



人材戦略パッケージプログラム2023 活用事例集

地域企業と多様な人材の
多様な形態による連携促進事業

九州経済産業局 地域経済部 地域経済課 産業人材政策室

目次

目次	01	■ Phase03 地域企業と多様な人材のジョブマッチング	
		Phase03の概要	18
		副業兼業雇用	
		正社員雇用	19
		氷河期人材（正社員雇用）	
		■ モデル事例 [副業兼業]	
		英進館株式会社	20
		HHK-Labo合同会社	22
		株式会社オクフィー	24
		HelpTech株式会社	26
		■ モデル事例 [正社員]	
		鹿児島国際観光株式会社	28
		協和機工株式会社	30
		株式会社電盛社	32
		株式会社ミカサ	34
		■ モデル事例 [正社員(就職氷河期)]	
		野方菱光株式会社	36
		吉田海運ロジソリューションズ株式会社	38
■ 人材戦略パッケージプログラム 2023 の内容について			
事業概要 [事業の目的、課題と打ち手、実施内容など]	02		
人材戦略パッケージプログラム 2023 全体像	03		
各プログラムの開催実績	04		
■ Phase01 経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会			
Phase01の概要	06		
本事業の全体像と人材活用ガイドラインについて	07		
経営戦略と採用戦略の紐付け	08		
事業の棚卸しと経営戦略 (DX)	09		
人事制度改革	10		
組織風土改革	11		
事業承継 (M&A等)	12		
採用戦略構築 (副業兼業採用ノウハウ・人材定着)	13		
従業員のリスクリング	14		
■ Phase02 企業の魅力発信力向上ワークショップ			
Phase02の概要	15		
プレゼンスキル向上ワークショップ	16		
中途採用戦略構築ワークショップ	17		



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、足下の物価高騰など企業を取り巻く経営環境が厳しい状況にあるなか、地域の中小企業・小規模事業者（以下、「地域中小企業等」という。）が、経営状況の悪化を乗り越え、持続的に成長・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を多様な働き方で活用することが不可欠です。

そこで九州経済産業局では、地域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)の確保や活用を支援します。

課題と打ち手

○少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少より地域中小企業等の人材不足は深刻な状態が続いており、慢性的な働き手不足に直面しています。

○急速に変化し続ける経営環境に適応するために、価値向上・競争力強化が喫緊の課題です。

↓

●限りある人的資本で企業の競争力・経営力強化を実現するために、経営戦略と紐付けた人材戦略を検討し、実行することが必要不可欠です。勉強会・ワークショップを通じてその考え方・方法論・実行までを一気通貫で支援します。

●課題解決に欠かせない多様な人材の確保に向け、選ばれる地域中小企業等となるために重要な自社の魅力発信力向上を支援します。

実施内容

『人材戦略パッケージプログラム 2023』として人材確保支援等事業を実施し、多様な人材の確保・育成・定着に挑む経営層向けに、自社の課題や将来目標といった経営戦略に紐付けた人材戦略の策定、変化の激しい時代に対応するために欠かせないスキルであるデジタルや、M&Aといった経営層のリテラシー向上及びリスクリング、採用力向上、人材と企業の接点形成支援、育成・定着支援、人材の流動化促進支援等の勉強会を全8回実施しました。また、多様化する人材の価値観に対し、企業の魅力発信力向上に必要なプレゼンスキルや採用コンテンツについて学ぶワークショップを全4回実施しました。これらを通して、自社の置かれている現状把握や未来戦略の構築、課題や求める人材・スキルを明確化し、人材に対する自社価値の発信力向上等に取り組んだ企業から順に、地域中小企業等に関心のある人材に対するオンラインまたは対面でのジョブマッチング会を全11回開催しました。さらに、氷河期世代人材の方々に向けては、自身のスキルをきちんと把握するためのキャリアデザイン講座に加え、希望者には適職診断及びフィードバック面談も実施しました。

- ◎経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会
- ◎企業の魅力発信力向上ワークショップ及び個別フォロー
- ◎地域企業と多様な人材のジョブマッチング
- ◎氷河期人材向けキャリアデザイン講座等
- ◎企業の人材確保・活用・定着に向けた各種フォローアップ

人材戦略パッケージプログラム2023

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

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

経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会

企業の課題解決や未来像実現に資する人材の確保や育成を目的として、8つのテーマの勉強会（セミナーおよびワークショップ）を通し“人材の確保・育成・定着”について学ぶ。

本事業の全体像と
人材活用ガイドラインについて

経営戦略と採用戦略の紐付け

事業の棚卸しと経営戦略 (DX)

人事制度改革

組織風土改革

事業承継 (M&A等)

採用戦略構築
(副業兼業採用ノウハウ・人材定着)

従業員のリスクリング

企業の魅力発信力向上 ワークショップ

人材側に自社の魅力をどのように伝えるか、そのために必要な魅力発信力を向上させるための実践的なスキルを学ぶ。また、必要に応じたマンツーマン支援も実施。

ワークショップ/マンツーマン支援

地域企業と多様な人材の ジョブマッチング

学んだ知識・経験を活かし、実際に多様な人材とのマッチング会を実施。人材側は、業務別、人材別とカテゴリ毎に分かれて参加するため、求める人材との効率的なマッチングが可能。

販路拡大 (副業)

経営力向上 (副業)

DX 推進 (副業)

コア技術向上・半導体分野 (正社員)

ダイバーシティ推進 (正社員)

就職氷河期世代

開催実績

「経営戦略 × 人材戦略」プログラム

Phase01 経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会	開催形態	開催日	参加企業	満足度
本事業の全体像と人材活用ガイドラインについて	オンライン	7月19日(水)	61社	94%
経営戦略と採用戦略の紐付け	オンライン	7月24日(月)	62社	93%
事業の棚卸しと経営戦略(DX)	オンライン	7月27日(木)	53社	96%
人事制度改革	オンライン	8月23日(水)	77社	100%
組織風土改革	オンライン	8月29日(火)	79社	90%
事業承継(M&A等)	オンライン	9月1日(金)	51社	92%
採用戦略構築(副業兼業採用ノウハウ・人材定着)	オンライン	9月19日(火)	69社	96%
従業員のリスクリング	オンライン	9月27日(水)	62社	95%
合計			514社	95%

採用力強化プログラム

Phase02 企業の魅力発信力向上ワークショップ	開催形態	開催日	参加企業	満足度
プレゼンスキル向上ワークショップ	対面(福岡)	9月7日(木)	15社	100%
	対面(鹿児島)	9月14日(木)	13社	100%
	対面(長崎)	9月21日(木)	16社	100%
中途採用戦略構築ワークショップ	オンライン	1月25日(木)	52社	90%
マンツーマン支援	オンライン	—	96社	—
合計			192社	98%

開催実績

ジョブマッチング

Phase03 地域企業と多様な人材のジョブマッチング		開催形態	開催日	参加企業	参加人材
副業兼業雇用	販路拡大/経営力向上スキルを持つ人材	オンライン	11月15日(水)	4社	106名
	経営力向上/DX推進スキルを持つ人材	オンライン	11月29日(水)	4社	98名
	販路拡大/DX推進スキルを持つ人材	オンライン	12月6日(水)	4社	64名
	販路拡大/経営力向上/DX推進スキルを持つ人材	オンライン	12月16日(土)	4社	86名
	合計			16社	354名
正社員雇用	ダイバーシティの推進に必要な多様な人材(女性、外国人等)	オンライン	11月18日(土)	13社	57名
	コア技術向上・半導体分野	オンライン	12月2日(土)	6社	31名
		オンライン	1月13日(土)	16社	61名
	新しいキャリアを応援する九州企業の説明会	オンライン	2月17日(土)	18社	66名
合計			53社	215名	
氷河期人材	就職氷河期世代人材	対面(福岡)	10月14日(土)	19社	85名
		対面(熊本)	11月11日(土)	10社	21名
		対面(鹿児島)	12月9日(土)	11社	21名
	合計			40社	127名
全体合計				109社	696名

実施内容

[Phase1]

「経営戦略 × 人材戦略」プログラム

経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会

企業の課題解決や未来像実現に資する人材の確保や育成を目的として、8つのテーマの勉強会(セミナーおよびワークショップ)を通し「人材の確保・育成・定着」について学びました。
 なお、各会とも経験豊富で個性豊かな経営者等の講師陣がそれぞれ登壇しました。

人材の確保・育成・定着に向けた8つのテーマ ※時間はすべて13:00~15:00

7/19(水)



本事業の全体像と人材活用ガイドラインについて
 宮島 忠文 氏
 (株)社会人材コミュニケーションズ 代表取締役CEO社長

7/24(月)



経営戦略と採用戦略の紐付け
 丸山 一芳 氏
 京都橘大学 経営学部 経営学科 教授

7/27(木)



事業の棚卸しと経営戦略(DX)
 富田 安則 氏
 (株)ローカルベンチャーラーム 代表取締役社長

8/23(水)



人事制度改革
 前川 孝雄 氏
 (株)FeelWorks 代表取締役社長 / 青山学院大学兼任講師

8/29(火)



組織風土改革
 曾和 利光 氏
 (株)人材研究所 代表取締役社長

9/1(金)



事業承継(M&A等)
 吉田 学 氏
 人生100年時代をサバイバルする起業アドバイザー / 事業承継アドバイザー

9/19(火)



採用戦略構築(副業兼業採用ノウハウ・人材定着)
 伊藤 俊徳 氏
 (株)Work Design Labパートナー、鹿児島エアオフィサー / (株)ワークデザインラボおおすみ 取締役

9/27(水)



従業員のリスキリング
 石原 直子 氏
 (株)エクサウィザーズ はたらくAI&DX研究所 所長



【ファシリテーター】

白石 久喜 氏
 (株)社会人材研究所 所長

大学卒業後、(株)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、(株)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。

九州地域に本社または事業所がある
中小企業・小規模事業者の経営層や管理職など、
 人事業務において意思決定権をお持ちの皆さまへ

要予約
参加無料
オンライン開催

経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会

企業の課題解決や未来像実現に資する人材の確保や育成を目的として、8つのテーマの勉強会(セミナーおよびワークショップ)を通し「人材の確保・育成・定着」について学びます。
 なお、各会とも経験豊富で個性豊かな経営者等の講師陣がそれぞれ登壇します。

人材の確保・育成・定着に向けた 8 つのテーマ

※時間はすべて13:00~15:00 ※講師の敬称は省略をご覧ください

日時	テーマ	講師
7/19(水)	本事業の全体像と人材活用ガイドラインについて	宮島 忠文 氏
7/24(月)	経営戦略と採用戦略の紐付け	丸山 一芳 氏
7/27(木)	事業の棚卸しと経営戦略(DX)	富田 安則 氏
8/23(水)	人事制度改革	前川 孝雄 氏
8/29(火)	組織風土改革	曾和 利光 氏
9/1(金)	事業承継(M&A等)	吉田 学 氏
9/19(火)	採用戦略構築(副業兼業採用ノウハウ・人材定着)	伊藤 俊徳 氏
9/27(水)	従業員のリスキリング	石原 直子 氏

【ファシリテーター】白石 久喜 氏 (株)社会人材研究所 所長
 本学卒業後、(株)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、(株)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。

実施内容

[Phase1]

本事業の全体像と人材活用ガイドラインについて

7月19日(水) 13:00~15:00

参加企業 61社

採用を戦略的に進めるための基礎を学ぶ。

人材活用に関する課題の解決に向けて、
採用戦略と経営戦略の紐づけに関する
基礎知識や新しいガイドラインの内容について解説。
まずは基礎をしっかりと学びました。

アウトライン

- 人材戦略パッケージプログラム2023の説明
- イントロダクション(経営戦略と人材戦略の紐づけ解説)
- 人材活用ガイドラインの概要説明
- ワークショップ(経営戦略と人材戦略の紐づけ実践)

講師プロフィール



宮島 忠文 氏

(株)社会人材コミュニケーションズ 代表取締役CEO社長

(株)日立製作所を経て教育事業会社でカリキュラム開発・講師等に20年従事後、創業。中小企業診断士・MBA(社会的企業のビジネスモデル研究)。中堅・中小企業の新規事業立上・事業再生・業務改革から生産ライン設計・システム設計に携わり、経営から現場までの幅広い業務経験がある。経済産業省・中小企業庁・厚生労働省などの研究会委員を歴任。

内容

人材戦略は、経営課題を解決するという目的から導かれるべきものである。企業課題の見つめ直し、課題解決方策の検討、求める人材像の明確化等を通して、人材戦略と経営戦略の紐づけを行う考え方・方法論を学び、経営層自らがリーダーシップを発揮して総合的な取り組みをしていく必要がある。

- 新ガイドライン3ステップの概要
- 新ガイドラインの策定の背景について
- 新ガイドラインの使い方

ワークショップ

- 採用したい人物像と経営課題は繋がっているか
- 経営課題の整理(現状・将来・過去の事実から課題の要素を明らかにする)
- 経営戦略のベースとする現状・ゴール・課題を整理する



まとめ

人材戦略パッケージプログラム2023は、多様な人材との多様な連携を実現するための支援です。

多様な人材の採用や、多様な形態(正規雇用、兼業・副業・出向等)での人材確保は、中小企業がこれまで行ってきた採用やマネジメントとは異なる考え方を必要とします。経営課題を解決するために、どんな手段が検討できるか? という観点から導き出す必要があります。

企業の声

- 経営戦略を明確にし、それに沿った人材戦略を策定し、さらに従業員に対し周知することから始めなければならぬと感じました。
- 人材活用ガイドライン3ステップの俯瞰図を参考に、数社の経営層とともに経営課題の分析と人事課題顕在化を試み、人材獲得戦略の検討に取り組んでみたい。

実施内容

[Phase1]

経営戦略と採用戦略の紐付け

7月24日(月) 13:00~15:00

参加企業 62社

経営において採用の重要度が増す今、何をなすべきか。

経営戦略における採用の意味づけを再定義し、経営戦略実現のための採用とは何かを学びました。改めて自社の経営戦略と採用の紐付けを再確認する場となりました。

アウトライン

- イントロダクション(採用のパラダイム転換)
- 経営戦略と採用戦略の紐付け
- ワークショップ(人材ポートフォリオの設計)

講師プロフィール



丸山 一芳氏

京都橘大学 経営学部 経営学科 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)(現パナソニック(株))、(株)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。

内容

人的資本経営は、人材育成投資を増加されることや経営戦略と人材戦略の連動だけではなく、従業員個人のウェルビーイングを尊重した人的資本投資が必要である。従業員のウェルビーイングのために、個人のパーパスが実現されるような共感機会の提供が企業には求められる。

- 人的資本経営流行の背景と理論
- 経営環境の変化と経営戦略
- 人材のダイバーシティと雇用の複線化
- 採用における人材ポートフォリオとその理論
- 個人のウェルビーイングと企業のパーパス
- 事例／友安製作所のパーパスと組織風土／木幡計器製作所のDXと人材採用・知識調達／玉川堂と諏訪田製作所による女性職人の採用と魅せる工場／産地一体型オープンファクトリーと産地の人事部

ワークショップ

- 自社のポートフォリオで自社の現状を知る
- 理想に近づくための施策の検討



まとめ

新型コロナウイルス感染症以降、産業構造の急激な変化、働き方改革、少子高齢化や人生100年時代の到来、個人のキャリア観の変化等、激しい環境変化の中で企業は様々な経営上の課題に対応しなければなりません。経営と採用を分断して捉えるのではなく、経営的観点から人材採用の意味づけを再定義して採用戦略を再構築する必要があります。

企業の声

- 経営戦略における現在の不足したピースの明確化や重要度をまずは明確にすることで、人材戦略の方向性を探っていきたい。
- 高齢社員は現在余剰になっていることに気が付きました。今後中核人材を一人確保できれば良いことがわかり、そのためには採用よりM&Aの方が目的に合った人材に出会えるような気がしました。

実施内容

[Phase1]

事業の棚卸しと経営戦略(DX)

7月27日(木) 13:00~15:00

参加企業 53社

経営の効率化の第一歩。 デジタルのチカラを知る。

デジタル化による事業変革・再構築の事例と

デジタルツールの既存サービスを活用した

生産性向上の事例を織り交ぜながら、

経営戦略の見直しのためのヒントについて学びました。

アウトライン

- インTRODクション(DXとはなにか)
- Salesforceを用いた中小企業のDX成功事例
- 事前課題を用いたケーススタディ
- DXを成功させるための要諦
- 補助金制度の紹介ならびに事後フォローについて

講師プロフィール



富田 安則 氏

(株)ローカルベンチャールーム 代表取締役社長

新聞社を経て、(株)リクルートコミュニケーションズに入社。人材領域にて、企業の採用広報を通じたブランド構築、人事・経営戦略の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。その後、九州で(株)ローカルベンチャールームを設立。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。

内容

DXで大事なこと(=難しいこと)は、デジタル化を進めることではなく、DXで目指す会社の未来像を描くこと。そしてその方向に組織全体を率いていくこと。DXが成功している企業は、経営層の強い「覚悟」(変革への痛み、投資に対する覚悟)がある。早い段階からの現場を巻き込みながら、変革を推進している。

- DX概論
DXとはなにか/DXを進めるプロセス/DX化につながる施策やツール紹介
- Salesforceを用いた中小企業のDX成功事例
Salesforceとはなにか/具体的な活用事例(売上向上、生産性向上、顧客満足度向上)
- DX組織に移行していくためのステップ
事業課題の明確化/DXを進める目的・目指す像の具体化/実現ストーリーの構築
具体計画策定・開発実行/デジタル活用組織への移行/成功要諦の整理
- 補助金説明等

ワークショップ

- 事業プロセスの可視化
- 顧客価値を意識した改善ポイント抽出



まとめ

デジタルを活用した経営の革新や、イノベティブな製品・サービスが競争力を決する大きな要素となってきており、デジタルを最大限に使いこなせる企業へ生まれ変わることが必要不可欠となっています。ここ数年で社会のDXは加速したものの、更なるDX推進のため、阻害要因となっている古い企業文化(固定観念)を克服する必要があります。

企業の声

- デジタル変革と組織変革にパートを分けて勉強会を実施していただいたことで、内容を整理しながら参加することができました。また、具体的なツール名を出していただきながらセミナーを受けたことで、早く理解できたと感じています。
- 全国的に使用されているアプリケーションの知識、運用状況が把握できました。

実施内容

[Phase1]

人事制度改革

8月23日(水) 13:00~15:00

参加企業 77社

人材の戦力化、 そして長期定着化の術を学ぶ。

人事制度の根本的な改革の必要性を理解し、
多様な人材や多様な形態による連携のマネジメントに必要な
人事制度の改定の方向性や
そのポイントについて学びました。

アウトライン

- イン트로ダクション(人事制度の基礎理解)
- 人事制度改革
- ワークショップ

講師プロフィール



前川 孝雄氏

(株)FeelWorks 代表取締役社長／青山学院大学兼任講師

人を育て組織を活かす「上司力」提唱の第一人者。リクルートで「リクナビ」「ケイコとマナブ」などの編集長を経て、2008年に「人を大切に育て活かす社会づくりへの貢献」を志に(株)FeelWorks 創業。「日本の上司を元気にする」をビジョンに掲げ、研修事業と出版事業を営む。大企業 400 社以上を支援。2011 年から青山学院大学兼任講師。2017年に(株)働きがい創造研究所設立。30年以上一貫して働く現場から求められる上司、経営のあり方を探求。

内容

人事制度はマネジメントの質を高め日々の業務で成果と成長を実現していくもので運用が鍵。人事制度は運用次第でその価値が大きく変わり、マネジメントにより実力以上の効果を発揮する。

- 自社の人事制度を振り返る／評価する
- 人事制度の改革の方向性／改革のポイント
- ジョブ型人材のマネジメント
- 高齢者の雇用(改正高年齢者雇用安定法への対応)
- 同一労働同一賃金
- 人事制度改革の直近トレンド

ワークショップ

- 自社の人事制度のレビュー
- 新人事制度のプロトタイプ構想
- 副業・兼業人材の処遇を検討



まとめ

雇用が流動化し、働き方の多様化が推進される中、マネジメントの困難性や労働時間の管理方法など従来の手法では対応が難しくなっています。また、経営戦略に連動した人事戦略においても組織構造や評価制度も経営戦略に基づいた再設計を求められています。

企業の声

- 個人の求める就職条件に関して、想像していたイメージを再確認できたことにより、今後の社内制度や採用活動のヒントになった。
- 「働きがい」を創出する事が離職を防止する有効手段と認識を深める事ができました。

実施内容

[Phase1]

組織風土改革

8月29日(火) 13:00~15:00

参加企業 79社

強い組織とは？ これまでの当たり前を疑う。

従業員のモチベーションや働き方に強く影響する組織風土に焦点を当て、多様性を受容し、異質なものを受け入れ、変化に柔軟に対応できる組織風土づくりを行うためのヒントと方法論を学びました。

アウトライン

- イントロダクション(組織風土の機能)
- 組織風土改革
- ワークショップ(ダイバーシティ経営診断)

講師プロフィール



曾和 利光 氏

(株)人材研究所 代表取締役社長

(株)リクルート人事部ゼネラルマネジャー、ライフネット生命(株)総務部長、(株)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)人材研究所設立。

内容

組織風土改革は、自社のミッション・ビジョン・バリュー等から導き出されるべきである。事業に環境適合が必要のように、風土も構成する従業員の特性に適合している。働いている人たちが、モチベーション高く幸せに働けるために風土改革は行うべきである。

- リクルートの組織変革(事例)
- 「現状」と「理想」の組織風土の距離を測る(現状分析・理想イメージ)
- 理想実現のための人材ポートフォリオの重要性
- 人材フロー(採用・配置・代謝)と人事機能の関係性
- 組織風土の求心力と遠心力
- 自ら変革し続ける組織の人事施策の事例

ワークショップ

- ダイバーシティ経営診断
- 経営者・管理職の取り組み検討
- 人事制度の整備・組織風土醸成の施策検討



まとめ

多様な人材や、多様な形態(正規雇用、兼業・副業・出向等)での人材確保で、職場の多様化は進んでいきます。多様性が高い職場においては価値観の多様性も高まります。多様性はうまく働けば組織の成果や創造性により良い結果をもたらしますが、軋轢や衝突、遠慮が重なれば悪影響を及ぼしかねません。そのため経営戦略と人材戦略を紐づけて、一人一人の仕事の目的を組織の目的・目標に適合させていくことが非常に重要になってきています。

企業の声

- 企業風土の改革には時間を要するため長期の時間をかけて、段階的に改革を実施していきたい。
- 組織風土改革におけるポートフォリオ作成の重要性と手法を学べてよかった。

実施内容

[Phase1]

事業承継 (M&A等)

9月1日(金) 13:00~15:00

参加企業 51社

事業継続のもうひとつの壁。 後継者について考える。

後継者育成を含めた事業承継について
講師の実体験を踏まえた解説とともに、
事業承継に関する
サポートや注意点について学びました。

アウトライン

- イントロダクション(事業承継の実態)
- 事業承継
- ワークショップ(後継者選択の基準作り)

講師プロフィール



吉田 学氏

人生100年時代をサバイバルする起業アドバイザー／事業承継アドバイザー

大学卒業後、(株)リクルートに入社。1989年に退社し、(株)アドステージを名古屋にて創業、2018年まで代表取締役社長を務める。キャリアの大半を一貫して人材採用業務に携わり、7500社の中小企業(延べ2万5000件)、5万人の人材採用支援を行う。起業後は、同じ中小企業の社長という立場で顧客と向き合い、共に成長を目指す。人材採用業務30年間で気づいたのは、成長する企業は後継者育成に力を注いでいるということ。

内容

自分の「損得」だけを中心にした事業承継は、決してうまくいかない。事業承継の失敗から奮起して成功へ。経営理念を「理念経営」に昇華させるまでには10年かかる。身内への事業承継か、第三者へのエグジットか、思い込みを無くし、あらゆる選択肢で考える。

- 自分の損得を中心と考えた事業承継は、決してうまくいかない
- 身内への事業承継なら10年、短期を望むなら会社エグジット
- 事業承継に対する思い込みや色眼鏡を外す
- 事業承継の対象者は、あなたのそばにいる
- 会社エグジットは、重い荷物を下ろす「社長卒業のセレモニー」
- たとえ赤字でも、第三者に事業承継できる
- 社長は「プロデューサー」、組む専門家は「相棒」

ワークショップ

- 自社のミッション・ビジョン・バリューを考える
- 後継者の人材要件・育成イメージの検討



まとめ

目の前の経営課題の解決を優先すると先送りにされがちな(経営者の恒常的な悩みのひとつでもある)後継者問題。事業承継に必要な人材・資金・税務・法務・対策など緻密な事前準備を行い事業承継のタイミングを逃さないことが大切です。加えて、経営者の思いや価値観、組織に根付いた文化や風土の継承、後継者の選択基準・育成方針など、様々な事前検討が必要です。

企業の声

- 事業承継についての考え方を学ぶ点において有意義であった。「経営理念」の重要性を再認識することができた。
- 実体験に基づいたお話が具体的でとても勉強になりました。

実施内容

[Phase1]

採用戦略構築（副業兼業採用ノウハウ・人材定着）

9月19日(火) 13:00~15:00

参加企業 69社

いろんな働き方を受け入れる前に 知っておくべきこと。

九州地方の中小企業が
副業兼業人材の採用や定着を進める上での
ポイントや副業兼業人材を採用するための
戦略作りについて学びました。

アウトライン

- インTRODクション（副業・兼業の活用実態）
- 副業・兼業者の採用戦略構築
- ワークショップ（副業・兼業の採用～マネジメント基準の設計）

講師プロフィール



伊藤 俊徳氏

（社）Work Design Labパートナー、鹿児島エリアオフィサー
（株）ワークデザインラボおおすみ 取締役

慶應義塾大学経済学部卒。中央大学大学院国際会計研究科修了。（税）トーマツを経て、アクセンチュア（株）に転職、中期経営計画・PMI等を構想から実行までの支援に従事。その後、事業会社に転じ、経営企画及びデジタル戦略の責任者として、戦略の策定から実行までを主導。現在は、独立し、教育系スタートアップの経営企画室長等をしつつ、（社）Work Design Labのパートナーとして、全国各地で中小企業の複業支援及び複業マッチング支援を実施中。九州では、鹿児島・長崎を中心に活動。

内容

副業＝悪でなく、地域企業にとっては課題解決のための有効な手段。副業・兼業人材を巻き込んで課題解決をするためには、課題の明確化が必要不可欠。課題を特定するために副業・兼業人材をアサインすることも有効。一方で、なんでもできるスーパーマンではないために、あくまで課題解決の手段と捉え、最初は小さく始める。

- 副業・兼業人材活用の背景
- 副業・兼業人材のマッチングモデル
- 副業・兼業人材の活用事例
- 副業・兼業人材活用の今後の展望

ワークショップ

- 解決したい課題のあぶり出し（業務の可視化）
- 課題の解決の状態をイメージする（成果の可視化）



まとめ

自社の経営力強化に必要な人材を採用するにあたって、労働市場のどこを狙い、いかなる手法で獲得するのか。獲得した人材を定着させて、エンゲージメントを高めていくのか。多様な人材、多様な連携を想定し、採用戦略を改め、多様性に合わせたマネジメントへ適合させていくことが求められます。

企業の声

- 兼業・副業の要件についての説明は、どんな人材を自社が求めているかというターゲットの良い例になると気付かされました。
- 実際の会社で実践された事例等を交えてご説明いただけだったので、イメージが持ちやすかったです。

実施内容

[Phase1]

従業員のリスキリング

9月27日(水) 13:00~15:00

参加企業 62社

既存の従業員を 新たな戦力へと進化させる。

リスキリングをテーマに、
ビジネスモデルの転換やDX化による変化により、
新たに発生する業務にも対応できる従業員の
創造に向けてのヒントや方法を学びました。

アウトライン

- イン트로ダクション(リスキリングの基礎知識)
- リスキリングの最前線
- ワークショップ(デジタルリテラシーのリスキリング目標設定)

講師プロフィール



石原 直子 氏

(株)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(株)エクサウィザーズに転じ、はたらく AI&DX 研究所所長。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キリングの研究に注力している。

内容

- いつの時代でも、必要は発明の母。制約があるときほど進化しやすい。変化し続けるテクノロジー、環境、世界に対して、繰り返しのアンラーニング(学習棄却・学びほぐし)とラーニング(学び、学びなおし)を通じて適応し、価値創出力を発揮することが求められている。
- 超高齢化／否が応でも人的資本経営時代に突入する
 - エコロジー／環境課題は企業活動に「新たなルール」をもたらす
 - デジタル／これまでにない形で課題を解決すること(収益を生むこと)
 - リスキリング／デジタル変革との両輪
 - リスキリングはどう進めるのか？
／経営者のリスキリング・管理職のリスキリング・従業員のリスキリング
 - DXとリスキリングの並行事例
 - リスキリングを実施しても人はやめない

ワークショップ

- 従業員のスキル保有の状態を知る(デジタルリテラシー標準)
- リスキリング目標の検討



まとめ

中小企業の経営力強化には、付加価値拡大・生産性向上が必要不可欠です。そのためには、その原動力である人材も成長する必要があり、従業員全員の戦力化を目指した成長支援(能力開発)は、新しい人材戦略の重要なテーマとなっています。

企業の声

- そもそもリスキリングとは？という基礎から良く理解できました。
- DXを進める際に、リスキリングが必要だということを今まで考えたことがなかったので、知ることが出来て良かった。

実施内容

[Phase2]

採用力強化プログラム

福岡 ■ 9月7日(木) 13:00~17:00 参加企業 15社

鹿児島 ■ 9月14日(木) 13:00~17:00 参加企業 13社

長崎 ■ 9月21日(木) 13:00~17:00 参加企業 16社

プレゼンスキル向上ワークショップ

人材側に自社の魅力をどのように伝えるか、

そのために必要不可欠な魅力発信力を向上させるための実践的なスキルを学び、会社のPR資料を作成し、添削やアドバイス等を受けられるワークショップ形式の勉強会を行いました。必要に応じてマンツーマンでの支援も実施しました。

アウトライン

- 採用で行列ができる中小企業の事例
- 講義(企業の魅力を伝えるために整理すべき要素)
- ケーススタディワークショップ
- 講義(スライド作成のポイント)
- プレゼンテーション

講師プロフィール



富田 安則 氏

(株)ローカルベンチャールーム 代表取締役社長

新聞社を経て、(株)リクルートコミュニケーションズに入社。人材領域にて、企業の採用広報を通じたブランド構築、人事・経営戦略の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。その後、九州で(株)ローカルベンチャールームを設立。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。TCC賞、TCC審査委員長賞、FCC賞、宣伝会議賞、毎日広告デザイン賞など受賞歴は多数。

内容

- なにをやっているのか(What)でなく、なぜやっているのか(Why)を伝えることが大事。どのように伝えるのか(How)が、プレゼンの差を生む。
- 「一緒に働く魅力的な人を集める」ために大事なこと
 - 中小企業のブースに500名が行列した理由
 - 美しいスライドの作り方(カラー・フォント・図示化)
 - 採用イベントの種別で参加者の温度感が変わる
 - 効果的なプレゼン手法

ワークショップ

- ケーススタディ/街のプリン屋さんの Why を考える
- ケーススタディ/街の家具屋さんの How を考える
- プレゼンテーション

当日の様子



まとめ

事業の説明は、理解はできても記憶に残らない。「伝える」と「伝わる」ことは違うということを学びました。企業の考えや仕事の魅力を「言語化」、「ビジュアル化」して伝えるために、本ワークショップのように議論・ワーク・プレゼンを繰り返し実施することが求められます。このような取り組みがプレゼンスキルや採用力向上に繋がっていきます。

企業の声

- 最後の3分間プレゼンはとてもいい練習だと思いました。また、WhatではなくWhyを追求することの大切さを改めて感じました。
- 説明会に向けて、「なぜ」を考えたり、つかみのトークを練習したりしようと思います。

実施内容

[Phase2]

採用力強化プログラム

1月25日(木) 13:00~15:00

参加企業 52社

■ 特別セミナー

中途採用戦略構築ワークショップ

採用環境が急激に悪化している構造的な要因を把握することが、採用戦略の立案はスタートライン。

採用できない時代に本当に採用を続けるべきか、代替案を模索すべきか。求める人物像の設定から求人票の作り方、広報メディアまで、最新の技術・ノウハウを紹介しました。

■ アウトライン

- 採用環境の先読み（採用環境把握）
- 今すぐできる採用テクニック
- 魅力を発信できる求人票の作り方

■ 講師プロフィール



神宅 謙一郎氏

WaGaGoToプランニング 代表

採用パーソナルトレーナー、求人サービス援護会会長、求人ツッコミニスト
GCDFキャリアカウンセラー、レジリエンス3.0プラクティショナー
1992年(株)リクルートフロムエー(現リクルート)入社。関西、東海、関東、ローカルエリア営業企画部門で18年間、「採用成功事例の収集」「勝ちパターンの体系化と汎用化」「営業人員育成」「開発部門とクライアントとの橋渡し」を行う。2015年3月に退職後、最大手採用RPO企業ツナググループHDにて採用・人事ツール研究と比較・分類の体系化を5年間行い、2020年4月に独立。現在は企業の「採用のパーソナルトレーナー」として、地方 × 中小 × 採用難業種企業の中途・高卒新卒・大卒新卒の社内採用体制構築と採用人事を鍛えるトレーニングを4年間で23社実施、採用難に負けない体制構築を支援。求人企業には「営業企画アドバイザー」として求人ツールの磨き上げをサポート。「求人サービス援護会 会長」「求人ツッコミニスト」として SNS やメディアで HR 情報の発信、コラム執筆、講演活動も行う。

■ 内容

- 採用環境を正しく認識し、自社が選択可能な採用オプションを選択することが重要。あらゆる選択肢を排除しないフラットな視点で再検討が求められる時代。採用で勝つ方法は一つひとつ新しい取り組みに挑戦し、磨き続けることが求められる。
- 採用環境を先読みしよう／現在の採用環境(人手不足の構造的要因)
 - 今すぐできる採用テクニック／他社がやってない採用小技
 - 魅力を伝える求人票の作り方
 - 採用オウンドメディアが有効な理由
 - 無料で活用できる応募獲得チャンネル
ハローワークスカウトサービス・TikTok・地域 Web 掲示板
 - 採用歩留まり向上テクニック／AI 面接・長期インターンシップ

■ ワークショップ

- 求職者が求める6つの条件の検討
- 求める人物像の検討(採用ターゲット像)
- ターゲットに対する自社の魅力的因子の検討



■ まとめ

100人に求人情報を伝えても、応募に至るのは1名程度。最初から採用ターゲットを具体的にイメージして、その1名だけに届けるラブレターを書く方が、求職者には響きます。採用活動は、たったひとりの求職者に好意を抱いてもらうためのマーケティング活動なのです。

■ 企業の声

- 採用以外の解決策(社内人材の活用)についても同時に考える必要があると感じた。
- 改めて言語化、可視化することの重要性を感じました。

実施内容

[Phase3]

ジョブマッチング

地域企業と多様な人材のジョブマッチング

自社の課題解決に最適な人材と出会うマッチング率を向上させるため、企業の求める人材を7つに分類し、テーマ毎に実施。企業のみならず求める人材との効率的なマッチングを実現しました。



副業・兼業雇用を中心とするジョブマッチング

- 11/15 (※) 企画・マーケティング／マネジメント・経営企画
- 11/29 (※) マネジメント・経営企画／デジタル化 (DX) 推進
- 12/6 (※) 企画・マーケティング／デジタル化 (DX) 推進
- 12/16 (±) 企画・マーケティング／マネジメント・経営企画／デジタル化 (DX) 推進

正社員雇用を中心とするジョブマッチング

- 11/18 (±) 女性・女性管理職・外国籍人材
- 12/2 (±) モノづくり・半導体関連
- 1/13 (±) モノづくり・半導体関連
- 2/17 (±) 実務経験や専門知識・スキルを問わない企業が集結 (業界・業種未経験者歓迎)

正社員雇用を中心とする氷河期人材向けジョブマッチング

- 10/14 (±) [福岡] 就職氷河期世代人材
- 11/11 (±) [鹿児島] 就職氷河期世代人材
- 12/9 (±) [長崎] 就職氷河期世代人材

副業兼業雇用

11月15日(水) 18:30~20:30 参加企業 4社 参加人材 106名

テーマ **企画・マーケティング／マネジメント・経営企画**
販路拡大の知見や、マーケティング分野におけるスキルを持つ人材。経営戦略策定・新規事業企画・事業フレームワーク策定・M&Aなど、経営力をより高めるスキルを持つ人材とのジョブマッチング会を開催しました。

11月29日(水) 18:30~20:30 参加企業 4社 参加人材 98名

テーマ **マネジメント・経営企画／デジタル化 (DX) 推進**
経営戦略策定・新規事業企画・事業フレームワーク策定・M&Aなど、経営力を高めたり、DXを推進し、企業の効率化や省エネ化の実現など、業務の生産性や正確性を向上させるスキルを持つ人材とのジョブマッチング会を開催しました。

12月6日(水) 18:30~20:30 参加企業 4社 参加人材 64名

テーマ **企画・マーケティング／デジタル化 (DX) 推進**
販路拡大の知見や、マーケティング分野におけるスキルを持つ人材。DXを推進し、企業の効率化や省エネ化の実現など、業務の生産性や正確性を向上させるスキルを持つ人材とのジョブマッチング会を開催しました。

12月16日(水) 13:00~16:00 参加企業 4社 参加人材 86名

テーマ **企画・マーケティング／マネジメント・経営企画／デジタル化 (DX) 推進**
販路拡大の知見や、マーケティング分野におけるスキルを持つ人材。経営力をより高めるスキルを持つ人材。DXを推進し、業務の生産性や正確性を向上させるスキルを持つ人材とのジョブマッチング会を開催しました。

企業の声 ■分野別での開催は有意義であったと思います。他社のプレゼンも聞きましたが興味あるものでした。

人材の声 ■スタートアップ企業や新規事業立ち上げ企業の生の声を聞いて新しい事にチャレンジする大切さに気付かされた。

正社員雇用

11月18日(木) 13:00~16:00 参加企業 13社 参加人材 57名

テーマ 女性・女性管理職・外国籍人材

女性社員・女性管理職・外国籍人材等のダイバーシティの推進に必要な多様な人材を求める企業と多様な人材とのジョブマッチング会を開催しました。

12月2日(土) 13:00~16:00 参加企業 6社 参加人材 31名

1月13日(土) 13:00~16:00 参加企業 16社 参加人材 61名

テーマ モノづくり・半導体関連

半導体を含む、コア技術(自社商品の優位性を築くための核となる技術)開発に知見のある人材を求める企業と多様なエンジニア人材とのジョブマッチング会を開催しました。

2月17日(土) 13:00~16:00 参加企業 18社 参加人材 66名

テーマ 実務経験や専門知識・スキルを問わない企業が集結(業界・業種未経験者歓迎)

業種・職種未経験者歓迎の「新しいキャリアを応援する」九州の企業によるオンライン会社説明会を開催しました。

企業の声

- 司会の方がいらっしゃったので、質疑応答等スムーズに進められた。
- 短時間で済むイベントですので、企業側の負担が少なく良かったと思います。

人材の声

- 色々な企業様の意見が聞いて良かったです。
- 具体的な募集要項を知ることができ、良い情報収集になった。

氷河期人材(正社員雇用)

福岡 10月14日(土) 13:00~16:00 参加企業 19社 参加人材 85名

熊本 11月11日(土) 13:00~16:00 参加企業 10社 参加人材 21名

鹿児島 12月9日(土) 13:00~16:00 参加企業 11社 参加人材 21名

テーマ 就職氷河期世代人材

就職氷河期世代人材は同日開催の「キャリアデザイン講座、スキル見える化ワークショップ」を事前に受講のうえ参加。人材とじっくりと対話ができ、相互理解が深まる場となりました。

当日の様子



企業の声

- 求人者の生の声が聞けたことが良かったです。今後の参考にします。
- 時間制限がなく、ゆっくり、じっくり話がお互いできるのがとてもいいと思います。今回、このような機会をいただき、ありがとうございました。企業を知ってもらう機会と、就職に関して悩んでいることや考えていることなどの情報もいただきました。
- 来場者が転職に対して真剣に考えていることが伝わってきて良かったと思います。

人材の声

- スタッフさんにお声がけいただいて、企業のブースに案内していただけて良かったです。応募をあまり考えてない企業さんのお話を聞けたのでとても新鮮でしたし、こういったことがその後のいい展開にもつながっていくのかなと思いました。ありがとうございました。
- 適性検査のフィードバックが良かったです。いろいろなアドバイスをいただけたので、これからのキャリア形成に役立てようと思いました。ありがとうございました。

新職種・マーケターの採用に成功し 新たな採用戦略へのイメージを描く

英進館株式会社 ▶ 福岡県福岡市

業種	教育・学習支援業		
設立	1979年4月	代表者	代表取締役社長 筒井 俊英
資本金	5,000万円	従業員数	642名
事業内容	中学・高校・大学受験指導、衛星予備校、個別指導、理科実験授業、各種公開テスト、教育講演会、各種入試ガイド、合宿イベント、花まる学習会、学童保育、幼児園ほか		



取り組み内容が参考になる企業は？

- 中核人材を確保したい企業
- 採用戦略を検討構築したい企業
- 採用部門の強化をしたい企業

参加前の課題

- ▶ 終わることのない多職種における慢性的な人材不足
- ▶ 副業という選択肢を認識しつつも不明点が多く取り組めなかった

取組内容

- ▶ 年々上昇する採用コストに対して工夫を重ね、独自の採用活動を実践
- ▶ 専任採用チームで役割分担し勉強会などのプログラムへ全て参加

成果・効果

- ▶ 有能な副業人材の採用に成功しマーケターという新たな職務が確立
- ▶ 本事業を通じて、採用に関する知見の見直しと、新たな情報収集が充足

取組の流れ

本事業の全プログラムに参加。新たな雇用形態の採用へチャレンジ

事前準備として条件・待遇を整理

即戦力の副業人材の獲得採用ノウハウ構築

参加前の課題

専任チームで慢性的な採用ニーズに対応

多世代対象の塾運営という事業の性格上、新卒・キャリア採用とも優秀な人材確保に向けて、専任の採用チームを軸とした積極的な採用活動に取り組んでいる。ここ数年、離職率も一定の水準にある中、採用に関するアンテナを常に張り、あらゆるメディアを活用しながら多面的な採用戦略を実践。副業兼業での採用については何から始めて良いか分からず取り組めない状態となっていた。

取組内容

プログラムへのフル参加で知見を積む

本事業においては、勉強会に8回、ワークショップに1回にチームの責任者が参加。採用に関する知見の再確認や新たな情報収集を行った。ジョブマッチング会では初めての副業兼業人材の採用に挑戦。初めのうちは会社に出社が可能で特定のスキルを持つ人材をイメージしていたが、事務局との打合せを重ね、求めるスキルを持った人材ではなく、自社の抱える課題(データを活用したマーケティング力の強化)をプレゼンし、その課題を解決する人材を募集する方向にシフトした。



成果・効果

現状の課題と今後必要な取り組みが明確に

兼業・副業を含めすべての雇用形態の募集にジョブマッチング会で2名の応募があった。採用者は関東圏在住で有名工業大学を卒業し、現在アナリスト業務に従事している30代後半男性。スキルを特定しない募集だったが2名とも、非常に優秀で嬉しい驚きとなった。採用者には、副業(業務委託)で公開テストで収集したデータをマーケティングに生かす、データアナリスト業務を依頼する。

今後の展望

多様な対象と手法による採用戦略を展開

副業人材の手応えは予想以上で、今回の採用をきっかけにSNS運用など、新たな領域でも副業兼業での採用を検討していきたい。新卒者のアルバイトも常時1,000名ほどいるので、勉強会で得た内容も活かしつつ組織作りや正社員登用の取り組みも積極的に進めていきたい。

事務局より

新たな知見につながった今回の取り組み

採用者が現役アナリストということもあり、同社のデータマーケティングにおける課題解決へのアイデアを通じて、プロの知見が生かせる副業人材採用の価値を再確認できた。採用単価が上昇する中、工夫と努力で多様な採用戦略を実践している企業。本事業への取り組みにも熱心で「来年また勉強会で新たなテーマが学べるのなら、ぜひ参加したい」と高い評価をいただいている。

今後の事業展開に向けて ビジョンが描けた「副業人材」の採用

HHK-Labo合同会社 ▶ 福岡県北九州市

業種	生活関連サービス業		
設立	2022年11月	代表者	代表社員長 堀川 真宏
資本金	55万円	従業員数	4名
事業内容	シニアに特化した、WEB広告代理業 (ポータルサイトの運営、商品企画開発、イベント企画等)		



取り組み内容が参考になる企業は？

- ◎ 採用戦略を構築したい企業
- ◎ 魅力発信を強化したい企業
- ◎ 多様な働き方を推進したい企業

参加前の課題

- ▶ 着実に拡大している事業に対してマンパワーが追い付いていない現状
- ▶ 「人を抱えるリスク」を考えると積極的にキャリア採用ができなかった

取組内容

- ▶ 事業の魅力と意義を広くアピールして「シニアビジネス」への関心を喚起
- ▶ 個人の属性にこだわらない幅広いターゲットに向けたアプローチ

成果・効果

- ▶ 北海道・横浜・熊本に在住する多様な副業人材3名とマッチング
- ▶ 「副業人材」をターゲットに新たな採用ビジョンが構築できた

参加前の課題

事業拡大に向けマンパワー不足が顕在化

2015年より北九州でポータルサイト『おとなナビ』の運営を開始し、その後、博多(福岡)・横浜・大阪へ展開。各エリアのポータルサイトを集約して『おとなナビプラットフォーム』をスタートするため、2022年に合同会社を設立。既存メンバーで事業を開始した。取材・サイトを更新できる者がほぼ一人の状態であり、本事業への参加をきっかけに初めての副業兼業人材の採用に臨んだ。

取組内容

シニアビジネスへの関心を軸に幅広い募集

初めての副業兼業採用のため、事務局による過去の採用事例、業務の切り出し例を参考に、募集する人材像を「シニア向けサービス・商材の販路拡大ができる人材」と設定。人材の「収入ではなく保有するスキルをどのように活かすか」という点を踏まえ、シニアビジネスへの関心を喚起する訴求を行った。また、全国各地の情報を発信する同社サイトの性格上、あらゆる視点からの情報が集まるよう、現住地や専門・得意分野、実務経験、年齢、性別といった属性にこだわらない、幅広い採用を進めた。



成果・効果

ジョブマッチングで副業人材3名を採用

「販路拡大・DX推進・経営力向上」をテーマにした2回のジョブマッチング会を通じて、副業人材3名の応募があった。内訳は、北海道在住の女性(年齢不明)、横浜在住の30代後半男性、熊本在住の40代後半男性。スキルも求めている記事作成、現在運用しているサイトの更新など申し分なく、現在、応募者とのコンタクトを通じて、新たな業務体制の構築を進めている。

今後の展望

今後は副業人材へのアプローチを強化

本事業にて副業人材のメリットを再認識。人を抱えるリスクから採用を避けていたが、「収入増が目的ではなくキャリアや経験を役立てたい」副業人材と、「全国のシニア情報の発信」という事業コンセプトとの融合で、全国に人的ネットワークを構築するビジョンが描けた。

事務局より

最大の収穫は採用ターゲットの明確化

一般的にポータルサイトは情報の質と発信の精度が重要で、本社においては、全国各地のシニアに関する情報が安定的に収集・発信できる体制が不可欠となる。今回、広域からの応募があり、いずれも求める業務に対応可能な人材を採用できた。今後は副業人材の活用や継続的な関係作りの段階に入っていくため、継続的にサポートしていきたい。

クリエイティブ人材の副業採用で 新たな制作体制の確立に成功

株式会社オクフィー ▶ 熊本県熊本市

業種	コンサルティング業		
設立	2020年6月	代表者	代表取締役 檜原 優
資本金	200万円	従業員数	13名
事業内容	地域コミュニティ新聞の発行 各種イベント企画		



取り組み内容が参考になる企業は？

- 中核人材を確保したい企業
- 魅力発信を強化したい企業
- 多様な働き方を推進したい企業

参加前の課題

- ▶ 担当デザイナーが1名しかおらず誌面デザインがマンネリ化していた
- ▶ 営業スタッフが少ないためスポンサー等の新規開拓に苦勞していた

取組内容

- ▶ 副業人材の採用を目標にジョブマッチングへ初参加
- ▶ リモートで柔軟に仕事ができる勤務形態のイメージを具体化



成果・効果

- ▶ 条件面で応募者の採用には至らなかったが紹介により、副業人材を採用
- ▶ 関西在住の新人デザイナーを採用しフルリモートで新たな制作体制を確立

参加前の課題

マンパワー不足で次の一手が打てなかった

2023年6月、熊本北部（熊本市北区・西区、合志市、菊陽町）の生活情報を発信する地域コミュニティ新聞（フリーペーパー）『ゆめくま』を創刊。これまで少数精鋭で事業を展開してきた。しかし、デザイナーが1名しかおらず、誌面デザインの刷新に課題を抱えていた。また、営業スタッフも少ないため、スポンサーや取材先の新規開拓に手が回らず、事業拡大ができずにいた。

取組内容

本事業で本格的なキャリア採用に初挑戦

事業の規模的に採用コストをかけられず、今回初めて本格的なキャリア採用に挑戦するためジョブマッチング会に参加。事務局のサポートのもと、1社当たりのプレゼン時間がコンパクトなため、代表自ら事業ビジョンや新たな仲間への思いを語ることに。また、事務局から過去の副業兼業採用の事例を聞き、フリーペーパーの他誌が乱立するエリアにて、手軽にページを開いて親しめる身近な情報発信など、丁寧な誌面作りに取り組んでする点を訴求し、在宅前提のフルリモート勤務体制も整えた。



成果・効果

関西在住の副業人材をフルリモートで採用

ジョブマッチング会を通じてデザイナーの応募が1名。残念ながら条件面が折り合わず採用に至らなかったが、その方を通じて紹介された、関西在住の20代女性を採用した。その時点では“デザイナーの卵”というレベルだったが、同社の業務を通じて着実にスキルアップし、現在は頼もしい存在になっている。今回の採用で、フルリモートという勤務形態を確立できた点は良かった。

今後の展望

採用はまさに「ゆめくまファン」づくり

営業スタッフについては「人脈開拓スタッフ」「情報収集スタッフ」など、仕事をイメージしやすい名称を工夫し、幅広いターゲットに向け“ゆめくまファン”を広げるスタンスで引き続き採用に取り組む。また、今回は紹介で「リファerral採用」のメリットも実感できた。

事務局より

副業人材の積極活用で、制作体制を強化

これまで少数精鋭でタウン情報メディアの制作に取り組んできた同社は、マンパワー不足のため思うように事業拡大ができないという課題を抱えていた。今回の採用で新たな制作体制を確立。副業人材の活躍を通じて、積極的なキャリア採用へのイメージが具体的になった。営業スタッフについても、楽しみながら人脈を広げる仕事という点をアピールし、多彩な仲間と出会ってほしい。

株式会社オクフィー

副業・兼業人材の積極採用に挑戦し 将来の事業展開に向けた体制を強化

HelpTech株式会社 ▶ 福岡県福岡市

業種	学術研究、専門・技術サービス業		
設立	2021年7月	代表者	代表取締役社長 高橋 延明
資本金	100万円	従業員数	4名
事業内容	デジタル人材育成 DX教育研修の提供 DXコンサルティングほか		



取り組み内容が参考になる企業は？

- 魅力発信を強化したい企業
- 多様な働き方を推進したい企業
- 職場環境整備に取り組みたい企業



- ▶ マンパワーが追い付かず
増え続けるオファーに応じきれない
- ▶ 将来の事業ビジョンに向けて
体制を整備し、組織力を強化したい



- ▶ 「採用＝広報」と位置づけ
多様なチャンネルで採用活動を集中展開
- ▶ 自社カルチャーを明文化することで
社内の親和性を高め、求職者に訴求

取組の流れ

採用＝広報と
位置づけ
採用活動を展開

暗黙知だった
自社カルチャーを
明文化

カルチャーを
魅力発信の
主軸に変更
即戦力の
副業人材獲得



- ▶ 対象を副業・兼業人材に拡大したことで
即戦力の優秀な人材を2名採用
- ▶ 正社員にこだわらない雇用形態の見直しが
実態に即した採用につながったと実感

参加前の課題

増え続ける要請を受け入れきれない現状

創業3年目のスタートアップ企業で、中小企業庁の認定を受けた「認定経営革新等支援機関」として、各種補助金・助成金の申請支援、顧客ニーズに向けた諸制度の紹介、新規事業計画立案や申請手続きのサポートを行っている。業務の性質上、他領域の専門スキルを備えた人材が求められるが、採用が追いつかず増え続ける要請に対応できていない。組織力強化が喫緊の課題であった。

取組内容

「採用＝広報」と位置づけ採用活動を展開

2022年後半より「採用＝広報」という視点に立ち、多様な採用チャネルを活用した採用活動を集中的に展開して幅広い人材との接点拡大に努めた。イベントごとに優先順位の高い職種を絞り込み、募集背景や仕事内容を詳細に発信。必要人材の着実な採用で体制づくりを進めた。2023年4月には、全メンバー総意により自社カルチャーを明文化。創業以来、社内で漠然と共有していた暗黙知を明文化したことで、社内の親和性が高まり、採用活動においても求職者の共感を得やすくなった。



成果・効果

想定以上に優秀な即戦力人材を2名採用

即戦力の2名を採用。1名は関東在住者で、契約書の更新や就業規則等の文書作成、登記など法務業務を担当。もう1名は関西在住者で、BtoB顧客対応やマーケティング経験をベースにしたインサイドセールスでの活躍を期待している。いずれも採用に苦労していた職種だが、副業・兼業人材に枠を広げたことで、今まで出会えなかった優秀な人材を採用することができた。

今後の展望

社内体制の強化で、事業は成長期へと前進

副業・兼業人材の採用メリットをしっかりと実感できた。社内体制の強化によって、増え続ける市場ニーズへの対応力が高まり、今後、事業の成長拡大が期待できる。今回の採用を機に社内体制を強化し、デジタル人材支援やDX支援など事業実績を増やしていきたい。

事務局より

応募につながりやすい採用戦略を再構築

イベントごとに採用優先度を絞って丁寧に説明し、リモートワークなど柔軟な働き方を尊重する点を明確にした点は、県外在住者への効果的アピールである。採用に臨むにあたって個人の考え方を測るアセスメントツールを活用しながら、自社カルチャーを3つのフレーズで明文化した点も、既存メンバーの結束を固め、採用におけるミスマッチを回避する上で功を奏したと言える。

過去最高の稼働率で業績が回復 採用と育成への取り組みを加速

鹿児島国際観光株式会社 ▶ 鹿児島県鹿児島市

業種	宿泊サービス業		
設立	1970年3月	代表者	代表取締役社長 下津 昭則
資本金	5,000万円	従業員数	240名(正社員・パート)
事業内容	宿泊業 飲食サービス業		



取り組み内容が参考になる企業は？

- 採用戦略を構築したい企業
- 魅力発信を強化したい企業
- 職場環境整備に取り組みたい企業



参加前の課題

- ▶ 新卒入社3年以内の離職率が高く若い世代の定着に課題を抱えている
- ▶ 新卒採用・キャリア採用ともに応募者の激減で採用活動自体が低迷



取組内容

- ▶ 年間休日数を増やすなどより働きやすい職場づくりに着手
- ▶ OJT以外でのサポート体制(勉強会)を整備この取組を情報発信のポイントに



成果・効果

- ▶ 20代前半既卒者の採用に成功しジョブマッチングの手ごたえを実感
- ▶ 採用メディアの多様化を含め新たな採用活動の展開へ

取組の流れ

若手世代の定着率が最優先課題

働きやすい環境を整備、入社後のサポート拡充

サービス品質を高く維持さらに採用力も強化へ

参加前の課題

若手世代の定着率向上が最優先課題

ホテル業界は慢性的な人手不足に悩む業界の1つである。同社も新卒者(高校・短大・専門学校・大学)を毎年20名程度採用しているが、入社3年以内の離職率が高く、若い世代の定着率向上が課題である。キャリア採用も年々応募数が減っているため、新たな採用活動への取り組みに着手する段階を迎えていた。本事業は、以前から利用している就職情報サイト経由で知り、参加した。

取組内容

環境整備への取り組みを情報発信の軸に

ジョブマッチング会は初めての参加となったが、事務局による面談のポイントを踏まえ、参加者となる層の長所や期待できるポイントを確認。現在の業界について客観的に見てもらえるよう「過去最高の稼働率」などアピールポイントを整理した。

また、現在進行形で取り組んでいる働きがいのある環境整備(年間休日の増加やスキルアップを目的とした鹿児島ホテル短期大学の教授を講師に迎えた勉強会の実施)も情報発信の軸にしてジョブマッチング会に臨んだ。



成果・効果

20代前半既卒者とのマッチングに成功

鹿児島のジョブマッチング会で20代前半の既卒者とのマッチングに成功し、サービス職で内定した。4月の正式入社を前に12月中旬よりアルバイト勤務をスタート。残念ながら2月末に内定辞退となったが、初めて参加したジョブマッチングの有効性は大いに実感したので、ハローワーク等の採用と組み合わせ、今後も積極的な参加を検討したい。

今後の展望

サービスの質向上で高い稼働率を守る

コロナ禍を経て、宿泊は全265室の稼働率が過去最高水準にまで回復した。勉強会やOJTを通じてサービスの質向上を追求すると同時に、レストランやパブリックスペースの改装に着手。さらにホームページのリニューアルや、採用については学校訪問を強化する。

事務局より

コツコツと努力できる人が輝く職場

各部門でリーダーシップを担っているのは、決して器用なタイプではなく、コツコツと努力を続けてきた20代後半から30代前半が中心である。同社には、心の芯がブレず、地道な努力ができる人を見守り、支え、背中を押す風土が根づいている。「お客さまは何を求めているか」という視点がホテルマンの基本。そして仲間に思いを寄せられる人が、力を発揮できる職場だと言える。

若手社員を採用の「顔」にするため 学び、交流を深める機会として参加

協和機工株式会社 ▶ 長崎県佐世保市

業種	製造業		
設立	1979年4月	代表者	代表取締役 山口 哲生
資本金	1億5,000万円	従業員数	150名（グループ全体350名）
事業内容	一般産業機械・土木建設機械・大型遊戯等の設計、製作、据付 船体ブロックの製作		



取り組み内容が参考になる企業は？

- ◎ 魅力発信を強化したい企業
- ◎ 採用部門の強化をしたい企業
- ◎ 職場環境整備に取り組みたい企業

参加前の課題

- ▶ 応募に関する問い合わせ数が激減し満足な採用活動ができなくなってきた
- ▶ ここ数年、若手層の離職率が上がり有効な手立てを打てずにいる

取組内容

- ▶ 若手社員の定着に向け複数回の研修を実施部署を横断する交流の機会を設けた
- ▶ 採用市場の知識とスキルを身につけ入社3年目の若手社員を採用の「顔」に

成果・効果

- ▶ 他社採用担当者との交流に刺激を受け採用実務へのモチベーションがアップ
- ▶ 自社ならではの魅力を発信する大切さ求職者の心に届く訴求ポイントを模索

参加前の課題

問い合わせが減り、面接の機会も激減

担当役員を含めて4名のチームで新卒・キャリア採用を担当。大手求人サイト等は利用せず、自社ホームページで随時募集を行う。インターンシップにも熱心に取り組んでいる。しかし近年、新卒・キャリア採用ともに問い合わせが激減。面接等の機会が減り、危機感を抱いている。20~30代の若手社員の離職も増えており、採用だけでなく定着率の向上が大きな課題となっている。

取組内容

部署の垣根を越える、若手社員向け研修

応募数を増やすとともに、若手社員の定着に向けた対策実施も喫緊の課題である。業務上関わりがない社員同士、コミュニケーションをとる機会がないという現実があった。そこで、入社3年以内の若手社員を対象に5回の研修を実施した。座学やグループワークなど部署の垣根を越えた研修は、コミュニケーションを深める機会として参加者に大変好評であった。本事業には、入社3年目の採用担当者が、採用に関する基礎知識やスキルを学ぶことを目的としてワークショップとジョブマッチングに参加した。



成果・効果

他社採用担当者との交流が大きな刺激に

長崎開催のワークショップでは、多彩な顔ぶれの他社採用担当者との交流に大きな刺激を受けた。また、簡潔な魅力発信がいかに大切かなど多くを学び、情報は受け手によってキャッチするポイントに違いがあるなど、発信について考えるきっかけとなった。本事業のジョブマッチングからではないが、自社ホームページ経由で新卒2名(2024年4月入社予定)の採用に成功した。

今後の展望

説明会資料の改善と、心のケアに注力

説明会の配布資料は新卒・キャリア採用とも同じ資料だったが、知りたい情報は一人ひとり違うため、今後はキャリア別、職種別など、情報を簡潔にまとめたツールに改善することにした。また、長く安心して勤めてもらえるよう、社員の心のケアにも真剣に向き合っていく。

事務局より

若い世代にとっての魅力を広く発信

佐世保から全国、そしてアジアへ。技術力、実績、信頼を基盤に、約半世紀にわたって着実な事業を展開。知名度は高くないが、インターンシップ(約1週間)における学生の評価はおしなべて高く、若い世代にとって魅力的な企業であることを示している。一方で、若手社員の定着率については課題が残るが、改善に向けた新たな施策を通じて、社内改革が加速するのを期待したい。

採用課題の解決を図るため 多彩なプログラムへの積極的な参加

株式会社電盛社 ▶ 熊本県熊本市

業種	製造業		
設立	1930年9月	代表者	代表取締役社長 本田 安博
資本金	4,000万円	従業員数	390名
事業内容	電気設備・通信設備エンジニアリング ソフトウェア開発		



取り組み内容が参考になる企業は？

- 採用戦略を構築したい企業
- 魅力発信を強化したい企業
- 採用部門の強化をしたい企業

参加
前の
課題

- ▶ 半導体集積地の中心である熊本で深刻な採用難に直面している
- ▶ 急激な母集団減少も有効な採用ノウハウの蓄積がない

取組
内容

- ▶ 外部環境（採用市場）を俯瞰して捉え、3ステップを基軸に課題の点検を行った
- ▶ 採用市場のリアルを理解するためさまざまな勉強会やセミナーに積極参加



成果・
効果

- ▶ 気づきと学びの機会を通じて価値ある情報収集ができた
- ▶ 伝えたいことと伝わることのギャップここで得た気づきを、今後に生かす

参加前の課題

半導体バブル下で迎えた、深刻な採用難

新卒採用は人事部、キャリア採用は事業部ごとに行う。これまで比較的順調だったキャリア採用だが、半導体関連企業の進出を機に採用が難しくなっている。事業部ごとの採用はOJT 責任者自ら対応するため、技術力の評価や入社後のフォローアップの点でメリットが高い。しかし、採用課題の解決に対する具体的なノウハウが蓄積しておらず、手をこまねている。

取組内容

採用知識・スキルの獲得に取り組む

3ステップを基軸にして順序立てて見ていくと、人材採用の経験・ノウハウを持つ人材がないという課題が浮き彫りになってきた。そこで、熊本本社・東京・福岡など地域ごとに採用チームを再編した。

また、採用チームの採用力を高めるため、担当者が採用市場の情報収集や知識・スキルの獲得を目的に、さまざまな勉強会やセミナー等へ積極的に参加しており、本事業への参加もその一環である。



成果・効果

現状の課題と今後必要な取り組みが明確に

オンライン勉強会に5回、鹿児島開催のワークショップ、ジョブマッチングに2回参加。本事業以外の勉強会やセミナー等にも参加しているため、媒体毎の応募者数は算出していない。ワークショップでは「伝えたいことと伝わることのギャップ」に気づかされ、訴求ポイントを見直す必要性を痛感。自社の特色と魅力を整理し、明確にアピールすることで企業認知度を高めたい。

今後の展望

プッシュ型発信強化で自社のファンを創出

転職潜在層へのプッシュ型発信に力を入れ、SNSを含めてさまざまなプラットフォームを存分に活用していく。問い合わせに関しては、カジュアル面談を通じてフラットな関係性を築くなど、採用活動がきっかけだとしても、自社のファンを創出するというスタンスで臨みたい。

事務局より

時代が求める技術とともに歩んできた歴史

社名からは想像しにくいソフトウェア開発事業だが、約30年間にわたって半導体業界を含め、あらゆる領域で確かな実績を積み重ねてきた。世界レベルの技術に直接携わっている点は、在籍メンバーの誇りである。部署やプロジェクトチームによって差はあるが、残業軽減、有給消化、育休取得、勤務時間や勤務形態の多様化など、より働きやすい環境整備への取り組みに余念がない。

スピーディーな選考プロセスで 求めていた有能な中核人材を採用

株式会社ミカサ ▶ 福岡県福岡市

業種	その他サービス業		
設立	1975年1月	代表者	代表取締役 倉重 一男
資本金	3,000万円	従業員数	455名
事業内容	環境整備事業 ビルメンテナンス事業 CSR推進事業		



取組み内容が参考になる企業は？

- 中核人材の確保したい企業
- 魅力発信を強化したい企業
- 選考フロー・内容を見直したい企業

参加前の課題

- ▶ コロナ禍の低迷から需要が回復し一気に高まった、キャリア採用ニーズ
- ▶ 現場スタッフは充足できる一方でなかなか採用できない中核人材

取組内容

- ▶ 訴求ポイントの事前整理と面談時の想定問答の作成
- ▶ 担当部門の上席者と情報を共有しスピーディーな選考を実施

成果・効果

- ▶ 40代の有資格・経験豊富な人材を採用 12月末入社でさっそく実力を発揮
- ▶ 事前準備と迅速な選考プロセスという新たな採用ノウハウが確立できた

参加前の課題

業績回復の一方で中核人材の採用が難航

環境整備事業とビルメンテナンス事業を軸に、社会貢献度の高いビジネスを展開。長年培った技術力を生かして、いずれも九州最大級の規模を誇る、下水処理場の維持管理や下水汚泥燃料化施設の運営を手がけている。コロナ禍で停滞していた需要が一気に回復し、採用ニーズも高まった。現場スタッフは充足できても、技術職や管理職などキャリアのある中核人材の採用が課題だった。

取組内容

事前の情報整理と選考プロセスの共有

まずは事前にアピールポイントを整理した。主たる取引先が官公庁という安定性、創業から約半世紀にわたって公益性の高い事業に取り組んできた実績、九州最大級の数々の施設を管理運営する技術力、取引先からの厚い信頼など、あらためて自社の魅力を再確認できた。「スピード感のある選考を」という事務局のアドバイスを参考に、良い人材であれば当日中に担当部門につなぎ、個別面談には事業部責任者と役員が同席。一連の選考プロセスを関係者で共有した上でジョブマッチングに臨んだ。



成果・効果

求めていた有能な中核人材との出会い

対面ジョブマッチング会で40代半ばの中核人材との出会いがあった。工学部卒で電気工事関連の技術資格を保有し、工場の設備管理業務経験があり、同社への入社意識が非常に高い願ってもない人材。当日中に社内で情報を共有し、すぐに個別面談を実施。ジョブマッチング会から1ヶ月後には入社となった。現在、ビルメンテナンス事業部の技術指導担当として第一線で活躍している。

今後の展望

スピーディーな選考プロセスを定着させる

今回得た学びは、事前にアピールポイントを整理して採用情報を全社で共有し、上席者同席の個別面談を通じて、スピーディーに選考を進めるメリットを実感できた点である。今後も中核人材については、この「全社一丸方式」の選考プロセスで確実な採用につなげていきたい。

事務局より

成功の要因は事前準備と選考のスピード感

事前にアピールポイントを整理して想定問答を作成するなど、採用への並々ならぬ強い思いが感じられた。ジョブマッチング会当日に社内で情報を共有した上で、間を開かず上席者同席の個別面談を実施。企業の本気度が伝わる採用活動が、今回のスムーズな入社につながった。採用した人材は入社後さっそく実力を発揮し、技術指導担当として活躍中。理想的な中核人材採用事例となった。

求職者の人柄や潜在スキルを見極める 「可能性採用」で独自の活動を展開

野方菱光株式会社 ▶ 福岡県福岡市

業種	製造業		
設立	1978年5月	代表者	代表取締役 林 宗一
資本金	4,030万円	従業員数	31名
事業内容	生コンクリート製造・販売 土木工事一式		



取り組み内容が参考になる企業は？

- 中核人材を確保したい企業
- 採用戦略を構築したい企業
- 選考フロー・内容を見直したい企業

参加前の課題

- ▶ グループ13社の慢性的な人手不足に有効な対策を取れず、悩んでいた
- ▶ 立地や事業イメージなどの要因で特に若手世代の採用に苦労している

取組内容

- ▶ 募集職種に人を合わせるのではなく「人に職種を合わせる」逆転の発想を
- ▶ カジュアル面談をくり返すことで求職者の人間性や仕事観にフォーカス

成果・効果

- ▶ 求職者の資質を見極めた上で未経験の仕事提案し、採用に成功
- ▶ 女性活躍の機会を拡大する採用戦略と環境整備への手応え

参加前の課題

グループ全体の慢性的な人手不足が深刻化

主力の生コン・土木事業以外に、グループ13社で物流や飲食など複数の事業を手がけており、グループ全体で多種多様な職種の求人ニーズが高まっている。だが立地条件や主力事業のイメージから、特に若手の採用に苦心していた。そこで、高まる求人ニーズを「個人の潜在スキルが生かせる場がある」と前向きにとらえなおし、多様な人材に出会える機会での採用活動に臨むことにした。

取組内容

カジュアル面談で潜在スキルを見極める

本事業に関しては、「従業員のリスキング」をテーマにした勉強会と、福岡開催のジョブマッチング会に参加した。面談では最初にグループ全体の情報発信を行い、募集職種に限らず、グループ内には個人の潜在スキルを生かせるさまざまなチャンスがある点を強くアピールした。また、面談時の質疑応答も募集職種にとらわれず、フランクな会話で応募者の人柄や志向が感じ取れる「カジュアル面談」を通じて、本人も気づいていない潜在的な適性やスキル、志向を見極めるよう心がけた。



成果・効果

丁寧な採用プロセスで優秀な人材を採用

豊富な事務職経験を持つ38歳女性を品質管理担当者として採用した。コツコツとメモを取りながら説明に耳を傾ける真摯な姿勢を見て、未経験だが品質管理職を打診。当初は事務職を希望していた本人もこの提案を前向きにとらえ、現場見学を兼ねて生コン工場で最終面談を実施し、実際に女性が活躍している現場を見てもらった。結果として理解が深まり、納得の採用に至った。

今後の展望

女性活用に向け、新たなステージが広がる

女性が活躍する場を、生コン工場以外の物流部門にも拡大するよう方針を転換。これを踏まえて、女性が安心して長く勤められる職場環境や各種制度整備に着手する。求職者の人柄や潜在スキルを引き出す採用手法の成功は、自社の新たな採用ノウハウにつながった。

事務局より

より風通しが良く強い組織をつくるために

多種多様な求人ニーズを「募集職種に限定せず、適性に応じた採用で人の可能性を引き出すチャンス」ととらえた点が、丁寧な採用活動につながった。入社後に業務になじめなくても、OJTの再構築や配置転換を視野に入れたサポートとコミュニケーションを通じて「人が育つ組織」への風土醸成が進む。今後、次代の強い組織づくりに向けてさらに社内改革が進むことを願っている。

初参加の勉強会やジョブマッチングで 社内改革に向けた数々のヒントを得る

吉田海運ロジソリューションズ株式会社 ▶長崎県佐世保市

業種	運輸物流業		
設立	2006年6月	代表者	代表取締役社長 吉田 康剛
資本金	3,000万円	従業員数	727名
事業内容	物流サービス		



取り組み内容が参考になる企業は？

- 採用戦略を構築したい企業
- 魅力発信を強化したい企業
- 採用部門の強化をしたい企業

参加
前の
課題

- ▶ 物流業界の人手不足は年々深刻化し採用戦略の再構築が不可欠な状況
- ▶ 従来は事業所ごとの随時求人が主で計画的な採用活動ができていなかった

取
組
内
容

- ▶ 採用専任担当者を配置して包括的な採用を実施する体制に転換
- ▶ 情報発信の訴求ポイントを工夫し本人が望む働き方を尊重する採用へ

取組の流れ

採用専任担当者を配置
能動的・戦略的採用活動へ

職場見学・体験機会を増やし
柔軟な働き方へも対応

入社後の定着へ
に向けた
取り組みも強化

成
果
効
果

- ▶ 直接求職者と対話する機会に初参加して採用活動への自信と手ごたえを得た
- ▶ 自社の採用課題が明らかになり今後の採用に向けたヒントをつかんだ

参加前の課題

採用専任担当者による戦略的な採用活動

近年の物流市場の需要増加に対して、運輸・物流業界全体の人手不足は深刻化している。これまで19ヶ所の事業所ごとに、ハローワークや地域媒体を利用して随時求人していたが、思うような効果を得られていなかった。そこで、新卒採用・キャリア採用に関して採用専任担当者を配置し、受け身ではなく、能動的・戦略的な採用活動を進めていく方向へ舵を切ることにした。

取組内容

職場見学や仕事を体験する機会を増やす

本事業のジョブマッチング会に参加しキャリア人材の採用を目指した。参加に当たって事務局の3ステップを踏まえたアドバイスにより就職氷河期世代もターゲットになると認識。また働くイメージを早期にすり合わせるため「まず現場を体感してください」と呼びかけて職場見学・体験の機会を増やし、物流の社会的役割と仕事の具体的な内容を説明することに。さらに情報発信の場面でも雇用形態や勤務時間など、本人の望む働き方への柔軟な対応が可能な職場である点を強くアピールしている。



今後の採用活動への自信につながる手応え

成果・効果

情報収集目的でオンライン勉強会を2回受講し、福岡・鹿児島開催のジョブマッチング会に参加した。鹿児島で40代の倉庫業務経験者1名を内定(後日辞退)。その他、WEB求人経由でドライバーを複数名採用している。

対面会場にブースを設けて直接参加者と話すのは初めての機会だったが、予想を上回る数の参加者とじっくり対話することができ、採用活動への自信につながった。

今後の展望

入社後の定着に向けた取り組みを強化

採用だけでなく、定着に向けた取り組みを強化し、一人ひとりに寄り添った環境整備を進める。現在実施している個人面談の機会も増やしたい。事業所や部門のリーダーと情報共有することで社内における採用への関心を高め、連携しながら円滑な採用活動を実施していきたい。

事務局より

「家族に喜ばれる会社」をめざして

創業105年を誇る吉田海運グループの一社。大手スーパーやコンビニエンスストアへの食品輸送など堅実な取引が年々拡大し、高度なサービス提供と快適な就労環境の確立に向け、先進的で高効率な設備等を随時導入している。包括的できめ細かな採用活動のため、専任担当を配置。戦略的な採用とより働きやすい環境整備を加速し、「家族に喜ばれる会社」への社内改革を進めている。

吉田海運ロジソリューションズ株式会社



令和5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 地域経済課 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