

地域企業に新しい風を





プロフェッショナル人材活用 ガイドブック 2024

CONTENTS

事業について	P1
人材活用事例	P4
戦略拠点について	P53

01

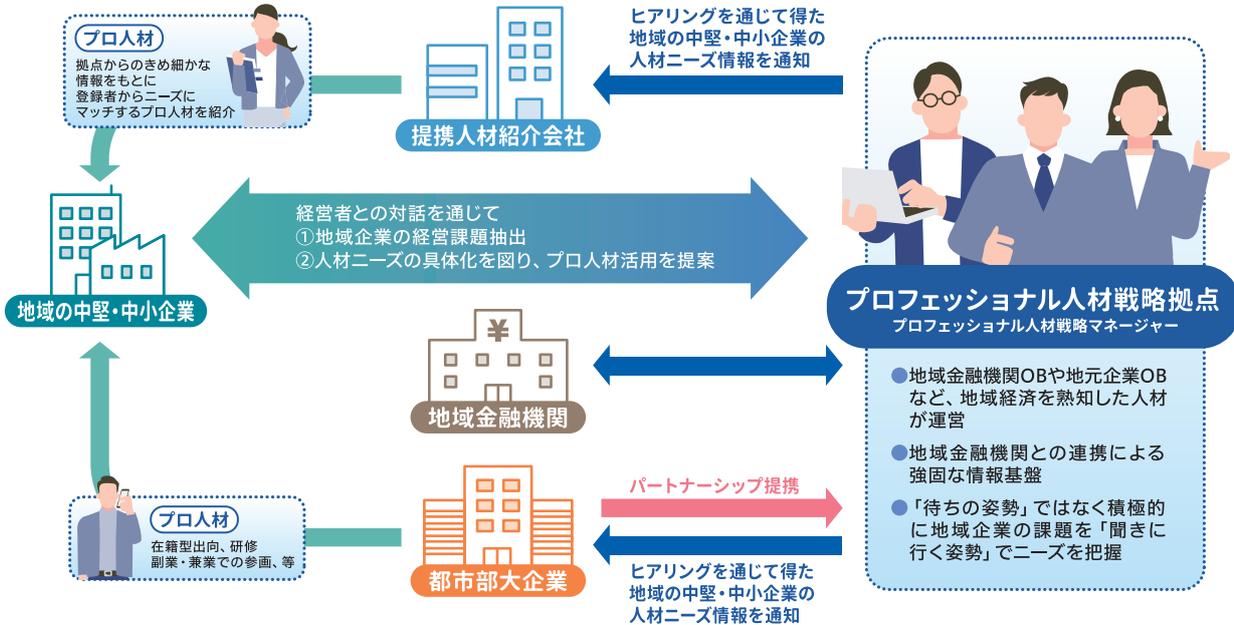
プロフェッショナル人材 事業について

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。



目指すビジョンの実現に向けて、あなたの地域の プロフェッショナル人材戦略拠点が、しっかりとサポートいたします

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



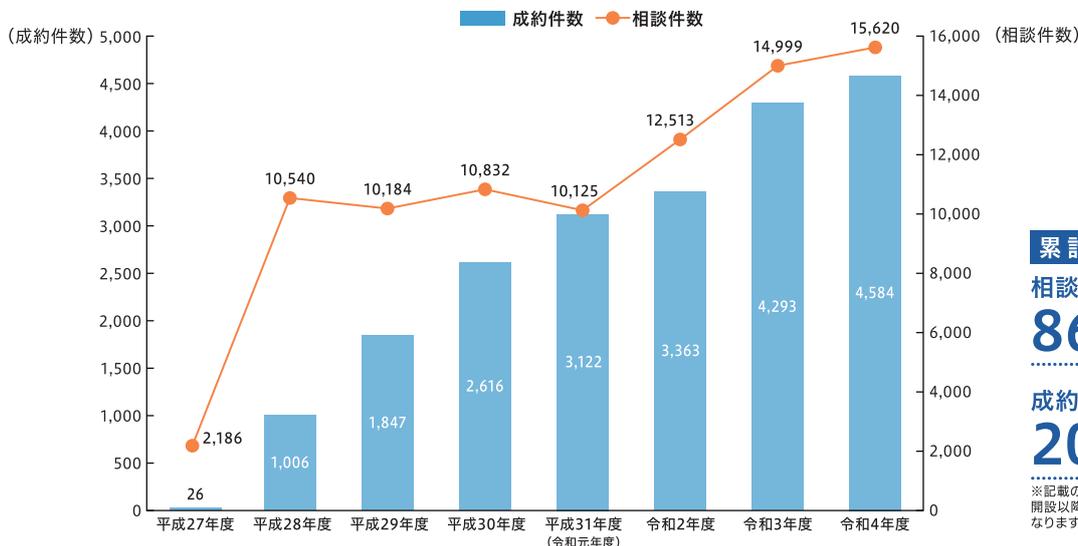
プロフェッショナル人材獲得までの流れ

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

費用について

経営課題や求人ニーズの明確化等、プロ拠点の活用においては、一切、費用は掛かりません。但し、民間人材ビジネス事業者を活用して人材を採用した際、その成約に基づく紹介手数料や利用料について当該事業者への支払いが発生する場合があります。

成約件数と相談件数の推移(累計)



01 民間人材ビジネス事業者を介した人材マッチング

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



副業・兼業人材とは

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

副業・兼業人材を活用する際のメリット

メリット1

**必要な業務を、
必要な時だけお願いできる**

半年で、新人研修
マニュアルを作
ります！

3カ月で、ブラン
ディング戦略を
考えます！

メリット2

**常勤で人を雇うより、
費用を抑えられる**

(例)

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

メリット3

**業務委託契約の場合契約の
見直し(契約解除)ができる**

予定より早く
プロジェクトが
終わった

あまり相性が
合わなかった

02 都市部大企業による人材交流

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



都市部大企業による人材交流を行う際のメリット

メリット1

**人材ビジネス事業者が介在しないため、
紹介手数料が発生しない**

メリット2

**大企業で培ったノウハウ・経験を持つ
人材を、活用できる**

(例)

Aさん 60歳代

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

Bさん 40歳代

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

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

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



02

プロフェッショナル人材 活用事例

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



01 北海道	カドウフーズ株式会社 ECサイトの積極的な活用方法を考える中で、自社の成長を目指すマインドチェンジ	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P8
02 青森県	株式会社ファーストインターナショナル ECサイト売上向上へ向けた現状把握・分析と施策立案	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P9
03 岩手県	ロツツ株式会社 新分野進出への伴走型支援	● 業務委託契約(請負型)	P10
04 山形県	株式会社ホテルシンフォニー 地元の食材、特にフルーツを訴求し地元の魅力を発信する企画立案などで、営業戦略全般で幅広く活性化	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P11
05 千葉県	鈴木建設株式会社 新築住宅事業の集客力向上と伴走支援	● 業務委託契約(準委任型)	P12
06 大阪府	セルビスグループ 飲食事業における自走型組織の確立	● 雇用契約(フルタイム)	P13
07 和歌山県	株式会社 TOA 和歌山湯浅ワイナリー 新商品のワイン、リキュールのデザイン・ネーミング・ストーリー等のブランディング	● 業務委託契約(準委任型)	P14
08 鳥取県	株式会社金居商店 大手飲料メーカーの商品企画経験者がマーケティング戦略を助言し、ご当地グルメを集めた冷凍食品自動販売機の売上拡大	● 業務委託契約(準委任型)	P15
09 岡山県	株式会社志ほや 「ECサイトの集客・販売戦略立案による売上向上」と「DXによる業務効率化」	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P16
10 山口県	アラインテック株式会社 自動化設備事業の営業として、得意先顧客の創出、事業拡大の継続	● 雇用契約(フルタイム)	P17
11 鹿児島県	窪田織物株式会社 本場大島紬の未来に向けた、新商品開発と販路開拓のためのブランディング・マーケティング戦略の立案	● 業務委託契約(準委任型)	P18
12 宮城県	ファイトケミカルプロダクツ株式会社 製造・研究開発から特許取得、国内外に向けたスーパービタミンEの効能アピールで製造技術と発信力の強化に貢献	● 雇用契約(フルタイム)	P19
13 埼玉県	日幸電機工業株式会社 設計力に長けた専門人材として量産を見込んだ顧客製品を設計から手がけたことで、成長戦略の一步目となる土台を確立	● 雇用契約(フルタイム) ● DX人材のマッチング	P20
14 神奈川県	工藤建設株式会社 社内SEとしてシステム管理とコミュニケーション強化による社員のITスキル向上	● 雇用契約(フルタイム) ● DX人材のマッチング	P21
15 静岡県	株式会社サムウェイ 知財強化、企業理念再構築と設定、組織最適化、人材育成、品質・コスト・納期管理、事業戦略。総合的な経営強化	● 雇用契約(フルタイム) ● 大企業連携	P22
16 三重県	橋本電子工業株式会社 売上拡大に向けソフトウェア開発力の強化	● 雇用契約(フルタイム)	P23
17 滋賀県	株式会社童夢 当社の主幹業務である設計開発部門の人材強化	● 雇用契約(フルタイム)	P24
18 徳島県	株式会社セツロテック 独自のゲノム編集因子 ST 8 実用化のための基礎的な開発。またゲノム編集因子の構想にも関与	● 雇用契約(フルタイム)	P25
19 香川県	株式会社 Wave Energy 基幹システムの新規導入およびIT化の推進、啓蒙による業務の効率化	● 雇用契約(フルタイム)	P26
20 愛媛県	株式会社サカフ 社内製品知識と交渉能力の向上、製品開発の推進、自社修理の推進	● 業務委託契約(準委任型)	P27

21	オウミ技研株式会社	● 業務委託契約(請負型)	P28
群馬県	新たな人事評価制度を構築するにあたっての考え方、進め方などの整理が完了		
22	森松工業株式会社	● 雇用契約(フルタイム)	P29
岐阜県	外国人材の通訳、教育、育成カリキュラムの作成		
23	株式会社イプシロンソフトウェア	● 業務委託契約(準委任型)	P30
島根県	需要が見込まれるソフトウェア受託開発事業において、人材採用戦略の立案と実行		
24	高知機型工業株式会社	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P31
高知県	DXの視点からの中長期的事業の方向性の策定および事業再構築の助言・指導		
25	株式会社廣瀬産業海事工業所	● 雇用契約(フルタイム)	P32
福岡県	独自の特許技術および知識・経験を活かし、年商1.5倍を目指した新規事業へ挑戦するための、経営管理の強化！		
26	株式会社中山鉄工所	● 雇用契約(フルタイム)	P33
佐賀県	豊富な経験を活かし、海外事業 / 効果的な広報戦略構築、ブランディングなどで活躍		
27	株式会社大島造船所	● 雇用契約(フルタイム)	P34
長崎県	1,500名を超える企業に総務部長として着任。会社として初の2工場体制での運営管理や、創業50周年行事にも注力		
28	社会福祉法人美郷町社会福祉協議会	● 雇用契約(フルタイム)	P35
宮崎県	社会福祉協議会の事業は「サービス業」であり、住民は「顧客」であるという、民間の発想で組織の意識改革		
29	株式会社シーサー	● 雇用契約(フルタイム)	P36
沖縄県	教育機関との交渉や業界リサーチなどの人事活動の他、外部研修や面談などを通じて現社員の研修・育成		
30	日冷工業株式会社	● 雇用契約(フルタイム) ● DX人材のマッチング	P37
栃木県	DX化(Digital Transformation)へと変革するためのスマートファクトリーの実現		
31	株式会社リガク 山梨工場	● 業務委託契約(準委任型)	P38
山梨県	自社倉庫の在庫管理の改善業務と倉庫管理システムの有効性把握・予算化		
32	十全化学株式会社	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P39
富山県	医薬品における管理業務の効率化実現		
33	真名川株式会社	● 業務委託契約(準委任型)	P40
福井県	業務・作業マニュアルの再標準化と、多言語化した動画で外国人材へきめ細かく対応		
34	佐橋工業株式会社	● 雇用契約(フルタイム) ● 大企業連携	P41
愛知県	工場の生産現場にはりついて現状調査と診断を実施のうえ、短期・中期の3か年改善計画をつくり、改善に着手		
35	三幸総研株式会社	● 雇用契約(フルタイム)	P42
京都府	医療分野にも進出するものづくり企業にふさわしい品質管理体制の強化		
36	有限会社オーエス電機工業所	● 業務委託契約(準委任型) ● 大企業連携	P43
兵庫県	トップダウンの組織運営から、経営幹部と現場の双方向によるコミュニケーションを促進するための仕組みづくりと意識付け		
37	医療法人応篤会	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P44
奈良県	事業継承等の変革期。地域に求められる医療法人の「あるべき姿」と「ブランディング」		
38	サンユー工業株式会社	● 雇用契約(フルタイム)	P45
熊本県	当初のミッションである事業継承は経営者としての引継ぎであったが短期間でM&A(株式譲渡)も達成		
39	有限会社石孫本店	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P46
秋田県	海外に向けた「昔ながらの醸造を伝える蔵」の情報発信と、蔵案内のマニュアル化		
40	株式会社テオリック	● 雇用契約(フルタイム)	P47
大分県	海外経験豊富なプロ人材採用による営業力強化(タイ現地法人工場候補)		

新規事業創出	41 茨城県	タビットツアーズ株式会社 メタバース(仮想空間)観光ツアー、新規事業構築のための事業企画支援	● 業務委託契約(準委任型) ● DX人材のマッチング	P48
	42 広島県	株式会社みどりホールディングス M&Aにおける協議、TOP面談、DDやPMIの立案などに積極的に関与頂き、検討実施件数が1年で倍以上に増加	● 雇用契約(フルタイム)	P49
その他	43 福島県	第一温調工業株式会社 異業種で経験を積んだ若手人材の確保と組織活性化	● 雇用契約(フルタイム)	P50
	44 石川県	北陸朝日放送株式会社 ローカルテレビ局のウェブ展開における地域情報の充実とDXの推進	● 雇用契約(フルタイム) ● DX人材のマッチング	P51
	45 長野県	株式会社アサヒエージェンシー 広告事業規模拡大のため、ニーズの高いWeb関連であるデジタル部門の体制強化	● 雇用契約(フルタイム)	P52

ECサイトの積極的な活用方法を考える中で、 自社の成長を目指すマインドチェンジ

1 抽出された経営課題

従業員の力を引き出す EC サイトの有効活用



地域経済が徐々に衰退しつつある中、活力を高める方法として、函館の強みである和洋折衷でレトロなイメージと自然の恵み豊かな地域の素材で体に優しく、食べて幸福感が得られるような、新たな価値を備えた函館土産を創造すべく、カドウフーズ株式会社を起業しました。おかげ様で、代表作の「はこだて雪んこ」はJR函館駅や空港、各土産店で大人気となり、好評を頂いておりますが、もっと多く（全道・全国・世界）の方々に「食べて幸福感を感じてもらう」にはECサイトの活用が必要です。しかし、その運用が上手くいかず、ECサイトの有効活用が課題でした。

2 プロ人材に与えられたミッション

WEB戦略の立案や運用、マーケティング活動の 支援・サポート



現状、土産物店や百貨店での物産展などで好評をいただいておりますが購入者は一過性にとどまっており、継続的な販売実績を積み上げていくには、ECサイトの活用が必要不可欠です。プロ人材は大手通販サイトでマーケティング部門に従事し、その後大手製造業での経営戦略策定および実行支援、進捗管理などを行っておられることから、プロ人材のミッションとして各種WEBからECサイトへの流れを見える化して頂き、WEB戦略の立案や運用、現状分析からマーケティング活動の支援・サポートと共に、知識の伝授をお願いしました。

3 プロ人材がもたらした効果

ECサイトの運用について従業員の気持ちが 前向きに変わった



専門家派遣などを何度か受けてきましたが、自社にノウハウが残ることはなかったため、副業人材と契約し、どこまでやって頂けるのかという思いはありました。まず、私の他に2名のECサイト活用プロジェクトメンバーとプロ人材とで遠隔で打ち合わせをしました。プロ人材からは当社の販売実績などからECサイトの分析や、改善点、知識の共有などを行って頂きました。私を含めメンバーは新しい事を知る楽しさを感じ、メンバーから直接プロ人材に質問をするなど従業員の気持ちが前向きに変わっていくのがわかりました。

私の他に2名のECサイト活用プロジェクトメンバーとプロ人材との遠隔でのプロジェクト会議の風景



カドウフーズ株式会社

食料品製造販売(地元規格外食材を活用した菓子・そうざいの製造販売)

所在地 北海道函館市

創業年 2010年

従業員数 14名

プロ人材【入社時のプロフィール】



すながわ だいすけ

砂川 大輔 氏

役職名: 一
年齢: 30歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、息子
出身地: 和歌山県
業務遂行手段:
全て遠隔業務

主な経歴:

富士通(株) CEO 室、アマゾンジャパン(同)ハードライン事業本部、トノエルジャパン(同)CEO

事業強化の一環でお引き合いを頂きました。顧客分析、ニーズに合致した強みの発信体制の構築などをご支援差し上げました。社長が経営判断を下しメンバーがすみやかに実行する、行動力に長けた企業様です。デジタルとリアルを織り交ぜた実績ある施策の考え方を次々と取り込まれています。素晴らしい商品と相まり、益々ご成長されることと思います。私も数々の刺激を頂きました。この場をお借りし御礼申し上げます。

企業からの声



代表取締役社長

かどう せいや
嘉堂 聖也 氏

当社には、専属でWEB担当者や営業職がいるわけでもなく、ECサイトの活用は難しいと感じていました。いざECサイトについて勉強しようと思っても、時間が限られる中、全体的な構造を捉え、効果的なWEB戦略の立案を行うのは非常にハードルが高く、半ば諦めかけていましたが、副業・兼業のプロ人材のセミナーを知り、これならやってみる価値があるのではないかと思います。プロ人材を紹介頂きました。今後、プロジェクトごとにこの仕組みを活用できたらと考えています。

EC サイト売上向上へ向けた 現状把握・分析と施策立案

1 抽出された経営課題

EC サイトでの売上向上・そのためのノウハウ蓄積



ECサイトを利用した当社輸入品販売事業において、思うように売上が伸びず、社内メンバーが出来る改善・増強策はほぼ実行し尽くしてしまい、ここからは専門的知識を持つ外部人材の関与が必要と考えました。しかしながら当社規模では専門知識を有する人材の常勤雇用は難しく、運営の外部委託では社内にノウハウが蓄積されないと苦慮する中、青森県拠点から外部人材の利用、新しい人の使い方としての「副業」を紹介され、プロ人材を期間限定で採用し、教えていただきながら社内のメンバーと運営することにしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

EC サイト売上向上へ向けた 各種施策立案・実行サポート



大手ECサイト会社で法人顧客マーケティングを担当し、多くの企業の売上向上に貢献された実績と経験を活かしていただき、ECサイトを利用した販売態勢の整備・強化、そのための現状分析・課題抽出・対応策の立案・実施管理をお願いしました。当社メンバーと定期的にオンライン会議を開催し、洗い出された課題に対して個別対応策の提案、実施方法の指導をいただきながら目標の販売態勢構築・ノウハウの蓄積を目指しました。大切にしたい社員との融和では、面接を通じて感じた砂川氏のお人柄から優れたコミュニケーション力・指導力を発揮いただきました。

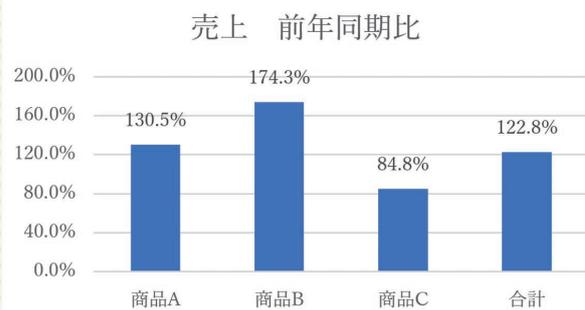
3 プロ人材がもたらした効果

新しい分析方法・施策による売上増加と 社員の意識向上



取組みを開始したのは2023年2月からでしたが、効果が見え始めた2023年5月以降から10月までのECサイト売上は、前年同期比で122.8%という明らかな増加効果が得られました。現在、担当メンバーは砂川氏から教えていただいた分析方法と施策を活用した新しい販売態勢・手法により、更なる売上向上へ向けて積極的に取組んでいます。当社社員にとって業界最前線で活躍されるプロ人材との協働は、知識・能力の向上に加え、業務に対するやる気、モラル向上までもが図られ社員育成効果も大きかったと思います。

砂川氏との協業効果が出てきた「2023年5月～10月」のECサイト売上前年同期比



株式会社ファーストインター ナショナル

地域貿易商社

所在地 青森県八戸市

創業年 1994年

従業員数 8名

プロ人材【入社時のプロフィール】



すながわ だいすけ
砂川 大輔 氏
役職名: マーケティング顧問
年齢: 30歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、息子
出身地: 和歌山県
業務遂行手段:
全て遠隔業務

主な経歴:

富士通(株) CEO 室、アマゾンジャパン(同)ハードライン事業本部、トトノエルジャパン(同)CEO

EC事業強化の一環でお引き合いをいただきました。現状分析、優良他社との差分の抽出、ベストプラクティスを量産する体制の構築などをご支援差し上げました。誠実な企業文化をお持ちで、信頼関係の構築に長けた企業様です。外部、しかも若輩者の話にも熱心に耳を傾けられ、デジタルノウハウを吸収なさるお姿に感銘を受けました。外部人材の調達が可能になった現代、益々ご成長されることと思います。

企業からの声



常務取締役
さくらば まさき
桜庭 雅紀 氏
社内にECサイト運用の専門的な知識が無いこともあり売上が伸び悩んでおりました。砂川氏の専門

的知識・経験に基づく現状分析～具体的施策の提案・実行により、売上増加と販売態勢の構築が実現しました。今後も教えていただいた運用方法等を活用して、更に売上を伸ばしていきたいと思っております。初利用となりました「副業」は、課題解決としての有効性と、プロ人材と協働する社員への有益性を高く評価し、その後も経営課題解決として複数の副業人材を利用しています。

新分野進出への伴走型支援

1 抽出された経営課題

新分野進出への援護



当社は、調剤薬局から事業を開始し、日本初の「単独型訪問リハビリテーション」「リハ特化型デイサービスとフィットネスジムの一体化事業」など、医療介護中心のビジネスを展開しています。その中で、健康維持・向上の観点から、保険適用事業分野以外でのビジネス展開として、食分野への取り組みを開始しました。現在は、薬剤師が作る健康に良いチョコレート「Bean to Bar CHOCOLATE」の製造、実販売を担う「CACAO broma」店舗運営をしています。少ない人員での多角的な業務展開を実施となっており、慢性的な人材不足に陥っており、新分野展開に注力するリソースを求めていました。

2 プロ人材に与えられたミッション

カカオブローマ事業の売り上げ促進のための販売戦略策定



地元の商業施設「カモシー」店舗での販売に加え、リアル店舗での出店計画が着々と進んでいるものの、マーケティング戦略が弱い状態でした。当社の作るチョコレートで美味しい健康習慣を提案するため、カカオブローマのブランドイメージを作るため、「店舗×ネットの販売戦略の企画経験」「食品のブランド戦略作りに携わった経験」を持ち、「アドバイスだけでなく、実行まで伴走してくれる」人材を求めていました。

3 プロ人材がもたらした効果

ブランドイメージの確定



「オーガニックカカオと黒糖のみで作る、美味しく健康になれて元気でいられるチョコレート」のブランドコンセプトの下、「市販されている大手菓子メーカー製品」や「高級路線を走るチョコレート専門メーカー製品」ではない「第三極のチョコレート」として、イメージ戦略を策定し、新たなパッケージデザインを作成。出店した東京(白金台)での販売促進に繋がると共に、ECサイトでのプロモーションにより、BDシーズン向けの催事や今後の店舗出店へと進んでいくこととしています。

これまでのチョコレートにはない、新たなパッケージデザインにより、購買者へ当社のコンセプトを提案。



ロッツ株式会社

オーガニックチョコレート製造販売、訪問リハビリ、リハビリ特化型デイサービス&フィットネス等

所在地 岩手県大船渡市

創業年 2011年

従業員数 43名

プロ人材【入社時のプロフィール】



K.M. 氏

役職名: 岩手県菓子メーカー
岩手県菓子メーカー
年齢: 40歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 単身
出身地: 東京都
業務遂行手段:
全て遠隔業務

主な経歴:

ブランド戦略策定

当社の創業経緯、その後の事業展開に賛同し、発展の一翼となればと思い、お手伝いをさせていただくことになりました。新分野進出ということで、迷いや戸惑いがあったとは思いますが、富山社長が私の提案を前向きに受け入れていただき、ブランドイメージとパッケージ案だけでなく、今後の鍵となる生産管理体制の構築についても意見を交えております。

企業からの声



代表取締役
とみやま ましのぶ
富山 泰庸 氏

M氏との打ち合わせを重ねる中で、新しい気付きやこれまでとは違う方向性や可能性を認識することができ、よりブラッシュアップされたブランドイメージの構築へと繋がりました。また、生産管理体制の強化にもアドバイスを頂いています。今後はいただいた商品パッケージデザインを基に、販売促進に取り組んでいきます。

地元の食材、特にフルーツを訴求し 地元の魅力を発信する企画立案などで、 営業戦略全般で幅広く活性化

1 抽出された経営課題

新型コロナウイルスで疲弊したホテルの活性化



ポストコロナ後の営業戦略として、特に宿泊部門の強化を計画していましたが、人員不足また徐々に忙しくなったための労力不足など多数の問題点が持ち上がり、日々の業務に追われ足元しか見えず、新商品開発・地元の魅力発信・ホームページの内容精査など、先取りした業務に手が回らない状況でした。

2 プロ人材に与えられたミッション

ポストコロナ後の売上回復に向け、企画と実務の できる人材確保が急務



営業戦略全般についての大きな目標と、飲食業とのコラボ企画提案・新商品企画造成提案などできる方で、当社事情を理解し、前向きに物事を考えて頂ける方、そして一緒に実務ができる人材の確保が急務と考え、山形県プロ人材拠点に相談したところ、多数の応募がある中選考させて頂き、最終的に片桐氏に決定させて頂きました。決め手は、片桐氏からの当社への思いがこもった企画書を短時間で作り上げて頂き、内容の素晴らしさでした。一緒に協力し合える関係を築ける方と感じました。

3 プロ人材がもたらした効果

社内からもアイデアが出る好環境に変化



社内のスタッフは、ホテルはこうあるべきと固定観念にとらわれ凝り固まっているのが現状です。でも片桐氏は色々な引き出しを多数持っていて様々なアイデアが多数出てきます。片桐氏が会議に入ってもらおうと空気が変わるように感じております。現在も進行中のプラン・企画中のプランなど多数あります。又食材をテーマにしていることが多いため、社内スタッフも刺激を受け、スタッフから新たなアイデアが出てくるなど、好循環が生まれて来ております。

片桐氏の提案で、地元企業とのコラボができ、新商品開発に発展しました。地元テレビ局から取材依頼を受けました。SNSの発信でフォロワー数も着実に増えておりますが、具体的な効果データはまだ表せません。



株式会社ホテルシンフォニー

宿泊・一般宴会・婚礼・法事法要・すきやき店・日本そば店

所在地 山形県寒河江市

創業年 1955年

従業員数 44名

プロ人材【入社時のプロフィール】



かたぎり しんのすけ
片桐 新之助 氏

役職名: 一
年齢: 40歳代
還流ルート: その他
家族構成: 妻、子供
出身地: 東京都
業務遂行手段:
全て遠隔業務

主な経歴:

百貨店の営業・経営企画、まちづくり会社(商店街活性化)、IT企業、イベント企画や地域活性化企業

地域活性化の知見をもっとほかの分野で活かしたいと、副業人材募集に対して応募。今まで行ってきた食品サービスの開発、マーケティング、プロモーションなどの視点を交えて、新しい企画を生み出しています。一方でホテル業界独特の販路開拓や地域特性などを知ることができるのが自分自身の知見の広がりも感じます。

企業からの声



代表取締役
さとう さちこ
佐藤 佐知子 氏

片桐氏との会議はリモートで、週1回・1時間程度のため、時間内で終わるよう事前準備を行いました。

また自社担当者の事前の取り組み・前回決定事項の行動など、片桐氏との会議だけでなく、社内会議への入り方にも好影響を与えております。当初はリモートでの会議では良い人間関係はできないかと思っておりましたが、結局リモートでも人対人となり、社内スタッフの成長も著しく感じます。

新築住宅事業の集客力向上と伴走支援

1 抽出された経営課題

新築住宅事業の集客力向上を図りたい



2001年から住宅部門を立ち上げ、集客にあたりHPの刷新・InstagramほかSNS・スタッフブログ等様々な取り組みを行いました。資料請求や見学会の来場者など具体的な集客数に結びつかず悩んでいました。昨今の消費者行動の変化として、住宅展示場で家を選ぶのではなく、Webを通してとことん調べ選んでから個別に資料請求・来場する傾向にあります。その候補にあがるための認知度の向上と集客アップにつながる”種まき”を如何に進めるべきか、当社の現状分析からできる人材が社内にはいないためどこから手を付けたらいいのか、が課題でした。

2 プロ人材に与えられたミッション

住宅事業の全体マーケティング戦略の立案と実行、社内で自走できるまでの伴走支援



HP制作会社や規格住宅の提供先からのアドバイスなども受けWeb施策を手あたり次第やってきましたが、具体的な成果を得られていませんでした。改めて対象ターゲットと現状の分析、具体的な施策の検討から、施策を打つ上で「効果的な見せ方や発信ネタ」など、総合的にアドバイスをいただきながら改善し、またその手法が当社に定着するまで伴走支援をしていただくことをプロ人材にお願いしました。

3 プロ人材がもたらした効果

現状分析と社員のスキルのレベルアップ



小泉氏とは週1回、1時間リモートで打ち合わせを行っています。温厚かつ前向きな意見で、当社の現状分析や目指す方向性の整理をしていただきました。時には言いにくいことも当社の成長の為に客観的な目線で率直な意見を述べて下さっています。また、会議の進行方法やまとめ方、議事録の作成など、このプロジェクトに限らず活かせるノウハウを小泉氏から学ぶことができ、社員のスキルが上がっているのを感じます。今までは分析する知識や時間がなく、ただ行動して終わっていたものが、行動の後の反省・分析を次に活かすというルーティンも確立しつつあります。

リモートで打合せをしている風景です。2回ほど直接当社にお越しいただき、対面での打合せも行いました。話を進めながらExcelデータ等の作成をしてくださるので、打合せがスムーズに進みます。



鈴木建設株式会社

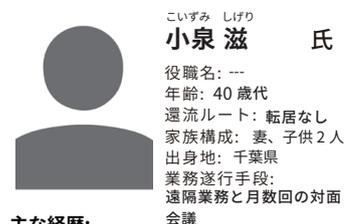
総合建設業 (土木事業・建設事業・農業施設・住宅事業)

所在地 千葉県旭市

創業年 1971年

従業員数 57名

プロ人材【入社時のプロフィール】



こいずみ しげり
小泉 滋 氏

役職名: ---
年齢: 40歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、子供2人
出身地: 千葉県
業務遂行手段:
遠隔業務と月数回の対面
会議

主な経歴:

人材サービス会社にて営業20年。営業戦略立案、人材マネジメント、マーケティングなど。

お打ち合わせをする中で、皆様の想いや強みが理解でき、それらを最大限発揮できる状態はどのような状態なのかを考えながら進めました。「答えは自社の中にある」というのが私の持論です。人と同じく、法人も自身のことが一番わからないことが多いです。第三者目線で自社の強みや魅力に気付いていただくように、伴走させていただきました。中長期的な文化や資産ができるよう、これからも尽力させていただきます。

企業からの声



代表取締役
すずき かずひこ
鈴木 和彦 氏

聞き役、まとめ役をしてくれるのでとてもありがたいです。外部人材であるがゆえに外から客観的な

目線で意見を言ってもらい、社内だけでは気付かなかった問題点や解決策を提示してもらいました。

また、2回ほど当社へ足を運んでくださり、社内や周辺地域の雰囲気を感じていただき、プロジェクトに対する熱量を感じました。外部の人だからこそ相談できることもあり、プロフェッショナル人材であるからこそ良いということを多々感じました。

飲食事業における自走型組織の確立

1 抽出された経営課題

飲食店を運営管理する専門人材がおらず、事業の収益化が図れていなかった



グループの柱であるブライダル、葬祭業が、コロナ禍に伴い、式そのものができず、できたとしても小規模化してしまいました。飲食店事業はまだ成長途上で、これまでブライダル、葬祭業の収益で補ってきましたが、早急に拡大を図る必要に迫られました。そのため事業部ごとに専門人材を採用し、裁量をゆだね、代表が指示を出さずとも運営できる自走型組織に変えていきたいと考えていました。

2 プロ人材に与えられたミッション

飲食事業の拡大と、自走型組織の構築に向けた人材育成



これまでは坂元代表が経営の傍ら、メニューやブランディング等について指示してきましたが、事業拡大を見据え飲食店のマネジメント経験を持つ人材の採用を考えました。単に言われたことをやるのではなく、失敗しても良いから率先しているようなことを自ら発案し、行動できる人材を求めため、面談時には理念やビジョンと共に厳しい現状、数字を洗いざらい伝え「覚悟を持って入社してほしい」と伝え、本気度を測りました。また、2つある飲食店を立て直し、自走型組織へと変えたあかつきには飲食店事業を統括する役員になってもらいたいということも伝えました。

3 プロ人材がもたらした効果

現場スタッフがモチベーションと目的意識を持って働ける風土の改革



まだ入社して半年なので数字的な成果は目に見えて現れてはいません。ただ、料理人に任せていたレシピを明文化し材料の仕入れ原価を数値化することでメニューごとの原価率を明らかにし、使う材料を考え直したり、どのメニューを重点的に売っていくかなどの方針が立てやすくなりました。また、来店客の少ない時間帯の営業時間を短縮したり、シフトを見直すことによって社員の残業時間が大幅に減り、スタッフが元気に働ける環境を整えました。SNSを使った情報発信などをスタッフに任せることで、スタッフが責任を持って明るく働く職場へと変わりつつあります。

「梅木さんちの台所」の店長を務める柴田氏。「代表がすべて任せてくださるので思い切っているいろいろなチャレンジができます。湧いてくるアイデアを次々にかたちにしていくにつれて収益につながっていきたくないと話しています。」



セルビスグループ

冠婚葬祭互助会、ブライダル事業、葬祭業、介護サービス事業、飲食事業等

所在地 大阪府堺市

創業年 1973年

従業員数 945名

プロ人材【入社時のプロフィール】



しばた たから
柴田 鷹羅 氏
役職名: 梅木さんちの台所 店長
年齢: 30歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、子供
出身地: 福岡県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

卒業後飲食業の世界に入り、様々な飲食店を経験した後大手飲食チェーン店で商品開発や研修も担当

面談時に代表から「うちの店はほんまに大変な状況やで」と20回ほど言われましたが、むしろ伸びしろを感じ「面白い」と思いました。入後は原価データなどを明らかにし、「鶏と豚」の店を打ち出すべくメニューの見直しも図りました。当初はスタッフとの距離を感じていましたが、店長として取り組みたいことや思いを伝えるうちに味方になってくれるスタッフが増えていきました。早く黒字化を果たし期待に応えたいと思っています。

企業からの声



代表
さかもと まさゆき
坂元 正幸 氏

当初は採用がうまく進まず途方に暮れていましたが、大阪府プロ人材のアドバイザーさんからいただいた助言によって、募集時の訴求内容や選考方法の見直しを実践したところ、他の事業部門も含め求めていた4人のプロ人材の採用が次々に決まりました。初回面談で私から直接現状と意見を率直に伝えたことでやる気のあるプロ人材を採用することができました。柴田氏を始め採用できた4人にはグループの将来を担ってくださるものと期待しています。

新商品のワイン、リキュールのデザイン・ネーミング・ストーリー等のブランディング

1 抽出された経営課題

多角経営化の重点事業である酒類製造、販売事業の売上向上



当社は、大手石油会社の協力会社として石油および石油化学製品の生産・出荷作業に創業以来携わっていますが、脱炭素の流れのなか将来的な売上減少が予想され、新たな事業への多角経営化を進めています。当社は全国有数のミカン類の生産地である有田地方に立地し、多角化の重点事業として果実を原料としたリキュールの製造・販売に着手しました。その後ワインの製造を開始、今回さらに梅酒の販売を計画しました。製造に関するノウハウには自信を持っておりますが、販売(売上増加)に関してノウハウ不足を実感しており外部の力を必要と考えていました。

2 プロ人材に与えられたミッション

新商品を魅力あるストーリーやデザインでブランディング



現在販売しているリキュール「勺果(ほうか)」やワイン「和(わ)」「TOA200」とともに、試作段階のワインや梅酒をトータルでコピーライティング、外装箱やラベル、ストーリー性の言語化、デザイン化についてプロの目線から社内チームへ具体策のアドバイスをを行い完成までの伴走を求めました。特に、当ワイナリー所在地の和歌山県湯浅町は醤油醸造発祥の地として知られ、また和歌山県は当地の有田ミカンをはじめ梅、桃、ブドウ等フルーツ王国であり、地元果実を使用した当社の酒類の販売促進について、地域の魅力を活かした情報発信をお願いしました。

3 プロ人材がもたらした効果

地域の魅力が商品の魅力に通じるデザイン、ストーリーが完成



プロ人材と社内チームとの連携で、醤油を使った料理に合い、また、醤油発祥の地をイメージできるネーミングのワイン「SHOW YOU」の開発を終え、さらなる熟成を待つ販売を開始します。また、熟成期間18年に達する「古色梅酒」には、「寝寧(ねね)」「世世(ぜぜ)」と名づけ販売を開始しました。その印象強い名称にマッチした特徴的なボトル形状とともに、開発ストーリーを物語として印刷した包装内部と一体となったパッケージは「古色梅酒」の魅力を強く訴えかけてくれます。ワイナリーを訪れるお客様の関心は高く、今後大いに期待しています。

副業プロ人材との連携で完成した新商品のワイン「SHOW YOU」と古色梅酒「寝寧(ねね)」「世世(ぜぜ)」



株式会社 TOA 和歌山湯浅ワイナリー

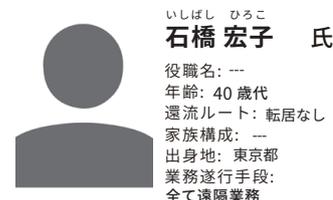
酒類製造・販売事業

所在地 和歌山県有田市

創業年 1949年

従業員数 170名

プロ人材【入社時のプロフィール】



主な経歴:

大手食品会社 プロジェクトマネージャー

和歌山県出身の両親が3年前にUターンしたのをきっかけに、和歌山県を訪れる機会が増え、魅力を実感。和歌山県らしさを世の中にアピールできるような仕事はないかと思っていた際に、和歌山湯浅ワイナリー様からご縁をいただきました。商品のコンセプトから商品名、ラベルのデザインまで幅広くご提案させていただき、採用いただいた際はとてもうれしかったです。今後、商品が世の中に出ていくのを楽しみにしています。

企業からの声



本部長代理
いのうえりょういち
井上 量一 氏

新商品開発において、販売戦略を立てながら商品化したいと思っていました。そんな中、プロ人材拠点より副業人材のご案内があり、専門的なスキルを持った応募者の中から人選できる事、低コストで短期間でも活用できる事等、利点ばかりであり、面談の結果、期待するスキルを持った2名の方の活用に至りました。プロ人材の石橋氏の言う「どんな商品でも魅せ方を変えれば売れる。良い商品だったらなおさらだ」に大変興味を持ち、ストーリー性や魅せ方の重要性を再認識しました。

大手飲料メーカーの商品企画経験者が マーケティング戦略を助言し、ご当地グルメ を集めた冷凍食品自動販売機の売上拡大

1 抽出された経営課題

冷凍食品自動販売機の売上拡大に向けた マーケティング戦略



2022年7月から新規事業として冷凍食品自動販売機の運営を行っております。全国各地のご当地ラーメンを中心に、名店のグルメを集めた自動販売機など、コンセプトが違う計2台を稼働しており、冷凍食品自動販売機は鳥取県内初の導入ということで、売上やメディアへの露出共にとてもご好評をいただいています。今後、更なる売上拡大を目指してマーケティングに力を入れるべく、様々な視点からアイデアを出していただきたいと考えて、今回副業人材の募集を行いました。

2 プロ人材に与えられたミッション

新しいアイデアで冷凍食品自動販売機の エンタメ化にチャレンジ



売上の拡大を図りつつ、地域で喜ばれる自動販売機にしたいという想いで運営してきましたが、自分たちで出せるアイデアにも限りがあるため少々マンネリ傾向の状況でした。何かと手探りで進めることが多く、ノウハウの不足と社員間の連携不足により時間的なロスも同時に発生していたため、専門的知見を持つプロ人材に関わっていただき、面白く飽きの来ない自動販売機にすることで売上の拡大をはかり、地域にも喜ばれ、さらには関わる社員のスキルアップも目指していきたく考えました。

3 プロ人材がもたらした効果

売上の倍増に加え、冷凍食品自動販売事業に 対する社員のモチベーションアップ



宮尾氏とは1~2週間に1回程度、オンラインでのミーティングを積み重ねています。毎回、そこで出たアイデアを次のミーティングまでに反映することを繰り返しています。その効果は数字として表れており、宮尾氏と契約した翌月には売上が倍増。自分たちの行動が売上向上に直結していますので、社員のモチベーションアップにも繋がっています。また、宮尾氏は自動販売機業界の知識も豊富のため、運営上の問題も解決できています。将来的に当社が自走できるように仕組みを整え、惜しみない協力体制で臨んでいただいております、大変満足しています。

鳥取県内に設置している当社が運営している冷凍食品自動販売機。宮尾氏とミーティングを重ねながら定期的に販売する商品の入替を行なっています。



株式会社金居商店

OA 機器・事務機の販売・レンタル・
保守サービス、冷凍食品関連事業等

所在地 鳥取県鳥取市

創業年 1905 年

従業員数 10 名

プロ人材【入社時のプロフィール】

みやお あすか
宮尾 明日香 氏
役職名: ---
年齢: --- 歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: ---
出身地: ---
業務遂行手段:
全て遠隔業務

主な経歴:

飲料メーカーにて主に商品企画を担当。現在はスポーツニュートリション企業でマーケティング全般を担う。

自動販売機を主力チャネルとした企業を歴任してきており、これまで長年にわたって食品のマーケティングに携わっていました。この経験を活かし、社外で貢献できることがないか、自身のスキルアップも目指せないかと考え、また、さらに自動販売機文化を広めようとしている姿勢に大変感銘を受け、副業に応募いたしました。目標である売上拡大に貢献でき、本業とは全く違う環境でたくさんの刺激があって幸せな経験だと感じています。

企業からの声



代表取締役
かない ようこ
金居 洋子 氏
もともと当社としては取り組みやすい分野の新規事業ではありましたが、実際に稼働してみると様々な課題が出てきました。そこで鳥取県拠点に相談したところ、宮尾氏とマッチングすることができました。宮尾氏には様々なアイデア出しとともに課題に寄り添っていただき、私自身の意思決定も早まりました。比例して社員の行動も迅速となり、その結果、様々なことが良い方向に推移し、数字に反映されています。この一連の巡り合わせがとても有難く、感謝の気持ちでいっぱいです。

「ECサイトの集客・販売戦略立案による売上向上」と「DXによる業務効率化」

1 抽出された経営課題

売上増に向けた戦略的な EC サイトの運営



当社は約20年前からECサイトを開設していましたが、担当者の退職などでサイトの戦略的運営が出来ていなかったため、近年は売上が伸び悩んでいました。特にSEO対策、メルマガの運用、広告運用のマーケティングにおいて効果的な手法が課題と感じており、当社独自に岡山県内でECの専門家を探していましたが、なかなか見つからず、プロフェッショナル人材戦略拠点を活用することとしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

ECサイトの集客、販売戦略の立案



当社のECサイトにおける課題を解決するために、EC運営やオンライン広告の運用に知見のある方を求めています。村上氏は当社の扱っている商品の販売を得意としていること、地方の企業への支援に力を入れてくださっていることから、契約に至りました。契約期間は令和5年4月からの3か月間。中元商戦が本格化する5、6月までに少しでも課題解決に向けて成果を出したいと考えていました。

3 プロ人材がもたらした効果

ECサイトによる売上増加と社内のDX化による業務改善



村上氏と当社のスタッフとは週1回1時間、オンラインで打合せを実施。同業他社のサイトを比較した上での改善策について助言をいただき、中元商戦が本格化する5、6月から売上が増加しました。社内のDX化についても助言をいただき、クラウド型連絡ツールのチャットワークを導入したことで電子メールや電話に頼っていた緊急連絡を一斉に送ることができ、店舗間相互の連携が堅固になりました。またChatGPTの活用もアドバイスをいただき、それまで半日程要していたDMの文章作りの時間短縮にもつながり、業務効率化を進めることができました。

各商品に設定する商品名の設定の仕方と広告運用の連携をサポートしていただき、高額な広告料を支払わなくても、運用できる方法や効果的なレビューの集め方を教えて頂きました。



株式会社志ほや

贈答用の食料品の製造・加工並びに販売事業

所在地 岡山県岡山市

創業年 1913年

従業員数 23名

プロ人材【入社時のプロフィール】



むらかみ あき
村上 晶 氏
役職名：---
年齢：--- 歳代
還流ルート：転居なし
家族構成：---
出身地：愛媛県
業務遂行手段：
全て遠隔業務

主な経歴:

福岡県を拠点に、学生の頃からフリーランスとしてECサイトの運営支援や運営代行に従事

ウェブやECを通じて地方創生に繋げることを理念に掲げており、食品や化粧品、健康食品の販売を得意としていることから、地方で贈答品を手掛ける当社の力になれるのではないかと思います。今回の業務を通じて、多くの面で価値提供できることが多いと感じました。自分も地方出身であるため、地方の企業活性化を伴走支援できるよう取組んでいきたいと思っています。

企業からの声



代表取締役
いけがみ えいこ
池上 英子 氏

ECの戦略的運営に課題を抱えておりました。そこで岡山県拠点に相談した結果、副業・兼業人材の活用を提案していただき、村上氏を含む2名の方とのマッチングに繋がりました。想像以上の短期間で成果を出すことができ、広告費の見直しなど他の問題点にも目が向くようになりました。出会っていただければ、業務改善に着手せず、今までやってきたことを続けていくのみだったと思います。今後もサイトを充実させ、お客様のニーズを満たす商品を提供していきたいです。

自動化設備事業の営業として、得意先顧客の創出、事業拡大の継続

1 抽出された経営課題

自動化設備事業における顧客満足度向上による得意先顧客の創出、継続事業拡大



当社は50年以上にわたり自動化設備事業を展開しています。基本はおお客様の意向に合わせて最善の設備提案を行い、その設備を受注、一品一品カスタマイズ設計製作するスキームです。これまで様々な自動化設備を様々な業界に納入、様々な設備の技術ノウハウを蓄積し、それを他業界に生かすことを強みに幅広い事業展開を進めてきました。それゆえに戦力が分散し得意先の継続的創出ができない、安定的な事業拡大に至らないという課題に直面していました。

2 プロ人材に与えられたミッション

自動化設備事業における固定顧客の確保と継続的な新規得意先顧客の獲得



固定顧客獲得のためには、まず上流の営業力強化が最優先と考えました。ところが特注設備の営業のスキルは通常とは異なり営業力+幅広い設備知識という2つのスキルが求められます。この条件を満たす人材の採用を長きにわたり検討し、やっと今回の採用に至りました。まず当社の様々な業界に納入した様々な設備とその設備技術概要の把握、営業戦略立案にも協力してもらい、現在はマネージャーとしてチームを率いて自らが率先して動き、新規顧客開拓に尽力しています。

3 プロ人材がもたらした効果

戦略的新規顧客発掘に注力、新規コネクシオンの拡大に貢献



従来のお客様のサポートによる顧客満足度向上、新規顧客に関しては窓口責任者として次期新規ユーザー候補を絞り込み、数社にプレゼン会など実施、当社の展示会出店にも営業主軸として積極的に集客対応に取り組むなど、新規設備案件発掘に努めています。また持ち前のコミュニケーション力を生かし技術と連携、日々新規案件受注に向け業務推進中です。今後はこれらの商談をまとめて、新規実績を作り、BtoBの人脈コネクションを広げて、新規得意先獲得できるものと確信しています。

写真は今年出展した展示会の写真です。展示会出展の際にはお客様にブース来て頂くために、ブースのデザインを手掛け、集客を増やしました。その結果、引合件数も3ヶ月連続前年同月比で2倍になりました。



アラインテック株式会社

各種生産設備の設計・開発・製造およびプラントメンテナンス

所在地 山口県岩国市

創業年 1950年

従業員数 175名

プロ人材【入社時のプロフィール】



きむら きみひこ

木村 公彦 氏

役職名: 営業統括部 課長
年齢: 40歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: 妻、息子
出身地: 東京都
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

大手産業機器製造メーカーで機械サービスエンジニアを経験した後、外資系企業で営業兼エンジニア職に従事。

コンサル系エージェントからの紹介で転職。山口県には縁もゆかりも無かったものの、会社の業界成長性と子育てに良い環境を感じ、家族と共に移動しました。仕事では、自動化設備の営業を行う中で、機械・電気知識と営業スキルの両方を必要としており、今まで培ったスキルを活かしています。各業界の製造や生産現場と一緒に仕事をすることで、日本のモノづくりの最先端に毎日触れることができ、日々新しい刺激を感じられています。

企業からの声



機械事業部門長

かわもと ひろし

川本 裕司 氏

当社では自動化設備事業拡大のためにいくつもの課題を抱えており、その中でも特に営業力の強化が急務と考え人材採用を検討していました。そうした中でエージェントの紹介により当社が求める人材を採用することができました。木村氏は営業力はもちろんのこと設備の知識も有しており当社の設備技術の把握も早く、コミュニケーション力なども持ち合わせた人材ですので、今後どんどん知識と人脈を増やし営業部門、ゆくゆくは会社を担う存在となることを期待しています。

本場大島紬の未来に向けた、新商品開発と販路開拓のためのブランディング・マーケティング戦略の立案

1 抽出された経営課題

大島紬の発展に向けて、新たな事業展開が必要



当社は、1978年の創業。本場大島紬の卸業から始まり、顧客ニーズと時代の流行にいち早く対応する為、自社でモノづくりをする会社へ転換。本場大島紬のデザイン製作から大島紬製品になるまでの製造管理をし、今日までモノづくりの会社として事業を行っております。製造に関する特許や登録商標も多く取得しましたが、毎年の売上高は減少が続いています。優れた良い物を作るだけで良かった時代は終わり、近年は、着物離れも進み、企業内改革と新たな市場への転換が必要ではないかと考えました。

2 プロ人材に与えられたミッション

本場大島紬の可能性と課題解決へのマーケティング戦略



鹿児島県プロフェッショナル人材戦略拠点への相談を経て、本場大島紬の可能性とブランディング・マーケティング戦略が出来る人材を募集しました。もともとのづくりの会社の為、マーケティングは弱い部門でした。4か月で企画もしくは、製品の具体的な商品開発構想が要望でした。自社及び自社の商品の強み、弱みを理解し本質的な価値を創造し、それを伝える事がこの方なら出来ると考え、谷岡氏を採用しました。リブランディングの経験もあり、海外への販路開拓にも期待しています。

3 プロ人材がもたらした効果

本場大島紬の価値を構成する要素と選ばれる必然づくり



私たちが作っている本場大島紬の価値の見える化と言語化。一枚の生地として、完成品だけでも素晴らしい本場大島紬ですが、その表層的な生地の美しさや機能性だけでなく、約60工程にも及ぶ複雑かつ緻密性を求められる職人技術、技術に込められた職人たちの想い、それらの根底にある鹿児島、奄美大島の豊かな自然と歴史、文化までが本来の価値です。このコンセプトをブレない軸とし、これらを可視化し、全てを含めた状態を商品として選ばれる必然づくり。世界最高峰の技術を持つ唯一無二の伝統的工芸品として海外販路開拓のプロジェクト構築をしました。

谷岡氏には、ブランディングとマーケティングの基礎から教えて頂き、社員教育の一環も担って頂きました。鹿児島にも来て頂きました。今後当社のみならず大島紬業界を盛り上げたいと考えています。



窪田織物株式会社

世界三大織物の一つである本場大島紬の製造・販売

所在地 鹿児島県鹿児島市

創業年 1978年

従業員数 12名

プロ人材【入社時のプロフィール】



たにおか てつろう

谷岡 哲朗 氏

役職名: マーケティングディレクター

年齢: 30歳代

還流ルート: 転居なし

家族構成: 妻、子供2人

出身地: 神奈川県

業務遂行手段:

全て遠隔業務

主な経歴:

アパレル企業でのバイヤー、VMD経験。コンサル企業にてマーケティング、新規事業開発、地域活性化事業。

かねてより感じている、日本の文化と技術力の価値が世に伝わりきっていない現状を課題とし、マーケティングによる潜在的な価値の掘り起こしからブランディングの再構築、国内外への戦略をもって復興、発展を目指す中で、窪田織物様の課題と合わさり参画するに至りました。現地、現場から感じる産業の背景や携わる多くの方々の想いと技術力の高さに感動を覚え、そこに携わり、お役に立てることは私にとっても喜びです。

企業からの声



取締役副社長

まつもと ゆうすけ

松元 雄介 氏

当社は、本場大島紬の製造卸業です。新商品開発部門として着物屋ではなく、生地製造業を念頭に置き、洋装、バッグなどの製作やコラボ企画を多く取り組み成功と失敗を繰り返していました。谷岡氏との出会いで根本的な考え方を共有し、目から鱗の体験をしました。また、大島紬の最大の課題は、職人を筆頭に人材不足問題です。まずは、谷岡氏と共に大島紬の知名度を上げて行く取組から、未来へ素晴らしい大島紬と伝統技術の継承を目指していきます。

製造・研究開発から特許取得、国内外に向けたスーパービタミンEの効能アピールで製造技術と発信力の強化に貢献

1 抽出された経営課題

大学発の技術を商用スケールに拡大するためのプロセス開発と、製品の売上増加が課題



当社は2018年に設立された、東北大学発スタートアップです。基盤技術となるイオン交換樹脂法を用い、こめ油の製造工程で副生する未利用油から、ビタミンEの約50倍の抗酸化力を持つトコリエノール(スーパービタミンE)などの機能性成分を抽出すると同時に、油分をバイオ燃料に変換するプロセスの社会実装と商用化を目指しています。まだ小さな会社なので、製品の売上を増やしていくことが急務です。そこで当社の技術や製品について、国内外にアピールする必要性がありました。また、本技術を商用プラントに展開する上で、技術開発も必須です。

2 プロ人材に与えられたミッション

技術開発から文献検索、特許申請、海外の研究者との交流ができる高度人材



大学発スタートアップの目的は、大学発の高度な技術を実用化し、ライセンス化・製品化を行うことです。当社では現在、製造プロセスのスケールアップに取り組んでいますが、その技術開発には多方面からのアプローチと解決が必要となり、専門的な知識と研究能力が求められます。また、その成果を学会や論文などで発表したり、特許を取得したりして、日本だけでなく海外の研究者・技術者にも当社の技術や製品を広く周知できる人材を求めています。

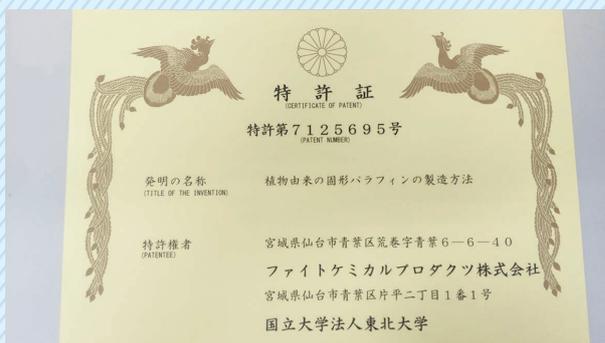
3 プロ人材がもたらした効果

未利用油からのビタミンE回収プロセスを効率化、発信力強化で製品の売上増加



未利用油からのビタミンE回収工程において、油中のビタミンEやその他成分の挙動をリアルタイムで観測するための新しい計測機器を導入したことで、目下の課題である本プロセスの自動化・最適化に向けて大きく前進しました。また、スーパービタミンEという機能性成分の効能について詳細な文献調査を行い、一般向けの記事や宣伝にフィードバックしたことで、スーパービタミンEを配合した当社サプリメントの売上が55%アップ、ひいては当社の認知度のアップに繋がりました。世界初の米ぬか由来パラフィン製造法についても、特許を取得することができました。

菊永氏にはこめパラフィンの製造法について特許の申請原稿を作成いただきました。本製品は世界初の米ぬか由来のパラフィンであり、化粧品原料や食品添加物として、従来の石油由来品に代わる利用が期待されています。



Phytochem Products Inc.

ファイトケミカルプロダクツ株式会社

植物由来の機能性成分・素材および各種脂肪酸エステルの製造販売

所在地 宮城県仙台市

創業年 2018年

従業員数 66名

プロ人材【入社時のプロフィール】



きくなが ゆきこ
菊永有希子氏
役職名: 一
年齢: 30歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: 夫、息子
出身地: 岐阜県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

ポスドクとして理化学研究所に7年間勤務、新元素の化学的性質の研究や加速器を用いたRI製造に携わる。

結婚を機に宮城県に転居することになり、転職先を探していたところ「アカデミアに近い仕事」と当社を紹介されました。廃棄されてきた未利用資源から、スーパービタミンEなどの高価値な成分を回収し、資源の循環と人々の健康長寿に貢献するという理念に興味と共感を覚え、入社しました。私にとって全く未知の分野でしたが、当社は大学の学術研究の成果を社会実装する場であり、その挑戦的な仕事に楽しさ、やりがいを感じています。

企業からの声



代表取締役 CEO
かとう まきこ
加藤 牧子氏
少人数の会社なので、複数の課題に取り組んでもらっています。菊永氏にはハード面

ではビタミンE製造プロセスのスケールアップに向けたデータの取得と解析、ソフト面では特許申請原稿や学術論文の原案の作成、当社製品の効能エビデンスのまとめなどを担当いただき、当社の事業に大きく貢献していただいております。英語力、文章力がとても高く、博士人材のレベルの違いを感じています。海外から技術者が来た時の説明もバッチリで、助かりました。

設計力に長けた専門人材として量産を見込んだ顧客製品を設計から手がけたことで、成長戦略の一步目となる土台を確立

1 抽出された経営課題

完全下請け型から、開発提案型企业へ向けての技術力強化



長年、ファブレス企業に依頼された製品の組立と板金製作を受注してきました。主要取引先からの仕様(設計図面)に基づき部品の調達や板金製作・電気配線・組立・塗装工程などを経て完成までのワンストップで請け負えるのが強みである一方、創業以来売上のほとんどを固定の取引先一社に依存している状況でもありました。この状況を変えるべく、上流工程の開発・設計に業容拡大を図り、既存顧客をはじめ、新たな顧客の要望に合わせた製品を自社で設計から請負い、技術力を確保していくことを経営課題として中期経営計画にあげていました。

2 プロ人材に与えられたミッション

3DCADを使った顧客への設計提案と設計事業の立上げ



顧客要望に合わせた装置や機械の開発・設計ができる開発力のある人材として、自動車関連メーカーでの部品設計経験があり3DCADで設計図が描ける平野氏が入社。折しも「おしぼり包装機」(おしぼりを自動包装する装置)を新たに設計製作するオファーがあり、平野氏にその担当を任せました。製品を完成させるためには、技術力だけでなく、要求仕様の確認や部品サプライヤーとの折衝なども必要であり、円滑にプロジェクトを進められる高いコミュニケーション力も必須でした。

3 プロ人材がもたらした効果

顧客仕様の「おしぼり包装機」の設計と当社からの改良提案



平野氏は入社後すぐに新規の顧客から提供された仕様図や部品の現物等をもとにCADで精細な設計図を起こし、製造・組立の現場と連携しながら試作を重ねて約6か月で「おしぼり包装機」を完成させました。顧客によると、従来は職人の勤や手作業に頼る面も多かったとのことですが、平野氏の手によって設計図が出来たことで今後は量産も可能になり販路拡大も見込めるようです。さらに、今回の設計力を買われて新型機の設計オファーも頂きました。これを機に当社は、新事業、そして開発提案型企業のスタートとして一步踏み出すことができました。

平野氏が設計を手がけた「おしぼり包装機」。精細な設計図が出来たことで今後は量産も可能になり、おしぼりを常用する介護の現場など新たな取引先の開拓も見込んでいます。



日幸電機工業株式会社

電気機械器具製造業。取引先からの仕様書図面に基づく組立て製造と板金加工

所在地 埼玉県上尾市

創業年 1972年

従業員数 35名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ひらの なおと
平野 直人 氏
役職名: 技術部主任
年齢: 30歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、子供
出身地: 神奈川県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

自動車関連の製造メーカーで設計、マグネット部品の品質保証

子供の送迎など家族との時間を優先するライフワークバランスを求めて、自宅から近い当社に転職しました。前職でも設計に携わってきましたが、当時は設計部門と製造部門が完全に別で、自分が設計した物が実際に製造される過程に立ち会うことはありませんでした。今はすぐ近くの製造部門と試作段階からやり取りを重ね、現場の声をすぐに設計にフィードバックするなど、ダイレクトにモノづくりに関わる達成感を日々感じています。

企業からの声



代表取締役
にしだ こうじ
西田 幸治 氏
平野氏はまさに当社が求めていた即戦力人材で、製品開発力が高く3DCADで設計図面を作成でき、

取引先やサプライヤーとの折衝、社内の複数部門との連携なども安心して任せられる頼もしい存在です。誰とでも気さくに話せる朗らかな人柄も魅力で、年齢を問わず社内のあらゆる人とよく話し相手の話を引き出すという、当社が最も重視している「コミュニケーションを大事に」という方針を共有してくれる仲間です。いずれは設計チームの育成も牽引してほしいと期待しています。

社内SEとしてシステム管理と コミュニケーション強化による 社員のITスキル向上

1 抽出された経営課題

全社のシステム管理、全社員の デジタルネットワークを見守る社内SEの採用



当社では主力事業である建設業以外に複数の事業を行っており、各々で異なる基幹システムを採用しています。また、600名を超える従業員間の社内ネットワークを保有し業務にあたっています。当社は経営管理部内にIT専門担当2名をおき、全社員のヘルプデスク的役割を担っています。そこで当社のシステム化に30年以上前から従事してきた現担当が退職するにあたり、早急にIT人材の採用が必要となりました。また、現担当の持つノウハウの見える化や更なるDX化が課題で、神奈川県プロ人材活用センターに課題解決、人材採用の相談をしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

マニュアル化による社員のスキルアップと更なる DX化に向けた企画提案



荒新氏は前職の卸売業でも社内SEとして活躍し、協力会社向けのヘルプデスク的な役割も担っていました。また過去にITの知識を活かしプログラム系専門学校の講師を勤めていた為、人に教える事を得意としています。当社に入社後は引き継ぎ業務と合わせ、ヘルプデスクの業務に取り組んでいます。今後の新たなミッションは業務標準化を目的としたマニュアルの作成や、更なるDX化を解決すべく、より生産性向上に繋がるシステム構築の企画等です。よって荒新氏は外部セミナーに積極的に参加し、情報収集する事で次世代のシステムを検証しています。

3 プロ人材がもたらした効果

コミュニケーション力を活かした社員からの 信頼とITのスキルアップ



荒新氏の人柄はとても謙虚で人当たりもよく、コミュニケーションに長け、引き継ぎもスムーズなため安心感があります。また、持ち前の人に教える能力で、社員の問い合わせにも、わかりやすく寄り添った解決を実現しており、今では全社のIT担当として信頼度が高まっています。今後はよくある問い合わせには簡易的なQ&Aを作成、共有する事で問い合わせ時間の削減や、相談しやすい環境を生み出し、それをブラッシュアップしていくことで社員が持つ疑問の気づきに繋げる事や、相談時に直接会う事で顔の見える信頼を築いていこうと考えています。

社員へのヘルプデスク、基幹システムのサーバー管理、不具合改修等を担っています。社員の問い合わせに対して専門用語は極力使わずに、社員の疑問を多く引き出し相談しやすい環境を生み出しています。



工藤建設株式会社

総合建設業（建築、土木等建設工事の請負）、建物総合管理業、不動産業、介護事業

所在地 神奈川県横浜市

創業年 1966年

従業員数 672名

プロ人材【入社時のプロフィール】



あらしん のりこ

荒新 則彦 氏

役職名: 経営管理部主任

年齢: 50歳代

還流ルート: 転居なし

家族構成: 妻

出身地: 神奈川県

業務遂行手段:

事務所での業務

主な経歴:

卸売業にて社内SEを担当。ソフトウェア、ハードウェアの営業販売、総務担当を歴任する。

今までに培った知識、経験を活かし、IT業務に集中できる転職を検討していました。そんな時、当社の求人を知り応募しました。人のあたたかさや優しさを感じ、また自分のキャリアを活かせると感じたため入社を決意しました。今後は持ち前の教える力、コミュニケーション力を活かし、社員の成長を通して自分の成長に変え、会社の成長にも繋がるような働きかけをしていきたいと思っています。

企業からの声



経営管理部 帳

たまにひろし

玉谷 博 氏

荒新氏はとても落ち

着きがある方で、誰

にでも接しやすく、

見ていて安心感があ

ります。引き継ぎも

毎日打ち合わせをし、マニュアル作成も共同作業で進めています。前任者の経歴が長かったのでまずはしっかりと引き継ぎして貰いたいです。また今後は社内で顔を広めていき、ITやシステムの事なら何でも聞いて貰えるような存在になって欲しいと思います。

知財強化、企業理念再構築と設定、組織最適化、人材育成、品質・コスト・納期管理、事業戦略。総合的な経営強化

1 抽出された経営課題

知的財産・企業理念の強化とリーダーシップの育成



当社は、がん治療装置や半導体製造装置に使用される高周波機器のメーカー。働きやすい環境で離職率が低く、創業40周年を迎え、従業員の高齢化と次世代の経営者・技術者の育成が喫緊の課題となっていました。OJTを主とした育成実績しか持ち合わせておらず、作業としてではなく論理的に承継できる仕組みづくりを模索していたところプロ人材拠点による支援事業を知りました。

2 プロ人材に与えられたミッション

経営課題と人材育成ミッション



まず、多くの中小企業で見過ごされがちな自社分析や企業ブランディングをはじめとした中長期経営計画の提案・策定を実施しプロ人材自身が先導役として率先垂範されています。また、大企業での管理職経験を基に中小企業では気付かない潜在的な問題についても、根拠に基づいた指摘も行われています。さらに特許や意匠をはじめとした、知的財産の価値や重要性についての社内研修を定期的実施することで、技術者が当社保有の技術について深く考え理解する機会ができました。

3 プロ人材がもたらした効果

社員の意識変革と社内活性化



就任直後から自主的に全社員と面談を実施。自身の眼で問題点や改善点を洗い出し「会社のために改善していく」と宣言したことで瞬間に従業員からの信頼を得ていました。宣言したうえで問題に正面から向き合い社内改革を着実に推し進めている姿を見て皆刺激を受けています。プロ人材は”褒めて伸ばす”タイプのリーダーで従業員からの信頼も厚くモチベーション向上や会社に対する帰属意識も高まってきています。当社の知財元年となった前期は国内外の特許権・意匠権を各3件出願できました。

現在進めている中期計画の項目として、企業のSWOT分析、企業理念の再確認・明文化、採用計画・定年・退職者の考え方、管理職・社員教育による意識改革、事業戦略、IT戦略を進行中です。



株式会社サムウエイ

高周波関連機器の設計・製造・販売、登録検査等事業

所在地	静岡県富士市
創業年	1980年
従業員数	70名

プロ人材【入社時のプロフィール】



やの ひでゆき
矢野 秀幸 氏
役職名: 技術部 部長
年齢: 60歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、子供2人
出身地: 神奈川県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

キヤノン(株) 技術開発部 部長。国際資格プロジェクトマネジメントプロフェッショナル (PMP) 取得。

キヤノン(株)でレーザープリンタや消耗品カートリッジの新製品開発や技術開発、新規事業立上げに従事し、特許や人材育成についての知識やノウハウを取得。国際資格のPMPや、これまでの業務知識、スキルを活かして新たに貢献できる業務にチャレンジしたく、地方の中小企業で腕試しの副業を開始。9か月の副業期間を経て2023年4月に入社し、現職。

企業からの声



業務部長
あんどう こうじ
安藤 孝治 氏

矢野氏の合流により、経営の課題に対する確かなアプローチが実現し、会社は持続可能な発展への道を着実に歩んでいくであろう期待感を感じています。高齢化や技術の伝承に対する積極的な取り組み、組織文化の変革を促進し、成功を収める契機となっていくことを信じて、矢野氏と共に突き進んでいければと思っています。

売上拡大に向けソフトウェア開発力の強化

1 抽出された経営課題

顧客の期待を超える新商品開発に積極的に取り組むエンジニアの確保



AI、IoT技術の発展に伴う技術進化は著しく、顧客の製品に求める要求も日々高まっています。各社新商品開発が加速している中、設計・ものづくりパートナーとして選ばれ、顧客の期待を超える製品の提供と量産品のラインナップを増やすことが、売上拡大と共に当社のミッション「地域社会貢献」に寄与すると考えます。その実現に向け「企業は人なり、人は心のもちようなり」の社憲に則り、夢とロマンを持って挑戦するエンジニアを求めています。

2 プロ人材に与えられたミッション

夢とロマンを持って挑戦するエンジニアを確保し、ソフトウェア開発体制構築



計測・制御分野では顧客企画の商品開発のパートナーとして、また医療分野では医師や教授の要望等を具現化する会社です。アイデア、企画レベルの概略仕様から詳細仕様へ落とし込み商品化に至るプロセスをすべて対応できる強みの源泉は、メカ、エレキ、ソフトの領域の設計者です。しかし、ソフトの設計リソースが不足しており、顧客要望に応えられない事がありました。この問題を解決するべく、石井氏のこれまでの経験に基づきソフトウェア開発体制の強化をお願いしました。

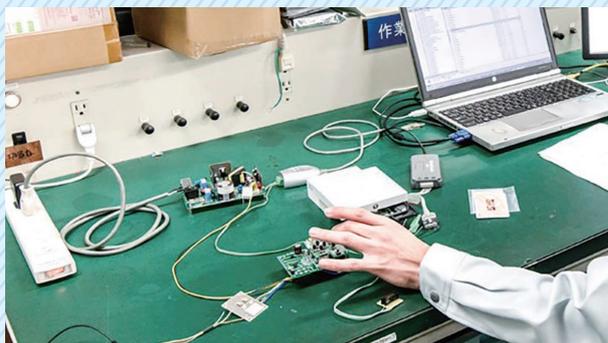
3 プロ人材がもたらした効果

ソフトウェア開発体制強化で新商品開発力が向上し、受注数の増加と売上増



従来はソフト開発部門のリソース不足と開発のやり直し等により、開発部門の工数と日程を逼迫させ、顧客の新規商品案件に対応しきれない状況でした。石井氏がソフト開発部門に加わり、経験に基づく開発体制の見直しやソフトウェア設計リソースが充実してきたことで、会社全体の開発効率が向上しました。開発能力拡大により倍の新商品開発案件数に対応できるようになり、顧客の期待に応える体制が確立しました。結果として、売上も伸びています。

石井氏は製品全体の開発の内、制御計測機器の組み込みソフトウェアおよびアプリケーションソフトウェアの開発推進をしていただいています。また後進の育成にも期待しています。写真はソフトウェアの動作検証です。



橋本電子工業株式会社

医療機器やホームセキュリティ装置の設計・製造・販売

所在地	三重県松阪市
創業年	1983年
従業員数	78名

プロ人材【入社時のプロフィール】



いしい ふんき
石井 文喜 氏
役職名: 主任技師
年齢: 40歳代
還流ルート: Uターン
家族構成: 妻、子供
出身地: 三重県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

大学院修了後、ソフトウェア開発会社にてシステムエンジニア・プログラマーとして約20年間従事

転職前、遠方勤務でしたが、高齢の両親が体調を崩したため、Uターンを決心しました。そして、地元企業を調べている際、技術を大切に、独創性の高い自社製品を開発している点に興味を持ち、志願しました。

現在は、新しい技術を習得して製品に活用できることやチームメンバーを育成し、仕事の幅が広がっていくこと。また、私特有の経験・知識で、会社に貢献できることや業務の幅が広がっていくことにやりがいを感じています。

企業からの声



代表取締役社長
はしもと こうせい
橋本 耕成 氏

当社は売上拡大のため、ソフトウェア技術者の確保が急務でしたが、今回、中堅の即戦力である石井氏に入社いただくことができました。石井氏はソフトウェア開発経験が豊富で、即戦力として活躍してくれているだけでなく、新しい技術の習得にも積極的にチャレンジされています。また、後進者に向け社内勉強会を開催してくれるなど、全社的なレベルアップにも貢献されています。

当社の主幹業務である設計開発部門の 人材強化

1 抽出された経営課題

車づくりの技術を活かした多方面へのビジネス 展開強化のための設計開発部門人材増員



2022年9月に訪問提案を受け、プロフェッショナル人材事業の説明と事例紹介を受け、採用活動に苦戦していたタイミングだった為、必要人材の募集活動に協力頂くことになりました。現在推進しているプロジェクトや新技術を用いた研究開発を行うためには、即戦力となる人員の増員が必要ではありましたが、募集にも然程人手が避けていなかった為、大変助かりました。

2 プロ人材に与えられたミッション

レーシングカーを含む、多分野にわたる設計開発 及び提案



レーシングカー・コンストラクターという業務を中心に、その開発で得たノウハウやアイデアを様々なジャンルに応用、活用していく”技術者集団”として活動しています。特にここ数年は様々な分野からの受託依頼も多く、即戦力となる高い設計開発スキルを持ち、且つ、応用力のある方を探していました

3 プロ人材がもたらした効果

入社後すぐに期待以上の即戦力に



当社の求めるスキルと合致する本人の培ってきた設計開発経験は、社内での開発リソースを増加させることに繋がり、プロジェクトの設計開発スピードを向上させることに繋がっています。また、車両以外の業務を任せるとベースの能力があるため対応でき、今後も期待は大きいです。



株式会社童夢

レーシングカー開発で培われた技術で、多分野における設計開発及び製造業務を中心に行っている

所在地 滋賀県米原市

創業年 1978年

従業員数 44名

プロ人材【入社時のプロフィール】

せきぐち ゆうじ
関口 裕司 氏

役職名: 開発部
年齢: 46歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: ---
出身地: ---
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

車両等の設計・試作・研究テストを行う企業にて、長年部品設計に携わっていた。

.....

昨今の業界は大変革期と言われ多忙な状況となっています。その中で思う所もあり、自身が本当にやりたいコトを熟考した結果、モータースポーツに関連する仕事をしたく、縁があって童夢に入社となりました。関わりたかったコトで成果を積み重ねていくごとに、依頼内容の質と量が上がっていく日々には働きがいを感じています。自分にとって新しい分野の仕事でも、これまで得た知識と経験が通用する場面が多く自信を深められています。

企業からの声

代表取締役社長
うすい りえ
白井 里会 氏

人材募集のお手伝いを頂いてから数十名の応募をいただき、20名ほど面談を致しました。HPへの告知やSNSでの募集だけではご縁がなかった様な方もエントリーして頂き、比較的短期間で目標採用人数に達することが出来ました。



独自のゲノム編集因子 ST8 実用化のための基礎的な開発。 またゲノム編集因子の構想にも関与

1 抽出された経営課題

医療、農業・畜産の分野で実用化できるゲノム編集技術の発展にむけて



当社は徳島大学発のゲノム編集技術を活用した事業を展開しています。研究支援事業は製薬会社の創薬を支援する業務で、主にゲノム編集マウス、ゲノム編集細胞の受託開発を行っています。また、PAGEs事業は農業・畜産メーカーや食品メーカー、化学品メーカー向けに新たな新品種を開発する事業です。ゲノム編集は人類の科学史に残る技術ですが、まだ実用化している商品は多くありません。このような状況を打破し、リーダーシップをとって、人類と地球をもっと豊かにできる商品を出していきたいと考えています。

2 プロ人材に与えられたミッション

人類と地球の未来に影響を及ぼすような新しいものづくりにチャレンジするために



ゲノム編集技術を洗練し、産業化を志す多くのお客様の要望に応えられるような技術を獲得していくために「生物の潜在的な力を借りて、あなたと地球の課題を解決する産業を創造する」というミッション、そして「ゲノム編集産業革命で、人と地球をもっと豊かに」というビジョンのもと、「感謝とリスペクト」、「伝える力と理解する力」、「失敗は大きな財産」、「プロフェッショナル」、「成果とスピード」、「想像から始まる創造」、「ともに楽しもう」の7つのバリューを受け入れ、人類や地球の課題解決につなげていく事業に携わる人物を求めています。

3 プロ人材がもたらした効果

新たな価値創出や課題解決に必要なリーダーシップ



ゲノム編集技術に特化して、農業・畜産・食品・化学品分野での展開をする企業は世界的に見ても数少ないため、スタートアップ企業として多くのステークホルダーから期待を託されています。成功するもしないも会社のメンバーの活躍次第です。全社員を巻き込んでいけるリーダーシップと豊富な実務経験を持つ平野氏には、経営陣からもゲノム編集技術を洗練し、産業化を志す多くのお客様の要望に応えられる技術を獲得するための活躍が期待されています。

ST8の次に求められるゲノム編集因子の構想のほか、顧客のニーズに沿ったゲノム編集生物の作出を行う(PAGEs)に取り組んでいます。



株式会社セツロテック

ゲノム編集による受託事業・研究開発・商品販売及びゲノム編集に関する各種サービス

所在地 徳島県徳島市

創業年 2017年

従業員数 35名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ひらの たかまさ
平野 孝昌 氏
役職名: 研究開発部 研究員
年齢: 40歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: 妻、子供
出身地: 神奈川県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

東京の大学院を卒業後、国立の研究所で細胞の役割が分化していくために必要な遺伝子の機能について研究。

環境・エネルギー問題や食糧危機など、人類が直面する社会課題にゲノム編集技術を用いて取り組みたいと考えたのがきっかけで同社を知り応募しました。携わっているゲノム編集因子を使い、日本に留まらず海外でも通用するプロダクトが社会実装され、それが一般的な販売店などで手に取れるようになることが目標です。また、環境・エネルギー問題などの社会課題の一助となる仕事が出来ると目指しています。

企業からの声



代表取締役社長
たけざわ しんいちろう
竹澤 慎一郎 氏

元々、大学でも活躍していた研究者であるためゲノム編集技術の開発・応用など事業領域を拡張させてほしいと思っています。それと同じく、リーダーシップがとれる性格であることも平野氏に期待しているところです。ゲノム編集技術を通じて、どのように社会に実装するべきか、またその上で伴うリスクとどのように向き合っていくかなどあらゆる観点についてチームの垣根を越えてともに考え、議論する場を作り、メンバーをまとめていく役割を今後は担ってほしいと思います。

基幹システムの新規導入および IT 化の推進、啓蒙による業務の効率化

1 抽出された経営課題

システム管理権限の一局集中によるシステム管理の後継者不足



以前の社内システムは担当役員が独断で構築してきたこともあり、仕様を十分に理解できていない社員が少なく、システムを十分活かしきれていませんでした。しかも会社の規模に対してオーバースペックなシステムであったり、現場の要望が十分に反映されていないなど、いくつかの問題点を抱えていたので、早急に改善していかなければなりません。システム部門は主にシステム導入後の管理がメインで、システム構築ができる担当役員の後継者が育っておらず、中核人材の採用を急ぐ状況になりました。

2 プロ人材に与えられたミッション

システム管理の中核人材として業務改善を推進



社内システムは主にITベンダーから導入していますが、仕様打合せや価格交渉は担当役員が中心となって行ってきたため、それを後継できる人材が育っていませんでした。プロ人材の谷口氏は以前、ITベンダーに在席してSE職および営業職を経験していたため、社内システムの設計、立上げ、ベンダーのコントロールなどを熟知しており、担当役員の考えがすぐ理解できるなど後任者としてうってつけでありました。システムに対する現場の要望に対しても費用、規模などがすぐにつかめ、業務改善のスピードアップにつなげることができる人材でした。

3 プロ人材がもたらした効果

基幹システムの刷新と社内啓蒙による情報化の推進



谷口氏はシステム室長に就任し、現在3名体制で業務の遂行にあっています。今年3月には独自色の強かった旧基幹システムを見直し、標準的なパッケージシステムに置き換える大規模な改善を行いました。その際、前職の経験を活かして、ITベンダーとの打合せや交渉を円滑に進めることができました。また現場作業をみずから経験して理解した上で効率化に取り組む積極的な姿勢を見せている上、情報化に関する社内教育の取り組みについてはAI技術の講座を地元企業と連携して開催するなど、最新の技術を取り入れることにも余念がありません。

谷口氏は社内 IT システムの維持管理をすると共に、社内からの問い合わせの対応、現場作業のムダの削減、社内の情報システムの活用の啓蒙など、多岐に渡って活躍しています。



株式会社 Wave Energy

配電盤の設計・製造及び再生エネルギー関連装置の開発・製造

所在地 香川県三豊市

創業年 1972 年

従業員数 170 名

プロ人材【入社時のプロフィール】



たにくち りょうたろう
谷口 僚太郎 氏
役職名: 管理部システム室長
年齢: 40 歳代
還流ルート: U ターン
家族構成: 妻、息子
出身地: 香川県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

IT 企業でシステムエンジニア職、営業職に従事

.....
いずれは地元に戻りたいと思い、U ターンでの転職を考えていました。地方では前職のような IT 営業職の求人が少なく、企業のシステム担当となって社内の IT を推進する方が、これまでの経験を活かせると考えました。当社は新しいことに積極的に挑戦する社風があり、様々な IT 施策を積極的に打ち出せることにやりがいを感じています。地元香川にしながら最先端の IT 技術に関わることができることも魅力です。

企業からの声



管理部総務課長
みたに さとし
三谷 敏 氏

以前の社内管理システムは、担当役員が単独で構築してきたため周りの担当者は十分理解ができていませんでした。そこで、担当役員から技術を引継ぎ社内でも共有化する取り組みを進めていたのですが、肝心の担当者が早期退職することになったため、後継者を早急に見つけなければならない状況となり苦慮しておりました。そんな中、SE とベンダー営業の両方に通じた谷口氏の紹介があり、当社の要望にマッチしていたため採用に至りました。

社内製品知識と交渉能力の向上、 製品開発の推進、自社修理の推進

1 抽出された経営課題

海外会社との交渉難の改善と社内での製品知識向上



海外OEM先から電子黒板を製造委託する中で、専門的な知識が社内でも乏しいため、不具合の原因究明や品質向上ができず、いつも相手のペースで物事が進んでおり、交渉が難航するという課題を持っていました。また、新製品の開発についても経験が浅く、踏むべきステップがわからないまま、妥協案を受け入れざるを得ず、納得しないまま消極的に進んでいました。不具合が減れば、お客様の満足度も高くなり、長く使っていただけます。また、お客様からの要望を取り入れた新しい新製品を発表することで更なる売上向上も目指したいです。

2 プロ人材に与えられたミッション

品質会議の問題点をみつける、社内の製品知識を向上させる



まずは社内で製品の仕組みを基本的なところからレクチャーをしていただき、構造を社員が知ることが最優先だと思い、プロジェクトのいろはについて教えて頂こうと考えました。また、交渉の問題点をフィードバックしていただきたく定例の品質会議に出席頂くべきだと考えました。さらに新しい製品開発についても製品知識があるプロ人材に会議に出席いただき、相手とフェアに話し合いができる環境を作りたいと思っていました。

3 プロ人材がもたらした効果

製品知識が増えることで、海外とも対等に交渉できるように



社内で講習を行いました。プロフェッショナルなお仕事をされてこられた杉邸氏のお話は、社内でのモチベーションアップにもなり、ほとんどの社員が参加しました。1か月に1度の訪問では、毎回内容をスライドで作成いただいております。その他品質会議や開発会議に月に3度出席いただいております。先方がうやむやにしがちな部分も見逃さず、時には英語で専門的な質問をしてくださるので、相手もきちんとした回答をしてくれるようになり、対等に交渉をすることができるようになりました。

定量的な効果では見えていませんが、杉邸氏にお越しいただいたおかげで新製品開発のキックオフをすることができ、来年度の展示会での発表を目標に取り組んでいます。



株式会社サカワ

黒板・電子黒板などの製造施行販売

所在地 愛媛県東温市

創業年 1919年

従業員数 28名

プロ人材【入社時のプロフィール】



すぎむら かずと
杉邸 一人 氏
役職名: 一
年齢: 60歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、子供
出身地: 兵庫県
業務遂行手段:
遠隔業務と月数回の対面
会議

主な経歴:

大手電機メーカーにて担当者、役職者としてプロジェクトの商品開発、及び企画業務に従事

会員登録していた ABIC からのオファーがあり、その後面談を通じて、自分の経験や知見が活かせる業務と判断し、お受けしました。リモートでのやり取り、2日/月直接に訪問する機会を通じての業務、及び OEM 先とのウエブ会議にも参加する中で貢献できていることを実感できる場面が多く、やりがいを感じております。また、業務を進める中で関係する皆さんのスキルアップや知識向上に繋げることも役割と考えているところです。

企業からの声



取締役 本部長
さかわ ゆきこ
坂和 由紀子 氏
杉邸氏と出会ってからすでに1年が経ちます。あらゆる知識と経験を当社に共有いただき、プロジェ

クタの見識が大変深まっております。また、不安ながら進めていた部分を自信をもって積極的に交渉していくことができ、先方と対等に話すことができます。また、最新の市場動向も英語で提供いただき、自社製品だけではなく他社の新しい技術なども知識として持つことができました。来年は現地訪問も一緒に行っていたきたいと当社は希望しております。

新たな人事評価制度を構築するにあたっての考え方、進め方などの整理が完了

1 抽出された経営課題

人事評価制度を再構築し、社員の働くモチベーションを向上させる



当社の主要事業である遊技機産業の市場規模は年々縮小しており、コロナ禍といった外的要因や法規制の改正といった外的要因により業績が大きく変わってしまいます。業績の波を最小限に抑え、収益の改善ができるように評価制度の見直しもを行い、会社、部署、個人の各目標を連動させることで目標達成(=収益改善)するスキームに変えました。成果として、数字に対する意識の向上により、収益改善が出来るようになってきました。一方で個人の頑張りが評価に反映されないといった不満が上がり、社員のモチベーション低下に繋がる部分ができてしまいました。

2 プロ人材に与えられたミッション

社員のモチベーション向上に繋がる評価制度の企画・提案 運用におけるアドバイス



人事評価制度を再構築し、社員の働くモチベーションを向上させるといった当社の経営課題を解決するためには、会社の雰囲気なども理解していただく必要があります。そこで提案頂く前段階で当社を見学していただき、人事メンバーとも数回面談していただくことで、会社の課題を共有、共感してもらいました。F氏は、これまでにITベンチャー企業にて、その時代背景や企業の独自文化に合わせてカスタマイズし、経営目線での制度設計を導入・運用し、定着させる経験があったことから、それらを生かしてご提案、アドバイスをさせていただきたいと考えました。

3 プロ人材がもたらした効果

人事制度改定 社員の意識改革



人事評価制度導入の目的や会社として目指す姿をブラッシュアップして纏めることができました。人事評価制度改定を実行する管理本部内でも、副業プロ人材とディスカッションすることで、制度見直しの必要性が共通認識となりました。評価者によって評価ポイントがばらついてしまうリスクを押さえるため、頑張っている人を評価するのではなく、会社が目指す姿に向かって、会社が社員に求める人物像を理解し、その人物像と結果を追い続け努力をしている人を評価するといった評価軸をもち、自信を持ってロードマップに沿ってスタートを切りました。

ロードマップを作成してもらったおかげでこれまで経験がなくても課題や進め方の整理しながら進めていくことができるようになりました。



オウミ技研株式会社

遊技機のハードウェア・ソフトウェア設計 / 開発 半導体・電子部品・ハーネス・電子機器の製造

所在地	群馬県太田市
創業年	1986年
従業員数	53名

プロ人材【入社時のプロフィール】

--- 氏

役職名: ---
年齢: --- 歳代
還流ルート: その他
家族構成: ---
出身地: ---
業務遂行手段: 全て遠隔業務

主な経歴:

大手メーカー 人事部長

地方中小企業の活性化に貢献したいと思い、自分の持つ経験とスキルが当社のお役に立てると思いました。

企業からの声



管理本部長
さとう かずたか
佐藤 和孝 氏

経営課題を切り分けて課題解決ができることから、包括して出来る人だけではなく、コアな部分の経験者でも良くなり、非常に広い範囲での人選が可能になることからマッチングがしやすく感じました。また、正社員雇用よりもはるかにコストメリットを見いだせました。今回、ご協力していただいたF氏は、経験を押し付けず、伴走者として我々が求めている評価制度についてどのように改善すれば良いか社内アナウンスを含めて考えて頂いたのも非常にありがたかったです。

外国人材の通訳、教育、育成カリキュラムの作成

1 抽出された経営課題

深刻な人材不足、多様な外国籍人材を採用し育成するための仕組みの確立



新卒や若手人材の採用が厳しく、今後も悪化の傾向が予測され改善する見込みが立たない状況です。その結果、人材育成を進めることができず、生産性向上が望めない状態です。そこで、インドより新卒理系を採用し、育成することに目を付けました。インド国内では、理系大卒の就職難が深刻で海外への就職を求めていることもあり、お互いにメリットがあります。継続的に採用できる環境と同時に育成できる仕組み作りが必要となるため、外国語に長けた人材及び外国籍人材と精通している人材を採用することにしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

採用した外国籍人材を育成するためのカリキュラム整備



今まで採用していた外国籍人材は、製造関連職種が中心で、OJT教育が有効的でした。今回採用する外国籍人材は、新卒のため日本の文化や会社員としての感覚、一般常識などの習得が必要になります。その上、業務についてのOJTを同時進行するため、精神的に不安定にならないような配慮あるカリキュラムを構成する必要がありました。上記の人材育成に関し、専門的に指導できる人材が必要となりました。

3 プロ人材がもたらした効果

外国籍人材育成のための人材確保



今回採用した西川氏は、教員の経験と高い語学力を活かし、多くの課題や事例をあぶり出し、カリキュラム内容のブラッシュアップを継続的に実行しています。2023年11月に4名が来日し、日本語教育や業務面や生活面のフォローを行い、メンターとして活躍しています。

今回採用したプロ人材と、迎えたインド人の方々との写真を掲載。



森松工業株式会社

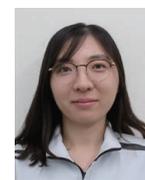
建築設備製品（ステンレス製パネルタンク等）、上水道製品（ステンレス製配水池）などの製造販売

所在地 岐阜県本巣市

創業年 1947年

従業員数 791名

プロ人材【入社時のプロフィール】



にしかわ あやみ
西川 文美 氏
役職名: 総務部付
年齢: 20歳代
還流ルート: Uターン
家族構成: 夫
出身地: 岐阜県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

高校教諭（英語）、外国語教室講師

前職までは、英語という言語の面白さと、国際交流がいかに自分の知見を広げるかを伝える側として活躍してきましたが、意欲溢れる生徒たちを見るにつれて、私自身が英語を使って人と人を繋ぐ仕事がしたいと考えるようになりました。その折にこれまでのキャリアを活かしながら、「英語を用いて人と人を繋ぐこと」を叶えることができる森松工業様に出会いました。新しいポジションですので、開拓していく喜びと楽しさがあります。

企業からの声



総務部 人事総務課 課長
こざい まこと
小酒井 誠 氏
西川氏は、英語が堪能なうえ教員経験者という、まさに求めているプロフェッショナル人材でした。

他の応募者と比較することなく採用を決めました。非常に明るく、周りがホッとさせる微笑ましい雰囲気導く人材です。責任感と信念が非常に高く、あれこれ教える前に自ら考え進めていく点は、若年層の従業員の手本となるところです。また、常に笑顔でポジティブなところは、会社の宝になると思います。

需要が見込まれるソフトウェア受託開発事業において、人材採用戦略の立案と実行

1 抽出された経営課題

ソフトウェア受託開発事業拡大、営業力と人材採用力の強化



当社では主にソフトウェアの受託開発事業を行っております。代表は元技術者出身のため、営業や人事といったノウハウがなく、さらに受託開発事業を伸ばしていこうとしたときにひとりで進めて行くのは限界がありました。開発案件の獲得と人材採用の両輪が必要になってくることは理解できていましたが、それぞれの細かなタスクをどのような優先順位で行っていけば良いのか分からず、交通整理に苦慮していました。そこでプロ人材の方をお願いしてどのような流れで進めれば良いのか一緒に考えることにしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

ソフトウェア開発者の採用戦略の立案、実行



開発案件の獲得と人材採用については鶏と卵の関係であったため、どちらかは決め打ちで始めるしかないということとなり、まずは人材採用面の強化からお願いすることにしました。東良氏に当社にあった採用媒体の選定から運用方法、採用広報と採用ワークフローの確立までの戦略立案までを行っていただき、それらの実行を当社側と協力して行っていくこととしました。

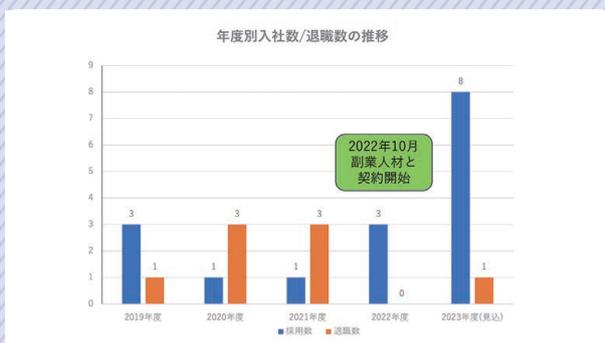
3 プロ人材がもたらした効果

プロ人材の方と協力して行った採用活動で6名の方を新規採用へ



今期(2023年4月~)だけでも計8名の方を採用することができました。うち6名は東良氏と協働した結果採用することができた人材です。会社の規模を考えると非常に大きな成果であったと言えます。また、少しずつ人材採用業務を内製化する方向でのお手伝いもお願いしており、今後は社内だけで人材採用業務が行えるように体制を整えていきます。また、最終的な事業拡大を目指して今後は営業力強化のための施策をともに行っていくと考えています。

今期は創業期を超えるペースでの採用人数となり、組織の規模も急拡大しました。今後は人材の定着率も上げていきながら事業拡大を進めていきたいと考えています。



株式会社イpsilonソフトウェア

ソフトウェア開発事業

所在地 島根県松江市

創業年 2016年

従業員数 15名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ひがしら りょう
東良 亮 氏

役職名: 営業部 部長
年齢: 30歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 妻、子供
出身地: 兵庫県
業務遂行手段: 全て遠隔業務

主な経歴:

大手人材会社でのマネージャー、ヘッドハンターを経て、現在は中小企業に特化した伴走者として事業を展開。

これまで地方中小企業の活性化をテーマに事業立上げや営業、人事支援に携わってまいりました。私が所属する松江法人の住所から徒歩5分の距離にこれまでの経験をそのまま活かせる募集をされている当社を見つけ、応募させていただきました。経営者である渡部氏の思いや事業の強みを武器に、この1年間だけでかなりの成長を遂げていらっしゃるワクワクする会社です。人事・営業領域をテーマに、今後も多面的な支援を続けてまいります。

企業からの声



代表取締役社長
わたなべ しんじ
渡部 晋司 氏

どの業種も人材不足が叫ばれる昨今、小さな会社が短期間でここまで成果が出せたことは少し想定外でした。会社側も当然大変なこともたくさんありましたが、東良氏に丸投げするのではなく、ともに目線を揃えて働いていくことで最終的な成果に繋がったのではないかと考えております。創業期からの会社の思いや大切にしていることなどをうまく汲み取っていただきながら、その都度適切な対応が取れた結果であると考えています。

DXの視点からの中長期的事業の方向性の策定 および事業再構築の助言・指導

1 抽出された経営課題

当社が持続発展するための経営計画の策定



造船の木型製造からスタートして、デジタルものづくりを推進し、最先端のCAD/CAMシステムを基に、設計から製造に至る高効率な製造システムを構築し、精密で複雑な形状の設計製造が可能となるまで、技術を高め発展してきました。2021年から「SDGsとDX」を経営の柱とし、2023年からは「DX・GX戦略部」を立ち上げました。今後、当社が持続・発展し次世代に円滑なバトンタッチをするためには、DXを視点とした具体的かつ実現可能な経営計画の立案が必要と考えていました。

2 プロ人材に与えられたミッション

DXの視点からの中長期事業の方向性 および事業再構築の提言



湯浅氏にはまず現状の問題点把握を行って頂き、あるべき姿との乖離を明らかにするとともに、DXの視点から経営計画への提言や、中長期の視点による事業展開への提言をお願いしました。中長期のビジョン作成と業界の見通しに加え、足元の事業の方向性を見定めや今後の方向性などについて、客観的なご意見を頂戴し、それを短期の具体的な経営計画に落とし込むことにより、中長期の目標達成を着実に進めることが出来るようになりました。

3 プロ人材がもたらした効果

的確な業務分析と計画立案



大手素材メーカーに長年勤務された経験を通じた幅広い視点から、現状業務に対する的確な分析をして頂きました。現在は経営・社員とのヒアリングを通して30年後の当社の姿を共に描くことに着手いただいています。その過程の中で中長期計画にDXの視点による事業展開と、新分野への展開も含めた将来的な事業の再構築構想を取り入れています。この内容を短期計画に落とし込み、マイルストーンを重ねることで長期構想の実現を目指すことが出来る様になりました。今後も伴走支援をしていただくことを期待しています。

現在、オンラインによる指導が主体となっていますが、解りやすい資料と最新の情報による的確なアドバイスを頂いています。



高知機型工業株式会社

各種模型製造及び素形材調達事業

所在地 高知県香南市

創業年 1965年

従業員数 28名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ゆあさしゅういち
湯浅修一 氏

役職名: ---
年齢: 60歳代
還流ルート: その他
家族構成: ---
出身地: 福岡県
業務遂行手段:
全て遠隔業務

主な経歴:

大手素材メーカーの経営企画本部DX推進部を経て国立大学法人山口大学准教授就任

前職勤務先より、DX視点による長期計画の策定を支援する人材を探している高知県企業の紹介を受け、前職のメンバーとともに積み上げてきた実務経験を活かして社会貢献したいこと、また大学教員として実業の動きを常に取り入れ教育、研究に活かしたいことから、応募しました。

企業からの声



代表取締役社長
きたまさゆき
北雅之 氏

湯浅氏からは深いDXの知見に基づく経営計画へのアドバイスだけでなく、デジタルマーケティングの事例等、現在の当社の業務とは直接関係ない事も、経営企画の観点からご指導頂いています。オンラインによる指導ですが、毎回、資料を事前に送付いただき読み込んだ上で臨むことにより、充実した内容のご指導を受けることが出来ています。また、資料を事前に頂けることから、テーマに応じ関係する社員を招集することが出来るので、社員教育にもつながっています。

独自の特殊技術および知識・経験を活かし、年商 1.5 倍を目指した新規事業へ挑戦するための、経営管理の強化！

1 抽出された経営課題

培った独自の特殊技術および経験・知識を生かして年商 15 億円 (現在の 1.5 倍) を！



老舗の海事工事業社として海洋土木を専門とした数多くの施工実績があります。そこで、培った独自の特殊技術および経験・知識を生かして新規事業へ挑戦する中での課題は人材不足でした。年商15億円(現在の1.5倍)を目指して新たな柱を育てたい！と、取引先の金融機関に相談したところ、本事業を紹介されて民間人材ビジネス事業を介してマッチングが成立しました。金融機関の『本業支援』としての福岡県拠点との連携で、フットワークが軽くスピーディーな支援に助かりました。今後は新規事業及び地元公共工事の元請け受注増に力を入れていきます。

2 プロ人材に与えられたミッション

海事業者の先駆者であり続けるために、経営管理を強化して新規事業への挑戦！



当社は環境や安全に配慮した工事施工を徹する中で、海難救助や沈没船の引上げ作業等のサルベージ事業も行ってきました。複雑な地形と潮流条件で我が国有数の海の難所と言われている関門海峡ですが、機械が良くなり技術も上がって事故は減ってきました。地元の北九州はもちろん日本・世界の海で漁業や海運、石油産業など私たちの日々の生活に関わる産業を支えています。これからも海事業者の先駆者であるためには日々の技術向上と新規事業へ挑戦が必要となりました。そして、そのためには経営管理の強化が必要となりました。

3 プロ人材がもたらした効果

長年の経理経験を活かして資格取得にも挑戦！会社の発展に貢献



17年の経理経験を活かし、仕訳から資金繰りだけでなく金融機関との調整も任せられています。また、工事の発注・管理も行ってくれています。異業界からの転職でしたが、岩村氏は向上心と主体性があり、社内はもちろん社外とのコミュニケーションも円滑でネットワークが広がっています。「堅実に業務を行い、会社の発展に貢献したいです。建設業経理士1級の合格を目指して頑張ります！」と力強く話してくれています。新規事業・公共事業の受注と拡大に欠かせない、これからの会社を担っていく人材を採用出来て今後の事業展開が楽しみです。

資金の面では金融機関が、人に関するところは福岡県プロフェッショナル人材センターが…と連携が強化され、岩村氏の採用を通じて経営管理部門が強化されたことで、今後の目標である新規事業への挑戦が加速されました。



株式会社廣瀬産業海事工業所

海事工事業全般。日本・世界の海で、私たちの日々の生活に関わる産業を支えています。

所在地	福岡県北九州市
創業年	1947年
従業員数	40名

プロ人材【入社時のプロフィール】



いわむら ただし
岩村 忠志 氏
役職名: 次長
年齢: 40歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: (妻)1名 (男)1名
出身地: 福岡県
業務遂行手段: 事務所での業務

主な経歴:

経理 17年。社長の言葉で入社を決意！前職総務課での労務の経験も生かして社員が働きやすい職場環境を目指します。

前職では通勤に往復 2 時間かかっていました。子どもがまだ小さく、自宅から近い職場へ転職したいと考えました。異業界でニッチな事業を行っているのでこれまでの経験を活かせるかどうか不安もあり、年齢的にも失敗したくない！と思っていましたが、経営が安定していて将来性もあり、何より社長に『これまでと違いが大きいだろうけど、1つ1つ身に付けて長く働いてほしい』と言ってもらったことで入社を決めました。

企業からの声



代表取締役社長
かつただなお
勝 直 氏
普段より付き合いのあった商工組合中央金庫北九州支店より当事業・福岡県拠点を紹介されました。

自社の利益に関係ない、公的なところを紹介してもらえて良かったです。なかなか良い人材を採用できずにいましたが、岩村氏は明るくまじめで人柄が良く、ベテラン社員とのコミュニケーションも円滑で業務が順調に進んでいます。違う業界から来られたので時間はかかるでしょうが、建設業経理をしっかりと習得してほしいと思っています。

豊富な経験を活かし、海外事業 / 効果的な 広報戦略構築、ブランディングなどで活躍

1 抽出された経営課題

グローバル事業の強化



当社は1908年に創業した、国内トップクラスの砕石プラントトータルデザイン会社です。電動式自走式クラッシャーの開発・生産、機械のIoT化、小水力発電事業への参入など先行しており、今後の成長が期待されます。海外事業については一時期販売比率が高い時期があったが、最近では低くなっています。さらなる発展の為に市場が成熟している国内から成長が著しい海外への展開が必須。そのためグローバル視点で動ける人材が必要と考え、佐賀県拠点に相談させて頂きました。

2 プロ人材に与えられたミッション

グローバル事業強化のための 海外事業 / 効果的な広報戦略構築



プロ人材の宮内氏は大手機械・電気メーカー4社にて国内外の営業、宣伝広報の業務に従事し経験豊富です。留学経験(キャロル大学)があり、TOEIC890点と語学力も高いです。さらにデジタルツールによる全社的な業務効率化等のDXの経験も豊富です。当社は国内では砕石プラントのリーディングカンパニーでかつ知名度が高いが、今後の課題はグローバル事業のさらなる強化であり、広報・営業戦略の構築が急がれます。プロ人材がこれまで機械・電気メーカーで発揮されてきたグローバル視点での営業、広報の展開能力に期待しました。

3 プロ人材がもたらした効果

グローバルで認知度を高めるための 公報戦略の立案と実行



当社は広報戦略を策定し強化しています。ホームページを主としたネット戦略です。国内は充実しているものの海外対応が不足しており、特に欧州のネット戦略を中心として動いていただいています。ネット戦略に付加して、産業機械では例が少ないショールームを北海道に設置を計画しており、その企画を担当してもらっています。

北海道の顧客を開拓する為、業界初、北海道ショールームの企画、設置、運用展開を図っています。またショールームは「オープン」で「誰もが集う場づくり」がコンセプトとなっています。



株式会社中山鉄工所

製造業(破碎機・選別機・砕石機械などを主力とした産業機械メーカー)

所在地 佐賀県武雄市

創業年 1908年

従業員数 120名

プロ人材【入社時のプロフィール】



みやうち ひろゆき

宮内 洋幸 氏

役職名: 一
年齢: 40歳代
還流ルート: その他
家族構成: 妻、子供
出身地: 埼玉県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

大手電気、機械メーカーで宣伝、広報、営業に従事

妻が長崎出身で、地方創生への想い、子供を自然豊かな環境で育てたいなどの理由から嫁ターンを決意したところ、佐賀県拠点から当社の紹介を受けました。当社の会社理念、社長の人徳に魅かれて入社を決意しました。現在は、私が得意な海外戦略をまかせて頂き、やりがいをもって業務に励んでいます。

企業からの声



代表取締役社長

なかやま ひろし

中山 弘志 氏

海外事業の強化に向けて、海外の営業・広報の強化を考えていたところ、佐賀県拠点から、宮内氏のご紹介を受け採用させて頂きました。

宮内氏は海外営業、広報、DXなど豊富な経験をお持ちで、能力的なポテンシャル、コミュニケーション力も高いと評価しています。今後、当社のグローバル展開を加速してくれるものと期待しております。

1,500名を超える企業に総務部長として着任。 会社として初の2工場体制での運営管理や、 創業50周年行事にも注力

1 抽出された経営課題

事業拡大に伴う総務部門の増強のため、 経験豊富なプロ人材の確保に課題



当社は、3万~10万トン型ばら積み貨物船に特化し、本社工場ドックで年間約40隻を建造する生産性世界一の造船所です。募集当時、生産能力の増強を目的に、2022年度に三菱重工業長崎造船所の新造船エリア、2023年度に大島工場の隣接地の購入を計画していました。また2023年度に創業50周年を迎えるにあたり、記念誌の発行や社員とその家族、株主、関係各社を招待した大規模イベントを予定していました。それぞれ前例の無い課題があるため、社内のみならず関係各所とうまく連携し、状況判断においてはバランス感覚のある総務部門の幹部人材を求めていました。

2 プロ人材に与えられたミッション

業務内容が多岐にわたる総務部において、 様々な課題への対応が求められた



平塚氏には、総務部という業務内容が多岐にわたる部署で、今までの経験をフル活用して業務改善を行い、また当社初の2工場体制に向け、総務部がスムーズに稼働できるよう準備を進めていただきました。総務部では社内だけでなく、協力会社や地域、行政など幅広い社外関係者との調整が必要になります。平塚氏は前職で本社に8千人、グループ会社を含め3万人規模の企業で経験を積まれたのですが、当社では、社員一人ひとりの顔を見ながら仕事ができること、地域との強いつながりの中で事業を営んでいることにやりがいを感じたそうです。

3 プロ人材がもたらした効果

2工場体制の構築や創業50周年の各種行事も 無事に執り行い、新たな課題へ取り組む



最大の課題であった2工場体制の構築においては、舵取り役として総務部をまとめ上げていただきました。本社工場と香焼工場それぞれに総務部を置くことで、人材の異動や新たな業務、二拠点間の連携等の課題がありましたが、問題なく稼働を開始することができました。また、創業50周年に際しての様々なイベントでは、事前準備や当日の運営の指揮を取っていただき、平塚氏の存在は大変心強かったです。現在は、本社工場隣接地の取得に向けて、事業計画の策定に取り組んでもらっています。今後益々力を発揮してくれることを期待しています。

2022年に三菱重工長崎造船所から引き渡しを受けた香焼工場では、当社の主力商品である中型バルカーを建造しています。当面は年間3~4隻の新造を計画しています。



株式会社大島造船所

船舶の建造修理と鋼構造物等の製作据付

所在地 長崎県西海市

創業年 1973年

従業員数 1,521名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ひらつか こういち
平塚 光一 氏
役職名: 総務部長
年齢: 50歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: 妻、子供
出身地: 福岡県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

大手製造メーカーにて技術部を経験した後、事業部にて事業企画。その後総務部にて総務全般を長く経験。

前職では役職定年となる55歳まで勤め、総務畑で長く経験を積んできました。役職定年後も第一線の現場で働きたいという思いから、新天地を求め求職活動を行い、大島造船所にご縁をいただきました。終の就職先として選んでいますので、全身全霊でお役に立ちたいと日々業務に励んでいます。また、管理職としては業務を円滑に回していくのは当然として、人材育成も個人的なミッションの一つとして掲げています。

企業からの声



人事部 採用課長
やまぐち しんじ
山口 紳二 氏

当社は、今回の募集より以前はプロ拠点を活用した中途採用は行った事ありませんでした。外部から幹部クラスを招聘する事はありましたが、特に今回は2工場体制という新しい取り組みに対応できる人材が必要だったという事もあり、初めてプロ拠点を活用させていただきました。結果、平塚氏という素晴らしい人材とのご縁をいただくことができ、大変感謝しています。異業種からの転職で入社当時のご苦労もあったかと思いますが、今後益々の活躍を期待しています。

社会福祉協議会の事業は「サービス業」であり、住民は「顧客」とあるという、民間の発想で組織の意識改革

1 抽出された経営課題

定型業務を繰り返すだけで変化を望まない組織の改革と行政依存の経営体質からの脱却



一般的な社会福祉協議会の業務に加え、保育所、デイサービス、ヘルパー事業所等のあらゆる住民サービスを提供しています。中山間地域では民間事業者の参入が少ないため、住民は公共サービスに頼るしかありません。だからこそ、我々は常にサービス向上に努めていく責務があると考えていますし、高い使命感を持った組織にする必要があります。また、我々自身の労働環境を整備することが今後の人材不足の解消にも繋がると考えていました。そのためには福祉分野に留まらない、広い視野と経験を持った人材の力を借りて組織改革に着手する必要があると考えました。

2 プロ人材に与えられたミッション

地域の特性を理解した上で、本来の住民サービスを提供するための組織作りと人材育成



社会環境は急速に変化しているにもかかわらず、これまでの業務を、これまで通りに繰り返すだけの組織に対して、何とか立て直しを図ろうとしてきましたが、組織内の議論では答えが出ませんでした。現行の組織の常識やルーティンにとらわれず、刻々と変化する住民のニーズに柔軟に対応できる組織作りを進めていくためには、福祉業務に精通した人材よりも、民間での幅広い経験と社会保険労務士と言う専門スキルを持った野口氏が最適な人材だと判断しました。お話を進める中で、問題の本質を理解していただきましたし、組織としての危機感を共有することができました。

3 プロ人材がもたらした効果

住民サービスの充実のためには、まずは自分たちが働きやすい職場をつくることから



社会保険労務士の資格を持っていたので、何事も根拠となる法令を確認するというのを教えていただきました。行政の仕事をしていても、マニュアル等に頼っていた面がありましたが、改めて法令を確認することで、やるべきことが更に明確になりました。このことが、日常業務の見直しだけでなく、就業規則の見直しにも繋がり、より働きやすい職場になりました。一方で民間企業での経験からは、「変えることは考えること」といった業務効率化の視点や、住民サービスを追求するために「他の社協とどのように差別化を図るか」といった視点を与えてもらいました。

失敗事例の共有や、確りした電話応対など民間企業では当たり前に行われていることから始めています。道半ばではありますが、職員の方の協力もあり他とは違う「抜きん出た」社協になれる手ごたえを感じています。



宮崎県



美郷町

社会福祉法人 美郷町社会福祉協議会

宮崎県の中山間地に位置する美郷町の社会福祉協議会。各種住民サービスの拠点となっている。

所在地 宮崎県東臼杵郡

創業年 --- 年

従業員数 121 名

プロ人材【入社時のプロフィール】



のぐち だいすけ
野口 大輔 氏

役職名: 事務局次長
年齢: 40 歳代
還流ルート: Uターン
家族構成: --
出身地: 宮崎県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

アパレル業界から社会保険労務士事務所へ転職、資格取得後は各種団体の事務長や顧問を務めていました。

九州の人材会社から紹介を受けたことで、改めて地元である宮崎のことを振り返るきっかけとなりました。やりがいをもって取り組んでいた仕事からの転職には、相当悩みましたが那須室長と話を進めるうちに、これまでのキャリアが活かせる分野ではないかと思いはじめましたし、自分なりの方向性も見えてきました。なにより、パートナーとなる那須室長の組織改革への強い意志と熱意に打たれたことも決断に至った大きなポイントでした。

企業からの声



主幹
なす だいご
那須 大悟 氏

組織の中核を担う人材の育成には、膨大な時間がかかります。しかし、組織改革は待たないであり、高いスキルと豊富な経験を持った人材を外部から採用して組織を変えるしかないと考えていました。これまで、そういった人材と巡り合う機会がありませんでしたが、プロ人材拠点を活用することで、広く県外の人材と接点を持つことができました。その中から、当会の求める人物像とマッチした野口氏と巡り合うことができ本当に感謝しています。

教育機関との交渉や業界リサーチなどの人事活動の他、外部研修や面談などを通じて現社員の研修・育成

1 抽出された経営課題

多くの退職者に伴う人材確保が大きな課題 海外展開も視野に課題と向き合う



コロナ禍の影響で、観光・サービス業に不安を感じ、多くの退職者が出てしまいました。業界的に、シュノーケルやダイビングなど海好きな人がアルバイト感覚で働くイメージがあるため、正社員の雇用には手を焼いていました。コロナ禍のあおりを受けて、考えたり幹部と話し合う時間をたくさん確保できたため、未来のために何が必要か考えました。その結果、採用と教育に力を入れていくべきだという結論に至り、採用と人材教育ができる経験豊富な高度人材を求め、本事業を活用しました。

2 プロ人材に与えられたミッション

外部との交渉や業界リサーチなどの人事活動、 外部研修や面談などを通じて人材育成



専任者がいなかった人事部を設立し、責任者となって頂きました。採用について「安定して長く勤めてもらいたい」という社長の意向を汲み取り、初の試みとなる新卒採用を目標に掲げ、大学や専門学校への交渉や業界リサーチなどの人事活動の他、外部研修や面談などを通じて現社員の研修・育成を行ってもらいたいと考えました。

3 プロ人材がもたらした効果

人事面談と人材育成の計画的な展開を手がける



異業種から来てくれた岩波氏の行動や考え方は「そういう発想があるのか」「そういう考え方もできるのか」と驚くことばかりです。当社はサイボウズで社員のスケジュールを見える化していますが、岩波氏のスケジュールを見ると「計画的に先を見ながらやっているな」と分かります。

作るところから始まった人事部でした。すぐに結果が出る営業職とは違い、長期的な計画や学校との粘り強い交渉が必要となります。会社全体として大きな目標を掲げ地道に業界NO.1となれるよう施策を検討中です。



株式会社シーサー

生活関連サービス業・娯楽業

所在地 沖縄県那覇市

創業年 1983年

従業員数 135名

プロ人材【入社時のプロフィール】



いわなみ もとゆき
岩波 基之 氏
役職名: 人事コーディネーター
年齢: --- 歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: ---
出身地: ---
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

東京の大手企業の役員を経て、約10年前に沖縄に移住。広告代理店やホテルの支配人などを務める。

最初「人事部門を中心に、面談と育成」のお仕事と言われた時は、営業畑でやってきた自分に務まるのか不安でした。海は好きではあるものの、マリン業界も未経験です。ですが話を聞くと、圧倒的に将来性のある会社だと知り、やりがいがあると感じました。これまで培った交渉力や人材育成の経験、広告業界で培ったPRノウハウなど、異業種であっても活かせるスキルで、経験を駆使して人事部として成果を出そうと奮闘しています。

企業からの声



代表取締役社長
いない ひでし
稲井 日出司 氏

これから基幹部分となりうる人事部門を立ち上げ、部下を育てながら責任を持って推し進められる高度人材が欲しいと思っていたところ、プロ人材戦略拠点事業を介して岩波氏を紹介いただきました。部下の役割分担も上手く、数字の捉え方や横展開の仕方も面白いです。責任のある仕事をしてきた人はどこで何をやってもちゃんと結果を出すんだなあと思いました。頼りにしています。

DX化 (Digital Transformation) へと変革するためのスマートファクトリーの実現

1 抽出された経営課題

顧客要求の変動にも柔軟に対応できる生産体制の構築



100年企業を目指す為には、市場や顧客動向を見極め・追従し常に変化し続けなければなりません。当社は、従来より大手取引先様からの受注を柱として下請けビジネスを進め安定した業績を上げてきましたが、大手取引様での内製化拡大や市場動向の起伏変化により当社の業績も大きく左右されることも否めません。その為、製品品質を維持しつつ生産効率を向上させ、お客様の要求に柔軟に対応できる体制を構築すること(業務の変革)を課題と捉え、その実現のため生産体制のスマートファクトリー化を考えました。

2 プロ人材に与えられたミッション

スマートファクトリーを実現する新基幹システム構築のプロジェクトリーダー



いつものやり方を変える(業務の変革)には、これが当たり前だと思ってやって来た仕事を全面的に見直す必要があります。それには、既にそのやり方に慣れ親しんだ人材ではなく、新たな発想やあるべき姿を描き澄んだ空気を吹き込む人材、そしてこのプロジェクトを強力に牽引できる人材を求めています。藤本氏は、大手ITメーカーで通信システムの開発・組織を牽引してきた経歴と部長としてのマネジメント力も兼ね備えていました。特に、会社風土をDX化したいとの強い覚悟と意欲に満ち溢れていたことから、全責任を担うプロジェクトリーダーに任命しました。

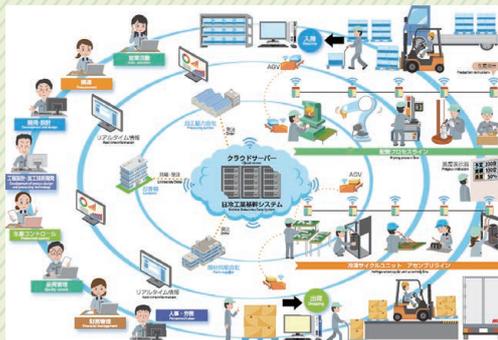
3 プロ人材がもたらした効果

社員ファーストを念頭に、素早い行動力と定量的分析による波状効果



藤本氏は、プロジェクトへの着手前に自ら現場の実態を知ることがを希望し、製造・生産管理部門の実務作業を経験しました。その際、現場の問題に対し詳細データを収集、定量的分析と改善施策により困難な問題を短期間で解決に導いた事により早くも現場担当や関係部門の信頼を勝ち取ることができました。その後、本格的にプロジェクトをスタート、毎月2回・2時間のワークショップを開催し業務フローの現状分析、スマートファクトリーシステム構想、システム要求仕様書作成のプロセスを強力に牽引。ベンダ設計を経て今年新基幹システムの運用開始に至りました。

新基幹システムによる効果として生産効率30%向上を目指しています。また、藤本氏の入社以降、間接業務の自動化意識が向上している他、リモート会議・リモートワークの環境整備などに積極的に取り組んでいます。



日冷工業株式会社

家電・産業機器等の各種冷熱製品用冷凍サイクル配管・部品及び冷熱製品の設計・製造

所在地 栃木県栃木市

創業年 1958年

従業員数 190名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ふじもと つとむ

藤本 勉 氏

役職名: 生産革新室室長

年齢: 50歳代

還流ルート: 転居なし

家族構成: 妻

出身地: 栃木県

業務遂行手段: 事務所での業務

主な経歴:

IT企業 通信システム 品質保証部長

前職を早期退職後、プロ人材拠点の紹介で先に入社した元同僚と同拠点からの誘いもあり、牽引力のある人材を探しているとのことから当社を紹介いただき社長と面会しました。初めてお会いした時から気さくで楽しい方というのが第一印象でした。私自身、これまでとは違った業種の仕事を経験したいという思いと会社風土を変えたいという社長の期待がマッチしたこともあり、自分を成長させる場所として入社を決めました。

企業からの声



代表取締役社長

うえすぎ まさひろ

上杉 昌弘 氏

当社は、今後、事業継続するためにはDX化が必須条件であると考え、活動を開始しました。時間ごとくして藤本氏が入社され、活動を推進していただいています。その結果、システムの開発も完了し本年11月より稼働を開始しました。現在、日々発生する問題点をクリアしながらシステムのブラッシュアップに努めております。ここまで来られたのもひとえに藤本氏の功績が大きく、藤本氏が入社していなかったらここまでくる事は不可能であったと思います。

自社倉庫の在庫管理の改善業務と 倉庫管理システムの有効性把握・予算化

1 抽出された経営課題

在庫過多により倉庫運営が滞り、棚卸が出来ない状態からの脱却と倉庫改善策の指導



山梨工場では当社の主要製品を生産しており、その在庫品目は約8,000点、部品点数110万個、在庫金額約30億円で倉庫管理を行っております。また、在庫品目が多いだけでなく、細かい部品から大物の半製品、機械加工品等種類と大きさも様々でそれらの物量が一定しておらず、また新規に登録される品目も増える傾向にあり、こういった事情が在庫管理を難しくしている要因となっていました。これらをフレキシブルに管理できる方法をプロ人材を活用して解決する必要がありました。

2 プロ人材に与えられたミッション

棚卸しに向けた倉庫改善、効率的な運用



2021年頃からの半導体・樹脂製品などあらゆる物の調達難により安全在庫確保と物不足による出荷停滞が重なり、工場に物が溢れ倉庫が危険な状態であり棚卸以前の問題でした。また、倉庫管理システムの使い勝手も悪く、物がどこに何個あるか把握するのに時間がかかる。リアルタイム性がないなど非効率な運用をしていました。この2つを改善して頂くためにプロ人材を活用しました。

3 プロ人材がもたらした効果

外部倉庫を活用して物が溢れる状態から脱却。 倉庫管理システムの予算化



現状を確認して頂き、まずは危険な状態を解消することを強く指導して頂きました。その為には倉庫拡張が必須ですが、我々は在庫管理できる倉庫業者を知りませんでした。そこで、藤田氏に紹介して頂き、工場から30分程度の場所に70坪の倉庫を借用できました。また、運用方法の指導も頂き倉庫にスペースが確保出来、危険な状態から脱却できました。我々には倉庫管理システム(WMS)の知見がなく、メリット、デメリットなどを教えて頂き、デモも拝見させて頂き、WMSの有効性を把握することができ2024年度予算化することができました。

外部倉庫の運用が始まり倉庫が危険な状況から脱却しました。さらに定置管理できるようになりました。



改善前

改善後



株式会社リガク 山梨工場

X線分析・熱分析・X線非破壊検査機器の専門メーカー 物流管理、組立、調整、総合検査、出荷

所在地	山梨県北杜市
創業年	1951年
従業員数	130名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ふじた しんじ
藤田 伸治 氏
役職名: Office しとち代表
年齢: 50歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: 妻、子供
出身地: 静岡県
業務遂行手段:
事務所で業務
遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴:

商流・物流・メーカーの川上から川下までを経験

個人プレーでなく、それぞれの役割を明確にすることで、各々がリーダーシップを発揮できていると感じています。新たな課題も今後出てくると思いますが、都度チームプレーで解決可能だと確信しています。

企業からの声



山梨工場長
なかむら えいさく
中村 栄作 氏

毎年棚卸については課題が多く、特に今回は溢れる程の部材のため棚卸ができるか非常に心配でした。

藤田氏に多くのアドバイスを頂きましたが、特に外部倉庫業者を紹介して頂き大変助かりました。無事、棚卸もできました。空いたスペースは定置管理品置き場として有効に使っています。さらに、倉庫管理システムを紹介していただき、我々のシステムでは出来ない事が安価で出来ることがわかりました。早速、2025年で予算化を行いました。

医薬品における管理業務の効率化実現

1 抽出された経営課題

二重転記などのムダを排除し 効率的な業務フローを実現



当社は、原料や重要中間体の受託製造のメーカーとして、新薬開発から既存薬のアウトソーシングに対して、複数のマルチパーパスプラントを効率的に稼働するように生産計画を組み立てながら、お客様の要望に、確実性とスピードをもって応えております。昨今、お客様のニーズの変化にも高いレベルで対応できるように、生産計画を適宜変更するケースが増加しており、その計画に連動した原材料調達管理業務において、業務に使用するExcelの様式や運用が各工場で異なることに由来した手戻りが多く発生し、多大な時間を要していることが課題となっています。

2 プロ人材に与えられたミッション

現在の業務フローの見直し及び 各タスクに対する施策の検討



Excelを用いた原料調達管理業務の課題解決を推進するにあたり、当初はシステムの導入を検討していましたが、システム導入に向けたURSを作成できる段階にないと分かり、まずは、既存のExcelの機能を有効に活用したフォーマットの標準化と業務の標準化に取り組むことにいたしました。よって、当社と同じように製造業経験があり、且つ、デジタル化やシステム関係に精通していた方を副業人材として採用し、原料調達管理に係る業務全体のフロー及び個々の業務プロセスの現状分析を行い、問題点や課題の抽出、解決策の立案をお願いしました。

3 プロ人材がもたらした効果

デジタル化を通じた業務改善と 社内メンバーの改善意識の変化



原料調達管理業務に関して、「手入力が多い・ファイル間での転記が多い・情報連絡の抜け漏れあり」などが現状の課題でしたが、これら課題の特性を鑑みた上で、ExcelとVBAを駆使した解決策が有効と判断しました。副業人材と工場担当者として認識合わせを3カ月程度行い、「自由度(考察箇所は手入力)と自動化処理(データから必要な情報を欲しい形で出力)を併用した原料管理用Excelファイル」を新たに作り上げ、運用を開始しました。その結果、課題解決の達成と、担当者の成功体験による今後のIT改善活動の更なる推進の可能性が拡大しました。

週1回のペースでオンラインによるミーティングを実施しています。このミーティングで課題や進捗状況の確認を行っています。また、DX化を実現するために社内関係者をどう巻き込むかなどの情報交換も行っています。



十全化学株式会社

医薬原薬及びその重要中間体の受託製造
CMC 開発支援サービス

所在地 富山県富山市

創業年 1950 年

従業員数 327 名

プロ人材【入社時のプロフィール】



こじま きよし
小島 清 氏
役職名: 一
年齢: 40 歳代
還流ルート: その他
家族構成: 妻・子供 (長男、長女)
出身地: 愛知県
業務遂行手段:
全て遠隔業務

主な経歴:

- ・(株)CSS【システム開発】
- ・日本APT(株)【製造、物流業】
- ・アルエフ【デジタル化業務支援】

製造業のデジタル化支援を目的に活動している際に、十全化学様のご縁をいただく。働き甲斐としては、以下の3点です。

- ①自分自身が今まで経験してきた知識が企業様のお役に立つ点
- ②デジタル化を通じて今まで当たり前と思っていた業務の見直し、気づきを企業様に与えられる点
- ③作業のやりづらさをどう改善するか一緒に考え、改善後の取り組みで現場担当者様のやりづらさを改善し、喜ばれる点

企業からの声



総務部総務課
いのきつとむ
与野木 力 氏
DX化を進めていかなければというボンヤリとした危機感もっていたものの、具体的に何をどうすれば良いかわからず悩んでいるときに、副業人材の活用という選択肢を富山県からご提示いただきました。

その中で、今回依頼している人材とのマッチングに成功し、製造現場のDX化にご協力頂いております。実際に手を動かして頂くことはもちろんのこと、技術を教えて頂くことで社内ノウハウがたまっているいき、社員が自律的に行動できるようになっている気がします。

業務・作業マニュアルの再標準化と、多言語化した動画で外国人材へきめ細かく対応

1 抽出された経営課題

多国籍の外国人材増加に対応し、作業マニュアルの徹底による品質確保



福井の地場産業である繊維の品質を支えてきたのはベテラン社員です。しかしながらベテラン社員の減少および中国や東南アジアからの外国人材の増加により、作業指示の統一性が課題となってきました。取引先の大手アパレルからは、品質確保の基本となるマニュアルに沿った作業を求められており、対応にも苦慮していたところ、ふくいプロ人材拠点から課題解決に向けて副業人材の活用を勧められました。募集手続きなど不安はありましたが、拠点と人材会社との丁寧な相談で多言語化を前提とした動画マニュアルの制作に舵を切り、品質確保に臨みました。

2 プロ人材に与えられたミッション

最新の作業マニュアルを、誰にでも理解できる動画制作とテロップによる多言語への対応



大手取引先が求める品質確保手順の遵守に向けて、ベテラン社員を中心に社員全員で議論し、再度作り上げた作業マニュアルを動画化することを副業人材に依頼しました。具体的には、外国人材への作業指示の見える化、作業のチェックポイントの明示や専門用語の解説なども加え、外国人材をはじめ未経験者にも理解できるような多言語テロップ挿入への対応もあわせてお願いしました。

3 プロ人材がもたらした効果

動画マニュアル導入による社内人材・外国人材の品質意識の向上とロスの削減



最新マニュアルの作成段階から現場のリーダー、社員全員を巻き込んで議論を進めた結果、社員には仕事全体に対する意義が認識され、常日頃の見直し意識も醸成されました。動画完成直後ですが、糸のわずかな品質のブレがロスに結びつくことが外国人材にも理解され、明らかに品質が安定してきました。まだ日本語版しかできあがっていませんが、外国語テロップの挿入・多言語化による、さらなる品質向上・安定が期待されます。当社のボリュームゾーンでの不良発生による大きな損失防止にも寄与し、受注ロットにもよりますが経営面でも安定化が臨めます。

糸をつなぐ作業では、ベテラン社員は自分量で重なり長1.5cmをキチッと出せますが、外国人材や新入社員に動画で計測方法・手順を再確認してもらったところ、不良率は激減しました。(不良率のデータは現在集計中)



真名川株式会社

化学繊維(ポリエステル、ナイロン)の仮加工系の製造、販売

所在地	福井県大野市
創業年	1973年
従業員数	29名

プロ人材【入社時のプロフィール】



はしき しゅういち
橋木 秀一 氏
役職名: 代表
年齢: 40歳代
還流ルート: その他
家族構成: 単身
出身地: 神奈川県
業務遂行手段:
遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴:

アルパイン(株)、トヨタ自動車(株)を経て、ロルフィングスタジオスパティウム代表

生産技術/製造エンジニアとして、設備開発/工法開発/新規ライン立上げ/生産性改善に取り組んで来ました。独立後には様々なものづくり企業にて生産/製造コンサルタントとして、開発/生産性改善/仕組み・マニュアル構築/プロジェクト管理など様々な困り事のお手伝いをさせて頂きました。今回新規の業界での動画マニュアル整備というお仕事で新たな知見を得るチャンスとして取組まさせて頂き、とても勉強になりました。

企業からの声



代表取締役
つつい ひろあき
筒井 宏幸 氏

商工中金に相談したところ、プロ人材拠点を紹介していただきました。動画によるマニュアル作り、標準化について、業種は違うものの大手自動車メーカー在籍の橋木氏とのコラボは、たいへん上手いききました。当初、拠点に相談したときは、モノ作りに精通した動画製作者が見つかるのか甚だ疑問でしたが、実際に蓋を開けてみると多くの応募があり、最適の人物と契約できたと思います。我々の作業手順を、その意味を確認しつつ、見事に動画に落とし込んでいただきました。

工場の生産現場にはりついて現状調査と診断を実施のうえ、短期・中期の3か年改善計画をつくり、改善に着手

1 抽出された経営課題

ものづくりの転換と生産ライン構成の組み換えで、より高い品質と生産性向上を実現する



お客様が要求される品質レベルの高度化、働き方改革による人員の増加、エネルギー・資材等の経費アップ等、コストアップ要因が多く、大幅な売上増加が見込めない中、収益が大変きびしくなっています。生産性向上や経費削減のコスト低減活動は行っているものの、人手不足で日々の仕事に追われ、なかなか十分な成果があげられていない状況です。また次世代の人材育成も急務とわかりつつも、教える人材の余裕がなく手がついていません。将来に向けて生産体制の再構築とDX化も必須であり、この状況を打破しなければならず、その突破口を探っています。

2 プロ人材に与えられたミッション

改善活動による生産性の向上と将来に向けた生産体制の再構築・そして改善人材の育成



1. 生産においては、短期的には、すぐにとりかかれる現場改善の抽出と実施による確実な成果出し、成果を維持する手順書(動画)の作成。この繰り返しを現場の人材とともに行うことで人材育成し、改善のできる人材を増やす。中期的には、生産ラインの見直しと自動化の導入。
2. 技術においては、図面・見積等の業務のシステム化。
3. 全社においては改善チームのリーダーとして、各分野の改善推進と次世代を担う人材を育成し、改善風土(カルチャー)の醸成と定着をはかる。

3 プロ人材がもたらした効果

3か年の改善計画ができ若手との改善活動が始まった



社員一人ひとりの目線にあわせたコミュニケーションにより、短時間で現場の実態把握と改善の洗い出し、そして3か年改善計画ができました。この間、いっしょに活動する若手社員も前向きに取り組んでおり、とてもよいスタートができました。社外の展示会へ行き、情報を入手し勉強するなど、積極的になってきています。川島氏のヤル気と真摯な姿勢で、仲間の共感を得てきていると感じます。上司も幹部も皆、川島氏との会話を大事にしてサポートしています。

改善メンバーの仲間とともに、生産現場での現地現物調査を実施し、調査分析と改善案を討議します。皆の意見を吸い上げ改善に入ることで、社員が自分で考え、発言するようになってきました。



佐橋工業株式会社

自動車用防振ゴム製品の製造、工業用ゴム製品の製造、樹脂製品の製造、金型・治具等の設計製作

所在地 愛知県小牧市

創業年 1952年

従業員数 408名

プロ人材【入社時のプロフィール】



かわしま よしひで
川島 良英 氏
役職名: 技師
年齢: 50歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: ---
出身地: 三重県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

製造会社でFA向け電子機器の商品開発・機構設計。CAD・CAEの導入・立ち上げ。

大企業での定年退職を控え、これからの人生を考えた結果、自分のスキルと経験を生まれ育った地元の会社で活かしたいと思い、会社の人事部に相談し、佐橋工業に入社することになりました。現場の第一線での仕事で、自分の性にあっていてとてもやりがいを感じています。職場の人たちとの交流を少し心配していましたが、あたたかく受け入れていただき感謝しています。改善を積み重ね、いっしょに喜び成長していきたいと思っています。

企業からの声



代表取締役社長
こばやし しゅん
小林 淳 氏

常日頃、現状打破したいと考えていたところ、愛知プロフェッショナル人材拠点から大企業からの転職希望の打診を受けました。求めているプロ人材と経歴が合致したため、大企業の人事担当の方とお会いし、川島氏との面談・採用・入社となりました。社員とのコミュニケーションもとれており、入社してすぐに精力的に動かれています。改善活動ひとつひとつの積み重ねで仲間の信頼を高め、会社の生産性向上と人材育成で力を発揮していただくことを、大いに期待しています。

医療分野にも進出するものづくり企業に ふさわしい品質管理体制の強化

1 抽出された経営課題

ものづくり企業としての品質管理体制の さらなる強化



当社は1966年にプラスチックフィルムパッケージの切断・打ち抜き加工会社として創業し、近年は半導体チップを保護する封止材、スマートフォンの保護フィルムなどのプラスチックフィルムの製造加工などを行っています。ものづくり企業として、品質管理は常に課題のひとつです。特に最近ではフェイスシールド製造、医師・薬剤師・看護師用の防護服開発などの医療分野へ進出したことから、品質管理体制をさらに強化する必要に迫られていました。そこで、経験豊かな品質管理担当者を採用し、品質管理の強化並びに後進の育成を行いたいと考えました。

2 プロ人材に与えられたミッション

企業規模に合わせた品質管理体制構築及び運用



当社では企業規模的に、大企業同様の品質管理体制を構築し運用するには制約があります。そこで、当社の実情に合わせ管理・指導をしていただける人を探していました。林氏は大手メーカーで20年にわたり品質管理業務を経験されていたため、知識やスキルについては申し分ありません。至らぬ点も多いと思いますがお願いできますかと申し上げたところ、林氏からも一緒に汗をかいてがんばっていききたいという力強い言葉をいただいたことから、採用させていただきました。現在は顧問ではなく課長として、社員と同じ目線で業務にあたっていただいています。

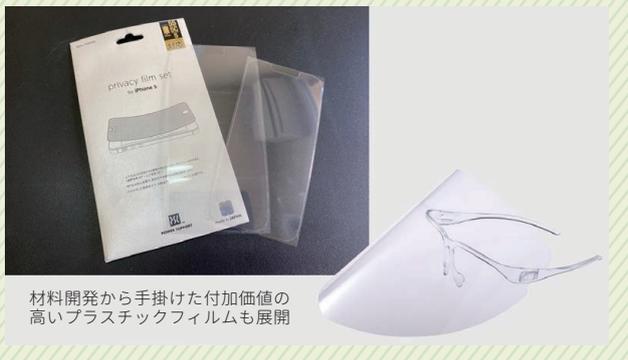
3 プロ人材がもたらした効果

客観的な指標に基づく指導で品質管理に対する 社員の意識が前向きに変化



林氏の品質管理に対する姿勢は厳しいのですが、一方的に何かを言うことはありません。対話を通じ、データなどの客観的な指標をもとに指導してくれるため、言葉ひとつひとつに納得感があります。林氏の指導に触れ、品質に対する社員の意識も「悪いものを出さないようにしよう」から「より良いものを作ろう」と前向きに変わってきました。入社して1年未満ですが、国内はもとより海外工場へも出張して、会社全体の品質管理・向上に努めています。今後は共に後継者を探し育て、当社の品質管理体制を盤石にしていきたいと思っています。

医療用フェイスシールドなど医療分野におけるものづくりは、より高い品質管理が求められます。悪いものを出さないだけでなく、より良いものを作る意識が林氏の指導により培われつつあります。



材料開発から手掛けた付加価値の高いプラスチックフィルムも展開



SANKO

三幸総研株式会社

SANKO SOKEN Co.,Ltd

三幸総研株式会社

プラスチックフィルム、光学フィルム、医療用フェイスシールドなどの加工及び販売

所在地 京都府京都市

創業年 1966年

従業員数 180名

プロ人材【入社時のプロフィール】



はやし はるか

林 晴高 氏

役職名: 品質管理部課長

年齢: 60歳代

還流ルート: Jターン

家族構成: 妻、子供

出身地: 長崎県

業務遂行手段:

事務所での業務

主な経歴:

記録メディアメーカーにて約20年間、品質保証業務、自社工場・国内外の協力工場の品質管理指導を担当

長らく単身赴任をしていましたが、年齢を考えて家族のいる京都に戻ろうと考えていたところ、三幸総研が品質保証経験者を年齢不問で募集していることを知りました。お客様のお役に立ちたいという古澤社長の思いやチャレンジングな姿勢に触れ、経験を活かしてサポートさせていただきたいと思ったのが入社理由です。現在は品質管理と人材育成に携わり、今後も自分を成長させていけそうな環境のもと充実した毎日を過ごしています。

企業からの声



代表取締役社長

ふるさわ しずお

古澤 志津夫 氏

林氏は指導熱心ですが、けっして厳しいだけの方ではありません。温かい人柄の方で、ベトナム工場

に出張した時には、日本語ができないスタッフにも身振り手振りを交え、フレンドリーに接していたのが印象的でした。当社が求めている経験やスキルを持っているだけでなく、非常にパワフルかつ人間性も素晴らしい方で、ご縁ができたことは非常に感謝しています。林氏には、品質管理だけでなく人材育成に対しても当社の成長にお手伝いいただきたいと思っています。

トップダウンの組織運営から、経営幹部と現場の双方向によるコミュニケーションを促進するための仕組づくりと意識付け

1 抽出された経営課題

会社組織の拡大とともに、見えなくなる現場の想い、課題、そして生産性の低下



2014年、3代目後継者である私が家業に入社した当時、依存経営でした。2018年に最大の取引先が経営方針転換したことで、一社依存経営の危うさを認識し、2020年に取得したISO9001認証により、上場企業関連会社を初め異業種との取引等で、脱依存経営を実現。一方、組織が大きくなるにつれ、現場へ私の声が届き難くなり、従来型の組織運営への限界を感じます。顧客が増えたことで、間接業務も増え、個々の頑張りが生産効率として数字に見えません。色々調べた中、課題抽出プロジェクトを見つけ、現場の声を拾う仕組みがないことに気がきます。

2 プロ人材に与えられたミッション

現場が抱える課題の見える化と課題共有の仕組づくり



組織拡大とともに、チームが増えました。従業員は一生懸命に作業に取り組んでいます。ただ、一度定着した業務に対する改善意識や日々感じる「無駄だな、面倒くさい！」を組織として吸い上げる仕組みがありません。当時は現場リーダー任せか、私が舵取りするか、のいずれかしかありませんでした。今回、ご参画頂いた中川氏には、「なぜ業務改善が必要なのか？」の目的意識の共有にはじまり、具体的な進め方、効果の算出方法などを講義頂きました。半年に及ぶ活動を通じ、従業員への改善意識の醸造とムダ取りの進め方を身につけ、自走できる様、取り組みました。

3 プロ人材がもたらした効果

業務効率化に向けた手法の指導と活動の伴走



ライフステージに合った働き方を提供できる会社を目指し、様々な課題を解決するには、改善活動時間を創出しなければならなくなりました。そこで、現場の業務の『ムダ出し』を行い、その『ムダ』を取ることで、業務の効率化を図るようにしました。職場全体で、82件の『ムダ』を抽出して、対策に取り組んでおり、効果も検討しながら活動しています。『ムダ』を取るには、その『ムダ』の真因を追求して、真因を解決することで対策できます。このような効率化活動をすることで、社員の改善意識の醸成や論理的思考を向上する事ができました。

ムダ取りには、KPT手法を活用しました。模造紙に『ムダ』カードを張り、解決案試行カードを張って、活動の実行管理をすることで活動の可視化を図りました。その活動の状況写真です。



有限会社オーエス電機工業所

製造請負専門のアウトソーシング事業で、お客様の人材・場所不足、労務管理のお悩みを解決する。

所在地 兵庫県加東市

創業年 1964年

従業員数 65名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ながわ ひろあき

中川 広昭 氏

役職名: 一

年齢: 60歳代

還流ルート: 転居なし

家族構成: 妻、娘(3人)

出身地: 大阪府

業務遂行手段:

遠隔業務と月数回の対面

会議

主な経歴:

ICTメーカーにて、ソフトウェア開発、PC・サーバ技術開発・販売推進、顧客業務改善支援に従事。

顧客業務改善支援事業のノウハウと事業・人材管理の経験を活かして、様々な会社の発展を応援したいと思っていたところ、ひょうご専門人材センターでプロ人材マッチングをされていることを知りました。そのマネージャーの方が、企業の課題は現場にあり、社員の手によって課題を解決する事が重要だと意見を聞き、ボトムアップの改善活動を奨めていた自分は同感を感じ、人材登録をさせていただき、当社を紹介されました。

企業からの声



しもやま のりあき

下山 宜昭 氏

組織拡大と共に、現場の課題を自分たちで改善するボトムアップ型的手法も取り入れることで、更なる組織強化に繋がり、既存顧客はじめ、未来のお客様に対しても更なる付加価値の高いサービスを提供できると感じていました。そこで、中川氏はじめ、プロ人材と従業員を中心に行った課題抽出会議にて、「ムダ取り」のキーワードが抽出されました。プロ人材を登用した活動は初体験でしたが、従業員にとって通常業務とは違う刺激をうけ、組織活性化のきっかけになったと思います。

事業承継等の変革期。 地域に求められる医療法人の 「あるべき姿」と「ブランディング」

1 抽出された経営課題

従来行動・意識からの医療法人の変革と 正確な認知醸成



1983年の開設後、多くの地域の患者様に応援いただき、40周年を迎えることができました。しかし、人口動態、医療・介護制度や働き方改革など、外部環境が大きく変わってきており、また、法人としても、世代交代、ニーズに合った事業展開、老朽化等に伴う新病院新築移転等の必要性もあり、今一度、地域の中で「我々はどうあるべきか」を考え、「行動や意識を適応」させ、それらを「正しく伝えていく」などを検討することにしました。しかし、内部には、ブランディングやマーケティングの専門家が不在であり、外部に求めることとしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

組織文化の再構築とブランディング戦略、 コンテンツ戦略の策定



短期、中期、長期の取り組みで総合的なブランディング戦略の構築・実行をお願いします。①コミュニケーション戦略(短期):現状のコミュニケーションの整理と見直しでSNS、ウェブサイトの改善を行う、②マーケティング戦略(中期):ブランドの指針となるステートメントの再構築としてロゴ、ビジュアルアイデンティティで病院、クリニック、ケアサービスの3つの施設、サービスをわかりやすく患者さん、地域の皆さんに伝える、③経営戦略(長期):再構築したブランドステートメントに基づくマーケティング戦略の構築と実行で継続的に認知度向上を図る

3 プロ人材がもたらした効果

医療法人として地域に密着した デジタル活用の情報発信がスタート



福島氏は広告代理店と大手IT企業勤務の経験を生かし、ブランディングの根幹である医療法人のミッション・ビジョン・バリューの設定の道筋を明確にして頂いています。また早速Googleのビジネスプロフィールによる効果的な発信や病院へのお問い合わせのデータベース構築などの改善を進めてもらっています。さらに福島氏の提案に基づいて受付に大型モニターを設置して、各診療科の診療時間や無料送迎バスの案内、SNSとの連携案内など患者や地域の皆さんに寄り添った情報発信ができるようになりました。

福島氏の提案に基づいて受付に設置した大型モニター
来院者からのご意見や地域に密着した情報を掲示するデジタルサイネージとして活用中



医療法人 応篤会

奈良東九条病院、おうとくクリニック(人工透析等)、おうとくケアセンター(デイ・シヨート)

所在地	奈良県奈良市
創業年	1983年
従業員数	170名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ふくしま やすのり
福島 靖記 氏
役職名: プランナー
年齢: 30歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: ---
出身地: 大阪府
業務遂行手段: 全て遠隔業務

主な経歴:

広告代理店で約9年、広告メディアで約3年の実務経験の他、副業で3年間30社ほどのマーケティングを支援

ひとつのプロジェクトに関わる人数が少ないので全体に関わることができたり、強い当事者意識を持って、パートナーとして、同じチームの一員として取り組ませてもらえるところが非常にやりがいを感じる部分です。地域の活性化や地域への貢献に自分の支援が少しでもつながっているのであれば非常に嬉しく思います。

企業からの声



総務・地域医療連携室 課長
おかはし じゅん
岡橋 純 氏
年代も近い福島氏に依頼できたことで、気軽に相談できる環境が出来ています。「ブランディング」と

いう素人では未知の世界について、専門用語の説明から、また情報過多で混乱しないよう、きちんと道案内してくださっています。小手先の広報手法を行うのではなく、法人の根幹部分であるミッション・ビジョン・バリューの設定から手伝っていただいております。方向性を定めることでぶれない施策が取れると実感しています。

当初のミッションである事業承継は 経営者としての引継ぎであったが短期間で M&A(株式譲渡)も達成

1 抽出された経営課題

創業 50 年、従業員 140 人の業績順調な企業の しっかりとした事業承継



一旦社長に就任した親族が、諸般の事情で社長を退任したため、やむを得ず創業者の私が急遽ワンポイントで社長に復帰しました。何分高齢でもあり、好調な業績の維持拡大と、雇用を守る優秀な後継候補者を早急に採用し、社長職を託したいと考えました。具体的には、製造業の現場の管理職経験者で、データや数字への拘りや現場改善、生産性向上にも強い向上心を持ち、決算資料等、財務諸表にも明るく、経営能力を持った人材を求めました。

2 プロ人材に与えられたミッション

当社事業や組織運営面での課題の早期把握と、 次の 50 年に向けた施策展開



幸い、一部上場電気メーカー勤務者で、直近では関連子会社の経営も経験し、製造現場や管理部門の生産性向上対策にも精通し、数字にも明るい人材を採用できました。早速、新たな事業計画策定や就業規則の見直しなど、これまで培った経験を基に取り組みを開始しました。また、海外勤務の経験から外国語も堪能で、折しも自社株譲渡による外資との事業提携戦略も構想しており、戦略構築や先方との交渉の場面に、大変心強い存在となりました。

3 プロ人材がもたらした効果

予算制度導入と PDCA サイクル運営、働き方改革、 M&A(株式譲渡)



実績(結果)から抽出される課題に対してのPDCAは行われていましたが、将来(予算制度)を見据えての課題抽出と数値(予算)を結び付けてのPDCAをまわしていく事業運営に転換しました。働き方改革では就業規則を大幅改定し、そこから就業時間短縮やフレックスタイム導入を行い、今後も更なる改革を準備中です。事業承継では、当初の予定には無かったものの、良きパートナーが見つかり、短期間で交渉・最適解を導き出してM&A(株式譲渡)を纏め上げました。

部門毎に年間 PDCA 対象項目を抽出し、出来る限り数値化・プロジェクト管理化して誰でも分かるように可視化しました。変化要因が一部に留まらない場合にも共有でき協力を仰げる仕掛けとなっています。

項目	内容	担当者	進捗状況	備考
経営課題抽出	経営課題抽出表	〇〇	完了	
就業規則改定	就業規則改定	〇〇	完了	
PDCAサイクル導入	PDCAサイクル導入	〇〇	完了	
M&A交渉	M&A交渉	〇〇	完了	



サンユー工業株式会社

- ・リードリレーの開発設計、製造、販売
- ・高周波機器等の開発設計、製造、販売

所在地 東京都品川区

創業年 1972 年

従業員数 140 名

プロ人材【入社時のプロフィール】



しみず ひでとし
清水 秀俊 氏

役職名: 代表取締役社長
年齢: 60 歳代
還流ルート: J ターン
家族構成: 妻、子供
出身地: 福岡県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

売上 500 億円・従業員 500 名規模の事業・製造会社の社長。また米・英・中での販売及び版社社長経験。

募集要項に「データに拘りのある人」とあり興味を覚え、勤務地熊本と聞き丁度 50 年前に阿蘇観光をした記憶が蘇り、これも何かの縁だと思いサンユー工業に決めました。50 年の歴史に敬意を表するとともに、次の 50 年に向けた再構築にやりがいを感じています。予算制度導入や就業規則改定(働き方改革)、環境 ISO 取得準備等を仕掛けてきました。M&A は事業承継観点からも最適解と判断し、過去の経験を活かして纏め上げました。

企業からの声



代表取締役社長
うの きみたくら
卯野木 晃 氏

創業者として、この 50 年余をトップダウンで経営を引っ張って来ました。お陰様で国内外の大手企業

を中心に取引基盤を築くことが出来ました。今後は更なる基盤拡大に向けた第二フェーズと言えます。その為には、中小企業にも「ESG(環境・社会・企業統治)」の視点は外せません。これを大企業で培った知見を基に、当社に具体的に落とし込み、第二の創業の実現に向け、組織力のレベルアップに取り組んで頂く事を期待しています。

海外に向けた「昔ながらの醸造を伝える蔵」の情報発信と、蔵案内のマニュアル化

1 抽出された経営課題

インバウンド需要への対応と、海外営業に向けた活動へのサポート



秋田県発酵ツーリズム拠点として、これまでQRコードを活用した英語案内や商品説明を設置してきましたが、インバウンドの増加に伴い、昔ながらの発酵文化を更なる確に発信する必要性を感じていました。ワインでは小さい蔵でも地域に根差した特徴を表現することで商品の愛好者を獲得しています。これに倣い、味噌・醤油も発酵文化として、同様の取り組みを強化し、海外への販路拡大を図る必要を感じました。

2 プロ人材に与えられたミッション

伝統的な醸造蔵の佇まいや、昔ながらの仕込みの魅力をも文化し、これを発信すること



古くから続けている手造りの醸造方法も当たり前になりすぎて、自社の強みや魅力を伝える力が弱いところを改善したいと考え、この課題解決に向けて人材を求めことにしました。このため、テロワールに理解が深く同じ発酵食品であるワインを海外に向けて扱っている経験を活かしたアドバイスなどを期待するほか、発酵の不思議を見学者の視点で発見・感動出来る形での蔵案内や体験・情報発信など、海外に向けた今後のツアー客の対応に活かせる戦略の策定をしていただくことをミッションに掲げました。

3 プロ人材がもたらした効果

自社だけでは取得出来ない専門的な知識・視点と活動の広がり



見学ツアーのマニュアル作成にあたり、YO氏に実際に体験してもらいました。次にYO氏の出身校である国際教養大学の留学生にモニターツアーを企画・実施し課題を整理してもらいました。このご縁から国際教養大学留学生全体の見学受け入れや、大学紹介先のツアー受け入れにもつながりました。英文による蔵案内パンフレットの刷新が出来、説明の伝わりやすさが向上しました。専門知識と人脈を活かした情報発信・ワインと合わせた料理の提案による商品紹介、HP上の解説での海外に向けた表現の注意点の指摘など多岐にわたってサポートいただきました。

モニターツアーを重ねることで案内に自信が付き、体験企画についても、発酵に興味を持てる説明や楽しみ方を工夫できるようになり、更に案内板の二次元コードにアクセスすると英語案内が可能となりました。



有限会社石孫本店

地元原材料を使った味噌・醤油・みそたまりの醸造販売。県インバウンド施策発酵ツーリズム拠点。

所在地 秋田県湯沢市

創業年 1855年

従業員数 10名

プロ人材【入社時のプロフィール】



Y.O. 氏

役職名: ---
年齢: 30歳代
還流ルート: 転居なし
家族構成: 夫、子供2人
出身地: 宮城県
業務遂行手段:
遠隔業務と月数回の
対面会議

主な経歴:

食品メーカーにて英語を使用した商品開発やPRに関わるマーケティング活動に従事

縁のある地域の企業様を支援したいと考える中で、秋田県内の大学に通っていたこともあり、副業人材として応募しました。本業でのマーケティングに関わる知見・経験を活かしながら支援させていただき、大変やりがいを感じました。

企業からの声



総務企画・海外担当

もりやまなみ
守屋 奈美 氏

プロフェッショナル人材戦略拠点を利用し副業人材の活用を試みたところ、総勢20名を超える方々の応募があり驚きました。座談会スタイルで面談しましたが優秀な経験豊富な方々ばかりでお話を伺うだけでも大変勉強になりました。自分達でも問題点が整理できていない面も多々あったため、強力で指導いただくより企業担当者と一緒に当社内ない知見を頂きたいとYO氏にお願いすることにしました。YO氏は視野の広い専門知識のある何でも相談できる存在でした。

海外経験豊富なプロ人材採用による 営業力強化 (タイ現地法人工場長候補)

1 抽出された経営課題

タイ工場駐在員の帰国に伴う後任者採用



当社は1996年創業の超精密金型部品加工メーカー。構想段階から制作・納品に至る一貫生産体制が強みで、2014年には、タイ現地法人TEORIC(THAILAND)CO.,LTD.を設立し現在に至っています。しかしながら、現在のタイ工場駐在員(経理・総務マネージャー)が事情により2024年1月に帰国予定であり、早急に後任者を採用することが喫緊の課題となっています。また、タイ現地法人の将来を見据えた場合、次世代の経営者としての人材を育成を行いGoingConcernの実践が出来る戦略構想が可能な能力を求めています。

2 プロ人材に与えられたミッション

海外経験を生かし、早急にタイ工場の管掌を行い、 日本と、タイ工場の共栄関係の構築



現在、タイ工場では、現地に進出している日系企業向けを中心に半導体・電子部品関係の精密プレス金型や、協力企業と共に精密プレス金型の設計・製造・販売を行っています。それら事業の統轄者として、前任者とのスムーズな事業引継ぎを行い、現行事業体制を維持・発展させていくというミッションを負っています。また、日本の本社及びグループ会社とタイ現地法人の共栄関係の構築を戦略的に行い、日本のものづくりへの貢献を総合力で目指すという風土を醸成する事へ、果敢に挑戦出来る能力を持ち合わせていることが必要です。

3 プロ人材がもたらした効果

タイ子会社への訪問を通してのグローバル コンプライアンスづくりのための規程の作成



これまで、日本本社側で把握が困難であったテーマを分野軸とし、タイ子会社の管理部門のサーベイや従業員コンプライアンスサーベイをタイ子会社で行い、意思疎通が困難であるからという理由だけでは、把握やコントロールが出来ないリスク情報を体系化し、他社の事例等も考慮しながら、規程を作成し、グループの一体感を出せる仕組みを構築しました。また、現地の法律への理解が進んでいない実態が確認出来たため、タイ現地の外部のサポートも借りながら、これまで日本側で統制が取れていなかったテーマについても、解決策を導き出しました。

経験豊富なプロ人材の採用に伴い、社内の空気が(雰囲気)が変わるといった好影響が生じてきました。



株式会社テオリック

超精密金型部品製造
超精密機械部品(半導体関連)製造

所在地 大分県国東市

創業年 1996年

従業員数 75名

プロ人材【入社時のプロフィール】

おおば かずお
大場 和雄 氏
 役職名: 経営企画室海外事業部 部長
 年齢: 50歳代
 還流ルート: 1ターン
 家族構成: 単身
 出身地: 福岡県
 業務遂行手段: 遠隔業務と月数回の対面会議

主な経歴:

海外(タイ)で、現地採用、日本採用での子会社の社長等10年以上の経験を有する

グループ全体での日本のものづくりへの貢献を「ものづくりは人づくり」をモットーに超精密加工技術とホスピタリー精神をもつプロ集団を目指すテクノロジーカンパニーを実践する会社で、特に現在は次世代人材の発掘と育成、活躍出来る仕組み作りに自分のこれまでの経験とMBA取得で得た知恵とを十分に発揮出来る環境があると考へ入社を決意しました。このミッションに向け、日々邁進する時間は充実し満ちたものとなっています。

企業からの声

代表取締役
はたけやま たかし
畠山 孝志 氏
 2024年1月に現在のタイ工場駐在員(経理・総務マネージャー)が退任、帰国することとなり、後任探しに苦慮していたところ、取引金融機関様より、「大分県プロフェッショナル人材活用センター」の紹介を受け、後任者探しをサポートしていただけることとなりました。その後、同拠点の登録人材ビジネス事業者より、当社の希望にかなうスキルの高いプロ人材の紹介を受け、短期間で思いどおりの人材とマッチングすることが出来、大変感謝しております。

メタ버스(仮想空間)観光ツアー、新規事業構築のための事業企画支援

1 抽出された経営課題

自社メタ버스空間を構築、空間旅行を楽しんでもらうビジネスの仕組みづくり支援



旅行事業とバス事業の部門を持つ企業です。国内外の旅行会社として茨城に観光客を呼び込むため、インターネット上の仮想空間「メタ버스」を活用した観光PRに乗り出しました。その背景は、コロナ禍による旅行事業・バス事業の急激な落ち込みを経験したことで、将来にわたる旅行形態の変化にも柔軟に対応できるよう、リアルツアーに加え空間内旅行を楽しんでもらう仕組みを整え、旅行需要の喚起とサービス付加価値を高めたいと考えたからです。地元IT企業の協力で「観光メタ버스ワールド」を構築しましたが、ビジネスでの仕組みづくりが課題でした。

2 プロ人材に与えられたミッション

メタ버스空間を活用し、旅行業につなげていく、ビジネスアイデアの企画・アドバイス



現在、仮想空間ツアーとリアルツアーを組み合わせ、WEBによる地元観光品のEC販売を検討中です。メタ버스市場は成長分野ですが、市場形成はこれからと認識していますので、どのような活用事例があるかなど、事例紹介も含めたアドバイスを依頼しました。既に開発された技術ノウハウやしくみを活用し、スモールスタートで始めようと考えました。プロ人材は、クラウド上でのシステム開発をはじめ、情報通信分野で事業構築支援に実績があり、意見交換によりビジネスモデル構築のアイデアが得られることを期待しました。

3 プロ人材がもたらした効果

今後のビジネスモデル構築のヒントが得られ、新たな事業の取り組み推進にも貢献



介護福祉施設等への空間提供、空間内ツアーイベントの開催、バーチャルインバウンドツアーなど模索してきましたが、プロ人材とは、リモートだけでなく、直接会って数多く意見交換を重ねることで、事業立ち上げの課題整理とプランづくりに役立つ有効な情報を得ることができました。旅行需要が徐々に回復する中、今後も引き続きリアルとバーチャルの融合を図っていきますが、より幅広い視点での新規事業の企画・展開に役立っています。

- ・ 仮想空間活用等に関する事例の紹介
- ・ 事業構築のための具体的な提案
- ・ (経営者との)「壁打ち」による、企業側の事業課題の整理、情報のアップデート等のサポートにより、事業構築で大変参考になりました。



タビットツアーズ株式会社

海外旅行、国内旅行、団体旅行、自社の観光バスによるバスツアーの企画販売。

所在地	茨城県水戸市
創業年	2017年
従業員数	30名

プロ人材【入社時のプロフィール】

A 氏

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

主な経歴:

大手IT企業の専業パートナー企業執行役員。システム受託開発をGCP上で構築、多くの企業支援実績あり。

.....

企業様との具体的な意見交換、ご提案ができました。私自身気づきが多く、このような機会を頂けたことに感謝しております。

企業からの声



代表取締役
 かしまら ゆうじ
柏村 祐二 氏

VRツアー事業構築の協議では、技術面よりも顧客から料金をいただく事業の難しさも感じました。

当社理念の「お客様に喜んでご参加いただける旅のご提案を企画することに最大限注力し、感動を提供する」を基本に、新たなDX分野へ積極的に取り組んでいるのも、プロ人材の多くのアドバイスのおかげであると思います。現在、VR・ARシステム搭載水陸両用バスサービス、360°バーチャル観光ツアー、AI活用ガイド、茨城観光カードを活用したVR商店街等が進行中です。

M&Aにおける協議、TOP面談、DDやPMIの立案などに積極的に関与頂き、検討実施件数が1年で倍以上に増加

1 抽出された経営課題

M&Aを推進できる経営感のある人材の確保



10年前からグループの拡大戦略の一環としてM&Aに取り組むようになり、3年ほど前から積極的に推進する方針をとるようになりました。社長と担当の役員2名で他の業務を兼務しながらの対応でしたので、案件数を増やしていこうにも、手が足りず、また案件の事前の分析や進捗管理、案件の整理といったところが十分にできておりませんでした。そのためM&Aを担当できる人材の確保が、必要となり、日本全国広く求人を行っていきました。

2 プロ人材に与えられたミッション

M&Aのスピードと確度を高めていく



M&Aを通じて事業拡大を進めていくにあたり、毎月の取扱件数と分析の精度を上げていき、スピードと確度を上げていかなければなりません。この度募集した人材には、M&Aの仲介会社との窓口対応、企業概要書の精査、対象会社との信用確認、進捗管理、PMIへの対応等、M&Aに関連する幅広い業務を担当していただくことをミッションとしております。これにより、今まで以上に案件を進めることができ、M&Aのスピードと確度を高めていけます。

3 プロ人材がもたらした効果

M&Aの対応件数が倍増



入社して頂いてから、M&Aの仲介会社の協議や売り手企業とのTOP面談、DD(デューデリジェンス)参加やPMI(ポスト・マージャー・インテグレーション)立案などに積極的に関与頂き、M&Aのプロセスの全体を把握して頂きました。1年間を通して、業務に精通して頂いた甲斐もあり、入社前の実施件数が1年で60件であったのに対し、入社後は156件と倍以上に増やすことができました。また、進捗管理や案件が終了した経緯などを細かに記録し、ナレッジが蓄積されることで、案件の判断スピードも上げることができております。

後藤氏が入社したことによって、それまで担当者が対応していた業務を分業できるようになり、新規案件の獲得に注力できる体制が作れたため、対応した案件数を倍増させることができております。



株式会社みどりホールディングス

全19社で構成される「みどりグループ」の持株企業。経営企画、M&A、間接部門機能を担う。

所在地 広島県広島市

創業年 2004年

従業員数 27名

プロ人材【入社時のプロフィール】



ごとう あらた
後藤 新 氏
役職名: 社長補佐
年齢: 60歳代
還流ルート: Uターン
家族構成: 単身(前橋市に妻)
出身地: 広島県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

国家・地方公務員、専門学校グループ学院長、県議会議員、外資系企業役員、国内企業代表取締役

.....
本当にご縁に恵まれました。高校卒業以来の故郷での仕事は、中小企業のM&Aです。中小企業にはそれぞれの歴史に支えられた個性豊かな物語があります。100社あれば100の物語があり、M&Aによってまた新たな物語がスタートします。各地に彩り豊かな企業が残っていき、それが連合体となってより強い力を生んでいく。これこそが地方創生の一つの形です。私のこれまでの多様な経験がお役に立つことは何よりの喜びです。

企業からの声



代表取締役
すぎかわりょう
杉川 綾 氏

当社は1963年にビルメンテナンス業から出発し、不動産関連から介護・給食事業と業域を拡大してまいりました。業域拡大に伴い、20年前にホールディングス体制に移行し、10年前からM&Aに取り組むようになり、グループ経営を強めてまいりました。3年前からM&Aを経営戦略の軸に置くことにした中で、この度後藤氏に1年前に入社していただいたことで、本腰を入れて取り組みました。これからも後藤氏のような人材を積極的に採用していきたいと思っております。

異業種で経験を積んだ若手人材の確保と組織活性化

1 抽出された経営課題

組織の高齢化、若手人材不足、他業界における情報不足



当社は、創業後55年を経過し、管理業務を含め社内体制はある程度確立されていますが、新たな取組みに対しては消極的でした。ウィズコロナとして生活様式や脱炭素への取組み等、時代のニーズが大きく変化する中、異業種を経験した若手人材を積極的に採用し、様々な角度から既存業務を見直すと共に、新たな取組みに挑戦する社風を再構築する必要があると考えました。

2 プロ人材に与えられたミッション

若手社員を軸にした組織の活性化と新たな目線での改善提案



組織を活性化させるためには、異業種を経験した若手人材の活躍と、既存社員の意識改革が重要です。下枝氏には、大手住宅資材製造業における総務・人事部門での経験を活かし、社内におけるコミュニケーション強化と、様々な視点からの改善検討についてお願いしました。

3 プロ人材がもたらした効果

組織の活性化と明るくチャレンジする社風の再醸成



下枝氏は入社直後から幅広い世代の社員とコミュニケーションを積極的に行い、短期間で社員との信頼関係を構築しました。また、前職での知識や経験を活かし、当社の管理業務に対して改善提案を行いました。下枝氏と同世代の社員も問題意識を持つよう変化してきており、若手世代を起点に会社組織の活性化が図られている状況です。

下枝氏の入社後、社内の雰囲気がいよりの明るくなりました。お客様からも大変信頼されており、当社の対外的な評価も向上しております。



第一温調工業株式会社

設備工事設計施工、修理保守管理、給水本管・ガス本管布設工事

所在地 福島県福島市

創業年 1968年

従業員数 30名

プロ人材【入社時のプロフィール】



しもえだ あつし

下枝 豊史 氏

役職名: 一般社員

年齢: 20歳代

還流ルート: Uターン

家族構成: 独身

出身地: 福島市

業務遂行手段:

事務所での業務

主な経歴:

大手住宅資材製造業者で総務・人事業務を担当。前職では内部管理体制の強化に貢献。

前職とは全く異なる業界での勤務ですが、これまでの知見を活かすことで、特に管理業務で改善できる点があると思います。また、現場では、プロジェクトの進捗が目に見えることから、施策の効果を実感できます。完工まで長期にわたるプロジェクトが多く、管理手法の改善が会社の業績に直結するため、大変やりがいがあります。

企業からの声



常務取締役

ほんだ しゅういちろう

本多 修一朗 氏

当社は組織の活性化に向け、異なる業界で働く業界未経験者を積極的に採用しております。そういった中、下枝氏は、持ち前の明るさと誠実さで、入社直後から当社にとけ込んでいます。当社の管理業務における問題点を先輩社員と活発に意見交換し、先輩社員からも一目置かれる存在です。これからも、経験を積んだ社員と異業種から来た新たな社員を融合しながら、当社社訓にもある通り「真摯な気持ちで常に未来に挑戦する」企業を目指して参ります。

ローカルテレビ局のウェブ展開における 地域情報の充実と DX の推進

1 抽出された経営課題

「テレビ離れ」が加速する時代における ローカルテレビ局の DX の推進



私たちは地域に愛され、人々の好奇心を満たすクリエイティブなテレビ局であり続ける事を目指しています。現代社会ではインターネットを取り巻く技術や視聴デバイスの進化により視聴者の生活行動が変化し、いわゆる「テレビ離れ」という現象が起きています。これはローカル局が直面する大きな課題です。しかしながら私たちローカルテレビ局は地域との結びつきという点においては強みがあると考えます。地域の情報をデジタル技術を活用しながらそれらを通してコンテンツを展開し、地域に貢献したいと考えました。

2 プロ人材に与えられたミッション

ウェブ展開とテレビとの効果的な連携



ウェブ展開は、ユーザーのニーズを的確に捉え、それを満たすために構築し運営することがポイントです。目的設定やターゲット洗い出しだけでなく、ユーザーの動きや反応をしっかりと分析し、方向性を修正していくことが重要となるので、この分野の経験と実績のある人材を求めていました。K氏は小売・卸販売、広告業の経験に加えウェブ解析士の資格があり、ウェブとテレビの特性を踏まえ両者の連携において最適な人材と判断し採用に至りました。ユーザーとテレビ局のコンテンツを効果的に結び付ける業務をお任せしたいと考えました。

3 プロ人材がもたらした効果

スマホアプリの開発とライブ配信で 放送ノウハウの DX 化に貢献



コロナ禍により学生スポーツも入場制限となり、親族が応援に行けず我が子や孫の活躍を見たいとの要望を受けインターネットライブ配信を実施しました。テレビ局が得意とする撮影ノウハウをデジタル技術に転用し多くの親御さんが配信を視聴しました。また、スマートフォン用の放送局アプリを開発しテレビとウェブの連携を強化し新しい視聴体験に取り組むチャレンジを始めました。特にアプリにおける学生スポーツ配信は相性が良く、多くの視聴者を獲得する事ができました。数はまだ多くないですがテレビから離れていったと思われる層の再獲得にも貢献しています。

放送車両の上で撮影している様子



北陸朝日放送株式会社

地上波テレビ放送事業

所在地 石川県金沢市

創業年 1991 年

従業員数 74 名

プロ人材【入社時のプロフィール】

K 氏

役職名: 課長
年齢: 40 歳代
還流ルート: 1 ターン
家族構成: 妻
出身地: 秋田県
業務遂行手段: 事務所での業務

主な経歴:

アパレル、広告代理店

妻の両親の都合で妻の実家である石川県における仕事を探していました。テレビ局であればこれまでの職務経験が活かせると思い応募しました。偶然にも私のデジタルスキルを活かした職務であるという事と、ローカル局の課題解決および地域貢献にもつながるといふ大きなミッションを与えられている部署という事でとてもチャレンジの大きい業務ではありますが日々やりがいをもって活動しています。

企業からの声

課長 **T 氏**

K氏は物腰が柔らかく、コミュニケーションを大切にしている点がとても印象的でした。仕事への姿勢という点では芯の強さがあります。新しい環境にすぐに馴染み、他の社員から信頼を得ました。人との出会いには、「ご縁」というところがあります。K氏と出会う機会を得たことに感謝を申し上げます。

広告事業規模拡大のため、ニーズの高い Web 関連であるデジタル部門の体制強化

1 抽出された経営課題

顧客ニーズの高度化に即応できる、デジタル部門の体制強化により企業価値向上を図る



地域の総合広告代理店として50有余年の社歴の中、近年顧客からの要望も高度化し、特にデジタルマーケティングを駆使した、企画提案が不可欠の状況にあり、デジタルプランナー補充が喫緊の課題となっていました。当該プロ人材確保におきまして、県内外から応募を募るため、プロ拠点通じ多数の人材紹介会社からの斡旋を求めることが最短・最善策とのアドバイスをいただきました。

2 プロ人材に与えられたミッション

デジタルマーケティングの深化・向上



顧客志向に立脚した企業価値向上といった当社の経営課題を解決するためには、デジタル人材の拡充の必要に迫られていました。ご紹介いただいた人材は、デジタルマーケティングの将来性を認識され、独学にてWeb解析士他の資格を取得し、デジタルプランナーとして、更なる向上心を持ち合わせた優秀な人材です。T.K.氏の入社は、プロ人材不足のため、ウィークポイントであったデジタルを駆使した新規顧客の開拓にも繋がり、既存顧客からの要望の高度化にも対応可能な体制確立の道筋がつかめました。

3 プロ人材がもたらした効果

得意のスキルを活かし、提案の質と量の向上



Webマーケティングの専門家として、取引先クライアントの受託業務の内容改善、新規の企画提案等を積極的に進めていただき、当社の提案レベルの向上につながっています。また、入社3カ月という短期間で結果を出して、スピード感を持って業務に取り組んでいる点が、他の社員にも良い影響を与えています。また、社内の他部署の社員との連携についても、これまでの実績やノウハウをベースにしつつ、本人の人柄の良さを活かしながら円滑に業務を進めることができ、組織全体の営業力の強化につながっています。

人員不足により、提案の件数が伸び悩んでいた新規の提案案件について、月を追うごとに件数を増やすことができました。さらに内容のクオリティが高く、受注につながった件数も比例して伸びています。



株式会社アサヒエージェンシー

広告代理店、保険代理店、北野文芸座(企画・運営)

所在地 長野県長野市

創業年 1971年

従業員数 30名

プロ人材【入社時のプロフィール】



T.K. 氏

役職名: ---
年齢: 30歳代
還流ルート: 1ターン
家族構成: 単身
出身地: 岐阜県
業務遂行手段:
事務所での業務

主な経歴:

Web制作会社で広告運用を中心としたWebマーケティング業務

Webマーケティングに携わってきて、結果を出すには、Webだけではなく領域にも関わっていきたくと模索していました。そんな時に当社の求人をご紹介して頂き、Web事業に力を入れていることや分業制ではなく専門分野以外にも関わらせて頂けることに魅力を感じ応募しました。実際に入社して感じたことは社員のみなさんが人を受け入れる体制がとても柔軟なことです。充実感やモチベーションを上げて仕事に向き合っています。

企業からの声



事業企画部 副部长

ひらばやし ゆたか

平林 優 氏

Webデジタル領域の業務案件が年々増える中で、専門性の高い知識と豊富な経験があり、即戦力となっていて一緒に働いていただけて、部署全体の成長につながっていると感じています。また、本人の業務全般に対する積極的にチャレンジする姿勢や、どんな案件に対しても全力で取り組んでいる点が、クライアントからの高評価をいただけており、社内の他部署のメンバーにも良い影響を与えていると感じています。

03

プロフェッショナル人材 戦略拠点について

現在、全国でプロフェッショナル人材戦略拠点が立ち上がっており、地域企業の想いの実現を支援しています。次頁からは、各拠点のマネージャーのプロフィールをご紹介します。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

MANAGER

榎本 泰己
えのもと ひろみ



経歴

1955年 北海道生まれ(道産子)
(明治後期曾祖父が淡路島より北海道へ移住)
1978年 京都大学法学部卒業後、
(旧)北海道拓殖銀行入行、主に札幌にて
中小企業取引、大阪・東京・スイスにて
大企業取引、国際・証券業務に従事
2000年 雪印乳業(株)(現雪印メグミルク(株))へ
入社
食中毒事件後の会社再建、財務・経営
企画・関係会社管理等に従事
2018年 (北海道へUターン) (公財)北海道中小企
業総合支援センターにて事業承継
チーフコーディネーターとして事業
承継支援業務に従事
2021年 小樽商科大学大学院修了(経営管理修士
MBA取得)

専門領域・強み

【専門領域】 企業分析 事業再生 事業承継
【強み】 道内各地の支援機関とのネットワーク

趣味・特技など

ウォーキング MLB(TV)観戦 家庭菜園(春～秋) 雪かき(冬) お酒

好きな言葉

着眼大局、着手小局

マネージャー就任の経緯

2018年北海道へUターン後、2023年3月まで(公財)北海道中小企業総合支援センターにて道内各地の支援機関(金融機関・商工団体等)と連携しながら国及び北海道庁の中小・小規模企業向け事業承継支援事業に取り組んでまいりました。
今年度(2023年度)(公財)北海道中小企業総合支援センターが本事業の運営機関となりましたことから、今までの経験(含むUターン経験)及び道内各地の支援機関とのネットワークを活かして、微力ながら地元北海道の地方創生のお役に立てればと思いい、応募いたしました。

本事業に対する抱負

直近の5年間従事しました道内の中小・小規模企業向け事業承継支援で道内各地に足を運び、地域の衰退、後継者を含めた人材不足を目の当たりにしておりましたことから、本事業を通じて適切なプロ人材を紹介することにより、企業そして地域の発展に是非とも貢献したいと思っております。

青森県

MANAGER

久米田 勝
くめた まさる



経歴

1957年生まれ
1976年(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
2018年 退職

専門領域・強み

融資渉外業務に取り組んだ 銀行員の経験

趣味・特技など

ウォーキング ゴルフ

好きな言葉

誠心誠意

マネージャー就任の経緯

地域金融機関に勤務し、融資渉外業務を含めた企業支援に取り組んできました。プロフェッショナル人材戦略マネージャー就任のお話をいただき、県内中小企業の発展に協力したいという思いからお話をお受けすることにしました。

本事業に対する抱負

青森県内の中小企業は後継者不足という大きな問題を抱えており、事業承継を含めた企業の発展を考えていかなければなりません。企業の発展なくしては地域の活性化はありません。プロフェッショナル人材事業を通じ地元企業の新たな展開に貢献して参りたいと思っております。

岩手県

MANAGER

中里 武司
なかさと たけし



経歴

1967年生まれ
1990年 岩手県入庁
その後、金ケ崎町(出向)、総務部、ふる
さと振興部、復興防災部、県北・県南の
広域振興局などで勤務
2023年 4月から(公財)いわて産業振興センター
常務理事兼事務局長

専門領域・強み

人事 総務全般 企画 調整

趣味・特技など

読書(雑読系) スポーツ観戦(専ら見る派)

好きな言葉

明けない夜はない

マネージャー就任の経緯

岩手県職員として、地域振興、人事、企画・調整など、様々な業務を経験してきました。2023年度から、いわて産業振興センター常務理事兼事務局長に就任するとともに、マネージャー職を拝命しております。

本事業に対する抱負

東日本大震災津波からの復興は道半ばです。また、岩手県全体を見ても、人口減少下で専門人材の確保に苦労している企業が多い状況です。職員採用や行政改革に携わったほか、県内各地域で勤務した経験を生かし、企業の支援に取り組みます。

宮城県

MANAGER

相原 康伸

あいはら やすのぶ



経歴

1960年生まれ
1983年 山形大学工学部電子工学科卒業
1983年 ソニー株式会社入社
デバイス部門にて磁気デバイス製品の
商品設計・開発、事業推進 責任者に従事
2020年 デクセラアルズ株式会社を定年退職

専門領域・強み

事業戦略策定・推進 デバイス製品設計 マーケティング

趣味・特技など

映画鑑賞 サッカー

好きな言葉

努力に勝る天才なし 七転八起

マネージャー就任の経緯

2020年7月からサブマネージャーとして宮城県の当事業に携わってまいりました。マネージャー職の大変さは身近に感じておりましたが、出身地である宮城に少しでも貢献ができればと、今回引き受けることにいたしました。

本事業に対する抱負

県内企業経営者の抱える成長戦略・人材戦略に対応するために構築した「実務者会議・求人ニーズ説明会」を一層充実させるとともに、県内企業経営者へのセミナーを通して、新たな「副業プロ人材・兼業プロ人材」活用を浸透させていきたい。

秋田県

MANAGER

佐藤 隆夫

さとう たかお



経歴

1979年 秋田銀行入行
情報開発部次長、県庁支店長、事務統括、
監査部長を経て監査役に就任
2017年 秋田銀行を退職し、「㈱あきぎん
リサーチ&コンサルティング」代表取
締役社長に就任
2020年 退職

専門領域・強み

金融全般 コーポレートガバナンス

趣味・特技など

美術鑑賞 スポーツ観戦 ドローン撮影 柔道5段

好きな言葉

急がば回れ、三人寄れば文殊の知恵

マネージャー就任の経緯

長年勤務した銀行での経験を活かして県内企業の経営相談を受けていく中で、人材の重要性を改めて痛感しておりました。そんな中、行員時代に共に仕事をした方から本事業のマネージャーを募集している話を聞き、地元企業へのお役に立ちたいと思い応募いたしました。

本事業に対する抱負

企業の人材ニーズを掘り起こし、適切な人材を紹介することで企業の発展に貢献していきたいと思っています。

山形県

MANAGER

今泉 朗

いまいずみ あきら



経歴

1960年生まれ
1983年 青山学院大学法学部卒業後
山形銀行入行
2006年～ 地域振興部副部長、県庁支店長を
はじめ、県内各地の支店長を経験
2015年 中堅メーカー・地元大手保険代理店に
出向
2020年 山形プロ拠点 サブマネージャー就任
山形銀行退職
2022年 放送大学教育学部卒業（心理と教育コース）
2023年 山形プロ拠点 マネージャー就任

専門領域・強み

長年の地方銀行での経験、中小企業診断士としての視点、プロ拠点での年間100社超のお客さまとの面談を土台に、経営・法律・心理・福祉・副業兼業の多様なスキルを掛け算して、山形県内企業の経営課題解決にチャレンジしてまいります。

趣味・特技など

早寝・早起き 参禅 読書

好きな言葉

不易流行 初心忘るべからず

マネージャー就任の経緯

地方銀行・メーカー・保険代理業を経験後、令和2年4月にサブマネージャーに就任しました。以来、年間100社を超える企業を訪問し経営者から直接お話をうかがう中で「地方企業の悩み」を実感し、一方でその多くには『人材』を通して幾許かのお手伝いができることを学び実践してきました。前マネージャーの勇退を機にマネージャー就任を推され、地元企業のお役に立ちたいと思い全力で挑戦することを決意しました。

本事業に対する抱負

「地域人口減少」「IT」「コロナ」により、地方での企業経営は苦難の連続です。私の仮説は「経営者は何とかしなければと悩み続け、何をしなければならぬのか何をしたら良いのかは分かっている。ただ、どうしたら実現していけるのかが分からないので一歩を踏み出せていない。」ということです。プレイングマネージャーとしてお客様に直接接し、現状の課題、辿り着きたい未来をうかがって、どのように「人材」を活用していけるのかじっくりお話をしていきたいと思っております。

福島県

MANAGER

渡部 速夫

わたなべ はやお



経歴

1956年 福島県生まれ
1979年 東京大学卒業後日本開発銀行に入行
1984年 自治省財政局に出向
1988年 ハーバード大学国際問題研究所
2002年 ハーバード大学ビジネススクール(AMP)
2003年 日本政策投資銀行財務部長
2005年 日本政策投資銀行調査部長
2006年 日本政策投資銀行東北支店長
2010年 京王プラザホテル常勤監査役
2012年 日本経済研究所監査役
2016年 東邦銀行取締役
福島県企業局相談役
2018年 ABLIC(株)常勤監査役

(現職) 東邦銀行取締役
喜多方市政策推進顧問
きたかた大使等

専門領域・強み

マクロ経済、金融知識、産業集積(クラスター)、企業経営、財務等々

趣味・特技など

野球 卓球 MLB観戦 自動車 万年筆等々

好きな言葉

それでも人生にイエスと言う (V.E.Frankl)

マネージャー就任の経緯

前任者の方からの誠意のあるご依頼と県庁の方々からのご説明を拝聴いたしまして、故郷である福島県のためになることをしたいと思いました。

本事業に対する抱負

現在、コロナ禍等大変な思いをしている県内の企業の方々のお役に少しでも立ちたいと思っております。

茨城県

MANAGER

鴨志田 武

かもした たけし



経歴

長年にわたり茨城県工業技術センター(現在の産業技術イノベーションセンター)にて、機械金属関連企業の試験・研究開発・人材育成業務に従事し県内中小企業の技術力向上の支援に携わる。
その間、県北臨海地域の産業活性化支援業務に従事
窯業指導所(現在の笠間陶芸大学校)にて笠間焼の振興や後継者育成に従事
ひたちなかテクノセンターにて共同研究事業の管理業務及びJ-PARCの中性子産業利用促進業務に従事
ものづくり補助金の茨城県地域事務局にて補助金の応募・審査・採択や事業管理を担当し中小企業の生産性向上を支援

専門領域・強み

材料工学、機械加工、鋳造、熱処理、表面処理技術、機器分析技術
陶芸等の伝統工芸品や石材産業等の地場産業振興支援
研究開発等の産学官 連携推進

趣味・特技など

アウトドア全般 ロードバイクによるポタリング フライフィッシング 山歩き 温泉巡り

好きな言葉

ワンフォーオール、オールフォーワン

マネージャー就任の経緯

これまでの中小企業支援業務を通じて中小企業の重要な課題やニーズが人材支援にあることを実感していました。そのような中でプロフェッショナル人材戦略拠点事業のコーディネータの仕事があることを知り、これまでお世話になった地域の皆様に恩返しできる機会と思い応募し縁あって、マネージャーとなりました。

本事業に対する抱負

これまでの中小企業支援の経験とネットワークを活かし、プロフェッショナル人材支援を通して、将来の茨城県の中核を担う事業者育成に少しでも貢献できればと思っています。茨城県の拠点としては事業者目線を最優先としてメンバー間での情報共有と連携を密にして拠点としてワンチームでの支援を心掛けたいと思います。

栃木県

MANAGER

篠原 良一

しのはら りょういち



経歴

栃木県職員
県南児童相談所長
保健福祉部参事兼中央児童相談所長
令和5年度から
(公財) 栃木県産業振興センター専務理事
(株)とちぎ産業交流センター常務取締役

専門領域・強み

栃木県職員として、企業誘致に携わったほか、県政広報、私学振興、児童福祉関係等、様々な行政分野を経験し、栃木県の状況を幅広く捉えています。

趣味・特技など

旅行 読書 野球観戦

好きな言葉

雲外蒼天 桃李成蹊

マネージャー就任の経緯

令和5年4月から(公財) 栃木県産業振興センター専務理事に就任しました。中小企業の支援機関として当産業振興センターが有する多様な相談・支援機能と、「プロフェッショナル人材戦略拠点」の取り組みの連携を強め、シナジー効果を発揮するためマネージャーに就任いたしました。

本事業に対する抱負

本県産業の基盤を支える人材の確保・育成や、中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援が、地域活性化のためには重要であります。事業者皆様方の話をよく伺い、ワンストップで経営課題と強みを明確化しながら、「攻めの経営の促進」とそのために必要な「プロ人材」のマッチングに積極的に取り組んで参ります。

群馬県

MANAGER

近藤 潤

こんどう じゅん



経歴

1950年 生まれ
1976年 早稲田大学大学院理工学研究科修了
1976年 富士重工業(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 (2019年退任)
2019年 群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点
マネージャー (～現在)
2021年 国立大学法人群馬大学理事 (学長特命
(産学連携))・非常勤

専門領域・強み

(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

マネージャー就任の経緯

群馬は、私の前職であるSUBARUが国内唯一の生産拠点を置く県であり、40年超の職業人生を過ごす中で、多くの企業そして様々な人と密接な関りをもった第二の故郷です。企業経営に携わってきたなかで「企業は人なり、人は会社の財産」との想いは強く、「人材確保という切り口から群馬を元気にする」という視点で、少しでも故郷のお役にたてればと思い、就任を承りました。

本事業に対する抱負

就任以来約5年、延べ300人超の経営者とお目にかかり、中小企業の現場を拝見し、経営について意見交換を行ったうえで、「優秀な人材の確保」は企業経営の生命線であるとの思いを益々強くしています。我々は、当拠点が設置された群馬県産業支援機構と連携して、人材紹介に限ることなく様々な課題解決方法を考えながら中小企業を支援しています。元氣な群馬を造り出すため、是非我々を活用していただきたいと思います。

埼玉県

MANAGER

原田 忠禮

はらだ ただみち



経歴

1950年 東京生まれ
1974年 千葉大学工学部機械工学科卒
1974年 日産ディーゼル工業(株)入社
(現 UDトラックス株式会社)
2003年 同社常務執行役員 中国総代表
2007年 同社専務取締役 (～2012年)
2008年 ポルポバートレイン SVP (～2011年)
2014年 プレス工業(株)取締役 (非常勤) (～2018年)
2017年 上尾市企業連携チーフコーディネータ
(～2021年)

専門領域・強み

経営企画から現場管理まで全般
特に生産技術・品質管理・5S活動

趣味・特技など

読書 水泳 ゴルフ

好きな言葉

至大至剛

マネージャー就任の経緯

経営全般に関する知見が豊富。
生産技術に関する経験を活かしたサプライヤー指導の経験が長い。
上尾市の企業連携チーフコーディネータとして中小企業との接点が多い。
上記を評価されて要請があり、引き受けさせていただきました。

本事業に対する抱負

中小企業の中でも特に小規模事業者の共通のWeak Pointである人材面においてプロフェッショナル人材の活用を促進すべく誠意を持って取り組んでいく。

千葉県

MANAGER

安田 安利

やすだ やすとし



経歴

1963年 生まれ
1987年 早稲田大学商学部卒業後
(株)千葉銀行入行
2011年 同上 人材育成部副部長
2014年 同上 秋葉原支店長
2016年 同上 市川支店長
2018年 (株)ちばぎん総合研究所取締役
2020年 同上 常務取締役
2023年 同上 退任

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

スポーツ観戦

好きな言葉

誠心誠意

マネージャー就任の経緯

地元金融機関での経験を活かし県内企業のさまざまな課題解決のお役に立てれば、との思いのなか、プロフェッショナル人材事業のご縁をいただきました。

本事業に対する抱負

生まれ育った千葉県の活性化のためには県内企業の成長発展は欠かせません。プロフェッショナル人材事業を通じて、企業の課題解決に貢献いたします。

神奈川県

MANAGER

平沼 義幸

ひらぬま よしゆき



経歴

1960年 横浜生まれ
1982年 横浜国立大学卒業
1982年 (株)横浜銀行入行
2009年 執行役員相模原駅前支店長
兼 県北ブロック営業本部長
2011年 執行役員厚木支店長
兼 県央・県北ブロック営業本部長
2013年 常務執行役員川崎支店長
兼 川崎ブロック営業本部長
2015年 常勤監査役 (2019年退任)
2015年 オーケー(株)社外監査役 (2023年退任)
2019年 一般社団法人横浜銀行協会 専務理事
(2023年退任)
2021年 工藤建設(株) 社外取締役 (現任)
2023年 神奈川県プロフェッショナル人材戦略
マネージャー (現任)
2023年 (株)朋栄 監査役 (現任)

専門領域・強み

長年の地域金融機関での経験と、経済団体等での活動を通じた知見とネットワーク

趣味・特技など

音楽鑑賞 読書 乗り鉄

好きな言葉

一大事と申すは、今日ただ今の心なり それを疎かにして翌日あることなし

マネージャー就任の経緯

横浜生まれ、神奈川県育ち。長年にわたり地域金融機関の現場でさまざまな経験を積んできたことや、地元の経済団体、一般事業法人での経営に携わってきたことなどから、就任の打診となったと思います。

本事業に対する抱負

中小企業を取り巻く環境は厳しさを増しており、各企業がこの環境を乗り越え持続的に発展していくためには、しっかりと経営戦略を持つことが必要です。この観点から人材の持つ重要性はますます高まっており、これまでお世話になった中小企業の皆様にご恩返しのためにも精一杯努めて参ります。

山梨県

MANAGER

古屋 哲彦

ふるや てつひこ



経歴

1956年 山梨県生まれ
1988年 東京エレクトロングループ入社以降、
東京エレクトロンを始め東京エレクト
ロングループ各社で人事総務業務をマ
ネジメント
2013年 (公財)産業雇用安定センター 参与 所長
2022年 山梨プロフェッショナル人材戦略 拠点長
マネージャー

専門領域・強み

・人事労務全般 ・総務全般 ・労務問題や個別労働紛争の未然防止への助言および
解決への提言 ・国家資格キャリアコンサルタントに基づくカウンセリング

趣味・特技など

四季の山歩き ビッグバンド活動(バイシー好き) お酒全般(もっぱら家飲み)

好きな言葉

ブランドハブスタンス 段取り八分仕事二分

マネージャー就任の経緯

企業での人事マネジメント経験の後、社会貢献を意図して再就職支援の仕事をしておりました。そこを退任する際に、プロフェッショナル人材戦略拠点のお話がありました。地方創生を目的として、県内企業様の人材確保をご支援するというミッションに魅力を感じ、微力ながらお役に立てればとの思いで就任させていただきました。

本事業に対する抱負

企業求人と人材のマッチング経験や、そこで培った各業界の企業様とのパイプが、そのままこの仕事にも活かしていると実感しています。人材不足感が一層深刻さを増している今、企業TOPの想いを的確に感じ取り、プロ人材確保へのご支援を提案型でアクティブに行ってみようと考えています。またこの活動を通じ、UIJターン就職希望者自身が「山梨での就職は魅力的!」と思えるよう、企業様の魅力発信や課題解決、発展に寄与できればとも考えております。企業様とプロ人材就職者、双方のwin-winのために貢献できれば嬉しい限りです。

富山県

MANAGER

久金 正彦

ひさかね まさひこ



経歴

1947年生まれ
1970年 (株)不二越入社
1999年 中日本支社長
2000年 (株)ナチ関西社長
2002年 西日本支社長
2006年 (株)ナチロジスティクス社長
2007年 (株)不二越 総務部長
2009年 (株)不二越退職後、富山商工会議所
2016年 富山県プロフェッショナル人材戦略本部
コーディネーター
2023年 本部長(マネージャー)

専門領域・強み

営業経験と、中小企業支援事業で培った知見と人的ネットワーク

趣味・特技など

読書 スポーツ観戦 旅行

好きな言葉

変わる勇氣 (他人と過去は変えられないが、自分と未来は変えられる)

マネージャー就任の経緯

(株)不二越に入社以来32年間、営業部門担当、また、富山商工会議所では雇用関連事業に従事し、企業の成長戦略や人材育成に取り組みました。このような経験を経て当事業の立上り時から参画しています。今後の地域発展に少しでも貢献できるようにとの思いから引き受けさせていただきました。

本事業に対する抱負

富山県は機械・金属、医薬品などの製造業を基盤産業として日本海側屈指の「ものづくり県」として発展してきました。就任以来、1千社を超える経営者と意見交換を行ってきました。近年、社会構造、経済構造が著しく変化している中、短期・中期を見据えたビジネスモデルの構築に取り組んでおられる企業経営者にこの事業を通して成長戦略の具現化に向けたお手伝いをしていきたいと思っております。

石川県

MANAGER

村 弘行

むら ひろゆき



経歴

1946年 生まれ
1969年 富山大学工学部を卒業後、津田駒工業(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
2015年 石川県人材確保・定住推進機構 ILAC UI ターンサポート石川統括マネージャー(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
部門経営の経験を活かした企業指導

趣味・特技など

釣り ウォーキング(町歩き)

好きな言葉

運鈍根

マネージャー就任の経緯

前職の時に、石川県の鉄工機電協会の事業推進に参画させていただきました。そのご縁もあり、地元中小企業の後押し、指導をしている、石川県産業創出支援機構へ転出し、現在の仕事「企業中核人材の雇用推進」を通して県内の経済情勢、産業構造を改めて再認識いたしました。石川県の中小企業の置かれている厳しい経営環境を打開し成長を進めていくのは、「ひと」とであると。この「ひと」にかかわるプロフェッショナル人材事業のお話をお伺いし、是非にと申し込みさせていただきました。

本事業に対する抱負

人口減に歯止めがかからない石川県ですが、コロナ禍でさらに状況が変化。北陸の学都として単位人口あたり全国第一位の大学、短大、高专などの高度教育機関がありながら、卒業生の県外流出が大きな悩みです。ニッチトップ企業やモノづくりに歴史のある会社が多いこと、観光資源が多いことなどを活かし、若者に魅力のある企業、職場づくりのお手伝いに、これまでのマネジメント経験をいかしたいと考えております。

福井県

MANAGER

保坂 武文

ほさか たけふみ



経歴

1972年 本田技研工業(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

夢追いかけて・雲外蒼天

マネージャー就任の経緯

2013年以降、福井県のプロジェクトマネージャーとして県内中小企業の特に新規商品開発に向けたサポート業務、および県初の各種プロジェクトの企画から運営までの支援業務に従事。この間、福井県の中小企業の実態をつぶさに見る体験経験を通し、地方創生に向けては、更なる中小企業の経営的視点、人的視点からより地方企業競争力強化を目指す必要を痛感。微力ながら地域創生・活性化のお役に立てる事を願って就任に至る。

本事業に対する抱負

これまでの福井県中小企業の支援・サポート経験を通し、県下中小企業の素材開発力や個々の技術では高い技術を持ちながら、完成品、商品化への今一步の踏み込み不足を、技術のサポートはもちろんのこと、この度は人的視点を加え、福井県の産業振興に協力し、地域新産業創生(人工衛星宇宙事業)にまでつなげて参りたいと思っています。

長野県

MANAGER

堀内 武文

ほりうち たけふみ



経歴

1955年 長野県生まれ
1978年 東京海上火災保険株式会社入社
1992年 同社長野支店諏訪支社長
2005年 東京海上日動火災保険株式会社 長野支店長
2011年 東京海上ホールディングス株式会社 執行役員人事部長兼東京海上日動火災保険株式会社執行役員人事企画部長
2012年 東京海上日動火災保険株式会社 常務執行役員(東北ブロック担当)
2015年 株式会社大手町ファーストスクエア 専務取締役
2016年 東京海上ビジネスサポート株式会社 取締役社長(障がい者雇用特例子会社)

専門領域・強み

37年間の損害保険会社において培った知見とネットワーク
障がい者雇用のための特例子会社における知見

趣味・特技など

スキー 家庭菜園

好きな言葉

日日是好日

マネージャー就任の経緯

長野県は生まれ故郷であり、就職後も通算10年間勤務し多くの企業の皆様や地域の皆様に育てていただきました。2019年に郷里に戻り生活しておりましたが、この度統括マネージャーのお声がけをいただき、少しでも郷里のお役に立てればと思ってお受けいたしました。

本事業に対する抱負

地域の企業が活力にあふれ、成長し続けることが地域の活性化に結びつくと考えています。本プロジェクトの取組みを通じて、より良い人材を確保し、企業の成長戦略を支援することにより、微力ながら長野県の魅力向上のお手伝いができればと考えております。

岐阜県

MANAGER

増田 雅彦

ますだ まさひこ



経歴

1959年 生まれ
1983年 岐阜県庁入庁
2014年 企業誘致課長
2017年 商工労働部次長
2020年 岐阜関ヶ原古戦場記念館総務課長
2022年 岐阜県中小企業総合人材確保センター長

専門領域・強み

企業診断 経営分析 中小企業診断士 行政書士

趣味・特技など

手品 ウォーキング

好きな言葉

人生、今が最高位

マネージャー就任の経緯

長年にわたり県商工労働部で、企業診断、経営支援さらには、企業誘致に従事して参りました。退職後、岐阜県中小企業総合人材確保センターのセンター長を拝命し併せて、岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点のマネージャーに就かせていただくことになりました。

本事業に対する抱負

県内の中小企業の方の支援を通じて感じたことは、県内の中小企業の方の経営課題として、経営者の片腕となるような中核人材が不足しているのではないかと感じております。こうした中、このプロフェッショナル人材事業を活用していただき、少しでも企業の成長につなげていただけるよう尽力したいと思います。

静岡県

MANAGER

石渡 和美

いしわた かずみ



経歴

1954年生まれ
1977年 東京都立大学経済学部卒業後、
㈱静岡銀行に入行
1993年 人事部調査役
1994年 人事部研修課長
1998年 秘書室長
2001年 経営企画部東京事務所長
2003年 理事経営企画部東京事務所長
2005年 執行役員 清水支店長
2007年 執行役員 呉服町支店長
2008年 静銀総合サービス(株)代表取締役社長

専門領域・強み

銀行において人事部門を中心に、秘書、企画、現場と幅広く経験し、また直近においては人材紹介ビジネスに10年以上携わってきた

趣味・特技など

音楽鑑賞 スポーツ(シニアサッカー)

好きな言葉

不易流行

マネージャー就任の経緯

これまで銀行のグループ内で人材紹介業務を手掛けてきたが、そのポストを退任するにあたり、銀行のトップより打診があった。広く静岡という地域に貢献すること、個々の企業に貢献すること、様々な人材を掘り起こすこと等、非常にやりがいのある仕事であることから引き受けさせていただくこととなった。

本事業に対する抱負

未曾有の「コロナ禍」を経た今、首都圏一極集中の異常さに改めて気づいた人も多いのではないかと。「テレワーク」勤務者として地方に住むだけでなく、「プロフェッショナル」な能力を地方の企業でこそ活かす。そうした新しい展開を促すべく本業務に取り組んでいきたい。

愛知県

MANAGER

中川 宏

なかがわ ひろし



経歴

1954年生まれ
1977年 トヨタ自動車工業(株)に入社
2001年 タイ国トヨタ自動車
2006年 トヨタ自動車(株)堤工務部長
2008年 (株)トヨタキルロスカモーター
(インド)社長
2014年 中央精機(株)社長(2019年退任)
2020年 愛知教育大学監事

専門領域・強み

企業経営を通じて培った幅広い視点からの課題発掘、真因追及、課題解決進捗管理

趣味・特技など

旅行 ウォーキング スポーツ観戦

好きな言葉

有言実行

マネージャー就任の経緯

40年以上にわたり自動車産業に携わり、仕入れ先様やお客様や多くの方々にお世話になり、幅広い経験を積むことができました。2020年1月に愛知県プロフェッショナル人材戦略サブマネージャーのご縁を頂き、拙い経験や知見ですが多少なりとも中小企業のお役に立てるのであればと活動してきました。同年12月よりマネージャーのバトンを前任の加藤さんから引き継ぎました。

本事業に対する抱負

企業訪問による気づきは、経営者が目先の問題処理に追われて、自社の本質的な経営課題が見えていないケースが多い事です。「市場創造」と「人材育成」の両方の達成が企業活性化のポイントとして欠かせません。私たちは、経験豊かな中小企業・大企業経営経験者や金融機関出身者や中小企業診断士で構成されるカラフルなチームです。中小企業経営者との対話を通じて「新たな気づき」を生み出し、今まで見えにくかった「真の経営課題」を明らかにして行く事を大切にします。その上で「真の経営課題」を解決するための「真に必要な人材像」を明確にし、より精度の高いマッチングに結び付けることで企業の成長を支援すべく尽力して参ります。

三重県

MANAGER

本告 次男

もとおり つぎお



経歴

1955年 生まれ
1973年 本田技研工業(株)鈴鹿製作所入社
2003年 購買本部購買企画室ブロックリーダー
2007年 新機種センター所長
2008年 八千代工業(株)転籍
常務取締役四日市製作所長
2012年 代表取締役専務取締役
2018年 公財三重県産業支援センター
三重県事業承継コーディネーター
2020年 (株)アクセルホールディング営業顧問

専門領域・強み

品質管理 現場管理など

趣味・特技など

溪流釣り 海釣りなど

好きな言葉

「知足」と「克己」

マネージャー就任の経緯

中小企業の抱えている問題や課題に対応するために、私が出ている対応力や人のつながりなどが、中小企業の皆様の役に立つ事があればと思います。就任させて頂きました。

本事業に対する抱負

中小企業の皆様が困っている事をしっかりと双方で課題認識を行ったうえで、ともに解決策を考えていくことで、経営の盤石化や成長の助けになればと思います。特に人材の確保については、単独では解決できない事もあり、支援活動を通じて求職者と就職先を上手くマッチングし、お互いが「幸せ」を感じられる様に取り組みをしたいと考えております。

滋賀県

MANAGER

黒川 幹生

くろかわ みきお



経歴

1953年 生まれ
1977年 (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 天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) 天津神領郵便局長退職
2014年 1月 日本郵便(株) 復帰 滋賀県西部地区
郵便局長指導役
2015年 11月 日本郵便(株)退職
2015年 12月 滋賀県プロフェッショナル人材戦略
拠点マネージャーに就任 (現職)

専門領域・強み

企業審査 案件審査

趣味・特技など

旅行 家庭菜園 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(仕事も遊びも)全力で!

マネージャー就任の経緯

地元金融機関(滋賀銀行)で30年間勤務した現業店舗10店舗、および本部(審査部)での経験により、企業の見極めと案件診断・審査のノウハウを習得。加えて異業種間の交流のバイパスの経験などを存分にいかせることや、郵便局長として勤務した6年間の経験と、それらの双方で培った人脈を十分に活用しながら、本事業に貢献したいと考えて応募いたしました。

本事業に対する抱負

日本の国土のほぼ中ほど、近江商人発祥の地滋賀県。先人の大きな功績は全国各地に残されています。今回、大変大きな役割を担わせていただくことになり、身の引き締まる思いです。民間企業でのビジネス経験と郵便局長経験をいかにしながら「人」と「企業」のマッチング、企業双方のマッチングを図り、滋賀県の企業成長と地域発展に、微力ながら貢献したいと思っております。

京都府

MANAGER

岡本 圭司

おかもと けいし



経歴

1959年 生まれ
1981年3月 大阪市立大学商学部卒業
1981年4月 京都府入庁
2004年5月 商工部産業支援室長
2008年4月 商工労働観光部ものづくり振興課長
2010年5月 商工労働観光部理事
2012年4月 商工労働観光部副部長
2014年5月 商工労働観光部長
2016年4月 山城広域振興局長
2019年3月 京都府退職
2019年5月 公益財団法人京都産業21専務理事

専門領域・強み

20年以上商工労働観光行政に携わり、ものづくりを中心に京都の中小企業経営者等と伴走しながら企業の成長発展をトータルにサポートしてきた。

趣味・特技など

料理

好きな言葉

守・破・離

マネージャー就任の経緯

20年以上京都府で商工労働行政に携わり、京都の中小企業経営者等に伴走しながら、人材の確保・育成なども含め、企業の成長・発展のトータルサポートに取り組んできました。こうした経験を生かし、退職後公益財団法人京都産業21専務理事に就任し、併せてこのプロフェッショナル人材戦略マネージャーとして就任させていただき、京都の中小企業の更なる発展を応援しています。

本事業に対する抱負

中小企業の持続的な成長・発展には、思いを持って、経営者とともに、長期間安定して事業の革新や新たな事業の創造に取り組む人材が不可欠です。この事業がそうした企業の成長・発展につながるよう取り組んでいきます。

大阪府

MANAGER

乾 俊人
いぬい としひと



経歴

1958年生まれ
1980年3月 神戸大学法学部卒業
1980年4月 大阪府入庁
2004年4月より、商工労働部新産業課長、新分野育成課長、企業誘致推進課長を歴任
2016年1月4日 大阪府退職
2016年1月5日 大阪府プロフェッショナル人材戦略マネージャー(商工労働部理事)に就任
2018年4月 府理事退任、個人事業主としてマネージャー業務を受託 現在、プロ人材の運営を公募受託している(公財)大阪産業局と契約

専門領域・強み

長年商工労働行政に携わり、府内の中小企業の経営者と向き合ってきた。その後、大阪府拠点マネージャー職8年の経験を活かして「人材戦略アドバイザー」としても活動中。

趣味・特技など

テニス ガーデニング ランニング

好きな言葉

我思う、ゆえに我あり

マネージャー就任の経緯

昭和55年4月に大阪府庁に入庁し、主に商工部で勤務。大阪の多くの中小企業経営者の皆様に支援していく中で、生涯を通じて中小企業さんを応援したいと思っていたところに、ライフワークとも言える「プロフェッショナル人材事業」のマネージャー公募が実施されたところ、退職前提でこの事業に応募したものの。

本事業に対する抱負

8年間のマネージャー経験を通じて、中小企業の人材支援対策がこれからの経営支援対策の1丁目1番地であることを確信。引き続き、スタッフメンバーと一緒に大阪の中小企業さんを全力で応援したいと思います。

兵庫県

MANAGER

亀井 芳郎
かめい よしろう



経歴

1976年 同志社大学卒業後、服飾品の輸入商社・三喜商事(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、企画開発部長を経験
1999年 (株)オンリーに入社、紳士服業界の先駆けとなったツープライスストアThe@SuperSuitsStoreの立ち上げ、多店舗化を行い、第二創業を実現
2002年 低迷期に社長を引き継ぎ、事業再生に取り組み、V字回復を果たす
2005年 目標であったIPO(大阪証券取引所ヘラクレス)を実現する
2006年 社長を退任し、コンサルタントとして独立
2020年 「セブンエレメントモデル」をビジネス社より上梓する

専門領域・強み

専門領域:戦略策定・経営管理・マーケティング・新業態開発
強み:中小企業の社長として、新規事業による第二創業を行い、株式上場を果たした経験

趣味・特技など

読書 スポーツ 兵庫県立大学大学院非常勤講師 博士(経営学)

好きな言葉

人間万事塞翁が馬

マネージャー就任の経緯

中小企業診断士として、兵庫県の支援機関を中心に中小企業の経営支援活動をする中で、一つの課題を感じていました。それは、戦略策定、経営革新計画策定、問題解決等の支援の後の実行に問題があり、それは企業内に人材がないことに原因があるのではないか。そんな中、このプロフェッショナル人材事業のお問い合わせ、是非にと申し込みさせていただきました。

本事業に対する抱負

中小企業の経営者としての実績と経験、兵庫県の支援機関における中小企業支援の経験、そして中小企業診断士、MBAの理論と知識をいかして、兵庫県の企業成長に貢献したいという、強い思いを持っています。

奈良県

MANAGER

石黒 敬三
いしくろ けいそう



経歴

1961年 東京生まれ、熊本育ち
1984年 大阪大学卒業後、松下電器産業株式会社(パナソニック株式会社)入社
2004年 同社 デジタルカメラ光学開発部長
2014年 同社 理事
2015年 同社 AVC社 技術開発研究所 所長
2017年 同社 メディアエンターテインメント事業部 CTO兼テクノロジーセンター所長
2021年 同社退職
2022年 奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点 サブマネージャー
2023年 奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点 マネージャー

専門領域・強み

技術経営(MOT) デジタル、デバイスものづくり 新規事業立ち上げ、運営

趣味・特技など

山登り ゴルフ

好きな言葉

座して半畳、寝て一畳 モレなくダブリなく

マネージャー就任の経緯

定年退職後は永年居住している奈良の産業振興のお手伝いがしたいと考えておりまして、奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点の募集でご縁を頂き、昨年度はサブマネージャー、本年度よりマネージャーに就任させて頂いております。

本事業に対する抱負

企業のサプライチェーン、エンジニアリングチェーンのデジタル化が進むと生産性向上や新しい付加価値の創出、ビジネスモデルの革新が起こり、新たな競争環境が生まれます。その変化の担い手は、プロフェッショナル人材に他なりません。地方ならではの人材戦略による企業の経営力向上、地域の産業振興に貢献させて頂きたいと考えております。

和歌山県

MANAGER

和歌 哲也
わか てつや



経歴

1956年 生まれ
1980年 中央大学法学部卒業
1980年 和歌山県入庁
2011年 人事課長
2013年 知事室長
2015年 危機管理監
2017年 和歌山県退職
2018年 和歌山商工会議所専務理事
2021年 わかやま産業振興財団
シニアマネージャー

専門領域・強み

和歌山県庁では県政全般に関り、その間に築いた県内の各団体・各層とのネットワークを活かしたい。さらに和歌山商工会議所専務理事として中小企業支援に携わった貴重な経験をもとに、企業の課題解決をサポートしたい。

趣味・特技など

読書 散歩

好きな言葉

Slow & Steady(ゆっくりでも着実に)

マネージャー就任の経緯

デジタル田園都市国家構想総合戦略にもとづき、新たな段階に入るプロフェッショナル人材事業について、新たな体制・取組みで実施することとなった。人口減少が進む中で、人材不足に対応するには、生産性の向上、デジタル化が欠かせないが、デジタル人材が都市部に集中する現状では、「副業・兼業」人材の活用が極めて有効である。正雇用に加え、副業・兼業人材の活用を本格化させていかなければならない状況への対応が求められる。

本事業に対する抱負

新型コロナウイルスの発生・拡大時期に和歌山商工会議所専務理事を務め、甚大な影響を受けた中小企業の支援に携わった。その中で、コロナ禍でも業績を維持、拡大をしている企業もあり、また、回復が期待される局面においては、K字回復といわれるように、回復に向かう企業と業績が上がらず落ち込みが続く企業に二極化している現状に直面した。この状況を、厳しいと悲観するのではなく、業績を伸ばせるチャンスが目前にあるはずと期待したいし、そのためにはプロフェッショナル人材を活用することが効果的であると働きかけていきたい。

鳥取県

MANAGER

松井 太郎
まつい たろう



経歴

シニアが多い全国のプロフェッショナル人材戦略マネージャーの中で最年少。大阪府出身。ソフトバンクを経て、2016年から現職。

人口最小県「とっとり」に年間3,000人もの応募が殺到するなど、都市部のビジネス人材が続々と集まる「週1副社長」プロジェクトを運営。

「鳥取県立ハローワーク」の無料職業紹介機能と「プロフェッショナル人材戦略拠点」の人材スカウト機能を組み合わせた全国初のビジネス人材誘致プラットフォームを構築し、高度な専門性や豊富な経験を有する都市部のビジネス人材を副業・兼業等により県内企業へ数多く誘致。

17年には鳥取銀行と共同出資で地方創生の総合商社「あきんど太郎」を設立。著書『週1副社長になりませんか。』（今井出版）

専門領域・強み

・自治体との協働によるビジネス人材誘致事業の開発
・人を繋げて新たなアイデアを創ること
・アイデアの中から良いものだけをピックアップし進めていくことが得意

趣味・特技など

筋力トレーニング ガーデニング

好きな言葉

自ら機会を創り出し、機会によって自らを変えよ 人間万事塞翁が馬

マネージャー就任の経緯

鳥取県には全国からライダーが集い、若者らがカフェをオープンさせるなど、ユニークな取組で地域活性化が進む八頭町(準地区)があることを聞き、県全体であればもっと面白い取組ができるのではと思ったことがきっかけでした。

本事業に対する抱負

鳥取県内に外部人材を受け入れる企業文化を醸成できればと考えています。これからも都市部から専門性の高い人材を副業・兼業等と呼び込み、地元企業の新たな事業展開を促し、鳥取県が地域イノベーションの先駆者となるよう尽力したいと考えています。

島根県

MANAGER

鶴島 健治
つるしま けんじ



経歴

1960年 島根県生まれ
1983年 島根大学 法文学部法学科卒業
1983年 (株)村田製作所入社
2006年 (株)村田製作所人事部次長、企業年金基金
常務理事
2009年 (株)福井村田製作所管理部長、健康保険
組合常務理事
2014年 (株)出雲村田製作所管理部長
2020年 公益財団法人しまね産業振興財団サブ
マネージャーに就任

専門領域・強み

人事全般の知識・経験、キャリアコンサルタント、メンタルヘルス

趣味・特技など

トレッキング 旅行 ゴルフ 読書

好きな言葉

美点凝視(良い面をしっかりと見ていこう)

マネージャー就任の経緯

2020年4月に本事業のサブマネージャーとして入社。2020年10月の組織再編によりマネージャーに就任。

本事業に対する抱負

人口減少、高齢化の先進県である島根県では、地域を支える中小企業の発展なしには地域の活性化はありません。発展の原動力となる企業の成長戦略の実現にはトップのリーダーシップはもちろんですが、多様な人材が活躍できる場が必要であり、それを活かすトップの力量が一層求められています。地方での働き方が注目されている今を好機ととらえて、優秀な人材の確保と定着をはかることが、攻めの経営へ転ずる企業の一歩の特効薬だと思っています。しっかりと支援していきたいと思っています。

岡山県

MANAGER

石原 伸一

いしはら しんいち



経歴

1957年 岡山県備前市生まれ
1980年4月 岡山県入庁 産業振興課長、産業企画課長、産業労働部審議監などを歴任
2018年3月 岡山県退職
2018年6月 株式会社オービス代表取締役就任
2023年6月 同上退任
2023年7月 岡山県プロフェッショナル人材戦略拠点 戦略マネージャーに就任

専門領域・強み

産業労働・情報分野での行政経験
困難に直面しても諦めない粘り強さ

趣味・特技など

小旅行

好きな言葉

至誠

マネージャー就任の経緯

岡山県職員として産業労働行政に長年携わり県内企業の皆様と共に地域・産業振興を目指した様々な取組にチャレンジさせていただきました。岡山県退職後はIT関連の第三セクターにおいて経営者としての視点を勉強させていただきました。そうした経験をもとお声掛けをいただいたものと考えています。

本事業に対する抱負

県内企業の皆様の声をよく伺いながら、それぞれの戦略や課題に合致した人材を見つけ成長発展に結びつけていただけるよう、関係機関との緊密な連携のもと、拠点スタッフと共に尽力してまいります。

広島県

MANAGER

木村 進一

きむら しんいち



経歴

1954年 広島県呉市生まれ
1977年 広島大学政経学部卒業後、(株)広島銀行に入行
1999年 同行高屋支店長
2000年 同行支店統括部担当副部長
2002年 同行防府支店長
2004年 同行出向 自動車部品メーカー副社長
2006年 同行福山手城支店長
2010年 ひろぎんモーゲージサービス(株)代表取締役社長
2013年 ひろぎんウェルスマネジメント(株)代表取締役社長
2014年 広島地下街開発(株)常務取締役
2019年 広島県プロフェッショナル人材戦略拠点 サブマネージャー
2023年 広島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

38年にわたる地元金融機関での勤務と自動車部品メーカーへの出向や広島市の第三セクターでの勤務で培った幅広い知見

趣味・特技など

旅行 ゴルフ スポーツ観戦

好きな言葉

有言速行

マネージャー就任の経緯

2019年4月広島県プロフェッショナル人材戦略拠点サブマネージャーに就任。県内企業におけるプロ人材採用への啓蒙活動、副業兼業によるプロ人材活用の紹介等に従事。2023年4月、黒沢前マネージャー退任により、これまでの経験が県内企業の発展に少しでも役立てばとの思いで就任しました。

本事業に対する抱負

広島県庁の基本理念として「広島に生まれ、育ち、住み、働いてよかったと心から思える広島県を実現すること」を掲げています。県庁の直轄組織として、開設されているプロ拠点でも、この理念に沿って愚直に取り組んでいきたいと思えます。また2022年12月「広島を好きになるワードコンテスト」の最優秀賞で「一度住みたい、東京。一生住みたい、広島。」が選ばれました。県外出身の方が「緑豊かで人々は優しい。県外に出てもいつか戻ってきたいと思わせる」と感じたことを表現されたようです。皆がそう思える広島県にするよう努めてまいります。

山口県

MANAGER

福田 浩治

ふくだ こうじ



経歴

1961年 山口県山口市生まれ
1983年 筑波大学第一学群社会学類卒業
1983年 山口県採用
2011年 商工労働部商政課企画監
2012年 商工労働部商政課長
2016年 総合企画部審議監
2017年 総合企画部次長
2019年 商工労働部長
2021年 山口県退職
2021年 公益財団法人やまぐち産業振興財団 副理事長

専門領域・強み

県庁時代には、企業局の財政再建など公務員らしくない仕事もしており、こうした経験と、商工労働行政で培ったネットワークを活かして自ら進んで中小企業の課題解決をお手伝いします。

趣味・特技など

時刻表を読みながらの空想旅行、もちろん「青春18きっぷ」を使った鉄道旅行のファンです。

好きな言葉

不易流行

マネージャー就任の経緯

商工労働部長時代にプロフェッショナル人材戦略拠点の機能強化を図るため、企業ニーズの収集力の強化や金融機関との連携強化を目的に、拠点を山口ごとセンターから、県内中小企業に対する中核的支援機関である「やまぐち産業振興財団」に拠点を移転しました。そうした拠点立ち上げからの取組が評価されて、マネージャー就任のご縁をいただいたと考えています。

本事業に対する抱負

私自身、自分の仕事に結果を求める姿勢を貫くことをモットーとしており、この考えを戦略拠点のメンバーと共有し、地元中小企業のニーズに寄り添い、専門人材の欠如や人的リソースの不足などの課題に対して結果を返せる、企業ファーストの立場に立った解決策を提案していきます。こうした日々の取組が、地域経済を支える中小企業の「攻めの経営」への転換につながるものと確信しています。

徳島県

MANAGER

前田 圭一郎
まえだ けいいちろう



経歴

1954年 徳島県生まれ
1978年 一橋大学経済学部卒業
1978年 ㈱富士銀行(現みずほ銀行) 入行
2000年 尾久支店長
2002年 三鷹支店長
2004年 八王子支店長
2005年 業務監査部 参事役
2007年 日本毛織㈱入社
グループ会社3社の社長、経営企画室長
を経験
2019年 退職

専門領域・強み

経営全般 特に組織運営、人事、業務改善

趣味・特技など

音楽ソフト等蒐集 読書 ゴルフ 野球観戦

好きな言葉

一期一会 一会一生 過去と他人は変えられないが未来と自分は変えられる

マネージャー就任の経緯

50年来の友人である前任マネージャーから声をかけられ、これも何かのご縁、今までの金融機関、一般事業会社での経験が多少なりとも役に立つのではないかと思い、引き受けさせていただきました。

本事業に対する抱負

生産労働人口の減少が進む中、特に地方の企業では人材確保が喫緊の経営課題の一つ。本職務を通じて、企業の多様な求人ニーズに適切に対応すべく、プロフェッショナル人材はもちろん、今後成長が期待できる「グロース人材」、「副業・兼業人材」のマッチングにも注力。「人よし、企業よし、徳島県よし」の「三方よし」を肝に銘じ、ふるさと徳島の活性化に貢献できるよう努めて参ります。

香川県

MANAGER

梅澤 秀樹
うめさわ ひでき



経歴

1953年生まれ
1976年 香川大学卒業
1976年 ㈱三井銀行入行
1989年 ㈱三井銀行退社
1990年 高松信用金庫入庫
2008年 理事・内部統制管理本部長就任
総合企画、リスク管理部門を主体に経験を積む
2011年 高松信用金庫退社
同年 梅澤中小企業診断士事務所を設立
香川県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、経営革新計画策定、資金繰り、補助金、創業、事業再生などである。

趣味・特技など

観葉植物 熱帯魚集め 剣道4段

好きな言葉

初心忘るべからず 仲良きことは美しき哉

マネージャー就任の経緯

我が国の中小企業は、産業の基盤であり、活力の源泉と言える。しかしながら、中小企業者数の推移は、企業単位でも事業所単位でも、1980年代末から開業率を廃業率が上回って推移していることから、減少となっている。中小企業の活性化には財務的な課題解決と、人材を含めた体制面での課題解決が重要である。このため、中小企業のニーズに沿った有能な外部人材を斡旋する必要が生まれている。これまでの相談業務でのノウハウをいかして地域活性化に少しでも貢献いたしたく応募いたしました。

本事業に対する抱負

中小企業者の多くが右腕になる企画力を持った人材が欲しいという要望を持っており、また、後継者についても後継者を補佐する人材が欲しいという要望が多い。また、研究開発型の企業においては研究者が欲しいというニーズがある。一方、都市部においては、能力があり、やる気のある人材がいるものの、地方における就業先が見つからず希望がかなえられない状況にあるものと考えられる。このような状況に対して、金融機関勤務やこれまでの経営アドバイスで培った人脈をいかして本事業に積極的に取り組んで参ります。

愛媛県

MANAGER

野中 昭秀
のなか あきひで



経歴

1951年生まれ
1976年 愛媛県信用保証協会 入協
1994年 同 業務部保証調整課長
1995年 同 松山事業部副部長 兼保証課長
2002年 同 松山事業部長
2005年 同 新居浜支所長
2010年 同 参事 兼新居浜支所長
2011年 同 定年退職
2014年 愛媛県経済労働部
えひめ戦略産業雇用創造協議会
プロジェクトマネージャー
2017年 退任
2018年 えひめ産業振興財団事業承継ネット
ワーク事務局事業承継コーディネーター
2021年 退任

専門領域・強み

中小企業者の資金繰りや経営改善、後継者などへの事業承継における手法や手続きに関する支援など。

趣味・特技など

スポーツ観戦、休日の農作業

好きな言葉

仕事は、淡々と進める。

マネージャー就任の経緯

愛媛県信用保証協会にて「信用補完業務」を通じて中小企業の皆様の資金繰りの支援など、又事業承継コーディネーターとしての経験を活かして、県内中小企業の振興発展に貢献したいと思っていました。プロフェッショナル人材事業の内容をお聞きして、これまでの経験を役立てるものと思ひ、微力ではありますが志望いたしました。

本事業に対する抱負

都市部から地方への専門人材の流れを促進するには、専門人材を必要とする県内企業が専門人材を必要とする適正なニーズを掘り起こす事が重要だと考えます。中小企業が年々減少、また地方でも人口が減少するなどの衰退が進んでいますが、この事業を通して地域の産業が活性化出来るように努めます。

高知県

MANAGER

大村 宜裕

おおむら よしひろ



経歴

1960年 生まれ
1982年 (株)四国銀行 入行
2006年 松山西支店長
2010年 尼崎支店長
2015年 システム部長
2018年 四銀コンピューターサービス(株) 代表取締役
2021年 (株)日産サテオ高知 管理本部長
2023年 (一社)高知県UIターンサポートセンター 入社

専門領域・強み

財務分析

趣味・特技など

ウォーキング 音楽鑑賞

好きな言葉

神は細部に宿る

マネージャー就任の経緯

地域金融機関では融資業務を通じて企業支援に取り組み、また本部で様々なシステムの導入に携わりました。この経験を活かし、地元企業の活性化に貢献したいと考え、プロフェッショナル人材事業に応募させていただきました。

本事業に対する抱負

プロフェッショナル人材の活用促進を通して地域の発展に寄与するため、積極的に県内企業を訪問します。

福岡県

MANAGER

百瀬 英典

ももせ ひでのり



経歴

1957年 鹿児島県 生まれ
1981年 大阪大学工学部を卒業後
トヨタ自動車工業(株) 入社
1992年 トヨタ自動車九州(株)出向の後転籍
2012年 取締役 経営企画室長
2016年 刈田・小倉工場長
2018年 常勤監査役
2020年 車両本部長
2022年 同社 退職
福岡県プロフェッショナル人材戦略拠点 人材戦略マネージャー 就任

専門領域・強み

ものづくり全般 工場経営 生産性向上 人材育成

趣味・特技など

家庭菜園 ゴルフ

好きな言葉

感謝

マネージャー就任の経緯

トヨタ自動車(愛知)で10年勤務の後、トヨタ自動車九州で30年間クルマづくりにいそしんで参りました。その間、福岡県内外の地域の皆様と関係各企業の皆様に大変お世話になりました。2022年4月に、ご縁あってマネージャーを拝命いたしました。

本事業に対する抱負

福岡県の更なる活性化にむけて、これまでお世話になった福岡への恩返しと任じて人材のマッチングに努めてまいります。

佐賀県

MANAGER

川原 明美

かわはら あきみ



経歴

1949年 生まれ
(株)戸上電機製作所入社(本社佐賀)生産管理、総務、経営企画課長経験
2001年 関連会社(株)戸上デンソー代表取締役
2006年 関連会社(株)戸上コントロール代表取締役
2014年 関連会社(株)三協製作所代表取締役
2015年 退職
2015年6月 中小企業診断士事務所『(株)オフィス川原』設立 佐賀県中小企業診断協会会長
1977年 中小企業診断士登録
2010年~2014年 協同組合戸上会理事長
2012年~2014年 佐賀県中小企業団体中央会副会長

専門領域・強み

生産管理 原価管理 現場改善 コストダウン 管理職 従業員教育 経営管理

趣味・特技など

ゴルフ、旅行

好きな言葉

信念は強く、志は高く、されど、頭は低く

マネージャー就任の経緯

在職中より、中小企業診断士として、県内の中小企業の支援を行ってきており、産地診断、個別診断、再生支援などを手がけてきて、退職後も中小企業のお手伝いをライフワークとする考えでした。そのような中、県庁より佐賀県中小企業診断協会に『プロフェッショナル人材事業』の話があり、本事業は、佐賀県の中小企業の発展のために大いに貢献できると思い、快く引き受けた次第であります。

本事業に対する抱負

佐賀県は幕末において、日本で初めて、実用的な蒸気船や鉄製大砲を作った県であります。その当時は先端技術の県でありましたが、農業のウエイトが大きくなり、都会に対しての労働力排出県となりました。県内には数多く、特色ある企業は存在しますが、もっと地域の特色を活かし、佐賀の産業を活性化し、魅力ある県にすることが必要だと痛切に感じています。企業活性化には人材が必要です、本事業を通じて、また、私の今までの経験を活かし、佐賀県産業の活性化のために、全力を尽くしたいと思います。

長崎県

MANAGER

廣田 義美
ひろた よしみ



経歴

1980年4月 長崎県に入庁
2011年4月 総務部 新行政推進室長
2013年7月 企画振興部 政策企画課長
2014年4月 総務部 人事課長
2016年4月 五島振興局長
2018年4月 企画振興部 政策監(離島振興担当)
2019年4月 産業労働部長
2022年3月 長崎県を退職
2022年4月 公益財団法人長崎県産業振興財団 理事長(現任)
2023年4月 長崎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

長崎県職員として、ものづくり企業支援、企業誘致、離島を含めた地域振興など、様々な行政分野に長年携わり、長崎県の実情に精通しております。

趣味・特技など

ショギング ゴルフ

好きな言葉

有言実行

マネージャー就任の経緯

2019年4月から3年間、県の産業労働部長を務めた後、2022年4月からは(公財)長崎県産業振興財団の理事長に就任しており、現場第一主義で多くの企業を訪問することを通じて、県内経済の実情や中小企業の活動実態の把握に努めております。そうした中で、産業振興財団が有する様々な支援機能とプロフェッショナル人材戦略拠点の取り組みの効果的な連携を図り、大きな相乗効果を発揮させることができるのではないかと考え、2023年4月からマネージャーに就任いたしました。

本事業に対する抱負

(公財)長崎県産業振興財団は、これまでも、「企業とともに考え、行動する産業振興財団」として、県内企業の皆様に総合的に支援してまいりました。県内経済の活性化と雇用拡大のためには、産業の基盤を支える人材の確保・育成や、中小企業に対するきめ細かな支援が重要であり、今後とも、経営者の皆様の話をよく聴き、経営課題を明確化することで「攻めの経営」への転換を促すとともに、そのために必要な「プロフェッショナル人材」のマッチングにワンストップで取り組んでまいります。

熊本県

MANAGER

今村 徹
いまむら とおる



経歴

1950年生まれ
1973年九州大学工学部卒業後、NEC九州(株)に入社
1996年 NEC セミコンダクターズ UK(スコットランド)に出向 技術担当 GM
2001年 NEC九州(株)に復帰
2005年 NEC九州(株)代表取締役社長
2008年 NEC エレクトロニクス(株)出向 生産本部長
2010年 ルネサスセミコンダクタ九州・山口(株) 代表取締役社長
2013年 同上退任後、熊本県産業政策顧問
2014年 熊本県産業技術センター所長に就任
2022年 同上退任後、熊本県産業振興顧問

専門領域・強み

半導体技術 経営全般 工場管理 品質管理

趣味・特技など

読書 ウォーキング

好きな言葉

誠意と熱意 天は自ら助くるものを助く

マネージャー就任の経緯

40年間、熊本県の半導体デバイス企業で働き、その後、熊本県産業技術センター所長として8年間、熊本県の産業に関わり、今後も熊本県の産業に貢献していきたいと思っていたところに、拠点マネージャの話を頂き、喜んでお受け致しました。

本事業に対する抱負

少子高齢化が進む中で、人材不足で悩む企業に寄り添い、企業が攻めの経営に転換できるよう、戦略的な人材獲得のお手伝いをしたいと思っております。そして、最終的には熊本県の産業発展と地方創生の基盤づくりへの貢献を目指します。

大分県

MANAGER

大力 貴
だいき たかし



経歴

1960年生まれ
1984年 大分銀行入行
2004年 本店営業部 法人営業2課長
2007年 佐伯長島支店長
2010年 別府北浜支店長
2014年 個人営業支援部副部長
2015年 大分カード入社
2021年 大分カード退職

専門領域・強み

地元金融機関に勤務し、営業店本部とともに経験しました。営業店では主に法人営業を、本部では主に経営計画、企画部門等を担当しました。

趣味・特技など

音楽鑑賞(ジャズなど) 美術館・博物館めぐり ドライブ

好きな言葉

継続は力なり

マネージャー就任の経緯

金融機関で法人営業を中心に勤務し、企業経営者の方々とお話をするなか「人」に関するお悩みが非常に多いと常々感じておりました。地方創生についても、「人材」が重要であると考えていたおり、プロフェッショナル人材活用センターのお話をいただき、微力ながら地元企業のお役に立ちたいと思ってお受けすることいたしました。

本事業に対する抱負

どんな企業にも、必ず「人材」についてのお悩みがあると思っています。そうした企業の後継者問題や、人に関する経営課題解決のお手伝いに力を尽くしたいと考えます。

宮崎県

MANAGER

大矢 博

おおよ ひろし



経歴

1963年 宮崎県生まれ
1986年 宮崎銀行入行
1996年 中小企業大学校派遣
1997年 同 審査部審査担当
1999年 宮銀ベンチャーキャピタル出向
2011年 同 審査部金融円滑化管理室
2015年 同 霧島町支店長
2016年 宮崎県企業成長促進プラットフォーム
事業立上げのため、宮崎県産業振興機構
に出向
2019年 宮崎銀行退職後、中小企業診断士として
独立。宮崎県産業振興機構のプロジェクト
マネージャー及び宮崎県プロフェッショ
ナル人材戦略拠点のサブマネージャー
に就任
2020年 同宮崎拠点のマネージャーに就任

専門領域・強み

金融 財務 ベンチャー 新事業支援 事業再生

趣味・特技など

オートバイツーリング サイクリング 音楽鑑賞

好きな言葉

“Cool Head, but Warm Heart”

マネージャー就任の経緯

宮崎県産業振興機構の事務所と宮崎県拠点の事務所が隣り合わせであったことから、お互いに連携を進めるうちに、サブマネージャーとして関与することになったもの。事業内容は異なるものの、「地域企業の成長による地方創生の実現」という目的は同じであるため、特に違和感はありません。

本事業に対する抱負

経営には「ひと」「もの」「かね」が必要です。これまでは「かね」と「もの」の面から、企業支援を行ってきましたが、今後は「ひと」の面からも宮崎県中小企業の支援を行っていきたくと考えています。

鹿児島県

MANAGER

木場 信人

こば のぶひと



経歴

1960年 生まれ
1983年 広島大学法学部卒業後、鹿児島県庁に
入庁
2009～2011年 いちき串木野市副市長
2016年 企画部次長
2017年 企画部次長(政策調整担当)
2018年 総括危機管理監(兼)危機管理局長
2019年 PR・観光戦略部長
2021年 退職
2021年7月～(株)鹿児島頭脳センター代表
取締役社長、公益財団法人がこしま産業
支援センター理事長

専門領域・強み

県職員、副市長など長年の行政経験により、県内経済の実情や多くの企業活動に通じている。観光関連、特産品関連産業についての知見が特に豊か。

趣味・特技など

将棋(殆ど「観る将」) 読書 ゴルフ 焼酎(収集とテイasting)

好きな言葉

感謝、迷ったら積極的な方を

マネージャー就任の経緯

(公財)がこしま産業支援センターは、本県の中小企業に対する総合的な支援機関であり、企業の新たな成長戦略を担う人材の確保・育成も重要な役割の一つとしています。県職員時代に培った経験・人脈を活かし、国・県等と密接に連携しながら、当センター理事長とマネージャーを兼務することにより、広い視野で、効果的に有為な人材を鹿児島に呼び込み・確保できるよう取り組むこととなりました。

本事業に対する抱負

鹿児島県は「稼ぐ力」の向上に取り組んでいます。また、我が国は、Society5.0を目指すなど大きな変革期にあり、企業も新たな取組が求められています。新たな取組には、それを実施できる「人材」確保が重要な鍵となります。本県企業が果敢に挑戦して、持続・成長できるよう、金融機関など関係機関と連携の下、企業に寄り添いサポートしてまいります。

沖縄県

MANAGER

當山 司

とうやま つかさ



経歴

1963年4月 沖縄県美里村(現沖縄市)生まれ
1986年4月 (株)琉球銀行入行
2010年6月 同行 大道支店長
2012年6月 同行 首里支店長
2013年6月 同行 出向
(株)OCS専務取締役
2015年4月 同行 浦添支店長
2017年4月 同行 法人営業部長
2017年6月 執行役員
2019年7月 人材派遣センター沖縄
代表取締役社長
2022年4月 県プロフェッショナル戦略拠点
マネージャー

専門領域・強み

これまでの経歴における県内企業のネットワーク、人材紹介・派遣業に対する知識

趣味・特技など

ゴルフ、テニス、筋トレ、卓球、飲み会のセッティング

好きな言葉

粗にして野だが卑ではない

マネージャー就任の経緯

沖縄県に生まれ育った人間として、県内のために役立つ仕事を心がけていました。今回、更に広く県内企業のために直接お役に立てるお仕事としてマネージャーの打診をいただきました。

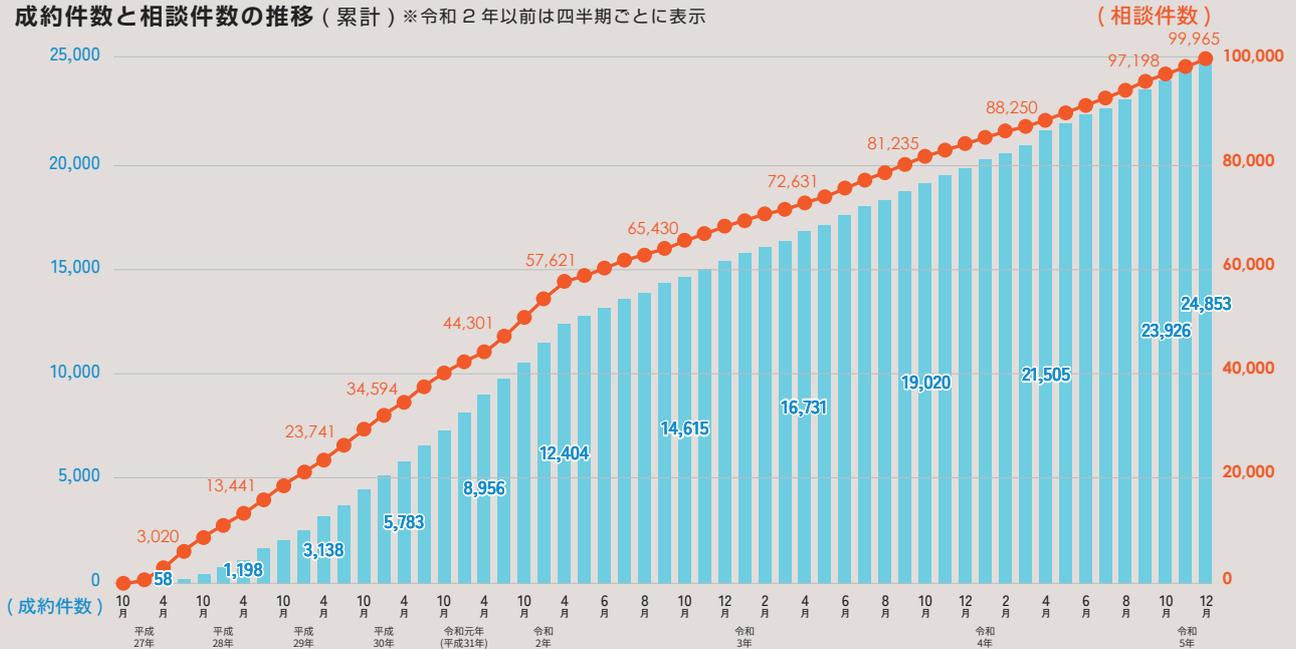
金融マンとしての30年余の間に培ったネットワークと、人材紹介・派遣業の経営者としてのノウハウ、2度の一般企業への出向経験を活かせる場として快諾いたしました。

本事業に対する抱負

沖縄県内も全国の地方と同様に近い将来、生産労働人口の減少が予想されています。都市部の方々の知見をお借りして、県内企業の攻めの経営や経営課題解決へ貢献いただける人材をご紹介していきたくと思います。

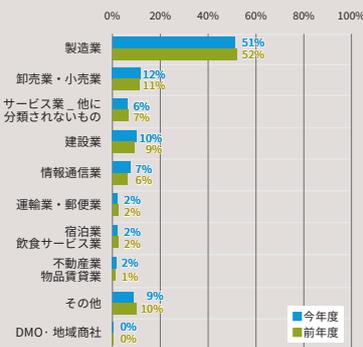
事業の全体実績

成約件数と相談件数の推移（累計）※令和2年以前は四半期ごとに表示



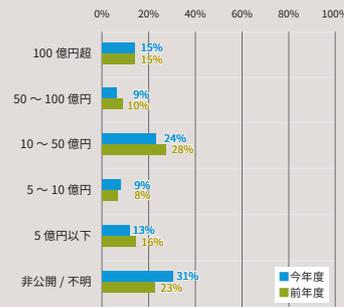
プロ人材受入企業の業種

プロ人材受入企業の業種



プロ人材受入企業の売上規模・従業員規模

プロ人材業の売上規模

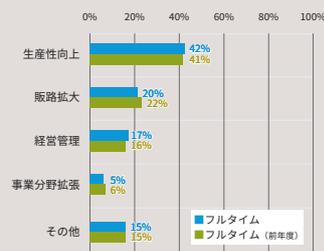


プロ人材受入企業の従業員規模

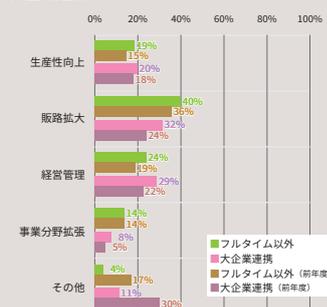


プロ人材のミッション

フルタイム

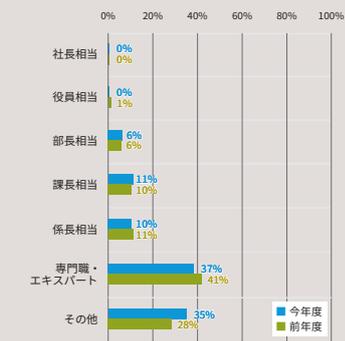


フルタイム以外
大企業連携



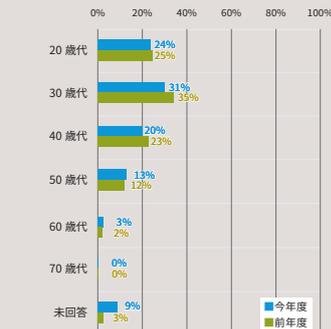
プロ人材のポスト

フルタイム

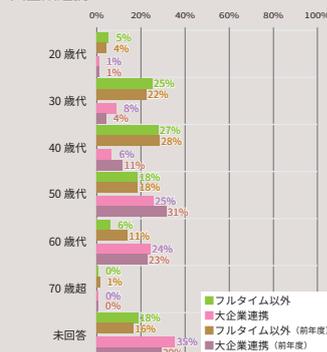


プロ人材の年代

フルタイム



フルタイム以外
大企業連携



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 011-232-2405	滋賀県	滋賀県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 077-511-1419
青森県	青森県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 017-735-6550	京都府	京都府プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 075-315-8897
岩手県	岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 019-631-3828	大阪府	OSAKA しごとフィールド中小企業人材支援センター 中核人材雇用戦略デスク (大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点) TEL 06-6910-8311
宮城県	宮城県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 022-341-6033	兵庫県	兵庫県プロフェッショナル人材戦略拠点 (ひょうご専門人材相談センター) TEL 078-977-9078
秋田県	秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 018-860-5624	奈良県	奈良県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0742-27-3171
山形県	山形県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 023-647-0665	和歌山県	和歌山県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 073-433-3110
福島県	福島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 024-525-4091	鳥取県	とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0857-30-6720
茨城県	茨城県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 029-264-2200	島根県	島根県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0852-60-5104
栃木県	栃木県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 028-670-2311	岡山県	岡山県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 086-286-9011
群馬県	群馬県プロフェッショナル人材戦略拠点 (公益財団法人群馬県産業支援機構) 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 048-647-4075	山口県	山口県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 083-902-0045
千葉県	千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 043-299-2903	徳島県	徳島県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 088-635-0611
神奈川県	神奈川県プロ人材活用センター TEL 045-633-5008	香川県	香川県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 087-867-3520
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	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
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	高知県	高知県プロフェッショナル人材戦略拠点 (一般社団法人 高知県UIターンサポートセンター) TEL 088-855-7748
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	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
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	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
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	長崎県	長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 0957-53-8920
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	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
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	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
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	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
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	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
		沖縄県	沖縄県プロフェッショナル人材戦略拠点 TEL 098-859-6236

お問い合わせ先

内閣府地方創生推進室

〒100-8914 東京都千代田区永田町 1-6-1
TEL: 03-5253-2111(大代表)

プロフェッショナル人材戦略
ポータルサイト

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

