

## プロフェッショナル人材戦略拠点 連絡先一覧

北海道	北海道プロフェッショナル人材センター TEL. 011-232-2002	滋賀県	滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 077-527-1030
青森県	青森県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 017-735-6550	京都府	京都府プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 075-315-8897
岩手県	岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 019-631-3828	大阪府	大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 06-6910-8311
宮城県	宮城県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 022-341-6033	兵庫県	兵庫県プロフェッショナル人材戦略拠点(ひょうご専門人材相談センター) TEL. 078-200-5600
秋田県	秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 018-860-5624	奈良県	奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 0742-27-3171
山形県	山形県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 023-647-0665	和歌山県	和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 073-433-3110
福島県	福島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 024-525-4091	鳥取県	とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 0857-30-6720
茨城県	茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 029-224-5339	島根県	島根県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 0852-60-5104
栃木県	栃木県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 028-670-2311	岡山県	岡山県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 086-286-9011
群馬県	群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 027-226-1553	広島県	広島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 082-513-3428
埼玉県	埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 048-858-7558	山口県	山口県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 083-922-3700
千葉県	千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 043-299-2903	徳島県	徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 088-635-0611
神奈川県	神奈川県プロ人材活用センター TEL. 045-633-5008	香川県	香川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 087-867-3520
新潟県	新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 025-246-0024	愛媛県	愛媛県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 089-960-1294
富山県	富山県プロフェッショナル人材戦略本部 TEL. 076-444-5620	高知県	高知県プロフェッショナル人材戦略拠点(高知県事業継承・人材確保センター) TEL. 088-855-7748
石川県	石川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 076-235-4538	福岡県	福岡県プロフェッショナル人材センター TEL. 092-622-8822
福井県	ふくいプロフェッショナル人材総合戦略拠点 TEL. 0776-55-1550	佐賀県	佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 0952-22-7021
山梨県	山梨県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 055-243-1870	長崎県	長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 095-825-2200
長野県	長野県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 026-238-2623	熊本県	熊本県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 096-319-5566
岐阜県	岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 058-277-1096	大分県	大分県プロフェッショナル人材活用センター TEL. 097-537-7633
静岡県	静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 054-353-3405	宮崎県	宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 0985-23-2613
愛知県	愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 052-433-1810	鹿児島県	鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 099-219-9277
三重県	三重県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 059-253-3888	沖縄県	沖縄県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL. 098-943-7789

# その先へ。

企業の、地域の  
「これから」を変える

プロフェッショナル人材活用ガイドブック



# プロが企業を変える。 企業が地域を変える。

## 「地方創生」

人口減少時代に突入した日本。「人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる」という悪循環による地方の弱体化が懸念されている。

こうした問題を克服するために、地方において、

「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む **好循環** を確立する。

この「**地方への新たな人の流れ**」によって「まち」に活力を取り戻す。

そして、人々が安心して生活を営み、子供を産み育てられる社会環境をつくり出すことを目指す。

## 「攻めの経営」

地方に「しごと」を生み出し、

地域経済に新たな付加価値を創出していくためには、**地域企業の成長** が必要。

潜在的に高い成長力を持つ地域企業が、

**自らの可能性を開花** させ成長を実現していくことが、地方創生の鍵となる。

## 「プロフェッショナル人材」

今、地域に必要なソリューションは、

地域企業の「攻めの経営」への転身のサポートと、企業の成長を具現化していくことができる

経験豊富な**プロフェッショナル人材**との**出会い**。

企業の、地域の「これから」を変える  
プロフェッショナル人材活用ガイドブック

CONTENTS

I  
プロフェッショナル人材事業について ..... P02

II  
プロフェッショナル人材活用事例 ..... P03

III  
プロフェッショナル人材戦略拠点について ..... P35





# 〔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。

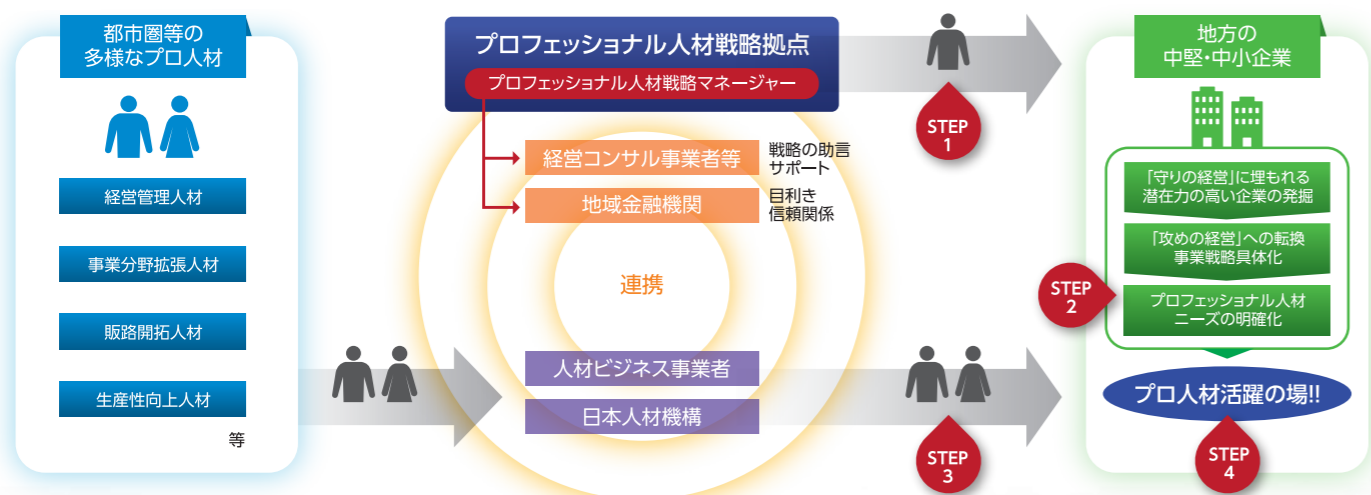
## プロフェッショナル人材戦略拠点

全国46道府県に「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置しています。プロフェッショナル人材戦略マネージャーをはじめとした拠点スタッフは、金融機関等と連携しながら、地域企業の経営者と丁寧な対話を重ね、新事業の立ち上げや新販路の開拓などの「攻めの経営」への転身を促すとともに、プロフェッショナル人材ニーズを民間人材ビジネス事業者へ取り結びます。

## 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** 地域企業に対して、自社の潜在的な成長力への気づきを喚起し、「攻めの経営」に向けた転身を促進
- STEP 2** 「攻めの経営」を実践できるプロフェッショナル人材の活用について、経営者の意欲を喚起
- STEP 3** プロフェッショナル人材の採用に本気になった企業を、民間人材ビジネス事業者へ取り結び
- STEP 4** 当該企業の経営課題の解決や、成長戦略の実現等に向けたフォローアップ



### プロフェッショナル人材戦略ポータルサイト

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等、様々な情報を掲載するポータルサイトを開設しました。ぜひご利用ください！

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



# 〔プロフェッショナル人材活用事例〕

ここでは、プロフェッショナル人材の活用で「攻めの経営」を実現した企業事例をご紹介します。経営者が「攻めの経営」への転身を決意した経緯、プロフェッショナル人材を活用したことの効果・活躍状況、プロフェッショナル人材が転職を決意したポイント…など、15社それぞれにドラマがあります。是非とも、「攻めの経営」、プロフェッショナル人材の活用に向けた第一歩を踏み出すヒントを見つけてください！

掲載事例				
社名	所在地	プロ人材	掲載ページ	
廣瀬製紙株式会社	高知県	経営管理センター所長 (テクノヒロセ株式会社代表取締役社長)	馬醫 光明氏	P04
株式会社NSGホールディングス	新潟県	株式会社ジェイ・エス・エス 代表取締役	秋田 叔之氏	P06
多摩川精機株式会社	長野県	民間航空機事業本部 取締役事業本部長	宮崎 浩氏	P08
オオアサ電子株式会社	広島県	営業部 担当部長	高野 康輔氏	P10
大幸薬品株式会社	大阪府	アライアンスビジネス部 部長	宮脇 一嘉氏	P12
株式会社小野写真館	茨城県	管理部長	須田 高氏	P14
株式会社ダイセキ	兵庫県	経営総務室 総務チーム チームリーダー	白原 守氏	P16
ジーエフシー株式会社	岐阜県	総務部 部長	金子 房代氏	P18
日生不動産株式会社	新潟県	賃貸事業部 空室改善課 主任	森本 真一氏	P20
株式会社アキタ	広島県	常務取締役 総務部 部長 兼人事部 部長 兼財務経理部 部長	江野脇 正広氏	P22
株式会社えがお	熊本県	マーケティング戦略部 部長	土屋 英二氏	P24
社会福祉法人あかね	兵庫県	アマルネス・ガーデン 施設長	若林 浩司氏	P26
自然電力株式会社	福岡県	事業開発部 西日本エリアマネージャー	花吉 哲芝氏	P28
株式会社小松電業所	石川県	取締役 総務部長兼管理部長	田島 孝一氏	P30
紀州技研工業株式会社	和歌山県	開発本部 本部長	赤塚 博道氏	P32
コラム		プロフェッショナル人材と家族の理解		P34

※各事例は、本事業実施以前に実践された、先進的なプロフェッショナル人材活用事例です。



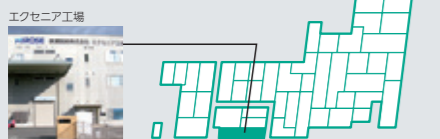
## 事例 01

## 廣瀬製紙株式会社 (高知県)

世界第2位のシェアに甘えていた企業体質  
社長との二人三脚で進めた従業員の意識改革

## 企業情報

社名：廣瀬製紙株式会社  
本社所在地：高知県  
従業員数：113名



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	経営管理センター所長 (テクノヒロセ株式会社代表取締役社長) 馬醫 光明氏	年齢	39歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	大手電機メーカーの経理を担当するも、マレーシアで液晶パネルの工場を立ち上げるために、新会社に出向。事業悪化によって工場閉鎖に立ち会う。それを機に転職を決意。妻が妊娠中だったこともあって、妻の出身地である高知県で就職することを決意。幹部候補生を求めている廣瀬製紙株式会社と出会う。
プロフィール	2013年 従業員の意識改革を掲げる社長に求められて経営管理センター所長として廣瀬製紙株式会社に入社 2015年 子会社のテクノヒロセ株式会社の社長にも就任		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

従業員の意識改革を進めて  
既存事業からの脱却を目指す

- 創業当時から高い技術力を武器にものづくりを行ってきたが、近年では競合他社の出現等により、業績が伸び悩んでいた。
- 新社長に就任した岡田氏が、新規の事業拡大や顧客開拓に動くも、社員の賛同を得ることができず、従業員の意識改革を進める右腕的な存在を必要としていた。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 大手電機メーカーの経理として入社した馬醫氏は、マレーシアで液晶パネルの工場を立ち上げるために、新会社にて取締役として出向していた経歴を持つ。

## プロ人材の活躍状況

- 当初は経営管理センターで財務面の改善、人材採用、総務を担当。データに基づいた売上げ計画を策定するなど、財務体質が弱かった同社で業務改善を進めた。
- 社長と二人三脚で従業員の意識改革も行い、現在は子会社の代表取締役社長に就任している。

## 企業担当者の声

財務体質の強化と人材育成、そして経営参画  
幹部候補生として招かれたプロフェッショナル人材

代表取締役社長 岡田 勝利氏



ち上げることにしました。

坂本龍馬や岩崎弥太郎等を輩出した高知県  
意外にも県内で改革を進めた人材は少なかった

ところが、私がいくら鼓舞しても従業員は無関心。まるで、笛吹けど踊らずの状態でした。弊社の従業員は、自分から考えて行動することが苦手です。表面上は理解しているように見えても、本当は理解していないため、自ら動くこともしない。まして、世界トップクラスの技術力があるから他の事業に進出する必要はないと考えている従業員が多かったです。

更に、私から見ると、高知県民には地元を誇る郷土愛の高い

軸の事業も売上げが減少傾向に  
新社長のもと、「第二の創業」に乗り出す

弊社は1954年に創業者の故・廣瀬晋二が京都大学高子化学研究室と共同研究にて日本最初の合成繊維ビニロンを用いた湿式不織布の開発に成功し、その成果をもとに1958年に廣瀬製紙株式会社を設立しました。しかし、創業者の娘婿になる私が社長に就任した2010年頃には、売上げも減少傾向にあったのです。当時、弊社の事業は創業者が興したアルカリマンガンのセパレータ製造のみ。新事業を立ち上げたり、新規の顧客を開拓しようという機運はありませんでした。このままでは、先行きは不透明です。そこで、私は「第二の創業」と謳って新規事業を立

気風があるように感じています。明治維新の頃には坂本龍馬や岩崎弥太郎といった傑出した改革派の人材もいました。しかし、その人たちに共通するのは、県外に出て活躍したことです。高知県に留まって改革を進めたという人は、あまり聞いたことがありません。弊社の従業員も県外経験者が少ないという特徴がありました。

従業員からの反発に対しても  
企業の苦手分野で信頼を勝ち取る

そのため、高知県出身者に捉われず、私の考えに賛同してくれる新しい人材を求める必要がありました。また、弊社は財務体質が弱かったため、そこを強化することも急務。人材育成も含め、最終的には経営にも参画してくれるような幹部候補生を募集することになり、高知県の人材紹介会社に相談しました。

そうして、紹介していただいたのが、大手電機メーカーに勤め、海外経験も豊富だった馬醫です。彼も私と同じように、異業種からの転職ですから、すぐに私の改革案に賛同してくれま

した。当初は、経営管理センターで財務面の改善、人材採用、総務を担当してもらいましたが、従業員からの反発は少なからずあったはずですが、それでも、データに基づいた売上げ計画を策定するなど、弊社が苦手としてきた分野に積極的に取り組んでもらったことで、業務改善も進みました。また、採用も担当してもらっていたので、私たち改革派の考え方に賛同する人材も登用。徐々に意識改革も進んだため、子会社のテクノヒロセ株式会社の社長に就任してもらいました。

弊社はアルカリマンガンのセパレータ市場では世界2位のシェアを持っています。ライバル会社は4社とも大企業です。その中で生き残ることができたのは、弊社が最初に開発して市場を創出したからでしょう。今回、高知県から地場産業大賞を受賞しました。それも従業員の意識改革につながったはずですが、今後も、馬醫には新しい市場の開拓、人材育成、更なる従業員の意識改革を含め、いろいろなことにチャレンジしてもらいたいと考えています。

## プロ人材の声

社長に就任して示した行動指針  
「とにかく、まずやってみる」経営管理センター 所長 馬醫 光明氏  
(テクノヒロセ株式会社 代表取締役社長)

## — 廣瀬製紙には、どのような経緯で入社されたのですか？

私は以前、大手電機メーカーで経理を担当していました。ある時、マレーシアでテレビの液晶パネルの工場を立ち上げることに、そのための新会社に出向して取締役に就任しました。しかし、その事業がうまくいかず、一時は2500人もいた従業員を全員、リストラすることになったのです。精神的にもかなりきつい状況でした。何とか、無事に工場を閉鎖することはできたのですが、その後の身の振り方を考えるようになったのです。そのまま、海外の企業に転職する選択肢もあったのですが、ちょうど、その頃に妻が妊娠していたため、出産の準備で地元の高知に帰郷。それならば、家族で高知に住むことができれば、これほどいいことはない。そこで、高知の人材紹介会社に登録しました。

## — 高知での暮らしはいかがですか？

妻の実家があったため、何度も訪れてはいたのですが、遊びに行くところが少ないので、以前は温泉に出掛ける程度でした。しかし、実際に住んでみると、意外な発見もあります。高知には『龍馬パスポート』というものがあるって、観光地やグルメスポット、日帰り温泉等を紹介してくれます。今まで知らなかった自然にも触れることができました。海外でも、自分で観光スポットを探して、家族と出掛けていましたので、今は同じようなことを高知でしています。

## — 転職されたばかりの頃は、従業員の反発もあったようですが、どのように感じていましたか？

確かに、最初はアウェー感がありました。相談する相手といっても、社長だけです。他の従業員からすれば、何をされるのか分からないという懸念もあったのかもしれない。印象

的だったのは、私は2週間ほど研修で現場を回りましたが、そこで気づいた問題点をまとめて社長に提出したのです。それを管理職20人の前で発表することになったのですが、皆さん、あ然とした表情で聞いていました。私からすれば、海外では経営監査が入ることがよくありましたが、新しい企業ほど、指導を受けることがたくさんあったので、その経験をもとに、今度は自分が監査に入ったように、問題点をまとめただけですが、他の管理職の人たちは初めて聞くことばかりだったのかもしれない。

## — 従業員の意識も変わってきましたか？

少しずつですが、変わってきています。現在、私が任されているテクノヒロセ株式会社では、行動指針が3つあり、その中の一つに「とにかく、まずやってみる」というものがあります。それを朝礼等で言わせるようにしたのです。すると、何かアイデアが浮かべば、とにかくやってみるという傾向が出てきました。意識が変わって、結果が出てくれば、従業員の士気も上がるはずですが、海外では少しばかり強引な手法を取ってもマネジメントできますが、日本でも同じことが通用するわけではありません。少しずつ、浸透させていくつもりです。

## — 今後はどのようなことを見据えていますか？

これまで積み重ねてきたことで、仕組みは整いつつあると感じています。しかし、今までは自分が改善・改革をしてきましたが、それを人に任せることができるように、人材育成に力を注いでいくつもりです。また、今までは売上げには携わってこなかったため、そちらにも取り組んでいきたいです。



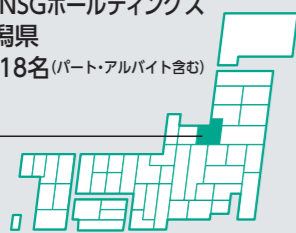
## 事例 02

## 株式会社NSGホールディングス（新潟県）

人事政策本部長が目にした思わぬ現実  
2019年問題への取り組みが始まる

## 企業情報

社名：株式会社NSGホールディングス  
本社所在地：新潟県  
従業員数：10,218名（パート・アルバイト含む）



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	株式会社ジェイ・エス・エス 代表取締役 秋田 叔之氏	年齢	49歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	大学卒業後、大手IT企業に就職し、総務・管理部門を担当。中堅IT企業に転職後、エンジニア、営業、企画のみならず、経営にも携わる。大学4年間を過ごした新潟への転職を決め、株式会社NSGホールディングスへ入社した。
プロフィール	2014年 事業本部長として株式会社NSGホールディングスへ入社 2015年 株式会社ジェイ・エス・エスの代表取締役に就任		

株式会社NSGホールディングスからの要望により、事業名の一部としての「人材」を除く記事中の「人材」表記は、すべて「人材」とさせていただきます。

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

各事業責任者の高齢化を懸念  
人財育成が急務となり独自採用を開始

- 教育と医療・福祉を中心に、食と農、環境・資源、IT等の分野にも進出し、今や40法人を抱えるグループ企業へと発展したが、人事台帳を作成すると、10年後には各事業の責任者が全員、60歳を超えることが判明した。
- 将来の成長イメージを描くために、人財育成が急務となり、起業・ゼネラリスト採用を開始した。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 大学卒業後、大手IT企業に就職した秋田氏は、総務・管理部門を担当。中堅IT企業に転職後は、エンジニア、営業、企画のみならず、経営にも携わっていた。

## プロ人材の活躍状況

- IT分野で後れを取っていたグループ内で、インフラを整備してクラウドを導入。データベースの作成も手掛けている。
- 現在は株式会社ジェイ・エス・エスの代表取締役に就任している。

## 企業担当者の声

独自の「起業・ゼネラリスト採用」を開始して  
ITに精通したプロフェッショナル人材を獲得

取締役 人事政策本部 本部長 亀田 朗彦氏

それまで手を付けていなかった  
従業員の基本情報集約に着手

事業会社の一つである株式会社NSG教育ネットワークから転籍し、2009年にグループ全体の人事を統括する人事政策本部の本部長に就任しました。当時のNSGグループは計10社、従業員数は3000名を超えていましたが、人事データが未整備の状態でした。役員・事業部長・幹部社員の氏名・生年月日・住所・学歴・職歴等の基本情報の集約に着手しました。まとめてみると、「(10年後の)2019年にはこれまで各事業をけん引してきた各事業責任者や幹部は全員が60歳以上となること」が判明しました。私も定年年齢に達します。これでは成長のイメージが描けません。

代表とも相談のうえ、①グループ全体の育成の仕組みを構築すること、②外部から優秀な人材を積極的に採用することを決意し、2010年から「起業・ゼネラリスト採用」を開始することとなりました。これは、我々NSGグループのリソースを活用して起業する人材を求め、新潟県に移住して幹部候補・社長候補として働く人材を探すことです。この6年間で90名を超える方が入社、あるいは起業しています。

## 採用活動で感じた二つの壁、新潟への転居と年収格差

しかし、新潟の企業が首都圏人材にアプローチするには二つの壁がありました。その一つは新潟で働くためには、転居を



伴うことです。一般的に、新潟といえば冬に雪が降り積もるイメージがあるかもしれませんが、それは県内の一部の地域のことです。新潟市内に限れば、雪

が数十センチも積もることは滅多にありません。まずはその先入観を取り除かなければなりません。

もう一つは年収の壁です。やはり、首都圏と新潟県では収入格差が生じることは事実ですし、年収は「首都圏の6掛け」とも言われています。弊社では個別の事情も鑑みながら賃金を提示していますが、やはり東京と全て同じというわけにはいきません。しかし、年収が働くことの全てではありませんから、仕事のやりがいや企業の魅力を伝えることが重要と考えます。

この二つの壁を乗り越えるため、弊社の採用活動では首都圏でのマッチング面接と新潟本社での会社説明会という選考ステップを設けています。

1回の採用に200名から300名程の応募がありますが、書類選考の後、金曜日の夜から土・日曜日まで、6週間をかけて東京にて一次面接を設定。応募総数の半分近くの150名程の皆さんとお会いしています。そこで一人ひとりの志向やキャリアに合った「仕事」を提案し、やりがいを感じてもらうことを

心がけています。こちらが求める人材とお会いできれば、新潟本社での会社説明会へとつないでいきます。説明会では企業の歴史や魅力をお伝えし、午後にはグループの各事業所見学も含め、市内の様子や生活の実際を感じていただき、入社を判断していただくようにしています。グループ事業会社・関連会社を利用して、不動産仲介や学習塾の割引制度等、福利厚生を含め企業努力もしています。

遅れていたIT技術の推進を期待して採用、  
インフラ整備とクラウドの導入に成功

この起業・ゼネラリスト採用で入社したのが、現在、株式会社ジェイ・エス・エスで代表取締役を務めている秋田です。当初はNSGグループの事業本部の次長として入社してもらいました。彼は長い間、IT畑を歩んできたこともあって、その領域の知識が豊富です。当時、弊社では、IT技術とインフラ整備が遅れていました。私が人事台帳の作成をしたのも全て紙ベースでしたし、月次の従業員数も把握できていない状態だったのです。そこで、それまでの経験をもとに、IT分野の改革を進めてもらいました。今ではクラウド(クラウドコンピューティング)まで手掛けてもらったことで、様々な環境でデータを閲覧、編集、アップロードができるようになっています。

今後は経営者として、まずは外部企業との取引拡大を進めてもらうつもりです。そして、グループ内企業のIT推進を行ってもらうことはもちろん、後継者の育成にも力を注いでほしいと願っています。

## プロ人材の声

## 第二の故郷で請われたIT技術

株式会社ジェイ・エス・エス 代表取締役 秋田 叔之氏



## —— NSGホールディングスへ入社した経緯を教えてください

私は大学時代を新潟県で過ごしました。言わば、「第二の故郷」と言っても過言ではありません。転職を決めた際には、勤務地を新潟県に絞って探していました。そして、転職サービスを通じて出会ったのがNSGホールディングスです。もちろん、新潟県にあるNSGグループは有名ですし、私にとっては意中の企業でもありましたから、すぐにお世話になることを決めました。

## —— 新潟への転職について、ご家族はどのような反応をされましたか？

前職で出張が多かったこともあって、家族からすれば、私に家にはいないことは当たり前になっていたようです。また、子どもたちもすでに、親の手から離れています。そのため、特に反対されるようなことはありませんでした。現在は単身赴任をしておりますが、将来的には妻だけでも新潟に呼び寄せて、一緒に暮らしたいと考えています。

## —— 入社後はどのような仕事を任せられましたか？

会社が私に求めていたのは、間違いなくIT技術の浸透とインフラ整備です。私も、IT技術が遅れていて成功した企業はないと感じていましたので、すぐにプロジェクトを立ち上げて、クラウドを導入することもできました。また、NSGグループは、学校法人からスタートして、医療・福祉、ホテル、飲食、商社、人材サービス等、様々な事業を展開しています。そこには、たくさんのデータが眠っていましたが、相互のつながりも不十分でしたので、組織のデータ管理も進めてきました。

## —— 今後は、どのような貢献をしていきたいですか？

現在は、株式会社ジェイ・エス・エスの社長となって経営もしています。まだ、弊社はNSGグループと外部企業との取引が8対2の割合です。これを5対5まで持っていくことが当面の目標となります。更に、5年から10年を目途に、株式を公開するような企業に育てていきたいです。



## 事例 03

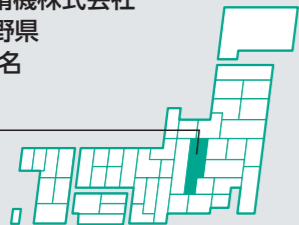
## 多摩川精機株式会社 (長野県)

基盤産業が大きな転換期を迎える時期に  
民間航空機ビジネス参入で新たな挑戦

## 企業情報

社名:多摩川精機株式会社  
本社所在地:長野県  
従業員数:750名

第2事業所



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	民間航空機事業本部 取締役事業本部長 宮崎 浩氏	年齢	64歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	商社の米国支社に計10年間、駐在員として勤務。その間、米国大手航空システム関連メーカーの日本総代理店として、防衛省や三菱重工株式会社等への米国製航空システム機器の販売を担う。
プロフィール	2005年 多摩川精機株式会社に営業部航空機担当部長として入社 2015年 民間航空機事業本部長として事業の統率を任される		

## プロ人材を採用したきっかけ

精密機械産業主体から方針を転換  
民間航空機市場への参入を決意する

- これまで、工作機械、ロボット、半導体など、精密設備機械産業を主体としてきたが、長期的な発展が望める民間航空機産業への展開強化を検討していた。
- しかし、航空機産業は案件の多くが海外向けであるにも関わらず、同社では海外ビジネスの経験が浅く、ノウハウを有した人材がいなかった。

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 宮崎氏はマーケット事情に明るく、商社勤務で国際的なプロジェクトを多数、手掛けた経験を持っている。

## プロ人材の活躍状況

- 商社時代に得た人脈や、航空機産業に関する知識をいかして、航空業界ユーザーの悩みや要望に対応。お客様のニーズに沿った製品の提案が可能になった。
- 同社の製品を積極的に海外に輸出することに成功し、現在は航空プロジェクトを担当する民間航空機事業本部長に就任し、民間航空機事業統括責任者として活躍している。

## 企業担当者の声

21世紀の一大産業となる民間航空機ビジネス  
新たなマーケットを切り拓く手腕に期待した

代表取締役副会長 萩本 範文氏

昭和初期に養蚕業が衰退したことで  
飯田地域は辛酸を舐めることに

かつて、弊社のある長野県飯田市は養蚕業を中心に栄えていました。しかし、昭和初期になってこの産業がクラッシュしたため、多くの住民が日本国内や中国の開拓に送り出されることになったのです。そのように、泥を舐めるような苦しみを味わったことで、藁をも掴む思いで新しい産業を育てました。それが、精密機械産業です。弊社も1938年(昭和13年)に創業。高精度角度センサ・モータ・ジャイロなど、その時代に必要とした制御装置の開発に挑んできました。

ところが、その精密機械産業も大きな転換期を迎えていま

す。かつての養蚕業が衰退してしまっただけでなく、弊社の基盤産業である工作機械、ロボット、半導体分野等の仕事も、中国市場へシフトし始めていることは否めません。そこで、従来の産業・技術維持と将来の発展のために、民間航空機に注力してこのビジネスを育てようと考えました。

地域の特性をいかして民間航空機ビジネスへ  
即戦力のプロフェッショナル人材として迎え入れる

弊社では、創業期から航空機関連ビジネスに少なからず関わってきましたが、戦後は日本が航空機ビジネスに関わること

ができなくなってしまいました。それでも、防衛関連の機材という狭い範囲で、航空機ビジネスは続けてきた経緯があります。ただし、もはや防衛関連のビジネスが、将来的に大きく伸びていく環境にはありません。一方で、民間航空機ビジネスは、21世紀の一大産業となる可能性が高いと言えるでしょう。まして、飯田という地域はトヨタ自動車や航空機関連工場が集積する名古屋や中部圏と近く、このチャンスを逃す手はないと考えたのです。

そんな中、民間航空機市場のことを良く知っている宮崎氏との出会いは、我々の狙いにとっては大事な要件になりました。まず、民間航空機の事業を柱として育てていくためには、開発しなければなりませんし、生産体制も整えなければなりません。更に、マーケットを拓く営業をしていく必要があります。しかし、弊社では民間航空機事業のビジネス経験が浅かったこともあり、商社に勤めていて、アメリカにも在住したことがある宮崎氏は、弊社にとって打ってつけの存在。そこで、航空機産業のマーケットを切り拓いてもらうことを念頭に、即戦力として採用することになりました。

モチベーション維持に組織でフォロー  
現在は営業部の担当部長から事業本部長へ

どんなに良い人材を登用したとしても、その能力を発揮で

きなければ意味がありません。そこで、弊社では宮崎氏がモチベーションを高めて働いてもらえるように、組織としてフォローアップしてきました。入社当時は営業部航空機担当部長として活動してもらいましたが、更に、事業全体に責任を持って仕事をしてもらうため、現在は取締役として民間航空機事業本部長の要職を任せています。しかも私たち経営側も積極的にコミュニケーションを取るようにして、少しでも良い環境で働いてもらえるように心掛けてきました。もちろん、宮崎氏もその期待に応えてくれたことで、民間航空機事業が軌道に乗ったと考えています。

そうした積み重ねにより、現在はアメリカのボーイング社が開発中の旅客機「B737 MAX」の飛行制御装置用センサーユニットを直接供給したり、製品サポートを請け負うまでになってきました。しかし、民間航空機ビジネスと一口に言っても、その技術は広範囲に及びます。弊社は飛行機本体を製造するわけではありません。我々は一つのセクションを担うことで航空機産業との縁をつくり、航空機のキーパーツの分野で仕事を切り拓こうとしています。そして、これからの努力次第ではありますが、航空機には多くの装備品やシステムがありますから、少しずつでもハイレベルな事業へと展開していきたいと考えています。この事業の本部長を務める宮崎氏には、弊社の夢を実現するために手腕を発揮してもらいたいです。

## プロ人材の声

早くから日本における航空機ビジネスの重要性を認識  
同じ思いを抱く企業との出会いが入社につながる

民間航空機事業本部 取締役事業本部長 宮崎 浩氏



## — 多摩川精機には、どのような経緯で入社されたのですか？

1990年代後半のことです。私は商社で航空機器システムの営業をしていましたが、まだ日本の航空機産業が官民を合わせても1兆円しかなかった時代に、これから航空機事業がアジアにけん引される形で20年間のうちに500兆円になるという情報がありました。私自身、日本では自動車産業がこれだけ伸びてきたにも関わらず、航空機産業がなぜ伸びないのかと疑問を感じていたのです。その一方で、自動車産業で培った技術を持ってすれば、欧米の民間航空機に製品を売ることができるとも思っていました。そのため、多摩川精機も含め、日本の多くのメーカーに航空機ビジネスの重要性について話していました。そうした中で、多摩川精機の製品が民間航空機に採用されることになったので、声をかけていただき、入社することになりました。

## — 入社後は、どのような仕事を担当してきたのですか？

当初は営業部航空機担当部長として、海外に赴いて弊社の製品を営業していました。いわゆる種蒔きの時期です。それが実を結ぶようになり、お客様から見積もり依頼をいただくよ

うになりました。今は、製品を納める段階になったので、民間航空機事業本部長として、製品を営業するだけでなく、設計、製造、品質管理まで一括した業務を担っています。

## — 飯田という土地に暮らすことに、抵抗はありませんでしたか？

最初は、東京都から離れた飯田という地域だったこともあったので。会社側からお気遣いいただきまして、「1か月の研修でいいから来てください」と言われました。しかし、いざ住んでみると、自然は豊かですし、食べ物おいしい。文化も素晴らしい土地でした。また、入社したばかりの頃は、海外への出張も多かったため、あっという間に13年も過ぎてしまったというのが実感です。

## — 今現在、どのような夢を抱いていますか？

世界の航空機市場で誰もが多摩川精機という企業を知ってほしいです。そして、多摩川精機の機材がなければ、世界のどの飛行機も飛ばないと言われるまで、この事業を進めていきたいと思っています。



## 事例 04

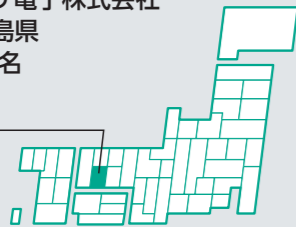
## オオアサ電子株式会社 (広島県)

下請け企業から脱却して自社ブランド製品を開発  
逆境をチャンスに変えた田舎企業の「攻めの経営」

## 企業情報

社名: オオアサ電子株式会社  
本社所在地: 広島県  
従業員数: 120名

本社ショールーム



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	営業部 担当部長 高野 康輔氏	年齢	58歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	大手電機メーカーの国内営業部の量販営業部に勤務。営業畑で出世し、支店長に抜擢される。同社を退職定年
プロフィール	2012年 営業部担当部長(現職)としてオオアサ電子株式会社に入社		

## プロ人材を採用したきっかけ

大口企業からの受注がストップ  
自社ブランドの開発で窮地を脱する

- リーマンショックの影響を受け、当時売上の約8割を占めていた大口企業との外注ビジネスがゼロになってしまう危機に直面。これをきっかけに、自社製品の製造・販売に挑戦することを決意し、高級スピーカー「Egretta」を開発した。
- しかし、同社は下請け企業であったため、開発した新商品のマーケティング・販路開拓を任せられる人材が全くおらず、プロ人材の採用が必要となった。

採用前

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 大手電機メーカーで国内営業部の量販営業に従事していた高野氏は、営業畑一筋で役員まで出世した経歴を持っている。

## プロ人材の活躍状況

- 前職で培った人脈や営業戦略を駆使して、活発な営業活動を展開。家電量販店にも進出することができた。
- 企画・開発部門とも連携を図り、新たなビジネスチャンスを広げている。

採用後

## 企業担当者の声

確かな技術力によって自社ブランドの開発・製造に成功  
人脈豊富で経験豊かな営業力を持つ人材を必要とした

代表取締役 長田 克司氏

会社の存続を揺るがした  
大手企業による下請け切り

弊社は30年間、大手企業の下請け会社として広島県山県郡北広島町の田舎で液晶パネル等の製造をしてきました。しかし、今から約5年前のことですが、不況やリーマンショックの影響を受けたこともあって、売り上げの約8割を占めていた大手企業との取引がゼロになってしまいました。

これまで、堅実に仕事をしてきたと自負しておりましたが、取引先とは運命共同体だと言ってもいいほどの信頼関係を築いてきたつもりでしたから、人間不信にも陥りました。当時、

約200名の従業員を抱えていましたが、大手企業ならばリストラをしたでしょう。おそらく弊社がリストラをして工場を閉鎖したとしても、誰もその判断がおかしいとは思わなかったはずですが、弊社のような中小企業が、大手企業と同じようにリストラをすれば、その負の連鎖が続くことにもなりかねません。ちょっと、大それた言い方もかもしれませんが、そのようなことが続いていけば、日本がダメになるのではないかと思います。そこで、下請け企業から脱却して、攻めの経営に方向転換することにしたのです。

下請け時代に培った確かな技術力で  
自社ブランド「Egretta」の開発に成功

確かに、弊社は下請け企業として大手企業からの受注に頼ってきました。その恩恵を受けていたことは間違いありません。しかし、よく考えてみれば、30年間も同じことを続けてきたプロ集団であり、このような片田舎からドイツやアメリカの一流自動車メーカーへも下請けとはいえ部品を輸出していたのです。この技術力には社員も自信を持っていたので、自社で製品を開発して販売をしていくことにしました。その代表的な製品が弊社オリジナルブランドのスピーカー「Egretta」です。おかげさまで、2011年7月の販売開始以来、グッドデザイン賞をはじめ、オーディオビジュアルグランプリ、オーディオ銘機賞など、数々の賞をいただきました。

ところが、高い技術力で新製品を開発して、一定の評価を得ることはできましたが、まだまだ下請け企業からの脱却ができたわけではありませんでした。というのも、これまでは大手企業との取引が中心でしたから、営業職はほとんど社長である私の仕事だったのです。しかし、今度は自社ブランドの製品を販



## プロ人材の声

大手のメーカーでは味わうことができない  
商品開発の企画から携わることの魅力を感じた

## — オオアサ電子に入社する前は、どのような仕事をしていましたか？

大手電機メーカーで国内営業部の量販営業部に勤務。営業畑を歩いてきて、55歳の時に退職定年しました。私の先輩に当たる方から、オオアサ電子の長田社長を紹介していただきまして、入社しました。

## — 収入面などの待遇は大きく変わりましたか？

確かに、収入は激減しました。それでも、以前の企業は大手だったこともあり、開発部門、製造部門、営業部門等は完全に分かれていたのですが、弊社は中小企業ということもあって、企画の時点から携わることができます。それは、今までに経験

売していかなければなりません。販売店やメーカーにも営業をしていくことが急務となったのです。そこで、営業だけではなく、広報、マーケティング等も任すことができる人材を探すことにしました。

大手企業からの受注も獲得  
若手社員の育成にも期待している

弊社の強みは30年間に及び堅実な仕事による技術力ですが、もう一つ、私たちが培ってきたものが人脈です。ある大手メーカーの役員の方から推薦いただいたのが、東京で営業部担当部長をしている高野でした。彼はその大手メーカーで営業職として役員にまでなったほどの人材です。弊社のような広島県の片田舎にある中小企業では、大手企業と同じような待遇で迎えることはできません。それでも、高野は全てを承知したうえで入社してくれました。

大手企業出身ということもあって、高野も独自の人脈を築いています。そのツテで大手企業からの受注も獲得していますし、家電量販店にも弊社のスピーカーを置いてもらえるようになりました。そうしたこともあり、高野は私の期待に十分、応えてくれています。

また、ヘッドハンティングのような形で入社した人材は、社長とは仲良くすることができても、一般社員を見下すような傾向があることも否定できません。しかし、高野の場合は社長である私だけではなく、他の社員とも同じように接してくれているので、開発や製造部門の社員とも連携が取れています。

今後は、高野が持つ経験やノウハウを、若手社員に伝えていってほしいので、人材育成ということが彼の大きなテーマになっていくでしょう。そして、私が目指す「グローバルな田舎っぺ企業」の一翼を担ってほしいと思います。

営業部 担当部長 高野 康輔氏



したことがなかったですし、興味を持っていましたので、やりがいを感じています。

## — 転職に当たって、ご家族はどのような反応でしたか？

特に反対はありませんでした。すでに、子供も独立する時期にきていましたので、家族も理解してくれています。

## — 今後、どのような仕事をしていきたいですか？

社長も望んでいるように、後進の指導をして育成をしていかなければなりません。また、商品の販路拡張と強化も必要です。私は東京勤務ではありますが、広島県の田舎から発信する商品をもっと世の中に広めていきたいと思っています。



## 事例 05

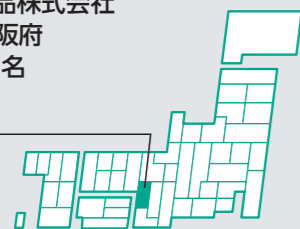
## 大幸薬品株式会社 (大阪府)

空間除菌の新市場を創生するために  
プロ人材とともに対法人ビジネスへ本格参戦

## 企業情報

社名：大幸薬品株式会社  
本社所在地：大阪府  
従業員数：201名

クレベリンLED搭載  
ハイブリッド式加湿器



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	アライアンスビジネス部 部長 宮脇 一嘉氏	年齢	41歳
家族構成	妻、子ども1人	前職	仏系化学品メーカーにて事業部長兼 子会社取締役を務める。
プロフィール	2000年 大学院卒業後、仏系化学品メーカーに就職 2001年 フランス本社に赴任。主にIT系の業務に従事 2005年 帰国後、営業や営業企画、子会社の取締役等を務める 2014年 大幸薬品株式会社に転職。大きな成果を生み、1年後に部長に抜擢		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

空間除菌の新市場構築のため  
「攻めの経営」へと舵をきる

- 同社は正露丸で有名な医薬品メーカーであるが、外部環境の変化に対応するためには事業構造の転換が求められていた。
- 事業構造を転換するには、これまで経験したことのない未知の領域に足を踏み入れる必要があるが、社内でそれをリードしていく人材が不足していた。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

- 宮脇氏の前職は仏系化学品メーカーの事業部長兼子会社取締役で、国家的プロジェクトのメンバーを務めた経験を持つ。
- 『クレベリンLED』を組み込んだ家電製品の発売によって「二酸化塩素による空間除菌」の新市場を創生。オープンイノベーションの発想に基づき、家電メーカー各社とのアライアンスを短期間で実現。
- 入社後わずか1年で大きな成果を生み、部長に抜擢。

## 企業担当者の声

『クレベリン』を新たな事業の柱とするために  
対法人ビジネスを一から組み立てられる人材を求めた

人事・情報システム 統括部長 田中 幸之助氏

BtoBのノウハウを持った人材が必要となった  
——その背景とは

当社は「正露丸」一本で、長年安定した商売を続けてきました。しかし今、『正露丸』を飲んでくださっているのは圧倒的に中高年の方が多く、このまま少子高齢化が進むと事業が先細りすることは目に見えています。そこで我々が新たな柱として力を入れ始めたのが、二酸化塩素の力でウイルス・菌・臭いを除去する除菌・消臭製品『クレベリン』の事業です。近年の感染症に対する意識の高まりを背景に、空間中のウイルスや菌を除去するゲルタイプやスプレータイプなど一般消費者向け製品に関しては、既に多くの方々にご使用いただいております。

しかしそんな『クレベリン』事業にも、いくつかの課題がありました。その1つが需要変動への対応能力です。発売当初、感染症の流行と時期を同じくして『クレベリン ゲル』が爆発的に売れ、取引先からの注文が殺到し、大量に生産したことがありました。ところが事態が収束すると、需要が急減し大量の在庫を抱えてしまうことになりました。そうした苦い経験から、変化の激しいビジネスにいかに対応できるかという対応能力が課題となっていました。そしてもう1つの課題が、対法人ビジネスへの取組です。今後、『クレベリン』事業を更に拡大するためには、安定した需要が見込める法人ビジネ

スを強化する必要があり、事業戦略そのものを立案していく力や、パートナー企業と新製品を共同開発していく力が求められます。しかしこれまで当社は対消費者に向けたビジネスが主流だったため、BtoBに関する知識や経験を持った人材が社内には不足していました。いかに対法人ビジネスのノウハウを社内へと取り込むかが早急に対応せねばならない課題となっていたのです。

## ターゲットはビジネスモデルを一から構築できる人材

同社では、BtoBに関して幅広く手を広げていましたが、いざでも順調に進んでいるとは言えませんでした。そこで私たちが必要としたのは、どのようにすれば一番利益につながるか、どこに資源を投入すべきかを見極め、事業を組み立て直すことができる、つまり一からビジネスモデルやビジネスプランを構築できる人材です。そしてもちろん利益を出さないといけませんから、数字感覚も必要不可欠です。採用の際には、この2点を重要視しました。

アライアンスビジネスの実績や  
多様性・数字感覚などを評価

採用した宮脇は、前職では仏系化学品メーカーの事業部長兼子会社取締役を務め、日系企業との合併事業をゼロから作った実績がありました。2つの会社の利害関係をうまく調整しつつ、ジョイントベンチャーにまで押し上げるには、ビジネスの組み立て方を熟知し、相手の会社の肝を抑える能力が求め

## プロ人材の声

『クレベリン』という商材に無限の可能性を感じた  
また会社の成長性や挑戦する姿勢も転職の決め手に

アライアンスビジネス部 部長 宮脇 一嘉氏



## ——現在の会社に転職する前はどのような仕事を担当していたのですか？

仏系化学品メーカーに勤務し、フランス本社では4年半、全世界のグループ会社に対する業務改善プロジェクトの導入に携わりました。帰国後は自らの希望で営業部に移り、中国地方の営業担当、及び、全国の販売代理店の営業戦略立案に従事しました。その後、販売子会社の社外取締役、水素エネルギー事業の事業統括、ジョイントベンチャーの非常勤取締役等を歴任しました。

## ——転職の決め手は何ですか？

二酸化塩素という化学物質に無限の可能性を感じたためです。『クレベリン』という製品については、たまたま家に置いていて興味を持っていましたし、何よりも世の中のあらゆる空間をターゲットに除菌をするというビジネスに、高いポテンシャルと社会貢献性を感じました。BtoBを強化していきたいので、是非力を貸してほしいと言われ、自分に期待してくれていることが嬉しかったです。また商材はもちろんのこと、会社の成長

られます。そのような点から、もし彼を採用すれば、当社の『クレベリン』事業でも、確かな道筋が立てられるだろうと判断しました。また、数字感覚が備わっていたことも、評価した点の1つです。

加えて当社は、歴史のある老舗の企業ですから、保守的な考えを持つ社員も少なくありません。そのため、激しい変化や多様性に対応できる方でないとそのような社員と良好な関係性を築くことができないのです。宮脇は、スイスの高校、日本の大学を卒業し、前職はフランス、さらに帰国後は営業の仕事に従事するなど、多様な環境で多様な経験を積んできた実績があり、まさに私たちが求めていた人材像にぴったりと当てはまりました。

想定以上の成果をあげてくれた  
今後はBtoBのさらなる拡大に期待

入社後わずか1年で、家電製品に『クレベリンLED』を組み込んだ新製品の発売に漕ぎつけるなど、想定していた期待値以上の成果を上げてきています。『クレベリンLED』は二酸化塩素が発生する小型の装置で、様々な企業とアライアンスを組みながら新製品を発売していくことを想定して開発された製品です。今後彼に期待したいのは、アライアンスビジネスを更に拡大させ、顧客のニーズを拾いながら、LED以外の新たな可能性もどんどん掘り起こしてほしいと考えています。また、製品の開発・改良だけでなく、今ある製品をいかした新サービスの構築なども期待しています。

性や、歴史ある会社ながら新しいことに積極的に挑戦している姿勢にも魅力を感じました。

## ——入社後はどのような仕事に携わっていますか？

入社後すぐに『クレベリン』事業の新製品である『クレベリンLED』の新規事業計画を策定しました。この商材をBtoBで広げるために、前職時代に取引のあった代理店や、家電メーカーを訪問し、市場開発に注力してきました。その結果、『クレベリンLED』を組み込んだ新製品が家電メーカーから発売されることとなりました。一から開拓したプロジェクトだったので、喜びもひとしおです。

## ——今後どのようにして大阪に貢献していきたいですか？

『クレベリンLED』には特殊な部品が多く使われており、さまざまなサプライヤーに支えられています。しかもその多くは関西のメーカーです。近い将来このビジネスで世界に挑戦していきたいと思っていますので、そこで成果を出すことで、結果的に大阪や関西に貢献できればと考えています。



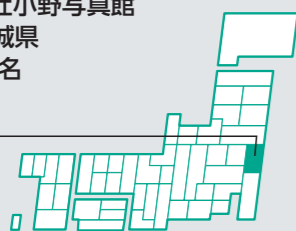
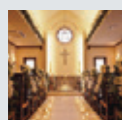
## 事例 06

## 株式会社小野写真館（茨城県）

茨城で確立させたブランドを  
世界へと羽ばたかせるために——

## 企業情報

社名：株式会社小野写真館  
本社所在地：茨城県  
従業員数：135名



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	管理部長 須田 高氏	年齢	55歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	メーカーの管理部門に勤務
プロフィール	1983年 大学卒業後、証券会社に入社。営業やアナリストとして働く 2003年 液晶材料の中堅メーカーに転職。経営企画を担当 2008年 管理部門へ。経理・財務・法務・総務等管理業務全般を担当 2014年 株式会社小野写真館に入社。管理部長に就任		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

ブライダルの事業拡大に伴い  
営業戦略や労務管理の策定が急務に

- ブライダル事業を更に拡大させるためには、数値やデータに基づく営業戦略の策定、堅実な労務管理等が必要だったが、同社では従業員数が少なかったこともあり、それらを積極的に行っていなかった。このような経緯から、営業戦略を立てることができ、労務管理に長けた経験豊富な人材が必要になった。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 証券会社時代は投資家営業やアナリストを務め、前職のメーカー時代は経営企画や管理部門等を担当。経営に精通した、まさにプロ人材。

## プロ人材の活躍状況

- 新年次、半期、月次の目標設定、管理をエリア内の店舗に浸透させるとともに、データに基づいて集客戦略を策定。また店舗ごとに損益を見える化させることで、事業の方向性を明確にし、それを社員の教育にも役立っている。

## 企業担当者の声

最も重要な採用基準は  
私たちのビジョン・価値観に共感できるか

代表取締役社長 CEO 小野 哲人氏



な業務は、私が社長業の片手間にできるほどの規模ではなくなりました。つまり、もともと新規開拓等が得意な私が「攻め」を担当するとしたら、もう一方で、会社の「守り」の部分をしっかり見ていただける方が必要になったというわけです。

マネジメントの経験が豊富で  
冷静に物事を判断できる人材

そこで管理部門のプロ人材として採用したのが、今回ご紹介する須田さんです。私自身、どちらかというと感情を優先して突っ走るタイプなため、自分とは性格や考え方が正反対なタ

これまでのパワープレイから一転  
会社の「守り」をしっかり固める

小野写真館は、私の両親が開業した街の写真屋さんが始まりです。金融出身の私はもともと自分で会社を起業したいという志向が強かったため、家業を継ぐことになった時点で、「それなら単なる街の写真屋さんではなく、ちゃんとした企業に変えよう」と決意。以降、ブライダル事業を強化して、積極的な店舗展開を進めてきました。当初はオーナー社長である私のパワープレイで、勢いに任せて何とかやってこれたのですが、しかし会社が成長すればするほど、従来のやり方だけでは限界が生じてきます。なかでも総務や人事や経理といった本部的

イプで、冷静に物事を見られる方、客観的に数字を見られる方、しかも自分より年上で経験豊富な方を探していました。須田さんは証券会社時代には、営業職やアナリストとして数々の企業を見られてきた経験があり、また前職では経営企画や管理部門を統括する立場で仕事をされてきた方なので、まさに最適な人材でした。実際、入社以降は管理部長として、毎月の資産管理から法務、経理企画、従業員の教育に至るまで、あらゆる部門でマルチに活躍いただいており、会社にとって非常に心強い存在となっています。

ミッション実現のために  
会社の規模をさらに拡大させたい

「世界に『笑顔』『幸せ』『感動』を連鎖させる」こと——それが弊社が掲げているミッションです。しかしそれを本当に実現させるためには、会社の規模を今よりもっともっと大きくする必要があります。具体的な目標は、2030年までに売上100億円。その目標の足掛かりとして、まずは首都圏展開を図っていきます。更に中長期的には、アジアを中心とした海外展開も見据えており、現在そのためのプロジェクトも始動中です。

そうしたことも踏まえて、弊社では現在、各事業・各部門をマネジメントできる経験者＝プロ人材を必要としています。優秀な人材で、当社にプラスになる人材であれば、積極的にどんどん採用していきたい。企業の成長過程において、今はまさに利益を削ってでも人材投資に注力すべき段階にきていると考えています。

## プロ人材の声

店舗ごとに損益を“見える化”  
営業戦略の策定や、堅実な労務管理も実現

管理部長 須田 高氏



## ——現在の会社に転職する前はどのような仕事をされていたのですか？

証券会社に20年間勤務し、主に投資家営業を9年、アナリストを9年務めました。その後、液晶材料の中堅メーカーに転職。そこで経営企画を5年間担当し、更に後半は経理・財務・法務・総務等管理部門全体を見る立場にいました。証券会社にいたため、ベースは資本政策ですが、前職では経営企画として多様な業務に携わり、更に管理部門の仕事もひと通り経験したため、偏りのないゼネラリスト的なキャリアを積むことができました。

## ——御社に転職を決めた理由は何ですか？

長年の東京勤務を経て、実家の母親の介護を目的に茨城にUターンしました。そんな中、たまたま求人サイトを通じて出会ったのが、小野写真館だったのです。ベンチャー志向の強い私が最も重視したのは、その成長性。実際に小野社長にお会いして、「成長したい」という意欲はさらに伝わりました。若い会社だけに伸びしろも多く、また経営課題も目についたため、その分こ

メリットもデメリットも伝え  
お互いに徹底的に話し合う

採用活動においては、私が自ら応募者と会って、3時間位徹底的に話し合い、それを何度も繰り返します。いくら優秀な人材であっても、考え方がまったく違えば、絶対にうまくいくはずがありません。そのため事前にお互い、良いことも悪いこともさらけ出すのです。弊社は今こういう問題を抱えていて、それを一緒に解決してほしい。また、こういう壮大な目標に向かって、一緒に頑張ってもらいたい。本来、合否の判断は会社側がするものですが、私たちの場合、小野写真館という船に乗るかどうか、最終的な意思は応募者に託します。「この会社で働きたい」と思ってもらえることが、何よりも重要なのです。

成長する意欲のある会社には  
自然と優秀な人材が集まる

私たちのような地方に拠点を置く若い会社ほど、経験豊富なプロ人材を求めています。また私たちのように、これから首都圏に進出してチャレンジしようとしている会社のほうが、より力を発揮できるという人も少なくないはず。一方で、今後は地方から東京を飛び越えて世界へと羽ばたく企業も増えていくでしょう。それは地方企業にとって大きなチャンスです。世界の市場を狙う意欲のある会社には、そこが「地方」かどうかなど関係なく、自然と優秀な人材が集まるのではないのでしょうか。私たち小野写真館は、そうした人材の受け皿になれると確信しています。

れまでの自分の経験や力を大いに発揮できると感じました。

## ——入社後はどのような仕事を担当されていますか？

入社して最初に任されたタスクは、店舗ごとの損益管理や経費削減などです。また数値やデータに基づく営業戦略を策定。年次、半期、月次の目標設定・管理をエリア内の店舗に浸透させるとともに、データに基づいてエリア内の集客戦略も策定しました。入社2年目となった現在は、人事評価制度を作成するなど、労務管理にも重点を置いています。

## ——これまでにどのような成果を上げましたか？

店舗ごとに損益を見える化させたことにより、事業の方向性が明確になり、また管理者の教育にも大いに役立っていると思います。特にマネージャーや店長等は、見える化による数字教育を通じて、一人ひとりがかかなりレベルアップしました。若い社員が成長していく姿を見るのは、私にとっても大きなやりがい。まだまだ数字的には明確な成果が出ていませんが、2030年売上100億円を目指して、着々と基盤づくりが進んでいます。



事例 07

## 株式会社ダイセキ (兵庫県)

企業の成長には優秀な人材が不可欠  
エンジニア獲得に向けて採用部門を強化

## 企業情報

社名: 株式会社ダイセキ  
本社所在地: 兵庫県  
従業員数: 120名



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	経営総務室 総務チーム チームリーダー 白原 守氏	年齢	38歳
家族構成	妻	前職	外資系CRO(医薬品開発業務受託機関)で採用業務に従事。グローバル化する企業の中で、仕事の幅を広げることに苦心して転職することを決意。採用のみならず総務の仕事もできる企業でキャリアアップを目指した。
プロフィール	2015年8月 経営総務室総務チームのチームリーダー(現職)として株式会社ダイセキに入社		

採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

一部上場企業のグループに加入  
事業拡大を目指すもエンジニア採用で  
苦戦を強いられた

- 2015年4月に一部上場企業のミスミグループの一員となって、事業拡大が見込まれていた。
- しかし優秀なエンジニアを獲得することが求められている中で、従来の新卒・中途採用活動では不十分。更に総務部室長が別部署の責任者も兼任したため、採用部門を強化する必要性に迫られていた。

採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 白原氏は外資系CRO(医薬品開発業務受託機関)で、6年間、採用業務に従事。新卒、中途、派遣、障害者等、あらゆる採用活動に精通していた。

## プロ人材の活躍状況

- 経営総務室総務チームのチームリーダーとして、即戦力となるエンジニアの中途採用のほか、新卒採用でも予定数を確保。人材の拡充・強化に大いに成功している。

## 企業担当者の声

大手グループ会社の一員となり  
業務拡大には優秀なエンジニア採用の充実が必要

経営総務室 室長 吉澤 敏氏



駐している技術者とも連携しながら、お客様の様々なご要望に柔軟に対応しています。設計・製図に限らず、製作まで一貫して行い、解析や評価、測定、造形等製品開発にも多く携わり、広い分野で業績を伸ばしてきました。

株式会社ミスミはダイセキのお客様の1社でした。お互いの信頼関係を築く中で、ミスミのマーケティング力とダイセキの設計技術力とのシナジー効果が大きく見込めると判断し、15年4月にダイセキはミスミグループの一員となりました。

## 創業40年の確かな歩みと

## ミスミグループ加入による広がり

弊社は、機械設計・開発の専門技術サービス業です。メーカーではなく、派遣専門会社でもありません。1978年に創業した初代社長である伊藤碩二の「先端技術の導入と人の能力向上に力をいれ、人と技術の調和を図る」という考えのもと、現在は産業用ロボットやFAライン、オートバイ、電車車両、建設機械等の幅広い設計事業を行っています。

自社内で多くの請負案件を行うだけでなく、顧客工場内で常

東京・名古屋への進出  
更なる人材確保が急務に

これまでダイセキの機械設計エンジニアは「技術部」というひとつの部署にまとまっていたのですが、事業をより効率的に推進するために、3つのビジネスユニット(BU)が生まれました。重工・ロボット関連BU、FA設備・装置関連BU、新製品開発関連BUです。

その中のひとつFA関連BUの長を私が担うことになり、経営総務室室長との兼務となりました。当時、東京・名古屋への業務拡大にあたり、優秀なエンジニア採用及び新卒採用が喫緊の課題となっており、採用経験が豊富で、かつ人事・総務におけるマネジメントができるプロ人材の採用も同時に重要な課題となりました。

面接で得た確かな手応え  
停滞していた採用数も目標に到達

人材紹介サービスから20人以上の紹介を受け、7、8人と面接をしました。面接では候補者全員に、私が現状のエンジニア採用の課題を説明し苦戦していることを伝えましたが、なかなかいい提案を上げる候補者はいませんでした。唯一白原だけが、採用ツールの充実や会社説明会用の資料を魅力的にす

## プロ人材の声

最後の転職活動で納得できる企業を模索  
アットホームな社風に魅力を感じた

経営総務室 総務チーム チームリーダー 白原 守氏



## — 転職を決意されたのは、どのような理由からだったのですか？

私は前職の外資系CRO(医薬品開発業務受託機関)で、採用業務に携っていました。外資系ですが、入社当時はそれほど語学力を必要としなかったのが、会社が成長しグローバル化が進むにつれ、日常会話程度の英語では大きな仕事を任せてもらえないようになりました。新しい提案をするにしても、何人もの上司から承認を得なければなりません。このままでは仕事の幅を広げることは難しい。そこで、自分の意見を反映してもらえ、キャリアアップにつながる企業に転職したいと考えました。

## — ダイセキに入社することになった決め手は、何かありましたか？

私はこれまで二度の転職を経験してきました。今回は37歳での転職、最後となるかもしれないと思い、妥協せず自分が納得できる企業に動きたいと決めていました。人材紹介サービスに30社ほど登録して、何社か内定をいただきましたが、どうしても踏ん切りがつかず転職活動は半年以上に及びました。

ること、社員紹介を活発にして紹介した社員には手当てを支給することなど具体的な提案をしてくれたのです。これらはまさに私が直面していた課題を的確に捉えた内容だったため、私は白原に採用チームのリーダーとなって手腕を発揮してもらうことを決断しました。

入社後すぐに新卒と中途採用に取り組んでもらったところ、それまで停滞していたエンジニア採用数がすぐに目標数まで到達しました。白原には引き続き弊社の成長に貢献してくれるエンジニア人材の確保を進めてもらおう一方で、次の課題である就業規則・賃金制度等、社内ルールの整備・強化を一緒に行ってほしいと思っています。



そんな中ダイセキで面接を受ける機会を得ました。ダイセキは他の企業とは違い、採用改善のための施策を聞いてくれ、私の提案に真摯に耳を傾けてくれたのです。また、まだ入社を保留していた段階だったにも関わらず、数名の社員が食事誘ってくれました。そうしたアットホームな社風も魅力的だったので、転職を決めました。

## — 今後は、どのような仕事をしていきたいですか？

長年人材採用の仕事をしてきていますが、そこで感じるのは「企業の成長は人ありき」ということです。現在、私は経営総務室総務チームのチームリーダーを任せてもらい、採用と総務の2本が仕事の軸となっています。まずは、採用部門で優秀な人材を獲得すること、そして総務部門では社員の定着率を更に高めていくことが重要だと考えています。社員が日々学び、成長できる環境を作ること、それがすなわちダイセキの成長につながるのだと意識してこれからも仕事に取り組んでいきます。



事例 08

## ジーエフシー株式会社 (岐阜県)

### 法務のキャリアと学んだ知識をいかすべく 東京から岐阜へ1ターンの転職を決意

#### 企業情報

社名: ジーエフシー株式会社  
本社所在地: 岐阜県  
従業員数: 250名



#### 採用したプロフェッショナル人材

名前	総務部 部長 金子 房代氏	年齢	55歳
家族構成	夫	前職	大手パチンコ店の法務を担当
プロフィール	2000年 中央大学卒業後、鳥飼法律事務所勤務 2005年 大手パチンコチェーンへ入社。法務部門を担当 2013年 企業経営を学ぶため、中央大学大学院戦略経営研究科へ入学 2015年 中央大学大学院を卒業、MBA取得 2015年 11月にジーエフシー株式会社へ入社		

採用前

#### プロ人材を採用したきっかけ

##### 前任者の定年退職にともない 総務・法務のプロが不在になった

- 前任の総務部長が法務の仕事も兼任していたが、定年で引退し、その後しばらくポストが空いていた。コンプライアンス等が年々厳しくなっていく昨今、法務部門の強化は早急の課題であり、また総務部全体を統括できる人材も必要に。そこで法務の知識が豊富で、かつマネジメントもできるプロフェッショナル人材を採用するに至った。

採用後

#### プロ人材採用により得られた効果

##### どんなプロ人材を採用？

- 法律事務所でパラリーガルを務めた後、大手パチンコチェーンで法務を担当。その後、中央大学のビジネススクールで経営を学んだ。

##### プロ人材の活躍状況

- 入社して数カ月ということもあり、現在は会社の理解と、現状の把握に努めつつ、早速いくつかの課題も提起。持ち前の明るさと物腰の柔らかさで、他の従業員と良好な関係性を維持しながら、業務に当たっている。

#### 企業担当者の声

### 法務のスペシャリストとしての経験値だけでなく、 女性ならではのしなやかさや持ち前の人柄にも期待

経営企画室 室長 丹羽 淳氏



空いていたのです。こうした専門職は、営業職等と違って、社内でも多くの人数を抱えられるものではありませんし、ましてや育ててくるのを待ってはいただけません。そこで法務の知識が豊富で、かつマネジメントもできるプロフェッショナル人材を採用するに至りました。

#### プロ人材を岐阜に迎え入れるために 部署の責任者が直接熱意を伝える

しかし地方におりますと、母集団自体が少ないため、ハローワークを通じた募集や通勤可能な東海3県の募集では、求める人材像になかなか出会えませんでした。そこで範囲を東京ま

#### さらなる成長のために

##### 新しい価値観や刺激を求めた

弊社は5年前に引退した創業者が一代でここまで築き上げてきました。大変素晴らしい経営者でしたが、一方で長年しがみついていたその成功体験が、更なる成長への足かせになっていたのも事実です。そこで数年前から、新しい価値観や刺激を入れるために社外から積極的に人材を採用するようになりました。そんな中で一つ課題に挙がっていたのが、コンプライアンス等が年々厳しくなっていく昨今、法務がわかる人材を社内にもちゃんと配置し、強化していこうということ。というのも、前任の総務部長がパラリーガル経験のある法務に詳しい方だったのですが、定年で引退され、その後はしばらくポストが

で広げ、候補者を絞っていったところ、今回ご紹介する金子と出会いました。プロフェッショナル人材の採用に関しては、その仕事について一番理解している人間、つまりその部署の責任者が必ず動くことになっています。通常の新卒・中途採用と同じルートに乗せて、一社員の採用担当者が口説きに行っても、会社の熱意は伝わりませんから。金子に関しても、実際に私が動き、採用活動に当たりました。

#### 豊富な知識や経験だけでなく 女性の持つしなやかさにも期待

彼女には単に法務の仕事だけではなく、総務部の統括もしてもらいたいと思っています。そもそも総務部とは、企業側に立って会社を守るという役割がある一方、社員の立場からすると心の拠り所でもあるのです。単に法律に詳しい総務部長が「ならんものは、ならん!」、「〇〇は禁止、〇〇も禁止」と、社員に対して厳しい言い方をすれば、摩擦が生じ関係性が切れてしまいます。そういう意味からも、女性の持つしなやかな面と、スペシャリストとしての知識や経験をうまく融合し、いかしてもらえるのではないかと期待しています。

#### プロ人材の声

### 人を喜ばせる仕事、 世の中の役に立つ仕事をしたかった

#### — 現在の会社に転職する前はどのような仕事をされていたのですか？

法律事務所で17年間、パラリーガルを務めた後、大手パチンコチェーンで約10年間、法務を担当しました。同社ではIPOを目指していたのですが、そこで痛感したのは、実務スキルがいくら向上しても、経営者の視点で物事を捉え、考えられなければ、IPOしかり、その他のプロジェクトにおいても、自分で何も提案・アドバイスができないということ。そこで経営についてしっかり学ぼうと、母校・中央大学のビジネススクールに入学。幸い奨学金がいただけることになったのですが、有り難いと同時に何だか申し訳なくもあり…。その分たくさん勉強して、学んだことを社会の役に立てたいと思うようになりました。

#### — 御社に転職を決めた理由は何ですか？

卒業と同時に、登録していた転職サイトを通じて丹羽から直接メールをいただきました。ジーエフシーの第一印象は、無借金で健全な経営をしているなということ。前職は毎日が現金商売でしたので、とても対照的でした。ただエンターテインメントも食も、形は違えど人に喜びを与えるという意味では一緒。また私自身、食への関心が高かったことも決め手の一つになりましたね。そうした中で、一番の後押しとなったのは、「なぜ私なのか?」という質問に対する丹羽の言葉でした。「このグローバルな時代に男性も女性も、まして人種にこだわっている場合

#### 持ち前のコミュニケーション能力で 組織に新たな風を吹き込んでくれた

入社してまだ数か月ですので、現在は会社の理解や現状の把握をしている段階ですが、持ち前の明るさと物腰の柔らかさで、すでに多くの社員たちと良好な関係性を築いているようです。組織の中でルールを守らせる仕組みを作っていくためには、単に強制力だけではなく、きちんと社員とコミュニケーションを取っていかなくてはなりません。その点、金子には「一緒になって変えていこうよ」という雰囲気があり、大いに期待が持てます。また実際に一緒に働いてみて感じたのは、思っていた以上に芯が強いこと。その芯というのは自身の性格からくる芯と、もう一つ知識や経験からくる芯もあるでしょう。ですからなおさらしっかりした印象で、我々としては非常に心強い存在です。まずは総務・法務という会社の縁の下の力持ちとしての部分で職責をしっかりと果たしていただき、いずれは現状のマネージャーとしての目線から、経営者の目線に切り替えて、会社の更なる成長に寄与していただければと願っています。

総務部 部長 金子 房代氏



でもない。広い視野を持って、色々な可能性を求めて、多様な人材を採用したい」と。その言葉は私にとってとても新鮮であり、嬉しいものでした。

#### — 現在どのような課題やミッションに取り組まれていますか？

弊社には長年にわたり築かれてきた会社の風土等独自のものがありますが、これからボーダレスな時代を迎えるに当たって、従来の価値観のままでいいのかという思いはあります。日本文化や和食文化は不動のものですが、一方で世の中の変化を敏感に感じ取って、その波に乗っていくことも重要です。変えるべきことは率先して変えつつ、社会の流れの先を読みながら、弊社をいかに発展させていくか。そういうことは常に考えています。

#### — 岐阜へ移住するにあたり迷いはありませんでしたか？

主人を説得して、都内の一軒家を売り払い、夫婦で移住しました。家は残しておくことも可能でしたが、あえて逃げ道をなくして、仕事に集中できるようにしたかったんです。今はネットもあるので、自分でしっかりとアンテナを張っていれば、あらゆる情報が簡単に手に入る時代。「どこにいるか」よりも、「何をするか」のほうが大事だと思っています。



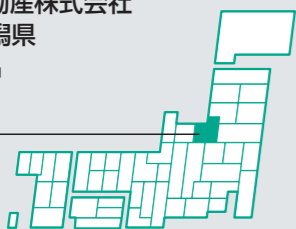
## 事例 09

## 日生不動産株式会社 (新潟県)

若手社員の多い賃貸事業部を  
持ち前のリーダーシップで牽引する

## 企業情報

社名: 日生不動産株式会社  
本社所在地: 新潟県  
従業員数: 48名



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	賃貸事業部 空室改善課 主任 森本 真一氏	年齢	43歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	オーストラリアの不動産会社に勤務
プロフィール	1994年 大学卒業後、大手ハウスメーカーに就職 1996年 オーストラリアに渡り、日本の旅行会社の現地法人に転職 2001年 現地の不動産会社に転職。4年後には別の不動産会社から引き抜かれる 2013年 日本に帰国し、日生不動産株式会社に就職		

採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

若い社員をまとめられる  
リーダー的な人材を求めた

● 同社は近年、新卒採用にも力を入れており、特に賃貸事業部は若い社員が多い。しかし活気がある反面、組織としてまとまりに欠けていたのが大きな課題だった。その原因は、中間管理職のポストが空いており、組織をまとめるリーダー的な存在がいなかったため。そこで将来の幹部候補にして、後進指導も任せられるプロ人材の採用に踏み切った。

採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- オーストラリアの不動産会社で長年経験を積んできた不動産業界のプロであると同時に、リーダーシップや指導力にも期待が持たれている。

## プロ人材の活躍状況

- 長年培ってきた不動産業界の経験や知識、営業ノウハウを発揮。また、自社のサイトをリニューアルするなど、システムにも関わっている。一方で、後進の育成にも注力。持ち前のリーダーシップを発揮し、組織をまとめている。

## 企業担当者の声

仕事のキャリアだけでなく、その人格も評価  
リーダーとしての資質を見込んで採用を決めた

常務取締役 内藤 稀代子氏



おり、若手を育て、組織をまとめるリーダー的な存在がいなかったのです。この穴を埋めるべく、管理職候補、将来の幹部候補にして、後進指導も任せられるプロフェッショナル人材の採用に踏み切りました。

不動産業界のキャリアはもちろん  
人の上に立てる資質も評価

地元の人材紹介会社を通じて採用したのが、今回ご紹介する森本です。彼は不動産業界の経験が豊富で、オーストラリアの不動産会社に勤務していた頃には、地元の不動産協会から

若手を育て、組織をまとめる  
リーダー的な人材が不在だった

弊社は創業24年目を迎える比較的新しい会社で、創業当初から営業成績を上げるため、即戦力の中途採用を強化してきました。しかし色のついた中途採用人材ばかりだと、日生不動産独自のカラーがなかなか出てきません。そこで3年ほど前から、若い社員も育てるべく方針を転換し、賃貸事業部を中心に新卒採用にも力を入れるようになりました。その結果、もともと賃貸事業部は若い社員が多かったのですが、新卒採用で更に若くなり、フレッシュで活気溢れる職場に。しかし一方で、課題も浮き彫りになりました。中間管理職のポストが空いて

賞を受賞するなど、トップ営業としての実績も十分あります。また自身で店舗を運営していた経験もあるため、管理職候補・幹部候補としても期待が持てました。しかし一番の決め手となったのは、やはり彼の人柄でしょう。新潟の人間は土地柄、打ち解けるまでに時間がかかります。それはお客様も、家主様も、そして社員も同じです。その点、関西出身で、オーストラリアでの生活も長かった森本は、明るくオープンな性格のため、営業マンとしても、若手の指導役としても、適任だと感じました。そういう意味では、豊富なキャリアよりも、人をまとめる力、指導力を見込んで採用した、と言ったほうがいいのかもかもしれません。

コミュニケーション能力を発揮し  
若手社員との信頼関係を築く

森本は現在、賃貸事業部の空室改善課主任として、家主様との交渉やクレーム対応など、不動産業のプロとして力を発揮してくれています。一方で、若手の指導役としての評価は期待以上のものです。コミュニケーション能力が高く、信頼関係を築くのにも長けており、「今日はどうだった?」「分からないことはある?」などと後輩たちに小まめに声をかけている姿をよく見かけます。また些細なことでも、一生懸命相談に乗ってくれ

## プロ人材の声

若手一人ひとりと対話を重ね、  
彼らのモチベーションを向上させたい

賃貸事業部 空室改善課 主任 森本 真一氏



## — 現在の会社に転職する前はどのような仕事をされていたのですか？

大学卒業後、大手ハウスメーカーに勤務。その後、オーストラリアに渡り、日本の旅行会社の現地法人に就職し、ツアー手配などを担当しました。2001年には、オーストラリア・パースの不動産会社に転職。日本人顧客を中心に営業を行う中で、更に別の現地不動産会社からヘッドハンティングされ、ローカル向けの投資用分譲に携わりました。その間、2007年と2008年には現地の不動産協会から年間取引20億円超のみが表彰されるマスターセールスパーソンという賞を2年連続で受賞。また不動産業と並行して、テイクアウト専門のランチバーを共同経営。店舗運営はもちろん、人材育成にも力を注ぎました。

## — 御社に転職を決めた理由は何ですか？

子供の教育を考えたときに、日本で生活したほうが良いと判断し、妻の実家がある新潟に移住。地元の人材紹介会社を通じて、日生不動産と出会いました。決め手となったのは、地域に密着した堅実な経営や、将来性、若い社員が多い活気溢れる雰囲気等。プロ人材を採用したいという意欲が強く伝わり、自分の今までのキャリアがいかせると感じました。

ると評判で、若手社員(特に新卒採用社員)はみんな「森本さんが一番話しやすい」「頼りがいがある」と口を揃えます。

その他にも様々な面で好影響を与えてっていますが、彼が入社して大きく変えてくれたものの一つに、弊社のウェブサイトがあります。それまであまりインターネットを活用できていなかったのですが、森本自身がシステムに携わり、宣伝や集客を強化すべく、自社サイトを大幅にリニューアル。わずか2年で閲覧数が10倍近くまで増えました。

将来の幹部候補として  
更なる飛躍に期待

不動産経験があるとはいえ、そのほとんどはオーストラリアでのキャリアです。仕事のやり方も違うでしょうし、戸惑ったことも少なくなかったと思います。そんな中、当社のやり方を地道に習得してくれました。これからは徐々に自分のカラーも出しつつ、いずれは賃貸事業部のトップとして経営にも携わってほしいです。若手の指導役には大きなメリットがあります。それは人に教えることによって、自分自身も学習し、成長できること。将来の幹部候補生として、彼自身も更に成長することを期待しています。

## — 入社後はどのような仕事を担当されていますか？

賃貸事業部に配属され、これまで培ってきた不動産業界の経験や知識、営業ノウハウを発揮。また自社サイトをリニューアルするなど、システムにも関わっています。一方で、新入社員のインストラクターを任されるなど、後進の育成にも注力。特に賃貸事業部は、若い社員が多いため、まとまりがないのが課題でした。能力の高い社員が多いのに、それをいかしきれないのは会社にとってもマイナスです。そこで私が先頭に立って横同士で情報共有できる体制を作ったり、システムを簡素化するなど、組織の改善を図りました。

## — 人を育てるうえで心掛けていることは？

新入社員や後輩社員の指導役として、社会人のマナーから、実際の仕事のノウハウまで、OJTを通じて教えています。またノウハウを共有できるようマニュアル等も作成。日頃から大切にしているのは、頭ごなしにやらせるのではなく、一人ひとりが自発的に働ける環境づくりです。また相手の話によく耳を傾けるよう心掛けています。目標は若手の良き相談相手になること。彼らが仕事を覚えて一人前になることが、私の一番のやりがいです。



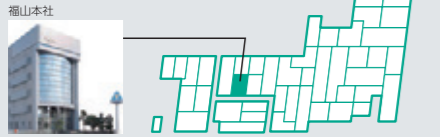
## 事例 10

## 株式会社アキタ (広島県)

優秀なプロ人材を採用できる秘訣は  
独自に磨きあげた「採用力」にあり

## 企業情報

社名：株式会社アキタ  
本社所在地：広島県  
従業員数：247名 (グループ全体 980名)



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	常務取締役 総務部 部長 兼人事部 部長 兼財務経理部 部長 江野脇 正広氏	年齢	60歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	日本土地建物株式会社 執行役員
プロフィール	1980年 京大法学部卒業後、株式会社第一勧業銀行に入行 2005年 株式会社みずほ銀行八重洲口支店の支店長に就任 2007年 日本土地建物株式会社に転職 2009年 執行役員に就任 2014年 株式会社アキタに常務取締役として入社		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

既存の人材だけでは  
財務体制の維持・構築が困難に

● 鶏卵総合企業として国内最大級の規模を誇る同社では、事業拡大と支店の増加にともない、既存の人材だけでは経営の管理、特に財務体制の維持・構築が困難な状況になった。また同社ではプロ人材を採用する以前にも、銀行からの出向者に財務関係の仕事任せられたことがあったが、企業を戦略的に成長させるための財務体制をともに考え、構築できる人材を必要とした。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- メガバンクで営業、海外勤務、証券、国際企画・戦略、支店長等を務め、その後は系列の大手不動産総合会社で政策プロジェクトに携わった。

## プロ人材の活躍状況

- 大手銀行出身者ということもあり、銀行とのやり取りを一手に担当。また財務バランスの改善を図り、磐石な財務体質の構築に寄与している。財務基盤が安定し、今後の全国展開に向けた足がかりを作ることができた。

## 企業担当者の声

緻密に設計された採用手法により  
適正かつ効率的な採用を実現

## 会社の成長スピードに

## プロパー社員の成長が追いつかない

弊社は現在、急速なスピードで事業規模が拡大しております。しかしその反面、会社の成長スピードがあまりにも速いため、プロパー社員の成長スピードが追いついておらず、質・量ともに人材の補てんが必要となっていました。しかも財務、営業、農場長…等、様々な職種で、その分野に長けた真のプロフェッショナル人材を必要としています。また幹部社員についても、従来は主に取引先からの出向者で補充しておりましたが、現在はそれだけでは賅えなくなってきました。それが私たちがプロフェッショナル人材を積極的に採用する主な理由です。2011年に私がこの会社に入社して、人材採用戦略を手掛けるようになって以来、年に数人のペースで外部から経験豊富で優秀な人材を採

経営戦略室 室長 山崎 俊明氏

用し続けています。

財務体制の維持・構築が困難  
な状況となり、財務のプロフェッショナルを必要とした

事業拡大と支店の増加にともない、既存の人材だけでは財務体制の維持・構築が困難な状況になっていました。また地方企業のため、財務バランスやキャッシュフローといった経営手法を熟知している人材も今まではいませんでした。そうした状況の中、財務のプロとして入社いただいたのが、今回ご紹介する江野脇です。大手銀行出身ということもあり、銀行とのやり取りを一手に担っていただいているほか、財務における構造改革も積極的に進めていただけており、その手腕には感服するばかりです。過去にも地方銀行からの出向者に財務を任せ



ことがありましたが、やはり地方銀行出身者とメガバンク出身者、出向者と転職者とは、知識や経験、ビジョンに至るまで大きな違いがあると実感しています。

「集める力」「選び抜く力」「動機づける力」  
この3つの力が集まって「採用力」となる

本当に必要としている人材を採用するためには、「集める力」「選び抜く力」「動機づける力」——この3つの力が不可欠です。まず「集める力」に関しては、会員制転職サイトを通じて優秀な人材を直接スカウトできるダイレクトリクルーティングや、更に人脈等も活用しています。つぎに「選び抜く力」に関しては、戦略的採用面接メソッド (T&Aメソッド) を導入。これは面接を通じて、客観的に相手の資質を見極める方法を体系化したものです。そして最後の「動機づける力」とは、いかにして相手に「この会社の話を聞きたい」「この会社で働きたい」と思わせるか。そのための戦略と言い換えることができます。例えば会社案内用のパンフレットを魅力的なものにしたり、テレビCMに力を入れるなど、アキタのPRをすることも、大きな動機づけにつながるでしょう。そしてこの3つの力が集結したものが「採用力」であり、私たちはこれを会社全体で徹底させています。

## 戦略的採用面接メソッドで「選び抜く力」を身につける

私は「選び抜く力」を身につけることが、企業にとって最大の生命線だと考えています。弊社が導入した戦略的採用面接メ

## プロ人材の声

故郷・広島に貢献したい  
元・大手銀行マンが財務のプロとして改革に挑む

常務取締役 総務部 部長 兼人事部 部長 兼財務経理部 部長 江野脇 正広氏



## ——現在の会社に転職する前はどのような仕事をされていたのですか？

大学卒業後、第一勧業銀行に入行し、本店営業部勤務、スイスの現地法人への赴任、証券部勤務等を経て、1998年に国際総括部国際企画グループに配属。同グループの次長として国際戦略や国内外の当局交渉等を担当しました。2005年にはみずほ銀行八重洲口支店の支店長に就任。更にその2年後には系列の不動産総合会社である日本土地建物に転職し、企画関連業務に従事。当局及び政策プロジェクトを担当しました。

## ——転職の動機は何ですか？

以前から然るべきタイミングで自分のやりたいことに挑戦してみたいと思っていました。それは出身地である広島への恩返しです。広島に企業に対して微力ながら何らかのお役に立てないものだろうか。しかも私は銀行出身ですから、財務を中心とする経営管理全般で貢献したい——。そんな思いが転職に踏み出すきっかけとなりました。

## ——アキタを選んだ理由は何ですか？

30年近く金融の世界に身を置いてきたため、銀行のような

ソッドは、求める人材像を資質で表現し、バイタリティ、調整力、リーダーシップ、適応性、理解力、表現力など、求める能力要件を具体的に設定し、面接の質問や回答の判断基準を構築して、面接を受けた方の本質・資質を見抜いていきます。これにより企業と人材のミスマッチを防ぐことはもちろん、本来の資質や性格、態度、価値観が明確になります。また例え、候補者が複数名いたとしても、相対評価ではなく、資質ごとに点数をつけていく絶対評価であるため、最終的には本当に必要な人材を選び抜くことができます。このメソッドを活用するようになって以来、採用の効率化と適正化を図ることができるようになりました。

## 「選び抜く力」が優秀な人材を確保するための鍵に

地方創生は人の力にかかっています。地方が活性化するかどうかは、有能な方がいるかどうかの差ではないでしょうか。しかし首都圏の方々が思っている以上に、地方は人材が不足しています。どこの地方企業も、優秀なプロ人材が喉から手が出るほど必要なのです。弊社の成功要因は何か？と問われれば、間違いなく「選び抜く力」と答えます。多くの企業は採用活動において「集める力」ばかりに注力しますが、そもそもそれが失敗の要因です。「選び抜く力」で本当に欲しい人材を選び抜けるからこそ、必要な人材を効率よく集めることができますし、入社への動機づけに的を絞った最終面接ができるのです。まずは「選び抜く力」を身につけること。それが優秀な人材を確保する最大の鍵です。

モノの見えない世界ではなく、実際に目に見えるモノを作るメーカー系の企業で働きたいと考えていました。そうした中、山崎氏と出会う前にも色々な引き合いはありましたが、最終的にアキタを選んだ理由は、その「可能性」にあります。企業の成長速度や伸びしろには大きな魅力と期待感を感じました。この会社なら自分の経験や知識をフルに発揮でき、その成長速度に更なるドライブをかけられるはず。そう確信したのです。

## ——入社後、どのような成果を上げましたか？

アキタは生産基盤に関しては日本一の会社です。しかし私が入社した当時、金融の視点から見ると、財務の構造を改革していく余地はまだあると感じました。そこでまずは財務バランスを分析し、適正な水準へと改善。磐石な財務体質を構築しました。また財務の効率化を見据え、メガバンクでは当然の手法であるキャッシュマネジメントサービスを導入。関連会社等グループ全体の資金を一元的に包括管理し、効率的に資金を運用できるようになりました。一地方企業で、こうした仕組みを取り入れることができたのは、大きな成果だと感じています。



## 事例 11

## 株式会社えがお (熊本県)

急成長を遂げて業績が伸びている中で抱える人材不足  
広報・マーケティングを担う経験豊富な人材を求めた

## 企業情報

社名: 株式会社えがお  
本社所在地: 熊本県  
従業員数: 581名



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	マーケティング戦略部 部長 土屋 英二氏	年齢	46歳
家族構成	妻、子ども1人	前職	日用品や化粧品、栄養補給用品を販売する企業で 広報・宣伝などの部門を担当。海外での販売員育 成にも携わる。子どもの療養のために前職を退職。 快方に向かったこともあって、転職を決定する。
プロフィール	2014年 6月 ショップ運営部部長として株式会社えがおに入社 2015年 12月 マーケティング戦略部部長に就任		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

業績が急速に伸び、事業も拡大  
若い社員を指導する人材が不足していた

- 創業以来、社員は地元を中心に採用を行ってきたが、業績が急速に伸び、事業を拡大したこともあり、人材を増やす必要性が生じた。
- しかし、従業員の平均年齢が若く、管理職クラスで新卒社員を指導できる人材が不足。また、データ分析等を担える人材がおらず、広報・マーケティング等の販促活動には弱みがあった。

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 日用品や化粧品、栄養補給用品を販売する企業で広報・宣伝などの部門を担当していた土屋氏は、海外での販売員育成にも携わっていた。

## プロ人材の活躍状況

- マーケティング戦略部長として、客観的な数値からデータを分析することで、中長期的な事業計画を策定することに成功。また、コールセンターで働くパートに対して、商品知識や法律などについて、適切な教育・研修を実施できる仕組みづくりにも貢献している。

## 企業担当者の声

地方での採用活動を行う難しさを痛感  
優秀な人材には自ら出向いてアプローチ企業が成長を続けている中で  
販促活動に弱みがあった

弊社は熊本に本社を置いて、通信販売事業を展開しています。お客様を第一に考えて全社員で努力してきた結果、この規模まで業績が急速に伸びてきました。そんな中、データ分析等を担える人材がおらず、広報・マーケティング等の販促活動に弱みがあるという問題も浮上。更に、コールセンターではお客様に商品の適切な説明を行わなければならないので、スタッフに正しい商品知識や薬事法を効率的かつ適切に教育する仕組みをつくることも必要となってきました。そこで、広報・マーケティングに精通しており、コールセンターのス

人事部 部長 中村 義明氏

スタッフや新卒採用の若手社員を指導できる人材を採用するに至りました。

ミスマッチを防ぐために  
独自の採用手段を模索

しかし、中途採用市場は大手企業や都会に本社を構える企業に人気が集まっているのも事実です。熊本市は人口約74万人、県に広げても約180万人に過ぎません。その中で優秀な人材を獲得しようとしても、難しい状況にあります。これまでは福岡といった隣県からの採用で賄ってきましたが、それだけ



では追いつきません。そこで、人材紹介会社や管理職・グローバル人材が登録している転職サイト等を利用して、全国から人材を募ることになりました。

それでも、Uターン等の場合は採用もスムーズに進むのですが、都会から地方企業に転職する場合は、どうしても賃金水準の問題を挙げたり、都会から離れることに抵抗を感じてしまう応募者も少なくありません。そのため、弊社では優秀な人材に対しては、こちらから出向いて面接をさせていただき、入社前に本社を見学していただくこともしています。そうすることで、ミスマッチを防ぐこともできますし、納得して入社していただくことができるからです。

発展途上の企業が求めた  
高いマーケティング力

ただし、土屋氏を採用する際には、私が多忙であったこともあって、なかなか東京まで出向くことができない時期でした。そのため、わざわざ熊本まで来てくれただけでなく、弊社のことを良く調べて特長も理解してくれていたのは好印象とし

て残っています。広報やマーケティングについても高いスキルを持っていたことが分かりましたし、まだまだ発展途上である弊社に入って、大企業で学んだことや経験をいかして

入社当時はショップ運営部の部長としてコールセンターを中心に活躍してもらいましたが、マーケティングの重要性が日に日に高まってきたこともあり、経験豊富な土屋氏にマーケティング戦略の部長として就任してもらいました。

弊社のような成長企業では、若手社員が数多く在籍しています。今後、更なる発展をしていくためには、若手社員の教育・育成が欠かせません。それだけに、土屋氏にはマーケティングのみならず、若手社員の道しるべとなってもらいたいと思います。



## プロ人材の声

成長企業だからこそ求められる  
市場規模の拡大と人材育成

マーケティング戦略部 部長 土屋 英二氏



## — 転職前はどのような仕事をされていたか？

日用品や化粧品、栄養補給用品などを販売している企業で、広報・宣伝・渉外部門を長く担当していました。その後、世界規模で販売員の教育をする部門を立ち上げることになり、そのマネジメントをしていました。

## — 転職することになったのは、どのような理由からですか？

子どもが生死をさまようような病気にかかったこともあり、付き添ってあげたいという考えから、前職を退職しました。運良く、1年半ほどで子どもが快方に向かいましたので、新しい就職先を探していました。

## — えがおとは、どのように知り合ったのですか？

エージェントからの紹介でした。実は、3社からえがおを紹介していただいていたのです。その中で、最も親身になってくれていたエージェントを利用しました。

## — 熊本に移住することに抵抗はなかったのですか？

場所については、こだわりはありませんでした。というのも、私の場合、出張で海外に行くことも多かったのですが、アメリカでは西から東、北から南等、転職に合わせて家族で引っ越ししたり、単身赴任することが珍しくありません。ですから、地方に移住することに抵抗は全くなかったです。それよりも、これから20年以上続く社会人としての将来に重きを置いていました。ただ、子どもがまだ検査をすることもあって、単身赴任を選

択。プライベートでは月に1回ほど、帰宅しています。

## — 東京での仕事と、熊本での仕事の仕方に違いはありますか？

前職の勤務地は東京の渋谷でした。確かに、渋谷にいれば取引先等と打ち合わせをするにしても、簡単に会いに行けますし、商談もスムーズに進めることができます。しかし、地方企業では、なかなか同じようにはいきません。そこで、私のチームでは電話会議を積極的に開くようにしています。誰かと打ち合わせをする時も、電話を間において、情報が共有できるように努めました。あとから報告や連絡をするよりも、時間的なコストも削減できます。

## — 今後の目標はありますか？

えがおは、非常に若手社員が多い会社です。私たちのような立場の社員に求められるのは、仕事を推進していくことと、若手社員を育成することだと考えています。過去の経験だけを重視していても、会社が求めるスピードにはついていけません。今、業績は伸びていますが、通販業界ではこのあたりで事業規模を止める企業が多いのも事実です。しかし、弊社では売り上げも大事ですが、市場を広げていくことを考えています。高みを目指す企業であるということが、若手社員にとってもやりがいを持って働くことができる原動力となると思っています。私もその一助を担いたいです。

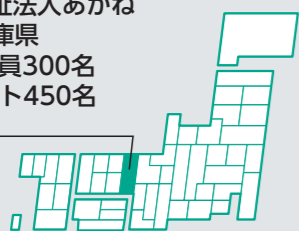
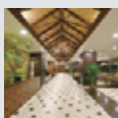


## 社会福祉法人あかね（兵庫県）

対個人のコミュニケーションスキルをいかに  
マネジメントのプロ人材が組織を変える

## 企業情報

社名：社会福祉法人あかね  
本社所在地：兵庫県  
従業員数：正社員300名  
パート450名



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	アマルネス・ガーデン 施設長 若林 浩司氏	年齢	39歳
家族構成	妻	前職	外資系タバコ会社で営業を務める。
プロフィール	1996年 呉服屋の営業を務め、その後支社長に抜擢される 2003年 結婚相談所に転職。相談員として活躍し、その後支社長に 2011年 大手就職支援サービス会社にて若者の就職サポートに従事する 2013年 外資系タバコ会社に入社 2014年 2月に社会福祉法人あかねに転職		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

事業の多角化・施設数の拡大に向け  
マネジメントのプロを採用

- 近年施設の数を拡大させるなど、積極的な多角化を進めている。しかし一方で、急なペースで施設が増えているため、経営に習熟していない現場スタッフが施設長に登用するなどマネジメント層が手薄になり始め、それが事業発展のネックとなっていた。
- 現場スタッフにはできるだけ現場の仕事に集中してもらい、経営者と現場の中間にプロフェッショナル人材を配置することで、経営の効率化を図りたかった。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 営業マンとして数々の実績を残し、結婚相談所の相談員や若者の就職支援なども経験。リーダーシップやマネジメント能力が高い。

## プロ人材の活躍状況

- 各介護チームのリーダーや職員一人ひとりと個人面談を行い、現場の悩みや意見等を直接聞いて回することで、個々のモチベーション向上につなげている。結果的に介護士の離職率の低下にも貢献。同僚からの評価も高い。

## 企業担当者の声

異業種出身のプロフェッショナル人材を  
経営者と現場の間に入れることで体制強化を図る

経営管理本部 人事マネージャー 中尾 公則氏

加速する事業展開に合わせ  
マネジメント層を強化

20年前の創業時は特別養護老人ホーム1棟の運営から始まったのですが、近年は利用者の方々の多様なニーズにお応えするため、高齢者向けマンション等新たな事業も展開し、急速に多角化を進めています。しかし一方で経営手法に関しては、創業時から変わらず、理事長が日々施設を見回ったり、人事評価を一人ひとり見ていくなど、鍋蓋型の運営体制を取っていたため、施設やスタッフの数が増えていくにつれて、大きな負担となり、また現場でもスタッフの離職率上昇等、様々な

リスクを抱えるようになっていました。「今後も更なる事業展開を目指していく中で、従来のマネジメントの仕方を続けていくには限界がくるのではないかと」——そんな声が上がりはじめたのが、そもそものきっかけです。プロフェッショナル人材を採用することで、マネジメント層を徹底的に強化。更に従来は現場スタッフに任せていた営業も、外部からプロの営業マンを採用して、営業専門部隊を立ち上げました。現場スタッフにはできるだけ現場の仕事に集中してもらい、経営者と現場の中間にプロフェッショナル人材を配置することで、

経営の効率化に繋がっています。

採用ブランドを向上させ  
採用戦略を一から見直し

プロフェッショナル人材を採用する際は、会員制転職サイトを通じて転職希望者を直接スカウトするダイレクトリクルーティングを行っています。これまでは、せっかく優秀な人材を採用しても、仕事内容のミスマッチが起こり、すぐに退職してしまうケースが多々ありました。そこで採用ブランドの向上及び採用戦略を一から見直し、より効率的な手法を確立。例えば、人材に対して将来任せたい仕事内容をより具体的に詳細に説明します。それにより、人材と仕事内容のミスマッチを大幅に減らすことができました。

個人に強い  
コミュニケーション能力を評価

採用した若林は、前職では営業マンとして素晴らしい実績を残し、更に結婚相談所の相談員や若者の就職支援等も経験してきた人物です。採用時に彼に任せなかったのは、訪問看護の事業展開を更に加速させること、そしてそこで働く看護師を定着させること、この2つのミッションでした。実は介護業界では、集団マネジメントはあまり効果がなく、むしろ個別にコミュニ

## プロ人材の声

スタッフ一人ひとりの良さを引き出して  
彼らにいきいきと働かせてあげたい

アマルネス・ガーデン 施設長 若林 浩司氏



## —— 御社に入社するまでの経歴を教えてください。 ——

20代前半は呉服屋で営業の経験を積み、業績を伸ばしたことから支社長に抜擢。27歳のときには結婚相談所を全国展開する会社に転職し、ここでも9カ月で支社長になりました。その後、就職支援サービス会社にて、未就職の若者を就職できる人材に育成するプロジェクトの指導員となり、ニートの若者たちをサポート。更に前職では、外資系タバコ会社の営業マンを務め、全国1位の業績を上げました。

## —— 転職の動機は何ですか？ ——

結婚相談所のスタッフや若者の就職指導員等、ずっと人のお世話をするような仕事をしてきましたし、もっと遊ばば学生時代から人の相談に乗ったり、学級委員長をやったり、サッカー部でキャプテンを務めるなど、人をまとめるのが得意な方だったと思います。そうしたことからマネジメントの仕事が一番力を発揮できると感じていました。そんな折、知人から紹介していただいたのが弊社でした。最初にあかねの話聞いた際は、介護業界に興味を持ったというより、介護の仕事は大変だとよく耳にしていたので、これまで自分が培ってきた経験を現場で

ケーションを取れる方のほうが向いています。なぜなら介護業界で働く方は、仕事に対するモチベーションのリソースが一人ひとり大きく異なるからです。そういう意味でも、結婚相談所や若者の就職支援などを経験し、対個人に強いコミュニケーションスキルを持っていた若林は、まさしく適任でした。

個人面談をベースに  
精神面・心理面でサポート

現在若林は、2013年にオープンしたアマルネス・ガーデンという特別養護老人ホームで施設長を務めています。今までは現場上りのスタッフが施設長になるパターンが多く、自分の介護技術や知識、あるいは方針などを現場に伝えていくマネジメントが主流でした。つまり施設長自身が誰よりも経験や知識が豊富なため、現場スタッフからすれば納得感があつたわけですね。しかし若林のように他業界から入ってきた施設長だと、現場経験がないため、そのような軸ではスタッフをまとめられません。そこで若林は、彼の最大の強みである“対個人のコミュニケーション”を徹底させています。現場のスタッフ一人ひとりと個人面談を実施し、悩みや要望を直接聞いて回るなど、精神面や心理面でサポート。現場の実情に沿った研修制度等の仕組みづくりを進めたり、介護士の離職率の低下に貢献するなど、大きな成果を残しています。

働く人たちに還元することで、私自身は介護ができなくても、間接的に利用者の方々のお役に立てるのではないかと思います。転職後、実際に働いてみて、お年寄りの残りの人生に寄り添うことは、とても意義深い仕事だと感じています。

## —— 入社後、どのような成果を上げましたか？ ——

私は現場の経験がありませんから、当初はスタッフからの信頼を得るのに苦労しました。そこで心掛けたのは、スタッフを管理しようと思わず、スタッフに自分自身を売り込むこと。更に個別の面談を設けることにも時間を割きました。同じ資格を持っていても、適性はそれぞれ違います。得意分野や能力、性格、背景等を見極めて、褒める基準と叱る基準を自分の中で個別に設け、一人ひとりとじっくり面談をする。それは結婚相談所や若者の就職支援事業で培ったノウハウです。そして彼らの得意なことややりたいことを見極めたうえで人員を配置し、個々のモチベーション向上に繋がっています。結果、離職率も大幅に低下しました。介護の仕事は多くのストレスがかかるため、心のケアは絶対に不可欠です。



## 事例 13

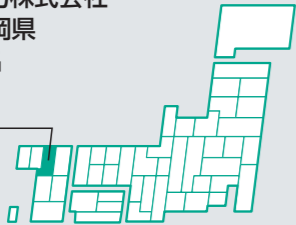
## 自然電力株式会社（福岡県）

風力発電事業をゼロから立ち上げ  
主要プロジェクトの一つにまで成長させた

## 企業情報

社名：自然電力株式会社  
本社所在地：福岡県  
従業員数：95名

自社の開発する  
太陽光発電設備



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	事業開発部 西日本エリアマネージャー 花吉 哲芝氏	年齢	38歳
家族構成	妻、子ども3人	前職	大手飲料メーカーに勤務。
プロフィール	2002年 東京の大学を卒業後、地元九州の大手飲料メーカーに就職 2003年 総務部に配属。株主総会やM&A等、主に法務に携わる 2012年 同社を退職。高校の先輩の紹介で、議員秘書を務める 2014年 自然電力株式会社に転職。風力発電事業のマネジメントを担当		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

新規事業を一人で立ち上げられる  
経験豊富な即戦力を求めた

● 同社は従業員数が少ないため、新たな事業を生み出せる高い専門性を有した、即戦力の人材が必要であった。また新規事業の立ち上げも検討していたため、1人でもプロジェクトを創出できるような人材を求めていた。さらに、エネルギー事業は1事業あたりの規模が大きいため、そのプロジェクトを的確にマネジメントできるような人材も必要だった。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

● 大手飲料メーカーでM&A等に携わり、その後議員秘書に転身。「大きなプロジェクトを動かすことに、やりがいを感じる」と語る。

## プロ人材の活躍状況

● 前職で培った突破力、問題発見・解決力等をいかして、風力発電事業部を一から立ち上げることに成功。複雑な地域合意形成、許認可取得、メーカー交渉を進めている。また採用や若手社員の教育・指導にも力を入れている。

## 企業担当者の声

採用のポイントは  
同じ理念や意識を共有できるか

## 新たな事業を生み出し、マネジメントできる人材を求む

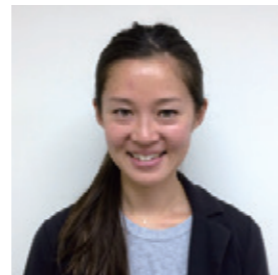
弊社は太陽光を中心に事業を拡大してきましたが、今後は風力・小水力・バイオマス等新しいマーケットにも積極的に参入していきます。そのため、新たな事業を生み出せる高い専門性を有した人材が必要です。またエネルギー事業は一プロジェクトあたり億単位の事業規模になることもあるため、プロジェクトを創出するだけでなく、そのプロジェクトを的確にマネジメントできるようなプロ人材も求めています。

突破力や問題発見・解決力  
コミュニケーション能力などを重視

そもそも再生可能エネルギーの業界には経験者があまりい

HR マネージャー 佐藤 李子氏

ません。よって弊社では経験や一分野に特化した専門性より、むしろ突破力や問題発見・解決力等を重視しています。特に新規事業の立ち上げには、発電所を建設するための土地探しから、地域の人々との合意形成、許認可の取得、メーカーとの交渉等、対処すべきことがたくさんあるため、複雑な状況を突破し、整理できる能力が必要です。また例えば太陽光発電所の場合、一度建設されると20年間は稼働するため、その土地で長期間にわたりお付き合いさせていただけるよう、地域との信頼関係を築いていく必要があります。よって計画を実行に移し、やり遂げる力や、コミュニケーション能力等も不可欠なのです。

強い思いや積極的な姿勢等  
カルチャーフィットが採用の決め手

弊社の採用方法は、社員による紹介が比較的多く、今回ご紹介する花吉も、もともと創業者の磯野の知り合いでした。面接では、まず最初にカルチャーフィットを重視するのですが、彼を採用した当時の弊社は、事業を0から1にするというフェーズにあり、そういう意味でも、彼の強い思いや積極的な姿勢は、まさに私たちの企業文化にぴったり合うと判断しました。また大きなプロジェクトを動かしてきた実績が豊富で、更に議員秘書をしていた経験もあることから、人との関係性を築くことが上手く、コミュニケーション能力も高いという評価でした。

組織の中にプロ意識をもたらし、  
若手社員の育成にも情熱を注ぐ

花吉が入社したことで組織の雰囲気も大きく変わりました。彼が組織の中に持ち込んでくれたもの——それはそれまで社内にはあまりなかった厳しさや、そして真のプロフェッショナルリズムです。時にはぶつかり合うこともありますが、みんなできちんと話し合うことで、最終的には全体がレベルアップする。そんな効果も出ています。

また、現在風力事業の立ち上げに携わっている花吉は、チームのコミュニケーションをととても大切にし、チームビルディ

ングのスキルにも長けています。花吉自身がそうであるように、社会問題や環境問題、更に再生エネルギー事業そのものに対して、思いの強い若者を育てて、チームを作っていくことが得意です。実際彼のチームは、社会人歴の浅い社員が圧倒的に多いのですが、それも自ら望んでいることであり、使命感を持って若手の育成に情熱を注いでくれています。今後も彼の経験やスキル、マインドを若手たちにどんどん注入していただき、事業の未来を引き継いでいくような人材をたくさん育ててほしいです。

社員の数が一年で1.6倍に  
プロ人材を採用できる秘訣とは？

2014年末時点で70人強だった社員数は、2015年末時点では約110人強と、1.6倍になっており、今後も職種に縛られず、広くマネジメントができるプロ人材を採用していきます。こうしてプロ人材を次々と採用できている秘訣としては、実績はもちろん、広報の力が大きいでしょう。弊社では広報の活動にも力を入れており、プレスリリースや記事等を読んで共感してくれた方が、サイトから直接応募してくださるケースも多いです。弊社の企業文化にフィットし、意識やビジョンを共有し合える——そんなプロ人材を一人でも多く採用できればと思っています。

## プロ人材の声

大きなプロジェクトを動かすなど  
常に何かに挑戦し続けていたい

事業開発部 西日本エリアマネージャー 花吉 哲芝氏



## ——現在の会社に転職する前はどのような仕事をしていましたか？

東京の大学を卒業後、地元九州の大手飲料メーカーに就職し、法務関連の仕事に従事。約7年間、株主総会や取締役会、M&Aなどに携わりました。その後も人事等主にバックオフィスで幅広い経験を積みましたが、入社して10年が過ぎた頃、中小企業を対象としたM&Aのコンサルティング会社を起こしたいと思い立ち、同社を退社。独立の準備を進めていたところ、高校の先輩から「衆議員選挙に出馬するので、手伝ってくれる人を探している」と言われ、起業に当たり人脈を作りたい私は、喜んでお手伝いさせていただくことに。そして当選後も公設秘書として引き続きお手伝いし、そこで地域のコミュニティについて学んだり、また多くの人脈を築いてきました。

## ——転職の動機は何ですか？

議員秘書時代も、飲料メーカー時代も、選挙のときや株主総会等の大きなイベントごとを運営することにやりがいを感じていました。つまり私がやりたいのは、大きなプロジェクトを動かすこと、常日頃から何かに挑戦し続けていきたいということです。そんなとき知人の紹介で弊社代表取締役の磯野と知り

合い、彼が語る会社哲学、更に大企業にはない“挑戦する姿勢”に強く惹かれました。

## ——入社後、どのような成果を上げましたか？

これまでに培ってきた交渉力、突破力、プロジェクトを動かすノウハウ等をいかし、風力発電事業をゼロから立ち上げることに成功しました。また資金の調達にも貢献。このプロジェクトを30億円規模にまで成長させ、今では弊社の主要事業の一つとなっています。

## ——現在の仕事のやりがいは何ですか？

入社当時は社員数30人ほどの小さな会社でしたが、1年半で110人近い規模に。そんな成長スピードを日々実感できます。また後輩の指導も楽しみの一つです。風力発電自体が新しい事業なので、頭が柔らかく吸収力のある若い人材を、あえて採用しているのですが、みんな意識が高く、思いが強いため、会社と同様に成長するスピードも早いです。弊社には挑戦できる環境がありますから、その中で彼らがどのように成長していくのか。それを見届けるのが大きなやりがいになっています。



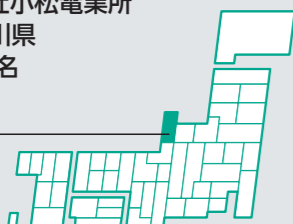
## 事例 14

## 株式会社小松電業所 (石川県)

若き社長が乗り出した中小企業の経営改革  
運命共同体の人材と強力タッグを結成

## 企業情報

社名: 株式会社小松電業所  
本社所在地: 石川県  
従業員数: 390名



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	取締役 総務部長兼管理部長 田島 孝一氏	年齢	49歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	外資系コングロマリットの法人金融事業 日本法人に勤務。その後メガバンク系 ファンド傘下で再建中の財閥系企業に転 職し、関連事業の再建を担う。塚林社長か ら直接誘われ入社を決める。
プロフィール	2011年5月 総務部副部長として株式会社小松電業所に入社 前任者との引き継ぎを経て部長に昇格。半年後には取締役にも就任 現在は管理部長も兼任している		

## 採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

低成長、現状維持の体質から脱却  
パートナーを得て経営改革へ

- 30代半ばで社長に就任した塚林氏が、これから会社経営を行っていくにあたり経営者意識をもったパートナーの必要性を痛感。顧客企業のOBだった総務部長が退職することを機に、経営にも携わることができ、信頼できる人材を求めた。

## 採用後

## プロ人材採用により得られた効果

- どんなプロ人材を採用？  
● リーダー育成や経営手法で有名な外資系企業で営業をしていた田島氏は、学んだ経営手法を客先に紹介しながらトップクラスの成績を上げていた。社長とは営業で知遇を得たが、企業再生の仕事に挑戦し東京に転職した。
- プロ人材の活躍状況  
● 総務部副部長として入社し、約2か月の引き継ぎ期間を経て、総務部長となり、半年後には取締役にも就任。社長が掲げる経営改革を推進して、企業の健全化に貢献している。
- 現在は管理部長も兼任して、幅広い業務をこなしている。

## 企業担当者の声

自分で学ぶことには限界がある  
経験豊富な人材から吸収することで成長攻めの経営をしていくうえで  
仕事に対する本気度が重要となる

弊社はこれまで「進化する技術と変わらない職人魂」をキーワードに、大手メーカーを顧客としてプレス機をメインとする産業機械と建設機械の部品サプライヤーとして、お客様のご要望に応じた「ものづくり」に取り組んできました。一方で、バブル崩壊からの低成長であるが競争の少ない外部環境の中で、現状維持に満足するような社風を育んでしまったと考えています。リーマンショックという大きな調整局面がありましたが、2000年を底にして顧客需要が拡大し続け、弊社ではそれに対応して国内、海外ともに投資を行ないながら業容を拡大させていきました。ただ、社風は過去を引きずったままで、語弊

代表取締役社長 塚林 幸作氏



はありますが50人の鉄工所であったころの低成長、現状維持をしようという価値観のまま規模を拡大してしまっただと考えています。

私が社長に就任した2010年頃、幹部には数人の主要取引先のOBがいました。総務部長もその一人です。有能な人材であり、仕事にも一生懸命に取り組んでくれました。ただ、年齢も70歳に近づいていたこともあって、私からすると「古き良き時代の人」でした。すでに定年退職されてから弊社にきているわけですから、十分な退職金ももらっております。意地悪な見方ですが、当社が傾いたとしても、それほどリスクはありません。これでは、一緒に経営をしていくうえで、運命共同体に

はなれないですし、仕事に対する本気度も違ってくると思います。私と一緒に悩み、時にはぶつかりながらも、同じ方向を向いて経営に携わってくれる人材がいて欲しいと思っていました。

優秀な人材にはコストがかかる  
これまでの関係性を大切に

有名な外資系コングロマリットの日本法人の金沢支店に勤務していた田島とは、機械メーカーの紹介で知り合いました。営業マンと顧客という関係でしたが、良い提案を持っている営業マンと、提案内容と価値を理解でき、かつ実行できる顧客としてお互いを認め合っていました。仕事の付き合いの中で親しくなるにつれ、お互いの経歴や境遇を知るようになりました。田島のプライベートにも深く関わることで具体的に述べませんが、非常にユニークな経歴を持つ興味深い方であると思っていました。

そして、私が社長に就任した年の暮れに、それまでの総務部長が加齢とともに腰を悪くしそろそろ退職という時期に差し掛かった時に新しい総務部長として田島に声を掛けました。田島が入社してから成長していく会社に必要な人事、財務等の業務改革を積極的に推進してくれました。

とはいえ、入社してもらうまでは少しだけ紆余曲折がありました。正直なところ思ったよりも求められた報酬は高かったというのが感想です。しかしながら、来てもらった価値は十二

## プロ人材の声

愛着のあった地元へUターン  
家族の賛成も後押しになった

## — なぜ、小松電業所に転職することを決意したのですか？

一番は社長の存在が大きかったと思います。法人金融の営業として、小松電業所に入社していた時代から、言葉は失礼かもしれませんが、「経営者としていい素質を持っている方」と感じていました。私が企業再生支援会社に転職する際、家族や同僚、友人からも反対をされましたが、社長もその一人です。ただ、自分の力を試しに企業再生の仕事をやってみたいという思いが強く、厳しい仕事であることは承知のうえで、飛び込んでみました。任された事業を立て直し3年連続で業績を伸ばしたのですが、4年目にリーマンショックや株主変更、外部から資質の乏しい社長がきたり、自分の力ではどうにもできない問題が多くなり潮時を感じていた時に、塚林社長からお誘いをいただきました。地方の中小企業なので、ある程度の収入ダウンは想定しましたが、思った以上に低く「それでは行かなくても行けません」と言いました。結局、調整はしてもらいましたが、当初は副部長だったので課長レベルで提示されたのが原因でした。部長になってから上げる予定だったそうで、社長のコスト意識が高いのは今も変わらないですね(笑)。会社業績が好調だったおかげで、年収ベースでは当初の提示よりかなり多くなり幸運でした。

## — ご家族の反応はいかがでしたか？

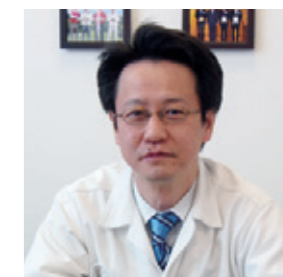
分にあったと思っています。

会社の成長と活力を上げるために  
総務部長の果たす役割は大きい

まずは、総務部副部長として入社してもらい、約2か月の引き継ぎ期間を経て、総務部長に。半年後には取締役にも就任してもらいました。これまで、私と田島で様々なことに取り組んできましたが、その中のひとつが新卒、中途両方の採用活動への取組です。必要な時に最低限の人員を中途採用や派遣社員等で補充しながらやりくりしていましたが、お客様の要求事項が日々レベルアップしていくなか、中長期的に優秀な人材を採用し教育、活用していくことが必要不可欠になってきています。これまであまり力を入れていなかった新卒採用、教育に力を入れてもらいました。おかげで今では学生の知名度も上がり、非常に優秀な人材を毎年採用することができるようになりました。また中途採用についても募集媒体を増やし必要なノウハウを持つ人材を採用することができています。

私自身にとっても時には耳が痛い様々な意見やアドバイスを勇気をもってしてくれる存在が身近にいることは、会社経営をしていく中で非常に助かっています。現在は管理部長も兼任してもらっていますが、田島一人のリソースには限界があります。今後は、総務部門、管理部門等、各部署で田島の代わりとなる人材育成を行ない、より大きく困難な課題に取り組んで欲しいと考えています。

取締役 総務部長兼管理部長 田島 孝一氏



私は金沢出身で、妻も福井県の出身。北陸地方には愛着がありました。かつて法人金融の営業から東京の企業再生支援会社に転職することに妻が反対していたのは、東京で暮らすことも含まれていたため、再び金沢へ戻ることには、妻は戸惑いながらも賛成してくれました。

## — 現在の仕事内容と将来の夢を聞かせてください。

まずは社長の「中小企業から中堅企業成りする」との方針に基づいて、決算書の中味を整理していきました。間違った会計処理を正し、不必要な資産や関係会社を整理するなどを行いました。その上で資金調達を見直し、社長がやりたい大型投資がリスクを抑えてできる財務体質をつくりました。過去10年程、大きな投資をしなかったため老朽化対策と生産力強化のため、ここ1~2年でもかなりの投資を行っています。経営戦略を①グローバルメーカーのものづくりを担う、②多品種少量変種変量短納期に対応する、③人材育成としていきます。戦略をカタチにするのはまだまだこれからですが、若手人材で私よりポテンシャルのある方が増えているのが楽しみです。社長を支える経営人材をつくり、中小企業のロールモデルと言われる会社をつくるのが私の夢です。



事例 15

## 紀州技研工業株式会社 (和歌山県)

手作業から捺印機の開発で自動化に成功  
インクジェットプリンターの総合メーカーに訪れた転機

## 企業情報

社名: 紀州技研工業株式会社  
本社所在地: 和歌山県  
従業員数: 365名 (海外含む)



## 採用したプロフェッショナル人材

名前	開発本部 本部長 赤塚 博道氏	年齢	57歳
家族構成	妻、子ども2人	前職	大手電機メーカーの商品設計部や品質センターの部長を歴任。同社の役職定年が近づいたこともあり、人材紹介会社などに登録して紀州技研工業株式会社と巡り合う。
プロフィール	2014年8月 開発本部本部長 (現職) として紀州技研工業株式会社に入社		

採用前

## プロ人材を採用したきっかけ

前任の開発部長が突然の退職  
新製品のリリースに支障が生じる

- 前任の開発本部長が退職することになり、後任の採用が急務となった。
- 当時、同社では1年に5つもの新製品のリリースを目指していた時期であり、それらの事業を全て遅滞なく進めるため、技術力とマネジメント力を持った人材が必要となった。

採用後

## プロ人材採用により得られた効果

## どんなプロ人材を採用？

- 大手電機メーカーの商品設計部や品質センターの部長を歴任していた赤塚氏は、技術開発の実績もあり、前職で60人ほどの人数を束ねてマネジメントしていた経験を持っている。

## プロ人材の活躍状況

- 新製品の開発事業5つの責任者に就任。最終的に全ての事業でリリースを完了することができた。
- プロ人材が技術者として高い実績があるだけでなく、プロダクトのライフサイクルを意識した開発を行っていることから、新たな開発へも期待が高まっている。

## 企業担当者の声

「技術開発型企業」として開発部門に重きを置くも  
本部長の退職によって後任探しが急務となった

総務・企画本部 本部長 西岡 雅洋氏



## 技術力だけではなくマネジメント力も重視

弊社は社長である釜中甫干が、「技術開発型企業」として成長していくことをスローガンに掲げていたこともあり、開発本部の人材は手厚くしていました。しかし、2014年2月に前任の開発本部長が独立してコンサルタント業を起業されることになり、後任の採用が急務になったのです。当時、弊社では1年に5つの新製品をリリースすることを目指していた時期でした。通常では1年に1つ程度でしたから、5倍に当たります。

それらの事業を遅滞なく進めるためには、技術力とマネジメント力を兼ね備えたプロフェッショナルな人材の獲得が必要になりました。

人材紹介会社を利用した採用活動から  
ダイレクトリクルーティングを活用

それまで、弊社ではエグゼクティブの役職については、人材紹介会社に委託しておりましたが、今回は短期間に良い人材

を獲得しなければいけないということもあり、ハイクラスな人材が登録しているダイレクトリクルーティングを初めて活用。主体的な採用活動を行っていきましました。ダイレクトリクルーティングでは直接、応募者のデータベースを閲覧できることもあり、採用基準を微調整しながら、こちらの採用基準と合致した人物とやり取りすることができるのが利点だと感じています。

採用については社長と専務、そして私の3人で行いましたが、意見の相違はそれほどありませんでした。ただ、当初は社長の意向もあり、博士号を持っている方や、発明実績のある方を重視していましたが、ダイレクトリクルーティングに採用方法を切り替えた時点で、マネジメント経験が豊富な人材にシフトしていきましました。

60人を束ねたマネジメント力を評価  
新製品のリリースもスムーズに

そこで巡り合ったのが赤塚です。技術開発の実績もさることながら、前職で60人ほどの人数を束ねてマネジメントしていた経験もあり、バランスの取れた人材だと認識しています。また、コミュニケーション能力にも長けており、部内だけではなく、部門間の調整もスムーズに行ってもらえたことも

あり、新製品のリリースも滞ることなく進めることができました。

これまで、弊社のプロダクトのライフスタイルは場当たりの印象がありましたが、赤塚が赴任したことによって、中長期的なビジョンで開発テーマを進めていくことができるようになりました。今後も大局的な視野を持って、業務を遂行してもらえると期待しています。



## プロ人材の声

## 開発中心の企業の中で環境づくりに力を発揮

開発本部 本部長 赤塚 博道氏



## — 今回、何がきっかけで転職されることになったのでしょうか？

以前、勤めていた会社には当初、役職定年というものはないのですが、急遽、そのような制度がつけられることになりました。私も商品設計部や品質センターで部長をしていたので、55歳という年齢が近づいてきたことが転職のきっかけです。しかし、50歳を超えて転職することは簡単なことではありません。そのため、いろいろなチャンネルを設けるために、人材紹介会社や求人情報サイトに登録していました。

## — 紀州技研工業という会社については、どのような印象を持っていましたか？

正直なところ、全く知りませんでした。それどころか、東京に勤めていたので、和歌山という地域すら訪れたことがなかったのです。ところが、いざ和歌山に来てみると、自然が豊かですし、満員の通勤電車で揺られることもない。天気の良い日には自転車で通勤することもありますし、快適に過ごしています。

## — 転職に当たり、ご家族の反応はいかがでしたか？

家族にはもともと、「転職することになったら、場所は選ばないよ」と話していましたし、地方に転職する場合は単身赴任になることも決まっていた。そのため、和歌山には単身で来ています。

## — 現在のお仕事に就かれてみて、いかがでしょうか？

前職とは異業界ですので、技術的な面では理解することが難しいところもあります。しかし、私の強みはマネジメントの部分です。技術面の詳細は掴めなくても、大枠は分かりますので、どのような形で弊社が開発を進めていくのかを幹部と話し合っ決めていきます。私は社長が掲げる「技術開発型企業」の中で、何かを生み出す立場ではありません。しかし、新しいモノを開発する環境や仕組みをつくる側であると認識しています。

## — 今後の目標などはありますか？

弊社は現在、インクジェットをベースにした事業を進めていますが、その土台を継続しながら、新しい事業を興したいと考えています。そのため、中長期的なビジョンでその道筋を立てることが必要だと考えています。



## プロフェッショナル人材と家族の理解

プロフェッショナル人材は、海外での勤務経験等、多様な経験をいかして、地域の中堅・中小企業で経営課題の解決に向けて活躍しています。

しかし、プロフェッショナル人材にも、仕事だけではなくそれぞれのプライベートや家庭での生活があります。では、プロフェッショナル人材の家族は、地域の企業への転職についてどのように受け止めているのでしょうか？

2014年6月に退職することをその年のお正月に宣言されましたが、リストラされたり、就職先が見つからない友人もいましたので、驚きと不安でいっぱいでした。

ただ、現状の仕事に満足せず、もっとやり甲斐のある仕事をしたいという気持ちが変わらなかったのでも反対はしませんでした。

移住に当たっては、もともと海外出張が多かったこともあり、夫が首都圏から離れることについての不安より、この年齢で再就職ができるのだろうか？という不安が大きく、和歌山で仕事が決まったと聞いたときは、安堵感が勝りました。

本業のことは本人にお任せするしかなく、やはり家族としては、単身赴任ということもあり、健康面と全く土地勘の無い社会の中での人間関係については大変、心配していました。後日談ですが、何度か和歌山を訪れて、その土地の空気に触れると安心させてくれるものばかりで、今は健康面のみが心配です。

結婚以来、ずっと生活を共にしてきて、2人の子どもも社会人となり、夫婦が老後の生活の前にお互いにもう一度、自立した生活を試みるというのも意味のあることだと思います。

(和歌山県・プロ人材の奥様より)

結婚当初は証券マンとして仕事人間でした。証券アナリストとして、日経新聞を毎日隅々までチェックし、家族より仕事が第一といった印象でした。そんな主人が変わったのは、仕事のため家族で渡英してからです。家族が中心のイギリス人達の生活を目の当たりにして、主人も休日は家族サービスが増えました。

帰国後、両親のことも含め意識が変わったようでした。父が他界し、母が一人になってしまったのをきっかけに、主人からUターンの話がありました。子ども達も社会人と大学生になり手がかからなくなったので、それも主人が選んだ道なんだと、特に反対はしませんでした。今の高齢化社会、このような家族が増えてくると思います。

(茨城県・プロ人材の奥様より)

上の息子が中学に上がるのを機に、東京を離れて夫の単身赴任先である札幌に行くとはばかり思っていたのが、転職して石川県になると聞いた時は驚きとともに安堵感が広がりました。

責任感が強く、大胆かつ慎重な夫のこと、よほど熟慮しての決断だったのだと思います。

東京には5年ほどおり、慣れた頃で離れるのは少し寂しい思いもしましたが、石川県は夫の地元で2人の息子が幼稚園まで育った土地でもあったので、あまり不安なくこちらに来ることができました。

夫の転職に伴い引っ越しも多かったのですが、その時々に必要な出会いがあり、必要な出来事を経て今の私達があるのだと思います。お陰で家族の絆も強まり、このような夫の妻になれたこと、そして夫や出会った方々に感謝しています。

(石川県・プロ人材の奥様より)

長年住み慣れたオーストラリアから家族主導で帰国したため、私達家族は全員、転職に関しても賛成でした。海外ではキャリアアップするために日常的に転職が行われます。夫の転職に関しても何度か経験しておりましたので、私自身すでに慣れていました。

(新潟県・プロ人材の奥様より)

夫は会社の都合で海外勤務となり、私と子どもと一緒に暮らしていましたが、やはり言葉の壁や、食習慣の違いなどを感じたことは多々ありました。

夫が勤めていた工場が閉鎖となり、転職を考えていた時に、ちょうど私が2人目の子どもを妊娠したこともあり、高知の実家に戻って出産をしたいと伝えたところ、夫は「それならば、自分も高知で仕事を探そう」と言ってくれたのです。

運良く、夫が希望していた仕事も見つかり、高知で暮らすことになりました。私の両親も、これまでは海外に住んでいたこともあって、なかなか子どもと会うことがなかったので、とても喜んでくれています。

(高知県・プロ人材の奥様より)

## 〔プロフェッショナル人材戦略拠点について〕

現在、全国46道府県でプロフェッショナル人材戦略拠点が立ち上がっており、

地域企業の想いの実現を支援しています。

次頁からは、各拠点のマネージャーのプロフィールをご紹介します(平成28年3月時点)。

まずはあなたの地域のプロフェッショナル人材戦略拠点にご相談ください！



## 〈北海道〉



**堀 敦志**  
ほり あつし

**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

**略 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(株)に出向。同年12月同社代表取締役就任、同時に銀行を退職
- 2013年12月 同社の親会社である日藤(株)取締役就任
- 2015年11月 日藤(株)退職

### 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。

### 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っております。

## 〈青森県〉



**櫻田 良治**  
さくらだ りょうじ

**専門領域・強み**  
製造会社で生産管理、原価、事業計画、企画、総務人事を経験。また、MTP(マネジメント・トレーニング・プログラム)インストラクターのため中堅社員の研修支援に対応。県のものづくりや人材育成の戦略構築等に関する事業に参画

**趣味・特技など**  
ゴルフ

**好きな言葉**  
不将不迎

**略 歴**

- 1954年生まれ
- 1975年 オリンパス精機(株)入社。その後、現青森オリンパス(株)へ転職。生産管理、総務人事業務に40年従事
- 2007年 県のものづくりや人材育成の戦略構築等に関する事業に参画
- 2009年 ベトナムホーチミン赴任。医療事業部長として工場立上げを経験
- 2015年 (株)サンライン顧問。大手商社を対象とした紳士服の受注に係る、生産の効率化等を支援

### 就任の経緯

中堅の紳士服生産会社の顧問に就き、生産効率化を主とした業務に取り組んでいたところ、過去に青森県のものづくりや人材育成の戦略構築等に関わった経験を買われ、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ました。もともと、県内製造業を主とした電子機器懇話会(現青森工業会に併合)事務局を5年程経験した経緯もあり、県内中小企業の生き残りに協力したいという思いもあったことから、今回のお話をお受けすることにしました。

### 事業に対する抱負

青森県のみならず、全国的に中小企業の生き残りは非常に厳しいものがあります。特に事業継承は、全国的に60%以上が後継者不足という大きな問題を抱えています。そのため、拡大は望めないまでも、何とか現状維持を継続できないかと考えていました。企業の生き残りは、地域の活性化に即効薬として効果があります。雪国という自然条件は変えられませんが、プロフェッショナル人材事業を通じた地元企業の新たな事業への取組により、自分達の技術力を蓄え、生活向上に向け少しでも貢献できればと思います。

## 〈岩手県〉



**齊藤 博之**  
さいとう ひろゆき

**専門領域・強み**  
技術系(農業、食品、工業)、統計解析、放射線

**趣味・特技など**  
趣味: 岩手県郵便物、同絵葉書の収集  
特技: 統計解析。科学、社会問題、医療等なんでも解析します

**好きな言葉**  
人生無駄なし

**略 歴**

- 1951年岩手県生まれ(昭和26)、64歳
- 東北大学農学部修士修了後、農業試験場、醸造食品試験場、工業技術センターで研究職、企画部長、プロジェクト研究監、副理事長
- 県庁で補助金業務等。いわて産業振興センターで起業支援・ベンチャー支援の課長
- 岩手県初で、県職員に在職しながら博士課程に進学し博士号取得(農学: 酒造米研究)
- 所属の岩手県工業技術センターが全国初の独立行政法人化。一人あたりの研究補助金獲得額(共同研究)が全国一位に
- 現在: 放射線測定・研究の(株)サイエンススタッフ顧問、(株)北日本銀行営業統括部顧問。農林水産省産学官連携、東経連ビジネスセンター、県建設業協会、いわて産業振興センター、盛岡商工会議所などのアドバイザーとコーディネータ。他に放射線で県アドバイザー3件。岩手・木質バイオマス研究会委員、経産省補助事業審査業務

### 就任の経緯

研究職で企業様廻りと技術支援、共同研究を経験。行政職で補助金業務、起業家大学、FS調査、インキュベート、ベンチャー投資など経験。退職後は放射線被害対策に奮闘中。また銀行勤務では技術相談と企業様への帯同、公設試や大学への橋渡し、統計解析などで活動中。コーディネータやアドバイザー業務もサイドで時々。性格的に新しいことや困難な課題の解決法を考えること、企業様のお役に立つこと、人と話すことが好きなので、今回の打診をありがたくお受けしました。

### 事業に対する抱負

最近、岩手県内市町村の将来人口予測のパターン解析をしました。消滅可能性自治体のみならず、都市部でさえも安穩としていられません。そのような人口減少が進む中で企業様の成長は地域に必要な大きな力です。たった一人の新しい人材で会社が変わり、成長につながる事例を見てきました。幸か不幸か私は経歴に一貫性が無く間口も出口も広いです。社長様とご相談し多方面からの支援策も探りながら、その中でプロフェッショナル人材事業を進めたいと考えています。

## 〈宮城県〉



**加藤 新一郎**  
かとう しんいちろう

**専門領域・強み**  
品質保証  
人材教育、育成  
事業所運営

**趣味・特技など**  
ゴルフ

**好きな言葉**  
物事は細部で決まる

**略 歴**

- 1947年生まれ
- 1965年 白石工業高校を卒業後、ソニー(株)入社。記録メディア部門で開発、製造技術、製造、品質保証部門を経験する
- 1989年 MFD 事業部次長
- 1991年 MFD 生産技術部統括部長
- 1995年 ソニーエレクトロニクス・オブ・アメリカSVP(兼) ソニーSNLプレジデント(赴任)
- 1999年 ソニー(株)記録メディア事業部オーディオ・ビデオ・メディア部統括部長(帰任)
- 2000年 同、蒸着メディア部統括部長
- 2002年 同、応用磁器製品事業部長
- 2005年 同、マイクロデバイス&ストレージ事業部長
- 2007年 ソニー(株)退職後、エルナー(株)コンデンサー事業本部長
- 2008年 エルナー(株)役員定年で退職
- 2011年 グリムエナジー(株)特別顧問等

### 就任の経緯

知人より、プロフェッショナル人材事業の話聞いた時、今までの知識や経験が、地域貢献にいかせるのではないかと思います。また、これから海外進出を計画されている中小企業の皆さんに、海外での経験をお伝えしたいと考え、お引き受けすることに致しました。

### 事業に対する抱負

「経営は現場」と考えています。取組は、オーナー経営者とひざ詰めでお話しすることが一番大事なことです。話し合いの中から、その企業の得意分野を抽出し、創生のための挑戦に立ち会いたいと考えております。



## 〈秋田県〉



**吉崎 和夫**  
よしざき かずお

### 専門領域・強み

大企業での戦略製品開発PJリーダー、中小企業経営者、本県の中堅企業の顧問などの経験とよそ者の視点で県内企業の経営全般の課題に対応

### 趣味・特技など

読書、海釣り

### 好きな言葉

人間万事塞翁が馬

### 略歴

- ・1952年生まれ
- ・1971年 (株)日立製作所 半導体事業部 半導体メモリIC設計業務に約30年従事
- ・2004年 (株)ルネサス テクノロジー メモリ事業部 副事業部長 戦略製品PJリーダー等経験
- ・2009年 (株)アキタ電子システムズ 取締役社長 中小企業経営及び地元工業会活動を経験
- ・2013年 秋田精工(株) 顧問 行政・大学などと連携し企業活性化をサポート

### 就任の経緯

私は秋田県内企業を退職後、自宅のある東京に戻らずに秋田市で「県内企業の活性化をサポート」を事業目的に起業しました。プロフェッショナル人材事業は、私の起業の目的と同じであり、更に行政のサポートの基、3名のチームで活動することで、大きな成果が期待出来ると思い、応募しました。

### 事業に対する抱負

少子高齢化が最も進む秋田県ですが、地域に根付く企業にはチャレンジしている経営者が多く、本事業を通して、少し背中を押すことで更に活性化する企業は多いと信じています。一方、マッチングの難しさも感じており、本事業の肝は経営者の思いと課題を正しく見える化する、プロフェッショナル人材戦略拠点の活動にあると思います。

## 〈山形県〉



**吉田 勉**  
よしだ つとむ

### 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

### 略歴

- ・1950年生まれ
- ・1974年 中央大学法学部卒業後、(株)山形銀行に入行
- ・2003年 (株)ヤマコー(不動産賃貸業、子会社にバス会社等) に出向(常務取締役)
- ・2006年 (株)山形銀行取締役融資部長
- ・2008年 同 常務取締役
- ・2011年 山銀リース(株)取締役社長
- ・2014年 両羽協和(株)取締役社長
- ・2016年 同上 退任

### 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、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。

### 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」と捉えております。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」を見据えて対応していきます。さらに、当拠点として県・企業振興公社との連携、そして金融機関・商工会議所等産業支援機関と連携し「オール山形」で取り組んで参りたいと思います。

## 〈福島県〉



**上遠野 和則**  
かとおの かずのり

### 専門領域・強み

多年にわたり金融機関に籍を置き、また、監査役も経験し、会計監査・企業診断等に強み。地域経済振興に約40年関与し、学生時代、社会人を通じて得た人脈ネットワークを有しており、福島県企業誘致アドバイザーとしての実績もあり

### 趣味・特技など

ゴルフ、スポーツ観戦

### 好きな言葉

誠心誠意。いつでも出来る事は後にして、その時しか出来ないことに全力を尽くす

### 略歴

- ・1951年生まれ
- ・1975年 東北大学経済学部卒業後、北海道東北開発公庫に入庫
- ・1980年 旧経済企画庁総合計画局地域経済班出向(2年間)
- ・1995年 北海道東北開発公庫 営業部営業第一課長
- ・1998年 北海道東北開発公庫 総括参事役(業務企画担当)
- ・1999年 (株)日本政策投資銀行環境・エネルギー部次長
- ・2001年 一般財団法人北海道東北地域経済総合研究所(ほくと総研) 理事事務局長兼首席研究員
- ・2002年 同 専務理事兼首席研究員
- ・2005年 (株)JWAY 取締役 管理本部副本部長(出向)
- ・2006年 同 常務取締役 管理本部本部長(出向)
- ・2007年 栗林商船(株) 監査役

### 就任の経緯

震災と原発事故の影響から、脱し切れていない福島県について、微力ながら、極力貢献出来ればと思っておりましたが、今回のプロフェッショナル人材事業については、これまで培ってきた経験・人脈をいかし、ふるさと福島の復興や地方創生の推進にお役に立てると思い、お引き受け致しました。

### 事業に対する抱負

福島の震災からの復興、地方創生を進めるためには、地域経済が元気であればならず、そのためには県内中小企業の活性化が不可欠です。県、産業振興センターのご支援・ご協力のもと、各支援機関とも連携し、オーナー経営者等と直接お話をすることで、経営者の思いや課題を把握し、新事業や新販路開拓等の経営転換を促し、そのために必要な人材のニーズを明確にし、その採用をサポートしていきたく思います。一人でも多くの人材に福島県へ来てもらい、県内中小企業の成長戦略を支援していただき、県内に「ひと」と「しごと」の好循環を生み出すよう、全力を尽くしたいと思います。

## 〈茨城県〉



**宮永 芳行**  
みやなが よしゆき

### 専門領域・強み

金融機関にて、主に法人営業を担当、取引開拓、地元への企業誘致にも携わりました。

### 趣味・特技など

ゴルフ ウォーキング

### 好きな言葉

至誠一貫 常在戦場

### 略歴

- ・1950年生まれ(茨城県水戸市出身)
- ・1972年 (株)常陽銀行入行
- ・1996年 県庁支店長
- ・1999年 法人事業部長
- ・2003年 執行役員東京営業部長
- ・2005年 常務取締役
- ・2009年 専務取締役(代表取締役)
- ・2011年 常陽保険サービス(株)社長
- ・2015年 常陽保険サービス(株)会長 現職

### 就任の経緯

地元金融機関に39年間勤務し、現在は関係会社におります。主に地元企業の振興に尽力してまいりました。今般、地元中小企業へのプロフェッショナル人材事業立ち上げに接し、これまでの経験をいかして、地域の活性化に少しでもお役に立てればと応募致しました。

### 事業に対する抱負

茨城県は、ものづくり、アグリビジネス等全国トップクラスにありますが、更なる成長には、人材戦略が不可欠となっております。地元企業のオーナーとフェイストゥフェイスにより、人材面のニーズを引き出し、プロフェッショナル人材とのマッチングを推進していきたい。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〉



**森 和男**  
もり かずお

### 専門領域・強み

高度情報処理技術を用いた生産システムのインテリジェント化、ものづくり技能の分析技術、企業の知的資産分析・評価による企業の競争力強化支援

### 趣味・特技など

近所の農家から借り受けた70坪もの畑で野菜作り。ものづくりと相通じることを実感中

### 好きな言葉

Take time by the forelock  
(チャンスは前髪でつかめ)

### 略 歴

- 1980年 東北大学大学院工学研究科博士課程修了後、通産省工業技術院機械技術研究所(現産業技術総合研究所)に入所。生産システムのインテリジェント化などものづくりの高度化研究に取り組む
- 2001年 中小企業庁委託のデジタルマイスタープロジェクトで本格的に中小企業の競争力強化に取り組む
- ものづくり先端技術研究センター長を務めた後、2005年より栃木県産業技術センター所長として、地域中小企業の育成に努める
- 現在、ものづくり中小企業を中心として、競争力強化を目的に、つくばや都内企業を対象に知的資産経営の導入を支援

### 就任の経緯

もともと研究者で、技術開発プロジェクトの成果普及等を通じてこの約15年ほど全国のものづくり企業を中心にお付き合いさせていただきました。この経験から、ものづくり企業が地域創生の要の一つではあるが厳しい競争にさらされていること、その競争力強化には先端技術だけではなく、優れた経営との一気通貫が必要なことを痛感し、知的資産に基づいた経営力強化の支援を行ってまいりました。本事業が目的とする攻めの経営の強化と支援は、知的資産経営支援と相通じるところがあり、企業競争力強化を通じてさらに地域のお役に立てることを願って就任しました。

### 事業に対する抱負

まずは地域創生の要であり自身の土地勘のあるものづくり中小企業からスタートし、次第に他業種分野へと拡張していきたいと思っています。事業終了後も拠点での活動が継続して引き継がれることを意識し、本事業の意図する趣旨での地域創生が長期的に継続されるよう事業を進めていきたいと考えています。

## 〈群馬県〉



**天田 清之助**  
あまだ せいのおすけ

### 専門領域・強み

入社時より、原価計算・原価管理で力を発揮。現在は、社内外の各種改善活動で活躍。群馬日仏協会と群馬県の共催で群馬フランス祭を実施

### 趣味・特技など

ゴルフ歴は60年、年間25回以上プレー。スキーは県内で活動。年間25回が目標。楽しいゴルフ・スキーがモットー

### 好きな言葉

感謝

### 略 歴

- 1939年生まれ
- 1964年 早稲田大学大学院商学研究科修了
- 1964年 三共電器(株)入社(現サンデンホールディングス(株))
- 1995年 同社 常務取締役
- 1997年 同社 専務取締役
- 2001年 同社 代表取締役副会長
- 2007年 同社 特別顧問
- 2010年 群馬県経営者協会 副会長
- 2013年 群馬県教育委員会教育委員

### 就任の経緯

群馬県内の中小企業等で良い製品等を持ちながら、販路開拓等への取組不足から実力ほど成長していない企業があると感じていました。県内の中小企業等の「攻めの経営」を支援する拠点を作るにあたり、拠点の代表を打診され、成長が期待され、大きく羽ばたく企業が増えることで、県内経済の活性化に協力できることから、マネージャー就任を承りました。

### 事業に対する抱負

本県は、自動車関連産業など、ものづくり産業が盛んな土地柄ではありますが、今後成長を目指す中小企業等が大きく羽ばたけるよう支援します。また、本県発の全国的なサービス業も近年増えてきており、サービス業においても今後成長を目指す中小企業等を支援してまいります。

## 〈埼玉県〉



**北風 良雄**  
きたかぜ よしお

### 専門領域・強み

人事関係の幅広い経験、知識。会社合併、外資系会社への移行等様々な変革に対応。労働委員、労働審判員として多くの労働問題の解決処理経験

### 趣味・特技など

囲碁、ゴルフ、ハイキング

### 好きな言葉

逆命利君

### 略 歴

- 1948年生まれ
- 1971年 大学卒業後、ポッシュ(株)(旧ゼーゼル機器)に入社、人事部門に長く勤務
- 2004年 同社執行役員人事部門長
- 2009年 退職し埼玉県労働委員会労働委員、埼玉県立学校評価委員、労働審判員等を経験

### 就任の経緯

私の生まれは山口県ですが、大学卒業以来45年間ずっと埼玉県で過ごしてきました。私は人事畑が長く、その間、外資系への移行等様々な変化がありましたが、いつも「社員の幸せがあって会社の発展がある」との思いで仕事をしてきました。企業発展のキーは、人材だと思います。今回、この事業のお話をいただき、これまでの経験をいかして社会に貢献できると思い、申し込みをさせていただきました。

### 事業に対する抱負

埼玉県は、ものづくりの中小・中堅企業が多くあり、埼玉県の経済力強化のためには、これらの企業の発展が欠かせません。今回の事業は、県内の中小企業がさらに発展するための強力な支援策になると思います。微力ではありますが、埼玉県内の中小企業がさらに発展できますよう人材面でのサポートをさせていただきたいと思っています。

## 〈千葉県〉



**西川 徹**  
にしかわ とおる

### 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

ゴルフ  
ウォーキング

### 好きな言葉

知恩報恩

### 略 歴

- 1952年生まれ
- 1975年 明治学院大学卒業後、(株)千葉銀行に入行、以後、ほぼ一貫して営業畑を歩む
- 1991年 (株)千葉銀行 南流山支店長
- 1994年 (株)千葉銀行 篠崎支店長
- 1995年 (株)千葉銀行 鎌ヶ谷支店長
- 1997年 (株)千葉銀行 秋葉原支店長
- 2001年 (株)千葉銀行 個人部長
- 2003年 (株)千葉銀行 執行役員営業統括部長
- 2004年 (株)千葉銀行 執行役員船橋支店長
- 2006年 (株)千葉銀行 退任
- 2006年 ちばぎんジェーシービーカード(株) 取締役社長
- 2009年 新葉地所(株) 取締役社長
- 2012年 ちば債権回収(株) 取締役社長
- 2015年 ちばぎん保証(株) 取締役相談役

### 就任の経緯

千葉銀行に勤務していた頃から、将来、地域の発展や地域の産業を担う中小企業の成長のため何か貢献してみたいとの思いがありました。今回、このプロフェッショナル人材事業の話をお伺いし、地域発展のお役に立てると思い、お引き受けすることに致しました。

### 事業に対する抱負

プロフェッショナル人材事業を通じて、長年にわたる銀行での経験をいかし、千葉県内の企業の成長のために貢献したい。本県は、農業・漁業・商業・工業のバランスがとれたポテンシャルの高い県ですが、更に発展し、活性化するために精一杯頑張りたいと思います。



## < 神奈川県 >



**早川 洋**  
はやかわ ひろし

### 専門領域・強み

40年間にわたり、地域金融機関に籍を置き、企業との関わりから得られた知見及び人的ネットワーク

### 趣味・特技など

鉄道(乗り鉄)

### 好きな言葉

組織力

### 略 歴

- ・1947年4月29日生まれ
- ・1970年3月 慶應義塾大学 法学部 法律学科 卒業
- ・1970年4月 (株)横浜銀行入行
- ・1991年10月 日吉支店長
- ・1994年6月 情報開発部長
- ・1997年6月 取締役総合企画部協会担当部長
- ・1999年9月 取締役営業本部副本部長兼事務局長
- ・2000年5月 取締役常務執行役員 営業本部副本部長
- ・2002年6月 常勤監査役
- ・2006年6月 副頭取
- ・2010年6月 (株)浜銀総合研究所 取締役会長
- ・2011年4月 公益社団法人経済同友会 幹事
- ・2015年5月 公益財団法人はまぎん産業文化振興財団専務理事
- ・2015年6月 (株)朋栄 取締役会長

### 就任の経緯

長きにわたり、地域金融機関に籍を置いてきたことから就任の打診があり、私自身も中小企業の経営に日頃より問題意識を持っていたことから引き受けさせていただきました。

### 事業に対する 抱負

人口減少、グローバル化を背景に産業構造が変化する中で、中小企業の持続的成長のためにはビジネスモデルの再構築が喫緊の課題である。マネージャー就任を機に、成長戦略の具体化のお手伝いできればと考えています。

## < 新潟県 >



**須藤 一**  
すとう はじめ

### 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

人間到處青山あり

### 略 歴

- ・1956年生まれ
- ・1980年 慶應義塾大学 法学部 法律学科 卒業
- ・1980年 (株)第四銀行入行
- ・2003年 東港支店長
- ・2005年 会津支店長
- ・2006年 人事部副部長
- ・2009年 金融サービス部長
- ・2010年 柏崎支店長
- ・2012年 だいし経営コンサルティング(株) 代表取締役
- ・2015年 第四リース(株) 執行役員

### 就任の経緯

第四銀行グループでの36年余りの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。

### 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 >



**川合 哲**  
かわい さとし

### 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

### 略 歴

- ・1971年 一橋大学商学部卒業後、(株)北陸銀行入行(高岡支店副支店長、富山駅前支店長、浅草支店長、支店部長を歴任)
- ・1998年 同、取締役支店部長兼営業企画室長
- ・1999年 同、取締役本店営業部長
- ・2002年 同、専務取締役
- ・2004年 同、代表取締役副頭取、(株)ほくほくフィナンシャルグループ取締役、(株)北海道銀行取締役(非常勤)
- ・2005年 (株)北陸銀行代表取締役副頭取営業推進本部長
- ・2013年 (株)ほくほくフィナンシャルグループ取締役退任(株)北陸銀行代表取締役副頭取退任(株)北海道銀行取締役(非常勤)退任 堤商事(株)代表取締役会長兼社長
- ・2016年 堤商事(株)代表取締役会長兼社長退任

### 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。

### 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り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 >



**村 弘行**  
むら ひろゆき

### 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

### 略 歴

- ・1946年生まれ
- ・1969年 富山大学工学部を卒業後、津田駒工業(株)へ入社。検査部門を皮切りに生産技術、製造部門、設計部門を歩み、ものづくりの基礎から応用まで一貫して経験
- ・2001年 同社執行役員(工作機器部門管掌)
- ・2004年 同社取締役(工作機器部門管掌)
- ・2006年 同社常務取締役(工作機器部門管掌)
- ・2012年 同社顧問
- ・2014年 石川県産業創出支援機構 戦略産業雇用創造プロジェクト統括コーディネーターへ(現在に至る)

### 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。

### 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〉



**保坂 武文**  
ほさか たけふみ

### 専門領域・強み

研究開発(自動車)  
企画・マーケティング  
技術戦略構築  
チーム・組織運営

### 趣味・特技など

読書、絵画鑑賞  
釣り、ゴルフ

### 好きな言葉

夢夢夢!  
(技術屋の前に)まず人たれ!

### 略歴

- ・1972年 本田技研工業(株)入社。ホンダ技術研究所にてCVCC環境エンジンの開発
- ・1976年 アメリカホンダ ミシガン駐在 US環境エンジン排気ガス研究
- ・1981年 シビックUS燃費車開発 3年連続世界一に
- ・1987年 5気筒アコード用エンジン開発
- ・1993年 取締役商品企画室長 ステップワゴン企画開発他多数機種開発
- ・1995年 アメリカホンダR&D駐在副社長
- ・1997年 ホンダ栃木技術研究所常務 ホンダエンジン開発総責任者 ホンダF1総責任者
- ・2001年 東洋電装(株)副社長
- ・2010年 HSK東京コンサルティング代表
- ・2013年 福井県庁プロジェクトマネージャー

### 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。

### 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、商品化への今一步の踏み込み不足を、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、地域新産業創生にまでつなげて参りたいと思っています。

## 〈山梨県〉



**廣瀬 典仁**  
ひろせ のりひと

### 専門領域・強み

経営戦略策定  
マーケティング/営業力強化  
マネジメント/組織力強化  
環境ビジネス

### 趣味・特技など

温泉巡り  
写真撮影(富士山)  
家庭菜園  
ラグビー・サッカー(VF甲府)観戦

### 好きな言葉

3MIND (OPEN・TOUGH・TENDER MIND)  
鬼手仏心

### 略歴

- ・1952年山梨県生まれ
- ・1976年 早稲田大学商学部卒業後、富士ゼロックス(株)入社。営業・マネージャーを13年間経験後、本社にて12年間商品企画・マーケティング・販売教育マネージャーを務める
- ・2001年 25年間の富士ゼロックス(株)退社後、約2年間経営コンサルティングファームに勤める
- ・2002年 経営コンサル会社退社後、エコ・ワークス研究所(地域中小企業の顧客価値創造経営)を起業し、現在に至る

### 就任の経緯

山梨に15年前Uターンし、前職の大企業を退職した後は、経済と環境及び社会との共生経営を目指すコンサルの道を歩んで来ました。8年前からは主として国の地域中小企業の応援事業に携わり、最近数年間は経営革新や販売促進・販路開拓のご支援をさせていただいております。このようなご支援の中で、常々人材の重要性を感じておりました。今回の事業を知り微力なりとも知見をいかして、地域の活性化に貢献できればと申し込みをしました。

### 事業に対する抱負

都心の隣県でありながら、山梨には豊かな自然と素朴な人間性が残されております。まだまだ強み・特長ふくめ本来の魅力のPR不足な面が多々ありますが、県外のプロフェッショナル人材の方々のお力もお借りして、山梨から魅力ある優れた多くの企業を創造していくよう「チーム山梨」丸となって成果を出していきたいと思っております。「人は石垣、人は城、人は堀」人や組織を大事にした名将武田信玄の遺訓を持ち、13年後のリニア新幹線の未来への夢を抱き、地域の発展に貢献していきたいと考えております。

## 〈長野県〉



**三浦 義正**  
みうら よしまさ

### 専門領域・強み

研究開発マネジメント及び産学官・社会連携業務ですが、磁気記録技術のエンジニアでもあります

### 趣味・特技など

歴史などの読書ですが、ゴルフを始めたいと思っています

### 好きな言葉

「愚直に」がモットーです

### 略歴

- ・1944年生まれ
- ・1973年 東北大学大学院工学研究科博士課程を終了後、(株)富士通研究所に入社。磁気記録技術、情報ストレージ機器技術の研究開発に従事
- ・1999年 富士通(株)のストレージプロダクツ事業本部技師長
- ・2003年 信州大学工学部教授
- ・2005年 信州大学地域共同研究センター長として、教員と企業間の共同研究推進に取り組む
- ・2009年 信州大学理事・副学長として、研究と産学官の連携、および地域連携業務を担当し、大学の研究力強化と地域産業の振興に取り組む

### 就任の経緯

大学院終了後、30年間神奈川県企業において一貫して研究開発に従事してきました。様々な国プロにも従事しましたが産学官連携による人材育成の重要性を痛感し、産学連携コンソーシアムを立ち上げ10年ほどその運営も行って来ました。信州大学教授として長野県に参りましたが、地域共同研究センター長として5年間、大学理事・副学長として6年間産学官連携と地域連携を活性化する業務に従事したことによって、長野県及び各市町村関係者、並びに県内の多くの中小企業経営者と知遇を得ました。この11年間の経験をいかして参りたいと思います。

### 事業に対する抱負

シルク産業から超精密加工技術や電子機器産業へと時代の変革を乗り越えてきた信州地域です。しかしオフショア展開による空洞化の影響を乗り越えることに苦労していますが、元々進取の精神に富む地域ですので、経営者の方々、金融界の方々と一緒に長野県下の産業振興に貢献したいと思っています。

## 〈岐阜県〉



**小森 裕作**  
こもり ゆうさく

### 専門領域・強み

徹底力  
幅広い人脈

### 趣味・特技など

ドライブ  
読書  
スイミング

### 好きな言葉

高い志を持つ

### 略歴

- ・1948年岐阜県生まれ
- ・1976年 (有)岐阜ヒマラヤを設立し、社長に就任
- ・1991年 有限会社を株式会社に組織変更し、代表取締役社長に就任
- ・2010年 (株)ヒマラヤ代表取締役会長CEOに就任

### 就任の経緯

昭和51年に地元岐阜県にスポーツ用品店岐阜ヒマラヤを創業し、以来、約40年間企業経営に携わる中で、私自身社外から優秀な人材を迎え入れ、会社の一層の発展に取り組んできました。今回、このような話をいただき、私自身の経験が県内企業の経営改善に向けた取組の参考となり、地域経済の成長・発展に貢献できればと思い、お引き受けすることとしました。

### 事業に対する抱負

岐阜県は「岐阜県成長・雇用戦略」を推進しており、「航空宇宙産業」など、これからの発展が見込める産業に力を入れています。また、東京・大阪・名古屋等の各大都市圏からのアクセスも良く、プロ人材が活躍しやすい環境にあると考えています。県内企業の成長・発展や、プロ人材の県内企業における一層の活躍が促進されるよう、尽力したいと思っています。



## 〈静岡県〉



中嶋 壽志  
なかじま ひさし

### 専門領域・強み

地方シンクタンクで30年以上静岡県をフィールドに地域経済の調査・研究を行ってきた

### 趣味・特技など

写真撮影

### 好きな言葉

着眼大局着手小局

### 略 歴

- ・1952年生まれ
- ・1976年 早稲田大学商学部を卒業後、(株)静岡銀行に入行
- ・1980年 財団法人静岡経済研究所に出向
- ・1993年 同研究所 研究部副部長
- ・1996年 同研究所 研究部長
- ・2005年 同研究所 理事
- ・2007年 同研究所 常務理事
- ・2010年 同研究所 専務理事
- ・2014年 同研究所 顧問・シニアエコノミスト就任

### 就任の経緯

所属していた静岡経済研究所の母体である銀行のトップより就任の打診があった。これまで静岡県雇用対策審議会の会長をするなど行政とも関係が深く、本業務が地域に貢献する仕事でもあることから、引き受けさせていただくことになった。

### 事業に対する抱負

静岡県はものづくり県として経済発展してきたが、リーマンショック以降の製造業の構造変化の影響をより先鋭的に受けており、その結果として人口の社会減が北海道に次いで多くなってしまっている。静岡県経済の復興には、製造業の再生、新産業の育成など新たな雇用機会の創出が不可欠であり、プロ人材を地方企業に還流させることで、地域企業の新展開、チャレンジ、イノベーションの一助となるべく、本業務に取り組みたい。

## 〈愛知県〉



加藤 明彦  
かとう あきひこ

### 専門領域・強み

27年にわたる社長経験をいかす

### 趣味・特技など

家庭菜園

### 好きな言葉

人生の行路に あまた道しるべ  
われ迷いなく 今日も旅せん

### 略 歴

- ・1947年生まれ
- ・1969年 大阪工業大学工学部工業経営学科を卒業後、加藤精機(有)(現エイベックス(株))に入社。創業者の二代目として経営の修行に励む
- ・1984年～2010年 代表取締役社長
- ・2010年～現在 代表取締役会長
- ・2011年～2015年 愛知中小企業家同友会 代表理事
- ・2016年～現在 愛知中小企業家同友会 会長。中小企業の発展と地域の活性化に取り組む

### 就任の経緯

現在の公職の、経済産業省「東海競争力協議会作業部会委員」・「中部地域新成長産業アドバイザーボード委員」・「自動車関連産業室ものづくり戦略会議」、財務省「金融行政アドバイザー委員」、愛知県「産業人材育成連携会議委員」・「次期産業労働計画策定委員会」、名古屋市「次期産業振興計画策定検討会議」・「特別報酬等審議会」等を通し、このプロフェッショナル人材事業のお伺いしました。中小企業の発展に少しでも寄与できればと思い、受けさせていただきました。

### 事業に対する抱負

社会に出て約20年間、「人」の問題に苦しみ、企業をうまく運営することができませんでした。「人は城」とわかっていながらも真の「人間尊重経営」ができませんでした。その後「社員の幸せを追求すれば、必ず会社は発展する」と信じて、経営に携わった経験から、「社員の成長が、会社発展のカギ」と確信しており、その経験をいかし、地域の中小企業の発展に少しでも貢献できればと考えております。

## 〈三重県〉



浅田 耕太  
あさだ こうた

### 専門領域・強み

技術管理  
品質管理  
経営管理  
培った人脈・知識をいかし、情熱と誠意で取り組む

### 趣味・特技など

ウォーキング スポーツ観戦  
へたなゴルフ

### 好きな言葉

「変わらなくちゃ」  
「誠心誠意」

### 略 歴

- ・1949年生まれ
- ・1972年 名古屋大学工学部電気工学科を卒業後、中部電力(株)に入社。主に、火力発電部門で計画・建設・運営・保守・管理全般に従事(4年間、組織、人事・要員管理部門に従事)
- ・2001年 同社支配人 三重県川越火力発電所長
- ・2003年 同社支配人 火力センター所長
- ・2005年 同社監査役(常勤)
- ・2009年 (株)トーエネック常任監査役(常勤・社外)
- ・2015年 辞任

### 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。

### 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〉



黒川 幹生  
くろかわ みきよ

### 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

### 略 歴

- ・1953年生まれ
- ・1977年 (株)滋賀銀行に入行。30年間に現業店舗10店舗経験
- ・1998年 同社綾野支店長
- ・2000年 同社牧野支店長
- ・2003年 同社審査部 審査役
- ・2007年2月 (株)滋賀銀行退職
- ・2007年4月 日本郵政公社 大津神領郵便局長就任
- ・2009年2月 滋賀県西部郵便局長会 理事
- ・2013年3月 日本郵便(株) 大津神領郵便局長退職

### 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十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。

### 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〉



西口 泰夫  
にしぐち やすお

専門領域・強み
企業経営、技術経営
趣味・特技など
音楽鑑賞、ゴルフ
好きな言葉
創意工夫

### 略 歴

- 1943年生まれ
- 1972年 大阪教育大学大学院修士課程修了
- 1975年 京都セラミック(株)(現京セラ(株))入社
- 1999年 代表取締役社長就任
- 2005年 代表取締役会長兼CEO就任
- 2008年 富士通マイクロエレクトロニクス(株)(現富士通セミコンダクター(株))非常勤取締役
- 2009年 同志社大学大学院総合政策科学研究科博士課程を修了し、博士号(技術経営)を取得
- 2013年~ 公益財団法人京都産業21・京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクト・ディレクター
- 2015年~ (株)ソシオネクスト 代表取締役会長兼CEO

### 就任の経緯

2013年から、京都次世代ものづくり産業雇用創出プロジェクトのディレクターとして、企業経営の経験と大学での研究成果をいかして、3000名近い雇用と新事業の創出に関わってきました。そんな折、京都府からプロフェッショナル人材戦略マネージャーのお話をいただき、更なる府内中小企業の発展のため、引き受けさせていただくことにしました。

### 事業に対する抱負

私の一番の望みは、京都の企業が、既存事業の革新や新事業の創造を通じて人を雇用し、その人を長く雇用しながら、持続的成長を遂げることです。このプロジェクトが、その一つのきっかけになればと願っています。

## 〈大阪府〉



乾 俊人  
いぬい としひと

専門領域・強み
長年商工労働行政に携わり、府内の中小企業の経営者と向き合い、技術開発や企業誘致、制度融資の活用、人材確保のサポートなどに取り組んできた
趣味・特技など
テニス ガーデニング
好きな言葉
我思う、ゆえに我あり

### 略 歴

- 1958年生まれ
- 1980年3月 神戸大学法学部卒業
- 1980年4月 大阪府入庁
- 1998年4月 企画調整部企画室主幹
- 2004年4月より、商工労働部新産業課長、新分野育成課長、企業誘致推進課長など商工労働部の主要な課長を歴任
- 2008年12月 水都大阪2009実行委員会事務局次長に就任
- 2010年4月 商工労働部金融担当副理事
- 2012年4月 商工労働部雇用推進室長
- 2016年1月5日 商工労働部理事(大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャー)に就任

### 就任の経緯

昭和55年4月に大阪府庁に入庁し、57年4月に商工部に異動、7月に通産省・中小企業庁計画部計画課に出向後、通算で25年間商工労働行政に邁進。大阪の多くの中小企業経営者の皆様に支援していく中で、その人柄を敬愛するなど、生涯を通じて中小企業さんを応援したいと思っているところに、ライフワークとも言える「プロフェッショナル人材事業」のマネージャーが公募されたことから、退職覚悟でこの事業に応募したものです。

### 事業に対する抱負

大阪方式として、府が直接責任をもって事業を進めます。商工セクションと労働セクションがこれまで以上に一体となり、大阪の持つ民間活力を最大限に活用することで、中小企業の経営戦略、成長戦略をサポートします。そして、これまで手薄であったプロ人材を斡旋する仕組みをしっかりと構築することで、頑張る、頑張ろうとする中小企業を全力で応援したいと思っています。

## 〈兵庫県〉



亀井 芳郎  
かめい よしろう

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・新事業開発 強み： 中小企業の社長として、新規事業による第二創業を行い、株式上場を果たした経験
趣味・特技など
趣味は、読書、スポーツ。現在、兵庫県立大学でMBAの客員教授をしながら経営学の博士課程で中小企業経営の研究中

### 略 歴

- 1976年 同志社大学卒業後、服飾品の輸入商社・三喜商事(株)で海外ブランドの展開を通して、ブランド開発、育成に取り組み、営業部長を経て、経営企画室長、企画開発部長を歴任
- 1999年 (株)オンリーに入社、紳士服業界の先駆けとなったツープライスストア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

### 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らないことに原因があるのではないかです。そんな中、このプロフェッショナル人材事業のお話し、是非と申し込みさせていただきました。

### 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〉



中崎 宏平  
なかざき こうへい

専門領域・強み
事業経営力向上 財務体質強化 中長期事業計画策定 ものづくり力強化 ISO(環境・品質・情報) 人材育成
趣味・特技など
音楽(演奏・鑑賞) スポーツ(ゴルフ・ジム・鑑賞)
好きな言葉
素直な心 青春は心の若さである!

### 略 歴

- 1952年福岡県生まれ
- 1970年 山口県下関工業高等学校電子科を卒業後、松下電器産業(株)に入社(現パナソニック(株))オーディオ・電子楽器・メディアの事業を通して技術・ものづくり・新規事業に取り組み
- 1999年 蒸着DVD-R開発プロジェクトリーダー  
世界初蒸着方式DVD-Rの開発量産化に成功
- 2001年 DVD-ROMカテゴリーオーナー  
DVD(映画・ゲーム・ROMディスク)のソフト製造販売事業を担当
- 2004年 パナソニックAVCディスクサービス(株)社長(奈良県内)メディア事業を推進(ハリウッドの映画会社やゲーム会社と契約しDVD/BDソフト製造販売事業を展開)
- 奈良工業会理事(現奈良経済産業協会)
- 2011年 パナソニック(株)、パナソニックAVCディスクサービス(株)を定年退職
- 2015年 奈良県 就労あっせん・起業支援センター 就労コーディネーター

### 就任の経緯

パナソニックを退職後、人材育成や地域社会とのつながりで貢献できる役割を模索していましたが、8月から奈良県就労あっせん・起業支援センターのコーディネーターの仕事に恵まれ活動していましたが、今回のプロフェッショナル人材戦略マネージャーの募集を知りました。地方創生の一環として奈良県内の中小企業の経営を元気にする好機にあり、是非ともお役に立ちたいと願って応募しました。

### 事業に対する抱負

現役時代奈良県内でお世話になった恩返しに、松下幸之助氏やパナソニック・子会社経営から学んだ経営理念や手法そしてノウハウを活用し、中小企業経営のお役に立ち成長発展を目指したいと考えています。奈良県に存在する沢山の中小企業の経営力を高めるため、人をいかにプロフェッショナル人材事業の活動を通して地方創生を実現するように全力で取り組みます。



## ＜和歌山県＞



**植田 俊**  
うえだ たかし

- 専門領域・強み  
経営企画の策定及び人事計画の立案
- 趣味・特技など  
ウォーキング、旅行
- 好きな言葉  
人間万事塞翁が馬

- 略 歴
- ・1947年生まれ
- ・1971年 和歌山大学経済学部経営学科卒業後、丸紅(株)に入社海外の資源開発に携わり、米国に6.5年、豪州に6年駐在
- ・2000年 丸紅豪州会社副社長 パース日本人商工会議所会頭
- ・2003年 丸紅(株)金属資源開発部長
- ・2004年 丸紅テツゲン(株)監査役
- ・2009年 独立行政法人中小企業基盤整備機構シニアマネジャー

### 就任の経緯

社会人生活の原点となった大学4年間を和歌山大学で過ごし、卒業後、和歌山を離れ、東京、米国、豪州での会社人生が続ききました。いずれチャンスがあれば、和歌山県のために微力を尽くしたいという思いが年々強まり、今回応募の大きな動機づけとなりました。中小機構で中小企業の方々への経営支援をはじめ現場で苦勞を共にするという貴重な経験、知見を今回の事業でいかすことができればと願っております。

### 事業に対する抱負

中小企業の方々の目線に立って複眼的な視点でアドバイスを行うのみではなく、ゴールに向かって、目標管理を共有していきたいと考えています。

## ＜鳥取県＞



**松井 太郎**  
まつい たらう

- 専門領域・強み  
販路開拓、起業支援
- 趣味・特技など  
海釣り
- 好きな言葉  
Do Something Different

- 略 歴
- ・1967年 大阪府生まれ
- ・1996年 ソフトバンク(株) 出版事業部入社(現SBクリエイティブ(株))
- ・1999年 インターネット広告を取り扱う(株)サイバー・コミュニケーションズへ転籍
- ・2014年 (株)コンパス代表取締役

### 就任の経緯

知人の会社役員から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でした。これからは都市部から専門性の高い人材を呼び込み、地元企業の新たな事業展開を促し、鳥取県が地域イノベーションの先進都市となるよう尽力したいと考えています。

### 事業に対する抱負

鳥取県には自宅から1時間以内にきれいな海やスキー場があり、魚など新鮮な食材が安く手に入ります。IT業界は分業化が進んでおり、鳥取に移り住んで、冬はITとスキーやスノーボー、夏は農業や林業とマリンスポーツ、というライフスタイルなどもU/Iターンを希望する都市部のプロフェッショナル人材に提案したいと思っています。

## ＜島根県＞



**佐藤 夏雄**  
さとう なつお

- 専門領域・強み  
中小企業の組織イノベーションに関するコンサルティング  
異種組織間の連携コンサルティング  
学校・企業のキャリア教育指導
- 趣味・特技など  
音楽評論(ブルース、ブラックミュージック)  
読書(歴史物)
- 好きな言葉  
才より徳～徳なき才は、組織を滅ぼす

- 略 歴
- ・立命館大学1部法学部卒業
- ・業界紙記者等を経て、島根県商工会連合会経営指導員
- ・島根県商工会連合会事務局次長
- ・島根県産業人材育成コーディネーター

### 就任の経緯

商工会の経営指導員として、30年間県内の経営者の話を傾聴し、経営者に寄り添って課題・問題解決を行ってきた。同時に、商工会組織の中長期経営ビジョン、合併に伴う組織統合など、組織のイノベーションを主導してきた。島根県産業人材育成コーディネーターでの任務では、大学・高校などの教育現場と企業との間のミスマッチ解消と建設的関係の構築を主導してきた。このコーディネーター在任中に、島根県商工労働部から依頼され就任した。

### 事業に対する抱負

拠点名が長いので、呼びやすく、親しみのある(?)『PF拠点』と呼んでいただく。プロフェッショナル人材を何人導入したかという結果よりも、企業の採用力・人材育成力を高めるプロセスを重視し、支援していきたい。結果はおのずとついてくる。拠点のハードルを低くして、関係機関との連携を強化し、企業の人材活用のポータルサイトとして存在意義を高めたい。

## ＜岡山県＞



**青井 賢平**  
あおい けんぺい

- 専門領域・強み  
経営戦略全般、なかでも新分野進出、販路開拓、産学連携の支援
- 趣味・特技など  
家庭菜園(約2反、野菜、花、果物など春夏秋冬、畑の土が最高の友です)
- 好きな言葉  
退路を断つ  
がんばれ中小企業

- 略 歴
- ・1944年 岡山県生まれ
- ・1967年 名古屋工業大学金属工学科卒業
- ・1967年 日本冶金工業(株)入社
- ・1969年 岡山県入庁(工業技術センター、中小企業総合指導センター工業振興課、産業企画課等)
- ・2003年 岡山県商工部長
- ・2004年 (株)倉敷ファッションセンター代表取締役社長(非常勤、～2009年)
- ・2005年 公益財団法人岡山県産業振興財団理事長(～2009年)
- ・2008年 (株)トマト銀行監査役(非常勤、～2015年)
- ・2009年 学校法人就実学園相談役(非常勤、～2012年)
- ・2011年 国立大学法人岡山大学監事(非常勤、在任中)
- ・2012年 独立行政法人中小企業基盤整備機構中国本部チーフアドバイザー(非常勤、在任中)

### 就任の経緯

満70歳を超え、大きな人生の区切りを迎えようとした折、古巣の岡山県から、マネージャーのお話があり、喜んでお受けしました。

### 事業に対する抱負

岡山県に生まれ約50年間、県内中小企業の活性化のため「中小企業ガンバレ!」をライフワークとしてきました。この中で多数の中小企業、大学、産業支援機関、金融機関との人的ネットワークができました。この一番大切な財産を活用し、最後のご奉公になるかもしれませんが「開かれた・スピード感ある・頼られるプロフェッショナル人材戦略拠点」を行動目標に岡山県産業の活性化、地方創生に微力ながら貢献したいと思っています。



## 〈広島県〉



**黒沢 幸治**  
くろさわ こうじ

### 専門領域・強み

ビジネス・人事労務の法律知識並びに事案を客観的・合理的に分析すること

### 趣味・特技など

サッカー・野球観戦

### 好きな言葉

Fair & Reasonable  
頭はクールに心はホットに  
歩歩是道場

### 略 歴

- ・1951年12月30日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(株) (現マツダ(株))に入社。法務部門に長く在籍
- ・1989-92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 退任

### 就任の経緯

就任打診を受けた際は、このような大役が自分に務まるかと不安に思い、躊躇しました(今でも不安)。しかし、1) 本事業は、地方創生の一環として、時代が要請する社会的に重要な事業と思われること。2) 41年間マツダに勤務しましたが、この間自治体・地域社会から様々な支援を受けました。この仕事を通じて、些かでも地域に恩返ししたいと考え、お引き受けすることとしました。

### 事業に対する抱負

広島県では、古くからチャレンジ精神・フロンティア精神にあふれた県民性の下、ものづくりを中心に優れた産業群が形成されています。また、都市と自然の近接ライフを日常的に楽しむこともでき、首都圏その他、他県で活躍されているプロフェッショナル人材にとっても魅力的な就労・生活環境を提供可能だと思います。関係機関との連携の下、地道に活動して、Win-Winのマッチング事例を一件でも多く積み上げられるよう、微力ながら最善を尽くしたいと思います。

## 〈山口県〉



**森 敏明**  
もり としあき

### 専門領域・強み

中小企業のサポート全般

### 趣味・特技など

大型バイクでのツーリング、スキー、近郷の登山

### 好きな言葉

人生は自分の思いどおりに生きることではないかもしれないが、自分らしく生きることにはできる

### 略 歴

- ・1951年生まれ
- ・1976年 山口県庁入庁
- ・1996年 企画振興部企画課 主幹
- ・1999年 健康福祉部厚政課 企画監
- ・2001年 商工労働部経営金融課長
- ・2003年 商工労働部商政課長
- ・2005年 商工労働部審議監兼企業立地推進室長
- ・2008年 商工労働部次長
- ・2010年 商工労働部長
- ・2012年～現在 公益財団法人やまぐち産業振興財団 副理事長  
一般財団法人山口県ニューメディア推進財団 理事長  
一般財団法人山口県発明協会 会長(2014年6月～)

### 就任の経緯

略歴にもあるように、県庁生活の4割強を商工労働行政に携わってきたことにより、山口県の工業の強みや県内中小企業の特長などを十分に把握している点を評価され、現在も『やまぐち産業振興財団』の事業運営を任せていただいております。企業は、事業活動の中で『5つの経営資源の確保』に日々取り組んでおり、これまでその支援に取り組んできましたが、『プロフェッショナル人材戦略拠点』の開設により、当財団の支援体制がフルスペックになること、それにより中小企業への総合的な支援が強化されることから、お引き受けすることにしました。

### 事業に対する抱負

県内中小企業の『5つの経営資源(ひと、もの、技術、金、情報)』の確保、特に、今回初めての視点である『プロフェッショナル人材』に対する県内中小企業のニーズには、100%応えていきたいと思っています。そのため、関係支援機関との密接な連携体制の下にプロフェッショナル人材戦略拠点の機能を強化することはもとより、これまで大企業に比べて不利な状況が続いてきた中小企業の求人活動についても可能な限り尽力したいと考えております。

## 〈徳島県〉



**山本 誠**  
やまもと まこと

### 専門領域・強み

法人営業  
企業法務  
企業再生等

### 趣味・特技など

第九を歌うこと  
水彩画  
自転車(休止中)

### 好きな言葉

日々是好日

### 略 歴

- ・1974年 住友信託銀行(株)入社。主として法人営業部門・企業調査部門・審査部門を担当し、その後審査第二部長、本店支配人等を歴任、取引先や関係会社の企業再生・経営指導等を行う
- ・2007年 (株)千趣会に入社し、法務審査部長兼監査部長として、企業法務やコンプライアンス業務を担当
- ・2009年 執行役員法務本部長
- ・2011年 常務監査役
- ・2015年3月 非常勤顧問
- ・2016年3月 顧問退任

### 就任の経緯

徳島県鳴門市生まれであるが、大学入学を機に故郷を離れた。その後東京・千葉・大阪・兵庫等で過ごしたものの、やはり故郷である徳島に最も愛着を感じていた。数年前あるきっかけで徳島県大阪本部の方々とお会いになり、交流を重ねていたところ、今般このプロフェッショナル人材戦略マネージャーの話があった。以前より、故郷に何らかの貢献ができればと考えていたため、この仕事を通じて私の経験が役に立てばと思い、本件申し込んだもの。

### 事業に対する抱負

徳島県も他府県同様、将来人口の減少が懸念されているが、『VS東京』の概要や飯泉知事の講演記録等を拝見すると、2060年の県人口60万人～65万人を確保するため、多大な情熱をもって数々の施策を実行しようとしている。私も、微力ながら、プロフェッショナル人材事業を通じて、『VS東京とくしま回帰』に尽くしたいと考えている次第。

## 〈香川県〉



**梅澤 秀樹**  
うめさわ ひでき

### 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

### 略 歴

- ・1953年生まれ
- ・1976年3月 香川大学卒業
- ・1976年4月 (株)三井銀行入庁
- ・1989年12月 (株)三井銀行退社
- ・1990年1月 高松信用金庫入庫
- ・2008年6月 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6月 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サブコーディネーター
- ・香川県中小企業団体中央会ものづくり支援アドバイザー
- ・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

### 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。

### 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〉



**加藤 有作**  
かとう ゆうさく

### 専門領域・強み

伊予銀行時代は、主に融資渉外業務に取り組んできました。その過程で培った交渉力やリレーション能力には、自分なりに自信を持っています

### 趣味・特技など

ゴルフ(まだまだ未熟ですが) ドライブ 水彩画(へたくそですが時々描きます)

### 好きな言葉

任運騰騰

### 略歴

- ・1957年生まれ
- ・1981年(株)伊予銀行入行
- ・1992年 新宿支店長代理
- ・1992年 本店営業部長代理
- ・2001年 砥部支店長
- ・2003年 松前支店長
- ・2006年 大阪北支店長
- ・2009年 西条支店長
- ・2013年 いよぎんリース(株)専務取締役
- ・2015年 いよぎんリース(株)退職

### 就任の経緯

伊予銀行時代は営業店ばかりを歴任し、ずっと現場の第一線でやってきました。主には法人を相手に融資渉外業務を中心に取り組んでまいりましたが、今後は、自らの持つスキルを別の方面でフル活用したいと考えていたところに、このプロフェッショナル人材事業の話をお伺いし、応募させていただきました。

### 事業に対する抱負

プロフェッショナル人材事業を通じて関わった企業が「もっと儲かる企業」へと更なる発展を遂げていくことができるよう精一杯の支援を行ってまいります。プロフェッショナル人材事業を通じてより多くの人たちに「活躍の場」をクリエイトし、移り住んでいただいた方々に、やりがいと生きがいを持って暮らしていただけるよう、全力で取り組んでいきます。いち早くプロフェッショナル人材事業を軌道に乗せ、「活力あふれる愛媛」の創生の一翼を担っていけるよう邁進してまいります。

## 〈高知県〉



**宇野 勝之**  
うの かつゆき

### 専門領域・強み

事業企画、商品企画、モノゴトを斜めから見つめ直す

### 趣味・特技など

ハイキング 温泉めぐり

### 好きな言葉

切磋琢磨

### 略歴

- ・1957年生まれ
- ・1982年 パイオニア(株)に入社。入社後約10年、エンジニアとして生産技術・開発・設計に携わる。その後米国駐在を含め20余年、事業企画部門にて商品および事業企画立案～推進に従事
- ・2015年 退職後、これまでのモノを通じた貢献や達成感から、ヒト/コトを通じた社会/地域貢献の途を模索。12月より高知県事業承継・人材確保センター(高知商工会議所)に勤務

### 就任の経緯

大学卒業までは、大阪の狼狽な活気の中で育ち、就職後も埼玉・東京・神奈川域内の事業所が主な勤務地でしたが、途中2年弱ではありませんが東北エリアの企業に出向。その中で、自然環境や社会インフラ等に起因する格差以外に、「現状容認」など「人の意識」にも地方企業活性化の大きなヒントが隠されているのだとの思いを度々もちました。その中で事業承継・人材確保を柱に据えた、プロフェッショナル人材事業の話を得、応募させていただきました。

### 事業に対する抱負

人材の県外流出や、企業の休廃業が進む高知県。すでに対策を講じられてきている顕在化された事業主様の要望に応えるアクションにとどめるだけでなく、将来に向けた“想像力”をもって視野を広げてもらえるようなアプローチをし、粘り強く一緒になって深掘りすることで、事業主様自身が気づいていなかった求人ニーズを掘り起こし、全国のプロフェッショナル求職者の要望にも近づけるよう汗をかきたいと思います。

## 〈福岡県〉



**杉山 新治**  
すぎやま しんじ

### 専門領域・強み

ものづくり 品質管理 工場経営

### 趣味・特技など

ゴルフ バドミントン 映画鑑賞

### 好きな言葉

挨拶・思いやり・感謝

### 略歴

- ・1951年熊本県生まれ
- ・1974年 熊本大学工学部 生産機械工学科 卒業
- ・1974年 トヨタ自動車工業(株) 入社
- ・2002年 同社元町工場総組立部 部長
- ・2005年 トヨタ自動車九州(株) 取締役 就任
- ・2010年 同社常務取締役 就任
- ・2012年 同社専務取締役 就任
- ・2015年 同社技監 就任(現在)

### 就任の経緯

トヨタ自動車に入社してから、ずっと「ものづくり」の現場で切磋琢磨してまいりました。特に、トヨタ自動車九州では、トヨタのものづくりの力の結集である『レクサス』車の製造ラインの立ち上げに尽力し、世界No.1工場の称号を獲得するまでに前進させることができました。今回のマネージャー就任の話をしていただき、今までの経験や人脈、ものづくりの現場で学んだマインド、バドミントンで培ったフットワークが役に立てばと考え、お引き受けをいたしました。

### 事業に対する抱負

福岡県には、自動車産業を始めとして、ポテンシャルの高い企業が多く集積しております。これらの企業の経営者に寄り添い、企業の成長戦略の実現をサポートしたいと考えております。福岡県の産業の競争力強化を通じて、皆さんと共に福岡の地から「地方創生」を盛り上げていきたいと思っております。

## 〈佐賀県〉



**川原 明実**  
かわはら あきみ

### 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

### 好きな言葉

信念は強く、志は高く、されど、頭は低く

### 略歴

- ・1949年生まれ
- ・1968年(株)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(株)戸上デンソー代表取締役
- ・2006年 関連会社(株)戸上コントロール代表取締役
- ・2014年 関連会社(株)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
- ・1977年 中小企業診断士登録
- ・現在 佐賀県中小企業診断協会副会長
- ・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

### 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。

### 事業に対する抱負

佐賀県は幕末において、日本で初めて、蒸気機関車、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輩出県となりました。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いかし、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いかし、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〉



**渋谷 厚**  
しげや あつし

- 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、旅行
- 好きな言葉  
本気

### 略 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、複数の新規起業、M&Aなどを経験し、複数の企業再生を担当(㈱キデイランド、㈱ハウステンボス、他5件)
- 2014年 独立行政法人中小企業基盤整備機構(長崎県担当：チーフインキュベーションマネージャー)  
長崎県全体の創生を目的に着任

### 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。

### 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、1ターンの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へ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〉



**岩津 春生**  
いわつ はるお

- 専門領域・強み  
半導体及び製造装置の開発、ものづくり活動  
IT、知財管理
- 趣味・特技など  
テニス  
ガーデニング
- 好きな言葉  
Stay Hungry Stay Foolish

### 略 歴

- 1950年生まれ
- 1973年 熊本大学工学部電気工学科卒業後、沖電気工業(株)入社  
電子機器開発に従事
- 1984年 東京エレクトロン(株)に入社し半導体・液晶製造、検査装置開発に従事
- 2003年 東京エレクトロン九州(株)事業所長  
取締役を経て代表取締役社長に就任
- 2006年 同社取締役会長に就任、翌年東京エレクトロン(株)取締役副社長就任
- 2014年 東京エレクトロン(株) 退職
- 現在、熊本県産業政策顧問、国立大学法人熊本大学大学院先端機構 客員教授

### 就任の経緯

半導体の高度成長期に熊本から世界一を目指して製造装置の開発を行い、そして地域企業の皆さんとものづくりに取り組んできました。引退後、大学の研究室で次の成長の糧となるシーズを求めて、地域企業の皆さんとの交流を深めています。海外との厳しい競争を迎える中、プロフェッショナル人材の必要性を感じていたところ本事業への参画の機会をいただきました。

### 事業に対する抱負

熊本には挑戦意識の高い中小企業、そして世界レベルの技術を誇る進出企業群があります。肥後特有のおおらかな気質で新たなオープンイノベーションの風が起っています。30年前に先見性のある先達から故郷へのUターン及び地方から世界に挑戦するチャンスをいただきました。今後は、地域企業のニーズをしっかりと聞きし、産学のシーズ、人材のマッチングを図り、地域の次の柱を皆さんと共に育てるお手伝いをしたいと思っています。

## 〈大分県〉



**浜崎 伸二**  
はまさき しんじ

- 専門領域・強み  
沢山の業種、色々な地域、あらゆる規模の企業を知り、それを支える人々と出会ってきたこと
- 趣味・特技など  
英語コミュニケーション(通訳案内士)、能(宝生流・謡曲)
- 好きな言葉  
「好奇心」良い仕事をする条件の一つとして「常に好奇心を持ち続けたい」と念じています

### 略 歴

- 1947年 大分市生まれ
- 1965年 佐伯鶴城高校卒業 一橋大学入学
- 1969年 ㈱三和銀行(現㈱三菱東京UFJ銀行) 入行、大阪・名古屋・京都・東京・カリフォルニア3回、等勤務 ロサンゼルス支店長・麹町支店長歴任
- 1996年 ㈱三和カードサービス常務取締役
- 1999年 中央自動車工業(株)に転出
- 2006年 同社専務取締役退任
- 2007年 大分県産業創造機構参与
- 2008年 杉乃井リゾート(株)管理本部長(～09年)  
同年 佐伯広域森林組合理事(～11年) 同組合アドバイザーとして現在に至る

### 就任の経緯

60歳で故郷の大分県産業創造機構に奉職し、それ以降の県内での仕事を通じた出会いで今般声をかけていただいたのだと思います。体力面などの不安はありますが『自分の経験をいかせれば』との思いでお受けした次第です。

### 事業に対する抱負

従来から多くの県出身者が、関東圏や近畿圏で“プロフェッショナル”として働いてきました。それらの方々に“故郷で仕事する”機会を提供してその知見を還元して貰う、という本プロジェクトの趣旨を戴して、目標達成に努力する所存です。

## 〈宮崎県〉



**小鍛治 和美**  
こかじ かずよし

- 専門領域・強み  
研究開発(化学、高分子材料加工)、工場生産管理、企業経営計画の策定など
- 趣味・特技など  
囲碁、歴史読本・歴史探訪、散歩
- 好きな言葉  
日々新たに

### 略 歴

- 1947年 北海道小樽市生まれ
- 1972年 北海道大学(修士課程) 修了
- 1972年 旭化成(株)入社  
合成繊維部門及びポリマー・フィルム部門で研究開発、製造管理、企画管理を経験
- 1999年 旭化成(株)サラシ工場 工場長
- 2001年 旭化成(株)鈴鹿工場 工場長
- 2004年 旭化成パックス(株) 社長
- 2007年 旭化成(株) 定年退職
- 2008年～11年 旭化成アマダス(株)勤務(人材事業企画、教育など)
- 2014年 中小企業基盤整備機構アドバイザー登録

### 就任の経緯

ある企業の元人事役員に紹介され、本事業の趣旨に賛同し、エントリーしました。以前から人材の適正配置などに興味を持っていました。北海道の出身ですが、現役時代の大半は宮崎県で就業し、後半はしばらく名古屋圏、東京圏に赴任していましたので、これまでの経験が地元の企業成長に何か役に立てばと思っていました。

### 事業に対する抱負

地元活性化の大事な要素だと思いますが、正直、ハードルは高そうです。地元の個々の企業の状況をよく理解しなければならぬし、企業経営者からの信頼も得ていかねばなりません。地元企業の成長のポテンシャルは、地元の視点だけでは気づかないこともあります。いろいろな角度から工夫をしていきたいです。紆余曲折も予想されますが、是非好事例を作りたいと思っています。



## 〈 鹿児島県 〉



六反 省一  
ろくたん しょういち

### 専門領域・強み

県庁職員として四半世紀近く企業活動と密接に関わる部署を経験し、県内経済の実情や多くの企業の活動に通じている

### 趣味・特技など

囲碁、ゴルフ、麻雀、DIY、読書、水泳

### 好きな言葉

苦あれば楽あり  
OFF THE BEATEN TRACK  
現場主義

### 略 歴

- ・1952年生まれ
- ・1974年 九州大学農学部水産学科を卒業後、鹿児島県に入庁
- ・1988年～91年 香港駐在員
- ・2007年 北薩地域振興局長
- ・2008年 商工労働部長
- ・2009年 企画部長
- ・2012年 鹿児島県教育委員会教育長
- ・2015年6月～現在 (株)鹿児島頭脳センター 代表取締役社長
- ・2015年7月～現在 公益財団法人かごしま産業支援センター理事 長

### 就任の経緯

地域おこしも企業の元気おこしも「人材」が鍵というプロフェッショナル人材事業の考え方は全くその通りだと思います。そして様々な企業支援に総合的に取り組んでいる当産業支援センターこそ企業経営者と伴走しながら成長プロジェクトを担う人材を鹿児島に呼び込む拠点にふさわしいと考えます。また、理事長とマネージャーの兼務で企業の元気おこしに相乗効果をもたらすことができると期待しています。

### 事業に対する抱負

地方創生も企業活動も人が大事。会社をもう一段成長させる人材採用を全力でサポートしていきます。

## 〈 沖縄県 〉



白井 旬  
しらい じゅん

### 専門領域・強み

組織活性化支援を中心にリーダー人材の発掘・育成、経営理念の浸透・再構築を強みとするアンガーマネジメント、レゴ® シリアスプレイ®、キャリア教育他にも携わる

### 趣味・特技など

旅行 読書  
ハンドボール

### 好きな言葉

ネアカ のびのび  
へこたれず

### 略 歴

- ・1973年生まれ
- ・1995年 流通科学大学を卒業後、旅行会社(株)エイチ・アイ・エスに入社
- ・2001年 IT企業の(株)ビー・フリーソフトに入社し、沖縄支店長を務める
- ・2012年 公益財団法人沖縄県産業振興公社や(株)海邦総研(地銀系シンクタンク)での地域活性化事業、リーダー人材育成事業を経て、特定非営利活動法人沖縄人材クラスタ研究会の代表理事となる
- ・2016年 沖縄県、慶應義塾大学SFC研究所等と連携した「人材育成企業認証制度」、経営者や人事担当者向け「人材育成推進者養成講座」、中小企業と学生をマッチングする「おきなわ企業魅力発見事業」など、のべ1,000社、10,000人以上の人材育成研修・組織活性化コンサルティングに携わる

### 就任の経緯

旅行会社7年、IT企業7年の後、2008年以降、沖縄県に根を下ろし中小企業の活性化支援を行ってまいりました。2012年からは特定非営利活動法人沖縄人材クラスタ研究会の代表理事として「住んでよし 訪れてよしの島 おきなわ」の実現を目指し、沖縄の「まちづくり・ひとづくり・ものづくり」を担う人材の発掘・育成・定着支援を展開しております。この度、これまでの活動をご評価いただきマネージャーに就任することとなりました。

### 事業に対する抱負

沖縄県は人口増加率、出生率、開業率、郷土愛などの数値が全国上位になる一方で、完全失業率、大学進学率、廃業率など芳しくない数値のものも多く、未来に対して十分な可能性はあるものの、解決すべき社会的課題が多い県であると考えられます。今回の事業を通して、成長著しい企業や新規事業・新規出店など少しでもお役に立てるようサポートさせていただき、企業そして沖縄県全体の活性化を実現してまいります。