



事業申請から採択までの経緯

- 事業者は石巻市内の水産加工会社 7 社の若手後継者が集まったワラサクラブという団体である。このうちの 5 社が本支援に参加した。
- 事業者は、石巻における水産業の復興のため、水産業に対してのいわゆる 3 K（きつい・汚い・危険）のイメージを打破し、さらに水産業のブランド化を達成することを目標に結成された。目標を達成するための重要な課題の一つが若い人材の採用と育成であるが、事業者としては、こうしたノウハウがないことから、支援を受けたいと考えていた。
- ワラサクラブの各会員事業者に共通して、人材の確保や育成が課題であり、共同採用・人材育成を企画していたところ、支援主体から本事業の紹介を受けた。地域の地場産業における共同採用・人材育成モデルを確立し、各社の垣根を越えて、水産業界における人材確保・育成の課題を解決することを目的として、本支援への申請を行った。
- 本支援における専門家からは、申請以前より助言等を貰っており、当時企画していた共同採用・人材育成についても、元々協力してもらっていたことから、本支援においても支援してもらう方向で調整を行った。
- 申請に当たっても、専門家から支援を受け、本支援の内容についても協議ができていたことから、申請時には支援の目標や取組内容、進め方が明確にイメージできていた。

支援実施の際のポイント

【事業者、専門家起因】

同じ地域の水産加工会社という競合する可能性のある複数の事業者が、地域や業界における共通課題を解決することを目的として、各社の垣根を越えて、グループ支援に取り組んだことがポイント。また、専門家においても、同じ目的意識を持って、グループ支援への申請を後押しし、事業者の取組を支援したことがポイント。

事業者と専門家の両者が共通する課題を認識し、課題解決に向けて一緒に取り組みたいという考えを持つ中で、グループ支援を申請し、課題解決のために上手く活用したことがポイント。事業者は、自らの状況や課題を認識した上で、適切な支援を選択することが重要。



専門家マッチング

- 専門家からは、申請以前から助言等をしてもらっていたことから、本支援においても、専門家マッチングに不安はなかった。
- 申請段階において既に専門家との間で協議等ができており、支援の方向性については、共通の認識を持つことができていた。



課題特定支援／支援計画策定

- 課題の分析や整理、支援の方向性などを専門家と継続的に協議できていた。
- 課題特定支援において、専門家との打合せは週 1 回、ワラサクラブの会員事業者での打合せは月 1 回行っていた。ワラサクラブの会員事業者での打合せにおいては、本グループ支援の進捗状況の確認や共有などを行っていた。
- 課題特定支援の中で、事業者と専門家の役割分担を行った。具体的には、事業者はワラサクラブの会員事業者全体で組成したグループの求人票の作成や研修内容の検討を行い、専門家はグループ内の意思決定プロセスの構築を行うこととした。
- 課題として、①採用の仕組み作りとノウハウ共有体制の構築、②経営幹部候補人材に成り得る大卒者等への認知向上・接点強化、③事務局機能の整備・強化を設定した。
- 上記課題に対応するため、本支援期間における具体的なタスクとして、①企業と若者のニーズ調査、②企業による若者向けのメッセージ作り等を実施していくこととした。

【事業者、専門家起因】

事業者がグループとして取り組みたい内容が明確な中、継続的に協議を行うことで、事業者がグループとして取り組みたいことの実現のために、課題解決支援における事業者と専門家の役割が明確化され、相互に共有できていたことがポイント。

グループを構成する各事業者が支援の進捗状況を確認・共有できる場を定期的に設けたことがポイント。支援の目的を理解した上で、支援の状況を各事業者が共有することで、各事業者が当事者意識を持ち、支援に取り組むことができていたと考えられる。



課題解決支援

- 課題解決支援においても、課題特定支援と同様の頻度で打合せが行われた。事業者と専門家との打合せには支援主体も参加していたが、事業者と専門家の打合せの時間は限られており、その時間内は事業者と専門家の発言を優先する趣旨で、支援主体はオブザーバーとしての参加であった。
- そのため、支援主体と専門家での打合せの機会を月1回で別途設定していた。
- 支援主体と専門家による打合せの場を別途設けたことは、結果として成功だったと考えている。支援主体から事業者へ取組に対する意見や要望をそのまま伝え、事業者はそれに応えようとするあまり、負担が過大になる可能性があり、一度専門家が支援主体からの意見や要望を受け止め、事業者に対応してもらうことと専門家が対応することの仕分けを行うことで、事業者に過度の負荷がかかることを避けられたと感じている。
- 専門家は、若い世代のニーズを調査するために、事業者の若手社員と大学生に対するインタビューを実施し、仕事への考え方や職種の選択動機、求職情報の探し方や地元地域への思いなどを語ってもらった。そして、専門家は、このインタビュー内容を取りまとめ、若い世代の心の動向を把握し、事業者向けのレポートに反映させた。このレポート作成においては、レポートに記載した若い世代の声を、単に事業者に渡すのではなく、ターゲット層である若い世代の心に響くようなものとなることを念頭に取りまとめ、各社の求人票や企業紹介の内容にも反映させた。
- 専門家は、求人予定、求める人物像、採用条件、育成方針、将来に向けたワラサクラブへの参加方針について、事業者からヒアリングを行ってレポートに取りまとめ、グループ内で共有した。
- 事業者は、本グループ支援において、専門家と共同で2022年1月に新たに「SeaEOプロジェクト」を立ち上げた。グループによる共同採用・人材育成の取組が継続して機能していることが、本支援を受けたことの最大の成果と感じており、これまでに5社で計7名を採用することができた。
- 一方で、他の一般的な企業と同様に退職する者もいるため、本グループの枠組みを活かし、今後も人材の定着率向上を目指した取組を行いたいと考えている。

【支援主体、専門家起因】

支援主体が支援の進捗、取組内容等の意見や要望を、事業者に直接伝えるのではなく、一度専門家に伝えたことがポイント。事業者に直接伝え、事業者に過度な負荷がかかってしまう可能性もあるが、一度専門家に伝えることで、事業者が対応することと専門家が対応することを、専門家が仕分けすることができた。



SeaEOプロジェクトで採用された若手社員