

# 香川県プロフェッショナル人材 活用事例集



生産管理のプロ人材  
営業経験豊富な人材  
現場責任者の後継者  
業務拡大と品質管理を担える人材  
次世代を担う技術者  
営業現場のプレイングマネージャー  
専門エキスパート人材  
現部長の後任人材  
次期経営計画を支える人材  
既存からの脱却を担える人材  
経営者として引き継げる人材  
異業種での経験活用人材

公益財団法人 かがわ産業支援財団  
香川県プロフェッショナル人材戦略拠点

---

〒761-0301 高松市林町2217-15 香川産業頭脳化センタービル1階  
電話:087-867-3520 FAX:087-869-3703 E-mail:jinzai@kagawa-isf.jp

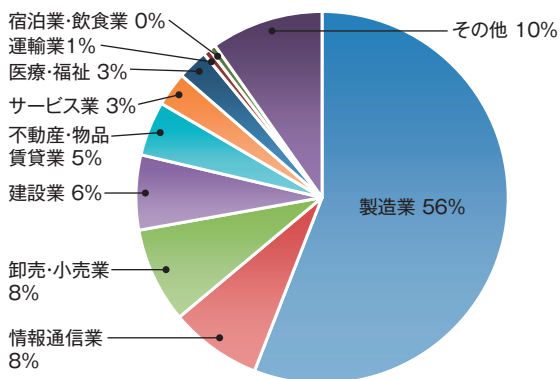
香川県プロフェッショナル人材戦略拠点は、香川県から公益財団法人かがわ産業支援財団が受託し、平成27年12月に開設されました。県内中堅・中小企業等の成長と地域経済の活性化を目指し、地域の産業支援機関・金融機関や全国の人材ビジネス事業者等と連携しながら、プロフェッショナル人材の採用をサポートしております。拠点開設以降、多くの企業様から人材にかかわる相談を受け、令和3年3月までの相談件数は1,221件、成約件数は328件となっております。

この事例集は、プロフェッショナル人材を採用された県内企業様の中から、具体的な活用事例をお聞きして掲載しております。

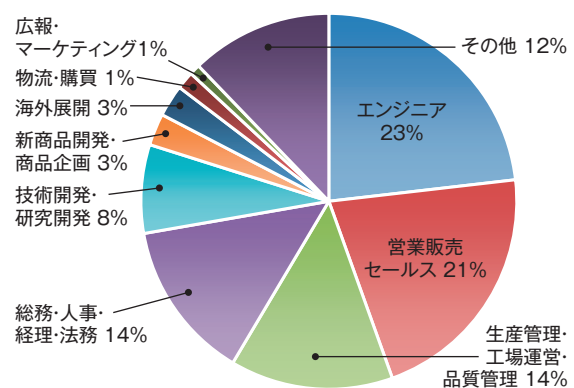
また、内閣府のプロフェッショナル人材戦略ポータルサイト (pro-jinzai.go.jp) には、全国の実例紹介等が掲載されていますので、あわせてご活用ください。

## 香川県プロフェッショナル人材戦略拠点 成約状況の内容 (平成27年12月～令和3年3月)

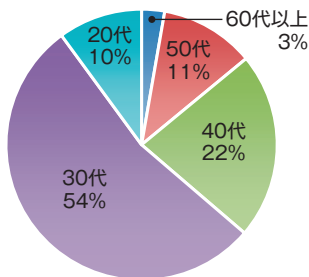
〈受入企業の業種〉



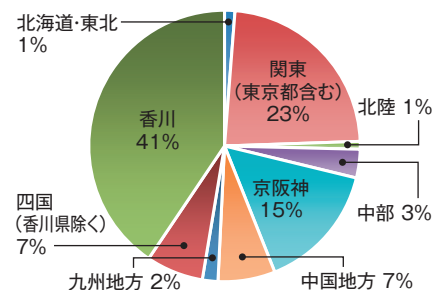
〈プロ人材の職種〉



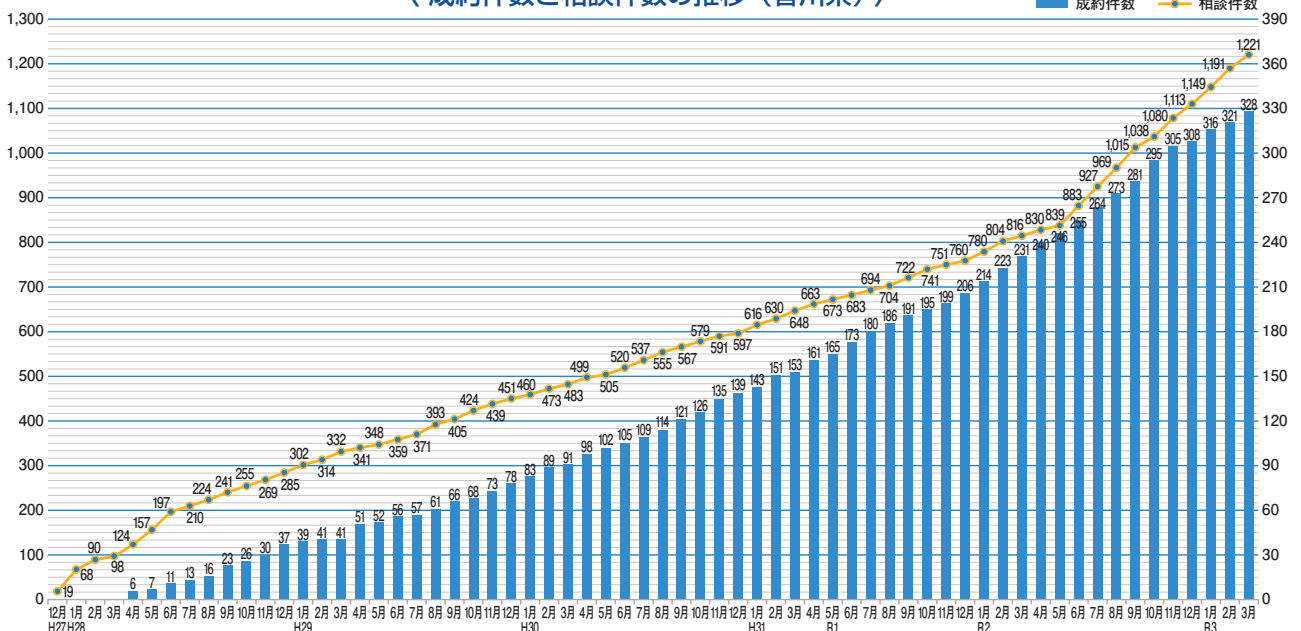
〈プロ人材の年代〉



〈プロ人材の転職前居住地〉



〈成約件数と相談件数の推移 (香川県)〉



## ▶成約企業事例① 生産管理のプロ人材

### 企業情報

- 社名：A社
- 業種：製造業
- 従業員数：約200名

### 採用のきっかけ

東京で業界の会合に出席した際、中小企業の経営者の中で世代交代や技術伝承が大きな課題として認識。特に生産管理のマネジメントを早急に強化する必要があったため、今回の採用に至った。

### 採用した人材

【50歳代／Iターン】

大手企業で部長、工場長、生産子会社の代表取締役を務め、生産管理全般、品質保証、リスクマネジメント、監査等にも精通していた人材。

### 採用による効果

若手社員の指導からリーダーの育成まで、特に人材育成で力を発揮しつつ、中期的な経営計画の立案など、経営全般に関わるサポートを担ってもらっている。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

親身で実績のある人材紹介会社を紹介してもらえた（拠点が関与しているので、人材紹介会社に対して信頼感があった）。

#### ▶人材紹介会社に対して

無料職業紹介を活用しても、組織や人間関係など色々な面への影響があって、マイナスになることもある。人材紹介会社から提供される人材情報は、費用対効果を考えれば、それ相応であると考えている。

## ▶成約企業事例② 営業経験豊富な人材

### 企業情報

- 社名：B社
- 業種：卸小売業
- 従業員数：約750名

### 採用のきっかけ

競争が激しい中、営業力強化が必須で専門の知識を持った経験豊富な人材が必要だった。しかし、ハローワークや派遣会社で募集しても、要求水準を満たす人材が採用できなかった。

### 採用した人材

【30歳代／Uターン】

同業他社の営業職として、新規顧客獲得業務はもとより、チームリーダーとしてチームマネジメント経験を有していた人材。

### 採用による効果

当該人材の新しい行動や考え方を受け入れる企業風土が従来あることもあって、既存社員にも良い風を入れてくれている。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

この事業は人材紹介会社の窓口を広げる効果もあり、プロ人材獲得可能性を高めていると思う。

#### ▶人材紹介会社に対して

要求水準を満たす人材を集めてくる能力とその努力には感謝している。独自で採用活動を行う労力を考えると、人材紹介会社を介した募集は極めて効率的であったと考えており、その付加価値は高いと思う。

## ▶成約企業事例③ 現場責任者の後継者

### 企業情報

- 社名：C社 ●業種：製造業
- 従業員数：約30名

### 採用のきっかけ

営業や工程管理ができる責任者の後継者が必要であることに加え、業務拡大を目指していることから、何事も積極的な対応をする人材が必要だった。

### 採用した人材

【40歳代／県内→県内】

営業所長等の経験があり、幅広いノウハウと実績を有していた人材。

### 採用による効果

まだ入社して間もないことから、製品や各種生産工程の把握、営業の新規開拓における体制準備を進めているところであり、効果はこれからといったところである。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

独自に行ったキャリア採用は上手くいかなかったことから、拠点を通じて募集した方が効果が大きいと実感している。

#### ▶人材紹介会社に対して

人材紹介会社は、採用人材の能力や人柄を吟味する目利きが優れていると感じた。有料職業紹介は付加価値を考えると、発生する費用にも納得感はある。

## ▶成約企業事例④ 業務拡大と品質管理を担える人材

### 企業情報

- 社名：D社 ●業種：食品製造業
- 従業員数：約30名

### 採用のきっかけ

経営環境の変化がある中で、業務拡大に取り組んでいきたいと考えていたことと、納品先からの要望として、商品開発や品質管理への対応があったこと、ならびにCS向上を図りたい思いから採用に至った。

### 採用した人材

【40歳代／Jターン】

管理職として、労務管理から、製造・配達・webページの作成・営業まで幅広く担当しており、他販路の拡大に従事していた人材。

### 採用による効果

これまでのキャリアを活かし新規の製品開発に取り組んでいることと、これまで対応が出来なかったインターネット等の新しい販路開拓にも対応する準備が進んでいる。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

人材紹介会社を通じた採用は今回が初めてであり、人材紹介会社をどう使えば良いかも分からなかったが、拠点の後押しで成約に至り、感謝している。

#### ▶人材紹介会社に対して

プロ人材は無料職業紹介で募集しても決して採用には至らなかったと考えられることから、採用した人材の能力も踏まえても、成功報酬は費用として当然と感じた。



## ▶成約企業事例⑤ 次世代を担う技術者

### 企業情報

- 社名：E社      ●業種：製造業
- 従業員数：約300名

### 採用のきっかけ

経営環境の変化とそれに伴う技術への対応が必要不可欠な中で、社内にベテラン技術者は1名しかおらず、今後の展開を考えると技術者数が絶対的に足りないため、早急な補充が必要であったため採用に至った。

### 採用した人材

#### 【20歳代/Uターン】

専門性が高い高専を卒業後、大手企業にて品質管理や工程設計などを行い、設備のメンテナンスや管理に従事していた人材。

### 採用による効果

入社してまだ数ヶ月ということもあり、効果はこれからであると考えているが、キャリア採用にて、技術力の向上と社内に新しい風を吹き込んでくれることを期待している。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

公的機関が関与する人材紹介事業なので、信頼感がある。

#### ▶人材紹介会社に対して

人材紹介会社は、採用企業の欲する人材を把握しており、かつ応募者の技能レベルを目利きする点には長けていると感じた。紹介料はその代価としての認識である。コストパフォーマンスは、独自採用の時間と手間の労力を踏まえれば、良いと感じている。

## ▶成約企業事例⑥ 営業現場のプレイングマネージャー

### 企業情報

- 社名：F社      ●業種：不動産業
- 従業員数：約100名

### 採用のきっかけ

会社の規模が大きくなるに伴い、機能別組織になってくると、中間層の人材や、任せられる管理職が必要になってきたことと、積極的にUターン者を採用したいという想いから採用に至った。

### 採用した人材

#### 【30歳代/Uターン】

通信機器販売会社のエリアマネージャー（課長）として、顧客企業向けの機器販売と部署のマネジメントを担当していた人材。

### 採用による効果

若年層と同様に店頭に立ちつつ、自らの営業活動や管理業務まで、幅広い職務を担当しており、これまでの豊富な経験やノウハウを若手職員への育成に繋げてもらっている。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

人材紹介会社の窓口が広がり、有効活用している。ただし、人材紹介会社の全社が真剣に動いてくれたというわけではない。

#### ▶人材紹介会社に対して

独自にプロ人材を発掘することは困難なことから、人材紹介会社をお願いすることが馴染んできている。ハローワークでは採用できない人材であると感じている。

## ▶成約企業事例⑦ 専門エキスパート人材

### 企業情報

- 社名：G社
- 業種：製造業
- 従業員数：約1,400名

### 採用のきっかけ

過去採用したプロ人材には、優秀な人材が多い現状があり、国内競合他社の動向や、世界との競争を見据えると、技術系人材の強化は必要と考えているが、プロ人材数が絶対的に足りていない状況であるため、採用に至った。

### 採用した人材

#### 【30歳代/Uターン】

プロジェクトマネージャーとして、システムのインフラ構築や、海外拠点を含めたシステム共通化等、最先端のシステム開発に携わっていた人材。

### 採用による効果

入社間もないが、技術者や経理のエキスパートとして、即戦力を期待している。社内とは異なる考えを取り入れるため、プロ人材採用によって得難い効果であると考えている。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

拠点を介して、広く人材紹介会社から情報が得られる本事業は有効であると感じている。

#### ▶人材紹介会社に対して

自社HPで直接求人を出しているが、人材紹介会社経由の場合が、人材紹介会社のフィルターでチェックされているので、信頼感がある。直接採用する場合は、相応の準備と手間暇をかけて実施しているので、人材紹介会社の方が効率的。仲介手数料はその対価であり、妥当なものと考えている。

## ▶成約企業事例⑧ 現部長の後任人材

### 企業情報

- 社名：H社
- 業種：製造業
- 従業員数：約50名

### 採用のきっかけ

業種が多様化していく中で、マネジメント（部長クラス）の交代も視野に入れていたところ、また、社員教育も十分でなかったため、マネジメント層の充実と生産体制の整備が必要という背景があり、採用に至った。

### 採用した人材

#### 【60歳代/Uターン】

海外販売比率が90%を超える世界的電子部品メーカーで定年退職まで勤務し、従業員3,000名以上の工場長としてマネジメントに携わっていた。

### 採用による効果

生産面全般のマネジメントを担ってもらっているが、人柄が良いこともあって、指導面でも従業員に受け入れられている。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

これまではハローワークで募集していたため、プロ人材の募集手法（情報）を全く持っていなかった。公的機関から情報を受けられて良かった。今回の拠点からの声掛けに感謝している。

#### ▶人材紹介会社に対して

人材紹介会社は寄り添った対応をしてくれた。また、業界動向などこちらも勉強になったことを考えると、手数料は必要なコストと認識している。

## ▶ 成約企業事例⑨ 次期経営計画を支える人材

### 企業情報

- 社名：I社
- 業種：製造業
- 従業員数：約250名

### 採用のきっかけ

平成10年頃から業界全体の技術職が不足しており、I社でも技術者が足りないことに頭を痛めていた（新卒で募集しても応募がない状況）。経営方針として、新事業をスタートする経営計画もあったため、今回の採用に至った。

### 採用した人材

【40歳代／香川→香川】

環境関連メーカーにおいて、資材の研究開発、製造プロセスの構築、生産管理・品質管理、そして販売と事業部No.2のポジションで牽引していた。

### 採用による効果

経験値が高いため、即戦力として、新商品の開発に参画してもらっている。プロ人材本人も、I社では色んなことに携われることが、魅力的だと感じているようである。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

実際にプロ人材を採用できたので、拠点は評価している。

#### ▶人材紹介会社に対して

欲しい人材は手間暇をかけないと採用できないので、人材紹介会社がその手間を負担していると考えているので、紹介料はやむを得ない費用と考えている。人材紹介会社はプロ人材を十分に吟味し、情報発信してくれており、本当に親身に対応してくれたと感じている。

## ▶ 成約企業事例⑩ 既存からの脱却を担える人材

### 企業情報

- 社名：J社
- 業種：卸売業
- 従業員数：約50名

### 採用のきっかけ

県内業界大手に位置するため、相応の組織体制を整備したい想いと、今後の成長のため、経営方針や組織も変える必要があった。また、旧工場長は従来手法に固執しがちであったため、新しい手法も取り入れたい想いがあった。

### 採用した人材

【50歳代／香川→香川】

元自衛隊の幹部管理職であり、定年退官の後、設備工事会社で建設関係の免許などを取得し、管理職を経験していた人材。

### 採用による効果

採用後2カ月ではあるが、組織としての纏まりが徐々に形成され始めている。管理職としてのキャリアを活かして、経営方針を理解し、忠実に実行している。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

今回採用できたのは、拠点を介したからであり、非常に感謝している。

#### ▶人材紹介会社に対して

人材紹介会社の担当者は、本当に親身、かつ真摯に人材を探してくれ、また人の目利きも優れていた。有料職業紹介について、紹介料は高いとは思いますが、今回の人材紹介会社の対応を考えると理解はできる。

## ▶成約企業事例⑪ 経営者として引き継げる人材

### 企業情報

- 社名：K社
- 業種：卸売業
- 従業員数：約50名

### 採用のきっかけ

長年取り仕切ってきた経営層が高齢になってきたため、世代交代として経営陣の後任人材の発掘をする必要があったことと、ICTなどの新しいツールにより販路開拓や管理手法の改善への対応が必要であったため採用に至った。

### 採用した人材

【50歳代／1ターン】

大手の情報通信会社において総務を担うだけでなく、ICT等の対応にも従事し、その運用にも長けていた人材。

### 採用による効果

大手会社からの転職者にありがちな変なプライドも感じられず、職場における人間関係もうまく構築できており、経営層との引継ぎも順調に進んでいる。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

人材拠点に本当に感謝している。経営層の後任候補を採用できることとなったので、貴重な経験となった。公的機関が間にあることで安心感をもって、この事業にアプローチした。

#### ▶人材紹介会社に対して

人材紹介会社も特徴や得手不得手があるので、熱心かつ親身になってくれたのは3社。紹介料は安いとは思えないが、提供サービスの質を勘案すると、相応のコストがかかっているのは理解できる。

## ▶成約企業事例⑫ 異業種での経験活用人材

### 企業情報

- 社名：L社
- 業種：製造業
- 従業員数：約100名

### 採用のきっかけ

主たるマーケットが東京にある中で、将来的に更なる販路拡大を目指す東京事業所の活動範囲や役割が広くなり、かつ深度も増していることから、プロフェッショナル人材としての営業幹部の必要性が高まり、採用に至った。

### 採用した人材

【30歳代／東京→東京】

外資系保険営業として、幅広い知見と人的ネットワークに強みを持っていた人材。保険会社の前は包装機器メーカーの営業職も経験。

### 採用による効果

金融面からの分析ノウハウを有しているため、既存の取引先や新規開拓先の現状分析を実施。社長の取引先折衝を補佐しつつ営業部隊を束ねる役割をこなす重責を担っている。

### 企業担当者の声

#### ▶プロ人材拠点に対して

東京での採用はハローワークで求人しても、地方の中小企業は見向きもされない。本事業の更なる拡充を期待している。

#### ▶人材紹介会社に対して

拠点が紹介する人材紹介会社なので、信頼感を持つことができ、接触を重ねるうちに、人材ニーズを具体的に理解してくれ、紹介してくれる人材の精度も高まったように感じた。人材紹介会社の人材を見る目は高いと感じた。