

- 能登の人事部 -

中小企業が抱える「人」に関する課題を
ワンストップでサポートする、人材プラットフォーム



能登の民間まちづくり会社
株式会社御祓川



- 株式会社御祓川 - 創業から現在までの流れ

川沿いのまちづくり

七尾から能登全体へ事業展開

1999

創業

2003

いしり亭

2007

能登半島
地震

2009

能登
スタイル

2011

能登留学

2015

御祓川
大学







2017 NEXT STAGEへ

能登の人事部

- ・採用支援
- ・人材育成研修
- ・能登留学

能登の中小企業が抱える人材面の悩み

新卒採用 →→→ 採用支援？内定者研修？

- ✓ もう何年も行っておらず、人材の循環が生まれない
- ✓ 採用にお金をかけたことがない
- ✓ 内定辞退が多い→ 減らすための仕組みが無い



中途採用 →→→ 魅力的な仕事づくり？UIターンサポート？

- ✓ どうしてもハローワーク経由になり、都市部で働く高スキル人材と出会えない
- ✓ UIターン者採用時に、移住、という点がネックになってしまう場合がある

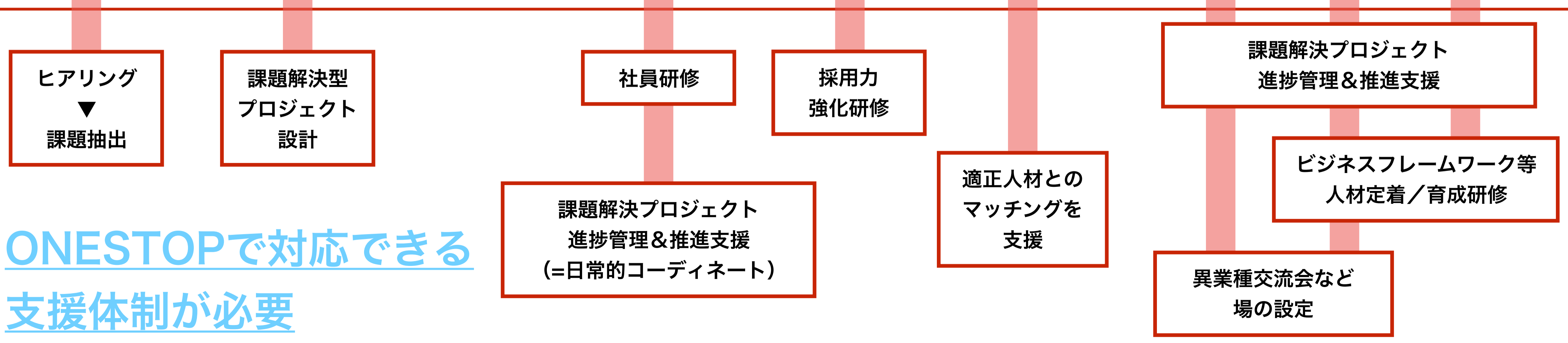
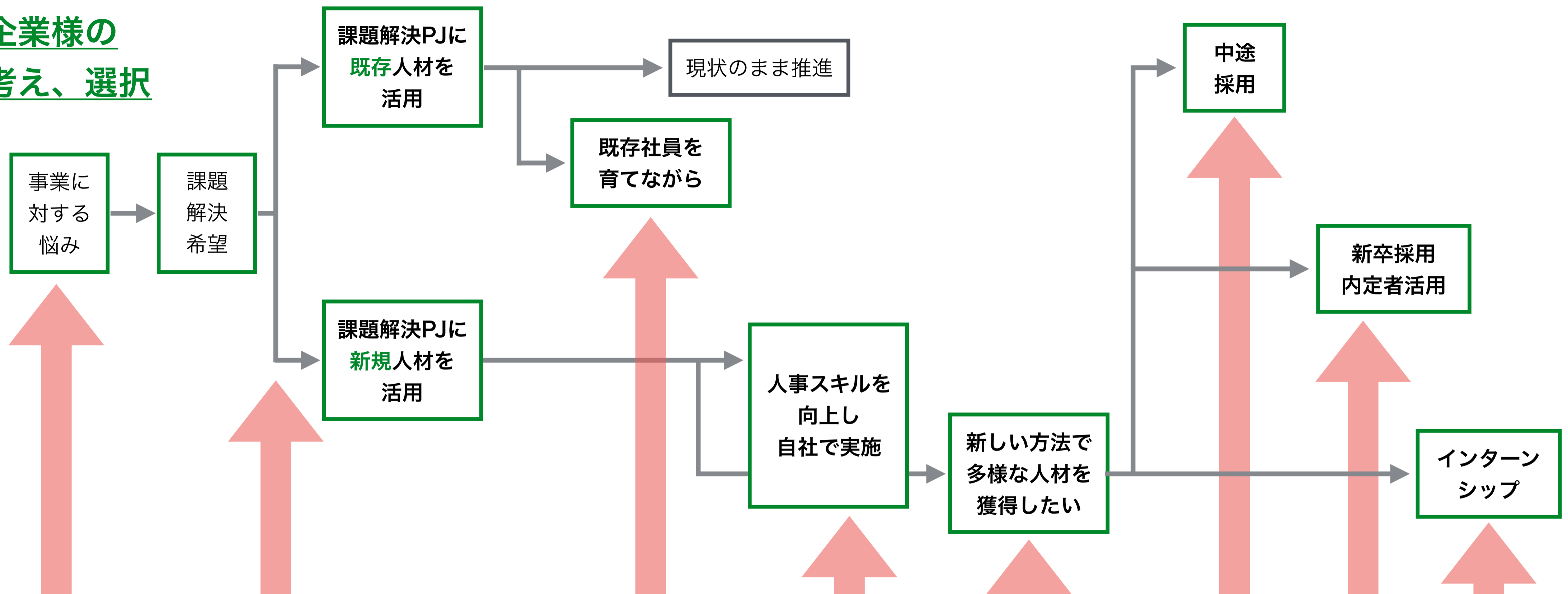
人材育成、活用 →→→ 社員研修？新入社員研修？

- ✓ 新卒社員を育成するノウハウが企業内に無い
- ✓ やってみたいことはあるが、社員を使うにはリスクがある。実験できれば・・・
- ✓ 企業内の雰囲気停滞している

 あらゆる悩みに一括対応できる人事機能の必要性

- 企業の課題に合わせて、適切なメニューを提供 -

企業様の 考え、選択



- 能登の人事部 -

中小企業が抱える「人」に関する課題を
ワンストップでサポートする、人材プラットフォーム



より効果的な採用の実現
新しい人材の登用



採用支援
(新卒・中途)

既存人材の育成



ワークショップ型の
人材育成研修
※内容はオーダーメイド※

想いの実現／課題解決



長期の実践型
インターンシップ
<能登留学>

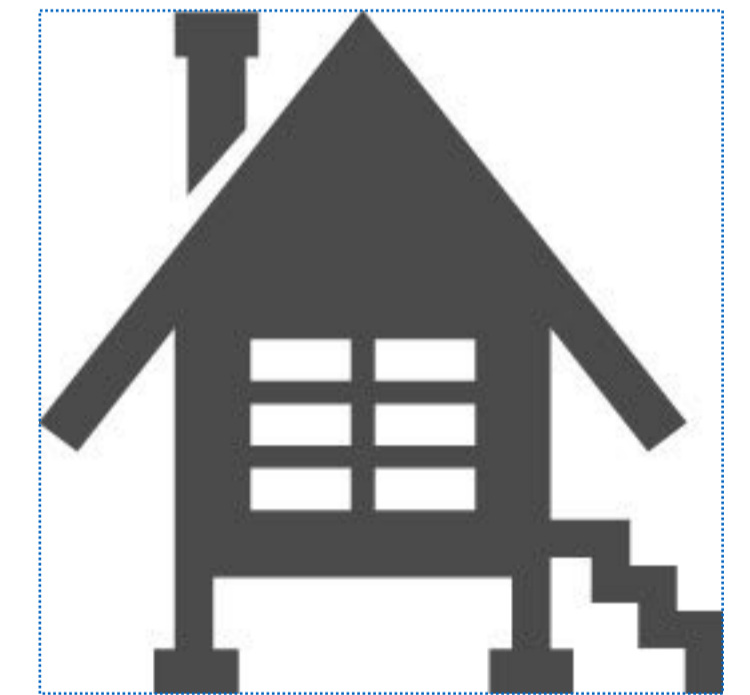
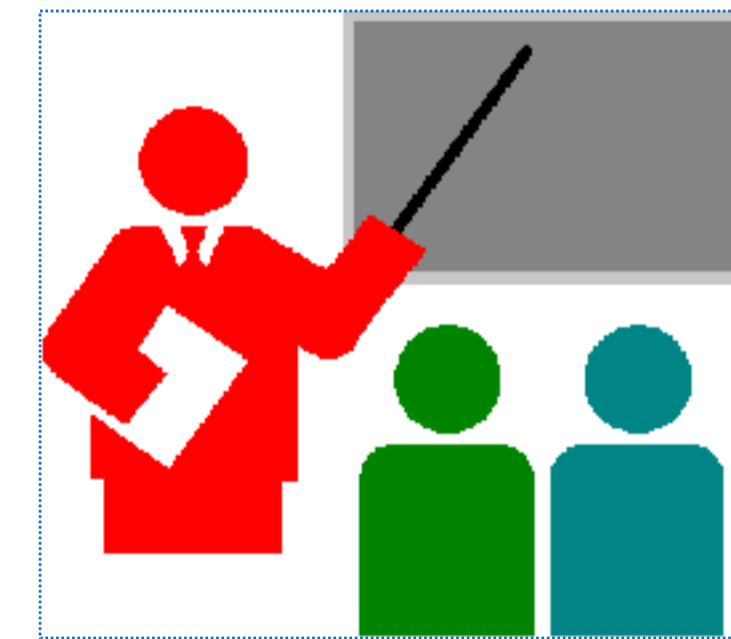
- コーディネーターの役割 -

課題・想いを
抱える
企業／集落

共に課題に挑戦

想いを
持った
外部人材

(採用支援／インターンシップ／研修)

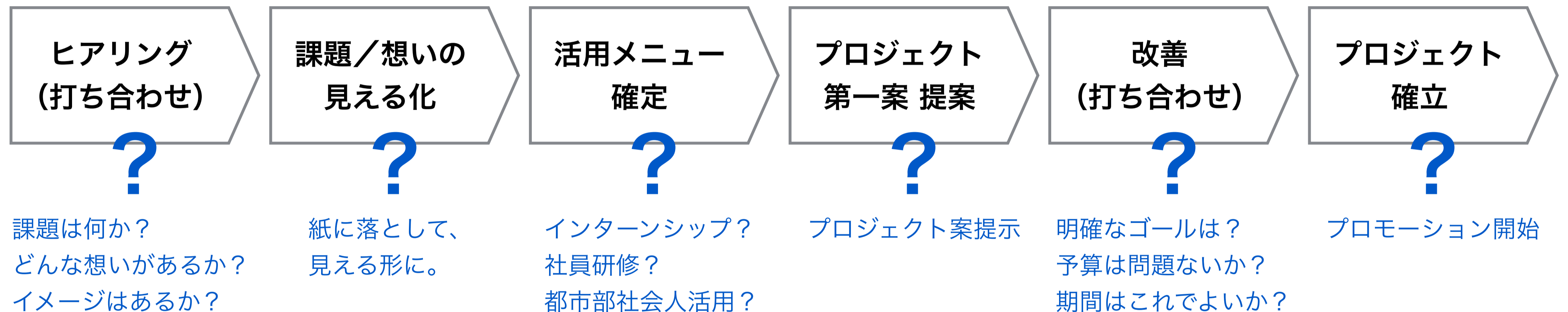


伴走するコーディネーター

- 補足：プロジェクト設計の重要性 -

企業が抱える「課題／想い」をコーディネーターが聞き出し、適切な支援していくためのプロジェクトを組み立てること。

▶外部人材を集める際に提供するコンテンツにもなる



都市圏／大企業と、優秀な人材を取り合う

給与面／利便性を越えた、魅力的な求人プロジェクトが必要

1. 人材育成研修

- 新入社員研修
- 若手幹部候補 リーダーシップ研修
- 内定者研修
- 人事向け 採用力強化研修

実績 (有料)

メニュー	導入企業	対象	回数等	備考
リーダーシップ研修	和倉温泉 多田屋	5年目前後の幹部候補 (6名)	2時間×5コマを1ヶ月半かけて	企業内でのファシリテーション能力を向上させることをテーマに実施
	ハウス食品株式会社	3名	6週間×3のリレー方式	普段は大企業の仕組みの中で事を行っている方が、能登で幅広く活動することで”自分で考えながら動く”という経験を身につける。
若手研修	石川県庁	2～3年目 (50名程度)	4時間×2日	県庁の3年目職員に対する研修。スキルアップよりは、意識改善がメイン。
全社ビジョン合宿	株式会社地域みらい	全社員 (30名程度)	1day	今後の企業ビジョンを社員全員で共有することが目的。
新入社員&人事研修	和倉温泉 多田屋	人事および1年目 (2名)	1ヶ月間 (うちWSは3回)	新入社員研修の組み立て・遂行を人事担当者と共に進めることで、若者の育成をしながら、そのノウハウを企業に提供していった。
実践型インターンシップ導入による人材活用研修	能登の23社/3集落	経営者、幹部、地域のキーマンなど多数	6週間 or 6ヶ月	数ヶ月におよぶ長期間の大学生インターン受入を通じて、若者をどう育成・活用していくかを、定期的なフィードバックを受けながら実践的に学ぶ場。

＜研修時に提供可能なスキル＞

- ☑ ファシリテーション力：プロのファシリテーターが在籍
- ☑ 課題解決プロジェクトの設計、遂行ノウハウ
- ☑ キャリアデザインのメンタリング：新卒から幹部候補まで
- ☑ 課題、想い、ビジョンなどの可視化（企画書等の作成スキルも）
- ☑ 企業内人材育成ノウハウ など



企業の課題に合わせて、オーダーメイドで研修設計

▶ 「実践」と「座学」を組み合わせた長期研修を提供

能登地域内／地域外で別のアプローチを行なう

<能登での導入企業の拡大>

- ・株式会社スギヨ：リーダーシップ研修
- ・天池合織株式会社：若手研修
- ・和倉温泉 多田屋：リーダーシップ研修
- ・ホテル海望：新入社員研修



能登の人事部の「型」を見出すことと
研修会による企業コミュニティ化を目指す



<都市部の企業との連携>

大手企業の社員研修の一環として、地域をフィールドとして提供し、課題解決プロジェクトに参画してもらおう。その他、個人でのプロボノ、社会人インターン、兼業・副業としての参加も可能性あり



ニーズ調査を積極的に進めながら、割引価格で2社の受入を目指す

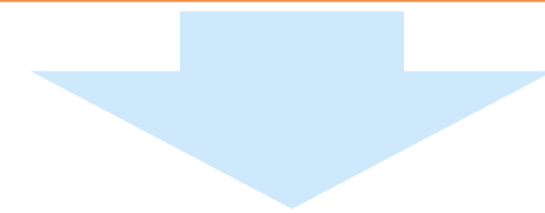


2. 採用支援

- 新卒採用支援
- 中途採用支援

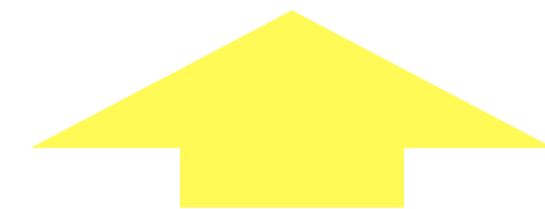
- 能登の人事部の立ち位置 -

これまでとは違う人材を求める能登の中小企業／集落



出会いの場を創出▶

能登の人事部
(御祓川)



地域での魅力的な仕事を探す、UIターン候補者

御祓川
コミュニティ

行政
(市・県)

移住・転職
サイトなど

大学生
(インターン等)

御祓川が支援した採用実績（2016-17年）



求人が無かったところから始め、
これまでに無かった媒体を使い、
能登の求人情報を発信

- ・ 4社でプロジェクト設計
- ・ **Wantedly**と**スタンバイ**の利用

2017年4月から、2名の中途採用入社

①株式会社高澤商店 - 海外事業部担当者

▶ 26歳の若者が、東京から縁もゆかりもない能登へ転職

②株式会社ホテル海望 - 人事部長

▶ 大手信託会社の取締役が、セカンドキャリアで転職

インターンシップでベースを作った新規事業部の、若手担当者を採用

2015.09-2016.08

基盤づくり

高澤さんとのヒアリングから海外事業部の構想を立ち上げ。インターン生を2名がそれぞれ金沢から通いで参戦した。

この時点では、人材を採用するかどうかは未知数であった。（その決断をするための試行錯誤期間）

インターン生は、製品マーケティングや事業開発だけでなく組織改革のマーケティングにもなっていく

2016.09-2017.03

中途人材の募集

インターン生によるマーケティングを通じて、経営者である高澤さんが新規雇用を「決断」することができた。

Wantedlyを通じて募集。人気の末、東京でメーカー営業をしていた玉置さんが入社。

Wantedlyの傾向が見えてきた。サービス業に弱さがあるが、伝統産業などは、地域関係なく多くの応募が来る。

2017.04-2017.07

新規人材のサポート

玉置さんの勤務開始後、定期的に面談の機会を設け、企業としての目標設定、個人としての目標設定などを行った。

Wantedlyの傾向が見えてきた。サービス業に弱さがあるが、伝統産業などは、地域関係なく多くの応募が来る。

2018.03-2018.08

次のステップへ

玉置さんにインターン生を付けて海外事業を広げていくアイデアあり。半年後の振り返りを経て、話を進めていく。

インターン生と採用が循環していくモデル

平均年齢60overの企業の制度を変える、経験豊富なキャリア人材を採用

2015.09-2016.02

初めての導入

横浜国立大学の青野美緒、明治大学の竹田和音が立て続けに長期インターン生として入り、食事処を拠点として、表向きは売上UP。裏向きとして、組織の課題の洗い出しに取り組んだ。

2016.09-2017.03

幹部人材の採用

Wantedlyとスタンバイに求人を掲載して人材を募集。年配の従業員を扱う立場のため、人材マネジメント経験があるキャリアを持った人材を中心に応募を待っていた。
2017.02に大手信託銀行を退職された水野さんが岡山から移住

2017.04-2018.03

再インターン

水野さんのフォローをしていく中で、水野さんとインターン生それぞれの役割が必要であることに気づき、再度導入を決定。
6月からの津田塾生、8月からの関学生、9月からの長期生ののべ8ヶ月で社内マーケティングプロジェクトを進めていく。

2018.04-

新卒採用

1年前から、Wantedlyの枠を再利用して新卒募集も実験的に行っている。2017年6月時点で、2名の応募があり、7月4日から2-3週間の採用前インターンを実施する。順調にいけば、翌4月の入社で話を進めている。

インターン生の役割は、「組織改善」と「事業開発」の2点であるが、それを実現していたインターンであった。

Wantedlyの傾向が見えてきた。伝統産業などは強いがサービス業に弱さがある。かなり苦戦をした。

連続的に学生が入ってくることで、組織の中の流動性を生むことと長期的なプロジェクトの推進を実現する。

新卒採用市場へ初めて参加。もし採用が決まった場合、そのメンタリングも行なっていく。

ローカルベンチャー事業との連携



ローカルベンチャー

- ・ 企業開拓
- ・ コミュニティ化
- ・ 経営改善支援
(※組織面)

委託

七尾街づくりセンター

地域内

御祓川

地域外

Work For にっぽん

- ・ 人材募集
- ・ データベース化
- ・ コミュニティ化
- ・ 人材育成 (大企業)

▼
人材の定置網
マーケティング

組み合わせて
より効果的に展開

3. 能登留学

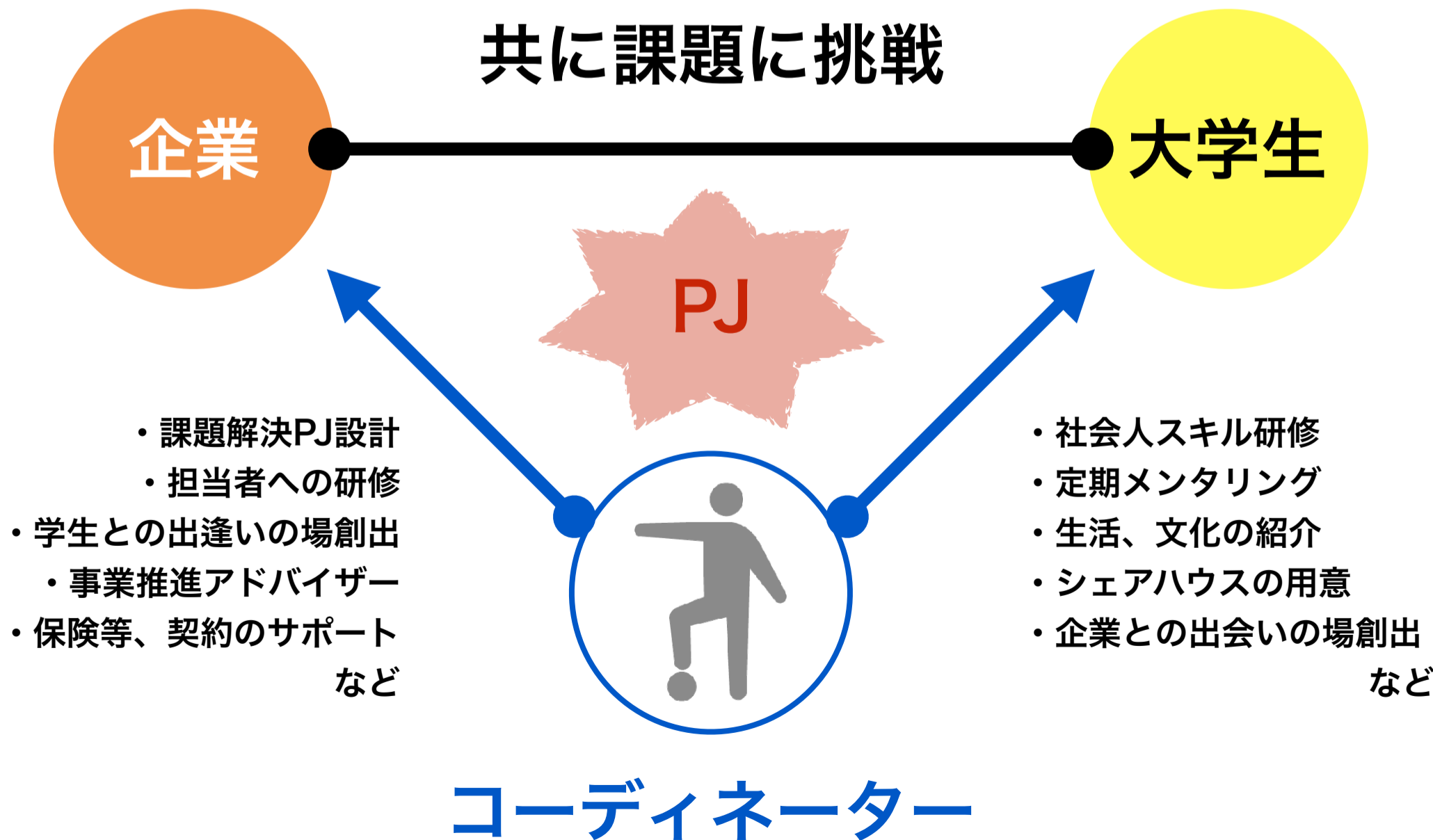
企業課題からプロジェクトを設計し
大学生／社会人をインターン生として投入。
▶ 想いの実現、課題解決に挑戦

1. 実践的なインターンシップとは？

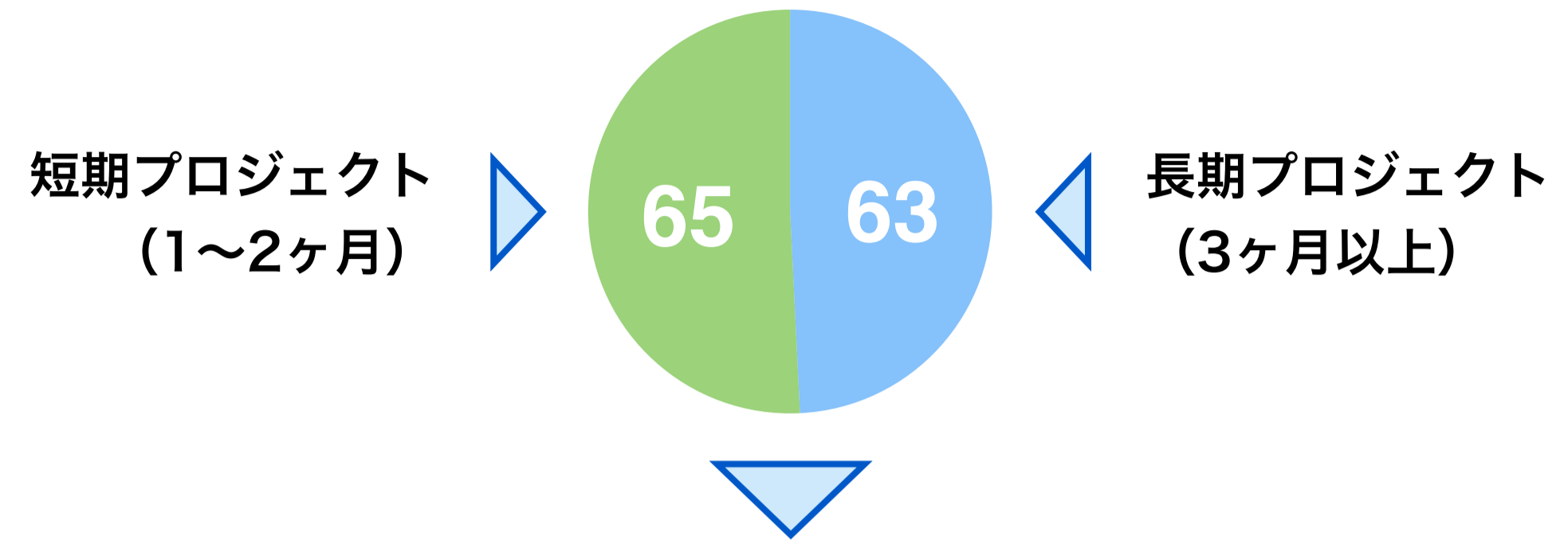
一般的な体験型インターンとはあらゆる面で違う
課題解決プロジェクト型のインターンシップです。

分類	実践型インターンシップ	一般的な体験型
期間	1ヶ月～6ヶ月程度	数日～2週間程度
目的	新規事業立ち上げ、課題解決 等	採用活動の一環
立ち位置	プロジェクト担当者（社員の一人）	お客様、研修生
学生への期待	社内への火付け役、プロジェクトの目標達成 等	業界・企業理解
学生の成果	キャリアデザイン、課題解決能力向上 等	社会勉強、仕事への理解
関係性	コーディネーターを含めた3者間	企業と学生の2者

3. “伴走型”コーディネーターの存在



2. 能登留学の参加実績



7割が石川県外大学から参加 ※一部社会人

出身大学 (企業含む)

- 弘前大・慶應義塾大・横浜国立大・東京大・立教大・津田塾大・東洋大・ICU・日立コンサルティング
- 名古屋大・静岡大・信州大・北陸大・金沢大・金沢工業大・富山大・京都外国語大・立命館大
- 関西学院大・神戸大・鳥取大・和歌山大・北九州市立大・APU・ハウス食品・名桜大 等

4. 学生の滞在場所とお金

インターンハウス七尾 (シェアハウス)

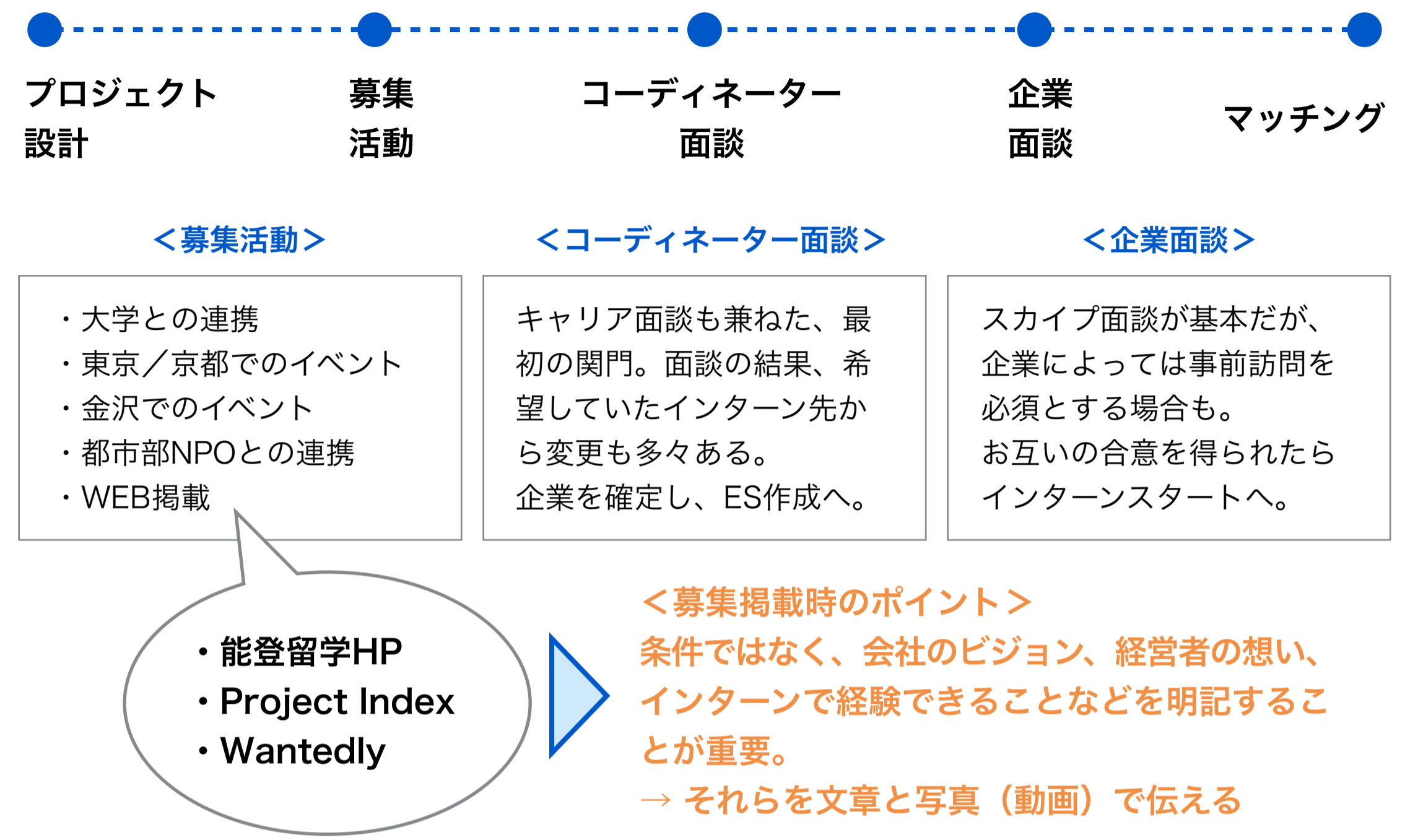
県外からの大学生も安心して、負担少なく生活拠点を得られる



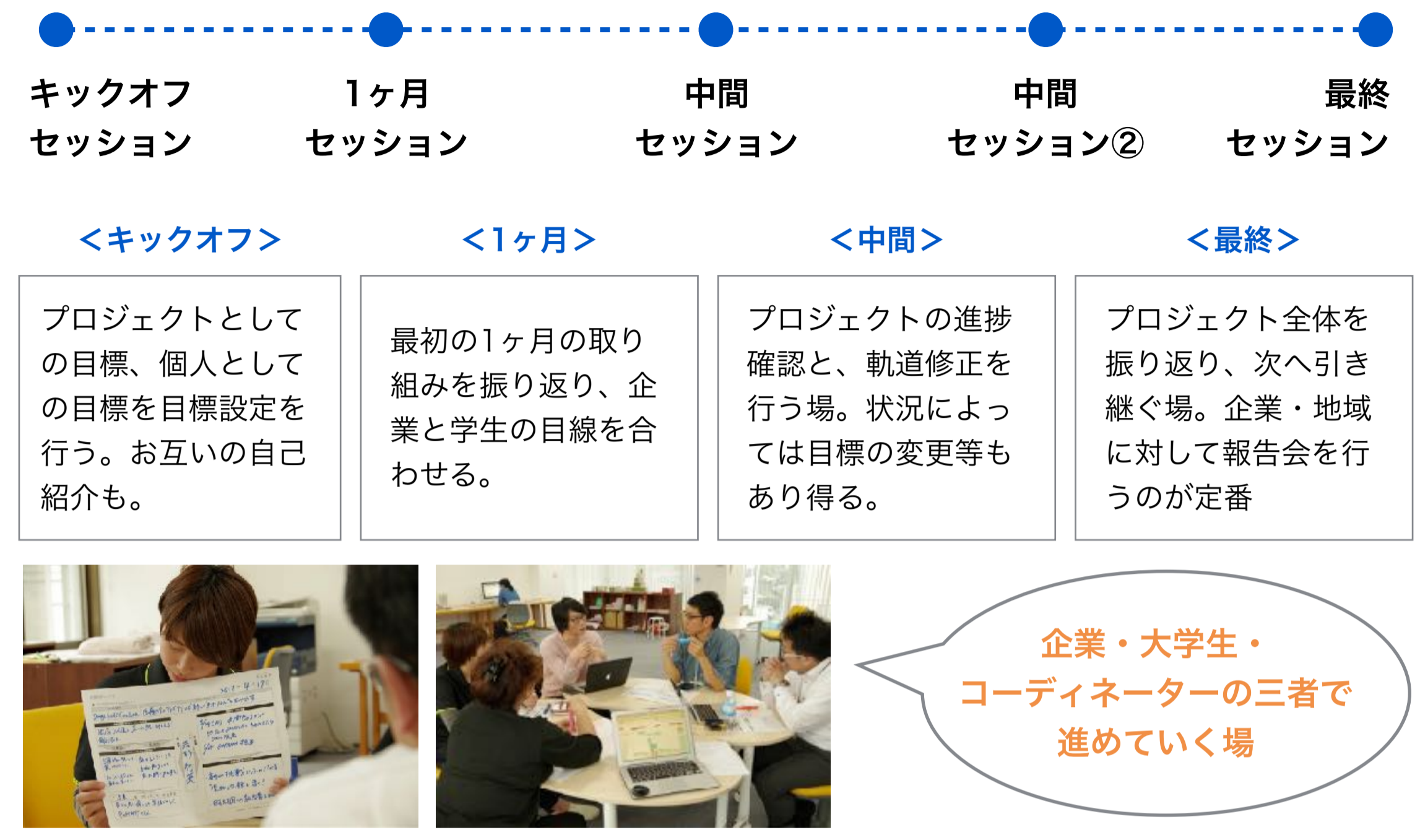
地元の人たちとの交流の場にも

- ¥ インターンハウス生活費：15,000円/月 (水道光熱費ネット代食費込)
- ¥ 活動支援金の支給：3～5万円/月 (長期のみ)
- ¥ 交通費の支給：県外から七尾までの移動交通費 ※企業による

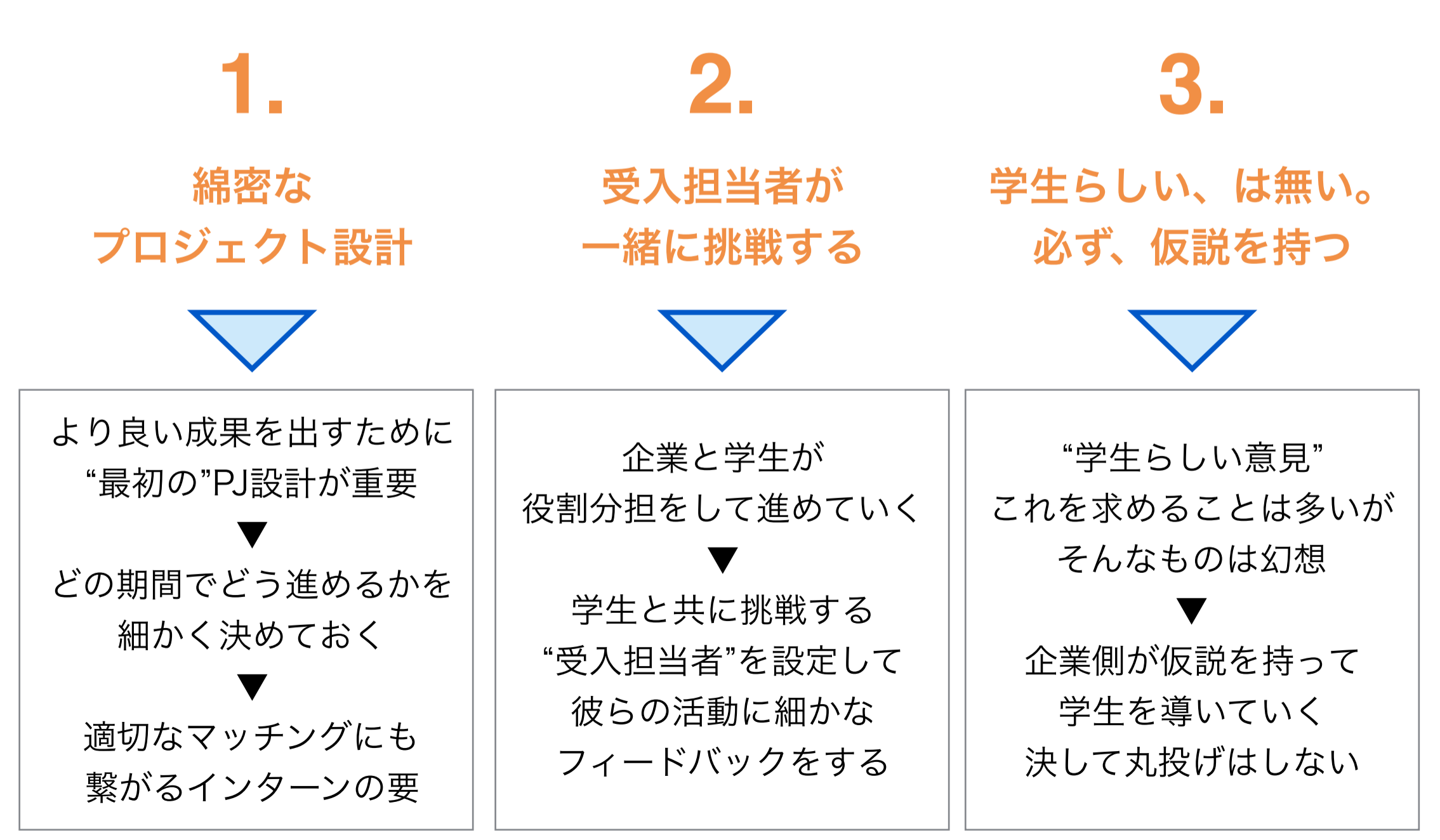
5. マッチングまでのフロー



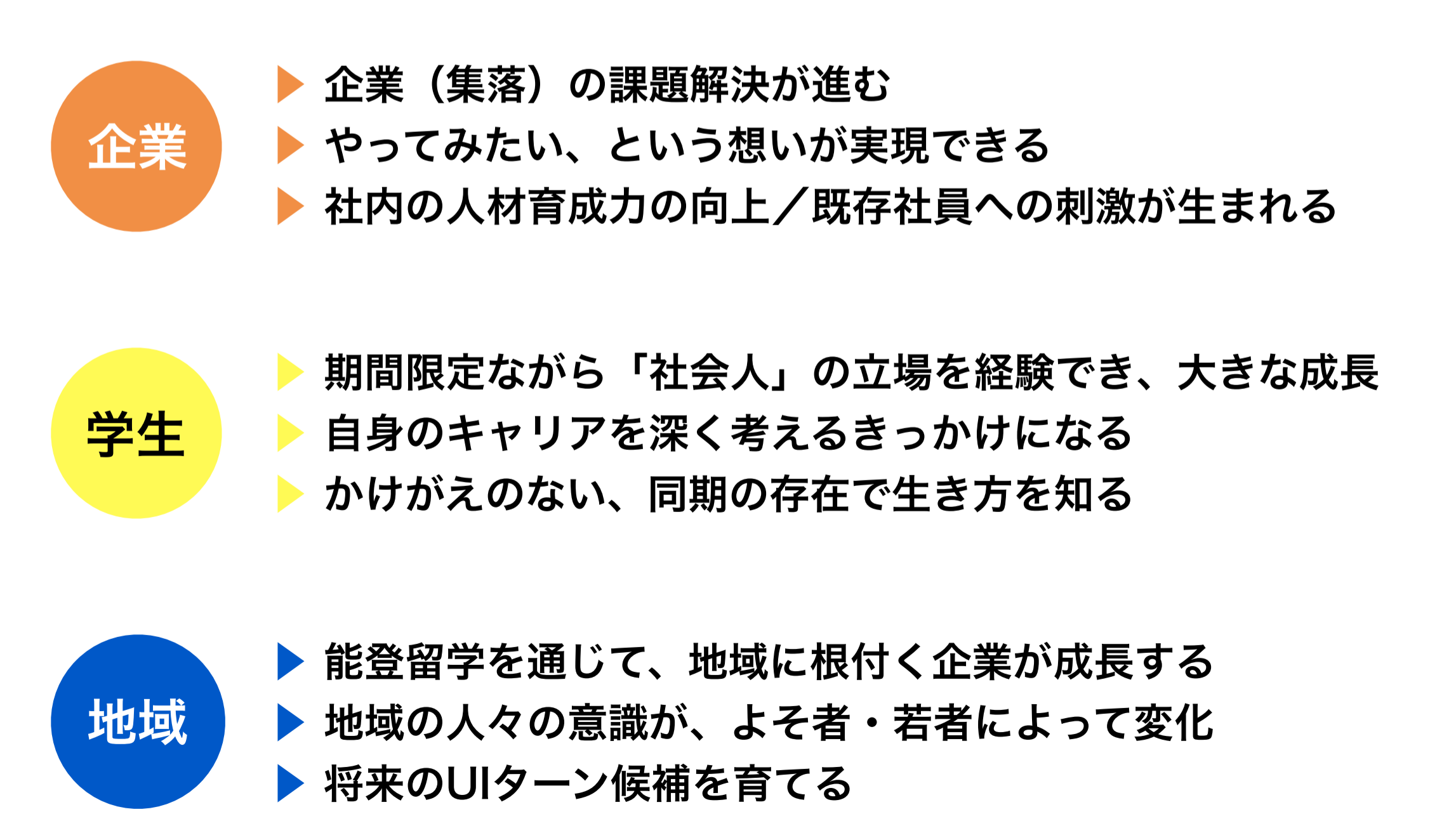
6. インターン中の流れ ※長期の場合



7. 企業が押さえるべきポイント



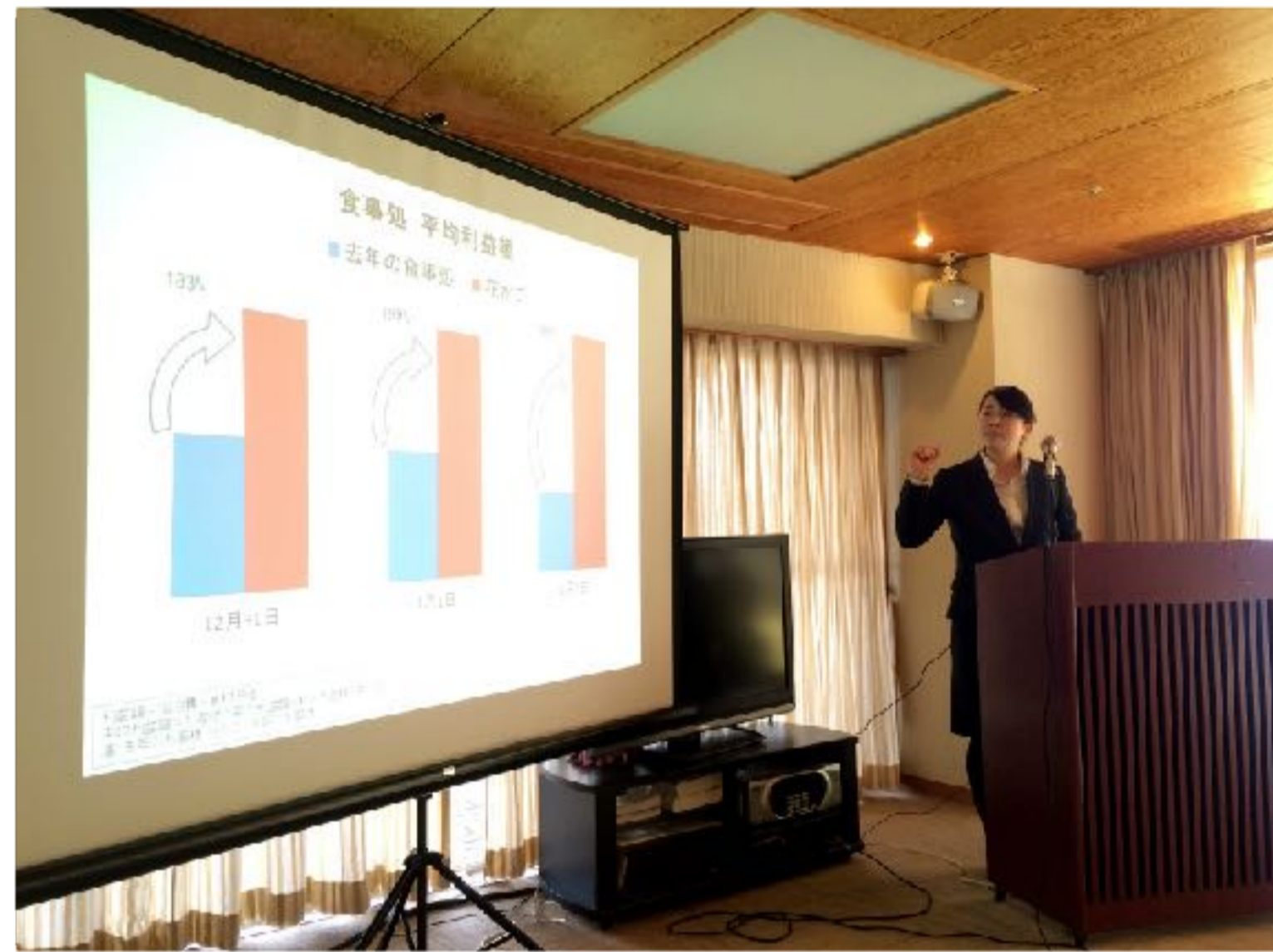
8. 各関係者が得るメリット



【受入実績】 23の企業 / 3つの集落 / 8つのまちづくりPJ

事例①

株式会社ホテル海望



事例②

株式会社高澤商店 (高澤ろうそく)



事例③

農家民宿 古民家こずえ (志賀町熊野地区)



事例④

能登里海サイクリング

