



# 支援機関が人材活用ガイドラインを 活用する際のポイント

～よろず支援拠点における活用事例集～

令和6年5月

中小企業庁

- 中小企業の経営者との日々のやり取りの中で、様々な経営課題の相談を受けているかと思えます。**その経営課題の背景には、必要な人材を十分に確保できないなど人材の課題が潜んでいることが少なくありません。**しかし、多忙な経営者自身がそのことに気付いていなかったり、気付いていても適切な取組ができていないことがあります。
- 支援機関におかれては、一見、人材と関わらない経営課題の相談を受けた場合でも、**その経営課題が実は人材の課題につながっているのではないか**という観点から、まずは経営者と対話と傾聴を重ね、本当の課題を探ってみてください。
- 経営戦略に紐付かない対症療法的な人材戦略では、本質的な経営課題の解決には至らず、経営全体に支障が生じるおそれがあります。中小企業の事業継続や経営力強化のためには、**経営戦略と人材戦略を一体的に推進することが重要です。**
- 「**人材活用ガイドライン**」は、日々の経営課題をきっかけに、その背景にある人材課題について、取り組むべき人材活用策のポイントや、その際に利用できる支援策を整理しており、**3ステップで人材戦略検討の支援ができます。**
- また、**支援機関が中小企業に伴走しながら、人材活用に関する課題解決を目指す際に活用することを想定しており、人材戦略の専門家がない支援機関でも活用可能です。**ぜひ本ガイドラインを経営者との対話のきっかけに使ってみてください。
- 人材課題の解決に向けては、**経営者自身が人材課題に気付き、貴重な人材をいかす方法を検討・実践することが重要です。**そのためにも、経営者に対してすぐに解決策を示すのではなく、**対話と傾聴を重ねることで、経営者自身が本当の課題に気付き、腹落ちし、納得感と当事者意識を持って能動的に人材戦略を検討・実践するようになることを目指し、支援していきましょう。**
- 本ガイドラインを活用したよろず支援拠点の事例を取りまとめました。
- 中小企業の実態は、**規模や業種を始め多種多様**で、本ガイドラインの活用には、必ずしも**ステップの手順どおりに支援が進まないケースもあります。**その際は、例えば3ステップのうち**1つだけを活用して経営者と人材課題を整理**したり、本ガイドラインに掲載されている**他のサポート機関と連携し取り次ぐ**など、人材活用の支援に向け**本ガイドラインの一部を活用していただく方法でも問題ありません。**
- 様々な活用方法を紹介していますので、経営者とともに人材活用に関する課題解決を目指す際に参照していただき、実際の支援の現場で本ガイドラインを活用いただければ幸いです。

## <活用のポイント>

- 「人材活用ガイドライン」は3ステップで人材戦略検討の支援ができ、人材戦略の専門家がない支援機関でも活用可能。
- 中小企業の事業継続や経営力強化のためには、経営戦略と人材戦略を一体的に推進することが重要。
- 経営課題の背景には、人材の課題が潜んでいることが少なくない。支援の際は、その観点から経営者と対話と傾聴を。
- 人材課題の解決に向けては、経営者自身が本当の課題に気付き、腹落ちし、能動的に人材戦略を検討・実践するようになることが重要。
- 本ガイドラインのステップの手順どおりに支援が進まない場合、本ガイドラインの一部を活用することも可能。

3ステップの手順に沿って支援している事例

P 5

3ステップの一部を活用して支援している事例

P 9

ガイドラインの考え方や支援策・サポート機関を活用しながら支援している事例

P 15

# 活用法・従業員規模・業種別 支援事例数

	20人以下	100人以下	300人以下	合計
3ステップの手順に沿って支援している事例	3	2	2	7
3ステップの一部を活用して支援している事例	6	4	1	11
ガイドラインの考え方や支援策・サポート機関を活用しながら支援している事例	1	0	1	2
<b>合計</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

業種	業種	業種	業種
農業	1	生産用機械器具製造業	1
総合工事業	4	機械器具卸売業	1
食料品製造業	4	機械器具小売業	1
繊維工業	1	その他の小売業（医薬品・化粧品小売業）	1
印刷・同関連業	1	洗濯・理容・美容・浴場業	1
化学工業	1	社会保険・社会福祉・介護事業	1
金属製品製造業	1	自動車整備業	1
		<b>合計</b>	<b>20</b>

## 茨城県よろず支援拠点

業種：食料品製造業  
従業員数：20人  
事業概要：食肉加工品の製造・卸売販売

### <理念・ビジョンに基づいた人材戦略の再構築>

#### 【企業の課題・悩み】

- 生産性向上のため、経営者による管理体制を強化していった結果、**現場社員の裁量が失われ、幹部社員の退職が相次ぎ**、製造原価も高騰していった。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 人材戦略検討の**基本的な考え方と3ステップ**に基づき人材戦略を検討した結果、製造部門においては**中核人材の採用**を、販売部門においては**中核人材の育成**を戦略に据えて進めていくことを**社長と確認**した。
- 中核人材の採用に当たっては、新たに作成した**自社の理念やビジョンに共感する人材を採用することが重要**であることを認識し、**いったん退職した人材も対象に採用活動を行った**。

#### 【成果】

- 工場の体制に不満を持ち、**一度は退職した人材の再雇用につながった**。新たな理念やビジョンのもと、思いを新たに中核人材として業務に従事している。

## 栃木県よろず支援拠点

業種：金属製品製造業  
従業員数：135人  
事業概要：鉄骨製作・工事

### <人材戦略の検討を進め、中核人材を社内育成>

#### 【企業の課題・悩み】

- 事業規模が順調に拡大。さらなる成長を目指すにあたり、これまでの経営者主導の場当たりの人事運営から、組織体制の整備、特に管理職人材が必要と確認。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- ガイドラインの**ステップ1（課題9）**に沿って**企業の現状を経営者・管理職とともに確認**。まず組織図の整備を提案した上で、**ステップ2で人材戦略の方向性を「外部人材の確保」、「人材の社内育成」の双方から検討**。関連する**ステップ3の「取組のポイント」も確認**しながら、企業との対話を通して「社内育成」の方針を決定。

#### 【成果】

- 組織体制整備に向けた**自社の取組の意義が明確になったことで、企業として理解が深まり、具体的な取組を実践**。
- 部門・管理職ごとの職能要件の整理や、従業員の能力評価の新たな制度（能力開発型人事考課制度）の整備とともに、**中核人材の社内育成も進展**。

## 和歌山県よろず支援拠点

業種：化学工業  
従業員数：48人  
事業概要：化学薬品の研究製造販売

### <SNSの運用で会社の魅力を発信>

#### 【企業の課題・悩み】

- 毎年新卒採用できているが、応募人数が十分な数ではないため、面接で複数の候補から選択することができていない。応募者を増やすため、事業内容や社内の様子などを伝え学生の興味をひくことが課題である。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- ステップ1に完全に当てはまるものはないが、企業の魅力の訴求という点で課題1をベースに検討。ステップ2に沿って、新卒採用において望ましい人物像を明確化し、企業の雰囲気、働くイメージ、キャリアパスなど訴求すべき内容をピックアップした。効果的な手段として、大学生や大学院生の世代との親和性から日常的にSNSでの情報発信する方法が良いと仮説を立て、ステップ3で、Instagramの運用イメージについて検討を重ねた。

#### 【成果/途中経過】

- Instagramの運用を開始。成果はこれからだが、従業員の写真やインタビューを掲載することで、従業員のモチベーションの向上にもつながり、思わぬ副産物が得られた。

## 広島県よろず支援拠点

業種：機械器具卸売業  
従業員数：22人  
事業概要：機械工具の販売、調達代行、輸出代行

### <人材要件の明確化と労働条件・処遇の再整備>

#### 【企業の課題・悩み】

- 創業80年超の事業継続により事業基盤は安定しているものの、教育制度がしっかりしていないため後進を育てられず、営業人材が不足。新たに募集してもなかなか集まらない状況であった。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 社長は営業のできる人材を採用したいとのことだが、会社として人材要件が明確になっていなかった。ガイドラインのステップ1（課題2）、ステップ2（業務人材）、ステップ3（労働条件・処遇の見直し）を提示しながら、業務人材を採用するためにも労働条件等の整備が必要と説明し、納得感を得た。
- ガイドラインを参考にしながら、総務部長が主担当となり、自社に必要な人材要件を明確にし、その人だけでなく自社の従業員も継続して働きたいと思えるような労働条件や処遇について洗い出し、再検討を行った。

#### 【成果/途中経過】

- 現在、アドバイスを反映して、人材を募集している。採用には至っていないが、10名程度の応募がある状況。

## 香川県よろず支援拠点

業種：繊維工業

従業員数：238人

事業概要：ストッキング等のインナーウェア製造販売

### <縫製工程の生産性向上に向けた取組>

#### 【企業の課題・悩み】

- 熟練作業員及び外国人実習生の退職により、自動縫製機の生産量、生産効率が大幅に悪化している。
- 機械自体も旧式となり現行のオペレーターではメンテナンス対応や段取り替え等の機械の微調整ができないため、さらに生産効率が悪化している。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 課題をステップ（課題4）及び（課題9）の内容に沿って整理し、社内プロジェクトチームを編成することで、主導する複数の人材を選定。ステップ3（業務のマニュアル化による業務効率化）の「取組のポイント」などを参考にしつつ、定期的なワンオンワンミーティングを実施、現場の声を反映した業務マニュアルを作成した。

#### 【成果】

- プロジェクトチームの主導により、動画による作業マニュアルを作成。熟練作業員の「技能の見える化」を実現。
- 社内プロジェクトチームの活動について、月2回の定例会議によって進捗確認とフィードバックを行っている。

## 佐賀県よろず支援拠点

業種：農業

従業員数：5人

事業概要：米作・穀作農業および卸売販売、加工品販売

### <副業人材活用の提案と求人像の整理>

#### 【企業の課題・悩み】

- 経営革新計画に基づく販路拡大、営業、情報発信において社長自らが奔走し従業員も業務を兼務している。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 社長の構想する経営革新計画をもとに相談を傾聴する際、経営課題の解決には人材確保が欠かせないことをすでに認識されておられた。ガイドラインのステップ1（課題1）で課題を整理。その際、プロフェッショナル人材活用例を説明し、納得感を得た。
- ステップ2で中核人材採用型の人員の確保が急務であることを再確認し、ステップ3の副業・兼業人材（プロフェッショナル人材活用）による人材の確保を進めている。

#### 【成果/途中経過】

- 佐賀県プロフェッショナル人材戦略拠点と定期ミーティングを重ね、副業人材活用を検討中。

# 長崎県よろず支援拠点

業種：食料品製造業

従業員数：10人

事業概要：水産加工品の製造・卸売販売

## <「人」の重要性の再確認と求人像の整理>

### 【企業の課題・悩み】

- 事業拡大に合わせ、工場新設や設備の導入を検討。  
また、**情報発信**をHPやSNSで行っているが、**従業員の平均年齢が高く、業務を兼務**している状況。

### 【ガイドラインの活用方法】

- 社長は、設備投資を優先的に考えていたが、業務の性質上「人」に頼らざるを得ない工程に着目。**ガイドラインの内容を事前に把握していたため、冒頭の経営課題と人材課題を一体に推進することの重要性**を社長に説明し、納得感を得た。
- 課題を**ステップ1（課題6）**の内容に沿って整理し、必要な人材について、**ITスキルを持つ業務人材**と確認。**ステップ3（中途採用）の「取組のポイント」などを参考**にしつつ、従業員の働き方や多様な選択肢を提示。ハローワークの求人票の見直しなどのサポートを行った。

### 【成果】

- 面接応募者の増加やITスキルを持つ地元の人材を確保（1名）**につながった。



## 岩手県よろず支援拠点

業種：社会保険・社会福祉・介護事業  
 従業員数：12人  
 事業概要：介護事業所の運営、リハビリ特化型デイサービスを展開

### <ガイドラインを対話ツールとして活用>

#### 【企業の課題・悩み】

- 事業規模の拡大も予定する中、人手が不足している状況で、中途採用を募集してもほとんど応募がなく、採用してもすぐに退職してしまう。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 経営者からの相談や悩みを傾聴する際に、ガイドラインのステップ1（課題7）のチェックリストを経営者と確認することで、課題が明確になり、経営者にとって納得感のある解決策の提示につながった。
- 具体的には、社員からの紹介制度（リファラル採用制度）を紹介し、それに伴う就業規則の改定もアドバイス。

#### 【成果】

- リファラル採用制度を導入した結果、別の介護事業所を退職した専門人材を獲得することができ、さらに、その社員からの紹介でもう1名（合計2名）の人材を獲得することができた。

## 宮城県よろず支援拠点

業種：洗濯・理容・美容・浴場業  
 従業員数：2人  
 事業概要：美容室の運営

### <求人像見直しによる柔軟な採用の実現>

#### 【企業の課題・悩み】

- 従業員として勤めていた美容室を、MBO（Management Buyout）で事業承継。その際、以前から勤務する2名が離職したため、美容師の採用を実施するも、応募がない状況。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 正社員の募集を実施していたが、ヒアリングしたところ、フルタイム勤務でなくパートタイムでも勤務できる業務体制であることを確認。
- 課題をステップ1（課題7）に沿って整理。求人像について、中核人材に加え、業務人材（パート、時短勤務）へも拡大。パート従業員および育児等で一時離脱した美容師の時短勤務（中途採用）の2つの求人票を追加するためのサポートを行った。

#### 【成果】

- パート従業員の採用（1名）に至り、事業の継続・拡大が実現できる体制になった。

## 群馬県よろず支援拠点

業種：機械器具小売業  
 従業員数：65人  
 事業概要：各種印刷機及び周辺機器、ヘルスケア・ロボットの販売

### <管理職との目線合わせと人事考課制度の見直し>

#### 【企業の課題・悩み】

- ロボットなどの新規事業進出にむけて、**若年層が手薄、ロボット部門開発要員不足、組織階層が多いことや離職率が高い**ことが大きな課題となっている。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 課題をステップ1（課題9）により現状確認、課題の背景の確認のもと、**経営者の役割、管理職の役割の目線合わせにむけてヒアリング**。目線一致のもと人事考課に結び付けていくことを理解してもらった。
- ステップ2（中核人材育成型）の内容に沿って、柱となるべき管理職に対し、**経営層とのワークショップを行い、あるべき姿・行動を明確化**した。また今後、目線一致させた**人事考課制度を行っていく方針を決定**。

#### 【成果/途中経過】

- 組織開発、人事考課制度づくりに必要性の理解のもと、それらにむけて具体的に動き出すことができている。

## 岐阜県よろず支援拠点

業種：自動車整備業  
 従業員数：7人  
 事業概要：自動車の修理・点検・整備

### <採用活動の見直し>

#### 【企業の課題・悩み】

- 事業規模の拡大を検討するも、地方の深刻な人手不足の状況から、**人材採用に苦戦**している。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 社長とステップ2の内容を確認し、自社の求める人材が「**中核人材**」なのか、「**業務人材**」なのかを検討し、自社に必要なのは現場で**自動車整備に従事する「業務人材**」であることを確認。多様な働き方を実現するための**働き方改革を進め**、それに対応した**就業規則の改定のアドバイス**も行い、働きやすい職場環境づくりの支援を行なった。
- ステップ3（副業・兼業/シニア人材等の活用）の「**取組のポイント**」を参考に、**採用方法の見直し**を行い、多様な人材に目を向けた採用活動を行った。

#### 【成果】

- 求める人材を明確化し、就労環境を改善、多様な人材に目を向けることで、現場で**自動車整備を行うことができるシニア人材を確保（1名）**することができた。

## 三重県よろず支援拠点

業種：総合工事業  
従業員数：24人  
事業概要：道路・橋梁等の公共工事

### <新卒採用を通じた中核人材の育成システムづくり>

#### 【企業の課題・悩み】

- 目下事業は順調であるが、20～30代の人材層が薄い状態である。事業存続の為、従来の即戦力・中途採用に頼るのではなく、新人を採用して一人前の現場監督に育て上げる仕組み（ノウハウ）を社内に構築する必要があった。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 将来的に当社を担う人材を育成・確保すべく、ガイドラインのステップ2「中核人材育成型」の方針を採用。キャリアパスの見える化やスキルMAP作成を通じた教育カリキュラムの整備に取り組むことにした。
- 当拠点は経営力再構築伴走支援の形式を採り、当社の育成システムづくりをサポートした。

#### 【成果/途中経過】

- 今春入社予定の新卒社員を迎え入れ、育成・定着させるべく、メンター制度やキャリアパス、教育カリキュラム等を整備した。

## 大阪府よろず支援拠点

業種：その他の小売業（医薬品・化粧品小売業）  
従業員数：4人  
事業概要：化粧品の販売

### <実施機関との連携支援で人材確保>

#### 【企業の課題・悩み】

- コロナ禍やドラッグストア進出の影響を受け売上が漸減。また、従業員の高齢化などで提案販売能力が低下。スキルを有する人材確保が喫緊の課題。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 課題をステップ1（課題1）の内容に沿って整理し、必要な人材について、対面販売におけるプレゼンスキルを有する化粧品販売経験者と確認。
- その上で、日頃から連携しており、実施機関に設置されている人材採用支援を行う機関である「人材採用コンシェルジュ」を紹介。

#### 【成果】

- 化粧品販売の経験を10年以上有する地元の人材の確保（1名）ができ、店の運営もある程度任せることが可能になるなど、販売体制の強化にもつながっている。

## 徳島県よろず支援拠点

業種：総合工事業  
従業員数：65人  
事業概要：土木・建築・住宅事業全般

### <業務人材不足の解消と継続的補填>

#### 【企業の課題・悩み】

- 公共工事を含めた受注拡大において、協力会社の業務人材不足が顕著化し、納期遅れが発生している。特に専門的建築工事においては、業務人材の高齢化が著しい。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 社長には**ステップ3（中途採用）**の外国人労働者の人事・労務に役立つ3つの支援ツールを説明し、今後の業務人材には外国人の採用が欠かせない旨を説明した。
- 対応窓口となる外国人技能実習機構の認可団体（協同組合）を紹介し採用に向けて行動に入った。

#### 【成果/途中経過】

- 協力会社へ業務人材の補填に先だって、まずは自社で採用し、共生することで外国人雇用の全体像を把握すべく、外国人材を国外に面接に出向き、2名採用決定した。

## 香川県よろず支援拠点

業種：生産用機械器具製造業  
従業員数：10人  
事業概要：金属部品旋盤加工

### <ダイバーシティ経営に向けた取組>

#### 【企業の課題・悩み】

- 事業拡大に合わせ、新工場建設と設備の増強を図っているものの、人材確保が追いついていない。
- ベテラン社員の高齢化も進み、技術の伝承にも不安を抱えている。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- ステップ3（新卒採用）**で高校、専門学校や大学等との接点形成のため、近県各校の連絡先を整理した。
- ステップ3（人事評価制度の策定・見直しキャリアパスの見える化）**を参照し、自発的活動も人事評価項目に入れたスキルアップモデル案の作成を行っている。

#### 【成果/途中経過】

- 採用活動に加え、退職金制度と賞与制度の見直しを行っている段階である。
- 現在の社員構成が、外国人・女性・高齢者であるため、各々の能力が最大限に発揮できる職場環境を目指す「ダイバーシティ経営」の提案を行っている。

## 高知県よろず支援拠点

業種：食料品製造業  
従業員数：165人  
事業概要：茶製品製造卸売

### <現場と経営者とで必要人材の整理>

#### 【企業の課題・悩み】

○事業拡大に合わせ、製造担当から人材を採用してほしいとの要望を企画室で受託。過去の求人活動では、応募がないことが悩み。人材採用の専任担当がいなかったことが課題と認識。

#### 【ガイドラインの活用方法】

○ガイドラインのステップ1（課題7）に沿って企業の現状を企画室と確認。事業計画と連動した採用戦略が重要であることをアドバイス。ステップ2で人材戦略の方向性を「中核人材育成型」と「業務人材採用型」で整理。

#### 【成果/途中経過】

○よろず支援拠点のサポートにより、企画室が中心となり経営戦略や人材戦略を作成中。また、業務人材採用において、社内プレゼンが通り、人材採用の予算、採用プロモーションの予算を獲得することができた。

## 熊本県よろず支援拠点

業種：印刷・同関連業  
従業員数：52人  
事業概要：印刷後加工全般（打ち抜き、箔押し、合紙加工等）

### <中核人材の保有ノウハウの個から組織への継承>

#### 【企業の課題・悩み】

○課題解決力（営業対応力、技術力）に定評がありながらも、営業の属人化が進み、また、製造技術のノウハウ等も継承できておらず、業績向上に足踏みしていた。

#### 【ガイドラインの活用方法】

○ガイドラインのステップ1（課題9）を踏まえ、職種横断的に各中核人材に焦点を当てて組織（現場）への保有ノウハウ等の浸透に取り組んだ。  
○経営者及び中核人材（職種横断）と1年かけて自社のミッション/ビジョン/バリュー、そして中長期計画を策定。その中で中核人材が自社の将来を自分事化し、教育、ノウハウの体系化に積極的に取り組めるようにした。

#### 【成果】

○職種横断で実施したことで、特に営業と製造現場との風通しが良くなった。また、過去最高の売上高及び経常利益を達成。現在、積極的に採用等にも取り組み、衰退する業界を牽引する存在となりつつある。

# 鹿児島県よろず支援拠点

業種：食料品製造業

従業員数：6人

事業概要：にんにくの生産・販売及び加工品の製造・卸売販売

## <従業員の高齢化と事業存続のための人材戦略>

### 【企業の課題・悩み】

○現在、従業員の高齢化という重要な課題に直面している。これは、事業の継続と成長において、**新たな人材を確保し、若い世代への知識の移転が不可欠**である状況。

### 【ガイドラインの活用方法】

○この状況に対処するため、経営者との密接なコミュニケーションを通じて、**ステップ1（課題7）のチェックリスト**を用いて**問題の核心を洗い出した**。

○この分析を基に、新しい世代を担う人材のイメージを形作り、知識の移転が可能な人材像をペルソナに反映させ、**採用基準を明確**にした。また、これに基づいた**求人票の見直し**も行った。

### 【成果】

○これらの戦略の導入により、**新たな才能の流入と組織内での知識共有が促進**された。結果として、新たに作成した採用基準に合った**1名の採用に繋がった**。

## 鳥取県よろず支援拠点

業種：総合工事業  
 従業員数：13人  
 事業概要：増改築リフォーム・住宅外壁塗装、新築工事

### <直販営業の仕組み化と販促担当者の育成>

#### 【企業の課題・悩み】

- 従来からリフォームと外壁塗装事業の直販営業の仕組み化が課題。そのうえで、**受注案件管理の徹底と販売促進担当者を専門化することが必要**と確認。

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 直販マーケティングノウハウが不足していたため、とっとりプロフェッショナル人材拠点の「副業兼業人材」を活用。副業人材と案件データを整備するとともに、社員の運用の仕方をルール化したことで、PDCAサイクルを回す仕組みが構築された。**
- 鳥取商工会議所と連携して人材育成。担当者に**販促の費用対効果を意識させ、広告媒体の整理と効果測定、ポスティングの選択と集中、反響率の検証などの方法**を指導・育成した。

#### 【成果】

- 社長の課題認識を踏まえ、集客の改善、有効な方法を営業革新にて立案、人材が育ちつつある。

## 愛媛県よろず支援拠点

業種：総合工事業  
 従業員数：6人  
 事業概要：主に土木工事業、地元公共事業

### <関係機関との連携で人材支援を提供>

#### 【企業の課題・悩み】

- 建設現場の人手不足に対して補助金による生産性向上のサポートをしてきたが、企業と対話を続ける中で、**施工計画書や品質管理等の書類作成は専門性が高いため経営者自身が対応するなど、事務業務においても人材が不足していることが判明。**

#### 【ガイドラインの活用方法】

- 人材を専門としないコーディネーターでも、ガイドラインに目を通すことで、ガイドラインの**考え方や支援ツールなどへの理解が進み**、背景にある**人材課題への感度も向上。**
- 具体的には、ガイドラインのサポート機関の1つであり、それぞれの取組の情報を共有する関係にあった「**プロフェッショナル人材戦略拠点**」を紹介。

#### 【成果】

- プロ人材拠点を紹介することで、**副業人材とのマッチングにつながり、技術事務スタッフ（2名）の採用が実現。**