

# Rotary 関ロータリークラブ

2020～2021年度国際ロータリーテーマ

ロータリーは機会の扉を開く Rotary Opens Opportunities

RI会長：ホルガー・クナーク

関ロータリークラブ会長テーマ

志～奉仕の理想を高さ志で実践しよう

55代会長：木村 聡

「関の刃物」は700余年の歴史を誇り、「折れず、曲がらず、良く切れる」関鍛冶の伝統を受け継いでいます。

会長 木村 聡  
副会長 加藤 照彦  
幹事 酒向 徳享

## D2630 ROTARY CLUB OF SEKI WEEKLY REPORT



本日のプログラム 第 2599 回例会 2021 年 6 月 22 日 (火)

「55 周年事業について」

55 周年実行委員長 亀井高利会員



### 前例会の記録・第 2598 回 6 月 15 日(火)12:30

「岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点事業説明」  
岐阜県中小企業総合人材確保センター  
統括マネージャー 酒井則雄様 (オンライン例会)

#### ◆開会点鐘

#### ◆会長挨拶 木村聡

本日の卓話は岐阜県中小企業総合人材確保センター 岐阜県県プロフェッショナル人材戦略拠点の酒井則雄様により、「岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点事業説明」をテーマとしてお話しをして頂きます。今回の卓話の題材は私個人としても大変興味があります。企業にとって人材がどれほど重要であるかということは、皆さん十分に認識されていると思います。それにも拘わらず、これに絡んだ事柄にしっかりと取り組んでいる企業というのは、残念ながら少数なのではないでしょうか。大企業、中企業とは異なり、経営資源が圧倒的に脆弱な小・零細企業にとっては、良い商品・サービスを開発して作り出すことや、それらをより多くのお客様に提供するという本業に勤しむだけで手一杯、それに加えて財務、労務など企業運営のために必要な業務が多くあり、いずれが目的で、いずれが手段なのかを考えた時、往々にして人材に関する事項がおざなりになっていることが多いのでしょうか。しかし小・零細企業にとって一人の人材が会社に与える影響は相対的に大きなものがあり、本当に重要事項であります。それでもその確保に割ける費用、労力には自ずと限度があり、また入社してからの育成能力も覚束ないのが現実だと思います。単純に比較するのには問題があるのかもしれませんが、人材は機械など

の設備と比べて不確実性が大きいのが特徴だと思います。少なくとも設備は、導入前にスペックや償却というものを計算立てて考えることができ、その活用の仕方や稼働率の見込みなどに経営者の判断が問われると思いますが、人材の場合は、それに加えてスペックの振れ幅が大きく、元々の能力の差異は勿論のこと、モチベーションなど感情的なものにも大きく影響されるなど、どちらに転ぶかは別としてもやはり不確実性が高いと言わざるを得ません。この不確実性を下げるのには育成能力としての社内環境の構築が重要なのだと思います。いずれにしても有為な人材にしっかりと力を発揮してもらえれば、小・零細企業は躍進できる可能性が大いに高まることは明白です。とは言え、全ての人材を自社で賄おうと考える必要は無いのかもしれませんが、例えば税理士さんや労務士さんに業務委託する事例が多いように、もっと積極的に外部人材の活用を進めることで、より質の高い仕事ができるようになることもあるでしょう。私どもの会社では、以前より外部委託が増えたのが開発業務です。良いパートナーを見つけ出し、その費用を捻出できるようになったことで、自社だけで開発を進めていた頃よりはより多く、より質の高い開発ができるようになりました。しかしその良いパートナーと巡り会うまでには、相当な時間と費用がかかったのも事実です。やはり小・零細企業が全てを独自でやり遂げるのにはやや困難が多いように思います。そもそも小・零細企業というのは、資金力、マンパワーなどの資源が限られている中、それに合わせて得意とするサービスも限定、特化しており、その範囲においては抜群の力を発揮できるとは思います。それ以上のものをあれもこれもやらないと生き残れないよと言っても、無い袖は振

れないのもまた道理。そういった時、活用すべきものの一つに行政による支援プログラムがあると思います。これも私どもの事例で恐縮ですが、かつて中国企業とタイアップをスタートする際、業務委託契約書の策定が必要だと思いましたが、貿易業務を行っていなかった当社にとっては、一体何をどうして良いかわからず、そんな時行政の支援プログラムを活用しました。東京出張のついでに、経済産業省だったか、中小企業庁だったかは忘れましたが訪問し、慶応大学の教授に色々ご教示を頂きました。適切なアドバイスとともに、私自身もかなり意気込んでいたこともあり、頑張っって結構納得のいく契約書を作り上げることができました。勿論あまり成果を上げることができなかったプログラムもありました。でもまずは自分の欲する内容のプログラムの存在を知ることが第一で、次に取り組むとなったら熱意を持ってやるのが成果を上げるのに必須であると思っています。本日良い情報との出会いがあり、メンバー各位の企業にとって、重要問題の一つをクリアにすることができるきっかけになることを祈念致します。

#### ◆「岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点事業説明」

##### 岐阜県中小企業総合人材確保センター

##### 統括マネージャー 酒井則雄様

岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点は、平成27年11月 内閣府の地方創生事業の一環として、全国でスタートしました。事業の主な趣旨は、地方の活性化です。中央の人材を地方に紹介し、地方で活躍して、企業の活性化を図る事が目的です。事業の進め方として、私達が企業に訪問し、企業様から人材に関する要望を聞き取り、その要望を纏めた「企業情報シート」を企業先に作成して頂きます。その「企業情報シート」を受け取り、人材の紹介を専門にしている、人材ビジネス事業者に送ります。岐阜県は、人材ビジネス事業者として、34社対応しております。人材ビジネス事業者は、受け取った「企業情報シート」の中身を精査し、対応可能な場合、企業様と連絡を取り、紹介業務に入ります。企業様は、紹介された人材と面接等を通じ吟味して頂いた後、要望人材と合う人材の場合、成約となります。成約となった場合、紹介手数料が発生致します。基本的に、成功報酬型ですので、気にいらぬ場合等成約至らなければ、紹介手数料は発生致しません。

事業が開始されてから、5年半がたちました。本年3月末現在 1650社とお付き合いを行い、その内507社から先程の企業情報シートを1009枚回収しております。企業情報シートは、必ず職種別に作成し

て頂きます。その回収された企業情報シートに基づき、761名の採用を頂いております。冒頭でこの事業は全国で行っていると記しましたが、本年3月末で、全国で約11700名の採用を頂いており、お陰様で、岐阜県はここ1年半全国のトップを走っています。採用された761名の内訳として、業種は6割が製造業です。職種としては、製造業の生産管理、品質管理等をトップに、営業、経理系と続きます。人材の供給先として、愛知県から1/3、岐阜県内から1/3、中京圏以外から1/3。年齢構成として、30代・40代中心で、平均年齢38歳です。採用されている企業の7割が、100名以下の企業です。2030年になりますと、2010年に比べ、新卒学生が半数になるとの統計が出ております。今後学卒新人の採用が益々難しくなります。現有社員の離職率の低減も非常に大事な事になりますが、中途の採用も大切になります。又現在失業者が2%台という事で、遊んでいる人はいません。中途採用は、仕事をしている人に転職して来て頂く事になります。その場合、会社の待遇、環境、仕事内容等以前より良くないと来て頂けません。今後は、「社員第一」を掲げ、社員の要求に答えられる会社にしなくてはなりません。ただ漠然と人手不足、辞めた人の穴埋め等で採用を考えても人は来て頂けません。人を引き寄せる会社造りをしないと、折角紹介されても、断られてしまいます。当拠点の入っている、岐阜県中小企業人材確保センターの中に、会社をより良い形にお手伝いする組織、ジンサポがあります。是非ご相談ください。今コロナの中採用活動もままならない状況です。採用の幅を広げ、アンテナを張る事が重要です。私どものプロ人材拠点もその一つとして採用して頂けると幸いです。皆様の要望に沿う人材を提供する事が私達の使命です。良い人材を採用する事により、益々企業様が繁栄することが願いです。是非岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点にご相談下さい。速やかに訪問し、懇切丁寧に事業説明を行い、ご要望を承ります。宜しくお願い致します。

#### 【連絡先】

岐阜県プロフェッショナル人材戦略拠点

電話：058-277-1096

アドレス:pro-jinzai@jinzai-gifu.jp

次例会のご案内 7月3日(土) 18:00

2021~2022年度 通常総会

於：だいえい 7/6(火)の変更