

ミドル世代（就職氷河期世代）応援企画



経済産業省
九州経済産業局
Kyushu Bureau of Economy, 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
事業概要〔事業の目的、課題と打ち手、実施内容など〕	02
人材パッケージプログラム 2022	03
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
ワークショップ・人材向け講座の開催実績	05
就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ〔概要〕	06
キャリアデザイン講座、経験・スキル整理ワークショップ〔概要〕	16
マッチング事業	19
モデル事例〔林ホールディングズ株式会社〕	20
モデル事例〔ワタキューセイモア株式会社 九州支店〕	21
モデル事例〔株式会社フジワーク 熊本事務所〕	22
モデル事例〔山九大分ビジネス株式会社〕	23



事業概要

事業の目的

少子高齢化を背景とした生産年齢人口減少に伴う人手不足に加え、新型コロナウイルス感染拡大の影響が長期化する中で、地域の中小企業・小規模事業者（以下、「中小企業等」という。）が、経営状況の悪化を乗り越え、成長・発展するためには、付加価値の拡大や労働生産性を向上させる多様な人材が不可欠です。

本事業では、中小企業等の経営力強化や、人手不足・一時的な人材余剰に対応できるよう、兼業・副業を含む多様な形態で、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支援しました。

課題と打ち手

○中小企業の労働分配率は高止まりし、労働者への分配に対する意識が高まる中、起点となる付加価値創造・増大が課題。

○また、ウィズコロナの経済戦略の一つとして、デジタル化の抜本的な加速を通じて、民間の投資やイノベーションが誘発され、生産性向上と所得の増加につながる環境づくりを進める必要がある。

これらを背景とし、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資する『課題解決人材』、『就職氷河期人材』、海外市場獲得等に資する『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・活用可能となるよう支援しました。

実施内容

不安定な就労状況にある就職氷河期世代を対象に、中小企業へのマッチングを実施し正規雇用化を目指します。セミナー、マッチング会等のイベントに当たっては、就職氷河期世代人材及び求企業双方の参加を広く促し、双方のイメージに対するミスマッチの低減を目指した思考整理にも取り組みました。

- ◎就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ
- ◎就職氷河期世代人材へのキャリアデザイン講座
- ◎就職氷河期世代人材への経験・スキル整理ワークショップ
- ◎就職氷河期世代活躍支援プラットフォームとの連携
- ◎マッチング会
- ◎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キリング講座

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。

ワークショップ・人材向け講座開催実績

就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ	開催形態	開催日	参加社数	参加人数
企業課題から考える就職氷河期世代人材による経営力強化ワークショップ ・人手不足対応ガイドライン5ステップの解説、人材確保支援ツールを用いた採用計画策定 ・就職氷河期世代人材の特徴と本当の実力の理解 ・就職氷河期世代人材の採用計画の立案	オンライン	8月5日(金)	7社	—
	オンライン	9月6日(火)	14社	—
就職氷河期世代人材の活躍・定着促進ワークショップ ・人手不足対応ガイドライン5ステップの復習とワークショップ①の振り返り ・就職氷河期世代人材特有の考え方と戦力化の検討	オンライン	10月7日(金)	20社	—
	オンライン	10月14日(金)	13社	—
キャリアデザイン講座				
キャリアデザイン講座 ・適性検査の無料受検 ・企業によるキャリア観の変化、戦略的キャリアデザインのポイント ・大手企業と中小企業の人材登用／育成の傾向比較	オンライン	10月16日(水)	—	15名
	オンライン	11月9日(水)	—	24名
経験・スキル整理ワークショップ／ミドル世代を求めている企業とのマッチング会				
経験・スキル整理ワークショップ ・適職とモチベーションの関係性の解説 ・自己分析ワークショップ ・適職発見ワークショップ など ----- ミドル世代を求めている企業とのマッチング会 ・マッチング会(対面またはオンライン形式) ・次回の面談・面接の日時を設定することも可能	対面[福岡]	10月16日(日)	15社	76名
	対面[熊本]	11月27日(日)	12社	31名
	オンライン[佐賀]	10月30日(日)	10社	12名
	オンライン[長崎]	11月5日(土)	10社	15名
	オンライン[大分]	11月19日(土)	6社	15名
	オンライン[宮崎]	12月3日(土)	9社	7名
	オンライン[鹿児島]	12月10日(土)	9社	10名

就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ

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。

本ワークショップでは、「人手不足対応ガイドライン5ステップ」(*)の解説や経営課題の解決に向けた就職氷河期世代人材の採用ノウハウ、採用後の能力の引き出し方などの情報提供により、従来型の採用から課題解決型の戦略的採用へのステップアップを目指すとともに他社が気付かない優秀な就職氷河期世代人材を獲得するメリットを明確にします。

※中小企業庁が人手不足対応に成功している200の好事例を収集・分析し、中小企業が人手不足に対応していく上での考え方や取組のポイントを取りまとめたものです。

ワークショップ名

1 企業課題から考える 就職氷河期世代人材による 経営力強化WS

- 人手不足対応ガイドライン5ステップの解説、人材確保支援ツールを用いた採用計画策定
- 就職氷河期世代人材の特徴と本当の実力の理解
- 就職氷河期世代人材の採用計画の立案

8月5日(金) 10:00 ~ 12:00

9月6日(火) 13:00 ~ 15:00

※企業課題から考える就職氷河期世代人材による経営力強化WSの内容は2回とも同じものです。

2 就職氷河期世代人材の 活躍・定着促進WS

- 人手不足対応ガイドライン5ステップの復習とワークショップ①の振り返り
- 就職氷河期世代人材特有の考え方と戦力化の検討

10月7日(金) 13:00 ~ 15:00

10月14日(金) 13:00 ~ 15:00

※就職氷河期世代人材の活躍・定着促進WSの内容は2回とも同じものです。

後援

福岡労働局、佐賀労働局、長崎労働局、熊本労働局、大分労働局、宮崎労働局、鹿児島労働局

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 / 54 社

■ 企業課題から考える就職氷河期世代人材による経営力強化WS

8月5日(金) [参加企業 7 社] / 9月6日(火) [参加企業 14 社]

■ 就職氷河期世代人材の活躍・定着促進WS

10月7日(金) [参加企業 20 社] / 10月14日(金) [参加企業 13 社]

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。

①企業課題から考える就職氷河期世代人材による 経営力強化ワークショップ

8月5日(金) 10:00~12:00 / 9月6日(火) 13:00~15:00

- 人手不足対応ガイドライン5ステップの解説、
人材確保支援ツールを用いた採用計画策定
- 就職氷河期世代人材の特徴と本当の実力の理解
- 就職氷河期世代人材の採用計画の立案

ワークショップ資料抜粋

氷河期世代人材による
経営力強化ワークショップ

本日の結論

氷河期世代人材に対する思い込みを排除し、
彼らをフラットに理解する。多様な人材の1カテゴリーで
あり採用の有用性も高いことを知る。

POINT 1

採用は企業課題から考えることが今後は重要である。
今を解決するのではなく、未来に向けて解決する人材の
採用を心掛けるべきである。

POINT 2

多様な人材の有用性をしり、かつその1カテゴリーとして
の氷河期世代人材であると認識することで、将来期待で
きる氷河期世代人材の採用が可能になる。

POINT 3

2022/8/2 © 2022 Social Leadership Lab. 129

氷河期世代人材による
経営力強化ワークショップ

採用に際しての特別措置

就職氷河期人材を採用するにあたって、5つのフェイズで特別措置が行われている。

①採用広告	氷河期限定求人の解禁(求人における年齢限定採用時限的解禁)
②トライアル採用	トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)
③採用	特定求職者雇用開助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)
④人材育成	人材開発支援助成金(特別育成訓練コース)
⑤正社員登用	キャリアアップ助成金(正社員化コース)

※①は、ハローワークに必ず同じ内容の求人票をご提出ください
※②③④⑤の助成金は、申請したのちに、採用や育成を行ってください。ハローワークに求人票を出していただくことにより、
申請が可能になります。ご注意ください。

2022/8/2 © 2022 Social Leadership Lab. 122

企業の声

- 採用の方向性についてイメージすることができました。教えて頂いたフレームワークを活用しイメージをクリアにしたうえで実践してみたいと思います。
- 市場のデータ、求める人材の細分化などがすべて列挙されていて説得力がありました。

② 就職氷河期世代人材の活躍・定着促進ワークショップ

10月7日(金) 13:00~15:00 / 10月14日(金) 13:00~15:00

- 人手不足対応ガイドライン5ステップの復習とワークショップ①の振り返り
- 就職氷河期世代人材特有の考え方と戦力化の検討

ワークショップ資料抜粋

氷河期世代人材の活躍・定着促進ワークショップ 氷河期世代人材が育ちやすい組織の条件 社会人対学会 group

POINT 1 会社の方針・価値観が共有されている

POINT 2 仕事中にコミュニケーションが活発

POINT 3 キャリアパスが共有されており支援がある

POINT 4 評価がフィードバックされる

POINT 5 職場環境としての同僚の理解がある

2022/10/13 © 2022 Social Leadership Lab 66

氷河期世代人材の活躍・定着促進ワークショップ 就職氷河期世代人材の戦力化 社会人対学会 group

POINT 1 就職氷河期世代人材のマネジメントは、これまでの経験による制約条件を配慮する必要がある

POINT 2 就職氷河期世代人材の戦力化は、キャリア観の再編集と、能力の再編集が鍵になる

POINT 3 就職氷河期世代人材の能力開発はOJTなどの仕事を通じた学びとキャリア支援を核とする

POINT 4 就職氷河期世代人材の育成ノウハウ（仕組みの整備）は、その他の多くの従業員にも効果的である

2022/10/13 © 2022 Social Leadership Lab 79

企業の声

- 氷河期世代への理解が深まり、当社の期待する人材像と重なる部分を把握できました。
- 弊社で行っている仕組みなどは、悪くないと改めて認識出来ました。

※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

【ワーク①】 企業活動の見える化

ワークシート①

< バリュチェーンで利益の仕組みを確認する >

簡易バリュチェーン分析により、課題の所在を確認します。現在の経営課題がどの企業活動で発生しているかにより、対処の方法（人、機械・システム、仕組み）が変わります。事業において重要な企業活動なのかそうでないかを判断するものです。

① 貴社の企業活動をシート上で明らかにしてください（部門名を記入）

	収益貢献度	従事人数	人件費概算	重要度	収益
経営陣・経営企画・経理・財務業務	☆ ☆ ☆	人	百万円	☆ ☆ ☆	
総務・人事・その他スタッフ系業務	☆ ☆ ☆	人	百万円	☆ ☆ ☆	

()
部門

()
部門

()
部門

()
部門

()
部門

()
部門

収益貢献度	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	合計
従事人数	人	人	人	人	人	人	人
人件費概算	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円	
重要度	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	☆ ☆ ☆	

② つぎに、それぞれの作業工程における、3つの指標を判断します。

②-1 収益貢献度は、文字通り収益に対する貢献の程度を星の数でご記入ください。

②-2 作業工程で兼務者がいる場合、その従事割合で少数をお使いください。

②-3 人件費概算は正社員パート合わせた金額の概算をご記入ください。兼務者は上の従事割合で単純分割してください。

②-4 重要度は、この事業において戦略的な重要度を星の数（三段階）でご記入ください

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

8

POINT バリュチェーン分析により企業活動を可視化します。

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③】 バリュチェーンごとの人材特性の言語化

ワークシート③

< バリュチェーンごとの人材に求める要件を言語化する >

簡易バリュチェーン分析の結果をもとに、それぞれの部門に必要な人材の特性を明らかにします。ワーク①で分析した貴社のバリュチェーンに沿って、人材の特性をフリーワードで記入してください。

	仕事の特性と人材に求める条件					
経営陣・経営企画 ・経理・財務						
総務・人事・その他 スタッフ系業務						
	() 部門	() 部門	() 部門	() 部門	() 部門	() 部門
仕事の 特性と 人材に 求める 条件						

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

10

POINT それぞれの部門に必要な人材に求める要件を整理します。

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⑤】 バリュチェーンごとの人材特性の言語化

ワークシート⑤

< バリュチェーンごとの人材に必要な要件を明らかにする >

簡易バリュチェーン分析の結果をもとに、それぞれの部門に必要な人材の特性を明らかにします。ワーク①で分析した貴社のバリュチェーンに沿って、仕事の特性を○×あるいはフリーワードで記入してください。

	検討事項	経営陣・経営企画・経理・財務	総務・人事・その他スタッフ系業務	(部門)	(部門)	(部門)	(部門)	(部門)	(部門)
1	専門性が必要な仕事なのか								
2	創造性が必要とされる仕事なのか								
3	会社固有のやり方が存在する仕事かどうか								
4	戦略的価値の高い仕事かどうか								
5	判断が必要な仕事であるか								
6	判断にリスクが伴う業務か否か								
7	他部署との調整など関係者が多い仕事かどうか								
8	職務の構造化がされている仕事かどうか								
9	ルーティンな仕事かノンルーティンな仕事か								
10	継続的に発生する仕事なのか								
11	任せることで成果が高まる仕事なのか								
12	習熟に時間がかかる仕事なのか								
13	プロセスコントロールが必要な仕事かどうか								

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 最適＝◎、適合＝○、可能性あり＝▲、不適＝×とした上でそれぞれの部門で「就職氷河期人材」が活躍するか検討します。

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 2-③④⑤】 戦力化のためのマネジメント改革①

ワークシート 2-③

< 貴社の選考視点・新人の導入支援・能力開発施策を明らかにする >

選考視点・新人の導入支援・能力開発施策の実態を伺います。行っていない場合は、行っていない理由を、今後行う場合はその理由を記入してください。
また最後に、就職氷河期世代人材向けに、新たに何が必要かを検討します。

問 1：貴社の採用選考における視点や基準をご記入下さい

問 1-2：氷河期世代人材を対象にしたときの改善点

問 2：新人の導入施策の有無とその目的をご記入下さい。

問 2-2：氷河期世代人材を対象にしたときの改善点

問 3：貴社で行われている能力開発のメニューをご記入下さい。

問 3-2：氷河期世代人材を対象にしたときの改善点

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

18

POINT 新規の入社者も対する導入施策は、必ずしも人事的な施策に限らず、歓迎会やチューターを付けるなど広くとらえてください。

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 2-⑥⑦】 戦力化のためのマネジメント改革②

ワークシート 2-④

< 仕事の任せ方・キャリアモデルを明らかにする >

仕事の任せ方・キャリアモデルの実態を伺います。行っていない場合は、行っていない理由を、今後行う場合はその理由を記入してください。
また最後に、就職氷河期世代人材向けに、新たに何が必要かを検討します。

問 1：仕事を任せる時のコミュニケーションをご記入下さい

問 1-2：氷河期世代人材を対象にしたときの改善点

問 2：貴社におけるキャリアモデルをご記入下さい。

問 2-2：氷河期世代人材を対象にしたときの改善点

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

19

POINT 左側は仕事を任せる時に注意していること、一般的な入社から定年までのモデルをイメージして記入してください。

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																								
人材関連での不都合 ワークシート①	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①																								
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)	課題の背景 ワークシート①																								
人材需要の分析 人材需要の理由				現状行っている課題への対処																								
離職防止策の有無	未来を創る人材像			課題解決のための人材像 人材像・スペック ワークシート③⑤																								
働く環境の改善	人材像 ワークシート③⑤	人材活用・育成方針 ワークシート2-③④																										
解決の代替策の検討	今後の求人内容 (別紙詳細) <table border="1"> <tr> <td>いかなる役割で?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> <tr> <td>どのような人材を?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> <tr> <td>どの部署に?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> <tr> <td>どのような成果を期待して?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> <tr> <td>どのような仕事の進め方で?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> <tr> <td>どのような働き方で?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> <tr> <td>どの雇用形態で?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> <tr> <td>どのような待遇で?</td> <td>求人A:</td> <td>求人B:</td> </tr> </table>			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:	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
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																								

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

人材関連での不都合

雇用の解決策

人材需要の分析
人材需要の項目

雇用の防止策の有無

働く環境の改善

解決の代替策の検討

自社の魅力・フリーコメント

募集背景

必要な能力・経験

求人要綱・勤務条件

勤務条件

事業概要に挿入

1

求人票

企業概要

企業名

設立

本社所在地

資本金

売上げ(単体)

年 月

円

円

円

事業内容

従業員数

求人要綱

仕事内容

配属先

勤務地

雇用の形態

雇用の形態

必要な能力・経験

配属先

勤務地

雇用の形態

雇用の形態

勤務条件

給与

通勤手当

残業手当

賞与

昇給

退職金

就業時間

休日

社会保険

福利厚生・その他待遇

勤務条件

募集背景

自社の魅力・フリーコメント

キャリアデザイン講座

経験・スキル整理ワークショップ

ミドル世代を求めている企業とのマッチング会

時代の変化を見据えたキャリア形成を戦略的に考えるとともに、自らの経験やスキルについて再整理し、改めて自分の強みややりたいことを理解するためのプログラムです。

「経験・スキル整理ワークショップ」と「ミドル世代を求めている企業とのマッチング会」は同時開催となっています。

キャリアデザイン講座

オンライン いずれも 19:00-20:00 ※すべて Webex を使用します。

10.12^水 | 11.9^水

経験・スキル整理ワークショップ

ミドル世代を求めている企業とのマッチング会

同日開催 いずれも 13:00-16:00

対面形式		
福岡	【アクロス福岡 大会議室】 福岡市中央区天神 1 丁目 1 番 1 号	10月16日(日)
熊本	【熊本城ホール 中会議室B2・B3】 熊本市中央区桜町 3 番 40 号	11月27日(日)

■マッチング会当日は、新型コロナウイルスの影響に配慮した会場運営を行います。
ご参加される際は、必ずマスク着用の上、ご参加ください。

後援

福岡労働局、佐賀労働局、長崎労働局、熊本労働局、大分労働局、宮崎労働局、鹿児島労働局

対 象

ミドル層(就職氷河期世代・35～54 歳の方)

※上記年齢層外の方も参加可能

実績報告

■ 延べ参加企業数 / 71 社・166 名

■ キャリアデザイン講座

10月16日(水) [参加者 15 名] / 11月9日(水) [参加者 24 名]

■ 経験・スキル整理ワークショップ / ミドル世代を求めている企業とのマッチング会

対面 【福 岡】10月16日(日) [参加者 76 名]

【熊 本】11月27日(日) [参加者 31 名]

オンライン 【佐 賀】10月30日(日) [参加者 12 名]

【長 崎】11月5日(土) [参加者 15 名]

【大 分】11月19日(土) [参加者 15 名]

【宮 崎】12月3日(土) [参加者 7 名]

【鹿児島】12月10日(土) [参加者 10 名]

講師プロフィール

山内 幸 キャリアマインド株式会社 代表



大手保険会社に営業として入社、4 人の子供を育てながらキャリアアップを目指し他業種での営業経験や指導経験(人事採用、新人研修教育担当、コールセンター研修等)幅広い職種を経験。2009 年に大手銀行に入学、融資営業ではトップクラスの営業成績、営業や広報業務について研修企画も担当する。キャリアアップの為に転職をする中で、「人生とキャリア」の大切さを痛感し 2017 年フリーキャリアコンサルタントとして独立。2019 年キャリアマインド(株)代表。学生・フリーター～中年～シニア層まで幅広い年齢層の「個別相談」や企業・教育・教育機関において「キャリア教育」の支援講師としての実績を持つ。「キャリア＝仕事と人生」としてとらえ、シニアワークライフカウンセラー養成講座の講師、エンディングノートファシリテーター養成講師でもある。

キャリアデザイン講座

10月12日(水) 19:00~20:00 / 11月9日(水) 19:00~20:00

- 適性検査の無料受検
- 企業によるキャリア観の変化、戦略的キャリアデザインのポイント
- 大手企業と中小企業の人材登用・育成の傾向比較

ワークショップ資料抜粋

価値観を知り新しいチャレンジを



仕事と人生の大切な価値観から
新しいあなたの仕事が見つかるかも
転職は貴重な転換期
こだわらず
いろんな可能性を見ることも大切

34

特性を知るメリット



- ・自分の特性を仕事に活かせる
- ・長所を伸ばし短所を変化させる
- ・人間関係は上手くいく
- ・トラブル回避ができる
- ・新たな自分を発見できる

35

人材の声

■ 短い時間でしたが、大変心に残ると同時に、今まであまりできていなかったという意味で耳の痛いお話でもありました。自己分析・自己理解というのは、必要だとは思いつつ面倒に感じていましたが、100年時代の世の中でこれからも長く無理なく働いていく上で、大切な作業だということを改めて実感いたしました。

経験・スキル整理ワークショップ

【対面】 10月16日(日) / 11月27日(日)

【オンライン】 10月30日(日) / 11月5日(土) / 11月19日(土)
12月3日(土) / 12月10日(土)

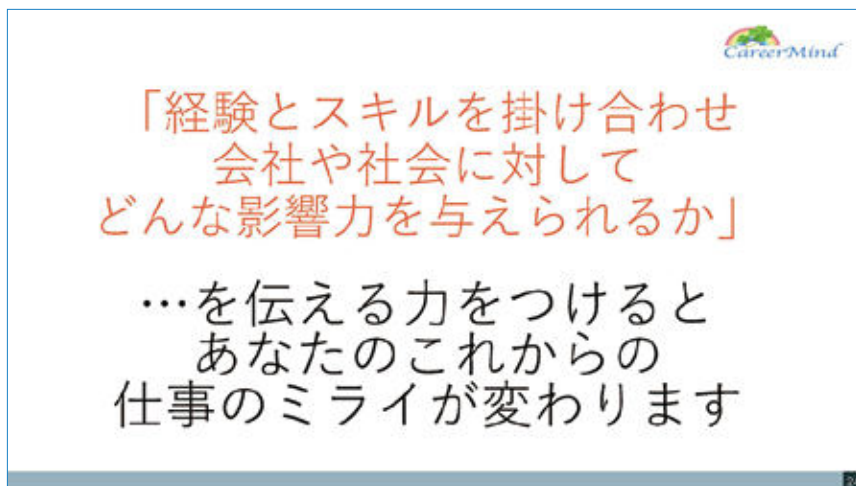
※いずれも 13:00~14:00

～自分の強みを見つけ、伝えるために～

企業へのアピールに向け、経験・スキル整理ワークショップを通じて、皆様の経験やスキルと一緒に整理できます。

- 適職とモチベーションの関係性の解説
- 自己分析ワークショップ
- 適職発見ワークショップ など

ワークショップ資料抜粋



「経験とスキルを掛け合わせ
会社や社会に対して
どんな影響力を与えられるか」

…を伝える力をつけると
あなたのこれからの
仕事のミライが変わります

そして、その会社の経営理念や事業計画を
しっかり聞き、どんな考え方やスキル、マインドを
持った人材を求めているか確認した上で、

これまで私が
「
御社の「
貢献出来ます

」の経験を通じて得た
」のスキルや心構えが
」に

と伝えてみましょう

当日の様子

福岡



熊本



人材の声

- ワークショップの中で自分の価値観を掘り下げるやり方が面白かったです。共感するところから考えていく方法を今後も取り入れたいと思います。
- ミドル世代として転職活動に不安を感じていたが、イメージを良い方向に変えることができ、転職活動を頑張ろうと思えたので良かったと思います。

ミドル世代を求めている企業とのマッチング会

【対面】10月16日(日) / 11月27日(日)

【オンライン】10月30日(日) / 11月5日(土) / 11月19日(土)

12月3日(土) / 12月10日(土)

※いずれも 14:00~16:00



マッチング会
(対面またはオンライン形式)

次回の面談・面接の日時を
設定することも可能

- カウンセラーが企業とのコミュニケーションをサポートします。
- 1回当たり20分間の対話の場を設けており、多くの企業と話をすることができます。
(対面形式では参加企業ブースを訪問するローテーション制)

実績報告

■ 延べ参加企業数 / 71 社・166 名

■ ミドル世代を求めている企業とのマッチング会

対面 【福 岡】10月16日(日)【参加者 76 名】

【熊 本】11月27日(日)【参加者 31 名】

オンライン 【佐 賀】10月30日(日)【参加者 12 名】

【長 崎】11月5日(土)【参加者 15 名】

【大 分】11月19日(土)【参加者 15 名】

【宮 崎】12月3日(土)【参加者 7 名】

【鹿児島】12月10日(土)【参加者 10 名】

マッチング件数 14 件

当日の様子



福岡



熊本

企業の声

- 中途採用には大変苦戦しており、求職者の方々へ弊社を知っていただく機会をいただきましたこと心より感謝いたします。
- 転職を考えている方と直接接することができ、有意義な時間でした。

人材の声

- 企業の方たちと直接お話しをする事ができ、いきなり面接に行くよりも会社のイメージが出来て良かった。
- 司会の方がスムーズに進行してくださったので快適に参加できた。どの企業の方も興味深いプレゼンで大変有意義だった。(オンライン参加)

採用の切り口を変え 即戦力の経験者採用に成功

林ホールディングス株式会社



業種	建設業	所在地	福岡県福岡市
設立	1963 年	代表者	代表取締役社長 林 宗一
資本金	2 億 5,815 万円	従業員数	428 名
事業内容	建設、土木分野の総合事業展開 (土木、生コン製造、物流、コンクリート試験・診断、 特殊タイヤ輸送)		

■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

今後の事業展開ビジョンに伴う、新たな採用戦略の確立

『1000 年永続企業』を経営理念に掲げ、半世紀以上にわたって着実に事業を拡大してきました。業界・業種の面から母集団の形成が難しく、採用には長年苦労しています。グループ 10 社を有するホールディングス制に移行後、採用を含めた人事管理業務を本社人事部門に集約する動きが進んでいます。新たな採用戦略を構築し、今後の事業展開を見据えた人材採用・育成体制の整備が最優先課題となっている状況です。

アクション

(解決策の検討・
人物像の明確化)

漠然としたターゲット設定からの脱却で採用精度がアップ

これまでは、生コン・土木・物流の主要 3 事業と関連事業を展開する中で、求人ターゲットがあやふやなまま、職種だけで漠然と募集していました。そこで、採用の切り口を変えました。まずは自社に興味を持っていただくことを大事にし、母集団形成に注力し、選考の中で自社の風土とマッチするか、その上で人材のキャリアと職種がマッチするかを見極める採用にシフトしました。

また、即戦力人材に限定せず氷河期世代にも視野を広げ、イベントへ参加。経営層がイベントに参加して求職者に直接アピールし、面談も本人の特性を見極めながら数多い職種から適した職種を提案するなど、柔軟でアグレッシブな採用活動を進めました。(就職氷河期世代人材活用促進ワークショップに参加)

成果

即戦力の実務経験者と、適性を見極め逆提案で運転職を採用

マッチングイベントにて 2 名の採用に成功。うち 1 名は当初事務職を希望していましたが、面談で大型トラックの運転経験者であったことが分かり、キャリアコンサルタント資格を持つ採用担当者が適性を見極めて運転職での採用を提案したところ本人も快諾。結果、本人も「やはり天職だったようです」と話していました。早い段階から経営層が採用シーンに関わることで、求職者への説得力が増し、自社の魅力訴求や採用への本気度、採用後のビジョンをしっかりと伝えられた点も、大きな収穫でした。

蓄積した採用ノウハウを 進化させ、通年採用を強化

ワタキューセイモア株式会社 九州支店



業種 リネンサプライ業

所在地 佐賀県小城市

設立 1962 年

代表者 代表取締役社長 村田 清和

資本金 4,850 万円

従業員数 17,527 名

事業内容 医療福祉事業
ホテル事業

■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

売り手市場の多職種採用において、内定辞退率の上昇が課題

病院や介護福祉施設、ホテルに対して、リネンサプライや業務請負、ホテルや旅館の客室マネジメントや関連会社との連携による食事提供事業等を手がけています。医療・福祉の総合サービス企業として、国内全域で事業を展開。従業員数は約18,000名で職種も幅広く、これまでに蓄積した採用ノウハウをもとに、独自の採用活動を進めていました。九州圏内でも様々な採用イベントへ積極的に参加しながら、充実した福利厚生面の紹介を中心に丁寧なアプローチを心がけていましたが、複数企業への転職活動を行う求職者が増えているため、内定辞退率は上昇している状況です。

アクション

(解決策の検討・
人物像の明確化)

課題を見直し、求職者の視点に立った伴走型フォローを実践

辞退率を軽減するため、ショートメッセージを活用し、タイムリーにアプローチするといった応募者へのこまめな連絡を心がけています。有望な人材に対しては採用担当者が求職者の視点に立ち、選考で内定獲得をめざすために伴走型フォローを実践。そうした結果、採用段階の課題は着実にクリアし人材の獲得にはつながりましたが、入社後の定着フォローアップについては、まだ課題が見受けられます。今後はOJTを含めた配属先との連携を強化するなど、課題解決に向けた取り組みに注力したいと考えています。求人情報については、indeedなどの求人検索エンジンと連携する採用サイト作成ツール「オウンドメーカー」を活用しながら、通年採用への取組を強化。発信に際しては他社事例も参考にしながら、福利厚生面のアピールや従業員の写真をできるだけ多く掲載するといった工夫を凝らしています。

成果

通年採用の拡大と伴走型フォローの実践で、変化を実感

氷河期世代の人材については残念ながら内定辞退となりましたが、通年採用への取組は着実に手応えを感じるようになってきました。その後、通年採用で内定した方は、無事に入社し、現在クリーニングスタッフとして勤務しており、伴走型フォローの着実な成果を実感しています。

充実したインセンティブと 研修体制で、他社と差別化

株式会社フジワーク 熊本事務所



業種	業務請負業	所在地	熊本県熊本市
設立	1983 年	代表者	代表取締役社長 伊藤 貴男
資本金	5,000 万円	従業員数	395 名
事業内容	マニュファクチャリング・サービス事業、 エンジニアリング事業、IT 事業、製品開発事業、HR 事業 ホテル事業、海外事業、不動産事業		

■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

人手不足が深刻なものづくり企業からの相次ぐ人材需要

熊本県北エリアでは半導体業界の動きが活性化し、周辺の業界も巻き込んだ人材の争奪戦が激化。人材派遣・請負事業の当社にとってはこの競争に勝ち抜くことは、経営上の至上命題となっています。差別化が難しい業界だけに、採用ターゲットをどのように絞り込めばいいのか、独自性をどのように打ち出していくべきか…。採用の次の一手を模索し続けるなかで、本事業ワークショップで課題の再整理を行うこととしました。

アクション

(解決策の検討・
人物像の明確化)

充実した研修プログラムで安心して働ける点をアピール

課題の再整理にて、自身の将来をイメージしやすい 30～40 代層が多く在籍している職場は若手が定着しやすい傾向にあるのでは？という経験則も含めた仮説を立て、30～40 代の採用を優先することにしました。求職者にとっては仕事内容が同じであれば、知りたいのは会社の魅力やメリット、採用メッセージだと考え、打ち出し方を再考しました。入社祝い金や寮費の半額補助といったインセンティブはもちろん、自社施設のトレーニングセンターにおける充実した研修プログラムは最大の PR ポイント。例えば、実機を使ったマンツーマン指導や基礎知識の習得、半導体特有の六角ネジの締め方といったメンテナンススキルなど、教育マニュアルに基づく体系的な研修により、受講者の習熟度が格段に高まっている点をアピールしました。また求人媒体への出稿やマッチングイベントへの積極的参加、SNS や広告で露出を高めるなど、発信力のアップにも力を入れています。

成果

イメージ通りの人材が、同世代の仲間とともに現場で活躍中

40 代後半男性を採用。現在は海外で半導体製造装置を組み立てるための出荷梱包を担当するチームに所属しています。10 メートル四方の大型工作機を、輸送するために分解し、個々のパーツに破損がないか点検チェックする部署です。チームの平均年齢に近いので、世代間ギャップもなく働きやすい環境のようです。

「この課題を君に託した」 上司の一言が私の心に火をつけた

山九大分ビジネス株式会社



業種	製造業	所在地	大分県大分市
設立	1988 年	代表者	代表取締役社長 佐藤玉徳
資本金	1,000 万円	従業員数	179 名
事業内容	機械器具設置工事業、管工事業、 建築工事業、電気工事業等		

■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

採用強化プロジェクト発足

2024 年問題といわれる残業規制を目前に、社内で「採用強化プロジェクト」が発足。早急な人材確保・育成（国家資格取得）が喫緊の課題となっていました。募集職種は、お客様先の構内にて使用する大型クレーンのオペレーター。その採用を任せられたのが、現場から異動になったばかりの人事・労務歴 1 年目（写真腕組み）で、もちろん採用は初めての業務でした。そんな中、中途採用で複数名採用を目指すことになりました。

アクション

（解決策の検討・
人物像の明確化）

「チャレンジ、チャレンジ、チャレンジ」

マッチングイベントの出席に際しては、事務局スタッフと 5step の手順で採用活動の準備を進めていきました。困ったことがあれば事務局に気軽に連絡でき、とても相談しやすかったです。まず、求める人物像の明確化、ターゲットに響く職種名や仕事内容の記載の見直しなどを実施しました。この求人情報は、オウンドメーカーを用いて indeed やスタンプなどの求人検索エンジンでの露出拡大、求人誌や転職サイトへの出稿拡大や、ハローワークなどの公的機関への訪問活動を通じたアピールなどと、可能性のあるものは何でも試すというマインドで魅力発信を強化していきました。また、社長は課題解決に向けたあらゆる取組への熱意が強く、採用活動の大きな後押しとなりました。

成果

結果は行動からのみ生まれる

オンラインでのマッチングイベントに参加し、イベントを通じて当社に興味を持ったUターン人材と接点を持つことは出しましたが、採用には至らず。同時並行で事務局のサポートのもと通年採用を積極的に行い、30 代後半、40 代前半の男性 2 名を採用予定。1 名は入社後すぐに国家資格を取得し、現場で活躍中。もう 1 名は国家資格を保持した即戦力で入社時期を調整中。また人材確保支援事業以外の採用も順調に進み「採用強化プロジェクト」の成果が現れています。

