

内閣府事業

埼玉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 採用事例集

～ 地域企業の成長を具現化するプロフェッショナル人材とのマッチングをサポートします ～

2020年3月作成

# プロフェッショナル人材の採用で企業成長へ

埼玉県では、内閣府の地方創生事業の一環として、県内企業への人的支援事業、「埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点」を平成27年12月に開設しました。

県登録人材紹介会社20社、金融機関8社、県内経済団体と連携して、県内企業に対して、プロフェッショナル人材（中核人材）の採用活動を支援しております。この4年間で新たな職に就いたプロ人材は年間約100名の実績です。その中の代表的な事例12件をご紹介します。

企業の成長・発展の要は「人」です。各企業の抱える課題解決に最もふさわしい人材をそして多様な雇用形態を含めて、共に探していきます。

「プロ人材の採用方法が分からない」「効率的に良い人材を採用したい」「適切な人材紹介会社を選択したい」「兼業・副業でお願いできるか」等々、各企業の悩みや要望をお聞きして共に考えていきます。

埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点は国の交付金を使って県が埼玉県産業振興公社に委託している事業です。

相談はすべて無料ですので、成長の実現に向けた第一歩を踏み出していただくに際して、気軽に安心して当拠点にご連絡ください。

プロフェッショナル人材戦略マネージャー 原田 忠禮



## 目次

|  |          |
|--|----------|
| テクノプリント株式会社（ふじみ野市）製造業<br>営業部門を変革し、新規受注獲得           | ……………P3  |
| 東京熱化学工業株式会社（川越市）製造業<br>営業部門と一体となって技術部門を牽引          | ……………P4  |
| 株式会社相澤鐵工所（川口市）製造業<br>業務改善と自動化商品ビジネスの拡大             | ……………P5  |
| 日本自動機工株式会社（さいたま市）建設業<br>グローバル人材採用による海外事業の推進加速！     | ……………P6  |
| ジャパン・プラス株式会社（川口市）製造業<br>工場改革（計画生産・在庫削減）成功【兼業・副業】   | ……………P7  |
| 株式会社新井精密（秩父市）製造業<br>社長の右腕を採用、社員に寄り添う経営             | ……………P8  |
| 株式会社藤和プレス（行田市）製造業<br>大阪工場の設置・稼働に貢献                 | ……………P9  |
| 秩父エレクトロン株式会社（小鹿野町）製造業<br>品質マネジメントシステム IATF16949の取得 | ……………P10 |
| 初野建材工業株式会社（川越市）建築材料卸売業<br>弊社オンリーワン商品『改良6出なし』の営業強化  | ……………P11 |
| ワールド工業株式会社（嵐山町）製造業<br>プロフェッショナル人材の採用による新製品の開発      | ……………P12 |
| 株式会社日健協サービス（鴻巣市）製造業<br>新規事業展開に貢献                   | ……………P13 |
| 八潮運輸株式会社（八潮市）運輸業<br>「創業100年・100億円」企業を目指し、社内体制を強化   | ……………P14 |

# 会社を支える人材のニーズにお応えします

- 社長の右腕が欲しい
- 販路開拓をしたい
- 新製品を開発したい
- 海外進出したい
- 経営管理面を強化したい
- 生産性向上を目指したい

プロフェッショナル人材戦略拠点に  
ご相談ください

- プロ人材は直接雇用の他、経営課題に応じたコンサルティング契約や顧問契約など、いろいろなパターンがあります。
- 人材紹介会社からの紹介のほかにも、連携してる大企業からの人材出向受け入れや自衛隊OBの採用等の方法もあります。

## 埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点 活用のメリット

### 求人企業



プロ人材拠点を利用することで、結果的には求人広告掲載と比べて費用もおさえられたかと思えます。人材紹介手数料は決して安くはありませんが、求人広告より手間がかからず、採用までの期間も短く済みました。



求人ヒアリング会で一度に複数の人材紹介会社に自社の人材ニーズを伝えられたことが良かったです。拠点を通して複数の人材紹介会社を利用することで、良い人材に巡り合うことができました。



マネージャー、サブマネージャーが相談に乗ってくださって助かりました。採用のポイントや注意点など教えていただいたおかげで、スムーズに採用活動を行うことができました。

### 人材紹介会社



求人ヒアリング会で直接社長や人事の責任者と会って質問できるため、求人企業が欲しい人材像が分かり、より求人企業にマッチした人材を紹介することができます。



企業と人材紹介会社の間で不明点や困った点があると、マネージャー、サブマネージャーがフォローしてくださるので、トラブルを未然に防ぐことができます。



プロ人材拠点を利用すると複数の人材紹介会社で対応するため、紹介される人材が増えると思えます。面接の機会も増えるので、採用につながりやすくなると思えます。

# 事例1 営業部門を変革し、新規受注獲得

テクノプリント株式会社（製造業）

## 会社概要

社長 吉田 正武  
設立年月 1983年9月  
住所 ふじみ野市大井武蔵野1396-3  
従業員数 38名  
売上高 4.8億円  
資本金 40百万円



## 主な業務内容

パターンニング基板の製造販売

## アピールポイント

短納期・低コスト・高品質をベースに顧客満足を実現（2年間顧客クレーム0件）。また多くの高難易度開発案件にも対応している。

## 経営課題・求人背景

主力商品であった車載カーナビ用タッチパネルが市場変化で受注減少するなか、もう一つの柱であるパターンニング事業を再構築すべく経験豊富な営業責任者を採用する必要があった。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

## コメント

プロ人材の担当者に色々相談させていただき、真摯に対応いただいた。また面談から採用まで迅速に進められて人材紹介会社の対応も良かった。

## プロ人材が入社して変化したこと等

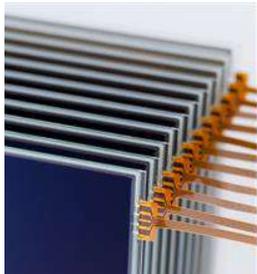
- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

## コメント

売上増大や事業拡大はこれから先時間はかかるが、既営業メンバーの意識改革や数字（売上）に対する責任感は醸成されてきていると思う。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

過去に培ってきた経験や手法を生かし、営業責任者としての指導力を如何なく発揮し、売上増という目に見える結果を出してほしい。



## 入社者プロフィール

氏名 伊達 正明  
年齢 56歳  
入社年月 2016年5月



## 主な職歴

電子デバイスメーカー営業  
同社営業所長  
同社営業部長

## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

## コメント

会社を選択する際には、どの市場の会社にするか、そして自己も転職後の変化に対応できるかがポイントと感じた。

## 入社後の仕事内容（役職 営業統括部長）

今まで抵抗膜式のタッチパネルの開発製造販売が主力の事業展開だったが、市場の変化に対し自社もパターンニング事業への変革が必要であるため、そのマーケティングと新規顧客獲得のための営業を行っている。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

- 各部門限られたリソースのなか、部門横断的に活躍
- 潜在市場、需要発掘のためHPの充実と技術PR
- 拡販のためのプレゼン資料作成
- 営業部門のコスト意識の改革

## 今後やりたいこと等目標や抱負

- フォトリソ技術で既存外の市場へ提案
- 自前技術・設備以外で他社との補完業務活動
- 逆転、斜めからの発想で提案型の営業活動
- 更なる技術革新とその内容をHP上でPR
- 経営の柱になる新規顧客と業務開拓

## 職場の声

従来とは異なり社内への発信力も強まり、部門横断的な議論やレビューがされるようになった。また営業メンバーへのきめ細かなフォローや教育の効果が感じられる。



# 事例2 営業部門と一体となって技術部門を牽引

東京熱化学工業株式会社（製造業）

## 会社概要

社長 岩本 茂樹  
設立年月 1966年4月  
住所 川越市的場2605  
従業員数 366名(連結)  
売上高 87.5億円(連結)  
資本金 30百万円(単体)



## 主な業務内容

高機能塗料「サーモジン」製造販売

## アピールポイント

業歴54年を有する機能性塗料「サーモジン」開発/製造/販売  
(株)ニッチツ(東証二部)の連結子会社

## 経営課題・求人背景

機能性塗料の機能の多様化や新しい用途展開があり、新製品の研究開発や製品の迅速なカスタマイズが経営課題となっており、顧客ニーズを的確に把握し、技術部門を指揮指導する人材を必要としていた。

## 有料人材紹介会社の利用状況

(プロ人材拠点とコンタクトする前)

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会(求人ヒアリング会)が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

## コメント

人材紹介会社を活用して採用をしたことがなかった。今回、大手から中小の人材紹介会社まで、幅広く、利用したことが優れた人材の確保に繋がった。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

## コメント

技術部門の統括責任者として製造・営業・管理部門ともよく連携しながら、製品開発から製造技術、品質管理に至るまで幅広く指導力を発揮して役割を果たしてくれている。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

- ・会社全体のチーム力向上のために尽力してほしい。
- ・自分自身の夢や希望の実現と共に会社の目標を達成すべく充実した日々を送ってほしい。



## 入社者プロフィール

氏名 林 克則  
年齢 51歳  
入社年月 2017年9月



## 主な職歴

日立化成株式会社  
プラスチック材料の設計・開発、  
量産化の検討

## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった

## コメント

これまで習得した技術および経験を生かし、さらに自分が進歩できる職種を探すことに重点を置いた。

## 入社後の仕事内容 (役職 技術課長)

従来、種々の用途向け機能性塗料を開発・上市してきたが、現在はプラスチックの機能を持つ高機能塗料が求められている。市場を分析し、成長市場にターゲットを定め、塗料の設計開発を続けている。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

<印象>

- ・一流の設計技術を持っているメーカーだが、技術・設計に係る内容の伝承が不十分と感じた。

<力を入れてきたこと>

- ・新規機能性塗料の設計・開発
- ・ベテラン技術者からの技術伝承推進
- ・品質管理及び保証体制の見直し

## 今後やりたいこと等目標や抱負

- ・従業員及びそのご家族全てが幸せになれるような会社作りのサポート
- ・これまで培ってきた技術を生かして新規用途・新規顧客の開拓
- ・技術伝承システム運用開始
- ・若手技術者の教育

## 職場の声

営業から見て顧客対応が早くかつ正確で非常に頼もしい。  
お願いしたことを必ずやり遂げてくれるのがとてもありがたい。



# 事例3 業務改善と自動化商品ビジネスの拡大

株式会社相澤鐵工所（製造業）

## 会社概要

社長 相澤 邦充  
設立年月 1955年5月  
住所 川口市江戸1-16-10  
従業員数 95名  
売上高 23億円  
資本金 50百万円



### 主な業務内容

シャー、プレスブレーキの製造販売

## アピールポイント

創業は1923年。シャー、プレスブレーキのメーカーとして累計出荷台数4万台以上、国内納入先2万社以上。信頼のAAAブランド。

## 経営課題・求人背景

前任の技術部長が定年となり顧問に就任。後任を探しつつ社長が2年間技術部長を兼任していた。将来の事業の方向性に合わせ、機械技術者として経験豊富なだけでなく、自動化技術に長けた人材を求めている。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数（人材紹介会社）が多かった

### コメント

有料人材紹介会社の勧誘もあったが普段から取引があるわけでは無いので不安に感じていた。公的機関の仲介で13社に同時に希望する人物像をプレゼン出来たのが良かった。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

従来業務のマネージメントも短期間で習得し、2年目には技術部長を任せることが出来た。営業員が苦手としている詳細な仕様打ち合わせを必要な自動化案件では営業員と同行する等営業技術活動も担ってもらっている。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

自身の経験を踏まえた若手技術者の育成とロボットを利用した自動化商品開発。



全自動シャーARSシリーズ

## 入社者プロフィール

氏名 齊藤 敦  
年齢 56歳  
入社年月 2018年4月



### 主な職歴

ソニー株式会社  
生産技術センター  
ロボットシステム課 統括課長  
実装機器事業部 部長

## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

自分の経験・知識を十分生かせ、やりがいのある仕事ができる会社を第一と考えた。また働きやすい環境であることも考慮に入れた。

## 入社後の仕事内容（役職 技術部 部長）

ビジネスの主力装置であるシャーリング、プレス機的设计業務に加え、ロボットを利用した新規自動化商品の開発に取り組んでいる。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

<入社後の会社の印象>

- ・市場に安定した顧客を持ち、ビジネスの基盤がある
- ・社員をファミリーの一員として受け入れる社風

<入社後に力を入れてきたこと>

- ・既存ビジネスの技術吸収と業務効率の改善
- ・部門間の連携強化による相乗効果の向上
- ・ロボットを利用した新規自動化商品の開発

## 今後やりたいこと等目標や抱負

- ・人材の育成と技術体系化の促進
- ・商品力の強化とコストダウンによる利益率の向上
- ・ロボットを利用した新規自動化商品のビジネス拡大
- ・経営会議に参画し、会社運営の改善提案と実行

## 職場の声

業務内容の見直しが行われ、業務が効率化し、関連部門との連携も強化され、迅速な対応が行われるようになった。また、新規ロボットビジネスが立ち上がり、お客様に第1号機を納入することができ、社内の技術力が向上した。



# 事例4 グローバル人材採用による海外事業の推進加速！

日本自動機工株式会社（建設業）

## 会社概要

社長 古屋 久昭  
設立年月 1950年10月  
住所 さいたま市浦和区岸町7-1-7  
従業員数 74名  
売上高 21億円  
資本金 80百万円  
主な業務内容  
水門設備の設計、施工、維持管理



## アピールポイント

ゴム製の堰＝ラバーダムを日本で最初に開発し、  
全国でトップクラスのシェアを誇っている。

## 経営課題・求人背景

昨今の売り手市場の影響で弊社も新入社員およびキャリア社員の採用には苦慮している。経営課題は、人材の採用、育成である。採用については、大学等の共同研究やインターンシップを通して人材の獲得を行っている。育成については、階層別や業務別の研修カリキュラムを策定しレベルアップを図っている。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

### コメント

担当者の方が中小企業診断士で信頼できる方だったので安心して依頼できた。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

JICAの中小企業支援策に採択され、インドネシアにラバーダムを設置することが決まったタイミングで採用できて良かった。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

今後、海外展開に際して、  
中核を担う人材に成長  
して行ってほしい。



ゴム堰(ラバーダム) 蛭田川(福島県)

## 入社者プロフィール

氏名 千田 利政  
年齢 41歳  
入社年月 2018年4月

主な職歴  
営業職  
(国内)橋梁  
(海外)鉄・非鉄スクラップ



## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

海外で約10年生活していたが、拠点を日本へ移す希望があり、海外経験を生かせる日本と海外を繋ぐ仕事を模索していたところ、F/S案件の資料に興味があり入社した。

## 入社後の仕事内容（役職 営業工事部）

F/S案件をインドネシアで従事し、その他の国・地域への海外展開を模索している。また、国内案件が多忙な時期は、サポートをしている。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

- ・大企業出身で海外経験が豊富な上司と仕事ができる環境
- ・他国競合との価格及び品質の差別化
- ・国内案件の現場で技術的な部分を勉強

## 今後やりたいこと等目標や抱負

- ・他国での海外案件受注
- ・海外現地企業と社内の円滑な情報共有
- ・国内案件への安定的な材料供給
- ・海外に興味がある社員へのサポート

## 職場の声

前職で海外勤務を経験しているため、他国企業と弊社を繋ぐ役目をして  
くれている。  
今後、海外事業の先頭に  
立って背負って行って  
くれることを、期待して  
いる。



当社営業工事部の  
仲間との職場風景

# 事例5 工場改革（計画生産・在庫削減）成功【兼業・副業】

ジャパン・プラス株式会社（製造業）

## 会社概要

専務 笠倉 大二郎  
設立年月 1974年8月  
住所 本社：東京都北区東十条1-18-1  
県内工場：川口市江戸3-6-15 他  
従業員数 63名  
売上高 10億円  
資本金 12百万円  
主な業務内容  
梱包資材・包装資材メーカー



## アピールポイント

紙・プラスチック等の異素材を組み合わせ、他にはない梱包資材を提供し、お客様の問題解決に貢献するメーカーである。

## 経営課題・求人背景

工場内における問題点の【見える化】が課題。また多品種・小ロット生産が多いなか、見込み生産・受注生産用の素材を大量に在庫する状況及び生産計画化のカイゼンが急務であった。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数（人材紹介会社）が多かった

### コメント

事前に弊社が抱える課題点を共有出来たこと、そしてその問題解決に対し、人材紹介会社と意見交換及び座談が出来たことは人選する上で重要なポイントであった。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

工場内における問題の見える化を実施、それに対し何をすべきかの優先順位を付け、数値的カイゼンを目標に標準化に着手できたことはとても大きい進歩であった。また根気よくそのベースとなるものを組立てる教育的サポートをしていただき、今後の工場文化に大きな影響を残していただいた。

## プロ人材（入社者）への今後の期待

10か月にわたる南波氏の指導により、カイゼンの基盤はできたので、社内ブラッシュアップを推進したい。その上で、モノ創りに関する基本を守りながら、数値的改善を追求し、お客様に必要なとされる製品創りを遂行したい。



## 入社者プロフィール

氏名 南波 正司  
年齢 64歳

入社年月 2018年6月

### 主な職歴

- ◆(株)東芝:照明事業/自動化設備  
開発設計/生産技術、生産管理/  
工場運営で工場管理
- ◆南波生産システム研究所  
/製造プロセスの改革改善



## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

工場改革の課題提示で、大別して①生産計画の最適化・数値化②在庫・仕掛品削減を受けた。これは個別課題でなくSCMと捉え『売れる速度に合わせて作る生産体制の構築』をコンセプトに、需要変動に対し生産計画から出荷までの適応を工場改革のミッションとした。

## 入社後の仕事内容（役職 現場改善コンサルタント）

社内の改革ゴールの姿をイメージし、製造プロセスからみて①生産計画では情報オープン化・デジタル化②組立ラインではストック生産③設備管理ではTPM④調達では同調管理⑤仕掛り在庫では情物一致を主施策とした。特に仕込及び受注生産の区分による各プロセス管理がポイントで仕掛り在庫Min達成。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

- ①生産計画の成り行き管理(KKD)→小日程計画のデジタル化で計画と進捗の見える化の推進②まとめ仕込生産による工程間仕掛り在庫の増大→仕込品の毎日生産化と受注生産品の必要数生産化により作り過ぎを防止で仕掛り在庫を削減
- ③工場の改善力が不在→現場管理のリーダーを育成。

## 今後やりたいこと等目標や抱負

中小企業の改革・改善が頓挫する本質は、人材がないからではなく、成功するまで継続しないからと考える。経営者・管理者は夢(ビジョン)を持ち、目標を立て、戦略(選択と集中)を決め、計画的(見える数字目標)に実行・フォロー(管理リクル)の継続が成功へ導く。現場改善コンサルタントとして、一助を担って貢献していきたいと思う。また、仕事の結果を出すためには、「能力×熱意×考え方」が重要な要素であり、特に何事にも熱意を持って日常的に取り組む努力をしていく所存だ。

## 職場の声

- ①改革により、業務プロセスと多能工化の実施で仕事の幅が広がり、仕事への意欲が従来より深まっている。
- ②情報オープン化で、社員間が数字でコミュニケーションが取れる様になり、ムダな後戻り作業がなくなった。営業との意思疎通を含め風土が良くなった。



# 事例6 社長の右腕を採用、社員に寄り添う経営

株式会社新井精密（製造業）

## 会社概要

社長 新井 利幸  
設立年月 1978年1月  
住所 秩父市小柱670  
従業員数 80名  
売上高 8.2億円  
資本金 10百万円  
主な業務内容  
金属部品切削加工



## アピールポイント

切削加工の高い技術を基に着実に売上を伸ばしている。福利厚生がしっかりしており、退職率も低い。若い社員も多いが、高齢者も長く働いている。

## 経営課題・求人背景

2016年に現在の社屋に移転したが、その際に社内の仕組みを見直し受注をとれる体制に整えた。その結果売上が増え、人員も年10名ペースで増えていった。それまで社長が総務業務も行ってきたが、業務量が増えて難しくなったため、総務課長を採用することになった。

## 有料人材紹介会社の利用状況

(プロ人材拠点とコンタクトする前)

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

## コメント

求人ヒアリング会に際し、会社の課題を整理して求める人材を明確化することができた。人材紹介会社からは活発に質問があったため、必要な人材像を人材紹介会社と共有できたので良い人材の紹介を受けることができた。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

## コメント

社長業に専念できるようになった。また、金子さんが仕事を集約して社内の調整を行うため、意思決定までの時間が短くなった。総務人材としての部下育成もできるようになった。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

会社は社員が同じ方向を向いていることが大切なため、経営層と社員の間を繋ぐパイプとなってほしい。また、社員が最大限に力を発揮できる環境があってこそ会社が成長できると思うので、社員皆が気持ち良く働ける環境を一緒に作ってほしい。



## 入社者プロフィール

氏名 金子 浩行  
年齢 57歳  
入社年月 2018年7月

## 主な職歴

当初は生産管理担当だったが、総務も経験。  
転職等を経て、総務経験20年以上。



## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

## コメント

転職の際、経営層が社員を大切にしているかを重視した。人材紹介会社にその旨を伝えたら、すぐに「良い経営者がいる会社が見つかった。こんなに良い会社は今後出てこないだろう」と言われて、半信半疑だったが、実際に社長の考えや人柄にふれて入社を決心した。

## 入社後の仕事内容（役職 総務課長）

総務、人事、安全衛生等全般に加え、人の調整や社員の募集、採用業務を行っている。どんなに良い会社でも全員の満足は難しいので、事前に不満の芽を察知し対応するように心がけている。また、福利厚生（ランチ会、予防接種等）については、社員にアンケートをとって希望を反映している。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

従業員の考えを取り入れており、社員を大切にしている会社だと感じている。中途採用もしているが、社員からの紹介で入社した人もいる。良い会社だと思わなければ人にも紹介しないはずなので、社長が社員に寄り添う姿勢が社員にも伝わっているのだと思う。

## 今後やりたいこと等目標や抱負

だんだんと社長の仕事が見えるようになってきたため、出来る範囲で社長の負担を軽減、フォローしていきたい。また、総務という立場上、現場の社員たちと第三者の立場で接することができるため、本音で話してもらえるようになってきた。社員から吸い上げた声や意見を生かして、良い環境を作っていきたい。社長が社員に寄り添うように、総務として社員に寄り添う仕事をしていきたいと思っている。

## 職場の声

シェフを招いてのランチ会に始まり、社内フリーWi-Fi設置等、社員に対しての厚生がとても手厚くなった。社員一人ひとりと積極的に関わりを持つことで意見を取り入れ、改善に向けてスピーディに行動に移す姿は総務部のお手本となっている。総務部全体に活気がみなぎるようになった。



# 事例7 大阪工場の設置・稼働に貢献

株式会社藤和プレス（製造業）

## 会社概要

社長 佐藤 孝行  
設立年月 1991年3月  
住所 行田市野3666-8  
従業員数 55名  
売上高 7億円  
資本金 22百万円  
主な業務内容  
プレス金型、設計、プレス加工



## 入社者プロフィール

氏名 笠原 治  
年齢 62歳  
入社年月 2018年8月

主な職歴  
トラックメーカーにて管理部門  
を中心にマネジメントを経験



## アピールポイント

プレス金型の設計・製作を自社工場で行い、いち早くリンクモーションプレスやサーボプレスを導入しコストダウンを図っている。

## 経営課題・求人背景

主要顧客のニーズもあり、大阪工場の立上げ、社内組織強化と営業力を強化し、売上高の増強を図ることが課題となっていた。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

### コメント

親身になって人材をさがしてくれる人材紹介会社があり役に立った。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

大手企業の勤務経験を生かし、新規顧客開拓と共に大阪工場の立上げにも貢献した。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

営業部長として新規開拓だけではなく、前職の経験を生かして社内管理体制の強化を期待している。



## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

転職に当たっては、これまでの経験・知識が生かせることと、入社後の役割が明確かどうかポイントと感じた。

## 入社後の仕事内容（役職 営業部長）

入社後約半年は工場長として大阪工場に勤務、その後は行田工場に戻り、営業部長として既存顧客の深掘りと新規顧客の開拓を行っている。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

- ・社員が目標に向かって明るく元気に働いており、面接時の印象どおり。
- ・計画的な営業活動の推進。

## 今後やりたいこと等目標や抱負

- ・顧客別営業戦略の策定と、それに基づく新規顧客開拓及び売上拡大
- ・社内各部への顧客起点の考え方の醸成
- ・社内管理体制の強化

## 職場の声

社長と同じぐらい会社や社員のことを考え、社内の新しい取組に対して、誰よりも先頭に立っている。また、部署に関係なく、より多くの社員に積極的にコミュニケーションをしっかりとってくれる部長。



# 事例8 品質マネジメントシステム IATF16949の取得

秩父エレクトロン株式会社（製造業）

## 会社概要

社長 強谷 隆彦  
設立年月 1985年3月  
住所 秩父郡小鹿野町下小鹿野1111  
従業員数 78名  
売上高 13.8億円  
資本金 46百万円  
主な業務内容  
半導体材料の研磨加工と  
エピタキシャルウエハーの製造



## アピールポイント

半導体基板の精密研磨・洗浄技術は国内トップレベルにあり、エピタキシャルウエハーの製造は上場企業OEMとして生産。

## 経営課題・求人背景

車載製品の加工依頼を受注する機会があり、更に今後の受注拡大が期待される分野なことから、品質マネジメントシステムをIATF16949に対応した管理が急務となり、経験者を採用する必要があった。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数（人材紹介会社）が多かった

### コメント

プロ人材拠点から紹介があった人材紹介会社には、大変お世話になった。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

大手企業の経験を生かして、豊富な知識と力量で管理体制構築に尽力いただいている。また、関係者の力量の向上にも寄与しており、貴重な戦力となっている。

## プロ人材（入社者）への今後の期待

品質管理や標準化などの基本的な知識により、QMSの定着にも尽力いただきたいと考える。



## 入社者プロフィール

氏名 高岸 誠  
年齢 63歳  
入社年月 2018年9月  
主な職歴

- 1.Tier1自動車部品メーカー  
生産技術/品質管理業務  
米国工場の新規ライン立上
- 2.Tier2自動車部品メーカー  
ISO事務局(品質/環境)  
IATF16949移行対応



## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

## コメント

転職にあたっては、自分の経験を生かすこととともに新しい環境に柔軟に対応し新たな知識等を吸収することも重要である。

## 入社後の仕事内容（役職 品質保証グループ 次長）

IATF16949認証取得に向け、製造グループの業務と作業標準類の確認・見直し。  
全社の品質マニュアル・規定類の整備を進めている。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

今までの経験は機械部品の casting・加工・組立であり、自動車メーカーの繋がり・要求が明確であった。現在は半導体関係で、自動車メーカーとの繋がり・要求が間接的であり見えにくい。IATF16949をどのように適応・浸透させているかを考えながら業務を進めている。

## 今後やりたいこと等目標や抱負

民生品に比べ車載品関係は取引が決まれば安定した受注が期待できる。また車の電子化により車載品関係の半導体需要の増加が見込まれる。顧客に信頼される製品・会社作りに貢献していきたい。

## 職場の声

経験不足だったことから今まで行き届かなかった各部署へのフォローや教育が出来るようになった。



# 事例9 弊社オンリーワン商品『改良6出なし』の営業強化

初野建材工業株式会社（建築材料卸売業）

## 会社概要

社長 初野 直樹  
設立年月 1960年7月  
住所 川越市宮元町82-1  
従業員数 13名  
売上高 10億円  
資本金 30百万円

主な業務内容  
建設資材卸売



## 入社者プロフィール

氏名 吉武 慎平  
年齢 33歳  
入社年月 2018年9月

主な職歴  
某飲料メーカー営業  
生命保険営業マン



## アピールポイント

創業60年を超える実績から大相撲では全本場所に土を納品。またセメントに含まれる六価クロム浄化剤を産学連携により開発、製品化に成功。

## 経営課題・求人背景

SDGs等環境への意識が強まるなか、六価クロム浄化剤を開発。これまでの建設営業とは異なるセンスを持つ人材が欲しかった。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数（人材紹介会社）が多かった

### コメント

合同説明会を開いて頂いたおかげで、一度の説明で数社から複数の人材紹介を受けることができた。

## プロ人材が入社して変化したこと等

売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

新規事業のため販売実績までは少し時間はかかるが、期待していたとおりこれまでとは違った角度からの営業を仕掛けることができた。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

自分を信じて、  
焦らずコツコツ！



## 転職の動機

やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

転職で会社を選択する際に、これからが楽しみな会社に入りたいというのが第一希望だった。初野建材工業は他には無い技術を持っており、この強みを持って営業をしたいと選んだ。

## 入社後の仕事内容（役職 環境事業部 主任）

初野建材工業で特許を取得している、六価クロムを還元浄化する『改良6出なし』の営業をしている。全国各地から六価クロムに困っているお客様から問い合わせがあり、やりがいがある。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

決して大きな会社とは言えないが、その分小回りが利き、融通が利く。スピードを持ってお客様に丁寧に対応することを心がけている。

## 今後やりたいこと等目標や抱負

- ・六価クロム還元浄化剤『改良6出なし』の販路拡大
- ・弊社主力商品でもある大相撲土俵の土『荒木田土』の販路拡大

## 職場の声

若い営業マンが加わり、社内が明るくなった。他の職種で培ってきた営業スキルの共有で、会社の営業力の底上げに繋がった。



# 事例10 プロフェッショナル人材の採用による新製品の開発

## ワールド工業株式会社（製造業）

### 会社概要

社長 野積 晟  
設立年月 1974年7月  
住所 比企郡嵐山町花見台11-2  
従業員数 75名  
売上高 20億円  
資本金 20百万円  
主な業務内容  
高速シートシャッターの製造・販売



### アピールポイント

タイに工場を持ちASEAN諸国に販売するグローバル企業で、中小企業ながら生産から販売、メンテナンスまでを一貫してできる体制を持つ。

### 経営課題・求人背景

新規事業を立ち上げて新製品を開発・生産・販売していくことを企画していた。新規事業の領域が当社が得意としている高速シートシャッターとは異なっていた。そのため、新製品を開発するために必要になる技術や知見、ノウハウを持って開発をリードしていける人材の獲得が必要であった。

### 有料人材紹介会社の利用状況

(プロ人材拠点とコンタクトする前)

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

### プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

### コメント

プロ人材拠点の担当の方が一生懸命に対応してくれた点が良かった。

### プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

今まで不足していた技術を補い、新製品の開発をリードしていただいている。  
既存製品の技術資料もまとめていただいているので大変助かっている。

### プロ人材(入社者)への今後の期待

新規事業領域の新製品を開発して市場投入することをしっかりとやってほしい。  
当社の既存技術の体系化と技術の承継もしっかりとやってほしい。



高速シートシャッター  
ROLLWAY

### 入社者プロフィール

氏名 白田 和彦  
年齢 58歳  
入社年月 2018年9月

主な職歴  
半導体製造会社  
設計・営業・経営企画



### 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

長年、半導体の部品の開発に携わってきたが、当社は最終製品を開発しているところに魅力を感じて入社した。

### 入社後の仕事内容（役職 開発営業1部 部長）

- ・新規事業領域の新製品の開発
- ・シートシャッターの新製品の開発
- ・カットボックスの開発&営業

### 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

<会社の印象>  
働きやすい職場環境  
<力を入れてきたこと>  
即戦力として会社の役に立つこと

### 今後やりたいこと等目標や抱負

新規事業領域の新製品の開発を完了して、製品を市場投入し会社の売上を倍増したい。

### 職場の声

キャリアがあるので様々な知識があって、頼りがいがある。会議でも理路整然と話をまとめてくれる。周囲から見ても非常に勉強になる存在である。技術だけではなく、営業でもしっかりと交渉をしてくれて、フットワークも軽い方である。



# 事例11 新規事業展開に貢献

株式会社日健協サービス（製造業）

## 会社概要

社長 兼杉 範夫  
設立年月 1973年8月  
住所 鴻巣市三町免12  
従業員数 16名  
売上高 6億円  
資本金 10百万円

主な業務内容  
健康食品製造・販売



## アピールポイント

バイタルコーティング製法により「生きている酵母」を腸まで届けることのできる製品開発に成功。

## 経営課題・求人背景

独自の製法により強みのある商品で業容を拡大。海外からの引き合いもあり、更に、事業を強化すべく商品開発に関わる人材や新たな事業展開に結びつくマーケティング能力の高い人材確保が課題となっていた。

## 有料人材紹介会社の利用状況

（プロ人材拠点とコンタクトする前）

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

## プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会（求人ヒアリング会）が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

### コメント

連携している人材紹介会社が多いので、得意分野もあり、幅広い人材ニーズに対応してくれたことが良かった。

## プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

気付き、新発想、計画性において貢献度が高く評価できる。社内外の信頼も強化できた。

## プロ人材(入社者)への今後の期待

売上の計画と実行に尽力してほしい。



## 入社者プロフィール

氏名 大井 篤  
年齢 61歳  
入社年月 2018年10月



主な職歴  
製薬、医療機器、エンジニアリング業界など

## 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

食品業界にフードセーフティやフードディフェンスが今まで以上に求められており、過去の経験を生かす機会がある。また「食」を通して健康に貢献できるという公共性の高さに魅力を感じて転職を決意した。

## 入社後の仕事内容（役職 本部長）

日々の企業活動で処理すべき一連の業務をはじめとして、健康食品GMPの遵守、運用するためのハード面及びソフト面の強化や人材育成の取り組み。新規ビジネスの企画から準備、開発業務との連携や顧客満足度アップの追求、バックオフィス全般の管理など幅広く実務から管理までカバー。

## 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

意欲があれば自分自身の成長機会が多い、また小規模企業ゆえに当事者意識やスピード感を持って自ら積極的に取り組む姿勢が重要。食品業界・文化の特徴を理解しながら、中途採用ゆえに気付くこと、疑問点を大切に改善すべき点を整理。

## 今後やりたいこと等目標や抱負

常に変化を受け入れながら会社の組織、人材が成長できるように刺激を与えられる人材であること、また手本となる発想や行動を示すこと。

## 職場の声

プロフェッショナル人材(社員)が入社していただき、今まで以上に働きやすく、やりがい生まれるようになったので楽しい。



# 事例12 「創業100年・100億円」企業を目指し、社内体制を強化

## 八潮運輸株式会社（運輸業）

### 会社概要

社長 宮地 宙  
設立年月 1940年4月  
住所 八潮市西袋416  
従業員数 114名  
売上高 60億円(連結)  
資本金 50百万円



### 主な業務内容

一般貨物自動車運送事業、倉庫業等

### アピールポイント

八潮グループは、成長を追求する企業として「創業100年・年商100億円」を目標に、総合的な物流サービスを提供している。平成29年には、経済産業省の「地域未来牽引企業」に選定された。

### 経営課題・求人背景

直近10年間で売上が伸びて業務量が増えたため、マネジメントができる人材が必要になった。今までマネジメント層を中途採用したことがなく、人材紹介会社も利用したことがなかったため、プロ人材拠点を活用した。

### 有料人材紹介会社の利用状況

(プロ人材拠点とコンタクトする前)

- 利用なし 勧誘あり 勧誘なし  
利用あり 採用実績あり 採用実績なし

### プロ人材拠点について

- 公的な機関なので安心して依頼 その他  
合同説明会(求人ヒアリング会)が良かった  
予想外にエントリー社数(人材紹介会社)が多かった

### コメント

求人ヒアリング会に参加した人材紹介会社が予想以上に多かった。人材紹介会社に個別依頼すると手間がかかりそうだったが、拠点を活用することでスムーズに採用できた。

### プロ人材が入社して変化したこと等

- 売上増 生産性向上 社内活性化  
技術力向上 事業分野拡大 その他

### コメント

業界経験者ということもあり、即戦力になっている。良い人と巡り会えたため、人材紹介会社の人選と当社のニーズが上手くマッチしたと感じている。

### プロ人材(入社者)への今後の期待

目標に向かって、安全第一で部下の育成もがんばってほしい。グループ全体で「100年・100億円」という会社の目標があるが、会社としてたくさん利益を上げて、給料アップという形で、仕事のがんばりに対する還元を受けてほしい。



### 入社者プロフィール

氏名 青木 智和  
年齢 47歳  
入社年月 2018年10月

### 主な職歴

物流会社営業 約15年  
人材派遣(物流関係)営業 約10年



### 転職の動機

- やりがいのある仕事があった  
これまでの経験・知識を生かせる  
年収が良い 働きやすさ 親の介護  
会社の将来性に不安があった その他

### コメント

当初は物流の営業がやりたいと思い、転職活動を始めた。物流会社での経験はあったものの、宅配関係だったため、八潮運輸とは業態が異なっていた。そのため、経験値を上げるために業務(運行管理等担当)として入社した。

### 入社後の仕事内容(役職 課長代理)

運行管理業務や、ドライバーの労働時間短縮、事故撲滅教育を担当している。「安全は全てに優先する」という考えのもと、ホワイト物流に取り組んでいる。

### 入社後の会社の印象や力を入れてきたこと

今まで物流業界にいたが、入社後は物流業界の印象が良くなった。物流業界は長時間労働になりがちだが、当社では時間外削減についての意識付けが行き渡っており、時間外も減ってきている。何かあれば上に相談できる環境であり、風通しも良いと感じている。

### 今後やりたいこと等目標や抱負

ドライバーの事故撲滅が目標。安全に家に帰り、家族の顔を見ることができるといえる環境があるから、仕事も上手くいくのだと思う。事故を減らす→労働時間を減らす→退職者を減らす→「100年・100億円」を実現する→会社の利益が上がることによって、各人の給料が増える、というように、好循環になるようにしていきたい。

### 職場の声

入社以来、運行管理業務を中心に、様々な知見を用いて業務にあたってもらっている。非常に明るい性格で職場の雰囲気も大変良くなった。これからも期待している。



# 埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点ご利用の流れ

拠点スタッフが各企業を訪問し、経営課題、求人ニーズをヒアリング

プロ人材拠点から埼玉県登録の人材紹介会社に求人ニーズを通知

求人企業と人材紹介会社が一同に会する求人ヒアリング会を実施、  
質疑を行い求人ニーズをさらに明確化する

各企業がご希望の人材紹介会社と契約、求人票の作成

人材紹介会社より、候補者のご紹介  
各企業による選考(書類・面接)、内定



複数の登録人材紹介会社を同時に利用することができるので、最適なマッチングを効率的に支援できます

埼玉県マスコット  
「さいたまっち&コバトン」



## 人材紹介報酬について

1. 人材紹介会社へ人材紹介を依頼した際の着手金は不要です。
2. 入社が成立したときに成功報酬として年収の一定比率を支払うこととなっています。
3. 再就職支援の枠組みで人材紹介を行うときは成功報酬が不要となる場合もあります。

## 採用の ポイント

## 面接、採用の連絡はお早めに!!

面接の連絡や面接の結果は早く伝えるようにしましょう。良い人材は引く手あまたです。他に良い求人があったら待ってられません。また、不採用の場合も、早く連絡しないと求職者が次に進めず困ります。

## お問合せ先

### 公益財団法人埼玉県産業振興公社 埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点

〒338-0001

さいたま市中央区上落合2-3-2

新都心ビジネス交流プラザ3階

営業時間:平日9時~12時、13時~17時

TEL : 048-858-7558

FAX : 048-857-3921

プロフェッショナル人材事業は埼玉県が国からの交付金を受けて実施する内閣府事業です。

(公財)埼玉県産業振興公社は埼玉県より委託され、埼玉県プロフェッショナル人材戦略拠点を運営しております。

