



代表取締役社長 日浦 公德



### 日徳汽船株式会社

ミッション：管理体制の強化

設立年月 1960年7月  
代表者 代表取締役 日浦 公德  
事業内容 内航海運業 外航海運業  
従業員数 約60名

## 育てる時間がない現場に、 即戦力という選択

船員も、陸上の監督も足りない。人材不足は、すでに業界全体の常識となっていました。

特に陸上の監督業務は、経験がすべて。船の運航、安全管理、現場判断。新卒を育てて間に合う仕事ではありません。

そんな状況の中で決まった、新造船の就航。運航隻数は増える。しかし、現場を支える人材は簡単には増やせない。

もし採用できなければ、既存の監督に負荷をかけながら回すしかない。その選択が、現場の疲弊や判断ミスにつながることも、当社はよく分かっていました。

そこで下したのが、プロ人材採用という決断です。長年の現場経験を持つ人材を迎え入れ、即戦力として陸上管理を任せる。

結果、既存社員に過度な負担をかけることなく、安定した運航体制を構築。

判断の速さ。対応の確かさ。それは、育成では埋められない価値でした。必要なタイミングで、必要な人材を迎える。その判断が、事業拡大を止めることなく、当社を次の航路へと導いています。



## 採用



## 海外本社と日本法人を結ぶ、 営業部門の新たな推進力

営業部門に求められていたのは、複雑化する役割への対応でした。海外本社との高度なコミュニケーション、既存顧客への丁寧な対応と提案、新規顧客の開拓。これらを同時に担い、営業組織全体を前に進めていく存在が必要とされていました。

そこで当社が選択したのは、「育てる人材」ではなく、「すでに戦える人材」の登用。

海外現地での実務経験と高い英語力を備え、ドイツ本社と日本法人、双方の視点を理解できるプロ人材を営業部長として迎え入れました。

着任後、最初に現れた変化は、海外本社とのコミュニケーションの質とスピードの向上です。

意思疎通が円滑になり、判断はより迅速に。新規商談や価格交渉の場面でも、相手の背景を踏まえた丁寧な対話が積み重ねられていきました。

社内にも変化が広がります。フェアで落ち着いたコミュニケーション。若手が意見を出しやすい空気。営業活動の広がり。

厳しい市場環境の中にあっても、同社が着実に成果を積み上げている背景には、プロ人材の知見と経験を組織に取り込んだ、この取り組みがあります。



代表取締役社長 成林 宣彦

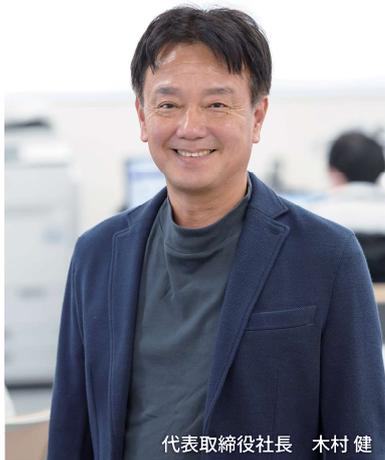


### KOLBENSCHMIDT PISTONS

### コルベンシュミット株式会社

ミッション：営業体制強化

設立年月 2000年6月  
代表者 代表取締役社長 成林 宣彦  
事業内容 ピストンの開発・製造・販売  
従業員数 約240名



代表取締役社長 木村 健



KENKOU Co., Ltd.

株式会社ケンコウ

ミッション：生成 AI の活用

設立年月 1988 年 7 月

代表者 代表取締役社長 木村 健

事業内容 電気設備の施工管理・工事

従業員数 約 50 名

## 終止符を “あの人に聞く現場” に、

技術者の高齢化が進み、現場では「この仕事は、あの人に聞かないと分からない」そんな言葉が日常的に交わられていました。

経験と勘に支えられてきた現場。

しかしその裏側で、引き継げない不安と、次世代への課題が静かに、そして確実に積み重なっていたのです。

このままでいいのか。当社が向き合ったのは、属人化という“見えにくいリスク”でした。

そこで導入したのが、副業兼業プロ人材。

業務の一つひとつ棚卸しし、判断基準や手順を言語化。暗黙知を形式知へと変えていく、地道で粘り強い取り組みです。

その中核に据えたのが、生成AIの実装と現場定着。業務整理や思考の補助役として日常的に活用することで、人の経験を“再現できる知”へと変換していきました。

さらに生成AIの活用により、「何を仕組みにすべきか」「どこが本当の課題か」を考える視点が社内に広がっていきました。

単なる効率化ではありません。考え、共有し、改善する文化の芽生え。

外部の知見を取り入れたことで、自社だけでは踏み出せなかった改革が、いま現場とともに動き始めています。



## 副業 ・ 兼業



## 成長の裏側に、 組織の問いがあった

売上も、従業員数も伸びている。事業は順調。

しかしその一方で、評価や役割は役員の判断に委ねられたままでした。

「自分は、何を期待されているのか」現場に広がっていたのは、言葉にならない不安。成長のスピードに、組織づくりが追いついていなかったのです。

この課題に向き合うため、当社が導入したのが人事制度構築の副業兼業プロ人材でした。

必要なタイミングに、短期間・最適なコストで専門人材を迎えられる柔軟な選択。これが、改革への最初の一步になりました。

従業員一人ひとりの声を丁寧に拾い上げ、評価制度をゼロから設計。時間をかけた対話と、現場目線の仕組みづくりが進められました。

評価基準が明確になり、役割が見え始めると、マネジメント層が育ち、現場が自ら動き出します。

期限を区切った伴走支援だからこそ、改革は止まらなかった。

属人的な経営から、組織で成長する会社へ。その転換点に、副業兼業プロ人材の存在がありました。



総務部長 有吉 亮二



マルケー食品株式会社

ミッション：人事精度の構築

設立年月 1970 年 4 月

代表者 代表取締役社長 平櫛 克也

事業内容 水産物加工及び販売

従業員数 約 130 名