

金融機関における 人材支援の取組

会社紹介

会社名:株式会社YMキャリア

所在地:【本社】山口県下関市(山口銀行本店内)

【支社】広島県広島市(もみじ銀行本店内)

設立日:2019年7月22日

資本金:30百万円(山口フィナンシャルグループ100%出資)

社員数:27名



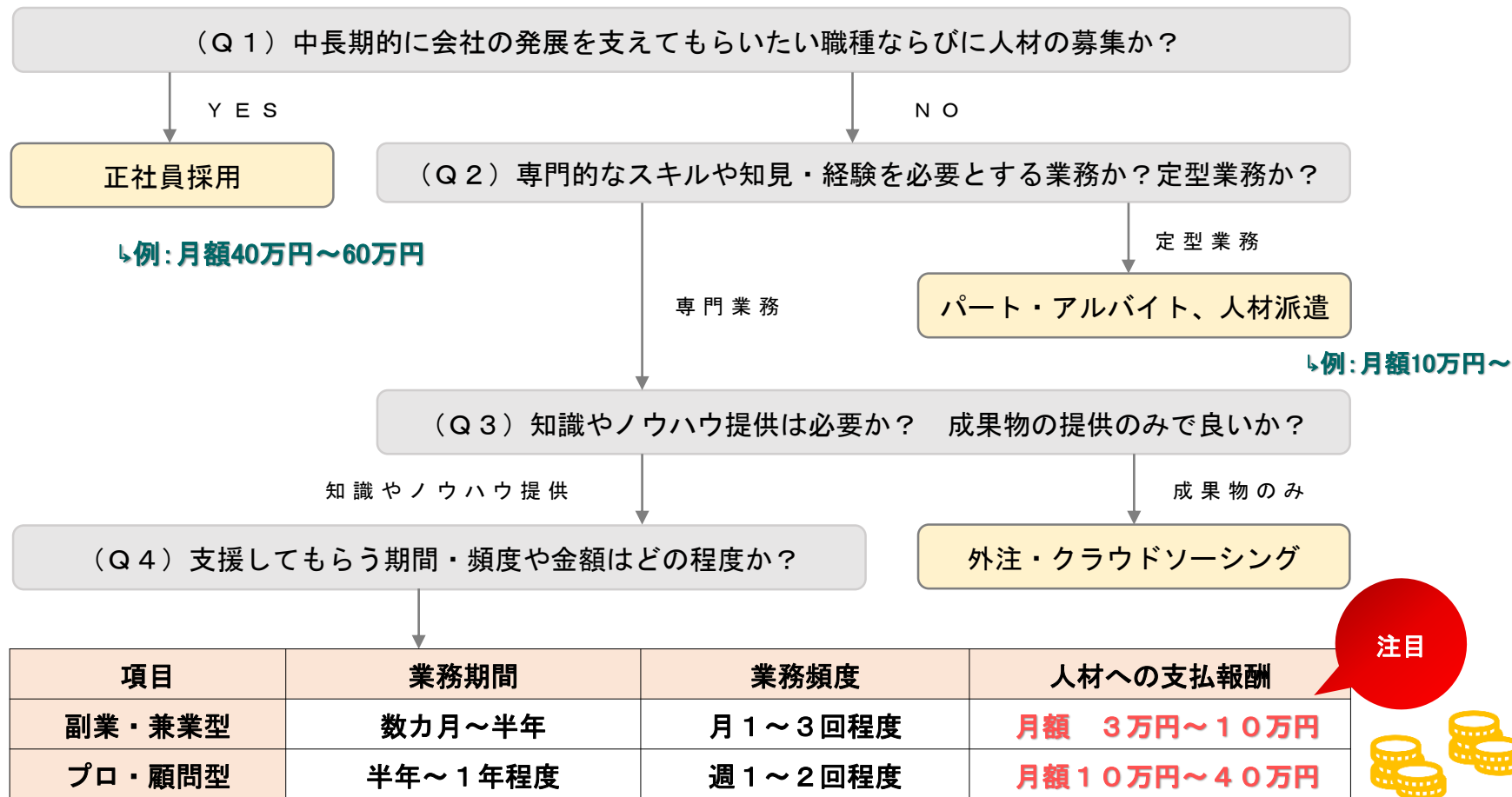
“地域企業さまの抱える経営課題を、人材確保の面から支援する”

“地元で働きたいと考える方々の、充実した仕事と生活を実現させるパートナーになる”

YMキャリアは「人材」を通じて企業と社員がともに成長するためのパートナー

副業・兼業人材活用の費用感

■多様な人材の活用チャート



⇒副業・兼業人材の活用も「副業・兼業型(本業を抱えた大手企業社員)」と「プロ・顧問型(独立系フリーランス・プロ人材)」に二極化しており、費用対効果に応じた選択が可能に。

これまでの成約実績(副業・兼業型)

経営企画



商品開発



情報システム



マーケティング



販売促進



マーケティング



情報システム



販売促進



＜マッチング実績＞

113
件

※2021/10末迄の累計実績

成約事例①



鮮魚卸売業
山口県

地元の旅館や飲食店向けの鮮魚卸売業者。

コロナの影響により受注が激減していることを受け、WEB販売やtoC領域で販路拡大を図るため、SNS等によるプロモーション戦略に知見・ノウハウのある人材を募集。

業務委託契約



Webマーケター
30代 関東圏

24名
応募

千葉県在住の人材。
BtoC向けのブランディングを得意とし、心理学に基づいたマーケティングにより、多数の企業支援の実績有り。

- 月2～3回のWEBミーティングと1～2ヶ月に1度の現地訪問を実施。
- 業務期間4カ月、月額3万円の業務委託契約（旅費交通費別途）。
- SNSを活用したプロモーションとEC体制構築を支援。
- 今夏に開設したInstagramのフォロワー数は200名を突破し、個人消費者からの申込も増加。今後はリアル店舗のブランディングも支援予定。

これまでの成約実績(プロ・顧問型)

EC戦略強化

具ハイクラス食堂



営業強化



<マッチング実績>

76
件

海外販売戦略



生産性向上



自社製品改良



人事制度構築



新規事業開発



プロモーション戦略

松山三越に「アンエイジング」複合施設 カフェやジム備える

2021年11月9日(金) (愛媛新聞)

三越ホールディングスが株主として経営するE3は6日、愛媛県松山市一番町3丁目の松山三越に、複合施設「エイジングケアE3」を開業する。5日は、メディア関係者向けの内覧会があった。

愛媛大学大学院加藤区平講座の伊賀瀬道也教授が監修し、5階と6階の2フロアで展開する。5階には老化につながる糖化度や血管の詰まりを測定する機器を備える。県内外20社が出店し、健康食品やスポーツウェア、ヘアケア商品などを取り扱う。6階は女性専用で、美容室やセルフエステスペースなどがある。

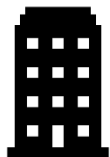


松山三越にオープンする「エイジングケアE3」
※5日午後、松山市一番町3丁目

※2021/10末迄の累計実績

成約事例②

プロ人材



ビルメンテナンス業
愛媛県

ビルメンテナンスを中心とした清掃業者。清掃作業が追い付かずに、中間管理職も現場に入らざるを得ない状況。

清掃活動のマニュアル化や従業員の教育等の支援だけでなく、組織体制強化など上流部分にもメスを入れる必要性を示唆し、プロ人材の活用を検討。

業務委託契約



組織強化
60代 関東圏

某有名テーマパークの接客コンテストで世界No.1を複数回獲得。お客様が気持ちよくサービスを利用できるための社員教育等組織改革に精通。中小零細企業から大企業まで幅広く「人事組織を含めた経営コンサルタント」として活躍するプロ。

＜顕在化している課題＞

- ・ 接客力向上
- ・ 管理職育成
- ・ 人材教育
- ・ マニュアル作成

＜上流の課題＞

- ・ 人事制度構築
- ・ 採用戦略策定
- ・ 組織体制構築

- 月3回の対面支援と週1回のリモート会議を実施。
- 業務期間12カ月、月額44万円(税抜)の業務委託契約(旅費交通費別途)。
- 全国各地の中小企業から大企業まで幅広い支援実績があるプロ人材を活用し、社内で顕在化している課題とその上流の課題も含めた解決策を企画・実行。

副業・兼業人材活用メリット

risk
0

①雇用リスク「0」の人材活用

必要な時に必要な分だけ、専門的なスキルを活用。雇用リスク（社会保障・雇用保障）のない、柔軟な人材活用を可能に。



②専門性の高い即戦力人材の確保

通常では遭遇することのない優秀な人材が持つ高い専門性やスキル・経験をシェア（共有）することが可能。



③オープンイノベーションの促進

外部の知見・経験・ネットワークを社内に取り込むことで、革新的なイノベーション、新規事業アイデアが生まれる。



④人材不足の解消

社員のスキル・経験では対応できない経営課題を副業・兼業人材に一任することで、組織全体の業務量を最適化。



⑤資金と時間を圧倒的に節約

新規・未知の領域は自社で試行錯誤するより、その道の専門家や経験者に頼むことで資金と時間を節約し、事業拡大をスピードアップ。



⑥お試し採用

採用にはミスマッチがつきもの。副業・兼業を通じて、お互いの相性やスキルを見極めた上で長期的な関係に移行が可能。

⇒人口減少局面にある日本経済において、企業経営の中で重要な「ヒト・モノ・カネ・情報」のうち、今や「ヒト」が最も重要な経営資源。副業・兼業人材の活用で「ヒト」の確保+αのメリットを享受。