



中小企業・小規模事業者の 人材活用事例集

令和7年度 地域中小企業人材確保支援等調査・分析事業

目次

#	企業名	所在地	従業員数	業種	
1	株式会社サングリン太陽園	北海道札幌市	136人	その他の卸売業	北海道経済産業局
2	株式会社エンクル	北海道札幌市	61人	食料品製造業、飲食料品小売業	北海道経済産業局
3	有限会社羽前屋	北海道北見市	6人	飲食料品小売業	北海道経済産業局
4	一般社団法人釜石シーウェイブスRFC	岩手県釜石市	2人	その他のサービス業	東北経済産業局
5	白出商事株式会社	宮城県仙台市	12人	設備工事業	東北経済産業局
6	インターフェイス株式会社	秋田県秋田市	27人	学術・開発研究機関	東北経済産業局
7	奥山ボーリング株式会社	秋田県横手市	117人	総合工事業	東北経済産業局
8	株式会社品川合成製作所	秋田県横手市	285人	プラスチック製品製造業	東北経済産業局
9	株式会社スパリア	東京都江戸川区	54人	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	関東経済産業局
10	石崎防災電設株式会社	新潟県長岡市	56人	設備工事業	関東経済産業局
11	株式会社いわずみ	石川県鳳珠郡能登町	15人	食料品製造業	中部経済産業局
12	日本ウエストン株式会社	岐阜県岐阜市	168人	洗濯・理容・美容・浴場業	中部経済産業局
13	山本建設株式会社	静岡県三島市	94人	総合工事業	関東経済産業局
14	国際電業株式会社	愛知県名古屋市	70人	電気機械器具製造業	中部経済産業局
15	進栄化工株式会社	大阪府大阪市	41人	印刷・同関連業	近畿経済産業局
16	株式会社三益商会	大阪府大阪市	13人	各種商品卸売業	近畿経済産業局
17	和気産業株式会社	大阪府東大阪市	128人	各種商品卸売業	近畿経済産業局

目次

#	企業名	所在地	従業員数	業種	
18	ギアファーム	島根県雲南市	4人	農業	中国経済産業局
19	平岡工業株式会社	広島県広島市	62人	金属製品製造業、生産用機械器具製造業	中国経済産業局
20	株式会社坂本鉄工所	山口県宇部市	58人	設備工事業、金属製品製造業	中国経済産業局
21	株式会社伊賀燃料	香川県高松市	20人	電気・ガス・熱供給・水道業	四国経済産業局
22	株式会社カンセイ	愛媛県松山市	20人	設備工事業	四国経済産業局
23	双日土佐農人株式会社	高知県南国市	6人	農業	四国経済産業局
24	株式会社日本統計センター	福岡県北九州市	56人	情報サービス業	九州経済産業局
25	株式会社リョーワ	福岡県北九州市	24人	設備工事業	九州経済産業局
26	株式会社グリーンホーム	大分県大分市	20人	不動産賃貸業・管理業	九州経済産業局
27	有限会社メモリアルフラワーショップ	沖縄県那覇市	12人	その他の小売業	内閣府沖縄総合事務局
28	株式会社めんそーれ	沖縄県宜野湾市	0人 (代表者1人)	不動産取引業	内閣府沖縄総合事務局
29	株式会社大栄コンサルタント	沖縄県浦添市	14人	技術サービス業（他に分類されないもの）	内閣府沖縄総合事務局

※都道府県コード、市町村コード順

事例集の見方

事例番号

企業名

企業情報

- 企業の所在地、設立年、資本金、従業員数、事業概要、業種をまとめています。

取組の分類

- 「採用」「育成」「環境整備」の3分類で該当する取組を記載しています。

○	株式会社〇〇〇〇				採用	育成	環境整備
	所在地: 事業概要:	設立:	資本金:	従業員数: 業種:	〇〇	〇〇	〇〇

取組概要

- 取組概要と効果、全体の流れを簡潔に記載しています。

タイトル

取組内容

- 取組や導入した制度などの具体的な内容について記載しています。
- 取組のポイントも簡潔に記載しています。

①取組前 経営者の 悩み、 きっかけ等	
------------------------------	--

取組前

- 取組前の背景や課題を「事業面」と「人材・組織面」に分けて記載しています。
- 当時の悩みと人材戦略に取り組んだキッカケを経営者の声として記載しています。

②取組内容 人材戦略の と実行	
-----------------------	--

取組後の効果

- 取組により得られた効果、気づき、社内外への影響を記載しています。

③取組後の 効果/ 今後の展望 組織や 事業活動の 変化	
---	--

株式会社サン格林太陽園

所在地：北海道札幌市 設立：昭和42年 資本金：8000万円 従業員数：136人
 事業概要：農業生産資材の販売を基軸にスマート農業、土壌分析、農産物の集荷・加工・販売などを推進 業種：その他の卸売業

育成

環境整備

OJT、
Off-JT

業務効率化

DXを起点に人材の役割を再設計し、将来事業を支える体制づくりに挑戦

- 「人材の育成・活用」と「業務」を一体で捉え、3カ年のDX戦略を策定し、経営者が自ら説明できる状態を実現
- 新事業の実現と既存事業の強化に向けて、「人材不足」ではなく「役割・育成・配置の設計不足」と再定義

①取組前
経営者の悩み、きっかけ等
 自社の主力事業は農業生産資材（主に化学農薬・化学肥料等）の販売であるものの、農業経営体の減少や環境負荷軽減の観点により、市場の縮小が見え始めていた。そのため、新たな収益の柱を創出する必要性を強く認識していた。こうした背景から、環境再生型農業に関する新事業（例：データ駆動型農業の推進やJクレジット活用など）を構想していたが、データ活用、業務プロセスの再設計といった新たな機能・役割が不可欠であった。加えて、誰が戦略を担い、どこから着手すべきかを明確にできていない状況にあった。そこで、DXを起点に事業・業務・人材を一体で捉え、新事業の実現と既存事業の強化を両立するための人材戦略を再構築することを決断した。

経営課題と人材課題の整理、DX戦略の策定

✓ 人材活用ガイドラインの内容を踏まえ、経営課題と人材課題を整理したうえでDX戦略を策定した。人材戦略では、OJT・Off-JT、外部人材の活用、業務のデジタル化を組み込み、3カ年で段階的に人材を育成・活用するロードマップを描いた。

②取組内容

人材戦略の実行
DXを推進する役割を明確化
 ✓ DXを単なる業務効率化ではなく、経営ビジョンを実現するための戦略的な取組と捉え、まず「DXを誰が推進し、経営者の意思決定を支えるのか」を明確化した。その役割を担う人材を中核人材として定義し、DX戦略における重要な位置づけとした。
「人材不足」を「役割・育成・配置の設計不足」として再定義
 ✓ 人材不足の本質を「役割・育成・配置の設計が存在しないこと」と捉え直した。新事業の実現と既存事業の強化に必要である、①データ経営を支える中核人材、②環境再生型農業に関する新事業のデータ活用人材、③社内外の業務デジタル化を担う業務人材の三つに整理しそれぞれ育成・活用方法を計画した。

③取組後の効果／今後の展望

人材戦略を経営判断の基盤として明確化

✓ 「人材戦略は後付けの施策ではなく、事業戦略を支える基盤である」という認識が経営陣の中で共有された。人材の役割を整理したことで、将来に向けた投資や判断の軸が明確になった。

経営者自身が人材の将来像を語る状態へ

✓ 業務の棚卸しや将来的な評価軸の考え方まで含めて整理した結果、経営者自身が「いつ・どの人材が・何を担う状態を目指すのか」を具体的に説明できるようになり、事業成長に直結する取組として位置づけられた点が大きな成果である。

将来事業を支える持続的な体制づくりへ

✓ 今後は、DX戦略を基に、人材の育成・活用を段階的に進め、既存事業を強化し、環境再生型農業に関する新事業を当社の持続的な事業として育てていく考えである。

組織や事業活動の変化

所在地：北海道札幌市 設立：2010年 資本金：200万円 従業員数：61人
 事業概要：菓子製造・直営店舗による小売 業種：食料品製造業、飲食物品小売業

採用

育成

中途採用

OJT、
Off-JT

輸出売上目標の達成に向けた人材育成・活用戦略を策定

- 同社に専門家を派遣し、輸出事業の強化に向けた課題の整理や、課題解決に必要な人材戦略の策定を支援。
- 「輸出売上目標設定」「外部人材の活用（CFOの採用）」「社内人材の育成（PMの育成）」という戦略を策定。

①取組前 経営者の悩み、きっかけ等 ケーキやジェラート等の洋菓子を製造し、商品毎に別ブランドで販売を行う事業者。昨今の情勢から、インバウンド需要と海外市場には成長余地がある一方、社長の右腕となる人材が不在であるため、海外営業業務は社長の専任業務となっており、事業拡大に限界を感じていた。また、好調な事業を背景に工場はフル稼働を続けており、増設が喫緊の課題と認識。食料品製造業における輸出事業の強化に向け、設備投資の知見があり、財務に詳しい人材を希望していた。

②取組内容 人材戦略の策定 経営支援機関の専門家と複数回の面談を実施し、輸出事業の強化に向けた課題の整理や、課題解決に必要な人材戦略について、人材活用ガイドラインを用いて検討した。

輸出売上目標設定

- ✓ インバウンド → SNS発信 → 越境ECの流れを軸に、輸出事業を本格化させる計画。「3年以内に輸出売上2億円」という目標を立て、インバウンドを含めた海外事業を事業の柱へ成長させることを決意。

外部人材の活用（CFOの採用）

- ✓ 輸出事業の本格化に向け、製造能力強化のための設備投資を検討できる、設備投資の検討から金融機関との調整までカバーできる実務型の財務に詳しい人材が必須。そこで、当該人材を外部から確保すべく、人材像のペルソナを設定し、マッチングに向けた検討を実施。

社内人材の育成（プロジェクトマネージャー（PM）の育成）

- ✓ 現在、社長が1人で行っているプロジェクトの立案、実行、進捗管理のうち、進捗管理を任せられる社内人材を育成すべく、社内の店舗スタッフの配置換えを検討。社長によるOJTに加え、民間で行う社外研修を受講し、当該人材の育成を図る。

③取組後の効果／今後の展望 組織や事業活動の変化 **海外事業の方向性や、必要な人材像が明確化**

- ✓ インバウンド → SNS発信 → 越境ECというモデルを確立し、海外事業の戦略や目標が具体化。生産能力強化のための新工場建設に向けた検討も開始。また、目標達成のために必要な人材像について、社内、社外の双方から検討を深めることができ、具体的なアクションに向けた道筋を付けることに成功。

人材投資の重要性を認識

- ✓ 目標達成に向けた課題を整理し、必要な専門人材を採用・育成するため、求められる人材像を明確化することが不可欠であると認識。

有限会社羽前屋

所在地：北海道北見市 設立：1910年 従業員数：6人
事業概要：和洋菓子の製造・販売 業種：飲食料品小売業

採用

環境整備

副業・兼業

業務効率化

115年の伝統を次世代へ。明治創業の老舗菓子店が挑む、理念の言語化と外部人材活用による組織変革と販路拡大

- 創業115年の老舗が、属人的な職人文化から脱却すべく経営理念を明文化。外部人材の視点を導入し、製造・販売業務のマニュアル化による働き方改革を推進している。
- 地元の生産者との連携を深め、北見の魅力を発信する新商品開発や観光拠点化を通じ、地域に誇れる持続可能な経営体制を目指す。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

1910年創業の老舗菓子店であり、長年地域に支えられてきたが、組織の硬直化という課題に直面していた。

経営理念が明文化されておらず、職人文化ゆえに業務が属人化していたため、コロナ禍での売上減少に伴う新商品開発への挑戦も、社内の協力が得られず頓挫した経験がある。北見を観光地として盛り上げ、大型バスが停車するような店舗を目指すという夢を持つ事業承継予定者は、持続可能な経営体制への刷新を決意した。

②取組内容

人材戦略
の実行

理念の再構築と組織への浸透

✓ 先代から受け継がれた「手元から目元を離さず、真心を込めて」という精神を軸に、副業・兼業人材の客観的な視点を取り入れながら経営理念を言語化し、これまで暗黙の了解とされてきた価値観を明確な指針として再定義し、全従業員が同じ方向を向いて挑戦できる組織風土の醸成に取り組んでいる。

職人技術の標準化と外部知見の活用

- ✓ 感覚に頼っていた製造オペレーションや、口頭伝承が中心だった販売業務のマニュアル化を推進。属人性を排除することで、技術継承をスムーズにすると同時に、従業員が休みを取りやすい「人に優しい」職場環境を整備。
- ✓ ECサイト構築や販路拡大に向けて副業・兼業人材などの外部専門家を積極的に登用し、内部のリソース不足を補いながら成長戦略を実行している。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

地域共創によるブランド価値の向上

✓ 地元の生産者や学生とのコラボレーションを通じ、オホーツク産の豊かな原材料を活かした新商品開発を加速させる。地域との繋がりを深めることで、単なる菓子店を超え、地域住民が「北見っていいね」と自慢できるような、地方からも憧れられるブランドの確立を目指す。

観光拠点化と癒やしの空間創出

✓ 店舗を、観光バスが立ち寄るような地域の観光拠点へと成長させる。デジタル面での販路拡大を進める一方で、店舗では菓子を通じて顧客の家庭に笑顔と癒やしを届ける空間づくりに注力する。115年の歴史を背景に、人と人の繋がりを大切にしながら経営を続け、北見の魅力を内外に発信する拠点としての役割を担っていく。

一般社団法人釜石シーウェイブスRFC

所在地：岩手県釜石市 設立：2001年 資本金：－ 従業員数：2人
事業概要：ラグビーチーム「日本製鉄釜石シーウェイブス」の運営、地域貢献活動 業種：その他のサービス業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

企業版ふるさと納税の導入による安定的な運営資金の確保と営業戦略の刷新

- 専門知見を持つ副業人材を採用し、企業版ふるさと納税を活用した具体的な資金調達戦略に着手。
- 外部プロ人材を経営層の「右腕」として迎え入れることで、数億円規模の予算獲得を目指す体制を構築。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

岩手県釜石市を拠点とするラグビーチーム「日本製鉄釜石シーウェイブス」は、持続可能な運営のために収益基盤の強化が急務であった。これまでの営業は地元のファンや既存スポンサー中心で、新規企業へのアプローチ戦略や提案メニューの整備が不足していた。専任者の採用を検討していた中、以前より相談していた支援機関から副業人材活用の提案を受け、「少額・短時間から専門知見を試せる」というスモールスタートの仕組みに魅力を感じ、副業人材の活用を決断。

②取組内容

人材戦略
の
実行

企業版ふるさと納税の早期実行

✓ 面接時に「企業版ふるさと納税」の活用という、具体的かつ実現性の高い施策提案を受けたことが副業人材採用の決定打となった。採用後は、単なるアドバイザーに留まらず、企業版ふるさと納税の活用に向けた実働担当として行政（釜石市）との協議に同席し、専門的な助言を得ることでプロジェクトの進行を加速させた。

経営課題を共に解決する相談相手へ

✓ 週1回のリモート会議に加え、遠征試合への同行や対面での意見交換を通じ、経営層と同じ視座で組織の将来を語り合える信頼関係を構築した。既存スタッフがイメージしづかった「Division 1で戦うための数億円規模の予算獲得」等の高い目標についても、具体的なステップを共に検討できる「ブレイク」としての役割を担っている。外部コンサルではなく、組織の内側から課題解決に深くコミットするパートナーとして、戦略立案から実務までを一貫して組織を支えている。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

「外部人材」から、「組織の一員」へ

✓ 副業人材を経営課題を共に解決するパートナーとして位置づけ、公式HPのメンバー紹介欄への掲載を行うなど、「共に戦う仲間」として外部への発信を進めている。プロの視点が加わることで、組織全体に新しい視点を取り入れる契機となっている。

今後の経営基盤確立に向けて

✓ 行政との連携体制が整い、数億円規模の予算獲得という高い目標を具体的なステップとして共有できている。現在支援機関とは、戦略部分は副業人材、実行部隊は別途採用といった体制構築についても継続して相談を行っている。今後は構築した戦略を実行し、地域経済の活性化とチーム強化を両立させる、強固な経営基盤の確立を目指す。

所在地：宮城県仙台市 設立：1950年 資本金：1,000万円 従業員数：12人
 事業概要：太陽光発電・蓄電池の販売・施工、リフォーム 他 業種：設備工事業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
 人材等による
 人材育成

副業人材と挑む、新業態店舗の仕組み構築

- 異業種融合型の新店舗にて外部知見を活用し、中古スマホ事業の内製化に向けた計画策定に着手。
- カフェ併設店舗の集客戦略の仕組みを構築し、地域密着の多角化経営を強化。

①取組前

経営者の
 悩み、
 きっかけ等

主力事業の太陽光発電等に加え、2025年に「暮らし×ECO」を掲げ、カフェ併設型スマホ店舗という異業種融合型の新業態を開業した。新業態のカフェ併設店舗では集客ノウハウが不足し、さらに収益の柱として期待した中古スマホ事業が技術不足から外注依存となり、利益率が低いことが大きな経営課題であった。特定分野の高度な専門性が求められたため、即戦力となるプロ人材を、副業という形態で活用することを決断した。

②取組内容

人材戦略
 の実行

実務内製化に向けた基盤構築

✓ 現地視察やスタッフへのヒアリングを通じた現状分析による、検品・修理フローの設計や査定基準の策定を計画。これまで属人化・外注化していた工程を標準化・マニュアル化することで、限られた人員でも自社完結できる体制を目指している。

店舗の集客戦略の策定

✓ カフェ利用客をスマホの相談へ繋げる動線設計や、SNSを活用した地域密着型の広報戦略について、面談時の副業人材からの提案をもとに実効性の高い計画を策定中。今後は多角化経営の基盤を計画的に強化していく方針であるため、限られた人員で複数事業を回すための業務マニュアル整備も並行して進める。

③取組後の 効果／ 今後の展望

組織や
 事業活動の
 変化

組織の意識変化

✓ 現在、稼働開始に向けて副業人材と詳細を協議中。正式な稼働はこれからとなるが、副業人材との面談では具体的な提案を受けており、その影響もあって自社スタッフの意識にも変化が現れ始めている。

地域経済への持続的な貢献に向けて

✓ 持続的な事業成長を実現するため、まずは既存店舗にて、「地域インフラとしての店舗モデル」の構築に取り組む。中古スマホのリユースを通じた環境貢献と、事業の多角化・拡大による雇用の安定を両立させ、地域経済に貢献する「総合生活支援企業」への進化を目指す。

所在地：秋田県秋田市 設立：2006年 資本金：300万円 従業員数：27人
 事業概要：化粧品・健康食品等の臨床試験（ヒト試験）受託事業 業種：学術・開発研究機関

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

環境整備

業務効率化

客観的視点を取り入れた業務フローの最適化と組織の自信醸成

- 副業人材による現場分析を経て、自社オペレーションの質の高さを客観的に評価し組織の土台を構築。
- 専門的で複雑な業務フローを構造化し、将来のAI活用を見据えたDX推進の基盤を整備した。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

化粧品メーカーからの依頼を受け、製品の安全性や有用性を検証する高度な専門業務を担っているが、業務の進め方が属人化し、非効率が生じていることが課題であった。標準作業手順書（SOP）は存在するものの、数が多く、度重なる業務改善に体系化が追いついていない現状があった。工数管理が慣例に依存しており、客観的な根拠に基づく見積もりや、導入済みの顧客管理データベースを十分に活用した効率化ができていなかった。

②取組内容

人材戦略
の実行

既存オペレーションの再定義と「確信」の獲得

✓ 外部プロ人材が現場を訪問し、現在行われているオペレーションの全容を詳細に確認。当初「自社のやり方は非効率で改善すべき点が多いのではないかと強い不安を抱いていたが、専門的な知見を持つプロ人材から「現在のオペレーションは質が高く、十分に合格点である」という評価と、現状の仕組みを維持・徹底すべきという推奨を受けた。この「外部の専門家によるお墨付き」を得たことで、自社の体制に自信を持ち、迷いなく運用を継続できる強固な土台が構築された。

内製化を見据えた伴走型プロジェクトの実行

✓ これまで社内リソースだけでは着手が困難だった抜本的な業務効率化施策に対し、外部プロ人材がプロジェクトマネジャーとして参画。専門性が高く、社内だけでは整理・言語化が難しかった複雑な業務プロセスを、プロ人材が客観的に構造化し、プロジェクトを力強く牽引している。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

更なる業務改善とDX推進に向けて

✓ 外部プロ人材との協働を経て、自社が持つ専門知識や技術の価値を客観的に再評価することができ、組織として大きな自信に繋がった。今後は、この確信した専門性を土台として、解決すべき課題に対して最適な専門家とタッグを組む「共創型」の業務改善を加速させていきたいと考えている。具体的には、今回の取り組みで得た知見を活かし、定型業務へのAI導入といったDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進していく方針。今後も、外部人材の活用を、単なる一時的な支援ではなく、企業の重要課題を迅速に解決するための「有効な経営手段」の一つとして確立させていくことを目指す。

奥山ボーリング株式会社

所在地：秋田県横手市 設立：1959年 資本金：4000万円 従業員数：117人
事業概要：地質調査、ボーリング工事 他 業種：総合工事業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

副業人材と挑む採用戦略の刷新：SNS広報の強化による自社の魅力発信と若手人材の確保

- 副業人材の活用により新卒・第二新卒をターゲットとした採用戦略を立案、実行。
- 外部視点による自社の魅力再発見と、社員の当事者意識向上による社内情報発信文化の醸成。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

1946年の創業以来、斜面防災を主軸に地域の安全を守り続けてきたが、新卒・第二新卒の採用数不足が大きな経営課題であった。地元の大学や県人会など、従来からのルートはあるものの、地元の大企業への人材流出が続いており、新たな採用ルートの開拓が急務であった。また、社内に人事の専門部署がなく、採用活動全体を戦略的に進めることに不安を抱えていた。

②取組内容

人材戦略
の実行

現場の「熱量」を可視化するSNS採用広報の強化

✓ 採用戦略立案から実行支援までを任せられるプロ人材を活用。これまでは画像（静止画）を中心とした発信を行っていたが、若年層のターゲットに現場のリアルな雰囲気や活気をよりダイレクトに伝えるため、動画コンテンツの活用へと大きくシフト。単に動画を作成するだけでなく、「どの層に、どのような情報を、どのタイミングで出すべきか」という戦略的な情報発信のノウハウについて、プロ人材から直接指導を受けながらプロジェクトを進行している。

専門家との「壁打ち」による採用戦略の土台作り

✓ 今回のプロジェクトでは、具体的な施策の実行にとどまらず、採用戦略そのものをプロ人材と「壁打ち」することを重視。専門的な知識背景を共有しながら戦略を練り上げるプロセスを経ることで、確固たる根拠に基づいた自信を持って、次なる施策へと臨める体制を整えた。

③取組後の 効果／ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

組織・社内文化の変化

✓ 副業人材がプロジェクトに加わったことで、若手社員を中心に「自社の採用活動」に対する興味や当事者意識が芽生え始めた。外部のプロ人材の視点を取り入れるプロセスを通じて、自分たちが当たり前だと思っていた現場の仕事や環境に眠る「自社ならではの魅力」を再発見するきっかけとなっている。これにより、社員自らが前向きに情報を発信する文化が組織全体に醸成されつつある。

「自走化」に向けて

✓ 今後は、構築した戦略に基づき、外部の力を借りずとも自社スタッフだけでSNSを効果的に運用できる「自走化」の実現を目指す。副業人材から継承したノウハウを社内の重要な資産として蓄積し、安定的な若手採用と、持続可能な組織運営の両立を実現していく方針。

所在地：秋田県横手市 設立：1977年 資本金：1100万円 従業員数：285人
 事業概要：精密プラスチック製品製造 業種：プラスチック製品製造業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

環境整備

人事評価制度

人事評価制度の刷新による「納得感」の実現：副業人材と進める透明性の高い評価体系の構築

- 専門知見を有する副業人材を登用することでノウハウを補完し、社員が真に納得できる評価制度体系を構築。
- 社員が前向きに制度を活用できるよう、制度の運用定着に向けた導入準備の実行。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

創業50年以上の歴史を持ち、技術力を強みとしてきたが、既存の評価制度が形骸化、評価基準が不透明な「ブラックボックス」状態にあり、社員から不満の声が上がっていた。「人」を最大の財産と考える経営層として、社員が正当に評価されていると納得し、意欲を持って働ける環境づくりを急務と捉えていた。すでに自社で「等級制度」の導入は決定していたが、評価方法と等級を結びつける具体的な設計や運用ノウハウが不足していたため、外部のプロの知見を活用することを決断。

②取組内容

人材戦略
の実行

現場実態に即した「共通軸」と「独自軸」の評価設計

✓ 外部プロ人材による、事前に入念な情報インプットを行った上での実際の工場視察と現場訪問を実施。訪問前から課題の仮説を立てて臨むことで、現場での議論をより深め、4つの工場と間接部門のそれぞれが抱える職種特有の課題を的確に特定した。このプロセスを経て、全社で統一すべき「共通軸」と、各現場の専門性に応じた「独自軸」をバランスよく組み合わせた、納得感の高い評価基準の設計に取り組んでいる。

心理的ハードルを下げる「運用定着」への伴走支援

✓ 評価業務に不慣れな現場社員がスムーズに新しい仕組みに移行できるよう、副業人材には丁寧な導入サポートを依頼している。具体的には、制度説明会の実施から、評価フィードバックの質を高めるトレーニング、さらには実運用における細やかな伴走支援までをパッケージ化。これにより、評価者・被評価者双方が迷いなく、前向きに制度を活用できる環境整備を推進している。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

透明性の高い体制確立に向けて

✓ 外部プロ人材がプロジェクトに参画したことで、自社内だけでは見落とされがちだった制度設計上の構造的な課題が明確になった。現場の実態を緻密に反映させたことで、単なる形式ではない、社員が真に「納得感」を持てる評価制度への設計が着実に深まっている。3ヶ月から半年間の導入・伴走期間を経て、まずは社員が「自分の頑張りが適正に評価されている」と実感できる透明性の高い体制を確立したい。

所在地：東京都江戸川区 設立：1960年 資本金：3,000万円 従業員数：54人
 事業概要：住宅設備機器の販売及び施工、内外装建材の販売、リフォーム 業種：建築材料、鋳物・金属材料等卸売業

採用

中途採用

育成

OJT

環境整備

労働条件の
見直し

「既存事業の拡大」および「安定した受注に対する組織体制の強化」に向けた人材確保のための環境見直し

- 受注は安定しているが、創業65年を超え、社員の平均年齢は上昇。事業の継続、拡大のためには新規人材の確保が不可欠
- 若手人材の獲得と同時に次世代を見据えたスキル、ノウハウの継承を目指す

①取組前 経営者の 悩み、 きっかけ等

創業65年を超え、地域の工務店やリフォーム会社等の関係性も深く、業績は安定している一方で、これらに対応するための人材確保が必要。また将来を見据えた時、既存の若手社員が成長でき、長く勤められるような教育体制、労働環境の改善も必要と考える。これまでの採用対象・手法では人材確保が進まなかった。

②取組内容 人材戦略 の実行

「多様な人材活用」のセミナーに参加し、人材確保のためのPRノウハウ、企業を価値を高めるポイントを学習し、環境改善に着手

✓ 「人材活用ガイドライン」を基に人材課題を見直し。残業時間の削減や休暇が取得しやすい環境づくりのために、個々の社員に任せていたそれぞれの業務負荷を組織的に管理できる体制と人材の確保を目指して、人材確保に取り組む方針を打ち出した。

✓ より柔軟で適切な技術継承のために社員のスキル、業務への取り組み状況を把握できるようにした。

育成体制の強化と共に、未経験者の採用枠を拡大

✓ 経験、年齢を問わない多様な人材にアプローチできる「KANTOワークフェス」を始め、多様なメディアを活用して人材確保に取り組んだ。

✓ 「焦らせず育てる」を育成方針として、性急な成果を求めずOJTを中心に技術の定着を図った。

③取組後の 効果/ 今後の展望

意識付け、コミュニケーションの活性化が定着率とWLB向上に

✓ 会社方針として休暇制度の活用、残業時間の削減を周知。業務負荷の再分配について社員間での自主的な調整が行われるなど、ワークライフバランスを意識したコミュニケーションが活発に。

✓ また「焦らせず育てる」方針は人材定着と同時に、入社後のミスマッチの防止にもつながっていると考えられる。

社内環境の改善を採用PRに活用する取り組みをスタート

✓ 多様な人材へアプローチし、未経験の中途人材を1名採用。

✓ 「人材活用ガイドライン」にある新卒・中途採用の取組ポイントや事例を参照し、社内環境の改善等PRできるように採用HPの更新を始めた。

✓ 環境改善は今後も継続的に取り組んで、外国人材も活用できるようにしたい。

組織や 事業活動の 変化

石崎防災電設株式会社

所在地：新潟県長岡市 設立：1969年 資本金：3,000万円 従業員数：56人（グループ全体202人）
事業概要：電気設備工事設計施工、総合防災設備設計・施工・保守、電気通信工事 業種：設備工事業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

環境整備

業務効率化

大企業で活躍する人材（㈱IHIの社内副業プロジェクト※人材）との壁打ちで整理・更新された中期経営計画の実践
※自律的なキャリア形成の一環として、就業時間の一部を使った有志による活動。新たな事業アイデア創出等に取り組んでいる。

- 大企業で活躍する人材との定期的な壁打ちにより実効性の高い中期経営計画へと再構築
- 中期経営計画の再構築では、業務の切り出し（アウトソーシング）を活用することで限りある社内リソースの選択と集中を実現

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

祖父から事業承継した経営者は、中期経営計画を運用しながら改革を進めていたが、現場の負荷増大やコミュニケーション不足から疲弊感が広がり、既存計画の実行可能性に課題を感じていた。ウェルビーイング経営も理念に留まり、実働レベルでの推進基盤が不足していた。加えて、人材の入れ替わりが進み、組織の方向性と一体感の再構築が必要となったことから、外部の客観的視点を取り入れ、持続的成長に向けた経営の進化を模索していた。

②取組内容

人材戦略
の実行

大企業で活躍する人材との情報整理により現状把握を実施

- ✓ 関東経済産業局のモデル実証事業（地域の人事部）の一環で㈱IHIの社内副業プロジェクトと出会う。地域の人事部長岡を主導する経営支援機関（㈱ひとつぶ）が、双方の壁打ちを伴走支援して効率的な経営戦略の見直しを共助の立場からアレンジ。
- ✓ 壁打ちでは、初回の対面による現況調査を通じて、双方のマインドセットと認識が揃い、その後の円滑なオンライン運用へつながった。月1回ペースによる、10か月間の壁打ちを通じて、第三者目線での状況把握や問題点の洗い出しと本質的な課題設定ができた。

フレームワーク活用による経営戦略の可視化を社内プロモーションで実践

- ✓ 継続的な壁打ちにより本質課題を抽出し、中期経営計画を実働レベルへ再構築。施策の優先順位と実行ステップを整理したロードマップを作成し、リスクや経験値を共有することで実行後の落とし穴も回避可能となった。最終的には独自フレームを活用し、組織再編・文化醸成の方向性まで示し、社内プロモーションにも寄与した。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

今後も業務の切り出し（アウトソーシング）を効果的に活用

- ✓ 再構築した中期経営計画と、それに基づく社内プロモーションを進める中で、外部人材を活用することは、社内で悩みを抱え込まずに状況や想いを共有できる有効な手段であると実感。また、業務の切り出し（アウトソーシング）を進めることで業務効率化が図られ、経営者は戦略策定、文化醸成や1on1など、本来注力すべき業務に安定して時間を割ける体制が整いつつある。

定期的なフォローアップで継続的な活動を志向

- ✓ 壁打ちから得られた成果物に留まらず、定期的なフォローアップも継続されており、こうした取り組みが地域企業にも展開されることで、地域活性化につながるモデルとなることを志向している（本プロセスの横展開）。

所在地：石川県鳳珠郡能登町 設立：1964年 資本金：2,360万円 従業員数：15人
 事業概要：能登の特産品を活かした和洋菓子の製造および販売 業種：食料品製造業

特定個人への業務集中を見直す副業・兼業人材活用による人材戦略の明確化

- 地域金融機関との同行訪問支援を通じ、事業運営における業務集中の状況を整理し、経営戦略と連動した人材活用の方向性を明確化。
- 従来の採用に加え、副業・兼業人材の活用も含めた人材戦略を整理し、企業として将来成長を見据えた体制構築の方向性を明確にした。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

将来的な事業承継、デジタル化の必要性は認識していたものの、経営全体としての課題整理や人材戦略の検事業拡大や新拠点設立を見据える中、商品企画や営業など事業の中核業務が特定の個人の経験や感覚に集中している状況が課題となっていた。また、人材確保、討に十分な時間を割くことが難しい状況であった。

②取組内容

人材戦略
の実行

人材活用ガイドラインを活用した経営課題の整理

✓ 地域金融機関との同行訪問支援を通じ、専門家の関与のもとで事業・組織・人材に関する現状整理を行った。中小企業庁の「人材活用ガイドライン」の考え方を踏まえ、対話を重ねながら、営業・販路開拓、デジタル化、事業承継といった複数の経営課題について整理を実施。これらの課題が業務の集中や属人化と密接に関係していることを共有。

今後の成長を見据えた副業・兼業人材の活用を検討

✓ 従来の採用による体制強化に加え、限られた関与でも専門性を発揮できる副業・兼業人材の活用可能性について検討。営業戦略やデジタル分野など、外部人材の知見を活かせる領域を具体化し、補助制度や人材マッチングの活用も含め、地域金融機関と連携した継続的な支援体制を整理した。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

人材戦略の方向性の明確化

✓ 本取組を通じ、事業運営における課題と人材活用の関係性が整理され、特定の個人に業務が集中している領域を認識したことで、副業・兼業人材の活用を組み合わせながら、営業やマーケティング分野を中心に業務の仕組み化やデジタル業務の整理や仕組み化に向けた検討が進み、外部人材の活用についても現実的な選択肢として捉えられるようになった。

地域金融機関との継続的な対話を通じた人材戦略の実践

✓ 今後は、従来の採用による体制強化と副業・兼業人材の活用を組み合わせながら、営業やマーケティング分野を中心に業務の仕組み化やデジタル化を段階的に推進し、持続的な事業成長につながる組織体制の構築を目指す。

所在地：岐阜県岐阜市 設立：1970年 資本金：3,400万円 従業員数：168人（パート含む、グループ全体）
事業概要：工業用ウエスや手袋のレンタル、クリーニング、再生販売 業種：洗濯・理容・美容・浴場業

採用

環境整備

副業・兼業

業務効率化

リネンサプライ業の製造部門「見える化」起点のDXロードマップ策定

- 中部経済産業局主催「中小企業×DXチャレンジプロジェクト」に参加し、社内DXの方向性と推進ロードマップを整理。
- ロードマップ策定を通じて必要機能（データ可視化等）と実行体制を明確化し、副業・兼業人材の要件も具体化。

①取組前
経営者の悩み、きっかけ等

同社は創業から50年以上続くリネンサプライ業の企業である。近年、新社長就任を契機に、バックオフィスのデジタルツール導入や基幹システム刷新を進めてきた。一方で、製造部門では紙による管理が依然として主流で、データ活用やデジタル化の必要性は認識されつつも、具体的な進め方や効果のイメージが持てず、取組の道筋が曖昧であった。現場のアナログ文化や職人気質も相まって、まず何から着手すべきか判断が難しく、社内のレベリング（共通理解の形成）も課題となっていた。第三者の視点を取り入れ、DXの進め方を具体化するため、本事業への参加を決断した。

②取組内容
人材戦略の実行

業務プロセスの整理、DXの方針の明確化

- ✓ 現状整理と将来像の言語化を段階的に実施。営業・製造・総務の各部門の視点で業務プロセスを整理、特に製造部門における「デジタルの有用性を実感できる状態づくり」を優先課題として位置づけた。その上で、「目指す姿」として、「現業をデータ活用型へ転換し、ムリ・ムダ・ムラを排除して判断材料となる状態を目指す」方針とした。さらに、紙情報のデジタル化、情報一元管理、製造状況のダッシュボード化、将来的なIoT・AI活用までを整理したDXロードマップを作成。

必要となる人材像の明確化

- ✓ ロードマップを進めるうえで必要となる機能（KPI設定、データ抽出・可視化、現場に伝わる画面設計等）を明確化したことで、必要となる人材像が具体化し、副業・兼業人材として「提案型で既存データを用いて可視化を構築できる」等の要件が定まった。今後はロードマップに沿って優先施策から実行を進める計画である。

③取組後の効果／今後の展望
組織や事業活動の変化

DXに対する意識変革

- ✓ DXを単なるツール導入ではなく、現場課題を起点に価値を生み出す経営変革の取組として捉えるようになった。また、製造部門においても、まずは「見える化」の成果物を示し、データ活用の意義を体感してもらうことが浸透の第一歩であると考え、取り組みを進めている。

段階的な取組の積み重ねから全社的な展開へ

- ✓ 今後は、紙からデジタルへの置換や情報一元管理を進め、可視化による改善活動を継続することで、部門間の共通言語を増やし、全体のデジタル活用レベルの底上げを図る。将来的には、デジタル化のノウハウを強みとし、新たな事業展開も視野に入れている。

所在地：静岡県三島市 設立：1949年 資本金：7,000万円 従業員数：94人
事業概要：総合建設業 業種：総合工事業

ブランド軸で社内外を一体化 建設企業の総合再構築プロジェクト

- 「自社の社内外ブランドの一体化による経営基盤強化」
- ブランド診断の実施：現状のブランド認知、社内外のイメージ、強み・弱みを定量・定性で把握
- ステークホルダーインタビュー：経営層、社員、協力会社、顧客へのヒアリングを通じ、期待値とギャップを抽出

①取組前

経営者の 悩み、 きっかけ等

企業を一言で表す明確な「言葉」が社内外で見つからず、ブランドの不在を認識。経営層、社員、社外における企業イメージのズレ、社内浸透（インナーブランディング）と外部発信（アウトナーブランディング）の両面で改善の余地があった。

人事考課・教育・採用・事業展開・PRなど、営業力・採用力・組織力の強化にあたり経営課題を根底となるブランドで統合して解決し、長期的に安定した経営基盤を築きたい。

②取組内容

人材戦略 の実行

三島の人事部を通じた人材との出会い

✓ ブランディング強化を図るにあたり、社内に適した人材がおらず、外部人材の活用を検討していた。三島信用金庫が主導する「三島の人事部」を知り、副業人材マッチング事業へ参加。三島の人事部が実施する「経営課題言語化ワークショップ」を通じ、上記課題の言語化を深掘り。チェックインイベント、フィールドワークを通じ、プロモーション・ブランディングに長けた副業人材とマッチングに至る。

ブランドコンセプト、ビジョン、ミッション、バリューの策定

✓ 社内でブランディング委員会を立ち上げ、参加を希望する社員を公募。副業人材と共に、社員の意見を反映させながら進めていく体制を整備した。経営層、社員、協力会社、顧客へのヒアリングを通じ、社内の認識と外部の評価をすり合わせたうえで、ブランドコンセプト、ミッション、ビジョン、バリューを策定。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や 事業活動の 変化

社内外の共創による自社イメージの再構築

✓ 取組を通じて、社内の考えが一致し始め、社員が自社の価値を再認識するきっかけとなった。外部からポジティブな評価を受けたことで、社員のエンゲージメントが高まった。これにより、社員が自社のブランドをより意識し、成長を目指す姿勢が生まれつつある。

✓ 策定したブランドコンセプト「共創の力で、地域の未来をつくる」は社内だけでなく協力会社等社外にも波及するもの。同コンセプトを社内外に浸透させ、総合的に当社の成長へ繋げていく予定。

✓ 副業人材の受入は当社としても初の試みであったが、自社に不足するリソースを補えるという点で有効性を認識している。企業課題の解決に向け、今後も外部の人材と協働した取組みを進めていく。

所在地：愛知県名古屋市 設立：1953年 資本金：1億円 従業員数：70人
 事業概要：各種スイッチや電子機器、システムの製造・販売 業種：電気機械器具製造業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

環境整備

業務効率化

課題整理と人材要件の明確化から始めたDX推進の方向性整理

- 業務全体の課題を整理し、DXにより解決すべき優先テーマを明確化するとともに、今後の取組の方向性を整理した。
- 社内に不足する機能や知見を整理し、副業・兼業人材に求める役割や要件を明確にしたことで、DX推進の第一歩を踏み出した。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

同社は、FA機器分野における独自技術を強みとする一方、業界で進む自動化・省人化の流れを受け、将来的な競争力低下に危機感を抱いていた。社内には生産・売上・財務等のデータは存在するものの、労務管理や申請業務等一部の業務に関するデータの作成過程は紙やExcelに依存しており、業務の煩雑化が課題となっていた。また、データの活用が社員の自発性に委ねられている面があり、部署間の情報共有やコミュニケーションにも非効率が生じている懸念があった。DXの必要性は認識していたものの、何から着手すべきか判断できず、専門的知見も不足していたことから、現状と課題を整理し、今後の方向性を明確にする目的で本事業に参加した。

②取組内容

人材戦略
の
実行

経営者＋担当者によるDXの方向性の検討

✓ ワークショップには経営者および総務担当者が参加し、自社の業務全体について課題の棚卸しを実施した。業務プロセスごとに現状や課題を整理し、DXによって解決すべき優先テーマを明確化した。その過程で、まずは労務・経理などバックオフィス領域における非効率の解消が重要であるとの認識を共有した。あわせて、将来像とのギャップを踏まえ、今後の取組の方向性を整理するためのロードマップを作成し、段階的にDXを進める考え方を整理した。

不足しているリソースを補うための外部人材活用

✓ これらの検討を通じて、社内に不足している機能や知見を明確にし、DX推進にあたっては外部人材の知見を活用することが有効であるとの結論に至った。具体的には、ツール選定や導入を助言できること、専門用語をかみ砕いて説明できること等を重視し、副業・兼業人材に求める役割や要件を定義した。

③取組後の 効果／ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

経営者＋現場による認識の共有

✓ 経営者と関係者の間で、業務課題やDXにより目指す方向性が整理・共有された点が大きな成果。漠然としていたDXの取組について、課題整理から人材要件定義までを一連の流れとして整理できたことで、今後の取り組むべき内容と進め方の全体像が明確になった。

外部人材を活用しながらDXを継続的な取組へ

✓ 現時点では、DX推進はこれから段階的に実現していくフェーズ。まずは労務・経理からスモールスタートで着手し、外部人材の知見を活用しながらノウハウを蓄積していく。今後は、本事業で整理した内容を基に、DXを一過性に終わらせることなく、継続的な業務改善と人材活用につなげ、社員が付加価値の高い業務に注力できる体制づくりを目指していく。

所在地：大阪府大阪市 設立：1984年 資本金：1,000万円 従業員数：41人
 事業概要：シール・ステッカーの印刷・製造および特殊加工 業種：印刷・同関連業

育成

環境整備

Off-JT

キャリアパス

持続成長が図れる盤石な体制の構築に向けた、部門間連携の強化と育成の仕組みづくり

- 部門長同士で自社社員が「目指すべき人物像」を具体化
- 各部門ごとに役割等級定義を策定

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

印刷・ラミネート加工を主力とする同社は、これまで離職補充にとどめた最小限の採用と固定人件費の抑制により経営を維持してきたが、原材料費の高騰や賃上げ機運が高まる中で、経営ビジョンとして掲げる「年率5%の持続的成長」を実現するためには内部改革が不可欠との認識が経営層の間で高まっていた。社内では縦割り意識の強さや部門間の連携不足、シニア層依存の業務体制が課題とされ、若手管理職の育成や多能工化、役割に応じた目標管理制度の定着といった人材マネジメントの見直しが急務となっていた。

②取組内容

人材戦略
の
実行

経営幹部による「経営・人材ビジョン」の共有と役割の明確化

✓ 経営ビジョン「年率5%の持続成長」の実現に向け、営業・管理・生産の各部門長が集まり、共通の人材ビジョンを構築するための議論を重ねた。部門ごとに人材育成に対する視点の違いや課題を洗い出し、それぞれの役割を明確化。経営層全体として、目指すべき組織像と人材像に関する共通認識を形成し、経営幹部の意識変革と人材マネジメントの方向性を統一した。

部門ごとの人材像の具体化と等級定義のドラフト策定

✓ 各部門では、業務特性に応じた「理想の人材像」を具体的な行動レベルまで明確化し、「社員等級定義」（等級ごとの役割の明確化）のドラフトを作成。この定義を基に、今後の採用・育成・評価の軸を設計していく方針とした。加えて、等級定義と目標管理制度の連動を図り、研修制度や面談スキームを整備することで、社員の成長を支える運用体制の確立を目指した。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

会社全体の評価観のすり合わせと人材育成方針の明確化

✓ 各部門が連携し作成した「社員等級定義」を経営陣にも共有し、これまで分断されていた育成・評価の基準を全社で統一した。社長からは、当該定義を単なる評価基準ではなく、従業員一人ひとりと向き合い育てていくための「対話の土台」として活用する意義が示され、部門を超えた組織運営の土壌を整備した。

制度運用とコミュニケーション改革の本格始動

✓ 今後は、策定した等級定義と既存の目標管理・評価制度との整合性を検証し、制度運用の精度を高めていく。特に、評価者が部下とどのように向き合い、日常的なコミュニケーションを深めていくかを重視し、面談研修や評価者訓練を通じて育成型組織への転換を加速させる方針。

所在地：大阪府大阪市 設立：1957年 資本金：1,600万円 従業員数：13人
 事業概要：工業用ゴム製品・プラスチック製品・コンベヤベルト等の販売・卸売 業種：各種商品卸売業

採用

環境整備

中途採用

キャリアパス

次世代承継を見据え「100年の信頼」と「挑戦」を言語化、未来志向の人材戦略と採用指針の策定

- 「未来会議」や社員意識調査を通じて将来像と人材要件を明確化
- 経営承継と連動した持続可能な人材戦略の基盤づくりに着手

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

工業用ゴム製品を取り扱う専門商社である同社は、2040年に労働供給制約社会が深刻化すると予測される中、若年層の人材不足に対応するには従来の方法では限界があるとの強い危機感を抱いていた。さらに、5年後に控える経営体制の移行を見据え、次世代経営者（現専務取締役）による事業拡大に向けた新たな経営ビジョンの策定と、それを実現するための具体的な人材戦略の構築が喫緊の課題となっていた。

②取組内容

人材戦略
の実行

「未来会議」および「社員意識調査」を実施

✓ まず社内で中核的な役割を担う社員4名を中心に、15年後の同社のあるべき姿を描く「未来会議」を開催し、それを踏まえ、次世代経営者が事業拡大に向けた経営ビジョンや長期的な目標の設計に取り組んだ。並行して、全社員を対象とした意識調査アンケートを実施した結果、「顧客との深い信頼関係」という同社の強みを再確認すると共に、伝統的な事業モデルに固執している点が課題として浮かび上がった。

事業拡大に向けた中長期的な人材戦略を再定義

✓ 上記の取組を踏まえ、新事業構想に紐付く人材戦略を再定義した。既存事業で培ってきた「顧客との信頼関係」や「安定した収益基盤」を強みとしつつ、既存の事業モデルに囚われない「挑戦」を軸とした新事業構想と、その実現に必要な人材要件を明確することで、今後の採用や育成に向けた中長期的なロードマップを策定した。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

100年の歴史が持つ「信頼」と、新事業への「挑戦」

✓ 次世代経営者の事業構想と、それに紐づく人材要件が明確になったことに加え、同社ならではの「信頼」と「挑戦」を軸にしたストーリーを言語化できた点が大きな成果となった。これにより、求職者に対する明確な訴求ポイントが生まれた。また、社員アンケートを通じて世代間の認識差が浮き彫りとなり、今後の人材育成や対話の必要性が社内にも共有された。

求人像の再設計と自社に共感する人材の獲得へ

✓ 同社が描く人の成長を通じた企業価値の向上を達成するために、これからの事業戦略上必要な人材の採用基準を明確にし、採用市場にその意思を届けるために必要な情報を整理した。今後は、このコンセプトを基に求人情報を再設計し、外部への発信力を強化することで、自社に共感する人材の獲得を目指す。承継後も持続的に成長できる組織基盤づくりが本格的に始動した。

和気産業株式会社

所在地：大阪府東大阪市 設立：1952年 資本金：9,200万円 従業員数：128人
事業概要：DIY用品の専門商社 業種：各種商品卸売業

育成

環境整備

Off-JT

キャリアパス

2040年「労働供給制約社会」に向けた組織文化の醸成と人材戦略の策定

- 全社員対象のワークショップと意識調査を実施し組織課題を可視化
- 15年後を見据えた人材戦略ロードマップを策定
- 経営層と社員の意識変革に向けた対話と仕組みづくりを開始

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

DIY業界のパイオニアとして100年以上の歴史を持つ同社は、市場の成熟化による売上げの伸び悩みや退職者の増加、採用難といった課題に直面していた。特に中堅層の減少やコミュニケーションの希薄化により、経営ビジョンが社内に浸透せず、全社的な一体感の低下が進んでいた。また、将来的な経営層の退任を見据えた体制整備の必要性も高まりつつあり、持続可能な組織づくりが喫緊の課題となっていた。そこで、社員一人ひとりが将来を描き、主体的に関わることができる人材戦略の構築に向けた取組を始めることとした。

②取組内容

人材戦略
の
実行

全社員対象の「ワークショップ」および「従業員意識調査」を実施

✓ まず、全正社員および契約社員を対象に「15年後の会社のありたい姿」をテーマとしたワークショップと、従業員意識調査を実施。社員の本音の声を可視化することで、心理的安全性の欠如や評価制度の形骸化、世代間コミュニケーションの希薄さといった組織課題が明らかとなった。

人材戦略ロードマップの策定と全社的合意形成のプロセスを設計

✓ 調査結果をもとに、総務部を中心に「挑戦を支える安定基盤の構築」に向けて、社員同士の、対話文化の醸成や心理的安全性の向上を軸に、マネジメント研修・評価制度見直し・1on1導入などの具体策を立案すると共に、15年後に向けた人材戦略ロードマップ案を策定。その後、取締役会で社員の声を基盤とした戦略案として提案し、承認された。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

会社全体の意識変革と中長期ビジョンへの第一歩

✓ 本取組を通じて、従業員の本音が可視化され、経営層による中長期ビジョン策定の議論が初めて本格化した。取締役会での審議を通じ、トップダウン中心だった風土にも変化が生まれ、現場の声を経営に反映する機運が高まった。それに加えて従業員側も、自らの声が会社を動かす手応えを得たことで、将来への期待と主体性が育ちつつある。

心理的安全性を軸に、自律的な組織への転換を目指す

✓ 今後は策定したロードマップを基に、人事評価制度の刷新を進め、心理的安全性の高い職場づくりに着手する。まずは2040年を見据え、社員の挑戦や自律性を後押しする風土を醸成するため、従業員の声を踏まえた「挑戦と安心が共存する会社」への4ステップを作成し、総務取締役が全拠点への説明を実施。次の100年を見据えた、持続可能な組織基盤の確立を目指す。

所在地：島根県雲南市 設立：2017年 資本金：なし 従業員数：4人
事業概要：ぶどう生産・販売 業種：農業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

外部専門人材の伴走支援による販売戦略の再構築と収益基盤の強化

- 販売やマーケティングの課題解決に向け、食品業界の知見が豊富な副業・兼業人材を登用。
- 自社の強みを活かした具体的戦略を共に構築し、ターゲットの明確化やSNS発信を中心としたweb施策のブラッシュアップをゼロから実行。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

高品質なシャインマスカット等を栽培する「星のぶどう」ブランドを運営しており、生産に関する技術力については順調に向上してきたものの、販売やマーケティングに課題を感じていた。直販を伸ばしていこうとするなかで、販売手法等についてどのような点を伸ばしていくべきか、道筋を明確にしていける必要があったものの、社内で相談できる人員もおらず、手探りで模索している状況だった。

②取組内容

人材戦略
の
実行

地域ブランドから全国的ブランドへ成長させるために副業・兼業人材を採用

- ✓ 中国経済産業局主催の副業・兼業人材活用セミナーに参加し、経営課題に対する副業・兼業人材の活用を検討開始。総合的な販売戦略の立案、web集客の最適化、そして多角化する課題への壁打ち役・相談役を担う副業・兼業人材を募集した。
- ✓ 単なる戦術の提案ではなく、自社の製品・販売価値を理解し、それを高単価商品として全国市場に浸透させるための具体的な戦略を共に築いていくため、食品業界のマーケティングに携わった経験が豊富であり、選考段階で実行のサポートの提案があった人材を採用。

SNS発信を中心としたweb施策検討と企業の強み再検討

- ✓ 現状のInstagram運用のブラッシュアップをしていくにあたり、ターゲット設定の明確化を行った。また、これまで口コミ販路による販路開拓がメインだったが、施策検討にあたっては自社の強みを壁打ちしながら、web施策につなげている。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

継続的な人材活用によるSNS運用ノウハウの社内構築へ

- ✓ SNSの課題としてフォロワーが増えても同業者が多く、顧客拡大にはつながりづらいと感じていたが、SNSの運用を強化し、インプレッションの動きから一般の顧客の反応をデータ化し、動向をつかめるようになることを期待する。

新規顧客の獲得による利益の最大化を目指す

- ✓ SNS運用を通して、顧客への理解を深め、リピーターの創出を目指している。それにより、直販の割合を高くし、利益率を上げることで、企業の成長につなげていきたいと考えている。

所在地：広島県広島市 設立：1960年 資本金：1,000万円 従業員数：62人
 事業概要：金型設計・製作、機器製造・販売、各種機械・部品の設計・製作・調達代行等 業種：金属製品製造業、生産用機械器具製造業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

外部専門人材を活用した社内DXの推進による業務効率化

- 紙やメールベースで分散していた情報共有や申請・承認プロセスの課題解決に向け、副業・兼業人材の登用を検討。
- 海外展開や多拠点連携を見据えた情報共有基盤の構築を推進。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

社内全体で業務効率化の検討が始まり、DX推進チームが立ち上がったものの、現在、社内の申請や稟議、ルール共有が紙やメールベースで行われており、情報の分散、検索性の低さ、承認スピードの停滞が課題となっていた。社内の知見も不足しており、現在社内導入しているMicrosoft 365（Teams/SharePoint）を十分に活用しきれていない状況だった。

②取組内容

人材戦略
の実行

社内の業務効率化の手がかりとしてのDX推進に向けて副業・兼業人材を募集

- ✓ 業務効率化の推進手段として社内DXを推進するにあたり、社内の申請・承認等のほか、事務手続き全般を効率化するツール選定・運用ルール構築など、推進の初動を狙い副業・兼業人材の活用を検討。
- ✓ 全社の社内規程、就業ルール、申請テンプレート、FAQ等の情報を一元化することにより、情報の探索コストの削減、属人化の解消、申請・稟議プロセスの簡素化・自動化などの課題を網羅的に解決できる経験を持つ人材を求め、選考を開始。

事務手続きの標準化、社員への教育・意識向上などによる継続的な社内DX化へ

- ✓ まずは申請・承認手続きのデジタル化から着手するものの、現在の事務手続きから棚卸した適切なソフト・ツールの選定、またはアプリケーション開発を期待すると同時に、運用の定着と継続的改善のため、社内ルールの作成や社員教育についても期待。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

海外展開を見据えた情報共有・データ連携の基盤構築

- ✓ 金型のメンテナンスサービスを開始し、今後全国・海外への展開を見据え、社内の一部事業だけではなく他拠点ともデータ連携、情報共有を効果的に行う環境整備の礎として、今回の副業・兼業人材の業務を位置づけている。

事務手続きの効率化による営業活動への注力・事業拡大へ

- ✓ 地方企業として人材採用にも課題を抱えるなか、業務効率化は急務。DX推進による事務手続きの簡素化・効率化により、今後の事業拡大に向けた営業活動に注力していくことで、企業の力を強めていきたい。

所在地：山口県宇部市 設立：1946年 資本金：2,000万円 従業員数：58人
 事業概要：一般製缶・配管・機械器具製作、据付工事・プラント各種製作据付 業種：設備工事業、金属製品製造業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

外部専門人材の知見を活用した経営戦略の策定

- 社内リソースのみでは困難な組織変革に向け、経営的視点を持つ副業・兼業人材の登用を検討。
- 複数事業の相互作用による事業規模の拡大を見据え、社会の変化に対応できる組織への意識改革を推進。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

今後、より会社が成長していくことを考えた際、人やモノ・システムについて柔軟に変えていく体制を構築する必要性を感じていたが、社内のみでのリソースでは解決が難しいと認識していた。

②取組内容 人材戦略 の実行

社内状況を見据えた経営戦略の策定に向け副業・兼業人材を募集

✓ 行政からの案内により、中国経済産業局主催の副業・兼業人材活用セミナーに参加。今後の経営戦略を検討するにあたり、「どこに注力すべきか」「何から手をつけて、どう進めるべきか」の優先順位を検討する必要があり、また、企業特性（設備・組織風土・社員構成）を踏まえて経営的な視点で現場を見ながら戦略を策定していくために、副業・兼業人材の活用を検討。理論だけではなく現場を理解しながら業務遂行ができる人材の採用に向け、選考を開始。

より実行可能性の高い人材により上流から実行までサポート

✓ まずは現状把握から始め、特定した課題に対し、実行可能な解決への道筋・アクションプランを作成する見込み。経営陣と社員の目線を合わせるため、新しいプロジェクトを立ち上げる際、知識と経験をもって社内をリードし、実行を軌道に乗せるまでのサポートも期待。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

製造業・建設業の2事業展開の相互作用による事業拡大へ

✓ 自社事業として製造業と建設業の2つを行うなかで、両事業の相互作用により様々なレイヤーの業務を一括して請け負える地力をつけ、事業規模の拡大を狙うための戦略策定を進めていきたいと考えている。

会社全体の意識改革、時代の変革に対応する企業へ

✓ 現在は、地元企業からの受注が中心であるため、既存の顧客（メーカー）のやり方で固定化してしまっているが、今後全国に顧客を広げていく観点で、全社を挙げた意識改革を行い、社会の変化に対応できる力を獲得していくことを目指す。

所在地：香川県高松市 設立：1953年 資本金：1,000万円 従業員数：20人
 事業概要：住宅設備機器の販売・施工・メンテナンス、四国ガスサービスショップ事業 業種：電気・ガス・熱供給・水道業

副業・兼業/
シニア人材等
の活用

副業・兼業
人材等による
人材育成

副業・兼業人材活用によるデータに基づく経営の可視化と自律型経営の実現

- 経営・財務の専門人材を外部より登用し、実務を社内で完結する体制を構築。
- 利益ベースの計数管理やデータに基づく経営判断プロセスを導入。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

地域に根差した安定的なサービスを提供しているが、事業運営に関わる人材が限られており、経営戦略や業務効率化といった領域で、経営層への負担が大きくなっていた。また、データを元にした根拠のある経営判断を行う必要性を感じていた。

②取組内容 人材戦略 の実行

会計・経営両面で経営層のパートナーとなる副業・兼業人材の採用

- ✓ 日頃から関係性のある高松信用金庫から紹介をいただき、四国経済産業局主催の副業・兼業人材活用セミナーに参加した。
- ✓ 持続的な成長と効率的な経営体制の構築のため、中期経営計画の策定や管理会計の導入、資金計画策定・運用など財務・経理業務全般を経験してきた副業・兼業人材を採用した。中小企業診断士として経理業務の効率化・DX化支援や事業計画策定支援なども行ってきた経験があり、求めていたMQ会計の知識などもあるため経営層の右腕となる人材であると判断した。

経営状況のデータ分析を基にした安定的な経営を目指して

- ✓ まずは経営状況を分析し、可視化に必要な情報の洗い出しを行った。さらに、利益構造を明確にするため、経営状況の分析方法を、売上ベースから利益ベースへ読み替え、中長期的な経営計画を作成した。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

経営者の右腕となる人材と経営改善を目指す

- ✓ これまで経営面で相談できる相手がいなかったため、副業・兼業人材の存在が心強い助っ人となり、右腕として活躍してくれている。また、これまで自社になかった客観的な視点で経営状況が把握できるようになり、適正な利益基準に基づいた経営計画の策定につながっている。

経営状況の見える化による会社全体のコスト意識改革へ

- ✓ 適正な利益水準を明確にし、自社の利益構造を可視化することで、社員全員のコスト意識・改善意欲の向上につながった。

所在地：愛媛県松山市 設立：1980年 資本金：1,000万円 従業員数：20人
事業概要：給排水設備・下水道管路等メンテナンス 業種：設備工事業

採用

副業・兼業/
シニア人材等
の活用

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

専門人材の活用による人事採用機能の強化と部門横断連携による強い組織づくり

- 総務や人事に精通している副業人材を登用し、採用ブランディングから施策の立案・実行までワンストップで実施。
- 経営層と社員が「必要な人材」を共有する風土へ変革。生産性向上と強い組織づくりが進んでいる。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

建設業はネガティブなイメージが先行しており、若い世代に敬遠されやすく、本来の魅力や安定性、働きがいをうまく伝えられない状況が続いており、採用活動に苦戦してきた。このままでは地域のインフラや会社の未来を次世代に繋げることが困難となってしまったため、旧来の採用方法を見直し、新しい採用戦略・手法を検討する必要があった。

②取組内容

人材戦略
の実行

副業人材が「採用広報の戦略パートナー」となり、採用活動をイチからスタート

- ✓ 建設業のイメージ改善に向けたブランディングが必要であったが、自社の知見だけでは採用に向けた戦略的な広報が難しかった。そこで、SNSやWEBマーケティングに特化した候補者ではなく、採用戦略の立案から実行までの支援が可能な副業・兼業人材を求め、総務人事全般を担ってきた経験の長い人材を採用した。
- #### 今後の企業成長を支える中途採用戦略の立案・実施
- ✓ 副業人材の活用開始後、来社の機会も設けつつオンラインメインで業務を実施。副業人材の支援のもと、自社が求める人材要件について経営者とディスカッションをしながら定義を固めた。それに沿って、企画・ディレクション業務として、従業員の顔が見えるようなブランディングへ舵を切ったHP改修やキャッチコピー作成に取り組んだ。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

企業全体で人材採用について考えられる組織風土への変革

- ✓ 人材採用については、これまで経営者が片手間的にしか着手できていなかったが、副業人材の活用を通じた採用ブランディングの検討を進めたことで、社内で「必要な人材」について共有して話をする機会となり、これからの人材体制の構築にもつながるきっかけになった。
- #### 総務部門の機能強化による「強い組織」へ
- ✓ 今回の人事採用機能を強化をきっかけに、総務部門全体の機能強化を行っていく。優秀な人材の採用・既存人材の育成による企業全体の競争力向上を図り、「強い組織」への変革を目指す。

所在地：高知県南国市 設立：2023年 資本金：1,000万円 従業員数：6人
事業概要：農産物の生産・販売 業種：農業

採用

副業・兼業/
シニア人材等
の活用

育成

副業・兼業
人材等による
人材育成

専門人材の伴走支援による資金調達力強化と安定成長に向けた基盤整備

- 資金調達の専門知識を持つ副業・兼業人材を活用。経営層と実務者が連携し、社内で完結するノウハウ蓄積体制を構築。
- 専門的な視点が必要な申請書の作成などを通じて、自社スキルが向上。安定成長と新事業展開に向け、計画的な設備投資等を進めている。

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

新たなタマネギ産地形成を目指し、育苗から生産・出荷・販売まで一貫して手掛けている地域密着型企业として、事業を展開している。事業展開をさらに加速させるための設備投資を計画するにあたり、これまでも補助金等を活用した実績はあるものの、より専門的・多角的な視点での資金調達に関する知見を社内に蓄積していく必要があった。

②取組内容 人材戦略 の実行

事業成長を加速させるための資金調達を支援する副業・兼業人材の採用

- ✓ 経営支援機関である高知銀行と日頃から経営状態について相談していた中で、同行から四国経済産業局主催の副業・兼業人材活用セミナーを紹介いただき、参加した。
- ✓ 社内で不足していた補助金活用等資金調達のノウハウを求め、会計コンサルタントとして経営改善のアドバイスを行うほか、資金調達や補助金活用のサポートまで一貫して経験を積んだ副業・兼業人材を採用した。オンラインでの業務を主としつつ、高知在住であることを活かし、来社を組み合わせコミュニケーションが取れる関係性を構築するよう工夫した。

社内での経営および実務に関する資金調達のノウハウの蓄積

- ✓ 今後の補助金選定を含めた資金調達計画については経営者と、補助金申請書類の実務については事務担当社員とコミュニケーションを取ることで、単に短期的な設備投資のための資金調達を行うことにとどまらず、経営視点と実務視点両面における社内でのノウハウ蓄積を目指した。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

資金調達内製化を契機とした経営改善等の実施

- ✓ 今回の取組により、補助金の申請だけでなく、今後の事業拡大に向けた資金調達方法の検討や経営状況の把握、客観的な視点による業務の棚卸し等を行うことができた。

計画的な設備投資による基盤強化と新規事業展開

- ✓ 今後、この取組で得たノウハウを活かして計画的に設備投資を行い、安定成長に向けて生産面積を拡大させるとともに、さらなる販路拡大を目指して、生食用生産のみでなく地域に根差した商品開発のため、加工等にも取り組んでいく。

所在地：福岡県北九州市 設立：1961年 資本金：1億円 従業員数：56人
 事業概要：地域統計データ製造・販売、エリアマーケティングシステム開発・販売 業種：情報サービス業

外部人材活用による新規事業への取組加速

- 外部人材受け入れに向けた社内体制・意識の向上
- 人材要件定義に際し、自社課題の整理と言語化の実施

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

DX認定を受けロードマップを策定し進行中だが、現状は着手しやすい領域に偏り、全体戦略の視点が不足。経営者は、蓄積データの活用や新規事業創出に向け、攻めのDXを推進したいと考えており、現場もモチベーション高く取り組もうとしているが、新たな営業領域についての知見が社内には不足している。営業活動のプロセス整備やAIを活用した統計データの新たな販売手法、マーケティング提案など、ビジネスアイデアを持つコーディネーターの参画が不可欠と考えている。

②取組内容

人材戦略
の実行

必要な外部人材要件定義

- ✓ 九州DX人材マッチングネットワーク事務局との面談を通じ、現在抱える悩みに対して必要な人材要件定義を行い、マッチングを依頼した。
- ✓ その結果、新たな業種の開拓やマーケットインの視点に基づく商品企画を実行段階へ移行するための知見と実践経験を持った、要件に見合う人材とのマッチングができた。

外部人材受け入れに向けた社内調整

- ✓ 北九州本社が持つ“技術資産”と現場（東京・大阪）との“機能統合”を進める経営プロジェクト構想を具体化、加速させたい狙いもあり、外部人材活用に向け社内調整を行い、承認を得た。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

新規事業領域への調整

- ✓ 新規事業領域への拡張は、2026年度から始まる新中期経営計画の戦略テーマの1つに位置付けられている。
- ✓ 今回のマッチングを機に、同社として新たな取組となる外部人材活用に向け、社内のコンセンサスも得られるなど、新規事業実行へ向けた機運が高まっている。
- ✓ 今後、直接のコミュニケーションを継続し、攻めのDX推進に向け連携を進めたい。

所在地：福岡県北九州市 設立：1968年 資本金：2,000万円 従業員数：24人
事業概要：油圧機器メンテナンス事業、AI開発事業 業種：設備工事業

採用

育成

新卒

Off-JT

「日本語力より技術力」の決断で高度外国人材を獲得。独自の採用・育成制度を構築し、DX事業を推進

- タイの大学と連携しインターンシップ受け入れから新卒採用につなげる仕組みを構築。定期的にトップレベルの理系の外国人材採用を実現。
- 採用した外国人材に対して、社長自らが講師となり、現場の具体例を示しながら実践的な内容で、社会人基礎力研修を実施。外国人材の成長促進につなげる。

①取組前
経営者の悩み、きっかけ等

国内でのデジタル人材確保に苦戦していた中、JETRO事業でのタイの現地大学との縁で、デジタル人材のインターンシップ受け入れを実施。その際に、現地教授から「技術力か日本語力、どちらを優先するか」を問われ、技術力を優先し、日本語力は不問とする採用を決断したのがきっかけ。以降、デジタル人材については日本語力不問の採用方針のもと、本事業（高度外国人材確保支援等事業）も活用しながら、優秀なデジタル人材とのマッチングおよび採用・育成を実現している。

②取組内容
人材戦略の実行

技術力重視（日本語力不問）の採用とインターンシップの活用で、入社後は即戦力として活躍

- ✓ 海外のデジタル人材を採用する際には、技術力を重視し、日本語力不問としたうえで、まず長期インターンシップで受け入れ、エンジニアとして集中的に育成しながら相互理解を図る。その後、正社員として採用することで、入社後は即戦力として活躍できる仕組みを構築した。

日本語力より社会人基礎力を重視した研修制度

- ✓ 通訳を付け、社長自らが講師となり社会人基礎力研修を実施。研修内容は、1回につき一つの能力に絞り丁寧に行い、自社の現場の具体例を示しながら実践的な内容で行うなど工夫を重ね、言語や文化・習慣の違いを超えて社会人としての成長を促した。

③取組後の効果／今後の展望
組織や事業活動の変化

既存事業×AIの新サービス開発が進化

- ✓ AIやIT分野の高度な知見が社内に持ち込まれ、既存の油圧機器メンテナンス事業とAIを掛け合わせた新サービスの開発が飛躍的に進化した。日本人社員にも刺激を与え、社内全体の活性化という好循環を生んでいる。今後、海外のデジタル人材向けには、既存制度とは別ラインで短期成果型の評価制度やキャリアパスを定め、活躍をより一層推進していく方針である。

地域の人事部の枠組みで社外に展開

- ✓ 日本企業において社会人基礎力研修を外国人材に実施するという例はまれであったが、高い育成効果をあげることができたことから、現在は地域の人事部の枠組みのなかで、地域全体のタイ人材向け研修として実施されることとなり、社員を派遣している。

株式会社グリーンホーム

所在地：大分県大分市 設立：2014年 資本金：1000万円 従業員数：20人
 事業概要：ロボパットDX販売パートナー、不動産仲介、管理、宅地造成・食堂経営 業種：不動産賃貸業・管理業

採用

副業・兼業

育成

副業・兼業人
材等による人
材育成

地域貢献への想いからDX推進事業に進出。副業人材の活躍で、モデル構築と意識改革を達成。

- 新規事業をスタートするにあたって、社内のリソース不足が課題であったが、「営業企画立案」「地方での営業経験」というスキル・経験を持つ副業人材の採用に成功。
- ビジネスモデルの実行に向け大きく前進し、社内でも目覚ましい意識変化が起きている。

①取組前
経営者の悩み、きっかけ等
 アパート管理業務をメインとしながら、不動産管理会社という枠にとどまらず地域貢献を目的に複数事業を展開。しかし、本業のルーチン業務量が想定以上となり、新しい取組にリソースを割けない状態が続き、昨年RPAツールを導入。これをきっかけに更なる成長を目指すチャレンジとして、RPAツールの販売代理・導入支援事業をスタート。本格的な活動に取り組むにあたり、営業企画立案と地方での営業経験についての知見を併せ持つ人材の採用が急務であったが、地方都市で高度なスキルを求めることは難しく、採用面でも苦戦。マンパワー不足が経営上の大きな課題となっていた。

②取組内容
人材戦略の実行
経営支援機関と連携した「求める人材像」の明確化と募集
 ✓ 金融機関からの情報提供をきっかけに副業人材の活用を決定。専門家との壁打ちを通して、求める人材像、スキルの棚卸も実施。募集時には事業内容だけでなく「地域貢献への想い」を丁寧に伝えるよう心掛け、スキルと理念の両面で合致するハイレベルな人材とのマッチングを目指した。
即戦力活用の副業人材の採用
 ✓ 募集の結果、九州内で代理店新規開拓営業経験と決済システムの高度な知見を持つ方が応募し、求める要件はすべてクリアするハイレベルな人材であった。面談では、副業によって積極的にスキルと経験を深めたいという意欲、そして当社が掲げる地域貢献を「応援したい」という意欲も感じられ、社風との親和性も申し分なしと判断した。面談翌日には具体的な営業戦略や成約までの流れを整理した提案資料が提出され、実力と行動力の面でも高評価だった。

③取組後の効果／今後の展望
組織や事業活動の変化
外部知見による新規事業の本格化
 ✓ 副業人材の参画により「攻め」の取組が本格化。契約後はRPAツールの販路拡大に向けた方針やスケジュール策定を進めている。地域マーケットの特性を踏まえた提案や営業手法は、従来の社内リソースのみでは得られなかった視点で、支援の価値を実感した。
社員の意識改革と組織全体の成長を実感
 ✓ 実務だけでなく、学習意欲や改善意識といったマインド面でも良い影響を發揮。特に担当社員は副業人材の姿勢に日々刺激を受けており、高まったモチベーションが他のメンバーまで波及していることが見てわかるほど。期待以上の効果に驚いているとともに、会社が大きな飛躍のタイミングを迎えたと感じている。

所在地：沖縄県那覇市 設立：1975年 資本金：300万円 従業員数：12人
事業概要：花祭壇や花束の製作から配達、片付けや容器回収、生花業務など全般 業種：その他の小売業

外部プロ人材を活用した花屋EC強化による収益構造改善の取組

- 花屋事業における売掛金発生という課題に対し、EC強化による即時決済型モデルへの転換を検討
- 外部プロ人材活用を前提に、EC・SNS運用の現状整理と今後の戦略方向性を明確化
- 花屋事業を軸に、現金比率向上→売掛金削減→再投資という収益改善の道筋を整理

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

副社長は、事業承継を見据え、葬儀社と花屋「メモリアルフラワーショップ」の両事業に経営参画している。葬儀事業では高齢社員が多く、理念や組織文化が時代と乖離しつつあるという課題を抱えていた。一方、花屋事業では2023年よりECを開始し、一定の売上はあるものの、売掛金が発生し、資金繰りを圧迫していた。これまで親会社の葬儀事業が優先され、花屋のEC強化は後回しとなっていたが、今後は、ECを軸に現金比率を高め、収益構造を改善したいと考えていた。社内だけではEC戦略の立案・実行が難しいと感じ、本事業への参加に至った。

②取組内容

人材戦略
の実行

EC事業の現状把握と課題整理を目的にヒアリングを実施

✓ 観葉植物、胡蝶蘭、供花を取り扱う事業内容を整理するとともに、BtoC（個人向け）・BtoB（法人向け）の販売構造、ならびにEC運営体制に関する外部プロ人材によるヒアリングを実施。これにより、EC事業全体の運用実態を可視化し、販売導線や商品設計における課題を整理した。

BtoC・BtoB別に顧客像を整理し、訴求・導線設計の検討論点を明確化

✓ BtoCおよびBtoBそれぞれについて、ターゲット顧客、購買動機、利用シーンを整理したうえで、EC上での訴求内容、商品構成、導線設計に関する改善検討の論点を洗い出した。これにより、顧客ニーズに即したEC改善に向けた方向性を明確化した。

③取組後の 効果/ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

✓ BtoC・BtoBそれぞれの顧客特性を踏まえた商品構成および訴求内容の再設計を進め、EC上での導線最適化を図る。特に、利用シーン別の提案強化や法人向け需要の掘り起こしを通じて、顧客単価およびリピート率の向上を目指す。併せて、EC運営体制の改善を継続的に行い、安定的な売上拡大につなげていく。

所在地：沖縄県宜野湾市 設立：2013年 資本金：180万円 従業員数：0人（代表者1人）
事業概要：不動産事業・レンタルスペース事業・子ども食堂運営 業種：不動産取引業

採用

環境整備

副業・兼業

業務効率化

プロ人材を活用した経理DXによる業務効率化の取組

- 不動産関連4社を抱えるグループ企業に対し、経理業務の現状と課題を整理
- 紙中心・手入力の経理業務について、DXによる効率化の方向性を明確化
- プロ人材活用により、会計ソフトや業務フローを実務に即した形で再構築する方針を整理

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

代表者は、不動産関連事業を中心に4社を家族経営。領収書や請求書は紙で保管し、会計ソフトへの手入力やExcellによる請求書作成など、アナログな運用が中心となっていた。そのため、月末処理には1週間以上を要し、業務負担が大きい状況にあった。過去にはFreeeを導入した経験があるものの、十分に活用できず、現在は未使用となっている。業務の電子化や自動化の必要性は感じていたが、何から着手すべきか整理できておらず、実行可能な改善ステップを求めており、本事業への参加に至った。

②取組内容

人材戦略
の実行

外部プロ人材を活用し、会計業務の内製化を試行

✓ 経営の透明化とコスト削減を目的に、外部プロ人材の支援のもと、「やよい会計」を導入し、自社で会計入力を完結させる体制構築を試みた。リアルタイムで数字を把握できる状態を目指し、会計入力プロセスの見直しや実務支援を受けながら、経営管理力の底上げを図った。

計画の見直しを行い、会計入力支援から経営判断支援へ役割を転換

✓ 会計事務所との契約条件や業務の複雑性を踏まえ、入力業務の内製化によるコスト削減は断念した。一方で、外部プロ人材の関与を単なる事務作業支援に留めず、経営判断に必要な数字の整理・分析を支援する役割へと見直し、外部プロ人材の専門性をより本質的な領域で活用する方針に転換した。

③取組後の 効果／ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

「数字を見る経営」への意識転換が進み、経営者の姿勢が変化

✓ これまで現場業務を優先し、財務状況から距離を置いていたが、本取組を通じて、自社の数字を直視する必要性を再認識する契機となった。過去3年分のキャッシュフロー作成に向けた取り組みを通じて、経営状況を感覚ではなく、数値で捉える意識が醸成されつつある。

専門人材の活用目的が明確化し、経営判断支援型の関係構築へ移行

✓ 会計入力代行ではなく、数字の読み解き方やキャッシュフローの考え方といった助言に価値を見出す方向へと整理が進んだ。今後は、経営判断に直結する数値の理解を深めながら、プロ人材の知見を活かした意思決定が可能となる体制構築を目指していく。

所在地：沖縄県浦添市 設立：1992年 資本金：1200万円 従業員数：14人
 事業概要：土木設計、陸上・海上測量、地質調査・磁気探査、発注者支援など 業種：技術サービス業（他に分類されないもの）

採用

環境整備

副業・兼業

業務効率化

プロ人材を活用した事業計画整理と情報セキュリティ強化の取組

- 建設系事業を展開する企業に対し、事業計画（BCP含む）および情報セキュリティ体制の整理を目的にヒアリングを実施
- 構想段階にある課題をプロ人材との壁打ちにより言語化・構造化する方針を整理
- 将来的なDX推進や業務アウトソースを見据えた体制検討の方向性を明確化

①取組前

経営者の
悩み、
きっかけ等

3年前に父親から事業を引き継ぎ、代表として経営を担っている。沖縄県内ではDXや情報化が遅れているという課題認識を持っており、支援ニーズは高いと感じていた。事前アンケートでは、事業継続計画（BCP）の策定や情報セキュリティ・守秘義務契約の整備を重要課題として挙げており、構想はあるものの、社内だけでは言語化や計画化が難しい状況にあった。そのため、課題整理の段階から伴走してくれるプロ人材の支援を求め、本事業に参加した。

②取組内容

人材戦略
の実行

外部プロ人材を活用し、BCP策定を社内プロジェクトとして推進

✓ 事業継続計画（BCP）の策定にあたり、社内に十分な知見がない領域を補うため、外部プロ人材を迎え入れた。単なる外注ではなく、社員との対話やワークシートを通じて業務の整理を進め、社内でBCPを構築する体制を整えながら、組織としての危機対応力向上を目指した。

進捗遅延を踏まえつつ、伴走型支援として継続する方針を決定

✓ 繁忙期によるリソース不足やコミュニケーションの遅れにより、当初想定より進捗は遅れた。一方で、プロ人材の専門性は高く評価されており、取組を中断せず、まずはBCPを形にすることを優先する判断を行った。状況に応じて進め方を調整しながら、継続して支援を受ける方針とした。

③取組後の 効果／ 今後の展望

組織や
事業活動の
変化

業務の棚卸しが進み、事業継続に必要な情報整理が社内で前進

✓ ワークシート作業を通じて、重要業務や対応手順、依存関係などを整理する動きが生まれた。これにより、暗黙知になっていた業務構造が可視化され、災害対応だけでなく、平時の業務改善やリスク管理に活かせる基盤が形成されつつある。

「完成させて終わり」ではなく、運用しながら更新するBCP定着へ移行

✓ 進捗状況を踏まえ、完成度を追求するよりも、まずBCPを一度確定させて運用を開始し、定期的に更新して精度を高める方針を明確化した。今後は継続的な改善サイクルを回すことで、実効性のあるBCPを社内に定着させ、事業継続力の向上につなげていく。