

プロ フェッ ショナル 人材

攻めの経営への転身
GUIDE BOOK



内閣府事業
プロフェッショナル人材事業

プロフェッショナル 人材活用ガイドブック

CONTENTS

- | | | | |
|------------|-------------------------|-------|-----|
| I | プロフェッショナル人材
事業について | _____ | P2 |
| II | プロフェッショナル人材
活用事例 | _____ | P3 |
| III | プロフェッショナル人材
戦略拠点について | _____ | P95 |

I プロフェッショナル人材事業について

事業目的

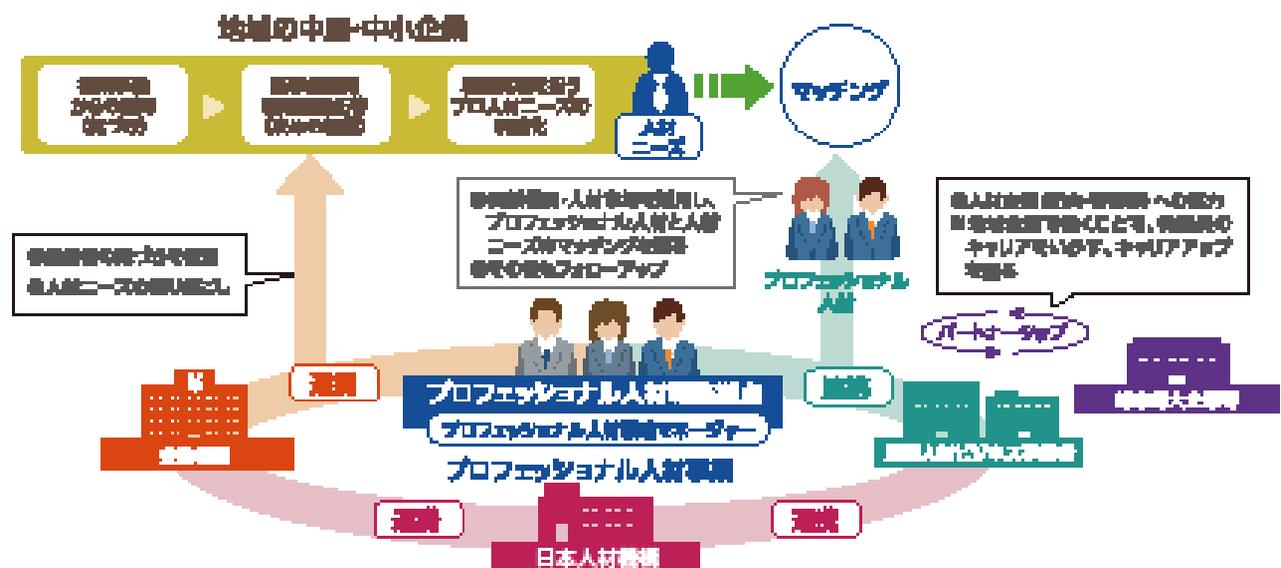
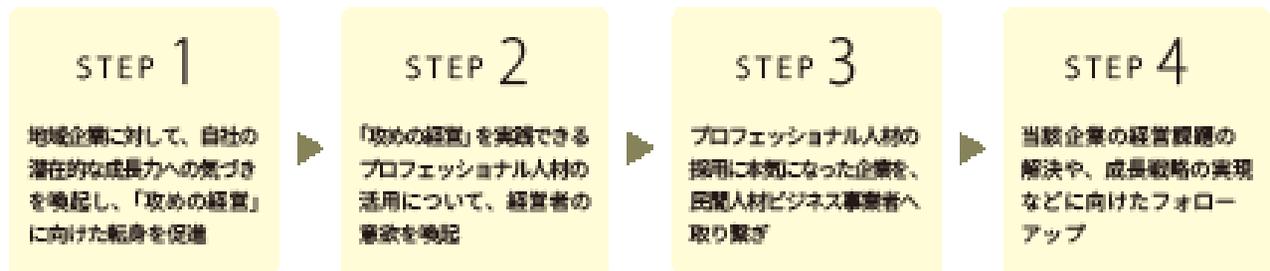
プロフェッショナル人材事業は、地域企業が、潜在的な力を開花させ、成長することにより、地域経済に新たな付加価値を創出し、地方への新たなひとの流れを生み出すことを目的としています。

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

事業スキーム

本事業は以下の4つのステップから成り立っています。



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

事例 01	事業 承継	株式会社岡田建具製作所 （北海道） 創業 50 年を超える企業の事業承継のために後継者候補を採用 外部の新たな視点を取り入れて生産性向上を目指す	P06
事例 02	経営 管理	株式会社ふじさきファーマーズ LABO （青森県） 経営管理のノウハウを持ったプロ人材の採用で、「ふじさき食彩テラス」を新たな食産業の創造をリードする次代のオンリーワン施設に	P08
事例 03	新事業の 立ち上げ	株式会社イーアールアイ （岩手県） 製品開発に際して、顧客ニーズに応えるために製品設計・開発経験のあるプロフェッショナル人材を採用	P10
事例 04	生産性 向上	東北小旗株式会社 （宮城県） 工場の生産性や品質、人材育成の課題を解決するためプロフェッショナル人材を採用し、社員の意識改革と一体感を醸成	P12
事例 05	販路 開拓	一般社団法人秋田犬ツーリズム （秋田県） 海外事業経験豊富なマルチリンガルを事務局長として採用 秋田犬をフックにインバウンドの誘客、物品販売の拡大加速	P14
事例 06	販路 開拓	和歌山産業株式会社 （山形県） マーケティングを基本に商品企画・開発に携わりながら、将来的には販路開拓を実現するプロフェッショナル人材を採用	P16
事例 07	販路 開拓	株式会社諸岡 （茨城県） 欧州での販売強化のためドイツに現地法人を設立 責任者に海外ビジネス経験豊富なプロ人材を採用し事業拡大に挑む	P18
事例 08	生産性 向上	宮沢建設株式会社 （栃木県） 県産材を活用した「難燃」「乾燥」材木で住宅の快適化を図る新事業を推進できるプロフェッショナル人材を採用	P20
事例 09	生産性 向上	東京精密管株式会社 （群馬県） 将来の生産年齢人口の減少を見据え、生産の自動化・省力化が課題 大手メーカーで生産性向上などの経験を持つプロ人材を採用	P22
事例 10	販路 開拓	株式会社フロインテック （埼玉県） 既存業界からの受注減に備え、新規開拓のため、営業のプロフェッショナル人材を採用	P24
事例 11	生産性 向上	富士化学工業株式会社 （千葉県） 様々なニーズを具現化するため、工場全体の運営や計数管理に長け、技術面を含めた部下の指導育成が出来るプロ人材を採用	P26
事例 12	経営 管理	馬淵物流株式会社 （神奈川県） 物流業界での営業経験 20 年以上のプロを獲得 将来の幹部候補として、会社の中心に	P28
事例 13	新事業の 立ち上げ	株式会社玉川堂 （新潟県） 東京銀座に直営店を開業するにあたり、海外からのお客様へ対応可能な英語力を持ち、接客販売やマーケティングの知識経験を持つ人材を採用	P30
事例 14	生産性 向上	サクラパックス株式会社 （富山県） お客様の笑顔、従業員の笑顔のため、プロフェッショナル人材採用による変化と挑戦	P32

事例 15	事業 承継	株式会社福井鉄工所 （石川県） 事業継承と古い体質から脱却した企業運営体制の構築という課題解決のため幅広い知識を持つ プロ人材を採用	P34
事例 16	生産性 向上	株式会社武生製麺 （福井県） 越前そばの世界進出を目指して！生産性向上のため、大企業での経験を有するプロ人材を採用	P36
事例 17	経営 管理	株式会社大直 （山梨県） 多彩な商品開発と事業展開で和紙産業の未来を切り開く！！事業計画の数字的な裏付けと管理 方法の確立で経営革新	P38
事例 18	経営 管理	株式会社北川製菓 （長野県） 事業運営体制の強化と収益性の向上でお客様の満足と社員の幸せを実現させるため、総合的な マネジメントスキルを備えたプロ人材を採用	P40
事例 19	新事業の 立ち上げ	株式会社タナック （岐阜県） 医療事業展開のための土台作りとして ISO13485 認証及び医療機器製造業登録に向けた品質保証 プロフェッショナル人材の採用	P42
事例 20	経営 管理	株式会社ブルックマンテクノロジー （静岡県） 内部統制全般の実務経験が豊富なプロ人材を獲得し、経営管理体制の強化と上場を目指す	P44
事例 21	新事業の 立ち上げ	株式会社加藤設計 （愛知県） 建築の設計・監理に加え、不動産仲介事業の立上げ・強化が喫緊の課題となっていたため、その 道のプロフェッショナル人材を採用	P46
事例 22	新事業の 立ち上げ	株式会社丸商 （三重県） 廃棄汚泥を有効活用するため、新たに燃料化事業を実現するプロフェッショナル人材の採用	P48
事例 23	事業 承継	株式会社黒壁 （滋賀県） 持続可能な地域の再生を見据え、経営戦略の確立や改善策を実施し、事業を承継できる後継者となる 人材の確保が急務に	P50
事例 24	生産性 向上	株式会社ヤマコー （京都府） オーダーメイド商品の生産システムと品質管理体制の構築という課題解決の為に、生産管理 と品質保証部門のリーダーの確保が急務	P52
事例 25	生産性 向上	マツダ株式会社 （大阪府） 長期的な会社の成長をめざして、人材育成による生産性向上、品質向上で売り上げ向上！	P54
事例 26	事業 承継	東亜製砥工業株式会社 （兵庫県） 事業承継に伴う経営管理体制の構築のため、生産管理の徹底、人材育成等を実現する経験豊富な プロフェッショナル人材を採用	P56
事例 27	経営 管理	株式会社フルックスホールディングス （奈良県） 『働きやすい職場作り』や、『やりがいを引き出す人事評価制度の構築』など新たな体制作り に挑む	P58
事例 28	新事業の 立ち上げ	ノーリツプレジジョン株式会社 （和歌山県） 海外オフショアを利用したソフトウェア開発の推進 技術を語学を備えた人材確保が急務に	P60
事例 29	生産性 向上	株式会社サングルメ （鳥取県） 工場内の無駄や非効率を改善し、生産性の向上を実現するプロフェッショナル人材を採用	P62

事例 30	新事業の 立ち上げ	株式会社ニッポー島根工場 （島根県） 売上の約7割がODM商品。今後、自社ブランド比率を高めるため新商品開発プロジェクトを まとめられるリーダー的人材が必要となった	P64
事例 31	新事業の 立ち上げ	株式会社サンラヴィアン （岡山県） 語学力や、豊富な輸出入業務の経験を有する人材の獲得で、海外事業拠点設立に挑む	P66
事例 32	生産性 向上	株式会社栗本五十市商店 （広島県） 工場生産の経験豊富なプロ人材を獲得し、介護用・治療用・業務用食品の販売から事業拡大した 製造部門の収益性向上に挑む	P68
事例 33	生産性 向上	株式会社大谷山荘 （山口県） プーチン大統領をも癒した山口の新和風リゾート旅館でのイールドマネジメントに携わるシステム 管理人材の登用	P70
事例 34	生産性 向上	かねこみそ株式会社 （徳島県） 食品業界の経験を持ち、特に醸造業の高い技術と見識、個人の利益より団体の利益を大切に できる人間性を兼ね備えた人材を採用	P72
事例 35	経営 管理	高松青果株式会社 （香川県） 経営陣の世代交代による、高松市中央卸売市場移転問題への万全な対応とICTなどの新しい ツールによる新たな販路開拓や管理手法の開発	P74
事例 36	経営 管理	愛媛舗道株式会社 （愛媛県） 地域に根付いた地元の優良企業が、将来に渡って継続・成長できる組織に挑戦中	P76
事例 37	生産性 向上	株式会社トミナガ （高知県） 正確な納期管理体制は、一貫生産を行う当社にとって必須の課題。プロ人材を活用し、管理 職への現場教育も含め能力の向上を図る	P78
事例 38	販路 開拓	株式会社 Braveridge （福岡県） 国内生産にこだわり、量産・開発技術で新興国での生産に負けず国内シェアは40%。世界初の新商品 も発表し、さらなる販路開拓へ！	P80
事例 39	経営 管理	株式会社スーパーモリナガ （佐賀県） 店舗数拡大のため、店舗管理の効率化や従業員のマネジメントを見据えたマネージャー候補 を採用	P82
事例 40	生産性 向上	ごと株式会社 （長崎県） 五島から世界へ向けたさらなる飛躍のためにシステム面の改善・構築に力を注ぐ	P84
事例 41	新事業の 立ち上げ	株式会社南栄開発 （熊本県） 熊本地震からの復興を担う「街づくり」を進めるため経験豊富なプロフェッショナル人材を採用	P86
事例 42	販路 開拓	株式会社デンケン （大分県） 太陽光発電事業に続き電力小売事業に新規参入 営業の先頭に立ち販路開拓に挑むプロフェッ ショナル人材を採用	P88
事例 43	販路 開拓	株式会社くしまアオイファーム （宮崎県） 海外新規顧客の獲得で、輸出シェアの拡大を目指す 豊富な海外ビジネス経験、人脈が必要に	P90
事例 44	生産性 向上	鹿児島ケース株式会社 （鹿児島県） 社である顧客満足度を追求し、生産性の向上・モノづくりの高度化を達成できるマルチな 業務をこなせるプロ人材を獲得	P92

創業 50 年を超える企業の事業承継のために後継者候補を採用
外部の新たな視点を取り入れて生産性向上を目指す

企業概要

業種	家具・建具製造業
本社所在地	北海道恵庭市
創業年	昭和 42 年 5 月
代表取締役	岡田 守
従業員数	30 名

主な事業の内容

北海道産の木材や天然の植物油を原料とした自然塗料を採用するなど、人や環境にやさしい製品作りを目指し、建具や家具等を製造し施工・取付を行ってきた。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

社長が 70 歳を超えており、かつ親族内や社内に後継者候補が不在であり、事業承継が課題であった。また、事業承継の方法として M&A ではなく、できれば信頼できる後継者に後を託したいという思いから外部人材の採用に取り組んだ。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	小泉 雅博	年齢	58 歳
家族構成	妻、子 4 人	還流ルート	1 ターン
出身地	東京都江戸川区	前居住地	千葉県松戸市
役職名等	専務取締役		
前職	都市銀行勤務後、3 社の経営企画部門を経て直近は外資系金融機関で金融法人を担当（アカウントマネージャー、コンプライアンス担当部長）		

経歴

1986 年	都市銀行入行
2005 年～2008 年	3 社（環境、メーカー、金融）の経営企画部門を経験（役員、部長）
2008 年～2017 年	外資系金融機関勤務（前職）
2018 年	当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

専務取締役
小泉 雅博

「営業力強化」「生産性向上」など経営課題の解決に
後継者として主体的に取り組むことにやりがいを感じる



転職に至った経緯

前職の外資系金融機関では金融法人を担当していましたが、営業成績で社内表彰をいただくなど順調に過ごしていました。一方で事実上のリストラ実施や自分自身の社内での立場の変化などにより先行きには不安も感じていました。元々、最初に勤めた銀行を辞めた時から「目に見える仕事、経営に関わる仕事をしたい」という希望があり、思い切って退職して新たな道に挑戦することにしました。以前から中小企業経営を側面支援する仕事にも関心があり、中小企業診断士資格の学習を始めたのですが、その中で中小企業の事業承継問題を改めて認識するようになりました。現実の転職市場に後継者（あるいは後継者の右腕）の求人情報などあるのだろうか？といった思いをもちつつも、人材バンクに登録して転職活動を行いました。また、これまで東北地方から中四国地方まで多くの地方での出張勤務や関西での単身赴任の経験もあり、自宅通勤圏外での勤務に抵抗感は全くなく、特に北海道に対しては何度も旅行で訪れるなど以前から憧れを抱いていました。

入社を決めた理由

人材会社から当社の求人情報の紹介があり、家具建具の製造という“ものづくり企業”での後継者候補という求人強く魅力を感じ応募することとしました。採用面接では、会社のこれまでの歩みや経営課題など色々とお話を伺い、質疑応答を繰り返す中で、社長の人柄や考え方に共鳴し、僭越な表

現ですが、「基本的な考え方に自分と似ているところがある」という印象を持ちました。この社長であれば信頼関係を築いて仕事ができるという確信を得られたことが当社へお世話になることを決意した大きな理由です。

また、恵庭という場所が新千歳空港にも近く、家族のいる千葉と成田空港経由でのアクセスが良いということも決め手の一つとなりました。当初単身勤務の予定でしたが、中学生の四男も北海道が気に入り 4 月から一緒に暮らすことになって公私ともに一層充実した生活となりました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

家具・建具業界には全く経験がなく、学ぶことばかりで大変ですが、毎日が新鮮で楽しく充実して過ごしています。まずは、働く仲間のことをよく知りたい、自分のことも知ってほしい、との思いから従業員との個人面談も進めているところです。外部から来たという点で闖入者と見られないか不安もありましたが、暖かく受け入れてもらっています。札幌近郊の建具市場はまだまだ一定規模の市場規模は維持され、また、当社は相応のシェア確保は可能だろうと考えています。しかしながら、当社は安定した取引先や財務体質という強みがある一方で生産性や利益率ではまだまだ課題もあります。決まった仕事に頼るだけではなく、新たな商品の開発や、流通・販売方法の改革にもチャレンジしていきたいと考えています。そのためにも、従業員の潜在的な能力を引き出して社外に発信できるような会社を目指し、努力していくつもりです。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
岡田 守

50年以上社員とともに学びながら生き抜いてきた企業、 新たな視点や考え方で社員の力を活かしてほしい



当社は昭和42年に木製建具の製造販売業として創業しました。当時は、季節雇用、不定期な休日、退職金なし等、職人さんの労働環境はとても厳しいものでした。「通年雇用や社会保険を完備した普通の会社になりたい」との思いで、全く知識や経験のなかった経理や総務の各業務についても社員と一緒に学びながら対応してきました。また、仕事がやりやすくなるとの思いから創業当初から妻には経営に関与させないようにしてきました。その後オイルショックやバブル崩壊などの景気の波に影響を受けながらも、長年の取引で信頼ある工務店からの受注により会社は一定規模の業績を維持してきました。

そして私が70歳を超えた5年くらい前から、会社の事業承継について真剣に検討するようになりました。息子はすでに道外企業に就職しており後を継ぐ意思がないのははっきりしていました。M&Aも検討していましたが、できれば信頼できる誰かに後を託したい、との思いを持っていました。取引銀行や事業引継ぎ支援センターとの相談を重ねる中で、北海道プロフェッショナル人材センターを知ることとなり外部からの人材採用という選択肢について相談しました。戦略マネージャーからは、まずは役員クラスとして受け入れるためにも処遇面でも相応の提示が必要との助言がありました。また、センターの登録人材ビジネス事業者を経由して道内に留まらず首都圏などの道外人材にも後継候補者として求める人材ニーズを発信していただきました。

最初はどのくらいの人材紹介があるのか半信半疑でしたが、約1か月で10名近くの紹介がありました。5名と1次面接を行い、さらに絞り込んだ2名とは当社の経営計画についての議論などを行い、最終的に小泉さんに決定しました。小泉さんを選んだ理由は、豊富な経歴もありますが、何よりも「この人になら・・・」と感じさせた人柄や人間性です。

小泉さんには専務取締役として入社していただき、現在は経営管理の他、工場内視察や工事現場への同行などを通して当社の現状を把握してもらいながら事業承継計画を策定しているところです。社員との個人面談を進めるなど、社内でのコミュニケーションも良好であると感じています。小泉さんは、営業経験も豊富であり自分とは違った視点を持っています。また、外部から入ってきたからこそ気づいたり見えたりすることもあると思います。これまでの当社のやり方にとらわれず、小泉さんの考え方で社員の力を引き出して活かしてほしい、と思っています。



工場にて社員と意見を交わすプロ人材



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

取締役
鈴木 潤也

社員との積極的なコミュニケーション 外部からの視点で新たな気づきを得る



さっぽろ雪まつりで来道した長男と

社長からは社内での勉強会などで自身の後継者や事業承継の課題について話をされていたことはあります。その際には差し迫った課題とまでは受け止めていなかったのが正直なところですが、当社が抱える課題としては認識していました。ですから、今回小泉が後継者候補として入社されることになり、社内で紹介されたときも唐突感や違和感のようなものは感じませんでした。

小泉が入社してからは日常業務で社員とコミュニケーションをとる機会も増えてきていますが、社内でも孤立するようなことはなく皆にうまく溶け込んでいる様子でまずは良好な関係を築いていると思います。もちろん歓迎会で酒を交わす機会もあり、家庭や趣味など仕事以外の顔も知ることができました。

小泉の仕事ぶりで感じているのは、人の話を最後までよく聞く、ということです。現在は個人面談やミーティングなどで小泉と社員が対話する機会は多くなっていると思います。しかし、当社の社員はどちらかというとおとなしく受身の社

員も多いので、自ら積極的に主張することも少なく、聞かれたことにも即答できずに黙り込むようなこともあると思うのですが、そういった時でも遮らずにじっくりと話を聞いているように思います。

また、家具・建具業界および当社事業を理解しようと、担当者の作業に影響を及ぼさないように配慮しながら工場視察や現場完了時の同行などを積極的におこなっているように思います。小泉からは単純に疑問に感じたことや質問、さらに提案を受けることもあります。今まで当たり前と捉えていたことなどにも外部からの視点で素朴な疑問や意見として向けられると新たな気づきにもなっています。

当社がこの先成長していくためには、今までのやり方から従って決められたような仕事することだけを良しとせず、外部からの別の視点や考え方を取り入れることも必要なんだろう、と感じています。

経営管理のノウハウを持ったプロ人材の採用で、「ふじさき食彩テラス」を新たな食産業の創造をリードする次代のオンリーワン施設に

企業概要

業種	小売・飲食業（地域商社）
本社所在地	青森県南津軽郡藤崎町
創業年	平成30年1月
代表取締役	五十嵐 晋
従業員数	20名

主な事業の内容

当社は、農産物直売所の運営を主力事業としながら、新たな加工食品の開発や販路開拓に取り組むなど、地域商社として地域の稼ぐ力の向上に努めている。①地元農家が出荷する農産物や加工食品の受託販売②カフェ・ビュッフェレストランの運営③地域・観光情報の発信

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

藤崎町の農産物・グルメ・観光を発信する「ふじさき食彩テラス」を運営・管理する会社の設立を進める過程で、経営戦略やマネジメントを担える即戦力となり得る人材の必要性を感じ、プロ人材の採用を希望した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	松丸 良平	年齢	40歳
家族構成	妻・子供3人	還流ルート	1ターン
出身地	千葉県柏市	前居住地	新潟県長岡市
役職名等	総括店長		
前職	大手外資系メーカーで新規事業のテリトリーセールスマネージャーとして従事		

経歴

2002年 マスコミ関連企業で主に営業職に従事
2008年から札幌市に北海道本部長代理として赴任
2008年 大手外資系メーカーに転職
営業職を経て、2016年から新規事業を担当
2018年 (株)ふじさきファーマーズLABOに入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

「オールふじさき」による地域6次産業化を推進し、地方創生の一翼として藤崎町を盛り上げたい。

総括店長
松丸 良平



転職に至った経緯

マス・コミュニケーションやマス・マーケティングに関わる仕事が好きで、東京都内のマスコミ関連企業に勤務し、数年間にわたり営業を担当する中で、このまま首都圏で一生を過ごすものと思っていましたが、2008年に札幌市への転勤、その後に転職した大手外資系メーカーでは新潟県長岡市で勤務することとなり、徐々に生活の基盤が地方へとシフトしていきました。地方では、家族みんなでのびのびと生活することができ、首都圏では感じることでできない魅力があるため、「妻の実家がある青森県に1ターンしたい」と本気で考えるようになりました。このような状況で、求職活動中に(株)ふじさきファーマーズLABOの求人を拝見し、求人票から採用担当者の熱い思いを感じたため、日を追うごとに「新しいことにチャレンジしたい」という気持ちが強くなっていきました。会社の仕組みづくりからスタートすることに若干の不安はありましたが、このようなチャンスは二度とないと思い、転職を決意しました。

入社を決めた理由

地域の6次産業化を推進し、地方創生の一翼を担えるという事業内容に強い魅力を感じました。また、会社の設立時から現場のトップとして関わることができるという仕事は、な

かなか巡り合えるものではありません。困難な道程となることを覚悟の上で、会社や地域の成長と共に、自分も大きく成長したいと考え入社を決意しました。

移住については、藤崎町は立地条件がよく、県内の主要都市である弘前市や青森市に近いほか、青森空港や新幹線が発着する新青森駅へも移動がスムーズで、交通機関が利用しやすいことが決め手となりました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社後すぐに、「ふじさき食彩テラス」のオープンに向けて従業員の採用やオペレーションの構築、設備・備品の整備、直売所での販売商品の選定のほか、カフェ・ビュッフェレストランでのメニュー作りなど多岐にわたり様々な業務を行いました。会社の仕組みをゼロから作ることの難しさは想像以上で、戸惑う日々が続きましたが、幸い優秀な従業員に恵まれ、入社から2か月後、無事にオープンの日を迎えることができました。おかげさまで、初日は4千人を超えるお客様にお越しいただき、地域の皆様の関心度の高さを実感したところです。現在は、企業理念である「ふじさき品質で、みんなに笑顔をお届けます」を具現化すべく、誘客イベントの実施、社内環境の改善や中長期的な営業戦略の構築など、お客様が施設に訪れる度に笑顔になれるよう、日々業務に励んでおります。



社長の声

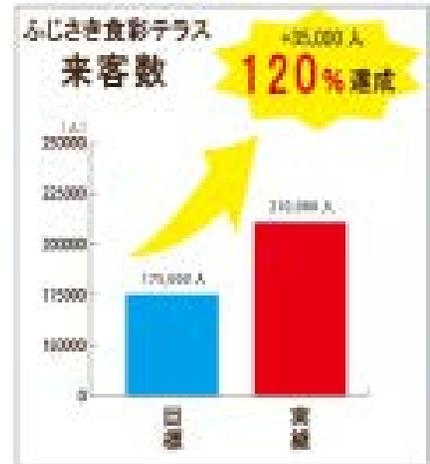
～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役社長
五十嵐 晋

「ふじさき食彩テラス」の集客力向上と、新商品の開発や販路開拓によって地域商社としての機能を強化。



藤崎町はこれまで、若年人口の流出による人口減少や地域産業の低迷による地域経済の縮小など、地方創生の実現における構造的な課題が山積していました。そこで、町ではその課題を解決するために、生産量世界一を誇るりんご「ふじ」の発祥の地であることなど地域資源の魅力を最大限に活用し、農産物・グルメ・観光の発信拠点となる施設「ふじさき食彩テラス」を整備することとしました。当社は、その施設の管理・運営会社として、また、地域商社として官民協働出資で設立されました。設立過程の段階から、事業を円滑に進めるためにはしっかりした組織の構築が必要と考え、そのために、経営管理のノウハウを備えた人材を採用することとしました。しかし、当初は施設全体の経営管理を担う総括店長としてホームページやハローワークで求人を募集したものの、全く応募が無く、次の一手をどのように展開したらよいかわかりませんでした。そこで、以前、事業説明を受けた青森県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談したところ、求人サイトへの情報掲載や人材ビジネス事業者によるマッチング支援を受けることができ、その結果、総勢 13 名の応募がありました。最終選考では、施設の経営コンセプト、売上高や集客数の増加につなげる具体的な取り組みなどについて個々にプレゼンテーションを行ってもらったところ、新たなプロジェクトにチャレンジする強い気持ちが大いに伝わった松丸を総括店長として採用しました。松丸が、豊富な業務経験を活かして施設のオープン前から従業員の採用や研修、及び各部門のオペレーション構築を担ってくれたおかげで、無事にオープンすることができました。また、オープン後は、経営管理や販売戦略の構築など会社の全体的なマネジメント業務でも手腕を存分に発揮しています。それにより、平成 30 年度の来客者数は目標値の 175,000 人を 35,000 人以上も上回ることができました。今後は、経営管理やマネジメントのみならず、新商品の開発や販路開拓にも取り組んでもらい、地域商社としての機能をさらに強化するほか、「ふじさき品質」でお客様に笑顔を届けることができるよう期待しています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

藤崎町地方創生推進室
室長補佐
石澤 岩博

斬新な企画や新たな戦略を構築できるプロ人材の採用と移住支援による地域で活躍できる環境の提供



藤崎町の農・食・観光の魅力を発信する拠点施設「ふじさき食彩テラス」を管理運営する(株)ふじさきファーマーズLABOでは、高品質な農産物が数多く生産されている地域の独自性や優位性を活かしながら、モノ・ヒト・コトにおいて次代のオンリーワンを創造し、地域活力の向上など地方創生に積極的に取り組むことを基本方針としています。

しかし、地元の人材は地域の固定概念に捕らわれがちで、斬新な企画や新たな戦略を構築することに難しさがあります。そこで、(株)ふじさきファーマーズLABO 設立の事務局である町が主体となって、これまで地域には無かった見識や個性を発揮し、様々な角度から経営戦略を仕掛けることができるプロ人材を採用したいと考え、青森県プロフェッショナル人材戦略拠点の支援をいただきました。青森県プロフェッショナル人材戦略拠点には、何度もこちらに訪問いただき、現在の状況分析や採用戦略についてのアドバイスをいただきながら、施設の経営管理を担う総括店長の募集を行った結果、松丸を採用しました。松丸は千葉県出身ですが、奥様が青森県出身ということもあり、採用以前

から何度も青森県に足を運んでいることから、青森県内の地勢や情勢に詳しく、また、難解な津軽弁のヒアリングがスムーズにできるため、商圈分析、施設のブランディング及び客層のターゲティングなど、地域内外の視点から経営戦略を構築することができるとともに、農産物の出荷者やお客様とのコミュニケーションも円滑に行うなど、業務にもやりがいを感じ、地域に貢献をしたいとの気持ちも日々を追うごとに高まっています。

また、藤崎町は子育て支援や移住支援制度が手厚いことから、お米が支給されるなど様々な町の制度を活用いただけたことで、移住に係る不安を解消し、安心して地域の中で子育てをしながら暮らすことができています。

今後、「ふじさき食彩テラス」が町の地方創生をリードし、次代のオンリーワンの施設へと成長できるように、松丸にはプロフェッショナル人材として、また、地域産業振興のキーパーソンとして、これからも新たな見識や個性を発揮してもらうことを期待しています。

製品開発に際して、顧客ニーズに応えるために
製品設計・開発経験のあるプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	情報通信業
本社所在地	岩手県盛岡市
創業年	平成 15 年 5 月
代表取締役	水野 節郎
従業員数	55 名

主な事業の内容

当社は、岩手県を代表する組込み機器の設計開発会社である。大手企業が主な顧客であり、受託業務のみならず、自社商品の設計開発も積極的に行っている。2013年には無線通信機器「BLUETUS」がグッドデザイン賞を受賞。これからも強みをさらに深掘した事業展開を行っていく。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

当社は従来より大手企業からの受託開発が売上げの大半を占めているが、受託開発は世の中の景気に左右されやすい。会社の更なる発展のために、自社製品/OEM製品を世に送り出したい、ものづくりに必要なメカ設計技術のプロフェッショナル人材採用を決めた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	相澤 和幸	年齢	33 歳
家族構成	独身	還流ルート	U ターン
出身地	岩手県宮古市	前居住地	宮城県柴田郡
役職名等			
前職	開発の担当		

経歴

2010年 印刷機設計
3D-CADによる設計・量産対応

2012年 複合機設計
構想設計、コストダウン、顧客対応等々

2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

相澤 和幸

幅広い分野のメカ設計への取り組み



転職に至った経緯

前の職場で7年間担当したメカ設計業務は、それぞれの設計者が製品の一部のみを担当し、専門性を深める組織運営でした。やりがいのある仕事でしたが、同時に、様々な設計をしたいという気持ちが膨らんできました。

また、長期の人生設計を考えた際に、いずれは地元の岩手県に戻りたい気持ちがありました。地元に戻るためには転職が必要と考えていましたが、様々な設計をしたいという気持ちが後押しになり、転職活動を始めました。

入社を決めた理由

当社は、通信機器、プリンターなどから、牛の行動解析といった幅広い分野を手がけていると知り、この会社なら様々な設計が出来るのではないかと思います応募しました。

採用面接では、社長より当社の「教育」は一方が教えるのではなく、共に育つ「共育」であるとお聞きし、若手だけでなく社員全員の成長にも目を向けていると感じ、キャリアを重ねていっても成長し続けられる会社であると魅力を感じました。

採用時期について前職の区切りの良い時期まで待つて頂いたことも、社員を大切にしている会社と感じ、入社を決意する一因となりました。

尚、岩手県に戻ることによって実家に帰省する頻度も増え「何かあった時に心強い」と安心感を持って貰えています。更に学生時代の友人とも頻繁に会え、仕事のみならず私事でも充実した日々を送ることができています。

プロフェッショナル人材が担当している業務

メカ設計を担当しています。入社から約1年半が経過しますが、プリンターの性能向上業務や、写真印刷端末やバッテリー装置の筐体設計、モーションセンサー評価用の治具設計等、様々な業務を担当しました。その中ではモーター制御や、磁気の活用など前職では経験できなかった分野にも触れ、また、溶接技術に優れたお客様へは溶接を多用した製品設計をする等、日々学ぶものが多いと実感しています。

今後も、これまで経験できなかった分野の設計にチャレンジする機会も多くあるかと思っていますが、チャレンジし学び続けることで転職のきっかけであった様々な設計ができる設計者へと成長できると考えています。

また、当社はソフト設計が主となる会社ですが、メカ設計として研鑽を積み、技術の幅を広げることで、当社が掲げている「社会への貢献」の一助になると考えています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
水野 節郎

メカ設計人材の採用による完成品開発の体制充実化の取組み



当社では開発受託ならびに自社商品開発で「無線関連・プリンター関連・車載関連・産業機器関連」と幅広い製品開発の中にメカ設計技術者の若返りと体制の充実を目的に即戦力になる社内人材の不足を補完するプロフェッショナル人材採用を考えていた矢先、この機会ですべての採用に繋がりました。

プロフェッショナル人材への期待値は若返りもさることながら、その人材が新たな血を注いでくれて多様な考えを伝えてくれることで組織の活性化につながり、新たな緊張感を組織にもたらすことが期待されます。そのような意味で前職が大企業の中で違う文化を経験した相澤をプロフェッショナル人材のメカ技術者として採用しました。

また、特に当社はファブレスの開発会社なので開発の後工程で量産化を見据えた設計経験があり、生産工場も持つ大企業で活躍してきた相澤が量産も踏まえた設計経験を活かして活躍してくれることを期待していました。

入社して、1年半たちますが既に、様々な開発を担当してきました。新たなことにも積極的にチャレンジして学びながらも成長を感じられる取組み姿勢と、人柄もよくチームのメンバーにも素直に溶け込み、今まで経験してこなかった溶接技術など経験の幅を広げるとともにメカ設計技術として期待以上の活躍と成長をしていると感じるところです。

この短期間でプリンターの性能向上業務、写真印刷端末ならびにバッテリー装置の筐体設計、治具設計等、様々な結果を出してくれました。

まさに即戦力になる社内人材の採用に繋がりと、期待以上の大きな成果をだしてくれ、プロフェッショナルと言える人材を採用が出来たことに満足しています。

相澤が何れ、近い将来、後輩の育成の役割も期待することもさることながら、メカ設計者として確固たる存在を発揮してくれることと思っています。

その中で弊社が掲げる『岩手から世界へ』通じる製品を出して『社会に貢献する』次世代の活躍する人材になることと確信しています。



プロ人材が性能向上に貢献したプリンター



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

取締役
荒井 満浩

お互いストレートに想いをぶつけ合う



ロボット産業の好況下、首都圏を中心にメカ設計技術者は引く手あまたです。岩手の地では人材紹介会社等へ求人してもUターンフェアなどでも、なかなか人材に巡り合うことが出来ませんでした。そんな中、プロ人材事業は、多数の紹介会社に一齐に求人する仕組みで効果があると考え、活用しました。その結果、有為な人材に巡り合うことが出来ました。

相澤は、地元大学出身と言う事もあり岩手、盛岡の地に対しての思いは人一倍強いものがありました。Uターン候補先として弊社以外にも検討していた会社はあったようですが、縁あって弊社へ入社し、今では、技術部隊の第一線で活躍しています。

人材を採用する際に気を付けなければならないことの一つに「入社後のギャップを極力小さくする」ことが挙げられます。特に、社会人経験があるだけに、「思い込み」を無くし細かな点も確認しあうことが必要です。小さいことかもしれませんが、会社訪問の際には、職場を見ながら開発ツールの話をしたり、就業条件等を決定する際には、メールのみならず、電話を活用しながら、疑問や不安を出来るだけ解消するように努めました。

入社後は、一日も早く弊社に慣れることが出来るように、

声掛けをしたり、他の中途入社者と共に飲みに行くこともありました。このような機会を通じ、当人の不安を少しでも解消することが出来ただけでなく、何気ない会話から、逆に当社の誇れる点や、改善すべき点も伺うことが出来ました。異なる環境の企業から採用した中途人材の効果でした。

弊社のメカ設計者として相澤は最も若い人材です。近い将来、後輩を指導・育成する機会が必ず訪れます。その際には、これまでの経験を活かし、業務面のみならず多方面からのアドバイスを期待しています。

今回、拠点からプロ人材の求人にあたって応募者が多くなるように、その人物像や弊社のアピールポイントについて第三者目線で意見をいただきました。その結果、自社製品がありグッドデザイン賞を受賞していることを前面に訴えました。弊社の外部の Web の記事も紹介いただきました。また、パワーポイントで盛岡、仙台、東京の人材紹介会社に向けて直接にプレゼンいただきました。それが求職者に届いたと思っています。

また、他にも採用手数料に対する岩手県の補助事業や奨学金返還免除の補助事業など、求人にも有効な国や県の事業は是非、長く継続していただきたいと思っています。

生産性
向上工場の生産性や品質、人材育成の課題を解決するため
プロフェッショナル人材を採用し、社員の意識改革と一体感を醸成

企業概要

業種	段ボール箱製造業 組立こん包業
本社所在地	宮城県大崎市
創業年	平成5年9月
代表取締役	三浦 弘夫
従業員数	90名

主な事業の内容

東北3県を拠点に精密機器の梱包、運送業務等のハイテク総合物流企業として、複雑化する時代の中で、お客様のあらゆるニーズに対応し続けるために、常に新しい包装技術の開発やこれまで培った梱包、輸送、据付工事の経験を活かし、更なる飛躍を続けてまいります。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

当社は精密機器の梱包、運送業務等の事業展開をしているが、生産性や品質、人材育成など課題を抱えておりました。そこで工場管理、人材育成の課題を解決できるプロ人材を採用することにしました。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	川戸 栄	年齢	52歳
家族構成	妻、子供2人、親	還流ルート	その他
出身地	岩手県宮古市	前居住地	岩手県北上市
役職名等	工場長		
前職	半導体製造の工場計画・管理及び工場長補佐等 精密板金加工企業の経営幹部		

経歴

1985年 半導体製造会社(勤務地岩手県)に入社。工場立ち上げ、工場計画、設立から運営のプロジェクトマネージャー等を歴任。

2013年 食品会社の工場長補佐として、工場全体の運営管理に携わる。

2013年 精密板金加工会社の経営幹部

2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

「源流管理」の徹底と「失敗学」をベースに社員育成を行い、「社員の働き甲斐」と「会社の夢の実現」に向けて

工場長
川戸 栄

転職に至った経緯

前職では経営幹部として「源流管理」の徹底と「失敗学」をベースに社風改革、生産性向上の業績改善を経験してきました。前々職の新工場の立ち上げ・レイアウト、設備設置や建築、電気、空調、配管等の計画、管理や工場運営等、プロジェクトマネージャーとして経験した喜び、楽しみにもう一度チャレンジしてみたいとも思っていました。そんな時今回のお話があり、新たな職場で社員の成長を通じて「企業の業績アップや発展のお手伝いが出来るのではないか」という思いが沸き起こり転職を決意しました。前職でもそうでしたが、社員はもちろんですが、お客様、パートナー様から「会社が変わった」と評価されるのが一番うれしいことです。

入社を決めた理由

社長との面談を重ねるうちに、社長の人柄や熱意と意思決定のスピードに惹かれました。また社長や課長の課題認識、改善したいポイント、ミッションが明確で方向性も一致していました。会社が抱えている課題に、今まで経験した失敗学と源流管理、コミュニケーション力やマネジメント経験が活かせると思い決意しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

最初、事務所の受発注業務の効率化と意識改革を担当しました。その結果、発注業務の入力が3時間から5分程度に短縮することができ、「変えられない」「変わらない」といった固定概念も変えることが出来ました。

その後工場長になりましたがマネジメントで気をつけている点は、社員から問題点を出示してもらうために言える雰囲気を作ることです。皆と一緒に気持ちよく働いてもらうことを心がけています。

現在、進めている生産性の向上や職場環境の見える化、人材育成としての小集団活動と業務の内製化は、本来の目標ではなく最終目標はまだ先のところにあります。今まで工場は仕事して稼ぐのが当たり前で、人材育成はあまり重要視されていませんでしたので、その意識を変えることが大切だと思います。

私の思いは皆と一緒に改善しながら利益を出すことで会社も生活も向上させることです。対処療法的、表面的ではなく本質を良くし、5年後10年後の会社の夢の実現に向けて頑張りたいと思います。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
三浦 弘夫

当社の次世代を担う社員の育成や工場管理の プロフェッショナル人材を採用し企業風土の改善を推進



本社工場

当社は宮城県大崎市に本社、営業所、工場があり、山形、岩手にも営業所・工場がありますが、生産性や品質、人材育成などに課題を抱えておりました。

そこで宮城県プロフェッショナル人材戦略拠点と相談し、工場管理や人材育成のプロフェッショナル人材を採用することにしました。当初、同業経験者がいいのではないかと考えていましたが、採用担当から「異業種からプロフェッショナル人材を採用してはどうか」との提案がありました。

採用は面接を重視し、会社が抱えている課題や解決方法、方向性について確認しました。

工場長は私の考えと非常に近いものが有り、当社が今まで取り組んでこなかった改善活動を推進してくれるのではないかと期待感を抱きました。

採用後は小集団活動や部門内の勉強会を行い、「一緒に改善し、変えていこう」という一体感などの意識改革が醸成されました。

また、工場環境や製造工程の改善で生産性を向上することで、人材育成にも取り組めるようになりました。今まで出来なかった社員の教育・研修等を計画的に実施することが可能になり、社員のスキルやモチベーションアップにつながるとともに、業務の内製化や利益改善も図ることができました。

今後、工場長には社員が率先しお客様に飲んで頂くような提案が出来る人材を増やすこと、そして次世代を担う人材を育てて欲しいと思います。



社内教育、小集団活動風景



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

管理部 課長
三浦 祐太

人手不足の時代だからこそ 人材にこだわりたい



私は、採用から労務・法務関係を含め、人事としては通算で10年程になります。採用担当としていつも意識していたことは、「人手不足の時代だからこそ、人材にこだわりたい。」ということでした。

今回、当社が抱えている課題をどう解決しようか迷っていた時、上司からプロフェッショナル人材戦略拠点事業の話聞き相談することにしました。

当初、同業経験者の採用をイメージしていましたが、拠点や人材紹介会社からアドバイスを頂いて「異業種経験者でもマネジメントは出来るのではないか」と思い社内で議論しました。

最初は不安な思いもありましたが、「会社が抱える課題を解決できる人材をピンポイントで採用したい」という思いで自信を持って提案しました。また、採用コストをかけるのであれば必ず成功させたい。プロ人材が定着して、成果を出す為どのようなサポートが必要か等を重点に面談等を重ねました。

プロ人材の入社当初、異業種出身ということで社内にも不安感があり、経営層と従業員の考えのギャップ等から様々な意見を頂きました。また、プロ人材から始まった小集団活動

なども初めての取り組みなので不慣れな状態でした。そこでスムーズに取り組めるようプロ人材や周りの社員ともコミュニケーションをとりながら、ギャップを埋めることに注力しました。

具体的にはプロ人材に経営層や社員が抱えている不安要素を伝えたり、逆にプロ人材が目指しているイメージや目的、意図を周囲に理解してもらうよう努めました。それは自分が自信を持って採用したプロ人材のこれまでの経験を当社で確実に活かして成果を出して欲しいという思いがあり、その役割は経営層、社員双方の意見が聞ける人事のミッションと考えて行動しました。経験が豊富だから成果を出せるわけではなく、持てる力をいかに発揮できるようにするかをポイントにサポートしました。

その結果、生産性向上により取り組めるようになった人材育成、内製化による利益改善を図ることが出来ました。

今後も社員を大切に、社員自身が成長を感じられるよう手助けする環境づくりをサポートして、当社の文化・風土から次世代を担う人材が育つよう取り組んで参ります。

販路
開拓海外事業経験豊富なマルチリンガルを事務局長として採用
秋田犬をフックにインバウンドの誘客、物品販売の拡大加速

企業概要

業種	地域連携 DMO
本社所在地	秋田県大館市
創業年	平成 28 年 4 月
代表取締役	CEO 中田直文
従業員数	10 人 (プロパー 8 人)

主な事業の内容

秋田県北部 4 市町村よりなる地域連携 DMO として 2016 年に発足し、海外で知名度の高い秋田犬をフックに地域の観光・物産を活性化・促進。SNS 分析、ペルソナマーケティングなどの手法を駆使し外国人宿泊者数の増加、地域の物販拡大を推進している。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

民間ならではのスピードで地域連携 DMO をマネジメント出来るプロ人材を募集。「官」の持つリソースを「民」のノウハウで活用し、地域の稼ぐ仕組みを構築するとともに地域コーディネーターを育成し秋田犬をフックにインバウンドの誘客、物品販売の拡大を加速。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	大須賀 信	年齢	45 歳
家族構成	独身	還流ルート	1 ターン
出身地	千葉県印旛郡	前居住地	千葉県印旛郡
役職名等	事務局長		
前職	JASDAQ 上場企業で経営企画職として海外事業所の設立、事業立ち上げに携わる		

経歴

1998 年 米国系航空会社

2009 年 日系 IT 企業中国事務所勤務

2017 年 当社入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

日本で最も高齢化・人口減少が進むエリアを活性化させ、
諸外国にとってのロールモデルとなるDMOにしたい

事務局長
大須賀 信



転職に至った経緯

以前から岩手県の西和賀町役場に大学の先輩が勤務しており、何度か北東北には遊びに来ていました。そんななか、東北地方の美しい景色や独特の風物、人々のやさしさ、何よりその語り口に魅せられていました。今回このお話をいただいたときに、そんな東北地方で自分の今まで蓄積してきた知見が活かしたら素晴らしいことだと思い転職を決意しました。日本の抱える深刻な人口減少や高齢化は、海外に生活していたころも、千葉にいたころも、日本の将来にのしかかる問題として、自分の中でもうっすらと影を落とす問題として認識していました。残念ながら秋田県北部はそれらの諸問題が最も深刻なエリアです。ただ、そんな自分もずっと心配していた問題を、もしかして「自ら」解決できるチャンスかもしれないと、ポジティブにとらえられました。「日本で最も深刻な高齢化、人口減少に悩む地域で何かの「解」を見つければ、それはきっと、いずれ日本全国が直面する問題の「解」を提示できることになる。ひいては既に高齢化が進む欧州やこれから高齢化が日本以上のスピードで進む東アジア諸国のロールモデルになる。」ということです。「そういえば日本の秋田で成功事例があった」といわれるように、自分の人生の後半は頑張りたいと思いました。

入社を決めた理由

DMO としての取り組みをみて、スタッフがとてもやる気に満ちており、市町村での地域連携もとてもよいと思いました。エリアにある魅力も秋田県内有数、これをアピールできればこのエリアはきっと変わる、と思えました。組織としてのビジョンもシンプルかつ明確で、かつ、自治体のバックアップもしっかりしており、数ある DMO の中でも「形になっている」「成果がきちんとみえる」ものとなっているのも魅力でした。

プロフェッショナル人材が担当している業務

観光分野での海外向け業務が非常に多いです。情報発信もそうですが、さまざまなプロモーションで実際に海外に出向いていくこともあります。また事務局長としての仕事として、内部の組織運営も非常に重要なものとなっています。さらにここに来て、秋田犬ツーリズムが DMO として注目されることも多くなり、報道機関対応、取材などもお受けしています。ただ、注目されることは大変光栄なことですので、可能な限り取材はお受けしています。日本語教師の有資格者なので、県内各地や近隣県に出向いて「やさしい日本語」の講師をさせていだいたりもしています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

CEO
中田 直文

インバウンドによる地域活性化のため、DMO を牽引するグローバル人材を確保



人口減少による地域の活力低下が避けられない中、交流人口とりわけインバウンドの拡大による外貨獲得は地域にとって最重要課題であります。このため、観光地域づくりを進めるDMO (Destination Management Organization) として一般社団法人秋田犬ツーリズムがその推進役を担うため平成 28 年に設立されました。スタートアップでは地元金融機関から事務局長を招き、体制作りやプロモーションのフレームを作り取り組みを進めてきましたが、これをさらに深化拡大し、なおかつ今後重要な市場として見込まれるアジアへアプローチするに当たり、プロフェッショナル人材事業を介して語学堪能で海外勤務経験のある方を事務局長として迎えました。

事務局長は英語、中国語が堪能で、海外勤務の経験もあることから、海外市場を開拓する上で重要なポジションにあり、今後の活躍を期待しています。

また、「やさしい日本語」で海外の方をお迎えするためのセミナーも開催するなど、事業者や市民が外国人を迎えるための土台作りにも積極的に取り組んでいます。

地域を訪れる外国人宿泊数は年々増加しており、設立当初の4千人 (H26) から9千人 (H29) と大幅に増加しており、今後は受け入れ体制整備に注力していく必要がありますが、その際、事務局長が持つスキルはなくてはならないものであることから、今後の活躍を期待します。

また、当法人では地域産品のブランド化による需要の拡大を目指しています。中心は近年栽培面積が拡大している枝豆の規格外品活用で、朝収穫したものをその日の内に加工する「朝採れ枝豆」としてブランド化し、大手菓子メーカーとの共同による商品開発も実現しました。これに加えて、地域内の様々な特産物の輸出も手がけております。ターゲットは主にアジアとしており、こういった取り組みでも語学や海外での勤務経験などのスキルが役に立つことから、今後の輸出マーケット開拓や輸出での活躍も期待しているところです。



プロ人材による取り組み効果



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

専務理事
阿部 拓巳

内閣府が主催したフォーラムに参加し、募集プレゼンに登壇するなど積極的な採用活動を実施



平成 28 年 4 月に設立された秋田犬ツーリズムは設立当初、事務局長として(株)秋田銀行より優秀な人材を受け入れておりました。しかし、その任期が最大でも 2 年間となっていたことから同年 12 月に秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点に今回紹介している事務局長兼 CMO(Chief Marketing Officer) の取繋ぎを依頼すると共に平成 29 年 3 月には内閣府が主催した「地域観光を担うプロ人材募集！ 地域観光のこれからを考えるナイトフォーラム」に参加し、募集プレゼンテーションを行うなど、採用に関して積極的な情報発信に努めてきました。

募集から採用まで 1 年近くの期間があったことから、当初は積極的な応募が無かったものの、夏前から問い合わせをいただきました。最初の応募者は残念ながら採用に至らなかったものの、現局長については 8 月にご紹介いただき、都内での面談を通じて取り組み内容や地域の情報等を紹介しました。その後、当地域を訪問いただき、事務局員との交流など

を経て採用に至ったものです。

DMO という、従来無かった業態にご自身の移住も含めて従事するご決断をいただいた現局長には感謝しております。また、就任初日からのシンガポール出張を始め、新たな取り組みやスピード感のある動きについても積極的に対応いただき、様々な成果が現れております。おかげさまで秋田犬ツーリズムは全国的にもその名前が知られる DMO となりました。

雪のないエリアからの移住なので、冬場の生活などについてはあらかじめサポートさせていただきました。また、事務局長自身、地域の観光資源や行事などについては休日を利用して積極的に訪問し、勉強しているようです。現在、事務局には 10 名のスタッフがおりますが、多様性を重視し、それぞれが意見や提案のできる職場の雰囲気となっております。

地域の観光や物産振興による地域づくりに果たす DMO の役割は大きく、事務局長を中心に今後も職員一丸となった取り組みにより地域が元気になることを期待しております。

マーケティングを基本に商品企画・開発に携わりながら、
将来的には販路開拓を実現するプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	食品製造業
本社所在地	山形県東根市
創業年	昭和 35 年
代表取締役	石井 斉
従業員数	165 名

主な事業の内容

山形県を代表する果物・野菜を原料とする食品製造業で山形特産品の果実素材を活かし、カップゼリーを中心にジャム・カップ飲料・フルーツソース等を製造し、全国のスーパー・コンビニエンスストア・ドラッグストア等に展開している。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

商品企画、品質保証、及び商品加工製法や法令を理解出来る専門性の高い人材を必要としていた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	伊藤 葉子	年齢	46 歳
家族構成	独身	還流ルート	U ターン
出身地	山形県天童市	前居住地	北海道札幌市
役職名等	マーケティング本部 商品企画部 課長		
前職	札幌市大手菓子メーカー 商品開発室 係長		

経歴

- 2014年 札幌市大手菓子メーカー 商品開発室に所属
チョコレートを使用した菓子の開発と食品表示業務を担当
- 2017年 国際的チョコレートコンクール「インターナショナルチョコレートアワード」アジア大会、世界大会で複数回入賞
- 2018年 受賞作を使用した菓子の発売
- 2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

山形の美味しい果物を世界に発信
山形に貢献するため U ターン！

マーケティング本部
商品企画部課長
伊藤 葉子



転職に至った経緯

これまで東京や札幌の企業で食品の研究開発や品質保証業務に携ってきました。新商品を開発するだけでなく、食品の物性測定により品質の評価を行ったり、食感を数値化することで噛み応えを分析するなど、最新の機器を使用した分析方法の検討も行ってきました。

地元に戻りたいという思いは以前からあり、山形での就職先を探してはいましたが、食品関係で商品開発や企画の募集はなかなかありませんでした。特に私はチョコレートの研究開発を専門としていたので、Uターンしたくても職場がないのではと言う不安がある一方、地元に戻ってこれまでの経験を活かしたいという思いもありました。

前職の菓子メーカーで担当していた製品が、チョコレートの国際コンクールで賞を獲った直後に、人材会社から当社の紹介を受けました。実績を残せてやり残したことは無いと思っていた時だったので、これもご縁かも知れないと思い応募させていただきました。

入社を決めた理由

自分が培ってきた経験を活かせる会社と出会ったことが一番の理由です。また、就職を機に山形を出て、外から見ることで、中にいる時は考えなかった山形の良いところを意識するようになりました。山形にはお米を始めとした美味しいものがたくさんあるので、もっと日本国内や世界の人たちに知ってもらいたいと思うようになっていました。前職では地

元産の素材を活かしたチョコレートの商品開発に力を入れていました。当社はフルーツを使用した商品を製造していますので、山形産のフルーツを使った商品開発を行うことで、地元にも貢献できるのではないかと考えました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

平成 30 年 4 月より、マーケティング本部 商品企画部の課長として新商品の企画に携わっています。当社は業務用やプライベート商品も取り扱っていますので、取引先の企業に直接出向き、新商品のご提案をすることもあります。同じ食品業界とはいえ、扱っている品目や製造工程、流通ルートなども違うため、新しく学ぶことも多く、今も勉強の毎日です。

当社はフルーツの加工をメインとした商品づくりを行っています。山形産のフルーツはそのままでも十分美味しいですが、加工することで新しい美味しさを発見することもできます。また加工食品の良いところは、手軽に楽しめて美味しさが長く持続することです。遠くへの輸送も可能になるので、よりたくさんのお客様に山形のフルーツを味わっていただくことができるようになります。

食品に対するお客様の意識が変わってきており、法律も改正されていますので、その厳しい要求に迅速に対応しながら、美味しく安全な食品をお客様にお届けできるよう日々会社全体で取り組んでいます。山形のフルーツを使用した商品を世界へ発信するのが私の目標です。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
石井 斉

会社を変える原動力に 驚きを与える商品を世の中に！



当社はフルーツ加工を59年間にわたり行っており、加工品の主流が缶詰からゼリーへ、そして飲料へと製品の主体が変わってきています。また缶詰やゼリーなどの単純商品から、現在はタピオカなど固形分が入った飲料や、その他お客様のニーズに応えたオリジナリティのある新しい商品が必要となっています。さらに容器形態や、味や賞味期限を決定づける殺菌方法等も、ますますお客様の要望・志向が多様化しており、それらに応えて行く必要があります。

そこで他の会社、他の製品カテゴリーの経験を積んだ人材が、新しいビジネスやモノ作りには絶対必要だと、社長就任時から考えていました。

そんな中、県プロフェッショナル人材戦略拠点の訪問を受け、公的な支援も含まれており、是非活用してみようと考えたわけです。そして人材紹介会社を通してプロ人材の紹介があり、採用に至りました。

伊藤は採用に至ったのは2つの要因があります。

1つはこれまで培ってきた経験を活かし、新しい考え方や提案が出来る人材であること。もう1つは、地元の果物（フルーツ）への愛情や地元の生活を知り、地元従業員との溶け込みも早い人材と判断したことです。すなわち山形に縁があったと思われる。

伊藤に期待することは、お客様が「こんなモノ作りが出来るのか！」という驚きを与えられるような商品を、世の中に送り出してもらいたい。ひいては会社を変える原動力になってもらいたいということです。現在もすでに、商品企画・開発会議も積極的にリードし、新商品の販売も実践しています。

また、今回お世話になったプロ人材拠点については、引き続き県内中堅・中小企業のためマッチングのサポート役として継続して頑張ってもらいたいと思います。企業の希望するプロ人材の採用・活用がひいては地元企業の価値を上げるものと思っています。

- ・2018年9月「ジュレココ・ラ・フランスミックス」など地元の素材を活かした商品販売
- ・入社以来、約20品の新商品開発に関わる



商品開発会議の様子



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

常務取締役
及川 誠人

女性の視点・発想で新しい企画を 地元愛の強い人とのめぐり合い！



当社の商品開発や企画部門は、新しい発想や企画・考え方との融合が必要だと思っていました。例えば当社商品と菓子メーカーとのコラボなども考えられます。

そんな時、県プロ人材拠点の訪問があり、タイミングが良かったと思います。採用にあたって苦労した点としては札幌市に在住の方ということで札幌に出張の際、1回目の面接を行いました。その後2回目は、当社での面接となり採用内定となったわけです。企画開発系の応募がなく困っていた所に現れたこともあり、運命の出会いだと思っています。

プロ人材の伊藤にはこれまでの職歴・経験を踏まえ、開発部門やマーケティング部門に携わってもらい、特に女性の視点での発想で提案をしてもらったり、企画・開発をしてもらい社内活性化にも大いに役立つものと期待しています。また、地元愛が強いということもすごく強みだと思っています。

山形放送 県政広報番組「やまがたサンデー5」にプロフェッショナル人材事業が取り上げられ、プロフェッショナル人材として出演しました。

販路
開拓欧州での販売強化のためドイツに現地法人を設立
責任者に海外ビジネス経験豊富なプロ人材を採用し事業拡大に挑む

企業概要

業種	建設・土木 環境機械製造販売
本社所在地	茨城県龍ヶ崎市
創業年	昭和33年3月
代表取締役	諸岡 正美
従業員数	173名

主な事業の内容

建設・農林業・環境機械の特殊機械メーカーとしてグローバルな事業展開、常に斬新でユニークな発想で多くの特許を取得し、国内・海外ともにゴムクローラー使用建機のシェア NO.1。日本国内をはじめ世界各国、南極において延べ80,000台の当社製品が活躍。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・当社技術を集結した自社製品の域外や海外展開に向けて、勝負していく時期にある。特に欧州については、2017年に設立した子会社の更なる事業拡大を進める必要がある。
- ・このため欧州事業運営全般の責任者として海外ビジネス経験豊富なプロ人材の採用を希望した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	三村 浩	年齢	58歳
家族構成	妻	還流ルート	その他
出身地	岡山県岡山市	前居住地	フランクフルト
役職名等	Managing Director (社長)		
前職	Director of Engineering (技術部長)		

経歴

- 1984年 大学卒業後、名古屋市の事務機器メーカーに入社。主に欧州での事業展開業務に従事した。
- 1999年 家庭用レジャー機器メーカーに入社し、主に欧州での事業展開業務に従事した。
- 2017年 (株)諸岡入社後、モロオカヨーロッパ転属

プロフェッショナル人材の声
～新天地での活躍～

モロオカヨーロッパ社長
三村 浩

諸岡建機を欧州市場で拡販し、諸岡ブランドの知名度を高める事により、会社に利益をもたらすように貢献します



転職に至った経緯

前々職場、前職場では海外事業部に属し、ヨーロッパ（ドイツ・フランクフルト）に出向し、シニアビジネスプランニングマネージャーを14年間まかされておりました。その後本社に帰任し、品質保証部に属しておりましたが、ドイツに永住する決心をし、退職いたしました。退職後は、自分で起業し、欧州で玩具の輸入・販売を計画しておりましたが、上手く進められず断念致し、新たな仕事を探しておりました。(株)諸岡が、フランクフルト近郊の町で、欧州の販売拠点長の募集をしているとの情報を入手し、建機販売の経験はありませんでしたが、自宅近郊の日本企業に勤務できるということ、また今までの欧州での仕事の経験を生かせればと思い応募いたしました。

入社を決めた理由

入社を決めた理由は、以下の3点です。

- ①モロオカヨーロッパが、フランクフルト近郊であり、通勤範囲内（30分位）であること
- ②諸岡の建機については、ゴムクローラーのキャリアダンパーを販売しており、その製品が非常にユニークで他社とは大きく差別化された製品を製造・販売しており、今後も欧州におけるシェア拡大が見込めること

- ③欧州での仕事ですので、それまでの私のキャリアが十分生かせること

プロフェッショナル人材が担当している業務

欧州全体の販売ルート開発が主な業務です。2017年4月にモロオカヨーロッパとして、欧州拠点を作っておりましたのでドイツ・フランスと言った大国の販売ルート開拓が急務ですが、その他の国々での販売ルート開発も徐々に進めております。

入社当初は、建機の知識もなくどのように開拓して行けばよいかと悩んでおりましたが、本社での自社製品に関する研修や欧州各国の代理店の帯同訪問等、力強いサポートもあり、やっと一人前に独立して仕事ができるようになりました。その他にも、欧州での建機業界の情勢の情報提供や社内での資金管理、人事、IT、ロジスティック等、会社全体が円滑に機能する様に、管理面も重要な業務として担当しております。

2018年には3年に一度開催されている欧州（ドイツ）で最大級の建機の展示会の計画立案～実行までの責任者を任せられ何とか成功に導くことが出来ました。また、日本で開催された弊社60周年記念パーティーでは、欧州各国の代理店も多く出席され、欧州部門の担当責任者として、無事にホストを務めることが出来ました。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
諸岡 正美

プロフェッショナル人材の活躍により、欧州における 新規代理店の設立と子会社の健全経営化を実現



当社は数年前より、一層のグローバル化を図るために海外に拠点をつくることを考えていました。しかしながら日本本社の社員の中から現地に派遣できる人材が育っておらず悩んでいたところ、茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーと出会うことができました。いろいろと相談に乗っていただき、これまで当社では経験のない「プロフェッショナル人材」を登用することを決断しました。まず驚いたのが、非常に多くの人材ビジネス事業者から求人情報をご紹介いただいたことです。名だたる大企業で活躍された経験のある方々もたくさんおり、当社のような中小企業でうまくやっていただけるのかと心配もありましたが、「プロフェッショナル人材」として応募される方々の中には待遇面よりも「自分の経験をもっと生かしたい」という考えの方もおり、最終的に当社では非常に



ドイツ国内の展示会出展を企画

良い人材を獲得することができました。特に Morooka Europe の社長として迎えることができた三村は海外経験が長く、欧州における市場開拓及び代理店新設の手法を理解しており、スムーズな新規代理店の設定ができました。また自ら出向いて商品説明を行う営業力があると共に、目標設定、キャッシュフローなど経営面についてもこれまでの経験を発揮していただいております。また販売強化の為、現地でのスタッフ採用を指示しましたが、採用方法や面接の手法も慣れており、コミュニケーションもうまくいっています。当初現地会社の黒字化を目指しておりましたが、わずか1年で達成していただきました。

海外のビジネスは国によって手法はまちまちで、国内とは大きく異なります。またお客様からの製品に対する要求も増えてきます。今後は日本側の若手の育成や当社ブランドの更なる浸透に注力していただきたいと考えております。メーカーが自ら現地で代理店様やお客様の声を直接聞き、素早く対応できるよう益々力を発揮していただき、当社のグローバル展開の礎を築く人材となってもらえるよう期待しています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

管理本部長
名田 和彦

創業 60 周年を迎え、「新たな未知への挑戦」の年とし、 海外シェアを拡大し更なるグローバル企業を目指す。



弊社は、2017年4月に欧州圏における販路拡大を目的として、ドイツのフランクフルト郊外に Morooka Europe GmbH を設立致しました。しかしながら、経営責任者という重要なポストを任せる人材が不在であり、どのような方法で採用できるものかと悩んでおりました。その様なタイミングで、取引銀行から「茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点」という人材採用を支援していただける組織を紹介して頂きました。

早速、サブマネージャーと打ち合わせを行い、弊社の事業の内容と課題の共用化、求める人物像を明確化し、人材紹介会社へ人材の照会に至りました。この中で私どもが非常に心強く感じたのは、20数社一斉に求人情報を紹介して頂けること、さらに、茨城県だけの独自取り組みということですが、人材紹介会社を一堂に集めての「求人企業プレゼンテーション」に参加し、当社の事業計画や求人の詳細なニーズをご説明させて頂きました。

エントリーいただいた10数社の人材紹介会社より、本当に多くの応募（中には大手商社の役員クラスの方もいらっしゃいました）を頂きました。慎重な中にも迅速な書類選考、数度の面接を経て、結果的には弊社が希望していた以上の理

想的な人材（日本人でドイツフランクフルト在住、海外営業経験豊富な方）を採用することができました。

三村は、技術系ではありましたが、建機販売に関する経験はなく、本社での研修だけで大丈夫かと最初は多少心配しておりました。しかしながら、研修後は早々積極的に欧州各国を回り代理店開拓を実施、弊社建機の販路拡大に大きな実績を残しております。設立後、約2年を経過しておりますが、スタート時年度（2017年4月～12月）と比べると約3倍以上の売り上げとなっております。

また去年は3年に一度の欧州最大級の建機展示会がドイツで開催され、地元建機販売代理店として、展示会の開催に向け計画・立案から開催まで、常に先頭に立ちリーダーシップを発揮され、大成功を収めました。社内においても、その真摯な性格で社員の人望も厚く、頼りになるリーダーとして一目置かれる存在になっています。三村とは年数回の直接面談、毎月メールでの詳細な欧州の現状のレポート報告等により、その活動ぶりが良く把握できます。欧州は、弊社にとってもまだまだ販路拡大が期待できる重要な地域でもあり、今後の益々の活躍を期待しています。

生産性
向上県産材を活用した「難燃」「乾燥」材木で住宅の快適化を図る新事業を推進
できるプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	建設業
本社所在地	那須塩原市上赤田 238
創業年	昭和 38 年 5 月 1 日
代表取締役	宮澤 卓也
従業員数	23 名

主な事業の内容

1963 年の創業以来、栃木県北を代表する一般土木建築工事業として地域に密着した会社づくりを目指し、近年は千葉・東京・埼玉など関東全域へと営業範囲を広げてきた。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

以前から地元産材の可能性について検討しており、昨年現社長の就任を契機として、これまで建築部門で使用してきた木材とは異なる県産材を活用した新規事業を実施することとしたため、その推進役となる木材開発事業や経営者経験のある人材が必要となった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	大坪 格	年齢	69 歳
家族構成	妻・子供 1 人	還流ルート	J ターン
出身地	岩手県大船渡市	前居住地	千葉県木更津市
役職名等	取締役本部長		
前職	建設会社 取締役本部長 建築工事施工管理技術者		

経歴

1973 年 建設会社にて、建築及び土木工事現場管理
 1989 年 仙台市の工務店にて、ビルのリフォーム及びメンテナンス
 2010 年 千葉県木更津市の法人の取締役就任
 2018 年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

国産材の販路拡大で地域貢献をしたいという社長の夢を、
自分の特許工法を活用して実現したい

土木部
建築工事課
大坪 格

転職に至った経緯

昭和 39 年から大工棟梁の内弟子として修業し、木材やその利用における知識や経験を蓄積しましたが、近年ではプレカット加工法等が主流となり、大工技能者の必要性が失われ、いく危機感を覚えました。

そのような折り、私は「山（林業）と木挽き（製材業）と大工（建築業）による、同床同夢の経済環境の構築」という理念を持つに至ったことから、木材研究にも取り組むようになり、木更津高専では、木材の曲げ強度の測定で絶大な成果を得たほか、千葉大学の宮崎良文教授とともに「日本里山ログ」開発に不可欠な磨き丸太の視覚・触覚・嗅覚等の開発を行い、「森林セラピー効果の室内導入研究」で成果を挙げることができました。

これら研究の全てを、国産材の販路拡大と大工技術イノベーションにつなげるとともに、その技術を伝承させることに夢を掛けています。

この栃木県那須塩原市の赤松林のある大地と雄大な自然を有する地域で、私の得意とする千鳥破風工法と岩手県気仙大工として、上記の実績と建築構造の探究心を胸に、転職して更なるスキルアップを目指したいと考えました。

入社を決めた理由

社長の地元産材を使って地域貢献したいという考えに共感・感銘し、全国的に低迷する国産材の販路拡大に、自分の

生まれ里修行地である、岩手県気仙郡日頃市町（現、大船渡市日頃町）の、「気仙大工」としての技術とともに、特許工法や経験・経営ノウハウを活かし、自社ブランド構築や「日本里山ログ」の開発に、熱い夢を持って実現するという手伝いをしたいと思ったからです。

また、栃木県は歴史的な建造物・古民家等が多数あるという恵まれた環境にあるとともに、小山高専建築課に耐震性能の計測機器があることから、無垢材の高層建築の開発や、断熱・蓄熱・放熱等における新たな性能の研究開発を産学官連携で行うことで、絶対的差別化建築物等の開発の可能性を感じたところであり、新たな木構造イノベーション建築で栃木県から世界へ発信することを目指したいと思いました。特に、栃木県には、機械加工（プレカット）が難しく、日本古来の伝統的軸組工法の材料として不可欠な構造材「赤松」が豊富にあることから、日本が誇る、従来の手刻み工法技術者（人力加工）衰退への歯止め等に貢献したいと思ったからです。

プロフェッショナル人材が担当している業務

良質な赤松材が豊富という最適な環境を活かし、構造材として自分の特許工法・組み方（柱・梁）の知識・経験を活かせる仕事を模索しており、県産材を全国的に販路拡大し、地域貢献に役立つ仕事を目指し、社長と共に日々、木材工法の研究や、その情報収集にも努めています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
宮澤 卓也

地元産材を全国へ販路拡大するために 長年培った知識と経験・特許工法を持つプロ人材を採用



今後の生き残りをかけ、土木事業も人口減少で公共工事のパイが少なくなり、それ以外の柱になる仕事を模索していました。これから新たな分野を開拓するためにも、プロ人材を採用して、早く新規事業を立ち上げたいと思っていましたが、当社のプロパー社員はほぼ監督者が多く、現状の人材では適任者がいませんでした。そのような時、千葉の営業拠点を強くしたいと考え、プロ人材拠点に相談したところ、私のやりたいと思っていたことと同様の考えを持った人材と巡り会いました。

工事経歴書を見ると、経験も豊富で、県産材を使った木材での新規事業を立ち上げたいと考えていて、私からは、その責任者として、大いに力を発揮して頂きたいことを面談で話し、これも何かの縁と採用を即決しました。

将来的には、豊富な知識と経験を当社のDNAとして社風化できるよう人材育成・後進の指導にも力を貸してもらいたいとも思っていますし、県産材を使用した新規事業を軌道に乗せ、売上の2割まで持っていきたいと考えています。

年齢や豊富な知識と経験からにじみ出る人柄が、人間性を表しており営業面においても顧客に安心感を与えることが出来て、顧客との緊密な信頼関係が築くことが出来ると判断しました。また、那須塩原市という豊富な地元産木材を有効活用した木造建築に強い当社をアピールできる人材であると確信しました。

品質管理や予算・工程・安全管理以外にも、社長の右腕としての経営管理ができる人材としての活躍ができるよう会社として環境整備に努めていきたいと考えています。とにかく、昔気質の職人さんですから、一生懸命過ぎて休日関係なく仕事をするので、ほどほどにするようこちらがセーブしてあげないといけないくらい、モチベーションが高く、うちの従業員の模範となっているようです。

栃木県プロ人材拠点からは、栃木県のプロ人材雇用促進事業補助金の制度があることをアドバイスいただきました。本件対象になるからと申請の助言に加え、最後まで面倒を見てくれたため、補助金を受けることができ本当にありがたかったです。定期的に、近隣の大手企業の再就職支援事業の進捗や自衛隊援護協会との退職自衛官のスキーム情報もくれるので、今後も人手不足の解決にプロ人材拠点との連携は大切にしていきたいです。



伐採する木を目標で測量をするプロ人材



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

総務部採用担当
小沼 ひろみ

年齢や単身赴任である事を考慮し 仕事や健康管理に万全のサポートをしていきたい



法人役員経験者の方なので、当社の社風・事業内容等や、社員として期待する役割を理解してもらう時間を設け、十分説明し、社長と本人が相互に納得し、本人も自分の経験を活かしたいと言ってくれました。本人の過去の経験や知識からか、助成金等にとっても詳しく、色々と会社に提案してくれるのには、さすがだなあと感じています。また、仕事へのモチベーションも高く、急ぎの仕事が発生した場合、休日返上で対応してくれるので、大変ありがたいことですが、年齢的なこともあるので、会社としては振替休日をとってもらうよう健康面は特にフォローしています。

本人はコミュニケーション能力がとても高く、組織をまとめる重要性を認識しているからか、会社に慣れよう・打ち解けようと努力してくれて、忘年会や新年会、そしてコンペ等の社内行事には、積極的に参加してくれています。

まず新規事業に注力いただき、豊富な知識や経験から必ずや成功することを祈っていますし、経営者の経験もあることから、管理面や今後の方向性等についてもいろいろとお力を頂ける人材が採用できたことは、当社にとって最大のチャン

スかもしれません。他の社員からも、アドバイスを求められる機会も徐々に増えつつあり、ある程度任せられる機会もそう遠くない時期にきそうだと、社長と話しているところです。

働く環境については、年齢を考慮し、通勤距離が近くて、買い物等生活面も便利な住環境を用意しました。とにかく、年齢のことがあるし、那須塩原市の気候にも慣れて頂き、健康面だけは今後もこちらから気にかけてあげたいと思っています。徐々に会社や業務内容、そして地域に慣れてきたら、本人やお孫さんの話を聞いてあげる機会も、設けてあげたいです。

栃木県プロ人材拠点は、書類作成段階から最後まで、親切・丁寧にサポートしてくださり、補助金の手続きを無事完了することが出来ました。また、全体的に人手が足りない当社のニーズに対しても、定期的な情報提供やアドバイスを期待していますし、今後もお付き合いをお願いしたいと考えています。

生産性
向上将来の生産年齢人口の減少を見据え、生産の自動化・省力化が課題
大手メーカーで生産性向上などの経験を持つプロ人材を採用

企業概要

業種	精密鋼管製造業
本社所在地	群馬県高崎市
創業年	昭和27年
代表取締役	三木 成道
従業員数	75名

主な事業の内容

ステンレス鋼を中心とした継目無鋼管、鏡面肌鋼管などに代表される当社製品は、世界の先端産業とされる半導体、ロケット、計測機器、航空機、自動車、食品・飲料、医薬、燃料電池など多岐にわたる産業で幅広く利用され、その優秀さが証明されている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

当社の製品は熟練工の経験と知識に依存するところが多く、機械化や自動化で生産効率の向上を促進できる人材が不在であり、加えて、人材の採用・育成も思うに任せず、こうした課題に取り組めるプロ人材の採用が急務であった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	藤生 一昭	年齢	58歳
家族構成	妻・子供3人	還流ルート	その他
出身地	群馬県太田市	前居住地	群馬県太田市
役職名等	製造部 部長（生産合理化、人材育成担当）		
前職	大手自動車用機器・産業用機器メーカーにおいて国内外各拠点の管理職及び豊橋工場長を歴任		

経歴

- 1979年 高校卒業後、群馬県伊勢崎市の大手自動車用機器・産業用機器メーカーに入社。
- 2000年 同メーカーのマレーシア、シンガポール、中国等の海外拠点において、各種の生産関連管理職を歴任。
- 2014年 豊橋工場長に就任。
- 2017年 2月 当社に入社。



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

大手メーカーで長年培った経験・知識を地元企業の発展に活かすことで地域社会に貢献したい

製造部 部長
藤生 一昭



転職に至った経緯

前の職場では入社以来ものづくり一筋でしたが、2016年10月に早期退職者の募集がありました。会社に残る選択もできましたが、自分とすればこれまでの経験を他の企業で活かすことで、少しでも社会に貢献したいという気持ちが強かったように思います。ものづくりや人材の育成には自信がありましたので、この機に地元の中小企業への転職を決断しました。また、前勤務先では国内外を含め単身赴任が長かったこともあり、今後は自宅通勤が可能な職場ということで、家族も快く賛成してくれました。

入社を決めた理由

前勤務先での40年近くに及び生産現場での経験から、いわゆる工場の入り口から出口の全ての工程における改善活動等のノウハウは体得しており、このスキルを活かせる複数の候補企業のうち、最初に出向いたのが当社でした。面接での社長と総務部長はともに人間味あふれる懐の深い方であり、お二人の人柄から会社の雰囲気と他の社員の人間性も連想でき、人間関係での苦勞を望んでいなかった私にとっては大きな安心材料でした。また、自分へのミッションとして生産の自動化や社員教育を求められていることがわかり、まさに自分の志と合致しましたので、迷うことなく入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

私の担当業務は、生産工程の自動化・省力化・少人化の企画・設計・実行と社員教育です。これまでに費用対効果などの見極めを経て実現した設備のなかで、例えばパイプの引抜・切断の自動化があります。これにより計画通りの少人化につながり、他工程への人材再配置が可能となりました。また、生産性向上を目的にこれまでの工法と全く逆の工法で製造できる大型設備を1年ほど前に企画、社内決裁を経て導入、現在試運転しています。この設備を早期に正常稼働させ、さらなる自動化・省力化に貢献したいと思います。社員教育面では、テーマと目標と期間を社員と一緒に決めて取り組んでいます。例えば、現場改善力を高めるというテーマを決め、QC検定合格を目標に半年間頑張るといった具合です。私が勉強資料を作成し講師も務め、最近の試験では合格率100%を達成できました。また、普段から工場現場の社員に対して私の方から積極的にコミュニケーションを取るよう心がけ、自分の経験・知識の伝承に努めており、今後も計画的かつ能動的な教育の仕組作りを継続し、適材適所の人材育成につなげていきたいと思っています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役社長
三木 成道



生産合理化・品質向上・原価低減の実現と社員教育に 取組める経験者の採用が急務だった

生産年齢人口減少に伴う人手不足への対応に加え、新興国企業の低価格参入への対抗策としての原価低減・品質向上を実現するうえで、当社においても早期に生産の合理化を進めなければならないという強い危機感がありました。しかしながら、社内には熟練工は多数存在しますが、その技術の標準化や機械化、また生産工程の自動化等を具体的に企画・推進できる人材が不在でした。これらを実現するにはやはり大手メーカーなどで豊富な経験を積んだ人材が必要とは思っていましたが、確保するための妙案はありませんでした。そのような折、当社が群馬県経営者協会会員であったことから、当時同協会の副会長であった群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーに実情をご相談する機会があり、その場でプロフェッショナル人材事業の活用を指導いただきました。その後、同拠点のスピーディな対応により人材ビジネス事業者を通じて藤生と出会うことが出来ました。

大手メーカーの工場長まで務めた経験のある彼には、生産工程の自動化・省力化等の企画・推進と社員教育を託しました。入社直後から各工場における改善項目を列挙し、優先順位をつけて具体的な取組みをしてくださいました。その一つにパイプの引抜・切断の自動化があります。また、今から約1年前には生産性向上を目的とした大型設備の提案があり、投資金額も高額で判断に迷いましたが、彼を信頼し導入を決断、現在試運転中ですが今後の成果に大いに期待しています。育成面では、当社には教育計画に基づく社外研修派遣やOJTによる職務習得制度がありますが、彼が入社して間もなく、若手社員を中心とした教育方法について提案がありました。これは社員の自主性を引出すため、社員と一緒にテーマと目標と期間を決めて教育する方法です。これまで様々な取組みをしてきましたが、その一つにQC検定講座があり、今では多くの社員が挑戦し改善活動のレベルも向上してきました。当初は、50才代半ばを過ぎた人材と既存社員との融和に不安がありましたが、彼はそのスキルとノウハウを会社と社員にひとつ残らず伝承したいという思いが強く、そのことを社員も素直に理解しており両者の関係は非常に良好で、まさに私が心から望んでいたプロフェッショナル人材を採用できたと満足しています。

1. 会社方針を実現できる、また、会社の将来を担える人材を育成するため、1時間/週で教育を開始

(2017年後期)
QC検定3級 4名受験4名合格
(2018年前期)
生産士3級 7名受験6名合格
(2018年後期)
OJTで工程改善実施中

2. 製造工法を引き抜き工法から圧延工法へ変更し、製造リードタイムを大幅改善

(加工工程数)
39工程→24工程 (38%削減)
(製造リードタイム)
30日→18日 (40%削減)

プロ人材入社後の取組による成果



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

取締役総務部長
茂野 義信



プロ人材の海外勤務経験を活かしたコミュニケーション スキルに大いに期待しています。

藤生は大手メーカーの中国、東南アジア諸国を中心とした海外拠点で10年以上のマネジメント経験があります。特に外国人の労働者は、職場内のコミュニケーションやチームワークを大切にしますから、上司も部下と同じ目線で一緒に考え、折り合いをつけながら仕事を前に進めていく必要がありますが、彼はこの海外勤務の時期に苦労して身につけたコミュニケーションスキルを当社でもいかに発揮し、社員との信頼関係を築きながら改善活動や社員教育に取組んでくれています。社内で「藤生学校」と名付けている彼が講師を務める終業後の社員研修があり、最近ではQC検定3級合格者4名、合格率100%、生産士試験合格者6名、合格率86%という高い実績を上げるまでになっています。最近ではこれに刺激を受けた多数の若手社員が検定試験や他の研修にも積極的に手を挙げるようになり、社員が自主的にスキルアップを目指す良い循環が生まれてきています。彼は車で

1時間ほどの太田市に自宅があり通勤は可能ですが、現在は当社から徒歩圏内にアパート住まいをしています。このことは彼にしてみると、常に現場から近いところにいることで緊急時に備えること、社員からの相談などに時間を取れることを優先した結果と聞いています。彼が入社以来常に言っている「自分の持てる経験・知識のすべてを会社と社員に還元することで、地域社会に貢献したい」との思いを愚直に実践していることの一つだと思います。彼の周りにはいつも社員のだれかが相談したり、一緒に考えたりしている様子がかげえ、そのアドバイスや改善点の指摘などにより工場の現場力が着実に向上していることを実感しています。2年半前は採用担当として社長の要望にかなう人材の確保に苦労していましたが、群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点とのご縁で期待以上の人材を採用することができ、大変良かったと思っています。

販路
開拓既存業界からの受注減に備え、新規開拓のため、
営業のプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	製造業
本社所在地	埼玉県川口市
創業年	平成11年7月
代表取締役	永田 勉
従業員数	25名

主な事業の内容

当社は主に製薬業界向けの機械装置を製造するメーカーで、製品はコーティング機、造粒装置、タンク、ポンプユニットなどである。その他、ステンレス加工品の製造も行っている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

薬価引き下げを狙った薬価改定により、当社の主要エンドユーザーである製薬業界の設備投資が落ち込んでおり、他業界への新規参入が急務となった。当社には営業部門がなかったため、まずは部門を立ち上げられる営業マネージャーを採用しなければならなかった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	武藤 竜介	年齢	55歳
家族構成	妻・子供2人	還流ルート	その他
出身地	東京都	前居住地	東京都
役職名等	営業マネージャー		
前職	営業課長		

経歴

1989～1999年 半導体製造装置関係商社勤務
 1999～2009年 大手装置メーカー（2008年倒産）勤務
 2009～2017年 大手メカトロ全般・ハイテック製品メーカー勤務
 2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

既存取引業界以外で装置を売り込み、
ヒット商品を作りたい

営業マネージャー
武藤 竜介



転職に至った経緯

以前の勤務先はM&Aを繰り返して大きくなった大手ハイテック製品メーカーでした。じっくり人を育てるといふ企業風土がなく、技術力が乏しく、商品のラインナップも他社に比べると弱いものでした。また、社長が高齢で後継者不在という状況でした。そのため、当時の勤務先の先行きに不安を感じ、転職を考えるようになりました。

新卒では商社に勤めていたものの、自社製品を売るということに魅力を感じ、メーカーの営業職へと転職した経緯があります。今でもものづくりの企業で働きたいという想いがあり、技術力のある企業への転職を考えました。

入社を決めた理由

当社がステンレス加工の技術力・ワザを売っているところに魅力を感じました。私は今まで完成した装置の営業をしており、技術力を売る営業は経験したことがなかったため、正直なところ最初は尻込みしました。しかし、当社の技術力に触れて魅力を感じるようになり、ステンレス全般を取り扱うという裾野の広さを面白そうだと感じるようになりました。

当社は既存取引先との案件が減り、入社後私に求められるミッションが新規顧客の開拓ということもあって、安定面という点では不安はありましたが、以前の勤務先よりも待遇が良かったので、入社を決意しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

新規顧客開拓を担当しています。

従来の顧客である製薬関係の売上が下がってきているので、新たな分野を開拓することをミッションとしています。新規顧客の開拓のために、主に4つの手法をとっています。①今の顧客の仕入先から情報を得る、②WEBでの営業活動を行う、③商工会議所や金融機関が行うビジネスマッチングを活用、④私自身の過去の人脈を活用して、順調に新規受注を獲得しています。

当社はステンレス加工全般ができるので、どの業種であっても売り込み可能ですが、仕上がりが綺麗な高い技術力が高みなので、工場内にクリーンルームがあるような機械メーカーに重点的に営業を行っています。

社外での営業活動は基本的に一人で行い、社内では製造や調達担当と共にチームで働いています。

当社は製缶板金で高い技術力を有していますが、装置も作っています。製缶板金だけでは値段の叩き合いになってしまうので、今後、高い利益率を得るためには、数を売るのではなく、付加価値のある商品（装置）を売ることが大切になってきます。既存の取引先である製薬関係だけでなく、他業種他業界でヒット商品を作りたいです。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
永田 勉



新規顧客の開拓により、 入社1年で売上6%増

プロフェッショナル人材で採用した武藤には、営業部門のマネージャーとして主に新規開拓をお願いしています。長年の営業のキャリアを生かして、今まで5%未満だった主要取引先以外からの受注が、わずか1年で全受注の12%を占めるまでになりました。売上高でみると、入社後1年で6%増を達成してくれました。

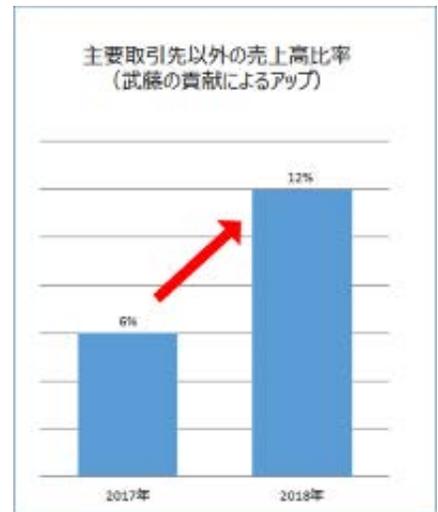
当社の1年前の状況を考えると、これは非常に難しいことだったと思います。前期まで、当社の売上の95%以上は取引先1社からの受注によるものでした。その会社とは付き合いが長かったため、窓口となる者が2～3名いればよく、そもそも営業部門自体がありませんでした。そんな状況ですので、会社全体が主要取引先からの受注をこなすことに集中しており、新しい仕事を受けようという意識そのものも正直ありませんでした。

しかし、当社のエンドユーザーである製薬メーカーが、薬価引き下げにより設備投資をひかえはじめました。前期まではまだ受注が好調だったものの、今後のことを考えると他業界への進出は予断を許さない状況でした。

そこでプロフェッショナル人材戦略拠点をお願いして、ゼロから営業部門を立ち上げられる営業マネージャーを採用いたしました。本当にゼロからのスタートで、当初、営業部門は武藤1人だけ、社内でも主要取引先以外からの仕事があるのか、来たとしても自分たちができるのか、半信半疑の状態でした。

しかし武藤は、長年の営業経験で培った自身の人脈の活用、当社の仕入先からの紹介などを通じて、次々と新たな業界の新規取引先を開拓していきました。製造業である以上、営業が1人で売るだけでは仕事が完結しないため、設計や製造とも積極的にコミュニケーションを図り、会社全体を巻き込んでの営業活動を展開しました。徐々にですが確実に、社内の意識も新規開拓しようというものになってきたかと思えます。

結果として、先述したように主張取引先以外からの受注が全受注の12%を占め、売上高では6%増となりました。当初1年ぐらいいは新規参入の足掛かりをつかむための期間で、結果が出るのは2年目以降だと思っておりましたが、武藤の活躍により、取引先も売上も予想以上に増えております。本当にプロフェッショナル人材を活用してよかったです。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

グループリーダー
大田 優介



自分たちなりに採用方法を考え、 初めての営業マネージャーの採用を成功させた

営業マネージャーを採用すると決まったときは、どうやってそのような人材を探したらいいか悩みました。当社での採用活動はハローワークを通じたものしかなかったのですが、ベテランのマネージャー候補を探るのに、それでいいのかわ信がなかったのです。

そこで、インターネットなどで民間の人材紹介会社を調べてみましたが、非常に数が多く、一体どこと契約すればいいのかわ正直わかりませんでした。そんなとき、たまたまプロフェッショナル人材について知る機会があったのですが、公的な機関だったため安心感があり連絡してみました。それがプロフェッショナル人材戦略拠点を利用したきっかけです。

その後の活動は非常にスピーディーでした。プロフェッショナル人材戦略拠点の方にはすぐに当社に来ていただき、後日人材紹介会社の方々の前でプレゼンをすることとなりました。プレゼン後、各人材紹介会社から続々と人材の紹介がありました。

ところで人材の紹介数は会社によってかなりバラツキがあり、何十人と紹介してれたところ、全く紹介がなかったとこ

ろとさまざまでした。自分たちで一社一社と契約せずに、プロフェッショナル人材を通じて一気に多数の人材紹介会社と契約することができてよかったと思います。

選考は難しかったです。いかんせん、当社には営業部門自体がなかったため、どんな人であれば営業マネージャーが務まるか、想像するしかありませんでした。また、うれしいことに立派な経歴を持たれた方の応募も多かったため、逆にどうやって絞り込むか悩みました。

しかし、数多くの書類選考と面接をしていく中で、自分たちなりの選考基準だったり、営業能力が推測できるであろう質問であったりを決めていくことができました。また比較的長く面接時間を取ることで、応募者の方のありのままの姿を見られるようにするなどの工夫も行いました。

結果として能力があり社風にもあった人材を採用することができたと思っております。事実、プロフェッショナル人材で採用した武藤には、すでに成果を上げてもらっております。

生産性
向上

様々なニーズを具現化するため、工場全体の運営や計数管理に長け、技術面を含めた部下の指導育成が出来るプロ人材を採用

企業概要

業種	化学製品製造業
本社所在地	千葉県船橋市
創業年	昭和27年5月
代表取締役	遠藤 憲雄
従業員数	52名

主な事業の内容

工業薬品の100%受託製造を行う化学メーカー。①表面処理薬品や洗浄剤等の混合、小分け。(液体・粉体)②輸入工業品の詰替、貼替等の流通加工作業。③あらゆる製造ロットに対応可能な自動倉庫による受注→製造→在庫→個別配送までのワンストップサービス。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

・受託先2社だけで全売上高を占めていた時期が長く続いていたため、取引シェアを分散させるべく営業部門を編成し、新規受託先を開拓していた。
・長らく受託先の指示通りに製造するだけだった弊害により、新規先からの要望を具現化できない事象が頻出していた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	李林 冬青	年齢	52歳
家族構成	妻・子供2人	還流ルート	その他
出身地	中華人民共和国	前居住地	千葉県千葉市
役職名等	生産管理本部 本部長(工学博士)		
前職	外資系グローバル企業の半導体製造工場で施設部門の統括部長を務めた後、大手設備総合管理エンジニアリング会社で新技術の企画推進・人材育成を担当		

経歴

1987年 中国廈門経済特区 化学製品製造業、設備・プロセス・品質管理エンジニアリング業務
1998年 水処理エンジニアリング会社、新技術の企画・研究開発・プラント運営管理
2004年 半導体製造業、工場施設部門のエンジニアリング業務、統括部長としてのマネジメント
2014年 設備総合管理エンジニアリング会社、新技術の企画推進
2017年 富士化学工業(株)に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

業務改革に対する社長の想いに共感し、今までの経験を活かせば期待に応えることができると感じた

生産管理本部
本部長
李林 冬青

転職に至った経緯

長年勤めていた半導体製造工場の閉鎖に伴い、大手エンジニアリング会社に転職し、新技術の企画推進・人材育成を担当していました。業務にはやりがいを感じていたのですが、国内営業拠点の支援や製薬会社の研究施設・製造ラインの立ち上げやコンサルティング等で国内全域への長期出張が多く、多忙を極めていたためワークライフバランスを崩してしまいました。何度も改善を訴えたのですが、親会社を買収され入社時とは別組織となってしまう、話し合いにすら応じてもらえず不信感を募らせ、転職を決意しました。

入社を決めた理由

まず始めに60年以上の業歴を有する地域に根差した製造業であることに好印象を持ちました。採用面接では、同年代の社長と経験豊富な外部顧問とで当社が抱えている課題や将来のビジョンについてとことん話し合いました。長時間の議論を通じて、私がこれまでに経験してきた化学製品メーカー、半導体メーカー、エンジニアリング会社で蓄積したマネジメント経験や製造業に不可欠な安全衛生管理・公害防止管理・エネルギー管理・ISO品質管理等に関する全ての知識、資格がこの会社なら活かせると感じました。大企業もいいですが私ができることの一部しか発揮できないと考えましたし、よりやりがいがあると感じたので入社

を決めました。また、ワークライフバランスも重要なポイントとして考えていたので自宅から通いやすいことも決め手の一つでした。

もう一つ付け加えますと、採用活動の過程も非常に迅速かつ丁寧な対応でした。こまめに連絡をくれましたし、採用が決まった後のフォローも親身に对应していただけたので安心して手続きができました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

八千代・つくばの両工場の製造部門・品質管理部門における運営責任者として次の業務に従事しています。

- ①生産技術設備管理のマネジメント
- ②ISO品質管理責任者
- ③生産管理および製造技術開発を活用した工場運営
- ④工場全体の計数管理・設備投資の計画立案
- ⑤生産性向上や品質改善活動の指導
- ⑥工場の災害防止・環境保全活動
- ⑦管理面の人材不足、技術面の属人化の解消に向けた人材育成
- ⑧取引先との設備導入計画など技術面を含めた交渉役
- ⑨役所やお客様の諸監査対応

製造部門の改革に向けた組織編成や、意識改革を目的とした人材育成を進めています。これまでの2年間で徐々にグランドデザインが出来上がってきたので、今後は実行に移す段階に入ります。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役社長
遠藤 憲雄

5年後、10年後を見据え、真のモノ作り企業に生まれ変わるための組織改革、意識改革を断行してもらえる人材を採用



工業製品の受託製造業として主要取引先から長きに渡り安定した受注を確保できていたため、恵まれた環境に安住していました。年々大口受注先への依存度が高まるにつれ「いつまでもこのままでいいのか」という不安を抱えていた時に千葉県産業振興センターに経営改革の相談をしたところ、プロジェクトマネージャーから早急に受注先の分散化を図る必要があるとのアドバイスを受けました。すぐに営業体制を整備し新規取引先の確保に動き、様々な案件相談をいただいたのですが、お客様のニーズに対して具体的な提案ができないという根本的な問題が発生しました。当社の技術での対応可否、納期予想、原価算定など当たり前の業務ができないのです。それまでは受注先の指示通りに設備を導入し、製造し、購入してもらえばよかったですから。そうこうしているうちに大口受注先の経営方針が変わり、それまでの受注高を維持できなくなるという不安が的中してしまい、大変な状況でした。



プロフェッショナル人材の提案により新規導入された製造ライン設備。(準備が遅れていたISO9001:2015年版への更新も期限内にスムーズに移行)

真のモノ作り企業に転換するためにも、工場運営スペシャリストの採用が不可避と判断し、千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点に依頼することにしました。

プロ人材の採用面接では、当社が抱える課題を説明し、期待に応えてもらえるのかどうか、その一点を最重要課題として実施しました。他の応募者は「何とか頑張ります」とやる気は感じるのですが具体案が無いのです。一方、本部長の李林は「この『モノ』はいくらで作っていくらで売らなければ受託するべきではない」「この課題は現有設備では対応できないが、このような設備でこのくらいの時間があればできる」など、全ての回答が明確かつ具体的で、まさに当社が抱える顧客ニーズの具現化のために不可欠な人材だと直感しました。工場経理にも精通した本部長の李林が加わってくれたことは単なる下請企業からの脱却を図る大きなターニングポイントとなりました。

本部長の李林が入社した過去2年間で組織変革についてこれらに去っていく古参社員もいましたが、改革には痛みを伴うものです。現在は本部長の李林をトップとした生産管理本部の再構築の途上にあるため、具体的な数字で示せる効果はまだ出ていませんが、5～10年後には必ず結果が出ると確信しています。また、退職した社員の補充はプロフェッショナル人材戦略拠点を通じて更に5名を採用できているので、非常に助かっています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり苦勞・工夫した点～

取締役 総務部長
高橋 俊雄

プロフェッショナル人材戦略拠点が主催したイベントにて人材確保の重要性を認識し、採用を決意



最初にプロ拠点を知ったのは、弊社の経営改革に関して相談していた千葉県産業振興センター総合支援室のプロジェクトマネージャーから紹介してもらったことがきっかけでした。それまでの弊社の採用活動はハローワークを通じてしか行っていませんでしたが、2016年7月に千葉県産業振興センター主催の「千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点セミナー」に社長の遠藤と一緒に参加して、弊社の将来を担う人材を確保するにはプロ拠点を活用し、専門的知識や実務経験者を採用する方法が最適であると実感し、2016年8月にセンターに相談したことが始まりです。相談内容は経営課題である生産管理及び製造技術開発を活用した工場運営とお客様との設備導入計画等技術面を含めた交渉が出来る人材が必要となるため、相談を致しました。

採用活動で苦勞したことは、沢山の人材紹介会社がエントリーしてくれて、とにかく多くの応募者の紹介を受けたことにより、連日応募書類の整理と選考並びに面接の日程調整が

続いたことが一番大変でした。

プロ人材の採用から受入れについては、最初に遠藤と高橋が面接をして、2回目に弊社外部顧問と遠藤が面接をしました。面接を通してプロ人材の前職における新規設備導入・新規事業のプロジェクトリーダーやマネジメント管理業務等の経験も豊富であることなどから、弊社が求める任務を遂行でき、事業創出力強化に繋がる活躍が期待出来ると判断し、採用を決定しました。その後内定通知書の発送から内定受諾、入社手続など電話とメール・郵送で細かく丁寧に連絡を取ることを心掛けました。入社後は社内規定に則り会社概要の説明や社内教育訓練の実施、各部署の業務説明、社内ルール等を詳細かつ丁寧に説明して、一日も早く会社に慣れていただくようアドバイスすることを心掛けました。

プロ人材は弊社への入社に際しては転居を伴わなかったことで、住環境の変化も無く、家族も転職に賛成頂き、すぐに新しい環境に慣れてくれたようです。

物流業界での営業経験 20 年以上のプロを獲得
将来の幹部候補として、会社の中心に

企業概要

業種	一般貨物自動車運送業、貨物利用運送業、倉庫業、労働者派遣事業
本社所在地	神奈川県横浜須賀市
創業年	平成 16 年
代表取締役	家藤 守雄
従業員数	75 名

主な事業の内容

- ①一般貨物自動車運送業、貨物利用運送業（トラック 61 台）
- ②倉庫業（倉庫 5 箇所）
- ③労働者派遣事業

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

会社の経営陣が高齢化。今後の業容拡大のために経営の一翼を担える人材（営業部長候補者）が必要であった。急激な変化に迅速に対応するには、50 歳代で経験と活力を持っている物流事業のマネジメント経験者の採用を検討していた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	野瀬 伸太郎	年齢	59 歳
家族構成	妻・子供 1 人	還流ルート	その他
出身地	東京都	前居住地	東京都
役職名等	取締役営業部長		
前職	運送事業、倉庫業、国際複合一貫輸送事業などを行う大手物流企業で、サード・パーティー・ロジスティクスの提案を中心に物流全体の改善と戦略化を行ってきた		

経歴

1999 年 大手運輸会社に入社

2017 年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

「受けた仕事はこなす」という業界の風土に加え、取引先が盤石な当社は新天地として魅力があった

取締役
野瀬 伸太郎



転職に至った経緯

前職で私は、物流といいましても特に物流営業をずっと長くやっておりました。これは比較的異色であったと思います。具体的にはサード・パーティー・ロジスティクス（3PL）といわれる倉庫事業を中心とした営業を行っていました。倉庫事業に関しましては、お客様のところにアプローチをかけてから動かすまでに、かなり日数を要するんですね。一番はまずお客様が荷物を預けて、自分たちと同じようにちゃんと物流会社が仕事をしてくれるのかということです。あとは動かすタイミングですよね。大きな仕事をしている企業になればなるほど、自分の仕事を他に投げるといのはかなりの冒険になると思います。ですから、ある程度の規模になると、お話しを出させていただいて打合せをするときから、ご依頼を受けるまでに 1 年間通ったうえでいろいろ提案させていただき納得していただく、ということをやっておりました。中にはトップダウンで決まるというケースもありますが、そうするといろいろと現場で問題が出ますので、現場の方を交えながら話しをしないとイケません。

まだまだ日本の企業の場合は営業部門が強くなりがちですから、物流を動かすとすると営業が反対します。ですから、まずは営業部門の方に納得していただき、それから物流をこうやりますという話をします。半年から 1 年はかかってしまいます。そのような仕事をやってきた訳です。

このような私自身の営業に関するスキルや経験を、中核となって発揮できるような環境を転職先には求めておりました。

入社を決めた理由

面接を受ける前の会社の印象は、地元でしっかりと長く仕事をされてきたので、地元での実績をたくさん積んでおられるし、取引先もかなりしっかりした企業が多い会社だなと感じました。その中で新しい展開をしていくということで、私の今までの経験が役立てるのではないかと思いました。また、現在の住まいが都内なので、都内を含めた神奈川・千葉・埼玉あたりで、お話があればいいなとも思っておりましたので入社を決めさせていただきました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

現在は、自分を含めて少数で営業活動を行っております。これからもう少し動ける体制が整ってくれば、さらに営業も増やし、都内を含めた新規開拓のための営業活動を広げていきたいと考えています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
家藤 守雄



プロ人材採用で横須賀地域を超えて 首都圏を視野に新規開拓を実施

野瀬に期待したことは、まず経営陣の活性化や現場とのコミュニケーションといったことでした。弊社は今、常勤の役員が3名おりまして、1人が今年52歳、あとの2人が60代後半と、役員間の年齢差がありました。3人とも物流に関しては経験が豊富であり、安心なのですが、年齢の面で先々を考えると不安な一面がありました。そこで、会社の中核を担う50歳代のいい人材がいらないか探していたところ、横浜銀行さんに「神奈川県プロ人材活用センター」を取り繋いでいただき、野瀬と出会うことができました。入社後は環境の変化が激しい物流経営に即座に対応できる場面が増え、現場の活性化にも繋がっています。

具体的には、営業がもってくる案件に対して現場というのはなかなか新しいことに取り組むというのを嫌がるものなのですが、野瀬は、配車および倉庫担当者と積極的に意見交換を行うことで円滑な取り組みを実現し、会社全体の活性化に繋がっています。さらに、営業部門を確立したことにより、新規取引先も増えております。弊社は神奈川県（特に横須賀）の地域を得意としておりますが、野瀬の営業活動により、取引先もその地域を超えて、首都圏全体に広がってきています。最近では大型車の定期便、入出庫の多い倉庫顧客等が新規顧客として取引開始に至ったり、弊社売上げベスト10に入る顧客獲得にも成功しております。

また、野瀬には営業に係る部分だけでなく、弊社の経営幹部として将来的なビジョンについて考えを持ってもらっています。物流業界は人手不足なので、弊社に勤める者が長く働けるような企業にしていきたいと、常々野瀬と話しております。例えば今やっている本業の部分やそれ以外の事業でも、60代や70代まで働いてほしいけれども、70代までハンドルを握らせられるのかとなると、なかなか難しいものですね。そうなった時に、何か別の事業を用意し、そこに人を配置して、当社に関わった人を長く雇用していけるような形で会社が成長していければいいなという考えです。そうすると、将来的にこういう仕事があって長く勤められるということがわかって、他社と違ったアピールができるのではないかと、といったことに繋がります。そういった将来的なビジョンの共有を行う等、企業成長のため経営陣一丸となって取り組む重要な存在となっています。

【Before】

既存客からの新しい売上拡大の話はこれまでもあったが、新しい顧客の獲得が出来ていなかった。

【After】

- ①営業部門の確立により、新しい顧客の案件検討事業の増加。
- ②現場の活気も上がり社内にも現状維持的なマンネリ体質の打開にも繋がっている。
- ③関東全域を対象とした営業活動による物流業としての可能性が拡大。
- ④他業種、同業他社と営業活動を広げたことによる情報収集力の向上。
- ⑤取引先として売上ベスト10内に入る顧客獲得の成功。

プロ人材採用の効果



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役
家藤 守雄



車を増やすことはできても 人を増やすことは難しい

3名の常勤役員のうち私を含めた2名が60歳後半に入り、後任候補者を取引先や同業者に依頼し探してきました。しかし、定年の延長や好景気を背景にどの会社でも管理職にある人材は退職せず、こちらが求める人材に出会えません。弊社の仕事自体が業界的に長くやっておりますが、どちらかと言うと地元横須賀の仕事を中心としていましたので、新しい意味で新たな荷受け先を探したいというのではありません。自分自身が、今までと同じ目線で見れない部分もあるので、違う角度から見れる方が来て新規顧客獲得に向けて動いてもらいたいという気持ちがありました。そういった業容拡大できる営業力を持つ将来の幹部候補をどう探すか悩んでいたところ、横浜銀行さんが「神奈川県プロ人材活用センター」に繋いでくれました。

紹介をいただいた後、当方と神奈川県プロ人材活用センターの最初の面談から2か月足らずで野瀬に内定を出すことが出来ました。今回は、神奈川県プロ人材活用センターが連携する47社の中から、選定していただいたマネジメント層

に特化した人材紹介会社が詳細をヒアリングしてくれ、弊社の文化や発展戦略を十分理解したうえで、3名の候補者をあげてくれました。その中でも野瀬は、物流の経験は申し分なく、加えて決め手となったのは既存のメンバーとうまくやってくれそうな人柄でした。

入社してからは話し合いの時間をできるだけ確保し、経営陣が一体となって活動しています。入社当初より運転手たちがいる配車の現場に野瀬の席を置いたこともあり、最初は大変であったかと思いますが、今では従業員に溶け込んでくれています。

今までの採用活動の中心はホームページや折り込みチラシ、インターネットを利用して募集を行ってまいりました。今回は幹部候補の採用ということで苦労することを予想していましたが、神奈川県プロ人材活用センターが迅速な対応をしてくれましたので、当初の希望通りの人材を採用することができ大変満足しております。

新事業の
立ち上げ

東京銀座に直営店を開業するにあたり、海外からのお客様へ対応可能な英語力を持ち、接客販売やマーケティングの知識経験を持つ人財を採用

企業概要

業種	銅器販売業
本社所在地	新潟県燕市
創業年	1816年
代表取締役	玉川 基行
従業員数	34名

主な事業の内容

玉川堂本店で製造された鍍起銅器の委託販売業。玉川堂の鍍起銅器は、一枚の銅板を叩き縮めることで器状へと成形し、世界無二の着色技法によって銅器に多彩な色を表現。玉川堂の鍍起銅器の技術は、文化庁「選択無形文化財」新潟県「無形文化財」に指定されている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

銀座店開業にあたり、職人が全て手作りで製造する伝統工芸品である鍍起銅器の特徴や取り扱い方、製造工程などをお客様にお伝えする高いコミュニケーション能力（近年増加する海外からのお客様対応も含め）や直営店の売上目標達成への企画力、製造工程管理のディレクション力を具備した人財ニーズがあった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	梅山 貴秀	年齢	37歳
家族構成	妻	還流ルート	その他
出身地	東京都	前居住地	東京都板橋区
役職名等	青山店 店長		
前職	大手百貨店でアシスタントマネージャーを務めた後、小売店でのマネジメント業務や高級時計宝飾ブランドのカスタマーサポート業務に携わる。		

経歴

2006年～2013年	大手百貨店勤務
2014年～2015年	小売店マネジメント
2015年～2016年	高級時計宝飾ブランド カスタマーサポート
2017年	当社に入社（銀座店店長）
2018年	現職（青山店店長）



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

職人さんの手仕事により作られた商品を国内外問わず多くのお客様にお伝えしたい

青山店 店長
梅山 貴秀

転職に至った経緯

10年近くの小売店経験をした後、バックオフィスであるカスタマーサポート業務を経験しましたが、店舗業務の方が会社に貢献できると感じ、自分の強みを生かせる仕事、生かせる会社にて働きたいと思った為転職しました。

入社を決めた理由

銀座の新しい商業施設に出店するという事で、非常にやりがいのある業務になるであろうと感じました。施設の特性上、外国人観光客の対応が多くなると感じましたが、百貨店での経験や、語学力を生かせる環境であると思いました。

英語につきましては、これまで TOEIC を受験しながら勉強してきました。また、今回の求人のお話をいただくまで会社のことを知りませんでした。入社前に新潟の本店に伺い職人さんの物作りを間近で感じ、完全に魅了されてしまったことも大きな入社理由です。なにより、職人さんの手仕事により作られた商品を扱い、国内外問わず多くのお客様にお伝えしたいと思いました。以前より職人さんの手仕事や物作りには興味がありましたので、自社一貫生産という特徴を生かし、職人さんと一緒に物作りを行いたいという気持ちがありました。こういった自分の経験や特性を生かし、貢献できる業務であると考え入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

青山店は小規模な店舗で、店舗運営にまつわる全ての業務を開店から閉店まで1人で担当しています。店の間口が小さく、雰囲気のある店舗ですので入りにくいと感じるお客様も少なくないようですが、ゆっくりとお品物をご覧いただき、お取り扱い方法や気になる点など、お客様が納得いくまでお話が出来る環境です。青山という立地は、国内でもトップクラスの富裕層のお客様が多くご来店されます。定番商品はもちろんですが、こだわりのあるお客様からの特別注文を受けることも少なくありません。

職人さんの物作りという視点を大切に、商品の価値をお伝えし、共感いただける事にやりがいを感じております。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
玉川 基行

現在青山店店長として、店舗売上増のための企画立案や、顧客様との関係作りなど、これまでのキャリアを活かした店舗運営を期待している



銀座店店長として手腕を発揮したのち、昨年秋より青山店店長として、店舗売上増のための企画立案、製造計画、顧客様との関係作りやそれらの管理に取り組んでいます。銀座の商業施設とは異なり、青山という土地柄や路面店ならではの接客に特化し、独自の顧客層開拓を期待します。英語力を活かし、外国人のお客様に行き届いた接客を実践し、固定客の獲得に繋がっています。

直営店を設立した一番の意義は、お客様とフェイストゥフェイスで、鋳起銅器という製品にまつわるあらゆるストーリーをお伝えする場であるということです。さらにはそこから本店へとお客様の流れを作り、実際に燕へお越し頂き工場見学をして頂くことで、製品へのより深い理解とファン獲得に繋げることを目的とし、さらには玉川堂だけでなく燕三条という地域全体の産業観光の活性化を目的とします。鋳起銅器は長い歴史の中で培われて来た知恵と手技によるものであり、それを理解するためには継続的な学びの姿勢が欠かせず、定期的な本店研修を通じて現在も勉強中です。



本人が偏愛する靴べらというツールを銅器で製作するという企画を立案し、若手職人3名とチームを組み、商品開発に取り組みました。試作、期間限定販売を通して販売動向を確認し、売上を見込んで定番製品として生産体制を整備、現在店頭にて販売しています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役
玉川 基行

銀座店開業を控える中で、語学力、店舗運営の経験値を持つ即戦力の条件を満たす人材を長期に渡り継続的に探した

平成 29 年 4 月開業予定の銀座店店長候補として「ビジネス英会話を習得」しており、かつ「百貨店やブランドショップでの経験値を持つ」という当社の求人条件をクリアする人材を、銀座店開業の期日が迫る中で継続的に探しておりましたが、地元銀行の支店長さんに相談したところ、平成 28 年 12 月に「新潟県プロフェッショナル人材拠点」を紹介されました。早速、支店長の仲介で「新潟県プロフェッショナル人材拠点」のマネージャーさんとサブマネージャーさんから当社にご来社頂き、当社の求める人物像の具現化（必要な勤務経験や TOEIC の得点レベル等のスキル）へのアドバイスをもとに「企業情報シート」を提出したところ、当社ニーズに合致するプロ人材の梅山氏をご紹介頂きました。

さらには梅山氏入社後、銀座店開業までに、パリのブランドショップ勤務経験者（フランス語対応可）や空港ターミナルの免税店勤務経験者（中国人）などの語学力に優れた人材をご紹介頂きました。

弊社は自社で作ったものを自社で売るという販売形態を大切にしており、自社製品のことをお客様へきちんとお伝えする為には、製造工程や取扱いの方法など、知識と技術を重んじ、学び続ける姿勢が社員として必須となります。彼らはそ

うした熱意を持っており、そしてそれを彼らの語学のスキルによって国内外の多くの方に伝えることを可能にしました。言うまでもなく経営は人材に依って大きく変わりますので、今回のマッチングによる採用は当社にとって大きな成功と言えます。



プロ人材が活躍する玉川堂銀座店

生産性
向上お客様の笑顔、従業員の笑顔のため、
プロフェッショナル人材採用による変化と挑戦

企業概要

業種	製造業
本社所在地	富山県富山市
創業年	昭和22年5月
代表取締役	橋本 淳
従業員数	313名

主な事業の内容

日本海側で初めてコルゲートマシンを導入。ダンボール製造・ブラダン加工・包材販売を通して、設計・企画・開発を一貫して行うトータルパッケージメーカー。本業に関わる事業として、災害時における緊急資材供給協定、熊本城プロジェクトなど、地域貢献にも注力している。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

変革と創造が喫緊の課題となる中、生産部門・設計開発部門・IT部門・管理部門におけるプロフェッショナルな人材確保こそが生き残りのカギとなっている。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	川原 直人	年齢	41歳
家族構成	母	還流ルート	Uターン
出身地	富山県富山市	前居住地	千葉県船橋市
役職名等	R&Dセンター 情報システム室長		
前職	クラウドシステムのシステム設計		

経歴

- 2000年 大学修了後、東京のシステム開発に入社。公官庁のシステム開発に携わる。
- 2008年 取引のあった東京のシステム開発会社に転職。自治体向けシステムの顧客要件確認、システム改修、運用サポートとシステム開発の一連の業務に携わり、システム連携、システム入替、機器入替などのプロジェクトも行う。
- 2015年 東京のシステム開発会社に転職。クラウドシステムの設計業務に携わる。
- 2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

問題、課題をすぐ確認することができ、感謝の言葉が直接もらえるから役に立った実感が沸く。もっと会社の役に立ちたい！
そう思えるやりがいのある会社です。

R&Dセンター
情報システム室長
川原 直人

転職に至った経緯

地元の母が高齢になったので同居するため、地元の働き口を探していました。

また、直接的なシステム開発だけをしていると、顧客の声が聞こえなくなってしまいました。顧客が求めているものとは異なるシステム開発をしてしまったこともあります。顧客の求めていることは何か、場合によっては顧客自身も気づいていない本当の要求を明確にして、問題を解決できる手助けをしたいと考えていました。

入社を決めた理由

理由としては2つあります。

1つは自分が会社のお役に立てると考えたことです。

面接時にお聞きした会社としての課題について、今までの経験を活かしてより良い社内システム環境の提案、構築が出来ると思いました。

時間も労力もかかる仕事ですが、やりがいがあり、会社のお役に立てると思いました。

もう1つは会社の理念に共感できたことです。

橋本社長の「利他の心」というものを非常に大切にされています。困っている人の問題を解決する手助けをしたいという

自分の考えと合致しました。経歴、給与面で一番良い選択はシステム開発会社でしたが、一番自分のやりたいことができ、お役に立てるのは当社だと思い、入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

社内システムのデータ整備をまずさせていただきました。

その後、ネットワーク環境、セキュリティ環境の見直しを行い、プロジェクトの第一フェーズを完了させたところです。社長の橋本は挑戦が大好きなので、色々挑戦させていただいています。ネットワーク環境見直し後に、「ネットワークが早くなった」と言葉をいただき、会社の役に立ったと実感しました。

また、社員からの要求、要望を整理し、システム開発会社との折衝も行っています。今まではシステム開発会社に要求、要望が上手く伝えられず、時間がかかっていた問題が解決され「ありがとう」と複数の社員から言われました。

当社の主業務はダンボールの製造・販売です。私の業務は主業務に直接携わりませんが、皆が感謝の言葉をくれます。

社員全員が感謝の心を持ち、形にする社風ができています。

自分が、会社の役に立ったと実感でき、もっと役に立ちたいと思える、やりがいのある会社です。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

常務執行役員
管理本部長
小西 郁夫



プロフェッショナル人材を採用することが、 変化に対応し、挑戦し続けるための最良の道

サクラボックスの強みは「真面目さ」です。社内できちんと、方針を決めたら、それに向かって社員が一丸となり、一緒にまっすぐ進んでいってくれます。70年の歴史を経て培った社風に誇りを感じております。一方で、創造性や各自で考える力が足りないという部分があることも事実です。その点においてプロフェッショナル人材の必要性は増してきました。

会社にとって大切な3つの目的があります。お客様本位であること、従業員第一であること、そして会社への貢献です。この目的を実現するためには、多くの社員が成長し、それぞれの分野を深く理解してもらう必要があります。経営が分かる人、生産技術が分かる人、設計開発が分かる人など、専門知識をもつ社員がしっかり揃い、一緒に考え、知恵を働かせ合いながら、変化・挑戦をしていく会社に切り替わらなければなりません。新しい人を入れ、新しい風を吹かすことで、切磋琢磨の風土を作り、「なれる最高の自分」になってもらいたいと考えております。

今回紹介したITのプロ人材は会社に新風を起こしました。業者に言われっ放しになっていたIT化プロジェクト・セキュリティ構築を短期間で、しかも圧倒的な低コストで構築していくのです。採用効果は絶大でした。何よりも「なれる最高の自分」を身を持って示してくれる人物との巡り合いが、多くの社員を勇気づけたのが最大の効果と言えます。



熊本城組み立て募金
[2017年グッドデザイン 特別賞]



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

常務執行役員
管理本部長
小西 郁夫



これまではIT・システム関係は専門業者にお任せ状態。スピード・最適化・コストを追求すると社内SEは絶対不可欠な存在だった。

地方の中小企業にとって、プロフェッショナル人材確保は生き残りのための最重要課題の一つでした。人事採用担当として、新卒者・中途採用・外国人実習生などいろいろ試みましたが、生産部門・設計開発部門・IT部門、管理部門などにおけるプロフェッショナルな人材となるとなかなか採れません。そんな時に「富山県プロフェッショナル人材戦略本部」のマネージャーの方が当社にお見えになりました。そのマネージャーの方こそ、社長も私も存じ上げる著名な方でした。社長から「まさに当社が必要としているニーズと合致します。是非ご相談にのって下さい」ということになりました。それからは我々の必要としている様々な職種のプロフェッショナル人材に対して、迅速・丁寧・真摯に対応して頂きました。お陰様で5名以上のプロフェッショナル人材（生産技術、品質管理、運輸、ITなど）の方々に入社して頂くこととなりました。

皆さんが持ち場で活躍しております。今回紹介させていただいた川原は、その中でもみんなに「ありがとう」と感謝を受けた一人です。

今まで上手く採れなかったプロ人材が、短期間で急に採れるようになったのは、何と言っても圧倒的な紹介会社とのネットワークです。従来は2～3社にお願いするのが精一杯でした。一旦、プロフェッショナル人材戦略本部の方と、こんな人材が欲しいと打合せし、「求人情報シート」を提出した翌日から、いろんな紹介会社からひっきりなしの問合せや訪問が続きます。その方々と丁寧にやりとりをさせて頂くうちに、これだ、という人に巡り合えるようになりました。面接では、自社にいる超プロフェッショナルな面接官を擁して、専門用語だらけの面接を実施しております。我々が擁する面接の達人は、相手の言語（専門用語）を聞くだけでその人物の力量がほとんど見えると言います。定性面は私の持ち場です。「利他の心」がある人物が見極めます。当社はこの2人のコンビでプロ人材を獲得してきたのです。入社後の教育係も進んで受持ちます。そうすることで短期間で会社に慣れ、本来持っている力をいかに発揮してくれます。この流れを常に温かく包み込んでくれるのが社長です。結局は社長なんですね。

事業承継と古い体質から脱却した企業運営体制の構築という
課題解決のため幅広い知識を持つプロ人材を採用

企業概要

業種	金属製品製造業
本社所在地	石川県能美郡川北町
創業年	1958年3月
代表取締役	福井昭男
従業員数	96名

主な事業の内容

日本を代表するコンクリート製品成型用型枠メーカーとして高い品質を誇る型枠を製造。近年、防水板、耐震ブレース、防音・防塵・免振装置の製造や新製品開発にも力を入れている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

この業界自体が経験と勘の世界から脱却できず古い体質であるが、今後次期社長に事業継承するに当たり、経営経験も有り、広い知識を持ったプロ人材に経営指導、改善、教育、システム構築などをやってもらわないと将来が無いと考えた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	中川 進	年齢	64歳
家族構成	妻・子供2名	還流ルート	Uターン
出身地	石川県	前居住地	諏訪市
役職名等	ものづくり改革推進室 室長		
前職	システムキッチンメーカーの取締役工場長		

経歴

1979年	大学卒業後、金沢の工作機械メーカーに入社。現場経験の後、関東支店、厚木営業所長を歴任。USA子会社のGMも経験。本社帰任後品質保証部課長としてクレーム撲滅に注力。
2005年	中国合弁会社立ち上げ。工場長、総経理として会社の基礎を築いた。2年目から黒字経営。
2008年	本社にて取締役生産管理部長、製造部長、子会社社長歴任
2016年	長野県のシステムキッチンメーカーに転職。取締役工場長として、会社のシステム構築、改革、改善を行う。
2018年	当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

社員の高いポテンシャル能力を具現化し、経験と勘を生かしつつ若い後継者に引き継いでいけるシステムを構築する

ものづくり改革推進室
室長
中川 進



転職に至った経緯

地元石川県の工作機械製造上場会社で、営業所長、品質保証課長、業務課長、トヨタ、デンソー担当、海外営業課長、中国合弁会社社長、生産管理部長、製造部長、子会社社長など色々な経験を積み、役員も経験して経営の事も十分知識を習得しました。その後長野県のシステムキッチンメーカーに転職し、そこでも諸々の改善、改革を行い、最後の奉公と考え地元のものづくりを行っているメーカーに転職しようと思い働き口を探しました。石川県プロフェッショナル人材拠点担当の方に尽力していただき、ご縁があり、業界でトップブランドである(株)福井鉄工所を紹介され、メーカーであり、下請けでないという強みに将来性を感じて入社させていただきました。

入社を決めた理由

当初工場を拝見した時は、正直に申し上げて大変汚く、物が散乱しており、全く2Sができていない状況でした。また、外注比率が余りに高く、変動費が高い状況でした。この状態で利益が出ているのであれば、改善していけばずいぶん儲かる会社になるな、宝の宝庫だなと考え、大変やりがいがあり、面白い会社だなと思い入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社してまず感じたのが、経営層のビジョンが見えてこず、目標はあるが、その為の活動をどうするのか不明確でした。PDCAを回して目標管理をしていくという習慣が全く根付いていませんでした。そこで、会社年度方針を明確に打ち出し、各部長方針、活動計画を立案させ毎月チェックし、アクションしていく事を推進していきました。次に、社員のモチベーションを上げる為の方策として、色々な制度の見直し、構築を行い、社員が達成感を得られるように、また、作業効率率が上がるように改善していきました。社員が有する技能は他社に誇れるものですが、技術の伝承、標準化がなく、一人前になるまで長い年月を必要としていました。これを改革して、短期に人材を育てる仕組みを構築し、適正な利潤を上げて、社会、従業員に利益を還元できる会社にする事が私の役目と考えております。メーカーであり、何を作ってもいい会社なので、新製品等も開発し、売上を伸ばしていきたいと思えます。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
福井 昭男

社員のモチベーションを上げ、目標管理をする事で 現場作業率倍増



最盛期には 30 億円以上の売上がありました。近年は利益はでているものの、売り上げが伸びていません。社員のモチベーションも落ち、納期遅延が頻繁になってきて、このままでは、当社の将来は無いと危惧していました。息子に代を変える時期に来ているがそのまま継承してはだめだと思い、経営経験もあり、様々な職制を経験している中川を採用しました。役員の中には、「そんな年寄りを雇ってどうするんだ」という声もありましたが、私の独断で強く押し切りました。入社後、彼は大きく分けて3つの事を推進してくれました。1. 会社経営者はビジョンを明確に示す事。2. 管理職は目標管理をし、PDCA を常に回す事。3. 社員のモチベーションを上げる為、人事考課制度、資格手当制度、マイスター制度、個人面談制度、クラブ活動制度、社員懇親会等を構築する事。5S にも力を入れ、安全衛生委員会、防火管理委員会、安全パトロールも定期的に行なってくれており、昨年初めて消防署に来てもらって消防訓練も行いました。様々な問題、課題を迅速に処理してくれて、大変助かっています。社員の教育にも大変力を入れてくれており、社内、社外研修はこの半年で合わせて 20 回以上行い、今年 3 月には QC 検定 3 級に 30 名程受験の予定です。弊社の主力製品であるコンクリート型枠に関して言えば、中川の加入により、客先納期を勘案し、弊社の完成納期を明確に決め、設計、部材、組立納期を管理する事により 8 月から 12 月まででほぼ倍増の生産効率を達成することができました。私は社員には、負荷をかけるだけかけて残業をさせ、気力と根性で頑張れという考えでしたが、それは大きな間違いで、働き方改革という意味でも、効率よく仕事を進めるプランが一番重要であるという事を痛感させられました。今後インフラ整備という事案が無くなる事がない限りコンクリート型枠の仕事はあると思いますが、防水板も含め、他の事業も開発していくにあたり彼は大きな力になってくれる事と思っています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

総務経理課課長
中田 耕二

早期社内融合の為に、社長の大きな信頼があるという事を 前面に出し、全ての会議に参画



中川は経歴的に、分野は違うがものづくりの会社にて実績を積んできた人なので、即戦力になり、弊社を良い方向に変えてくれると大きな期待を持って入社してもらいました。一般に中途採用者が色々指示、改善などの良い意見を提案しても、古参の社員は変化を嫌い、抵抗勢力となり、なかなか良い方向にベクトルが揃って来ません。優秀な人材を採用しても、なかなか成功しないのはそれが一番の原因です。そこで、中川には役員並列の組織で、ものづくり改革推進室 室長として、社長室の前に席を設け、社長の意向を受けて全ての業務に色々な指示、提案を出して改革してもらうという事にしました。実際毎朝始業前、専務とのミーティング、社長との随時面談を欠かさず行っており、役員とのベクトルは同じ方向だと感じます。中川は入社以来改革の基本である現状把握をする為、色々な会議に参加し、問題点を抽出して次々に対策を打ち出し、改革を進めてくれております。もちろんすべての事が順調に進んだわけではありませんでした。当初中川と社員との知識のギャップが大きく、恥ずかしながら、弊社の社員は中川が「何を言っているのかわからない」と言う状況がしばらく続きました。そこで、中川の提案により社内外

研修を精力的に進めていくこととしました。研修を進めていくうちに、少しずつ内容、意図を理解し、納得して改革、改善を自主的に進めてくれるようになってきました。

その結果、以前の社員がただ漠然と目の前の仕事をこなしていた状況から、社員間のコミュニケーションが増え、自分の仕事は何なのかを自覚し始め、自ら目標を定め、達成していく喜び、自分が少しずつ成長していく喜びを感じられるようになり、目の輝きが変わってきたように感じます。これは弊社にとってはとても大きな前進であると確信しております。これから弊社は 5 年計画、10 年計画を立て、その目標に向かって、更に大きく前進していくことでしょう。その為に、中川には諸案件の思考方法、結論の理論根拠などを OJT していただき、各規程整備、リスクの洗い出し、作業標準、物流改善、品質管理、購買改善、経営戦略、新製品開発など多方面に力を発揮してもらい、社員一人一人が満足でき、好きな会社で、社会にも大いに貢献できる会社にしていきたいと考えています。

生産性
向上越前そばの世界進出を目指して！
生産性向上のため、大企業での経験を有するプロ人材を採用

企業概要

業種	食料品製造業
本社所在地	福井県越前市
創業年	大正14年1月
代表取締役	桶谷三枝子
従業員数	78名

主な事業の内容

- ・そば麺・惣菜等の製造及び販売
- ・「越前そばの里」観光施設の運営（売店、食事処、そば打ち等体験型施設等）
- ・福井と北海道にそば栽培の直営農場を経営

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

業績拡大と繁忙期の残業縮減を実現するため、「越前そば」の長期流通が可能な新商品開発および全自動化製造ラインの増設など生産設備の再構築を計画。しかし、製造ラインの管理・保全に詳しい技術者が不足。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	岡本良雄	年齢	65歳
家族構成	妻、長男夫婦、孫3人	還流ルート	その他（県内移動）
出身地	福井県越前市	前居住地	福井県越前市
役職名等	品質管理部		
前職	大手電子部品メーカー、生産技術部に勤務		

経歴

1970年	大手電子部品メーカーに入社
1984年～	シンガポールなどの海外工場でマネージャーとして生産技術支援に従事。
1987年～	生産技術部で、製造ラインの機械設計・改良・保守・点検等に携わる。
2018年	定年退職後、当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

品質管理部
岡本 良雄

名産品「越前そば」の製造に、
自分が長年培ってきた生産技術を活かしていきたい



転職に至った経緯

48年間、県内の大手電子部品メーカーに勤務し、定年退職を迎えたあとも、体には自信がありましたので、長年培ったキャリアを活かせる仕事がしたいと考えていました。

前職では、生産技術部で様々な仕事を行っており、自分で機械の改良・設計から、NC旋盤やフライス盤などの機械加工による部品づくりまで、多様な経験を積み重ねてきました。これらの経験を活かせる職場がないかと探していました。

入社を決めた理由

当社が運営する「越前そばの里」には、食事に来たこともあり、見学コースも見たことがあり、非常に馴染みがありました。当社が、最新の自動化設備を導入するための技術人材を探していることを知り、前職で身に付けた技術や経験を活かせるのではと考え、応募しました。

面接では、採用担当者から、「これからは、生産設備にロボット技術等を導入して、生産性向上と労働時間の縮減を両立させていく必要がある。また、今後は技術系の若手人材を育てていくためにも力を貸してほしい」という熱い思いをお伺いしました。

前職とは全く分野が違いましたが、生産設備という意味では機械の違いはないと思い、入社を決意しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

現在は、現場工程の改善や生産設備の改良を行っており、リードタイムを意識した開発を行っています。今までは機械が故障するまで使用し、機械が止まったら生産も一時ストップするという状態でしたが、生産に影響のないよう、機械の予防保全の考え方を当社に浸透させたいと思っています。

今後は、ロボット等も活用した最新の自動化設備の導入を進めていきます。そして、生産性20%アップを目指し、生産ラインの増設や更新等を行い、作業効率アップのため、生産設備の再構築を図っていく計画です。

また、若手社員の指導・育成にも携わっていきたくと考えています。意欲的な若手社員に生産技術の伝承を行うとともに、電気工事士や保全技能士など、生産に寄与する資格取得にも全力でサポートしていきたくと思っています。

数ヶ月経た今では、社員同士の人間関係も非常によく、働き甲斐のある会社であると感じています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
桶谷 三枝子

**越前そばを世界へ！
半生麺の開発、生産性 20%アップを目指す**



当社では、種まきから収穫、製粉、製麺、販売まで、自社一貫で行う安心・安全のそばづくりを手がけています。当社の「越前そば」は地元ではおなじみの存在で、年越しそばの出荷量は日本トップクラス、美味しさの面でも評価が高く、モンドセレクションにも連続で受賞しています。また、本社併設の直売所「越前そばの里」は、食事処や売店、そば打ち体験工房、工場見学など、年間 40 万人が訪れる人気スポットです。

現在は、生産性 20%アップを目標に、最新の自動化設備の導入、現在の生産設備の改良を行っています。また、当社のメインは生麺ですが、海外進出に向けて、冷蔵でなく常温保存ができ、かつ賞味期限が長い半生麺の新商品開発も行っています。近年では、そばに馴染みのないタイやシンガポールなど東南アジア諸国へ展示会出展を行うなど、そば文化を世界に浸透させていくための啓蒙活動も地道に行っています。

「感動と喜び」を基本理念に、お客様に感動していただくためには、まず社員自身が感動できる会社でなければなりません。そのためにも、自動化設備の導入により作業効率をアップし残業を減らすとともに、働き方改革に取り組み、社員全員が働き甲斐のある、満足できる会社を目指しています。

大手メーカーで長年生産技術を担ってきた岡本には、早速、当社の生産設備を見てもらい、設備の改良・工程改善を進めてもらっています。今までは、会長一人で行っていた機械加工や設備保全も任せることができ、現場も安心して生産を行っています。岡本は、技術力があるだけでなく人柄も非常に良く、他の社員とも上手くコミュニケーションがとれる方であり、今後は後進の育成にも力を注いでほしいと考えています。

今回、プロ人材戦略拠点の訪問をきっかけに、当社の課題解決に最適な人材を採用することができました。



越前そばの生産設備



世界進出のための新商品
試作した半生麺



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

総務部 参与 芹川 智彦
品質管理部 参与 嶋田 卓也

初めてのプロ人材戦略拠点活用により、採用年齢の幅を広げ、期待以上のシニアプロ人材を獲得！



これまで、そば麺製造設備の保全から製造ラインの改良まで、機械系の仕事は会長が一人で行っており、機械や電気系のことが分かる人材が他に一人もいませんでした。プロ人材戦略拠点のマネージャーに訪問いただいた際に、それらの話をしたところ、今後、最新の設備導入を進めるためには、機械や電気に関する詳しい人材が必要不可欠であると、強く助言いただきました。また、人材紹介会社を利用したことがなく、成約の際の手数料にも戸惑いを覚えていたところ、マネージャーより、「技術系のプロフェッショナル人材は地方に少ないため、人材紹介会社を活用して、全国から求める人材を探さないといけない。」との助言をいただき、プロ人材事業の活用を決めました。

そこで、機械または電気系が分かる技術系人材を募集しましたが、なかなか応募がありませんでした。自動化設備導入が差し迫った中、マネージャーと相談し、年齢の幅を広げたところ、すぐに、岡本を人材紹介会社から紹介いただきました。

岡本は、当社の商品や売店・食事処についてはご存知でした。面接後、工場を見学いただき、当社の社風や職場の環境について紹介してもらったところ、すぐに入社を決めてもらえました。

私としては、長年、大手の電子部品メーカーに勤められていた人が、当社のような地元に密着した中小企業で働いたときに、他の社員と上手くやっていけるか、お会いするまでは少し不安もありましたが、面接の際の印象もよく、非常に物腰の柔らかい方で、この人ならと、採用を決めました。蓋を開けてみれば、岡本は期待以上の人物で、他の社員とも良好な関係を築いています。当社では、70 歳過ぎた方でも働いている者がいます。現在、岡本には、工程改善や設備改良などに取り組んでもらっていますが、今後は当社に技術部を作っていくため、若手社員の中から機械系・電気系の技術者を育てていただき、当社の発展のため力を尽くしてもらえたらと思っています。

多彩な商品開発と事業展開で和紙産業の未来を切り開く!! 事業計画の数字的な裏付けと管理方法の確立で経営革新

企業概要

業種	和紙製品の企画・製造・販売
本社所在地	山梨県西八代郡市川三郷町
創業年	昭和49年
代表取締役	一瀬 美教
従業員数	約60名

主な事業の内容

創業は市川三郷町の地場産業である障子紙事業。現在 国内では「めでたや」や「SIWA」の国際的ブランドで展開をし、様々な和紙製品の企画・製造・販売を手がける。今後日本の和文文化・和紙の産業のさらなる維持発展を目指している。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

事業承継を踏まえての次世代の体制作りが課題であり、その体制で経営戦略や事業計画などを数字面で支える要の人材が必要であった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	大森 角栄	年齢	46歳
家族構成	本人・母	還流ルート	Uターン
出身地	山梨県	前居住地	東京都
役職名等	経理部長		
前職	都内中小企業の経理・財務責任者 他		

経歴

1998年 大学卒業後、都内の会計・経営コンサル事務所に就職
約10年間中小零細企業の経営サポートに携わる
うち約2年間はクライアント企業に赴任

2008年 都内の非鉄金属専門商社に経理・財務責任者として転職
リーマンショックを契機とする喫緊の財務改善に約6年間取り
組み成果をあげる

2014年 国内ビジネススクールに入学 MBA取得
在学中から短期でいくつかの仕事も経験し見識を広げる

2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

各事業部の戦略や事業計画の数字的な検証と毎月の
進捗管理を徹底し、業績アップを後押し

経理部長
大森 角栄



転職に至った経緯

大学卒業後に約10年勤務した事務所は月の残業時間が200時間を超えることも珍しくないほどの忙しさでした。次に転職した商社では極めて困難な資金繰り状況を改善すべく多くの喫緊な課題に取り組みました。約6年で職責を果たし達成感を得る一方でこれまでとは違う働き方を模索するようになりました。もっと見識を広げる必要があると考え会社を退職しビジネススクールに入学しました。そこでは学業のみならず多様な人との交流の場があり地方で活躍している経営者の影響も強く受けました。その頃故郷では父が重い病気を患い母も高齢で介助が必要な状況になり次第にUターンしたいという思いが強くなっていきました。

入社を決めた理由

Uターンしたいと思っても山梨での仕事探しは大変苦しかったです。一般の転職エージェント等では情報はゼロに等しく一時は自営の仕事も検討した程度です。半ば諦めかけた頃当拠点事業の存在を知りました。奇跡的なご縁だったと思っています。職務内容、事業内容など私にとって理想の案件がすぐに見つかり応募しました。衰退が進む地場産業の環境で積極的に新規事業を立ち上げ高い評価を得ている。そのような会社で更なる発展に貢献したいと思いました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

当社の創業は地場産業である障子紙事業によるものですが、そのみに安住せず将来を見据え新規事業を立ち上げて成長を続けてきました。現在の主力事業である「めでたや」(和紙雑貨の製造・販売)やその他に「SIWA」(独自開発の丈夫な和紙を素材にしたバッグ等の製造・販売)など複数の事業部を擁します。

既に事業部毎の損益管理の仕組みは大まかには確立されていました。しかし販売や製造過程において部門間で連携した複雑な取引も多く存在します。より厳密な損益を把握するために現在では管理会計上で社内売買などの処理も加えています。このように事業部毎の損益を把握した上でそれを基に各事業部が立案した戦略や事業計画の数字的な検証と毎月の進捗管理が、現在私が担当している主な業務です。

入社から2年ほど経過しました。それぞれの商品や事業内容をより深く理解して管理体制を進化させることが今後の課題です。そして数字の結果を一方向的に指摘するだけでなく、各事業部の責任者と一緒に対応策を考え事業部間や外部との調整が必要な場合は調整役を担いながら、社内の潤滑油として業績アップに貢献したいと考えています。



社長の声 ～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
一瀬 美教

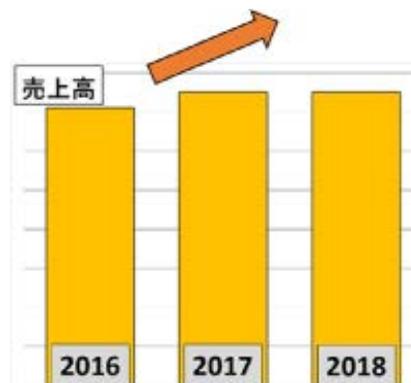
事業承継に向けた体制の要として、数字面から事業計画の進捗管理、業績改善に貢献。会社の信用力も向上



地場産業の良き伝統を維持しつつ、時代の変化と顧客ニーズに対応する経営革新が当社でも急務となっております。そしてそれに基づく次世代への体制づくりと円滑な事業承継も今後数年の間に進める必要があります。私は営業畑ですので経理的な数字への拘りはそれほど強くありませんが、財務・経理の知識や経験に基づいて適切に数字面で経営戦略や事業計画の裏付けができる社内人材を期待していました。前任の経理部長が退職し blanks が1年以上続いている状況でそのような人材をどう探したらよいか悩みを抱えていたところに、ちょうど良いタイミングでプロフェッショナル人材戦略拠点の廣瀬マネージャーから人材戦略の提案がありました。

多数の応募者の中から大学卒業後20年ほど東京の厳しい環境で実務経験を積んできた大森を経理部長として採用しました。前職では困難な職務に挑戦して結果を出したという実績を評価しています。また40歳を過ぎてから大学院に入学し経営を勉強している点にも注目しました。次世代の体制でチームの要として活躍してもらうためには周囲の人間をまとめながら仕事をやりきる力と経営環境の変化を機敏に感じて対応できる能力が求められるからです。そのためには何歳になっても常に様々なことを謙虚に学んで行く姿勢が必要です。地元出身ですので職場環境にもすぐ馴染んでくれると思いました。

実際に入社後は思っていたよりも早く結果を出してくれています。銀行など外部に提出する資料のクオリティーが高く、考え方もしっかりしていますので、着任後程なくしてメイン銀行から高いお墨付きを頂きました。会社の評価が高まり安心して仕事を任せています。各事業部の責任者とも円滑にコミュニケーションがとれていて、彼らに良い影響を与えながら業績アップに向けた取り組みを支えてくれています。まさにプロフェッショナルと言える人材を採用できたと満足しています。



プロ人材採用後、事業部ごとの損益管理等を進め、業績は右肩上がり



採用担当者の声 ～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

常務取締役
一瀬 亜希子

『マッチング会』で社長が熱烈プレゼン。半年かけ慎重に選考プロ人材雇用前に『専門家制度』を活用して社内体制を整備



当社は、地場産業である障子紙をルーツとし、新分野の紙製品を開発、ブランディングしております。新事業を展開することにより、継続的に利益を上げるよう足場を固めつつありましたが、今後の企業存続と更なる成長のためには、体制強化をはかり、自立的に収益をあげる仕組みの構築を早急に進めなければなりません。そのためには原価管理、利益管理体制作りの経験豊富な人材が不可欠であり、従来の採用活動だけでは難しいと考えておりました。

私は、総務を担当しており、前の経理部長が退職してから、私と女性事務員で経理を兼ねておりました。その当時3事業の事業部ごとの損益管理を進めていましたが、各事業スタッフへの意識改革、各事業リーダーが経営感覚を持って、収益を確保する体制作りに苦戦しておりました。そのタイミングでプロ人材拠点から弊社社長に当事業の紹介があり社長が率先して、マッチング会に参加させて頂きました。マッチング会では、会社の方針や今後の経営革新のための人材のニーズを具体的にプレゼンさせていただき、その甲斐あって、多くの方にご応募いただきました。

選考に関しては、ひとりひとり実際に面接をさせていただきましたが、弊社の経営方針に合った人材に合うまで半年ほ

どの時間を要しました。

それだけ重要なポストであり、慎重にせざるを得なかったからです。それと同様に、同じく当事業の一連である専門家派遣事業を利用し、各事業部の自立性に向けて5回（無料）に渡り専門家に指導助言をいただき、プロ人材雇用後に社内体制を整えることもできました。

大森は、実務経験が豊富なだけでなく人柄もよく、コミュニケーション能力に長けており、適応力があると感じました。独自性のある商品開発をしている当社は、他に類をみない独自の経営スタイルを持っています。経理畑一筋の経理マンでは当社になじむまでには時間がかかるのですが、大森はすぐに当社のスタイルに順応しスタッフとも打ち解けたことに驚きました。また、課題となっていた事業部ごとの損益管理もさまざまな仕組みを編み出しただけでなく、各事業リーダーとの円滑にコミュニケーションをし、取り組みを進めてきてくれました。

廣瀬拠点長には、弊社のニーズを理解し、取り計らっていただいただけではなく、採用後2年以上たった今も、多岐にわたる経営課題のサポートしていただき感謝しております。

事業運営体制の強化と収益性の向上でお客様の満足と社員の幸せを実現させるため、総合的なマネジメントスキルを備えたプロ人材を採用

企業概要

業種	製造業
本社所在地	長野県駒ヶ根市
創業年	昭和33年
代表取締役	北川 浩一
従業員数	100名

主な事業の内容

- ・「おやつ&スイーツ」のソリューション企業として、ドーナツを中心とした半生菓子を製造販売。
- ・新しい食の分野の商品開発を加速させて、より広い市場への展開に取り組んでいる。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・創業60周年を迎え、取り巻く環境の急速な変化への追従、働き方改革への対応等、収益性の向上が急務となった。
- ・この総合力向上の実現のため、高い財務分析力とマネジメントスキル、さらに経営経験を有する人材のニーズが生じた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	米田 幸彦	年齢	59歳
家族構成	妻・子供2人	還流ルート	1ターン
出身地	兵庫県神戸市	前居住地	神奈川県川崎市
役職名等	経営企画室長		
前職	外資系医療機器メーカーの代表取締役社長		

経歴

- 1988年 会計事務所に就職し米国公認会計士資格取得
- 1993年 大手監査法人 シニアマネージャー
- 2002年 医療機器輸入販社 常務取締役事業部長
- 2010年 外資系医療機器メーカー 日本法人代表
- 2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

経営企画室長
米田 幸彦

地域社会への貢献と全社員の幸せの実現を願う社長の想いを共有、右腕としての期待に大いにやりがいを感じる



転職に至った経緯

前職においては、海外グループ企業に供給するための国内新工場立ち上げ後に退任。これまで一貫して外資系企業で勤務してきた人生を振り返った時に、残りの人生を日本人として日本経済の基板である中小企業、特にモノづくりにこだわった内資系企業で、これまでの経験や知識を活かした経営のサポートが出来ないか、との思いから就職活動を始めました。何をしたいかというのは漠然としていたものの、長野県で働きたいという思いは明確に決めていました。というのも、長野には夏場を中心に、温泉、ゴルフ、ハイキング等、20年近く何度も訪れており、来るたびに自然豊かな山に囲まれた環境下での生活を想像していたからです。働き詰めだったこともあり、ワークライフバランスを考えた生活を強く望んでいた中、人材エージェントより、業務拡大による経営課題への対応や社長の補佐としての当社の人材募集を知りました。

入社を決めた理由

当社が本社を置く駒ヶ根市は、中央アルプスと南アルプスに挟まれた風光明媚な、私にとって正に理想郷でした。この地で60年にわたりドーナツを作り続けている当社の歴史、モノづくりへのこだわりも大変魅力的でした。2回にわたる社長との面談では、会社を安定的に発展させることで地域社会への貢献と全社員の幸せを実現したいという思いを共有さ

せていただきました。この面談において、多岐にわたる経営課題への取り組みや、企業を取り巻く様々な環境変化にどう対応していくのか、特に新規ビジネスの立上げに対する私への期待感に応えたい気持ちと、社長の右腕として働くイメージがはっきりと見えてきて、移住と就業への気持ちが確かなものになりました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

代表取締役の補佐役として、営業データや商品開発の進捗状況、人材資源の現状、競合状況等の情報を分析し、各部署へのヒアリングを基に問題点・課題点を抽出したうえで、中長期の経営戦略を立案します。財務分析をベースにした具体的な経営数値目標を明確にし、代表取締役をはじめとする経営幹部とのミーティングをアレンジし、更に目標を実現するための予算制度の導入や具体的なアウトライン、例えばコスト削減目標やビジネスモデルの再構築も行っています。



社長の声 ～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
北川 浩一

高いスキルと経験を活かし、業務の質が向上 会社全体の人材成長の支えとして経営基盤の整備が前進



当社は菓子業界において、流通菓子、日配菓子を全国の間屋、コンビニ、スーパーを通じて、また、生協の共同購入や健康食品のルート等様々な販路を開拓しております。こうした受注に対応すべく、工場を24時間稼働し生産を続けておりますが、同業他社との価格競争、物流費、原材料費、梱包資材費、人件費等の値上げにより利益は上がりず、プアコストの削減等の自社努力では対応困難な状況でした。さらに、働き方改革等の法律改正を控え、社員の労働環境を整えなければならない現実も迫っておりました。

他方、数年前に瞬間冷凍ラインを導入したことにより、新規の事業展開として業務用のチェーンレストラン、居酒屋、アミューズメント施設等へ提供できるオンリーワンの商品の開発に成功しました。

このような悩みと希望を同時に抱えていた時に、プロフェッショナル人材戦略拠点の事業を知り、担当マネージャーへ相談、アドバイスを得ながら求人募集を行いました。初めに米田をご紹介いただいたときは、願ってもない人材ではありませんでしたが、あまりにも経験・スキルが高いこともあり、当社になど来てくれるのだろうか、他の社員と馴染めるのだろうか…と懸念もありましたので、面談の際に会社の現況から地域の環境まで包み隠さず伝えたくてご決心をお聞きし、入社してもらいました。

まず、私の相談役として、経営の羅針盤作りと実践に向けて、事業のABC分析をし、上位製品から個別の損益分析によって、個別具体的に損益の状況がわかり、捨てるものと改めるものが明確になりました。また、新規食品事業部の立上げも、得意先との窓口として着々と活躍してもらっています。

米田の入社を機に新設した経営企画室長としても、今回同時期に採用したシステム担当のプロ人材とともに、今期の行動計画の実践のための社内の組織作りにおいて、さらには、次年度の経営方針書の策定に向けて来期の組織図、5年後の経営計画を作成中です。

心配していた社員とのコミュニケーションも良好で、新たなプロ人材の採用にも繋がっており、早速の成果としては、中小企業事業活動促進法に基づく経営革新計画の承認を頂くこともできました。



商品開発の打ち合わせ



採用担当者の声 ～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

業務改善室長
伊藤 之夫

拠点との面談を重ね、求める人材像を明確化 さらなるプロ人材の採用に繋げ、盤石な経営体制作りへ

高度なプロ人材のニーズはあったものの、現在の求人難に加え、地方というハンディ、当社の身の丈などを勘案すると、ニーズを満足する人材の確保は困難極まりないと半ば諦めていました。これまでにプロ人材の中途採用経験もなかったため、仮にこのような求人活動を行うにしても、民間の人材事業者個別に情報展開するには採用担当者として相当の時間を割くことは然ることながら、職種だけの単純なカテゴリーではなく、要求する人材像の輪郭まで理解いただけるのか等の懸念がありました。

そんな中、公的機関の事業および支援制度に沿った手立てはないかと、地元自治体、公的機関への問い合わせやインターネットの検索を通して模索していたところ、プロフェッショナル人材戦略拠点にたどり着きました。当社には敷居が高いかと不安もありましたが、担当マネージャーとの面談のなかで現在の会社の立ち位置や今後のビジョンを踏まえ、求める人材像を明確にしていきました。拠点に登録の人材事業者は

安心かつ効率的に情報展開がなされ、本事業の利便性を強く感じました。当初の心配をよそに、時間の経過とともに想定以上に質の高い人材情報が得られ、今回の採用に至りました。

今回の入社にあたり、米田の所属部署を新設しました。ただ、当社の事務管理部門は手狭なワンフロアにあり、米田にも仕切りなくデスクを並べてもらっていますが、彼の気さくな人柄もあって事務所内の雰囲気も非常に良く、部署関係なく経営課題を共有できる点では狭さが逆に良い結果となりました。また、プロ人材拠点からも度々セミナーやイベントの案内をいただき、採用に関する情報や県内でプロ人材を採用された他社の状況などを知ることができ、採用後のフォロー等に参考にさせていただいております。現在まで拠点を通して5名のプロ人材の採用に至っており、その効果は日々芽を出しており、今後の当社の発展に大きく貢献いただけるものと確信しております。

新事業の
立ち上げ医療事業展開のための土台作りとして ISO13485 認証及び
医療機器製造業登録に向けた品質保証プロフェッショナル人材の採用

企業概要

業種	製造業
本社所在地	岐阜県岐阜市
創業年	平成8年11月
代表取締役	棚橋一成
従業員数	47名

主な事業の内容

- ・シリコン材料（モメンティブジャパン特約店）の日本国内における販売
- ・シリコン製品の加工およびシリコン加工品の日本国内における販売
- ・クリスタルゲル・タフシロンゲル・メディビュールゲルの加工及びその加工品の日本国内における販売

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

新たな医療マーケットへの展開のために医療専用工場を2016年に竣工。その体制作りとしてISO13485の取得を目指すものの社内には医療業界の経験者がいない為、外部からの経験者採用とした。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	山川 文俊	年齢	42歳
家族構成	母・妻・子供2人	還流ルート	その他
出身地	岐阜県岐阜市	前居住地	岐阜県岐阜市
役職名等	テクノロジーセンター	品質保証課課長	
前職	医療機器メーカー製造工場 品質管理係係長		

経歴

- 2003年 大学院修了後、愛知県の食品会社に入社。品質管理や HACCP に携わる
- 2013年 医療機器メーカーにて品質管理、滅菌バリデーション、ISO 事務局、兼事申請等の業務に携わる
- 2016年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

医療機器の品質マネジメントシステムの世界標準である
ISO13485 取得に向けた取り組み

品質保証課
課長
山川 文俊



転職に至った経緯

前職で11年間勤務していた工場が、通勤には困難な場所に移転することが決定し、転職の内示がでました。その際に人事部からは、自宅から通勤圏内の勤務地は無く、定年まで単身赴任になる旨を告げられました。役職も貰っており、携わっていた業務もやりがいのある内容でした。しかし、単身赴任が続くことによる家庭への影響を考えると直ぐに回答することができませんでした。家族で話し合いを重ねた結果、夫婦共働きで妻への負担が増し、子供が二人ともまだ小さいため一緒にいる時間を増やしたい、家を新築したばかりなのに殆ど住むことなくローンの返済だけするのはいかなものかなど、家庭を第一に考えたいとの理由から、自宅から勤務できる会社を探すことにしました。

入社を決めた理由

私はこれまで培ってきた業務経験を生かせる医療分野での転職を希望していました。そうした際に医療用の新工場を建設し、医療機器の品質マネジメントシステムであるISO13485の新規取得を目標に掲げ、新たな品質保証体制を構築しようとしていた弊社からタイミング良く声がかかり

ました。勤務地は自宅からの通勤圏内であり、これまでの業務経験を生かすことにより会社に貢献できるという業務内容、最終的には面接の際に社長からの言葉の節々に「私を必要としてくれている」という熱意が伝わってきたことにより入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社時の目標であったISO13485取得は無事達成できました。さらに、弊社はISO9001も取得しているため、両方のISOを維持管理するための事務局や管理責任者の業務を行っています。ISOを業務に取り入れることにより、体系立った業務の構築、業務の標準化、それに伴いアウトプットされるエビデンスの強化が期待されます。従って、ISOの理解を社内全体に広めるために教育を実施し、個々のレベルアップを図り、総合的に会社としてのレベルアップを目指しています。また、医療用の工場であるため、製造工程の品質管理業務を担当し、日々生産され出荷する製品の品質確保に励んでいます。現在はそれ以外に、所長の下で製造管理や生産管理業務の習得にも励んでおり、業務の幅を広げて新たな挑戦もしています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
棚橋 一成

医療マーケット展開のための新工場のISO13485 認証取得及び品質保証体制を構築する人材の採用



2016年7月、岐阜県各務原市テクノプラザ内に医療工場（テクノロジーセンター）を竣工。初年度に於いては、医療関連に向けたモノづくり工場としての生産設備・評価機器及び生産体制を整え、ソフト面に於いても製造及び技術の人材がやっと揃ったという状況でした。残る難関は医療工場の品質保証体制の構築及び品質マネジメントシステムISO13485の認証及び医療機器製造業の認定取得でした。その為には、医療業界の経験者で品質資格を有したオールマイティな人材確保がMustであり、新事業として医療分野進出を目指す弊社にとっては、ハードルも高く苦戦の連続であり、工場着工の2年ほど前より該当する人材を探していましたが、なかなか想いの人材が見つからず悩んでいました。

正にその時、プロフェッショナル人材拠点の件をお聞きし相談させていただいたところ、即座にマッチングする人材をご紹介いただきました。履歴・実績・レベル等は申し分なく面接をお願いし「まさに全てが合致した適任者」と即採用を決め、前職の引継ぎ終了後、品質保証課 課長として2016年11月に入社いただきました。

入社直後より、品質保証システムの土台作りと同時にISO13485 認証取得の為の活動を担当してもらい、鋭意活動していただいた結果、1年後の2017年10月には目標であった認証を取得することができました。又、QMSが整ったことより同年12月医療機器製造業の登録を受けることもできました。現在は、ISO13485取得を積極的に発信することで、大手医療機器メーカー・大学・各研究機関及び行政等より多くのご来訪をいただき、2018年末には、医療関連の新規として約130社ほどの口座開設ができました。この背景には、ISO13485の認証があり、そしてその根本を支えたのが山川本人と云えます。現在は、全社員のレベルアップを図るべくISO知識をベースに断続的な教育を実施し、内部監査員の有資格者も5名持つまでになりました。又、パートさん含め社員の品質に対する意識変化も見られ、品質保証体制を構築し、全社員への品質教育及び最短期間での新工場の骨太の土台を構築していただいた、まさにプロフェッショナルな人材を獲得できた事に満足しており『内閣府事業プロフェッショナル人材事業』様とご縁には、改めて心より感謝する次第です。



プロ人材採用後に認証取得したISO13485と医療機器製造業の認定



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

総務課
部長代理
杉山 順司

プロフェッショナル人材戦略拠点からの紹介！ 社長の即決の医療業界経験人材の採用

弊社社長からの紹介で、初めてプロフェッショナル人材戦略拠点様と打合せをしました。即座に候補人材をご紹介頂けるとのことで半信半疑でしたが、頂いた資料で履歴・プロフィール他を確認、「この人だ！」と思い、前職場在職中でしたが、即座に日程を調整し社長面接をセッティングしました。社長も即断でラブコール。何しろ、2年間探し続けた人材でしたから。いろんな方面をお願いして何名かの候補者との面接もしていましたが、なかなかよいご縁はありませんでした。医療業界で品質保証経験者、年齢的にも油の乗り切った40代、即戦力で陣頭指揮がとれる人材、おまけに勤務地は新工場の岐阜県各務ヶ原市。考えるだけでもハードルが高いのはわかっていたのですが、将来に向けた重要なポジションだけに、絶対妥協はできませんでした。すでに医療の新工場は完成し生産体制・評価機器から技術・製造の人材まで一通り整ったところで、文字通り途方にくれているところでした。それが、プロフェッショナル人材戦略拠点様は、条件をお伝

えたところ、すぐにご紹介頂けるという信じられない展開でした。

面接から採用、その後の入社、さらには、業務でのISO13485 認証取得・医療機器製造工場登録まで全て順調に運びました。現在では、全社員向けにISO知識をベースにした教育を継続的に実施して頂いており、社全体の品質意識が高まってきています。最初の接点を頂いたときは、持ち家を建てて早々の転勤の指示で、単身赴任を選択するかどうかの瀬戸際、家族でも大問題でもあったようで、タイミングも良かったようです。また、出身がもともと岐阜市で、弊社の立地が岐阜であったことが幸いしました。本当に悩んでいたタイミングでのご縁でしたので、プロフェッショナル人材戦略拠点様には、感謝してもしきれません。企業を支えるのは人材です。今後も弊社はステージアップを目指して参りますので、よろしくお願い致します。

内部統制全般の実務経験が豊富なプロ人材を獲得し、
経営管理体制の強化と上場を目指す。

企業概要

業種	CMOS イメージセンサの ファブレスメーカー
本社所在地	静岡県浜松市
創業年	平成 18 年 2 月
代表取締役	青山 聡
従業員数	30 名

主な事業の内容

静岡大学の川人教授を会長に迎え、浜松市に誕生した産学連携のベンチャー企業。全世界をマーケットに、独自技術により「高速」「超高感度」「8K」「ToF 測距」のイメージセンサを開発・製造・販売。大手企業との事業提携や共同開発も年々増加。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

上場を目指すため、会社基盤と内部統制の制度設計を見直したところ、経営管理体制の脆弱さが浮き彫りに。ゼロベースから基盤強化していくために、企業上場の経験を持ち、栄光と挫折の両方を知るプロ人材を求めた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	鈴木 隆仁	年齢	49 歳
家族構成	妻・子供 2 人	還流ルート	隣県から通勤
出身地	愛知県	前居住地	愛知県岡崎市
役職名等	経営管理本部管理部長		
前職	東証一部上場企業にてシニアマネージャー、兼関連会社の取締役管理部長に就任し、経営管理業務を統括した。		

経歴

- 1998 年 銀行入社
- 2006 年 ベンチャー企業の経営企画室室長等就任
- 2017 年 東証一部企業でのシニアマネージャー就任（マザーズ上場も経験）
- 2018 年 人材紹介企業の管理部長就任



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

独自技術のイメージセンサを開発している企業の経営基盤を強化・構築し、その最先端・高性能の製品を全世界に提供し続ける企業体としたい。

経営管理本部
管理部長
鈴木 隆仁



転職に至った経緯

前職は IPO を視野に入れていた人材派遣会社にて、管理部長として経理・財務・人事・総務・法務のマネジメントをはじめ、上場の経験がある経営企画室長のもとで、IPO に向けて準備を整えていました。しかし、経営者層の考えが IPO を目指すという一枚岩ではなく、IPO の準備や内部統制の構築に協力的でない経営者層もいました。やがて、IPO の市場もマザーズ・セントレックス・プロマーケットへと変わっていき、上場もいったん白紙に…。「なぜ上場するのか」という明確なビジョンが経営者層になかったことに気づき、経営企画室長が退職したこともあって、転職することを決意しました。

入社を決めた理由

一番の決め手は、社長の人柄です。3 回の面接を通して、社長の人柄に触れ、優しさの中にも芯の強さを感じ取ることができました。世代が同じで、育ってきた環境が似ていることも、親しみを覚えました。また、高野取締役から私信が届いたことも、理由のひとつです。そこには、私の入社に対する熱い思いが綴られていました。

採用試験としては異例の 3 回の面接と、私信をいただいたこと。いずれも初体験で驚きましたが、こうした丁寧な対応と情熱に、心を動かされました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社して 3 ヶ月が経ちました。この間、会社の機関設計を決定、会社組織の再編成、職制・職位の改定を行いました。今後は今期の残り 3 ヶ月内に、内部統制する上で優先順位の高い会社規程の制定や改定業務、必要なフォーマットの作成、各社員への説明会を行う予定です。また、来期からの中期事業計画や来期の事業予算を編成する準備をしています。さらに、2019 年 4 月から改定される労働基準法等の対策や賃金規程の改定、従業員への説明会を開催する予定です。人事考課と賃金テーブルの作成も今期内に完成したいと考えていますが、賃金は非常にデリケートな問題なので、時間軸だけで決めてはいけなさと感じています。じっくり、しかし早急に、作成したいです。



社長の声 ～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
青山 聡

「やるのは今！」の精神で採用に踏み切った。おかげで会社の成長に向けた体制づくりの第一弾が整ったと実感。



本業の技術部門では、途中苦しみながらも時間をかけて実績をつくり、上場を目指せるところまでできました。それに伴い、従業員数も10人から30人に増えました。さらなる会社の成長を考えるにあたり、組織経営の必要性や制度設計の重要性を強く感じていました。しかし、社内には制度設計を経験した社員がおらず、これまでは現経営陣が迷いながら、試行錯誤と長い議論を繰り返して作成、運用していました。こうした状況について、社員にも少なからず不満があったように感じました。

今回の採用にあたっては、静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点の西部地区担当者に相談しました。当社株主であるはましんキャピタルの元当社担当の方で、創業時から当社のことを見ていただいていたおり、状況を深く理解しているため、とても信頼していました。

鈴木は経営管理のプロとして、私自身が相談でき、頼れる人物です。いろいろな会社を見てきた豊富な経験をもとに、私たちとは違う視点で提案してくれるので、選択の幅が広がりました。具体的な成果としては、上場に向けて当社にて内部統制を率先しつつ、入社3ヶ月内で会社の機関設計や組織の見直し、再編成、職制・職位の改定を行いました。会議の運営方法も改定し、効率的な会議運営の構築を行いました。現状は、取締役会の決裁がないものの、何種類かの規程の制定・改定を行っています。



メンバーに対して新しい社内システムを説明中



採用担当者の声 ～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

取締役
経営管理本部長
高野 哲也

人材紹介会社との連携・信頼関係が重要。プレ・ポストも含めて綿密な採用プロセスを遂行できた。



当社の管理部門にはすでに3名が在籍し、新たに管理部長を雇用することは、会社の規模の割に人件費負担が大きく、罪悪感もありました。ですが、当社を継続的に強化するためには、より若くて有為な人材へボタンをつないでいくことが急務だと考え、社長の快諾を得て、採用活動に踏み切りました。

「本物のプロ人材がほしい」との思いで、静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談したところ、タイムリーに「プロフェッショナル人材確保事業費補助金」をご紹介いただいたのも幸運でした。また、人材ニーズ情報作成のアドバイスもいただき、必要となる人物像を明確にすることができました。掲載後に早速、地場で堅実な人材紹介会社の担当者が、私へのインタビューのために来社してくれました。人材発掘する前に、まず、「私」という人物との採用マッチングを見られたのだと思います。当社の課題・ニーズを的確に把握し、精力的なスカウト活動をした結果、当社の第2次面接者5名のうち、4名が同社から紹介された人材でした。5名とも

第1次面接を通過し、当社にとって有望な候補者揃いでした。2次面接では「採用面接評価シート」をもとに採点と評価コメントを記入してもらい、客観視点、計量的な判断をしました。その結果、一番評価の高かったのが現管理部長の鈴木でした。その後も慎重を期して、第3次面接まで行いました。そして最後は、私から私信の手紙を送りました。というのも、鈴木はすでに他社からも採用通知を得ていたからです。「ベンチャー企業である当社はまだ不完全ながらも、やりがいがあることは保証できる」という旨を綴り、当社への入社を薦めました。採用後の3カ月間はお試し就業中にも関わらず、当社の課題状況を共有し、ともに難題を対処してくれ、現在は他の部長、本部長、社長とともに、第一線で会社の内部統制体制強化に貢献しています。人と人のご縁を大事に、丁寧に真摯に向き合い、偽りのない事実をお伝えして、お互いがお互いを理解する…。当たり前ですが、このことを励行したことも、結果的にお互いにとって良かったと納得できることにつながったと思います。

新事業の
立ち上げ

建築の設計・監理に加え、不動産仲介事業の立上げ・強化が喫緊の課題となっていたため、その道のプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	建設業
本社所在地	愛知県名古屋市中区
創業年	昭和60年7月
代表取締役	加藤 昌之
従業員数	19名 (社長及びパート2名含む)

主な事業の内容

当社は創業以来「あんしん快適満喫空間の創造」をテーマとし、快適でエネルギー効率の高い住環境の設計を通して持続可能で豊かな社会の創造を目指している。今後もこの分野でのリーディングカンパニーとなるべく更なるイノベーションに挑戦している。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

不動産関連の情報収集は、これまで社長自ら行うしかなく、失注や受注の見送りをせざるを得ない状況もあった。また、取得した不動産の有効活用も課題となっていたため、不動産専任のプロ人材の採用をすべく愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点へ相談した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	春日井 哲也	年齢	43歳
家族構成	妻、息子(小6)	還流ルート	その他
出身地	愛知県名古屋市中区	前居住地	愛知県名古屋市中区
役職名等	企画営業部		
前職	大手不動産仲介業での営業を経験後、中小企業の不動産会社の代表取締役に就任		

経歴

2004年	不動産仲介業の営業
2005年	不動産仲介業の専務取締役
2010年	不動産仲介業の代表取締役
2015年	バイオマス関連事業の販売、営業
2017年	株式会社加藤設計に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

企画営業部
春日井 哲也

不動産仲介業からいったん離れたが、当社が手掛ける新規事業に経験値を最大限生かせると感じた



転職に至った経緯

もともと不動産仲介業の営業としての経験と実績を積む中で、最初の転職では勤務先の後継者として代表取締役を任せられ、従業員とともに事業を継続していました。ところが、オーナーの意向により、廃業せざるを得ない状況になり、いったんは不動産業界から離れ、岐阜県内を拠点とする妻の家業において後継候補者の右腕として営業と経営全般を手伝っていました。

その後、その家業の後継者と内部の組織体制が安定してきたため、改めて地元である愛知県内において、自分の知識と経験を最大限生かせる不動産関連事業に戻りたいと考えていました。特に従来のB to Cであるマンションや戸建ての不動産仲介ではなく、事業用不動産の仲介業務に携わりたいと考えていたところ、当社との出会いがありました。

入社を決めた理由

人材会社のエージェントを介した企業紹介では、付加価値の高い空間設計力や明確な経営理念に非常に魅力を感じました。面談を重ね、当社の社員の皆さんの働き方を見てみると、趣味と実益を兼ねながら楽しく働いている組織風土が感じられました。当社であれば、過去の経験と実績を最大限生かせる職場環境で、社長の右腕となってやりがいをもって貢献で

きると実感し、入社を決意しました。

また、土日の休日は子供の対応があるので、できる限り安定して休みが取れる働き方を希望していました。従来の一般顧客を対象とする不動産仲介業では、週末の休みに業務が集中するため土日はなかなか休めません。現在の事業用不動産事業では、取引先が事業者なので土日の休みがとりやすく、家族の対応もできることが入社を決める要素にもなりました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

社内のほとんどは、建築物件の設計と監理に携わる技術者ばかりなので、私の担当業務は、社長の右腕として、設計・監理の前工程となる不動産情報の発掘・収集や売主との折衝・交渉となります。最近では、ある建設会社の社員寮が売りに出ているため当社で取得交渉し、当社の設計・監理で付加価値を付けるリノベーションで若者向けの「シェアハウス」にする計画が進んでいます。名古屋市の街中で、大学生や様々な仕事で働く若者がシェアハウスという新しい生活空間で会う仕組みづくりは、単なる戸建て不動産の仲介以上に非常に魅力的であると感じています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
加藤 昌之

不動産関連のプロ人材が入社したことにより新規事業の推進力が倍増し、新たなステージにチャレンジ！！



設計監理を主とする建築事業から、新規事業として不動産関連の仲介事業に手を出すことは相乗効果が期待できるとともに、社内の体制では十分なマンパワーの確保やノウハウの蓄積もなく、場合によっては大きな資金を必要とすることから、さまざまなリスクを常に感じながら着手していました。そんなときに、愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャー等の訪問があり、新規事業の経営リスクや新たな投資に対する経営資源の調達といった話になったところ、自己資本比率等の経営指標や借入に対する中期的な返済計画、あるいは外部資源の有効活用について具体的に教えていただきました。その後、必要な資金を調達し、関連する不動産業者の力も借りて、思い切って自社周辺地域の不動産物件を取得することに至りました。その結果、さらに社内の不動産仲介業務の経験者の採用が急務となり、今回のプロフェッショナル人材の入社となりました。



【明るい職場環境】

従来は、不動産関連情報の収集や物件の仲介業務は、社長の私がするしかなく、社長本来のマネジメント業務が後回しになったり、せっかくの物件に手が回らなかつたりすることが多くありました。今回の採用後は、主力事業である設計監理に関係する不動産案件を数多く収集することにもつながり、今後の事業拡大に大いに期待しています。また、取り扱う物件情報が増加したことで、設計業務や関連業務も忙しくなり、相対的に全体の受注に伴う業務量が増えているのは間違いありません。さらに、取得した不動産物件を自社の設計・監理でリノベーションし、便利で快適な都市型の若者向けシェアハウスの開設・運営にもチャレンジしています。「あんしん快適満喫空間の創造」という企業理念のもと、不動産仲介業の実績と経験値を持つプロフェッショナル人材の入社で、これまでの自社の強みをさらに活かせる事業に発展しており、今後の自社の展開を社員とともに非常に楽しみにしています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

企画営業部長
斎藤 彰

会社の命運をかけたプロフェッショナル人材の登用は、社長が自ら先頭に立ち採用活動をリード！



日頃の採用活動においても、即戦力となる人材を採用したいと考えていますが、一般公募ではなかなかそのような人材に巡り合うことができていませんでした。特に不動産仲介業の経験者を採用する目的で、これまでも自社サイトでの募集や東京での大転職フェアにも出展してきましたが、内定すら出すことができない状況でした。同業他社で働いている実力のある方を人づてに引っ張ることができれば、かなりの即戦力として活躍を期待できるかもしれませんが、その様なチャンスも巡ってはきません。また、即戦力のはずが育成に時間がかかっても困りますので、信頼できる人材会社にプロフェッショナルな人材を紹介してもらえるのは、本当にありがたいと思っています。

今回の人材紹介スキームによるプロフェッショナル人材の採用については、社長が直接、候補者の方とやり取りし、丁寧に面談されたので、入社が決まるまでほとんど担当者としては対応しておりませんでした。ただし、入社後の手続きは非常にスムーズで全く手間取ることなく進めることができました。

入社後の春日井は、入社すると朝一番から訪問スケジュールの確認や資料の事前チェックなど入念に行っているようです。

若い職員から年配の職員まで気さくに会話ができているところは、さすが営業職として企業の代表を務めていただけたのはあり、その何気ない会話から情報を引き出す能力に長けていると感じています。また、身なりにも気を使っており、いつもキチンとした印象を相手に与え、落ち着いた雰囲気です。口調は、相手にとって信頼できるパートナー企業を、自ら体現しています。さらに、不動産仲介業の営業として違う畑を歩いてきた春日井は、物事を見る視点や切り口が設計・監理を中心とする職員とは違います。我々が、従来当たり前だと思っていることに疑問を投げ、新しいアイデアの創出もあります。

これからは、設計・監理業務を失注しても、不動産仲介業務で付加価値を提供できる可能性があるなど、その相乗効果に他の職員も大いに期待しています。豊富な不動産情報を収集し、あらゆる事業主に対応できるスタンスの広い事務所とともに成長していきたいと考えています。供給される不動産情報の流れを変え、新しい情報源を活用しながら「あんしん快適満喫空間の創造」で次世代の建築文化を開拓し、さらなる顧客の獲得増加と一緒に目指したいと思っています。

廃棄汚泥を有効活用するため、新たに燃料化事業を実現する プロフェッショナル人材の採用

企業概要

業種	産業廃棄物収集運搬業
本社所在地	三重県四日市市城西町 13-28
創業年	平成 24 年 4 月
代表取締役	河本 貴裕
従業員数	15 名

主な事業の内容

当社は、大手工場メーカーから排出される産業廃棄物の収集運搬業や廃棄物の削減に積極的に取り組んでいる。①産業廃棄物収集運搬業 ②特別産業廃棄物収集運搬業 ③事業系一般廃棄物収集運搬業 ④環境コンサルティング業務

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

当社が取り扱う産業廃棄物の中で、汚泥の有効利用ニーズが高まっており、新たな有効利用方法を模索していたが、経験・ノウハウが無く、計画実行に踏み切れなかったが、プロ人材事業の説明を聞き、拠点と相談して新規事業を推進できる人材を探すこととした。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	豊田 充孝	年齢	47 歳
家族構成	妻、子供 2 人	還流ルート	その他
出身地	三重県亀山市	前居住地	三重県亀山市
役職名等	企画開発部 課長		
前職	大手ガラス製造メーカー、生産技術部門にて、製造ライン立ち上げの責任者として従事。		

経歴

1994年 名古屋の大学院卒業後、機械部品メーカーで原材料の研究開発に従事し、原材料評価から製品の性能評価まで携わる。その後、三重工場に転勤し、製造現場および生産技術業務に従事し、製造に関する一連業務に携わる。

2005年 大手ガラスメーカーに入社。生産技術部門にて責任者として製造ラインの技術的管理業務に従事し、日々のガラス製品の生産設備操業に関連する条件管理や原料調整等を行う。

2017年 ㈱丸商に入社。



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

前職での研究開発に関するノウハウ、経験を活かし、
新規事業の立ち上げに見通しが立った。

企画開発部
課長
豊田 充孝



転職に至った経緯

前職の機械部品メーカーでは原料や新商品の研究開発業務を、ガラスメーカーではガラス製造工程の技術管理業務を行ってきました。

機械部品メーカーでは、新商品開発の為に組成評価、成型性評価、焼結性評価、そして性能評価までの全てを一貫して行ってきました。

ガラスメーカーでは、ガラスの溶解炉の操業技術管理者として、品質の安定化のためにあらゆることを行ってきました。例えば、ガラス原料や季節変動でのバラつき、原料の溶け具合、泡の抜け具合、温度管理や溶解条件の調整、そして原料の配合調整等に至るまでを技術的に管理して現場と一緒にオペレーションを行ってきました。今まで培った経験を活かし、『作業』ではなく、『仕事』をしたい。そしてさらに活躍できるやりがいのある会社で仕事をしたいと考え、家族の理解も得て転職を決断しました。

入社を決めた理由

社長との面談で、新分野の事業化（廃棄汚泥の有効利用等）を担う人材が不足しているとの話があり、新分野の事業化には、事業スキームの構築と研究開発の両方のスキルが必要だと感

じ、今まで私が培った経験が全て活かせると確信しました。

そして何よりも社長から『今までの大企業は産業廃棄物をどう処理するか？』というところに大変な負荷がかかっており、それを一手にお受けするのが産廃業者の使命だと思います。ただ、数多くある産業廃棄物の業者がある中で、処理だけに終始しているところがほとんどです。適正処理は当然ですが、ただ単に処理をするだけではなくて再利用するということまで深化させて廃棄物削減に貢献し、業界のリーダーとしてトレンドを牽引していくのが当社です。』と、熱く語ってくれたのが私の心に響きました。

それで、「会社でのやりがいと、自分への期待」がよく理解できたため入社を決断するに至りました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

当社では、新規事業『汚泥の有効利用事業』の立ち上げに向けて、取り組んでいます。

新規事業では、事業化に向けた商品の研究開発に始まり、事業スキームを確立して、スキームに応じた各設備の選定や検証、そして各協力会社との折衝が必要です。

そのなかで、全体の計画策定の助言、社長の相談相手となり、主に商品の研究開発と各設備の選定を担っています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
河本 貴裕

**商品開発の課題解決と事業スキームの確立により、
新規事業立上げの目途が立った。**



【拠点との関わり】

当社は過去に人材会社を活用したことがなく、人材採用後もなかなか長続きしなくて悩んでいました。しかし、三重プロ人材拠点の訪問を受け、どのような業務をするのにどんな人材が本当に必要なのか、人材ニーズの明確化が一番大切だと助言を受けました。その助言で自社にとって本当に必要な人材ニーズを認識することができ、良い人材が採用できました。三重プロ人材拠点との関わりは、採用で終わりではありません。採用後も定期的に面談の機会があり、相談にのっていただいています。その相談内容に適したセミナーの案内や、新規事業化に関して拠点の人脈を活用して、技術課題の相談できる大学や研究機関等ならびに商品受入（販売）先企業を拠点マネージャーから紹介していただいています。

【新事業化の立ち上げ】

新事業の立ち上げにあたり、プロ人材の経験とノウハウを最大限活用しました。産業廃棄物汚泥の有効利用では、汚泥に付加価値を付けて商品化させる技術的な課題解決と事業スキームの確立が課題でした。商品化するにあたり、汚泥の調合割合、燃焼設備への影響、最適な形状など、課題は山積みでした。事業スキームの検討もコスト計算、設備の選定、廃棄物排出元事業者や紹介を受けた商品受入（販売）事業者との折衝・調整などやるべきことが多々あり、その中には未経験のものもありました。そこで、プロ人材を中心として新事業プロジェクトを立ち上げ、全体計画と、個々の課題を明確にして取り組んだ結果、大学等機関のアドバイスや、当社でこれまで培った技術を集結し、総力を挙げて解決することができました。

プロ人材も、商品開発や設備選定を直接担当し、自身のノウハウを積極的に提供し意見具申、社員指導と活躍してくれました。新事業の目途が立ち、若手社員も自信が付き、プロ人材には、大いに感謝しているところです。

この産業廃棄物汚泥の有効利用が事業化出来れば、年間2万トン以上の汚泥が削減されて、5千トンの汚泥商品が出来ます。さらに現在、今後増大するであろう未利用の廃棄物の商品開発に挑戦しています。今後とも、人・環境・社会に誠実に向き合い、「企業様の産業廃棄物の削減」という社会貢献に大いに役立ってまいりたいと念じております。



廃棄物から有価物へ、商品開発
・廃棄汚泥を取り扱いやすくするためペレット化
・廃棄汚泥年間2万トンの削減が可能となる



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役
河本 貴裕

- ・プロ人材戦略拠点からの助言で、人材活用を決意！
- ・プロ人材採用後、社内定例会議の充実



【面接にあたり】

産業が発展すればする程、産業廃棄物の処理というのは増大します。それに伴って企業の適正処理責任、社会的責任はさらに大きくなっていきます。今までの産業廃棄物処理業界は、処理するということの仕組みは整っておりましたが、再利用ということまでシームレスに繋がっていくことこそが我々のめざす独自のサービスなのですが、プロ人材に対して面接でどう伝えたら良いのか悩みました。悩んだ結果、私の想いを率直に話せば良いと決断しました。「当社の現状、これからどうしていきたいのか、その為にどんな人材が必要なのか」をありのまま話して、これに共感できる人材を採用することとしました。これでミスマッチが防げます。ミスマッチを防げれば業務遂行スピードが上がりますし、結果として長く続けてくれると思います。

人材紹介会社を活用するのは初めてでしたが、拠点や人材紹介会社のアドバイスで、プロ人材に対し求めることが明確にできたので、不安が払拭されました。

【定着化の取り組み】

プロ人材採用後は、なるべく早く社員と溶け込めるようミーティングを充実して、今ではそれが定例化しています。今まで行っていなかった定例会議を実施し、経営理念・社長の想いや業務実施方策などをそれぞれの立場で話すことにより、情報の共通化や社員の問題提起を引き出し、今まで見えなかった、社内の課題を掘り起こすことができました。プロ人材も積極的に発言し、社内のコミュニケーションも深まりました。さらに個別での社員面談の必要性を感じて、社員全員の声を聴き、それが社内規定の見直しや業務の効率化、業務拡大、意欲向上に繋がっています。これにより、新規営業開拓のプロ人材2名採用を決断しました。プロ人材を活用した結果、新規業務の確立以外に、プロ人材の温厚な人柄もあり、社内の雰囲気も良くなり、社内が活性化しました。社内での食事会の回数が増えて、一層、社内の風通しが良くなっています。

事業
承継

持続可能な地域の再生を見据え、経営戦略の確立や改善策を実施し、事業を承継できる後継者となる人材の確保が急務に

企業概要

業種	小売業
本社所在地	滋賀県長浜市
創業年	昭和63年4月11日
代表取締役	高橋 政之
従業員数	97名

主な事業の内容

商店街にある空き店舗や商家を活用したガラス工芸品の製造・販売や土産物の販売、喫茶店等の運営

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

・国内観光客数等が減少し、売上や粗利益率の向上に加え、生産性の向上や新たな経営戦略の確立が必要となった。
・さらに持続可能な地域の再生を見据え、中長期的に事業を承継できる後継者となる人材の確保が急務となった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	進 晴彦	年齢	62歳
家族構成	妻・子供1人	還流ルート	1ターン
出身地	東京都	前居住地	東京都
役職名等	執行役員 CEO		
前職	大手広告会社 海外子会社社長		

経歴

1980年 大手広告会社入社。
2009年 大手広告会社 国際業務推進部長。
2015年 大手広告会社 グループ会社に転職。社長等を歴任。
2018年 当社に入社。



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

執行役員 CEO
進 晴彦

黒壁のリブランディングを行うとともに新商品開発やEコマース戦略の取組等を強化



転職に至った経緯

前職を退職し、タイにある広告会社の会長職を引き受け、2年半タイでの業務に当たっていましたが、任務に一定の目処が立ったことから退社を決め、日本に帰国しました。

その後、自身での起業など様々な可能性を模索する日々を送っておりましたが、約35年間の広告会社や海外勤務の経験を活かし、地域に貢献できるやりがいのある仕事がしたいという思いから「黒壁」経営者募集に応募しました。

入社を決めた理由

前職とは業種も違い、海外での業務が長かった経歴も活かせるかは全く分かりませんでした。面接を通じてこのポジションに対しての期待と要望はよく解りましたし、小生の経験、知見が活かされる可能性を大きく感じました。

さらに面接をしていただいた株主の皆さんとの相性が合ったということが大きな決め手となったと思っています。

プロフェッショナル人材が担当している業務

平成30年11月からの入社であるため、現在は執行役員ですが、平成31年6月の株主総会において取締役の承認を受けると共に、近い将来代表取締役としての職務を担う予定です。

地域の皆さんの熱い地域愛から誕生したのが「第3セクター黒壁」です。

まさに地域と資本と人とがうまく融合した地域づくり会社の関わり合う糸をうまく結び、地域人や多くの方にお役に立ち、いきいきと元気に働きやすい職場とするとともに、地域の誰もが誇りとなる持続可能な企業となるよう、尽力していきます。

なお、現在は主に経営全般にわたる運営や長期ビジョンの確立、経営改善の実施、新商品開発やEコマース戦略等々、多岐に亘る業務を担っております。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
高橋 政之

中長期的に事業を承継できる後継者となる人材の確保 経営改善による経営の安定化や販路拡大等のビジネスモデルの構築



ガラス製造販売事業を中心に、ガラス館とガラス工房、レストラン店舗で営業を開始し、年々に店舗数を増やし、市街地の活性化をすすめ、伝統的建造物と新たなガラス文化の相乗的な魅力によって来街者を増加させる起爆剤となってまいりました。

現在では店舗群は黒壁スクエアとして直営館とグループ館合わせて約30館となり、年間200万人近い来街者を迎え、長浜市全体の観光産業、中心市街地の商業、まちづくりを牽引しています。

今後は長期ビジョンの確立と戦略の策定、マーケティングと企画力の強化を図るべく諸々の方策の実施、国・自治体の支援による伝統的景観の整備とあわせた店舗のリノベーション、社員・スタッフの教育強化など、課題が多岐にわたることから、経営者のリーダーシップによる経営改善を行い、経営を安定化しなければなりません。

そこで、リーダーシップを発揮する経営の専門家として今回のプロフェッショナル人材を採用し、今後積極的に経営改善を進めてまいります。

進 CEO は入社後、あまり期間は経過しておりませんが、当面の課題の一つであった売上や利益率の向上に対する取組などの抜本的な見直しにおいて、今までの集客基盤を保持しつつ、我々では気づかなかった点にもフォーカスした新たな改善策を提案するなど、積極的に進めており、今後も大いに期待しているところです。加えて、これまであまり注力できていなかった地域外の企業や地域住民への営業などにも精力的に取り組んでいます。

またこれまでの経験を活かし、黒壁のリブランディングを行うとともに社内でのコミュニケーションを密に取ることで他の従業員からも厚い信頼を得ています。

今後の当社の事業を承継するにふさわしい人材を採用できたと満足しています。



吹きガラス製作風景



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり苦勞・工夫した点～

取締役統括部長
辻川 作男

ミスマッチを防ぐために、上層部との複数回の意見交換を実施 社内における情報共有および従業員との交流を促進



株式会社黒壁の行う伝統的建物の保存活用と観光、まちづくり等事業を並行して進めることは地域活性化の目的と一致していますが、30年を経て多くの課題が生まれてきています。

例えば、黒壁スクエアへの来街者の多くは、古い街並みの散策を目的とする観光客ですが、このターゲットに合った商品が少ないことや、ガラス技術・文化の蓄積がまだまだ充分ではなく、コンテンツや個性が不足しているため、本来のガラス文化の普及ができていません。また、年間200万人の観光客への対応を中心としたビジネスモデルであったため、地域住民や地域外の企業やホテル（B to B）への営業力が弱いとともに、Eコマース戦略も遅れています。

そこで、多様なイベントの開催や多面的な情報発信、EC等を活用した販路拡大等のビジネスモデルを構築するに相応しい人材を求めました。

また、これから先も持続可能な企業体力を確保するため、

それを実現できる行動力や統率力のある人材の確保が急務でありました。

そのため、滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点を通じて外部から採用することにしました。すると、当初の想定を大きく上回る応募があり、数回の役員会と面接を繰り返しました。

その結果、大所高所から経営出来る進氏に決定しました。

採用にあたって、進 CEO は東京からの1ターンであり、不慣れな地への転職となることから、心配していましたが、これまでの全国各地や海外勤務の経験により滋賀県での生活にもすぐに慣れ親しんでくれました。

今後は新たな取組や経営戦略について社内での情報共有を図り、進捗管理についても共有するとともに従業員との交流会等々を考えております。

生産性
向上

オーダーメイド商品の生産システムと品質管理体制の構築という課題解決の為に、生産管理と品質保証部門のリーダーの確保が急務

企業概要

業種	製造業
本社所在地	京都府綴喜郡宇治田原町
創業年	昭和49年
代表取締役	山崎 恵弘
従業員数	72名 (正社員52名 パート20名)

主な事業の内容

- ・ブラダン（プラスチックダンボール）の加工小売りをしている。
- ・紙ダンボールを中心とした梱包資材販売会社として起業しましたが、現在は売上の9割がブラダン。設計部門から印刷部門まで有しており、材料等仕入以外は社内で一貫対応を行っている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・品質の向上を目的として、品質の基準作りを任せられる人材を第一目標とし、若手社員の育成と意識改革の為に知識や経験の豊富な人材を求めていた。
- ・同時に将来の品質ISO、環境ISOの取得を計画している。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	松永 浩二	年齢	63歳
家族構成	妻・子供3人	還流ルート	その他
出身地	長崎県長崎市	前居住地	大阪府交野市
役職名等	製造部 部長		
前職	関西に拠点を置く大手家電メーカーの品質管理部門で材料の品質検証を担当		

経歴

- 1980年 大学院卒業後、門真市の大手家電メーカーに入社。デハイスの開発に従事。
- 2006年 品質管理部門に異動。材料の劣化評価とその情報の社内普及業務に携わる。
- 2014年 東大阪市のナットメーカーに品質部門の責任者として社外出向。
- 2016年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

製造部 部長
松永 浩二

前職の経験を活かせる職場で若手社員が勉強できる環境作りと業務に対する意識改革に取組



転職に至った経緯

社外出向していたナットメーカーでの継続勤務を考えていましたが、年齢的に開発の仕事に携わることは難しく、やり慣れた品質管理・材料分析という分野を求めて求職しました。勤務地が遠方となると単身赴任になるため、関西圏の通勤可能エリアを希望しました。人材ビジネス事業者に登録したところ、当社の求人条件が適っていましたので応募しました。

入社を決めた理由

入社を決めた理由としては、①品質・材料面のサポートができる人材を求めている。②理系出身の社員がいないから教え甲斐がある。③設計部門を独立して持っている会社はない。④若手中心の社員の中でイニシアティブを取れる。⑤若手社員と社長との中間に位置する年齢ポジションである。⑥前職・前々職でISOに関わっていたなどが挙げられると思います。弊社は交通の便が悪く、車通勤でも1時間半程度かかります。妻からは「車の長時間運転が不安」との声がありましたが、自宅から中間地点である京田辺市までは一般交通機関を利用し、京田辺市から当社までは車通勤としていただくことで解決しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

私に求められている使命は、製造力強化の為に若手社員の意識改革です。まず、教育訓練の体系作りから始めました。若手社員に勉強する機会を与えようとの思いから教育訓練計画書を作成し、講師として研修会を開催しています。研修項目の中には「材料」に関するものもあり、素材の特性を理解すれば提案セールス（ビジネス機会の創造）が可能となり、売上の増加に結び付けられると考えています。また、今まで表面化することが少なかった製造過程での不具合について、レポートの提出を求めようにしました。原因の究明が工程の改善や材料・時間ロスの減少に繋がりますし、ロスを数字として落とし込めば社員がより深く理解できると考えています。クレームについても、顧客に対策・対応期間を明示する形態に変更したことや情報の共有化を図ったことが功を奏して減少しています。

その他にも、設計部門内に開発部門を立ち上げて新製品の開発やISO9001・14001の取得準備などにも関わっています。「企業は人なり」です、現場は社員に任せるしかありませんが、「ヤマコーでなければ」という製品作りの土壌育成に向け、社員から頼りにされる人間を目指して、日々自分なりに勉強しています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
山崎 恵弘

プロフェッショナル人材の強力な指導力により、
幹部育成と新たな未来を創造したい



当社は、製造業としての品質管理強化、ナンバー 2 不在、工場を改革したいが工場長不在という課題を抱えていました。日経新聞でプロフェッショナル人材事業を知り、名古屋で開催された事例紹介のセミナーに参加した後に、当社から拠点に連絡しました。創業 40 年の歴史の中で人材の募集を多数行ってきましたが、大手家電メーカー OB の技術者は初めてであり、高い期待感を持って現状説明をしました。

採用ポイントの一つ目は、人間性です。技術面では問題ないであろうと思いましたが、何より温厚な性格に好感を持ちました。二つ目は、現場起点で話されたことです。座学だけではないフットワークの良さも感じ、現場改革を任せられると思いました。三つ目は、人材教育に対する考え方に対して共鳴したことです。プロフェッショナル人材の新しい風を吹き込むことで、幹部人材が育ち、当社が高収益企業に生まれ変わる事ができると期待が持てました。松永に与えたミッションは、品質管理の強化と幹部人材の育成です。いずれも成果は道半ばですが、部下と積極的に寄り添うことで特許絡みの製品開発や異業種との交流に結び付いており、現場主義が会社の風土として根付きつつあると実感しています。最近では、設計部門の現場から「材料について勉強会を開いて欲しい」というような声も上がってくるようになっており、社員の意識改革による専門スキルの向上が「ヤマコーは変わってきた」との取引先の言葉に繋がっていると思います。品質に対する細部へのこだわりもリピーターの増加に顕れていますし、出会いから間もなく 3 年が経過しますが、このまま任せていきたいと思っています。

今後は女性のプロフェッショナル人材を、当社のインターネット事業の顧客接点強化を進めるべく営業部門にスカウトしたいと考えており、女性目線を活かしたきめ細かい営業に進化させたいと思っています。工場は平均年齢 35 歳の若い社員や 20 数名の女性パートの混成チームが中心で、イージーミスや不注意によって危険を伴う作業もあり、問題点は山積んでいます。スカウト人材には社長に成り変わって思い切った提案をしていただき、会社の潜在的な魅力の顕在化、個々人のスキルアップを図り、創業 50 周年を迎える 2024 年までには、粗利 50% を超える優良企業になりたいと思っています。



プロ人材採用により商品開発プロジェクトが充足、結果として、【特許出願増加・売上アップ】を実現



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

総務部 部長
千葉 昌治

プロフェッショナル人材がなぜ必要なのかを社員が理解
意識の改革が前向きな仕事に繋がる



当社はコア製品であるブラダンの品質基準作りを計画していました。若手社員が中心を占めている人事構成もあり品質に精通したプロフェッショナル人材の採用を考えました。その方が職場にスムーズに溶け込める環境作りとして、会社が基準作りを任せられる人材を必要としていることを社員に理解して貰うことから始めました。そして、人材ビジネス事業者から紹介を受けた数名の候補者を面接した中で、大手企業での経験と中小企業に出向されていた経歴があり当社の事業内容を理解していただけたこと、一貫して品質管理に携わっていた職歴であること、人柄が温和であることから、募集後 4 か月という短期での正式採用となりました。

入社当初はコミュニケーションを図って貰う為に社長を交えた懇親会を開催しましたが、その後は松永自身がブラダンの勉強をされたことや若手社員を対象とした品質基準作りの資料を作成或いは勉強会を開催されるようになってきました。その結果、「松永部長との仕事は面白そう」とか「この

件なら松永部長に聞いてみれば」などの声も上がるようになっており、今では「居て当たり前」となっています。また、社長からのデータや資料作りの要請に対してスピード感を持って対応しており、信頼が厚いように思います。昨年 4 月には品質管理部門を立ち上げて責任者に就任していただき、将来的な ISO 取得に向けて準備室長も兼務してもらってます。

松永による社員に対する品質管理の意識改革によって、①設計部門内での新製品開発チームの開設に繋がって、提案セールスができる土壌が醸成された。②当社の業務に必要なと思われる展示会などに、ネット事業であるが故に外出機会が少ない社員を同行させることで他社とのコラボレーションが進行している。③材料や時間の損失に繋がっていた製造過程におけるミスが減少している。④クレームが減少していることなどが貢献ポイントとして評価できるものであり、期待以上のプロフェッショナル人材が獲得できたと喜んでます。

生産性
向上長期的な会社の成長をめざして、
人材育成による生産性向上、品質向上で売り上げ向上！

企業概要

業種	ネジ部品製造業
本社所在地	大阪府大阪市
創業年	昭和43年
代表取締役	松田 英成
従業員数	20名

主な事業の内容

- ・締結部品の加工をメインとする冷間鍛造の専門メーカー
- ・冷間圧造技術を駆使し高精度で安価なねじ・部品を提供。金型設計・製造にも対応し、試作・量産までの一貫生産を実現
- ・2018年にさらなる自社技術の強化に向けて、兵庫県三田市に研究所を設立

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

コンスタントに新卒採用を続けてきたが、社内の受入れ体制が整っておらず、OJTでの技術指導しか行えていなかった。会社の理念や将来像を示せて、従業員育成のできる人材を探していた時期に、知人、りそな銀行を通じてプロ拠点を紹介され活用することになった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	榊原 好豊	年齢	63歳
家族構成	子供3人	還流ルート	その他
出身地	愛知県	前居住地	京都府宇治田原町
役職名等	品質管理部長		
前職	大手電機メーカー 品質改革センター		

経歴

- 1980年 大手電機メーカー入社 電子部品セラミック事業部配属
- 2010年 品質改革センター配属
- 2016年 定年退職(3月)
- 2016年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

品質管理部長
榊原 好豊経営者と理念、考え方が一致し入社
自分の技術や理念を伝授していきたい

転職に至った経緯

大学を卒業し本社在阪の大手電機メーカーに入社しました。圧電セラミック部品の設計開発に従事し、北海道など単身赴任で転勤を経験。会社の方針で事業の方向性が変更になるのに伴い大阪に戻り、品質改革センターに配属。生産性や品質管理などの問題を抱えている部署に入り込み事業改善し、立て直す業務を行っていました。会社は入社以降36年間勤め、2016年3月に定年退職しました。

グループ会社へ転籍出向等、いくつか退職制度があるなか、私自身は60歳定年退職の道を選びました。電子部品に限らず、製造業に携わっていきたいという思いがあり、転職活動を行ってきましたが、シニア対象の求人であっても多くの会社は59歳以下が条件になっていました。会社の再就職支援の一環で、人材斡旋会社に登録し合同会社説明会などに足を運び転職活動をしてきました。

入社を決めた理由

再就職支援会社から企業合同説明会の案内をいただき、出展企業のなかで候補に挙げていたうちの1社が、マツダ株式会社でした。経営理念と人材についての考えをうかがい、年齢制限を設けてなかったうえ、経営理念が前職の会社と一致

していたため非常に共感し、その場で履歴書を出しました。出展企業のなかで履歴書を出したのは1社のみでした。

後日、会社を訪問し社長の経営理念に対する強い思いも伺って現場を見させていただきました。これまでの会社とは規模は違いますが、経営理念が同じなので、経営や人材についての考え方、取り組み方に共通点が多く、同じ方向を向いていけるなと感じました。自分の知識や経験を伝授することで役に立てれば、そして社会で通用する製造業の人材を育てるのが自分の使命と思い入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

品質向上、生産性向上の取り組みです。「品質勉強会」を開催し、全員参加で講義を行っています。これまで、工程の分業の中で自分のチームのことだけではなく、全体の工程をみんなが考えスムーズに連携できるよう工程ごとの間に入り、生産性向上につながる取り組みを進めています。

また、目標管理制度を導入し、生産性、品質管理をどのように上げていくか、先輩が後輩をどう指導していったらよいかなど考えながら、目標達成にむけて邁進していきます。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
松田 英成

課題であった生産性向上、品質管理改善に取り組み、社員の意識に変化が。売上、利益も上昇！



慢性的な若手採用に悩んでいました。中途採用を中心に人材採用をしていた時期もありましたが、なかなか定着せず、離職率が高い状態でした。他社の方から新卒採用の事例を教えていただき、2011年以降、新卒採用に切り替えました。新卒採用を続けているものの、当社の課題である生産性向上、品質向上の課題はなかなか進んでいませんでした。会社の理念をきちんと伝えて、自発的に動いてもらえるようにしていかなくてはいけないと考えていた時に、プロフェッショナル人材戦略拠点を通じ、榊原が入社しました。

入社後、経営方針を説明し、方針に沿って、榊原が講師の「品質向上勉強会」を全員参加で開催しています。会社の理念や社会的役割、仕事と向き合う姿勢、将来像などを社員に伝えていく中で、社内の品質に対する意識が変わってきました。

これまで各自、自分の工程内のことだけで考えて動いていましたが、工程の間に榊原が入り込んで連携の重要性を伝えてくれています。榊原自ら、実行してベースを示してくれているので、徐々に社員の動きも変わり、後工程などを理解して仕事を進められるようになりました。ロスも減ってきています。

また、生産性向上にむけて5S活動を進めています。今までは指示待ちや受動的だった社員が自発的に動いたり、積極的な意見を出してきたりと、意識改革が良い流れになっています。その結果、経営改善に向かっており、売上はもとより利益率も伸びています。昨年、兵庫県三田市に新工場を稼働させ、最先端の加工方法を開発すべく頑張っています。新工場には若手の2人を抜擢し、運営のメインを任せています。若手にそういった役割を任せられるようになったのも榊原の活動の成果だと思いますし、全体の底上げにもつながっています。そういった意味で榊原が入社した2016年はわが社にとって大きなターニングポイントになっています。

まだまだ発展途上ではありますが、これからも理念経営、人材の育成を続けながら、品質保証体制を確立していきたいと思っています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役
松田 英成

- ・ミスマッチを防ぐために、採用前に懇親会を開催
- ・採用後のフォローアップ体制を構築

以前に中途採用を行い、定着率が非常に悪かったため新卒採用に重きを置く方針でやってきたので、中途採用はあまり考えていませんでした。

一方で、私を筆頭に上の世代が40歳代と若い会社で、技術を突き詰めた人がおらず技術の伝承も課題でした。若手中心の会社だったので、育成システムの構築ノウハウがなく、OJTでの技術指導しか行えていなかったため、社会にどうつながって貢献できている会社なのか、どういった方がお客様なのか、キャリアのステップアップについてなどを示せていませんでした。離職者は出つつも社員数は増えていき、社員に会社の理念などをどのように示せばよいか悩んでいたなか、銀行からプロフェッショナル人材戦略拠点を紹介してもらいました。若手や中堅の中途採用ではなく、シニアのプロ人材の活用を考えました。

プロの経験から品質の基盤や生産性を向上させてもらいたい。そして会社の理念や将来性を示し、社内体制を整えて、社員のお手本になれる人がいればという思いで企業合同説明会に参加しました。そんな人とマッチングできるのか、最初は半信半疑でしたが、そこで出会えたのが榊原でした。榊原は、大手の電機メーカーを長年勤めあげた、まさに製造のプ

ロフェッショナル人材でした。長年電子部品の設計や品質管理に携わり、当社の抱えていた生産性向上、品質管理の知識や経験は十分。私自身、榊原が在籍していた電機メーカーの理念をお手本にしてこれまでやってきたので、私の考える理念経営やものづくり、社会的使命の考え方が合致しており、また技術の伝承についても「自分の経験や知識が役に立つのなら」と話しをしてくれ、その時点でぜひ入社してほしいと思いました。説明会后すぐに工場に来てもらい、改めて価値観、理念経営、ものづくりの考え方が合致していることを確認できたので、品質向上や総務の両側面で活躍してほしいと思い採用に至りました。

積極的に若い社員ともコミュニケーションを図ってくれ、すぐに溶け込んでくれました。昨年の忘年会は社員全員でユニバーサル・スタジオ・ジャパンに行き楽しい時間を過ごしました。

榊原の指導のおかげで、若手も指示待ちではなく自ら動くようになってきています。意見や提案もするようになり責任感をもって動いてくれるようになり全体の底上げにつながっているので、榊原と出会い入社に至り本当に良かったと思っています。

事業承継に伴う経営管理体制の構築のため、生産管理の徹底、人材育成等を実現する経験豊富なプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	製造業(研削砥石製造販売)
本社所在地	兵庫県神戸市
創業年	昭和11年
代表取締役	田中 由美子
従業員数	72名

主な事業の内容

研削砥石の製造・販売をしており、顧客の要望や用途に合わせて、オーダーメイドで製造している。自動車部品を主に生産する、ばね製造業者と水道・ガス用の鋳鉄管製造業者を販売先としており、ばねの研削用砥石の国内シェアは60%を超えている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

・社員の若返りの中で、人材育成、教育及び組織体制の強化を図り、各部各課の指示系統の確立をはじめとした組織改革が必要であった。
・個々の職務を形式知化する必要があったが、社長の右腕となる人物を求め、製造現場の人心を掌握でき、経営者の視点から社長に適切に助言できるプロフェッショナル人材を希望した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	川上 正司	年齢	68歳
家族構成	妻、子供4人	還流ルート	その他
出身地	岐阜県 飛騨市	前居住地	茨城県 守谷市
役職名等	顧問		
前職	非鉄金属の会社で子会社統括の事業部長や子会社社長を務め、2013年退職後経営コンサルタントとして独立(中小企業診断士)		

経歴

1975年 非鉄金属の会社(1部上場)に入社

2000年 子会社常勤監査役

2013年 再生支援(中小企業製造業2社)

2016年 経営支援、創業支援、窓口相談等多数

2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

経営管理と経営支援の経験を生かし、社長の右腕として貢献

顧問
川上 正司



転職に至った経緯

企業勤務時代には、小規模事業部での経験が長く、新規事業の立ち上げを行ったほか、子会社を統括する事業部の経営管理や経営支援、M&A、社長業を経験しました。

中小企業の支援をしたいとの想いがあり、中小企業診断士の資格も取得し、経営コンサルタントとして法人設立後は、ターンアラウンドマネジャーとして2社の再生支援に携わる等、中小企業の経営支援には大変関心がありました。

中小企業を対象に、経営改善、窓口相談、創業支援、顧問などで多数の会社の支援を行い、また、その間、顧問も2社経験しております。このような経験を生かせる場面を探していたところです。

入社を決めた理由

経営コンサルタントとして、個別の会社の支援においては、問題点や課題を提示してそれらの解決のための取り組みを提案しますが、それを実行に移す会社は少ないのが現状で、コンサルタントとしての限界を感じていました。

当社においては、工場を管理する統括者が不在ということで、実際にお話を伺ってみますと、組織や役割がはっきりしておらず、業務の指示系統もあいまいでした。

現役時代の経験や独立後の中小企業の支援の経験を実践で生かせる場として、実際に現場に入り込んで取り組めるので、お引き受けすることにしました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

主として工場現場の改善と指導を行い、各部全体の組織を統括し、社長補佐の立場から経営管理体制、生産管理体制等に携わっております。

入社し、会社全体の内容が把握できたところで、組織改革と人事に取り組みました。これは、その後の色々な取り組みのベース(骨格)となるもので、会長、社長とも協議を重ねて決定しました。

また、コミュニケーションを図る場として、新たに会議を新設し、部門間の協議の場を設けました。その中で、製造部門の長にあたる人材が不在でしたので、顧問兼製造部長として就任することになりました。

製造部門では、諸問題の解決に社員と一体になって取り組むとともに、設備が老朽化してしまっていたので、設備の改善や更新に向けての準備と実際の取り組みに注力しました。その他、工場のスタッフ機能がほとんどないために、社員が現場業務の傍ら行っていた購買、生産管理、品質管理の人材を採用し、スタッフとして組織だった運営を開始したところです。

一方、会社全体に係る色々な問題についても、会長、社長の他、総務部長を交えて、一つ一つ取り組んでまいりました。

昨年後半からは、ISO9001の取得に向けて、その責任者として取り組んでおり、本年6月の認証取得を目指しています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
田中 由美子

人材育成の基礎づくりと新しい仕組みづくりの中で 工場現場を活性化

従業員の平均年齢が35歳と若く、技術職であれば暗黙知で仕事をしている部分があり、個々の職務を形式知化する必要があると感じていました。そこで、経験知の伝達と教育ができる人材を早期に受け入れるため、プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーと相談していくこととし、必要とする人物像は、製造業で工場長等の経験と経営の経験を求めておりましたが、製造現場の人心掌握ができ、かつ経営者の視点から社長に適切な助言ができる能力を求めることとしました。

面談前は、まずは工場長をお願いしようと考えておりましたが、面談を行いますと人材育成、教育に尽力し、製造業等の経験もトップクラスの人物で、まさしく求める人材に近く、顧問のポジションで、私の補佐として、会社全体を見て頂くこととしました。

入社後は、製造現場で、不良品など製造ミスが発生した場合は、その都度、社員に集ってもらいミーティングを行い、ミスを発生させない方法を考えさせ、全員で共有しております。また、OJT制度を作り、誰でもどの工程でも標準化、多能工化を図っております。5Sにも積極的に取組み、5S会議を開催し、良い取組みに対しては、報奨金等授与するなど、従業員への動機づけも実施しております。

現場改善の意識が高まり、新しい仕組みを作り、実行されていくことで、今期の収益もよくなっており、プロフェッショナル人材の採用が、人件費以上の収益を生み、従業員の働き方自体も変わって、成長性を肌で感じ取れる職場に変わったと考えております。

組織を明確化し、各部・課の指示系統も整い、統率できておりますが、まだまだできていないところもあります。

今は、製造現場、品質管理中心ですが、各部の連携がこれからであると考えております。



プロ人材を中心にした新商品開発会議



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役会長
白井 万里子

プロフェッショナル人材戦略拠点の助言により経営管理体制の課題解決の方向性を見いだす

当社の経営状況等をよく把握され、相談にも乗っていただいている但馬銀行から、プロフェッショナル人材制度の提案を受けました。銀行の担当の方も、当社の組織体制の課題を認識いただいているとともに、取引先を支援して下さる積極的な姿勢を感じました。プロフェッショナル人材制度の話聞いた時には、時機を得たものと思い、戦略マネージャーとの面談を決めました。当社のニーズを的確に捉えて頂き、経営課題も適切に把握してもらいました。

当社は、研削砥石製造業であり、この業界に精通されている方を主体に考えました。特に、製造スタッフへの理解と技術面の指導力を重視しその中で、リーダーシップも兼ね備えた方を求めていたところでした。

また、求める人物像のハードルが高すぎるのか、想定内の年収で来て頂けるか等不安もありましたが、人材紹介会社に企業情報シートを提出し、多くの人材の中から探し出せるのではないかと期待しておりました。

戦略マネージャーとの面談で真の課題を浮き彫りにし、その課題解決の方向性を見出すことができ、会社全体を見て

もらうことができる最適な人物像を紹介いただけたことは、本当に良かったと感謝しております。

どのような方を採用すると良いか、今のタイミングで良いか等、不安になることがありましたが、紹介を頂いた方が非常に優秀な方であると教えていただきましたので、良い出会いであると判断し、背中を押してもらうことができました。

顧問として採用し、当初は週2日勤務を考えておりましたが、現場の改善スピードを上げるため、週3日の勤務にいただき、勿論、その分のお給料も上げました。当社にとっても大変効果があるものと判断しました。週3日間勤務となった為、社宅(借上げ住宅)を用意する等の対応も行いました。大企業で勤務された方が、当社で円滑に勤務していただけるか不安に思っているところもありましたが、これまで関連会社の経営を経験するといったところがまさに当社のニーズにあったと思っています。

自社でできないこと、自社内で適切な人材がいない時に会社を目指すべきところに導いてくれるものとして、プロフェッショナル人材制度をおすすめしたいと思います。

『働きやすい職場作り』や、『やりがいを引き出す人事評価制度の構築』など
新たな体制作りにも挑む

企業概要

業種	卸売業、食料品加工卸売業
本社所在地	奈良県大和郡山市
創業年	昭和39年4月
代表取締役	黒田 久一
従業員数	26名(グループ全体880名)

主な事業の内容

青果仲卸事業、青果直販事業、カット野菜・ミールキットの製造販売を行っているフルックス株式会社と、給食事業やレストラン事業を行っている株式会社味の和路の二つの企業を統括しているホールディングス企業である。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

業容拡大に伴い従業員の数も増加し、業態の異なるグループ会社を総合的に管理運営するため、総務や人事等の間接部門の補強が必要となった。しかし、総務組織を立ち上げるにあたっての管理手法やノウハウが不十分であった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	塘 隆典	年齢	51歳
家族構成	妻、娘、義母	還流ルート	その他
出身地	大阪府	前居住地	東大阪市
役職名等	総務部長		
前職	食品加工・販売会社において総務部長を担当		

経歴

1986年 大阪の食品会社に入社、製造・生産管理を担当
 1995年 総務部門において会社の経営システム確立、財務体質強化、人事・評価制度導入で企業力を強化に取り組んできた
 2003年 総務部 課長
 2007年 総務部 部長
 2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

総務部 部長
塘 隆典

長年老舗食品メーカーで培った経験を活かし、将来に向け
挑戦している食品会社に転職し、社会貢献したい



転職に至った経緯

前職は、創業150年を超える老舗の食品メーカーで製造や生産管理の仕事を9年ほど担当し、その後、総務に異動、22年間労務・人事の仕事を担当していました。しかし、食文化の変化もあり業績は悪化していき、人件費削減による経営改善策などがとられ、会社の特徴であった家族的で活気のある職場も次第にギスギスしてきました。総務としてもこの状況を打開するために、非常に頭を痛め、社員の士気を高める提案を致しましたが、会社として受け入れられず、従業員と経営者との溝は深まるばかりでした。さらに、経費削減策として総務業務のアウトソーシングが検討され、入社以来31年間お世話になった会社でしたが、これ以上居続けても、自分自身の成長は望めないと考え、新天地を求めることにいたしました。

入社を決めた理由

初めての転職であり、年齢的にも50歳に近かったので、新天地での夢が叶うのか非常に不安でした。面接では、社長が自社のことを熱く語られ、総務としてはまだまだ未熟なところがあり、就業規則見直し・人事評価制度・働きやすい職場環境作りなど課題は山積みであり、是非前職の経験を活かして従業員が生き生きと働ける職場を作って欲しいとお願いされました。私はうなずくばかりでしたが、社長の熱い想いを強烈に感じ、この会社の成長とともに私自身も成長させてくれると思い入社を決意しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

2017年11月に入社し、採用当時は課長の辞命を頂き、総務業務の課題を見つけ優先順位を付けて進めてきました。現在総務グループの部長を拝命し3つの事業体のグループ総務業務を担当しています。青果物は農業生産者から譲り受け、小売り、カット野菜、天ぷらなど惣菜にしてお客様にお届けしています。現在24時間365日体制で140名の社員と740名に及ぶ契約社員や海外人材や障害者が一丸となって取り組んでおり、チームワークや人間関係が極めて重要です。黒田社長の思い・理念を基に従業員と共に歩む青果事業を推進していく為に、総務部門としての課題は、成長の原動力である会社の労務管理の強化と人材育成・開発です。その為には事業・経営計画を全員が共有し、各人がそれぞれの立場で自身の仕事に置き換えて活動し成果を生み、PDCAを回していく組織運営が出来る様に取り組んでいきたいと感じています。具体的には、決め事を守る体質づくり、人材の能力向上、仕事内容の整理と評価制度との連動、外国人や障害者などダイバーシティへの取り組み、働き方改革を踏まえた業務改革も進め、従業員が働きがい・生きがい・達成感をもって、生き生きと働け、生産性の高い組織作りを進めて参ります。魅力ある仕事に転身でき、自分自身の成長も目指し頑張っていきたいと決意しています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役社長
黒田 久一

青果事業の強靱化を目指し、組織力を高める総務畑のプロ人材を採用。経営統合を図る



わが社の社名フルックス（FruX）とはラテン語で果実（Fruit）を意味します。また大地の恵み、正直、道徳など壮大な意味も込められており、この名にふさわしい事業を展開したいと理念を描いています。

目指すところは、仲卸事業を軸に青果物のバーティカルインテグレーター（垂直統合型企業）です。「川上」である産地と連携しながら、「川中」の立ち位置で、「川下」の直販まで一気通貫で事業を行い、大地の恵みである青果物を中心に愚直に商いを続け、弊社のミッションである『青果物を余すところなく使い切る売り切る』ことに挑戦し続けております。

青果物のバーティカルインテグレーターを目指すには、弊社フルックス自体を再定義し、新しい時代に対応する組織の再構築が必要です。そのためには、組織や人事などの事業の根幹をなす総務部門の強化が課題でした。そんな中、奈良県プロ人材拠点の訪問を受け、人材は待ちでなく、戦略的に自ら探す攻めの姿勢が重要と説得され、経験実績のあるプロ人材の採用を推められました。奈良県プロ人材拠点を通じて多くの人材会社に要望人材提案をお願いし面談を重ねました。その中で1社から要件に叶い人柄も非常に良い人材を紹介頂き採用を決めました。

弊社は、ここ数年で生鮮食品・加熱調理加工に加え、冷凍食品やレトルト食品も視野にいたした事業展開を推進して参りました。業容拡大に伴い、商品開発や品質管理分野の体制強化も図る必要があり、従業員の人数も800名を超える規模になってきました。ES（従業員満足）、CS（顧客満足）が重要で準備の必要があり、その推進の為にまずしっかりした人事・経理部門の強化が必要でした。塘氏を課長として採用し、理念整理、組織の見直し、人事制度の構築、従業員満足度アップなど積極的に課題解決を図ってくれました。会社としては将来の成長に向け企業体制の検討も進め、2019年2月に社名統合も実現し、新しくスタートを切ることができました。

塘部長は総務業務のスキルや人柄も素晴らしく、明るく前向きに活動してくれ、1年そこそこで厚い信頼を受けるようになりました。

大変良い人材を紹介頂いたと喜んでおります。今後とも会社の要として事業の発展に向け活躍してほしいと思っております。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

専務取締役
奥村 吾郎

経営課題解決に必要な具体的な取り組み事項を明確化し、課題解決に向けた積極的な「攻めの人材戦略」へ



社員の前で説明を行うプロ人材

当社は青果仲卸を祖業としつつも多面的に事業展開をしているため、他社で勤務経験を積んだ人材を採用することで、社内に新たな刺激を与えるとともに自社の課題・問題点を客観的に捉え、改善に繋げる効果も期待しております。ダイバーシティの重要性が増す中、自社の文化に染まっていない者の視点が必要と認識しており、プロフェッショナル人材戦略拠点からの訪問は、当社にとって時宜を得たものでした。プロフェッショナル人材拠点のスタッフの方と面談するなかで、大手企業の経験から総務のあり方や人事制度のあり方などをお話いただき、グループのホールディング会社としての総務や人事として必要な人物像などが具体的となり、民間の人材ビジネス事業者様にお伝えすることができました。しかし、数ある人材会社からご提案いただいたのは数社であり、また、ご提案いただいた人材も当社の要望に叶う人材も少なく、改めて人材獲得の難しさを認識しました。そのような状況下、プロフェッショナル人材戦略拠点のスタッフにその後も丁寧なフォローをしていただいたおかげで、良き人材にめぐり会

えることができました。

採用から1年半ほどですが、当社の期待に伝えてくれ、課長職から部長職に昇進し、今回のグループ会社の再編成にも非常に力となってくれました。今後、一層の力を発揮し、会社の成長に貢献してくれることを期待しています。

また、良き人材を獲得するためには、経営計画に則した戦略的な人事施策が必要であり、社内人材の育成とともに、実績のあるプロ人材を効果的に採用することにより、経営計画を加速できる可能性を再認識しました。奈良県プロ人材戦略拠点からご紹介いただいた民間ビジネス人材会社とは、その後も連携しながら必要人材の提供をお願いしておりますが、今回のような巡り合わせは希です。今後、人口減少が進む中では、人手不足が進むことで人材獲得はますます難しくなりますが、さらに触手を伸ばし、長期スパンで戦略的に人材獲得を進め、会社の成長を図って参ります。プロフェッショナル人材拠点とは今後も必要に応じてご相談させていただければと思っております。

新事業の
立ち上げ海外オフショアを利用したソフトウェア開発の推進
技術を語学を備えた人材確保が急務に

企業概要

業種	製造業
本社所在地	和歌山県和歌山市
創業年	2010年
代表取締役	星野 達也
従業員数	280名

主な事業の内容

写真業界向けの業務用プリンターおよびソフトウェア、周辺機器の開発、製造、販売、アフターサービスをはじめとし、医療・介護機器の開発・製造を行っている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・写真店の一般顧客が、スマホやデジカメの写真プリントを手軽に行えるソフトウェアの開発を計画していた。
- ・さらに、海外ユーザにも広く受け入れられるよう海外の協力会社と共に開発を進める。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	金井 大典	年齢	41歳
家族構成	単身	還流ルート	1ターン
出身地	愛知県	前居住地	京都府
役職名等	開発部 イメージング開発課		
前職	検査機器の開発・製造・販売		

経歴

- 2001年 大学卒業後、神奈川県を受託製造の企業へ入社。カーエレクトロニクス事業分野の商品開発に携わる。
- 2006年 ソフトウェア開発関係の業界で転職。
- 2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

海外オフショアを利用したネットプリント注文システムの
開発に従事

開発部
イメージング開発課
金井 大典



転職に至った経緯

転職理由は、会社の業績不振による会社都合の退職がきっかけでした。仕事内容にも特に不満はありませんでしたし、顧客と折衝しながら独自のアプリケーション開発をするなど幅広い仕事ができただけに残念でした。

転職においては、自身のキャリアが活かしつつ、技術者として魅力的な仕事内容であることを重視して探していました。

入社を決めた理由

幅広いソフトウェア開発の仕事ができること、また直近で海外オフショアを利用した開発案件があることなど、自身のキャリアが活かせると感じて入社を決めました。

当社の事を知ったのは、人材紹介会社からの紹介でした。それまでは社名も写真業界のことも全く知らず、ましてや和歌山で働くことなど全く考えていませんでした。しかし、採用面接で、海外売上比率の高い当社において海外と連携できるエンジニアが必要であること、業界への想いなどをお聞きし、「和歌山にもこんな仕事があったんだ」と驚くとともに、自身のキャリアが活かせると強く感じて挑戦を決意しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社してはじめての仕事は、ネットプリント注文システムの開発案件でした。元々は、海外のお客様からのリクエストで始まったということもあり、欧州の会社に開発を委託していました。私が参画した頃、既に開発は進んでいましたが、ソフトウェアの知識があり英語でコミュニケーションが取れる社員が少なく、十分に私達のリクエストが伝わっていなかったと感じました。

私は前職で海外の技術者とソフトウェアの共同開発を行った経験があり、その経験を活かしながらプロジェクトを進めていきました。最初は、写真印刷の知識はありませんでしたし、前職と異なる技術領域であったこともあり、苦労もしましたが、開発、営業と部署を超えて様々な領域について教えていただいたおかげで完成に導くことができました。

その後も、ネットプリント注文システムの追加案件や、写真店向けのソフトウェア開発などに従事しています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
星野 達也

海外との連携に強い人材を獲得し 新規開発を推進



当社は、ここ数年で大きな変革の時期を迎えています。祖業である写真事業へ再チャレンジをしつつ、新規事業を育成することで会社全体を大きくしようと舵をとってきました。

しかし、写真事業においては、過去の経緯もあって新製品開発のエンジニアが減っていたり、クラウド環境を利用したシステム開発の経験者が少なかったこともあり、再チャレンジは大変厳しいものになりました。当時、私が経営として参画し、はじめに取り組んだことが人材への投資です。改めて社員向けの教育を強化し、それでも不足する知識・技術は、外部から獲得することにしました。

そんな中、金井大典も当社に入社いただきました。彼は、独学で身につけた英語力と、幼い頃から取り組んでいたプログラミングの知識を活かし、海外企業との共同開発を複数経験していました。写真事業の売上の大半は海外である当社にとって、海外との連携に強みのある人材は大変貴重な存在で、

私から強くオファーして入社に至りました。仕事ぶりは期待通りで、入社間もなくすぐに海外オフショア開発の案件に投入しすぐに成果を出してもらいました。その後も自己研鑽を続け、当社においては難解な過去のシステムも紐解き、新規案件のみならず既存システムの改良案件などでも幅広く活躍してもらっています。将来的には、海外との連携をしながら世界で幅広く受け入れられる商品開発に携わってほしいと考えています。

キャリア採用は、既存社員との関係、迎え入れの条件、人材紹介にかかる費用など、当社のような中小企業にとって様々な懸念があります。しかし、スピード感を持って何かを変えたい、会社の文化を変えたいときには非常に有効な方法だったと感じています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

総務課 係長
吉川 祐亮

転職に求める事と職場のマッチングに注意を払う とにかくスピード感を持って選考を進める



ソフトウェア・エンジニアなどの技術職は、そもそも労働人口の中でも少数派ですし、景気感も相まって容易に獲得できない時代です。さらに、AI、IoT、自動運転などの開発で、大手企業が好条件で獲得に動き出す為、地方の中小企業にとっては不利な要素ばかりです。

採用担当として大切にしていることは、選考のスピードです。当社に少しでも興味を持っていただけた方が、他社の選考が進まないうちにお話させていただくほうが、当社への志望度が高まると感じています。スピードを重視するために、場所の離れている方には、帰宅後の時間に電話面談を提案したり、面接官が揃わないときも最初のコンタクトを大切にすため、採用担当一人でお話をお伺いしました。

また、応募者が転職でどういう仕事を期待されているかに細心の注意を払っています。会社としては、求人に出した通りの仕事をお任せできる方が必要です。しかし、過去を振り返ると、特にスペシャリストの応募者を、会社が決めた枠にはめようとする、本人の期待とマッチしなくなったり、諸条件は期待通りであったとしても、仕事内容に不満が残ったりして、結果的には当社を選んでいただけなくなっていたと振り返っています。

そこで、今は当社にエントリーいただいた方には、求人内容にマッチするかに加えて、応募者にとって当社でどの業務をおまかせすることがベストかを重視して選考し、場合によっては適する職場を提案するようにしています。

入社後のフォローアップの体制も見直しました。まず、入社後の数カ月は、採用担当が定期的に面談を行い、困っていることや、職場で言いにくいことなどざっくばらんに聞き取る場を設けました。さらに、各部署の業務説明会を半期毎に開催し、他部署でどのような業務をしているか把柄いただき、他部署の課長や中途入社された方同士のコミュニケーションの場として活用いただいています。

当社はプロフェッショナル人材の獲得に人材紹介会社を活用しています。かつては、当社も最初は人事担当者の異動などにより、人材紹介会社との関係が途切れてしまっていたり、採用のノウハウがわからない、プロフェッショナルの方とはどんなお話をすればよいか、などたくさんの悩みがありました。そんなとき、気軽に相談に乗っていただけるプロフェッショナル人材拠点のような存在は非常に助かりました。

生産性
向上工場内の無駄や非効率を改善し、生産性の向上を実現する
プロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	食品の冷凍又は冷蔵業
本社所在地	鳥取県鳥取市
創業年	平成14年12月
代表取締役	梅木 弘之
従業員数	83名 (社員70名 パート13名)

主な事業の内容

冷凍介護食（ユニバーサルデザインフード）の開発、生産
業務用冷凍食品（冷凍ケーキ、冷凍デザート）の開発、生産

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

冷凍介護食や業務用冷凍食品の開発・生産にあたり、大量生産ではなく高品質かつ小ロット多品種生産を強みにしたいと考えた。生産性向上の面で課題が多く、大手メーカーの仕組みを知るプロフェッショナル人材の採用を希望した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	阪田 博之	年齢	53歳
家族構成	独身	還流ルート	Uターン
出身地	鳥取県鳥取市	前居住地	神奈川県横浜市
役職名等	製造部 副部長		
前職	大手食品メーカーの研究開発部門等でマネージャーを務める		

経歴

1989年 大学院修士課程修了後、大手食品メーカーに入社。

2002年 研究開発部門のリーダーとして部下10数名を率い、家庭用製品等の開発に携わる。

2013年 製品規格書を統括するチームの担当基幹職として部下10数名を率い、製品規格書作成業務に従事。



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

製造部
副部長
阪田 博之

コミュニケーションを大切にし、全従業員が楽しく一致団結して生産性向上に取り組む仕組みづくりに貢献したい。



転職に至った経緯

大学卒業後、長年に渡り大手食品メーカーに勤務していました。在職中から「鳥取に戻って仕事がしたい」との思いがあったのですが、なかなかキッカケがありませんでした。そんな中、2014年10月に父親が他界し母親がひとりきりになりました。会社（前勤務先）に相談したところ、鳥取県の食品会社でキャリアを活かせる求人ニーズがあるという話が持ち上がったため、鳥取に戻って仕事をしようと決心をしました。

長年専門的な仕事に従事してきましたので、鳥取に戻ってもこれまでの経験を活かせる仕事に就きたいと考えていました。とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点の皆さんのご尽力もありプロ人材を求めている会社と巡り会えました。

入社を決めた理由

キャリアを活かした仕事をしたいと思う一方で、鳥取県東部には食品関係の企業が少なく転職は難しいのではと考えていましたが、そのような状況の中、とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点の皆さんのおかげもあり、ちょうど私のような知識と経験を持つプロ人材を探している会社と巡り会うことができました。

何かご縁のようなものを感じましたし、社長との面接時に、これまでの知識と経験を活かして業務改善に取り組んでほしいというお話をいただき、私も自分を信頼してくれる社長の期待に応えられたらと思い、すぐに入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

現在、まだ入社して4ヶ月程度ということもあり、日々生産現場に出てどのような問題が存在するのかが確認しています。

これまで製品の開発、工業化の仕事はしてきましたが、工場の中での生産現場に携わった経験がなかったので、勉強しながら業務の改善を図っています。冷凍介護食、業務用冷凍ケーキ、冷凍食品など様々なカテゴリーがあるうえ、それぞれが小ロット多品種生産となっており業務内容はかなり複雑です。これからしっかりと問題点を整理して改善を進めていきたいと思いますが、実際に進めていこうとする段階で私ひとりだけが頑張っても空回りしてしまいます。

従業員が一致団結して取り組むことができるよう、従業員全員とコミュニケーションを取りながら仕組みづくりを考えていきたいと思っています。普段の生産現場では帽子とマスクを着用していることから、従業員同士の顔が見えづらいということがありますが、意思疎通が円滑にできるよう休憩時間や社内レクリエーションなどの機会をうまく利用して、積極的に従業員同士のコミュニケーションを図っていきます。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
梅木 弘之

社内人材の育成と生産管理の向上が課題 大手食品メーカーの経験と知識を持ったプロ人材に期待



当社では冷凍介護食品や業務用冷凍食品を開発・生産しておりますが、その中でも冷凍介護食品は業務全体の7割を占めています。そのような状況の中で今後業績をもっと伸ばしていくためには優秀な人材の確保が最重要課題だと思っております。これまでの社員教育といえば数日間の研修のみでした。「自社でプロパー社員を育てたい」、「食品の専門知識を持った人材を育てたい」、その実現のためには食品の専門知識と経験を持った人材を新たに採用することが必要と考えました。阪田さんまだ入社して半年程度ではありますが、「不良品を出さない」という目標に対して、早くも成果を出しています。当社は「モノづくり」については絶対の自信をもちますが、これから会社が成長していくためにはモノづくりだけやっているとダメです。今回、阪田さんが成果を出したように、これからも継続的に生産管理面を徐々にグレードアップさせていきたいのです。生産性を向上させながら当社の強みである商品の手作り感(=高品質)をさらに向上させ、それがより大きな強みになるよう期待しています。当社は他の食品工場と比較した場合、規模がそれほど大きくありません。大量生産ができない反面、品質面の向上ときめ細かな対応が当社にとって大変重要なのです。大手食品メーカーでの知識と経験を持ったプロフェッショナル人材が当社の仲間に加わったことで、既存の従業員も大きな刺激を受けたようです。阪田さんを「将来のなりたい姿」として見る者や、「今までに居なかったライバル」として見る者など様々ですが、いずれも従業員に対して良い影響を与えていると考えています。また、阪田さんは同僚や部下に対して上から目線になることは一切なく、常に現場では目線の高さを合わせて業務改善に取り組んで来ています。その姿勢にはこちらが見ていて感心するほどで、入社してもらって本当に良かったと思っております。せっかくご縁で巡り会えましたので、今後もぜひ未永く頑張ってもらいたいと思っております。



充填機のセッティング中

採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

経理総務部部长
山崎 和臣

入社3ヶ月で大きな手ごたえ 刺激を受けた既存従業員も自らをプロフェッショナル人材へ



当社は介護食とデザートを主として冷凍食品の開発と生産を行っております。

少子高齢化が進むなか高齢者への介護食の需要が増えてきており、高レベルでの生産管理をマネジメントできる人材が必要となってきておりました。そのような人材を育成しようと思うとお金も時間も必要となります。そこで即戦力となる人材が欲しかったのです。

しかし、そのような人材はなかなか都合良くは見つかりませんでした。四方八方手を尽くしましたがなかなか良い人材に巡り会うことができずに困っていた時、とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点を訪問し、直接、松井マネージャーにご相談しました。採用までに2年という長い月日が掛かりましたが、結果的に大手食品メーカーで働いておられたプロフェッショナル人材に巡り会えて本当に運が良かったと思います。

当社で実際に阪田さんのようなスキルを持ち合わせた方に働いていただいていることに大きな手ごたえを感じています。

当初は生産部門でフリーな状態で働いてもらい、まずはありのままの生産現場の姿を知ってもらうことから始めています。阪田さんは日々テーマをもって働いておられ、自分自身の仕事に対する姿勢には厳しく、これまでの当社にはなかった感性に驚くと同時に、私も本当に良い刺激を受けています。

また既存の従業員も同様に阪田さんの仕事に刺激と感銘を受け、自分も阪田さんを目指して仕事をしようという意識が芽生えてきており、人材育成についてはかなり早い段階で効果が出てきたかと喜んでおります。将来的には社長の右腕となってもらい、これから当社が冷凍食品の分野でオンリーワンの企業へと成長していく事に尽力していただけると期待しております。

新事業の
立ち上げ

売上の約7割がODM商品。今後、自社ブランド比率を高めるため新商品開発プロジェクトをまとめられるリーダー的人材が必要となった

企業概要

業種	電気機械器具製造業
本社所在地	島根県仁多郡奥出雲町下横田
創業年	昭和39年
代表取締役	若槻 憲一
従業員数	107名

主な事業の内容

温・湿度調整器の製造、マイクロコンピュータ応用製品開発、超音波加湿器・洗浄機の製造、その他電子機器の開発・製造・販売を行っている。主な製品は、農業用制御機器、ODM基板開発、温度・湿度調節計、超音波加湿器、液体サイクロン。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

現在、売上の約7割がODM商品である。今後、自社ブランド比率を高め収益率の向上、ひいては従業員の待遇改善を図りたい。そのため、①商品開発の次期リーダーとしてプロジェクトをまとめる、②お客様視点に立ち、商品仕様が出来る人材採用を希望した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	兵頭 望	年齢	33歳
家族構成	独身	還流ルート	1ターン
出身地	広島県東広島市	前居住地	熊本県熊本市
役職名等	一般職		
前職	短大卒業後、電子プリント基板設計・検査業務に従事		

経歴

2006年 ソフトウェア会社入社。(正社員) 特定人材派遣で大手家電メーカーへ出向し、電子プリント基板の設計を担当
 2016年 プリント基板製造メーカー入社。業務は、電子プリント基板検査。
 2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

長く務める事が出来、働きやすく暮らしやすい環境を選択

一般職
兵頭 望



転職に至った経緯

短大卒業後、システム開発企業に正社員として入社しました。同時に、大手家電メーカーへ特定人材派遣社員として派遣され、電子プリント基板設計を担当していました。その後、大手家電メーカーの雇止め（派遣中止）からシステム開発企業の本社勤務となりましたが、元々システム開発企業であったことから電子プリント基板の設計部門がなく、システム開発を担当することとなりました。採用後10年間、電子プリント基板設計を担当していたことから、突然のシステム開発はなじみず失望感もありました。私としては、もう一度電子プリント基板の設計がやりたいとの想いから、有料人材紹介企業に登録しました。

その後、熊本県の電子プリント基板メーカーへ契約社員として転職しましたが、契約期間が満了となった際、①希望していた電子プリント基板の設計部門ではなく検査工程に配属されたこと、②クリーンルームの閉じ込められた空間での検査業務は圧迫感があり、不眠症となったことも併せモチベーションも下がった、という2点から、上司と相談した結果、6月に退職することとしました。

その後、有料人材紹介企業から、(株)ニッポーを紹介されました。

入社を決めた理由

有料人材紹介企業から複数の紹介があった中で、島根の(株)ニッポーと東海地区の電子プリント基板製造部署を持つ企業を候補先としました。最終的に、(株)ニッポーに入社を決めた理由としては、①生まれ故郷の東広島市に近く、車ですぐに行けること、②(株)ニッポーは、企業の雰囲気・規模等が初めて勤めた企業と似ていると感じ、安心感があったこと、③給与や待遇面は、同程度だったが、東海地区と島根県の物価を比較してみると島根が安く暮らしやすいと感じたこと（特にアパートは、価格差があり、同程度の金額で比較してみると東海地区は、建物が古く部屋が狭い上、エアコンが殆ど付いていない状況）等の点です。私は独身ですが、家族を持った時、将来的にも長く務める事が出来、家族が生活しやすい環境というのも決め手の一つでした。

プロフェッショナル人材が担当している業務

当社の商品の核となる、電子制御技術を製品に組み込む際に、電子基板（プリント配線基板）を用います。私は現在、この電子基板の設計を行っています。実際に動作する際に、ノイズの影響や発熱部品の影響を考慮し、安定で長寿命となるように設計を進めます。また、電子基板の設計のみならず、その仕事の前後にある、電子回路設計や、試作品の検証作業も徐々に担当しています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
若槻 憲一

**即戦力として活躍を始めてもらっており、
今後の成果に大いに期待**



弊社の課題は、商品開発力の向上、特に「自社ブランド商品」の開発と販売拡大です。自社ブランド商品としては、特に農業・施設園芸における環境制御装置に力を入れており、統合環境制御盤（House NAVI ADVANCE）を始め、炭酸ガスコントローラー（CO₂ NAVI）、飽差コントローラー（飽差プラス）など、お客様のニーズに合った商品開発を進めて参りました。これらの開発には開発リソース、特に専門技術を持った開発技術者を多く必要とします。

一方、弊社のもう一つの事業の柱である「ODM 商品」についても、盛んな引き合いを得ており、これもまた開発リソースを多く必要としています。ODM 商品開発のペースを維持しながら、その上に自社ブランド商品である農業向け商品の拡大を図るという課題に対し、開発スタッフの不足が最大の課題となってきました。

従来の方（新卒採用、公的な職業紹介所等）を用いた採用活動によって、専門技術者を採用しようと奮闘したものの、昨今の少子化及び人手不足、ひいてはIoT分野での人材獲得競争の激化で、思うように人員を確保する事はできませんでした。そこで、プロフェッショナル人材の採用により、即戦力となる技術者に参画していただき、商品開発力を向上させることとしました。

本社（埼玉県川口市）と、生産拠点（島根県奥出雲町）の両方で、プロフェッショナル人材採用のための情報収集や、有料人材紹介等を活用し準備を進めました。やがて、一人二人と候補となる人材の紹介・応募が出てきて、その中から慎重に検討を重ねて採用に至る事ができました。

採用したプロフェッショナル人材は、弊社のコアコンピタンスである「電子制御」を進める上で最も重要な要素の一つである電子回路基板の実装設計を行える人材で、より信頼性が高く長寿命な製品実現に活躍を始めていただいております。今後担当する開発商品が徐々に増え、売上に貢献してくる事を大いに期待しています。



業務用冷凍機制御基板



有料人材紹介企業向け会社説明



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

取締役工場長
内田 博隆

**採用環境の劇的な変化を感じ、
プロフェッショナル人材採用に踏み切った**

近年、これまでの採用手段（新卒採用、公的な職業紹介所等）ではほとんどと言ってよいほど求人応募が来なくなってきておりました。今後の事業計画を実現する上では、人材は最も重要な要素ですが、その人材を確保できないという現実、事業計画そのものの見直しを迫られるという局面に達しておりました。

従来のように求人を出し、後は待っていて人も来る、という時代は終わったと感じ、解決の方策を探っていた所、プロフェッショナル人材戦略拠点が開催するセミナーを知り、出掛けるところ、やはりこれまでと同じ採用手段では求める人材確保が困難だということが明確になりました。

そこで、プロフェッショナル人材確保をいかに進めるか社内

で協議し、有料人材紹介を含めた中途即戦力人材の採用を強力に推し進める事になりました。

プロフェッショナル人材の採用にあたっては、コンタクトを取らせていただく方の希望や、スキルは千差万別で、慎重に検討する必要がありました。実際弊社へ入社後に活躍していただけるか、という観点で面接を重視し、スキルの確認をすすめ、今回弊社が期待する人材と巡り会う事が出来ました。

採用後は、兵頭には弊社の設計基準の理解、商品特性の理解など基本的な研修を行った後、実際の設計業務に当たってもらっています。これまで他社での経験の中で、弊社が弱かった部分についてはその知識を発揮して頂く事ができ、商品力のアップにも貢献してもらっています。

新事業の
立ち上げ語学力や、豊富な輸出入業務の経験を有する人材の獲得で、
海外事業拠点設立に挑む。

企業概要

業種	食品製造業
本社所在地	岡山県浅口市郡里庄町
創業年	昭和56年
代表取締役	占部 守弘
従業員数	331名

主な事業の内容

当社は子どもからお年寄りまで日常的に愛されるスイーツを提供。「キッチンとした商品をキッチンと誂えキッチンとお届けする！！」を企業理念に、「おいしい！をキッチンと」を追求。主力製品はカステラ、デコレーションスポンジケーキ台、パウンドケーキ、ベルギーワッフルなど。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

当社は、国内を中心に販路を拡大してきたが、今後は海外への進出、海外販路・販路の開拓、生産拠点の設立、ライセンスの共有を具現化するため、海外事業部を立ち上げたく、マネジメントのできるプロ人材を採用した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	石原 真弓	年齢	38歳
家族構成	夫・子供2人	還流ルート	1ターン
出身地	東京都	前居住地	岡山県
役職名等	営業本部 主任		
前職	地元スーパーで食品輸入とPB商品開発に従事		

経歴

2004年 大学卒業後、広島市のホテルに入社。フロント業務に従事。出産を機に退職。専業主婦として育児に専念

2010年 地元スーパーの商品企画部でPB商品や惣菜用食材、資材などを海外から直接仕入れる業務を担当。

2013年 派遣期間満了後、地元国立大学の国際連携関連部署で事務を担当

2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

日本の美味しさを世界へ届け、
当社のグローバル化に貢献したい営業本部主任
石原 真弓

転職に至った経緯

大学時代にアメリカで経験したホテルでのインターンシップをきっかけに卒業後はホテルに就職しましたが、出産を機に育児に専念するため退職しました。その後家族の転勤により広島から移り住むことになった岡山で、育児との両立を考え、短時間勤務が可能な派遣社員として地元スーパーで輸入の仕事をするようになりました。食品を海外から直輸入し手頃な価格で提供することにより、日本にはない海外の美味しさや食文化をより多くの消費者の方に楽しんで頂けることに大きなやりがいを感じ、いつかは逆に日本の美味しさを世界へ届ける仕事に携わりたいと思うようになりました。その後大学の契約職員として事務の仕事をしていましたが、子供が進学し仕事に費やせる時間が増えたことをきっかけに、もう一度食品の貿易に関わる仕事に就きたいという気持ちが強くなりました。

入社を決めた理由

地元の洋菓子メーカーとして以前から馴染みのあった当社で国際業務担当の人員を募集していることを知り、大好きなお菓子を商材に貿易の仕事ができるのであれば是非挑戦したいと思い応募しました。面接の際にお聞きした副社長の海外展開に対する先進的で柔軟な考え方に感銘を受け、また、母

親として家庭が第一優先という考えにも理解があり、テレワークなどサポートして貰える環境であったため、入社したいという気持ちがより強くなりました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

海外展示会や商談会への参加を通じて自社製品の海外販路開拓を行うと共に、受注、出荷アレンジ、輸出実務等の一連の業務を担当しています。会社として初めての取り組みにチャレンジすることも多くプレッシャーは大きいですが、社内の理解と同意を得ながら、スーパーマーケットで勤務していた際のバイヤーとしての経験や貿易実務の知識を活かし、新規顧客獲得に積極的に取り組んでいます。商材の賞味期限が短いため少量注文して頂ける輸出商社との取引をメインにしながらも、海外小売業者やインポーターとの直接取引も開始しました。今後も輸出先や輸出量を増やし、海外のより多くの方に当社のお菓子を食べファンになって貰うことが今の目標です。同時に、母親としての経験を活かし小さなお子さん向けの商品開発等にも携わっていただきたいと思います。また、日本で作ったものを海外へ輸出するという形だけに捉われず、当社が長年培ってきた技術や実績を活かし、今後様々な形でグローバル展開していけるよう貢献していきたいと考えています。



副社長の声
～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役副社長
占部 龍弘



会社のグローバル化が加速

弊社は国内向けの食品製造メーカーであるため 40 年の社歴の中で外国の企業や外国人に販売するなどの必要性が希薄だったため外国語（特に英語）を必要不可欠としていませんでした。しかし昨今、企業の国際化の波が押し寄せる中でどのように会社をグローバル化していくかが大きな経営課題となりました。そんな中でプロフェッショナル人材戦略拠点の方から声をかけていただき専門的な知識や技能を持ったプロフェッショナル人材を幅広く募集していただく機会を得ました。まさに渡りに船でした。

お陰様でまさに求めていた人材を採用させていただくことができました。英語力が高いだけでなく、貿易実務、商談スキル、食品知識など専門分野に幅広い経験と知識を持ったまさにプロフェッショナルです。この人材の入社をきっかけにグローバル化の様々なことが加速しています。

販売面においては新たに 10カ国の企業を新規販売チャネルとして取引がスタートしました。貿易業務においては EPA、TPP など自由貿易に向けた新たなプラットフォームを組み込む体制が出来つつあります。社内風土においては海外からの来客や電話に臆したり戸惑うことがなくなり、従業員一人一人にグローバル企業への意識づけが進んでいるように感じます。

これを機に国内の領域にとどまらず益々海外にも活動の場を広げていけるように頑張っていく所存です。



モンドセレクションを受賞した
デコレーションスポンジ台



採用担当者の声
～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

管理本部
管理部次長
磯田 崇

**プロフェッショナル人材戦略拠点が主催したセミナーにて
人材確保の重要性を認識し、企業プレゼンテーションへ参加**

平成 28 年当時、「海外事業において経験豊富な人材の採用」というミッションがありました。当社製品はこれまで国内市場を中心に流通しており、卸業者様経由で一部商品が海外流通しているのみでしたので、どこからどのように採用をすすめてよいか限られた求人コストの中で試行錯誤を重ねていました。

金融機関からの紹介で、平成 28 年 6 月に岡山県産業振興財団様が開催された、岡山県プロフェッショナル人材戦略セミナーに参加する機会がありました。セミナーではプロフェッショナル人材戦略拠点事業について詳細な説明があり、制度の仕組みを知るに至り、また、地方から見た都市人材の活用術について学びました。これはご縁があるかもしれないと感じ、早速セミナー後に開催された個別相談のブースを訪ねました。そこでご対応いただいたのがサブマネージャー鳥井様で、熱心に 1 か月後に開催されるプロフェッ

ショナル人材に関する企業プレゼンテーションへの参加を勧めてくださいました。複数の人材会社に対して我が社の状況をプレゼンテーションできる機会ということで、参加を決意しました。また、プレゼンテーションの参加にあたって、我が社の今後の経営戦略について、サブマネージャーの鳥井様に相談に乗っていただきました。

プレゼンテーション参加の結果は素晴らしく、複数の人材会社からお声がけいただくことができました。そして、鳥井様と一緒に策定した経営計画を実現できるような人材の確保に向けて採用活動を進めていった結果、今回の採用に結び付けることができました。広川は正に、当社が描いていた経営戦略にピッタリとはまる人物であり、プロフェッショナル人材戦略拠点の皆様には感謝を申し上げますとともに、引き続き新たな経営戦略とそれに伴う 2 人目、3 人目の採用に向けてご支援賜りたいと思っています。

生産性
向上

工場生産の経験豊富なプロ人材を獲得し、介護用・治療用・業務用食品の販売から事業拡大した製造部門の収益性向上に挑む

企業概要

業種	卸売業・小売業、製造業
本社所在地	広島県大竹市
創業年	昭和21年
代表取締役	栗本 保男
従業員数	83名

主な事業の内容

「食」を通して健康を創造する企業として：
 ・治療用・介護用食品の医療機関・福祉施設・給食受託業者への卸売
 ・在宅療養者向け食品等の小売
 ・治療用・介護用食品及び在宅療養者向け食品の開発・製造

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

多様化する顧客ニーズに積極的に対応していくため、子会社として、食品製造会社を設立・運営していたが、業績不振により、当社に吸収合併し本社工場として再発足させた。その立て直しが急務であるが、自社内に製造管理に精通した者がいなかった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	保坂 弘士	年齢	54歳
家族構成	妻・子供2人	還流ルート	Jターン
出身地	山口県宇部市	前居住地	群馬県桐生市
役職名等	美和工場工場長		
前職	食品製造会社工場長		

経歴

- 1988年 大学卒業後、大手電子機器製造会社山口工場に入社。生産技術、量産ラインの工程管理に携わる。
- 2010年 電線・ケーブル製造会社に入社。中国の現地法人工場で品質管理、製造管理に携わる。
- 2013年 食品製造会社工場長として、製造・生産管理、品質管理、設備保全、開発に従事。
- 2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

美和工場工場長
保坂 弘士

前職の食品製造会社工場長の経験を活かし、
当社工場の生産効率向上、収益改善に貢献したい



転職に至った経緯

前の会社（群馬県の実業製造会社）では、工場長として製造全般を統括し、新工場設立にも関わりました。2017年には、単身赴任して5年になろうとし、社内で後継者も育ててきていましたので、これまでの私の業務経歴にある、大規模な工程から中小規模の工程までの幅広い製造管理の経験を活かし、新たな職場で能力を発揮したいと考えようになりました。また、山口県宇部市の自宅に、妻、子供2人の3人が暮らしていましたが、長男の大学受験、次男の高校受験等難しい時期を迎え、サポートのため、群馬県から頻りに帰省を余儀なくされていました。こうした中、新たな職場を自宅に近いところに見つけたいと思い、転職活動を始めました。

入社を決めた理由

転職活動をしていく中で、私の経験が活かせる、かつ自宅近くに本社がある企業からの求人、なかなか巡り会えませんでした。そのような状況下、登録していた人材紹介会社の一つから、山口県の隣県、広島県西部にある大竹市の食品卸・

製造の会社が工場長を募集していることを知り、応募しました。採用面接で、社長から、「食と健康」についての熱い想いと当社が治療用食品や介護用食品などを通じ社会の重要な役割を担っていることの説明を受けました。工場部門の立て直しのために私の力が是非必要との強い要請を受け、このような素晴らしい会社に必要とされるのであれば、前職の業務経験も活かしながら、やりがいをもって働けるのではないかと、挑戦を決意しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

当社の製造部門である美和工場（山口県岩国市）の工場長として、製造全般を統括しています。社長から明確に、製造部門の収益性を高めることとのミッションをいただいていますので、原価管理と工程管理において業務の見直しを行い、生産効率の改善に努めています。社長との意思疎通を密にしながら、工場働く従業員とのコミュニケーションを図り、業務目標の共有化や提言等がしやすい職場作りを心がけています。忙しい毎日ですが、働き甲斐と喜びが感じられる充実した日々を過ごしています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
栗本 保男

工場生産のプロとしての手腕を発揮し、工場の立て直しを進め、採用後9か月で製造部門の赤字幅を半減



当社は、「食」を通して健康を創造する経営理念のもとに事業を展開し、病院向けの治療食、高齢者施設向けの介護食、在宅療養者向けの食品などの販売を行い、順調に業績を伸ばしています。飽食が進んだ高齢化社会の中で、お客様のニーズに一層応えていくために、8年前に食品を製造する子会社を立ち上げましたが、この子会社の業績不振が続いたため、最近、当社に吸収合併し、本社工場として再発足させました。製造部門であるこの工場の生産効率を向上させ、立て直すことが急務でした。しかし、社内にそれができる人材はいませんでした。

そのような悩みをかかえているときに、取引銀行から紹介された広島県プロフェッショナル人材戦略拠点に相談したところ、人材紹介会社を通じ、積極的に外部人材を募集されてはとの提案をいただき、同拠点より紹介された人材紹介会社のうち一社を通じ、今回の採用に至りました。

多くの工場で製造管理を経験し前職が食品製造会社工場長の保坂弘士は、当社の工場長としてうってつけであり、私の伝えたミッションである「生産効率の改善による収益力の向上」のために、すみやかに計画を立案し、実行に移しました。当初は、工場従事者の中に従来の手順等にこだわり抵抗を示す者もありましたが、保坂の人柄による従業員との良好なコミュニケーションと旺盛な改革意識により、工場は徐々に変わっています。もちろん、私も工場を時折訪問し、朝礼や会議で積極的にフォローしています。

保坂が当社に来てまだ9か月ですが、成果は着実に現れています。すでに赤字幅は半減しており、黒字化の達成も近いと思います。具体的には、まず、彼が適正な生産計画を立ててくれるおかげで食材ロスが大幅に減少し製造原価の圧縮につながっています。次に、彼自身を先頭とした従業員の自発的な工夫・改善により工程の合理化や生産品目の追加による生産量の増大がもたらされています。

近い将来、工場の増設を計画していますが、彼に先頭になって進めてもらうことを期待しています。



工場朝礼を行うプロ人材



合同懇親会にて



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

専務取締役
高橋 貴輝

プロ人材の住居の確保と住居費負担軽減の配慮を行い、本社と美和工場の合同懇親会を実施

美和工場長の採用については、半年前から採用活動をしていましたが、ハローワークを主とした求人であったこと、勤務先が大竹市から10数キロメートル内陸部に入ったところであったためか、候補者が全く出てこない状況でした。こうした中で、プロ拠点から紹介された人材紹介会社から、早速候補者を数名推薦いただき、うち1名が食品製造会社の工場長経験者であったことが決め手となり、社長面接まで進みました。その保坂弘士は当社への入社意欲が強く、一方社長は彼の人柄やキャリアから是非欲しい人材と考え、給与・処遇面を最大限配慮して入社要請をし、マッチングが成立しました。

彼の勤務地は群馬県桐生市でしたから、自宅のある山口県宇部市へは相当近づきご家族は大変喜ばれたと聞いています。更に、新しい勤務場所に近く、なお自宅への交通の便も良い大竹市市街地に、会社が住居を確保した上、住宅手当を支給しています。このことにより、週末は必ず帰省し家族との団らんができています。

保坂が入社するにあたり、社長が社内の会議の場で工場長として転職者を受け入れる旨を表明し、彼の経歴や家族の状況等を説明し、理解と協力を要請しました。入社後も、本社と工場との合同の懇親会を行う等により、従業員との融和に努めています。美和工場において、保坂は積極的に従業員とコミュニケーションを取り、打ち解けていますが、社長もできるだけ工場の朝礼や会議に同席し、ミッションも彼からだけでなく社長自ら伝えるなどフォローしています。社長と保坂との面談は社長の工場訪問時に適宜行っていますが、彼から業務改善や新製品の提案が積極的に出てきており、この仕事に対する情熱・意気込みが感じられます。悩み事等の相談があれば直接社長に言いにくいこともあろうかと考え、定期的に私にメールしてもらうようにしていますが、いつも前向きな内容ばかりで嬉しく思っています。

生産性
向上プーチン大統領をも癒した山口の新和風リゾート旅館での
イールドマネジメントに携わるシステム管理人材の登用

企業概要

業種	宿泊業、飲食サービス業
本社所在地	山口県 長門市
創業年	明治 14 年
代表取締役	大谷 峰一
従業員数	258 名

主な事業の内容

明治 14 年創業、平成 12 年 ISO-9001 認証取得、平成 26 年芙蓉プレミアム改築。客室 129 室、収容 550 名。
宿泊・昼夕食婚礼・各種会合及び宴会、レストラン、物販売店、一般貸切旅客事業を手掛ける新和風リゾート旅館

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・ ネット予約は売上獲得に寄与するが、更なる飛躍ときめ細やかな展開が必要
- ・ ネット販売は、適切な客室コントロールが売上を左右するが、その担い手不足
- ・ 宿泊以外のお食事、エステ、アロマの予約販売やプライダルについても販路拡大を図る

採用したプロフェッショナル人材

氏名	安田 裕一	年齢	47 歳
家族構成	両親	還流ルート	その他
出身地	山口県宇部市	前居住地	山口県宇部市
役職名等	総務部 総務 システム管理担当 リーダー		
前職	アプリ・WEB システム開発 / 営業		

経歴

- 1992 年 東京のソフトウェア開発企業に就職後、大手電気メーカーへ派遣
- 1993 年 U ターンで山口県の PC 販売店へ就職後、ホワイトボックスブランド PC の立上げに伴い山口県初の PC ブランドメーカーの企画・広報担当として従事（最終役職：広報課課長）
- 2005 年 地元のシステム開発企業へ転職。WEB システム開発を経て観光系スマートフォンアプリの企画・プロデュース・ディレクションに従事。（最終役職：係長）
- 2017 年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

変わりゆく長門湯本温泉の未来を見たい！
転職後は得意分野で職場とお客様へのおもてなしに貢献を

システム管理担当リーダー
経営企画室（兼務）
安田 裕一



転職に至った経緯

前職で観光分野の Web システムの開発に従事しており、自ら提案し完成したシステムの反響から、お役に立てたという充実感を味わうことが多くありました。観光業の現場に寄り添うシステムやアプリの開発に関わる中、自然とその魅力に惹かれている自分があることに気づきました。一方で、年齢を重ねていくと共に開発の仕事をこの環境で定年まで続けている自分をイメージできずにいました。

入社を決めた理由

転職を考え始めたときに、人材登録をしておくことで観光業に関わる新たな仕事に就けるかと思ひ、マッチング型の転職エージェントへ登録することにしました。

結果、プーチン大統領の宿泊旅館としても有名になった「大谷山荘」の求人があるとの連絡が入り、調べたところ大谷山荘のある長門湯本温泉も今後数年間で大きくリノベーションしていく計画を知ることとなり、鄙びた温泉街から変わりゆくこの地の未来を内側から見てみたいと思ひ、応募させて頂きました。面接では、これまで行ってきた観光業に関わるシステム開発を含め、IT 企業で得た経験と知識、観光業に興味を持ったいきさつもお伝えし、これからどんなことをしてみたいかをご提案させて頂きました。結果、これまでの業種とはまったく違う、旅館業である「大谷山荘」へ入社するに至りました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社当初は、販売促進グループに配属され、ネット予約関連の整理改善を行っていましたが、約半年後より、もっと社内を俯瞰できる立場である総務部に遷ることになり、業務効率化、コスト削減に向けて IT 系の整理を行うことになりました。

当初は、各部門の情報共有や連携の仕組みなど、世間よりも 10 年は遅れていると感じたため、そこを起点として無駄を省き情報共有の正確性とスピードを確保するために、グループウェアの導入を提案し、実施することになりました。グループウェア上で業務に合わせたアプリの作成や使い方を提案し、それらの成果を認めて頂き、現在では、システム管理担当リーダーとして、システム全体管理、システム運用管理、全社員の IT 系相談窓口等を行っています。

更には、新たな旅館文化・おもてなしサービスの創造に向け、業務のコストダウンや社内の情報連携の質の向上に向け、基盤整備を含め新たなミッションに対応すべく、鋭意奮闘中です。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

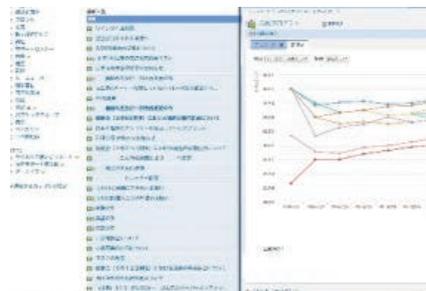
専務取締役
大谷 和弘



実績が物語る無駄を省く手腕の確かさにより、更なるお客様満足度向上のための基盤づくりへの貢献を期待

当初、販売促進での採用を考えての求人でした。実際に面接を行い、要求を満たせる人材であることが分かり採用することにしました。採用後、その能力を見るにつけ更に活躍できる場を提供した方が良いとの判断から、半年後に配置転換を行いました。販売促進以外に当社の抱えていた他の課題のうち、特に社内の情報連絡の整理・見直しに従事してもらい、既に社員の生産性向上につながる大きな成果を残してくれています。この採用は、今思えば、大収穫であったと感じており、プロフェッショナル人材戦略拠点事業は、このような副産物をも生み出す事業とも言えるのではないかと感じています。例えば、これまでは、情報を伝達したい場合、電話やメモ、直接出向いての伝達などが中心でしたが、グループウェアの導入提案を貰い、それを導入することによって、多くの無駄がなくなってきました。それだけ、それぞれの能力を最大限活かせる基盤が整い始め、本来宿泊業で行うべきお客さまに対するサービスを向上させることができるようになりました。なお、当社は、お客さまの安心・安全を第一と考えていますが、今後1年を目途に、お客様から更に信頼されるよう着実なサービス提供を目指し、改善活動を行う準備を始めています。安田は、まさにその牽引役となってもらうべき人材であり、先般、「経営企画室」での新たな役割をお願いしたところで。例えば、これまでレストランでは、注文を受け、伝票を紙に起こし、会計に廻していたという受け渡しも、導入した端末からオーダーエントリーができ会計システムとも連動できるシステムの導入を図ることで、より迅速にお客様対応が可能となります。また、ルームキーパーはお布団の準備や片付けのため、通常、お客様がお食事やお風呂のためお部屋を離られたことを確認し、お部屋への出入りをさせていただきますが、例えば、お客様が館内のレストランでお食事を始められたことがリアルタイムにルームキーパーへ情報が伝われば、確実にしかも迅速にお布団の準備や片付けなどができるようになります。

まさにこれからも、プロフェッショナルとしての能力を最大限発揮してもらい、多々ある課題・問題を解決することでお客様満足度の向上を実現し、ひいては利益の最大化につなげていく当社の改善活動を、我々と共に牽引して行って貰えると信じています。



プロ人材の提案により導入したグループウェア（情報共有システム）により業務効率が大幅改善



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

総務部長
経営企画室
石原 良次



信頼おける能力を発揮し経営視点での業務改善に向けて期待する人材

実は、安田のプロフェッショナル人材募集から採用に至るまでの段階は、私は当社にはまだ入社しておらず、別の前担当者が全て行っていました。

ただ、前担当者は配置転換により異動となっていますが、当社内に在籍しておりますので、前担当者から聞きとった情報をお伝することになります。

当時、プロフェッショナル人材戦略拠点の事業で有料及び無料の職業紹介にてプロフェッショナル求人を扱うことを知り、拠点担当者に詳しい事業の説明を頂いたそうです。丁度その時期、ネットエージェントやネット予約を担える専門人材を確保することが急務と考えていた当社には、渡りに船、早速企業情報シートに必要事項を記入し、拠点担当者へ情報を提供したそうです。幸いにも、5社の有料職業紹介事業者から引き受けもらえるとの連絡もあり、早期にプロフェッショナル人材の確保ができることを期待していたのですが、しかし、実際には直ぐには確保できず、結果的に今回採用となった安田は、登録後採用まで8ヶ月を要してしまったとのこと。その間も日常業務を回していく必要が

あり、拠点事業自体、少々期待外れかなとも思った時期もあったそうです。

しかしながら、人材マッチングにより紹介頂いた安田を面接してみると、まさに望んでいた専門人材であり、経営層の評価もよく採用を決定することになったそうです。

更に、採用後実務においての活躍ぶりには目を見はるものがあり、望んでいた業務以外の抱えていた課題等についての解決に向けた提案なども積極的に行われ、業務の大いなる効率化に寄与してもらえたことに驚きを覚え、採用担当して、面目躍如、胸を撫で下ろしたそうです。

なお、ここからは、現職の私からの話となりますが、ほぼ同時期（平成29年6月）に入社した私も、安田の能力には、信頼のおけるものがあると感じています。

現在私は、経営企画室の室長も兼務していますが、当社の発展のために経営視点からの業務改善を行うことのミッションを受けおり、これまでの実績を踏まえ、安田の能力を如何なく発揮してくれることを期待しています。

生産性
向上食品業界の経験を持ち、特に醸造業の高い技術と見識、個人の利益より
集団の利益を大切にできる人間性を兼ね備えた人材を採用

企業概要

業種	味噌製造業
本社所在地	徳島県板野郡藍住町
創業年	昭和7年
代表取締役	田中 英太郎
従業員数	60名

主な事業の内容

創業者である田中庫太郎が味噌製造業に着手し、今年で創業87年。御膳味噌を中心に、おかず味噌やあま酒、塩麴などの麹関連製品の製造も行っている。伝統技術を守りながら更なる可能性を伸ばすため社是である「安心・満足・幸福」を第一に取り組んでいる。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

●創業100年に向けての変革期ともいえる重要な時期。●一方、新たな味噌の可能性を追求し、時代を超えてお客様に長く愛される、独自の技術を用いた独創性の高い新商品を開発する必要があると判断。●直近課題は、職人の技術、技能の継承であり、特に熟練技術力を持ったプロ人材採用を決めた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	竹中 健二	年齢	48歳
家族構成	妻	還流ルート	1ターン
出身地	兵庫県	前居住地	兵庫県丹波市
役職名等	製造部 副部長		
前職	兵庫県の酒造メーカーの製造部醸造課 課長 及び社氏として、清酒・焼酎・リキュール類などの酒造りに従事。		

経歴

1993年 兵庫県の酒造メーカーへ入社。製造部に配属し技師として従事し、入社9年目に社氏として13年の間、清酒・焼酎・リキュールなどの酒造りに従事。
2015年 同酒造メーカーを退社。
2015年 兵庫県の酒造メーカーに 入社
2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

製造部 副部長
竹中 健二

技術は時代と共に変化するので自分の知識や経験を活かし、その変化に対応または挑戦できる人材の育成に貢献したい



転職に至った経緯

もともと大学では生物工学を学んでいたのですが、在学中から日本酒に興味を持ち、酒蔵を訪問したことがきっかけで、最初は兵庫県の総合酒類メーカーへ入社しました。品質管理部門に配属された後、酒類全般の製造を経験し、30歳からは清酒製造の責任者である社氏に。やがて、その他の醸造酒や蒸留酒、リキュール類などの責任者も兼任することになったため、年間を通じて激務が続くようになりました。とてもやりがいのある仕事ですし、周囲の理解もありましたが、やはり家庭との両立は不可能でした。25年にわたって勤めていた会社でしたが、やがて「このままでいいのだろうか…」と自問自答するように。そこで自分と家族のことを考え、今後の人生を変えてみたいと思ったんです。

入社を決めた理由

転職するにあたって妻が一つだけ新たな仕事に条件を出しました。それは「醸造に関わる仕事をしてほしい」というものです。正直、驚きました。季節によっては昼も夜もない社氏の仕事をよく知る妻が、そんなことを言うとは想像もありませんでした。私自身はどんな仕事でもやるつもりでしたが、

妻の「(あなたの) 今までの経験を活かす職業に」という言葉を受けて仕事を探したところ、醸造・発酵分野の専門家を募集していた『かねこみそ株式会社』と巡り合うことができました。決め手となったのは、社長の「あなたが“良い”と思ったことはどんどん挑戦してください。自分でテーマを見つけて自由にやってほしいんです」という言葉です。現状に甘んじることなく、常に前進していく姿勢に大きな感銘を受けました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

現在は製造部の副部長として、味噌のおおもととなる麹づくりを中心にしています。「醸造」と一言と言っても、酒と味噌とでは液体と固体という大きな違いがあります。今まで培った知識や経験だけではわからない点もあるため、とにかく現場で試行錯誤しながら勉強する日々です。また、新しいチャレンジとして、小ロットではありますが、上質な麹を材料にした新しい味噌の製造を試験的にスタートしました。ある若手社員が私に付いて学びたいと言ってくれたこともあり、伝統的な醸造や発酵の過程を自分の目や手で確かめ、ノウハウを伝えていく意味でも、とても重要な取り組みになると考えています。今後も誠実さと勤勉さをモットーに、何事にも一生懸命に励んでいくつもりです。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
田中 英太郎

プロ人材を外から吹く新しい風に 和食の根幹をなす味噌を次世代へ届けていく



1932年に徳島県の藍住町で創業した『かねこみそ株式会社』は、2019年で87年目を迎えることができました。伝統的な製法による「御膳みそ」を主力として、おかず味噌や味噌加工品、調味料や甘酒、塩麴など、数多くの醗酵食品を製造・販売し、県内外のご家庭から好評を博しています。

「味噌」は日本古来の食事の根幹をなす健康食品で、2013年には「和食」がユネスコの無形文化遺産に登録されるなど、あらためて味噌の持つ力が各方面から見直されています。

現在、弊社は創業100年に向けての変革期ともいえる重要な時期です。私たちは、お客様も従業員も会社も皆「かねこがあって良かった」と言っていただけの「三方よし」を経営理念に掲げ、創業当時の伝統を守りながら、よりお客様に愛される時代に合った新商品を開発するため、新たな味噌の可能性を追求する必要があると考えています。

例えば、味噌の醗酵技術だけではなく、その他分野の醗酵技術と融合することで新たな商品を開発し、将来の我が社の第二・第三の柱を作らねばならない。そのためには、醗酵の技術力をもった優秀な人材を獲得する必要があると考え、兵庫県の老舗酒造メーカーの杜氏を務めていた竹中さんをご紹介いただきました。

当初、彼には醸造・醗酵の専門家として長年の知識や経験、高い技術力に期待していましたが、彼がもたらしたものはそれだけではありません。業務に率先して取り組む積極的な姿勢は、周囲の社員一人ひとりに良い影響を与え、自発的に考えて動くことの大切さを教えてくれたように思います。また、若手の指導者としても力を発揮しており、後継者の育成という面でも大きな成果を上げています。

しかしながら、現場の仕事だけに終始するのではなく、より広い視野で働いてほしいと考えています。日本の伝統食である「和食」に欠かすことのできない味噌を、これから先の世代へ届けていくにはどうすべきか――。自分でテーマを見つけ、スケールの大きい仕事ができる彼の活躍に期待しています。



プロ人材が企画した会議の風景



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

管理部 部長
柳楽 英彦

弊社が求める即戦力となる人材をピンポイントで探し出し、 スピーディーに採用することが出来た



家族との時間も充実

守らないといけない味噌文化。そのためには職人の技、技術の継承が不可欠ですが、醸造・醗酵分野は、長年培った技術や経験から本人にしかわからない勘など、職人の技術は数年で習得することが難しく、奥が深いものです。

創業100年を迎える変革の時期が迫っている中、お客様に愛され時代のニーズに合う商品を開発し、これからも社是である「安心・満足・幸福」を実現していく、その為に経験がある人材を採用することでスピーディーに解決できると考えました。しかし、醸造・醗酵分野は食品業界の中でも特殊であり、一般的な人員募集では、こちらが希望する人材をタ

イムリーに見つけ出すことは難しく悩んでおりました。そんな中、プロフェッショナル人材戦略拠点を通して会社が必要とする人材を採用することができました。

生活面については、初めての土地で不安もあると思いますので、ご夫婦をお食事にお誘いしコミュニケーションをとり、また、徳島を知ってもらうために社内で活動している月1回のマルシェの店にお誘いして一緒に参加することで、徳島の土地柄や徳島の名産を知ってもらい、徳島の良さを実感していただけるよう心掛けました。

経営陣の世代交代による、高松市中央卸売市場移転問題への万全な対応とICTなどの新しいツールによる新たな販路開拓や管理手法の開発

企業概要

業種	青果物卸売
本社所在地	香川県高松市
創業年	昭和41年10月
代表取締役	齋藤 良紀
従業員数	45名

主な事業の内容

青果物卸売業。
野菜、果物の生産者・出荷者との信頼関係を基に地元香川を中心とした地域の方々の食を流通の側面からサポート。そのための物流、商流の効率化、マーケティング、農業・食文化の保護および育成など、実際に手掛ける業務は多岐にわたる。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・現在70歳と高齢の専務と常務の2名が長年、経営管理を取り仕切っていたが、彼らの引退と世代交代として陣の後任人材の発掘が急務となった。
- ・高松市中央卸売市場の長期間（平成35年までの約6年間）にわたる移転問題への対応が必要となった。
- ・ICTなどの新しいツールにより、販路開拓や管理手法の改善への対応が必要となった。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	坪井 一悦	年齢	51歳
家族構成	独身	還流ルート	その他
出身地	広島県広島市	前居住地	広島県広島市
役職名等	執行役員 総務部長 兼 営業管理部長		
前職	情報サービス業 管理部門管理職		

経歴

- 1992年 大学卒業後、一部上場電機メーカーに入社。関係会社の地方展開業務に従事。
- 2001年 インターネットサービスプロバイダに転職。総務・購買業務に従事。
- 2015年 家庭の事情のため退職し、帰郷。
- 2017年 当社に入社

プロフェッショナル人材の声
～新天地での活躍～

全くの異業種、縁もゆかりもない土地
不思議と不安より期待感を強く感じた

執行役員 総務部長
兼 営業管理部長
坪井 一悦



転職に至った経緯

家庭の事情のため、神奈川県から広島県へ帰郷し、2017年2月より地元企業を中心に転職活動を開始しました。その中で香川県を拠点とされている転職エージェントさんから高松青果株式会社の求人案件を紹介されました。

入社を決めた理由

縁もゆかりもない香川県の企業からの求人です。面接に際してくださった社長を始めとする役員の方から大変フレンドリーに接していただき、「こちらで働くのが楽しいだろうなあ。」と感じ、会社がこれからやろうとしている課題をお聞きするなかで、今まで培ってきた管理部門経験を十分に活かすことができ、自らもさらに成長できる職場であると考え、家族の理解と後押しも受けることができたため、高松青果株式会社への入社を希望いたしました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

入社後、約半年は営業管理部にて青果卸売業務の流れなどを勉強し、2018年7月より総務部長兼営業管理部長として総務部門および営業管理部門の執行役員として、総務業務全般・事業計画集計を担当しています。

社内のルールやワークフローが長い間見直しできず、実際に沿わない部分が見られ、未だに紙媒体での申請書が多く存在していますので、こちらを見直し、現状に即した社内ルールの確立と、社内の諸手続きの電子化・システム化を進めたいと考えています。担当業務の前任者であった元役員の方にも顧問として相談相手になっていただいているなどご配慮いただいているので、アドバイスをいただきながらしっかり先達の築いて来られたものも継承しながら時代に即したしくみの構築を行います。

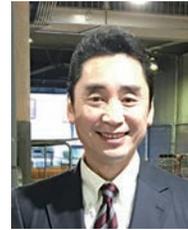
また、今般国を挙げて推進されている「働き方改革」の波に乗り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、アイディアマンの社長から発信される思いを具現化できるよう、有意義な毎日を送っています。弊社は在籍人数が少なく社員全員に目が届く環境です。社員に寄り添ったキメ細かい総務サービスを目指して少しでも会社の役にたてるよう、これからも頑張っています。



社長の声 ～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
齊藤 良紀

**必要な人材を迅速に確保することができ、
大変感謝しております**



6年後の大型プロジェクト完了（市場移転）を目途に役員交代を予定していたのですが、当社の手の届かない外部環境の変化により、いきなりプロジェクトの延期を通告されるということになりました。担当であった役員からは新たなスケジュールがどうなるか見通せない中、健康上の理由もあり、「まだ今なら次期人材にバトンタッチできる」との強い働き掛けもあり、予期していなかったタイミングでの人材探しが始まりました。

当初は既存の人脈で探していたのですが、なかなか思うような出会いが無く、困っていた時、プロフェッショナル人材戦略拠点からご紹介を支援いただいた中でやっと思いにかなう人材に出会うことができました。

能力の高さはそれまでの職歴から推測できたのですが、採用にあたり最も重視したのは「相性」です。ご本人が「ここで働きたい」と思えるか、現存の職員役員から「一緒に働きたい」という想いが出るか、ということです。それを見極めるために一週間のインターンを経験していただきました結果、相思相愛ということでの入社となりました。

30年間タッグを組んできた私と専務、常務のチームワークは、いきなり新しいメンバーとピタッと合うはずはないと覚悟はしていましたが、入社後一年以上たっても以前のようにほくまません。ただ、前職のコピーが欲しいのではないところの中、「次は自分たちが高松青果を担う」という大きな夢を掲げ、「青果卸売市場というところの常識をぶち壊し、次の時代に活躍できる人材を育てる、育つ環境を作り上げる」という面で活躍してくれています。前任者である元役員も非常勤ではありますが親身に側面からのサポートをしっかりと務めてくれており、環境になじむことにはそれほど苦労はしなかったのではないかと勝手に思っております。

ただ、想定外であったのは本来彼の右腕となるべく活躍してくれるはずだった社員が出産、育児ということで長期休暇となったことですが、そんな本当に大変な中、「次の時代の高松青果」を管理部門から支えてゆく大黒柱に成長しつつあります。



研修で作業を体験



採用担当者の声 ～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

顧問
木村 富蔵

**時間的余裕の少ないなかでの即戦力人材の確保
採用後のフォローアップ体制を構築**

今回の人材確保につきましては、翌年5月株主総会で2人の取締役が退任する、その2人の業務後継者が必要となる時間的な余裕のない中、7月に始まりました。即戦力のプロ人材の確保が必要と欲深いものでした。十数名の応募があった中、社長と今回退任しました2人の3人で書類選考、面接を行いました。

今回採用になっています坪井につきましては、履歴、経験が当社の希望する能力以上の者と判断し、3人面接の後、採用に向けて期間（6日間）を定めて社内研修を実施することにしました。

- 社内研修の内容としては、
- ・当社のメインの市場の早朝のセリ場の見学及び実際の作業を経験（手伝い）する。
- ・執行役員を含め全員の役員と一対一の面談を1時間程度毎日交代で実施する。
- ・総務部、営業管理部の実務を見学、説明を受ける。

1週間の研修のあと、各役員の評価を取りまとめました。結果全員合格との判断で、採用に向けての打合せに入りました。坪井本人の当社への入社意思を確認の上、住所が広島から高松へ変わることに對しての障害はないか、家族の了解はどうかの確認に入りました。

当社の内容及び状況説明のため、社長が広島の実家を訪問しました。これは社員を採用するにあたり全員の家庭を訪問し、ご両親に会社を理解していただく我が社の方針です。それに従い、今回も実施しました。家族了解の確認の上、入社日を決め、それに向けての準備にかかり現在総務部、営業管理部執行役員として、その年10月より勤務しています。能力、経験は当初確認した以上の人物で将来が楽しみです。

地域に根付いた地元の優良企業が、
将来に渡って継続・成長できる組織に挑戦中

企業概要

業種	土木工事業
本社所在地	愛媛県大洲市
創業年	昭和32年
代表取締役	小林哲之（代表取締役会長）
従業員数	24名（グループ企業含32名）

主な事業の内容

地域最大手の道路舗装会社。道路・舗道の土木工事、舗装工事、アスファルト工事に加えて、砕石・再生アスファルトの製造も自社工場にて行っている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

大きく時代の流れが変化する中、地域に根付いた同社をこれからも存続させたいと、会長を筆頭に強く願っていた。この会長の気持ちを実現させながら、今いる従業員とともに、次の世代にバトンタッチできる人材を求めている。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	佐藤 博行	年齢	54歳
家族構成	妻1人	還流ルート	Jターン
出身地	愛媛県西予市	前居住地	愛媛県松山市
役職名等	事業管理室 室長		
前職	医療法人 事務長・施設長		

経歴

- 1987年 大学卒業後、愛媛県のコンピューター専門学校にて、情報処理技術者の国家試験対策講師として勤務。
- 1992年 コンサルティング会社の設立メンバーとして参画。主に新人研修やセールスマン向けの研修講師を担当。
- 1996年 小売・飲食・レジャー事業など、多角経営を進める企業に管理部長として勤務。経営企画室長を経て、専務取締役として、会社経営を担う。
- 2011年 医療法人の管理部門責任者として、事務長および直営施設の責任者を務める。



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

グループ全体の中核として経営を担いつつ、
新規事業の開発・整備・拡大に貢献

事業管理室 室長
佐藤 博行



転職に至った経緯

50歳を過ぎ、これからの人生に向けて、今までのキャリアを存分に発揮し、何をしていくことが私にとってベストなのか考えていました。キャリアとしては、自ら自主的に動いて、一から事業を立ち上げた経験があり、この経験を活かせる場所を探していました。このような時に、同社の求人を知り、会長と話し合う機会に恵まれました。会長の経営にかけるといふ思いや地域への配慮、将来へのビジョンに大いに共感し、さらに、今までのキャリアを存分に発揮できると感じました。最終的には、会長の熱意や人柄に大きな魅力を感じ、これが入社を決め手となりました。

入社を決めた理由

社歴の長い社員がいる中、いきなり会長と二人三脚で経営に携わることになりました。できるだけ意思疎通を図れるように、社員の皆さんとは報連相を欠かさないようにしています。業務としては、本体事業に加えて、関連会社の事業も担っており、関連会社の事業にて、目に見える成果をあげることが当面の目標です。私としては、できるだけ早く会長のビジョンを形にしたいと考えています。また、会長の意見と現場の意見が異なる場面では、できるだけ、現場の意見をくみ取りつつ、会長の意見を反映できるように調整しています。

プロフェッショナル人材が担当している業務

本社以外にも、グループ全体として、4法人を抱えており、これら全ての法人の人員、業務などの整理・環境整備やPR活動に着手しています。特に業務においては、今まで、やってきたことを早急に変えていくことは難しく、直ぐに結果ができることではないですが、会長と経営幹部の橋渡し役としても、地道に周囲とのコミュニケーションを重ね、確実にアウトプットを出すように心がけています。

また、本社の社内制度の構築にも、事業管理室室長の立場として着手しています。現状に甘んじることなく、創意工夫、開発改善して、意欲的に前進せよ！と社訓にありますので、この社訓を実践する形で、10年後、20年後の環境変化にも対応できる企業を目指しています。まずは本社から新しい制度を積極的に取り入れ、内容によっては、グループ全体に波及させていくつもりです。

それと、関連会社の事業開発にも関わっております。これは前職時代の経験が生かせる事業ですので、早々に結果を出せるようにしたいと考えています。業務としては、他社や自治体、教育機関との提携、従業員の教育、施設内のインフラ整備、営業推進、PR活動など多岐に渡ります。PDCAサイクルを回しながら、少しずつ改善して、事業のそのものを強固にし、将来的には全国展開できるようなビジネスモデルにしたいです。



社長の声
～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役会長
小林 哲之

**意思決定の迅速化、アウトプットの見える化により、
会社が確実に前進し始めた**



当社は昭和32年創業の地域に根付いた道路舗装会社です。公共事業の需要に左右される業種ですが、より確かな仕事を続けることで、地域の方々に安心して頂き、信頼を得て、今まで地域とともに歩むことができました。そして、これからも、今まで培った確かな技術力と開発力で、地域のお役に立ちながら、永遠と後世に残していきたいと考えております。

私は二代目経営者として、20代から長年従業員を率いてきました。しかしながら、年齢には勝てません。そして、私が目指しているビジョンを、現在の環境と従業員達に受け入れられる形にして、それを組織に反映させて、事業を進める必要がありました。特に少子高齢化が会社に与える影響やIT化の

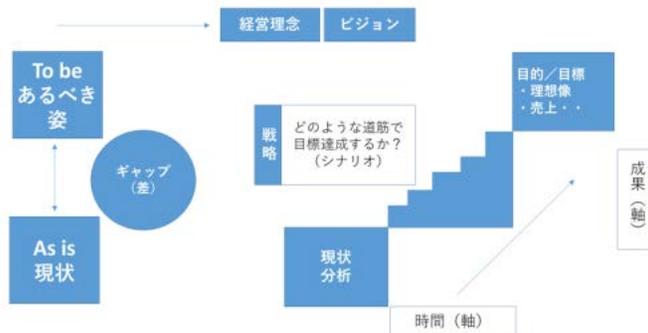
流れについては、問題視しておりました。このような問題に直面する中、私が会社を経営できなくなった時、誰がどう会社のかじ取りをしていけばいいのか悩んでいました。そのような時、幸いにも取引銀行を通じて、プロ人材戦略拠点の加藤マネージャーをご紹介頂き、この結果、佐藤室長と出会うことができたのです。今から思えば、私の思いをしっかりと聞いて頂き、それを紹介会社に共有して頂いたのが、よりニーズにあった人材を発掘できたのだと思います。

佐藤室長とは、多くの面談の回数を重ねることで、不安を解消することができました。面談の回数は合計で8回にも及びました。その中で、私のビジョンを繰り返し、繰り返し説明し、理解して貰いました。面談の時間は長時間となりましたが、本当によく我慢して付き合ってくれたと思います。

佐藤室長の入社後、本社を含めてグループ全体の中を良く立ち回ってくれているので、意思決定が早くなりました。彼の動きは見事なものだと思います。従来の従業員ではなかなかできなかったことだと思うので、彼の動きが従業員にとってもいい刺激になることを願っております。また、私が伝えなかったことを、現場に分かりやすくスピード感を持って伝えてくれるのも助かっております。状況によっては、私とは違うアプローチで現場に伝えてくれたり、役員や幹部社員にも細かい所まで気を使ってくれるので、社内でのコミュニケーションはスムーズに回っています。また、佐藤室長には、キャリアにマッチしている関連会社の業務もお願いしています。佐藤室長も熱意を持って取り組んでくれており、有難いと思っております。

佐藤室長の登場で、会社の意思決定のスピードが早くなり、今までよりも、多くのことに挑戦し、前進できるようになりました。これからも二人三脚で、未来に繋がる企業を目地していきたいと考えております。

目標と現状のギャップを元に具体的な計画を立てる（企画する）



※佐藤室長作
社内説明会にて使用された資料



採用担当者の声
～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

取締役社長
中村 明仁

**会長のビジョンに共感できるプロ人材を発掘し、
プロ人材にやりがいを持って、日々の業務に臨んでもらう**



採用にあたり、二つの重要事項がありました。一つは、会長のビジョンに共感してくれる人材であること。もう一つは、関連会社を含めたグループ全体の経営管理に長けた人材であることでした。

いくら会長のビジョンに共感したからといっても、能力を発揮できないと、折角、入社してくれても、お互い不幸になると思いました。会長と佐藤室長が面談を重ねるにつれて、ビジョンへの共感も能力も申し分ないと感じました。あとは、どうすれば、経営サイドでの経験を重ねてきている人間が能力を発揮して、会社で生き生きと仕事をできるのだろうか？そんなことを会長と考えました。

社内で検討した結果、佐藤室長が自らテーマを持って、能動的に動いて貰うのが、ベストだろうという結論に至りました。特に、営業での企画に優れているので、そのスキルを活かせる仕事をお願いすることにしました。結果として、佐藤室長が日々、精力的に業務に関わってくれているので、成果があったと思います。また、佐藤室長は松山から自動車です1時間ほどかけて通勤しているので、在宅勤務の働き方も取り入れました。これはわが社にとって初めての取り組みであります。

これからも、色々な局面で課題がでてくると思いますが、その時は、周囲の意見を聞きながら、課題解決に注力したいと考えております。

生産性
向上正確な納期管理体制は、一貫生産を行う当社にとって必須の課題。
プロ人材を活用し、管理職への現場教育も含め能力の向上を図る

企業概要

業種	製造業（鋳物製造）
本社所在地	高知県高知市
創業年	昭和34年
代表取締役	島田 誠
従業員数	88名

主な事業の内容

創業60年来、新工場設立・先進設備導入を経て事業拡大してきた当社は、中小物の鋳物に特化し、機械部品などを製造。更に焼鈍、塗装、機械加工などの加工完成納品にも対応し、幅広いニーズに一貫生産で応えています。日本初のドイツ鋳造マイスター資格者も在籍。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

当社の顧客ニーズとして短納期対応など、サプライヤーとしての管理能力向上の要望がある。当社の強みである鋳物製造から機械加工までの一貫生産をより生かすためにも生産管理システムの構築が必須であり、またそれによって省力化に努め生産性を向上させたい。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	榎山 盛朗	年齢	68歳
家族構成	妻・母親	還流ルート	その他
出身地	鹿児島県薩摩川内市宮之城町	前居住地	千葉県我孫子市
役職名等	顧問		
前職	常務取締役		

経歴

1974年 日本鋼管(株) (現 JFE スチール)
 1995年 トーアスチール(株) (現 JFE 条鋼(株))
 1998年 日本鋳鉄管(株)
 2009年 タイ国立大学 講師 (生産工学)
 2012年 長野鍛工 (株) 常務取締役
 2017年 当社に顧問として契約



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

顧問
榎山 盛朗私の経歴、経験、知識が地方の地場産業の
成長に貢献出来るならこの上ない喜びと思っています

転職に至った経緯

母親の介護のため一昨年から職を辞しておりましたが、介護施設への入所をきっかけに時間的な余裕もできたので、社会への貢献を意識し、地元我孫子市の「まちづくり協議会」でのボランティア活動をしておりました。

そのような際、ABIC（日本貿易会の組織する人材仲介組織）から、「高知県の地場企業が、工程管理・生産管理のアドバイスを求めている」との話が舞い込んでまいりました。高知県には観光で足を運んだことがある以上のご縁はありませんでしたが、求人元が鋳物メーカーでもあったことから、長年工程管理・生産管理の仕事に従事した経験や私の経歴（大手高炉メーカー、大手鋳物メーカー、自動車部品メーカー）から違和感なく取り組みそうだと感じた次第です。また経産省の事業で、タイの国立大学の工学部で日本の生産管理を教えて参りましたことから、生産管理が現実に現在の日本の企業にどれくらい活用できるのかという興味もあり応募に踏み切りました。

入社を決めた理由

知識経験が企業の成長に貢献できるかもしれないと興味を覚えたことに加え、高知県での常勤に拘らず月に1週間の出張勤務でも構わない、引越すする必要がないことは、顧問業務をお受けする際の大きな判断基準となりました。また、決め手となったのは、社長の「あなたが“良い”と思ったことはどんどん挑戦してください。自分でテーマを見つけ

て自由にやってほしいんです」という言葉です。現状に甘んじることなく、常に前進していく姿勢に大きな感銘を受けました。家族との今の生活に大きな変化をもたらさず、我孫子市のボランティア活動も辞めなくて済むからです。

入社前に高知に行き、トミナガの現場を視察。島田社長や主要幹部の皆さんとも面談し、会社を良くしていこう！という社長以下の熱意も感じ、私の経歴、経験、知識を活かし一緒に地方の地場産業の成長に貢献したいという思いを強くしました。

今では、自宅に戻ってからもトミナガでの課題解決や今後の取進め手順を考えることが大いなるやりがいであり楽しみとなっています。

プロフェッショナル人材が担当している業務

赴任して最初に、トミナガの受注管理システム、生産管理システムの現状把握から始めました。会社としては2年前から生産管理、工程管理の充実を目指されておられましたが、更に一段上のレベルに引き上げたいとの希望でした。システムの改善ポイントの抽出と改善案を提示していきたいと思っております。私としては大学で教えてきた、日本企業文化の典型的なパターンと思い、組織論、人材活用術、業務の効率化を含めた業務となり、大いにやりがいのあるものとなっております。今後社員の自主的な改善テーマの抽出と、解決策を自主的に出来るようになるまで貢献出来ればと思っております。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役社長
島田 誠

プロフェッショナル人材の活躍により、若手人材の育成 生産管理システムの構築による納期短縮を実現



当社は私自身5年前に先代から事業を承継し、先代時代からの技能や御取引先様を受け継ぎ従業員のみならず御取引先様の信頼を獲得できるよう事業計画を立て進めているところです。そのような状況で品質は元より当社の生産能力の把握や受注に適した生産工程が以前より課題でした。特に御取引先様から短納期対応等も求められ、当時は短納期対応どころか納期遅れによるご迷惑をおかけすることが多発しておりました。また受注から生産、出荷までの見える化や管理が円滑に出来ていないことで従業員間において情報が伝わっていないことなども問題でした。幹部の中でも当社の弱みであることを認識しており早急に生産管理システムの構築に取り組むことが必須でありました。

そこで課題解決のために外部からのプロ人材を高知県のプロフェッショナル人材戦略拠点様に問い合わせたところ大手メーカーで生産管理に携わられたご経験もあり、また鋳物業界にも精通されておられる榎山さんを紹介していただきました。

榎山さんはタイ国立大学でも生産管理についての教鞭を取っているなど申し分のない人材だと思いました。まずはこの度のプロ人材の活用の際に「生産管理プロジェクトチーム」を発足し、生産管理部を中心とした各製造部門の30代、40代の若手リーダーで構成する生産管理部主導で進めることとしました。生産管理部は内部に生産管理に長けた人材がいなかったこともあり、立ち上げ時より手探り状態から始めた経緯があり、所属チームのリーダー格のスキルや意識についても不足気味でありましたが、榎山さんのご指導により人材育成の面でも効果が出てきております。生産管理システムを構築するに当たり現状を把握することから始め、「工程の見える化」や円滑に生産できるよう「社内ルールの整備」なども進めてきました。以前からある販売管理及び鋳造生産管理システムについて、より円滑に管理できるよう管理番号の取得や受注から社内手配方法の改善など進めていきました。

これからも、榎山さんの前勤務先での生産管理の経験を活かし、当社の強みでもある鋳物生産から機械加工までの一貫生産体制をより効果的に行うことで御取引先様からの短納期に対応し、さらなる信頼獲得出来る事を期待しています。



Before：顧客別に個別フォームで工程管理



「鋳造生産管理システム」改善指導の場面



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役社長
島田 誠

当社の一貫生産の強みを生かすべく現場経験を重視、 プロ人材の顧問採用により生産管理体制の強化を目指す



若手幹部社員との勉強会風景

当社で事業計画を立てるに当たり各部門長と一緒にSWOT分析を行いました。その際、当社の弱みとして「鋳造から加工までの一貫生産の管理システム」と皆が口を揃え認識しておりました。以前に従来からある販売管理システムを生産管理と連動したシステムを構築するように進めたところ、社内ルールがしっかりと整備されていない状況での販売管理システム構築だけでは上手く運用が出来ず、一部は改善したものの生産管理も各々の部門で管理するといった従来とあまり変わらない状況のままでした。そこで「生産管理部門」を立ち上げ、生産管理システムや社内ルール化を構築するために若手人材を中心に体制を整えたものの、生産管理部担当リーダーもともとそれに携わってきた社員ではなかったため当初は外部の生産管理に長けた企業様へ見学に行く事や、それに係るセミナー等にも参加させましたが中々思うように進まず改善に向けた活動が停滞しておりました。また社内管理をコーディネートする人材に乏しかったこともあり、その頃から外部の生産管理に長けた人材を採用したいと考えました。しかしながらそのような人材をピンポイントで

採用しようにも、条件や依頼するにもハローワークや広告等による求人を出す際に、そのようなマッチした人を広く募集をかけて応募が来るかどうか不安もあり、どの伝手を使って採用に漕ぎ着けるか悩んでおりました。

丁度一昨年より事業戦略を進めて行く中で、お付き合いのある高知県産業振興センターの担当業務の方から「人材確保センター（プロフェッショナル人材戦略拠点）に掛け合ってみたら。」という事で間を取り持ってくださいました。そこで大企業等生産管理構築の経験ある人材を豊富に斡旋していただけたとのことでNPO法人のABIC様をご紹介いただき、プロ人材である榎山さんの採用に至ることが出来ました。首都圏から地方である高知県までお越し頂く事や待遇面をどうするか、最初は条件面で折り合いが付くかどうか心配でしたが、月のうちに1週間という短い期間でのご指導を頂く「プロジェクト型人材活用」のスタイルでご了承頂いたことが良かったと思います。都心部にあるご自宅から短期間お越し頂くことがご本人にとっても良い条件でした。

販路
開拓

国内生産にこだわり、量産・開発技術で新興国での生産に負けず
国内シェアは40%。世界初の新商品も発表し、さらなる販路開拓へ！

企業概要

業種	製造業
本社所在地	福岡県糸島市
創業年	平成17年7月
代表取締役	吉田 剛
従業員数	88名

主な事業の内容

無線通信技術を軸として、通信機器、スマホ周辺機器、アプリ等の企画・開発・製造・販売を自社内でワンストップサービスを行っている。
■IoTデバイス (Bluetooth Low Energy/LPWA) の開発・製造
・BLE/LoRaWAN モジュール、デバイス、ゲートウェイの開発・製造
・BLE/LPWA デバイス、サーバー、アプリの開発・製造

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

平成29年に（前工場より5～6倍の延床面積となる）新工場が完成・稼働。開発・生産ペースの向上に伴い、更なる販路開拓や営業体制の強化が必要となった。そして、福岡を拠点に日本全国はもちろん、世界中に発信が出来る営業経験が豊富な人材を募集。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	手嶋 俊彦	年齢	34歳
家族構成	妻	還流ルート	Uターン
出身地	福岡県春日市	前居住地	東京都江東区
役職名等	開発営業部		
前職	住宅のエクステリアや都市緑化に関するメーカーで営業。主任として新プロジェクト立ち上げ等に携わる。		

経歴

2008年 東京農業大学 卒業

2008年 エクステリア、都市緑化関連メーカー入社

2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

開発営業部
手嶋 俊彦

会社の課題を自身の経験とノウハウで解決。
ベンチャースピリッツで福岡から世界に挑戦・発信！



転職に至った経緯

東京では住宅のエクステリアや都市緑化に関するメーカーで営業をしていました。元々植物や緑に興味があり、東京の大学に進学して都市緑化技術の研究室に所属していたんです。大学を卒業してそのまま都内の企業に就職し、9年ほど勤めていました。東京に行った時から、いずれは地元の福岡に戻って親の近くで働きたいなと思っていました。福岡に移住したのは今から2年前、32歳の時。ちょうどその頃、父親が定年退職したんです。東京にいた頃はお互いに忙しく年に1回くらいしか会えていなかったのを、これを機に福岡に戻ってもいいんじゃないかと。その他にも、昇格など大きな動きが起こる前がいいだろう…家庭の面でも子どもが生まれる前がいいだろう…などいろいろと考えた上で「福岡に戻るタイミングは今しかない！」と、その年齢での移住・転職を決めました。

入社を決めた理由

私が転職先を選ぶにあたって考えていた条件は2つあり、まず1つ目は住まいから近い会社であること。妻が福岡に移住するなら糸島がいいと希望していたので、その近くの会社を探していました。東京で職場近くの家に住むことはなかなか難しいんですよね。移住するなら通勤時間を減らしたいと

いう思いがあって、住まいから近い会社を希望していました。2つ目は、福岡に本社を置く企業であること。関東や関西に本社があるような大手企業の支店や営業所ではなく、福岡を拠点に日本全国や海外に発信しているような勢いのある企業が理想でした。プレイブリッジはまさに僕の理想にピッタリ。HPのトップに載っている「福岡から世界へ」というキャッチフレーズにもグッときましたね。

前職と違う業界だったのになぜ？とよく聞かれます。緑化・エクステリアと無線通信技術とは全くの畑違いの分野ではありますが、“お客さまのために提案をして何かを作る”というところは共通していますし、営業という職種自体は前職と変わらないので、即戦力として活躍できるのではと思いました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

新規・既存のお客様と当社技術部門との調整を行いながら量産までの工程・日程管理や量産後の生産調整を行っています。お客様の要望をしっかりとヒアリングし、技術部門と相談をしながら最適なご提案を行っています。また、自社のIoTデバイスを活用し、市民サービス（防災、防犯、利便性）の向上を目指す新サービスの立ち上げに向け、自治体との実証実験やプロジェクトを推進しています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
吉田 剛

プロフェッショナル人材採用の効果により業務効率化が図れ、重要顧客売上10%増、開発量産までの期間を30%短縮できている。

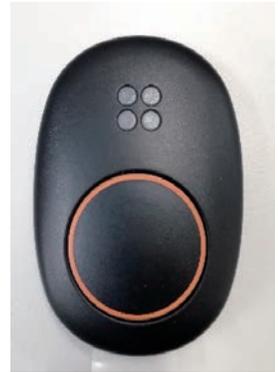
今後の販路拡大、社内での営業のやり方の改善を目指し営業職の人材を増員することが急務の時に、プロフェッショナル人材採用から効率的な募集の方法をご提案いただきました。それまでは、各人材紹介会社等に個別に弊社の募集要項、こういった人材を必要としているか等を説明し多くの時間を費やしておりました。プロ人材採用からは、多くの人材紹介会社様を集めて、プレゼン、意見交換をするイベントの場を保有していることを教えていただき、弊社の募集要項を効率的に各人材紹介会社に拡散することができましたし、その場でいくつかの会社と面談をさせていただきました。また、地方紙に募集情報を掲載し、近隣からの応募を目的とした手法の提言もいただきました。

そのおかげで、予定していた採用決定期間を50%以上短縮することができ、しかも弊社が希望する人材を的確に紹介会社よりご提案いただけることができました。プレゼン後の募集期間中にも、プロフェッショナル人材センターとの定期的な情報交換により、各人材紹介会社へのフォローをしていただいたことも素早い採用に結びついたと思っています。

上記効果によって、弊社が計画をしていた将来的な事業計画を採用した人材を含め社内ですばやく検討することが可能となり、販路拡大、開発の効率化に大きく貢献できたと実感しています。

具体的には、採用した人材の前職までに培った営業スキルによって重要顧客とのコミュニケーション改善、両社の将来的な計画を営業視点からの情報共有を図ることができ、この顧客との売上を10%以上増加することができました。また、営業チームと技術開発チーム間の情報交換の改善による開発の効率化、さらに営業チームと弊社工場との情報交換も改善でき工場内での生産人員計画を的確に把握することができるようにもなりました。結果、開発期間、量産までのスピードを30%以上早めることが可能になりました。

また、営業チームの中でも、営業スキルの共有を行うことで他のメンバーへの影響も大きく全体としての業務の改善にもつながっています。



プロ人材が開発推進したIoTデバイス



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり苦勞・工夫した点～

代表取締役
吉田 剛

福岡県プロフェッショナル人材センターが主催したイベントに参加することなどで、予定していたより早く、的確にプロフェッショナル人材を採用することができた。

採用活動において、プロ人材の方は弊社がどういう人材を要望し必要なのか、どのような人材が適しているのかということは何度も何度も面談し聞き取りを行ってくれました。

そこでプロ人材が主催している人材紹介会社への合同説明会というイベントをご紹介いただきました。それまでに、いろいろな人材紹介会社と個別に案件を相談し募集資料を作成し進めていきましたが、かなりの労力と時間を費やしているのが現状で、どうにかならないものかと思っていたところでしたので渡りに船で参加させていただきました。イベントではどういった会社が集まるのか、どのようなプレゼン資料が良いのか等いろいろ相談にのっていただき、大変安心して参加することができました。

イベントでは本当に多くの関連企業さんが集まって頂いたので、弊社の要望している人材を幅広く展開することができましたし、数社の方とその場で意見交換することができました。またイベント終了後も定期的に応募状況等の状況確認等行っていただき進捗状況確認してくれたので大変よかったです。

そのおかげで、弊社が要望していた人材を的確にご紹介して頂け、想像以上に早くプロ人材を採用することができました。

今回のプロフェッショナル人材は、Uターンで福岡出身の方でしたが弊社エリアの近くには知見がなかったため、引越先の情報、通勤方法等入社前に意見交換を十分に行ったのでご本人も安心してUターンできたと思っています。また、お子様が生まれる前にUターンを希望され転職してきておりますので、今後は社内での託児所等の福利厚生も視野に入れて考えていきたいと思っています。

弊社での職種は営業とはいえ採用したプロ人材の方の前職と全く畑違いの業界でもあり、もちろん最初は戸惑い、不安等もあったと思います。しかし弊社が最も重要視する“元気な方”であったので、想像以上に早く会社、仕事に慣れていただくことができましたようですし、もちろん即戦力として活躍してくれています。



地元へのUターンが叶い、仕事も遊びも、家庭サービスも充実しています！

店舗数拡大のため、店舗管理の効率化や従業員のマネジメントを見据えたマネージャー候補を採用

企業概要

業種	小売業
本社所在地	佐賀県佐賀市
創業年	昭和32年4月4日
代表取締役	堤 浩一
従業員数	850人

主な事業の内容

当社は、佐賀県を中心に佐賀、福岡で10店舗を展開する佐賀県を代表する食品スーパーマーケットです。「お客様満足」はもとより、「従業員満足」、「お取引先満足」を経営理念に掲げ、2018年には創立60周年を迎えた地域に密着したスーパーマーケットです。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

当社は着実に店舗数を増やし、従業員の意欲も高く地域でもご支持をいただく一方、さらなる店舗数の拡大や次世代の経営戦略を練るにあたり、次期マネージャーとなり得る知識や経験を有する人材を希望した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	原田 拓耶	年齢	32歳
家族構成	妻、子供2人	還流ルート	Uターン
出身地	佐賀県佐賀市	前居住地	福岡県福岡市
役職名等	ドライ課スタッフ		
前職	大手コンビニエンスストアで副店長、店長を務めた後、OFC(スーパーバイザー)として博多区の8店舗を担当。オーナーさんの経営アドバイスに努める		

経歴

- 2012年 大手全国チェーン小売業に入社
・食品の売り場責任者として、売り場レイアウト・商談・発注・人材育成などすべての業務に携わる。
- 2015年 大手コンビニエンスストアに入社
・副店長、店長を務めた後、OFC(スーパーバイザー)として博多区の8店舗を担当。
オーナーさんの経営アドバイスに努める
- 2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

地場企業を盛り上げることで、
地元之恩返しをしたい。

ドライ課スタッフ
原田 拓耶



転職に至った経緯

ゆくゆくは地元に戻りたいという願望を持っておりましたが、学生時代を過ごした福岡で就職しておりました。

しかし、仕事にも慣れ結果も出てきたところで、父が病気を抱えていることや子供が生まれ子育てする環境を考え転職を意識するようになりました。

今後の人生について色々考えた結果、地元で今までの経験を持ってチャレンジがしたい、地元で貢献し恩返しをしたいという気持ちがより一層強くなり転職を決めました。

入社を決めた理由

私は地域貢献ができる仕事に興味があり、前職ではオーナーさんの人生をかけた『商売』を支えるとともに、多くのお客様を幸せにしたいという思いで地域に根差したお店づくりに注力しておりました。

今回、地域貢献という軸から、生まれ育った地元之恩返しをしたいという思いで転職を決めました。

そのような中、当社を選んだ理由は、『大手には負けない圧倒的な強さを感じたこと』です。地場企業しかできない地物の幅広い品揃えや、企業理念にある“地域の生活者に心から喜んで頂ける店作りに徹する”という佐賀を愛する姿勢からお客様の信頼を得ており、それを裏切ることなく少しずつ

市場を広げ、数ある競合店にも負けない企業だと感じました。

もう一つの理由は『人間味』のある企業だと感じたことです。一人が何か言うと全員が一つになり、一緒に仕事に向いあうところや、風通しの良さに人間味を感じ、ここで働きたいと思いました。佐賀で働くなら絶対モリナガしかないと思い、入社を決意しました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

ドライ課のスタッフとして、担当者のサポートに努めております。

当社では責任がある仕事をどんどん任せてもらえる環境があり、発注、人材育成、売場作り、販売計画など全ての業務を任せていただいています。自分が『売れる』と思った商品には、発注はどれくらいか、どこに展開するか、どうやっておすすめするかを考え、試食販売や店内放送で訴求し、それが売上に繋がること、商品とお客様がつながることに大きな達成感を感じております。

また前職で培った『オリジナルPOP』をパソコンで作成し、販売促進またお店の雰囲気作りに注力しております。

色々取組を行った中でも『ミルクソーダ』という「パンスプレッド」を販売した際は、自身で販売計画を考え、おすすめポイントを記載したオリジナルPOPの作成、試食販売と行った結果、大ヒットで、大きな売上げに繋げることができました。



社長の声 ～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役社長
堤 浩一

更なる成長へ向け、即戦力となるプロ人材の採用に成功し、今後の事業展開に向けたビジョンやスケジュールがより明確に



当社は、佐賀県を中心に10店舗を展開する食品スーパーマーケットです。昨年はおかげさまで創立60周年を迎えることができました。これも地域の皆様に、永らくご愛顧いただいているからこそ、大変感謝致しております。

当社では、経営理念に「お客様満足、従業員満足、お取引先満足」を掲げ、日頃より従業員と共有しています。

「お客様に喜んでいただける店になりたい。その為には、サービスを提供する従業員が喜んでお客様との対応をして欲しい。また、毎日欠かさず商品を納品して下さるお取引先とも共存共栄したい。」という想いから、より良い商品をより安く販売することに力を入れています。

イベントなど催事の時には、お客様にも雰囲気を楽しんでいただくため、お店の中全体を飾りつけたり、ハロウィンの時には、従業員が仮装をするなどの工夫をしています。従業員には、誕生日に商品券を渡したり、外食など、家族・友人との食事に補助を行ったりしています。

また、少しでも感謝の気持ちを表したいという想いから、感謝デーを毎月設け、全従業員をはじめ、当社へ来訪される業者様、郵便配達の方にも、粗品をお渡ししています。お取引先とは、対等なビジネスパートナーとして、ともに地域やお客様のことを考えていける関係を心がけています。

おかげさまで、当社もここ20年で、店舗も2店舗から10店舗へ大きく数を増やすことができました。当時、新卒で入社した従業員の中からは、店長となって頑張ってくれている人材もおりますが、幹部社員がまだ若いこともあり、彼らにどのような成長の機会を設けるかは私の大きなテーマの一つでした。

そのような中、佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点様とご縁をいただき、各業界で活躍している人材を紹介いただいております。採用した人材は、入社からまだ日は浅いですが、現場からは早速「非常に良い影響を受けている」といった声も上がってきており、効果を感じているところです。彼の活躍が、今後ますます当社の成長、従業員の成長につながってくれば、これ以上の喜びはありません。



パンズブレッドのオリジナルPOP改善
プロ人材による取組前 販売数4点/日
取組後 販売数53点/日
⇒10倍以上の販売に伸長。
⇒乳製品の売上高も前年度比123%上昇



採用担当者の声 ～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦勞・工夫した点～

取締役管理本部長
島崎 健

プロフェッショナル人材戦略拠点が主催した人材紹介会社向けのプレゼンテーションにて採用の幅が広がった



人材紹介会社向け企業説明会

この度、プロフェッショナル人材戦略拠点様を通じて、人材をご紹介いただき、複数名を採用することができました。採用した人材は、それぞれ、自社が持っていない知識、経験を有し、店舗において早速、存在感を示してくれて大変喜んでおります。採用した人材はUターン人材もいれば、Iターン人材もあり、職場はもちろん、地域での生活などに不安がないよう、個別に面談を行うなどのフォローも実施するようにしています。

近年、小売業界も目まぐるしく変化をしています。セルフレジやキャッシュレス化が進み、先進的な無人店舗も登場。労働人口の減少を背景に、今後も急速にAI化が進んで行くのではないかと考えられます。

その中で、当社はどのような特長をもって、お客様に喜んでいただける店づくりを進めていくかは非常に大きな経営課題です。大手企業に圧倒的な差をつけるのは難しく、やはり地元根付いて、地域の方のニーズに叶った品揃えをすることが大切だと思います。そのような地元密着の企業である為には、地域の皆様との積極的なコミュニケーションが重要になります。時代が省力化、システム化していく中で、いかに

お客様との接点を活かしていくか。従業員一人一人の力が不可欠だと思います。

我々の仕事は、チームワークが大切になります。急な欠員が出た場合の対応、朝と夜との人員の引継ぎ、密なコミュニケーションが重要となります。また、10人以上の従業員を良くまとめていく為には、リーダーの存在が必須となります。そのリーダーをどのように育成するかは非常に大きなテーマですが、当社だけでそれを構築するのは難しく、社外から、知識、経験のある方を採用したいと考えていた中、プロフェッショナル人材戦略拠点様と知り合えたのはラッキーでした。

先日は人材紹介会社様を紹介いただき、当社PRの為にプレゼンテーションの機会もいただきました。特に、プレゼンテーションの際には、数社の人事担当者が人材紹介会社の方々にPRするというもので、当社以外の人事担当者様のプレゼンテーションを聞くことができ、とても参考になりました。特に「さがでキラめく人材ハンティング事業」の助成を頂いた際は、大変助かりました。

このように、プロフェッショナル人材戦略拠点様には、幅広い人材採用の機会をいただき、大変感謝致しております。

生産性
向上五島から世界へ向けたさらなる飛躍のために
システム面の改善・構築に力を注ぐ

企業概要

業種	食品製造業
本社所在地	長崎県五島市
創業年	平成 18 年
代表取締役	木下 秀鷹
従業員数	30 名

主な事業の内容

長崎県五島列島のさつまいも「ごと芋」を使った冷凍焼き芋の製造販売、同列島の旬な材料を使用したレトルトパウチ食品の製造販売。商品は主に通販で販売しているが、五島市にある実店舗では当社製造商品のほか、五島列島の特産品の販売も行っている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

主要な販路は通信販売だが、注文の受け付けから顧客管理・発送・在庫管理も含め、目的ごとに多様なシステムを組み合わせて運用していたため効率が悪かった。これを統合するためにシステム開発経験豊富なプロ人材の採用を希望した。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	丸山 隆	年齢	58 歳
家族構成	妻	還流ルート	1 ターン
出身地	東京都	前居住地	ハンガリー
役職名等	システム部 部長		
前職	物流系企業で IT インフラ業務全般		

経歴

1982年 大学卒業後、精密機械メーカーの電子機器関連事業でソフトウェア開発を担当。
 1990年 米国外資系のワークステーションメーカー勤務。
 1998年 IT 関連企業でロンドン勤務。
 2002年 物流系企業でハンガリー勤務。
 2017年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

IT インフラ&ソフトウェア面の全てを担当
システム改善で社員の業務がよりスムーズになるように

システム部 部長
丸山 隆

転職に至った経緯

転職前は、国内外の企業で IT 関連の業務を手掛けました。外資系ワークステーションメーカーでは、オペレーションシステムを日本語化する仕事を。その後海外に移住し、ロンドンを経てハンガリーの物流系企業で IT マネージャーを 15 年。主にソフトウェア開発業務に携わってきました。

転職を考えるようになった理由は、ヨーロッパ文化に興味を持って海外に 20 年近く滞在しましたが、50 代後半になり、最後に日本で働きたいと考えるようになりました。離れて母国の良さが分かりました。

妻はハンガリー人で、今もあちらに住んでいるのですが、迷った時に背中を押してくれる頼もしい存在。今回の転職でも力になってくれました。彼女は日本文化に興味があり日本語も話せます。ゆくゆくは五島に移住したいと言ってきていて、今はスカイプで週 1 回会話をします。

入社を決めた理由

入社を決めた理由としては、面接の際に社長から「五島ならではの、本当に美味しいものを発信するために、IT 関連にさらに力を入れて売上、業績を伸ばそう！」という、本気の情熱を感じました。私がこれまで培ってきた IT 面での技術と知識、経験が少しでも力になればと思います。

他の決め手としては、通勤が楽なところ。ハンガリー時代は往復 2 時間半かけて車通勤していました。渋滞や積雪が大変なストレスで、だから日本でも都会はイヤだなと。今は職場まで徒歩 5 分。五島は環境面で理想的です。

プロフェッショナル人材が担当している業務

現在、IT インフラ&ソフトウェア面の全てを担当し、システムの効率的な統合という当初の目標のためオペレーションを進めていたところ、システムを入れ替えることで逆にデメリットが生じる可能性が判明。現状維持で検証を進めながら、中長期的な改善を目指しています。

当初の目標のように、会社内の各セクションの業務を横断的に 1 つのシステムに統合する「ERP パッケージ」ソフトを入れるのが理想ですが、運用の状況を見ながら精査していきます。将来的には統合化を目標にしつつ、そこに至るまでのプランを段階的に一つひとつ作っていくとしています。会社の売上に直接貢献する業務ではないですが、IT 面での改善が進んだことで「仕事がしやすくなった」と社内の皆さんに喜んでもらえれば嬉しいです。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
木下 秀鷹

IT 技術のプロフェッショナル人材を獲得し 柱である通販事業を、より効率の良いシステムで運営



弊社は五島の旬の材料を使った食品を、五島から主に通信販売でお届けしています。特に看板商品である「ごと焼きごと芋」は、焼き芋を冷凍パッケージしたシンプルな商品ですが、当社のお芋は糖度が平均 36 度もあります。一般的な焼き芋の平均糖度が 20 度ほどであることを考えると素材の良さが際立っており、農薬・化学肥料不使用、無添加にこだわっていることもあって、大変ご好評いただいております。

弊社は通信販売が主な販売手段ですので、注文の受け付けや顧客管理・発送・在庫管理までのシステムが効率的に運用されることが重要です。ところがこれまで、システム一つひとつは完成度が高くて、それらがうまく統合されておらず、作業に余計な人手がかかっていました。近年は前年比を大きく上回る売り上げを達成しており、5 年以内の上場実現に向けて計画中です。IT 面の問題を解決し、効率の良いシステムを構築してくれるプロ人材の採用は、未来への投資としても必須でした。

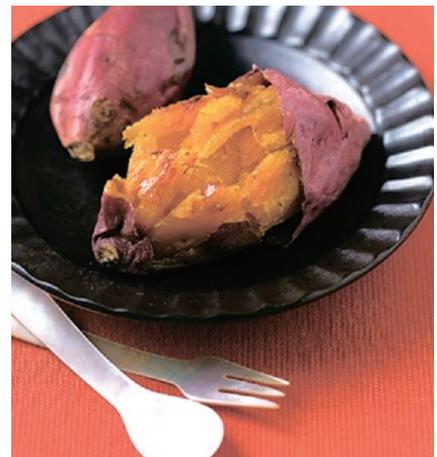
しかし、離島ということもあって人材採用はうまくいっておらず、ハローワークでの募集だけでは限界を感じていたところ、プロフェッショナル人材戦略拠点を知り、弊社で求める技術を有する丸山と出会うことができました。

入社後、まずは社内には存在するシステムと業務の流れの詳細について把握を行い、根幹となる受発注システムや在庫管理システムから改善が始まりました。複数のシステムを横断的に運用できる統合システムの構築を目標として、日々の業務に支障が出ないよう慎重に進めているところです。社内システム基盤が強固になることで、一層の業績アップに繋げていきたいと考えています。

また、丸山の入社後には、平行して募集していた衛生・品質管理のプロフェッショナルの採用にも成功し、HACCP 取得や海外展開に向けてますます弾みがつきました。二人とも都会からの 1 ターンで、五島での島暮らしを満喫しているようですが、上場実現のためには更に優秀な人材の採用が不可欠となります。今回の二人の採用を契機として一層の企業成長を実現させていきます。



社内の各種システムを日々改善している



売上が伸びている看板商品ごと焼きごと芋



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

代表取締役
木下 秀鷹

- ・ 離島という土地柄もありスカイプ面接を活用
- ・ 顧客データ管理システムの構築経験者を中心に選考



今回の採用では、顧客データ管理システムの構築経験がある方を中心に募集を行い、書類選考段階で 10 人が候補に上がり、最終的に 3 人とスカイプ面接をしました。長崎の、しかも離島という土地柄のため、候補者に気軽にご来社してくださいとは言にくい、こういったツールは積極的に活用しています。もちろん、最終面接では実際にご来社いただき、工場や商品も見ていただいた上で選んでいただきました。

採用の理由は、やはり何と言っても業務面でプロフェッショナルであること。入社してすぐシステムの現状をチェックしてもらったのですが、問題点を把握するスピードが速いのはさすがでした。

さらに今後弊社では、ごと芋やレトルトの事業を東南アジア・台湾・ヨーロッパなど海外へ拡大していきたいと考えています。海外経験豊富で英語力もある丸山は、非常に魅力的な人材です。あとは真面目で誠実ながら、飄々と驚く行動力を発揮するキャラクターの面白さですね。「この人とならな

緒にやれる！」と感じました。

昨今の離島での中途採用事情としては、人口減少や少子高齢化が加速する地方では特に厳しくなっており、ハローワークには求人が溢れている状況です。その中であって、今回丸山がハンガリーから縁もゆかりもない五島に 1 ターンしてきてくれた事は、とても大きな意味があります。上場を目指す弊社にとって、優秀な人材の確保はこれからも課題となりますが、プロフェッショナル人材戦略拠点を通して人材ビジネス事業者様とのご縁ができた事は大変心強く感じています。

これからぜひ五島から海外を、そして上場を共に目指していただけるような人材を積極的に採用し、弊社のスローガンである「五島から、おいしさを届けたい」を実現するため、地方から日本を元気にする企業の代表として、長崎五島発のおいしい「食」でひとりでも多くの人を幸せにできればと考えています。

新事業の
立ち上げ熊本地震からの復興を担う「街づくり」を進めるため
経験豊富なプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	不動産業（デベロッパー）
本社所在地	熊本県熊本市
創業年	昭和59年
代表取締役	斉藤 忠
従業員数	27名

主な事業の内容

創業 35 年の地場不動産デベロッパー（不動産開発、宅地開発、再開発事業、不動産売買・賃貸借）

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

熊本地震からの復旧・復興に加え、近年では市街地再開発事業のニーズも増え、地域のデベロッパーとしての成長を視野に入れた組織作りを進めることとなり、即戦力人材の採用活動をスタート。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	福原 里和	年齢	54 歳
家族構成	母	還流ルート	1 ターン
出身地	広島県尾道市	前居住地	東京都
役職名等	街づくり事業部次長 兼 経営企画部次長		
前職	米投資ファンドが所有するホテルの アセットマネージャー		

経歴

- 1987年 大学卒業後、東京本社 of マンションデベロッパーに入社（大阪勤務）。商品企画、設計監理、工事監理業務。岩手県のスキーリゾートの開発事業にも携わる。
- 2005年 東京本社 of リゾート不動産会社に転職。リゾートマンション、土地、戸建の仲介営業、商品開発に携わる。
- 2007年 米投資ファンドのアセットマネージャー会社に転職。沖縄のホテルを中心とする 16 ホテルのアセットマネジメント、ディスプレイの業務を担当。
- 2017年 当社に入社

プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～



母の介護のために熊本に 1 ターン
これまでの経験を活かし念願の「街づくり」の仕事を

街づくり事業部次長
兼 経営企画部次長
福原 里和

転職に至った経緯

米投資ファンドが所有するホテルのアセットマネージャーとして、沖縄のホテルを中心とする 16 ホテルのアセットマネジメント、ディスプレイの業務を担当していたのですが、ホテルの売却が終了し、予定していた業務が終了するに至りました。

また、以前から母が熊本で 1 人暮らしをしていたのが気掛かりであったこと、その頃、介護の必要性もでてきたこともあり、熊本に 1 ターンすることを決めました。

入社を決めた理由

南栄開発を選んだ理由は二つあります。一つ目は、建築を学び始めた頃からの目標だった街づくりに携わることができるからです。街をつくるには、まず住宅からということで、マンションデベロッパーからスタートし、オフィス、商業施設、ホテル等さまざまな種類の不動産に携わってきました。そして、今度はいよいよ街づくりの仕事に携わることができるのは、なんて、ラッキーと思いました。

二つ目は、会長の熊本への熱い想いや夢を切々と語られるのを聞いて、感動を覚えたからです。会長は、「土地の再開発に関して、その街の歴史（成り立ち）まで考慮して、その街に合った再開発を考えている。会社を大きくしたい」という考えはないが、不安定な時代の中で強く柔軟な会社に

したい」と言われていました。今までにお会いした経営者とは違った安心感を覚えました。また、母の介護に関しての理解、配慮も嬉しかったです。そして、未知の土地、熊本でがんばってみようと思いました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

現在、熊本の中心市街地に平成 29 年 4 月にオープンした下通 NS ビル（大型商業施設「COCOSA(ココサ)」+ オフィス）のアセットマネジメント業務を 2 人のメンバーとともにしています。オーナーの立場で、施設の価値向上の為、PM（プロパティーマネジメント）会社、BM（ビルメンテナンス）会社と共に施設の運用、管理、資金計画等を行う仕事です。また、入手したさまざまな不動産情報、例えば、土地、建物（商業ビル、オフィスビル、ホテル、住宅、倉庫等）等の情報が、事業として取り組みが可能なかの検証を行っています。具体的には、現地調査、マーケティング、プランニング、事業収支策定、事業スキームの想定を、各分野に精通した 3～4 人のチームで行います。そして、購入が決まれば、購入案件の商品企画（プランニング）、設計監理、コスト管理、工事監理業務を行います。最近、土地を落札し、高額なプロジェクトが始動しました。2 週間程、チームで悩みに悩んだ末の結果です。第二の故郷である熊本で多くの軌跡を残していきたいです。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
斉藤 忠

プロ人材を中心とした専門家チームにより、 オリジナリティある「熊本」の街づくりを目指す

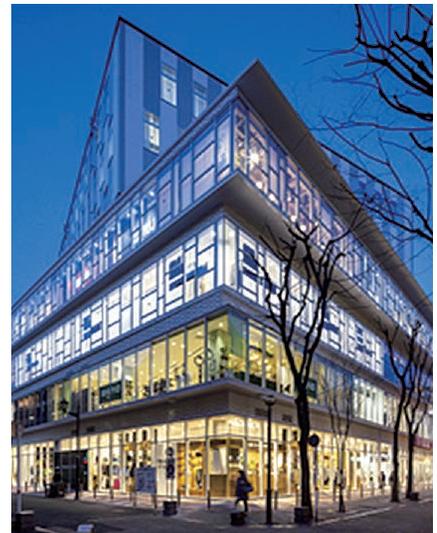


当社は土地調査・企画を行い、造成した土地を住宅会社に販売しており、近年では、住宅用地の開発に留まらず、マンション・大型商業施設の開発など、時代のニーズに合わせ様々な開発事業に挑戦しています。また、将来会社を担う若い人達がやりがいを持てる会社であり続けるために、「社員が安心して働ける環境を作ること」を最大のテーマとして、いろいろな取り組みをしています。その結果、熊本県から『ブライツ企業』（ブラック企業と対極の企業をイメージした熊本県の造語）に、日本健康会議から『健康経営優良法人 2019』に認定されています。

平成 28 年 4 月 14 日熊本地震が発生し、熊本の街は甚大な被害を受けました。熊本の地元デベロッパーである当社には、震災直後から様々な依頼がありました。取り壊しから開発が完了するまで、3～5 年が必要と言われる中、復興を交えた街づくりを進めるためには、人材を育てる時間的余裕などなく、即戦力となる「都市開発・再開発」を行うリーダーが必要と判断し、経験豊富な福原を採用しました。

当社は、平成 29 年 4 月、熊本の中心市街地に下通 NS ビル（大型商業施設「COCOSA（ココサ）」+ オフィス）を株式会社櫻井總本店様と共同で開発し、オープンするに至りました。途中、熊本地震にみまわれましたが、遅滞なく事業を完遂し、新たな街の賑わいの創出や回遊性の向上に貢献したことが高く評価され、『平成 30 年度 まちづくり月間まちづくり功労者 国土交通大臣 表彰』を国土交通省より受賞いたしました。また、『2017 くまもと景観賞』を熊本県から受賞しています。彼女には、入社直後から当該施設のアセットマネジメント業務に参加してもらっており、ビル全体の資産価値向上の為、運営、管理の方針決定に携わってもらっています。

また、彼女には、営業マンが得た不動産情報を同時に共有してもらい、迅速で、確実な検証を行ってもらっているため、これまで以上の数の案件、新たな不動産ジャンル（ホテル案件）の検討が可能となりました。彼女には、街づくり事業部・企画開発チームのリーダーとして、大規模な事業の取り組み、新たな事業展開に期待をしています。熊本は現在、地震からの復興の途上であり、大きく変わろうとしています。当社は、彼女をはじめ、街づくり事業部が一体となり、熊本の街の歴史（成り立ち）を大切にしながら、オリジナリティある「熊本」の街づくりを創造することで、地域に貢献していきたいと考えています。



プロ人材がアセットマネジメント業務を行っている下通 NS ビル（大型商業施設「COCOSA（ココサ）」+ オフィス）



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

社外取締役
深野 政治

プロ人材拠点を起点とする「縁」で、熊本地震直後、 不動産開発やアセットマネジメントのプロ人材を採用



私は、社外取締役として当社の経営企画の役割を担っています。当社は宅地開発事業をコア事業として成長してきました。熊本地震の影響もあって近年では市街地再開発事業のニーズも増え、そのため地域のデベロッパーとしての成長を視野に入れた組織作りを進めることとなり、即戦力人材の採用活動をスタートしました。その時期にプロフェッショナル人材戦略拠点の存在を知り、登録させていただくとともに採用において、拠点や人材紹介会社との窓口を担当することになりました。

当社の求人は、宅地開発事業では土地の測量・調査、土木工事業務の即戦力技術者（資格者優遇）、再開発事業では不動産開発プロジェクト、アセットマネジメント、建築工事等に従事してきた経験者を優遇していました。後者の求人に対して、彼女は、一級建築士、1 級施工管理技士、宅地建物取引士の資格を有し、関東の大手デベロッパーで商品企画、設

計監理に従事し、その後、外資系不動産ファンドでは不動産開発やアセットマネジメントの経験を有するまさに求人に合致する人材でした。

彼女の採用は、地方紙に拠点の開設記事が載り、その記事をきっかけとした経営者と拠点との縁から始まったものです。人材紹介会社のご担当も細かにニーズを把握していただき迅速に動いていただいた結果でもあります。今回、母親の介護のために熊本でこれまでの経験を活かせる職を探していた彼女のニーズと熊本地震の発生も相まって都市開発や再開発の経験があるプロ人材を求めた当社のニーズが合致し彼女の採用につながったのも、まさに転職は拠点を起点とする「縁」と言える例ではないかと思えます。この「縁」に感謝し、会社も彼女のさらなる成長をフォローしたいと考えています。

販路
開拓太陽光発電事業に続き電力小売事業に新規参入
営業の先頭に立ち販路開拓に挑むプロフェッショナル人材を採用

企業概要

業種	製造業
本社所在地	大分県由布市
創業年	昭和51年6月
代表取締役	石井 源太
従業員数	470名

主な事業の内容

総合エレクトロニクス・メカトロニクスメーカーとして地元大分から国内、海外へ様々な製品を提供。①インライン装置・各種検査装置・医療関連機器の製造、②半導体製造（後工程）、③駐輪場管理システムの開発・製造、④太陽光発電事業、⑤板金・機械加工

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

電気小売事業「新電力おおいた株式会社」において法人・個人契約をバランスよく新規開拓することで、「エネルギーの地産地消」「自然エネルギーの普及」「地域活性化」に貢献し、事業実績の伸長を図るため。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	中島 徹	年齢	43歳
家族構成	妻・子供2人	還流ルート	その他
出身地	大分県別府市	前居住地	大分県別府市
役職名等	なし		
前職	太陽光発電システム販売会社を起業、代表取締役に就任する。		

経歴

- 1997年 大手電機メーカーにて工程のデータ解析を担当、その後材料開発にも携わる。
- 2003年 太陽光発電システム販売会社へ転職。営業所長として営業やマネジメントを経験
- 2006年 太陽光発電システム販売会社を起業
- 2018年 当社に入社

プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

中島 徹



地域新電力と自然エネルギーの発展・普及と共に、
大分県の地産地消、地域活性化に取り組む



転職に至った経緯

半導体エンジニアの職を多忙のため体調を崩し退職。転職した太陽光発電システムでは営業所の所長を任されていた。しかしながら家族との時間を十分に持てなかったため、自らのペースで仕事ができる起業の道を志すことに。小さな会社でしたが12年間に亘り、ご紹介やFIT制度を追い風にビジネスを展開、しかしながら市場の急速な収束と共に、何かしら新規のビジネスが必要となりました。これまで支えて頂いたお客様にご迷惑がかからない活かし方を模索していたところ、当社から声がかかった次第です。

入社を決めた理由

当初は同業他社への転職を考えており、弊社には「とりあえず面接に…」といった感覚でした。それが変わったのは面接時の当社の常務（子会社社長）から新電力ビジネスのビジネスモデルとしての魅力・将来性と、自然エネルギーの普及、地産地消、地域活性化といったビジョンを聞いた時。エンジニアとして“新商品の開発”、営業マンとして“売上げの確保”などの目的は持っていましたが、社会的な大義というのは考えたことがありませんでした。何よりも仕事に誇りを持ち、喜びにあふれている経営者に初めて接し、さらには「一緒に仕事がしたい」と自分を必要としてくれたことが嬉しくなりました。

これまでのお客様との縁も継続できるとわかり、面接が終わる頃には「いつから入社すれば良いでしょうか」と尋ねてしまうほど、情熱にほだされてしまっていたのは確かです。

プロフェッショナル人材が担当している業務

現在、複数の自治体や多くの企業様の電力切替を担当し、同時に新規開拓も行っています。当社が自治体と連携協定を結んでいるご縁もあり、多くのご紹介を賜り深く感謝しております。また、前職の経験を活かし自治体への災害対策として太陽光発電システムの提案も行っています。

これからFIT終了に伴う「2019年問題」への取り組みが始まります。さらには10年後に約10倍の売上げを目標に掲げており、大分県の電気は“新電力おおいた”と、県内津々浦々まで認識されるよう営業販路を貪欲に開拓していきたいと思っています。

高齢化、人口減少社会に伴う衰退と地方都市の抱える問題は大きなものですが、当社の新電力ビジネスの発展は地産地消、地域活性化に必ず繋がります。これからも社会的意義・大義といった“初心”を忘れず、親会社である『株式会社デンケン』の経営理念でもある“共栄”を目指して、当社と社会の発展に大きく貢献していきたいと考えています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
石井 源太



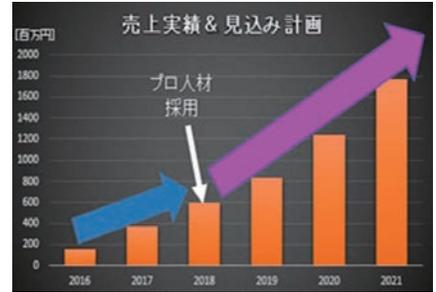
新たな挑戦とした電力小売事業を軌道に乗せ、 ライフラインの一つである電気の供給を安定して継続する

当社は1975年の創業以来、果敢なチャレンジ精神を企業風土とし、様々な電気電子応用機器の研究開発に取り組んで参りました。現在では、半導体製造装置、太陽電池検査装置、試験用電源、駐輪場総合管理システム、ホール管理用コンピュータ、電子デバイス組立／測定／検査／解析信頼性、線面発熱体、医療健康用具、太陽光発電、精密機械板金加工等々、幅広い市場へ多岐にわたる製品群を展開し、総合エレクトロニクス・メカトロニクスメーカーとして、国内だけでなく海外からも多くの信頼を得るに至っております。

私たちは目先の利益に囚われず、お客様、パートナー、社会利益の追求を使命とし、最大限に満足して頂ける製品・サービスをご提供する努力を続けて参りました。今後も「お客様第一主義」「現場主義」を念頭に最先端技術へチャレンジし、時代に即した「ベストソリューション」をご提供致します。そして、地球環境の存続を人類最大の課題とし、全ての面で環境に配慮しつつ行動することで人・自然・産業が調和した豊かな社会を目指します。

その様な折り、電力自由化のキーワードの基、太陽光発電で得た電気を小売する事で、地域活性化の一助を担う事が出来ないかと考えました。再エネ自給率トップの大分県であればこそ、この想いを大きくしました。地元で作った電気を地元の業者が仕入れ、地元の皆さんに使って頂く事で、消費税を含め全てのお金を地元に残す事が出来る。それが大分の活性化に繋がるとの理念を掲げて、子会社である「新電力おおいた株式会社」を設立しました。ただ、誰が営業するのかの課題が残りました。

そこで、プロ人材拠点の福田マネージャーに、個人のお客様を大事にする営業のプロがいませんかとお尋ねしたところ、早速、人材紹介会社から適任の方をご紹介頂き、お会いする事になりました。担ってきた職歴も実績も、当社が求める人物像とピッタリ合い、この出会いが無ければ、個人顧客に対するサービスの提供は大きく遅れたのではないかと感じています。また、行政に対するサービスの提供にも一役を担ってくれています。大分県内各所に拠点を持つ当社にとって、地域行政と手を結ぶ事はさほど難しい事ではありませんが、手を結んだとしても、継続的なサービスの提案が無ければ協定書が残るだけになってしまいます。実のある、双方にとって益のある提案を行う人材が居てくれるからこそ、結んだ手の中に果実が残るのだと感じています。



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

人材開発部
部長
枝木 東海



プロフェッショナル人材戦略拠点との交流により、 人材紹介会社と新たな契約を結び、人材の確保が進んだ

おおいた産業人財センター、大分県プロフェッショナル人材活用センターの福田マネージャーとの出会いは、私が人材開発部の部長を拝命した2017年7月のことでした。この時私は、人材の採用は成功報酬を支払ってまで行うことではないと考えており、ご挨拶に来られた方と名刺交換をするだけで、役目は終わったと考えておりました。ですがそれ以降も福田マネージャーは何度となく当社に足を運んで下さったり、プロ人材採用による成功事例の発表会に私を招いて下さったりなど献身的に働きかけてくれました。お互いの趣味の時間も含めて幾度もお会いする中で、次第にプロ人材の採用に対する私の考え方、そして行動が変わってきたように思います。

そのような信頼関係を育む中で、ある日、私がこんな事が出来る人、職歴を持った人が欲しいと採用のマッチングをお願いしたところ、ご紹介頂いたのが先の中島徹。早速、採用予定の事業部幹部と共に面接を行いました。初対面の中島と事業部幹部の息がピッタリと合っていく様子を見られたことは採用担当者冥利に尽きる、幸運な出来事でした。求める人材を射抜き、得難い人材との縁をとりもって下さったことに感謝すると同時に

に、プロ人材の採用がこんなに簡単で良いのかと拍子抜けしたのも事実です。

プロ人材の採用では応募者が在職、もしくは離職によって、大きく対応が異なります。在職中であれば引継ぎなど退職までの期間を考慮して入社日を設定することが必要で、それは当社にて気持ちよく仕事を始めてもらうために最も重要なことだと考えています。離職していれば一日も早く入社してもらえように配慮します。

中途採用者の全てをプロ人材と呼べるかは疑問が残るところですが、他事業部にて採用した女性従業員は通勤に時間がかかることから、小学生のお子さんが卒業するまでの間、朝の開始時間を遅らせるシフト勤務を実施するなど、特別な対応も行っています。このような気遣い、心配りが採用者の定着に繋がると考えています。別事業部にて採用したプロ人材の女性従業員は、自宅が遠くて通勤に時間を要する事から、小学生のお子さんが卒業するまでの間、朝の開始時間を遅らせるシフト勤務を実施しています。このような個人事情での対応や気遣い、心配りが採用者の定着に繋がると考えています。

販路
開拓海外新規顧客の獲得で、輸出シェアの拡大を目指す
豊富な海外ビジネス経験、人脈が必要に

企業概要

業種	卸売業
本社所在地	宮崎県串間市
創業年	平成25年12月
代表取締役	池田 誠
従業員数	77名

主な事業の内容

- ・青果用サツマイモに特化して主に5品種の取り扱い
- ・サツマイモの生産、加工、販売まで一貫して行う
- ・2018年、宮崎大学との共同研究講座を設立。育種、機能性などの研究に取り組む

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

更なる売上増のためには、未開拓の国・地域が多い海外での販路拡大が不可欠
語学に長けており、海外ビジネス経験が豊富な人材を獲得することが急務となった

採用したプロフェッショナル人材

氏名	堀内 翔斗	年齢	33歳
家族構成	独身	還流ルート	1ターン
出身地	大阪府吹田市	前居住地	アメリカ合衆国 NY
役職名等	販売部 課長		
前職	日系商社 管理チームリーダー		

経歴

- 2009年 高校卒業後、渡米。現地 college を卒業。
- 2010年 日系商社に入社。国内物流、国内販売業務に従事。
- 2013年 同社にて、シンガポール、アメリカ合衆国に駐在。
- 2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

販売部 課長
堀内 翔斗

ヒト・地域に直接関わることのできる
ローカル⇄グローバルな仕事で、成果を肌で感じたい。



転職に至った経緯

私は国外在住期間があり、外から日本を見る機会に恵まれたこともあって、日本という土地が人一倍好きです。様々な土地に移り住み、旅や出張、サーフィンを通じて地方を訪れる中で、宮崎をはじめとする九州には格別の思いが芽生えました。

自国に貢献できる仕事がしたい、という気持ちは今でも変わりません。しかし今後は、グローバル⇄グローバルな商売ではなく、ローカル⇄グローバルな商売をしたいと考えております。たとえ規模は小さくとも、もっと直接的にヒトや地域に関わり、感謝される仕事がしたいという気持ちが年々強くなったからです。

自分の経験を活かすことができ、思い描く仕事が可能な働き口を探していました。

入社を決めた理由

おもしろい農業法人が宮崎にあることを、当社ホームページで知りました。多様な顧客ニーズに対応したブランディング、ITシステムを駆使した生産・出荷体制。独自路線を歩いている、という印象で、農業のイメージが変わりました。「強い農業はこえていく」という経営理念と「モテる大人になれ」という行動指針に共感し、応募しました。採用面接は複数回のスカイプ面接、最終が会社訪問でした。若手スタッフ、それ

も未経験者が多いことが新鮮でした。だからこそ、既成概念にとらわれず新しいことにチャレンジできるのだと感じました。役職、部署の垣根がなく、自由闊達にモノが言える雰囲気も自分に向いていました。

当社は輸出シェアをさらに伸ばす方針であり、新しい国・地域への輸出も目指しています。経験を活かせるフィールドであり、ローカル⇄グローバルな仕事ができると思い、入社を決めました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

新規取引先を開拓して、売上目標を達成することが使命です。いままで輸出していなかった国への販路を確立することに、特に力を入れています。貿易事務に慣れたスタッフが社内には少ないこともあり、事務の仕組化にも関わっています。お客様に商品売るためには、在庫や出荷状況、その年のサツマイモの品質、契約農家様の情報など、あらゆることを把握していなければいけません。なるべく他部署の仕事を経験するために、現場にも多く出るようにしています。部署にとらわれずに仕事をする社風です。通販や広告など、新規企画にもどんどん参加させてもらってます。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
池田 誠

新規取引先開拓に尽力 今まで輸出していなかった国にも販路拡大へ



「売上を伸ばすために、営業の強化を」というのが課題のひとつでした。営業スタッフが少なかったので人員を増やす計画だったのですが、適任の方が見つかりません。人材紹介会社の利用も考えましたが、複数の会社とやりとりする時間がなく、やり方もわからず、躊躇していました。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したところ、即対応してくださいました。どの人材紹介会社を利用するか、その会社は信頼できるのか。判断に迷うところだったので、最初のハードルをクリアできて助かりました。幅広い媒体での求人が可能になったので、「応募すら来ない」という状況を脱することができました。思ったよりも早く採用面接の段階に進んだ記憶があります。堀内の採用の決め手は、そのキャラクターでした。明るく、ユーモアがあり、仕事に対する情熱がある。変化を楽しむことができる。営業スキルや語学力の高さもさることながら、「いっしょに働きたい」と思える人物でした。新規顧客の開拓には、これまでの経験や人脈を活かし、入社直後から積極的に動いています。堀内の入社によって、今まで輸出していなかった国にも販路を拡大できる見通しが立ちました。彼の知識・ノウハウは、自分にとっても勉強になります。他の社員にとっても、大きな刺激になっています。「堀内に負けないようにがんばろう」という気持ちのスタッフもいるようです。言葉やデータを尽くして論理的に説明をするので、説得力があります。気軽に席を離れて他部署スタッフに話をしに行く仕事スタイルで、信頼関係を早く築くことができました。



東京のイベントで社長と共に宮崎の魅力をPRする堀内

入社9カ月目で、堀内を販売部課長に抜擢しました。これまでは、役職者になれるようなスタッフは、社員からの紹介による入社がほとんどでした。「プロフェッショナル人材戦略拠点を利用すればプロ人材は見つかるかも。しかし社風に合う人物ないと意味がない」と心配していましたが、採用には非常に満足しています。募集方法など、基本的なことからアドバイスしてくださったマネージャーには本当に感謝しています。

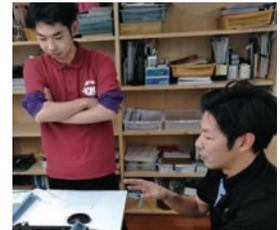


採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

総務部長
山下 友美

会社の理念・行動指針を前面に出す 最終面接は懇親会をセットで実施



これまでの求人応募ソースは、社員からの紹介、ハローワークがほとんど。総務部には専門の採用担当はおらず、どのように採用ステップを踏めばよいか、わかりませんでした。「海外在住の商社営業マン」というイメージが先行し、採用面接する立場の私のほうが、とても緊張していました。能力が高ければ高いほど、すぐに退職する社員は、当社にとって悪影響になります。田舎でスローライフを夢見ている方は、夢破れて退職する可能性が高いです。カッコつけたことは言わず、オープンにしようと決めました。プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャー・人材紹介会社担当者にも、会社の状況、ほしい人物像を率直に話しました。

当時、堀内はNY在住。そのため、はじめの面接はスカイプでした。3回のスカイプ面接では、①応募者の経験・人柄、②当社の状況・今後の方針、③会社の立地・生活環境、④求めている人材、を話題にしました。

当社の会社理念は「強い農業はこえていく」、行動指針は「モテる大人になれ」。人事評価基準は、会社理念を体現し、モテる行動をしているか。学歴、年齢、社歴は考慮しないことを明確にし、求める社員像を繰り返し説明しました。堀内は関西出身で、宮崎に地縁がありません。実際に移住してきたスタッフ

を面接に同席させ、過疎地の良いところ、困るところを生々の声で語ってもらいました。

最終面接は来社してもらい、半日の時間をかけました。会社で働くスタッフを見たうえで、くしまアオイファームで働くイメージができるかを判断してほしかったからです。給与規程をはじめ、入社後の年収、各種手当もできるだけ詳細に説明しました。夜は、お酒を交えて、役員との会食。意気投合して2次会も開催しました。緊張がほぐれて、お互いの本性がちょっとだけ出てしまいました。どうしても入社してほしい、というのが役員一同の意見でした。待遇面での話を詰めるために、再度の来社面接も実施しました。

手探りでの採用活動でスマートに対応できず、堀内には手間をかせかせてしまったと反省しています。しかし、お互いに納得するまで話ができただけで、後悔しない採用につながったと思います。「経歴もすごくハイパワーな堀内に、他のスタッフが気圧されてしまうかも…」という不安が少なからずありました。入社初日から会社に馴染んでいたのも、杞憂に終わりました。笑い声が大きいので、会社の雰囲気が一層明るくなりました。売上に貢献してくれて、まわりにもプラスのオーラを振りまいてくれる人物を採用出来てよかったです。

生産性
向上社是である顧客満足度を追求し、生産性の向上・モノづくりの
高度化を達成できるマルチな業務をこなせるプロ人材を獲得

企業概要

業種	製造業
本社所在地	鹿児島県日置市吹上町
創業年	昭和38年5月
代表取締役	居迫 伸孝
従業員数	51名

主な事業の内容

鹿児島県の精密板金加工メーカーとして、日本全国の半導体装置、食品加工装置、産業機械メーカー向けに精密板金加工、高精度フレーム製造を主な業務としている。近年は、新分野への展開として医療機器メーカーとの取引を開始し精密板金加工の幅を広げている。

企業の課題・プロフェッショナル人材を採用したきっかけ

- ・製造工程のコツや勘所での共有を文章や写真、動画を活用した工程指導要領を作成することが当面の戦略であった。
- ・工場マネジメントにおいても顧客満足度を下げることなく数値目標設定、レイアウト変更時の効果測定・管理指標を引き上げられる人材を求めた。

採用したプロフェッショナル人材

氏名	大谷 恭介	年齢	31歳
家族構成	妻・子供1人	還流ルート	Uターン
出身地	鹿児島県南さつま市	前居住地	神奈川県大和市
役職名等	制御設計グループ		
前職	自動車の電装制御部品の開発・設計		

経歴

- 2014年 大学院終了後、神奈川県自動車メーカーへ入社。
- 2017年 電装制御設計に所属し、フルモデルチェンジプロジェクトのシステム装置の設計を担当。
- 2018年 当社に入社



プロフェッショナル人材の声

～新天地での活躍～

大谷 恭介

前職で培った“ものづくり”の考え方を活かし新鮮な且つ斬新な提案
で会社の発展に貢献し、品質の高い製品を地元から各地へ提供



転職に至った経緯

前職への就職を機に結婚し、妻とともに鹿児島から神奈川へ移住しました。妻も同郷ということもあり、“いずれは地元に戻って仕事をしたい”という想いがありました。約3年間、設計を担当し仕事に対するやりがいを感じ、また環境への変化にもようやく慣れた頃、有難いことに子供が生まれました。次第に、これからの将来について妻と話し合う機会が増え、子供が小学生になる前には鹿児島へ戻ることを二人で決断しました。ちょうどその頃、東京で鹿児島の企業が集った「かごしま転職フェア in Tokyo (拠点主催)」が開催されることを知り、妻の勧めもあり軽い気持ちで参加してみたところ、当社へ出会い、それが転職の決め手となりました。

入社を決めた理由

“ものづくり”へ情熱のあるメンバーがいる、私もその一員として一緒に働きたい、そう思ったことが入社を決めた一番の理由です。また採用面接では、社長から当社の取り組みや抱えている課題をお聞きし、会社の業績を伸ばすために業務改善活動や異職種の方々の工場見学の実施など、当社のウィークポイントがどこかを分析して新しいことにチャレンジしていることを知りました。そして、当社へ益々の発展の可能性を感じ、また前職で培ったものづくりの経験が活か

ると思えました。さらに、社長は私と年齢が近く同世代として、一緒に悩み、考えながら会社を盛り上げていきたいと思い、入社を決意いたしました。

プロフェッショナル人材が担当している業務

精密板金は新しい分野へのチャレンジのため、当面は今後の土台作りを兼ねて社内研修を予定しています。どの業務を担当するにしても、まずは現場を知らなければならないという私個人の考え方があるため、採用面接時に現場研修をお願いしました。大変有難いことに現場の全工程（10工程）を各2～3ヶ月程度順番に回らせて頂き、加えて営業や生産管理をも計画しています。

当面はものづくりの現場に入るため、まずは基礎を身に付け、現場の方々の辛さや想いを肌で感じたいと考えています。また、前職の経験を活かし、各工程の問題点や改善点、さらには考え方のツールなどを担当者へ伝え、より良い環境を整えていくことも私の役目だと思っています。



社長の声

～プロフェッショナル人材の採用の効果～

代表取締役
居迫 伸孝

社内の技術共有における潤滑油の役割を実施中 「カン、コツ」の見える化により、社員の技術・生産性が向上



当社は、精密板金加工業としてお客様から頂いたご要望をステンレス・鉄・アルミ等の材料から、複数の工程を経由し、チームでものづくりをする会社です。複数の工程を経て製品ができあがるため、各工程における「カン、コツ」の共有が課題となっていました。

大谷には、入社前に工場見学に来てもらい、その場で会社改善提案書を作成してもらいました。さすが、メーカーに勤めているだけあって問題点の発見や、解決案の提案等をまとめる力が秀でていると認識しました。

入社後は、精密板金加工における複数にわたる工程の社内研修を受けて頂き、すでに2工程の作業要領書を作成して頂きました。当社の課題である技術の共有や、品質における「カン、コツ」の共有の推進役として、多数の社員に水平展開を実施。生産性が向上しました。また、2018年年末には、全社員向けに実施した「精密板金社内実力試験（社内編纂）」は、当社の工場長及び大谷にて、2018年10月から立案及び、作成に着手し、精密板金加工における材料費計算や、板を曲げた際に発生する伸び長さの算出、2次元図面から3次元図形の製図等、各工程に必要な知識を習得しているか測定することができる実力試験を作り上げてくれました。実施した結果を踏まえ、社員教育計画策定時の各個人における指導強化ポイントを作成することができ、非常に役に立っています。採用の際にお世話になった登録人材紹介事業者からは、「若い人材なので、長い目でみた製造リーダーに」とのアドバイスを頂いておりました。当社の課題であったものづくりの「カン、コツ」の共有不足による生産性の低下という点の解決に向けて、前職で得た知識やスキルを活用し、活躍してくれています。今後期待することとしては、工場マネジメントのさらなるステージアップにおける生産性の向上です。各工程における製造作業の指標化、仕掛品コントロール、ボトルネック停滞時間の測定等、いままで数値表示することができなかった工場マネジメント係数が見える化し、製造スタッフと共に、成長していく組織づくりを期待しています。



製造工程の生産性向上についてプレゼンする大谷



ロボット溶接を行う大谷



採用担当者の声

～プロフェッショナル人材採用にあたり 苦労・工夫した点～

総務部長
南 祥彰

受注増加に向けてマルチな人材の確保のためプロフェッショナル人材戦略拠点のイベントを活用して人材確保

成長分野である医療機器関連に参入したことでの受注増加に向け、社是でもある顧客満足度を下げることなく受注に対応していくためには生産能力・生産管理・人材管理・技術営業の向上が急務な課題として浮上して来ました。マルチな業務をこなせる人材が必要不可欠なため、自社の社員を育成していくのか、プロ人材の確保がいいのかを模索しているタイミングで、鹿児島県プロフェッショナル人材拠点が主催する「かごしま転職フェア in Tokyo：平成30年3月11日」の紹介を受けました。以前から拠点事業の話は聞いていて、企業にとっての人材の重要性は認識していました。正直当社のような企業に面談に来てくれるのかという不安を抱えながらも、工場長と参加しましたが、当日は不安を払拭するほどの求職者が面談に来てくれました。中でも2人の意見が一致したのが大谷でした。互いの共通価値観、転職しても製造業に携わりたいという強い想いや、彼も奥様も鹿児島県出身で将来は地元に戻り子育てをしたいという思いも聞かされ第1段階でのマッチングは問題無しでした。更にはプロ人材拠点の担当者のアドバイスで、互いのミスマッチを防ぐ目的と、彼であれば大丈夫という確信を得るために会社訪問をお願いし

ました。2日間ではありましたが大谷に会社を視察してもらい、現状での問題点を洗い出して経営幹部にプレゼンをするというミッションを与えました。大谷のプレゼン内容や資料作成のレベルの高さは特筆すべきものでした。ただ異業種からの転職となるため互いの最終確認の意味合いも込めて、再度鹿児島県に来てもらい今度は現場作業を体験させました。夜は工場長も交え懇親会を開催して、最終的な大谷の意気込みとお互いの熱い想いを確認し、翌日に社長から内定を出しました。

入社後、全工程の基礎を身につけたいという希望に沿って、全業務を習得する目的で2年間の教育育成計画書を策定しました。各工程2ヶ月、それも最終工程から進んでいき前後工程の問題点を大谷が洗い出した状態で次工程に進んでいくという方法をとりました。さらに1工程終了後に問題点のプレゼンをしてもらうことで全社員の共通認識として生産性向上に取り組んでいくという体制をとっています。当社としても全工程の教育終了後に大谷が能力を発揮できるような環境を構築していくことでキーパーソンの1人となって会社をどのように成長させて引っ張っていくのか楽しみでなりません。

Ⅲ

プロフェッショナル人材戦略拠点 について

現在、全国でプロフェッショナル人材戦略拠点が立ち上がっており、地域企業の想いの実現を支援しています。次頁からは、各拠点のマネージャーのプロフィールをご紹介します。まずはあなたの地域のプロフェッショナル人材戦略拠点にご相談ください！



北海道

堀 敦志

ほり あつし

経歴：

1956 年生まれ
 1979 年 立命館大学経済学部を卒業後、北海道銀行に入行
 本部、本店、月寒支店、南一条支店等、主に営業畑を中心に
 キャリアを積む
 2009 年 7 月 コクヨ北海道販売(株)に出向同年 12 月同社代表取締役
 就任、同時に銀行を退職
 2013 年 12 月 同社の親会社である日藤(株)取締役就任
 2015 年 11 月 日藤(株)退職

専門領域・強み：

道内の主要企業に関する知識、営業面での押しの強さ

趣味・特技など：

ゴルフ、音楽鑑賞

好きな言葉：

有言実行、誠心誠意



青森県

久米田 勝

くめた まさる

経歴：

1957 年生まれ
 1976 年 (株)みちのく銀行入行
 2005 年 八戸支店次長
 2007 年 深浦支店長
 2010 年 三戸支店長
 2014 年 ローン業務部上席担当役

専門領域・強み：

融資渉外業務に取り組んだ銀行員の経験

趣味・特技など：

ウォーキング、ゴルフ

好きな言葉：

誠心誠意



岩手県

齊藤 博之

さいとう ひろゆき

経歴：

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

専門領域・強み：

技術系（農業、食品、工業）、統計解析、放射線

趣味・特技など：

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

好きな言葉：

人生無駄なし



宮城県

加藤 新一郎

かとう しんいちろう

経歴：

1947 年生まれ
 1965 年 ソニー株式会社入社
 1989 年 マイクロフロッピーデスク事業部次長
 1995 年 (赴任) ソニーエレクトロニクス・アメリカ赴任 SVP
 1999 年 (帰任) オーディオ・ビデオメディア部統括部長
 2002 年 応用磁気製品事業部長
 2005 年 マイクロデバイス&ストレージ事業部長
 2007 年 ソニー退職
 エルナー株式会社 執行役員 (兼) コンデンサー事業本部長
 2011 年 グリムエナジー株式会社 特別顧問
 2015 年 宮城県プロフェッショナル人材戦略拠点 マネージャー

専門領域・強み：

品質保証、人材育成

趣味・特技など：

ゴルフ

好きな言葉：

物事は細部で決まる



秋田県

吉崎 和夫

よしざき かずお

経歴：

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

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

読書、海釣り

好きな言葉：

人間万事塞翁が馬



山形県

吉田 勉

よしだ つとむ

経歴：

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

専門領域・強み：

銀行時代は融資畑で企業再生・事業再生
銀行、リース、保険代理店・不動産事業を通して得たネットワーク

趣味・特技など：

楽器演奏 (ギター) 作曲

好きな言葉：

一隅を照らす、立場の交換



福島県

上遠野 和則

かとおの かずのり

経歴：

1951年 生まれ（福島県いわき市出身）
 1975年 東北大学経済学部卒業後、北海道東北開発公庫に入庫
 1980年 旧経済企画庁総合計画局地域経済班 出向（2年間）
 1995年 北海道東北開発公庫 営業部営業第一課長
 1998年 北海道東北開発公庫 総括参事役（業務企画担当）
 1999年 (株)日本政策投資銀行 環境・エネルギー部次長
 2001年 一般財団法人北海道東北地域経済総合研究所（ほくとう総研）
 理事事務局長兼首席研究員
 2002年 同、専務理事兼首席研究員
 2005年 (株)JWAY 取締役管理本部副本部長（出向）
 2006年 同、常務取締役管理本部本部長（出向）
 2007年 栗林商船(株)監査役（2017年退任）
 現在 公益社団法人日本港湾協会 監事、
 一般財団法人北海道東北地域経済総合研究所監事、
 福島県企業誘致アドバイザー

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

スポーツ観戦、ゴルフ、ウォーキング

好きな言葉：

誠心誠意、いつでも出来る事は後にして、その時しか出来ないことに全力を尽くす



茨城県

宮永 芳行

みやなが よしゆき

経歴：

1950年 生まれ（茨城県水戸市出身）
 1972年 (株)常陽銀行入行
 1996年 県庁支店長
 1999年 法人事業部長
 2003年 執行役員東京営業部長
 2005年 常務取締役
 2009年 専務取締役（代表取締役）
 2011年 常陽保険サービス(株)社長
 2015年 常陽保険サービス(株)会長
 2017年 常陽保険サービス(株)経営顧問 現職

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

ゴルフ、ウォーキング

好きな言葉：

至誠一貫、常在戦場



栃木県

森 和男

もり かずお

経歴：

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

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

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

好きな言葉：

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



群馬県

近藤 潤

こんどう じゅん

経歴：

1950年 生まれ
 1976年 早稲田大学大学院理工学研究科修了
 1976年 富士重工業(株)(現株SUBARU) 入社
 2003年 同社 執行役員 スバル製造本部長兼群馬製作所長
 2004年 同社 常務執行役員 原価企画管理本部長
 2008年 同社 取締役専務執行役員 戦略本部長
 2011年 同社 代表取締役副社長
 2016年 (株)群馬銀行 取締役
 2017年 同社 (株)SUBARU) 取締役会長
 2018年 同社 特別顧問

専門領域・強み：

(株)SUBARUにおいて、生産技術・生産管理・人事労政・原価企画・経営企画等多くの部署を経験、役員経験15年における幅広い人脈を持つ

趣味・特技など：

ゴルフ・スポーツ観戦(特に野球)

好きな言葉：

随所に主となれば、立つところみな真なり



埼玉県

北風 良雄

きたかぜ よしお

経歴：

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

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

囲碁、ゴルフ、ハイキング

好きな言葉：

逆命利君



千葉県

山口 荘一

やまぐち そういち

経歴：

1958年 生まれ
 1981年 明治大学商学部卒業後、(株)千葉銀行入行
 1995年 人事部調査役
 1997年 秘書室主任調査役
 2001年 白井支店長
 2003年 経営企画部東京事務所長
 2006年 川間支店長
 2008年 秘書室長
 2009年 東金支店長
 2011年 経営管理部担当部長
 2012年 人材育成部担当部長
 2013年 (株)未来設計出向
 2013年 (株)総武出向
 2014年 広報CSR部主任調査役
 2014年 // 専門囑託(千葉県経済同友会事務局長)
 2016年 ちばぎんキャリアサービス(株) 取締役
 2017年 // 取締役スタッフサービス部長

専門領域・強み：

千葉県内の産業に関する知識
 営業面でのコミュニケーション能力

趣味・特技など：

写真 ウォーキング 囲碁

好きな言葉：

誠心誠意



神奈川県

太田 嘉雄

おおた よしお

経歴：

1952年生まれ
 1975年3月 上智大学卒業
 1975年4月 横浜銀行入行
 2003年6月 同 取締役経営管理部長（CPO 最高人事責任者）
 2004年6月 同 代表取締役（CRO 最高リスク責任者）
 2006年4月 同 代表取締役（管理部門担当）
 2007年4月 同 取締役
 2007年6月 浜銀総合研究所 代表取締役社長
 2007年7月 横浜商工会議所 副会頭
 2012年6月 産業貿易センター 代表取締役社長
 2017年6月 朋栄 取締役会長

専門領域・強み：

長年の地域金融機関での経験とシンクタンク、経済団体での活動を通じた知見とネットワーク

趣味・特技など：

登山

好きな言葉：

活かされて生きる



新潟県

須藤 一

すとう はじめ

経歴：

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

専門領域・強み：

36年余りにわたり、地域金融機関で培った知見と人的ネットワーク

趣味・特技など：

旅行、サッカー観戦

好きな言葉：

人間到る処青山あり



富山県

川合 哲

かわい さとし

経歴：

1971年 一橋大学商学部卒業後、(株)北陸銀行入行
 (富山駅前支店長、浅草支店長、支店部長を歴任)
 1998年 同、取締役支店部長兼営業企画室長
 1999年 同、取締役本店営業部長
 2002年 同、専務取締役
 2004年 同、代表取締役副頭取
 2013年 堤商事(株)代表取締役会長兼社長
 2016年 堤商事(株)代表取締役会長兼社長退任

専門領域・強み：

45年間にわたる地元金融機関勤務で培った、北陸、北海道、東京、大阪、名古屋等での人的ネットワーク

趣味・特技など：

ゴルフ、読書

好きな言葉：

不易流行



石川県

村 弘行

むら ひろゆき

経歴：

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

専門領域・強み：

生産技術、品質管理、クレーム対応、顧客管理、特に特殊歯車設計を長年担当

趣味・特技など：

釣り、ウォーキング（町歩き）

好きな言葉：

運鈍根



福井県

保坂 武文

ほさか たけふみ

経歴：

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

専門領域・強み：

研究開発（自動車）、企画・マーケティング、技術戦略構築、チーム・組織運営

趣味・特技など：

読書 絵画鑑賞 釣り ゴルフ

好きな言葉：

夢夢夢！（技術屋の前に） まず人たれ！



山梨県

廣瀬 典仁

ひろせ のりひと

経歴：

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

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

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

好きな言葉：

3MIND (OPEN・TOUGH・TENDER MIND)、鬼手仏心



長野県

三浦 義正

みうら よしまさ

経歴：

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

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

歴史などの読書

好きな言葉：

「愚直に」がモットーです



岐阜県

嶋崎 満

しまざき みつる

経歴：

1956 年生まれ
 1979 年 岐阜県庁入庁
 2009 年 税務課長
 2011 年 監査課長
 2016 年 飛騨県税事務所長
 2017 年 中小企業総合人材確保センター長

専門領域・強み：

38 年間の地方公務員の経験

趣味・特技など：

スキー、ウォーキング

好きな言葉：

有言実行



静岡県

中嶋 壽志

なかじま ひさし

経歴：

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

専門領域・強み：

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

趣味・特技など：

写真撮影

好きな言葉：

着眼大局着手小局



愛知県

加藤 明彦

かとう あきひこ

経歴：

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

専門領域・強み：

27年にわたる社長経験をいかし、経営者の目線で課題を診る

趣味・特技など：

家庭菜園

好きな言葉：

人生の行路に あまた道しるべ、われ迷いなく 今日も旅せん



三重県

浅田 耕太

あさだ こうた

経歴：

1949年生まれ
 1972年 名古屋大学工学部電気工学科を卒業後、中部電力(株)に入社
 主に、火力発電部門で計画・建設・運営・保守・管理全般
 に従事(4年間、組織、人事・要員管理部門に従事)
 2001年 同社支配人三重県川越火力発電所長
 2003年 同社支配人火力センター所長
 2005年 同社監査役(常勤)
 2009年(株)トーエネック 常任監査役(常勤・社外)
 2015年 辞任

専門領域・強み：

技術管理、品質管理、経営管理、培った人脈・知識をいかし、現場目線
で取り組む

趣味・特技など：

ウォーキング、スポーツ観戦、へたなゴルフ

好きな言葉：

「変わらなくちゃ」、「誠心誠意」



滋賀県

黒川 幹生

くろかわ みきお

経歴：

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

専門領域・強み：

企業審査、案件審査

趣味・特技など：

スポーツ(ゴルフ、スキー、野球)

好きな言葉：

実るほど頭を垂れる稲穂かな、すべてに全力で



京都府

岡本 圭司

おかもと けいし

経歴：

1959 年生まれ
1981 年 3 月 大阪市立大学商学部卒業
1981 年 4 月 京都府入庁
2004 年 5 月 商工部産業支援室長
2008 年 4 月 商工労働観光部ものづくり振興課長
2010 年 5 月 商工労働観光部理事
2012 年 4 月 商工労働観光部副部長
2014 年 5 月 商工労働観光部長
2016 年 4 月 山城広域振興局長
2019 年 3 月 31 日 京都府退職
2019 年 4 月 1 日 公益財団法人京都産業 21 参与

専門領域・強み：

20 年以上商工労働観光行政に携わり、ものづくりを中心に京都の中小企業経営者等と伴走しながら企業の成長発展をトータルにサポートしてきた

趣味・特技など：

料理

好きな言葉：

守・破・離



大阪府

乾 俊人

いぬい としひと

経歴：

1958 年生まれ
1980 年 3 月 神戸大学法学部卒業
1980 年 4 月 大阪府入庁
1998 年 4 月 企画調整部企画室主幹
2004 年 4 月 商工労働部新産業課長、新分野育成課長、企業誘致推進課長等
商工労働部の主要な課長を歴任
2008 年 12 月 水都大阪 2009 実行委員会 事務局次長に就任
2010 年 4 月 商工労働部金融担当副理事
2012 年 4 月 商工労働部雇用推進室長
2016 年 1 月 4 日 大阪府退職
2016 年 1 月 5 日 商工労働部理事
(大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャー) に就任
2018 年 3 月 31 日 商工労働部理事退職
2018 年 5 月 1 日 大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャーに再任

専門領域・強み：

長年商工労働行政に携わり、府内の中小企業の経営者と向き合い、技術開発や企業誘致、制度融資の活用、人材確保のサポートなどに取り組んできた

趣味・特技など：

テニス、ガーデニング

好きな言葉：

我思う、ゆえに我あり



兵庫県

亀井 芳郎

かめい よしろう

経歴：

1976 年 同志社大学卒業後、服飾品の輸入商社・三喜商事(株)で海外ブランドの展開を通して、ブランド開発、育成に取り組み、営業部長を経て、経営企画室長、企画開発部長を歴任
1999 年(株)オンリーに入社、紳士服業界の先駆けとなったツープライ ストア The@SuperSuitsStore の立ち上げ、多店舗化を行い、第二創業を実現
2002 年 低迷期に社長を引き継ぎ、事業再生に取り組み、V 字回復を果たす
2005 年 目標であった IPO (大阪証券取引所ヘラクレス) を実現する
2006 年 社長を退任し、コンサルタントとして独立

専門領域・強み：

専門領域：戦略策定・経営管理・マーケティング・新業態開発
強み：中小企業の社長として、新規事業による第二創業を行い、株式上場を果たした経験

趣味・特技など：

趣味は、読書、スポーツ
現在、兵庫県立大学で MBA の客員教授をしながら経営学の博士課程で中小企業経営の研究中

好きな言葉：

人間万事塞翁が馬



奈良県
コーディネーター
田中 淳司
たなか じゅんじ

経歴：

1956年 大阪府生まれ
1981年 シャープ株式会社入社
電卓・日本語ワープロのソフト開発に従事。
(モノづくりの楽しさと厳しさを学ぶ)
2003年 同社 商品企画部 部長
民生用情報機器の商品企画・マーケティング担当
(モノからコトへ付加価値の創出、マーケティングの重要性を学ぶ)
2014年 同社 事業企画部 副事業部長
(民生用情報機器の事業計画、構造改革、事業運営を学ぶ)

専門領域・強み：

マーケティング、事業計画策定

趣味・特技など：

サイクリング

好きな言葉：

如実知見

※奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点は、現在コーディネーター2人で活動しております。



和歌山県
吉田 敬
よしだ たかし

経歴：

1957年生まれ
1981年 神戸商科大学商経学部を卒業後、ノーリツ鋼機(株)に入社
海外営業部にてアジア地域の営業を担当、その後、フィリピン、香港、中国にて現地経営に従事
2004年 上海悦勤企業組織諮詢有限公司で人事・業績管理コンサルタントとして、勤務
2013年 (株)ヤマトヨジャパンにて日本の商材の海外輸出に従事

専門領域・強み：

企業の職務給与制度の設計・構築、社員業績評価制度の設計・構築、中長期計画の作成・進捗管理、海外販路開拓の支援

趣味・特技など：

オートバイによるツーリング

好きな言葉：

一期一会 Do my best under the given condition



鳥取県
松井 太郎
まつい たるう

経歴：

1996年 ソフトバンク(株)入社、出版事業部にて米国 Ziff-Davis 社発行のパソコン雑誌の日本版「コンピュータショッパー」の新創刊プロジェクトを担当。その後、(株)電通との合併会社で日本初のインターネット広告のメディアアレイプである(株)サイバー・コミュニケーションズの立ち上げに参画。
2014年 経営コンサルティング会社(株)コンパスを設立
2016年 とっとりプロフェッショナル人材戦略マネージャーに就任
2017年 地元金融機関である(株)鳥取銀行と共同出資で地域商社(株)あきんど太郎を設立。現在は、鳥取を主な拠点にして、「とっとりプロフェッショナル人材戦略マネージャー」を務めつつ、「株式会社あきんど太郎」の代表として、鳥取の商品を世界に広める活動に取り組む。

専門領域・強み：

キャリア心理学、中小企業向け販路開拓コンサルティング

趣味・特技など：

筋力トレーニング、ダイエット

好きな言葉：

人間万事塞翁が馬



島根県

梶谷 佳平

かじたに よしひら

経歴：

1978年 近畿大学 理工学部 経営工学科卒業
1979年 上嶋珈琲株式会社入社
1980年 財団法人島根県中小企業振興公社 入社
2012年 公益財団法人しまね産業振興財団 事務局次長

専門領域・強み：

中小企業の生産管理支援・異業種交流支援

趣味・特技など：

ゴルフ・スキダイビング

好きな言葉：

万事塞翁が馬



岡山県

青井 賢平

あおい けんぺい

経歴：

1944年 岡山県生まれ
1967年 名古屋工業大学金属工学科卒業
1967年 日本冶金工業(株)入社
1969年 岡山県入庁
(工業技術センター、中小企業総合指導センター工業振興課、産業企画課等)
2003年 岡山県商工部長
2004年 (株)倉敷ファッションセンター代表取締役社長(非常勤、～2009年)
2005年 公益財団法人岡山県産業振興財団 理事長(～2009年)
2008年 (株)トマト銀行監査役(非常勤、～2015年)
2009年 学校法人就実学園相談役(非常勤、～2012年)
2011年 国立大学法人岡山大学監事(非常勤、～2016年)
2012年 独立行政法人中小企業基盤整備機構
中国本部チーフアドバイザー(非常勤、～2017年)

専門領域・強み：

経営戦略全般、なかでも新分野進出、販路開拓、産学連携の支援

趣味・特技など：

家庭菜園(約2反、野菜、花、果物など春夏秋冬、畑の土が最良の友です)

好きな言葉：

退路を断つ がんばれ中小企業!!



広島県

寺川 偉

てらかわ ひでき

経歴：

1959年 愛媛県生まれ
1982年 香川大学経済学部卒業
1982年 マツダ株式会社入社
一貫して国内営業畑を歩む
2002年 沖縄マツダ販売株式会社へ出向(専務取締役)
2011年 株式会社北陸マツダへ出向(代表取締役社長)
2016年 国内営業本部 東日本営業部 部長
2017年 SMMオートファイナンス株式会社へ出向
(取締役常務執行役員)
2019年 マツダ株式会社を定年退職

専門領域・強み：

自動車販売会社の経営全般、特に人材育成と活用

趣味・特技など：

スポーツ全般(現在は観戦がメイン)

好きな言葉：

三戒「怒るな」「驕るな」「恐れるな」(香川大学空手道部の教え)



山口県

重永 敬二

しげなが けいじ

経歴：

1957年山口県防府市生まれ
 1981年東北大学法学部卒業
 東洋工業(株)(現マツダ(株))入社
 広島本社にて財務・企画関係業務に従事
 1991年防府工場にて総務関係業務に従事
 1998年マツダ(株)防府工場 総務グループマネージャー
 2006年(株)日本マンパワー 入社
 山口県若者就職支援センター(現山口しごとセンター)の
 運營業務に従事
 2010年センター長

専門領域・強み：

・若者の県内定着と中小企業の人材確保の支援
 ・労務管理領域における働き方改革の推進
 (特定社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタント)

趣味・特技など：

旅行(温泉巡り、食べ歩き)、ドライブ

好きな言葉：

前へ！



徳島県

戸田 文博

とだ ふみひろ

経歴：

1954年徳島県生まれ
 1977年一橋大学社会学部卒業後、野村證券(株)に入社
 個人営業経験後、20年以上、引受審査部、
 リスクマネジメント部など審査関連業務に従事
 2014年退職後、徳島に戻り、家業に従事

専門領域・強み：

財務分析、企業のクレジット審査

趣味・特技など：

マラソン、スポーツ観戦

好きな言葉：

恕



香川県

梅澤 秀樹

うめさわ ひでき

経歴：

1953年生まれ
 1976年香川大学卒業
 1976年(株)三井銀行入行
 1989年(株)三井銀行退社
 1990年高松信用金庫入庫
 2008年理事・内部統制管理本部長就任 総合企画、
 リスク管理部門を主体に経験を積む
 2011年高松信用金庫退社 同年梅澤中小企業診断士事務所を設立
 香川県よろず支援拠点コーディネーター
 香川県事業承継コーディネーター
 中小企業基盤整備機構四国本部 経営支援アドバイザー
 香川県商工会連合会エキスパート

専門領域・強み：

都市銀行、地域金融機関を通じて35年の勤務経験があり、金融部門に強い中小企業診断士である。
 専門は、経営計画策定、資金繰り、補助金、創業、事業再生などである

趣味・特技など：

趣味は観葉植物、熱帯魚集め、特技は剣道4段

好きな言葉：

初心忘るべからず、仲良きことは美しき哉



愛媛県

加藤 有作

かとう ゆうさく

経歴：

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

専門領域・強み：

金融業務

趣味・特技など：

ウォーキング、ゴルフ

好きな言葉：

任運騰騰



高知県

川添 宣和

かわぞえ のりかず

経歴：

1952年生まれ
1975年(株)四国銀行入行
1996年 久礼支店長
1998年 佐古支店長
2001年 阿南支店長
2004年 高岡支店長
2006年 安芸支店長
2008年 高知空港ビル(株)常務取締役
2014年(株)けんかま顧問

専門領域・強み：

財務分析、経営計画策定

趣味・特技など：

ウォーキング、音楽鑑賞

好きな言葉：

継続は力なり



福岡県

杉山 新治

すぎやま しんじ

経歴：

1951年熊本県生まれ
1974年 熊本大学工学部卒業
1974年 トヨタ自動車工業(株)入社
2000年 同社元町工場品質管理部部長
2005年 トヨタ自動車九州(株)取締役就任
2010年 同社常務取締役就任
2012年 同社専務取締役就任
2015年～ 北九州市立大学ビジネススクール特任教授
2017年 トヨタ自動車九州(株)退任

専門領域・強み：

ものづくり、品質管理、工場経営

趣味・特技など：

ゴルフ、バトミントン、映画鑑賞

好きな言葉：

挨拶・思いやり・感謝



佐賀県

川原 明実

かわはら あきみ

経歴：

1949年 生まれ
1968年 株式会社 戸上電機製作所入社（本社佐賀）
2001年 関連会社（株）戸上デンソー 代表取締役 就任
2006年 関連会社（株）戸上コントロール 代表取締役 就任
2014年 関連会社（株）三協製作所 代表取締役 就任
2015年 6月 中小企業診断士事務所『オフィス川原』設立
1977年 中小企業診断士登録
現在 佐賀県中小企業診断協会 会長

専門領域・強み：

生産管理・原価管理、現場改善、コストダウン、管理職・従業員教育、経営管理

趣味・特技など：

ゴルフ、旅行

好きな言葉：

信念は強く、志は高く、されど、頭は低く



長崎県

渋谷 厚

しぶや あつし

経歴：

1976年 青山学院大学経済学部寡占経済理論専攻卒業
専門分野
①中小企業の企業再生、新事業開発
②デザイン家電、総合玩具等 企画開発
③キャラクタービジネス全般
(株)キディランド 取締役副社長（企業再生）
ハウステンボス(株) 執行役員商品本部長
(調達部門・テナント事業部門を担当)
2014年 (独) 中小企業基盤整備機構（長崎県担当チーフ IM）

専門領域・強み：

経営統括全般、企業再生、商品企画開発

趣味・特技など：

ゴルフ、スキー、ワインソムリエ検定シルバークラス認定、二級船舶免許

好きな言葉：

元気、やる気、本気



熊本県

岩津 春生

いわつ はるお

経歴：

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

専門領域・強み：

半導体及び製造装置の開発、ものづくり活動、IT、知財管理

趣味・特技など：

テニス、ガーデニング

好きな言葉：

Stay Hungry Stay Foolish



大分県

小野 謙三

おの けんぞう

経歴：

1952年生まれ
1975年 慶應義塾大学法学部を卒業
1975年～2007年 (株)大分銀行（支店長、リスク統括部部長等を歴任）
2007年～2016年 大分中央保険(株)に出向、代表取締役社長で退任
2016年～2018年 大分朝日放送(株)（常務監査役で退任）

専門領域・強み：

経営管理、リスク管理、企業法務、県内企業経営者との人的ネットワーク

趣味・特技など：

囲碁

好きな言葉：

上善如水



宮崎県

永山 英也

ながやま ひでなり

経歴：

1957年宮崎県生まれ
1981年 宮崎県庁入庁
2009年 県民政策部総合政策課長
2011年 農政水産部 畜産・口蹄疫復興対策局長
2013年 総合政策部次長・政策推進
2015年 商工観光労働部長
2016年 総合政策部長
2017年 宮崎県庁退職

専門領域・強み：

県庁職員として、商工業、農林水産業、観光業等幅広い分野の産業振興、企業成長に従事してきた経験をいかします。

趣味・特技など：

読書、音楽（ギター演奏）、スポーツ（サッカーなど）

好きな言葉：

チャレンジ、邁進



鹿児島県

古川 伸二

ふるかわ ちゅうじ

経歴：

1955年生まれ
1977年 熊本大学法文学部法学科を卒業後、鹿児島県庁に入庁
2010年 東京事務所長
2012年 知事公室長
2013年 企画部長
2015年 鹿児島県教育委員会教育長
2018年7月～(株)鹿児島頭脳センター代表取締役社長、
公益財団法人かごしま産業支援センター理事長

専門領域・強み：

行政マンとして、長年にわたり、県内の各分野の社会経済活動と関連するセクションを経験し、経済界等を中心に幅広いネットワークを有している

趣味・特技など：

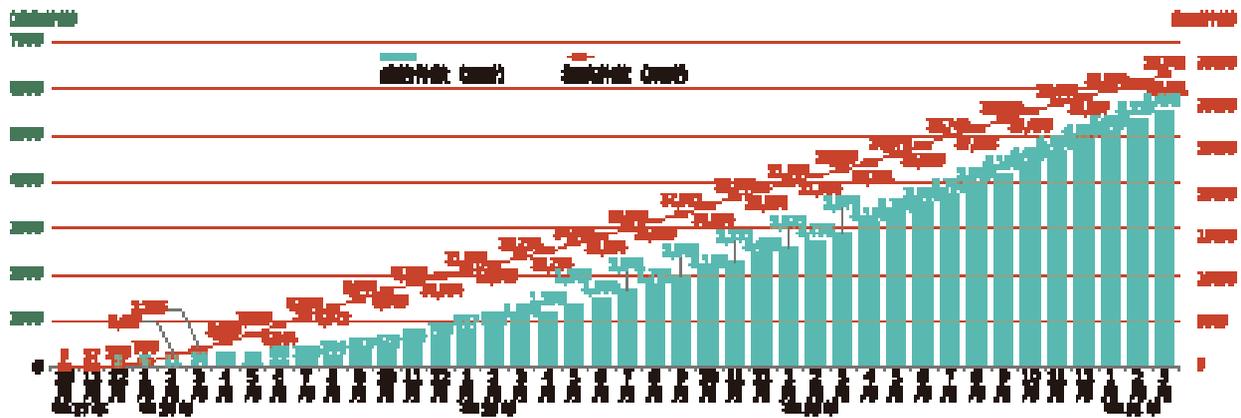
釣り、読書、登山、温泉めぐり、ウォーキング、そば打ち

好きな言葉：

日々新たにして、日に新たなり

事業の全体実績

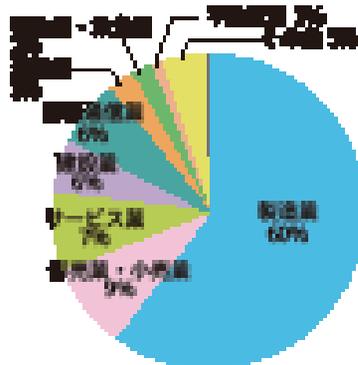
成約件数と相談件数の推移（累計）



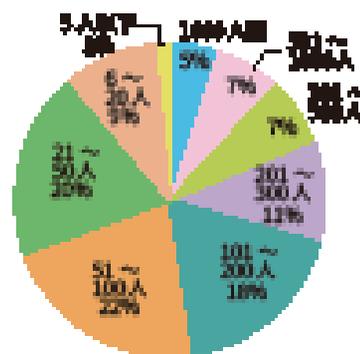
(平成 31 年 3 月末現在)

成約事例の内訳 (N=5,488)

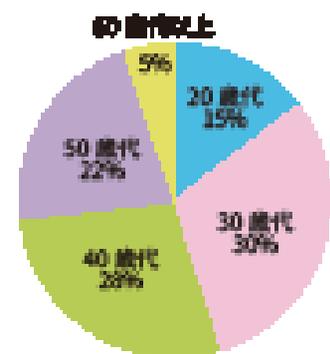
プロ人材導入金額の用途



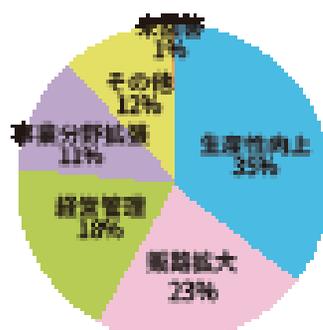
プロ人材導入金額規模 (管理員数)



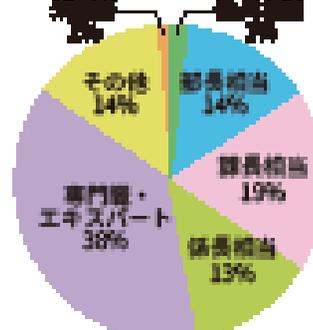
プロ人材の年代



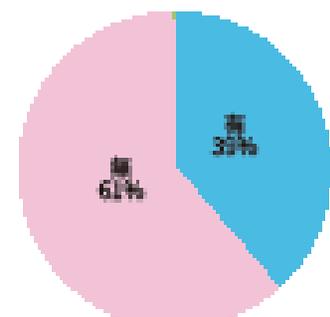
プロ人材のミッション



プロ人材の雇用形態の構成



海外からの帰国を伴う構成



(平成 31 年 3 月末現在)

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 083-976-1145
千葉県	千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 043-299-2903	徳島県	徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 088-635-0611
神奈川県	神奈川県プロ人材活用センター TEL 045-633-5008	香川県	香川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 087-867-3520
新潟県	新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 025-246-0024	愛媛県	愛媛県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 089-960-1112
富山県	富山県プロフェッショナル人材戦略本部 TEL 076-411-9156	高知県	高知県プロフェッショナル人材戦略拠点 (高知県移住促進・人材確保センター) TEL 088-855-7748
石川県	石川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 076-235-4538	福岡県	福岡県プロフェッショナル人材センター TEL 092-622-8822
福井県	ふくいプロフェッショナル人材総合戦略拠点 TEL 0776-55-1550	佐賀県	佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0952-22-7021
山梨県	山梨県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 055-243-1870	長崎県	長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 095-825-2200
長野県	長野県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 026-238-2623	熊本県	熊本県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 096-319-5566
岐阜県	岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 058-277-1096	大分県	大分県プロフェッショナル人材活用センター TEL 097-576-8309
静岡県	静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 054-653-1015	宮崎県	宮崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0985-23-2613
愛知県	愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 052-433-1810	鹿児島県	鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 099-219-9277
三重県	三重県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 059-253-3888		