

中小企業・小規模事業者における 中核人材確保 ガイドブック

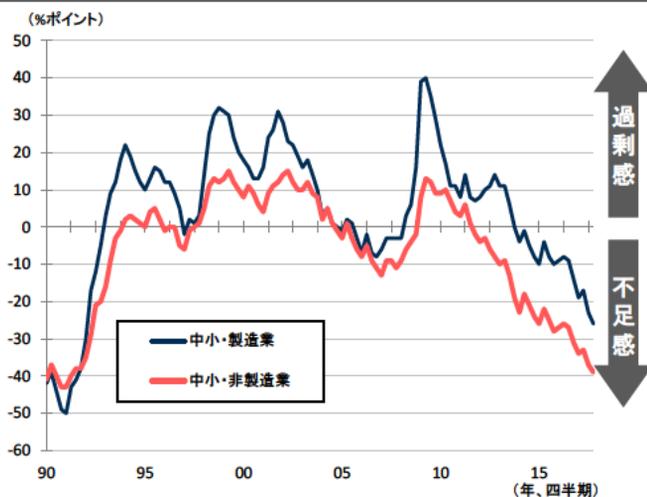
平成30年3月
中小企業庁
経営支援課

本ガイドブックについて（1 / 2）

■ 経営戦略としての人材戦略が求められる時代です。

- 近年、中小企業・小規模事業者（以下、中小企業）における人手不足は深刻化の一途を辿っています。「採用できない」「すぐに辞めてしまう」「求める質の人材から応募がない」など、人材に関わる課題を抱える中小企業が増えています。

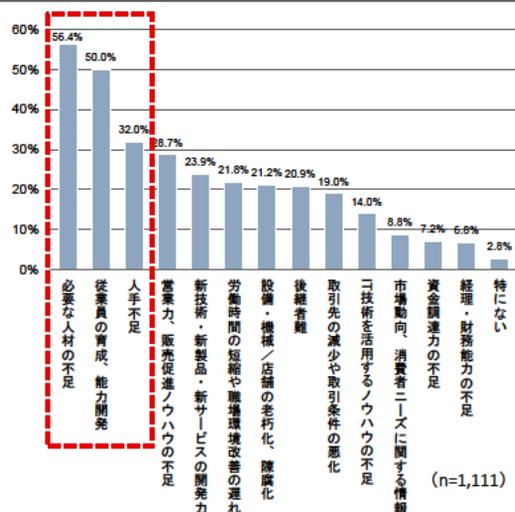
中小企業における雇用人員判断D.I.の推移



(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」2017年12月

※ 雇用人員判断DI=雇用人員が「過剰」と回答した企業の割合 - 「不足」と回答した企業の割合。

中小企業が抱える経営課題



(資料) 労働政策研究・研修機構（2017）
「中小企業の採用と定着」

人材の採用・定着・活躍のために、いかに工夫を凝らすかが、
中小企業の経営に直結する時代に突入しています

■ 中核人材の活用には、様々な方法があります。

- 本事例集では、近年の兼業・副業等の働き方改革の流れを受け、一般的な転職（フルタイム勤務の中途採用）に限らない、様々な形で中核人材を確保している企業、実際に活躍している人材の事例を掲載しています。
- 全国の中小企業の中には、自社の経営課題を見つめ直し、必要な業務・必要な人材像を明確化させた結果、フルタイム勤務に限らず様々な形態で、外部から中核的な役割を担う人材を採用・活用している企業が出始めています。

本ガイドブックについて（2 / 2）

■ 「中核人材」とは？

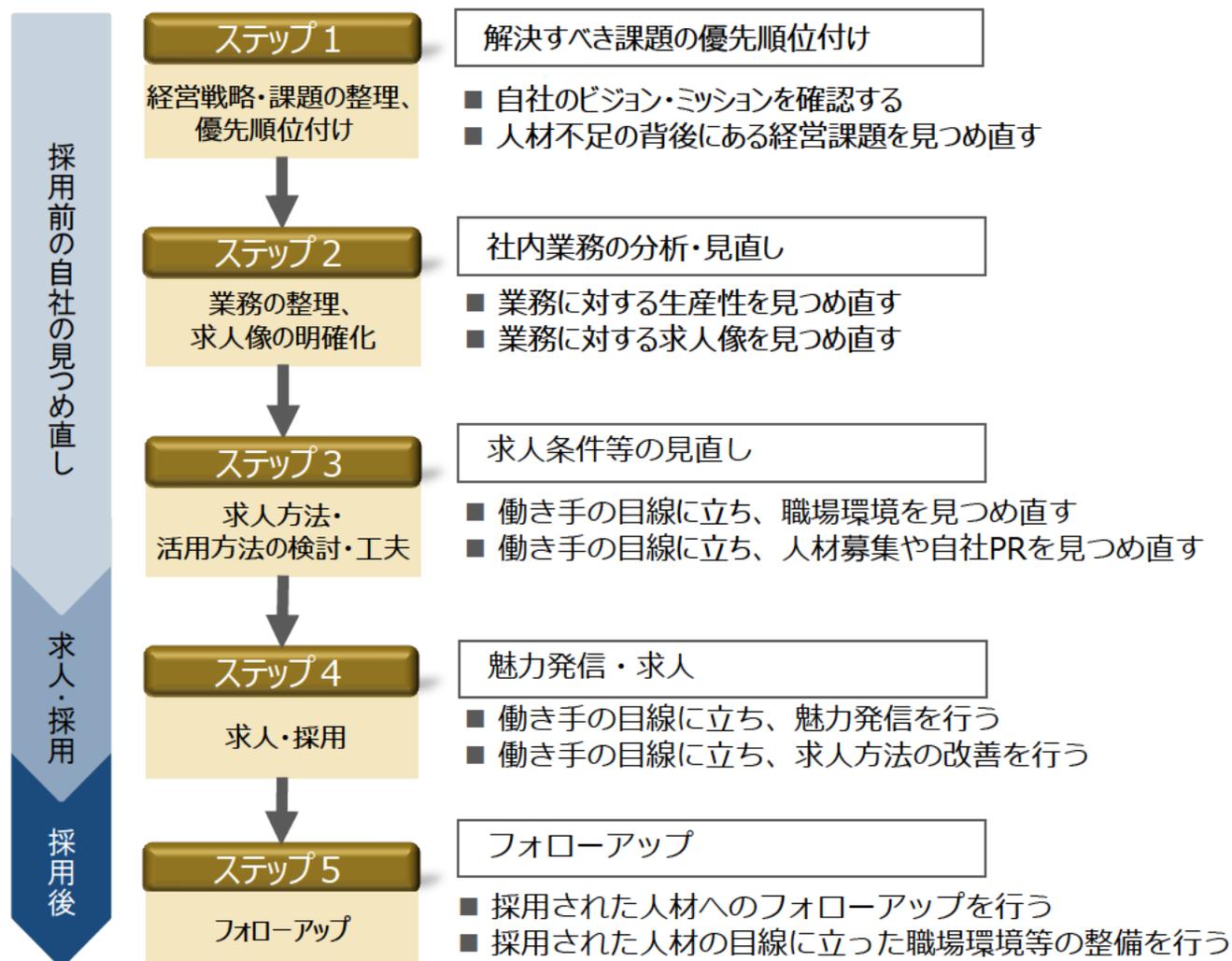
- 『中小企業白書』（2017年度版）では中核人材を以下のとおり整理しています。

中核人材

- 各部門の中核として、高度な業務・難易度の高い業務を担う人材
- 組織の管理・運営の責任者となっている人材
- 複数の人員を指揮・管理する人材
- 高い専門性や技能レベル、習熟度を有している人材

■ 中核人材確保のための「5つのステップ」とは？

- 中小企業庁では、人材を確保するために企業や仲介支援者が行うべきこととして、5つのステップをまとめました。
- 本ガイドブック内の事例においても、ステップごとに、中小企業・仲介支援者がどのようなことを行い、中核人材の確保に至ったのかを整理しています。



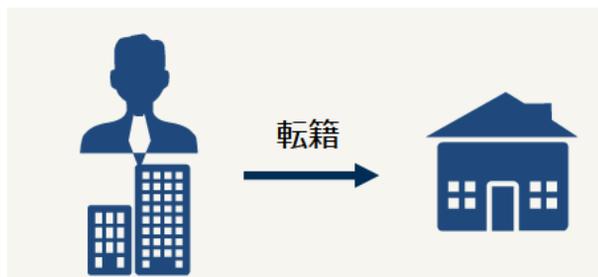
中核人材の主な活用方法

■ 継続（定常）型

転職型

項目	特徴
概要	受け入れ企業へ転職・転籍をする
形態・期間	前職を退職後、転職・転籍

<活用方法 概念図>



■ プロジェクト（期間限定）型

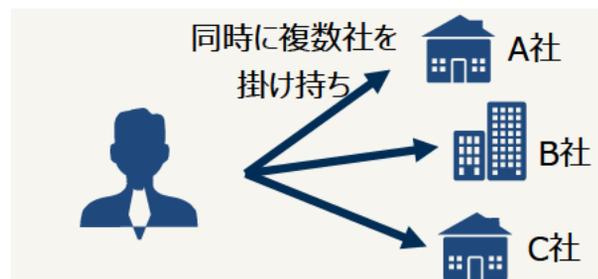
出向型

概要	本業先に戻ることを前提に、一定期間、受け入れ企業に勤務する
形態・期間	1ヵ月～2年など



兼業型

概要	プロジェクトや専門分野をベースに、複数企業等で、同時に働く
形態・期間	週2日×3社など



副業型

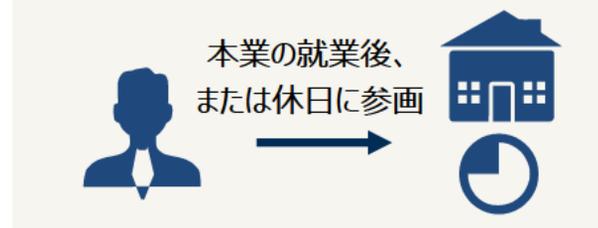
概要	本業を持ちつつ、週や月ごとに決まった日数・時間数だけ他企業等に出勤・参画する
形態・期間	週4日本業先、週1日兼業先など



プロボノ型

※プロボノとは、各分野の専門家が職業上もっている知識・スキルや経験を活かして社会貢献するボランティア活動全般や、それに参加する専門家自身を指す。

概要	本業を持ちつつ、平日の夜や休日等を活用し、他企業等のプロジェクトに無償で参画する
形態・期間	就業時間後、月2回など



中核人材の主なマッチング方法

■ 標準型

- 人材紹介会社等を活用する一般的なモデル（経営相談までは実施しないケースを想定）

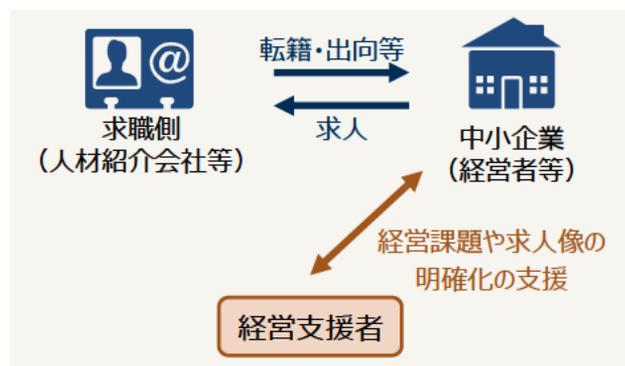
※ 中小企業側の経営課題と、仲介する人材紹介会社の強みが相違する場合もある

＜マッチング方法 概念図＞



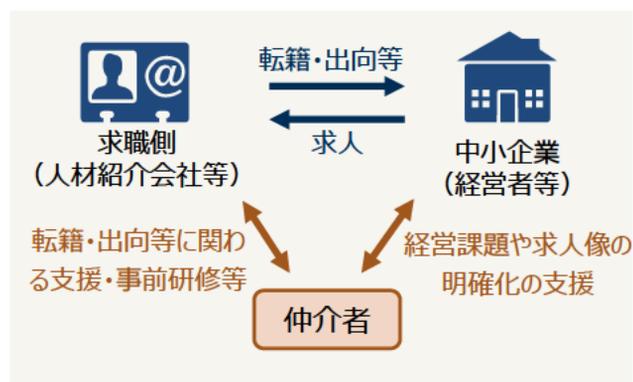
■ 受入れ企業 リスク軽減型

- 経営支援者が、中小企業の経営課題解決に即した求人像を明確化し、中小企業側のリスクを軽減した上で人材紹介サービス等を活用するモデル

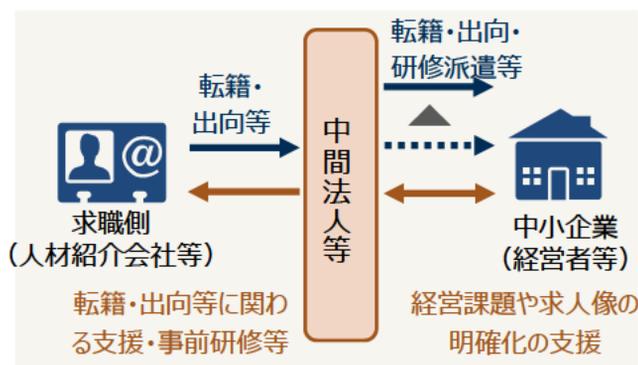


■ 求職者 & 受入れ企業 リスク軽減型

- 仲介支援者が、中小企業の経営課題解決に即した求人像の明確化と求職者側の転職・出向等の支援の双方を行うモデル



- 人材プールとなる中間法人等が、中小企業の経営課題解決に即した求人像の明確化と求職者側の転職・出向等の支援の双方を行うモデル



中核人材確保に向けた自社診断 チェックシート（1 / 2）

• 以下の質問について、お答えください

Q1 貴社が本気で実現したいこと（経営戦略・ビジョン）は何ですか？

（回答欄：具体的に）

Q2 Q1に照らしたときの貴社が抱える課題（現状とのギャップ・経営課題）は何ですか？

（回答欄：具体的に）

Q3 Q2の課題の解決に向けて、どのように取組みますか？

人材が対応

人材以外

（機械・AI等）で対応

中核人材層

定型業務を担う人材

（高度なスキルを必要とせず、
管理職を補助する人材）

社内の人材に担わせたい

専門知識・スキルを有している
社外の人材を活用したい

【参考】

中小企業大学校

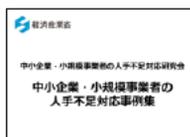
経営戦略、マーケティング
理論等、後継者育成のため
の、各種研修を提供して
います

[http://www.
smri.go.jp/institute/](http://www.smri.go.jp/institute/)



2017年に中小企業庁がまとめた
「人手不足対応100事例」
をご参照ください

<http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hitodetaiou/2017/170331torimatomejireisyu.pdf>



引き続き、次ページへお進みください

➡次ページへ

中核人材確保に向けた自社診断 チェックシート（2 / 2）

- 以下の項目ごと、貴社の当てはまる方にチェックをしてください

質問	
貴社の抱える経営課題はいつまでに解決したいですか？	
A	B
長期的に解決していく	今すぐ解決したい (緊急性あり)



課題解決にあたり、社内に経験・知見を有する中核人材はいますか？	
A	B
いない	いる

課題解決にあたり、社内に経験・知見を有する中核人材はいますか？	
A	B
いない	いる



現状人員で対応する



現状人員で対応する

貴社の抱える課題解決に最も重要なものは何ですか？	
A	B
稼働時間・手数の確保	特定の専門知識・スキル



中核人材に対して、相応の給与・ポジションで長期的な雇用可能な経営状況ですか？	
A	B
長期の支払いも可能	短期・集中的に支払う



「継続（定常）型（※）」の事例を中心に参照ください

「プロジェクト型」の事例を中心に参照ください

※ 継続（定常）型

- ・1人分の業務がある ⇒ フルタイム勤務
- ・1人分の業務がない ⇒ 勤務日・時間を限定した勤務

目次（１）経営課題・活用方法・マッチング方法別

活用方法		マッチング方法	経営課題	企業名	仲介事業者	掲載 ページ
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	生産性の向上、生産管理	阿波スピンドル株式会社	公益財団法人徳島産業振興機構	12
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	人事評価制度策定、定着率の向上	インターフェイス株式会社	株式会社社会人材コミュニケーションズ	14
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	営業力強化	川嶋印刷株式会社	岩手県中小企業団体中央会 株式会社社会人材コミュニケーションズ	16
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	定年退職による採用、経営企画	株式会社キャットアイ	大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点	18
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	後継者の育成、海外展開、経営人材不足	株式会社コイワイ	株式会社日本人材機構	20
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	製品開発、海外展開、新規分野	株式会社コヤマ・システム	高松商工会議所	22
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	事業継承、事業基盤固め、海外進出、品質保証	株式会社伸和製作所	大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点	24
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	直販拡大、人材育成	株式会社西部開発農産	岩手県中小企業団体中央会 株式会社社会人材コミュニケーションズ	26
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	売上減少、社内人材の高齢化	株式会社司旅館（ホテル沼津キャッスル）	株式会社日本人材機構	28
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	営業拡大、管理部門強化	株式会社東日産自動車	株式会社りゅうせきビジネスサービス	30
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	高齢化、技能伝承、人材育成、幹部候補	船橋株式会社	特定非営利活動法人G-net	32
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	生産性向上	株式会社三葉製作所	一般財団法人浅間リサーチエクステンションセンター	34
継続型		受入れ企業 リスク軽減型	海外展開	明和工業株式会社	特定非営利活動法人人工ティック株式会社ガクトラボ	36
プロジェクト型	出向型	求職者&受入れ企業 リスク軽減型	マネタイズモデルの確立	株式会社nana music	株式会社ローンディール	40
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	社員教育、新規事業	株式会社アクシス	エッセンス株式会社	42
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	原価管理のIT活用・改善	出雲土建株式会社	認定経営革新等支援機関（株）メットコーポレーション	44
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	事業PR	株式会社oiseau（オアソ）	株式会社仕事旅行社	46
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	財務基盤強化、マーケット開拓	株式会社Groony	キャリアバンク株式会社	48
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	EC事業の拡大	株式会社ダンドリワークス	エッセンス株式会社	50
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	生産性向上	株式会社テクニスコ	パーソルキャリア株式会社	52
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	新規開拓、新規事業	中一陸運株式会社	株式会社サーキュレーション	54
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	商品開発、会社基盤の整備	株式会社ひろの屋	株式会社日本人材機構	56
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	事業構築、販路開拓、IT活用	株式会社福山中央水産	認定経営革新等支援機関（株）メットコーポレーション	58
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	人材育成・定着	株式会社ボールド	株式会社クオリティ・オブ・ライフ	60
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	モチベーション向上、人材の定着	ボンジュール・ボン株式会社	パーソルキャリア株式会社	62
プロジェクト型	兼業型	受入れ企業 リスク軽減型	後継者の育成、中期計画策定・推進	株式会社三宅本店	株式会社日本人材機構	64

目次（2）外形情報別

企業名	業種	所在地	創業年	従業員数	掲載 ページ
株式会社アクシス	情報通信業	鳥取県	1993年	110人	42
阿波スピンドル株式会社	製造業（機械）	徳島県	1868年	120人	12
出雲土建株式会社	建設業	島根県	1980年	73人	44
インターフェイス株式会社	その他業種	秋田県	2006年	22人	14
株式会社oiseau(オアソ)	専門サービス業	東京都	2010年	28人	46
川嶋印刷株式会社	専門サービス業	岩手県	1850年	167人	16
株式会社キャットアイ	製造業（機械）	大阪府	1954年	205人	18
株式会社Groony	製造業（その他）	北海道	2002年	25人	48
株式会社コイワイ	製造業（機械）	神奈川県	1973年	150人	20
株式会社コヤマ・システム	情報通信業	香川県	1985年	16人	22
株式会社伸和製作所	製造業（機械）	大阪府	1986年	42人	24
株式会社西部開発農産	製造業（機械）	岩手県	1986年	110人	26
株式会社ダンドリワークス	情報通信業	滋賀県	2013年	26人	50
株式会社司旅館（ホテル沼津キャッスル）	宿泊業・飲食サービス業	静岡県	1982年	27人	28
株式会社テクニスコ	製造業（機械）	東京都	1970年	144人	52
中一陸運株式会社	運輸業	群馬県	1975年	50人	54
株式会社nana music	情報通信業	東京都	2013年	40人	40
株式会社東日産自動車	卸売業・小売業	沖縄県	1960年	25人	30
株式会社ひろの屋	卸売業・小売業	岩手県	2010年	25人	56
株式会社福山中央水産	卸売業・小売業	広島県	1971年	46人	58
船橋株式会社	製造業（その他）	愛知県	1921年	30人	32
株式会社ポールド	情報通信業	東京都	2003年	350人	60
ボンジュール・ボン株式会社	製造業（食品）	東京都	2009年	110人	62
株式会社三葉製作所	製造業（機械）	長野県	1930年	153人	34
株式会社三宅本店	製造業（食品）	広島県	1856年	70人	64
明和工業株式会社	製造業（機械）	石川県	1965年	51人	38

継続（定常）型

ト 生産管理の強化が課題。生産管理部門の合理化が進み、生産性が向上した事例。

基本情報

所在地	徳島県吉野川市 (HP)
創業	1868年
従業員数/資本金	120人 / 4800万円
売上高	20億円
事業内容	金属製品製造業



ポイント

背景と求人像

- 中核人材として、特に管理職の強化に取り組んでいた。
- ICT導入に伴い、より高度な生産管理を行える人材が必要となった。

マッチング方法

- 半年間にわたって、総務部長とのやり取りを重ねて、企業の課題を聞き取り、求人像を明確化をし、複数の人材会社に対して募集を行った。
- 地元の企業ということもあり、地元の仲介支援者から社風にあった人材の紹介を受けることができた。

効果

- 生産管理部門において合理化が進み、生産性の向上がみられた。
- 新しいことへチャレンジする機運が生み出された。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 管理職強化のため、中核人材の育成を実施。
- ICTの導入に伴い、的確なプロセス管理ができる生産管理人材の確保が喫緊の課題であった。

仲介支援者

- 2年後に工場長が退職する予定であることから、後任探しが急務であった。
- 生産機械や加工内容を理解し、工程設計・生産計画・工場管理のできる40代のプロ人材の確保をめざした。
- 求めるプロ人材を確保するために複数の人材会社で募集を行うこととした。
- また、募集の際に、年俵が高い方が優秀なプロ人材が集まりやすくなるとアドバイスをを行った。
- 6か月間に総務部長に対して、上記やりとり等を数回実施した。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 現場の気持ちを理解することが重要と考え、求人像は製造業の現場を理解している人とした。
- 特に、会社の中には様々な人がいることから、相手のレベルにあった話し方をすることができるコミュニケーション能力を重視した。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 今後の会社としての方針、強化したい点などを仲介支援者に伝えることによって、求人像を明確化した。
- 仲介支援者を利用することにより徳島県以外からも広く人材を募集することができた。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 地元の仲介支援者ということもあり自社の社風を理解しており、自社の社風にあった人材を紹介してもらえた。
- 以前別のサービスを利用したが、自社の社風等を理解されないまま人材を紹介されたため、紹介された人材が定着をしなかったことがあった。

仲介支援者

- 人材会社全8社に情報を開示、募集を行い、そのうち1社で成約した。
- プロ人材の詳細な採用条件については、各人材会社が同社を訪問もしくはメールなどで確認した。

採用した中核人材

• 性別／年齢	男性／30歳代	
前職	• 業種	パルプ製造業
	• 従業員規模	100人
	• 担当職務	生産管理
	• 所在地	静岡県
現職 (本事例先)	• 契約形態	正社員 (前職から完全転職)
	• 勤務形態	週5日間、他の従業員と同様
	• 役職	本社生産管理 課長
	• 担当職務	生産管理に従事
• 転居の有無	有 (単身赴任)	
• 家族構成	配偶者・子	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

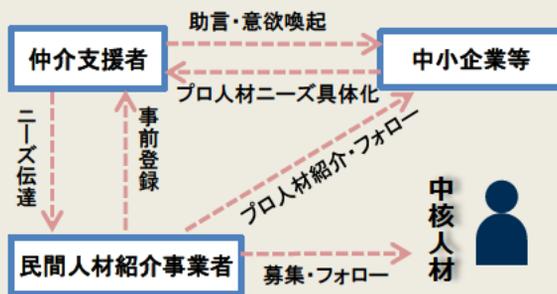
企業

- 本人に対して会社として期待していること、やるべきこと、目指すべきレベルを明確に伝えている。
- また、定期的に現状確認を行っている。

仲介支援者

- 採用後3か月をめぐり、斡旋人材会社がフォローアップを実施し、会社に馴染んでいることを確認した。
- その後、プロ人材拠点がプロ人材と経営者にヒアリングを行い、信頼関係・活動状況を確認した。

マッチング方法



仲介支援者：公益財団法人とくしま産業振興機構 ([HP](#))

企業が得た効果

生産管理部門の合理化

- ✓ 生産管理部門における合理化に注力し、効果もあがってきている。

新しいことへチャレンジする機運の醸成

- ✓ 他業界からの転職ということもあり、これまでになかったやり方との融合による変化がみられる。
- ✓ 新しいことへチャレンジする機運がみられるようになった。

この会社に決めた理由 (本人より)

- ✓ より高い品質の製品製作に携わりたいと思ったため。
- ✓ 高い品質の製品を生み出している現場で働くことができ、日々勉強になっている。

人事評価制度の構築が課題。人事経験を有する女性中核人材を採用し、制度確立ができた事例。

基本情報

所在地	秋田県秋田市 (HP)
創業	2006年
従業員数/資本金	22人 / 300万円
売上高	2億円
事業内容	臨床試験受託機関



ポイント

背景と求人像

- スタッフが最大限の能力を発揮できる職場作りを行いたかったが、評価制度が不明確で、モチベーションが維持されていなかった。

マッチング方法

- スタッフのパフォーマンスを把握し、問題点を洗い出した上で、人事評価制度を構築できる人材を求めていた。

- 仲介支援者から、人材要件や企業の魅力（成長性・ミッション等）をどのように伝えるか適時サポートをもらうことで、中核人材採用の考え方が変わった。

- 企業側のマネージャーとの面談を数回経た後、社長と社外コンサルタントと3名で東京で会い、これまでいなかった人材と判断し、その場で「採用」を決定した。

効果

- 前職の人事の経験をいかし、評価制度を確立。第三者目線で「業務見直し」を実施。その結果残業が減り定着向上に繋がってきている。加えて、経営者の業務変革意識も芽生えた。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- スタッフの育成計画を構築し、スタッフが最大限の能力を発揮できる職場作りを行いたかったが、評価制度が不明確で、モチベーションが維持されない。
- 既存のマネージャーには上記の課題について取り組む時間がなかった。

仲介支援者

- 経営者自身が考える事業戦略と確保したい人材像に齟齬があった。このことに気づいてもらい、納得感を共有することが出発点であった。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- スタッフのパフォーマンスを把握し、問題点を洗い出し、解決策を立案することが必要と認識した。
- また、社長とコミュニケーションを取り、評価制度を構築してもらいたかった。

- 経営課題を分析して人材像を明確化することで、採用後の生産向上を数値化し目標とした。
- 年収がネックになり、年収ベースでの成功報酬型を提案した。
- 組織に新たなポジションを設置することになるが、その責任と権限を明確にするよう支援した。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 常々社内では、「実際にスタッフの近くで、自分の目で見ながらマネジメントをしてくれる人材が欲しい」と話されていた。
- 仲介支援者から、人材要件や企業の魅力（成長性・ミッション等）をどのように伝えるか適時サポートをもらい、中核人材採用の考え方が変わった。

- 中核人材であるため、抱える経営課題解決がミッションであることを明確に伝えることを徹底した。
- 9か月間、経営者及び採用担当者とは複数回の面談、メールでやり取りをした。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

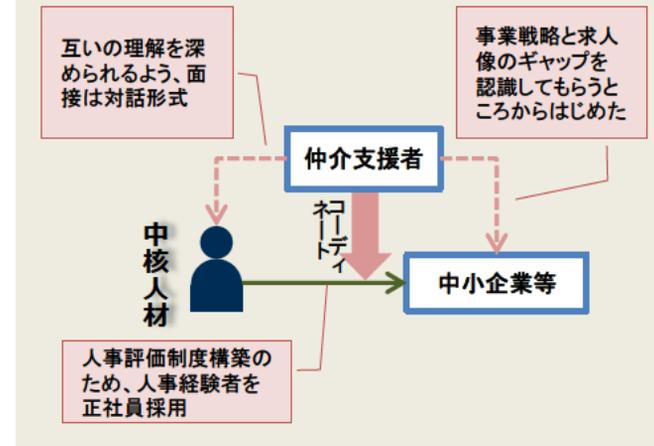
企業

- マネージャーとの面談を数回経た後、社長と社外コンサルタントと3名で東京で会い、これまでにいなかった人材と判断し、その場で「採用」を決定した。
- 東北経済産業局事業のイベントにて、社会人材コミュニケーションズから推薦された。

仲介支援者

- 課題に至る経緯や過去、現在の対応状況をすべて伝えるように助言した。
- また、「採用担当者との面談→やり取り→職場見学（社長同席）→経営陣面接」のステップを助言した。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社社会人材コミュニケーションズ (HP)

採用した中核人材

・性別／年齢	女性／30代	
前職	・業種	金融業
	・従業員規模	非公開
	・担当職務	人事担当
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員
	・勤務形態	週5日勤務
	・役職	マネージャー
	・担当職務	人事
・転居の有無	有 (単身赴任)	
・家族構成	配偶者	

企業が得た効果

人事評価制度の確立、業務の見直し

- ✓ 前職の人事の経験をいかし、評価制度を確立。
- ✓ 社員等の定着が悪くその退職原因は残業にあったが、第三者目線で「業務見直し」を実施して残業が減り定着向上に繋がっている。

経営者の意識変革

- ✓ 経営者に「業務改革意識」が芽生える。データ・画像処理等のシステム導入により、現在のアナログ作業のコスト削減・精度向上等が見込まれ、社員の多様な働き方ができる可能性を見出している。

この会社に決めた理由 (本人より)

- ✓ 自分のキャリアが企業の成長に活かせると思ったため。また、ミッションが明確であったため。
- ✓ 企業が秋田市に所在していたことも転職の理由となった。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

企業

- マネージャーの採用であるため、社長はじめ他のマネージャー達と綿密にコミュニケーションをとっている。

仲介支援者

- 人材向けには、入社から、1週間後／1ヶ月後／3ヶ月後にそれぞれ面談等のフォローを行った。
- 企業向けには、入社から1ヶ月後／3ヶ月後に経営者との面談を行った。また、9ヵ月後には、経営者・採用担当者・中核人材本人を交えた面談を行った。

営業力強化が課題であったが、中核人材を採用・営業配属したことで当該課題を解決した事例。

基本情報

所在地	岩手県西磐井郡平泉町 (HP)
創業	1950年
従業員数/資本金	167人 / 7,000万円
売上高	17億7,936万円
事業内容	出版・印刷業



ポイント

背景と求人像

- 会社全体の営業力強化のため、幹部候補となる若手社員の育成が急務。中核人材を確保したかったが、岩手ではそのような人材との出会いが少なかった。

マッチング方法

- 印刷営業の幹部候補となる中核人材を確保し、研修等を行い当社自体の営業力を強化させる狙いがあった。
- 岩手県内の合同就職説明会、東北地域の復興・発展に貢献したい首都圏人材を対象としたイベントに参加した。

効果

- 工場見学により実際の会社の雰囲気を感じ取ってもらった。また、対話形式の面接にしたことで、お互いに理解を深めることができた。
- IT系に強みのある中核人材を採用し営業に配属。営業に課題（提案力）を抱える当社にプラスとなった。また、前職での経験を活かし、新卒者に対して社会人教育を高いレベルで実施可能となった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 会社全体の営業力強化のため幹部候補となる若手社員の育成が急務。中核人材を確保したかったが、岩手ではそのような人材との出会いが少なかった。
- 印刷営業の幹部候補となる中核人材を確保し、研修等を行い当社自体の営業力を強化させる狙いがあった。
- 家庭環境等を配慮しながら就労拠点や勤務形態を定め、その力量に合わせ配属先を決定した。

仲介支援者

- 提案力のある営業を実現する人材の確保と育成に向けての支援を行った。
- また、「企業のありたい未来」「自社のPR＝ミッション」から認識をスタートし、「課題」「現状」と記入を進め、人材像を明らかにした。理想像からのギャップ認識によって、人材における課題を明らかにした。
- 「TOHOKUなんとかすっぺ会議」では、求人像よりもミッションに対するやり取りによって求人票では現れにくい情報を顕在化し共有。
- 経営者自身の夢・ビジョン、自社の課題と今後チャレンジしたいことを明確にすることで、企業に興味・関心を抱くきっかけを提供するよう提案した。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 工場見学により実際の会社の雰囲気を感じ取ってもらった。
- また、対話形式の面接にしたことで、お互いに理解を深めることができた。
- なお、当仲介支援者のサービスを活用しようと思ったきっかけは、幅広い人材を紹介できるため、短期間での採用が可能であるため。

仲介支援者

- 経営者は夢・ビジョンだけでなく、自社の課題を明確に提示し、その課題解決のために求める人材像を打ち出したことで、求職者のエントリーを促した。
- 経営者だけでなく、後継者である常務取締役にも自社の魅力を話してもらったことで、採用に結びついた。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／20代	
前職	・業種	サービス業
	・従業員規模	約300人
	・担当職務	営業・育成担当
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員
	・勤務形態	週5日勤務
	・役職	-
	・担当職務	営業
・転居の有無	有(家族帯同)	
・家族構成	配偶者	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ(人材向け・企業向け)

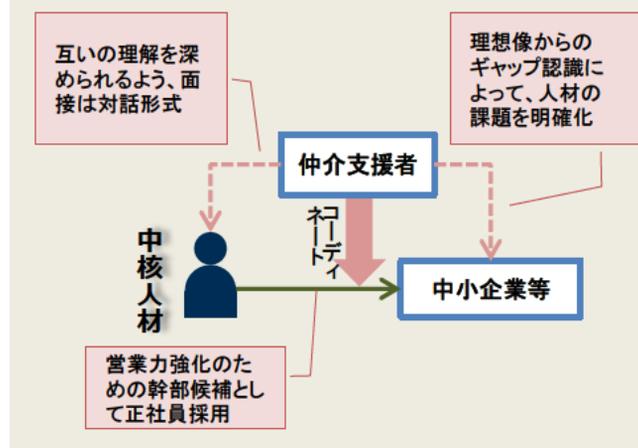
企業

- 新卒者とともに1か月半に及ぶ新入社員研修(外部研修施設及び設訓練校等でのOFF-JT含む)、その後配属部署でのOJT、さらに半年後に新入社員フォローアップ研修(訓練校でのOFF-JT、自社内開催)を行った。

仲介支援者

- 継続して当該企業とコンタクトを取り、現状ヒアリング、人材採用・定着・育成支援を行った。
- 本会発行の「いわてキラリ企業ガイドブック」に当該企業を掲載し、新たに採用した人材の入社のきっかけ、仕事の内容、やりがい、これからの目標等を紹介した。

マッチング方法



仲介支援者：岩手県中小企業団体中央会 (HP)
株式会社社会人材コミュニケーションズ (HP)

企業が得た効果

営業力強化に貢献

- ✓ IT系に強みのある中核人材を採用し営業に配属したことで、営業に課題(提案力)を抱える同社にプラスとなった。

新卒者への教育強化

- ✓ 前職での経験を活かして、新卒者に対して社会人教育を高いレベルで実施してもらえた。

この会社に決めた理由(本人より)

- ✓ 代表と話をした際、社員に対しての熱い思いを感じたため。
- ✓ 『世界一きれいな印刷物を作る』という共通目標を掲げ全社で取り組んでいるという点に惹かれ、私もその会社の一員になりたいと思ったため。

新規市場開拓が課題。定年退職する経営企画室専担者の後任を採用した事例。

基本情報

所在地	大阪府大阪市東住吉区 (HP)
創業	1954年
従業員数/資本金	205人 / 5億8,550万円
売上高	59億5,000万円 (2017年3月期)
事業内容	自転車用部品の製造・販売等



ポイント

背景と求人像

- 定年退職する経営企画室専担者の後任として、事業計画全般や予算組成、将来の事業計画を立案・推進する人材を求めていた。

マッチング方法

- 常に販売方法や消費者とのコミュニケーションの仕方などが変化していく中で、他の市場の新鮮な目を持った人材を求めていた。
- 大手電機メーカーで製品開発・品質管理を担当していた人材と2回面談し、採用を決めた。海外市場向けの製品に携わる経験もあったこともポイント。

効果

- プロ人材拠点に仲介を依頼した理由としては、他社で様々なことを経験した人材を的確にキャッチできるため。
- 技術や品質、カスタマーサービスなどの面で、中核人材の新たな目線や、過去の失敗経験などによるアドバイスが役に立っており、新しい発見を得られている。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 定年退職する経営企画室専担者の後任として、事業計画全般や予算組成、将来への事業計画を立案・推進する人材を求めていた。
- 自転車用部品だけでなく、開発力を活かした既存の交通システム分野での新規市場開拓も課題。
- 市場変化の激しい中、他業界を知る人材とのマッチングに取組、異業種での人材を積極的に受け入れる企業スタンスであった。
- 常に販売方法や消費者とのコミュニケーションの仕方などが変化していく中で、他の市場の新鮮な目を持った人材を求めていた。
- 予てより取引金融機関（銀行等）や人材紹介会社との接点を持ち、必要に応じて各種説明会等にも積極的に参加することで、新たな情報収集に努めていた。

仲介支援者

- 大企業と中小企業の人材交流制度会を開催。
- 大手家電メーカーの担当者と企業訪問し、大手家電メーカーより3名推薦、1名内定となった。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 大手電機メーカーで製品開発・品質管理を担当していた人材と2回面談し、採用を決めた。海外市場向けの製品に携わる経験もあったこともポイント。
- 面談では、「会社の考え方や状況に馴染んでもらえそうだ」という好印象を持たせた。
- プロ人材拠点に仲介を依頼した理由としては、他社で様々なことを経験した人材を的確にキャッチできるため。

仲介支援者

- トップシェアの中堅企業でもあり、人を引き付ける魅力がある。
- 経営企画の分野の直接的な経験がなくても、前職での技術、品質、カスタマーサービスのスキルが、同社の今後の事業戦略に役立つと考え仲介した。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／58歳	
前職	・業種	大手電機メーカー
	・従業員規模	約257,500名(連結)
	・担当職務	パソコンの開発・品質管理
	・所在地	大阪府守口市
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員
	・勤務形態	常勤
	・役職	上席研究員(専門職)
	・担当職務	経営企画
・転居の有無	なし	
・家族構成	配偶者、子1人	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ(人材向け・企業向け)

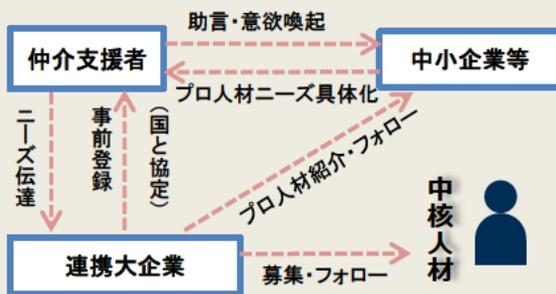
企業

- 入社時に会社の事業内容説明及び部門別の業務内容説明の機会を設定。
- 国内2ヶ所の工場見学及び海外(中国)工場及び販社の見学実施。

仲介支援者

- 機会を設けて、マネージャー、採用戦略アドバイザーが訪問。

マッチング方法



仲介支援者：大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点 (HP)

企業が得た効果

新たな視点の獲得

- ✓ 技術や品質、カスタマーサービスなどの面で、中核人材の新たな目線や、過去の失敗経験などによるアドバイスが役に立っており、新しい発見を得られている。

この会社に決めた理由(本人より)

- ✓ 前職の品質管理のノウハウや、海外経験を活かすことができ、また、会社の考え方や状況に馴染めそうだと感じたため。
- ✓ 経営企画の立場で会社全体の経営指標を日々考えさせてもらえる恵まれた仕事だと感じている。

ト 後継者の育成、海外展開（市場拡大）等が課題。新たな組織をつくり、中核人材を採用した事例。

基本情報

所在地	神奈川県小田原市 (HP)
創業	1973年
従業員数/資本金	150人（関係会社含む） / 2,000万円
売上高	18億8,300万円（10ヶ月の変則決算）
事業内容	鋳造品試作品・量産品の製造



ポイント

背景と求人像

- 後継者の育成、海外展開（市場拡大）、経営人材の不足が経営課題。
- 経営課題に照らしたときに、各部門で部門長を担える営業人材が不足しており、また海外拠点を含めた営業拡大を推進できる人材を求めている。

マッチング方法

- 取り組んでほしい業務領域を明確にし、求職者の具体的な提案を通して双方の相性等を確認。
- 幹部人材に特化した人材紹介会社の紹介を受けたため、当仲介支援者を活用。

効果

- 外部人材の参画が組織にとって良い刺激となり、組織が活性化された。
- 海外部門に関する社長の業務を代替してもらうことにより、社長の負荷が軽減された。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 後継者の育成、海外展開（市場拡大）、経営人材の不足を経営課題と感じていた。
- 経営課題に照らしたときに、各部門で部門長を担える営業人材が不足しており、また、海外拠点を含めた営業拡大を推進できる人材を求めている。
- 既存社員の競争心を刺激するため、役員以外では一番高い役職である部長のポジションを用意した。
- また、新規得意先開拓を主なミッションとするため、「営業企画部」を組織上新設した。

仲介支援者

- 当初は「後継者候補の探索」であったが、組織の整理と事業承継イメージを明確化し、必要な技能を特定することで、充足すべき人材要件の定義を行った。
- 正社員としての雇用や通常年収額に加え、転居費用の負担もアドバイス。また、役員を見越し、既存では不在となっている部長職としての採用を促す。
- 求める人材像に合う人材を確保するために、入社後のミッションを明確にすること、経営者の問題意識（将来イメージ）を具体的にし、求職者に現状課題として提示。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 「海外拠点を含めた営業拡大を推進できる人材」という観点から、前職の業務内容が当社と近く、即戦力として活躍できる可能性が高いこと、海外でのビジネス経験があること等を求人像として重視した。
- 年収を前職より若干増加させると同時に、引越し等にかかる一時費用を補填した。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- ・ 取り組んでほしい業務領域を明確にし、求職者の具体的な提案を通して双方の相性を確認した。
- ・ 幹部人材に特化した人材紹介会社の紹介を受けたため、当仲介支援者を活用。
- ・ 当初は管理部門の強化が喫緊の課題だと考えていたが、当初のオーダーとは異なる営業部門の人材を紹介していただき、幅広い提案が受けられた。

仲介支援者

- ・ 当初先方がイメージしていた人材像とは異なる人材を提案。
- ・ 経営者としての考え（製造業の地位向上への想い・海外展開への想い等）を求職者に丁寧に説明してもらった。
- ・ 工場見学等を通して、求職者に働く現場感を醸成してもらった。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／40代前半	
前職	・業種	自動車部品加工業
	・従業員規模	150名
	・担当職務	営業部次長
	・所在地	栃木県
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員
	・勤務形態	他の従業員と同等
	・役職	部長
	・担当職務	営業企画部
・転居の有無	有（家族と一緒に転居）	
・家族構成	配偶者・子（1人：幼稚園）	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

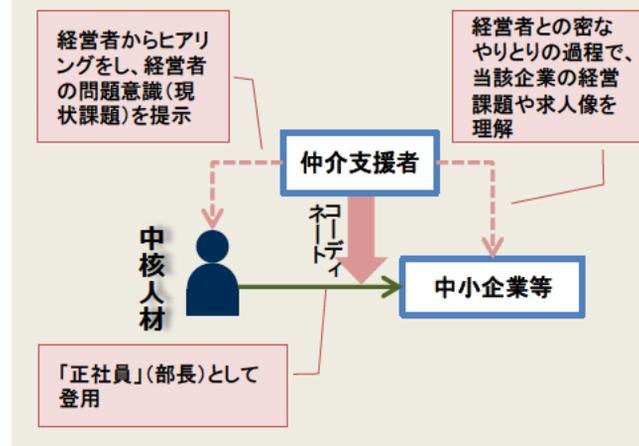
企業

- ・ 入社前段階で、「新規営業拡大」という具体的な取組課題を設定。
- ・ 新年度に入って具体的な数値目標等を設定するミーティングを行い、進捗を随時チェック。
- ・ 人材のスキル面での不足を補うべく、社外研修等へ派遣。

仲介支援者

- ・ 入社時ミッション（新規顧客開拓）の明確化と具体的なアプローチ方法の共有。
- ・ 定期的に社長及び紹介人材と面談・電話等でコミュニケーションを取り、認識の齟齬をなくすようフォローを実施。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社日本人材機構（HP）

企業が得た効果

組織の活性化および社長の負荷軽減

- ✓ 外部人材の参画が組織にとって良い刺激となり、組織が活性化された。
- ✓ 海外部門に関する社長の業務を代替することにより、社長の負荷が軽減された。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 小岩井社長の人柄に魅力を感じたため。
- ✓ 鑄造の技術力を活かして業績が伸びている会社だったので、自分が入社して営業することにより、さらに業績を伸ばせる可能性を感じたため。
- ✓ 小岩井社長の方針として、会社の更なる成長のためには現在のオーナー企業体制から脱却し、小岩井家以外の人材が経営に参画していくことが必要だと考えていたため、自分が成果を出せば経営の一翼を担える可能性があると感じたため。

ト 自社製品比率向上が課題。求職者との接点を多く持ち、人材を確保した事例。

基本情報

所在地	香川県高松市 (HP)
創業	1985年
従業員数/資本金	16人 / 1,000万円
売上高	17,500万円
事業内容	ITによる顧客価値創造支援業



ポイント

背景と求人像

- 自社製品比率を高めつつ、海外展開、新規分野に対応できるような技術者を求めた。

マッチング方法

- 人材確保のために条件を柔軟に設定した。
- 合同説明会に参加するなど、求職者との接点を多く持った。

効果

- 顧客対応の幅が増え、顧客満足度が向上した。
- 新機能開発、新規分野の開発が可能となった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 顧客の要望に応える自社製品比率を高めるために、自社製品開発が課題だった。
- また、海外展開、新規分野に対応できるよう経験のある技術者が必要だった。

仲介支援者

- 人材不足対策を、多様な人材の確保と生産性の向上のそれぞれの側面から捉え、求める中核人材像を明確化した。
- 必要なのは、「最適な自社製品を提案でき、ソフトウェアもハードウェアを理解し使うことができる人材」となった。
- 人材確保のために、条件（職務経歴、年齢等）は柔軟にもらった。
- 企業紹介冊子への掲載、無料職業紹介所への求人掲載、合同企業説明会に参加するなど、求職者と様々な方法で接点を持った。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 顧客の要望を聞きながら自社製品の最適な構成を提案が可能な人材を求めた。
- 技術者については、海外の技術資料が読め、ソフトウェア・ハードウェアを理解できる人材を求めた。
- 加えて即戦力となり得ること、技術の補完となること、新しい事にチャレンジできる人材の採用を目指した。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- プログラミング経験があり、自社の理念に共感してくれることを重視した。
- 求職者との接点を増やすために合同説明会に参加した。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

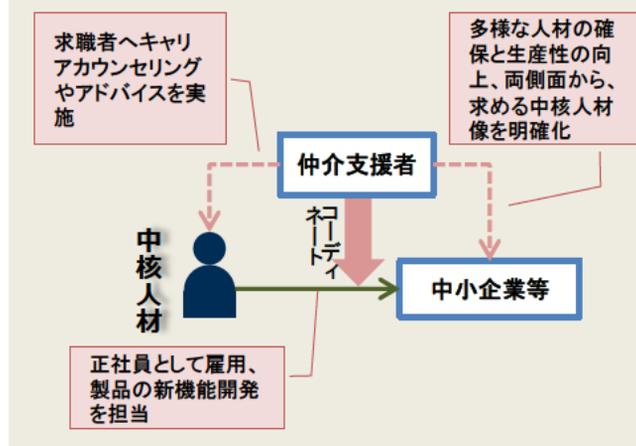
企業

- 新卒採用を意図して参加した合同説明会に参加。採用した人材が、興味を持ってブースに来場し、技術的な話をしているうちに可能性を感じた。

仲介支援者

- キャリアカウンセラー等を活用し、求人票の書き方や求職者に対する質問事項等のアドバイスをした。

マッチング方法



仲介支援者：高松商工会議所 ([HP](#))

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／48歳	
前職	・業種	電子機器製造業
	・従業員規模	約40人
	・担当職務	FPGAによる電子回路設計
	・所在地	香川県
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員 (前職から完全転職)
	・勤務形態	週5日間、他の従業員と同様
	・役職	ソフトウェア技術者
	・担当職務	FPGAによるフィルター処理製作予定
・転居の有無	有 (家族帯同)	
・家族構成	妻	

企業が得た効果

顧客満足度の向上

- ✓ 顧客対応の幅が増え、お待たせすることが減り、顧客満足度が向上した。

新機能・新規分野の開発

- ✓ 製品の new 機能開発もできるようになった。
- ✓ 本人の経験値が上がることにより、現場からの要望を身をもって体験することにより、新規分野の開発が可能となった。

この会社に決めた理由 (本人より)

- ✓ 小さい会社だが、自社製品を大きなお客様相手に販売していて 技術的に進んでいると感じたため。
- ✓ 地元の香川県にある企業であるため。

(3) 採用後のフォローアップ^o

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

企業

- 自社の理念をきちんと伝え、周辺機器の設置・組み立てを経験するなど、自社製品への理解を深める期間を十分にとった。
- 顧客とのミーティングへの参加、海外での展示会に帯同など、様々な場面で活躍できる場を提供した。

仲介支援者

- キャリアカウンセラー等が適時、相談に対応している。

事業継承を3年後に控え、事業基盤固めが課題。異業種の品質保証人材を採用した事例。

基本情報

所在地	大阪府枚方市 (HP)
創業	1986年
従業員数/資本金	42人 / 3,000万円
売上高	10億900万円
事業内容	精密油圧部品加工及び組立 等



ポイント

背景と求人像

- 3年後に事業継承を控え、組織固めと次期社長の右腕として、中核人材の採用を決めた。
- 品質保証の人材の採用にあたり、知識やスキルより「新しいことを前向きにやっていこう」という姿勢を持っていることが人物像に挙がった。

マッチング方法

- 人材像を整理し、人材紹介会社を複数集め会社説明会を行い、人材確保に至った。
- 異業種で品質保証に従事した人材を確保した。

効果

- 中核人材の前職での熱処理のノウハウにより、製品の不具合が発生したときに原材料の段階まで遡って調べられるようになり、顧客との会話にも説得力が増し、品質向上の可能性がさらに広がった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 3年後に事業継承を控え、組織固めと次期社長の右腕として、中核人材の採用準備（社内固め）を開始した。
- ベトナム進出、外注先の高齢化、原材料の調達などの変化に合わせ、今後も顧客の要望に応え、独自の技術を生み出し続けていく力を備えたかった。
- 品質保証の人材の採用にあたり、知識やスキルより「新しいことを前向きにやっていこう」という姿勢を持っている人が人物像に挙がった。
- 技術的なノウハウも必要だが、ある程度キャリアを積んで、お客様とのコミュニケーションがしっかり取れる人材を採用したかった。
- 仲介支援者を活用し、人材紹介会社を集めた説明会を行った。

仲介支援者

- 現社長が、あと3年で息子に事業継承を行うことを決めていたことから、相談を受けた。
- 会社の現状をヒアリングした結果、製造現場のベテラン社員もリタイアする年齢となり、次の土台固めのできる人材が必要だと感じた。
- 人材像を整理し、人材紹介会社を10社前後集めた会社説明会を行った。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

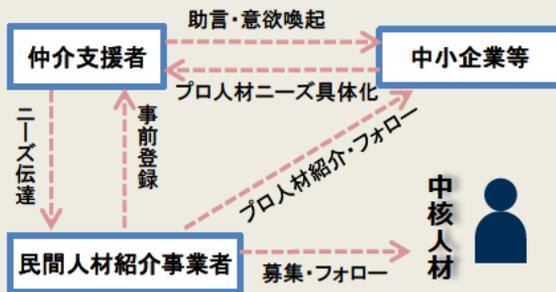
企業

- 生産現場・営業・品質管理などを経験した金属熱処理メーカーの人材を採用した。
- 顧客の工場監査の対応なども経験しており、今後取引先を広げていく上での折衝力も期待できた。

仲介支援者

- 異業種の品質保証の経験のある人材を紹介した。
- 採用された中核人材は、転職回数が4回あり、転職理由が明確で新しい職場に馴染み、信頼が結果につながることを知っていた。

マッチング方法



仲介支援者：大阪府プロフェッショナル人材戦略拠点 (HP)

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／42歳	
前職	・業種	金属熱処理メーカー
	・従業員規模	30人
	・担当職務	品質管理
	・所在地	大阪市八尾市
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員
	・勤務形態	日勤
	・役職	課長
	・担当職務	品質保証
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者・子2人	

企業が得た効果

異業種の知識と経験の融合

- ✓ プロ人材の前職での熱処理のノウハウは、製品の不具合が発生したときに原材料の段階まで遡って調べられるようになり、顧客との会話にも説得力が増した。
- ✓ 金属は、熱処理が耐久性・耐摩耗性を左右するので、品質向上の可能性がさらに広がった。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 若い方が多く、活気と勢いがある会社だと感じたため。
- ✓ 異業種だったが、今までの生産現場・営業・品質管理・海外拠点の立ち上げなどの経験が活かせると思い、この会社に決めた。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

企業

- 加工技術についての知識が欠けていたので、品質を極める上で、金属加工に関する基礎知識を習得させた。

仲介支援者

- 機会を設けて、プロフェッショナル人材戦略拠点のサブマネージャーが訪問した。

ト 農畜産物の直販拡大等が課題。中核人材の採用・活躍により課題解決を実現した事例。

基本情報

所在地	岩手県北上市 (HP)
創業	1986年
従業員数/資本金	110人 / 2,697万円
売上高	5億2,000万円
事業内容	農畜産物生産・加工・販売、建設業、飲食業



ポイント

背景と求人像

- 農畜産物の直販拡大、課長級以下の人材の成長・教育が課題であった。
- 求める人材像は、ポジションに合ったセミナーの受講や、他社と交流する場に参加し、自身でモチベーションを上げることができる人材であった。

マッチング方法

- 求人像を曖昧に示すのではなく、実現したいことを明確に示したことで、求職者からの問い合わせが増えた。
- 専門的な知識をもった人達が集まっているとの理由から、当仲介支援者の活用を決めた。

効果

- 新たなビジネスのアイデアが生まれ、他の従業員も刺激を受け意識が向上した。
- 販路拡大に課題を抱える同社の飲食店立ち上げに中核人材が尽力し、開店を実現した。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 経営理念を明確化し、従業員に浸透させることが第一と考えていた。
- 現在、農畜産物の直販拡大、課長級以下の人材の成長・教育が課題。これらの課題を克服し、さらに経営を継続させていくために、人材を活かす経営を第一に、採用活動や人材育成に力をいれていくことを目指していた。
- ポジションに合ったセミナーの受講や、他社と交流する場に参加し、自身でモチベーションを上げることができる人材を求めている。
- 当社の経営理念を理解してもらった。
- 定額残業制を設け、ある程度の裁量を与えることにした。

仲介支援者

- 左記課題を抱える中で、販路開拓を実現する人材の確保と新事業展開（飲食店）を推進する人材の教育に向けての支援を実施した。
- また、「企業のありたい未来」「自社のPR＝ミッション」から認識をスタートし、「課題」「現状」と記入を進め、人材像を明らかにした。理想像からのギャップ認識によって、人材における課題を明らかにした。
- なお、「TOHOKUなんとかすつべ会議」では求人像よりもミッションに対するやり取りによって求人票では現れにくい情報を顕在化し共有した。
- 経営者自身の夢・ビジョン、自社の課題と今後チャレンジしたいことを明確にすることで、企業に興味・関心を抱くきっかけを提供するよう提案した。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 求人像を曖昧に示すのではなく、実現したいことを明確に示したことで、求職者からの問い合わせが増えた。
- 当仲介支援者の活用を決めた理由は、専門的な知識をもった人達が集まっているため。

仲介支援者

- 経営者だけでなく、当該企業にイターンで就職した社員に自分自身の経験を踏まえて入社のも機、きっかけ、自社の魅力を話してもらったことで、採用に結びついた。
- 経営者・人事委員会担当者とメールや電話等によるやり取りを月平均2回程度実施し、コミュニケーションをとった。

採用した中核人材

• 性別／年齢	男性／50代	
前職	• 業種	製造業
	• 従業員規模	3,000人以上
	• 担当職務	市場調査・分析
	• 所在地	東京都
現職 (本事例先)	• 契約形態	正社員
	• 勤務形態	他の従業員と同等
	• 役職	営業販売部物販課
	• 担当職務	加工品の拡販、新商品の開発
• 転居の有無	有(単身)	
• 家族構成	配偶者・子	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ(人材向け・企業向け)

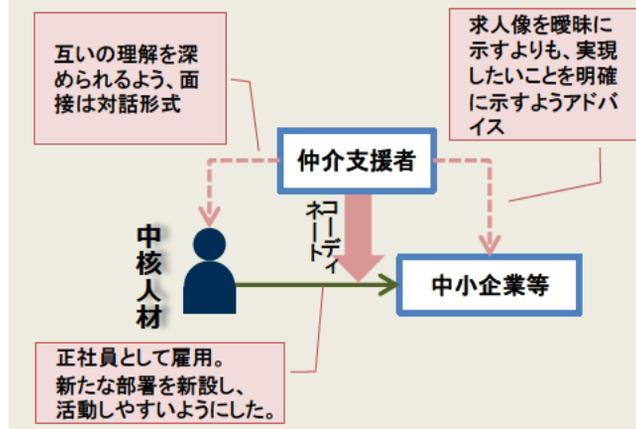
企業

- 新たな部署を新設し、身動きを取りやすいようにした。

仲介支援者

- 継続して当該企業とコンタクトを取り、現状ヒアリング、人材採用・定着・育成支援を行った。

マッチング方法



仲介支援者：岩手県中小企業団体中央会 (HP)
株式会社社会人材コミュニケーションズ (HP)

企業が得た効果

従業員の意識向上

- ✓ 新たなビジネスのアイデアが生まれ、他の従業員も刺激を受け意識が向上した。

飲食店の立ち上げを実現

- ✓ 販路拡大に課題を抱える同社の飲食店立ち上げに中核人材が尽力し、開店を実現した。

この会社に決めた理由(本人より)

- ✓ 農業という分野で今までの経験を活かして仕事をできると感じた(ネット活用や商品企画において)ため。
- ✓ イベント当日、同じテーブルにいた他の人の話も聞いてみて、農業分野で仕事をしてみたいと思った。
- ✓ 東北という地は未知ということもあったが、東京より地方のほうがおもしろい仕事ができるような気がしたため。

(ホテル沼津キャッスル)

ト 売上減少等が課題。副支配人ポジションを新設し、将来的な支配人候補を採用した事例。

基本情報

所在地	静岡県沼津市 (HP)
創業	1982年
従業員数/資本金	27人 / 750万円
売上高	非公開
事業内容	ホテル事業運営



ポイント

背景と求人像

- 宿泊、バンケット、ウエディングの3事業とも競争が激しく売上が伸び悩む中、アイデアを出して新しいチャレンジをする推進力が不足していた。
- また、社内の人材が高齢化しており、次世代を任せる人材が不足していた。

マッチング方法

- 同社の現状を詳細に説明することで、入社後に取り掛かるべき課題を明確にした。
- 従来の採用手法では難しいと考え、静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点へ相談にいき、日本人材機構を紹介され、サービス内容等を確認したうえで活用を決意。

効果

- 外部の知見を入れることで、組織全体が活性化した。
- 中核人材を中心にチャレンジ精神が醸成され、社内に活気が出始めている。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 宿泊、バンケット、ウエディングの3事業とも競争が激しく売上が伸び悩む中、事業立て直しを図る段階ではあったが、従来の販促の延長線上の施策がメインになっていた。そのため、アイデアを出して新しいことにチャレンジする推進力が不足していた。
- また、社内の人材が高齢化しており、次世代を任せる人材が不足していた。
- 経営課題に照らしたときに、ホテル経営の全般知識を有し、同社の現状において実現可能な最適な計画を立案・実行する力を有する人材を求めている。
- 事業再建に向けて欠かせない人物であることを社長自らが幹部へメッセージとして発信し、業務遂行しやすい環境を作った。
- 複数の会社で様々な課題を抱えた状況を乗り越えてきた経験を求人像として重視した。

仲介支援者

- 全盛期と比較し売上が大きく減少している状況で、同社の方向性について模索していた。
- 社長及び役員が認識している課題のヒアリングを実施。さらに現場責任者へのヒアリングを通して、実務・人員構成上での課題把握を行った。
- その結果、将来的な支配人候補の外部招聘を行い、後任人材を基軸とし業務改善（事業立て直し）に着手することとなった。
- 同社としては採用人材の経験・実力に対して期待する点多かったため、同社の過去慣習等に拘らざる限りの報酬条件を提示。
- 副支配人というポジションを新設し、全幹部に新設ポジションの説明（事業立て直し）を徹底。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 同社の現状を詳細に説明することで、入社後に取り掛かるべき課題を明確にした。
- 従来の採用手法では難しいと考え、静岡県プロフェッショナル人材戦略拠点へ相談に行った。
- その結果、日本人材機構を紹介され、サービス内容および幹部人材に強いという事を聞き、利用を決めた。

仲介支援者

- 事業再建課題であり、また財務状況的に高額な報酬が準備できないことから、求職者の動機形成が難しいことをご理解いただいた。社長自らが同社における熱い思い、将来像について語って頂き、社長自らがキラーコンテンツとなるように心掛けていただいた。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／52歳	
前職	・業種	ホテル事業
	・従業員規模	254名
	・担当職務	フロント・レストラン・企画販促業務
	・所在地	静岡県
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員
	・勤務形態	他の従業員と同等
	・役職	副支配人
	・担当職務	ホテルの運営・マネジメント
・転居の有無	有(単身赴任)	
・家族構成	配偶者	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ(人材向け・企業向け)

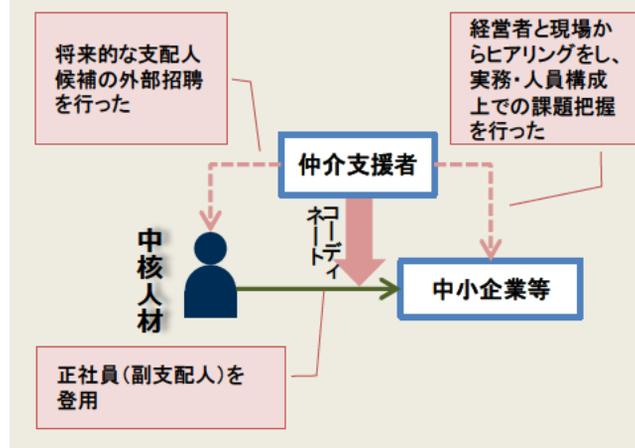
企業

- 入社前に取り組むべき課題を明確にするとともに、入社後の進捗状況と課題について第三者目線で確認のうえ、改めて実行プランの課題整理を実施。

仲介支援者

- 入社後、取組課題についての進捗状況・新たな課題(問題点)等について定期的に企業・人材とのミーティングを実施。
- 必要なサポートが発生した場合、日本人材機構としての対応を提案する予定。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社日本人材機構 (HP)

企業が得た効果

組織の活性化

- ✓ 外部の知見を入れることで、組織全体が活性化。
- ✓ 新しい施策が企画・実行し始めた。
- ✓ 2017年1月入社であるため、数値的な実績(効果)はこれから。
- ✓ 中核人材を中心にチャレンジ精神が醸成されだされ、社内に活気が出始めている。

この会社に決めた理由(本人より)

- ✓ 母親の地元である沼津市を観光で盛り上げたいと考えたため。
- ✓ 古くはなっているが、立派な設備があるにも関わらず活かし切れておらず、自身の今までの経験を活かして貢献できると考えたため。

営業拡大に向け、営業・管理部門の体制強化が課題。経営基盤強化に資する中核人材を採用した事例。

基本情報

所在地	沖縄県浦添市 (HP)
創業	1960年
従業員数/資本金	25人 / 4,050万円
売上高	8.8億円
事業内容	自動車販売、自動車整備



ポイント

背景と求人像

- 同族経営を行っている中、営業拡大にむけて、社内体制の強化が経営課題だった。
- 特に、営業部門の体制作りと、管理部門（経理）のそれぞれの部署の人員の増強を行うこととした。

マッチング方法

- ハローワークに出した求人に対し、期待以上のスキルの人材からの応募があった。応募者との面接時に、本人のスキルや希望を聞き、条件の見直しを行い、幹部候補として採用した。
- 応募者のスキルや希望をよく聞き、また、会社の求めるミッションを丁寧に説明することで、双方納得感の高いマッチングとなった。

効果

- 車両販売数が全国でも上位に向上し、営業マンの育成も進んでいる。
- 経理処理のスピードが向上し、今後は人事・総務の制度構築に取り組むなど、一層、経営基盤の強化を図ることができた。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 社内の体制を強化し、営業をさらに拡大したいと考え、特に、車両販売営業と、管理部門の人員を増強することとした。
- 車両販売営業の体制作り、経理・総務などのスタッフ機能をゼロから見直すこととした。

仲介支援者

- 同社は、「車検のコバック」のFC店を運営しており、全国的なトレンドとして車検で訪れたお客様に車両販売を行なうという流れが強くなってきている。
- そこで管理部門と車両販売営業職を強化すべく募集をかけた。
- フルタイムで報酬は通常よりも高め、正社員求人をハローワークに提出し当初期待以上の人材の応募があった。
- 担当者に内定まで出せる権限を付与する一方で、経営者自らが求職者と接する時間を多く設けるよう配慮した。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 経営課題に照らしたときに、営業、経理の各1名を採用することとし、業務全般に対応できる人材が欲しいと考えた。
- 特に、営業については、営業部員の育成ができる人材を求めた。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 面接時に、現場を見せ、職場イメージを持ってもらうことにした。
- 面談の際には、会社の求める業務内容を丁寧に説明し、同時に、応募者の希望をよく聞くことにした。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 管理部門の求人は、県内の40代男性の応募があった。一人で決算処理までできる人事・総務面のスキルも充実。
- 営業部門の求人は、奈良県より移住してきた30代男性の応募があった。全国でもトップレベルの販売成績を残し、部下（営業マン）育成もできるスキルを持っていた。
- 経営者の求めることと、本人希望を、妥協なく話合った。

仲介支援者

- 求人の要件を大幅に修正し、幹部候補として採用することをアドバイスした。
- エントリーしてきた人のスキルを存分に活かせるポジション・職務を用意し、応募者を逃すことなく且つ会社の生産性を上げる方向性をアドバイスした。

採用した中核人材

・性別／年齢		男性／40代	男性／30代
前職	・業種	—	—
	・従業員規模	—	—
	・担当職務	—	車両販売
	・所在地	沖縄県	奈良県
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員	正社員
	・勤務形態	フルタイム	フルタイム
	・役職	—	営業部長
	・担当職務	人事・財務	車両販売・ 営業マン育成
・転居の有無	無	有	
・家族構成	配偶者・子	配偶者	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

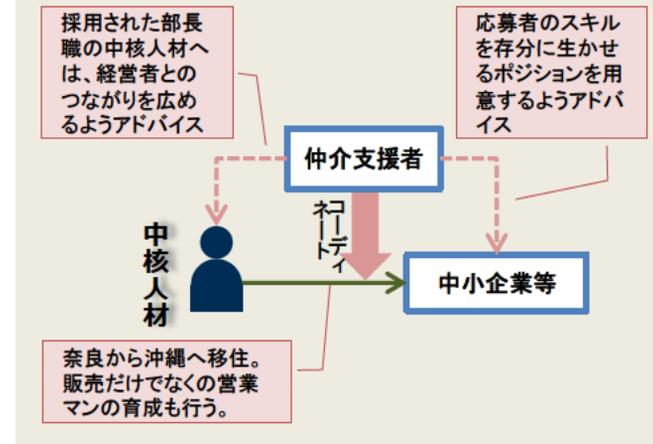
企業

- 既存社員には、会社にとっての必要性を丁寧に説明した。

仲介支援者

- 定期的（月に一回以上）に会社訪問を行っている。
- 特に、営業部長として採用した人材に対しては、中小企業の経営者が集まる勉強会や会合に可能な限り参加するよう促している。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社りゅうせきビジネスサービス ([HP](#))

企業が得た効果

営業力が向上

- ✓ 車両販売数が全国でも上位に向上。
- ✓ 同じように車の売れる営業マンの育成も進んでいる。

管理部門も強化

- ✓ 経理処理のスピードが向上し、今後は人事・総務に関する制度の構築についても取組んでもらう予定。
- ✓ 経理を兼任していた常務が経営に集中できるようになった。

この会社に決めた理由

- ✓ 徹底した話合いができ、自分の会社における役割、ビジョンが明確になった。同時に会社の方向性にも共感できたので、転職を決意した。（入社した営業部長コメント）

丁寧に経営課題を整理し、求人像を設定。将来の工場長候補となる中核人材を採用した事例。

基本情報

所在地	愛知県名古屋市 (HP)
創業	1921年
従業員数/資本金	30人 / 3,000万円
売上高	5.3億円
事業内容	雨衣、前掛 製造・加工・販売



ポイント

背景と求人像

- 生産工場の採用難・高齢化により、技術が伝承できないこと、高齢化により力作業などが困難となることが経営課題だった。
- 求人像は、ノウハウのマニュアル化や、機械化を進めると同時に若手の育成に取り組める人材とした。また、正社員に限定せずプロボノの活用も視野にいった。

マッチング方法

- 企業側は、会社の理念や任せたい仕事内容を、職場見学を取り入れ丁寧に説明した。
- 仲介機関側は、応募者には自身の将来構想や特性・興味関心などを引き出すよう努め、企業にはいかに応募者に会社への理解を深めてもらうかの方策をアドバイスした。

効果

- 経営課題の解決を担うと同時に、将来の工場長候補としての期待が高まった。
- 一般社団法人の立ち上げ、高齢者・障がい者の雇用拡大にむけてのプロジェクトを進めることができた。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 経営課題は、生産工場の採用難と従業員の高齢化（工場勤務の60%以上は高齢者）のため、生産技術を伝承できないこと。男性従業員は全て高齢者であり、裁断など力作業に問題点があった。

仲介支援者

- 同社の社会での存在価値や、社会にどんな効果をもたらせるかを考えることから始め、その延長線上に経営革新につながるプロジェクトがあるように設計をした。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 経営課題に照らしたときに、取り組むべき業務は①工場作業員のマネジメント及び高齢者のノウハウのマニュアル化、②ものづくり補助金を利用して購入した自動裁断機（CAD/CAM）の操作、③若手（専門学校、高卒）の縫製作業者の育成だった。
- 正社員雇用に限定せず、プロボノの活用なども視野に入れた。

- プロジェクトを遂行する上での求める人物像を設定し、取り組むことで得られることを洗い出し、プロジェクトステップを構築した。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 求める人材像に合う人材を確保するために、ポジションは年齢、キャリアを考慮し、柔軟に決定することとし、待遇よりもソーシャルに働けることをPRした。
- 応募者に会社の理念・将来像を代表者自らプレゼンし、会社への理解が深まるようにした。

- 勤務形態はプロジェクトが進むことを第一義としたため、正社員雇用に限定はせず、プロボノとして参画してもらえる人材、フィールドワークをともに積み重ねてくれる人材探しに注力することを提案した。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- ・ 仕事内容を詳細に説明し、1日職場体験や若手社員との面談等を通じて、仕事への理解を深めてもらった。
(自社工場と障がい者支援施設を体験)
- ・ 当仲介機関を活用した理由は、大学生の長期インターンシップでの付き合いが長く、仕事内容や求める人材について理解があるため。また、キャリアパスにおいても適切なアドバイスができるため。

仲介支援者

- ・ 通常の条件や業務内容が記載された求人票ではなく、ミッションが分かりやすく伝わるプロジェクトシートを作成した。
- ・ 求職者とは、内定を出すまで5～7回程度の機会を用意し、密なやり取りによりお互いを理解した。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／25歳	
前職	・業種	製造業
	・従業員規模	150人
	・担当職務	出荷業務
	・所在地	愛知県
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員(前職から完全転職)
	・勤務形態	週5日間、他の従業員と同様
	・担当職務	業務管理
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者無	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ(人材向け・企業向け)

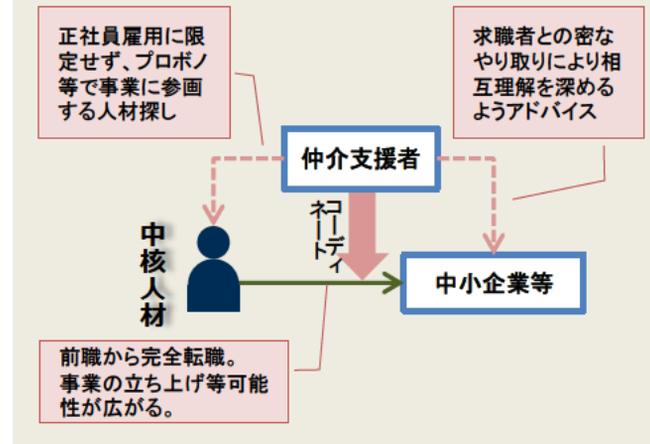
企業

- ・ 入社3か月間は日誌を手書きで書いてもらい、上司と社長から毎日フィードバックを記入し、コミュニケーションを図った。
- ・ 半年間のプロジェクトシートを作成して、仕事の目的、目標を設定した。

仲介支援者

- ・ 入社後3か月間は、キャリアコーディネーターとして、月2回以上個別連絡を取り、ヒアリングや電話での簡単な面談を実施。

マッチング方法



仲介支援者：特定非営利活動法人G-net ([HP](#))

企業が得た効果

一般社団法人の立ち上げ

- ✓ 将来の工場長候補が入社してくれたおかげで、一般社団法人が立ち上がった。
- ✓ その結果、高齢者・障がい者の雇用拡大へ向けてのプロジェクトを進めることができました。

この会社に決めた理由(本人より)

- ✓ ダイバーシティ経営を通じてボーダレスな会社づくりを目指す取組に興味をもったため。

ト 生産性向上への取組が喫緊の課題。生産管理を任せるべくシニアの中核人材を採用した事例。

基本情報

所在地	長野県上田市 (HP)
創業	1930年
従業員数/資本金	153人 / 5,000万円
売上高	25億円
事業内容	押出成形機、電線製造装置製造



ポイント

背景と求人像

- 数年来増収が続き、生産ラインのキャパシティは限界に達しており、生産現場の合理化、生産性の向上への取組が喫緊の課題であった。

マッチング方法

- 上記状況を解決するため、TOC（制約条件の理論）の考え方に基づいて生産性向上に取り組める、生産現場に精通した人材を求めている。
- 企業側は仲介支援事業者が構築している求人サイトに登録し、かつ、シニア人材交流会にも参加。できるだけ多くのチャンネルに、会社側の要望を明確に伝えた。
- また、採用に際しては、社長が直接面談し、経験や実績についてヒアリングを行い、その知識・能力について把握することに努めた。

効果

- 採用した中核人材の前職・前々職（いずれも上場企業）での生産管理の状況やノウハウの共有、また、アドバイスにより、当初の課題であった、生産性の向上を実現した。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 設計から部品製造、組立までの一貫生産が当社の特色であり強みでもあるが、数年来増収が続き、生産ラインのキャパシティが限界に達していた。
- 上記状況に対処するため、まずは生産現場の合理化、生産性の向上への取組が喫緊の課題であった。
- TOC（制約条件の理論）の考え方に基づいて生産性向上に取り組める、生産現場に精通した人材を求めている。
- 当社は60歳定年制であり、他の雇用延長社員と同様、嘱託の形態で採用。勤務条件も他の正社員と同様とした。
- 給与については、過去の経験や実績を加味して算定した。

仲介支援者

- 人材支援活動の一環として「地域人材バンクながの」というサイトを立ち上げ、求人情報を容易に検索できるシステムを構築。
- 同社の求人情報に、シニア人材に対する具体的業務内容を明記するよう依頼。
- また、同社がシニア人材交流会に参加しており、かつ、上記サイトにも求人情報が掲載されたことから、条件にマッチする人材を選定し、紹介。
- 中核人材に対して、待遇面等については、中核人材が持つこれまでの経験を活かし、中小企業への恩返しを優先する気持ちを持ってほしい旨、アドバイス。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- まず、できるだけ多くのチャネルで会社側の要望を明確にお伝えした。
- 結果、当仲介支援者よりの確な人材を紹介いただけた。
- また、採用に際しては、社長が直接面談し、経験や実績についてヒアリングを行い、その知識・能力について把握することに努めた。
- なお、当社に興味を持っていただくために、工場見学も実施した。

仲介支援者

- 前提として担当者が、中核人材と元同僚で人柄やスキルを把握できていた。
- 既に、募集採用枠が埋まっていたが、同じ成形機業界であったことに加え、設計が分かり、改善へのアイデアが豊富な生産管理者として必ず役に立つ事をアドバイスしたところ、社長自ら面談を行い、採用となった。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／60歳	
前職	・業種	成形機製造
	・従業員規模	国内約200人、海外約1,000人
	・担当職務	設計、品質保証、購買、生産管理、ISO内部監査
	・所在地	長野県
現職 (本事例先)	・契約形態	嘱託
	・勤務形態	他の従業員と同等
	・役職	管理職
	・担当職務	生産管理
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者・子	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

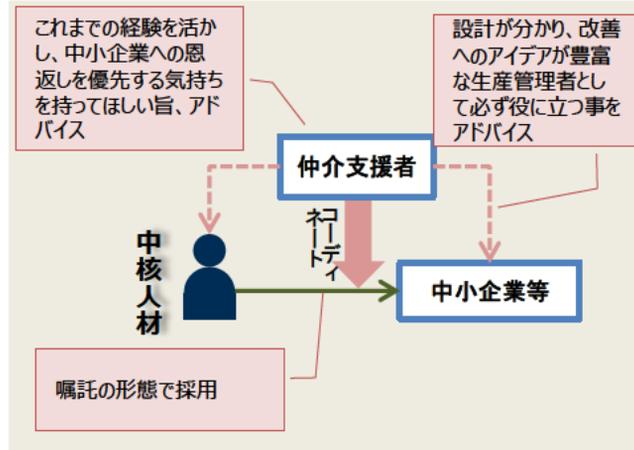
企業

- 既存従業員に対し、シニア人材採用の狙い、課内でのポジション、役割について説明し、理解を求めた。

仲介支援者

- 定期的な情報交換の場を設けた。

マッチング方法



仲介支援者：
一般財団法人浅間リサーチエクステンションセンター (HP)

企業が得た効果

生産性の向上

- ✓ 採用した中核人材の前職・前々職（いずれも上場企業）での生産管理の状況やノウハウを共有してもらい、当初の課題であった、生産性の向上を実現。
- ✓ また、下請け先などについても、新たな候補を提案してもらえた。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ ニッチな業界において、一品一様、一貫生産により高収益を実現している特色、魅力のある企業だと感じたため。
- ✓ これまでの経験を活かせると感じた点が決め手となった。

ト 求める人材像に響く求人情報の掲載と選考を行い、海外市場拡大にむけた中核人材を採用した事例。

基本情報

所在地	石川県金沢市 (HP)
創業	1965年
従業員数/資本金	51人 / 65百万円
売上高	13億円
事業内容	製造業 (機械) など



ポイント

背景と求人像

- 停滞、縮小が始まった国内市場に依存する経営からの脱却の切り札として、海外事業展開を検討していた。アフリカで環境コンサルを経験した若手が中途入社してきたことを機に、検討を本格化。実務経験を持った海外人材の増強が必要であると考えに至った。

マッチング方法

- 募集開始当初、ターゲット像とはかけ離れた人材からの応募が続いた。求人票の打ち出し方や条件の変更に加え、スクリーニングや実務能力評価を目的とし、選考プロセスについても改善を施した。

効果

- 当初のイメージにマッチする、大手メーカーの海外担当やアフリカ経験を有する人材の獲得に繋がった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 元々ニッチトップ技術を持つ中小企業ではあったものの、国内市場は停滞が予見されていた。このため、より需要が見込まれる海外戦略を本格展開したいと考えていた。
- アフリカ・ケニアでの環境コンサル経験を有する人材が新たに海外事業担当として入社したことを機に、海外事業展開の本格化を検討。海外実務を経験した人材の増強が必要であると考えた。
- 海外人材に限らず、戦略に沿った採用活動を能動的に行うのは初めての経験であった。このため、外部機関との議論を重ね、採用すべき人材像を特定。これに合致するように求人票を設計した。

仲介支援者

- 定期的にコミュニケーションを重ねることで、事業者の現状や直面している経営課題の正確な把握に努めた。
- 海外事業の責任者と議論を重ね、どういった人材が必要であるか、具体的にどのようなスキルや経験が求められるかなど、実務レベルで人材像の絞込を行った。
- 当初想定していた層とかけ離れた人材からのエントリーが続いたため、求人票のタイトルやキャッチコピーのブラッシュアップを行った。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 要求する実務能力や経験のレベルを明示・暗示し、人材像に響く求人方法を考えた。具体的には、求人を見出しを英語にし、応募者には英文履歴書の送付、海外事業担当者の英文履歴書を参考として候補者に共有したうえで、英文履歴書の提出やプレゼンなどを課した。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

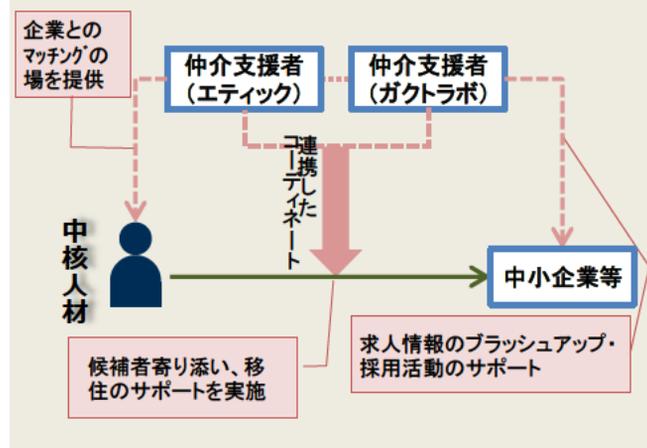
企業

- 東京・大阪での転職マッチングイベントに出展。参加者に対し同社の海外事業戦略やビジョンを直接伝えた。
- 大手メーカーで国内・海外営業を経験した人材、及びアプリ力滞在経験があり、東京のマーケティング会社に勤務していた人材の計2名を採用した。

仲介支援者

- 本求人やイベント出展についてSNSでの情報拡散を実施。
- 選考プロセス中は候補者に寄り添い、金沢への移住の心理的サポートや情報提供を行った。

マッチング方法



仲介支援者：特定非営利活動法人エティック (HP)
株式会社ガクトラポ (HP)

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／29歳	
前職	・業種	電子機器メーカー
	・従業員規模	70,000人
	・担当職務	海外営業
	・所在地	京都府
現職 (本事例先)	・契約形態	正社員
	・勤務形態	週5日間
	・役職	海外事業部プログラム・マネージャーほか
	・担当職務	海外営業、国内新規開拓営業、法務
・転居の有無	有	
・家族構成	既婚、子ども1人	

企業が得た効果

事業上の成果

- ✓ 海外事業を本格化させるうえで重要な物流や契約、社内技術部との連携等の標準化が大幅に進んだ。また、メーカー営業の経験から、国内においても新規製品の顧客開拓をリードしている。

今後の採用にむけて

- ✓ 反響の大きさをみて、経営陣が今後は、経営戦略に則った求人活動に意欲を見せている。海外人材だけでなく、エンジニア畑の人材など、幅広い中核人材の採用や活用を検討したいと思っている。

この会社に決めた理由 (本人より)

- ✓ 自分で新規事業を作っていくというチャンスが欲しかった。新しいことに挑戦しようとしている中小企業であれば、より早くそのポジションに就けるのではないかと考えたため。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

企業

- 中小企業側が人材受け入れ後のフォローアップとして行ったこと、気をつけたこと：家庭やプライベートでの活動を尊重し、仕事との両立を図った。
- 定着&活躍面で効果があったと思われる支援策：当該人材へのフォローアップインタビュー。

仲介支援者

- 人材向け：社外の最も身近な相談役として、業務や組織に関する幅広い相談に随時対応した。また、生活面では地域活動や勉強会など地域社会との多様な接点づくりに貢献。
- 企業向け：訪問やヒアリングを行い、状況確認とアドバイスを実施した。次なる人材開発の打ち手についても議論した。

プロジェクト（期間限定）型

ト 他業界出身者を6か月間限定のレンタル移籍で確保、課題解決のスピードが加速した事例。

基本情報

所在地	東京都渋谷区 (HP)
創業	2013年
従業員数/資本金	40人 / 非公開
売上高	非公開
事業内容	音楽投稿アプリ“nana”の開発・運営



ポイント

背景と求人像

- 音楽投稿アプリ“nana”の月間利用者数を向上及び周辺領域を活用したマネタイズモデルを確立させたかった。
- スキルや経験として高いレベルにある人材を、手の届くコスト感で活用できる「レンタル移籍」サービスを活用した。

マッチング方法

- 受け入れ企業、候補者本人、送り出し側の大企業それぞれに対して、2か月程度をかけて認識のすり合わせ、6か月間のプロジェクトのミッションを共有していった。
- 医薬品・医療機器の製造・販売という他業種・他職種の女性を採用した。

効果

- 集中的に事業開発に取り組める人材、一人で社外にどんどん商談に出ていってくれる人材が増えたことで、経営課題解決に向けた検討・実際の取組のスピードが上がった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 音楽投稿アプリ“nana”の月間利用者数を向上させたかった。
- 当該アプリ及び周辺領域を活用したマネタイズモデルを確立させたかった。

仲介支援者

- 受け入れ企業に対して、事業モデルの整理、受け入れた人材に取り組んでもらいたい業務の整理、当該企業における環境や経験の棚卸を実施。
- 候補者に対して、どのような経験を提供すべきかを、所属元企業および候補者本人と議論。
- 上記を2か月程度をかけて実施。経営者・COOとの5回程度の面談・メール等を経て求人に至った。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- “nana”を歌うスペースの企画及び開拓を任せたいと考えた。
- また、“nana”の、新たなマネタイズの筋の開発と、そのフィジビリティの確保をお願いしたかった。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- スキルや経験として高いレベルにある大企業の人材を、手の届くコスト感で活用できると感じたため、(株)ローンディールの「レンタル移籍」の枠組みを利用して人材を確保しようと試みた。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- ・ (株)ローンディールのホームページに求人情報を掲載して募集をかけた。
- ・ 候補者から興味があるという打診を受けて面談を行った。
- ・ 候補者は、当初、nana music社にくる目的や自身の課題が明確になっていなかった印象があるが、何度か面接を重ねてすりあわせを行った。

仲介支援者

- ・ 企業と候補者の間で業務内容について面談を実施。その際、同社指定のプロジェクト設計書を提示し、業務内容について明示・共有した。
- ・ 人材送り出しの大企業に対しても、同社が取り組むベンチャー企業への「レンタル移籍」の価値・意義を説明。

採用した中核人材

・ 性別／年齢	女性／30代	
前職	・ 業種	医薬品・医療機器の製造・販売
	・ 従業員規模	約2,000人
	・ 担当職務	事業開発
	・ 所在地	東京都
現職 (本事例先)	・ 契約形態	研修 (6か月間の「レンタル移籍」)
	・ 勤務形態	週5日間、他の従業員と同様
	・ 役職	なし
	・ 担当職務	事業開発
・ 転居の有無	無	
・ 家族構成	単身	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

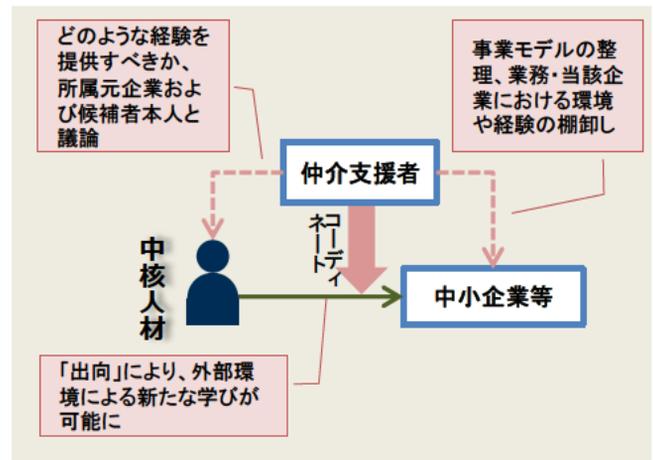
企業

- ・ 入社初日に、役員陣とのランチをセッティングして、溶け込みやすい雰囲気作りを行った。
- ・ COOと毎日壁打ち(ディスカッション)をしながら業務に取り組んでいる。

仲介支援者

- ・ 人材本人から週次報告、月次報告を提出してもらい、フォローアップを実施している。
- ・ 初月1週目、3週目に本人と面談。2か月目以降は毎月、本人との面談および出向先の経営者と面談を実施。
- ・ 毎月の面談の内容について所属元企業へフィードバック。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社ローンディール (HP)

企業が得た効果

スピード感のある経営の実現

- ✓ 集中的に事業開発に取り組める人材、一人で社外にどんどん商談に出ていってくれる人材が増えたことで、経営課題の解決に向けた検討スピードが上がった。
- ✓ 採用した人材とCOOは、マネタイズモデルの検討、アプリユーザーの利便性向上の検討に集中的に取り組めている。

この会社に決めた理由 (本人より)

- ✓ 自分の所属している企業や業界から関係のないところで、かつ、個人的に興味を持てるサービスは何かという観点で選んだ。
- ✓ また、COOの近くで業務をすることで、自分自身がかも成長できるのではないかと思ったこともチャレンジしようと思ったため。

ト 社員の教育とモチベーション向上等が課題。プロ人材により課題解決・売上が向上した事例。

基本情報

所在地	鳥取県鳥取市 (HP)
創業	1993年
従業員数/資本金	110人 / 2,000万円
売上高	15.38億円
事業内容	太陽光発電監視計測システムの開発・導入



ポイント

背景と求人像

- 優先順位の高い経営課題が、社員教育と新規事業だった。
- 新規事業立ち上げ前に、社員のモチベーション向上、リーダーの育成を優先課題とした。また、エンジニアのプロジェクトマネジメント力や、自ら学ぶ力も課題にあった。

マッチング方法

- 仲介支援者は、企業からヒアリングした内容をプロ人材に相談し、プロ人材が提供できる価値をまとめ、企業へ提案した。
- プロ人材を選定する際、スキルだけでなく、人柄も重視することとし、週1回、IT分野に精通し、管理職経験あり、部下の教育の経験豊富な人材と面談しマッチングした。

効果

- 社員1人1人の士気が上がり、部長クラスのマネジメント力が向上した。
- プロジェクトマネジメント力があがったことで、品質が良くなり、売上也向上した。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 理想の組織としては、マネジメントリーダーがいて、社員の一人一人が自ら考え何事にも積極的に取り組んでくれる士気の高い組織とした。
- 革新的な社員教育を施したいと考えた。

仲介支援者

- 最初のご相談時に、経営課題をすべて出してもらい優先順位の高い課題が、社員教育と新規事業だった。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 経営課題に照らしたときに、通常の社員研修ではなく、実用性のある教育をしてくれる人が社内に来て、かつ、継続的に指導してもらうことが必要だと考えた。
- その分野に特化している人材を活用したいと考えた。

- 新規事業立ち上げ前に、社員のモチベーション向上、リーダーの育成を優先課題とした。また、エンジニアのプロジェクトマネジメント力や、自ら学ぶ力も課題にあった。

- 企業からヒアリングした内容をプロ人材に相談し、プロ人材が提供できる価値をまとめ、企業へ提案をした。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 求める人材を常勤で採用するには、費用面も難しかったので、プロを非常勤で活用することを検討した。
- 兼業・副業などを含め、仲介支援者にプロ人材の紹介を相談した。

- 育てたい人材像がハッキリしており、教育の課題からもプロ人材を選定することとした。訪問した際、社員の方の印象がとても朗らかだったので、ガツガツしたプロ人材はマッチしないと感じた。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

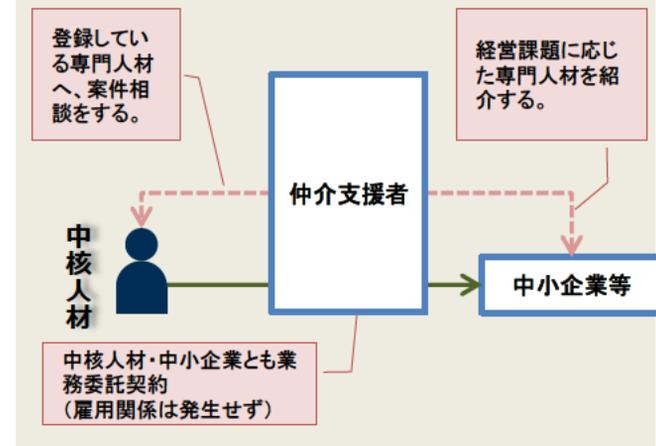
企業

- 仲介支援者にプロ人材を何名か紹介してもらい、スキル面だけでなく、オススメの人材を挙げてもらい面談した。
- 面談時に、当社の課題を説明し、プロ人材に行ってもらいたいミッション・活動の工数・費用等の取り決めを行った。
- 専門性の高い人材を、採用リスクを軽減してプロジェクトベースで活用できることが当社のメリットだった。

仲介支援者

- 今回アサインしたプロ人材は、IT分野に精通し、管理職経験あり、部下の教育の経験豊富な人材。かつ、人柄がよいというところがポイントだった。

マッチング方法



仲介支援者：エッセンス株式会社 (HP)

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／53歳	
前職	・業種	IT関連
	・従業員規模	1,300名
	・担当職務	法人営業部 部長
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	業務委託契約
	・勤務形態	週1日
	・役職	—
	・担当職務	人材教育、制度構築等
・転居の有無	無	
・家族構成	—	

企業が得た効果

社員の士気の向上

- ✓ 社員1人1人の士気が上がり、部長クラスのマネジメント力が向上した。
- ✓ 人事評価制度も構築され、その人事評価に基づき昇格する者も出ている。

品質も向上、売上も向上

- ✓ プロジェクトマネジメント力があがったことで、品質が良くなった。
- ✓ 社員が深耕営業できるようになり、売上が上がった。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 社長の覚悟や変わろうとする強い思いが、支援したいという決め手になった。
- ✓ 人材育成に対する思い、社員や地域への愛情などを強く感じた。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

企業

- 既存社員に対して、プロ人材に来てもらう目的を事前に説明し、社員からの戸惑いや反発がないように配慮した。
- プロ人材との定例会議で、進捗報告やプロ人材の活用内容を随時摺合せ、プロジェクトを投げっぱなしにしないように気を付けた。

仲介支援者

- 月に1度訪問し、プロジェクトの進捗の確認と企業・プロ人材双方の意見を聞く定例会議を行っている。
- 経営者から進捗報告、社員の行動の変化をフィードバックしてもらい、今後のアクションを話し合った。

ト 原価管理のIT活用と改善に関し、シニア専門家を顧問として採用した事例。

基本情報

所在地	島根県出雲市 (HP)
創業	1980年
従業員数/資本金	73人 / 8,450万円
売上高	33億円
事業内容	建設業



ポイント

背景と求人像

- 主たる事業である土木・建築部門の事業基盤となる原価管理手法のIT活用と改善が経営課題であった。
- 経営課題に照らしたときに、シニア専門家（OB人材）を活用して取り組むべき業務は、「原価管理手法の改善とクラウド構築」であった。

マッチング方法

- シニア専門家（OB人材）は、採用雇用形態ではなく、顧問契約が基本であり、人材データベースより仲介支援者コーディネーターが人選した。

効果

- 顧問が行った支援により、現場ごとの収益管理発注システムの構築や、ビジネスモデルスキーム構築など、経営革新による生産性が高まった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 主たる事業である土木・建築部門の事業基盤となる原価管理手法のIT活用と改善が経営課題であった。
- 具体的には、原価管理システムの見直し、現場と管理部門の情報フローの整備、原価管理手法の見直しなどが優先課題だった。
- 仲介支援者コーディネーターとともに抽出した経営課題に照らしたときに、シニア専門家（OB人材）を活用して取り組むべき業務は、「原価管理手法の改善とクラウド構築」であった。
- 仲介支援者コーディネーターの推薦するシニア専門家（中核OB人材）のキャリア・知見・支援能力・ネットワーク・年齢等から人選を判断した。

仲介支援者

- 地域担当支援機関「しまね産業振興財団」より、人材コーディネート事業・仲介支援者コーディネーターへ支援要請を受ける。企業訪問により経営課題をヒアリング。改善課題を掌握し、改善レポートに見える化した。
- 中国経済産業局事業に則り、ミラサポなどの制度を活用し、仲介支援者コーディネーターとシニア専門家（OB人材）が喫緊の経営課題を抽出した。
- シニア専門家（OB人材）は、雇用契約ではなく、顧問契約が基本であり、人材データベースより仲介支援者コーディネーターが人選した。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

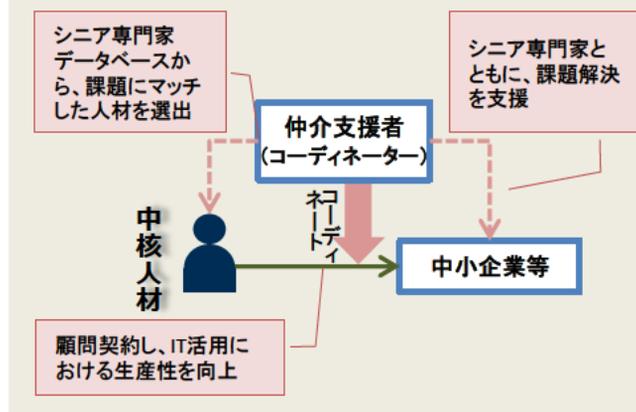
企業

- シニア専門家・企業OB人材のマッチングを使ったメリットは、即戦力が採用でき、費用対効果が明確であることだった。
- シニア人材と1年間の顧問を採用する際の取り決めを協議した。
- 顧問採用は報酬・期間・支援回数などが明確だった。

仲介支援者

- シニア専門家を活用することにより、各企業の体力に合ったICT施策を提案できる効果があることをアドバイスした。

マッチング方法



- 地域担当支援機関：(公・財)しまね産業振興財団 (HP)
- 仲介支援者：認定経営革新等支援機関 (コーディネーター) 株式会社メットコーポレーション (HP)

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／69歳	
前職	・業種	建設業（大手ゼネコン）
	・従業員規模	約8,500名
	・担当職務	利益管理・購買等の管理部門 現場所長として原価管理等
	・所在地	広島県
現職 (本事例先)	・契約形態	顧問（1年契約）
	・勤務形態	月1～2日
	・役職	顧問
	・担当職務	IT活用における生産性向上
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者・子	

企業が得た効果

経営革新・生産性の向上

- ✓ 当顧問が行った「クラウド原価管理システム構築・アプリ開発のための運用ソリューション支援」により
 - ①現場ごとの収益管理発注システム構築
 - ②ビジネスモデルスキーム構築
 - ③関連会社、株式会社日本ハイソフトの原価管理システム改善等の効果を得て、生産性が高まった。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 一般的な原価管理システムが社内的に現在機能しており、革新的建設業としてITクラウド原価管理システム構築・アプリ開発受発注のプロセスを「見える化」できる組織であった。
- ✓ デメリットや課題について解消できうる可能性があったため、この会社の支援を決めた。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

企業

- 関連する部署の幹部を集め、顧問の支援方針に関する会議を行い、目的・成果目標などを共有した。

仲介支援者

- 顧問契約期間内に、フォローアップ訪問を行った。
- 成果状況の把握、人材の契約更新等の対応を行った。

ト 企業の魅力発信の中で、相性のよさそうな体験者をスカウトし活用している事例。

基本情報

所在地	東京都中央区 (HP)
創業	2010年
従業員数/資本金	28人 / 500万円
売上高	7200万円
事業内容	食に関する企画・コンサル、飲食店運営等



ポイント

背景と求人像

- 当初は求人が主目的ではなく、該当企業の魅力発信の1つとして講習等をスタートした。
- 職業体験企画は、過去に手掛けたプロジェクトの紹介や追体験をしてもらうことで、仕事内容を理解してもらう場とし、2年間で80人の方が参加した。

マッチング方法

- 職業体験企画の参加者は、同社に関心を寄せる「潜在転職者」といえ、入社して会社を盛り上げる存在になる可能性を秘めている。

効果

- 職業体験を通して、仕事に取組む姿勢を見たり、雰囲気や人柄を確かめることもできたため、組織との相性が高い人材が採用できたと満足している。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 当初は求人が主目的ではなく、当社の「食業プロデューサー」という職種を幅広い方に深く知って欲しいという目的からスタートし、職業体験企画などを行っていた。
- 業務拡大を実施する中で、現場実務を担える人材、企画を含む営業企画ができる人材、経理財務人材などを採用できればと考えていた。
- まずは、「自社サービスの整理と把握」、次に、「プロジェクト内容の共有と、この後の展開に関する話」を積極的に実施したかったため、当仲介支援者のサービスを利用した。

仲介支援者

- 当初は求人が主目的ではなく、該当企業の魅力発信の1つとして講習等をスタートした。
- 職業体験企画は、過去に手掛けたプロジェクトの紹介や追体験をもらうことで、仕事内容を理解してもらう場とした。
- 約2年間で80名の方が参加、体験後、相性の良さそうな体験者には、該当企業の担当者が直接、面談等の誘いを行い、採用マッチングまで繋げた。
- 企業と相性の良い参加者を募るため、企業毎の一番特徴の出る、切り口を設定（希少性・意外性・地域性・優位性・ストーリー性）した。
- その切り口にしながら、紹介文章や、体験プログラムを構築した。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 2-3ヶ月の試用期間を経て、その後「業務委託」もしくは「契約社員」（当社にはこの2つの契約形態から選択してもらっている）のどちらか、本人の働き方と照らし合わせて決定することとした。
- 金額は、前職と一緒に金額帯。ただし、「賞与」「退職金」の設定はない。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 講義では「求人色」を出さないようにしている。毎回求職者がいるわけではないので、必ず何度か、事前面談やインターンを実施。その上で前職を退職していただき、業務に入っていただくようお願いしている。
- まずは社長室という、社長直下の窓口を作り、できるだけ直下で教育を実施することにした。

仲介支援者

- お金を払ってまで該当企業の仕事を知らたいという方は、優良顧客になり得る存在だけでなく、入社して会社を盛り上げる存在になり得る存在（転職潜在層）であることを説明。
- 「採用候補の母集団リスト」を作り、人材と定期的に繋がりを継続する事が効果的と助言。

採用した中核人材

・性別／年齢	女性（複数名）／30代前後	
前職	・業種	複数名につき業種は多様
	・従業員規模	30名程度
	・担当職務	事務・管理職など
	・所在地	福島県、東京都など
現職 (本事例先)	・契約形態	契約社員または請負契約 (個人に応じる)
	・勤務形態	週5日、他の従業員と同等
	・役職	なし
	・担当職務	管理栄養士、事務職、企画職
・転居の有無	-	
・家族構成	-	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

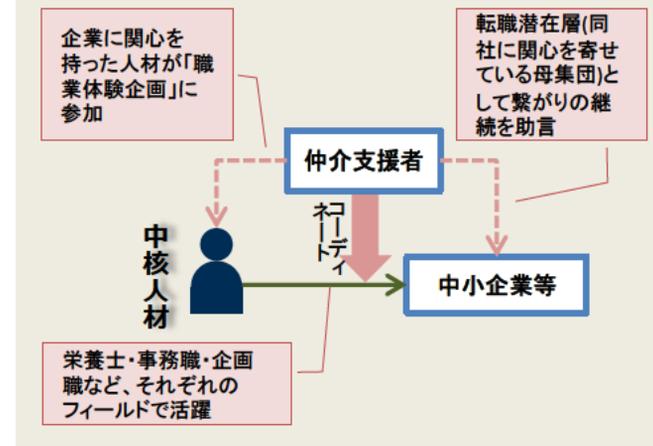
企業

- 採用してみると、事務職、管理職に値する業務が弊社では少なく、営業・企画に関する業務は、「一匹狼」になる傾向があった。そのため、「チーム性」を重視して、グループで対応するよう段階を設け、専門性とチームワークを同時に発揮できるようにした。

仲介支援者

- 採用された中核人材に対して、職業体験企画に、体験の補佐役として、参加してもらうように提案。補佐役として、仕事の魅力を言葉で伝えることで「改めて自分自身の仕事を俯瞰的に見つめ、会社の魅力を理解する」機会になると同時に、体験者にとっても、職業体験後のキャリアのイメージが付きやすい効果があった。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社仕事旅行社 (HP)

企業が得た効果

広報事務局の設置

- ✓ 講義参加者として出会っているため、お金を払わず（逆に報酬を得て）優良な人材と出会えたことがメリットと言える。
- ✓ また、入社後は、前職での経験を活かし、食品メーカーやお菓子メーカーの新業態・初出店時など、広報体制が整備されていない企業に代わり、「広報事務局」の設置を担当するなど、事業展開の助けとなっている。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 以前から興味があった業界だったため、体験に参加した。
- ✓ 最初は興味本位で、就職までは考えてなかったが、体験を通じてOISEAUの魅力や、仕事のやりがいを知り、OISEAUのファンになった。その後、社長から手伝って欲しいとの相談を受け、良い機会だと考え転職を決意した。

財務基盤の強化が課題。東京の人材をプロジェクトベースで採用。資金調達に成功した事例。

基本情報

所在地	北海道札幌市 (HP)
創業	2002年
従業員数/資本金	25人 / 1,300万円
売上高	2.7億円
事業内容	POSシステムの製造・販売等



ポイント

背景と求人像

- 先行投資型の開発体制ゆえ、常に財務基盤の強化が課題であった。
- 多様な資金調達経路の確保とマーケット開拓のための業界人脈を、中核人材に期待した。

マッチング方法

- 道内での採用が難しいと判断し、首都圏を中心に、採用にこだわらず協働して頂ける人材をマッチングしてもらうこととした。
- 仲介支援者は、いきなり採用という方法ではなく、先ずは一つでも事業を協働で実施することを通じて相互に判断することが有効であると考え、プロジェクトベースでの事業仲介を行う事とした。

効果

- 課題であった資金調達にも成功し、今後の資金調達経路の確保にも繋げることが出来た。
- 攻めの体制構築のための財務基盤強化の道筋を作ることが出来た。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 先行投資型の開発体制ゆえ、常に財務基盤の強化が課題であり、マーケット開拓のための攻めの体制整備が急務であった。

仲介支援者

- 同社の人材に対する要求水準は高く、札幌市を中心とする北海道内での調達は不可能との共通見解に達し、東京中心での選定を提案、合意に達した。同社も東京中心に新規事業展開を進めており、このことには全く問題がなかった。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 経営課題に照らしたときに、多様な資金調達経路の確保と、マーケット開拓のための業界人脈の活用を中核人材に任せたいと考えた。

- 但し、いきなり採用という方法ではなく、先ずは一つでも事業を協働で実施することを通じて相互に判断することが有効であると考え、プロジェクトベースでの事業仲介を行うこととした。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 道内での採用が難しいと判断し、キャリアバンクを頼り首都圏を中心に、採用にこだわらず協働して頂ける人材をマッチングしてもらうこととした。
- 当社の成長戦略を理解し協働して頂くために、コンフィデンシャルな情報も包み隠さず開示し、成長への打ち手、マーケットの変遷、事業上の強み、弱みを説明した。

- 一般求人での対応でなく、人脈ベースでの確保を目指した。重視した点は①財務に精通している事(多様な資金調達手法の経験等を有していれば尚良い)②道内及びIT業界の事情に詳しいこと。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- ・ 面談時に、当社の成長戦略、資金需要、成長計画を説明した上で、これらを鑑みた具体的な資金調達手法を確認したことにより、人材のスキル・経験値などの能力の高さを理解することが出来た。
- ・ 当仲介支援者に依頼した理由は、以前にコンサルティングを依頼していた時から案件遂行能力の高さを実感しており、また道内に限らず首都圏を含めた全国的な人材ネットワークを持っていたため。

仲介支援者

- ・ 同社へ以前コンサルティングを実施していた事から、代表者との連絡は大変スムーズであったことに加え、紹介した人材とは過去に協働案件を実施した経験があったため、不安なくマッチングに至った。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／49歳	
前職	・業種	金融業
	・従業員規模	約1,700名
	・担当職務	法人金融部門 ファイナンシャル・ソリューション部門
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	プロジェクトベースでの対応
	・勤務形態	案件に紐づけ
	・役職	プロジェクトベース (財務)
	・担当職務	財務アドバイザー
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者・子	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

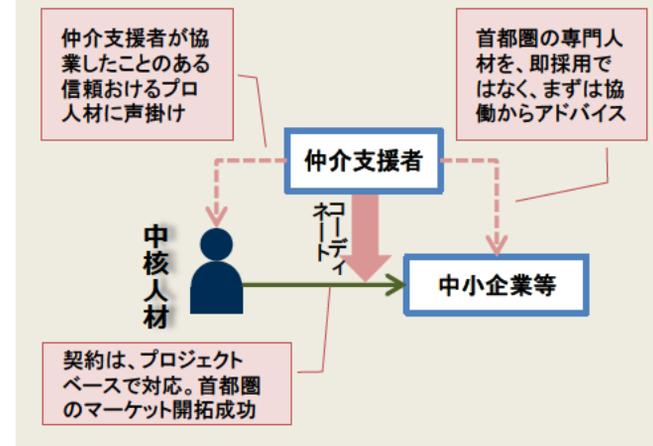
企業

- ・ まず採用ではなく、案件ベースの協働をしていくことで当社の理解を深めて頂き、今後の成長計画達成へ向けた協働体制を引き続き構築できるよう対話を進めていく予定である。

仲介支援者

- ・ 継続した協働案件を実施していくことにしている。
- ・ 今回は財務的な事業戦略での協働案件だったが、今後は営業的な協働案件も実施していくべく、人材側のモチベーションが上がっており、同社としてもこの事に好感を持っている。

マッチング方法



仲介支援者：キャリアバンク株式会社 (HP)

企業が得た効果

財務基盤の強化

- ✓ 課題であった資金調達にも成功し、今後の資金調達経路の確保にも繋げることが出来た。
- ✓ 首都圏マーケットを開拓するにあたっての財務基盤が整備され、攻めの体制をつくることに繋がられた。(東京地区での資金調達にも成功した)
- ✓ 2019年度までの経営目標達成に向けた素地構築に繋がった。

この会社に決めた理由 (本人より)

- ✓ 企業としての成長性、仲介支援者の両方に高い信頼を寄せられた事が決め手となった。
- ✓ 今後は、営業面でも貢献できるような人脈を駆使して貢献をしていきたいと考えている。

ト プロ人材のアドバイスや人脈を活用し、様々な業界との協業の可能性が広がった事例。

基本情報

所在地	滋賀県草津市 (HP)
創業	2013年
従業員数/資本金	26人 / 9,450万円
売上高	1.4億円
事業内容	クラウド型コミュニケーションツール「ダンドリワーク」事業



ポイント

背景と求人像

- EC事業のアドバイスや実行支援をしてもらえる人材、EC事業の商品拡充をしたいと考えていた。
- 仲介支援者に相談し、プロ人材の活用の提案をうける場合の条件や、業務内容を整理した。

マッチング方法

- 企業は、面談時に、スキルや人柄、この人と共に事業がうまく進みそうか、という視点も大事にした。
- 仲介支援者は、複数の課題を解決できるプロ人材を紹介。企業とのディスカッションの中で、プロ人材の人脈を活用し、他社とのアライアンスの構築可能性が見え、新たな商機となった。

効果

- プロ人材が入ることで、様々な業界・業種との協業可能性を開拓でき、事業拡大につながった。
- カスタマーサポートの効率化や顧客とのコミュニケーション施策の支援をもらい、現場で実行できるレベルまで落とし込んだことで、顧客満足度向上につながった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- EC事業を立ち上げたが、詳しい者がいなかった。
- EC事業に関して、商品の拡充を図りたいと考えていた。

仲介支援者

- 最初のセッションから課題は明確であり、①ECに精通した人材によるECのブラッシュアップ、マネタイズ、そのための施策、②ECの商品ライナップの充実であった。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 経営課題に照らしたときに、EC事業に詳しく、アドバイスや実行の支援をしてくれる人材がほしかった。
- 仲介支援者から、プロ人材にお願いする場合の勤務形態や料金について話をきいておき、その中で、プロ人材にお願いしたい活動内容を整理した。

- 常勤ではなく、これら2つの課題に対し、アドバイス・実行支援を行うプロフェッショナルパートナー（業務委託者）の活用を提案した。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 仲介支援者と求人像のブラッシュアップをする中で、当社が直面している課題だけでなく、今後の事業計画をビジネスの広がりも伝えた。
- プロ人材が、当社のビジョンや企業文化にフィットする人物を紹介してもらうよう依頼した。

- 週2~4回の稼働（会議出席や企業訪問）で、月額20~40万円程度の条件を提示した。
- 求人時には、これら2つの課題に対し、それぞれのプロ活用を想定していたが、ECに精通しており、多数のメーカーとの人脈を持った両方の課題を解決できるプロ人材を紹介することにした。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

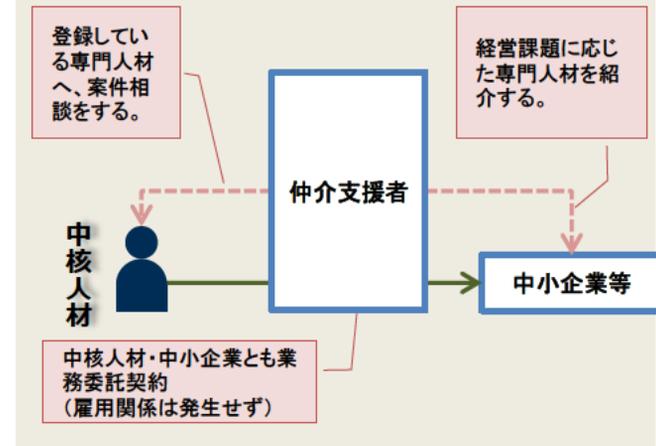
企業

- プロ人材との面談では、スキルだけでなく人柄や、この人と共に事業がうまく進みそうか、という視点も大事にした。
- プロ人材との面談では、当初想定していた以上の提案をしてもらい、プロ人材の活用を決めた。
- 課題に対する専門スキルを持った人を採用するにはリスクが伴うため、非常勤のプロ人材に業務委託をすることにした。

仲介支援者

- 提案したプロ人材は、複数社の顧問を兼務しており、幅広いビジネスや協業モデルを熟知。
- 当初のEC関連の課題だけでなく、プロ人材の人脈を活用した他社とのアライアンスの構築可能性が見えた。より優先度の高い新たな商機であった。
- 面談時に互いにゴール設定やプロセスが明確となりプロ活用に至った。

マッチング方法



仲介支援者：エッセンス株式会社 (HP)

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／60歳	
前職	・業種	小売業
	・従業員規模	約3,000名
	・担当職務	ビジネス開発・トップメント部 部長
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	業務委託契約
	・勤務形態	月1回の会議参加、企業紹介
	・役職	ビジネスプランニングオフィサー
	・担当職務	戦略設計・協業先紹介
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者・子	

企業が得た効果

事業拡大の可能性

- ✓ 様々な業界・業種との協業可能性を開拓でき、事業拡大につながった。

顧客満足の上昇

- ✓ プロ人材に、カスタマーサポートの効率化や顧客とのコミュニケーション施策の支援をもらい、現場で実行できるレベルまで落とし込んだことで、顧客満足度向上につながった。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 経営陣との人間的相性が最も決め手となった。
- ✓ 事業にかける強い想い、社会的意義の高さ、先進性に大きく惹かれた。
- ✓ 自分の枠を超えて、心の底から楽しくご一緒させていただけると確信した。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

企業

- 月1回の会議前に、会議のアジェンダを明確にしてもらい、議論の漏れがないようにした。
- 会議後に懇親会を開き、親睦を深めるとともに業務以外のビジネスの情報交換やトレンドの共有などをした。

仲介支援者

- プロ人材に企業の名刺を持ってもらうよう提案した。
- 会議に毎回、経営者・役員・プロ人材・仲介支援者が同席し議事録を取り、チャットツールにも参加するなど、プロジェクトに伴走することで、会議後のアクションを明確にし、お互いのフォローができる体制づくりを行った。

ト めっき加工の生産性向上が課題。知識・経験を豊富に有する人材を顧問として採用した事例。

基本情報

所在地	東京都品川区 (HP)
創業	1970年
従業員数/資本金	144人 (他、海外法人に177名) / 1億円
売上高	非公開
事業内容	精密加工部品の製造、販売



ポイント

背景と求人像

- めっき加工の生産性の向上が経営課題だった。装置の改善と工場に装置を設置するという「実行」も含めたサポート全般ができる人材が必要だった。
- 仲介支援者は、実現したい姿を確認しつつ、「現状との比較」を軸にヒアリングを行い、「あるべき姿」「現状」「課題（必要な機能）」の可視化を支援した。

マッチング方法

- 仲介支援者は、登録されているプロフェッショナル人材に当企業の課題を相談した。
- 仲介支援者より提案されたプロフェッショナル人材は、表面加工技術の知識や経験が非常に豊富で、現状を話すと課題を即座に理解して、具体的な解決策を提案した。

効果

- めっき加工に関する装置の大型化で量産体制が構築でき、生産効率が約2倍に向上した。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- これまで使っていためっき槽はサイズが小さく、生産能力が低かったため受注拡大ができなかった。また、両面を一度に作業するとムラが出やすいため、片面をマスキングしながら表裏別々にめっきし、手間やコストを要している状況だった。

- 経営課題に照らしたときに、装置の改善と工場に装置を設置するという「実行」も含めたサポート全般ができる人材が必要だった。

- 必要な業務工数とスケジュールを加味し、稼働頻度と報酬部分を人材会社とすり合わせた。
- 実現したい事や課題の明確化を通じて、「どのような事を依頼したいのか」を明確にした。

仲介支援者

- 同社で実現したい姿を確認しつつ、「現状との比較」を軸にヒアリングを行い、「あるべき姿」「現状」「課題（必要な機能）」の可視化を行った。
- 登録しているプロ人材のうち、当事業に精通した人材に対して、上記の相談を持ちかけ、関わり方のすり合わせを行った。
- 雇用にしばられず、「いつまでにあるべき姿を目指すのか」のゴール設定を行い、同社の意向や状況、予算を加味して決めた。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 仲介支援者より提案されたプロ人材の方が、表面加工技術の知識や経験が非常に豊富で、現状をお話すると課題を即座に理解して、具体的な解決策を提案いただきました。
- 自社の実現したい事や課題を率直に対象者の方に開示し、意見を求めたり、すり合わせをしたりした。

仲介支援者

- 経営者の方には、現状をざっくりばらんに話していただき、企業、プロ人材、仲介支援者の3社にてディスカッションを行った。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／60代前半	
前職	・業種	製造業
	・従業員規模	数十万人規模
	・担当職務	品質センター担当部長
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	顧問契約など
	・勤務形態	週1日程度
	・役職	顧問
	・担当職務	めっき加工の技術支援
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者・子	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

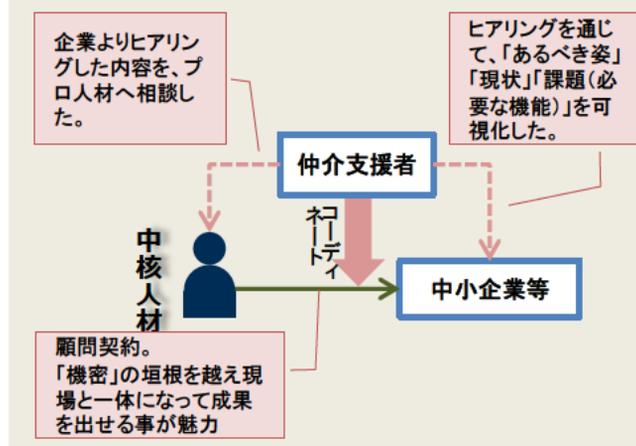
企業

- 既存従業員には、雇用ではないが、外部人材の活用とその目的、関わり方について丁寧に説明を実施した。

仲介支援者

- 頻度は月4回程度。実際に本人が同社に訪問する際に同席し、契約内容が円滑に実行できるように、情報収集等を行った。
- ケースによっては、企業、本人とだけ情報交換をして、感じた事を確認して回った。

マッチング方法



仲介支援者：
パーソルキャリア株式会社（旧インテリジェンス）
※顧問サービス i-common（アイコモン） [\(HP\)](#)

企業が得た効果

生産性向上

- ✓ めっき加工に関する装置の大型化で量産体制が構築できた。
- ✓ 生産効率が約2倍に向上した。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 自身の経験を生かせると思ったため。
- ✓ 「機密」情報でバリアーを設けることなく、また現場と一体となって結果は出すことが出来たと思ったため、この会社の顧問となることを決めた。

ト 倉庫運営や営業が課題。同業界で長年経験がある人材を顧問として採用し、新規開拓に成功した事例。

基本情報

所在地	群馬県伊勢崎市 (HP)
創業	1975年
従業員数/資本金	50人/2,750万円
売上高	非公開
事業内容	運送業・倉庫業・梱包業



数塚物流センターA棟

ポイント

背景と求人像

- 物流企業としての生き残りと発展を目指し、倉庫事業の拡大を図ったが、自社において倉庫の運営や営業活動のノウハウの不足があり対策に苦慮していた。

マッチング方法

- 既存顧客にとらわれず、自社の強みを生かして、新規事業ならびに将来性のある取引先を開拓できる人材を求めた。
- 経営者の意向を踏まえつつ、専門性の高い人材を顧問として受け入れ、その方の経験や人脈を活かしながら事業計画を描いていくことを提案し、実際に求人・採用まで至った。
- 役割を明確にして求人をしたためスキル面でのマッチングへの心配はなかったため、採用時は、人柄を重視して選考するようアドバイスした。

効果

- 中核人材によって得られた新たな人脈を活用し、新規開拓の成功および、新規事業を開始することができた。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 物流企業としての生き残りと発展を目指し、倉庫事業の拡大を図ったが、自社において倉庫の運営や営業活動のノウハウの不足があり対策に苦慮していた。

仲介支援者

- 企業側の将来の要望と現在のギャップ、それ以上に目先の現在の課題を解決するところから段階を踏むべきと提案（短期と長期課題の整理）した。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 既存顧客にとらわれず、自社の強みを生かして、新規事業ならびに将来性のある取引先を開拓できる人材が必要だった。

- また、整理に沿って自社の強みを活かした新規顧客開拓等の課題を明確にした。
- 経営者の意向を踏まえつつ、正社員も答えの1つではあるが、専門性の高い人材を顧問として受け入れ、その方の経験や人脈を活かしながら事業計画を描いていくことも経営判断の1つではないかと提案をした。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 正社員として採用を検討したが、給与面からは難しいため月4回の顧問契約とした。
- 人柄を重視しつつ、兼業を認めるなど、柔軟に働けるような条件を提示した。

- 上記のやり取りを1週間で、2回ほど専務取締役と面談を行い、求人にまで至った（最終的には専務から社長に説明し、決断をいただいた）。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

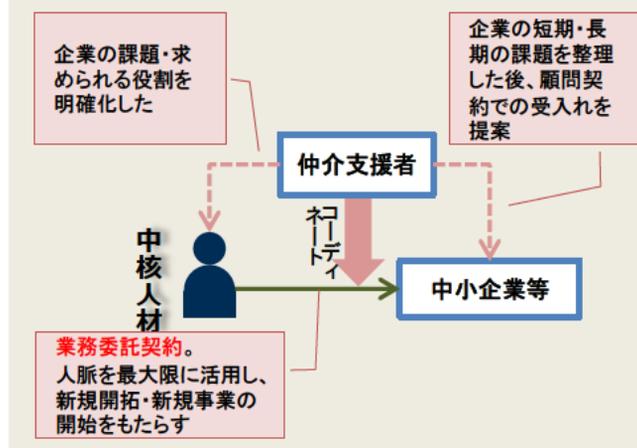
企業

- 企業として求める条件（人柄を重視することや求めるスキル等）を、明確に求職者に提示することで、面接時の意思疎通が円滑にできた。
- サーキュレーション社が保有するプロフェッショナル人材を活用することで、より専門的な知識、経験を持った人材に出会えると考えたため、同社のサービスを利用した。

仲介支援者

- 課題・役割を明確にし、スキル面でのマッチは心配はなかったため、人柄を重視して選考するようアドバイス。
- 社長の想いと、今回の求人・採用に至った経緯を説明いただき、人材本人に対する役割の伝達、既存社員への説明、と順序立てて行うよう助言をした。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社サーキュレーション (HP)

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／57歳	
前職	・業種	外資系倉庫業
	・従業員規模	非公開
	・担当職務	日本法人 統括支配人
	・所在地	東京都など
現職 (本事例先)	・契約形態	業務委託契約
	・勤務形態	月4回
	・役職	顧問
	・担当職務	営業
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者・子4人	

企業が得た効果

人脈の活用による顧客の新規開拓

- ✓ 中核人材によってもたらされた人脈を活用し、新たな顧客の開拓に成功した。

新規事業の開始

- ✓ 上記、新規開拓に加え、新規事業を開始することもできた。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 生き残りと発展を目指すため、事業拡大の意欲があり、倉庫運営や営業開拓のノウハウ不足（経営課題）を正直に話していただいたため。
- ✓ 生き残りたいという貪欲さと真剣さを専務から感じられたため、重責ではあったが一緒に強い企業を作り上げたいと思い、支援を決めた。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

企業

- 既存の従業員に新規採用の意図を丁寧に説明した。
- 中核人材の採用目的を明確にし、全社に周知した。

仲介支援者

- 企業に対する支援：
月1回の電話と半年毎の訪問
- 人材本人に対する支援：
月1回の電話と状況に応じて適宜メールでのやり取り

ト 商品開発のために会社基盤整備が課題。幅広い課題を解決できる経験を有した人材を採用した事例。

基本情報

所在地	岩手県九戸郡洋野町 (HP)
創業	2010年
従業員数/資本金	25人(夏期パート含む) / 3百万円
売上高	127百万円
事業内容	水産加工・卸売業



ポイント

背景と求人像

- 安定的な売り上げを構築する商品開発に加え、今後の成長に備え会社基盤（生産体制・組織力向上・品質管理）の整備が経営課題であった。
- 商品開発～販売まで幅広く経験を有し、また経営経験を有する人材が必要とされた。

マッチング方法

- 採用する人材に対するミッション設定を明確に設定した。
- 人材をベースに地方創生に取り組んでいる仲介支援者として紹介を受け、活用した。

効果

- 新規開発商品が「岩手県知事賞」を受賞し、社内士気が上がった。また、消費地についてよく知る人材がいることが社員への刺激になっている。
- 商品開発を社員と共に進めており、既存の社員はノウハウ等の取得ができています。また同時に、品質管理等の課題を抽出し、改善策の提案・改善が進んでいる。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 北三陸地域はリアス式海岸とは異なり、入江がなく養殖には不向きな環境にある。そのため、繁閑差が激しく、工場の稼働率も漁期に集中していた。
- 業務の平準化と安定雇用のため、漁期以外に生産できる商品の開発が必要だった。
- 経営課題に照らしたときに、水産加工に関する知識と経験を持ち、消費地である東京の消費者に関しての知見を持った人物が必要だった。

仲介支援者

- 安定的な売り上げを構築する商品開発に加え、今後の成長に備え会社基盤（生産体制・組織力向上・品質管理）の整備が必要であった。
- 商品開発～販売まで幅広く経験を有し、また経営経験を有する人材が必要とされた。
- 単なるアドバイザー的な顧問ではなく、月複数回勤務、ハンズオンで社員と共に業務を行いながら経営課題を解決できる人材採用案を提案した。
- メインミッションは、「新商品開発」とし、サブミッションとして「会社基盤整備のために必要な支援」とした。
- 勤務形態、肩書、そして報酬については、候補者との相談の上、判断した。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 条件を満たす人材を正規雇用することは報酬面で難しいため、まずは月5日という形で稼働してもらうことにした。一定以上の効果が認められたため、その後、月10日に拡充した。
- 移住をともなうフルタイムではなく、出張ベースで働けるようにした。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 会社のビジョンとして、地域に雇用を生み、この地域をよくしていくことが目的としていることを伝え賛同を得た。
- 人材をベースに地方創生に取り組んでいる仲介機関の紹介を受け、事業計画のサポートを含め、全面的に伴走型の支援を受けた。

仲介支援者

- 採用する人材に対するミッション設定を明確に設定することをアドバイスした。
- 会社としてのビジョン・ミッションを伝えたのち、現地視察、社長や幹部社員との面談等を行い相互理解に努めた。

採用した中核人材

• 性別／年齢	男性／47歳	
前職	• 業種	水産加工業
	• 従業員規模	270名
	• 担当職務	代表取締役
	• 所在地	東京都
現職 (本事例先)	• 契約形態	業務委託
	• 勤務形態	月10日
	• 役職	エグゼクティブプロデューサー
	• 担当職務	商品開発・生産工程改善
• 転居の有無	無	
• 家族構成	無	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

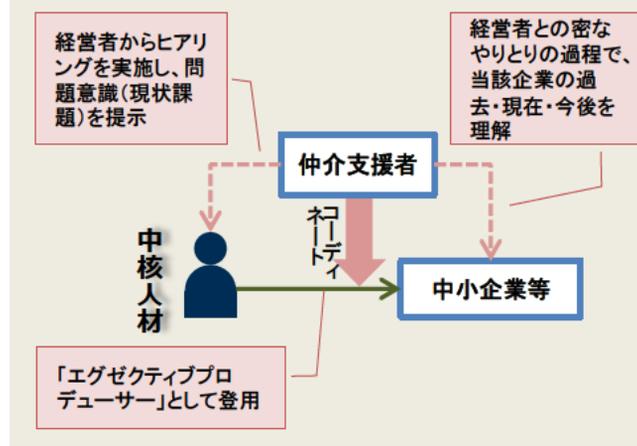
企業

- 紹介元の日本人材機構との月1回のミーティングを含め、人材が活躍できるように環境を整えた。

仲介支援者

- 本社で中核人材が主催する月2回の会議（社長＋主要社員）のうち1回に参加し、ミッションの遂行状況確認している。
- 事業運営に関するディスカッションサポート、および社員に対し組織力向上研修等を行った。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社日本人材機構（HP）

企業が得た効果

新規開発商品

- ✓ 中核人材の新規開発商品が「岩手県知事賞」を受賞し、社内士気が上がった。また、量販化に向けての準備が進んでいる。
- ✓ 既存の社員は商品開発のノウハウ等を取得できている。また同時に、品質管理等の課題を抽出し、改善策の提案・改善が進んでいる。

従業員への刺激

- ✓ 東京の前線を知る人物がいることで、従業員にとっては大きな刺激となっている。

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 初めて社長にお会いした時、熱意を感じ、何かをやり遂げるのではないかと思ったことが大きかった。また、天然ワカメをはじめとした素晴らしい素材が揃っていることも理由の一つ。
- ✓ 「やるなら日本一のことを」と思っていたので、大きなやりがいを感じることができている。

ト 事業構築、販路開拓、IT活用などが課題。複数のシニア専門家を顧問として採用した事例。

基本情報

所在地	広島県福山市
創業	1971年
従業員数/資本金	46人 / 1,500万円
売上高	22.6億円
事業内容	卸売業



ポイント

背景と求人像

- 事業革新のために、事業構築支援、加工食品の販路開拓、ITプロモーションが経営課題であった。
- 単年度での課題解決を目指さず、段階をおって複数年かけて自社の課題解決に取り組むことにより、持続的な成長を目指す。

マッチング方法

- 仲介支援者が、人材データベースより、シニア専門家 (OB人材) を顧問契約で人選した。

効果

- 単年度での支援ではなく複数年、複数のシニア専門家による顧問支援をうけたことにより、営業展開の可能性が広がり、経営基盤の活性化、自社商品のブランド化が実現した。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 事業革新のために、事業構築支援、加工食品の販路開拓、ITプロモーションが経営課題であった。
- 単年度での課題解決を目指さず、複数年をかけて課題解決に取り組むこととした。
 - ①新規事業計画・マネジメント体系・マーケティングカリキュラムの指導
 - ②販売チャネルの新規開拓
 - ③ホームページ、EC決済サイトの構築、財務管理等IT環境整備、経営基盤活性化
- 仲介支援者コーディネーターとともに抽出した経営課題に照らしたときに、シニア専門家 (OB人材) を活用して取り組むべき業務は、「原価管理手法の改善とクラウド構築」であった。
- 仲介支援者コーディネーターの推薦するシニア専門家 (中核OB人材) のキャリア・知見・支援能力・ネットワーク・年齢等から人選を判断した。

仲介支援者

- 経営改善の課題を掌握している支援機関を通じて、企業への支援要請を受けた。
- 中国経済産業局事業を利用し、仲介支援者コーディネーターとシニア専門家 (OB人材) により経営課題を抽出した。
- 仲介支援者が、人材データベースより、シニア専門家 (OB人材) を顧問契約で人選した。
- 上記について、足かけ3年、計15回程度、主に経営者とのやり取りを行った。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

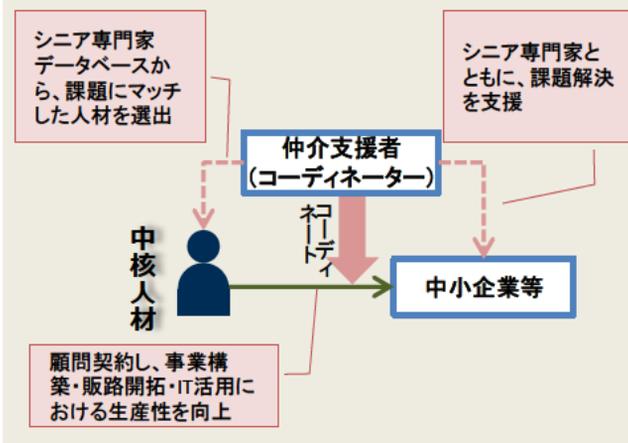
企業

- シニア専門家・企業OB人材のマッチングを使ったメリットは、即戦力が採用でき、費用対効果が明確であることだった。
- シニア人材と1年間の顧問採用の取り決めを協議した。
- 顧問採用は報酬・期間・支援回数などが明確だった。

仲介支援者

- 経営革新支援求人マッチングであったため、高度・専門的複数課題の解決力が必要とされたため、複数人のチーム支援による中期的支援の実施することをアドバイスした。

マッチング方法



- 地域担当支援機関：(一般)ひろぎん経済研究所 (HP)
- 仲介支援者：認定経営革新等支援機関 (コーディネーター) 株式会社メットコーポレーション (HP)

採用した中核人材

・性別/年齢		男性/ 73歳	男性/ 70歳	男性/ 63歳
前職	・業種	卸売業	卸売業	情報通信業
	・従業員規模	5,217名	4,978人	3,350人
	・担当職務	冷凍魚介類開発等	物流システム部等	システム部
	・所在地	東京	東京	大阪
現職 (本事例先)	・契約形態	顧問 (1年契約)		
	・勤務形態	月1回		
	・役職	顧問		
	・担当職務	新規事業計画・マネジメント体 型構築	販路開拓	EC決済サイト IT財務管理
・転居の有無		無	無	無
・家族構成		配偶者	配偶者	配偶者

企業が得た効果

地域ブランド化の実現

- ✓ 水産卸部門と加工部門を経営資源の両輪と位置づけて、
 - ①水産加工品のブランド化、開発製品、改善点指導
 - ②IT活用における事業運営革新によって、営業展開の可能性が広がり、「おさかな地域ブランド化」が実現した。

この会社に決めた理由 (本人より)

- ✓ 顧問として支援に入る前に、課題について複数回の課題整理とドラフト策定のインターバルがあり、アクションプランへ移行しやすかったため。

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

企業

- 顧問に依頼した役務毎に課題解決の環境が異なるため、各人の中間成果発表会を開催した。

仲介支援者

- 顧問契約期間内に、フォローアップ訪問を行った。
- 成果状況の把握、人材の契約更新等の対応を行った。

ト SE人材の育成・定着が課題。ITマネジメント経験のあるシニアを活用した事例。

基本情報

所在地	東京都港区 (HP)
創業	2003年
従業員数/資本金	400人 / 3,752万5,000円
売上高	約22億円
事業内容	ネットワーク・サーバーシステム設計・構築など



ポイント

背景と求人像

- 社員300名を超えたことで、SE人材の育成・定着という問題が顕在化し、SE指導体制が課題となった。
- ITエンジニアのマネジメント経験がある人材をコーチとして活用したいと考え、人材像を明確化した。

マッチング方法

- 面談において、できるだけ経営者に登場してもらい、上記の内容について自らの言葉で説明してもらうことで、応募者の志望動機を高めた。
- エンジニアの指導、教育、動機づけができるようなコミュニケーション能力を重視する採用面接を行った。

効果

- 目標管理制度が効果的に運営できるようになり、エンジニアの資格取得率向上や顧客評価アップなどの人材育成効果につながった。また、退職者が減り、定着率が高まった。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

企業

- 会社のビジョンとして、少子高齢化に立ち向かう企業を掲げており、これを体現するためにも、シニア人材が持つ経験やマネジメント力を活用する仕組みを作り上げたいという思いがあった。
- 社員300名を超えたことで、SE人材の育成・定着という問題が顕在化してきた。常駐型のシステム開発の事業を行っているので、SE指導をしっかりとできる体制が必要であった。
- 経験豊富なシニア人材のマネジメント力を、当社の人材育成や動機づけ・定着促進・目標管理制度推進などに生かすために、経験豊富なシニア人材をコーチというポストで期待する業務に専念できるようにした。
- 人材像としてITエンジニアのマネジメント経験がある人材を求めた。
- 新聞広告を中心に募集を行った。「あなたの経験や人脈を当社で生かしませんか」「50～60代が活躍する会社」といったキャッチコピーを活用した。

仲介支援者

- 経営者と直接面談を行い、会社のビジョンや戦略のヒアリングを最初に行きと行った。
- 併せて当社の「生涯プロフェッショナル」サービスのコンセプトや意義についても、十分理解していただけるようにコミュニケーションをとった。
- 中核人材への期待や、独自の制度についてしっかりと説明するようにした。
- 制度については、その背景や企業の価値観なども伝えるようにした。
- 面談において、できるだけ経営者に登場してもらい、上記の内容について自らの言葉で説明してもらうことで、応募者の志望動機を高めた。
- 月1回程度、経営者・採用担当者とのやり取りを行った。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 2回ほどの面接で決定したが、社長が全て直接面接を行い、応募者が持つ疑問や期待に経営者の言葉で直接答えるようにした。
- エンジニアの指導、教育、動機づけができるようなコミュニケーション能力を重視する採用面接を行った。
- 当仲介支援者を選んだ理由は、専門の人材のデータベースがあり、当社の望む人材が期待できたためである。

仲介支援者

- 経営者と直接会い、中核人材確保に係る背景について十分に説明をしてもらうことで、求める人材像を明確化した。
- 応募者がその人物像の基準に合わせて自らが合致するかどうかの、セルフアセスメントを行えるようにした。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／62歳	
前職	・業種	電機メーカー
	・従業員規模	2,600人
	・担当職務	システム開発・営業
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	業務委託契約
	・勤務形態	週1日勤務からスタート
	・役職	コーチ (人材育成指導)
	・担当職務	システムエンジニアのコーチ業務
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ (人材向け・企業向け)

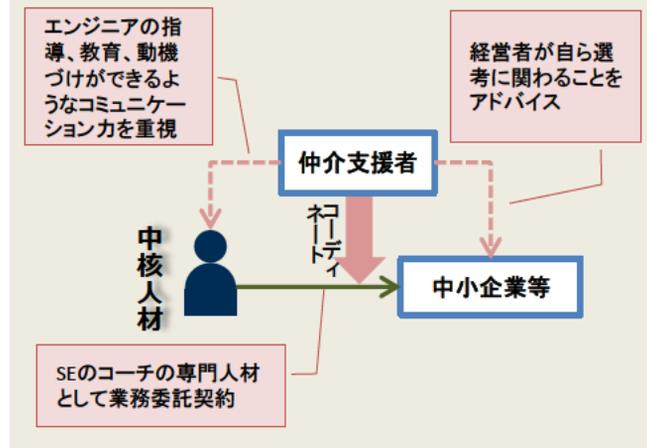
企業

- 先輩のコーチのミーティング等への同席やマニュアルの整備等により、質の高いコーチングにつながるよう指導。
- また、当社の風土や価値観になじめるように、会社のことを学ぶ場を設けつつ、中核人材のニーズに応える仕組みを作り上げている。

仲介支援者

- 企業に対してフォローのヒアリングを実施して、意見交換やアドバイスを行った。
- 今後も必要に応じて、企業・人材双方の相談に乗り、ベストマッチングにつなげるようにしていく。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社クオリティ・オブ・ライフ (HP)

企業が得た効果

目標管理

- SE社員に対してコーチングを行い、3年後の目標を立て、半年ごとのマイルストーンを設定して支援していく仕事。目標管理の制度がうまく運営できるようになってきた。

人材の育成・定着

- 上記目標管理の結果、コーチの指導で資格取得率向上や顧客評価アップなどの人材育成につながった。退職者が減り、定着率が高まった。

この会社に決めた理由 (本人より)

- 「定年まで働けるIT企業」というコンセプトに共感したため。
- 独自の研修制度に魅力を感じた。当社は、希望者に対し毎日研修を受講できる「感動大学」という仕組みを作り上げている。半期で235講座を用意しており、毎回20~30人は受講している。こうした方法で社員を育てている同業者はいない。

ト 月1回教育担当の顧問採用により全社にマネジメント意識が定着。同時に業績を好転させた事例。

基本情報

所在地	東京都国分寺市 (HP)
創業	2009年
従業員数/資本金	110人 / 1,000万円
売上高	非公開
事業内容	パンの製造販売



ポイント

背景と求人像

- チームで仕事を行う上でモチベーション低下や離職が課題となっていた。
- 管理職のマネジメント力の向上が解決のカギとなると見極め、仲介支援者へ相談を行い、コスト面・専門性を考慮し顧問として月1回程度支援を行える人材を探すこととした。

マッチング方法

- 仲介支援事業者は、丁寧なヒアリングにより同社の特性を理解し、ゴール設定から支援のステップを明示した。経営者は既存社員に活用の目的・内容を説明し意思統一を図った。
- 経営者や現場の方の能力・年齢・人柄などを参考にし、採用する顧問は、スキルと人柄を重視。経営者自身にも学びを与えてくれる人物かという視点での選考を助言した。

効果

- 顧問採用後、経営者から現場までマネジメント意識が定着した。
- 店舗数を増やし、利益も黒字化した。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- チームでの仕事が多く、チームワークが必須となっていたが、離職やモチベーションの低下が課題だった。
- 各部署（店舗・工場）の管理職のマネジメントに対する能力・基本知識にバラつきがあり、部署によっては従業員のモチベーションに大きく影響していた。
- 経営課題に照らしたときに、取り組むべき業務は管理職に対するマネジメント教育だと整理した。
- 現業を担わない人材にコストを掛けることが難しいため、外部委託の形式での採用とした。

仲介支援者

- 同社の設立背景、設立者の人柄や思い、現経営者のこれまでのキャリア、今後の会社としてのビジョンを細かくヒアリングをすることで、当該企業の過去/現在/今後を理解することに努めた。
- ヒアリング通して関係性を築くことで、現在感じている課題を全て吐露して頂けたため、課題に優先順位を付け、支援できることを明確にし、求人像の絞り込みを行えた。
- 経営者の人柄と現場の方の能力/年齢/人柄を参考に、顧問はスキルや人柄を重視する方針とした。
- いつまでどの状態にするかというゴール設定から、支援のスケジュール/ステップを明確にした。
- 経営者と約1か月間の中で、ほぼ毎日やりとりをしながら進めた。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 求める人材像に合う人材を確保するために、どんな人材がふさわしいかを正直に人材会社や個人に相談を行い、進めていった。
- 既存社員に活用の目的と活用内容の説明を行い、スムーズに受け入れられるようにした。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- 複数の候補者から、一番当社の要望事項とマッチした人材を採用した。
- 当仲介機関を活用した理由は、専門的な人材が多く集まっていると判断したため。

仲介支援者

- 単に経営者と顧問の人柄の相性だけで決めないように、また、経営者自身も学びがありそうかという視点をアドバイスした。
- これまで経営者と現場のコミュニケーションの取り方をヒアリングし、顧問がどのようなコミュニケーションを取れば効果がありそうかという視点もアドバイスした。

採用した中核人材

• 性別／年齢		男性／40歳後半
前職	• 業種	小売業
	• 従業員規模	1,000人程度
	• 担当職務	人材育成領域管理者
	• 所在地	東京都
現職 (本事例先)	• 契約形態	顧問契約
	• 勤務形態	月1日程度
	• 役職	顧問
	• 担当職務	人材育成
• 転居の有無		無
• 家族構成		配偶者・子

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ（人材向け・企業向け）

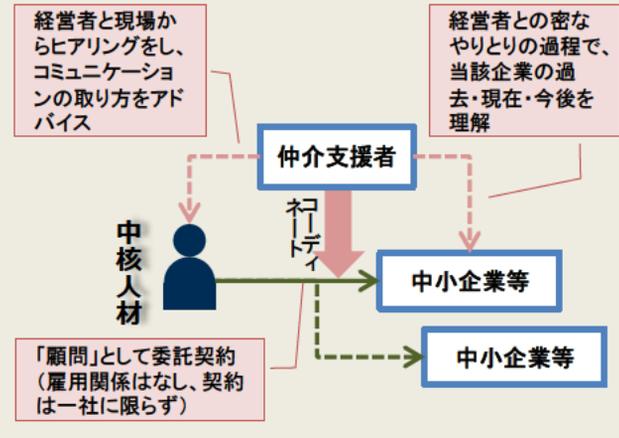
企業

- 既存社員に、マネジメント強化の目的で顧問を採用した目的と、活用内容の説明を丁寧に実施した。

仲介支援者

- 研修時は、現場の方と一緒に受講し、積極的に発言することで、研修の場自体を盛り上げるようにした。
- ミーティング時には議事録を取り、顧問や経営者、現場が意見交換に集中できるようにした、自身も発言することで、客観的な視点も入れて議論が進むようにした。

マッチング方法



仲介支援者：
パーソルキャリア株式会社（旧インテリジェンス）
※顧問サービス i-common（アイコモン）[\(HP\)](#)

企業が得た効果

会社全体にマネジメント意識

- ✓ 経営者自身や現場にマネジメントに関する基本知識の植え付けができた。

営業拡大・黒字化

- ✓ 店舗数が4⇒5店舗へ
- ✓ 営業利益/経常利益/当期利益の赤字→黒字化

この会社に決めた理由（本人より）

- ✓ 同社代表と話して、会社に対する思いに共感が出来た。
- ✓ これまでの自身の経験が同社の成長に生かせそうと感じたため、この会社に決めた。

後継者の育成、中期経営計画策定・推進が課題。伴走型支援サービスを経て人材を採用した事例。

基本情報

所在地	広島県呉市 (HP)
創業	1856年
従業員数/資本金	70人 / 35百万円
売上高	13.5億円
事業内容	清酒・リキュール・焼酎等製造



ポイント

背景と求人像

- 中期経営計画の策定、ブランディング戦略、新商品開発などの計画・実行を推進する人材を求めていた。
- 後継者として育成ができる人材を求めていた。

マッチング方法

- 週2回、仲介機関より計画推進ができる伴走型支援人材を派遣した。
- 伴走型支援人材の受入期間中に当社への適性や業務スキル等の見極めを行い、受入から半年以上を経過した段階で取締役として採用した。

効果

- 中期経営計画の推進を軸に、ブランディング戦略、組織改革、社内風土改革等を実行段階にまで移せる体制が整いつつある。
- 社長と後継者候補、部門長間の円滑コミュニケーションが形成されつつある。

(1) マッチング前までの取組

ステップ1

経営戦略・課題の整理、優先順位付け

企業

- 会社の変革のために、中期経営計画の策定、ブランディング戦略、新商品開発などの計画・実行を推進する人材を求めていた。

仲介支援者

- 副社長の採用と中期経営計画の策定が同時並行で進められていた中で、中期経営計画の推進が必須の状況となり、当社の伴走型支援サービスを提案した。

ステップ2

業務の整理、求人像の明確化

- 中期経営計画の推進、社長と部門長のコミュニケーションの潤滑油、従来にない発想を持って社内の風土改革をできる人材を求めていた。
- 後継者候補である社長の長男（20代後半）を後継者として育成ができる人材を求めていた。

- 当社スタッフを月に数回、常駐させるなかで、中期経営計画を強力に推進し、経営課題の整理と必要な人材要件固めを行った。

ステップ3

求人方法・活用方法の検討・工夫

- 中期経営計画の推進のために、まず、週2回、計画を推進できる伴走型支援人材の派遣を仲介機関に対して依頼した。
- 酒造業界の勤務経験に拘らず、マインド面や経営経験、オーナー企業勤務経験を重視した。伴走型支援人材の受入期間中に当社への適性や業務スキル等の見極めを行った。

- 常駐スタッフの貢献度が目に見える形で見てきた中で、週1の社外取締役（兼業）として、中核的に経営に関わってもらう形のほうが、中期経営計画の実効性が高まると提案をした。

(2) マッチング方法および採用した中核人材

ステップ4

実際の求人・採用

企業

- ・当初希望の副社長候補の人材紹介を受け、面談も実施したが、採用に至る人材には巡り会えなかったため、仲介機関の伴走型支援人材の受入提案を採用した。
- ・伴走人材による中期経営計画推進や社内の変革への取組等の成果が出てきたため、同人材に社外取締役就任を要請し、兼業という形で成立した。

仲介支援者

- ・社長と綿密な打合せを実施し、社長が求める人材像のニーズ、期待値等を把握し、策定された中期経営計画の中身を確認する中で、当社スタッフで適任と思われる人材を紹介した
- ・戦略に応じてサポートできる人材を非常勤にて適宜提供していった。

採用した中核人材

・性別／年齢	男性／44歳	
前職	・業種	人材紹介サービス業
	・従業員規模	45名
	・担当職務	創生事業本部 シニアマネージャー
	・所在地	東京都
現職 (本事例先)	・契約形態	取締役(非常勤、兼業)
	・勤務形態	月2~3回+東京・海外営業同行
	・役職	取締役(非常勤)
	・担当職務	中期経営計画の推進及び経営全般に関する助言
・転居の有無	無	
・家族構成	配偶者、子、親、伯母	

(3) 採用後のフォローアップ

ステップ5

フォローアップ(人材向け・企業向け)

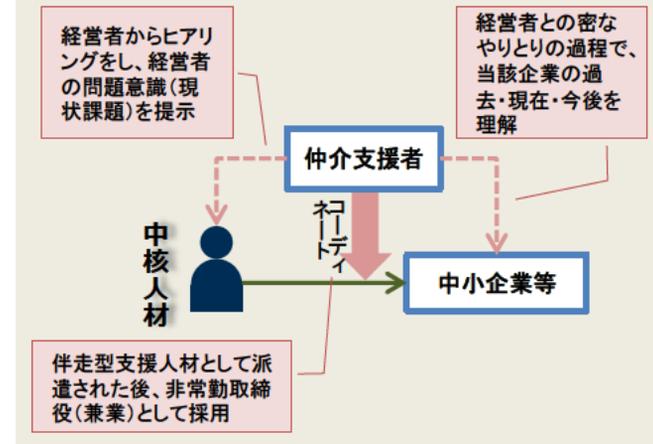
企業

- ・受入れと同時に、「集中・選択・変革」を新経営方針として定め、それに則った形で、社内改革、組織改革を行うという方向性をしっかりと社内に伝えた。
- ・中核人材本人が、既存社員や部門長とコミュニケーションがしっかりとれる体制や会議体を整えた。

仲介支援者

- ・採用前の伴走型支援サービスの段階で、十分な採用人材の適正の見極めが行われていたため、スムーズな採用となったが、採用後も、採用人材からの定期的な情報収集と、当該企業の社長の意見を聞く機会を設けている。

マッチング方法



仲介支援者：株式会社日本人材機構 (HP)

企業が得た効果

体制の強化・コミュニケーションの円滑化

- ✓ 中期経営計画の推進を軸に、ブランディング戦略、組織改革、社内風土改革等を実行段階にまで移せる体制が整いつつある。
- ✓ 外部人材として新しい視点、俯瞰的な視点の提供
- ✓ 社長と後継者候補、部門長間の円滑コミュニケーションが形成されつつある。

この会社に決めた理由(本人より)

- ✓ これまでのキャリアを活かして、地方創生、地域企業に貢献したいという想いがかない、伴走型支援サービスに参画できた事は非常にモチベーションが高くなる状況だった。
- ✓ 社長並びに社長の長男の、自社の業績向上のみならず、「日本酒業界全体を盛り上げたい、価値を広めたい」という熱い想いに共感し、社外取締役就任を受諾した。