

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.077-528-3723
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 TEL.078-977-9078
秋田県	秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.018-860-5624	奈良県	奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.0742-27-3171
山形県	山形県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.023-647-0665	和歌山県	和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.073-433-3110
福島県	福島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.024-525-4091	鳥取県	とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.0857-30-6720
茨城県	茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.029-224-5339	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.027-265-5057	広島県	広島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.082-513-3428
埼玉県	埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.048-858-7558	山口県	山口県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.083-929-3706
千葉県	千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.043-299-2903	徳島県	徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.088-635-0611
神奈川県	神奈川県プロ人材活用センター TEL.045-633-5008	香川県	香川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.087-867-3520
新潟県	新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.025-246-0024	愛媛県	愛媛県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL.089-960-1112
富山県	富山県プロフェッショナル人材戦略本部 TEL.076-444-5620	高知県	高知県プロフェッショナル人材戦略拠点 (高知県事業承継・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	大分県商工労働部雇用労働政策課 若年者就業支援班 TEL.097-506-3340
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

With Professional

プロとともに
さらなる成長へ、
発展へ。

プロフェッショナル人材活用ガイドブック

「攻めの経営」を生む プロフェッショナル人材のチカラ

～地方に創る「ひと」と「しごと」の好循環～

「攻め」の姿勢で挑戦する企業が地方に「しごと」を生み、そこに活躍の場を求めて「ひと」が動き、活力をもたらす。この好循環を創る仕掛けとして始動した内閣府の人材事業。その意味と役割を「官」と「民」の目線から解き明かす。



オオアサ電子が業界の常識を覆して開発した無指向性バスレフ・タワー型スピーカー「Egretta」TS1000F。360°の指向性でどこにいても包み込まれるようなサウンドを体験できる。

究極の危機を救った 経営者のマインドチェンジ

村上 長年、電子部品を受注生産してこられたはずのオオアサ電子さんが、「Egretta(エグレッタ)」シリーズでスピーカー市場に進出され、大きな成功を収められました。本当に凄いですね。

長田 ありがとうございます。おかげさまで3年連続グッドデザイン賞をいただき、以前なら思いもよらなかった異業種の大手企業や研究機関、海外からの引き合いも増えています。また、新事業展開とともに人材も集まり始めました。

村上 今日は、是非、その大転身の舞台裏について伺えればと思うのですが、広島県山間部、旧大朝町という小さな町の受託生産企業が、一体どうやって、ヒット商品メーカーへと変貌を遂げられたのでしょうか。秘訣を教えてください。

長田 実は、やらざるを得なくてやったのです(苦笑)。まずはリーマンショック。固定的な取引先の8割以上を突然失いました。加えて、頼りにしていた鳥取三洋さんもなくなってしまいます。200人からの従業員を抱えて廃業もやむを得ないほどの窮地に立たされました。背水の陣をしくしかなかったのです。しかし、30年にわたり社業を支え続けた人材は唯一の財産。それを安易に切り捨てることだけはしたくなかった。技術の切り捨てにもつながってしまいます。

どうするか。技術力を杖に攻めに出る、小さくても独自技術に拠って立つメーカーに脱皮する決意を固めました。

村上 まさに背水の陣。厳しい状況ですね。でも、自社ブランド製品第1号が、なぜ、スピーカーだったのですか。

長田 窮地に立たされ、改めて、社内の技術を徹底的に総点検したんです。そうしたら、当社が下請の中で磨いてきた素材加工技術が、音源はじめ音響製品に独特の価値を持つことが見えてきた。音響機器の製造自体も、OEM生産等で経験が全くないわけではありませんでした。どうせやるなら、世の中にすでにあるものより独自性で勝負したい。日本ではあまりなじみのない無指向性スピーカーなら、その価値があるのではないかと、そう考えました。無指向性というのは、一方向ではなく空間全体に広がるように音が伝わる。部屋のどこにいても自然で心地よい音響に包まれるの

が魅力です。なぜか国内では高価な外国産が大半。これを手頃な価格で家庭に持ち込めるよう、インテリア性にもこだわった商品づくりに取り組み始めました。

村上 「Egretta」はイタリア語で「白鷺」を意味するそうですね。その名のとおり純白のスラックとした立ち姿が美しい。

長田 ありがとうございます。でも、完成当初は方々からバッシングの嵐でしたよ。無指向性で円筒形の白いスピーカーとは、業界を知らないにもほどがあると。老舗企業ほど門前払いでした。

村上 今では国産メーカーから続々と類似品が出ていますね。認知が得られるまで相当の営業努力があったのでは？

長田 はい。そこで頼りにしたのが、外部から雇ったプロフェッショナル人材でした。そして、何か新しいものを常に発信し続けることがいかに大切であるかを、彼の動きから学びました。

挑戦する企業を後押しする プロフェッショナル人材事業

村上 経済産業省の概算によると、日本のモノづくり中小企業は全国に約46万社。うち数千社は、すでに国際的にもニッチトップになれる実力を持つ。また、そのポテンシャルがあるのに気づいていない企業であれば数万社に及ぶとみられています。壁になるのは販路開拓。系列取引先に頼っているだけでは次の市場は拓けません。長田社長は、その壁をどのようにして乗り越えられたのですか。

長田 まさに「人のチカラ」です。初めての自社ブランド製品を創り上げたはいいものの、販路にあてがえない。マーケティングの知識も皆無です。そこで急遽、東京の大手電機会社で役職定年を迎えた人材を営業の責任者に採用。目覚ましい活躍でした。無理だと思っていた家電量販店にも進出することができたのです。

村上 プロを招き入れたことが、新しい挑戦への成功につながったわけですね。

長田 中小企業ではほとんどの従業員が役割兼務です。製造部門の長が生産管理も見ていたり。そこに専門性を持ったプロ人材が一人加わったことで、全体がぐんとレベルアップします。

村上 政府も、今まさに、地方創生の一環として「プロフェッ

ショナル人材事業」を立ち上げました。潜在成長力のある企業を探し出す。探し出した企業に、オオアサ電子さんが遂げられたような「攻めの経営」への転換を促す。そして、その成長の実現に必要なプロフェッショナル人材の採用を支援する。そういう目的を持った事業です。

ただし、これまでのやり方に自信のある経営者の方々に、「攻めの経営」への転身とそのチャレンジを促すのは簡単ではない。また仮に転身を決意したあとでも、必要なプロ人材を採用するのは、困難な作業。そこを支援する事業です。

長田 都会にはむしろ、大企業で一定の経験を積んで次のチャレンジの場を探している方が、案外多くいらっしゃるのかもしれない。

村上 そうなんです。実はこの事業、始めて約1年で800人以上のプロ人材の地方への転身を成功させました。しかも半数以上が40代以下の方々だったんです。我々にとっても意外な結果でした。

地方企業を本気にさせる 「攻めの経営」のカンフル剤

村上 経営者が決断したら思い切った舵が切れる。挑戦の醍醐味は大企業よりも、優れた経営者のいる中小・中堅企業のほうが強い。そんなことはありませんか？

長田 実際、先ほどお話しした営業のプロフェッショナルも、以前は会社の歯車の一つだったけれど、うちでは商品企画や仕様など、今まで経験できなかったことにまで関わることができ、魅力的だと言っています。田舎の企業に行けば楽ができると思っていたら失敗します。会社が攻めるなら、働くほうにも攻めの姿勢がなければマッチングしないでしょう。

村上 そうですね。実は、地方にはチャレンジできる現場が無数にある。本気で挑戦する能力と気概を持つ人物を求めているのだということ、私たちはもっと強く発信していく必要がありますね。そのためにも、受け入れる側の「本気」が問われる。潜在成長力があっても、既存の取引にしがみつき、守りの姿勢に籠もっているケースは存外に多い。そこを突破するために広げたのが、東京を除く46道府県に設置した「プロフェッショナル人

材戦略拠点」です。

具体的には、大企業幹部、地元中堅企業経営者など、「どんなに頑固な地域企業の経営者でも、この方々に来られると襟を正して話を聞かざるを得ない」という事業展開のプロ中のプロを、各道府県知事のお力も借りて、拠点長に就任いただきました。こうしたプロ中のプロが、経営コンサルタントの話を普段は聞き流している企業経営者に対して、膝つめで、転身と採用を迫るのです。

長田 こうした助けがあれば、目指すべき挑戦の内容も、必要とされるプロ人材の人物像も、より明確に浮かび上がってきますね。確かに、攻めの経営とプロ人材は対の関係であって、新たな挑戦をしないならプロ人材も必要ない。逆に言えば、挑戦する企業にこそ、人は集まってくるのでしょうか。

「挑戦」と「発信」の先に 地方創生の未来がある

村上 地方の企業はもっと「こんなことがやりたい」と強く訴えるべきなんです。地方には発信しているつもりがあっても、東京から見てるとまったく伝わってこない。オオアサ電子さんのようなチャレンジングな企業があるなんて、ほとんどの東京の人が知りません。

長田 私自身、企業にとって継続的な「発信」がいかに大切かを、この数年の体験で身をもって感じてきました。産官学連携などにしても、何がしたいのかを明確に打ち出せば話が次々とつながります。最近では、当社の音響技術を治療に生かす医工連携の話もありました。今年も世の中にまだないものを二つ送り出す計画がありますし、これからも広島の田舎町からの挑戦と発信を続けます。

村上 長田さんが日頃おっしゃっている「グローバルな田舎っぺ企業」の意味がよくわかりました。我々も、このプロフェッショナル人材事業を一步前進させ、出向や研修、東京と地方の兼業などを含めた都市部の大手企業との人材交流を加味しながら、チャレンジングな「ひと」と「しごと」の好循環をさらに広げていきたい。地方の「Think Tank」ではなく、「Do Tank」として、がんばっていきたいと思います。



発信なくして受信なし 守りの会社には人は集まりません

長田 克司 Katsushi Nagata

オオアサ電子株式会社 代表取締役社長

1983年に起業し、光学液晶、音響映像、環境エネルギーを柱に事業を展開。リーマンショックを境に業績低迷に苦しむが、2011年に発表した初の自社ブランド製品「Egretta」でV字回復を果たす。以後、「攻めの経営」でデザイン性・機能性に優れたモノづくりを続けている。

今こそマインドチェンジを「攻めの経営」に転じましょう

村上 敬亮 Keisuke Murakami

内閣官房まち・ひと・しごと創生本部事務局 参事官

1990年通商産業省(現経済産業省)入省。湾岸危機対応、地球温暖化防止条約交渉、PL立法などに従事した後、約10年間IT政策を担当。2008年メディア・コンテンツ課長、09年地球環境対策室長、11年資源エネルギー庁新エネルギー対策課長を経て、14年9月より現職。



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

P04

II プロフェッショナル人材 活用事例

P05

I プロフェッショナル人材事業について

事業目的

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

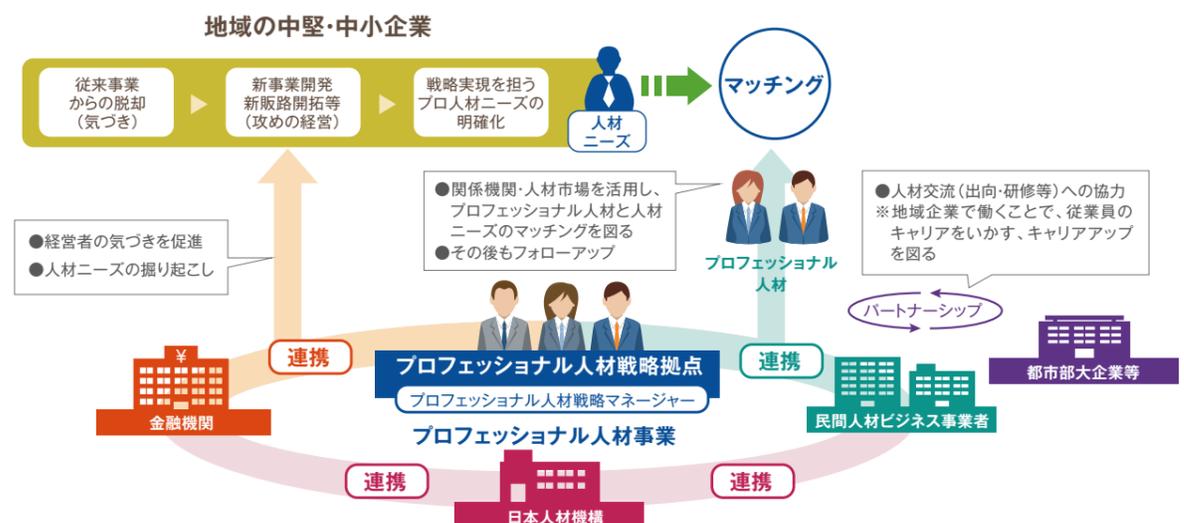
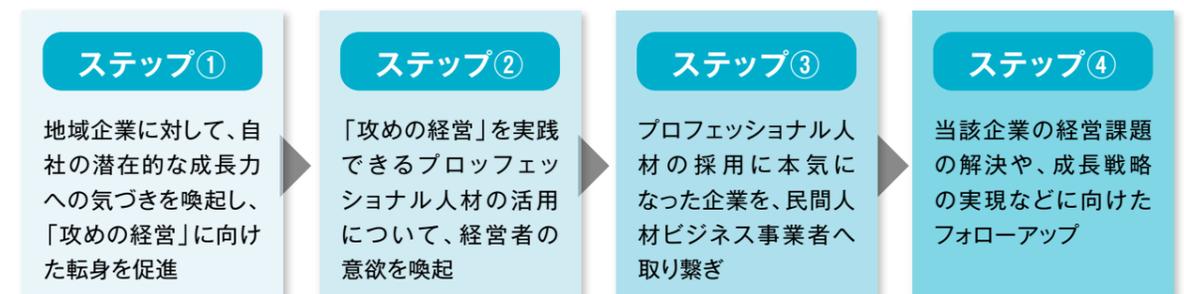
プロフェッショナル人材戦略拠点

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

また、都市部の大企業人事部等と連携し、地域企業と都市部大企業等との人材交流を通じた地方創生の実現をサポートします。

事業スキーム

本事業は以下の4つのステップから成り立っています。



プロフェッショナル人材戦略ポータルサイト

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

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



II プロフェッショナル人材活用事例

経営課題別事例一覧

販路開拓

- P07 株式会社第一測範製作所(新潟県)**
海外企業との連携強化に向けて語学力と技術力を兼ね備えたセールスエンジニアを採用
- P09 株式会社東和製作所(岐阜県)**
国内で高いシェアを持っていることに満足せず海外に目を向けて営業をかけていく攻めの経営
- P11 有限会社春華堂/うなぎパイ本舗株式会社(静岡県)**
うなぎパイで知られる老舗菓子メーカーが100年後を見据えた新たな経営戦略に踏み出す
- P13 株式会社ファインテック(福岡県)**
中小企業から中堅企業、大企業へ営業力を強化し成長を続けるためには組織づくりが必要
- P15 ハウステンボス・技術センター株式会社(長崎県)**
ハウステンボスの施設管理技術を全国に普及させるため営業体制を強化
- P17 株式会社修電舎(宮崎県)**
急ピッチで進んでいく新規事業の数々 プロ人材に求められた営業力

新事業の立ち上げ

- P19 株式会社都留市観光振興公社(山梨県)**
訪れたい街から住みたい街へ 市の観光・移住の両政策実施へ向けて
- P21 株式会社王滝(長野県)**
フランチャイズ経営のプロを採用 信州・国産そば粉100%の蕎麦を全国へ!
- P23 株式会社アクセス(鳥取県)**
鳥取のIT企業が技術力をいかし地方創生プロジェクトに挑む
- P25 株式会社円形劇場(鳥取県)**
日本最古の円形校舎を利用してプロフェッショナル人材がまちづくりに挑む
- P27 メディカルクラフトン株式会社(岡山県)**
故郷である岡山への思いを抱いてUターン転職 設立間もない企業で重要な基幹業務に励む
- P29 株式会社三幸工務店(岡山県)**
東南アジアの成長力に活路を見出し 海外進出のエキスパートを採用
- P31 一般社団法人ジャパン・コスメティックセンター(佐賀県)**
地域活性を目指して、唐津の化粧品を世界へ!海外輸出のプロに出会えた

ここからは、プロフェッショナル人材戦略拠点を活用し、「攻めの経営」への転身とそれを担うプロフェッショナル人材を採用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が転職を決意したポイントなど、28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!

生産性向上

- P33 株式会社小堀製作所(山形県)**
モノづくりの現場が迎えた大きな変革期「技術力」+「マネジメント力」で組織を変える
- P35 株式会社プロシード(群馬県)**
独自の先端技術を継承するために基盤実装のプロフェッショナルを採用
- P37 日本省力機械株式会社(群馬県)**
企業規模拡大を支える製品開発 海外進出も視野に入れた人材獲得を実現
- P39 石川樹脂工業株式会社(石川県)**
新技術開発と受注拡大により製造部門の体制強化が課題に
- P41 株式会社医用工学研究所(三重県)**
医療機関向けのシステム開発を担う即戦力の開発技術者を求めた
- P43 ハードロック工業株式会社(大阪府)**
世界オンリーワンの技術を支える設計開発・品質管理・組織改革のプロ
- P45 株式会社アデリー(山口県)**
新規事業参入で急成長 食品開発・管理のプロを探していた
- P47 東光株式会社(徳島県)**
医療用ストッキングで世界市場へ生産マネジメントのプロ人材を採用
- P49 第一印刷株式会社(愛媛県)**
若き社長が立ち上げた「経営革新プロジェクト」プロ人材の経験が生産管理に求められた

経営管理

- P51 常陸大理石株式会社(茨城県)**
経営の屋台骨を支えた人たちが60代を迎え次世代を見据えてプロ人材の採用に踏み切った
- P53 株式会社ホソヤコーポレーション(千葉県)**
「安健美楽」の志を追求するために食品のプロが新たな組織づくりに挑む
- P55 株式会社日豊製作所(京都府)**
家族経営から盤石の組織体制へ組織づくりのプロが改革を実践
- P57 株式会社丸昌(和歌山県)**
同業他社に先駆けて進出した中国工場 そのあるべき姿を模索してプロ人材を採用
- P59 株式会社アイグラン(広島県)**
保育業界No.1を目指すためには管理本部を任す番頭格の人材が必要
- P61 有限会社ホテル清流荘(鹿児島県)**
支配人不在で経営危機に陥った温泉宿 経験豊富なプロ人材が救世主となる

事例 01 海外企業との連携強化に向けて語学力と技術力を兼ね備えたセールスエンジニアを採用

企業情報

社名：株式会社第一測範製作所
 本社所在地：新潟県
 従業員数：234名



採用したプロフェッショナル人材

営業部 西岡 拓哉氏

年齢：43歳 家族構成：妻、子ども1人
 前職：スイッチング電源のメーカーにて海外事業を担当。

プロフィール

1998年 大学卒業後、大手ボイラーメーカーに入社。セールスエンジニアとなる。
 2003年 大手スイッチング電源メーカーに転職。国内営業を担当。
 2006年 海外拠点の生産管理を4年間担当。その後、海外統括部に異動。
 2014年 友人の誘いでベンチャー企業に転職。2016年10月に第一測範製作所に入社。

拠点からの助言等

- 海外取引先との取引増加により対応部署に過度な負担がかかっているにも関わらず、人材育成が追い付いていないことも踏まえ、ただ語学力ができる人材の補強ではなく、企画提案できるセールスエンジニアの人物像を明確化。
- 併せて、他の海外展開戦略の見直しと今後の人材採用戦略について、アドバイス。

企業担当者の声

ビジネスレベルの語学力に加えて 技術・営業・貿易の経験を持つ人材を求めた

常務取締役 品質保証部長 原 司氏



スイス企業との提携事業で語学力と技術力を発揮できる人材

精密測定機器の専門メーカーである弊社は、トップシェアを誇る「ねじゲージ」をはじめ、ゲージづくりの技術をいかした空気マイクロメータ等数多くの製品を開発し、世に送り出しています。また近年は海外展開も強化し、中国・上海市に販売子会社を設立。さらに2015年にはタイにも営業拠点を設立し、今後はここからインドやベトナム、シンガポール、インドネシア等に販売網を広げ、東南アジア市場にも本格参入する予定です。

一方、2014年には測定機器の世界的メーカーであるスイスのトリモス社と提携を結び、同社の日本総代理店と

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

海外の連携先企業から語学に堪能な専任スタッフの採用を求められた

- 2014年にスイス・トリモス社の日本総代理店となり、順調に販売高を伸ばしてきているが、今後先方とより良い関係を構築するためには、測定機械等に関する高い専門性や技術を有しながら語学（英語・フランス語）にも長けた人材が必要となった。しかしそのような人材は同社にはおらず、語学に堪能な専任セールスエンジニアを採用することになった。

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？

- 機械系メーカーにてセールスエンジニアを経験。また得意の英語力をいかして海外事業でも長年活躍。語学力、技術力、コミュニケーション能力を併せ持っている。

プロ人材の活躍状況

- セールスエンジニアとして全国各地を回り、トリモス社製品の販促やアフターフォロー等を行っている。製品説明書の翻訳や通訳等も担当。またコミュニケーション能力を発揮し、トリモス社とも良好な関係を築いている。

を外部から登用する必要があったのです。

多様な候補者の中から理想のプロ人材と出会えた

そこで弊社では、トリモス社専任のプロ人材を募集しました。採用基準は、語学力（英語・フランス語）があることと機械系の販売経験や技術的なバックボーン、さらには貿易業務の経験を持っていることです。しかしこうした人材の採用はハードルが高く、当初は地元のハローワークを通じて募集をかけましたが、なかなか理想の人材とは出会えませんでした。そのような時に、新潟県プロフェッショナル人材拠点と出会い、採用戦略についていろいろと相談に乗っていただいた次第です。そして取り次いでいただいた人材ビジネス事業者経由で、多様な国籍・キャリアのプロ人材と面接することができました。その中から適任者として選んだのが、今回ご紹介する西岡です。彼は機械製品の販売やアフターサービスの経験が豊富で、語学力もあり、さらに積極性やコミュニケーション能力も高く、まさにトリモス社の意向とマッチする人材でした。拠点に相談したことで、地元だけでなく全国の優秀な人材の中から探すことができ、結果的にこのようなレベルの高い人材と出会えたと思っています。

プロ人材の声

語学力をいかしながら お客様と接する技術的な仕事がしたい

持ち前のコミュニケーション能力を発揮 経験値や応用力の向上にも期待

西岡は現在、セールスエンジニアとしてお客様のところへ出向いて、トリモス社製品の販促やアフターフォロー等を行っています。測定機器という分野は初めてなので、まだまだ覚えることは山積みですが、一人でデモンストラレーションの練習をするなど、意欲的で努力家な一面も垣間見え、今のところ仕事に対する姿勢や働きぶりは申し分ありません。またスイスのトリモス社とも日頃からスカイプや電話、メール等でやり取りし、持ち前のコミュニケーション能力を発揮、良好な関係を築いています。

今後はお客様からの突然の要望等にも対応するなど、応用力にも期待しております。そのためには測定機器に関する様々な知見を得て、事例を蓄積し、引き出しを増やしていく必要がありますが、現場に足を運び、職人さんに質問したり、自分で機器を試してみたり、お客様の声をたくさん集めるなどにより、経験値を高めていくこととなると思います。失敗の数が多いほど、人は成長するものです。私どもとしても、是非失敗を恐れずに、どんどん挑戦して欲しいと思います。

営業部 西岡 拓哉氏



入社するまでの経歴を教えてください。

大学卒業後、ボイラーメーカーで5年間セールスエンジニアとして働き、その間にTOEIC800点を取得し、英語を使う仕事を志すようになりました。その後、スイッチング電源のメーカーに転職。ここで念願が叶い、海外拠点の生産管理業務や、海外統括部に海外との営業のやり取り等、英語力をいかした仕事を10年以上担当しました。

力の両方をいかにさせる仕事など、なかなか見つかりません。年齢や転職回数等もあり、転職活動には苦戦しました。そうした中、たまたま紹介いただいたのが、第一測範製作所だったのです。語学力のあるセールスエンジニア——。まさに、この仕事なら自分の経験や能力がいかせる、測定という分野で新たなスキルを身につければ、自分自身ももっと成長できると確信しました。

転職の動機は何ですか？

その後、友人の誘いでベンチャー企業に転職したのですが、「語学力をいかしながらお客様と接する仕事がしたい」という自分の思いが強く、再び転職を決意。そこで転職するに当たって自分の中で2つのことを決めました。1つは、英語を使うこと。そしてもう1つは、長年続けてきたメンテナンスやアフターサービス等の技術的な仕事に携わること。特に大手ボイラーメーカー時代は、アフターサービスを通じてお客様に喜ばれたことが、大きなやりがいになっていたため、お客様に奉仕するような仕事には適していると感じていました。しかし語学力と技術

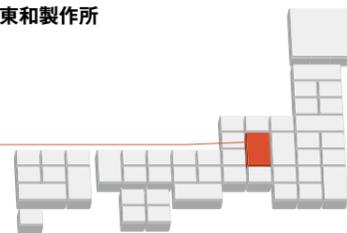
今後の課題や目標は何ですか？

現在トリモス社専任のセールスエンジニアとして、全国各地のお客様のもとに足を運び、製品の販促活動などを行っています。また製品の説明書の翻訳や、展示会の運営サポートも担当。専門用語など覚えることはたくさんありますし、もっともつ場数を踏んで、お客様に上手にメリットを訴求できるようになりたいと思っています。現在トリモス社の日本のシェアは5%未満ですが、それを自分の力で何とか10%まで引き上げたい。それが私の目標です。そのためにはお客様にあらゆる提案ができて、100%の信頼関係を築くこと。そして自分自身がさらなる成長を遂げることが不可欠だと感じています。

事例 02 国内で高いシェアを持っていることに満足せず 海外に目を向けて営業をかけていく攻めの経営

● 企業情報

社名：株式会社東和製作所
本社所在地：岐阜県
従業員数：195名



● 採用したプロフェッショナル人材

営業生産管理部 部長付 杉浦 正和氏

年齢：50歳 家族構成：妻、子ども2人

前職：メッキ加工会社に勤務。

プロフィール

- 1991年 空気圧機器メーカーに就職。
- 1994年 電子部品メーカーに転職して海外部門で取引先との交渉を任される。
- 2014年 メッキ加工会社に勤め、海外との交渉を担当。
- 2016年 株式会社東和製作所に入社。営業生産管理部部長付となる。

拠点からの助言等

- 高い国内シェアを誇る同社だが、現状に甘んじることなく、将来を見据えて海外展開の必要性について拠点と議論。
- 今回の成約により、信頼関係も構築し、経理部門の強化についても相談。

● 企業担当者の声

少量多品種を扱う技術力があつたからこそ

突然の下請けからの脱却にも対応できた

オートバイ部品の加工会社から 油圧シリンダの製造に事業転換

弊社では油圧シリンダの設計・製造・販売を一貫して行っています。油圧シリンダとは、シリンダ中のピストンを油圧（作動油）で動かし、ピストンに固定された棒の押出・引込運動で機械的仕事をさせる装置のことです。トラクターといった農業機械やフォークリフト、消防車、塵芥収集車、高所作業車等に使用されています。消防車のハシゴには弊社の油圧シリンダが100%使われており、塵芥収集車では約80%までシェアを広げています。そのため、少量多品種ではありますが、国内ではかなり高いシェアを確保してきました。しかし、これまでの道のりは決して平坦ではなかったのです。

もともと、弊社は油圧機器メーカー最大手と言われるカヤ

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

下請け企業からの脱却と海外の商用車メーカーとの取引に向け営業経験が豊富で語学力のある人材を求めた

- 同社は、かつてトラクター等の農業機械やフォークリフト等の産業車両向けの油圧シリンダを親会社向けにOEM生産していた。
- しかし、親会社の方針変更により、OEM生産が減少し、独自で設計・開発・販売することが必要となった。親会社の支援もあり、国内では消防自動車、ゴミ収集車等の商用車において徐々に販売が増え、高いシェアを獲得することができた。
- 今後は、少子高齢化で国内産業の需要が低下することを見込み、2015年頃から、海外商用車メーカーとの取引を進めていく戦略を練っていたが、長年下請け企業だったこともあり、同社には営業部がなく、営業力がある人材や海外メーカーと交渉できるレベルの語学力がある人材がいなかった。

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？

- これまで、一貫して海外との取引業務に従事しており、営業力に長けている。また、英語も堪能である。

プロ人材の活躍状況

- 当面は営業生産管理部の部長の補佐をし、社内の基本業務を学びつつ、徐々に海外業務をスタート。すでにドイツからの問い合わせに対応し、同社の海外展開の基礎を築いている。

代表取締役社長 板津 英仁氏

バ工業(株) (現 KYB 株) の資本参加を受けて、オートバイ部品の加工をする有力な協力工場として稼働していました。また、農業機械やフォークリフト、高所作業車等に用いられる油圧シリンダも、KYB から受託して弊社で製造していました。ところが2006年頃、KYB が企業方針を変更し、パワーシャベル等の建設機械の製造に特化することを決め、「今後は技術面の支援はしていきますが、営業面では独り立ちして欲しい」と要請されたのです。全く仕事なくなってしまうわけではありませんが、それはKYB 経由の仕事は増えないことを意味していたので、弊社としては下請けからの脱却を余儀なくされました。しかし、下請け会社だった弊社には営業部など存在しません。まずは、手探りで営業活動を始めました。

国内向けの商品展開から商用車を核とした 海外マーケットに参入、事業構造を転換

当時は、乗用車のモーターショーと同じように、商用車のモーターショーというものがありませんでした。そこにはメーカーのカatalogが置かれていました。そこで、私はそのモーターショーの会場に足を運んで、カタログを見てメーカーを割り出し、アポイントを取って訪問することを繰り返しました。幸運だったのは、KYB の関連会社ということで品質面において安心感を持っていただいたこと、これまで多種多様な機械に携わってきた弊社の経験から、仕様に合わせて少量多品種を扱うことができたこと、そして価格面でも同業他社に比べて安く提供できたことです。何度か会社訪問を繰り返すうちに、徐々に扱ってもらえるようになりました。

こうして、油圧シリンダにおいては国内で高いシェアを誇るようになりましたが、日本は少子高齢化が進んでいることもあり、需要が低下していくことは否めません。また、このグローバル化が進む社会において、海外のメーカーを視野に入れることは必要となるはずでした。そこで、海外のバスやトラック、フォークリフトのメーカーに営業をかけていくことを決めました。

海外の企業と取引した経験があり 人柄も良く、弊社になじむこともできる

すでに、ドイツのバスやトラックを扱うメーカーなどから問い合わせが入っています。しかし、弊社には営業力と語学力両方に長けている営業部員がいません。そのような時、岐阜県ブ

ロフェッショナル人材戦略拠点から「岐阜県プロ人材戦略セミナー」開催のダイレクトメールが届いたのです。これはわたりにも船だと思って参加して、すぐにマネージャーと相談しました。拠点の後押しもあり、同拠点が連携している人材ビジネス事業者から杉浦を紹介してもらいました。杉浦は海外の企業と取引をした経験もありますし、奥様がイギリス人ということもあり、日頃から英語を話していて、語学力にも優れています。そして何より、これまでの職業生活で苦労してきたためか、とても人柄が良く弊社のような中小企業にもなじむことができると判断して採用しました。

杉浦には、すでに、ドイツのメーカーとのやり取りも一部任せせています。今のところ、日系のメーカーを通じて、弊社の商品が海外でも使われていますが、それを直販で扱うことが私の目標です。杉浦には何度か海外にも出向いてもらって、新規開拓営業をかけてもらい、海外売上比率を全体の1割まで上げてもらいたいと考えています。

弊社のような地方の中小企業では、経験が豊富でスキルも高い優秀な人材を獲得するのは難しい状況です。その点、このプロフェッショナル人材事業は、私たちに寄り添っていただけですし、とても有難いものだと思っています。弊社では経理部門にも課題があります。この件についても相談をしました。杉浦と同じように、また優秀な人材と巡り合うことができることを期待しています。

● プロ人材の声

海外での取引を伸ばしていくために

メディアなどを通じて発信していきたい

営業生産管理部 部長付 杉浦 正和氏



—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？

私の父親は商社を営んでおり、将来的にはその手伝いをするつもりでいました。その後、空気圧機器のメーカーに3年ほど勤め、電子部品メーカーに転職して15年ほど勤務し、海外部門を担当していました。事情があって父親の商社に勤めることは断念し、メッキ加工会社に入社して生産管理部門で海外交渉を担っていました。

—転職された理由は何ですか？

東和製作所の海外事業は、これから本格的に立ち上げるようになるため、責任は重くなりますが、私の経験をいかすこともできますし、やりがいも感じました。また、従業員同士がお互いを尊重し合う社風にも大変に魅力を感じたことから、転職を決意しました。

—岐阜県の企業に転職することに悩みはなかったですか？

そこは本当に悩みました。私の出身地である愛知県日進市は、名古屋の近郊にあり、住みやすい街として認知されていて、家族も愛着があるようです。そのため、自宅から通うことも考えましたが、高速道路を使っても1時間ほどかかってしまいます。子どもの小学校のこともありますが、家族と相談した結果、単身赴任をすることにしました。

—実際に岐阜県美濃加茂市に住んでみて、いかがでしたか？

正直なところ、住む前は田舎というイメージしかありませんでした。しかし、生活してみると不便さは全く感じません。それどころか、自然が豊かで日進市よりも住みやすいと感じているほどです。将来的には、家族もこちらに呼んで暮らしたいと考えています。

—入社後はどのような仕事をされていますか？

もちろん、海外に向けての営業を期待されて採用してもらったことは承知しています。しかし、まずは社内の基本業務を覚えなければなりません。そのため、営業生産管理部の部長に付いて、納期の確認やクレーム対応等、お客様への窓口業務が現在の仕事の中心となっています。

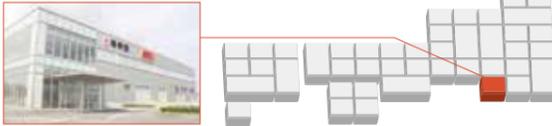
—今後の目標をお願いします。

少し先の話にはなりませんが、仕事の地固めができた際には、メディア等を通じて少しでも海外に弊社のことを発信していきたいです。社長は海外の売上を1割にしたいと言っていますが、私としては1割と言わず、売上の3分の1、あるいは5割を目指していきたいと思っています。

事例 03 うなぎパイで知られる老舗菓子メーカーが 100年後を見据えた新たな経営戦略に踏み出す

● 企業情報

社名：有限会社春華堂／株式会社うなぎパイ本舗
本社所在地：静岡県
従業員数：正社員 250 名 契約社員 250 名



● 採用したプロフェッショナル人材

経営管理室 係長 池田 靖子氏

年齢：35歳 家族構成：夫、子ども2人

前職：通信販売会社のアパレル部門でWEB制作・運営を担当。

プロフィール

- 2004年 大学卒業後、アパレルの通信販売会社に入社。通販企業向けの法人営業に携わる。
- 2009年 化粧品・健康食品の通信販売会社に入社。アパレル部門にてカタログ・WEB制作と販売促進業務に携わる。
- 2010年 WEB事業の強化に伴い、WEB専属に。
- 2015年 7月に退職。8月に春華堂へ入社。

拠点からの助言等

- 新ブランドの立ち上げや販路開拓等、今後の成長戦略について共有するとともに新ブランドの販路開拓に必要な人材ニーズを明確化し、大都市圏でネット通販のキャリアを積んできたプロフェッショナル人材の登用を支援した。

● 企業担当者の声

新たなブランド・商品を広めるために ネット通販のスペシャリストを採用した

和菓子・洋菓子・うなぎパイの 3本柱を確立させるために

弊社は明治20年に和菓子屋として創業。その後、洋菓子も手掛けるようになり、戦後はうなぎパイの爆発的なヒットで、その名を全国に知られるようになりました。現在では、売上の8割以上をうなぎパイが占めています。そして5年前、うなぎパイ誕生50周年のタイミングで、春華堂グループのこれからの100年について話し合う機会があり、今一度和菓子と洋菓子に力を注ぎ、うなぎパイと合わせ、3本柱を確立させようというビジョンを打ち出しました。そこで大きなポイントとなるのが、第一に新しい工場を建設すること。第二に和菓子と洋菓子それぞれの新しいブランドを作ることです。

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

新ブランドを広めるために ネット通販に力を入れることになったが…

- 主力商品であるうなぎパイに加えて、和菓子と洋菓子も強化することとなり、それぞれ新ブランドを作った。今後これらを広めていくためには、ネット通販が大きな鍵になる。しかし同社はこれまでこの分野に積極的に取り組んでこなかったため、社内に任せられる人材がおらず、ノウハウもなかった。

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？

- 通信販売会社でアパレル部門のWEB担当として、販売促進の企画からマーケティング、ページ作成、運営までを全て手掛けていた。

プロ人材の活躍状況

- WEB担当として、見せ方はもちろん、商品をいかにお客様に買っていただくかなど、販売戦略の面でも力を発揮。入社した2015年度の売上は、前年度の2倍に到達するなど、ECサイトの売上増加に大きく貢献している。

常務取締役 間宮 純也氏

なかでも新しいブランドを作るに当たっては、ブランドの企画や商品開発を担う人材と、それをいかに宣伝して売っていくか、販売戦略を考える人材が必要になります。特に販売戦略に関しては、今の時代、ネット通販が大きなチャンネルの一つとなりますが、弊社はその部分についてこれまでまったく取り組んでこなかったため、社内にノウハウがなく、外部から専門的な人材を迎え入れることが急務となっていました。

売上は前年度比の2倍 自ら立てた数字目標を実現させる

今回の採用活動は、会社にとって経営戦略を実現させるための新しいチャレンジでした。しかし事前に静岡県プ



ロフェッショナル人材戦略拠点と相談し、欲しい人材が明確になっていたため、非常に進めやすかったです。採用手法としては、従来あまり活用してこなかった人材紹介会社をお願いして、東京や大阪等大都市圏で活躍する通信販売のノウハウを持ったプロ人材を探していただきました。そして何人かの候補の中から採用したのが、今回ご紹介する池田です。

彼女は東京の通販会社でキャリアを積んできた、まさにこの道のプロ。現在は、弊社の通販部門のリーダーとしてWEBサイト全体の運営を統括しています。商品のコンセプト、特徴、魅力等を、いかに映像や画像に落とし込んで、お客様に伝えていくか。インターネットでお買い物をするお客様の道筋を予測しながら、いかに商品を購入していただくか。そういった戦略的な仕事を担い、これまで培ってきた経験やノウハウを遺憾なく発揮してくれています。彼女の一番の強みは、具体的な数字目標を自ら立て、それを会社に提案し、きちんと実現させていくこと。数字や結果にとことんこだわるタイプで、私としても非常に頼もしい限りです。実際のところ入社して1年以上が経ち、売上は前年度と比べ2倍になりました。また目標に向けて戦略的に思考・行動していく彼女のやり方は、

営業など他部署にも波及効果をもたらしています。

行動力を持ったプロ人材が 会社を動かす原動力に

新規事業を立ち上げる際、特に弊社のような地方企業では、ノウハウもなく、プロパー社員だけではなかなか成し得ないという現実があります。スピード感を持って事業を展開していくためには、その分野のスキルや経験を持ったプロ人材を外部から補充し、既存のメンバーと融和させながら、取り組んでいく必要があるでしょう。

私は最近、「企業は人なり」という言葉を改めて実感しています。経験や能力はもちろん、会社の掲げる目標と一緒に向かっていける行動力を持ったプロフェッショナルが、いかに大事か。そういう人間が、会社を大きく動かすエネルギーのもとになると、今回の採用を通じてつくづく感じました。池田は入社してまだ1年余りですが、すでに数字という形で、しっかりと成果を出しています。そういった意味でも、今回のプロ人材の採用は、大成功でした。今後は彼女のような人材をどのように活用して、モチベーションをいかに高められるか、会社側の環境づくりも重要になってくるでしょう。

● プロ人材の声

うなぎパイの高いブランド力と チャレンジ精神旺盛な企業風土が決め手に



経営管理室 係長 池田 靖子氏

——転職前はどのような仕事をされていたのですか？

都内にオフィスを構える通信販売会社で、主にアパレル部門のWEB制作を担当。商品の魅力をお客様にどのようにお伝えするか、それをお客様にどのように買っていただくか、さらに売上状況を見ながら、いかに次の展開につなげていくかなど、販売促進の企画からマーケティング、ページ制作に至るまで、サイトの運営すべてに関わってきました。

——転職の動機は何ですか？

もともと私は静岡県出身なので、子育てのためにも、いずれは地元に戻りたいと思っていました。ところが自分の経験がいかにWEBや販促、マーケティング等の仕事は、静岡にはあまりないのが現実です。そこで早い段階から種まきしようと、6年前に人材紹介会社に登録。以来、東京で働きながらも、地道に情報収集を続けてきました。そうした中、ご紹介いただいたのが春華堂です。うなぎパイの高いブランド力はもちろん、海外展開やうなぎパイ以外の市場の開拓等、チャレンジ精神旺盛な企業風土にも魅力を感じました。また実際に会社を訪問し、社員の方々とお話をさせていただく中で、皆さんの人柄や雰囲気にも惹かれ、この会社で働きたいと強く思うようになりました。

——入社後はどのような仕事を担当されていますか？

現在は、弊社の7つのWEBサイト運営を他の2名のスタッフとともに任されています。ECサイトは、見ている方々に飽きられないように、常に新しい情報を更新し続けなければなりません。しかも単に情報を更新するだけでなく、商品を買っていただくための導線・構成づくりも重要です。メンバー全員、そういった点にこだわり、戦略的な視点を持って運営に当たっています。また新しいアプリの開発や、実店舗との連携も強化。ECサイトのさらなる売上げアップはもちろんですが、お客様が求めているものは何かという観点で、オンラインとオフラインのつながり、ブランディングがどうあるべきか、様々な取組を進めています。

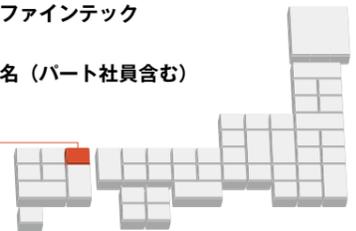
——今後の目標を教えてください。

数字の面では売上3億円を目指しており、現在それに向かって試行錯誤を繰り返しているところです。具体的な数字を掲げることで、頑張るモチベーションにもつながるので、チーム全体として常に数字を意識しています。また、弊社はうなぎパイ以外にも魅力的な商品がたくさんあります。それを日本全国に広めて、一人でも多くのお客様にお買い求めいただけるように、チームとして大きく貢献していきたいです。

事例 04 中小企業から中堅企業、大企業へ営業力を強化し成長を続けるためには組織づくりが必要

● 企業情報

社名：株式会社ファインテック
本社所在地：福岡県
従業員数：社員 243 名 (パート社員含む)



● 採用したプロフェッショナル人材

営業部 営業課 課長 久保田 和行氏

年齢：58 歳 家族構成：妻、子ども 2 人
前職：大手電機メーカーで電子部品等の営業を務める。

プロフィール

1981 年 大手電機メーカーに入社。営業職一本で横浜、博多、広島、大阪等で勤務。
2016 年 社内のキャリア支援制度を利用して、株式会社ファインテックに出向。

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

● 2009 年に「世界一の産業用刃物メーカーへ」との基本戦略を定め、急成長を遂げてきた同社。創業 32 年目ではあるが、急成長が故に各部署でマネジメントができる社員が育っていない。また、営業部門では商社を経由して受注してきたこともあり、顧客の声を直接把握することができなかつた。そこで、直販を増やすことに重きを置き、営業経験豊富なプロ人材を即戦力として採用することになった。

採用後 プロ人材採用により得られた効果

● どのようなプロ人材を採用？

● 大手電機メーカーで電子部品等の営業として長年勤務。部下 200 名のマネジメントも任されるなど、経験が豊富で大企業の組織管理にも精通。

● プロ人材の活躍状況

● まずは営業部営業課の課長として勤務。社長が部長職を兼務していることもあり、少しでも早く営業部をまとめて、部長となることが期待されている。そして、社長が目標とする 2020 年に年商 100 億円を達成するために奮闘中。

拠点からの助言等

- 今後、成長していくに当たり、組織マネジメントの重要性を説明するとともに、商社からの受注に頼るのではなく、顧客への直販を強化することの認識を共有。
- その上で、自立して営業できるリーダーとなる人材ニーズと当該人材の役割を明確化。

企業担当者の声

2020 年に年商 100 億円を達成するために 大企業での経験が豊富な営業のプロ人材に期待



代表取締役社長 本木 敏彦氏

世界一の産業用刃物メーカーへ 2009 年に企業の基本戦略を定める

弊社は半導体の金型部品を製作することからスタートしましたが、2009 年に「世界一の産業用刃物メーカーへ」という基本戦略を定め、刃物の新ブランドとなる『Eco Cutter ファイリー®』を開発。これにより、刃物関連の製品による年商が、全体の 2～3 割から 7～8 割へと増加しました。

刃物の市場は確実に増えてきています。とはいえ、お客様に刃物を提供するだけであれば、他社との差別化はできません。しかし、弊社はおお客様の開発案件に深く関わることで、お客様が真に求めている切断品質を提供することで、パートナーとしてお付き合いをいただけるようになりました。おかげさまで売上は順調に伸びて、会社も急成長を遂げています。

そこで、2020 年には年商 100 億円を目指すことを目標に掲げました。ところが、思わぬ壁にぶつかってしまったのです。

というのも、創業当時は私の妻と 2 人で始めた会社で、社員も 1 名、2 名と増えたとはいえ、共に食事をするような家族的な経営でした。しかし、受注が増えていく中で、社員もいつの間にか 100 名を超すようになったのです。そうすると、当然ながら社内に、営業部、製造部、開発部、総務部等の、部署を設けることとなります。当初は、私が各部署の部長職を兼務しながら社長業もこなしてきましたが、現在は社員も 240 名を超え、弊社の全ての状況を把握することはできません。しかし、私の指示を受けて何十年も働いてきた社員に、突然自分がやるべきことを考えながら主体的に仕事をしておうとしても、なかなかできないのです。まして、創業 32

年目の会社ですから、正規の社員は若い者が多く、経験が豊富で部長クラス以上の重職を任すことができる人材が少ないことに気づきました。

商社の受注が中心だった営業から 直販を増やすように方向転換を図る

弊社は地方の中小企業ですが、これから中堅企業、そして大企業へと成長していくためには、盤石な組織を作らなければなりません。そうは言っても、組織づくりというのは、簡単なものではないのです。それならば、大企業でそのような組織に属した経験がある人材に頼ることも一つの方法だと考えました。そこで、リーダーとして旗振り役ができるプロ人材を採用することになったのです。

具体的に、弊社が求めていたのは、営業の部長や工場長になることができる人材、技術開発のキーパーソン（金型設計のできる人材）でした。特に、営業部門においては、長年商社を経由して仕事を受注してきた経緯があります。しかし、それでは、お客様の声が直接弊社には届きません。そのため、直販を増やすことが課題となっていました。

プロ人材の声 大企業での経験をいかしながら 営業課としての仕組みづくりに取り組む

—現在の会社に出向する前は、どのような仕事をされていましたか？

大手電機メーカーで電子部品などの販売に携わり、大手メーカーと取引をして、自社の電子部品を納めてきました。また直近では、既存の自社製品の営業だけではなく取引先毎の要望を受けたカスタム品の受注も成約。年商 1 億円規模の営業活動もしていました。

—同社を選んだ理由は何ですか？

あと 2 年で定年という時期に差し掛かり、もう一度、チャレンジをしたい気持ちになり、社内のキャリア支援制度を活用しました。

私がこの会社で働きたいと思った理由はいくつかあります。その一つは、本木社長の情熱です。今まで働いてきた会社は創業者が一代で身を興し、大企業にまで育て上げました。ファインテックも、年商 30 億円、100 億円、1000 億円という目標を掲げ、本木社長が大きく育てています。前職の大手電機メーカーの創業者と本木社長が私の頭の中で重なり合い、運命を感じました。

また、自分の今後のキャリアを考えていた時期に熊本地震が発生。私は福岡県みやま市の出身ですが、親族も被災しました。それを目の当たりにした時、「自分が生まれ育った地域に貢献したい」という気持ちになったのです。

それと、おかげさまで私の両親が健在なこともあり、「最後の親孝行」というわけではありませんが、近くで生活することができれば、両親も喜んでくれると思い、入社を決めました。

そこで、福岡県プロフェッショナル人材センターに相談。まずは営業組織の確立を、というアドバイスを得て、営業のマネジメントができる人材として出会ったのが久保田です。大手電機メーカーでの経験があったため、大企業の組織を熟知しています。また、200 名規模の社員のマネジメントをしていたこともあって、これから成長を続ける弊社にとっては、その経験が大いに役立つと感じました。

仕事は単に収入を得るためではなく 自分磨きがあってこそ成長につながる

久保田には、営業スタッフのマネジメントをお願いしています。私は社員に対して、単に収入を得るために仕事をするのではなく、仕事を通して自分を磨いてもらいたいのです。それがあって初めて、弊社は世界一の産業用刃物メーカーになることができると思います。弊社は大手企業のように豊富な資源があるわけではありません。しかし、人材という資源があり、その一人ひとりには無限の知恵があります。知恵を出し合って成長することにより、喜びも、やりがいも生まれるはず。そのような人材を育てていくことを久保田には期待しています。



営業部 営業課 課長 久保田 和行氏

—入社してから、どのような仕事に取り組んでいますか？

まずは、若い社員の悩みや困っていることを自分自身で棚卸してもらって、その解決策を共有していきたい。私が何でも解決していくよりも、自分自身で気づくことが重要です。その手助けをしてあげることが私に課されていることだと思います。例えば、営業スタッフが注文を取ってききましたが、納期が間に合わないケースがありました。それでは、お客様の信頼を失うこととなります。こうしたことを避けるためには、社内調整を営業が中心になってすることが必要です。そうした経験を積んでもらうことも、これからの会社の成長を支えることになると思います。

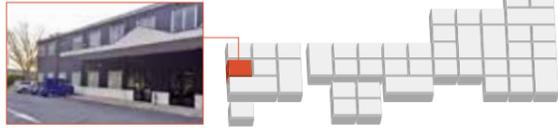
—今後の目標を聞かせてください。

まずは、営業課としての仕組みづくりが必要だと考えています。現在は、本木社長が営業部長も兼務してくださっていますが、会社の規模が大きくなれば、それだけ負担も大きくなるはず。まして、本木社長には他にもやらなければいけない仕事がたくさんありますから、安心して社長業に専念できるようにしなければなりません。また、弊社はとても速いスピードで成長していますが、昔ながらの家族経営的な風習が残っていることも事実です。それを変えていくことは、生みの苦しみとも言えるかもしれませんが、中小企業から中堅企業、大企業になるためには、そのための仕組みづくりが重要ですので、大手電機メーカー時代の経験をいかしながら、2020 年には年商 100 億円を目指すという社長の目標のために貢献していきたいと思っています。

事例 05 ハウステンボスの施設管理技術を全国に普及させるため営業体制を強化

● 企業情報

社名：ハウステンボス・技術センター株式会社
本社所在地：長崎県
従業員数：72名



● 採用したプロフェッショナル人材

福岡支店 支店長代理 **中山 浩孝氏**

年齢：51歳 家族構成：子ども2人

前職：佐賀県に本社を置く建設会社で長年営業を担当。支店長職も歴任した。

プロフィール

1989年 大学卒業後、佐賀県の建設会社に入社。福岡支店に配属。
2006年 熊本支店、宮崎支店、山口支店と渡り、宮崎及び山口では支店長を務める。
2014年 同社を退職。地元・福岡で転職活動を開始。
2016年 ハウステンボス・技術センター株式会社に入社。

拠点からの助言等

- 企業の成長を推進するためには、既存の取引先に頼らない新たな収益の柱を構築することが必要であるが、課題は営業体制の強化であることを説明。
- 同社の商品を九州、全国へと販売強化するに当たっては、省エネ商材の販売・施工をしっかりと行える中核人材の確保を促した。

● 企業担当者の声

営業体制の更なる強化を目指し

組織運営+営業のエキスパートを採用

ハウステンボスの売上に頼らない 新たな収益の柱を構築するために

弊社はハウステンボスの建築群・インフラ・エネルギー等の24時間施設管理業務と、そこで培った高い技術力をベースに、外部コンサルティング(省エネ、衛生、各種建築・設備の商品販売・施行)や建物リノベーション等を行うハウステンボス(株)の100%子会社です。売上高12億円のうち約25%をハウステンボス向けの施設管理事業が占めている中、近年は「脱ハウステンボス」を合言葉に、外部向けの事業にも力を入れています。その一つが、環境実験都市事業です。これはハウステンボスを一つの街として捉えて、そこで省エネ、衛生、環境保護、節水等、様々

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

ハウステンボスへの依存型から脱却し 新たな市場開拓・販路拡大を目指した

●ハウステンボスの施設管理事業と、そこで養った技術力をもとに環境配慮型事業を展開する同社は、ハウステンボスの売上にだけ頼らない新たな収益の柱を構築するべく、営業体制の強化と販路拡大を進めている。その一環として、営業スキルや組織マネジメントに長けた率先垂範のプロ人材を採用した。

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？

●佐賀県の建設会社で25年間、営業スキルを磨き続けた営業のプロ。支店長職も歴任するなど、組織マネジメントにも長けている。

プロ人材の活躍状況

●福岡支店の支店長代理として、営業管理や人材育成、また自らも営業活動を行っている。少数精鋭の組織を率い、年間売上高30億円の目標を掲げて、市場開拓・販路拡大に奮闘中。



取締役 営業企画室 室長 鶴田 修一氏

な分野における新技術を実験。効果のあった良い技術はハウステンボスの経営改善に役立てつつ、外販比率の拡大を重視し、事業を複合化することで、ハウステンボスだけに頼らない事業体制の確立を目指しています。

しかし省エネ、環境保護、空調設備等自社商品は多岐にわたっていますが、各種知識や経験のある営業人材が不足していました。今後は九州一円にとどまらず、全国への市場開拓、販路拡大を目指しているため、高い営業スキルと販路を有する中核人材の確保が不可欠。そこで営業体制をより強化すべく、プロ人材の採用に踏み出したというわけです。

組織運営の経験から営業実績まで 採用基準に最も合致した人材

弊社はこれまで若手の採用に注力してきたため、ハローワークでの募集が中心でしたが、今回は経験値のあるハイクオリティ人材ということで、長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点と相談。今後事業を拡大していくに当たり、どのような人材を採用すべきか的確なアドバイスをしていただき、その後、人材ビジネス事業者に取り次いでいただきました。

採用基準は主に2つあります。1つ目は、自身も営業のエキスパートでありながら、若手社員にそのノウハウを伝授し、教育できる、組織運営の経験がある方。2つ目は、弊社の得意分野とは異なるフィールドで多くの営業経験を積んで来られた方。おかげさまで優秀なプロ人材の方に多数ご応募いただき、その中から厳選し、採用したのが今回ご紹介する中山です。

彼はゼネコンの支店長を歴任するなど、組織運営に非常に長けており、またこれまでの営業活動を通じて、様々な業界についても精通。弊社に不足していた市場のニーズを捉える感覚も持っています。さらに、「成長したい」という我々の経営ビジョンに強く共感してくれたことや、真面目でバイタリティのある人柄等も高く評価した

プロ人材の声

定年までの10年を地元・福岡で――

人様や社会の役に立つ仕事がしたかった



福岡支店 支店長代理 中山 浩孝氏

――入社するまでの経歴を教えてください。

大学卒業後、佐賀県に本社を置く建設会社に入社。以後25年間、営業畑で経験を積み、様々な分野の土木・建築に携わりました。入社して最初の10年は地元・福岡に勤務。その後、熊本、宮崎、山口と転勤を繰り返し、宮崎と山口では支店長を務めました。

――転職の動機は何ですか？

転勤生活が長く、また親が高齢になってきたため、定年まで残りの10年は地元・福岡で働きたいという思いが強くなり、転職を決断しました。希望したのは、福岡で働けること、営業経験がいかせること、そして人様の役に立てるような仕事であること。これまで仕事一筋で生きてきたので、自分の営業スキルやキャリアには自信があったのですが、年齢の壁もあり、なかなか希望通りの就職先は見つかりませんでした。そんな中、たまたま人材ビジネス事業者から紹介いただいたのが、ハウステンボス・技術センターだったのです。詳しく話を伺ってみると、環境・衛生・省エネ等に関わる世の中の役に立つ仕事であり、また営業はもちろん組織マネジメントにも力を発揮してほしいとのこと。さらに勤務地が福岡だったことも入社

点です。

豊富な経験やキャリアをいかして 営業スタイルの変革や販路拡大に期待

中山は現在、福岡支店の支店長代理として、管理業務から自らの営業活動まで、幅広い職務を担っています。彼の入社後に職場の雰囲気もずいぶんと締まってきました。今後は培ってきた様々なノウハウや、持ち前の行動力をいかして、これまでどちらかと言うと職人気質だった弊社の職場の社風を、営業会社へ変革させ、販路拡大を実践してほしいです。また豊富な経験やノウハウを持って、若手社員の育成・指導にも尽力してもらえればと思っています。

我々の目標は、現在12億円の年間売上高を3年後には30億円にすること。とはいえ、ハウステンボス関連の施設管理事業は一定量なため、残りの伸びしろ部分は別の事業で稼がないといけません。そのためには新しい市場を開拓し、新しいニーズを感じ、そこに我々の技術をいかに投入できるかにかかっています。もちろんそれも、中山を中心にチームが一丸となれば、決して困難なことではないでしょう。「脱ハウステンボス」「九州から全国へ」の思いを全員が共有し、更なる企業成長を目指していきます。

――入社後はどのような仕事を担当されていますか？

現在は支店長代理職を任せられ、営業管理や人材育成、さらにはプレイヤーとして自分自身も営業活動を行っています。前職では病院や学校など様々な業種の建設に携わってきたため、あらゆる施設・建物が対象となる弊社の事業にも、知識や人脈がいかせています。建設の営業は信頼関係が第一です。自分を信じていただけなければ、何億円もの契約等してもらえないはずありません。私自身、ずっと人と人との関わりを大事にしてきたので、信頼関係の構築や人脈づくりには長けていると自負しています。

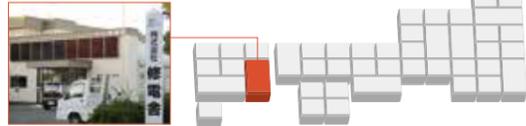
――今後の課題や目標は何ですか？

現状に満足してしまうと成長が止まってしまうので、常に課題を見つけながら仕事に取り組んでいきたいと思っています。弊社の商品を少しでも多くのお客様に広め、省エネ面や衛生面等で人様や社会のお役に立てるようになりたい。それが私の目標です。そのためにも、まずは会社の新しい体制づくりや後継者育成に注力していきたいと思っています。

事例 06 急ピッチで進んでいく新規事業の数々 プロ人材に求められた営業力

● 企業情報

社名：株式会社修電舎
本社所在地：宮崎県
従業員数：85名



● 採用したプロフェッショナル人材

宮崎営業所 所長 鳥越 義彰氏

年齢：53歳 家族構成：妻、子ども3人

前職：化学系製品メーカーに勤務。

プロフィール

1985年 化学系製品メーカーに勤め、医療機器等の新規開拓営業に携わる。

2016年 株式会社修電舎に転職。宮崎営業所の所長となる。

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

新規事業を確立するために
営業のプロ人材が必要となった

●旭化成の請負として創業した同社は、工業都市である宮崎県延岡市で成長を続けてきた。しかし、請負のままでは仕事の受注はクライアント次第。それだけでは「待ちの経営」となってしまうため、「攻めの経営」に転ずるべく、これまで培ってきた技術力をいかして新規事業を立ち上げていった。そこで直面したのは営業の課題。新しい顧客を開拓する営業力が乏しく、経験豊富なプロ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

● どのようなプロ人材を採用？

● 30年間にわたり、営業を担当し、九州での営業経験も豊富。官公庁等にも出入りしていたため、人脈も持っている。

● プロ人材の活躍状況

● まずは製品の知識を得るために本社工場で1か月ほど研修をした後、宮崎市の営業所開設に合わせて、所長として赴任。宮崎県内のみならず、九州全体を回り始めている。

拠点からの助言等

- 幾度となく訪問し、同社の商品の特色や業界の状況等を具体的に議論。商品力の強みを再確認し、販路開拓を強化するため、宮崎市に営業所を開設することを後押し。
- 人材ビジネス事業者を活用したことがない当社にプロ人材の採用を決意させた。

企業担当者の声

新規開拓営業に必要なのは積極性

採用したプロ人材はフットワークが軽く商品を売ることに長けている

旭化成の請負からスタートするも 新規事業に乗り出すことを決断

弊社が本社を置く宮崎県延岡市は、1923年に15財閥の一つと言われた日本窒素肥料(現チッソ(株))が工場を建設したのを機に、次々に工場が建設されていき、県内屈指の工業都市として発展してきました。第二次世界大戦後、財閥解体により日本窒素肥料の工場は旭化成(株)として再出発。弊社は1951年に旭化成からモーターや変圧器の巻替修理工場として指定されて創業しています。

その後も弊社では、電気工事設計施工、配電盤や制御盤等の設計製作、精密板金、モーターオーバーホール、昇降機設備等事業を拡大してきましたが、ほとんどが旭化成からの請負でした。それでも、弊社のスタッフは旭化成の延岡工場に常駐しており、メンテナンス等の仕事は安定しています。一方で、旭化成で大きなプラント工事がなければ、

代表取締役社長 一瀬 直行氏

弊社に設備工事の仕事は入ってきません。そのような状態では、請負企業として受注を待つだけです。そこで、私は弊社独自の事業を確立していきたいと考え、新規事業に乗り出すことを決めました。

従来のエレクトロニクス事業から 一次産業・環境改善事業に進出

現在、宮崎県では農商工連携に力を入れています。具体的には、第一次産業の農林漁業者と第二次、第三次産業の中小企業が互いに連携し、相互の経営資源をいかして新商品や新サービスを開発して、双方の利益向上を目指す取組です。私はもともと、実家で農業をしていたこともあり、第一次産業には関心を持っていました。今では、農業も弊社の事業の一つになっています。そうした経緯の中、アライアンスを組んで事業化を進めているのが生ゴミを優れた

肥料にするために開発された、リサイクル型の生ゴミ処理機『BUIKシステム』です。この処理機では、食品工場等で出た生ゴミに内城菌という菌を加え、高温状態で攪拌(かくはん)します。内城菌は様々な種類の菌が含まれる複合土壌菌で、他の菌に比べて処理能力が高く、これまでは何日もかかっていたものが、約8時間で有機肥料となるのです。さらに、家畜や養殖魚のエサとしても効果を発揮します。弊社では、昨年までに日本、中国、台湾で特許を取得。JICA(国際協力機構)と契約を交わし、ベトナムでの環境改善事業をスタートさせました。また、シンガポールにも500台を納入することが決まっています。

しかし、事業を拡大していくにつれ、営業部門に課題が見つかったのです。というのも、弊社では旭化成との取引が中心であったため、営業部は存在するものの、あくまでも継続を前提とした営業が中心で、技術部門の人間が営業を兼ねていたケースもありました。そこで、まずは経験豊かな営業職の人材を採用し、宮崎県の商業都市である宮崎市に営業所を構えて新規開拓拠点とすることとしました。

命運を懸けた新規事業の営業 尻込みをしていたら務まらない

弊社の中途採用は、ハローワークを利用したり、合同面接会に参加したりしてきました。しかしながら、応募してくる人材は能力も未知数であり、書類だけではその人材が本当に弊社が求める人材か判断ができません。また、面接をしても全てを把握できませんでした。実際に、採用してみたものの、研修期間中に辞めてしまったり、能力の問題で希望職から外れてもらったこともあります。今回は、弊社の命運を懸けた新規事業の営業ですので、失敗は許され

プロ人材の声

新規事業は宮崎県内だけの規模ではない

九州全体を営業できることに魅力を感じた

宮崎営業所 所長 鳥越 義彰氏



— 転職前はどのような仕事をされていましたか？

化学系製品メーカーで石油樹脂を扱った商品を営業・販売していましたが、5年ほど前に九州から単身赴任で関東の本社に赴任し、グループ会社の物流部門で財務等を担当していました。

— 転職の理由は何ですか？

これまで多くの方の力を借りて仕事をしてきましたが、その恩返しをしたいと思ったのです。そして、転職をするならば、生まれ育った九州にUターンしたいと考えました。私の実家は福岡ですが、宮崎県は小学生時代を過ごした土地です。また、営業として宮崎県内を回っていた際には、官公庁の方々にも大変、お世話になりました。そのため、宮崎県での就職を望んだというよりも、何かに導かれたような気がしています。

— 入社を決め手となったのはどのようなことですか？

現在は大企業や中小企業という会社の規模に関わらず、グローバルな世の中になってきています。修電舎でもJICAの事業が進んでいますし、早くから農商工一体となった多

ません。そこで、宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点にアドバイスをもらいながら事業展開を担える人材像を絞り込み、拠点の支援を通じ、宮崎市の営業所を任せられる人物として、鳥越と出会いました。

採用に当たり、私が重視していたのは積極性です。新規開拓営業ですので、尻込みをしていたら務まりません。一日に何件もお客様のところを回って、説明をしていくことが重要だと考えました。その点、鳥越はフットワークが軽いですし、30年間も営業職に就いていたこともあって、商品売り込むことには長けており、弊社が求める人材だと考え採用しました。

宮崎市の営業所長として 多くの顧客を開拓していくことを期待

入社直後は商品に関する知識をつけることが先決です。それと並行して、私と付き合いのあるお客様のところへ同行してもらい営業の感覚を掴んでもらいました。宮崎市の営業所開設に合わせて、所長として宮崎だけではなく、九州全体を回ってもらうことになります。

弊社はものづくりやそれに付随する技術力には自信を持っていますが、営業や販路については、まだまだこれからの会社だと考えています。宮崎営業所は鳥越1人でのスタートですが、軌道に乗ればスタッフも増やしていく予定です。まずは、宮崎営業所で少しでも多くの顧客を開拓していくことが今後の課題となります。もし、技術面での説明が必要ならば、本社から応援を派遣することも可能です。本社と宮崎営業所が相互に協力して、弊社のさらなる発展に努めていくことが理想ですので、鳥越にもその一翼を担ってほしいと思っています。

角経営で6次産業化を推進してきた会社です。実際に面接で社長から新規事業の話聞いて、「これは宮崎県内だけの規模ではない」と思いました。宮崎県を中心に九州全体を営業として回っていくことにも魅力を感じましたし、私の経験が少しでもいかせると思ったのが入社を決めた理由です。

— 現在はどのような仕事をしていますか？

入社して1か月は延岡の本社工場で製品に関する基礎知識を学びました。その後は宮崎営業所に拠点を移し、社長やその製品の製造部門の担当者にも同行してもらいながら、お客様を訪問しています。

— 今後の目標をお願いします。

宮崎県の営業所ではありますが、お客様は九州全土にいると考えています。まずは、弊社とお付き合いのある会社との関係を強めながら、新規開拓営業で実績を作っていきたくたいです。長期的なビジョンとしては、家内からも「福岡に営業所ができるように頑張ってください」と言われているので、5年を目標に実現できるようにしたいと思っています。

事例 07 訪れたい街から住みたい街へ 市の観光・移住の両政策実施へ向けて

● 企業情報

社名：株式会社都留市観光振興公社
本社所在地：山梨県
従業員数：3名



● 採用したプロフェッショナル人材

観光マネージャー 高橋 利行氏

年齢：57歳 家族構成：妻、子ども1人
前職：東京新卒応援ハローワークに勤務。

プロフィール

- 1982年 旅行会社に就職。法人営業に従事する。
- 1988年 別の旅行会社に転職し、営業企画開発課係長兼沖縄のホテル東京営業所所長を任される。
- 1992年 ビジネス系専門学校で旅行観光・ホテル科の専任教員を務める。
- 2002年 岩手・茨城・大分で事務局長を務めるなど観光協会に従事し、青森・沖縄などでは観光人財育成やセミナー講師を経験。
- 2013年 東京新卒応援ハローワークで都内の学生の観光業界等への就職支援を担当。
- 2016年 株式会社都留市観光振興公社に入社。

拠点からの助言等

- 単なる「道の駅」の運営・維持だけでなく、地域の観光資源のブランディングやアンテナショップによる発信等地域の産業振興に向けた戦略構築の重要性を説明。
- その上で、同社の取組を市長へ説明し、都留市が取り組む CCRC 構想との連携等を助言することで、観光プロデューサーの人材ニーズを掘り起こした。

● 企業担当者の声

眠っていた観光資源を掘り起こし 地域全体がおもてなしできるまちづくりへ

リニアモーターカーの実験拠点で 自然と近未来が融合した都市

山梨県都留市は、大月市と富士吉田市の中間に位置し、豊かな緑と清らかな水の流れる自然環境に恵まれた地方都市です。昭和30年代から主要道路や水路、橋等が整備され、昭和44年には中央自動車道が開通。それと並行して国道139号線があり、富士急行線も走っています。また、昭和35年には都留文科大学が開校。教員養成の大学として60年以上の歴史を誇り、市の人口は3万2000人ですが、その1割は都留文科大学生が占めています。現在はリニアモーターカーの実験拠点ともなっており、山

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

「豊かな産業のあるまちづくり」に向けた観光施策への取組

●現在は「生涯活躍のまち（日本版 CCRC）構想」に基づく「生涯活躍のまち・つる」事業により、移住政策等のまちづくりを進めている都留市だが、交流人口の拡大という観点からは、観光施策そのものには、強く力を入れてこなかった。しかし、「第6次都留市長期総合計画」において、まちづくりの基盤である産業を活性化するという観点から、2016年11月5日の「道の駅つる」のオープンを契機として、施設内に「つる観光案内所」を観光拠点として設置するなど、観光事業へのテコ入れを図ることとした。併せて、市から委託を受けて観光事業を担う同社が、観光促進を図るために観光マネージャーとしてプロ人材を採用。観光や移住を含めたまちの情報発信及び交流人口の拡大を図る事業展開を進めることとした。

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？

- 旅行会社での勤務経験があり、各地で観光協会事務局長を歴任。旅行や観光について教鞭を執ったこともあり、人材育成にも精通している。

●プロ人材の活躍状況

- 「道の駅つる」にある「つる観光案内所」で来訪者へ説明するマニュアルを作成。
- 眠っている観光資源を発掘するために、都留市の各地を回り、市民の理解を深めることに努めている。

● 企業担当者の声

眠っていた観光資源を掘り起こし 地域全体がおもてなしできるまちづくりへ

社長 高部 剛氏

梨県立リニア見学センターが設置され、自然と近未来の融合した都市となっています。

産業を豊かにするためには 観光事業は欠かすことができない

近年、人口減少や少子高齢化等、日本を取り巻く環境は大きく変化しており、これまで以上に改革が必要です。都留市では平成28年度から平成38年度までの11年間にわたる市政運営の羅針盤として「第6次都留市長期総合計画」を策定し、産業振興を一丁目一番地の施策とする中

で、豊かなまちづくりを目指すこととしました。地方都市の産業振興には、観光事業は欠かせませんが、これまで都留市では観光に十分に力を入れたとは言えません。中央自動車道が通っていても、富士急行線が通っていても、富士山エリアの観光の通過点として、その可能性に積極的に挑戦することをしていませんでした。中央線や中央道を利用する方には、大月市や富士吉田市、富士河口湖町は知られていても、都留市のことはあまり知られていません。

しかし、県立リニア見学センターには、年間約30万人の方が訪れます。世界遺産となった富士山には、外国人を含め多くの観光客が訪れており、都留市も「富士山エリア」に入ります。そこでもう一度、観光資源に光を当て、まちの魅力を発信していくことにしたのです。

観光で都留市に人を呼び込み 移住までつなげるプロ人材を求めた

これまで、都留市では生涯活躍のまちづくりとして日本版 CCRC (Continuing Care Retirement Community) 構想に取り組んできました。これは、もともとはアメリカ発の概念ですが、首都圏をはじめとする大都市に住む高齢者が、自らの希望で地方に移り住み、健康でアクティブな生活を送り、医療介護が必要な際には、継続的なケアを受けることができるようにするまちづくりです。観光とは、都留市に来てもらうことが目的ですが、CCRC 構想とつなげることで、都留市に観光で人を呼び込み、移住まで促進することもできます。この一大プロジェクトを推進することができる「観光マネージャー」を弊社では

● プロ人材の声

ホスピタリティの心がなければ観光地としての成功はない それに必要なものづくり、環境づくりをしていきたい

—これまで、どのような仕事をされてきましたか？

旅行会社に十数年間勤めた後、専門学校の教員として、旅行や観光の仕事について教えたり、岩手、茨城では、公募で観光協会事務局長に選ばれました。また、青森、沖縄等では、観光人財育成や講師を経験し、前職は東京新卒応援ハローワークに勤務して、都内の大学で観光の仕事志す学生等の支援をしていました。

—現在はどのような仕事をされていますか？

まずは、「道の駅つる」にある観光案内所で、観光客に対する対応などをマニュアル化してきました。また、都留市にある飲食店、物産、宿泊施設、寺社、景観ポイント等、観光に関わる場所に足を運んで、地域の方々と話をしていきます。私は観光を行う上で最も重要なのは人だと考えています。感動は、人の手で提供するホスピタリティによってもたらされると思っているので、ホスピタリティ

求めています。そこで、山梨県プロフェッショナル人材戦略拠点と人材イメージについて相談し、人材ビジネス事業者から紹介してもらったのが高橋です。これまで、観光業界に長く携わってきた経験もさることながら、地方の課題や取組も良く分かっていますし、まちづくりにも参画してきたこともあるなど、経歴が多岐にわたっていることが魅力でした。

市役所内にプロ人材の席を設置 観光に対する職員の意識にも変化が生じた

観光事業に必要なことは、情報を発信していくことです。そのためには、まず情報を整理していかなければなりません。これまでは、神社や仏閣、大学、飲食店、商店がそれぞれに情報を発信していましたが、それを整理して都留市全体として情報を発信していく必要があると感じ、「道の駅つる」内に設置した「つる観光案内所」が設置されました。高橋にはこの案内所で情報発信の整理をする役割も担ってもらっています。

弊社は都留市役所から委託を受けて観光の仕事を担当している企業です。そのため、市役所の産業課商工観光部門に高橋の席を用意してもらいました。それにより、これまで都留市として観光事業への意識が変わり、市役所では観光に関係する部署と連携してまち全体の観光施策を検討していくために「観光推進班」が組織されました。今後は都留市にある観光資源として眠っていた場所、光が当たっていなかった場所を掘り起こし、高橋なりの視点で観光スポットとして紹介してもらいたいと思っています。

● プロ人材の声

ホスピタリティの心がなければ観光地としての成功はない それに必要なものづくり、環境づくりをしていきたい

観光マネージャー 高橋 利行氏

の醸成は不可欠です。まずは、そこからはじめるため観光ホスピタリティ講座を開きました。また、観光資源を商品化するためのモニターツアー等も考えています。

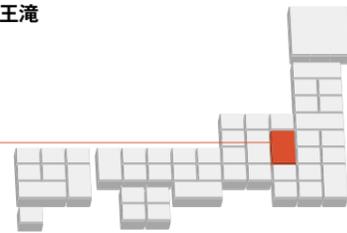
—今後の目標をお願いします。

まだ、市民の皆様には都留市を観光地とする実感はないと思います。観光資源が豊富とは言えませんが、可能性を感じるものはあります。しかし、資源は資源のままでは、お客様をそのまま誘引することはできません。それをコーディネートし、人の手で演出を加えていくことが必要です。今後は、市役所や都留文科大学はもちろん、地域の様々な立場の方たちと連携して、観光に必要な人づくり、環境づくりをしていきたいと思っています。都留市を訪れた人が、この地に住んでみたいと感じてもらえれば、生涯活躍のまち事業にも貢献できるはずですので、それも視野に入れて仕事に励んでいきたいと思っています。

事例 08 フランチャイズ経営のプロを採用 信州・国産そば粉 100% の蕎麦を全国へ!

● 企業情報

社名：株式会社王滝
本社所在地：長野県
従業員数：159名



● 採用したプロフェッショナル人材

FC事業・店舗開発 副統括 **吉田 恭宏氏**

年齢：43歳 家族構成：妻、子ども2人

前職：飲食店のフランチャイズ本部に勤務し、出店のためのマニュアルや人事制度の整備を担当。

プロフィール

1997年 大学卒業後、製造小売業の大手に入社。
2013年 首都圏の飲食フランチャイザーに転職。駅構内の立ち食い蕎麦屋13店舗のフランチャイズ展開を手がける。
2016年 株式会社王滝に転職。

拠点からの助言等

- ヒアリングを重ねながら信頼関係を構築。今後、フランチャイズ化し、東京圏への出店を進めていくに当たり、外部人材の登用を提案。
- また、フランチャイズ化を進めるに当たって、家族経営からの脱却の必要性を共有した。

企業担当者の声

初めて取り組む全国展開に向け

フランチャイズ事業のプロを採用

国産そば粉 100% の蕎麦を 全国に広めるために

弊社は長野県内で、和食や寿司を中心に、焼肉、居酒屋、創作料理等多種多様な店舗を展開しています。そんな私たちは創業以来「自前主義」をモットーに、長野県産の食材にこだわり、県内に店舗を出店し、県内の人材を積極的に採用してきました。おかげさまで長野県では知名度も獲得し、多くのお客様からご支持いただいております。しかし、刻一刻と変化し続ける経営環境の中で、広く今後の事業展開を見据えると、「自前主義」の経営だけでは、いずれ限界を迎えるでしょう。また近年、全国的に地域活性化の波が広がっており、弊社でも長野県の素晴らしい食文化を県内だけでなく、全国へと発信したいという思いが強まってきました。次なるビジョンとして「全

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

創業から44年を迎え、 転換期に入る必要性を感じていた

●同社は「自前主義」をモットーに、創業より長野県内に飲食店を出店し、人材は地元雇用で確保し経営を続けてきたが、特に近年地方活性が社会的に話題になる中、同社でも単なる事業展開に留まらず、地域の食文化を発信することに使命を感じはじめていた。そこで、同社がすでに店舗していた長野県の食文化を伝える飲食店をフランチャイズ化し、全国へ広げていくことを検討。フランチャイズ展開の知識と経験がある人材を探していた。

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？

●フランチャイズ店の出店・総括を長年経験し、食への関心も高く、また、地方から全国に向けてビジネスを展開することに関心を持っていた。

プロ人材の活躍状況

●当初期待していたフランチャイズ化のマニュアルづくりに加え、同社ではまだ整備していなかった人事評価制度の立ち上げにも積極的に協力。社内で2016年11月から開始した、働き方を改革するための「活力プロジェクト」では、プロジェクト進行のリーダー的存在になっている。

代表取締役 永瀬 完治氏

国展開」を掲げたのは、弊社にとって必然だったのです。そうした中、フランチャイズ化を検討したのが「小木曾製粉所」という県内でチェーン展開している蕎麦店でした。同店舗の最大のセールスポイントは、長野県産を中心とした国産のそば粉を100%使用していること。全国で流通している蕎麦は、全体の95%が外国産のそば粉を使用しており、国産そば粉100%で作っている店はほとんどありません。この蕎麦なら全国の方々に喜んで食べていただけると確信しています。また「小木曾製粉所」のオペレーションは、完全セルフサービス。そのため誰でも働きやすく、フランチャイズ化して店舗数が増えても、商品のクオリティを落とさず営業できます。この商品とオペレーションの両面から、「小木曾製粉所」が全国展開に最も相応しい店舗だと判断しました。



フランチャイズのノウハウがない中 大手フランチャイザー出身のプロ人材と出会えた

いざ全国展開へと足を踏み出したものの、それまで弊社はフランチャイズ展開の経験がなかったため、その分野の知見を持つ人材がいまませんでした。そこでフランチャイズ事業に精通した人材を、県内外問わず、広く募集することに。求めたのは、まさに「挑戦するための人材」でした。しかし、我々は地元出身者ばかりを採用してきたため、全国を股にかけて活躍する人材をどのように探したらいいのか見当もつきませんでした。そんな折、プロフェッショナル人材事業を知り、人材戦略を相談したのです。もし県外出身者を雇用した場合、弊社のような職場になじめるのか、そもそも優秀な人材がわざわざ長野の会社に来してくれるのかなど、不安もありましたが、拠点の支援もあり、結果20名近い方々に応募いただきました。その中から2名を採用、そのうちの一人が今回ご紹介する吉田です。

彼は全国規模のフランチャイザーで数多くの店舗のフランチャイズ展開を手がけてきた実績があり、弊社がーからフランチャイズを立ち上げることや、地方から全国へ展開していくことに大変興味を持ってくださいました。また、前職では神奈川県を担当していたため、まずは関東進出を見据える我々にとって、大きな力になってくれるでしょ

プロ人材の声

前職で営業をかけようと思っていた企業へ転職

オファーは願ってもない機会だった

——入社するまでの経歴を教えてください。

大学卒業後、大手小売業に就職し、同社の北陸や東北での経営の基盤づくりを担当しました。そこでの業績が認められて、メガフランチャイザーの仕事のオファーをもらって転職。大手飲食店のフランチャイズ店20店舗の出店をはじめ、リラクゼーションなどいくつかの業態のフランチャイズ展開を担当しました。2013年からは駅構内の立ち食い蕎麦屋13店舗の出店のためのマニュアルや人事制度の整備などに携わり、2016年7月末に同社を退職しました。

——なぜ転職しようと思ったのですか？

もともと、長野に旅行した際に小木曾製粉所で蕎麦を食べたことがありました。セルフ蕎麦店とは思えぬ品質の高さと美味しさに惹かれ、すぐに大ファンになりました。前職では、飲食店に対してフランチャイズ化を提案することもあり、いつか小木曾製粉所に営業をかけようとして検討していたのです。そんな折、小木曾製粉所の内部でフランチャイズ化の企画が持ち上がっていて、しかもそれを統括する人材を募集していることを知り、「内部の人間としてフランチャイズ化を推し進めていけたら楽しだろう」と考え、応募を決めました。

神奈川県から長野県への移住はまったく気になりません

う。さらに人柄も良く、職場にすぐになじめそうだったことも、採用を決めた理由の一つです。

人事評価制度の構築等 社内の働き方改革にも貢献

吉田は現在、当初の期待通り「小木曾製粉所」のフランチャイズ化の基盤づくりに奮闘してくれていますが、一方で社内の人事評価の制度づくりにも力を発揮してくれています。弊社は長年家族経営を進めてきたため、オープンな人事評価制度が確立されていませんでした。しかし今後フランチャイズ化が進み、事業規模が全国へと拡大していくと、本社の人事担当者が全ての従業員のパーソナリティを完全に把握して評価することは不可能になるでしょう。したがってオープンな人事評価制度をマニュアルとして策定する必要があります。そこで、まずは評価制度を本社で実施して実用化するべく、その準備として、「活力プロジェクト」という名で働き方改革を推進。吉田は前職でも人事制度の整備等に携わってきたことから、このプロジェクトのリーダー役を担ってくださいます。今後もフランチャイズ事業はもちろんのこと、会社の組織改革に至るまで幅広い範囲で、豊富な知見やアイデアを発揮してくれることを期待しています。



FC事業・店舗開発 副統括 吉田 恭宏氏

でした。家族もすぐに応援してくれました。私が「小木曾製粉所」の大ファンであることは妻も知っていたので「あの会社なら、転職すべき!」と賛成してくれました。現在は私が単身赴任している状態ですが、妻も長野に引っ越すことを前向きに検討してくれているので、妻の仕事等がひと段落したらいずれは長野県内で同居する予定です。

——今後の課題や目標は何ですか？

私の信念は、美味しい食べ物を世の中に広げ、一人でも多くの人に食を通じた感動体験を得てもらうことです。小木曾製粉所の店舗を全国に広げるためには、希少な国産そば粉の確保やレシピ・オペレーションのマニュアル化等を徹底し、どこのお店でも同じ味・同じサービスを提供できるための制度を整えなくてははいけません。また、安定したそば粉の仕入れルートが確立できていないので、まずはいかに安定して原材料を確保していくかが今後の課題でしょう。さらに、全店で同じ味わいの食事を提供するためには、商品基準書の作成も必要です。現在の王滝にはまだそれらは揃っていないので、私が前職で培ってきた知識と経験をいかして一日も早くこれらの体制を整えたいと思います。そして私の出身地である神奈川県をはじめ、全国の人々が小木曾製粉所の信州蕎麦のファンになるような、そんなお店を増やしていきたいです。

事例 09 鳥取の IT 企業が技術力をいかし 地方創生プロジェクトに挑む

● 企業情報

社 名：株式会社アクセス
本社所在地：鳥取県
従業員数：109名



● 採用したプロフェッショナル人材

社長室 地方創生事業担当 **梶岡 大晃氏**

年 齢：27歳 家族構成：独身

前 職：大手 IT 企業のシステムエンジニア。

プロフィール

- 2012年 岡山県の高専を卒業後、2年過程の専攻科を修了。
- 2012年 大阪の大手 IT 企業に入社。業務系システム開発に携わる。
- 2016年 同社を退社。地元・岡山に戻り転職活動をはじめ、2016年9月にアクセスに入社。

拠点からの助言等

- 本事業の説明で同社を訪問したことがきっかけで、社長と直接面談し、求める人材像を整理。
- 新規プロジェクト「IT×林業プロジェクト」の内容について、詳しくヒアリング。地域活性化や地域貢献の経験、どの程度の IT スキルが必要なのか等を明確化。

● 企業担当者の声

地方創生事業を担う人材には 熱意やモチベーションが不可欠

IT 事業のノウハウをいかし 地域活性化に取り組む

弊社は主に、企業の顧客管理や売上管理等、業務に関わるシステム開発を行っています。またチャレンジ事業という位置づけで、太陽光発電を遠隔監視する太陽光発電監視計測システムも開発。4年前に事業化して以来、順調に売上を伸ばし、弊社の主力事業へと成長させました。その一方、鳥取県を拠点に活動している我々は、「地域を活性化させなければいけない」、「雇用も確保していかなければいけない」という問題意識を常に持っています。そこで現在力を入れはじめてるのが、農林業や教育等の分野に IT 事業のノウハウをいかし、地域を活性化させる

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

新たに地方創生事業をスタート 「技術×熱意」のある若い人材を求めた

●業務系のシステムや太陽光発電監視計測システムを開発する同社では、2016年から農林業や教育などの分野に IT 事業のノウハウを活用して、地域を活性化させる地方創生事業をスタートさせた。それに伴い、ITの知識やスキルを持ち、同時に地方創生事業にも興味のある人材を採用することとなった。

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 IT 企業で4年間システムエンジニアとして活躍。一方で、地方創生にも強い関心を持ち、培ってきた知識やスキルを地域活性化にいかしたいと考えていた。

プロ人材の活躍状況

●地方創生事業担当者として、「IT×林業プロジェクト」や「IT×教育プロジェクト」等新規事業の企画から運営に至るまで一連の業務を担っている。また持ち前のコミュニケーション能力を発揮し、地域との橋渡し役としても活躍。

代表取締役 兼 グループ CEO 坂本 哲氏



地方創生事業です。

例えば「IT×林業プロジェクト」では、地域の強みでもある恵まれた森林資源をいかさされてない林業に、ITを導入。地元の森林組合等と連携し、ドローンを使った森林管理や、ITを活用した木材の流通・生産・在庫管理等、様々な取組を進めています。また教育の分野では、統合となる小学校の校舎を使い、地域の小学生を対象とした最先端のプログラミング教室を開校。鳥取県から一人でも多くの IT 技術者を育成することが目標です。さらにこの場所では、首都圏の企業のサテライトオフィスを開設したり、イノベーター人材を誘致するなど、人が集まる仕組みも作っています。

IT の知識やスキルを持ち 地方創生にも興味のある人材

地方創生事業は2016年のキックオフ以来、社長である私が中心となって進めてきましたが、もちろん私一人では細かいところまで手が回りません。そこでこの事業の専任として、一緒に地域を盛り上げてくれる人材を募りました。我々が求めたのは、まずは IT のスキルや知識がベースにあること。その上で、地方活性化に興味があり、人一倍の熱意やモチベーションを持っていること。しかし、技術者でありながら、フットワークが軽く、外に出て人と交渉できるような人材は、なかなか見つかりません。

そうした中、とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点に相談したところ、人材紹介会社主催の地元ゲストハウスで開かれる交流会への参加を提案されました。その交流会とは、地方創生に興味のある人たちが一同に集まり、語り合うというもの。ビジョンを共有できる人材と出会えるかもしれないとのことでした。そこで私も参加することになり、多くの若者と語り合う中、出会ったのが、今回ご紹介する梶岡です。大手 IT 企業でエンジニアとしてキャリアを積んできたため、ITに関する知識やノウハウは豊富。

● プロ人材の声

IT のスキルや経験をいかしながら 地域の活性化に貢献したい

——入社するまでの経歴を教えてください。

地元・岡山県の高専を卒業後、2年過程の専攻科を修了。大阪の大手 IT 企業に就職しました。その後、業務系のシステム開発を行う同社で4年間、システムエンジニアとして活躍。主に生産管理のパッケージを保守する作業に従事しました。

——転職の動機は何ですか？

ITの仕事は好きでしたが、1日中パソコンに向かってることになれず、性格的にももっと外に出て、人と接するような仕事が向いていると感じていました。一方で、岡山県の田舎育ちの私は、故郷が年々寂れていく様を見るにつれ、寂しい思いを抱くと同時に、地方創生に携わりたいという思いを強くしていました。そこで思い切って会社を辞めて、岡山県に戻ったところ、たまたま隣接県の鳥取のゲストハウスにて地方創生に興味のある人たちが集まる人材紹介会社主催の交流会が開かれることを知り、参加。そこで坂本社長と運命的な出会いを果たしました。いろいろとお話させていただく中で、「地域を元気にしたい」という社長のビジョンに共感。事業内容はもちろん、社長の熱い人柄に惹かれ、この人の下で働きたいと思いました。ITのスキルや経験をいかしつつ、地域の人たちと接しながら、地方創生に貢献する——これぞまさに自分が探していた仕事。迷うことなく転職を決断しました。

その上地方を元気にしたいという熱意にあふれ、地域に飛び込んでいけるバイタリティやコミュニケーション能力も持ってあり、まさに我々が求める理想的な人材でした。すぐに意気投合し、後日改めて連絡。弊社の新たなスタッフとして働いてもらうことになりました。

地方でもチャレンジすれば チャンスはたくさんある

梶岡は現在、地方創生事業担当として、地域と連携を図りながら、新規事業の企画から立ち上げ、運営に至るまで一連の業務を担っています。まだまだ勉強不足な面はありますが、前向きな性格と持ち味の粘り強さを発揮し、一步一步前進中です。今はまだ私も多くの部分で関わっていますが、今後は梶岡ら若い世代が中心となって、事業を牽引していくことを期待しています。彼らの若い感性で、田舎や地方がどう変わっていくのか、とても楽しみです。私自身、1ターンで鳥取に移住してきたのですが、どんどんチャレンジすれば、地方でも会社は伸びていくと実感しています。都会が人材不足に陥っている今こそ、地方にとっては大きなチャンス。今後も地域の方々と連携して、みんなで鳥取県を盛り上げていきたいです。

社長室 地方創生事業担当 梶岡 大晃氏



——入社後はどのような仕事を担当されていますか？

2016年9月に入社し、以降、地方創生事業担当として、新規事業の企画から立ち上げ、実行まで全てに関わっています。例えば、統合予定の小学校では、地域の小学生を対象としたプログラミング教室を開催。社員講師のサポートのもと、オリジナルゲームを作るなど、時代の先駆けとなるプログラミング教育事業を進めています。エンジニア時代にはお客様の顔が見えませんでした。この仕事はお客様の喜ぶ顔がダイレクトに伝わります。地域の皆さんと一緒にものを作り、コミュニケーションを図ることが、私にとって何よりのやりがいです。

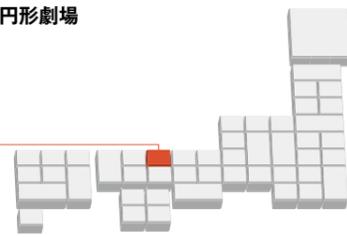
——今後の課題や目標は何ですか？

覚えることは山ほどありますが、一番の課題は地域を活性化させながら、会社の成長や売上にも貢献していくことでしょう。おかげさまで毎日いろいろな経験を積み重ねていただき、プロジェクトを1つ1つクリアする中で、新たなスキルが身についている実感があります。将来的には自分一人で企画を1から10まで進め、実現させることが目標です。そしてこの魅力ある鳥取をもっと元気に。熱いメンバーたちと一緒に盛り上げていきたいと思っています。

事例 10 日本最古の円形校舎を利用して プロフェッショナル人材がまちづくりに挑む

● 企業情報

社名：株式会社円形劇場
本社所在地：鳥取県
従業員数：1人



● 採用したプロフェッショナル人材

アートディレクター **はしづめ まき氏**

年齢：42歳 家族構成：母、子ども1人

前職：現在もデザインスタジオを主催。

プロフィール

- 1996年 大阪芸術大学建築学部卒業。大阪芸術大学大学院彫刻研究修士。
- 1996年 ニューヨークに約10年留学。ニューヨーク工科大学建築学部卒業後、現地の建築デザイン事務所、不動産会社に勤務。
- 2007年 都市をテーマにした現代美術の発表を開始。

拠点からの助言等

- 円形校舎を観光資源としてのみの活用ではなく、まちづくりにつなげていくことの重要性を共有し、人材像を明確化。
- 候補者を鳥取に招き、事業内容や取組の状況を詳しく紹介し、円形校舎の内部や倉吉市の観光場所等を一緒に見て回るよう提案した。

● 企業担当者の声

円形劇場はアートだけの施設ではない

バランス感覚を持っていることが重要となる



代表取締役 稲嶋 正彦氏

戦後の施設不足を補うため

全国各地で建設された円形校舎

戦後、教育基本法とそれに基づく学校教育法が施行され、小学校と中学校が義務教育となりました。しかし、1950年代になっても小、中学校では施設不足が深刻となっていたのです。そこで、狭い土地でも経済的に校舎を建設することを目的に、建築家の坂本鹿名夫氏が円形校舎を考案。全国各地に建造されました。しかし、ベビーブームで生徒が増えていくのに対し、円形校舎の扇形教室では机の大量配置が難しく、建て増しも容易にできないことから、1960年代になるとほとんど新築されなくなりました。

倉吉市にある明倫小学校も坂本氏の設計です。1955年に建設されましたが、1976年に学校は新校舎へ移転。その後

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

アートに造詣が深いだけでなく グローバルな視点を持ったプロ人材

- 日本最古となる円形校舎の保存を訴えてきた稲嶋氏らは、株式会社円形劇場を設立。一旦は解体を決めていた倉吉市の市長は、同社に円形校舎の無償譲渡を決めた。同校舎を中心に街の観光名所として活用するため、フィギュアのミュージアムにする案が進むも、観光客を呼び込む上でも、まちづくりを進めることが必要であった。
- フィギュアを取り扱うということもあり、日本国内だけではなく、もっと世界に対する発信力を強化することが重要であった。

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？

- ニューヨークでの社会経験があり、門真アートプロジェクト(大阪府門真市)で実際にまちづくりに関わったことがある。

プロ人材の活躍状況

- 円形劇場のプロデュースだけではなく、それに付随するまちづくり推進のために、アート感覚を取り入れながら構想を練っている。

2009年には明倫小学校の創立100周年を記念してパースデープロジェクトを立案し、円形校舎をパースデーケーキに見立てるイベントを開催。地元の人たちの関心も高く、保存を望む声が強くなりました。しかし、2014年5月には市議会で解体予算が可決され、執行凍結付帯決議も付いたのです。私たちは2015年に中心市街地活性化計画事業者登録を行い、保存に向けて市長に署名を提出。すると、市長からは非公式ではありますが、「実現可能なプランが示されれば、前向きに検討したい」との言葉をもらいました。

ちょうどその頃のことです。倉吉博物館でフィギュア展覧会が開催され、活況を呈しました。それをヒントに、円形校舎をフィギュアの制作工房にしてもらうことを思いついたのです。そして、フィギュアの企画・製造・販売をする大手企業に話をもちかけたところ、社長が円形校舎まで来てくれました。すると、建物の外部を見ただけで、「フィギュア博物館にしよう」との案を出してくれたのです。さらに、倉吉に工場進出していたフィギュアメーカーと米子に本社のあるフィギュアメーカーも加わり、3社共同でミュージアムのプランがスタートしました。弊社は2016年3月に株式会社円形劇場として設立。倉吉市議会では円形校舎の解体派と保存派が拮抗して揺れていましたが、2016年6月30日に市長が保存することを決断し、弊社への無償譲渡が決まりました。

海外での社会経験をいかした グローバルな視点に期待する

この円形劇場は、ただ単にミュージアムにするだけでは

● プロ人材の声

倉吉でしか味わえないオリジナリティを出して

世界に通用する価値観を生み出していきたい



アートディレクター はしづめ まき氏

—この円形劇場の話聞いた時は、どう思いましたか？

正直なところ、倉吉市どころか鳥取県にも来たことがなかったもので、「どんな所だろう？」というワクワク感がありました。私は今、地方から日本を変えていく時代に入っていると思っていたところでもあり、フィギュアのミュージアムというキーワードを聞いて、興味深く感じたのが率直な印象です。

—これまでも、まちづくりに関わってきたのですか？

もともとは、ニューヨーク工科大学や大阪芸術大学で建築学を学びましたが、2007年頃から都市をテーマにした現代美術を専門にしてきました。2008年にはUR都市機構と協働で門真アートプロジェクトを立ち上げた経験があります。このプロジェクトでは、商店街に日本全国から現代美術アーティストを一般公募で集め、空き店舗をアトリエとして活用。また、地元の小学生等がアートに触れたり体験できるように常時、ワークショップを開催しました。

—円形校舎を初めて見た時は、どのような印象を持ちましたか？

円形校舎は素敵な建物ですから、これは残していかなければ

ありません。日本最古の円形校舎をシンボルとして、まちづくりを進めていくことが重要です。倉吉には資金計画を立てる人や建築士はいますが、広い視野を持ってまちづくりの構想まで練る人材を見つけることは、難しい状況でした。そうした経験がある人材を探していたところ、とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点の働きかけもあり、人材ビジネス事業者を通じて、はしづめさんと知り合いました。

これまでのキャリアを見れば一目瞭然ですが、はしづめさんはアート関係にも造詣が深い人です。一方で、アートに特化しているわけではなく、まちづくりの経験も持っています。円形劇場はアートの観点も必要ではありますが、アートだけの施設ではありません。そのバランスが取れていることが大事だと考えていたので、はしづめさんはまさに打ってつけの人材でした。

また、はしづめさんはニューヨークや中国で居住した経験もあり、グローバルな視点を持っています。私たちにはない発想をどんどん投げかけてもらい、実現していきたいです。

はしづめさんは個人でデザインスタジオを経営しており、兼業としてプロジェクトに参画してもらっています。しかし、地方の中小企業にプロ人材が入ることで、その企業が経営的に成り立ち、その上で地方創生につながるまちづくりという観点からの人材活用になれば、プロ人材が地方創生に貢献していく新たな姿になると思います。

ればいけないと感じました。周辺にも旧倉吉町水源池ポンプ室という歴史的な建造物があったり、古民家等もたくさんあり、感性を刺激されました。

—円形劇場を中心に、どのようなまちづくりをしていきたいですか？

円形校舎をはじめとして、いい素材はたくさんあるので、あとは倉吉の明倫地区に行かなければ味わうことができないオリジナリティを出していきたいです。そして、世界にも通用するような価値観を生み出していきたいので、どのように発信していくのかを模索しています。すでに、金沢21世紀美術館やアートの島と言われる香川県の直島町等、アートを基調としたまちづくりの成功事例もありますが、倉吉からはアートだけではなく、日本の文化の発信基地となるような仕組みを作りたいです。まだ、企画段階ということもあり、稲嶋さんを中心にミーティングを重ねながら、構想を練っているところではありますが、他の仕事をしていても常に円形劇場のことが頭にあります。そこで導き出されたアイデアを少しでも形にしていけるように、今後も努めていきたいです。

事例 11 故郷である岡山への思いを抱いてリターン転職 設立間もない企業で重要な基幹業務に励む

● 企業情報

社名：メディカルクラフトン株式会社
本社所在地：岡山県
従業員数：5名



● 採用したプロフェッショナル人材

品質保証室 原田 礼忠氏

年齢：41歳 家族構成：両親

前職：医薬品・医薬部外品・化粧品メーカーに勤務。

プロフィール

- 2005年 京都大学大学院修士課程卒業。
- 2005年 大阪の医薬部外品メーカーに就職し、歯磨き剤の研究開発を行う。
- 2008年 奈良の医薬品メーカーに転職し、ジェネリックの経皮吸収剤の研究開発を行う。
- 2010年 京都の医薬品・医薬部外品・化粧品メーカーで、ジェネリックの経皮吸収剤の研究開発、医薬部外品及び化粧品の品質管理及び安全管理に携わる。
- 2016年 メディカルクラフトン株式会社にリターン転職。品質保証室で第一種医療機器製造販売業の許可を取るために尽力中。

拠点からの助言等

- 企業を訪問し、より具体的な人材ニーズを把握するため、社長ヒアリングを実施。
- その結果「品質保証管理体制の構築、工場の管理監査、商品品質評価、不具合解析」等、具体的な役割をあぶりだし、必要となる人材ニーズと採用後の業務内容を明確化。

● 企業担当者の声

プロフェッショナルな人材だからこそ 期限だけを設けて仕事の進め方は任せる

親会社から独立する形で企業を設立 人に役立ち、命を救う使命を背負う

弊社は2015年4月1日に設立されたベンチャー企業です。そもそも、親会社である医療用品メーカーのダイヤ工業(株)が、2012年から当時、岡山大学大学院の准教授だった吉田靖弘先生(現在は北海道大学大学院歯学専攻教授)と骨の再生を促す補填材の研究を共同でしてきました。補填材は、プルランとリン酸を化合させて粘着力を強め、骨の成分となるカルシウムを加えたペースト状です。骨の損傷部分に詰めると、カルシウムが骨の再生を促すともに、プルランも徐々に溶けて異物として体内には残りません。歯周病では、炎症で歯槽骨が欠損した部分に詰めて治療に

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

● 同社の親会社であるダイヤ工業が、岡山大学と共同で骨の再生を促す補填材の研究開発を行ってきた。これは、人体に無害な天然多糖類・プルランを利用した新素材で、歯周病で傷ついた歯槽骨の治療等に役立つことがわかり、事業化するために社内の研究開発部門を切り離す形で同社を設立。しかし、事業として確立するためには、第一種医療機器製造販売業の許可が必要であり、品質管理や安全管理に精通した人材を獲得することが急務となっていた。

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？

● 京都大学大学院修士課程を卒業し、医薬部外品メーカーや医薬品メーカーで研究開発、品質管理及び安全管理に携わっていたこともあり、その分野の知識も経験も豊富にある。

プロ人材の活躍状況

● 第一種医療機器製造販売業の許可を取るために、厚生労働省が定めるQMS(Quality Management System)省令に適合する基準書を作成中。お手本となるものが少ない中、社長が1年以内に第一種医療機器製造販売業の許可を取ることを目標に掲げていることから、その整備に従事している。



代表取締役 松尾 健哉氏

当たります。

この研究・開発は、国から補助金をいただいていたこともあり、何とか事業化したいということで、ダイヤ工業の医療機器研究開発部門を切り離す形で創業。取締役本部長を務めていた私が社長に就任しました。

第一種医療機器製造販売業の許可が必要 その道のプロフェッショナルを求めた

しかし、これらの研究・開発を事業としていくためには、人の命に関わることでもあり、第一種医療機器製造販売業の許可が必要です。この許可をいただくためには、責任者を置かなければならず、マニュアル書の作成や体制づくり

もしなければなりません。そのため、品質管理や安全管理のプロ人材を採用することになりました。

そうは言っても、私も自分のツテを頼って人材を探していたのですが、なかなか見つかるものではありません。そんな時に、弊社と付き合いがある岡山県産業振興財団から岡山県プロフェッショナル人材戦略拠点の青井マネージャーを紹介されたのです。その後、50社ほどが集まる説明会に参加。同拠点が連携している人材ビジネス事業者に登録している人の中から、品質管理責任者または安全管理責任者の資格を持った人をピックアップしてもらいました。

会社のマニュアルや基準を作る職種に求められるのは、誠実さやコツコツとまじめに積み重ねていく忍耐強さです。その点、原田は面接での印象もこちらが求める人物像と一致していたことに好感が持てました。

毎週、報告会を開いて進捗状況を確認 このままいけば目標は達成できる

入社後、私からは「1年後に第一種医療機器製造販売業

の許可を取るつもりです。そのための体制づくりをお願いします。困ったことがあったら相談してください」とだけ伝えました。経験豊富な人材なので、期限さえ決めれば、あとは自分の裁量で進めてもらえると思ったからです。現在、私の期待に応え、着々と準備を進めてもらっています。毎週、報告会を開いて進捗状況について聞いていますし、このままいけば目標は達成できるはず。正直なところ、法律等にも精通していなければいけない仕事で、私にも分からない領域ですから、常に感心しています。

体制づくりには労力もかかりますし、重要な職務であることは間違いありません。弊社はまだ若い企業でもありますし、他のスタッフにも仕事内容を伝えてもらいたいですし、コミュニケーションを取りながら進めてもらいたいと考えています。さらに、研究開発業務にも携わった経験があるということなので、そちらでも大いに力を発揮してもらいたいです。

● プロ人材の声

当面の目標は第一種医療機器製造販売業の許可を取る ゆくゆくは会社が開発したい製品のイメージを形にしたい

品質保証室 原田 礼忠氏



—現在の会社に転職されたのは、どのような経緯からでしょうか？

京都大学大学院の修士課程を卒業後、医薬品メーカーや医薬部外品メーカー、化粧品メーカーで研究開発、品質管理及び安全管理に従事してきました。その中で、製造業と製造販売業の許可を取る仕事にも携ってきました。しかし、故郷の岡山にいる両親が高齢であることが気がかりで、もしも両親に何かあった時には、すぐに駆けつけて対応できるようにしたい、そういう気持ちを長年持ち続けてきました。私自身、生まれ育った岡山への愛着が強いということもあり、故郷に帰ることを念頭において、岡山の民間ビジネス事業者に登録しました。

—転職を決めた理由は何ですか？

書類審査が通って一次面接が行われている最中のことです。私が京都在住であったことを考慮して、一次二次と何度も面接を繰り返しては時間的にも経済的にも大変だろうから一回の面接で終わるようにと、松尾社長と親会社であるダイヤ工業社長の計らいで、役員・関係者の方々が急遽スケジュールを調整してくださり、一回の面接で済むように配慮していただきました。その親身な対応とフットワークの軽さに感動を覚えたことが大きな理由です。

—現在ではどのような仕事に従事していますか？

第一種医療機器製造販売業の許可を取るためには、許可要件に適合する体制を作る必要があります。そのうちのひとつに、QMSという品質に関して組織を指揮し、管理するためのマネジメントシステムを構築しなければなりません。この体制を作ることが、私のメインの仕事となっています。

この体制づくりの中にはQMS基準書の整備というものがありません。各企業は、各企業独自のノウハウを詰め込んだ基準書を作成しています。作成に当たりお手本となるものが少ない中、弊社独自の基準書を作成するのは大変ですが、とてもやりがいを持って取り組んでいます。

—今後の目標を教えてください。

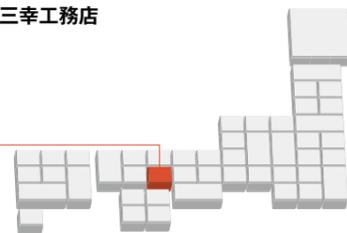
まずは第一種医療機器製造販売業の許可を取ることが一番の目標です。それを達成した後、医療機器を市場に出すためには、PMDA(独立行政法人医薬品医療機器総合機構)の審査を受け承認を得る必要がありますので、その審査に通るための情報収集や書類づくりに従事していきたいと考えています。

また、医薬品等の機能性評価経験をいかした研究開発にも携わりたいです。メディカルクラフトンが開発した製品のイメージを形にしていけることも今後の目標の一つとなります。

事例 12 東南アジアの成長力に活路を見出し 海外進出のエキスパートを採用

● 企業情報

社名：株式会社三幸工務店
本社所在地：岡山県
従業員数：90名



● 採用したプロフェッショナル人材

海外事業担当 宇塚 陸夫氏

年齢：64歳 家族構成：妻、子ども1人

前職：大手プラントエンジニアリング会社や大手建設会社にて海外のプラント建設等に従事。海外赴任歴は23年にのぼる。

プロフィール

- 1975年 大手プラントエンジニアリング会社に入社。海外のプラント建設等に携わる。
- 1991年 大手建設会社に入社。海外の事業所で工務等を担当。
- 1996年 IT企業に転職。マレーシアに現地法人を設立し、社長に就任。
- 2012年 ベトナムの縫製関連企業を経て、大手広告代理店に転職。海外事業を担当する。
- 2015年 退職後、中小企業の海外進出支援活動を開始。2016年5月に三幸工務店に入社。

拠点からの助言等

- 同社の初の海外プロジェクトということもあり、拠点としても、岡山県国際経済交流協会、ジェトロ、日本政策金融公庫への協力調整を進めた。
- また、本プロジェクトは初動段階であったため、早急な体制整備が必要であることから、丁寧にヒアリングし、求めるスキルや経験を詳細に洗い出した。

● 企業担当者の声

初めての海外展開を成功させるため 海外事業に精通した人材を求めた



代表取締役 村社 勝氏

国内の建設投資が縮小する中 インフラ整備が進むアジアへ

地域社会のインフラ整備と豊かなまちづくりに貢献することを使命に、土木と建築の分野で事業を展開する弊社は、1980年の創業以来、中国地方から東京、東北、沖縄へと事業を拡大してきました。しかし国内は今、道路やダム等の公共工事がほとんど終わり、維持管理の時代に入りつつあ

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

初の海外展開に向けて 海外勤務経験の豊富なプロ人材を招聘

● 国内の建設投資が縮小する中、インフラ整備が進む東南アジアに活路を見出し、ベトナム及びラオスでの鉱山開発に乗り出したが、同社にとって初めての海外進出ということもあり、海外でのビジネスのノウハウがなく、なかなか事業を軌道に乗せられなかった。

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？

● 建設業界を筆頭に様々な業界を渡り歩き、中小企業の海外進出支援をライフワークにしてきた。海外のプラント建設にも数多く参画。

● プロ人材の活躍状況

● ラオスにてコンクリートの2次製品を生産するプラントを建設中。そのプロジェクトの責任者として、管理や運営等事業全体のマネジメントを担っている。

ります。

一方で、これが初の海外事業となる弊社にとって大きな課題もありました。海外、特に東南アジアでのビジネスのノウハウがなく、いざ現地に行ってみたものの、現地政府機関や事業関係者と交渉がうまくいかず、なかなか事業をスタートできずにいました。そういったことから事業全体の管理・運営はもちろん、各ステークホルダーと調整ができる人材が不可欠であると痛感。すでに現地法人の立ち上げ等体制整備も進めていたため、海外事業を担える経験が豊富な人材を確保する必要がありました。

語学力と海外勤務経験のある 建築土木のプロ人材を採用

我々が求めたのは、英語が堪能で、海外のプラント建設、現場手配、三国間貿易、現地の人たちのメンタリティー等の知見を豊富に持つ建築土木のプロフェッショナルです。しかしこれらの条件をすべて満たす人材など、そう簡単には見つけれません。そんな折、岡山県プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーが以前から知人だったため、相談したところ、人材ビジネス事業者へ取り繋いでいただき、間もなく我々の求める条件をすべて満たした人材を1名ご紹介いただきました。それが今回採用した宇塚です。

彼は長年プラントエンジニアリング会社で海外のプラント建設に数多く携わってきた、まさしくその道のプロ。面接で初めて会ったときにも、経営者の立場で物事を考えており、物静かだけれど、語る言葉は熱く、「企業の海外進出支援をライフワークにしている」という矜持が感じられました。彼なら全面的に任せられると確信。海外事業担当責任者というポストで迎え入れた次第です。

● プロ人材の声

海外進出支援がライフワーク 企業の水先案内人になりたい



海外事業担当 宇塚 陸夫氏

——入社するまでの経歴を教えてください。

大手プラントエンジニアリング会社にてプロジェクトの積算・実績データの分析業務、スケジュール管理業務等に携わった後、サウジアラビア、ナイジェリア、韓国で大型のエチレンプラント建設に参画。現場の管理・運営を任せられました。その後、大手建設会社へ転職し、フィリピンや中国の事業所で工務を担当。退職後、IT企業から海外進出の相談を受け、マレーシアに現地法人を設立し、経営者として同社システムの英語化と販路拡大を行いました。同社を定年退職後は、ベトナムの縫製関連企業にヘッドハンティングされ、営業を担当。さらに大手広告代理店に転職し、アジア地域で企業のショールームの建設を手掛けるなど、海外赴任歴は通算23年にのぼります。

——転職の動機は何ですか？

良い技術を持っていながら、何かしらの理由で海外に出ていけない企業が日本中にたくさんあります。私はある時期から水先案内人として企業の海外進出支援をライフワークにしたいと思うようになりました。2015年に大手広告代理店を退職した後、埼玉県産業振興公社から委託され、フリーの立場で、海外進出を目指す中小企業のサポートを行っていたのですが、登録していた人材ビジネス事業者から弊

高い技術やノウハウをいかして 途上国の発展に貢献したい

彼は入社後すぐに契約書や議事録を精査しはじめ、その後、現地関係者との打ち合わせや現場検証を重ねました。そしてベトナム及びラオスでの鉱山開発に対して重大な評価を下したのです。「このまま続行すれば会社の事業として問題が生じるため、プロジェクトは一旦冷静になって事業の方向転換をして行く」と彼の冷静な判断がなければ新しい事業も考えつかなかったと思います。しかし現地で体制整備を進め、多くのネットワークも築いてきたため、それをいかさない手はありません。宇塚を中心に再び海外事業企画を構築し、守りの経営から攻めの経営に転じることとなりました。

成長過程にあるラオスにおいて、今最も求められているのが教育とインフラ整備です。そこで我々はラオスの発展に貢献したいという思いを一層強くし、ラオスのインフラ整備の道の礎になろうと、現地法人・三幸ラオ社を設立。パクセー・ジャパン中小企業専用経済特区に1ヘクタールの用地を取得し、今一番必要としている電柱、地盤強化のための杭、U字溝、排水溝等のコンクリートの2次製品を生産するプラントを建設することになりました。また雇用に関しても、現地の若者を積極的に採用し、彼らに成長の場、活躍の場を数多く提供できたいと思っています。我々のビジョンは、一日も早くこのプラント事業を軌道に乗せて、さらに東南アジアでの事業を拡大していくこと。そのためには引き続き、宇塚の活躍が欠かせません。数多くの国や地域で培った知見やノウハウを、今後も大いに発揮してくれることを期待しています。

社を紹介され、何かお役に立てればと思った次第です。面接で具体的な事業内容を伺い、そのダイナミックさに驚いたと同時に、自分の経験やノウハウが間違いなくいかせると確信。キャリアの集大成にする覚悟で入社を決めました。

——現在の仕事内容と今後の目標をお聞かせください。

現在は海外事業担当責任者として、ラオスにてコンクリートの2次製品を生産するプラントの建設準備に関わっています。企画から管理、運営まで全てを任せられるので、やりがいは非常に大きいです。目標はこの事業を3年目までに単年黒字に持って行くこと。今はそういう思いだけで必死に頑張っています。

一方で、ラオスの発展にも貢献していきたいです。この国には目の生き生きとした若者がたくさんいます。しかし就職先があまりなく、優秀な人材でも活躍できる場は限られているのが現状です。そういう若者を一人でも多く弊社の現地法人で受け入れて、そこからさらに優秀な人材を選抜し、日本に送り込んで、キャリアを積み上げてあげたい。そして、より良い生活ができることを実現してもらいたい。私自身も一緒に汗をかきながら、彼らの夢を実現するお手伝いをしていければと思っています。

事例 13 地域活性化を目指して、唐津発の化粧品を世界へ！ 海外市場開拓のプロに出会えた

企業情報

社名：一般社団法人
ジャパン・コスメティックセンター

本社所在地：佐賀県
従業員数：22名



採用したプロフェッショナル人材

地域商社準備室 室長 守川 一郎氏

年齢：60歳 家族構成：妻、子ども3人

前職：大手化粧品メーカー。

プロフィール

- 1981年 大学卒業後、大手化粧品メーカーに入社。
- 1998年 同社が100%出資するニュージーランド現地法人にて責任者となる。
- 2004年 帰国。
- 2016年 一般社団法人ジャパン・コスメティックセンターに転職。

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

地産化粧品の開発・輸出の活性化のため 海外輸出の基盤づくりを担う人材を求めた

●現在、佐賀県唐津市・玄海町では、化粧品産業を活性化させ、アジア圏を中心とする海外への輸出を目指し、官民が協力して化粧品産業の集積化プロジェクトを進めている。同法人は商品輸出のパイプ役となることを目指して作られ、今般新たに地域商社を設立することとなったが、事業化のノウハウがあり、かつ、設立後は海外へ自ら出向いて販路開拓ができる人物が周囲にはおらず、即戦力が必要となった。

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？

●大手化粧品メーカーで新卒から定年まで勤め上げた、販路開拓のプロ。化粧品業界に長く従事した経験から、化粧品に関する事業を進めるための必要な知識を豊富に持っていた。

プロ人材の活躍状況

●地域商社準備室の室長として、現在は同法人が運営する地域商社の体制整備を進めている。

拠点からの助言等

- 唐津市の地方創生プロジェクトということもあり、拠点としてもコミットし、同団体に対して常日頃から事業アドバイスをを行うなどして信頼関係を構築していた。
- 新規事業に関しても企画当初から相談に乗り、迅速に対応した。

企業担当者の声

営業経験が豊富で語学が堪能な

唐津を世界へ結びつけるグローバル人材を求めた

一般社団法人ジャパン・コスメティックセンター 総務チーフ 萩原 啓陽氏



海外市場開拓の基盤を築くため 地域商社を立ち上げることに

佐賀県唐津市・玄海町では、地域をあげて化粧品産業の集積プロジェクトに取り組んでいます。コスメティックの本場であるフランスと連携し、化粧品原料の開発と、地産化粧品の海外進出を目標にプロジェクトを展開しているところです。

以前から唐津市内には、日本国内の多くの化粧品企業と取引をしている、香水や化粧品の成分分析・輸入代行企業がありました。当法人の代表理事会長であるアルバン・ロバート・ミュラーがアジア進出の拠点を探していた時に、唐津市のこの企業が目にとまり、唐津を拠点に化粧品産業を展開していくことを思いついたのです。これが、

当法人の設立のきっかけでもあり、唐津で化粧品のプロジェクトがはじまった由来でもあります。

2013年にプロジェクトの推進メンバーにより非営利の会員制団体として当法人は設立されました。しかし化粧品産業を活性化させるための支援はできませんが、一般社団法人という性質上、我々が主体となって商品を販売することはできません。とは言え、地産化粧品の生産・開発を盛り上げるには、まずは売らなくてはいけないため、販路開拓をも担う事業主体我々法人が地域商社を立ち上げることになりましたが、会社設立後、事業を進める具体的なノウハウを持つ人間が当法人にはおらずでした。そこで、事業推進を担えるプロ人材を募集するに至りました。

新会社立ち上げを 任せられる人物に出会えた

今回の採用の条件は、新会社立ち上げ後、事業推進の中心人物となることができ、かつ唐津の化粧品プロジェクトの本来の目的である当地発の化粧品のアジア圏輸出に向けて、自ら海外に飛び出して販路を開拓できることでした。そのためには語学が堪能であることに加え、化粧品に関する知識も欠かせません。また、新商品開発にも取り組める人物が理想でした。

守川を採用する前は、当法人のHP等も活用して人材を募集し、当時は20名にも満たない人数でプロジェクトを稼働させていたため、単純にマンパワーが足りないという事情から、複数人を採用。しかしながら、法人設立と事業構築の両方を任せられる人物にはなかなかめぐり会えませんでした。そうした中、佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点と相談し、同拠点の支援を経て、守川と出会ったというわけです。彼は、化粧品業界での経験、海外での経験、語学力、リーダーシップ等、まさに我々が求める理想の人材でした。

プロ人材の声

大学卒業から働き続けた企業を退職

心機一転、新たなチャレンジ

——入社するまでの経歴を教えてください。

大学卒業後、大手化粧品メーカーに入社し、国内営業、南米新規開拓営業を経て1999年からは5年半ほどニュージーランドの現地法人責任者として現地に入り、経営管理を行っておりました。銀行員の父の赴任に伴い南米のアルゼンチン、ペルーで過ごしたことにより、国際感覚を身につけ、英語やスペイン語など語学も得意で、それをいかし海外市場の開拓を担当し、常に海外との関わりを持った仕事に手応えを感じており、職務を全うしてきました。

定年を迎えるに当たって、今までの自分の経験をいかし、社会に貢献したいという強い気持ちで、心機一転、新しいことに挑戦できる現在の職への転職を決意しました。

——本職を選んだ動機は何ですか？

化粧品の海外展開プロジェクト、という点において、化粧品の営業として海外赴任を経験した自分の実力を発揮できる場所だと感じました。また、勤めていた大手化粧品メーカーは大企業だったので、社員は会社全体のビジネスの中のほんの一部しか担当できません。しかし、こちらは約20名という小規模で仕事を進めており、仕事の全体像を自分で管理し、把握することができます。一から十まで自分で担当する、ということが私には新鮮でやりがいのあることに思えました。また、地方から海外に向けて発信していく、という試みにも非常に興味を持ちました。

リーダーとして新会社設立 オリジナル製品開発の舵取りを期待

化粧品業界の最大手においてトップセールスマンだった守川には、期待している部分がたくさんあります。前職では自社の海外現地法人で責任者を務めた経験もあるので、海外ビジネスにおける知識は豊富。さらに営業マンとしては販路開拓の実績もあり、化粧品業界に関するあらゆる知識と経験を持っています。これまでに実際に会社設立を行ったことはありませんでしたが、事業を推進するために必要な素養を兼ね備えています。

その上、彼はスペイン語入門の本を出版するなど、語学のエキスパートとしての顔も持っている多才な人です。英語も堪能ですので、当法人が現在検討しているアジア圏への化粧品輸出に加え、スペイン語圏やその他の国々へも積極的に飛び出してほしいと思っています。

守川には2016年11月からプロジェクトに参加してもらい、新しく地域商社を作るための準備チームで室長の職を任せています。他のメンバーと活発に議論を交わし合い、積極的にプロジェクトを進めてくれているので、今後がますます楽しみです。

地域商社準備室 室長 守川 一郎氏



家族は、当初は慣れない土地での単身生活に不安を感じてあまりいい反応ではなく、私も実はこちらに就職することになって生まれて初めて佐賀県を訪れ、国内では東京以外はほとんど住んだことがなかった私が一番不安を感じていました。そのような中、引っ越してきた11月にちょうど唐津神社の秋季例大祭の「唐津くんち」が開催されており、笛や太鼓の音に合わせて巨大な曳山が街中を練り歩く様子を目の前で見て迫力を感じ、また、明るい気持ちになれました。街を歩いていると、知らない人なのに挨拶をされることもあり、「人の温もりを感じられる場所に引っ越してきたな」と今ではすっかり気に入っています。

——今後の課題や目標は何ですか？

35年間化粧品業界に従事してきましたので、自分が頼りにできるネットワークや人脈には自信があります。私が現在担当しているのは新規事業の立ち上げと、新会社設立の準備です。これまでの自分の経験と実績をいかして、まずはこれからはじまる新会社を軌道にのせ、地域メーカーの製品拡充やオリジナル製品の開発等を積極的に進め、世界中の人に愛されるブランドを確立し、唐津の知名度を上げることに貢献していきたいと思っています。個人的には、さらに唐津に溶けこみ、妻を呼びよせ、真の唐津人になりたいと思っています。

株式会社小堀製作所（山形県）

事例 14 モノづくりの現場が迎えた大きな変革期 「技術力」＋「マネジメント力」で組織を変える

● 企業情報

社名：株式会社小堀製作所
本社所在地：東京都（工場所在地：山形県）
従業員数：270名



● 採用したプロフェッショナル人材

山形第1工場工場長 兼 生産管理部 主幹技師 門脇 義則氏

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ハードディスク及び半導体部門で BtoC（一般顧客向け）製品の企画・製造等に携わる。

プロフィール

1981年 大学卒業後、大手自動車メーカーに入社。
1986年 大手電機メーカーの山形県の子会社に転職。神奈川県の本社に転出。
2009年 ハードディスク事業の M&A に伴い、別の大手電機メーカーに移籍。

拠点からの助言等

- 同社の主たる取引先銀行と事前に同社の業況を打ち合わせ、銀行の担当者を通じ、マネージャーが社長を訪問。
- 導入した最新機器等をうまく活用することによる、さらなる生産性向上を図るとともに、技能継承を行う上での従業員教育の必要性を説明し、プロ人材像を整理。

企業担当者の声

高い技術力と工場管理業務の実績

旧体制から脱却するためには 新たな体制づくりが不可欠

弊社は1925年の創業以来、光学機器の部品から組立完成品まで、一貫してモノづくりにこだわってきました。その結果、高い技術力と豊富な経験を持った優秀な人材に恵まれてきましたが、変化の激しいこれからの時代、単にモノを作っているだけでは会社として生き残っていきません。旧体制から脱却し、さらなる飛躍を遂げるためには、新しいシステムの導入や時代に見合った体制づくりが不可欠です。また技能を有した社員の高齢化に伴い、技術の伝承や次世代を担う人材の育成も急務となっています。

そこで最新の設備や機器、生産管理システムを導入し、組織体制も大きく変更しましたが、こうした最新設備や

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

モノづくりと工場管理

- 将来を見据え、最新の設備や生産管理システムを導入したが、未だ十分に機能しているとは言い難い状況にある。またこれから先の社内人材の高齢化を考慮すると後継者の育成も急務である。こういった課題の解決のため、工場管理業務の実績があり、なおかつリーダーシップの取れる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？

- 大手電機メーカーで一貫してモノづくりに携わり、新規事業の立ち上げや、新しい体制・仕組み・ルールづくり等も数多く経験。プレイングマネージャーとして期待している。

プロ人材の活躍状況

- 入社して数か月ということもあり、現在は社内における人間関係を構築しながら現状の把握や課題の提起等しつつ、新たな仕組みやルールづくり等に少しずつ取り組んでいる。

代表取締役社長 南河 達治氏



システムを十分に機能させるだけの人材の育成が間に合わず、また次世代を担う後継者の育成も思い通りに進んでいないというのが実情です。

社内の人材に加え、外部からの新しい血も積極的に入れていかないと社内が活性化しない——そういう結論に至り、工場操業管理全般業務の実務実績があり、なおかつリーダーシップのあるプロ人材の採用に踏み切った次第です。

プロフェッショナル人材事業を通じて 本当に必要としている人材と出会えた

そんな折、プロフェッショナル人材事業の話を取引先の金融機関経由でお聞きし、直面している経営課題をお話させていただくとともに、工場管理の経験があり、か

つ人材育成もできるリーダーシップを備えた人材の確保について相談に乗ってもらいました。私としては、さらに山形県出身者である事にもこだわりました。地方は今、人口減少が深刻です。一度は都会に出ていき、再び故郷にリターンを希望している山形県人の受け皿になればとの思いを持っています。しかし、そうした条件を全て兼ね備えた人材を採用するのは、非常にハードルが高いと感じておりました。

それから山形県プロフェッショナル人材戦略拠点と連携する人材紹介会社を通じ、何人かの候補者を紹介いただきました。その中の一人が、今回採用した門脇です。最初に職務経歴書を見た時は、弊社のような企業では十分に力を発揮できないのではないかと心配しましたが、リターン転職を希望していること等条件的には申し分なく、何より本人のやる気を感じました。

今まで人を募集する際は、ハローワークか人材派遣会社しか選択肢がなく、思い通りの人材をなかなか採用するまでに至りませんでした。今回は地元の人材紹介会社だったため、弊社の事業内容や地域のこともよく理解した上で紹介していただきました。この事業がなかったら、門脇のような技術やキャリアを持ったマネージャークラ

プロ人材の声

地元で働くことを夢見てきた

新しい仕組みづくりや人材育成に貢献したい

山形第1工場工場長 兼 生産管理部 主幹技師 門脇 義則氏



——入社するまでの経歴を教えてください。

大学卒業後、大手自動車メーカーに約5年半勤務。その後、山形で暮らす両親の強い希望もあり、一度は大手電機メーカーの山形県の子会社にリターン転職しましたが、主業務であるハードディスク設計の実務研修のために、神奈川県川崎市の本社に転出しました。当初は半年間の約束でしたが、上司の引き留めなどもあり、山形県の子会社に籍を置いたまま本社に勤務。その後、ハードディスク部門が別の大手電機メーカーに買収され、移籍しました。そこでは主にハードディスク及び半導体部門の BtoC 製品を担当し、企画から工場の立ち上げ、製品化、品質管理まで一連の工程に携わってきました。

——転職の動機は何ですか？

ちょうど担当していた新規事業の仕組みづくりもほぼ終了し、あとは引き渡すだけというタイミングだったので、山形に戻るちょうどいい機会だと思いました。こんな私でも少しでも地元のお役に立てればと思いリターン転職を決めました。もちろん妻も山形で暮らすことをとても喜んでくれました。しかし当初の予想に反し現実には厳しく、地元をはじめ、首都圏、WEB 等にて複数社の人材紹介会社に

スとこのようにタイミング良く出会うことはできなかったのではないかと感じています。

プレイングマネージャーとして 体制づくりや後継者の育成にも期待

門脇はこれまで幾つかの新規事業を立ち上げた経験を持ち、ゼロからルールや仕組み、人間関係を構築してきました。その経験は、必ずや弊社の力になってくれると確信しています。プレイングマネージャーとして、技術面だけでなく、現場の体制づくりやルールづくり、後継者の育成等にも力を注いでほしいと願っています。モノづくりに重きを置く弊社としては、アクセルばかりではなくブレーキも踏みながら、バランスよく体制づくりを進めていくことが肝心でしょう。彼自身、謙虚で温厚な人柄ですから、大きな心配はしていません。

入社して1か月ほど経ったある日、「毎日やるのがいっぱいあります。この会社は宝の山です」と言ってくれました。私はその言葉を聞いて、本当に嬉しかったです。今まさに変革期にある小堀製作所を、力強く引っ張ってしてくれることを期待しています。

登録しましたが、年齢の壁やポジションマッチングの難しさ等もあり、なかなか就職先が決まりませんでした。そんな中、プロフェッショナル人材事業と連携している人材紹介会社を経由してようやくご紹介いただいたのが小堀製作所でした。採用が決まったときは本当に嬉しかったです。

——今後の課題や目標は何ですか？

変革期にある弊社において、社長のビジョンと私のキャリアがマッチしたのが、採用いただいた大きな理由だと思っています。これまで携わってきた新規事業の立ち上げや、新しい仕組みづくり、人材育成等の経験をフルにいかし、微力ではありますが小堀製作所の発展に少しでも貢献できればと思っています。課題としては、新しい体制づくりやルールづくりのほか、弊社に蓄えられた多くの優れた技術や情報を文書化しこれらを残す仕組みと、それを若い世代に伝えていく仕組みづくり。さらにこれは時間がかかると思いますがそれをきちんと受け取ってくれる環境や文化を作っていく必要があると感じています。私にとって幸運なのは、同じ意識を持った同僚が社内にはたくさんいるということです。みんなで一丸となって頑張り少しずつでも前に進んでいければと思っています。

事例 15 独自の先端技術を継承するために 基盤実装のプロフェッショナルを採用

● 企業情報

社名：株式会社プロシード
本社所在地：群馬県
従業員数：36名



● 採用したプロフェッショナル人材

製造部 生産技術部所属 **野出 雅直氏**

年齢：51歳 家族構成：独身
前職：楽器メーカーで電子楽器全般の基盤実装・修理・検査に携わる。

プロフィール

1986年 4月大手楽器メーカーに入社。関連会社に出向し、プリンター等の製造に携わる。
1996年 4月楽器メーカーに戻り、電子楽器の基盤実装等を担当。
2013年 4月資材部に異動。部品調達や輸出関連業務に従事する。

拠点からの助言等

- 社長が高齢ということもあり、前任者の退職に対する緊急的な後継者確保と、台湾への進出の2つの課題解決に取り組むことを優先すべきと助言。
- 同社の技術力もアピールした結果、今回採用に至った。引き続き、様々な課題解決のため、密な連携やアフターフォローにも注力している。

企業担当者の声

前任者の域に到達できる ポテンシャルと前向きな姿勢を評価

前任のプロ人材の突然の退職により 後継者の確保が喫緊の課題となった

長年にわたり製造部門の責任者として活躍してきた前任者が、一身上の都合により退職せざるを得ない状況となったのが背景にあります。その人材は、プリント基盤の実装を行うマウンターという機械を取り扱うプロフェッショナルで、その高度な実装技術から、社内はもちろんのこと、取引先からも非常に信頼されていました。また、国内市場が縮小する中、売上確保のために台湾への進出も視野に入れていたのですが、そのプロジェクトのけん引役でもあり、まさしく我が社のキーマンでした。

しかし弊社は少数精鋭体制を取っており、製造責任者と

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

前任者の突然の退職に伴い、 製造現場のリーダーが不在になった

● 製造部門の責任者として活躍してきた人材が、一身上の都合により退職せざるを得ない状況となり、緊急的な後継者確保が課題として浮上。また、国内市場が縮小する中、売上確保のために台湾へ進出したい意向もあった。そこで製造現場を任せられる外部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？

● 楽器メーカーでプリント基盤の実装技術者として長年活躍。その後、当該部門が閉鎖し、別部署へ異動したものの、自身が培った実装技術の経験をいかしたいと考えていた。

プロ人材の活躍状況

● 高度な独自技術が要求されるため、たとえ基盤実装の経験が豊富であっても、すぐに活躍できるものではない。しかし真面目な性格で、人一倍学ぼうとする意欲が高いため、現場で試行錯誤を繰り返しながらも、日々成長している。



相談役 板橋 幸三氏

して現場を任せられるような後継者もおらず、よって緊急的な後継者確保・外部人材採用の必要性に迫られたのです。

求めたのはプリント基盤の実装技術の ハイテク化を推進できる責任者

弊社は大量生産の工場ではありません。少量多品種で、他社には真似できない最先端のものづくりをしています。そういった中、私たちが求めたのは、単にプリント基盤の実装技術を持っているだけでなく、現場全体のシステムを管理できること、そして実装技術のハイテク化を推進できること。もちろん最初から前任者と同じレベルを求めていたわけではなく、いずれ同じレベルに到達でき

るようなポテンシャルを持った人材を求めました。

しかし弊社のような規模の会社では、情報を発信する力も収集する力も弱いので、希望するレベルの人材をすぐに採用することは困難です。そもそもそこまでの技術やノウハウを持っている人材は、どこかの会社も手放さないでしょう。これまで現場スタッフの採用に関しては、派遣会社などを活用してきましたが、今回のようなプロ人材となると、どこに頼ったらいいのか見当もつきませんでした。

そんな中、この事業のことを知り、すぐに相談させていただき、その後人材ビジネス事業者を通じて有望な候補者を数名紹介いただきました。その中の一人が、今回採用した野出です。前職の勤務地である静岡県から遥々やって来てくれましたが、これも群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点に全国に情報発信できるネットワークがあったからこそ。この事業がなかったら、出会えていなかったと思います。

世の中の先端に行く技術者を目指し 失敗を恐れずにトライしてほしい

任せたい仕事は弊社独自の特殊な技術を要するため、い

プロ人材の声

転職の決め手は独自の最先端技術にあり

これからの新たな挑戦にやりがいを見出した



製造部 生産技術部所属 野出 雅直氏

——入社するまでの経歴を教えてください。

大手楽器メーカーで長年にわたり、シンセサイザーや電子ピアノ、電子ドラム等電子楽器全般の基盤実装・修理・検査に携わってきました。基盤の実装業務に関しては、社外の協力会社にもお願いしていたため、外注管理や新規事業の立ち上げ等も経験。その後、社内の実装部署の閉鎖に伴い、資材部へと異動し、部品調達や、また一部海外にも部品を供給していたため、輸出関連業務等にも関わりました。

——転職の動機は何ですか？

大好きなものづくりの現場を離れ、資材部で事務関係の仕事をしてきたことで、私自身、物足りなさを感じていたのも事実です。職場が静岡県浜松市だったので、当初は浜松市周辺で自分の技術力をいかせる職場を探し、その後は出身地の大阪や愛知にも対象を広げましたが、なかなか自分がやりたい仕事と出会うことができませんでした。そんな中、まったく畑違いの会社から内定をいただき、新たな挑戦をしてみようかと決断した矢先、人材ビジネス事業者から連絡が入り、プロシードを紹介していただきました。事業内容を確認し、ここなら自分の経験がいかせると確信。先に内定をいただいていた会社に謝罪し、迷わず群馬へと向かいました。

かなる経験者でも、すぐに活躍できるとは思っていません。むしろ肝心なのは、やる気があるかどうか。その点、野出は会社見学の時から、非常に前向きな姿勢を見せてくれ、新しい技術を進んで学ぼうという意欲が感じられました。もちろんプリント基盤実装技術者としての経験は申し分ありませんので、現場でしばらく経験を積み、いずれは前任者の域に達するだろうと思いき、採用を決めた次第です。

入社後は毎日一生懸命勉強しながら、現場で経験を積んでくれています。まだまだ本人は試行錯誤をしているのですが、失敗は恐れなくてほしいです。我々のような技術屋は失敗を糧にして成長していくもの。社内にある手持ちの材料なら、いくらでも実験に使って構わないので、どんどんトライして、世の中の基準より一歩先を行く最先端の技術を身につけていってほしいと思っています。また技術面だけではなく、今後は取引先との関係性も築いていかなければなりません。いずれにせよ、若手スタッフと力を合わせて、一日も早く、前任者のレベルに到達してくれることを期待しています。

——入社を決めた一番の理由は何ですか？

群馬県はまったく土地勘がなかったので正直不安はありましたが、実際に職場見学をして、それも吹き飛びました。自分の持っているノウハウが十分に活かせる環境が整っていたことも大きかったのですが、今までやってきたことよりも、むしろこれからやることに興味が湧きました。前職では、電子楽器等大きな製品に使われる部品を扱っていたため、無理に小型化・軽量化する必要もありませんでしたが、プロシードで扱うのは微細チップ等、最先端なものばかり。まさに時代を先取りできる仕事です。ここで新たな技術を身につければ、大きなやりがいが見られると思いました。

——今後の課題や目標を教えてください

ずっと大量生産の現場で働いてきましたが、弊社は少量多品種なため、段取りや管理の仕方も大きく違います。手作業も多い職人の世界なので、自分の体で覚えていかなくてはなりません。ただ一方で、今後は人の手に頼っている部分をハイテク化し、より効率性を高めていく必要もあり、その点は私に求められている役割だと自覚しています。同僚たちと協力し合いながら、新たな体制づくりを進め、現状の課題解決に取り組んでいきたいと思っています。

事例 16 企業規模拡大を支える製品開発 海外進出も視野に入れた人材獲得を実現

● 企業情報

社名：日本省力機械株式会社
本社所在地：群馬県
従業員数：40名



● 採用したプロフェッショナル人材

設計技術 山木 貢氏

年齢：55歳 家族構成：子ども3人
前職：電気計測・応用機器、電気制御装置の製造・販売企業で露光装置の半導体設計などに携わる。

プロフィール

1985年 大学卒業後、大手の電気計測・応用機器、電気制御装置の製造・販売企業に入社。
2009年 同企業の半導体部門の別会社への譲渡に伴い、転籍。
2016年 日本省力機械株式会社に入社。

拠点からの助言等

- マネージャーとサブマネージャーが訪問し、社長から、上場等の今後の計画等を聴取。マネージャーから自身の知見・経験に基づいて留意点等をアドバイス。
- 当社の取り巻く環境や今後の計画、それに必要となる人材ニーズを明確化し、登録民間ビジネス事業者に発信。

企業担当者の声

即戦力となる高い技術と経験を持ち 設計・開発など多岐にわたって活躍できる人材を求めていた



代表取締役社長 田中 章夫氏

● 会社の規模を拡大し
オリジナル製品のグローバル化を目指す

1981年の創業以来、弊社は一貫して電気・機械の分野における新技術開発に努めてきました。日本有数の自動車メーカーや樹脂成形メーカー等を顧客に持ち、バリ取り機、トリム機、サンディング機、無人化装置等の商品を多数展開しています。これまでに国内外で取得した特許の数は100を超えます。弊社の「樹脂成形ライン無人化」「特許3次元ならい加工」「バリ取り・トリム完全無人化」は、世界でも唯一の技術となります。

近年、日本の製造業は国内回帰の傾向にあります。大手企業では生産効率の最大化を図り、無人化機械、ロボット等を積極的に導入している例も多く、今後、弊社の製品の需要

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

業務拡大に当たって 機械・電気設計のプロが必要になった

● 日本の製造業において、工場や人材の海外流出が目立ってはいたが、近年、円安等の影響を受け国内回帰の傾向にある。生産効率の向上を目的に工場の無人化が注目される中、今後、同社が開発する機械も大幅な受注増が見込まれることから、業務の拡大を予定。そこで、機械・電気設計の高い技術を持ち、即戦力となり得るプロ人材を探していた。

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？

● 新卒で入社してから30年近く大手の電気計測・応用機器、電気制御装置の製造・販売企業で露光装置の半導体設計を担当した、熟練の技士。製品の新規開発や顧客ごとのカスタマイズ設計等での活躍が期待されている。

● プロ人材の活躍状況

● 2016年7月に入社。機械設計は企業ごとに仕組みや決まりが細かく異なり、極めて特殊な分野。確実に同社の特徴を理解しなければならぬため、最初の1年は、同社の機械設計や製品に関する膨大な資料を読み込み、その把握に努めることが業務の中心となる。

に見合う人材は見つかりませんでした。多額の採用コストをかければすぐにでも望ましい人材が獲得できるだろうとの思いはありましたが、大きな予算を割くことは難しいのが現状でした。そこで、群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点に率直に実情をお話しし、ご相談いたしました。

弊社が必要としていたのは、電気・機械設計の研究開発の知識と経験が豊富な人材。想定していた年齢は40～50代ということで、ニーズが具体的でしたので、拠点で情報開示等すぐに動いていただき、多数の人材ビジネス事業者に取り次いでいただけました。かなり特殊な技術を必要とするために、群馬県内では思うような人が見つからなかったのですが、隣の栃木県までエリアを拡げて熱心に探してください、なんとか候補者を見つけることができました。こうした経緯を経てやっと出会えたのが、山木です。

彼とは会社で2回面接を行い、最終的に意思を確認するため、最後は会食の場を設けました。じっくり話してみた中で、彼が本当に知識と経験を兼ね備えた人物であり、今後弊社の中心となって活躍していくであろうことを確信しました。AIやIoT等の話にも彼は関心を持っていて、将来性を感じたのも彼を採用したいと思った理由の一つです。

プロ人材の声

住み馴れた地元に戻りたかった 大手メーカーで働いた経験をいかしたい



設計技術 山木 貢氏

——入社するまでの経歴を教えてください。

宇都宮大学工学部を卒業後、大手の電気計測・応用機器、電気制御装置の製造・販売企業に就職いたしました。電子産業自動化機器事業の中でも、露光機の部門で研究・開発を担当。2009年に同事業が別会社に譲渡されたため、私も転籍して同業務を継続いたしました。それまで故郷の栃木県を離れて生活したことは一度もなかったのですが、転籍先の工場が神奈川県海老名市だったために、初めて単身赴任を経験。家族と離れるのも寂しかったですし、何より私に合わなかったのが都会の満員電車です。乗車区間はわずか3駅、借りていた部屋も駅から徒歩10分以内の便利な立地ではあったのですが、どうしてもなじみず、栃木に戻るために退職を決めました。

——御社を選んだ決め手は何でしたか？

前職での経験をいかせると思ったことが第一の理由です。住まいについては群馬県内に部屋を借りて再び単身赴任となったのですが、栃木の自宅にも車ですぐに戻れる距離ですし、週末は家族と過ごしています。

また、面接で会社に来た時には、最新の設備が整っていることに魅力を感じました。私がこれまで働いてきた分野に関して、日本省力機械は大企業にも匹敵する恵ま

彼は栃木県内で働きたいと考えていたようなので、そこはじっくりと相談しました。最終的には、弊社がある場所は彼が住み慣れた環境と似ており、前職の工場に比べれば栃木県内の自宅に近くなることに納得して、単身赴任を決意してくれました。

● 大手メーカーのノウハウや経験をいかし
将来は設計部門の取締役になってほしい

最初の目標としては、山木がすでに持っている技術力をいかして、1日でも早く顧客ごとのカスタマイズ設計を一人でこなせるようになってほしいですね。まずはそこからです。

今後、弊社は海外進出を果たすために社員数を2倍以上に増やし、生産力を上げていきたいと考えています。山木が以前勤めていた会社は、弊社の社員数とは桁が違いますし、売上高もはるかに大きい大手企業です。その経験をいかして、是非とも経営や体制づくりにも知恵を貸してもらいたいと思っています。ゆくゆくは営業や総務、設計などの各部門に取締役を置く予定ですが、その際はもちろん彼が取締役になる可能性もあります。そうなるべく、今後の活躍を大いに期待しています。

れた環境なのです。社長はIoTやAI等にも大変意欲的で、会社の方向性やビジョンがはっきりとしています。この会社はこれからどんどん伸びていくという確信が持て、ここで自分も活躍していきたい!と思いました。

実を言うと、他にも10社ほど書類を送っていたのですが、日本省力機械は特に私の知識と経験を評価してくれたので、それも決め手になりました。

——今後の課題や目標は何ですか？

弊社は社員数40名に満たない規模の会社です。私に関わる機械・設計部門の社員は10名にも満たない規模です。入社してみると、マニュアルや規定集などはほとんど作られておらず、社員の個々の経験に頼っている部分が多いことに少しやりにくさを感じました。これから社員数を倍以上に増やして会社の規模拡大を計画しているのですが、しっかりとマニュアルや規則を整備して、品質のレベルを常に保ち、均一化するための仕組みづくりが重要になります。社長からも、「前職まではどのようにしていたか教えてほしい」と言われていますし、私の経験をいかして体制を整えていきたいと考えています。さらに、一日も早く弊社の設計の特徴を把握して、顧客のニーズに応じた機械設計を積極的に提案していけるようになりたいですね。

事例 17 新技術開発と受注拡大により 製造部門の体制強化が課題に

● 企業情報

社名：石川樹脂工業株式会社
本社所在地：石川県
従業員数：97名



● 採用したプロフェッショナル人材

第二工場 工場長 坪内 道晴氏

年齢：60代 家族構成：妻
前職：大手部品メーカーに勤務。

プロフィール

1975年 大学卒業後、電子部品メーカーに入社。製造部門の統括を任せられ、北陸工場で生産管理やマネジメントに携わる。

2016年 石川樹脂工業に第二工場長として入社。

拠点からの助言等

- 当初、顧客のニーズに対応するために、製品を開発する人材（工業デザイナー）の獲得を目指していた。
- 経営課題のヒアリングの結果、品質管理や製造スケジュールの策定等、製造部門の管理体制の強化を担える人材の確保の優先度が高いと助言。

● 企業担当者の声

経営者として60代に突入し、事業承継を行ったが もう一度、自らが経営の先頭に立つ



代表取締役会長 石川 章氏

自らが先頭に立って 経営の立て直しを決意

弊社は1947年に木製漆器製造をはじめ、1965年に有限会社石川樹脂工業として設立されました。私は創業者の2代目ということになりますが、父親が公職に就いていたこともあり、20歳で入社した私が2、3年でほぼ全権を任せられることになったのです。私自身、ものづくりに興味があったこともあり、自社ブランドの開発に注力するようになりました。そうして誕生したのが『サンメニー』という仏具や『Plakira』という業務用食器類です。これらの自社ブランドは、多くのお客様にご愛顧いただくようになり、安定した取引が可能となりました。

そのような中、私も60代となり長男に事業承継するこ

採用前 **プロ人材を採用したきっかけ**

自社ブランドの開発で事業は拡大するも 工場長となる人材が不足していた

- 同社は合成樹脂素材加工において高い技術力を持ち、自社ブランドの仏具『サンメニー』や業務用食器類『Plakira』等を開発し、顧客からの受注を拡大していった。
- 製造部門の体制を強化し、品質と生産性を向上させることが課題となっていたが、工場長の役職を任すことができる人材がいなかった。

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？

- 大手部品メーカーで製造部門の統括を任せられていた。北陸工場に赴任し、生産管理等のマネジメント経験も持つ。

プロ人材の活躍状況

- 煩雑になっていた工場の清掃活動に取り組むため、「さわやか活動」を標榜。工場内での異常発生やミスを未然に防ぐように、意識改革を行っている。
- 前職でのマネジメント経験をいかし、後進の育成にも取り組んでいる。

とを考えはじめていたのです。このため、長男を弊社の社長にし、私は会長職になりました。しかし、2014年、2015年と売上が減少。後継予定だった長男と意見が相違してきたこともあり、もう一度、私自身があと10年は先頭に立って経営を立て直すことにしました。2016年の年初あいさつでは、「皆さまの先頭を走ります。是非、ついてきてください」と社員の前で決意表明をしたのです。

増加する受注に対応するために 体制強化と品質・生産性向上を図る

もう一度、私が経営を立て直すに当たり、問題が浮上りました。それは、工場でのマネジメントを任すことができる人材が不足していたことです。というのも、これまでは事

業承継のことに気を取られ、幹部社員の育成や招聘に消極的でした。また、社内にも問題が生じていても、それをあえて見ないようにしてしまったところもあります。その顕著な例がISO9001審査です。弊社では2003年にISO9001の認証を取得。2008年には認証を全社に拡大しました。ところが、いつの間にか「審査ありきの書類づくり」のようになっていたのです。いわゆるその場しのぎのようなもので、本末転倒と言われても仕方ありません。いつしか、私は建前ばかりを気にして、社員の育成にも目を向けず、売上だけを追求する経営者になっていたような気がします。

そうした反省点を見直し、経営を立て直していたところ、2015年の秋に事業計画を提出した「いしかわ次世代産業創造ファンド」から採択をいただいたのです。すると、矢継ぎ早に仕事が舞い込んできたのですが、増加する受注に対応するために、製造部門の体制を強化し、品質向上及び生産性向上を図ることが課題になりました。そのためには、社員一人ひとりの力を100%発揮させなければいけないのですが、その旗振り役がいなかったのです。そこで、工場長クラスの役職を任すことができ、マネジメント力を持った人材を採用することにしました。

工場の清掃に取り組み 業務の効率化を推進

弊社と取引がある銀行や石川県プロフェッショナル人材

● プロ人材の声

一歩前に進んだ会社にするために 後進の育成にも力を注いでいく



第二工場 工場長 坪内 道晴氏

入社した理由を教えてください。

私は電子部品の製造・販売をする大手企業で生産管理をしていましたが、定年を迎える時期に差し掛かりました。今後の人生を考えた時に、私の経験をいかして社会や企業に貢献していきたいという気持ちが強くなり、転職先を探すことにしました。そこで、複数の人材紹介会社に登録し、紹介してもらったのが、石川樹脂工業です。面接の際、「一歩前に進んだ会社になりたい」という会長の強い意志やものづくりに対する情熱に魅力を感じ、入社を決めました。

現在はどのような仕事を任されていますか？

第二工場長として勤務しています。会長からは「まずは、第二工場を綺麗にしてくれ」と要望されました。当初、工場内にはゴミが落ちていたり、煩雑になっていたため、異常が起きた際に、どこに原因があったのかを把握することができない状態でした。また、ミスが生じる可能性も高くなり、業務に支障をきたすことにもなります。大企業ではそうした基本がしっかりできていますが、弊社では、それができていないと感じました。私はまず、「さわやか活動」と銘打って、工場の清潔化に取り組みました。

戦略拠点等と相談し、製造部門の強化を進めるため、石川県の人材ビジネス事業者から紹介していただいたのが坪内でした。面接で初めて会った時に、とにかく誠実であると感じたのが印象に残っています。

坪内は前職で工場の生産管理やマネジメントをしていたこともあり、経験が豊富であるため、私からは具体的に指示は出さないことにしました。ただ、以前から工場内が煩雑になっており、業務にも支障をきたすと感じていたので、「工場を綺麗にしてください」とだけお願いしました。すると坪内は、「さわやか活動」を標榜し、工場の清掃活動に取り組んでくれました。これにより、業務の効率化が進んだことで、社員の意識も大きく変わりました。

弊社のような地方の中小企業では、大企業とは違い、企業としての基盤ができていない部分もあります。そのような時に、大企業でキャリアを積んだ人材の助けを借り、そのノウハウを持ち込んでもらうことによって、社員の意識も変わり、新たな一歩を踏み出すことができると感じました。実際に弊社では坪内を含め、3名のプロ人材を採用しています。拠点は、あらかじめこちらの経営戦略を理解してもらっていることもあり、しっかりとしたフィルターがかかっているため、人材ビジネス事業者から紹介された際に、安心して面接ができます。坪内をはじめとしたプロ人材は、当社にとって大変心強い存在です。

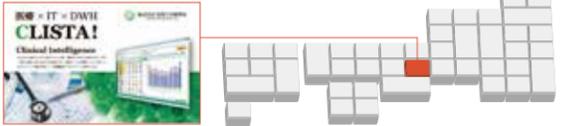
今後の目標を聞かせてください。

弊社は地方の中小企業ということもあり、大企業のように工程管理等の基礎ができておらず、いただいた注文に対して、製品を出荷することで精一杯となっている印象を受けました。「一歩前に進んだ会社になりたい」という会長の目標を実現するためには、品質や納期、コスト等、決められたことは守るという意識を社員全員で共有することが大切です。その方向性を示すことが、私に求められていることだと認識しています。また、主任以下の従業員を統括しているサブマネージャーが将来的に工場長へと成長できるように育てていくことも、私が取り組むべき課題の一つです。弊社はこれから成長していく企業ということもあり、やりがいも強く感じることができるよう、前職の経験をいかしながら、後進の育成にも力を入れていきたいと思っております。

事例 18 医療機関向けのシステム開発を担う 即戦力の開発技術者を求めた

● 企業情報

社名：株式会社医用工学研究所
本社所在地：三重県
従業員数：53名



● 採用したプロフェッショナル人材

ソリューション開発部 開発課 **森川 真輔氏**

年齢：38歳 家族構成：妻、子ども2人
前職：広告系制作会社のWEB制作部門でシステム開発を担当。

プロフィール

- 2000年 専門学校卒業後、地元・四日市のシステム会社に就職。
- 2001年 同じく四日市の広告系制作会社に転職。17年間、主にシステム開発に携わる。
- 2016年 更なるキャリアアップを目指し、医用工学研究所に転職。

● 拠点からの助言等

- 同社は開発、営業、導入・構築、運用支援等、様々な職種で人材を求めていた。
- 拠点は経営者との信頼関係を構築し、同社の現状・経営課題・ビジョン等をじっくりとヒアリングを行うことで、職種ごとの人材像を明確に整理した。

● 企業担当者の声

市場のシェア拡大や体制強化に向けて すべての職種でプロ人材の採用を促進



代表取締役社長 北岡 義国氏

病院向けの DWH システムを 開発から保守までトータルに手掛ける

弊社は国内で唯一の医療機関向けデータウェアハウス (DWH) システム専業会社です。主力製品である『CLISTA!』は、電子カルテをはじめとする病院に蓄えられた様々なデータを一元的に集約し、検索・統計化することで、病院経営の効率化や診療・研究等にいかす DWH システムです。当製品の導入実績は全国の医療機関 100 件にのぼり、独立系の医療用 DWH としては国内トップクラスのシェアを誇っています。また、その他にも疾病管理システム『iCatch up』、研究用データ作成ツール『My Database』、クラウド型原価計算システム『HOMAS-Cloud』など数多くの製品を揃え、いずれも自社開発から販売、構築、保守までトータルに手掛

採用前 **プロ人材を採用したきっかけ**

市場のシェア拡大に向けて 開発技術のレベルアップを推進

● 国内で唯一の医療機関向けデータウェアハウス (DWH) システム専業会社である同社は、オンライン診療統計分析等の機能を有した『CLISTA!』をはじめ、様々な製品を全国の医療機関に導入している。しかし、さらなる企業の成長のためには、開発技術力を向上させ、市場のシェア拡大が不可欠。そこで同社は、開発技術等、あらゆる職種でプロ人材の確保を進めている。

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？**

● 広告系制作会社で主に企業のホームページ制作や、販売管理・在庫管理など顧客の業務システムの開発に携わる。多様な業界・業種のシステム開発を経験。

● **プロ人材の活躍状況**

● 当面は既存のシステムの改修やバグの修正等を担当。今後はさらに幅広くシステム開発の仕事に従事する予定。また将来的には、組織運営や人材育成等マネジメント業務でも活躍が期待されている。

けています。

ここまで順調に事業を拡大してきましたが、さらなる成長のためには、市場のシェア拡大や、能動的・効率的に動くことのできる体制の強化、さらにコンサルティングサービスやアドバイザーサービスの強化等、経営課題も少なくはありません。そしてこれらを実現させるためには外部人材の確保が重要です。そこで弊社では現在、開発、営業、導入・構築、運用支援など、様々な職種において、仕組みの標準化や人材育成の強化等を目的にプロ人材を採用することにしました。

● **多くの優秀な候補者の中から 経験豊富な開発技術者を採用**

そうした中、今回は弊社製品の開発技術者を募集しまし

た。必須条件は、C# もしくは JAVA での開発経験。理想は医療系の知識を持っていることですが、医療の専門知識と技術力の双方を持ち合わせている人材は日本全体でもそれほど多くありません。そのため、技術的なベースがしっかりしていること、新しい分野について学ぶ姿勢を持っていることを重視しました。また我々は能動的に動くことのできる体制強化を目指しているため、職種を問わず、前向きで積極的な姿勢も評価ポイントにしています。

従来は人材ビジネス事業者からの紹介と、自社サイトの採用ページを使って採用活動を行ってききましたが、今回は三重県プロフェッショナル人材戦略拠点と相談し、拠点の持つ幅広い情報網を活用し、結果、多数の優秀な候補者の中から、森川を採用することができました。森川に関しては、開発経験が豊富で、スキルの面でも我々が求めている以上のものを持っています。医療業界は未経験ですが、非常に前向きな性格で、学ぶ姿勢も持っているため、新しい知識をどんどん吸収していけるでしょう。

● **お客様のニーズを把握して 最大限のソリューションを提供**

我々の仕事は、お客様の言葉の裏側にあるニーズまで

も正確に理解して、最大限のソリューションを提供すること。もちろん森川にも、その点を大いに期待していますので、これまで培ってきた経験やノウハウをフル活用して、新たな開発を進めてほしいと思っています。また前職では、マネージャーとしてチームをまとめてきた経験もあるため、若いチームのけん引役としても力を発揮してほしいです。彼が所属する開発課には現在8名の社員が在籍していますが、今後はさらに組織が拡大していくでしょう。そういう意味でも、自分の仕事はもちろん、組織全体のパフォーマンスが上がるよう、効率的な体制づくりにも貢献してくれることを期待しています。

これまで多くの病院では、電子カルテ等のシステムが中心になっていました。しかし、これからの病院のマネジメントには、データの活用が必要不可欠です。我々はそのための仕組みづくりや、人を中心としたコンサルティングサービスなどの面で、医療現場を支えていきたいと思っています。そしてそれを実現させるために、今後も優秀な人材を確保し、ビジネスに結びつけていければと考えています。

● **プロ人材の声**

培われた技術者としての経験を 地元・三重県の企業に還元したかった



ソリューション開発部 開発課 **森川 真輔氏**

— **入社するまでの経歴を教えてください。**

地元・四日市の広告系制作会社に17年間勤務し、システム担当として、主に企業のホームページ制作や、販売管理・在庫管理などお客様の業務システムの開発に携ってきました。また、お客様からお預かりしたホスティングの運用・保守等も担当。様々な業界・業種のシステム開発を経験し、お客様に合わせて多種多様な開発言語を使ってきたことが、私のセールスポイントの一つです。さらにマネージャーとして少数精鋭の組織をまとめてきた経験もあります。

— **転職の動機は何ですか？**

仕事の内容自体は満足していましたが、結婚して子どもが生まれたことで、より収入の高い会社にステップアップしたいと思うようになりました。転職に当たっては、地元の会社に貢献したいという思いが強かったので、三重県内の企業を中心に探し、登録していた人材ビジネス事業者から医用工学研究所を紹介いただきました。弊社を選んだ理由は、医療業界に特化してシステム開発を行っているところです。医療業界は未経験でしたが、システムを開発するという意味では大きな違いはありませんし、足りない知識は業務をしながら自分で勉強していけば対応できると思えました。

— **入社後はどのような仕事を担当されていますか？**

入社してまだ1か月しか経っていないため、当面は既存のシステムの改修やバグの修正等を担当することになりますが、1日も早く医療業界に関する見識を身につけ、いずれはシステム開発で能力を発揮できるようになりたいです。もともと開発が好きではじめた仕事なので、お客様のニーズを形にすることや、機能の不具合を見つけ出すことに、やりがいや面白味を感じています。前職に比べると会社の規模は格段に大きくなりましたが、非常に働きやすい環境で、また転職動機の一つである収入面も大幅にアップし、転職して本当に良かったと思っています。

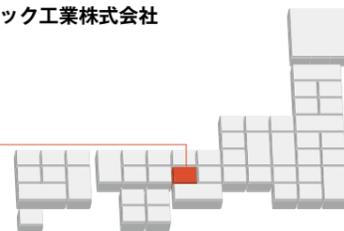
— **今後の課題や目標は何ですか？**

個人的な課題はたくさんあります。医療業界は初めてなので、業界特有の知識や技術はまだ不足しており、独学で勉強したり、ときには先輩にも相談しながら、日々勉強に余念がありません。また開発のクオリティを上げるという意味でも、技術者としてさらなるレベルアップが必要でしょう。今後はシステムの設計や具体的な機能の提案等において、自分独自の色を出し、医療業界に貢献していければと思っています。

事例 19 世界オンリーワンの技術を支える 設計開発・品質管理・組織改革のプロ

企業情報

社名：ハードロック工業株式会社
本社所在地：大阪府
従業員数：84名



採用したプロフェッショナル人材

技術部門 **三好 範和氏**

年齢：50歳 家族構成：妻、子ども2人

前職：半導体のテストエンジニア

プロフィール

1986年 高専卒業後、大手電機メーカーに入社。
2006年 天理市の事業所から福山市の事業所に転勤。
2016年 早期退職制度を利用して退職。3月にハードロック工業へ入社。

拠点からの助言等

- 創業社長は当初、人員増加に難色を示していたが、企業の現状・経営課題を把握するため、時間をかけ、企業との信頼関係を構築。
- 同社が持つ高い技術力をさらにいかすためには商品開発や品質保証に長けた人材の採用が必要であることを粘り強く説得し、プロ人材の活用が決定。

企業担当者の声

大企業で培ってきた設計開発や品質保証、 マネジメントのノウハウを発揮してほしい



代表取締役社長 若林 克彦氏

製品に対する要求が高まり 品質保証体制の確立が急務に

弊社は世界 No.1 の技術力をいかし、「ゆるまないネジ」の製造・販売を行っています。その技術は新幹線など幅広い分野で活用され、今や国内だけでなく、海外でも広く使っていただいています。今後は海外展開をさらに強化していきたいと考えていました。そうした中、大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点との相談を重ね、製品が評価され、お客様が増えるほど、耐久性や信頼性もこれまで以上に問われるようになるため、品質保証体制の確立が急務となっていた事実を再認識しました。長年、ものづくりに打ち込んできた既存の人材だけでは、世界の

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

製品への要求が高まり 既存の人材だけでは対応しきれなくなった

●「絶対にゆるまないナット」の製造・販売会社として知られる同社。近年は、国内はもちろん、世界中で評価され、耐久性や信頼性もこれまで以上に問われるようになった。品質保証体制の強化を目指すも、既存の人材だけでは対応しきれず、製品開発や研究基礎実験に長けた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？

●大手電機メーカーで30年間、半導体のテストエンジニアとして活躍。設計開発や生産管理等にも携わった。また持ち前の統率力を買われ、マネジメント業務にも力を発揮してきた。

プロ人材の活躍状況

●同社の製品は特殊技術を用いるため、技術面においては勉強中。一方、マネジメントの仕事も任せられ、持ち前のリーダーシップやコミュニケーション力を発揮。部署間の橋渡し役となり、組織の活性化や情報の共有化に貢献している。

いますが、ものづくりの基礎はしっかりしており、何より大手企業ならではの管理や教育ノウハウを叩き込まれています。彼なら技術面はもちろん、現場のマネジメントも全面的に任せられると確信しました。また志が高く前向きな姿勢、打たれ強そうな性格、会社の理念に共感してくれたことなども評価した点です。

持ち前のリーダーシップを発揮し 部署間の橋渡し役として活躍

三好は現在、技術部門に所属し、設計、開発、研究基礎実験、標準化に向けた取組等、幅広い業務に携わっています。弊社の製品に対するお客様からの要求は、おそらく想像以上に高いものでしょう。しかも世界で唯一の特殊技術なため、即戦力として入社したとはいえ、最初から全て完璧にできるとは思っていません。実際、彼も日々試行錯誤を繰り返しながら、勉強してくれています。

一方で組織改革の面では、三好が入社したことで、多くの成果が出始めています。これは弊社にとって大きな課題だったのですが、これまで組織に一体感がなく、各部署がバラバラでした。そうした中、彼が持ち前のリーダー

プロ人材の声

世のため人のためになることが 自分にとってのモチベーションに



技術部門 三好 範和氏

——入社するまでの経歴を教えてください。

約30年にわたり、大手電機メーカーで主に半導体のテストエンジニアとして働きました。その間、設計開発や品質・生産管理等にも携わり、また現場のリーダーとしてマネジメント業務にも従事。もともと人をまとめることが得意だったため、仕事以外でも、独身寮500名の自治会長をはじめ、3000名のビアパーティーや年度毎の決起集会の企画・進行なども進んで行ってきました。またベトナム在住経験があるほか、中国出張等にも度々出かけており、語学力や国際感覚等も身につけています。

——転職の動機は何ですか？

以前勤めていた会社では、異動や転勤など10年区切りで転職を迎えてきました。そして今回が30年目。以前から、世のため人のためになるような仕事がしたいと考えていたため、いいタイミングだと思い、決断しました。当初は医療業界への転職を考えていたのですが、人材紹介会社を通じて、たまたまハードロック工業のことを知り、安心安全を掲げた人命を預かるような仕事に、俄然興味がわきました。前職では、組織が大きかった分、部門間に壁があり、私はその橋渡し役として組織改革にも力を注いできました。ハードロック工業も規模こそ違えど、同

シブやコミュニケーション能力を発揮。技術部門、営業部門、製造部門との橋渡し役となってくれ、バラバラだった点を線にしてくれました。おかげで組織の活性化や情報の共有化にもつながっています。

製品開発＝アイデアの開発 柔軟な発想力を養ってほしい

弊社の製品開発は、アイデアの開発とも言い換えることができます。いかに柔軟な発想を持って、アイデアを形にできるか、そこが鍵になるのです。そのため毎日決まったことを繰り返しているだけでは、前に進みません。何気ない雑談や無駄なこと積み重ねが、大きなヒントになります。そしてその引き出しを1つでも多く作っていかなくてはなりません。弊社には、アイデアを出す訓練のために組織された発明クラブという活動があり、週に一度、10数名の有志が集まって活動をしているのですが、三好には会のまとめ役も担ってくれています。今後も、いろいろなものに触れて、いろいろなものを見て、いろいろなことを考えて、柔軟な発想力を養ってほしいです。

じ組織改革を課題としており、自分のこれまでの経験が大いにいかせるのではないかと考えた次第です。

——今後の課題や目標は何ですか？

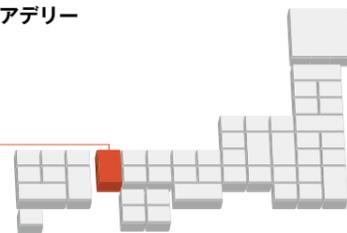
入社後は技術部門に所属し、設計、開発、研究基礎実験等に携わっています。一方で、マネージャーとして組織改革にも注力。弊社は社員一人ひとりの技術が高い分、個々の力に依存してしまいがちで、組織として機能していない面が多々あります。バラバラになった組織をまとめ、ベクトルを合わせる。それも私に求められているタスクの一つでしょう。お客様からの要求も年々高まっているので、それに見合った組織づくりに貢献していきたいです。関係部門との協調や、記録を残すなどの習慣づけは、私自身が日頃から率先して行うようにしているので、そんな私の姿を見て、みんなの意識が少しずつ変わっていきたくれればと思っています。

私個人の目標としては、未経験のネジ業界ですので、1日も早く技術を自分のものにして、あらゆる面においてスペシャリスト、かつゼネラリストになりたいです。また、前職では志半ばになってしまった人材育成にも力を入れ、弊社の世界一の技術を託すことができる若い人材をどんどん育てていけたらと思っています。

事例 20 新規事業参入で急成長 食品開発・管理のプロを探していた

企業情報

社名：株式会社アデリー
本社所在地：山口県
従業員数：210名



採用したプロフェッショナル人材

商品部 商品開発課 課長代理 **中道 清孝氏**

年齢：41歳 家族構成：妻、子ども3人

前職：お菓子の卸問屋での品質管理、営業。

プロフィール

1997年 大学卒業後、岡山県内の学生服のメーカーに入社。

1999年 岡山県内の菓子卸問屋に転職。

2016年 株式会社アデリーに転職。

拠点からの助言等

- 経営課題について議論していく中、急成長に伴い、より高い品質管理体制の必要性を共有。
- 新商品開発が重要であることから商品部へのデザイナーや企画開発責任者の増員配置等の人材の強化を助言。
- 「山口県プロフェッショナル人材UIJターン受入促進事業補助金」のさらなる利用を助言。

企業担当者の声

メーカー部門への新規参入で会社が急成長

即戦力となる人材を求めた

予想を超える成長に 嬉しい反面、社員の負担が増

弊社は食品のギフトを中心に、通販事業のサポートや、物流サービス事業、カタログ事業等、総合プロデュースを行っています。1977年の創業以来、少数精鋭で経営してきましたが、2012年8月に社名を変えてメーカー部門に参入したことで受注が急激に増加。1年で1億円ずつ売上を伸ばしていた会社が、3年で10億円売上を伸ばすほどの急成長を遂げました。会社の成長に伴って仕事量も急増し、今いる社員だけで対応することが難しくなりました。

従来、弊社は「大家族主義」をモットーに、社員同士

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

会社が急成長したことに伴い、 品質管理を強化する必要性を痛感

●創業以来41期連続で毎年1億円ずつ売上を伸ばしてきましたが、2012年8月にメーカー部門に参入したことを契機に急成長を遂げた。さらなる成長をめざして積極的に営業をかけていきたいと考えていた。一方で、商品の出荷数が増えるにつれて高い品質管理が求められるようになり、品質管理の知識のあるバイヤー・営業を募集した。

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？

- お菓子の卸問屋で営業と品質管理を担当していた。

プロ人材の活躍状況

●入社してすぐに東京の老舗喫茶店での季節限定商品の販売の話を取りつけ、ギフト商品を開発した。このような営業職としての活躍に加え、企業が求めている品質管理業務、顧客からのクレームへの対応も行うなど多岐にわたって活躍し、企業が期待していた以上の働きをしている。

代表取締役社長 小野 典子氏



が家族のように助け合ってきたアットホームな会社です。社会に初めて出るような若い人材を迎え入れて、きちんと育成できる会社になりたいと思ってきました。しかし、目下、そんな悠長なことは言ってられません。受注が増えて仕事量が膨れ上がってきている中、今いる社員の負担を減らすためにも、営業や品質管理などの経験が豊富で、生産性を高められるプロ人材を募集することになりました。

食品表示の知識が豊富 ギフト商品の営業に長けた人材に出会えた

中道を採用するまでの間には、転職サイトからの応募

等を通じて20名近くと面接を行ってきました。東日本在住者を対象に採用活動を行う時には東京へ行って面接し、時には大阪で合同説明会を行う等して、採用に時間も労力も割っていたのですが、なかなか我々の求める人材に出会えずにいました。いざ採用が決まりかけても、応募者が山口県の弊社に実際に訪れてみて「やはり移住の決心がつかない」という理由で入社を断念するケースも少なくありませんでした。

そんな中、プロフェッショナル人材事業について知り、こういった窮状を山口県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談し、拠点の支援を通じ、出会ったのが中道です。営業の経験があり、食品表示の資格を所持する等品質管理の知識も豊富な彼は、まさに我々が求めていた人材でした。そこで面接の時には、入社後の具体的な業務内容や、期待する役割についてきちんと説明すると同時に、山口県への移住に抵抗はないかも確認。生まれ育った岡山を離れることに一抹の寂しさはあったようですが、何より仕事内容に強い関心を持って、最終的に移住を決心してくれました。

プロ人材の声

人対人のビジネスが好き

今後も積極的に新商品開発の提案を行っていききたい

商品部 商品開発課 課長代理 中道 清孝氏



——入社するまでの経歴を教えてください。

地元・岡山県内の大学を卒業後、県内の学生服のメーカーに就職。学校制服のプレザーやワイシャツ、ソックスなどの受発注や製造管理、納品等の業務に従事していました。2年半で退職したのち、お菓子が好きだったこともあり、駄菓子を取り扱う卸問屋に転職。そこでは学生服メーカーでの受発注業務の経験をいかしながら、品質管理や販売店への営業等を行っていました。

——転職の動機は何ですか？

私は商品を開発し、対面でお客様に提案するのが好きです。前職でも、量販店やスーパーなどに営業に行き、直接交渉することにやりがいを感じていました。しかし、前の会社は通販やカタログでの販売をメインとするようになり、商品の店舗販売から無店舗販売へとシフトチェンジして人に会いに行く機会がなくなってしまったのです。私がやりたかったことは人対人のビジネスでしたから、自分の好きなことができる環境に移ろうと転職を決意しました。

アデリーは前職時代の取引先で、ある程度の業務内容を把握していました。ギフト事業がメインで、お客さまへのオリジナルスイーツの提案等においては、自分の経験や知識がいかせるだろうと思っていました。現在は、商

営業・品質管理から クレーム処理までマルチに活躍

中道には、入社後すぐに新商品の開発を担当してもらいました。弊社では営業担当が顧客と商談を行い、顧客ごとに食品を開発していきます。そして中道は担当になってすぐに大手飲食店との新商品開発の契約を取りつけました。品質管理についても、食品表示に関する知識が豊富なので、表示内容のチェック等を任せています。

一方で、弊社は以前からクレーム対応のエキスパートがいなかったことが弱みでした。商品に不備があった場合や、不備はなくともお客様から何らかのご意見を頂戴した時に、実際にお客様のもとへ出向いて現場検証・現物確認を行い、さらにお客様にお詫びをお伝えして信頼回復を図る——そんなことができる人材が不足していたのです。中道はこれまでの経歴の中で、数えきれないほど顧客の元へ足を運んで、営業を行い、信頼関係を築いてきました。その経験やノウハウを持って、弊社のクレーム処理にも見事に対応してくれています。営業、商品開発、品質管理、さらにはクレーム処理と…まさにマルチプレーヤーと呼ぶに相応しい活躍ぶりです。

品開発や、仕入れ窓口、商品部のバイヤー等を担当しています。

——これまでの実績と今後の目標は？

入社後すぐに担当した商品開発では、時期がちょうど5月だったこともあり、新規顧客へのお中元用商品の提案を任せられ、東京の老舗喫茶店で販売するオリジナルの冷凍商品の販売を実現することができました。入社後すぐに活躍の場を与えてもらったことが嬉しく、すぐに実績を出せたことでモチベーションも高まりました。私の企画・提案した商品が完成し、その完成品を見た時には達成感を得ることができます。

今、是非とも取り組みたいことは、パティシエと協力して新商品を開発することです。社内には優秀なパティシエがそろっていて、彼らは数多くのスイーツレシピを持っています。弊社は菓子製造工場ではなく、工場やメーカーへの商品提案が仕事。パティシエのレシピを商品化するには、私たち営業が、パティシエのアイデアを他社へ持って行き、それを商品として製造してくれるメーカーを探してこなくてはなりません。パティシエが考案したスイーツを一日も早く世に出せるように、今後も積極的に営業をかけていきたいと考えています。

事例 21 医療用ストッキングで世界市場へ 生産マネジメントのプロ人材を採用

企業情報

社名：東光株式会社
本社所在地：徳島県
従業員数：147名



採用したプロフェッショナル人材

生産部 部長 仲須 正敏氏

年齢：57歳 家族構成：妻、子ども1人

前職：大手電機メーカーで長年にわたり世界中の工場の経営管理に携わる。

プロフィール

- 1982年 大学卒業後、大手電機メーカーに入社。海外の生産拠点で経営管理等を担当。
- 2006年 日本に帰国。以後、国内11工場の経営管理等に携わる。
- 2013年 パソコン周辺機器メーカーに入社。アメリカの販売子会社社長等を歴任。
- 2016年 東光株式会社へUターン転職を果たす。

拠点からの助言等

- 同社の経営課題や人材戦略について日頃から話を伺える信頼関係を構築。会社が成長していく道と一緒に探った結果、拠点から思い切った現場改革と、そのためのプロ人材の登用を提案した。

企業担当者の声

長年の課題だった生産性向上の実現を 生産マネジメントのプロに託す

医療用製品の開発に技術力を発揮する ストッキング業界のバイオニア

弊社は1946年の創業以来、主に女性用ストッキングや健康肌着等の製造販売において、高い技術力と果敢な商品開発力をベースに、業界のバイオニアとして歩み続けてきました。そして近年は、培ってきた技術力を最大限にいかし、医療分野における製品開発を強化。取引先の販売店や医療機関・研究機関等と連携を図りながら、海外製品に引けを取らない品質の製品づくりに力を注いでいます。その中でも医療用弾性ストッキングやリンパ浮腫治療用弾性衣料は、国内でいち早く開発に成功。医療機関から高い評価を得ています。

医療用・非医療用ともに高い品質のストッキングを作

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

現場スタッフをレベルアップさせ 生産性を向上させたい

- ストッキング業界のバイオニアである同社は、弾性ストッキング等優れた医療用製品を数多く生み出し、高く評価されている。だが国内に競争が少ないため、技術者のレベルが停滞。しかも生え抜き社員が多いため、思い切った現場改革もできていない。そこで生産マネジメントのプロを採用した。

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？

- 大手電機メーカーに30年以上勤務。海外・国内の様々な生産拠点を渡り歩き、経営管理や生産性向上に尽力し、多くの成果を残してきた。

プロ人材の活躍状況

- 入社して間もないため、まずは工場の現状把握に努めている。一方、PDCAサイクルの早期確立を目指し、予算計画や行動計画なども作成。現場スタッフとコミュニケーションを密に図りながら、意識改革にも取り組んでいる。



代表取締役社長 佐藤 允男氏

り続け、2016年には優れたレグウェアを選出する「靴下求評展」において、弊社製品が経済産業省製造産業局長賞を受賞しました。こうして業界の中で確固とした地位を築きながらも、弊社は現在、将来に向け、新たな組織づくりや生産体制の強化に踏み出しています。

生産性の向上を目指し 現場のマネジメントのプロを採用

弊社は長年、欧米のトップメーカーと競争してきました。そのため国内には競争相手が少なく、ましてや徳島には競争がいまありません。つまり戦う相手がおらず、情報も少ないため、オペレーターやエンジニアのレベルが停滞気味になっていました。しかも生え抜き社員が多いため、思い切った

改革をしづらい面もありました。そこで外から新しい風を入れ、オペレーターやエンジニアの意識改革をする必要があったのです。彼らをもっとレベルアップさせることができれば、長年の課題であった生産性向上にもつながるはず。そう判断し、生産部門全体のマネジメントを任せられるプロ人材の採用を決断しました。

人材戦略については、以前から面識のあった徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーに相談。複数の人材ビジネス事業者に取り次いでいただき、工場長もしくは生産部長クラスの経験者に絞って、募集をかけました。そして出会ったのが、今回ご紹介する仲須です。彼は長年にわたって世界中の生産現場を渡り歩いてきた経験があり、多くの経験値や情報を持っています。また弊社は近年、海外からの実習生も受けて入れているのですが、仲須はそういった外国人スタッフを管理するノウハウもある。さらに徳島県出身者で、人柄も良いため、彼なら弊社の職場にもスムーズに溶け込めると判断しました。

医療用製品を扱うメーカーとして プライドを持った生産性を追求する

実は10年以上、組織の体制が固定化され、その間に

プロ人材の声

これまで数多くの工場の経営管理を経験 培ってきたマネジメント力を発揮したい



生産部 部長 仲須 正敏氏

——入社するまでの経歴を教えてください。

大学卒業後、大手電機メーカーに入社。最初の2年間は海外研修生としてスペイン工場に勤務し、その後12年間はマレーシア、イギリス、チェコ等世界各国の生産拠点を渡り歩きました。担当は主にテレビ事業で、営業から商品企画、事業企画、工場の経営管理まで幅広い職種を経験しました。帰国後は国内11工場の経営管理を担当。生産性や収益性の向上に努めてきました。その後、パソコン周辺機器メーカーに転職し、経営管理を担当。さらに同社のアメリカの販売子会社の社長も1年間務めました。

——転職の動機は何ですか？

私も妻も徳島県出身で、長年故郷を離れて暮らしてきました。以前からずっと、いずれは徳島に帰りたいと思っており、タイミングを模索していたところ、数年前に娘が徳島の大学に入学。それをきっかけにUターンを決意した次第です。しかし人材ビジネス事業者に登録はしてみたものの、年齢的な壁もあり、なかなか自分のキャリアがいかせるような仕事には巡り会えませんでした。そして登録から1年以上が経ち、諦めかけていたとき、東光を紹介していただいたのです。地元・徳島で地道にも

経営層の高齢化が進んでいました。しかし、仲須が入社してくれたおかげで、玉つきのように組織の配置が変わり、社内全体の雰囲気も変わりつつあると実感しています。

今後、彼に期待するのは、生産性を上げること——これに尽きるでしょう。弊社は医療用の製品を数多く取り扱っているため、制約も多く、品質に対する要求も非常に高いのです。よって、我々はただ量だけを追いかけるような売上重視の生産性ではなく、プライドを持った生産性を求めています。また、弊社が導入している設備は特殊なものが多く、熟練のエンジニアしか動かすことができません。このようなことから、生産性を向上させることが容易でないことは事実です。しかし、現場のマネジメントのプロである仲須なら、東光らしい生産体制を築いてくれると信じています。

まだ入社して日も浅いため、現在は現場を理解するため日々勉強に励んでくれています。もちろんそれも大切なことですが、社内のことばかり見るのではなく、例えば海外の先進的なメーカーを視察するなど、どんどん外の世界にも目を向けてほしいです。そこにこそ未来の自分たちの姿があると思います。

のづくりに励み、社会的意義のある優れた製品を生み出している点に強く惹かれ、ぜひ貢献したいと思いました。

——入社後はどのような仕事を担当されていますか？

入社して間もないため、今はまだ現状把握に重きを置きつつも、PDCAサイクルの早期の確立に向け、各班長と議論を重ねながら予算計画や行動計画等を作っている最中です。大手企業の手法を一方的に押しつけず、東光らしさを尊重しながら、少しずつ現場の意識を変えていければと思っています。

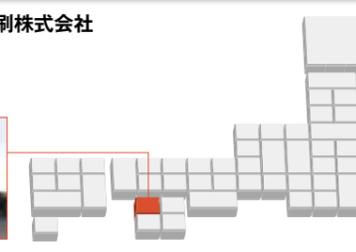
——今後の課題や目標は何ですか？

私の使命は生産性を上げること。目標値を定め、全ての従業員のベクトルを合わせることで、必ず達成できると信じています。弊社には若者からベテラン、さらに外国人まで、多様な従業員がおり、一人ひとり個別のマネジメントが必要でしょう。その点は、前職で培ってきたマネジメント力を発揮し、大いに貢献できるはず。海外の競合メーカーに勝つために、従業員全員一丸となって、生産性の向上に努めていきたいと思っています。

事例 22 若き社長が立ち上げた「経営革新プロジェクト」プロ人材の経験が生産管理に求められた

● 企業情報

社名：第一印刷株式会社
本社所在地：愛媛県
従業員数：70名



● 採用したプロフェッショナル人材

製造部 生産管理課 榮野 正義氏

年齢：56歳 家族構成：独身
前職：精密小型モーターの製造会社に31年間勤務。

プロフィール

1984年 大学卒業後、精密小型モーターの製造会社に入社。生産システム推進部で部長を務める。
2016年 9月に第一印刷株式会社に転職。

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

厳しい環境に置かれている印刷業界 社長就任当時から危機感を持っていた

- 2013年に社長に就任した西原氏は、印刷業界の技術革新や、インターネットの普及による印刷需要の低迷等厳しい時代に直面し、危機感を持っていたことから「経営革新プロジェクト」を立ち上げた。
- 問題点の洗い直しはできたものの、いざ実行に移す際にプロジェクトの工程管理や人員配置を任せられる人材の不足を実感。異業種での経験やIT技術にも精通する人材を求めた。

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？

- 精密小型モーター製造会社の生産システム推進部で部長を務め、情報システムの入れ替えや新しいシステムの導入等に携わっており、工程管理や生産管理の経験も豊富にある。

プロ人材の活躍状況

- 「経営革新プロジェクト」にも参加。これまでは文字ベースの資料が中心だったが、グラフを用いて業績や売上等を比較、視覚的に訴求する資料を作るなどして、社長の意向を分かりやすく伝える工夫をしている。
- 社内で起こった印刷トラブルを受け、緊急品質アッププロジェクトの立ち上げを提案。

拠点からの助言等

- 企業が推進している「経営革新プロジェクト」について詳しくヒアリングし、必要な人材の能力を絞り込んだ。
- プロ人材の採用を機に、短期的な変革を期待するのではなく、企業理念や事業内容を把握することを優先し、長期的なビジョンに立って成果を上げるよう提案した。

企業担当者の声

一つひとつの課題を慎重に解決していくタイプ
重大な社内の印刷トラブルにも改善策を出してくれた

代表取締役 西原 孝太郎氏



この20年で印刷業界の技術革新は進んでいるデザイン力をいかして生まれた「バリィさん」

弊社は創業67年目の印刷会社です。私は約3年前に35歳で社長に就任しました。印刷業界は技術革新が進んでおり、この20年ほどで、ハード面・ソフト面ともに大幅な進歩を遂げています。弊社でもそれに対応すべく、カタログやチラシ、会社案内等の印刷だけでなく、ロゴタイプやシンボルマーク、イラストのデザイン、商品企画、キャラクター立案まで、業務の幅を広げてきました。2009年には今治地方観光協会から今治のPR用キャラクターのデザインを依頼され、生まれたのが「バリィさん」です。ゆるキャラブームに乗ったこともあります。今治地方観光協会の

初代観光大使や愛媛県の伊予観光大使に任命され、2012年には「ゆるキャラグランプリ」でグランプリを獲得しました。

一方で、インターネットの普及により、印刷業界は厳しい時代に突入しています。従来のように需要が多ければ、それを着実にこなしていれば良かったのですが、仕事量が減っていく中で競争力を維持していくためには、時代の変化に合わせて柔軟に対応していかなければなりません。ところが、弊社のような地方の中小企業では、昔ながらの仕事の仕方に捉われてしまう傾向があるのです。それゆえに、営業面、製造面、経営財務面等に少なからず影響が出ていました。

経営を根本的に見直す「経営革新プロジェクト」

このように、私は以前から危機感を持っていたのですが、それを管理職を通して伝えても、やはり社歴の長い人たちは慣れ親しんだ仕事の仕方に固執してしまいがちです。笛吹けど踊らずではないですが、私の意図を理解してもらいにくいことが度々ありました。そこで、2016年1月に「経営革新プロジェクト」を立ち上げたのです。「改善」ではなく「革新」にしたのは、経営を根本的に見直すためでした。プロジェクトチームは、ベテランの管理職は一部にして、将来の幹部候補や若手・中堅の有望な30代～40代の人材で構成しました。そのプロジェクトチームで半年間、議論して問題点を洗い直すことはできたのですが、実際に運用していくに当たって、新たな問題が浮上したのです。というのも、私は弊社の社員には潜在能力があり、モチベーションを持って仕事をしてもらえば、どの企業にも負けない優秀な人材ばかりだと考えています。しかし、工程管理や人員配置を見直すに当たって、マネジメントが上手く機能していなかったのです。また、新しい試みをしていくためには、別の業界を知っていることも重要でしょうし、ITの技術を取り入れることも必要となるはずでした。そこで、経験が豊富でITにも精通している人材を採用することにしました。

経験が豊富な人こそ自分の型にはめ込みがち 社内の調整を図って慎重に取り組む人材を希望

以前から愛媛産業振興財団にはアドバイスをもらっていたのですが、このプロフェッショナル人材事業を紹介され、

プロ人材の声

製造現場で重要なのは 整流化、同期化、見える化

—どのような経緯で入社されましたか？—

私は駅の自動改札や医療分析に使う精密小型モーターの製造会社に勤務し、生産システム推進部の部長等を務めましたが、自分の仕事のメドがついたこともあり、早期退職制度を利用して退職。関東地方に31年間住んでいましたが、もともと愛媛県出身だったので、故郷に戻ってきました。その後、何か自分の経験が役に立つ仕事があれば貢献したいと思っていたところ、金融機関の方とお話しする機会があり、プロフェッショナル人材事業を知り、人材ビジネス事業者に登録したところ、第一印刷を紹介してもらいました。

—入社を決めたのはどのような理由からですか？—

最初に社長と面接した際、「経営革新プロジェクト」について聞きました。私も前職の情報システム部門でシステムの入替や新規システムの導入を経験しましたが、社長が推進するプロジェクトでは、同じような経緯を辿ることになるはずでした。それならば、私の経験もいかせると思い

愛媛県プロフェッショナル人材戦略拠点に生産管理を任ずることができる人材が欲しいと相談したのです。経営革新を謳ってスタートしたプロジェクトですが、私は急激な改革を望んでいたわけではありません。社員の考え方も尊重しつつ、仕事へのやりがいを感じてもらいながら人材の活性化を図ることが重要であると考えていました。そのためには、豊富な経験ゆえの画一的な自分の型を押しつけず、会社の規模や背景等を考えた上でプロジェクトの方向性を見定められる人材が必要でした。

実際、面接で榮野と話をしていた感じは、一つひとつ課題を慎重に解決していくタイプの人間であるということです。入社後、「経営革新プロジェクト」にも参加してもらっていますが、私の意図を組みながら、これまでの業績や売上を比較したグラフを用いて、社員に分かりやすく伝えるよう努めてくれています。また、社内で印刷トラブルが起こった際には、体制を切り替えるための知恵を出して、緊急品質アッププロジェクトの立ち上げを提案してくれました。

私が掲げた「経営革新プロジェクト」は、3年で達成することが目標です。まずは利益計画からはじめる予定ですが、まだ理解していない社員も多いと感じています。それを実感してもらうためにも、社員一人ひとりが目の前のどんな小さなことでもいいので、改善をしてもらいたいと思っています。一つひとつの小さな成功体験の積み重ねが、社員の自信にもつながり、仕事のやりがいになればと思っています。榮野には私の目標達成のための全面的なサポートを期待しています。

製造部 生産管理課 榮野 正義氏



入社を決めました。

—入社してからはどのような仕事に取り組んでいますか？—

製造部の生産管理課で部長の補佐をしています。一言に生産管理と言っても、企業によっても人によっても認識や定義は様々です。弊社の場合、製造の工程や情報の流れが見えづらくなっていました。まずは、それを整理しなければなりません。それができて初めて、生産管理ができると思っていますので、力を入れています。

—今後の目標をお願いします。—

まずは、「経営革新プロジェクト」のお手伝いをしていくことです。製造現場で重要なのは整流化、同期化、見える化だと思います。制作工程から出荷まで淀みなく流れていかないと、各工程間が上手につながらなったり、状況が掴めないことで、ロスや異常が発生してしまうのです。それを改善することで、成功体験ができてくれば、自ずと社内のチームワークもでき上がると思います。

事例 23 経営の屋台骨を支えた人たちが60代を迎え 次世代を見据えてプロ人材の採用に踏み切った

● 企業情報

社名：常陸大理石株式会社
本社所在地：茨城県
従業員数：92名（グループ含む）



● 採用したプロフェッショナル人材

総務部 永山 幸雄氏

年齢：45歳 家族構成：妻、子ども2人
前職：OA機器メーカーの経理として財務・会計のチーム長を務める。

プロフィール

1991年 建設会社に就職し、水戸支店で経理を担当する。
2001年 OA機器メーカーに転職。経理として決算や予算計画を担当。その後、経理部門の統合、新会社を設立に伴い東京に異動。全国の支社の決算に携わるとともに、マネジメントも担当。
2016年 常陸大理石株式会社に入社。

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

ベテラン社員が60代に突入 世代交代が必要となってきた

●代表取締役の梶山氏は、35歳の若さで4代目の社長に就任。当時は先代から勤めるベテラン社員が会社の屋台骨を支えてくれた。しかし、そうした社員たちも60代に差し掛かり、世代交代が必要となってきたことを実感。さらに、次世代にいい形でバトンを渡すことも考え、経理のプロ人材を採用することにした。

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？

●社会人としてのキャリアを一貫して経理で過ごしており、マネジメント業務にも携わった経験を持つ。

● プロ人材の活躍状況

●月次決算や入出金の管理等、経理全般を担当している。
●始業開始30分前には出社し、率先して掃除をすることで、他の社員に刺激を与えている。

拠点からの助言等

- 総務・経理の単なる世代交代だけでなく、労務面において組織の体制強化を図る必要があることを確認。
- 企業から顕在化した人材ニーズはあったが、拠点が相談に乗ることによって、さらに踏み込んだプロ人材の活用方針について議論を重ね、必要な人材像を絞り込んだ。結果、企業と求職者の双方に有益な採用が実現した。

企業担当者の声

東京の大手企業からの転職が 他の社員にも刺激となっている

代表取締役 梶山 治夫氏

しかし、現在は多くの幹部社員が60代に差し掛かり、弊社の将来のことを考え、若い世代を育てていこうという空気が生まれてきました。今こそ、次世代にいい形でバトンを渡す準備をすべき時期だと思います。ちょうど、経理を担当してくれている社員の後継者が必要となってきたこともあり、茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点と相談。プロ人材の活用方針についての踏み込んだ議論等を経て、人材ビジネス事業者から永山の紹介を受け、採用にこぎつけることができました。

社内に若い人を育てる空気が生まれてきた 今こそ次世代にいい形でバトンを渡す時期

弊社は1918年に創立者となる祖父の梶山直治が、真弓山寒水石の採掘をし、常陸太田市山下町で寒水石の加工、販売、施工をはじめ、2017年には創業100年を迎え、私は4代目の社長ということになります。

経営をしていて最もエネルギーを使ったのは、弊社の屋台骨を支えてくれた方々をリスペクトしつつ、新しい風を入れることだったような気がします。というのも、弊社の社員は優秀な人材ばかりですが、昔堅気なところがあり、人材育成には消極的な面がありました。

総務や経理の仕事をする上で 最も必要とされるのは誠実さ

総務や経理の仕事をしていく上で必要なことは、誠実さだと思います。永山と面接した際に、その誠実さを強く感じました。東京の大手企業に勤めていたことから、年収はそれなりの金額でしたが、弊社では同等というわけにはいきません。ある程度、事前に伝えてはありましたが、「弊社ではこの金額ぐらしか出せません」と率直に話したところ、「はい。結構です」と即答してもらいました。覚悟をしていたとはいえ、なかなかできることではないはずです。それだけ譲歩してもらっているわけですから、弊社としても給与以外の面で働きやすい環境を作ることが必要です。弊社に勤めることとなると、単身赴任が解消され、家族との時間を大切にできることだったので、それを尊重すれば、長く働いてもらうことができると感じました。

東京の大手企業から転職して、弊社のような地方の企

プロ人材の声

単身赴任を解消して 家族との時間を増やしたかった

——入社するまでの経歴を教えてください。

建設会社に就職し、水戸支店で経理として工事現場の決算業務に携わりました。その後、東京の本社に異動。予算や収益の管理、さらに上司の指導のもと、有価証券報告書の作成をしていました。一度は水戸支店に戻った後、OA機器メーカーに転職。決算や予算計画、外部顧問との折衝等、総務の経理分野を幅広く扱っていました。同社が業務効率化のもと、経理部門を東京に集めて新会社を設立したので、私もそちらに移り、全国の支社の決算業務に対応しながら、部下のマネジメントもしていました。

——転職の動機は何ですか？

一番の理由は単身赴任の解消です。私は茨城県水戸市の出身で、結婚もこちらでしました。ところが、いくら東京と水戸が近いとはいえ、単身赴任では週末しか家族と接することができません。知らず知らずのうちに子どもが成長していくというのは辛いものです。もっと家族との時間を増やしたいとの気持ちが日に日に強まりました。また、これまで培ってきた経験をいかし、地元企業に貢献したいという思いもあり、茨城県内での仕事を探そう

業に入社してもらったことは、他の社員にとっても刺激になったようです。また、永山は始業30分前には出社し、掃除をしてくれています。キャリアがある社員が目前で掃除をしていけば、他の社員も見て見ぬふりはできません。そういうことをとってみても、永山が入社した効果は大きいと感じます。

自分のスキルアップのためにも 業務に役立つ資格を取ってみたい

永山には次世代の人々のお手本になってもらいたいと願っています。私は全社員に対して、自分のスキルアップのために資格を取ることを奨励しています。

今回、このプロフェッショナル人材事業を活用して、素晴らしい人材と巡り会うことができました。弊社ではまだまだ人材が不足していることもあり、現在も拠点への相談を続けています。



総務部 永山 幸雄氏

とにしました。

——現在どのような仕事をされていますか？

まずは、月次決算や入出金の管理をしています。私は長く経理をしてきたので、仕事内容については大きな違いはありません。しかし、根幹は同じでも細部は違う点もありますので、そこは上司の教えを請いながら、勉強しているところです。

——今後の目標を教えてください。

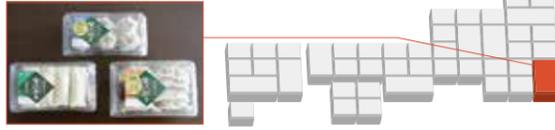
業務全体を把握した後、それをマニュアルとして作成して可視化したいと考えています。というのも、事業を継続していく上で、人の出入りは必ず起こるものです。引き継ぎをスムーズに行うことによって、業務の効率化とガバナンスの継続を図りたいと思います。

また、私は前職でマネジメントにも携わっていたので、人材育成にも力を入れていきたいです。人材が育ていかなければ、企業の成長もありません。私の経験を少しでもいかして、弊社の未来を担う人材を育成し、企業の成長に貢献していきたいと思っています。

事例 24 「安健美楽」の志を追求するために 食品のプロが新たな組織づくりに挑む

企業情報

社名：株式会社ホソヤコーポレーション
本社所在地：千葉県
従業員数：350名



採用したプロフェッショナル人材

製造本部 本部長 田島 秀雄氏

年齢：62歳 家族構成：妻、子ども2人

前職：大手納豆メーカーに勤務。工場長を務めるなど食品の製造現場で多くの経験を積む。

プロフィール

- 1978年 化学品専門商社に入社し、営業を担当。
- 1985年 大手納豆メーカーに入社。営業、人事総務、物流等を経験。
- 2000年 水戸の工場に配属。以後、製造現場で管理部マネージャー、工場長等を歴任。
- 2016年 同社を退職し、同年6月に株式会社ホソヤコーポレーションに入社。

拠点からの助言等

- 成長のためには、新製品の開発や生産ラインの効率化が必要であり、製造現場経験豊富で品質管理の強化を担えるプロ人材の確保を提案した。
- 社長自身の問題意識を直接受け、情報管理も徹底するなど配慮した。

企業担当者の声

製造現場の品質を高めるためにも 工場運営に長けた新たなリーダーを採用

「安健美楽」な食品を提供し お客様に喜んでいただきたい

餃子、シュウマイ、メンチカツ、春巻、小籠包等の冷凍・冷蔵食品を製造・販売している弊社は、明治40年の創業以来、一貫して肉の美味しさを追求してきました。もともと食肉問屋だったこともあり、肉の品質に対する目利きやこだわりはどこにも負けません。また製造工程において、あえて手仕事を残すなど、手造りの美味しさをそのまま量産する技術も追求。こうして私たちの理念である「安健美楽」（安全・健康・美味しい・楽しい）の思いを、すべての商品に込めています。

メインの販売チャネルである全国の大手スーパーや、さ

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

成長を維持するために 外部から新たなリーダーを招聘

●餃子やシュウマイ等の冷凍・冷蔵食品を製造・販売する同社は、創業100年を超える老舗メーカーとして、業界トップクラスの実績を誇る。増収増益が続くなど業績も好調。一方で、長年製造現場を率いてきた取締役の退任もあり、新たなリーダーを求めた。

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？

●大手納豆メーカーで工場長等を歴任。工場運営から従業員のモチベーション管理まで幅広く経験した。

プロ人材の活躍状況

●製造本部長として、製造本部の6つのチームを統率。リーダーシップを発揮しながら、人材マネジメントから生産性の向上、さらに食品衛生まで、幅広い業務を担っている。



代表取締役社長 細谷 幸平氏

らには消費者の皆様からも絶大な信頼をいただき、増収増益基調で推移するなど、おかげさまで業績は好調です。一方で、大きな経営課題にも直面しました。長年、製造現場のトップを務めてきた専務が2016年に取締役を退任することになったのです。社内に後継者が育っていなかったこともあり、製造本部長もしくは代理を担える人材を、新たに外部から招聘する必要に迫られました。

食品メーカーで経験を積んだ マネジメントのプロを採用

我々が求めたのは、食品メーカー出身者で、かつ製造現場で大人数をマネジメントした経験のある人材。さらに人

柄も重視しました。弊社には47のフィロソフィーがあり、その中には「心を高める」という項目があります。上に立つ人間ほど謙虚でなければならない。60歳になっても自分を変えていける——。そんな我々の価値観に共感できる人でないと、きっと組織になじむことはできないでしょう。

しかしそうした条件を満たす人材は簡単には見つかりません。そこで商工会議所経由で、プロフェッショナル人材事業を知り、相談させていただきました。千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点や人材ビジネス事業者の担当者の方々は、弊社の課題やフィロソフィーを非常によく理解してくれ、最も適したプロ人材を見つけるために、奔走してくれました。今回採用した田島は、要件に全て該当した唯一の人物です。

持ち前のリーダーシップを発揮し 組織管理や生産性の向上に貢献

弊社はアメーバ経営の手法を採用。製造部門は6つのチームに分かれており、それぞれ独立採算で運営されています。製造本部長を務める田島は、これら6つのチームを統率し、人材マネジメントから生産性の向上、さらには

プロ人材の声

生産性向上から人材マネジメントまで 自分の得意分野でもう一度勝負したい



製造本部 本部長 田島 秀雄氏

——入社するまでの経歴を教えてください。

化学品専門商社で7年間営業を務めた後、大手納豆メーカーに入社。営業を皮切りに、人事総務、物流、購買を経験しました。その後、生産部に異動し、3カ所の工場に工場長を歴任。ISO9001の立ち上げ責任者として認定に貢献したほか、商品及び従業員の安全を最優先にした組織づくり、クレーム撲滅活動、フードディフェンス、従業員のモチベーション管理等、様々な取り組みを行ってきました。

——転職の動機は何ですか？

納豆メーカーで定年を迎え、その後、お客様相談室に配属されました。会社にとって数々の部署を経験してきた私は、最も適任だったのでしょうか。しかし個人的には、得意分野でもうひと花咲かせたいという思いがありました。衛生面や生産性に関わる経験値、さらに工場長の職務を通じて得た従業員をやる気にさせるノウハウ等は、他の食品メーカーでも十分にいかせるはず。そこで食品メーカーであること、また出身地であり、現在も親が暮らしている千葉県内で働けることを条件に、転職先を探しました。そして登録していた人材ビジネス事業者から紹介いただいたのが、ホソヤコーポレーションだったのです。老舗の食品

食品衛生まで、幅広い業務を担ってくれています。豊富な経験値はもちろん、真面目で誠実な人柄と、時に現場で自ら先頭に立って体を張る姿から、部下たちの信頼も厚く、非常に頼もしい仕事ぶりです。入社して約半年ですが、田島が現場に入ったことで、商品不良や機械停止の回数が格段に減るなど、生産性も明らかに向上しています。

一方で同じ食品業界とはいえ、勝手の違いに戸惑うことも少なくないでしょう。例えば弊社では、クレームが起きてから原因を調査して再発防止するのではなく、何も起こっていない段階で予兆になる部分を監視して取り除く“予応管理”というものを行っています。また一般的にPDCAサイクルと呼ばれる手法も、弊社では最初にリサーチ（Research）を行い、RPDCサイクルとして徹底。プランを立てる前に、現状の観察・推理・分析を繰り返しています。経験豊富な田島もこうしたやり方は初めてだったようですが、今まで経験してきたものを一度棚上げにして、柔軟に取り入れてくれました。こうした姿勢こそ、我々が求めていたリーダーとしての資質なのです。今後も弊社の目標である“クレーム最少のメーカー”にして、“業界のトップメーカー”の実現に向け、大いに貢献してもらいたいです。

——入社後はどのような仕事を担当されていますか？

現在は製造本部長という役職で、製造本部の6つのチームを統括。時には現場に入って一緒に汗を流し、また時には全体を俯瞰しながら工場運営や生産管理などを行っています。まだ入社して日が浅いため、学ぶべきことも少なくありません。従って、できるだけ現場に入り、従業員と密にコミュニケーションを取りながら、現状把握に努めています。

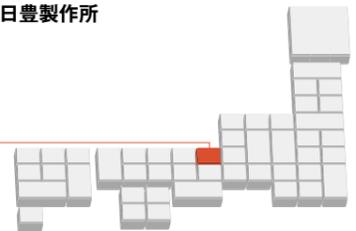
——今後の課題や目標は何ですか？

同じ食品メーカーとはいえ、仕事の進め方も社風もまったく異なるため、30年以上染み付いたものを、一度全てリセットしました。しばらくは餃子やシュウマイについて学びながら、自分を変える努力をしていくつもりです。私の役割は、クレーム最少や生産性の向上等、社長のビジョンを実現させること。さらに全従業員の理念である「安健美楽」をしっかり形にして、会社のさらなる発展に貢献していきたいと思っています。

事例 25 家族経営から盤石の組織体制へ 組織づくりのプロが改革を実践

● 企業情報

社名：株式会社日豊製作所
本社所在地：京都府
従業員数：92名



● 採用したプロフェッショナル人材

専務取締役 佐々木 裕氏

年齢：61歳 家族構成：妻、子ども2人
前職：大手電機メーカーで長年にわたり、人事や総務の仕事に携わる。

プロフィール

1981年 大学卒業後、大手電機メーカーに入社。半導体事業部を経て、本社人事を担当。

1990年 別の大手電機メーカーに転職。主に人事全般を担当。関連会社では総務やコンプライアンス業務にも携わる。

2015年 同社を定年退職し、京都に本社を置く太陽光発電関連会社に入社。取締役として管理部門を担当。

2016年 株式会社日豊製作所に入社。専務取締役に就任。

拠点からの助言等

- 業況拡大により、直近5年で約40名増加していることもあり、従業員の人材教育を強化することの重要性を説明。
- また、社長が高齢であることもあり、事業承継を円滑に行う上でも、No.2を任せられるレベルの人材ニーズを明確化した。

企業担当者の声

大手企業のノウハウを活用して 組織づくりや人材育成に貢献してほしい



代表取締役 白石 正実氏

**家族経営から脱却し
盤石な組織づくりを推進する**

1970年の創業以来、精密板金・製缶業のエキスパートとして技術の研鑽・継承に努めてきた弊社は、設計から組立まで一貫して受注し、高品質な製品をワンストップでお客様にご提供しています。取り扱う製品は非常に多岐にわたりますが、なかでも半導体製造装置や液晶パネル製造装置の筐体・フレーム等は、我々の得意とする分野です。

もともとは家族経営の零細企業でしたが、受注の増加に伴い、工場を増やし、設備も増やしてきました。5年前には60名前後だった従業員数も、現在は90名以上と、組

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

企業規模の拡大に合わせて
盤石な組織づくり・人材育成を推進

- 1970年の創業以来、京都を拠点に精密板金・製缶を手掛けている同社は、5年前には60名前後だった従業員数も、現在は90名以上と従業員数が約30%も増えるなど、企業規模が拡大している。同時に、長年続けてきた家族経営から脱却し、盤石な組織体制の確立も推進することとなった。そこで経営的な視点での組織づくりと人材育成を任せられるプロ人材を採用した。

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？

- 大手電機メーカーで人事一筋にキャリアを築き、採用や人材教育、組織づくり等に尽力してきた。

プロ人材の活躍状況

- 現在は経営の中身や社員の現状把握に注力。1か月かけて社員全員と1対1の個人面談も実施した。また中期経営計画立案等にも取り組み始めている。1月からは、現在の当社の最重要課題である品質改善に向けて、Project-ZEROを立ち上げ推進中である。

織の規模は急激に拡大しています。しかしその反面、長年続けてきた家族経営の文化はなかなか抜け切らず、組織づくりや人材育成が思うように進みませんでした。企業を発展させ、また存続させるためには、経営的な視点で、盤石な組織をつくることにも、人材育成を組織的に進める土壌を作っていくことが必要でした。

**京都府プロフェッショナル人材拠点に相談し
組織づくりのエキスパートを採用**

我々が求めたのは、ひと言で言えば組織づくりのプロ。大企業の中で強い組織をつくってきた経験があり、その

ノウハウをしっかりと持っている人材です。また強い組織をつくるには、人材教育や人材マネジメントも欠かせません。したがって、適切な人員配置から、評価、教育・研修に至るまで、人材に関わる全ての業務を任せられることができ、社員の意識改革、さらに組織全体のレベルアップを実現させてくれるような人材が理想でした。

そうした中、プロフェッショナル人材事業のセミナーに参加する機会があり、企業の成功事例を聞いて、大変興味を持ちました。その後、京都府プロフェッショナル人材戦略拠点にいろいろと相談させていただき、その支援を通じて、最初に出会ったのが、今回採用した佐々木です。実は当初、彼の経歴を確認し、非常にハイスpekだったため、弊社のような小さな会社にはなじむことができないのではないかと思ひ、断りを入れたのですが、人材ビジネス事業者の方から「是非一度会ってほしい」と言われ、内心不安な気持ちで面接をしました。ところが実際に会ってみると、経歴書のイメージとは異なり、物腰が柔らかく、庶民的な雰囲気、彼なら我々のような会社のことも理解してくれるに違いないと感じました。入社と同時に専務取締役に就任してもらいました。私自身、人との出会いを何よりも大

プロ人材の声

人事中心のキャリアを 憧れの京都・ものづくりの現場でいかしたい



専務取締役 佐々木 裕氏

——入社するまでの経歴を教えてください。

新卒で入社した会社では、最初の3年間は半導体事業に関わり、その後6年間は本社人事を担当しました。1990年に大手電機メーカーに転職。以後2015年に定年退職するまで、本体と営業関連会社、製造関連会社にて、いずれも人事を中心にキャリアを築いてきました。よって組織づくりや人材マネジメントの経験は人一倍豊富だと自負しています。

——転職の動機は何ですか？

定年を機に京都へ移住したいと思ったのが、そもそもの始まりです。関西育ちの私も、若い頃は、京都などあまり興味がありませんでしたが、年齢を重ね、いつしか京都に憧れを持つようになりました。また、京都は素材産業が盛んな土地であり、大企業から中小企業まで、高い技術を誇る企業がたくさんあります。そのような土地で一度は働いてみたいと思ったのです。そこで大手電機メーカーを退職後、家族を千葉県に残し、単身で京都に渡ることを決めました。

——なぜ日豊製作所への転職を決めたのですか？

自分の経歴から、やはりものづくりをしている会社で働

切にしているの、これも何かのご縁だと思っています。

**上に立つ者が変われば
社員も組織も変わると実感**

佐々木は長年大手電機メーカーで人事を務めてきた、まさに人材マネジメントのエキスパートです。そのため、彼にはまず、若手社員の指導からリーダー育成まで、人材の育成で力を発揮してほしいと思っています。入社して間もなく、約1か月かけて社員全員と1対1の個人面談も行ってきました。近頃は個々に勉強している社員も増えているようで、みんなの意識が少しずつ変わってきていると感じています。

今後、佐々木に期待したいことは、大きく分けて3つあります。1つ目は、中期経営計画立案や経営革新の具申など経営に関する全般のサポート。2つ目は、経営品質向上への取組。そして3つ目は、経営の見える化の確立です。今まさに変革期にある弊社は、課題も少なくありません。しかしそのような中、彼が先頭に立って、様々な取り組みを進めてくれています。上に立つ者が変われば、社員も変わり、ひいては会社全体のレベルも向上する——。佐々木の働きぶりを見て、そんなことを実感しています。

きたいと思いましたが、業種や職種に関してはあまりこだわらず、人材ビジネス事業者に登録しました。そして最初にご紹介いただいたのが、日豊製作所だったのです。京都で地道にものづくりに励んでいるところ、また家族経営から脱却し、新たな組織づくりを目指しているところに共感し、私の経験が少しでも役立てればと思いました。しかしそれ以上に、私もご縁というものを大事にしているので、初めから最初に声をかけてくれた会社にお世話になろうと決めていました。

——今後の課題や目標は何ですか？

課題は少なくありませんが、課題解決に不可能はありません。そういう意味で、ここは私にとって宝の山のようなところであり、簡単ではありませんが、チャレンジしがいがあります。転職してすぐに、1か月かけて社員全員と1人1時間の面談を行いました。まずは一人ひとりの思いをじっくり聞くことができたので、今後これを組織づくりに役立てていきたいと思っています。私はこれまで人事・総務の仕事を通じて、「安心・安全・快適な職場環境」と「活力あふれる人・組織」の実現を追求してきました。今後、日豊製作所がさらに発展・拡大していくためにも、社員の方々がより活き活きと働けるような環境を作っていきたいと思っています。

事例 26 同業他社に先駆けて進出した中国工場 そのあるべき姿を模索してプロ人材を採用

● 企業情報

社名：株式会社丸昌
本社所在地：和歌山県
従業員数：国内 37 名、海外関連会社 170 名



● 採用したプロフェッショナル人材

海外事業部次長
同社中国工場「安丘芳榮縫製有限公司」 経理 **田代 隆行氏**

年齢：55 歳 家族構成：独身
前職：東京にあるプレス加工の部品メーカーの中国法人で管理部門を担当。

プロフィール

- 1999 年 中国の日系企業に就職し、現地での勤務を開始。
- 2010 年 プレス加工会社に転職し、中国法人で管理部門を任される。
- 2016 年 株式会社丸昌に海外事業部次長として入社。中国工場「安丘芳榮縫製有限公司」の経理となる。

拠点からの助言等

- 中国の工場の管理を強化する上で、経営計画の見直しや、数値管理の重要性を認識。併せて、中国での駐在経験豊富な人材かつ、マネジメントに精通した人材の採用に至った。

● 企業担当者の声

中国の工場では近年、政治や環境などの問題が噴出 安定した経営のためには、中国語が堪能な人材が必要

代表取締役社長 **辻 茂治氏**



**中国進出から 25 年が過ぎ
浮き彫りになった管理危機**

弊社では 1991 年に中国広東省東莞市に「丸昌製衣廠」を設立。現在は中国山東省安丘市で「安丘芳榮縫製有限公司」として、縫製をする工場を運営しています。当初から、日本でのノウハウを持ち込んで運営してきましたが、中国では人件費も高騰してきましたし、政治的な問題、環境問題等様々な問題が噴出してきました。その中で、中国で経営する工場のあるべき姿を検討しなければならない時期に差し掛かっていると考えたのです。また、中国進出から 25 年が経ち、日本から持ち込んだノウハウが今の世の中にマッチしているかどうか気になっていました。

そこで、客観的に自社の問題を明らかにしたいと考え、

採用前 **プロ人材を採用したきっかけ**

中国工場の将来を見据え、
マネジメントと語学に長けたプロ人材の必要性を痛感

- 1991 年に中国に進出して工場を設立するが、管理部門に関しては現地で採用した香港出身者に任せていた。しかし、家庭の事情で前任者が退職。中国工場のマネジメントを円滑に行える人材の必要性を痛感し、後任者を探すこととなった。

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？

- 中国での駐在経験が長く、中国語が堪能。さらに、経理や会計等管理職を長く務めたこともあり、マネジメント能力にも長けている。

プロ人材の活躍状況

- 現金払いが主流である中国での契約問題や社員の給与振り込みにも着手。また、中国の会計法や労働法にも精通しており、現地に適したマネジメントが浸透しつつある。

外部の企業に経営診断をお願いしたのです。その結果として、「経営計画がしっかりできていない」とか、「数値管理ができていない」等の問題が出てきました。それらは当然、これから解決していかなければいけないのですが、私が最も感銘を受けたのが、「コミュニケーションを強化する上で、日本語と中国語が堪能な人材を登用しなさい」とのアドバイスだったのです。というのも、弊社の中国工場は現地で採用した香港出身者に総経理（中国特有の役職で、事務を統轄管理する責任者であり、日本の社長・総支配人に相当）を任せていました。彼は非常に優秀で、弊社の創業者も信頼していた人物です。しかし、簡単な日本語を話すことはできますが、コミュニケーションはほとんど中国語が英語。やはり、こちらの意図を正確に汲んでもらうことは難しい

状況でした。そうしたこともあって、彼を信頼して任せていたものの管理という面で課題を抱えていました。

**中国語が堪能でマネジメントに優れた人材
こちらが求める要素を全て満たしていた**

そうした中、2 年ほど前にその総経理が家族の病気を理由に突然、退職。私としては、途方に暮れるしかありませんでした。とりえず、別会社から出向してきている人材が総経理を引き継いでいたのですが、それも現地には常駐せず、月に何回か出張する形になっていました。これでは、中国工場の先行きが不透明になってしまいます。そこで、外部の企業からのアドバイスを参考にして、中国語が堪能でマネジメントができる人材を採用しようと考えたのです。

しかし、和歌山の中小企業が独自に、中国語が堪能でしかもマネジメントができる人材を探すと言っても、簡単なことではありません。そのため、和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点の植田マネージャーに相談したのです。すると、弊社の状況を理解して採用すべき人材像を明確化し、人材ビジネス事業者を通じ、数名ほどリストアップされ、こちらで面接を行って採用したのが田代でした。

まず、田代は財務・労務に携わった経験もあり、マネジメントもできます。しかも、長く中国に本拠を置きながら仕事をしてきたことも魅力でした。さらに、本社所属の中国人とスカイプをつなぎ、中国語で会話してもらったので

すが、非常に流暢で堪能だったのです。まさしく、こちらが求める要素を全て満たしていました。

**中国工場の安定経営のために
人材育成にも大いに期待する**

実績を上げていくのはこれからになると思いますが、経理や会計職にも就いていたこともあって、中国の会計法や労働法にも精通しているので、まずは実務面に取り組んでもらっているところです。また、小口現金の見直しにも着手してくれました。中国、しかも田舎である山東省あたりでの売買は現金が主流です。それに対して、日本のように手形や振り込みによる後払いにするように、契約を変えていく方向で進めてくれています。

弊社は同業他社よりもいち早く中国に進出しました。得意先からも、中国に工場があるということで、品質・納期等について安心感を持っていただいています。しかし、先ほど申し上げました通り、中国では環境問題や人件費の高騰という課題があるのも事実です。弊社では中国で 170 名を雇用しています。その社員たちに安定した生活を送ってもらうことが私の望みでもありますので、田代には今後、数値をデータ化してもらって、それを分析しながらコストダウン等にもメスを入れてもらいたいです。それだけの能力はある人材なので、大いに期待しています。

● プロ人材の声

今まで培ってきた知識を 若い人たちに伝えたい

海外事業部次長、「安丘芳榮縫製有限公司」 経理 **田代 隆行氏**



——今回、転職されたのは、何がきっかけですか？

私は 25 年間、中国に駐在して複数の日系企業で管理部門を中心に働いてきました。前職も東京にあるプレス加工の部品を作る会社の中国現地法人で管理・財務を担当していたのですが、その企業が中国の業務を大幅に縮小したのです。私は中国国内で働くしか選択肢がないので、退職して上海の人材ビジネス事業者に登録しました。

——転職を決めた理由は何ですか？

中国からスカイプを使って面接をさせていただき、和歌山の本社にも伺いました。そこで、辻社長が掲げる経営理念に共感できたことが理由の一つです。また、現在の弊社が抱える問題と照らし合わせ、私が経験してきたことがいける環境でもあることから、入社を決めました。

——中国での生活は変わりましたか？

山東省は中国国内でも僻地に当たります。私が駐在していた上海や四川では、日本食店が至る所にありますし、食材にしてもスーパーマーケットやファストフード店が徒歩圏内にあるので、不自由はしませんでした。しかし、山東

省ではそうしたお店がほとんどありません。不便と言えば不便かもしれませんが、私が中国に来た頃と同じ状況です。すでに 25 年間も中国で生活してきたので、全く問題はありません。

——現在はどのような仕事を任されていますか？

私も繊維業界は初めての経験になりますし、まだまだ勉強中ではありますが、まずはこれまで管理部門に携わってきたので、中国工場の経理や人事を中心に見直しを図っているところです。

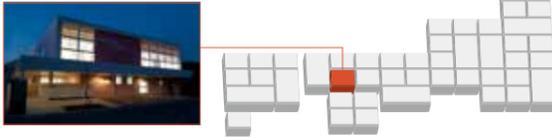
——今後はどのような仕事をしていきたいですか？

中国工場の経営に関わる会計制度や人事制度等に踏み込み、組織として運営できるように制度を固めていくつもりです。また、中国の工場は平均年齢が 30 代前半と若い人が多いので、人材育成にも力を入れていかなければいけないと思っています。会社が発展するためには、人が育たなければなりません。そのために、私が今まで培ってきた知識や経験を少しでも多くの若い人たちに伝えていきたいです。

事例 27 保育業界 No.1 を目指すためには 管理本部を任す番頭格の人材が必要

● 企業情報

社名：株式会社アイگران
本社所在地：広島県
従業員数：本社スタッフ 52名 保育スタッフ 1310名



● 採用したプロフェッショナル人材

管理本部 管理本部長 佐藤 伸彦氏

年齢：52歳 家族構成：妻、子ども1人

前職：メーカーで経営企画部長を務める。

プロフィール

1987年 大学を卒業後、銀行に勤める。金融ビッグバンで銀行が破たんしたことにより退職。
2000年 システム開発会社にて IPO。
2002年 商社に転職して経理、総務、人事、経営企画に携わる。
2006年 ベンチャー企業のメーカーで経営企画部長を務め、IPO 準備。
2016年 株式会社アイگرانホールディングス 管理本部 管理本部長として入社。

拠点からの助言等

- 企業が急成長し、従業員も増加している中、財務等の管理部門の強化が重要であることを助言。
- その上で、本社機能の多い東京圏でのプロ人材の採用に向け、東京での転職フェアへの出展を後押しした。

● 企業担当者の声

健全な保育園を全国に広めるためには 業界を引っ張る存在にならなければいけない

2代目として父から継いだ会社で 反対されながらも保育事業を開始

弊社はもともと私の父が設立した会社です。当時は病院の病室にテレビをレンタルする仕事が多かった事業内容でした。私は商社に勤めていて、約20年前に広島に戻って父の跡を継いだのです。ただ、このままテレビレンタルの事業だけを継続していても、将来が不安でした。そこで、商社では海外出張が多かったこともあり、その経験をいかして、旅行用のスーツケースのレンタルをはじめたのです。全国の旅行会社と提携し、事業としては軌道に乗ったのですが、2001年にアメリカ同時多発テロが発生し、海外旅行者が激減。弊社のスーツケースは主に海外旅行用だったため、その影響を受けてしまったのです。

ちょうどその1年ほど前、ある雑誌を読んでいたら、病院内に保育園ができたという記事を読んだのです。当時、

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

● 子どもが過ごしやすく、親が安心して子どもを預けることができる健全な保育園の実現を目指すには、日本で業界 No.1 となってその指針を示す必要があると考えた社長だったが、企業が成長していくにつれ、財務や経理の面で管理不足が表面化。番頭格として、管理本部で企業内の問題点を改善する人材が必要となり、財務や経理ができるプロ人材を求めた。

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？

● 銀行勤務経験もあり、商社やメーカーで財務や経理等を担当。経営企画にも携わった経験を持つ。

● プロ人材の活躍状況

- まずは、企業内の管理体制に関わる問題点の洗い出しから着手。来期には年商 100 億円が確実にになっていることもあり、迅速に対応している。
- 企業が成長して雇用が増え続けているため、それに対応する給与支払いのシステムも構築中。



代表取締役 重道 泰造氏

弊社では病院へのテレビレンタルも続けていたので、同じ病院関係の事業ということもあって、関心を持ちました。そこで、その企業に出向き、特別にフランチャイジーとしてもらって、保育の事業にも関わり始めてはいたのですが、ただ、当時は保育の分野にはあまり力を入れてなかったのですが、アメリカ同時多発テロの教訓から、保育事業を加速させるようになりました。保育を事業とすることは両親を含めて周囲の全員から反対されました。正直なところ、会社の生き残りのためにはじめた事業と言っても過言ではありません。ところが、事業を進めていくにつれ、保育への強い思いが私に芽生えてきたのです。

仕事と子育ての両立に悩む母親を見て 「お母さんの一番の応援団になりたい」

この事業を行っていて、あるお母さんと話す機会があり

ました。弊社の保育園を利用されていたお母さんではないですが、子どもを保育園に預けていた当時を振り返って、「私は謝ってばかりでした」と言っていました。例えば、保育園で子どもが熱を出せば、職場の人に謝って早退させてもらわなければなりません。また、仕事の関係で保育園に迎えに行くのが遅くなれば、保育園から電話が掛かってきます。そして、迎えに行けば先生にも謝らなければいけませんし、子どもにも「遅くなってごめんね」と謝らなければなりません。お母さんは仕事も子育ても頑張っていて、何も悪いことはしていないのに、謝ってばかりです。それを聞いて、私は親の代わりにはなれませんが、お母さんの一番の応援団にはなれることができると思いました。子どもにとっても、お母さんにとっても心地よい保育園を作らなければいけないと決心したのです。それを実現するためには、この業界で一番になり、その志を広げていくことが必要だと思いました。

5000万円だった年商が 100億円規模に拡大

現在、弊社は全国で300を超える保育園を運営しています。私が父の跡を継いだ当時は、5000万円だった年商も、来期は100億円を超える見通しです。しかし、地方の中小企業として経営していると、大企業と比べて財務や経理等の管理で及ばない部分があります。弊社は業界 No.1 を目指しているわけですから、そこを大企業に比肩するようにしていかなければなりません。しかし、私は社長として全国展開をしていく先頭に立ってきました。そうすると、営業活動に比

● プロ人材の声

右肩上がり成長している企業だからこそ

迅速に対応しなければ管理面でトラブルが起きる

——今回、どのような理由で転職を決意されたのですか？

私はベンチャー企業のメーカーで管理部長をしていました。一時は業績が悪化しましたが、持ち直してきたところで、大手の化学メーカーに買収されてしまったのです。上場企業の子会社になってしまうと、こちらの意思とは関係なく、親会社の方針に従うことになるので、自分の存在意義が感じられなくなりました。そのため、人材ビジネス事業者に登録していたところ、スカウトメールが届き、アイگرانを紹介されたのです。

——入社されたのはどうしてですか？

私の家庭も共働きで、子どもは生後6か月から保育所に入っていました。たまたま運が良く保育所に入ることができましたが、探すのにはとても苦労したのです。ですから、待機児童をなくしたいという気持ちは心のどこかにありましたし、面接で社長と話した際に、熱い思いに共感できたので入社を決めました。

——実際に仕事を始めてみていかがでしたか？

蓋を開けてみると、疑問点がいくつか出てきました。そ

重を置くことになり、出張も多く社内の調整に時間を割くことができず。さらに、財務や経理の専門的な分野になってくると、分からないこともあります。そこで、その道のスペシャリストを探すことになりました。

そうは言っても、大企業で財務や経理の管理をしていた経験者を広島県内で採用することは容易ではありません。いろいろと試案していた2015年の10月頃、広島にプロフェッショナル人材戦略拠点ができるという新聞記事を目にしました。すぐに、相談に向いたところ、人材ビジネス事業者を通じて出会ったのが佐藤です。

逃げ道を作らずに 真剣に取り組んでくれている

面接をしていて感じたのは、佐藤はとにかく誠実であるということです。もちろん、キャリアは申し分ないですが、この事業に携わり、私の思いを実現していくためには、信用は欠かせません。さらに佐藤は、仕事をはじめからしばらくして、自分の手助けをしてもらうために、元の同僚や後輩を弊社に入社させたのです。言葉は悪いですが、自分だけならばいつでも逃げ出せるはずですが、仲間を呼ばば責任も生じるでしょう。それを見ても、弊社の取組に真剣に向き合ってくれていることが分かります。

これだけの経験を持った人材ですので、私から細かい指示は出していません。佐藤がいることで、私も安心して出張に出ることができています。ただ、私も佐藤も50歳を超えていますので、これから弊社を支える人材の育成にも注力してもらいたいと考えています。



管理本部 管理本部長 佐藤 伸彦氏

これは、どこの成長企業でも同じです。これまでも体験してきたことです。ただ、問題は期日でした。来期、年商100億円が見えてきているように、右肩上がり急速に成長している中で、迅速に対応しなければ管理面でトラブルが起る可能性が高くなります。具体的には、給与面においては3000名規模の従業員に支払うシステムが弊社にはありません。その整備にも取り掛かっているところです。また、経理面においても正しいBS(貸借対照表)が作成できるよう各科目残高の整合がとれるような記帳への移行を行っているところです。

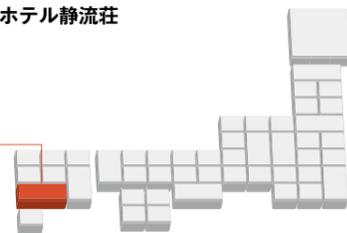
——今後の目標をお願いします。

まず、早いうちに管理本部として体制を一定のレベルまで引き上げたいと考えています。そのペースができた上で、レベルを少しずつ上げていきたいです。まだ、管理本部で指示を出しても分からない部下がいます。現在は丁寧に指導しながら教育をしていますが、人材を育てていかなければ、企業の成長に寄与できません。経験をしていけば理解も深まるはずですから、今後は人材育成にも重きを置いていきたいと考えています。

事例 28 支配人不在で経営危機に陥った温泉宿 経験豊富なプロ人材が救世主となる

● 企業情報

社 名：有限会社ホテル静流荘
本社所在地：鹿児島県
従業員数：30名



● 採用したプロフェッショナル人材

支配人 執印 守氏

年 齢：52歳 家族構成：妻、子ども3人

前 職：ホテルで支配人を務める。

プロフィール

1983年 鹿児島県内のホテルに就職。
2006年 同県内のホテルに転職し、支配人を務める。関連会社の飲食店に異動となり、店長を務める。
2007年 財団法人が経営するホテルに転職し、副支配人となる。
2014年 法人が解散したため、別のホテルに転職し、支配人を務める。

拠点からの助言等

- 取引のある金融機関を通じて拠点に相談があり、支店長と共に企業訪問。企業の経営改善に向けて積極的な提案をし、信頼関係を構築した。
- 収益を上げるには、現場を指揮する支配人としてだけでなく、経営計画の策定・予算管理を行える人材の必要性を助言した。

● 企業担当者の声

夫の遺志を継いで社長に就任 経営を続けて知った支配人の必要性



取締役社長 大庭 萬里子氏

15年前に前社長の夫が急死 一時は旅館を畳むことも考えた

弊社は鹿児島県の霧島温泉郷で『霧島もみじ谷 静流荘』という温泉宿を営んでいます。現在は私が代表取締役を務めていますが、もともとは私の主人が経営者でした。ところが、15年ほど前に主人が病気で倒れてしまったのです。それまで、私も専務として関わってはいましたが、経営については全て主人任せでした。そのため、私は途方に暮れるほかなかったのですが、主人の仲間が鹿児島でも3本の指に入る支配人を紹介してくれたこともあり、何とか経営を続けることができました。しばらくして、主人が亡くなった際に旅館を畳もうかと思いましたが、その支配人

から「これまで、お付き合いのあったお客様はどうするのですか？それに、これまで付いてきてくれた従業員のことも考えなければいけないですよ」と言われ、社長として、主人の遺志を継いで経営を続けていくことにしました。

一時は軌道に乗った経営も 不振に陥り従業員から不満の声も

当館の存続のために、私は支配人と相談して団体客をメインに扱う旅館から、家族やカップルを対象とした温泉宿にすることにし、各部屋に露天風呂や足湯、寝湯を設けるように改築。さらに、敷地内にもみじも植えて、アピールポイントにすることにしました。また、2008年にはNHK

採用前 プロ人材を採用したきっかけ

経営を全て担っていた前社長が急死 支配人も病に倒れ、右腕となる存在が不可欠に

● 旅館を営んでいた前社長が病気で死去。跡を継いだ現社長が、支配人とともに難局を乗り切ったが、その支配人も病に倒れてしまう。その後、有能な支配人に巡り会うことができず、2015年4月からは社長が一人で経営を担うことになり、右腕となる存在が必要不可欠となっていた。

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？

● 鹿児島県内の複数のホテルに勤め、支配人や副支配人を経験。営業や経理にも精通している。

プロ人材の活躍状況

● 人手不足の状況が続いているため、フロント業務を中心に、他の従業員の手伝いをするなどしながら、積極的にコミュニケーションを取ることで、それまで従業員が募らせていた不満を解消していった。また、予算等の経営に関わる課題の洗い出しやその改善提案を進めている。

の大河ドラマで『篤姫』が放映されたこともあって、鹿児島への観光客が増加。弊社の売上も伸びて経営は順調でした。しかし、それも束の間、リーマンショック後の不景気や新燃岳の噴火等もあって、観光客が激減。さらに、悪いことは重なるもので、全面的に信頼を寄せていた支配人が病気で亡くなってしまったのです。

その後、支配人として何人か採用しましたが、地方での生活が合わなかったり、営業力があるということで入社したものの、実績が伴わないなどの理由で、皆退職してしまいました。その結果、2015年の4月からは支配人不在となり、私が経営から運営まで全てを背負うことになりました。

旅館はフロント、施設、調理場、仲居等、管理することがたくさんあります。私一人では、とても行き届かなくなってしまったのです。そのうち、従業員から仕事量に対する不満や金銭面の要求も出てきました。もう、私だけでは統制を取ることができない状態になってしまったのです。

● 業にもずがる思いで

鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点へ

そのような時、地元の信用金庫の支店長が相談に乗ってくださり、このプロフェッショナル人材事業を紹介してくれました。私は業にもずがる思いで鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点に行きました。私の右腕として経営にも参画してくれるような支配人を探したいと相談したところ

● プロ人材の声

利益を上げていくために

経営を根本的に見直していく



支配人 執印 守氏

——転職前はどのような仕事をされておりましたか？

ホテルに24年間、勤務していた中で、営業、経理、事務を担当していました。その後、支配人として別のホテルに転職。一時は、系列会社の飲食店で店長をしていたこともありますが、私はホテル業界でこそ、自分の能力が発揮できると思っていますので、別のホテルに移って副支配人、支配人を務めていました。

——転職の理由は何ですか？

前職ではホテルの新規事業計画があるということだったので、私の経験をいかすことができるとして飛び込んだのですが、その計画が頓挫。新規事業に関わることができないならば、新しいことにチャレンジしたいと思い、人材ビジネス事業者に登録しました。

——静流荘を紹介された際の印象はいかがでしたか？

実際に話を聞いてみると、予算を作っていないとのことでした。私のこれまでの経験を踏まえれば、予算がない事業等成り立つはずがないと思います。そこで、私は経理の経験もありましたので、予算作成のお手伝いもできることを伝えました。

ろ、人材ビジネス事業者を通して紹介されたのが執印です。

初めて会った際には、申し訳ないですが「若い人だけど、大丈夫かな？」という印象でした。ところが、仕入れ価格や従業員に対する給与等、現状について説明したところ、忙しい中で疎かになっていた予算作成や仕入れ価格の見直し等、問題点を洗い出して、一つひとつに対して改善点を提案してくれたのです。

● 従業員とコミュニケーションを取り 短い期間で不満を解消していった

入社後、支配人として本格的に働いてもらっていますが、それまで不満を募らせていた従業員と仕事をしながらコミュニケーションを取り、じっくりと話を聞いてくれたこともあって、徐々に不満も沈静化しています。また、フロントの手伝いだけでなく、人手が足りない際には布団の上げ下げまで、きめ細かく動いてくれました。それもあって、職場の雰囲気は良くなり、私は精神的にも余裕ができて、とても感謝しています。短い期間で、これだけの成果を上げることができるとは、本当に驚きました。

今後、私はお客様が満足していただけるような旅館経営をしていかなければなりません。それには、執印が問題点として上げている予算づくりや仕入れ価格の見直し等、経営改善が必要です。支配人として現場の管理はもちろんですが、経営面でも私の右腕となってほしいと願っています。

——実際に、入社してみてもいかがでしたか？

まず、従業員の数不足していることが、大きな問題でした。私は経営改善に重きを置きたかったのですが、それを先送りして、従業員の一人として動かざるを得ない状況だったのです。ただし、頭ごなしに指示ばかりしていても、自分自身が先頭に立って動かなければ、本当の信頼を得ることができないと思います。そういう意味では、各スタッフと一緒に働いてコミュニケーションを取ることができたのは幸いでした。

——経営改善に向けて、どのような施策を考えていますか？

売上はしっかり確保していて、お客様からも高い評価をいただいているのに、利益が上がらないということは、経営面に問題があると思います。まずは、業者の洗い直し、仕入れ単価の見直しを進めていく予定です。その他、予約の取り方についても検討しています。現在はインターネット社会であるにも関わらず、弊社ではまだ旅行業者のために部屋を確保している割合が高い状態です。その数を少しずつ減らしていき、インターネットを通じて独自で予約を取る形に移行していきたいと思っています。

プロフェッショナル人材の 家族の理解、同僚の声

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、転職先企業での新しい同僚たちとの出会いがあります。では、プロフェッショナル人材の家族や新たな同僚たちは、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。

入社後のプロ人材による、事業に関する既存資料の評価や今後の方針等具体的な行動計画を立て、取り組んでいく仕事ぶりには、信じられないスピード感と行動力を感じております。これが二十数年、数十か国で活躍した人材の力かと思うところです。また、過去のキャリアに笠に着ることなく、個人レベルで進めること、チームで取り組むこと、会社の指示を仰ぐことを、それぞれをわきまえ、一緒に仕事した期間はまだまだ短いですが、信頼関係の中、事業は着実に前進しております。そして現在ではコンサルタントに頼ることなく単独で事業展開を行える環境が整いつつあります。本件プロジェクトが軌道に乗るまで最低2、3年を要すると思います。現在の弊社にとってプロ人材の力はかせないものであり、これを機に彼の持つノウハウや経験をもって海外事業に携わる人材育成と一緒に取り組んでまいりたいと考えています。

(岡山県 プロ人材の同僚より)

この度、主人は縁あって山梨県都留市の観光プロデューサーに従事することになりました。

大学時代の添乗員のアルバイトに始まり、これまでなんらかの形で観光の世界で働いております。

旅行は非日常です。普段の生活から離れ、見知らぬ土地へ行く。その土地には、自分の目で見たい物や景色があり、体験したいことがある。土地ならではの食べたい料理があり、一度は泊まってみたい温泉宿があったりする。目的地に着いた時は、これから経験する全てのことへの楽しみでいっぱいです。

しかし、これらの楽しみは全て、その土地の人との出会いで良い思い出にも悪い思い出にもなります。接し方が良ければまた来たい、悪ければもう来なくていいと思うかもしれない。結局は、土地の人との交流が最高の思い出になると思っています。

今まで旅先にお客様を連れて行く側が多かった主人なので、どうすればお客様に喜んでもらえるか様々な場面で知ってるはずですが、そういったことをいかに、都留市にたくさんの方が訪れ、また来たいと思えるような街にするべく、地元の人々と共に納得できる仕事ができればいいと心から思っております。

(山梨県 プロ人材の奥様より)

2015年7月にこれまでタイで仕事していた夫が帰国しました。少し疲れたとかで1か月くらいぶらぶらしておりましたが、生来の貧乏性なか中小企業の支援をする事になったとかで外出が多くなり、そして外国にも出かける様になりました。

それでも、適当な仕事は呆けなくて良いだろうという感じで見ていましたが、年が変わると段々と本格的になり、2016年4月には現在の会社にお世話になる事が決まったと言います。まさか64歳で再就職はと思う気持ちと、30年前に言われた言葉ですが「亭主元気で留守が良い」状態は歓迎すべき事であり、特に反対はしませんでした。

そのうちに頻りに海外渡航をするようになり、現在に至っております。好きなだけ働けばと思っております。今は働きたくとも働けない人が多い中で幸せな人間だと思えます。

しかし、一次定年、二次定年迎えた事で「若者はもっと挑戦的に、高齢者はもっと謙虚に」を忘れない様にと釘はさしておりますが、果たして励行しているやら心配です。

(岡山県 プロ人材の奥様より)

お世辞抜きに優秀な人材が入ってくれて本当に良かったと思います。システム開発の仕事となるとオンラインでの作業ができるようになったとはいえ、お客様との打ち合わせはまだまだ必要な部分があり、やはり東京や大阪等の大都市での仕事が多いのが現状です。それに伴いシステム開発の人材も大都市にはいるが地方になるほど人材が確保しにくい現実があります。そんな中彼は経験も申し分なく実際に作業していただいても十分に能力を発揮していただいています。

弊社としては今現在組織力を強化しているところですので、彼のノウハウをこの組織力の強化に十分にいかしていけると実感しているところです。

(三重県 プロ人材の同僚より)

仕事に対する取り組み方、年齢差があるけれども分からないことは積極的に質問するところ、そして自分から進んで仕事に取り組もうとする姿勢に感心しました。また、どんな仕事を依頼しても、嫌な顔をせず引き受けてくれるので、どんどん仕事を任せ、彼のやる気を日々感じています。

後輩に優秀な人材が入ってきたことで、自分自身の意識も変化しています。以前は、会議など、あまり積極的に参加しようとしていませんでしたが、最近では参加するようになり、責任感が増してきました。結果として、自分にとっては、とてもいい刺激になっていると思います。

また、営業については、自分が本来の業務に加えて担当していました。しかし彼が営業として入社してくれたことで、これからは任せることができ、本来の業務に集中できるようになります。頼れる人材が増えたことで、今後の仕事がより円滑に進むことと思います。また彼は、一緒に協力して仕事をしていきたいと思える人柄です。

(岐阜県 プロ人材の同僚より)

プロ人材の語学力は、本人も自負しておりますが、今後の業務展開に大きな力となります。また彼の性格はおおらかで、相手に受け入れられやすく、これはまさに豊富な海外経験で培われたものだと感じています。ちなみに社内の女性スタッフにも、好感をもって受け入れられています。

これまで、営業部としては、業務兼任の忙しさから、行き当たりの対応しか出来ていませんでした。しかし、彼の入社で、これまで対応の行き届かなかったお客様と信頼関係を築くこともでき、彼には即戦力として期待をしています。

(岐阜県 プロ人材の同僚より)

仕事とは自分のスキルをいかせ、自身が納得して取り組めることが何よりと考えています。主人がやりたい仕事に転職するならそれに応じて家族の生活を合わせていけば良いと思えました。そのため、今回の主人の転職については反対しませんでした。

ただ、年齢やキャリア・スキルを積み重ねるほど望む仕事に就く間口は狭くなり転職は難しくなりますし、また、就職して望まれる結果に応えるプレッシャーも大きいです。それは主人が一番わかっていることだろうし、その上で決めたなら応援しようと考えていました。転職が決まったときは、安堵したとともに、それに伴う生活の変化など不安は確かにありました。

今、頑張っている主人を見ると、これで良かったんだと感じています。これからも、この転職が良い結果につながるよう家族として応援していきたいです。

(広島県 プロ人材の奥様より)

最初夫から転職の話聞き美濃加茂市に住む事を聞いたときは非常に驚きました。というのは、美濃加茂市のことを聞いたことがなかったのと、もっとも近い場所では瑞浪の化石博物館にガールスカウトの活動で行ったことがあるだけでした。いずれにしても、私はすぐにこの転職が夫にとって良い機会であること、そして会社、転職先の企業も彼の面倒を非常によく見てくださることがすぐにわかりました。夫は今までもずっと名古屋近郊に住んでいましたが、すぐに美濃加茂にもなじみしました。彼のアパートの近くにドラッグストア等便利な場所がたくさんありますし、職場までは歩いて1分の距離!今までは電車または車で1時間以上だった為、職場の近くというのは大変に便利です。山が近くにあるということで紅葉も楽しめそうですし、美濃加茂での新たな生活の中で季節の移り変わりをみるのは非常に楽しみな事でもあります。

(岐阜県 プロ人材の奥様より)

入社前は、業務の中に担当者が不明確であり、またどのように行えばよいのかわからないようなものがありました。また、非効率な作業をしていましたが、どのように改善すべきか改善の方法がわからず仕方なく今までのやり方でやっているものがありました。

入社後は、各担当者の担当業務の明確化やそれに伴った指導を行ってもらい、各作業の意義や目的が明確になり、モチベーション高く業務に当たれるようになりました。

また、業務の改善についてもご自身がこれまで経験された体験から、当社に合ったよりよい改善策を提案・実行してもらいました。その結果、作業時間短縮化と業務の明確化、そしてより良い成果を上げることができるようになりました。

(広島県 プロ人材の同僚より)

57才で早期退職を希望し、転職を決断したのは娘の大学入試の真っ最中。入試だけでも心配事が多い中で転職は家族にとっても本人にとってもとてつもなく不安でリスクの大きいものでした。

家のローン、子供の学費、毎月の生活費等どれだけの収入が必要になるのか何度も話し合いました。

このまま退職せずにいた方が良いのではないかと考え、不安を感じていました。ですが、何よりもふるさと山形で働きたいと、強く願っていたので、山形に戻り再出発する事を決めました。

しかし、応募したい求人があっても年令対象外。面接までこぎつけるのは難しいようでした。「ほんとうに大丈夫?」「いつ頃就職できそう?」と、つい不安になり聞いてしまう事も多くなっていましたが、その度に「大丈夫、想定内だ、3か月以内には決まるよ」と落ち着いた返答に心強くも、不安を感じていました。本当は本人が一番不安だったのではないのでしょうか。

本人の精力的な就職活動の結果、考えていた以上の好条件で現在の会社に縁あって就職することが出来ました。本当にうれしく思います。

転職にあたり、いろいろな方々からアドバイスを頂き、お世話になりました。今回、転職は家族一丸となって取り組まなければいけないと言う事を強く感じました。

(山形県 プロ人材の奥様より)

夫の転職前より転職先企業が県内でチェーン展開しているクオリティの高い信州そばのお店があることは知っていましたので、チャレンジしたいという本人の気持ちは理解できました。また、そこで成功したいという本人の強い熱意に思わず賛同してしまったといった感じでした。

松本や安曇野といった地域は常日頃から観光で親しんで来たということもありあこがれの土地でしたし、いつかは移住してみたいと思っていました。まだ、引越してきてから間もないのであまり実感はありませんがこれからの松本での生活にワクワクしています。

(長野県 プロ人材の奥様より)

プロ人材と言う響きで、始めから部長職で入社してくる人はどんな人だろうと、入社前から大変期待しておりました。

第一印象は、正直怖そうな感じがありましたが、実際、会話をしてみると、大変親身になって相談にのって頂いており、今までの知識と経験から、鋭い目線で解決策を提示頂き、毎日が勉強になります。

また、趣味として剣道、居合を今も現役で行っていることもきいており、公私のバランスが、仕事の充実につながっている事も教えられ、大変刺激になりました。

今後、弊社には無かった、新しい考え方から、会社の発展に共に歩みたいと思っております。

(山形県 プロ人材の同僚より)

第一印象通り明るく爽やかで、誰とでもすぐ打ち解けるなどコミュニケーション能力が非常に高く、年代や部署を超えた職場の交流が活発になりました。また、地元愛がとても強く、出身地(岡山)の魅力を発信する姿に影響され、鳥取の良さを改めて見直す社員が増えています。最近社内SNSなどを利用して地域観光情報など交換しています。

特に仕事に取組む姿は情熱的で、何事も前向きに取り組む、どんなことでも自ら飛び込んで行くなど行動力もあり、周囲も感化され職場全体がさらに活性化してきました。

今は若手社員の兄貴的な存在でもあり、誰もが安心して頼れる存在です!

(鳥取県 プロ人材の同僚より)

面接時に弊社の現状と今後の展開、仕事に対するプロフェッショナルとしての姿勢について率直な意見を交わして共鳴してくれた人物です。

その経験と価値観は、社内に新しい風を吹き込み、特にベテラン社員の変化を感じ、大変うれしく思っております。

今後も特に労働集約型のサービス業特有の経営課題も想定される中で、彼の経験に基づく活躍は、フランチャイズ事業だけに留まらず弊社の事業全体における柱となってくれる事を期待しております。

(長野県 プロ人材の上司より)

主人が定年を迎え、新しい部署に配属されて、それなりに頑張っているようでしたが、30数年の経験を最大限生かせる部署と感じていなかったようでした。一方、今までお世話になった会社への恩返しという意味では、新しい部署が適任だったのかもしれませんが、その狭間でずいぶん悩んでいたようでした。

しかし、人生も折り返し地点を過ぎ、受け入れて頂ける会社があれば思い切って変わってみればと私も応援しました。

主人も私も千葉県育ちで、親も千葉県で暮らしている事から、勤務地はまたとない好条件でした。茨城県の住まいからも車で2時間ほどですし、何かあればすぐに戻れる距離なので全く心配しておりません。ただ、お互いに還暦を過ぎておりますので、毎晩安否確認の電話だけは入れております。

(千葉県 プロ人材の奥様より)

今回、主人の意向の話聞いたのは、今年の一月でした。出向が決まるまで、いろんな意味で本人も相当悩んでいたと思います。

ようやく出向が決まった時は、本当に良い会社に縁があって良かったと互いに喜んだものです。

主人は今の会社に入社したばかりですが、今まで経験して来た大企業での経験がいかにせし、お役に立てたら良いと強く思います。

今回、福岡県柳川市の会社に出向が決まったと聞いた時、大変驚き、まさか私の故郷、観光都市柳川にこのような会社があることを知りませんでした。今は、慣れるまで苦労するかと思いますが、主人は持ち前の明るさと前向きな考え方を持っておりますので、いつかお役に立てると信じております。

もしかしたら、自分の喜びよりも会社の皆様方のご苦労を前にして、悲喜こもごも毎日を送るかもしれません。

そんな時、自分自身に自信を持ち根気よく、一つひとつ課題解決をしていく主人を見れると信じております。陰ながら支えたいと思います。

と言いますのも、娘の高校時代以来ではございますが、その主人の力となる、お弁当も毎日早起きして作り支えて参りたいと決心しました。

本当は、お弁当づくりは卒業していたのですが、主人と共に頑張りたいと心に誓ったものです。

会社の皆様に喜んで頂くことを本当に期待しています。

(福岡県 プロ人材の奥様より)

徳島での夫の就職は半ばあきらめていましたが、現在の会社の採用募集があり、私も応援致しました。これまで、夫と一緒に海外も含めずっと転勤を続けてきましたが、最後は徳島に戻って生活するであろうと考えていた事が思っていたより早く実現したことに、非常に喜んでます。しかし、夫のこれまでの経験とは全く違う業界で、本当にやっていけるのかというのが不安でしたし、今も一抹の不安があるというのが、本音です。いずれにしても、夫も自分も徳島出身で、今もまだ両方の母親が健在な時に帰って来たことには感謝の言葉しかなく、会社のために頑張ってもらいたいという思いだけです。

(徳島県 プロ人材の奥様より)

どのように迎え入れ、どのように現場の仕事を説明したらよいのか、また、入社時期は次年度計画を立てるタイミングであり、これまたどう計画書を作成したらよいのかと悩んでおりました。しかし、やはり大手企業での多年に亘る経験と自らの持ち合わせている人柄をもって、あっと言う間に周囲に溶け込みました。そのため、仕事の説明は各工程リーダーも交えてスムーズに進み、次年度計画書は昨年の計画書を参考にし、今までの雰囲気も残しつつ、新規取組課題を組み込んだ仕上がりとなりました。具体的指標と取組課題および生産能力課題シート作成は、今まで培ってきた手法を上手に取り入れたもので、今後の良い手本となりました。生産部は他の部署とはどうしても疎遠になりがちですが、必要とする情報や聞きたい事柄を即入手し、また、その時々疑問を即解決に繋げる行動力はすばらしいものを感じます。また、取組課題に対して絶えず目を向け声を発する事により、部下が目標に対して達成意欲と報告意識が強まってきたように感じます。更に50ヶ国にもものぼる世界各国での豊富な経験と、グローバルな視野の広さを持ち、大変頼もしい存在です。今後の社命である海外競合メーカーに勝つ意欲を十分に持ち合わせていることから、共に目を向けて会社に貢献したいという気も起こさせてくれる存在です。

(徳島県 プロ人材の同僚より)