



内閣府事業

プロフェッショナル人材事業

# 中小企業庁「地域中小企業人材確保支援等事業」 経営支援機関が行う支援事例



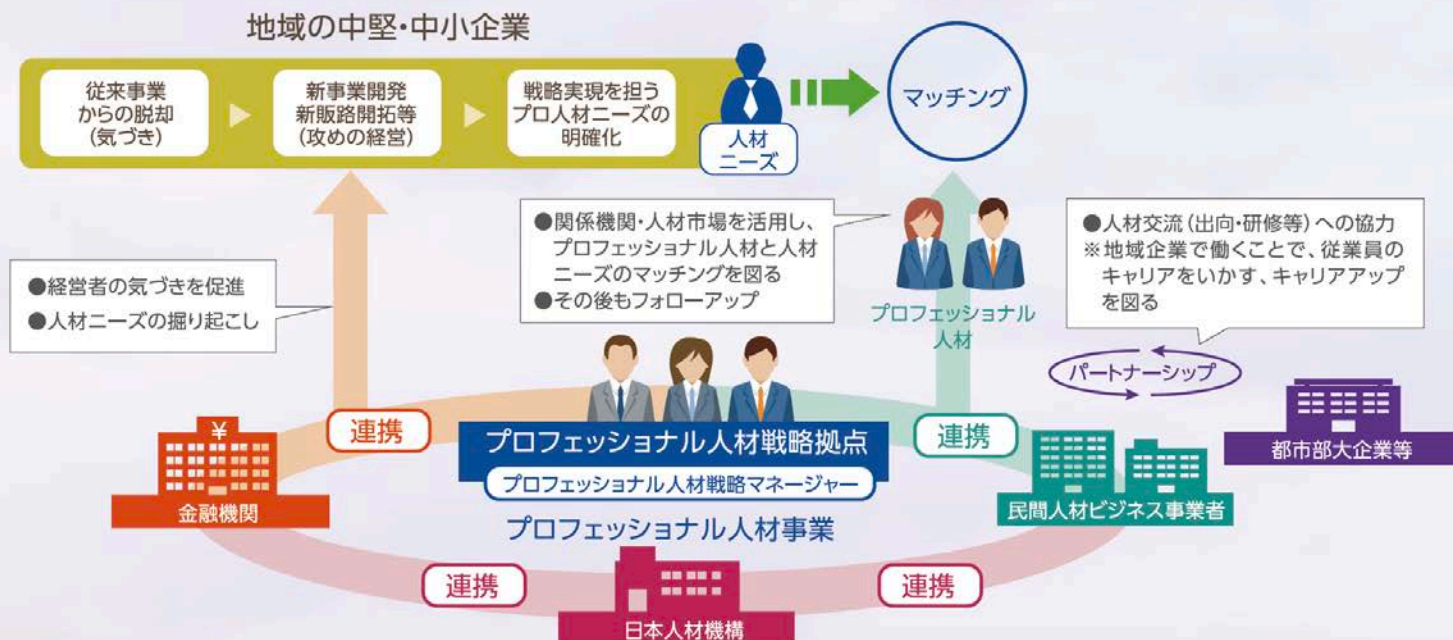
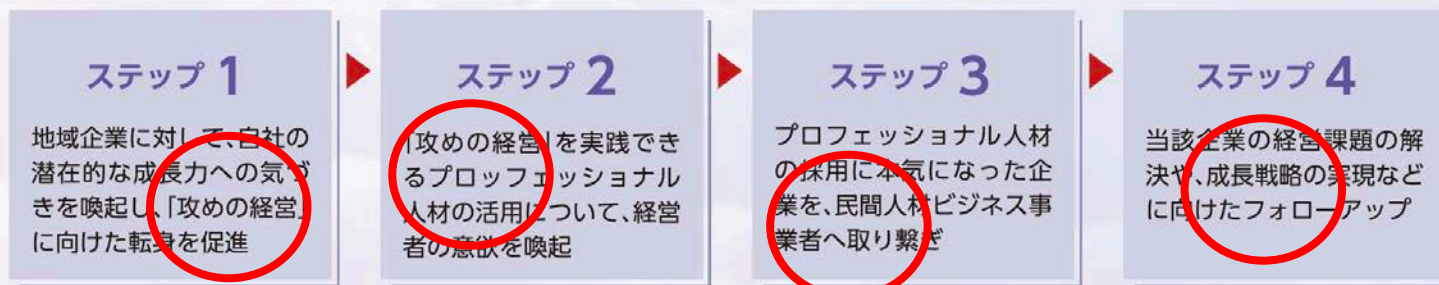
2018年9月19日

長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点  
統括マネージャー 渋谷 厚



## 事業スキーム

本事業は以下の4つのステップから成り立っています。



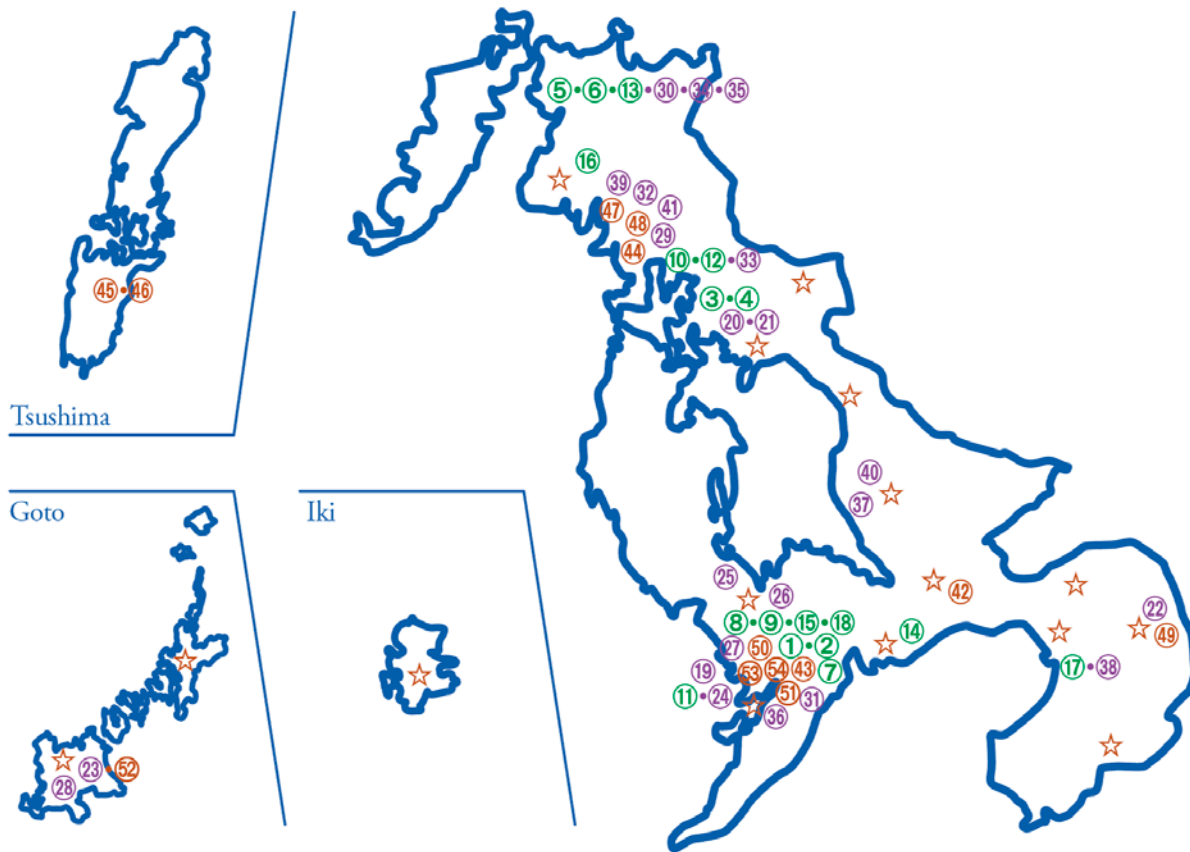


【所属】 長崎県 産業労働部 所属  
(経営支援課)

【登録人材紹介会社】 23社

【協力機関】

- ① 県内の市町
- ② 移住サポート機関
- ③ 産業雇用安定センター
- ④ 県内の地銀



## 成約企業マップ (☆は現在進行中)

Uターン : 13名  
Iターン : 28名  
県内移動 : 11名※  
大企業連携 : 2名

※県内のプロ人材を採用

成約54件  
初年度18件  
前年度23件  
今年度13件



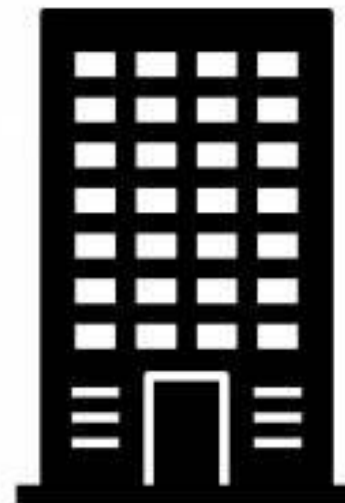
強い意欲の企業！



県内企業



プロ人材を招き、



本気の取り組み！

飛躍的な成長を！

## 長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点



プロフェッショナル人材事業

**不適當**



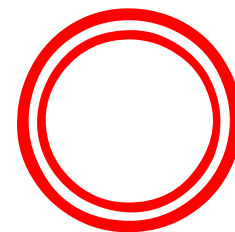
人件費が増加か、、、



**必ず高い成長を！  
しかも、短い期間で！**

プロフェッショナル  
人材事業

**適當！**





# プロフェッショナル人材事業が成功しない事例

①社長  
「プロ人材が何とかしてくれるだろう」



→**経営者自ら**改革に臨まなければ  
プロ人材事業の効果を得られない！

②経営者が  
「今まで通りのやりかた」を強要する



→**従来通り**を脱して、  
ステージを変えた経営  
に転換する。



## 3つの角度から



### 人材

中核人材は  
地方に来るのか？



### 地方企業

必要な中核人材を  
得られるのか？  
活かせるか？



### 実行機関

マッチングできるのは  
誰か？どの機関か？  
継続できる仕組みを  
どう構築するか？





## 人材

中核人材（プロフェッショナル人材）  
は、地方に来るのか？



### 【来る！】

長崎県では2年半の間に、54人のプロ人材が県内企業に入社。

15名 Uターン

28名 Iターン

11名 県内移動

年収の懸念（首都圏より低い年収）、転居の懸念などあるが、  
中核人材はやりがいを求めて地方にやってくる。



## 地方企業

必要な中核人材を得られるのか？  
中核人材を活かせるか？



### 【得られるか？】

人材紹介企業の行動次第  
各道府県の人材企業の積極的な展開  
大手人材企業の社会的貢献理念に伴う展開

### 【活かせるか？】

経営者の強い「経営革新意欲と飛躍的成長戦略」



## 実行機関

マッチングを実行できるのは誰か？（どの機関か？）  
マッチングを継続できる仕組みを  
どのように構築するか？



### 【誰か？】

地方銀行／商工会議所／民間人材企業

### 【仕組みの構築】

地方の中小企業には一般的な紹介料が高額  
A；仕組みを作って紹介料を大幅に引き下げる  
B；企業に対する紹介料一部負担などの補助

HWでも、産雇センターでもなく、『中核人材に特化した公的機関の活躍』



**松浦市;**

- ・新卒枠3倍になった(10人→30人)
- ・経営計画拡大(60億→100億)
- ・新工場建設を決定



# 【結果実例】

プロフェッショナル  
人材事業

**雲仙市;**

- ・外商部門の売上が  
147%に
- ・全社的に社員が  
積極的になった



# 長崎県の実例

**五島市;**

- ・ハンガリーから  
プロ人材がIターン!  
(来春は奥様も移住)

**長崎市;**

- ・新製品開発が飛躍した。
- ・EC分野の売上120%になった



長崎拠点発案 着任後のプロ人材支援アクション【実行中】

# 「プロ人材が、プロ人材の奮闘を聞く！」

自社の改革に対する、覚悟の喚起が出来た事も成果の一つと確認。

第3回

『社内改革、加速せよ！』

# プロ人材会議

日時：2018年7月12日（木）14:00～16:30

会場：長崎県庁（新庁舎）本館3階309会議室



【日時】 2018年7月12日14:00～16:30

【場所】 長崎県庁

【対象】 長崎県にやってきたプロ人材  
※原則、着任から半年以上経過された方

【参加】 7名（前回5名、前々回6名）

【概要】 拠点メンバーと共に、フランクに対話形式で進行。  
プロ人材から自己紹介、転職のきっかけ、改革の内容、  
改革実行の現状と課題についてお話頂く。

### 【事前アンケート内容】

- Q1. 前職でのお仕事内容とお持ちのスキルや経験を教えてください。
- Q2. 転職のキッカケは？（答えられる範囲で結構です）
- Q3. 今の会社で、どのように活躍されていますか？
- Q4. 今のお仕事で困っている事がありますか？
- Q5. 今後、今の会社でどのように活躍していきたいですか？



# 会議で拠点からプロ人材に伝えている事

- ①「普通の中途採用」ではなく、  
「**プロ人材としての着任の意義**」について再自覚を！
- ②会社側（経営者）も、プロ人材に対しては会社の従来の進め方やスピード感を否定し、**根本的な大改革を期待**しているはずである。
- ③「プロ人材の着任」は「古い既成路線の打破」が最初の仕事のはず。既成の職場、古参社員からの反発は100%出てくるはず。だからこそ、それを跳ね返して進んでこそプロ人材。  
(どうしても苦戦する時は拠点に連絡を。県内企業発展の為に拠点から皆さんへの応援砲を撃ちましょう！)
- ④「プロ人材獲得企業が**短期間の内にこんなに成長した!**」という事例を早く作っていただきたい。それが皆さんの**使命**。県内各地で事例が出てくれば、企業だけでなくその地域が活気づき、ひいては長崎県が活気づく。



# 長崎拠点の事業ステップ







# 長崎拠点の実行



# 長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点



プロ人材を獲得し、  
攻めの経営戦略を!!  
渋谷 厚



〒850-0862 長崎県長崎市出島町2-11 出島交流会館9F

Tel 095-825-2200 Fax 095-826-4567 Web <http://prona.nagasaki.jp/>