

参加中小企業・ベンチャー企業事例集

平成31年4月

目次

1. エビナ電化工業株式会社	・・・p2	12. 株式会社ABEJA	・・・p13
2. 株式会社オハラ	・・・p3	13. GROOVE X株式会社	・・・p14
3. 株式会社加藤製作所	・・・p4	14. 株式会社 tsumug	・・・p15
4. 株式会社KMユナイテッド	・・・p5	15. トリプル・ダブリュー・ジャパン株式会社	・・・p16
5. 医療法人信和会 高嶺病院	・・・p6	16. 株式会社ビザスク	・・・p17
6. 株式会社西部開発農産	・・・p7	17. 株式会社FiNC Technologies	・・・p18
7. セロリー株式会社	・・・p8	18. マイクロ波化学株式会社	・・・p19
8. 株式会社染めQテクノロジー	・・・p9	19. WAmazing株式会社	・・・p20
9. 有限会社モーハウス	・・・p10	20. 国立大学法人 信州大学	・・・p21
10. 株式会社Waris	・・・p11	21. 株式会社山口フィナンシャルグループ	・・・p22
11. ワンゲイン株式会社	・・・p12		



企業概要

所在地：東京都大田区東糀谷5丁目22番13号 創業年：1946年
資本金：1,000万円 従業員数：120人
事業概要：各種素材に対する電気めっき及び無電解めっき

中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- 女性の活躍と定着、企業全体で残業を減らす取組
- ・女性技術者集団を中心に研究開発を加速。
育成した女性技術者と、中途採用のミドル層人材の両輪で、事業展開に貢献している。
- ・また、社員の残業を減らして効率化とインプット増加を図った。
- 上記取組を行うに当たっての工夫
- ・部門の再編成により、部門や社員個人の果たすべき役割を果たすため、目標に向かえる体制づくりを構築。
- ・研究開発部門は女性比率が約半数と高く、出産後、復職のために必要な制度についてヒアリングを実施。

取組後の成果（課題）

- ・就業時間中に業務を効率よく終わらせる段取り力が身に付き、一部の部署を除き、ほぼ定時で退社するようになった。
- ・ワークライフバランスと、リケジョの活躍する企業として、企業ブランドが向上。
- ・新卒採用から育成してきた優秀な人材が、出産育児を経て定着し、また、即戦力として中途採用者したミドル人材の両方の布陣が整い、技術を生み出すスピードが加速した。



同社HPより

株式会社オハラ 出席者：小原 繁（代表取締役社長）



企業概要

所在地：石川県金沢市柳橋町甲14-1 創業年：1959年

資本金：8,000万円 従業員数：80人

事業概要：こんにゃく・くずきり・ゼリーなどの食品製造販売

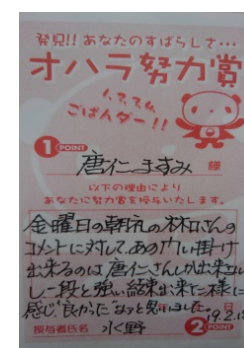
中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- 高齢者の活躍（前職不問）
 - ・早朝の工場稼働を新たに行う必要に迫られたため、朝に強い高齢者に着目（20名採用）。
 - ・工場の稼働時間を伸ばすために人手が必要だったが、早朝の短時間勤務制度を導入し高齢者も勤務しやすい体制を構築（午前5時～9時勤務）。
- 上記取組を行うに当たっての工夫
 - ・高齢者が注目しやすい新聞チラシで求人を実施。
 - ・高齢者を尊ぶ受け入れ態勢も必要（駒使いしない）。
 - ・高齢者の定着に、人生の先輩として尊ぶ努力賞カードが有効に機能。

取組後の成果（課題）

- ・労働意欲の高い高齢者は、若い社員の見本にもなり、社内が活性化。
- ・同社では社員が互いに感謝を伝え合うことを奨励しており、早朝から働く高齢者は、「達人」と呼ばれ、若い社員の模範化。
- ・最近では募集が厳しくなっている（官民一体の体制の構築が必要）。



株式会社加藤製作所 出席者：加藤 景司（代表取締役社長）

企業概要

所在地：岐阜県中津川市駒場447番地の5 創業明治21年（1888年）
資本金：2000万円 従業員数：114人
事業概要：金属製品製造業（家電、自動車、環境、住宅建材、
航空機部品等の製造）



中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- （弊社での取組内容等）
 - ・2001年（平成13年）より経験を問わず、意欲のある60歳以上のシニアの方を土日祝日を限定に15名中途採用。リーマンショックまで年中無休の生産体制（コンビニエンス・ファクトリー）を取り、現在は全社員の半数以上の56名（うち中途採用41名、70歳以上24名）がそれぞれ希望する働き方で直接間接問わず勤務。（最近ではフルタイム勤務の希望者が増加）
- （取組を行うにあたって工夫したポイント等）
 - ・職場のバリアフリー化を始めとした働きやすい環境の整備
 - ・多種多様な雇用勤務形態の導入 ・高齢者雇用関連助成金の活用

取組後の成果（課題）

- ・顧客ニーズへの対応力アップと稼働率の向上（売上高増、新規取引先拡大）
- ・固有技術の伝承と次代の人材育成 ・社会的評価及び認知度の向上
- ・固定費抑制と競争力アップ
- ・地域の新しい雇用の場づくり（シニア中途採用の受け皿づくり）

株式会社KMユナイテッド 出席者：竹延 幸雄（創業者・取締役社長）

企業概要

所在地：京都府京都市左京区下鴨宮河町7 創業年：2013年
資本金：1,500万円 従業員数：41人
事業概要：塗装業を中心に多能工化や、HRテックの事業運営



中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- 多様な人材を全員正社員採用、女性躍進の取組
- ・男性・日雇い勤務が業界の常識の中、性別・国籍・年齢・経験の有無に関わらず、やる気のある人材を未経験から全員正社員として採用し、一流の職人からの指導により安定雇用を図った。
- ・女性職人が将来妊娠等の健康上の影響を考え、有機溶剤作業を100%水性塗料に切り替えた。また育児・介護・学び直しのための短時間勤務を導入し、柔軟な勤務体制を可能とした。
- 上記取組を行うに当たっての工夫
- ・生産性をもたらす“キャリア修得の時短”を可能にした独自の育成プログラムを構築。
- ・夫婦同席での面接を行い、家庭と仕事の両立の理解を深めた。

取組後の成果（課題）

- ・付加価値の高い意匠性のある特殊な塗装を、経験約6年の若手女性職人が太陽の塔の改修工事を始め、複数の有名建築物で技能を発揮。
- ・「職人の勘」といわれる暗黙知が見える化できる技能伝承アプリ『技ログ』を開発。
現場経験が豊富ながらも、教え方がわからないベテラン職人が教え方を学べる「トレーナーズ・トレーニング」、外国人材に向けベトナム語などに翻訳した教材として活用が可能に。



同社HPより

所在地：山口県宇部市大字善和187番地の2 創業年：1982年
従業員数：116人
事業概要：アルコールを中心とした依存症治療病院（病床127床）



取組内容

- 積極的な高齢者雇用
 - ・他病院退職者を当院正職員として採用し働いてもらう。
 - ・患者の様々な訴えにしっかり耳を傾け、丁寧に対応できるベテラン看護師を確保できている。
- 依存症回復者の雇用
 - ・自らの患者経験を踏まえて、患者の立場に立った看護補助に取り組んでもらっている。
- 上記取り組みを行うにあたっての工夫
 - ・定年退職制度を廃止することで、高齢であってもやる気のある優秀な人材を確保できるようにしている。
 - ・当院で治療を受けた回復者と当院職員が共に働くことに違和感を抱くことのないよう、遠慮や気遣いなく指導することを徹底している。

取組後の成果（課題）

- ・定年退職制度がなく、元気であればいつまでも働ける職場として認知されてきており、高齢者の応募が続いている。
- ・アルコール依存症、ギャンブル依存症患者は、社会の偏見があり回復後も社会復帰が難しい。当院の回復者雇用は、そういった弱者に対する救済からはじまったもの。しかし、回復者雇用が定着化した今日では、回復者職員は重要な戦力として活躍できるレベルに達している。

株式会社西部開発農産 出席者：照井 勝也（代表取締役社長）

企業概要

所在地：岩手県北上市和賀町後藤1-333 創業年：1986年
資本金：2,697万円 従業員数：110人
事業概要：野菜類、肥育牛の生産と加工も含めた複合経営。



中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- UIターン人材の活用
 - ・中核人材の確保を目的に、岩手県中小企業団体中央会の人材確保事業（東北経産局委託事業）を活用し、課題解決型UIターンマッチングイベントにて首都圏の人材を確保。
 - ・また、新たなUIターン人材の確保に向け、中核人材のUIターン経験を踏まえて入社動機、きっかけ、自社の魅力を採用活動に生かす等を通じて、県内外からの人材確保につなげている。
- 上記取組を行うに当たっての工夫
 - ・採用後は、中核人材の能力を最大限発揮させるために営業部物販課を新設し、働きやすい環境を整備。

取組後の成果（課題）

- ・6次産業化に向けた取組として、販路拡大に課題を抱える同社の飲食店（自社生産肉の焼き肉店）の立ち上げに中核人材が尽力し、スムーズな開業を実現。また、新商品の開発や自社ブランドの見直しを今後行っていく。



同社HPより

所在地：岡山市南区藤田1678-1 創業年：1966年
資本金：5500万円 従業員数：160人(単独) 356人(グループ計)
事業概要：働く女性向けユニフォームの企画・製造・販売



取組内容

地方での中途採用（特に技術職）の難しさ、社員の約80%が女性であること等から多様な採用取組を実施。

●ウェルカムバック制度 6名が現在活躍中

・結婚・出産・介護等、家庭の事情で退職した従業員を再雇用する制度。再雇用時には、面談により、短時間勤務制度の適用等、出来る限り本人が希望するような勤務体系を実現。

●内職としての活用 16名が現在活躍中

・定年や家庭の事情等で退職した社員を内職として活用。介護をしながら等、家庭で無理のない範囲で仕事ができる。

●その他

- ・働きやすい環境の整備（働き方の選択肢を増やす、中途社員への公平な処遇、高い制度利用率など）。
- ・人材紹介会社に限らず、社員紹介、大学、専門学校からの紹介等にて中途採用を実施。



取組後の成果

- ・会社側としては、十分な知識と経験があるため即戦力として活用でき、制度利用者側としては、慣れた職場環境で経験を活かした仕事が出来、双方にメリット。
- ・特に女性の家庭に眠っている労働力の吸い上げ、家庭に眠りかけている労働力の流出を防ぐことができた。
- ・ワークライフバランスに積極的に取り組んでいることが、中途採用・経験者採用にも有利に働いた。さらに、中途採用者、女性だけでなく、誰もが長く働き続けられる環境の実現にもつながっている。

株式会社染めQテクノロジー 出席者：菱木 貞夫（代表取締役）

企業概要

所在地：茨城県猿島郡五霞町元栗橋5971 創業年：2002年
資本金：5,000万円 従業員数：80人
事業概要：全ゆる建造物の劣化防止、再生延命化の技術開発



中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- 柔軟な人材活用
 - ・性別、年齢、経験の区別無し、四半期毎に自ら目標設定、3か月後に自ら評価。
 - ・女性の割合約 50%、管理職は50%以上、営業・技術・管理等、全部門のトップが全て女性。
 - ・平均年齢は30代であるが、定年はなく、60 歳以上で活躍している人材も7~8%。
- 上記取組を行うに当たっての工夫
 - ・何より社員の積極性を重視、社員の発想、発言、行動が尊重され、全て自由。
 - ・社員個別の希望に応じて短時間勤務、職務変更願い、全て可能。
 - ・研修会という全社員参加の学びの場が運営されている。

取組後の成果（課題）

- ・多様な人材がそれぞれの能力を発揮し、新たな発想で製品開発、業務改善が行われている。
- ・人が人を呼び、人材だけでなく新規顧客との取引に繋がっている。
- ・何の経験もなかった人が、短期間に専門家集団へと著しい変化。
- ・知恵や工夫で中途採用に成功している中小企業の取組について情報共有をお願いしたい。



有限会社モーハウス 出席者：光畑 由佳（代表取締役）



企業概要

所在地：茨城県つくば市梅園2-17-4mo-baco2F 創業年：1997年

資本金：300万円 従業員数：45人

事業概要：授乳服と授乳用インナーの製作・販売

中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- 子連れワークスタイルの導入
 - ・創業以来、子連れ出勤を導入し、店舗では子どもを抱っこしたまま接客を行っている。
 - ・東京・青山の直営店舗やSCといった人目に触れる場所でも子連れ出勤を行うことで、子育て期にも仕事に関われる可能性を、社会に向け発信している。
 - ・「子育てを理由にした作業フリーズ」に備えて、継続可能な子連れ出勤を制度として整備した。
- 上記取組を行うに当たっての工夫
 - ・個々の事情に合わせた能力発揮が出来るよう、シフト調整ではヒアリングを重ねる。
 - ・事務所や店舗での就労が困難なスタッフも継続できるよう、在宅勤務制度を導入。ワークシェアの円滑化のためグループウェアや、打合せにはスカイプ等も活用。

取組後の成果（課題）

- ・妊娠・出産というライフイベントと共存するキャリアプランが構築できキャリア中断を余儀なくされていた優秀な女性の確保に成功。様々な取組みにより、互いに協力し合う風土が醸成。
- ・産前休暇に入る社員に授乳服を贈り、職場からの想いや期待を伝える「服一枚でできる働き方改革」を提言している。





企業概要

所在地：東京都港区芝5丁目29-20 創業年：2013年
資本金：646万円 従業員数：19人
事業概要：多様な生き方・働き方を創るマッチング事業を展開

中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

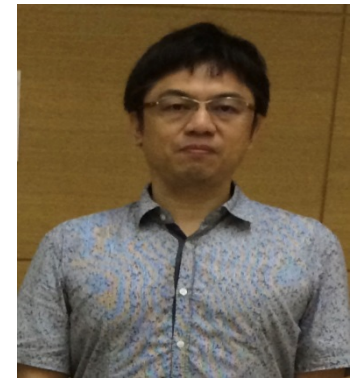
取組内容

- 女性がイキイキと活躍できる環境を構築
 - ・ ライフステージの変化にあわせ女性が時間・場所にとらわれず活躍できる環境を構築（リモートワークOK、コアタイム2時間のスーパーフレックスタイム、無期限の時短正社員制度等）。
 - ・ 多様な形での人材活用（副業・兼業OK、雇用にとらわれない業務委託人材の積極活用等）
- 上記取組を行うに当たっての工夫
 - ・ リモートワークのためのシステムやネットワーク等を整備し、業務を可視化。どこにいても業務遂行を可能に。同時に、不足しがちなコミュニケーションの活性化施策も実施。

取組後の成果（課題）

- ・ 創業期は人材の確保や育成が大きな課題となったが、女性が働きやすい環境づくりを実現し、優秀な人材の採用・定着につながる。
- ・ リモートワークによる通勤時間削減によって、家事・育児時間の確保や業務の生産性向上を実現し、社員の満足度が向上。
- ・ オフィスや通勤費等の固定費をミニマイズ化し、その他の福利厚生をより充実に。





企業概要

所在地：大阪市浪速区難波中2-7-23 広和ビル創業年：2003年
資本金：1,000万円 従業員数：10名
事業概要：非常用電源やインバーター等の輸入卸販売

中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- 再就職を目指す意欲的な人材をマッチング
 - ・人材集めに苦慮したため、主婦をターゲットにした短時間制正社員制度を導入。
 - ・また、関西学院大学が行っている『ハッピーキャリアプログラム』の修了生をマッチングし、社会復帰しバリバリ働きたいという意欲的な女性を雇用。
- 上記取組を行うに当たっての工夫
 - ・ノー残業を徹底し、女性の短時間社員でも管理職に就ける。制度というよりは、各人の状況に合わせて柔軟に労働条件を設定。
 - ・組織図は、一般的な縦割りの階層構造ではなく、太陽系のように経営者をスタッフ達が取り囲んでいる構造で仕事や会社方針が常に共有されている。
子育て中の女性でも安心して勤めることができるような仕組み。

取組後の成果（課題）

- ・女性がライフステージに応じたワークライフバランスの実現。
- ・2度の産休、育休からの職場復帰の実現→ただし、復帰時期は待機児童問題に左右される。

株式会社ABEJA 出席者：岡田 陽介（代表取締役社長）

企業概要

所在地：東京都港区白金1-17-3 NBFプラチナタワー10F

創業年：2012年

資本金：3,114,578,000円

従業員数：67人

事業概要：AIの社会実装事業を展開し、小売流通、製造、物流、インフラをはじめとしたあらゆる業界において、一気通貫したAIの導入、活用支援を行う。2017年3月にシンガポール法人を設立。



中途採用・経験者採用における要望・取組内容等

取組み内容

1. 優秀層採用のための取組み
 - a. リファラル採用の強化
 - b. ダイレクトリクルーティング (LinkedIn)
 - c. 採用ブランディング
 - d. 50代の方の採用
 - e. 海外国籍の方の採用
 - f. 副業の許可 / 受け入れ
2. 入社後活躍のための取組み
 - a. 入社後1週間、1ヶ月、3ヶ月人事面談
 - b. 入社後100日プランの設計とフォロー
 - c. メンター制度
 - d. チャレンジ制度 (自己投資へのサポート)
 - e. 役員とのウェルカムランチ
 - f. 全社員参加の半期合宿

要望

■雇用の流動化

面談だけでは入社後の活躍判断が難しい。コンピテンシー面接や1日職場体験、関係者のレファレンスなど採用視点を多角化しているが、限界。

そのため、現状の法律では面談で判断しきれない人材は不合格とするしかない状態。特に、事業家に多い「バランスは欠くが、突き抜けた優秀さを持つ人材」の採用は慎重になってしまう。

■裁量労働制の拡充

ある日は15時間働き、翌日は1時間働くといった、労働時間の自主コントロールを認めることで、効率の良い働き方を実現し、生産性向上を実現していくことも必要である。

GROOVE X株式会社 出席者：林 要（代表取締役）

企業概要

本社：東京都中央区日本橋浜町三丁目42番3号 住友不動産浜町ビル7階
創業年：2015年 資本金：1億円
従業員数：2019年2月末現在従業員数96名（うち正社員86名）
事業概要：家族型ロボット開発、販売事業



中途採用・経験者採用における 要望・取組内容等

■現在の課題：①ハードウェアスタートアップ（SU）は、日本ではまだ少ない。理由は、日本のベンチャーファイナンスだと資金が十分に集まらず、立ち上がるのが難しい。②ソフトウェア産業は新しい産業なので雇用の流動化が確保された状態で成長したが、ハードウェア産業は既存産業なので、レガシーの終身雇用の文化が色濃く残っており、人材の流動化は進んでいない。③ハードウェアSUにとって、人材確保にはメーカーからの転職者が必要。

■以上の三点の前提で、下記のことがおきている：・日本ではハードウェアSUが少ない。よって、メーカーの社員が転職する際も、SUに行くことが少なく、結果的に他のメーカーに転職することが多く、SUへの転職が少ない。・メーカーの社員は、自分の周りでのSU転職者がまだいないことが多く、擬似的な成功体験（隣人の成功例）がない。・メーカーの社員の家族（奥様、ご両親）も、周囲にスタートアップ経験者がおらず、スタートアップに転職する事で安定を失うことへの不安が大きい。

■以上の結果、日本の産業の浮上が遅れている：・大企業は大規模展開によるビジネスメリットが出る事業、もしくはブランド力が有効に活用できる事業において強みが発揮できる。・大企業は「ブランド毀損リスクの回避による、新しいことへチャレンジするコストが高い」（＝イノベーションのジレンマ）事により、イノベーションを行うコストが高い。・結果、0→1（イノベーションフェーズ）はSUの方がコストが安い。・1→10（拡大フェーズ）は大企業の方がコストが安い。・ベストな組み合わせは、0→1（イノベーションフェーズ）をSUで行い、1→10（拡大フェーズ）を大企業が担当するのがコストが安い組み合わせといえる。そのためには、そのSUの成功の芽が見えたら、大企業が十分な企業価値でSUをM&Aするケースが増えることが望ましい。（米国ではメジャーなケース）・しかしSUを大企業がM&Aして、その後その事業を成長させるためには、大企業側でそれなりの権限を持っている役職の高い人に、SU経験者がいる必要がある。・以上より、大企業もSU経験者を取り込む必要がある。そこでSU、大企業の双方の潜在的ニーズを満たすためには、出戻り制度を大企業がもつ事は一つの解決策といえる。・また大企業-SU間の人材の流動化は、日本の産業の活性化のために大切な事であり、政府としても推奨するなどの広報活動を行っていただけると、家族ブロックに合って転職活動を進められない転職者や、それらの人材を採用したいSU、もしくは出戻り制度を検討している大企業に対しては、大きなサポートになると思われる。

株式会社 tsumug 出席者：牧田 恵里（代表取締役社長）

企業概要

本社：〒810-0041 福岡市中央区大名 2 丁目 6-11 FUKUOKA
growth next 301

東京BASE：〒101-0022 東京都千代田区神田練塀町 3富士ソフト秋
葉原ビル 12 階 DMM.make AKIBA

創業年：2015年12月 資本金：254,773,400円

従業員数：0人（準委任業務委託：専門スキルを持つ人材を兼業副業や
フリーランスの形で業務委託契約で採用）

事業概要：既存の通信環境に依存せず、単体で通信する電子錠
「Connected Lock TiNK」の開発と展開、そのデバイスを活用したサービスの
企画開発を行なっている。



中途採用・経験者採用における要望・取組内容等

- ・tsumugとは、単体で通信する電子錠「Connected Lock TiNK」の開発とサービス展開をしている会社。
- ・tsumugのすべてのメンバーは、正社員ではなく準委任業務委託、業務委託、アルバイトのいずれかの契約を結んでおり、準委任業務委託契約のメンバーには予算と権限を付与し、予算内であれば自分の報酬、機材の購入、人材採用の判断が可能。
- ・業務時間や業務場所の制約はなく、遠隔で作業するメンバーも多い。Zoom（ビデオチャットツール）やslack（コミュニケーションツール）を活用している。
- ・有償SOなど雇用に関係なく、立ち上げ期に関わってくれた優秀なメンバーにSOを付与できる仕組みも作っている。
- ・高い能力を持った人にスタートアップにジョインしたいと思ってもらえる仕組みを作りたかったことと、技術スキルの高い人を“マイクロマネジメントする（特に“時間”）”ことの不具合を実感していたので、適切な権限移譲をして任せた上で自発的に業務してもらいたかったため、このような制度とした背景がある。
- ・将来的に、働くとは自身の必要なことや目指すことに取り組むことだと自発的に考えられる人を増やし、自身の意思で働きたい量を決めれるようにしたい。そのため、フリーランスだと正規雇用よりも劣っている（労使ともにデメリットが大きい）という考え方を
変えていくことが大事だと考える。

トリプル・ダブリュー・ジャパン株式会社 出席者：中西 敦士（代表取締役）

企業概要

所在地：東京都千代田区有楽町1-5-2 東宝ツインタワービル3階
 創業年：2015年
 資本金：11億4,921万7,765円（資本準備金含む）
 従業員数：43名（内、日本法人35名、米国法人4名、欧州法人4名）
 事業概要：排泄の悩みや負担を軽減するソリューションとして、
 世界初の排泄予測デバイス「DFree」を企画・開発・販売



中途採用・経験者採用における要望・取組内容等

	国内優秀人材の採用	海外高度人材の採用
弊社の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・製品の「革新性」、事業の「社会貢献性」を打ち出した採用メッセージの発信 ・在籍1年以上の社員にストックオプション付与 	国籍にとらわれない高スキル・ポテンシャルを持つ人材の採用 （日本法人に、スリランカ：男性、中国：女性が在籍）
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・事業に共感し参画・活躍する人材がいる 一方、依然多くの優秀人材が大企業に在籍 ・事業を早く推進し、製品を世に届けるための優秀人材確保に課題 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用実績は日本企業経験者のみ ・日本の強みであるものづくり企業においても人材確保は困難 ・海外高度人材にとって、日本を選択するメリットの訴求が課題
ご要望	優秀な人材が これからの日本の成長領域を担うための雇用流動 の後押し （例） 成長分野への転職時の補助金付与 等	海外高度人材が 日本企業を選択するための魅力向上 の後押し （例） 高度人材受入の際のVISA要件緩和、受入企業への税制優遇措置 等

株式会社ビザスク 出席者：端羽 英子（代表取締役社長）

企業概要

所在地：東京都目黒区青葉台4-7-7 住友不動産青葉台ヒルズ9F

創業年：2012年

従業員数：74人（正社員）+ 約10名のパートタイム/業務委託等

事業概要：

国内最大級のビジネス特化型スキルシェア・プラットフォームを運営。国内外の80,000名超の登録者の知見を、マーケティングやグローバル進出など様々なハウツー相談、新規事業開発における業界研究やニーズ調査等にマッチング



中途採用・経験者採用における要望・取組内容等

【課題】経験者採用時のリスク軽減のための副業促進、採用市場におけるスタートアップの認知度

【要望】経験者採用においては、給与および給与に連動する採用フィーが高くなりがちで、若手を採用することに比べてリスクが高い。結果、期待値も高くなり、転職者にとってはその期待値を超える立ち上がりスピードがプレッシャーになる。

→ 副業の促進等、お見合い期間を設けられる仕組みの促進を要望したい。

採用市場においては、未だスタートアップの認知度は低く、家族や周囲の反対がある場合もある。

→ J-Startup企業合同説明会、政府の様々な支援の広報活動等を要望したい。

【取り組み内容】

- ・74名のフルタイム社員のうち、中途採用：68名、うち女性：30名（うち13名は子持ち）
- ・全社員利用可能な家事代行無料制度（月2回まで掃除/料理の家事代行料金を会社が全額負担）
- ・状況に応じたりモートワークを認め、家族の看病、学校行事への参加等でも有給を消化せずフレキシブルに勤務可能。
- ・年1回5日連続の「自己啓発休暇制度」。
- ・紹介採用の促進（中途採用68名中、約30名は紹介採用）

株式会社FiNC Technologies 出席者：溝口 勇児（代表取締役CEO）

企業概要

所在地：東京都千代田区有楽町1-12-1 新有楽町ビル5F

創業年：2012年

資本金：3,019,838,000円

従業員数：317人

事業概要：

無料ヘルスケアアプリ『FiNC』を提供。累計500万ダウンロードを突破し、女性を中心に極めて高いエンゲージメント率を記録。収益の主軸として、国内No.1ダウンロード数の『FiNC』を基幹に ①サブスクリプション型事業（A.アプリ内課金 / B.企業向け健康経営支援 / C.パーソナルジム店舗経営）②Eコマース事業・③広告事業を展開。



中途採用・経験者採用における 要望・取組内容等

[取組み：グレイヘア人材の採用]

・非連続的な成長を目指し、大企業で実績を残した社長・役員をCXOとして早期から積極的に招聘している。

[取組み：外国籍人材の採用]

・事業のグローバル展開中につき、幅広い国籍の社員採用をオープンにしている。情報格差を最小限にとどめるため、全社会議の資料や、全社向けアナウンスのメッセージは英語の付記を義務化している。

[取組み：大学院等での学びながらの就業促進]

・大学院の研究過程に通いながらの勤務を認めたり、国外の大学院での研究のための休職を認める等、就業しながらの生涯学習を支援している。在職中に博士号を取得した社員もいる。

[採用についての提言]

・ベンチャー企業を大きく成長させる上では、経験や人脈が豊かなグレイヘア人材が大きな力になる。目先の資金力で劣るベンチャー企業が、大企業の社長や役員クラスを獲得するには、現金報酬でなく株式報酬（信託型ストックオプション等）を中心に据えることは非常に有用で、そのための制度改革と文化作りが求められる。

マイクロ波化学株式会社 出席者：吉野 巖（代表取締役社長 CEO）

企業概要

所在地：大阪府吹田市山田丘2番8号テクノアライアンス棟 3階
創業年：2007年 資本金：3,814百万円（資本準備金含む）
従業員数：48人

事業概要：マイクロ波化学は、電子レンジにも使われているマイクロ波を用いて、100年以上も変わることがなかった化学産業にイノベーションを起こすことをミッションとしています。マイクロ波は、従来の方法と全く異なり、内部から、直接、特定の分子だけにエネルギーを伝達することができます。マイクロ波化学はこれを活用し、医薬品・電子材料から燃料まで幅広い分野で、化学反応を分子レベルでデザインし「省エネルギー」・「高効率」・「コンパクト」なものづくりやこれまでの方法では作ることができない「新素材」を開発しています。



【取組】

- ① フレキシブルな雇用形態の導入：時間的な制約が大きい子育てをしている研究員についても積極的に採用することができるように、雇用形態について相当程度のフレキシビリティを確保している。
- ② シニア人材の積極的な採用：日本において化学産業が拡大した1970年代に多くのプラントを立ち上げた経験を持つ人材を採用し、30/40代の若手研究者・エンジニアと組み合わせることで技術を伝承・人材教育を図っている。
- ③ 積極的な情報発信：各種イベントやメディアにて採用にフォーカスをした積極的な情報発信を行うことで、応募者数増に繋がっている。
- ④ アカデミアへのアプローチ：ポスドクやアカデミア出身者へのアプローチ（残念ながらあまり成功はしていない）

【要望】

- 多様な雇用形態の導入：サイエンティスト・技術者がプロフェッショナルとして採用・契約できるような雇用制度の拡充、例えば、裁量労働制の拡張など。
- 産官学の人材交流促進：特に技術系のベンチャー企業は大学の教員が何らかの形で絡んでおり、アカデミアとの距離が近いので、産官学の人材交流を促進することで中途採用・経験者採用が活発になると考える。

中途採用・経験者採用における 要望・取組内容等

WAmazing株式会社 出席者：加藤 史子（代表取締役社長）

企業概要

所在地：東京都港区新橋5-13-1 新橋菊栄ビル9階

創業年：2016年

資本金：14億3,000万円

従業員数：80名

事業概要：訪日外国人旅行者と日本各地の観光コンテンツを繋ぐ旅行プラットフォームサービス「WAmazing」の企画・運営を行う。

WEB、アプリ、WeChat（中国向け）にて、日本国内における宿泊施設の予約や、アクティビティの予約手配と決済が可能。また、訪日旅行における通信問題を解決すべく、日本国内の20空港に設置している専用マシンにて、無料でSIMカードの提供も行う。



中途採用・経験者採用における 要望・取組内容等

【取組内容】

- ・外国籍人材の積極採用、社員登用を推進（外国籍人材は、全体の3割を占める）
- ・就労ビザ支援（ビザ申請における手続きすべてを会社が全面的にサポート）
- ・エンゲージメント向上のための施策を実施（例：日本らしさを体験する社内イベントの企画 など）
- ・社員のネットワークを活かしたリファラル採用（社員紹介）の推進

【要望】

- ①「転職」に対する労働者・雇用主双方の意識変革の必要性／新卒で入った企業で長く勤めあげても、ツブシが利かないリスク → 諸外国においては、転職は「キャリアアップのための手段」という考え方が一般的ではあるが、日本においては、そうした考え方がまだまだ醸成されていない可能性あり（例：転職回数が多い場合、採用する側がネガティブに捉えることが多い）
- ②外国人留学生の資格外活動における就労制限（週28時間）の緩和 → ワークスタイルの多様化（テレワークなど）も進み、学業に支障をきたすことなく働くことは可能であり、また、週28時間上限の労働では、生活に必要な収入を得ることが難しい可能性がある。（弊社では、土日のカスタマーサポートを留学生アルバイトがリモートワークにて対応している）



企業概要

所在地：長野県松本市旭3-1-1 創業年：1949年5月31日
 資本金：- 従業員数：2,570人
 事業概要：研究・教育事業

中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

- **首都圏中核人材が大学の研究員になり、地域企業の課題解決・未来構想研究を通じて「定着」**
- ・研究員は、6ヶ月間受入企業に入り込み、日常は現場で課題解決や未来構想を研究。週末は大学に来てゼミ教員の指導や研修等の「実践型リカレント教育」を受け、能力をさらにUP。
- ・企業トップや社員に対しても特別セミナー等で組織風土改革や未来構想を考える機会を提供。
- **上記取組を行うに当たっての工夫**
- ・募集企業や研究員の人材像・条件を明確化
- ・研究員活動経費を企業負担（6ヶ月・180万円）
- ・リカレント教育による段階的マッチング

取組後の成果（課題）

- ・受入企業候補13社に研究員候補105名が応募
9名・8社がマッチングし、8名（90%）定着
- ・人材や企業のフォロー・効果検証は2-3年程度投資・継続が必要。また、全国展開には地域の拠点大学が参画する仕組みづくりが課題



株式会社山口フィナンシャルグループ 出席者：吉村 猛（代表取締役社長）

企業概要

所在地： 山口県下関市竹崎町4-2-26 創業年：2006年（山口銀行創業1878年）
資本金：500億円 従業員数：4,484名（連結）
事業概要：広島・山口・福岡の県境を越えたエリアに3つの銀行ブランド（山口銀行、もみじ銀行、北九州銀行）を持つ広域地域金融グループ。



中途採用・経験者採用の取組内容・成果（課題）

取組内容

●地方銀行の強みを活かした人材確保スキームを構築（TSUNAGUプロジェクト）

- ・優秀な人材の首都圏一極集中が進む中、地方の中小企業では企業の持続的成長・発展に向けて付加価値創出を担う「中核人材」の確保が課題となっている。
- ・当グループでは、こうした課題に対し事業評価を活用した包括的な人材確保スキーム（経営課題の分析・人材像の明確化から人材獲得を支援）を構築。
- ・（株）日本人材機構およびベンチャー企業の（株）groovesとの連携のもと地方創生に向けた中小企業の成長加速化と首都圏から地方の人材還流の実現に向けてTSUNAGUプロジェクトを推進。

●上記取組を行うに当たっての工夫

- ・正雇用の人材確保に囚われるのではなく、首都圏を中心に進む副業解禁の流れにあわせ副業・兼業を含む多様な人材活用を促進。
- ・人材不足起点ではなく「経営課題」を起点とした人材コンサルとアフターフォローを実施。

取組後の成果（課題）

- ・TSUNAGUプロジェクトの取り組みを通じて、約半年間で25件の人材確保支援を実現。そのうち90%が首都圏・関西圏の人材確保に繋がっており首都圏から地方への人材還流を実現。
- ・今後の課題として、首都圏に集中する中核人材の一層の流動化（大企業を中心とした副業解禁と推奨等）とそれを支援する仕組みが期待される。



人をつなぎ、地元企業を未来につなげる

同社HPより