

「多様な働き方」について学び、 会社も人も共に Win-Win に！



経済産業省
九州経済産業局
Kyushu Bureau of Economic Trade and Industry

企業価値向上を目指す『人材戦略パッケージプログラム2022』



目次	01	マッチング事業 [兼業・副業向け]	31
		マッチング事業 [正社員向け]	32
事業概要 [事業の目的、課題と打ち手、実施内容など]	02		
人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ	04	モデル事例/[副業・兼業採用] 株式会社コッコファーム	33
勉強会・ワークショップ・講座の開催実績	05	モデル事例/[副業・兼業採用] 株式会社 AK システム	34
		モデル事例/[副業・兼業採用] 株式会社 B2S	35
勉強会 [概要]	06	モデル事例/[副業・兼業採用] 株式会社グローバル・クリーン	36
勉強会 [デジタル化推進]	07	モデル事例/[副業・兼業採用] 株式会社スズキアリーナ大隅	37
勉強会 [グローバル化への対応]	08	モデル事例/[正社員採用] タカシマホールディングス株式会社	38
勉強会 [社内マネジメント力の向上]	09		
勉強会 [経営デザイン・アート視点の活用]	10		
勉強会 [ダイバーシティ導入]	11		
5step 定着を目的としたワークショップ [概要]	12		
人材獲得戦略構築ワークショップ [概要]	13		
採用戦略構築ワークショップ [概要]	20		
人材の多様性導入による価値向上ワークショップ [概要]	22		
デジタルリテラシー向上・リスキング講座の [概要]	27		

事業の目的

九州管内の中小企業等中小企業・小規模事業者（以下、「中小企業等」という）の多くは人手不足に加え、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、厳しい事業運営を強いられています。そこで九州経済産業局では、**地域の中小企業等が経営状況の悪化を乗り越え、成長・発展するために「付加価値の拡大」や「労働生産性を向上させる多様な人材」との出会いを支援**。人手不足や新たなチャレンジを「雇用」だけに解決策を見出すのではなく、**兼業・副業を含む多様な人材（就職氷河期世代、女性、外国人等）の確保や活用**を図れるよう、さまざまな機会を設け、後押しさせていただきました。

課題と打ち手

○労働者への分配に対する意識が高まる中、**中小企業等での労働分配率は高止まり**しています。その打開策（課題）の一つとして、**付加価値創造・増大**が挙げられています。

○また、ウィズコロナの経済戦略の一つとして、**デジタル化の導入・推進が生産性向上と所得の増加につながる**とも言われており、そのための下地づくりや環境整備を進める必要があります。

このような背景のもと、九州地域においては、特に中小企業等が抱える各社各様の**経営課題解決及び未来像実現に向けた『課題解決人材』、『就職氷河期人材』、海外市場獲得等のための『高度外国人材』**を多様な形態（正規雇用、兼業・副業・出向等）で**確保・活用**が可能となるよう支援しました。

実施内容

デジタル、デザイン・アート、マネジメント、グローバル展開等といった、**VUCA時代に地域中小企業が備えておくべき必須のスキルを備えた「課題解決人材」**の確保・活用を支援。事業実施にあたっては、人材獲得において必要な5stepの定着に加え、前述の必須スキルに係る企業側の人材獲得力向上についてもあわせて支援し、「課題解決人材」確保・活用に繋げるとともに、確保・活用の効果が企業組織内で最大限発揮される可能性を高めました。

◎競争力強化を目的とした、企業を取り巻く

課題認識・課題解決人材確保・活用のための勉強会

◎5step 定着を目的としたワークショップ

◎デジタルリテラシー向上、リスキリング講座

◎マッチング事業／地域中小企業と課題解決人材の接点形成を目的としたオンラインプレゼン会

◎企業の人材確保・活用・定着フォロー アップ

◎企業の魅力発信支援

人材戦略パッケージプログラム2022の活用

VUCAの時代(*1)と呼ばれる昨今、コロナ禍の影響も加わり、企業を取り巻く経営環境は予測不能な度合いを増しています。このような状況下において、企業価値の持続的向上を維持するためには、企業の中期的ビジョンを理解し、その達成に貢献できる多様な人材の確保・活用と、変化に対応出来る社内体制の構築が不可欠です。

九州経済産業局では2021年度に引き続き、『**人材戦略パッケージプログラム2022**』を実施。地域中小企業の皆様の価値向上・競争力強化を目的に、企業の皆様が抱えておられる課題の解決に資する人材の方々との副業・兼業等を含めたマッチングを目指し、一気通貫で支援いたしました。

(※1) VUCAとは Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性)が飛躍的に高まった状況を示す言葉

人材戦略パッケージプログラム2022

人材確保・活用を通じた企業価値向上を目指すマッチングの前段階として、
勉強会やワークショップを実施

人材確保・活用を通じた 企業価値向上を目指す勉強会

企業経営者が押さえておくべき企業を取り巻く環境変化と、人材確保・活用を通じた企業価値向上について学ぶ

グローバル展開

マネジメント

ダイバーシティ

デザイン・アート

デジタル化推進

デジタルリテラシー向上塾

デジタル知識のリスクリング講座

①企業課題と未来像を考えるワークショップ

②各社の未来を創る人材像を明確にするワークショップ

③採用ブランドコンセプトを活かした、
人材との繋がり方を考えるワークショップ

デジタル活用戦略構築ワークショップ

デジタル人材との連携に向けた
スキル習得のためのワークショップ

デジタルを活用した事業戦略の検討やデジタル人材の獲得・活用を促す過程において合理的な経営判断が可能となる知識・スキルを学ぶ

就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ

- ①企業の課題から考える就職氷河期世代人材による経営力強化
ー就職氷河期世代人材の潜在力や採用効果などを整理、把握し、
自社の課題解決に向けた活用方策等を学ぶ
- ②就職氷河期世代人材の活躍・定着促進
ー社内体制のあり方や職場環境の見直しなど支援体制を検証し、
就職氷河期世代人材の活躍や定着方法を学ぶ

下記カテゴリの、副業・兼業等を含めた
マッチングをサポート

デジタル人材

マネジメント人材

デザイン・アート人材

グローバル人材

その他

地域中小企業の求める人材像を
プレゼンするオンライン交流会

企業と人材のオンラインマッチング会

就職氷河期世代人材向け支援

キャリアデザイン講座
ー中小企業への理解促進ー

経験・スキル整理ワークショップ
ー自分自身の経験・スキルの理解促進ー
ー職務適応性の把握ー

就職氷河期世代人材マッチング会

福岡・熊本は現地での対面開催
佐賀・長崎・大分・宮崎・鹿児島はオンライン開催

人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ

人材を確保するためには、「経営課題や業務の見直しを通じた求人像の明確化」や「人材確保後の職場環境の見直し」など、総合的な取組みを実施することが重要となります。それを以下、5つのステップに整理しました。



今回の各ワークショップは「5つのステップ」をベースに、ポイント毎に議論や検討を重ね、最終的には「未来に向けての企業ストーリー」を実現可能なプランとしてまとめました。
※各ワークショップで活用したワークシートの一部を紹介しています。

勉強会・ワークショップ・講座開催実績

競争力強化を目的とした、企業を取り巻く課題認識・課題解決人材確保・活用のための勉強会	開催形態	開催日	参加社数
デジタル化推進 試行錯誤を許容するおもしろ環境のつくりかた	オンライン	7月6日(水)	77社
グローバル化への対応 グローバル展開は副業人材の力を借りることで前進する	オンライン	7月13日(水)	46社
社内マネジメント力の向上 温故知新の組織改革～変わらないために変わり続ける～	オンライン	7月20日(水)	94社
経営デザイン・アート視点の活用 デザイン経営で変化の時代に生き残る	オンライン	7月21日(木)	64社
ダイバーシティ導入 ダイバーシティを推進し、企業の価値を高めるリーダーシップとは	オンライン	7月26日(火)	58社
5step 定着を目的としたワークショップ			
人材獲得戦略構築ワークショップ 現状の課題、将来ビジョン、自社のコアバリューと価値観を検討	オンライン	8月10日(水)	17社
	オンライン	8月18日(木)	9社
採用戦略構築ワークショップ /DAY1 企業の未来を創る「人物像」を明確化	オンライン	8月24日(水)	24社
採用戦略構築ワークショップ /DAY2 企業メッセージに込めるブランドイメージを固める	オンライン	8月31日(水)	22社
採用戦略構築ワークショップ /DAY3 採用ブランドコンセプトを活かした、採用広報手段を考える	オンライン	9月14日(水)	26社
人材の多様性導入による価値向上ワークショップ 今度必要になる多様な人材が活躍できる仕組みを考える	オンライン	9月30日(金)	23社
デジタルリテラシー向上・リスキリング講座 ～事業開発を体感できるDX実践講座～			
DXとはなにか （講義）事例学習なども交えながら、DXの基本を学習	オンライン	8月26日(金)	10社
サービスを形にしてみる （ワークショップ）モデル事業を、実際のシステムに落とし込んでいく	オンライン	9月9日(金)	10社
DX戦略を考える （ワークショップ）事業戦略を考え、それを実現するために必要な人物像、施策の活用検討など	オンライン	9月22日(木)	10社
DX戦略思考について （ワークショップ）マンツーマンで支援する	オンライン	10月19日(水)	3社

競争力強化を目的とした、 企業を取り巻く課題認識 ・課題解決人材確保・活用のための勉強会

九州経済産業局では、副業・兼業といった多様な雇用形態による、多様な人材（就職氷河期世代、女性、外国人等）の確保・活用を支援し、中小企業等の経営力強化や人的マネジメントの適正化を図るべく、5つのテーマを柱に、勉強会を実施しました。

1 デジタル化推進

7/6 水
13:15-15:00



【日本のデジタルシーンを牽引する第一人者】

登 大遊 ソフトイーサ株式会社 代表取締役

試行錯誤を許容する
おもしろ環境のつくりかた

2 グローバル化への対応

7/13 水
13:30-15:00



【大手商社での知見を中小企業の経営課題解決に】

平山 英樹 JOINS 株式会社 パートナーセールスチーム

グローバル展開は副業人材の力を
借りることで前進する

3 社内マネジメント力の向上

7/20 水
10:00-12:00



【スタートアップから大手までの人事に精通】

曾和 利光 株式会社人材研究所 代表取締役社長

温故知新の組織改革
～変わらないために変わり続ける～

4 経営デザイン・アート視点の活用

7/21 木
13:30-15:30



【中小企業のブランディングにこそデザイン思考を】

大江 貴志 オークツ株式会社 地域みらいプロジェクト代表

デザイン経営で変化の時代に生き残る

5 ダイバーシティ導入

7/26 火
14:00-16:00



【女性のキャリア開発や活躍推進を支援】

小野寺 友子 株式会社 bouquet 代表取締役

ダイバーシティを推進し、
企業の価値を高めるリーダーシップとは

※すべてオンライン：Webex を使用

対 象

下記のようなことをお考えの中・小規模事業者の経営層の皆様、
支援機関の皆様

- 1 企業価値向上に取り組みたい
- 2 今後の経営戦略を人材面から考えたい
- 3 新たな時代に対応するビジネス体制を構築したい
- 4 必要な人材像を明確化したい
- 5 自社の採用力・組織力を向上させたい

実績報告

■ 延べ参加企業数 / 339 社・370 名

■ デジタル化推進

7月6日（水）【参加企業 77 社】

■ グローバル化への対応

7月13日（水）【参加企業 46 社】

■ 社内マネジメント力の向上

7月20日（水）【参加企業 94 社】

■ 経営デザイン・アート視点の活用

7月21日（木）【参加企業 64 社】

■ ダイバーシティ導入

7月26日（火）【参加企業 58 社】

【勉強会1：デジタル化推進】

7月6日(水)
13:15~15:00

試行錯誤を許容するおもしろ環境のつくりかた

企業経営者自身が経営課題解決のためのデジタル導入について、そのおもしろさ、最新動向や気づきを得ていただくとともに、デジタル人材が活躍できるおもしろ環境のつくり方について、まさにデジタル最前線にいる講師が伝えてくれました。

講師プロフィール

【日本のデジタルシーンを牽引する第一人者】

登 大遊 ソフトイーサ株式会社 代表取締役



企業や自治体等で広く使われているテレワークシステムや、SoftEther VPN (暗号通信) 技術等を開発しているソフトウェア技術者。世界中に数百万人のユーザーを有する。2004 年大学在学中にソフトイーサ株式会社を起業。2017 年 博士 (工学)。2017 年から筑波大学産学連携准教授、2022 年から筑波大学客員教授。2018 年から IPA サイバー技術研究室長。2020 年から NTT 東日本本社 特殊局員 (いずれも現役)。

ファシリテーター

増田 睦子 一般社団法人行政情報システム研究所 主任研究員
デジタル庁 デザインコミュニティマネージャー



大学卒業後、外資系出版社にて編集者として社会人キャリアを開始。その後、外資系コンサルティングおよび国内医学学会で広報職を務める。2016 年より現職。2019 年 特許庁と共に「デザイン経営ハンドブック」を制作。民間企業や行政機関へのデザイン思考や DX 推進の講演・ワークショップなどを行っている。2022 年 3 月からデジタル庁デザインコミュニティマネージャーに就任。

企業の声

- 試行錯誤することが大切であり、まずは出来ることから小さくはじめることが重要だということがわかりました。
- 話もとてもわかりやすく、DX 以外の面でもあてはまる点が多くありました。

ワークショップ資料抜粋

試行錯誤を許容する おもしろ環境成立のカギ



1. 物理的インキ・スペース
2. 寛大な先生、偉いさん
3. 成果物だけでなく、それを作るためのインフラや設備も自作すること
4. 適切な管理体制 (帳簿・図面・Config 集・管理ルール・連絡系統)
5. 中古品 (例: IT の場合はサーバー・NW) の見極め、活用、予備物品の保持
6. 組織間連携
7. 何か成果を出して世間を味方にする



6



50

[勉強会2：グローバル化への対応]

7月13日(水)
13:30~15:00

グローバル展開は 副業人材の力を借りることで前進する

グローバル展開を検討している中小企業等の経営者に、新たな視点での発見を得ていただくことを目的とし、グローバル展開を、副業・兼業を含めた人材と企業を繋ぎ支援した実績を持つ講師が、実例をもとにした解説を行いました。

講師プロフィール

[大手商社での知見を中小企業の経営課題解決に]

平山 英樹 JOINS 株式会社 パートナーセールsteam

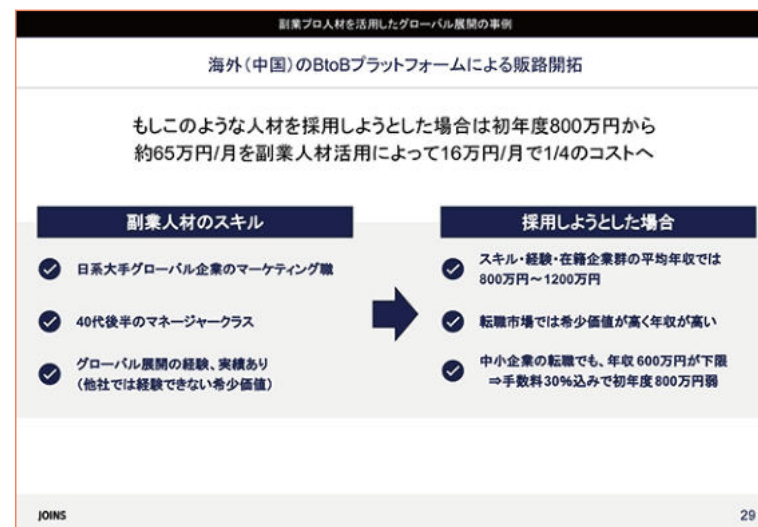
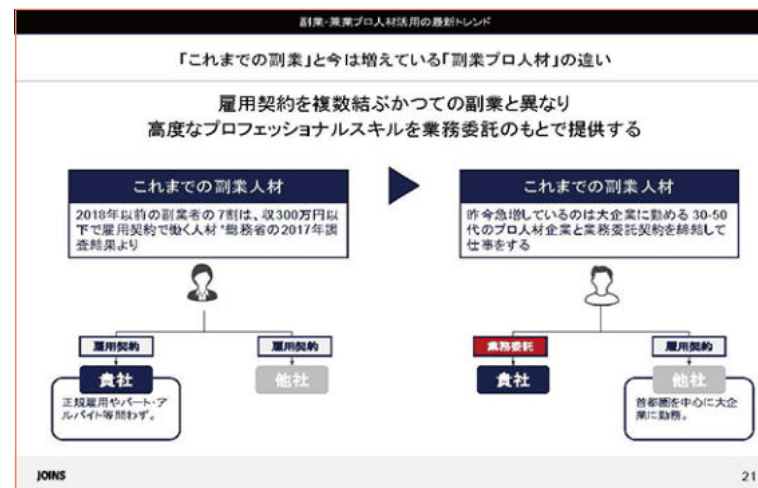


東証1部上場商社で経理、経営企画、法人営業を経験後、2012年より取締役営業本部長として法人営業を統括し、国内販路開拓と海外仕入先開拓に従事。2018年に退職し、53歳で米国留学にチャレンジ。帰国後、2020年9月JOINSに参画。これまでの幅広い業務経験や企業経営の知見を活かし、およそ200社の中小企業と面談し、経営課題を切り出してきた。

企業の声

- 副業のマッチングによるメリットに関心を持ちました。副業に対しての認知度を上げ地方での活用が広がることを期待します。
- 人材難でいつも採用に苦労していたが、副業・兼業という違った目線での価値を見出す事ができ、新たな発見が出来ました。

ワークショップ資料抜粋



【勉強会3：社内マネジメント力の向上】

7月20日(水)
10:00~12:00

温故知新の組織改革 ～変わらないために変わり続ける～

それぞれの企業が持つ独自の組織文化も加味しながら企業経営者のこれまでのマネジメント実践を学術的に俯瞰して振り返り、そして VUCA 時代を勝ち抜く組織マネジメントの新たな可能性を見出す勉強会を温故知新の観点で行いました。

講師プロフィール

【スタートアップから大手までの人事に精通】

曾和 利光

株式会社人材研究所 代表取締役社長



リクルート人事ゼネラルマネジャー、ライフネット生命総務部長、オープンハウス組織開発本部長と、人事・採用部門の責任者を務め、主に採用・教育・組織開発の分野で実務やコンサルティングを経験。また、多数の就活セミナー・面接対策セミナー講師や上智大学非常勤講師も務め、学生向けにも就活関連情報を精力的に発信している。2011年に株式会社人材研究所設立。

企業の声

■今回のような経営に関わること、人材に関わること（育成や採用や離職率低下等全般）、セミナーがあると助かります。ありがとうございました。

■説明が分かりやすく、勉強会で学んだことを自社に生かしたいという気持ちになりました。

ワークショップ資料抜粋

マネジメントポリシーで強化された
文化が組織の競争優位性を作る

事業戦略は真似しやすいが
組織文化は真似できない

従業員は入れ替わる可能性があるが
組織文化は残り続ける

文化を作るための人事において
最も重要なものは「適材適所」



8割が「適材適所」「マッチング」(採用＝対社外／配置＝対社内)

[勉強会 4 : 経営デザイン・アート視点の活用]

7月21日(木)
13:30~15:30

デザイン経営で変化の時代に生き残る

多くの中小企業において、デザインが経営と密接にかかわるという視点が未だ十分でない現状にあることを踏まえ、デザインという考え方・手法を経営資源の一つとして認知し、社内導入に挑戦するきっかけとなる勉強会を行いました。

講師プロフィール

[中小企業のブランディングにこそデザイン思考を]

大江 貴志



オークツ株式会社 地域みらいプロジェクト代表

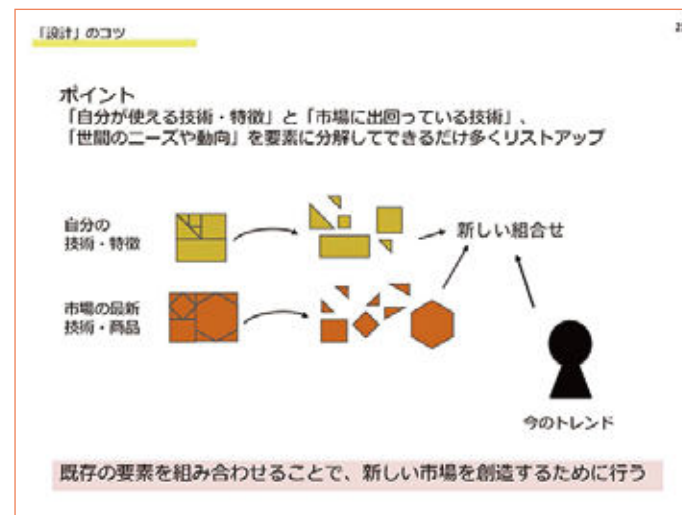
アンダーセンコンサルティング（現アクセンチュア）にて販売促進や顧客戦略を担当後、ソニーのIT部門に入社し、製版物流の戦略を担当。独立後は大手企業の新規事業開発やネット戦略を行う。慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科創設時に社会人として入学し、初代首席で修了。現在は同大学院の研究員として次世代産業の研究を行いつつ、地域活性に特化した事業をソーシャルベンチャーとしてスピンオフさせてオークツ株式会社を創業。全国で産学官金プロジェクトを企画・実施中。九州デザイン経営ゼミを始め、全国各地で中小企業経営へのデザインを通じたブランディング、製品・サービス開発・販路開拓等のサポートを行う。これまでに支援した企業は50社以上。

企業の声

■ベースとなるデザイン経営について、理解が深まったこと、考え方の基本が今までと異なることが理解できました。

■製造・販売や企業の在り方において、これまでとこれからのやり方が全く違うこと、消費者視点で企画することの大切さを改めて実感しました。開発者としても大変参考になるお話でした。

ワークショップ資料抜粋



【勉強会5：ダイバーシティ導入】

7月26日(火)
14:00~16:00

ダイバーシティを推進し、 企業の価値を高めるリーダーシップとは

ダイバーシティ導入を検討・推進している企業経営者を対象に、そのための考え方・施策・社内体制構築等の事例を交えながら、企業競争力を高めるための取り組みに関する勉強会を行いました。また、企業経営者と従業員のキャリア構築における視界のギャップを埋めるため、ワークショップや事例紹介等も実施しています。

講師プロフィール

【女性のキャリア開発や活躍推進を支援】

小野寺 友子



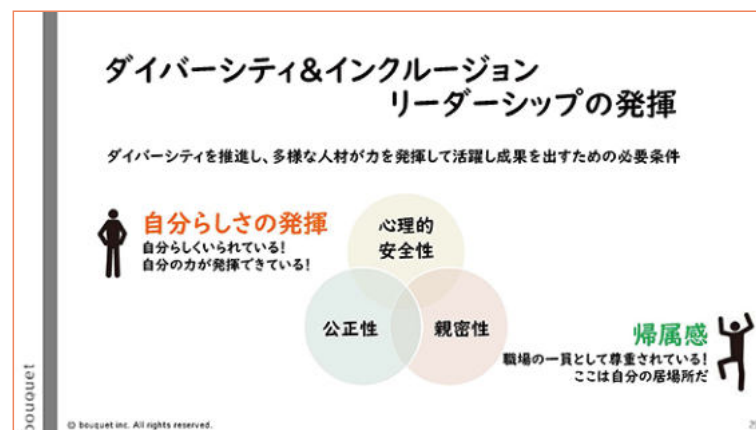
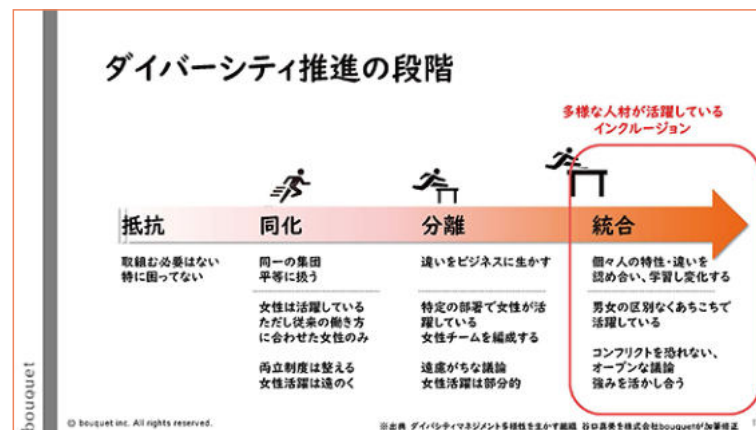
株式会社 bouquet 代表取締役

富士銀行（現みずほ銀行）にて法人営業、その後商品開発に従事。大企業における仕事の面白さと女性が活躍することの難しさを体感する。パルスにて小売店舗の営業企画・販促企画を経て、リンクアンドモチベーションに入社。プロジェクトマネジャーとして中堅中小企業をクライアントに人事制度設計、理念体系構築、育成体系構築等プロジェクトを多数主導。同社一人目の働く母として、企業において女性が第一線でキャリアを継続することの難しさと開拓することのやりがいを体感する。2008年シンガポールへ転居、多様性の本質にインパクトを受けて帰国。その後は、プロジェクトプロデュース社で営業人材育成、コミュニケーション設計、プロセスマネジメントコンサルティングに従事し、2015年独立。キャリア開発や企業の女性活躍推進を支援する、(株) bouquet 設立。組織開発や人事制度設計も支援し、企業のありたい姿と個人のキャリアを結び付けてサポートしている。

企業の声

- セミナーでは当社の状況と重ね合わせながら多くのことを学べました。当社はまだまだ女性の活躍は乏しく、セミナーの中で登場した“同化”の状況であると感じました。まずは意識改革、次いで制度改正等進めていきたいと思います。
- 分かりやすい内容と、聞きやすいテンポでとても良かったです。内容にも深く共感いたしましたし、新たな発見もありました。

ワークショップ資料抜粋



5step 定着を目的としたワークショップ

九州経済産業局では2021年度から企業の皆様の競争力向上に繋がる人材とのマッチングを支援する「人材戦略パッケージプログラム」を実施しています。

今回は、企業の皆様の〔①未来像構築〕や、〔②その実現に必要な人材像の明確化〕、〔③人材の皆様とどのように接点を持ち、貴社の魅力を伝えることが効果的か〕を考え、かたちづくっていくワークショップを全5回のプログラムで実施しました。

※このワークショップでは、中小企業庁人材確保支援ツールも活用しています。
https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2020/200522hitodebusoku_tool01.pdf

ワークショップ名

1 人材獲得戦略構築WS	現状の課題、将来ビジョン、自社のコアバリューと価値観を検討します。
8月10日(水) 13:00 ~ 15:00	8月18日(木) 13:00 ~ 15:00
※人材獲得戦略構築ワークショップの内容は2回とも同じものです。	
2 採用戦略構築WS/DAY 1	企業の未来を創る「人物像」を明確にします。
8月24日(水) 14:00 ~ 16:00	
3 採用戦略構築WS/DAY 2	企業メッセージに込めるブランドイメージを固めます。
8月31日(水) 14:00 ~ 16:00	
4 採用戦略構築WS/DAY 3	採用ブランドコンセプトを活かした、採用広報手段を考えます。
9月14日(水) 14:00 ~ 16:00	
5 人材の多様性導入による価値向上WS	今度必要になるであろう、多様な人材が活躍できる仕組みを考えます。
9月30日(金) 13:00 ~ 15:00	

対 象

下記のようなことをお考えの中・小規模事業者の経営層の皆様

- 1 企業価値向上に取り組みたい
- 2 今後の経営戦略を人材面から考えたい
- 3 新たな時代に対応するビジネス体制を構築したい
- 4 必要な人材像を明確化したい
- 5 自社の採用力・組織力を向上させたい

実績報告

■ 延べ参加企業数 / 121 社・125 名

■ 人材獲得戦略構築WS

8月10日(水) [参加企業 17 社]

8月18日(木) [参加企業 9 社]

■ 採用戦略構築WS/DAY 1

8月24日(水) [参加企業 24 社]

■ 採用戦略構築WS/DAY 2

8月31日(水) [参加企業 22 社]

■ 採用戦略構築WS/DAY 3

9月14日(水) [参加企業 26 社]

■ 人材の多様性導入による価値向上WS

9月30日(金) [参加企業 23 社]

①人材獲得戦略構築ワークショップ

8月6日(水)・18日(木)
13:00~15:00

現状の課題、将来ビジョン、 自社のコアバリューと価値観を検討しました。

中小企業の経営課題の多くは「売上拡大」と「人材確保」と言われています。そこで、売上拡大の源である「ビジネスモデル」をワークで整理。自社の現状や未来像、解決すべき課題などを明らかにし、事業戦略を描いていきました。さらに次のステップとして、その戦略を実現できる人材タイプを具体的にイメージしました。

講師プロフィール

白石 久喜

株式会社社会人材研究所 所長



大学卒業後、株式会社リクルート入社。大手企業向け営業部門、浜松営業所、リクルートリサーチを経て1999年よりワークス研究所にて組織・人事の研究活動を行う。

リクルートリサーチでは「大卒求人倍率調査」「人気企業ランキング調査」「大学満足度調査」など、高等教育と産業社会の接続をテーマに調査研究を行う。ワークス研究所では、HRM 研究グループの GM として組織論をベースに HRM 全領域にわたり、研究活動を行ってきた。現在は、社会人材研究所所長として、キャリアとミドル・シニアの活性化をキーワードに、企業とのコラボレーションで先端施策を開発し、市場に提供している。

丸山 一芳

京都橘大学経営学部 准教授



博士／知識科学、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学。新潟市生まれ。松下電器産業株式会社(現パナソニック株式会社)、株式会社リクルートワークス研究所客員研究員、事業創造大学院大学准教授等を経て現職。経済産業省近畿経済産業局調査事業オープンファクトリー研究会委員(座長)、愛知県みよし市まち・ひと・しごと創生会議委員など歴任。著書『地域産業のイノベーションと流通戦略』千倉書房(共著)、『地域産業の経営革新』税務経理協会(共著)など。

企業の声

- 今後深掘りして企業の成長を図りたいと思います。
- ワークを用いて自社状況を把握理解できました。

ワークショップ資料抜粋

人材獲得戦略構築WS 本日の結論 人材獲得戦略策定の大方針 社会人材研究所 group

POINT 1 事業の継続・成長に向けてパッチワークで済む段階は終わり、ビジネス自身の再設計・プロセスの再設計などの上流工程の再設計が要請されている

POINT 2 上流工程の再設計には「現在と未来のギャップを埋める」「ビジネスモデルを革新する」「提供価値の価値を高める」「コアバリューをつなげる」「価値を生む仕組みを変える」機能が人材に求められる

POINT 3 これらの機能を担う人材は、これまでの採用とは異なり、多様な人材から多様な雇用形態で“知識※”を調達するという考え方がより重要になってくる。
※グローバル化への対応、社内マネジメント力向上、ダイバーシティ導入、経営へのデザイン・アート視点の活用、デジタル化推進等

2023/6/2 © 2023 Social Leadership Lab. 3

人材獲得戦略構築WS 中小企業の二大経営課題とは 社会人材研究所 group

売上拡大と人材獲得は表裏一体

売上拡大  **人材獲得**

いかなる方法で売り上げを拡大するのか
そのためにはどのような人材が必要なのか

どのような人材が獲得できるのか
それによりどの売り上げ拡大の方法を探ることができるか

2023/6/2 © 2023 Social Leadership Lab. 28

※実際にワークショップで使用したワークシートを掲載しています。書き込んでいただき、人材・経営戦略構築にご活用ください。

企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ウォーミングアップ①】 環境認識

ウォーミングアップシート①

< STEEP のフレームワークに従って外部環境を検討する >

貴社を取り巻く政治的要因・経済的要因・社会的要因・技術的要因・環境的要因を大まかに記入してください。

技術
Technology

社会
Society

政治
Politics

経済
Economics

環境
Environment

令和4年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

2

POINT 世の中の流れを分析し、自社にとって有利に働くようにする手法。5領域の環境変化を、現在進行形・未来についてなど、思いつく限りイメージします。

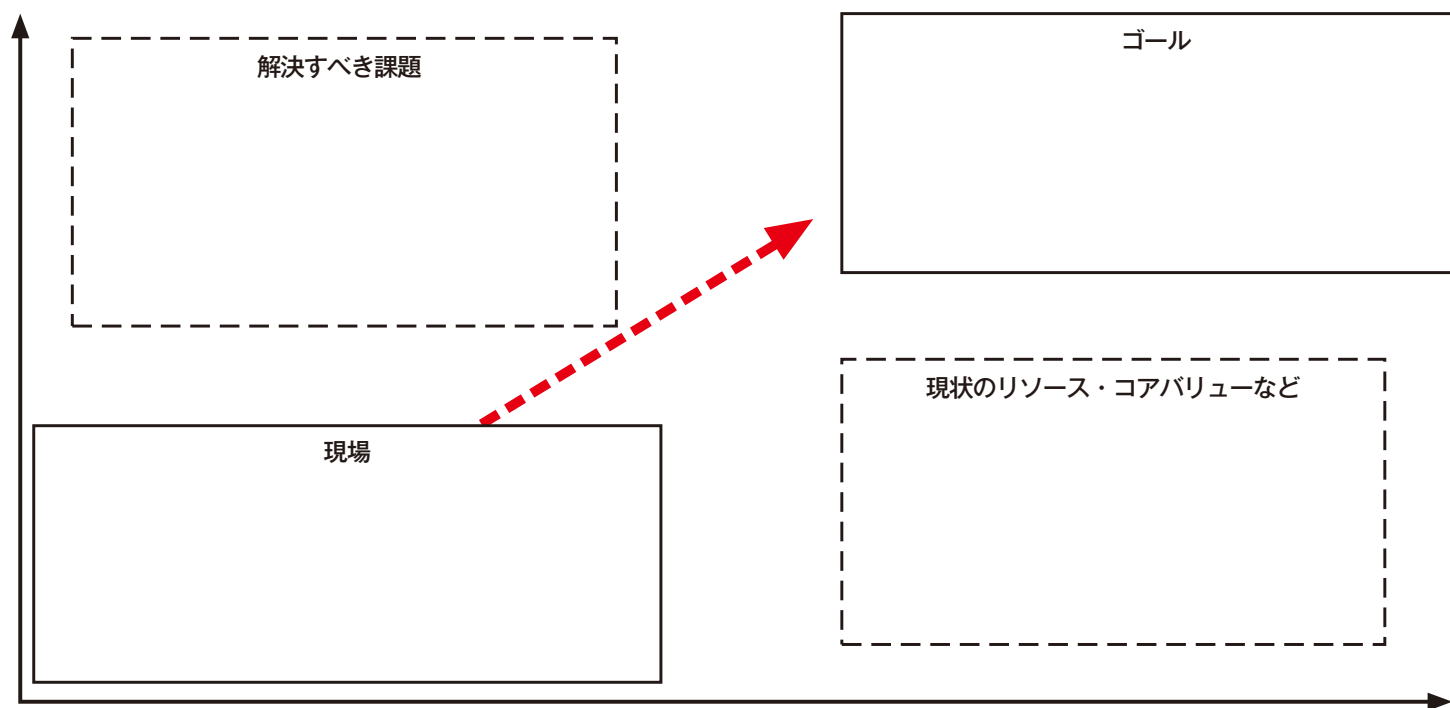
企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ワーク④】 採用力・企業力向上の設計図である戦略のベースを描く

ワークシート④

< 戦略のベースとする現状・ゴール・課題を整理する >

ワークショップ①あるいは事前課題で行ったウォーミングアップ①②③をもとに、今後の貴社の戦略のベースとなる「現状」「ゴール」「課題」「解決のリソース」を、問題解決フレームに記入します。



令和4年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

7

POINT 現状への不安や不満と、将来のありたい姿とのギャップを解決する方法を検討。経験値や不足スキルなどを整理し、未来に進むための解決法を総合的にイメージします。

企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ワーク⑤】 ビジネスモデルの見える化

ワークシート⑤

< BMC でビジネスモデルを 見える化する >

自社のバリューチェーンによって生まれる価値（競争優位）が、どのようにビジネスとして構成されているかを確認します。ここでは、BMC における 4 つの要素を核に検討します。

①「顧客は誰か？」（BMC の CS のパート）②「何の価値を提供するのか？」（BMC の VP）③「どのようにその価値を生成／提供するのか？」（BMC の KA のパート）④「なぜそれが利益を生み出すのか？」BMC の RS のパートについて言語化します。

パートナー (KP) サプライヤーのネットワーク	主要活動 (KA) 機能させるためにすべき活動	提供する価値 (VP) ターゲットとなる顧客に 提供する価値	顧客との関係 (CR) 顧客との関係性	顧客セグメント (CS) 価値命題の提供先、収益源
	リソース (KR) 機能させる為に必要な資産		チャンネル (C) 顧客への価値提供方法	
コスト構造 (CS) ビジネスモデルに伴うすべてのコスト			収益の流れ (RS) 各顧客セグメントから得られる収入	

令和4年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

8

POINT 自社のバリューチェーンによって生まれる価値（競争優位）が、どのようにビジネスとして構成されているかを確認。
顧客・主要活動・商品 / サービスの価値・収益の流れを整理します。

企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ワーク⑧】 ビジネスモデルの転換検討

ワークシート⑧

< ビジネスモデルのイノベーション >

問1：貴社の顧客をだれに設定しますか。

問2：貴社が提供している価値をどのように修正しますか。

問3：価値を生む活動に修正は必要ですか。どのような活動に変えますか。

問4：貴社の利益の仕組みをどのように修正しますか。

問5：それを担う人材は誰ですか。

令和4年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

12

POINT 自社のビジネスモデルの良い点・悪い点を再確認し、ビジネスモデルの改革を担うべき人材像をイメージします。

パターン① 人材需要の状況からのアプローチ

企業概要

パターン② 経営課題からのアプローチ

人材需要の状況	会社の雰囲気・風土	企業の志・ミッション・価値観 (キャッチフレーズ)		現状の不安や不満 ワークシート④
人材関連での不都合	USP 写真① (事業のシンボル)	USP 写真② (経営者/従業員など)	USP 写真③ (職場やハードなど)	経営課題 課題概要 ワークシート④
現状の解決策	会社のありたい未来 (「これから」の事業イメージ)		良い会社の要素 (コアコンピタンス・会社の売り・USP)	
人材需要の分析 人材需要の理由	ワークシート⑧		ワークシート⑤	
	課題の背景 ワークシート④		現状行っている課題への対処 ワークシート④	
離職防止策の有無	未来を創る人材像 人材像			課題解決のための人材像 人材像・スベック
働く環境の改善	人材活用・育成方針			成長戦略タイプ A. 事業安定人材を補強し、ビジネスを維持 B. 事業拡大組織を作り、ビジネスをパッケージ化 C. 事業転換外部の刺激を得て、ビジネスを転換 D. 企業変革事業を複数立ち上げ、ビジネスを大変革
解決の代替策の検討	今後の求人内容(別紙詳細)			
	いかなる役割で?	求人A:	求人B:	
	どのような人材を?	求人A:	求人B:	
	どの部署に?	求人A:	求人B:	
	どのような成果を期待して?	求人A:	求人B:	
	どのような仕事の進め方で?	求人A:	求人B:	
	どのような働き方で?	求人A:	求人B:	
	どの雇用形態で?	求人A:	求人B:	
どのような待遇で?	求人A:	求人B:		
事業戦略の中身				

POINT ここまでに行ってきたワークを「人材確保支援ツール」に落とし込んでいきます。

1

②採用戦略構築ワークショップ

ワークシート

写真

わたしたちが採用したいのは、
○○○○ の ○○さん みたいな人です。

どんな人材？

× × ×	× × ×
× × ×	× × ×

POINT 必要な人材像を、特定の人物を解像度高くイメージし、伝えるべき情報を整理していきます。

講師プロフィール

濱田 祐輔 株式会社DINAMICA CEO



大学卒業後、多摩美術大学クリエイティブリーダーシッププログラム修了。株式会社リクルートの事業開発室にて採用コンサルティング／RPO サービスの立ち上げに携わる。サービス開発のため自身も採用コンサルタントとしてクライアントワークにも携わり、実務業務も経験。その後、採用ブランディング事業を仮説検証的にスタートし、自身がプロジェクトマネージャとしてブランドコンセプトの策定～採用コミュニケーション戦略の立案～推進まで一気通貫で業務に携わる。

現在は株式会社DINAMICAのCEOとしてデザイン思考を活用した共創型の組織コンサルテーション、企業のカルチャーデザイン、採用ブランディング支援、人材調達戦略立案～リクルーティング戦術の実行による実務支援までを行う。

企業の声

- とても良いセミナーでした。「会社の認識・意識を統一する」「全員が人事」などの言葉が印象に残っています。
- 自社風土と求職者の希望風土がマッチするように、自社としていかに求職者に伝えていくかのヒントを多く頂きました。ありがとうございました。

DAY1

8月24日(水)
14:00~16:00

企業の未来を創る「人物像」を明確にしました。

採用ブランドを構築するため、まずは「誰に」「何を伝える」の「誰に」を明確にします。会社の未来を作るにふさわしい「人物像」を、よりリアルにイメージしていくために左記のワークシートを活用。その後、各自が設定した人物像をグループ内で発表し、意見交換を行いました。

ワークショップ資料抜粋



DAY2

8月31日(水)
14:00~16:00

企業メッセージに込める ブランドイメージを固めました。

「誰に」「何を伝える」の「何を伝える」部分となる採用のキャッチコピーを作成しました。グループごとに自分達らしさについて意見交換した後に、前回設定した「採用したい人物像」に届く企業メッセージをキャッチコピーに落とし込んでいきました。

ワークショップ資料抜粋

To: | Date: 2022/8/31 | Page: 17

キャッチコピー作りのTips

「言葉」 × 「構成」

意識すべきは、刺さる言葉を見つけることだけではなく、
何を、どの順番で言うかという「構成」と何を、どう言うかという「言葉」
を意識することで、反応してもらえる奥行のあるメッセージを紡ぎだせる。

HR
DESIGN Human Resource Solutions By DESIGN THINKING

DAY3

9月14日(水)
14:00~16:00

採用ブランドコンセプトを活かした、 採用広報手段を考えました。

DAY2で作成したキャッチコピーを全体で共有し、意見交換を行いました。その後、キャッチコピーを、どのような表現で届けるべきかについて学びました。「見せ方」として適切な表現とはどんなものか？ トーン&マナーの確認は？など、他社事例を交えつつ解説を行いました。

ワークショップ資料抜粋

To: | Date: 2022/9/14 | Page: 22

採用広報を行う際を守るべき規則、概念

Target	Message	Tone & Manner
↓	↓	↓
自社の哲学・価値観に共鳴しやすい人は どんな人たちだろうか？	そしてそんな人たちが共感するような メッセージはどんなメッセージだろうか？	そんなメッセージをどのような表現で、 どのようなイメージで伝えるべきだろうか？

HR
DESIGN Human Resource Solutions By DESIGN THINKING

③人材の多様性導入による価値向上ワークショップ

9月30日(金)
13:00~15:00

今度必要になるであろう、 多様な人材が活躍できる仕組みを考えました。

これまでのワークショップを踏まえ、「離職」と「定着」をキーワードに、社内体制の整備についての解説を行いました。ワークでは、自社への受け入れを前提に、正社員雇用／副業・兼業等の業務委託／顧問／デジタル人材など、多様な人材(タレント)の活躍の可能性について考えました。

講師プロフィール

白石 久喜

株式会社社会人材研究所 所長



大学卒業後、株式会社リクルート入社。大手企業向け営業部門、浜松営業所、リクルートリサーチを経て1999年よりワークス研究所にて組織・人事の研究活動を行う。

リクルートリサーチでは「大卒求人倍率調査」「人気企業ランキング調査」「大学満足度調査」など、高等教育と産業社会の接続をテーマに調査研究を行う。ワークス研究所では、HRM 研究グループの GM として組織論をベースに HRM 全領域にわたり、研究活動を行ってきた。現在は、社会人材研究所所長として、キャリアとミドル・シニアの活性化をキーワードに、企業とのコラボレーションで先端施策を開発し、市場に提供している。

石原 直子

株式会社エクサウィザーズ はたらく AI&DX研究所 所長



銀行、コンサルティング会社を経て2001年からリクルートワークス研究所。人材マネジメント領域の研究に従事し、機関誌 Works 編集長、人事研究センター長を務めた。2022年4月よりエクサウィザーズに転じ、はたらく AI & DX 研究所所長。著書に『女性が活躍する会社』(大久保幸夫氏との共著、日経文庫、2014年)がある、ダイバーシティ経営、女性リーダー育成、タレントマネジメントなどを専門とする。近年はデジタル変革に必要なリスクリテラシーの研究に注力している。

企業の声

- 採用手法についての知識獲得を期待して参加しました。今後は今日学んだ内容を実践していきたいです。
- 内容は理解できたので、今後実践に向けて検討したいと思います。

ワークショップ資料抜粋

多様性による価値向上WS 先取りの結論：多様性を活かす人材マネジメントのまとめ

POINT 1 多様な人材の受け入れをきっかけに、組織の思考を柔軟にし、変化に対応できる組織になる

POINT 2 多様な人材の受け入れの本質は「個の尊重」と、一人一人の従業員が戦力となること「全員戦力化」を目的にする

POINT 3 制度や施策は、獲得したい効果を明確にし、その実現を意識した運用を行えるものを採用する

2022/9/12 © 2022 Social Leadership Lab. 7

多様性による価値向上WS 調整を活かす人材マネジメントは何か?

判断基準は「何のために行うか」

～人材マネジメントをわかりやすく、人事の仕組みと置き換えて考えてみると～

- その仕組みは何のために必要なのか
- その仕組みは本当にわが社に必要なのか
- その仕組みによりどんなメリットがあるのか
- その仕組みはだれがうれしいのか

従業員のやる気が高まる▶仕事の効率が上がる▶業績が上がる

2022/9/12 © 2022 Social Leadership Lab. 103

※実際にワークショップで使ったワークシートを掲載しています。書き込んでいただき、人材・経営戦略構築にご活用ください。

企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ワーク①】 人材需要と離職の実態

ワークシート①

< 人材需要の理由・離職の理由を明らかにする >

現在顕在化している人材需要を、その発生要因から考えていきます。募集人員毎に、3段階の質問に対して回答し、募集の背景と離職の理由を明確にしていきます

Q1. その人材需要（欠員）はいかなる理由によるものですか

1. 従業員都合の退職・離職によるものである →→Q1-1 へ
2. 定年等によるものである →→Q1-2 へ
3. 事業の拡大による新規の需要である →→Q2 へ

Q1-1. その退職の理由はどちらですか

1. ポジティブな理由による退職である
2. ネガティブな理由による退職である

Q1-2. 定年という制度は、貴社の本当に必要ですか

1. 定年制度は自社にとって合理性があり必要である
2. 定年制度は自社に合理性はなく、必要ないかもしれない

Q2. 貴社ではこれまでに、離職理由となった会社や職場の問題を解決していますか？

1. 把握している
2. 一部把握している
3. 把握していない

令和4年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

2

POINT 人材需要の原因を人材起点で考え、新たな採用だけでなく、離職予防・従業員定着に活かし、未来の企業活動の改善までを視野に入れ整理していきます。

企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ワーク②】ダイバーシティ経営診断チェック

ワークシート②-1

< 多様な人材活躍に資する取り組みをチェックします >

	①経営者の取り組みをチェックします。	当てはまる	やや 当てはまる	あまり当て はまらない	当てはまら ない
1	多様な人材(属性※・キャリア・経験、働き方など)が活躍することを経営理念として位置づけている				
2	多様な人材(属性※・キャリア・経験、働き方など)が活躍する組織となることが、 属性や働き方等に関わらず全ての社員に浸透している				
3	経営者(経営幹部)と社員が信頼関係を構築できるよう、経営者は社員と向き合っている				
4	経営者(経営幹部)は、多様な役割、階層、職能から提供された情報を考慮することが よりよい問題解決に繋がることを理解し実践している				
5	今後のビジネス展開が明確になっている				
6	経営方針を実現させていくにあたり、属性や働き方等に関わらず全ての社員に説明し理解を得ている				
7	経営方針を実現させていくうえで、必要な人材のイメージが明確になっている				
合計点		／ 7＝			

	②人事の制度整備をチェックします。	当てはまる	やや 当てはまる	あまり当て はまらない	当てはまら ない
8	各業務のマニュアル作成などを通して、業務情報を共有できる体制を整えている				
9	多様な人材(属性※・キャリア・経験、働き方など)の採用を積極的に行っている ※属性：性別、国籍、中途採用、年齢、勤続年数等				
10	社員の今後の仕事やキャリアの希望などを踏まえ、能力開発に投資(時間、予算等)している				
11	昇進・昇格の基準が明確になっている				
12	社員の働き方の柔軟性(多様性)を高めるための制度が整備されている				
合計点		／ 5＝			

令和4年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

3

POINT 自社内に「多様な人材が活躍できる環境」があることを改めて知るために、どんな要素があるのかを発見・整理していきます。

企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ワーク⑤】教育の改善計画立案

ワークシート⑤

< 従業員教育の仕組み振り返り、改善の方向性を探る >

問1：貴社の従業員教育の仕組みに、多様性を受容するために、取り入れることができそうな施策を選んでください。

メンター制の導入やオンボーディングプログラムの設置		キャリアパスの見通しを提示する	
選択型社外研修受講制度の導入		社員に業績を開示し、利益を還元する	
雇用形態を問わない能力開発プログラムの実施		社員全員のスキルアップおよび技術の伝承	
スキルマップの作成（キャリア志向の能力開発ポリシー）		外部訓練や、外部人材との交流を通じたスキル習得機会をつくる	
社内メンターによる個別育成指導を実施		トップが率いるキャリア・スキル開発の機会提供	
学歴に関わらず全員が受講する研修機会を提供する		社員の自発的なスキルアップを制度・支援制度で奨励	
未経験者に分かりやすいマニュアル作成や、業務の切り出しによるスキル習得を省ステップ化の推進		社員個々人が持つスキルを全社に見える化	

問2：上記の回答を参考に、貴社において多様性を受容するために、従業員教育の仕組みの改善活動を計画してください。

令和4年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

7

POINT 自社において、多様性を受容するために取り入れられそうな教育や仕組みなどを選択し、従業員教育の改善活動を整理していきます。

企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

【ワーク⑦】 自社のポートフォリオを組む

ワークシート⑦

< 自社のポートフォリオを多様な人材で設計してみる >

問 1: 貴社の自社の経営課題解決や経営戦略、ビジネスモデルに基づいてそれぞれの役割系統に最適な人材タイプを、いわゆる多様な人材から選択し記入します。

問 2: 表にある 4 種以外の役割がある場合は、5 つ目のマスにご記入ください。

問 3: それぞれの人材タイプに対する、役割、雇用形態、評価指標、処遇の方針を例に倣って検討してください。

役割系統	記入例 [マネジメント系人材]	マネジメント系人材	クリエイティブ系人材	エキスパート系人材	オペレーティブ人材
多様な 人材タイプ	・いわゆる総合職人材 ・マネジメント人材 ・DX 人材				
役割	組織運営を担い 組織業績にコミットする				
雇用形態	無期契約				
評価指標	業績貢献と組織運営				
処遇の方針	組織業績と連動した処遇 (成果評価)				
採用	新卒採用 中途採用 厳しい採用基準				

令和 4 年度九州経済産業局による地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

9

POINT 上記記入例に倣って、記載してください。

実 施 内 容

デジタルリテラシー向上・リスキリング講座
～事業開発を体感できるDX実践講座～

DXとはデジタル技術を活用して、自社のサービスや組織を進化・変革することです。九州経済産業局では、今後の時代を生き抜くために不可欠なデジタル技術を習得し、デジタルを用いた、その企業ならではの戦略を構築するプログラムを実施。経営層・現場の担当者の方が一緒になって学ぶことで、自社にとって必要なデジタルとは何か、デジタル人材との対話力・採用力を磨くことが可能な、他にはないプログラムを提供しました。

ワークショップ名

Day1 DXとはなにか（講義）

8月26日（金）14:00～16:00

Day1では、事例学習なども交えながらそもそもDXとはなにか、どのように推進すればよいのかといった、DXの基本を学びます。また後半では、Day2で取り組むワークで利用するツールに関するレクチャーを行います。

※参加者それぞれ1台ずつPCをご準備下さい。

Day2 サービスを形にしてみる（ワークショップ）9月9日（金）14:00～16:00

Day2では、モデルとなる事業を例示し、そのモデル事業を、実際のシステムに落とし込んでいきます。たとえば「ECを展開する」という事業を進める際には、ECサイトの構築だけでなく、顧客管理や入金システムとの連携など、多くの要件定義が生じます。これらをひとつひとつ説明しながら、講師と参加企業と一緒にECサイトのようなシステムを構築していきます。

Day3 DX戦略を考える（ワークショップ）

9月22日（木）14:00～16:00

Day2でデジタルに触れたうえで、実際に自社が取り組む可能性がある事業を構築します。Day3では、事業戦略を考えるだけでなく、これらを実現するために必要な人物像、施策の活用検討等も行い、プログラム終了後に「実際にDXを進めていくための骨子」を完成させることを目指します。

※すべてオンライン：Webexを使用

対 象

下記のようなことをお考えの中・小規模事業者の経営層の皆様

- 1 DXへの投資（事業開発・人材確保）意向がある
- 2 全3回の参加が可能である
- 3 経営者（意思決定者）と現場担当（実行者／2名以内）が一緒に参加することができる

実績報告

■ 延べ参加企業数／33社・69名

講師プロフィール

富田 安則

株式会社ローカルベンチャーラーム 代表取締役社長



新聞社を経て、株式会社リクルートコミュニケーションズに入社。人材領域に所属し、企業の採用広報を通じたブランド構築、人事・経営戦略をアドバイスするコンサルティングなどを担当後、執行役員として人材事業全般の機能責任者として経営に従事し、HRtech事業の推進や事業変革を担う。熊本地震を機に2018年3月に退職し、九州で株式会社ローカルベンチャーラームを設立し、代表取締役役に就任。中小・中堅・ベンチャー企業の戦略コンサルタントとして中期経営計画の立案や協働事業開発、DX推進などを行うとともに、起業支援を通じてプロダクト開発やサービス実装、マーケティング施策支援などのサポートを手掛けている。

西郷 彰

全日本空輸株式会社 デジタル変革室 イノベーション推進部 担当部長



大手メーカー・スタートアップ等を経て、2009年株式会社リクルートに参画。全社ネットマーケティング組織にて、主要サービスにおけるCRM・情報推薦・需要予測等のプロジェクトを担当。その後、データ推進の専門組織（BIGDATA部）の立ち上げを行い、リクルートテクノロジーズ役員、リクルートIDポイントに関するデータ推進責任者等を歴任。2020年より全日本空輸株式会社のデジタル変革室にて、ANAグループにおけるDX・データ推進やデジタル組織・人材強化に関連する業務を担当。その他、大学等での講義等、ボランティア活動多数。
周南公立大学特任教授、M.Eng（大阪大学）、MBA（筑波大学）、人工知能学会会員

①DXとはなにか(講義)

8月26日(金)
14:00~16:00

デジタルを身近なものとして捉えていきました。

企業経営者自身が、これからの経営課題解決に欠かせないデジタルの導入について学びました。最新動向の解説をはじめ、すぐにでも応用可能な導入事例や、デジタル人材を迎え入れ活躍してもらうための環境作りなど、デジタルの最前線を知る講師に伝えてもらいました。

ワークショップ資料抜粋



DXとはなにか

(1) デジタル技術を用いて、事業サービスの価値を進化させること

- ・顧客やサービスの価値を進化させることは、売上向上や利益率向上につながる
- ・顧客やサービスに影響しない「社内業務の効率化」は、本質的にはDXではなくIT活用
- ・そのため大事なことは、「どのように事業サービスの価値を進化させるか」の戦略に尽きる
- ・現在事業のあり方を進化させるもよし、自社リソースを活用した新規サービスを検討するもよし

(2) この価値進化を実現するために、組織や人の役割や働き方を進化させること

- ・価値起点で、社内の組織や働き方、社員に求めるスキルは進化する
- ・これらの学習に対する関心、変化に対する前向きさ、変革行動に対する結果を実現する必要がある
- ・そのために大事なことは、「経営トップの理解と強いコミットメント」に尽きる
- ・社内学習を進めるもよし、専門人材を採用するもよし、外部人材を活用するもよし

DXは、手段であって目的ではない。大事なことは、あくまでも「事業サービスの価値進化（戦略）」

③人財育成:全社員デジタルリテラシー

■誰もが隙間時間でデジタルを学べるオンラインコンテンツ



1年で、延べ4.5万人以上が視聴！

■誰もが気軽にイノベーションを醸成する“場”



グループ5000名以上が参加！

Confidential. Copyright © 2021 All Nippon Airways Co., Ltd.

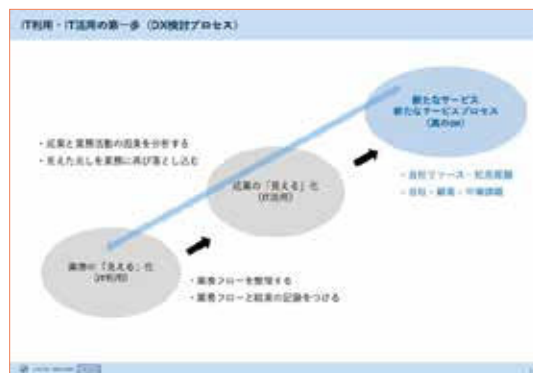
② サービスを形にしてみる(ワークショップ)

9月9日(金)
14:00~16:00

ITの利用状況とデジタルツールの可能性を知りました。

D Xを活用した新たなサービスを生み出すための第一歩は、現在のITの利用状況や業務・成果の「見える」化が重要となるため、実際に取り組んだ企業を例に解説。またデジタルツールの活用や、営業活動における顧客情報、商談履歴、受注(予測)管理の一元化など、ケーススタディに沿ったワークを実施しました。

ワークショップ資料抜粋



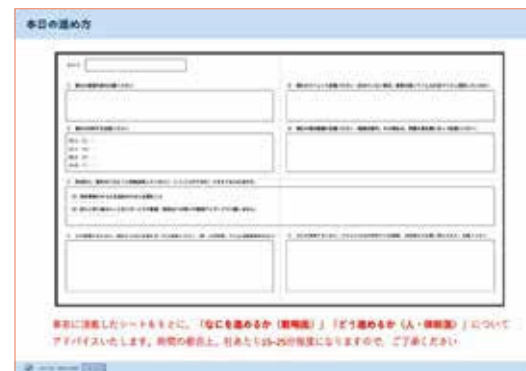
③ DX戦略を考える(ワークショップ)

9月22日(木)
14:00~16:00

D X戦略をより具体的に描いていきました。

事前に下記ワークシートに記入の上、IT化・D X推進の目的や方向性を考えていただき、それらを実現していくために「なにを進めるか(戦略面)」、「どう進めるか(人・体制面)」について、講師と共に検討していきました。

ワークショップ資料抜粋



さらなる個別フォローを希望された企業については、「DAY4」として別途プログラムを提供しています。

企業の声

- 今後どのように事業成長させていくかという視点でお話させていただいたのですが、これからの新事業分野への投資という観点からアドバイスをいただけた。具体的にどのように展開していくかはこれからですが、きっかけをいただいたという点は大変な難く思います。
- 課題提出後、最後に個別面談頂けたのは他のセミナーと違って非常に良かったところです。

※実際にワークショップで使用したワークシートを掲載しています。書き込んでいただき、人材・経営戦略構築にご活用ください。

貴社名

① 貴社の事業内容を記載ください

② 貴社のビジョンを記載ください
(定めていない場合、事業を通じてどんな社会づくりに貢献したいのか)

③ 貴社の SWOT を記載ください

強み (S) :
弱み (W) :
機会 (O) :
脅威 (T) :

④ 貴社の現状課題を記載ください
(複数記載可。その場合は、問題の優先順に沿って記載ください)

⑤ 将来的に、貴社をどのように持続成長していきたい（いくことができる）と考えておられますか。

- (1) 既存事業のさらなる成長のために必要なこと
.....
- (2) 新たに取り組みたいと思うサービスや事業（現時点での想いや簡易アイディアでも構いません）
.....

⑥ ⑤を実現するために、現状からなにを变えるべきか記載ください
(例：人材教育、IT による業務効率化など)

⑦ ⑤⑥を実現するために、どのような社内体制や人材調達、外部協力が
必要と思われるか、記載ください

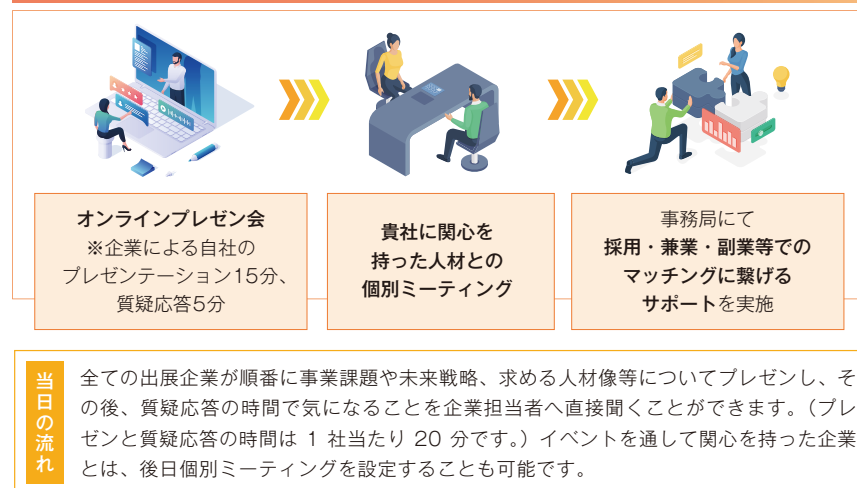
POINT 自社サービスの「現状および課題」を整理し、サービスの「進化・新規(刷新)」を検討していきます。

〔マッチング事業〕地域中小企業と課題解決人材の 接点形成を目的としたオンラインプレゼン会 (副業・兼業向け)

変化の激しい時代において、各社が抱える課題の解決や未来ビジョンの実現に挑む九州地域の企業が、自社の未来像や求める人材(副業・兼業希望者)の皆様への想いを語る、ビジネスオファー会を開催。

プレゼンや対話を通じて、普段はなかなか知ることの出来ない九州地域の中小企業の魅力を知っていただけるイベントとなりました。

オンラインプレゼン会を通したマッチングの流れ



企業の声

- この様なイベントに積極的に参加して、色々人脈を広げたいと思います。
- 構想はあっても、なかなか一歩を踏み出せなかったが、九州経済産業局のセミナーや個別の面談を通じて踏み出す勇気がもらえました。

マネジメントスキル

10月2日(日) 13:00 ~ 17:10

- 対象者〔例〕
- 年齢やキャリアが多様なメンバーで構成されたチームのマネジメント経験のある方
 - 営業部門／非営業部門において目標管理を導入し、全社業績を向上させた経験のある方
 - 大小問わず部門(アルバイト／パート含む)においてチーム意識を醸成させた経験のある方

グローバル展開支援スキル

10月27日(木) 18:30 ~ 20:30

- 対象者〔例〕
- 海外との商取引において、契約書などの確認／申請業務／法規関連に精通している方
 - 海外での勤務経験／現地人材のマネジメント経験／海外での商取引経験が豊富な方
 - 留学生で、日本企業の海外展開をサポートしたいとお考えの方

デザイン視点・スキル

10月27日(木) 18:30 ~ 20:30

- 対象者〔例〕
- デザインアプローチを企業経営に導入することにより、新事業創出、企業の戦略立案などを行った経験のある方
 - 企業の商品だけでなく、利用者の視点でリニューアルやサービス改善を目指して売上を向上できた経験のある方
 - 売り場などの現場の動きやお客様の行動観察を通じて、新たなアイデアや企画を考えてきた方

デジタルスキル

11月16日(水) 18:30 ~ 20:30

- 対象者〔例〕
- 企業のデジタルツール導入をサポートすることで、生産性の向上を実現させた経験のある方
 - 企業のECサイトを立ち上げ、販路拡大に貢献した経験のある方
 - 企業のデジタル人材育成に貢献した経験のある方

■ 対象者は、上記に記載されていない経験をお持ちの方も参加大歓迎 ■ 全てのプレゼン会で Webex を使用

実績報告

■ 延べ参加企業数／20 社 ■ 延べ参加人材数／247 名

- マネジメントスキル 10月8日(土) [参加企業6社／人材数87名]
- グローバル展開支援スキル 10月27日(木) [参加企業4社／人材数64名]
- デザイン視点・スキル 10月27日(木) [参加企業4社／人材数44名]
- デジタルスキル 11月16日(水) [参加企業6社／人材数52名]

マッチング件数 12件

人材の声

- テンポ良くコンパクトにまとめられていた事が良かったと感じます。このようなイベントが今後さらに増えていく事を期待しています。
- 課題解決のためのパートナーを探している企業と、経験やスキルを活かしたい個人のマッチングのための非常に良いシステムを構築されていると感じました。良い機会を与えてくださりありがとうございます。

〔マッチング事業〕地域中小企業と課題解決人材の 接点形成を目的としたオンラインプレゼン会 (正社員向け)

変化の激しい時代において、各社が抱える課題の解決や未来ビジョンの実現に挑む九州地域の企業が、自社の未来像や求める人材(正社員としての転職希望者)の皆様への想いを語る、ビジネスオファー会を開催。

プレゼンや対話を通じて、普段はなかなか知ることの出来ない九州地域の中小企業の魅力を知っていただけるイベントとなりました。

オンラインプレゼン会を通したマッチングの流れ



当日の流れ

全ての出展企業が順番に事業課題や未来戦略、求める人材像等についてプレゼンし、その後、質疑応答の時間で気になることを企業担当者へ直接聞くことができます。(プレゼンと質疑応答の時間は1社当たり20分です。) イベントを通して関心を持った企業とは、後日個別ミーティングを設定することも可能です。

企業の声

- 説明会に参加することが企業として少ないので、認知度の向上や社内の理解向上へも良い機会でした。
- 運営の事前準備や当日もスムーズであり、安心して参加出来ました。

営業・マーケティングスキル

10月8日(土) 13:00 ~ 17:10

対象者〔例〕 ●営業チームの戦略を構築、または再構築し、業績目標達成に導いた経験のある方 ●CRMに要件定義・運用をし、業績目標達成に導いた経験のある方 ●取扱い商材の価値を見直し、新たな販路を見だし、商品シェアを拡大させた方

ものづくりに携わる方

11月3日(木) 13:00 ~ 17:10

対象者〔例〕 ●新規ライン・新製品立ち上げなどの設計開発経験のある方 ●工程改善・リードタイム短縮により、製品在庫の削減を実現させた経験のある方 ●工場内設備、備品の管理・点検の徹底等の現場改善により、製品不良率を低減させた経験のある方

事務系・管理部門系に携わる方 北部九州

11月13日(日) 13:00 ~ 17:10

対象者〔例〕 ●総務・人事・経理・財務・法務など特定領域における豊富な経験のある方 ●自社発行書類のデジタル化を推進し(取引先の理解を取り付け)、取引先との調整等も含めたデジタル化を推進し、ペーパーレス・郵送費削減・労働時間削減を実現させた経験のある方 ●事務部門の業務棚卸を通じて、多様な人材の活躍できる組織体制整備を行った経験のある方

事務系・管理部門系に携わる方 南部九州

11月23日(水) 13:00 ~ 17:10

対象者〔例〕 ●総務・人事・経理・財務・法務など特定領域における豊富な経験のある方 ●自社発行書類のデジタル化を推進し(取引先の理解を取り付け)、取引先との調整等も含めたデジタル化を推進し、ペーパーレス・郵送費削減・労働時間削減を実現させた経験のある方 ●事務部門の業務棚卸を通じて、多様な人材の活躍できる組織体制整備を行った経験のある方

■ 対象者は、上記に記載されていない経験をお持ちの方も参加大歓迎 ■ 全てのプレゼン会でWebexを使用

実績報告

■ 延べ参加企業数 / 39社 ■ 延べ参加人材数 / 152名

- 営業・マーケティングスキル 10月2日(日) [参加企業13社 / 人材数46名]
- ものづくり 11月3日(木) [参加企業10社 / 人材数41名]
- 事務系・管理部門系に携わる方(北部九州) 11月13日(日) [参加企業10社 / 人材数43名]
- 事務系・管理部門系に携わる方(南部九州) 11月23日(水) [参加企業6社 / 人材数22名]

マッチング件数 5件

人材の声

- オンラインでの実施は大変ありがたかったです。現職中では休日でもなかなか対面式説明会に参加するには時間的制約があるため、このような場を今後もご提供いただけると幸いです。
- 各社とも熱量が高くプレゼンが大変分かりやすかったので、参加できてよかったです。

農業のイメージを変えるため、 私たちは、私たちを変えていく。

株式会社コッコファーム



業種	製造・販売	所在地	熊本県菊池市
設立	1981年1月	代表者	代表取締役 松岡 義清
資本金	1,000万円	従業員数	135名
事業内容	養鶏を中心にした生産・加工・販売 インキュベーションオフィス（地域活性化事業） 人材育成のための教育事業		



デジタル推進をサポートする人材

富田 安則 株式会社ローカルベンチャーラーム 代表取締役社長

同社では、デジタル化を目的にするのではなく、顧客価値を高め、地域に貢献したいという大きなビジョンがあり、そのために前進・変革するんだという覚悟がありました。その想いを具現化していく過程で、デジタルが不可欠だったため、取り組みが進んだのだと考えています。社長の想いに共感し、現場に何度も足を運び、生々しい現場感を感じました。これからも同社の、デジタルを通じたトランスフォーメーション推進に心血を注ぎサポートしたいと考えています。

養鶏生産・
加工・販売までを
53年手がける

事業多角化による
顧客期待の拡大

6次産業に携わる人の
意識・地位向上に
貢献したい

DX推進で顧客への
価値提供機会の
最大化を目指す

■人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ

#01課題の整理 #02解決策の検討 #03人材像の明確化 #04採用手法検討活動 #05定着フォローアップ

課題の整理

新たな顧客価値、新規事業を模索

養鶏の精算から加工、販売まで一貫して手がける6次産業化企業として、鳥インフルエンザなど一瞬にして事業が傾きかねないリスクに備え、新たなビジネスへの挑戦を模索されていました。顧客価値を高めるための種を、蓄積してきたデータを活用して見つけ出すことはできないか？等挑戦したいことはたくさんありましたが、具体的なアクションに移すには自社のリソース人材の採用・育成、資金面等のみではハードルの高さを感じておられました。

アクション

（解決策の検討・
人物像の明確化）

副業・兼業パートナーとの出会い

事業やデジタル、組織を動かす大変さを理解されている副業人材に、いいご縁で巡り会えることに成功。向かうべき方向に迷うことなく、腹を決め半ばトップダウンで断行。事業計画の策定に留まらず、膝を突きあわせた打ち合わせを重ね、その度にパートナーが何度も現場に足を運ばれ、加工されていない一次情報を掻き集め課題を整理しながら伴走されていました。経営者と同じ目線・同じ温度感で向かい合う姿勢やその能力の高さに、双方の信頼がより深まったものになっていきました。

成果

今後の展望は？

「農業を若者が就きたい職種 No.1 にする」というビジョンに向け、直売のための棚貸しの高収益化を実現したいと考えられています。購買記録やAIセンサーによる顧客行動の可視化を進めつつ、ニーズに合致した商品が消費者へ届けられ、生産者の利益も創造できる仕組みを整えることで顧客価値を高めていく。そのために自社のあらゆる数値の可視化からスタートし、3～4年かけて業界に先駆けた6次産業化のビジネスモデルを創り、全国に展開という明確なビジョンを掲げられています。

課題解決方法を0から検討すると 意外な選択肢（副業兼業）が見つかる。

株式会社 A K システム



業種	製造業	所在地	大分県由布市
設立	1998 年	代表者	代表取締役社長 古手川 瑛保
資本金	9,200 万円	従業員数	98 名
事業内容	自動省力化装置設計・製作、制御盤設計・製作、各種装置・制御盤製造受託、医療・福祉機器開発・製造、公共工事、精密板金部品製作		

事務局のサポート内容

同社の魅力（技術力／対応力／信頼感／安定性）を伝えられず採用に苦戦されていたため、求める人材像の明確化をサポートしました。その中で、正社員採用に捉われない副業・兼業人材へのアプローチという新たな採用戦略を導き出し、マッチング会に参加頂きました。会では副業・兼業人材の関心の高い募集背景や業務内容のアピールに重点を置くよう提案し、フォーマットの提供やプレゼン資料作成のサポートを行いました。その結果、設計部門のマネジメントを任せられる人材（副業・兼業）が採用できました。

■人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ

#01課題の整理 #02解決策の検討 #03人材像の明確化 #04採用手法検討活動 #05定着フォローアップ

課題の整理

「なんでもできる」が事業のとりがりを見えなくしていた

板金加工から塗装まで一貫した工程・品質管理を行える工場を擁しオーダーメイドの製品を作るなど「なんでもできる」ことを魅力としていた同社だからこそ、何が最大の競争優位なのかが見えなくなるといったジレンマに陥っていました。また、管理職の多くはたたき上げのプレイングマネージャーであり属人的な組織体制になっていたことから、技術や事業全体を俯瞰で見ることのできるマネジメント人材の獲得が急務でした。しかし、内部からの自発的な人材育成、組織改革、採用改革等、必要な新たなステップになかなか進むことができないまま日々が過ぎており、今回の事業参加を契機として、事務局のフォローもあり、正社員採用以外の人材獲得を検討する様になりました。

アクション

（解決策の検討・人物像の明確化）

正社員にこだわらなければ選択肢は広がる

外部からの知見をどのように自社へ取り込むか検討する中で、正社員採用という概念しかなかった視野が、副業・兼業人材の活用といった形へ広がっていかれました。同社では顧問という形での採用実績があったため、経営陣が先頭に立ち本事業のマッチング会にも初回から参加。そして、マッチング会を通して選考を行った結果、設計部門のマネジメントを担うことができる人材（フリーランスのコンサルタント）を副業・兼業として獲得。自社に対する的を射た指摘をいただき、課題解決の方向感が同じであることが決め手となり、最終的には経営陣が東京へ向かい直接面談し採用を決定されました。

成果

スキル・ノウハウで社会に貢献したいという層がいるという新たな世界観に

受け入れ態勢などを整えた後に実際に来社いただき、その後は週1回2時間程度を想定し設計部門のマネジメント業務（現場の管理職に寄り添いノウハウやアドバイスをいただく形）を依頼する予定。その中で個人に集約しがちな技術・ノウハウを組織内でオープンにし新事業などへ展開することにも期待されています。また、副業・兼業人材を採用する中で経験・知識を活用して社会へ貢献したいという気持ちを持つ方の多さに驚くとともに、副業・兼業人材活用の可能性にも期待されています。

社会問題の解決を通じて 新たなマーケットを開拓

株式会社 B 2 S



業種	その他サービス業	所在地	福岡県久留米市
設立	2015 年	代表者	代表取締役社長 山村公人
資本金	1,500 万円	従業員数	0 名（役員 2 名）
事業内容	放置竹林を活用した商品開発・販路拡大を行う 「SDGs バンブープロジェクト」の運営など		

事務局のサポート内容

最初の段階で企業としての原点に立ち返り、社長に「これからやりたいことは何ですか？」と問いかけたところ、次々に事業アイデアが語られました。そのアイデアをもとに繰り返しディスカッションを行い、未来像との差を生み出す要因になっている課題の整理と業務の棚卸をサポートしました。経営層と同じ目線で事業に取り組める人材を求めていることが明確になったため、その人材に同社の魅力を伝えることが出来る様、経営思想や事業ビジョンなど、事業運営の根幹に関わる部分の見える化を一緒に進めていきました。

■人材を確保するために中小企業が行うべき 5 つのステップ

#01 課題の整理 #02 解決策の検討 #03 人材像の明確化 #04 採用手法検討活動 #05 定着フォローアップ

課題の整理

放置された「竹」から、高機能食材「竹粉」を生むビジネスを進めたい

長年 NPO 活動など社会性の高い事業に取り組んできた社長は、放置竹林の竹から高機能食材である「竹粉」を抽出し、グローバル展開に向け準備を開始しましたが、SDGs の視点からも非常に意義深い事業である反面、販路開拓を含めた事業計画の実行性に関して、具体的な経営戦略や人材戦略面で課題を抱えられていました。役員 2 名のみで構成されていた同社は、当初から正社員雇用を想定しておらず、グローバル展開や EC サイト構築などに関しては、いずれも専門的なスキルや知見を持つフリーランスやエージェントなど、外部パートナーとの連携を軸にした事業展開を考えていましたが、そうした人材との接点にも悩まれていました。

アクション

（解決策の検討・
人物像の明確化）

社会課題の解決に留まらない、新たな市場を開拓する魅力

まず課題を整理し、任せたい業務を「越境的 WEB マーケティングに伴う EC 体制の構築」と「グローバル展開に不可欠な人的ネットワークの拡大」の 2 つに絞りました。事業の特性と企業規模を考慮し、求める人材像は一般的な外部専門人材（フリーランサーやエージェント等）ではなく、より密接な関係で協働ができるのではと期待し、副業・兼業人材に決めました。マッチング会では背景にある放置竹林問題を紹介するとともに、事業の社会的意義を訴求。同時に、この事業が単に社会課題の解決にとどまらず、希少な高機能食材の新たなマーケットを開拓する魅力にあふれている点についても発信。

成果

社長の良き相談相手となり、専門性を発揮できる人材を採用

結果として、国内外における販路開拓や事業拡大のノウハウを有する人材と、マーケティングやブランディングへの知見が豊富な人材の 2 名を採用することができました。2 名とも事業の社会的意義に深く共感しており、今後は専門性の高い業務を担うプロフェッショナルとしてはもちろん、社長の良き相談相手として事業推進に関わってくださることを期待されています。また、今回の採用をきっかけに、SDGs に基づいた人材育成ビジョンを具現化する新事業にも着手。一連の取り組みを通じ、社会的意義の高い事業の実践的なビジネスモデル構築を進められています。

適切なKGIとKPIを設定し 営業体制の抜本的改革に着手

株式会社グローバル・クリーン



業種 その他サービス業 所在地 宮崎県日向市

設立 2008年 代表者 代表取締役社長 税田和久

資本金 900万円 従業員数 85名

事業内容 クリーンコンサル（①オーナー向け食品工場、介護事業所、ホテル等、②障がい福祉事業所向け、③同業他社向け）、衛生害虫駆除防除日常清掃、定期清掃業務委託等

事務局のサポート内容

課題が明確だったため、適切なKGIとKPIを設定して徹底的に業務の棚卸しを行い、即戦力の営業人材を採用する従来型の中途採用ではなく、スキル・能力の高い副業・兼業人材との連携を通じて、根本から営業体制の在り方を見直すことを確認しました。同社と事務局で、マネジメントフローやトークスクリプトなどきめ細かな点まで共有しながら、営業体制の再構築を提案しました。

■人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ

#01課題の整理 #02解決策の検討 #03人材像の明確化 #04採用手法検討活動 #05定着フォローアップ

課題の整理

培ってきた経営の基盤を再確認し強固なものに、次なる営業体制の強化に着手

同社は設立以来15年、着実に事業を拡大し、従業員85名を擁するクリンリネス事業の実力派企業であり、近年は主に食品工場やホテル等への「クリーンコンサル」を軸として、積極的な事業運営を進めていました。クリンリネス市場におけるビジネスチャンスは無限大とも言えますが、社長・専務等経営層の営業力に頼っており、組織的営業体制が弱いという課題がありました。そこで、これを機に次代に向けた事業基盤となる営業体制の構築へ本格的に着手することにしました。また、人材不足も大きな課題でしたが、即戦力となるキャリア人材を求めている反面、社風や報酬等の条件面等ミスマッチがあり、採用が叶っていませんでした。

アクション

（解決策の検討・人物像の明確化）

営業マネジメントや育成環境づくりを託せる人材と出会う

経営層の営業力に頼っていた為、社内の営業人材育成が進んでおらず、また社員研修も外部講師に任せていたことから、現場視点に立った同社独自の教育プログラム開発・人材育成体制も整えられていませんでした。こうした課題に対応するため、経営陣とビジョンを共有し、事業計画に沿った営業マネジメントや人材育成の環境整備を推進。抜本的な営業体制強化に取り組むために必要な人材像を明らかにした上で、副業・兼業人材にオンラインマッチング会に参加されました。

成果

それぞれの知見と適性に合わせて役割分担できるチームが誕生

マッチング会を通じて複数の副業・兼業人材との面談が実現し、最終的に4名（男性3名、女性1名）を副業人材（プロボノ含む）として採用できました。それぞれの方がお持ちの知見や適性に基づく業務をお願いしており、証券会社を経てベンチャー企業で活躍されている方には、営業部門のKPIマネジメントを。大手食品メーカー勤務者には、上記KPIの策定を。また大学で地方企業と社会の関係をテーマにしている研究者の方には、コンサルタント経験者の方と共に人材育成も含めた経営戦略策定のサポートを依頼。今後同社ではダイバーシティを推進していきたいと考えており、今回の採用によって新たな社内の風土醸成が進むことも期待されています。

「DX人材の社内育成」で 自社と地域の課題解決に挑戦

株式会社スズキアリーナ大隅



業種	卸売業・小売業	所在地	鹿児島県曽於市
設立	1963 年	代表者	代表取締役社長 萩元 克久
資本金	1,000 万円	従業員数	24 名
事業内容	自動車販売・リース、整備、損害保険代理店、 ロードサービスなど		

事務局のサポート内容

同社副社長から、デジタルリテラシー講座受講後の「現状維持に価値は見出さない、チャレンジしたい」という強い意志に基づくご相談を契機とし、経営陣と事務局でディスカッションを重ねた結果、社として「DX人材の社内育成」にまず取り組むことを明確にしました。また副業・兼業によるデジタル人材とのマッチング会参加にあたっては、経営とデジタルを理解し、教育することが可能なレベルのスキルを持った人材をターゲットとし、そのような人材に同社の課題やニーズが伝わる資料作成のサポート、プレゼン方法のレクチャーを行いました。

■人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ

#01課題の整理 #02解決策の検討 #03人材像の明確化 #04採用手法検討活動 #05定着フォローアップ

課題の整理

市場縮小という構造的課題に対し、DX視点の改革を進める

同社の立地する鹿児島県大隅地域では人口減少が著しく、主事業である軽自動車販売市場の縮小が年々加速しており、これまで存続をかけて新たな事業の開発を模索されてきました。近年急速に拡大するDX化への流れをふまえ、大隅地域のDX化に対する潜在需要が大きいことは予測できていましたが、インフラの問題もあり、具体的なビジョンは打ち出せていない状況にありました。そこで、自社と地域のDXにより解決する課題を把握し、地域においてどんな役割が求められており、何が可能なのかを客観的に検討するため、九州経済産業局主催の『デジタルリテラシー講座』に参加されました。

アクション

(解決策の検討・
人物像の明確化)

地域貢献もふまえた、DX人材の社内育成プロジェクト

講座で講師とのディスカッションを通じて明確になったのは、大隅地域のDX化を担う人材が圧倒的に不足しているという点でした。そこで、同社の新事業開発という課題解決だけでなく、受け皿となる大隅地域のDX推進においても存在価値を高めるため、まずは社内でDX人材を育てる環境整備を進めることになりました。プロジェクト推進にあたって、事務局のサポートを受け、当初は想定していなかった副業・兼業人材との連携価値に着目することができ、単なるデジタルに関する知見提供にとどまらず、経営陣とともにDXによる事業再構築や大隅地域の振興についてビジョンを共有できる人材を探したいと考えられる様になりました。

成果

3名がチームとなり、社員向けDX研修プログラムを開発

マッチングイベントを経て採用した3名は、大手IT企業の勤務経験がある50代男性、ITエンジニア経験の長い40代男性、大手通信会社出身で事業改革分野の知見が深い40代男性。現在、この3人がチームとして連携しながら、社員向けデジタル教育プログラムを開発されています。どの方も地方創生に関心があり、社内にとどまらない地域貢献への意識も高いため、同社としても大きな刺激を得られています。また、他の応募者との面談を通じてさまざまな知見に触れる中で、今後の事業構築段階に必要な人材像も明確化することができ、多くの副次的メリットも感じられています。

きめ細かな採用戦略の実践で 有能な実務経験者を複数採用

タカシマホールディングス株式会社



業種	製造業	所在地	長崎県諫早市
設立	1952 年	代表者	代表取締役社長 高島正太郎
資本金	4,500 万円	従業員数	60 名
事業内容	木材の加工・プレカット・外壁工事		

事務局のサポート内容

採用担当者と、今後の事業展開を見据えたディスカッションを複数回行い、採用ターゲットの絞り込みと参加するマッチング会の検討を進めてきました。その後、採用したい人材に伝える内容についても工夫を重ね、メッセージ力を高めました。マッチング会での情報発信についても、効果的に伝える方法をリハーサル会場などで提案するなど、採用成功に至る様きめ細かなサポートを行いました。

■人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップ

#01課題の整理 #02解決策の検討 #03人材像の明確化 #04採用手法検討活動 #05定着フォローアップ

課題の整理

採用～教育～フォローと、ひとり人事の限界が明らかに。

数年前まで人事部門もなく、採用のためのWebサイトも何もない状態から採用の仕組みなりにチャレンジされていた同社。採用ホームページの立ち上げや、説明会用スライドなどすべて自前で作成されていました。地元学生との関係を築くために再生可能な木材と森を考える「森をつくるプロジェクト」を立ち上げ、採用に向けた取り組みもスタートさせたが、やっとの思いで採用できたとしてもその後の人材育成もする必要があり、人事担当者には大きな負担となっていました。

アクション

(解決策の検討・
人物像の明確化)

「誰に、何を」を改めて明確にし、露出増を図る。

ターゲット像を明確化してペルソナに落とし込み、どのような求人情報にすれば、興味関心をいただき、同社に興味を持ってもらえるか？という視点で改めて採用の見直しに着手。オンライン企業説明会で使用するスライドの作り込みはもちろん、オウンドメーカーを用いた求人検索エンジンを活用した広報強化、リスティング広告、Instagram、本事業のオンライン就職面接会等をフル活用と、アプローチ方法を大きく転換されました。求人内容は他社と差別化するためにターゲット目線にこだわり、「森をつくるプロジェクト」など社会貢献も面も積極的にアピールすると、オンライン就職面接会の後には、自社ホームページのPVが3倍に跳ね上がるなど、着実な手ごたえを感じておられます。

成果

等身大・誠実なメッセージは、即戦力人材にこそ届けるべき。

今回の通年採用の取り組みにより、10年の経理キャリアを持つ30代の方と、大手プレカット企業で製造業務を担っていた30代の経験者採用に成功されました。うち1名はUターンでの採用。入社後の現在は、機械作業だけでは対応できない細かなプロ技巧の業務を担ってもらっており、将来のプレカット部門の責任者の有力候補とのこと。選べない採用から、少しずつではありますが、選べる採用へシフトチェンジしていると実感されています。



令和４年度「九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」

九州経済産業局 地域経済部 産業人材政策室

〒812-8546 福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号

受託先：リクルーティング・パートナーズ株式会社

〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神2丁目3番25号 天神ZEROビル5F