

# 専門人材受け入れの動き (県内)

～「離職防止への配慮」「兼業・副業人材の活用」「取引銀行への相談」がポイント～

## はじめに

近年、企業の抱える課題を解決するため、専門的なスキルや経験が必要とされる場面が増えている。同時に、リモートワークなど多様な働き方の広がり背景に、都市部で働く人が地方の企業に目を向けるようになってきている。

本レポートでは、経営課題に対応した人材を積極的に受け入れている県内企業を取り上げ、そのポイントを整理する。なお、本レポートでは、プロフェッショナル人材（以下「プロ人材」、常勤雇用）ならびに兼業・副業人材（業務委託）を対象とし、これらを「専門人材」と総称する。

## 01 県内企業の2割強が関心を示す

専門的なスキルや経験を持った人材を求める地方の企業と、都市部の大企業社員を中心とした人材のマッチングを支援しているのが、内閣府「プロフェッショナル人材事業」である。同事業は2016年1月に本格的にスタートし、東京と沖縄を除く45道府県に戦略拠点が設置されている。足元では、全国の1カ月あたりの相談件数は1,235件、成約件数は349件

■ 図表1 プロフェッショナル人材事業の相談・成約件数（全国、1カ月あたり）

(単位:件)

	2019/1～12	20/1～12	21/1～11
相談件数	870	962	1,235
成約件数	247	274	349

(資料) 内閣府資料をもとに当社で作成

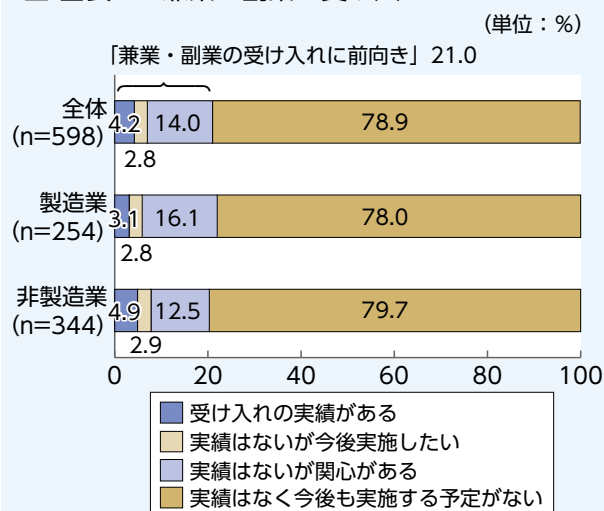
となっており、着実な増加をみせている（図表1）。

一方、都市部で働く人も地方の企業に目を向けている。東京都が20年8月に実施した調査によれば、都内の大企業・中小企業では、従業員の兼業・副業を認めている企業が全体の34.9%みられる。

また、みらいワークスが20年9月に実施した調査によれば、一都三県に居住し、都内の大手サービス業・製造業に勤務する正社員管理職のうち、地方の中小企業での副業に興味を持つ人は35～44歳で64.7%に達している。

そうしたなか、県内の企業も専門人材の活用への関心を強めている。当社が21年5月に実施した調査では、兼業・副業の受け入れについて全体の21.0%が前向きな考えを持っている（図表2）。職種では「IT・システム」「営業企画」「広報・マーケティング」が多く挙げられている。

■ 図表2 兼業・副業の受け入れについて



(資料) 当社「2021年上期企業動向調査」より作成

## 02 専門人材を探すための3つのルート

県内企業が単独で都市部の専門人材を求め、採用にまで至るのは簡単でない。こうした人材の探し方には、大別して(1)各地に設置されたプロフェッショナル人材戦略拠点からの紹介、(2)地域金融機関からの紹介、(3)民間仲介業者のマッチングサービス、などがある(図表3)。

### (1) 新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点

新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点では、スタッフが経営者と面談を重ねながら必要なプロ人材のニーズを具体化し、提携する20社以上の民間仲介業者へつなぐことで採用をサポートするほか、兼業・副業人材のニーズにも対応している。相談は無料で、採用が決定した場合は企業が民間仲介業者へ所定の利用料を支払う仕組みとなっている。2017年の拠点開設以来、753件の相談を受け付け、うち246件が成約に至っている(21年11月時点)。

### (2) 地域金融機関(第四北越キャリアブリッジ)

地域金融機関は、日常的に地元の企業と関わりをもち、各社の経営課題を把握できることから、人材マッチングでも重要な役割を果たすことが期待されている。第四北越フィナンシャルグループでは、銀

■ 図表4 マッチングサイト「ともるい」



(資料)「ともるい」HPより

行本支店からの情報をもとに、第四北越キャリアブリッジ株式会社のスタッフが経営者と面談を行い、自社に登録された求職者を紹介している(ケースによっては提携する民間仲介業者へつなぐこともある)。相談は無料で、採用決定時に民間仲介業者へ利用料を支払う点は(1)と同様である。19年の創業以来、プロ人材の紹介実績は150件を超えるほか、兼業・副業案件の紹介実績も増えている(21年12月時点)。

### (3) 民間仲介業者のマッチングサービス (Riparia)

より手軽に人材を募集したい場合、Web上のマッチングサイトを利用する方法もある。株式会社Ripariaの運営するマッチングサイト「ともるい」では、企業がさまざまな副業案件を公開し、寄せられた応募の中から候補者を選考する(図表4)。

サイトへの案件の掲載は無料で、マッチングが成立した場合は企業がRipariaへ利用料を支払う仕組みとなっている。登録ワーカー数は関東圏を中心に約1,200名、マッチング率は約7割。本格的にサービス提供を開始した

■ 図表3 専門人材を探すための3つのルート

1. プロ人材戦略拠点ルート(新潟県プロフェッショナル人材戦略拠点)  
新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル10階 公益財団法人にいがた産業創造機構内  
TEL: 025-246-0024  
<https://www.nico.or.jp/projinzai/>  
mail:projinzai@nico.or.jp
2. 地域金融機関ルート(第四北越キャリアブリッジ株式会社)  
新潟市中央区東大通1丁目2番25号 北越第一ビルディング2階  
TEL: 025-282-5704  
<https://www.dhfg.co.jp/dhcb/>  
mail:dhcb2825704@dgin.jp
3. 民間事業者ルート(株式会社Riparia)  
新潟市中央区米山2丁目6-7 WorkWith米山4D  
<https://riparia.jp/>(Riparia本社サイト) <https://tomorui.jp/>(ともるいサイト)  
mail:info@riparia.jp

(資料)各機関・事業者HPより

20年秋以降、およそ100件が成約に至っている（22年1月時点）。

## 03 県内企業で活躍する 専門人材

本章では、3つのルートのうち「地域金融機関」ならびに「民間仲介事業者のマッチングサービス」を利用して、自社にマッチした専門人材を受け入れている事例を紹介する。

### <地域金融機関>

**シモダ産業株式会社**（鋳型製造・産廃処理業）

所在地：柏崎市

専門人材：①30代男性、大手情報サービス企業の元社員 ②40代男性、地域金融機関の元職員

業務内容：①営業管理職 ②経理・総務部門管理職  
形態：プロ人材（常勤雇用）

### 事業承継を見据えて、即戦力の経営補佐 人材を2名採用

同社は1962年に創業し、鋳型や産業廃棄物処理のほか、近年は焼却炉の排熱を利用したバナナ栽培にも取り組み、メディアで取り上げられる機会も増えている。そうしたなか、霜田彰社長の長女で後継者である真紀子常務は、自身の担当する実務を徐々に



▲ 自社の専門人材について語る霜田真紀子常務

部下へ移譲していきたいと考え、取引銀行を通じて第四北越キャリアブリッジに人材の紹介を依頼した。

その結果、同社は相次いで2名の管理職を採用した。2020年12月に入社した環境営業課長のA氏（38歳）は情報サービス業の元社員で、営業経験が豊富なおうえ広告制作も得意としている。地元へのUターンを考えて転職活動を行い、市役所など複数の先から内定を得ていたが、「経営層のすぐ下で、多くの裁量を与えてもらえるところに魅力を感じた。得意の営業以外にも、さまざまなことにチャレンジできそう」（B氏）と考え、同社への入社を決めている。また、21年2月に入社した管理部長のB氏（49歳）は地域金融機関の元職員で、計数管理・人事・総務の各業務を統括している。これまで金融機関との接点が少なかった常務を補佐し、双方のパイプ役としても活躍している。

### 「社内への丁寧な説明」と「候補者へ自社の実情を正直に伝えること」が重要

同社は、これまでも管理職のキャリア採用を行っているが、過去の採用者は現場の社員とのあいだに感情的な対立が生じたり、入社後に会社の方針とのミスマッチが露呈したりするなど、定着が難しかったという。こうした反省を踏まえ、今回の採用に際しては事前に社内への説明を丁寧に行い、なるべく多くの社員の理解を得るよう努めている。また、候補者との面談時には、同社の実情を正直に伝えるなど、さまざまな配慮を行っている。その結果、「現時点でミスマッチは生じておらず、引き継ぎもスムーズにできている。2名とも明るく人懐こい性格で、入社してすぐに周囲に溶け込んでくれた」（霜田常務）という。

### 取引銀行との課題共有が、自社にマッチした人材との出会いにつながる

選考に際しては第四北越キャリアブリッジ以外の仲介事業者も活用し、営業管理職の採用ではA氏を



含む8名の候補者と面談している。霜田常務は「管理職は経営に深くかかわるポジションであり、選考には慎重を期している。その点、取引銀行は日ごろのつきあいを通して当社の実情をよく理解しており、安心して相談できる」としたうえで、「求める人材の条件だけを並べてもうまくいかない。普段から取引銀行と自社の課題を共有しておけば、結果的に自社にマッチした人材に出会えるチャンスが広がるのではないか」と、専門人材を受け入れるうえでの留意点を挙げる。

#### <地域金融機関>

**株式会社坂詰製材所**（林業・製材業・建築業）

所在地：阿賀野市

専門人材：40代男性、木材加工会社の元社員

業務内容：経理・総務部門管理職

形態：プロ人材（常勤雇用）

### ベテラン社員の退職に備え、経理・財務の経験者を採用

同社は1963年に創業し、木材加工以外にも林業や建物の設計施工、不動産まで幅広く手掛けている。また、質の高い県産木材の提供や森林活性化への取り組みなどが評価され、2021年5月に「新潟県経済振興賞」を受賞したほか、11月には「にいがた県産木材大賞」を2年連続で受賞している。

同社では、永年にわたって経理・総務部門を統括してきたベテラン社員が近く退職を控えていることから、取引銀行を通じて第四北越キャリアブリッジに後任の管理職の紹介を依頼した。この時、坂詰一年会長自ら数名の候補者と面接を行い、総務経理部長のC氏（48歳）を採用した。

### 「半年待っても欲しい人材」と出会えた

C氏は県内で木材製品を扱う企業に20年以上勤める経理のエキスパートであったが、その企業が事業を停止することになり、転職を考えていたところへ今回の話がもたらされた。採用が内定した後、C



▲ 自身が採用したC氏への期待を語る坂詰会長

氏は半年かけて前勤務先の清算手続きや引き継ぎ等をすませ、21年10月に同社へ入社している。

坂詰会長は、採用の決め手について次のように語っている。「十分なキャリアと年齢、あとは人柄だ。前の会社の事業内容は自分も知っており、そこで20年以上勤めてきた実績に加え、半年かけて整理をやりとげる責任感の強さや、素直な性格などから、これなら安心して任せられると直感した。周りの社員と年齢も近く、うまくなじめると思ったし、たとえ半年待っても是非うちに来てもらいたい人材だった」。

こうした会長の熱い思いは、C氏にも十分伝わっている。「今の会社は、経営者がなんでもオープンに打ち明けてくれるので風通しがよく、仕事がやりやすい。半年も待たせるのは心苦しかったし、自宅からは少し遠かったが、そこまでして自分を評価してくれるなら期待に応えようと思った」－C氏は入社を決めた理由をこのように語る。

### 「重要な人材の採用こそ取引銀行に相談すべき

同社はこれまで、事業を拡大する過程で多くの社員を中途採用してきた。そのほとんどは坂詰会長が直接声を掛け、熱心にスカウトしてきたという。しかし、今回の採用はこれまでとは異なっている。「自分にはこの分野で適任者の心当たりがない。かと

いって、会社の資金繰りを任せる大事な金庫番であり、ハローワーク経由での求人には抵抗がある。その点取引銀行ならば、うちにふさわしい人材を紹介してくれると思い、支店長を通じて第四北越キャリアブリッジに相談した。重要な業務を任せる人材を探そうと、銀行のネットワークや情報は大いに役立つ」と、坂詰会長は考えている。

### <民間仲介事業者のマッチングサービス>

#### 越銘醸株式会社（酒造業）

所在地：長岡市（栃尾）

専門人材：①30代男性、大手インターネット関連企業の元社員 ②20代女性、大手外資系企業の元社員

業務内容：①オンラインショップ構築・マーケティング ②自社ブランド価値向上

形態：兼業・副業人材（業務委託）

## 2名の兼業・副業人材を活用し「湖池屋のポテトチップスと日本酒」のコラボレーションを実現

創業1845年の老舗酒蔵である同社は、新型コロナウイルスの感染が拡大した2020年春以降、販売の大幅な落ち込みに見舞われた。この苦境の打開に取り組んだのが、小林幸久社長の娘婿で同年1月に入社したばかりの吉原雅史副社長である。

ある時、自社の杜氏のあいだで酒のつまみにポテトチップスが好まれていることを知った吉原副社長は、日本酒との組み合わせを思いつく。さっそく、日本で初めてポテトチップスの量産に成功した湖池屋へ自社の清酒を贈り、これを機に両社のコラボレーションがスタートした。

その遂行にあたり、吉原副社長は2名の兼業・副業人材をRipariaが運営するマッチングサイト「ともるい」を利用して採用している。D氏（34歳）は大手インターネット企業の元社員、E氏（28歳）は大手外資系企業やコンサルティング企業の元社員で、ともに県外に在住している。

同社の県外専用銘柄「山城屋 Special-class」は、



▲ 湖池屋とのコラボレーション商品

徹底的に磨きこまれた米を原料に、甘みが少なく香りが穏やかで、食事と合わせることで初めて完成する“食中酒”として造られており、ミシュランガイドの名店などで提供されている。一方、湖池屋のポテトチップス「未完成」は、今回のために開発された特別商品で、魚介の旨味とオリーブオイルの風味が特徴である。D氏は今回のコラボレーションにあわせて特設サイトの構築などを担当し、E氏は同社のブランドイメージを高めるためのアドバイスを担当している。SNSでの情報発信などを除きほとんど広告を行っていないにもかかわらず、10月1日に予約受付を開始してから1ヵ月足らずで完売するなど、予想以上に反響は大きかった。

## 常勤雇用に比べ大幅なコストの節減が可能に

「大手の湖池屋と組むには、こちらも経験やノウハウの豊富な人材を揃える必要がある。情報管理のため公募時にはコラボレーションの件を伏せていたにもかかわらず、驚くような経歴の持ち主が大勢手を挙げてくれた」と吉原副社長は語る。

2人の人材とはそれぞれ業務委託契約を締結し、常勤雇用に比べて大幅にコストを節減できた。「通常では出会えないような人たちと、考えられないほどわずかな報酬で一緒に仕事できた」と、吉原副社長は短期プロジェクトにおける兼業・副業人材の活用効果を挙げる。

## 外部人材との契約で重要なのは「応募者の人柄」と「文字で記録を残す」こと

兼業・副業人材の多くは、居住地にとどまりながら仕事を請け負う。同社でも、プロジェクトメンバーが実際に顔を合わせたのは初回のミーティングだけで、あとはすべてオンラインで行っている。このため、外部の人材と契約する際には、「応募者のスキルだけでなく人柄も重要な判断材料」と吉原副社長は考えている。また同社では、メンバーのあいだで電話の代わりにチャットツール「Slack」を使って記録を残しているほか、オンラインミーティングでのやり取りも文字に残すなど、さまざまな工夫を行っている。

## 04 専門人材を活用するうえでのポイント

以下では、本レポートで紹介した県内の事例を踏まえ、企業が専門人材を活用するうえでのポイントを整理した。

### (1) プロ人材の採用に関しては取引銀行とのコミュニケーションが重要

シモダ産業株式会社、株式会社坂詰製材所とも、自社の重要な業務を任せる管理職について、取引銀行経由で第四北越キャリアブリッジへ紹介を依頼している。2社に共通しているのは、取引銀行とのコミュニケーションが良好なことである。日ごろから取引銀行と課題の共有に努めることが、結果的に自社にマッチした人材と出会えるチャンスを広げている。

### (2) 専門人材の定着に向けた経営者の配慮

シモダ産業株式会社、株式会社坂詰製材所とも、候補者には経営者自らが自社の実情を率直に伝え、ミスマッチの防止に努めている。また、シモダ産業株式会社では、経営者が事前に社員への説明を丁寧に行い、多くの社員の理解を得る努力をしている。経営者によるこうした配慮が、専門人材の早期離職を防ぎ、定着につながっている。

### (3) 業務範囲が明確で期間が限定的であれば、兼業・副業人材の活用も有効な選択肢

越銘醸株式会社は、大手とのコラボレーションに際して、特設サイトの構築・ブランディングを外部の兼業・副業人材に任せている。業務範囲が明確で期間が限定されるようなケースでは、こうした即戦力の人材を活用することが、コスト面も含め有効な選択肢である。

## おわりに

経営資源に限りのある中小企業が、あらゆる課題に独力で対応することは困難であり、専門人材に対するニーズは今後もますます高まると予想される。取引銀行の持つネットワークや、兼業・副業など新たな働き方に目を向ける人たちの力を借りながら、こうした人材が県内企業に新たな活力をもたらすことを期待したい。

(2022年2月 井辺、尾島)