上げた品質保証エンジニアリングの継承と異常検知力改善による生産性の向上及び高精度の品質情報の発信
	事例 03	常勤雇用		
	P13	技術力強化	ATOM Works 株式会社	消防設備点検・工事において、技術力の強化による若手社員の育成とプロ集団としての意識改革、顧客の信頼獲得とシェア拡大
	事例 04	常勤雇用		
岩手県	P14	生産性向上	野村産業株式会社	製造の中心工場での工場長の採用による幹部の育成及び工場ラインの効率化
	事例 05	常勤雇用		
	P15	事業継承	株式会社東北工商	着任早々からドローン事業を推進、ホームページの更新、各種認定取得、メディアへの発信等、多方面に渡り加速度的に推進
	事例 06	常勤雇用		
宮城県	P16	新規事業創出	今野印刷株式会社	デジタル分野の強化を目指す当社にて、SNS マーケティングの立ち上げや EC サイトの運用支援を行い、新規事業への進出という問題を解決
	事例 07	副業兼業		
	P17	生産性向上	テクノウイング株式会社	お客様と良好な関係を構築し、的確なニーズの把握と事業化の加速 リーダーシップでプロジェクトの確実な運営と結果実現
	事例 08	常勤雇用		
秋田県	P18	技術力強化	宮腰精機株式会社 国見工場	世界初となる A I 搭載輪転機の開発プロジェクトのプロデュース
	事例 09	副業兼業		
	P19	営業力強化	インスペック株式会社	課題となっていた顧客の集中する中部・北信越地域の納入時の立上げやアフターフォローといった、顧客サポート体制の強化
	事例 10	常勤雇用		
山形県	P20	経営管理	株式会社フューチャーインク	山工工学部発のベンチャー企業におけるベッドセンサの製品化完了、事業拡大の開発・マーケティング・顧客開拓等のリーダー
	事例 11	常勤雇用		
	P21	生産性向上	ジョイングループ 株式会社フードクリエイションジャパン	地元トップの冠婚葬祭業を担うジョイングループにて総料理長として厨房スタッフの統括、組織改革による生産性向上！
	事例 12	常勤雇用		
福島県	P22	生産性向上	株式会社大和三光製作所	唯一の製造拠点である福島県矢吹町の工場において、年配社員と若手社員の間に入り、指導育成と生産性の向上を実現
	事例 13	常勤雇用		
	P23	生産性向上	福島セラミック株式会社	基盤技術の向上に必要な課題の導出・選定を通じた工程の見える化により、抑制すべきバラツキを改善
	事例 14	常勤雇用		
茨城県	P24	経営管理	アイアグリ株式会社	管理部門の体制強化による、組織力の向上と効率化の推進
	事例 15	常勤雇用		
	P25	生産性向上	株式会社坂東商会	野菜のスペシャリスト企業として、ひとつ先の食の時代に向けた経営力の向上
	事例 16	常勤雇用		
栃木県	P26	生産性向上	村田発條株式会社	長年の課題であった大阪デポの在庫整理について課題の探求、改善提案の責任者として円滑に解決
	事例 17	常勤雇用		
	P27	生産性向上	アークテック株式会社	管理体制の強化と生産管理システム化・ロボット化の推進等による生産性の向上
	事例 18	常勤雇用		

群馬県	P28	生産性向上	株式会社みまつ食品	お客様へ感動をお届けする「感動の経営」の理念のもと、生産管理への取組みを強化
	事例 19	常勤雇用		
埼玉県	P29	新規事業創出	株式会社野口製作所	本業とは全く異なる分野における新規事業の立上げ
	事例 20	副業兼業		
埼玉県	P30	経営管理	株式会社高純度化学研究所	業績向上に向けた、製品の原価管理や生産性指標における見える化の実現
	事例 21	常勤雇用		
千葉県	P31	生産性向上	株式会社ファーマーズトラスト	適材適所の人員配置や作業時間の数値管理により、生産プロセスを強化
	事例 22	常勤雇用		
千葉県	P32	生産性向上	吉永機械株式会社	千葉工場の生産性向上
	事例 23	常勤雇用		
神奈川県	P33	営業力強化	株式会社マルワ	新規ビジネスの立ち上げと本業の再建
	事例 24	常勤雇用		
神奈川県	P34	海外展開	株式会社湘南合成樹脂製作所	専門知識と海外経験を活かし、国内及び海外工場の生産性向上と見える化及びIoT化を促進
	事例 25	常勤雇用		
山梨県	P35	経営管理	湘南造機株式会社	実務経験が豊富で、管理部門の即戦力となる部門責任者をプロ人材として迎え、企業の要となる体制強化が実現
	事例 26	常勤雇用		
山梨県	P36	海外展開	株式会社アルプス	フィリピンの「プールを中心としたリゾート施設建設」の責任者として採用し施設立上げとその後の運営(含む採用・教育)
	事例 27	常勤雇用		
新潟県	P37	営業力強化	甲信食糧株式会社	新規事業の実現と組織力強化
	事例 28	常勤雇用		
新潟県	P38	生産性向上	株式会社内山熔接工業	自社で開発した専用機械やロボット等を利用した効率の良い労働生産性の向上を目的とした生産ラインの構築
	事例 29	常勤雇用		
富山県	P39	経営管理	協和シール工業株式会社	会計のプロとして、更なる成長に向けた社内体制の強化
	事例 30	常勤雇用		
富山県	P40	営業力強化	株式会社グラフ	ペーパーメディア×クロスメディアの提案営業による、下請け印刷業からの脱却
	事例 31	常勤雇用		
石川県	P41	生産性向上	ファインネクス株式会社	主に製造現場における問題点・課題等を解決し、見える化による生産性向上活動
	事例 32	常勤雇用		
石川県	P42	技術力強化	共和電機工業株式会社	5年後、10年後を見据えた製品開発体制、開発人材育成体制の確立
	事例 33	常勤雇用		
福井県	P43	営業力強化	株式会社カラフルカンパニー	WEB商品設計、販売などのインターネット事業立上げ
	事例 34	常勤雇用		
福井県	P44	海外展開	株式会社ナカテック	海外展開への第一歩
	事例 35	常勤雇用		
福井県	P45	経営管理	エルテック株式会社	総務・経理業務の組織化による経営力アップ
	事例 36	常勤雇用		

長野県	P46 事例 37	経営管理 常勤雇用	宮下製氷冷蔵株式会社 組織づくり・人材育成のプロを採用経営管理分野を次世代人材に繋ぎ、歴史的変化の真ただ中にある組織強化に挑む
	P47 事例 38	生産性向上 常勤雇用	マルニ工業有限会社 社長1人では進まなかった地味ながらも大きな課題に取り組み続け、永続的に成果を生み出す社内体制を構築！
岐阜県	P48 事例 39	技術力強化 常勤雇用	株式会社中部熱処理 ISO9001 から JIS Q 9100 へのステップアップ、国際的な品質認証プログラムの Nadcap 認証取得へのチャレンジ
	P49 事例 40	生産性向上 常勤雇用	株式会社永井精機 生産管理システムの再構築 生産 L/T の適正化やデータの管理を行い、PC を活用した生産管理システムの土台整備
静岡県	P50 事例 41	海外展開 常勤雇用	株式会社モス ベトナム事務所開設にプロ人財の経験を生かすとともに、前職のネットワークを活用した新たなコンサルティング営業をスタート
	P51 事例 42	生産性向上 常勤雇用	住岡食品株式会社 中期生産計画を立案し、現場の前例主義を改革することで、生産管理体制の再構築を図り、コストダウンを実現
愛知県	P52 事例 43	生産性向上 常勤雇用	株式会社メイチュウ 生産性や品質の課題を解決するため、社内教育を通して、社員の自発的改善意識を醸成
	P53 事例 44	コスト削減 常勤雇用	深田電機株式会社 新規物流センター立ち上げによるコスト削減と現場のマネジメント、全社の物流方針策定
三重県	P54 事例 45	営業力強化 常勤雇用	アミカン株式会社 低迷する国内水産業と海外品との競合で苦しい状況にある製網部門の総括責任者として受注拡大に努める
	P55 事例 46	営業力強化 常勤雇用	林建材株式会社 国内有力メーカーで培った経験と知見を活かして営業戦略と仕入戦略を見直し、営業力の強化と、同時に収益力の改善を図る
滋賀県	P56 事例 47	その他 常勤雇用	サンメディカル株式会社 海外医療機器規制と規格の情報収集および薬事申請の迅速化と製品のグローバル展開の加速
	P57 事例 48	新規事業創出 常勤雇用	ガットリベロ株式会社 訳あり商品に価値を吹き込むアウトレットネット通販から就労継続支援 A 型の就労支援を絡めてリアル店舗の多店舗展開への転換
京都府	P58 事例 49	技術力強化 常勤雇用	株式会社 Atomis 「自ら考えて行動できる即戦力人材」として年間数十件の受託案件や自社事業の研究開発を担当し、納期短縮やコスト減を実現
	P59 事例 50	生産性向上 常勤雇用	ニンバリ株式会社 組織の力を引き出すマネージャーとして、人事評価の見直しや現場改善をはじめ、人が育ち活かされる組織の土台作りを推進
大阪府	P60 事例 51	経営管理 常勤雇用	株式会社キャットアイ 経営計画に基づいた事業の進捗管理とそこから浮かび上がってくる経営課題の発見、解決
	P61 事例 52	経営管理 常勤雇用	株式会社ビティー 管理会計の導入により会社全体、また営業部門ごとの収支管理が見える化し、経営者による事業判断がスピードアップ
兵庫県	P62 事例 53	経営管理 副業兼業	松下ラゲッジ株式会社 EC サイトの構築のための WEB コンサルティングと制作により、WEB マーケティング全般に関わり、最適なソリューションを提案
	P63 事例 54	経営管理 副業兼業	株式会社ジャパńクリーンサービス 経営課題の抽出と商品別の戦略分析により、会社の将来戦略を現場からのボトムアップで提案する取組みを支援

奈良県	P64 事例 55	経営管理 常勤雇用	葛城工業株式会社 大企業で培ったデータ分析力と見える化手法により、製造工程における課題の抽出と改善案を提示、生産性向上に貢献
	P65 事例 56	営業力強化 常勤雇用	株式会社中村 商品拡大と売上アップのために、意識改革と組織変革により、社長直轄の営業部門から自立した営業部門を目指す
和歌山県	P66 事例 57	技術力強化 常勤雇用	剤盛堂薬品株式会社 異業種における試験分析の経験を活かした、技術力強化
	P67 事例 58	技術力強化 常勤雇用	セイカ株式会社 老朽化した IT 関連設備の更新、SFA やリモートワーク、WEB 会議の全拠点導入など IT 設備の充実化、基幹システムリニューアルの推進
鳥取県	P68 事例 59	経営管理 常勤雇用	山本金属工業株式会社 150 年企業を目指すための組織づくりと管理部門の業務効率化
	P69 事例 60	その他 副業兼業	有限会社エイブル精機 生産性を高めて地域 No.1 ものづくり企業を目指すための組織改革
島根県	P70 事例 61	経営管理 常勤雇用	株式会社フラワーランド 関連 10 社の財務、予算管理、資金管理の体制を構築し経営者が必要とする財務資料を正確、迅速に提供
	P71 事例 62	経営管理 常勤雇用	モルツウェル株式会社 業務のプロセス改善とシステム化を通じて未来を考える時間を創出し、従業員の意識改革とチャレンジする組織風土を実現
岡山県	P72 事例 63	生産性向上 常勤雇用	水島機工株式会社 職人気質の集団から、チームで仕事を行う組織運営への変革
	P73 事例 64	経営管理 常勤雇用	関西プラスチック工業株式会社 健康経営や働き方改革等、取組むべき法制やコンプライアンスに基づく施策の立案・実行、総務部としての一体感醸成
広島県	P74 事例 65	事業継承 常勤雇用	淡路電気工事株式会社 事業承継を前提に新社長の右腕として社員の自主性を引き出しながら企業風土改革を推進
	P75 事例 66	技術力強化 常勤雇用	まるか食品株式会社 マーケティングを起点とした新たな商品開発手法の確立による売上アップとその開発プロセスを通しての若手社員の育成
山口県	P76 事例 67	技術力強化 常勤雇用	株式会社コア 医学系学会分野で国内 No.1 を目指したサービスの強化
	P77 事例 68	経営管理 常勤雇用	中国開発コンクリート株式会社 後継者の『右腕』として、経理・内部管理・対外折衝まで含めた総合的な補佐および人材育成
徳島県	P78 事例 69	営業力強化 常勤雇用	株式会社電信 低コスト通信システム「LPWA」を利用したセンサー製品等、顧客の要望を製品化し、自治体をはじめとする新規販売先を開拓
	P79 事例 70	経営管理 常勤雇用	株式会社 東洋バルブ製造所 就業規則や組織の改正をはじめ、賃金体系の改訂や新しい社内規則、教育制度の制定ほか、新技術開発や地域貢献活動などを推進
香川県	P80 事例 71	技術力強化 常勤雇用	株式会社森川ゲージ製作所 個の力量に依存しがちな“職人集団”の中小企業で、設計・製造の自動化・標準化と全般的な業務改善・組織づくりを実現
	P81 事例 72	経営管理 常勤雇用	有限会社萩原総業（瀬戸大橋四国健康村） 地域で人気の温浴・レジャー施設運営会社で、企業風土改革による社員のモチベーション向上と新事業の展開等を実現

愛媛県	P82	経営管理	株式会社悠遊社	活躍の舞台を広げるため、スタンダード市場への上場を目指す！
	事例 73	常勤雇用		
高知県	P83	営業力強化	仙味エキス株式会社	命を支える食品企業として誠実に物を作り、人に優しい天然調味料を世界のマーケットへ
	事例 74	常勤雇用		
高知県	P84	生産性向上	明星産商株式会社	原材料・製品の品質検査強化と後継者の育成
	事例 75	常勤雇用		
高知県	P85	生産性向上	高知缶詰株式会社	製造業における人材育成を通じた製造現場の改善
	事例 76	副業兼業		
福岡県	P86	営業力強化	田中藍株式会社	異業種からの転職で地域密着型ビジネスの深耕と新規商品（食品部門）の提案による新規販路開拓に挑戦
	事例 77	常勤雇用		
福岡県	P87	その他	株式会社キューマックス	リーダーシップを発揮してメンバーのマネジメント・育成を行い、チームの過去最高売上を更新しつつも残業時間を大幅に削減
	事例 78	常勤雇用		
佐賀県	P88	生産性向上	株式会社スイソサム	外部へ依存していた製品開発、設計の内製化を進め、若手技術者を育成し、メーカーとしての技術基盤を確立
	事例 79	常勤雇用		
佐賀県	P89	経営管理	株式会社東馬	創業 100 年老舗家具メーカーの攻めと守りの体制構築
	事例 80	常勤雇用		
長崎県	P90	技術力強化	株式会社谷川建設	MICE 施設の工事課長（現場責任者）として活躍し、会社全体のレベルアップを図る
	事例 81	常勤雇用		
長崎県	P91	生産性向上	有限会社秀工社	中国の現地法人に駐在し、現地スタッフの教育や経営全般で活躍
	事例 82	常勤雇用		
熊本県	P92	その他	肥銀キャピタル株式会社	業績不振の投資先を複数担当し、コスト削減、原価管理等の指導を実践し、投資先の業績回復に貢献 若手社員の人材育成
	事例 83	常勤雇用		
熊本県	P93	技術力強化	有限会社坂本石灰工業所	火を使わないお灸（OQUA）発熱温度の安定化・全身麻酔を伴う手術において使用する二酸化炭素吸収剤の改良
	事例 84	常勤雇用		
大分県	P94	技術力強化	株式会社日本ピット	外注委託から内製化に方針転換、品質保証体制構築のための技術標準・作業標準策定、及び製品標準化の実現
	事例 85	常勤雇用		
大分県	P95	技術力強化	株式会社アーネット	「大分スポーツ公園パーキングナビ」を開発した地場 IT 企業の更なる成長に向けた組織増強
	事例 86	常勤雇用		
宮崎県	P96	技術力強化	株式会社新原産業	畜産業界の課題であった、「和製」畜舎システムの開発に、外国人材の手を借りて着手！
	事例 87	常勤雇用		
宮崎県	P97	新規事業創出	川南まちづくり株式会社	「よそ者」の視点と外資系企業で培ったマネジメントスキルで「かわみなみ PLATZ（ぶらっつ）」のオープンを成功！
	事例 88	常勤雇用		
鹿児島県	P98	経営管理	株式会社カミチクホールディングス	（株）伊佐牧場へ出向し、数値分析から各部門の改善策を立案し、第四期スタート 8 月単月で黒字化に成功
	事例 89	常勤雇用		
鹿児島県	P99	営業力強化	濱田酒造株式会社	各種メディアとの関係性構築によるタイムリーな情報発信
	事例 90	常勤雇用		

事例 01 北海道 株式会社前田電機製作所

配電・制御盤や発電機など重電機器の製造・据付工事等事業

所在地 北海道札幌市

創業年 1959年

従業員数 74名

常勤雇用

工程チェック体制の導入による生産性や品質の向上および改革機運の醸成

取組ポイント

1. 技術力の伝承と外部の知識を取り込んだ生産体制の構築
2. 生産体制改革のための現状分析
3. 新たな気づきと社内への水平展開



STEP 1 抽出された経営課題



～技術力の伝承と外部の知識を取り込んだ生産体制の構築～

創業から60年以上の蓄積された高い技術を駆使して道内／道外の顧客から求められるニーズに対応して良質の電気機器の生産を行ってきた技術型の企業ですが、技術者の高齢化や退職にともない次世代の技術者の指導・育成、そして市場変化に対応した新事業への取り組みや生産体制を構築することが課題となっていました。また、当社の技術力を伝承するだけではなく、これまで社内にはなかった外部の知識や経験も取り入れて新たな事業にも対応しうる人材の育成、そして品質や生産を向上するための組織体制や生産プロセスの改革を進めようと考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～生産体制改革のための現状分析～

経営課題解決のために、職人的になっている個人作業や組織としての生産工程の可視化やチェックを行い、分析や改善活動に取り組む必要がありました。そこで、電気機器の設計経験があり将来技術部門の責任者として社内の生産プロセスの改革等を積極的に取り組む意欲を持つ人材要件を立てました。実際に採用した前田氏は、小型モーターメーカーでのものづくり経験や電気製品を扱う技術者としての経験がありました。当社にはない電気技術に関する知識や経験があることやものづくりへの意欲もあり、当社の改革の中核的な役割を担っていただきたいと考えました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～新たな気づきと社内への水平展開～

前田氏はベテラン社員ともコミュニケーションをとりながら最初は少し控えめでしたが徐々に自分の知識や経験を元に意見を出すようになり、これまで社内にはなかった外部の考え方や知識は「なるほど」と思うことも多く当社にとっては新たな気づきになっています。当社は社長をはじめ「1回やってみよう！」という社風があり、各職場にも新たな考え方を還元することで実際に作業ミスの低減につながるなど、社内での変化が生まれていると感じています。



企業からの声 取締役総務部長 藤田 敏夫氏

当社は技術力を強みとした道内では数少ないものづくり企業ですが、技術者が全体的に高齢化しており次世代の技術者養成や技能継承などが課題となっていました。電気系の技術職経験者を募集したものの候補者も少なく求人活動は長期化しましたがようやく求めていた人材に出会うことができました。前田氏は社会人経験も十分あることから当社のベテラン社員ともコミュニケーションをとり様々なことを吸収しながら日々業務にあたり即戦力として力を発揮してもらっています。今後は市場の変化にも対応すべく既存ビジネスに加えて新規ビジネスへの取り組みなど、社内体制や生産プロセスの見直しには前田氏が現在取り組んでいることが欠かせなくなっています。社長からの期待や要求も高くなっていますが、近い将来には技術系部門の中核人材として若い社員の技術指導や育成もしていく存在になってほしいと思います。



入社時のプロフィール



前田 武志氏

役職名 : 技術部 品質管理課主任

年齢 : 48歳

家族構成 : 妻、娘、息子

主な経歴 : 小型モーターメーカー
電気製品の輸入販売会社

出身地 : 北海道 前居住地 : 北海道

還流ルート : その他

入社した経緯

前職は電気製品の輸入販売を行う会社に技術職として関東からのUターン転職をしました。いつか地元でもものづくりの仕事をしたいという思いを抱いていました。その後、会社の事業縮小という方針を機に転職活動に取り組みました。当社は北海道では数少ないものづくり企業であることや設計から検査まで一貫した生産体制をもった歴史のある企業であることに魅力を感じて当社への入社を決めました。

入社してから携わった業務

最初は配電盤関係の製作から販売までの工程でのチェックシート体制の導入に取り組みました。シートの集計や分析結果を月次に報告し各工程の改善につなげるという現在も継続している活動です。品質管理課として様々な文書作成や社内へ情報発信を行う他、発電所のモーター劣化診断業務の現場代理人や、主要取引先の電力会社とも直接対話する立場になるなど社内／社外とも役割が増えてきています。

当社での働きがい

これまで経験してきたことを活かせる部分もありますが、当社のベテラン社員の経験や知見も吸収して任された業務をやり遂げたときに働きがいを感じています。歴史のある会社でもあり当社の良いところを見つけて受け継いでいきたいと思っています。任される業務も多岐に広がってきており対応するのが大変ですが、変化が早い時代でもあり様々なことに挑戦していかなければいけないと考えています。

事例 北海道 02 株式会社ズコーシャ

「農業・環境・まちづくり」にフォーカスした総合コンサルタント

所在地 北海道帯広市
創業年 1959年
従業員数 238名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

システム運用サポート業務の実践による 若い社員の技術・スキル向上と組織力の強化

取組ポイント

1. 次世代のIT事業の基盤づくり
2. 実践現場から技術や経験の継承
3. 個人スキルの向上と組織力の強化

STEP 1 抽出された経営課題

～次世代のIT事業の基盤づくり～

当社のIT事業は、地方自治体向けの総合行政システムの構築や運用管理サービスの提供が主要事業となっています。今後は自治体からの要望に応えるだけでなく自治体クラウドへの取り組みなどパッケージ提供ベンダーとも協力しながら自治体への提案力を強化していく必要があります。また、例えばIoT活用などの研究開発による新規事業の創出も大きな課題と考えています。そのため既存のサービスや技術のみに依存せず、積極的に外部の知識や技術、経験も取り込みながら、当社の次世代のIT事業を支えていく人材の育成に取り組んでいくことを考えました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～実践現場から技術や経験の継承～

若い世代の人材育成のために、トレーナー制度の創設、社内外の研修体制の充実、資格取得の奨励などに取り組んでいます。特にトレーナー制度では先輩社員が1対1でアドバイスを行うなど新入社員をフォローしています。さらに外部から入った社員とも一緒に仕事をすることで、若い社員にとっては技術・スキルや経験を吸収する貴重な時期になると考えていました。実際に澤田氏は、同じグループの新入社員と一緒に仕事しており、技術面以外にもメールの書き方、ベンダーとの対応方法など日々業務の中で自分の経験やスキルを具体的に実践して伝えていただいています。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～個人スキルの向上と組織力の強化～

システム運用に豊富な経験をもつ澤田氏には自治体向けサービスの運用サポート業務を担当していただいています。自治体からの問合せ対応やベンダー調整など過去の経験が大きく活かされているようです。その業務に取り組む一つ一つの動作が若い社員の学びにもなっています。また、社内での業務の標準化や情報共有・管理においても知見をもっており、個人スキルの向上だけでなく組織力の強化にもつながっているものと感じています。



企業からの声 IT事業部システム二課主任技師 GM 島部 欽司氏

IT事業部では自治体のシステムや機器更新の案件がいくつも控えている時期でした。ベテラン社員の退職もありそれらの案件のマネジメントおよび自治体やベンダーとの対外調整などで対応が難しい状況に置かれていました。そんな中、システム運用やプロジェクトマネジメントの実務経験が豊富で関連の資格も保有されている澤田氏との入社交渉の話を聞き、現場としてもぜひ採用していただきたい人材と考えていました。期待したとおり入社後はすぐに運用グループの中核メンバーとして対外調整などで力を発揮してもらっています。また、澤田氏はメールの書き方や論理的な話し方など基本的なビジネススキルがしっかりと身に付いており若い社員の見本となることが多くあります。澤田氏の担当業務はシステム運用サポート業務であり教育的立場ではありませんが、実務を通して若い社員にも良い影響を与えていると感じています。



入社時のプロフィール

澤田 敏代氏
役職名 : -
年齢 : 54歳
家族構成 : 独身

主な経歴 : 大手電機メーカー

出身地 : 北海道 前居住地 : 栃木県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

前職の大手電機メーカーでは関東圏での勤務が長く続いていたことや役職離任となる年齢が近づいていたことから、地元への転職を目指すことにしました。会社のキャリア開発室から当社の求人を紹介されましたが当初は求人者の技術分野が自分のキャリアとは合わないと感じていました。それでも社長との面談などから熱意をもって自分が求められていることを強く感じたことが入社を決め手となりました。

入社してから携わった業務

道内自治体向けの財務会計パッケージの運用サポート業務を担当しています。自治体からはシステム運用や業務アプリケーションに関する問い合わせや要望などがありますが、グループメンバーやパッケージの提供ベンダーとも協力をしながら対応をしています。また、バックアップ後のソース入替の世代管理などがされていない状況でしたのでバックアップ運用と合わせた資産管理の役割も担っています。

当社での働きがい

これまで経験してきた技術やスキルを活かして地元で働けるということは願っていません。また、この数年で当社は若い社員も増えてきていますが彼らがこれからの時代を背負っていく世代だと思っています。彼らと一緒に仕事をしながら実務を通して自分の経験やスキルを色々と伝えていくことも自分の役割であると認識しており、若い世代の人材育成にも尽力したいと考えています。

事例 03 青森県
富士電機津軽セミコンダクタ株式会社
パワー半導体及びマイコンの半導体素子製造

所在地 青森県五所川原市
創業年 2012年
従業員数 388名

過去から積み上げた品質保証エンジニアリングの継承と異常検知力改善による生産性の向上及び高精度の品質情報の発信

取組ポイント

1. 工学系中堅技術者確保による技術の継承
2. 問題の原因を特定し、課題を見つけ解決する力
3. 精度の高い品質情報の発信



入社時のプロフィール

川村 航氏
役職名 : 品質管理課
年齢 : 30歳
家族構成 : 独身

主な経歴 : 計量証明の企業にて、環境分析や環境コンサルティング等の業務に従事

出身地 : 青森県 前居住地 : 青森県
還流ルート : その他

入社した経緯

大学卒業後、計量証明事業所にて、品質証明書作成や事業のサポートなどを行っており、その後、他企業へ転職をしましたが、改めて大学で学んだことや前職での経験を活かした仕事に就きたいと考え、転職活動を始めました。初めての製造業という業種に迷いはありましたが、同僚になんでも確認できる環境、最新技術に触れることができること、更に省エネに貢献するなど公益性があることにも魅力を感じ、入社を決めました。

入社してから携わった業務

品質管理の技術部門を担当しております。常に行われている製品の自動外観検査の結果より、日々の外観状況、週、月ごとの推移などを報告し、異常品が出た際には工程プロセスなどの原因調査や関係部門との情報共有を行っております。生産を止めず、素早く原因の特定や情報を展開するなど、各部門との連携が重要な業務です。その他、新製品の検査基準の作成なども行っています。

当社での働きがい

身の回りの多くの機器に使用されている製品として、最終ユーザーの一人一人の生活を豊かにする一端を担っていることにやりがいを感じております。私自身、まだ経験や知識不足から判断に悩むことが多いですが、上長や他部門の方に何でも確認しやすい社内の雰囲気があるので、その都度様々なことを勉強させていただいています。まだまだ学ぶことは多いですが、日々研鑽を重ねていきたいと考えております。

STEP 1 抽出された経営課題



～工学系中堅技術者確保による技術の継承～

当社従業員の平均年齢は約50歳と高齢化しており、今後、定年退職者や再雇用満了での退職者が年々増加していく中で、生産性の低下が予想され、過去から蓄積してきた技術の継承にも大きな懸念があります。

また、年齢構成も20代後半から30代後半の中間層が極めて少なくいびつな構成となっており、組織の若返りによる問題解決のスピードアップのため、若手や中堅のエンジニアの確保が喫緊の課題となっていました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～問題の原因を特定し、課題を見つけ解決する力～

品質保証業務は、様々な工程管理データから異常を見つけ、原因調査と対策に結びつけるスキルが必要です。その一連の業務は当然、他の部門との連携が重要となります。問題の解決が遅れるとそれだけ生産効率が悪化してしまいます。

今回マッチングした川村氏は、前職で直接顧客へ出向き問題解決を多く経験されており、当社の業務でその経験を生かしていただきたいと考えていました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～精度の高い品質情報の発信～

半導体は化学反応で加工する性質上、装置や工程プロセスの状態により異物が発生する可能性があるため、各種検査装置を駆使し製品の異物の有無をモニターしています。川村氏は、入社後一年で、検査装置の条件や管理値の設定をマスターしてひとり立ちしています。そこから得られる膨大な情報を定例会議の主催により、関係者に展開し原因調査指示を出すなど、大きな活躍を見せています。品質保証管理のノウハウが、これからも継承されることに感謝しています。



企業からの声 品質保証部長 菊地 洋介 氏

青森県は、理工学系人材が他の都道府県に流れる傾向があります。当社の企業アピールが少なかったこともあり、従業員の世代構成の修正は時間がかかりますがこれからも計画的に進めていく途上です。

そのような状況の下、理工学系大学を卒業され、社会人生活を数年経験されてきた川村氏は、地元出身ということもあり、一度の面接で採用を即決いたしました。製造会社、それも半導体の世界に対し不安もあったようですが、入社までに自ら専門書を購入し勉強されており、当社の様々な教育プログラムにも積極的に参加するなど、常に前向きな姿勢に感心しています。職場の雰囲気も、若手の出現で少し明るくなったようです。将来の幹部候補として活躍を期待しています。

蓄積してきた技術の継承による生産性向上が課題になっておりましたところ、優秀な人材をマッチングしていただいたプロフェッショナル人材拠点には大変感謝しております。



事例
04

青森県

ATOM Works 株式会社

製造業、メンテナンス業

所在地 青森県六ヶ所村

創業年 2010年

従業員数 86名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

消防設備点検・工事において、技術力の強化による若手社員の育成とプロ集団としての意識改革、顧客の信頼獲得とシェア拡大

取組ポイント

1. 高い技術と経験を備えた管理者の確保による技術の向上
2. チーム力の強化とプロ集団としてのプライド醸成
3. 顧客の信頼獲得とシェア拡大

STEP 1 抽出された経営課題



～高い技術と経験を備えた管理者の確保による技術の向上～

当社は、高い技術・品質と信頼が求められる原子力関連産業に地元企業としてゼロから参入しました。地域 No.1 の技術者集団を目指していますが、幅広い年齢層で構成されている技術者の大半は未経験者です。人材育成は OJT をメインとしていたため、社員育成スピードと技術力向上、組織の強化が急務となっておりました。

それらを解決しながら顧客のニーズに迅速に対応し、日本のエネルギーを下支えするという当社の使命を果たすためにも、高い技術と経験・プロ意識を兼ね備えた管理者の確保が課題となっていました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～チーム力の強化とプロ集団としてのプライド醸成～

当社が直面している経営課題解決のためには、OJT を中心とした人材育成の加速と、高い技術力や豊富な経験で若手社員を引っ張る即戦力のプレイングマネージャーの採用が必須でした。

木部氏は、原子力関連施設の経験がないことを除けば、所有資格や民間での工事・点検実績や最終キャリアなど当方のニーズに限りなくマッチすると直感しました。これらの経験を活かせば若手社員を「戦うプロ集団」に鍛えてくれるであろうと期待しています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～顧客の信頼獲得とシェア拡大～

木部氏は着任後早々、前任者と侃々諤々と意見を交わし、ご自身が会社から与えられたミッションと現状の問題を理解するとともに、チームメンバー個々の力量とチーム力を分析し、綿密なコミュニケーションによってチームの和を高めていきました。結果として社員にはこれまで以上に活気とやる気を感じられ、お客様にも同様の評価をいただき、技術力の向上による人材育成とシェア拡大に繋がっています。今後の活躍をさらに期待しております。



企業からの声 代表取締役 岡山 康広 氏

当社は原子力関連施設の地元メンテナンス企業であり、チャレンジ精神と「おかげさま」の気持ちを大切に、日本のエネルギーを支えるために頑張っています。

中長期成長戦略ビジョンと組織の成長スピードにギャップが出始めて感じたことから、成長の起爆剤・加速装置としての期待を込めて、「プロ人材」を活用することを決断しました。

木部氏とは一目会った瞬間から、大きな安心と信頼を直感しました。一緒に仕事をし、杯を交わし、チームメンバーと談笑している姿を見てその直感はずぐに確信へと変わりました。グループリーダーとして若手社員への技術指導、意識改革により、組織の活性化に大きく貢献しております。

もちろん顧客からも高い信頼と評価をいただいています。出会いに感謝、チャンスをくれたプロ人材拠点にも感謝しております。



入社時のプロフィール

木部 貴昭 氏

役職名 : 課長代理

年齢 : 46 歳

家族構成 : 妻、娘 2 人

主な経歴 : 消防設備等施工業務
消防設備等施工管理業務

出身地 : 青森県 前居住地 : 東京都

還流ルート : Uターン

入社した経緯

学校卒業後上京し、自動火災警報設備や消防設備に係る業務に長年従事してきたなかで、青森県内で前職を活かせる仕事がしたいと思い応募しました。面接を通して社長の人柄や熱意が伝わったのと同時に、会社の可能性を大きく感じました。また、私自身の経験やスキルが発揮できるとダイレクトに感じた事が、最終的な決め手となりました。

入社してから携わった業務

消防設備に係る業務を所掌するグループの主任として就任しました。当初は課題が多く、原子力関連施設内の業務もあるため、関係者との打ち合わせを密にし、「正当性を持たすこと」、「改善していく努力」、「知識強化・スキルアップ」をグループの課題として取り組んできました。現在は、資格取得者も増え、業務対象設備の種類拡大などに取り組みながら、元請企業との連携をとり尽力しております。

当社での働きがい

まだまだ伸びしろが多い業務であり若手社員も多いため、今後の成長がとても楽しみであると共にプレッシャーを感じております。それが私自身にはプラスに働き、ある意味で人生の集大成といえる仕事ができていると思います。ライバル業者が多いのも事実ですが、日々の努力と実績を積み重ねて顧客の信頼を得られるように、グループリーダーとして社員一丸となり、皆が誇りとする企業となるよう精進していきたいと思います。

事例
05岩手県
野村産業株式会社

精密板金加工、プレス加工、曲げ・溶接加工

所在地 岩手県奥州市
創業年 1936年
従業員数 83名(内岩手55名)常勤
雇用製造の中心工場での工場長の採用による幹部の育成
及び工場ラインの効率化

取組ポイント

1. ベテラン工場長の後継者探し
2. 製造工場での管理・監督経験のある人材の発掘
3. 生産性の向上から顧客対応までマルチな活躍

STEP 1 抽出された経営課題

～ベテラン工場長の後継者探し～

現工場長の高齢化で交代したいと社長に進言していますが、交代人員が見つからず、内部からの昇進も考えましたが人材が育っていないため断念し、プロ拠点に相談しました。利用にはトップの判断が必要と判断し、社長は1回/月しか岩手には来ず、来た折に再度拠点に訪問依頼し、拠点が企業シートの作成支援から、有料人材紹介会社を招聘し盛岡、仙台、東京にて会場を用意し紙ベースではわからない内容をプレゼンする旨の説明を受け、事業にエントリーすることとなりました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～製造工場での管理・監督経験のある人材の発掘～

当工場は、顧客である大手企業の購買担当者が頻繁に来県するため、その対応が必須であり、コミュニケーション能力の高い人物が必要であります。また、内部の人材育成制度が確立されておらず、その構築が急務であります。更に当社の製品は小ロットが多く、生産工程の最適化に取り組める人材が必要とされています。当然工場の責任者としての指導力も要求されます。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～生産性の向上から顧客対応までマルチな活躍～

- ・工場内の進捗状況を2019/5より見える化し、本社からの可視性を向上させ、顧客の監査対応が良好となりました
- ・生産性について作業履歴から装置別、作業者別に数値解析を行い、問題点を明確化(2019/6)
- ・製造設備の導入について、現在と将来の製品別数量動向を考慮しつつ、中期計画を立案していくスタイルを提案(2019/7)
- ・板金業界の顧客動向を調査。今後どの分野に注力すべきか、その為に必要な設備や技術を先取りする考え方を本社に提案(2019/11)



企業からの声 顧問(採用時、工場長) 平野 正光 氏

個人の理解に頼っていた現状分析を、誰でも分かる形で共有する事、データの分析を行う事で、今まで分からなかった事や誤解していた事が無いかを洗い出す手法を見せています。また、中期的な計画を元に、今何が必要で、将来的に何が必要になるのかを明らかにして、必要な設備、技術確立、人員育成を行う事を本社にも提案しています。何が必要なのかを徹底的に調べ上げ、必要な知識は勉強し、それを基に社内の同意を取り方向性を決めていく中で、本社との意思統一に貢献しています。特に板金技術、業界の外の動向に関心を持って、自社がどこへ向かうべきか等、従来に不足しがちだった視点も持っています。数社の顧客監査、QMS/EMSの認証監査でも工場長代理として対応を行っていますが、要求されている内容をシステムに沿った形で説明、回答していく点は、顧客とのコミュニケーションと共に期待通りの能力を示してくれました。



入社時のプロフィール

齋藤 淳氏
役職名 : 管理部長
年齢 : 56歳
家族構成 : 妻、子供2人

主な経歴 : 総合電機メーカーで半導体開発業務
その子会社で同開発、生産技術(課長)

出身地 : 東京都 前居住地 : 岩手県
還流ルート : その他

入社した経緯

早期退職制度を利用して前職を退職。転職に関する希望は、自宅から通勤可能である事、製造業である事の2点でした。前職とは製品分野が異なりますが、技術面の他、組織運営、経理面でも貢献できる点があると思い、県内の産業活性化に少しでも寄与する事を目指し応募しました。工場内の5S徹底、CSRに対する意識の高さも応募の決め手となりました。

入社してから携わった業務

管理部業務の他、生産所要・能力・進捗の見え化、生産性を含めた業務効率の改善、中長期視野に立った組織運営とシステム化に携わってきました。入社1年を経過後、前工場長の後を受け継ぎ工場長を拝命、上記に加えて人事・育成計画、事業戦略の立案にも携わっています。また、地元企業との連携や、関連する企業との協調にも力を入れています。

当社での働きがい

中小企業の面白さとして、意思決定の早さがあります。如何に市場のニーズや、社会の要請を早く、的確に捉えて会社方針に反映させるか等、前職には無い楽しさがあります。工場内従業員全員と直接やり取りを出来る事、組織の問題点を明確にして、対策・運営していく中で、自分自身も能力を伸ばす事ができる点も働きがいとなっています。



Yagレーザー溶接ロボット

事例 06 岩手県 株式会社東北工商

土木、建築資材の販売、施工。道路標識、区画線、ガードレール他

所在地 岩手県盛岡市
創業年 1996年
従業員数 45名

常勤雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

着任早々からドローン事業を推進、ホームページの更新、各種認定取得、メディアへの発信等、多方面に渡り加速的に推進

取組ポイント

1. 新規を含む業務拡大と事業継承に伴う経営人材の確保
2. 経営者層の潤滑油となり全社員を巻き込むリーダーシップ
3. 圧倒的なスピードで懸案課題を推進

STEP 1 抽出された経営課題

～新規を含む業務拡大と事業継承に伴う経営人材の確保～

①業績が大きく成長し、それに見合った多くの人材採用が困難になりつつあります。②めまぐるしく変化する社会に対して対応できる企業にするため、具体的な将来像の検討が必要。③数年後の社長交代に備えた優れた人材の確保と業務分担。これらの将来構想を含む幅広い課題を抱えていた所、プロフェッショナル人材拠点をメインバンクから紹介いただきました。社長以下、経営者層全員と拠点が相談し、③の求人解決の糸口にしようと、ダメもとでお願いしました。ダメでも無料で経費ゼロであること、拠点の支援や、人材次第で補助金もあることが背中を押しました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～経営者層の潤滑油となり全社員を巻き込むリーダーシップ～

経営課題解決のために、経営者層の潤滑油として調整を図りつつ全社員を巻き込みながら、新規事業の開拓、企業ブランディングの確立、新卒・中途採用の人材確保を行う必要がありました。実際にマッチングした手代木氏は、同業種異業種問わず、新規事業やブランディング、マーケティングに関し、多くの経験をお持ちでした。その経験をもとに、既存している企業資源を活かしながら、効果の最大化を図って頂きたいと考えておりました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～圧倒的なスピードで懸案課題を推進～

手代木氏は、就業直後に企業資源をリストアップして、新規事業であるドローンを活用したインフラ点検事業を推進。現在、地元企業数社と技術開発中です。また、企業ブランディングの確立について、岩手県の認証制度、女性活躍・子育て・働き方改革の3つを認証に導き、ワークライフバランスの取れた企業であることを発信して頂きました。加えて、メディア戦略にも長け、テレビや新聞、SNSでも多く取り上げられる様になりました。



入社時のプロフィール

手代木 克介氏
役職名 : 営業部長
年齢 : 54歳
家族構成 : 妻、息子

主な経歴 : 大和ハウス工業株式会社 営業
北海道電力 新規事業運営委員会 経営
北越企業 新規事業顧問
中小企業支援機関 登録アドバイザー 多数

出身地 : 北海道 前居住地 : 東京都
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

10年務めた大和ハウス工業を退職以来、新規事業やブランディング、マーケティングで多くの経験を積んで参りました。多くの事業を成功に導きましたが、自身が設立した会社で多くの失敗から、より多くを学ぶ事ができました。人生での仕事も後半戦、折角の学びを地域や成長過程の企業のお役に立てればと考えていた折、フィーリングの合う若き経営者と尊敬すべき人物の経営者にご縁をいただきました。

入社してから携わった業務

それぞれが大変多忙な中、日常会話の中から新規事業の種と課題を抽出し、入社した月に新規事業企画を提案いたしました。現在も課題を解決しながらドローンを活用したインフラ点検事業を進めています。また、企業ブランディングを同時進行で行い認知度の向上から信頼をいただくフェーズに入っています。その他、マンパワーが不足しているところに積極的に介入して広範囲の業務領域をこなしています。

当社での働きがい

地域社会貢献度の高い新規事業を着任早々に任せられ、素晴らしい技術や技能をお持ちの地域の方々が進めさせていただいております。新たな目標や夢を持つ事ができましたことは、プロデューサーとして最高の喜びです。また、尊敬する経営者の方々と優秀な社員の人たちと仕事ができること、そして、地域と当社のお役に立っているという実感が私の働きがいです。

企業からの声 常務取締役 宮野 祐樹 氏

当社は現社長の創業企業です。会社の雰囲気も良く定着率の高い企業です。働き方改革も既に昔から実施していますが社外へのアピールはできかねていました。また、3年後に私が盛岡青年会議所を卒業することから、それを機会に社長交代を予定していましたが、しかし会社とJCで夜も多忙、社長と話す時間すら無い状況でした。会社の業績が好調である故に社長と私の業務は膨らむ一方で新規事業への取り組みも遅れていました。明らかに経営者層の人材不足が課題でした。そういう状況で将来の右腕となる人材を拠点から募集しました。希望条件の広い求人でしたが、予想以上に多くの幅広い紹介が有り、早期に採用できました。多方面に能力が高く、年齢も社長と私の間で潤滑油として非常に頼りがいのある人材です。想定外の活躍をしているため驚くほど各方面が進展しています。今後は副業兼業人材も更に検討中です。



事例
07宮城県
今野印刷株式会社

印刷業、ネット関連コンテンツ作成

所在地 宮城県仙台市
創業年 1908年
従業員数 47名副業
兼業

デジタル分野の強化を目指す当社にて、SNSマーケティングの立ち上げやECサイトの運用支援を行い、新規事業への進出という問題を解決

取組ポイント

1. 印刷ビジネスの可能性と限界を探る
2. 泥臭くも確実に歩む
3. スパイスをきかせる



STEP 1 抽出された経営課題



～印刷ビジネスの可能性と限界を探る～

経営課題の抽出にあたっては、クライアントが用意した原稿を単純に印刷するだけのビジネスモデルには限界があるという現実を直視するところが出発点となりました。とはいえ、印刷会社が持つコンテンツ制作能力や企画、編集能力には可能性があるという意見で一致しました。問題は、これらの印刷会社が持つ強みをどの方面に活かしていくかです。今回は、当社がかねてより取り組んでいたインターネット関連ビジネスにマーケティングの要素を組み込むことを経営課題としました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～泥臭くも確実に歩む～

社長が出した採用の条件は、「一緒に汗をかくてくれる人」でありました。大手シンクタンクの勤務経験があり、自らも大学院で経営学を学んだ社長は、机上での問題解決の限界にも気づいていました。一方で取り組む課題には、理論的な要素も欠かせません。実務面で具体的な経験を有した理論派という難しい人選を強いられた訳ですが、日本を代表するDBマーケティングの実践企業で豊かな経験を持つ専門家が候補者として浮上りました。二人は印刷ビジネスの可能性と限界についても議論を深め、具体的な成果にこだわることで意気投合しました。二人の合い言葉は「泥臭くも確実に歩む」であります。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～スパイスをきかせる～

既存顧客に対して、マーケティング要素を追加提案していくなかで見えてきたのが、ちょっとしたコツを提案の中に取り入れていくことでした。コンテンツ作成に実績があった当社だったからこそ、ちょっとした味付け（スパイス）を加えることで提案に深みが出ました。スパイスのおかげでSNS支援やHP作成の新規受注が増え、波及効果は既存クライアントに対しての大型受注にもつながりました。その後、当社はネット関連ビジネスの子会社を設立するに至りました。



入社時のプロフィール

近藤 英倫氏

役職名 : -
年齢 : 46歳
家族構成 : 妻、子供3人

主な経歴 : 海外でMBA取得。コンサルティング会社に勤務し、BD関連の営業。その後独立。

出身地 : 愛知県 前居住地 : 東京都
還流ルート : その他

入社した経緯

外部人材を活用した新規事業立ち上げをテーマに取り組む中で、エージェントから専門家として支援を行わないかと打診を受けました。複数の専門家の候補者の中から社長との面接の末、採用が決まりました。

入社してから携わった業務

現状把握、分析（経営者、従業員へのヒアリング）
SNSマーケティングサービスモデル、運用体制
検討 構築、指導
案件毎のアドバイス及びクライアントへの同行提案

当社での働きがい

印刷会社は保守的だとのイメージを持っていましたが、今野印刷様の数々の先進的な取り組みに驚くと同時に、その潜在力と可能性を共に引き出すことにやりがいを感じています。自分自身が持つ専門知識を具体的なビジネスに落とし込んでいく過程が非常に面白いです。

企業からの声 代表取締役 橋浦 隆一 氏

近藤氏と一緒にやろうと思ったのは、一緒に汗をかくてくれると確信したからです。豊富な経験と知識を持っているにもかかわらず、丁寧に耳を傾けてくれ、弊社の営業社員の目線まで降りてきてくれました。フットワークも軽く、同行営業をお願いしても快く引き受けてくれます。社長の私と彼の二人の間では、「泥臭く」が合い言葉で、どんな素晴らしいビジネスプランでも実行しなければ全く意味をなさないというのが共通認識でした。小さな改善提案を実践していくことで社内にも意識改革が起きたと感じています。我々が行き詰まっている時でも、持ち前の知見から適切なヒントを与えてくれ、仕事の幅を広げてくれました。近藤氏の魔法のスパイスによって我々が提供できる付加価値は格段に上昇したと思います。



事例 08 宮城県
テクノウイング株式会社
ソフトウェア企画開発

所在地 宮城県仙台市
創業年 1994年
従業員数 16名

常勤雇用

**お客様と良好な関係を構築し、的確なニーズの把握と事業化の加速
リーダーシップでプロジェクトの確実な運営と結果実現**

取組ポイント

1. 持続的成長に向けた顧客満足度の向上
2. お客様との定例会で実践した信頼獲得
3. 更なる人材獲得に貢献

STEP 1 抽出された経営課題

～持続的成長に向けた顧客満足度の向上～

お客様である企業経営者層とのコミュニケーション技術を高めることで、何が本当のニーズなのか、求められている本質は何かを把握できます。それをシステムの構築に反映することで満足度の向上に繋がると考えて事業に取組んでおります。そのコミュニケーション技術をチーム力・全社力に展開するリーダーシップが必要と考えておりました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～お客様との定例会で実践した信頼獲得～

20年以上の取引がある重点顧客の大型プロジェクトにサブリーダーとして参加し、お客様との定例会の運営では、当社のチーム力を発揮させるべく、定例会のアジェンダごとの事前レビューや議事の進め方、議事振り返りをベースとした議事録のまとめ方に工夫を凝らし当社のコミュニケーション力・チーム力向上に貢献しています。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～更なる人材獲得に貢献～

業務拡大に伴い人材獲得活動において、寺澤氏を紹介して下さった人材紹介企業から新たに紹介された方との面接では、入社後どのような仕事に携わり、どのような思いで仕事をしているかを率直に話していただくことで3名の技術者を採用するに至りました。同じ人材紹介企業から転職した先輩の話聞いたことが安心感となり当社への入社を決める要素となったものと考えております。



企業からの声 代表取締役 横山 義広 氏

創業当初からお客様（企業経営者層）のニーズを反映したシステム開発を目指し事業に取組んで参りました。お客様の本音をお聞かせいただくには信頼を寄せていただくことが大切になります。そのためには設計技術やプログラミング技術以上にコミュニケーション技術が求められるものと考えております。このコミュニケーション技術を会社全体として向上させるためにリーダーの役割の担い手を求めておりました。寺澤氏は、当社のビジョンを良く理解した上で前職での経験も活かし、プロジェクト運営を通してコミュニケーション力向上にチームで取り組むことで実践してくれております。これらの取り組み方は、お客様からの評価にもつながってきております。今後の活躍に会社としても期待をしているところです。



入社時のプロフィール

寺澤 剛毅 氏
役職名 : システムエンジニア
年齢 : 37歳
家族構成 : 妻、娘

主な経歴 : 中堅ソフトウェアサービス企業に14年勤務。管理職とプロジェクトリーダーを経験
出身地 : 宮城県 前居住地 : 宮城県
還流ルート : その他

入社した経緯

前職での経験を活かし、もっと自社の発展や、エンドユーザーに近いところで貢献したいという思いを強くする中、人材紹介企業を通し応募しました。面接を通し小さいながらも自社ソフトウェア製品企画開発部門と企業顧客との直接の受託開発部門を持つことに魅力を感じ、また面接をしていただいた役員の方々のお話に共感を得たことが決め手となりました。

入社してから携わった業務

入社とともに大きなプロジェクトのサブリーダーとして、お客様と直接お打ち合わせをする定例会に参加し、お客様ニーズを把握し、システム要件としてまとめる仕事に携わりました。お客様の業務内容の把握や求められる本質の理解に至るまでは不安ではありましたが、システム構築が形になるにつれ充実感を味わっております。

当社での働きがい

会社のビジョンでもあるコミュニケーション技術力でお客様の満足度向上を図るのは、自分の仕事に対する姿勢でも大切にしていることでもあります。その実現に向けてお客様を含めたプロジェクトの運営を円滑にすることは決して簡単な事ではありませんが、お客様の表情から信頼を勝ち得たと感じたときに、チーム仲間と達成感分かち合えるのが楽しみとなっております。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

秋田県
宮腰精機株式会社 国見工場

商業用印刷機械・ラベル印刷機械の製造販売

所在地 秋田県大仙市
創業年 1981年
従業員数 124名

世界初となるAI搭載輪転機の開発プロジェクトのプロデュース

取組ポイント

1. アナログ印刷機に世界初となるAIを搭載
2. AI素人集団を牽引
3. 社員の活性化と夢の実現



STEP 1 抽出された経営課題



～アナログ印刷機に世界初となるAIを搭載～

印刷業界は人口減少とともに労働力不足が深刻化し、印刷技能の継承が課題です。プロの印刷エンジニアが不足し生産性の課題が浮き彫りになりつつあります。

また、印刷機械の海外市場においては中国メーカーの低価格製品が脅威の存在です。価格勝負ではなく、付加価値を高めることで差別化を図らなければなりません。

以上のことから、AIをツールとして、印刷の生産性を向上させ、アナログ印刷機の付加価値を強化する世界初のAI搭載輪転機の開発が急務でした。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～AI素人集団を牽引～

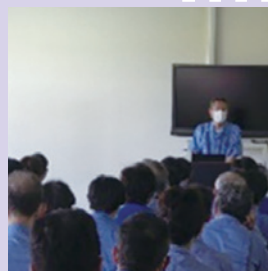
AI搭載輪転機開発プロジェクトのプロデューサーを求めました。世界初のAI搭載輪転機開発チームのオーガナイザーです。蓑島氏はソニーでデザインマネジメントシステムの開発・運用や世界初の家庭用オーディオ機器向け音楽配信サービスなど、多くのミッションを担い開発型プロジェクトマネージャーとして活躍されてきました。今回は「開発コンセプト構築」から蓑島氏の人脈力をフル活用して協力事業者とのコミット等々、AI素人エンジニアを牽引して頂きながら、想定以上のスピード感をもって開発プロジェクトを進行中です。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～社員の活性化と夢の実現～

AI搭載輪転機を開発し、世界初の製品を東京ビッグサイトで開催される「国際印刷機材展 IGAS2022」に出展することを目指したスケジュールでプロジェクトは進行しています。蓑島氏には、プロジェクトのプロデュースのみならず、全社員の教育にも携わっていただいています。これにより社員一人一人の目に輝きが宿ってきていますし、社員全員でプロジェクトを盛り上げる機運が高まっています。



企業からの声 工場長 藤原 鈴司 氏

弊社はビジネスフォーム印刷機械国内トップメーカーで、完全にカスタマイズされた、世界に一台の製品(数千万から数億円規模)を完全受注生産で国内外向けに製造販売しています。毎回設計が必要なことから、設計者不足の為、プロフェッショナル人材戦略拠点に相談したところ、ただ設計者が欲しいだけでは人材は集まらないと言われ、夢を語る企業でなければ人は集まらないと指摘を受けました。そこで、かねてからの夢の実現に向け、プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて秋田県主催のマッチングイベントに参加し、蓑島氏にお会いしました。蓑島氏はプロフェッショナルな方との人脈も広く、幅広い知見もあり温かな方で、社員の中にもすぐに溶け込んで来ています。現在、目標達成に向けてスケジュール通りに邁進しています。素晴らしい方にめぐり合わせてくれたプロフェッショナル人材戦略拠点に感謝いたします。



入社時のプロフィール



蓑島 俊和 氏
役職名 : aiR Project 担当
年齢 : 61歳
家族構成 : 妻、息子

主な経歴 : ソニー株式会社に在籍時に、数々の新規事業の立ち上げと運営に携わり、その後独立。

出身地 : 神奈川県 前居住地 : 神奈川県
還流ルート : その他

入社した経緯

昨年(2019年)10月、プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて秋田県主催の人材マッチングイベントに参加し、藤原工場長が提起された「アナログ印刷機にAIを載せたい」という課題に魅力と可能性を感じるとともに、藤原工場長の人柄に惹かれ、国見工場の見学と面談を通して開発プロジェクトへの参加をアピールすることで、コンサルティング契約を結ぶことができました。

入社してから携わった業務

世界初の「AI搭載のアナログ印刷機」の開発プロジェクトに実務協働型のコンサルタントとして参加し、プロジェクト全体の実行計画の策定、プロジェクトメンバーや関係者へのヒアリング、プレストを通しての課題の抽出と共有、課題(AI実装)の解決に向けた活動(検証と分析)を行っています。その他、協力会社様との打合せ(主にWeb会議)やAIベンダーの選定などにも携わっています。

当社での働きがい

プロジェクトメンバーをはじめ、社員のみなさんが、礼儀正しく、自分の仕事に対して前向きだと感じています。さらに、モノづくりの現場である国見工場の雰囲気、佇まいが気に入っています。その結果、開発プロジェクトに関しても、とてもモチベーションが高く、遣り甲斐を感じています。特にソニーのDNAとして、世界初という言葉には触発されるものがあり、このプロジェクトの成功に向けて頑張ります。

事例 10 秋田県 インスペック株式会社

半導体及びITデバイスの最終外観検査装置の開発・製造・販売

所在地 秋田県仙北市
創業年 1984年
従業員数 68名

常勤
雇用

課題となっていた顧客の集中する中部・北信越地域の納入時の立上げやアフターフォローといった、顧客サポート体制の強化

取組ポイント

1. 「長野サポートセンター」設立に向けたビジョン策定
2. 顧客サポートに向けたフィールドエンジニアの確保
3. CS部門の強化と営業力の向上

STEP 1 抽出された経営課題

～「長野サポートセンター」設立に向けたビジョン策定～

リーマンショック以降、採用活動を積極的に展開できなかったため、ここ数年、国内販売が好調であるにもかかわらず、装置納入に際してのサポート業務部門の人材不足が顕著になってきていました。特に、取引先が集中している中部・北信越地域に対する顧客へのサポートについては、秋田本社から出張しなければならず、そのため顧客に適宜十分なサービスを提供できずにいました。それを解決するために、当該地域にサポート拠点を設立して体制を構築することで、素早い対応をすることが顧客満足の上と新たな顧客獲得につながると考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～顧客サポートに向けたフィールドエンジニアの確保～

拠点を開設するにあたり、まずは、本社のある秋田県角館にて、半導体関連検査装置の組立、配線作業、総合動作確認等の技術を習得し、それらの作業を通して検査装置の仕組みを理解してもらうことを前提に人材要件を立てました。実際にマッチングした古川氏は、工業用換気扇・涼風機・送風機等を主力事業としている空調設備機器並びに産業機械製造を取り扱う企業を経験していたことから、検査装置の全体像を把握し、製品の設置サポートやメンテナンス、トラブル解決のほか、製品説明を通じて購入へと誘導する「カスタマーエンジニア」としての側面も併せ持った活躍をして頂けると考えました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～CS部門の強化と営業力の向上～

新設された長野サポートセンターの常駐者としてS社、T社、R社等、複数社の対応を行っていましたが、新たに弊社装置を導入したM社（新潟・富山エリア）の装置立上げ業務、サポート業務を遂行するようになりました。

更に、前述のS社より2020/4月に導入済装置32台に関する定期点検契約を受注したほか、同年5月には自動機の保守契約を締結するまでに至っております。



企業からの声 管理部総務課長 薄田 亨 氏

弊社のCS（カスタマーサポート）業務は、ハイエンド分野の検査をメインにしていることから、ターゲットとなる顧客のほとんどが大企業であり、大部分が秋田県以外のエリアに存在しています。そのため、秋田県からのサポートでは時間的な限界があり、どうしても主力取引先の多い中部・北信越地域への拠点設立が必須でした。秋田の企業が遠隔地の人材を採用できるかどうか不安に思いながらも、プロフェッショナル人材戦略拠点に相談した結果、当該地域において、技術力に長け、お客様からも信頼される方が見つかり、大変助かりました。古川氏は入社直後の本社研修の段階から、大変熱心に勉強して当社検査装置の習得に努めてくれました。今後の弊社の成長の一端を担っていく方として、これからも期待しております。



入社時のプロフィール

古川 こころ 氏
役職名：－
年齢：33歳
家族構成：妻、子供1人

主な経歴：空調設備機器や産業機械の販売を通じた既存顧客のアフターフォローと新規導入提案

出身地：長野県 前居住地：長野県
還流ルート：その他

入社した経緯

自分が今まで携わってきた機械製造の仕事や機械製品の営業を行ってきた経験を活かしつつ、インスペック(株)が希望している、技術者でありながら接客というビジネスコミュニケーションに長けた営業の顔を持つ「フィールドエンジニア」の募集は、自身にとって社会人として様々なスキルを同時並行的に磨くことができる魅力的な職業と捉え、志望させて頂きました。

入社してから携わった業務

まずは研修の為、一年ほど、秋田県の本社で勉強させて頂きました。資材業務や製造業務等、様々な事を経験させて頂きました。また、実際に客先へ装置の立ち上げで同行させて頂く事もありました。その後は長野サポートセンター開設の際に長野県へ戻り、長野周辺での顧客の製品の設置サポートやメンテナンス、トラブル解決の対応を行っています。

当社での働きがい

CRMでは顧客が満足し、その満足が継続することを出発点としているため、CRMという経営手法にとってCSは非常に重要なコンセプトとなっています。そのため、様々な分野のことを知っていく必要がある仕事だと思っており、大変ですがその反面勉強のし甲斐もあります。また、自分の頑張りや、企業の成長に繋がるという実感が持てる為、尚更頑張ろうと思える職場だと感じています。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例 11 山形県 株式会社フューチャーインク

製造業（プリントドエレクトロニクス製品の開発・製造・販売）

所在地 山形県米沢市

創業年 2016年

従業員数 9名

常勤雇用

山大工学部発のベンチャー企業におけるベッドセンサの製品化完了、事業拡大の開発・マーケティング・顧客開拓等のリーダー

取組ポイント

1. 経営管理と事業開発ができる役員クラスの人材
2. 経営人材かつ技術マルチ人材
3. 取締役副社長そしてセンシング技術部門のヘッド



STEP 1 抽出された経営課題

～経営管理と事業開発ができる役員クラスの人材～

大学発ベンチャー企業で、技術者・研究者は大学から集まる環境にあり、プリントドエレクトロニクス技術を用い、当社が技術開発・製品化したのがベッドセンサです。薄くて軽いフィルム状、かつ高感度でマットレス・布団の下に敷くだけで心拍・呼吸のモニタが出来、眠りの深さを評価する機能を備える等介護施設が主要販売先でした。しかし、技術力はすぐれているものの、会社を運営する視点は不足しており、また同時に技術がわかった上でキーテクノロジーを製品に機能させていくかという経営人材で開発・技術力を備えたマルチ人材が必要でした。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～経営人材かつ技術マルチ人材～

当社が目指すところはセンサデバイスで人々の負担をやわらげるソリューション提案をすることであり、高齢者・障害者・乳児のような人の手を必要とする存在に寄り添うことです。特にプロ人材藤田氏には経営陣として経営サポートや、大手電機業界での通信用半導体の事業戦略推進や販売マネージメントの経験を活かし技術部門トップとして、ベッドセンサに関連する製品開発・製造販売・戦略の構築や介護業界以外への販路開拓等新しいビジネスモデルの構築であり、マルチ人材として期待しています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～取締役副社長そしてセンシング技術部門のヘッド～

藤田氏は令和元年12月から働いてもらっていますが、ベッドセンサを今後どのように進化させるかということで、市場開拓が一つの命題です。積極的に外に出て顧客開拓を実践中であり、情報収集能力も高く、技術的スキルを部下にも指導しています。特に顧客の要求に対し改良を加えたり、商品の最適化を常に考えています。また、経営感覚があり、取締役副社長として経営の一躍を担ってもらっています。



企業からの声 代表取締役社長 田中 康裕 氏

大学発ベンチャー企業として経営・技術両面をこなせるプロ人材と出会えたことは山形県プロ人材拠点に感謝しています。また、私(社長)自身、藤田氏が履歴書内容より期待以上の働きをしており、大変満足しています。早速、取締役副社長に就任していただき、いろいろな課題・問題も二人でスピード感をもって解決できるメリットもあります。

また、他のメンバーともうまくやってもらうなど藤田氏の人柄も良かったし、私のパートナーとしてサポート役をこなし、お互い技術者としての会話も密です。「二人三脚」でプリントドエレクトロニクス技術をベースに「さりげなく人に寄り添うセンシング」で安全安心で心地よい社会の実現を目指していきます。



入社時のプロフィール

藤田 健二氏

役職名 : 取締役副社長

年齢 : 59歳

家族構成 : 妻、子供2人

主な経歴 : 大手電機会社 マネージャー
中堅電機会社 取締役

出身地 : 神奈川県 前居住地 : 神奈川県
還流ルート : イターン

入社した経緯

もともと電気メーカーで通信用半導体開発・事業戦略推進、また同半導体を使った通信機器の事業戦略・販売マネージメントに30年以上携わってきました。半導体のノウハウを活かしながらもセンサに興味があり、新しい分野へチャレンジしてみたいと考えました。また、新しいものが好きであることも決めてとなった理由です。

入社してから携わった業務

社長・社員と何度も話し合いを重ね、まずはベッドセンサのマーケティング、顧客開拓、情報収集を行い、ベッドセンサをより良くするためのフィードバックを行い改良・新製品に繋げる努力をしています。そして各事業の量産化・品質の安定化を目指すべく社長の経営サポート役として活動しています。

当社での働きがい

ベンチャー企業の中で、自分の培ったノウハウをそのまま活かせる面白みを感じています。特にセンサデバイスという新しい分野、ベッドセンサという新しい商品であり、市場開拓の仕事も魅力的に感じています。また、社長の経営サポートをしながら技術面でも「当社のセンサは世界最高水準」にしたいと言う大きな夢を持っています。

事例
12

山形県 ジョイングループ 株式会社フードクリエイションジャパン

食品製造(料理・製菓、レストラン運営、仕出し業務)

所在地 山形県山形市
創業年 2012年
従業員数 87名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

地元トップの冠婚葬祭業を担うジョイングループにて総料理長として厨房スタッフの統括、組織改革による生産性向上!

取組ポイント

1. 総料理長として会社を変革するリーダーを
2. 地域の食を活かしたマーケットの創造、そして社内改革
3. 料理人の意識改革と各人が生産性向上目線に!

STEP 1 抽出された経営課題

～総料理長として会社を変革するリーダーを～

経営課題としては和・洋・中の料理長の上に立つ総料理長のポストが退職で空席になったこと、また食に関する新会社の立ち上げもあり、食品・レストラン料理・菓子製造の幅広い展開を模索していましたが、ノウハウが不足の状況にありました。これまで当社に欠けていた能力を持ち全体を見渡せる人材が是非必要でした。プロ人材拠点とも何度がディスカッションを重ね、単に料理にかかわらず、幅広い食の情報を持ち、かつ数字の管理分析にたけており会社を変革するリーダーが必要でした。



入社時のプロフィール

鈴木 行人氏
役職名 : 総料理長
年齢 : 60歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 渡仏、ミツ星レストラン等で修業
大手ホテル・フレンチレストランで総料理長などを歴任
出身地 : 愛知県 前居住地 : 神奈川県
還流ルート : Iターン

入社した経緯

食材探しに全国を回りましたが、山形の食材が好きなことです。また、ホームページも素敵でした。でも一番は私の考えがオーナーの考えと一致したことです。地域食材の格付けを活かし、消費者にも喜んでもらい、また生産者にも還元出来るような食材の構築をしていくことを考えていました。フランスでは都市部だけでなく、地方の料理があり、山形でも山形の食材を活かした料理が出来ると思いました。

入社してから携わった業務

オーナーはやる気があり、私は一部上場のレベルまで社員を引き上げたいと思いました。そのためにも衛生面も含め環境改善が必要であり、ルール作りや数字の「見える化」を急ぎました。体制を整えるとともに全員が働きやすい環境を目指したところです。教育には熱心な社風であり、社員とはフェイス・ツー・フェイスでコミュニケーションを取って社員の気持ちを一つにするよう注力して来ました。

当社での働きがい

コロナ禍と言う大変な時期に旗振り役を任せられたことに生きがいを感じていますし、80人の社員を抱え、困難を乗り越えようと全員一致して力を合わせ、最前線で戦えることが幸せです。マーケティングも大切で、高級食材だけでなく、地域の食材を大切に、生産者との出合いを大切に、また「待ちの厨房からスピード重視」の考え、課題解決のためのチームワークも出来たと思っています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～地域の食を活かしたマーケットの創造、そして社内改革～

幅広いキャリアと実績をもとにした新たな視点で改革を先導してもらうことです。鈴木氏には高く掲げたビジョンをどう現場や商品に落とし込むか、また、人を育てながら人を巻き込み一つの方向に社員のベクトルを合わせ、組織を強化することにも注力してもらいました。業務運営においては社内ネットの活用による効率化、定例ミーティングからPDCAの流れへの構築、安全衛生管理の厳格化等幅広く実践してもらっています。食については地域の関わりを持ち、地域の食材をベースとし、ネットワークを活かし「地域の食のポータルサイト」を目指し、チャレンジしています。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～料理人の意識改革と各人が生産性向上目線に!～

鈴木氏は令和元年10月の採用ですが、総料理長として料理人気質のスタッフと個別面接を重ね、理論や数字を以て理詰め度何度も話し合いを行い、徐々に料理人の気持ちをアイズブレイクし意識改革に成功したと思います。労働生産性を考える職場となり、セクショナリズムも消えました。コロナの問題が発生後、デリバリー・テイクアウトやそのための新商品開発・販路開拓など早急に対応出来たのも同じ方向で社会の動きに対応出来たからです。



企業からの声 代表取締役 武田 靖子 氏

当初、総料理長を探しておりましたが、プロ人材拠点とも議論を重ね、鈴木氏の紹介を受けました。想定以上の経歴で、会社としてこのキャリアを活かした展開が出来る人材と直感しました。社員の意識を変えたこと、セクショナリズムが強かった職場が、他の部門のスタッフのこと、若手のこと、会社全体のことを考え全員の視点が高くなったと思っています。特に日頃のアンテナを高くして情報収集をし、仕事への取り組み姿勢が全員一体となって課題解決しようとする姿勢に変わりました。食に対するこだわりについてはジョイングループのSDGsの一環としてフードロスプロジェクトをスタート、余剰生産された食材が廃棄されないようメニューを開発・販売しました。鈴木氏が得意な生産者との連携を通し、地域全体のサステナビリティに貢献していきたいと思っています。



事例
13福島県
株式会社大和三光製作所

工業用乾燥機・熱処理・焼却装置の製作製造・据付・保守・販売事業

所在地 東京都新宿区

創業年 1915年

従業員数 77名

常勤
雇用

唯一の製造拠点である福島県矢吹町の工場において、年配社員と若手社員の間に入り、指導育成と生産性の向上を実現

取組ポイント

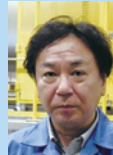
1. 持続的な発展に向けた生産性向上
2. 豊かな経験を活かした若手社員の指導育成と技術の伝承
3. 幅広い技術の伝承に注力



STEP 1 抽出された経営課題

～持続的な発展に向けた生産性向上～

平成12年に福島県に製造拠点を設けて以来、定期的に地元から新規卒業者を採用し育成してきたものの、社員の年齢構成や経験では工場の管理指導者になれるまでの人材が少なく、工場長の後継を含め管理指導者をどう確保するかが喫緊の課題でした。また、成長が期待される木質バイオマスや下水汚泥の乾燥装置・熱処理施設の企画・設計・製造等のため、品質管理や工程管理等を担える技術を持つ人材が必要でした。



入社時のプロフィール

幸野 智氏

役職名 : 生産部長

年齢 : 52歳

家族構成 : 妻、娘

主な経歴 : 機械設計事務所代表
大手食品会社研究センター技術開発部

出身地 : 秋田県 前居住地 : 東京都

還流ルート : Jターン

入社した経緯

機械設計業7割、機械製造業が3割と機械分野で30年以上のキャリアがあり、自動車、食品、民生品、電子部品、等多くの業界に携わりました。40代、東京で単身していた頃、親の病気や子供の成長を見守れない状況の中、海外勤務の辞令と共に、故郷がある東北で経験を活かせる企業に転職したいと思い、行動しました。入社理由は、歴史のある乾燥機のセットメーカーに魅力を感じたからです。

入社してから携わった業務

歴史のある会社でしたので、まずは踏襲から始めました。乾燥機といっても種類は多く、類似機種はあれどカスタム性の強いプラント装置を手掛けているため、製造過程も一品一様のコンセプトが強かったです。今も戸惑いはありますが、生産部門の管理職として製造分析をし、部員の作業向上に努め、良いものはより良く、改善できることは実行し、組織の向上を図っています。

当社での働きがい

生産部の装置担当は、製作、組立、現場据付といった一連の業務を行うため、多能工でなければなりません。そのため技能育成や人材確保は重要項目と捉えています。エリア内で人材確保は難しく、また技能育成も時間を要してしまいます。懸念は尽きませんが、私はこの産業を次世代に繋ぐ役目として、改善するべく尽力していきます。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～豊かな経験を活かした若手社員の指導育成と技術の伝承～

福島工場は、研究所を併設しており、顧客の要望に応えるべく、様々な実証・検証を行い、結果をデータ化し実際の仕様に耐えるかを正確に確認しています。そのため、常に、新しい視点、チャレンジ精神が求められます。社内には、それぞれの分野に熟練した技術者が育ってきているので、製造工程全般を俯瞰し、熟練工をしっかりマネージメントできる人材要件を立てました。マッチングした幸野氏は、CAD・3DCADを使い込ませるうえ、金属加工工場の責任者も務め、経営経験もあるので適任と考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～幅広い技術の伝承に注力～

弊社は新卒者からの社員が多い会社ですので、他の世界での生産技術に目を向けていない部分がありました。先輩からのOJT教育が中心に行われてきましたので、過去の弊社内技術だけの教育に終始していました。幸野氏は、他社の合理的な技術も社内に取り組んで、若い社員が幅広い対応が可能になりました。一品生産の工場ですので、個人の多能工化、技術力がそのまま製品に反映されますので、社員の成長に力を注いで頂きました。



企業からの声 専務取締役 石田 雅信 氏

弊社は古い歴史から、過去の経験に基づく指導が中心の企業体質でした。製品が1品1品異なるため、図面に記入していない過去の経験感も製作に組み入れてきましたが、最近、先輩達の技術を盗もうとする人材は非常に少なく、「背中を見てついてこい」教育では、今後の成長に不安がありました。社内では製作・組み立てのマニュアルの制作、製造過程の映像の保存等に力を注いできましたが、やはり生身の人からの指導が一番です。弊社は、埼玉県から福島県矢吹町に移転時に、家庭の事情で移転できなかった年代の層が不足しており、福島県プロ人材拠点に相談しました。希望する管理職候補者を探すのに苦労しましたが、幸野氏は機械設計の経験は豊富、且つマネージメントの経験もあり、金属加工責任者、弊社お取り先企業様にも勤務実績があることから適任と判断。中途採用者の少ない弊社では人間関係の問題が心配でしたが、社員に溶け込み指導を行って頂き安堵しております。



事例 14 福島県
福島セラミック株式会社
 セラミックス製造

所在地 福島県伊達市
 創業年 1970年
 従業員数 47名

常勤
 雇用

**基盤技術の向上に必要な課題の導出・選定を通じた
 工程の見える化により、抑制すべきバラツキを改善**

取組ポイント

1. 持続的な成長に向けた中核人材確保
2. 専門能力発揮と若手の教育・育成
3. 製造工程における課題の導出と見える化

STEP 1 抽出された経営課題

～持続的な成長に向けた中核人材確保～

当社はセラミックス製造に関して60年にわたるノウハウの蓄積とお客様の高度な要求を満たす生産体制を構築し、また、取引は真空機器などの産業機器メーカーと直接取引を行っております。

セラミック関係の知識・技術を有する人材が不足する状況下で、高度な技術と豊富な知識を有する工場長を補佐する人材が社内では育っておりません。外部から中核人材を確保することが、会社の成長発展につながると考えました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～専門能力発揮と若手の教育・育成～

経営課題解決のためには、セラミックに関する高度な知識と豊富な経験を有する人材要件を立てました。

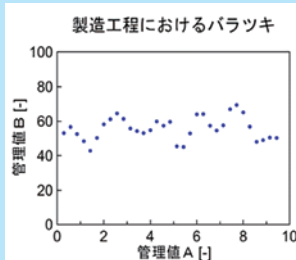
実際にマッチングした鷲尾氏は、研究所等で薄膜太陽電池の開発に取り組んできた経験もあり、上場企業の技術職と同等レベルで情報共有できる知識と経験を有するお方でした。この経験をもとに、原材料に伴う性能改善、顧客との技術的打合せ、工程のプロセス改善、若手社員の教育を進めて頂きたいと考えていました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～製造工程における課題の導出と見える化～

鷲尾氏は、社員との気軽な議論を通じて、さまざまな製造工程における課題の導出を試みました。また、導出した課題を整理して、基盤技術を向上させるために必要な課題を選定しました。さらに、この課題を解決するために、工程における現状の見える化を行いました。これらを通じて、より高性能・高精度な製品を製造するためには、工程における管理値Bのバラツキを抑制する必要があることを見出しました。



入社時のプロフィール

鷲尾 司氏
 役職名 : 課長
 年齢 : 41歳
 家族構成 : -

主な経歴 : ・(株)豊田中央研究所 客員研究員
 ・JST-CREST 博士研究員

出身地 : 新潟県 前居住地 : 新潟県
 還流ルート: その他

入社した経緯

15年間以上、セラミック材料からなる複合材料やデバイスに関する基礎・応用・開発研究を行ってきましたが、自分の個性・経験・知識・能力などを最大限に活かして、さまざまな業界を支えるモノづくりを行うために、応募しました。製造業の経験が少ないために、スピード感に対する不安もありましたが、社長や社員の皆さんと一丸になって、グローバルな活動ができそうだったので、入社しました。

入社してから携わった業務

基盤技術を向上させるために必要な課題を導出・選定しました。また、課題を解決するために、工程における現状の見える化を行い、解決に必要なポイントを見出しました。一方で、若手社員とともに、不良品の分析・解析を行い、顧客との技術的打合せを行うことにより、若手社員の技術力・プレゼン力などの底上げをしています。業務を限定せずに、さまざまな業務に携わっています。

当社での働きがい

さまざまな専門家と協調することによって、グローバルニッチトップを目指すことができるとのことです。また、基礎・応用・開発研究で培った、経験・知識・能力などを最大限に活かすことが、よりよいモノづくりに直結することです。これらの働きがいも大切にしながら、60年かけて築き上げた基盤技術と自由な創造力を活かして、今後も、グローバル社会に貢献し続けます。

企業からの声 代表取締役 加藤 貴士 氏

当社のビジネス領域に軸がありながらも、新たな付加価値を生んでくれる人材を探していました。客先対応に対しても、様々な技術案件を積極的に吸収するという前向きな姿勢で、試行錯誤しながら遂行してもらっています。そんな姿勢に同じ組織の人間として心強く感じます。また、採用するにあたり、人材育成及び教育の経験があるということが採用の際にプラスになりました。昨今、若い社員が多くなり、まず仕事を覚えるという意味で、仕事中心にシフトしがちで、教育の重要性は理解しながらも、なかなか対応できずにおりました。そんな中、前職の経験から、公的機関の試験機器の扱い方など、いろいろな教育を徐々にスタートしてもらい、仕事とは違う刺激を社員に対して創出してもらっております。若い社員も仕事とは違った「学ぶ」という発見があり、仕事に対する姿勢が変わったと感じております。



事業継承
 営業力強化
 技術力強化
 生産性向上
 コスト削減
 海外展開
 経営管理
 新規事業創出
 その他

事例
15

茨城県

アイアグリ株式会社

農業関連資材販売（農家の店 しんしん）

所在地 茨城県土浦市

創業年 1986年

従業員数 244名

常勤
雇用

管理部門の体制強化による、組織力の向上と効率化の推進

取組ポイント

1. 管理部門の課題解決と、営業推進に向けた強固な体制構築
2. 管理部門から全社に波及させるリーダーシップ力の発揮
3. アイアグリ総務人事部署の強化



STEP 1 抽出された経営課題



～管理部門の課題解決と、営業推進に向けた強固な体制構築～

従来からあった農家と農協との関係性や、地域農業の改革に伴い業界を取巻く環境が大きく変化してきました。当社が全国展開している直営店・FC店及びネット事業がそれぞれ急成長を遂げる中で、現場（販売）優先による弊害で管理部門が恒常的に人手不足に陥り、加えて大手企業傘下になったこともあり、親会社との間の事務負担が増大し経理部門でも繁忙を極めました。売上動向や分析、今後の戦略を立案すべき部署が本来求められる機能を十分に発揮出来ず、更に社内コンプライアンスの徹底を図っていくうえでも、管理部門の体制整備が喫緊の課題と考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～管理部門から全社に波及させるリーダーシップ力の発揮～

今回の課題解決は当社の今後をも左右する極めて重要なものであり、当社が描く人物像を念入りに確認し、当社・プロ拠点・人材事業者との間で齟齬が生じないようにしました。実際に今回マッチングした杉本氏は、大手OA機器メーカーの他、中堅の乳業メーカーで人事部門を中心に経験を積み、採用・福利厚生・社員研修はもとより総務で幅広い仕事もこなしてきた方ですので、当社では即戦力として大いに期待されています。将来総務部門の統括責任者として活躍して頂きたいと思っています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～アイアグリ総務人事部署の強化～

総務人事部署の仕事は、創業33年ではかつては1人で担っていました。ここ3年で住友化学のグループ会社並みの管理が求められるようになりました。

総務人事分野の経験豊富な人材を採用したことにより、仕事量を今までの2倍こなせるようになりました。

コロナ禍においても新卒採用活動は昨年を上回る実績、社内人事における管理の活動幅も大きくなり、強化を図ることができました。



企業からの声 管理部門 部長代行 玉造 元五 氏

従前の管理部門は1人で総務人事財務経理をこなしてきました。長年中途採用にて人員を獲得してきた分、20歳代の人員が少なく、新卒採用が一つの鍵でした。何とか毎年3～4名ずつ採用できるようになりましたが、新卒者が入社すればそれなりに準備するものが必要で、また住友化学の連結子会社となったことで総務人事の面においても整備しなければいけないことが多くなりました。このような状況下、総務人事のスペシャリストの必要性を感じ、経験豊富で私より年下の人材を探して欲しいとお願いしました。数的にたくさんあった求人ではありませんでしたが、職務経歴書記載の通り、希望通りの人材を採用することができました。杉本氏入社後すぐにコロナ禍となり、不安は絶えませんが、期待以上に働いていただき、今ではなくてはならない存在です。プロフェッショナル人材拠点さんにはとても感謝しています。



入社時のプロフィール



杉本 卓也 氏

役職名 : 主任

年齢 : 38歳

家族構成 : 妻、長女、長男

主な経歴 : 大手OA機器メーカー
中堅食品メーカー

出身地 : 兵庫県 前居住地 : 茨城県

還流ルート : その他

入社した経緯

メーカーでの人事・総務・情報システムの経験を活かし、学生時代に学んだ青果・花卉栽培に関する農業関連業界に関わりたくと考えていたところ、ご紹介から縁あって応募しました。当初はメーカーから小売業と業種が大きく違うため不安ありましたが、会社の温かい雰囲気の中で自身の専門性を活かせると思い、入社を決断しました。

入社してから携わった業務

前職と業界は違いますが経験のある職種専門性を活かし、人事業務である三六協定から新卒・中途採用、また行政への各種申請などの総務業務や日々の安全衛生まで幅広い業務に携わっております。日々色々な特命業務が発生しますが、各部署と密接に連携し社員が気持ちよく働ける環境を作っております。

当社での働きがい

住友化学グループの中で農家の窓口が一番近い当社は「農業総合支援企業」として、地域の農家をサポートし、販路の確保や販売までを支援しております。そのような使命感のある企業のバックオフィスとしての貢献を実感することができ、日々仕事に対するやりがい強く感じています。

事例
16

茨城県 株式会社坂東商会

外食産業・中食産業向けの産地直送野菜の販売、野菜の加工販売

所在地 茨城県常総市

創業年 1979年

従業員数 63名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

野菜のスペシャリスト企業として、ひとつ先の食の時代に向けた経営力の向上

取組ポイント

1. 持続的な成長に向けた工場経営体制の強化
2. 食の安全・安心と生産性向上の両立の実現
3. 社長の「攻めの経営構想」の具現化に向けて

STEP 1 抽出された経営課題

～持続的な成長に向けた工場経営体制の強化～

平成11年に2代目として現社長が就任以来、積極的な顧客開拓と安心野菜の供給体制の確立に注力し、新工場を増設しての増産と安全・トレーサビリティの確立を推進してきました。結果、顧客の信頼を得て売り上げも飛躍的に伸ばすことができました。

一方、会社の急成長に人材育成が伴わず、工場運営・生産管理・品質管理などの体制強化の課題に直面していました。

この課題解決が、豊かな食生活の提供と企業の持続的な成長につながると考えました。



入社時のプロフィール

中川 格氏

役職名 : 製造部 工場長

年齢 : 49歳

家族構成 : 妻、子

主な経歴 : ファーストフード店長
食品加工工場工場長ISO9001品質管理責任者
店舗開発・販売責任者も兼務

出身地 : 石川県 前居住地 : 茨城県

還流ルート: その他

入社した経緯

野菜の取り扱いの経験はありませんでしたが、前職で培った工場運営マネジメント力を十分に発揮できると考え応募いたしました。社長との面接時に会社の成長戦略や経営方針に加え、具体的に現状の工場の問題点と将来像を明示していただいたことで、私が取り組む内容が明確になり入社を決意しました。何より社長の人柄・推進力に大きな魅力を感じました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～食の安全・安心と生産性向上の両立の実現～

現在の課題を解決し、今後の継続的な成長のためには、経営者を補佐し工場運営を任せられる有能な人材の確保が必須です。

そこで、工場経営の実績があり、かつ HACCP を基本に安心・安全への取り組みができる人材要件を立てました。

実際にマッチングした中川氏は、食に関係した企業で長らく責任者として勤務され、食の安全・安心に留意して工場経営をされてきた、正に当社が求める人材像にマッチした方でした。今までのご経験をもとに全従業員を巻き込んでの食の安全・安心と生産性向上の両立の実現をしていただきたいと考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～社長の「攻めの経営構想」の具現化に向けて～

社長の経営構想に共感して入社した中川氏は早速その具現化に取組みました。組織では品質管理部門を強化し、QC工程、作業マニュアルの充実図っています。製造部門では各自の役割の再確認を徹底し、責任者には目標値の数値管理を植え付け、目標値達成のための改善の繰り返しが生産性向上に繋がってきています。会社はWithコロナの渦中で、全社一丸となって業態の変化を先取りした仕向け先の開拓を続け、業績の回復が実現できました。



入社してから携わった業務

従業員の皆さんは非常に優秀ですが、目標数値への認識、指揮命令系統(報・連・相も含め)などに課題があるように感じました。社長と相談の上、まずは組織の再編成を行い、役割・責任を明確にしました。また目標数値に対する意識向上には、責任者に数値に対する責任と達成手段を教育しました。その結果、食の安全を維持向上させ、工場運営の円滑化と生産性の向上に大きく繋げることができました。

当社での働きがい

大手食品加工会社の様な大型機械での大量生産でなく、機械では対応できない野菜のカット技術等が当社の強みです。そのため他社で不得意な細かい仕事も引き受けることでお客様に喜んで頂いています。反面、仕事量が細かく生産性向上に苦しんでいましたが、上記の対策により効率化と生産性向上を図ることができました。何より従業員の皆さんが明るく働いていることに大きな喜びと可能性を感じています。

企業からの声 代表取締役 飯村 誠治 氏

当社は業務用向けに契約野菜の販売と、カット野菜を柱とした事業展開をおこなっていて、顧客の信頼を得て売り上げを伸ばしてきました。今後の継続的な会社の成長には、経営体制の改善、新商品の開発が必須で、社長の片腕となって積極的に取り組む経営幹部人材の採用を考えていました。茨城県よりのアンケートで「プロフェッショナル人材戦略拠点」の存在を知りました。早速打ち合わせに入り、当社の課題を理解して頂ける人材要件を立て求人活動に入りました。中川氏にお会いしたら、彼は経営と品質管理のスキルを有する人材でしたので早速採用させていただき将来の幹部候補として工場運営をお願いいたしました。入社後ご苦労はあったようですが従業員全員の信望を得て、課題解決に邁進して頂きました。会社を担う人材として大いに期待しています。プロフェッショナル人材戦略拠点には大変感謝しています。



事例
17栃木県
村田発條株式会社

スプリングの製造及び販売、金型治工具の設計製造及び販売

所在地 栃木県宇都宮市

創業年 1913年

従業員数 336名

常勤
雇用

長年の課題であった大阪デポの在庫整理について課題の探求、改善提案の責任者として円滑に解決

取組ポイント

1. 創業200年に向けた足場固め
2. 全員を巻き込むリーダーシップ
3. 会社・社員の成長と社内風土改革



STEP 1 抽出された経営課題



～創業200年に向けた足場固め～

地に本社を置く企業として108周年を迎えます。当社では生産管理の一元化が不足しているという経営課題を抱えておりました。これを解決するために、大企業で経験した経営手法を有したプロ人材を採用したことで、アジェンダとして23項目を顕在化し一覧表にまとめました。さらに、子会社と協力会社との連携を図り生産体制の再構築を行いました。今後管理者が変わっても進捗管理ができる仕組みを作りました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～全員を巻き込むリーダーシップ～

経営課題を解決するため部門間に横ぐしを通す必要がありましたが、リーダー不足により上手く機能していませんでした。入社した中村氏は、強力なリーダーシップがあり、関連企業、関連部門とコミュニケーションをとり業務改革のスピードアップを期待しております。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～会社・社員の成長と社内風土改革～

中村氏は、役員、社員とひざ詰めで熱い議論を交わしてきました。時には熱くなりすぎる時もあります。当社社員は、ほとんどが地元採用者であり、大人しい県民性も相まってアウトプットが少ない傾向にありました。中村氏の関西人気質を当社にて、遺憾なく発揮して頂き社内風土の改革にも一躍を担っていただきたいと思います。



企業からの声 上席執行役員 総務部長 亀田 茂 氏

当社は創業108周年を迎えたことで更なる業務の拡大、海外拠点と一体化した生産体制の再編と効率化に取り組むための中核的な機能を果たしています。そのためグローバル化する取引先のニーズを的確に捉えたリーダーシップを発揮できる人材を想定しました。実際にマッチングした中村氏は大手電機メーカーで数多くの商品開発や品質管理に従事し、さらに海外拠点経験を有していたことから、高い管理能力と強い統率力をお持ちの方でした。その経験をもとに、全社一丸となって取り組んで行けるリーダーとして期待しております。これまで、効果的な管理体制と専門知識を有した人材を登用していくことが問題解決につながると考えていましたが、今回のプロ人材拠点から大企業連携による人材の紹介をいただいたことで、当社の持続的な攻めの経営に繋げることができました。



入社時のプロフィール

中村 誠 氏

役職名 : 管理部 部長

年齢 : 59歳

家族構成 : 妻

主な経歴 : 関西の大手家電メーカー勤務
・海外製造会社・販売会社勤務経験出身地 : 鹿児島県 前居住地 : 京都府
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

関西の大手家電メーカーにて40年勤務、子供の独り立ちを機に自宅のある宇都宮市に戻りこれまで経験させて頂いた業務経験を活かして地元の会社で事業発展に貢献できればとの想いで応募しました。1日も早く業界やお客様をはじめ協力会社様との信頼を築き、経営貢献出来るように尽力したいと思います。環境変化の激しい昨今、過去の柵にとらわれず、変化を恐れない風土づくりに全力を傾注して参る所存です。

入社してから携わった業務

入社後、社長直轄の特命担当として3ヶ月間会社全体を勉強させて頂き、良い面、見直す余地のある面を整理し、全社アジェンダとして取り組むべき内容と部門ごとの課題を整理し、新年度経営計画におとし込むところからスタート致しました。その後管理部部長の任を仰せつかり10ヶ月が経過しました。

当社での働きがい

バネと言っても色々な用途があり、多種多様で鋼種も多種です。協力会社様のご協力を得てお客様ニーズにしっかりと応えする事が非常に重要になります。協力会社様を取り巻く経営環境も高齢化や後継者不足などリスクにどう備えるか、が極めて重要です。管理部門は正に資材や外注先・協力会社を管理している部門であり、変化に富んだ守備範囲の広い部門であり遣り甲斐のある部門です。

事例
18

栃木県 アークテック株式会社

精密板金加工（半導体・鉄道・医療・物流・航空機部品）

所在地 栃木県下都賀郡

創業年 1969年

従業員数 国内30名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

管理体制の強化と生産管理システム化・ロボット化の推進等による生産性の向上

取組ポイント

1. 管理体制の拡充と工程自動化・省力化による生産体制強化
2. リーダーシップと生産管理・生産技術
3. 管理体制の拡充と生産性の向上



STEP 1 抽出された経営課題

～管理体制の拡充と工程自動化・省力化による生産体制強化～

海外工場の人材難（責任者）と業務の属人化・手作業工程の残存が課題でした。管理体制の強化と生産管理システム化・ロボット化が進めば、生産性が向上します。これにより、半導体や医療などの分野における受注の増加に対応できると考えられました。



入社時のプロフィール

鹿嶋 敦氏

役職名 : 工場管理

年齢 : 32歳

家族構成 : 独身

主な経歴 : 自動車部品製造業 生産技術科
自動車部品製造業 開発課

出身地 : 茨城県 前居住地 : 埼玉県

還流ルート : その他

入社した経緯

自動車関連企業に入社し、機械加工、溶接、治具設計、生産ライン改善を担当していました。その後、開発課として営業のほか、部下のマネジメントにも携わっていました。海外文化に感銘を受けたことをきっかけに、今後のキャリアとして海外での勤務を希望していたところ、今回、海外で活躍できる環境を求め応募しました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～リーダーシップと生産管理・生産技術～

課題解決のためには、社員を引っ張っていく統率力と、工場管理・製造技術の知識や経験のある方が必要でした。そのため、リーダーシップがあり、海外経験や管理能力のある人物を条件としました。今回マッチングした人材は、外国での勤務経験があり、自動車関連工場での生産技術の業務に携わった方でした。若さと経験を武器に、リーダーシップを発揮し、生産管理と生産技術の分野を中心に、活躍して頂きたいと考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～管理体制の拡充と生産性の向上～

各部署のリーダーと、業務内容の見直しのため議論を行った結果、管理課題が明確となり、生産性向上のための鍵が見えてきました。社員の力を引き出し、業務成果をあげ、部署の目標を達成するための管理体制が作られつつあります。また、ムリ・ムダ・ムラを発見し、カイゼンの実行と継続を行っています。例えば、生産計画の見直しやマニュアルの整備を行ったほか、ロボット化や治具製造にも取り組みました。



入社してから携わった業務

皆さんと、業務の見直しのため話し合いました。管理上の課題が明らかになり、生産性を向上させるためのポイントを見極めました。メンバーの能力を活かして、成果をあげることに努め、目標達成のための仕組みをつくっています。また、問題点を発見して、改善活動を続けながら生産工程を再確認し、手順書の整備を進めています。さらに、ロボット化の推進や、治具の設計にも取り組んでいるところです。

当社での働きがい

これまで生産技術を中心に勤務してきたため、生産管理や工場全体の管理は、挑戦的なテーマでした。改善すべき箇所の発見や治具の設計を行ったほか、生産管理システムの改良や、マニュアルシステムの構築にも携わるなど、幅広い業務を担当でき非常にやりがいを感じています。日本本社での学びを深め、将来は希望する海外工場にて一線級で活躍できるよう努めていきたいと思っています。

企業からの声 専務取締役 荒川 智行 氏

弊社は、半導体、鉄道、FA、航空、医療等の業界向けに、社会を支える板金部品や製品を製造しています。海外工場も好調で、国内外のお客様に部品をご提供しています。また、自社製の特注洗浄カゴや治工具も設計・製造しております。弊社の海外工場では、将来の責任者となりうる人材が不足していました。また、一部工程では自動化やロボット化の遅れもありました。そこで、プロフェッショナル人材拠点に相談した結果、今後のビジョンとして生産管理システムの構築とロボット化の推進等を進めることとなりました。今回、この目標に合致する方をマッチングして頂きました。これにより、生産性や品質の向上が進んでいます。今後はグローバルな企業としてお客様の多様なニーズにお応えしていきたいと考えております。将来弊社の中核となる人材をご紹介頂き、プロフェッショナル人材拠点に感謝しております。



事例
19群馬県
株式会社みまつ食品

餃子・焼売・ワンタン・春巻・肉巻・中華まん等の中華惣菜製造

所在地 群馬県前橋市

創業年 1970年

従業員数 350名

常勤
雇用お客様へ感動をお届けする「感動の経営」の理念のもと、
生産管理への取組みを強化

取組ポイント

1. 販路拡大を視野に入れた、生産性向上への取組み
2. 成長戦略を支える現場力の強化
3. 全職場横断的な相互理解の深化

STEP 1 抽出された経営課題



～販路拡大を視野に入れた、生産性向上への取組み～

当社の主要販売先であるスーパー等の量販店では、特売のスケジュールや天候等によっても売れ行きが左右されるため、当社への発注は直前となるケースが多く、生産計画は当日まで確定しません。そのため、製造現場の人員シフトも、当日の調整が必要となり、製造管理者や生産管理担当者はもとより作業員においても柔軟な対応が求められます。当社では、お客様の笑顔に結びつく美味しさと品質は、従業員がやりがいを感じながら笑顔で働く職場から生まれるという信念のもと、生産管理の強化・進化は、当社のさらなる成長に不可欠な経営課題であると考えていました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～成長戦略を支える現場力の強化～

当社商品は、自社ブランド商品から量販店のプライベートブランド商品、OEM商品まで、多様なニーズに応じて多品種生産を行っています。このため各職場の連携はもちろん、主体性を持った製造管理者の育成を行い、多品種生産を高い水準で安定的に実現できる生産体制を確立していかなければなりません。採用人材には、そのような製造現場の細部について理解を深めたくうえで、従業員と円滑にコミュニケーションをとり、既存商品の継続的なリニューアルや、時流に合わせた未来商品の開発に対応する生産体制と更なる生産性の向上を図ってほしいと考えています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～全職場横断的な相互理解の深化～

A.H氏には現場の実態を詳細に把握してもらうため、各製造工程で実務経験を積んでもらいました。前職の経験を活かした着眼点の良さは勿論、コミュニケーション力が高く、改善につながる気づきがあった場合の提案もスムーズで、既存従業員の信頼が積み重なっているのは、本人の主体的な行動と地道な努力によるものです。A.H氏を起点に全社横断的な相互理解が深化し、現場力の強化に向けたステップが着実に進んでいることを実感でき、大変頼もしく感じています。



企業からの声 代表取締役社長 神山 光永 氏

当社は高級品から量販品まで美味しさと品質にこだわった多品種を生産しており、将来の販路拡大に伴う増産や、ベテラン製造責任者の退任を視野に入れた際に、現状の生産管理体制を引継ぎ進化させることのできる人材の確保が課題でした。当時は人手不足の世情があり、ハイスpekな人材の採用は困難と思いましたが、プロ人材のガイドブックに「生産現場を統率できる経営中核人材採用」の成功事例を発見し、拠点に相談してみました。最終的に採用者を紹介していただいたのは地場の小規模な人材紹介会社でしたが、小さいからこそ手厚いサポートも、今般の良縁に結びついた大きな要因になったと思います。プロ人材拠点からは人材採用のサポートのほか、タイトな生産計画を実行するには「機械故障によるライン停止」の発生を極力抑制するため、生産管理と並行して予防保全ができる人材を育成する重要性についていただいたアドバイスも大変有益でした。



私たちの誓い5つの心

- 一、味を大切にすること
- 一、安心を大切にすること
- 一、もてなしを大切にすること
- 一、相手を大切にすること
- 一、楽しさを大切にすること



入社時のプロフィール

A.H 氏

役職名 : 製造部 副部長

年齢 : 41歳

家族構成 : 妻、子4人、父、母

主な経歴 : 製造工場に於ける管理者

出身地 : 東京都 前居住地 : 群馬県
還流ルート : その他

入社した経緯

前職も某製造メーカーに勤務しておりました。そこでの経験をフルで生かせ、新たな自身の革新に走りたく感じ始めていた39歳。かなり冒険でした。しかし、当社の基本方針「感動の経営」「こだわりの商品づくり」と「会社概要」を拝見して、とことんぶつかって新たな自身に磨きをかけられると感じたことがきっかけでした。社長はじめ、役職や社員の温かさに今でも間違いなかったと確信しております。

入社してから携わった業務

研修期間に製造全工程の業務に携わったことで、各セクションでの醍醐味を味わうのと同時に、生きている原料を加工する難しさや大変さ、調整方法等も経験できました。この他設備、人事と多岐に渡り経験させて頂いたことが今の業務に非常に役立っています。着任後は研修経験も活かし、必要な人材を必要な時期に必要な人数だけ確保する仕組みづくりに着手、組織力の強化を実現することができました。

当社での働きがい

今後の業容拡大を想定した際に、現在の問題を真摯に受け止め、弱みは改善活動で補い、強みはより強化することが必要と考えます。実現へ向けて微速ではありますが、前進し始めているのを日々感じております。全社的に同じ方向を向いていると感じられるのは非常に心強く、活力にもなります。発展途上である当社だからこそ出来る様々な取り組みを通じて、自身は当然ながら、部下も創造力を養えています。

事例 20 群馬県
株式会社野口製作所
金属プレス加工

所在地 群馬県富岡市
創業年 1967年
従業員数 23名

副業
兼業

本業とは全く異なる分野における新規事業の立上げ

取組ポイント

1. 事業多角化に向けた新規事業の立ち上げ
2. 新規事業にかかるアイデアのブラッシュアップ
3. スピード感ある事業展開を、仲間とともに



STEP 1 抽出された経営課題

～事業多角化に向けた新規事業の立ち上げ～

本業は、ステンレス鋼の絞り加工という非常に難しいプレス加工技術を得意分野として、業績は順調に推移していますが、日本国内におけるモノづくりの地盤低下は著しいものがあり、将来を考えたとき、製造業1本足打法から脱却するための事業多角化が課題と考えていました。本業の業績が順調で経営体力に余裕があるうちに、異業種への参入も含めた広い視野での可能性を検討していましたが、新事業についてのアイデアをカタチにするための時間がなく、また社内に相談相手もいないため、具体的に事業化を検討するには至っていませんでした。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～新規事業にかかるアイデアのブラッシュアップ～

新事業として考えたのは、介護関連の情報共有サイトの立上げです。家族が介護の仕事をしているため、現場の課題とその解決策についてアイデアはありましたが、それが業界共通の課題なのか、事業化に向けた問題点は何か等、単独での展開には限界を感じていました。副業人材として出会った松本氏は医療・介護業界に身を置か中で同じ課題を感じていたとのこと、すぐに意気投合しました。現在はニーズ調査、マーケティング、データ分析、資料作成など、事業化に向けたパートナーとして、課題の抽出と事業化へ向けてのブラッシュアップを行ってもらっています。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～スピード感ある事業展開を、仲間とともに～

副業人材の「収入よりも事業への貢献」という思いに接して、「同じ思いの仲間」に出会えたと感じました。異業種における新規事業立上げということで、なかなか踏ん切りがつかずにいましたが、専門的な知見を持った新しい仲間の後押しにより、単独ではなしえなかった事業化をスピード感をもって一気に進めています。成功、失敗のいかに関わらず、結論が出せれば、また次の手が打てると思っています。



企業からの声 代表取締役社長 野口 大輔 氏

当社は、技術面での差別化により順調な業績を維持してきましたが、人口減少、新興国台頭、プラットフォームの出現、DX等、3年先が見通せない時代となり、事業の柱を複数持つことは必須と考えていました。そんな折、プロ人材拠点から提案のあった副業人材を募集したところ、自分の業界の周りでは知り合えないような方と今回繋がることができました。松本氏は非常に勤勉で知識、経験も豊富、感性の近い、気楽に議論ができる仲間です。遠隔地在住という不安もありましたが、コミュニケーションはZOOM等で十分取れています。これからの時代、企業に属さなくても、思いに賛同した人が必要な時だけ集まる働き方には、特に地方中小企業にとっての可能性を感じます。松本氏との出会いを機に多くの人と出会い、増えた仲間には背中を押していただきました。新しい挑戦のきっかけをくれたプロ人材拠点には大変感謝しています。



入社時のプロフィール

松本 真二 氏

役職名 : -
年齢 : 37歳
家族構成 : 妻、義母、犬1匹、猫3匹

主な経歴 : 在宅医療クリニックで経営企画、介護事業者向けSaaSでマーケティング

出身地 : 愛知県 前居住地 : 愛知県
還流ルート : その他

入社した経緯

副業で自分の経験を活かせる案件はないかと情報収集していたところ、野口製作所様の新規事業案件を見つけました。介護業界向けに新規事業開発を行いたいという内容でしたので、私のスキルを活かせるのではないかと思い応募しました。野口社長に面接していただき、介護業界に対して感じている課題感も共感できるものでしたので、プロジェクトにジョインさせていただきました。

入社してから携わった業務

事業ターゲットとなる介護事業者の方々へのインタビューを行いました。またアンケート調査も実施。質的・量的両面から解決すべき課題を明確化しました。今は見えてきた課題に対して、サービスの検討を進めている段階です。

当社での働きがい

世の中にある不満や不便を解決するサービスを作るということで、非常にやりがいを感じています。検討していく中で、アイデアが揺れることも多いのですが、それも楽しめています。今後、実際にサービスがローンチしてどんな反応があるのか楽しみです。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例
21

埼玉県

株式会社高純度化学研究所

エレクトロニクス材料の研究・開発及び製造

所在地 埼玉県坂戸市

創業年 1956年

従業員数 220名

常勤
雇用

業績向上に向けた、製品の原価管理や生産性指標における見える化の実現

取組ポイント

1. 更なる成長へ向けた経理・財務部門の強化
2. 部門横断型のプロジェクトを推進できるリーダーシップ
3. 経営陣や現場を支えるきめ細かな数字に基づく分析

STEP 1 抽出された経営課題



～更なる成長へ向けた経理・財務部門の強化～

当社は元素をキーワードに様々な金属、合金、化合物を製造販売する素材メーカーで、主に研究者や技術者の方々のために幅広い材料を取り扱っています。顧客ニーズが急激に多様化、複雑化している中で、いかに経営理念である『新しい価値の創造で感動を与える』を実現するか。その実現の一端として、注力すべき方向付けと、注力した結果を迅速に判断するための数字に基づく経営戦略を策定することが急務となりました。

そこで全社的なプロジェクトとして、個別製品の原価管理精度を向上させ、確度の高い指標による「見える化」で業績伸長を目指すこととしました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～部門横断型のプロジェクトを推進できるリーダーシップ～

課題解決のため、経理・財務の豊富な知識や経験を持ち、プロジェクトの旗振り役を担える人材が必要でした。また、部門横断型のプロジェクトであるため、各事業部の責任者やメンバーと円滑なコミュニケーションを図りながら、柔軟に物事を考えられる人材を期待しておりました。今回、人材紹介会社からは多くの人材をご紹介頂きました。その中でも、実際に採用した上田氏は、中小企業向けの会計事務所やソフトウェア開発会社で20年ほど経理を担当しており、豊富な知識や経験に加え、中小企業の考え方にも柔軟に対応できる、リーダーシップを備えた人物でした。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～経営陣や現場を支えるきめ細かな数字に基づく分析～

上田氏は、経営陣や各部門の現場担当者等と連携を図りながら、下記のことに取り組むこととしました。

- ① 経営戦略策定のため、特に重視する数字の把握
- ② 部門ごとの取引内容を把握し、収益性の管理・分析
- ③ 税務調査対応に向けた証憑書類の整備

入社してから日は浅いものの、コミュニケーションを重視しながら数字に裏付けされたアドバイスを行うことで、管理部門と現場が丸となって生産性向上や効率化に取り組む機運が高まっています。



企業からの声 取締役総務部長 山形 加津宏 氏

当社は、「挑戦」や「困った時の高純度」を合言葉に、企業の研究部門や大学・研究機関と連携しながら技術開発を行っています。当社の技術によって新たな価値を創造し、地域や社会の発展に貢献できることが何よりの喜びです。ただ、当社の製品は多品種少量がゆえに生産ラインを合理化することが難しく、より付加価値のある製品の提供が求められます。そのためには、採算性を考えた経営戦略を策定する必要がありました。そんな中、プロフェッショナル人材戦略拠点からのアンケートに回答したところ、コーディネーターの方がすぐ相談に乗ってくださり、当社のニーズを的確に捉えた上で求人内容にあった人材会社をご紹介いただきました。採用した上田氏は、まさに当社が求める人材像にマッチした人物です。入社直後から精力的に課題解決に取り組んでおり、将来的には当社のプレーンとして活躍することを期待しています。



入社時のプロフィール

上田 健司

役職名 : 課長代理

年齢 : 43歳

家族構成 : 妻、娘

主な経歴 : 中小企業向け会計事務所
大手ソフトウェア開発会社

出身地 : 埼玉県 前居住地 : 埼玉県

還流ルート : その他

入社した経緯

長年経理・財務事務に携わる中で、特に管理会計にやりがいを感じ、より一層磨きをかけたいと思うようになりました。高純度化学研究所は、創業60年を超える中で、「挑戦」という経営理念のもと、新しいことに積極的にチャレンジし、様々な分野の技術革新へ寄与する魅力的な会社でした。更に今後、管理部門を強化していくということで、自らの知見を活かせると感じ、応募しました。

入社してから携わった業務

管理会計を行うに当たっては、当社が特に重視する数字や、最適な報告形式を把握する必要があります。そのため、経営陣や現場とコミュニケーションを図りながら情報収集を行い、内容を精査しているところです。当社が扱っている製品は、小ロットのものや新たな技術が多く、教科書的な原価計算は通用しません。現場が腹落ちする数字を繰り返し報告しながら、プロジェクトの完遂を目指しています。

当社での働きがい

今後システム化が見込まれる外部報告や税務経理等とは異なり、管理会計は、その会社に見合った形に対応しなければなりません。きめ細かな分析による数字報告を繰り返すことで、経営面から会社を支えられることにやりがいを感じています。何より、お客様や社会のために役立つ技術を提供している当社に対し、自らの力で貢献できることを嬉しく思っています。

適材適所の人員配置や作業時間の数値管理により、生産プロセスを強化

取組ポイント

1. 新工場稼働に向けた生産プロセスの強化
2. ロジカルな生産管理と人材管理
3. 数値管理に基づく安定した生産プロセスの実現

STEP 1 抽出された経営課題

～新工場稼働に向けた生産プロセスの強化～

当社は、ねぎ流通市場（加工・パッケージング）での全国シェア10%を経営目標（現状3%）として掲げています。目標達成に向けて新設した工場の稼働も目前に迫っていました。しかし、これまで製造現場の管理は役員が兼務で担当しており、手薄な状況にありました。また、多くの職員が現場出身である中、数字に基づき戦略的に物事を考えられる参謀役が不足していました。そのため、製造統括ポジションに経験豊富な専任者を配置し、企業体制を整えることが必須であると考えました。



入社時のプロフィール

石原 弘志 氏
役職名 : 加工製造部課長
年齢 : 38歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 大手コンビニ向けパン製造会社（生産管理担当）

出身地 : 群馬県 前居住地 : 埼玉県
還流ルート : その他

入社した経緯

前職も食品の生産管理に携わりながら、国籍を含め多様な方々と仕事をしていたため、自身の経験が生かせると思えました。また、全国的にも有名な深谷のねぎというブランドに対する親しみや魅力も感じたため、応募するに至りました。面接した役員とは物事の考え方が似ており、同じ方向を向きながら会社に貢献できると感じました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～ロジカルな生産管理と人材管理～

当社は、新鮮なねぎをいつでも安定して納品先にお届けするために、全国の契約産地や生産者からねぎを仕入れています。そのため、納品先のニーズに合わせて、産地の特性や生鮮食品ならではの変動要素を見極めながら、生産現場に対しタイムリーに適切な指示を出すことが求められます。また、年齢や性別、国籍も様々であるパートタイマーが多く働く職場でもあるため、現場とのコミュニケーションを図りながら、各自の能力や適性を見極めた人員配置も必要です。これらのことを、客観的な状況に基づきロジカルに行うことができる人材を期待しました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～数値管理に基づく安定した生産プロセスの実現～

石原氏は、取得した様々な情報を自分の中に落とし込んだ上で、数値化することに長けた人物です。これにより、生鮮食品としての変動要素や顧客のニーズに応じて日々変わっていく現場において、作業時間の明確化や適材適所の人員配置を行うことができている。結果として、現場のモチベーションやパフォーマンスが向上し、また経営陣も現場の状況が数字として把握できるため、更なる成長のための戦略が立てやすくなりました。



入社してから携わった業務

生産性向上のためには、適材適所の人員配置と時間管理が必要不可欠です。そのため、現場と適切な距離感でコミュニケーションを図りながら個々の適性を捉え、日々変わる納品先のニーズに合わせた人員配置や勤怠管理、作業時間の明確化を行っております。また、産地や天候によって形状が異なるねぎを、加工内容に応じて現場のラインに供給する役割も担っているため、ねぎの勉強も欠かせません。

当社での働きがい

生鮮食品の生産管理は初めてでしたが、日々勉強しながら、産地や種類によって異なる特性を持つ製品を取扱うことの面白さを感じています。社員同士の人間関係も良好です。日頃から役員と活発な議論を交わしていく中で、周囲と協力しながら現場改善や業務効率化が進んでいくことを実感でき、やりがいを感じます。当社の更なる成長と発展に貢献できるよう、引き続き頑張っていきたいと思っております。

企業からの声 専務取締役・加工製造部本部長 飯島 唯夫 氏

生鮮食品という性質上、仕入れたものにばらつきがあることは避けられません。この制約の中で、納品先のニーズに応じた加工指示を適切に行うのは難しいことから、これまでは私が現場管理を兼務しておりましたが、生産性向上のためには、生産管理に関する専門的な知識を持つ人材が必要でした。そんな中、取引先銀行からプロフェッショナル人材戦略拠点をご紹介いただき、迅速かつ親身に相談に乗っていただきました。後日人材紹介会社の前で、当社の求める人材像等をプレゼンすることとなり、プレゼン後には各人材紹介会社から多くの人材をご紹介いただきました。採用した石原氏とは、面接時からこちらの求めるものが通じ合うような感覚があり、その場で採用を決めました。新工場も稼働を始め、全国シェア10%の目標達成に向けてスタートを切っていますが、その実現に向けて大きな力になってくれるものと確信しています。



事例 23 千葉県 吉永機械株式会社

クレーン、建設機械、作業船用装置、ウィンチ、産業機械の設計・製作等

所在地 東京都墨田区
創業年 1967年
従業員数 46名

常勤雇用

千葉工場の生産性向上

取組ポイント

1. 連携力アップで品質や納期精度を高める
2. 「人心を掴む」力と丁寧な対話で目標設定
3. PDCAサイクルで問題点を解決



STEP 1 抽出された経営課題

～連携力アップで品質や納期精度を高める～

当社の鋼構造物は材料の切断、組立、溶接、検査を経て製品となります。近年、工程間における作業員同士の意思疎通が不十分で、かつ外注先との連携も良くなく、トータルで無駄な作業が生じ、製品の品質や納期への影響が出てきておりました。その結果として製造原価が上がり、やりがいを失った若手が早期に退職する現状を打破する必要がありました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～「人心を掴む」力と丁寧な対話で目標設定～

プロ人材が勿論金属加工業の経験者であれば申し分ありませんが、最も重視したのは作業員の人心掌握術に長けた「人間力」です。作業員同士の連携が無ければ、製造工程に後戻りが生じ、外注先ともギクシャクした関係になるのは当然で、作業員は元より外注先も含めて共通の目標にベクトルを合わせて作業を進める必要がありました。まずは、作業員一人ひとりの対話を通じて、良好な「人間関係」や「チーム」を作り、仕事をスムーズに進めるという一見簡単そうですが、その実困難な業務について頂くことを考えておりました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～PDCAサイクルで問題点を解決～

白田氏は、まずは各作業員の仕事をじっくりと観察し、全作業員と個別面談をするなどで問題点を抽出しました(P)。その後、作業環境や人間関係などの重要な問題から改善を進め、作業員間の障壁を取り除き、若手にも働きやすい工場となるよう指導されました(D)。さらに、再度個別面談をして、効果の確認とフィードバックを行い(C&A)、チーム間や作業員の連携力強化に努めて頂いています。



企業からの声 取締役総務担当 池永 昌弘 氏

当社は、1967年に創業以来、主に建設機械を設計、製作をしているメーカーです。ここ数年の大きな問題は、製造コストの大幅上昇と、製造管理に携わる人材育成が出来ていないという事で、将来に危機感を感じていました。求人はハローワークや求人誌を活用するも、良い人材に出会えず悩んでいました。折しも、千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点の存在を知り、人材紹介会社を通して、数名の方の紹介を受けました。入社後に当社の現状を理解して、活躍して頂けるかという観点で面接を重視した結果、期待する人材、白田氏と巡り会えました。入社後半年足らずですが、早速前職でのキャリアを活かし、社員との面談を通して問題点の抽出、製造コスト管理や品質管理、更に人材育成や意識改革と改善に向けて精力的に活動されています。今後の益々の活躍を期待しています。最後に千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点には感謝申し上げます。



入社時のプロフィール



白田 敦氏
役職名 : 製造部長
年齢 : 60歳
家族構成 : 妻・子供2人

主な経歴 : 大手精密機器メーカー 開発・設計・品証
海外グループ生産拠点品証部長
プロセス改善推進本部
出身地 : 大阪府 前居住地 : 神奈川県
還流ルート : Iターン

入社した経緯

大手精密機器メーカーに37年間勤め、新しい事に挑戦すべく定年となる2020年2月から転職活動を開始。人材会社経由で私の経歴に興味を持って頂いた会社が吉永機械でした。前職とは全く異なる業界で、単身赴任が必要なこともあり一度はお断りしましたが、再度熱心なお誘いを頂きました。面接では社長や役員のお人柄や熱意、意思決定のスピードに惹かれ、同じ製造業なので今までの経験を活かせるのではないかと、転職を決意しました。

入社してから携わった業務

生産力全体の強化が必要であり、現状把握のためスタッフ全員と面談し業務内容のヒアリングを行い、工場内各セクションの作業確認から開始。課題は多く、3年計画の製造部改善プロジェクトを策定し、半年毎の目標を決め課題を改善し、最終的には製造部全員が自ら課題を発見し自ら改善できることをゴールとしました。まず初めの半年は5Sを製造部全員で取り組み、半年後には外部の方にも自信をもってご披露できるレベルになるよう推進しています。

当社での働きがい

製造部メンバーのコミュニケーションの活性化や作業環境などを見直して働きやすい職場にし、その後、各自の目標を明確にして、その目標の達成感や充実感を感じて頂くことが私の働きがいとなっています。

事例 24 千葉県 株式会社マルワ

ゴム・樹脂・機能商材中心にものづくり対応可能な専門商社

所在地 千葉県松戸市
創業年 1973年
従業員数 12名

常勤雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

新規ビジネスの立ち上げと本業の再建

取組ポイント

1. 新規ビジネスを獲得できない状況を打破
2. 新規事業開拓（特に自動車関連、海外ビジネス）
3. コミュニケーションの充実による社内活性化

STEP 1 抽出された経営課題

～新規ビジネスを獲得できない状況を打破～

当社はここ数年新規ビジネスが全く獲得出来ておらず、近い将来経営が行き詰るのではと、危機感を感じておりました。さらに新型コロナにより営業活動自粛となり、一層この機会を活用して、当社の営業活動に関し、マルワの経営理念である”社会に貢献できる会社” ”ニーズに合った部品開発”の意識が薄れていないか、チェックすることにしました。その結果、新規受注に対する“思い”“執念”が不足していることに加え、既存のお取引先様の満足度も低下していることが判明しました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～新規事業開拓（特に自動車関連、海外ビジネス）～

- ・再生ポリイミド商品：当社が従来から注目していた商材であり、当社の目玉商品にしたいです。当社として初の海外（欧米）との取引も必要となります。
- ・競争力のある新商品：再生ポリイミド商品に続くさらなる新商品を開発します。
（注）篠崎氏は自動車フロントガラス飛び石対策用フィルムの商品アイデアをお持ちでした。
- ・既存取引先様との信頼関係の再構築
お客様 / 仕入先様がマルワをどう見ているのか満足度調査のアンケートを実施する必要があります。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～コミュニケーションの充実による社内活性化～

篠崎氏が入社する前は、営業社員と業務社員は情報共有不足のため相互に不信感を持つほど連携がよくありませんでした。篠崎氏は毎朝30分“朝ミーティング”と名付け、営業と業務間連絡会議を定例化し、毎日の課題を共有する場を設けました。会議を通じて社員同士の意思疎通が改善、お客様 / 仕入先様の要望にも直ちにお応えでき、信頼回復が進んでおります。また業務社員は現場での出来事が刻一刻把握可能となり、モチベーションがUPし仕事の質を上げて頑張ってくれています。



企業からの声 専務取締役 寺川 美代子 氏

弊社は多種多様な機械の部品をお客様（企業様）にご提供しております。ほとんどの部品が機械の中の部品ですので、お客様が機械のモデルチェンジをしても、中の部品はそのままお使い頂いております。一度受注するとその機械が廃番にならない限りご注文を受けております。担当営業は自動的に注文がくる形態のために、新規案件確保に精力的に活動しなくなっていました。そこで、営業の意識改革、新規事業開拓、マーケティングができる経営幹部候補に関して、プロフェッショナル人材戦略拠点様にご相談したところ、その中斐あり、望んだ通りの方をご紹介して頂きました。入社直後から社員一人一人と向き合い、今ある課題を抽出し、一つ一つ解決してもらっています。社員からの信頼も厚く、社員のモチベーションが上がってきており、更なる活躍が楽しみです。ご紹介頂き、大変感謝しております。



入社時のプロフィール

篠崎 大介 氏
役職名 副社長
年齢 57歳
家族構成 妻 子供2人

主な経歴 大卒後、大手電器メーカーに35年間勤務。貿易部門、部品営業一筋で、国内のお客様だけでなく、ドイツ、スペイン、タイでの海外駐在を経験。若い頃から新規開拓営業を得意としました。
出身地 神奈川県 前居住地 神奈川県
還流ルート：その他

入社した経緯

前職は新規事業開発担当で大企業ゆえリスク優先 / 決裁下りず、その結果、他社成功という苦い経験を何度もしてきました。入社面談でオーナーの新事業の柱を創って欲しいとの熱い思いにお応えしたいという気持ちが強くなりました。また47年間ゴム・樹脂の専門商社としてしっかり経営されていることも決め手になりました。当社経営理念が松下幸之助翁のものと同様、とても素晴らしい、必ずや経営貢献・自己成長ができる会社と確信、入社を決意致しました。

入社してから携わった業務

- ・お客様 / 仕入先様 満足度調査の実施
まず当社の立ち位置を正確に把握し、正しい経営方針を立てることから始めました。
- ・2020年度経営方針・スローガンの策定（経営スローガン：マルワの企業価値を高める）
- ・2020年6月、新しい営業体制構築（仕入先様新規開拓を強化）
- ・会社初の海外ビジネス獲得（再生ポリイミド、ドイツ向け）

当社での働きがい

得意の新規開拓営業を実践することにより、社員の皆さんが新鮮な目で新しいことに挑戦する姿に賛同、サポート頂いています。当社の企業価値を高めるというスローガンを創ったことで「会社方針が明確になりました」と社員のやる気が目に見えて変わってきています。今は社員の皆さん全員がとても可愛く、経営拡大することで皆さんの幸福度を上げることが私の働きがいです。

事例 25 神奈川県 株式会社湘南合成樹脂製作所

プラスチック製品、金型の設計製作、建設関連研究開発

所在地 神奈川県平塚市
創業年 1948年
従業員数 連結210名



専門知識と海外経験を活かし、国内及び海外工場の生産性向上と見える化及びIoT化を促進

取組ポイント

1. グローバル化に向けた海外事業の強化
2. 中小企業でこそ活かせるエキスパートスキル
3. 社内の課題抽出と生産効率化、IoT化

タイ工場



STEP 1 抽出された経営課題



～グローバル化に向けた海外事業の強化～

長年培ってきたプラスチック製品製造、金型事業に加え、プラスチックを応用した地下構造物等に使用する工法や材料の開発を強みとしています。グローバル化に向けた取り組みを進めるため、世界各国に特許出願し、当社ならではの技術でタイ、韓国、中国など海外に展開しています。特に、海外事業に精通し、海外拠点を任せられる人材は一朝一夕には育たないため、先を見通した人材の確保を必要としていました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～中小企業でこそ活かせるエキスパートスキル～

海外拠点の一つであるタイ工場は、24年前の設立時から現地責任者を務めている副社長が数年内に定年を迎える予定で、後継者としての人材を求めていました。引き継ぎには数年がかりの現場管理や技術習得が必要です。また、この機会に、海外拠点の利益体質の強化やIT化を進めたいと考えていました。数回の面談で採用に至った山田氏は、当社のメイン事業であるプラスチック成形が専門で、大手化学繊維メーカーでの生産管理の経験、さらに海外で工場長の経験も有する理想的な人物でした。新型コロナウイルスの影響で渡航予定が遅れていますが、本社で学べるこの期間を最大限活用し、準備を進めてもらっています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～社内の課題抽出と生産効率化、IoT化～

まず、海外拠点と国内本社とのやり取りの中で、適正な海外工場人員配置を実施。さらにTV会議システムを利用した月例会議による売上や生産実績データの共有化を行い、課題抽出や解決への取り組みに繋がりました。国内工場では生産計画や生産進捗を紙媒体からEXCELへのデータ化を進め、情報の共有化を進めることが出来ました。さらに生産効率UPの方策として、新規に製品ラックや金型収納ラックの導入を実施しスペースの有効活用にも取り組んでもらいました。



入社時のプロフィール

山田 晋也 氏

役職名 : 本社営業部課長
年齢 : 45歳
家族構成 : 両親、姉

主な経歴 : 大手化学繊維メーカー 工場管理職
外資系プラスチック成形メーカー 工場長

出身地 : 京都府 前居住地 : 海外
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

大手化学繊維メーカーや外資系企業での工場管理経験をふまえ、自身の専門領域であるプラスチック成形の分野に加え、海外で培った語学マネジメントスキルを活かしたいと考えていました。いくつかの面談を経て、海外駐在や工場管理の経験を評価していただき、自身もさらにスキルアップが望めることが決め手となりました。

入社してから携わった業務

TV会議システムの導入とあわせ、国内外の工場内にカメラ29台を設置しました。リアルタイムで各工場の状況を把握でき、製造管理、安全管理の徹底に貢献できました。また、タイ工場の利益率向上のため、税理士と現状分析や課題抽出を進め管理資料による「見える化」で、幹部会議の目的と意識が明確になったと思います。その他、国内工場のコストダウンへの取り組み、見える化、生産管理手法の改善など、多岐に渡る業務に携わっています。

当社での働きがい

様々な改革を進める中で、各工場や部署間における垣根のない連携体制は大きな助けになりました。納得がいくまでお互いの意見を出し合い、率直にやりとりできる社風は素晴らしいと思います。また、提案に対する経営トップの判断や指示が早く、実現に結びついた時はやりがいを感じます。自分の専門分野を活かしつつ、社会のインフラに貢献でき、将来につながる仕事に携われることに日々感謝しています。

企業からの声 代表取締役 神山 卓大 氏

当社にとって大切な拠点の一つであるタイ工場責任者の後任を探したいと思った時に、真っ先に頼ったのが神奈川県プロフェッショナル人材拠点の太田戦略マネージャーでした。すぐに適任が見つかることは期待していませんでしたが、希望する人材の要件を一つ一つ丁寧に聞き取ったうえで人材会社につないでくれた甲斐もあり、自社だけではなかなか見つけることが叶わなかったであろう優秀な山田氏と出会うことができました。いくつかの改革を進める中で、トップの私は口を出し過ぎないように心掛け、山田氏や社員それぞれの意見をできるだけ中立に聞くことにとどめ、バランスをとった対応に努めました。これまでにない新たな提案ということもあり、社内で時には活発な議論になりながらも、軌道修正をしながら最終的に全体の意見をまとめてくれました。今では、改良、改善したことが当たり前になり、その成果を実感しています。



事例 26 神奈川県 湘南造機株式会社

各種機械設備の設計、製作および改造、修理、メンテナンス

所在地 神奈川県横浜市
創業年 1937年
従業員数 140名

常勤
雇用

実務経験が豊富で、管理部門の即戦力となる部門責任者をプロ人材として迎え、企業の要となる体制強化が実現

取組ポイント

1. 管理部門の強化
2. 限られたマンパワーで最大限のパフォーマンスを
3. 組織マネジメントと作業効率の両立

STEP 1 抽出された経営課題

～管理部門の強化～

現社長が代表取締役社長に就任後、約8年の間に規模、売上ともに拡大し、社長自身が自社をより成長させるには人材確保、人材育成が大切だと認識されていました。ヒアリングを進める中で、特に全国8拠点と海外（メキシコ）1拠点に拡大した組織のマネジメントができる、総務系管理部門の人材確保が急務であることが確認できました。また、現在は管理部門を統括する常務取締役が今後は経営面に専心できるよう、片腕となる人材で、即戦力となる責任者であることが望まれました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～限られたマンパワーで最大限のパフォーマンスを～

伊藤氏とお会いし、企業規模が拡大する中で直面する様々な課題を前職で一通り経験、克服されてきたことが分かりました。また、幸いなことに、総務・人事部門だけでなく、財務面の経験もあり、さらに海外拠点の総務全般的な窓口担当としての関わりもありました。このスキルは、操業から3年で成長を続けるメキシコ工場のマネジメントにも活かしてもらえると考えました。中小企業は限られた人材の中で多岐にわたる業務を求められます。伊藤氏のような管理部門全体を見渡せるプロフェッショナル人材に多くの可能性を感じました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～組織マネジメントと作業効率の両立～

「個人のノウハウ」を「標準化」する作業の一環として、社内設備、備品の台帳管理や各種申請手続きを、定型書面による決裁でルール化するなどの整備を行ってきました。組織化することで、決裁がスムーズになる一方で、業務負荷が増し、結果として、社員のモチベーションや持続性が難しくなることも経験上分かっていました。その点は、幹部とよく話し合い、身の丈にあった湘南造機ならではの手法を模索しているところです。



企業からの声 代表取締役社長 粉間 謙造 氏

これまでは役員が経営面とあわせて管理部門を統括してきましたが、数年の間に拠点数が増え、社員数も膨らむ中で、とても手が回らなくなりつつありました。役員が片腕となる人材となると人事総務に加え財務面の経験もある方を望みましたが、合致する人材はなかなか難いだろうということで、特に早急に必要なる人事総務系の経験者としてお会いしたのが伊藤氏でした。実際に話を聞いてみると、その経歴は湘南造機にぴったりで、総務、人事、経理、システム等、幅広い業務の経験があり、さらに海外拠点の設立に携わった経験もあると聞き、面談後は即決でお願いしました。入社後は、国内外の社員とのコミュニケーションにも積極的に関わってもらっています。また、新たな視点での提案は新鮮で、色々なアイデアをもらっています。今度は、さらなる社員定着につながるようなキッカケづくりの提案を期待しているところです。



入社時のプロフィール

伊藤 和人 氏
役職名 管理部主任
年齢 51歳
家族構成 妻、子供1人

主な経歴 主業務は、経理（中小企業向け）、人事
従業務は、総務、安全、環境、
リスク・コンプライアンスなど
出身地 静岡県 前居住地 神奈川県
還流ルート：1ターン

入社した経緯

前職では中小企業と上場子会社の両方を経験。あらためて自身の力を発揮できるのは、大手企業ではなく、プレイングマネージャーとして様々な仕事に直接関わっていける中小企業だと思に至りました。いくつかの面談を経て湘南造機の皆さんが求められている職種と経歴が合致したのは、まさにご縁だと感じます。

入社してから携わった業務

決裁するための書面整備、台帳整備を行いながら、安全研修に加え、新たに「新入社員受入時説明」を制度化し、各拠点を回り実際に対面で実施する体制に変更。海外業務においては、窓口として月次決算や資金状況等を加味し、運営に滞りのないよう意志の疎通を図っています。また、会社全体で取り組み始めた「5S活動」の本社のリーダーとして、仕事の質やチーム力を高めるための様々な業務改善に着手しています。

当社での働きがい

中小企業が大きくなる過程において、過去の経験から、個人から組織への移管の難しさを痛感してきました。特に個々の能力を組織として束ねるには、①上席、部下が行う仕事の役割分担、②責任所在の明確化、③適正な評価など、様々な課題があります。それを解決するには、相手の立場に寄り添う視点が大切だと実感しています。悩みを受け止め、知恵を貸し、一緒に問題を解決していきたいと思っています。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例 27 山梨県 株式会社アルプス

飲食・小売・サービス業

所在地 山梨県中巨摩郡
創業年 1976年
従業員数 450名

常勤
雇用

フィリピンの「プールを中心としたリゾート施設建設」の責任者として採用し施設立上げとその後の運営（含む採用・教育）

取組ポイント

1. フィリピンでの施設立上げ支配人
2. 語学、文化、リゾート経験
3. 採用、マニュアル、教育、運営



STEP 1 抽出された経営課題

～フィリピンでの施設立上げ支配人～

フィリピンパンパンガ州クラークというエリアで、2.4ヘクタールのウォーターパークを建設中です。韓国、日本、フィリピンの出資による現地法人で、日本流のサービス、日本食（うどん、そば、ラーメン、カレーなど）を提供する予定のものになります。至急、現地での立ち上げおよび立ち上げ後の支配人を任せる人材が必要になりました。



入社時のプロフィール

中居 純氏
役職名 : 総支配人
年齢 : 38歳
家族構成 : 子1人

主な経歴 : フィリピンでリゾートホテルと日本食レストランの開業と運営に携わる。

出身地 : 東京都 前居住地 : 東京都
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

30代後半となったとき、一人息子も無事に独立し、「40歳を迎える前に生涯の仕事を見つけたい」と考えました。以前の海外経験を活かすべく、海外求人目的を絞って転職活動を始めました。活動を始めて約半年後、プロ人材のフィリピン・リゾート施設求人と出会い、それが株式会社アルプスの海外事業求人でした。運命を感じ迷わず応募させて頂き、山梨本社での面接と後日面談を経て採用して頂きました。

入社してから携わった業務

株式会社アルプスの運営する高速道路パーキングエリアで店舗実務研修後、本社勤務を経て、2019年1月よりフィリピン現地法人 JKP DREAM BIG HOTEL Inc.へ出向しました。現在はフィリピン・パンパンガ州クラーク経済特別区に隣接するアンヘレス市で、複合リゾート施設 NEW FOREST PARK RESORT の運営、貸店舗の管理やテナント様方のお世話をさせて頂いております。又、日本人のお客様のお問い合わせ対応やご案内も担当しております。

当社での働きがい

単純に海外事業を発展させるだけではなく、「日本側にとっては将来の為の人財育成の場として大きな意味を成し、現地フィリピン側では雇用創出などによって地域に貢献し、社会に必要とされる企業を目指す！」このアルプスの指針が私自身の信念とマッチしていることにより、遠く離れたフィリピンでもブレることなく仕事できています。又、現地スタッフの日々の成長も私の働きがいに繋がっています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～語学、文化、リゾート経験～

現地従業員の上に立ち、施設立上げの陣頭指揮を執るとともに、日本のサービス、日本食の指導者としての人材が必要となりました。

また同施設は、開設後拡張の予定があり、長期スパンでのプロジェクトになります。共に、海外事業を立ち上げ、推進して頂ける人材と一緒にスタートを切りたい。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～採用、マニュアル、教育、運営～

リゾート規模から、必要な人員計画を立案し、事業計画に落とし込み、採用活動を実施しました。株式会社アルプスの日本における運営および衛生マニュアルを翻訳、現地版に落とし込み、その上で現地における運営ルールを詳細に設定し、それに沿った採用・教育を実施しました。特に教育面では、日本の「おもてなし」の心を現地従業員に理解させるようにしました。



企業からの声 代表取締役社長 金丸 滋 氏

フィリピンでリゾート建設を始めた時には、正直現地へ送る人材のあてはなく、どうしようか？と思っている時に、たまたまプロ人材の話聞く機会があり、早速求人を出してみたところ、1週間もたたないうちに、人材の紹介があり、面接を実施。過去の経歴、会った上での印象も含めて、本人も言っていますが、運命的なものを感じ、即決。その運命は間違いなく、年に数回しか現地に行けない中で、任せられる人材でよかったです。日本では考えられない様々なトラブルも、こちらはあたふたしているものの、彼の経験で乗り越えています。彼無くして、施設のオープンも、運営もあり得ないと思えるほどの期待以上の活躍をしてくれています。



新規事業の実現と組織力強化

取組ポイント

1. 独自ブランド商品の活用で他社との差別化を図る
2. 新規事業実現と組織再編
3. トラフグ事業化と組織再編

STEP 1 抽出された経営課題

～独自ブランド商品の活用で他社との差別化を図る～

かねてから地域の食材を利用した独自ブランド商品開発を行っていました。その中で培った陸上養殖のノウハウを活かし、トラフグ養殖を手掛け、事業化を図ることを当面の目標としました。当時の県内観光地はインバウンドの需要拡大の中にあり、日本食の高級料理は人気を博しており、その食材の一つであるトラフグを地場で供給することで、他社との差別化が図れると考えました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～新規事業実現と組織再編～

トラフグの事業化に向けての体制づくりがまずは必要ですが、それと共に、現状から本業の営業部門の体制強化が必要であると考え、それらを実行する能力を持つ人材要件を立てました。今回マッチングした近藤氏は、総合食糧品商社の経営に携わり、経営士の資格を有していることもあり、食に関する知識や業界の人脈も豊富で、多くの団体でリーダーを務めるなど強い統率力を保有されている方ですので、当社が掲げた目標の達成や、課題の解決を行っていただける人材であると感じました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～トラフグ事業化と組織再編～

入社直後からトラフグ事業化に向けて行動し、補助金交付を経て、地公体や取引業者（宿泊業）の賛同を得て事業開始までに至りました。

また、強力なリーダーシップの発揮により、会社全体を掌握し、現在組織再編・強化の真只中にあり、幹部社員中心の教育指導を行い、体制強化に尽力していただいております。社員の自覚や意識高揚が徐々に図られていると感じております。



企業からの声 総務部長 宮澤 俊樹 氏

弊社社長は、発想がとてもユニークでそれを実現する行動力の持ち主で、いち早く陸上養殖に取り組み、『温泉ワインうなぎ』のブランド事業化に成功しております。今回トラフグの養殖に着手し事業化に取り組んだわけですが、社長の行動力の速さに周りが追いついていないのが実情でして、それを克服するための人材の確保が喫緊の課題でした。そんな折、以前より社長と親交があるプロフェッショナル人材拠点の担当の方から、“御社にぴったりな人がいる、きっと社長が求めている人材ですよ”と近藤氏を紹介され、まさにタイムリーな情報提供で、しかも求めているスキルを持ち合わせている方でしたので、非常に驚いたのを覚えています。近藤氏は入社直後から積極的に行動し、期待以上の結果も出しており、いまや弊社になくてはならない存在です。プロフェッショナル人材拠点に感謝しきりです。



入社時のプロフィール

近藤 雅秀 氏
役職名 : 常務取締役
年齢 : 62歳
家族構成 : 妻、子供2人

主な経歴 : 総合食糧品商社・海外コンサルタント会社・中国貿易会社等の取締役員の経験者

出身地 : 山梨県 前居住地 : 東京都
還流ルート : Uターン

入社した経緯

総合食品商社の経営を開始して以来、食に関する様々なアイテムの貿易関係の仕事をしてきましたが、仕事の性質上、東京を拠点に海外での活動が中心でした。還暦を迎え地元山梨にじっくり腰を据えて、山梨の発展に貢献したいという想いが募り、以前よりお付き合いがありましたプロフェッショナル人材拠点の担当の方に相談し、応募した次第です。

入社してから携わった業務

入社して間もなく、取り組み中であったトラフグ事業に掛かる補助金申請（もの補助）を任せられ、なんとか交付決定にまで至りました。その後コロナ禍となり事業は休止していますが、常務取締役を拝命し、現在は組織の再編、役員者等の教育指導を中心に職務に取り組んでおります。

当社での働きがい

この会社は、社長のユニークで独創的な発想が実現できれば、もの凄い会社になる可能性を秘めています。私の経験と知識が社長の発想の実現に少しでも貢献できたとなれば、それが私の最大の働きがいです。

事例 29 新潟県 株式会社内山熔接工業

真空チャンバー・医療機器部品・大手メーカー自動車部品等

所在地 新潟県新潟市

創業年 1977年

従業員数 161名

自社で開発した専用機械やロボット等を利用した効率の良い労働生産性の向上を目的とした生産ラインの構築

取組ポイント

1. 工場生産ラインの変革・高度化
2. 斬新なアイデアとパフォーマンス
3. 作業工程等のロボット化



STEP 1 抽出された経営課題

～工場生産ラインの変革・高度化～

対話の中で当社の課題を3点抽出し議論しました。

- ① 完全なる内製化体制の構築
 - ② 生産分野の拡大（異業種分野も含めて）
 - ③ 品質管理等の専門知識・経験・ノウハウのある人材開拓
- これらの経営課題を解決し、最終的に従来型の生産ラインの打破を目指します。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～斬新なアイデアとパフォーマンス～

固定観念を持つことなく、これまでの経験値をベースに自分が管理する分野にまずは行動を起こすことが大事です。その結果、スタッフの共感を生むことにより次第に分野を拡大し、全社内的協働を生み、最終目標である「従来型の生産ラインの打破」へ繋がるものと考えます。一人のパフォーマンスのみでは達成することは困難でありますので、彼の生産管理のスキルを社員に継続的に伝授していくことが必要です。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～作業工程等のロボット化～

従来女性スタッフが複数名必要であった溶接の作業工程をロボットのティーチングによって女性スタッフ1名で同様の作業が完結するラインの構築をしました。同様に、ロボットを利用した検査業務の省力化も行いました。

- ① 溶接工程ロボット化 作業スタッフ5名→1名に削減
- ② 検査業務ロボット化 作業スタッフ4名→1名に削減



企業からの声 総務部長 外川 利昭 氏

小林氏は学生時代にやっていたバスケットが好きなスポーツマンであり、明るい性格から現場では女性社員に受けが良く、おどけたしぐさをするなどお調子者の性格がある反面、今人気のアウトドア派としてこだわりの趣味を持っています。入社して半年足らずで、様々な効果を生んでおります。当社の生産ラインを速やかに理解し、まさに即戦力の働きぶりであり、これまでにないタイプの工場長候補です。将来的には次世代経営者の片腕を担う若き人材であると確信をしております。弊社の人材採用については、ハローワークや縁故採用が中心でありましたが、最近では、思うように手が上がらず限界を感じている中で金融機関からの勧めもあり、新潟県プロ拠点へ相談した結果、多少時間は掛かりましたが、思い通りの人材を採用できました。今後とも、新潟県プロ拠点とのパイプは維持していきたいと考えております。



入社時のプロフィール



小林 雄一氏

役職名：生産管理

年齢：39歳

家族構成：妻、長女、長男の四大家族

主な経歴：製造現場における作業の効率化と省力化業務

出身地：新潟県 前居住地：新潟県
還流ルート：その他（県内移動）

入社した経緯

作業者の高齢化が進む中で、若い人材の多い会社に入ることによって、以前とは違う刺激を受けさらなるレベルアップしたいと思っていました。さらにロボットやレーザーなどに新しい技術を積極的に取り入れているところに興味がありました。今まで培ってきた経験や知識をプラスしてより良い作業につなげることが出来ればと思い入社させて頂きました。

入社してから携わった業務

入社後は、まず自動溶接機の調整業務に取り組みました。難易度の高い溶接を誰にでも出来る様に作られた機械を、治具、画像装置の改善改良を進め、最終的に文字通りの性能を引き出すことが出来ました。また、新しく入ってくる機械や金型などを扱いやすいものにするなど、作業の効率化や、作業環境の改善に取り組んでいます。

当社での働きがい

現在急成長している会社という事で、次々に新しい機械が導入されます。それをしっかり使いこなす作業に繋がっていくという事は、大変ではありますが非常にやりがいがあると感じています。若い社員が多いので、影響を受けながら、また自分からも与えながら、幅広い年代とコミュニケーションをとり、モノづくりを集中して楽しめる様な環境をこれからも目指して行きたいです。

事例
30

新潟県 協和シール工業株式会社

合成ゴム製品の製造 Oリングの総合メーカー

所在地 新潟県新潟市
創業年 1976年
従業員数 171名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

会計のプロとして、更なる成長に向けた社内体制の強化

取組ポイント

1. 次世代の社内体制の強化
2. 横断的リーダーシップの発揮
3. 前職の経験に基づく知見や発想で業務改善、海外取引の拡大に着手

STEP 1 抽出された経営課題

～次世代の社内体制の強化～

現在、社内の内部管理体制については総務部長が対応していますが、総務部長の後継者を模索する中で、中長期的な視点での次世代の体制づくりはいかにあるべきかとの議論をしました。今後の内外環境を展望する中では、保守的な管理体制ではなく、能動的な管理体制を経営陣と共に作り上げる必要があるため、経営戦略や事業計画等を数字面で支え、存在感を持った人材が必要との結論を得ました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～横断的リーダーシップの発揮～

次世代の社内体制の構築及び強化に関する経営課題解決を図るには部門にとらわれないリーダーシップある行動ができる人材が必要です。今回採用した鈴木氏は公認会計士として企業へアドバイスを多く経験し、俯瞰できる能力を持つことによってリーダーシップを発揮しうる素地があります。その経験をもとに、周囲を巻き込みながら新たな社内体制構築は可能であると判断されます。更に、企業経営面での数字に強いことから経営戦略や事業計画にも十分に参画することが期待できます。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～前職の経験に基づく知見や発想で業務改善、海外取引の拡大に着手～

グローバルな視点での考え方や業務効率化の提案など自らの経験や知見に基づいた発想、行動が、周囲にも良い影響を与えています。今後の展開としては、前職の経験と英語力を生かした海外市場開拓への関与にも意欲を見せており、営業部と連携して海外取引先へのアテンドや提案、新規先の開拓などで輸出取引拡大への貢献も期待しています。



企業からの声 総務部 部長 長谷川 明夫 氏

これまで海外生活長かったことや新潟の生活に不安はあったことから入社後は一日も早く弊社に慣れることが出来るように周りは特に配慮しておりました。そんな中で、入社して半年余りではありますが、自分から積極的にコミュニケーションを取っており、社内に十分に溶け込んでおります。コロナの影響下で彼の歓迎会をしておりませんが、終息後は大々的に企画したいと思っております。これまで弊社は採用に当たり、人材会社を利用することがなく、プロ拠点のアドバイスを頂きながらの対応となりましたが、思いもかけず、有能な人材を採用することが出来ました。人材会社の紹介で面接を実施しましたが、まさに会計のプロであることに加えて、海外経験もあり素晴らしい人材との印象を受けました。今回、プロ拠点に相談していなければこのような人材には出会えなかったのではないかと弊社としても幸運かなと感じております。



入社時のプロフィール

鈴木 史康 氏
役職名 : 総務部次長
年齢 : 58歳
家族構成 : 妻、子

主な経歴 : 1988年オーストラリアに移住
1991年～アーサー・アンダーソン会計事務所
2003年～2019年 KPMG会計事務所
出身地 : 神奈川県 前居住地 : オーストラリア
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

オーストラリアの公認会計士として28年間、現地の日系企業を中心に会計監査、税務及びアドバイザー業務に従事していましたが、家族の関係で新潟に移り住み、地域に貢献したいという気持ちで当社に縁あって入社しました。前職と全く異なる職種でしたので、自分の経験が生かせるか不安はありましたが、日本のモノづくりを部品メーカーとして地方から支えていること、強固な経営基盤を有するところが決め手となりました。

入社してから携わった業務

入社して人事、労務管理、経理、決算処理、施設管理などのほか、ISO9001 マネジメント会議や安全衛生委員会への参画、事業継続力強化計画の策定、また新型コロナウイルス感染症対策など多岐にわたる業務に携わってきました。当初は、作業をこなすだけで精一杯でしたが、最近では会社全体の事業環境が理解できるようになったので、これからさらに会社及び地域に貢献できるよう日々努力していきたいと思っております。

当社での働きがい

当社は、工業用ゴム製品では県内トップクラスの専門メーカーです。幅広い産業分野で使用されており、日本を代表するメーカーにも多数採用されています。従来から輸出も行っていますが、グローバル化が急速に進む中で、海外市場の開拓も今まで以上に真剣に考える必要があるのではないかと考えています。モノづくりを通じて重要なグローバル・サプライチェーンの一角を担う責任と誇りが、当社での働きがいになれることを期待しています。

事例 31 富山県 株式会社グラフ

広告・印刷業

所在地 富山県富山市
創業年 1970年
従業員数 28名

常勤
雇用

ペーパーメディア×クロスメディアの提案営業による、 下請け印刷業からの脱却

取組ポイント

1. 下請け印刷業からの脱却
2. 社長の右腕として全社員を巻き込むリーダーシップ
3. 想像の先を創造する



STEP 1 抽出された経営課題

～下請け印刷業からの脱却～

- ① ペーパーレス化、電子化が進む中で持続可能な成長を続けていくために、下請け印刷業からの脱却を課題に抱えていました。
- ② 企画提案営業をベースとした広告物をクロスメディアで提供出来る「印刷機を完備した広告会社」への事業転換する事が必要と感じておりました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～社長の右腕として全社員を巻き込むリーダーシップ～

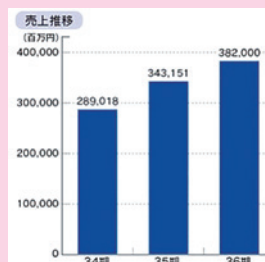
経営課題解決のために従業員の固定概念を取り外し、全社を上げてブランディングに取り組む必要があります。そこで若くて営業即戦力かつ管理職経験があるリーダーシップを持つ人材要件を立てました。実際にマッチングした船田氏は大手企業と業界トップクラスのベンチャー企業の管理職を経験した方でした。また映像作成、イベント事業の運営も手掛けられていたので、それらの経験をもとにブランディングやクロスメディアでの戦略も策定していただきたと考えていました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～想像の先を創造する～

船田氏は強烈なリーダーシップで社員を引っ張り、撮影ディレクション、映像作成、HP制作、イベント事業の運営等の企画提案営業が出来る組織作り、また、SNSなどを活用した自社PR戦略、社内ツールなども作り、売上・利益率等も年々向上しており、また、社員とのチームワークもよく、社内が活性化しています。2年後には役員に登用致しました。



企業からの声 代表取締役 小竹 秀忠 氏

弊社は2020年に創業50周年を迎える印刷会社です。私は創業者の長男で2012年に2代目として代表取締役就任しました。就任時からペーパーレス、電子化等で既存のビジネスモデルに危機感を感じており、2015年に社名を「オダケ印刷社」から現社名の「グラフ」に変更し脱印刷会社をはかっておりました。そんな私の右腕となって会社と一緒に引っ張ってくれる方を探しているとき、この「プロフェッショナル人材事業」を知り、まさにぴったりな方をマッチングして下さいました。船田氏は「言行一致」が座右の名で、言った事は必ず実行する方です。社員からの信頼も厚く、一昨年には役員にも登用しました。弊社の今後の成長の鍵を握るであろう頼もしい方にきていただき、プロフェッショナル人材拠点には大変感謝しております。



入社時のプロフィール



船田 達宏 氏
役職名 : 取締役 GM
年齢 : 32歳
家族構成 : 妻、長男

主な経歴 : 大手アパレル企業に入社
東京関西に拠点を持つプライダル企業に入社
出身地 : 東京都 前居住地 : 大阪府
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

大手企業と業界トップクラスのベンチャー企業の管理職を経験し個人・法人問わずの営業や人事や管理業務などを経験。結婚を期に移住を考え始め、32歳で富山県に移住。人材紹介のエージェントの方に異業種からの人材を募集していたグラフに興味を持ち、ほぼ即決で入社。創業50年に近い会社であったが自分の個性を尊重して下さい、新規事業にも積極的なことも決め手の要因でした。

入社してから携わった業務

- ・新規クライアントの獲得。企画提案営業の強化、撮影ディレクション、映像作成、イベント事業の運営。
- ・新規顧客獲得のフローづくり、マーケティング戦略、組織マネジメント、社内業務フロー改善。
- ・SNSなど発進メディアの強化。自社PR戦略。社内ツール導入。採用戦略。など、直接経営強化に繋がる部門を携わりました。

当社での働きがい

創業50年と歴史があるが、古い風習や慣例に囚われず、個人を尊重してくれる自由な社風。前提として「人として何が正しいか」という基準があるので、思いきり良く、自身の考えをベースに仕事ができます。そして入社してまだ3年半と短い私ですが、仲間として受け入れ私の事を立ててくれるスタッフの皆様。素敵な人財が揃っているため、この人たちのためにがんばろうと思える毎日に働きがいを感じます。

事例 32 富山県
ファインネクス株式会社
 電子部品製造業

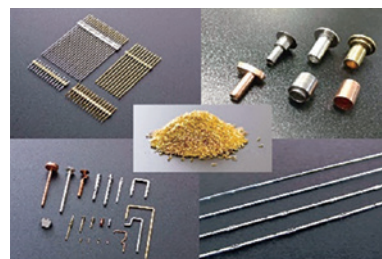
所在地 富山県中新川郡
 創業年 1969年
 従業員数 410名

常勤
 雇用

主に製造現場における問題点・課題等を解決し、
 見える化による生産性向上活動

取組ポイント

1. 人間力を兼ね備えた人材の確保
2. マネジメント経験豊富な指導者
3. 生産性向上



STEP 1 抽出された経営課題

～人間力を兼ね備えた人材の確保～

電子部品製造において、当社の強みを更に際立たせるため、生産技術力、工程改善、品質管理、生産管理、部門別の収益改善等の指導ができる人材の確保が急務となっていました。ものづくりにおいて、きめ細かく指示を出すためにはリーダーシップだけでなく、人間力が重要なファクターとなります。そのようなリーダーのもと、経営と一体となって科学的なものづくりに向けて邁進できる体制を整えることができれば、企業理念や使命に掲げる顧客満足や社会に役立つ「新しい価値」の創造に繋がると考えました。



入社時のプロフィール

前田 隆志 氏
 役職名 : 次長(上条製造部部長代行)
 年齢 : 46歳
 家族構成 : 妻、子2人

主な経歴 : 輸送機器関連会社
 生産管理部長

出身地 : 富山県 前居住地 : 富山県
 還流ルート : その他

入社した経緯

自動車の組立て会社で生産管理一筋で長年勤務しましたが、一つの業種だけではなく幅広い業種と接点を持った企業で仕事がしたいと思い応募をしました。前職と全く違う業種なので不安はありましたが、面接を通じて自身の知見や経験を活かせる可能性を感じた事、何よりも企業理念に共感した事が大きな決め手となりました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～マネジメント経験豊富な指導者～

経営課題解決のために、製造現場のスキルアップによる不良率改善や収益向上に取り組み、また所属メンバーのメンタルとモチベーションのケアも必要になります。そこで人間力とリーダーシップを兼ね備えた人材を求めました。実際にマッチングした前田氏は生産管理経験が豊富であり、またチームワークやマネジメントについても多くの知見をお持ちでした。そのご経験をもとに当社のものづくり現場を引っ張っていただきたいと考えていました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～生産性向上～

社員と現状の改善点を議論しながら、現在の自分達にできる事を実行していきました。また品質教育など意識付けを行い、改善マインドを高める取り組みを行いました。コロナ禍で売上が伸び悩む中、ムダの削減、不良率の低減、工程間の応援等ロスの低減だけでなく、需要の高い製品に対しシフト勤務導入により稼働を確保し生産性向上を実現しています。社員も自分達の課題等が解決されていくことにより、一層改善に積極的な姿勢になってきたように感じています。



入社してから携わった業務

まず生産管理部で全体の繋がりを把握し、その後製造での業務に就きました。日頃困っている事や進まなかった事を聞き、対応する事によりコミュニケーションを円滑にしていきました。次に自分達で解決する問題も共有し、一つ一つ解決に向けて一緒に取り組みながら、日々の状況を誰でもわかるように生産性の指標を管理板で見える化をしました。

当社での働きがい

製造現場のスキル、モチベーションアップは製造業には欠かせません。思い込みを持たないようにして、製造現場の問題・課題を社員と共に改善していく事に非常にやりがいを感じています。その過程で自分も学ぶことが多く、自分自身の成長も感じられます。「日本一小さな村」から世界へ羽ばたく企業として社員が誇りを持てるように今後も尽力していきたいと思います。

企業からの声 執行役員製造本部長 佐伯 光一 氏

昨年創立50年の節目の年を迎え、新たな未来に向かってスタート切った当社においては、今後を担う管理職人材の不足は大きな課題でもありました。この時期、前田氏の入社は当社発展の大きな機縁になるものと感じております。配属先である製造本部においては、製造部門責任者として前職での生産管理のスキルをフルに活かしたマネジメントと共に、結果に拘るストイックな姿勢は周囲の同僚、部下社員にも大きな好影響を与えております。当社の様な地域に根付いた富山の中小企業にとっては、共に働く地元社員との一体感がとても重要であります。具体的かつ明確な方針を打ち出し、周囲を巻き込みながら一緒に進もうとする彼の気質に限りない可能性を感じると共に、彼に刺激される次世代管理職の成長にも大きな期待を抱いております。



事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例
33石川県
共和電機工業株式会社

産業用制御装置・自動搬送装置の設計・製造

所在地 石川県金沢市

創業年 1946年

従業員数 256名

常勤
雇用

5年後、10年後を見据えた製品開発体制、開発人材育成体制の確立

取組ポイント

1. 共和オリジナル製品開発
2. 開発のいろはを学ばせる
3. 開発課員のモチベーションアップ

STEP 1 抽出された経営課題



～共和オリジナル製品開発～

現在は請負製品が主となるため、共和独自の開発品の充実が望まれていました。持続的成長を遂げるため、経営戦略の一環として開発部門の充実が必要であり、併せてメンバ育成も最重要課題でした。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～開発のいろはを学ばせる～

これまで一人で悩みながらの開発をしていましたが、これではスピード感を伴う開発ができず、今後に不安を抱えていました。そこで開発スキルを持ちつつリーダーシップを発揮でき、チームをまとめられる人材要件を立てました。実際にマッチングした西山氏は大手電機メーカーで数多くの開発を担当しつつエンジニア育成・マネジメント経験も豊富でした。その経験をもとに技術員を巻き込みながら新製品開発と人材育成をして頂きたいと考えています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～開発課員のモチベーションアップ～

西山氏はまず開発課員のベクトル合わせと目標達成のためのチーム作りを主眼に活動を開始。OJTを基本に理解しやすい指導を進めることで、課員と信頼関係を構築しています。これにより課員も新たなスキル取得に向け意欲的に活動に参加しています。先日はこのチームの作成した新製品の提案を受けましたが、課員からも活発な発言が続き、グループとしてのまとまりを実感できました。



企業からの声 取締役 中川 寛治 氏

弊社は、開発者自らがチャレンジし、新しい製品を創造する文化に乏しく、なかなか自社製品を生み出せない状況でしたが、西山氏が入社し、部下指導のやり方を根本的に変革することで大きな変化が生まれています。例えば、社員教育をとても大切にしていくなかで、各人の隠れた能力をうまく引き出し、メンバに明確な目標を与え、会社と個人の目標のベクトルを合わせることで、部下は見違えるように生き生きと働き始めています。今後、部下以外にも教育活動の輪を拡げ、全開発者をチャレンジ意欲溢れる社員に変革し続けることで、他社を凌駕するような自社製品が次々と生み出されていくことを、期待しております。社員の力を100%引き出し、弊社を変革できる方をご紹介頂きまして、プロフェッショナル人材拠点には大変感謝しております。本当にありがとうございました。



入社時のプロフィール

西山 和廣 氏

役職名 : -

年齢 : 52歳

家族構成 : 妻、子2人

主な経歴 : 大手電機メーカー研究開発部長

出身地 : 京都府 前居住地 : 石川県

還流ルート : その他

入社した経緯

前職の業種、自らの専門技術とも異なる企業ではありませんでしたが、これまで培ってきた製品開発力、マネジメント力をもって、地元で貢献したいという思いで応募しました。面接では、経営者の方から、新製品開発への熱い思いや将来ビジョン、また私に対する期待も伺いでき、入社したいという意志が固まりました。

入社してから携わった業務

入社してすぐに開発企画書を作成、新組織で新製品開発をスタートしました。新しいものを創造、チャレンジするという経験が少ないメンバが多く、教育、勉強会から始めましたが、今では新製品の設計、試作に着手できるまでになっています。製品の上市はもちろん、私が行っているプロジェクトマネジメントも、メンバに伝授し、一流の技術者、マネージャになってもらうことも私の大きなミッションです。

当社での働きがい

働きがいの一つは、会社を支える新製品の開発に携われることです。経営層からの期待、責任もある仕事で、更なる成長のチャンスも捉えています。もう一つは、人の成長に関われることです。メンバへの教育や意識改革により、日々メンバの成長を肌で感じています。これらいずれも、前職での経験、知識を生かすことができ、責任は重いながらも楽しい仕事。いつもこう感じながら仕事をしています。

WEB 商品設計、販売などのインターネット事業立ち上げ

取組ポイント

1. 顧客課題解決のための多面的な商品展開
2. 自社商品の強みを生かした商品設計から営業に至るまで
3. indeed の新規契約数が全国の代理店の中で 4 位！

STEP 1 抽出された経営課題

～顧客課題解決のための多面的な商品展開～

「地元の暮らしをカラフルに。」を合言葉に、石川県、富山県、福井県、新潟県で編集・出版事業を展開。生活情報誌「金沢情報」は、金沢市およびその周辺エリアの約 22 万世帯に無料戸別配布をし、人と企業を繋ぐ役割を果たしてきました。しかし、昨今は広告事情が変化し、インターネット広告などの多面的なニーズが発生。顧客の売上 UP における広告展開の課題解決のために、さまざまな分野に対応する必要性があると考えました。



入社時のプロフィール

北田 健悟 氏
役職名 : 課長代行
年齢 : 37 歳
家族構成 : 妻、子供 2 人

主な経歴 : 広告代理店 : 広告営業
事業会社 : 新規事業開発室室長

出身地 : 石川県 前居住地 : 東京都
還流ルート : Uターン

入社した経緯

大学入学時より東京で生活していましたが、当初より Uターンは考えており、子供ができたタイミングで転職活動は開始しました。新卒時代より一貫して web 広告周りの職についておりましたので、その経験が活かせ、かつ新しいことにもチャレンジする環境がある企業を探した結果、当社にたどり着きました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～自社商品の強みを生かした商品設計から営業に至るまで～

経営課題、顧客課題解決のために、WEB 商品の導入、金沢情報などの紙媒体とからめた商品設計が必要になります。そこでまず、WEB 広告等の仕事の経験があり、紙媒体中心の商品を扱う、当時の弊社の雰囲気にも柔軟に定着できる人材要件を立てました。北田氏にはまず、indeed 社の代理販売の中心人物として、全営業社員のスキルを高めながら、販売促進をしてもらいたいと考えていました。そしてさらには弊社の強みを生かした商品設計から販売までを任せたいと考えていました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～ indeed の新規契約数が全国の代理店の中で 4 位！～

Indeed の担当者とお話させていただいてから、2 カ月後の 9 月にテストスタートというスピード感でしたが、新規契約数では、2018 年 9～12 月の期間、全国の代理店の中で 4 位という良い結果を作ってくれました。北田氏は、Indeed の販売は初めてでしたが、自ら商品を深く理解し、営業メンバーに同行しながら、根気強く商品理解を促した結果だと考えています。今では Indeed は弊社にとって重要な商品のひとつです。



入社してから携わった業務

Indeed 代理販売の社内推進役として立ち回りました。販売・制作・運用・請求処理等全ての業務において実践しつつ社内フローを作り、石川・富山・高岡・新潟の各拠点に展開し、安定稼働できるまでの販売体制を築きました。現在は Indeed の運用チームを管理しつつ、新しい取り組みである web マーケティング支援事業の立ち上げを行っています。

当社での働きがい

当社の方向性と、自身が持っている経験を活かせる方向性が一致している点です。web マーケティングについての情報が北陸ではまだまだ行き届いていないなか、新しい事業として裁量をもらい日々取り組んでいること、お客様に価値をお届けできていることが忙しくも楽しくチャレンジできており、やりがいを感じています。

企業からの声 営業推進部 部長 駒口 桃子 氏

弊社では長年、地域に根ざした出版業を中心に事業展開してきました。時代の流れと共に、出版だけでなく、顧客ニーズに合わせた WEB 事業をスタートさせる必要性を感じておりましたが、なかなかそれを成功まで導くノウハウを持った人材がいなかったことが課題でした。プロフェッショナル人材拠点から北田氏を紹介されたのは、またとないチャンスでした。北田氏は入社当初から、これまで経験してきた職場とまったく違う環境であるにも関わらず、主力の紙媒体の商品を理解し、弊社にとって新しい商品である、Indeed 導入にも柔軟に対応し、早期に大きな売上を作るだけでなく、顧客満足度を高めることができました。現在は、紙媒体を生かした WEB 商品を開発し、今年度からは課長として、リーダーシップを発揮しながら販売してくれています。今後は、「北陸での販売促進ならカラフルカンパニー」と言ってもらえるための中心人物になると確信しています。



事例
35福井県
株式会社ナカテック

各種装置・プラント設備の設計製作、据付、保全

所在地 福井県坂井市

創業年 1958年

従業員数 94名

常勤
雇用

海外展開への第一歩

取組ポイント

1. メディカル分野の発展と海外戦略
2. 海外ボランティア活動を通じた海外医療事業の確立
3. 顧客医療機器メーカーの海外展開プロジェクトに参画



STEP 1 抽出された経営課題

～メディカル分野の発展と海外戦略～

弊社では、最先端医療で注目される粒子線治療装置の保守メンテナンスに取り組み、メーカーとの協業で海外への展開を図っています。弊社の既存技術を基に医療機器のメンテナンス技術を確立し、且つ、アメリカ・ヨーロッパ・東南アジア諸国への事業展開に挑戦することで、福井から全国、日本から世界へ技術を通じて貢献できると考えました。そこで、海外展開を担う人材が必要ではないかと考え、プロ人材拠点に相談しました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

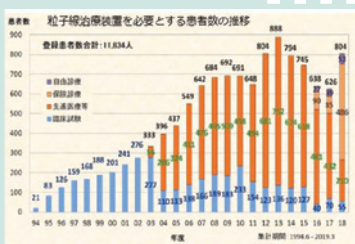
～海外ボランティア活動を通じた海外医療事業の確立～

保守メンテナンスを軸に海外展開を行うため、海外での活動実績や海外志向の強い人材、且つ業務を通じて社会貢献意欲の高い人材を必要としました。今回、入社した伊藤氏は、ボランティア活動を通じて海外に滞在経験があり、ボランティアだけでは限界を感じていた社会貢献でも、弊社の海外医療事業により深く支援できる点で共感をされました。その意欲をもとに、ゆくゆくは海外駐在から現地法人設置に関わって頂きたいと考えました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～顧客医療機器メーカーの海外展開プロジェクトに参画～

顧客医療機器メーカーの海外展開のプロジェクトに参画し、国内納入の医療機器メンテナンス等の業務でノウハウを積んでいます。今年の夏からスタート予定の海外展開は、コロナ禍により延期とはなっていますが、その分、国内メンテナンスを経験する機会が増え、万全の体制が作れています。患者が増加する中、予定では来年から本格的に動き出す見込みで、顧客大手医療機器メーカーのプロジェクトメンバーにも名を連ねています。



企業からの声 人財開発事業部 部長 木下 寿志 氏

弊社のメディカル分野はまだ若く、関東を中心として病院のインフラや医療機器メンテナンスを中心にステージを上げておりました。その中でお客様より最先端医療装置である粒子線治療装置の国内メンテナンス、海外への拡販・設置から立ち上げ・保守のチャンスを受けました。これまで海外での業務実績はあるものの、年単位の駐在や海外で活躍する人材の確保が課題でした。そんな中、出会ったのが伊藤氏です。海外経験があり、企業力や技術力を通じてもっと現地に貢献したい想いを伺いました。技術や経験は後からいくらでも身につきます。この熱い想いこそが事業を進展させるために最も必要な要素であると感じられました。現在はコロナ禍において若干のスケジュール変更はありますが、国内で知識と技術を積みながら、前向きに業務に就いて頂いております。今後が本当に楽しみです。



入社時のプロフィール



伊藤 貴明 氏

役職名 : -
年齢 : 38歳
家族構成 : 単身

主な経歴 : JICA (独立行政法人国際協力機構青年海外協力隊) でフィリピンにて海外支援活動に従事

出身地 : 千葉県 前居住地 : 千葉県
還流ルート : その他

入社した経緯

青年海外協力隊としてフィリピンに駐在している中で、ボランティア的な活動の中では支援できることに限界があると感じ、もともとモノづくりに携わっていたことから、技術を持って事業として海外での活動をしたいと考えました。当社を紹介された際、医療分野そのものは未経験でしたが、自動車整備の経験や自分でバイクを組み上げるくらい機械が好きで、技術を通じて海外で活動できることに魅力を感じました。

入社してから携わった業務

お客様とコミュニケーションを取りながら、海外で携わる医療機器の知識を蓄えるとともに、今はコロナ禍により延期になっている時間を利用し、既存事業の医療機器メンテナンスに携わっています。医療機器業界は未経験だったため、今が良い習得期間となっています。

当社での働きがい

医療機器という直接社会に貢献できる事業に携わることができ、非常にやりがいを感じています。また、海外駐在時に感じた限界を超える可能性があることは、私にとって大きな魅力の一つです。なにより、一緒に働く人が素晴らしく、社員の提案に寛容な社風であり、今後はこちらも様々な業務に挑戦したいと思っています。

事例 36 福井県 エルテック株式会社

レーザーマーカを用いたマーキング、各種機械部品加工等

所在地 福井県鯖江市
創業年 1997年
従業員数 35名

常勤雇用

総務・経理業務の組織化による経営力アップ

取組ポイント

1. 移転を機に総務・経理業務の体制強化
2. 総務・経理・人事等のあらゆる業務を横串的に担う
3. 総務として組織化、会計事務等の経費削減

STEP 1 抽出された経営課題

～移転を機に総務・経理業務の体制強化～

今まで取締役1名で総務・経理等の業務をこなしてきましたが、会社の合併と移転、新規工場の建設を機に、今後の成長のためには、新しい人材の力が必要ではないかと感じていました。ふくいプロ人材拠点のマネージャーと相談したところ、会社の基盤となる総務・経理の部署に、若く総務経理に精通した経験者が必要であると助言いただき、プロ人材事業により人材を募集することにしました。



入社時のプロフィール

猪口 未来氏

役職名：－
年齢：31歳
家族構成：両親

主な経歴：会計事務所
大手病院にて総務・人事業務に従事

出身地：福井県 前居住地：福井県
還流ルート：その他

入社した経緯

転職を考えた際、他の職種への転向も考えましたが、やはり今までの経理や人事の経験をもとにスキルアップを図りたいと思い、人材会社へ登録していました。自分の経歴を活かして長く勤められる会社がよいと思っていた時に、当社を紹介いただきました。

入社してから携わった業務

経理を中心に、総務・人事関連のあらゆる業務を担当しています。入社後、総務として部署化され、社内の総務系業務全般を任せていただいています。新しい提案についても受け入れていただき、人事評価制度の策定にも着手、今後はこれらの運用についても進めていきたいと考えています。

当社での働きがい

総務として様々な業務を任せていただき、新しい提案も受け入れていただけており、やりがいを感じています。今後さらに経験を積み、当社で必要不可欠な人材になりたいと考えています。また、同世代である後継者の方々と、当社の今後に向けて新しい取り組みを進め、会社を盛り上げていけたらと考えています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～総務・経理・人事等のあらゆる業務を横串的に担う～

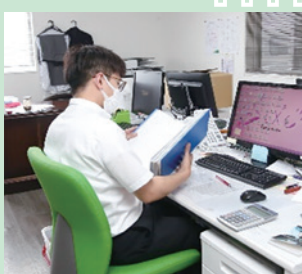
取締役の片腕として、総務・経理・人事等の全般を担ってもらうため、経理に強いだけでなく、できれば総務や人事等の経験がある人材が必要でした。また、10年20年先の事業承継を見据えて、後継者世代を補佐し、当社の今後を背負っていくべく、新しい取り組みを提案できる人材が良いと考えました。今回、入社した猪口氏は、会計事務所での勤務経験があり、大手病院での人事経験もあったことから、その経験をもとに、当社の総務・経理全般を任せられるのではないかと考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～総務として組織化、会計事務等の経費削減～

猪口氏の入社に伴い、総務を部署として立ち上げ、総務・経理だけでなく人事関連も一括し、組織として整えることができました。今までは外部に委託していた会計事務等の業務を自社で行うことで、経費の削減にもつながりました。また、リーダーシップをもって、会社全体を俯瞰的に見渡し新しい提案をしてくれ、とても助かっています。



企業からの声 取締役 高島 和美氏

これまで、社内で総務・経理業務を行う人材が私一人しかおらず、役所に提出する書類作成から会計処理まで、全て一人で行ってきました。今後のことを考えると、私を支えてくれる総務・経理人材が必要と思い、福井信用金庫神明支店さんに相談したところ、プロ人材拠点をご紹介いただきました。これまでハローワークを通じてしか採用したことがなく、人材紹介会社を利用して良い人材が来るのか不安でしたが、若くて経理に強い猪口氏が入社し、現在は私の片腕として総務・経理業務を支えてくれ、この余裕が経営の効率化にもつながっています。また、今までは、社員が社長や私に直接話していたことを、社員の相談相手にもなれる猪口氏が間に入って聞くことで、会社の雰囲気も明るくなった気がします。猪口氏は後継者となる子世代とも同年代であり、今後世代交代の際には、後継者世代を支える片腕として活躍を期待しています。



事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例
37長野県
宮下製氷冷蔵株式会社

製氷業・食品製造業・冷蔵倉庫業

所在地 長野県飯田市
創業年 1900年
従業員数 90名常勤
雇用組織づくり・人材育成のプロを採用 経営管理分野を次世代
人材に繋ぎ、歴史的変化の真ただ中にある組織強化に挑む

取組ポイント

1. 第二創業期を乗り越え未来を創る
2. 次世代へ総務部承継と逞しい企業体質への進化
3. フットワーク軽く即戦力で財務強化



STEP 1 抽出された経営課題

～第二創業期を乗り越え未来を創る～

7年前、新ライン拡張に伴い工場をもう一度作り直すほどの大規模な設備投資を行い、売上が3倍、正社員も約3倍に増えました。それまでの家内工業的な経営のやり方では立ち行かなくなり、あらゆる仕組や組織体制の見直しが迫られ、第二創業期と捉え、もう一度会社をつくり直す覚悟で臨みました。一方、創業110年余で築き上げた信用、社員を大切にしている家族的な企業文化も失わず、未来の会社をつくりたいという願いがありました。そんな中、飛び込みでプロ人材拠点をお訪ねし、状況を十分に聴き取って頂き次世代の核となる人材と一緒に探して頂きました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～次世代へ総務部承継と逞しい企業体質への進化～

人材要件としては、小さい会社であり総務部が経理、人事労務、総務すべてを守備範囲としており、そのすべての経験があることでした。以下ミッション

- ①総務部管理職として次世代に向け業務承継
- ②当社の経理、総務、管理業務の習得、特に装置産業であり、設備投資に絡む税制や支援制度を最大限活用する財務戦略を計画し実行
- ③人材育成、組織・制度改革、企業風土の継承、ミッションの浸透
- ④方針管理、人事評価制度の改革実践・モチベーション向上
- ⑤上記④の業務を通じ経営に届かない社員の声、悩みを積極的に聴き取り、働きやすい会社を目指し改革改善



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～フットワーク軽く即戦力で財務強化～

柴田氏の入社一年目は大型設備投資の計画が重なり、入社と同時に行政支援策の締切りが何本か並行して走る時期でした。それまでの管理者1名ではとても対応しきれない業務量でしたが、即戦力として無事全申請が採択され大きな支援を得ることが出来ました。大型設備の経理処理は初挑戦で習得し、持ち前のフットワークの軽さと向上心で各セクションに積極的にに関わり、部下をまとめ、優遇税制でほぼ全ての認定を勝ち取る事が出来ました。



企業からの声 取締役 総務部長 宮下 千文 氏

弊社規模での総務部管理職には、経理と人事労務の両面わかる人材を求めており、2年以上見つからず次世代への承継が出来ずに困っていました。半ば諦めの境地でいたところ、柴田氏が都内セミナーに参加して下さった事が、長年求めていた人材との出会いとなりました。翌日担当の方が興奮して知らせて下さったのを覚えています。柴田氏は主軸商品の氷の販路である大手コンビニ出身で、流通業界の事情に精通しており、さらにお母様が昔かき氷屋さんだったそうで不思議な縁を感じます。一年目は中小企業という大きな環境の変化に苦労もあったと思いますが、彼のような人材に定着してもらうために私も覚悟を持って惜しまず時間をかけ、彼が納得できるまで話を聞き一緒に乗り越えてきました。この秋からは更に新しい役割も担って全社員の中に溶け込もうとしております。次世代の核になる人材と期待しています。



入社時のプロフィール

柴田 亮之介 氏

役職名 : 総務部

年齢 : 45歳

家族構成 : 妻、娘

主な経歴 : 大手CVS 経営戦略、海外事業、人材開発
北京(中国)事業営業本部長

出身地 : 愛知県 前居住地 : 東京都

還流ルート : 1ターン

入社した経緯

日本人の「ものづくり」に対するこだわりの素晴らしさを海外で強く感じ、帰国後は本物のものづくりを追求する会社で将来働くチャンスがあればとの思いがありました。そんな時、都内でふるさと回帰支援センターが開催する移住セミナーに参加し、長野県に興味を持ち拠点を紹介いただき、中央アルプス系天然水の氷や信州の食材を使った商品を本物志向で全国展開している当社と出会い入社を決めました。

入社してから携わった業務

第2創業期と位置づける当社は、日本初の氷研究棟、環境に配慮しフロンガスを使わない冷凍機導入、純水自動化ライン等多くの投資を実施しています。そのため経営数値に与える影響に対応し、税制優遇や行政支援を最大限活用してきました。社員ひとりひとりを大切にする社風の実現に向けた人材育成、目標を同じくする県内外の優秀な人材採用など、短期的・長期的視点での経営戦略を実行しています。

当社での働きがい

主な仕事はコーポレート系ですが、商品開発、製造、販売等全ての部署と関りを持って事にとりまわりが感じます。また、国・県・市町村の行政の方々から今まで経験したことのない指導・助言をいただき、私自身が日々成長を感じます。休日は住んでいる下條村や信州の自然を満喫できる素敵な環境です。心も体もリフレッシュでき、ON・OFF しっかり切替えられることで充実した日々を過ごしています。

事例
38

長野県 マルニ工業株式会社

金属加工機械附属品製造（ケーブル加工、電装組立配線）

所在地 長野県北佐久郡
創業年 1978年
従業員数 29名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

社長1人では進まなかった地味ながらも大きな課題に取り組み続け、永続的に成果を生み出す社内体制を構築！

取組ポイント

1. 高度な現場力と次代を担う人材の育成
2. 求められるコミュニケーション能力と強いリーダーシップ
3. 生産性向上と組織風土の改善の土台づくり

STEP 1 抽出された経営課題

～高度な現場力と次代を担う人材の育成～

創業社長から段階的に承継が進む中、お客様の事業戦略も変化し、承継後はより高度な技術的管理レベルが要求されてきていました。現場の管理力を高めることと、高度な熟練技能で対応してきたベテラン社員たちから次世代への技能承継の準備を整えるという2つの大きな課題に対処するために、社長とタッグを組んでこれに取り組んでくれる即戦力のある現場管理者を獲得することが急務でした。併せて、次代を担っていく若手を採用し、育てていくための組織風土や人事面での整備も重要課題として浮かび上がっていました。



入社時のプロフィール

田代 到氏
 役職名 : 係長
 年齢 : 46歳
 家族構成 : 妻、子供3人

主な経歴 : 生産管理、管理職
 金属加工業の会社経営

出身地 : 東京都 前居住地 : 東京都
 還流ルート : 1ターンの

入社した経緯

子どもの健康に関わる事情から、妻の出身地である長野県佐久市への移住を考えていました。佐久市近辺での仕事を探していたところ、拠点に登録の民間人材ビジネス事業者に当社を紹介していただきました。現場の現状とそれをどのような形にしていきたいのかなど、要求事項を詳しく提示していただける仕組みのため、お互いのすり合わせができたことが決め手となりました。

入社してから携わった業務

お客様の要望に応じて変化していくことを受け入れられるよう、みんなの意識を変えていくことが中心になっています。その過程で、2S定、在庫の把握、属人的部分の境界線を確定する、個々の役割を決めて教育を行う、など物事の方針やどうやって実行するのかやり方を決め、みんなに実行していただいています。

当社での働きがい

製造部に内容の全く異なる2部門があり、その中で管理のテコ入れが必要だった方の部門の管理をしています。工場なのでやるべきことはある程度決まっていますが、個々の作業者の置かれた状況や理解度を勘案して、どうしてそれをやっていくのか、それにどの様に関わっていただくのか、そのために何を学んでいただくのか、理解し協力していただくところにあるかと思っています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～求められるコミュニケーション能力と強いリーダーシップ～

製造現場の生産・品質管理に精通していること、社長とタッグを組んで経営課題に取り組んでいけるバイタリティがある人材であることが求められました。更に、50代女性が多い製造現場で、生産性の向上、品質改善といった課題に対し、指導者（管理者）としてのコミュニケーション能力やマネジメント能力はもとより、強いリーダーシップが求められていました。紹介いただいた田代氏は40代半ば、製造業の経営者を経験しており、こちらが求めている課題解決にはうってつけの人物であり、今回の出会いは正に奇跡的といえる巡り合いとなりました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～生産性向上と組織風土の改善の土台づくり～

田代氏は製造業の経験者とは言え、当社の製造品目は畑違いの分野であり、当社では極端な少量多品種の生産に携わっていただくため、まずはその生産現場で製造の一端を担い、幅広い経験を積んでもらうことを最優先の課題として取り組みました。その中で現場の人間関係をつくりながら、課題を具体的に把握し、製作図面の手入れを糸口にして、製造工程の短縮という観点から生産性向上を実現させ、組織風土にも変化が生まれてきました。



企業からの声 代表取締役 荻原 和彦 氏

この現場と一緒に作っていきけるパートナーをすぐにでも獲得しないと10年後の明るい会社の未来はつくりだせない…そんな藁をもつかむ思いで2017年春に一か八かの大博打に打って出た…というのが、奇跡のような変化の始まりでした。田代氏は期待通り部門のマネージャーとして力を発揮し、なかなか変革が始められなかった現場に方向性を持った変化が生まれ始めています。成し遂げたい変化をつくるために、こまごました実務も厭わず、粘り強い取り組みにより、地味なようでも永続的かつ効果的に成果を生み出す土台づくりに向けて着実な変化を生み出してきていることに感謝しています。経営者として人を育てたいと思っていながら、従業員の実力不足や現場繁忙を理由に控えていた外部研修へも、田代氏は従業員が参加する機会を与え、現場のメンバーのマインドに変化が生まれてきたことも素晴らしいと感じています。



事例
39

岐阜県 株式会社中部熱処理

金属熱処理加工

所在地 岐阜県関市
創業年 1981年
従業員数 62名

常勤
雇用

ISO9001 から JIS Q 9100 へのステップアップ、国際的な品質認証プログラムの Nadcap 認証取得へのチャレンジ

取組ポイント

1. 航空宇宙産業への参入により取引先業界の拡大へ
2. 特殊な専門性が求められる人材の採用に成功
3. 航空宇宙産業への参入の架け橋役に



入社時のプロフィール

松木 美保 氏

役職名 : 品質管理課 QMS 事務局長

年齢 : 37 歳

家族構成 : 独身

主な経歴 : アメリカの大学を卒業後、大手メーカーにて Nadcap 監査関連業務に約 3 年間従事。

出身地 : 石川県 前居住地 : 愛知県

還流ルート : I ターン

入社した経緯

大手メーカーの品質保証課特殊工程チームの一員として Nadcap 監査の準備及び対応に臨み、無事監査を終えた時は大きな達成感が得られ、大変やりがいを感じていました。そんな中、Nadcap 認証取得に向けて(株)中部熱処理が準備していることを知り、ぜひ前職の経験を生かして Nadcap 認証取得準備の即戦力として貢献し、新しいことにチャレンジすることで自身の更なる成長につながると思い、入社を希望しました。

入社してから携わった業務

各社内管理書類の作成、社内標準システムの確立、航空宇宙公共仕様書の翻訳、JIS Q9100:2016 内部監査員資格の取得、航空宇宙産業新規参入支援 生産技術本講座の受講、PRI 主催高温測定入門研修の受講

当社での働きがい

前職では雇用形態から制限があり、知識がありながらもチャレンジ出来なかったことや携わることがなかった業務にも現在は積極的に取り組むことが出来ており、大変ではありますが働きがいを感じています。また、前の職場では当たり前であったものを一から築きあげ大変さを現在進行形で身をもって体験していますが、一つ一つをクリアすることに対しても働きがいを感じています。



STEP 1 抽出された経営課題

～航空宇宙産業への参入により取引先業界の拡大へ～

当社は、岐阜県産業経済振興センターより航空宇宙・医療福祉機器産業等競争力強化支援事業費助成金のお話を頂いたのをきっかけ、に航空宇宙産業への参入を決意しました。そのため、まずは生産性向上を図るため、炉に直結する自動倉庫システムを導入しました。その後、外部コンサルタント指導の下、品質管理体制及び社内業務の標準化の強化計画の第一歩として、建設機械生産ラインにて航空宇宙及び防衛分野の組織に対する要求事項が盛り込まれた品質マネジメント規格の「JIS Q 9100」を 2019 年に取得しました。更に国際的な品質認証プログラムである Nadcap 認証を 3 年計画で取得するために外部コンサルタントと準備開始しました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～特殊な専門性が求められる人材の採用に成功～

外部コンサルタントと国際的な品質認証である Nadcap 審査受審の準備を進める中で、審査対象書類や審査対応で用いる言語は英語であり、また専門用語も多く使われるため、Nadcap 審査受審の経験があり、専門用語に精通した語学力がある人材を窓口役に必要があるとのアドバイスがありました。社内で英語が使える人材がいなかったため、2020 年 2 月頃に岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点へ相談し、転職支援サービスを通して名古屋で過去に大手航空宇宙メーカーで熱処理を含む特殊工程の Nadcap 審査対応の経験があり、通訳・翻訳業務のスキルも持ち合わせている人材の紹介がありました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～航空宇宙産業への参入の架け橋役に～

Nadcap 審査準備を牽引すべく、以下の業務に従事しています。

- ・入社時(2020年4月)から国際標準の仕様書を随時翻訳
- ・社内管理文書の整理及び作成(順次)
- ・社内標準化システムの確立及び運営
- ・JIS Q 9100 内部監査員認定取得(9月)
- ・航空宇宙産業への理解を深めることで将来的な取引先業界拡大準備とするために、航空宇宙産業新規参入支援 生産技術本講座受講(9~11月)
- ・Nadcap 審査準備の一環として PRI 主催高温測定入門セミナー(14時間)受講修了



企業からの声 代表取締役 片岡 稔喜 氏

今までの、ISO9001 での取り組みでは、網羅できない部分がありました。更なる企業価値の向上、レベルアップを目指していくにあたり、様々な品質マネジメントシステムを検討していましたが、弊社での経験のない事業分野で、管理レベルが高水準の航空機業界への取り組みを行うことといたしました。本質に変わりはないのですが、今までなら、多少妥協する部分もありましたが、トレーサビリティの要求度が高いので、しっかりとトレースできる人材でなければシステムの構築は達成できません。今回のプロフェッショナル人材とともに、航空機業界の認証システムである NADCAP 取得、ひいては業界への参入、事業化へと進んでいきたいと考えます。

事例
40

岐阜県 株式会社永井精機

自動車向けゴム部品製造業

所在地 岐阜県山県市
創業年 1963年
従業員数 68名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

生産管理システムの再構築 生産L/Tの適正化やデータの管理を行い、PCを活用した生産管理システムの土台整備

取組ポイント

1. 既存事業の足腰強化
2. 組織として課題解決に取り組むための意識を改革
3. 将来を見据えて幅広い分野での活躍に期待

STEP 1 抽出された経営課題

～既存事業の足腰強化～

将来を見据えた新たな体制づくり：

2019年6月に3代目となる現社長へ代替りしたことをきっかけに、会社組織として若返りを図ると共に、弊社のものづくりに対する考え方に新たな視点を取り入れ、持続的な発展を目指す必要がありました。

新規受注獲得や事業拡大を見据えた既存事業の安定化：

売上が主要取引先1社に依存している状況を危惧し、新たな取引先の獲得や将来的な事業規模の拡大を目指す中で、既存事業の安定化が最重要課題であると考え、生産効率向上や安定化を目指して生産管理の仕組みを再構築する必要がありました。



入社時のプロフィール

伏屋 辰雄氏

役職名 : 業務課長補佐

年齢 : 44歳

家族構成 : 母、妻

主な経歴 : 樹脂成形業務、成形課課長

出身地 : 岐阜県 前居住地 : 岐阜県

還流ルート : その他

入社した経緯

2005年より樹脂成形工場にて現場での作業全般、検査工程の管理など多くの業務を経て、成形課の課長に就任し、多くの仕事に従事してありました。14年勤めた会社ではありましたが、もう1つステップアップした環境で自分の力を試してみたいと考え転職を希望し、弊社を知り転職したという次第です。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～組織として課題解決に取り組むための意識を改革～

組織の課題を自分事と捉え主体的に解決に取り組む：

過去より、生産効率の向上は、全社的な課題と捉え改善に取り組んできましたが、工程単位の活動に留まっていました。この状況を変えるため、各工程の橋渡し役として陣頭指揮を執り組織的な活動で改善に取り組めます。

各工程の作業内容について見える化とムダの削減：

生産管理システムの構築にあたり、各工程の生産能力を明確にし、生産サイクルや必要なL/Tを基に、適切な管理指標を定量値で設定します。

効率的な生産計画立案と進捗管理：

上記の課題解決に取り組む、効率的な生産計画立案と進捗管理を行います。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～将来を見据えて幅広い分野での活躍に期待～

モデルケースの設定と実際の管理：

自ら工程に足を運び、必要な情報の調査から現場ごとの課題の吸い上げに従事する中で、製造工程での出来高、在庫管理が出来るシステムを構築し運用を進めました。

期待以上の成果と今後への期待：
システムの構築にあたり、現場の声を聴く中で様々な課題に目を向け、作業環境の整備から不良対策といった技術的な面まで主体的に改善活動に取り組んでいます。将来的には工場単位での管理も任せていきたいと考えています。



入社してから携わった業務

製造工程での出来高、在庫管理が出来る様フォーマットを作り運用を進めました。製造現場の作業者や社員の声を聞き、作業環境の改善や不良の対策を行っています。

当社での働きがい

生産管理の仕事のみに留まらず、沢山の業務に携わらせて頂いています。製造工程のレイアウトの見直しや作業環境、作業方法の見直しや実習生の教育などまだまだ課題はありますが、自社の成長に繋がると非常にやりがいを感じています。

企業からの声 代表取締役社長 永井 隆章 氏

弊社は創業より、自動車向けゴム部品の製造に特化し、お客様に満足頂くものづくりを追求してきました。私は社長就任を機に、会社の持続発展に必要な人材の確保に取り組みました。当時、弊社が求めたのは、既存事業の足腰強化を軸に生産管理のシステム化を推進する人材でした。しかし、ハローワーク等を利用して理想の人材には出会えず、悩んでいた時、岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談する機会を頂きました。入社後の伏屋氏は自身の持つスキルを発揮し、新たな目線から生産効率の向上及び、生産管理のシステム化に尽力しています。また、期待以上の効果として、積極的に現場に足を運び、技術面の課題解決や不良対策にも取り組んでいることや、現場の作業者とも積極的にコミュニケーションをとり、部署間の橋渡し役として連携強化に取り組んでいます。会社のキーマンとして、今後の活躍に期待しています。



事例 41 静岡県 株式会社モス

精密位置決めを有する FA 生産機及び検査機等、カスタム機械の設計、製作

所在地 静岡県静岡市
創業年 2010 年
従業員数 43 名

常勤
雇用

ベトナム事務所開設にプロ人財の経験を生かすとともに、前職のネットワークを活用した新たなコンサルティング営業をスタート

取組ポイント

1. 持続的な成長に向けた海外進出
2. 拠点のリーダーとしてのマネジメントと切り込み隊長
3. 多様性のリーダー



STEP 1 抽出された経営課題

～持続的な成長に向けた海外進出～

当社は、日本においてカスタム装置メーカーとして、自動化装置、検出機などを顧客仕様に合わせてオーダーメイドで設計・制作し、自動車、ウェハー、微細部品まで多様なニーズに答えてきました。

但し、今後の先の読めない急速な変化に対応するためには、会社と人の成長軸を複数軸で捉えることが不可欠と考えて、ベトナム拠点を計画しています。

そこで、社内では海外展開は初めてであり、社外から経験豊かな海外進出のリーダーを求めることにしました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

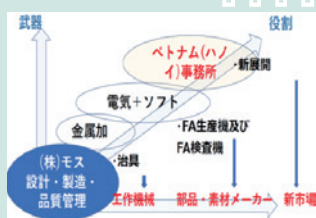
～拠点のリーダーとしてのマネジメントと切り込み隊長～

当社は、これまでは、国内の顧客向けのカスタム品に力を入れて、拡大してきました。今後は、ベトナム拠点も武器の一つとして機能させ、次の成長へと舵を切って行きます。そのためには、これまで以上に広い視点、多様性のあるリーダーを必要としました。そこで、大手化学メーカーで工場長、事業部長を通じて海外ビジネスや、海外工場を管轄する経験を持つプロ人材に、海外拠点リーダーをお願いすることにしました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～多様性のリーダー～

多様性への対応として、既に当社とは縁がなかった新しい業界とのつながりを作ることができました。前職のネットワークを生かし、その工場の課題解決部門と直接つながることで、商品設計を図るスタイルの、コンサルティング営業をスタートすることができました。人財確保という観点から、新しい拠点開設に向けた基幹要員の採用活動に当り、これまで経験した、人の求め方、及び人を見極める目を活用しています。引き続き、専門性と多様性のバランスを取れた採用と育成を継続し、ベトナム拠点運営につなげていただきます。



入社時のプロフィール

古川 祥一氏
役職名 : 海外事業戦略部長
年齢 : 60 歳
家族構成 : 妻、長女

主な経歴 : 大手化学メーカーにて、海外工場の運営、設備、品質向上の支援業務を経験

出身地 : 長崎県 前居住地 : 静岡県
還流ルート : その他

入社した経緯

今までの経験を活かして、外で活躍していきたいと思っていたところ、再就職先として、静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点からとても面白い会社があるということで、プロフェッショナル人材事業の大企業連携先である、前職の大手化学メーカー人事部を通して、当社のご紹介を受けました。その後、大瀧社長と数回ご面談。会社の状況や社長のお考えをお聞きました。結果、会社の将来性や社長の人柄に感銘を受け、海外事業戦略部長として入社。

入社してから携わった業務

- (1) 海外事業戦略部として、海外人財の採用活動を進めています。
- (2) 前職とのネットワークを活用した、課題解決型のコンサルティング営業を進めています。

当社での働きがい

- (1) 創立 10 年目で若い会社であり、伸び盛りの基盤として、VR シミュレーションなど積極的に新しいことに取り組む姿勢には、社長・社風の積極的なポリシーが生かされています。
- (2) お客様への提案から始まり、設計、製造、試運転、顧客での稼働など、一連の動きをつぶさに見られるため、価値が生み出される場面をつぶさに感じることができます。

企業からの声 代表取締役社長 大瀧 正秀 氏

古川氏には、会社の仕組みや若手育成、会社としてあるべき姿の提言等、中小企業が出来ないことを埋める、正に会社造りの中核を担って頂いております。今後、海外の従業員との良好な関係構築など、海外拠点と関わっていた経験を活かし、スムーズに海外拠点を立ち上げ、且つ軌道に乗せてくれることを期待しています。また、古川氏の紹介により、これまでは接触のなかった新規分野の顧客から直接当社に相談事を受けた実績もできました。今後も当社の国内外でのネットワーク構築に寄与いただけると思料いたします。更に、長年の大企業での経験において、安全管理、設備管理や、組織運営の知識があり、それらは、当社の機械設計に寄与するだけでなく、新たな基軸として、新たな商品設計、今後の成長に貢献いただけることも期待しています。なお、プロ人材拠点には、大手工場企業出身の極めて優秀な人材が採用できたことに大変感謝しております。



事例 42 静岡県 住岡食品株式会社

健康食品・即席麺・乾麺の製造販売

所在地 静岡県浜松市
創業年 1910年
従業員数 250名

常勤雇用

中期生産計画を立案し、現場の前例主義を改革することで、生産管理体制の再構築を図り、コストダウンを実現

取組ポイント

1. 日々成長する上で足かせになる課題の抽出
2. 意識改革をベースとした課題解決の実施
3. 関連部門を巻き込んだ改善効果の創出

STEP 1 抽出された経営課題

～日々成長する上で足かせになる課題の抽出～

老舗としての企業文化を活かし大手取引先からの要求にこたえるためには、さらなる組織力向上が課題であり、生産管理体制の統一化、生産性向上を図る必要があると考えておりました。特に、職人気質の強い生産現場改善には、5S改善はもとより大手メーカーでは標準となっているトヨタ生産方式導入によるムダの削減・生産革新策を取り入れ、競争力を高める必要がありました。大企業でのノウハウをどのように取り入れて浸透させていくには、現場で実際に指示・指導し、課題を共有化できる人材を確保がさらなる100年につながると考えました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～意識改革をベースとした課題解決の実施～

前例重視の企業体質改善には、生産現場各層からのヒアリングができ、それぞれの思いと数字に基づく現実から課題を抽出し、実行できる人材が必要である考え、大手企業で実務経験豊富な行動力のある人材の採用計画を立てました。実際に採用できた足立氏は、東証2部の電池メーカー生産現場で製造部門の責任者として、多様な社員と対話を図り、若手育成に努め、成果を求められる立場でリーダーシップを発揮されるなど、バランスのとれた方でした。社長の思いを実現できる管理職として、実情を踏まえた中期計画策定、各層の意識改革を図ってほしいと考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～関連部門を巻き込んだ改善効果の創出～

足立氏は、各工場の現場に入り、各層から要望、工場の特性を反映した中期計画を策定し、実施を図りました。製造現場では教育資料を作成し、現場管理者へ指導を行い、意識改革を実現。また、検査装置導入計画を立案し2,700万円のコストダウンを実現。さらに、洗浄作業そのものを削減する超音波洗浄機の導入を提案し、年間820時間の作業改善を実現。現場を巻き込んだ改善効果が現れていると感じています。



企業からの声 代表取締役 住岡 豊彦 氏

明治43年創業の当社は、乾麺から即席麺へ、さらに健康食品とその時代のニーズに応じた食品を提供してきました。現在は乾麺から近年急成長を続けている健康食品までほとんどの食品を「受託製造」という事業形態に特化することで成長を続けております。事業拡大の中、当社の課題として、今後も成長を続けていく為には商品企画、開発力の強化と併に生産体制の整備が急務と考えていました。そんな中お世話になっている人材会社社長より足立氏を紹介して頂きました。また、県の補助金活用をはじめ、攻めの人材活用についてプロ視点よりアドバイスを頂きました。入社半年余りですが、既に生産性に関する指標も向上しており、既存生産性設備の改善、更に新規設備導入についても指導力を発揮しております。今後は、食品受託製造メーカーとして成長を続けていく為、若手技術者の育成にも力を注いで欲しいと考えております。



入社時のプロフィール

足立 昌彦 氏
役職名 : 社長付
年齢 : 57歳
家族構成 : 妻

主な経歴 FDK株式会社、製造統括部 統括部長
資本・労働生産性の両面のマネジメント経験
出身地 : 静岡県 前居住地 : 群馬県
還流ルート: Uターン

入社した経緯

FDK株式会社に長年勤務し、モノづくり現場の司令塔として、生産現場で製造業務に従事してきたが、役職定年を迎え、実家のある浜松市に戻り、今まで培った経験を（生産技術/製造技術/TPS・TPM改善手法）を地元企業にお伝えし、実践を通じて若手技術者の育成にも携わっていきたくため。信頼関係にある人材紹介会社社長からの推薦が決め手となりました。

入社してから携わった業務

各工場の現場に入り、現状把握を行い、担当者、課長職それぞれからヒアリング。生産計画表と実績表の差異、時間外の状況を分析し、課題抽出と各生産拠点の特性に基づく改善策を策定。ベテラン社員に対し、データをベースに意識改革を促し、業務手順の標準化を図っています。また、生産技術部門として既存生産設備のレイアウト、新たな導入設備の設計等にも携わり、生産性向上を図っています。

当社での働きがい

大手企業とは違い様々な経験値のある方が在籍しており、伝え方に工夫が必要で新たな気づきがあり、新鮮な気持ちで仕事に取り組みます。社内で気づいていない改善点も多く、TPS/TPM等を活用することで業務改善に貢献できること。また、真面目な若手社員が多く、実践することで共感を得ることができ「成長」を感じられるところです。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例 43 愛知県 株式会社メイチュウ

車両プレス型鋳物製造

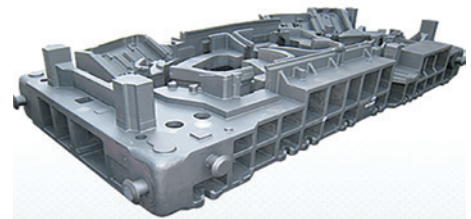
所在地 愛知県豊川市
創業年 1938年
従業員数 116名

常勤雇用

生産性や品質の課題を解決するため、社内教育を通して、社員の自発的改善意識を醸成

取組ポイント

1. 原価低減・不良低減のできる人材育成
2. 社内教育を進めるための環境づくり
3. 受講後の受講者の考える力



STEP 1 抽出された経営課題



～原価低減・不良低減のできる人材育成～

自動車業界は、競争力強化ということを言われており、海外現地調達が進んできています。国内で仕事を確保するには、原価低減・品質向上をしていかなければなりません。それをやっていく生産管理・品質管理が弱い。不良が発生しても、昔から、「鋳物は生き物、同じものは二つとしてない。」と言われ、難しい、しょうがないというような風潮があります。そこで、改善意欲のある集団とすべく、人材育成が必要と考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～社内教育を進めるための環境づくり～

社内教育の実現のために、教育項目の洗い出し、教育目的、教育内容について上位と何度も打合せを行い作成しました。また教材の内容は、長年TPSを取り入れた改善を色々な職種で行ってきた経験を活かし、社内の実情に合わせて、事例をアレンジして、受け入れやすいように工夫しました。苦労した点は、今まで社内教育の経験がない環境でしたので、教育のために時間をつくるということに抵抗がありました。そこで、基本1時間単位の構成で何度も行うということにしました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～受講後の受講者の考える力～

当初は、受講に対するやらされ感がありましたが、社内の実情に合わせた事例で受け入れやすくし、また、答えを教えるのではなく、課題解決を考えてもらう内容としたことで、社員の自ら考える力がつき改善意識が醸成されました。



企業からの声 専務取締役 古田 祐行 氏

同業他社に勝つためには、コスト低減と品質向上をしっかりと取組み、競争力を強化しないとけません。しかし、そのための人材育成が非常に弱く、生産管理、全般的な管理面が出ていません。部品メーカーはTPSを取り入れてやっていますが、単品もので、大小様々な大きさ、種類のをやっている弊社ではなかなか難しいです。職人肌も強く、今までやってきたやり方を変えたくないという、新しいことをやろうとすると反発も大きいです。TPSの話だけの人ではうまくいきません。そこで、プロフェッショナル人材として、作業者と一緒になってやれる馬力のある人、一緒に汗かいてくれる事を期待して、この人ならと思いで来ていただきました。まだスタートしたばかりですが、社内の雰囲気が変わってきました。社内でも何とかしようという若い人が出てきて、自分たちから動こうという考えの人が出てきています。



入社時のプロフィール



A 氏

役職名 : 参与
年齢 : 53歳
家族構成 : 妻、子供2人

主な経歴 : 大手物流会社
改善、経営企画

出身地 : 愛知県 前居住地 : 愛知県
還流ルート : その他

入社した経緯

物流会社で長年TPSを取り入れた改善を行ってきましたが、人事異動で現場のTPSから離れたのを機に、自分のスキルを活かしたいという気持ちが大きくなり、やりがいを求め転職を決めました。面接を通じ、お会いした専務とも長い時間話し合い、お互いの本気を感じ取れたのが大きな決め手となりました。

入社してから携わった業務

現場をとにかく観ることから始まり、経営会議にも参加し、財務状況、中長期計画など分析を行い、経営基盤の強化について企画提案させて頂きました。現在は、人材育成(職制教育、改善)、システム導入に向けた対応、財務状況分析と広い範囲に関わっています。

当社での働きがい

異業種で不安はありましたが、「まずやってみよう!」という経営トップの熱い激励があり、また実際に行動させて頂ける部分がやりがいを感じます。従業員の人も「自ら考える、企画提案する」というテーマを受け入れ始めています。この業界はますます厳しい状況になると想定されます。だからこそ今から準備を進められることが働きがいでもあります。

新規物流センター立ち上げによるコスト削減と現場のマネジメント、全社の物流方針策定

取組ポイント

1. 新物流システム（物流+IT）による物流改善
2. 経験と人格
3. 臨機応変な対応力

STEP 1 抽出された経営課題

～新物流システム（物流+IT）による物流改善～

当社の流通センターが建設されて35年、顧客である工事店が必要とする商品を全社一括で取り扱い、必要なロット数で販売することをコンセプトとしてきました。しかし、現場の人手不足や働き方改革などが深刻な課題として抽出され、物流のIT化ができていないことが一つの大きな要因でした。この課題解決のため、将来的に新物流システム（物流+IT）による物流改善を行うことが不可欠と考えました。



入社時のプロフィール

井手 浩行 氏
役職名 : センター長
年齢 : 48歳
家族構成 : 妻、子

主な経歴 : 製造卸・販売会社にて物流を長年担当

出身地 : 愛知県 前居住地 : 愛知県
還ルート : その他

入社した経緯

過去の物流の経験を活かしつつ新たな立ち上げを経験することで更なる成長が見込めると思ったためです。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～経験と人格～

2年ほど前から物流センターの移転計画を進めていました。物流センターの移転には、たくさんの商品を決められた期間内で移動、配置する必要がありました。また移転後より、社内の物流ルートを大きく変更してスタートする計画をしていましたので、事前に問題点の洗い出し、対策、変更、ルール作りなど検討が必要でした。物流経験があり、一緒に話し合いながら改革をできる方を探していく中で、井手氏と出会うことができました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～臨機応変な対応力～

予定した配送体制を変更する必要があったため、今できる最善の提案を経営と一緒に考え話し合いながら実行してもらいました。倉庫内の安全対策として、通路表示、リフトとバックラインなどがわかるよう改善してもらい、現在は効率化のためのレイアウト変更を実施してもらっています。全社的には倉庫の広さと配送便の数を有効利用することで一営業所の在庫数を削減でき、在庫をジャストタイムで入荷させることで、在庫管理の時間を減らす効果もありました。



入社してから携わった業務

入社後、本社で新物流センターの計画・立案に従事した後、2020年5月に完成した新センターのセンター長に就任。センターの人員構成はセンター長以下8名（正社員6名、パート2名）で、年長者の方も多いたりますが、意見を聞きながら物流改善に取り組んでいます。

当社での働きがい

入社後、新センターの立ち上げに携わり倉庫内棚レイアウトや商品配置を任せていただきました。稼働後はこれまでに培ってきたスキルと経験をもとに業務改善策を考え、現場に内容を理解してもらいながら、ミスの撲滅および現場効率のアップに重点をおき業務に取り組んでいます。商品知識や業務内容を理解すればするほど自分がさらに成長していることを実感できているところに働きがいを感じています。

企業からの声 取締役 営業副本部長 渡辺 直哉 氏

業務改善は一人ではできません。改善に取り組む前に、まず所員との信頼関係を構築できないと、良い意見も本当の課題も見えてきません。井手氏の所属するテクニカルセンターには、社歴の長いスタッフがたくさんいます。そのスタッフ達に業務の事を教わりながらも、短い期間で流れを把握して、今では業務の指示が出せるようになってきました。内容もわからないのに、上から指示するのではなく、しっかり現場に入って仕事を理解して、一緒になって作業を行う姿がベテランスタッフからの信頼を得たと感じます。今では普段から、業務改善の提案意見がスタッフから出るような環境になっています。在庫の見直しなど、今後益々の活躍を期待しています。



事例 45 三重県 アミカン株式会社

製網・建設業管工事・人材派遣・スポーツ事業

所在地 三重県四日市市
創業年 1794年
従業員数 80名

常勤
雇用

低迷する国内水産業と海外品との競合で苦しい状況にある製網部門の総括責任者として受注拡大に努める

取組ポイント

1. 貿易業務経験者で管理能力の高い人材の確保
2. 貿易業務の円滑な遂行と営業組織全般立て直し
3. 営業部門の活性化



入社時のプロフィール

佐々木 徹氏

役職名 : 製網部営業部長

年齢 : 61歳

家族構成 : 妻、長男、次女、父

主な経歴 : 1982年4月三井物産(株)入社。物流部門、食品部門に在籍。通算16年海外勤務。

出身地 : 三重県 前居住地 : 千葉県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

前職在職中の2009年、中国赴任中に妻子が先行帰国。私の出身地である三重県に戻りました。その後、2019年に定年退職するまで、約10年間、海外或いは東京で単身赴任していました。昨年、定年退職を機に単身赴任を切り上げるべく三重県の再就職先を捜していたところ、三井物産人事部から三重県プロフェッショナル人材戦略拠点からの情報としてアミカン(株)の紹介を受け、面接を通じて入社しました。

入社してから携わった業務

退職した前任者が担当していた当社製網部の総括責任者として業務に携わっています。私は自らが担当する海外販売について、既存顧客だけでなく過去の取引先とも積極的にコミュニケーションし売上にも結果が出てきました。国内販売においても、若手社員とともに新規顧客の開拓にも取り組んでおり、外に向かう姿勢は若手社員の共感を得ていると感じています。

当社での働きがい

前職で培ったノウハウや経験を活かして会社の業績に貢献できることが一番の働きがいだと感じています。製網業界の現状や将来性を考えると、当社に限らず同業者でも貿易のプロフェッショナルが潤沢に入社するとは思えません。自らの能力や努力がそのまま当社漁網の内外販売における競争力向上につながるの、緊張感を持って業務に取り組んでいます。

STEP 1 抽出された経営課題

～貿易業務経験者で管理能力の高い人材の確保～

昨年、貿易業務に熟達した営業部長が定年退職。この穴をカバーすることが短期的な課題。中期的課題は、貿易業務に対応できるスタッフの育成と国内販売を含めた営業体制全体の建て直し。長期的には欧米・アジア向けを中心とする輸出販売の拡大と海外委託生産品の品質向上による国内市場での競争力強化を目指します。拠点と相談して、貿易経験者で、中長期課題を解決できるプロ人材を探すこととしました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～貿易業務の円滑な遂行と営業組織全般立て直し～

貿易業務のプロとして、ベテランの抜けた後のオペレーションの円滑な遂行を確保するとともに、人材育成を含めた営業組織全般の建て直しが重要なミッション。また、成長産業とは言えない状況が続く製網部門内の雰囲気を一変して新風を吹き込む役割も期待します。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～営業部門の活性化～

既存顧客だけでなく、関係が途切れていた海外顧客とも英語、中国語を駆使して積極的にコミュニケーションし、受注に繋がっています。国内販売についても、従来は受け身の営業が中心でしたが、新規顧客開発に取り組み、活性化に貢献しています。



企業からの声 代表取締役会長 伊藤 勲作 氏

当社は創業1794年(寛政6年)で本年226年目を迎えています。製網業に加えスポーツ事業、建設業管工事、人材派遣業など、それぞれの事業部門を通じて地域社会の繁栄に貢献できるよう努めております。優秀な人材の確保・育成は、経営の要であると常々考えてまいりましたが、浅田マネージャーから、直接プロ人材事業の説明を受け、聞きなれない「プロ人材」に戸惑いがありましたが、訪問を受け熱心に勧められる中で、必要となる人材像の相談をしました。結果、商社勤務で海外でも活躍されていたプロ人材の紹介を受け、当社にとって貴重な人材に巡り合うことができ、拠点には大変感謝しています。当社ではこれを機にさらにプロ人材2人を人材ビジネス会社を通じ採用しました。また、グループ子会社の社長にも拠点を紹介し経営幹部の採用のお世話をいただいております。



事例
46

三重県 林建材株式会社

建材・工具販売、建機車輛の販売レンタル・整備、生コン製造等

所在地 三重県鈴鹿市

創業年 1969年

従業員数 81名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

国内有力メーカーで培った経験と知見を活かして営業戦略と仕入戦略を見直し、営業力の強化と、同時に収益力の改善を図る

取組ポイント

1. 収益性の改善と営業体制・戦略の見直し
2. 営業販売・管理のノウハウを活用した効率化と体制強化
3. 期待以上の成果の発現

STEP 1 抽出された経営課題

～収益性の改善と営業体制・戦略の見直し～

営業力の低下から、売上が伸び悩んでいたことならびに収益力の低下を解決すべく、拠点と相談し、営業戦略の策定と戦略を実行推進できるプロ人材を採用し、営業部門を戦略的に再構成しました。購買部を新設してその責任者として牽引することで、売上、利益の拡大を効果的に実現することとしました。



入社時のプロフィール

石塚 浩一氏

役職名 : 執行役員 営業本部長

年齢 : 57歳

家族構成 : 妻・子供2人 (1人独立)

主な経歴 : 住宅設備機メーカー 執行役員支社長

出身地 : 愛知県 前居住地 : 東京都
還流ルート : その他

入社した経緯

地元で、経験を活かせる仕事を探していたところ、人材会社の紹介で面接することとしました。住宅設備機器メーカーの営業は30年以上の経験を持つものの、代理店営業の経験はなく不安を感じましたが、社長・役員面接で、大きな期待と、経営方針、事業内容に魅力とやりがいを感じ、逆に新たな挑戦のチャンスを受けたと入社を決意しました。

入社してから携わった業務

当初、営業部門を中心に、ルート営業B to Bとリフォーム事業B to Cの営業本部長を拝命。リフォーム部門を独立部門として切り離し、営業部の立て直しと新たに購買部を設立し、販売拡大と仕入原価低減の両サイドから収益体質強化のための業務推進をしております。

当社での働きがい

当社の経営理念「お客様起点の発想で考え行動し、会社の発展と全社員の物心両面の幸福を追求する」のもと、仕事を通じて学び、考え、行動し、人間力の向上を目指すという企業文化を体現し、様々なことに自由に取り組むことが可能な企業風土とを感じる。社員も前向きで新しいことに気づき、感動し、やりがいを感じており、皆で引き続き新たな企業価値を創造して行きたいと思えます。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～営業販売・管理のノウハウを活用した効率化と体制強化～

三重県での営業経験、土地勘もあり、当社の業務内容、販売方針と問題点、扱う商品売れ筋等早期に把握した。そのうえで経営陣と課題解決の具体的方策を話し合いました。大手企業での営業実績と経営営業管理の経験から、長年繰り返してきた営業戦略、手法を新たな観点から見直し、ノウハウを浸透させた。同時にメーカーサイドの視点で仕入れ構造を变革することで大幅な粗利改善を果たすことができます。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～期待以上の成果の発現～

入社当初、現場の実態把握から着手し、3ヵ月経過後、抜本的な営業体制の見直しに着手。営業体制の見直しがある程度軌道に乗ったところで、半年経過後、購買部を立ち上げ、仕入れ構造の改革。2%超の粗利率の改善に短期間で寄与しました。

また、東海圏内で有数の企業との取引を開始することができたなど相互信頼感が醸成でき、今後、営業部門一体となりさらなる売上利益の貢献が期待できます。



企業からの声 代表取締役社長 林 健一郎 氏

昭和44年建材店を創業以来、「お客様起点」の発想で事業を展開しています。現在はワンストップで建材、工具、建機・車輛、生コンを提供、更にはプロマートハヤシ（職人さん向けプロショップ）、クリアプラス（住宅設備のショールーム）と事業を拡大してきましたが、今後の成長戦略には、事業拡大を強力に推進する有能な人材の獲得が急務となっていました。解決策を探るなかで「プロ人材事業」を耳にし、経営改革を実現できるプロ人材を活用することにしました。拠点マネージャーのアドバイスで必要な人材像を整理。人材に求める重要ポイントは「営業拡大と収益率向上の実現」と明確化した結果、プロフェッショナル人材の採用を実現しました。今後の成長戦略への道筋を付けることができ、感謝の思いでいっぱいです。更に相互信頼関係ができ、グループ会社である西口建工もプロ人材拠点のサービスを活用しています。



事例
47

滋賀県

サンメディカル株式会社

歯科材料その他医療用具の製造、販売及び輸出入

所在地 滋賀県守山市

創業年 1981年

従業員数 128名

常勤
雇用海外医療機器規制と規格の情報収集および
薬事申請の迅速化と製品のグローバル展開の加速

取組ポイント

1. 薬事規制の厳格化と高度化への対応強化
2. 海外薬事のプロ人材による薬事承認のスピードアップ
3. 海外薬事申請を着実に推進

STEP 1 抽出された経営課題



～薬事規制の厳格化と高度化への対応強化～

当社は経営理念に掲げる歯科医療技術の進歩と口腔衛生の向上に貢献し、かつ事業の更なる飛躍のために2つの重要課題を克服する必要に迫られていました。一つ目は既存事業領域に加え、予防、審美、デジタル技工分野への事業領域の拡大であり、二つ目はグローバル展開の加速でした。その実現のためには、①新素材および新領域の製品開発、②欧米に加え成長著しいアジア諸国のシェアアップが必須ですが、世界的に医療機器規制の厳格化と高度化が進む中、製品開発の段階から薬事の関与が必要であり、各国薬事に精通したプロ人材の採用が急務となりました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～海外薬事のプロ人材による薬事承認のスピードアップ～

2017年より、EU市場で医療機器を販売するために満たさなければならない要求事項を定めたMDD（医療機器指令）が、MDR（医療機器規則）に変更されたことにより、臨床評価や市販後臨床フォローアップ、サプライチェーンを通じた機器のトレーサビリティ、市販後安全管理などが厳格化されることとなりました。また、当社の成長戦略を達成するためには海外販売比率を20%から30%に上げる必要があると考えており、そのため特に欧州、米国の薬事に精通し、上記審査にスピーディーに対応できる人材要件を立てました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～海外薬事申請を着実に推進～

本人が保有していた資格、キャリアをベースにしつつ、当社に必要な薬事や歯科分野の知識、実務対応力を計画的に修得しました。これらをもとに、社内外関係先との折衝や海外薬事申請業務を担い、短期間でアジア各国での新製品の薬事登録を果しました。欧州医療機器規則は新型コロナ禍により移行延期（2021年5月）となりましたが、着実に対応して、最新の規制情報収集、体制の構築や技術文書見直しなどを行っています。



入社時のプロフィール



馬奈木 裕美氏

役職名 薬機法安全管理責任者

年齢 40代前半

家族構成 -

主な経歴 化粧品原料の専門商社において、薬機法等の法規対応業務に約15年従事

出身地 大阪府 前居住地 大阪府

還流ルート：その他

入社した経緯

サンメディカル株式会社は、国内シェア60%を誇るレジン系歯科接着材料“スーパーボンド”という唯一無二の製品を有しており、世界へも展開されています。また、毎年新製品を上市しており企業としての力強さも感じました。前職と業界は異なりますが、法規対応業務で培った方法論や姿勢を基に、さらなる製品の拡販および新製品の海外展開に寄与したいと考え応募しました。

入社してから携わった業務

MDR（欧州医療機器規則）が2017年に発効され、2021年5月より完全施行されます。当社においても、MDR対応として社内プロジェクトを立ち上げ、急務で進めています。MDRプロジェクトの1メンバーとして参画し、他メンバーを支援するとともに、文書作成等に携わっています。また、東アジアおよびASEANの国々を中心とした法規対応および維持管理業務にも着手しています。

当社での働きがい

医療機器を安心・安全にお使い頂くため、製造販売業者へ求められる事項が日々多かつた高度になっています。その中で、2020年下期より薬機法安全管理責任者を任されることとなりました。重責を担いますが、関係者の皆さまと協働し、信じて前へ進み、一緒に進化しながら、今後も安全・安心な製品を世界中の人々にお届けしていくことに貢献していきたいと思っています。

企業からの声 取締役総務部門長 尾形 昇司 氏

馬奈木氏は、海外薬事のプロ人材として採用され、まだ1年ではありませんが、特にアジア圏を主担当、欧州・韓国をサブ担当として海外事業の拡大を支える薬事戦略の立案と実行を業務として着々と実績をあげています。特にタイ国においては製品の申請資料の準備から登録までハードスケジュールのなか完遂し実績を上げました。また、薬事規制の厳格化、高度化に対応した社内体制構築にも注力しており、欧州MDRに対応した文書管理体制の構築や新領域の薬事・保険対応力の強化、薬事業務全体の効率化と共有化においても着実に実績をあげています。さらに、製品の新領域への適用取得を目指し、PMDA（独立行政法人医薬品医療機器総合機構）や厚労省経済課と折衝をしながら薬事対応をするなど積極性、チャレンジ性においても申し分のない力量を発揮しており、経験を重ねることで今後の更なる成長が大いに期待できます。



事例
48

滋賀県

ガットリベロ株式会社

日用品、家電などのアウトレット運営、ネット通販・買取事業

所在地 滋賀県栗東市

創業年 2005年

従業員数 80名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

訳あり商品に価値を吹き込むアウトレットネット通販から就労継続支援A型の就労支援を絡めてリアル店舗の多店舗展開への転換

取組ポイント

1. ネット店舗からリアル店舗への転換を担う人材強化
2. 事業計画を立て、皆を引っ張っていくリーダーシップ
3. 卓越したリーダーシップで5店舗を開業

STEP 1 抽出された経営課題

～ネット店舗からリアル店舗への転換を担う人材強化～

「もったいないのココロで地球を笑顔に」を合言葉にネットショップを開設しました。倉庫で消費者を対象に1日限りの在庫一掃セールを行ったところ、「買い物客の、夢中になって商品を探す姿や見つけた時の笑顔」を見て、買い物は利便性だけでなく楽しさが重要なことに気づき、リアル店舗への転換を決意しました。しかし、リアル店舗を展開できる人材がいないため、1店舗だけでなく将来の多店舗展開をにらみ、経営センスを持っていて社長と同じ方向を向いて行動してくれる若手人材がどうしても必要との結論に至りました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～事業計画を立て、皆を引っ張っていくリーダーシップ～

リアル店舗を立ち上げ、多店舗展開を目指すという経営課題解決のため、「フレキシブル…既成概念にとらわれず柔軟に適應できる人材」「パッション…情熱をもって前向きにチャレンジする人材」「クリエイティブ…価値を創造する力を持つ人材」という3つの人材要件を決定しました。マッチングした西川氏は、Webマーケティングの経験は豊富でしたが、リアル店舗での経験は未知数でした。しかし、彼は全体を俯瞰して見ることができ、コミュニケーション能力が高く課題実現のためにリーダーシップを発揮してくれる人材だと評価しています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～卓越したリーダーシップで5店舗を開業～

西川氏は、リアル店舗になじみのなかった社員を率先垂範することで意識改革に取り組んでくれました。ネット通販には不要だった対面接客にしり込みしがちだった社員を根気よく教育し、お客様の笑顔に接する機会が増えるにしたがって社員の態度に変化が見られ活気ある店舗開業変化していきました。西川氏自身は、「利は元にあります」を実践、新規仕入れ先の開拓に挑戦し続けています。今後は関東にも進出したいと考えています。



企業からの声 代表取締役 荒木 伸也 氏

顧客にとって便利なネット販売を行っている中、在庫セールを自社倉庫で実施したところ、「買い物をしているお客様が、夢中になって商品を探す姿やお気に入り商品を見つけた時の笑顔」を見て、買い物は利便性だけでなく楽しさが重要なことに気づき「222」というリアル小売店を開業しました。

西川氏は、私自身のこの思いを引き継いでくれており、従業員がお客様の笑顔に触れて接客態度が変化することに喜びを感じ、滋賀県、京都府、大阪府と店舗展開の達成を一緒に喜んでます。また、店舗に置く商品の新規仕入れ先の開拓にも積極的で、豊富な品揃えと、徹底したコスト削減に努力してくれています。これからも、創業以来変わらない「もったいないのココロ」を起点に、今後は、関東圏にも進出していこうと話しております。



入社時のプロフィール

西川 洋平 氏

役職名 : GM & 子会社社長

年齢 : 34歳

家族構成 : 妻、子供2人

主な経歴 : 専門学校卒業後、ネットのコンサル企業に勤務 Web 関連とリアル店舗統括職で活躍中

出身地 : 大阪府 前居住地 : 大阪府
還流ルート : Eターン

入社した経緯

eコマースのコンサル企業に勤務し、WEB制作、WEBマンガ制作、WEB広告運用代行、WEBコンサルティング等々を経験しましたが、子供の誕生を機に、妻の実家がある滋賀県で経験を活かせる企業を探しました。経験を活かせるだけでなく、リアル店舗での新たな経験を積めることに喜びを感じております。

入社してから携わった業務

弊社が運営している222(トリプルツー)の統括並びに商品の仕入れ・卸販売を担当しました。222では地域の皆様に喜んでいただける商品と価格を提供できるように日々取り組み、過剰在庫、滞留在庫、賞味期限圧迫食品等を積極的に仕入れ、「もったいない」のコンセプトに賛同いただける新たな企業様の募集に携わりました。

当社での働きがい

弊社の「もったいない」のコンセプトは製造業者、販売業者、購入者三者三様に喜んでもらえるもので、その立役者としての今の自分の立場に満足感があります。又就労継続支援A型の人材登用については当社の取扱商品のバックヤードを支えて貰って大いに感謝しており、その方々を登用することにも大きな満足感を得ております。

事例
49京都府
株式会社 Atomis

多孔性配位高分子 (PCP/MOF) 技術を用いた製品・ソリューションの提供

所在地 京都府京都市

創業年 2015 年

従業員数 9 名

常勤
雇用

「自ら考えて行動できる即戦力人材」として年間数十件の受託案件や自社事業の研究開発を担当し、納期短縮やコスト減を実現

取組ポイント

1. 「自ら考えて行動できるメンバー」をいかに採用するか
2. 「自ら考えて行動すること」こそが最大のミッション
3. 内製化で試薬調達スピードを2か月から1週間に短縮



入社時のプロフィール

和佐野 達也 氏

役職名 : 研究員

年齢 : 33 歳

家族構成 : 妻、子

主な経歴 : 京都大にて博士号(理学)取得後、仏ポール・サバティエ大、群馬大にて博士研究員

出身地 : 福岡県 前居住地 : 群馬県

還流ルート : 1ターン

入社した経緯

株式会社 Atomis のアドバイザーでもある京都大学高等研究院北川進教授が発見した多孔性配位高分子 (PCP/MOF) 技術は、私にとって、学生時代からの憧れの分野でした。また、前職時には群馬県で単身赴任をしていたため、大学院時代を過ごした京都の地で、家族と暮らしながら、憧れの分野の研究開発に主体的かつフルタイムで働くことのできる仕事をご紹介いただき、天職だと思いました。

入社してから携わった業務

素材開発依頼に対しては、お客様のニーズに合った候補化合物の選定及び設計を行うとともに、従来は外部委託していた新規材料の製造を内製化し、品質・機能評価や成形までを含めて主体的に考えて担当しています。また、自社開発のガスボンベ供給サービス「CubiTan (キュービタン)」の吸着剤の研究開発に対しては、さまざまなガス種での実験を重ねてデータを蓄積し、実用化を目指しています。

当社での働きがい

「MOF (の分野) で仕事をできるんだ!」という喜びを抱きながら仕事できて、毎日が楽しいです。もちろん、思う通りに結果が出なくて苦しい思いをすることもあります。考えを巡らせ、調査・実験を重ねて、それらが実を結んで成果が出たときには本当に嬉しいです。また、自分の頑張り次第で経営全体に貢献できる割合も大きいため、責任も感じますが、それ以上にやりがい・働きがいを感じます。



STEP 1 抽出された経営課題



～「自ら考えて行動できるメンバー」をいかに採用するか～

当社は「多孔性配位高分子」技術に特化した京都大学発の素材系ベンチャーで、2015年に設立しました。2017年～2018年にかけては「ヒト・モノ・カネ」のすべてが不足しており、「自ら考えて行動できる人材の採用」が経営課題でした。派遣研究員やアルバイトの方にも加わっていただきましたが、「やはり、主体的に考えて行動できる、有機合成化学の研究開発に長けたフルタイムの人材を是非採用したい」と強く思いました。そんな折、京都府プロフェッショナル人材拠点様および人材紹介会社様と連携し、2019年1月に和佐野氏の採用に至りました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～「自ら考えて行動すること」こそが最大のミッション～

仕事の目標や方向性が明確になっている状況で、「次はどうしたらよいですか」、「何をしましょうか」と、その都度指示を待っている方では仕事になりません。例えば、企業様から素材開発依頼があれば、必要な論文を自ら探し、どうすれば開発・納品できるのかを自ら考えて、実験・合成も含めて取り組んでいただく必要があります。また、当社は自社開発のガスボンベ供給サービス「CubiTan (キュービタン)」を開発中で、これまでに誰もやったことのない吸着剤の研究開発に試行錯誤して取り組む必要があります。和佐野氏は、そうした働き方ができる方です。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～内製化で試薬調達スピードを2か月から1週間に短縮～

2018年以前は、素材合成用の試薬を調達する際には、販売されているものを購入するか、販売されていないものについては外部委託してきました。2019年以降は、和佐野氏の入社により試薬を内製化できる体制が整いました。その結果、従来は2か月間を要していた試薬の調達が1週間で可能になりました。年間数十件の素材開発依頼への対応力が向上しただけではなく、コスト削減にもつながり、経営の安定にもつながっています。



企業からの声 代表取締役 CEO 浅利 大介 氏

2017年～2018年にかけて、「主体的に考えて行動できる、有機合成化学の研究開発に長けたフルタイムの人材を是非採用したい」と思い至りましたが、そうした人材の採用に至るには一本道ではありませんでした。例えば、ある人材紹介会社様からは、当社の事業とあまりマッチしていない方々をご紹介いただきましたが、成長期にあって、じっくりと教育しながら採用を拡大していく状況であればそうした方針でも良かったかもしれないのですが、当時の当社にはそうした方と面談する余裕はありませんでした。そんな折に、京都府プロフェッショナル人材拠点の登録人材紹介会社の方が当社の話をじっくりと聞いてくださり、オール京都の併走形でご支援いただいたことで、当社が探し求めていた人材を採用できて、大変助かりました。今後も社会の要請に応える仕事を提供して参ります。誠にありがとうございました。

事例 50 京都府 ニンバリ株式会社

「生産設備の設計製作」および「FA 装置の ODM」

所在地 京都府福知山市
創業年 1948 年
従業員数 76 名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

組織の力を引き出すマネージャーとして、人事評価の見直しや現場改善をはじめ、人が育ち活かされる組織の土台作りを推進

取組ポイント

1. 「組織の力を引き出すマネージャー」をいかに採用するか
2. 人を大切に育て活かし、組織で成果を上げるマネージャー
3. 人・組織の力が引き出されるための土台作りを推進

STEP 1 抽出された経営課題

～「組織の力を引き出すマネージャー」をいかに採用するか～

当社では 2012 年以降、「マネージャーの採用」が経営課題でした。従来は職人が昇進してマネージャーになっていましたが、職人とマネージャーとでは求められる能力・役割が異なります。職人の技能評価制度は別途設けた上で、人を大切に育て活かし、組織的に成果を挙げられるように地道に取り組むマネージャー層の人材が必要だと感じてきました。そうした人材を内部で育成することが理想的ですが、まずは外部採用を模索する中、2017 年より京都府プロフェッショナル人材拠点様および人材紹介会社様と連携し、2020 年 4 月に原田氏の採用に至りました。



入社時のプロフィール

原田 隆史氏
役職名 : 製缶溶接課 課長
年齢 : 46 歳
家族構成 : 母

主な経歴 : 近畿大・工学部卒。機械メーカーの品質・生産管理・マネジメント業務歴 23 年。

出身地 : 兵庫県 前居住地 : 兵庫県
還流ルート : その他

入社した経緯

前職の経験を活かして「モノづくりのマネジメント業務に携わりたい」と考えていた折に、人材紹介会社の方にニンバリ株式会社をご紹介いただきました。会社の使命（「FA で、人手不足を乗り越える」・価値観に共感できましたし、経営層との面談時に正負両面の内情を入社前から本音でお話していただき「信頼できる会社で、成長性と、自分がすべき仕事がある」と感じたため、入社を決意しました。

入社してから携わった業務

人・組織の力を引き出して成果を挙げやすくなるために、業務標準化・改善に取り組んでいます。例えば、経営層や総務部門と連携して、人事評価制度の見直しや新入社員の受入体制の標準化を推進しています。また、現場での日々のコミュニケーションを大切にし、作業環境の改善や内製化訓練など、一つひとつは小さなことでも多くの成功体験を積み重ねていってもらえるよう一緒に取り組んでいます。

当社での働きがい

現在、11 名のマネジメントをしています。寡黙でそれぞれに光るものを持っている部下が揃っていますが、まだ「チーム」としての力は発揮できていません。様々な課題において、一人また一人と目指すべきものを共有し、前向きな姿をみせてくれたときなどにはマネージャーとしての醍醐味を味わえます。また、経営層・マネージャー層の皆様は建設的な提言に対して前向きで、提案しがいがあります。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～人を大切に育て活かし、組織で成果を上げるマネージャー～

当社が大切にしている価値観に「人を大切に、人を育て、活かします」、「ものづくりの技術のレベルアップによって高付加価値を実現し、顧客の問題解決をお手伝いします」があります。マネージャーには、どのように人を育て活かし、どうすれば組織として成果を上げていけるかを、組織内外の関係者との連携の上、きめ細かに取り組むことが求められます。現場でのコミュニケーション・信頼構築はもちろん、工数分析やコスト計算、負荷調整、協力企業との調整などの部門業務や、人事評価・教育体制などの全社的な業務の標準化も含めて担当する役割が求められます。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～人・組織の力が引き出されるための土台作りを推進～

人・組織の力が引き出されるような土台作りを推進中です。例えば、人事評価項目については、組織として個々に求めていることを正しく伝え、互いの納得感がより高まるような表現に変えるとともに、従来の 20 項目から 33 項目に見直しています。現場から改善提案の声が自発的に上がるように一人ひとりの性格に合わせて働きかけ、その声を経営層に届け・実現し、現場の気運を高めることで、ボトムアップ型組織への転換を図っています。



企業からの声 代表取締役社長 杉山 俊輔 氏

2012 年に私が新代表に就任して以来、原田氏のようなマネージャーを採用したいと考えてきました。当社の事業には、溶接や組立を速く・正確に行う職人の存在も欠かせませんが、人や組織の力を引き出すマネージャーの存在もまた欠かせません。人や組織の力を引き出すには、各々の適性・特性を大切にしながら能力を育て、高め合う必要があると思います。そのためには、各々との信頼関係を築き、人や組織との調整を重ねながら辛抱強く取り組んでくれるマネージャーの存在が不可欠です。原田氏は、「マネージャーを育てるためのルールを敷きたい。現場からマネージャーが出るようなしくみや土台づくりも私の仕事だと思っています」と話してくれています。これからも、社内一丸となって社員満足、顧客満足、社会満足を実現するような組織を目指したいと思っています。ご支援をいただきありがとうございました。



事例 51 大阪府 株式会社キャットアイ

自転車部品、自転車付属品などの製造・販売

所在地 大阪府大阪市
創業年 1946年
従業員数 219名

常勤雇用

経営計画に基づいた事業の進捗管理と そこから浮かび上がってくる経営課題の発見、解決

取組ポイント

1. 経営課題を発見し、解決策を提示する
2. 課題発見力とそれを解決に導く調整力
3. 良好なコミュニケーションで全体最適の思考法が浸透



STEP 1 抽出された経営課題



～経営課題を発見し、解決策を提示する～

会社が定めた年度ごとの事業計画、または中期経営計画を着実に実行していくためには、会社の進むべき方向をふまえながら進捗状況を分析するとともに、そこから浮かび上がってくる課題を抽出し、解決策を経営陣に具申できる経営企画人材が必要です。しかし、社内ではそうしたスキルを持った人材の養成ができておらず、またその役割の一端を担うべき各部門長も目先に追われ会社全体を俯瞰する視点を持っていないのが実状です。課題発見からその解決提示へのアクション、仕組みづくりまでを担える人材を招くことでより円滑な事業運営が可能になると考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～課題発見力とそれを解決に導く調整力～

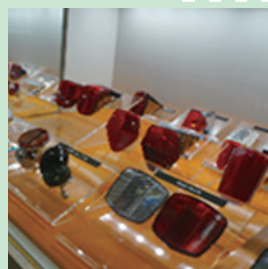
経営課題を発見するためには、過去にそうした部門で勤務した経験値にもとづいてさまざまなことを進言できる説得力がなにより重要です。そこで、そうした仕組みが整っている大企業において経営企画部門の経験が豊富であることを人材要件としました。実際にマッチングした三品氏はまさにその条件に当てはまる方であり、しかも気づいた課題について臆することなく率直にお話しただけのタイプの方でした。また、抽出した経営課題について、社員を巻き込んで解決していく調整力にも優れており、課題解決に導く能力も備えています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～良好なコミュニケーションで全体最適の思考法が浸透～

経営幹部が集まる月次会議に出席してもらい、そこで気づいた経営課題と解決策を提示してもらっています。例えば、製品開発に必要な部門間連携がうまくいっていなかったところについては、なぜその開発が必要であるかを会社全体の視点でメンバーに提示し、関係部門が集まる場を設け、製品開発に道筋をつけました。以前より部門間の軋轢がなくなり、会社全体の視点で考える思考法が部門長の間にも浸透しつつあります。



企業からの声 常務取締役 管理本部長 木村 誠 氏

当社は世界シェア40%を持つリフレクターのほかライト、サイクロコンピュータなど自転車に装着する各種製品を製造しています。日々の業務はどうしても縦割りになりがちで、属人的な仕事のやり方も残っており、どうしてもそこに仕事の粗が生じがちです。その点、組織としての仕組みが整った大企業におられた方であれば、客観的な視点でその粗に気付いていただくことができます。当社はこれまでも自律的なキャリアを促す大手電機メーカーの制度を活用してきており、同社からの受け入れは三品氏で3人目になります。今回は特に当社の人材ニーズを明確にし、経営企画部門の経験者をお願いしたところ複数の候補者を挙げていただきました。その中でも、大手の看板を振りかざすのではなく、実力で当社に貢献したいという思いを強く持っておられた三品氏を選ばせていただきました。当社も同じ電機を扱う仕事なので、業界の言語が通じやすいという安心感もあり、継続して同社から受け入れています。



入社時のプロフィール



三品 俊郎 氏

役職名 : 経営企画室 上席研究員

年齢 : 57歳

家族構成 : 妻、子ども3人

主な経歴 : 大手電機メーカーでコーポレートの経営企画部門、ビジネスユニットの事業企画部門を経験

出身地 : 大阪府 前居住地 : 大阪府
還流ルート : その他

入社した経緯

大手電機メーカーに勤務していましたが、経営企画部門に長年携わったキャリアを別のステージで生かしてみたいと考え、社外転身制度に応募しました。健康、環境など事業を通じて社会に貢献できるメーカーを探しておりその条件に当てはまったこと、差別化された技術をしっかりと持ちながら、全世界に販売拠点をもちグローバルに活動を展開する会社の前向きな姿勢にもひかれ入社を決めました。

入社してから携わった業務

経営企画室には私一人が所属しています。毎月幹部が集まる連携会議に出席し、そこで得た気づきを基に様々な経営課題を指摘し、必要なことについては経営層に解決策を提示し、自ら動くべきテーマについては行動に移しています。そのほかにも特命でBCPの策定業務も担当しました。私がこの会社で求められている役割は抽出された様々な経営課題について解決に導けるよう道筋をつけることだと考えています。

当社での働きがい

大企業の経営企画業務では仕事の大半は組織の方向性に則した内容にとどまってしまう。その点、この会社では何でもやらせていただける環境を整えていただいていることもあり、自分が気づいたこと、やってみたくことがあればどこへでも踏み込んでいき、完結するまで関わることができることにやりがいを感じています。

事例 52 大阪府 株式会社ビティー

保育園向け厨房設備、設計、建築・商材販売・保育園の運営

所在地 大阪府大阪市
創業年 1992年
従業員数 130名

常勤雇用

管理会計の導入により会社全体、また営業部門ごとの収支管理を見える化し、経営者による事業判断がスピードアップ

取組ポイント

1. 家業から企業への脱皮目指し、管理会計の導入を決断
2. 管理会計とその狙いを粘り強く現場に落とし込む
3. 指標を見える化し、社長の経営判断をサポート

STEP 1 抽出された経営課題

～家業から企業への脱皮目指し、管理会計の導入を決断～

6年ほど前から、主力事業である保育園の厨房設備・設計業・建築業に加え、新たに保育園運営事業に参入しました。新たな成長軌道を描くタイミングを踏まえて、経営を進化させ事業部門ごとの収支を把握し、経営判断に生かすため管理会計の導入を決断しました。管理会計の導入・落とし込みについては外部の専門人材に担ってもらうことで、社長は本来の仕事である事業戦略の構築、投資判断に注力することが可能になり、企業として新たな飛躍を図ることができるのではと考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～管理会計とその狙いを粘り強く現場に落とし込む～

ある程度の売り上げ、従業員規模に収まっているうちは、日々の営業報告、お金の出入りをもとに経営判断をしていたところもありましたが、一定規模を超えてくると計数的な経営判断が欠かせません。そのためのベースとなる情報を得るためには管理会計の導入が必須であり、経理部門で長く務め管理会計業務の経験があることを人材要件としました。庭山氏は上場企業で長く経理経営企画部門の経験をお持ちでした。新たな仕組みを導入する際には社内からの抵抗もあり苦労もありましたが、粘り強く従業員目線で落とし込む努力を続けてくださいました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～指標を見える化し、社長の経営判断をサポート～

以前は月次決算も1ヶ月以上もかかっていた状況でしたが、管理会計の導入により現在は20日後に出せるようになりました。何よりそれまで雑多な経理業務に時間を取られていた社長が、出てきた財務指標をもとに迅速かつ確かな経営判断ができる環境が整いました。庭山氏には次のステップとして現在、営業部門における売り上げ、回収などの管理業務をゆだねており、管理会計を現場に落とし込む役割を担ってもらっています。



企業からの声 代表取締役社長 松本 行正 氏

家業から企業への脱却を目指す中で、各部門において専門的な人材を外から招くことで組織体制を整えてきました。中でもプロ人材を活用して採用させていただいた庭山氏には経理部門の仕事のみならず経営の中核を担っていただく人材としても期待を寄せています。現在は管理会計の現場への落とし込みを図っていただいておりますが、今後は営業部門ごとに明らかになってくる収益の指標を人事評価と結びつけることも考えていきたいと思っています。何より、管理会計を導入したことで部門ごとの収益が明確になり、経営判断の助けになっています。保育園向けの設備・設計、建築、各種商材販売を一括で担っているのは当社だけであり、今後はその強みを生かし、これらの事業を全国展開すべく、お金、人材への投資を行っていきます。そして近い将来の上場を目標に掲げています。



入社時のプロフィール

庭山 忠夫 氏

役職名 : 経営本部副本部長/総務部部長

年齢 : 58歳

家族構成 : 妻、子ども2人

主な経歴 : 産業用機器専門商社で経理部門、経営企画部門を主に経験

出身地 : 新潟県 前居住地 : 大阪府
還流ルート : その他

入社した経緯

一部上場の工具商社で長く経理部門で勤務した経験を他の企業で活かしたいと思い退職しました。成長性のある企業であること、また、経営トップの姿勢に共感できる会社をさがしていたところ、ビティー社と巡り合いました。とくに松本社長が「会社をさらに成長に導き、従業員の生活を豊かにしたい」という思いを持っておられたことが決め手の一つになりました。

入社してから携わった業務

まずは経理部門に配属となり、管理会計の導入を見据え、早く、正確に月次決算をまとめることから着手しました。管理経営会計の導入に当たっては、ルールについて規定通りではなく現場の実情も踏まえた上で運用しやすいように工夫をしました。現在は経理の仕事はプロ人材で管理職候補として採用した社員に任せ、私は営業の見える化に向け、売上管理の仕組みづくりに取り組んでいます。

当社での働きがい

企業を取り巻く環境が様々な変化の中で、経営者はより迅速な経営判断を迫られています。管理会計の導入はまだ発展途上ではありますが、着実に社員の間にもその意識が浸透しつつあり、松本社長が目指す企業像に少しずつ近づきつつあり、そこに貢献できていることにやりがいを感じます。私自身、経営企画の経験もあり、そうした経験も踏まえ、5年後の会社の成長ステージに役立てていければと考えています。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例 53 兵庫県 松下ラゲッジ株式会社

鞆、袋物企画製造販売及び輸入

所在地 兵庫県豊岡市
創業年 1940年
従業員数 28名

副業
兼業

ECサイトの構築のためのWEBコンサルティングと制作により、WEBマーケティング全般に関わり、最適なソリューションを提案

取組ポイント

1. アフターコロナの新規営業開拓
2. わずか3か月間でのECサイト構築
3. 新しい雇用形態の経験と成果



入社時のプロフィール

船方 翔馬 氏
役職名 : -
年齢 : 31歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : (現在も) IT企業の子会社の社長

出身地 : 青森県 前居住地 : -
還流ルート : その他

入社した経緯

人材マッチング会社のJoinsを通じて弊社の募集に応募、2回のWEB面接により採用。

入社してから携わった業務

WEBコンサルタント業務としてリモートでサイトの構築と運営に携わりました。WEBマーケティング全般に関わるアドバイスをを行うことがミッションで、今回課題となっているB2Bだけではなく、現行進んでいたHPに対してもアドバイスを行います。

当社での働きがい

スタッフと一緒に事業の成功に向かってゆくのみです。本業のほかに、地方、特に地場産業に関わる元気な企業に関わることができるのがうれしいです。



STEP 1 抽出された経営課題

～アフターコロナの新規営業開拓～

いままで当社では展示会で新規顧客を開拓してきましたが、出展や営業訪問が制限される現在、ECサイトでのOEM生産の受注を見込む事は出来ないかと考え、現状を調べるがネットでの事例は業界では簡単なものしかなく、前例が無い事が分かりました。それが出来れば強力な営業ツールにもなると考えました。また、コロナの影響により、EC戦略を進めることが重要であると考えます。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～わずか3か月間でのECサイト構築～

ECコンサルタントのマッチングとして8名の中から選ばれた船方氏は毎週1回の弊社スタッフ3名とのWEBミーティングは多くは本業の営業先の自動車の中からの参加でした。しかし、共有のドライブでプロジェクトの議事録を作製して会議を進行、WEBデザインチームとも情報共有しながらスムーズに、また時には意見をぶつけ合いながらフレームワークを進めていきました。質問に対する答えが明確で、的確であると思いました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～新しい雇用形態の経験と成果～

いまだにない低コストでECサイトの構築と運営を、地方にいなが東京のIT業界の実際には会ったこともない人とリモートで仕事を進行中。バッグの開発とものづくりはこちらの仕事であるが、船方氏は当社の強みを理解した上でECサイトを顧客から見た場合どう感じるか、使い勝手がどうか、また構築後の広告戦略はどうするかといった事を中心に進めてもらっています。まだ仮説に基づいたPDCAをこれから回してゆく所です。



企業からの声 取締役 営業チームリーダー 松下 士朗 氏

最初にWEB面談した時から、この人が良いと思いました。曖昧で一般論になりがちなWEB事業の事を本音で話し合えると感じました。他の候補は、広告やSEOの必要性、もっと分析しないと詳細が分からない等々、一般的なコメントばかりでした。商品がバッグと特定されているにもかかわらず、それをどのように展開したら、どれくらいの売上ができるかといった具体的なコメントをする人がほとんどいなかった。WEBの世界では、そのような一般的なコメントをしても、クライアント側の経験や情報量が少ないため、それがアドバイスと受け取ってしまうのでしよう。今回の候補者も、そのような人がほとんどでした。人選の段階でいろいろな人と面接することで、WEBマーケティングに関する情報量が増え、また必要とされる新たな視点ができただけで大きな成果であったと思います。

経営課題の抽出と商品別の戦略分析により、会社の将来戦略を現場からのボトムアップで提案する取組みを支援

取組ポイント

1. 会社の将来に対する漠然とした不安の明確化
2. 戦略構築に向けたファシリテーション
3. ボトムアップによる経営提言の発信



STEP 1 抽出された経営課題

～会社の将来に対する漠然とした不安の明確化～

産業廃棄物の収集・運搬を行う中堅企業として、大型車による中長距離運搬や、焼却設備の取得（子会社）による中間処理を差別化ポイントとして堅調な経営を行っており、一方で、会社の方向性や将来について漠然とした不安を持っている意見が見られました。この「漠然とした不安」について、社員から率直な意見と引き出し、会社の現状を共有して、今後の経営戦略に繋がる方向性を導き出す必要があると考えました。



入社時のプロフィール

越後 文雄氏

役職名：－
年齢：61歳
家族構成：妻、子ども2人

主な経歴：1985年 電子部品開発
2004年 プリント基板 技術開発責任者
2015年 ナレッジサービス営業
出身地：青森県 前居住地：大阪府
還流ルート：その他

入社した経緯

総合電気メーカーに長年勤務し、研究開発を中心に電子部品開発を手掛けてきました。後年、大企業のノウハウを中小企業に提供する支援事業（ナレッジサービス）に参画。中小企業支援に大きな関心を持っており、プロフェッショナル人材事業における「学び直し教育プログラム」に参加したことがきっかけとなりました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～戦略構築に向けたファシリテーション～

課題抽出フレームワークを使って、主要メンバーで会社の強みと問題点を抽出し、会社の現状について共有しました。事業別の現状分析を行い、2年後の経営目標を設定して、伸ばす事業と維持する事業を設定した戦略をつくることにしました。このプロセスは、外部人材によるコーチングスキルやファシリテーションが有効あり、得られる戦略は、現場の社員が自ら考えたものなので、自主性と責任が伴う経営参加に繋がると考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～ボトムアップによる経営提言の発信～

組織風土やコミュニケーションにおいて、強みと問題点が混在していましたが、見える化により、全員で会社の特徴が確認できました。戦略分析では、成長エンジンとして、処分期限が迫っている PCB の運搬事業が期待できる事を共有しました。これらのプロセスで得られた戦略は、ボトムアップで全員の意見を反映しており、今後の方針を自ら構築して実践する風土づくりの礎になると期待しています。



入社してから携わった業務

今後成長が期待される PCB 運搬事業の戦略づくりの支援を行っています。さらに、他の事業についても、同様のプロセスでボトムアップの事業戦略構築の支援を行っていく予定であります。

当社での働きがい

大企業では経験できなかった新たな気づきが多いです。漠然とした将来課題について、社員の想いを引き出し、皆の意志が同じ方向になっていく過程にやり甲斐を感じました。一人ひとりの個性は強いですが、ワークエンゲージメントの高い良い会社だと思います。

企業からの声 代表取締役 山本 宏光 氏

この度の副業・兼業人材の活用により、PCB の無害化処理においての人材配置等の組織体制や分業のあり方等について社員全員の意見を聞き、売上げを倍にする目標に向かっていくきっかけとなりました。また、外部の方に参加いただくことにより、それまでの固定観念を変え、社内を客観的に見ることができました。売上高が増加することも重要ではありますが、社員に活気がある会社がいいのではないかと思います。お互いが悩んでいることを話し、会社の現状についてきっちり見ることができるといえる機会が必要であり、その面においてアットホームな雰囲気は強みであると考えました。企業経営において、外部の違った発想を取り入れることにより、どこに課題が存在するか気づかせてくれることが多く、それを生かして自分達の手で課題解決していくことが重要であると思います。



事例
55奈良県
葛城工業株式会社

ユニットバスルーム、システムトイレ組立て用部材の製造・販売

所在地 奈良県北葛城郡

創業年 1974年

従業員数 180名

常勤
雇用

大企業で培ったデータ分析力と見える化手法により、製造工程における課題の抽出と改善案を提示、生産性向上に貢献

取組ポイント

1. 経営力のさらなる向上
2. 社長の右腕として中長期の経営改革に取り組むリーダー
3. 生産工程データ分析と生産性向上課題の見える化

STEP 1 抽出された経営課題

～経営力のさらなる向上～

企業との取引が増え会社規模も大きくなるに連れ、従来の経営手法をさらにブラッシュアップする必要があると考え、奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点が開催した「大企業連携セミナー」に参加しました。プロフェッショナル人材戦略拠点から、大企業連携スキームを利用して、将来を見据えた経営課題の明確化と改善点を客観的に抽出・分析できる従来の既成概念にとらわれない外部経営人材の登用を勧められました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～社長の右腕として中長期の経営改革に取り組むリーダー～

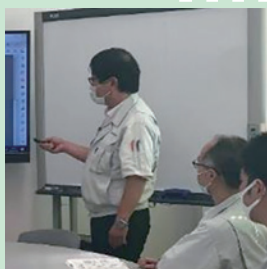
大企業で培った経営手腕を、大企業と環境の異なる中小企業にどのようにフィットさせるかを見極めた上で、まずは、外部から見た客観的な経営分析と課題の抽出、さらに、社長の意向を踏まえた将来の方向性を明確化し、中長期にわたる経営戦略を立案します。現経営陣と調整を図りながら、具体的な課題解決と経営戦略実現に向けた新たな取り組み、体制の見直し等の具体的な施策を実践していきます。社風を理解し、社内に溶け込み、特に人との交流を大切にしながら、一方で冷静な目を持ち続けることをお願いしています。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～生産工程データ分析と生産性向上課題の見える化～

入社後、当社の生産工程を理解するところから始めてもらいましたが、設備の稼働状況や停止状況などのデータを分析し、グラフ等を使って「生産性向上課題の見える化」に取り組まれました。その分析結果を毎月開催している部長会でプレゼンしてもらったが、誰が見ても非常に理解しやすく、かつ、改善提案も費用が発生する大規模な改善ではなく、すぐに取組める小さな改善点が提案されており、生産性向上につながりました。



企業からの声 代表取締役 吉岡 弘修 氏

部長会で取組内容を発表いただいた際に、単なる数字の羅列でなく、グラフ等を使い課題事項が明確に示されていました。会議に参加した管理職もデータ分析の仕方・資料のまとめ方・プレゼンの仕方など感銘を受け、改めてプレゼン力も重要と認識いたしました。その後、資料のまとめ方やプレゼンが苦手な方が、寺川氏と相談するようになり、資料の質やプレゼン力が向上し、全員がレベルアップしました。プロ人材は、一人が抜きんでた能力を発揮し、経営貢献することもあるかもしれませんが、寺川氏のように、常に周りに気を配り、周りの人々を巻き込んで課題に取り組む企業を成長させる姿勢の方が、企業全体のパフォーマンスの向上につながり、非常にありがたいと思っています。今後、いろいろな部署との関係を深め、経営スタッフとして会社に貢献いただくよう期待しています。



入社時のプロフィール

寺川 博氏

役職名 : なし(製造部 部長付スタッフ)

年齢 : 59歳

家族構成 : 妻、子ども2人

主な経歴 : 大手製造メーカー半導体事業の責任者

出身地 : 奈良県

前居住地 : 神奈川県

還流ルート : Uターン

(単身赴任 : 大分県)

入社した経緯

先々は出身地に戻る必要もあり、2年前ぐらいから60歳以降のキャリアをこれまでの経験が活かせる関西地方でと決め、前職でのキャリア支援部隊に相談を始めました。ほどなくして、奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点から葛城工業様が現状問題解決/経営力強化のための人材をお探しである事を支援部隊経由で受け、2018年9月に面談させて頂き、前職の引継ぎを終え、2019年5月に入社させて頂きました。

入社してから携わった業務

社長からは、まず現場を知ることからと、生産管理部の部長付参事として外注/購買～製造に関わる生産業務に携わりました。その中で、製造現場で様々なチェックやデータ取りをされているにも関わらず、生かされていないことに気づき、記載されたデータを集め数値化し生産性向上課題の見える化を行い、経営層への報告/提案を行いました。今年からは製造部責任者を拝命し、生産/品質面での課題に日々取り組んでおります。

当社での働きがい

扱う商品がそれまでとは全く違いますが、製造業経営視点での対応/判断は今までのキャリアを活かせる部分が大きく、力不足ながらお役に立てていると感じる事が今の最大のモチベーションになっています。さらにステップを経て、より広く大きな各種課題に対応し、社長をサポートする葛城工業経営層の一員として励んでいきたいと考えています。

事例
56

奈良県 株式会社中村

各種割箸、楊枝、木製品、フキン、タオル等の製造販売

所在地 奈良県高市郡
創業年 1947年
従業員数 20名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

商品拡大と売上アップのために、意識改革と組織変革により、社長直轄の営業部門から自立した営業部門を目指す

取組ポイント

1. 組織体制の見直しによる営業マネジメント力強化
2. 攻めの営業に向けた営業戦略の立案と組織づくり
3. 営業組織体制の見直し

STEP 1 抽出された経営課題

～組織体制の見直しによる営業マネジメント力強化～

奈良県吉野地方のブランド品「吉野杉」の端材から割り箸を製造し、生活雑貨卸を中心に販売してきましたが、卸販売だけでは顧客の要望を直接聞き商品に反映することはできませんでした。ホテルやレストラン、料亭などの飲食店などに直接販売することにより、本来の吉野杉ブランド力の持つ付加価値を訴求し、商品拡大と売上アップにつなげたいと考えております。同様に、特許製法の糸を使った吸水性に優れた高級タオルもギフトやノベルティ市場に拡大したいと考えております。そのためには、営業力の強化が必要であり、社長直轄の営業部を部門として独立させ、自立した営業部の創設が課題であります。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～攻めの営業に向けた営業戦略の立案と組織づくり～

吉野杉を使った割りばしやノベルティ市場に特化した高機能タオルなどに関して、自社製品の市場ポジショニングを理解し、他社との差別化、卸販売や百貨店だけでなく、特に料亭、レストラン、ホテル、旅館、あるいは、ギフト・ノベルティ向けの企業などをターゲットに、顧客に対してどのような価値をつけていかなど、売上拡大と収益向上のために広い視点をもって営業戦略を立案します。それとともに、営業戦略を具現化する組織体制を構築し、具体的な営業活動に落とし込み、営業部門の自立化を目指します。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～営業組織体制の見直し～

以前営業は社長直轄の組織であり、社長指示に従い営業活動を展開し、ある程度の成果を上げてきていました。しかし、さらなる飛躍を図るためには、会社の実情を把握し、自分がすべきことを考え行動する組織が必要となります。今回、営業部長にプロ人材を迎えたことにより、既存社員の意識が変わり始めています。組織としての具体的な活動はこれからですが、部長たちが自覚を持ったことは大きな効果だと思います。



企業からの声 取締役社長 吉田 照明 氏

物を作り販売する企業としては、営業部門は非常に重要な部門であります。今回、社長直轄の営業部門に思い切ったプロ人材を営業部長として迎え入れるという今までにない人材登用を行いました。既存社員との軋轢など危惧しましたが、営業部長を設けることにより、私と営業担当にワンクッション置くことになり、社長としてもう一段上のレベルで指示できる環境が整いました。営業部長は大変だと思いますが、営業部長が私の意向を咀嚼し部員に的確に指示してくれることで、私自身は社長業に専念でき、さらに高みを目指すことができるようになります。まだ組織としては始動したばかりですが、コロナ禍で生活様式が大きく変化する中、新たな商品企画、販路、広告宣伝などに取り組み、自活した営業を目指していただくよう期待しています。



入社時のプロフィール

瀬川 和久 氏

役職名 : 営業部長

年齢 : 52歳

家族構成 : 妻、子ども2人

主な経歴 : 外資系スポーツ用品メーカー 営業部長

出身地 : 兵庫県 前居住地 : 奈良県
還流ルート : その他

入社した経緯

新天地を求めて長年お世話になった前職を退職、自分を活かせる企業を探すために人材会社に登録しましたところ、人材会社の勧めで面談させていただきました。今までとは全く違った分野であり不安もありましたが、地元奈良のブランド吉野杉を使った地場産業であり、営業幹部を求めておられるとのことでしたので、自分の営業経験を活かせるのではないかと入社することに致しました。

入社してから携わった業務

今年4月に入社しまだ半年であります。まずは商品の勉強から始め、販路・営業活動など会社の仕組みを把握し、社長の意向を理解し、自分の経験と照らし合わせ、なすべきことを整理いたしました。また、既存の営業部門担当者(6名)との関係を深めてまいりました。9月から新事業年度(決算月8月)を迎え、徐々にではありますが、独立した営業部門として活動を開始いたしました。

当社での働きがい

前職は、外資系メーカーであり本国で企画された商品を日本市場でどのように売るかが大きなテーマでありました。当社は、中小企業であり、顧客の声を聞き、商品を企画し販売する。すなわち「自分で作ったものを自分の責任で売る」と、前職に比べ営業の守備範囲は広がり責任も大きいですが、その分働きがいもあります。是非、営業部門の結束を固めて、攻めの営業を目指し、社長とともに会社の拡大に貢献したいと考えています。

事例
57

和歌山県

劑盛堂薬品株式会社

医薬品（漢方薬）製造販売事業

所在地 和歌山県和歌山市

創業年 1947年

従業員数 109名

常勤
雇用

異業種における試験分析の経験を活かした、技術力強化

取組ポイント

1. 持続的な成長にむけた技術力強化
2. 専門分野を越える人材として
3. 社員の成長と地域の魅力発信



STEP 1 抽出された経営課題



～持続的な成長にむけた技術力強化～

昭和22年の創業以来、一貫して漢方・生薬製剤の製造販売を続けてまいりました。当社では「常に相手の立場を尊重し、相手の立場に立って考える」、「共生」を基本理念としています。常に薬を必要とされる方々の立場に立ち、つらい慢性病の方々、健康な生活を願うの方々、薬を必要とする全ての方々のために・・・安心して安全な医薬品の製造販売を使命としており、試験分析の技術力強化の為に人材確保が喫緊の経営課題でした。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～専門分野を越える人材として～

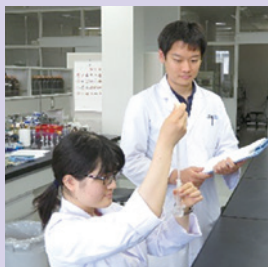
経営課題解決のために、異業種で材料の試験分析の経験を有する宮地氏は、周囲の薬学のプロの間で、業種を乗り越えて業務を担当いただける可能性をお持ちの方です。また健康づくりのためのセンサー開発にも興味を持っており、今後の活躍が大いに期待されます。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～社員の成長と地域の魅力発信～

宮地氏の専門分野は薬学系ではなく工学系ではあるものの、材料試験分析の経験を活かして、薬学の後輩社員に対して試験分析のやり方について指導するなど、さっそく経験を活かしております。まずは試験職として経験を重ね、薬学についても知識を習得していき、そして研究開発職に進んでいくことが期待されます。薬学が専門外であるため薬機法を別角度から捉える自由な発想ができることも強みです。



企業からの声 代表取締役専務 露峰 正行 氏

近年の薬学は授業内容が多様化し、大学では講義が中心のカリキュラムにならざるをえません。その結果、知識はあるものの分析の標本づくりや試薬の扱い方など実践経験が乏しく、弊社のような中規模の製薬メーカーにとってはイチから教え込むのは大変なことです。そこでプロフェッショナル人材拠点に相談した結果、当社の望む人材要件をしっかりと聞いていただき、宮地氏をマッチングいただきました。和歌山県へのUターンを希望していた彼はまさに当社に打ってつけの人材でした。彼は分野こそ違えど試験分析の経験があり、薬系だけでなく異なる発想の出来る別分野の経験のある人材が加わることで職場も活性化したように思います。宮地氏は入社直後から社員とのかかわりをとても大事にし、実績はもちろん、早くも社員の信頼を勝ち得ています。弊社の今後の成長の鍵を握るに違いない頼もしい方にきていただき、プロフェッショナル人材拠点には大変感謝しております。



入社時のプロフィール

宮地 正悟 氏

役職名 薬学研究所試験職

年齢 31歳

家族構成 父、母

主な経歴 筑波大学第3学群（理工学系）を卒業後、修士課程を修了。インク製造会社に就職しインクの研究開発に携わる。その後、人材派遣会社（WDB）から三愛化学に研究職として派遣。

出身地 和歌山県 前居住地 神奈川県

還流ルート：Uターン

入社した経緯

私は現在31歳です。大学は工学系修士課程を修了しています。劑盛堂薬品(株)には3年前に入社いたしました。転職の理由は郷里の和歌山県に戻ってきたかったからです。大学で材料の分析・試験について学び、前職場でもその延長線上の仕事に就いておりました。郷里の和歌山県に戻りたくて人材紹介会社へ転職登録したところ当社とご縁ができました。

入社してから携わった業務

工場に併設された薬学研究所で試験分析グループの一員として、漢方の生薬の成分分析を担当しております。少人数の職場でアットホームな雰囲気の中、先輩にも相談しやすいです。私は薬学の基礎知識が乏しいので、何でも相談できる環境というのは大変助かります。それに以前の職場では考えられなかったことですが、自分専用の分析研究スペースが確保されており快適です。

当社での働きがい

上司や先輩に親身になって指導いただいております。工学系の私にとっては全く初めての医薬分野ではありますが、信頼を得ることにより新たな仕事にもチャレンジしていき、自分のスキルを磨きたいです。和歌山の地元へ帰れたことだし、当社ですべて仕事を続けていきたいと思っております。将来の夢は「ストレスを無くせる漢方薬」を作りたい。病気になる前に防ぐことができる「未病」の漢方薬を開発したいです。

事例
58

和歌山県 セイカ株式会社

高機能性ポリマー原料、ウレタン硬化剤、各種中間物の製造・販売

所在地 和歌山県和歌山市
創業年 1955年
従業員数 256名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

老朽化したIT関連設備の更新、SFAやリモートワーク、WEB会議の全拠点導入などIT設備の充実化、基幹システムリニューアルの推進

取組ポイント

1. 業容拡大とIT高度化に向けたITプロ人材の採用
2. 持続的成長のために必要なIT基盤の構築
3. 社内のIT基盤・IT人材の育成

STEP 1 抽出された経営課題

～業容拡大とIT高度化に向けたITプロ人材の採用～

IT人材の不足、IT基盤の強化のためプロ人材を採用する必要がありました。2020年に新たに和歌山工場が竣工し、事業拠点拡大や社員数の増加などに伴う社内のITインフラの整備が急務でありました。全社のITシステムのグランドデザインを描ける人材確保が必要でありました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～持続的成長のために必要なIT基盤の構築～

全社の経営合理化・経営管理高度化を図るための基幹システムのリニューアルを進めるために、ITプロ人材によりグランドデザインを策定し、プロジェクトを推進していくことが期待されています。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～社内のIT基盤・IT人材の育成～

社内IT資産の全体最適な視点での課題抽出と課題対応のグランドデザインに基づいた中期ビジョン作成とスケジューリングを行い、システムを具現化することにより順次課題解決に取り組んでいます。さらに課長として、次代の若手育成にも力を発揮していただいています。



企業からの声 経営企画部長 大倉 啓伸 氏

事業拠点の増加や社員数等の規模の拡大に対応して、業務効率化のためにITの活用を推進し、中期的には基幹業務システムを構築・運用していくことが経営課題でした。しかし会社全体のIT戦略の構築、推進を企画・推進できる専門的な知識・ノウハウを持つ人材が社内に不足している。そしてIT関連のプロのキャリア人材を採用した経験がなく、人材を発掘するチャンネルを有していませんでした。そこでプロフェッショナル人材に相談した結果、ITのグランドデザインができ、マネジメントのできる方を探してみようとおっしゃってくださいました。まさに、我々が求めていた方をマッチングしてくださり、大変驚きました。東山氏は社外での豊富な経験と知見を活かして全社のシステムの見直しと課題点を見える化し、社内での提案を行なうなど早速活動されました。弊社の今後の成長基盤を構築できる専門的な方にきていただき、プロフェッショナル人材には大変感謝しております。



入社時のプロフィール

東山 学 氏
役職名 : 情報システム課長
年齢 : 52歳
家族構成 : 単身

主な経歴 : 大手エンタテインメント企業
情報システム部門長 ITストラテジスト

出身地 : 兵庫県 前居住地 : 大阪府
還流ルート : Iターン

入社した経緯

エンジニアとしてベンダー側、ユーザー側の両方に勤務をした経験を活かし、様々なシステムの企画と開発を手掛けましたが、当時の勤務先はITに関わるコストの削減など「守りのIT」が方針で有った為、将来に不安を感じる中で「積極的にIT投資を行い他社との差別化を図りたい」という「攻めのIT」が方針のセイカ株式会社と出会い、これまでの自身の経験や能力が大いに活かせると感じて決断しました。

入社してから携わった業務

社内の現状分析を行い、様々な問題に対してトリアージで対応を行いました。特に重症で有ったのがサポート切れ目前のパソコンやサーバーOSの更新問題で、現場の業務を止めないように綿密なスケジュールを組んで期限内に更新を完了しました。また、それらと並行してSFAやWEB会議の全拠点導入などIT設備の充実化も進め、現在は保守切れを間近に控えた基幹システムのリニューアルプロジェクトを進行中です。

当社での働きがい

私が入社をした当時は、様々なIT設備が老朽化しているうえに、IT設備の充実や投資も全く進んでいませんでしたが、だからこそ自身でゼロからITグランドデザインを手掛けることができる環境にあり、非常にやりがいを感じています。まだまだ道は半ばですが、ROIを重視したIT投資を積極的に推進し、セイカ株式会社の成長を支えることが出来るよう尽力をしたいと思います。

事例
59

鳥取県 山本金属工業株式会社

自動車用部品などの精密金属加工

所在地 鳥取県米子市
創業年 1913年
従業員数 60名

常勤
雇用

150年企業を目指すための組織づくりと管理部門の業務効率化

取組ポイント

1. 次なる50年を生き抜くための組織づくり
2. 大手の知見を取り入れ中小の機動力を活かす
3. 管理部門のIT化で生産性が向上



STEP 1 抽出された経営課題



～次なる50年を生き抜くための組織づくり～

創業100年以上の歴史がある同社は、次なる50年を支える組織づくりをテーマとしていました。そのための採用・教育などの人事戦略を策定したいという考えがありましたが、中心になって推進できる人材が社内におらず、なかなか着手できない状況にありました。また、それに加えて総務人事責任者の世代交代も喫緊の課題となっていました。総務人事の日常業務を統括しつつも、中長期の視点で組織開発に取り組むことができる人材が必要とされていました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～大手の知見を取り入れ中小の機動力を活かす～

大手企業の知見を自社に取り入れたいという経営者の希望から、大手での総務人事の経験があることを人材の要件に入れました。また一方で、社風にあった人材ということで、自ら率先して手を動かす姿勢を持った人材であるということも重視しました。マッチングした柳浦氏は、総務人事経理と管理部門の業務内容をオールラウンドに把握しておられ、かつ人事経験を活かしたいという目的も持っておられました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～管理部門のIT化で生産性が向上～

柳浦氏は、まず管理部門の業務の棚卸しを行い、経営者、担当役員とすり合わせを行いながら、継続すべき業務の優先順位を設定していきました。その後、前職で得た知見を活かし、業務の合理化・IT化を進めていきました。結果として、管理部門全体の業務効率上がり、属人化していた業務がマニュアル化したことで他の社員でも業務を進めやすくなりました。



企業からの声 代表取締役社長 山本 泰嗣 氏

当社は、優れた加工技術と品質管理体制を強みとしている精密金属加工業者です。大正元年創業以来、時代の流れに合わせて作るものを変化させながら、弊社の要である精密加工技術を磨いてきました。次の50年を担う組織づくりは従来からのテーマでしたが、それを推進できる人材の獲得が課題となっていました。柳浦氏は、他の社員に指示を出すだけでなく、自らが率先して仕事に取り組み、早くも周りに溶け込んでくれています。総務人事責任者の引き継ぎという足元の課題に取り組む際も、業務効率化など当初想定していなかった活躍をしてくれています。この先、次の50年のための人事戦略を推進する際は、その中心的な人物となってもらいたいと思っています。



入社時のプロフィール



柳浦 治夫 氏
役職名 : 総務人事マネージャー
年齢 : 50歳
家族構成 : 妻、息子

主な経歴 : 大手化学メーカー 総務人事
大手石油元売会社 経理

出身地 : 鳥根県 前居住地 : 茨城県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

家族の都合からUターンを予定しており、地元の求人企業を探していました。これまで総務人事業務に携わってきた経験を活かして働きたいと考えていたので応募することにしました。山本社長は東京まで足を運んで面談してくださり、担ってほしいミッションについても丁寧に説明してくださいました。そこに社長の誠実な人柄を感じ、ぜひこの会社で働きたいと考えました。

入社してから携わった業務

まず足元の課題として、管理部門責任者の引き継ぎに取り掛かりました。業務を棚卸ししながら、ITを活用しての効率化も同時に行いました。これらは前職の大手企業での経験を基に行ったものですが、そのまま大手のやり方を当てはめるのではなく、今の会社に合わせて内容を取捨選択することを心がけました。引き継ぎも完了したので、次に着手すべき課題は何か、経営者や役員と話し合っています。

当社での働きがい

大手企業で勤務した経験が長かったため、経営者や役員の顔が見えるところで働けることに新鮮さを感じています。自分の意見を上に伝えやすく、与えられている裁量も大きいので、やりがいをもって働くことができている。今後は自身の経験を活かし、「次なる50年を支える組織をつくる」ための人材採用・育成の体系化に取り組んでいきたいと考えています。

事例
60

鳥取県 有限会社エイブル精機

各種 FA システムの設計・製造・メンテナンス

所在地 鳥取県米子市
創業年 1991 年
従業員数 30 名

副業
兼業

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

生産性を高めて地域 No.1 ものづくり企業を目指すための 組織改革

取組ポイント

1. 生産性向上のための自立した人材の育成
2. 最先端のやり方を地方企業に取り入れたい
3. 地道な活動で社員の意識に変化を起こす

STEP 1 抽出された経営課題

～生産性向上のための自立した人材の育成～

FA システムを製造販売している同社では、売上と共に従業員も順調に増加している一方で、人材育成の面で課題を抱えていました。同社は FA システムの設計から製作、立ち上げまでを一貫して行っていますが、それぞれの工程を担当するチーム同士が十分な連帯感を持って業務に臨めていない状況にありました。自分の仕事だけでなく会社全体を意識できるよう、社員の意識改革を進めていく必要がありました。



入社時のプロフィール

石川 貞康 氏
役職名 : 外部顧問
年齢 : 62 歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 大手電気機器メーカー 開発部門長

出身地 : 茨城県 前居住地 : 東京都
還流ルート : その他

入社した経緯

前職の定年後は自分の経験を活かし、我が国の土台である中小のものづくり企業のお役に立ちたいと考えていました。西山社長との面談を通じ、鳥取県という地方で一流のものづくり企業を作りたいというビジョンに強く共感し、また自分の知識・経験を活かせる可能性を大きく感じたことが決め手となりました。

入社してから携わった業務

「自発的に行動できる人材」を目指すには、まず社員ひとりひとりが課題を自覚することが重要だと考えました。全社員との個別面談で彼らの多くが課題と感じている事柄を洗い出し、その解決のためのワークグループを結成しました。5S 活動、QC 活動なども織り交ぜ、社員が自発的に業務を改善していくような風土づくりを継続的に進めています。

当社での働きがい

かねてから希望していた、これまでの経験を活かして中小のものづくり企業のお役に立つということが実践できて満足しています。また、これまでと違った環境で経験を活かすというのはとてもやりがいのあるチャレンジでもあります。大企業のやり方をそのまま持ち込むのではなく、どうしたらそのやり方が今の会社で根付いていくかということ日々試行錯誤しています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～最先端のやり方を地方企業に取り入れたい～

最先端のやり方を取り入れたいという経営者の希望から、東京都内に拠点を置く大手製造業での経験がある方であること、そして組織開発という課題は短期的な成果を求めにくいことから、根気よく課題に取り組んでくれる方かどうかという点も重要だと考えました。実際にマッチングした石川氏は、大手電機メーカーで経験を積んだベテランで、定年後は自分の経験を中小企業に提供したいという考えをお持ちでしたので、非常勤ながら社長の右腕という立場で同社に関わってもらうことになりました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～地道な活動で社員の意識に変化を起こす～

石川氏は、全社員との個別面談の中で多くの社員が課題に感じている事柄を抽出し、その解決のためのチームを結成しました。その活動を推進していくことで、会社の課題に対する当事者意識が育ち、社員間のコミュニケーションも活発になっていきました。現在では、チームをまたいでの自発的な打ち合わせが活発になり、工程のムダが削減され生産性が向上するなどの効果が出ています。



企業からの声 代表取締役社長 西山 靖夫 氏

当時、創業者の先代から会社を引き継ぎ数年でしたが、都会の大企業と引けを取らない、一流のものづくり企業を作るというビジョンがありました。弊社の拠点とする鳥取県西部地区にはものづくり企業が少なく、技術者を志す若者が目指したくなるような会社に育てていきたいという思いがあったのです。そのために、短期的な売上だけを追うのではなく、まず社員が主体性を持って行動できる社風を作りたいと考えていましたが、どのように着手するかという部分で悩んでいました。石川氏と取り組みを始めてからは、部署をまたいでのコミュニケーションが増えるなど、社員のマインドが少しずつ変化していることを実感しています。組織改革は一朝一夕にはいきませんが、弊社と同じ課題を抱えている企業様がおられたら、ぜひ諦めずに取り組んでほしいと思います。



事例 61 島根県 株式会社フラワーランド 宿泊・不動産業

所在地 島根県松江市
創業年 1984年
従業員数 95名

常勤
雇用

関連 10 社の財務、予算管理、資金管理の体制を構築し 経営者が必要とする財務資料を正確、迅速に提供

取組ポイント

1. 財務担当の高齢化
2. 全社のオンライン IT 化
3. IT 化による関連 10 社の財務基盤の強化



入社時のプロフィール

井手 茂則 氏
役職名 : 総務部長
年齢 : 57 歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 携帯電話専売ショップ代理店、
IT 業界の会社で総務部長 経理部長
出身地 : 京都府 前居住地 : 広島県
還流ルート : Iターン

入社した経緯

約 37 年 (大企業 7 年・中小企業 30 年)、管理部門にて経理を経験して参りました。具体的には仕訳入力から月次・年次財務諸表作成、個別原価計算、予算作成、資金繰り、関係会社の経理業務等を経験しておりました。当社は、関連 10 社の財務を担当する社長の補佐的な役割と、面接でお会いした事務職員の皆さんと一緒に協力して業務改善を進めることができると思い、私にとって最適な職場だと考え入社を決意しました。

入社してから携わった業務

財務業務 (資金計画、資産運用、借入金残高管理、入出金予定確認、資金繰り表作成)、予算・管理会計業務 (売上から経常利益までの予算実績分析、中期・長期計画の作成)、決算関連業務 (月次・年次財務諸表作成)、本部事務職員の業務マネジメントを行い、財務基盤体制の強化を図る業務を担っています。

当社での働きがい

経理・財務関連の業務については、社長からある程度任せられており意思決定を求められる場面も多くありますが、常にメリット・デメリットや費用対効果を意識して行っております。そして管理会計、財務会計の両面の経験を活かし経営者が必要とする資料を正確、迅速に提供し、如何にして利益を出しキャッシュを手元に残すか、ということを考えて業務を行っております。

STEP 1 抽出された経営課題



～財務担当の高齢化～

関連 10 社の財務を担当する社長の補佐の人材が必要でした。具体的には、日々の経理処理でなく、本部事務職員を統括し、財務面から会社の財務基盤強化の方策を具体化できる人材を求めています。今まで、社長がすべてを行ってききましたが、関連 10 社の業務が多岐にわたり、時間を取られることで、社長本来の戦略的業務に集中できないという課題がありました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～全社のオンライン IT 化～

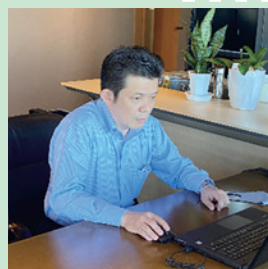
各関連会社の IT 化が必要であり、そのためには自社の経理システムを把握する人材の育成支援が必要でした。そのため、経理業務に精通し、並行して IT 化に長けた人材の採用が不可欠でした。実際に採用した井手氏は、大手中堅企業の情報通信関連企業に従事した経験があり、得意の経理・IT を活用した業務の効率化を図ることができました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～IT 化による関連 10 社の財務基盤の強化～

関連 10 社の月次試算表の早期化と業務効率化の為、新会計システムを導入しました。導入前は、伝票を発行して仕訳入力を行っておりましたが、導入後は、売上システム管理日報データから会計システムへ自動的に仕訳が計上されたことで、伝票発行と入力作業がなくなり、業務の効率化になりました。売上計上は関連 10 社の決算期毎に現金主義から発生主義に変更し、正確な売上数値が把握できるようになりました。また、時系列、部門別についても把握できるようになりました。



企業からの声 代表取締役 左近 和馬 氏

弊社の利用客は、県外者よりも、地元でのリピーターを中心に集客を維持しています。施設の老朽化が進むなか、安定的な収益を確保するためにもホテル全体のイメージアップを図ったりリニューアルは必要不可欠です。設備投資をするうえでも、現状の経営状況を把握し財務体質の改善を積極的に行い、今後の事業計画を戦略的に進める中で経理業務に精通した方を探していました。しまね産業振興財団に相談した結果、何人かの方を紹介いただく中で、井手氏と出会いました。実績はもちろん、人柄もとても誠実で堅実な方で、今では弊社としてもかけがえのない存在です。しまね産業振興財団には大変感謝しております。ありがとうございました。



業務のプロセス改善とシステム化通じて未来を考える時間を創出し、従業員の意識改革とチャレンジする組織風土を実現

取組ポイント

1. 多品種少量生産における安定生産の実現
2. 改善のマインドと手法を浸透させるリーダーシップ
3. やってみせ 言って聞かせてさせてみて…

STEP 1 抽出された経営課題

～多品種少量生産における安定生産の実現～

介護施設や高齢者向けの介護食品の企画・製造・販売を行っていますが、多品種少量生産のため品質の安定化や原価低減、生産管理面に多くの課題を抱えていました。現状のやり方の延長戦上では、販路を拡大して生産量を増加していくことが難しいと感じており、早急に社内の体制を整備する必要があります。比較的若い人中心の会社でしたので、思いや勢いはあるものの経験値が少なく課題を解決するプロセスを指導できる人材がいれば会社も人材も大きく成長できると考えました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～改善のマインドと手法を浸透させるリーダーシップ～

経営課題解決のために、従業員一人一人が主役となって改善を推進できる体制を構築する必要があります。そこで、品質や原価、生産管理の経験のある工場長クラスの人材を求めることにしました。実際にマッチングされた稲田氏は、大手電子部品メーカーの管理職経験者で、品質管理、生産管理、労務管理、IEなどの幅広い知識をお持ちで経験豊富な方でした。また、人材育成に強い関心を持たれて実践されており、若手の育成に情熱を持たれていました。電子部品と食品と、業界は異なるものの、そのご経験をもとに社内の体制を整備し、業容拡大に貢献いただきたいと思います。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～やってみせ 言って聞かせてさせてみて…～

業務企画室という組織を立ち上げ、管理部門・事業部門の全部門の業務支援に携わっています。各業務のプロセス改善とシステム化を全体最適と将来視点で進めることで、損益指標の改善はもとより、将来の事業拡大への人材と組織づくりが目に見えて進んできました。プロセス改善などは前職で培われたもので対応できますが、システム化は自らプログラム勉強をしながら進めるなど、その姿勢は若いメンバーへの良き刺激となっています。



企業からの声 専務取締役 野津 昭子 氏

以前は、経営幹部や管理職は、現場作業で忙しく、本来の職務、職責を全うできているとはとても言えない状態でした。品質向上勉強会、賃金テーブルの構築を含む人事評価制度の構築など、手を付け始めたところではありましたが、組織内の疲弊した雰囲気はぬぐえないものでした。まず私がアドバイス頂いたことは「『えっと、何をしようかな・・・』という時間を管理職のみんなに与えてみては」ということでした。間接部門は「明日のメシのタネ」をつくる仕事。「自ら考える」習慣をつくる時間をつくらなければ、本来の仕事はできないということを教えて頂きました。今では、自社の現状レベルにあった目標管理ツール「成長シート」や、改善報告ツールなど、作成いただいたさまざまな業務改善ツールを社員が主体的に活用しながら、自分たちの力で効率化を図り、未来をつくっていきけるんだ！という社風が根付いてきています。



入社時のプロフィール

稲田 三郎 氏
役職名 業務企画室長
年齢 61歳
家族構成 妻

主な経歴 1983年 大手電子部品メーカーに入社
IE部門、工場製造部門、企画部門の職務に従事
2017年 当社に入社
出身地 島根県 前居住地 島根県
還流ルート：その他

入社した経緯

前職に、入社したのは新拠点工場の立上げ初期でした。そのため若くして様々な経験をさせてもらい、自分なりに仕事ができる人材に成長したと自負していました。しかし、役職定年以降は、満足を感じる機会も少なく、寂しく思っていました。そんな時に、地元の中小企業で、自分のキャリアを必要としている会社があることを知り、サラリーマン最後に一花咲かせたく、今の会社の門を叩きました。

入社してから携わった業務

始めは食品製造工場の課題解決を、工場長への指導をしながら進めて欲しいと社長・専務から依頼を受けました。しかしながら、私が入社した当時は製造部門だけでなく、すべての部門、人、仕組みにおいて、日々発生する問題を何とか暫定対応しており、組織が疲弊しているように見えました。そこで、すべての部門の業務を改善しながら、組織の基礎力強化を進めることが要諦と考え活動してきました。

当社での働きがい

一緒に働くメンバーが、事あるごとに頼ってくることが何よりもありがたいです。また、自社業務の一環で創り上げた改善ツールや仕組みが、他社の困りごと改善にも役立つということで、他社の業務改善にも携わる機会が増えました。前職での経験と学び、現職での必要に駆られての学びが、地元中小企業にも役立つということがとても嬉しいです。他社への支援を後押ししてくれる経営者に感謝です。

事例
63

岡山県

水島機工株式会社

自動車用部品などの精密金属加工

所在地 岡山県倉敷市

創業年 1953年

従業員数 309名

常勤
雇用

職人気質の集団から、チームで仕事を行う組織運営への変革

取組ポイント

1. 持続的な成長にむけた組織経営力強化
2. 全社員を巻き込むリーダーシップとロジカル思考
3. 社員の成長

STEP 1 抽出された経営課題



～持続的な成長にむけた組織経営力強化～

社内人材については、新卒採用が主で、外部人材を積極的に受け入れていない状況であったため、どうしても硬直的な考え方をしてしまう課題を抱えていました。今後、会社を継続的に発展させるには、多様な文化が社内であふつかりあう会社に変貌する必要があると考えました。企業文化を変革させることで、さらなる人材獲得につながり、ポジティブなサイクルが回り続けることができると考えています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～全社員を巻き込むリーダーシップとロジカル思考～

経営課題解決のためには、全社の意識を変革させる必要があります。そこで、自動車製造に精通し、かつ強力な個性で皆を牽引できるリーダーシップのある人材要件を立てました。実際にマッチングした浦田氏は、関東圏の自動車メーカーで、製造と品質保証に関する業務に携わっており、のちに管理職としてキレのある采配をふるっておられる方でした。人材も大変魅力的で、共に会社の文化を変革して頂けたらいいと考えていました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～社員の成長～

浦田氏は、持ち前の明るさで、ユーモアも交えながら、厳しくも優しい接し方をしていました。その甲斐あって、会議にも緊張感が生まれ、そして、話をしなかった人も、会議で発言するようになりました。人材開発についても、社員の将来的な成長を考え、長期的な視点で人事計画を立てるようになりました。ロジカル思考も弱い部分であったが、指導のお陰で定量的に物事を分析できる社員が増えてきたと実感しています。



企業からの声 取締役社長 滝澤 昌朗 氏

浦田氏は、入社直後から社員とのかかわりをとても大切にしており、種々のアクティビティに積極的に参加し、気心の知れた社員も着実に増やしております。特に、弊社はゴルフをする社員が比較的多く、彼は「ゴルフはあまり好きじゃないので」と言っていたが、岡山に来てゴルフを始め、今では100を切るスコアとなって、現在もさらなる向上を図っております。弊社の今後の成長のカギを握ると思う、厳しくも優しさのある頼もしい方に来ていただき、プロフェッショナル人材拠点には大変感謝しております。



MIZUKI



入社時のプロフィール



浦田 之彰 氏

役職名 : 執行役員

年齢 : 58歳

家族構成 : 妻

主な経歴 : 自動車メーカー、パワートレーン工作部長、品質保証本部市場情報管理部長

出身地 : 熊本県 前居住地 : 東京都

還流ルート : Jターン

入社した経緯

自動車メーカーで主にTM, AXL, ENGの生産に携わってきました。ポジションが変わるにつれ責任範囲が大きくなり、仕事で長く家庭を犠牲にしてきた感が有り、「このままでもいいのだろうか」と考えていた頃、次女が結婚する事になり、「別の会社でこれまでの経験や知見を活かしてみたい」と転職を決めました。有難い事に数社の内定を頂きましたが、エージェントから「経営層との相性で決めては」とのアドバイスで入社を決めました。

入社してから携わった業務

執行役員として、営業、生産技術、品質保証部を担当しています。営業として顧客からの新規案件や諸種の要望対応、生技として新規ライン立上計画・実行・立上後のフォロー、品証として品確や不具合対応等に携わっています。社全体として技術レベルが高く、顧客から高評価を得ておりますが、技術の伝承やチームとしてPDCAを回す事に少し弱みがあるため組織変更や仕組み作りにも取り組んでいます。

当社での働きがい

前職では会議室での仕事が多くなり、現場から遠ざかっていたのですが、現在は常に現場主義で仕事ができ、かつての“ものづくり”へのやりがい復活してきた感じです。また、精密機械加工や自動化ライン構築、ITにおいて社員の技術レベルが高く、この年齢になって学ぶ事が多い事は有難い事だと感じております。この技術の高さをおおいに活用し、更なる品質向上や収益性改善につながる体制強化に貢献できればと思っています。

事例 64 岡山県
関西プラスチック工業株式会社

半導体・液晶製造関連装置の設計・製作・施工・据付

所在地 岡山県倉敷市
創業年 1948年
従業員数 56名

常勤
雇用

健康経営や働き方改革等、取組むべき法制やコンプライアンスに基づく施策の立案・実行、総務部としての一体感醸成

取組ポイント

1. 深い専門性と実績を兼ね備えた総務遂行者が必要
2. 会社ルールの浸透・運用、総務部としての一体感醸成
3. 社員への働きかけと問題解消への取組み

STEP 1 抽出された経営課題

～深い専門性と実績を兼ね備えた総務遂行者が必要～

前総務部長の定年退職の後任において、社内で昇進させられる人材がいませんでした。総務部には経理財務・資材業務・総務人事・OA業務など幅広い業務がありますが、管理業務のみでなく諸事への対応が必要でした。また外部から招聘するためには、社員が抵抗なく受け入れられるだけの経験と人間性を兼ね備えたプロ人材が必要で、雑事でもこなせる献身性、そして経営感覚を持っていることを条件とした人材を探しておりました。



入社時のプロフィール

井上 正和氏

役職名 : 課長
年齢 : 52歳
家族構成 : 妻、長女

主な経歴 : 大手製紙メーカー子会社役員
(海外サービス業、段ボール会社)

出身地 : 京都府 前居住地 : 愛媛県
還流ルート : Jターン

入社した経緯

前職の退職条件に人材紹介会社から転職先を紹介してもらったことがあり、在籍中にタイミングよく、プロフェッショナル人材の話がありました。異業種でしたが、前総務部長の総務・経営管理業務を引き継ぐ仕事であったため、「今までの自分の経験が活かせる」と思いました。課長職として入社し、前部長退任後は部長職となりプレイング・マネージャーとして業務を遂行しています。

入社してから携わった業務

幹部、社員、常備外注業者と対話しながら、「あるべき姿」を追求してきました。法制に基づく規程やルールの改定、時季によって行う交通安全講習や避難訓練等のイベントを行ってきました。「今まで誰に言っても動いてくれなかった」というような問題ほど幹部会でテーマにあげて、解決していきました。また、組織体を整えるために新卒・中途採用を積極的に行い、20名以上採用してきました。

当社での働きがい

これまでは子会社で独立採算制を採っていたとはいえ、大会社の歯車の部分は残っていました。但し他のどの総務部門長より経験してきた内容が深く、使える部分が多いという実感がありました。基本は人の話を聞きながら、よりよい方向へ導くために「見える化」や「あるべき姿」を追求することです。このための根回しや仕掛けに時間をかけて、会社の成長に寄与したいと思っています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～会社ルールの浸透・運用、総務部としての一体感醸成～

これまで造船会社から資材担当者、会社の仕組みづくりも半導体の取引先の元役員を招聘して取組んできましたが、本人が関東在住で「ルールは作ったが浸透せず」と社内ですぐに運用できなかったことから、総務全体の把握とルールを運用し、より良い会社に出る人材を探していました。そのタイミングで「大手企業のルールだけでなく中小企業のマネジメントの難しさも分かる」ことで、井上氏の採用となりました。喫緊の課題であった健康経営、働き方改革への施策や、必要な制度の整備や、社員への働きかけをしていただきたと考えていました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～社員への働きかけと問題解消への取組み～

井上氏は「総務は利益を生み出すポジションではなく、やったことをカタチにしなければ仕事をしたことにならない」と社員に言い続けています。自身の経験も合わせて、中途入社社員から見て社員の顔と名前が一致するような目標管理ツリーで「見える化」したり、若年層へ積極的に声掛けを行い、悩みやホッペを聞きだす等の取組みを続けました。結果的に、退職者減少という成果も始めています。



企業からの声 代表取締役社長 藤南 和将 氏

以前、横浜営業所勤務の総務本部長として外部人材を採用し、社内ルールを構築しました。本社内でうまく運用できなかったことから、総務全体の把握とルールを運用し、よりよい会社に行ける人材を探していました。総務業務に精通した視点で、必要な制度を検討してもらい、交通安全教育・防火訓練・ストレスチェック・インフルエンザの予防接種補助などを導入し、「安心して働ける環境」が整ってきています。喫煙所でタバコを吸いながら社員のインフォーマル情報を取ったり、安全衛生委員会等の法制についても、「面倒くさがるかな」と思っていた社員ほど積極的に関わっている。自分の限られた経験だけで考えず、さまざまな経験を持った人に入社してもらい良かった」とプロフェッショナル人材を活用するメリットを痛感しています。



事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例
65広島県
淡路電気工事株式会社

電気・給排水・空調設備工事 施工管理

所在地 広島県広島市

創業年 1950年

従業員数 42名

常勤
雇用

事業承継を前提に新社長の右腕として社員の自主性を引き出しながら企業風土改革を推進

取組ポイント

1. トップダウンの古い企業体質を変革
2. 全社員を巻き込むマネジメント改革
3. 社内コミュニケーションの活性化と社員の成長



STEP 1 抽出された経営課題



～トップダウンの古い企業体質を変革～

父である前社長から当社へ呼び戻されたのが約10年前。全てにおいてトップダウンのシステムの中で、社長と50人の社員という関係でした。そこには会社としての一体感が無く、組織として同じ方向を向いて頑張っていこうという風土も感じられませんでした。そういう危機感の中で、やがて近づく事業承継に向けて、右腕となる人材の力を借りて企業風土の改革に取り組むことが急務と考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～全社員を巻き込むマネジメント改革～

強力なトップダウンによる古い企業体質からの脱却のために、社員に対して支援型マネジメントで向き合い、組織による会社運営への移行を実現できるマネジメントスキルを持つことを人材要件としました。実際にマッチングした有賀氏は、大手企業の広島支店長として支店メンバーの意見をまとめ、中国地方・九州・沖縄における営業活動を統括した実績があり、そうしたスキルに加え何よりその人柄が魅力的で、持ち前のヒューマンスキルを最大限発揮して新たなマネジメントへの改革を実現してほしいと考えました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～社内コミュニケーションの活性化と社員の成長～

今まで不定期であった部門を超えたミーティングを毎朝定例として、有賀氏中心に主要メンバーで情報共有に努めるようになったことでコミュニケーションの取り方が変わりました。「ミーティングは市場（いちば）と同じ」という位置づけで、必要な情報を手に入れても提供してもいいという考え方で、「朝市ミーティング」と呼んでいます。このミーティングが、社員一人ひとりが考え、発言する原点となっていると思います。



企業からの声 代表取締役社長 淡路 孝江 氏

今年創業70周年を迎えますが、見据えるのは100年目の優良企業です。決して売上ばかりではない、みんなが幸せである会社を目指しています。有賀氏は一人ひとりの社員とのストレートな対話がとても上手で、平成30年9月からは常務取締役として経営から社員教育まで多岐に渡る業務に取り組んでいただいています。会社の風土改革というのは大変で息の長いブレない取組が必要だと思っています。現状、三歩進んで二歩下がることの繰り返しではありますが、幹部の考え方が揃ってきて組織になりつつあるなど実感しているところです。また、頑張ってくれている社員にスポットを当てた社員表彰制度をスタートさせました。この制度で社員の成長と会社の風土改革を後押ししていきたいと考えています。今のいい流れを作っていたいただいた有賀氏と入社のかっかけを作っていたいただいたプロフェッショナル人材戦略拠点には大変感謝しています。



入社時のプロフィール

有賀 一夫 氏

役職名 : 統括マネージャー

年齢 : 56歳

家族構成 : 妻、子供3人

主な経歴 : 東証一部上場 自動車部品サプライヤーの
広島支店長

出身地 : 静岡県 前居住地 : 広島県

還流ルート : その他

入社した経緯

前職では転職・単身赴任を繰り返し、家族に大変な苦勞をかけてきました。役職定年が目前に迫っており、これからは家族のためにも、そしてこれまでのキャリアの中でも一番自分に影響を与えてくれた広島県に定住し、恩返ししたいと考えました。そこで出会った当社の「自分が成長することが企業の成長につながる」というビジョンに共鳴し、人材育成でお役に立ちたいと考えました。

入社してから携わった業務

新社長と会社の進むべき方向について議論を深める中で、会社の風土改革を進めていく土壌づくりから取組みました。具体的には、規約・ルール・基準の明文化、各部門の機能・役割・責任の明確化、新人事制度（行動評価）導入、営業・経理一貫システム導入、リモートワーク環境整備といったいわば会社の基礎業務を整備してきました。その中で社員一人ひとりのコミュニケーションを大切にしてきました。

当社での働きがい

社員一人ひとりの人間的な成長があつての会社の風土改革だと認識しており、私の価値観・経験・スキルを管理職層だけでなく若年層にも伝えていきたいと常に考えています。当社では、日常的に社長と二人三脚で社員の人間的な成長のサポートに携わっており、役割の大きさ・深さに大きな遣り甲斐を感じています。引き続き社員の成長と会社の成長に尽力していきたいと考えています。

事例
66

広島県

まるか食品株式会社

スルメフライを主体に、海産珍味およびスナック類の製造販売

所在地 広島県尾道市

創業年 1961年

従業員数 132名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

マーケティングを起点とした新たな商品開発手法の確立による売上アップとその開発プロセスを通しての若手社員の育成

取組ポイント

1. 10年後への商品開発の仕組みづくり
2. 10年後に向けての礎を築けるリーダーシップ
3. 10年後に向けて跳躍

STEP 1 抽出された経営課題

～ 10年後への商品開発の仕組みづくり～

幸いなことに当社では「イカ天瀬戸内れもん味」という大ヒット商品に恵まれましたが、これは決してホームランを意図して発売した商品ではありませんでした。10年後のまるか食品の成長を見据えたときに、突発的なホームランではなく、継続性のあるヒットを重ねていける商品開発の仕組みを確立させる必要があると考えました。あわせて、その成功へのプロセスを経験することで、若手の成長に繋がりたいと考えていました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～ 10年後に向けての礎を築けるリーダーシップ～

経営課題解決に向けて、マーケティング手法に沿った新商品開発の仕組みを確立する必要があります。そのために商品開発の豊富な知識と経験を持ち、開発の仕組み作りができるスキルを求め、かつ開発の仕組みが出来上がった後も、開発担当の若手を指導し教育していけるリーダーシップを人材要件としました。マッチングした杉村氏は大手食品メーカー等での商品企画・開発の経験と共に部下を率いたマネジメント経験があること、そしてその積極性、人柄から、経営課題解決に向けた取組をけん引してほしいと考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～ 10年後に向けて跳躍～

企画課と開発課を主体とした企画会議・新プロジェクト会議を運営し、マーケティングをベースとしたコンセプトを練り上げてきました。その結果、着任から4年間で計27商品を市場に投入しました。これは通常の1.5倍、クオリティ含めると約2倍の成果だと考えています。大きなヒット商品も生まれています。これらが大きな原動力となって、前年度(2020年2月期)は、過去最高売上を記録することができました。



企業からの声 代表取締役社長 川原 一展 氏

杉村氏は、豊富な経験に基づく知識や技術を習得している上に、おいしいモノをつくっていくことへの熱意を持っていることに惹かれました。東京で面談して、即決に近い形で入社を決めてもらい感謝しています。入社以降、当社業績に貢献してくれていますし、部下への育成面でも尽力してもらっています。今年の9月からは、開発課と企画課を統合した商品部の部長を務めてもらっています。広島県プロフェッショナル人材戦略拠点には、企業がこれから成長していくために必要なことを考えるきっかけを与えていただきました。当初は外部のプロ人材採用については管理部門のことが頭にはありませんでしたが、事業の本丸である商品開発に焦点を当てることで攻めの経営に打って出ることができました。杉村氏を皮切りに、攻めの経営に必要なプロ人材に更に3名来ていただいて更なる成長に向けて取組んでいるところです。



入社時のプロフィール

杉村 智也 氏

役職名 課長職相当

年齢 43歳

家族構成 5人家族

(妻、長女、次女、長男)

主な経歴 総合食品メーカーと大手外食チェーンでの研究開発に従事

出身地 兵庫県 前居住地 埼玉県
還流ルート: Jターン

入社した経緯

妻(島根県出身)と私の両親の今後を考えて近い所にある転職先を探しておりました。そのような中で、「イカ天瀬戸内れもん味」という従来からの珍味商品に対する固定概念を覆して、若い女性に支持されるヒット商品を生み出したまるか食品の将来性・柔軟性・センスの良さに魅力を感じました。また情緒豊かで風光明媚な尾道の街並みに魅了された事も大きく背中を押された要因です。

入社してから携わった業務

全社員へのマーケティング研修からスタートし、主に季節限定のNB商品の開発やお客様からのオーダーにお応えしてのPB商品の開発に携わってきました。更に、全国区の手企業や地域に根差した活躍をされている瀬戸内の企業や店舗とコラボした商品開発にもトライし、新たな商品を生み出してまいりました。また、それらの業務を通じて、若手育成にも取組んでいます。

当社での働きがい

大手企業に勤めていた時は縦割りの組織編成の中で、開発業務に特化した専門家である事を求められてきました。入社してからは開発業務を中心にして、営業・企画・品証・製造などの多岐に渡る業務を任せていただき、覚えなければいけない事も多く大変ではありますが、新たな達成感を日々得ることができております。この会社に最後まで勤めたいという思いから尾道に住居を構えた次第です。

事例
67山口県
株式会社コア

広告企画制作・Web システム・アプリ開発・イベント企画

所在地 山口県山口市

創業年 1984 年

従業員数 40 名

常勤
雇用

医学系学会分野で国内 No.1 を目指したサービスの強化

取組ポイント

1. 山口県の IT×企画×広告企業として、課題を解決
2. 山口の地で働きながら IT 業界の第一線で活躍
3. 医学系学会分野で国内 No.1 を目指す !!



入社時のプロフィール

金子 慎吾 氏

役職名 : 一般
年齢 : 28 歳
家族構成 : 父、母、祖母

主な経歴 : 東証一部 大手ソフトウェア会社
金融機関向けシステム開発サブリーダー

出身地 : 山口県 前居住地 : 東京都
還流ルート : Uターン

入社した経緯

大手ソフトウェア会社に入社しましたが、自分の意見が取り入れられず、やっている仕事に満足ができなくなりました。また、コロナ感染の拡がる中、満員電車通勤が苦手で、出身地の山口県に活躍の場を探すようになりました。社長面接や社内見学をしましたが、意見を言える雰囲気があり、活気のある職場だと思いました。お客さまとの接点も多く、周りも同年代社員が多い事も入社動機となりました。

入社してから携わった業務

現在、医学・医療分野向けのシステム開発や医学学会向けの Web システムに携わっております。この業務は、当社の強みの事業であり、この事業に関われることにやりがいや誇りを感じています。今後は、当社で行っている多種多様な Web 系システムの構築やスマートフォンアプリの開発にも携わっていきたいと思います。

当社での働きがい

IT 業界は、派遣の仕事が多い中、当社では、本社内でやる業務が多く、お客さまとの距離感が近いので、クライアントの顔を見ながら仕事ができます。20～40 歳代の親しみやすい社員に囲まれ、自分の意見ははっきりと言うことができ、スピード感をもって、仕事を進めていけます。山口県で自分のスキルを活かす目標ができ、当社に貢献できる社員になりたいと思っています。

STEP 1 抽出された経営課題



～山口県の IT × 企画 × 広告企業として、課題を解決～

当社は、システム開発からイベント運営、各種デザインまで幅広い分野で実績を培ってきました。その主軸の 1 つである IT 事業部では、大きな成長が見込め、顧客からの増え続けるニーズに応えるためには、挑戦の志を持ち、感謝の気持ちと礼儀を心得る人材が必要です。素直、前向き、一生懸命、協力と団結できる人材確保が当社の企業理念である『創造の先に、感動を』につながることから、プロフェッショナル拠点に人材の紹介を依頼しました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～山口の地で働きながら IT 業界の第一線で活躍～

IT 技術は、国際競争力強化のコア部分であり、IT 技術を駆使すれば、すべての産業のお手伝いできると実感しています。IT 技術は、やる気と努力とアイデア次第で実力と経験値を確実に積み重ねることが可能です。『山口県から世界へ』をテーマに、感性豊かなメンバーと共に自由度の高い環境・組織作りにも貢献できる人材が IT 業界のプロ人材に与えられたミッションと考えています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～医学系学会分野で国内 No.1 を目指す !! ～

今回入社した金子氏は、前職で金融システムに携わり、サブリーダーを行った経験があります。当社は、医学学会において IT 技術で支える業務を行ってきました。

コロナ禍、医学会においても Web 会議等のニーズが高まっており、金子氏は、その業務の即戦力として、医療関係システムに携わってもらいます。医学・医療分野に貢献できる経験は、本人の大きなスキルアップにもつながると考えています。



企業からの声 代表取締役 濱田 泰 氏

ひたすら、お客さまの課題を解決する一助になりたい、常にチャレンジャーでありたいと考えています。株式会社コアは、山口県の広告×IT 企業として、常にお客さまの課題を解決することを使命と考えております。また、山口県内の仕事は、山口県の業者がやるべきとの使命感もあり、山口県内企業の潜在的ニーズはまだ高いと感じております。IT 業界の人は、首都圏へ集中する傾向がありますが、IT だからこそ地方で勝負できると考えを持った人材がいる事も見逃せません。そこで、プロフェッショナル人材戦略拠点に相談した結果、即戦力となり、積極的に意見が発信できる方をマッチングして頂きました。早くも周囲の社員に溶け込み、ゆくゆくはリーダー的存在となっていく人材を紹介していただいたことに大変感謝しております。



後継者の『右腕』として、経理・内部管理・対外折衝まで含めた総合的な補佐および人材育成

取組ポイント

1. 円滑な事業承継に向けた体制づくり
2. 後継者の育成・補佐
3. 内部管理体制の整備

STEP 1 抽出された経営課題

～円滑な事業承継に向けた体制づくり～

長年にわたりコンクリート製品の製造・販売事業を営んできましたが、今後も企業として存続・発展していくためには遠くない将来、事業承継が課題となることが見込まれていました。子息が後継者となることは決まっていたのですが、自社内に所謂『右腕』となるような人材がない状況でした。『右腕』となる人材がいる知人の会社においては承継後もスムーズに業務が進んでいるのを目の当たりにし、弊社もそのような人材の確保をすることが必要であると考えました。



入社時のプロフィール

岩本 充弘 氏
役職名 : 執行役員 経理部長
年齢 : 51歳
家族構成 : 妻、子供1人

主な経歴 : 1993年 地方銀行入行
2度にわたり韓国支店に勤務(通算8年)
出身地 : 山口県 前居住地 : 広島県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

金融機関勤務で、地元山口県を離れた生活が続いておりましたが、高齢の両親の体調面や長男の進学も重なり、家族との同居を見据えたUターン転職を検討していました。前職では企業のコンサルティング業務に携わっており、自らが中小企業の現場に立ち経営支援を行いたいという思いが強くなっておりました。その中で当社のことを知り、社長の事業への取り組み姿勢や情熱に共感し入社を決意しました。

入社してから携わった業務

経理部長として経理、総務、労務関連の幅広い業務を担当しています。元々ある程度の会計知識は持っていましたが、業界特有の取引慣行もあり、日々「習うより慣れろ」の気持ちで業務に臨んでいます。私が入社した7月は当社の決算期であり、右も左も分からないまま決算業務に突入しましたが、今思えば早期に会社の全体像を把握することができ、結果的にはプラスになったと考えています。

当社での働きがい

職場の人間関係は良好で、従業員一人一人がやる気と熱意にみなぎっており、個々人の存在意義とやりがいを強く実感できています。会社の風土や文化を正しく理解し、今後も地域に必要なとされるインフラ事業を継続していくため、そして当社の舵取り役として組織をより良い方向へ導いていくという使命を果たすため、「日々前進」の気持ちで社業に貢献していきたいと思えます。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～後継者の育成・補佐～

円滑な事業承継に向け、後継者の『右腕』となる人材の募集を行うため、山口県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談することにしました。今回入社した岩本氏は、長年の銀行勤務により企業のことを熟知しているだけでなく、海外支店でも勤務経験がある幅広い視野を持った人材です。その豊富な経験を次期社長の育成・補佐という形で、当社の今後のために役立ててもらいたいと考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～内部管理体制の整備～

岩本氏が入社した7月は弊社の決算期であったのですが、豊富な会計知識を活かして早速活躍してくれました。また、内部管理においても社内文書の保存期間のルール作りに始まり、整備手法について様々な提案をもらい、管理の効率化につながっています。今後も次期社長の『右腕』として、社内の人材育成や管理面の強化などあらゆる側面から、弊社の発展に尽力してもらえものと期待しています。



企業からの声 代表取締役 村岡 茂孝 氏

今回入社した岩本氏は、長年の銀行勤務の中で、数多くの企業コンサルティング業務に携わってきており、豊富な知識・経験を持った人材です。次期社長の育成・補佐を任せられる、正に私が望んでいた『右腕』と呼べる人材でありました。人物面も物腰穏やかでありつつ広い視野を持ち併せており、内部での取りまとめや対外折衝においても早速活躍をしてもらっています。当初は、『右腕』人材が本当に見つかるのか半信半疑なところもあったのですが、期待以上の人材をマッチングしていただき、山口県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談して本当に良かったと思っています。全くの異業種から転職してきて、まだ間もないこともあり、長い目で仕事をしてもらいたいと思っていますが、将来的には弊社の舵取り役として、次期社長と共に会社の発展に尽力してもらいたいと考えています。



事例
69徳島県
株式会社電信

電気通信業、LED照明・IoTセンサーの開発・販売

所在地 徳島県徳島市
創業年 1990年
従業員数 43名常勤
雇用

低コスト通信システム「LPWA」を利用したセンサー製品等、顧客の要望を製品化し、自治体をはじめとする新規販売先を開拓

取組ポイント

1. さらなる成長に向けた新製品の開発と販路の拡大
2. 豊富な経験を生かしたブランド力の強化と事業の推進
3. 従来とは異なるアプローチが社内外で成果を生んでいる



STEP 1 抽出された経営課題



～さらなる成長に向けた新製品の開発と販路の拡大～

約30年間、無線・有線通信設備の施工・保守業務を基幹事業として行ってきました。2008年からはLED照明の開発・製造・販売にも進出。LEDの調光ソフトウェアや無線調光といった要素を付加価値として製品化しましたが、県外での販売は苦戦が続き、新たな展開を模索していた現状があります。そこでローコストのLPWAプロトコルを用いた水位計・雨量計を実用化。県内中山間部の配水池に導入される実績もできました。また、年々拡大傾向にある害獣対策として、LPWAシステムを活用した害獣センサーを開発。こちらでも全国展開を考えています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～豊富な経験を生かしたブランド力の強化と事業の推進～

LED照明をはじめとする製品開発部門は赤字が続いており、この状況から脱却するには「売れる製品の開発」と「今までとは異なる販路の開拓」という2点を同時に行う必要があると考えていました。今回、採用した井上氏は、大手総合電機メーカーで営業部長、統括部長を歴任。販売戦略と全国組織の活用などの経験が豊富な人材です。市場調査に基づく顧客ニーズにマッチした新製品の開発と販路の開拓には最適だと感じました。事業改革に伴う組織変更に併せてソリューション事業部長として採用。開発部門との連携や事業の推進に取り組んでもらっています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～従来とは異なるアプローチが社内外で成果を生んでいる～

当社の強みである「施工・保守」をベースに、お客さまの問題を解決しつつ、製品への応用やサービスの改善などで、ブランド力を高めてくれていると感じています。LPWAを用いた水位計の配水池導入や害獣センサーによる設置場所の可視化により、罨監視の軽減など、中山間地域で積み上げた実績で、自治体へのアプローチを積極的に実施。企画プレゼンテーションの機会を設けるなど、社員の育成にも好影響が出ていると思います。



企業からの声 代表取締役 久保 勇仁 氏

通信インフラの整備から始まった弊社ですが、設備の保守・管理には、どうしても人が必要になります。どの分野でもネックになっているこの問題をIoTで解決する。それがLPWAを用いた水位計や害獣センサーの実用化につながりました。徳島県は高齢化が著しく進んでいるため、当地で実績を出すことができれば、全国各地で起きている同様の課題が解決できるはず。井上事業部長は、ただデバイスをつくるだけでなく、正しくインストールし、運用することにも重きを置き、クライアントからの信頼を勝ち取っています。また、雨量計を小学校や老人ホームに設置し、いつでも自治体や家族が情報を得られるようにすれば、迅速な避難行動が可能になるなど、社会貢献の見地からも新たな製品の可能性は大いに広がったと考えています。



入社時のプロフィール



井上 俊政 氏

役職名 : ソリューション事業部長
年齢 : 60歳
家族構成 : 妻、子供2人

主な経歴 : 大学卒業後、一貫して官公庁、民間企業へのB2Bの直販・市販営業に従事。

出身地 : 埼玉県 前居住地 : 埼玉県
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

大手総合電機メーカーに勤務後、やはり顧客の声が聞こえる環境で働きたいと思い、さまざまな転職先を探していました。営業主導で事業構造改革を本気で考えておられたこと、エクセレントカンパニーへの変貌を通じて株式上場を目指されていたこと、そして、新人が働きたいと希望する会社に育成すること。それらの推進力となってほしいと思っていたことから入社を決意しました。

入社してから携わった業務

売れる製品の開発と従来とは異なる販路の開拓を主眼に「下請けからの脱却」「労働生産性の向上」「ビジネスモデルの確立」という3つの観点(テーマ)から事業構造改革を進めています。第一のテーマは新規顧客獲得で実現し、第二のテーマはそのまま第三のテーマが原動力になるのではと考えています。魅力ある製品の創出でウェブサイトからの問い合わせも増え、新たな可能性が見えてきたという実感があります。

当社での働きがい

当社の抱えるさまざまな課題に関しては、意見の交換や議論の機会を数多く設けていただき、社長とは意思疎通ができていて感じています。近い将来、成長のエンジンとなるIoT製品および関連ソリューションが軌道に乗りつつある点も含め、事業推進改革の一切を任せていただいていることは大きなやりがい。また、大企業に負けない仕事の面白さをメンバーが実感しつつある点も嬉しいですね。

事例
70

徳島県 株式会社 東洋バルブ製造所

発電・産業用バルブのメンテナンス、特殊弁の設計・製造

所在地 徳島県板野郡
創業年 1951年
従業員数 26名

常勤
雇用

就業規則や組織の改正をはじめ、賃金体系の改訂や新しい社内規則、教育制度の制定ほか、新技術開発や地域貢献活動などを推進

取組ポイント

1. 新たな市場展開を見据えた組織拡大のための基盤強化
2. 業務改革に向けた現状分析と課題解決のための先導
3. 経営課題の解決による内部基盤の強化と手法の共有

STEP 1 抽出された経営課題

～新たな市場展開を見据えた組織拡大のための基盤強化～

電力市場の再編の可能性が高まるなど、マーケットの変化をチャンスと捉えて事業の拡大を計画していましたが、現状の延長では“規模の壁”を乗り越えられないと感じていました。当社の社訓である『働学一致』に基づき、内部基盤である「人材」「技術」「仕組み」という3つの要素を、組織の成長に耐えられるレベルに引き上げなければなりません。まずは新入社員を定着させ、従業員が成長できる風土を醸成。その上で新しい市場展開を含めた拡大策を用意し、全社員が心を一つにして、目標達成のために自律的な活動のできる仕組みの構築が必要だと考えています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～業務改革に向けた現状分析と課題解決のための先導～

経営課題を解決するためには、事業運営に関わる幅広い知識とマネジメント力に加え、新たなマーケットの開拓に向けた専門的な技術力を有している人材が必要でした。実際にマッチングした馬部氏は、大手機械メーカーで開発・設計者として従事した後、技術・製造・IT各部門のマネージャーを経験しており、当社が求める条件に即した知識と経験を有している貴重な存在だと考えております。また、業務改革におけるリーダー経験も豊富であり、社員を巻き込んでの課題分析および解決を先導してもらえると期待もありました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～経営課題の解決による内部基盤の強化と手法の共有～

馬部氏は書面上のデータや数値のみならず、社員との度重なる意見交換や情報収集を踏まえた上で、経営課題に関わる問題の分析と改善のための施策案を数多く提言。優先順位をつけて実行可能なものから次々と実現させていきました。特に経営陣が漠然と問題視していた部分を明確にし、解決に向けて誘導するステップを目にする中で、大手機械メーカーの課題解決手法を当社なりに吸収できるというメリットもありました。



企業からの声 専務 井内 修平 氏

お客さまからは技術力や対応力を評価いただいておりますが、めまぐるしい時代の変化に対応し、さらなる成長を続けていくためにも、会社組織として安定した基盤が必要不可欠だと感じておりました。馬部氏には大手機械メーカーで培った管理職としての経験を生かし、日々の業務に忙殺され、後回しになっていたさまざまな問題の解決にメスを入れていただいております。就業規則や組織の改正をはじめ、賃金体系の改訂や新しい社内規則、教育制度の制定など、新入社員の定着や社員一人ひとりの意識改革を目的とした環境づくりは、数年後の大きな飛躍へとつながっていくはずです。また、社会貢献を重要視しており、社内風土の改善についても積極的に取り組んでもらっています。まだまだ課題は山積していますが、これからもお力添えいただきたいと思います。



入社時のプロフィール

馬部 朋樹 氏
役職名 : 参与
年齢 : 57歳
家族構成 : 妻、子供1人

主な経歴 : 大手機械メーカー 技術部長、製造部長、システム統括グループ長、業務改革リーダー

出身地 : 兵庫県 前居住地 : 京都府
還流ルート : Jターン

入社した経緯

大手機械メーカーを早期退職し、以前から「第二の人生は徳島県で」と決めていたので、再就職先を探していたところ、プロ人材としての採用打診をいただきました。面談の結果、社長の目指す企業像が自分の考えと多くの点で合致しており、さらに抱えている経営課題の解決に今まで培った知識や経験が役立つのではないかと感じたため、入社を決意しました。

入社してから携わった業務

「企業としての意識統一」が今まで以上の成長には欠かせないため、就業規則や組織の改正をはじめ、賃金体系の改訂や新しい社内規則の制定といった業務に着手。曖昧になっていた部分を明確にし、メンター制度を取り入れるなど、社員教育の仕組みづくりも進めています。「会社における自分の役割」がわかるような定義も含め、一人ひとりが変わるための環境の構築が大きな仕事です。

当社での働きがい

高い技術力に代表される独自の強みを発揮し、着実な事業運営を続けてきた当社ですが、今後の状況やマーケットの変化を鑑みると、着実に事業の維持や拡大を果たす体制の構築を急ぐ必要があります。その先導役として、自分の経験を生かすことができる点に大きなやりがいを感じられます。また、直面する課題一つひとつ紐解いていくプロセスでも、今までとは異なる成長と充実感を味わっています。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例
71

香川県

株式会社森川ゲージ製作所

舶用ディーゼルエンジン部品、建設機械用油圧機器の設計製造業

所在地 香川県木田郡三木町

創業年 1955年

従業員数 60名

常勤
雇用

個の力量に依存しがちな“職人集団”の中小企業で、設計・製造の自動化・標準化と全般的な業務改善・組織づくりを実現

取組ポイント

1. 個の力量に依存しすぎない仕組みづくり
2. 設計・製造の自動化・標準化と全般的な業務改善
3. 専門分野を超えたマネジメント・組織づくり



入社時のプロフィール

西山 秀作 氏

役職名 : 設計部長

年齢 : 54歳

家族構成 : 義母、妻、娘の4人暮らし
(他の子どもは既に独立)

主な経歴 : 香川県善通寺市出身。大手電機メーカーの生産技術部門にて、CAD/CAMを使ったプラスチックの成形技術を専門としていた。

出身地 : 香川県 前居住地 : 神奈川県

還流ルート : Uターン

入社した経緯

前職で課長職までは昇進しましたが、会社の主流からは外れている自覚もあり、40代の中頃からは生産技術職以外へのジョブローテーションも行われるようになりました。仕事の中身が自分のやりたいことであれば会社に残ってもよかったのですが、徐々にやりがいを見いだせなくなっていました。いつかは地元香川に帰りたいという気持ちもあり、会社が推進していたセカンドキャリアのためのプログラムに手を挙げました。

入社してから携わった業務

CAD/CAMの導入支援に始まりましたが、いわゆる無人化・自動化に止まらず、工程集約や作業の標準化、外部コンサルタントを招いた生産性向上プロジェクトの事務局業務といった会社全体の業務改善にかかわること全般にタッチしています。新規試作品の加工方法の検討や、従来にはなかったお客様・協力工場とのデータでのやり取りによるスムーズな生産など、業務フローも少しずつ変わってきています。

当社での働きがい

当社は地方の中小企業でオーナー企業。トップがコロコロ変わって方針も変わる、ということはありません。目先のことでなく、会社の将来を見据えながら仕事ができます。また、大手企業で管理職になると実務を離れますが、中小企業では実務も担います。指示するだけでなく、一緒に考え、時には手を動かし、仕事をカタチにする。規模が小さい分、成果がすぐに表れます。それが大変でもあり、うれしい部分でもあります。



STEP 1 抽出された経営課題



～個の力量に依存しすぎない仕組みづくり～

技術・技能者の育成に注力し、高い技術力を強みとしてきた、いわば職人集団の同社。しかし、要となる社員があらゆる業務を兼任するなど、個の力量に依存し過ぎる風土も見られました。職人技の継承に注力しつつも、少子高齢化・人手不足の時代を踏まえた個の力量に依存しない組織・仕組みづくりを課題と考えていた同社は、ルーティン業務を自動化・標準化することで、更なる技術の追求や若手の育成といった高付加価値業務のウエートを高めたいとの思いを強く持っていました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～設計・製造の自動化・標準化と全般的な業務改善～

中小企業の限られたリソースの中でも、CAD（コンピュータ支援設計）/CAM（コンピュータ支援製造）の導入を進めようとしていた同社でしたが、社内に専門知識のある人員はおらず、なかなか軌道に乗せませんでした。そこで、CAD/CAMの専門知識を持つ経験者を外部に求め、西山氏が採用されました。大手メーカーで課長職を務めていた同氏には、その経験を活かして業務の自動化・標準化を軌道に乗せるとともに、それに止まらない全般的な業務フローの改善やダイバーシティのある風土づくりも期待されていました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～専門分野を超えたマネジメント・組織づくり～

西山氏は、設計部の生産技術チームに所属し、CAD/CAMによる新しい加工の流れづくりや試作品のモデリングなどに早速期待どおりの力を発揮。それに止まらず、同社が取り組む生産性向上プロジェクトの幹事役なども務め、全般的な「改善」活動を牽引しています。大手企業でマネジメント・ファシリテート経験を積んできた同氏は、管理者・リーダーの不足という中小企業に見られがちな課題に対し、組織づくりの面でも大きく貢献しています。



企業からの声 代表取締役 森川 正英 氏

CAD/CAMによる製品開発に携わってきた西山氏は、当社にうってつけの人材でした。ただ、私がスキルよりも重視したのは、やはり人柄です。中には、大手企業にいたというだけで「俺は偉いぞ」というタイプの人もいます。しかし、西山氏は謙虚で誠実です。また、地方の中小企業の実態として、業務に人が就くのではなく、できる人・信頼される人に仕事が集まります。それを負担に感じる人もいると思うのですが、西山氏はそれをやりがいと感じてくれるタイプでした。話してみてもそれが分かったので採用を決めましたし、入社後も、社員から広く頼られているのが分かります。リーダーには、問題解決力、人の上に立つまとめ役としての力が必要だと思いますが、大手企業でリーダーとしての心構えや管理者教育を受け、周囲を巻き込む力やファシリテーション能力を身に付けている西山氏は、格好のお兄さん役・お手本となっています。

事例
72

香川県

有限会社萩原総業(瀬戸大橋四国健康村)

温浴・大衆演劇・宿泊施設「瀬戸大橋四国健康村」の運営

所在地

香川県綾歌郡宇多津町

創業年

1979年

従業員数

30名

常勤
雇用

地域で人気の温浴・レジャー施設運営会社で、企業風土改革による社員のモチベーション向上と新事業の展開等を実現

取組ポイント

1. 企業風土の改革—働きやすく風通しのよい組織づくり
2. 業務全般の総括・管理と全社員を巻き込むリーダーシップ
3. 社員のモチベーション向上を通じた事業の発展

STEP 1 抽出された経営課題

～企業風土の改革—働きやすく風通しのよい組織づくり～

地域で人気の温浴・レジャー施設を運営する会社ですが、施設の運営開始から約30年を迎え、組織の硬直化も見られるようになっていました。社長は企業風土改革への意欲を持っていたものの、あらゆる業務を一手にこなす多忙さもあり、現場の正確な情報や良い提案をなかなか吸い上げにくい状況にもありました。そこで同社は、こうした課題を解決できるマネジメント経験豊富な人材を外部から求め、社員が働きやすく風通しのよい組織づくりなどを通じて、新事業の展開も含めた更なる発展を目指したいとの思いを強く持っていました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～業務全般の総括・管理と全社員を巻き込むリーダーシップ～

同社が課題とする企業風土改革を実現するためには、社長を直接サポートしながら業務全般の総括・管理を担える支配人相当職が必要と考えられました。このような中、国内外の複数のレジャー・商業施設運営会社で役員・部長級を含むマネジメント経験を積んできた嶋田氏がこれに適任として採用されました。嶋田氏には、その豊富な経験とリーダーシップを活かし、全社員を巻き込む形で働き方・企業風土の改革に取り組むとともに、個々の業務の改善も進め、社長とともに会社を牽引する役割が期待されていました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～社員のモチベーション向上を通じた事業の発展～

国内外で豊富な経験を持つ嶋田氏は、社員のやる気・提案の引き出し方やそのための組織づくり等のノウハウに精通しており、早々に期待どおりの活躍を果たしてきました。仕事の密度を上げ休日を増やす(前年比27日増)等の働き方改革に加え、決裁規程の整備など組織運営の改善にも取り組んでいるほか、社員のアイデアや意欲に基づく新しい取組み(屋外BBQ方式での食事提供、社員の免許取得による酒類の仕入れ販売等)も複数実現に導いています。



企業からの声 代表取締役社長 萩原 弘資 氏

求人依頼当時は支配人が欠けていたこともあり、何かあれば私自身が動かざるを得ない状況で、様々なやりくりで奔走する日々でした。嶋田氏の採用以降、まずは社員がやりがいと希望を持って取り組めるよう働き方・企業風土の改革からやりたいとの提案があり、らせてみることにしました。その成果は期待以上で、いつの間にか社員のやる気が高まり目の色が変わってきたと感じています。嶋田氏は、その経験・ノウハウから、社員が頑張って成果を出せるよう導く高度なマネジメント力があると思います。特に最近では、調達経費削減など個々の業務改善にも社員をうまく使いながら取り組んでくれています。こうした中で、私も本来の社長の仕事に専念できるようになり、将来的な事業の方向性などをじっくり考える時間が取れるようになってきました。経営者目線を持つ嶋田氏は良い相談相手にもなってくれており、本当に頼もしく思っています。



入社時のプロフィール

嶋田 知由 氏

役職名 : 支配人

年齢 : 52歳

家族構成 : 独身

主な経歴 : ・国内ゴルフ場開発会社
・海外レストラン開発会社総経理
・中国ショッピングモールテナント管理部長

出身地 : 香川県 前居住地 : 兵庫県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

人材会社を通じて当社を紹介され、実家が香川だったこともあって一度社長に会ってみようと思いました。採用までに社長とは4回面談しましたが、企業風土改革への熱意や気さくな人柄がよく分かり、この社長となら自身の経験やスキルを活かして仕事ができると確信し、入社を決意しました。

入社してから携わった業務

支配人としての着任でしたが、現状を知るため支配人であることを伏せて、「研修生」という立場でトイレ掃除から受付まですべての業務を3か月間経験し、全社員と会話を交わしました。一生懸命頑張っている社員が報われない、良いアイデアがあっても実現しにくい等の率直な意見もあり、こうして聴いた現場の声をもとに、社員の働き方・企業風土の改革から取り組みました。

当社での働きがい

入社当初は、組織の硬直化に伴う風通しの悪さなども感じられましたが、まずは全社員と対話してその考えや思いを社長に正確に伝えることから始め、今は社員がやりたいことを実現できる企業風土に変化してきたと実感しています。まだ改革途中ではありますが、将来の幹部候補を社員の中から育成したいとの思いもあり、私自身も強いやりがいを感じています。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例
73愛媛県
株式会社悠遊社

介護付き有料老人ホーム、グループホーム、居宅介護支援事業所 他

所在地 愛媛県松山市
創業年 1999年
従業員数 650名常勤
雇用活躍の舞台を広げるため、
スタンダード市場への上場を目指す！

取組ポイント

1. 労りのある良質の介護サービスを提供
2. 株式公開準備のための会計部門責任者
3. 上場に向けた管理部門の強化

STEP 1 抽出された経営課題



～労りのある良質の介護サービスを提供～

介護現場の利用者に「安心」「安全」「生きがい」を提供し、地域の方々と介護を通じて社会に貢献していくことを方針に掲げ、今や県下最大級の介護サービス事業者へと拡大発展を遂げてきました。スタンダード市場への上場を目指すことにより、活躍の舞台が広がり、更に質の高いサービスが提供できるとともに、従業員のモチベーションも向上すると考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～株式公開準備のための会計部門責任者～

株式公開のためには、全社を上げて取り組む必要があります。そこで、社内の上場のための専門部署を設け、金融商品取引法（金商法）をよく理解し、企業会計にも精通した人材要件を立てました。マッチングした南里氏は、大手医療法人で経理財務統括責任者として、金商法や企業会計の実務に精通するとともに強力なリーダーシップをお持ちの方でした。そのご経験をもとに、全社員を巻き込みながら株式公開に向けて取り組んでいただきたいと思います。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～上場に向けた管理部門の強化～

株式を公開するにあたり、ガバナンス（社内統制）の強化が必要であります。南里氏は、社員と議論を重ねながら、新たなコンプライアスマニュアルの作成にも中心的役割を担っております。ガバナンスが強化されたことで、より強固な組織として、ビジネスの拡大を図ることができるようになったと感じます。



入社時のプロフィール

南里 進氏
役職名 : 経理財務部長
年齢 : 57歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 大手医療法人、大手商社
経理財務統括責任者

出身地 : 神奈川県 前居住地 : 神奈川県
還流ルート : Iターン

入社した経緯

一貫して経理財務畑を歩み、海外での勤務、IPOも経験してきました。今一度自分の経験を最大限生かせる職場を模索していました。一度も訪れたことのない地域での勤務に不安がありましたが、社長を初め、面接で会わせていただいた方々とスムーズにお話しできたこと、経験が十分に生かせることなどが決め手となり、御世話になることを決意しました。

入社してから携わった業務

- ① 月次の早期化→20日から15日 経理財務メンバーの指導
- ② 資金繰り及び資金調達→新しい資金繰りを作成、1億円以上の資金調達
- ③ 各現場施設に訪問し、各責任者に直接月次決算の説明をし、疑問点を無くすようにしました。
- ④ 税理士法人、監査法人対応→会計、税務など論点になりそうなところは早めに相談し、解決しています。

当社での働きがい

任せただけにやりがいを感じていただけます。（当社は、他の部門も同じで任せていただける環境です。）経理財務責任者として資金調達や月次決算報告などはすぐに任せていただきました。これから決算になりますが、IPOを意識し、それぞれの制度会計に準じた決算ができるよう、また経営層にいち早く意思決定ができるような資料の作成をできるようにしたいと思います。

企業からの声 代表取締役 寺河 駿 氏

当社が運営する施設はサービス付高齢者住宅、有料老人ホーム、グループホーム、小規模多機能ホーム等多岐に及んでおり、これにデイサービスやショートステイ等も絡めながらかかる施設を複合的に活用し効率的で質の高いサービスを提供しています。また、遊休資産の所有者等から施設運営を委ねられるケースも多く、現在50か所を超える施設を運営しています。その結果、当社が今後更なる成長を遂げるためにはスタンダード市場への上場を強く考えるようになりました。そこで、愛媛県プロフェッショナル人材拠点に相談したところ、神奈川県の手医療法人で経理財務統括責任者であった南里氏を紹介していただきました。南里氏は、金融機関など外部に提出する資料のクオリティーが高く、考え方もしっかりしていますので当社に対する外部からの評価も高まっており、相応しい人材を採用できたと満足しています。



事例
74

愛媛県 仙味エキス株式会社

魚介・畜産を原料としたエキス調味料及び機能性食品素材等の製造、販売

所在地 愛媛県大洲市

創業年 1976年

従業員数 196名

常勤
雇用

命を支える食品企業として誠実に物を作り、 人に優しい天然調味料を世界のマーケットへ

取組ポイント

1. 海外市場展開、新規事業構築
2. 新たな健康食品素材開発と海外事業の基盤作り
3. 健康を追求した新商品の開発、海外展開

STEP 1 抽出された経営課題

～海外市場展開、新規事業構築～

21世紀の食の世界は、医食同源がキーワードであり、同時に命に直結する食の安全性が不可欠です。創立当初から品質にこだわり、医食同源を実現しうる数々のノウハウと独自の技術を磨いてきた当社は、今まさに無限の可能性を秘めた新たな時代の先端に立っています。今後は、海外市場展開、新規事業構築に向け、情報収集や可能性調査を行い、商品開発、計画立案を進め、販路開拓、売上増大を目指していく必要があると考えました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～新たな健康食品素材開発と海外事業の基盤作り～

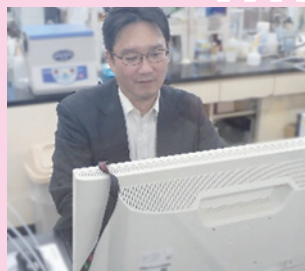
当社の基本方針「命を支える食品企業として誠実に物を作り、人に優しい天然調味料を世界のマーケットへ」をモットーに、経営課題解決のため自ら創造し、新規分野を切り開いていけるような、リーダー的な研究人材要件を立てました。実際にマッチングした濱田氏は、オックスフォード大学、大阪大学、神戸大学、京都大学などの国内外の研究機関での研究実績をお持ちの方でした。そのご経験をもとに、①所有知識・技術の社内導入、②海外事業のための基盤づくり、③新規事業構築、に粘り強く取り組んで頂きたいと考えました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～健康を追求した新商品の開発、海外展開～

濱田氏は「食を通じた健康に役立つ商品づくり」を追求するために、当社のエキス調味料の製造で培った技術を基盤に、機能性素材開発の基礎研究及び海外事業の基盤作りを進めています。また、濱田氏の真摯に研究に取り組む姿勢は、若手従業員の見本になっています。



企業からの声 代表取締役社長 箆島 克裕 氏

自然豊かな愛媛県で、独自の製造技術を生かし魚肉・畜肉から天然原料の特性をフルに生かしたエキス調味料や機能性食品素材を主力として事業展開している老舗企業です。全国に営業展開し、幅広い実績と高い信用力を有していますが、今後更に地域経済に貢献すると共に、お客様との取引維持強化及び「攻めの経営」を実践するには、常に市場が求める食の新たなニーズを追求し続ける必要があります。当社の開発は原料から製品まで食の物づくり全体を担当するため、その責任は大きく大変であり、そんな優秀な人材が来てくれるかどうか疑心暗鬼でしたが、まさに当社が求めた人材とマッチングして頂き感謝しています。大学教授の経験と知識を持った研究者が当社の仲間に加わったことは大変心強く、大きな期待を持っています。



入社時のプロフィール

濱田 大三 氏

役職名 : -

年齢 : 49歳

家族構成 : 妻、子供3人

主な経歴 : 英国・日本の大学・研究機関において、タンパク質科学、基礎医学関連の研究に従事

出身地 : 兵庫県 前居住地 : 京都府

還流ルート : 1ターン

入社した経緯

任期制博士研究員・教員を歴任し、数年ごとに転職をする生活に辟易し、神戸大学での准教授職の任期満了を契機に、長期間雇用が可能な企業への就職を志望するようになりました。当初は、医薬品業界を目指していましたが、うまくいかず、転職エージェントの紹介を受け、当社に応募しました。また、高齢化が進む中、食で健康を支え、医療費の削減を目指すという国策にも貢献できると考えました。

入社してから携わった業務

健康食品素材の探索・開発のための基盤づくりと、海外事業の基盤づくりという、十数～数十年先の将来を見据えた事業の立ち上げに関与しています。海外事業は、専門外ではありますが、オックスフォード大学での海外勤務経験が大いに役に立っています。入社当初は、暗中模索の状態でしたが、最近、徐々に、これまで想像してきたことが具現化されており、今後の展開が楽しみです。

当社での働きがい

当社は、従業員200名程度の小さな会社でありながら、箆島社長と私を含め、4名の博士号取得者がおり、他にも種々の専門技能を持った社員も多く、科学的な議論もシームレスに展開できる、アカデミア出身者が十分に実力を発揮することのできる土壌があると感じます。アカデミアの若手研究者に、研究開発マインドのある地方の中小企業にも、多くの活躍できるチャンスがあることを伝えたいです。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例
75

高知県

明星産商株式会社

紙製衛生材料製造業（OEM 製品）

所在地

高知県南国市

創業年

1968 年

従業員数

640 名

常勤
雇用

原材料・製品の品質検査強化と後継者の育成

取組ポイント

1. 原材料・製品の厳格な検査体制による信頼性向上
2. 問題解決能力・提案力を持った後継者育成
3. 若手社員のプロ意識向上による問題提起と提案力強化

STEP 1 抽出された経営課題

～原材料・製品の厳格な検査体制による信頼性向上～

当社は大手化粧品メーカー等の OEM 製品を製造しており、直接肌に触れる製品が多いことから資材の受入検査、定量試験、製品検査、ならびに出荷検査までを確実にを行う体制を構築してきました。しかし、検査担当者全員がさらなる高みを目指し、「何が高品質か」「誰もが信頼する検査とは何か」「どういう検査記録を残すか」等について自ら考え、実践し、改善するという意識の醸成を図ることが中長期的な経営課題の1つとなっており、高知県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じ、高知県移住促進・人材確保センターに適材適所な人材の紹介を依頼していました。



STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～問題解決能力・提案力を持った後継者育成～

当社には全国に4工場があり、松井氏が入社した直後の令和元年8月には岡山県浅口市の新工場の操業が始まりました。この工場に配属された品質管理部のメンバーは入社後3～4年の若手社員が多く、松井氏への最大のミッションは当社の基本理念である「信頼は会社の命 高品質こそ会社の魅力」を実践できる新工場の品質管理部メンバーとして彼らを教育して、サポートすることでした。具体的には検査業務にかかる機器の導入や設備の整備、実際の検査業務で必要な手順書の作成、また GMP の理解を深めてもらえるよう教育等に取り組みました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～若手社員のプロ意識向上による問題提起と提案力強化～

松井氏は前記のミッションに対し、若手メンバーと準備段階から仲間意識をもって一緒に携わり、徹底的な議論とサポートに取り組みました。今やっていることがベストではなく、現状に満足せず、改善に取り組みようとする意識が若手社員に芽生えてきたこと、また課題の提起や解決策を積極的に提案してくれるようになった事は大きな成果であると考えています。



企業からの声 取締役 総務部長 小栗 敦 氏

入社以来まだ3年足らずですが、優れた知識と高いスキルを活かした品質管理や検査業務を担当し、社内の絶大な信頼を得ています。温厚で明るく気さくな人柄も申し分なく、部下にはきちんとした教育を行ってくれており若手社員のみならず先輩社員にもよき相談相手になって来ています。これまでの当社社員とは持っている知見や経験が全く違いますので、今後は薬剤師としての資格や能力を存分に発揮していただき、もっと広いエリア、大きなフィールドで仕事をしてもらいたいと思っています。また健康には十分留意され、できるだけ長く勤務していただきたいと思っています。最後になりますが、高知県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じ、卓越した能力と優れた人格を持たれた方を弊社にご紹介いただいた高知県移住促進・人材確保センターには心より感謝申し上げます。



入社時のプロフィール

松井 靖幸 氏

役職名：検査課 課長

年齢：58 歳

家族構成：妻

主な経歴：大手製薬会社に勤務 製造所での品質管理・品質保証及び医薬品製造管理者の業務

出身地：新潟県 前居住地：兵庫県

還流ルート：1ターン

入社した経緯

私は新潟県出身で、大学院卒業以来約30年福岡県の製薬会社に勤務していました。定年間近の約3年前、長男が高知県で公務員になったことと地元の女性と結婚したことを契機に家族が近くで暮らせれば良いと考え、早期退職して高知で働こうと決めました。高知に製薬会社はなく不安もありましたが、スキルや経験を活かせる当社を高知県移住促進・人材確保センターに紹介され、応募し採用されました。

入社してから携わった業務

前社における医薬品の開発研究・製造所業務の経験やスキルを活かし、入社以来一貫して品質管理と検査業務に携わり、併せて、若手社員のスキルアップのサポートや後継者の育成にも全力を挙げてきました。今後も職場全員で安全・品質・コスト・安定生産等に対し、絶え間ない業務の改善を一步一步着実に推進していきたいと考えています。

当社での働きがい

当社は商品を企画し、高品質の製品に仕上げる優れた技術を有しています。技術を支える若く優秀な社員が多く、指導を柔軟に受け入れ、吸収・消化し、成長する姿が実感できます。この点が自身のモチベーション向上に繋がっており、大きなやりがいとなっています。「信頼は会社の命・高品質こそ会社の魅力」を常に念頭に置き、ますます高品質な商品をお届けするために貢献できれば良いと思っています。

事例 76 高知県
高知缶詰株式会社
 野菜果実 缶瓶詰製造

所在地 高知県高知市
 創業年 1937年
 従業員数 24名

副業
兼業

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

製造業における人材育成を通じた製造現場の改善

取組ポイント

1. 体系的な人材育成の実施
2. 経営陣や社員との対話を通じた製造現場の改善
3. 人材が育つ組織づくり

STEP 1 抽出された経営課題

～体系的な人材育成の実施～

業歴 80 年の農産物加工メーカーである当社は、「おいしい、高品質のものを造る」を基本精神として嗜好性の高い独特な商品づくりに挑戦しています。そのためには、従業員一人ひとりの働きが重要となりますが、人材育成の体系が十分に確立できていないという課題がありました。併せて、現場管理職が退職したことで、中堅社員を管理職に育成することが急務となったため、高知県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談をした結果、現場管理職の育成に関するプロ人材を採用することになりました。



入社時のプロフィール

植松 計雄氏
 役職名 : 顧問
 年齢 : 68 歳
 家族構成 : 子供 4 人

主な経歴 : 日清製粉 取締役生産部長
 千葉協同サイロ 常務取締役
 高知缶詰株式会社 顧問就任

出身地 : 東京都 前居住地 : 東京都
 還流ルート : その他

入社した経緯

前職を退職後、時間に余裕ができ社会のお役に立てることがあればやってみたくて思っていたことが前提にあり、今回のお話を国際社会貢献センター経由でいただきました。元々製粉業だけの経験でしたが、人材育成の点においては製造業の共通の課題で、アプローチとして応用が利くと考えました。人材育成は、実際にやってみないとわからないのですが、今までの自身の経験を活かせると考え応募しました。

入社してから携わった業務

基本的には、まず管理職を育てることからはじめ、現場で作業の問題点を洗い出し改善策の指導や生産管理の考え方を指導しました。しかし、管理職だけを育てても、周りが理解しなければ意味がないと考えました。組織を強くするために経営陣と対話を繰り返し、一般社員に対しても指導すればよいポイントを提案するなど、現在では管理職以外の人材に対する育成まで業務が広がっております。

当社での働きがい

これは数字では出せることではないのですが、今、私が教えている管理職達が自ら考え行動できるようになっており、私の教えていることに対し、耳を傾けて実践してくれている点はうれしく思います。その他、社長以下が私を温かく迎えてくれた点も大きく、会社の課題解決に貢献したいという思いも、働き甲斐を感じるポイントでもあります。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～経営陣や社員との対話を通じた製造現場の改善～

マッチングした植松氏は、製造業における管理監督や人材育成について深い知見を持たれ、現場管理職の指導・育成とともに、経営者に対しても工場運営全般に関する助言をお願いしました。植松氏は、管理職の指導を行う中で、組織強化のためには全社員の育成・底上げが不可欠と考え、体系的な人材育成を経営者に助言し、経営者と協議を重ねた結果、全社員の指導・育成も併せて行うこととなりました。現場でのOJTに加え、自らが36テーマの講義を行うなど体系的な教育訓練を実施しています。指導を受けた社員は、指導内容や課題を経営者とも共有し、組織全体で職場改善・品質向上に取り組んでいます。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～人材が育つ組織づくり～

植松氏や経営者が目指すのは「人が育つ組織文化に変わること」です。管理職は知識が増えて論理的に考え、より責任感を持って行動するようになり、一般社員は当初はOFF-JTに消極的でしたが、課題の可視化など積極的に取り組む姿勢が顕著になりました。経営者とも課題を共有した上で、社員が主体的に5Sの徹底や製造ラインの改善等に取り組み、具体的な成果につながっていることで、社員のモチベーションが向上していることを実感しています。



企業からの声 代表取締役 岡崎 好洋 氏

植松氏の指導・助言をいただき始めてから1年半以上が経過しました。人材育成の指導や人が育つ組織文化に変わることを会社や組織に促す、強い意志を持った植松氏という外部のプロ人材（先生）だからこそ、当社も納得しながら取組を続け、成果を徐々にさせるようになりました。取組の中で、毎回の訪問指導後、講義や指導を受けた従業員には、その都度レポートの提出を義務付けました。私自身も、レポートの確認や従業員への聞き取りを通じて、取組の内容や進捗を把握し、植松氏とも対話をしながら取組にしっかりコミットして参りました。同じような人材育成の悩みを抱える中小製造業は多いと思います。自分達が、素直にプロ人材から学ぶ気持ちを持ち、指導されたことを地道に実施すれば、人材育成は可能です。同じ悩みを抱える企業には、プロ人材の力を借り、人材育成という課題に挑戦してみることを強くお勧めします。



事例
77福岡県
田中藍株式会社

化学工業薬品、石油化学製品などの国内販売および輸出入

所在地 福岡県久留米市

創業年 1887年

従業員数 136名

常勤
雇用異業種からの転職で地域密着型ビジネスの深耕と
新規商品（食品部門）の提案による新規販路開拓に挑戦

取組ポイント

1. 九州地区の基盤を活用した地域密着型ビジネスの深耕
2. 福岡営業所の営業力強化に期待
3. 食品部門で新規顧客を開拓



STEP 1 抽出された経営課題

～九州地区の基盤を活用した地域密着型ビジネスの深耕～

当社は1887年に久留米紺の染色用「阿波藍」の販売からスタートしました。以後、化学薬品や合成ゴム、石油化学製品など取扱商品を拡大し、現在では専門商社として国内外で展開を広げ、「サービスプラスワン」をスローガンに、付加価値の創出を図っております。昨年7月、九州地区の基盤を活用した地域密着型ビジネスを深耕する為、また、久留米・北九州と県内3拠点間のネットワークを生かして販路拡充を狙うことを目的に福岡営業所を開設いたしました。そこで活躍できる人材を早期に採用することが喫緊の課題でした。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～福岡営業所の営業力強化に期待～

当社には国内7拠点（東京・大阪・姫路・徳山・北九州・福岡・久留米）に事業所があり、九州地区を基盤とした地域密着型事業の強化を進めています。福岡営業所には久留米本社・北九州支店と連携して販路拡充を狙う役割が求められます。プロ人材には新たに開設した福岡営業所を所長始め他メンバーと共に軌道に乗せること、前職の経験を活かした新規取引先の開拓に期待しています。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～食品部門で新規顧客を開拓～

プロ人材には積極的に新規顧客を開拓することをお願いしています。当社は化学工業薬品を中心とした商社になりますので、取扱商品も多く、お客様に提案できる機会はたくさんございます。その中でも前職の経験を活かした食品業界への新規顧客の開拓にも力をいれています。実際に入社後の1年間で5社以上のお客様と新規にお取引を開始し、今後、海外へ輸出等の話もあり、これからの取引拡大に大いに期待しています。



企業からの声 福岡営業所長 吉岡 直純 氏

落ち着きがあり真面目で、さらにはとても明るく、積極性・行動力があります。前職では新規事業の立ち上げをいくつも担当してきているので、すごく頼もしい存在です。そして、チャレンジ精神も旺盛で、お客様からいろいろなニーズを探ってきて、新規商品の提案を行ってくれています。そんな山住さんの存在が、当社の他の社員にも良い刺激となっていて助かっています。今後の活躍が楽しみです。



入社時のプロフィール

山住 宣博 氏

役職名 : 担当課長

年齢 : 40歳

家族構成 : 妻、息子



主な経歴 : 大学卒業後、福岡県内の食品メーカーに就職し、鹿児島・福岡勤務を経て東京へ

出身地 : 福岡県 前居住地 : 東京都
還流ルート : Uターン

入社した経緯

知人から（福岡県プロフェッショナル人材センターと連携している）九州地場の転職エージェントの紹介を受けて、転職活動を始めました。ずっと食品メーカーに勤務していましたが、もともと商社に興味があったので、詳しく話を聞いてみると、田中藍は幅広い商材を扱っていること、海外にも積極的に進出していることなどを伺い、とても興味を沸いて入社を決意しました。

入社してから携わった業務

前職の経験を活かして、食品分野に関する新規開拓に取り組んでいます。お客様とお話をさせていただいて、お客様の課題を見つけ、それを解決するためにどうしたらいいか、どんな商材があればいいかを考え、提案しています。今後は福岡営業所を大きくしていきたいですね。そのためにも、自分が今まで取り組んでいた食品部門で新規顧客を開拓していきたいと思っています。

当社での働きがい

アットホームで、社員の愛社精神の強さをひしひしと感じる会社です。私は現在40歳なのですが、私よりも若い社員が多く、活気あふれています。皆さん、とてもわかりやすく丁寧に指導してくれるので、助かっています。何か質問をすると、仕事の手を止めて、とてもわかりやすく丁寧に教えてくれるので働きやすいと感じています。お客様や会社の役に立てるのが何よりも嬉しいですし、やりがいがあります。

事例
78

福岡県 株式会社キューマックス

各種プラットフォームにおけるゲームの開発・販売およびその運営

所在地 福岡県福岡市
創業年 2005年
従業員数 62名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

リーダーシップを発揮してメンバーのマネジメント・育成を行い、チームの過去最高売上を更新しつつも残業時間を大幅に削減

取組ポイント

1. 事業拡大におけるマネジメント人材の採用
2. 世界を視野に入れ、チームを率いるリーダーとして
3. 社内での連携不足、経験不足を解消！



STEP 1 抽出された経営課題

～事業拡大におけるマネジメント人材の採用～

当社は福岡を拠点に一流のアプリ関連サービスを提供することを目指しております。そしてこの度、東京の大手上場企業とのパートナーシップ契約によって事業を大きく拡大する運びとなりましたが、これまでは新卒採用・育成のみを行ってきたため、今回の新たな動きに対応できる人材が不足していました。そこで、今後の事業拡大に貢献し、中核人材として活躍して頂ける方の採用が必要と考えました。そして、福岡に拠点を置くメリットをより強く打ち出すことで、地場企業として大きく成長していきたいと考えています。



入社時のプロフィール

S・W氏

役職名：チームリーダー

年齢：31歳

家族構成：夫

主な経歴：ゲーム会社などでのシナリオライティングやスケジュール管理を経て現職へ。

出身地：大分県 前居住地：東京都

還流ルート：Jターン

入社した経緯

昔からゲームが大好きで、将来はゲームを創りたい！と思っていました。家庭の事情で九州への転職・移住を考えていた際に、福岡県プロフェッショナル人材センターが東京で行った『都市圏在住プロフェッショナルIT人材向け転職・移住説明会』で当社を知りました。そして、社長自らが東京で面接をして下さり、「福岡のゲーム業界を盛り上げ、世界に広げていく！」という言葉が印象的で入社を決めました。

入社してから携わった業務

2つのアプリ運営と、チームリーダーとして全体の進行管理をしています。メンバーは新卒で入社の方がほとんどで、下は20歳から上は28歳と若い職場です。よって、仕事面はもちろん、言葉使いをはじめとした社会人としてのマナーや振る舞い方なども指導しています。当社は社長自らが私の意見をしっかりと聞いて下さり、その声を取り入れて様々な改善もして下さるので、とても働きやすいです。

当社での働きがい

メンバーと様々な作戦を立て、その結果が数字に表れた時がとても嬉しです。また、新人や経験の浅い方を育てていくことが楽しくやりがいを感じています。敬語が使えるようになったり、周りの方の作業を気にしながら自分の作業を進めることができるようになったり、メンバーの成長が一番嬉しです。そのために、否定しない、同じ目線に立つ、自分がされたら嫌なことはしない等を心がけています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～世界を視野に入れ、チームを率いるリーダーとして～

ゲームアプリ運営チームの全体ディレクションや制作スケジュールの管理、取引先への発注・調整やプロットの作成、数値分析といったディレクターとしての即戦力となることはもちろん、新卒採用・育成を中心に行ってきた若いメンバーを率いるチームリーダーとしてマネジメントを行って頂ける方を採用したいと考えていました。そして、誠実かつ丁寧に仕事と向き合い、価値ある仕事をしたいという想いを持って、世界を視野に入れて当社に貢献して下さる方を募集しました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～社内での連携不足、経験不足を解消！～

効率化と業務フローの最適化を行い、数値分析によってゲームアプリ運営方針を決定。そして、外部との調整取りまとめを行いつつ、メンバーの育成や協力体制を構築してチーム一体感を醸成しました。その結果、担当者間でのコミュニケーションが増え、チーム全体のミスが減少。また、数値分析による運営で適切な施策を提供出来るようになり、スケジュール遅延が解消されて長期計画に基づく進行が可能になるという大きな効果が出ました。



企業からの声 代表取締役 吉武 直志 氏

細やかな心配りをしてくれるので、本当に感謝しています。それでいて、叱る時はしっかり叱ってくれます。まるで、みんなのお母さんみたいな存在ですね（笑）。当社は今まで男性社員が多く、スパルタ的な指導がメインでした。しかしながら細かなフォローは出来ておらず、付いて来れない人は要らん！みたいな…。ちなみに、S.Wさんのチームでは一昨年の9月から残業がほぼゼロになっているのです。それなのに、アプリの売り上げは右肩上がり、2回も過去最高の売上を更新しています。「クリエイティブな仕事には、新しいこと、楽しいことをする時間がないといけない。自由な時間で得たものを、ゲーム作りに落とし込んで欲しい。」という考えが、売上にしっかりと反映されているのです。彼女のこうしたリーダーシップが、社内全体に良い影響を及ぼしてくれていて、さらに残業時間も減ってきています。



事例
79佐賀県
株式会社スイソサム

業務用・家庭用の高性能な水素水生成器の製造・販売

所在地 佐賀県佐賀市
創業年 2010年
従業員数 35名常勤
雇用外部へ依存していた製品開発、設計の内製化を進め、
若手技術者を育成し、メーカーとしての技術基盤を確立

取組ポイント

1. ベンチャー企業の挑戦～自社生産への取組
2. 自社開発のための技術獲得と体制強化
3. 自社での製品開発と品質の向上



STEP 1 抽出された経営課題



～ベンチャー企業の挑戦～自社生産への取組～

2010年に、現社長が脱サラして健康を目的とした水素水サーバーの設計、製造、販売、レンタル業として発足したベンチャー企業です。家庭用の水道より直結する方式の生成機器を独自で開発販売し、一般家庭、スポーツジム、企業で評価を受け、売上も順調に伸びていました。今後の事業拡大には、多様な顧客ニーズに応えるため、新製品投入でのバリエーションの拡充が不可欠であり、また、製品の改良などの品質向上、サービスレベルの向上を行う必要がありました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～自社開発のための技術獲得と体制強化～

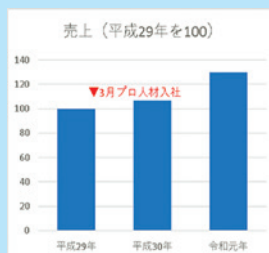
経営課題解決には、外部委託していた基盤ソフト開発、回路基板の内製化を進め、信頼性が持て迅速な開発ができる体制づくりが急務でした。そこで、メーカーで制御設計に長年携わり、豊富な実績があり、若手技術者の指導・教育ができるリーダーシップを持つ、という人材要件を立てました。実際にマッチングした酒井氏は、大手家電メーカーで、長年、家庭用電気製品の開発に携われ、電子制御のプロ中のプロともいえ、さらに強い統率力をお持ちの方で、そのご経験をもとに、全社員を巻き込みながら、自社生産体制の確立を頂きたいと考えました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～自社での製品開発と品質の向上～

持てる知識・技術を十分に発揮され、現在、複数種の新製品開発を担当してもらっており、これが完成すれば、新規顧客獲得に向け大きな期待をもつことができます。既存製品においては、大幅なコスト削減となり、品質評価も短縮化できたため大幅な信頼性向上を図ることができています。また、若手社員たちも自社の開発力、技術力に自信を持つようになり、新製品開発にも積極的に取組み、開発リードタイムも大幅に短縮されました。



入社時のプロフィール

酒井 敏輔 氏

役職名 : 開発部 部長
年齢 : 55歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 電気設計、技術開発に携わり、管理職として部門管理、技術者の育成・指導も行う。

出身地 : 福岡県 前居住地 : 滋賀県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

大手家電メーカーの開発、技術畑で長年勤務してきましたが、定年後も自分の持てる技術を活かし、出身地に貢献する仕事をしたと模索している中、水関係のビジネスで自分の力が発揮できる当社の紹介を受けました。当社が若いこれからの会社であること、部品の1点1点までこだわりを持った製品を製造されていることがわかり、自身の経験・知見を活かせる可能性を感じ、転職することとなりました。

入社してから携わった業務

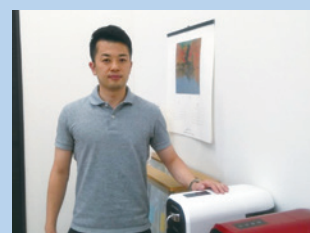
設計、ソフト開発業務に携わりながら、現在は新製品5機種の開発を進めており、技術のトップとして営業、現場サービス部門と直接やりとりしながら、常に顧客ニーズの製品化を心掛けており、若手社員と一緒に、日々品質改善に取り組み、顧客対応のスピードアップを行っています。また、製造・技術部門の責任者として、社員と常にコミュニケーションをとり、風通しのよい職場づくりを心がけています。

当社での働きがい

前職では管理業務が多くなっていましたが、現場復帰もでき自分の持つスキルを發揮させてもらっています。全社の情報をきっちり把握できる会社規模であり、トップからの使命感肌で感じられ非常にやりがいを感じています。以前は製造・技術のみを考えておけばよかったのですが、当社製品においては法的的制約もあり、その他様々な知識を必要とし、日々勉強のおかげで自分の成長も感じられています。

企業からの声 代表取締役 中尾 圭吾 氏

当社は、水素水サーバーの自社開発、製造、販売まで手掛けていますが、製品の心臓部である基盤回路、基盤ソフトの開発を外部依存していることが、大きな課題になっていました。そのため、同技術を持つ人材を長年求めていましたが、設計技術者はどこも引っ張りだこでなかなか求める方に巡り会えない状況でした。そう言う中、プロフェッショナル人材戦略拠点から当社にぴったりの方を紹介いただけました。酒井氏は、開発・技術面で実績を發揮されていることはもちろん、既存社員とのコミュニケーションを円滑にとられリーダーとしても信頼を得られています。また、当社は若く、管理面で行き届かない点もありましたが、前職で培われた管理手腕も發揮され、若手社員のモチベーションアップにもなっています。開発・技術力が獲得できた後は、自社工場の建設も視野に入れ積極的に事業拡大に取り組んでいきたいと思っています。



事例
80

佐賀県 株式会社東馬

自社企画による家具（インテリア家具がメイン）の製造・販売

所在地 佐賀県神埼市

創業年 1966年

従業員数 54名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

創業100年老舗家具メーカーの攻めと守りの体制構築

取組ポイント

1. 次の100年を睨んだバックオフィスの強化
2. 次の100年へ向けた組織への誘導
3. 攻めと守りの要として社内に新たな息吹をもたらす

STEP 1 抽出された経営課題

～次の100年を睨んだバックオフィスの強化～

佐賀県の伝統工芸品である諸富家具を企画、製造、販売している（株）東馬は、創業100年を迎えるにあたり、これまでの慣習から、バックオフィス業務を社長が兼ねて指示を出していましたが、更なる社業発展のためには総務部門を独立させ、戦略的に取り組める体制の構築が急務であると感じていました。また、家具業界という成熟産業で、特異な商習慣の中でビジネス展開していくことからの脱却に向けて、新たな販路開拓にチャレンジし、次の100年に繋がる礎を築く必要があると考えていました。



入社時のプロフィール

渡辺 拓朗氏

役職名 : 経営企画部長 兼 総務部長

年齢 : 44歳(入社時)

家族構成 : 妻、子供2人

主な経歴 : ゼネコン(大分県内) 営業8年
ベンチャー飲食チェーン経営11年
産業廃棄物処理業社 営業部長2年
出身地 : 大分県 前居住地 : 大分県
還流ルート : 1ターン

入社した経緯

従業員千人規模の社員からベンチャー企業の役員、BtoBや官への営業と個人事業主の経験を振り返り、自身の経験、知見が活かせるのはバックオフィスだと思い立ち、就職活動を展開していました。面接時に会長、社長、社員の方とお会いする中で、これまでにない社風の良さ、老舗と呼ばれる企業の中で勤務したことが無かった事で、新たな自分にチャレンジできると思い、入社を決意しました。

入社してから携わった業務

お客様が関東に多いことから社員の目が関東を向き、地域に根差した活動がおざりになっていましたが、入社後は、自治会、家具組合、自治体、商工会議所など地域との繋がりを地道に、一つずつ築き上げていくことで、東馬の伝統が後ろ盾となり、新たなフィールドが目前に広がりました。経済産業省から地域未来牽引企業に選定され、はばたく中小企業300社を受賞できた事は、地域の応援の賜物と感謝しています。

当社での働きがい

東馬での働き甲斐は、「イイ会社ですね」と呼ばれる事です。東馬の歴史と、諸富家具という伝統産業の結び付けによる企業価値の高揚、地域活動参加による社会貢献、社員の処遇改善など社内制度改革。総務としてこれらの取組みが評価を得、地域住民や取引先、社員の家族に伝わり、東馬で働く社員が喜びを実感できるようになり、新たな企業風土が出来つつあるのが何よりの喜びです。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～次の100年へ向けた組織への誘導～

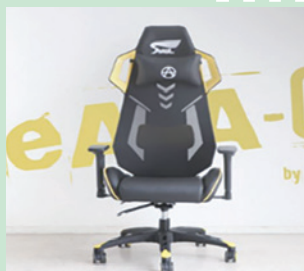
バックオフィス（総務組織）の改善を進めるには、社内全体の現状を把握し、社長ほか役員、従業員と連携を取りながら進めねばなりません。平成29年10月にプロフェッショナル人材として採用した渡辺拓朗氏は、ベンチャー飲食チェーン経営、産業廃棄物処理業の営業部長を歴任され、組織の取り纏めや管理職として十分に経験されており、この経験を活かしながら、当社の今後の社内体制の構築、新規販路開拓を進めていけると考えていました。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～攻めと守りの要として社内に新たな息吹をもたらす～

渡辺氏は、採用媒体を見直し、電気代、コピー代等の価格交渉も行い無駄のそぎ落としに成功しました。CSR活動に着手して地域との繋がりを強化しながら、「ふるさと納税」返礼品登録や佐賀県eスポーツ協会とコラボしたeスポーツブランド「SeAGA」を立ち上げ、コロナ禍においては「飛沫ガード」を商品化して神埼市新庁舎からの大量発注に繋げるなど、会社の外部評価を高めることで、スムーズな採用活動を実現し、離職率ゼロを達成しました。



企業からの声 代表取締役 東島 眞介 氏

1921年の創業以来、インテリア家具メーカー一筋に歩んできましたが、生活様式の変化に合った製品提供が求められ、販売方式も大型インテリアショップでのシェア拡大、ネット販売での販路開拓が求められています。今後の販売方式、製造・販売体制を模索している中、プロフェッショナル人材拠点からの進言もあり、部門に分散している総務業務の一元化、ブランド力向上、新規開拓を任せられる40才代人材を求めたところ、経営および営業幹部経験があり当社の課題解決を期待できる渡辺氏とのマッチングに成功しました。入社当初から総務部門の改善を始め、「ものづくり補助金」の取得、「ふるさと納税」の取組み、eスポーツ関連チェア企画、「地域未来牽引企業」の認定など数々の実績を上げ、今では（株）東馬の牽引役を担う人材となっています。



事例
81長崎県
株式会社谷川建設

土木建築請負業 宅地建物取引業 損害保険代理業

所在地 長崎県長崎市
創業年 1971年
従業員数 416名常勤
雇用MICE 施設の工事課長（現場責任者）として活躍し、
会社全体のレベルアップを図る

取組ポイント

1. 県内で高まる再開発ニーズに、さらなる技術力が必要に
2. 工事課長としての活躍と、豊富な経験の若手への継承
3. MICE 施設の現場責任者として活躍



入社時のプロフィール

橋口 敦氏

役職名 : 建築部 建築課 係長
年齢 : 61歳
家族構成 : 一主な経歴 : 長崎県五島市出身
佐世保や東京の大手ゼネコンにて勤務
定年退職後に長崎県へUターン出身地 : 長崎県 前居住地 : 神奈川県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

大学卒業後に長崎県佐世保市の中堅ゼネコンで10年間勤務し、その後関東のゼネコンに転職してから、主にマンションや地下鉄、新幹線の駅舎建設などに携わってきました。定年を迎えるにあたり、親の住む長崎県へUターンすることは決めていました。せっかくであれば、今までの経験を地元で活かせる企業で働かせてもらえればと、良いご縁を探していました。

入社してから携わった業務

2019年から長崎市にて建設が始まり、2021年開業予定のMICE施設に、現場工事課長として勤務しています。100名超の現場作業員の指揮をとっています。

当社での働きがい

当社の紹介を受けた時、運命的なものを感じました。というのも、私の実家と、佐世保に住んでいたころの自宅がどちらも、当社で施工されたものであったのです。ただ、住宅部門の印象が強く、紹介を受けるまでは、工務部門がある事を知らなかったのですが、当社ならば、私の経験を存分に発揮できると直感しました。

STEP 1 抽出された経営課題



～県内で高まる再開発ニーズに、さらなる技術力が必要に～

当社は、住宅部門のイメージが強いと思いますが、工務部は主に地元長崎県を中心に、ビルやマンション等の高層建築物や、道路、河川、土木工事等の公共工事を承っています。バブル崩壊後、建設業界では長らく不況が続き、採用を抑制せざるを得ない時期がありました。近年、当県では再開発や新築案件が増加し、特に主力のマンションやビル等の建築経験のある人材の採用が急務です。しかし、ハローワーク等ではなかなか良い人材に巡り合えずに苦戦していました。当社には、経験と技術を持った人材が必要でした。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～工事課長としての活躍と、豊富な経験の若手への継承～

現在、建築業界では、首都圏を中心に人材集中が進んでおり、長崎県では、新卒、経験者ともに採用が難しい状況にあります。特にMICE施設等の長崎ではなかなか経験できない規模の案件に対応できる資格を持つ人材の採用は困難を極めていました。今回、Uターンという形で、県外から、優秀なプロフェッショナル人材をご紹介いただきました。2021年11月開業予定のMICE建設工事にて工事課長として現場を監督し、豊富な経験を若手社員に継承していただき、会社全体のレベルアップを図っていただきたいと思います。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～MICE施設の現場責任者として活躍～

一級建築士及び一級建築施工管理技士の資格を保有し、首都圏でマンションや新幹線駅舎など多くの施工経験を持つ橋口氏を採用しました。2019年から始まった長崎市のMICE建設工事にて工事課長として現場を監督しています。株式会社九電工を代表とするJV（企業共同体）「株式会社ながさきMICE」から5名が工事課に配属され、現場に入る100名超の作業員の指揮をとっています。今後は豊富な建研を若手社員に継承していき、会社全体のレベルアップを図っていただきます。



企業からの声 工務本部 本部長 林田 俊徳 氏

面接での第一印象は落ち着いた物腰の方で、信頼して仕事を任せられる方だと思いました。当社と縁が深かったのも印象的でした。2021年の開業に向けて、現場を直接動かす部署にて、経験を存分に発揮してもらいたいと思っています。



事例 82 長崎県 有限会社秀工社

タービン部品、補器過給機部品等の機械加工及び仕上げ組立

所在地 長崎県諫早市
創業年 1937年
従業員数 149名

常勤雇用

中国の現地法人に駐在し、現地スタッフの教育や経営全般で活躍

取組ポイント

1. 中国工場のスタッフ育成のための優秀な管理職が必要
2. 副総経理として、人材育成や現地法人の経営に注力
3. 人材育成や現地法人の経営に注力

STEP 1 抽出された経営課題

～中国工場のスタッフ育成のための優秀な管理職が必要～

陸ならびに船用のタービンとコンプレッサ、その他、過給機の部品の製造、組み立てを中心に事業を行っています。当時、中国の協力会社に外注していた製造の品質が低下したため、中国進出いたしました。現在、上海市（機械加工工場）と塩城市（鋳物工場）に工場がありますが、現地スタッフの育成や技術力向上のための、優秀な管理職の採用が課題となりました。当社として、初めての人材紹介会社経由での採用となりました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～副総経理として、人材育成や現地法人の経営に注力～

中国工場の場合、現地駐在が必須となり、現地スタッフとの中国語での意思疎通も求められます。配属先である塩城市の秀金金属は、従業員が約80名で、ほとんどが現地スタッフです。更なる事業拡大に向け、体制を強化するために、生産性向上や品質管理のマネジメントができ、現地スタッフへの育成や技術力の向上に繋がる指導に取り組んでいただきたいです。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～人材育成や現地法人の経営に注力～

採用後2ヵ月ほど本社で研修したのち、中国工場に赴任し、現地スタッフの教育に力を発揮してくれています。本社からも副社長が赴き、バックアップ体制を整えると共に、国友氏には人材育成と工場全体の資金の流れを把握し、円滑に進めてくれる事を期待しています。現地スタッフ一人一人と面談を行い、優先度の高いものから一つ一つ解決されています。



企業からの声 専務取締役 光武 直哉 氏

長崎県内で経験者を採用するのは大変で、思案中に暮れていたところで拠点の存在を知り、活用することになりました。当社は人材紹介会社経由での採用は初めてだったのですが、募集を開始してほどなく30名程の応募があり、スピード感に驚きました。最終的に3名の方と面接を行い、どの方も経験や中国語の語学力など申し分なかったのですが、特にやる気があって、かつ大学や仕事でも鋳物の経験があった国友氏を採用する事になりました。現地スタッフの教育や、経営全般で活躍してほしいです。



入社時のプロフィール

国友 康成 氏

役職名 : 副総経理(現地法人 副社長)
年齢 : 56歳
家族構成 : -

主な経歴 : 大連市の造船会社にて鋳物関連のエンジニア
2002年に日本へ渡り、翻訳や通訳に従事

出身地 : 中華人民共和国 前居住地 : 広島県
大連市
還流ルート : iターン

入社した経緯

中国の大連市生まれで、造船会社で鋳物関連のエンジニアを経験し、防犯警備を手掛ける大手日系企業では通訳や営業職として中国で経験を積みました。日本に来て、18年が経ち、もう一度、中国で働きたいという気持ちがありました。現地駐在にて管理職としてスタッフ教育を中心に活躍してもらいたいというニーズが、私の経験を活かせる会社であると直感しました。

入社してから携わった業務

第一に、現状把握と問題点の洗い出し、そして解決に向けた取り組みを進めています。原材料の値上げや設備の老朽化、社員の高齢化や離職率の増加など、様々な課題に直面していますが、まずは企業理念をスタッフに確実に伝え、価値観の共有やモチベーション向上、ひいては技術力の向上に繋がるよう、組織風土の醸成に注力しているところです。

当社での働きがい

前職までに、技術部長、営業部長、事務所長等を歴任してきた経験を活かし、目標の数値化や見える化、報連相の強化等の基本的なところから改善を行い、現地法人全体で強靱なチーム体制を築き上げる事に全力を注いでいきたいと思っています。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

事例 83 熊本県 肥銀キャピタル株式会社

投資業務、ファンド管理運営

所在地 熊本県熊本市
創業年 1996年
従業員数 15名

常勤
雇用

業績不振の投資先を複数担当し、コスト削減、原価管理等の指導を実践し、投資先の業績回復に貢献 若手社員の人材育成

取組ポイント

1. 投資ノウハウ・ファンド運営高度化による更なる地域貢献
2. 希望に叶う人材とのマッチングに期待膨らむ
3. ハンズオン支援の貢献と OJT への好影響



STEP 1 抽出された経営課題



～投資ノウハウ・ファンド運営高度化による更なる地域貢献～

熊本地震の復興ファンド、地域活性化ファンド等計 10 本のファンドを運営し、地方創生と熊本地震からの創造的復興に全力で取り組んでいる。投資先、投資額が広がる中、投資ノウハウ、ファンド運営面での更なる高度化と、より専門性を持った人材の育成が課題であった。従来より、銀行からの出向者で人員構成されていたものを、投資会社経験者で企業の経営指導の出来る人材を中途採用することで、課題解決に取り組むこととし、熊本県プロフェッショナル人材戦略拠点への相談となった。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～希望に叶う人材とのマッチングに期待膨らむ～

投資業務経験者でファイナンスに関する基本知識や資格を有し、投資先に対しては様々なソリューション提案が出来る人材であること。更に社内においては投資業務、ファンド運営についての人材教育の出来る人材との要件を立てました。実際にマッチングした中西氏は、証券会社でファンドマネージャー、証券アナリストを経験、その後外資系金融機関勤務の経験を有しておられました。更に、直近まで製造業の経営を経験した人物で経歴は申し分ない人材で、弊社の課題解決につながる人物であるとの期待が膨らみました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～ハンズオン支援の貢献と OJT への好影響～

現在、中西氏は企業再生支援グループのグループリーダーとして、ハンズオン支援を実践しています。工場管理の経験を活かし、現場に入り、不具合低減等の指導を工場長と共有。当初経営者は中西氏に懐疑的でしたが、生産性が向上し、業績回復したことから、信頼関係が生まれ、現在では良き相談相手となっています。また社内にある企業提携投資グループ、創業支援グループの企業支援の議論に、証券会社でのアナリストの経験もある同氏の知見が加わり、良き OJT の場となっています。



入社時のプロフィール

中西 正行 氏

役職名 : 次長
年齢 : 48 歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 証券会社ファンドマネージャー・証券アナリスト
外資系銀行
大手メーカー子会社 CFO

出身地 : 大阪府 前居住地 : 京都府
還流ルート : 1 ターン

入社した経緯

以前から地域復興、企業再生、農業法人経営に興味がありました。証券アナリストやメーカーで培ったスキルを活かせ、わくわくして仕事がしたいとの思いから、転職しました。また、学生時代からライフワークとして農業に関わりたと思い続けていました。熊本には従来より知人もおり、自然豊かな九州のど真ん中で 400 坪の畑も始めました。

入社してから携わった業務

現在は、機能不全を起こしている企業にハンズオンし、企業をもとの素晴らしい姿に戻す仕事をしています。現場、現実の実査に基づき、労務管理、製品の不具合管理、在庫管理の改善や、コスト削減を踏まえた事業計画の策定、経営戦略の作成、予算の過次管理など、多岐にわたり支援を行っています。さらには、証券会社とも協業し IPO 支援も行っています。

当社での働きがい

現在は、企業再生グループのリーダーとして、業績不振先の経営改善に取り組んでいますが、当社はなんでもできる会社です。企業提携投資グループと創業支援グループもあり、ベンチャー投資、企業・事業開発、事業承継、M&A、IPO 支援、経営コンサルティングなど、やりたいこと・やれること無限大です。経営改善への取り組み同様、人材教育にも情熱を注いで参ります。

企業からの声 代表取締役社長 土山 哲司 氏

弊社は、企業が抱える様々な経営課題の解決や地方創生、熊本地震からの創造的復興への貢献という大きな期待を負っています。その対策として、ファンド本数、総額を拡大し、若手の有能な人材を増員しているものの、中小企業の様々な経営課題解決が出来るプロ人材の確保が喫緊の課題でした。そのような中、今回、中西氏の採用により、弊社のソリューションの範囲と深度が広がった様に思います。それは、同氏のこれまでの経歴、業務への取り組み姿勢により培われた技量にあります。現在、業績不振先のコンサルティング（改善指導）をしていただいておりますが、現場での鋭い洞察力による端的な不振要因の指摘と、改善に向けての具体的指導とフォローにはお客様から感謝の言葉を頂いております。今後、同氏の社内での活躍をきっかけに、社員全員が更なる自己研鑽に取り組むことを期待しています。同氏は、大阪出身ながら熊本に自宅を購入し、定住したい意向もあり、将来経営に携わる人材になることを期待しています。



事例
84

熊本県 有限会社坂本石灰工業所

石灰製品製造業（国内トップシェアを維持する石灰乾燥剤）

所在地 熊本県玉名市
創業年 1872年
従業員数 96名

常勤
雇用

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他

- ・火を使わないお灸（OQUA）発熱温度の安定化
- ・全身麻酔を伴う手術において使用する二酸化炭素吸収剤の改良

取組ポイント

1. 石灰を素材とした新製品開発又は新規用途開発
2. 中小企業における新製品開発にふさわしい人材とは
3. 開発当初の課題を解決

STEP 1 抽出された経営課題

～石灰を素材とした新製品開発又は新規用途開発～

業界でいち早く石灰乾燥剤の製造を開始したパイオニアであり、国内トップシェアを維持する「石灰乾燥剤」は、知名度は抜群ですが、単一製品に頼っているのは将来的に頭打ちになる可能性があります。また、代替品が発明された場合、大きな痛手となります。自社の開発部門（大学や他社等との共同研究含む）により、次の収益の柱になる製品開発又は用途開発を行いたいと考えました。

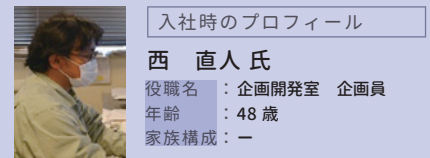


火を使わないお灸（OQUA）

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～中小企業における新製品開発にふさわしい人材とは～

優秀な研究開発者であることは必要条件ではありますが、十分条件ではありません。大企業に比べて経営資源が少ない中小企業の新製品開発又は新規用途開発にふさわしい人材は、大学や他社と共同研究できる社外の知識人と積極的に交流を楽しめる人であり、開発に必要な機材の選定、購入、操作及び関連技術の習得等一人でできるテリトリーの広い方が望まれます。西氏は、数社の中小企業で研究開発に携わった方で、内容もBDF、ガラスレンズ、HF再利用（エッチング）、SUS/SS鋼およびガラス酸洗剤等多岐にわたり、求める人材に見合う人材でした。



入社時のプロフィール

西直人氏

役職名：企画開発室 企画員

年齢：48歳

家族構成：－

主な経歴：中小企業での研究開発 BDF（バイオ・ディーゼル・ヒューエル）、ガラスレンズ等

出身地：福岡県 前居住地：福岡県

還流ルート：1ターン

入社した経緯

中小企業の開発部門を渡り歩きながら様々な研究開発経験を積んできましたが、さらに多様な知見を得たいと模索している中、偶然現在の会社の存在を知ることになり、応募しました。包装技術には全く興味がありませんでしたが、石灰自体は身近な物質であり、新しい応用技術の開発は面白いテーマであると感じました。

入社してから携わった業務

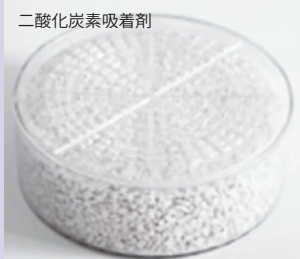
- 1 お灸の製造（原料の調製、発熱体成型）、品質改善
- 2 二酸化炭素吸収剤の製造、生産管理、資材調達等一切の業務、品質改善
- 3 補助金の申請、補助事業の実施管理
- 4 社内PCの保守、工場IoT化推進、社内サーバー・ネットワーク管理
- 5 その他作業支援

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～開発当初の課題を解決～

生石灰による発熱を利用した火を使わないお灸（OQUA）には、開発当初から発熱温度の安定化と劣化防止という課題がありましたが、工夫を重ねることで実現することができました。また、全身麻酔を伴う手術において、循環している麻酔ガス中から増加する二酸化炭素を吸着する吸収剤（高反応消石灰）を開発しており、お客様での評価をもとに改良を重ね、量産可能な高性能な吸収剤にすることができました。

二酸化炭素吸着剤

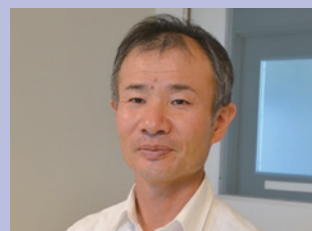


当社での働きがい

得意な分野を活かして業務を遂行できるので、やりがいがあります。当社の企画開発部門の業務は、新製品の研究開発以外にも開発した製品の販売先確保、量産立ち上げ等多岐にわたっており、開発から販売先確保まで携われることにも働きがいを感じます。但し、業務が重なる場合もあり、今後、ワークライフバランスという観点から改善を図っていく必要があると感じています。

企業からの声 企画開発室 室長 高木 泰憲 氏

弊社の商品は、石灰乾燥剤をはじめとするBtoBの製品がメインでしたが、いつかはBtoCの製品を製造するべく、新規製品の開発を続けてきました。その結果、今までは食品や日用品向けの製品でしたが、医療やヘルスケア向けの製品を開発できました。そこで問題になったのが、開発した新製品の安定的な製造管理と品質の改善業務です。新製品に係る業務は化学の知識を持った人材でないと務まらない為、プロフェッショナル人材戦略拠点に相談した結果、コツコツとまじめに業務に取り組む人材を紹介いただきました。西氏は入社後、製造管理や品質改善活動の取り組み以外にも、ネットワーク関係の知識を生かしたIoT活動を通じ、社員の信頼を勝ち取っています。ゆくゆくは弊社の新製品製造管理や、新製品開発を引っ張って行くであろう人物を紹介いただき、プロフェッショナル人材戦略拠点には大変感謝しております。



常勤
雇用所在地 大分県大分市
創業年 1978年
従業員数 95名事例 85 大分県
株式会社日本ピット

建設用金属建材及び機械装置 製造・施工・販売

外注委託から内製化に方針転換、品質保証体制構築のための
技術標準・作業標準策定、及び製品標準化の実現

取組ポイント

1. 事業構造改革、設計・製造内製強化戦略
2. 品質保証を通じた顧客満足の実現
3. 誰でもいつでも同じ仕事ができる



STEP 1 抽出された経営課題



～事業構造改革、設計・製造内製強化戦略～

トップブランドを実現するためには、これまで外部委託に依存してきた設計・製造工程を内製化し、技術ノウハウを自社に蓄積し、QCD向上のスピードを上げる必要があります。また、受注量・人材・情報量の増化に対し、十分な品質保証・品質管理、その状態を継続的に改善して行くためには製品・業務の標準化・規格化、それら情報の見える化が極めて重要であると考えています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～品質保証を通じた顧客満足の実現～

プロ人材の持つISO、TSなど管理システムの概念、フレームを活用し、当事業の製品・業務・情報の散らばった要素を整理し、標準化、規格化を推進します。また、ベテランの勤と経験による独断をやめ、十分な裏付けと協議により結論を出す組織的行動を促進します。阿吽の呼吸、口答文化など人に頼る、記録に残さない習慣を変えます。これを既存従業員はもとより、新たに加わる人材、協力企業に対して指導・教育を行い、組織的な品質保証・品質管理体制を構築し、顧客満足を実現します。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～誰でもいつでも同じ仕事ができる～

NPTS（日本ピットテクニカルスタンダード）プロジェクト、NPGS（日本ピット業務スタンダード）プロジェクトなど新たな活動をプロ人材と既存社員を融合したメンバーでスタートしました。過去のトラブル事例など重要な情報が想像以上に埋もれていることがわかり整理に時間を要していますが、プロ人材の持つフレームを活用することで漂流することなく目的達成に着実に進んでいます。2021年8月中にこの作業を完了し、標準化、規格化などへと繋げていきます。



企業からの声 取締役専務 衛藤 隆史 氏

弊社は長年製品開発と営業部門に力点を置いてきました。その結果、全国のお客様から御支持を頂き、売上高は10年前に比べ2倍以上となっています。一方で現業部門（設計・製造）については外部依存度が高く、技術を社内に蓄積し、競争力を高めるためには内製化は必要な戦略でした。内製化を進める上では、機械オペレーター、溶接技術者、設計など多くの新規採用が伴います。このような状況において品質を損なわず生産能力を高めるには、既存社員から新しい人材へと技術や情報の伝承が不可欠です。その情報が個人やバラバラと乱雑に保管されている状況が散見され、成長を阻む要因の一つとなっていました。過去に幾度となくこれらテーマに取り組んできましたが、既存の人材だけではゴールや道筋が見通せず、プロジェクトが途中で頓挫することを繰り返してきました。新たに加わったプロ人材のノウハウを活用し、目標・ゴールを定め、着実に進めることができています。



入社時のプロフィール

吉井 智彦 氏

役職名 : 防水板部 部長

年齢 : 55歳

家族構成 : 母

主な経歴 : 半導体メーカー、半導体検査会社、半導体・液晶設備メーカー、テストハウス

出身地 : 大分県 前居住地 : 熊本県

還流ルート : Uターン

入社した経緯

前職でISO（品質、環境、労働、情報セキュリティ）に加え、自動車向け品質管理システム（TS16949）、試験所及び校正機関（ISO17025）の知識資格を習得しました。これがきっかけで設計から製造（モノづくり）に関わる環境で働きたいと思うようになり、㈱日本ピットに縁があり入社を決意しました。

入社してから携わった業務

事業部の責任者として品質保証体制の構築を担当させて頂いております。主に3つあります。業務標準化（内製強化）、協力企業との体制づくり（外注品の有効性を共有）、安全衛生体制構築（労働面、安全面）です。まだまだ途上ですが、少しずつ取り組みを進めています。そのほかは、施主・設計事務所・営業からの問い合わせに対し、調査検討し回答も携わっています。

当社での働きがい

これまで半導体や設備メーカーなどの経験とは異なる業界のため、建築・土木の知識を学ぶところもありますが、新たな環境で挑戦でき、自分を成長させられ働きがいを感じています。また、防水板製品の受注から設計、製造から出荷までを総合的に製品及びサービスの品質保証と顧客満足に取り組めること。加えて、大分県の地域経済のけん引役となる地場企業に当社が選ばれたことにも働きがいを感じております。

「大分スポーツ公園パーキングナビ」を開発した地場IT企業の更なる成長に向けた組織増強

取組ポイント

1. エンジニア育成・体制充実、特に即戦力PL採用が急務
2. 堅固にプロジェクトを先導出来る技術力・人間力
3. 新規プロジェクト立ち上げ・若手教育・組織活性化

STEP 1 抽出された経営課題

～エンジニア育成・体制充実、特に即戦力PL採用が急務～

当社は、Web系・業務系を初めとしスマホアプリから組込FWまで幅広い分野のソフトウェア開発を受託しております。事業を拡張していく上で、エンジニアの育成・体制の充実が昨今の課題です。特に、プロジェクトリーダー(PL)となれる人材の不足は深刻です。近年、新卒採用は順調ですが、若手社員がリーダーとして活躍出来るまでには時間がかかります。現場の第一線で経験の浅い社員をリードし、プロジェクトを先導出来るプロフェッショナル人材の獲得が急務でした。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～堅固にプロジェクトを先導出来る技術力・人間力～

ビジネスチャンスに迅速に対応し、プロジェクトリーダーとして現場の第一線で果敢に挑戦すると共に、若手エンジニア達を導く上で必要な技術力、人間力をもっている人材が必要でした。また、経営層のビジョンに共感し、そのプロフェッショナル人材に「次の人生をこの会社に懸けたい」と思ってもらえることが大切と考えました。今回ご縁があった松浪氏は、前職のITベンダーで医療系の厳しい開発現場でキャリアを積んでおり、堅実な人柄を含め、私共が求める人材そのものでした。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～新規プロジェクト立ち上げ・若手教育・組織活性化～

松浪氏とは、入社前・後を通じて面談・議論を重ね、力をフルに発揮出来る環境づくりに努めました。松浪氏は入社直後から若手エンジニアを率いてPLとして期待通りの活躍をしてくれました。また、彼の経験に基づく提案は、組織活性化につながっています。感染症対策でテレワーク移行時も、技術面・制度運用面双方で迅速対応に貢献。当社の要石となっています。



企業からの声 取締役管理部長 内田 健児 氏

過去、公的機関のUターン求人サイトからもキャリアを持つ優秀なエンジニアを獲得したこともありましたが、しかし近年では、知名度が低い当社にとって、これまでと同様の手段では採用につなげられなくなりました。プロフェッショナル人材センターのご提言のもと、「大分に帰りたい」と考えているエンジニアとの新たな出会いを期待し、複数の人材紹介会社と契約させて頂きました。その中で、当社について良くご理解頂き、献身的にご尽力頂いたある営業担当とのご縁があったこと、そして、その担当と密に情報交換を重ねた結果、当社の想い、代表のビジョンに共感し活躍してくれる優秀なエンジニアとのご縁に巡り合えたことに心から感謝しています。今回採用した松浪氏は、当社のキーマンであり、これからも当社の発展に大きく寄与してくれる期待の存在です。



入社時のプロフィール

松浪 淳樹 氏
役職名 : プロジェクトリーダー
年齢 : 33歳
家族構成 : 妻、子

主な経歴 : IT企業にて一貫して医療系のソフトウェア開発に従事。プロジェクトリーダー経験有

出身地 : 大分県 前居住地 : 佐賀県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

地元を離れ県外で働いていましたが、子供が小学校に上がる前に地元・大分に帰りたいと思い転職を検討し始め、最初に目に留まったのがアーネットでした。面接を通じて、培ってきた能力や経験を活かし会社の発展に貢献できると感じ惹かれていきました。面接後の面談で、会社の発展のために一緒に頑張ろうという熱い想いが強烈に伝わってきたことが最後の一押しとなりました。

入社してから携わった業務

パッケージソフトの改修やWebシステムの新規立ち上げ、保守開発など幅広いプロジェクトに参画し、プロジェクトリーダーを務めてきました。プロジェクト管理だけでなく状況に応じて自分でも実務をこなし、プロジェクトが円滑に進むよう日々の業務に励んでいます。

当社での働きがい

現場ではある程度自由にやらせてもらえることが多く、時にはタイミングよくフォローしてくれる上司がいるためのびのびと働けます。そんな中でお客様からいただける「ありがとう」の一言がなによりうれしいですね。また、当社は若い社員が多いため、若手育成も大事な業務のひとつです。将来的に会社を支える人材になるべく、少しずつでも成長していく姿を見るのは楽しいものです。

事例
87宮崎県
株式会社新原産業

畜舎建築設計、畜舎空調設備販売施工

所在地 宮崎県北諸県郡三股町

創業年 1975年

従業員数 50名

常勤
雇用畜産業界の課題であった、「和製」畜舎システムの開発に、
外国人材の手を借りて着手！

取組ポイント

1. 海外製に依存した機械化
2. 日本の風土に適した「和製」システムの開発
3. ITスキルと機械設計スキル



入社時のプロフィール

ISLAM MD MOHIMINUL
(イسلامムハドモハイミヌル)氏役職名：—
年齢：25歳
家族構成：独身主な経歴：シレット、シャージャラル工科大学
(バングラディシュ) 卒業出身地：バングラディシュ 前居住地：バングラディシュ
還流ルート：その他

入社した経緯

JICA、宮崎大学、宮崎市が連携してバングラディシュの優秀なITスキルを持った人材を宮崎に就職させるプロジェクトが立ち上がり、JICA協力のもと、研修スクール(B-JET)が開設され、卒業後に宮崎大学への交換留学生として入学しました。宮崎大学のカリキュラムにおけるインターンシップの受入企業として紹介され、これまで学んできた知識と技術を畜産分野に活かせると感じて入社しました。

入社してから携わった業務

畜産設備である自動搬送ラインの制御を既設のリレーシーケンスから、ロジックシーケンスを用いた制御と組み合わせることで、搬送制御をより機能的なものにして、さらに小型化する取組を行っています。新商品開発ではこれまで手作業で行っていたことを自動化しデジタル化してデータも積み上げていきます。畜舎空調の自動化装置開発を都城工業高等専門学校と共同研究しています。

当社での働きがい

宮崎県は住みやすく感じています。これまで学んできた知識や技術を畜産分野に活かしていきたいと思えます。畜舎空調設備や機械装置等の自動化、畜舎管理システムを含めてトータル的にコーディネート、マネジメントを考えながらひとつひとつのプロジェクトに取り組みたいと思えます。



STEP 1 抽出された経営課題



～海外製に依存した機械化～

当社は全国有数の畜産地帯である宮崎県南部に位置し、農畜産資材の販売、製造、施工、空調のトータルプランナーとして、畜産業界のあらゆるニーズに対応しています。一方、畜産分野の機械設備は大規模化で先行する欧米の製品が主流であり、国内の畜産現場の設備は、その多くが海外製の機械設備によってまかなわれているのが実情です。しかしながら、海外製の機械設備をそのまま設置しただけでは、電源システムの違いや気象条件、畜舎立地条件等の違いから不具合も発生しており、畜産業者の生産性向上の阻害要因となっています。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～日本の風土に適した「和製」システムの開発～

畜産業界にとっても、またアニマルウェルフェアの観点からも、日本の気候風土の多様性に応じた、日本独自のシステムを開発し、畜産農家の経営の安定に貢献していくことが、当社の果たすべき使命です。また、単なる海外製機械設備の改良にとどまらず、IoT技術を活用することで、畜産現場の更なる生産性向上を図り、畜舎設備のトータルシステムとしての完成度を高めていく必要があります。そのためには日本の畜産現場の現状に合わせた「小回りの利く」製品開発ができる体制を作ることが必要であり、その中心となる専門性の高い人材を確保することが急務でした。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～ITスキルと機械設計スキル～

入社早々に、畜舎内の遠隔空調コントロールシステムの試作品を完成させるなど、十分に能力を発揮してもらっています。プログラミングの技術だけでなく、カスタマイズに必要な、機械設計のスキルも有しており、畜舎デジタル化に最適な人材でした。また、海外人材が入社したことで、海外メーカーとも連携し日本で開発したシステムと同じようにメンテナンスやサービスが受けられる「サービスインジャパン」の実現可能性が高まりました。



企業からの声 代表取締役社長 新原 弘二 氏

新規製造分野を立ち上げるという目的のもと、デジタル自動化推進プロジェクトを推進するために制御盤製作室(デジタル自動化推進室)を新設しました。彼の入社がきっかけとなり、自動化装置の開発が始まりました。本人にとっては初めての海外の仕事で、日本語の勉強もしながらということもあり、かなり大変であると思えます。今現在、彼が安心して力を発揮できるように専門家の増員等、体制作りにも力を注いでいます。すでに自動化装置の試作品も完成して稼働中であり、次の装置開発に取りかかっています。部門確立のため、プロ人材の能力が活きて、自立して動き出すチャンスを得ることができました。デジタル自動化を含めたメーカーとしての企業イメージを高め、畜産業界に貢献できるものと確信しています。今後もプロ人材の活用を考えていきたいと思っています。

「よそ者」の視点と外資系企業で培ったマネジメントスキルで「かわみなみ PLATZ（ぶらっつ）」のオープンを成功！

取組ポイント

1. 施設全体をマネジメントできる人材確保
2. 持続可能な施設運営と新たな情報発信
3. 売れる商品を作るためのブランディング



STEP 1 抽出された経営課題

～施設全体をマネジメントできる人材確保～

東九州自動車道川南パーキングエリアに隣接する町有地に地域活性化拠点施設が建設されることが決定しましたが、施設を管理運営できる人材の確保が困難な状況であったため、2018年11月に川南町より当拠点に相談がありました。施設は2020年3月に完成予定でしたが、オープンまでに必要な諸準備についてはこれからであり、準備段階から中心となって行動できるマネージャーの確保が急務となっていました。当拠点では、施設運営をビジネスとして確り捉えることのできる人材が必要であると判断し、プロ人材の人物像として取りまとめ人材紹介会社へ情報提供しました。



入社時のプロフィール

名 氏 畠山 雅之氏
役職名 : 統括マネージャー
年齢 : 51歳
家族構成 : 妻

主な経歴 : 大手百貨店→米国(ニューヨーク)留学
→IKEA ジャパン(株)→現職

出身地 : 東京都 前居住地 : 千葉県
還流ルート: Iターン

入社した経緯

旅を通して、以前から宮崎という土地、風土、食などに魅力を感じ、そして趣味のサーフィンを通じて、その自然や海にも魅了された事と、今までの職歴を通して培ってきた知識(マネジメント、新規事業立ち上げ業務、プロジェクトの企画、デザイン・コーディネート業務など)が、このプロジェクトで総合的に生かせると思ったからです。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～持続可能な施設運営と新たな情報発信～

当施設は高速道路だけでなく一般道からも乗り入れできる、全国でも珍しい商業施設ですが、この特徴を活かし、安定的な施設経営を行うとともに、地場産品や土産物の開発、飲食スペース運営、情報発信等を通して、地元へ利益を還元していくことがミッションです。例えば、当地は農畜産物等の食材の宝庫ですが、素材としてだけでなく、加工品を開発することで、新たな付加価値を生み出すことが求められています。また、町が事業を主導していますが、持続的な事業運営のためには適正な利益を確保することが不可欠であり、ビジネスとしての成功も求められています。



STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～売れる商品を作るためのブランディング～

地元の「良いもの」と「足りないもの」を見極めブランディングすることで、消費者が欲しいものを作ることを目指しています。また、高速道路と一般道という、言わば「日常」と「非日常」が交差するパーキングエリアであることを意識し、観光客だけでなく、普段使いもできる施設をコンセプトとしています。その結果、町内産をメインとしながら、良いものは柔軟に取り入れる品揃えとなり、人々が「ぶらっつ」立ち寄る空間となりました。



入社してから携わった業務

施設オープン前は、新規事業立ち上げ業務全般(施設コンセプト構築、ブランディング業務、売場レイアウト立案、商品・テナント選定、人材採用など)に携わりました。施設オープン後は、施設管理・運営に関わる業務全般(マネジメント: 経営・人材管理/育成、PRなど)に携わっています。

当社での働きがい

新規事業立ち上げを通して、一から企画やモノづくりに携われた事、そしてオープン後は、施設の運営を通して、従業員さん、出荷者さん、その他関係業者さんと知り合い、皆さんがいつも笑顔でいられる環境づくりの手助けになりながら、地域を中心に社会貢献して行ける事です。

企業からの声 川南町産業推進課課長補佐 河野 賢二 氏

「かわみなみ PLATZ」は約4年の準備期間を経て、2020年4月19日に開業することができました。コロナ禍という厳しい状況からのスタートでしたが、畠山氏の施設コンセプトがしっかりしていたので、一定の売り上げを確保することができています。元々サーフィンが縁で、宮崎の食材のおいしさを知っていたこと、その情報を広めたいという思いを持っていたことが採用の決め手となりました。施設のデザインや土産物の品揃え、飲食店のメニュー開発など、開業準備を進めていく中で、地元では発想できなかった感覚を持たれていることを実感し、更に信頼感が増したところでした。また、ご自身から地元の生産者や企業、役場の若手職員と積極的に意見交換されるなど、町内の各方面に刺激を与えてもらっています。コロナの影響は続いていますが、柔軟な発想で川南町の活性化に貢献していただけるものと期待しています。



事例
89

鹿児島県

株式会社カミチクホールディングス

カミチクグループの管理統括本部として、グループの方針の決定

所在地

鹿児島県鹿児島市

創業年

1985年

従業員数

1300名
※グループ全体常勤
雇用**(株)伊佐牧場へ出向し、数値分析から各部門の改善策を立案し、第四期スタート 8月単月で黒字化に成功**

取組ポイント

1. カミチクグループ6次化の集大成を世界へ
2. (株)伊佐牧場のパッケージ化し世界へ多店舗展開
3. 綿密な数値分析と適材適所で2ヶ月連続黒字化達成



日本の農業に、答えを。

STEP 1 抽出された経営課題



～カミチクグループ6次化の集大成を世界へ～

今後、生産コストを抑え常に安定した価格で供給する直売所の強みを生かし、損益分岐点を考慮したエリアNo.1の「好価格」を実現する必要があります。また、販路拡大のため海外メンバーとともに生産者の想いとおしさを世界中のお客様につないでいく必要があります。検討の結果、「好きな商品を店頭で購入し、その商品をイートインスペースで食べられ、感動して下さったお客様が身近な人に商品を郵送する。」このモデルをパッケージ化し世界へ多店舗展開を行うという課題を設定しました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション



～(株)伊佐牧場のパッケージ化し世界へ多店舗展開～

「段階を踏んでカミチクグループの6次化の集大成を世界に広げること」これが今回のミッションであり、その総本山が(株)伊佐牧場です。伊佐牧場をパッケージ化し、黒字化の法則を整理し世界に向けた多店舗展開の準備を行っております。現在、営業部兼チーズ工房兼管理部責任者として各業務の洗い出しおよび黒字化に向けたプロジェクトの推進を同時進行で進めております。作業の平準化を意識しながらオペレーション改善を行うことで経費削減を図り、お客様と従業員が幸せになれる「好価格」を設定することで売上総利益を確保できる仕組みを構築していきます。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果



～綿密な数値分析と適材適所で2ヶ月連続黒字化達成～

南田氏は「成果を上げるための正確な数値分析」を行うことで現状を洗い出し、問題点を提起し改善点を立案し検証すること(PDCA)を徹底していきました。又、各従業員を「人財」と考え長所を引き出すことで各々のモチベーションを上げ潜在能力を引き出すよう心がけていました。その結果2020年、8月・9月と2ヶ月連続で黒字化を達成しました。



企業からの声 代表取締役 上村 昌志 氏

カミチクグループは牛の生産から販売までの6次化スタイルで、日本の農業を強くたくましくし、世界中に喜びと元気を提供していくことを目指しています。その理念に共感し、南田氏は入社してくれました。当社は若い社員にも積極的にチャンスを与えており、彼にも前職の量販店での経験や語学力に期待し、伊佐牧場へ出向をしてもらいました。彼のミッションは伊佐牧場直売所のモデルをパッケージ化し、国内・海外へと展開できるよう準備を進めることです。まだまだ道半ば。粘り強くミッションに取り組み、力を発揮してくれることを期待しています。



入社時のプロフィール

南田 啓吾 氏

役職名 : 係長
年齢 : 30歳
家族構成 : ー

主な経歴 : ■人事総務部 ■ビジネス開発部 ■惣菜部
■AI ■マーケティング&ブランディング

出身地 : 鹿児島県 前居住地 : 福岡県
還流ルート : Uターン

入社した経緯

福岡で仕事をしている中で地元鹿児島に恩を返したいという思いと、鹿児島でも海外事業を推進している会社で働きたいという強い思いから「カミチクグループ」への転職を決意しました。今後日本の人口が減少し世界の人口が増加する中で世界に目を向け、日本の強みを生かした「農業」の世界に展開するという、カリスマ性の高い上村代表のお言葉が入社の決め手となりました。

入社してから携わった業務

(株)カミチクホールディングス経営戦略部国内6次化推進室として主に補助金業務を担当し、補助金を獲得することができました。その後、グループ会社の(株)伊佐牧場へ出向し、営業部責任者としてECサイトの構築および外販営業の再編、チーズ工房責任者としてオペレーション改善および数値管理、管理部として全体統轄および黒字化プロジェクトの推進に携わらせていただいております。

当社での働きがい

従業員の思いをくみ取り形にする環境を創ってくれる会社です。もちろん、そこには数値分析も踏まえた根拠が必要です。経営陣は時間を惜しむことなく、ほとんどの従業員の日報を毎日確認し、現場の声を反映させます。私自身も、管理職だけではなく全従業員にチャンスが与えられる環境があることに感謝し、会社に対して「成果」で恩返しをしたいと思っております。

事例
90

鹿児島県 濱田酒造株式会社

本格焼酎の製造及び販売

所在地 鹿児島県いちき串木野市
創業年 1868年
従業員数 304名

常勤
雇用

各種メディアとの関係性構築によるタイムリーな情報発信

取組ポイント

1. 更なる飛躍に必要なマーケティング力強化
2. ブランディングや広報に関する経験値
3. 消費者に届く広報活動の確立

STEP 1 抽出された経営課題

～更なる飛躍に必要なマーケティング力強化～

本格焼酎メーカーとして売り上げを拡大してきたが、国内市場は少子高齢化、飲酒人口減少により競合他社との競争は一層激しくなっている。また、消費者の嗜好やニーズが日々変化する市況の中で自社商品のブランディングや情報の発信に課題を抱えておりました。商品ごとのブランディングを確立するために必要な情報をタイムリーにメディアを通して発信することで売り上げ強化に繋がると考えました。

STEP 2 プロ人材に与えられたミッション

～ブランディングや広報に関する経験値～

経営課題解決のために営業部門と協力してブランディングに取り組んでいく必要があります。そこで企業や商品の情報発信において豊富な経験をもつ人材要件を立てました。また今後の海外進出も視野に入れ語学力も要件の一つに加えしました。実際にマッチングした川野氏は前職では大手ゲーム会社で数々のプロジェクトに携わり商品開発や企業の情報発信など多くのご経験をお持ちでした。また、3年間ほど海外で仕事をを行ったご経験もあり語学も堪能でした。そのご経験をもとに現状当社にはないスピード感をもった広報活動を行って頂きたいと考えていました。

STEP 3 プロ人材がもたらした効果

～消費者に届く広報活動の確立～

川野氏はこれまでの経験で培った広報活動の取り組みを当社でも継続して行っています。マスコミ各社とも相互理解を深め、どうすれば当社の情報がメディアを通して消費者へ発信されるのか日々模索されています。2018年に販売を開始した当社新商品「だいやめ」は、世界三大酒類コンテストの一つである「IWSC」において最高賞を受賞しました。受賞会場のイギリスに本人自ら赴きマスメディアと連携しタイムリーに情報を発信することに成功しました。



企業からの声 代表取締役社長 濱田 雄一郎 氏

焼酎業界は焼酎ブームの終焉以降、飲酒人口の減少や消費者の嗜好の多様化など様々な変化があり弊社の売り上げもここ数年伸び悩んでいる状況です。従来通りの広報・宣伝活動では消費者へ商品の良さを伝え販売促進に繋げる力が弱いことが課題となっていました。そこでプロフェッショナル人材拠点に相談した結果、広報・宣伝のスキルを持つ人材は鹿児島だけでなく全国という幅広い視野で探してみようというアドバイスを頂きました。提携する人材紹介会社様からは全国の多くの方をご紹介頂き、最終的に川野氏に入社頂けることとなりました。入社後は今までの豊富な経験を生かし各メディアの担当者とも信頼関係を構築されています。今後もより戦略的な広報活動の中心として活躍して頂きたいと思っております。プロフェッショナル人材拠点のアドバイスのおかげでこのような素晴らしい人材の採用が叶い大変感謝しております。



入社時のプロフィール

川野 修郎 氏
役職名 : 課長代理
年齢 : 46歳
家族構成 : 妻、息子

主な経歴 : 広告会社(営業・制作)・
広報IR・海外就労経験有

出身地 : 鹿児島県 前居住地 : 大阪府
還流ルート : Uターン

入社した経緯

妻も同じ鹿児島出身なので、子育ての環境など、将来の人生設計を真剣に考え、Uターンを決意しました。新たな道を歩むことに戸惑いはありましたが、気持ちを切り替えていく中で、自身の広報スキルを活かして、地元の名産である本格焼酎を国内は勿論、世界中に広める仕事に従事したいという想いが強くなり、焼酎王国鹿児島県で本格焼酎のトップメーカーである濱田酒造に入社いたしました。

入社してから携わった業務

メディアとのリレーションを構築する基盤作りから始まり、焼酎蔵や商品の認知度拡大のための情報提案から取材誘致、蔵のブログ作成など、幅広く情報発信活動に関わっています。また、異業種とのコラボレーションにおける企画立案や自治体と連携した広報発信も積極的にを行い、企業・焼酎蔵・商品のブランディング活動を実践しています。現在は、海外PRの基盤を構築中です。

当社での働きがい

「やる気」と「行動力」があれば、自身のアイデアを実現させる機会を得られることだと思います。試行錯誤を重ねたチャレンジの連続ですが、「本格焼酎を世界に広める」という非常にやりがいのある目標がありますので、そこへ近づくための企画を考える作業が楽しいです。また、地元の友人や前職でお世話になった方々に「記事見たよ」と反応があると、Uターンを決意して良かったなど改めて思います。

事業継承

営業力強化

技術力強化

生産性向上

コスト削減

海外展開

経営管理

新規事業創出

その他



プロフェッショナル人材戦略拠点 について

現在、全国でプロフェッショナル人材戦略拠点が立ち上がっており、地域企業の想いの実現を支援しています。次頁からは、各拠点のマネージャーのプロフィールをご紹介します。まずはあなたの地域のプロフェッショナル人材戦略拠点にご相談ください！



北海道

堀 敦志

ほり あつし

経歴：

1956年生まれ
1979年立命館大学経済学部を卒業後、北海道銀行に入行
本部、本店、月寒支店、南一条支店等、主に営業畑を中心に
キャリアを積む
2009年7月コクヨ北海道販売(株)に出向同年12月同社代表取締役
に就任、同時に銀行を退職
2013年12月同社の親会社である日藤(株)取締役就任
2015年11月日藤(株)退職

専門領域・強み：

道内の主要企業に関する知識、営業面での押しの強さ

趣味・特技など：

ゴルフ・音楽鑑賞

好きな言葉：

有言実行、誠心誠意

地域企業へ一言：

当センターは北海道という広大なエリアにおいて、人材紹介会社の機能を
地場企業に取り次ぐ機能を軸に、情報提供をはじめ各種相談で採用サポ
ートの実績を積み上げてきました。これまで蓄積してきた人材採用サポ
ート機能およびコンサル機能を十分に活用してほしいです。これからも道内
地域金融機関の協力を得ながら、道内中小企業の課題解決に向けてのサポ
ートを実践していく方針です。今年度からはサブマネージャーを1名増員し、
体制も強化しました。人材確保や成長戦略を描く中で課題ある企業様には
積極的に活用いただきたいと考えております。引き続き、よろしくお願
いいたします。



青森県

久米田 勝

くめた まさる

経歴：

1957年生まれ
1976年(株)みちのく銀行入行
2005年八戸支店次長
2007年深浦支店長
2010年三戸支店長
2014年ローン業務部上席担当役

専門領域・強み：

融資渉外業務に取り組んだ銀行員の経験

趣味・特技など：

ウォーキング・ゴルフ

好きな言葉：

誠心誠意

地域企業へ一言：

地域企業が成長していくためには、経験豊富なプロ人材の活用が重要となっ
ています。当拠点は訪問活動のほかにも、県が人材確保・就労支援のため
に令和2年度から設置した「あおり人材確保推進センター」内に事務所
を移転し、関係機関と連携してワンストップで企業の採用活動を応援す
るための相談にのるなどこれまで以上に企業に寄り添っています。コロナ禍
にあっても企業は経済活動を停滞させるわけにはいきません。このような
情勢の中、企業が生き残りさらに発展していくためには、経営課題を洗い
出したうえで解決できる人材を確保し「攻めの経営」にウェイトをおい
ていく以外方法はありません。一緒に前進していきましょう。



岩手県

藤田 芳男

ふじた よしお

経歴：

岩手県職員
沿岸広域振興局宮古地域振興センター所長、商工労働観光部ものづ
くり自動車産業振興室特命参事、政策地域部情報政策課総括課長、
文化スポーツ部参事・スポーツ振興課総括課長を経て、R2/4より(公
財)いわて産業振興センター 常務理事兼事務局長

専門領域・強み：

政策立案、行政的交渉術

趣味・特技など：

温泉巡り・愛犬の散歩

好きな言葉：

大胆にして細心であれ

地域企業へ一言：

岩手県拠点では登録している有料人材紹介社(40社)に一齐に会社情報を
発信いたします。登録済みの大手から地元の紹介会社まで一度に求人でき
ますし、採用できる確率が高まります。また、それらの人材紹介会社に求
人情報や細かな事情を直接にプレゼンする会を毎月開催しています。会場
は盛岡と仙台と東京で、録画してのZoom配信対応も致します。「ダメ元」
で求人して成約した大喜びの企業様もあります。また本年度から開始した
「副業マッチング事業」は岩手県の中小企業様には有効な課題解決手段
と考えています。加えて県の補助金やその他の別ルートなども説明してい
ます。御社の事情に合わせて一緒に考えますので是非一度ご連絡ください。



宮城県

加藤 新一郎

かとう しんいちろう

経歴：

1947年 生まれ
 1965年 ソニー株式会社入社
 1995年 (赴任) ソニーエレクトロニクス・アメリカ赴任 SVP
 2002年 応用磁気製品事業部長
 2005年 マイクロデバイス&ストレージ事業部長
 2007年 ソニー退職
 エルナー株式会社 執行役員(兼) コンデンサー事業本部長
 2011年 グリムエナジー株式会社 特別顧問
 2015年 宮城県プロフェッショナル人材戦略拠点 マネージャー

専門領域・強み：
 品質保証、人材育成

趣味・特技など：
 ゴルフ

好きな言葉：
 物事は細部で決まる

地域企業へ一言：

コロナ禍の中で地域企業を襲っている問題は多々ありますが、特に大きな課題は事業継続に対する不透明感ではないでしょうか。実際、中小企業は事業計画を持たなくても、過去の経験や友人知人との情報交換で事業の継続ができてきました。しかしながら、事業継続について、これまでの経験や実績は役に立たない可能性が出てきました。このような状況下では、考える対象を広げることが効果的です。しかし、社内人材では限界があります。生まれも育ちも異なる社外の人材を活用するという方法はどうか。プロフェッショナル人材戦略拠点にご相談ください。特に、後回しにしてきた重要課題の解決には社外のプロ人材の活用が有効的です。



秋田県

吉崎 和夫

よしざき かずお

経歴：

1952年 生まれ
 1971年 (株)日立製作所 半導体事業部、半導体メモリ IC設計業務に約30年従事
 2004年 (株)ルネサステクノロジー メモリ事業部、副事業部長戦略製品PJリーダー等経験
 2009年 (株)アキタ電子システムズ 取締役社長、中小企業経営及び地元工業会活動を経験
 2013年 秋田精工(株)顧問、行政・大学等と連携し企業活性化をサポート

専門領域・強み：

大企業での戦略製品開発PJリーダー、中小企業経営者、本県の中堅企業の顧問等の経験とよそ者の視点で県内企業の経営全般の課題に対応

趣味・特技など：
 読書・海釣り

好きな言葉：
 人間万事塞翁が馬

地域企業へ一言：

秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点は5年前前に設置され、県内企業の「攻めの経営」に資するプロ人材約150人の採用を支援してきました。設立当初は人材紹介事業者を介しての採用はコスト等で躊躇する経営者が多かったのですが、即戦力人材、有資格者など従来の採用ルートでは難しかった人材獲得の手段として徐々に浸透してきました。本事業を利用して採用された人材は30歳代が約4割を占めており、管理職というより若手実務者の獲得に有効と感じています。また、副業・兼業人材活用支援にも取り組んでおり、開発プロジェクトのオーガナイザーの獲得が出来た事例等も出てきました。キャリア採用を検討されている経営者の方は、是非お気軽にご相談ください。



山形県

吉田 勉

よしだ つとむ

経歴：

1950年 生まれ
 1974年 中央大学法学部卒業後、(株)山形銀行に入行
 2003年 (株)ヤマコー (不動産賃貸業、子会社にバス会社等)に 出向 (常務取締役)
 2006年 (株)山形銀行取締役融資部長
 2008年 同、常務取締役
 2011年 山銀リース(株)取締役社長
 2014年 両羽協和(株)取締役社長
 2016年 同上 退任

専門領域・強み：

銀行時代は融資畑で企業再生・事業再生
 銀行、リース、保険代理店・不動産事業を通して得たネットワーク

趣味・特技など：
 楽器演奏(ギター)作曲

好きな言葉：
 一隅を照らす、立場の交換

地域企業へ一言：

経営者の皆様にはWith コロナの中、自社の強み・弱みがどこにあるかを再度分析し、経営課題をあぶりだし、解決することが「攻めの経営」に繋がります。当拠点は経営者と直接面談し、ひざ詰めの話し合いが必要と考えます。外部の血を入れ、今までとは違った見方・考え方を取り入れることで、会社改革が可能であり、企業価値を上げることが出来ます。経営者の熱意・本気度がポイントであり、人材は「投資」という考えが肝要です。また、コロナ禍で地方が見直され、副業・兼業プロ人材を活用することで課題解決することも可能であり、是非「ピンチをチャンス」に変えて欲しい。なお、2020年度のキーワードは「副業・兼業」と「関係人口の創出と拡大」です。



福島県

上遠野 和則

かとおの かずのり

経歴：

1951年 生まれ
 1975年 東北大学経済学部卒業後、北海道東北開発公庫に入庫
 1980年 旧経済企画庁総合計画局地域経済班出向(2年間)
 1995年 北海道東北開発公庫 営業部営業第一課長
 1998年 北海道東北開発公庫 総括参事役(業務企画担当)
 1999年 (株)日本政策投資銀行環境・エネルギー部次長
 2001年 一般財団法人北海道東北地域経済総合研究所(ほくとう総研) 理事事務局長兼首席研究員
 2002年 同専務理事兼首席研究員
 2005年 (株)JWAY 取締役 管理本部副本部長(出向)
 2006年 同常務取締役 管理本部本部長(出向)
 2007年 栗林商船(株) 監査役(2017年退任)
 2012年 公益社団法人日本港湾協会 監事(2020年6月退任)
 2012年 一般財団法人北海道東北地域経済総合研究所 監事(2020年6月退任)

専門領域・強み：

多年にわたり金融機関に籍を置き、また、監査役も経験し、会計監査・企業診断等に強み
 地域経済振興に約40年間関与し、学生時代、社会人を通じて得た人脈ネットワークを有し
 ており、福島県企業誘致アドバイザー(2004年就任、現在に至る)としての実績もあり

趣味・特技など：

スポーツ観戦・ゴルフ・ウォーキング

好きな言葉：

誠心誠意、いつでも出来る事は後にして、その時しか出来ないことに全力を尽くす

地域企業へ一言：

福島の震災からの復興、地方創生を進めるためには、地域経済が元気であればならず、そのためには県内企業の活性化が不可欠です。県のご支援・ご協力のもと、地元中小企業経済団体、地域金融機関(地銀、信用金庫、信用組合、政府系金融機関)など、各支援機関とも連携し、民間人材ビジネス事業者を介したプロフェッショナル人材の採用のサポートに加え、都市部大企業による人材交流の支援、さらには副業・兼業人材の活用も行ってと思います。福島県の経営者の皆様が、一人でも多くの県内外のプロフェッショナル人材採用による攻めの経営で、「新生ふくしま」づくりにチャレンジしていただけるよう、地元出身者として全力を尽くしたいと思います。



茨城県

宮永 芳行

みやなが よしゆき

経歴：

1950年 生まれ(茨城県水戸市出身)
 1972年 (株)常陽銀行入行
 1996年 県庁支店長
 1999年 法人事業部長
 2003年 執行役員東京営業部長
 2005年 常務取締役
 2009年 専務取締役(代表取締役)
 2011年 常陽保険サービス(株)社長
 2015年 常陽保険サービス(株)会長
 2017年 常陽保険サービス(株)経営顧問 現職

専門領域・強み：

金融機関にて、主に法人営業を担当、取引開拓、地元への企業誘致にも携わりました

趣味・特技など：

ゴルフ・ウォーキング

好きな言葉：

至誠一貫、常在戦場

地域企業へ一言：

茨城県は様々な分野に於いて高いポテンシャルを有していますが、少子高齢化に伴う人口減少で将来に対する不安もあります。地域活性化を目指すには、高い能力を持った人材を地元企業が積極的に採用出来る環境作りが不可欠であり、今まさに働き方改革に合わせた多様な働き方を定着させるため、我々プロ拠点がお手伝いをさせて頂いています。「守りの営業」から「攻めの営業」への転換を図るためには、経営課題の解決に向けた取り組みが大切です。大変な状況下ではありますが、地域企業の更なる成長と発展に向けて、関係機関と連携し皆様と共に歩んで行きたいと思っております。引き続きスタッフ一同が一丸となりサポートして参りますので、どうぞお気軽にご相談下さい。



栃木県

森戸 和美

もりと かずみ

経歴：

1954年 生まれ(栃木県栃木市出身)
 1976年 慶應義塾大学経済学部卒業
 1976年 (株)足利銀行入行
 2001年 川治支店長
 2004年 東支店長
 2006年 足利興業(株)入社 法人担当部長
 2012年 足利興業(株) 取締役部長
 2015年 栃木県信用保証協会常勤理事
 2019年 栃木県信用保証協会退職

専門領域・強み：

長年の地域金融機関での経験

趣味・特技など：

将棋・ウォーキング・家庭菜園

好きな言葉：

継続は力なり

地域企業へ一言：

コロナ禍で多くの企業が過去に経験したことのないような状況に遭遇していることと思います。そしてこの厄介なウィルスはいつまで続くのか誰にもわかりません。経営者はしばらくこの状況が続くことを念頭に企業への舵取りをせざるを得ないと思っております。ここは前向きに、変化はチャンスととらえ「変化にいち早く対応」することが重要と思われれます。拠点では地域の企業が元気になれるようにプロフェッショナル人材の活用により御社のさらなる発展をサポートさせていただきますので、どうぞ気軽にお声をかけてください。またこのコロナが一日も早く収束することを心からお祈り申し上げます。



群馬県

近藤 潤

こんどう じゅん

経歴：

1950年 生まれ
 1976年 早稲田大学大学院理工学研究科修了
 1976年 富士重工業(株)(現(株)SUBARU) 入社
 2003年 同社 執行役員 スバル製造本部長兼群馬製作所長
 2004年 同社 常務執行役員 原価企画管理本部長
 2008年 同社 取締役専務執行役員 戦略本部長
 2011年 同社 代表取締役副社長
 2016年 (株)群馬銀行 取締役
 2017年 同社 (株)SUBARU) 取締役会長
 2018年 同社 特別顧問

専門領域・強み：

(株)SUBARUにおいて、生産技術・生産管理・人事労政・原価企画・経営企画等多くの部署を経験、役員経験15年における幅広い人脈を持つ

趣味・特技など：

ゴルフ・スポーツ観戦(特に野球)

好きな言葉：

随所に主となれば、立つところみな真なり

地域企業へ一言：

地方創生のカギは地方経済の中核をなす中小企業の活性化ですが、中小企業を取り巻く環境は非常に厳しいものがあり、なかでも人に関する課題は中小企業が成長するためのカギです。企業は人なり、人は会社の財産です。少子高齢化や働き方改革などを背景に日々刻々と変化する雇用環境のなかで、いかに優秀な後継者や経営中核人材を確保できるかは、中小企業の成長戦略の最重要課題のひとつです。我々は、当拠点が設置されている群馬県産業支援機構と連携して、人材紹介に限ることなく様々な課題解決方法を提案しながら、経営者の皆様の課題解決のお役に立ちたいと行動しています。元気な群馬を造り出すために、是非我々を活用していただきたいと思っております。



埼玉県

原田 忠禮

はらだ ただみち

経歴：

1950年 東京生まれ
 1974年 千葉大学工学部機械工学科卒
 1974年 日産ディーゼル工業株式会社入社
 (現 UDトラックス株式会社)
 2003年 同社常務執行役員中国総代表
 2007年 同社専務取締役
 2008年 ボルボパワートレイン SVP
 2014年 プレス工業(株)取締役(非常勤)
 2017年 上尾市企業連携チーフコーディネータ

専門領域・強み：

経営企画から現場管理まで全般 特に生産技術・品質管理・5S活動

趣味・特技など：

読書・水泳・ゴルフ

好きな言葉：

至大至剛

地域企業へ一言：

当拠点では、ベテランのコーディネーター6名が、中小企業経営者の相談窓口として活躍中です。不安定な社会情勢、厳しい環境の下でも「攻めの経営」に挑戦しようとしている経営者の皆様と共に、経営課題を浮き彫りにし、その解決に最も相応しい人材を27社の人材紹介会社と連携しながら、効率的かつ迅速に探します。地域金融機関との連携を強化した「幹部人材プロジェクト」もスタートさせ、ピンポイントでの課題解決や多様な雇用形態に応えられるように、副業・兼業人材への対応力も強化しました。より一層身近に相談、活用していただけるように、拠点体制も増強しています。是非、皆様からの相談のご連絡をお待ちしています。



千葉県

山口 荘一

やまぐち そういち

経歴：

1958年 生まれ
 1981年 明治大学商学部卒業後、(株)千葉銀行入行
 1995年 人事部調査役
 1997年 秘書室主任調査役
 2001年 白井支店長
 2003年 経営企画部東京事務所長
 2006年 川間支店長
 2008年 秘書室長
 2009年 東金支店長
 2011年 経営管理部担当部長
 2012年 人材育成部担当部長
 2013年 (株)未来設計出向
 2013年 (株)総武出向
 2014年 広報CSR部主任調査役
 2014年 // 専門嘱託(千葉県経済同友会事務局長)
 2016年 ちばぎんキャリアサービス(株) 取締役
 2017年 // 取締役スタッフサービス部長

専門領域・強み：

千葉県内の産業に関する知識 営業面でのコミュニケーション能力

趣味・特技など：

写真・ウォーキング・囲碁

好きな言葉：

誠心誠意

地域企業へ一言：

企業の課題解決や成長のためには、経験・スキルを持ったプロ人材を活用することが必要不可欠だと思います。千葉県では、1社で10名以上の人材をこの仕組みで採用されている中小企業が数社あります。中核になる人材が入社すると社内の体制も変わり、成長のため更に人材が必要になる傾向があるからです。今年度からは、課題解決のために外部人材(副業・兼業)を活用することもお勧めしており、常勤の人材採用に躊躇されていた経営者の方にも、使い勝手が良い手段だとご好評を頂いております。知識やアイデアを取り込み、割安・短期間での活用が可能です。会社を成長軌道に乗せるためにも、プロ人材拠点を是非とも利用していただきたくご相談をお待ちしております。



神奈川県

太田 嘉雄

おおた よしお

経歴：

1952年 生まれ
 1975年 3月 上智大学卒業
 1975年 4月 株式会社横浜銀行入行
 2003年 6月 同 取締役経営管理部長（CPO 最高人事責任者）
 2004年 6月 同 代表取締役（CRO 最高リスク責任者）
 2006年 4月 同 代表取締役（管理部門担当）
 2007年 4月 同 取締役
 2007年 6月 株式会社浜銀総合研究所 代表取締役社長
 2007年 7月 横浜商工会議所 副会頭
 2012年 6月 株式会社産業貿易センター 代表取締役社長
 2017年 6月 株式会社朋栄 取締役会長
 2019年 横浜振興株式会社 代表取締役社長
 2020年 同 取締役会長

専門領域・強み：

長年の地域金融機関での経験とシンクタンク、経済団体での活動を通じた知見とネットワーク

趣味・特技など：

登山

好きな言葉：

活かされて生きる

地域企業へ一言：

神奈川県プロ人材活用センターが経営者の皆様との対話の中で特に重視しているのは、単に人材の話だけではなく、経営者の方々が抱える経営課題にまずはじっくり耳を傾けることです。その過程で見えてくる想いをくみ取り、寄り添うことでセンターとの信頼関係も育われます。中小企業の場合は、特に社員一人ひとりの役割が大きく、いかにそれぞれの力を発揮してもらえるかは経営者の力量にかかっています。その大切な社員の採用に少しでもお役に立てることを日々願っています。今年はコロナ禍で対面でのヒアリングが難しいケースもありますが、できるだけ顔を突き合わせて意見交換できる環境を作るように心がけています。



新潟県

須藤 一

すどう はじめ

経歴：

1956年 生まれ
 1980年 慶應義塾大学法学部法律学科卒業
 1980年 (株)第四銀行入行
 2003年 東港支店長
 2005年 会津支店長
 2006年 人事部副部長
 2009年 金融サービス部長
 2010年 柏崎支店長
 2012年 だいし経営コンサルティング(株)代表取締役
 2015年 第四リース(株)執行役員

専門領域・強み：

36年余りにわたり、地域金融機関で培った知見と人的ネットワーク

趣味・特技など：

旅行・サッカー観戦

好きな言葉：

人間到る処青山あり

地域企業へ一言：

新潟県は豊かな自然・文化に加え、高い技術を誇る製造業や新しい取り組みを行う農業分野など各方面で多くの魅力を備えた企業が数多くありますが、全国の地方に共通する大きな課題として地域経済活性化による地方再生と人口減少問題があります。まさにプロフェッショナル人材事業はこの大きな課題に真正面から取り組んでいる事業です。地域企業の皆様方にとっては、プロフェッショナル人材採用を検討することは単なる人材採用にとどまらず、自社の経営課題分析や成長に向けた経営戦略構築の好機になりうるものと考えます。本事業が地域企業の皆様方にとりまして「攻めの経営」による益々の御発展の一助となれば幸いです。



富山県

川合 哲

かわい さとし

経歴：

1971年 一橋大学商学部卒業後、(株)北陸銀行入行
 (富山駅前支店長、浅草支店長、支店部長を歴任)
 1998年 同、取締役支店部長兼営業企画室長
 1999年 同、取締役本店営業部長
 2002年 同、専務取締役
 2004年 同、代表取締役副頭取
 2013年 堤商事(株)代表取締役会長兼社長
 2016年 堤商事(株)代表取締役会長兼社長退任

専門領域・強み：

45年間にわたる地元金融機関勤務で培った、北陸、北海道、東京、大阪、名古屋等での人的ネットワーク

趣味・特技など：

ゴルフ・読書

好きな言葉：

不易流行

地域企業へ一言：

多くの地域企業の悩みは、企業内のプロフェッショナル人材不足をどう解消するかにあります。富山県プロ拠点(富山県人材活躍推進センター内)は、2016年7月から本格的活動をスタートし、地域金融機関、各種経済団体と連携し、これまで県内1000社を超える企業を訪問しております。各企業の経営課題から浮かび上がる人材面での問題・要望などを聞かせていただき、プロ拠点を通して400人強の採用を実現しております。コロナ禍・不透明感の中、今こそ新しい発想による「攻めの経営」が求められます。プロ人材は必ずどこかにおります。副業・兼業も合わせて、是非ご一報・ご相談お待ちしております。



石川県

村 弘行

むら ひろゆき

経歴：

1946 年生まれ
 1969 年 富山大学工学部を卒業後、津田駒工業(株)へ入社
 検査部門を皮切りに生産技術、製造部門、設計部門を歩み、
 ものづくりの基礎から応用まで一貫して経験
 2001 年 同社執行役員（工作機器部門管掌）
 2004 年 同社取締役（工作機器部門管掌）
 2006 年 同社常務取締役（工作機器部門管掌）
 2012 年 同社顧問
 2014 年 石川県産業創出支援機構
 戦略産業雇用創造プロジェクト統括コーディネーターへ
 （現在に至る）

専門領域・強み：

生産技術、品質管理、クレーム対応、顧客管理、特に特殊歯車設計を長年担当

趣味・特技など：

釣り・ウォーキング（町歩き）

好きな言葉：

運鈍根

地域企業へ一言：

県内の地域課題が大きく異なる中、これまでの成長過程が、コロナ禍で一変。経営環境が大きく変わってきました。コロナ後に向け、個々の中小企業の生き残りの要は人材です。企業は人なり。拠点では県内企業の人材確保に、企業状況に寄り添いながら人材のご紹介をさせていただいております。スタート時より石川県行政各機関、金融機関とも連携しており、各企業様の相談内容にあわせ各施策等のご紹介もさせていただいております。兼業、副業案件への対応も加え、多様な企業人材ニーズに最適人材のご紹介を心がけております。企業様と同じ目線で、「攻めの経営」にご協力させていただきますので、ぜひお気軽にご相談ください。



福井県

保坂 武文

ほさか たけふみ

経歴：

1972 年 本田技研工業(株)入社
 ホンダ技術研究所にて CVCC 環境エンジンの開発
 1976 年 アメリカホンダ ミシガン駐在 US 環境エンジン排気ガス研究
 1981 年 シビック US 燃費車開発 3 年連続世界一に
 1987 年 5 気筒アコード用エンジン開発
 1993 年 取締役商品企画室長、ステップワゴン企画開発他 多数機種開発
 1995 年 アメリカホンダ R&D 駐在副社長
 1997 年 ホンダ栃木技術研究所常務、ホンダエンジン開発総責任者、ホンダ F1 総責任者
 2001 年 東洋電装(株) 副社長
 2010 年 HSK 東京コンサルティング代表
 2013 年 福井県プロジェクトマネージャー

専門領域・強み：

研究開発（自動車）、企画・マーケティング、技術戦略構築、チーム・組織運営

趣味・特技など：

読書・絵画鑑賞・釣り ゴルフ

好きな言葉：

夢夢夢！（技術屋の前に） まず人たれ！

地域企業へ一言：

社会と企業を取り巻く環境は、水の流れの如く変化し留まることはありません。「どんな企業も時代変化の認識なく事業の継続発展はない。」と一般的に言われています。この意味を経営者が体の芯で捉えているかがキーとなります。ふくいプロ人材拠点では、経営や技術に長けただけでなく時代の動きや社会変化にも敏感に対応し、人材紹介を含めた地元企業支援を行っています。専門家紹介で解決できる企業課題はもちろんのこと、社会システムまでの切り込みが必要な内容に対しても、県や連携機関と共に積極的に解決を模索しています。地元企業の足元課題から将来に向けた姿まで経営者の皆様と共に考え、課題の解決策を見出し、歩んでいきたいと思っています。



山梨県

江藤 嘉彦

えとう よしひこ

経歴：

1960 年大分県生まれ
 1982 年 小西六写真工業株式会社（現コニカミノルタ株式会社）入社
 2014 年 株式会社コニカミノルタサプライズ代表取締役社長

専門領域・強み：

技術・経営

趣味・特技など：

酒

好きな言葉：

鬼十則

地域企業へ一言：

山梨県出身ではありませんが、仕事の関係で山梨県には 12 年以上お世話になりました。恩返しの意味も含めて次の 6 つを信条とし県内企業の皆様を人材面から応援していきたいと考えています。「Open and honest」「Customer-centric」「Innovative」「Passionate」「Inclusive and collaborative」「accountable」 新型コロナウイルス感染拡大防止のためなんでもかんでもオンラインでやるようになり少し味気ない感じもしますが、こんな時こそ「変わるチャンス」と捉え共に成長していきましょう。



長野県

岡村 重信

おかむら しげのぶ

経歴：

- 1944 年生まれ
- 1962 年 長野県経営者協会入局
- 2002 年 同上、事務局長
- 2003 年 同上、理事兼事務局長
- 2016 年 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点事務局長兼エリアマネージャー

専門領域・強み：

経済団体に籍を置き、企業の経営相談、地域経済の振興発展に携ってきました。労働行政に係る各種審議会、委員会の使用者委員を歴任するなど、集团的労使関係や企業の人事・労務管理についての実務経験が豊富です。

趣味・特技など：

ゴルフ・楽器演奏

好きな言葉：

至誠一貫

地域企業へ一言：

新型コロナウイルス感染症は多くの企業に深刻な影響を及ぼしており、コロナ禍後を見据えた収益構造の見直しが不可欠となっています。また、テレワークやオンラインなど IT を活用した働き方の変化への対応も必要です。社会・経済環境が激変する中で雇用形態の多様化や流動化も加速していますが、中長期的には労働力不足は不可避です。企業の成長発展を支えるのは人材に他なりません。ウィズコロナの中で新たなビジネスモデルを確立し、攻めの経営に転ずるためには困難な時期であればこそ人材投資が肝要です。当拠点は皆さまの経営課題の解決や人材獲得に向けて地域の関係機関との連携を強化し微力を尽くして参りたいと考えています。



岐阜県

嶋崎 満

しまざき みつる

経歴：

- 1956 年生まれ
- 1979 年 岐阜県庁入庁
- 2009 年 税務課長
- 2011 年 監査課長
- 2016 年 飛騨県税務所長
- 2017 年 中小企業総合人材確保センター長

専門領域・強み：

38 年間の地方公務員の経験

趣味・特技など：

スキー、ウォーキング

好きな言葉：

有言実行

地域企業へ一言：

岐阜県は、中小企業が 99% です。今までいろいろな支援は有りましたが、人材特に中堅人材に関する支援はほぼ有りませんでした。プロフェッショナル人材戦略拠点が発足してから、5 年が立ち、2,000 社以上とコンタクトを取り、660 名 (2020 年 10 月現在) の人材を確保する事が出来ております。しかしまだ多くの企業へのアプローチが出来ていない中、今年 10 月より信金・信組との提携の基、信金・信組 7 行へ、サテライト拠点を設置し、地域サブマネージャーとして業務を推進する形が整いました。これにより、より沢山の中小企業への事業告知が出来る体制が整いました。今後この体制をより強化し、地場企業様へより良い提案をし、少しでも地域の発展に寄与したいと存じます。



静岡県

石渡 和美

いしわた かずみ

経歴：

- 1954 年生まれ
- 1977 年 東京都立大学経済学部卒業後、(株) 静岡銀行に入行
- 1993 年 人事部調査役
- 1994 年 人事部研修課長
- 1998 年 秘書室長
- 2001 年 経営企画部東京事務所長
- 2003 年 理事経営企画部東京事務所長
- 2005 年 執行役員 清水支店長
- 2007 年 執行役員 呉服町支店長
- 2008 年 静銀総合サービス (株) 代表取締役社長

専門領域・強み：

銀行において人事部門を中心に、秘書、企画、現場と幅広く経験し、また直近においては人材紹介ビジネスに 10 年以上携わってきた

趣味・特技など：

音楽鑑賞、スポーツ (シニアサッカー)

好きな言葉：

不易流行

地域企業へ一言：

例えば、「コロナ後」の事業戦略をいかに構築していくか、あるいは事業を引き継いだ後継者がその事業をいかに転換させていくか等、地域企業が「いま足元にある課題」に取り組み、それを解決していくためには、必ず経験と知識の豊富な「プロ人材」が必要となります。「静岡県プロ拠点」では、各金融機関や産業雇用安定センター等公的機関と連携し、また金融機関やメーカーで豊富な経験と人脈を持つスタッフを揃え、「攻めの経営」のための「攻めの人材」確保をサポートします。「わが社の特長はここ」とセールスポイントを積極的に発信し、「こんな人材こそ欲しい」と求める人材像をくっきり描き、決断を持って前に進み、ともに地域の発展を目指しましょう！



愛知県

中川 宏

なかがわ ひろし

経歴：

- 1954年 生まれ
- 1977年 トヨタ自動車工業（株）に入社
生産管理部、労働組合専従、国内営業部門
- 2001年 タイ国トヨタ自動車
- 2006年 トヨタ自動車（株）堤工務部長
- 2008年 （株）トヨタキロスカモーター（インド）社長
- 2014年 中央精機（株）社長（2019年 退任）
- 2020年 愛知教育大学 監事

専門領域・強み：

企業経営を通じて培った幅広い視点からの課題発掘、真因追及、課題解決進捗管理

趣味・特技など：

旅行・ウォーキング・スポーツ観戦

好きな言葉：

有言実行

地域企業へ一言：

企業訪問をしての気づきは、経営者が目先の問題処理に追われて、自社の本質的な経営課題が見えていないケースが多い事です。「市場創造」と「人材育成」の両方の達成が企業活性化のポイントとして欠かせません。私たちは、経験豊かな中小企業・大企業経営経験者や金融機関出身者や中小企業診断士で構成されるカラフルなチームです。皆さんとの対話を通じて「新たな気づき」を生み出し、今まで見えにくかった「真の経営課題」を明らかにして行く事を大切にしています。その上で「真の経営課題」を解決するための「真に必要な人材像」を明確にし、より精度の高いマッチングに結び付けることで企業の成長を支援します。



三重県

浅田 耕太

あさだ こうた

経歴：

- 1949年 生まれ
- 1972年 名古屋大学工学部電気工学科を卒業後、中部電力株式会社に入社
主に、火力発電部門で計画・建設・運営 保守・管理全般に従事（4年間、組織、人事・要員管理部門に従事）
- 2001年 同社支配人 三重県川越火力発電所長
- 2003年 同社支配人 火力センター所長
- 2005年 同社 監査役（常勤）
- 2009年 株式会社トーエネック 常任監査役（常勤・社外）
- 2015年 三重県プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャー

専門領域・強み：

技術管理、品質管理、経営管理、培った人脈・知識をいかし、現場目線で取り組む

趣味・特技など：

ウォーキング、スポーツ観戦、へたなゴルフ

好きな言葉：

人事を尽くす

地域企業へ一言：

意識の高い企業に対し、人材確保の支援を目的に訪問。多くの方との出会い、「採用した人材が、期待通りに活躍している」等の評価が励みです。「いい人材は無理」との言葉を聞くことがありますが、必要な人材は、待つのではなく自ら求めるものです。プロ人材事業活用で、これが可能となります。まず拠点に相談「必要な人材像」を整理、明確にし、次に登録・連携している多数の人材ビジネス会社などから求める人材を探し出します。県内企業の成長を支援する「産業支援センター」に設置されているメリットを最大限活かし、「繋ぐ・結ぶ」を旨として皆様のご支援にあたります。ぜひ気軽に相談してください。



滋賀県

黒川 幹生

くろかわ みきお

経歴：

- 1953年 生まれ
- 1977年 (株)滋賀銀行に入行、30年間に現業店10店舗経験
- 1998年 同社綾野支店長
- 2000年 同社牧野支店長
- 2003年 同社審査部 審査役
- 2007年2月 (株)滋賀銀行退職
- 2007年4月 日本郵政公社 大津神領郵便局長就任
- 2009年2月 滋賀県西部郵便局長会理事
- 2013年3月 日本郵便(株) 大津神領郵便局長退職

専門領域・強み：

企業審査、案件審査

趣味・特技など：

スポーツ（ゴルフ、スキー、野球）

好きな言葉：

実るほど頭を垂れる稲穂かな、すべてに全力で

地域企業へ一言：

プロフェッショナル人材戦略拠点のミッションは地域企業の様々な経営課題を解決できる人材獲得の支援です。拠点は産業支援機関、金融機関、民間人材会社と連携して、企業の経営課題の解決のため、人材面でのサポートを行い、企業の「夢」を具現化するお手伝いをします。滋賀県拠点では、相談から成約に至るまで丁寧な対応で、多くの企業様から高評価を得ています。本年度から人員も倍の6名とし、1社でも多く滋賀の企業様の「攻めの経営」を後押しし、地域の活性化に尽力できればと活動しており、実績も相談件数1,640件、成約件数478件を数えます。今後も、新たな働き方である副業・兼業も含め多様化する人材確保ニーズへの伴走支援を行ってまいります。



京都府

岡本 圭司

おかもと けいし

経歴：

1959年 生まれ
 1981年 3月 大阪市立大学商学部卒業
 1981年 4月 京都府入庁
 2004年 5月 商工部産業支援室長
 2008年 4月 商工労働観光部ものづくり振興課長
 2010年 5月 商工労働観光部理事
 2012年 4月 商工労働観光部副部長
 2014年 5月 商工労働観光部長
 2016年 4月 山城広域振興局長
 2019年 3月 31日 京都府退職
 2019年 4月 1日 公益財団法人京都産業 21 参与

専門領域・強み：

20年以上商工労働観光行政に携わり、ものづくりを中心に京都の中小企業経営者等と伴走しながら企業の成長発展をトータルにサポートしてきた

趣味・特技など：

料理

好きな言葉：

守・破・離

地域企業へ一言：

コロナ禍で中小企業の今後の事業継続が課題になりつつあります。老舗企業を多数輩出し事業継続最優先の経営哲学が脈々と流れる京都でも例外ではありません。今こそ、将来の企業経営を見据え、経営中枢や各部門の屋台骨を担うプロ人材を確保・育成していくことが重要であり、また有望な人材を確保する好機ともいえます。京都府拠点では、プロ人材を必要とする中小企業様の元に出向き、ご意向等を十分把握した上で、常勤・副業等雇用形態を問わず、数多くの人材会社等の候補の中から、きめ細かい人材のマッチングを行います。また人材確保に加えて財団の多様な支援策も活用し、企業様の事業継続はもちろん成長・発展をトータルにサポートしてまいります。



大阪府

乾 俊人

いぬい としひと

経歴：

1958年 生まれ
 1980年 3月 神戸大学法学部卒業
 1980年 4月 大阪府入庁
 2004年 4月 商工労働部新産業課長、新分野育成課長、企業誘致推進課長等
 商工労働部の主要な課長を歴任
 2008年 12月 水都大阪 2009 実行委員会 事務局次長に就任
 2010年 4月 商工労働部金融担当副理事
 2012年 4月 商工労働部雇用推進室長
 2016年 1月 4日 大阪府退職
 2016年 1月 5日 商工労働部理事（大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャー）に就任
 2018年 3月 31日 商工労働部理事退任
 2018年 4月 個人事業主開業
 2018年 5月 1日 大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャーに復帰

専門領域・強み：

長年商工労働行政に携わり、府内の中小企業の経営者と向き合い、技術開発や企業誘致、制度融資の活用、人材確保のサポートなどに取り組んできた

趣味・特技など：

テニス、ガーデニング

好きな言葉：

我思う、ゆえに我あり

地域企業へ一言：

大阪の戦略マネージャーの乾です。前期事業では504件のマッチング支援が実現し、今や経営推進に必要不可欠な高度な外部人材、プロ人材の大阪企業様への「採用支援」、採用前支援と府登録人材紹介事業者による採用マッチングにおいては、当初に課せられた役割を果たせたと思っています。今期からは「大阪府プロ人材／中核人材雇用戦略デスク」として装いも新たとなり、大阪の中小企業の皆様方が必要とするプロ人材を含めた多様な人材採用支援に幅を広げて取り組むとともに、「人材採用」に加えて「人材活用」、副業者・兼業者活用（非雇用型の業務委託契約方式）にも力を入れたいと思っていますので、「採用」「活用」相談が御座いましたらご連絡下さいね。



兵庫県

亀井 芳郎

かめい よしろう

経歴：

1976年 同志社大学卒業後、服飾品の輸入商社・三喜商事（株）で海外ブランドの展開を通して、ブランド開発、育成に取り組み、営業部長を経て、経営企画室長、企画開発部長を歴任
 1999年（株）オンリーに入社、紳士服業界の先駆けとなったツアーブライズストア The@SuperSuitsStoreの立ち上げ、多店舗化を行い、第二創業を実現
 2002年 低迷期に社長を引き継ぎ、事業再生に取り組み、V字回復を果たす
 2005年 目標であったIPO（大阪証券取引所ヘラクレス）を実現する
 2006年 社長を退任し、コンサルタントとして独立

専門領域・強み：

専門領域：戦略策定・経営管理・マーケティング・新業態開発
強み：中小企業の社長として、新規事業による第二創業を行い、株式上場を果たした経験

趣味・特技など：

趣味は、読書、スポーツ。現在、兵庫県立大学でMBAの客員教授をしながら経営学の博士課程で中小企業経営の研究中

好きな言葉：

人間万事塞翁が馬

地域企業へ一言：

これまで、開設以来、850件を超える相談件数（令和2年9月末現在）がりましたが、訪問企業の80%以上は従業員100人以下の企業で、人材育成、組織運営、生産性向上、売上増等の課題に対して、内部人材だけではできないことを外部人材に求めています。本県では、県内地域金融機関、人材紹介会社とも連携強化を図り、各企業の人材採用支援を促進しているところです。地域への新たな人の流れを生み出す効果を期待しておりますとともに、外部人材の活用に関して、採用、副業・兼業、顧問等、色々な手段があり、それぞれの企業に適したサービスを提供させていただきますので、是非、ご相談をお待ちしております。



奈良県

田中 淳司

たなか じゅんじ

経歴：

- 1956年 大阪府生まれ
- 1981年 シャープ株式会社入社
電卓・日本語ワープロのソフト開発に従事。
(モノづくりの楽しさと厳しさを学ぶ)
- 2003年 同社 商品企画部 部長
民生用情報機器の商品企画・マーケティング担当
(モノからコトへ付加価値の創出、マーケティングの重要性を学ぶ)
- 2014年 同社 事業企画部 副事業部長
(民生用情報機器の事業計画、構造改革、事業運営を学ぶ)

専門領域・強み：

マーケティング、事業計画策定

趣味・特技など：

サイクリング

好きな言葉：

如実知見

地域企業へ一言：

少子高齢化による労働人口の減少、グローバル化、デジタル化など、VUCAと呼ばれる時代。さらに、コロナがビジネス環境を大きく変えていきます。ダーウィンの言葉「この世に生き残るのは、変化に対応できる生き物」のように、企業は「変革」が求められています。そのためには、既存の考えにとらわれず、企業の新たな方向性となすべきことを考え実行してくれる「プロフェッショナル人材」が必要になります。企業様には非常に厳しい状況ではありますが、この時期だからこそ「攻めの経営」に転身し、この難局を乗り切り、さらに成長させましょう。我々も少しでも企業様のお役に立つように努めてまいります。



和歌山県

山口 誠

やまぐち まこと

経歴：

- 1952年生まれ（神奈川県川崎市出身）
- 1975年 専修大学経済学部を卒業後、ソフトウェア開発企業を経て、松下電器産業株式会社（現パナソニック）に入社。ソリューション事業部門で提案営業を担当、その間、東京～大阪間を数度の転勤後、グループ企業の出向経営幹部を歴任し、本社人事部門にて人材教育担当
- 2011年 早期退職後、個人事業を創業（経営コンサルタント）
- 2014年 公益財団法人えひめ産業振興財団プロジェクトマネージャーに就任
- 2017年 公益財団法人わかやま産業振興財団 和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点 サブマネージャーに就任

専門領域・強み：

事業計画、経営理念、商品企画、販路開拓、管理者教育、組織マネジメント ISO (9000/27000)、IT 導入支援

趣味・特技など：

温泉めぐり、寺社巡礼、写真（飛行機、船）、こよなく地酒を愛す

好きな言葉：

The only easy day was yesterday. 万里一空

地域企業へ一言：

地域企業がその特色を活かして成長し、他社との差別化を図るための大きな要素のひとつは中核となる人材の存在の有無です。和歌山県プロ拠点では、民間企業と金融機関での経験豊富なプロ拠点スタッフが企業を訪問し、経営課題はなにか、その課題を解決するためにはどんな人材が必要で、人材を採用するためにはどんなアクションが求められるのか、経営者の皆様と同じ目線で考えていきます。県内の公的支援機関や金融機関等とも連携し、企業様の求人ニーズをサポートしていきます。ぜひお気軽にご相談ください。



鳥取県

松井 太郎

まつい たろう

経歴：

- 1996年 ソフトバンク(株)入社、出版事業部にて米国 Ziff-Davis 社発行のパソコン雑誌の日本版「コンピュータショッパー」の新創刊プロジェクトを担当。その後、(株)電通との合弁会社で日本初のインターネット広告のメディアレップである(株)サイバー・コミュニケーションズの立ち上げに参画。
- 2016年 とっとりプロフェッショナル人材戦略マネージャーに就任。
- 2017年 (株)鳥取銀行と共同出資で(株)あきんど太郎を設立。「とっとりプロフェッショナル人材戦略マネージャー」並びに「あきんど太郎」の代表として、地方創生の推進に向けた様々な施策に対し積極的に取り組む。

専門領域・強み：

副業・兼業人材の活用による経営課題の解決

趣味・特技など：

筋力トレーニング

好きな言葉：

人間万事塞翁が馬

地域企業へ一言：

戦略的経営を目指す経営者と外部ビジネス人材のマッチングを鳥取県独自の人材誘致プラットフォームでワンストップサポート！地方版ハローワーク「鳥取県立ハローワーク」の全県展開に伴い、鳥取県と内閣府が協調して実施する「とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点」を一体化し、県立ハローワークの無料職業紹介機能とプロ拠点の人材スカウト機能を組み合わせた全国初のビジネス人材誘致のプラットフォームを構築しています。これまでに、新商品開発、販路開拓、海外展開など、県内企業が成長型企業経営に転換していくため、高度な専門性や豊富な経験を有する都市部のビジネス人材を移住就職やプロジェクト的な副業・兼業により数多く誘致してきました。



島根県

鶴島 健治

つるしま けんじ

経歴：

- 1960年 島根県生まれ
- 1983年 島根大学 法文学部法学科卒業
- 1983年 (株)村田製作所入社
- 2006年 (株)村田製作所人事部長、企業年金基金常務理事
- 2009年 (株)福井村田製作所管理部長、健康保険組合常務理事
- 2014年 (株)出雲村田製作所管理部長
- 2020年 公益財団法人しまね産業振興財団 戦略マネージャーに就任

専門領域・強み：

人事全般の知識・経験、キャリアコンサルタント、メンタルヘルス

趣味・特技など：

トレッキング・ゴルフ・読書

好きな言葉：

美点凝視（良い面をしっかり見ていこう）

地域企業へ一言：

人口減少、高齢化の先進県である島根県では、地域を支える中小企業の発展なしには地域の活性化はありません。発展の原動力となる企業の成長戦略の実現にはトップのリーダーシップはもちろんですが、多様な人材が活躍できる場が必要であり、それを活かすトップの力量が一層求められています。人材戦略拠点として、経営者の皆さんとの対話や各企業、支援機関との連携を通じた取り組みを推進し、都市部から地方への人材還流をサポートしています。地方での働き方が注目されている今を好機ととらえて、優秀な人材の確保と定着をはかることが、攻めの経営へ転ずる企業の一番の特効薬だと思っています。



岡山県

青井 賢平

あおい けんぺい

経歴：

- 1944年 岡山県生まれ
- 1967年 名古屋工業大学金属工学科卒業
- 1967年 日本冶金工業(株)入社
- 1969年 岡山県入庁
(工業技術センター、中小企業総合指導センター工業振興課、産業企画課等)
- 2003年 岡山県商工部長
- 2004年 (株)倉敷ファッションセンター代表取締役社長（非常勤、～2009年）
- 2005年 公益財団法人岡山県産業振興財団 理事長（～2009年）
- 2008年 (株)トマト銀行監査役（非常勤、～2015年）
- 2009年 学校法人就実学園相談役（非常勤、～2012年）
- 2011年 国立大学法人岡山大学監事（非常勤、～2016年）
- 2012年 独立行政法人中小企業基盤整備機構
中国本部チーフアドバイザー（非常勤、～2017年）

専門領域・強み：

経営戦略全般、なかでも新分野進出、販路開拓、産学連携の支援

趣味・特技など：

家庭菜園（約2反、野菜、花、果物など春夏秋冬、畑の土が最良の友です）

好きな言葉：

退路を断つ がんばれ中小企業!!

地域企業へ一言：

最近の社会経済環境は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で個人消費が伸び悩み、労働市場が売手から買手市場へと激変するなど企業にとっては大変厳しいものがありますが、「ピンチはチャンス」です。当拠点にご遠慮なくご相談ください。「がんばれ中小企業!!」を理念に「開かれた拠点」、「スピード拠点」、「頼られる拠点」をモットーに、経営者の熱い思いを人材ビジネス事業者へ直接伝える企業プレゼンテーションを毎月開催する等「攻めの経営」を目指す県内中堅・中小企業のプロフェッショナル人材の採用を支援しています。是非とも当拠点を有効にご活用いただき、皆様の成長の実現に向け、一步を踏み出してください。



広島県

寺川 偉

てらかわ ひでき

経歴：

- 1959年 愛媛県生まれ
- 1982年 香川大学経済学部卒業
- 1982年 マツダ株式会社入社
一貫して国内営業畑を歩む
- 2002年 沖縄マツダ販売株式会社へ出向（専務取締役）
- 2011年 株式会社北陸マツダへ出向（代表取締役社長）
- 2016年 国内営業本部 東日本営業部 部長
- 2017年 SMMオートファイナンス株式会社へ出向
(取締役常務執行役員)
- 2019年 マツダ株式会社を定年退職

専門領域・強み：

自動車販売会社の経営全般、特に人材育成と活用

趣味・特技など：

スポーツ全般（現在は観戦がメイン）

好きな言葉：

三戒 「怒るな」「驕るな」「恐れるな」（香川大学空手道部の教え）

地域企業へ一言：

広島県プロフェッショナル人材戦略拠点は、広島県庁内に2015年10月に設立以降、特に年収600万円以上のプロ人材にこだわったマッチング支援に尽力しております。広島県では厚い産業群が形成されて、成長のポテンシャルの高い企業、つまり、首都圏等のプロ人材にとって魅力的な企業が数多く存在しています。合わせて、今までの約5年間の活動を通じて、企業の業種・規模にかかわらず、組織の原動力は「人」だということを実感しています。ぜひ社内では養成し難い知見と経験を持つプロ人材を外部から積極的に採用し、更なる事業の成長に繋げ、広島県の活性化の一翼を担っていただけますよう、当拠点はそのお手伝いを精一杯させていただきます。



山口県

阿野 徹生

あの てつお

経歴：

- 1956年 生まれ
- 1979年 神戸大学経済学部卒業
- 1979年 山口県採用
- 2006年 総務部学事文書課企画監（山口県立大学経営企画室長）
- 2009年 長門市副市長
- 2012年 総務部次長
- 2013年 商工労働部理事
- 2015年 商工労働部長
- 2017年 山口県退職
- 2017年 公益財団法人やまぐち産業振興財団副理事長

専門領域・強み：

長年の県庁勤務における多様な分野での経験とネットワークを活かして中小企業の課題解決をサポートします

趣味・特技など：

鉄道旅行（呑み鉄）

好きな言葉：

先憂後楽 百聞は一見に如かず

地域企業へ一言：

新型コロナウイルスの影響により、日本経済は過去に類のないリスクに直面しています。特に甚大な影響が長期化している地域企業は、事業環境整備や新事業展開などを通じてコロナ禍を克服し成長・発展を図ることが必要です。このためには、人材の確保・活用は不可欠であり、当拠点では、潜在的な成長力の気付きを喚起し、「攻めの経営」に必要な高度人材、いわゆる「社長の右腕」の活用を図っていただけるよう、全国の職業紹介事業者に取り次ぎを行い、希望される高度人材を探していきます。当拠点の人材活用支援と、やまぐち産業振興財団の経営課題解決支援を一体的に実施することで、企業の成長戦略の実現に向けた取組みを総合的にサポートしていきます。



徳島県

戸田 文博

とだ ふみひろ

経歴：

- 1954年 徳島県生まれ
- 1977年 一橋大学社会学部卒業後、野村證券（株）に入社
個人営業経験後、20年以上、引受審査部、
リスクマネジメント部など審査関連業務に従事
- 2014年 退職後、徳島に戻り、家業に従事

専門領域・強み：

財務分析、企業のクレジット審査

趣味・特技など：

マラソン、スポーツ観戦

好きな言葉：

恕

地域企業へ一言：

2015年12月の創設から直近9月までの4年10ヶ月間でプロ人材の成約実績は137件となりました。さらに年齢や年収等がプロ人材と認定するラインに届かないためにプロ人材にはカウントされなかった135件を含めると合計272件になります。この間、徳島県の人口は毎年5千人超減少しており、これに関しては如何ともしがたいものがありますが、それでも地域経済を活性化させ「ひと」と「しごと」の好循環を生み出すという目的達成のため、引き続き、できる限り多くの企業の役に立ちたいと考えています。拠点メンバー5名全員「徳島のため」という熱い思いで活動しています。



香川県

梅澤 秀樹

うめさわ ひでき

経歴：

- 1953年生まれ
- 1976年 香川大学卒業
- 1976年 ㈱三井銀行入行
- 1989年 ㈱三井銀行退社
- 1990年 高松信用金庫入庫
- 2008年 理事・内部統制管理本部長就任 総合企画、
リスク管理部門を主体に経験を積む
- 2011年 高松信用金庫退社 同年 梅澤中小企業診断士事務所を設立
香川県よろず支援拠点コーディネーター
香川県事業承継コーディネーター
中小企業基盤整備機構四国本部 経営支援アドバイザー
香川県商工会連合会エキスパート

専門領域・強み：

都市銀行、地域金融機関を通じて35年の勤務経験があり、金融部門に強い中小企業診断士である。専門は、経営計画策定、資金繰り、補助金、創業、事業再生などである

趣味・特技など：

趣味は観葉植物、熱帯魚集め、特技は剣道4段

好きな言葉：

初心忘るべからず、仲良きことは美しき哉

地域企業へ一言：

当拠点では、平成27年12月の設置以来、地域・企業の成長を目指し、幅広い企業訪問・経営相談や企業経営者向けセミナー開催などの活動を行いながら、令和2年度上半期までに計281名に及ぶプロフェッショナル人材の方々の香川県内企業への転職をサポートしてまいりました。今年度からは、拠点の体制を拡充して支援対象企業の更なる拡大を図るとともに、プロジェクト単位での業務委託など副業・兼業による県外人材活用の提案も新たに開始しています。県内企業経営者の皆様におかれましては、当拠点を通じたプロフェッショナル人材の活用をぜひご検討いただきますとともに、採用された方々を大切な人財として、貴社の益々の発展にお役立ていただければ幸いです。



愛媛県

松本 英樹

まつもと ひでき

経歴：

- 1956年 生まれ
- 1984年 愛媛県中小企業団体中央会 入所
- 2000年 同 総務課長
- 2008年 同 事務局次長
- 2012年 同 総務管理部長
- 2015年 同 事務局長
- 2018年 同 調査役
- 2020年 同 退職

専門領域・強み：

事業協同組合をはじめとする連携組織に対する支援

趣味・特技など：

ガーデニング・ウォーキング

好きな言葉：

無いものを嘆くな、あるものを活かせ

地域企業へ一言：

激変する社会環境において、当拠点では県下中小企業が「攻めの経営」に転換するため、経営者の皆様と同じ目線に立ち、丁寧な対話を通じてプロ人材のニーズを明確にし、人材面での御相談に応じています。当拠点では、愛媛県をはじめ、よろず支援拠点・各商工団体等の公的支援機関及び地元金融機関と連携を密にし、皆様にサポートさせていただきます。厳しい環境下ではありますが、プロ人材の活用によって企業様の経営革新を実現し、更なる飛躍を目指していきましょう。是非、当拠点に御相談願います。



高知県

川添 宣和

かわそえ のりかず

経歴：

- 1952年 生まれ
- 1975年 (株)四国銀行入行
- 1996年 久礼支店長
- 1998年 佐古支店長
- 2001年 阿南支店長
- 2004年 高岡支店長
- 2006年 安芸支店長
- 2008年 高知空港ビル(株)常務取締役
- 2014年 (株)けんかま顧問

専門領域・強み：

財務分析、経営計画策定

趣味・特技など：

ウォーキング、音楽鑑賞

好きな言葉：

継続は力なり

地域企業へ一言：

高知県は人口減少や高齢化等全国の課題先進県であり、企業も毎年転廃業が増加しています。さらに製造業においては社員一人当たりの生産高は全国比で低位にあると言われていています。このような厳しい経済環境の中、高知県プロフェッショナル人材拠点では高知県産業振興センターや各経済支援団体と連携し、金融機関出身の2名のマネージャーが県内企業を直接訪問させていただき、経営者の皆様と十分ご相談の上、生産性向上や販路開拓など「攻めの経営」や「課題解決」に必要なプロフェッショナル人材のご相談をお受けしております。高いスキルや経験を持ったプロフェッショナル人材の活用は企業の成長・発展には大変有効です。是非お気軽にご相談ください。



福岡県

杉山 新治

すぎやま しんじ

経歴：

- 1951年 熊本県生まれ
- 1974年 熊本大学工学部生産機械工学科 卒業
- 1974年 トヨタ自動車工業(株) 入社
- 2002年 同社元町工場総組立部 部長
- 2005年 トヨタ自動車九州(株) 取締役 就任
- 2010年 同社常務取締役 就任
- 2012年 同社専務取締役 就任
- 2015年～北九州市立大学ビジネススクール 特任教授
- 2016年 トヨタ自動車九州(株) 非常勤顧問
- 2016年～中部品質管理協会 特別講師

専門領域・強み：

ものづくり、品質管理、工場経営

趣味・特技など：

ゴルフ、バトミントン、映画鑑賞

好きな言葉：

挨拶・思いやり・感謝

地域企業へ一言：

「研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし」これは皆様もよくご存知の豊田自動織機を発明した豊田佐吉翁の遺訓のひとつです。今の世の中、正に一歩先は何が起こるか分からない…。そんな時でも経営者は時代の流れを見極めて、「一歩先を読むことが大切である」と教えてくれる言葉だと思います。何かコトが起きてから慌てて対応を考えるのではなく、「事前に備えること」が重要です。そのためには、普段から「人・モノ・金」のリソースを有効に配賦することが大事ですが、コロナ禍の今だからこそ、逆に「優秀な人財獲得＝人への備え」のチャンスと捉え、プロ人材事業を活用してはいかがでしょうか！



佐賀県

川原 明実

かわはら あきみ

経歴：

1949年生まれ
1968年 株式会社 戸上電機製作所入社（本社佐賀）
2001年 関連会社（株）戸上デンソー 代表取締役 就任
2006年 関連会社（株）戸上コントロール 代表取締役 就任
2014年 関連会社（株）三協製作所 代表取締役 就任
2015年6月 中小企業診断士事務所『オフィス川原』設立
1977年 中小企業診断士登録
現在 佐賀県中小企業診断協会 会長

専門領域・強み：

生産管理・原価管理、現場改善、コストダウン、管理職・従業員教育、経営管理

趣味・特技など：

ゴルフ、旅行

好きな言葉：

信念は強く、志は高く、されど、頭は低く

地域企業へ一言：

佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点では、「都市圏の人材を佐賀県の企業へ」をスローガンでスタッフ5名にて活動しています。人材紹介会社や県のしごと相談室と強力なタッグを組み、全国から佐賀の企業への転職の支援を行っています。更に、企業の魅力度向上を図る目的で、毎年県内の若手の経営者、企業幹部に集まって頂き「はがくれ経営者塾」を開校しています。これまで100名以上の方が卒業され、自社で実践されています。今年から始まった「副業・兼業」についても専任のスタッフを配置し、「企業のお困りごと解決」として、転職人材、UIターン人材、副業人材を含めた人材の総合支援を行っています。是非、人材でお困りの企業様は、お気軽にご相談ください。



長崎県

渋谷 厚

しぶや あつし

経歴：

1976年 青山学院大学経済学部寡占経済理論専攻卒業
専門分野
①中小企業の企業再生、新事業開発
②デザイン家電、総合玩具等企画開発
③キャラクタービジネス全般
㈱キディランド 取締役副社長（企業再生）
ハウステンボス㈱ 執行役員商品本部長
（調達部門・テナント事業部門を担当）
2014年（独）中小企業基盤整備機構（長崎県担当チーフIM）

専門領域・強み：

経営統括全般、企業再生、商品企画開発

趣味・特技など：

ゴルフ、スキー、ワインソムリエ検定シルバークラス認定、二級船舶免許

好きな言葉：

元気、やる気、本気

地域企業へ一言：

長崎県は今、大きく変わろうとしています。MICE施設を含むJR長崎駅近隣の再開、九州新幹線西九州ルートの開通に加え、地域銀行の経営統合による効果など、新しい時代がやってくることは間違いありません。また、IT化による急速な発展に取り残されてしまう事は、地方企業の一大事です。全ての業界において、今こそ、新しい時代に向けた経営の変化が求められています。その変化を実践していく為の、プロフェッショナル人材の獲得、副業人材のプロ人材としての起用等、人材面において全力でご支援申し上げます。県内企業様の「攻めの経営」のお力になれば幸いです。これからも、県内企業様の成長により、活力ある長崎経済の隆盛に貢献してまいります。



熊本県

岩津 春生

いわつ はるお

経歴：

1950年生まれ
1973年 熊本大学工学部電気工学科卒業後、
沖電気工業㈱入社 電子機器開発に従事
1984年 東京エレクトロン㈱に入社し半導体・液晶製造、検査装置開発に従事
2003年 東京エレクトロン九州㈱事業所長取締役を経て代表取締役社長に就任
2006年 同社取締役会長に就任、翌年東京エレクトロン㈱取締役副社長就任
2014年 東京エレクトロン㈱退職
現在 熊本県産業政策顧問、国立大学法人熊本大学大学院先端機構 客員教授

専門領域・強み：

半導体及び製造装置の開発、ものづくり活動、IT、知財管理

趣味・特技など：

テニス、ガーデニング

好きな言葉：

Stay Hungry Stay Foolish

地域企業へ一言：

熊本県ではここ数年、地震、洪水と大規模災害が続きましたが、経済復興の為に地域企業へプロ人材の採用支援を強化してきました。被災した商店街の復興をリードする一級建築士、コロナ感染下においてリモートワークで新規事業を企画する副業人材など、多くのプロ人材が活躍しています。熊本県の地域経済を牽引するリーディング企業、プライト企業など多くの企業では新たな成長戦略が策定され、「成長する為にぜひプロ人材を」との声は、依然にも増して強く聞こえてきます。今年10月からは地域金融機関との連携を開始し、まだ広く知られていない有望な地域企業にも訪問し、課題解決につながるきめ細かい人材支援を推し進めてまいります。



大分県

梶原 宏治

かじわら こうじ

経歴：

- 1955年 生まれ
- 1978年 大分銀行入行
- 2000年 人事部人事役
- 2006年 監査部副部長
- 2008年 人事部長
- 2012年 大銀スタッフサービス(株)代表取締役
- 2019年 同代表取締役退任

専門領域・強み：

地元金融機関に勤務して営業店、本部ともに経験しました。本部では主に人事部門、監査部門で労務関係や監査関係等の実務を経験しました。

趣味・特技など：

スポーツ観戦

好きな言葉：

得意淡然失意泰然、感謝

地域企業へ一言：

人口減少・少子高齢化に加えて自然災害の発生等、取り巻く環境が目まぐるしく変わるなかで、経営者の皆さんは様々な経営課題に直面されていることと思います。また将来的なビジョンもお持ちのことと思いますが、その解決のキーは"人材"に尽きるのではないのでしょうか。大分県プロフェッショナル人材活用センターは、地元金融機関や商工会議所等地域の関係機関と連携しながら、経営者の皆さんとスクラムを組んで経営課題の解決やビジョンの実現に取り組んでまいります。プロフェッショナル人材事業を積極的に活用することで、更なる業容拡大・業績向上を果たして頂ければ幸いです。



宮崎県

大矢 博

おおや ひろし

経歴：

- 1963年 宮崎県生まれ
- 1986年 宮崎銀行入行
- 1996年 中小企業大学校派遣
- 1997年 同 審査部審査担当
- 1999年 宮銀ベンチャーキャピタル出向
- 2011年 同 審査部金融円滑化管理室
- 2015年 同 霧島町支店長
- 2016年 宮崎県企業成長促進プラットフォーム事業立上げのため、宮崎県産業振興機構に出向
- 2019年 宮崎銀行退職後、中小企業診断士として独立、宮崎県産業振興機構のプロジェクトマネージャー及び宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点のサブマネージャーに就任
- 2020年 同宮崎拠点のマネージャーに就任

専門領域・強み：

・金融、財務 ・ベンチャー、新事業支援 ・事業再生

趣味・特技など：

・オートバイツーリング ・サイクリング ・音楽鑑賞

好きな言葉：

“Cool Head, but Warm Heart”

地域企業へ一言：

今年6月、ブランド総合研究所が実施した「都道府県幸福度ランキング」で宮崎県が2年連続1位になったそうです。地域企業の使命が地域住民の幸福追求であるならば、宮崎県の企業はその使命を果たしているとも言えます。一方、県民所得は毎年最下位周辺であり、地域企業が儲けて、県民の所得を向上させるといっては、まだまだ伸びしろがあります。では、地域企業が今以上に付加価値額を増加させ、従業員である県民の所得向上に寄与するためにはどうすればよいのか。その答の一つが、外部プロ人材の活用です。自社になかった発想や、経営手法を取り入れることで生産性向上を図り、宮崎県民をもっと幸福にしていきたいと思います。我々も全力でサポートします。



鹿児島県

古川 伸二

ふるかわ ちゅうじ

経歴：

- 1955年生まれ
- 1977年 熊本大学法文学部法学科を卒業後、鹿児島県庁に入行
- 2010年 東京事務所長
- 2012年 知事公室長
- 2013年 企画部長
- 2015年 鹿児島県教育委員会教育長
- 2018年7月～(株)鹿児島頭脳センター代表取締役社長、公益財団法人かごしま産業支援センター理事長

専門領域・強み：

行政マンとして、長年にわたり、県内の各分野の社会経済活動と関連するセクションを経験し、経済界等を中心に幅広いネットワークを有している

趣味・特技など：

釣り、読書、登山、温泉めぐり、ウォーキング、そば打ち

好きな言葉：

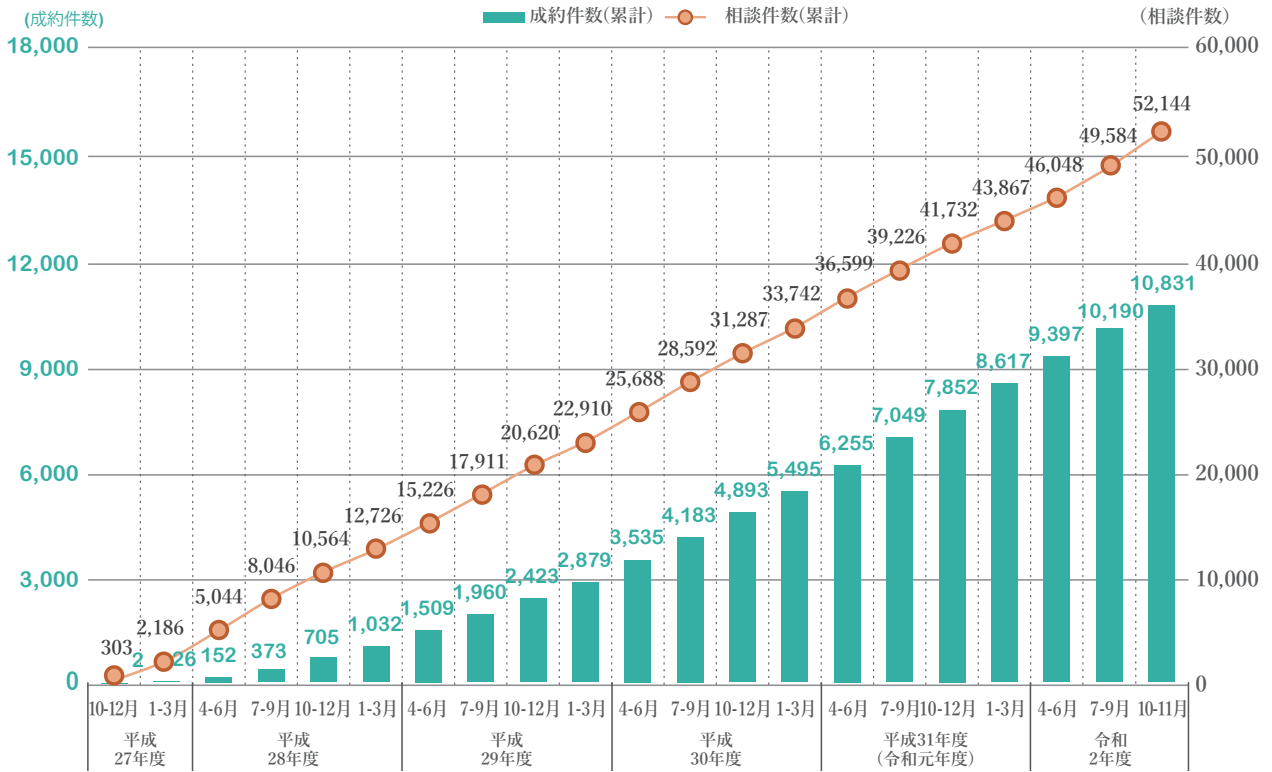
日々新たにして、日に新たなり

地域企業へ一言：

鹿児島県には豊富な地域資源や独自の技術力の活用により潜在力の発揮が可能となる中小企業が多くありますが、規模が小さく人材を自力のみで確保しにくい状況にあります。経営課題の明確化とプロ人材の確保によりこれらの企業の一層の発展に繋がることが期待され、この考え方を地元企業の皆様とプロフェッショナル人材戦略拠点とで共有できたことが、200件を超えるプロ人材の成約に繋がったと考えております。今後も地元金融機関や経済団体等と連携を図り、経営課題の解決に資するプロ人材確保に努めて参りますので、本県中小企業の皆様にこの制度を活用していただき更なる企業発展に繋げていただきたいと思います。

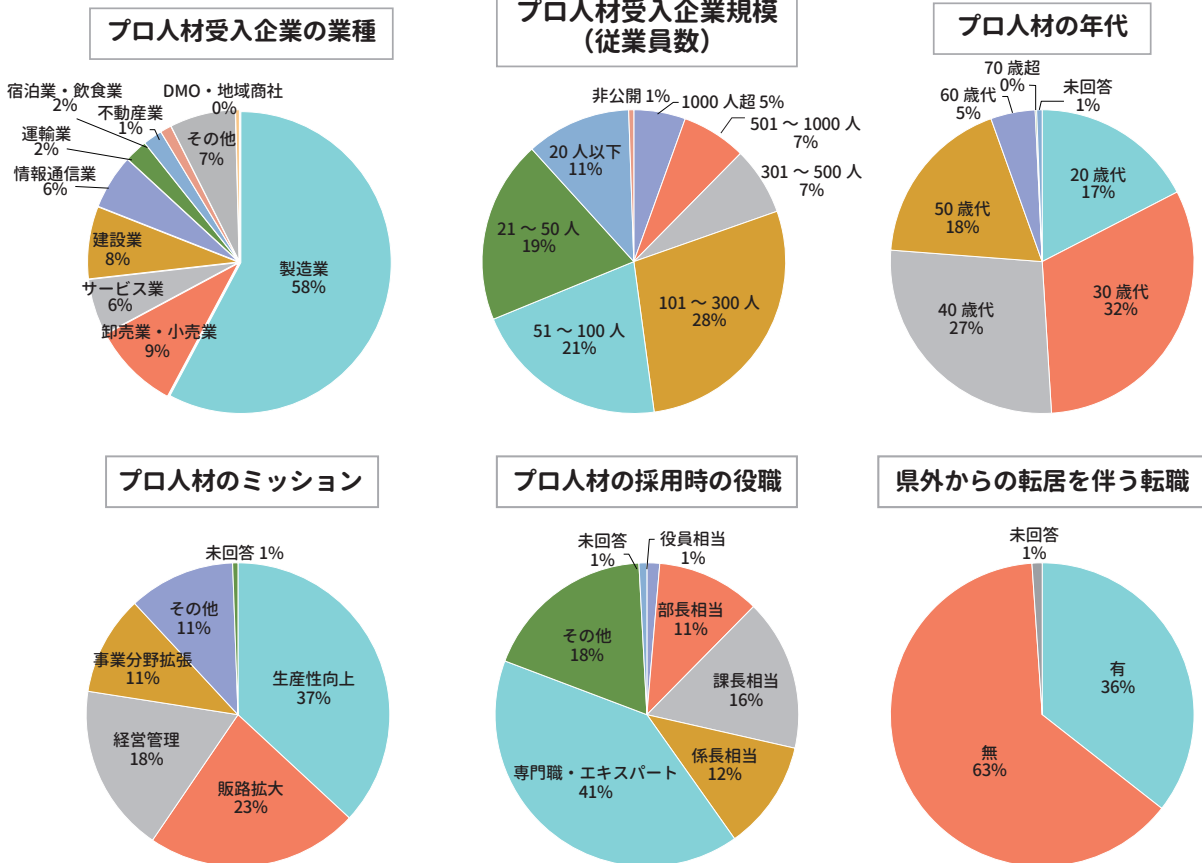
事業の全体実績

成約件数と相談件数の推移（累計）



(令和2年11月末現在)

成約事例の内訳 (N=10,824)



(令和2年11月末現在)
※過去の沖縄県の成約7件を除く

プロフェッショナル人材戦略拠点 連絡先一覧

北海道	北海道プロフェッショナル人材センター TEL 011-233-1428	滋賀県	滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 077-511-1419
青森県	青森県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 017-735-6550	京都府	京都府プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 075-315-8897
岩手県	岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 019-631-3828	大阪府	OSAKAしごとフィールド中小企業人材支援センター 中核人材雇用戦略デスク (大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点) TEL 06-6910-8311
宮城県	宮城県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 022-341-6033	兵庫県	兵庫県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 078-977-9078
秋田県	秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 018-860-5624	奈良県	奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0742-27-3171
山形県	山形県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 023-647-0665	和歌山県	和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 073-433-3110
福島県	福島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 024-525-4091	鳥取県	とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0857-30-6720
茨城県	茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 029-264-2200	島根県	島根県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0852-60-5104
栃木県	栃木県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 028-670-2311	岡山県	岡山県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 086-286-9011
群馬県	群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 027-265-5057	広島県	広島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 082-513-3428
埼玉県	埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 048-858-7558	山口県	山口県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 083-902-0045
千葉県	千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 043-299-2903	徳島県	徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 088-635-0611
神奈川県	神奈川県プロ人材活用センター TEL 045-633-5008	香川県	香川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 087-867-3520
新潟県	新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 025-246-0024	愛媛県	愛媛県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 089-960-1112
富山県	富山県プロフェッショナル人材戦略本部 TEL 076-411-9156	高知県	高知県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 088-855-7748
石川県	石川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 076-235-4538	福岡県	福岡県プロフェッショナル人材センター TEL 092-622-8822
福井県	ふくいプロフェッショナル人材総合戦略拠点 TEL 0776-55-1550	佐賀県	佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0952-22-7021
山梨県	山梨県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 055-243-1870	長崎県	長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 095-825-2200
長野県	長野県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 026-238-2623	熊本県	熊本県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 096-319-5566
岐阜県	岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 058-277-1096	大分県	大分県プロフェッショナル人材活用センター TEL 097-576-8309
静岡県	静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 054-653-1015	宮崎県	宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0985-23-2613
愛知県	愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 052-433-1810	鹿児島県	鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 099-219-9277
三重県	三重県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 059-253-3888		