



九州地域の人事部 モデル地域取組事例集

九州経済産業局 地域経済部 地域経済課 産業人材政策室

はじめに

人口減少・少子高齢化を背景とする人手不足が続いており、地域の中小企業において、「人材」に関する課題は喫緊の経営課題として挙げられています。一方で、地域の中核企業候補（地域未来牽引企業）であったとしても、約4割の企業で専任の人事・採用担当者が不在であり、人材の確保やその後の育成等が十分にできていない状況に置かれています。

そのような中、経済産業省では、民間事業者と自治体・金融機関・教育機関等の地域の関係機関が一体となって、将来の経営戦略実現を担う人材の確保や域内でのキャリアステップの構築等を行う総合的な取組を「地域の人事部」と称して推進しています。各機関がそれぞれの強みを生かしつつ協働し、地域の中小企業が多様な人材活用を推進できる体制構築の支援を行っており、全国の各地域にて、その地域ならではの人材戦略を踏まえた人材の育成と定着支援などの事例が生まれています。

九州経済産業局では、「地域の人事部」の更なる拡大に向けて、令和5年度に、九州管内において新たに地域の人事部に取り組む地域を「九州地域の人事部モデル地域」として選定し、福岡県北九州市・熊本県天草市・鹿児島県鹿屋市における取組に対して、事業立ち上げにあたり集中的な支援を実施しました。企業・行政・教育機関等が一体となり、「人材」の切り口から地域課題に共に向き合うことで、地域全体の活性化につながる取組が始まっています。

本資料では、上記3地域における取組事例を紹介しています。各地域・中小企業が抱えている課題はそれぞれではありますが、地域一体で人材の確保・育成・定着に取り組むうえでのヒントとしてご活用いただければ幸いです。

目次

はじめに	01
目次	01
地域の人事部とは？	02
九州地域の人事部モデル地域の紹介	03
合同会社アットキャリア	04
株式会社キャリア・コンシェルジュ	06
株式会社ワークデザインラボおすすめ	08
地域の人事部に取り組む上でのポイント	10



人材の悩み、 あなたの会社だけで 抱えていませんか？



とは？

地域の企業群が一体となって、
地域の自治体・金融機関・教育機関等の関係機関と連携し、
将来の経営戦略実現を担う人材の確保や
域内でのキャリアステップの構築等を行う総合的な取組です。



特徴①

企業群と地域の関係機関が
一体となった取組

特徴②

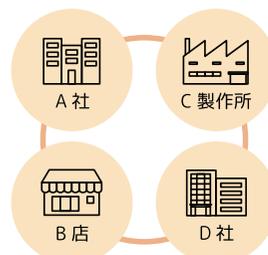
企業群の経営戦略と人材戦略の策定・
実行を地域の関係機関が伴走支援

特徴③

人材の獲得から育成、
定着までサポート

「地域の人事部」のイメージ図 (本取組における定義)

域内企業群



企業が一体となって、
人材の**獲得・育成・定着**に
取り組む

獲得：域内企業等による合同での就活セミナー・
イベント・インターンの実施
育成：域内企業等による合同社員研修
定着：域内転職、都市部への一時出向等

取組支援

人材の獲得・育成・定着の取組支援

地域の人事部



令和5年度

九州地域の 人事部モデル地域

九州経済産業局では、「地域の人事部」の更なる拡大に向けて、新たに地域の人事部に取り組むモデル地域を公募により選定しました。一部地域において、セミナーの開催や関係者同士のコミュニケーションの場づくりなどを通じて、集中的な事業の立ち上げ支援を実施しました。



【協力機関】

天草市、天草市商工会、本渡商工会議所、天草ほんど観光旅館ホテル組合

キャリア・コンシェルジュ(天草市)



合同会社アットキャリア(北九州市及び周辺地域)

【協力機関】

北九州市、株式会社リョーウ、九州鉄道機器製造株式会社、有限会社 ICS SAKABE、日本貿易振興機構(JERTRO)北九州、北九州工業高等専門学校



一般社団法人八代圏域雇用促進センター
(八代市、八代郡氷川町、葦北郡芦北町)



【協力機関】

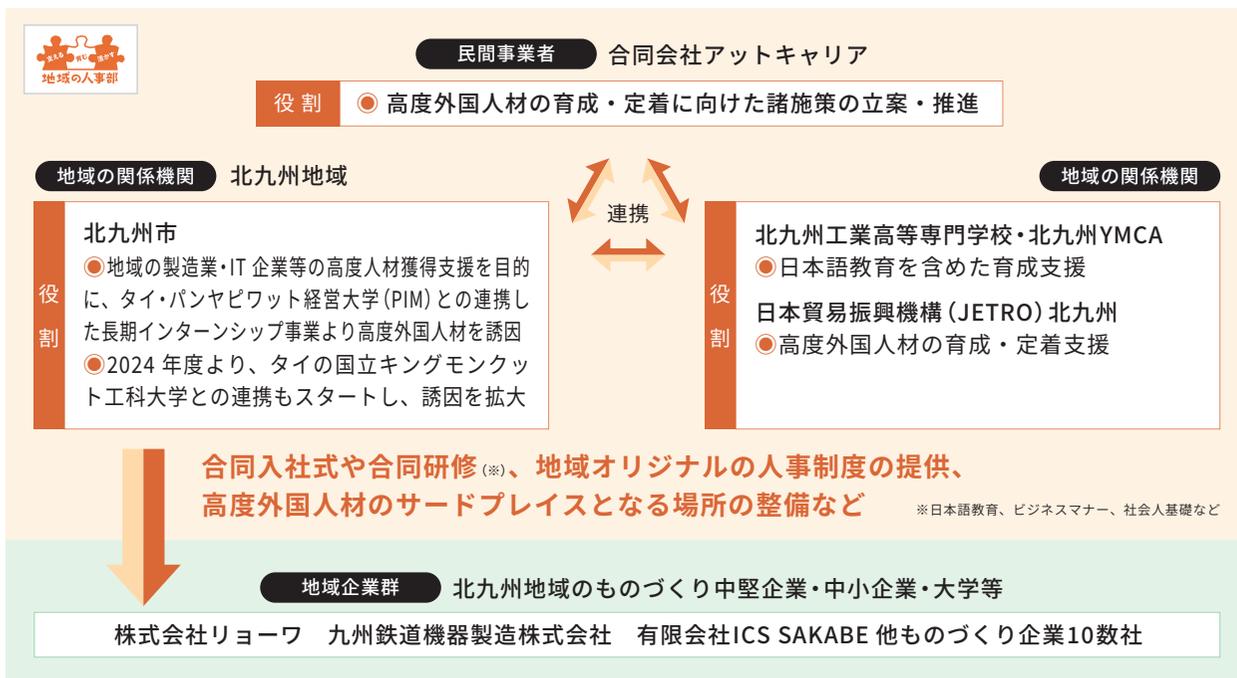
鹿屋市、鹿屋商工会議所

株式会社ワークデザインラボおおすすめ(鹿屋市)

北九州市及び周辺地域 合同会社アットキャリア

北九州地域における高度外国人材活用事業の更なる進化に向けて 高度外国人材採用後の育成・定着フェーズに重点を置いた 新たな支援スキームを構築する

▶ 事業スキーム



合同会社アットキャリア [設立] 2016年7月 [代表者] 代表社員 市川 慶輔

「一人ひとりが“自分らしい人生、幸せなキャリア”を実現するいきいきと輝く社会へ！」を企業理念として、北九州市、福岡市を拠点に中小企業における人材育成に係るサービス提供、評価制度等、人事制度導入支援、中小企業におけるセルフキャリアドック制度の導入と推進、国家資格キャリアコンサルタントの育成などの事業に取り組んでいる。

地域が抱える課題

高度外国人材が北九州地域に就職するも
育成・定着施策は各企業が独自に実施していた

理系高度人材の採用ニーズが高まる中、北九州市では高度外国人材の活用を視野に、2018年度からタイ・パンヤピワット経営大学 (PIM) との連携による長期インターンシップを推進。過去5年間で受け入れ企業23社、参加学生は33名にのぼり、うち26名が北九州地域の企業(多くはインターンシップ受け入れ先)への就業につながっている。一方で、採用人材の育成・定着施策は、各雇用先企業が独自に担っているのが実情。技術面や処遇面のミスマッチを防ぐためにも、中長期的視点に立った地域横断的な人材育成・定着施策が求められている。

主な取組

地域・企業・外国人材がwin-winとなるしくみ構築

北九州地域のものづくり企業における高度外国人材の積極的採用と育成・定着支援を目指す『(仮)北九州地域高度外国人材活躍支援プログラム』を策定する。

地域・企業・高度外国人材がwin-winとなるしくみを構築、就業先として北九州地域を選んでくれた外国人材が長期にわたって活躍できる環境整備につなげていく。

【人材育成】

複数の企業を横串にした合同入社式・研修等の実施
高度外国人材の活躍に向けた人事制度(評価制度・賃金制度など)の確立

【人材定着】

高度外国人材のサードプレイスになる場所の整備
定期的なキャリアコンサルティング実施によるキャリア形成支援

▶ 取り組んでみて見えた新たな課題

将来的な就業希望者数は最大5倍に拡大 北九州エリア共通の人事評価のしくみ構築が急務

PIM 事業を通じて高度外国人材を雇用した企業のほとんどが中小企業であり、体系的な人事評価制度を備えていない雇用先も少なくない。外国人材の中長期的な活躍環境を担保するためにも、育成・定着段階の施策を各社単独で担うのではなく、対象企業を横串にした緩やかな人事評価プラットフォームなども整え、各社の実情に即したカスタマイズを実施するスキームの確立を急ぎたい。

また2024年度からは新たに、タイ国の他の理工系大学（国立キングモンクット大学）との連携が始まる。PIM モデルの水平展開により、北九州地域への中期的な就業希望者数は最大5倍に拡大する見込みとなっており、地域ぐるみでの支援体制の構築が課題となっている。



▶ 次の打ち手

相互交流を深めるサードプレイスなど 文化と言葉の壁を無理なくクリアできる仕掛けづくりを

雇用先企業へのヒアリングを重ねる中で鮮明になってきた問題点の一つが、外国人同士及び日本人とのコミュニケーションギャップ。北九州には現在もタイ人コミュニティがあるが、アクセスの機を逸して孤立感を抱く例も散見される。また日本語の習得環境もまちまちで、なかなか上達できず、自室と勤務先を往復するだけの日々を送る人も少なくない。

今後は育成・定着施策の確立を急ぎながら、日本語勉強会や交流イベントなども含めた、高度外国人材の定着に向けた新たなコミュニティづくりにも取り組みたい。例えば、気軽に立ち寄れるサードプレイスのような場所があれば、日々のモチベーションアップに加えて、北九州への愛着を深めてもらう相乗効果も期待できる。

▶ 主体者のプロフィール



市川 慶輔 氏
合同会社アットキャリア 代表社員

東陶機器(株) [現 TOTO(株)] で商品開発、品質保証、人事部門マネージャーなどを歴任後、公益財団法人北九州活性化協議会に Outreach し、産学官民が連携し幅広い世代を対象としたキャリア開発のしくみ構築などを推進。現在は合同会社アットキャリアの代表として、企業へのセルフキャリアドック制度導入を始めとした人事制度等の構築支援、コミュニケーション研修やチームビルディング研修など多岐に亘る活動を行っている。

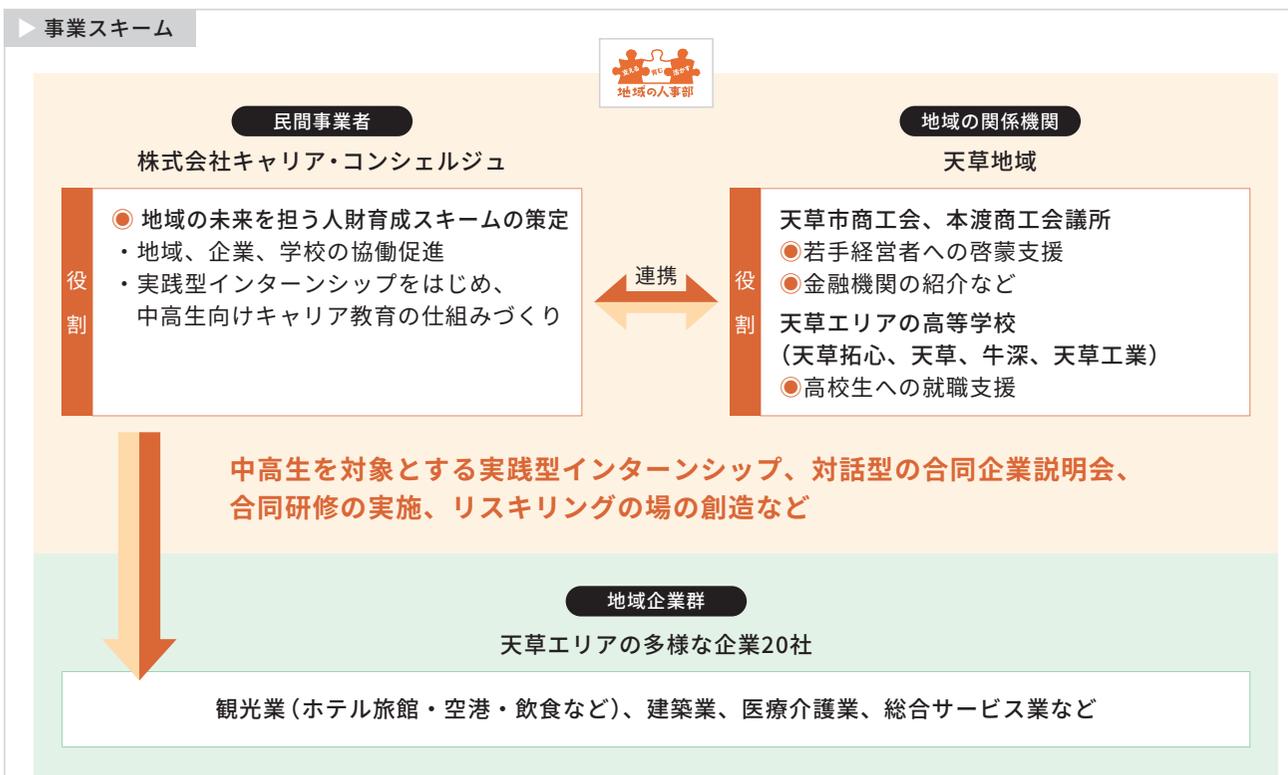
▶ 感想

キャリア支援の要諦は、対象となる方が「元気な笑顔で働ける環境づくり」です。異なる文化的背景を持つ外国人材の支援であれば、配慮すべき領域がより多岐にわたるのは当然で、確かな手ごたえを感じています。本事業も、中長期的には工業系大学留学生への支援拡大など、将来的な打ち手はいくらでも考えられます。タイとの連携施策をある程度深めた段階で、他のアジア諸国に水平展開する可能性も。多様な可能性を見据えながら、着実に前に進めていきます。

▶ 事務局より

ものづくりの集積地である北九州地域において理系人材の不足という課題の解決は容易ではありません。そのような中、注目を集めるのが「高度外国人材」。北九州市の PIM 事業においては、すでに成功事例と呼ぶべき実績を残している半面、人材育成・定着には言葉・文化の壁があり苦戦が予想されます。企業への啓発活動と受入環境の整備を同時進行するには、産学官を結びつける強い意志と継続的な施策が不可欠。まさに地域の人事部として向き合うべき課題であると考えています。

人口減少と少子高齢化が著しく、また若者の早期退職も目立つエリアで
中高生のキャリア形成にとどまらない、
教育現場・企業・地域でつくりあげる若者を地域に残す取組



株式会社キャリア・コンシェルジュ [設立] 2020年4月 [代表者] 代表取締役 下門千華
『「ひとづくり」×「組織づくり」で、地域社会に求められる持続可能な企業を創る。』をビジョンとして、天草市、福岡市を拠点に採用・育成に悩む中小企業に対し、採用戦略支援、人財育成支援、組織構築支援を行っている。

地域が抱える課題

高校生の7割が卒業のタイミングで島を出ており
かつ地元就職者の定着率にも課題が残る

熊本県天草地域は人口減少と少子高齢化が著しく、エリア最大都市の天草市では年間1000人以上もの減少が続いている。また島内に大学や専門学校がなく、有力な地場企業が少ないこともあって、高校生の7割までが卒業と同時に進学や就職で島を出る。さらには貴重な高校新卒社会人の定着率も低く、3年以内の早期退職が目立つ状況である。課題は複数の要因から発生しており、現状を打開するには、島内の各高校や企業はもとより、自治体をはじめとする関係機関を含め、地域社会の総力を結集した高校新卒者を地域に残す取組が求められる。

主な取組

天草における「将来の選択肢」拡大に向けた取組

18歳を「若者と地域をつなぐ最終防衛ライン」と捉え、地域連携を通じて高校新卒者を天草に残すことを目的に中高生のキャリア観の形成、高校と企業の連携強化や企業の環境整備に取り組み、天草における「将来の選択肢」を拡大する。

【人材獲得】

中高生を対象とする実践型インターンシップ
対話型の合同企業説明会

【人材育成】

合同企業新入生社員研修
経営者・従業員向けリスクリングの場の創造
企業向け研修（女性活躍推進、次世代リーダー研修、若手経営者塾など）

▶ 取り組んでみて見えた新たな課題

採用成功事例で人材投資の価値を示し、 未来志向の人材活用文化の定着を図る

令和6年3月、若手経営者を中心に天草エリア17社の協賛を得て、天草の高校でエリア内企業への就職率が最も高い拓心高校において対話型の合同企業説明会を実施した。説明会では、小グループに分かれての意見交換等、新3年生と経営者が対話を通じて互いに理解を深め合うことで、地域で働いて生活する意味と価値を考えさせるなど、一方通行の会社説明に終始しがちな一般的な企業ガイダンスから

一歩踏み込んだ内容を盛り込んだ。天草では人材投資に消極的な企業がまだまだ多いのが実情だが、今回の説明会は企業・学生共に満足度が高く、実践の場を通じて人材投資の必要性の認識が高まった。一方、多面的な取組を行うためには、取組に共感する連携先を増やす必要性を感じており、関係機関向けの周知も積極的に実施したい。



▶ 次の打ち手

次のステップは「アプレンティスシップ」 高校生と企業が共に学びながら成長する機会を創出

高校生を天草に残す未来志向のキャリアデザインの一環として、アプレンティスシップの実施を構想している。アプレンティスとは訓練生を意味し、参加者が企業で実際に役割を担い、収入を得ながら仕事の意味や進路を考えるアプレンティスシップが欧米では主流となっている。会社見学の域を出ない無給のインターンシップと一線を画し、収

入が主目的となるアルバイトとも異なる、いわば“超”実践型のインターンシップであり、本人の成長はもとより、受け入れ態勢の整備や若手社員のモチベーションアップなど、企業側の向上も期待できる一挙両得の施策である。企業研修の支援など、地域の人事部として多面的なサポートを行っていききたい。

▶ 主体者のプロフィール



下門千華 氏
株式会社キャリア・コンシェルジュ
代表取締役

天草出身。外資系ホテルやエアライン系ホテルでコンシェルジュとして活躍し、VIP 対応等の高度な接客スキルに精通。その後、外食業界売上高トップ企業の九州・沖縄地区採用責任者を経て、地元天草で組織人事コンサルタントとして独立起業。高校の進路指導や地元企業の顧問人事などを軸に活動領域を拡大中。接遇・キャリア支援領域を中心に多数の資格・ライセンスを取得。

▶ 感想

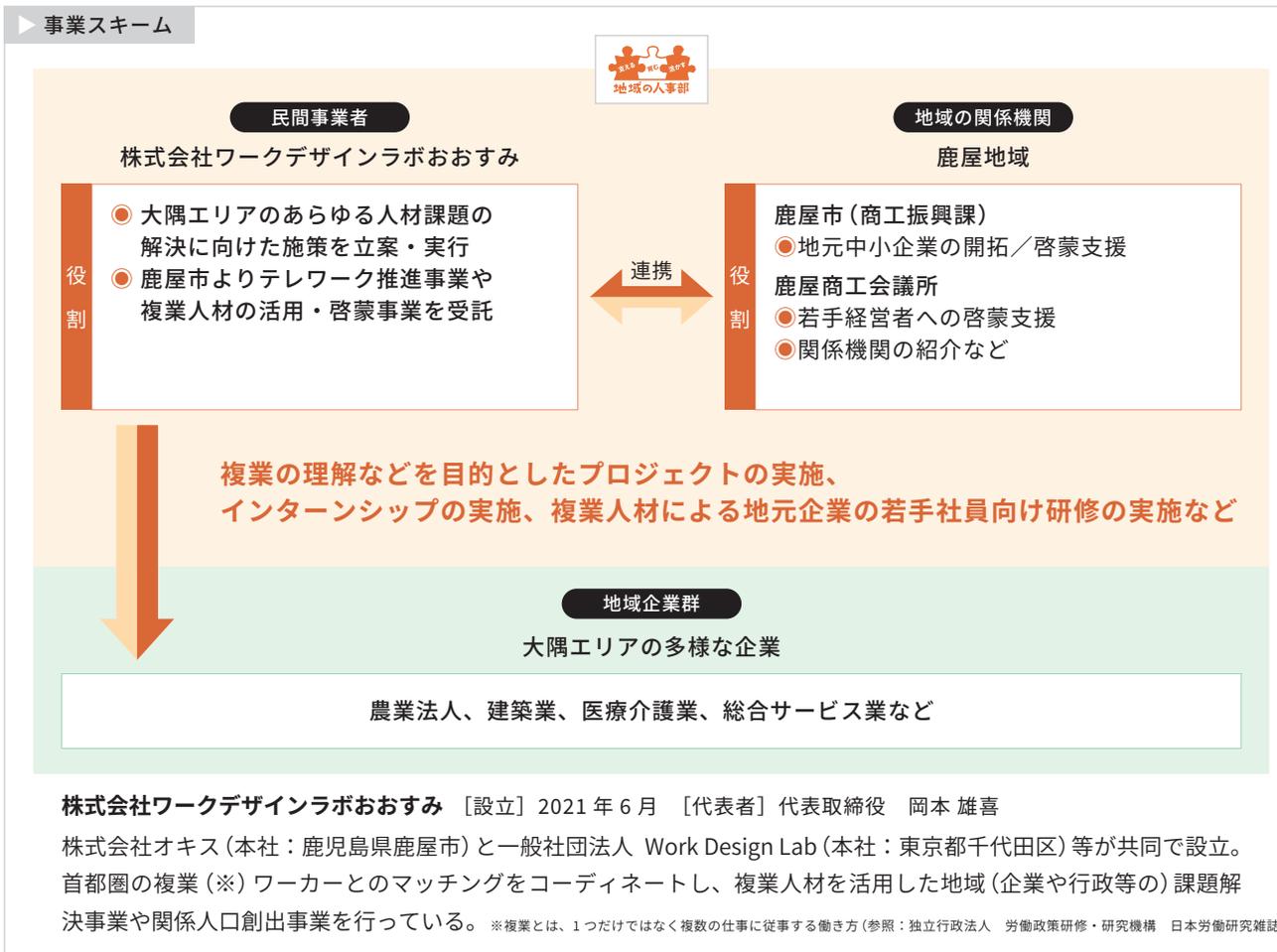
地域活性化には、企業が社員教育に注力し、働く環境を充実させることが必要です。また、若者の『就域・就職』選択には学校と企業の連携が欠かせません。産業界のニーズを反映した実践的な教育プログラムを提供し、地域企業と協力して学生の実務経験を増やし、地域の魅力や仕事の魅力を伝えることが重要です。今回の合同企業説明会は、双方が共感し、今後の協働に向けた重要なステップとなりました。

▶ 事務局より

天草には大学や専門学校等がなく、同地域で働き手を確保したい企業は、必然的に高校生の新卒採用1 択となるエリアです。地域企業の持続的成長や地域活性化には、いかに高校生に地元で定着してもらうかがカギとなります。しかし採用・教育を経営の重要課題として取り組む企業はまだ多くはなく、地域全体で高校生採用を進めるうえでネックとなっています。人材投資への価値観や重要性を地域企業に粘り強く啓発していく取組が求められます。

株式会社ワークデザインラボおすすめ

地場企業の大半が人材確保に深刻な課題を抱えている。
人材の採用から教育・育成、さらには事業承継まで
地域ぐるみで活用できるスキームを作り上げていく。



地域が抱える課題

国内トップクラスの産業資源がありつつも
若者の多くが離れる現状をいかにして変えるか

本土最南端に位置する大隅半島では、温暖な気候と山海の自然を活かした第一次産業が盛んで、肉用牛・豚・カンパチなどは国内トップクラスの産出額を誇る。そのような大隅地域の中核都市である鹿屋市には6つの高校があるが、卒業生の多くが進学を契機に鹿屋を離れたまま戻らず、結果的に新卒採用はもちろん中途採用においても、地域中小企業の大半が人材確保に深刻な課題を抱えている。また若手人材の研修から幹部人材の教育に至るまで、人材育成体制の強化が地場企業共通の課題となっている。

主な取組

地域中小企業等を総合的に支援する体制を構築

大隅エリアの人材課題は若者の流出・後継者不足など複数の要因があり、個別企業の努力だけでは解決が困難で、地域一体となって取り組む必要がある。

地域の人事部がその課題を解決する主体となるため、地域の人材課題を俯瞰的に把握・分析したうえで、地域中小企業等の求人・採用、キャリア支援等を総合的に支援する体制構築を目指す。

【人材獲得】

複業などの理解促進のためのプロジェクトの実施
越境留学の促進
インターンシップの実施

【人材育成】

複業人材による地元企業の若手社員向け研修の実施

【人材定着】

地域企業同士での複業マッチングを実現するコンソーシアムの構築

▶ 取り組んでみて見えた新たな課題

複業人材活用の意義と効果の啓蒙を進めながら、オープンイノベーションのためのコミュニティ創りを実施

たとえば鹿屋在住で首都圏の企業に勤務する営業リーダーが、勤務時間外にワークデザインラボおおすみと鹿屋市役所の打ち合わせに参加する。コロナ禍を背景にテレワークが一般化する中、管理系業務を中心にこうした複業人材の活用が全国的に広がっている。地域の人事部では当初、フルタイムで働くプロパー社員の確保に苦心する大隅地域特有の人材課題の解決に向けても、複業人材の活用が戦略

になると想定。しかし、ワークデザインラボおおすみだけで個社ごとに複業人材支援を行うだけでは、地域の企業を回りきれず、地域が抱える課題解決につながらないと考えている。そのため(特に首都圏の大手)企業が研修目的で社内人材を outward させる越境留学の受け入れ支援やオープンイノベーションのための大隅半島外企業と大隅半島内企業のコミュニティ創りをさらに強固に進めていきたい。



▶ 次の打ち手

行政や商工会議所との連携、人材会社との協働など、できることから積極果敢に挑んで結果を出す

本事業の実務スタッフの多くが他に安定収入基盤を持つ複業人材であり、短期的なマネタイズが難しい施策にも積極果敢に取り組める。この強みをフルに活用し、今後も枠を設けずあらゆる施策に挑む方針である。大隅半島内企業への複業人材活用支援はもちろん、中途採用では東京や鹿児島市の人材会社との連携による人材紹介、社員教育や事

業承継問題では首都圏のエキスパート人材を起用した講座や直接サポート、交流人口開拓では、鹿屋市が主導するオープンイノベーション拠点設立に伴うコミュニティ創出など、構想中の案件も含めてすでに多様な取組を進めている。これからも走りながら考えて結果を出し、成功事例を水平展開して地域全体の底上げにつなげたい。

▶ 主体者のプロフィール



岡本雄喜 氏

株式会社ワークデザインラボおおすみ 代表取締役
株式会社オキス 取締役

1991年鹿児島県鹿屋市生まれ。明治大学農学部農芸化学科卒。2015年都内ITコンサル企業に入社。2018年4月より、株式会社オキスに転職し、経営企画部に所属し、副業人材を活用した経営改革を実施。6次産業化アワード等を受賞。2021年株式会社ワークデザインラボおおすみを設立し、代表取締役に就任。内閣官房事業「第二期まち・ひと・しごと創生総合戦略」や九州財務局主催活性化フォーラム等でスピーカーを務めている。

▶ 感想

特に地方においては、個社だけの採用、育成、定着には限界があります。地域の人事部は、「地域の住民がその地域のことを理解し、郷土愛を持つ仕組みを創り、地域のコーディネーターを創出していく」というプロジェクトだと認識しています。大隅半島の企業が、個社だけで生き残る選択肢はなく、いかに地域を巻きこみ地域全体で成長し、利益を上げていけるかが重要だと思います。そんな一翼を地域の人事部として担っていきたくと思っています。

▶ 事務局より

キャリア正社員の採用、地域連携での研修体制の確立など、人材課題は短期的に解決できるテーマではなく、地域が一体となった持続可能な取組体制が不可欠です。その点、ワークデザインラボおおすみと鹿屋市には地域活性化という共通の目的があり、すでに強固な連携関係を確立しています。この関係を軸として、地域の中で新しい人材活用の気運を高めていくことが重要であると考えてます。

地域の人事部に取り組む上でのポイント

Q. 地域連携するきっかけ

■ 合同会社アットキャリア

北九州市が主体となって推進している高度外国人材の採用事業(PIM事業)で、ものづくり企業への採用への礎はできつつある。今後、高度外国人材の受入拡大、定着・活躍のフェーズに進んでいくには、コミュニティづくりやスキル・モチベーション向上に向けた教育機関等、地域機関との連携が必要となってきた。

■ 株式会社キャリア・コンシェルジュ

高校生の7割が卒業と同時に進学や就職で島を出る状況に加え、高校新卒社会人の定着率も低く、3年以内の早期退職が目立つ状況。個社単位の努力では限界があり、地域が連携し一丸となって、天草で働き続けることの魅力を磨いていく必要があったため。

■ 株式会社ワークデザインラボおすすめ

新卒採用はもちろん中途採用においても、地場企業のお大半が人材確保に深刻な課題を抱えているなかで、首都圏人材による複業の仕組みを活かし、地域として育成、定着に取り組んでいく体制構築を考えていた。

Q. 連携することのメリット

■ 合同会社アットキャリア

高度外国人材の更なる活躍・定着に向けては、地域コミュニティとの共生は必要不可欠。そのため日本語の習熟は重要なテーマのひとつとなるが、例えばサードプレイスのような場を新たにつくるにも、日本語教育プログラムをゼロから構築するにもコストや時間が膨大にかかる。連携により既存の地域インフラを活用させてもらいつつ、その活動がいつしか地域活性にも繋がり好循環を生み出せば、三方よしとなると考えている。

■ 株式会社キャリア・コンシェルジュ

地域の人事部の施策第一段として、地域高校と連携して、地域企業と高校生の対話を重視したワールドカフェ形式の合同企業面談会を実施。地域企業の個社単位の採用・魅力発信活動では高校生に直接的に魅力を届ける機会は皆無に等しかった。地域連携によって多くの高校生に天草の魅力を伝える場を創り上げることができた。

■ 株式会社ワークデザインラボおすすめ

採用という答えのない取組について1企業が啓蒙することは困難であるが、地域の人事部として鹿屋市や鹿屋商工会議所と連携することで採用投資の必要性の周知や地域ぐるみでの採用・育成・定着の取組が加速することが期待できる。

Q. 進めていく上での課題

■ 合同会社アットキャリア

「地域の人事部」として推進していくには、高度外国人材の採用・定着に向けた取組に、今よりも多くのものづくり企業に賛同していただく必要がある。地域ぐるみでの支援体制の構築には、言葉・文化の壁もあり苦戦が予想される。産学官の強い連携を武器に高度外国人受け入れの機運を地域内で醸成していくことが求められる。

■ 株式会社キャリア・コンシェルジュ

高校生の地元定着を推し進めていくには、地域企業のヨコの連携や、一段レベルを上げた地域ぐるみでの採用・育成の取組を継続していくことが重要。地域企業全体で採用・育成のレベルを上げていく意識の醸成が求められる。

■ 株式会社ワークデザインラボおすすめ

個社ごとに複業人材支援を行うだけでは、地域の企業を回りきれず、地域が抱える課題解決につながらないと考えている。そのため(特に首都圏の大手)企業が研修目的で社内人材を outward させる越境留学の受け入れ支援やオープンイノベーションのための大隅半島外企業と大隅半島内企業のコミュニティ創りをさらに強固に進めていきたい。



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