



新潟県燕市

金属製品製造業

販売強化・販路開拓

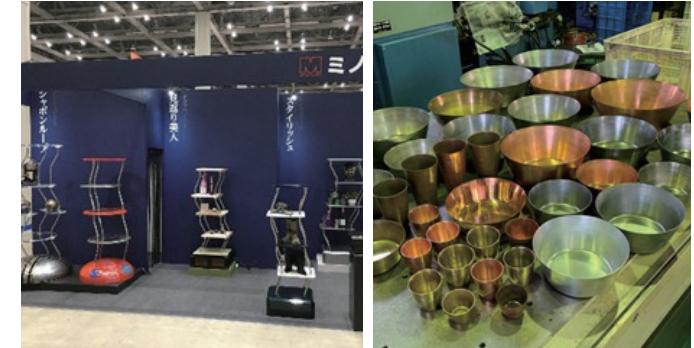
HP・ECサイトへの対応

## 2名の副業・兼業人材の力を借りて、 金属加工をベースとした自社商品の売上拡大を目指す

### ミノル製作所株式会社

地域事務局 ▶ 株式会社つばめいと

|         |                 |
|---------|-----------------|
| 所在 地    | 新潟県燕市           |
| 設 立     | 2016年           |
| 資 本 金   | 500万円           |
| 従 業 員 数 | 5名              |
| 事 業 概 要 | 金属加工業(主にへら絞り加工) |
| 業 種     | 金属製品製造業         |



#### 販売強化・販路開拓に課題



##### 活用背景

金属加工の請負での売上だけでなく、**自社商品の売上を拡大したいという思い**があった。自社商品(フライパンや鍋)のECサイトを通じた販売強化と、数年前に企画したもののが販売まで至っていない商品(アート系インテリア)の販路開拓に着手しようと考えていたが、**社内でのノウハウやリソースが足りておらず、注力ができるいない**状況であった。

#### 販路開拓のための下準備



##### 取組内容

まずはHPやECサイト、その他リーフレット等の**デザインをブラッシュアップ**。その後も展示会ブースや新たに立ち上げる店舗内装飾、新商品開発等、多様な場面でデザイン面のサポートを受けている。  
また今まで販売をしていなかったアート系インテリアについて、**副業・兼業人材の力を借りながら販路開拓に着手**しており、アドバイスを受けながら、顧客へのアプローチを進めている。

#### 販売強化の基盤作り



##### 活動成果

既存商品の販売を強化するための**基盤(HPやECサイト、営業の仕組化)を整えることができた**ことは大きな成果だと感じている。  
また、自社商品の売上拡大を共通目標に掲げ、全社的に事業を進める過程で、**社内のコミュニケーションも活性化**。社員自身も自社の事業に貢献していると感じる**機会**が増え、モチベーションアップに繋がっている。



## ミノル製作所株式会社

## マッチング人材



## 人材A(40代前半・経営者)

プランニング・デザインを中心企業の商品開発のサポートをする会社を運営している。主に、商品やブランドのロゴ、プロダクト、パッケージ制作支援を手がける。



## 人材B(50代前半・会社員)

会社員として、システム開発のプロジェクトマネジメント業務に従事。また、1年半ほど前から副業で、新商品開発やマーケティング支援も行っている。

## 期間・報酬・取組概要

| 期間                   | 報酬合計            | 打ち合わせ頻度                                  |
|----------------------|-----------------|--|
| 2023年2月～<br>(現在も継続中) | 月額3～5万円<br>+交通費 | ・月2回オンライン、月1回対面での打ち合わせ<br>・メールや電話での相談は随時 |

## 活動内容詳細

## 自社HPやECサイトにおけるデザイン面のブラッシュアップ

対面(月1回)、オンライン(月2回)で打ち合わせを実施しながら、HPやECサイト、その他リーフレット等についてデザイン面のブラッシュアップを行った。社長自身、思いや要望を形してくれる副業・兼業人材を深く信頼しており、現在では展示会ブースや新たに立ち上げる店舗内装飾、新商品開発等、多様な場面でデザイン面のサポートを受けている。

## 販売まで至っていなかった商品の販路開拓、営業の仕組化

今まで販売をしていなかったアート系インテリアについて、副業・兼業人材の力を借りながら販路開拓に着手。対面(月1回)、オンライン(月2回)で打ち合わせを実施し、提案資料やマニュアルの作成を行ってもらい、アドバイスを受けながら、顧客へのアプローチを進めている。

## 活動成果

## 既存商品の売上強化を行うための基盤作り

具体的な成果はこれからの状況ではあるが、既存商品の販売を強化するための基盤(HPやECサイト、営業の仕組化)を整えることができたことは大きな成果だと感じている。デザイン面や営業について新たな悩みが出てきた場合、今回関わりのあった副業・兼業人材へ相談をする予定である。

## 新事業挑戦への後押し、社員のモチベーションアップ

デザインや営業のパートナーが存在することで、社長自身初となる「店舗販売」に挑戦をする踏み切りがついた(オープンは2024年の予定)。また、自社商品の売上拡大を共通目標に掲げ、全社的に事業を進める過程で、社内のコミュニケーションも活性化。社員自身も自社の事業に貢献していると感じる機会が増え、モチベーションアップにも繋がっている。



事務局担当者

企業の選定理由  
事務局視点でのコメント

人材の提案内容について、企業が欲していた支援内容に近かったため、2名の人材に興味を持った。また面談を通じ、人材双方のお人柄にも好感を持ち、マッチングが実現した。

## 支援機関の関わり方

企業の課題整理  
面談同席(第四北越銀行、株式会社つばめいと、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/販路を拡大できていない

## 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 従業員の満足度や会社への貢献性が高まった

新潟県燕市

総合工事業

人事評価制度の構築

人事パートナーの確保

## 副業・兼業人材の力を借り、人事評価制度の構築に着手 社員が意欲をもって働く環境を作り、離職者ゼロを目指す

### 株式会社丸山組

地域事務局 ▶ 株式会社つばめいと

|         |                       |
|---------|-----------------------|
| 所在 地    | 新潟県燕市                 |
| 設 立     | 1972年                 |
| 資 本 金   | 3000万円                |
| 従 業 員 数 | 18名                   |
| 事 業 概 要 | 土木・建築工事の請負および企画、設計・施工 |
| 業 種     | 総合工事業                 |



#### 人手不足・職場環境の整備に課題



##### 活用背景

人手が不足している業界で活躍していくためには「社員が辞めない会社」を作る必要があると社長は考えており、社員が意欲をもって働く職場環境を整えたいと考えていた。また、戦略的な人材採用にも活かすため、数年前から人事評価制度の導入を検討していた。元々は社長一人で対応しようとしたが、専門的な知見が無く対応が難しくなった。また、外部業者へ委託する場合は数百万円のコストがかかるということもあり、頓挫してしまっている状況であった。

#### 人事評価制度構築の準備



##### 取組内容

人事評価制度を構築するにあたって、会社の方向性や理念等、事業運営をする上で大切にしたいことをまとめることにまずは注力した。その過程で、社長自身が気付いていなかった思いや考えを言語化することができた。また、社員から「今の仕事が自分に合わない」との理由で退職の希望が出た際には、業務配置や社員の意欲向上に関する副業・兼業人材からのアドバイスが参考となり、その社員の離職を防ぐことができた。

#### 人事領域における経営パートナーの確立



##### 活動成果

人事評価制度を「作ることだけ」を目的とせず、社長自身が「納得できる」人事評価制度作りに着手することができている(2024年度には完成を目指している)。また、定期的に社員から意見を聞く機会を設け、退職希望の社員を(本人も納得した形で)引き留めることができたのは、副業・兼業人材のアドバイスがあつてこそのものであった。今後も人事評価制度構築と一緒に着手しながら、人事全般の相談を行っていく予定である。



## 株式会社丸山組

## マッチング人材



## 人材A(30代後半・個人事業主)

商社にて人事業務全般を経験した後、現在は開業し企業向けに採用支援や研修、および個人向けに就職支援を実施している。キャリアコンサルタント資格を保有している。

## 期間・報酬・取組概要

| 期間                   | 報酬合計           | 打ち合わせ頻度                         |
|----------------------|----------------|---------------------------------|
| 2023年1月～<br>(現在も継続中) | 打ち合わせ<br>5万円/回 | ・月1回オンラインでの実施<br>・メールや電話での相談は随時 |

## 活動内容詳細

## 社長が目指したい会社の方向性や理念について、言語化を行った

人事評価制度を構築するにあたって、会社の方向性や理念等、事業運営をする上で大切にしたいことをまとめることにまずは注力した。副業・兼業人材が社長に対してヒアリングを行いながら話を引き出すことで、社長自身が気付いていなかった思いや考えを言語化することができた。

## 人事評価制度構築だけでなく、人事関連の課題や悩みにリアルタイムで相談

人事評価制度構築のため月1回のオンラインによる打ち合わせを行いながら、その他人事関連の悩みが出てきた際は副業・兼業人材へ都度相談をしている。社員から「今の仕事が自分に合わない」との理由で退職の希望申し出があった際には、副業・兼業人材からの業務配置や社員の意欲向上に関するアドバイスが参考となり、その社員の離職を防ぐことができた。

## 活動成果

外部委託業者に任せているだけでは得ることのできない  
「気付き」を得ることができた

人事評価制度を「作ることだけ」を目的とせず、社長の考え方を人材が引き出すことによって、社長自身が「納得できる」人事評価制度作りに着手することができている。2024年度には完成を目指している。

## 人事領域における経営のパートナー

人事評価制度構築だけでなく、人事全般の相談ができるることは、社長自身大きなメリットだと感じている。定期的に社員から意見を聞く機会を設けたことや、退職希望の社員を(本人も納得した形で)引き留めることができたのは、副業・兼業人材のアドバイスがあってこそのことであった。今後も人事評価制度構築と一緒に着手しながら、人事全般の相談を行っていく予定である。



事務局担当者

企業の選定理由  
事務局視点でのコメント

自社が取り組みたい人事評価制度構築に対し、人材の経験および書面による提案がマッチしており、興味を持った。面談時に提案内容を改めて伺い、具体的な進め方のイメージを持てたこと、また人柄、第一印象が非常に良かったことが要因となり、マッチングが実現した。

## 支援機関の関わり方

企業の課題整理  
面談同席(第四北越銀行、株式会社つばめいと、株式会社パソナJOB HUB)

## 企業が感じていた課題の種類

- 1 人事評価制度を導入したいが進んでいない
- 2 社員が活躍する職場環境の整備ができていない

## 企業が感じる成果の種類

- 1 経営者自身の学びにつながった
- 2 経営戦略や人材戦略におけるパートナーができた