

タレントシェア九州ラボ

2025年7月

経済産業省九州経済産業局

産業人材政策室

人と組織、そして九州の新たな可能性をひらくために

九州は、素晴らしい人と組織で溢れています。

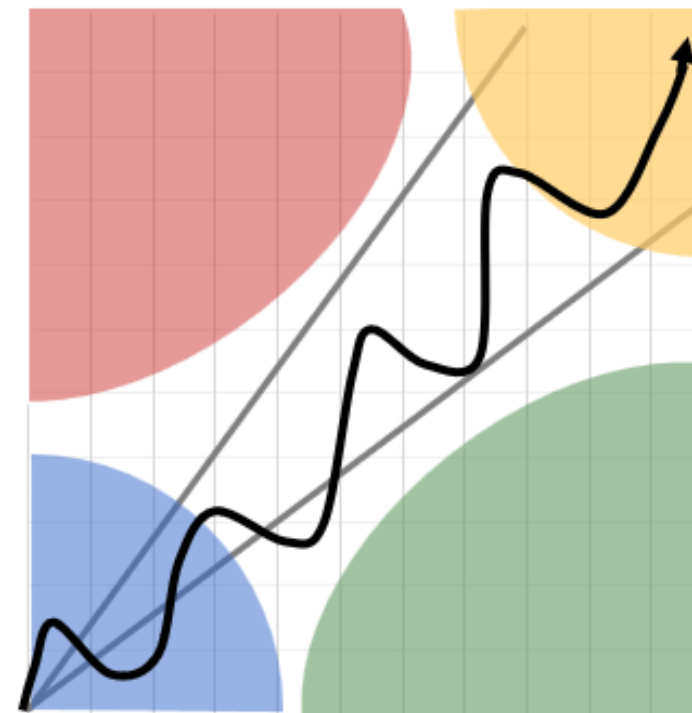
その潜在力をさらに活かすためには、越境・共創文化の浸透がカギになると考えています。

近年、本業に加え、自社外での活躍機会を求める人材が増えています。

構造的な人手不足を乗り越える観点からも、柔軟な働き方に関する環境整備は極めて重要ですが、その受け皿の拡充には多分に余地があります。

中小企業においては、まずは、九州域内での中長期的な関係性を前提にした「タレントシェア九州ラボ」の仕組みを通じて、外部人材活用のポイントを掴んでいただければと考えています。

九州が一体となり、組織間や地域間での“人のシェア”を促進することで、多様な価値観と出会う機会を増やし、人と組織の新たな可能性や社会の変革力を引き出していきます。



企業間人材マッチング事業「タレントシェア九州ラボ」

- 令和7年度、越境・共創をテーマにした新たな取組として、**九州域内において大企業・中堅企業等の人材が中小企業の課題解決や成長支援等に取り組むモデルを創出**する。（※実証事業として最大10件程度を想定）
- 対象は九州に事業所等の拠点がある企業。実施にあたっては事務局が伴走し、地域での越境・共創文化の浸透、企業・人材双方の更なる活性化等につなげる。

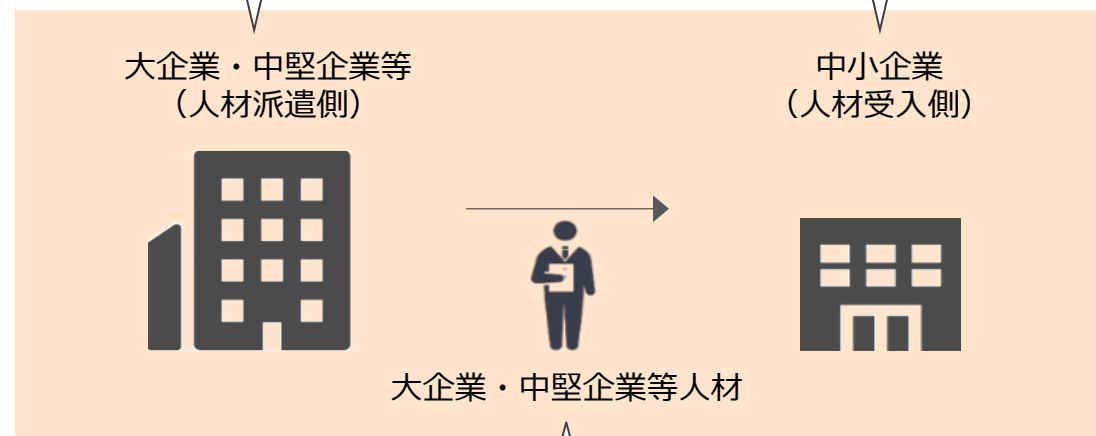
進め方（想定）

- キックオフセミナー
- 中小企業の課題整理・サイト掲載
- 中小企業による課題プレゼン会
- 大企業・中堅企業等からの提案・人材マッチング
- 双方による合意形成・契約締結（個別フォロー）
- プロジェクト実施・フィードバック

各参画主体にとっての主なメリット

- ・ 多様な世代のキャリア形成支援
- ・ 自社外での経験・ネットワークの還元
- ・ 新しい形での地域・社会貢献

- ・ 外部人材活用ノウハウの獲得
- ・ 自社が抱える課題の解決
- ・ 実現したいビジョン・目標の達成

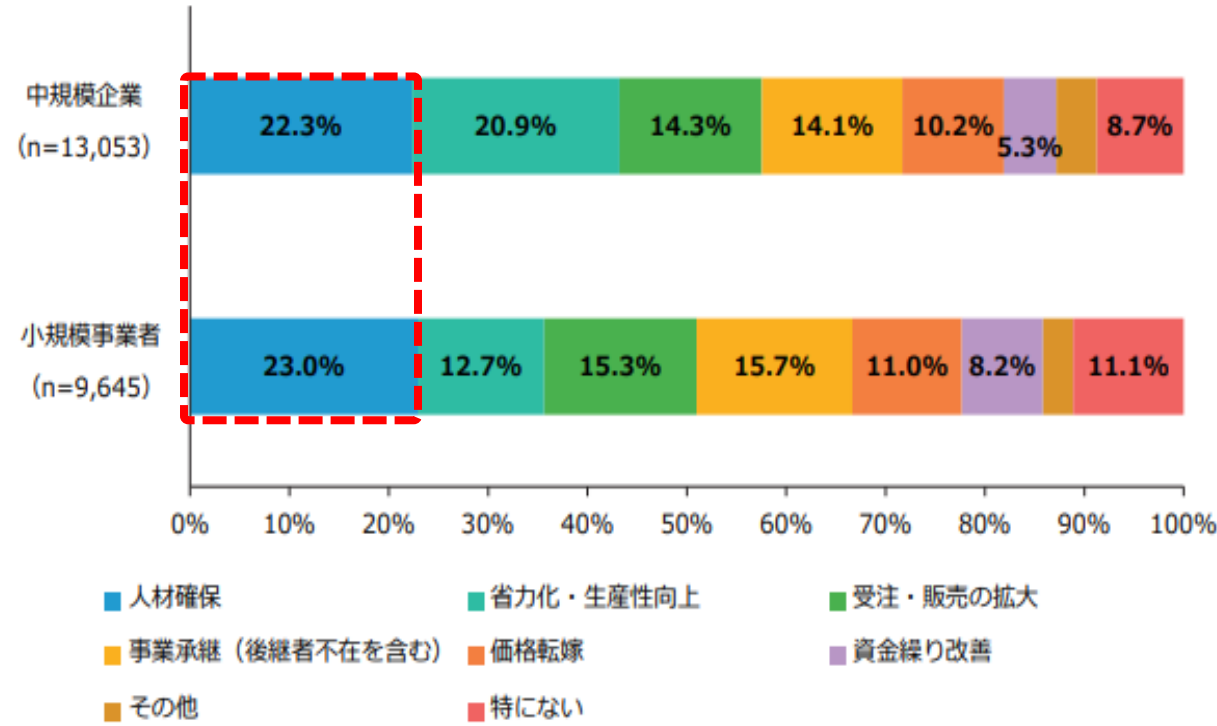


- ・ これまでの経験を生かした活躍
- ・ 自己研鑽意欲・エンゲージメント向上
- ・ 自律的なキャリア形成

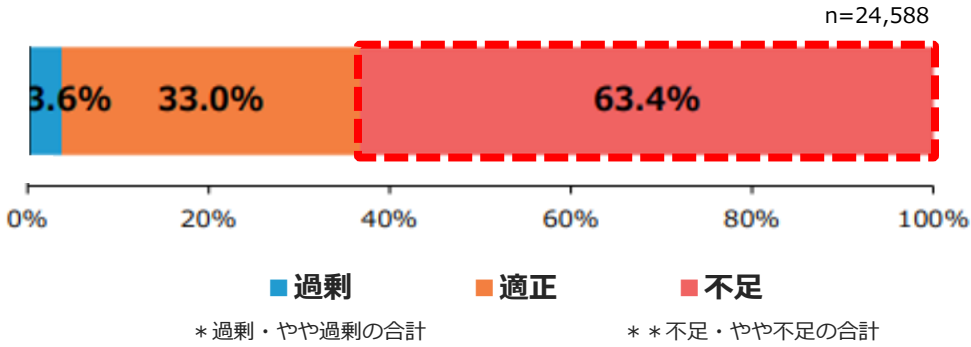
中小企業の現状

- 中小企業が重視する経営課題は「人材確保」がトップであり、人材不足と感じている企業は63.4%。他方、副業・兼業人材を活用したことがない企業は82.9%にのぼる。
- 「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（令和5年6月）は、経営戦略と人材戦略の一体的な推進における副業・兼業人材活用等の意義を提示。

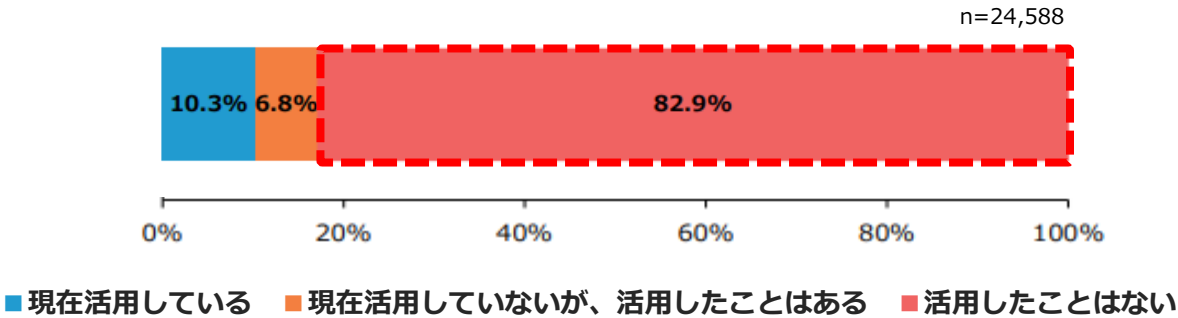
最も重視する経営課題（企業規模別）



人材の過不足状況



副業・兼業人材の活用状況



人と組織の関係の変化

- 近年、人的資本経営（人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営）への注目が高まる中、**九州経済産業局では、令和6年度に「個を活かす組織経営」の調査研究を実施。**

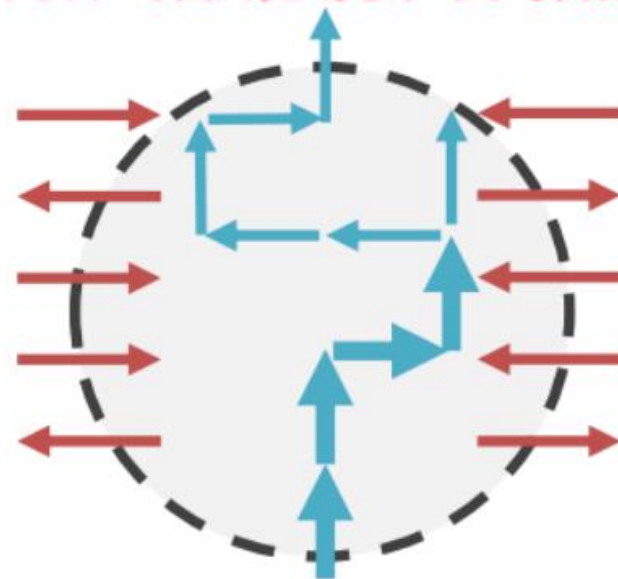
急速な人口減少、少子高齢化や東京一極集中に直面する中、地域の未来を切り拓くためには、イノベーションにつながる新たな挑戦の芽を育む必要がある。とりわけ、次世代を担う若者の活力が欠かせない。

雇用の面では、社会情勢の変化や法改正等を背景に、個人と組織は、従来の一律管理の雇用慣行による「閉鎖的」な関係から、柔軟な働き方や人材流動化を前提とした「選び、選ばれる」オープンな関係へと変わりつつある。

この大きな転換点にあって、果たして私たちの地域は、働きがいや成長環境を求める若者に対し、どれだけ魅力的な選択肢を用意できているだろうか。個人と組織が共に成長していける新たな関係とは何だろうか。

一朝一夕に成し得ない難題だからこそ、粘り強く考え、地道に取り組んでいかなければならない。その手がかりを探るため、本調査では「個を活かす組織経営」に焦点を当てることとした。

一つの組織を超えて
メンバーの出入りがあるオープンな関係

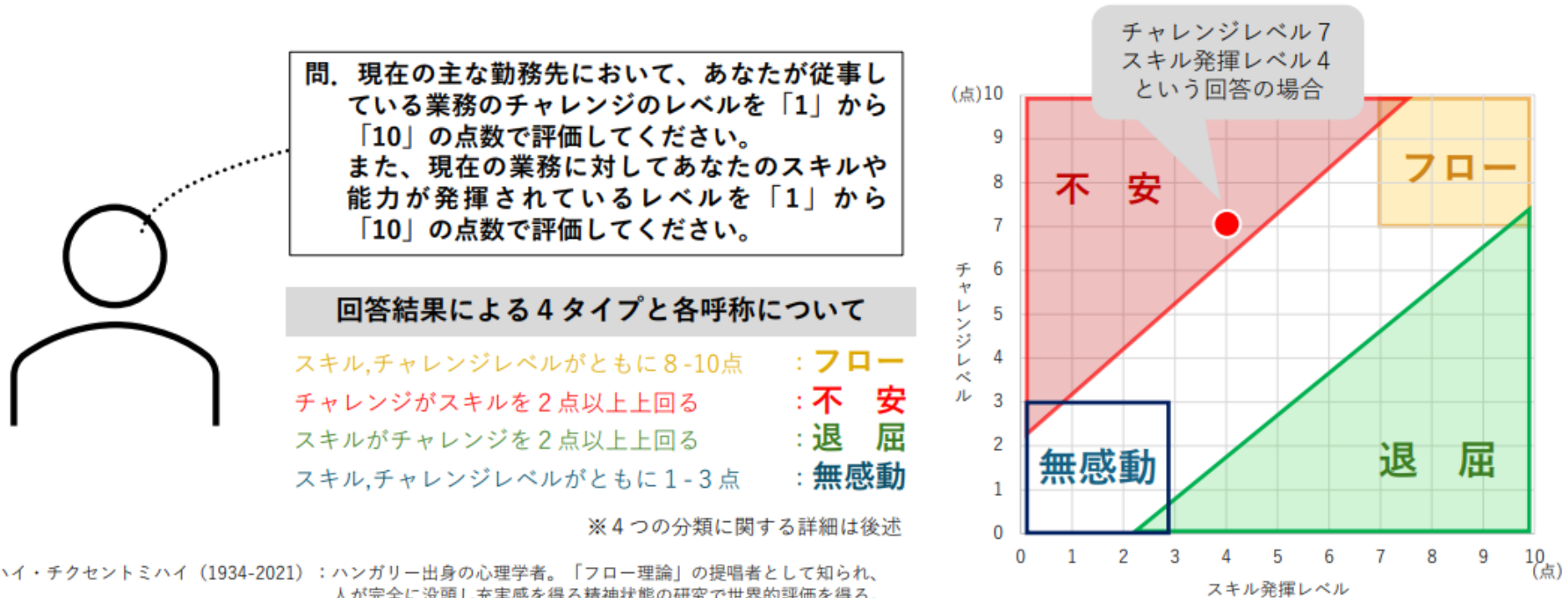


多様性/「知・経験」のダイバーシティ
「選び、選ばれる」関係

資料）経済産業省「未来人材ビジョン」（令和4年5月）

調査研究の手法

- 「個を活かす組織経営」の調査研究において、首都圏・九州の20～30代の就業者にアンケートを実施。
- チクセントミハイ氏により提唱されている「フロー理論」に即し、現在の仕事に対する評価結果から、スキル発揮レベル×チャレンジレベルに基づく4タイプ（フロー/不安/退屈/無感動）に区分して分析。

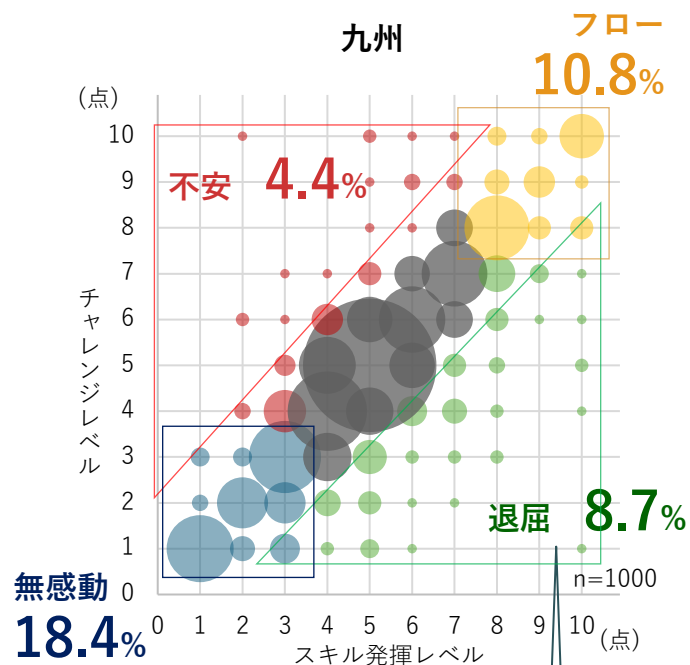
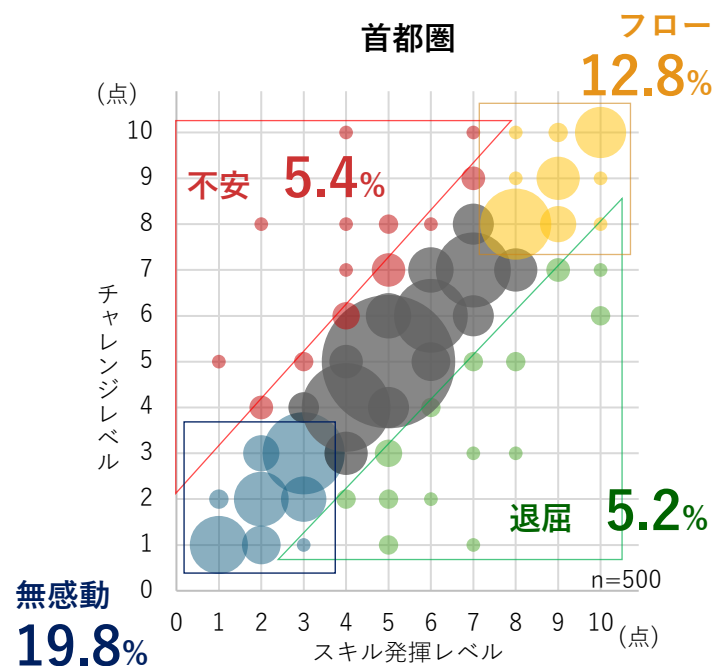


注1)ミハイ・チクセントミハイ (1934-2021) : ハンガリー出身の心理学者。「フロー理論」の提唱者として知られ、人が完全に没頭し充実感を得る精神状態の研究で世界的評価を得る。
著書『フロー体験：喜びの現象学』は多くの分野に影響を与えた。

注2)不安状態および退屈状態は、フロー状態（スキルとチャレンジレベルがともに8-10点）と無感動状態（スキルとチャレンジレベルがともに1-3点）にある就業者を除き、チャレンジがスキルを2点以上上回る場合を不安状態、スキルがチャレンジを2点以上上回る場合を退屈状態として定義する。

若い世代の現状① – 地域別比較

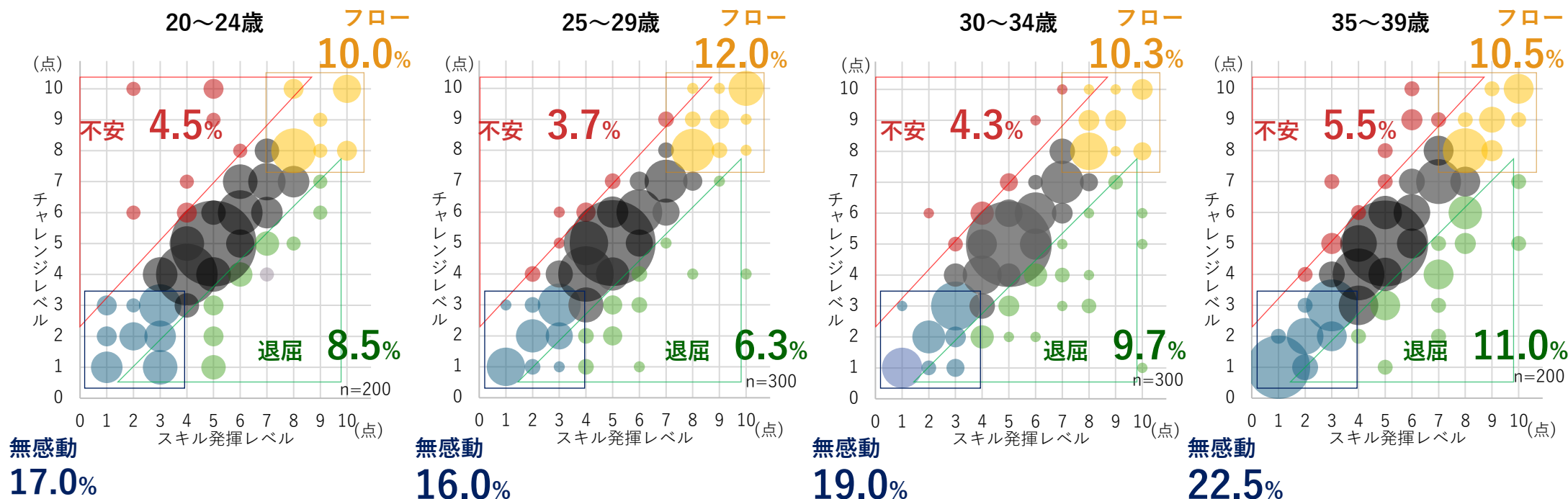
- 首都圏に比べて九州は、フロー状態（今の仕事でスキルを発揮できておりチャレンジレベルも十分にある）の割合が低く、退屈状態（今の仕事でスキルを発揮できているがチャレンジレベルが不足している）の割合が高いことが判明。
- 退屈状態にある九州の20～30代は、推計10.3万人にのぼる。



推計10.3万人

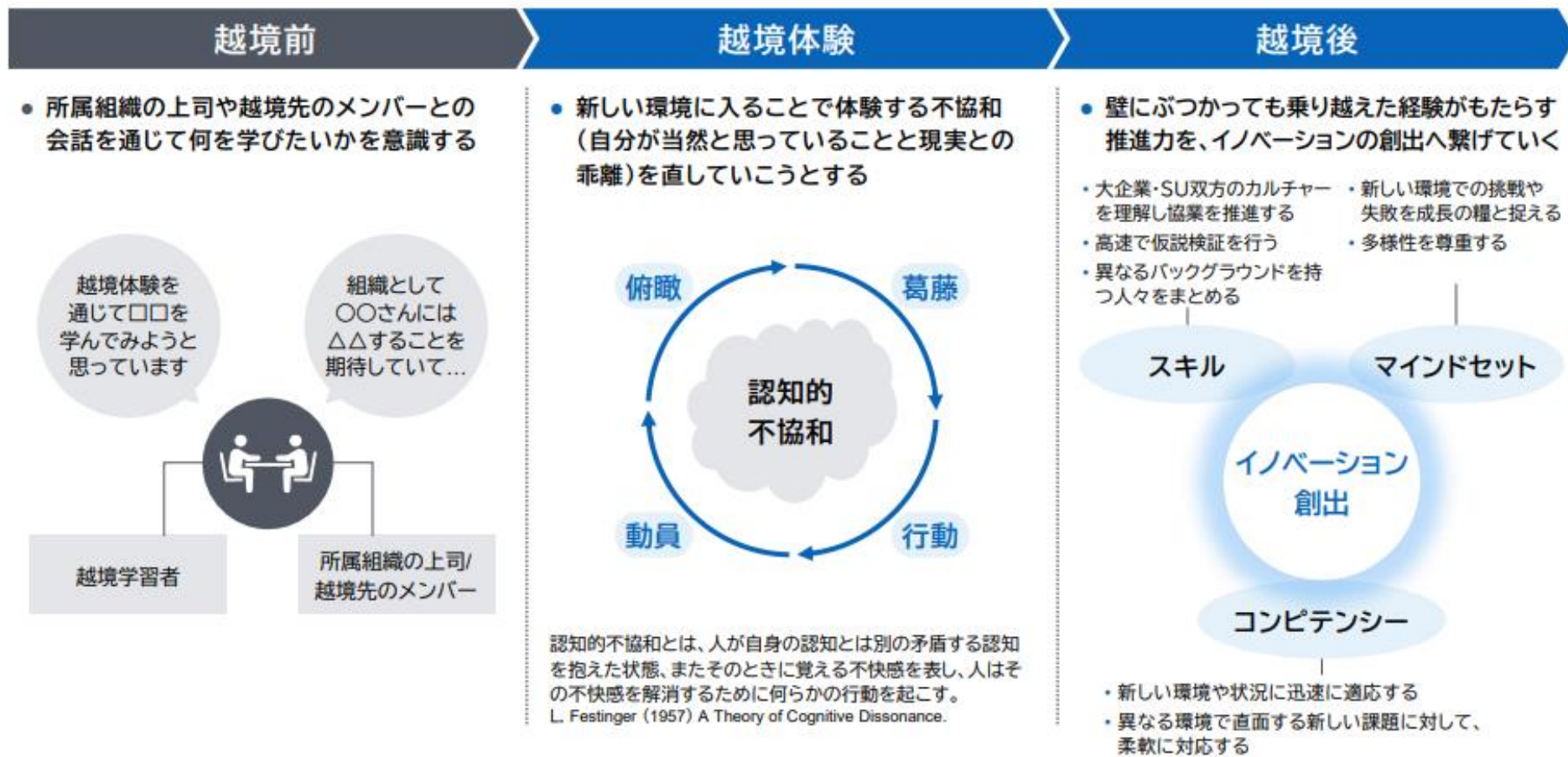
若い世代の現状② – 年齢別比較（九州）

- 九州において年齢別に4つの状態を分析すると、**30代以降は「退屈状態」「無感動状態」の割合が他の年代より高く、キャリアの成熟期における新たな刺激の必要性**が示唆される。 ※当該調査の対象としなかった40代以降も同様の傾向にある可能性。
- これは、いわゆる「ミッドキャリアクライシス」（中高年層がキャリアの停滞感や仕事の意義の喪失、将来への不安等の課題に直面する状態）の問題をはらんでいる可能性がある。



変化の時代に求められる「越境」

- 越境とは、ビジネスパーソンが自身の慣れ親しんだ境界（組織や役割など）を超え、新しい環境に挑戦することで、視野の拡大や知識・スキルの深化を図り、個人と組織の双方の成長につなげるアプローチ。
- 柔軟な人材活用・活躍支援の仕組みとして、今後、九州各地に理解・取組を広げていくことが重要。**



参考：企業間人材マッチングの主な類型イメージ

パターン	契約形態	主な期間	主な費用の扱い	主なプロセス	備考・留意点
業務委託	業務委託契約（企業間）	数週間～長期 （6カ月～）	成果物や稼働に応じた 支払い	契約書作成 納品フロー整備	実質的な労働とならない よう契約内容に注意
研修	研修契約（企業間）	数日～数週間	費用負担者含め 個別調整	研修計画の合意 受入体制整備	教育目的中心 成果共有が重要
副業・兼業	業務委託/雇用契約（個人）	数時間～数週間 （3～6カ月）	時給・月額等 稼働時間に応じた報酬	個人との契約締結 社内受入れ手続き	秘密保持契約などの 調整が必要
出向	出向契約（企業間）	3カ月～1年以上	給与は派遣元 費用は派遣先が補填	企業間契約 受入準備	労働協定などの 整備が必要
派遣	労働者派遣契約（企業間）	最短1日～3年	派遣会社へ 月額・時給支払い	契約整備 派遣法対応	法令順守が必須

※ケースバイケースであることに留意。