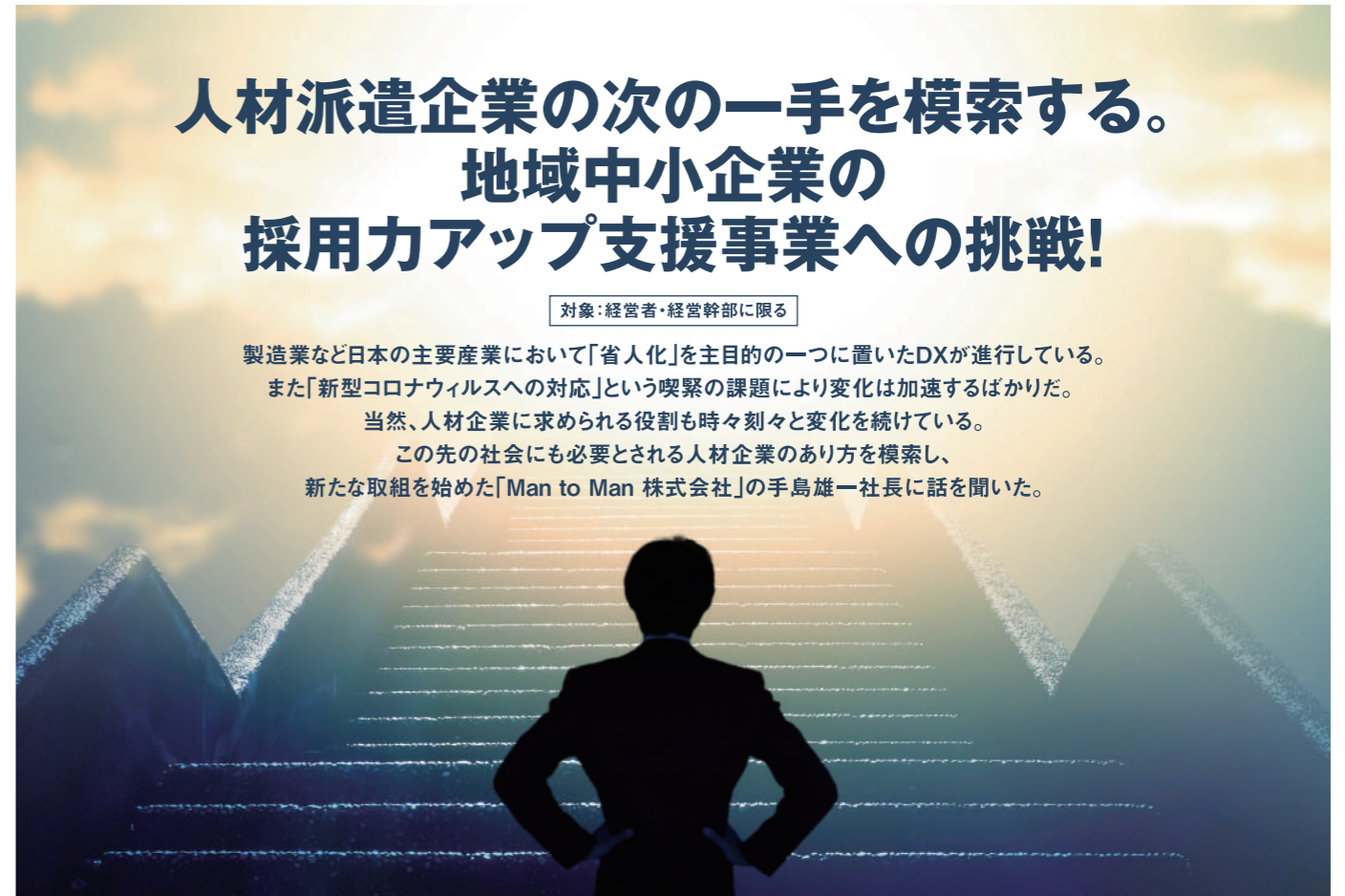


# 人材派遣企業の次の一手を模索する。 地域中小企業の 採用力アップ支援事業への挑戦!

対象：経営者・経営幹部に限る

製造業など日本の主要産業において「省人化」を主目的の一つに置いたDXが進行している。また「新型コロナウイルスへの対応」という喫緊の課題により変化は加速するばかりだ。当然、人材企業に求められる役割も時々刻々と変化を続けている。この先の社会にも必要とされる人材企業のあり方を模索し、新たな取組を始めた「Man to Man 株式会社」の手島雄一社長に話を聞いた。



「採用サイト構築システム」「採用定着士」との協業で低コストかつスピーディな新事業立ち上げを実現。

**郷戸** 非常に共感いたします。しかし一方で収益モデルも気になります。

**手島** 当然だと思います。採用ノウハウは無償で提供させていただいていますが、その一方で、企業の募集告知をターゲットとなる求職者へ届けるには、現時点ではIndeedやGoogleと検索などのテクノロジーを活用することが効率的です。この点に対し「Gozaru部」では、採用サイトの構築費用や、検索テクノロジーに対応するシステムの月額費用をお客様から頂きながら求職者と企業をつなぐ支援を展開しています。

**島谷** マーケティング発想の求人原稿の作成、応募者への面接から内定までのプロセスに対するフォローなどにも、人材事業で培ったオリジナルな強みを活用しているのですね。「Gozaru部」の新事業にはどのくらいの投資が必要でしたか？

**手島** 部署変更などによる人的リソースの投下はありますが採用サイトのシステムに関しては郷戸さんから、また島谷さんから採用定着士という支援ノウハウを提供い

ただいたために、低コストかつスピーディに事業を立ち上げることができました。



**郷戸** ありがとうございます。私どもはシステム面で今後も「Gozaru部」の事業に貢献させていただきますと考えています。島谷さんはいかがですか？

**島谷** 私は「採用定着士養成講座」という講座展開と採用定着士のコミュニティを運営し、社労士の先生を中心に「お金をかけず定着する人材を採用するノウハウ」を全国140事務所を展開しています。実績で言うと、実施1年程度で月粗利200万円を超える社労士の先生が出ています。この事業だけで独立した方も1年目に月粗利150万円は超えています。今回の人材サ

中小企業に  
採用力をインストールし  
採用コストを  
削減する新事業。

**島谷** 始めに、Man to Man 株式会社の事業内容をお聞かせください。

**手島** 当社は愛知県に本社を置く人材企業として主に自動車関連メーカー様を中心に人材派遣・人材紹介サービスを提供しています。近年では海外人材の活用提案や、行政と連携した海外留学生就職支援事業の展開、障がいを持つ方向けの就職支援事業、ベトナムでの高度人材紹介事業やオフショア開発支援事業など、顧客の人材ニーズに応えるため人材派遣といった手法に拘らな

**郷戸** 貴社においてはコロナ禍の素早い対応が印象的でした。人材業界の中で異例と言える速さで派遣スタッフへの所定労働時間に対する100%の給与保証を打ち出し、またテレワークの実施も迅速でした。素早い対応の背景にはどんなお考えがあるのですか？

**手島** ありがとうございます。当社は創業当初より「人と向き合う姿勢」を根本に日々の業務を遂行しています。目の前の相手が良い人生を送るために何が必要か、

ビジネス版の採用定着士養成講座では「営業・提案の実践ノウハウ」のことも採用戦略研究所と組んで充実させました。

ゲスト

Man to Man 株式会社  
取締役社長 **手島雄一**

大学卒業後、服地メーカー勤務を経て1997年にMan to Man 株式会社へ入社。大手自動車関連メーカーとの安定的なパートナーシップ構築に貢献するなど同社の主力事業の成長に尽力し、常務取締役本部長を経て2019年より現職。



という視点が私たちにどうして何より重要です。今回の対応もその一環として決断したことです。

**郷戸** 今回は、私どもと連携させていただいている貴社の新事業「Gozaru部」の活動をお伺いしたいのですが、この新事業も「人と向き合う姿勢」を発展させたものなのでしょうか。

**手島** はい。ではまず「Gozaru部」の事業を簡単に説明します。これは中小企業を対象に、私たちが人材事業で培った人材採用ノウハウを無償で提供する事業です。企業が人材派遣などの手法を使うことなく自社にマッチする人材を自力で獲得する力を身に付けることが目的です。なぜ人材企業である私たちがあって、自社の利益に相反するとも言える事業を展開するのか。二つ理由があります。一つは、人材企業を介すことなく企業と求職者が直接結びつく機会を増やすことが、今の人材市場が最も求めるニーズではないかと考えること。もう一つは、不本意ながら「派遣」という働き方を選択している個人と、不本意ながら「派遣」という労働力を活用せざるを得ない企業、双方の「不本意」を削減することが私たちにできるはずだし、そうした方向に人材市場が変化していくことが、企業と求職者の双方が幸せになれる道だと信じていることです。

人材派遣・紹介会社版採用定着士入門講座  
地元特化・地域特化の人材派遣・紹介会社の  
生き残り戦略徹底解説

対象：経営者・経営幹部に限る

QRコード、URLより随時開催中！  
読者限定特典として、【無料】開催  
させていただきます。

<https://www.rs-1ab.jp/lp2021/>



## インタビュー

株式会社採用戦略研究所 / 代表取締役 **郷戸理永**

2014年4月の創業以来、深刻な人材不足に陥る飲食チェーンや製造派遣業を中心に、求人広告のみに頼らない新しい採用モデルを提示。これまで約1,200社の採用支援に携わり、コストを抑えた実効的な採用戦略の提案で実績を上げる。2018年～2019年の2年連続で大阪府ベンチャー支援事業「Booming!」に採択。



一般社団法人採用定着支援協会 / 代表理事 **島谷圭司**

お金をかけず定着する人材を採用する専門家、採用定着士®の養成講座を主宰。現在、社労士を中心に130事務所が加盟。著書に「新採用戦略ハンドブック」(労働新聞社)等