



令和5年
2023
年度

プロフェッショナル人材活用による
**中小企業の
課題解決支援事業**

本気で課題解決に取り組む企業を、全力でサポートします。



事例1

case.1



採用力向上でコスト半減を実現

株式会社ケヤキ福祉

宮城県内を中心に介護・保育事業を展開。住宅型有料老人ホームやデイサービスセンター、介護支援センター、保育園などを運営する。

〒982-0032
仙台市太白区富沢 1-3-21-101
TEL.022-796-1940



代表取締役社長
香味 祐一郎さん



・総務マネージャー 後藤 有幸さん
・採用担当 島 千紘さん

担当プロ人材

株式会社 IKI&IKI
小口正史さん(左)
坂村 学さん(右)



●小口正史さん(左)
中堅中小企業の人事コンサル会社や(株)リクルートキャリアなどを経て現在は(株)IKI&IKIでプロ人材として活躍。中小企業の新卒/中途間わない採用強化が強みで、課題抽出～戦略立案・実行～選考・入社前フォローまで一気通貫支援が可能。採用プランディングのために社員ヒアリングを徹底し、東北での実績多数。

●坂村 学さん(右)
大学卒業後は海外向け医療機器メーカー営業を経て、障害福祉事業サービスを起業。設立3年でグループホーム4拠点、訪問介護事業所1拠点まで広がる。現在は人事コンサルティングの(株)IKI&IKIにて採用コンサルタントとして課題抽出から戦略立案・実行まで支援を行っている。特に医療、介護、福祉業界を得意とする。

課題

Mission



人材難と採用コストの負担増

保育士、看護師、介護士といった専門職の確保が課題。自社で求人を出してもなかなか応募がなく、紹介手数料のかかる人材紹介会社を介した採用がほとんどでした。コストを削減するため求人活動を内製化したいが、どのようにすればよいかまったく分からない状況でした。

詳しいインタビューはこちらから



Check! プロのチェックポイント

ここが肝!改善すべき点をプロ目線でチェック!



求人原稿がターゲットに刺さらない!

「保育士募集 給与〇〇万～〇〇万円」と一括りにすると求められるスキルや経験値があいまいで、求職者にとって自分が該当するかが分かりにくい。

作戦1 求人原稿の磨き上げ

求人媒体へ掲載する原稿を改善。経験や階層ごとに求人を分け、それぞれ給与や業務内容を明記することで、**同じ職種でもどのような人材を求めているかが伝わる**ようにしました。さらに長年勤務するスタッフに働きやすさなどをヒアリングして原稿に盛り込み、「働き手から見た当社の魅力」を感じてもらえるものにしました。

掲載してるだけかも! その求人は見られているか?

出した求人が「見られているが応募がない」場合、「そもそも見られていない」場合は改善ポイントが異なる。求人を出して終わりではなく、フォローが重要。

作戦2 データの活用

出した求人に対する求職者の反応を、数値から読み解くノウハウを習得。結果によって、見出しや訴求内容を修正するなど求人原稿をブラッシュアップしました。**プロから「転職する保育士が重視する条件」のデータを提供**いただき、求職者が求める内容を原稿に盛り込みました。

成果

GOAL



自社での採用に成功し、コストが半減!

ブラッシュアップした求人を出した結果、**支援期間中に保育士2名、看護師2名、介護士2名の採用に成功**。採用にかかるコストも半減しました。採用担当者が「徹底した求職者目線」を身につけ、採用の内製化が実現したことは、将来へ向けての大きな成果です。

ノウハウを社内に蓄積

自社の採用担当者が「求職者目線」を持つことで採用活動の内製化を確立できた。



小口プロの要

求人の際に企業は自社の理念や求める人材像を強調しがちですが、**求職者が知りたいのは「自分にとって働きやすいかどうか」**。求職者目線の情報やメッセージを、いかにターゲットに届けられるかが勝負です。

プロ人材の小技 釣り理論って?



「求める人材はどこにいる?」

- ・求人ターゲットは明確になっていますか?
- ・求人媒体の選定は間違っていますか?

「いい人材を釣りたい」と出かけても、応募したい人材がいない釣り堀では針を垂しても釣れない!【誰を】**【どこで集めるか】**“求めている人材に向けての求人になっているか”が経営者にとっては重要となります。



事例2
case.2



新店オープンを通じて組織体制強化を実現

株式会社がほんず

仙台牛たん「湊の小十郎」の運営や全国の百貨店で催事事業を展開。2024年3月には JR 仙台駅 1 階に「青森屋がほんず」をオープン。

〒980-0013
宮城県仙台市宮城野区中野 4-17
TEL.022-797-9254



代表取締役
長澤 洋一さん



担当プロ人材

株式会社 million
清水 貴之さん



● 清水 貴之さん (株式会社 million)

㈱トリドール HD にて東証一部上場までの企業成長を経験。同社にて最年少で子会社の社長に就任。また海外展開の責任者として韓国現地代表や北米欧州の GM として世界 20 개국以上の FC 展開に従事。帰国後に独立し、㈱ million を設立。コンサルティング事業を中心に店舗経営や製造事業など食に関わる様々な事業を展開、その他、大手企業の顧問活動、海外進出やプロデュースなど幅広く支援を実施中。

課題

Mission



コロナ禍のダメージからの回復と 新店オープンに向けた組織体制の強化

国分町での居酒屋事業を柱としており、コロナ禍で陥った債務超過から回復するために、催事や EC 事業を始めたものの、収益を確保できていない状態でした。そんな中、JR 仙台駅 1 階での出店が決まり、限られたリソースでの既存事業の立て直しと、大型商業施設での初めての新店オープンを実現するために、組織体制の強化が急務となっていました。

詳しい
インタビューは
こちらから



Check! プロのチェックポイント

ここが肝!改善すべき点をプロ目線でチェック!



強い組織になるためには、社員全員が自分ごととして業務に取り組める体制が必要。

「なぜこの事業をやりたいのか」「誰にどういった価値を提供したいのか」が組織内で共有できていないと、社長だけが一生懸命にやっても、社員は言われたことをこなすだけになりがち。社員が受け身のままでは、限られたリソースで最大のパフォーマンスを発揮することができない。

作戦 原点に立ち返り、社員全員で自社の理念を再構築する

「お客様に笑顔になってもらいたい」という想いは明確でしたが、「なぜお客様に笑顔になってもらいたいのか」までは言語化できていませんでした。支援の中での対話や社内での議論を経て、私たちは故郷の青森・仙台のご当地の魅力を全国に広めたい、お客様だけでなく、生産者にも笑顔になってもらいたいんだ、ということを再認識することができました。新たな企業理念を定め、社員全体で共有することができ、組織に活力が生まれました。

成果

GOAL



社員一丸となった新店オープンを実現!

企業理念の言語化・共有をきっかけに、社員のモチベーションも高まり、それぞれが自分ごととして業務に取り組めるようになりました。取り扱っている食材の生産者の想いも再認識することで、新店の装飾やメニューひとつひとつにも意味を込められました。支援を受けて磨き上げた新店のコンセプト「青森の魅力を仙台駅から全国に伝える!」が共感を呼び、クラウドファンディングでは目標額の 100 万円に対して、250 万円のご支援をいただくことができ、オープン前からのファンづくりもできました。

社員の積極性が向上

主体的に業務に取り組む意識が社員に根付き、適材適所で役割を担える体制ができた。



清水プロの要

事業を通じて誰に何の価値をもたらしたいかを明らかにして、組織全体で共有することが、組織体制強化の第一歩です。社員全員が自分ごととして業務に取り組むことで、会社としての成長につながっていきます。



事例3
case.3



働く意義を生み出す 役職定年・選択定年制度

株式会社 東栄科学産業

主な事業は試験器・計測器や各種装置などの販売およびメンテナンス。大学や研究機関との協業による装置開発、自社工場での製造も行う。

〒982-0032 仙台市太白区富沢 4-8-29
TEL.022-743-3221



代表取締役
山城 智万さん



担当プロ人材

オフィスさとう
経営コンサルタント
佐藤政人さん



● 佐藤政人さん (オフィスさとう)

デンソー、三菱UFJリサーチ & コンサルティングを経て独立。700社以上の人事コンサル実績があり、離職率低下に繋がる制度設計 / 組織改革 / 人材育成強化 / モチベーション向上等を実施。経営戦略に紐づいた人事改革をハンズオン型で支援するのが得意。著書は『2013年、日本型人事は崩壊する!』『若い人材を辞めさせない』

課題 Mission

役職定年・選択定年制度を導入したい

3年前に定年を60歳から65歳に延長。しかし役職定年制を設けていないため、60歳を超えた社員にどう働いてもらうかという課題が積み残されました。組織の若返りと高齢社員の活躍を両立するために、役職定年制と選択定年制を導入する必要があり、どのように制度設計すべきか悩んでいました。



プロの チェックポイント

役職定年後にも働く意義を

役職定年は基本的に給与が下がるためモチベーションの維持が一つの課題。また、次世代への引継ぎ体制の構築も必要。

対策

モチベーション維持と後進育成を実現する制度設計

役職定年後の期間を60～62歳、63～64歳の二期に分割。初めの3年はそれまでの仕事を一般職と同程度に継続し、後の2年では長年培ったノウハウや顧客との関係を引き継ぐなど後進の育成にあたってもらうことで、社への貢献度と仕事の充実感を高めます。給与が大幅に下がるケースは、固定残業代制を活用してカバー。

成果 GOAL

社の実情に沿った制度を構築!

ベテラン社員のノウハウを後進に伝え組織力を高めることにつながる役職定年制度と、社員の多様な働き方のニーズに対応する選択定年制度を構築することができました。これまで「なんとかしなければ」と悩み続けた人事評価制度改革の「最初の一歩」を踏み出すことができ、大きな成果です。



事例4
case.4



数字に向かう意識で受注額大幅アップを実現!

株式会社いちたす

幼稚園・保育園専門の経営コンサルティング、プランニング支援、経理・事務支援業務等を行う。

〒980-0811
仙台市青葉区一番町 1-1-31 山口ビル 7階
TEL.022-200-2812



代表取締役
大窪 由衣さん



担当プロ人材

株式会社グラフ CEO
藤田健太さん



● 藤田健太さん (株式会社グラフ)

株式会社船井総合研究所を経て、弁護士ドットコム株式会社と株式会社メドレー、セルソース株式会社にて、営業責任者として株式上場へ貢献。2020年11月に株式会社グラフを設立し、大手企業から地方有力企業まで、数々の営業組織に対して営業のコンサルテーションを行う。

課題 Mission

営業体制の未確立

HPへの問い合わせが増加しているにも関わらず、営業担当が一人しかいなかったためお客様へのレスポンスが遅れがちになってしまい、契約の取りこぼしが生じていました。営業体制の構築・確立と商談件数の安定が課題でした。



プロの チェックポイント

「数字に向かう意識」の不足

営業会議の習慣がなく月次報告を出すのみのため、売上に対する社員の関心が低い。

対策

実のある営業会議の実践と力強い最後の一押し

新しい営業担当を含め毎週営業会議を実施。設定する目標を、従来の“年間の経常利益ベース”から、分かりやすい“月ごとの受注(売上)額”に変更しました。会議では目標と現状の売上との差額、商談予約件数、見込み顧客の受注可能性などを詳細に共有。リカバリ策も議論するようにしました。お客様へは「即時・適宜・徹底的に」コミュニケーションすることを意識。「ご検討ください」ではなく、「自社へお任せください」と力強く最後の一押しが出来るようになりました。

成果 GOAL

受注額前年比 330%を達成!

一つ一つの助言を徹底的に実践したところ、これまで取りこぼしていた契約を拾える実感がありました。3人の営業体制を構築し、多くの商談をタイムリーにこなせたことで受注額の大幅増を実現。今後に向けても複数の打ち手を持つことができました。



事例5
case.5



株式会社ユーメディア
新規事業のビジネスモデル確立を支援

会社設立 1960年 従業員数 135名

印刷・広告・メディア業

担当プロ人材
小泉京子さん



地方中小企業への投資業務、ハンズオンによるバリューアップ支援を経験し、オーナー企業の多岐にわたる課題解決に伴走し、独立。現在は新規事業開発と事業承継を専門に支援。

課題
Mission

これまでとは異なる領域で新規事業を立ち上げるにあたり、スピード感のある事業構想の組み立ておよび収益化のための知見が不足していた。

成果
GOAL

新規事業の顧客に対するニーズ調査など、事業の実施可能性を効果的に検証し、収益化するためのノウハウを習得。新規事業のビジネスモデルを確立することができた。

事例6
case.6

株式会社ハミングバード・インターナショナル
新工場の立ち上げ・安定稼働をサポート

会社設立 1975年 従業員数 32名

飲食業

担当プロ人材
川越貴博さん

トヨタやアマゾンを経て独立。中小企業を中心に業務プロセス、製造物流在庫原価管理運用の適正化等によって企業財務の健全化を図るプロフェッショナル。

課題
Mission

全国でのFC展開を見据え、セントラルキッチンを集約・拡張した食品製造工場を新設するにあたり、工場を効率的に運用するための知見が不足していた。

成果
GOAL

新工場における効率的なレイアウトや安定稼働に向けたサポートにより、工場の生産性を高める上で必要な知識・ノウハウを現場スタッフに浸透させることができた。



事例7
case.7

鈴屋金物株式会社
経理部門の業務改善を実現

会社設立 1950年 従業員数 32名

金属工事・金物卸売

担当プロ人材
齋藤洋平さん

ファーストリテイリングを始め、経営計画や経理財務担当を経験の後、独立。現在は事業会社の経理・財務・予算管理業務関連の業務改善活動等を中心として活動するプロ人材。

課題
Mission

売上高増大に伴い経理業務が増加する一方で、業務のやり方や体制は以前から変わっておらず、現状に即した業務フローや体制構築が急務となっていた。

成果
GOAL

経理業務の棚卸しを行い、課題を明確化。重要性・緊急性を考慮した解決策を立案し、経費精算、支払い・入金業務などの各業務に応じた改善活動を開始できた。



本事業について

仙台市では、自社の経営資源だけでは経営課題の解決が難しい市内中小企業に対して、課題解決のノウハウやスキルを持つ外部のプロフェッショナル人材※をマッチングし、一定期間、プロ人材とともに課題解決の支援を行う「プロフェッショナル人材活用による中小企業の課題解決支援事業」を実施しています。

※プロフェッショナル人材（プロ人材）とは

本事業では、経営者を支える右腕的存在として、企業経営や新規事業企画、生産性向上等について豊富な経験を持ち、企業の成長戦略を具体化できる優れたビジネススキルを持つ人材のことを指します。

過去の支援事例や募集情報はQRコードよりご確認ください。



本事業のメリット

- 1 企業の課題の本質を特定し、企業・プロ人材の相性も確認した上で、課題解決に適切なプロ人材をマッチングします。
- 2 プロ人材とのマッチングや課題解決の取組における実働中の手数料・交通費等を仙台市が負担します（上限150万円）。
- 3 プロ人材の支援が終わった後も企業が自走できるように、ノウハウの内製化も支援します。

