

岩手県 プロフェッショナル 人材戦略拠点事業

【成果事例集】



成長への一手を、
プロフェッショナル人材と。

CONTENTS

岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点事業 事業概要

page 3 »

事例
01

株式会社アイオー精密

企業担当者 代表取締役社長 鬼柳 一宏 氏
プロ人材 主任 横 博志 氏

page 4 »

事例
02

株式会社アルチザネットワークス

企業担当者 センター長 吉田 恭三 氏
プロ人材 エンジニア 羽柴 麗恵 氏

page 6 »

事例
03

株式会社エジソンパワー

企業担当者 総務人事本部長 葛巻事業所長 清家 秀章 氏
プロ人材 葛巻事業所 早野 克也 氏

page 8 »

事例
04

協積産業株式会社

企業担当者 代表取締役社長 長瀬 路貴 氏

page 10 »

事例
05

株式会社東亜電化

企業担当者 専務取締役 三浦 修平 氏
プロ人材 TRI事業プロジェクトチーム 佐々木 紀明 氏

page 12 »

事例
06

東北公営企業株式会社

企業担当者 取締役参与 大森 信慈 氏
プロ人材 松嶋 正明 氏

page 14 »

プロフェッショナル人材戦略拠点事業活用のススメ

岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点
マネージャー 齊藤 博之

page 16 »

岩手県 プロフェッショナル 人材戦略拠点事業

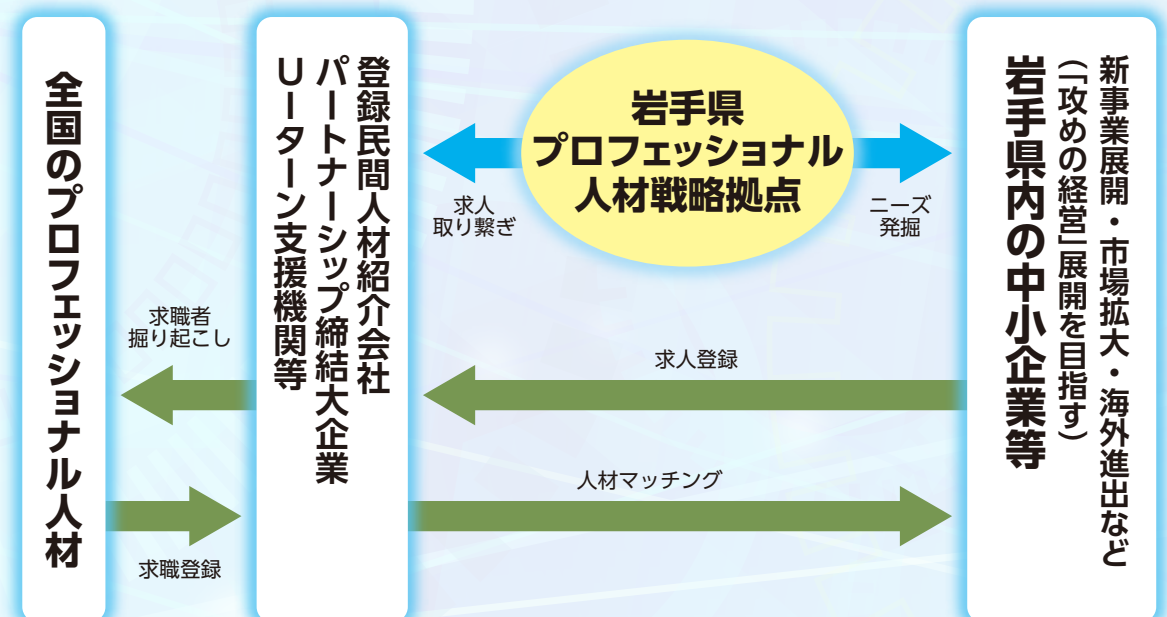
(公財)いわて産業振興センターでは、内閣府が進めるプロフェッショナル人材事業を受けて、平成27年12月より「プロフェッショナル人材戦略拠点」をセンター内に設置しました。

拠点では、登録民間人材紹介会社27社、パートナーシップ締結大企業、Uターン支援機関(岩手県Uターンセンター、いわてUターンサポートデスク、いわて暮らしサポートセンター)、(公財)産業雇用安定センター岩手事務所などと連携して、

- ①県内のプロフェッショナル人材受け入れ企業の掘り起こし
- ②人材紹介会社やUターン支援機関等と連携した大都市圏等の求職人材の掘り起こしとマッチング支援
- ③関係機関と連携した、経営者・求職者へのフォローアップ

などに取り組み、県内中小企業等の人材確保を支援いたします。

プロフェッショナル人材紹介のフレーム



株式会社アイオー精密

事例
01

金属加工部品に対するあらゆる需要に応える 生産体制で、岩手から世界市場へ羽ばたく

企業情報

社 名	株式会社アイオー精密
所 在 地	〒025-0015 岩手県花巻市東十二丁目17-1-1
従業員数	520名



事業内容

700台の最新鋭設備と400名を超える技術者を抱え、精密機械部品の製造、金属の切削から研削、熱処理まで、社内で一貫生産を行い金属精密部品のオーダーメイドに対応

本社・特注パーツ工場・東和工場(花巻市)
神戸工場
中国工場(中華人民共和国江蘇省無錫市)
東京営業所



活用の動機

多様な受注に最短納期で応える独自のビジネスモデルを
遂行するために社内の生産管理を統括する人材を確保

企業担当者の声

増え続ける受注ニーズに対応するために 生産管理の専門チームを立ち上げた

究極の少量多品種「変種変量」に 対応出来るオンリーワンの技術力

金属切削加工のスペシャリスト集団として、様々な製造工場のFA機器で使用する精密金属部品を生産しています。弊社の最大の強みは、時々刻々と発生する多種多様な受注に対応していく生産体制。業界屈指の機械台数保有による一貫生産システムを構築し、「変種変量」という製造業にとっては最も難しいものづくりを効率的に行う独自のビジネスモデルを作りあげました。平成28年度には第50回グッドカンパニー大賞(主催：公益社団法人中小企業研究センター)の「グランプリ」を、県内企業としては初めて受賞しています。弊社も昭和52年の創業当初は量産機械部品を製造していましたが、急激な円高の進展とともに仕事が海外に流出し、

代表取締役社長 鬼柳 一宏 氏



生き残りをかけて少量多品種に転換したという経緯があります。わずか40人程度の社員で始めた新事業でしたがノウハウを積み重ね技術を磨き、現在の受注数は図面数換算で1日平均7000~8000件、受注レンジ1個から5個の少量多品種に対し、納期は標準3日から最短では当日納品も行っています。不特定多数の顧客に対しこのバリエーション、ボリュームをこなせる競合は、全国的にもあまりないと認識しています。

工場の生産性をより高めるため 生産管理のスペシャリストを募集

生産拠点は花巻市内の4工場ほか神戸工場、中華人

民共和国にも2工場を展開しています。また欧米をはじめとするグローバル市場への進出を目指し、技術支援によるベトナム工場をユーザーと共同で立上げました。国内の従業員数は520名で、約9割が機械操作技術者や技術開発者、生産管理マネジメントなど各部署のスペシャリストとしてプロの仕事を遂行。それでもメーカーからの受注が増え続けるなか、これまでのやり方では生産が追いつかない状況が生まれていたのです。

人員や設備投資は極力抑えつつ生産力を上げるには生産管理の機能を高めることが重要で、弊社としても強化していかなければならない分野でした。そこで平成28年には生産支援室を設立し、工場の生産性向上や平準化に取り組む投入管理グループを設けました。この専任スタッフの一人が、今回採用した榎さんです。弊社のようなビジネススタイルは他になく事業の立ち上げは難しいものと予想されたため、ものづくりの管理知識があり、かつやりたいことを相手に伝える情熱を持つ人材を求めている採用です。

プロ人材の声

長年培ってきた生産管理スキルを生かし 成長企業のさらなる発展に貢献したい

入社までの経歴と入社の動機を教えてください。

青森県十和田市出身で、高校卒業後は東京に本社を置く大手音響メーカーの十和田工場に入社し、22年間勤務しました。職場では現場でのライン管理を手始めにグループ管理、そして新規事業の立ち上げなどを経験し、最終的に生産管理部門へ配属されました。

40歳を機に退職し、父の事業を継承するつもりでしたが家族が病気になったこともあり、これまで培ってきた生産管理のスキルをいかそうとインターネットの人材登録サイトにエントリー。郷里に近い場所がよいと岩手県へも足を伸ばし、何社かの面接を受けました。そのひとつがアイオー精密で、ここなら自分がやってきた事が生かせるのではと思いました。

仕事をするにあたり、前職との違いなどで苦労したことはありますか。

前職では半年間本社へ出向して購買システムや販売の設備、部署間の購買法などについて研修を行い、工場内で生産計画を立てる新事業に取り組んだ経験があります。計画生産だった前職に対し、弊社は短納期の受注

業界全体の課題、人手不足にも 負けないシステムの構築を進める

投入管理グループが稼働して2年、生産ラインの効率ははっきりと向上しています。ライン3台分からスタートした投入管理も現在は工場全体の4分の1から3分の1程度まで拡大し、出来高は15パーセントも向上しています。この好循環を全体に行き渡らせるため、投入管理のベースルールをデジタル化するのが榎さんらグループメンバーの次のミッション。システム構想自体は確立できたので、運用面での整合性をシステム会社と詰めながら平成30年度中の運用開始を目指しています。

今後もFAへのニーズは高成長が見込まれますが、一方で製造業全体の人手不足により弊社でも機械等の調達が難しい状況が発生しています。今後はさらなるシステム化とデジタル化を進めながら、同時に今働いている従業員のスキル向上にもつとめ、たとえモノやヒトが入ってこなくても成長出来るシステムを作りたい。海外相手でも勝てる仕組みを構築し、岩手のものづくりに明るい未来を描きたいですね。

主任 榎 博志 氏



生産という違いはありますが、顧客に製品を届けるプロセス自体は変わらない。生産への関わりかたは同じだろうと考えたんです。

しかし実際取り組んでみると、独特な部分が多かった。作るものによって様々な設備を使うから、受注に対してフレキシブルに工程を組み立てる必要がありました。そこで大枠を固めていけるところまでは周囲にひたすら聞きまわりました。従業員はみな親身に教えてくれたし、一人ひとりのプロ意識の高さを実感しました。

現在取り組んでいる仕事と、目標について教えてください。

私たち投入管理グループの仕事は、生産管理の機能を高めて技術者が生産に専念出来るような仕組みづくり。従来の工程を分析し、現場との連携で実績向上に貢献出来たという実感があります。投入管理のデジタル化では、手で行うところとシステムに任せるところを判断し生産管理的な手数を削減しながら、上手にシステム運用が出来るようにしていきたいと考えています。

株式会社アルチザネットワークス

事例
02

通信インフラを支える計測器で世界市場へ展開 岩手にも事業拠点を構え、開発ニーズに応える

企業情報

社名	株式会社アルチザネットワークス
所在地	020-0611 岩手県滝沢市栄子 152-417
従業員数	6名(全社133名)



事業内容

通信インフラ構築に使用される通信計測機及び通信インフラの保守、運用管理を行うネットワーク・マネジメント・システムの開発、販売、並びに各種通信機器の開発、販売

本社：東京都立川市曙町2丁目36番2号
ファーレ立川センタースクエア



活用の動機

産学官連携とIT産業の集積に取り組む滝沢市へ拠点建設
多彩な業務経験のあるエンジニアと運営に取り組む

企業担当者の声

業務拡大にともないエンジニアを求めて 滝沢へ。拠点を構え地域とともに発展を

顧客は世界。通信インフラを支える 通信計測器メーカーとして発展

弊社はIT時代黎明期の平成2年に、最先端の移動体通信技術を支える通信計測器メーカーとして創業しました。通信計測器は通信インフラの研究開発や機器敷設などの際、プロトコルの試験や検証には欠かせないものです。弊社が4G向けに開発した「DuoSIM-A」は、日本の大手ベンダーやメーカーをメインに海外の通信キャリアやベンダーにも納入されているテストツールであり、C-RANテスター市場では世界市場ナンバー1のシェアを獲得しています。さらにネットワーク機器としてパケットのキャプチャーソリューションや、映像や放送系の伝送関連製品の開発にも取り組んできました。

センター長 吉田 恭三 氏



そんな弊社がここ数年、苦労していたことが人材の確保でした。開発プロジェクトの著しい増加に伴いエンジニアを採用しようとしてきましたが、首都圏は競合が多く確保が難しかったのです。ならば地方に拠点を持つことが有効ではないかと、候補地を探しました。ここ滝沢市に進出したのは、岩手県立大学を核にした地域連携とIT産業の集積という取り組みが具体的に展開されていたこと。大学が、IT教育はもちろん研究者を育成するためのカリキュラムをも取り入れていることや、産学官連携サポートを明確に打ち出したIPUイノベーションパーク構想にも共感しました。平成28年2月にはパーク内のイノベーションセンターへの入居が決まり、5月から稼働しました。

滝沢市へ進出し人材探しスタート プラスアルファを持つ人材を採用

滝沢での仕事はテスター用ソフトウェアの開発です。弊社は自社でハードとソフトの開発を行っておりますが、ソフトは外注依存率が高く、社員と同数の協力会社が稼働している状況でした。依存率を下げるためにはコアとなる社員を増やすことと、入居決定後から採用活動をスタートさせました。新卒採用は順調でしたが、中途採用には苦戦し、特に私の右腕となって拠点運営を行うことができるようなキャリア豊かな人材の確保が必要となり、プロフェッショナル人材拠点事業を利用したのです。

羽柴さんは岩手県Uターンセンターからのアプローチでしたが、そのキャリアの多様性を評価しました。自分自身、14年程ソフトウェアエンジニアとして働いたのち滝沢デベロップメントセンターの立ち上げから関わり、採用をはじめ総務・経理業務の一部も担当するようになった経緯があります。開発系エンジニアとしては当然求められる開発スキル以外の「プラスアルファ」、つまり適応力があるかどうか採用の決め手になりました。実際に働いてもらうようになっても、たとえば事務処理のようにエンジニアだけだとい見落としがち一般業務にも率先して取り組む、催事や設備管理の細部にま

プロ人材の声

大好きな「さんさ踊り」を岩手で踊りたい 自分のスキルを生かせる仕事が見つかった

石川県金沢市のご出身とのことですが、岩手と 縁があったそうですね。

以前、短期間ですが盛岡市に住んでいた時に「盛岡さんさ踊り」に出会い、その楽しさに魅了されました。東京に戻ってからさんさ踊りを続けるため、SNSで集まったほんの数人の仲間で「大江戸さんさ」という団体を立ち上げ、イベントなどに参加していました。特に東日本大震災以降は、東京在住の岩手県出身者がたくさん参加してくれるようになっていました。そんな中で、盛岡で伝統さんさを踊るとい夢が生まれてきて。移住のためには仕事を探さなくてはと、岩手県Uターンセンターへ相談にいったところ、職歴からプログラム開発を勧められ、ちょうどその週末に弊社の説明会があることを教えていただき、すぐ説明会への参加を決めました。

入社までの経歴と入社の動機を教えてください。

大学では建築学科に籍を置き、卒業後は建築・土木関連のコンサルタント会社に就職しました。最初は解析業務を担当していましたが開発業務を担当することになり、地震応答解析プログラムの、主にGUI開発を行っていました。

で気を配るなど、改めて適応力の高さを実感しています。

自社の新たな拠点を滝沢に構え 地域課題の解決にも取り組みたい

平成30年1月31日には、弊社の新事業拠点としてIPUイノベーションパーク内に「滝沢デベロップメントセンター」が完成しました。建屋のなかには開発チームのスペースに加え大規模な通信機器試験設備を設置して、テスト拠点としても利用する計画です。現在は羽柴さんを含めて6名のエンジニアがいますが、来年度は5名の新卒社員が入ってきます。

自社の拠点も完成し、今後は地元密着企業として岩手や滝沢の抱える課題解決にも取り組んでいきたいと考えています。人口減少、高齢化、農業など地域の持つ様々な課題に対し、自治体や大学、他企業と連携し、ひとつの事例として水平展開が出来るようなソリューションを提供していければと思います。

羽柴さんは情熱や気概を持って仕事に取り組んでくれており、会社にもいい影響を与えてくれています。今後も引き続き、開発プロジェクトを回せる人材、開発実務の即戦力として活躍できる人材、なにより岩手で共に働きたいと思う仲間を求めています。

エンジニア 羽柴 麗恵 氏



また、社内のネットワーク関係業務やWeb更新、新しい解析技術に関する論文作成の補助なども経験してきました。

弊社の説明会で採用担当者や常務と話をすることで、業務内容もそうですが、とりわけ滝沢に新社屋を建設していることに非常に興味がわきました。この滝沢デベロップメントセンターのオープニングスタッフとして迎えてもらえることになり、これも縁だと思いました。

現在取り組んでいる仕事と、目標について教えてください。

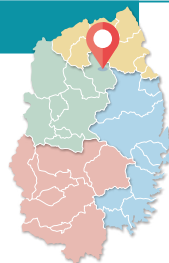
平成30年1月16日に入社し、通信に関する知識も未経験のプログラム言語も一から覚えるようなスタートですが、前職でも少人数しかいない中で様々な業務を受け持ち、切り拓いて来たという自負はあります。覚えることは非常に多いですが、積極的に取り組むことでクリアしたいと思っています。

東京から離れた滝沢という場所ですが、こちらの方が業務に集中できる環境が整っているように感じます。今後としては、岩手で働くエンジニアとして、岩手の発展やその情報発信等にITという面からも関わっていけたらと考えています。

再生可能エネルギー開発と普及を企業使命に 地域再生の決め手「エネルギー林業」へも挑戦

企業情報

社 名	株式会社エジソンパワー
所 在 地	028-5403 岩手県岩手郡葛巻町 江刈第6地割18-29
従業員数	7名(全社50名)



事業内容

太陽光発電事業(太陽光発電所等特定建設業)
廃棄物発電事業
産業用大型リチウム電池
エネルギーマネジメントシステム

本社：東京都中央区日本橋3-3-9 メルクロスビル4F



活用の動機

木材伐採からチップ加工、バイオガス発電の一貫生産を
葛巻町で構築。木材をよく知るプロ人材を現地で雇用

企業担当者の声

先進地オーストリアの企業と業務提携し 再生可能エネルギーを日本社会に普及

リチウム電池からメガソーラーへ 再生可能エネルギー事業を展開

地球温暖化問題にともなう脱CO₂へ向けた取り組み、そして平成23年に発生した東日本大震災も受け、日本社会は再生可能エネルギーの利用という新たな時代へと突入しています。平成3年、電気自動車用蓄電池の開発からスタートして以来、弊社は一貫して次世代の地球環境を守ること

を信念とし事業に取り組んできました。創業時から培ってきた大型リチウム電池製造の技術をはじめ、平成26年以降は全国に2メガワット規模のメガソーラー発電所を20基以上建設し発電事業を手がけています。さらに再生可能エネルギーによる地域活性化を成し遂げたオーストリアの「ギュッシングモデル」を日本に普及させる

総務人事本部長
葛巻事業所長 清家 秀章 氏



べく、ギュッシングで発電事業を手掛けるGRE社と「エネルギー林業とバイオマス発電による地方創生」に関する包括支援パートナーシップを調印。平成30年夏には茨城県大子町に建設中の第1号バイオガス発電機が稼働するところ

です。このバイオガス事業に加え、エネルギー林業事業への挑戦として平成27年7月には旧葛巻林業株式会社の葛巻工場を購入し、チップ・ペレット・粉碎バーク事業を継承しました。同社は日本で初めて木質ペレットの商業生産を手がけた企業であり、なかでも同社が開発したバークペレットはCO₂を増やさない優秀な燃料です。弊社が進めるエネルギー林業事業にとって欠かせない事業所でした。

葛巻町でペレット製造をスタート 地元の木を知る経験者を迎えた

葛巻町は町を挙げて再生可能エネルギー事業に取り組んできた歴史がありますが、それでも林業の衰退は他地域と同様に避けては通れない課題でした。弊社の進出には当初は不安を感じる声もありましたが毎月のように現地へ通い、今後はエネルギーも地産地消の時代が来ることや、弊社の進出により雇用を増やし高齢化や担い手不足などの地域課題へ貢献できること、さらには林業再起への道筋も開けるのではないかと地元とエネルギー林業事業への強い思いを訴え続けました。思いは町に伝わり、また町のペレット事業への熱心さもあって、現在は地元の学校や病院など公共施設へペレットを供給しています。

プロフェッショナル人材を求めたのは、今後ますますペレットの需要が高まると予測されるからです。弊社ではここ葛巻に、木材伐採から製紙向けチップ加工、加えてエネルギー林業事業の自社サプライチェーン構築を目指しています。そのためには、ペレット事業プランの遂行には木材知識の豊富な経験者が必要と考えました。平

プロ人材の声

原木から木材に関わる仕事がしたかった 故郷で見つけた「循環型」企業に好感

入社までの経歴と入社の動機を教えてください。

宮古市出身で、大学卒業後は4年ほど信用金庫に勤めましたが、26歳で父親が営んでいた製材所に入社して、共同経営で製材業務に取り組んできました。46歳の時にその製材所をたたみ、製材の経験を買われて秋田県にある木製教材などの製造工場に転職。副工場長として4年勤務しました。しかし木製教材というのは同じ見た目のものが求められる世界で、どんなにいい材料でも色が違うなどの理由で破棄されてしまう。大量生産は大量のロスも生むというものづくりの現場に自分は合わないと感じ、仕事の一区切りもあつたため退職を決めました。

株式会社エジソンパワーの第一印象はいかがでしたか。

転職先の希望は、岩手にあつて、木材に関連しつつも木工所ではなく素材(原木)に近いところでした。正直、転職サイトから弊社を紹介されたときは企業名もしりませんでしたが、循環型の林業事業に取り組んでいることがとてもうれしかった。宮古時代には素材生

成29年9月に入社した早野さんは長年製材業に携わり、原木への理解もあったことが採用の決め手になりました。

今後もペレットの需要は高まる エネルギー林業事業の将来を展望

弊社ではペレットに対するエネルギー需要は半径70km程度と考えており、ボイラーやストーブの売り込みを近隣市町村に広げることでまだまだ需要の掘り起こしが可能です。また畜産業者がペレットを牛舎の敷きワラに使用したところ、牛のストレスを軽減し牛乳生産やお産に効果があったという声もありました。

いい製品を作ること、顧客が満足する品物を作るのは弊社の使命です。平成31年にはペレットの第二プラントを敷地内に建設する予定であり、早野さんをはじめ現地スタッフの役割も大きくなっていきます。現在は製造現場で燃焼法や火力調整などを学んでもらっていますが、今後は仕入れなどの内部管理を含めた営業マネジメントにも関わってほしいと考えています。

エネルギー林業事業は自然が相手であり、たとえ原木の供給が滞る事態がおきても事業はストップできません。エネルギーの継続性を使命に、仕事に臨んでもらえればと思っています。

葛巻事業所 早野 克也 氏



産業の人たちに大変お世話になってきましたから、生産者や山などを大事にする企業という印象を受けました。面接では木材加工のキャリアと、設備や仕事の管理などの工場マネジメント経験をアピールしました。

現在取り組んでいる仕事と、目標について教えてください。

木材加工の基本はわかりますが機械ややり方は違うので、工場の作業を覚えている最中です。作業の進め方に関しても、ようやく誰がどの仕事を受け持つてその成果がどのくらいになるか、数字として読めるようになってきたところです。今後は、作業プランをたて、実施し、チェックを行って改善に結びつけていくというPDCAサイクルを確立したいですね。ものづくりの会社だからこそ、自分たちが顧客から何を求められているかを認識することが大事だと思います。今月の生産予定、顧客ニーズ、問題点などを共有し、工場一丸となっていいものづくりに取り組んでいきたいと思っています。

交通インフラを作り、支える道路整備事業で時代のニーズに呼応した新規需要の獲得へ

企業情報

社 名	協積産業株式会社
所 在 地	020-0055 岩手県盛岡市繁字湯ノ館74-8
従業員数	64名



事業内容

区画線／駐車場ライン工事、標識／看板／サイン工事、視覚障害者用ライン、デザインシート設計施工、街路／橋梁防護柵、交通安全用品、外構工事、公園資材、照明灯／LED照明、イーザーラーメン橋／各種塗装／道路付属物保守点検業務

盛岡営業所：岩手県滝沢市木賊川409-3
宮古営業所：岩手県宮古市大字田鎖10-25
水沢営業所：岩手県奥州市水沢区字前郷45



活用の動機

「作る」から「直す」「守る」へと変わりゆく道路整備
新たに設立したプロジェクト事業部で活躍する人材を

企業担当者の声

重要なスキルは仕事への積極性と行動力 プロ人材で「選択肢」が大きく広がった

岩手県内の道路整備に関わり34年 新たな事業にも挑戦する企業

弊社は道路の区画線工事をはじめ交通標識などの交通安全設備から道路整備まで、交通インフラが正しく機能するために欠かせない事業に取り組んで今年で34期目を数えます。多岐に渡る事業のなかでも区画線工事は岩手県内において比較的大きなシェアを占めていますが、5年前には土木資材や公園遊具等の販売代理店業務を行う商社部門も設立。道路工事のみにとられずに新たな事業への取り組みも進めてきました。

背景には、既存事業への危機感があります。今後、新規の道路整備事業はどんどん減っていき、現在ある

代表取締役社長 長瀬 路貴 氏



ものを持続・継続させるためのメンテナンス工事が増えていくのは明らかです。また2012年に山梨県でおきた中央自動車道笹子トンネル天井板落下事故を受け、国から既存設備への点検指導が始まっています。弊社としてもそのような事業ニーズを学び仕事に繋がたいと考えていたものの日々の仕事が忙しく、新たな人材確保のために独自にハローワークや雑誌広告も利用しましたが、応募はあるものの求める人材とは違うという印象をたびたび受けていました。そんな中、プロフェッショナル人材戦略拠点事業の活用を紹介されました。

面接は経験や知識以上に意欲重視 望む人材と巡り合うことが出来た

弊社でも以前は新卒を採用していましたが、教育してもすぐ辞めるなど定着率の点でリスクが大きかった。その点、プロ人材は一定レベルの技能や知識を取得しており即戦力になります。またこの事業に参加する人材登録会社が25社と多く、弊社にとっては人材獲得の確率が上がるのもメリットでした。それでも互いの意見が合致しなければ採用には至らないと思い、人材へアプローチをかけて10人ほどは面接を重ねたと思います。特に重視したのは、積極性やコミュニケーション能力ですね。仕事の経験やスキルも重要ですが、それ以上に弊社が着手する新規事業をいち早く習得できる意欲と積極性ある人材を求めました。

こうして採用にいたったプロフェッショナル人材は、投資や保険などの営業業務の経験がある20代で、高校時代はボクシング部に所属していたという体育会系。厳しいノルマが課せられる金融業界で、顧客にメリットがあると感じた商品に関してはノルマの200パーセント近くを達成する一方で、自身が少しでも疑問を感じたら一切手を付けないという信条を貫いたといえます。弊社の面接でも「モチベーション維持のためにノルマが欲しい」と要望するなど、最近の若者にはない「ガッツ」がありました。前述の通り、積極性は新事業においてもっとも重要視していた要素ですので、可能性は大きいと感じ会社に迎えました。

アグレッシブな商社部門チームと 道路設備点検に有用な新技術を

この人材の入社は平成30年4月1日。配属されるのが、商社部門内に立ち上げたプロジェクト事業部です。取り組んでもらう仕事は、自治体などが行う公共事業や各種プロジェクトへ計画段階から関わり、事業自体の付加価値を高めるための設備や機材、工事方法などを市民目線で提案していくこと。覚えることは多岐に渡りますが、知識以上に自分で情報を入手してターゲットを決めてアプローチしていくという提案力・行

動力が求められます。

営業力の強化に加え、新規事業として「地下埋設物レーダー探査事業」もスタートしています。これは電磁波を対象物に当てて、跳ね返ってきた波の時間で対象物の位置や大きさを解析する探査方法で、対象物を壊すことなく検査できるのが特徴。コンクリート構造物内にある鉄筋の配置や水道管など地下埋設物の位置の調査、あるいは街路樹の空洞や根の張り方なども調べられます。平成29年には国土交通省が道路標識や照明など小規模・付属物についての点検要項を策定しており、道路設備点検へのニーズはますます高まると考えられます。弊社ではこの部門においても専門の人材を採用し、受注獲得につとめていきます。

いい仕事はいい職場環境から 社内イベントや研修で結束を生む

企業として盤石になるためには、職場環境の向上も欠かせません。弊社では社内ゴルフコンペやボーリング大会などの社内レクを定期的実施、毎年7月の安全大会では研修を兼ねた旅行も企画しています。加えて地域清掃活動や盛岡駅前清掃ボランティア、東日本大震災の沿岸被災地研修などの地域貢献にも取り組むなど、さまざまな社内イベントを行ってきました。

さらに昨年7月には初の試みとして、社員全員にアンケートを実施。「会社の強みと弱点」「自分の部署の強みと弱点」「改善策について」「会社の方向性」などについて回答を求めました。アンケート結果からは、社員の多くが社内コミュニケーションやチームワーク強化の必要性を感じていることがわかったため、社員教育とチームワーク強化を目的にした「チームビルディング」を1月の年頭式にあわせて開催し、各自が考える「会社にとって必要なこと」を具体的に話し合ってもらいました。

社会から求められる企業であることはもちろんですが、社員にとって居心地の良い企業であるためにも、彼らからの改善案や提案には積極的に耳を傾けていきたいと思っています。



社員旅行



宴会



地域清掃活動

高い開発力で業界を牽引してきためっき企業が 世界をみすえ、さらなる技術進化を目指す

企業情報

社 名	株式会社東亜電化
所 在 地	028-4132 岩手県盛岡市渋民字 岩鼻20-7 盛岡工業団地
従業員数	101名



事業内容

めっき及び特殊表面処理

①めっき処理

金、銅、錫、ハンダ、光沢ニッケル、黒ニッケル、クロム、亜鉛、無電解ニッケル(鉛フリー)、CPF潤滑ニッケル等各種めっき処理加工

②各種化成処理

マグネシウム合金、アルミニウム及びその合金の陽極酸化(アルマイト)、アルミニウム合金の三価クロム処理(アロジン) 他

③機能性薄膜処理

TRIシステム(金属と樹脂の一体接合技術)、TIERコート(プラスチック成型金型用高離型膜)



活用の動機

岩手生まれのめっき技術「TRIシステム」をベースにした
新たなプロジェクトで活躍するエンジニアを獲得

企業担当者の声

求めたのは化学の知識を持つエンジニア 専門職にもコミュニケーション能力は必要

鉄道関連のめっきから電子部品へ 時流をみすえ産学官連携に挑戦

弊社は昭和34年、鉄道関連の硬質クロムめっき処理を請けおう会社としてスタートしました。以来、半導体リードフレームなどの機能めっきへも事業を拡大し、昭和51年には盛岡工業団地に工場を建設。当時の東北地方には半導体をはじめとする電子部品関連産業が集積しており、めっき加工の需要も大幅に伸びていました。

事業は順調でしたが、弊社の代表取締役社長の三浦宏は先を見すえ、母校であった岩手大学工学部と新技術の開発に乗り出します。岩手大では以前より八幡平市の松尾鉱山(昭和47年閉山)から出る硫黄の有効活

専務取締役 三浦 修平 氏



用を研究しており、弊社は硫黄有機化合物のトリアジンチオールに着目し、県工業技術センターとも連携して新技術「TRIシステム」と「TIERコート」の確立に成功したのです。このような産学官連携は当時、岩手はもとより国内でも非常に珍しい事例でした。

トリアジンチオールによる技術を さらに進化・発展させるために

「TRIシステム」は金属表面にトリアジンチオールの薄膜を形成し、接着剤を使わずに金属と樹脂を直接接合します。一方の「TIERコート」はプラスチック成型金型に薄膜を形成して、離型剤を使用せずに樹脂の成形

を可能にしました。TRIシステムは燃料電池自動車の部品を皮切りに、現在では高い防水性や気密性が求められるスマートフォンのケースへも採用されています。

しかし技術開発の波は激しく、次の柱となる事業を確立する必要がありました。そのために求めたのが、化学の知識を持ったエンジニアです。それも専門知識があるだけではなく、時には周りの社員と連携してものづくりに挑み、社内外へのプレゼンテーション能力もある人材が理想でした。中小企業ではエンジニアといえどもいろいろな仕事を担ってもらわねばならないし、かつ柔軟な発想が出来なくては製品開発に結びつきませんから。何人もの面接にのぞみ、平成28年9月に採用したのが佐々木さんでした。

積極的な技術移転と新技術開発は 海外との競争を勝ち抜くために

現在、弊社ではTRIシステムに続く新規事業の開発に取り組んでいます。目下のテーマは、マグネシウムの新しい表面処理技術の安定的な量産技術の開発。こ

プロ人材の声

メーカーで培った発想や生産管理能力を 今までと違う産業界で生かしてみたい

青森県八戸市出身とのことですが、 入社までの経歴と入社した動機を教えてください。

大学では化学専攻で修士課程をおさめ、北上市に進出していた大手半導体メーカーに就職。半導体プロセス技術の開発ほか現場の生産技術改善に18年間たずさわりました。しかしメーカーの撤退が決まり、希望退職を選択。転職先として同じ業界も考えましたが、どこに行っても代わり映えがない。新しい業種でこれまで培ってきたことがどんな形で生かせるか試してみたくなり、製造業全般とのマッチングを探しました。東亜電化の第一印象は「面白いことをやっている企業だな」。半導体工場勤務でしたから、金属と樹脂が直に接着する技術なんて知らないし考えられないわけです。めっき業界とはいえ工場の雰囲気や根本的な生産の考え方は変わらないし、なにより新しい技術にたずさわれることに魅力を感じました。

TRIプロジェクトチームに配属されて、 どのような環境で仕事をしていますか。

プロジェクトの専任は自分を含めて4人。ほか、各

れは鉄やアルミに続く金属素材として需要の高まっているマグネシウムの表面処理工程を飛躍的に短縮できる技術であり、基礎開発はすでに終了しています。佐々木さんにはプロジェクトの専任メンバーの一人として、量産化のための処理条件や薬品の選択などを分析・解析する実験などを担当してもらっています。

平成26年からは、韓国を皮切りに中国やベトナムへの技術移転に取り組んでおり、めっき処理用の各種薬品販売という新ビジネスも生まれました。現在、韓国のパートナー企業からは技術者が派遣され、佐々木さんら弊社エンジニアと共同でプロジェクトにあたっています。国外への展開を考えれば連携は必須、切磋琢磨しあいながらともに成長していく環境が生まれています。

めっき業界も激動の時代の今、国内で生き残るためにはどこにも開発できない技術を有することが最重要課題です。これをふまえ、IoTの活用やロボットによる省人化を実施し低コストや品質向上につとめながら、事業発展の歩みを加速していきたいと考えています。

TRI事業プロジェクトチーム
佐々木 紀明 氏



部署からの兼任を合わせると10人程度が関わっています。実は、すでに量産ラインの入る新工場の建設も検討されています。会社にとっても大きな投資になるため、技術確立にスピード感をもったのぞんでいます。現在は韓国のパートナー企業から派遣された技術者と共同で新しい表面処理技術の量産方法の研究をすすめています。

海外のエンジニアと仕事をする ことについてはどうですか。

一番驚いたのは彼らのスピード感ですね。仕事のさまざまな局面での決意意識の早さは、たとえば石橋を叩いて渡るような日本の企業風土とは大きく違います。それは自分にとってもいい刺激になっていますし、アプローチ法や仕事の仕方などの幅も広がりました。日本の会社には緻密で正確なデータづくりのノウハウがあるし、彼らには事業に対するスピード感がある。この2つを合わせ、一緒にいいものをつくってこうと考えています。

水の循環をつかさどる上下水道の維持管理 需要急増の改築・更新事業に備えて

企業情報

社 名	東北公営企業株式会社
所 在 地	020-0052 岩手県盛岡市中太田 敷田103番3
従業員数	134名



事業内容

下水道処理施設維持管理業〈(5)処24-191〉
公共施設(上、下水道等)の維持管理業務(保守、点検、
管理)
労働者派遣事業〈般03-300059〉



活用の動機

上下水道の設備修繕をとまなう「包括委託」に備えるため
専門技術有資格者をプロ人材事業で探した

企業担当者の声

上下水道の維持管理から修繕・更新工事へ 業務拡大に対応できる人材を確保したい

上下水道の維持管理が事業の柱 今後は施設の修繕・更新事業にも対応

昭和55年の創業以来、弊社は水の循環をキーワードに「良い水の創造」を目標に掲げて事業を展開してきました。当初は下水道の下請け事業からスタートしたが徐々に元請を増やしていき、平成21年頃からは上水道元請事業にも展開。現在は、岩手県内最大の下水処理場の都南浄化センター(岩手県)や、盛岡市初の浄水場として知られる米内浄水場をはじめ、西根や湯田、一関など県内7事業所にて元請業務を行っています。内訳は、下水処理場等13施設、盛岡市の浄水場5施設、八幡平市の配水池等29施設などで、多数の施設の監視操作業務や保守点検業務、そして水質管理を行っています。都南浄化センターでは

取締役参与 大森 信慈 氏



盛岡、滝沢、矢巾、雫石で発生する1日13万トンの下水処理を24時間、365日体制で常時監視操作しています。規模の小さい下水処理場、水道施設でもポンプの詰まりなどのトラブルが発生すれば24時間365日体制ですぐ担当者が現地へ向かう体制が出来ています。上下水道は重要な生活・環境インフラであり、水のトラブルへの対処は待ったなしなのです。

このように順調に業績を伸ばしてきましたが、既存の下水道事業や新規需要が見込める上水道事業でも施設の老朽化にともない改築や更新事業が増えていくのは明らかです。委託者の官公庁も修繕工事も含めて民間に委託する「包括委託」の動きが出てきています。仕様書で事細

かに事業を発注するのではなく、役所にとっては業務の負担軽減やコスト削減を図りながらで同機能を担保でき、民間にとっては創意工夫してより自由度の高い効率的な事業遂行が可能になるため、全国で導入が増えています。

包括委託への対応を強化するため 専門の資格を持つ人材を募集

弊社でも共同企業体の一員として平成17年度より、磐井川流域下水道一関浄化センターの包括受託がスタート。小規模な修繕であれば共同企業体で創意工夫して行うことが出来るようになりました。将来的には大規模な改築更新工事も包括委託されることが予想されます。従来の維持管理だけから、改築や更新工事による事業にも対応することが求められると考えています。そのようなニーズに対応出来る人材を求めハローワークへ登録。しかし「第三種電気主任技術者」の応募は皆無でした。そんな折プロフェッショナル人材事業を知り8職種の人材求人に登録したところ、色々な人材の紹介がありました。面接自体は10回近く行ったでしょうか、ほぼ県外の人材で遠くは大阪からの紹介もありました。

プロ人材の声

取得した第三種電気主任技術者の資格を 生かしたいと、未経験の業種に挑戦した

入社までの経歴と入社の動機を教えてください。

秋田県能代市出身で、大学で電子・電気分野について学び、公益競馬場での馬券売機や払い戻し機のメンテナンス会社に就職。11年間カスタマーエンジニアとして働きました。その後は工作機械のサービスエンジニアに転職し、設備メンテナンスの経験も積みました。第三種電気主任技術者の資格は、平成27年に秋田に戻って地元食品工場でオペレーター兼生産管理に携わっていた時です。自分が培ってきた電気や機械の知識を「資格」という形で具体化が出来たので、これを生かす仕事がしたいと転職活動を始めました。人材登録会社に登録し、ターゲットを岩手にも広げて情報を探していたところ、募集条件に第三種電気主任技術者資格取得を表記していた弊社を見つけました。

下水道関連は未知の分野でしたが、弊社の社長から「岩手のインフラ関係を扱う大事な仕事。大変なこともあるが重々承知の上で働いて欲しい」と言われ、大きな責任はあるもののやりがいも大きそうだと感じました。

その中から、採用に至ったのが松嶋さんです。彼は前職時代に第三種電気主任技術者の資格を取得しており、その資格を生かしたいという熱意を感じました。平成29年1月16日に入社し、現在は西根浄化センターほか軽米や九戸の施設もフォローしています。驚いたのは入社年の11月には、通常2〜3年かかるといわれる下水道技術検定三種に一発合格したこと。理解力や勉強への姿勢を高く評価しています。

官民連携はもはや時代のニーズ 岩手県の環境インフラを守りたい

今後、弊社では上下水道の一体委託や、さらなる包括委託のニーズに備えていきたいと考えています。国内の下水道ではすでに400カ所強の包括委託事例があり、関東や西日本ではかなり進展しています。

岩手県は現時点で3カ所ですが、民間の力をより活用する官民連携の動きは加速すると考えています。包括委託の増加によりそれにとまなう事業拡大に対応していくため、松嶋さんをはじめ高いスキルを持つ人材を採用育成し、企業としてもさらなる発展を目指していきます。

松嶋 正明 氏



現在の仕事を内容を教えてください。未経験の職種ですが苦労したことはありますか。

西根浄化センターにて下水関連の維持管理ほか、毎月行う保守計画の作成業務なども行っています。施設は24時間稼働で夜中でもトラブル発生など緊急時の対応が求められますし、場合によっては修繕業務も発生します。入社して1年が経ちましたが、大変さよりもむしろ面白さを感じていますね。これまで培ってきた電気や機械の知識も生かせていると思います。

必須の資格といわれる下水道技術検定三種にも一発合格したそうですね。

学びはあくまでも基本的な窓口で、資格は取りましたがまだまだ勉強することは多く、この仕事の奥の深さを感じています。それでも入社当初は分からなかった先輩たちが言っていることが理解できるようになりましたし、施設の維持管理の仕方についても資格取得前とは違う見方が出来ています。これからも今持っている知識をどんどん向上させて、自らのスキルを上げながら会社の発展に貢献していければと思っています。

岩手県ならではの課題を可能性に変えていく。 プロフェッショナル人材戦略拠点事業を振り返って

プロ人材の活躍で 企業の魅力を高める

プロフェッショナル人材戦略拠点事業は内閣府による地方創生戦略の一環で、東京など主要都市圏で働く高度なスキルや職務経験を持つ人材を「キーパーソン」として地方に還流させる取り組みです。具体的には各都道府県に置かれた拠点が求人企業を発掘し、有料人材紹介会社に求人を取り次ぎます。紹介会社は求職者の情報を集め、求職者と求人企業のマッチングをはかるというものです。

単なるワーカー（労働者）ではなくプロ人材として活躍できる人を地方に送るのは、プロ人材が活躍することで新たな仕事を生み出し、それによって企業の魅力や雇用力が上がるという流れを作りたいからです。人口減少が進む現代、日本各地で深刻な人手不足がおきています。あの東京ですら、東京五輪後には人口減少が始まると言われているのです。首都圏からのUターン希望が潜在的にある今のうちに、積極的に人材を確保していく必要があります。

青森、秋田と連携し 紹介会社へアピール

岩手県で本事業がスタートしたのは平成27年12月。しかし28年3月末になっても、本県へ登録する人材紹介会社は6社だけでした。理由を聞くと「東北はそもそも紹介出来る人材が少ない」という認識が紹介会社側にあったのです。

その対策として、まずは内閣府から提出されていた人材紹介会社のリストに加えて、登録してもらえるほど人材還流も増えるという考えです。今では有料人材紹介会社以外にも岩手県Uターンセンターや産業雇用安定センター岩手事務所などの公的機関とも連携をしています。ふたつめの対策は、青森県、秋田県との3県連携体制を取ったことです。拠点では人材紹介会社への月例の求人プレゼンを、盛岡、仙台、東京で行っています。3県が同じ日にプレゼンを行うことで求人数が大きくなるため、人材紹介会社も効率よく情報収集ができます。

現在の登録済みの人材紹介会社は27社ですが、新たに登録希望の問合せも来ており、効果が徐々に現れてきていると感じています。

会社を知ってもらう 岩手での取り組み

プレゼンには、岩手独自の工夫を凝らしています。拠点が紹介する企業のPRツールとして会社紹介のパワーポイントを共同で作成しています。拠点が求人企業と相談を行いますが、その会社にはどんな魅力があ

岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点
マネージャー
齊藤 博之 博士(農学)



り、どのような紹介をしていくべきかを一緒に考えています。仕事の実績だけではなく、例えば顧客先からの表彰状や技能検定合格者の賞状が数多く飾ってあれば技術の高さをアピールできますし、社長の人柄が伝わるような写真や情報もプレゼンします。プロ人材が求めるのは会社の業績や仕組み、給与だけではなく、「このトップについていけるか」という意欲やモチベーションに関わる部分も重要です。写真を多用し、人材紹介会社の担当者に訴える資料づくりは欠かせません。

また、プレゼン会場には求人募集をする会社の社長や役員、担当部長が来て自社のプレゼンをすることが多くなっています。人材紹介会社の方々にとって、社長や部長など経営者層と直接名刺交換が出来れば以降のやりとりがスムーズになり、紹介への意欲も湧いてくるためその効果は大きいのです。

岩手県内で平成29年11月までに成約したのは、16社25件。図1「岩手県企業のプロ人材成約状況」を見ると製造業が6割を占め、20代から40代という全国平均より若いプロ人材が決まっているのが特徴です。求人数に対して成約率は25パーセント程度ですが、成約

は早くて2ヶ月から、中には半年や1年程度かかることもあります(図2 /成約までの月数)。人材は常に動いておりタイミングもあるため、諦めずに募集を続け続けることが大事です。

プロ人材成約企業から ノウハウを学ぶ

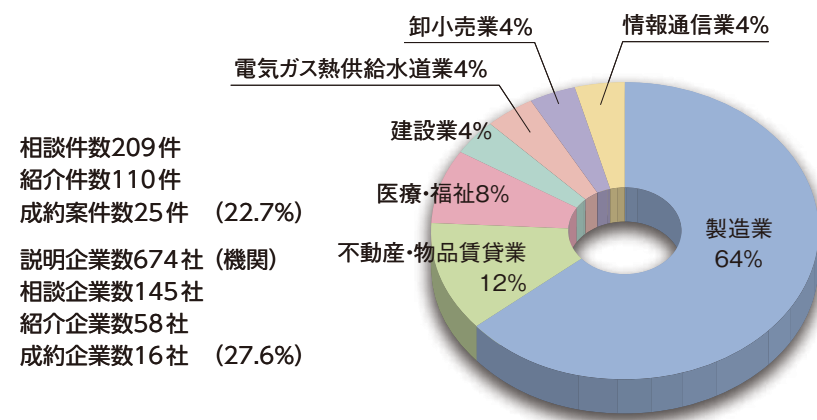
次は県内企業の成約事例から、その状況と効果的な募集や面接方法についてヒントを示します。

①募集職種は多く、募集職位の幅は広くするのがコツ
募集職種が多ければ紹介会社の関心が高く紹介も多くなります。また募集の職位が幅広だと、求職者のスキルが理想より多少低くても、低い職位で合致する可能性が大きくなるため紹介しやすくなります。

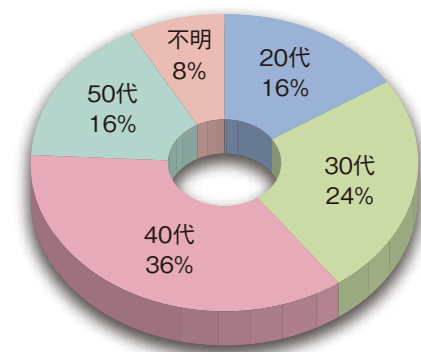
②細かな職歴よりも人物重視を
ある事例では募集条件とは多少違う、若い人材が紹介されました。スキルも想定していたものとは違いましたが、社長は面接を行って採用を決定。若い年代の中には企業の撤退などやむを得ない理由で転職活動を行う人材もあるため、スキルを幅広くとらえて人材の可能性を評価したことがいい結果に繋がりました。「こういう職歴の人材」と決めつけず、将来性を見越して新規事業へ配属しています。職歴よりも人物重視の求人は紹介しやすいため成約する事例が案外多くあります。予想より若い年代で成約があるのもこのパターンです。

③社長が採用の先頭に立つ
ある企業は社長が面接を担当し、食事をしながら人材の本質を見極めていました。食事を共にすると本質

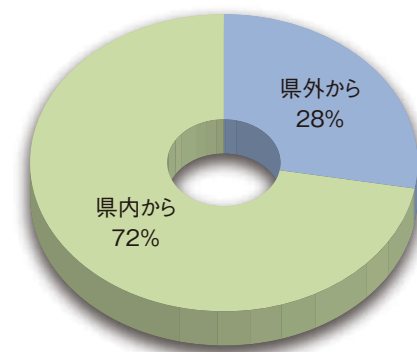
【図1】岩手県企業のプロ人材成約状況



◎製造業が6割強、全国傾向と同じ
◎人材確保は業種間競争に拡大

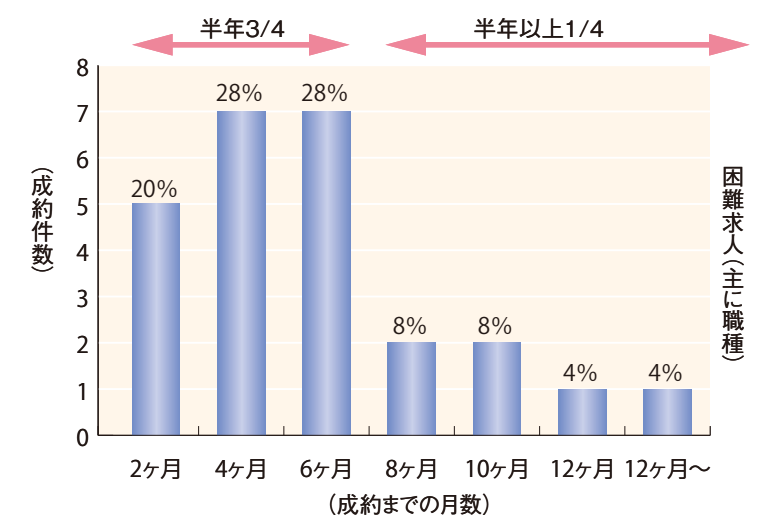


◎20～40代で76%
全国傾向より若め。若くてもプロ人材



◎岩手(地方)で
県外転入は厳しい

【図2】成約までの月数



が見えると言います。求職者も安心につながります。

④多くの求手法と求人ルートを活用する

ある社長は既に多様な人材募集の手法、例えばスカウティングメールにも取り組んでおり、求手法に関してはエキスパートでした。しかしそれでもさらに本事業の仕組み（27社の紹介会社に同時に求人）を活用して成約に至っています。また、有料人材紹介会社のルートだけではなく、例えばリターンセンターまで募集ルートを広げたことが成約に繋がった事例もあります。

⑤会社の大小は成約に関係なし

大小様々な規模の求人案件を受けました。しかし規模の大きな企業の成約がしやすく、小さな企業がしにくいわけではありません（図3／県内プロ人材求人状況）。成約には職種やその他の条件の方が影響しているようです。

⑥給与較差

岩手県の平均給与は全国平均より低い状況にあります（図4／岩手県と全国の給与格差）。給与が安いのは求人に不利です。対策としては面接の旅費負担や出張面接の実施、給与ではなく賞与で報いるなど各社で工夫をしています。プロ人材の場合、年収提示額を見れば県内では好条件といえますが（図5／県内プロ人材求人）、成約には企業側の総合力が関わってきます。

⑦とにかく諦めずに求人すること

非常に限定された職種の場合は「困難職種」と呼ばれ、紹介さえ難しいのが普通です。しかし奇跡的ともいえるタイミングで人材の応募があり、成約に結び付いた

例もあります。本事業のメリットは、成約しない限りは無料で何度でも人材紹介を受けるチャンスがあることです。また、1年かかって成約した事例もあるので、やはり諦めないことが大事です。

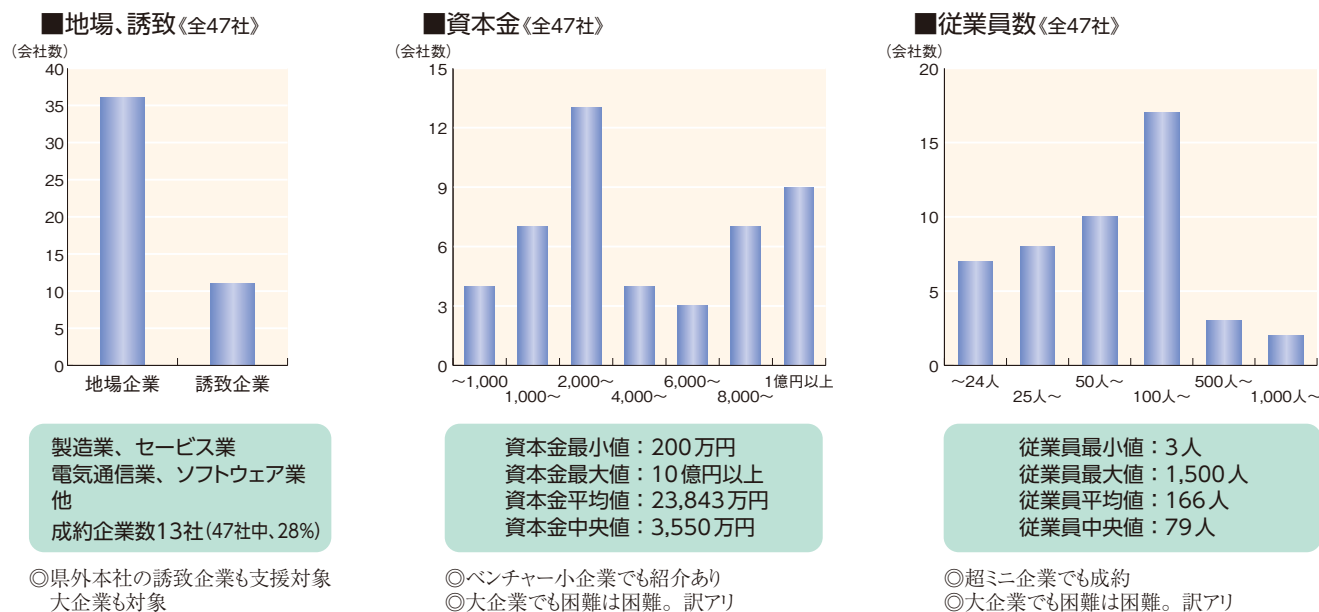
危機意識を持って 人材獲得に取り組む

岩手県の企業がプロ人材を獲得していくためにはふたつ課題があると考えます。

ひとつは社内全体に「人材難」という危機意識がまだ足りないこと。経営者が危機感を持っていても採用窓口になんかそれが伝わっておらず、人材紹介会社からの紹介に反応が遅れていい人材を逃してしまうことがよくあります。求職者は「なまもの」であり、能力の高い人ほどオファーの早い会社に行ってしまうから、一般的には3日以内の回答が望ましいでしょう。仕事のみならず「人採り」にもスピーディーな対応が求められます。

ふたつめは、ホームページの改善です。特に製造企業の多くは「仕事取り」モードで、製品や設備などの紹介で終始しています。これからは求職者が入社したいと思う情報を意識的に載せて「人採り」モードを強化することを勧めたいです。仕事を受注するメーカーからの制約があるかもしれませんが、製造業こそ自分の会社の仕事と、仕事以外の面も併せてどんな魅力があるのかを強くと訴えるようなページづくりをした方が良いでしょう。とにかく「企業名を知らない」という人が多いので、社長が自社のプロフィールや素晴らしさをあち

【図3】県内プロ人材求人状況＝大小様々、成約も様々

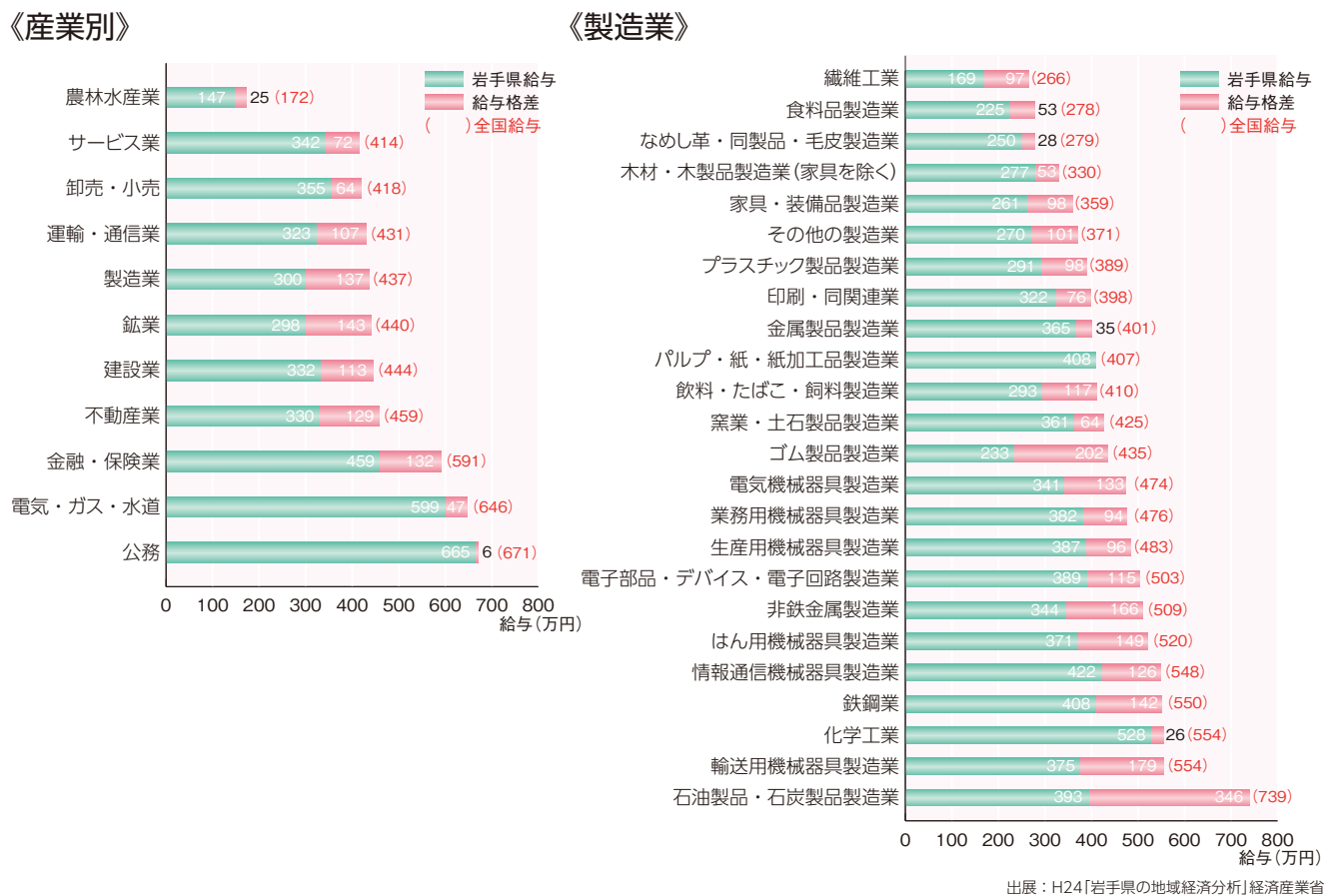


こちで伝えること、社会に対しての「カミングアウト」をしてほしいと考えます。

拠点が誕生して間もなく2年。もう一段階成約数を上げていくために、現在統計解析を進めています。同時に、紹介出来る企業数も増やしていくために行政などの他

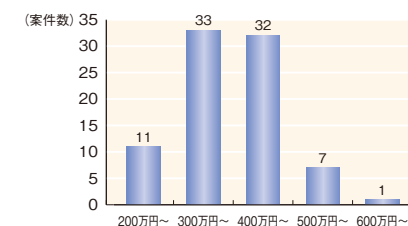
機関との連携強化を画策しています。岩手県は企業進出が多く、求人ニーズは高いのです。重要なのは、企業と求職者をどうやって繋げていくかですが、採用の確率を高めるためにぜひ当拠点を活用し、必要な人材を獲得して欲しいと思います。

【図4】岩手県と全国の給与格差



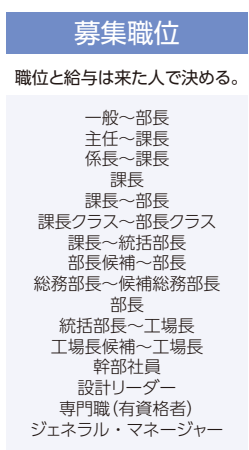
【図5】県内プロ人材求人＝県内では好条件、しかし成約は総合力

最低年収提示額《低スキル、低職位》



最低年収最小値：200万円
最低年収最大値：600万円
最低年収平均値：368万円
最低年収中央値：355万円

◎最低年収で500万円を超える提示は少ない。



最高年収最小値：300万円
最高年収最大値：1,080万円
最高年収平均値：616万円
最高年収中央値：600万円

◎200万円台は難しい
◎400万円台でも決まるものは決まる
◎1,000万円でも困難は困難

岩手県プロフェッショナル人材戦略拠点
(公益財団法人いわて産業振興センター内)

〒020-0857 岩手県盛岡市北飯岡2-4-26
TEL.019-631-3828 FAX.019-631-3830

拠点ホームページ：<http://www.joho-iwate.or.jp/professional/index.html>
内閣府ポータルサイト：<http://www.pro-jinzai.go.jp/>