



地方創生に向けた 産業人材流動化・人材確保・働き方改革等

2019年4月17日

エッセンス株式会社
代表取締役 米田 瑛紀

自己紹介



- 1973年 12月7日生まれ（44歳）
広島県出身、射手座のO型
- 1996年 大学卒業後、アズグループ入社
売上高5倍、企業規模拡大に貢献
取締役ゼネラルマネージャーへ着任
- 2000年 フィクスコミュニケーションズ株式会社
創業メンバー
営業責任者として9年で20億の売上を
あげる営業組織を構築
- 2009年 エッセンス株式会社を設立。
20年で5000人との面談、5000社の
人材課題を解決支援
- 2017年 経産省「我が国産業における人材力強化に向けた研究会」委員に就任
- 2018年 経産省「宇宙産業分野における人的基盤強化のための検討会」委員に就任

新しい、仕事文化をつくる

～企業と個人の新しい関係性を実現する～

企業



雇用から活用へ



個人



自立した生き方を

- 設立 2009年4月7日
- 資本金 13,000,000円
- 所在地 東京都中央区日本橋蛸殻町1-11-1
人形町シティプラザ5F
TEL:03-6661-7747 (代表)
FAX:03-6661-7746

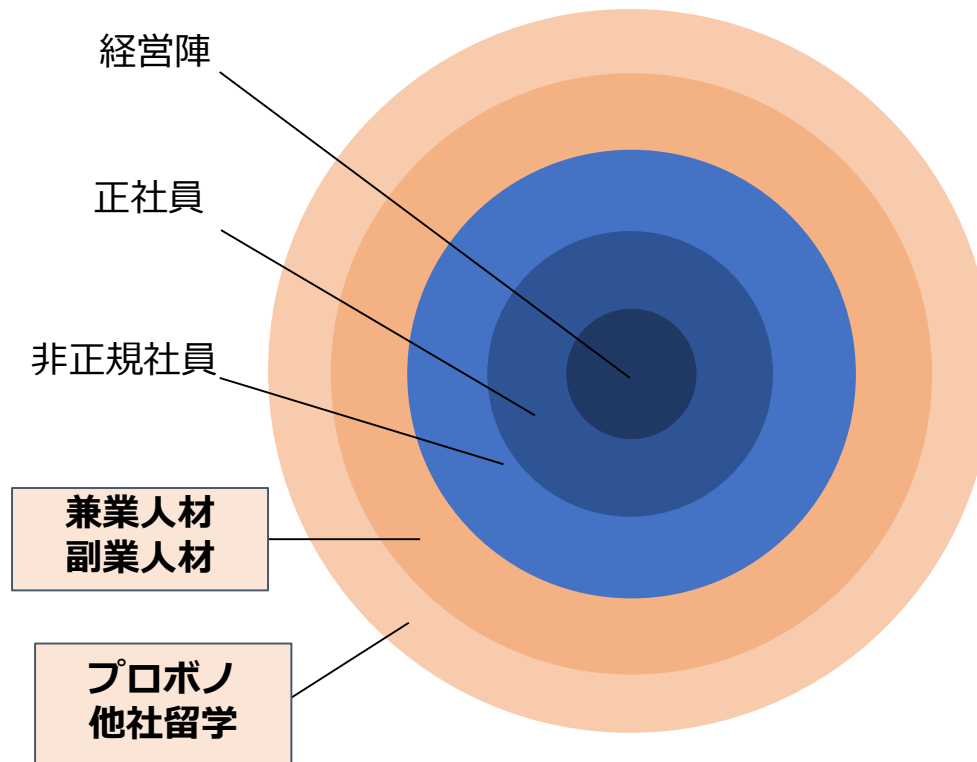
- 事業内容 プロパートナーズ (プロフェッショナルの紹介)
リクルーティング (人材紹介及びヘッドハンティング)
ナナサン (他社留学サービス)
- 免許 厚生労働省許可 (13-ユ-304173)
- 代表者 代表取締役 米田 瑛紀
- メンバー数 18名 ※2019年4月時点
- グループ会社 株式会社ITプロパートナーズ

ビジョン：雇用から活用へ

社会課題

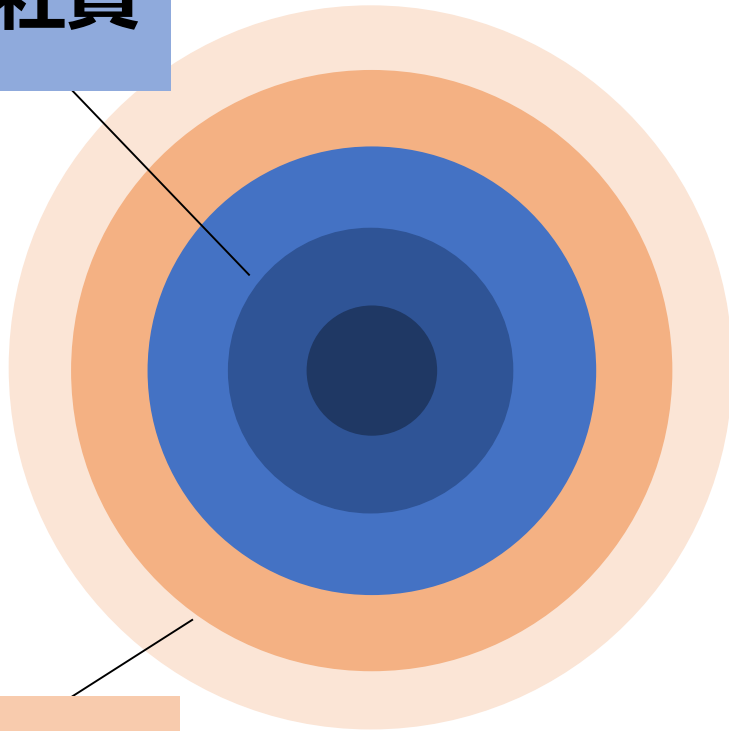
- ・労働生産人口の減少
- ・人材の採用難
- ・人材の流出リスク
- ・生産性の向上
- ・長時間労働の是正
- ・ダイバーシティの必要性

これからの地方企業の新しい人材活用のカタチ



ビジョン：雇用から活用へ

雇用社員



関係社員

- ・ 企業は雇用以外での人材活用を促進
- ・ プロジェクトベースでチームを組成
- ・ 柔軟にアサイン可能な人材プール形成

||

関係社員の最大化

(1億総タレントプール)

ボランティア ≤ 関係社員 < 雇用

※関係人口

観光 ≤ 関係人口 < 移住

||

人材の活用へ

働き方のトレンド：「兼業・副業の今」

政府・省庁

兼業・副業の促進に向け啓蒙とインフラ整備を加速

2017年	<ul style="list-style-type: none">「働き方改革実行計画」で兼業・副業の普及に言及経済産業省及び厚生労働省において兼業・副業に関する検討会が開催
2018年	<ul style="list-style-type: none">厚生労働省「モデル就業規則」にて原則、副業・兼業を容認

個人

兼業・副業希望者は増加

<背景>

- 長期化する職業人生におけるキャリア開発
- 本業以外でのスキル獲得・人脈開拓・やりがい創出

<実態>

多くの企業は兼業・副業を認めない
「兼業・副業の許可をする予定はない」
⇒ 75.8%

独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様な働き方の進展と人材マネジメントの在り方に関する調査（企業調査・労働者調査）」（平成30年9月）

社外での活動機会が不足

企業

人手不足が深刻化

<背景>

- 労働人口の減少・高齢化
- 人材流動化の加速

<実態>

自社の社員以外のフリーランス人材活用状況
「現在活用しておらず、今後の活用も検討していない」（47.6%）

フリーランス人材活用の障壁
「費用対効果が不明」（28.2%）
「技術・ノウハウ・機密情報等の流出懸念」（23.3%）

平成28年度経済産業省「働き方改革に関する企業の実態調査」

外部人材の活用は未だ障壁

働き方のトレンド：「兼業・副業の今」

個人

兼業・副業希望者は増加

社外での活動機会が不足



兼業・副業の機会が存在しない

<ボトルネック>

- 副業を禁止する規定・文化
- 自身のキャリアの棚卸しができない
- 他社で働くトライアルができない



<求められる施策>

- 企業⇒社員への機会開発：
「他社留学サービス」
- 個人がライトに参加できる場の提供：
「プロボノマッチングサービス」

企業

人手不足が深刻化

外部人材の活用は未だ障壁



はじめから兼業・副業人材を活用したい
と考えている企業はいない

<ボトルネック>

- 自社の課題が抽出できていない
- ジョブの切り出しができない
- 外部人材の活用の仕方が分からない



<求められる施策>

- 経営課題の特定～外部人材が参画する
プロジェクト組成：
「プロパートナーズサービス」

御社の経営課題にマッチしたソリューションを
トータルにご提案します。

リクルーティング事業

ヘッドハンティング・人材紹介

社員の
採用

プロパートナーズ事業

プロフェッショナルによる
経営支援サービス

プロの
活用

他社留学事業

大手社員をバンチャー「留学」
他社留学サービス

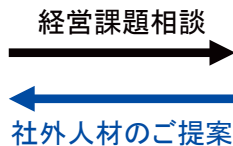
社員の
活性化



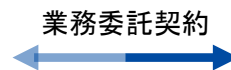
プロパートナーズサービス



企業様



プロデューサー
(マッチング・プロジェクト進行)



プロ

プロパートナーズのマッチング方法

1

課題の明確化

解決すべき経営課題を明確にする

- プロの知見やノウハウを活かすためには、経営課題を曖昧にせず明確に絞る
- 解決すべき経営課題の優先順位決めが重要

2

目標の明確化

ミッション／目標を明確にする

- ミッション、目的、定量／定性目標がはっきりしていないとプロ活用の成果を計ることができない
- 誰が見ても齟齬がないような具体的目標を設定する

3

プラン設定

タスク・プランを明確にする

- いつまでに誰が何をどのように実行するのか、課題解決までの計画を明確にする
- PDCAを回すルール決めやフォーマットが重要

4

チーム選定

レポートライン・パートナーを明確にする

- プロが「報連相」を行う相手を絞る
- プロの知見やノウハウによって育成したい人材を明確にしておく
と将来的な資産になりやすい

4つのポイントを明確にすることが重要

課題の抽出・ジョブの切り出し方法

社長



売上が上がらない。
営業社員のモチベーションが低い。
優秀な営業部長が欲しい。

- ・ 昨年からの改善点は？
- ・ 会議の頻度は？
- ・ K P I は？
- ・ 顧客の継続率は？



- ・ 営業会議は月末だけ
- ・ K P I は社員任せ

優秀な営業部長が採用できたとしたら、売上は上がるでしょうか？ 営業戦略やマーケティング戦略に課題があるのでは？ 採用だけに頼るのではなくて、営業成績をどうやって積み重ねるかを伴走できるプロが必要ではないでしょうか？

例えば、元リクルートの営業部長が・・・

エッセンス



課題の抽出・ジョブの切り出し方法

ボトルネックの抽出と課題の本質の特定を行い、プロ人材が提供できる複数の手法を提示し、**企業に最も効果的な人材の活用方法に導く。**



営業成績が上がらない

顕在している課題

モチベーションが低い

アポが取れない

スキルが低い

マーケティング戦略が不在なのでは？

本質的な課題

営業戦略・マーケティング戦略に長けた人がいれば現状の人員も再活性化する

営業戦略・マーケティング戦略に長けた人は常勤者である必要はない



営業プロ

マーケプロ

研修プロ

・・・他、幅広いプロを提案可能

プロパートナーズ×地方創生

- 地方銀行や内閣府設置のプロフェッショナル人材戦略拠点との連携
- 首都圏在住のプロによる出張・リモートでの地方企業支援が拡大



個人

- ・ 地元への貢献
- ・ 再現性の実現
- ・ 都会では得られないやりがい
- ・ 地方人脈の拡大

地方企業

- ・ 首都圏の先端情報・技術を獲得
- ・ 地元では採れない人材活用
- ・ 首都圏企業とのコネクション
- ・ 社長・社員の視座の拡大

常勤採用では出会えなかった「**地方企業×プロ人材**」が実現



他社留学サービス



送り手企業様

若手幹部層の育成のご相談



人材成長へのお手伝い



プロデューサー
(マッチング・プロジェクト進行)

大手企業との人的つながり



プロジェクト単位での
参画プログラム



受け手企業様

他社留学による研修サービスを通じた**副業体験**

送り手企業の
育成課題を抽出

受け手企業との
育成機会を提供



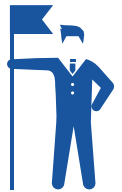
獲得したい「**知見・スキル**」に合わせて「**取り組みテーマ**」を設計

業務を遂行しながら、**兼業経験**を通じた人材育成ができる

他社留学がもたらす4つの価値



- ✓ 他流試合による腕試し
- ✓ 異文化の中での協働の機会
- ✓ 課題を自ら発見し、アクションに繋げる機会
- ✓ 他社からのフィードバックによる自己理解



次世代リーダー
育成



新規事業
開発



ミドル・シニア
活性



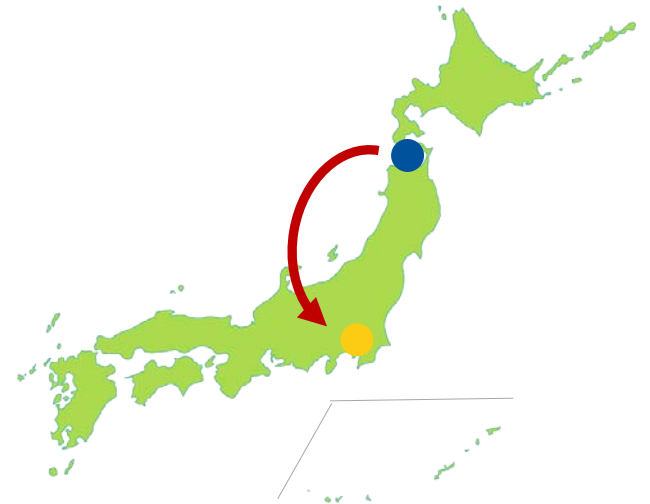
リカレント
教育



リテンション

そんな環境を生み出すのが他社留学の目指す変革プログラム

地方の大手企業の
現役社員によるエリアを
越えた取り組みへ
(2019年4月～1例目がスタート)



青森のインフラ企業
現役社員 2名



地方社員・企業×首都圏社員・企業の
交流をさらに加速化する

仙台市内の中小企業の 幹部人材の首都圏企業への 留学プロジェクトを受託 (2019年4月～)

平成31年度中小企業の中核人材育成支援事業
公募要領

平成31年2月
仙台市

平成31年度中小企業の中核人材育成支援事業
公募要領

仙台市では「平成31年度中小企業の中核人材育成支援事業」を実施する委託先（以下「管理事務局」という）を、以下の要領で広く募集します。
なお、本公募は、平成31年度予算案に基づいて行うもの、また地方創生推進交付金申請事業であるため、成立した予算の内容及び当該交付金の認定状況に応じて、事業内容等の変更及び予算額の減額の可能性が有ります。

1. 中小企業の中核人材育成支援事業について

1. 目的

中小企業の活性化のためには、経営者をサポートする中核人材が必要ですが、仙台市を含む、今日の日本においてはその中核人材が不足している状況です。中小企業には自社内で中核人材を育成するノウハウが不足しているケースが多いため、当事業にて中小企業の中核人材の育成を行うとともに、その方法を市内中小企業に広めることを目的とします。本事業では当該目的を達成することのできる管理事務局を公募します。

2. 事業概要

仙台市は、公募により管理事務局を選定し、管理事務局が支援先となる中小企業の公募、支援先に対する中核人材育成計画の策定、計画に基づく中核人材候補者の他社留学の実施、派遣中のアフターフォロー、中核人材の育成に関する他社等への周知・広報を行います。

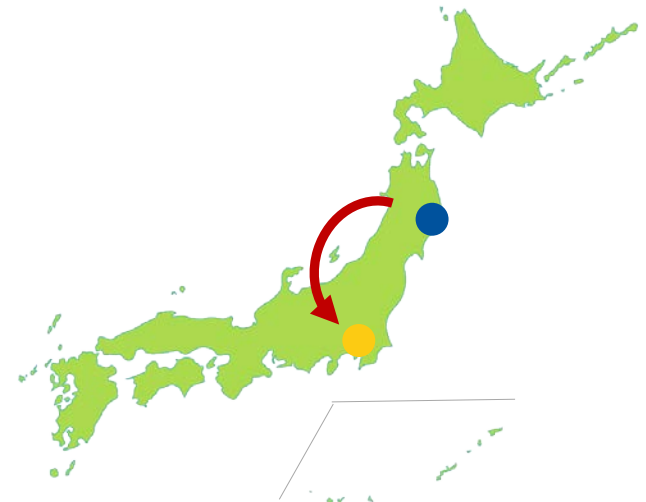
本事業の具体的な流れは、次のとおりです。

- ① 中小企業者の公募及び投札
- ② 支援先の中小企業者における中核人材育成計画の策定
- ③ 他社留学の実施
- ④ 他社留学中の中小企業者及び派遣者へのフォロー
- ⑤ 中核人材の育成に関するセミナー

3. 目標

○事業終了3年後に、支援を行った中小企業者の営業利益が3%以上向上することとします。

○セミナー参加者数50名以上かつ満足度80%以上とします。



送り手の地方企業・個人

- ・ 異環境での修羅場体験
- ・ 現状環境への客観視点の獲得
- ・ 首都圏企業のノウハウ獲得
- ・ 首都圏人脈の拡大

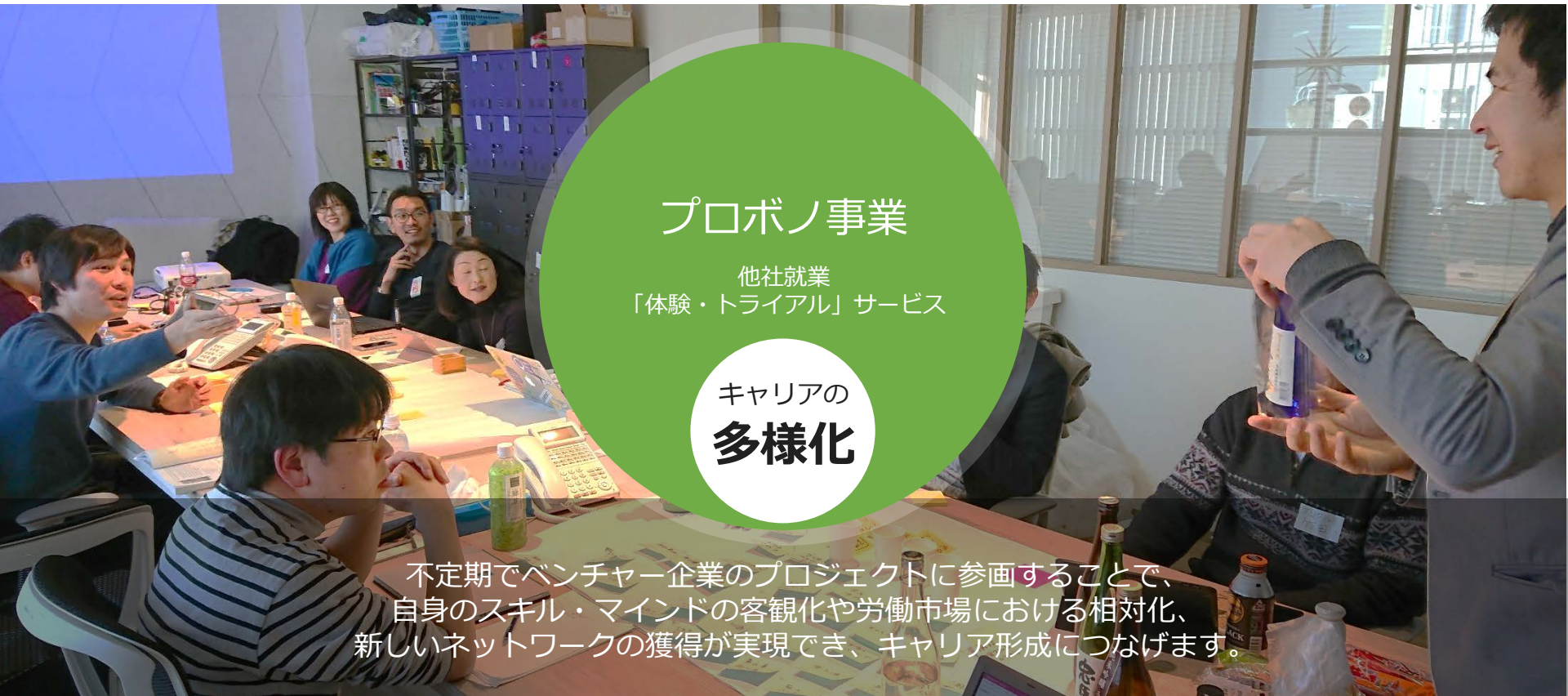
首都圏企業

- ・ 無料での人材参画
- ・ 社内の活性化
- ・ 地方ニーズの把握
- ・ 客観視点による課題の可視化

通常ではありえない「**地方社員×首都圏企業**」の出会いが実現



プロボノマッチングサービス



プロボノ希望者

プロボノ相談



スキル・経験の棚卸し



プロデューサー

(マッチング・プロジェクト進行)

マインド・スキルベースの紹介



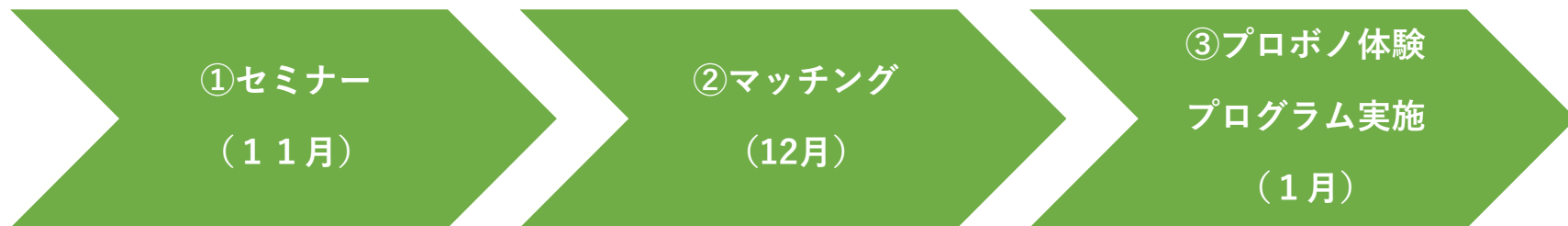
プロジェクト単位での
参加プログラム



受け手企業様

プロボノマッチングの実証

中小企業庁の受託事業にて3ステップでプロボノマッチングを実施



- プロボノの説明
- 受け入れ企業の紹介
- 企業ブース相談・交流



- 社会課題の解決に取り組む
5社とマッチング

教育	株式会社ユニイク
食育	株式会社オリーブ&オリーブ
安全	株式会社Moly
技術	株式会社大洋電機エンジニアリング
地方	ナオライ株式会社

- 受け入れ企業・団体にて2～3回のプロボノ活動
- (放課後活動または土日)



個人

- ・ 社会貢献
- ・ 異環境での腕試し
- ・ 自身への客観視点の獲得
- ・ 人脈の拡大

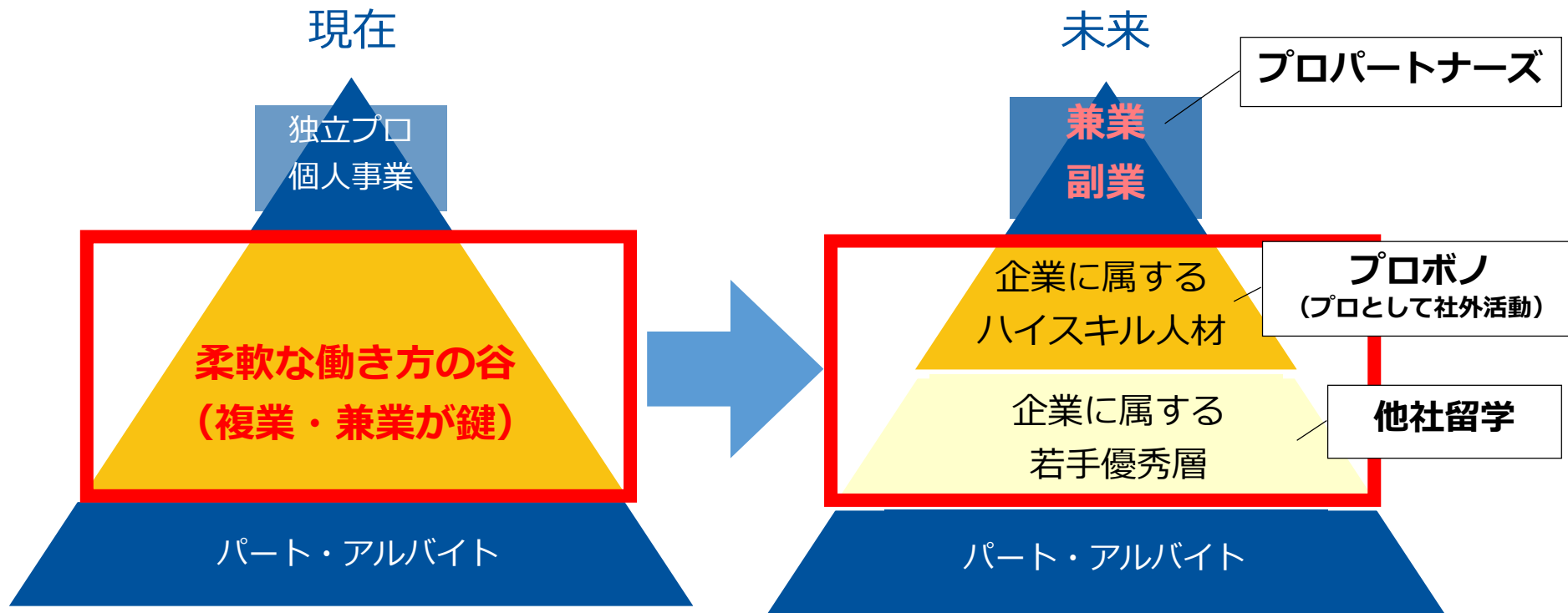
受け手企業

- ・ 無料での人材参画
- ・ ノウハウ・知見の獲得
- ・ 社内の活性化
- ・ 客観視点による課題の可視化

通常ではありえない「**個人×企業**」の**出会い**が**実現**




エッセンスが目指す社会



全業種・業態・地域を越えた人材の流動化の実現

- 大企業⇔ベンチャーのイノベーション創出
- 100年生きる時代の働き方の実現
- 専業⇔兼業を行き来する選択肢の多様化



A person is climbing a wooden ladder that is built against a large, reddish-brown rock formation in a cave. The person is wearing a light-colored shirt and dark pants. The ladder is made of wooden planks and is supported by metal brackets. The cave walls are rough and textured, and the lighting is dim, creating a sense of depth and challenge.

地方の人材不足の解決策として、
「関係社員の創出」が鍵となる。

企業も個人も、
1歩を踏み出す
ステップを。