

先導的人材マッチング事業 GUIDE BOOK

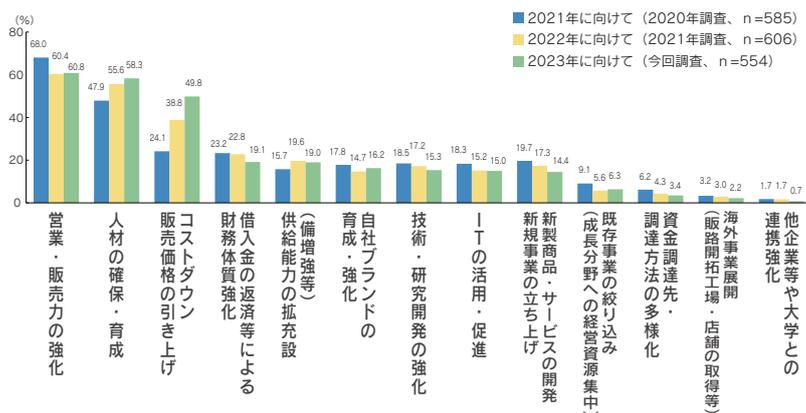
～課題解決に奔走する営業店の皆様に向けて～



✓ 地域企業が抱える経営課題とその変化

地域企業が抱える経営課題は、日本政策金融庫『2023年の中小企業の景況見通し』によれば、「営業・販売力の強化」「人材の確保・育成」「販売価格の引き上げ、コストダウン」が上位に位置しており、**売上や利益改善に直結する分野が高い割合を占めるほか、人材等、「資金」面に留まらない分野にも地域企業が注力する様子も見てとれます。**

図1 地域企業が経営基盤の強化に向けて注力する分野（3つまで複数回答）

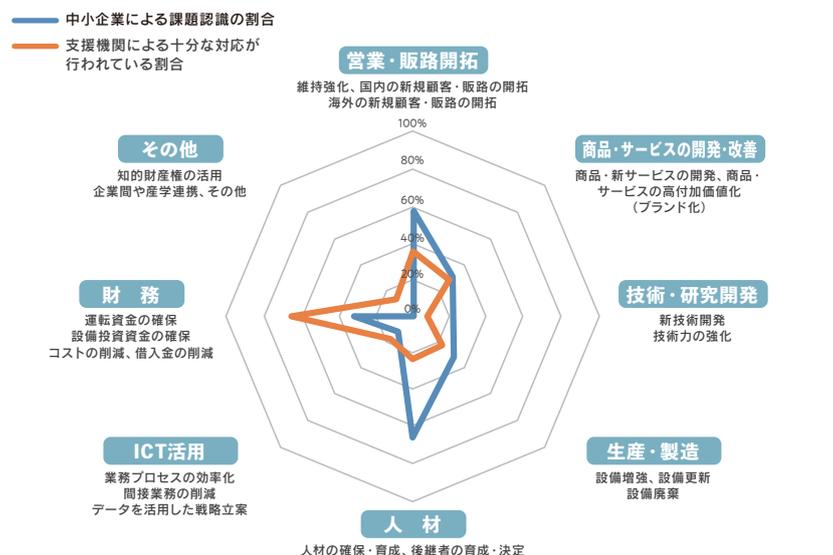


※(出所)日本政策金融公庫『2023年の中小企業の景況見通し』

✓ 経営課題に対する支援状況

地域企業が抱える経営課題の解決に向け、頼りとする支援機関は、地域金融機関はもちろんのこと、商工会議所や商工会、中小企業団体中央会、よろず支援拠点等、様々です。一方で、これら支援機関が経営課題を網羅的に対応できているかといえば、必ずしもそう言い切れません。中小企業庁「令和元年度中小企業支援機関の在り方に関する調査に係る委託事業」によれば、**経営課題のうち、中小企業による課題認識が強い一方で、支援機関による十分な支援が行われていない経営課題は、「営業・販路開拓」「商品・サービスの開発・改善」「技術・研究開発」「生産・製造」「人材」が、該当します。**このことから、地域における支援機関では、対応が難しい経営課題が、一定程度、存在することがわかりますが、「人材」以外の経営課題に対しても、課題解決の有効な手段として「**ハイレベル人材の紹介**」を活用することができます。

図2 地域企業が重要と考える経営課題分野と支援機関が対応可能な分野の比較



※(出所)中小企業庁「中小企業支援機関の在り方に関する調査に係る委託事業」より

✓ ハイレベル人材と経営課題の解決イメージ

そもそもハイレベル人材とは、「**地域企業の経営課題の解決について、真に資する能力・経験を有している人材**」を指しておりますが、具体的にどのような人材、経営課題の解決に向けた支援ができるのでしょうか。先程、支援機関による支援が行き渡っていない経営課題として、「人材」のほかに、「営業・販路開拓」「商品・サービスの開発・改善」「技術・研究開発」「生産・製造」を挙げました。右図は、経営課題ごとのハイレベルのイメージ、また解決事例を簡単に記載したものととなりますので、ご参照下さい。

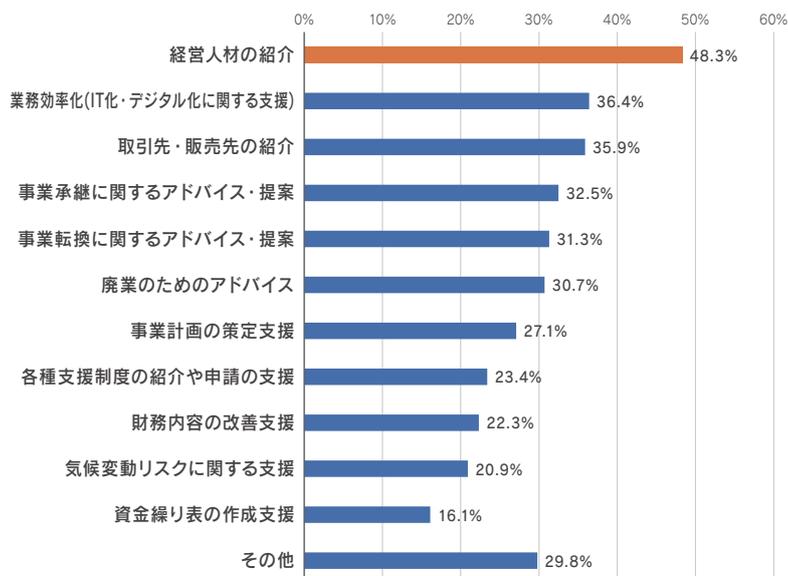
図3 ハイレベル人材と課題解決事例



✓ 地域企業が金融機関に期待すること

地域企業が抱える経営課題の解決の手段として「ハイレベル人材の紹介」は有効かもしれませんが、これが無償支援では、支援の持続性を担保することができません。一方で金融庁「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」によると、地域企業が金融機関から受けたいサービスの中で、手数料を払ってもよいと回答した割合は、「経営人材（ハイレベル人材）の紹介」が48.3%と最も高く、地域企業から手数料を払う価値があるサービスだと捉えられていることが分かります。

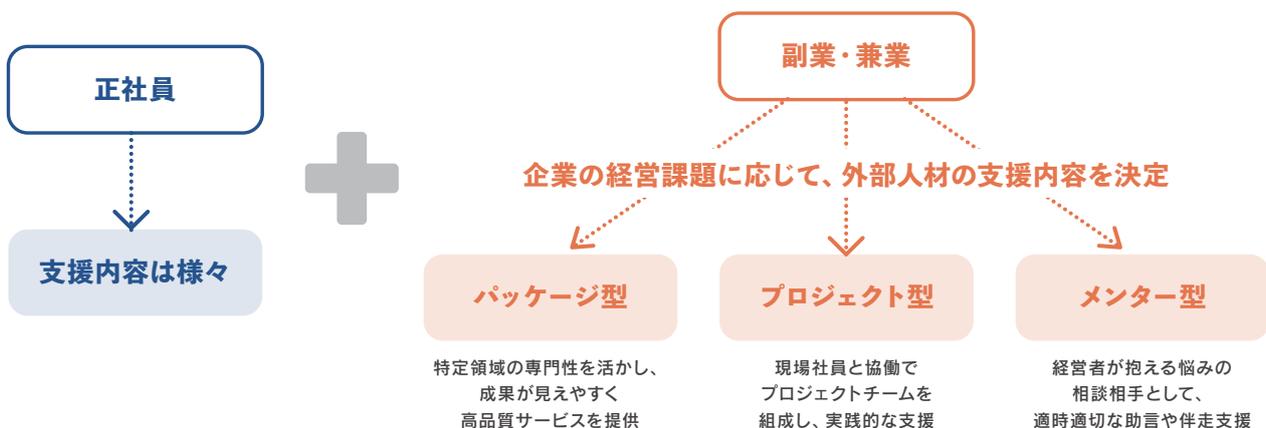
図4 手数料を払ってもよい、今後金融機関から受けたい経営改善支援



※(出所)金融庁「金融仲介機能の発揮に向けたプログレスレポート」(2022年)

02 > ハイレベル人材の活用形態

ハイレベル人材には、正社員だけでなく、副業・兼業、またその中でも様々な支援形態があり、企業の経営課題等に応じて、使い分けすることが大切です。



03 > 地域金融機関等の主な業務フロー

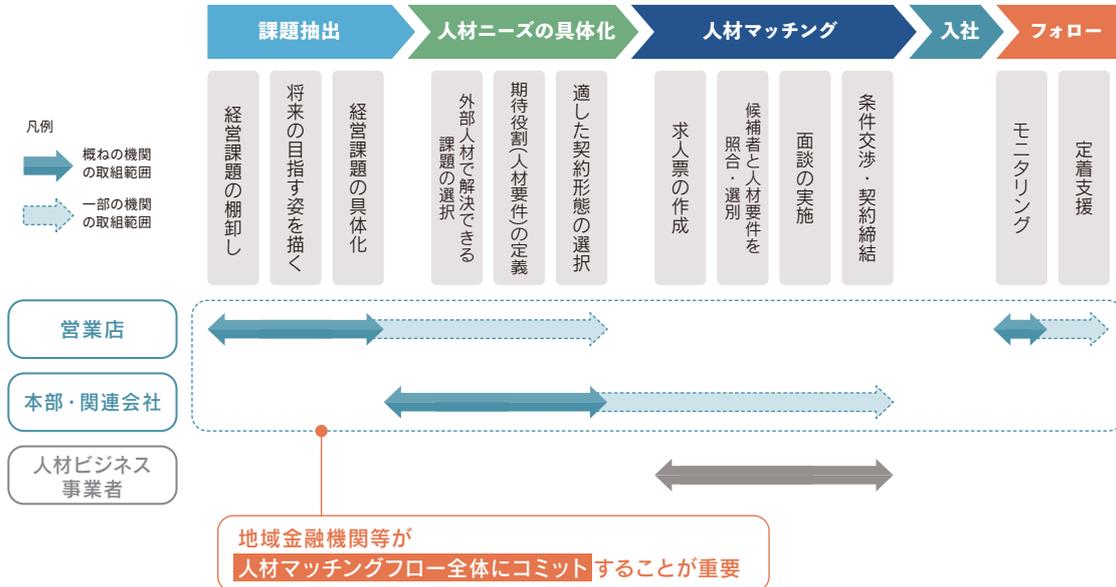
ハイレベル人材のマッチングの実施手順は、「課題抽出」「人材ニーズの具体化」「人材マッチング」「フォローアップ」の4つに分かれ、成果を上げている地域金融機関の多くは、この一連の手順をワンストップで実施しています。



04 ハイレベル人材のマッチングに係る業務フローと地域金融機関の役割

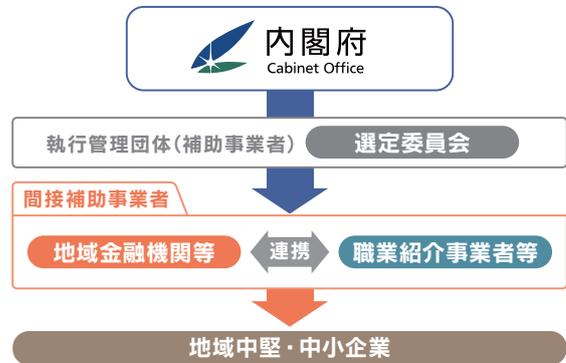
ハイレベル人材のマッチングでは、人手不足解消ではなく、経営課題解決が目的とされます。そのため、経営者の相談相手となっている地域金融機関だからこそ、事業性評価等の課題抽出から解決状況のモニタリングまでの業務フロー全体において、伴走することが重要です。

その中でも営業店担当者には、地域企業との対話や事業性評価等を基に、課題解決に資するソリューションとして、ハイレベル人材のマッチングを思い起こし、トスアップ等を通じて、本部や関連会社と密に連携していくことが求められます。

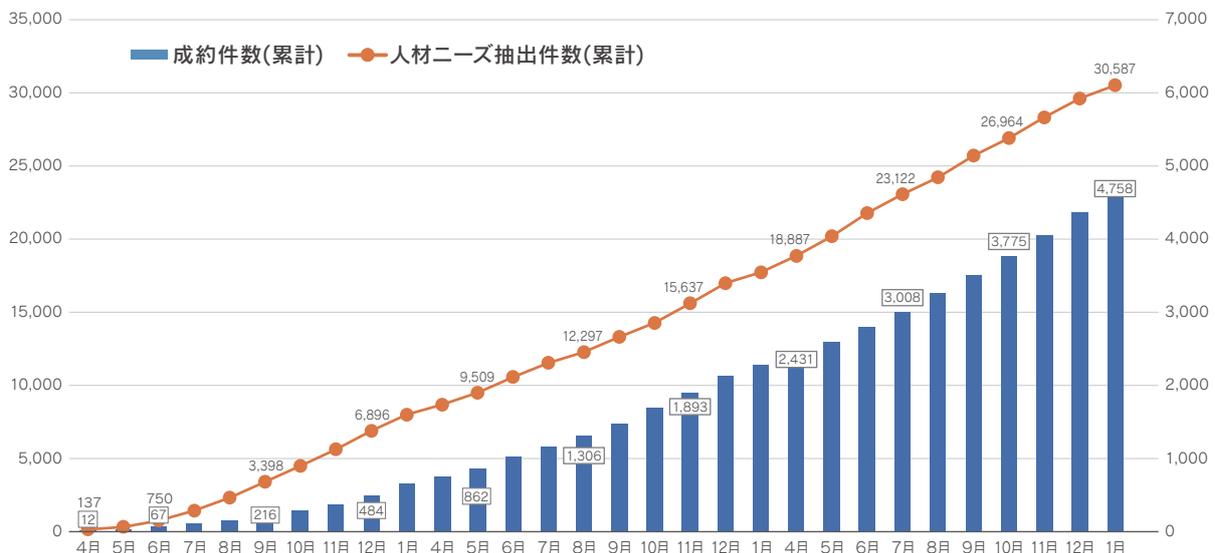


05 先導的人材マッチング事業とは

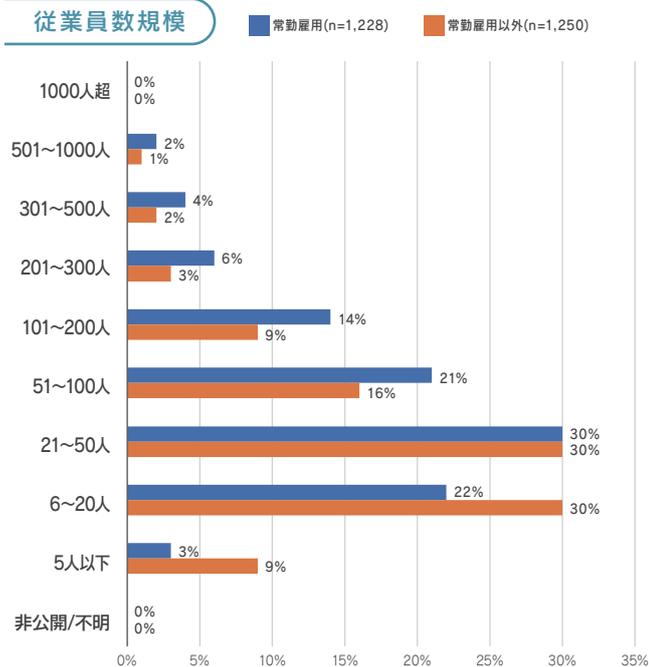
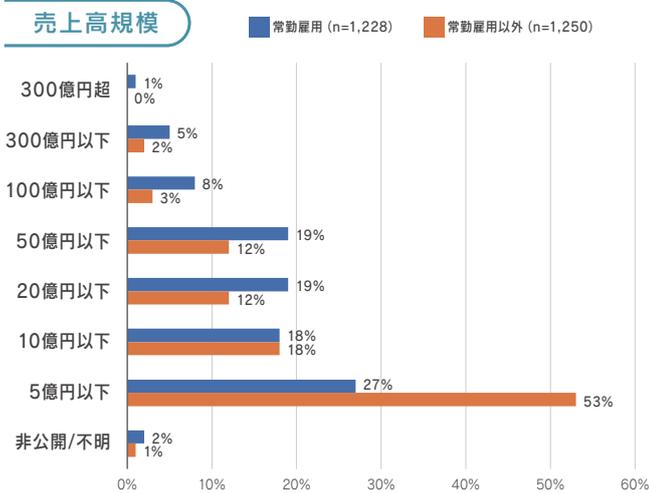
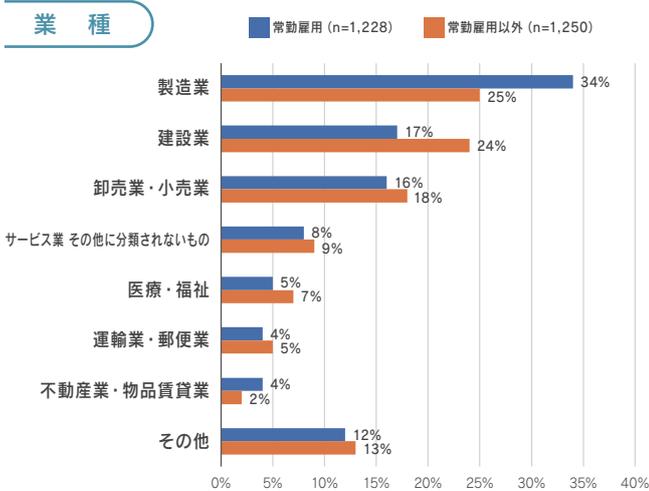
地域の中堅・中小企業の経営課題等を把握している地域金融機関等が、地域企業(取引先等)の人材ニーズを調査・分析し、人材紹介事業者と連携する等して、ハイレベルな経営人材等のマッチングを行う取組に対して支援を行うことにより、地域の中堅・中小企業の成長・生産性向上の実現を目指すことを目的とした事業です。



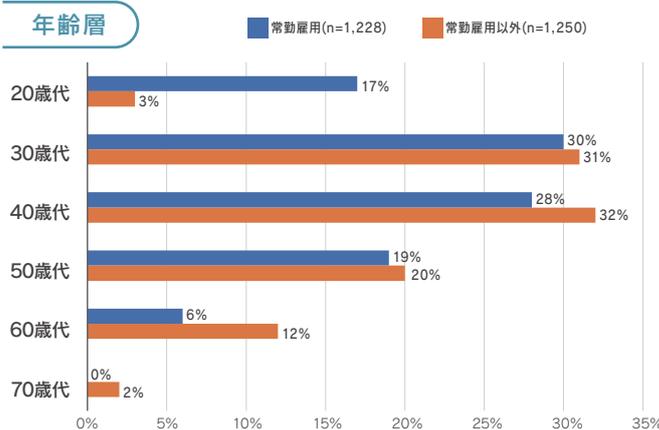
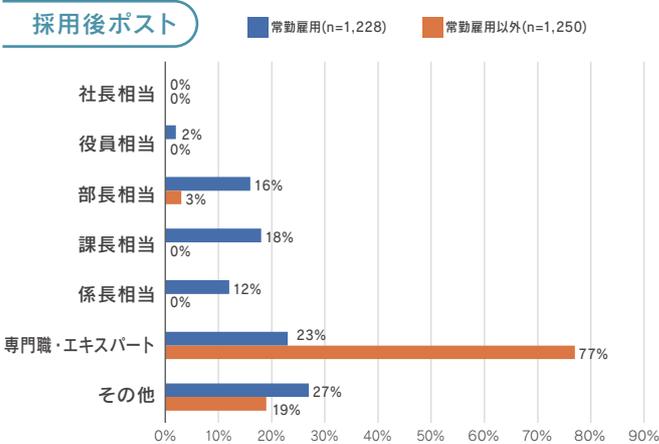
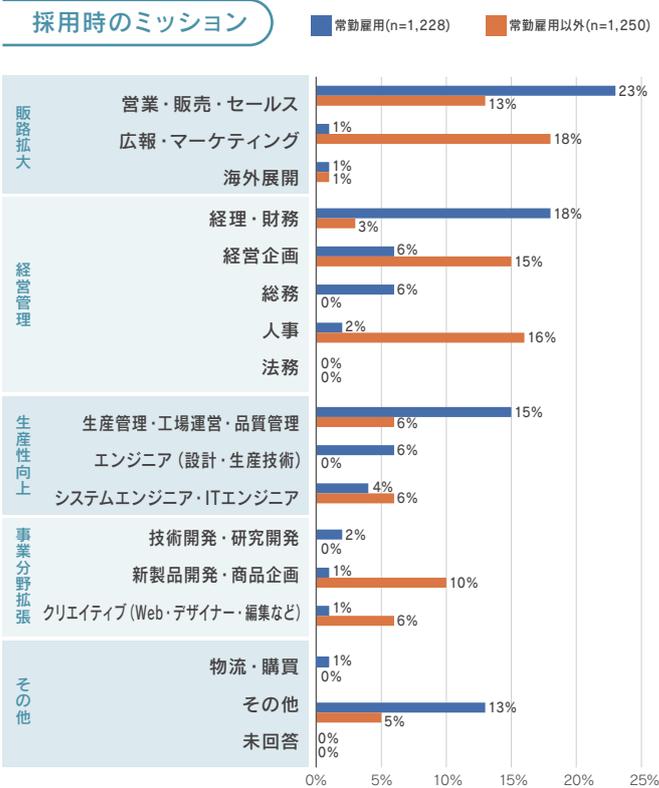
令和2年4月～令和5年1月までの成約件数及び人材ニーズの抽出件数(累計)



地域企業の特徴



マッチング人材の特徴



INDEX

事例

01

事務方のトップとして教育と経営の分離に挑戦

株式会社 北海道共創パートナーズ
(株式会社 北洋銀行)

経営管理

 雇用契約(フルタイム)

P07

事例

02

グループ拡大のための体制・組織力の強化

株式会社 七十七銀行

経営管理

 雇用契約(フルタイム)

P08

事例

03

会社組織全体を管理・統括できる人材が不在

株式会社 群馬銀行

経営管理

 雇用契約(フルタイム)

P09

事例

04

100年企業を目指した経営戦略部門の強化

株式会社 大垣共立銀行

経営管理

 雇用契約(フルタイム)

P10

事例

05

IPOに向け第一歩を踏み出すための人材活用

株式会社 滋賀銀行

経営管理

 雇用契約(フルタイム)

P11

事例

06

競争激しい県外マーケットへの挑戦

株式会社 青森銀行

営業力強化

 業務委託契約(準委任型)

P12

事例

07

コロナで変化した領域での増員ニーズ

株式会社 千葉銀行

営業力強化

 雇用契約(フルタイム)

P13

事例

08

営業力強化に向けた人材育成の体制構築

株式会社 愛知銀行

営業力強化

 雇用契約(フルタイム)

P14

INDEX

事例

09

EC事業戦略を策定し毎期売上120%達成を目指す

株式会社 名古屋銀行

営業力強化

 **業務委託契約**(準委任型)

P15

事例

10

コロナ禍の影響で激減した売上を新たなアイデアで急回復を目指します

北おおさか信用金庫

営業力強化

 **業務委託契約**(準委任型)

P16

事例

11

多品種少量生産の個別製造原価管理手法の確立

亀有信用金庫

生産性向上

 **業務委託契約**(準委任型)

P17

事例

12

成長戦略の実現に欠かせない生産管理強化と人材育成を担う!

株式会社 広島銀行

生産性向上

 **雇用契約**(フルタイム)

P18

事例

13

住宅事業部門における組織の最適化・効率化の実現

広島信用金庫

生産性向上

 **業務委託契約**(準委任型)

P19

事例

14

品質管理体制構築と販路拡大

株式会社 北九州銀行

技術力強化

 **雇用契約**(フルタイム)

P20

事例

15

右腕ポジションの採用による持続可能な事業運営に向けた体制整備

碧海信用金庫

その他

 **雇用契約**(フルタイム)

P21

事例

16

営業部門を支えるバックオフィスにおける管理職人材の獲得

株式会社 池田泉州銀行

その他

 **雇用契約**(フルタイム)

P22



地域金融機関

申請主体: 株式会社 北海道共創パートナーズ

株式会社 北海道共創パートナーズ
(株式会社 北洋銀行)

本店所在地 北海道札幌市

営業店舗数 171か店

人材受入企業

学校法人 遺愛学院

本店所在地 北海道函館市

業種 教育, 学習支援業/高等学校, 中等教育学校

事業内容 教育(幼稚園, 女子中学・高等学校)

創業年 1933年

従業員数 56名

事務方のトップとして教育と経営の分離に挑戦

特に注力
したフロー

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

ガバナンスの維持に向けた、事業運営体制の見直し

当社は、これまで教職員が事務方のトップを兼任しており、教育と経営が一緒くたとなっていました(歴代の事務長は教員が兼務)。そもそも事務長が教職員と兼務でも事業が継続できていたことから、内部教育や育成に力を入れておらず、後任人材が育っていなかったため、内部から選定することが難しい状況でした。また、幼稚園の移転や学生寮の老朽化などの課題を抱えており、それに対して何らかの対応が迫られていました。そんな中で、現事務長が教職に専念したいとのことで退任することとなり、ガバナンスを維持するために後継人材の確保が喫緊の課題になりました。

独自の教育理念で150年もの長い歴史があり、いまま発展し続け魅力的な学校法人ではありますが、函館市内の人口減少や少子化の影響により、将来を見据えて事業を運営していく必要があると考えていました。かかねてから教育と経営の一緒くたとなっていたため、そこをしっかりと分離して経営に専念をしていく人材が必要ではないかとの共通認識を当社と持つことができました。

事務部門の統括を担う金融機関経験者

当社からは、「お金の管理をするので信用できる人物」、「事務部門の統括を任せられる人物」、「学校の文化に共感を持ってくれる人物」、「一緒に当社に未来を考えてくれる人物」などの要望がありました。上記業務がより具体的にイメージできるように「現事務長の業務整理」と「当社が抱えている課題整理」を行い、「経営数値の分析、予算策定、資金管理、金融機関対応、社内調整等のバックオフィス全般のマネジメントを担うピープルマネジメント能力と社内調整能力の高い人材」≒金融機関経験者がマッチするのではとの結論に至りました。

企業による就労環境の整備や事業運営体制の見直し着手を確認

K氏は、東京都から転居してきたこともあり、入社直後は、北海道での生活や企業風土など慣れるまで、苦労していましたが、現在は徐々に馴染んできた様子です。また、同僚はとても良い方ばかりで、特に理事長のF氏には働きやすい環境を提供してくれており感謝しているようです。

現在は、老朽化した学生寮の建替えや資金調達計画など金融機関時代の経験を少しでも活かせるようにご業務に取り組んでいます。また、事務長としてガバナンス強化や教育と経営の分離について仕組み作りなど時間をかけて挑戦していきたいと考えています。

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

人材受入企業の声



F 氏

役職名 理事長

K氏は、メガバンクの中核人材としての経験があり、誠実で人あたりがソフトで、同僚はもちろん、私自身、当社の未来と一緒に考えてくれる頼りになる事務長です。現在は、学内のガバナンス強化や業務効率化に取り組んで頂いており、今後も経営者目線で確りサポートして頂くことを期待しています。

ハイレベル人材の声



K 氏

出身地 東京都

採用後の役職名 事務長

主なスキル・経歴 メガバンク1社、融資業務、企画業務、投資銀行業務、内部監査業務など多岐に亘る職種を経験

当社は、独自の教育理念で150年もの長い歴史があり魅力的な校風であり、とても強い縁を感じたため入社しました。事務長という立場で裁量を持たせてもらい業務を遂行できるので慎重に考え行動するように心掛けています。

営業店職員の声



O 氏

役職名 支店長

経営者との深度ある対話で企業が抱える本質的な課題を明確化し共通認識を持つことができました。引き続き、お客様との面談を通じて経営者の想いを具現化し潜在ニーズを顕在化できるように対話することを心がけていきたいと思えます。また、人材紹介により銀行のカウンターパートの一人として接点を持つことは地域金融機関としての優位性を持つことができると感じています。

グループ拡大のための体制・組織力の強化

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

グループ会社の各社長が担う財務部門の業務負担軽減

当社は、製材、木材の販売等を主業としており、森の恵みを活かして持続可能な循環する暮らしの実現を目指す「TIMBERWORKグループ」の1社です。グループ企業には①伝統技術を活かした木造建築、②林業、③バイオマス燃料の製造販売、④自然素材を活かした不動産賃貸業等を行う企業があります。

当グループでは、各グループ会社の社長が兼務している財務部門業務の負担軽減に向けた統括人材の配置が経営課題でした。財務兼務の負担は、本来の社長業務に支障をきたしており、今後の事業拡大のためには、グループ全体の財務状況を横断的に管理・監督するCFO的な立ち位置の人材確保が急務でした。経営課題は明確であったものの、自社での育成や採用には時間がかかると判断し、人材紹介業を活用した財務部門の統括経験者の人材マッチングを提案したところ、財務のほか営業企画の統括者を兼務し、当グループの事業計画作成、計画のグループ内への周知・徹底を行える社長の右腕として活躍できる人材を求めていることが分かり、今回の求人受領に至りました。

02 人材ニーズの具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

豊富な財務知識を持つ将来のCFO候補

当社は、当グループの志に賛同し、財務知識が豊富で、かつ広い視野をもってグループ全体を見ながら管理・監督ができる人材を求められておりました。また、将来の幹部候補として、財務に加え、営業企画にも携わり、営業企画の統括者としての活躍も期待されています。営業企画統括者として、当グループの事業計画作成、グループ内への周知を行い、グループの社員を目標に向けて導くことが出来る能力を備えた、コミュニケーション力良好で社長の右腕となり、将来的にはCFO的な立ち位置を期待される人材となります。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

財務部門の業務負担軽減に加え、営業企画への貢献も確認

熊田氏は、総務経理部長としてグループ全体の流れを理解し、資金管理についても任せて安心な水準にあると、定例訪問の中で、社長からお話がありました。財務分析に長け、経験十分で金融機関との折衝も任せており、各グループの社長が中心となって行っていた業務を熊田氏が行うことにより、グループ各社の社長の負担が減り、本来の社長業務に専念できる形が出来つつあり、良い形で回り始めた。とのお喜びの声をいただきました。新工場の建築計画にも積極的に参画しており、営業企画の統括者としても活躍しているという話もありました。

人材受入企業の声



菅原 正義 氏

役職名 代表取締役

当社を含めたグループ全体の発展のためには、グループ全体の財務面を統括できる人材が必要であると、2年近く探していたものの、適任者が見つからない状態が続いておりました。七十七銀行でも人材紹介を行っているとの話をいただき、熊田氏を採用することが出来ました。新工場の建築計画もある中、グループを横断的に動いてもらい非常に助かっています。七十七銀行にはメインバンクとして課題を共有してもらい安心感があります。

ハイレベル人材の声



熊田 秀征 氏

出身地 北海道

採用後の役職名 総務経理部長

主なスキル・経歴 税理士事務所を経て自販機・飲食事業等の企業にて総務・経理財務の管理職として活躍

自宅のある宮城県で自分のこれまでの経験を活かせる仕事を探しておりました。当社の森の恵みを活かして循環型社会の構築を目指す経営理念に賛同し、前職でグループ企業の総務・経理部門の取りまとめを行った経験もあり、自分の持てる力で会社に貢献したいと思い入社しました。新工場の増設計画もあり、働き甲斐を感じております。

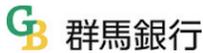
営業店職員の声



伊藤 啓司 氏

役職名 副長

支援前の当社の課題は、複数あるグループ会社間の経理業務および従業員間の意思統一を図ることが、挙げられていました。入社後は、緊密に連携を図りながら各社の事業内容と資金繰り等について、情報共有が図りやすくなり関係性もより近くなりました。融資案件組成時には、各グループの資金繰りおよび関係性についての理解が深まり、当店においても自信をもって当社を支援する体制が強化されました。



地域金融機関

申請主体: 株式会社 群馬銀行

株式会社 群馬銀行

本店所在地 群馬県前橋市

営業店舗数 158か店

人材受入企業

株式会社 日産サテリオ群馬

本店所在地 群馬県高崎市

業種 卸売業・小売業/その他の小売業

事業内容 日産自動車ディーラー(新車・中古車販売)

創業年 1966年

従業員数 207名

会社組織全体を管理・統括できる人材が不在

特に注力
したフロー

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

経営理念の追求と事業拡大に伴う経営体制の強化

当社は、日産自動車の販売会社で、新車販売店舗13店、中古車販売店舗2店を運営しています。点検・整備は日産・独自の厳しい試験をクリアした整備士が行い、車の購入からアフターサービスまで行っており、年間売上高70億円を超える会社組織となっています。経営理念の「安心と信頼」「温かさと楽しさ」を追求し、今後も更なる事業拡大を進めていくとともに、スタッフと一緒に会社組織をより強固にすることが当社の目標となっています。

こうした中、社長の補佐的・右腕的役割を果たし、会社組織全体を俯瞰し、会社の発展とスタッフの満足・幸福度を向上させ、業務においても管理統括できる人材が必要であるが、社内には部門ごとには有能な人材は在籍しているものの、会社全体を管理・統括できる人材が不在なため、統括管理責任者(クラス)の人材の確保が必要となっていました。

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

組織全体を管理統括できるスキル・経験と気概を持ち合わせた人材

企業規模が従業員200名を超える規模であり、また、事業部門も新車販売部門、中古車販売部門からアフターサービス部門などに分かれています。そのため、管理職経験があり、会社組織全体を管理・統括できる経験およびスキルを持っていること、失敗経験も含め多くの経験を積んできていること、現場に入り従業員と良好なコミュニケーションがとれること、率先垂範して業務に取組み、社員と一緒に汗を流せる情熱のあることが人材ニーズでした。

管理統括全般(主に、総務・経理・人事など)、事業計画立案・施策の実行などから会社組織を戦略的に強化することがミッションです。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

実行力を活かし、滞っていた職場改善や社内制度改革の着手を確認

入社後間もないですが、早速、経験とスキルを活かし実力を発揮しています。当社の事業計画の実施施策の1つに「社内のネットワーク化」がありましたが、なかなか進捗していませんでした。そこで新井氏から提案で「LINE WORKS」の導入が決定されました。その結果、タイムリーな情報発信と共有化や全社員のスケジュール管理や業務の見える化や効率化、チャット機能によるコミュニケーションの活発化などが図れています。また、「働き方改革プロジェクトチーム」の発足を提案し、プロジェクトリーダーとして職場改善、社内制度の改革に取り組んでいます。

人材受入企業の声



星崎 功明氏

役職名 代表取締役社長

私は、故稲盛和夫氏の「盛和塾」の塾生であったこともあり、稲盛氏の考え方を経営の軸としています。今般採用した新井氏も稲盛氏を尊敬する一人であり、採用面接時から経営に対する考え方(ベクトル)は同じでした。新井氏は、大手地方銀行の出身で支店長の経験のある方なので、当初は、当社の社風や職場の雰囲気馴染めるかなと心配しましたが、本人の持前の人懐こさと行動・実行力で早くも業務改善に取り組んでいます。

ハイレベル人材の声



新井 秀明氏

出身地 神奈川県

採用後の役職名 管理統括部 次長

主なスキル・経歴 大手地方銀行出身、経営管理・経営企画全般のスキル、中期経営計画の策定・予算策定の経験

私は、当社の星崎社長の経営の考え方に感銘を受け入社を決めました。当社に入社して感じたことは、色々な意味で“伸びしろ”のある会社だと感じました。自分のこれまでの経験や管理スキル・マネジメントスキルを活かして、会社の発展と従業員の満足・幸福度の向上に努めていきたいと思っています。

営業店職員の声



北爪 宗之氏

役職名 コンサルティング営業部
主任推進役

定期的に経営者と面談し、新井氏が効果的なパフォーマンスを出しているか、経営課題の解決に寄与しているか、新たな経営課題が発生しているかなどを確認しています。

また、新井氏に対しては入社後の定着サポート支援として、経営者とのリレーションは良好か、スタッフとのコミュニケーションは良好か、悩み事は無いかなどのカウンセリングを実施しています。

100年企業を目指した経営戦略部門の強化

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

経営層と社員の間が生じている意識のズレに係る解消

当社は100年企業を目指すため、2017年より執行役員クラスの人材の中途採用を進めており、OKBでは既にお手伝いをさせていただいております。中途採用者が社内でも活躍していくことで、新事業を含む各分野の専門知識を社内に蓄積することができており、組織及び事業の仕組みづくりにも相乗効果が生み出されています。

一方で、継続的にフォローを行っていく中で人材に関するヒアリングを重ねてきたところ、経営層と社員の間意識のズレが生じてきているという新たな課題を把握しました。100年企業に向けて、多方面への更なる事業展開・社内の仕組みづくりを進めていくには、「社員により近く、かつ、経営層とのバランス役が担える人材」が不可欠であり、プレイングマネージャーとして活躍できる人材の採用を新たに検討していくことになりました。

02 人材ニーズの具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

事業運営・経営管理・組織人事に係る制度設計を担う人材

当社は各種衣料品の修整・検品を強みに発展しており、今後の更なる成長に向け、業界に拘らない多方面への事業展開を行っています。その中で体制強化を図ることが急務となっており、プレイングマネージャーとして以下の仕組みづくりを担う人材が必要な状況となっていました。

- ①事業の仕組みづくり(事業展開の方針の企画・運営、中長期経営計画への落とし込み)
- ②管理の仕組みづくり(経営資源を最適に配分した組織体制の構築)
- ③人事の仕組みづくり(社員のパフォーマンスが最大限発揮できる環境整備)

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

社内業務の効率化に向けた基幹システムの導入等への取組を確認

品質管理、現場改善手法に精通したA氏の採用に成功しました。A氏は現在、経営戦略部課長として社内業務の効率化に向けた基幹システムの導入に携わり、円滑な運用に向けた問題点の抽出や要件定義に至るまで、部長や現場サイドの社員とコミュニケーションを取りながら進めることができています。また、新規事業の企画・運営にも携わっており、過去の職務経験を活かした提言をしていただいています。

人材受入企業の声



桑原 英寿 氏

役職名 代表取締役社長

経営層と社員の間立ち、円滑に業務が進捗するよう調整役としての役割を十分に果たしています。当社が基幹システムを導入するタイミングでもあったため、現場社員からのヒアリングや問題点の抽出、要件定義等多岐に渡り動いてもらっています。部長を含め3名でのプロジェクト推進であるものの、当社が知識として不足していた開発部分の業務についても経験があり、課題解決に大いに貢献いただいています。

ハイレベル人材の声



A 氏

出身地 愛知県

採用後の役職名 経営戦略部課長

主なスキル・経歴 メーカーでの品質保証業務及び基幹システムの保守運用経験

前職では部署内の一業務に従事するといった働き方であり、会社全体に携わる業務は少ない状況でした。求人内容を見た際に、幅広い業務に携わることができる、社内の仕組みづくりに関与できると感じ転職を決め、今ではこれまでの経験を基に新たな業務領域にも挑戦できる環境にやりがいを感じています。

営業店職員の声



前田 泰輔 氏

役職名 主任研究員 (OKB 総研)

本成約事例の他に、これまでも複数のポジションの採用に関わってきており、会社方針にマッチした人材像については経営者との間で対話を重ねてきました。その中で企業として不足と感じている領域について詳細に確認することを心掛け、具体的なイメージを互いに共有できていたことが、当社のニーズにマッチする人材の採用に繋がったと思います。



地域金融機関

申請主体: 株式会社 滋賀銀行

株式会社 滋賀銀行

本店所在地 滋賀県大津市

営業店舗数 133か店

人材受入企業

株式会社 リトパコーポレーション

本店所在地 京都府京都市

業種 宿泊業、飲食サービス業/持ち帰り・配達飲食サービス業

事業内容 テリバリーピザ・お好み焼きチェーンの運営

創業年 1966年

従業員数 866名

IPOに向け第一歩を踏み出すための人材活用

特に注力
したフロー

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

IPOに向けた、内部管理体制の強化と財政面の高度化

経営者様との日々のご面談の中で「当社にとってIPOの実現は長年の夢である」と何度もお話をいただいております。今まではIPOを将来的な夢として捉えられており、「いつか実現できれば…」とのお考えでしたが、3年前程にTPMの存在を知られてから、上場は「遠い将来の夢」ではなく「動き出せば実現できる夢」であると認識を改められました。

まずは何から変える必要があるのか、経営者様との対話の中で当社が抱える課題を洗い出し、課題整理のお手伝いをさせていただきました。

最優先課題として抽出されたのは内部管理体制の強化や財政面の更なる高度化です。また管理部門責任者がおらず的羽社長が管理本部・本部長として管理部門を統括されていることも課題の一つでした。業務すべてを経営者1人の力でおこなうことは難しかったため、特別なスキルや経験を持った人材を招聘し、IPOに向けた旗振り役として活動いただく必要がありました。

02 人材ニーズの具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

財務面等の内部管理強化に係るスキル・経験を持つ管理職経験者

当社の経営課題である運営体制の改善のため、管理部門責任者を採用するという一方で、まずはそのポジションのミッションを整理しました。ミッションとしては、①管理部門全体のマネジメント、②財務の高度化、③社内体制の整備の3つとしました。そこから必要となる人材要件を以下に定義しました。

必須要件を「マネジメント経験者」「財務会計・管理会計の高度なスキル・経験を有する」、「経営管理職経験者で内部管理の強化に携わっていた方」とし、歓迎条件として「上場会社の管理部門出身者」「法務実務経験者」を設定いたしました。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

内部統制強化や上場準備に向けた取組の着手を確認

常吉氏は財務部長として入社され、まずは当社の社内体制や業務内容の把握・理解に努められました。その中で既存の規程や業務の仕組みについて改善点を見つけられ、まずは内部統制強化のために規程の作成・修正をされております。また財務部長の他に上場準備担当者として、当社の上場に向けた様々な施策を実行する役割を任せられております。

将来的には財務部長から管理部全体のマネジメントをおこなう管理本部長への昇格も検討されており、今後常吉氏の更なる活躍が期待されます。

人材受入企業の声



的羽 弘晴 氏

役職名 代表取締役社長

IPOは創業時からの夢であり、その実現のために管理部門全体を統括できる人材が必要だと考えておりました。採用に向け取引のある人材紹介会社へ依頼し人を探しておりましたが、滋賀銀行担当者から銀行経由で提携する人材会社へ取次ぎできることを聞き、相談をしました。

今回入社いただいた常吉氏は非常にスキルが高く、また真面目で誠実な方であり、まさに社内に税理士や社労士がいるかのような非常に頼りになる存在です。

ハイレベル人材の声



常吉 澄彦 氏

出身地 大阪府

採用後の役職名 財務部長

兼 上場準備担当

主なスキル・経歴 会計事務所での勤務を経た後、上場企業を含む様々な企業で管理部門での幅広い業務に従事

面接で社長様とお話をした際、事業に対してとても誠実に向き合われている印象を受けました。会社のために自身の経験を最大限活かしてIPO実現に向けて一緒に頑張りたいと思いました。

入社後、管理職の方全員が非常に高い意識を持ち、コロナにも負けない熱意を持って仕事をされていると感じております。

営業店職員の声



猪田 康仁 氏

役職名 一般

当社のIPO実現という夢は、日々のご面談の中で何度もお話をいただいております。

夢の実現に向けて融資による本業支援のみならず、上場支援のコンサル会社紹介や人事制度の構築支援、DX支援等様々な提案をして参りました。今回その1つとして人材紹介を提案しました。常吉氏の入社により、IPOの道筋がより具体化されたと感じております。

今後もお取引先企業様に対して人材活用を通じた課題解決を提案して参ります。

営業力強化

業務委託契約(準委任型)

契約期間:10か月

業務遂行手段:基本的に遠隔業務で、月数回の対面会議を実施

事例 06

青森県



地域金融機関

申請主体:あおもり創生パートナーズ株式会社

株式会社 青森銀行

本店所在地 青森県青森市

営業店舗数 86か店

人材受入企業

DreamsSQUARE 合同会社

本店所在地 青森県青森市

業種 食料品製造業

事業内容 ベーカリーチェーンの運営

創業年 2013年

従業員数 39名

競合激しい県外マーケットへの挑戦

経営管理

営業力強化

生産性向上

技術力強化

その他

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

02 人材ニーズの
具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

特に注力
したフロー

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

東京進出における運営計画の見直し

「リトルプリンセス」と言えば、提供するオリジナルメニュー「ずっしり贅沢りんご食パン」が青森県民の食卓を飾っている県内3店舗を運営するベーカリーチェーンです。全国ネットのテレビ番組でも芸能人が味わってくれるなど知名度を伸ばさせています。そのような中での東京マーケットへの進出でしたが、弊行としては「青森県のために外貨を稼いでくれる」主旨には賛同しましたが、出店時期や運営手法などには詰めるべきところがあるのではないかと感じ率直に当社に対し具申しております。他方、公的金融機関では、従前からの弊行の支援状況も評価いただきながら東京店舗への資金的支援がございました。但し残念ながらコロナ禍などにより当社の思い描く運営は厳しく、寧ろ当社のリソースは県外へ流出しております。係る中、当社と一緒に事態の解決策を検討する中で、困窮要因の一つである当時運営を任せていたコンサルタントの経験不足を補うべく、実務サポート可能なハイレベル人材を紹介することを判断いたしました。

他企業での実務経験を持ち、CEOと共に課題解決に取り組める人材

当社のみならず地域企業、取り分け本件のような店舗設立時といった初期段階では企業が期待するリソースが揃うことは稀だと思います。何かが欠けていても総合的判断でゴーサインを出し、状況変化に適應できれば一定程度成功できるのではないのでしょうか。当社はコロナ禍の中で、競合環境の厳しいマーケットへ進出しましたが、常時発生する未体験の事象を適切に捌く力が欠けておりました。この欠けている部分をハイレベル人材の持つ他企業での実務実績により、細かいアドバイスからスタッフのモチベーション向上策と言った大きな課題にまでCEOと一緒に取り組める人材を期待しました。

実務経験を活かした提言による運営手法の改善を確認

清水氏から実施すべきタスクが示され、その内の一つ「販売チャネルの追加＝デリバリー事業者との連携」については、当社内で検討があった事項ではありましたが、地域内では比較可能な事例に乏しく判断が困難な状況でした。このように地域企業では難しいジャッジを強いられる場面でも、ハイレベル人材が様々な地域で得た体験は活用可能であることが詳らかにされました。それ以外にも数多くの助言が提示され、実務に裏付けされたアドバイスは当社経営陣のみならず従業員にも受け容れやすいものであり、当社の志向する繁盛店づくりにプラスの作用をもたらしています。

人材受入企業の声



舩田 憲保 氏

役職名 CEO

地元では上手く回っていたビジネスであり、東京キー局などマスコミから高評価もいただいておりますので新マーケットでも順調な店舗運営を計画しておりました。但し、進出時期が完全にコロナ禍と重なり、行動制限などもありマネジメントの困難さを感じました。そのような中、清水氏には正式契約以前から店舗実査の上適切なレビューをいただきました。飾らずに申し上げれば、経営者が折々に感じる閉塞感を打破してくれました。

ハイレベル人材の声



清水 貴之 氏

出身地 東京都

主なスキル・経歴 ㈱トリドールHDにて上場含む企業成長を
経験、その後最年少で複数拠点海外現地法人社長経験

当社と話し合い一つのゴールを東京店の売上高を2倍とすることとしました。地域企業が首都圏マーケットから外貨を稼ぐことは、「地域に様々なモノを循環させていく」という観点からも大事なことだと考えます。私の実務サポートが企業様からお認めいただき成功を共創している過程ですが、地域が必要とするものを提供して参ります。

営業店職員の声



増田 直也 氏

役職名 支店長

県外進出に対し、または進出後の状況について問題意識を持ち対応して参りました。実は、東京マーケット進出が当社に何をもたらすのかという点で懐疑的な部分がありましたので、CEOに意見具申をいたしておりました。その上での当社のご決定ですので、進出後は視察も行い可能な助言をさせていただきました。ハイレベル人材とは方向性が等しく、一定期間企画機能等を担っていただけのことには高い安心感を得ることが出来ました。

営業力強化

雇用契約(フルタイム)

業務遂行手段: 対面での業務

事例 07

千葉県



地域金融機関

申請主体: 株式会社 千葉銀行・ちばぎんキャリアサービス株式会社

株式会社 千葉銀行

本店所在地 千葉県千葉市

営業店舗数 181か店

人材受入企業

株式会社 Myアセット

本店所在地 千葉県松戸市

業種 不動産取引業

事業内容 不動産販売、管理、仲介業務

創業年 1988年

従業員数 50名

コロナで変化した領域での増員ニーズ

インターネットを活用した事業展開

当社は、不動産販売を中心に不動産管理や不動産仲介業務等を行っている会社です。

「頭の柔らかい不動産会社」として、お客さまの依頼や時代の変化に柔軟に対応しており、「頭やわか事業」と名付けた全社的な取組では、「不動産取引の電子契約」、「ドローン」など新サービスを続々誕生させ、時代の先端を行く施策を取り入れています。また、コロナ禍で世の中の生活様式や消費者のニーズが変化している現在、インターネットを活用した住宅閲覧など、動画を用いた顧客へのサービスを強化しています。

営業店では、柔軟に変化しながら事業展開を行う当社に対し、支店長および担当者が定期的に訪問し、ご融資の相談や法人ソリューションのご提案等を行っていました。当社とのリレーションを深めるなかで、今後の展望として、インターネットを活用した事業展開に力を入れていくため、DX分野に強い人材の採用のご相談を受けました。

インターネットやSNSを活用した広報・企画関連業務を担う人材

当社のDX推進室では、既にHPの更新や動画を編集できる人材がおり、インターネットを活用した顧客サービスを運営していました。今後はこれまで以上に、インターネットやSNS等を活用し、自社のPRや新しい事業展開に力を入れていくため、今回そのプレーンとなる広報や新事業の企画・プランニングができる人材を募集しました。

【ハイレベル人材の役割】

広報関連業務: SNSやHP等を活用した集客の企画、WEB・メルマガ等での情報発信、マーケティング企画関連業務: テクノロジーと当社資産を活用した新たなサービスの企画提案

当社の課題であるデジタルマーケティングへの着手を確認

入社3か月後の定着確認で、当社から「岩下氏に任せている業務は、当社でスキルを持っている人がいなかったため、入社後から非常に活躍しています。岩下氏は業界未経験ながらも、自ら考え、動くことができ、当社が課題と感じていたデジタルマーケティングに既に着手しています。礼儀正しく、基本的な素地も申し分なく、今後のさらなる活躍を期待しています。」とのフィードバックがありました。

岩下氏は、当社が求めていた広報分野のスキルに加え、新しい観点での企画提案など期待以上の業務を行っており、当社の課題解決に向けて貢献しています。

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

02 人材ニーズの具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

人材受入企業の声



清水 俊介 氏

役職名 取締役
財務・企画・DX 担当

銀行グループから紹介される人材の質には、良い意味で驚かされました。銀行グループだからこそ、当社の事業モデルを理解し、当社にマッチしている人材を探してくださったと感じています。

ちばぎんキャリアサービスは、任せたいミッションや求めるスキル、人物像などについて、当社の意図をくみ取って、信頼度の高い人材を紹介してくれる人材紹介会社だと感じました。他部門の課題についても相談したいと考えています。

ハイレベル人材の声



岩下 幸平 氏

出身地 熊本県
採用後の役職名 DX 推進室
コーディネーター

主なスキル・経歴 WEBマーケティングの経験、SNSを通じての企画・コンテンツ制作のスキル

地方の企業では、デジタルマーケティングに関心がある企業が少ないものの、当社はその関心があり、経験を活かせると思い、入社を決断しました。

当社は既に、デジタルコンテンツに力を入れていましたが、効果測定の部分に課題と必要性を感じており、貢献できる事が多いと感じています。

営業店職員の声



轟 翔平 氏

役職名 支店長代理

当社の社風として、時代の流れを捉える力が非常に高い会社だと感じています。DX戦略においても先端の施策を取り入れていましたが、更なるサービスの向上を目指し、複数の人材紹介サービスを利用してDXの専門人材の採用に力を入れていました。かかるなか、メイン行として当社の社風や業務について理解度が高く、当社に適した人材を紹介する事が可能だった点が、本件成約の一助になったものと感じています。



地域金融機関

申請主体:株式会社 愛知銀行

株式会社 愛知銀行

本店所在地 愛知県名古屋市 営業店舗数 106か店

人材受入企業

KFC 株式会社

本店所在地 愛知県名古屋市

業種 金融業・保険業/保険業(保険媒介代理業・保険・サービス業を含む)

事業内容 保険代理店業(生命保険・損害保険)

創業年 2010年 従業員数 24名

営業力強化に向けた人材育成の体制構築

事業の安定的な成長に向けた社員育成環境やフォロー体制の整備

当社の代表者は外資系保険会社出身で保険業界でも売上上位数%しか入会できないMDRTの終身会員であり、抜群の営業センスで多くの契約を獲得し着実に事業を成長させてきました(現在は保険代理店5店舗を運営)。一方で、人材採用や育成を社長自身が行っており、時間的制約やノウハウ不足から、若手社員の採用、育成が思うように進まない課題を持ち、また業界全体の問題でもありますが、社員の早期退職にも悩まされていました。

こうした悩みについて対話を重ねる中で、「今後も事業を安定成長させていくためには、社内の人材育成環境やフォロー体制の整備が不可欠」との認識が共有でき、解決策の提案機会を頂くことができました。人事コンサルティングの導入等、人材マッチング以外の提案も行いましたが、「社内に対応できる人材がないこと」、「一から体制を整備するには時間が掛かること」、から当社の課題に対する知見を保有する外部人材の採用を希望されました。

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

特に注力
したフォロー02 人材ニーズの
具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

社員教育や採用に携わった経験を持つ同業での営業経験者

代表者との対話の結果、当社の課題である、社内の人材育成環境やフォロー体制の整備を解決するための人材として、社員教育や採用に携わった経験のある人材が必要であるという結論に至りました。また、保険業界の営業は顧客のライフプランをヒアリングし、1人1人に合わせた提案を行うことから、業務知識だけではなく、接客についても高いレベルが求められます。そのため、金融業界(理想は同業)での営業経験があることも希望されました。人材に期待される役割としては、社長の業務負担軽減も狙いとし、「採用から教育、配置まで多岐に渡る人事業務のマネジメント」としました。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

社員の教育プログラム改善や採用活動への貢献を確認

入社後は、提携紹介会社と連携をとりながら電話や定期訪問を活用し、人材の活躍状況のフォローアップを行っています。

井原氏は入社後すぐに全店舗を訪問し、社員1人1人と面談され、業務上の相談がしやすい関係づくりに励まれています。社員との面談のなかで、必要とされる教育メニューを把握され、教育プログラムに反映させるなど当社の実態に合わせた育成体制の整備を進められています。

また、採用面にも注力され、例年1~2名程度の新卒採用を3名にするなど実績も上がっており、当社の経営課題の解決に大きく貢献され、現在は取締役として活躍されています。

人材受入企業の声



川島 晶彦 氏

役職名 代表取締役

会社経営をする上で営業戦略だけでなく人材戦略の大切さを感じました。

保険業界というのは海外からの技能実習生などで補充ができないため、国内での採用且つ人口減少下の日本において、戦略的に組織を強くする上では「人」の重要性を実感しました。

そんな中で愛知銀行さんからの提案で人材紹介サービスを利用し良いご縁へと繋がったと実感しております。

ハイレベル人材の声



井原 朗 氏

出身地 北海道

採用後の役職名 取締役

主なスキル・経歴 保険業界での優秀な営業成績や教育実績を保有。またプロスポーツ選手、監督のキャリアもあり

転職活動をする上で大手企業を含めて様々な企業が募集しておりましたが、大企業だと一管理職で終えてしまうのではとの考えもありました。そんな中で当社を紹介していただき、大きな裁量を持ちながら「人」に関わっていけるチャンスをいただけましたことが、私にとって人生の転機であると感じています。

営業店職員の声



伊藤 剣士 氏

役職名 主任

当社の経営課題が保険業界特有の内部管理体制強化と、社長の右腕となるハイレベル人材確保にあると分析し、提携紹介会社と連携して人材課題解決に取り組みました。

中小企業は社長マンパワーに頼りがちですが、企業規模が拡大するにつれて、組織体制強化は不可欠です。新たな人材確保により地域企業の更なる成長を支援することが我々金融機関が果たすべき使命だと感じ、日々業務に励んでおります。

営業力強化

業務委託契約(準委任型)

契約期間:12か月

業務遂行手段:基本的に遠隔業務で、月数回の対面会議を実施

事例 09

愛知県

名古屋銀行

地域金融機関

申請主体:株式会社 名古屋銀行

株式会社 名古屋銀行

本店所在地 愛知県名古屋市 営業店舗数 115か店

人材受入企業

株式会社 アスディック

本店所在地 愛知県一宮市

業種 卸売業・小売業/繊維・衣服等卸売業

事業内容 自社ブランド衣料品等の企画、製造、卸売

創業年 1966年 従業員数 24名

EC事業戦略を策定し毎期売上120%達成を目指す

SNSを活用したEC販売の売上向上

当社は自社ブランドで30~40代紳士向けカジュアル衣料の企画・製造・卸販売を手掛けております。EC販売は売上のうち約半分を占めておりますが、近年ではコロナ禍の影響による倉庫保有期限の短縮化や、アルゴリズムを活用した販売管理による一定期間売れない商品を自動返品するシステムの導入のため、EC戦略の充実が必要になってきておりました。EC販売強化のため、SNSを活用した戦略へとシフトすべく、コンサル会社を利用したものの、当社のレベルにマッチせず活用しきれていない状況でした。SNSを利用した商品販売強化から新規顧客を獲得することで売上を増加させていくという目標を達成するためには、SNS活用ノウハウを持つ外部人材が必要だと考え、ハイレベル人材を活用し課題解決を行う「めいぎんプロシエリング」を選択しました。

SNSの活用ノウハウを持ち、業務運営体制の改善も期待できる人材

当社の喫緊の経営課題はEC販売の強化のためのSNS活用戦略の実施であったことから、具体的な人材ニーズの要素として次の2つを決定しました。1点目に、当社のレベルに沿ったEC戦略を具現化し、SNSの活用ノウハウを提供できる人材です。2点目に、社員ひとりひとりと現状の課題を話し合うことで、解決のために必要なプロセスを示し、実行することができる、コミュニケーション能力と行動力を兼ね備えた人材です。理由としては一部の社員に業務負担が集中していることに加え、横断的なノウハウがないため、現状の非効率な運営体制を改善する必要がありました。

KPI設定をはじめとするEC運営の体制構築を確認

ハイレベル人材の新居氏は大阪在住であるが、月2回の定例打合せは本社での支援を基本とし、必要に応じてリモートワークにて支援を行っています。定例打合せの前にオンラインでEC事業部の担当者と課題と方向性についてディスカッションを実施し、定例の場で運営体制強化の方向性を共有しました。3か月後にEC運営をサイト毎に責任者をつける体制にシフトし、新居氏が主導して各サイトでKPIの設定を行うことで事業計画における数字の理解を社員に普及しました。6か月後には各担当者が数字を基にしたアプローチ方法を主体的に考え、結果にこだわって動き出しております。

人材受入企業の声



加藤 安一 氏

役職名 代表取締役

当社のEC事業部が伸び悩んでいたところへ、名古屋銀行様からECハイレベル人材の紹介を受けました。ハイレベル人材の新居氏はWeb経由ではなく直接来社され、幹部社員のみではなく一般社員に対しても親切丁寧に指導を賜っております。技術的な問題だけではなく、仕事に対する熱意を高め自分たちの給与は粗利益からのみ生まれるという売上よりも粗利重視の指導は経営者としても納得のいく理想的なコンサルで感謝いたしております。

ハイレベル人材の声



新居 鉄兵 氏

出身地 大阪府

主なスキル・経歴 大手/中小企業業種業態問わずWebマーケティング戦略立案、実行、ECサイト強化を主に支援
当社の売上拡大の戦略の課題抽出のため現状を分析したところ、個人の能力に依存する運営状態が課題の本質であることを特定しました。戦略を再構築し、KPI運営にシフトしたことで、組織の活性化や個々のパフォーマンスの向上に寄与できたと考えております。本質的な課題解決が売上や利益向上への近道だと改めて実感しました。

営業店職員の声



池端 篤志 氏

役職名 渉外グループ 係長

私はハイレベル人材導入直後に当社の担当に着任しました。社長とはEC事業の成長が必要との認識と、社内人材では限界があるとの課題を共有でき、ハイレベル人材の方と社内との調和、事業の進捗を適宜確認しました。社長はどんどん変わっていく従業員の姿に今後への期待を語ってくれます。若手、女性がやりがいを実感し、活き活き仕事に取り組んでいることを目の当たりにし、ハイレベル人材を活用することの可能性の大きさを実感致しました。

事例 10
大阪府

営業力強化

業務委託契約(準委任型)

契約期間:3か月

業務遂行手段:基本的に遠隔業務で、月数回の対面会議を実施



地域金融機関

申請主体:株式会社きたしん総合研究所

北おおさか信用金庫

本店所在地 大阪府茨木市

営業店舗数 65か店

人材受入企業

株式会社 ニューセンコーポレーション

本店所在地 大阪府豊中市

業種 卸売業/その他卸売業

事業内容 飲料・食品用容器の企画・販売

創業年 1957年

従業員数 9名

コロナ禍の影響で激減した売上を新たなアイデアで急回復を目指します

新規市場の開拓を通じた売上の向上

当社は1957年創業の歴史ある企業であります。今般のコロナ禍により、飲食店や映画館が休業、イベントも中止になるなど、当社の主力商品である紙コップ等の売上が激減となり、経営に大きな打撃を受けることになりました。しかし、最近では、徐々に底打ちの兆しが出てきましたので、反転攻勢に出て、早期にコロナ禍前の売上9億円台を回復するのが当面の目標としております。そのためには、既存先だけのアプローチだけでなく、新たな分野での市場開拓の重要性を感じておられます。具体的には、SDGsに取り組むための紙製のストローや木製スプーン、環境に配慮したエコ紙コップ等にも注力しました。また、ホームページのリニューアルを業者に依頼しましたが、自社の社員だけのノウハウでは、高い効果を発揮できず限界を感じておられました。そこに、株式会社きたしん総合研究所が主催する「副業人材活用セミナー」を案内したところ、専門人材の新たな発想の活用に大変興味をもっていただき、セミナーを契機に、マーケティング・商品企画・広告宣伝に強い副業人材の採用に繋がりました。

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

特に注力
したフロー

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

インターネットを活用したマーケティングスキルを持つ人材

株式会社きたしん総合研究所が主催する「副業人材活用セミナー」に出席された浅井社長は、副業人材に大変興味を持たれ、セミナー終了後に具体的な話を聞きたいとの要望がありました。そこで、後日、研究所の社長と事業部担当者が当社を訪問し、浅井社長に副業人材についてヒアリングしたところ、売上増加策として、マーケティング、ECサイト、インターネット環境に精通した人材からのアドバイスを望んでおられました。具体的には、ホームページの内容分析、課題抽出、全体戦略立案やホームページの保守運用も依頼したいとの要望を聞き取り、副業でハイレベル人材を探すこととなりました。

webサイト関連業務への着手を確認

副業人材を募集したところ、全国の男女あわせて17名の方から募集をいただき、慎重かつ十分に選考された結果、マーケティング経験のある東京在住の32歳の男性と契約に至りました。委託内容はwebサイト全般に対しての掲載情報の充実、強化、運用に付帯する業務全般としております。まだ、結果は出ていませんが、浅井社長はふんだんに能力を発揮していただけるべく協働体制をしっかりしたいと思っているとのことです。なお、本来であれば直接面談する機会はないはずでありましたが、先日、当社を訪問され社員との意見交換もされ、お互いが理解でき貴重な時間であったとのことでした。

人材受入企業の声



浅井 良昭 氏

役職名 代表取締役

当社商品をアピールするためには、販売戦略に精通した、①新人の採用、②契約社員の採用、③外部委託のいずれかを考えている時、副業人材活用セミナーに誘われました。セミナーを受講すると、副業は間違いのない方法であると痛感し、すぐに副業人材を依頼しました。副業人材は正式に社員として採用するリスク軽減、保有能力のレベルの高さ、驚くほどのコストパフォーマンスにおいて満足のできるものであります。

ハイレベル人材の声



K 氏

出身地 東京都

主なスキル・経歴 インターネット・広告・メディアに強く、マーケティング・商品企画・広告宣伝の支援可能

食品業界の紙コップの販売戦略について、見直しから実行まで担う専門人材を求める募集を見たとき、新たな経験ができると感じ、面接時には予め作成した提案書を提示する等、積極的にアピールしました。その後、当社を訪問し、商品に触れ、コミュニケーションを図ることで、当社の内情をより深く知り、今後のサポートに大いに役立ちました。

営業店職員の声



上野 公彦 氏

役職名 支店長

自社の課題は明確であるが、日々の仕事に追われ、何もできずに、じり貧となっている会社や、人材不足を理由に、課題を棚上げしている会社は、残念ながら業況が悪化しております。変化を真剣に考えている社長においては、雇用リスク、賃金コスト、クオリティを勘案すると、副業は最良の選択だと思えます。また、副業人材の活用が知られていないので、自店のお客さまにPRし、自社の課題解決に繋がっていただきたいと思います。

生産性向上

業務委託契約(準委任型)

契約期間:12か月

業務遂行手段:基本的に遠隔業務で、月数回の対面会議を実施

事例

41

東京都

亀有信用金庫

地域金融機関

申請主体:亀有信用金庫他8金庫(亀有信用金庫)

亀有信用金庫

本店所在地 東京都葛飾区

営業店舗数 23か店

人材受入企業

三正工業株式会社

本店所在地 東京都葛飾区

業種 製造業/生産用機械器具製造業

事業内容 流体制御系機器用部品製造

創業年 1958年

従業員数 110名

多品種少量生産の個別製造原価管理手法の確立

効率的な原価管理と管理会計の適正化の実現

当社は、油圧、空圧、水圧機器等「流体系制御機器」の総合的な部品のサプライヤーとして、国内2拠点・ベトナムの自社工場および多岐にわたるサプライチェーンにより一貫生産体制を構築しています。各種産業用機器向け油圧・空圧部品や真空機器部品、計量器など取扱品目は1000種類超と多種多様であり、かつ加工コストの原価比率が高いため、きめ細かな原価管理が求められます。これらを背景としたコスト競争力強化の取組において、より効果的・効率的な個別製造原価管理の手法を確立することが課題となっていました。さらに管理会計の適正化によってコストドライバーや取引採算性の改善を図り、ひいては従業員の品質・コスト意識の醸成やボトルネック改善など、サプライチェーン全体の生産性向上に繋がりたいというビジョンもありました。このような経営課題に対して製造業の原価管理に精通した、現場目線でのサポートが可能な人材による客観的なアドバイス必要と判断して「新現役交流会」を通じた専門人材活用を提案、植田氏とのマッチング成約に至りました。

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

特に注力
したフロー

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

原価管理と海外業務について実務経験・知見を持つ人材

サプライチェーン全体の生産性向上を実現させるためには、当社の製造拠点が国内外に分散していることや、多数の協力会社との関係を前提として全体最適化を図る必要がありました。こうした当社の事情から対話を通じて、具体的な人材ニーズを2点特定しました。1点目は、多品種少量生産の個別製造原価管理について実務経験や知見を有すること、2点目は、支援対象がベトナム子会社を含むため、海外業務経験があること、でした。加えて、経営者のみならず製造部門や購買部門、管理部門など各部門責任者を交え、全社的な取組としてサポートできる方が望ましいと考えました。

原価管理に関する研修の実施と海外業務の取組方針を確認

当社では原価管理体制構築のため、本社から生産管理など各部門責任者を選抜して「原価管理プロジェクトチーム」を編成し、植田氏にプロジェクトへ参加して頂きました。プロジェクト進行にあたっては、メンバーの役割分担やスケジュール毎のタスクを明確化したうえで、植田氏による原価計算手法のレクチャーからメンバー自身によるサンプル試算の演習を実施し、メンバーの意識と理解を深めました。さらに実務への導入にあたり、管理ツールへの落とし込みやベトナム、福島工場への展開に向けて、引き続き植田氏からのサポートを受ける予定です。

人材受入企業の声



飯島 元秀氏

役職名 代表取締役

当社は60年を超える業歴の中で、時代の変化と共に様々な分野へ事業領域を拡げてきた結果、取扱品目も膨大になり個々の原価や利益が見えにくい状態になりました。自社内での原価管理に限界を感じていたところ、亀信職員の方に当社の課題をよく理解して頂き、求めていたマッチングが実現できました。植田氏から知識や経験の押付けではない、当社の事情を踏まえた的確なアドバイスによって社員の理解も深まりました。

ハイレベル人材の声



植田 進氏

出身地 東京都

主なスキル・経歴 製造業生産性向上コンサルティング(中小企業診断士)富士電機、アマダワールドテックに従事

電機及び機械メーカーでの業務経験と知見を活かし、中小製造業へのコンサルティング活動を実施してきました。亀有信用金庫が主催する「新現役交流会」にて得意種目である製品別原価管理の支援者募集があり、応募致しました。社員の皆様がとても前向きで、国際色豊かな会社を支援できることにとってもやりがいを感じています。

営業店職員の声



石文 隆一氏

役職名 営業係主任

本件では、本部職員と共に課題ヒアリングやマッチング後のサポートなどを行いました。支援に参加して感じたことは、社長のリーダーシップの下で活発にプロジェクトを進めていたことや、若手社員からも積極的な質問や意見が出されるなど、総じてメンバーが意欲的であることが窺えました。これは植田氏の指導が一方通行ではなく、メンバーの声を聞きながら進めていたことも大きく影響していると感じました。

事例 12

広島県

生産性向上

雇用契約(フルタイム)

業務遂行手段:対面での業務



地域金融機関

申請主体:ひろぎんヒューマンリソース 株式会社

株式会社 広島銀行

本店所在地 広島県広島市

営業店舗数 162か店

人材受入企業

広島センター 株式会社

本店所在地 広島県広島市

業種 製造業/金属製品製造業

事業内容 焼結冶金の製法を活かした金属部品製造

創業年 1979年

従業員数 60名

成長戦略の実現に欠かせない生産管理強化と人材育成を担う!

特に注力
したフロー

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

生産管理体制の改善を通じた品質向上・原価低減・納期遵守の実現

好調な受注状況を背景に、当社から設備投資の相談を頻繁に受けていた営業店は、設備の新設による生産能力の増強が当社にとって最適な方法なのか疑問を感じておりました。そんな中、営業店は社長と対話を重ね、既存設備の稼働状況含めて「事業の現状分析」を銀行と一緒に取り組むことを提案しました。

本部の事業性評価チームを導入し、3か月の期間をかけてビジネスモデル・業務・組織人事の切り口で課題を整理し、課題の中でも生産管理体制が貧弱で納期遅延が発生していることや、既存設備の稼働率が低いことへの対応が重要度も高いことを当社と共有できました。解決手段について社長と相談を重ねた結果、社内人材だけでは品質向上・原価低減・納期遵守の取り組みを進めていくのは難しく、QCD改善含めた生産管理の経験豊富な人材を外部から採用していくことを決定し、グループ会社のひろぎんヒューマンリソースと連携したのです。

生産管理部門におけるマネジメント経験のある大企業人材

事業性評価チームが取り組んだ「現状分析」をもとに、人材の要件定義をすり合わせていきました。経歴イメージでは、自動車部品サプライヤー等の大企業で生産管理の領域でマネジメント経験のある方を想定しました。大企業メーカーのマネージャークラスはQCD改善スキルだけでなく、人材育成も重要なミッションであることを理解しており、当社の若手メンバーの人材育成にも関与していただくことを期待したのです。

条件に合う人材には「生産管理部長」として入社頂き、まずは受注から納品まで整流化された生産の流れの構築に尽力いただくことをメインのミッションとしました。

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

課題や改善策の検討等、生産管理体制の強化への着手を確認

重吉氏のご入社後実態把握に努める中、気づき・問題点等を全てリストアップされてました。その内容を社長や役員と週1回のサイクルで共有し、優先順位と対応策を決めていかれたようです。当社としてこれまで不十分であった様々な情報の見える化と関係者との共有の仕組み作りが進むことで、社内メンバーのコミュニケーション機会も増えたそうです。

また、重吉さんが以前勤めていた大企業の工場見学を実施するなど、当社の中堅メンバーに他社を知る機会を作ることで、目標とすべき水準も具体化していきました。まさに人材育成の取組も着実に始まっていたと言えます。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

人材受入企業の声



河迫 重孝 氏

役職名 代表取締役

当社はここ数年、主要取引先からの新規案件の引合が旺盛など受注環境に恵まれていました。量産されることが見込まれる案件に対応する為にも、自動化含めて既存設備の生産性を高めておく必要があります。また必要な新設投資を見極める必要もありましたが、管理部門の人材不足を理由に思うような動きが取れていませんでした。当社の状況を正しく理解している取引銀行が最適な人材まで紹介してくれた事には大変満足しています。

ハイレベル人材の声



重吉 和広 氏

出身地 山口県(大学から広島県)

採用後の役職名 生産管理部長

主なスキル・経歴 生産管理、原価管理を中心に、改善指導しながらシステム実装を進めてきた経験あり

広島自動車部品メーカーを経て、大阪の企業で原価管理のシステム化を進めていましたが、目的が立ちましたので、広島へのUターンを検討し、当社へ入社しました。当社の特徴である焼結冶金という製法は広く知らせていませんし、成長の余地は十分あると感じています。経験を活かし、人材育成・組織づくりで貢献したいと思います。

営業店職員の声



土居 侑太郎 氏

役職名 一般行員

当社から設備投資の相談を受ける中、真に当社の為になることは何かを考え、本部支援のもと現状把握や中経営計画策定を実施することで、生産管理能力の強化という課題を共有しました。その後、グループ会社のひろぎんヒューマンリソースと連携し、生産管理の経験豊富な人材の採用を提案でき、重吉氏の紹介に至りました。社長様をはじめ幹部の皆様と共に会社の未来を考え、課題を共有できたからこそできた支援だと感じています。

事例 13

広島県

生産性向上



業務委託契約(準委任型)

契約期間: 7か月
業務遂行手段: 対面での業務

地域金融機関

申請主体: 広島信用金庫

広島信用金庫

本店所在地 広島県広島市 営業店舗数 75か店

人材受入企業

広島ガス高田販売 株式会社

本店所在地 広島県安芸高田市

業種 電気・ガス・熱供給・水道業/LPGガスの製造販売、住宅の新築・増改築、ガス工事・上下水道工事・家電用品販売

事業内容 LPGガスの製造販売・住宅の新築・増改築

創業年 1963年 従業員数 47名

住宅事業部門における組織の最適化・効率化の実現

経営管理

営業力強化

生産性向上

技術力強化

その他

特に注力したフロー

01 課題抽出

経営者との対話を通じて顕在化した経営課題

住宅部門における業務効率の改善や品質向上

当社は、ガス販売を主業として地域へのお客様ニーズに応えるため、リフォームを扱う住宅部門も設置しています。30年前の創設時に地元工務店出身者で構成された住宅部門は、従業員が設計から施工管理まで行う属人的な業務運営となっており、コストダウンなど業務効率の改善や品質向上が進まない状況でした。

代表者と面談した際、同業他社との競争激化、顧客ニーズの多様化、品質の高度化など課題に対応するために、1年前より見直しを図っているものの改善が進まないことが課題であると聞き取りました。その後、ヒアリングを進めた上で組織と体制が整備できていないことに加えて、代表者が相談できる幹部社員がいないことが経営課題であることが明確になりました。喫緊の対応として、ノウハウを有する人材の採用に取り組むよりも兼業人材を活用した業務改善に着手することが得策と判断し、兼業人材を選択しております。

02 人材ニーズの具体化

本部の事業担当者と抽出した人材ニーズ

住宅事業での実務経験を持つ、経営者の壁打ち相手

当社の経営課題を解決するため、当社の必要とする人材像を次の2点に特定致しました。1点目は、住宅事業の業務経験を有する人材を前提として、代表者と協力して適切な改善項目を検討し、アドバイスと業務遂行支援ができること。2点目は、住宅事業におけるコストダウンの実務経験をもち、競争激化に対応するため、具体的に取組みできることです。今回、人材に求める役割として、適切な業務フローへの再構築及び効率的な組織体制の構築、原価のコストダウン、新商品設定による生産性向上と設定しました。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて把握された課題解決の状況

優先課題であるコストダウンへの着手と今後の取組方針を確認

兼業人材の高松氏が当社の組織体制見直しに向けた現状把握として、まずは経営層や従業員へのヒアリングを丁寧に実施されました。ヒアリングにより把握できた複数の課題に優先順位を付け、優先度が高いと判断された「原価コストダウンに向けた取組」から着手することになりました。現在は、取引先・仕入先業者とのコスト交渉する面談を順次進めていることから、原価低減に繋がることを期待しています。また、今後は、組織体制の再構築および最適な組織体制の検討・実行などを行い、更なる組織最適化(コストダウン)に向け計画を進めております。

人材受入企業の声



住吉 氏

役職名 代表取締役

創業時の精神を引き継ぐことは大切ですが、お客様の満足を得るためには、価値観の変化、多様化するニーズ、市場の変化に順応し、属人的な体制から組織的な体制への変革が当社の経営に必要であると認識できました。地域金融機関からの課題解決支援策として兼業人材の活用の提案を受け、ハイレベル人材という心強いパートナーとのご縁をいただき、組織再編に向けた取組みを意欲的に進めることができています。

ハイレベル人材の声



高松 弘明 氏

出身地 東京都

主なスキル・経歴 セネコン・ハウスメーカー・不動産管理会社複数社にて商品開発、積算構築、施工の経験者

代表者との面談と対話を通し、当社の仕入れコスト・施工単価が高く、コスト改善の余地が充分あることを感じ、自らの経験を活かすことでコスト体質改善に繋げるお手伝いができるように感じております。また、売上を向上させていくという観点でも、自身の持つ商品企画のノウハウによる貢献ができると考えております。

営業店職員の声



竹岡 晃 氏

役職名 係長

代表者との面談で「ヒト、モノ、カネ」を中心に對話し、当社は不動産、経営人材についての情報提供を希望されていることが認識できました。特に、今後の展開を見据え、専門性の高い人材を必要とされているため、今回、兼業人材を活用する運びとなりました。代表者からもノウハウや知見のある兼業人材と出会えたことについて感謝の言葉をいただき、今後も兼業人材の活用を提案することで取引先の課題解決に取り組みたいと思います。



地域金融機関

申請主体: 株式会社 YMキャリア

株式会社 北九州銀行

本店所在地 福岡県北九州市 営業店舗数 37か店

人材受入企業

TORIZEN 株式会社

本店所在地 福岡県福岡市

業種 卸売業・小売業/飲食料品卸売業

事業内容 北部九州一円に展開する食肉卸売業

創業年 1968年

従業員数 81名

品質管理体制構築と販路拡大

経営管理

営業力強化

生産性向上

技術力強化

その他

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

新たな加工品の開発と販路拡大を通じた売上向上

当社のブランド商品である「華味鳥(はなみどり)」は北部九州では一定の知名度を有しており、『北部九州で一番の鶏肉業者になる』を自社のスローガンに掲げ、2025年に売上高を100億円にすることを目標とされています。当社の事業内容は生鮮商品の卸売りが中心でしたが、売り上げ拡大に向け、鮮度の面から既存アイテムのみでは営業エリアを広げていくことが困難なことから、環境への配慮や近隣住民からの同意が得られないなどの理由から養鶏場を増やすことが難しい点が問題でした。それらを踏まえ、一定期間ストックすることができ遠距離輸送にも対応できる鶏肉を主原料としたハンバーグ等の加工品の開発と販路拡大を課題設定されました。ターゲットとして想定されたのは、コンビニエンスストアの弁当や総菜です。同販路を開拓するためには大手企業との取引に耐えうる品質管理体制の構築と提案営業が必要となりますが、当社にはそれらの経験やノウハウを持った人材がいないことから外部人材の採用を提案しました。

特に注力
したフロー

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

食品製造業界における品質管理・営業の実務経験者

加工品の開発・販路拡大という課題解決に向けて、ボトルネックとなっている要素を協議し、2点特定いたしました。1つ目は、大手企業向けの提案においては高品質の管理体制が求められるのに対し、当社は現状販売会社としての機能しか有しておらず、既存社員だけでは対応できない点が挙げられました。2つ目は、安定供給を担保できる生産体制が要求されますが、当社グループの工場のキャパシティは限界に近付いており、製造委託先の開拓や委託先の管理を行う必要があるという点です。そこで食品製造業界で品質管理と営業経験のある方へアプローチしていくこととしました。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

定着支援に係るフォローの実施、課題解決に向けた取組方針を確認

入社当初は、食品製造業界の経験はあるものの、畜産業界は初めてということもあり、関本氏自身も不安に感じていた製造工程や商品知識の習得に励まれていました。より具体的にイメージしてもらえるよう、フォロー面談時に当社へ依頼して既に品質管理体制が整っているグループ内の製造工場にも訪問してもらい、食肉業界における生産体制や品質管理の手法を把握する機会を設けて頂きました。現在は加工品営業を行う部署の担当者との同行営業を行っています。今後は、手順書整備等の品質管理体制の構築に加え、営業先からの要望に応じた新製品の開発業務にも従事される予定です。

人材受入企業の声



河津 正一 氏

役職名 代表取締役社長

これまで人材紹介会社を使ったことはなかったですが、北九州銀行から銀行のグループ会社で人材紹介をしていることを聞き、信頼できるのではないかと考えたのでお願いしました。採用は投資であり、実際に当社に合った人材かどうかは働いてみないと分かりませんが、選考時と一緒に考えてもらったのはありがたかったです。当社にはなかった知見をお持ちの方に来ていただいたので、関本氏にも活躍頂き、目標を達成したいと思います。

ハイレベル人材の声



関本 寛 氏

出身地 福岡県

採用後の役職名 品質管理開発課長(新設)

主なスキル・経歴 食品卸売界での営業経験と製造業者での品質管理・新商品開発の経験

紹介される前から当社のことは知っており、勢いのある会社だと感じていました。食肉業界は未経験でしたが、選考を通じて自身の強みである営業と品質管理の両方を経験している点が当社の事業展開フェーズと合っており、お役に立てると思ったので入社しました。大手取引に耐えうる品質管理体制構築と販路拡大の両面で貢献したいです。

営業店職員の声



金崎 正勝 氏

役職名 支店長

当社は事業意欲が旺盛であることから、銀行としても取引深耕を図り、お役に立ちたいと思っていました。今後の事業展望をお伺いする中で、品質管理体制づくりが必要だが社内に知見を持つ人材がいないということでしたので、外部人材の採用を提案しました。人材を切り口にする中で、必然的に実権者と話す機会も増え、通常は踏み込みにくい"事業承継"といったテーマのヒアリングもでき、新たな提案に繋がっています。



地域金融機関

申請主体: 碧海信用金庫

碧海信用金庫

本店所在地 愛知県安城市

営業店舗数 78か店

人材受入企業

株式会社 アルファシステム

本店所在地 愛知県安城市

業種 建設業/職別工事業(設備工事業を除く)

事業内容 マンションなどの清掃、内外装、外構工事等

創業年 1992年

従業員数 150名

右腕ポジションの採用による持続可能な事業運営に向けた体制整備

経営管理

営業力強化

生産性向上

技術力強化

その他

特に注力
したフロー

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

既存取引先からの安定的な受注確保と新規顧客の開拓

弊庫が当社の課題解決支援を実施したきっかけは、営業店担当者が当社の代表取締役から「自身の仕事量が多く困っている」という言葉を聞いたことでした。当社の経営課題は①現状の事業運営を維持するため既存取引先からの安定した受注確保(人員管理や品質管理などの徹底)、②新規顧客の獲得や新たな営業所の開設など今後の事業成長に向けた展開の2点でした。当社は4事業が柱となっており、代表取締役はすべての事業の運営・管理を担当していました。そのなかでも直近では環境事業部が大きく成長していたため受注案件の管理や人員の管理業務などが増え、①②いずれの経営課題にも注力できない状況にありました。そのため、①②いずれかの課題に対応できる人材を採用し、代表取締役が経営課題の解決に向けた取組みへ注力できる環境を整えることが喫緊に必要であると判断しました。そして、人材マッチングにより代表取締役の右腕となり課題解決に資する人材を採用することを提案しました。

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

代表取締役の右腕として、営業部門の運営・管理を担う人材

営業店担当者と本部の専担者は当社へ同行訪問を実施し、代表取締役の右腕となるポジションにはどのような人材が必要であるか話し合いました。話し合いの結果、①受注案件とスタッフのスケジュール管理、スタッフ教育による品質維持・向上ができる人材が、既存取引先からの安定した受注確保に向けた環境事業部の運営・管理を行う役割を、または②新規・既存先顧客への営業活動により受注獲得と営業実績の管理ができる人材が、業績拡大に向けた営業部門の運営・管理を行う役割を担うこととしました。また、代表取締役の右腕となり活躍していくことを期待します。

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

積極的な現場理解を経て、代表取締役からの業務引き継ぎを確認

営業店担当者と本部の専担者は定期的な訪問により代表取締役や入社した鈴木氏との面談を実施し、定着状況などのヒアリングにより課題解決に向けた取組状況のフォローアップを行っています。鈴木氏は入社後1か月程度、当社の事業理解を深めるため自らが希望して現場業務に従事し、徐々に代表取締役から業務を引き継ぎました。その後、環境事業部の運営・管理を担当し営業所所長に就任しています。鈴木氏の活躍により、新たな展開に向けた営業活動などに注力できる環境が整備され、会長から代表取締役への事業承継を円滑に実施することができました。

人材受入企業の声



竹内 稜人 氏

役職名 代表取締役

当社は、現状の事業運営を維持するため安定した受注確保と更なる事業成長に向けた新たな事業展開への取組みを進めていましたが、自身の仕事量が多どちらにも注力できずにいました。鈴木氏の採用は、信頼関係を築いている碧海信用金庫からの人材紹介という点が後押しとなり、当社の力では見つけることのできない人材が採用できました。また、鈴木氏の入社により自ら新たな事業展開へ向けた営業活動などに注力できる環境となりました。

ハイレベル人材の声



鈴木 将人 氏

出身地 愛知県

採用後の役職名 所長職

主なスキル・経歴 前職では多くの営業所にて営業所所長として運営・管理業務を実施した経験があります
地元で馴染みのある碧海信用金庫から安定性や成長性などを把握したうえで紹介された企業であったため、信頼できたことが入社を決めたポイントのひとつです。入社後は、前職でのマネジメントの経験を活かして営業所所長の運営・管理業務を引き継いでいます。当社の力になれていると感じることができ、自身のやりがいに繋がっています。

営業店職員の声



佐藤 聡美 氏

役職名 一般

「事業者の課題解決」というハードルを非常に高く感じていた時、支店長の「お客様との何気ない会話の中に課題のかけらが落ちていることもあるよ」という言葉から自分なりに聞く力を磨きました。代表取締役との会話の中で仕事量の多さに悩んでいるというつぶやきを聞き営業日報に記載したことをきっかけに、人材紹介サービスの提案、入社に結びつきました。課題解決というハードルを自ら高くしない事と聞く力の大切さを感じました。

事例 16

大阪府

その他

雇用契約(フルタイム)

業務遂行手段: 対面での業務



地域金融機関

申請主体: 株式会社 池田泉州銀行

株式会社 池田泉州銀行

本店所在地 大阪府大阪市

営業店舗数 139か店

人材受入企業

植田油脂 株式会社

本店所在地 大阪府大東市

業種 製造業/その他の製造業

事業内容 廃食用油のリサイクル及び販売

創業年 1951年

従業員数 70名

営業部門を支えるバックオフィスにおける管理職人材の獲得

経営管理

営業力強化

生産性向上

技術力強化

その他

01 課題抽出

経営者との対話を通じて
顕在化した経営課題

特に注力
したフロー

02 人材ニーズの 具体化

本部の事業担当者
と抽出した人材ニーズ

03 フォローアップ

定期訪問を通じて
把握された課題解決の状況

営業管理課のマネジメント改善と業務負担の軽減

当社は関西圏を中心に、飲食店舗やコンビニなどから廃油の回収・リサイクルを請け負っております。営業社員やドライバーが多数の取引先へ日々訪問しており、その外訪部隊を営業管理が事務面で支えています。7名の社員が営業管理課には所属していますが、各社との契約や請求書の作成、伝票起票などの膨大な事務作業を分担していることが課題でした。加えて、営業管理課の課長が人員調整のため営業部門に配置転換することとなり、同ポストの後任候補が必要となりました。上記内容について当行の定例訪問の中でヒアリングし、またキーワードとして「課長職でありマネジメント力のある人材を後継に置きたい」、「他部署からの社内異動は考えていない」、「管理職クラスの採用は初めてとなる」とのお話を伺っていたことや、事務作業の軽減は急務であったことから、本部人材担当者が課題を深掘りし、早急に即戦力人材のマッチングが必要であると考えました。

課内のマネジメント、IT化を通じた業務負担軽減が可能な人材

当社は営業管理課のマネジメント及び膨大な事務負担が経営課題であったことから、次の2点を人材ニーズとして具体化しました。第一に課内の進捗管理や各種書類の精査、他部署との連携などの全体のマネジメントができることです。加えて当社は、経験に裏付けされた判断力を持つ方を期待していました。第二に、当社でIT化を推進していることを踏まえ、社内SEとの協同作業を通じて業務負担軽減を実現できることです。また、当社は特にマネジメント能力を重視されていたことから、当社に近い環境で働いていた方を探すべく、部下の人数や年齢層などを細かくヒアリングしました。

内部業務のマネジメント改善への着手を確認

本部担当者との同行訪問によるヒアリングをしたところ、岩田氏は入社以降、前職で培った事務スキルを発揮し、営業事務課長として内部事務のマネジメントに注力されています。効率的な業務の進め方を進言することで、当社は新たな視点を得ることができています。今後、より広義での業務運営や業務改善にも力を発揮し、中長期的には、IT化へ向けたシステム更新などの中心役として、社内外SEの折衝などにも貢献してくれるものと期待されています。

人材受入企業の声



門口 裕之 氏

役職名 総務経理部

当社は業務負担軽減が目下の経営課題であり、事務管理職が欠員となったことから、現場はなるべく早く後任を確保したいと考えていました。一方、採用担当者としては人柄重視で焦らず進めたいという思いもあり、そのような中、池田泉州銀行は企業側及び求職者側へのヒアリングをしっかりと行うことでミスマッチ対策をしていました。そのため、安心感を持って選考を進められ、現在でも最適な選抜への橋渡し役を担ってくれています。

ハイレベル人材の声



岩田 敏明 氏

出身地 奈良県

採用後の役職名 課長

主なスキル・経歴 専門商社で営業経験の後、業務企画系部署で戦略立案支援、効率化、マニュアル作成等を担当

私の経歴を見て、池田泉州銀行が当社の求人を紹介してくれたのが応募のきっかけです。内部事務のマネジメント経験が私の強みですので、当社の求人は非常に親和性が高いと感じました。今後も、周囲とのコミュニケーションを図りつつ、社内システムの更新や効率化に貢献したいと思います。

営業店職員の声



田中 久男 氏

役職名 課長代理

当社へ営業訪問を重ねる中、マネジメント人材が空席になっていることを伺い、それをきっかけに事務作業量が経営課題となっていることが判明しました。当社は業界内でのシェアが高く、取引先を多数持つっており、地域経済に欠かせない存在です。当行からマネジメント能力を持つハイレベル人材を紹介することで当社のお役に立つことができればと考え、本部担当者と連携し経営層との対話等迅速に対応し、いい結果に繋がったと思います。



先導的人材マッチング事業
GUIDE BOOK

~課題解決に奔走する営業店の皆様に向けて~