

茨城県日立市

金属製品製造業

販路拡大・新規顧客開拓

新規事業強化

副業・兼業人材が持つ営業のノウハウを活用し、 販路拡大と新事業の強化を目指す

吉野電業株式会社

地域事務局 ▶ 日立地区産業支援センター

所在地	茨城県日立市
設立	1952年
資本金	1000万円
従業員数	30名
事業概要	昇降機及び電力関係のコイル製造、電気品の組立作業
業種	金属製品製造業



販路拡大・新事業の強化に課題



活用背景

大手電機メーカーからの下請け業務が売り上げの大半を占めていたため、顧客の業績によって自社の売り上げが左右される可能性があることに対し、会長は不安視をしている。そこで、今後はその他顧客への販路拡大や、自社サービスの事業化を通して会社業績のさらなる安定化を図ろうとしていた。ただ、社内に営業やマーケティング、新事業の推進に精通しているメンバーがおらず、ノウハウが不足している状態であった。

営業リストの作成・顧客アプローチ



取組内容

▶ 副業・兼業人材にはスキルや人脈を活用してもらい、営業リストや営業戦略資料の作成を依頼した。また、実際に電話やメールで新規の商談を設定し、顧客へのアプローチを進めている。また、会長の発案で、既存顧客に販売した金属製品に対するメンテナンスサービス対応の事業化を図るため、メンバーを5名選定。副業・兼業人材は、打ち合わせのファシリテーションをお願いしており、メンバーの業務役割分担や事業企画の取り纏めに着手をしている状況である。

新規見込み客の獲得



活動成果

▶ 副業・兼業人材に携わってもらったことで、新規見込みの顧客に数十社アプローチを行い、その中から数社と商談を行うことができた。
また、新事業であるメンテナンスサービスの事業についても、今後必要なタスクや方向性が、見える化できている。会社として今まで新規営業に着手できていなかったが、営業手法や販路拡大のノウハウについて学ぶことができた。



吉野電業株式会社

マッチング人材



人材A(50代後半・会社員)

半導体メーカーで営業職を長く経験し日本の主要な電気・機械・自動車メーカーを担当。今年定年退職の予定。

期間・報酬・取組概要

期間	報酬合計	打ち合わせ頻度
2023年5月～ (現在も継続中)	月5万円＋交通費 (資料作成は別途 で時給1000円)	・月に1度対面での実施 ・メールや電話での相談は随時

活動内容詳細

営業リストの作成と顧客へのアプローチを行う

副業・兼業マッチング事業に参画し、1名の副業・兼業人材とのマッチングが成立。副業・兼業人材と会長、社長、副社長で月1回、販路拡大のための打ち合わせを対面で実施をしている。社内には販路拡大のノウハウが無い状態だったので、副業・兼業人材にはスキルや人脈を活用してもらい、営業リストや営業戦略資料の作成を依頼した。また、実際に電話やメールで新規の商談を、副業・兼業人材が主体となって設定をし、顧客へのアプローチを進めている。

チームを作り、メンテナンスサービス対応の事業化を進める

会長の発案で、既存顧客に販売した金属製品に対するメンテナンスサービスの事業化を図るため、社内各部署からバランスよく、若手社員を中心に、メンバーを5名選定した。副業・兼業人材は、メンバーとの月1回の定例打ち合わせのファシリテーションを行っており、メンバーの業務役割分担や事業企画の取り纏めに着手をしている状況である。

活動成果

新規見込み客の獲得ができ、新事業についても方向性が見えるようになった

副業・兼業人材に携わってもらったことで、新規見込みの顧客に数十社アプローチを行い、その中から数社と商談を行うことができた。(現状受注までは至っていないが、関係性を持つことができただけでも大きな収穫だと感じており、今後も顧客開拓を行っていく予定である。)また、新事業であるメンテナンスサービスの事業についても、今後必要なタスクや方向性が、見える化できている。

営業や販路拡大についての知見を得ることができた

会社として今まで新規営業に着手できていなかったが、営業手法や販路拡大のノウハウについて学ぶことができた。今後も引き続き副業・兼業人材に携わってもらいながら、営業と新事業強化に着手をしていく予定である。



事務局担当者

企業の選定理由

事務局視点でのコメント

複数の人材からの提案を通じて、自社で1番優先して取りかかるべき課題の整理ができていき、特に優先すべき課題に対する提案を行ってくれた人材とのマッチングに至った。また、半導体メーカーでの営業の知見やノウハウにも期待している。

支援機関の関わり方

企業の課題整理

面談同席(公益財団法人日立地区産業支援センター、株式会社パソナJOB HUB)

企業が感じていた課題の種類

- 1 営業が不十分/販路を拡大できない
- 2 商品・サービスの開発・改善ができない

企業が感じる成果の種類

- 1 雇用形態に捉われない人材活用の考えが広がった
- 2 従業員の育成(学び)につながった