# 地域企業と共に、挑戦する



## プロ人材による変革

プロフェッショナル人材活用　ガイドブック2023

内閣府事業
プロフェッショナル人材事業



# プロフェッショナル人材活用 ガイドブック2023

## CONTENTS


01 プロフェッショナル人材 事業について …… P2

02 プロフェッショナル人材 人材活用事例 …… P4

03 プロフェッショナル人材 戦略拠点について …… P100

# 01 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。

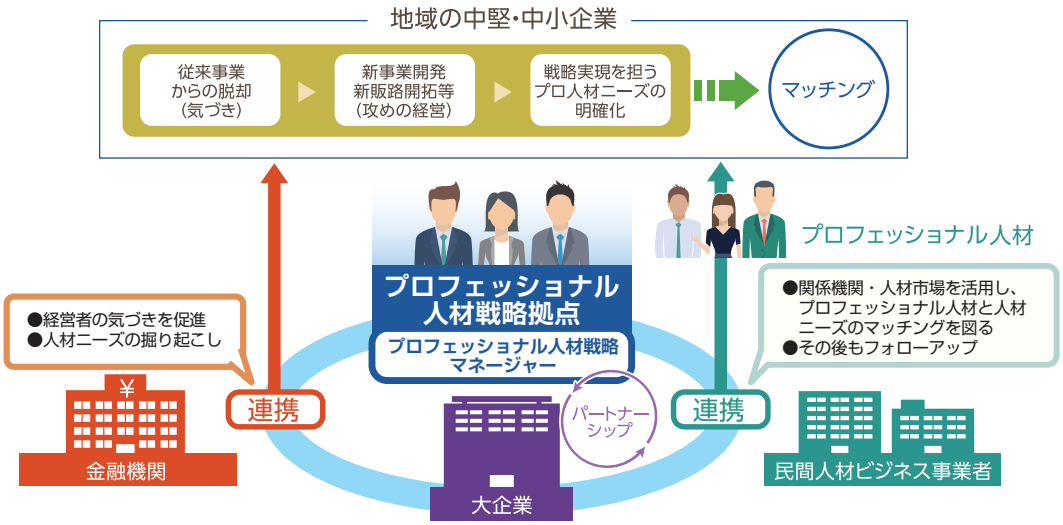
## プロフェッショナル人材戦略拠点

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繋ぎます。
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。



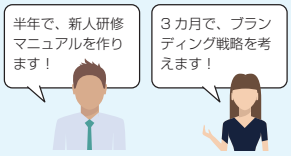

### 副業・兼業人材とは

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

**メリット1**

**必要な業務を、必要な時だけお願いできる**




**メリット2**

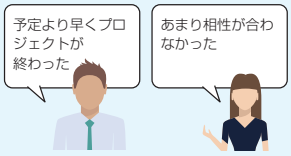
**常勤で人を雇うより、費用を抑えられる**

（例）

| 常勤 | 副業・兼業 |
|---|---|
| 25万/月（期限なし） | 10万/月（3カ月） |

**メリット3**

**業務委託契約の場合契約の見直し（契約解除）ができる**




## 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

**メリット1**

**人材ビジネス事業者が介在しないため、紹介手数料が発生しない**




**メリット2**

**大企業で培ったノウハウ・経験を持つ人材を、活用できる**

（例）

**Aさん**



- 60歳代
- 総合商社勤務
- 海外に駐在し、現地企業のM&A支援をした経験あり
- 将来は地元に戻りたいと思い、まずは出向という形で地元企業の支援に携わる
- マッチングした企業（製造業）では、海外事業の展開をサポート

**Bさん**



- 40歳代
- 広告業界で、企業・製品PR戦略のアドバイスや映像制作プロデュースに従事
- キャリアの選択肢を広げたいと思い、社内の副業制度を活用し、地域企業の課題解決に携わる
- マッチングした企業（製造業）では、週１日程度、ブランディング戦略チームの一員として従事

**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**

02

# 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

01 株式会社ニッコー
組み込みシステムの事業安定化、若年層への教育と成長促進
技術力強化 雇用契約（フルタイム） P 10

02 網走水産株式会社
時代の流れに対応したW eb 販売戦略の強化
営業力強化 業務委託契約（準委任型） P 11

青森県

03 ウトウ株式会社
保安管理体制の強化による事業の維持・拡大
その他 雇用契約（フルタイム） P 12

04 株式会社大伸管工業所
業務フローの構築と IT システム導入による業務改革
経営管理 業務委託契約（準委任型） P 13

岩手県

05 株式会社情報システム研究所
当社新製品の経営情報システム (GENSYS) の新バージョン開発、運用サポート　UI/UX の理解と技術
技術力強化 業務委託契約（請負型） P 14

06 小野食品株式会社
当社ブランド「三陸おのや」の商品提案力を強化し、メニュー開発のスピード UP で活躍
技術力強化 雇用契約（フルタイム） P 15

宮城県

07 株式会社亀山鉄工所
非接触３D ボールミル装置を開発・商品化と並行し、商社要請の食品製造機を新規に商品化、事業拡大に貢献
新規事業創出 雇用契約（フルタイム） P 16

08 株式会社高山
老舗文具店からデジタル企業への転換、事業承継を支援・達成
事業継承 雇用契約（フルタイム） P 17

秋田県

09 MEP 株式会社
生産管理システム、会計管理システム ( ソフト ) の導入支援と工場の業務効率化に向けての DX 推進の伴走支援
生産性向上 業務委託契約（請負型） P 18

10 株式会社三栄機械
風力発電用風車建設現場におけるテクニカルアドバイザーとして新分野参入と売上増加に貢献
その他 雇用契約（フルタイム） P 19

山形県

11 株式会社伊藤熱処理
社員にとって「やりがい」「働きがい」のある職場を実現するための『人事評価制度の再構築』
経営管理 業務委託契約（準委任型） P 20

12 株式会社最上川環境技術研究所
製造プロセスの IT 化を図るための工数分析ツールの開発
生産性向上 業務委託契約（準委任型） P 21

福島県

13 会津天宝醸造株式会社
システム管理及びシステム構築等システム全般業務
技術力強化 雇用契約（フルタイム） P 22

14 株式会社ジャパンビューティプロダクツ
実務経験を活かした内部管理体制の充実
経営管理 雇用契約（フルタイム） P 23

茨城県

15 日の丸石油株式会社
システム化による業務効率の改善およびセキュリティー対策の推進
生産性向上 雇用契約（フルタイム） P 24

16 木幡工業株式会社
社員の幸せを実現するため、組織の一体感を醸成し中長期的に発展する会社の経営基盤を強化
その他 業務委託契約（準委任型） P 25

栃木県

17 村田発條株式会社
北米事業運営の強化と海外事業拠点を統括・支援する体制の構築
海外展開 雇用契約（フルタイム） P 26

18 株式会社環境生物化学研究所
アスベスト分析ラボの短期立上げ・新規設備機器導入及び分析・測定能力向上
その他 雇用契約（フルタイム） P 27

群馬県

19 株式会社芹沢システムリサーチ
当社の技術を承継できる若手技術者の採用
技術力強化 雇用契約（フルタイム） P 28

20 富士ゴム工業株式会社
取引先対応力の強化
営業力強化 雇用契約（フルタイム） P 29

## 埼玉県

21 **有限会社萬店**
新規事業創出 | 業務委託契約（準委任型）
EC 戦略の立案とサイト構築、ホームページ刷新で老舗鰻料理店の新規事業立ち上げをサポート
P 30

22 **新電元メカトロニクス株式会社**
営業力強化 | 雇用契約（フルタイム）
顧客ニーズの多様化に伴う営業スタイルの変革を担い、チーム全体の生産性を向上
P 31

## 千葉県

23 **株式会社なのはな警備**
経営管理 | 業務委託契約（準委任型）
警備業における現場教育の DX (VR ゴーグルの開発 )
P 32

24 **鈴木特殊化工株式会社**
営業力強化 | 業務委託契約（準委任型）
新商品開発や新たな販路開拓など、売上拡大のためのリブランディング戦略の立案
P 33

## 神奈川県

25 **サンコースプリング株式会社**
生産性向上 | 雇用契約（フルタイム）
歴史ある企業の技術を守りつつ将来を見据えた広い視野で、コミュニケーション重視の組織活性化
P 34

26 **株式会社 Wonder Forest**
営業力強化 | 業務委託契約（準委任型）
地域に密着した広報戦略の立案とプレゼンで新規事業を周知
P 35

## 山梨県

27 **岩崎醸造株式会社**
事業継承 | 雇用契約（フルタイム）
経営者として伝統を継承しつつ、新たな事業を展開
P 36

28 **株式会社大直**
営業力強化 | 業務委託契約（準委任型）
※データなし
P 37

## 新潟県

29 **株式会社オオヌマ**
経営管理 | 雇用契約（フルタイム）
財務・経理・人事の観点から経営に参画したことにより、持続的な成長に一歩前進
P 38

30 **株式会社 U・STYLE**
営業力強化 | 業務委託契約（準委任型）
多角的な視点でのブランディングの構築
P 39

## 富山県

31 **三耐保温株式会社**
生産性向上 | 業務委託契約（請負型）
営業～施工までスピーディーな顧客対応を守りながら、情報一元化により「個からチーム」での対応を可能に
P 40

32 **株式会社フジタ**
営業力強化 | 業務委託契約（準委任型）
Web マーケティング戦略立案、対策支援により会社の認知度を上げ、当社のファンを増やす
P 41

## 石川県

33 **株式会社小松電業所**
生産性向上 | 雇用契約（フルタイム）
品質向上活動の推進および品質保証を柱とした製造部門全体の生産性の向上
P 42

34 **扶桑チューブパーツ株式会社**
生産性向上 | 雇用契約（フルタイム）
多様化、高精度化する加工部品の品質保証体制の確立
P 43

## 福井県

35 **株式会社幸池商店**
経営管理 | 業務委託契約（請負型）
企業としての組織戦略強化や社員の成長
P 44

36 **株式会社八木熊**
新規事業創出 | 業務委託契約（請負型）
プラスチックリサイクルにおける洗浄技術の有効性確認の為の市場調査
P 45

## 長野県

37 **株式会社進め**
海外展開 | 雇用契約（フルタイム）
米国事業で Maryland 大学の支援を頂く事になっており、その後方支援の要員として今回採用した
P 46

38 **株式会社ヤマサ**
経営管理 | 雇用契約（フルタイム）
大手企業での豊富な企画経験を活かした業務改革、組織強化及び新事業展開
P 47

## 岐阜県

39 **ギフハイテック株式会社**
技術力強化 | 雇用契約（フルタイム）
設備設計内製化による設備製作工期の短縮
P 48

40 **株式会社モリイ**
新規事業創出 | 雇用契約（フルタイム）
各作業者の製造内容を確認し負荷率による生産管理
P 49

静岡県

41 株式会社池田製作所
中期経営計画の方針展開、重点課題の設定、並びにその実行サポート
経営管理 雇用契約（フルタイム） P 50

42 愛管株式会社
IT を活用して多様化した業務の効率化と社内ネットワークの強化
営業力強化 雇用契約（フルタイム） P 51

愛知県

43 株式会社くればぁ
社員を巻き込んだ SNS、プレスリリース発信によるコーポレート・ブランディング戦略推進
営業力強化 業務委託契約（準委任型） P 52

44 株式会社石川製作所
他業界への販路拡大に向けた市場調査と営業戦略の検討
営業力強化 業務委託契約（準委任型） P 53

三重県

45 株式会社扇港電機
複雑化する IT 環境の改善、整備
技術力強化 雇用契約（フルタイム） P 54

46 株式会社ナベル
事業展開に必要な人材の計画的獲得および安定的採用確保と社員育成方針の確立等
経営管理 雇用契約（フルタイム） P 55

滋賀県

47 近江ユニキャリア販売株式会社
新たなビジネスモデル実現に向けた基幹システムの一元管理による業務の効率化
その他 業務委託契約（準委任型） P 56

48 日野精機株式会社
当社企業風土を理解された大手液晶メーカー出身の品質プロ人材による不良解析手法のデジタル化推進
生産性向上 雇用契約（フルタイム） P 57

京都府

49 関西巻取箔工業株式会社
会社の成長とスタッフのスキルアップ、さらに地域活性化を目指した情報発信力の強化を実現
営業力強化 業務委託契約（請負型） P 58

50 株式会社クレオテック
これまでの企画・運営経験を活かし外部の視点も取り入れた質の高いイベント企画・運営を実現
営業力強化 雇用契約（フルタイム） P 59

大阪府

51 株式会社 OTS
専門性が必要な当初立ち上げを副業人材に頼り、ノウハウを獲得して自立運用するパターンを確立
生産性向上 業務委託契約（準委任型） P 60

52 泉鋼管工事株式会社
社内に DX 推進の機運を醸成（各種ソフトの選定からシステムの導入まで頼れる相談役）
生産性向上 業務委託契約（準委任型） P 61

兵庫県

53 トーメイ工業株式会社
製品の品質向上（不良ゼロ）に向けた課題の抽出と標準化への道筋作り
生産性向上 業務委託契約（準委任型） P 62

54 株式会社たびぞう
ビジネスモデル『ぷちたび』の知的財産の整理とスタッフの業務遂行における強みの可視化
新規事業創出 業務委託契約（準委任型） P 63

奈良県

55 株式会社ヴァレイ
BtoB から BtoC 事業への拡大にともなうマーケティングと組織運営の仕組み変革
営業力強化 業務委託契約（準委任型） P 64

56 株式会社るーぷ
事業拡大に向けた Web サービスの拡充に必須の新たな技術・知見獲得
技術力強化 業務委託契約（準委任型） P 65

和歌山県

57 株式会社オカザキ紀芳庵
県外に初めてお土産物産直営店をオープンするため新規立ち上げのサポート
営業力強化 業務委託契約（請負型） P 66

58 株式会社クスベ産業
地域の間伐材を利用した木材工法の品質管理と工事現場での工程管理の強化による生産性および売上げの向上
生産性向上 雇用契約（フルタイム） P 67

鳥取県

59 ブリリアントアソシエイツ株式会社
大手企業の研究・開発の経験者がブランディングと市場戦略を助言し、販路拡大と商品売上増に貢献
営業力強化 業務委託契約（準委任型） P 68

60 青谷建設株式会社
事業立ち上げのアイデアと長期継続のための具体案を提示し、地域活性化を見据えた循環型事業の経営基盤構築
新規事業創出 業務委託契約（準委任型） P 69

## 島根県

61 **株式会社誠和商会** 生産性向上 雇用契約（フルタイム）
事業所のボトルネックを次々に解決して、人・モノ・情報がスムーズに流れる工場を実現 P 70

62 **イマックス株式会社** 経営管理 業務委託契約（準委任型）
プロジェクトメンバーと協働しての中期経営計画策定支援 P 71

## 岡山県

63 **株式会社福田種鶏場** 生産性向上 雇用契約（フルタイム）
モノづくりの技術をふ化事業に活用。「改善に終わりなし」を貫いて生産性を向上 P 72

64 **株式会社リノ** 営業力強化 雇用契約（フルタイム）
事業拡大を目指し、マーケットエリアの拡大 P 73

## 広島県

65 **向島ドック株式会社** 経営管理 雇用契約（フルタイム）
「船舶修繕業」から「安定航行供給業」への進化を推進し、入社５年・46 才で社長に就任 P 74

66 **友鉄工業株式会社** 技術力強化 業務委託契約（準委任型）
鋳造現場の IT・IoT 化推進による品質管理力の向上 P 75

## 山口県

67 **株式会社ジャネックス** 技術力強化 雇用契約（フルタイム）
電気主任技術者として、データセンター設備の点検及び管理、取引業者との折衝 P 76

68 **株式会社三友** 営業力強化 雇用契約（パートタイム）
情報システム事業部の主力製品のインバウンド営業への移行 P 77

## 徳島県

69 **株式会社アルボレックス** 生産性向上 雇用契約（フルタイム）
社内で使用している機械類の日常的なメンテナンス、トラブルの迅速な解決 P 78

70 **株式会社ワイ・システムズ国際** 技術力強化 雇用契約（フルタイム）
ファームウェアの開発を担い、技術者である社長が経営に専念できる状況を確立 P 79

## 香川県

71 **プロテノバ株式会社** 生産性向上 雇用契約（フルタイム）
「原料調製の内製化」で製造スケジュールの安定と生産規模の拡大を実現 P 80

72 **株式会社タクテック** 営業力強化 雇用契約（フルタイム）
企業がこれからの時代に合った成長を図るなか、当社の戦略を着々と実現 P 81

## 愛媛県

73 **西機電装株式会社** 経営管理 雇用契約（フルタイム）
総務業務から企業品質管理までの社内管理業務の分析・整理と DX 化の推進 P 82

74 **ルナ物産株式会社** 経営管理 雇用契約（フルタイム）
人材採用強化及び福利厚生制度の拡充等で従業員満足度の向上 P 83

## 高知県

75 **宇治電化学工業株式会社** 経営管理 業務委託契約（準委任型）
当社の現状把握と、具体的かつ実現可能な経営計画の策定及び製造・販売が一体となった事業への取組み実現 P 84

76 **四国スッピル工業有限会社** 生産性向上 業務委託契約（準委任型）
デジタル活用に事務部門の効率化 P 85

## 福岡県

77 **株式会社坂本電機製作所** 技術力強化 雇用契約（フルタイム）
現場主義をモットーに他部署との関係構築・連携をスピーディーに行い、クレーム ( 不具合 ) 発生件数が激減！ P 86

78 **株式会社筑水キャニコム** 営業力強化 雇用契約（フルタイム）
義理と人情で、ユニークな名前のモノづくりを続け、100 カ国取引を目指した海外営業の組織強化！ P 87

## 佐賀県

79 **森永建設株式会社** 経営管理 雇用契約（フルタイム）
今後の成長の鍵となる社内ガバナンスの強化と新規事業の立ち上げに貢献 P 88

80 **ドローン検定協会株式会社** 営業力強化 雇用契約（フルタイム）
ドローン操縦者への教育プログラム開発と、指導ノウハウの全国フランチャイジーへの展開 P 89

長崎県

81 一般社団法人新上五島町観光物産協会
豊富な経験を活かし、低予算で効果的な広報活動、協会全体のブランディング、商品パッケージの改良等で活躍
営業力強化 雇用契約（フルタイム） P 90

82 株式会社杉原エンジニアリング
新卒からロボット設計一筋 15 年、地元長崎にロボットを広め、雇用を創出
技術力強化 雇用契約（フルタイム） P 91

熊本県

83 サンロード株式会社
コンビニ部門の、横並びからブロック制導入による、管理強化と業績拡大の実現
営業力強化 雇用契約（フルタイム） P 92

84 株式会社永井製作所
製造業における IT インフラの整備とアナログ業務のデジタル化
生産性向上 雇用契約（フルタイム） P 93

大分県

85 株式会社亀の井別荘
経理部門全般の高度化・管理強化
経営管理 雇用契約（フルタイム） P 94

86 特定非営利活動法人青山白梅会
当法人を含むグループ企業の経営管理強化
経営管理 雇用契約（フルタイム） P 95

宮崎県

87 ヤマエ食品工業株式会社
「変わらない明日のために変わり続ける」創業 150 年企業の新たな取組を裏から支える
経営管理 雇用契約（フルタイム） P 96

88 株式会社シンコー精機
社長業務の補佐役、また経営管理業務と生産現場の繋ぎ役として、全社的経験値を積み上げ中
経営管理 雇用契約（フルタイム） P 97

鹿児島県

89 有限会社立山商店
会社が目指す目標設定と全員の取り組みによる、見えてきた会社の将来像
経営管理 業務委託契約（請負型） P 98

90 鹿児島信用金庫
アナログ業務のデジタル化促進
その他 雇用契約（フルタイム） P 99

沖縄県

91 瑞泉酒造株式会社
Web 集客及び EC サイトの強化
営業力強化 業務委託契約（準委任型） P 100

P 101

事例 01 北海道

# 組み込みシステムの事業安定化、若年層への教育と成長促進

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 株式会社ニッコー

食産業に特化したロボットインテグレーター、メーカーとしては稀な垂直統合型生産体制



所在地　北海道釧路市
創業年　1977 年
従業員数　90 名

## 01 抽出された経営課題

### 食品機械製造に特化、垂直統合型生産体制のためエンジニアが不足

当社は水産加工機械を中心とした食品機械製造に特化した企業として相応の知名度を有してはいますが、機械は汎用性のあるものではなく、主要販売先である水産加工企業も数には限りがあり、納品先ごとにカスタマイズが必要であり、今後の成長に向けてより多様的な機械製造が必要と考えていました。
プロフェッショナル人材事業には当初より人材確保に向け相談をしており、システム部門強化に向け幅広く人材を求めていましたが、機械への組み込みシステム技術者であること、北海道のかつ地方都市という点から人材そのものが極めて少ない状況となっていました。また、将来的にロボットの利用に向け大学・企業に向け教育施設として北海道ロボットラボラトリーを設立、エンジニアの確保が急務となっていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 組み込み型のエンジニアとして質の高いソリューションの提供

機械製造における技術者として、当社の製造する水産加工機械のシステムの開発、組み込みに従事し、顧客満足度の高い技術者となることです。中堅の技術者として、近隣の工業専門学校等からの新卒で入社する若年職員への指導も重要な役割と期待しています。また、現在の主要事業である水産加工機械製造のみならず農業機械製造等他業態へも積極的に進出するための中核を担うことが出来る人材であり、将来的には北海道ロボットラボラトリーにおける技術者として企業・学生への教育が出来ることを期待しています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### システム部における組み込みエンジニアとして DX 推進

高野氏は、現在 10 名ほど在籍しているシステム部の職員の中では、既に中堅としての業務をこなしており、若年層と管理職を繋ぐ役割を担っています。当社の主要業務たる水産加工機械への組み込みシステムについても理解しており、当初からスムーズに企業に溶け込み、当社が現在農業機械等他業種への展開を行っている中においては主要な人材として機能しており、中堅職員として若年層、管理職層とのコミュニケーションも良好です。北海道ロボットラボラトリー事業へも将来的には参画を検討出来るなど、当社の今後のシステム開発の重要なスタッフとなることを期待しています。




当社は元来水産食品加工機械製造に特化し相応のシェアを有し、現在は農業機械製造等にも参入し、業容の拡大を図っています。また、今後企業・学校の DX 化を見据えたロボット教育施設である北海道ロボットラボラトリーを有し、ロボット技術の汎用化を推進しています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**高野 由紀子 氏**

役職名：---
年　齢：32 歳
家族構成：父、母
出身地：北海道　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大阪府にある家電系の技術者として勤務し、組み込みシステムのエンジニアとして業務に従事

北海道釧路市出身、東京での学業の後 U ターンをめざし前職に勤務しましたが、大阪に勤務となったことから従前よりUターンすることを模索し、人材ビジネス事業者に登録していました。今般、8 月頃当社について紹介を受け、オンラインで担当者面接を受けた際に企業内容および、当社に好印象を持ち、自分のためにある企業と思いました。現在既に中堅社員として既存の知識を若年層に指導することはもちろん、新しい業務にもチャレンジ出来充実しています。

### 企業からの声



管理部採用担当
**六沢 優太 氏**

当社の地理的な環境から、技術職特にシステム系は新卒は少ないながらも安定的に入社していますが、中堅層のキャリア採用は極めて難易度が高いという理解は社内的にあります。今回、中堅の即戦力であるシステム技術者、それも WEB 系ではなく、組み込み系のエンジニアを採用できたことは当社としても、今後のシステム開発に大きな可能性を期待しています。高野氏は、性格的にも温厚であり、何事にも真摯に取り組む姿勢が見られ、当社としても次代のシステム部門の中心となる人材に育ってくれるよう期待しているところです。

事例 02 北海道

# 時代の流れに対応したWeb 販売戦略の強化

業務委託契約（準委任型）

## 網走水産株式会社

紙媒体 DM( チラシ ) を利用した北海道の食品 ( 海産物・農作物・特産品 ) を販売



所在地 北海道北見市
創業年 2017 年
従業員数 40 名

## 01 抽出された経営課題

### 新たな販売チャネルとしての Web サイト強化

当社は「オホーツクの海の幸を全国の食卓に」を合言葉に、これまでに蓄積した顧客データを元に紙媒体を利用した DM( チラシ ) による商品販売を展開してきました。北海道というブランド力を活かした食材の販売においてこれまでの販売手法に加え、EC サイトによる新たな顧客発掘が課題と考え検討を行ってまいりました。EC サイトについてはこれまでも存在しておりましたが、商品ページの見せ方、ユーザビリティ等の改善が必須と捉える中で、北海道プロフェッショナル人材センターのサポートによる副業兼業者の活用提案もあり、経営課題解決に向けた対応に着手することになりました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### ユーザビリティを追及した Web ページ改編

当社のチラシ掲載商品を参考に、どのような Web ページによって新たな顧客獲得、売上増につなげていけるか、その仕組みづくりをまずは目標とさせていただきました。そうした中で着手したのは、Web ページに掲載されている海産物・農作物・特産品等のおよそ 200 商品アイテムについて、ユーザーに対して北海道の魅力ある商品にチラシでは表現のできない付加価値をつけ購買意欲を喚起させる、世の中に多数ある商品販売サイトとの商品比較の優位性、差別化を図ることが企業課題解決の第１歩として認識し、早速ミッションに対して社内 Web 担当者と連係を密にしたうえで行動を開始してもらうこととなりました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 商品販売チャネル多様化へのスタート

副業人材である栗原氏とは定期的に当社担当とオンライン、メール等による打ち合わせにて当社ミッション達成に向け現在も業務に携わっていただいております。具体的には当社のサイト内商品について、デザイン性、商品の魅力、レシピ等掲載によって商品そのものの付加価値を高め、顧客の購入意欲を強く喚起させることが出来るページ作成という観点から業務に従事していただいております。当社 Web 掲載商品は多数有るため現在このミッションは継続中で、当社商品購入顧客層、販売単価面の変化はまだ大きくは見られませんが、実際の見やすさ、訴求力向上は感じており、近い将来確実にその効果が現れるものと期待しております。




北海道、特にオホーツクの食材の魅力を画像を通じて顧客目線に訴えるデザイン性、見た目のインパクトを重視したページ作りに携わっていただいております。商品アイテムが多数あることから月に数件の更新を目標に手を加えていただいております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**栗原 沙和子 氏**

役職名：Web デザイナー
年　齢：37 歳
家族構成：夫、娘、息子
出身地：千葉県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：化粧品会社、広告代理店での Web 制作を経て、現在は Web ディレクターとして活躍。

これまでに全国の BtoC 事業の支援を Web とデザインの両面から行ってきました。地域の名産を全国へ拡大するという EC 事業支援は私自身も特に力を入れていたこともあり、そのノウハウを活かせればと思い応募いたしました。現在は当社の目標である EC サイトの CVR 向上、デザインでの訴求力強化を二人三脚で進めており、それぞれの商品の魅力がより伝わるようお手伝いができていることを嬉しく思います。今後のさらなる事業の拡大・発展が楽しみです。

### 企業からの声



常務執行役員
**高須 幹諭 氏**

当社には今回の Web ページ改編に携わっていただいている栗原氏のようなグラフィックデザイナー的なセンス・力量を持ち合わせた人材がいないことからその仕事振りにはとても感銘を受けております。今後も多くのページ改編に協力していただきたく、出来るところ、手のついていないところから少しずつ手を加えていただいております。

事例 03 青森県

# 保安管理体制の強化による事業の維持・拡大

雇用契約（フルタイム）

## ウトウ株式会社

LP ガス・灯油および住宅設備関連機器の小売販売、リフォーム事業




所在地　青森県三戸町
創業年　1967 年
従業員数　6 名

## 01 抽出された経営課題

### 今後の会社運営を担う保安管理業務リーダーの確保

地域の過疎化が加速する中、LP ガス供給業務は地域の重要なライフラインとして一層重要度が増しています。その一方で、従業員の高齢化や保安高度化に伴う保安業務資格の難易度の上昇により、主業である LP ガスの安定かつ安全な供給に必要な有資格者の確保が当社にとって喫緊の課題となっていました。
地域に密着した LP ガス・灯油の安定供給は持続可能な地域社会構築に向けて、また「エネルギーをもって社会に貢献する」という当社の経営理念を達成するうえで最も重要な使命であり、保安管理業務リーダーの確保は安定的な事業の維持・拡大に向けて必要不可欠でした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### LP ガス保安管理体制と組織力の強化

LP ガス販売事業を維持・拡大していくうえで法令により有資格者の数は定められており、安定した保安体制を維持するためにも若い保安人材を求めていました。N 氏は前職で化学肥料製造業の上場企業に勤務していた際に、高圧ガスを扱う新規事業のプロジェクトに参画したことで難易度の高い高圧ガス製造保安責任者 ( 乙種化学 ) という資格を取得済でした。また、若いながらも当社で必要としている危険物等の資格も多数所持している N 氏は、コロナ禍、地元への U ターンを希望していました。N 氏なら実務経験を積みながら今後、更に必要な資格を取得し、当社の将来を担う保安管理業務リーダーとして活躍いただけると確信しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 社員の意識改革を促し、組織力が向上

N 氏は素直な性格が奏功し平均年齢が 50 歳に迫る当社においても他従業員とのコミュニケーションを取りながら、未経験の業務に積極的に取り組むことで社内にすんなりと溶け込みました。入社後も資格取得に積極的にチャレンジし、入社１年で LP ガス保安管理業務に必要な資格の殆どを取得し、周囲からもその努力は認められています。また、営業活動等では若さと怖さ知らずで飛び込み営業を行い、お客様から高評価をいただくことも度々あり、業務体制がマンネリ化していた社内に活気をもたらしています。



N 氏の入社により、LP ガス保安に必要な有資格者数は高圧ガス製造保安責任者 ( 乙種化学 )、液化石油ガス設備士、危険物取扱者乙種 4 類がそれぞれ 1 名ずつ増員することができました。さらに、高圧ガス第二種販売主任者免状も取得となる見込みです。従来の有資格者の多数が 40 歳代後半であり、若い有資格者の増員は企業の維持・拡大に非常に大きな効果をもたらしています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**N 氏**
役職名：---
年　齢：28 歳
家族構成：---
出身地：青森県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：化学肥料を製造する大手上場企業に 7 年勤務し、新規事業のプロジェクトにも参画

前職では出来る仕事の幅を広げることに注力して積極的に様々な資格取得を図り業務にあたっていました。また新規事業では作業時間の削減や作業効率を高めることに取り組みました。その際に取得した資格が今回の U ターン転職に活かされる結果となりました。
コロナ禍、取得した資格や知見を活かし地域に貢献できる仕事を探していたところ、この仕事に出会い、やりがいを持って日々業務にあたっています。

### 企業からの声



代表取締役
**宇藤 毅平　氏**

令和 4 年 7 月に創業 55 周年を迎え、家庭用・業務用の LP ガス・灯油の販売を軸に生活関連商品の販売事業を展開してまいりました。LP ガス業界は保安の高度化に伴いどの企業も有資格者の確保に苦慮しております。また過疎化の中で、将来を担う事が望めるという視点において若手有資格者の確保は零細企業においては絶望的に困難な状況といえます。今回のように企業と人材の求める諸条件がマッチするケースはまれで、特に U ターンを伴うケースは地域に寄り添ったプロ拠点を利用しなければ希望する人材に出会う事が出来なかったと思っています。貴重なご縁をいただき感謝しております。

事例 04 青森県

# 業務フローの構築とITシステム導入による業務改革

業務委託契約（準委任型）　金融機関連携

## 株式会社大伸管工業所

冷暖房空調、給排水衛生設備に関する設計から施工、配管加工



所在地　青森県弘前市
創業年　1973 年
従業員数　16 名

## 01 抽出された経営課題

### 活用しきれていなかった経理システムの活用と属人化からの脱却

当社は、既存市場の拡大や製造部門の新設に向けて、数年にわたり人員増加と社内体制強化を事業戦略の柱としてきましたが､戦略を進めるうえで業務の効率化･改善をしっかりと進める準備が不十分でした。原因として、現場の日常業務が忙しく、自社で取り組むための社内工数の確保、ノウハウを持った人材の採用がなかなか進まない中、効率化を目論んで様々なデバイス・システムを導入しましたが使いこなせていないことにより、経理業務の属人化と紙ベースでの処理などの課題が抽出されました。今回、これら課題解決のため DX 推進・業務改善に実績豊富なプロ人材を求める事としました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

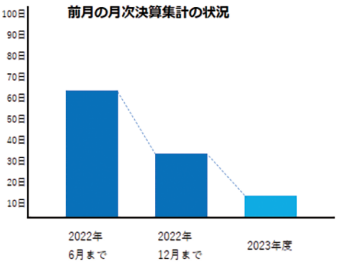
### 自社にとって最適な業務フローの構築

実効性のある取組みが難しかった経理業務の改善を、IT システムとの連携により全社統合的に実施していただきました。プロ人材には、先ず業務フローの整理に着手していただき、ボトルネックの抽出、スタッフの役割と職務の再考、業務の平準化と既存システムの確認、新規システム導入までの全工程を主導していただきました。特に、当社の IT リテラシーはそれほど高くないため、既存システムベンダーや連携企業との必要な機能・要件の交渉、さらに新規システムベンダーの選考や業務フローの構築、IT システム導入による業務改善の推進など、プロ人材がこれまで建築土木・医療介護・製造業など様々な業種で発揮されてきた組織管理能力に期待しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 現場の具体的な課題の抽出と最適な経理業務フロー構築

まずは、当社の組織体制･中長期計画の確認、課題の整理･優先順位付け、経理業務の幹部管理職や実務スタッフと現状の業務の棚卸に着手。併せてシステムベンダーとの協議を重ね、社内システム構築にかかる費用負担を抑えつつ最大限改善可能な範囲を確認するなど、当社の現状を正確に把握しながら最適な社内業務フローについて議論を深めていきました。業務別では、入出金・債権管理、各費用処理の紙ベースからのシステムへの移行、仕訳入力業務の平準化・自動化によるスタッフ業務の負担軽減、効率化が実現しました。
さらに、作業日報の電子化、修理業務の運用見直し、使用材料・工具の管理といった改善テーマについても検討を進めることができました。




銀行口座連携・仕訳業務の自動化により、これまで翌月内では完結していなかった月次集計業務が、1/ 2 程度の日数へ短縮され、今後はさらに早期化する予定です。また、属人化していた業務を複数のスタッフへ職務委譲する事により、業務の効率化が図れました。これにより、経理業務責任者が体調を崩して一時的に離脱した際も対応できました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**小田川 潤 氏**

役職名：取締役
年　齢：53 歳
家族構成：妻、娘
出身地：北海道　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：㈱アークネクトで取締役 COO として経営コンサルタント業務に従事

建材・電子機器メーカーなどで長年東北地方での勤務経験があり、未曽有の震災も地元で体験したこともあり、キャリア形成の中でお世話になった企業や地域の方へ貢献できる仕事がしたいと思っていたところ、支援実績で多かった建築土木の分野で金融機関・人材紹介会社よりご紹介があり、今回お受けさせていただきました。企業として成長されていく真っただ中にあり、そのタイミングで業務改善に関わらせていただけることにやりがいを感じながら活動させていただきました。

### 企業からの声



代表取締役
**奈良岡 隆人 氏**

今までは業務の効率化を図るべく、対症療法的にデジタルツールやアプリを導入するものの、その機能を充分に活かせないまま形骸化させてきました。とりわけ経理業務に関しては、誰でも扱える内容ではないことから完全に属人化してしまい、必要な数値情報がタイムリーに得られない状況が続き危機感を抱いていました。小田川氏には、問題の本質を「見える化」していただくと共に、経営課題解決手段を提示していただき実行に移すことができました。自分たちの知見だけでトライ＆エラーを繰り返していたら、実行は難しかったと思います。

事例 05 岩手県

# 当社新製品の経営情報システム(GENSYS)の新バージョン開発、運用サポート UI/UX の理解と技術

業務委託契約（請負型）　DX人材のマッチング

## 株式会社情報システム研究所

「3 つの領域で収益を捉える」事が出来る経営情報システム「GENSYS」の開発販売

所在地　岩手県盛岡市
創業年　2000 年
従業員数　11 名



## 01 抽出された経営課題

### システムの視覚的・操作的な画面構成のエキスパート人材の確保

当社は『収益・生産性向上』、『組織強化』を目的とした経営支援システム「GENSYS」の開発提供を行っています。自社でお使いの会計・給与他データを活用するだけで、それら業務データが反映された貴社だけの特別な経営情報データを作成するシステムです。これにより、企業が抱える経営課題である根本原因の見える化が図られ、収益拡大とより良い組織創りの実現に寄与できます。これまで全国の中小企業 ( 主に小売・卸 / 建設 / 製造 / 飲食業 )300 社以上への導入実績があり、この度既存の顧客より「視認性・操作性」の改善を指摘されていたことから、新製品の発売を機にこれらの要望に応えるべく、当社人材の保有技術には不足している『UI の改善』、『UX の向上』の開発強化が急務の状況にありました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 顧客の視認性・操作性に配慮したシステムの UI/UX 改善案

UI/UX の課題解決のために「求める人材像」を分析し、明確化しました。当社はソフトウエア業ではありますが、UI/UX スキルを保有する専任者はおらず、これまで当社製品のデザイン業務は、他社の協力を求めることはせず、当社人材で担ってまいりました。ところが旧バージョンの「GENSYS」の発売以降、既存の顧客より「視認性・操作性」について、多くの「改善要望」があり、これらを抜本的に「修正する」必要が求められておりました。上記の理由により、これらの課題を解決するためには、UI/UX を専業として携わっているプロフェッショナル人材が必要であったことから、UI/UX 分野において、豊富な経験 ( 実績 ) を保有する人材を条件としました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 視認性・操作性の社内開発力の強化と新システムの販売促進

五十嵐氏は、当社へ業務委任契約として迎え入れて以降、システム開発部の一員として活動いただきました。過去には、インターネットコンテンツ制作・企画業等で、長年、UI/UX 分野の専任として活躍されている人材です。五十嵐氏には、７ヶ月の在籍をいただきましたが、UI/UX 分野での豊富なスキルを活かし、新製品開発に貢献いただきました。具体的には、以下の２つの成果に繋がりました。① UI 改善とより良い UX を提供するための社内技術力の強化。②情報活用しやすい画面 ( 出力図表 ) の操作手順。結果として、新型「GENSYS」の大幅な開発スピードのアップにつながるとともに、当社社員のスキルアップにも寄与することが出来たと考えており、会社への貢献度が高いと考えています。




ドラッカー提言の3つの収益データを提供します

UI/UX 改善提案により、①視覚的にも見やすくデザインされ、②操作性も顕著に上がり飛躍的に改善されました。新バージョンの「GENSYS」は、「ドラッガー提唱の３つの領域 ( 顧客・商品・部署 ) 毎に売上から営業利益までを見える化」、「より良い組織創りへの改善活動」について、旧バージョンに比較して顕著な向上が図られ、お客様に提供することが出来ます。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**五十嵐 靖也 氏**

役職名：---
年　齢：40 歳
家族構成：妻、娘 ( ２人 )
出身地：福島県　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：ユーザ起点での Web エンジニアリングとデザインの制作・マネジメントに約 20 年従事 副業

副業人材と地方企業とのマッチングプラットフォームにてコンタクトさせていただきました。求められていた UX 視点での大幅なユーザーインターフェースの刷新という業務にも大変魅力がありましたが、社長をはじめプロダクトに携わる皆さんが、このプロダクトで中小企業の経営をより良くしていこうというイメージをお持ちであったことで、目指すべき方向性も大きくブレることなく進めることができました。

### 企業からの声



盛岡開発チームリーダー
**芳賀 千尋 氏**

新規のシステム開発にあたり、UI デザインは専門家に依頼したいとの社内要望があり相談しました。その後プロ人材五十嵐氏の紹介を受け、委託実施することになりました。私も開発に加わり、ZOOM での遠隔業務と来社打合せを積重ね、五十嵐氏のスキルにより、メニュー選択から情報・データの展開、グラフ表示等お客様の操作満足度は勿論、ドラッガー提唱の「３つの領域から収益を捉える」を UX のメインとし、収益・生産性向上に貢献できる、洗練されたシステムとして完成させることが出来たと考えております。今後システム開発を進める上で、更なる活躍を期待しております。

事例 06 岩手県

# 当社ブランド「三陸おのや」の商品提案力を強化し、メニュー開発のスピードUPで活躍

雇用契約（フルタイム）

## 小野食品株式会社

消費者向け・業務向け事業において、調理済み魚料理の冷凍食品を提供

所在地 岩手県釜石市
創業年 1988 年
従業員数 153 名



01 抽出された経営課題

### 商品開発力強化と人材の確保

当社は「三陸おのや」ブランドで、「三陸の美味しさ」を全国にお届けしております。会社設立当初は「外食産業、ホテル朝食向け産業、給食など」の業務問屋向けが主体でしたが、その後、「核家族化、高齢化、マンション暮らし、魚自体をさばけない」という現代の消費者ニーズに合わせた直販事業に主軸を移しました。こうして開発された「お湯に入れて温めるだけのお魚料理」はお客様の自家消費のみならず、贈答品としても人気を集めております。また、業務用事業は、全国の病院・高齢者施設及び学校給食にも商品を展開しています。現在、新型コロナによる「巣ごもり需要」を背景に、事業を伸ばすことができていますが、競争の激しい業界の為、商品開発力の強化が課題となっていました。

02 プロ人材に与えられたミッション

### 商品開発力の強化

商品化に至るまでには、何種類もの提案に加え、何パターンにも渡る微妙な違う味付けの試作を繰り返す必要があります。その中から、社内の審査を経て、ようやく量産化に向けて試験します。これらをクリアして初めてお客様に自信をもって提供できる商品となります。このように商品開発には時間を要する為、商品開発力のある人間を増やし、商品開発能力を上げることは課題となっていました。この課題を解決するには、「商品開発プロセスを理解している」という点に加え、「商品開発経験」または「調理経験」をもつ人材が欠かせないと考えていました。篠原氏は、料理長として活躍した経験のみならず、コロナ禍において「お持ち帰り商品の開発」で試行錯誤した経験も持ち合わせており、正に当社の求める人材でした。

03 プロ人材がもたらした効果

### 豊富な経験を活かし、商品提案力を発揮し活躍

篠原氏は、前職まで、調理師として日本料理に長く携わっていたプロの人材です。現在は、開発部の一員として在籍し、入社後半年という期間ですが、豊富な経験から、新たな切り口のアイディアで商品化に向け取り組んでもらっています。近々、提案されたメニューの商品化が実現する予定です。また、料理長を務めていた経験から、開発部の若手人材育成の面でも活躍しております。素材を活かす調理法など、若手社員は多くを学ぶことが出来ています。また、HP や SNS を通じての情報発信が当たり前となっている中、当社が積み重ねてきた料理の見せ方に加えて、篠原氏の盛り付けに関する知識と経験も活きてくるものと思っています。当社にとっては、異業種からプロの人材が入社し、とても良い効果を生んでおります。



当社の消費者向け中核事業「海のごちそう頒布会」は、毎月メニューを変えて８種類のお魚料理をお届けする企画ですがリピーターが多いので常に新たなメニュー開発が必要です。彼はこの事業の開発担当として、経験を生かした様々な新たなメニューの提案をしてくれています。 また季節の野菜を用いて、家庭で簡単に準備できる応用レシピも 積極的に提案し、入社半年ですがすでに開発部で中核をなす存在となっています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**篠原 宏達 氏**

役職名：---
年　齢：46 歳
家族構成：妻、子１人
出身地：岩手県　還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： ホテルの料理長を経て、料亭の料理長を経験

私は 25 年調理師として働いて来ましたが、長引くコロナ禍もあり、異業種ながら私の経験が活かせる会社だと思い転職を決意しました。現在は様々なお魚料理の商品開発を主として仕事をしております。当社の毎月５万件を超える頒布会のお客様に、私が考案したメニューが採用される事が現在の目標であり、やりがいです。

### 企業からの声



人事総務部長
**山本 孝哲 氏**

篠原氏に工場内の製造機械と製造工程を理解していただくことにより、より良い商品づくりに繋がるとの思いから、約１カ月の現場研修に入っていただきました。製造工程で作業した際、包丁の使い方や魚の扱い方に及ぶまで、現場管理者と従業員が見入るような手本を示してくれ、職場に良い刺激を与えてくれたと部署長より報告があり、「さすがだ」と感じました。また、現在、篠原氏は様々なメニュー開発を進めており、素材の良さを活かすメニュー開発という視点においても秀でています。美味しい三陸産の海産物を全国のお客様へお届けしている当社にとって、更なる大きな力になると確信しています。

事例 07 宮城県

# 非接触3Dボールミル装置を開発・商品化と並行し、商社要請の食品製造機を新規に商品化、事業拡大に貢献

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社亀山鉄工所

建築設備製品、メンテナンス、エンジニアリング事業、熱交換器、3Dボールミル装置




所在地　宮城県仙台市
創業年　1889 年
従業員数　90 名

## 01 抽出された経営課題

### 新製品開発・商品化の設計、および人材育成

当社は、タンクなどの金属加工製品を作ってきましたが、製缶品（タンク・槽類）の受注量は年々減少し、代わって建築・プラント関連工事の売り上げが多くなってきていました。市場・分野・業種の新規開拓や新しい装置の開発を行っている中で、今までの可動しない固定式製品ビジネスから、新たに駆動系装置として「非接触3Dボールミル装置」を開発・商品化し、拡販を開始する必要がありました。そのために、設計技術者を社外から中途採用し、商品化に取り組んで頂くと同時に、実作業を通して社内での技術者育成を担って頂こうと考えました。
更には、当社既存の圧力容器製造技術と3Dボールミル装置の開発技術を融合し、食品業界向け蒸煮機の開発・商品化を展開すれば、顧客拡大にもつながると考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 3Dボールミル装置の開発・商品化

球体容器を三次元運動させ、容器内部の材料を低発熱で粉砕・攪拌・混合するボールミル＆ミキサー「HYPER SHAKER」の商品化※。
商品化にあたり、渡邊氏は前職で培ったネットワークを活かしたアライアンス戦略により、外部技術力を調達し（設計会社、部材メーカー、加工メーカー）、加えて制御機器メーカーとのパイプを活かして、顧客要求に応えた性能を有する商品化を達成しました。また、この過程において、駆動系・制御系設計技術者の社内育成に取り組んで頂きました。その技術者が現在、顧客対応・次機種対応を担っています。
※株式会社プロスパインのマグネットギア（非接触動力伝達装置）を用いて商品化しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 当社になかった駆動系商品の開発・設計を通じた技術者の育成

目標の通り、５年以内に3Dボールミルの大型、小型装置の量産化を達成し、市場投入を果たしました。
また、納豆向け製造装置を供給していたメーカーが、別業界へ供給をシフトし、圧力容器製造から撤退した結果、当社へきた「圧力釜」の製造依頼を引き受けた際には、3Dミル製品開発で実績を積み上げていた渡邊氏の支援の下、駆動系装置を開発・設計し、製品を完成することができました。現在、業界からも注目されていて、先々の需要（顧客仕様）に応えるべく供給体制を構築しており、新たな商品カテゴリーとして期待しているところです。



当製品は、全国のメーカーごとに容量の異なるものを使用しています。約10年サイクルで入れ替え（メンテナンス）される製品のため、全国の顧客に認知して頂ければ、安定的な需要・売上が期待でき、また「圧力鍋」を用いた食品製造分野への横展開も期待できます。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**渡邊 康徳 氏**
役職名：コーディネーター
年　齢：66歳
家族構成：母、妻、息子、娘、孫
出身地：宮城県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務
遠隔業務と月数回の対面会議
主な経歴：メーカーでの振動ジャイロセンサーの生産体制構築から外観検査ロボット開発・商品化

勤務地と居住地との距離的理由により、相談の上、コロナ以前から「週２日出勤＋在宅勤務」態勢を構築した後に入社しました。個人的な体調を考慮して頂いた働き方で、長年の知見（技術、および部材・加工業者との繋がり）を活かして、駆動機器の開発・商品化を担当・指揮し、受注を取ることができました。リモートワークの中でも若手の育成に力を注ぐことができ、次世代の人材・商品が育ってきています。

### 企業からの声



代表取締役
**平川 章 氏**

当社が得意な製缶品（タンク・槽類）の受注量が年々減少する中で、新たな金属加工製品の商品開発が急務でした。前社長の肝いりで始めた製品ですが、初めての駆動系装置開発に社員の中からチャレンジする者がいない中では、渡邊氏のような経験豊富な実績ある人材を社外から招聘するしか方法がありませんでした。限られた人材や資金の中で、目標期間内で期待以上の完成度で製品が完成し、係わった社員が商品開発の手法と外部ネットワークの活用を学べたことで、今後の商品開発に繋がることと大いに期待しています。

事例 08 宮城県

# 老舗文具店からデジタル企業への転換、事業承継を支援・達成

雇用契約（フルタイム）

DX人材のマッチング

## 株式会社高山

DX化、サイバーセキュリティ、Webマーケティング、テレワーク、オフィス環境変換



所在地 宮城県塩釜市
創業年 1946 年
従業員数 18 名

## 01 抽出された経営課題

### 老舗文具店から DX カンパニーへの企業変革

70 年営んできた文具事業の先々想定される衰退とコロナショックの中 ( 前年対比売上▲ 50% )、事業承継することとなりました。プロフェッショナル人材拠点との面談及び、求人ニーズ説明会への参加により、有料人材ビジネス事業者に広く DX 人材を求めることができ、採用に至りました。そのメンバー達とともに、社内のデジタル化・オンライン化・新商品サービス開発を進めて、DX 伴走支援型事業 ( 特にサイバーセキュリティー支援 ) へと約２年で事業転換を達成できました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### DX で共に働くを幸せに

まず代表の私自身が変革していくエネルギーが大切だと思っています。「良くなりたい。変わりたい」「もっともっと幸せに、豊かになりたい」そういう想いが変革していく時の原動力になります。そこに共感してくれる点が土台にありながら、IT スキル・リテラシー、コミュニケーション力、問題解決力、セルフコントロール力、プロジェクトマネジメントと専門知識・スキルがある方ほどいいです。とはいえ、全ては肯定的な考え方、前向きな思考を持っている方です。共に①生産性の向上、②時間とコストの削減、③働く幸せ・健康経営、④時流適合× DX 化　に取り組んで頂いています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### DX で会社と共に、自己ブレイクスルー推進

・デジタルマーケティングの仕組ができ、１年間で新規 Web 申込件数が 433%アップしました。
・採用応募数は１年で 500%以上アップし、２年で７名の人財採用につながりました。
・抜本的ワークフローのデジタル化により、人時生産性 123%の成長となりました。
・宮城県サイバーセキュリティ対策講演を４度受託する実績。
・多数の DX 事例を基に、2022 年４月１日に、経済産業省が認定する「DX 認定企業」に宮城県では初認定となり、東北 DX 大賞等の数多くの賞を受賞しました。
以上、貢献頂きました。

メンバーがイキイキ・ワクワク・キラキラと働ける環境を TAKAYAMA では追求しています。一人ひとりが心理的安全性を感じ、自分らしく内なる可能性を解き放たれる働き方を追求しています。上記の「DX 認定企業」ロゴマークは、DX 推進の準備が整っている (DX-Ready) 企業として国から認定された事業者が、周知広報に活用できるロゴマークです。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**斉田 純 氏**

役職名：DX・働き方改革支援チームアドバイザー
年　齢：34 歳
家族構成：妻、娘２人
出身地：宮城県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴： NEC フィールディング㈱：約８年、㈱アトムメディカル：約１年

ワークライフバランスおよび IT スキルを活かし貢献できる仕事を求めて転職活動していました。代表の座右の銘に感銘を受け、入社を決意しました。現在はお客様の業務改善を支援させていただいています。お客様、会社への貢献と自身の成長を常に感じることが出来るようになり、非常に充実した日々を送っています。忖度抜きで肯定的な社風と、学びに対してとても寛容で、挑戦し続ける楽しさをここまで感じる事ができるのは他の企業では中々ないのではないでしょうか。

### 企業からの声



代表取締役
**高山 智壮 氏**

私の座右の銘が「人も企業も、いつからでも、どこからでも、必ずよくなれる」です。このメッセージを採用サイトに掲載しており、斉田氏がプロフェッショナル人材拠点の登録人材ビジネス事業者様からご縁を頂いたときに、「このメッセージに涙が出るほど、感動した」とのメッセージを貰いました。前職ではスーパーコンピューターの設置・保守・運用を行えるエンジニアであり、非常に優秀な人財でしたが、色々なきっかけで心身疲れ切っていたところで、TAKAYAMA と出会い、入社後に大きくブレイクスルーを起こしました。当社の理念・四方良しを共に実現出来ている状況です。

事例 09 秋田県

# 生産管理システム、会計管理システム（ソフト）の導入支援と工場の業務効率化に向けての DX 推進の伴走支援

業務委託契約（請負型）　DX人材のマッチング

## MEP 株式会社

電子機器／医療機器等あらゆる業界の精密板金・製缶筐体の加工から組立までの一貫生産



所在地　秋田県大仙市
創業年　1968 年
従業員数　45 名

## 01 抽出された経営課題

### 人材募集難と生産性向上による利益創出を、工場の DX 化で解決

金属加工の溶接技術を売りとしてスタートした当社は、受注から出荷までの管理を自前の生産管理システムと管理監督者の属人的な管理手法に依存してきました。納期が間に合うのかどうか、価格が見合っているのかどうかはデータとしての裏付けに乏しく、常々生産能力以上の受注は一部のメンバーの経験と勘による生産調整に依存しておりました。プロ拠点様からは、これでは町工場的な領域から脱却できず、明確な生産能力基準を作り上げることこそが企業存続の必要条件ですね、とアドバイスを頂きました。日本が人口減少、高齢化で事業継承も難しい局面が到来することを考えれば、工場のスマート化が必須となります。工場の DX 化により属人的な管理から脱却し、高利益体質化を目指していきたいと考えております。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

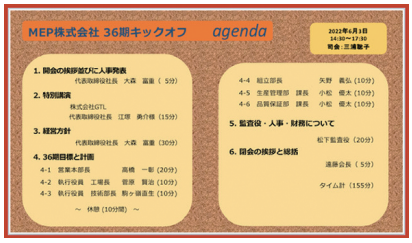
### 新システム導入による受注変動に柔軟に対応した生産効率の最大化

近年、当社では長期ビジョンの１つとして DX 推進を掲げ、AI 活用によるデータ分析や業務の効率化を通じ、社内の知的資産を活用した新しい生産手法の確立や新規事業開発の方向性を模索しておりました。
そこで取組のスタートとして、会社全体でスピード感を持って DX 推進をするべく、AI 活用の知見のある人材を探索していたところ、AI を活用した需要予測、自動シフト作成、在庫生産管理等々、豊富な実績を持つ江塚氏との業務提携に至りました。見積・受注・材料手配・工程進捗・出荷まで一元管理し、携帯端末によるデータ入力、図面管理と画像データの一元化で全製造工程の見える化を確立、さらに生産性向上により内製化率を高めて頂くことが取り組みの最終目標となりました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### プロ人材業務提携のタイミングで、DX 推進室を組閣

工場の DX 化は、①江塚氏との業務提携② DX 推進室の組閣③新生産管理システムの導入④データ構築・分析⑤業務改革の手順で行います。念願の新生産管理システムは、先般の「国のものづくり補助金」で採択が決定し導入いたしました。ここから数年かけて、データ分析の上で”ムダを排除”し”工場のデジタル化”を実現します。江塚氏には既に、全社員にむけて、研修会を実施、「高品質」「短納期」「最適コスト」を実現する生産体制の業務改革について研修を行って頂きました。工程管理の可視化で短納期実現、原価管理の可視化で最適コストの提供、結果、高品質をお客様へ提供することが可能になります。江塚氏の今後の活躍に期待しております。




江塚氏には直接工場に出向いて頂き、各部署へのヒアリングの実施、DX 推進のために不可欠な業務プロセスの見直しやデジタル化に向けたアドバイスをお願いしております。江塚氏は常々、DX は「それまで行ってきた旧来の方法を単に機械化すればよい」というものはではないと強く主張します。システム導入に際しては、「そのシステムで生産管理をどうしたいか」と、「日常の PDCA サイクルが大事」と。成果が今から楽しみです。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**江塚 勇介 氏**
役職名：代表取締役
年　齢：42 歳
家族構成：妻
出身地：静岡県　還流ルート：その他
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：中小企業向け IT コンサルティング、独立開業

外資系 IT 企業で基幹業務システムの導入・運用保守プロジェクトを多数経験した後、コンサルティングファームで製造業向け業務改革・改善に従事してきました。このことから、ミッションである受注変動に柔軟に対応できる生産手法の確立に向け、AI を活用した需要予測というこれまでの経験やスキルを活かすことができると考えました。

### 企業からの声



代表取締役社長
**大森 富重 氏**

秋田県の行政とのつながりは、当社においてはきってもきれない関係にあります。企業間の取引斡旋、サービスの提供、人材紹介等々、県と企業間の連携は今までも多くの成果をもたらしました。そして今回は悲願であった優秀な外部人材とのつながりがプロ拠点様を通し叶えられました。今回のミッションを通じて、業務最適化を図り、生産性向上と同時に働きやすい職場環境に努めてまいります。江塚氏には、目的を達成するまでは、契約延長する旨も話しております。学歴もあり優秀な江塚氏とは、当方の 10 年先までの中期経営計画にも参画頂く予定です。

事例 10 秋田県

# 風力発電用風車建設現場におけるテクニカルアドバイザーとして新分野参入と売上増加に貢献

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社三栄機械

自動化・省力化機械、航空機機体組立装置・整備機材の設計製作
再エネ関連設備の製作

所在地 秋田県由利本荘市
創業年 1971 年
従業員数 76 名



## 01 抽出された経営課題

### 将来的事業の柱構築

当社は航空機機体組立装置・整備機材の設計製作をメイン事業としてきましたが、コロナ禍での人流抑制の影響もあり同事業に陰りが見えてきました。ここ数年は再生可能エネルギー関連事業への取組を強化し、地熱発電の消音装置や風力発電のタワー建設時の治具を受注し製作してきました。風力発電分野は設備製造にとどまらず、建設からメンテナンスまで長い期間と多くの需要が見込まれることから、同分野への積極的関与と参入を模索していました。そのような中、取引のあった海外大手風車メーカーより、風車建設現場において、風車メーカーと建設・土木・電気工事、運送等の現地作業従事者との橋渡し並びに作業工程管理ができる人材（テクニカルアドバイザー）が必要との情報を入手していました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 再生可能エネルギー分野への取組強化

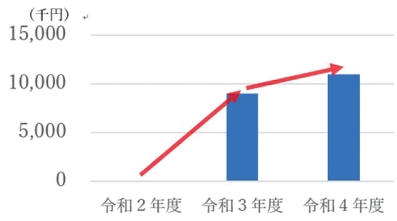
当初は海外製風車建設のスーパーバイザーをサポートする形で従事し、風車建設現場での国内事業者（建設・土木・電気、運送等）の現場作業従事者の工程施工管理をメイン業務としてもらいます。一連の建設現場での作業の流れがわかればテクニカルアドバイザーとして部下への指導も行ってもらいます。
風車メーカーは 100%海外業者であり、そのメーカーのスーパーバイザーは外国人であります。そのためコミュニケーションは英語が基本となります。海外工場での工場長経験もあり機械装置に関する知識知見を持ち、かつ英会話が堪能であることを武器に再生エネルギー関連の新たな分野での事業拡大を担ってもらいます。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 再生可能エネルギー事業における新分野進出

当社は航空機関連で培ってきた技術力を活かし、数年前より再生可能エネルギー関連の設備製造へも参入し、その強化も図ってまいりました。そのような中取引していた大手風車メーカー（タービンメーカー）の要望に応えることができる人材として小玉氏に現場で従事してもらっています。小玉氏がこれまでの海外工場での勤務経験より身に着けた機械装置に関する知識知見と英会話が堪能であることを武器に、風車メーカーのテクニカルアドバイザーとして活躍しています。現場でのスーパーバイザーのサポートはもとより自らの技術力を活かして業務に向かい、高い評価を得ており、第二、第三のテクニカルアドバイザーの要請もあります。関連部品の製造という枠を超えて再生エネルギー産業の新分野を切り拓いています。

テクニカルアドバイザー売上高




風車メーカーのニーズを受け、令和３年４月に小玉氏を採用しました。社内での一定期間の研修を経て、テクニカルアドバイザーとして風車建設現場で勤務を開始しました。令和３年度の同事業の売上は前年度の０から 900 万円となり、今年度は 1,100 万円（見込）の売上高を確保するに至っています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**小玉 拓摩 氏**

役職名：Wind Power Section 課長
年　齢：53 歳
家族構成：子供１人
出身地：秋田県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：日本・タイの製造工場で副工場長・工場長を歴任

国内外の製造工場で培った技術・知識と長い海外生活で身に着けた英語力の両面を活かせる仕事を模索していたところ、出身地の秋田県で新たな分野へ進出する企業があることを知り、応募しました。カーボンニュートラル推進に向け、今後の拡大が見込まれる再生可能エネルギー、特に本県沖で進められる洋上風力発電事業へも参画できる可能性もあり、期待感とやりがいを感じています。

### 企業からの声



総務部長
**大庭 雅樹 氏**

新たな事業の柱を模索しているなか、ここ数年は製造業として培った技術を背景に再生エネルギー関連設備の製造にも参入してきました。風車メーカーからのテクニカルアドバイザーの要請は、当社にとって同じ再生可能エネルギー関連の仕事とは言え、別分野の業務であり、人材の確保に頭を悩ませていたところでした。そのような折、プロフェッショナル人材戦略拠点から有力な人材とマッチングしていただきました。これにより、当社が更に新分野へ参入していく足がかりを築くことができ、非常に感謝しております。

事例 11 山形県

# 社員にとって「やりがい」「働きがい」のある職場を実現するための『人事評価制度の再構築』

業務委託契約（準委任型）

**株式会社伊藤熱処理**

金属製品製造業

所在地 山形県山形市
創業年 1964 年
従業員数 87 名



## 01 抽出された経営課題

### 「能力・成果」に重点を置いた、公平に評価される人事制度の確立

少子高齢化をはじめ、人口減少、個人の価値観、労働観の多様化などにより労働環境が急激に変わっていることを日々実感しています。激しく変化する社会経済環境の中で、当社が存続・発展・向上を実現していくためには、より創造的で、より効率的な仕事をしていくことが重要になります。その為には、人材の育成を一層図るとともに、社員一人ひとりが能力向上に努めていかなければならないと考えていました。そして、向上した能力を活用して達成した結果が反映されることはもちろんのこと、そこに至る過程での努力が公正に評価され・処遇されること、言い換えれば、「能力」や「成果」に重点を置き公平に評価・処遇されることで、社員のやりがい、働きがいを向上させていかなければならないと考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 「どう頑張れば・処遇がどうなるのか」が分かる制度の“可視化”

山形プロ人材拠点より提案を受け、「副業・兼業プロ人材」の活用を決断しました。
以前より人事制度の再構築にあたっては「頑張ることで、処遇がどうなるのか」「どう頑張れば次のステップにいけるのか」をしっかり『見える化』し、キャリアステップを明確にしていくことで、「やりがいと働きがいのある職場」を実現することができる」ことを目標と考えていましたので、プロ人材として契約した大崎氏には、その実現のために新たな人事制度を構築していただくことをお願いしました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 『大変』とは「大きく変わるチャンス」というメッセージに奮起

プロ人材の大崎氏から指導いただいたことは、「まず何に取り組むのかという『目標』を明確に設定し、日々上司と部下がコミュニケーションをとってフォローしあえる関係性を築いていけば良い人事制度が出来上がる。この考え方を基本とした制度を構築することで、社員だけではなく会社も大きな成長に繋がる。」ということでした。また、大崎氏が大事にしている「何もないところから一歩を踏み出すのは勇気がいることで不安や失敗が頭をよぎりますが、先へ進まないと何も始まりません。新しい人事評価制度が入って大変だと思っている皆さん、『大変』とは「大きく変わるチャンス」です。このチャンスをつかむのもあなた次第なのです！さあ一歩を踏み出しましょう！」と全社員に熱いメッセージがありました。



具体的な制度は、「社員のキャリアステップの道しるべ」の役割の『等級制度』と、「上司と部下のコミュニケーションツール」としての『評価制度』をベースに設計しました。説明を受けた社員からは「頑張ることで処遇がどうなるのか分かった」「どうすれば次のステップにつながるのか理解できた」など良好な反応が多数あり、今後の社員の働きがい・人間的な成長につながると確信が持てました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**大崎 節男 氏**

役職名：---
年　齢：54 歳
家族構成：妻
出身地：佐賀県　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：プロ人材としてこれまで 46 社の会社と出会い、支援をしてまいりました。

郵政省からパナソニックグループ会社へ移籍。M&Aやリストラクチャリングが頻繁に行われる中で、組織開発を担当し、人事制度構築の知識と経験を多く積み上げてきました。リーマンショックを経て、個人のプロ人材として活動を開始し、4 年が経過しました。会社の事業計画策定や組織開発（人事制度構築）等の支援を通して、支援した会社が「強い会社」へ変化する姿を見ることが、私の働きがいだと思っています。「今やる、すぐやる、最後までやる」がモットーです。

### 企業からの声



代表取締役社長
**伊藤 雄平 氏**

頑張っている社員を適正に評価し、賃金面でも昇給等が見える化できる人事評価制度を大崎氏に協力していただき構築することが出来ました。社員への説明時にも大崎氏には丁寧に社員へ説明していただき、人柄にも好感が持てました。大崎氏は一方的な考えではなく、経営者の目線からも考えてもらい「社長の想い」というフレーズをよく使ってくれていたように、経営者の想いをしっかり汲みながらも頑張っている社員へは賃金 UP で応えてあげるということを学ぶことが出来ました。
副業の有効性が理解でき、以前から思い描いていた別の課題にも取組んでいます。IT 化を含めた「社内体制整備」がテーマです。

事例 12　山形県

# 製造プロセスの IT 化を図るための工数分析ツールの開発

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

**株式会社最上川環境技術研究所**

ポンプ及びポンプ応用製品の設計開発、製造

所在地　山形県西置賜郡
創業年　2001 年
従業員数　84 名



## 01 抽出された経営課題

### 作業工数の分析手法を確立

当社では以前より作業工数を登録し、分析したいという要望があり、そのためのシステムを導入していました。当社では機械を入れるのが難しい組立作業が中心であり、工数削減による利益追求は必須でした。しかし、このシステムの導入を先導した社員が退社し、現場ではとりあえず使って登録することだけが主目的になってしまい、その結果、システムに慣れた社員がおらず、システムを導入した意味がない状態になっていました。プロセスを踏んで改善していくことになり第１段として正しくデータを入力することができる状態を作り上げて来ました。その後、何をどのように分析するのか、方法について模索していたところです。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

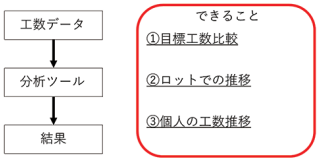
### 作業工数分析の IT 化による生産性向上

現場の使用実績や分析の自由度を考えると Excel と VBA を駆使したものになると考えました。データの処理に関してはプログラムにて高速で処理し、一意の結果のみならずユーザが多様なやり方で考察が必要な部分についてある程度自由にできるようにということで Excel と VBA を適用しました。
また、そもそもこういった工数登録システムの構築・コード作成は運用経験及びデータベース等に詳しいといったスキルも必要になってくると考え、幾度となく WEB 会議を重ね議論して来ました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 作業工数分析ツールの開発

作業工数分析ツールの開発に向けて現場での仕様・実現したいことをお互い話し合い、認識合わせを行いました。実現することは３つ。
①目標工数との比較　②ロット単位での工数推移　③個人の貢献度及び工数推移
この３つを入れることで工数削減だけでなく、教育効果の指標となるものが作り上げられます。
認識合わせの後、２ヶ月程度の開発期間を経て、プロトタイプが完成。現場で使用するユーザに仕様打合せで決定されたことの実現と使用感を確認してもらい、使いやすさと機能を確認しました。その後１ヶ月程度し、ブラッシュアップをかけ、リリースしました。




分析ツールの開発に従事し、開発時に受け渡した後までを考え、読みやすく分かりやすいコードで作成していただきました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**西町 和也 氏**
役職名：個人事業主（副業）
年　齢：53 歳
家族構成：妻、子供３人
出身地：熊本県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：㈱ FLUX　勤務

現在は QA エンジニアとして働いていますが、新卒から 10 年間システムエンジニアをおこなっており、開発スキルの維持・向上と、分かりやすくコード作成を出来る技術をつかって、現場の技術者の方の IT スキル向上と生産性向上に寄与したいと考えていました。

### 企業からの声



管理課 係長
**川井 翼 氏**

非常に優秀な方が副業人材として加わり、大変助かっています。工場での社内情報システム部門というものは仕事の性質上、保守や運用が多く、最新の言語やコードの書き方を学ぶ場というものが少ないのが現状です。そのため IT 企業等で働いている西町氏と実際に作業をするという経験ができることにより、自身のスキルについても伸ばすことができる環境と感じています。
また、自分たちの成長やレベルアップにつながる方の採用サポートをいただいたプロフェッショナル人材戦略拠点には感謝しています。

事例 13 福島県

# システム管理及びシステム構築等システム全般業務

雇用契約（フルタイム）

## 会津天宝醸造株式会社

味噌・漬物等食品製造業

所在地 福島県 会津若松市
創業年 1871 年
従業員数 95 名



## 01 抽出された経営課題

### システム管理や構築等システム関連人材の不足

社内システム構築については、30 年以上前から積極的に行っておりましたが、独自で作り上げてきたこともあり新システムへの更改がなかなか進まない状態が続いていました。また、受発注や売上管理、仕入管理等を一括管理している為、更改のタイミングも難しく、更にシステムの老朽化やシステム課人材の高齢化による世代交代が急務となっていました。地元のハローワークや人材派遣会社等に依頼をし後継者となる人材の募集を継続的に行っていましたが、採用には至らず、有能な人材を確保すべくプロフェッショナル人材戦略拠点に相談しました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 社内システムの管理運営及び更改等への対応

プロ人材に与えられたミッションとしては、社内システムの維持管理を行うこと、としました。しかし、我々が求めている人材のスキルは一朝一夕で得られるようなものではないため、募集する人材は、これまでの経験に裏打ちされたスキルが必要な専門職として位置づけをしたうえで、自らが課題の抽出を行い、それを解決できるスキルを持った人材としました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### システム改善及び構築効果による社員意識の醸成

当社内のシステムは、前任者が内製化したものであったため、維持・改修には前任者同等の知識と経験のある人材が必須でした。佐藤氏はこれまでもシステムエンジニアとして基幹システムの構築等に携わっていたことから、入社後も各種トラブルの解決やシステムの再構築等をスムーズに実行することができました。システム課は社内業務の大半に関わる最重要部門の一つですので、その世代交代を大きなトラブルもなく実現することができ、当社としても嬉しく思います。



日々、システムのメンテナンスや社内問い合わせ対応、各部署からの要望に応じて新システムを構築するなど、業務内容は多岐に渡ります。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**佐藤 翔太 氏**

役職名：---
年　齢：39 歳
家族構成：妻、子供
出身地：福島県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：生命保険、生命共済の基幹システムの開発・保守および開発案件プロジェクトのマネジメント

前職入社時点から U ターン就職を意識し、年齢・家庭都合もあり 2020 年に人材紹介会社を通じてご縁をいただき入社することができました。これまで開発ベンダーとしてシステム開発を行う中で、自社システムを開発・保守したいという思いを持ち続けていました。そのため、現在の業務内容は社内 IT 全般の開発・構築・運用と未経験分野が多く、幅広い知識と高い技術が必要ですが、自分のやりたかった仕事ができ熱意と向上心を持って従事しています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**満田 盛護 氏**

会社の根幹を担うシステム課の世代交代は、当社の最重要課題の一つでした。佐藤氏は、先輩社員と共にシステム課に新しい風をもたらしてくれました。通信販売や社内システムの改修など、多くの課題を１つ１つ着実に実行してくれています。社員とも積極的にコミュニケーションをとり、各部署からの信頼も厚いです。今後の活躍も大いに期待しております。

事例 14 福島県

# 実務経験を活かした内部管理体制の充実

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社ジャパンビューティプロダクツ

化粧品、医薬部外品の製造、販売

所在地 東京都中央区
創業年 1971 年
従業員数 145 名

JAPAN BEAUTY PRODUCTS

01 抽出された経営課題

### 創立 50 年企業として、地域に根ざした工場運営の充実・強化

1971 年の創業から 50 年以上の歴史を刻んでいる当社にあって、福島工場 ( 福島県田村市 ) は、1998 年に竣工してから 24 年と比較的歴史は浅く、知名度も高いとは言えません。工場操業の主力となっているパート社員やここ数年継続的に採用している高卒の採用担当として、総務・人事に精通するプロフェッショナルな人材の採用、確保が課題でした。
また、「美の創造」をテーマに、関係するすべての人々のしあわせをめざすことを企業理念としていることから、地域との交流を深め、そして、地域に貢献する企業として、工場にも、その推進役を求めていました。更には、その推進役の雇用は、地元雇用最優先、即戦力人材を求めていました。

02 プロ人材に与えられたミッション

### 高いコミュニケーション能力と課題分析力と解決力

大和田氏は、同市にあった別会社に勤務しておりました。同社が事業撤退することになり、多くの仲間が会社を去っていくなか、最後まで責任をもって残務整理に携わっておりました。この経緯、責任感の強さも採用の決め手となりました。
工場にとって、総務人事の担当者は工場運営の扇の要であることは言うまでもありませんし、責任感も重視します。また、基本スキルとして関係法令を理解し、これまでの経験のもとで適格な判断が必要とされます。
コミュニケーション能力を発揮し、一日でも早く企業風土に慣れ、魅力的な企業、工場にするため、前職の経験を活かして改善すべきは改善していく、そのようなスキルを期待しました。

03 プロ人材がもたらした効果

### 知識と経験をもとに　工場の環境改善、意識改善へ

大和田氏は、これまで設備投資案件で 18 件、設備の改修や修繕案件で 7 件を担当するなど、工場の環境改善や設備の充実に積極的に取り組んでおります。これは、前職のみならず、これまでの職歴で建設関係の会社に勤務していた経験、見識を活かしてくれたものであり、高く評価しています。また、当社では地域交流、地域貢献の観点から、出来るだけ地元業者様へ工事等の委託をしておりますが、大和田氏が地元出身ということで、人脈を活かした新規業者開拓もすすめてくれています。経理面でも、工場運営の「見える化」に努め、原価分析や生産予定表などの開示資料を分かりやすく作成し、会議の場で説明することで、工場の生産性アップ、レベルアップにつながる意識改善に貢献しております。



工場運営の「見える化」に向けて、資料作成は重要です。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**大和田 隆治 氏**

役職名：福島工場 総務人事 係長
年　齢：45 歳
家族構成：妻、子供 2 人
出身地：福島県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 総務人事業務

前職の事業撤退により再就職に至りました。これまで総務関連の業務を中心としていましたので、再就職先でも同様の業務に携わりたいと考えていたところ、当社を紹介していただきました。これまでに培った知識や経験を活かし、当社に貢献できるようにと思い入社を決断しました。
工場で働く従業員の皆様が、快適に働くことが出来るように環境を整備すること、工場運営のサポートをすることにやりがいを感じ日々勤務しております。

### 企業からの声



代表取締役
**高木 正好 氏**

当社の福島工場は地域に根ざした活動を積極的に展開しており、近隣の小学校、中学校、高校の工場見学や職場実習の受入れ等も行っています。そのような工場ですので、総務人事の人材を地元雇用を最優先で探していたところ、運命的な出会いでプロフェッショナル人材戦略拠点の方とお会いし、大和田氏の紹介を受け、採用の運びとなりました。大和田氏は、これまでの人事、経理での経験を総務全般の業務に活かし、着実に実績を積んでおります。将来、福島工場の経営職となることを期待する人材です。

事例 15 茨城県

# システム化による業務効率の改善およびセキュリティー対策の推進

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 日の丸石油株式会社

石油製品卸及び小売（ガソリンスタンド）
自動車整備（関東運輸局指定）

所在地　茨城県水戸市
創業年　1968 年
従業員数　130 名




## 01 抽出された経営課題

### システム化による業務の効率化とそのための人材確保

業務の効率化により時間管理を向上させ、前向きな業務拡大につなげていく事は企業にとって当然のことですが、ルーチン業務で日々が過ぎていく事も少なくありません。時間感覚を高めるには、やはり現実的にそして迅速に課題を解決する必要があり、そのためには実質的なシステムの改善が欠かせません。従来は、IT 専門ではない若干知識のあるスタッフと外部委託で業務のデジタル化を進めてきました。当然メリットもありますが、加速するデジタル化社会においても、社内専任の IT 管理者の確保が必定と考えました。内製化は、コスト削減や業務のスピードそして人材教育など、高い成果が期待できると考えています。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 業務効率の改善及びセキュリティー管理

業務の効率化は、業界の知識・業務の現状などを把握して積極的に取組み実践していく必要があります。入社当初は集計や受払表等、シンプルなタスクをシステム化し、説明の必要なタスクを順次進めていくよう計画しました。システム化をする際、効率良く作り上げるには使用者が使い易い事が重要です。そのため、満足するまで「使用して改善」を繰り返し、最良のシステムを作ってもらえる事を期待しています。同時に、全社のデータやネット環境のセキュリティー管理も重要な任務であり、経験を活かし安心安全な管理を使命感を持ち努めていただきたいと考えています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 業務のシステム化推進および IT 管理水準の向上

鈴木氏は、仕事が論理的で的確であり、サポートを受ける者に分かり易く説明しています。各部門の業務のシステム化を続けており、効果は着実に表れています。どんな依頼にも快諾し対応してくれるのも、改善が進む要因の一つです。更なる改善依頼にも誠実に対応し、使い勝手がよく使用者の要望に沿うよう改良してくれます。また、これまで社外業者と行っていたパソコンの入れ替えについても、20 台のパソコンの入れ替えを他事業所へ出向き行いました。その後も、PC のトラブル対処や設定を行うなど広範囲で活躍しています。今後は、現在使用しているクラウド上のシステムも、オリジナルで活用して行く予定です。重要な役割を担っています。



鈴木氏の入社後は、業者に依頼する PC 管理業務が大幅に減少しました。安心して課題解決を任せることができ、IT を苦手とする事業所・スタッフから「直通の SOS」も多く、対処と同時に指導も同時に行っており、コスト削減のみならず教育にも貢献しています。「IT は難しい！」だけでなく、楽しく学べば得意にもなれる。そんな気がします。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**鈴木 雄一 氏**

役職名：---
年　齢：46 歳
家族構成：妻、息子 2 人
出身地：茨城県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：半導体製造工場の SE として生産システムの運用・開発を担当

半導体工場の生産システム系の保守・開発業務に 10 年以上携わってきましたが、前職の組織変更のタイミングで新しい分野へのチャレンジを考え、ご縁により当社に採用いただきました。大きく違う業界に入りましたが、今までの IT スキルを大いに活かすことができる業務を任せてもらえる充実感と、新たな知識・業務の習得によるやりがいを感じています。

### 企業からの声



取締役総務部長
**粉川 美恵子 氏**

生産性向上・コスト削減には欠かせない業務の改善・質の向上は、システム化が必須です。中小企業である当社は、本社をスリム化しており時流に乗り遅れないように新情報の習得には努めていた自負がありました。しかし、課題解決には、やはり IT 知識のある人材が必要で、プロフェッショナル人材拠点に相談した所、適任者をご紹介いただきました。また、システムエンジニアは副業 W ワークの方が多くいることが分かり、今後の参考になったケースもありました。中長期計画には、IT 人材は不可欠です。教育の重要性を認識し人材の教育に努めていきます。

事例 16 茨城県

# 社員の幸せを実現するため、組織の一体感を醸成し中長期的に発展する会社の経営基盤を強化

業務委託契約（準委任型）

## 木幡工業株式会社

プラスチック射出成形及びインサート成形（食品、医療、電機、その他）、複合材の製造



所在地　茨城県日立市
創業年　1966 年
従業員数　35 名

## 01 抽出された経営課題

### 組織の活性化と技術の伝承により事業拡大の基盤となる体制の強化

これまではモノづくり基幹業務を何でもこなせるベテラン社員へ強く依存しており、社内の経営情報や技術、ノウハウが周知、伝承されずにコミュニケーション不足や士気不足による組織活力の停滞を感じていました。現状を打開すべくプロ人材拠点の担当の方に相談し、経営課題解決に向け好適な環境を作るために副業プロ人材の活用を推進することとしました。現状分析の結果、①コミュニケーションがとれ一体感のある働き易い活力ある組織にすること、②社員の努力が処遇等に反映される人事制度等の仕組みを作ること、③技術の伝承を効率的、確実に行える環境を作ることにより、事業を拡大し社員の幸せを第一に求めるより良い会社にすることで、お客様と地域に貢献できる企業を目指したいと思いました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

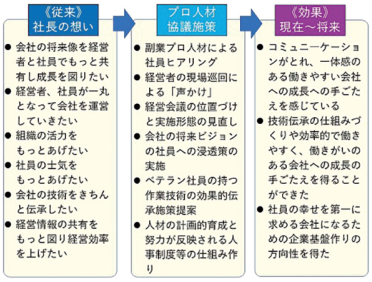
### 経営陣と従業員との一体感を醸成し成長に寄与する企業運営を推進

今回二名のプロ人材の方に各々の知見を活かし連携した活動をお願いしました。布施氏は大手製造企業で新規事業の立ち上げに携わりながら、個人的に心理カウンセラーの資格を取得されており、当社ではメンタル面でのアドバイス、経営陣と社員間の潤滑剤的な役割を果たしてもらい、コミュニケーションがとれ一体感のある働き易い会社にしてもらえると感じました。岡田氏は複数の企業で活躍された経験を持ち、現在も人事労務や生産管理等に従事されています。当社では属人的な業務体系の見直しにより組織制度を刷新し、技術伝承の仕組みやより効率的で働き易く働き甲斐のある会社づくりを進めてもらえればと思っています。お二人の支援を得て、社員の幸せを第一に考えるより良い会社になる事を期待できました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 緻密な現状把握による会社の今後の方向性及び具体的施策の具現化

プロ人材による全社員への面談を実施し現状把握を行いました。分析結果により、①社長の現場巡回での声掛けによる問題点の抽出と働き易い環境の整備、②経営会議の定期的実施による情報共有と迅速な対応を行う仕組み構築、③将来ビジョンや経営実績、今後の目標などの社員説明による一体感の醸成、④長年培われたベテラン社員の作業技術を動画化して技術伝承を行うことで技術を会社の財産とすること、⑤将来の企業を支える人材を計画的に育成しての若返りを図ること等を提案頂きました。これらにより積極的で前向きな発言が出る等社内的な一体感が感じられるようになりました。今後もこれらを継続していくと共にプロ人材の方の意見を継続して取り入れながらより良い会社にしていきたいと思います。




会社の将来像を経営者と社員間でもっと共有して、全社一丸となって会社を運営していければもっと成長できる、との社長の想いは従来からありました。そこで異なる知見を持つ二人のプロ人材の力を借り、社員ヒアリング、経営者の現場巡回による声かけ、経営会議の位置づけと実施形態の見直しなどを行い、徐々にではありますが組織として一体感のある、働きやすく働きがいのある会社への成長への手ごたえを感じる効果がありました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**布施 裕児　氏**
役職名：マネージャー　年　齢：58 歳
家族構成：妻、息子
出身地：神奈川県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：大手素材メーカーで長年開発に従事、22 年 10 月退職。今は中小企業の支援活動に従事。

60 歳以降は中小企業の支援活動を行うと決め、準備を進めて参りました。準備の一環として心理カウンセラーの民間資格も取得致しました。当初、あくまでも技術支援の範囲でと考えていましたが、長年の管理職の経験と、心理学を応用し、組織改善についても一緒に考えて行けるのでは、と考え始めた時に当社からお話を頂きました。支援を開始したばかりですが、効果が見え始め、やりがいを感じます。今後とも全力で支援して行きたいと考えています。



**岡田 知也　氏**
役職名：---　年　齢：60 歳
家族構成：妻、息子２名
出身地：愛知県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：製造業、IT 企業での実務経験を基に、製造・人事の複合型コンサルティング分野で活動中。

製造業や IT 企業での様々な経験から、現在は製造・人事の複合型コンサルティングを行っています。現時点で顕在する様々な課題解決には複合型コンサルティングでの全体最適革新が効果的と考えて応募いたしました。少子高齢化が進む中でも企業は成長と利益創出が求められ、経営層から一般社員の方々が成長を感じられる革新の遂行は重要なチャレンジです。本プロジェクトへの参加機会は私の成長機会でもあり、一丸となって成長を感じられるよう尽力したいと思います。

### 企業からの声



代表取締役
**千田 健人 氏**

会社の雰囲気を変えたいという思いを持ちながらも、具体的な方策が分からずにいました。プロ人材拠点の担当の方に相談し、今回の副業・兼業プロ人材の制度を知りました。
紹介を受けた布施氏、岡田氏との面接の中で両人の経験と知見が当社の課題の解決に有効と判断し、お手伝い頂く事にしました。早速現場に入って頂き、お二人の人柄も活かして現場の声を直接聞いてもらう事でいろいろな提案を出してもらいました。まだ道半ばですが、良い方向に改善されているという実感を抱いています。今後もお二人の協力を頂き、社員の幸せを実現できる会社にしていきたいと思います。

事例 17 栃木県

# 北米事業運営の強化と海外事業拠点を統括・支援する体制の構築

雇用契約（フルタイム） 大企業連携

## 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、機械・機器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 339 名



## 01 抽出された経営課題

### 経営環境の変化に対応した海外事業運営の改善と強化

海外事業運営の強化を図るために、本社として海外業務全体を統括する責任と役割を明確にした推進体制を構築したいと考えていました。そうした中、北米の事業は 2020 年からのコロナ禍以降の経営環境の変化の影響を受けて運営改善の必要性が課題となっていました。北米事業の改善、及び海外事業の課題解決と支援を実行する海外事業経験者を中心とした体制に強化するため、海外事業の運営に精通した人材を求めていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 海外事業の経験に基づく支援体制の組織化の推進

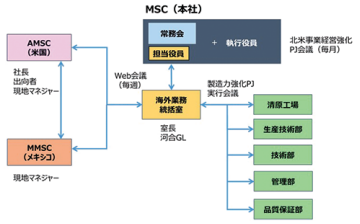
海外事業拠点の経営、運営状況と課題をタイムリーに把握し、重要課題事項を社内関係部門と共有し連携しながら課題対応を迅速に推進する体制を強化すること、運営改善が求められる北米事業の対応計画を策定し、全社の総力を結集し、迅速且つ効果的に実行することが求められました。そのために、社外での海外事業経験とノウハウを持った人材を求めていました。海外製造拠点で製造・品質保証責任者として豊富な経験を持つ河合氏を登用し、即戦力として社内メンバーと共同して北米事業の改善を進めて頂きたいと考えました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 米国事業拠点の経営強化プロジェクトの立案と実行

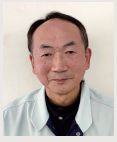
日々の Web 会議と会計情報を通じた米国拠点運営の課題把握と生産体制及び顧客関係の強化により、お客様への供給責任を果たせる事業運営体制を検討し、課題解決へプロジェクトを立ち上げ、米国拠点と本社が一体となった改善対策を推進・実行しています。米国拠点からメキシコ・日本への生産移管を進め、顧客との製品値上交渉と併せ、北米事業の新たな成長への道筋がつけられました。併せて、DX 推進の取組みとして、当社のグローバル経営の見える化を進めるグローバル会計システムを導入、各海外事業拠点で運用する異なる会計システムのデータを共通の勘定科目で一元的に集計する仕組みを構築することで、効率的に経営状況を把握することが可能となりました。

**北米事業経営強化プロジェクト推進体制**




海外事業の強化を喫緊の課題と考え、本社に海外拠点の運営を統括し機動的に推進する”海外業務統括室”を河合氏と社内メンバーと共に立ち上げました。海外事業での経験を活かし、直面する課題の分析、改善対策の立案を行いました。全社プロジェクトを立ち上げて現地と本社関連部門との連携による改善活動を開始し、全体会議で進捗確認と課題の共有を図り、取り組みを加速し短期間で目処をつけることができました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**河合 充幸 氏**

役職名：海外業務統括室グループリーダー
年　齢：63 歳
家族構成：妻
出身地：岐阜県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大手電機メーカー、海外工場製造・品質保証部長

電機メーカーの定年退職を機に、長年の単身赴任生活を解消し自宅に戻り、何か経験を活かせる仕事がしたいと考えていたところ、機会があり当社にお世話になることとなりました。前職とは業種が違うため不安はありましたが、経営幹部との面接を通じ、自身の経験・知見でお役立ちできる可能性を感じました。図らずも海外事業運営に携わることとなり、自身の海外勤務経験を活かせる業務を担当し、とてもやりがいを感じています。

### 企業からの声



取締役 総務担当部長
**野上 俊彦 氏**

当社の事業は自動車関連事業の環境変化による大きな変革期を迎えており、北米事業における運営課題への早急な対応が必要となっておりました。併せて、今後の海外事業の成長に向けた改善推進に際しては、外部の視点と知見を取り入れて多面的に取り組みたいと考えていました。今回、プロ人材拠点から大企業連携による人材紹介を受けた縁が繋がり、大手企業での海外勤務事業の経験と専門的知見を持った河合氏を迎えることができたことに感謝しております。

事例 18 栃木県

# アスベスト分析ラボの短期立上げ・新規設備機器導入及び分析・測定能力向上

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社環境生物化学研究所

環境測定・分析・コンサル業（環境アセスメント計画立案・測定・許認可支援等）

所在地 栃木県那須郡
創業年 1984 年
従業員数 56 名



## 01 抽出された経営課題

### 増え続ける依頼に、期待を超えた対応をするための体制強化

当社は、土壌・大気・水質等の環境計量証明事業はもとより、再生可能エネルギー発電施設や産業廃棄物処理施設の開発等の環境アセスメントに係る計画・測定・予測評価、事業許認可支援、解体事業におけるアスベスト分析をはじめとする環境測定や、環境対策業務まで一気通貫で行えるコンサルタント企業として事業を展開しています。近年は SDGs や環境問題への取り組みが社会的に注目を集め、依頼案件・分析項目の増加・複雑化への対応が求められる中、日々進化する分析機器も投入していかなければなりません。将来をも見据えた業務体制強化が、ここ数年の経営課題として取り上げられていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

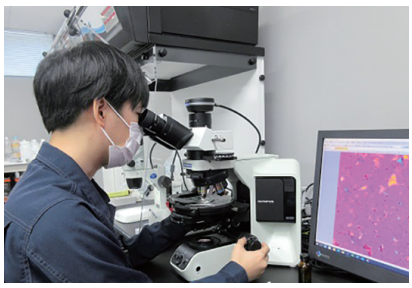
### 分析測定スキルと分析機器操作、双方のエキスパートを目指す

保有していなければならない測定スキルや分析機器操作の経験が非常に大切ではあるものの、全てを知り、技術・技能を存分に持つ人材の確保は不可能であるため、求める技術分野の周辺領域に於いて、ある程度の知識や経験を持つ数名の方との採用面接を行いました。その中で古橋氏は、電気・電子回路設計、制御から保守まで行っている会社で品質保証チームのリーダーの経験や、電子測定機器操作を行うスキルがあり、期待以上の能力を持つ方であったため採用に踏み切りました。一通りの分析機材の習得がどのくらいの期間でできるか、実力を見極めながら徐々に慣れて頂き、１年ぐらいで戦力になってもらえたら、と考えていました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### ６か月での戦力化、測定・分析チームのけん引役

古橋氏が入社して２か月が過ぎた頃、計画していたアスベスト分析ラボの立上げと新規の分析機器導入が始まりました。古橋氏は率先して動き、円滑に計画通りの立上げ・導入が出来ました。６か月が過ぎた頃には新しいアスベスト分析機器の扱いも一人でできるようになりました。その時期、遠方測定業務依頼が急に入り、同時に短納期の分析測定業務を受けざるを得なくなり、スタッフが手薄になってしまいました。断ることもできず対応を悩んでいたところ、古橋氏自ら現地対応の申し出がありました。正直なところ多少の不安はありましたが、「大丈夫です」という力強い返事に任せた結果、顧客から高評価を頂くことができました。以来、古橋氏に任せた業務は全て信頼を得て、現在に至っています。



古橋氏は、分析測定スキルと現地対応業務スキルの双方を期待以上のスピードで身に着け、言葉通り即戦力として力を発揮してくれています。その結果、繁忙時に外部に出していた業務の内製化が図られ、ここ数か月、外部依頼費用を抑えることができています。また一方で、これまでできなかった分析手順のマニュアル化にも着手。分析業務の標準化も進んできました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**古橋 拓弥 氏**

役職名：技術調査課　係員
年　齢：31 歳
家族構成：単身
出身地：栃木県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：電気・電子回路、制御システム機器の品質管理や品質保証

大学卒業後、首都圏の職場で電気・電子・制御システムの品質に係る仕事を７年間してきました。30 歳になったのを機に「地元に戻り社会に貢献できる仕事に就きたい」と想い始めました。その様な中で、栃木県で環境アセスメント関連事業の求人を知り、分野は違うものの、測定や分析といった品質保証業務の経験が活かせると考え、応募しました。新設部門で、現地での測定や最新の分析装置を使った業務は、社会貢献の自負もあり、とてもやりがいを感じています。

### 企業からの声



技術調査課　課長
**川上 達也 氏**

当社では環境計量証明事業を中心に、計画策定、現地調査、ラボ分析、結果報告まで、ほとんどの工程を自社内で実施しています。アスベスト分析では工事期間にあわせて、約１週間からさらに短い納期が求められます。技術経験を持つ人材を採用するのには時間がかかるうえ、入社されても早期退職してしまうような事もあります。古橋氏のように前職での経験を活かして、短期間でスキルを身に着けられる人材の登用は当社にとって有意義だったと思います。古橋氏はチームの状況を考えて業務改善にもしっかりと参画してくれています。今後の古橋氏の活躍に期待しています。

事例 19 群馬県

# 当社の技術を承継できる若手技術者の採用

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社芹沢システムリサーチ

開発支援・特性検証・品質確認等の
システム開発 / 装置設計、製造、販売

所在地 群馬県高崎市
創業年 1976 年
従業員数 15 名



01 抽出された経営課題

### 技術を承継できる若手技術者の採用・育成

当社は、取引先との打ち合わせから回路設計、機器製造までを同じエンジニアが一貫して担当することにより、スピーディーでかつニーズに最適なシステムや機器を供給する事を可能とすることで差別化を図っています。同じエンジニアが一貫して担当することで、一人ひとりのエンジニアが対応する技術範囲はとても広く、その技術を持つ即戦力人材となると、中々採用には至りませんでした。プロ拠点に相談して課題を深掘りして人材市場の現状を理解していくと、即戦力人材ではなく採用要件を緩和して「基礎知識と高水準のモチベーションをもった人材を採用し、社内で育成する。」といった求人にシフトしました。

02 プロ人材に与えられたミッション

### 当社の企業文化の理解とスキルの習得

当社は打ち合わせから、回路設計、機器製造までを同じエンジニアが一貫して担当することで差別化を図っています。創業以来 45 年を超す社歴の中で返品はゼロであり、「Made In Japan 品質の砦」を自負しています。また、論語の一節である「学而不思」を社是としています。プロ人材には、「Made In Japan 品質の砦」「学而不思」の持つ意味を十分に理解し、45 年間返品ゼロの社歴が示す、打ち合わせから設計製造に至るまでの全ての工程を高い水準で習得してもらいます。生産性向上に向けた提案と、採択された提案を自ら実施してもらいます。

03 プロ人材がもたらした効果

### 社内の活性化

採用した MT 氏は、回路設計の基礎知識はありますが、当社のビジネスモデルである一人のエンジニアが一貫して製造まで行うには知識と経験が不足していましたが、全ての工程において、しっかりとした OJT を行い、かつ自らも勉強しています。
彼は 20 歳代と若く、知識や技術の習得の意欲も高く、プロ人材の質問が既存のエンジニアに良い刺激となっています。



採用基準の通りモチベーションは高い人材であり、OJT 指導側に対する質問も鋭いです。
質問の中には現代の技術者の考え方を反映した、社会と自らの仕事との関連性・社会貢献度についてのものもあります。
OJT の指導側も、技術や意義の再認識等、社内の活性化に繋がっています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】

**MT 氏**
役職名：---
年　齢：24 歳
家族構成：単身
出身地：群馬県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 派遣会社で技術者として勤務

派遣技術者として幅広く多種多様な働き方をしましたが、専門的な知識を深めたいと考えたからです。
できなかったことができるようになって嬉しいや楽しいという働きがいを感じています。
業務の中で、もっと良いやり方があったのではないかと試行錯誤し改善していくことで、ミスの防止や作業の効率化を図っていけたらと考えます。

### 企業からの声

代表取締役
**新井 理麻 氏**

若く知識や経験はまだまだこれからではありますが、知識と技術を学び自分のものとする意欲や反応の素早さがあります。自社製品を学ぶこと、お客様へアピールすること、お客様の要望を汲み取ること等を目的として、展示会出展の副担当者に入社早々任命しました。自社製品の機能と用いられている技術を、設計者から聞き出し、配布資料に纏めました。不慣れなことながら精一杯取り組み、副担当者としての役目を果たし、当初の目的を達成しました。これからの時代を担う技術者にはマルチな対応力が今まで以上に求められますが、将来楽しみな人材が入社したと考えています。

事例 20 群馬県

# 取引先対応力の強化

雇用契約（フルタイム）

## 富士ゴム工業株式会社

自動車用ゴム・樹脂部品の開発・製造・販売



所在地 群馬県太田市
創業年 1965 年
従業員数 186 名

## 01 抽出された経営課題

### 取引先企業からの要望の高度化及び技術者の高齢化

1965 年富士重工業㈱ ( 現㈱ SUBARU) の協力工場として創業以来、企画設計開発から製造、検査、納入まで一貫した生産体制を有するゴム・樹脂の自動車部品専門メーカーとして、取引先ニーズの高度化や環境の変化に対応する製品造りに取り組んでいます。取引先からも開発提案型企業として高い評価を受けています。一方、主力取引先の自動車業界は 100 年に一度の大変革期といわれるように変化も目覚ましく、取引先企業からの要望の高度化や技術者の高齢化も進んでおり、それに対応できる金型技術者の育成採用が急務になっています。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

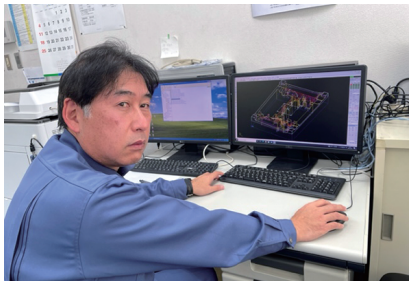
### 金型技術者として取引先・協力工場対応及び次世代を担う人材育成

自動車の進歩に伴い、部品に求められる要求も高度化しているため、金型に対する専門的な知識が必要であり、また、取引先や実際に製造する協力会社とのやり取りが欠かせないためコミュニケーション能力も必要であり採用に苦戦していました。プロ人材事業を通して採用した人材には、金型設計の技術者としての経験が豊富なため、即戦力として活躍できると判断し採用しました。取引先企業からの要望を的確に判断、調整を行い、また設計・製造部門や協力工場との調整指導を行い、さらに次世代を担う若手社員の育成にも積極的に関与することを求めています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 取引先企業との取引の円滑化と次世代を担う若手社員の育成

プロ人材事業を通して採用した川田氏は金型設計の技術者としての経験が豊富なため、技術部管理課に配属され、製品のデータから金型機構が成り立つのかの判断をしたり、CAD を使って、製品データをより良く成形するにあたっての不具合を直したりなど、金型設計の技術者としてのスキルを生かして、取引先企業にフィードバックをするなど即戦力として活躍しています。また人材育成に関しても、若手の悩みなどに対してアドバイスを行うなど、良き相談相手となっています。今後は高度化する取引先企業からの要望に対する調整や、当社の設計・製造部門や協力工場との調整や指導、さらには OJT を通した若手人材の育成など幅広い分野で活躍するものと期待しています。



金型人材として即戦力でスムーズに業務を担当して頂けて安心して業務を任せられています。コミュニケーション能力も高く若手設計者の良き相談者としても大活躍していただいています。後進育成にも邁進していただいていて、頼もしい限りです。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**川田 功 氏**

役職名：---
年　齢：53 歳
家族構成：妻、息子、( 義 ) 母
出身地：群馬県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： プラスチック金型設計業務を 30 年以上経験、金型、製品の不具合対応等

コロナ禍による不景気で前勤務先が倒産してしまい、ハローワークで探していたのですが、私が希望する内容の仕事がありませんでした。そこでインターネットの求人サイトを使用して、群馬県産業支援機構 ( 群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点 ) に登録済みの転職支援会社のお陰で入社出来る事となりました。プラスチック金型関係で経験を活かせる事案が多くあり、また使用した事がない機器操作を覚えられる利点もあり満足しています。

### 企業からの声



技術部 管理課 課長
**阿左美 敏幸 氏**

金型技術者の採用が思うように進まずに時間だけが浪費される中、プロ拠点様の仲介により相談から 2 か月強で即戦力の人材採用に至りました。当社、金型技術者の高齢化が進むことによって取引先企業との打ち合わせなどがスムーズに実施できなくなる前に採用できたことは非常に大きな成果です。

事例 21 | 埼玉県

# EC 戦略の立案とサイト構築、ホームページ刷新で老舗鰻料理店の新規事業立ち上げをサポート

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

**有限会社萬店**

うなぎ・川魚料理店

所在地　埼玉県 さいたま市
創業年　1886 年
従業員数　21 名



## 01 抽出された経営課題

### 新規事業立ち上げのための EC サイト構築と HP リニューアル

当社は地域ブランド「浦和の鰻」として、さいたま市伝統産業事業所にも認定された創業明治 19 年の老舗です。大広間を備えた３階建ての店舗で、川魚の産地・仕入れや調理方法にもこだわって料理を提供してきました。宴会需要が減る中で、事業再構築補助金を活用して、大広間を食品工場に改装、加工食品の自社製造に着手。その販売チャネルとして EC サイトを構築する計画でしたが、社内にはそのノウハウが無く、外部の支援専門家を探していました。地域で愛される老舗の伝統を大切にしながら、新たな顧客層も開拓していくことが課題。EC サイト開設と並行してホームページもリニューアルし、集客力 UP を図るとともに、EC 販売に適した商品の企画や PR 方法など総合的な EC 戦略も重要だと考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### EC 戦略の立案とサイト構築、集客に繋がる HP の刷新

求めたのは、ホームページ作成スキルや EC サイトの構築・運営に関する十分な知見と経験があることはもちろん、短期間で最大限の集客を得られるように戦略を立て、実践的なアドバイスをしてくれる“提案力”でした。単にサイトを構築するだけでなく、EC 販売に適した商品の企画や効果的な伝え方など、EC で売れるために必要なテクニックやアイディアを具体的に提案してくださり、我々をリードしながら一緒に取り組んでくださる方が必要でした。船方氏は地方創生事業や EC サイト構築を数々手掛けられた経験があり、お話を聞くと、どれも具体的に踏み込んだサポートをされていました。さらに企業の COO としてチームをまとめてきた実績とリーダーシップもお持ちの方で、まさに当社が求める人材でした。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 経験に基づく適格なアドバイスで高い宣伝効果と新商品企画を実現

船方氏から「価格競争するよりも老舗の伝統や品質を打ち出しましょう」と助言を受け、さっそく Instagram の開設と発信、プレスリリース媒体への記事掲載などをお任せした結果、当社の取り組みが新聞全国紙やテレビに取り上げられて新たなお客様の来店に繋がるなど、手応えを実感しています。さらに、EC サイト立ち上げ前にネットで注目を集めてファンを獲得するためクラウドファンディングへの掲載もご提案いただき、そこに載せる新商品についても一緒に検討を重ね、「老舗の新しい挑戦」というコンセプトでライスバーガーの受注生産を間もなく始める計画です。船方氏のリードで EC 販売商品のブラッシュアップも進んでおり、実質的なリーダーとして EC サイト開設の準備を推進して頂いています。



副業という形で支援して頂いているため、商品パッケージの確認など必要な場合を除いて打合せは週１回オンラインで行い、そこでお任せしたことは翌週に結果を確認するというスピード感で進めて頂けるのが助かります。2023 年１月にはクラウドファンディング「Makuake( マクアケ )」に新商品『鰻ライスバーガー』の事例を掲載し、そこで集めた支援者もうまく誘導して、３月に開設する EC サイトへの集客を図っていく予定。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**船方 翔馬 氏**

役職名：リーダー
年　齢：32 歳
家族構成：---
出身地：青森県　還流ルート：その他
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：IT サービス企業で COO 兼代表取締役社長を務めた後、独立。㈱リバース代表取締役

前職で「ふるさと納税」のポータルサイト運営を手掛けており、老舗店の EC サイト構築を支援した経験もありましたし、地域産業支援の中で鰻の商流もある程度知っていたので、老舗の鰻店である当社の EC サイト立ち上げに自分の経験やスキルを活かしてアドバイスさせて頂けると思いました。EC 販売では、伝え方のテクニックとセンスが重要です。少ない投資でしっかりリターンを得られるようにお手伝いして、老舗の新たな挑戦のお役に立てることは自分にとっても喜びです。

### 企業からの声



取締役
**金子 篤史 氏**

当社が通販を始める上で「萬店」というブランドをどう発信していけるかが重要ですが、社内で人材を育てる余裕も無い中、プロ人材は「今すぐ一緒に」取り組んでくれる強力なパートナーです。船方氏は EC の豊富な知識と経験をお持ちの上、サイト構築だけでなく商品の企画やパッケージデザインまで関わってくださり、時には「内部の人の感覚では消費者に伝わりません」と外からの視点で改善点を指摘してくださるなど、我々をリードしてくれる頼もしい存在。当社ではプロ人材拠点の紹介で船方氏の他に２名 ( 採用担当・イベントリーダー ) の副業人材と契約しており、それぞれ即戦力として活躍頂きました。

事例 22 | 埼玉県

# 顧客ニーズの多様化に伴う営業スタイルの変革を担い、チーム全体の生産性を向上

雇用契約（フルタイム）

## 新電元メカトロニクス株式会社

アクチュエータおよび回路一体製品の開発、製造、販売



所在地　埼玉県飯能市
創業年　2002 年
従業員数　78 名

### 01 抽出された経営課題

#### 事業拡大、顧客要望の多様化に伴う営業部門の体制強化

当社は、長年培ってきた磁気応用技術、コア技術と独自の生産技術力を活かした生産体制により、ソレノイドの専業メーカーとして自動車や建機用部品、医療器用部品の開発を主業務としていますが、昨今、顧客企業の要望が多様化していく中で営業部門の強化が課題でした。REACH や RoHS などの環境規制への取り組み、シミュレーション技術を活用した営業のスピードアップ、受発注システムによる業務効率化など営業の業務範囲がどんどん拡がるとともに、従来以上に現場の声を開発にフィードバックする仕組みや体制が必要となっています。自分で考え、様々なデジタルツールを活用しながら営業スタイル自体をアップデートさせていけるような人材を採用し、チーム全体のパワーアップを図りたいと考えました。

### 02 プロ人材に与えられたミッション

#### 営業スタイルを進化させ、チーム全体の生産性向上

顧客のニーズが多様化する中で、いかに効率よく製品を開発し届けていくのか、あらゆるデータを分析してマーケティングの視点から営業方針を立案、実行していく必要があります。また、社内的には営業部門と開発部門を横断的に繋いだ協力体制の構築、今まではなかなか進められていなかったネット販売による販路拡大など、課題に取り組むためにはコミュニケーション能力やチャレンジ精神が必須と考えました。今回入社した福島氏は、アパレル業界という異業種からの転職でしたが、10 年以上の店長経験があり顧客視点のマーケティング力、高いコミュニケーションスキルを持っている人材であり、営業チームを進化させるために最適な人物であると評価しています。

### 03 プロ人材がもたらした効果

#### 体制強化に向けた新たな営業手法への取り組み

福島氏は、内定決定後、入社日前から「当社製品のことをしっかり理解したい」という想いで、生産現場における研修を受けるなど、非常に高い積極性を持っています。そのような人間性ですから、入社してからまだ日は浅いものの、部内、社内、グループ会社からも非常に評判は良く、コミュニケーションスキルをいかんなく発揮してくれています。また、異業種からの転職でわかる通りチャレンジ精神や探求心が旺盛で、さまざまなツールを活用した業務のデジタル改革による生産性向上、データベースを活用した営業効率化、ネット販売による販路拡大、開発部門とのコミュニケーション強化など、多岐に亘る課題がある中で、営業部のこれからを担ってくれる貴重な人材だと考えています。



福島氏は、長年接客業で培ったスキルとチームをマネジメントしてきた店長経験を活かして営業部全体の活性化に貢献しており、今後の体制強化に大きな期待を寄せられています。また、所属の営業部の業務以外にも、製造部門のヘルプ業務などにも積極的に取り組んでおり、周囲からの信頼を積み上げています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**福島 秀 氏**

役職名：主任
年　齢：36 歳
家族構成：---
出身地：埼玉県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大手アパレル企業で販売ひと筋 14 年、店長としてマネジメントも経験

アパレル業で店長も経験して自信もつきましたが、このまま同じことを繰り返すより新しい世界で自分の可能性を広げたいと思い異業種への転職を決意しました。機械系製造業という未経験の世界で理系出身ではない自分に勤まるのか不安もありましたが、手厚い現場研修を経て今ではモノづくりの楽しさを実感しています。主力製品の「ソレノイド」は幅広い分野で需要のある部品で、その将来性も魅力。前職の経験を活かしてマーケティングの強化や新たな販路開拓に貢献したいです。

### 企業からの声



代表取締役社長
**小田原 洋之 氏**

異業種からの採用は初めてでしたが、福島氏は早く製品のことを知りたいと研修前から志願して製造ラインでの製品組み立て作業に従事してくれました。当社が一番大事にしている「現場」で学ぶという意欲的な姿勢が嬉しかったです。そこですぐに従業員に溶け込み、今では現場の人員管理も任せられる存在です。環境問題への対応など新たな需要が高まる中で、製品の企画開発にもさらなる多様化とスピードが求められる今、マーケティング分析をいち早く製品の企画開発につなげることが重要。その点、顧客とスピード重視のアパレル業界を経験された福島氏の知識やスキルを活かして頂けると期待しています。

事例 23 | 千葉県

# 警備業における現場教育の DX (VR ゴーグルの開発)

業務委託契約（準委任型）

DX人材のマッチング

## 株式会社なのはな警備

ビル・工場・スーパーなど施設及び保安警備業務、人・車両案内など雑踏警備業務



所在地　千葉県流山市
創業年　1997 年
従業員数　104 名

## 01 抽出された経営課題

### 警備員教育の均一化と現場における対応品質向上

警備の現場は様々なシチュエーションが考えられます ( 緊急車両の通過、夜間、バック誘導など ) が、難易度の高い危険な現場を実際に経験することは極めて難しい状況です。研修は各現場に任せきり、本社でも全ての現場の様子や社員の習熟度を把握することは困難で警備の品質低下への懸念を持っていました。折しもコロナ禍で業界ではイベント警備の需要が低下。交通誘導警備の需要を巡る他社との競争が激化し、経営の効率化・差別化、新たな収益源確保も課題でした。そこで IT を活用して人材教育の効率化と均一化、質の向上が出来ないか、新規事業に国の事業再構築補助金を活用出来ないか検討し始めた時期に、千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点の方から副業・兼業人材の活用を勧められ、募集を決めました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### VR 研修システムのプログラム構想・仕様検討

ご紹介頂いた山田氏は現職の大手通信会社で IT・ICT の知見が豊富な方です。危険な状況下での現場訓練には VR を活用したら良いのではとアドバイスを頂き、VR の展示会にも連れて行って頂きました。最新の技術トレンドを踏まえた VR 研修システムの開発プロジェクトをお願いし、ベンダーの選定・交渉など一から担当して頂きました。また、当社や警備業界の現況をご理解頂く中で、VR 研修システムを同業者に外販する方向性も固まり、ここでも山田氏の新規事業開発やマーケティングに関する知見を活かすことが出来、事業再構築補助金も無事採択されてシステム開発資金の確保に大きく貢献しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 人材育成の効率化と新規事業への進出・マーケティング

VR 展示会に同席頂いた後は、原則週１回の Web ミーティングを重ね、業務に当たって頂きました。社長が考えていた「警備業界の業務を DX 化したい」という想いが、山田氏に相談する中で「旧態依然とした警備員の教育体制を IT の力で変えたい」という問題意識として明確にすることが出来ました。また自社の人材育成・教育に留まらず、研修システムを同業者に外販する計画に展開することで事業の多角化に前進することが出来、国の事業再構築補助金申請における事業計画作りの骨子にもなりました。８月に無事「警備員仮想空間教育システム・トラフィックコンダクター」として完成後も、操作方法等の動画作成、販促ツールの作成などアドバイスを頂き、社長の壁打ち相手として幅広く相談に乗ってもらっています。



VR 研修システム開発においては社長と綿密に打ち合わせを行い実際の警備場面を意識しながら、VR 画面内にリアルな世界観を実現。ベンダーとの打ち合わせも確りとリードしました。また、システムの仕様については研修を受ける従業員側、指導者側双方の使いやすさを意識し、社長の想いを汲み取って、警備品質の向上につながる実効性のあるシステムを構築。自信を持って外販出来る水準に仕上げることが出来ました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**山田 修 氏**

役職名：法人営業部門責任者
年　齢：41 歳
家族構成：妻、長女、長男
出身地：兵庫県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：大手通信会社で法人営業に従事。過去には新規事業開発や子会社の管理体制構築等も経験。

コロナ禍で在宅勤務が多くなり、空いた時間を活かしてどのようにキャリアアップに繋げるかを検討するなかで今回のご縁をいただきました。社長の想いを汲み取って、サポートするとともに、サービス開発のミーティングでは課題管理やファシリテーションを行いました。課題は多岐に渡っておりましたが、本業の経験を活かしてお役にたてたときは大きなやりがいを感じましたし、自身のキャリアアップにも繋がったと考えます。

### 企業からの声



代表取締役
**田中 一善 氏**

山田氏をメンバーに選ぶにあたって、実際にお会いしたのは一度だけ、VR の展示会に連れて行っていただいた時だけです。最初にお会いした時の印象も良く、何より山田氏の提案が当社の課題解決につながると確信できたことに尽きます。一流企業で活躍する、これほど優秀な人材と巡り合えたおかげでコロナ禍を乗り越える施策が大きく前進出来ました。システム開発から販促に事業フェーズが変わっても、山田氏の持っている幅広い経験・知識が活かされており、事業が軌道に乗るまで確りと伴走して頂けるものと大いに期待しております。

事例 24 千葉県

# 新商品開発や新たな販路開拓など、売上拡大のためのリブランディング戦略の立案

業務委託契約（準委任型）　金融機関連携

## 鈴木特殊化工株式会社

ポリオフィレン樹脂を原材料にしたフィルム素材を用いた製袋及び加工

所在地　千葉県八千代市
創業年　1958 年
従業員数　20 名




## 01 抽出された経営課題

### 受け身の営業体制からの脱却と商品販売戦略の立案

当社の商流は元々 BtoB・中間業者への卸売のみで、取引先からの要望を受けて、技術に裏打ちされた通気性と強靭性に優れる特殊な製袋・商品作りを得意としていました。フィルムメーカーや商社の下請け工場として長年やってきましたが、徐々に受注が減少し、待っていても仕事が来ない状況になっていました。そこで営業の社員を採用した上で、フィルム製植木鉢「ベルポット」を開発し、千葉ものづくり認定製品に選ばれるなどしましたが、売上を中々伸ばすことが出来ませんでした。確りとした商品販売戦略・マーケティングを行いたいが社内に人材がおらず困っていたところ、メインバンクから千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点を紹介頂き、副業人材の活用で課題解決が出来ればと思い、募集致しました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 自社商品の強みの可視化と販路拡大施策立案・ツールの開発

プロデューサーの強みである「プロジェクトマネジメント力」を発揮して頂きました。当社と面談を重ねて、解決すべき課題を「自社商品の強みの可視化」として整理。商品説明と訴求ポイントを動画に落とし込むことで具体化。営業販促ツールとして整備しました。また、性能に定評のある既存商品「ベルポット」にデザイン性と利便性を加え、袋栽培用プランター「エコモット」として新たに商品化。開発資金はクラウドファンディングも活用し、プロモーションを兼ねた資金調達を実行致しました。営業力に弱点があり実現出来ていなかった「ターゲット層の設定と適切な販売戦略」の策定から新商品リリースまでの流れの中で「アイデア工場・バッグのスズトク」としてリブランディング出来たと思います。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 映像・動画による効果的な販促ツール作成・販路開拓と売上増加

商品開発と動画作成後には長年更新されていなかった HP をリニューアルしました。トップページに新商品「エコモット」を配置し、商品説明動画に加え、EC サイトへの誘導をスムーズに行えるようレイアウトを変更。HP が販促ツールとして機能するよう改善し新規取引先の開拓に成功しました。また、商品のターゲットやニーズを明確に絞ったうえで、販促ツールを作成し、家庭や学校など場面に合った提案も行うことが出来ました。成果の一つとして元々取引のある大手農業資材メーカーより、ベルポット→エコモットへの全面切替の承諾を頂くことに成功し、商品単価アップ・利益率改善につながっています。

鈴木特殊化工株式会社 Suzuki Tokusyu Kako Co.,Ltd.



原田氏の映像プロデューサーとしての視点から当社の現有戦力の分析を行って頂き、当社の工場をTV 番組や映画等のロケ場所として活用出来ないかと考え、千葉県フィルムコミッションに登録を行いました。2021 年末には実際に TV 番組内の再現ドラマの撮影場所として利用・放映されました。その後も複数の問い合わせがあり、今後に期待が出来る状況で会社資産の有効活用につながっております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**原田 典久 氏**

役職名：プロデューサー
年　齢：54 歳
家族構成：妻、娘
出身地：石川県　還流ルート：その他
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴： TVCM 他、映像コンテンツ全般のプロデュース

当社との副業としては、新商品開発のアドバイス、広告物制作、映像制作、HP リニューアル、撮影招致のコーディネート等、業務は多岐に渡っていますが、これまで未経験だった領域では、日々勉強をしながら実験的なトライが出来るなど、非常に有意義な経験になっています。若い社員の方々も業務にとても意欲的なので、良い刺激を受けながら、楽しくお仕事させてもらっています。

### 企業からの声



営業開発部担当
**鈴木 卓也 氏**

いちから社内の体制を把握し直した上で、会社の弱点を克服する作業は非常に難易度の高いミッションでしたが、原田氏と巡り合えたことで、当社の強みを見つめなおすこと、また攻めの営業に転換するための新たな戦略立案に、文字通り「壁打ち相手」として何でも幅広く相談に乗って頂けました。原田氏のお人柄も良く、一見専門外に思えるような相談内容でもまずは受け止めてくれて「プロジェクトマネージャー」として様々な人脈を駆使して課題解決に奔走して頂けたことが、売上向上という結果にもつながっていると実感しております。

事例 25 神奈川県

# 歴史ある企業の技術を守りつつ将来を見据えた広い視野で、コミュニケーション重視の組織活性化

雇用契約（フルタイム）

## サンコースプリング株式会社

定荷重ばね製造、ばね応用機器設計製作、電子機器用部品の開発生産

所在地 神奈川県横浜市
創業年 1960 年
従業員数 77 名



## 01 抽出された経営課題

### 歴史ある技術の承継と事業拡大に向けた組織力強化

ユニークな特性のある「定荷重ばね：コンストン」を開発した、創業 60 年を超える歴史ある企業です。長年培われた技術を守りつつ、さらに事業拡大もしていこうという方針の下、社員の意識改革と組織体制の整備が課題の１つでした。近年ありがたいことに若手の採用も順調であり、内部研修等で人材育成にも力を入れています。しかし人員構成には年齢層のひずみがあり、管理職の次候補者はまだまだ若く経験不足でした。特に主力製品の要を担う製造部門では、生産管理、工程管理、そして次世代の柱となる若手社員のサポート、育成ができる経験者が必要であると考え採用活動を始めました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### “待ちの姿勢”からの脱却　意欲的な企業へシフトチェンジ

オーナー企業の事業承継が課題となり、2011 年に大手企業のグループ会社となりましたが、トップからの指示を受けて作業をするという“待ちの姿勢”が根付いた企業でした。
調達、製造、品質管理、安全管理、営業など各部門が自身の業務を遂行するだけで、連携して良い製品を作り上げていくような一体感は欠けていました。自分たちが携わっている製品が「なぜ利益につながるのか」「どうすれば売り上げが UP するのか」などを考えて、新たな分野からの引き合いや、医療業界への展開など、将来を見据えたチャレンジをしていくべき世の中でもあります。そのようなマインドを持てるように、そして意欲的になるように、まずは社員の意識改革が必要でした。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 積極的なコミュニケーションで風通しを良くし、社員の意欲 UP

これまで、全国各地の転勤を経験してきた沓澤氏は、新参者として扱われることには慣れていました。入社後は毎朝「散歩」という名で事業所内を巡回し、自身の管理部門のみならず他部門の社員から積極的に声をかけ、早々に顔と名前を覚えていました。最初のうちは身構えていた社員からも、次第に「今日は来るのが遅いですね（笑）」など冗談交じりに声をかけられるようになりました。暫くすると愚痴や不満を聞く場面も出てきましたが、そんな時に沓澤氏は「それならどうしたいの？」と解決策を自身で考えるよう促したそうです。徐々に解決策だけでなく「実はこんなことに挑戦してみたかった」などの提案も出てくるようになりました。意見やアイデアを話しやすい沓澤氏の人柄が社員の意欲 UP につながっています。



沓澤氏の積極的なコミュニケーションには中堅社員層が１番に反応し意識改革が進んでいます。特に試作品依頼への対応が劇的にスピードアップし、それによって営業部門も活性化。取引先からも評価いただき社内全体に好影響をもたらしています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**沓澤 暁 氏**

役職名：製造部長
年　齢：55 歳
家族構成：妻、子供３人
出身地：東京都　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大手製造業にて製造現場でのマネジメント、全国数か所でライン・工程の立ち上げ等

子供たちも独立し、前職の早期退職を機に転職しました。多くの部門を経験したことで、それぞれの専門用語が理解できたため社員との距離を縮めることはスムーズでした。31 年勤めた前職場は退職する頃にはグローバル企業となりました。10 年ごとに文化を変えてきた企業で、大きな進化を身をもって経験したことは活かせています。経営陣の方針を社員に伝達する際は「なぜやるのか」「これをやるとどうなるのか」など意識していますし、伝わっていると手応えを感じています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**佐藤 匡玄 氏**

製造部門のみならず、マーケティング、製品開発、安全管理、品質管理など幅広い分野での知識と経験を持つ沓澤氏は、当社にとって大変魅力的な人材でありました。特にバイタリティーあふれる人柄でリーダーシップを取ってくれるところが、社員のモチベーションアップにつながっています。業務の中でも丁寧な説明を心がけてくれているので、社員の理解がスムーズです。そしてなによりも現場が明るくなりました！
沓澤氏には「急がなくてよいので確実な成果を出してほしい」と伝えており今後も期待しています。

事例 26 神奈川県

# 地域に密着した広報戦略の立案とプレゼンで新規事業を周知

業務委託契約（準委任型） 大企業連携 DX人材のマッチング

## 株式会社 Wonder Forest

知的障害と発達障害の子どもと家族の支援事業
ITを通して未来を切り拓く力を育む

所在地 神奈川県横須賀市
創業年 2021 年
従業員数 9 名



## 01 抽出された経営課題

### 人員不足により後手になっていた新規事業の広報強化

未就学児を対象としたプログラミング教室の運営を新規事業として展開していますが、経営に関する知識はあるものの IT の分野が弱いため、その知見があり、事業全体をサポートをしてくれる人材が欲しいと考えていました。「人をつくること」を大事にしているので、ただプログラミングを教えるだけではなく既存事業の児童支援にも携われる人が理想です。
以前、プロ人材神奈川拠点に相談した際は、プログラミング教室の稼働日が週に２日程度であり、常勤雇用するほどの業務量ではなかったため、一旦検討することとしましたが、そのような中、横須賀市内企業を対象とした、NTT 東日本の「人材支援プログラム」での副業人材活用がマッチするのではと提案がありました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 限られた時間で何ができるか？課題整理と目標設定

今回の「人材支援プログラム」を活用したところ、５名の方が関心を持ち手を挙げてくれました。多言語に対応した HP の改修や、事業周知用のチラシ作成、広報用動画の作成など、人と時間に余裕ができたらやるべきことはたくさんありました。支援期間が３か月と限れていたことと、男女 20 ～ 40 代の経験もスキルも様々なメンバーにどのように携わって頂くべきか、どのように進めるべきか悩ましかったですが、１番の課題であった新規事業の周知に絞りました。
「自分ならこれができる」と、ターゲット調査、アンケート調査、データ分析、プレゼン資料作成などを提案してくれ、３か月の支援期間終了後も既存スタッフが引き継いで活かせるような形を残すこととなりました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 得意のスキルを活かし、地域に密着した営業活動

プログラミング教室を市内の幼稚園、保育園に知って頂き、１つでも多くの園で体験会を開催することを目標にロードマップを作成。スキルを活かし、スマホで QR コードを読み取り簡単に回答できるアンケートの作成や、プレゼン資料を１から作成してくれました。
元上司やプライベートのママ友など横須賀市に関わる人脈をフル活用し情報収集した結果、地域で影響力の大きい園長に辿り着き、プレゼンの結果、興味を持って頂き体験会の開催が決まりました。
営業活動をする中、ネット環境が職員室にしかない園が多いことがわかり、将来的には子供たちが過ごす各教室への整備も必要なのではとの課題が発見でき、NTT 東日本との連携にも大きな意義があったと感じています。



支援メンバー５名だけでなく事務局２名の NTT 東日本の皆さまの総力で、課題の整理から解決にまで携わって頂きました。経営陣とのミーティングを重ね、自主的に考え提案し進めた結果、営業ツールとして今後も活かせるプレゼン資料の作成を始め、ロードマップを描いてくれました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**江連 瞳 氏**

役職名：主査
年　齢：34 歳
家族構成：---
出身地：神奈川県 還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴： 提案～設計構築支援を行う提案 SE や、サービスの運用開発主幹、ビジネス開発主幹を経験

学生時代に教育実習で子供と携わった経験があり、とても楽しくやりがいがあったので、今回の人材募集に手を挙げました。NTT 東日本とは全く異なる業種業態、規模、文化の異なる環境で事業を推進していくことは私にとって困難でとてもエネルギーが必要でしたが、支援メンバーはもちろん事務局、当社スタッフの皆様、そして地域の方々と一丸となって同じビジョンに向かう仲間として当該事業に関わることができ、貴重な経験となりました。

### 企業からの声



代表取締役
**高橋 嘉誉 氏**

江連氏を始め５名の皆さまに支援頂きました。3 か月と限られた時間の中でどこまでできるのか？と思っていましたが、目指していたゴールは達成できました。ビジネスとしてだけでなく、当社の事業を理解して進めてくれた素晴らしいお人柄の皆さまと、一緒に仕事ができとにかく楽しかったです。気づきもたくさんあり、双方が楽しく学べる良い機会となったのではと思います。
５名のメンバー全員揃い定期的にオンラインで対話を重ねましたが、ミーティング１つでも時間設定、目標設定を明確に進める姿勢に、「さすがだな！」と感心し、忘れていた大事なことを思い出せた気がしています。

事例 27 山梨県

# 経営者として伝統を継承しつつ、新たな事業を展開

雇用契約（フルタイム）

## 岩崎醸造株式会社

葡萄栽培、ワインの醸造・販売

所在地　山梨県甲州市
創業年　1941 年
従業員数　5 名



## 01 抽出された経営課題

### 今後、経営者としてワイン醸造事業を任せられる人材の募集

当社は、勝沼町で葡萄栽培とワイン醸造に努力していた個人醸造免許者 130 名が、1941 年に共同で創業した会社であり、地元では「ホンジョー」の愛称で親しまれています。 今般、ワイン醸造を中心とした経営全般になりますが 、「ホンジョーワイン」の知名度を活かした事業展開を行っていただける人材を求めています。当社が求める人材は、「甲州ワイン」の伝統を守りつつ、新たな事業展開を行っていただけるバイタリティのある人材です。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 経営者として、伝統を守りつつ新たな事業展開を行う

当社は葡萄畑の仕事から、ワイン醸造、販売までを一貫して行っております。そのため葡萄栽培で自然と真正面から向き合い、収穫した葡萄をワインとして醸造し、出来上がったワインを販売する喜びを味わえるという、やりがいのある仕事内容であると自負しております。農業、醸造、経営全般と業務内容は多岐に渡りますが、永年続いた伝統を守りつつ新たな事業展開を行っていただきたいと思います。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 既存商品に付加価値を与え、売上アップ　社員の士気向上も

白石氏は入社後、まず自らジョブローテーションを行い、社内の現状を分析しました。彼は、小売およびワインの製造分野にも知見があり、彼の気質も後押しし、彼が全ての業務を把握することで部署間の風通しが良くなりました 。次に、取引先や消費者、そして株主農家と直接話して、当社がどのように信頼を築いてきたかを肌身で理解しようと努めていました。そして、我々が今まで造って販売してきた商品や会社の魅力を再発掘し、その魅力や会社の価値を伝える販売戦略を行い、現在までに年間売上が 40% 増加しています。ラベルの変更など大掛かりなブランディングをせずに売上増をしたことで、リスクヘッジになっただけでなく、既存の社員が今までの仕事に自信を持ち、より意欲的に仕事に取り組むようになりました。



東京・西麻布でのワインイベント ( メーカーズディナー ) にて撮影

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**白石 壮真 氏**

役職名：代表取締役社長（入社当時は製造課長）
年　齢：33 歳
家族構成：妻、子供
出身地：愛媛県　還流ルート：Jターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：山梨大学で果実遺伝子工学等を修了後、ワイン輸入商社にて企画制作・バイヤー等を担当。

私は、大学でワイン造りについて学び、前職では日本国外のワインメーカーにインタビューし、自社商品の魅力をお客様に伝える仕事をしていました。ワインメーカーの話を聞くうちにワイン造りの情熱が込み上げ、妻の故郷で私が大学時代過ごした山梨に戻ることにしました。転職活動で当社の会社風土と三科前社長の人柄に惚れ込み入社するに至りました。自分の仕事がそのまま会社に与えた影響が目に見えやすいので、そこがやりがいとなっています。

### 企業からの声



取締役（前社長）
**三科 隆 氏**

事業継承を長年考えており、プロフェッショナル人材拠点に相談しました。ワインに関して知見のある優秀で真面目な気質の人材を募集したところ、期待以上の人材をマッチングしてくださいました。当社の今後の成長の鍵を握るであろう頼もしい人物を採用でき、プロフェッショナル人材拠点には感謝しています。

事例 28　山梨県

# 新規公開の自社 EC サイトにおける集客増加と販売増加のための支援策

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

## 株式会社大直

地元特産品の障子紙と、和紙小物や和紙ファッション関連製品の製造卸販売

所在地　山梨県市川三郷町
創業年　1974 年
従業員数　72 名



## 01 抽出された経営課題

### 自社 EC サイト開設等による製造小売業への事業転換促進

山梨県の特産品である和紙を素材にした障子紙、和紙小物、和紙ファッション製品を作っています。これまで百貨店を中心にした卸売業をメインとしていましたが、新型コロナウィルスの影響もあり、製造小売り事業 ( ネットおよび実店舗による小売り販売 ) への転換を計画しています。既に Yahoo! 、Amazon、楽天などの他モールでのネット販売を展開しており、リピーターのお客様もいますが、正月商戦に向けた自社サイトを構築し、新規のお客様を獲得したいと考えています。商品企画開発、商品づくりに重点を置き事業を進めてきた関係上、特に店舗での販売の企画展開等の経験が乏しく、実力ある経験者も育成されていません。スピード感を持って対応していきたいので副業兼業人材の活用をできればと考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

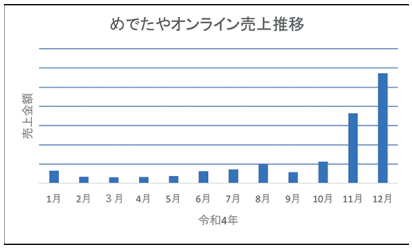
### 自社 EC サイト運営支援 ( 集客数増大＆売上増加施策と改善実務 )

自社サイトの公開日が決まっておりましたので、それに合わせて短期間で準備を進める必要がありました。また、自社の担当者 (4 名 ) とチームを組み、リモートでの定期会議を通じ、集客のための具体的な施策とその実務をお願いしたいと考えておりました。
小売りの比率を増やすため、新規の顧客獲得が目的でしたので、Web 解析ツールを利用して、ユーザーの情報、ページビューなどのデータを精査する中で、新たな施策を提案・実行していただける方、行なった施策に対しての検証と改善を行ない、PDCA を回すことができる方として、十数名の応募者の中から大西氏にお任せすることにしました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 地道な改善施策の積み重ねでお客様との接点を増やす

当社では、これまでモール系ショップの運営は行っていましたが、独立した自社オンラインショップを初めて立ち上げました。大西氏には、自社オンラインショップの集客に関する分析と改善案を提案・実行していただきました。検索対策、ページ構成の見直しや、ブログ提案、広告の運用、セット商品提案など、お客様との接点を増やす施策を実施していきました。ショップ立ち上げ初期は、繁忙期でも多くて 100 名ほどのユーザー利用でしたが、大西氏と改善を進めて半年ほどで、主力シーズン以外で増加傾向がやや見られるようになりました。10 ヶ月を過ぎた頃から主力商品のシーズンとも重なって増加傾向がより顕著になり、多い時で、同時期の 4 倍程度のユーザーのご利用が発生しました。




隔週の Web 会議の他、随時チャットツールを使い、大西氏より、ページ内の集客に関する分析からのアドバイスをいただき、社内メンバーがそれをもとに修正していくという地道な作業を繰り返していった結果、主力のお正月商品の販売時期には、アクセス数も倍増、売上も好調に伸びております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**大西 博 氏**

役職名：---
年　齢：50 歳
家族構成：単身
出身地：大阪府　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：紙加工商品開発・化粧品会社 EC 運営・海外女性下着ブランド代理店 Web マーケティング

Web マーケティングスキルを活かせる業務をリサーチしていたところ、伝統工芸品の自社 EC サイトの立ち上げから Web マーケティングに携われる本件に興味を持ち応募しました。
販売企画スキル人材育成も兼ねた難しい案件ですが、商品企画やものづくりに重点を置かれている社風なので、プロジェクトメンバーとのアイデア出しのネタが尽きず、業務精度・生産性向上に努める業務はとてもやりがいがあります。

### 企業からの声



常務取締役
**一瀬 亜希子 氏**

モール系のショップを長く運営してきたため、ページ作りや出荷体制、お客様対応等のスキルは備わっておりましたが、自社オンラインショップとなると、集客のための具体的な施策のノウハウがなく、社内メンバーのスキルアップも兼ね、プロの方に支援をお願いしたいと考えました。
隔週で行っている Web 会議の他、チャットツールを使って、気になっている点などをリアルタイムでアドバイスいただくだけでなく、時には、こちらが想像していないような提案をしていただき、お互い意見を出し合いながら、進めております。社内メンバーにとってはとても頼りになる存在となっており、大変感謝しております。

事例 29 新潟県

# 財務・経理・人事の観点から経営に参画したことにより、持続的な成長に一歩前進

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社オオヌマ

肉用鶏のヒヨコの生産・販売

所在地 新潟県新発田市
創業年 1923 年
従業員数 55 名



## 01 抽出された経営課題

### 高齢化した経営層に対するサポート人材の発掘

当社は大正 12 年に採卵鳥の種鳥孵化場として創業し現在、新潟県内に７つの鶏農場を順次拡大して運営しており、県内ではオンリーワン企業です。これまで、会長と社長の２名体制で長年、経営管理を取り仕切っていましたが、高齢化もあり、世代交代を含めて経営陣のサポート人材の発掘が急務となっていました。特に、総務関連分野を担当していた会長の管理スパンをシフトすることは「いきもの」を商品としている以上、リスクヘッジの観点で重要であるとの認識をプロ拠点と共有しました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 財務・経理・人事を通じて経営力強化を図る

財務・経理・人事分野のスペシャリストで、その経験値が豊富な人材をクローズアップしました。また、持続的成長には将来的に経営の中枢を担う人材が必要であることから横断的リーダーシップを発揮しうる事も人材要件としました。対外的には取引金融機関との折衝も大きなウエイトになります。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 財務・経理・人事部門からの経営参画

当社は永年同族経営でしたが、経営陣に前職の金融機関で多くの企業を担当していたＦ氏が加わることによって、より多角的な判断を行えるようになってきたと感じています。今後も、業界内の慣習・考え方とは違った新しい発想に期待しています。実務的には、日々の経理処理、資金繰り、月次損益、人材確保、労務管理など多岐にわたる業務を、遅滞なく、担当していただいております。また、従業員からの要望等にも真摯に対応し、会社全体のコミュニケーション醸成にも寄与されています。



従来は税理士任せであった月次収支を資金繰りと損益の両面から捉え、翌月以降の計画と収支予想を行った結果、弊社の資金繰り安定化に寄与致しました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】

**Ｆ 氏**

役職名：取締役総務部長
年　齢：63 歳
家族構成：---
出身地：新潟県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 金融機関勤務

金融機関を定年退職するにあたり、自分を活かせる企業を探していたところ、人材会社より当社を紹介頂きました。会社の使命や価値観を共有出来ましたし、自分のキャリアを十分に生かせると感じたため、入社を決意しました。自分にとっては「いきもの」を扱う会社で注意しなければいけないこともたくさんありますが、前職中には経験できなかった新たな発見もあり、働きがいを感じています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**大沼 和雄 氏**

当社は安価で栄養価の高い鶏肉の生産を主業としており、人間が生きていくうえで大切な「食」に大きくかかわっています。元気で丈夫なヒヨコを効率的にたくさん生産することが経営の根幹です。しかし、生産面ばかりに目を向けていては、経営は成り立ちません。Ｆ氏は前職の経験を活かしつつ、財務・総務等の部分で大きく貢献していただいています。

事例 30 新潟県

# 多角的な視点でのブランディングの構築

業務委託契約（準委任型）

## 株式会社 U・STYLE

”デザインで幸せをつくる”を掲げるデザイン会社。デザインで社会課題の解決に挑む。



所在地 新潟県新潟市
創業年 2006 年
従業員数 10 名

## 01 抽出された経営課題

### 社会的な意義を背景とした自社ブランドの発信力強化

当社は新潟市の鳥屋野潟（とやのがた）という湖沼のほとりにあるデザイン会社です。デザインという手法で様々な対象の課題解決や価値創出に取り組んでいます。そのような経営ビジョンの基で、2020 年に「里山ボタニカル」というブランドをスタートさせました。地方が抱える様々な課題をクリアーし、このブランドを安定軌道に乗せるには、社内の人材ではその経験・知識不足は否めず、また社内人員を大幅にシフト出来ない状況にありました。従って発信力を強化するためには、マーケティングの知見を持ったプロ人材の活用が急務でありました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 自社ブランドの多角的な視点でのアプローチ

地域価値の創出には、ブランド戦略の立案、商品開発、マーケティング企画等、多角的視点でのアプローチが必要です。そのような観点から人材募集を実施した結果、多数の応募があり、当初１名の予定ではありましたが、２名を採用するに至りました。単なる売上至上主義ではなく、デザインによる地域再生の社会的意義について共感できたことが決め手となりました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### ブランド「里山ボタニカル」の再構築に大きく貢献

- 事業の社会的意義を再確認したことにより目的をベースに里山再生を発信し、その後の新規営業先の理解や共感が得られた。
- 顧客視点での商品分析した結果、課題の抽出と改善策を実施し、より独自性ある商品になった。
- 独自性ある商品をアピールし、県外の店舗とも取引を開始し取引先は約 2 倍に増加。
- 新たな商品開発や販路拡大を継続するなかで売上が 2 倍に拡大。
- 海外との商談会にも出展し、雪深い新潟の里山の魅力を海外に発信することにも着手。



この写真は「麹チーズケーキ」。プロ人材のアドバイスの結果です。新潟県上越市安塚の棚田で、無農薬で育てた酒米を主原料に、干し柿のラム酒漬け、ふきのグラッセ、栗の渋皮煮、イチジクのコンポートなど自然の恵みを贅沢にトッピングし、ひとつひとつ手作りで丁寧に焼き上げています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】

**M・K 氏**
役職名：---　　年　齢：34 歳
家族構成：---
出身地：神奈川県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴： アウトドアアパレルメーカーにて PR・広報を経てマーケティング部戦略の立案・実行に従事

外資系企業で働く中で日本のプロダクトやサービスに携わりたく、また企業活動を通じ、環境・社会的な課題を解決するビジネスに貢献したい思いがありました。里山ボタニカルはこれらにあてはまり、これからの日本社会に対し、環境・社会的責任という観点から大きく寄与すると考え応募しました。

**松野 貴仁 氏**
役職名：---　　年　齢：45 歳
家族構成：---
出身地：新潟県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴： 通信業界にて主にマーケティングに従事

私の地元である上越市の素材を利用したチーズケーキのコンセプトに共感し、お手伝いできないかとお声がけさせてもらいました。地元の雇用確保などを視野に入れながらの事業展開は非常にやりがいを感じます。

### 企業からの声

代表取締役
**松浦 和美 氏**

当社は、二人の方に里山再生に関わってもらっています。コロナ渦での新事業で進捗が滞っていましたが「自社の主力事業の一つに育てたい」と、外部人材の力を借りることにしました。対面会議では、専門性に基づく意見やアドバイスをもらい、自社商品の「麹チーズケーキ」のブラシュアップにつなげることができました。「なぜこの事業をやるのか」を自らに問いかけ、また、社会に伝えることの重要性に改めて気づかされています。

事例 31 富山県

# 営業～施工までスピーディーな顧客対応を守りながら、情報一元化により「個からチーム」での対応を可能に

業務委託契約（請負型）　DX人材のマッチング

## 三耐保温株式会社

発電所・清掃工場・化学工場等における断熱工事 / 液体ガラスによる構造物長寿命化等

所在地　富山県射水市
創業年　1961 年
従業員数　24 名



## 01 抽出された経営課題

### スピーディーな顧客対応および情報共有による属人化からの脱却

営業から施工管理までを一貫した担当制により、お客様からの依頼をツーカーで理解し、お請けできるスピーディーな対応が当社の強みではあったものの、社員も少しずつ増え、チームで顧客に対応するためにも、属人化からの脱却の必要性を感じていました。DX 化を補助する市販のソフトでは個々の顧客ニーズに沿った対応はできず、これまでマンパワーで乗り切ってきた経緯がありました。今回はまず１つのお客様についての課題をクローズアップし、受付けた担当者の頭にだけ全体像がみえている状況から、関わる人材に情報共有を可能にし、ワークシェアを見据え、誰が、どこからでも、業務を前にすすめられるよう、顧客へのスピード対応を守りつつ属人化の脱却を目指しました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

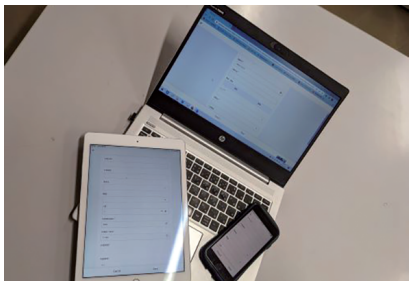
### ワークシェアを見据えた見積作成ツールの構築

それまで各自のパソコンにて Excel で作成していた見積書を、場所を選ばず、誰でも作成できるようにシステムを構築し、私たちの困りごとがどこにあるかを一緒に考え、どう改善すべきかのゴールにむけて一緒に伴走して欲しいとお伝えしました。実業務とシステムを結び付けてカタチにして下さる事に期待いたしました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### お客様と担当者の思いに沿った見積作成ツールがカタチに

Google Workspace および AppSheet を活用し、どこからでもパソコン・スマートフォン・タブレットで、見積作成や閲覧ができるようになり、一担当者だけでなく、チームとしてお客様に対応できるようになりました。最初は見積書作成のためのツールとして開発してきましたが、今ではお客様からオーダーが入った時点 ( 入口 ) から工事が終わった後の請求 ( 出口 ) までを管理できるツールに育っています。専用ソフトを購入するよりも、お客様の事情を加味し、自社の担当者の考えが詰まったツールが出来上がり満足しています。使用しながら「こんな機能があればよりスムーズになるのでは？」と日々アップデートさせていくのにも、笹島氏との連携が欠かせなくなっています。



Google Workspace および AppSheet を活用し、スマートフォンでもタブレットでもパソコンでも、見積作成のための入力がどこからでもできるようになりました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**笹島 大介 氏**

役職名：IT コンサルタント
年　齢：40 歳
家族構成：妻、娘、母
出身地：千葉県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：㈱ジェーシービー / ㈱ワークスアプリケーションズ / ㈱ライズ・コンサルティング・グループ

きっかけは、先輩の紹介で人材マッチングサービスに登録し、ご面談の機会をいただいたこと。「スピード感」をもってデジタル化を進めるご意向を承り、ご縁あって参画させていただく運びとなりました。私自身、これまでのキャリアから「業務」と「システム」の両輪にわたる業務効率化を得意領域としております。システムをただ要望に沿って作るだけでなく、実際に運用に乗るまで「スピード感」をもってデジタル化を進めていけることに大きなやりがいを感じています。

### 企業からの声



取締役営業部長
**鈴木 明彦 氏**

見積作成ツールの構築案件には、20 名以上のプロフェッショナル人材が応募くださいました。建設業という業種柄、人材確保には応募者が少ない事で苦労してきましたが、１人の採用に対して、IT 課題についてのプロフェッショナル人材がこんなに多く応募くださるという選考の苦労は初めてでした。どの方も IT スキルやツール作成の実績が素晴らしく、迷いながらも、笹島氏に是非お願いしたいと思った理由は、「ヒアリングと対話」を一番大切にしていると語ってくださったことでした。定期的なミーティングの時間をさいて下さり、それ以外でも随時メッセージで対応いただき大変助かっています。

事例 32 富山県

# Web マーケティング戦略立案、対策支援により会社の認知度を上げ、当社のファンを増やす

業務委託契約（準委任型）

## 株式会社フジタ

金型の設計・製造 /FACTORY ART MUSEUM TOYAMA の企画・運営

所在地 富山県高岡市
創業年 1975 年
従業員数 15 名



01 抽出された経営課題

### データを次の一手に活かせるマーケティング専門人材の確保と育成

これまで Web サイトの開設、コンテンツの作成、SNS やメルマガ等を活用した情報発信など、企業の認知度と企業価値向上のため、社内でできることはしてまいりましたが、その効果が確認できず、次の一手に繋がっていない状態が続いていました。今後当社が目指す「新規事業を契機とした既存事業の売上拡大」および「ハブ企業としての情報発信」を実現するためには、特にデータを活用したマーケティングの強化が必要だと感じていましたが、社員 16 名の町工場でマーケティングの専門人材を確保するのは至難の業です。そんな時、副業人材にはその様なスキルを持つ方が多く、また協業しやすい業務分野であることの提案を受けお願いいたしました。

02 プロ人材に与えられたミッション

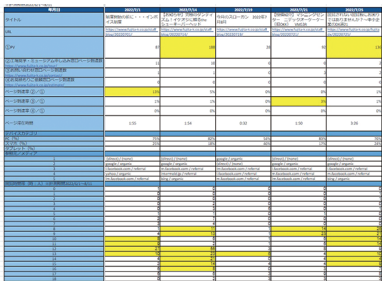
### マーケティングを強化し、フジタのファンを増やす

当社の経営課題を解決するためには、マーケティングの経験と実績はもちろん、外部の方との協業が初めてという社員を導き教育しながらプロジェクトを進めていくリーダーシップ、そして遠隔地にいながら当社をより理解し、当社にあった提案をしていただける理解力とコミュニケーション力が必要だと考えておりました。プロフェッショナル人材戦略本部開催の交流会でお会いした方々と面談をしました。どの方も実績のある方ばかりで数十分の面談でいろいろなご意見、提案を聞くことができました。その中で春日氏は、これまでの経験、実績はもちろんですが、プロダクトデザインを学び、自らも商品製作に携わった経験があるという点から、ものづくり企業である当社をより理解していただけると考え採用に至りました。

03 プロ人材がもたらした効果

### 最新の情報とデータに基づいた戦略構築と企業認知度の向上

「フジタのファンを増やす」というこちらからのミッションに対し、「ファン」とは誰か？という認識を合わせることから始めました。曖昧な表現を一つ一つ対話しながら明確にし、当社の目指す姿を理解された上で現状分析をしていただき、当社でまだコンテンツ化していない情報を指摘いただきました。また春日氏の本業や人脈などから得たマーケティング業界に関する知識や情報もミーティングで共有いただけるので、変化の激しい業界の今を踏まえた上で、当社の認知度アップに活かしています。春日氏と決めた対策を一つずつ実行した結果、新しい業種の方とのつながりができ、更に幅広い方々に当社を知っていただき、「フジタのファンを増やす」ためのベースができました。



写真は当社ブログの分析画面です。春日氏に設定方法を教えていただき、当社担当者が Google Analytics を操作してデータを収集し、ミーティングではデータを基にした仮説の検証、効果の確認を行っています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**春日 壮介 氏**

役職名：マーケティング
年　齢：42 歳
家族構成：妻、息子、娘
出身地：神奈川県 還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴： ソフトバンク㈱の DX 新規事業開発に携わる社員兼、個人事業主として活動中

業務委託契約として当社のマーケティングや人材採用のコンサルティングをしています。ものづくりに真摯に取り組み、新しいことに挑戦し続けている「フジタ」のファンを増やすための公式ブログや SNS の企画・戦略、効果的なオウンドメディア作り、Google Analytics を活用した Web 実績の確認や解析による PDCA、インフルエンサーへのアプローチと活用、DX セミナーで活かせる情報収集など、網羅的に取り組ませていただいております。

### 企業からの声



経営企画部リーダー
**元道 彩 氏**

当社の課題に対し、「まず事例を調べてみます！」と真っ先に調査を行い、その調査方法がデータ分析だけでなく関係機関への問合せやインタビューなど多岐に渡り、視野が広がりました。また、当社が展示会に出展した際にはブースまで来てくださったり、ご家族で北陸旅行を企画して当社に立ち寄ってくださったりと、実際に会う機会も作ってくださり、とてもいい関係性を築いています。スキル、経験はもちろん、何事にも積極的に取り組まれる姿勢にいつも刺激を受けています。

事例 33 石川県

# 品質向上活動の推進および品質保証を柱とした製造部門全体の生産性の向上

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社小松電業所

建設機械の外装カバー・燃料タンク・運転席ユニット等の製造



所在地 石川県小松市
創業年 1948 年
従業員数 445 名

### 01 抽出された経営課題

## 品質保証部門の責任者確保と品質保証体制の確立

当社は多品種少量・変種変量生産を特徴とし、板金、溶接、塗装、組立までをワンストップで行える多工程一貫システムを強みとしております。お客様であるグローバル企業のあらゆるニーズに高いレベルで対応するために変化の激しい環境で常に柔軟な対応が求められています。会社が変化していく中で、社員の採用にも力を入れてきましたが、その結果、若手の社員や経験の浅い社員が占める割合が多くなっていました。品質保証部門についても体制の整備や人材育成が喫緊の課題であり、知見、経験のある責任者の配置の必要性を感じておりました。

### 02 プロ人材に与えられたミッション

## 品質保証体制の強化、ノウハウの伝授

品質保証業務は、様々な情報を整理し、分析し不具合の原因調査を行い、対策に結び付けるスキルが必要です。その一連の業務においては、他の部門との連携や調整が重要となります。犬飼氏は、前職の大手非鉄金属メーカーで品質保証および生産技術に関わる業務に長く携わり、特に品質保証に関しては工場全体を巻きこみプロジェクトを推進した経験をお持ちでした。入社後は、当社固有の技術を学びながら、今までの経験を活かし、製造部を中心に社内の品質保証体制を整備し、強化することに貢献していただきたいと考えていました。また、犬飼氏の持っている知識や経験を周囲の若手社員に伝えることで人材育成に繋げてもらうことにも期待しておりました。

### 03 プロ人材がもたらした効果

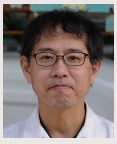
## 品質向上活動の推進および改善活動を通じた生産性向上

入社後、まずは塗装工程の不具合対応の体制の整備にあたっていただきました。これまでは、一部の管理者に対応を任せ、勘や経験に頼っていた部分がありましたが、不具合対応の基本を現場の指導職や管理職に指導していただき、対応のフローを整えてもらっています。また、組立工程においては、工数削減による生産性向上活動に取り組んでいただきました。工程を横断し、改善活動を進める中で、これまでの業務経験で培われた改善の進め方に関しての知識や経験を活かし、作業工数の削減などの成果を出すことができました。今後、他の工程にも横展開することで会社全体の品質向上および生産性向上にこれまで以上に貢献していただくことを期待しております。



現場に足を運び、実際の製品を確認しながら現場の管理職や指導職の方と一緒に改善活動を推進していただいています。今までの経験や実績に驕ることなく、当社でのものづくりの流れや技術をしっかり受入れ学ぶ姿勢が印象的です。幅広い知識や経験からくるアドバイスや積極的に業務に取り組む様子は周囲にも良い刺激を与えてくれているようです。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**犬飼 俊之 氏**

役職名：主査
年　齢：45 歳
家族構成：(義)母、(義)弟、妻、息子3人
出身地：岡山県　還流ルート：Iターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：非鉄金属、光ファイバのメーカーにて生産技術　品質保証として 21 年勤務

3人の子供を妻の実家の石川県で育てたく数年単身赴任をしておりましたが、家族の傍で一緒に暮らしたく転職を考えました。いしかわ就職・定住総合サポートセンターに相談し当社を紹介いただき、HP の経営方針の通りの社長のお人柄に惹かれ、異業種ですが同じ製造業である以上共通する部分があると考え入社の運びとなりました。製造部に配属され、当社のものづくりの仕組みを勉強中でありますが、製造の方の熱意はどこにいても同じと感じ充実した日々を送っています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**塚林 幸作 氏**

犬飼氏は物静かで穏やかな方で、前に出てぐいぐい引っ張るタイプではありませんが、前職の品質保証業務で培われた現場、現実、現物を直視する三現主義、論理性をもって、粘り強く業務に取り組んでもらっています。現在は製造部門のスタッフとして弊社の製品や工程に対する固有の知識を学びながら、生産性向上活動や品質向上活動、各工程の問題解決のサポート等を行っていただいています。業務を通じて知識経験を重ね、社内の人的ネットワークもできてきたのではないかと思いますので、今後は管理職として部門を引っ張るリーダーになっていただけることを期待しています。

事例 34　石川県

# 多様化、高精度化する加工部品の品質保証体制の確立

雇用契約（フルタイム）

## 扶桑チューブパーツ株式会社

機械構造用鋼管を素材とした各種部品の旋盤加工



所在地　千葉県浦安市
創業年　2008 年
従業員数　52 名



01 抽出された経営課題

### 業務拡大局面における加工、品質保証体制の確立と最適化

当社は工作機械、建設機械、免制震部品、土木工事、輸送用機械など幅広い分野に鋼管を素材とした旋盤加工部品をお届けしています。客先からの受注増、高精度化、加工難易度の高い要求に応えるため、積極的に高精度複合加工機や自動運転加工機を導入してきました。一方、それらの設備を効率的に稼働させるため、マンパワーの確保、自動運転化、生産計画の見える化、最適化、加工品質の維持、向上に努めています。製造部門、生産管理部門、品質管理部門それぞれの現状を踏まえ、全体的視点から更なる効率化とレベルアップを図ることのできる人材を求めています。

02 プロ人材に与えられたミッション

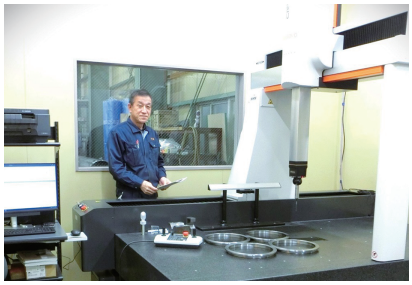
### 品質保証体制の強化と品質保証面からの加工支援

部品加工業務において、客先のご要望どおり加工した製品を仕上げることはもちろん重要ですが品質保証面の客先要望に応えることもそれと同じぐらい重要になります。正しく測定できないと正しく加工できたかどうかの評価ができませんし、ばらつきの評価には数多くの測定が必要になります。製造部門に比べ、品質保証部門は設備面、客先品質要求の対応面に弱い点がありました。そのため品質管理部門のプロ人材には、品質保証部門の責任者として測定の高精度化、効率化の推進、客先の品質要求に対しては迅速かつ正確に対応できることを期待します。また、客先監査では対応に多くの時間を要していましたので、そうならない品質保証体制の強化をお願いします。

03 プロ人材がもたらした効果

### 客先の要求にスピーディーに応える品質保証体制の確立

大手の客先との取引が増えるにしたがって、品質に関する新しい要求が増えています。例えば工程能力指数での管理やなぜなぜ分析での原因追求などはこれまでは対応に困っていましたが、西永氏はいずれにも精通していて勘どころを踏まえてすぐに対応することができました。また客先の認定監査においても監査員の質問の意図を理解し的確に答えることができ、任せて安心との評価をいただいています。測定機器においては西永氏の要望で大型の自動三次元測定機や輪郭形状測定機を導入するなど測定の信頼性向上、効率化を行うとともに客先要望に応えられる体制づくりを行なっています。



測定の高精度化、効率化、多数個測定対応を狙って導入した自動三次元測定機。この測定機の導入により測定者によるばらつきの低減、測定者の疲労低減、自動測定プログラムによる測定の効率化を図っています。大型機としたことで以前の測定機より大きな製品を測定できるようになりました。今後の課題は操作できる人を増やしていくことです。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**西永 博文 氏**

役職名：品質管理部長
年　齢：60 歳
家族構成：妻
出身地：石川県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大手自動車部品メーカー　生産技術（溶接、塗装）、品質管理（監査、品質教育）

前職は関東にある自動車部品メーカー勤務でした。「いつかは U ターン」を考えていたため転職の数年前より ILAC さんに登録していました。すぐに何社か紹介をいただきましたがいざ退職するとなるとなかなか決断が付かず、決断後最初に紹介されたのが当社です。管理職が長く、「現場に近いところで働きたい」を実現するにはちょうど良い職場だと感じ即決しました。製品は違いますが同じ金属加工なのでこれまでの経験と知識がかなり活かせています。

### 企業からの声




常務取締役 生産管理部長
**阿部 岳志 氏**

当社は扶桑鋼管グループの加工部門として 2008 年設立、鋼管加工に特化し建機から工作機械・ロボット分野へと業容拡大する中で、年々高まる品質要求に対応できる品質保証のエキスパートの確保が急務となっていました。私たちの拠点である小松市は製造業集積の地、人材採用に高いハードルを感じていましたが、縁あってプロフェッショナル人材事業を通して西永氏と出会えたことはその後の会社成長の原動力となる出来事でした。前職場での経験を活かしながら、未熟であった品質体制の整備・改善に着手し、大手ユーザーとの直接取引でも品質含め評価いただける企業へとステージアップすることができました。

事例 35 福井県

# 企業としての組織戦略強化や社員の成長

業務委託契約（請負型）　金融機関連携

## 株式会社幸池商店

原材料用米や主食用米の製造・販売事業

所在地　福井県小浜市
創業年　1964 年
従業員数　25 名



## 01 抽出された経営課題

### 社員が満足して働ける職場環境の創出や強い組織づくり

当社は、主食用のお米をはじめ、米菓や日本酒といった原料用米の加工・販売を手掛けています。その中で、当社の今後や事業の効率化を考えた時に、ふくいプロフェッショナル人材総合戦略拠点（ふくいプロ人材拠点）との話し合いを通して、当社の現状認識について不十分である事に気づき、現状を分析し組織強化の必要性を感じました。また、これまでは社長が経営決定権を持っていましたが、外部の意見を取り入れることによって新たな組織をつくり、より強い組織となり、従業員がこれまで以上に満足して働ける職場環境を作りたいと考えました。特に、現在は社長が現場の確認なども行っていますが、社長不在でも現場管理や経営の一端を担える社員を育成し強い会社づくりを目指したいと思っています。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 全社員を巻き込んだ組織の戦略的強化

当社の現状認識を確認しながら組織を変えていくといった経営課題を解決するために、全社員を巻き込んだ組織の強化や見直しに取り組む必要があることに気づきました。そこで、プロ人材には、当社が戦略的に成長し会社の中が上手く機能するよう一から組織を見直し、全社員に当社のことをより好きになってもらえるよう新たな取り組みを一緒に行える人材を求めました。S 氏からは、私が当初想像していた以上の提案をしていただけることが分かり、同時期に副業人材として別途採用したシステムエンジニアリング (SE) 担当者や事業統括担当者と協力しながら、当社の組織を変えることができると思い採用しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 会社や社員の成長および組織力の強化

S 氏は、採用直後から社長や幹部と意見を交わしながら様々な現状分析を行い、今後の経営方針を決める助けとなっています。また、S 氏は、同時期に契約した SE 担当者や事業統括担当者と協力して、組織の見直しを行っています。具体的には、SE 担当者は現場の社員と共に在庫管理や現場管理、業務フローの改善を行い、事業統括担当者は担当の社員と共に今後の経営に必要となるデータ分析を行いました。これにより、安定的に利益を生み出す仕組みづくりや当社の社員がこれまで以上に満足して働ける職場環境を創出できたと思います。その他に、現在は原材料用米の製造や販売を行っていますが、今後はお米の可能性を追究し商品開発も視野に入れていきたいと考えており、新たな組織で挑んでいく予定です。



3 名の副業人材の採用後、社員がより会社や業務の事について考えるようになりました。現在も、3 名の副業人材との取組は継続中でまだ完結はしていませんが、全社員を巻き込んで改善をすることや外部人材の協力によって、今後の当社に期待できる環境となりました。また、S 氏を含めた 3 名の副業人材とは長期の契約をすることによって当社の戦略的強化を今後も実施していきたいと思います。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**S 氏**
役職名：---
年　齢：45 歳
家族構成：---
出身地：静岡県　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：大手製造業及び外資系 EC 小売業の企業人事、コンサル会社を経て独立しオランダに移住

当初は勤怠管理システムのリニューアルという話でしたが、リクエストの内容及び社長のメッセージ動画から組織見直しを希望されていることを読み取ることができたため、私の得意分野である戦略立案から貢献ができると思い、応募しました。社長だけでなく役員や部長といったマネジメントの方々や現場の方々を巻き込んで、会社としてのあるべき姿を共に真摯に考え、お互いに学びや刺激を得ながら共通の目的のために取り組めていることに喜びを感じています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**幸池 亮 氏**

当社の組織を変えるという経営課題を解決するために、小浜信用金庫に相談した際、ふくいプロ人材拠点を紹介していただき、ふくいプロ人材拠点を通じて人材会社から希望する人を紹介していただきました。当初は、勤怠管理システムのリニューアルをしていただくことを念頭に考えていましたが、S 氏は組織見直しに繋がる取り組みを行うことができるため大変優秀な人に巡り合えたと嬉しく思っております。当社にとって、頼もしい方を採用でき、小浜信用金庫やふくいプロ人材拠点には感謝しております。

事例 36 福井県

# プラスチックリサイクルにおける洗浄技術の有効性確認の為の市場調査

業務委託契約（請負型）

## 株式会社八木熊

土木保安用品、建築用部材等のプラスチック製造・販売事業



所在地 福井県福井市
創業年 1895 年
従業員数 103 名

01 抽出された経営課題

### プラスチックリサイクル事業確立に向けた情報収集

使用後の廃棄プラスチックは一部回収してリサイクルが行われていますが、大部分は温暖化現象の原因となる焼却や埋立てがなされ、環境問題となっています。この問題に対して、当社はプラスチック成形メーカーとして取り組み、持続可能な事業を行っています。その事業の一つで、各企業から排出される廃プラスチックを再び原料として再生し利用する事業を進めています。具体的には、排出された廃プラスチックを洗浄や粉砕などの工程を経て、再生プラスチックとして販売しています。しかし、廃プラスチックの洗浄に関しては課題も多く、市場における廃プラスチックの洗浄技術の動向調査やプラスチックリサイクル事業の確立に向けた情報収集・分析が必要でした。

02 プロ人材に与えられたミッション

### プラスチックリサイクルの為に必要な洗浄技術の市場調査

コロナ禍の影響で現地を訪問しての市場調査が困難であり、また廃プラスチックの洗浄技術に関しては情報不足といった課題を解決するために、その分野の専門的な知識を有する人材が必要でした。そのため、プロ人材には、副業で当社に関わることができ、市場調査の経験があり、「洗浄」という工程に長年携わっている人材を求めました。益田氏は、大手企業に勤めていた際に紙おむつの洗浄技術に携わり、その当時も市場調査を行った経験があることから、これまでの知識や経験が当社のプラスチックリサイクル事業に活用できると思い採用しました。

03 プロ人材がもたらした効果

### 収集したデータを活用し事業計画書を作成

現在、市場から回収されたプラスチックの多くが産業廃棄物として処理されている主たる要因はプラスチックに付着した汚れであると考えています。今後プラスチックリサイクルを推進していく為には「洗浄技術」は必要不可欠であると考え、益田氏に「今後の廃プラスチック洗浄技術の動向」の内容で市場調査を実施していただき、その調査結果を基に様々なディスカッションを実施する事で精度の高いデータを収集、今後の動向予測を実施しました。
また、益田氏が収集したデータを社内で共有することによって、プラスチックリサイクル事業の今後の方針を決定する為の事業計画作成に寄与しました。




益田氏の採用後、市場調査による情報のデータ向上、情報精度が向上しました。また「洗浄技術」確立に向けた設備の選定も実施する事ができました。また、プラスチックリサイクル事業の概要を見た大手企業からはプラスチック洗浄に関する問い合わせがあり、関連する展示会に出展した際も多くの反響をいただきました。今後は得られた情報を基に装置の導入を行い、プラスチックリサイクル事業を拡大させていきたいと考えています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**益田 匠 氏**
役職名：技術顧問
年　齢：62 歳
家族構成：---
出身地：静岡県　還流ルート：その他
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴： 外資系石油化学会社におけるマーケティング

業務内容が前職において調査していた内容と関連していたため、本案件でさらに調査を進めることは興味深くできました。

### 企業からの声



アソシエイトマネージャ
**西川 将司 氏**

「リサイクル」は環境配慮、SDGs の普及により非常に変化の激しい業界です。そのような業界に対して、益田氏には、数か月という期間ではありましたが、様々なデータを収集していただきディスカッションを行う事で情報精度向上にご協力いただきました。また、ふくいプロフェッショナル人材総合戦略拠点との話し合いを通して、当社は初めて副業人材を活用させていただきましたが、必要な時に必要な業務を依頼できるプロ人材に巡り合えたことを大変感謝しています。また、今回の件で副業人材は有用であることが分かりましたので、当社の他のグループでもプロ人材の採用を予定しています。

事例 37 長野県

# 米国事業で Maryland 大学の支援を頂く事になっており、その後方支援の要員として今回採用した

雇用契約（フルタイム）　金融機関連携

**株式会社進め**

薬剤耐性菌感染症リスク軽減事業



所在地　長野県茅野市
創業年　2021 年
従業員数　1 名

## 01 抽出された経営課題

### 薬剤耐性菌による感染症リスク軽減で新事業展開

感染症は人の手で解決された経緯が殆ど無く、未解決課題とされております。感染症の原因は空気感染・飛沫感染・接触感染の三つですが、約８割が接触による細菌等の伝播が原因とされております。我々は対策として接触感染に着目し、セラミックス複合技術による細菌の伝播を継続的遮断する技術開発を行いました。しかし、前例がなく国内で認知を得る事が出来ず、JETRO と米国 Maryland 大学の支援で、感染リスクの最も大きな商材を繊維と位置づけ公的認証に取り組みました。300 回の洗濯で 99.99% の継続抗菌効果を確認、再加工不要な抗感染性繊維の技術確立を確認しました。本プロジェクトはその成果を具体化するための提案となります。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

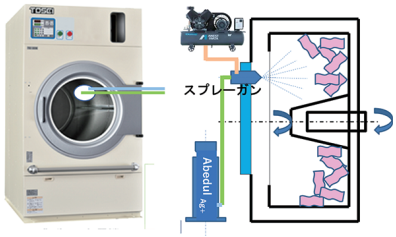
### 米国事業の立ち上げと日本での具体化案の立ち上げ

国内外のアカデミアの支援で、確かなエビデンスを背景とした事業展開ですが、本件は前例がないため認知を得る事が極めて困難と考えております。一般に弱小企業がハイリスクの感染症という困難なテーマに取り組むことはプロ人材採用段階で理解を得る事はなかなか困難でした。何人かの面談の中で幸いにも海外経験があり、本事業に興味を示す人材に出会えたことは幸いな事でした。ベンチャー企業に興味を示す米国大学からプロジェクトに支援をしたいとのオファーがあったことから、３カ月の実習を終えたので、正式に 2023 年早々に渡米し現地法人設立の準備に入りたいと考えております。国内では地域密着の諏訪信用金庫 ( 拠点サテライトマネージャー ) の協力を得て、積極的に啓蒙活動を進めております。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 短期間で海外展開の体制づくりが可能に

感染症はコロナパンデミックに見るように対策は殆ど専門家から提示されておりません。このような中で我々が進めるプロジェクトは感染のリスク軽減の手段の一つであっても理解を得るためには極めて困難が伴う事が想定されます。梶川氏の３か月間の実習期間でハードルの高い事業を展開する事から、事業の理念について多くのディスカッションの時間を取りました。具体的には出勤は自己管理として出勤簿を提出することにしており、備考欄に１日一言の実施した成果を記載させることにして、意識付けを進めております。米国事業は採用した人材が主体的に仕事を進める必要があるため、企業の理念の理解は多くの課題を解決するベースと自信に繋がると考えております。




梶川氏が入社してから４回の展示会でプレゼンテーションをしていますが、国内での事業展開は困難であることを実感しました。特に幕張メッセ国際展示場での「感染対策 EXPO2022」の出展では国内のアカデミアが一人として見学がなかったことに驚き、この結果をもって Maryland 大学の支援を得て米国での事業展開に注力する事にしました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**梶川 氏**
役職名：---
年　齢：31 歳
家族構成：単身
出身地：愛知県　還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：海外駐在要員として活躍、国内に戻っては輸出入業務に従事した経験を持っています。

リクルートエージェントの紹介で入社しました。過去に従事した業務は当社の感染症業務とは直接関わりはありませんが、公共性と公益性の高い業務を、米国のフィールドで、しかも大学の積極的な支援で行えることに非常に興味を持ちました。創業間もない企業に対してこのような機会を得る事はまれな事であり、企業の持つ資源の重要度合いに深い興味を持ちました。

### 企業からの声



代表取締役
**櫻田 司 氏**

米国での事業展開を前提に梶川氏と主に次の事を議論しました。
感染症対策は、公益性公共性が高い課題であり、世の中に役立つためには如何にするべきか多くの時間を割き議論をしました。また、Maryland 大学からのマーケティングに対する支援のオファーは極めてまれな事であるため、大学に対して慎重な対応をすることにしました。当社の強みは、特許･米国学会論文 ( 大学との共著で予定 ) ･ FDA 登録 ( 約９割をクリアー ) であり、現地でのビジネスパートナーの検索に注力するためについて議論をしました。梶川氏の意欲的な発言に意を強くしております。

事例 38 長野県

# 大手企業での豊富な企画経験を活かした業務改革、組織強化及び新事業展開

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社ヤマサ

建設資材・米製品原料製造・石油類・ドライアイス・生そばの販売、デジタル事業の開発

所在地 長野県松本市
創業年 1870 年
従業員数 64 名

## 01 抽出された経営課題

### 新規事業展開、既存事業の改革に向けた企画力ある総務部門の構築

当社は明治 3 年の創業以来、地域インフラの整備・保守を担う建設関連事業をはじめ、燃料事業、食糧事業など地域に密着した事業を展開してきました。令和 3 年 7 月 1 日には新社長を迎え、建設や食糧事業での DX や AI の活用などデジタル事業にも注力しています。一方、新規事業への進出、既存事業の改革を進めるにあたり、事業横断的に経営企画のできる強い総務部門の構築、人事評価制度設計などが急務になりました。そのために社内での人材登用も検討しましたが、地域に貢献できる 150 年企業の未来を共に担ってもらうためには、より高いレベルの経験を持つ人材が必要と考え、金融機関の助言もあり長野県プロフェッショナル人材に相談させていただきました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

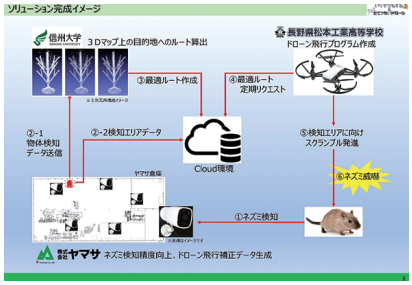
### 既存総務部の事業を評価・整理し、事業執行を再構築

創業 150 年を活かして地域と密着し信頼される企業として事業を進めてきましたが、その一方、長い歴史に起因する業務遂行の硬直化の改善が課題でした。そこで、「情報、生活産業、エレクトロニクス」と幅広く事業を手掛ける企業で長い企画経験を持つ重田氏とともに、当社総務部の業務を評価し、どの部分を整理し、どの部分を補強すべきかを検討しました。その結果見えてきたのが、経営企画の強化に加え営業との連携強化でした。この体制を強化していくことで、今後の新規事業、既存事業の改革へ向けた基盤ができてきたと感じています。同時に会社全体に考える体質がついてきたことも感じています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 既存事業の刷新と当社システム技術の知財化など新事業展開の加速

当社における業務において重田氏に関しては、令和 4 年 7 月入社以来、前職の経験を活かして通販事業部署の商品のリニューアル化や燃料の小売部署に関して集客といった観点で新たなサービスの展開の施策、同年より新たに発足したデジタル事業部署に関しても、産学連携プロジェクトのまとめ役としてプロジェクトの成功に向かって関係者様へのスケジュール調整、進捗状況確認、広報活動、知財化に伴う特許申請と幅広く業務の推進者として活躍いただいております。また、重田氏の存在が他の職員の刺激になっていることも大きな効果ではないかと考えています。




当社のカメラ画像からの移動物体検知技術・信州大学の 3D マップ作成 (3 次元再構成 ) 及びドローン飛行ルートの最適化プログラム技術・松本工業高校によるドローンの自動飛行プログラム技術を持ち寄り、鳥獣被害対策ソリューションの共同開発を実施しております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**重田 武志 氏**

役職名：企画管理課長
年　齢：46 歳
家族構成：---
出身地：神奈川県 還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 凸版印刷㈱において多岐にわたるクライアントに対し、企画営業を担当しておりました。

予てより八ヶ岳に生活拠点を移し、自己の業務実績を活かして、長野県の地方創生に役立つ仕事がしたいと考えていましたが、当社の企業理念「足元から世界を照らす ( 暮らしの基盤となる世界 )」のもと地元地域に密着した皆様の足元を支えていく事業内容に興味を持ち、また、当社が求めていた企画というポジションにも魅力を感じました。

### 企業からの声



代表取締役
**北爪 寛孝 氏**

企業担当者 ( 社長 )「重田氏、今度ご自身の自己紹介を兼ねた社内向けセミナーを開催してよ。」
重田氏「・・・、社長、私はどういった事を話せばいいんですかね？」
企業担当者 ( 社長 )「前職でどんな業務に携わって、どんな風に業務を熟してきて、どんな問題にぶち当たって、どんな風に対処してきたか、その時にどんな教訓を得たのか？的な話をしてほしい。」
重田氏「判りました。善処します。」
と言って、本当に重田氏は 11 月 21 日に web 配信にてぶっつけ本番の社内向け講習の講師を務めることとなりました。彼の存在が少しでも他の職員の刺激になってくれればと思いお願いしました。

事例 39 岐阜県

# 設備設計内製化による設備製作工期の短縮

雇用契約（フルタイム）

**ギフハイテック株式会社**

自動車部品用金型の設計・製作及び製品の開発・生産



所在地 岐阜県安八郡
創業年 1988 年
従業員数 302 名

## 01 抽出された経営課題

### 競争力向上に向けた設備自社設計の強化

当社は金型設計から製作、プレス部品の生産、樹脂成形、組立までの一貫生産を強みとしており、特に組立工程は当社の事業の中核を担っています。組立工程で用いる設備は一品一葉で設備設計・製作する必要がありますが、人員不足のため全てを自社設計・製作することは出来ておりませんでした。そのため設備メーカーへ設計・製作を依頼しており、仕様決めから実際に設備が稼働するまでには多くの時間を要しておりました。設備の早期立ち上げが安定した製品を生産するポイントになるため、設備を設計できる経験者の導入が課題でした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

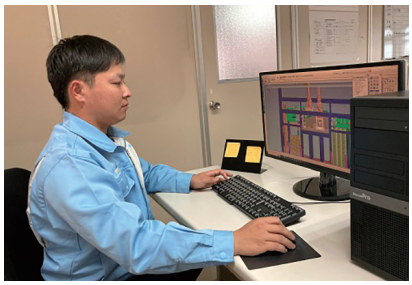
### 設備設計の内製化と業務を遂行するチームワーク

経営課題解決のためには、設備設計に関する豊富な知識と、同じ仲間とともに業務を遂行するチームワークを持った人材が必要でした。しかし、設備設計の技術者を社内で育てるには人材が不足していたため、即戦力として活躍できる方を募集する必要がありました。そのような状況の中、岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点よりご紹介いただいた安藤氏は、当社が求める設備設計のノウハウを有しており、誰とでも気さくに打ち解けることのできるコミュニケーション能力の高さがあり、当社が求めていた課題解決にはうってつけの人物でした。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 設備製作工期の短縮とノウハウの共有化

設備メーカーに設備製作を依頼した場合、立ち上げ案件が重なってくるとどうしても設備設計の取り掛かりが遅くなり、設備完成までの工期が長くなります。今回安藤氏が入社したことにより、急を要する設備の立ち上げは自社設計にて対応し、量産開始までに設備のつくりこみが出来るようになりました。おかげで量産開始直後から安定して生産が出来るようになりました。また、安藤氏はこれまで個々の設計者が持っていたノウハウを社内で共有できるようにするなど、技術レベルの底上げにもつなげてくれました。



過去の知見を生かして、作業者が作業しやすい設備の設計を進めてくれました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**安藤 優 氏**

役職名：---
年　齢：28 歳
家族構成：---
出身地：岐阜県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 電気自動車の設計・開発

前職の事業所がコロナ禍に伴い閉鎖してしまい、転職活動を行うことになりました。今までの経験を活かせ、技術者として更にスキルを磨くことができる環境を求め、当社への入社を決断しました。現在は仕様決めから機械設計、ライン立ち上げまで全てに携わり、他部署の方々とコミュニケーションを取りながら業務を遂行しています。大変なことも多いですが、自分が製作した設備が世界中の自動車部品を生産しているということに誇り、働きがいを感じて、日々を過ごしています。

### 企業からの声



管理室 室長
**傍島 毅 氏**

今まで機械設計という専門的な知識を必要とする人材は、社内で育成しないと確保するのが難しいと考えておりました。今回岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点よりご紹介いただいた安藤氏は即戦力として欠かせない人材として活躍頂いており、当社の外部人材を活用するハードルを下げてくれました。今後は外部の新しい考えを社内へ取り込み、組織の活性化に繋げていければと期待しております。

事例 40 岐阜県

# 各作業者の製造内容を確認し負荷率による生産管理

雇用契約（フルタイム）　金融機関連携

## 株式会社モリイ

刻印機製造販売・締付装置、検査装置等専用機製造販売



所在地　岐阜県関市
創業年　1946 年
従業員数　22 名

## 01 抽出された経営課題

### 脱炭素化に対応した製造新工場建設と事業計画に伴う人員確保

世界的な脱炭素化の流れにより、自動車業界はパラダイムシフトが起きています。脱炭素社会で生き残るため、小型で低コスト、安全、航続距離のアップが見込まれる全固体電池と半導体に着目し、同製品の生産に要する「自動化設備の製造」を計画し、事業再構築補助金に申請しました。採択され、クリーンルームが具備された工場建設を実現させることができました。補助金申請と並行して追加融資とプロ人材確保を関信用金庫に相談しておりました。追加融資は関信用金庫で対応していただき、人材の確保は、推奨されたプロ人材戦略拠点を利用して求人したところ、希望する人材と出会い、採用する事が出来ました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 新規事業立上げに伴い多様化する資材の受入、出荷、生産管理

当社の機械事業部や彫刻事業部、マウスピース部、メディカル事業部はすべて受注生産を得意としてきました。しかし、今までの受注生産の生産管理と経験では、クリーンルームを具備した新工場の量産時の材料受入→組付→検査→梱包→出荷を繰り返す生産管理と、更に厳しい品質管理を負う事が困難であることが予測できました。井上氏は、新工場には、更に在庫管理や製造管理、原価管理、納期管理、進捗管理が必要で、それを実現していくには各現場間がコミュニケーションを密に行う生産管理が必須と強く提案され、その仕組みを実現。資材調達と生産管理を分業させる事で、効率化を進める事ができました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 製造原価の見直しと生産性効率化

井上氏の入社後、まず初めに社員一人一人が一日に働く内容を把握してもらうため、業務日報を回収しまとめ、一案件に要する工数を管理してもらいました。従来は曖昧となっていた製造工数の原価がより具体的数値になる事で、営業会議で積極的に発言できるようになりました。また並行して、原価計算の精度をより上げるため、作業で使用する工具や消耗品のコストの見直し、妥当性に着手しました。この作業を繰り返す事で、社員全員の製造原価に対する意識を向上させる事が出来つつあり、井上氏は当社の製造工程の仕組み、社員の動きを把握する事ができ、生産管理への意識が高まり、積極的に取り組む事ができるようになったと感じております。



井上氏の入社後、引合い・受注・売上が中心だった当社の営業会議は、製造原価を中心に、仕入れ先に対するコストの見直し、消耗品に対する頻度の確認や必要性の見直し、製造工数の具体化を表面化する事ができ、一人一人のコストに対する意識向上に繋がりつつあります。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**井上 まゆみ 氏**

役職名：生産技術部 生産管理課 課長
年　齢：43 歳
家族構成：単身
出身地：岐阜県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 大手メッキ加工メーカー

大手メッキ加工メーカーで生産管理を務めていましたが、プロ拠点の紹介で当社と面接した際、アットホームな雰囲気に惹かれ、会社が希望する生産管理の改善、向上と現場のコミュニケーション強化に魅力とやりがいを感じ、入社を希望しました。

### 企業からの声



代表取締役
**森井 隆裕 氏**

受注生産のみ行っていた当社が、新たに工場建設した事で、生産管理が重要となり、専任できる人材の不足に問題を感じておりました。従来の当社は受注生産体制により個々が職人業に近く、互いにコミュニケーションを取りながらの生産管理が難しい状況でした。このたび、プロ人材戦略拠点よりご紹介された井上氏に、現場でコミュニケーションを取りながら、生産管理の改善や向上を希望されているところに強く魅力を感じ、採用させて頂きました。現在、新たな取り組みも、従来の業務も問題なく非常にスムーズに行う事ができるのも井上氏の協力のおかげだと感謝しております。

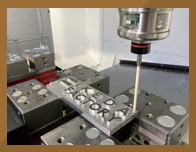
事例 41 静岡県

# 中期経営計画の方針展開、重点課題の設定、並びにその実行サポート

雇用契約（フルタイム）　金融機関連携

## 株式会社池田製作所

門型５面加工機を用いた大物機械加工、精密機械部品、組立、リバースエンジニアリング



所在地　静岡県榛原郡
創業年　1985 年
従業員数　28 名

## 01 抽出された経営課題

### 安定した売上確保と業務改善による生産性向上

メインバンクのサポートのもとで中期経営計画を作成済みでありましたが、コロナ禍による市場環境の悪化が当社を容赦なく襲いました。その結果、目先の受注活動に追われ、先を見通した課題設定や業務改善活動が後手に回っておりました。それらを解決するためには日常業務に追われず、外部目線から社内情報に直接触れられる立場の人材採用をすべきであると考えておりました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

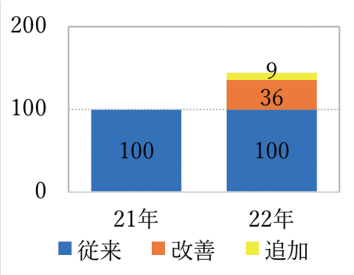
### 経営課題の把握と整理、基本方針展開と実行サポート

生産管理および原価管理システムを導入済みですが、毎月断片的なデータ確認に終始しデータベースとして活用するような企業文化やデータ管理に精通した人材が無く、データを体系立てて分析したことはありませんでした。西尾氏は技術系の出身だったことに加え、製造、営業、経営と経験豊富であったため、過去データの集計、分析による経営課題の抽出と重点実行項目の設定をお願いし、具体的なミッションとして　１．安定受注と売上拡大　２．品質事故の撲滅　３．見積り作業時間の短縮　４．業務改善の推進をアドバイザー的な役割として取り組んで頂くことにしました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 業務改善と新規顧客開拓

伴走支援を受けている静岡県よろず支援拠点及びメインバンクから改善すべきテーマを頂きますが、対策に落とし込むところで腐心しておりました。プロ人材の西尾氏に両者の間に入っていただいたことでスムーズに対策が導き出され実行へと移すことが出来ました。新規顧客開拓ではお客様選定の目利きをお願いし、新規受注に繋げることが出来ました。見積り業務の生産性向上では属人化からの脱却と生産性 30%程度の向上が図れました。このような成果が得られましたので、今後についても相談の上、重点テーマを設定し当社のステップアップに繋げて行きたいと考えております。




グラフは売上高（前年 8 月期決算を 100 とした）の変化を示すもので右が当年度の結果です。プロ人材は 2021 年 8 月入社なので早々の効果は期待しておりませんでしたが、前年度比 9 ポイント分は西尾氏の指定したお客様からの売上増分です。2021 年度はコロナ禍で売上が落ち込んだこともありますが、2022 年度は 45% 増と改善が進みました。この他に見積り改善、個人別スケジュールの共有化など各種標準化も進んでいます。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**西尾 広一 氏**

役職名：パートナー
年　齢：65 歳
家族構成：妻
出身地：静岡県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：素材の会社 AGC ㈱にて事業部長、海外グループ会社社長を経験してきました。

定年後は出身地に戻り働きたいと検討している中、静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点と連携した静岡銀行から当社を紹介いただきました。当社は世代交代の時期に差し掛かっていることや、中期経営計画を作成している所でもあったため、中期経営計画を実行面で支えていければと思い就職させていただきました。人数も限られている中なので幅広い分野での知識が求められることが逆にやりがいにもつながっています。

### 企業からの声



専務取締役
**池田 直之 氏**

中小企業の宿命というべきことと思いますが、限られた人員体制であるが故に管理部門はあらゆる業務をカバーせねばならず、各部門に専門家を配置することが難しい状況にあります。西尾氏は前職にて幅広い経験をお持ちなので、経営企画、営業、生産管理、品質保証、業務改善、人事、IT と幅広くアドバイスをお願いしています。また、各種資料の標準化や PC の持っている標準機能を使いこなすという点で、これまで出来ていなかったことを駆使してオリジナルな見積りソフトの開発やスケジュール管理などにも対応して頂いております。

事例 42 静岡県

# IT を活用して多様化した業務の効率化と社内ネットワークの強化

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 愛管株式会社

管工事業、機械設備工事業、改修工事業、飲食事業、農業、保育事業、宿泊事業



所在地　静岡県浜松市
創業年　1983 年
従業員数　52 名

## 01 抽出された経営課題

### ネットワーク再構築による業務の見える化および新事業の事業化

創業者の企業理念を具現化する中、レストラン事業、認可保育園事業、農園事業、宿泊事業と順調に事業を多角化してきました。しかしながら、事業部ごとの成果にこだわり、グループとしてのシナジー効果が現れていないような状態でした。改善策として、事業部ごと・社員ごと・案件ごとの工程管理、収益状況、繁忙状況を見える化することの必要性を強く感じ、ネットワーク再構築が経営判断には欠かせないものであると考えました。さらに、新事業として取り組んでいる業務効率化を図る「3D スキャナーを活用した現場調査サービス」と「スマート農業設備の導入支援」を利用者視点で完成に導くには、マネジメント経験があり IT リテラシーの高いプロ人材を外部より迎え入れることの必要性を強く感じました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### IT 化を社内の共通認識とし、業務効率を高める

見える化するためには、具体的に担当業務がどのように効率化できるかをデモソフトを通して、実感していただく必要がありました。そこで、IT リテラシーが高く、社員を巻き込みながらプロジェクトを推進できるコミュニケーション能力の高い人材を必要要件としました。また、経営サイドの考えを理解し共感できることも重要な要素でした。採用した八巻氏は、開口一番に経営理念についての質問をするなど、企業のあり方を重視する姿勢が強く本気度を感じました。職務経験においては、24 才でホームページ関連事業を立上げるなど、当社が必要としている IT スキルを持ち合わせており、各部門の実務に即した IT 化推進のプロジェクトリーダーとして、業務効率化に取り組んでいただくこととしました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### チャットツール導入による業務改善とコミュニケーションの円滑化

入社後は社長とともに経営理念を見直し、見やすく共感できるホームページのリニューアルと採用サイトの立上げを実施し、業者であれば２ヶ月かかるところを２週間で完成させました。また、自作パソコンの経験を活かして、業者依頼の半分のコストでパソコン性能のレベルアップを行い収益にも貢献しました。運用面では、従業員全員がつながるチャットツールを導入したことで、業務効率化とコミュニケーションの円滑化が図られました。また、部門責任者の管理ツールとして、課題をヒアリングベースで把握でき、担当部署との共有化にも役立っています。さらに、ルーティンな会議や議事録作成などの管理業務も改善され、プロジェクトの見える化も容易になりました。

### フォロワー数の推移




レストラン事業部においては、SNS のフォロワー数 ( 図表参照 ) が 1 年前の 1.37 倍に増加し、増収増益につながっています。ホームページのリニューアルも完了し、ペルソナの再設定を行い自社での PV 撮影・作成の質感を高めることができブランディング施策にも貢献しています。さらに、出前館出店による販路拡大、新メニューの開発、スタンプカードやアンケート調査など、顧客との接点強化に SNS を効果的に活用しています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**八巻 毅 氏**
役職名：マーケティング室　室長
年　齢：37 歳
家族構成：単身
出身地：北海道　還流ルート：I ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：SEO マーケティング会社　代表者、Web メディア運営会社　執行役員

前職で取り組んでいた事業に一区切りついた段階で「自分がより成長し貢献できる会社に入ることができたら」と考えておりました。一度も訪れたことがない浜松という場所。そして、まったく関わってこなかった建設業界の会社からオファーをもらい、当社に飛び込んだワクワク感は生涯忘れることはないでしょう。やりたいこと、やれること、成長できることがまだまだたくさんあるので、優先順位をつけながら取り組み大きな成果を出していこうと思います。

### 企業からの声



代表取締役
**中村 将義 氏**

創業者が急逝し事業継続に課題を抱えておりました。建設業だけでなく飲食業まで営む多角化経営をしていましたので、一番の課題は後継者の信頼性や、社内外への魅力発信でした。そういった中で、プロフェッショナル人材戦略拠点の山口氏と出会い、拠点事業を知ることができました。静岡県のプロ人材確保事業補助金を利用して、首都圏から八巻氏という優秀な人材を確保できたことは、コスト面および有益な機会を得たという点でありがたく思っております。八巻氏の明るい性格、意欲的な取り組み姿勢が、相乗効果を生み働きやすく活性化された職場形成に結びついて行くものと期待しています。

事例 43 愛知県

# 社員を巻き込んだSNS、プレスリリース発信によるコーポレート・ブランディング戦略推進

業務委託契約（準委任型）

## 株式会社くればぁ

高機能メッシュフィルターを使った工業用フィルターや衛生マスクの加工、販売事業

所在地 愛知県豊橋市
創業年 1989 年
従業員数 45 名



## 01 抽出された経営課題

### 持続的成長のための BtoB 分野での企業認知度向上

主力は工業用フィルターの製造･販売ですが、高機能マスクの会社というイメージが先行し、本来の工業用フィルターの売り上げが伸びていませんでした。マスクの商品ブランディングはうまくいき、EC サイトなどの販売も好調ですが、BtoC のビジネスモデルなので売上げは多くは見込めず、また安定的とは言えません。そこで、持続的・安定的に量も見込める本来の BtoB モデルの工業用メッシュフィルターの会社、オーダーメードで面白い商品を生み出す会社という認知度を上げる必要があると考えました。社内に精通した人材は不在でしたので、社外の経験・知見を持った人材によってこのコーポレート・ブランディングを推進させる必要があると考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 広報・プロモーション戦略の策定

企業のブランディングや魅力発信といった当社の経営課題を解決するために、全社をあげて取り組む必要があります。そこで、広告やブランディングの経験・知見があり、また、社員の 8 割が女性ですので、女性目線で進められる人材要件を立てました。A 氏は広告代理店や Web マーケティングなどを経験し、地方創生の地域ブランディングにも携わり、また、地域へ貢献したいという強い思いがありましたので、この方であればと採用しました。社員を巻き込みながら、ブランディングや広報戦略の策定をしていただきたいと考えました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 社員の成長と意識・意欲の向上

東京在住の A 氏とはリモートで議論を交わし現状を分析しました。そして、企業広報目的にプレスリリースを月 1 回程度で配信するように始めました。A 氏には効果的なプレスリリースの書き方や、どこに、いつ発信するかのポイントを社員に教えていただいています。これにより、当社の製品はもちろん、職場の魅力も発信できるようになりました。リブランディングに向けたプレスノウハウや自社の強みや魅力の再認識の結果、社員の意識が変わり、モチベーションアップや自己成長につながっていると感じます。社員も自分たちの会社に誇りを持ってくれており、自ら SNS で発信するなど積極的になったように感じます。



A 氏と契約して 3 か月の時点では、当社の売り上げにはまだ変化はありません。しかし、社員のコーポレート・ブランディング向上に対する意識は高まり、当社の良いところなどを SNS で発信するなど、とても前向きになってきました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**A 氏**
役職名：兼業
年　齢：42 歳
家族構成：単身
出身地：熊本県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴： 大手広告代理店、Web マーケティング業務

広告代理店や Web マーケティングに携わってきて、もっと地方に貢献したいと模索している中、副業・兼業プロ人材紹介サービスを知り、応募しました。リモートでの面談を通じて、ブランディングは、今までの経験・知見を活かせる可能性を感じました。個別商品のブランディングは比較的容易で短期間で行える一方で、今回のコーポレート・ブランデインングは長い期間を要し困難ですが、その反面やりがいを感じています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**石橋 衣理 氏**

自社の持続可能な成長を続けていくために、コーポレート・ブランディングや魅力発信に課題感を感じておりました。そこで、愛知県プロフェッショナル人材拠点に相談したところ、ブランディングのできる副業プロ人材の活用を紹介していただきました。当初は、リモートによるコミュニケーションでうまくいくか心配でしたが、ほとんど問題ありませんでした。正規雇用では困難な首都圏のその道のプロ人材を活用でき、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。

事例 44　愛知県

# 他業界への販路拡大に向けた市場調査と営業戦略の検討

業務委託契約（準委任型）

## 株式会社石川製作所

産業用機械部品、自動車部品等に活用される金属線材の加工製造業（フォーミング加工）



所在地　愛知県愛知郡
創業年　1946 年
従業員数　29 名

## 01 抽出された経営課題

### 綿密な市場調査を踏まえた他業界への販路拡大

当社は、これまで売上の約 99%を 1 社 1 業種（自動車業界）に依存していることが、大きな経営課題でした。その結果、売上が 10 年間ほぼ横ばいで、今後は自動車の EV 化に伴い、大幅な売上減少が予想される状況でした。また、新規の取引先や顧客を開拓したい気持ちはあったものの、自社にそのノウハウがなく、どこから手を付けたらよいか分かりませんでした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 販路拡大に向けた市場調査と営業戦略の検討

愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点との相談を経て、「他業界への販路拡大に向けた市場調査」というテーマで候補人材の募集をかけたのですが、10 名の方から応募をいただきました。オンライン上の面談等を経て、2 名の方と契約し、それぞれ推進するタイミングに合わせて委託業務の開始となりました。もともときっかけとなったプロ人材拠点主催の「経営課題解決のための人材活用セミナー」を受講してから、委託業務が開始されるまでに、約 2 か月間というスピード感で進みました。また、相談や募集、候補人材との面談対応は、すべて無料だったのが非常にありがたかったです。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 市場候補と開拓先企業リスト及び具体的な営業方法の獲得

1 か月目は、自社の強み / 弱み、外部環境調査、想定される市場候補の調査、新規事業ドメインの提案（今後の事業方向性）、今後の活動指針（取り組むべき課題、スケジュール等）をスライド資料にしていただく業務をお願いしました。2 か月目は、ローカルベンチマーク、経営デザインシートを、私と議論しながら完成させる業務です。この方は、当社にご訪問いただいての対応でした。2 人目の方は、本業があるため、2 週間に 1 回、基本的には土日の朝 7 時から Zoom によるオンラインで打ち合わせを行い、検討業務を進めました。当社にとっての成果は、想定される市場候補の調査結果や、部材の使用用途の調査結果、開拓先候補企業リストの作成、戦略的な営業方法の具体的な提示と実際のコンタクトです。




副業人材との接点をきっかけに、これまで取り組んでこなかった展示会への出展を行うようになりました。副業人材のサポートも受けながら企画を進め、名古屋ものづくりワールド 2022 機械要素技術展を始め、しんきんビジネスマッチングやメッセ名古屋など、積極的に出展続けて、新たなニーズの収集ができています。

### 企業からの声



専務取締役
**荒川 和哉 氏**

副業人材活用は当社の取組の推進力になっています。新しい風を入れていくことが少なからずいい方向に作用してると感じています。今まで外部の方と一緒に新しいことにチャレンジするという機会がなく、自分のできる範囲に留まっていました。ですが副業人材活用をきっかけに動いたことで、いろいろな人との繋がりを持つことができ、展示会にもつながりましたし、その展示会からはデザイナーにもつながり、新たな販路が見えてきました。やはりとにかく自分が動いて、外から情報をもらっていかないといけないと実感しました。この一つのきっかけが、プロフェッショナル人材戦略拠点の活用でした。

事例 45 三重県

# 複雑化する IT 環境の改善、整備

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 株式会社扇港電機

電気設備資材・機器卸売販売、各種設備工事の設計・施工・メンテナンス

所在地　三重県四日市市
創業年　1949 年
従業員数　928 名



### 01 抽出された経営課題

#### 複雑化する IT 環境の見直し整備と若手技術者の育成

あらゆる建物に必要とされる電機設備資材の販売だけでなく、セキュリティ関係・映像・通信・空調設備などの設備工事も実施する専門商社で、東海地区の電機設備市場でトップクラスのシェアを占めています。
取り扱う品目も多種多様で、築き上げた信頼も強く、お客様のニーズにお応えし、即座に提案・商品の提供をしてきております。
膨大な商品管理、顧客データ管理が必要で、商品提供のニーズが一層多様化してきており、あらゆる情報を連携させ、迅速かつ、適切なシステム環境を推し進めておりますが、複雑化していく IT 環境の整備と次代への技術継承、若手技術者の育成が急務となっております。

### 02 プロ人材に与えられたミッション

#### 最適な IT 環境への整備、若手技術者の育成

調達力・提案力でお客様ニーズにお応えすることが当社の強みです。多品種、多数量の資材、商品を扱っており、お客様ニーズにお応えするため常に必要なものを適切に調達し、即座に、指定された場所に正しく配送する必要があります。しかし扱う品目が多く、事業部、事業所も多数あり、業処理の迅速・効率化が求められ IT システムが複雑化しております。
このため、IT に精通し情報システム開発・構築のノウハウのある人材を採用し、複雑化していく IT 環境を理解して、改善、整備を推し進めながら、技術継承と若手技術者を育成したいと考えていました。

### 03 プロ人材がもたらした効果

#### 複雑化する社内システムの改善と運用の効率化、迅速化

従事して１年未満ですが、鈴木氏が有している経験、スキルで早速社内システム、IT 環境の実態把握、課題抽出に努め、これをもとに関係者と打合せ改善案を提案し、複雑なシステム連携部分をシンプルに改善する事ができました。また、システム連携部分の運用に必要としていた工数も削減でき、その分若手技術者の育成の時間も確保でき情報部のスキル継承に大きく貢献していただいています。今後とも、関係部署と調整を図り、業務フローの改善、提言やシステムのメンテナンス、改良に取り組み、IT 環境改善に大いに期待しております。



今まで培ってきた鈴木氏の IT 全般のスキルを活かし、様々な視点でシステムの課題を洗い出し、システム改修コストと運用コストの比較、将来にわたってシステムが複雑になりにくいよう検討を重ね、システムの改善を進めることができています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**鈴木 宣央 氏**

役職名：主任
年　齢：43 歳
家族構成：妻
出身地：三重県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：システム開発、設計、システム基盤構築、設計、運用メンテナンス

今まで培った経験が活かせる上に、建物に必要なあらゆる電気設備資材を扱っており、地域社会に「快適、安全、安心」を提供するやりがいのある会社と思い応募しました。面接で、自分に対する熱い期待を語っていただき、即断しました。入社後は養ったスキルを活かし、業務システムを使い易くする為の IT インフラの整備を若手社員への教育を行いながら日々奮闘しております。風通しのいい会社で多くの改善を推し進めており、やりがいを感じております。

### 企業からの声



取締役総務部長
**平野 英樹 氏**

当社は 1949 年の創業以来、電気設備資材・機器の卸売を行う専門商社です。ここ数年の問題として情報部の人員の半数が 50 代となり、情報人材難とも相まって、次代の人材確保とスキル継承に危機感を抱いておりました。特に情報部が所在する四日市市で勤務できる情報人材の確保が厳しく、採用に至らない状況が続いておりましたが、今回三重県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて鈴木氏に出会い、U ターン就職という形で入社いただくことが出来ました。企業戦略においても情報部は非常に重要な役割を担っており、鈴木氏の活躍で会社を大きく成長させてくれることを期待しています。

事例 46 | 三重県

# 事業展開に必要な人材の計画的獲得および安定的採用確保と社員育成方針の確立等

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社ナベル

各種ジャバラ製造・販売（機能的なカバー全般・環境形成向上製品）

所在地　三重県伊賀市
創業年　1972 年
従業員数　221 名



01 抽出された経営課題

### 将来を見据えた適材適所の人材補強および人材育成

当社はカメラの蛇腹の技術を核に、同心円状に拡大し「ジャバラ」世界一企業としてグローバルブランドの確立を目指しています。目標を達成するためには、役員以外の人材を育成する必要がありました。さらに細かく見ていくと、部署毎に知見面での強弱もあることから、経験豊富な人材を外部から採用し補強することが必要でした。人材育成の面では、育成のメルクマールが明確化されていない状態で、社員が何年経ったら、どのレベルに達しているかを明確化することにより、社員自身が志と自覚を持って業務に取組める環境づくりが課題でした。先ずは組織管理の要となる人材を確保し、人事管理・育成管理体制の充実を考えました。

02 プロ人材に与えられたミッション

### 会社発展のためのインフラ構築

これまで役員が中心となり会社を牽引してきましたが、世代交替を見据えると、早急な人材補強および人材育成の強化が必要であり、経営面でもアドバイスをできる方が必要でした。何名かと面談しましたが、吉田氏は大手の金融機関で人事総務に従事し、また、中堅・中小企業へ貢献したいという強い思いがあり、経験豊富で信頼できる方なので、採用しました。吉田氏に人材補強、採用計画立案、社員がスキルアップできる機会と環境作りなど、人事方針の策定と実行を託しました。

03 プロ人材がもたらした効果

### 人事方針の決定・実行（人材確保や育成環境整備等）

吉田氏にはまず、会社創業から大切にしているものを伝えた上で、現在の課題について議論をしました。
コロナ禍で会社の業績が不安定な局面でしたが、積極的に中途採用を行い、管理職を中心に５人採用する等、組織として足りない部分の補充を計画的に実行できました。さらに今まで部門間の配置転換がほとんど行われてきていなかった中、適材適所を進める意味で、３年以上の経験者は配置転換を可能とし、その希望が出せる仕組みを構築･実行してもらいました。人材育成面では、10 年間で一人前になるというメルクマールを作成し、新たに導入した目標管理制度に取り入れることによって社員一人ひとりにわかりやすく育成の方向を示せることができました。

4月プロ人材入社
⇩

| | 2019/4～ | 2020/4～ | 2021/4～ | 2022/4～ |
|---|---|---|---|---|
| | 2020/3 | 2021/3 | 2022/3 | 2022/3 |
| 中途採用 | 4 | 5 | 6 | 3 |
| うち管理職 | 0 | 4 | 3 | 0 |
| 新卒採用 | 4 | 6 | 8 | 6 |

吉田氏の入社後、管理職を重点的に採用しました。その後各職場で必要な人材を採用し、必要とされるポジションの人材を獲得することができました。また、大学や高等専門学校との連携にも力を入れることで、従来以上に質の高い人材の確保も安定してできるようになりました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**吉田 篤弘 氏**

役職名：総務部長
年　齢：62 歳
家族構成：妻、娘、母
出身地：---　　還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：---

主な経歴：金融機関財務部門、子会社人事総務部長

金融機関に長年勤務してきましたが、60 才を前にして頑張っているけれども人材不足に悩んでいる中堅・中小企業において能力、知識を活かせる機会があれば、と考えていました。社長と常務にお会いし、求められている人物像に自分の経験、知見を活かせることと、自分に対する熱い期待を感じ決断しました。人事総務は会社の根幹でもあり、舵取りの難しい仕事ですが、次の 50 年を見据えて守るところは守り、変えるべきところは変える、精神で頑張って行きたいと思います。

### 企業からの声



代表取締役社長
**永井 規夫 氏**

創立 50 周年を控え、会社の組織的な変革が必要となり、人事総務管理の強化の必要性から、プロフェッショナル人材戦略拠点に相談しました。産業支援センターの浅田氏に面談を申し込み、ご説明を受け、求める人材像を相談、支援を受け、今回の吉田氏の採用に繋がりました。人事の核となる人材を得たことで、組織的な弱点を積極的に補強する体制が出来ました。メンバーシップ型の新卒者の幅を高校生中心から高等専門学校、大学、大学院に範囲を広げ、具体的な仕事を想定するジョブ型の中途採用者も要求事項を明確に募集しています。人材育成の目標も明確にし、遣り甲斐のある組織強化を目指しています。

事例 47 滋賀県

# 新たなビジネスモデル実現に向けた基幹システムの一元管理による業務の効率化

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

## 近江ユニキャリア販売株式会社

フォークリフト、産業用車両や物流機器、環境システム、物流システムの販売、レンタル

所在地　滋賀県 近江八幡市
創業年　1976 年
従業員数　59 名



## 01 抽出された経営課題

### DX による新たなビジネスモデルの構築

事業の IT 化をベンダーと構築していましたが、限界を感じていました。販売、サービス、メンテナンス、経理関係までシステム化が進んでいましたが、レンタル、営業日報、勤怠管理もシステムに組み込む一元管理がうまくいかず中断していました。特にレンタルは電話での受注が多く、顧客ニーズも多岐にわたり確認する必要があるため、時間がかかり間違いも発生しやすい状況で、ネットでの受注も含め早期の IT 化が必要でした。また、属人化している営業情報を見える化し顧客管理と販売・レンタルを連動させることも必要と考えていました。このように基幹システムを一元化し余剰となった時間、人員をソリューション営業などの「人しかできない」業務へシフトする新たなビジネスモデルへの移行が課題でした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 新たなビジネスモデル実現に向けた社内システム体制の構築

プロ人材の鍋嶋氏は、ソフトウエアの開発エンジニアとしてキャリアをスタート、その後ソフトウエア開発会社を起業し社長として企業経営を行う傍ら副業人材としても活躍されておられる方です。鍋嶋氏が経営する会社は業務自動化ソリューションを軸に、バックオフィスの業務効率化や RPA 導入支援を行っていることも含め、当社の課題解決にピッタリの人材でした。業務全般の調査を行い、業務のプロセス改善を軸にフローを構築。その上で、自動化のポイントをピックアップし、RPA を含めたツールの選定、導入、運用、定着までトータルでアドバイスいただきプロジェクトを進めております。鍋嶋氏の持つ豊富な IT 人材ネットワークも活用頂いています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### DX 化の推進

業務の効率化が進まない根本原因を追究せず、各 IT ベンダーからの提案を組み合わせていくと結果的に「さらに非効率な IT 化」になる事があります。今回、根本的な当社の問題、ボトルネックは何か ( システム的にも業務フロー的にも ) を洗い出すことで、次にとるべき最適なアクションを確定させています。具体的には、部品発注業務の効率化 ( メーカーサイトや部品発注等の Web サイトを閲覧しながらの転記作業を RPA で自動化 )、経理業務の効率化 ( ペーパーレス化、API 連携可能な会計ソフトの選定と導入支援 )、サービス系帳票類の電子化 ( 修理受付、作業予定の電子化、営業支援ツールの選定と導入支援 )、基幹システムの再構築 ( 問題点の洗い出しと、リプレイスに向けたグランドデザイン作成 ) を推進。



プロジェクトチームを組成、定例的にミーティングを行って DX 化を推進しています。労働人口の減少対策、課題解決能力向上に向け可能な個所から対応しています。会計ソフトの置換、勤怠管理システムの導入による人的作業 80%以上削減と給与明細、年末調整等オンライン完結化。グループウエアの導入による、営業所間の連携、タスク管理などを進めています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**鍋嶋 正孝 氏**

役職名：代表者
年　齢：48 歳
家族構成：単身 母、弟
出身地：愛媛県　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：東京都台東区に本社を置く、エンザントレイズ㈱の創業者兼代表者

パーソルグループが運営する HiProBiz という顧問紹介サービスをきっかけにコンサルティングがスタートし、現在は当社の情報システム全般の相談に乗りつつ、基幹システムの再構築やその他の DX 化推進を行っています。当社には改善ポイントが沢山あるため、DX 化が進んだ時の効果を早く体感して頂きたいと思っています。現在は基幹システムが全てのボトルネックになっている為、こちらの再構築を最優先に進めています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**児島 多鶴子 氏**

急速に変化する事業環境の中、従来のビジネスモデルには限界を感じており、新たなビジネスモデルの実現が必要でした。そのためには、社内システムを整理、属人化している営業情報や顧客情報も見える化、共有化するとともに受発注業務、経理業務も含め社内システムの一元化が不可欠と考えていましたが、社内だけでは限界を感じていました。そんな時に、プロフェッショナル人材戦略拠点から副業・兼業人材の提案があり活用を決めました。プロ人材の鍋島氏は幅広いスキルと IT 人脈をお持ちの方で、当社の目線に立ってご提案いただき、プロジェクトも順調に推移、社員の意識も大きく変化しています。

事例 48　滋賀県

# 当社企業風土を理解された大手液晶メーカー出身の品質プロ人材による不良解析手法のデジタル化推進

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 日野精機株式会社

業務用放送機器及び関連機材、産業用機械部品、医療用機械部品等製造



所在地　滋賀県蒲生郡
創業年　1978 年
従業員数　130 名

## 01 抽出された経営課題

### 品質管理業務強化による本来備わるべき製品品質の見える化

創業以来、大手音響機器メーカーの協力会社としての位置付けで主にスピーカーの製造に携わってきましたが、そのスピーカー製造の拠点が海外にシフトされるにつれて、当社の商品構成も徐々に他産業の機械部品製造へと展開するようになりました。今後、更なる発展を目指すには新たなお取引先を開拓することが必須でしたが、その戦略の拠点として、令和２年４月に野洲工場を新設しました。様々な新規のお客様のニーズにお応えするためには、従来に増して製品品質の維持・向上が必要であり、品質管理業務の強化が課題となっていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 品質に関する現状把握と発生不良の傾向と対策の社内共有

今後、野洲工場を起点とした新たなお客様のニーズにお応えするには、品質の維持・向上は必要不可欠であり、まずは、過去の不良発生時のデータから、お取引先ごとの不良発生の種類や頻度を数値分析することで「現状の把握」を行い、その分析結果を基に、どのようにすれば不良の発生を最小限に抑えられるのかを検討する「傾向と対策」について、社内に明確に示すことをミッションとして取り組んでもらいました。その品質業務に取り組む「目線」を、新規の製品についても応用することを、社内で展開しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

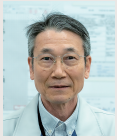
### データ分析によるキーワード抽出から品質改善活動へ

品質管理業務で問題点をまとめている中で、社内に有する機械加工・精密板金・塗装等の各工程で品質に関する弱点が見えてきました。これらを顕在化させるためにはデータで示すことが肝要であると考え、まずは己を知るためにデータ分析から弱点をあぶり出し、さらにそこから各工程毎のキーワードを抽出して工程担当者に提示しました。これを元に品質改善活動を進めました。ちょうどあるお客様の不良率低減活動に取り組んでいる時でしたので、目標不良率である 0.5% 未満を達成ができました。その際、工程担当者に理解し納得してもらう上で、これらのデータは非常に役に立ちました。今後も新工場を含めさらなる分析を進め、新たに抽出されるキーワードに対して重点的に改善を進めて行きたいと考えています。



2020 年度に最初の現状把握をおこない、以降も品質改善活動の中心的な役割を担っております。具体的には、社内および顧客発生の不適合品台帳をもとに、不良コード別推移をグラフ化するとともに各月の総件数の増減傾向を見える化しました。このような改善活動の結果、2020 年度から 2021 年度にかけて不良件数は徐々に減少しています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



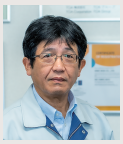
**金武 鶴松 氏**

役職名：品質保証室長
年　齢：61 歳
家族構成：妻、息子、娘
出身地：---　　還流ルート：その他
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：液晶パネル製造会社　品質管理

これまで未経験の分野ではありましたが、当社ではダイカストから組み立てまで幅広い製造工程を有しており、以前から目に見えるモノづくりに携わりたいと思っていましたので、大いに魅力を感じ入社しました。品質を安定させるための工程改善に関わり完成品が出来上がった際に、思い通りの出来映えを確認した時の達成感は何とも言えないものがあります。

### 企業からの声



取締役総務部長
**安藤 泰己 氏**

今後の営業戦略の拠点となる野洲工場を新設するにあたり、製造拠点が 2 か所になることもあり、社内の様々な部署の管理体制を強化する必要がありました。特に品質管理については、お客様からの信頼に直結する部分であり、新たなお客様との取引を拡充する上で、最重要課題と認識していました。今回、大手メーカーで永年、品質管理業務に携わり、その経験を即戦力として社内に展開できるスキルを持った金武氏を採用できたことで、社内の課題が明確となり、間違いなく従来よりも製品の品質向上に繋がりました。

事例 49 京都府

# 会社の成長とスタッフのスキルアップ、さらに地域活性化を目指した情報発信力の強化を実現

業務委託契約（請負型）　DX人材のマッチング

## 関西巻取箔工業株式会社

製造業（熱転写顔料箔製品の製造・販売）

所在地　京都府京都市
創業年　1952 年
従業員数　10 名



## 01 抽出された経営課題

### 注目度が上昇するも、組織・個人の情報発信力に課題

2019 年に経済産業省の「始動 Next Innovator」ピッチコンテスト最優秀賞を受賞しました。受賞をきっかけに新しいお客様からの問い合わせが増えた一方、商談の場で当社の技術をなかなかうまく説明できず、せっかくのお問い合わせを業績につなげられないという課題も発生しました。この課題を解消するためには、当社についての情報をまとめ、わかりやすく発信し、ビジネスにつなげていく必要があります。しかし当社は社員数が少なく、社内リソースで情報発信に対応するのはかなり難しい状況でした。そこで外部人材を活用し、発信力を強化して会社の成長を促し、同時に今後のために社員個人のスキルアップを実現させようと考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 「モノ」「人」「ローカル」。３本の柱での情報発信力に期待

当社で発信していきたい情報は大きく「ものづくり」と「ものづくりをしている人間」の２つです。製品・商品の広報をしていた経験がある人は多いのですが、個人の魅力を発信した経験がある人はあまりいません。しかし、村田氏はプロスポーツチームの広報として選手個人についての発信をしていた経験があります。この経験を生かし、モノと人の両面から広報をしていただきたいと思いました。また、当社は京都の市街地から少し離れた大原という場所にあるのですが、村田氏はずっと、学生時代から地方創生という軸を持って活動しています。この経歴から、ずっと地元でやっている当社のようなローカル企業を理解し、うまく発信してくれるのではないかという期待もありました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 今後の発信に向けた、伝えるべき情報の整理が進展

どのようなキーワードで発信するか、どういうターゲットにどのようなメッセージを発信するかなど、会社としての発信する際に必要な情報や内容の整理がかなりできてきました。特にリクルーティングにおいて、会社のカルチャーをどう発信していくかという部分はかなり明確になってきています。現在はオウンドメディアの準備をしています。オウンドメディアで情報を発信し、さらにメディア等の取材で新しい話ができれば、より多くの情報発信ができるのではないでしょうか。経営者や社内スタッフによる発信はどうしても主体的になりがちですが、外部人材である村田氏は冷静に当社を見て、客観的に情報を整理し発信してくれます。発信の客観性という点においても、外部人材を活用して良かったと思っています。



当社の創業は 1952 年。西陣織に使う金糸の技術を応用した、日本初のブロッキングホイル（転写箔）の開発から歴史が始まりました。熱転写に使う顔料箔は、耐久性の高さや、有機溶剤 (VOC) フリー、リサイクルやリユースがより容易などの特徴があります。従来は知る人ぞ知る技術でしたが、村田氏の力により、積極的に顔料箔技術やその製品についての PR をしていきます。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**村田 喜直 氏**

役職名：コーポレート PR
年　齢：41 歳
家族構成：妻、子供
出身地：神奈川県 還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：地域密着型のプロスポーツチームや通信制高校、ベンチャー企業などの広報職

当社の仕事には、会社の活性化を通じて大原という地域の活性化ができる可能性、VOC フリーの製品を通じて SDGs に貢献できる可能性を感じています。特に C.O.O である久保さんには、最初にお会いしたときから事業継承型のベンチャー起業家のような印象を受け、きっと変化を起こせる人だという印象を持ちました。地域振興は私のライフワークのひとつ。変革者である久保さんを支え、会社を、地域を活性化させていく方向でがんばっていきたいと考えています。

### 企業からの声



取締役 C.O.O
**久保 昇平 氏**

村田氏はずっと地域・ローカルの魅力発信に携わってきた人です。その経歴を見て、一緒に仕事をしてみたいと思いました。会社のカルチャー発信は、短期間で多くの記事を公開すれば良いというものではありません。時間をかけて、徐々に積み上げ根付かせていくべきものです。この点については最初から村田氏も同じ認識を持っていたのでスムーズに話ができたと思います。実は現在、あとは当社サイトで公開を待つばかりの記事が多くあります。タイミングを見極め、徐々に公開していく予定です。

事例 50 京都府

# これまでの企画・運営経験を活かし外部の視点も取り入れた質の高いイベント企画・運営を実現

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 株式会社クレオテック

学校法人立命館の各種業務アウトソーシングの受託および業務サポート等



所在地　京都府京都市
創業年　1993 年
従業員数　394 名

## 01 抽出された経営課題

### より質の高いイベントの企画運営に向けて新しい人材が必要

当社の企画事業部イベント事業課では、立命館大学を中心とする学園のイベント業務を受託という形で担っています。しかし、コロナ禍の影響でイベントはリアルとオンラインを組み合わせたハイブリット型が主流となり、必要とされる技術が多様化し、求められる質も高くなってきました。また、少子化や教育全般をめぐる外部環境の大きな変化のもと、当社には、より質の高いイベントを積極的に提案し、学園に新しい価値をもたらす役割が期待されるようになってきました。この期待に応えるためには、従来のメンバーに加えて社会の変化に敏感で社内外のリソースを上手に集めまとめることができる人材が必要だと考え、人材募集に踏み切りました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 課員の価値を引き出し付加価値の高いイベントを企画・実行する

金澤氏には、当社のイベント事業に新たな発想を持ち込むと同時に、課員のマネジメントも期待しました。イベント事業課が行うイベントは、入学式・卒業式・オープンキャンパス、各種シンポジウムや研究発表会など多岐に渡ります。それぞれの課員がイベント案件毎に独立して、学園内の様々な部署や担当者に対応することが多く、皆、自分のやり方をしっかり持っています。付加価値の高いイベントを行うには、これらの課員をしっかりまとめ、一人一人の成長により生み出される価値を最大限に発揮できる環境をつくるとともに、デジタル化の進む業務に対応できる力が不可欠です。花街でお茶屋・芸妓・舞妓をまとめ上げてイベントを行った経験がある金澤氏は、十分なスキルを持っていると思いました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 学園外部の風が入り、イベント業務だけでなく働き方まで変化

イベント業務遂行や課員のマネジメントにも力を発揮していますが、金澤氏の入社はもうひとつ副次的な効果をもたらしました。課員から「働きやすくなった」という言葉をよく聞くようになったのです。学園側はイベントに対し、学生・生徒のためになるものをと非常に大きな思いを持っています。その思いの大きさはしばしば、イベントを運営する当社に対する厳しさとなり表れます。そういうときに、金澤氏が両者の間に立って学園側に働きかけ、調整を行う場面もありました。結果的に課員の仕事に対する社会的意義や価値への実感が高まり、生き生きと業務に取り組む姿勢を頻繁にみることができるようになりました。



立命館という学園がより大きな学びの拠点となるためには、学園関係者だけでなく多くの協力企業様、地域の方々なども巻き込んだイベントも開催していく必要があります。学園の発展に寄与する事業会社として、学園外のことをよく知り、より柔軟な発想ができる金澤氏の力でクリエイティブな企画提案を行い、運営においても中心的な役割を果すよう期待しています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**金澤 崇士 氏**

役職名：企画事業部イベント事業課課長
年　齢：46 歳
家族構成：妻
出身地：愛知県　還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大学卒業後、会社員を経て京都へ。花街でイベントの企画・運営をした後ベンチャー企業勤務

学生の街でもある京都で、自分の経験を還元していきたいと考えて応募しました。入社後は、自分より知識・経験が豊富な課員が多く、マネジメントの仕方に戸惑うこともありました。年間 150 件程度のイベントを運営しているのですが、どのイベントも少しずつ違いがあり、全く同じものがありません。改めてイベント運営の奥深さを感じる毎日です。イベントが無事終了して学園や課員、関係者全員がほっと笑顔になったときは大きな達成感がありますし、やりがいを感じます。

### 企業からの声



企画事業部部長
**部谷 多賀子 氏**

付加価値の高いイベントを企画・実行するには、これまでの常識でものごとを考えるのではなく、変化を積極的に求め、意思をもってそれを継続することが必要です。金澤氏は常識にとらわれず、課員が自信を持って働き、成果を生み出すための手段を、経験を積んだ課員に対しては尊敬の気持ちを添えて、若手職員には労いの言葉と共に、常に発信しています。課の雰囲気も生き生きとし、うまくとりまとめてくれていると感謝しています。

事例 51 | 大阪府

# 専門性が必要な当初立ち上げを副業人材に頼り、ノウハウを獲得して自立運用するパターンを確立

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

## 株式会社 OTS

大型受変電設備を有する工場の電力設備（変圧器等）の油漏れ修繕施工等

所在地　大阪府枚方市
創業年　2003 年
従業員数　11 名

## 01 抽出された経営課題

### アナログだらけの業務を効率化できるデジタル人材がいなかった

当社では 2003 年の創業来、売上、仕入のやり取りはその都度台帳に転記していました。月末になると売上、仕入台帳をめくりながらエクセルで資金繰り表を作り、社長の頭の中でおおよその資金繰りのめどをつけていました。また、社長と経理担当者が同じ作業をし、ミスの見落としがないよう月末ごとに照らし合わせていました。月末ごとにその作業に追われ、IT 化を急がねばと考えていました。ただ、経理ソフトを入れてはみたものの使いこなせず、使い慣れた台帳に頼る状態がずっと続いていました。IT に精通した経理担当者の採用も考えましたが、1 人を採用するほどの作業量があるわけではなく、採用するにしてもその人件費を考えると躊躇せざるを得ませんでした。そこでプロ人材にお願いすることにしました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### アナログ主体の業務の課題を把握した上で最適な提案が欲しい

募集で集まった 4 名とオンラインで座談会を行い、当社の現状を伝えたうえでそれぞれから改善案を聞きました。当社で独自のシステムを構築すべきと提案される方もいましたが、お金をかけずに業務を効率化できるクラウド会計ソフトの導入を提案された坂口氏に決めました。初回は大阪まで出張してもらい、1 日かけてすべての台帳を見てもらい、業務フローを説明し、困っていることを説明しました。それぞれの課題に対してやり方を複数案ご提示いただき、わからないことについては都度すぐに調べていただきながら、当社にとってやりやすい手法を導入することができました。会計ソフトの導入にあたってはマニュアルを作っていただいたおかげで経理担当者は 3 か月で独り立ちすることができました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### アナログ作業をデジタル化し、劇的に作業時間が削減

当社の作業は 4、5 人がグループで遠方へ工事に赴くことが多く、出張旅費精算については作業長に数十万をあらかじめ仮払いしておき、帰社時に精算し、余ったお金を小口現金に戻す作業が発生していました。大きなお金が動くので社長がせざるを得なかった仕事だったのですが、坂口氏の提案で、作業長にカードを持たせ支払いをしてもらうことでこれらの作業が一気に簡略化しました。会計ソフトの導入でそれまで社長が経理作業に費やしていた時間も大幅に削減することができました。また、会計ソフトを活用することで担当者ごとの売上や、資金フローも把握できるようになり営業や財務にも役立てることができています。これらにより、社長の本来の仕事である営業や新規事業開発に充てられるようになりました。




受変電設備の修繕施工という基幹事業に加え、新規事業を開発することが当社にとっての長年の懸案でした。今般、社長が新規事業に注力する時間ができ、革製品を傷つきにくくするガラスコーティング、吸湿・脱臭機能を持つ火山灰を使った塗り壁材の販売を始めました。事業の認知拡大に苦労し、マーケティング、ブランディングについてプロ人材を活用し、SNS の構築・運用、パンフレットの作成をしてもらうことができました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**坂口 猛　氏**

役職名：---
年　齢：54 歳
家族構成：妻、娘 1 人、息子 1 人
出身地：神奈川県 還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：税務署勤務後、中小企業で CFO、大手企業で財務・経営管理を経験。2021 年 7 月に独立

税務署、中小企業、大手企業で勤務したキャリアがお役に立てばと思い応募しました。特に中小企業の CFO を務めた経験を踏まえ、中小企業ならではの課題に寄り添った解決のアプローチが提案できたと自負しています。お客様が業務上どのようなことでお困りになっているかを把握した上で、導入できそうなツールをいくつか提示し、それぞれメリット、デメリットも含めて伝え、最終的にはお客様に決めていただきました。経営に役立てたことに何よりやりがいを感じています。

### 企業からの声



代表取締役
**淀 大輔 氏**

目線を合わせてくれる坂口氏。プロ人材の選定にあたっては、IT に長けた方というより、中小企業ならではのアナログ経営の悩みを理解していただける方を選びました。人材が足りておらず、かといって人材を雇い続ける余力のない中小企業にとっては、必要な専門性を必要な時間だけ借りることができ、既存の人材でやっていけるようになるまで助走していただけるプロ人材の存在は助かります。プロ人材のおかげで、最小限のコストで新しいことを始めることができるので、挑戦することへのハードルが下がり、新たな事業、新たなツールの導入について手軽に踏み出せるようになったことも大きなメリットです。

事例 52 大阪府

# 社内にDX推進の機運を醸成（各種ソフトの選定からシステムの導入まで頼れる相談役）

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

## 泉鋼管工事株式会社

ガス導管・内管工事 / ガス機器・住宅設備機器・業務用空調機販売 / 土木・設備工事

所在地　大阪府泉佐野市
創業年　1967 年
従業員数　158 名



01 抽出された経営課題

### いつまで経ってもDXの取り組みが前に進まなかった

2000 年代初頭にビジネスソリューションソフトを導入し社員間のスケジュール共有を行ってきたほか、得意先のガス会社から提供されたシステム導入など一定の IT 化は進めてきましたが、受動的に使うレベルにとどまっていました。2021 年 5 月に全社員にスマホを配布。このタイミングを、能動的に DX を進めていく好機ととらえ、まずはビジネスコミュニケーションツールの導入を進めました。ただ、社内にはデジタルに長けた社員がおらず、どのソフトを選べばよいのかという入口の段階でつまずいてしまいました。このままではいつまで経っても DX は前に進まないと考え、会社の現状を踏まえ、どのようなソフトを導入すべきかアドバイスが得られる専門人材にかかわってもらう必要性を感じていました。

02 プロ人材に与えられたミッション

### DXを円滑に進めるためのトータルコーディネート

DX 人材マッチングでは 3 人の専門家と面談しましたが、初心者でもわかりやすい言葉を使って説明してくれることに加え、いざというときには来社も可能な点を考慮し、同じ大阪拠点の専門家を選びました。ビジネスコミュニケーションソフトの選定にあたっては、当社が DX を推進する前にどのような課題を解決したいのか、その中でも何から先に着手したいのかという優先順位をヒアリングした上で、当社がすでに導入している他のシステムとの相性も踏まえて、最適なソフトを提案してくれました。新たに導入したソフトは社員間の情報伝達・共有、コミュニケーションの円滑化、テレビ会議の活用などの点で優れており、その使い方についても社内教育を行ったり、アドバイスを受けながら円滑な導入へつなげています。

03 プロ人材がもたらした効果

### 各種ソフトの導入、ITインフラの整備が順調に進展

ビジネスコミュニケーションソフトの選定の次に着手したのが勤怠管理システムの導入です。遠隔でもスマホを使って出退勤管理ができることなど当社が求めていることなどを踏まえ、導入候補のソフトをいくつか選んでもらいました。また、デモ版の試用にも立ち会ってもらい、使いやすさ、見やすさを重視して最終的に一つに絞り込み、実際の契約の交渉にも同席してもらいました。また、その間に社内のネットワークシステムが停止する事象が発生しました。当社のネットワークは何度も継ぎ足してきたので複雑化していますが、その原因の特定と改善策の検討をサポートして頂き、現在新たなネットワークの構築についても検討を進めています。




現場作業が多く社員が会社に集まることが少ないため、社内情報の迅速な伝達や社員同士のコミュニケーションが取りにくかったのですが、新たなコミュニケーションソフト導入により、チャットでの連絡やテレビ会議も簡単にできるようになり、徐々にコミュニケーションが活発になっています。また、社内にＤＸ推進のテーマごとに部署横断でプロジェクトメンバーを構成し議論することで、社員のＩＴリテラシーが向上しつつあります。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**高橋 輝光 氏**

役職名：---
年　齢：40 歳
家族構成：---
出身地：北海道　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：大手 IT サービス企業で勤務後、独立。22 年に会社を設立、IT コンサルティングに携わる

企業様には取り組みたいと考えていることについて丁寧にリサーチを行うとともに難しい言葉を理解いただけるようにわかりやすい説明を心がけ、企業様に合った IT を提供しております。今回、ビジネスコミュニケーションソフトや勤怠管理ソフトの導入に当たって、改めてコミュニケーション手段や働き方改革には各会社に合ったシステムの選定、運用が必要だと気付きました。共に寄り添いながら目的に向かって協業させていただけたことに何よりもやりがいを感じました。

### 企業からの声



取締役副社長 企画管理本部長
**辻 哲男 氏**

高橋氏とは当初 3 カ月契約で業務委託契約をし、ビジネスコミュニケーションソフトの選定を行いました。その後、社内で DX 推進の強化を決定しプロジェクトを立上げ、高橋氏のサポートを受けながら IT 化による業務改革を図っています。今後は、総務、経理などの管理部門だけでなく、営業や工事などの現場における管理ソフトの導入を進めていきたいと考えています。そのためには、現場の社員から、こんな問題を抱えている、こういう状況を変えたい、という現場が抱えている課題を抽出し、意見が出やすい風土、仕組みづくりとともにさらに DX 化の推進に取り組んでいきたいです。

事例 53 兵庫県

# 製品の品質向上（不良ゼロ）に向けた課題の抽出と標準化への道筋作り

業務委託契約（準委任型） 金融機関連携 大企業連携

## トーメイ工業株式会社

合成樹脂を用いた多孔質製品の製造。医療機器をはじめ、各種装置向け部材として展開。



所在地 兵庫県加古郡
創業年 1974 年
従業員数 32 名

## 01 抽出された経営課題

### 受注は堅調ながら、製品の品質が現場作業者に依存する傾向

当社は「多孔質樹脂」という製品を 50 年に渡って製造していますが、同業が国内でも数社しかないニッチ分野ということもあり、大手メーカーをはじめお客様からの注文は比較的堅調に推移しています。一方、数年前から若手の製造作業者が増えた結果、人による製品品質のバラツキ（属人化）が課題となっていました。作業マニュアルはあるものの、細かい手順やコツ・注意事項などがきちんと教育されていませんでした。そうした事項はその人任せになっていて、人によるバラツキを生みました。その結果として作業者の我流が入ってきて製品の品質低下に繋がりかねませんでした。 現在は新規引き合いも増えており、今後の増産も予想される中、こうした状況を抜本的に改善し、「強い現場力」を獲得したいと考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### リーダーたちが抱える課題の見える化と問題意識の共有

製造工程における属人化をなくしていく為に、まず必要なのは現場監督者（リーダー）たちが課題を共有することでした。ただ、これらの課題は、実は日頃から監督者たち自身が薄々感じていたことばかり。業務に追われて改善策を講じることができないまま、人による品質のばらつきが温存されてしまった状況でした。ミーティングを通じて各々が業務上の問題点を挙げていく内、「人による品質のばらつき」という問題意識をそれぞれのリーダーが共通して抱いていることが見えてきました。「それなら、これを機に抜本的な改善策を施していこう！」ということで意見が一致し、作業手順の「標準化」へ向けたプロジェクトが始動。各作業者任せだった細かい手順やコツを言語化し、社内教育を整備していくことになりました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 社員全員が抱く喫緊の課題抽出と対応策の検討

製造現場の各リーダーへのヒアリングで、彼らがモノ作りで最も気遣い、且つ維持に苦労しているのが 「品質」であった為、この点を切り口に「何故？」と問い掛けながら、会話を進めると品質以外の生産管理等の様々な要素も表れて来ました。これはそれまでは個々の社員は既に気付いていましたがいたが 、全体として共有化を図れて おらず、個人で対応に苦慮していたのが実態だったと思います。今回全員の共通課題として、優先順位を付け、且つ夫々が役割分担し、改善策をボトムアップ型の提案、そして実行する事を全員で了解のうえ、決定して貰いました。今後はこの活動を続ける事で最終的に生産性向上、商品付加価値化、そして顧客満足度向上を達成し、事業拡大へ繋げて行けたらと考えてます。



製造部の各リーダーを中心に日頃 社員の皆さんが業務上や社員間で感じている問題や疑問を募って貰った所、夫々が個で考えていた事が、実は全員が同じ様に考えていた事が判明し、再認識して貰いました。これを共通課題として優先順位を付けて、如何に解決志向で取り組んで行くかをリーダー主体で夫々の考えを出して頂いているミーティング風景です。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**吉永 寛治 氏**

役職名：キャリア支援担当
年　齢：65 歳
家族構成：妻
出身地：東京都　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：YKK ㈱に 41 年間営業職として在籍。香港、中国、インドネシアに通算 28 年間海外赴任。

現職のキャリア支援業務の一環として、ひょうご専門人材センターを訪問した際に、現場プロジェクト型中小企業支援を目的とした課題抽出プロジェクトを知り、自身が培って来た経験や知見を役立てることができると応募し、当社を紹介されました。長くメーカーの営業に携わった経緯から、モノ作りの観点で製造、営業、財務そして最も重要な商品と顧客について、当社の皆様と同じ目線を共有できたと考えております。未だ道半ばですが、一緒に歩んで行けたらと思っています。

### 企業からの声



代表取締役
**東 繁徹 氏**

現場の課題は現場のリーダーが中心となり、ボトムアップ型で進めるべきと考えていましたが、吉永氏の卓越したファシリテーションによって、うまくその土台を作れたと感じています。リーダーたちも、最初は具体的に何をすれば良いのか分かりかねている様子でしたが、自分の感じている課題が他のリーダーも課題としていることが見えるようになるにつれ、「何をすれば良いか」を自分の立場で考えられるようになってきました。中小企業は従業員同士の距離が近い分、ボトムアップが難しい場面もありますが、プロ人材が渦中に入り、良い意味で「かき回す」ことによりダイナミックな変革が起きうると思います。

事例 54 兵庫県

# ビジネスモデル『ぷちたび』の知的財産の整理とスタッフの業務遂行における強みの可視化

業務委託契約（準委任型）　大企業連携

## 株式会社たびぞう

社員旅行を主体とした団体旅行のみを扱う旅行会社

所在地　兵庫県豊岡市
創業年　2019 年
従業員数　5 名



## 01 抽出された経営課題

### 新規事業『城崎ぷちたび』事業における知的財産、ノウハウの整理

2019 年 12 月に起業し、2020 年 3 月には新型コロナウイルスの影響を受け主力商品である団体旅行から、これまでの既存ツアーでは『あたりまえ』であった様々な業界の常識を覆し、来訪者のみで行きたい場所を自由に巡る事が出来る新しい旅のスタイル『ぷちたび』を確立しました。しかしながら新事業であり、他に類を見ないスタイルの為、知的財産や自社のノウハウ保持の観点で整理が出来ておらず何を守って何を伸ばすのかすら不明確でありました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 異業種による第三者的な見解で整理する品質管理

『ぷちたび』はモノではなく、ソフト面を重視した旅行商品ですが、開発からプロモーション、品質管理を一連の流れとして行っていたため『ぷちたび MAP』の重要性を整理する事が求められました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 『ぷちたび』とそれを生み出した日常業務に係る知的財産の可視化

電動モビリィティと手書きの地図を武器に展開するプレガイドツアー『ぷちたび』は、SNS の口コミを中心に集客するモデルにより、コロナ禍の状況下においても顧客の支持を拡大できていましたが、「なぜうまくいっているのか」についての明確な答えがありませんでした。このため、日常業務を第三者の視点で観察した上で、従業員に業務遂行の方法についてのヒアリングを実施した結果、「各従業員が当社方針に従って業務遂行することによって培われる知見を、顧客に還元している」ことがその答えであること、また、守るべき知的財産であることを明確にしました。この結果に基づいて、この知的財産を経営資源として将来活用するための方策として、業務プロセスネットワークの可視化を実施しました。



プレガイドツアーの申込者 ( 顧客 ) に対し、従業員が希望するツアーを選んでもらっている写真です。この業務は日常的に行っている顧客対応プロセスの一つであり、説明者のスキルによって内容は変わるものの、顧客の満足度にほとんど差がなく、満足度は非常に高いです。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**奥野 利明 氏**

役職名：---
年　齢：54 歳
家族構成：妻、娘
出身地：熊本県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：品質管理責任者として品質マネジメントシステム、および SCM の維持管理を経験

国内素材メーカーにおいて、製造・生産技術・技術企画・技術開発・品質保証と、技術者として幅広い業務を経験し、技術士資格を取得しています。中小企業において、社内ノウハウ ( 知的財産 ) の把握および維持は会社の成長に影響する重要な経営課題であると考えており、第三者の持つ品質管理の視点から助走することによって、社長以下従業員全員が自信をもって業務を遂行できるようになり、当社の成長に寄与できることにやりがいを感じています。

### 企業からの声



代表取締役
**大林 大悟 氏**

当社には無い視点とこれまでの経験をお持ちでやるべき事と守らなければならないコト、推進していくべきことなどが全てに置いて整理する事が出来ました。５年後の事業計画策定に関し多くの気付きをいただきました。

事例 55 奈良県

# BtoB から BtoC 事業への拡大にともなうマーケティングと組織運営の仕組み変革

業務委託契約（準委任型）　金融機関連携

## 株式会社ヴァレイ

衣料品の OEM 製造およびデザイナーズブランドの製造・販売・ビジネスサービス

| | |
|---|---|
| 所在地 | 奈良県北葛城郡 |
| 創業年 | 2016 年 |
| 従業員数 | 33 名 |



## 01 抽出された経営課題

### デザイナーズファッションブランドの EC 事業拡大

「衰退の一途を辿っている日本の縫製業を次世代につなぐ」というビジョンのもと、2016 年に企業とデザイナーを仲介し、裁縫委託で全国のベテラン職人の活躍の場を提供する「MY HOME ATELIER」という新しいビジネスモデルを立ち上げました。経済産業省より「はばたく中小企業 300 社」にも選ばれ、中核事業として運営しています。さらに事業拡大のため「新しい好きが見つかる場所の創造」をコンセプトにデザイナーズファッションブランドのプラットフォームとなる EC サイト「新-ARATASHI」を立ち上げましたが、コンシューマー向けの Web マーケティングは経験が浅く、社内の組織運営をはじめ早期に経営の仕組みを創ることが大きな課題でした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### BtoC の物販事業におけるマーケティングの仕組み構築

BtoC の物販事業において、デザイナーズファッションブランドのプラットフォーム「新-ARATASHI」の EC 事業を早期に軌道に乗せるため、Web マーケティングの専門人材に求められるのは、①EC サイトの訪問顧客分析、登録デザイナーの SNS 分析手法の導入②分析結果から新たな施策の実行・検証まで PDCA を回せる仕組み構築③ EC サイト運営に関わる経営幹部と社員がスピーディーに情報共有、課題対応が可能な組織体制づくりです。さらにそれらを IT 企業のようなスピード感で社長とともに推進してゆく必要がありました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 予実管理の体系と会議体を含む組織運営の仕組み確立

楠本氏は Web マーケティングの専門家として、予実管理で PDCA を回す体系をスピーディーに構築してくれただけでなく、大手企業での勤務経験を生かし、組織の中での情報共有のあり方として重要な会議体のしくみも創り上げてくれました。最初の２ヶ月間は副業プロ人材として、３ヶ月以降は当社のマネージャーとして参画してもらい、組織を動かすということをしくみ化して会社の中に浸透させてくれました。そのおかげで事業によってはコロナの影響による浮き沈みがあるものの、全体では 120%の成長を続けながら「日本の縫製業を次世代につなぐ」ことに邁進しています。



楠本氏は Web マーケティングの仕組みだけでなく、大手企業での勤務経験を生かし、重要な組織運営として会議体も創り上げてくれました。おかげで全国のベテラン職人が制作した、すばらしい衣服を全国のお客様にお届けできています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**楠本 規智 氏**

役職名：---
年　齢：38 歳
家族構成：妻、子供
出身地：京都府　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：大手メーカーで広報、海外事業、マーケティング責任者を歴任。その後独立。

私は大手スポーツ用品メーカーで広報宣伝、海外事業を担当し、その後アパレル用品メーカー、アウトドア用品メーカーで SNS を活用したブランディングなどを歴任しました。過去の経験を存分に活かせる環境で社長と一緒 Web マーケティングや組織運営の基盤づくりに取り組めたことは自身の大きな成長にもつながっています。

### 企業からの声



代表取締役
**谷 英希 氏**

当社の事業拡大のため、新たに BtoC 事業を立ち上げた際、マーケティング手法や組織の管理の知見がかなり不足していることに気づき苦慮していましたが、取引銀行を通じてプロフェッショナル人材戦略拠点から副業を勧められました。通常のルートでは知りえないプロ人材の楠本氏に加わって頂き、当初の期待以上の活躍で事業成長に貢献してもらえ、感謝しています。

事例 56 奈良県

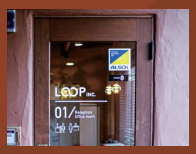
# 事業拡大に向けたWebサービスの拡充に必須の新たな技術・知見獲得

業務委託契約（準委任型）

## 株式会社るーぷ

Webサイト制作・更新・運用管理、Webコンサル・グラフィックデザイン

所在地 奈良県奈良市
創業年 2005 年
従業員数 12 名



## 01 抽出された経営課題

### 事業拡大に向けた新たなWebサービスの仕組み・ツールの導入

2005年にWebサービス事業を立ち上げ、お客様への徹底ヒアリングでWeb制作からサイト更新/管理までワンストップで対応する強みで、これまで順調に事業を成長させて来ました。今後さらなる事業拡大を目指すには新しいサービスの基盤構築が必須と考えました。そこで現在の事業とシナジー効果の高いWebサービスで何かできないか検討した結果、新たにクラウドベースのサービス事業を手掛けるため、そのサービスの基盤構築を早急に進めるという考えに至りました。しかし、社内にその開発ノウハウがないため、プロ人材の手をお借りすることになりました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### クラウドを活用した新規のWebサービスの基盤を創る

新たなWebサービスビジネスのツール開発の基盤を創ることを当面の方針と定め、プロ人材にはクラウドサービス開発について、①社長と戦略立案および具体開発のイメージ合わせ②ツール開発の基盤創りと開発の推進支援③人材育成を担っていただく必要がありました。ツール開発には現在の最新トレンドとテクノロジーを取り入れながら、効率よく進められる仕組みづくりを、人材育成においては、社内のスタッフだけでなく、インターンシップ人材も受け入れ、永続的に社内で産学連携の開発ができる環境づくりも一緒に考えていただいています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 開発のリーディングおよびメンターとして社員教育を実践中

五十嵐氏は新サービスにおける社長の伴走者として、経営陣と対面で壁打ちしながら事業の方向付けを推進しています。特にクラウドサービスの開発基盤はこれまでの経験を生かして早期の構築をめざし、2023年のサービスローンチに向けて順調に推移しています。さらにインターンシップの教育の面では、リモート環境でOJTを中心に推進してもらっており、新人に近い若手でも実践度の高い知見が得られると期待しています。



五十嵐氏はリモートでの業務にとどまらず、定期的に対面での進捗確認や人材育成を積極的に行い、新しいサービスの基盤作りを推進してくれています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**五十嵐 靖也 氏**

役職名：---
年　齢：40歳
家族構成：妻、娘（2人）
出身地：福島県　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：ユーザ起点でのWebエンジニアリングとデザインの制作・マネジメントに約20年従事

当初はAWSに関する知見をお求めとのことで、10年来業務にて活用してきたことから親和性が高いと考え参画させていただきました。ディスカッションを通して、AWSありきではなく本当にお客様に必要なプロダクトを提供するという目標を早期に合意できたことと、その検討段階から、これまでの知見を活かしてご一緒させていただけることで、双方にとってよいフィードバックを得ながら進行できていると感じています。

### 企業からの声



代表取締役
**大西 隆彦 氏**

Web制作を中心に会社を成長させて来ましたが、さらなる飛躍には新たな武器が必要と考えていたところ、タイミング良くプロフェッショナル人材戦略拠点がベンチャー企業訪問の一環で当社を訪れ、副業という形のプロ人材の支援で新しい技術が獲得できそうなことが分かりました。まだ道半ばですが、プロ人材の五十嵐氏が加わり当社のビジョン実現に大きく一歩を踏み出しています。

事例 57 和歌山県

# 県外に初めてお土産物産直営店をオープンするため新規立ち上げのサポート

業務委託契約（請負型）

## 株式会社オカザキ紀芳庵

和歌山県、奈良県、大阪府を主に土産品を道の駅等へ卸売り 及び PB 商品の開発販売

所在地 和歌山県橋本市
創業年 1935 年
従業員数 20 名



## 01 抽出された経営課題

### コロナ以降、売上増対策として PB 商品を販売する実店舗を開設

コロナ渦の影響でお土産品のメイン顧客であるインバウンド客が無くなり、販売増対策として EC サイト販売強化により売上を伸ばしつつありましたが、さらに売上及び利益を増やすためにプライベート商品を販売する実店舗の開設を計画しました。
しかしながら従来は取引先への卸売りが主であり、実店舗を開設した経験が無いので、新規店舗を作るためには何が必要か、２か月というタイトなスケジュールでどのような計画を立てるのか、店舗立ち上げのノウハウと専門知識を有する副業人材を求めていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### イチゴに特化したお土産専門店の新規オープン立ち上げ

新店舗予定地である奈良市在住の方であったので、地元の人の動きや地域特性など、具体的なアウトプットが期待できました。また、出身が広告業界の方であり独自の人脈をお持ちであったので、地元に密着した店舗立ち上げの具体的なアドバイスに期待しました。
当初３か月契約でしたが、店舗開設スケジュールが２か月であったため、契約期間を２か月に短縮して実行しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 新店舗立ち上げに向けた行動計画、スケジューリング

店舗立ち上げ経験者であったので２か月という極めて短いスケジュールで、週１回ではなく、頻繁なペースで打合せをおこなうことができ、店舗開設地の周囲のお客の動線であったり、地域特性をアドバイスいただけました。
また、広告業界出身とのことなので幅広い人脈をお持ちで、例えばお店のロゴ「Ichigo nara Ichie」のロゴを地元で安く作ってくれる人を紹介していただきました。
客単価も想定していた単価に近く、あとはいかに多くのお客様に来ていただけるかだと思います。
また、オープン後にするべき課題も見えてきました。例えば、ブランドイメージの守り方、知名度のあげ方、効果的な商品陳列のやり方等、新たな副業人材が必要になると考えています。




店舗は予定通り 10 月にオープンすることができ、まだ定量的な成果を表す段階ではありませんが順調なオープンができたと評価しています。3 か月契約を 2 か月に圧縮して対応いただき、密度の高い打ち合わせができたと思っています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**渡辺 幸 氏**

役職名：---
年　齢：47 歳
家族構成：---
出身地：---　　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴： 広告代理店営業

JOINS のサイトよりエントリー。奈良に新しい土産店をオープンするという案件で、地元の仕事に携われること、広告会社での経験を活かせる仕事だったことが応募のきっかけです。仕事内容は、内装業者との打ち合わせ、ロゴや POP 等のデザイン手配で、オープンまで時間がなかったため大変な部分もありましたが、希望予定日に間に合わせる事ができ良かったです。企業の担当者様とも協力して進めることができ、実際にお店が出来たところをみれて、とても嬉しく感じました。

### 企業からの声



代表取締役社長
**岡崎 悦也 氏**

この度『新規店舗立ち上げ』という課題に対しての副業人材採用までに２度の面談を実施しました。渡辺氏は初回面談から当社の目標と課題を理解しようと積極的にご質問され、最終面談では前回得た情報を基に課題達成までのスケジュールや具体的な策を共有してくださり、当社としても安心してお願いできました。また新店舗オープン予定地の土地勘もお持ちで、周辺店舗などの情報も積極的にリサーチしてくださったことも採用の決め手となりました。採用後も店舗オープン日に向けてスピード重視でありながら、進捗状況などの情報共有は担当者と密に取り、とても丁寧に取り組んでくださいました。

事例 58 和歌山県

# 地域の間伐材を利用した木材工法の品質管理と工事現場での工程管理の強化による生産性および売上げの向上

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社クスベ産業

主として地域の間伐材等を利用した自然復元化工法の開発・提案と資材販売および施工



所在地 和歌山県有田郡
創業年 1992 年
従業員数 6 名

## 01 抽出された経営課題

### 品質確保と売上拡大に向けた施工管理者の確保・育成

当社は、地元の豊富な間伐材を複合的に絡み合わせた工法を開発・提案することにより、地域の有用資源を活用した「自然と人と社会の共利共生する空間」の整備を推進しています。
間伐材利用工法は和歌山県の県内開発建設技術に登録されて以来、県発注工事の引き合いが近年急増してきました。しかし、工事現場を任せられる人材が不足していることや、すでに社員１人あたりの担当工事量がオーバーワークの状況では複数の受注に対応できないのが現状です。品質確保と売上拡大とに向けた工事担当者の確保・育成が当社の最大の経営課題です。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 工事部を纏めるリーダーシップ

本年６月の入社直後は現場の仕事を一通り覚えてもらいましたが、いまでは発注者（県や町の担当者）や元請・下請・現場作業員との適切なコミュニケーション能力を身につけること、および工事現場での工程管理を習得することがミッションです。さらに、ゆくゆくは工事部長としてリードしてもらうために、土木施工管理技士１級の資格を取得することもミッションにしています。幸い、職場内の他の若手社員も資格取得の勉強中なので、互いに切磋琢磨しながら知識・経験・スキルをスパイラルアップしてもらいます。社員の知識・経験・スキルがレベルアップすれば、当社の技術や品質が向上し、お客様の確固たる信頼を勝ち得て、当社の持続的発展につながると確信しています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 工事納期短縮による生産性向上と展示会での間伐材工法の魅力発信

瀧川氏が当社への入社を決意したのは、会社業務の一端を分担するのではなく業務全体に関与できると感じたこと、および愛する地元の自然保護にも役立つ仕事だと感じたことが理由でした。その言葉通り、入社後は間伐材の品質・工法管理をはじめ、自ら進言して工事現場に出て、全工程の管理などの複雑な作業を積極的にこなしてくれました。その結果、竣工までの工事期間が短縮され、生産性向上ひいては売上向上に貢献しました。さらに、第５回和歌山県けんさんぴん建設資材フェア（7/8、和歌山ビッグ愛）や建設技術展 2022 近畿（11/9～10、インテックス大阪）等の当社展示ブースでは、地域の豊富な間伐材を複雑に組合わせた木材利用工法の営業活動をおこない、地域産業の魅力発信に貢献しました。



第５回和歌山県けんさんぴん建設資材フェア（7/8、和歌山ビッグ愛）の当社展示ブースに来訪されたお客様に対応する瀧川氏（右端）の様子。地域の豊富な間伐材を組合わせた木材利用工法の PR 活動を行い、地域産業の魅力を発信しました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**瀧川 翼 氏**

役職名：---
年　齢：33 歳
家族構成：妻、子供
出身地：和歌山県 還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：１級電気施工管理技士を取得し、大阪で電気工事の設計や見積、現場管理を 10 年以上経験

子供を自然豊かな地元で育てたいとの思いで、以前は地元和歌山から大阪まで通勤し働いておりましたが、数十年先や今の子供たちとの時間を考え、地元での転職を決意し、探していたところ当社の求人を見つけました。以前の電気関係とは変わってしまいますが、当社の自然への思いや森林における環境問題に特化した工法、商品に惹かれ入社を決めました。現在では工事関係だけでなく、会社の様々な業務をまかせて頂き、やりがいをもって業務に励んでいます。

### 企業からの声



代表取締役
**楠部 勝巳 氏**

土木の分野では、昔からコンクリートと鉄を使うので自然とは縁遠い分野ですが、そのような土木中心の発想の中にも自然を支える産業や技術があっても良いと考えています。もともと日本は木の文化でした。工法次第で土木分野にも多くの木を使用することができ、地域に木の循環が生まれ、地域に貢献できます。瀧川氏にこの話をしたところ、同じ地元の自然を愛する仲間として意思疎通が図れ、入社が決まりました。ゆくゆくは当社の工事部長としてリーダーシップを発揮するだけでなく、地方に豊富な間伐材を地産地消できる産業分野をさらに大きく発展させて地域創生に貢献してほしいと思います。

事例 59 鳥取県

# 大手企業の研究・開発の経験者がブランディングと市場戦略を助言し、販路拡大と商品売上増に貢献

業務委託契約（準委任型） 大企業連携

## ブリリアントアソシエイツ株式会社

「食と健康」をはじめとする鳥取発信のブランド創成、商品の企画・販売



所在地 鳥取県鳥取市
創業年 2004 年
従業員数 22 名

## 01 抽出された経営課題

### 自社商品ブランディングと販路マーケティング戦略強化

2021 年にリリースした新しい化粧品ブランド『Brilliant Orangery( ブリリアントオランジュリー )』の EC 売上拡大のための、施策を必要としておりました。現状では自社サイトを中心に集客を行っておりますが、まだまだ伸びしろはあるかと思います。客観的な視点から現状をご理解いただき、どのようにしたら EC 売上増加ができるのか、EC 以外にも有効な販売拡大方法はあるのか等々、様々な角度からアドバイス及びサポートをいただきたいと考えて、今回副業人材の募集を行いました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 魅力的なキャッチコピー、イベント構想に EC 対策の具体的助言

チラシや自社サイトについて具体的なアドバイスをいただき、「ここはこうしたほうがより良くなる」と文章の細かいところにまでご助言いただきました。中期的、長期的にみた具体的な戦略として商品とターゲット層を体現するキャッチコピー、他社とのコラボレーションイベントの計画など将来に向けての構想もご提案いただきました。当社としても現実味のある可能性としてすぐに取り組んでいける内容でした。また EC サイト活用についての注意点も私たちの目線に合わせてご教示いただき、EC マーケティングの販路開拓についての実務的なところもご指摘や説明があり、大変勉強になりました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 県内外のメディア露出が増え、社内と商品の動きが活性化

ありがたいことに取材をお受けする機会が現在大変増えており、当社商品が人の目に留まることが多くなっていることを実感しています。浅野氏のキャッチコピーなど具体的な商品ブランディングや販路開拓のアドバイスが成果として表れたところです。鳥取県も新しい取組を積極的に行っており、今回の助言も参考に当社も県内外のイベントに出演させていただきました。メディア露出しての広報も増え、うまく変化の波に乗せていただいたと思います。社内、それから商品の動き全体が良くなったことが可視化できています。助言いただくことで当社の PDCA 指針が明確になり、行動に迷いがなくなりました。今回の浅野氏と知り合えたことで当社にとって大変勉強になり、今後の展望に大いに役立ちました。




浅野氏には、当社商品の化粧品『Brilliant Orangery』のブランディング、マーケティングをご担当いただきました。女性目線での商品の打ち出し方だけでなく、EC サイトで全国に流通させるキャッチコピーや販路拡大に向けた実務的なアドバイス、さらには将来的に当社がやると面白いイベントの構想案など私たちも前向きな気持ちで検討できるものをご提案いただき、取材の依頼と商品の露出が増えました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**浅野 ほたか 氏**

役職名：スキンケア・ヘアケア グループマネージャー
年　齢：55 歳
家族構成：夫、娘、息子
出身地：千葉県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：ライオン㈱基礎研究、開発 ( リビングケア・ビューティーケア )

これまで製品開発における研究に携わってきており、種々のブランド立ち上げなどを経験してきました。この経験を活かし、社外で貢献できることがないか、自身のスキルアップも目指せないかと考え、副業に応募いたしました。非常に個性的な商品群でしたので、特徴を活かした短中長期展開提案を行い、今回は主に、EC サイトの流通に視点を置いた全国展開を目指してブランディングを行いました。プロデュースした商品の注目度が向上したことで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 CEO
**福嶋 登美子 氏**

今回、プロ拠点より「副業人材」活用のお話しをいただき、外部の方から経営的な視点での助言をいただけたらと思い利用しました。多くの方から応募いただき、面談だけでもすごく刺激を受けました。なかでも当社は女性向けの商品を多数手掛けていることから、同じ女性目線の助言を求めていたところ、商品企画・開発経験もある女性とマッチング。浅野氏の的確なブランディングへの助言、センスの光るキャッチコピーなど、実務的な提案をいただきました。さらに、誰よりもダイナミックで熱量ある企画を考えてくださったり、経営のよき相談相手になってくださったりと伴走していただき大変感謝しております。

事例 60 鳥取県

# 事業立ち上げのアイデアと長期継続のための具体案を提示し、地域活性化を見据えた循環型事業の経営基盤構築

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

## 青谷建設株式会社

土木工事、水道施設工事、舗装工事、コンクリート補修工事を中心とした建設全般



所在地　鳥取県鳥取市
創業年　1969 年
従業員数　39 名

## 01 抽出された経営課題

### 既存事業と地盤を活かす新規事業の創出と事業化実現手法の確立

当社は 1969 年の創業以来、土木工事や水道施設工事などの一般土木工事を中心に建設業務に励んでまいりました。しかし事業としては年間を通じてどうしても公共工事に頼る傾向があり、公共事業予算によっての毎年の売り上げが変動すること、繁閑の差が顕著であることから、会社のもうひとつの柱として新規事業の立ち上げを検討していました。事業所の周囲に広大な田畑があることから、土地を有効活用する農業ができないかと思案していました。まずは数名の社員で取り組める規模からスタートし、徐々に成長させていきたいと考えていました。社内の平均年齢も高齢化しており、高齢者の体力でも実現ができる農業の立ち上げを始め、それ以外にも当社で可能な事業があるかアドバイスをいただきたいと考えました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### IT や AI 等を活用した社内高齢化でも自走できる事業アドバイス

既存事業の活用策や地元に沿った事業化実現の具体的なアドバイスにより、当社の展望や方向性が示されました。IT や AI を活用した農業など高齢でも自走できる事業アイデアは当社にはない発想で、とても刺激になりました。社員が長く健康で生活できる基盤形成も新規事業には必要であることを再認識し、具体的に検討すべきことが明瞭になりました。また当社は自社施工での業務を主としていることから、働きやすい職場の環境構築を何よりも大切に考えています。時間の許す限り当社の社員ともコミュニケーションを取ってもらい、プロ人材の方にも社員や家族のように私たちと親しんでいただいています。H.S 氏は社員からもよく話を聞いてくださり、社員の思いを汲み取って具体的な助言をしてくれました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 計画基盤が構築され、収穫物で地域を活性化する循環型農業へ

H.S 氏に本当にたくさんのご縁を結んでいただき、年明けの本格化を見据えた新規事業計画の基盤が構築できました。新規事業立ち上げの方針であることを人材の募集要項にも明示し、事業の長期継続を見据えた新たな人材確保もスタートしました。社員もプロ人材の方の知識、経験に富んだ考え方や斬新な視点などかなり刺激になったようで、社員同士の話し合いも活性化しているのが嬉しいです。地域で連携を取り、鳥取だからできる、地元を活性化する循環型農業として、収穫した農作物を地域でどう展開していくかという将来的なことまで具体案を出していただきました。当社だけでは成し得なかった人脈をつくり、ステークホルダーとなる企業様とのご縁を繋いでいただき、社員一同本当に感謝しています。



H.S 氏には、新規事業立ち上げのアイデアと、高齢で少人数での事業化に向けたアドバイスをお願いしました。AI を活用し、体力を使わずに自走化できる事業計画の提案など、当社になかった視点でアドバイスをいただきました。社員が長く働ける今後の展望がより明確化し、さらに循環型農業として収穫物を鳥取の地域活性化に貢献する具体案まで助言をいただき、たくさんのご縁を繋いでくださり経営基盤が整いました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**H.S 氏**
役職名：事業プロデューサー
年　齢：--- 歳
家族構成：---
出身地：東京都　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴： ソフトバンク㈱ DX 本部　事業プロデューサー

当社は二重就業制度があり、私はこの制度を活用してスタートアップの事業支援にも携わっています。社内の人事部門から紹介を受けたのをきっかけに、現在の主務が建設業 DX の為、当社の新規事業に興味を持ちました。これまで構築してきた企業とのつながりや、自身のスキルを活かして貢献できることにやりがいを感じます。大企業で組織の一員として働くのとは一味違う、スタートアップのような環境で新しい事業に挑戦できるご縁に大変感謝しています。

### 企業からの声



代表取締役
**山本 範隆 氏**

以前から新規事業の立ち上げは検討していましたが、自社ではなかなかアイデアが出ず、事業化が実現できずにいたので、今回求人を出すに至りました。マッチングした H.S 氏は本当に情報量が多く、私たちのレベルに合わせて話をしてくださり、勉強になることばかりでした。鳥取まで足を運んでくださっただけでなく、鹿児島まで帯同してくださり、大変心強かったです。この数か月で本当にたくさんのご縁を結んでいただき、事業化のビジョンが明確になりました。

事例 61 島根県

# 事業所のボトルネックを次々に解決して、人・モノ・情報がスムーズに流れる工場を実現

雇用契約（フルタイム）

**株式会社誠和商会**

鉄鋼製品の加工販売




所在地 広島県広島市
創業年 1951 年
従業員数 61 名

## 01 抽出された経営課題

### 事業所の製造・営業・経営管理を統括するマネージメント人材確保

当社は、広島市に本社工場と可部工場、島根県江津市に島根工場の３拠点あります。その中で島根工場は、多品種の鋼材切断加工と穴あけ加工や曲げ加工といった２次加工工程を行う主力工場です。顧客も土木建築から産業機械、商社まで幅広く、これらのお客様のご要望に短納期かつ高品質で対応できることが当事業所の強みです。この強みを維持、向上させるためには、製造の技術力、営業の対応力、社内の組織やしくみ、人材育成などの経営管理を統括してマネージメントし、事業所の力をひとつにまとめて行かなければなりません。そのために、非常勤の顧問が島根工場を統括してマネージメントしていました。しかし、高齢のため引退することになり、後継者となり得るマネージメント人材の確保が課題になったのです。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

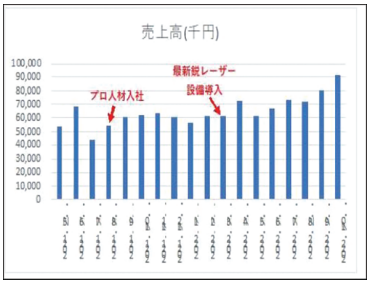
### 積極的に問題に取組み、自ら解決策を提案するリーダーシップ

事業所の力をひとつにするためには、製造、営業、経営管理のそれぞれが抱えている問題を解決すること以上に、部門と部門の間で生じる問題を解決することが重要です。その問題を解決に導くリーダーシップが、事業所の統括マネージメントに求められる要素のひとつです。室谷氏は、前職で開発部門の主査や関連会社での執行役員の経験があり、技術的かつ論理的な観点で問題分析し解決してきた経験や利害関係の対立する複雑な問題に取組みプロジェクトを推進してきた実績をお持ちでした。また、地元に戻り地域貢献をしたいという強い思いもありましたので、島根工場の様々な問題を自らリードして解決し、生産性の高い工場に進化させ、地域の経済と雇用により一層貢献して頂けると信じて採用しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 最新鋭の設備導入と企業の強みを強化

室谷氏は、入社直後から仕事のしくみや作業手順、人材育成や設備導入計画などの見える化に取組み、どこにどのような問題があり、その要因や課題の分析と解決策の提案、実行を行ってきました。例えば、最新鋭のレーザー切断設備の導入計画を、社内部門と関連業者様を巻き込んで策定し推進、また特定の社員に負荷が掛かっている業務を分析して管理システムの改善を提案、さらに従業員への積極的な声かけやコミュニケーションをより深めるための親睦会企画、といった多岐に渡る領域で活動してもらいました。その結果、設備のスムーズな導入と生産移行を実現、社員の働く環境やコミュニケーションも良くなり、従来の短納期と高品質に生産効率の向上も加えて企業の強みを強化し、着実に売上げを伸ばしています。




室谷氏の入社後、当社の売上げは増加傾向にあります。特に室谷氏が設備導入の計画策定と設置工事を推進した最新鋭のレーザー切断設備の稼働以降は、その生産効率の改善効果を計画通り発揮しています。また、対外的な情報発信も行い、お客様や地元の学校からの工場見学やインターンシップの依頼も受けるようになりました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**室谷 満幸 氏**

役職名：開発本部 主査
年　齢：58 歳
家族構成：母、妻、娘
出身地：島根県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：自動車製造メーカーの開発主査、関連会社の執行役員も経験

自動車のパワートレイン開発を長年担当して海外駐在や学会発表を経験し、また開発主査としてプロジェクトを取りまとめる仕事にも携わることができました。そこで培った知識と経験を生まれ育った地元に役立てたいという気持ちになり、島根県のプロフェッショナル人材に登録しました。紹介を受け当社の工場見学や面接を行う中で、当社をもっと良くしたいという会長と社長の思いと地元に貢献したいという私の気持ちが一致し、当社にお世話になろうと決めました。

### 企業からの声



代表取締役社長
**西本 寛史 氏**

当社の社員平均年齢は 39 歳と若い事もあり、組織風土に様々な課題を抱えていました。確固たるマネージメント役が不在のため、それぞれのコミュニケーションが少なく組織としての生産行動も不十分、また離職率も高かったと思います。特に経営管理・工程管理などのマネージメントは、適任者を育てることが難しく事業所を運営する上で、マネージメント人材の確保が近年の課題でした。当社の経営ビジョンに掲げている「誠和商会は、お客様満足と価値創造で業界の存在価値を確立します」を追求していくために、室谷氏のあらゆる観点からの指摘や提案は、常に当社の学びと成長そして活性化に繋がっています。

事例 62 島根県

# プロジェクトメンバーと協働しての中期経営計画策定支援

業務委託契約（準委任型）

## イマックス株式会社

水道施設工事、給排水衛生設備工事、空調設備工事の設計・施工、保守メンテナンス



所在地　島根県出雲市
創業年　1959 年
従業員数　71 名



## 01 抽出された経営課題

### 中期経営計画の策定プロセス、進捗管理のブラッシュアップ

地方建設業者である当社では社内プロジェクトを立ち上げ、現在まで第一次、第二次と中期経営計画を策定し年次計画と連動させながら経営方針の浸透、目標の進捗管理を行ってきました。進捗管理を進め次期中期経営計画の方針、方向性を検討する中、社内には技術系に特化した社員が多く経営的視点や企画業務についての社内ノウハウが少ないと感じるようになっていました。そうした中で、しまね産業振興財団のプロフェッショナル人材戦略拠点の方から「副業・兼業人材を活用しませんか」とアドバイスをいただき、外部のプロ人材による外部視点を取り入れた現状分析、次期の方針検討をしていこうと考えるようになりました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 現状の客観的な把握、分析と中期経営計画の策定支援

現状の経営計画策定プロセスと進捗管理方法を外部視点、異業種視点で確認してもらうことで新たな気づきを得たいと思い募集を行ないました。当社の企業規模や事業の特性を理解してくれるようコミュニケーション能力が高く、併せて出来るだけ様々な異業種の経歴があり建設業界に興味のある人材を募集し選考をさせてもらいました。多くの応募の方々と Web 面談を行い個別の支援提案をヒアリングする中で、異業種、外部視点を経営課題解決に活用していく有効性を再確認することが出来ました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 豊富な実務経験を活かした策定支援と将来の幹部候補社員の成長

契約後、当社の現状、経営的な方向性の確認等の事前準備をしっかりと行なっていただきました。計画策定をしていく上で一方通行で作業が進まないよう、ボトムアップで計画策定が進むためのプロセス管理を事務局と協働して行なっていただきました。大目標を設定した上で中目標から細目の目標まで関連を持たせつつ各部門、各階層の社員にも納得性が高い経営計画を構築することが出来ました。事務局担当の社員と共に、策定の進捗状況を社内に常にオープンに出来るシステム、進捗管理のための新たな管理シート、進捗管理会議の進め方の改善点まで幅広くアドバイスをいただき、課題としていた経営計画の策定プロセス、進捗管理のブラッシュアップを確実に進めることが出来ました。



今回の第三次中期経営計画では、策定過程において全社員への意見収集・都度進捗状況の見える化を行うことで、社員一人一人が主体的に考え、行動していくことができる計画となりました。当社には若手社員も多く在籍しており、今回の経営計画を通じて、自分の意見を積極的に言い合える環境作りにも繋がりました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**霜田 豊成 氏**

役職名：---
年　齢：67 歳
家族構成：---
出身地：東京都　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：㈱近畿保証サービス　経営者、㈱セシール　経営企画・マーケティング

今回はネット社会ならではの香川県高松市からの稀有で不思議なご縁（副業マッチング）でした。目指したのは「動く計画」。美辞麗句の計画書でなく組織が機能する内容と仕組み作りです。正直、困難を覚悟しておりましたが訪問初日からその懸念は一変しました。何より検討メンバー全員の熱い想いを肌で感じ、長時間の会議でも全く疲れを覚えませんでした。もし、微力でも私がお役に立てたとしたらメンバーお一人お一人のご熱意に引っ張られた賜物と感謝しております。

### 企業からの声



事業統括本部
**青戸 友香 氏**

今回、当社より選抜され、霜田氏も関わられるプロジェクトへ事務局として参加させて頂きました。本企画事務局には若手が多く、経営的視点、企画立案業務についてのノウハウが少ない状態でのスタートでしたが、霜田氏には、異業種での経験を活かし、第三次中期経営計画策定まで多くのご支援を頂きました。霜田氏より頂いたアドバイスから、全社員へ都度報告・意見収集を行うことで、地域のライフラインに直結する当社の原点を再認識し、社員一人一人が自らの仕事に対しての誇りを持って働き続けられる会社を目指していくことができる納得のいく経営計画を策定することができました。

事例 63 岡山県

# モノづくりの技術をふ化事業に活用。「改善に終わりなし」を貫いて生産性を向上

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社福田種鶏場

ひよこの生産（肉用雛を卵からふ化させ、養鶏場へ販売しています）



所在地　岡山県岡山市
創業年　1931 年
従業員数　77 名

## 01 抽出された経営課題

### ひよこづくりのハイテク化による生産性の向上

長年、日本の農畜産業は生産性の低さが指摘されてきました。雛生産の老舗である当社においても昔気質のふ化手法が現場に染みついていました。そうした中、2020 年にスマート農業先進国のオランダから世界最先端の設備を導入してふ化場を新築。ひよこづくりの生産性を 2 倍に引き上げることを目指しました。しかし、当社に養鶏の知識はあるものの、工学・工業の知見は乏しく、ハイテク設備の機能を使いこなすのに相当の時間を要することが見込まれました。そこで、日本が国際競争力を持つ製造業のノウハウに学びたいと考え、「モノづくり」で技術を培った外部人材を招聘するべくプロフェッショナル人材拠点に相談しました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

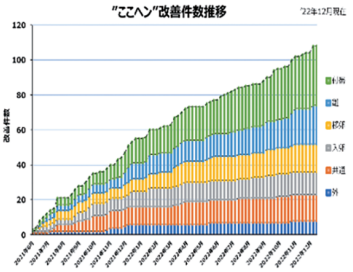
### 「モノづくり」のノウハウで生産現場のレベルアップ

プロフェッショナル人材の募集条件においては農業や養鶏の経験は不問とし、それよりも製造業において設備管理、マネジメントを経験していることを人材要件としました。国立大学工学部出身の横山氏はリチウム電池製造業に 30 年勤務。生産技術や生産管理を経験したのち、300 人の工場をトップマネジメントとして率いるなど、まさに求めていた人物です。電池とひよこという違いこそあれ、高品質な製品を大量生産するという点は同じはず。5S、改善といったモノづくりのイロハを伝授してもらうとともに、設備投資を含めた効率的な生産体制の確立に助言を請いたいと思い、技術顧問として契約しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### ふ化業務の人時生産性がアップ。ふ化率の最高記録も達成。

改善活動は「ここがへんだよ、福田種鶏場」と題して、横山氏が着任早々に抽出した 70 件から積み重ねて 107 件を達成済み。「改善に終わりなし」の姿勢を貫いて全員参画の取り組みを目指しています。また、オートメーション設備の運用においては、不具合の原因を 5 ゲン主義に基づいて追求。問題解決に結びつけるとともに、手順書の明確化、保全計画の作成、設備担当者の OJT を推進しています。真新しいふ化場のハイテク設備に、横山氏がソフト面の改善を加えてくれたことにより、ふ化業務における人時生産性は旧ふ化場の 1.75 倍にまで向上しました。また、2022 年の全国ブロイラー養鶏コンテストにおいては、ふ化率（歩留まり）部門で同業者中最高成績をマークすることができました。




「ここがヘンだよ、福田種鶏場」と題した改善活動は、入卵、移卵、雛取出しといったた工程別に区分し、担当者と期限を決めて取組んでいます。活動の進捗は表やグラフにまとめて場内に掲示し、効果の確認と定着。全従業員の改善意識の向上を図っています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**横山 淳一 氏**

役職名：技術顧問
年　齢：61 歳
家族構成：単身
出身地：鳥取県　還流ルート：I ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：リチウム電池工場にて生産技術、製造、生産管理などを経て工場長兼事業部長を歴任

定年退職後の再就職先として、業種は異なるものの、設備や工程管理の経験が活かせると思い入社しました。当初、安全・防災意識の欠如、作業手順書、品質基準書などの不備が課題と感じました。また個々の経験や口伝え情報での運用なども品質、生産性の課題であり改善の余地は大いにあります。直近は飼料、エネルギーコストの高騰も課題となっており、改善活動を通じて、従業員に 5S や保全のノウハウなどを伝えより強いふ化場づくりに貢献したいと考えています。

### 企業からの声



代表取締役社長
**山上 祐一郎 氏**

「自然には叶わない」「生きものが相手だから」というエクスキューズが、農畜産業においてはまかり通りがちです。しかし横山氏にとっては、そこにこそ改善の余地があるとのこと。妥協のない分析は、時に 100 分の 1 ミリ、100 分の 1 秒にまで及び、ふ化工程でこれまで見過ごしてきた改善点を浮かび上がらせています。舶来の先端農業設備と日本の「モノづくり」技術を融合させる試みは、製造業のプロフェッショナルである横山氏の助力をえて確かな実を結びつつあります。「改善に終わりなし」の精神で、さらに高品質な雛を、より高効率に生産できるよう努めていきたいと思っています。

事例 64 岡山県

# 事業拡大を目指し、マーケットエリアの拡大

雇用契約（フルタイム）　金融機関連携

**株式会社リノ**

菓子食品卸売事業 / 菓子食品製造販売

所在地　岡山県岡山市
創業年　2010 年
従業員数　45 名



## 01 抽出された経営課題

### 上場を見据えた事業拡大のための営業力強化

創業 12 年目を迎えた当社は、地方経済の活性化を目指して岡山を中心に地方に埋もれたお菓子を発掘して全国へ流通させることにより 11 期連続成長を遂げてきました。また、上場を目指す企業として、より一層の売上拡大と新たな価値の創造で地域と共に成長できる企業となるために、菓子食品卸売事業を行うだけでなく、営業部と企画開発部などが連携し自社商品の開発や自社製造にも力を入れています。そんな中、2022 年 10 月に新工場の建設を計画。自社製造を強化する一方で、取引先の少ないエリアでの営業力強化や既存顧客のフォロー体制強化が課題として浮き彫りになり、この課題を解決するため、取引金融機関を通じてプロフェッショナル戦略拠点に相談しました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 既存顧客へのフォロー体制強化と販路拡大

まずは、既存顧客へのフォロー体制を強化し、取引先の少ないエリアでの営業力強化や販路拡大を行う必要がありました。即戦力人材として、法人営業のご経験があるのはもちろん、お客様からの信頼を得ながら、しっかりと数字を追える方を人材要件としていたところ、横山氏をご紹介いただきました。前職では既存顧客への深耕営業の経験があり、実績もある横山氏はお人柄も良く、持ち前の行動力でミッションを達成できると思い採用しました。その行動力でチームに良い影響を与え、今までの経験を活かしながらリーダーシップも発揮していただきたいと考えています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 過去の経験を生かして、緻密なデータからの提案営業の形づくり

持ち前の貪欲さ・ハングリー精神からの行動力・実行力で確実にお客様との信頼関係を築き売上拡大に尽力いただいています。2022 年 4 月に入社したばかりですが、2 年後 3 年後に期待が持てる人材だと確信しています。また、ルールや仕組み作りについても気付いたことは周りに発信し積極的に改善に取り組んでいただいています。周囲とのコミュニケーションも円滑に取りながら、自身に与えられたミッションに真摯に向き合っています。当社の「いいコト、いいモノ、つなぐ」というコンセプトに共感しながら、ここで成し遂げたいこととして自身のビジョンも明確に持っているため、これからの活躍に期待しています。




当社としてほぼ未開拓だった中部地区を担当し、2022 年 4 月から営業活動を実施したところ、前年売上実績がほぼゼロだった中部地区のスーパー・ドラッグストア等の量販店 ( 大手食品問屋の A 社 / 名古屋支店経由での取引 ) に、当社商品を導入することができ、早速売上に貢献して頂けました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**横山 裕太 氏**

役職名：営業部主任
年　齢：37 歳
家族構成：妻、娘 2 人
出身地：福岡県　還流ルート：I ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 印刷業、電子機器商社

新卒から東京で就業していましたが、災害に強く、自然豊かな環境で子育てをしたいと思い、岡山県への移住を決意しました。その後の就職活動で、事業内容や理念に魅力を感じた当社に応募したところ入社することができました。市場としても逆風が吹く中、菓子食品卸売事業から自社商品への販売に重点を移しつつあるタイミングでの入社で、新入社員の私も即戦力として、会社としての新しい課題を乗り越える必要性があり、責任重大ではありますが、やりがいを感じております。

### 企業からの声



代表取締役
**田中 悟 氏**

営業としてもバイタリティーあふれる行動力で積極的にお客様との商談に臨む姿勢を持ち合わせている点には感銘をうけます。また、ただ単なる行動のみならずしっかりとした数字を把握した上で、提案資料に落とし込み、緻密な数字の積み上げをしている点が他の営業スタッフに対しての刺激に繋がっていると感じています。社外のみならず当社がこれまでに気づいてない点をより良い形で提案をしてくれるなど、横山氏が会社の中で与える影響が日増しに大きくなっているので、今後当社を担う人材へと育ってくれることを期待しています。

事例 65 広島県

# 「船舶修繕業」から「安定航行供給業」への進化を推進し、入社５年・46 才で社長に就任

雇用契約（フルタイム）

## 向島ドック株式会社

船舶修理、内航海運、マリーナ事業

所在地　広島県尾道市
創業年　1929 年
従業員数　193 名



## 01 抽出された経営課題

### 内航船業界の船員不足や船舶管理などの技術者不足の深刻化

当社顧客の内航海運業界では、船員不足に加えて船主・船舶管理会社の工務監督の不足が深刻化しています。これまでは、外航船・内航船の船員経験者が工務監督を担ってきており、経験豊富で高い技術力を持つ工務監督により、船舶修繕ヤード側も鍛えられてきた歴史があります。一方、船員は年々減少しており、工務監督の確保にも影響が出てきています。そこで、当社の船舶修理（修繕・保守・保全）ノウハウを活用し、「安定航行供給業」に進化することで、取引先企業の船員不足や工務監督不足を補完するお手伝いができないかを検討するに至りました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 自動車業界ノウハウを船舶業界に注入し、イノベーションを起こす

自動車業界で長年培った生産管理ノウハウを当社に注入し、イノベーションを起こす役割を期待しました。また、真面目で粘り強く仕事に取り組む社員の長所を更に伸ばし、「自ら考え、自ら学び、チャレンジする」組織に進化させるため、社員の「心に火を点ける」役割を担ってもらいました。計画的な仕事の進め方や実行を重視する組織風土を醸成し、お客様に喜ばれるサービスを提供するためには、作業の「見える化」が必要となります。社内のあらゆる作業データを収集するとともに、蓄積したビッグデータを分析するなど、DX の活用によって明確な生産計画を立案し、効率のよい修繕・保守・保全を提供するという経営トップのビジョンを共有してもらいました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 「ここまでやるのか向島ドック」

入社当初から社長就任まで、朝の立哨を５年間続け、社員や取引先からの信頼を獲得しました。業務面では、受注仕様書の標準化、生産管理・進捗管理の仕組を整備し、「修繕計画システム」を構築しました。また、大手 IT 企業出身の同僚と協力して、作業データを５年間収集・蓄積し、属人的だった業務の暗黙知を形式知化することにも取組んでいます。人材育成面では、独身寮の寮長を社員に経験させる等、リーダーシップ・マネジメント研修を強化しています。安定航行供給業は「三方良し」の仕組みであり、そのビジネスモデルを追及することで、お客様に「ここまでやるのか向島ドック」と喜んでいただけるような「ダントツの会社」をつくっていきたいと考えています。



2016 年の入社以来、計画的な仕事の進め方を促進するとともに、「実行」を重視する職場風土の醸成に努めてきました。また管理職を中心メンバーとする小集団活動を組織し、職場の問題解決を推進。その活動を通じ自主的に問題をとらえ、解決できる人材が育っています。こうした取り組みの成果は、生産性や利益率の向上に着実に数値として表れてきております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**久野 智寛 氏**

役職名：執行役員（現 代表取締役社長）
年　齢：46 歳
家族構成：妻
出身地：愛知県　還流ルート：I ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：アイシン精機㈱（現：㈱アイシン）生産管理部門、メキシコ現地法人副社長を歴任

2016 年に広島県プロフェッショナル人材戦略拠点主催の転職イベントで杉原毅社長（現会長）と出会い、経営ビジョンに共感・意気投合し、その人柄に惹かれて入社を決めました。出身地の愛知県西尾市は海が近く、よく釣りに出かけていたこと、サイクリングで尾道を訪れた際の好印象、当社が尾道駅から見る景色の一部になっていることなども決断を後押ししてくれました。なお、趣味のマウンテンバイクは、SDA という大会で山道を 100km 走破する種目に出場しています。

### 企業からの声



代表取締役会長
（前 代表取締役社長）
**杉原 毅 氏**

「安定航行供給業」とは、船のライフサイクル（建造からスクラップまで）の健康管理を当社が一貫して担い、お客様には安全航行に専念いただこうという理念です。それをノントラブル・低コストで実現するためには、新たなブレイクスルーとイノベーションが必要であり、この理念を咀嚼・共有し、「心に火を点けてくれる」人材を探していました。「社長と一緒にビジョンを考えられる人」の募集コピーにより、久野氏に出会えたことは当社の大きな転換点となりました。私はまだ引退する年齢ではありませんが、久野氏の５年間の活躍はめざましく、これからの当社の飛躍のために経営を託すことを決断しました。

事例 66 広島県

# 鋳造現場の IT・IoT 化推進による品質管理力の向上

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

## 友鉄工業株式会社

自動車部品製造向けの金型用鋳鉄素材、及びマンホール鉄蓋の製造・販売



所在地　広島県広島市
創業年　1959 年
従業員数　95 名



## 01 抽出された経営課題

### 鋳造工程上のデータを品質管理にフィードバックできていない

当社の鋳造工場における各製造工程には多くの品質条件があり、それらの多くはチェックシートなど紙ベースで様々な場所に点在しており、製品の不具合発生時にはその要因を特定するための情報を集めるのに長時間を要していました。またその分析には過去の資料や経験値に頼る部分が多く、属人的な業務となっており、鋳造技術や品質の「見える化」が進みにくい状況でした。その為、蓄積されたデータも新たな受注時においてフィードバックされず、品質管理に活かしきれていませんでした。その背景として、多品種少量及び単品生産の現場において IT・IoT に向かうデジタルスキルの不足もあり、自動化やロボット化などを進めにくく、世の中のデジタル化のスピードに対する危機感も強く感じていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### IT ツールを用いた品質管理力の向上とデジタルスキルの向上

まずは多くの紙ベースの情報を全てデータ化できるような現場での入力の仕組みを作り、品質管理上で足りない現場データを IoT 技術を使って新たに設備から抽出し、オーダー製品毎にその製造工程上のデータを繋げて一元化の上、不具合発生時にはその製品に紐づく全ての数値を瞬時に確認できるようにしました。また分析 BI ツールを導入し、その要因を短時間で特定する仕組みを作ったことで、実際に分析及びオペレーションスキルを社員が身につけて継続的な運用が出来、次回オーダー時には品質管理情報がフィードバックされ、更には今回のテーマを起点にして、様々な IT・IoT ツールを用いた現場改善を行う風土が醸成され、全社的なデジタルスキルの向上につなげていくことができました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### IT・IoT による活用の基盤づくりと社員のモチベーション向上

IT ツールを用いた品質管理のベースの確立で、新たな顧客の高まる要求品質に応える体制が出来たことは大きな効果であると感じています。また、これまでも全社的にデジタル化に向けての指針は出していたものの、管理部門における RPA 導入による事務処理の自動化までにとどまっており、製造現場への展開がなかなか進まない状況でありましたが、今回現場の IoT から抽出されるデータを RPA を使いながら品質管理情報として一元化していくことで、これまでの取組みが活かせると同時に新たに IT ツールを使った分析スキルを身につけることが出来ました。このことは今後の更なる IT・IoT を活用した現場改善とデジタル化に向けての基盤を築き、それに伴う社員の意識の向上という成果にもつながりました。



皆川氏の指導日は月に 2 回ですが、対面指導と Teams によるオンラインでの指導となっています。その間にもデータのやり取りは行っており、プロジェクトは効率的に進んでいます。情報をデータ化し、一元化した上で IT ツールを活用すれば分析が容易になることを実感できました。今の時代はこのようなデジタル力を向上させていくことが企業力となり、大きな差となっていることも強く感じることが出来ました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**皆川 良一 氏**

役職名：---
年　齢：66 歳
家族構成：妻
出身地：千葉県　還流ルート：その他
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：コマツ（建設鉱山機械メーカー）を 2017 年退職後合計 13 社のものづくり全般の改善支援

様々な異なるものづくりの現場に直接関わることができること、喜んでいただけることが私のモチベーションになります。専門家と呼ばれることが多いですが私自身はそうは思っておらず、それぞれのものづくりを教えていただいてお役に立てることを探しながら一緒に問題を解決しています。知識を出すだけではなく学びの場にもなっているのでエキサイティングな経験をさせていただいております。

### 企業からの声



代表取締役社長
**友廣 和照 氏**

皆川氏とは当社が求めていた「製造業出身の IT に強いアドバイザー」として契約し、月に 2 回指導を頂いていますが、「先生とは呼ばずに皆川さんと呼んでください」といった気さくな方です。当社の複雑な鋳造プロセスを積極的に理解いただき、進捗状況は想定より早く進んでいます。また今回のテーマ以外でも、幅広く対応頂ける多くの経験とスキルを持っておられ、何より製造現場の風土や IT 管理者の苦労もご存知なので、様々な相談もしています。当初は、遠方につきコミュニケーション不足も心配していましたが、オンラインでのディスカッションも活発に出来ており、現在は次のフェーズを計画中です。

事例 67 山口県

# 電気主任技術者として、データセンター設備の点検及び管理、取引業者との折衝

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 株式会社ジャネックス

山口県内の企業・団体を中心に、様々なサービスを提供する IT 企業



所在地　山口県山口市
創業年　1973 年
従業員数　57 名

## 01 抽出された経営課題

### 電気設備に関する知見及び経験のある電気主任技術者の採用強化

当社は、JA グループ山口をはじめ、山口県内の自治体、民間企業など、様々な業種・業界のお客様にシステム開発、運用、保守などの各種ソリューションサービスを展開しています。中でも堅牢なファシリティと高いセキュリティを有するデータセンター「宇部 iDC」は地域密着型として地域のお客様を中心に事業継続をサポートする各種サービスを展開しております。また、お客様業務を支援する BPO( ビジネス・プロセス・アウトソーシング ) サービスも積極的に展開しており、事業継続とともにお客様の業務をトータルでサポートしています。ますます進展する ICT 社会に対して、これまでに培ったノウハウをベースに、多様化するお客様のニーズに応えるべく高品質の製品・サービスの提供を続けています。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### システム運行管理部門の中核を担う人材の採用

当社は丁寧な指導と共に、気兼ねなく相談できる環境を支えるべく、システムの保守、設計、開発のいずれにも携われるよう、高いモチベーションの中で仕事ができる「働きやすさ」を追求しています。
お客様との打ち合わせも成長に繋がっており、当社のお客様は基本的に JA グループ山口、または県内企業や自治体である事から事業分野は多岐であり、仕事の進め方や人間関係の構築など、様々な業種のお客様とのやり取りを通じて学べ、視野の拡大と共に課された責任に充実を感じる企業で在り続けています。
何名か応募もあり面談しましたが、勤務地と年収面で折り合いがつかず、人材強化が図れていない中、積極性、真面目、協調性があり、前向きな姿勢で業務に取り組める人材であった事から採用しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 安全で信頼性の高い設備運用の強化

当社のサービスを提供する上で、データセンターの施設を維持・管理し安定運用することは大変重要なことです。維持管理にあたっては、複数の施設保守ベンダーとの調整を行うとともに、管理者自身も設備に関する知識を保有する必要があります。このような管理者を継続的に育成することは当社の課題でもありました。F 氏においては、前職で培った経験や電気設備に関する資格を保有していることから、施設管理に必要な知識を日々吸収し将来的な管理者に向けてステップアップしています。



データセンター設備の維持管理業務、システム運行管理業務

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**S・F 氏**
役職名：総合職 ( 役職なし )
年　齢：34 歳
家族構成：父・母
出身地：山口県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：公共と民需向けの盤を検査から出荷業務を経験。環境・品質保証業務、内部統制業務に従事

両親が高齢でもあり、地元山口県かつ実家から近い山口市と宇部市に職場がある事が入社する決め手となりました。また、JA グループという安定した経営基盤による安心感が大きな理由でもありますし、電気部品に携わる仕事に就業できる事はうれしく思った次第です。

### 企業からの声



代表取締役社長
**河村 弘伸 氏**

当社では、データセンターの安定運用を図るため、電気系統を中心とした各種設備の維持管理の出来る人材確保を検討しておりました。そうした中で、プロフェッショナル人材戦略拠点の協力により、当社が求める人材を採用することが出来ました。F 氏には、前職でのノウハウ・経験を活かし、データセンター設備を安定的に維持管理するとともに、今後は、システム運行管理業務の知識も習得してもらい、将来的にはシステム運行管理部門の中核を担う人材となるよう期待しております。

事例 68 山口県

# 情報システム事業部の主力製品のインバウンド営業への移行

雇用契約（パートタイム）

DX人材のマッチング

## 株式会社三友

道路建設関連工事、土木建設資材の販売及び工事、コンピューター等システム販売　等

所在地　山口県防府市
創業年　1947 年
従業員数　289 名




01 抽出された経営課題

## 主力製品のインバウンド営業への移行の必要性

主力製品の１つ「懐刀（ふところがたな）」は食品業界を中心に多くの導入実績を持っていますが、現在の状況は月あたり 15 件の問い合わせから 3 商談が生まれている状態です。さらに売上を伸ばすため、「懐刀」専用のホームページ経由の問い合わせ数を増やしたいと考えました。そこでホームページ（LP）のアクセス数を増やすための改善や魅力ある動画導入、SNS 連携などの企画から実行指示まで担当出来る人材の活用を考えました。

02 プロ人材に与えられたミッション

## HP アクセスの増加から受注増につなげる

当社の経営理念や主力製品、受注増に向けての考え方を理解した上で、得意分野であるプロモーション業務やマーケティング業務の経験を活かし、現状の把握、問題点の抽出等を行い、計画立案し形にします。
具体的には、専門知識を活かして、HP からの問合せ件数と受注数の増加、効果的な SNS 広告を行い SNS 広告からの問合せ件数の増加、センスの良いメルマガを作成しメルマガからの HP への流入を増加させます。

03 プロ人材がもたらした効果

## インバウンド営業における主力製品の問い合わせ件数の大幅な向上

今回の副業人材活用開始月の直前月と比較して、主力製品「懐刀」の HP の内容やレイアウト改善や業界記事作成等により、web サイトからの問い合わせ件数が 1.4 倍、商談に発展した件数が２倍となりました。
また、Google 広告の改善と出稿見直しを行い、Google 広告経由での問い合わせが３倍程度増加となりました。
さらに、効果的なメルマガ作成を依頼し、メルマガからの HP 流入件数が４倍程度となりました。
上記により、インバウンド営業への移行が短期間で進みました。
その他業務として、当社新製品のロゴの制作を依頼し完成しました。



支援を受けた HP の内容やレイアウトの改善等により、問合せ件数が 1.4 倍、商談件数が２倍になりました。また、支援を受けたメルマガでは、ホームページ流入件数が４倍になるなどの成果がありました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】

**K.T 氏**
役職名：総合職（役職なし）
年　齢：34 歳
家族構成：---
出身地：山口県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：大手企業で企業ニュースの編集・ライティング、ディレクション、広告企画に従事

ホームページの強化や Web を利用したプロモーションにより商談を発掘するという業務の重要性が高まっているとの考えに共感し、応募しました。短期間で大きな成果をあげることができ、経営課題の解決に寄与できたと思います。

### 企業からの声



常務取締役
**入江 千鶴 氏**

インバウンド営業への移行へ向けて専門知識を有する人材を探していたところ、山口県プロフェッショナル人材戦略拠点から、高度専門人材の活用についての提案があり、業務委託契約で K.T 氏と契約にいたりました。３カ月という短期間に、Web サイトからの商談件数が２倍になるなどの成果を上げていただき K.T 氏には感謝しています。今後も高度専門人材の活用ニーズに応じて山口県プロフェッショナル人材戦略拠点を利用したいと考えています。

事例 69 | 徳島県

# 社内で使用している機械類の日常的なメンテナンス、トラブルの迅速な解決

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社アルボレックス

室内ドアや階段、クローゼットの扉など木質系住宅内装部材の製造・販売



所在地　徳島県徳島市
創業年　1921 年
従業員数　215 名

## 01 抽出された経営課題

### 常に生産を継続できる社内体制の構築

工場内では、生産性を高めるために数多くの機械を使用していますが、それらにトラブルがあった際には、生産工程に大きな影響を及ぼしてしまいます。故障をはじめとするトラブルを未然に防ぐためには、日常的なメンテナンスが肝心となります。以前はその業務を一人の社員が担当しており、同時並行的に社内中の機械をメンテナンスして回るには、どうしてもマンパワー的に無理がありました。また、その担当社員が 50 代ということもあり、これまで培ってきた知識と技術を継承していける後継者を育てるという意味でも、機械分野に精通した若いプロ人材を迎え入れることが望まれていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 前職でのスキルを活かした機械修理への対応

機械の修理を外部に委託すると、コスト面で多少のメリットがあったとしても、問題を解決するのにどうしても時間がかかってしまい、その遅れが生産現場では大きな損失となります。そのため、いつでも修理やメンテナンスに対応できる即応部隊として活躍できる人材が必要でした。まずは、工場内にある機械についての知識を深め、先輩社員と同レベルのスキルを身につけること。そして、今後予定している新工場稼働についても、新たな設備の導入に向けたプロジェクトを推進していくことが求められます。類似した業界で、ドア作りだけでなく、機械設備に携わってきた中東氏は、当社の求める人材として、うってつけのスキルを有した存在でした。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### トラブル処理の迅速化と、さらなる効率化の実現

中東氏が入社して最初に取り組んでもらったのは、より安全に、かつ効率よく機械を動かすための改造の検討でした。たとえば今までとは異なるグリスアップの方法など、中東氏自身が改善のポイントを見つけてくることもあれば、社内からの要望を吸い上げて形にするものもありました。一台の改造が済んだら、次の一台へと横展開していき、順次生産効率を向上させることに成功しました。また、担当が 1 人から 2 人に増えたことで、機械にトラブルが発生した際の解決スピードも倍になり、複数の機械で同時に修理が必要な際に、戸惑うことや、優先順位の付け方に悩むことがなくなりました。




一人につき平均年 4 件の改善提案を実施していますが、中東氏は昨年、年 27 件の改善提案を提出し、年間最多提出賞を受賞。中東氏の改善提案から生産性の向上につながっています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**中東 明史 氏**

役職名：生産技術部生産技術課 係長
年　齢：38 歳
家族構成：妻、子供 2 人
出身地：徳島県　　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：ドアメーカー、製造部課長

前職は業務が非常に忙しく、子ども達と顔を合わせるのは週末ぐらいだったため、もっと家族と一緒に過ごす時間が欲しいと思ったのが転職のきっかけです。見学させてもらった時から雰囲気の良い会社だと思っていましたが、入社してからはそれをさらに実感できています。平日に有給休暇を取って子どもの学校行事に参加したり、休日に川遊びやバーベキューを楽しんだりと、オン・オフがきっちりと区別できる生活になったので、家族からも喜ばれる良い転職ができたと思います。

### 企業からの声



代表取締役社長
**鈴木 啓 氏**

機械の修理に限らず、外部に作業を委託すると、時として「作業が完了するまで」や「納品するまで」で仕事が完結してしまい、それをより使いやすくする方法や、使い勝手向上のための提案までは及ばないことも多々あります。中東氏は望まれた作業を完了した上で、さらにその先についても考えており、仕事への熱意が伝わってきます。中東氏のような徳島出身者には地元企業を発展させることで徳島を盛り上げていこうという地元愛が、また県外出身者には徳島とは異なる環境で育まれた目線や知見があります。その双方を活かした相乗効果により製品や社内環境をより良くしていくことができればと考えています。

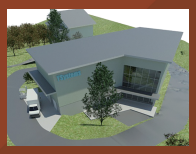
事例 70 徳島県

# ファームウェアの開発を担い、技術者である社長が経営に専念できる状況を確立

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 株式会社ワイ・システムズ国際

検査装置の製造・販売
ロボットおよびロボット関連商品の販売



所在地　徳島県徳島市
創業年　2011 年
従業員数　14 名

## 01 抽出された経営課題

### 経営者が技術者を兼ねる現状における開発面のサポート

現代的なロボット技術の中でも、人間と共に作業を行い、低コストと安全面を両立させる協働ロボットは、これからあらゆる分野で導入が進んでいく技術です。低コスト実現のためには、複数のロボットで駆動用アクチュエータなど共通した部品を利用することが重要となり、クリアしなければならない様々な課題があります。その中で最も重要とされる技術は、ロボットを実時間で動作させる内蔵プログラムであるファームウェアです。その中心的な技術を社内に持つことで、商品化までの壁をクリアできると考えています。社長自身が博士号を持つ技術者でもあり、会社の規模拡大とともに経営と開発を同時に進めることが次第に難しくなってきており、開発をサポートできる専門性の高い人材の確保が大きな課題でした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 事業全体の理解と技術開発

プロ人材として求められるのは、指示を受けて作業を行うのではなく、目標を理解して周囲と相談しながら行動と開発の方向を自分で決める、主体性だと考えています。市原氏は前職でソフトウェア開発を経験しており、当社でもその高い技術力を発揮してファームウェアの開発が求められました。足りない技術などを勉強し、課題解決に向かうために他の社員とコミュニケーションを取ることや、製品の開発予算、商品としての役割などの全体理解を必要とするミッションです。同時に、技術面以外でも商品化に到達するまでの様々な課題を見つけ出すことができる広い視野も必要で、専門的な技術を伸ばしながら商品化という形で結果を出してくれることを期待しています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 社長が経営に注力でき、協働ロボット事業が効率よく進行

市原氏は開発者として主にアクチュエータに内蔵されるモーターのファームウェア開発に携わっており、技術面で会社の大きな力となりつつも、その一方で事業全体を見通して予測される課題を幅広く指摘してくれます。周囲と相談しながらその解決のために取り組めています。前後に関連して発生する周囲の問題にも気を配り、ロボット開発という特殊な分野で必要とされる知識の習得も自ら進んで行うなど、期待されている以上の業務をこなしてくれています。その結果としてこれまで開発に時間を取られていた社長も経営に注力することができるようになったことも含め、効率よく協働ロボット事業が進むようになりました。



大学では音響設計を学び、前職で音響システム開発を担当したほか、カーナビなどの車載器のソフトウェア開発にも従事していました。音響とロボットでは分野が異なるものの、培ってきたソフトウェア開発の能力はこの仕事でも活かされています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**市原 宏一 氏**

役職名：研究開発部
年　齢：40 歳
家族構成：単身
出身地：徳島県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大学の音響設計学科を卒業後、カーナビなど車載器を開発する会社でソフトウェアを担当

前の職場は約 3,000 人規模の大きな企業でしたが、目的のわかりにくい会議や面倒な手続きなど内向きの仕事が多く、日中はずっと打ち合わせに時間を取られ、自分の本来の仕事に取りかかれるのは残業時間になってから、ということも珍しくありませんでした。また、ある程度の年齢からはマネジメントを任されるなど、技術者であり続けたいと思う私には不向きだと感じていました。今は会議や残業はほとんどなく、やりたいと思える仕事に集中して取り組めるようになりました。

### 企業からの声



総務・人事担当
**細川 弘恵 氏**

求人自体はハローワークを通じてずっと出していたのですが、募集の文章からだけでは伝わらない魅力がある仕事であることに加えて、ロボット開発という分野が世間では難しく受け止められているのか、なかなか思ったような人材には出会えませんでした。市原氏とはWeb上での面接でしたが、一度実際に会社を見学してもらい、市原氏と当社社員のお互いが「一緒に働きたい」と納得してから採用を決定しました。面接時に感じたのは「物静かだけど色々なものに興味がある」という人物像で、飾らない雰囲気ですが気遣いはとても細やかで、スキルの高さだけではない価値のある人材だと思います。

事例 71 | 香川県

# 「原料調製の内製化」で製造スケジュールの安定と生産規模の拡大を実現

雇用契約（フルタイム）　金融機関連携

## プロテノバ株式会社

抗体医薬製造用抗体結合タンパク質の開発・製造・販売、研究支援製品の製造・販売

所在地　香川県東かがわ市
創業年　2005 年
従業員数　11 名



## 01 抽出された経営課題

### 「原料調製の内製化」を行う事で製造スケジュールを安定させる

自社開発製品の精製は内製しているものの原料に関しては 100%外製していました。このため特に納期面では外製先の都合で製造スケジュールを組まざるを得ない状況になり、いつ原料が入ってくるかわからないなど供給面に関して非常に不安定でした。そこで、スケジュールを自社で管理できるように、原料調製となる大腸菌のタンク培養の内製化を目指しました。しかし、社内に大腸菌タンク培養経験者がいなかったため、タンク培養経験者の採用が不可欠でした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 大腸菌タンク培養の内製化を成功させる事で生産規模の拡大を図る

当社が開発した抗体医薬製造用抗体結合タンパク質の需要は世界規模で急成長しています。需要拡大に対応して新製品を開発し販売計画も立てていますが、原料調製の内製化により安定供給体制を構築して生産規模の拡大を図ることが重要と考えています。プロ人材として入社した前田氏は大腸菌ではありませんが微生物のタンク培養経験があります。前田氏には経験を生かして大腸菌タンク培養を軌道に乗せて原料の安定供給を実現させる事が最大の役割になります。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 培養技術のノウハウや知識を若手や未経験者へ継承

昨年９月に微生物のタンク培養経験者である前田氏が入社した事で、経験ノウハウ、知識を新たに導入できた事が一番大きいと思います。まだ問題も発生していますが外部の専門家に指導してもらいながら解決しています。前田氏自身も学びながら試行錯誤を繰り返しており、そういった姿勢が周りにも良い影響を与えています。明るい性格なので将来はチームリーダーとしての活躍も期待しているところです。



現在、内製化については、前田氏を中心に試行錯誤を繰り返しておりますが、需要拡大に伴い数年後には原料部門、製造部門とも約２倍の増産を行う計画で進めている状況です。このためには原料部門の安定供給は必要不可欠ですので、今後メンバーの増員も視野に入れチーム力で目標が達成できるよう努力します。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**前田 智秀 氏**

役職名：製造部
年　齢：46 歳
家族構成：妻
出身地：徳島県　還流ルート：Ｊターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：環境学博士、研究員派遣企業に在籍し、大学・民間企業で、共同研究や若手社員教育に従事

自身のキャリアの棚卸をする中、このまま現職を続ける事もできましたが、スキルを活かして一つのプロジェクトに参画したいとの思いもありました。また、家庭の事情から地元で働ける場所があるならＵターンを考えるようになりました。そこで地元の人材会社に登録したところ、そのうち１社から今回の当社の仕事の紹介を受けました。真島社長と Web で面談した際、ミッションが明確であった事、自身のこれまでの経験を発揮でき成長もできると考え転職を決意しました。

### 企業からの声



代表取締役社長
**真島 英司 氏**

内製化に向け自社の HP などでタンク培養経験者を募集していましたがニッチな職種であり候補者もいなく悩んでいたところ、たまたま香川プロ拠点の方から連絡をいただき本事業がある事を知り直ぐに求人登録を行いました。拠点担当の上原氏とは前職で面識もあり相談しやすかったと思います。また、求職者を紹介してくださった人材会社も地元に根付いており安心感がすごくありました。採用した前田氏は、徳島の実家へは高速道路を使えば 15 分程度ですが、入社後、会社近くに自宅を購入したとの事でたいへん心強く思っています。また、毎日自転車で通勤され健康にも気を使っているようです。

事例 72 香川県

# 企業がこれからの時代に合った成長を図るなか、当社の戦略を着々と実現

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社タクテック

建設機械の修理・メンテナンス・点検及び新車、中古建設機械の買取、販売



所在地 香川県高松市
創業年 1946 年
従業員数 27 名

## 01 抽出された経営課題

### 社長の経営に携わる時間の確保、個人の力量に依存しない組織構築

先代社長から現社長に代替りをして、本来ならば経営に携わる時間を増やす必要があったのですが、就任以前からの従来の営業、顧客管理、社員のマネジメント等の実務を引き継げる社員が既存社員の中におらず、何かあれば結局は社長自身が動かざるを得ない状態でした。実務に忙殺される日々が続き経営者の仕事が後回しになってしまう環境に陥っていました。また、社員一人一人の役割があいまいな一面があり、事業分野毎に組織を再編し、社員の役割、業務内容を明確化、事業部毎に管理者を設置し組織を強化する必要がありました。そこで香川県プロ拠点の梅澤マネージャーに相談したところ、拠点事業を活用することで、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採用するよう提案いただきました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 営業力強化と組織マネジメント

営業経験豊富かつ部下のマネジメント経験が豊富な人材を求めていました。社長を直接補佐しながら業務全体の総括、マネジメント、部下育成を担える人材です。営業部門の強化、部下の指導育成、組織の事業部制への移行の補助、各事業部の実際の運用を円滑化し売上シェア向上、新規顧客開拓を社長と二人三脚で担ってもらう役割が期待されていました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 長年の営業経験を活かした、販路開拓、管理手法の改善

入社後 3 ヶ月の研修期間で、各種の講習受講、資格取得、整備業務研修により業界の知識を習得してもらいました。その後、当社の現状を分析し、更なる成長戦略として低シェア分野である高所作業車の拡販戦略の立案に至りました。前職での営業経験も活かしながら新規顧客に対しては提案活動を実施し、当社にとって新たな市場を開拓する事ができました。商談成立案件も増え、高所作業車の分野では売上高が前期比 80%増を達成しました。また、自ら営業を行うだけでなく部下の営業担当者に対し指導、管理を強化し、道路舗装分野においても、切れ目のない継続的な営業訪問、顧客提案を実施しており、同分野においても売上高前期比 30%増を達成しました。



新規顧客開拓等の営業活動を活発に行い、高所作業車の拡販により同分野売上前期比 80%増、道路機械分野前期比 30%増を達成しました。また部下の育成により若手営業社員の実績も向上しています。更に組織改変により日常の業務の円滑化、各人の役割の明確化、社員のモチベーションアップに大きく寄与しており、川田氏の持ち前の明るい雰囲気により会社全体が明るくなり、風通しの良い組織へと変革していると感じています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**川田 勇弥 氏**

役職名：営業事業部　営業課長
年　齢：45 歳
家族構成：妻、息子、娘
出身地：香川県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 地元医療用医薬品卸営業

少子高齢化の状況の中、政府の医療費抑制政策による医療用医薬品卸業界の将来性を見据え、心機一転 0 からのスタートを切る為、社長の「挑戦なくして成長なし」の言葉が、心に響き入社を決意いたしました。現在は、シェアの低かった分野である高所作業車・クレーンを中心に営業展開を行い、シェアアップを目指しています。また、今後拡大するであろう ICT への取組みについても、社内研修、顧客提案を企画するなど日々業務に邁進しております。

### 企業からの声



代表取締役社長
**詫間 雄介 氏**

プロ人材の求人を開始したのは、私が先代社長より代替りをし、これまでの実務中心から社長業に専念する必要があった為です。経営者の右腕となり補佐する人材の採用が急務でした。香川県プロ拠点様から紹介された人材会社より川田氏を紹介され、その魅力に惹かれ採用を即決しました。以降、販路開拓、営業社員のマネジメントなどを安心して任せることが出来ました。私も徐々に本来の経営業務に専念できる環境が整いつつあります。多角的な目線で物事を考えることができる川田氏は既存社員との関係も良好で私の良き相談相手でもあり、今では当社にとって欠かすことのできない人材です。

事例 73 愛媛県

# 総務業務から企業品質管理までの社内管理業務の分析・整理と DX 化の推進

雇用契約（フルタイム）　金融機関連携

## 西機電装株式会社

各種大型クレーンの制御装置の設計・製造、制御盤の設計・製造

所在地　愛媛県 新居浜市
創業年　1983 年
従業員数　53 名



01 抽出された経営課題

### 競争優位性を高めるために不可欠な社内管理業務の強化

社内管理業務の強化・最適化は、企業の生産性、ならびに、競争優位性を高め、究極的には利益を最大化することに寄与します。一言で社内管理といってもその範囲は広範囲で、総務部における社員管理から日々の業務情報管理、企業品質管理まで多岐にわたります。当社では創業以来、事業の拡大に注力をしてきましたが、今後要求される企業品質の高まりなどの製品市場の変化、さらには、労働市場の変化などを踏まえて、競争優位性を高めるためには社内管理業務の最適化が不可欠であると考えました。

02 プロ人材に与えられたミッション

### 現状業務の把握・分析、IT システム設計でリーダーシップを発揮

当社の社内管理業務の強化・最適化を達成するには、IT システム設計、総務業務 ( 関連法規の知識 )、企業品質管理業務などの幅広い経験と、リーダーとして実際にプロジェクトを牽引して成果を残した実績を有する方が望ましいと考えました。何名かと面談をしましたが、白井氏は、大手通信会社の研究員、IT 企業で前述の経験をお持ちで、さらに、お互いに管理業務の再構築の方向性が一致したことから採用しました。管理業務の再構築のスケジューリング、実施においては全社員を巻き込みながら進めていただきたいと考えました。

03 プロ人材がもたらした効果

### 社内の DX 化から地域の DX 化へ　新ビジネス立ち上げ！

白井氏は入社直後から社内の情報流通の実態を徹底調査し、調査過程で社員とのコミュニケーションも深まっていったと思います。同氏は、分析した調査結果を基にサイボウズ社の kintone を駆使し、kintone 上で専用システムを自社開発、新しい社内の情報流通の仕組みを構築した結果、当社の DX 化は飛躍的に進みました。
この成功体験を社内だけにとどまらず、地域の中小企業様にも知っていただきたいとの思いから、kintone を活用した DX 化のコンサルティングビジネスを立ち上げ、愛媛県・サイボウズ社・当社共催でノウハウ発表セミナーを開催するなど、地域の DX 化の推進に大きく貢献しています。




白井氏は入社後、円滑な情報流通、情報共有の仕組みを立案し、これらをクラウドシステムで実現することで、重複業務や戻り作業などが低減、業務の効率化が確実に進んでいます。さらに効率化の効果を高めるため社員教育にも注力しています。また、これまで社内に潜在していたルール、ノウハウを社員誰もが確認できるように社内規程の形で明示化しました。その制定数はなんと 700 を超えています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**白井 義人 氏**
役職名：取締役 管理部長
年　齢：48 歳
家族構成：妻、息子二人、娘一人
出身地：香川県　還流ルート：I ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大手通信会社研究員、IT 企業の事業部長・総務部長

IT 業界で長年勤務をしており、これまでの経験を生かして当初は同業界で新たな挑戦をすることを考えておりました。このような中、プロフェッショナル人材枠での求人連絡があり、当初は未経験の製造業の分野でもあり、不安はありましたが、面接を通じて私のこれまでの経験を十分生かせると思いました。入社後、経験を十分生かすことができ、業界が異なっても情報流通の分析・システム化は、本質的な部分は同じであることを学ぶととも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
**西岡 圭 氏**

グループ企業の西岡鉄工所を含めた体制の再構築のため、総務、労務関係の実務の対応ができ、さらにマネジメントができる人材の確保が急務であったことから、プロフェッショナル人材拠点に相談いたしました。マッチングしてもらった白井氏は、以前のキャリアにおいて総務労務の取りまとめの経験があり、当初の目的は早期に達成できました。さらに白井氏はシステム構築の知識にも長けているため、社内システムの構築にも大きな成果を上げてくれました。当初の期待値以上の方が採用でき、プロフェッショナル人材拠点に相談して本当に良かったと感じています。

事例 74　愛媛県

# 人材採用強化及び福利厚生制度の拡充等で従業員満足度の向上

雇用契約（フルタイム）

## ルナ物産株式会社

チルドデザートの製造・販売

所在地　愛媛県松山市
創業年　1965 年
従業員数　160 名



## 01 抽出された経営課題

### 将来を見据えた採用の強化と福利厚生の充実

当社は今まで高校生の新卒採用を積極的に行っていましたが、高校生の大学・短大・専門学校への進学希望の高まりと少子化により人員を確保することが難しい時代になってきています。高校生、短大生、専門学校生、大学生を問わず、継続した新卒定期採用を行うこと、新卒定期採用ではカバーし切れない採用補充（中途採用・派遣社員活用）を積極的に行うこと、その採用した従業員が離職しないような施策（福利厚生面の充実を図ること等）の立案・実行が必要となってきていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 総務部門の世代交代

総務部門の前任者が定年を過ぎていたため、総務業務全般を担当できる人材と世代交代を行う必要がありました。社内異動で一から業務を覚えてもらうには時間がかかるため、採用業務をはじめとする人事・総務・労務業務の経験を有し、経営課題（将来を見据えた採用強化）を解決できる人材を早期に採用することが求められていました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 採用の強化を行うとともに、CM を制作する

今までは当社ホームページとハローワークのみで採用活動を行っていましたが、ナビサイトの活用や、就職説明会への積極的な参加、就職情報誌の活用等、採用ツールを増やすことで、応募者数の増加を図り、積極的な採用を行っています。また、将来的なリクルート効果を狙ったテレビ CM を制作し、現在放映していますが、採用のプラス効果のみならず、企業イメージのアップを図ることができました。採用以外では、福利厚生充実のため、ユニフォームの変更、資産形成援助制度の導入、食堂のプチ変更（自販機の入替、物品販売の導入）等を行い、徐々にですが会社の魅力度アップに貢献しています。



テレビ CM を制作するにあたり、幅広い世代に受け入れられるようアニメーションの CM を制作しました。CM 制作のプロジェクトチームを社内に立ち上げ、CM 制作会社と綿密な意見交換を重ねた末、CM 2 本が完成し、現在放送中です。おかげさまで、ご好評をいただいております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**徳田 哲朗 氏**

役職名：総務部次長
年　齢：55 歳
家族構成：妻
出身地：愛媛県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：機械メーカーで総務・労務業務を担当、U ターンして建設会社で人事業務に従事。

社会人になってから一貫して携わってきた総務・人事・労務業務の経験を活かすことができる企業を探していた時に、人材紹介会社から当社を紹介され、面接時の社長をはじめとする役員の方々の人柄や会社の風通しの良さ等々に惹かれ入社に至りました。現在は新卒・中途社員、派遣社員採用業務に加え、総務業務全般を任せてもらい、社員のみなさんが気持ちよく仕事ができるよう、縁の下の力持ちとしての仕事ができることにやりがいを感じています。

### 企業からの声



代表取締役
**綿﨑 賀彦 氏**

企業の要である総務責任者が定年を迎えるにあたり、後任者を探していたところ、プロフェッショナル人材拠点の方から紹介をいただき、数名の中から最適と思われた徳田氏を採用しました。これまでの経験を活かした力量で難題を的確に処理してもらい現在に至っております。また、早くから社風にもなじみ、リーダーシップを発揮してもらっています。ますます厳しく多様で複雑になる採用と労務業務において苦労をかけると思いますが、無難に乗り切ってくれると期待しております。プロフェッショナル拠点には、良い方を紹介していただき大変感謝しております。

事例 75 高知県

# 当社の現状把握と、具体的かつ実現可能な経営計画の策定及び製造・販売が一体となった事業への取組み実現

業務委託契約（準委任型）

## 宇治電化学工業株式会社

研磨材及び付帯装置の製造販売

所在地 高知県高知市
創業年 1939 年
従業員数 106 名



## 01 抽出された経営課題

### 新たな視点を持った経営計画策定と各事業の推進計画立案

社業は全体として順調に発展してきましたが、今後も当社が持続・発展するためには、今まで以上に具体的かつ実現可能な経営計画の立案が必要と考えていました。また当社の信念として掲げている「共存共栄」、さらには具体的な活動方針である「顧客利益実現」を達成するためにも、外部あるいは専門的な知見や力をもった人材の採用が必要であると認識していました。そこで人材要件として、大企業の様々な部署で活躍され、現場経験も豊富な外部人材がいるのであれば、是非招聘させていただき、新たな視点・知見・経験・ノウハウをご教授頂きながら、経営計画に活かしたい、また将来を見据えて、幹部社員や若手リーダーの育成にもお力をお借りできればと考えていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 経営分析と計画立案、各事業・社員のサポート

灰岡氏には役員や幹部社員と膝を交えた話し合いによる問題点把握を積極的に行って頂くことや、経営分析を基にした経営計画の立案及び各事業と社員のサポートをお願いしました。期待する効果としては、事業の方向性の見定めや、数値目標の設定に対する実現可能な方策などについて、まずは俯瞰した客観的なご意見を頂戴し、やがて具体的な経営計画に落とし込めれば、と考えていました。さらには当社の海外業務に活かすため、過去の海外勤務経験で得られた知見等も教えて頂ければ、と期待していました。灰岡氏は大手企業の関連会社社長や、本社の部長を歴任された立派な方でしたが、単なるアドバイザーではなく、気さくなお人柄で、共に考え、汗をかいていただける素晴らしい方でした。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 的確な経営分析と計画立案、社内変革

灰岡氏は、就任直後から幹部社員を中心に面談を重ねられ、ごく短期間で事業ごとの業務内容や問題点を把握し、過去の財務内容や現在の経営状態についても理解・分析されました。そしてこれらをもとにコンプライアンスを順守した経営計画立案にご尽力いただき、実行局面での具体的な進捗管理。さらには計画の修正などについて、適時適確にアドバイスを頂いております。就任後 4 年近くになりましたが、就任直後から前職で培われた経験や実績をもとに、情熱を持った的確なご意見やご指導を頂戴し、ごく短期間で役職員の絶大な信頼を得られておられます。お陰様で、製造・販売が一体となって事業に取組めるようになり、部分最適から全体最適への考え方が全社的に取り入れられるようになりました。




左は当社の創業 (1939 年 ) 以来、1978 年まで約 40 年に渡り活躍した変圧器。
右は創業時の本社正門の表札。ともに会社の歴史を物語る貴重な資料として、現在は本社敷地内に保存されています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**灰岡 章夫 氏**

役職名：顧問
年　齢：67 歳
家族構成：妻
出身地：東京都　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：大手ガラスメーカー 海外子会社社長兼 CEO、国内子会社取締役、本社事業部長

長く窯業・セラミックス業界にいたため土地勘はありました。また経営企画で様々な経験をしましたので、多種多様な課題への対処方法の引き出しも豊富に持つものと考えていました。当社は伝統と経験に裏付けられ、お客様からの信頼も厚い技術志向の強い会社です。能力の高い人材も多く、成長する伸びしろが大きいため、社員の方と協力しながらの仕事にはやりがいを感じています。

### 企業からの声



執行役員
**川村 進一 氏**

役員・幹部社員による当社経営方針等の説明が、社員に十分伝わっていない部分がありましたが、灰岡氏に整理していただき、全社員により深く理解してもらえるようになりました。また、灰岡氏の勤務された業界と、当社の業界には直接的なつながりはありませんが、仕入先・取引先には共通の仕組や風土があることを教えて頂き、市場の動向やニーズについても一歩先を見たアドバイスを頂いています。以上、灰岡氏は当社にとって無くてはならない重要な存在となっており、ご紹介いただいたプロ人材拠点には大変感謝しております。

事例 76 高知県

# デジタル活用に事務部門の効率化

業務委託契約（準委任型）　DX人材のマッチング

## 四国スッピル工業有限会社

工作機械用精密部品、建設機械用精密油圧部品等の製造業



所在地　高知県南国市
創業年　1973 年
従業員数　25 名

## 01 抽出された経営課題

### 人的リソースに依存した紙中心の業務をデジタル化により効率化

昭和 48 年の創業以来、本社および第二工場のある高知県南国市にて大手建機メーカーや産業機械メーカーの油圧部品、建機メーカー向けの土木建機部品などの部品量産を中心に手掛けています。また、事業の成長発展のために設備更新による効率化はもとより、働き方改革や SDGs 推進など様々なことに取り組んできました。そして、近年はさらなる生産性効率化を模索する中で、生産管理の中核となる事務部門にデジタル化を適用することで、当該部門の効率向上ならびに人的リソースに起因したリスクの低減が図れることに着目し、本課題に取り組むこととしました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 最小の経費で最大の効果をあげる事務部門のデジタル化改善

デジタル化による課題解決を推進するにあたり、事務部門だけにとらわれず会社全体を俯瞰的に捉えることができ、かつデジタル化やシステム関係に明るい人材を探していました。
プロ拠点よりご紹介いただいた冨永氏は、大手の総合電機メーカーにて経営変革責任者や事業所企画長を務められ、ICT 関連システムの開発や既存運用システムの改善・改革に精通された方であり、当社の課題解決に適任の方だと感じ、お願いしたいと考えました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### デジタル化を通じた業務改善・意識改革

冨永氏からの提案で長年当社の生産活動を支えてきた業務プロセスの現状分析を行い、問題点や課題を洗出しました。その上で高額投資を伴うパッケージソフト導入やシステム化ありきの考えを一旦保留とし、当社のありたい姿を描いた上で業務プロセスの改善に取組み始めました。
業務プロセス改善の実現には従業員の意識共有が不可欠であり、まずは小さな成功体験を積むために「手書き作成資料のデジタル化と注文残案件の本社・第二工場間での情報共有 ( 見える化 )」を進めることとしました。
当社の目指す姿に対し、現状は途上段階にありますが、まずは成功体験事例を通じてデジタル化を推進することで「ムリ、ムダ、ムラが軽減でき効率がこんなに変わるんだ」を実感し、新たな改善を考えています。




まず現在の業務フローを分析し課題の共有を図ります。次に課題解決の手段を検討し実装していく方法です。施策例は「手書き作成資料のデジタル化と注文残案件の本社・第二工場間での情報共有 ( 見える化 )」で、受注した案件の進捗状況を当社既存システムデータベースより生成し、Excel マクロ等と組合せ、本社と第二工場でモニタリングできる仕組みと環境の整備を進めております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**冨永 宏志 氏**

役職名：顧問
年　齢：64 歳
家族構成：妻
出身地：静岡県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：㈱東芝　小向事業所　上席経営変革責任者、企画長

東芝の 40 年間で工場情報システムなど ICT 関連業務全般並びに、経営・企画・生産等多くの業務を経験しました。この経験を活かし支援を求めている方をお支えできることがあればと考えていた時に、高知の企業紹介を頂きました。
当社は社長様以下社員の皆様がフレンドリーで一体感が醸成されており、かつ働き方改革にもチャレンジしている素晴らしい会社です。この会社がより一層発展できる一助になれるよう努めて参ります。

### 企業からの声



代表取締役
**小比賀 俊文 氏**

常日頃から製造現場の改善を進めている中で、事務部門についても効率化・省力化を進めなければという思いを抱え、デジタル化は必須事項だと考えていました。
そんな中、高知県プロフェッショナル人材戦略拠点よりプロフェッショナル人材活用のお話をいただき、冨永氏をご紹介いただきました。冨永氏と面談する中で、経験の豊富さ、視野の広さを実感し、課題解決につながると判断し契約させていただきました。自社に合ったデジタル化の要望に応えてくださるほか、様々なご提案・ご指導をいただいている、心強い味方です。

事例 77 福岡県

# 現場主義をモットーに他部署との関係構築・連携をスピーディーに行い、クレーム（不具合）発生件数が激減！

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社坂本電機製作所

産業用制御機器・デジタル水準器の設計製造、半導体製造装置用金属加工・ユニット組立



所在地 福岡県福岡市
創業年 1945 年
従業員数 102 名

### 01 抽出された経営課題

## 自社製品の設計部門強化のため、全国から優秀な人材の確保

様々な技術・技能・ノウハウを統合して製品を創る「製造業」は、一朝一夕には出来ません。当社は創業時より、設計・加工・塗装・組立部門を持ち、自社ブランドの産業用制御機器を製造してきました。クレーン操作のジョイスティック・各種リミットスイッチ等は、港湾・製鉄所・造船所・ゴミ処理場・工場等で使われています。この技術の応用発展から半導体製造装置・食品関連装置・電子応用製品へも参入出来ました。更に成長する為には設計部門の強化が必要と考え、優秀な人材を全国から採用しようと決めました。又、採用した人材が働き易い環境造りにも注力しています。

### 02 プロ人材に与えられたミッション

## お客様の様々な要求を満たす製品開発と設計

70 年以上の歴史を持つ産業用制御機器部門は、当社の重要な事業の柱の一つです。国内外の大手メーカーがお客様で、様々な要求を頂きます。その対応窓口となる設計部門は、専門知識・交渉力・社内調整力等が必要で、且つ品質・コスト・納期にも十分な配慮が求められます。この当社の核となる部門に幅広いスキルと様々な経験を積んだ、若手でもモノづくりの好きな意欲ある人材の紹介をお願いしました。

### 03 プロ人材がもたらした効果

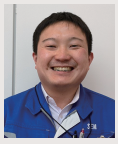
## 生産性改善とクレーム発生件数が激減！

自社製品の設計から仕様変更、一品モノの仕様・改善検討、メンテナンスや修理、部品交換の検討を行っています。お客様各々の検査は厳しく、そのニーズ・仕様を満たす為に絶えず試験場に足を運んで製品のテスト・検定をし、品質を大事にしています。基本となる自社製品を各顧客へカスタマイズするので製品数が多く、管理も大変です。また、何十年も前の手書き図面や品番を紐解くことから着手しなければならない事もあります。そこで、図面の電子 (CAD) 化や部品の共通化に取り組んだ結果、工数見積もりが立て易くなり、問合せに対する回答に 2~3 日かかっていたところが即日になっただけでなく、品質保証部門との連携スピードが上がり、クレーム ( 不具合 ) 発生件数が 3 年で 79% 減少しました。



関西や関東で様々な設計経験をしてきた伊藤氏は、即戦力として頑張っています。『多能工化の推進』を掲げている当社では、設計だけでなく状況に応じて組立や調達の応援等色々な事をして貰います。明るくフットワークの良い伊藤氏は、良くコミュニケーションをとりながら対応しています。以後プロ人材から 10 名近く採用出来ましたが、彼らの先輩として面倒も見てもらっています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**伊藤 卓 氏**

役職名：第二製造部　技術グループ
年　齢：37 歳
家族構成：妻、娘、息子
出身地：福岡県　　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：車の部品・設計の企業にて、エンジン部品の設計や発電機の図面制作を経験

電気通信系の大学を卒業後、地元を離れ、車の部品・設計の企業に就職しました。その後、関西・関東でエンジン部品の設計や発電機の図面制作に従事した経験を活かし、地元に戻りたいと思い当社へ転職しました。1 つの製品が出来るまで半年 ~1 年かかるので、自身が設計したものがカタチになった時に達成感を感じます。現場主義！をモットーに関係部署を自ら回り連携しています。U ターン後、結婚し子供も生まれ、働きやすい当社のお陰でワークライフバランスもとれています。

### 企業からの声



代表取締役
**坂本 恒俊 氏**

「いつも人間を忘れない。常に出会いを大切にしてどこまでも変わらないもの、それはお客様の声に耳を澄ます事。そんな原点をみつめ続ける姿勢が明日のテクノロジーを創造する。」1945 年の創業以来その姿勢を続け、愚直に設計・加工・組立ての技術を磨いてきました。更なる成長・発展の為には“人”が最も大切ですので、本事業を通じて全国から優秀な人材を採用出来て助かっています。

事例 78 福岡県

# 義理と人情で、ユニークな名前のモノづくりを続け、100 カ国取引を目指した海外営業の組織強化！

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社筑水キャニコム

農業用運搬車・土木建設用運搬車・林業用運搬車・草刈作業車や、電動車の製造販売

所在地 福岡県うきは市
創業年 1955 年
従業員数 280 名



## 01 抽出された経営課題

### 福岡県うきは市から世界へ！攻めの経営でさらなる海外展開を

当社は世界 53 カ国と海外取引を行っています。主な取引先は人と時間のリソースが限られている先進国ですが、アジアでのニーズも増えてきています。発展途上国もこれからどんどん機械化が進むので、積極的に海外を攻めていきたいと考えています。しかし、営業チームが高齢化し、組織の持続可能性を維持する為には戦力となる中堅社員を採用する必要がありました。また、新工場『演歌の森うきは』の稼働に向けて早急にチーム力を生かした海外販路拡大の体制づくりに着手する必要もありました。そこで、さらなる海外展開を見据えた新商品の開発と営業を強化する為に、海外における機械製品の販売、アフターメンテナンスの経験がある方の採用を行いました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### プロジェクト型組織への改革！鍵となるリーダー候補を採用！！

当社はコンサルティング企業で、お客様の身になってお客様の”ボヤキ（＝本音）”を大切に、困りごとを解決する提案型の商品開発を行い、お客様と共に喜びと感動を提供できるモノづくりを行っています。その為に、まずはターゲットを絞りどのようにモノづくりを行うかを考え実行しています。例えば草刈り機においても、リンゴ・柿・ブドウと、それぞれに商品を特化させています。その為に、各々の商品開発を専任で行うのではなく、組織をプロジェクト型へ変革しましたので、各プロジェクトの鍵となるリーダーが必要でした。そして当社は現場での実践主義で小さな成功体験の積み重ねを大事にしているので、60 ～ 70 代の先輩方と若いメンバーとの間を現場で埋めてくれるリーダーの役割をプロ人材に求めました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 大手自動車メーカーから見た品質意識の高さと視点

当社では大手製造業からの入社が多いです。特に U ターン、I ターンとして入社しているため、地元への愛着が人一倍強い人材が当社の中核を担っています。大手からの入社なので中小企業の風土に戸惑う部分もありましたが、製品品質における様々な視点と意識の高さは、当社の品質の幅を広げる効果をもたらしています。海外での駐在経験もあるため、多言語対応、修理における言語の知識なども様々な分野で波及効果があり、社員のグローバルに関する意識も高まりました。様々な経験と新たな視点で新しい意識改革につながり、人材の定着にも繋がりました。



『りんごブラッサムまさお』など、ターゲットを絞ったコンサルティング営業戦略で、ユニークなデザインとネーミングで確かな品質と高性能を強みにした製品の開発・製造・販売を行っています。国内シェア 40% 超、海外 53 ヶ国に販売するグローカル中小企業です。日刊工業社主催のネーミング大賞では 17 年連続入賞しています。福岡県うきは市から世界中のお客様へ「キャニコム」製品を発信し続けています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**野中 聡士 氏**

役職名：九州センター所長
年　齢：35 歳
家族構成：妻、子供
出身地：福岡県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 商用車メーカーにてフィールドサービスエンジニア（中南米駐在）

前職では、中南米市場にて営業、品質改善業務、主にアフターセールスの体制構築業務を経験しました。当社に入社して 7 年目で、2023 年からは本社のお膝元九州営業部の所長を務めます。営業目標達成はもちろんの事、我々はものづくりの会社であるため一番お客様に近い私達が形にしていく事が重要です。また、海外市場の発展が進む中でこれまでの経験値を最大限生かせるように国内・海外関係なく活躍できるように準備していきたいです。

### 企業からの声



代表取締役社長
**包行 良光 氏**

野中氏は大手自動車メーカーからの U ターンで、当社のサービスセールスとして採用しました。大手ならではの品質意識や仕事の取組方から組織に影響がありました。そこで人材でも設備でも積極投資をすることに決めました。古い設備を使うための熟練工の教育投資から、新しい設備の導入やプロ人材採用の投資にシフトしています。最新設備の積極的な導入で、プロ人材の活用と現場社員の教育を同時に行うことができます。人もロボットも設備も人事戦略です。組織とプロ人材の融合で新たなシナジーを生み出し、お客様の欲しがるようなものづくりを行い、世界 100 か国取引を目指してまいります。

事例 79 佐賀県

# 今後の成長の鍵となる社内ガバナンスの強化と新規事業の立ち上げに貢献

雇用契約（フルタイム）

## 森永建設株式会社

総合建設業（土木一式、建築一式請負）/
土木、建築工事の設計・施工・監督

所在地　佐賀県佐賀市
創業年　1893 年
従業員数　30 名



## 01 抽出された経営課題

### ESG（環境・社会・ガバナンス）経営の強化と新規事業の企画

明治 26 年に創業して以来、地元の老舗企業として 130 年の歴史を重ね、官公庁、民間の土木・建築工事全般で実績と信頼を重ねてきましたが、昨今は環境配慮、社会課題の解決への貢献とともに、その土台となるガバナンス強化を行う ESG（環境・社会・ガバナンス）経営の強化が求められており、この ESG 経営の取り組みは官公庁の工事採用の要件にもなっています。当社はこれまで、SDGs の取り組み、品質、安全衛生、リスク、情報セキュリティ、コンプライアンスなどの ESG 経営の取り組みが必ずしも十分ではなかったので、ESG 経営を徹底し、今後の受注拡大に繋げたいとの想いがありました。また、環境分野での新規事業の企画を行う人材も必要でした。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 全社的なガバナンス構築と環境分野での新規事業立ち上げ

全社的なガバナンス構築ができるリーダーシップを持つ人材であり、かつ、環境分野の新規事業（酸化チタン応用事業）に取り組むための材料系の専門性も持つ人材を求めました。その矢先、自衛隊援護協会経由でプロフェッショナル人材戦略拠点から、自衛隊幹部 OB 人材を紹介されました。橋本氏は防衛大学校の応用物理学科を卒業され、施設大隊長を経験されています。１級土木施工管理技士の資格も保有されており、ガバナンスの強化及び新規事業の立ち上げには適任であり、この方であればと採用しました。全社員を巻き込みながら、ESG 経営の強化と新規事業の推進に貢献して頂きたいと考えていました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 豊富な管理経験と専門性を活かし、教育・指導や新規事業で活躍

橋本氏は入社直後から、SDGs、現場パトロール・安全衛生管理、リスク管理・コンプライアンス・情報セキュリティなどの分野で社内の教育・指導を行っています。さらに新しく石綿調査診断士の資格も取得されています。
また新規事業である「酸化チタン応用事業」においては、建築物壁面へのコーティング、自動車へのコーティング、抗ウィルス・抗菌・消臭剤としての事業企画を推進しています。社員とのかかわりを大切にし、教育指導においては社員の信頼を既に得ております。橋本氏の活躍により、ESG 経営が浸透しており、当社の社会的な信用の高まりと、ブランド価値向上にも貢献しているように感じます。




橋本氏は入社後、新規事業「酸化チタン応用事業」の企画を行っており、酸化チタンの建築物壁面・自動車へのコーティングや、抗ウィルス・抗菌・消臭剤の企画を担当しています。今後は更なる販売数の増加が期待できます。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**橋本 功一 氏**

役職名：企画部長
年　齢：61 歳
家族構成：妻、娘
出身地：佐賀県　還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：　自衛隊（幹部）

自衛隊に長年勤務してきましたが、定年後は地方創生に貢献したいと模索しておりましたところ、妻の実家のある佐賀県で当社の募集があり応募しました。面接を通じて、ものづくりで貢献でき、また前職でのマネジメント経験を活かせる可能性を感じました。ガバナンス強化と新規事業の推進という難しい課題を頂いておりますが、非常にやりがいを感じています。前職で土木施工管理技士の資格を取得していたことも、新しい環境にスムーズに適応できた要因のように思います。

### 企業からの声



代表取締役社長
**森永 浩通 氏**

会社の信頼性向上のためにも、ガバナンス強化の必要性を感じておりました。また環境分野において新規事業を始めており、その強化も課題でした。そこでプロフェッショナル人材戦略拠点に相談したところ、自衛隊援護協会経由で自衛隊幹部 OB のご紹介をうけ、採用した次第です。ガバナンス・新規事業企画ともにまさにぴったりの方をマッチングして頂き大変驚きました。当社の今後の成長の鍵となる ESG 経営の強化ができたため、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。

事例 80 佐賀県

# ドローン操縦者への教育プログラム開発と、指導ノウハウの全国フランチャイジーへの展開

雇用契約（フルタイム）

## ドローン検定協会株式会社

ドローン検定事業及び商標を有する「ドローン教習所」ブランドのスクール認定管理

所在地　佐賀県鳥栖市
創業年　2015 年
従業員数　17 名



01 抽出された経営課題

### ドローン操縦者への教育プログラムの開発

ドローンは便利な一方、事故や事件が取り沙汰され、平成 27 年に適正運営のため航空法の一部改正が行われました。その一環として、操縦者に対する教育機会等の確保も盛り込まれ、当社も無人航空機の操縦者に対する知識や技能の教育・認定事業を行ってきました。法改正以前から特に操縦者の知識定着に対して力を入れて事業を行ってきましたが、これらの事業を続ける中で知識だけでなく操縦技量についても教育が必要であると社会的関心が高まったことから、操縦技量に関する教育指針研究に注力するにあたり、教育プログラム開発にプロ人材の配置が必要となりました。そこで佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点から適正人材の提案が行われました。

02 プロ人材に与えられたミッション

### ドローンの教育プログラムの開発と現場での実践

当社が商標を有する「ドローン教習所」ブランドでのスクールが現在は全国に約 100 校設置されています。全国にドローンスクールを拡大させるために、効果的かつ現実的な教育プログラムを各スクールに対して提供する必要がありました。松田氏には、当社がもつトレーニング試験センターにて、教育プログラムを実践し問題点の抽出・改善を行うミッションをお願いしました。

03 プロ人材がもたらした効果

### 魅力的な教育プログラムの開発によるフランチャイジーの拡大

松田氏は、航空整備士としての職場経験があり、航空業界に対して深い知見を有されていました。無人航空機の教育現場で用いる教材開発及び指導要領の開発には、ベースとなる専門的知識が必要です。また、専門的な内容を初学者にも分かりやすく伝える必要があり、その方法論について現場での実践を通して検討を重ねていただきました。松田氏が入社した当時は 50 校程度だったドローン教習所も現在は 100 校を超え、この間に全国の各校へノウハウ提供を行っていただきました。フランチャイジーが増加しているのは、魅力的な教育プログラムの開発と、的確なノウハウ提供を行えている成果だと確信しております。



当社は平成 27 年の航空法改正以前からドローンの操縦者への教育支援を行ってきました。これまでの受講者数は延べ 5 万人を突破し、ドローン教育業界のリーディングカンパニーとして、ドローン操縦者の知識と技能向上に貢献しています。松田氏は公認指導員として教育現場の最前線で活躍されています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**松田 健一 氏**

役職名：---
年　齢：47 歳
家族構成：単身
出身地：佐賀県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 日東航空機整備㈱、SGC 佐賀航空㈱

長年にわたり関東地方で働いていましたが、郷土佐賀に貢献できる仕事がないかと就職活動を行っていたところ、当社からお声がけをいただきました。航空業界で働いていた経験があり、また数年前からドローンについても学んでいたことから、お話を頂いた時は何かご縁を感じました。入社後も周りの方々に支えて頂きながら微力ではありますが佐賀県、ドローン業界、当社に貢献できればと日々精進を重ねているところです。

### 企業からの声



常務取締役兼総務部長
**藤瀬 健二 氏**

ドローンによる事故をなくすための教育事業がますます重要度を増し、当社が商標登録を有する「ドローン教習所」が全国に拡大する中、現場の指導者を拡充する必要性が生じていました。できれば航空業界経験者が欲しいと願っていたところ、幸いにして松田氏をご紹介していただいた次第です。元来の仕事に対する誠実さと緻密な計画性をもつ松田氏は当社の「トレーニング試験センター」において教育プログラム開発の最前線に立ち、公認指導員としての現場での実践を重ねていただいています。当社が将来に多大な期待を寄せる人財のひとりです。

事例 81 長崎県

# 豊富な経験を活かし、低予算で効果的な広報活動、協会全体のブランディング、商品パッケージの改良等で活躍

雇用契約（フルタイム）

## 一般社団法人 新上五島町観光物産協会

新上五島町の魅力を SNS 等で発信し、特産品も積極的に売り込む中心的組織。

所在地 長崎県南松浦郡
創業年 2016 年
従業員数 23 名



## 01 抽出された経営課題

### 「島の魅力を島外の方に知っていただく」いわゆる情報発信に課題

当協会は、新上五島町全体の観光と物産を振興することを目的とし、島内への観光客の誘致と、特産品の販売が主な業務となります。平成 30 年に「長崎と天草地方の潜伏キリシタン関連遺産 ( 本町は頭ヶ島の集落が構成資産 )」が世界文化遺産に登録。その効果で圧倒的に観光客が増加しましたが、近年では新型コロナウイルス感染症の影響を受け、かなり厳しい状況が続いています。そのような中でも新上五島町の魅力を少しでも多くの方に知っていただけるよう、ホームページなどで PR 活動を続けていますが、情報発信に関しては専門的に経験を積んだスタッフがおらず、手探り状態で行っていたこともあり、常々課題に感じていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 島の魅力を言語化し協会としてのビジョンや戦略を策定し情報発信

当町には、長崎県民でも初めて来島される方が多く、沖縄と比べても遜色ない美しいビーチや、満点の星空を始めとする豊かな自然が、こんなに身近にあったのかと驚かれます。教会や神社などの歴史的な建築物も数多くあり、また釣りの聖地としても有名で「何もないところで、ゆっくりと自分の時間を過ごせる島」としても人気があります。また、五島うどん発祥の地でもあり、新鮮な魚介類や五島牛、カットッポやかんころ餅などのグルメも豊富です。当協会は新上五島町全体の魅力を島外に発信していくための組織として、島の魅力を言語化し、協会としてのビジョンや戦略を策定して情報発信していくプロフェッショナルの必要性を感じ、そういった事ができる方の採用について拠点に相談しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 短期間で獅子奮迅の活躍、プロの仕事の質とスピード感を実感

入社後半年ほどで予想を遥かに超える力を発揮してくれています。豊富な経験を活かし、低予算で効果的な広報活動、協会全体のブランディング、商品パッケージを短期間で改良し売上の推移を測る市場調査や、協会の会員企業とのコミュニケーションから電話応対や一般事務など、通常では考えられない業務量を軽々とこなしてくれており、正に百人力です。今後は海部氏のパフォーマンスを最大限発揮できるよう我々もしっかりサポートし、島の魅力を発信して参ります。



【と by 新上五島町 奥田政行と牡蠣のハーブコンフィ牡蠣のコンフィ】地域商社事業部が企画・開発したグルメブランド第一号商品。海部係長も開発やパッケージデザインに携わり、販売開始後の広告宣伝やマーケティングにも注力している。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**海部 裕子 氏**

役職名：係長
年　齢：--- 歳
家族構成：---
出身地：大阪府　還流ルート：I ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：大手電機メーカーにて、新卒から海外向けマーケティング・市場調査・ブランディング・広報

前の会社は、退職した今でも世界一素晴らしい会社だと思っています。ただ、新卒から長く勤めてきたからこそ、今までの仕事を振り返った時に「自分の仕事が誰かの役に立って、それが目に見えることがしたい！」と思うようになりました。自分が好きな場所で、自分が良いと思ったものを、他の人に伝えていく。その気持ちに一番合っている場所が新上五島であり、また私の好きな観光に携わる仕事にタイミング良く出会えたので、何も迷わず転職を決めました。

### 企業からの声



事務局長
**江原 正和 氏**

当協会には「島の魅力を島外の方に知っていただく」いわゆる情報発信に課題があると認識していました。私が就任して 1 年目は協会の組織固めを行ったのですが、島の魅力を言語化し、協会としてのビジョンや戦略を策定して情報発信していくプロフェッショナルの必要性を感じ、拠点に相談していたところ、海部氏の紹介があり、正に我々が求めていた人材像そのもので驚きました。何より、数ある離島の中でも「新上五島町が一番いい！」と強い想いを持って求人に応募していただき、相思相愛のマッチングになったのではないかと思います。

事例 82 長崎県

# 新卒からロボット設計一筋 15 年、地元長崎にロボットを広め、雇用を創出

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 株式会社杉原エンジニアリング

あらゆる機械を創造するという理念の基、自動化システムをオーダーメイドで提供

所在地　長崎県 西彼杵郡
創業年　1984 年
従業員数　50 名



## 01 抽出された経営課題

### 3つの事業の柱のうち、ロボット事業での経験者採用に課題

当社は機械設計のエキスパートが集まって創業しており、肥料プラント事業は特殊配合方式を開発し、日本全国 40 プラント以上の建設実績があります。プラントによって作る肥料の種類や原料は様々で、北海道であれば寒冷地仕様に、沖縄であれば塩害対策など、配合の制御システムなど含め独自のノウハウを有しています。2 本目の柱として FA 事業を展開しています。実績として衛生器具メーカー及び圧力バルブメーカー様向けに、24 時間稼働できる加工機械用ロボットシステムを導入しました。また、佐賀の大手医薬品メーカー様向けに湿布薬を製造するラインを納入させていただいており、国内でも最高速の製造が可能です。経営課題としては、5年前にスタートしたロボット事業の経験者採用が挙げられました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 即戦力として、ロボット事業の取り組みを推進

3 本目の柱として、5 年前からロボット事業をスタート。平成 29 年にロボット展示ルーム『ロボットラボ』を開設しました。機械・電気設計に加え、ロボットプログラム、画像処理等の新しい技術を加えた新しい製品開発に努めております。本年度は、4 名のメンバーによる“DXRT( デザート )”チームを発足させ、DX( デジタルトランスフォーメーション ) と RT( ロボットテクノロジー ) に対応できる製品作り・販売にもチャレンジしております。ロボット技術者は、一人前になるのに 10 年かかると言われている世界。長崎の地で経験者を採用するのは困難を極めましたが、即戦力としてロボット事業の取り組みを推進できるプロフェッショナルを求めました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 15 年間のロボット設計経験を活かし、各種改善やコスト削減提案

新卒から入社された山梨県にある FA 設備に特化したロボットメーカーで、中型～大型の垂直多関節ロボットを中心に、設計部門のリーダーとして進捗管理やチームマネジメントを経験。15 年間ロボット本体の設計をされてきました。そういった経験から、各種改善やコスト削減提案等行ってくれています。実例の一つとして県内の漁業関係企業様からのご依頼で、魚の仕分け選別を行うロボットシステムを製作しており、多種多様な魚を確実に掴むためのハンド部分に、半導体ウエハー搬送で使用される『ベルヌーイチャック』という技術を用いて非接触での技術を応用したハンドを設計したり、機械が海水の塩分で腐食するのを防ぐための専用ボックスを設計したり、新たな技術の導入にも貢献してくれています。




当社は長崎ならではの桃カステラの生地を充填する機械や、1 分間に 400 枚の「イカの姿フライ」を 5 枚重ねにするシステムなど、多種多様なロボットを使ったシステムを手がけており、中島氏の入社以降更に設計技術力が高まりました。平成 29 年に開設したロボット展示ルーム『ロボットラボ』では日々研究開発が行われており、ロボット・IOT・AI 等の最新技術を駆使した、より高度な自働化を目指していきます。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**中島 経善 氏**

役職名：技術部 設計課
年　齢：--- 歳
家族構成：---
出身地：長崎県　還流ルート：U ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：日本を代表する FA/ ロボット / ロボマシンメーカーにて、15 年間垂直多関節ロボットの設

もともと長崎市の出身なのですが、ロボットが好きで新卒から入社した山梨県にある FA 設備に特化したロボットメーカーで、15 年間ロボット本体の設計をしてきました。よく自動車製造工場などで見られる、中型～大型の垂直多関節ロボットを中心に、設計部門のリーダーとして進捗管理やチームマネジメントも経験してきました。転職に関しては、今までの経験を活かせる、長崎では数少ないロボット関連の企業で、自分がやりたい事と合致していたのが決め手でした。

### 企業からの声



取締役副社長
**杉原 皓介 氏**

日本を代表する FA/ ロボット / ロボマシンメーカーにて、新卒から 15 年垂直多関節ロボットの設計等に携わってきた中島氏の入社後、前職での経験を活かし機械設計で 3DCAD に対応し、お客様に設計段階のロボットをお見せする時に、三次元で自由に動かせるシステムを導入。それに伴い、試作開発で外注していた工程を内製化するため、3D プリンタを導入。試作にかかるコストを削減することができました。今後、当社の企業理念の一つである『技術の革新に努力する』の言葉通り、どんどん新しい技術が出てくる世の中ですが、遅れを取らないよう技術を磨いていきたいと考えています。

事例 83 熊本県

# コンビニ部門の、横並びからブロック制導入による、管理強化と業績拡大の実現

雇用契約（フルタイム）

## サンロード株式会社

スーパーマーケット、コンビニエンスストア、ドラッグストア、書店事業他

所在地 熊本県球磨郡
創業年 2004 年
従業員数 500 名




## 01 抽出された経営課題

### コンビニ部門を管理する統括リーダーの任命

当社には、ファミリーマートのフランチャイジーの事業部門がありますが、コンビニ店舗の増加に伴い、コンビニ部門全体の管理強化の為、専任の統括リーダーの配置をファミリーマート本部から求められました。早急に即戦力を採用する為に、地元金融機関の紹介で知縁のあった熊本県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談しました。幸い一貫してコンビニ業界に籍を置き、スーパーバイザー経験者でもある即戦力人材を採用する事が出来ました。スーパーバイザー経験者をコンビニ部門の統括リーダーとして、12 店舗、スタッフ総勢 150 名のトップに任命することで、ファミリーマート本部からの業界最先端の施策を十分理解し、その上で各店長、スタッフに確実に伝達し、教育、指導する体制が出来上がりました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

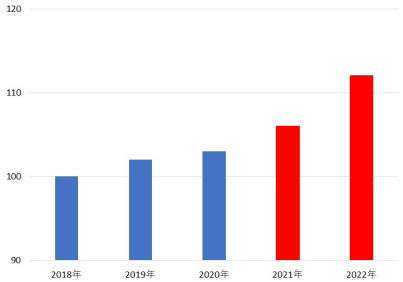
### ファミリーマート本部との交渉窓口役と、スタッフの人材教育

ファミリーマート本部のスーパーバイザーとの商品施策のすり合わせと、その後の各店舗への具体的な落とし込みが大きな業務のひとつです。統括リーダーがスーパーバイザーとの交渉窓口役となることで、ファミリーマート本部の商品施策がコンビニの販売現場までしっかりと浸透できる体制が出来上がったことで、ファミリーマート本部との信頼関係も一層高まったと言えます。また、統括リーダーにはスタッフの教育という大きな役割があります。業務を遂行するには、計画立案と目標設定が不可欠であり、目標達成に対する強い責任感を持ち日々行動実践することの大切さを浸透させることに日々注力しています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 組織力と情報感度を高める為のブロック制の導入

統括リーダー一人で、12 店舗の状況把握と管理を完全に熟すことは困難です。そこで、現場サイドにもう 1 名責任者を配置することを考えました。12 店舗を 3 店舗で構成される 4 ブロック制とした上で、4 名のブロック長を任命し、ブロック内での采配の権限を与える構想を提案しました。経験のない組織変更に店長の中には戸惑いがありましたが、粘り強く説得し夏場からの試行を経て 12 月より正式にスタートしました。現在ではブロック長の責任感も向上し、ブロック経営を意識するようになりました。ブロック制導入で、よりコンビニ部門全体の動きが引き締り、競争意識も高まりました。ある店での優れた売り場作りと POP のアイデアが、iPad でたちまちに全店で共有される現象にそのことが現れています。




過去 5 年間の既存店 9 店舗の日商比較推移表 (2018 年を 100 とした ) です。2021 年 2 月に着任し、各店舗の問題点を把握し、店舗間の情報共有、取り組みを統一徹底したことが、着実に売上に繋がっています。店舗運営のレベルをさらに向上させるためには人材育成が必要で、今後はブロック長を中心とし、さらにきめ細やかなフォローを行える組織にし、利益拡大に貢献します。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**竹屋 雅秀 氏**

役職名：統括課長
年　齢：55 歳
家族構成：妻、娘二人
出身地：熊本県　還流ルート：その他
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：コンビニ入社。所属会社の数度の合併を経て、ファミリーマートでスーパーバイザー就任

前職を早期に退職し、全く別職種への転職を考えていたところ、当社の募集が目に留まり入社しました。今までの経験や知識の全てが活かせる職場で、しかもこれまでのフランチャイザーから、新たにフランチャイジーの立場の両面から、コンビニエンス業界を見ることが出来ています。週次で行われる会議や臨店指導を通し、スタッフ全体の底上げだけに留まらず、将来のスーパーバイザーや幹部候補生を育成したいと考えています。

### 企業からの声



常務取締役
**橋田 繁利 氏**

当地最大の小売りグループ企業として、食品をはじめ日常必需品を中心に地域の皆様にお届けしています。統括リーダーの採用は、ファミリーマートとの契約履行に必須の事項でした。その意味で、求人要件に沿った早期の採用に努堵しましたが、採用後の竹屋氏の今後の活躍に期待を膨らませています。これまでにないブロック制の導入や新たな職位であるブロック長の提案など、その発想と行動力には目を見張るものがあります。豊かな経験や知見を持った社外人材の活用が、社内組織を活性化させることを改めて認識しています。副業人材の活用など社外のプロ人材活用についても、柔軟に考えたいと思います。

事例 84 熊本県

# 製造業における IT インフラの整備とアナログ業務のデジタル化

雇用契約（フルタイム） 金融機関連携 DX人材のマッチング

## 株式会社永井製作所

建築用鉄骨の設計・製作・施工

所在地 熊本県宇城市
創業年 1957 年
従業員数 308 名



01 抽出された経営課題

### 企業のデジタル化と生産性の向上

当社の事業は「製造業」と「建設業」の 2 業種です。近年、2 業種とも少子高齢化の進展・厳しい労働環境もあり、人材確保が厳しくなっています。当社が、経営理念としている「鉄構の未来を創造し続ける企業」を実現するためには、生産性の向上や長時間労働の削減等の職場環境の改善を行っていく必要があります。改善策として、DX の推進やロボット・機械設備の開発導入を検討していましたが、当社の業種柄、社内にデジタル人材が不足しており、デシタル人材の獲得が喫緊の課題となっていました。

02 プロ人材に与えられたミッション

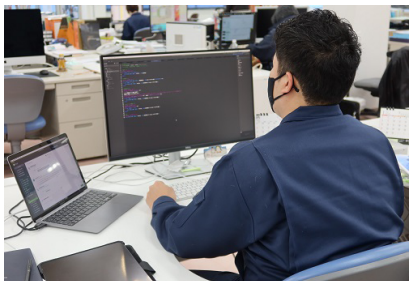
### 社内全体のデジタル化

社内全体のデジタル化のためには、IT についての専門知識や技能にとどまらず、「製造業や建設業 ( モノづくり ) に対する興味関心・従業員間とのコミュニケーション能力・IT ゼネラリストとしての能力」を持った人材は不可欠であると考え、人材要件を立てました。藤田氏は前職で SE としての能力を身に着け、モノづくり企業で基幹となる部分に携わりたいという思いもあり採用しました。今後も周囲を巻き込みながら従来の仕組みをデジタル化していくことに協力して頂きたいと考えています。

03 プロ人材がもたらした効果

### コミュニケーション力を生かしたソリューションの訴求

藤田氏は、入社直後に既存システムの把握をわずか数か月で終了し、有形無形問わず IT インフラの保守メンテナンスを行いました。また、それらの改良案の企画や改善により、社内で発生するエラーやバグの発生件数を年間で 10% 程低減しました。そして、社内で発生するデジタル的エラーにはヒューマンエラーも多分にあり、それらの原因や今後の再発防止案等を社内ユーザーに真摯に伝えることで従業員の IT リテラシー強化にもつながっています。現在では社内の基幹となるシステムの設計開発の為、マシンメーカーやシステムベンダーとの折衝も行っており、IT イノベーションの準備が着実に整っているように感じます。



社内システムの動作プログラムを修正している様子。多数あるプログラム制御の文章中から、エラーやバグを発見して修正する作業は根気のいる作業であり集中力も必要です。一方で社内ユーザーや対外企業とのやり取りも求められる 2 面性のある業務と言えます。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**藤田 憲孝 氏**

役職名：---
年　齢：29 歳
家族構成：単身
出身地：大阪府　還流ルート：I ターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： 業務システム開発・Web システム開発

前職まではシステムエンジニアとしてシステム開発に携わってきました。今までの経験・知識を活用できる会社を探していたところ当社に出会いました。社内の DX 化を進めるため新部署を立ち上げたという話を聞き、自分もそこに加わりたいと思い入社を決意しました。入社前は社内で完結する仕事が多いと思っていたのですが、実際はベンダーと協力して仕事を行うことも多く、最初は慣れない作業で大変なことも多かったですが今ではやりがいを感じています。

### 企業からの声



取締役 SRID 部長
**永井 大地 氏**

当社の受注先はスーパーゼネコンがメインで、受注先から IT 化やデジタル化を求められることが多くなりました。それらに対応していくためには専門の部署を社内で立ち上げる必要があると考え、新部署を立ち上げるに当たってモノづくりが分かる情報システムの確保は急務でありました。そんな中で藤田氏を紹介頂いた事は部署のスタートアップを勢いづけるものであり、今では部署の主要メンバーとして尽力頂いています。今後の DX 化の流れについても共に頑張っていければと考えています。

事例 85 大分県

# 経理部門全般の高度化・管理強化

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社亀の井別荘

大分県湯布院を代表する老舗旅館
（湯布院御三家の１つ）



所在地 大分県由布市
創業年 1921 年
従業員数 90 名

01 抽出された経営課題

### 宿（法人）全体のバックオフィス部門（経理部門）の管理強化

当社は、大正 10 年に要人接待用の別荘として創業、その後、昭和 40 年には食堂を開設、昭和 49 年には喫茶・バー・売店を開設し、現在に至っています。日本有数の温泉郷である湯布院を代表する宿として、昭和 40 年代以降、街づくり・地域づくりにも貢献しています。
おかげさまで、広く認知され、国内外からのお客様に愛される宿となってきましたが、従業員も 90 名を超え、法人としての管理体制の確立が喫緊の課題となって来ました。そうした上から、社内の経営管理を任せられる人材が必要となった次第です。

02 プロ人材に与えられたミッション

### 社内を縁の下（経理面）から支えるリーダーシップ

コロナ禍の厳しい経営環境のもと、全社一丸となって、より一層質の高いサービス提供に努めるなか、会社を資金面・経理面から支えるため、同部門を統率し、リーダーシップを発揮することが求められています。
相良氏には、特にＪリーグプロサッカーチームの経理幹部という前職での経験をいかし、同僚・部下社員を率いて資金面・経理面の効率化を図っていただきたいと考えていました。

03 プロ人材がもたらした効果

### 社員の成長と社内経理部門の効率化

相良氏は、入社直後から、同僚・部下社員との連携を密にし、現状を十分分析するとともに、経理面の問題点を洗い出し、全社員に受け入れられ易い効率化や改善策を立案していきました。
また、経理業務以外にフロント業務や客室業務の一部を担当することで、施設全体の業務を体験・把握し、社長をはじめ、社内全体からの信頼を勝ち得ており、社長の右腕といっても過言ではない存在となっています。



相良氏の入社後、当社の経理業務の効率化も浸透してきており、成果が出てきています。
また、前職の経験を活かして、社内のコミュニケーションの一層の向上にも一役勝っていただいております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**相良 一秀 氏**
役職名：経理部長
年　齢：46 歳
家族構成：単身
出身地：福岡県　還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴： サッカー J1 アビスパ福岡の経理担当

長年一般企業での経理業務に携わってきましたが、もっとお客様に直接接する仕事や、地域に貢献できる企業にて経験を生かしたいと考えておりました。
前職とは業種も異なり、不安はありましたが、面接を通じて中谷社長と女将さんの人柄に惹かれて転職を決意しました。
九州を代表する高級宿泊施設に勤務出来ることは誇りであり、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
**中谷 太郎 氏**

当社が持続的な成長を続けていくために、経理面を任せられる人材を探しておりましたが、大分県プロフェッショナル人材活用センターより、専門知識があり、リーダーシップのある人材を探してみようとのお話がありました。
当初は、そんな人材はいるのだろうかと疑っていたのですが、まさにピッタリの方をマッチングしてくださり驚嘆しています。当社の経理面を一任出来る頼もしい人材の採用がかない、大変感謝しています。

事例 86 大分県

# 当法人を含むグループ企業の経営管理強化

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

**特定非営利活動法人 青山白梅会**

介護支援センター、訪問介護ステーション、有料老人ホーム、デイサービスの運営



所在地　大分県別府市
創業年　2010 年
従業員数　34 名

## 01 抽出された経営課題

### グループ内を統括・管理していくための管理職人材の確保

グループ内に複数の法人を抱え、規模も拡大していくなかで、当拠点と理事長様との面談の中で、それらを統括し、スムーズに運営していくための管理職人材の確保が課題であることが判明しました。
また、将来的には、トータルな医療ケアサービスのため、グループ内に医療法人を持つ構想もあり、上記管理職クラスの人材確保が差し迫った課題となってきています。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 法人グループ内の経営の高度化、IT 化推進

少子高齢化に伴い、介護事業は今後も様々なサービスが必要となり、それぞれのサービスを担う人材の確保と育成が不可欠です。また、併せてサービスの質の向上とともに効率的な運営を行い、限られた人材の中で十分な介護サービスが提供できるよう、グループ内を統括する管理・運営システムの構築が喫緊の課題となっています。
藤本氏には、大手医薬品卸であるアステムグループの経営幹部という経験を生かし、グループ内の統括管理の推進と、IT スキルを生かしてグループ内の DX 推進のためのリーダーシップを発揮していくことが求められております。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### パソコン導入等によるグループ内の DX 推進

藤本氏は、入社直後から、グループ内の職員との十分な連携を行い、パソコンを活用した資料作成や事務手続きの高度化を実施、分かりやすい業務推進を可能にしました。
また、前職の情報システム部の経験を活かし、新規パソコンの導入、オンライン会議環境の構築、プロジェクト推進によるコンペ提出用資料の作成を行いました。




藤本氏の入社以降、当グループ各施設のサービスの向上が図られてきています。
また、今後はその IT スキルを生かして、グループ内の DX 推進を実施していく予定です。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**藤本 真一 氏**
役職名：DX 推進担当
年　齢：65 歳
家族構成：妻
出身地：大分県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：㈱アステム福岡本社部長、㈱セーフマスター取締役管理部長

自分自身の経験を生かし、地域に貢献できる企業にて活躍したいと願っておりました。
前職とは業種も異なり、不安もありましたが、面接等を通じて自分の経験や知見を生かせる職場であると感じました。
今後は、自身の IT スキルを生かして、グループ各施設を統括した DX 推進にもチャレンジしていきたいと考えております。

### 企業からの声



代表取締役
**高司 信太郎 氏**

当グループがさらに発展・充実してゆくために、かねてよりグループを統括・管理できる人材を探しておりましたが、大分県プロフェッショナル人材活用センターより、リーダーシップがあり、管理面の経験が豊富な人材を探してみるとのお話がありました。本当にそのような人材がいるのだろうかと思っていましたが、当方の希望に叶う方をマッチングしていただき感謝しています。加えて IT スキルを備えた人材であり、今後のグループを統括した DX 推進ができるのではないかと期待しています。

事例 87 宮崎県

# 「変わらない明日のために変わり続ける」創業 150 年企業の新たな取組を裏から支える

雇用契約（フルタイム）

## ヤマエ食品工業株式会社

南九州のこだわりの原料を使った醤油、味噌、ドレッシング、タレソースの製造販売

所在地　宮崎県都城市
創業年　1871 年
従業員数　120 名




## 01 抽出された経営課題

### 南九州の味を守りつつ、チャレンジ精神で新たな市場を開拓

当社は創業 151 年の味噌醤油醸造メーカーであり、南九州ならではの素材、特産物を活かした味噌、醤油や麺つゆなどの商品を取り扱っている会社です。中でも「高千穂峡つゆ」は、九州地区のストレートつゆ部門で 10 年連続１位になるなど、ロングセラー商品となっています。しかしながら、人口減少や食生活の変化から、日本の伝統的な食生活を支えてきた味噌、醤油の市場は頭打ちになっており、今後の成長のためには新たな市場を開拓する必要があります。そのため海外の販路開拓や新たなブランドの確立、通販サイトの運営、業務用商品への展開、あるいは地元の食材を使った商品開発など、これまでの伝統を守りつつ、新たな市場開拓にチャレンジすることが大きな経営課題となっています。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 総務・人事・経理・資材部門を統合した管理本部体制の構築

これまでは、社員 120 名超の人事労務管理や経理業務を社員 4 名で行っていました。新商品の開発や海外展開、業務用商品への展開など、新たな取組が増えるに伴い、それを支える間接部門の負担も大きくなってきています。また、食品に対する評価も年々厳しくなってきていることから、品質管理や衛生管理に関わる関連事務も増加しているところです。これまでは専務が人事・総務・経理部門の統括的役割を果たしていましたが、今後の成長のためには、それらの管理部門を統合し、更に高度化、効率化を図ることで次の 100 年へ向けての土台を作る必要があると考えています。そのためプロ人材には、これまでの経験を活かして管理本部体制を構築し、間接部門のリーダーになっていただきたいと考えています。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### グループ会社を含む資金管理の「見える化」で経営陣をサポート

黒葛原氏がまず取り組んだのが、資金管理の「見える化」でした。当社は販売会社と子会社１社を抱えており、資金管理も別々で行われていましたが、グループ全体の状況が分かりにくい面がありました。そこで、改めて各社の精緻な資金繰り表を作成し、グループ全体の資金繰りと損益状況を把握できる体制を整えました。このことは経営陣が経営全体を把握するうえで非常に役に立っています。また、これまで取引金融機関を増やしてきた結果、預金、貸金とも増加していましたが、取引銀行を整理統合することで預貸バランスが改善し、全体として資金効率が改善しました。当社では大型設備投資を控えていますが、このような資金管理体制が評価されており、金融機関との交渉もスムーズに進んでいます。




昨年は当社にとって創業 150 年という節目の年でした。そのため社内でも記念誌の発行や創業者の江夏岩吉邸の改修工事など通常業務とは異なる重要な行事に追われていました。これらの大きなイベントも黒葛原氏を中心とした総務部門が支えてくれたおかげで無事に終了することができました。岩吉邸は創業者の「感心奉謝」という精神を社内外に発信していくための重要な拠点になりました。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**黒葛原 剛 氏**

役職名：総務部部長代理
年　齢：43 歳
家族構成：単身
出身地：宮崎県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：地元企業のホテル部門で総務人事を 6 年、経理業務を 6 年経験したのち転職

「ヤマエ食品」という名前は前職の時から知っていましたし、私自身ソーメンを食べるときは「高千穂峡つゆ」で食べていました。そのため入社が決まった時にも身近な感じがしていて特に気負うようなことはありませんでした。ただ、入社してみると老舗企業の歴史を感じさせる反面、アナログな点がたくさん残っていて、まだまだ改善の余地はあると感じました。現在は総務人事、経理部門から経営管理に関する部分まで任せていただいており、毎日充実しています。

### 企業からの声



代表取締役専務
**江夏 啓人 氏**

当社は「ヤマエ」というブランドと「高千穂峡つゆ」というロングセラー商品、150 年という歴史が育んできた味噌醤油に関する技術力という強みがありますが、一方でこれからの市場の変化には確り対応していく必要があります。そのため創業 150 年を機に「変わらない明日のために変わり続ける」というスローガンを掲げ、全社で様々なことに挑戦しています。管理本部体制の構築という点では道半ばですが、これまで黒葛原氏にはプロ人材としての経験と知識を十分に活かしていただいています。これからも当社が「変わり続ける」ために一緒に頑張りましょう。

事例 88 宮崎県

# 社長業務の補佐役、また経営管理業務と生産現場の繋ぎ役として、全社的経験値を積み上げ中

雇用契約（フルタイム）

## 株式会社シンコー精機

樹脂成形製品、ダイキャスト（鋳造）製造、その他

所在地　宮崎県児湯郡
創業年　1981 年
従業員数　62 名



## 01 抽出された経営課題

### 社長の経営理念、行動を全社的に展開するための長期的人材育成

大企業と異なり今現在成長過程にある当社にとって必要な人材は、エキスパートよりゼネラリストです。スキルよりも人間性を重視し、コミュニケーション能力の高さ、柔軟な思考と対応力が必要です。企業経営の継続、維持発展のために必要とされる若い人材の確保・育成を長期的に捉え、将来に備えることが今当社に求められていると考えます。社長が経営ビジョンを描き、それを具体的かつ的確に製造現場に伝えることが経営管理の重要な役割です。両者の立場を理解し信頼関係を構築するために経験値を高めていくことも必須となります。ボトムアップ方式でモチベーションを高く持ち続け品質管理に繋がる相乗効果も期待されます。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

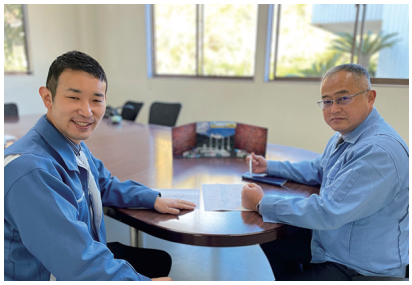
### 社長の意向を製造現場に伝える労使間の懸け橋となること

社内の各製造現場も経験することで、社員との信頼関係を構築し労使間の懸け橋（媒体）となり、社内での情報共有が進み、製造現場からプランの提案が上がってくるようになることを期待しています。そのことで成果が上がれば、経営方針にフィードバックして処遇にも反映することで更なる提案を生み出す環境を構築したいと考えています。過去である前職の実績よりも、将来に向かって何を残すのかが重要です。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 社長にしかできないことに取り組む仕組みの素地づくり

社長が経営計画から実行に至るまで全てのことを把握し実施してきましたが、本来は社長にしかできないことに取り組める仕組みをつくる必要があると考えていました。仲島氏には、入社後から会社の管理部門から製造部門までの業務経験を積んでもらって、社員との信頼関係を徐々に形成していると評価しています。社長の作業時間の軽減につながり、社長としての本来業務に専念できる環境を整えつつあります。



鈴木社長と仕事の打ち合わせをしている仲島氏。入社して今春には、丸５年を迎える仲島氏の少しはにかんだ笑顔に、人柄の良さと自信そして社長との信頼関係が築かれていることが窺えます。仲島氏が、これまでグループ会社でバラバラであった設備保全業務を一手に引き受けることで、各工場の労働環境改善が図られました。その結果グループ全体の生産性向上につながるなどコツコツと着実な成果を上げています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**仲島 圭亮 氏**

役職名：管理部
年　齢：30 歳
家族構成：妻、息子
出身地：京都府　還流ルート：Ｉターン
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：塾の講師、農業資材の販売（セールスドライバー）

結婚を期に妻の故郷にＩターン移住しました。会社の中では、管理部、設計、製造の各種部門の色々な業務を経験せていただいています。前職の経験は教育や農家の方たちとの関係が多く、直接的ではありませんが、何でも吸収するという意識で取り組み、信頼され会社に貢献できるようになりたいと考えています。

### 企業からの声



代表取締役
**鈴木 信太郎 氏**

仲島氏は、採用当初から実直で、ポジティブシンキングな性格でコミュニケーション能力も高く、経営管理から製造部門まで信頼関係を築きつつあり頼もしく感じています。今後さらに経験を重ねることで、当社及びグループ企業とも連携して社業のみならず、地域貢献につながる雇用、人材発掘・育成を担える人材として成長し続けて欲しいと期待しています。

事例 89 鹿児島県

# 会社が目指す目標設定と全員の取り組みによる、見えてきた会社の将来像

業務委託契約（請負型）　金融機関連携

## 有限会社立山商店

鰹節の製造・卸売業

所在地　鹿児島県指宿市
創業年　1971 年
従業員数　13 名



## 01 抽出された経営課題

### 会社の現状の見える化、社内全体への共有

先代の急死により事業を引き継いでからは先代の経営手法を思い出しながら事業を継続してきました。そんな中、人手不足や新型コロナの影響で課題が山積する中、専門家派遣事業を知り専門家の意見や助言を今後の経営に活かそうと前向きな気持ちがわいてきました。専門家の助言は多岐に渡り、今後のために、とても参考になるものでした。月々の経営目標や生産目標は決めずに経営しており数値把握しておらず、作業手順書や社員のスキル把握等やっていないことばかりでした。専門家派遣事業を終えて多くの課題があることを再認識したことで、一緒に伴走支援してもらえる人材の必要性を強く感じました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

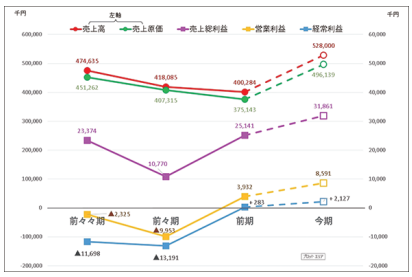
### 会社の従業員全員で共有した問題点を全員で解決

専門家派遣を終えて、まだまだ改善の余地があることが身に染みて分かりました。経営、生産性向上、人材獲得、人材育成、職場の環境改善、新商品開発、限られた時間で全てを理解し、実践することは簡単ではなかったですが、当社の成長の為にも、まだまだ助言をいただきたいという強い想いから、専門家として指導して頂きました長野氏に兼業として当社に携わって欲しいとお願いしました。「良い会社にする為には社員を幸せにしなければならない」と理解した上で、当社の現状を社員に説明し、全員で問題点を協議するとともに、社員全員との面談で要望や意見を把握しました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 社長の気づきと全員参加の経営スタイル

月初めに全社員が長野氏とミーティングを行うようにしました。その中で先月の生産目標に対する結果、今月の生産目標を共有するようにしました。また、仕事のながれや手順をマニュアル化し、グループの生産数量を見える化、管理することで、個人差のあった生産数量も差が小さくなり、目標を達成できるようになってきました。また社員の話し合いによる労働環境、働きがいのある会社を目指しています。長野氏からは、まだまだ改善できるところがある「宝の山だ」と言われており、さて次は何に取り掛かろうかと前向きな気持ちになり、社員全員で当社の成長を目指します。




長野氏には前期下期から当社に入ってもらいました。前々期より売上高は減り深刻さが増すところでしたが、生産性改善や高付加価値商品の取り組みが製造原価低減になり、粗利も向上し営業利益も赤字から脱却しました。今期は更に目標を上げて全員で取組んでいます。長野氏は月に 2 回当社工場での勤務ですが、当社から日々の業務報告をする等、意思疎通を図り経営指標など作成して頂きリモートでも経営指導に関わってもらっています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**長野 真治 氏**

役職名：顧問
年　齢：66 歳
家族構成：妻
出身地：鹿児島県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：職業訓練の基礎を学び大手総合メーカー、地元メーカーで生産管理等を経て中小企業支援

鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点の専門家派遣事業を通じて立山社長にお会いしたのがきっかけです。４か月間を通して社長が要望されているプロ人材の要件を検証しアドバイスさせて頂きましたが、立山社長の理解力と行動力は従業員の励みにもなり、業績回復基調に繋がっています。学生時代は職業訓練の重要性を学び、企業ではそれを実践できたことが現在の業務に役立っていると思います。利他の心を持って更に当社に貢献したいと思っています。

### 企業からの声



代表取締役
**立山 貴幸 氏**

良い商品を一生懸命作っていればどうにかなるだろうという私の想いには数字的根拠は全くありませんでした。経営を数字で管理する長野氏の手法は、目標を掲げ目標を達成したら社員全員で喜び、達成できなかった時は全員で原因を究明し、解決策を考えるもので、個人プレーから全員プレーの意識が芽生えました。長野氏との社員ミーティングでは、社員もいろいろな意見を出し、一人ひとりの意識が変化していることに喜びを感じております。

事例 90 鹿児島県

# アナログ業務のデジタル化促進

雇用契約（フルタイム）　DX人材のマッチング

## 鹿児島信用金庫

**地域住民や事業者に対する金融サービスの提供ならびに経営の支援**



所在地　鹿児島県 鹿児島市
創業年　1922 年
従業員数　415 名

## 01 抽出された経営課題

### 世代交代による業務ノウハウの継承ならびに DX 化への対応

システム部門のベテラン人材が定年を迎えるにあたり、その人材が有する業務ノウハウを継承する必要性が生じました。また、近年急速に進んでいる DX 化への対応も同時に進めていかなければならず、情報システム分野と金融分野双方の専門性に対応できる人材の確保が求められました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 自社向けアプリケーションの開発による DX 化推進

業務ノウハウの継承に関しては、従来のベテラン人材が当面雇用継続することとなったため、もう一つの課題である DX 化を優先することになりました。当庫は基幹システムとして共同システムを採用していますが、所々運用に適合していないサービスがあり、提供されている情報を充分に活用できていないところがありました。そのミスマッチを解消するためのサブシステムの開発を第一案件として対応してもらうこととしました。併せて、紙ベース運用のため短期的な評価のみに留まってしまっている人事評価についてもデジタル化を行い、中長期的な評価を行えるシステムの構築を第二案件として対応してもらうこととしました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### サブシステム導入による本部・営業店間情報伝達効率の改善

現在までに継続的顧客管理に関するサブシステムが五点、人事評価に関するサブシステムが二点本番導入されました。一部の申請業務では、これまで紙出力した書類を郵送していました。急ぎの場合は職員が直接行き来するなどして物理的に授受していた運用から、システム上でデータとしてやり取りできるようになり労力の低減と所要時間短縮がなされ、印刷や輸送のコストも削減することとなりました。また、特定の確認業務では、手作業では一回の確認資料の作成に丸一日を要するため対応が充分にできていなかったことが、ボタン一つで瞬時にデータが作成できるようになり、大幅な労力の低減を実現しました。



システムの開発や保守のほかに営業店や他部署からの機器障害問い合わせ、操作に関する問い合わせ対応、人員の異動に合わせてパソコンの設定等の業務の対応も行っております。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**徳田 洋幸 氏**

役職名：副調査役
年　齢：44 歳
家族構成：妻、息子、娘、(義) 父
出身地：鹿児島県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：事務所での業務

主な経歴：関東大手食品会社や県内中堅建設会社で、ネットワーク保守・システム開発保守業務に従事

中小企業支援業務に興味を抱いており、関係職種への転職を検討していたところ、当庫システム部門での求人があり採用していただきました。これまで培ってきたシステムエンジニアの経験が十分に活かせる部分もある半面、これまでとは全くの異業種であるため、基礎知識不足で対応に苦労する部分もあるので、一日も早く専門知識や専門機器の取り扱いを習得して、全庫的な業務効率化に貢献し、ひいては取引先中小企業の支援につながるよう努めております。

### 企業からの声



理事長
**中俣 義公 氏**

企業において専門性を有した職員は貴重であります。また、専門的な職員を潤沢に抱えるのも叶いません。こうした中、当庫において専門的スキルを有した職員の後継者として人材を探しておりました。徳田氏は、ネットワーク保守・システム開発保守業務に精通しており、初めての経験である金融知識の習得にも前向きです。また、その人懐っこい性格で良好な職場の人間関係も築かれ、本当に良い人材を採用できたと思っております。これからもさらに精進し、その知識を顧客の DX 化支援にも役立てるよう期待しております。

事例 91 | 沖縄県

# Web 集客及び EC サイトの強化

業務委託契約（準委任型）

DX人材のマッチング

**瑞泉酒造株式会社**

泡盛製造業

所在地　沖縄県那覇市
創業年　1887 年
従業員数　30 名

## 01 抽出された経営課題

### 沖縄県内を代表する泡盛メーカーとしての情報発信力強化

昔は県内各地の酒屋さんに卸して販売してもらう方法が主流でしたが、今は EC サイトでの直販が増加傾向にあります。また、若い世代のお酒離れも加速しており、県内の伝統的なお酒の泡盛を若い方に知ってもらうことが重要であると感じていました。そこで苦手としていた Web 集客を強化すべく社内で SNS 担当者をそれぞれのプラットフォーム ( ツイッター・Facebook・YouTube・Instagram 等 ) に振り分けたものの、うまく運用することができませんでした。SNS に詳しい人がいないため、得意な人に現場アドバイザーとして入ってもらい、軌道に乗せてもらうことができないかと考えていました。

## 02 プロ人材に与えられたミッション

### 指導ではなく一緒に楽しみながら考える

外部の専門人材を活用するにあたり重視したことは、二つあります。まずは、当社はシャイな社員が多い為、コミュニケーションを十分にとって、ハレーションをおこさないような人材、沖縄県プロフェッショナル人材戦略拠点へは『自己主張が強すぎない方』と具体的にお願いしました。もうひとつは、外部人材の採用コストはできるだけ抑えた上で、将来的に当社内にノウハウが蓄積することです。兼業・副業で、育成の出来るプロ人材の採用をご提案頂きました。

## 03 プロ人材がもたらした効果

### 社内の IT リテラシーの向上と SNS 等の運用改善への取り組み

綾部氏は、業務開始後、すぐに SNS やホームページの担当者 5 名と個別面談を行い、その結果をまとめ、社長へ報告していただきました。「部署内に自分しか SNS 担当がいないため、仕事中に携帯をいじっているようでやりづらい」「方針や目標がわからず着手しづらい」などの意見を踏まえ、社内を巻き込み、ひとつひとつ解消にあたっています。また、当社の担当者とグループ LINE を作り、月 2 回のミーティングに加えて、気軽に相談ができる体制づくりもしています。色々な SNS ツールの特徴についてまとめた資料を作成し、当社のリテラシー向上に寄与しています。EC モールのリニューアルに際してもアドバイスを頂き、当社の状況に応じた委託先企業選定につながりました。

| 分野 | ツール | 管轄 | 担当 | 運用状況 | フォロワー (2022/7) | フォロワー (2023/1) | 増加数 | 情報発信PJでの取り組み |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| SNS | Facebook | 本社 | Aさん | 広報施策（イベント、お知らせ） | 2,998 | 3,020 | 22 | 更新する時間の確保を目標 |
| | Instagram | 本社 | Bさん | 新商品、イベント等 | 1,686 | 1,821 | 135 | 何を発信するか？（イベント、日常、裏側） |
| | | 広域 | Cさん | 県外新規顧客獲得、商品紹介 | 1,570 | 1,650 | 80 | 泡盛を知らない人向けに泡盛を知ってもらう |
| | Twitter | 本社 | Dさん | ユーザーコミュニケーション、工場見学 | 435 | 594 | 159 | 朝夕、〇〇の日にちなんだ投稿 |
| | | 広域 | Eさん | ユーザー投稿の拡散 | 539 | 595 | 56 | ユーザー投稿の拡散 |
| | LINE | | Fさん | | 120 | 129 | 9 | 特に対応なし |
| | YouTube | | 外注 | - | 239 | 286 | 47 | 対応なし※外注先の制作物など対応 |
| ブログ | Tida-net | | - | - | 6 | - | | 岡止を決定 |
| | note | | Gさん | Twitterに書ききれない情報 | 1 | - | | 停止（そこまで無理して頑張らなくてもっというニュアンス） |
| Webサイト | | 本社 | Hさん | コーポレート、工場見 | - | - | | Top画像追加、アイコン等の整理 |
| | | 通販 | Iさん | 通販 | - | - | | リニューアル中（2023/4予定） |
| Googleビジネス | | 本社 | - | | | | | 特に対応していない |

綾部氏の会議やグループ LINE でのサポートにより各 SNS に準じた投稿頻度に最適化されたことに加え投稿ネタが豊富になりました。中でも印象的だったのはハロウィンの投稿です。投稿だけでなく、イベントそのものから担当者が自発的に企画し、生き生きとした様子が伝わってくる投稿でした。各 SNS ツールのフォロワー数も表にあります通り、着実に増加しています。

### プロ人材【入社時のプロフィール】



**綾部 智美 氏**

役職名：SNS 等アドバイザー
年　齢：--- 歳
家族構成：---
出身地：熊本県　還流ルート：転居なし
業務遂行手段：遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴：沖縄県内企業 4,5 社へフリーランスとして Web 集客や SNS アドバイザーとして活躍

当社は知名度がかなり高い有名企業。SNS をやっているのが意外だと思いましたし、そんな有名企業の SNS を任せてもらっていいのかと不安にも思いましたが、実際にやらせていただくと、老舗ならではの課題があったり、私が当たり前に思っていたことがそうじゃなかったりと新鮮でした。月に 2 回の会議では、私が SNS について教えるというやり方ではなく、雑談しながらアイディアを拾って行く方法にしています。

### 企業からの声



代表取締役社長 ( 右 )
執行役員営業部長 ( 左 )
**佐久本 学 氏**
**大立 幹夫 氏**

綾部氏を採用することで、今まで抽象的だった SNS のイメージが具体的になりました。それぞれの SNS の特徴やユーザー層などわかりやすく整理して伝えてくれたので、改めて SNS をどのように運用していきたいか明確になりました。また、担当者には楽しみながら SNS を運用して欲しいという思いがあったのですが、義務感から負担になっていたことも気がかりでした。しかし、2 週間に一度プロ人材を招いて会議をするようになると、1 時間が 2 時間に伸びることもあるほど活発に意見が出て嬉しく思っています。

# 03

## 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いたします。

## 北海道

MANAGER
**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、南一条支店など、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㈱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㈱取締役就任
2015 年 11 月 日藤㈱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

**マネージャー就任の経緯**
北海道で生まれ育った人間として、いつかは地元北海道に直接的にお役に立てる仕事に就きたいと考えておりましたところ、マネージャーの募集を知りました。自分なりに熟慮の結果、10 月に前の職場の退職を決意し、金融マンとしての 30 年、一般法人の役員としての約 6 年間の経験をいかせる職場として応募したところ、ご縁をいただくこととなりました。

**本事業に対する抱負**
地方の衰退が顕著になっている北海道において、地方創生は何としても成し遂げねばならないテーマとなっており、本事業を通じて地域社会へ貢献したいと思います。

## 青森県

MANAGER
**久米田　勝**
く　め　た　まさる



**経 歴**
1957 年生まれ
1976 年 ㈱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

**マネージャー就任の経緯**
地域金融機関に勤務し、融資渉外業務を含めた企業支援に取組んできました。プロフェッショナル人材戦略マネージャー就任のお話しをいただき、県内中小企業の発展に協力したいという思いからお話をお受けすることにしました。

**本事業に対する抱負**
青森県内の中小企業は後継者不足という大きな問題を抱えており、事業承継を含めて企業の発展を考えていかなければなりません。企業の発展なくしては地域の活性化はありません。プロフェッショナル人材事業を通じ地元企業の新たな展開に貢献して参りたいと思います。

## 岩手県

MANAGER
**関口　等**
せきぐち　ひとし



**経 歴**
・岩手県職員
・商工労働観光部経営支援課新事業団体支援担当課長、企業局経営総務室予算経理担当課長、農林水産部団体指導課指導検査課長、商工労働観光部経営支援課総括課長を経て、R3/4 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**
中小企業支援、金融

**趣味・特技など**
スポーツ観戦

**好きな言葉**
あせらず、くさらず、あきらめず

**マネージャー就任の経緯**
岩手県職員として企業支援分野を中心に、さまざまな業務を経験してまいりました。 令和 3 年度よりいわて産業振興センターの常務理事兼事務局長に就任すると同時に、マネージャー職を拝命しております。

**本事業に対する抱負**
東日本大震災から 11 年経過しましたが、県内被災地域の復興は道半ばです。岩手県全体を見ても、コロナ禍で経済的な落ち込みはみられますが、プロ人材事業を推進し、県内企業を活性化したいと思っております。プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャーとして、これまでの経験を活かしてまいります。

## 宮城県

MANAGER
### 佐藤　章吾
さとう　しょうご



**経歴**

1980 年 石川島播磨重工業株式会社（IHI）に入社 航空宇宙事業本部配属
1982 年 ソニー株式会社に入社
長年、オーディオ用およびビデオ用の記録メディア製造部門を担当
2000 年から 4 年間、フランスの工場に海外赴任（家族帯同）
2012 年 ソニー株式会社を退職
その後ベンチャー企業（2 社）を経験
2015 年 宮城県環境生活部環境政策課・環境産業コーディネーター着任
2022 年 宮城県環境生活部環境政策課・環境産業コーディネーター退任

**専門領域・強み**

・製造工場の運営　・製造技術開発による生産性向上　・省エネ、再エネ支援
・その他、企業支援

**趣味・特技など**

旅行・散歩（愛犬と一緒に）

**好きな言葉**

慎重かつ大胆に

**マネージャー就任の経緯**

前職の宮城県環境政策課のコーディネーターを 2021 年度末で辞めることにしていました。ちょうど“みやぎ工業会”からプロ人拠点のマネージャー交代の声を掛けていただき、これほどの大任とは知らずに引き受けてしまいました。

**本事業に対する抱負**

企業時代に担当部門を世界 No.1 にすることを目指していましたので、迷惑を顧みずについつい宮城プロ人拠点を全国トップクラスの成績に維持向上することがプロ人事業の継続に貢献できるものと誤解して取り組んでいます。拠点を工場と見立てて製造マンとして徹底的に調査して、拠点の強みを活かしつつ新しい取組みも進めたいと考えています。

## 秋田県

MANAGER
### 佐藤　隆夫
さとう　たかお



**経歴**

1979 年 秋田銀行入行
情報開発部次長、県庁支店長、事務統括、監査部長を経て監査役に就任。
2017 年 秋田銀行を退職し、「㈱あきぎんリサーチ＆コンサルティング」代表取締役社長に就任。
2020 年 退職。

**専門領域・強み**

金融全般、コーポレートガバナンス

**趣味・特技など**

美術鑑賞、スポーツ観戦、ドローン撮影、柔道 5 段

**好きな言葉**

急がば回れ、三人寄れば文殊の知恵

**マネージャー就任の経緯**

長年勤務した銀行での経験を活かして県内企業の経営相談を受けていく中で、人材の重要性を改めて痛感しておりました。
そんな中、行員時代に共に仕事をした方から本事業のマネージャーを募集している話を聞き、地元企業へのお役に立ちたいと思い応募いたしました。

**本事業に対する抱負**

企業の人材ニーズを掘り起こし、適切な人材を紹介することで企業の発展に貢献していきたいと思っております。

## 山形県

MANAGER
### 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、㈱山形銀行に入行
2003 年 ㈱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 ㈱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㈱取締役社長
2014 年 両羽協和㈱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

**マネージャー就任の経緯**

山形県は全国平均を上回るスピードで少子高齢化が進んでいます。地方創生において、「企業ニーズの把握」「攻めの経営」そして「ヒト・人財」の問題は重要です。「山形から元気に」をモットーに、魅力ある県にして、企業価値・地域価値を上げることに少しでもお役に立ちたいと思います。

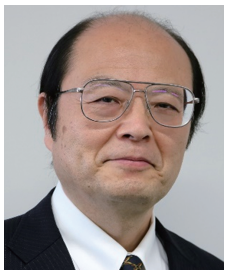
**本事業に対する抱負**

山形県は 100 年超の長寿企業輩出率が京都に次いで 2 位であり、伝統ある「ものづくり県」と捉えています。
また、企業存続が大命題であり、不易流行の考え方、すなわち「変えてはならないもの」「変えるべきもの」を見据えて対応します。
さらに、人的資本経営が注目されてる中、「外部人材活用が企業体質を変える好機」と捉え、行動します。

## 福島県

MANAGER

### 渡部 速夫
わたなべ　はやお



**経 歴**

1956 年 福島県生まれ
1979 年 東京大学卒業後日本開発銀行に入行
1984 年 自治省財政局に出向
1988 年 ハーバード大学国際問題研究所
2002 年 ハーバード大学ビジネススクール (AMP)
2003 年 日本政策投資銀行財務部長
2005 年 日本政策投資銀行調査部長
2006 年 日本政策投資銀行東北支店長
2010 年 京王プラザホテル常勤監査役
2012 年 日本経済研究所監査役
2016 年 東邦銀行取締役
　　福島県企業局相談役
2018 年 ABLIC（株）常勤監査役

（現職）東邦銀行取締役
　　喜多方市政策推進顧問
　　きたかた大使等

**専門領域・強み**

マクロ経済、金融知識、産業集積（クラスター）、企業経営、財務 等々

**趣味・特技など**

野球、卓球、MLB 観戦、自動車、万年筆 等々

**好きな言葉**

それでも人生にイエスと言う（V.E.Frankl）

**マネージャー就任の経緯**

前任者の方からの誠意のあるご依頼と県庁の方々からのご説明を拝聴いたしまして、故郷である福島県のためになることをしたいと思いました。

**本事業に対する抱負**

現在、コロナ禍等大変な思いをしている県内の企業の方々のお役に少しでも立ちたいと思っております。

## 茨城県

MANAGER

### 大内 勝博
おおうち　かつひろ



**経 歴**

1964 年 生まれ
1987 年 立教大学経済学部卒業、常陽銀行入行
1997 年 社会経済生産性本部（現日本生産性本部）へ出向
1998 年 グループ会社の常陽産業研究所に勤務、コンサルティング業務等を担当
2007 年 銀行に戻り、本部にて内部監査やチャネル戦略の企画、および支店運営に従事
2021 年 ひたちなかテクノセンターに出向、茨城拠点のサブマネージャーに就任

**専門領域・強み**

企画・調査分析業務、経営計画策定支援、人事賃金制度設計
・日本生産性本部認定 経営コンサルタント
・中小企業診断士

**趣味・特技など**

ゴルフ、野球観戦、ワイン

**好きな言葉**

苦あれば楽あり、堅忍力行

**マネージャー就任の経緯**

2021 年 4 月から、サブマネージャーとして地域中小企業の課題解決に向けた人材マッチングに従事してまいりました。前任のマネージャーが急遽退任されたため、マネージャー業務を代行することになりました。後任マネージャーの着任まで、しっかりと拠点をまとめて行きたいと考えております。

**本事業に対する抱負**

茨城県は、東京圏から近く地形にも恵まれ、ものづくりやアグリビジネス等では全国トップクラスにあります。ポテンシャルを生かして、更なる発展を遂げるには、人材戦略が不可欠となっています。本事業を通じて、地域社会の発展に少しでも貢献できればと思います。

## 栃木県

MANAGER

### 坂入 武司
さかいり　たけし



**経 歴**

栃木県職員
環境森林部環境森林政策課総務主幹教育委員会事務局施設課長
環境森林部次長兼環境森林政策課長

令和 3 年度から
（公財）栃木県産業振興センター専務理事
㈱とちぎ産業交流センター常務取締役
（一社）栃木県発明協会専務理事

**専門領域・強み**

栃木県職員として、企業誘致、ものづくり技術支援、財政運営、環境森林、教育関係等、様々な行政分野に携わり、栃木県の状況を幅広く捉えています。

**趣味・特技など**

楽器演奏（吹奏楽団所属、チューバ奏者）、映画、ドライブ

**好きな言葉**

至誠、一期一会

**マネージャー就任の経緯**

令和 3 年 4 月から（公財）栃木県産業振興センター専務理事を務めておりますが、中小企業の支援機関として当産業振興センターが有する多様な相談・支援機能と、「プロフェッショナル人材戦略拠点」の取り組みの連携を強め、シナジー効果を発揮するために、令和 4 年 4 月から就任いたしました。

**本事業に対する抱負**

本県産業の基盤を支える人材の確保・育成や、中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援が、地域活性化のためには重要ですので、事業者の話をよく聴き、ワンストップで経営課題と強みを明確化し、「攻めの経営の促進」とそのために必要な「プロ人材」のマッチングに積極的に取り組んで参ります。

## 群馬県

MANAGER

### 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㈱（現㈱ 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 ㈱群馬銀行 取締役
2017 年 同社（㈱ SUBARU）取締役会長
2018 年同社 特別顧問（2019 年退任）
2019 年 群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャー（～現在）
2021 年 国立大学法人群馬大学理事（学長特命（産学連携））・非常勤

**専門領域・強み**

㈱ 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、立つところみな眞なり

**マネージャー就任の経緯**

群馬は、私の前職である SUBARU が国内唯一の生産拠点を置く県であり、40 年超の職業人生を過ごす中で、多くの企業そして様々な人と密接な関りをもった第二の故郷です。企業経営に携わってきたなかで「企業は人なり、人は会社の財産」との想いは強く、“人材確保という切り口から群馬を元気にする”という視点で、少しでも故郷のお役にたてればと思い、就任を承りました。

**本事業に対する抱負**

就任以来約 4 年、延べ 250 人超の経営者とお目にかかり、中小企業の現場を拝見し、経営について意見交換を行ったうえで、“優秀な人材の確保”は企業経営の生命線であるとの思いを益々強くしています。
我々は、当拠点が設置された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考えながら中小企業を支援しています。
元気な群馬を造り出すため、是非我々を活用していただきたいと思います。

## 埼玉県

MANAGER

### 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㈱入社（現 UD トラックス株式会社）
1999 年 同社技術部長
2003 年 同社常務執行役員 中国総代表
2007 年 同社専務取締役（～2012 年）
2008 年 ボルボパワートレイン SVP（～ 2011 年）
2014 年 プレス工業㈱取締役（非常勤）（～ 2018 年）
2017 年 上尾市企業連携チーフコーディネータ（～ 2021 年）

**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

**マネージャー就任の経緯**

経営全般に関する知見が豊富。
生産技術に関する経験を活かしたサプライヤー指導の経験が長い。
上尾市の企業連携チーフコーディネータとして中小企業との接点が多い。
上記を評価されて要請があり、引き受けさせていただきました。

**本事業に対する抱負**

中小企業の中でも特に小規模事業者の共通の Weak Point である人材面においてプロフェッショナル人材の活用を促進すべく誠意を持って取り組んでいく。

## 千葉県

MANAGER

### 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、㈱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 株式会社未来設計出向
2013 年 株式会社総武出向
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式会社取締役
2017 年 ちばぎんキャリアサービス株式会社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、ウオーキング、囲碁

**好きな言葉**

誠心誠意

**マネージャー就任の経緯**

千葉銀行勤務の中で、千葉県経済同友会の仕事をする機会があり、圏央道建設促進県民会議事務局、成田空港活用協議会等の委員など千葉県の発展に多少なりとも関わることができました。
今回プロフェッショナル人材戦略拠点の事業内容をお聞きして、また地域発展のお役に立てる思いお引き受けすることに致しました。

**本事業に対する抱負**

国と千葉県が取り組んでいる地方創生事業に対して、人口減少が進んでいる地域が少しでも活性化できるよう、これまでの経験を生かしてぜひとも貢献したいと思っています。

## 神奈川県

MANAGER

### 望月　淳

もちづき　あつし



**経 歴**

1958 年 生まれ
1981 年 3 月横浜市立大学商学部卒業
1981 年 4 月株式会社横浜銀行入行
1999 年 4 月同 ロンドン駐在員事務所長
2003 年 4 月同 経営企画部広報 IR 室長
2005 年 10 月 同 秘書室長
2008 年 4 月同 執行役員 協会担当部長
2009 年 4 月同 執行役員横須賀・横浜南ブロック営業本部長
2010 年 6 月同 取締役執行役員
2013 年 4 月同 取締役常務執行役員
2015 年 4 月同 代表取締役常務執行役員
2016 年 6 月同 代表取締役副頭取
2017 年 6 月同 退任 同 顧問（現職）
2017 年 6 月浜銀ファイナンス株式会社代表取締役会長（現職）
2018 年 6 月公益社団法人神奈川県観光協会会長（現職）
2021 年 6 月株式会社 民間資金等活用事業推進機構 社外取締役（現職）

**専門領域・強み**

長年の地域金融機関での経験と経済団体や観光協会などでの活動を通じた知見とネットワーク

**趣味・特技など**

ウォーキング

**好きな言葉**

明鏡止水

**マネージャー就任の経緯**

長年にわたり地域金融機関で MOF 担や地方創生担当など、経験とネットワークを構築してきたこと、また、横浜商工会議所副会頭、神奈川県観光協会会長や経済同友会幹事などで活動してきたことなどから、就任の打診になったと思っています。自分自身神 奈川県の活性化に資する活動に貢献したいと思っており、引き受けさせていただきました。

**本事業に対する抱負**

現在われわれが直面している大きな環境変化（コロナ禍、脱炭素、DX 推進など）のなかで中小企業が持続的に成長していくためには変化に応じた経営戦略をスピーディーに構築する必要があります。そうした中小企業の生き残りをかけた経営のサポートをしていきたいと思います。

## 新潟県

MANAGER

### 須藤　一

すとう　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 ㈱第四銀行 ( 現㈱第四北越銀行 ) 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㈱ ( 現第四北越リサーチ＆コンサルティング㈱ ) 代表取締役
2015 年 第四リース㈱ ( 現第四北越リース㈱ ) 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

**マネージャー就任の経緯**

地方銀行で培った経験をプロフェッショナル人材事業で活用することになりました。

**本事業に対する抱負**

県内企業の成長と活性化に資するべく、微力ながらも精一杯尽力する所存です。

## 富山県

MANAGER

### 川合　哲

かわい　さとし



**経 歴**

1971 年 一橋大学商学部卒業後、株式会社北陸銀行入行
2004 年 同、代表取締役副頭取
2013 年 堤商事株式会社代表取締役会長兼社長
2016 年 堤商事株式会社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

**マネージャー就任の経緯**

地元金融機関に通算 45 年間勤務し、地域に大変お世話になりました。今後の地域発展に少しでも貢献したいとの思いから引き受けさせていただきました。

**本事業に対する抱負**

社会構造、経済構造が激しく変化している中、5 年後、10 年後の新たなビジネスモデルの構築に取組んでおられる県内企業経営者にこの事業を通じ、成長戦略の具体化に向けたお手伝いをしていきたい。

## 石川県

MANAGER

### 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㈱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

**マネージャー就任の経緯**

前職の時に、石川県の鉄工機電協会の事業推進に参画させていただきました。そのご縁もあり、地元中小企業の後押し、指導をしている、石川県産業創出支援機構へ転出し、現在の仕事「企業中核人材の雇用推進」を通して県内の経済情勢、産業構造を改めて再認識いたしました。石川県の中小企業の置かれている厳しい経営環境を打開し成長を進めていくのは、「ひと」であると。この「ひと」にかかわるプロフェッショナル人材事業のお話をお伺いし、是非にと申し込みさせていただきました。

**本事業に対する抱負**

今年 3 月に金沢まで新幹線が開通し、金沢の町は大変にぎわっています。加賀百万石の土地柄か、伝統工芸が盛んであるとともに、ニッチトップ企業が多いのも一つの特色です。今回、大役を担わせていただきますが、これまでの企業でのマネジメント経験をいかしながら、さらに地元業界に深く溶け込み、石川県下の企業成長のため、最大限の努力を尽くしたいと思います。

## 福井県

MANAGER

### 保坂　武文
ほさか　たけふみ



**経歴**

1972 年 本田技研工業㈱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㈱　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・マーケテイング、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**

夢追いかけて・雲外蒼天

**マネージャー就任の経緯**

2013 年以降、福井県のプロジェクトマネージャーとして県内中小企業の特に新規商品開発に向けたサポート業務、および県初の各種プロジェクトの企画から運営までの支援業務に従事。この間、福井県の中小企業の実態をつぶさに見る体験経験を通し、地方創生に向けては、更なる中小企業の経営的視点、人的視点からより地方企業競争力強化を目指す必要を痛感。微力ながら地域創生・活性化のお役に立てる事を願って就任に至る。

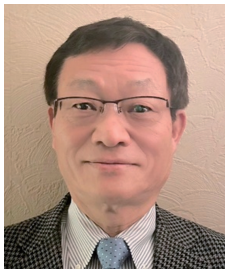
**本事業に対する抱負**

これまでの福井県中小企業の支援・サポート経験を通し、県下中小企業の素材開発力や個々の技術では高い技術を持ちながら、完成品、商品化への今一歩の踏み込み不足を、技術のサポートはもちろんのこと、この度は人的視点を加え、福井県の産業振興に協力し、地域新産業創生（人工衛星宇宙事業）にまでつなげて参りたいと思っています。

## 山梨県

MANAGER

### 古屋　哲彦
ふるや　てつひこ



**経歴**

1956 年 山梨県生まれ
1988 年 東京エレクトロングループ入社以降、東京エレクトロンを始め東京エレクトロングループ各社で人事総務業務をマネジメント
2013 年 ( 公財 ) 産業雇用安定センター参与
2018 年 ( 公財 ) 産業雇用安定センター山梨事務所所長
2022 年 山梨プロフェッショナル人材戦略拠点長マネージャー

**専門領域・強み**

人事労務全般・総務全般・労務問題や個別労働紛争の未然防止への助言、および解決への提言・国家資格キャリアコンサルタントに基づくカウンセリング

**趣味・特技など**

四季の山歩き、ビッグバンド活動 ( コロナ禍休部中 / ベイシー好き )、お酒全般 ( もっぱら家飲み )

**好きな言葉**

プランドハプンスタンス、段取り八分仕事二分

**マネージャー就任の経緯**

企業で人事経験の後、社会貢献を意図して再就職支援の仕事をしておりました。そこを退任する際に、プロフェッショナル人材戦略拠点のお話をいただきました。地方創生を目的として、県内企業様の人材確保をご支援するというミッションに魅力を感じ、微力ながらお役に立てればとの思いで就任させていただきました。

**本事業に対する抱負**

企業求人と人材のマッチング経験や、そこで培った各業界の企業様とのパイプが、そのままこの仕事にも活きていると実感しています。人材不足感が一層深刻さを増している今、企業 TOP の想いを的確に感じ取り、プロ人材確保へのご支援を提案型でアクティブに行ってまいりたいと考えています。またこの活動を通じ、UIJ ターンの就職希望者自身が「山梨での就職は魅力的 !」と思えるよう、企業様の魅力発信や課題解決、発展に寄与できればとも考えております。企業様とプロ人材就職者、双方の win-win のために貢献できれば嬉しい限りです。

## 長野県

MANAGER

### 濱田 州博
はまだ くにひろ



**経 歴**

1959 年 神戸市生まれ
1987 年 繊維高分子材料研究所研究員
1988 年 信州大学繊維学部助手
1996 年 同 繊維学部助教授
2002 年 同 繊維学部教授
2010 年 同 繊維学部長
2012 年 同 副学長
2015 年 同 学長

**専門領域・強み**

大学における教育・研究、産学官連携活動及び大学の経営管理に関する経験

**趣味・特技など**

街歩き

**好きな言葉**

「古今無二路（ここんにろなし）」という禅語で、やり方は違っても、賢者たちの行く道は今も昔もひとつだという教え

**マネージャー就任の経緯**

地元大学で教育・研究に携わりながら、産学官連携に取り組んできました。その間、長野県をはじめ多くの市町村の皆様、経済団体の皆様にご支援、ご協力をいただきました。この度、プロフェッショナル人材戦略マネージャーの要請をいただき、これまでとは異なる立場で、地元企業の発展、地域の活性化に少しでもお役に立ちたいとの思いで承ることとしました。

**本事業に対する抱負**

大学でも首都圏人材を地元企業とマッチングする事業や大学生の長期インターンシップに関わっておりましたが、人材側、企業側共に、適合した相手を見つけることが重要だと感じております。人材と企業とのマッチングを一番に考え、地域企業の活性化に繋げていきたいと思います。

## 岐阜県

MANAGER

### 増田 雅彦
ますだ まさひこ



**経 歴**

1959 年 生まれ
1983 年 岐阜県庁入庁
2014 年 企業誘致課長
2017 年 商工労働部次長
2020 年 岐阜関ケ原古戦場記念館総務課長
2022 年 岐阜県中小企業総合人材確保センター長

**専門領域・強み**

企業診断、経営分析　中小企業診断士　行政書士

**趣味・特技など**

手品、ウォーキング

**好きな言葉**

人生、今が最高位

**マネージャー就任の経緯**

長年にわたり県商工労働部で、企業診断、経営支援さらには、企業誘致に従事して参りました。退職後、岐阜県中小企業総合人材確保センターのセンター長を拝命し併せて、岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーに就かせていただくことになりました。

**本事業に対する抱負**

県内の中小企業の方の支援を通じて感じたことは、県内の中小企業の方の経営課題として、経営者の片腕となるような中核人材が不足しているのではないかと思っております。こうした中、このプロフェッショナル人材事業を活用していただき、少しでも企業の成長につなげ ていただけるよう尽力したいと思います。

## 静岡県

MANAGER

### 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、㈱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㈱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

**マネージャー就任の経緯**

これまで銀行のグループ内で人材紹介業務を手掛けてきたが、そのポストを退任するにあたり、銀行のトップより打診があった。広く静岡という地域に貢献すること、個々の企業に貢献すること、様々な人材を掘り起こすこと等、非常にやりがいのある仕事であることから引き受けさせていただくこととなった。

**本事業に対する抱負**

コロナ禍に見舞われている現在、首都圏一極集中の異常さに気づき始めた人も多いのではないか。「サテライト勤務」として地方に住むだけでなく、「プロフェッショナル」な能力を地方の企業そのもので活かす。そうした新しい展開を促すべく本業務に取り組んでいきたい。

## 愛知県

MANAGER

### 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㈱に入社
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 ㈱トヨタキルロスカモーター（インド）社長
2014 年 中央精機㈱ 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

**マネージャー就任の経緯**

40 年以上にわたり自動車産業に携わり、仕入れ先様やお客様や多くの方々にお世話になり、幅広い経験を積むことができました。2020 年 1 月に愛知県プロフェッショナル人材戦略サブマネージャーのご縁を頂き、拙い経験や知見ですが多少なりとも中小企業のお役に立てるのであればと活動してきました。同年 12 月よりマネージャーのバトンを前任の加藤さんから引き継ぎました。

**本事業に対する抱負**

企業訪問による気づきは、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。中小企業経営者との対話を通じて「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すべく尽力して参ります。

## 三重県

MANAGER

### 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㈱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、全社の組織、人事制度・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 ㈱トーエネック 常任監査役（常勤・社外）
2016 年 三重プロ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　熱意・誠意　　拠点設置当初から従事培った経験と知見で相談、真に必要とする人材のマッチングを、総合力を活用して支援します。

**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、心のタスキ

**マネージャー就任の経緯**

三重県主催の三重県北勢地域企業の競争力強化を目的とする『北勢地域経済振興会議』のメンバーに選定され、それ以来、三重県の地域産業の掘り起こしによる地域活性化の熱心さに感銘を受け、地域貢献に寄与できる新たなチャレンジがしたいと思っていました。本件の募集を知り、ここで期待されるマネージャーの業務は、地域企 業に眠る潜在成長力を見極めいかし、企業の成長を後押しする大変やりがいのある仕事であると考え応募致しました。

**本事業に対する抱負**

中小企業の育成は、地域活性化の要であり、今まで培った経験や知識、人脈をいかし、これまでの地域への恩返し、地域貢献に尽力したいと思います。地域の産業、観光、伝統工芸等を背景に潜在力や他にない特徴を見定め、新しい発想で経営を改革した企業が生き残ると思っております。環境醸成だけの総論、総花的支援とならないよう経営者と同じ目線で面談し、各関係機関とのネットワークを構築・連携しながら、総合力で支援、推進したいと考えます。

## 滋賀県

MANAGER

### 黒川 幹生
くろかわ みきお



**経歴**

1953 年 生まれ
1977 年 ㈱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 ㈱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㈱
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

**マネージャー就任の経緯**

地元金融機関（滋賀銀行）で 30 年間勤務した現業店舗 10 店舗、および本部（審査部）での経験により、企業の見極めと案件診断・審査のノウハウを習得。加えて異業種間の交流のパイプ役の経験などを存分にいかせることや、郵便局長として勤務した 6 年間の経験と、それらの双方で培った人脈を十分に活用しながら、本事業に貢献したいと考え応募いたしました。

**本事業に対する抱負**

日本の国土のほぼ中ほど、近江商人発祥の地滋賀県。先人の大きな功績は全国各地に残されています。今回、大変大きな役割を担わせていただくことになり、身の引き締まる思いです。民間企業でのビジネス経験と郵便局長経験をいかしながら「人」と「企業」のマッチング、企業双方のマッチングを図り、滋賀県の企業成長と地域発展に、微力ながら貢献したいと思います。

## 京都府

MANAGER

### 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 京都府退職
2019 年 5 月 公益財団法人京都産業 21 専務理事

**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

**マネージャー就任の経緯**

20 年以上京都府で商工労働行政に携わり、京都の中小企業経営者等に伴走しながら、人材の確保・育成なども含め、企業の成長・発展のトータルサポートに取り組んできました。
こうした経験を生かし、退職後公益財団法人京都産業 21 専務理事に就任し、併せてこのプロフェッショナル人材戦略マネージャーとして就任させていただき、京都の中小企業の更なる発展を応援しています。

**本事業に対する抱負**

中小企業の持続的な成長・発展には、思いを持って、経営者とともに、長期間安定して事業の革新や新たな事業の創造に取り組む人材が不可欠です。この事業がそうした企業の成長・発展につながるよう取り組んでいきます。

## 大阪府

MANAGER

### 乾 俊人
いぬい としひと



**経 歴**

1958 年 生まれ
1980 年 神戸大学法学部卒業
1980 年 大阪府入庁
2004 年 商工労働部新産業課長、新分野育成課長、企業誘致推進課長を歴任
2016 年 大阪府退職
2016 年 大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャー（商工労働部理事）に就任
2018 年 府理事退任、個人事業主としてマネージャー業務を継続中

**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ってきた。
その後、マネージャー職 6 年を通して「人材戦略アドバイザー」としても活動中

**趣味・特技など**

テニス、ガーデニング、ランニング

**好きな言葉**

我思う、ゆえに我あり

**マネージャー就任の経緯**

昭和 55 年 4 月に大阪府庁に入庁し、主に商工部で勤務。
大阪の多くの中小企業経営者の皆様を支援していく中で、生涯を通じて中小企業さんを応援したいと思っていたところに、ライフワークとも言える「プロフェッショナル人材事業」のマネージャー公募が実施されたところ、退職前提でこの事業に応募したもの。

**本事業に対する抱負**

8 年間のマネージャー経験を通じて、中小企業の人材支援対策がこれからの経営支援対策の 1 丁目 1 番地であることを確信。引き続き、スタッフメンバーと一緒に大阪の中小企業さんを全力で応援したいと思います。

## 兵庫県

MANAGER

### 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 ㈱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、企画開発部長を経験
1999 年 ㈱オンリーに入社、紳士服業界の先駆けとなったツープライスストア 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
2020 年「セブンエレメンツモデル」をビジネス社より上梓する

**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。兵庫県立大学大学院非常勤講師、博士（経営学）。

**好きな言葉**

人間万事塞翁が馬

**マネージャー就任の経緯**

中小企業診断士として、兵庫県の支援機関を中心に中小企業の経営支援活動をする中で、一つの課題を感じていました。それは、戦略策定、経営革新計画策定、問題解決等の支援の後の実行に問題があり、それは企業内に人材がいないことに原因があるとの思いです。そんな中、このプロフェッショナル人材事業の話をお伺いし、是非にと申し込みさせていただきました。

**本事業に対する抱負**

中小企業の経営者としての実績と経験、兵庫県の支援機関における中小企業支援の経験、そして中小企業診断士、MBA の理論と知識をいかして、兵庫県の企業成長に貢献したいという、強い思いを持っています。

## 奈良県

MANAGER

### 田中　淳司
たなか　じゅんじ



**経歴**

1956 年 生まれ
1981 年 大阪府立大学 電子工学科（修士）卒業後 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 通信システム事業本部 IP 通信事業部 商品企画部 部長家庭用 FAX・電話機、ブロードバンド機器など通信機器の商品企画・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）
2012 年 同社 通信システム事業本部 モバイルソリューション事業部 事業企画部 部長
2014 年 同 副事業部長（事業計画、構造改革、事業運営を学ぶ）
2016 年 奈良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**

マーケティン、商品企画、事業企画

**趣味・特技など**

サイクリング、写真撮影

**好きな言葉**

如実知見

**マネージャー就任の経緯**

2016 年 1 月に奈良県プロフェショナル人材戦略拠点 サブマネージャーに就任し、４年と４ヶ月 奈良県の中小企業様を訪問し、経営者の方々とお話させていただきました。企業を存続・成長させ、従業員や顧客の皆さまに満足いただけるよう事業活動に取り組まれている姿を拝見し、少しでもお役に立てればと、応募させていただきました。

**本事業に対する抱負**

奈良は、文化遺産と自然に恵まれた非常にゆったりとした地です。しかし、人口減少や後継者問題など、企業存続が大きな課題となっております。変化が激しい昨今、従来の考え方では立ち行かなくなっています。勇気と決断を持って、新たな発想や仕組みを取り入れることにより、次のステージに立てるのではないかと考えております。プロフェッショナル人材戦略事業を通じて、奈良県内の企業様の成長に貢献させていただきたいと思います。

## 和歌山県

MANAGER

### 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 大学を卒業後、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、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及びシステム担当
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
2020 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 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

**マネージャー就任の経緯**

生まれは神奈川県ですが、元職で和歌山県に関わる仕事を幾つか担当させていただきました。住まいが大阪南部であり休日に和歌山県を訪れる機会も多くあります。平成 29 年 6 月より当拠点のサブマネージャーに就任し２年と９か月間、その後、マネージャーとして 4 年間、本事業の重要性をあらためて認識しております。

**本事業に対する抱負**

豊かな自然と海産物や農産物に恵まれた本県ですが、交通アクセスの不便さと県内に大学が少ないこと等から若者の県外流出に歯止めがかからない現状に危機感を感じてます。今回、身の引き締まるような役割を担わせて頂きますが、企業でのビジネスと経営職経験や、コンサル経験を活かしながら、微力ではありますが、和歌山県下の企業が元気になるように貢献したいと思います。

## 鳥取県

MANAGER

### 松井　太郎
まつい　たろう




**経歴**

大阪府出身。ソフトバンクを経て、2016 年から現職。全国最年少のプロフェッショナル人材戦略マネージャー

地方版ハローワーク「鳥取県立ハローワーク」の無料職業紹介機能と「プロフェッショナル人材戦略拠点」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プラットフォームを構築し、19 年に「とっとり副業・兼業プロジェクト～鳥取県で週１副社長～」を立ち上げ、高度な専門性や豊富な経験を有する都市部大企業のビジネス人材等を副業・兼業や移住就職等により県内企業へ数多く誘致

また、17 年には鳥取銀行との共同出資により、鳥取県八頭町の「隼 Lab.」（旧：隼小学校）に地方創生の総合商社「あきんど太郎」を設立。事業承継を活用して若手経営者を 100 人創出する「あきんど百人計画」を推進

**専門領域・強み**

自治体との協働によるビジネス人材誘致事業の企画及び実施
副業・兼業等による都市部ビジネス人材の働きがい改革を支援

**趣味・特技など**

筋力トレーニング

**好きな言葉**

自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ　人間万事塞翁が馬

**マネージャー就任の経緯**

鳥取県には全国からライダーが集い、若者らがカフェをオープンさせるなど、ユニークな取組で地域活性化が進む八頭町（隼地区）があることを聞き、県全体であればもっと面白い取組ができるのではと思ったことがキッカケでした。

**本事業に対する抱負**

鳥取県内に外部人材を受け入れる企業文化を醸成したいと考えています。今後も都市部で活躍するビジネス人材を副業・兼業等で呼び込みことで、地元企業の新たな事業展開を促し、鳥取県全体が地域イノベーションの先駆者となるよう尽力します。

## 島根県

MANAGER

### 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 ㈱村田製作所入社
2006 年 ㈱村田製作所人事部次長、企業年金基金常務理事
2009 年 ㈱福井村田製作所管理部長、健康保険組合常務理事
2014 年 ㈱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サブ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、旅行ゴルフ、読書

**好きな言葉**

美点凝視（良い面をしっかり見ていこう）

**マネージャー就任の経緯**

2020 年 4 月に本事業のサブマネージャーとして入社。2020 年 10 月の組織再編によりマネージャーに就任。

**本事業に対する抱負**

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。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。しっかり支援していきたいと思います。

## 岡山県

MANAGER

### 鳥井　正夫
とりい　まさお



**経歴**

1949 年 生まれ
1971 年 近畿大学商経学部卒業後株式 会社山陽 相互銀行(現トマト銀行)入社。
1999 年 取締役倉敷支店長
2006 年 常務取締役
2008 年 同社退社後関連会社であるトマトリース社長
2011 年 トマトカード社長を兼務
2013 年 両社を退社後東京センチュリーリース株式会社中四国地区担当顧問に就任。
2015 年 11 月プロ拠点サブマネージャー
2018 年 4 月統括サブマネージャー
2021 年 7 月戦略マネージャー

**専門領域・強み**

中小企業金融における営業分野、現場での実践経験と目標管理

**趣味・特技など**

ゴルフ、マージャン

**好きな言葉**

人生意気に感ず

**マネージャー就任の経緯**

私は岡山県で生まれ、大学 4 年間と社会人となって約 6 年の計 10 年間は関西地区で、それ以外は岡山県で生活してきました。銀行と関連会社を通じて一貫して金融面から地元中小企業を支え、メガバンク系リース会社に勤務して資金力、組織力などの大手としての強みを活かした営業のサポートを心掛けていましたが、実は企業が一番必要としているものは“人材”であると改めて痛感して、その様な企業のニーズに対応する事こそ必要と思っていた時に、プロフェッショナル人材戦略拠点の設立に際してお話がありサブマネージャーをお受けし、2021 年 7 月マネージャーに就任いたしました。

**本事業に対する抱負**

近年県内企業から“人材がいない”といった声をきき、人材に対するニーズが最も優先する課題であることを日常的な営業活動の中できいていました。拠点事業は、そういった企業の求めるニーズに正しく対応するものであり、それは将来の地元岡山の企業の成長発展に貢献するものと信じており、やりがいを感じています。

## 広島県

MANAGER

### 黒沢　幸治
くろさわ　こうじ



**経歴**

山口県宇部市生まれ
1974 年 九州大学法学部を卒業後、東洋工業㈱（現マツダ㈱）に入社。法務部門に長く在籍
1989 ～ 1992 年 米国駐在
2000 年 海外販売本部長
2004 年 常勤監査役
2007 年 執行役員 総務・法務・病院 担当
2008 年 常務執行役員 人事・監査・総務・法務・病院担当
2013 年 取締役専務執行役員 法人営業・人事・総務・法務統括、監査、病院担当
2015 年 6 月マツダ㈱退職
2015 年 10 月 広島県プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャー就任
2016 年 4 月労働審判員（広島地裁所属）に任命
2019 年 6 月 広島県プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャー退任
2021 年 4 月 広島県プロフェッショナル人材戦略拠点マネージャー再就任

**専門領域・強み**

ビジネス・人事労務の法律知識、事案を冷静に眺め、客観的・合理的に分析し、妥当な落としどころを探ること

**趣味・特技など**

サッカー観戦、音楽、ラジオ英会話

**好きな言葉**

Fair & Reasonable、頭はクールに心はホットに、Innovation & Humanity

**マネージャー就任の経緯**

広島県プロフェッショナル人材戦略拠点は、2015 年 10 月 広島県直轄組織として、全国で最初に開設され、私はそのマネージャーに就任しました。異なった経歴の拠点メンバーが知恵、アイデアを出し合い、概ね順調に地域企業による首都圏等のプロ人材の採用実績を積み重ね、人材紹介会社との協力の下、当地にハイクラス人材のマーケットを形成することができました。”やりきり”感から後進に道を譲ることとし、2019 年 6 月末に退任しました。 その後 1 年 9 ヶ月間静かに暮らしていましたが、県から復帰要請があり、大変驚きましたが、諸事情を勘案し、お引受けしました。 自身に課せられたミッションに迅速かつ集中的に全力で取り組み、後任者にバトンを渡す所存です。

**本事業に対する抱負**

新型コロナウイルスがもたらした危機は、東京一極集中など日本社会が抱えていた問題を顕在化させました。首都圏等大都市圏で活躍中の人材で、地方に関心を寄せる人も増えています。広島県では、古くからモノづくりを中心に層の厚い産業群が形成され、優れた商品・サービスを提供し、成長ポテンシャルの高い企業が多数存在しています。さらに，本県はポストコロナの地域戦略として，過疎でもなく過密でもない空間の創造により，時間・場所にとらわれない自由度と満足度の高い暮らし方・働き方ができる「適散・適集社会」のフロントランナーをめざし，DX の推進やスタートアップエコシステムの形成など果敢に挑戦する人材が地方で活躍できる環境整備に取り組んでいます。県直轄組織として「産業イノベーションを創出する人材の集積」を担う当拠点は、 首都圏等のプロ人材と　With コロナ、ポストコロナの時代を生き抜き，成長をめざす県内企業とのよき”懸け橋”となれるよう　努めています。

## 山口県

MANAGER

### 福田 浩治
ふくだ こうじ



**経 歴**

1961 年 山口県山口市生まれ
1983 年 筑波大学第一学群社会学類卒業
1983 年 山口県採用
2011 年 商工労働部商政課企画監
2012 年 商工労働部商政課長
2016 年 総合企画部審議監
2017 年 総合企画部次長
2019 年 商工労働部長
2021 年 山口県退職
2021 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**

県庁時代には、企業局の財政再建など公務員らしくない仕事もしており、こうした経験と、商工労働行政で培ったネットワークを活かして自ら進んで中小企業の課題解決をお手伝いします。

**趣味・特技など**

時刻表を読みながらの空想旅行、もちろん「青春 18 きっぷ」を使った鉄道旅行のファンです。

**好きな言葉**

不易流行

**マネージャー就任の経緯**

商工労働部長時代にプロフェッショナル人材戦略拠点の機能強化を図るため、企業ニーズの収集力の強化や金融機関との連携強化を目的に、拠点を山口しごとセンターから、県内中小企業に対する中核的支援機関である「やまぐち産業振興財団」に拠点が移転しました。そうした拠点立ち上げからの取組が評価されて、マネージャー就任のご縁をいただいたと考えています。

**本事業に対する抱負**

私自身、自分の仕事に結果を求める姿勢を貫くことをモットーとしており、この考えを戦略拠点のメンバーと共有し、地元中小企業のニーズに寄り添い、専門人材の欠如や人的リソースの不足などの課題に対して結果を返せる、企業ファーストの立場に立った解決策を提案していきます。こうした日々の取組が、地域経済を支える中小企業の「攻めの経営」への転換につながるものと確信しています。

## 徳島県

MANAGER

### 前田 圭一郎
まえだ けいいちろう



**経 歴**

1954 年 徳島県生まれ
1978 年 一橋大学経済学部卒業
1978 年 ㈱富士銀行 ( 現みずほ銀行 ) 入行
2000 年 尾久支店長
2002 年 三鷹支店長
2004 年 八王子支店長
2005 年 業務監査部 参事役
2007 年 日本毛織㈱入社
グループ会社 3 社の社長、経営企画室長を経験
2019 年 退職

**専門領域・強み**

経営全般、特に組織運営、人事、業務改善

**趣味・特技など**

音楽ソフト等蒐集、読書、ゴルフ、野球観戦

**好きな言葉**

一期一会 一会一生、過去と他人は変えられないが未来と自分は変えられる

**マネージャー就任の経緯**

50 年来の友人である前任マネージャーから声をかけられ、これも何かのご縁、今までの金融機関、一般事業会社での経験が多少なりとも役に立つではないかと思い、引き受けさせていただきました。

**本事業に対する抱負**

生産労働人口の減少が進む中、特に地方の企業では人材確保が喫緊の経営課題の一つ。本職務を通じて、企業の多様な求人ニーズに適応すべく、プロフェッショナル人材はもちろん、今後成長が期待できる「グロース人材」、「副業・兼業人材」のマッチングにも注力。「人よし、企業よし、徳島県よし」の「三方よし」を肝に銘じ、ふるさと徳島の活性化に貢献できるよう努めて参ります。

## 香川県

MANAGER

### 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
・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

**マネージャー就任の経緯**

我が国の中小企業は、産業の基盤であり、活力の源泉と言える。しかしながら、中小企業者数の推移は、企業単位でも事業所単位でも、1980 年代末から開業率を廃業率が上回って推移していることから、減少となっている。中小企業の活性化には財務的な課題解決と、人材を含めた体制面での課題解決が重要である。このため、中小企業のニーズに沿った有能な外部人材を斡旋する必要が生まれている。これまでの相談業務でのノウハウをいかして地域活性化に少しでも貢献いたしたく応募いたしました。

**本事業に対する抱負**

中小企業者の多くが右腕になる企画力を持った人材が欲しいという要望を持っており、また、後継者についても後継者を補佐する人材が欲しいという要望が多い。また、研究開発型の企業においては研究者が欲しいというニーズがある。一方、都市部においては、能力があり、やる気のある人材がいるものの、地方における就業先が見つからず希望がかなえられない状況にあるものと考えられる。このような状況に対して、金融機関勤務やこれまでの経営アドバイスで培った人脈をいかして本事業に積極的に取り組んで参ります。

## 愛媛県

MANAGER

### 野中 昭秀
のなか あきひで



**経 歴**

1951 年 生まれ
1976 年 愛媛県信用保証協会 入協
1994 年 同 業務部保証調整課長
1995 年 同 松山事業部副部長 兼保証課長
2002 年 同 松山事業部長
2005 年 同 新居浜支所長
2010 年 同 参事 兼新居浜支所長
2011 年 同 定年退職
2014 年 愛媛県経済労働部
　　えひめ戦略産業雇用創造協議会
　　プロジェクトマネージャー
2017 年 退任
2018 年 えひめ産業振興財団
　　事業承継ネットワーク事務局
　　事業承継コーディネーター
2021 年 退任

**専門領域・強み**

中小企業者の資金繰りや経営改善、後継者などへの事業承継における手法や手続きに関する支援など。

**趣味・特技など**

スポーツ観戦、休日の農作業

**好きな言葉**

仕事は、淡々と進める。

**マネージャー就任の経緯**

愛媛県信用保証協会で「信用補完業務」を通じて中小企業の皆様の資金繰りの支援など、又事業承継コーディネーターとしての経験を活かして、県内中小企業の振興発展に貢献したいと思っていました。
プロフェッショナル人材事業の内容をお聞きして、これまでの経験を役立てるものと思い、微力ではありますが志望いたしました。

**本事業に対する抱負**

都市部から地方への専門人材の流れを促進するには、専門人材を必要とする県内企業が専門人材を必要とする適正なニーズを掘り起こす事が重要だと考えます。
中小企業が年々減少、また地方でも人口が減少するなどの衰退が進んでいますが、この事業を通して地域の産業が活性化出来るように努めます。

## 高知県

MANAGER

### 川添 宣和
かわぞえ のりかず



**経 歴**

1952 年生まれ
1975 年 ㈱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㈱常務取締役
2014 年 ㈱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

**マネージャー就任の経緯**

33 年間の金融機関勤務のうち、20 年近くを県外で勤務しましたので、県内企業の強み弱みは十分理解することが出来ました。また、10 年間の民間企業勤務で決算書には表れない地場企業の実態も把握することができました。 今回本事業の趣旨を知り、上記の経験が県内企業のお役に立つのでは、と考え応募致しました。

**本事業に対する抱負**

「産業振興計画」により人口減少がもたらす負のスパイラルを克服しようとする高知県の取組みに沿い、県内企業を幅広く訪問し、経営課題の解決や成長への後押しを全力でお手伝いいたします。

## 福岡県

MANAGER

### 百瀬 英典
ももせ ひでのり



**経 歴**

1957 年 鹿児島県 生まれ
1981 年 大阪大学工学部を卒業後、トヨタ
　　自動車工業㈱ 入社
1992 年トヨタ自動車九州㈱出向の後、転籍
2012 年 同社 取締役 経営企画室長
2016 年 同社 苅田・小倉工場長
2018 年 同社 常勤監査役
2020 年 同社 車両本部長
2022 年 同社 退職
　　福岡県プロフェッショナル人材
　　センター 戦略マネージャー 就任

**専門領域・強み**

ものづくり全般、工場経営、生産性向上、人財育成

**趣味・特技など**

家庭菜園、ゴルフ

**好きな言葉**

感謝

**マネージャー就任の経緯**

トヨタ自動車（愛知）で 10 年勤務の後、トヨタ自動車九州で 30 年間クルマづくりにいそしんで参りました。
その間、福岡県内外の地域の皆様と関係各企業の皆様に大変お世話になりました。2022 年 4 月に、ご縁あってマネージャーを拝命いたしました。

**本事業に対する抱負**

福岡県の今後の更なる活性化にむけ、お世話になった福岡へのご恩返しと任じて　人材のマッチングに努めてまいりたいと思います。

## 佐賀県

MANAGER

### 川原　明実
かわはら　あきみ



**経歴**

1949 年 生まれ
㈱戸上電機製作所入社（本社佐賀）
生産管理、総務、経営企画課長経験
2001 年 関連会社㈱戸上デンソー代表取締役
2006 年 関連会社㈱戸上コントロール代表取締役
2014 年 関連会社㈱三協製作所代表取締役
2015 年 退職
2015 年 6 月 中小企業診断士事務所
『㈱オフィス川原』設立
佐賀県中小企業診断協会会長
1977 年 中小企業診断士登録
2010 年～ 2014 年 協同組合戸上会理事長
2012 年～ 2014 年 佐賀県中小企業団体
中央会副会長

**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

**マネージャー就任の経緯**

在職中より、中小企業診断士として、県内の中小企業の支援を行ってきており、産地診断、個別診断、再生支援などを手がけてきて、退職後も中小企業のお手伝いをライフワークとする考えでした。そのような中、県庁より佐賀県中小企業診断協会に『プロフェッショナル人材事業』の話があり、本事業は、佐賀県の中小企業の発展のために大いに貢献できると思い、快く引き受けた次第であります。

**本事業に対する抱負**

佐賀県は幕末において、日本で初めて、実用的な蒸気船や鉄製大砲を作った県であります。その当時は先端技術の県でありましたが、農業のウエイトが大きくなり、都会に対しての労働力排出県となりました。県内には数多く、特色ある企業は存在しますが、もっと地域の特色を活かし、佐賀の産業を活性化し、魅力ある県にすることが必要だと痛切に感じています。
企業活性化には人材が必要です、本事業を通じて、また、私の今までの経験を活かし、佐賀県産業の活性化のために、全力を尽くしたいと思います。

## 長崎県

MANAGER

### 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
・事業承継（おもちゃ工場）、起業（3 社）、M&A（2 件）を経験
・株式会社キデイランド 取締役副社長（企業再生）
・ハウステンボス株式会社 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

**マネージャー就任の経緯**

東京生まれの東京育ち。これまでたくさんの製品開発を行ってきました。同時に複数の企業再生も手掛け、長崎にはハウステンボス再生（執行役員・商品本部長）のために来県し、予定した年月の中で想定以上の成果を創ることができました。私は、長崎が持つ自然環境、生活環境の素晴らしさを実感するとともに、さまざまなジャンルの経済成長の芽を確認しています。県内企業に潜在する可能性を引き出すため、自分のスキルやネットワークをいかし、「長崎をますます元気にしたい」と思い、本職をいただきました。

**本事業に対する抱負**

次の世代へ、希望にあふれる豊かな日本を引き継ぐためには、首都圏一極集中の解消、活力ある地方の創生が急務の課題。多数の企業経営と再生を手掛け、I ターン経験も持つ自分にできることは少なくないと考えています。
長崎県の活性化という目的を共有する方々と共に、力強い長崎経済拡大の攻勢をとってまいります。自社の改革に積極的な経営者の方々と入念なコミュニケーションを交わしながら、ひとつでも多い成果を獲得してまいります。

## 熊本県

MANAGER

### 今村　徹
いまむら　とおる



**経歴**

1950 年 生まれ
1973 年 九州大学工学部卒業後、NEC 九州㈱に入社
1996 年 NEC セミコンダクターズ UK（スコットランド）に出向 技術担当 GM
2001 年 NEC 九州㈱に復帰
2005 年 NEC 九州㈱代表取締役社長
2008 年 NEC エレクトロニクス㈱出向 生産本部長
2010 年 ルネサスセミコンダクタ九州・山口㈱代表取締役社長
2013 年 同上退任後、熊本県産業政策顧問
2014 年 熊本県産業技術センター所長に就任
2022 年 同上退任

**専門領域・強み**

半導体技術、経営全般、工場管理、品質管理

**趣味・特技など**

読書、ウォーキング

**好きな言葉**

誠意と熱意、天は自ら助くるものを助く

**マネージャー就任の経緯**

40 年間、熊本県の半導体デバイス企業で働き、その後、熊本県産業技術センター所長として 8 年間、熊本県の産業に関わり、今後も熊本県の産業に貢献していきたいと思っていたところに、拠点マネージャの話を頂き、喜んでお受け致しました。

**本事業に対する抱負**

少子高齢化が進む中で、人材不足で悩む企業に寄り添い、企業が攻めの経営に転換できるよう、戦略的な人材獲得のお手伝いをしたいと思います。
そして、最終的には熊本県の産業発展と地方創生の基盤づくりへの貢献を目指します。

## 大分県

MANAGER

### 大力 貴
だいりき たかし



**経 歴**

1960 年 生まれ
1984 年 大分銀行入行
2004 年 本店営業部 法人営業 2 課長
2007 年 佐伯長島支店長
2010 年 別府北浜支店長
2014 年 個人営業支援部副部長
2015 年 大分カード入社
2021 年 大分カード退職

**専門領域・強み**

地元金融機関に勤務し、営業店本部ともに経験しました。営業店では主に法人営業を、本部では主に経営計画、企画部門等を担当しました。

**趣味・特技など**

音楽鑑賞（ジャズなど）、美術館・博物館めぐり、ドライブ

**好きな言葉**

継続は力なり

**マネージャー就任の経緯**

金融機関で法人営業を中心に勤務し、企業経営者の方々とお話をするなか「人」に関するお悩みが非常に多いと常々感じておりました。地方創生についても、「人材」が重要であると考えていたおり、プロフェッショナル人材活用センターのお話をいただき、微力ながら地元企業のお役に立ちたいと思いお受けすることといたしました。

**本事業に対する抱負**

どんな企業にも、必ず「人材」についてのお悩みがあると思っています。そうした企業の後継者問題や、人に関する経営課題解決のお手伝いに力を尽くしたいと考えます。

## 宮崎県

MANAGER

### 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 ”

**マネージャー就任の経緯**

宮崎県産業振興機構の事務所と宮崎県拠点の事務所が隣り合わせであったことから、お互いに連携を進めるうちに、サブマネージャーとして関与することになったもの。事業内容は異なるものの、「地域企業の成長による地方創生の実現」という目的は同じであるため、特に違和感はありません。

**本事業に対する抱負**

経営には「ひと」「もの」「かね」が必要です。これまでは「かね」と「もの」の面から、企業支援を行ってきましたが、今後は「ひと」の面からも宮崎県中小企業の支援を行っていきたいと考えています。

## 鹿児島県

MANAGER

### 木場 信人
こば のぶひと



**経 歴**

1960 年 生まれ
1983 年 広島大学法学部卒業後，鹿児島県庁に入庁
2009 ～ 2011 年 いちき串木野市副市長
2016 年 企画部次長
2017 年 企画部次長（政策調整担当）
2018 年 総括危機管理監（兼）危機管理局長
2019 年 PR・観光戦略部長
2021 年 退職
2021 年 7 月～㈱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**

県職員，副市長など長年の行政経験により，県内経済の実情や多くの企業活動に通じている。観光関連，特産品関連産業についての知見が特に豊か。

**趣味・特技など**

将棋（殆ど「観る将」）、読書、ゴルフ、焼酎（収集とテイスティング）

**好きな言葉**

感謝、迷ったら積極的な方を

**マネージャー就任の経緯**

（公財）かごしま産業支援センターは，本県の中小企業に対する総合的な支援機関であり，企業の新たな成長戦略を担う人材の確保・育成も重要な役割の一つとしています。県職員時代に培った経験・人脈を活かし，国・県等と密接に連携しながら，当センター理事長とマネージャーを兼務することにより，広い視野で，効果的に有為な人材を鹿児島に呼び込み・確保できるよう取り組むこととなりました。

**本事業に対する抱負**

鹿児島県は「稼ぐ力」の向上に取り組んでいます。また，我が国は，Society5.0 を目指すなど大きな変革期にあり，企業も新たな取組が求められています。新たな取組には，それを実施できる「人材」確保が重要な鍵となります。本県企業が果敢に挑戦して，持続・成長できるよう，金融機関など関係機関と連携の下，企業に寄り添いサポートしてまいります。

# 沖縄県

MANAGER

## 當山　司

とうやま　つかさ



**経歴**

1963 年 4 月 沖縄県美里村（現沖縄市）生まれ
1986 年 4 月 ㈱琉球銀行入行
2010 年 6 月 同行 大道支店長
2012 年 6 月 同行 首里支店長
2013 年 6 月 同行 出向
㈱ OCS 専務取締役
2015 年 4 月 同行 浦添支店長
2017 年 4 月 同行 法人営業部長
2017 年 6 月 執行役員
2019 年 7 月 人材派遣センター沖縄
代表取締役社長
2022 年 4 月 県プロフェッショナル戦略
拠点マネージャー

**専門領域・強み**

これまでの経歴における県内企業のネットワーク、人材紹介・派遣業に対する知識

**趣味・特技など**

ゴルフ、テニス、筋トレ、卓球、飲み会のセッティング

**好きな言葉**

粗にして野だが卑ではない

**マネージャー就任の経緯**

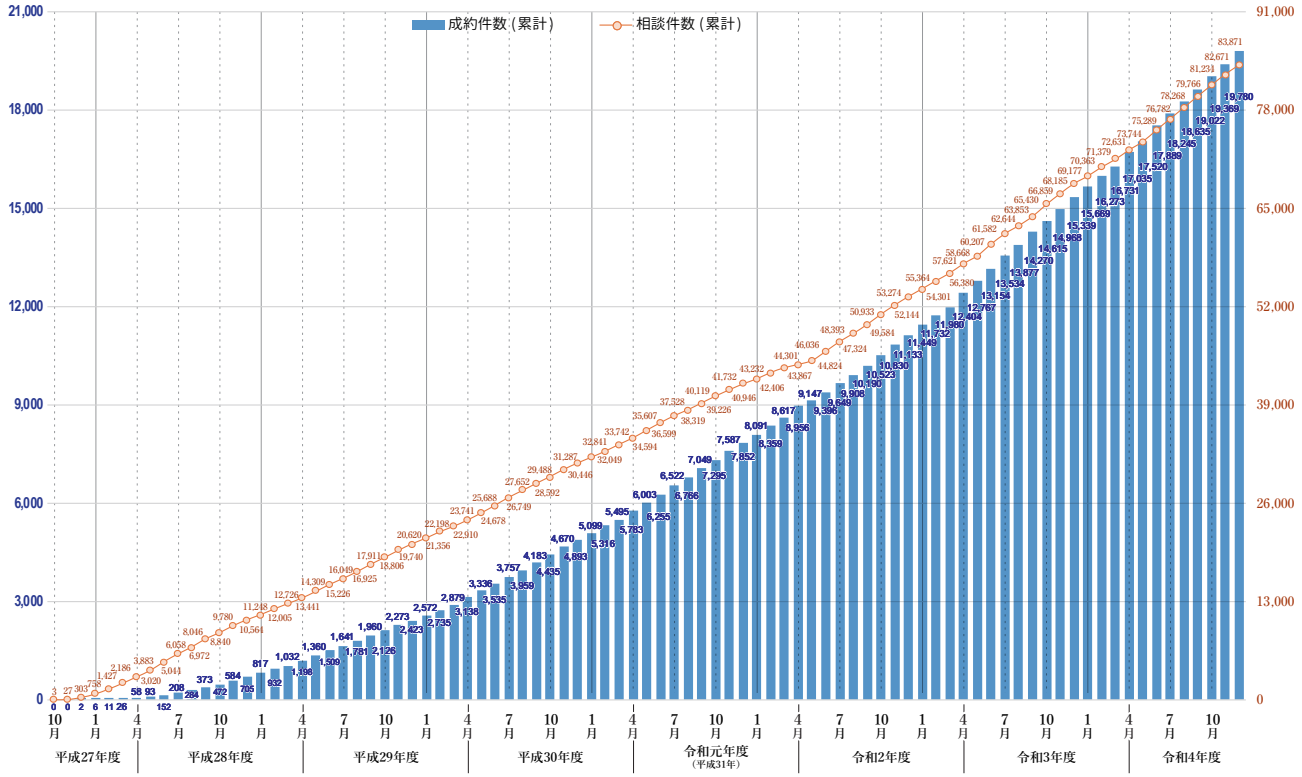
沖縄県に生まれ育った人間として、県内のために役立つ仕事を心がけていました。今回、更に広く県内企業のために直接お役に立てるお仕事としてマネージャーの打診をいただきました。金融マンとしての 30 年余の間に培ったネットワークと、人材紹介・派遣業の経営者としてのノウハウ、2 度の一般企業への出向経験を活かせる場として快諾いたしました。

**本事業に対する抱負**

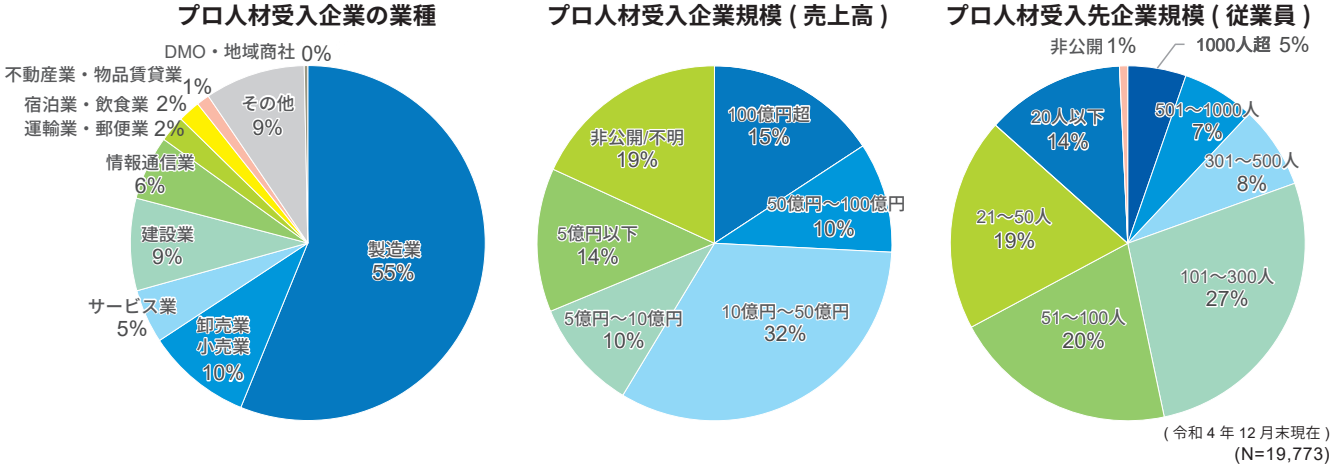
沖縄県内も全国の地方と同様に近い将来、生産労働人口の減少が予想されています。 都市部の方々の知見をお借りして、県内企業の攻めの経営や経営課題解決へ貢献いただける人材をご紹介していきたいと思います。

## 事業の全体実績

### (1)成約件数と相談件数の推移(累計)

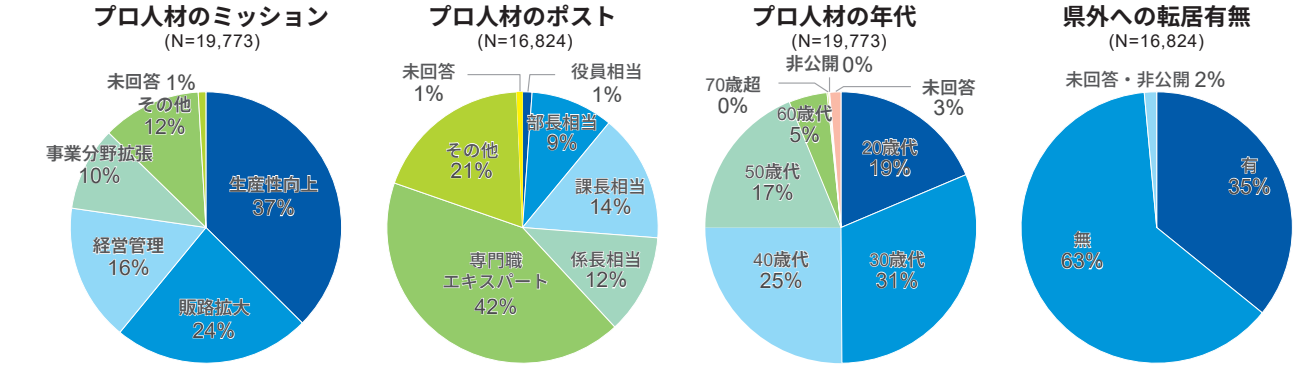



### (2)成約案件の内訳(プロ人材受入企業の業種、売上高規模、従業員規模)




(令和4年12月末現在)
(N=19,773)

### (3)成約案件の内訳(プロ人材のミッション、ポスト、年代、県外への転居)



# 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<br>TEL 011-233-1428 |
| 青森県 | 青森県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 017-735-6550 |
| 岩手県 | 岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 019-631-3828 |
| 宮城県 | 宮城県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 022-341-6033 |
| 秋田県 | 秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 018-860-5624 |
| 山形県 | 山形県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 023-647-0665 |
| 福島県 | 福島県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 024-525-4091 |
| 茨城県 | 茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 029-264-2200 |
| 栃木県 | 栃木県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 028-670-2311 |
| 群馬県 | 群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>（公益財団法人群馬県産業支援機構）<br>TEL 027-265-5057 |
| 埼玉県 | 埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 048-647-4075 |
| 千葉県 | 千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 043-299-2903 |
| 神奈川県 | 神奈川県プロ人材活用センター<br>TEL 045-633-5008 |
| 新潟県 | 新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 025-246-0024 |
| 富山県 | 富山県プロフェッショナル人材戦略本部<br>TEL 076-411-9156 |
| 石川県 | 石川県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 076-235-4538 |
| 福井県 | ふくいプロフェッショナル人材総合戦略拠点<br>TEL 0776-55-1550 |
| 山梨県 | 山梨県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 055-243-1870 |
| 長野県 | 長野県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 026-238-2623 |
| 岐阜県 | 岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 058-277-1096 |
| 静岡県 | 静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 054-653-1015 |
| 愛知県 | 愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 052-433-1810 |
| 三重県 | 三重県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 059-253-3888 |
| 滋賀県 | 滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 077-511-1419 |
| 京都府 | 京都府プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 075-315-8897 |
| 大阪府 | OSAKA しごとフィールド中小企業人材支援センター<br>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）<br>TEL 06-6910-8311 |
| 兵庫県 | 兵庫県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>（ひょうご専門人材相談センター）<br>TEL 078-977-9078 |
| 奈良県 | 奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 0742-27-3171 |
| 和歌山県 | 和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 073-433-3110 |
| 鳥取県 | とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 0857-30-6720 |
| 島根県 | 島根県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 0852-60-5104 |
| 岡山県 | 岡山県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 086-286-9011 |
| 広島県 | 広島県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 082-513-3428 |
| 山口県 | 山口県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 083-902-0045 |
| 徳島県 | 徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 088-635-0611 |
| 香川県 | 香川県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 087-867-3520 |
| 愛媛県 | 愛媛県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 089-960-1112 |
| 高知県 | 高知県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>（一般社団法人　高知県移住促進・人材確保センター）<br>TEL 088-855-7748 |
| 福岡県 | 福岡県プロフェッショナル人材センター<br>TEL 092-622-8822 |
| 佐賀県 | 佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 0952-22-7021 |
| 長崎県 | 長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 0956-59-7928 |
| 熊本県 | 熊本県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 096-319-5566 |
| 大分県 | 大分県プロフェッショナル人材活用センター<br>TEL 097-576-8309 |
| 宮崎県 | 宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 0985-23-2613 |
| 鹿児島県 | 鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 099-219-9277 |
| 沖縄県 | 沖縄県プロフェッショナル人材戦略拠点<br>TEL 098-859-6237 |

プロフェッショナル人材活用 ガイドブック2023

内閣府事業
プロフェッショナル人材事業

お問い合わせ先

**内閣府地方創生推進室**

〒100-8914 東京都千代田区永田町 1-6-1

TEL: 03-5253-2111（大代表）

プロフェッショナル人材戦略
ポータルサイト

http://www.pro-jinzai.go.jp