

採用で困っていませんか？

秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点、内閣府の地方創生事業として、平成27年12月から公益財団法人あきた企業活性化センター内で活動を開始。今回は企業の人材確保・育成についてサブマネージャーの視点から紹介いたします。

01 プロフェッショナル人材戦略拠点の仕事について

当事業は内閣府における地方創生事業の一環で、首都圏で働くプロ人材を正規雇用あるいは副業兼業者として活用し経営課題を解決しようとするものです。

中小企業では多くの経営課題が存在します。限られた社内リソースで解決策を講ずるものの、思うように効果が出ない場合が多くあります。そんな場合、経営トップはどうするか。秋田ではコンサルタント会社に依頼する企業は少なく、知人友人あるいは紹介を介してアドバイスを受け何とか解決するように対策を講じる企業が大半です。

常時現場にいる必要がある場合は正規雇用になりますが、一定期間で課題を解決したい場合は、内閣府が勤める副業兼業人材の活用が効果的です。知人など知見者を紹介してもらう仕組みをウェブにかえ、「副業解禁」になった大手企業のプロフェッショナル人材を「人材紹介会社」が副業人材として集約します。

一方、副業者を求める県内企業を集めるのが「プロフェッショナル人材拠点（以下プロ拠点）」です。現時点では買い手市場のため活用費用は比較的安価にすむメリットがあります。活用する企業を集めるプロ拠点には一切の費用はかからず、企業の支払いが発生するのは人材紹介会社への「紹介手数料」と副業者に支払う月間の「業務委託費」となります。業務委託費は概ね5万円／月であり、ミッションの内容により3か月から長期に及ぶものもあります。

ここで、活用事例の一端をお知らせします。

〔活用事例〕

（例1）販路開拓

既存取引先の発注の減少傾向のため、自社営業部隊で新規営業をかけるも芳しくなく、副業人材のテリトリーを新たに加え、営業と連携することにより可能性が向上した企業

（例2）人材採用

新卒あるいは中途採用が芳しくない状態のため、首都圏の人事のプロを定年後活用し、自社の採用チームと連携し毎年順調に採用ができるようになった企業

（例3）事業計画

事業戦略を構築するために副業人材を活用し自社の事業方針を明確にし、成長した企業

02 課題を解決している企業は新たな取り組みをしています

この1年間企業訪問をさせていただき、県内においては、多くの企業で採用が思うように進んでいないと話される企業がほとんどです。20代30代の社員は経営者とも思考も行動も相違があり、相違がある人材を採用し数か月あるいは数年で退職した場合、「今の若者は仕事を盗むことを知らない」と人材に問題の原因を結論付けてしまえば、自社の課題は解決しません。そこに原因があっても、自社でできる解決方法を探ってこそ対応策が見つかります。

例えば、今年度高卒を5人採用できている企業はトップ自らSNSにて情報発信を5年間も継続し社内風土を変えるとともに、高校生に「雰囲気の良い会社」「働きやすい会社」というイメージを浸透させることに成功しました。

また、人材紹介会社を通さずとも定期的に移住者を採用できている企業も存在します。「ハローワーク」や「こっちゃけ！」あるいは「移住相談コーナー」の活用は、単なる求人票を出して終わりではなく、その後の地道な努力が明暗を分けております。

03 自身の経験を踏まえアドバイスできること

私は営業以外に「人材」にかかわる事業領域に多くの時間を費やしてきました。人にかかわる部分はとても難易度が高い仕事であることを痛感しています。個々の生立ちや環境により深層部分まで理解することは不可能な領域で、若いころは「育成」が重要だと考えていましたが、育成は神の領域であることと理解しました。人は指示命令で考え方をえたり行動を変えたりはせず、自らの気づきのみで意識と行動が変わるということを肝に銘じております。ただ放置していても対策を打たなければ停滞

した状態のままになるため、業績は悪化の一途をたどります。

そのため取った手法が「コーチング」です。転職者あるいは新卒者のサポートを長きにわたり実践した経験から、保有しつつも発現していない能力や興味がある事業領域に気付かせるためにコーチングが有効でした。

話は変わりますが、ある企業で既存社員の紹介により、人材が補充できていると話すトップがおりました。長らくそのように事例が続いていたため、紹介は通常のことで認識されていたようです。お伝えしたのは「それは会社の魅力です」「その社員は、会社が好きで一定程度会社に満足しているからこそ、友人・知人を紹介するのです」「そんな社員がいる会社あるいはそんな会社を作ったご自身を誉めてあげてくださいませ」と。

また閉鎖された組織においては「外部人材」をチームに投入するということは新たな思考を生み出す好手であると考えています。新たな発想を持った人材は、新たな風を社内に吹き込む効果が期待できます。

経営者様へのお願い

こうした中で、企業の経営課題の解決や成長戦略を実現するためには、プロ人材の活用も一つの手段といえます。我々拠点スタッフは、年間450件程度の企業を訪問しております。新年度も精力的に行動するつもりですので、アポイントの電話をした際にはご多忙とは思われますが、お時間を頂戴できますようお願いいたします。

また、本文を見て、話を聞いてみたい経営者の方は遠慮なくお電話、FAX、メール等でお問い合わせください。

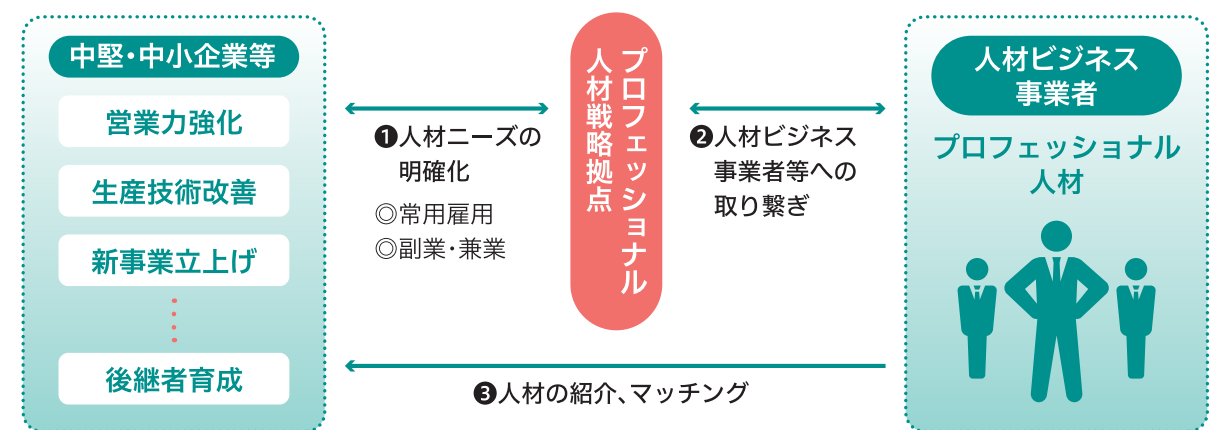
〔お問い合わせ〕

秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点

〒010-8572 秋田市山王三丁目1-1
（公財）あきた企業活性化センター内
TEL:018-860-5624 FAX:018-860-5612
E-mail:projinzai@bic-akita.or.jp
<https://www.akita-projin.com/>



〔プロ拠点 事業スキーム〕



執筆者

（公財）あきた企業活性化センター
秋田県プロフェッショナル人材戦略拠点
サブマネージャー
戸松 浩之 Tomatsu Hiroyuki

大学卒業後、花卉業界に従事し、東北海道エリアの責任者を務める。営業が得意な事業領域であったが、人材育成の重要性を30年間で学んだ。通算で1,000名以上の採用面接を実施した経験を有す。その後（公財）秋田県ふるさと定住機構にてキャリアカウンセリング部門長、秋田公立美術大学にて学生の進路支援の専門員として勤務。令和6年から現職。