

人材戦略パッケージプログラム2024 活用事例集

人材戦略構築支援事業

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	■ STEP03 成果目標の達成に必要な人材確保のためのジョブマッチング	11
■ 人材戦略パッケージプログラム 2024 の内容について		氷河期世代人材採用 ※正社員	11
事業概要 [事業の目的、課題と打ち手、実施内容など]	02	未経験人材歓迎採用 ※正社員	11
■ STEP00 キックオフセミナー	03	人事改革・組織開発人材採用 ※副業・兼業	12
人的資本経営を考える。持続的な企業成長への人材戦略	03	経営力向上・イノベーション人材採用 ※副業・兼業	12
		業務効率化・DX 推進人材採用 ※副業・兼業	12
		販路開拓・マーケティング人材採用 ※副業・兼業	12
■ 受講コース解説	04		
■ STEP01 経営戦略(成果目標)と一体的な人材戦略構築に向けたセミナー	05	■ 各プログラムの開催実績	13
[コース 01] 働き手確保 リスキリングと人事改革の実践	05	■ モデル事例 [副業・兼業]	
[コース 02] 人事力強化 採用力や従業員エンゲージメントを高める手法	06	株式会社桑野設計	16
[コース 03] 新規事業 イノベーションと経営力向上の戦略	06	有限会社 MIZUBEFIT	17
[コース 04] 生産性向上 生産性向上セミナー	07	株式会社スズキアリーナ大隅	18
[コース 05] 売上向上 売上向上と人材活用の新常識	07	株式会社ヒサノ	19
		社会医療法人財団白十字会 耀光リハビリテーション病院	20
■ STEP02 自社に必要な人材戦略とロードマップの具体化ワークショップ	08		
会社の魅力発信力向上！オンラインでも伝わるプレゼン資料作成のコツ	08	■ モデル事例 [正社員]	
鍵は内部育成！従業員の成長と定着に向けたロードマップ作成	09	協和機工株式会社	21
効果的な人材活用！外部人材採用のアクションプラン作成	09	宮田織物株式会社	22
伝わるプレゼン力強化！外部人材にも選ばれるコツ	10	株式会社田北電機製作所	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、エネルギー価格の高騰やデジタル化による産業構造の転換など、地域の中小企業・小規模事業者（以下、「中小企業等」という。）を取り巻く環境は急速に変化しています。こうした経営環境の変化に対応し、中小企業等が持続的に成長・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に対応できるよう、副業・兼業人材や就職氷河期世代等の多様な人材の確保・育成・活用や職場環境改善による人材の定着を支援します。

課題と打ち手

経済の本格的な回復と成長に向けた「新しい経済ステージ」への移行に必要な中小企業等の人手不足への対応や生産性向上に向けて、持続的な企業成長を一気通貫で支援します。特に、5年後や10年後の事業体制（事業継続や企業成長）を見据えた人材戦略づくりに注力します。また、自社にないノウハウや知識、幅広い人脈等を有する高度な外部人材の活用（副業・兼業）や、多様な人材の確保・育成・定着をはじめ、中小企業等による人的資本経営の実践を促します。

実施内容

■人材戦略パッケージプログラム2024の概要

<Step01> 経営戦略（成果目標）と一体的な人材戦略構築に向けたセミナー

経営課題解決や事業拡大といった経営戦略（成果目標）の達成に向け、自社にないノウハウや知識、幅広い人脈を有する高度な外部人材の活用（副業・兼業採用）を視点としたセミナーを実施しました。登壇者には、実際に副業・兼業人材を活用した経営者を起用し、参加企業に「外部人材の具体的な活用イメージづくり」や「多様な人材活用の有用性への気づき」の促進につながるプログラム構成にしました。

<Step02> 自社に必要な人材戦略とロードマップの具体化ワークショップ

Step01で学習した多様な人材の活用イメージや、自社のか立て解決に必要な人材戦略とその実現に向けたロードマップ設計に向け、複数のワークショップを通じて学習支援を実施しました。また参加企業に対し、要望に応じた個別支援（コーディネータ支援）の機会も提供しました。

<Step03> 成果目標の達成に必要な人材確保のためのジョブマッチング

Step01及び02を通じて、自社の経営戦略（成果目標）の構築、その達成に必要な人材・スキルの明確化等に取り組んだ企業を主な対象に、九州地域企業に関心のある人材に対するオンラインまたは対面でのプレゼン会に参加していただきました。

またプレゼン会は、テーマを細かく設定することで、高度な外部人材や多様な人材とのミスマッチの軽減に努めています。

さらに、参加企業からの要望や必要に応じて、プレゼン資料作成や契約内容の調整といった採用前後のフォローも事務局にて実施しました。



実施内容

[STEP00]

キックオフセミナー

7月19日(金) 13:30~15:15

参加者 70名

人的資本経営を考える。 持続的な企業成長への人材戦略

『パーパス起点の人材確保で新たなステージへ

—— 5年、10年先も企業成長を支える人材戦略構築支援 ——』と題し、
本プログラムは用意されました。

経営における課題解決や目標達成に向けた

セミナー、ワークショップ、ジョブマッチングを通し、必要な人材確保を支援します。

本プログラム全体の流れをご案内のうえ、

「人的資本経営の要点」や「効果的な外部人材の活用術」を講演しました。

プログラム

- (1) 本支援事業の全体像及び参加方法の説明
- (2) 講演① 人的資本経営の要点について
- (3) 講演② 効果的な外部人材(副業・兼業)の活用術
- (4) 登壇講師によるトークセッション

受講コース

※各コースの説明は次のページに記載しています。

[コース02] 人事力強化

[コース01] 働き手確保

[コース03] 新規事業

[コース04] 生産性向上

[コース05] 売上向上

講師プロフィール



【講演①登壇】市川 慶輔 氏

合同会社アットキャリア 代表社員

1959年生まれ。慶應義塾大学工学部機械工学科卒業後、東陶機器(株) [現 TOTO (株)] に入社。商品開発部門、品質保証部門、お客様対応部門などのマネージャーを経験した後に人事部門へ異動。役職定年後に(公財)北九州活性化協議会に出向、産学官民が連携して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したのち、60歳で定年退職。

現在は主に中小企業を対象にセルフキャリアドック制度導入や人事制度等の構築、人材育成の支援などを行っている。



【講演②登壇】伊藤 俊徳 氏

一般社団法人Work Design Lab パートナー

鹿児島エリアオフィサー

株式会社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。税理士法人トーマツを経て、アクセンチュア株式会社に転職し中期経営計画・PMI等を構想から実行まで一貫通貫での支援に従事。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含めて主導。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、一般社団法人 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・長崎を中心に活動しており、鹿児島で地元企業と共同で(株)ワークデザインラボおおすみを創業し、取締役に就任。

企業の声

■内容も凄く魅力的で興味を持って最後まで参加させていただきました。途中、専門用語も多かったのですが、さりげなく意味の説明も入って分かりやすかったので、お話についていくことができました。

■副業の中身や報酬面の相場やメリットなどを確認できたのは良かった。

■セミナーを視聴して、副業の活用について業務の明確化が重要である一方、副業でやってもらう仕事は部分的であるということを理解しました。

実施内容

受講コース解説

【コース01】働き手確保

まずは正社員の人手を確保したい、採用後に社内で育成を図りたい会社にオススメ！就職氷河期世代人材の正社員採用を目指していただきます。仮に自社の求めるスキルを保有しない人材であっても、入社後に育成（リスクリング）することで強力な戦力になる、そんな採用戦略づくりや採用に向けた会社の魅力発信力やプレゼン力の強化もサポートします。

【コース02】人事力強化

採用力を高めたり、従業員のエンゲージメントを高めたい会社にオススメ！人事制度改革、組織風土改革、職場環境改善、ウェルビーイング、多様性の受容といった従業員エンゲージメント向上に必要な外部人材の、副業・兼業での雇用や業務委託を目指すコースです。

【コース03】新規事業

他社との差別化を図り、新規事業開発のヒントが欲しい会社にオススメ！新規事業や新たな製品の創出、デザイン経営の導入や経営戦略の再構築等、経営力向上に必要な外部人材の、副業・兼業での雇用や業務委託を目指すコースです。

【コース04】生産性向上

自社の業務を効率化したい、どこから効率化が図れるか知りたい会社にオススメ！DX推進や省力化投資による業務の効率化や省力化といった生産性向上による業務効率化に向けて必要な外部人材の、副業・兼業での雇用や業務委託を目指すコースです。

【コース05】売上向上

外部人材を活用した売上向上ノウハウを学びたい会社にオススメ！自社のマーケティング力強化やブランディング、データドリブンの導入等、販路開拓や売上向上に必要な外部人材の、副業・兼業での雇用や業務委託を目指すコースです。

コース選択後の流れ

[STEP01] セミナー
人材戦略の
イメージをつくる

[STEP02] ワークショップ
具体的な戦略を構築

[STEP03] ジョブマッチング
必要人材の確保

※複数コースへのご参加やコースを跨いでのご参加、各イベントを個別に選択いただくことも可能です。

実施内容

[STEP01]

経営戦略（成果目標）と一体的な人材戦略構築に向けたセミナー

経営課題解決や事業拡大といった経営戦略（成果目標）の達成に向け、
自社にないノウハウや知識、幅広い人脈を有する
高度な外部人材の活用（副業・兼業採用）を視点としたセミナーを実施。
登壇者には、実際に副業・兼業人材を活用した経営者を起用し、
参加企業に「外部人材の具体的な活用イメージづくり」や
「多様な人材活用の有用性への気づき」の促進につながるようにしました。

開催セミナー一覧

[コース01]

働き手確保 **即戦力に頼らない人材育成術：リスクリングと人事改革の実践**
白石 久喜氏 株式会社社会人材研究所 代表取締役 所長

[コース02]

人事力強化 **人事力強化の秘訣：採用力や従業員エンゲージメントを高める手法**
葛谷 美里氏 一般社団法人プロフェッショナル & パラレルキャリア・フリーランス協会
プロジェクトマネージャー / 求人ステーション統括コーディネーター

[コース03]

新規事業 **地域中小企業等の未来を創る：イノベーションと経営力向上の戦略**
杉山 浩司氏 スケールアップソリューションズ株式会社 代表取締役

[コース04]

生産性向上 **人手不足時代を乗り越える：生産性向上セミナー**
百瀬 英典氏 福岡県プロフェッショナル人材センター 人材戦略マネージャー

[コース05]

売上向上 **実例で学ぶ：売上向上と人材活用の新常識**
猪尾 愛隆氏 JOINS株式会社 代表取締役

[コース01] 働き手確保

即戦力に頼らない人材育成術： リスクリングと人事改革の実践

8月7日(水) 13:30~15:00

参加者 35名

即戦力採用に依存しない方法で、自社に必要なスキルを有する人材を社内外から
どのようにして確保するか、を視点に、既存社員や新規採用社員の学び直しによる
戦力確保に向け、必要なリスクリングの選定と教育体制の構築について解説いたします。

講師

白石 久喜氏

株式会社社会人材研究所 代表取締役 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、リクルートリサーチ等を経て
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
「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
レーションで施策を開発し、市場に提供している。

登壇企業

 **株式会社スズキアリーナ大隅** 株式会社スズキアリーナ大隅

1963年設立。新たな事業の開発を模索する中で、令和4年度の九州経済産業局主催の人材戦略パッケージ
プログラム2022で実施した『デジタルリテラシー講座』に参加。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を目指し、ジョブマッチングイ
ベント経由で3名を採用。3名がチームとして連携し、社員向けデジタル教育プログラムを進めている。

企業の声

■登壇企業の実例をお聞きでき、またリスクリングについて包括的に説明していただき勉強になりました。行政機関からの支援
というか、自社の課題の掘り起こしが出来ない企業は何から取り組めばよいのかをこれからのセミナーで学べるのでは、と期待しております。

■本日の講話を聴いて "DX リテラシー" に対する意識付けを全従業員に植え付けるアクションから始めていけたらと思いました。

実施内容

[STEP01]

[コース02] 人事力強化

人事力強化の秘訣： 採用力や従業員エンゲージメントを高める手法

7月24日(水) 13:30~15:00 参加者 36名

人事制度改革、組織風土改革、職場環境改善、ウェルビーイング、多様性の受容といった従業員エンゲージメント向上につながるヒントと、それがもたらす効果（離職予防や定着促進等）を紹介します。

講師

葛谷 美里 氏



一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会
プロジェクトマネージャー / 求人ステーション統括コーディネーター

大手人材会社での経験を積んだ後、第一子を妊娠中に経営大学院に通いMBAを修了。福岡県の地場企業で人事責任者を務めた後、2018年に独立。組織や企業の成長を人事領域から支援している。一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会では、外部人材活用を広めるための相談窓口「求人ステーション」の統括コーディネーターとして活動。全国の自治体や経営支援機関での講演も行っている。

登壇企業

 **HelpTech** ヘルプテック株式会社

2021年設立。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実施。令和5年度の九州経済産業局主催の人材戦略パッケージプログラム2023に参加し、ジョブマッチングイベントを通して、法務業務とインサイドセールス業務を担う副業・兼業人材を採用している。

企業の声

■具体的な事例を交えたリアルな話が聞けて良かった。金額だけでなく、経験を求める方やミッションが合致するかなどの点で仕事を決めるというのは目から鱗だった。

■セミナーを受講して兼業・副業の検討の必要性を感じた。

[コース03] 新規事業

地域中小企業等の未来を創る： イノベーションと経営力向上の戦略

8月28日(水) 13:30~15:00 参加者 18名

地域中小企業等の生き残りを視点に、新たな競争の源泉創出や資金調達、他社との差別化に向け、デザイン・アート思考や多角的な人材活用からなる新規事業への挑戦、新たな市場参入等について解説いたします。

講師

杉山 浩司 氏



スケールアップソリューションズ株式会社 代表取締役

東京大学卒業後、日本銀行に入行、米国留学後、米国法律事務所にて約10年間ニューヨーク弁護士として勤務した後、アマゾンジャパンの物流部門の法務責任者を務める。現在は東京と熊本を拠点として、スタートアップ企業をはじめとした地方企業のアドバイスをを行う。首都圏の兼業・副業人材を地方企業の成長支援に充てるモデルを構築中。東海大学文理融合学部客員教授として、産学連携センターの設立を支援。

登壇企業



GLOBAL CLEAN 株式会社グローバル・クリーン

2008年設立。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た中、令和4年度の九州経済産業局主催の人材戦略パッケージプログラム2022に参加。組織的営業体制の強化という課題に対し、必要な人材像を明らかにした上で、ジョブマッチングイベントに参加し、KPIマネジメント業務経営戦略策定のサポートを担う副業人材4名を採用。

企業の声

■プロ人材を活用する会社側とプロ人材側の生の声を聴けて大変参考になりました。

■副業人材の活用も人手不足解消につながる方法の一つだと学ぶことができました。

実施内容

[STEP01]

[コース04] 生産性向上

人手不足時代を乗り越える： 生産性向上セミナー

9月12日(木) 13:30~15:00 参加者 48名

深刻な人手不足下において、より一層求められている事業の効率化や省人化に向け、地域中小企業等に必要となるDX推進や省力化投資をはじめとする業務プロセス改善について解説いたします。

講師

福岡県プロフェッショナル人材センター 人材戦略マネージャー



百瀬 英典 氏

1981年大阪大学工学部卒業後、トヨタ自動車工業(株)に入社。1992年にトヨタ自動車九州(株)出向の後、転籍。取締役 経営企画室長、苅田・小倉工場長、常勤監査役、車両本部長を歴任し、2022年に同社を退職。
その後、福岡県プロフェッショナル人材センター 人材戦略マネージャーに就任。

登壇企業

トヨタ自動車九州株式会社 総務部／安全健康管理部／人財開発部 統括部長



藤原 秀人 氏

1990年九州大学法学部卒業後、トヨタ自動車(株)に入社。1998年にトヨタ自動車九州(株)出向の後、転籍。宮田工場工務部長、人財開発部長を歴任し、現在は総務部／安全健康管理部／人財開発部の統括部長を務める。
トヨタ自動車九州(株)／1991年、愛知県外で初めてとなるトヨタの国内第2の拠点として設立、世界最高品質のクルマづくりに取り組む。2021年7月に福岡県と「福岡県プロフェッショナル人材戦略拠点事業における人材活用の推進に関する協定」を締結し、自社独自の社外兼業制度にて、製造業以外も含め生産性向上や人財育成など40社以上を伴走型で支援。

企業の声

■他社の取組内容を聞き、勉強になった。
■登壇企業の取組みがよく理解できましたので、参加してよかったです。

■こちら側でターゲットを明確に出来さえすれば、専門的人材の活用は検討出来ると感じました。

[コース05] 売上向上

実例で学ぶ： 売上向上と人材活用の新常識

10月3日(木) 13:30~15:00 参加者 20名

コロナ禍を経て生じた消費行動の変容に加え、日々複雑な変化を続ける市場における自社の売上確保・向上、ブランディングに向けた事例の紹介や、その実現に必要な人材像や活用方法について解説いたします。

講師

猪尾 愛隆 氏

JOINS株式会社 代表取締役



2002年に博報堂にて法人営業・広告・広報・販促業務を3年間経験。その後、スタートアップにて約12年間、クラウドファンディング事業の役員・事業責任者として立上から管理・運営に従事。2007年から約10年間、毎月、日本酒の酒蔵や水産加工会社などの地方の企業を巡り、地域では当たり前で見過ごされているような企業の魅力を見つけ、発信し、共感いただいた個人から小口出資を集める仕事に従事。「魅力的な地方企業にこれから不足するのはお金よりも人材ではないか」と考え、2017年に当社創業。慶應義塾大学大学院政策・メディア研究科修士卒業。
令和4年度東北経済産業局検討会委員(地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業)／令和4年度近畿経済産業局研究会委員(副業・兼業人材の中小企業での活用促進に向けた知的財産課題等調査事業)

登壇企業

 英進館 英進館株式会社

1979年設立。多世代対象の塾運営という事業の性格上、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む中、初めての副業兼業人材の採用に挑戦。
令和5年度の九州経済産業局主催の人材戦略パッケージプログラム2023に参加し、ジョブマッチングイベントを通して、関東圏在住のデータアナリスト業務を担う副業・兼業人材を採用している。

企業の声

■本日のセミナーを視聴し、もっとたくさん事例を学び、中小企業様個々の人的課題に適切に対応していきたいと思いました。

■短い時間で内容の濃い、良いイベントだったと思量します。

実施内容

[STEP02]

自社に必要な人材戦略とロードマップの具体化ワークショップ

Step01 で得た多様な人材の活用イメージや、
気づきの具体化に必要な人材戦略とその実現に向けた
ロードマップ設計のワークショップを実施しました。
ワークショップでは、「副業・兼業人材活用戦略の構築」をはじめ
「人材採用戦略の構築（魅力発信力向上）」「リスクリング戦略の構築」にも触れ
開催後には、要望に応じた個別支援も実施しています。

開催セミナー一覧

[コース01] 働き手確保

会社の魅力発信力向上！オンラインでも伝わるプレゼン資料作成のコツ

佐藤 タカトシ 氏 core words 株式会社 代表取締役

[コース01] 働き手確保 [コース02] 人事力強化

鍵は内部育成！従業員の成長と定着に向けたロードマップ作成

白石 久喜 氏 株式会社社会人材研究所 代表取締役 所長

[コース02] 人事力強化 [コース03] 新規事業

[コース04] 生産性向上 [コース05] 売上向上

効果的な人材活用！外部人材採用のアクションプラン作成

鈴木 建吾 氏 株式会社みらいワークス 地方創生部 パブリックチーム マネージャー

[コース02] 人事力強化 [コース03] 新規事業

[コース04] 生産性向上 [コース05] 売上向上

伝わるプレゼン力強化！外部人材にも選ばれるコツ

葛谷 美里 氏 一般社団法人プロフェッショナル & パラレルキャリア・フリーランス協会
プロジェクトマネージャー / 求人ステーション統括コーディネーター

[コース01] 働き手確保

会社の魅力発信力向上！ オンラインでも伝わるプレゼン資料作成のコツ

8月9日(金) 15:00~17:00

参加者 35名

1月10日(金) 15:00~17:00

参加者 74名

多様化する採用市場の現在と従前からの変化、選ばれる企業の特徴について学びます。
採用戦略構築に向けて、自社に必要な人材像・採用チャネル・PRする魅力を
経営戦略と紐付けて選定します。

講師

佐藤 タカトシ 氏

core words 株式会社 代表取締役



2001年4月、リクルートコンピュータパブリッシング（現㈱リクルート）に入社。11年間に渡り、大手自動車メーカー、大手素材メーカー、インターネット関連企業、流通・小売企業などの採用ブランディング、採用コミュニケーションを支援。マネージャー、クリエイティブディレクターを務めたのち、2012年7月、DeNAに転職。採用チームに所属し、採用ブランディングとダイレクト・リクルーティングをメインミッションとして活動。2015年7月、core words を設立。著書に『実践・採用ブランディング』『採用ブランディングのためのデザイン & コンテンツ』がある。東京大学理学部卒。東京大学大学院理学系研究科修了。

企業の声

■オンラインでできることはオンラインで、
という発想は新鮮でした。古い人間だから
か、対面のほうが効果が高いと思いがちで
した。オンラインでも複数人に対応するこ
とで、社風や人間関係を伝えるというのは
実践できそうです。

■自社でできるレベルまで噛み砕いて説明
いただけたので、大変感謝しております。

実施内容

[STEP02]

[コース01] 働き手確保 [コース02] 人事力強化

鍵は内部育成！ 従業員の成長と定着に向けたロードマップ作成

8月23日(金) 13:30~15:30 参加者 24名

10月10日(木) 13:30~15:30 参加者 11名

社外研修の活用を含め、人材育成の方法やリスクリング市場について学びます。
自社に必要なスキルを経営戦略と紐付けて選定し、
人材確保や育成に必要な社内体制の明確化(リスクリング戦略構築)します。

講師

白石 久喜 氏

株式会社社会人材研究所 代表取締役 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、リクルートリサーチ等を経て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「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施策を開発し、市場に提供している。

企業の声

■今までの採用基準は漠然とした「優秀な人」で、優秀な部分を具体的に言語化できないまま、なんとなく優秀そうな人を採用していたことを再認識できました。将来の会社ビジョン、経営ビジョンを元に採用計画社員育成計画を実行していこうと改めて考えました。

■既存人材の有効活用を推進するためのリスクリングの実施が必須と感じました。

[コース02] 人事力強化 [コース03] 新規事業

[コース04] 生産性向上 [コース05] 売上向上

効果的な人材活用！ 外部人材採用のアクションプラン作成

9月4日(水) 13:30~15:00 参加者 14名

10月9日(水) 13:30~15:00 参加者 4名

10月29日(火) 13:30~15:00 参加者 6名

11月12日(火) 13:30~15:00 参加者 5名

外部人材の活用手段と採用市場、契約方法を学びます。
自社の成果目標と、外部人材の活用によって達成を目指す領域を明確にし、
より効果的かつ自社に適した外部人材の活用戦略の構築と採用を目指します。

講師

鈴木 建吾 氏

株式会社みらいワークス 地方創生部 パブリックチーム マネージャー



新卒で片倉工業(株)に入社。埼玉県最大級の商業施設の販売促進担当として、マーケティング業務全般を担当。2018年より(株)パソナに入社し、中央省庁及び地方自治体と連携した関係人口創出・移住促進事業等、地方創生に関する事業企画・運営を担当。2021年より、(株)メトロポオルスに入社。地方の魅力発信を目的とした年間25本以上のイベント企画や、各種情報発信を行う。2022年より(株)みらいワークスに入社。多くの副業・兼業人材のマッチング事業を企画・推進している。

企業の声

■ワークショップで他の企業の課題点を聞いたのは非常に勉強になりました。

■アンケート内容に答える形でワークを行っていただけたのは大変良かったです。他社様の課題も知ることが出来て参考になりました。

実施内容

[STEP02]

[コース02] 人事力強化 [コース03] 新規事業

[コース04] 生産性向上 [コース05] 売上向上

伝わるプレゼン力強化！ 外部人材にも選ばれるコツ

9月18日(水) 13:30~15:30 参加者 18名

10月24日(木) 13:30~15:30 参加者 15名

多様化する採用市場の現在と従前からの変化、選ばれる企業の特徴について学びます。
採用戦略構築に向けて、自社に必要な人材像・採用チャネル・PRする魅力を
経営戦略と紐付けて選定します。

講師

葛谷 美里 氏



一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会
プロジェクトマネージャー / 求人ステーション統括コーディネーター

大手人材会社での経験を積んだ後、第一子を妊娠中に経営大学院に通いMBAを修了。福岡県の地場企業で人事責任者を務めた後、2018年に独立。組織や企業の成長を人事領域から支援している。一般社団法人プロフェッショナル＆パラレルキャリア・フリーランス協会では、外部人材活用を広めるための相談窓口「求人ステーション」の統括コーディネーターとして活動。全国の自治体や経営支援機関での講演も行っている。

企業の声

■今までのセミナーよりも具体的なイメージを持って参加することができました。何を頼んだらいいかわからないけど困っています！という会社ほど参加してみればなにかが変わるきっかけになるイベントだと思いました。

■報酬を広く考えるという点は外部人材だけでなく社員採用でも重視したいと感じました。



実施内容

[STEP03]

成果目標の達成に必要な人材確保のためのジョブマッチング

Step01 及び 02 を通じて、自社の経営戦略成果目標の構築、その達成に必要な人材・スキルの明確化、自社価値の発信力向上等に取り組んだ企業が、九州地域企業に関心のある人材に対してオンラインまたは対面でのプレゼン会を実施しました。各回毎に人材分野を、正社員採用であれば氷河期世代。副業・兼業人材であれば「人事改革」「販路開拓」「経営力向上」「業務効率化」に限定することで、より精度の高いマッチングの機会提供を目指しました。

開催セミナー一覧

[コース01] 働き手確保

就職氷河期世代人材採用 ※正社員雇用向けジョブマッチング会

[コース01] 働き手確保

未経験人材歓迎採用 ※正社員雇用向けジョブマッチング会

[コース02] 人事力強化

人事改革・組織開発人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

[コース03] 新規事業

経営力向上・イノベーション人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

[コース04] 生産性向上

業務効率化・DX推進人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

[コース05] 売上向上

販路開拓・マーケティング人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

[コース01] 働き手確保

就職氷河期世代人材採用 ※正社員雇用向けジョブマッチング会

人手不足の解消や、組織の多様性強化に向けて必要なミドル人材の採用に向けたジョブマッチング会です。(※正社員雇用向け)
※ミドル人材には、同日マッチング会開始前にキャリアデザイン講座を実施しました。

オンライン 8月31日(土) 13:00~15:00 参加者 82名 参加企業 11社

福岡 9月7日(土) 13:00~15:00 [会場] アクロス福岡
参加者 52名 [会場] アクロス福岡 参加企業 14社

大分 9月28日(土) 13:00~15:00 [会場] コンパルホール
参加者 24名 [会場] コンパルホール 参加企業 8社

企業の声

- 接点を持ちたかった層にブースに来てもらえて良かった。
- 予想以上に多くの方と面談できて大変満足しています。
- 積極的な求職者が多い印象だった。

[コース01] 働き手確保

未経験人材歓迎採用 ※正社員雇用向けジョブマッチング会

未経験人材を対象とした「育成」や「人材活用」に積極的な企業を集めたジョブマッチング会です。(※正社員雇用向け)

オンライン 1月18日(土) 10:00~13:15 参加者 204名 参加企業 30社

企業の声

- 求職者の方がリラックスして企業の話聞けるスタイルがとても良かったと思いました。
- 司会の方に安心感があり、スムーズに参加できました。
- 事前準備も整っており、気持ちよく説明会ができました。

実施内容

[STEP03]

[コース02] 人事力強化

人事改革・組織開発人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

9月26日(木) 18:30~20:30 参加者 60名 参加企業 4社

11月14日(木) 18:30~20:30 参加者 78名 参加企業 5社

[主な企業が抱えている課題]

- 採用力を強化したい
- 人事制度や組織風土を改革したい
- 離職防止や職場環境改善を図り、従業員エンゲージメントを向上させたい
- 社内研修を新たに導入したい、強化したい

[コース03] 新規事業

経営力向上・イノベーション人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

10月23日(水) 18:30~20:30 参加者 68名 参加企業 5社

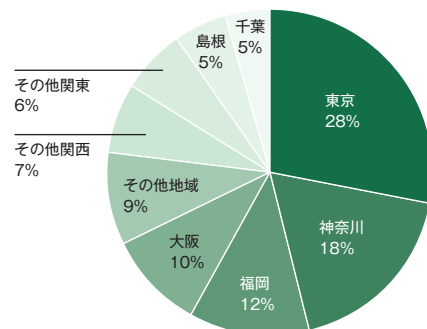
11月6日(水) 18:30~20:30 参加者 23名 参加企業 3社

[主な企業が抱えている課題]

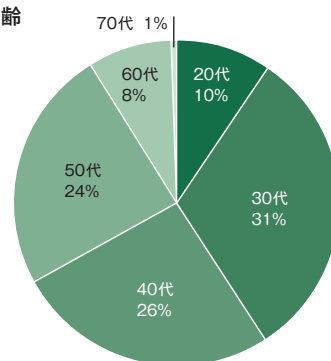
- 新規事業や新たな製品を創出したい
- デザイン経営の導入や経営戦略の再構築を行いたい
- 知財経営を新たに始めたり、資金調達力を強化したい

求人申込者

●居住地



●年齢



[コース04] 生産性向上

業務効率化・DX推進人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

11月7日(木) 18:30~20:30 参加者 25名 参加企業 3社

12月4日(水) 18:30~20:30 参加者 56名 参加企業 4社

[主な企業が抱えている課題]

- 業務を効率化し生産性の向上を図りたい
- ロボット導入など省人化投資を実施したい
- 各種AIを実務において活用したい

[コース05] 売上向上

販路開拓・マーケティング人材採用 ※副業・兼業での雇用・業務委託向け

11月20日(水) 18:30~20:30 参加者 49名 参加企業 3社

12月4日(水) 18:30~20:30 参加者 56名 参加企業 4社 ※同時開催

[主な企業が抱えている課題]

- マーケティング力を強化し、販路開拓や売上向上を図りたい
- データドリブン経営を導入したい
- ブランディング、リブランディングにより他社との差別化を図りたい

企業の声

■ 外部人材の方からの質問で自社を見つめ直すこともでき、とても有意義な時間となりました。

■ 司会の方、参加の皆様のサポートのおかげで助かりました。

開催実績

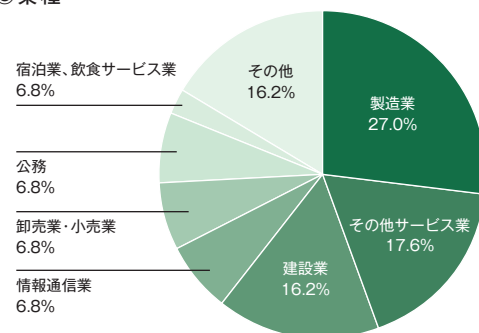
「経営戦略 × 人材戦略」プログラム

STEP00 キックオフセミナー		開催形態	開催日	参加者	満足度
人的資本経営を考える。持続的な企業成長への人材戦略		オンライン	7月19日(金)	70名	83.0%

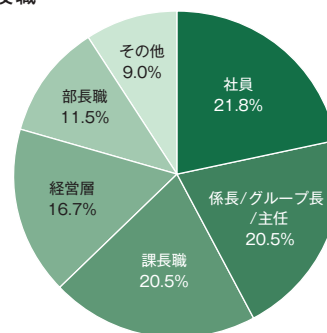
STEP01 経営戦略(成果目標)と一体的な人材戦略構築に向けたセミナー		開催形態	開催日	参加企業	満足度
【コース01】働き手確保	即戦力に頼らない人材育成術：リスクリングと人事改革の実践	オンライン	8月7日(水)	35名	
【コース02】人事力強化	人事力強化の秘訣：採用力や従業員エンゲージメントを高める手法	オンライン	7月24日(水)	36名	
【コース03】新規事業	地域中小企業等の未来を創る：イノベーションと経営力向上の戦略	オンライン	8月28日(水)	18名	
【コース04】生産性向上	人手不足時代を乗り越える：生産性向上セミナー	オンライン	9月12日(木)	48名	
【コース05】売上向上	実例で学ぶ：売上向上と人材活用の新常識	オンライン	10月3日(木)	20名	
合 計				273名	89.1%

参加企業の内訳 [STEP01]

●業種



●役職

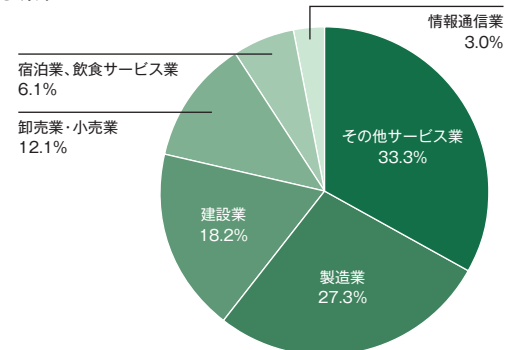


開催実績

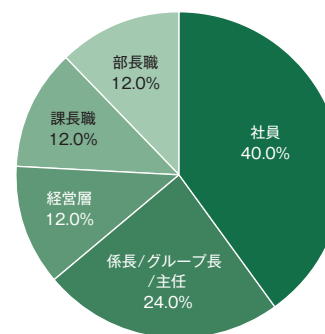
STEP02 自社に必要な人材戦略とロードマップの具体化ワークショップ		開催形態	開催日	参加者	満足度
【コース01】働き手確保	会社の魅力発信力向上！オンラインでも伝わる資料のコツ	オンライン	8月9日(金)	35名	
		オンライン	1月10日(金)	74名	
【コース01】働き手確保 【コース02】人事力強化	鍵は内部育成！従業員の成長と定着に向けたロードマップ作成	オンライン	8月23日(金)	24名	
		オンライン	10月10日(木)	11名	
【コース02】人事力強化 【コース03】新規事業 【コース04】生産性向上 【コース05】売上向上	効果的な人材活用！外部人材活用のアクションプラン作成	オンライン	9月4日(水)	14名	
		オンライン	10月9日(水)	4名	
		オンライン	10月29日(火)	6名	
		オンライン	11月12日(火)	5名	
【コース02】人事力強化 【コース03】新規事業 【コース04】生産性向上 【コース05】売上向上	伝わるプレゼン力強化！外部人材にも選ばれるコツ	オンライン	9月18日(水)	18名	
		オンライン	10月24日(木)	15名	
合 計				206名	94.0%

参加企業の内訳 [STEP02]

●業種



●役職

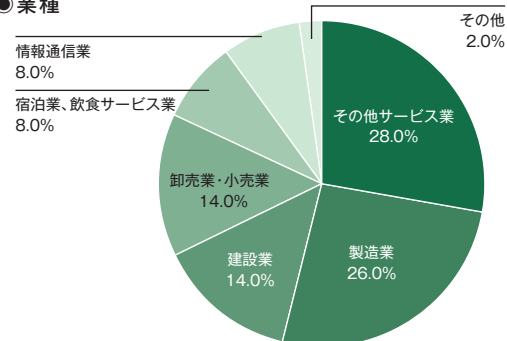


開催実績

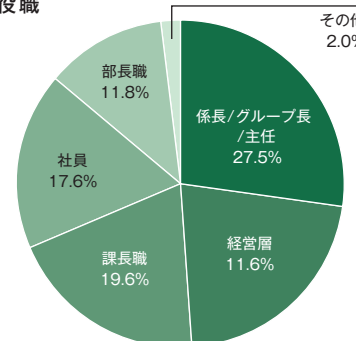
STEP03 成果目標の達成に必要な人材確保のためのジョブマッチング		開催形態	開催日	参加企業	参加者	企業満足度
【コース01】働き手確保	就職氷河期世代人材採用〔正社員〕	オンライン	8月31日(土)	11社	82名	
		対面(福岡)	9月7日(土)	14社	52名	
		対面(大分)	9月28日(土)	8社	24名	
【コース01】働き手確保	未経験人材歓迎採用〔正社員〕	オンライン	1月18日(土)	30社	204名	
【コース02】人事力強化	人事改革・組織開発人材採用〔副業・兼業〕	オンライン	9月26日(木)	4社	60名	
		オンライン	11月14日(木)	5社	78名	
【コース03】新規事業	経営力向上・イノベーション人材採用〔副業・兼業〕	オンライン	10月23日(木)	5社	68名	
		オンライン	11月6日(水)	3社	23名	
【コース04】生産性向上	業務効率化・DX推進人材採用〔副業・兼業〕	オンライン	11月7日(木)	3社	25名	
		オンライン	12月4日(水)	4社	56名	
【コース05】売上向上	販路開拓・マーケティング人材採用〔副業・兼業〕	オンライン	11月20日(水)	3社	49名	
		オンライン	12月4日(水)		※	
合 計				111社	721名	88.1%

参加企業の内訳【STEP03】

◎業種



◎役職



※同日開催のため、
参加企業および参加者の実績は
コース04にのみ記載

副業兼業

未来を見据えた組織改革のため 多彩な知見を持った専門家6名を採用

株式会社 桑野設計 ▶ 大分県大分市

業種 その他サービス業

設立 1991年4月 従業員数 17名

事業内容 建築設備計画・設計・監理、建築設備に関する積算業務、建築物の保全調査、省エネ計算書作成業務、建築物省エネルギー性能 (BELS) 評価業務等

課題の整理

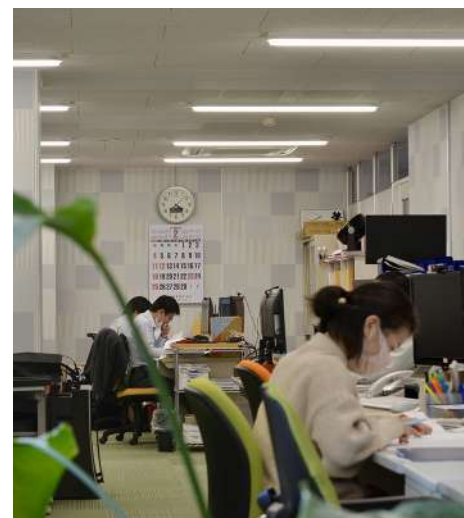
経営理念である『笑顔のある充実した
人生を歩める会社』を目指して

- 技術力の高さから事業自体は好調に推移しているものの、業務量が増えたことで現場に負荷がかかっていた。
- 経営理念実現のため、社内環境の整備やDXへの新しいチャレンジがスタート。
- 専門家の知見を得るべく副業支援を活用することに。

課題を 踏まえての取組

自社で実践した経営改善を副業人材の知見でさらに高める

- 伴走支援を通して「会社を変えたい」という社長の思いやビジョンを基に「人材採用」「事業戦略」「情報システム」など複数の分野で人材募集を開始。
- ワークショップを踏まえジョブマッチング会では経営改善の取組への熱意を込めて、自社の紹介を行なった。



担当者の声

多分野の即戦力副業人材との出会い
共感の輪が地方を元気にする

「人材採用」の分野では、企業経営の経験があり社内のメンタルケアなどにも通じた男性を採用。すでに採用以外の業務でもいくつかのアドバイスを基に実践し、今後の活躍に期待している。さらに「事業戦略」「情報システム」の分野でも、経営企画の経験者や業務改善のアドバイザー、生産性分析や社内評価システムの構築など、通常の公募では出会えないような非常にハイレベルな人材が揃った。

「地方の中小企業を元気にしたい」という意欲が強かったことが志望者の共通点。報酬以外のやりがいを求め、実力を発揮できる場を求めている中で、先進的な考えを持つ桑野社長への共感が集まる結果となった。

コーディネーター支援を活用したことで優秀な人材とのつながりができ、会社として非常に満足、そして感謝している。

副業兼業

経営者の世代交代に合わせ、
事業課題と向き合う即戦力人材を採用

有限会社MIZUBE FIT ▶福岡県福津市

業種 その他サービス業

設立 1995年11月 従業員数 5名

事業内容 サップネスの開発・製造・販売、マリンスポーツ事業、フィットネス業務
インストラクター・トレーナー業務、水辺のイベント企画・運営 他

課題の整理

家族経営から企業へと成長する上で
事業を客観視できる人材が必要

- これまでは事業計画も組織運営も創業社長が1人で行っており、他の従業員は任されている実務に特化していた。
- 次期社長および次世代のコアメンバーは現場の業務には明るいものの経営面やブランディング、マーケティングなどの専門知識がないため、事業拡大に二の足を踏んでいた。

課題を
踏まえての取組

具体的な課題として募集情報を作成

- 伴走支援を通して、目指す姿を「マリンスポーツを通じた総合レジャー事業の展開」とし経営課題を整理。
- 依頼業務を「キッズスクールの集客方法」「海辺のBBQ場を冬場にも活用する方法」と具体的な悩みに落とし込み、その解決策を問う形式でジョブマッチング会に参加。



担当者の声

自治体のブランディングなど
多彩な経験を持つマーケターを採用

多くの応募があった中で、40代後半のブランディング・マーケティング経験者を採用。地方自治体の観光推進やECサイト運営など大規模なプロジェクトにも複数関わってきたほか数字の分析にも強く、まさに今回の募集にマッチした稀有な存在と出会うことができた。

採用の決め手は、応募者の目線や考え方がいわゆるコンサル然とした佇まいではなかったところ。専門用語を使わない丁寧な説明や、傾聴する姿勢から親しみやすさが伝わり、経営メンバー全員の賛成により採用となった。また偶然にも会社から近郊に住んでおり、地域の特性やサービス価格の相場観を共有できていたことも大きな要因のひとつ。豊富な経験を活かしてメンバーが抱えていた疑問を言語化・整理をしてくれており、本事業の活用は意義深いものとなった。

副業兼業

SNSでの広報に注力する上で
必要な専門知識と技術を有する人材を獲得

株式会社スズキアリーナ大隅 ▶ 鹿児島県曾於市

業種 卸売業・小売業

設立 1963年 従業員数 30名

事業内容 新車・中古車販売、自動車整備（車検・点検・修理）、钣金、レンタカー
カーリース、保険、ロードサービス、IT事業 等

課題の整理

SNSでの広報に注力する上で
社内に専門知識と技術がない

- 認知度の向上を目的に3年前よりInstagram広告に注力しているものの、フォロワー数は4000人程度にとどまっております、実際の購入者層とも繋がっていない状況。
- 若手女性社員を主体として運用を行っているが、専門知識に乏しく、効果的な打ち手が見い出せていない。

課題を
踏まえての取組

専門家との会話により必要なスキルを整理

- マーケティング分野に詳しい専門家による支援を複数回実施。目指す状況の言語化および課題の整理を行った。
- 効果的なSNS広告運用に向け「Instagramでのターゲット強化」を取り組むべき内容として採用活動を実施。実際に人材とやりとりをする実務担当者も選考に参加した。

担当者の声

SNS運用に希望が見えてきたほか
今後の採用コンセプトも明確化できた

求人に対して15名が応募。多彩なスキルを持った人材が集まった中で、大手広告代理店や音声プラットフォーム企業での実務経験、およびYouTubeをはじめとする動画コンテンツや各種SNSの運用支援の実績を持った30代前半の男性を採用できた。親しみやすい人柄やデザイン面での幅広い知見も大きなポイントで、今後、横のつながりを通じて新たな人材との縁も期待している。

募集当初は優秀な応募者を前に夢が膨らみ、副業活用の目的がぶれそうになった時期もあったが、最終的に「会社が求める人材・スキル」を見つめ直し、最終的に「SNS運用」に絞って選考を行った経験は今後の採用活動でも役立つであろうと感じている。最初の目標として、6ヵ月間で「運用の自走化」と「SNS経由の受注」という2つのテーマを設定予定。

副業兼業

成長を主眼に置いた中期経営戦略のため
人事評価制度導入に長けた副業人材を採用

株式会社ヒサノ ▶ 熊本県熊本市

業種 その他サービス業

設立 1935年4月 従業員数 71名

事業内容 半導体製造装置（大型精密機器）輸送、理化学・医療機器・金融システム
機器輸送、病院・店舗・事務所移転、ピアノ・楽器輸送・調律など

課題の整理

新たな組織づくりを開始したものの
社内に人事評価のノウハウがない

- 組織力の底上げのためにあらためて評価項目の整理を行ったところ社内に人事のノウハウがなく、難航している。
- 社内人材の活用や即戦力人材の正規雇用なども検討したが時間とコストに見合わず、計画自体が停滞。そのような中、本事業を知り、副業・兼業による人材確保を決意。

課題を
踏まえての取組

「育てる力」に対する課題を言語化

- コーディネーター支援を経て、新たな人事評価制度導入に向けて、ノウハウ不足と導入後の定着・改善の仕組み作りが課題であると認識。
- また、スキルだけではなく自社との相性も考慮し、初回は現地訪問を求人内容に明記して募集を開始した。

担当者の声

今回の成功をモデルケースに
他分野でも副業人材の活用を検討

評価制度の再構築を行うにあたってどのようなスキルを持った専任者が必要となるか、採用方針さえ決まらない状況であったため、コーディネーター支援によって人物像を具体化できた点で非常に大きな前進となった。

幅広く人事経験者を募集した結果、多数の応募があり、物流業界の複数企業での経験を持つ人材とマッチング。組織づくりが次のステップへと進む手応えを感じている。また「評価制度の大幅な見直し」というトピック自体が採用活動におけるPR材料となり、プラスに作用しはじめたところ。

今回の取り組みが副業人材活用のモデルケースとなり、社内での認知が広がったことで、今後、広報や営業戦略など別分野での活用も検討されることとなった。

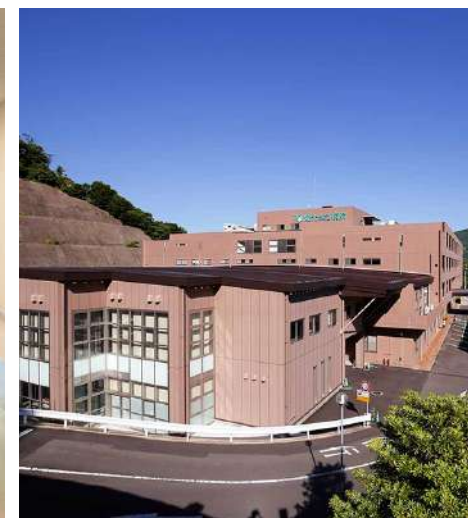
副業兼業

新たな採用戦略と選考基準を確立すべく
専門知識を持った副業人材の募集に挑戦

社会医療法人財団白十字会 耀光リハビリテーション病院 ▶長崎県佐世保市

業種 その他

設立 1929年 従業員数 483名

事業内容 急性期治療後の患者さんの在宅復帰を目標に、
回復期リハビリテーションと慢性期入院治療を提供

課題の整理

各部門が個別に採用を行うため
人材の方向性が一定化せず

- 看護・介護・リハビリなど、それぞれの部門が独自の裁量で採用を行ってきたため、人材のタイプにバラつきがある。
- 求人のためにハローワークや学校などを活用しているが、人事採用の専任者がおらず、採用基準や組織像が共有されていないため、将来を見据えた採用ができていない状況。

課題を
踏まえての取組

初の副業・兼業人材採用を決意

- マッチング会に参加し、あらためて採用戦略構築のための専任者が必要であることを実感。人事の経験者を採用するために、コーディネーター支援の活用を決意した。
- まずは採用ターゲットのイメージを具体的かつ明確にし、その上で今後の採用戦略の方向性を話し合える仲間を募集。

担当者の声

集まった優秀な人事経験者から
副業人材を採用

フリーランスの採用コンサルタントとして多くの企業の組織改革に携わってきた人事の専門家など、即戦力として十分なスキルを持った人材が多数応募。その中から他エリアの医療法人にての人事経験の経験がある40代前半の人材1名を採用し、念願であった採用手法の統一、採用戦略の構築に向けた期待が高まっている。

コーディネーター支援によって漠然としていた経営課題を明確に言語化することができたことは、組織にとって大きなプラスとなった。

また、今回の取り組みでのもうひとつの大きな変化は、院内において、正職員ではない副業人材が改革の原動力になり得ると認知されたこと。経営改善の機運が高まり、今後は業務改善といった別の領域でも副業人材の活用を検討している。

正社員

ミドル世代

採用ターゲットを即戦力から未経験者へ 情報発信の精度を高めることで採用力を強化

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 従業員数 370名(グループ全体)

事業内容 一般産業機械の設計・製作・据付
建設機械・建設用金属製品・船体ブロックの作成

課題の整理

経験者採用に注力してきたものの
応募数が年々減少

- 長く活用してきたハローワークからの応募が年々減少しており、技術者の確保が非常に難しくなってきた。
- 中途・新卒採用ともに応募資格を文理不問としていたが、中途は職種の特殊性から、実際はほぼ経験者のみを対象となってしまう、人材との接点そのものが減ってきている状況。

課題を 踏まえての取組

教育体制を整え未経験者採用に転換

- セミナー、ワークショップへ参加し、採用担当者の意識が未経験者採用×社内育成体制強化(技術習得・職場定着を目指したカリキュラム強化)の2つに注力していく方向に変化。
- ジョブマッチング会では、未経験者向けの分かりやすい資料に変更し情報発信を行った。

担当者の声

未経験者のポテンシャルが
ものづくりを支えていく推進力に

今回の取り組みを通じて、社内設備管理および安全衛生管理職として40代男性を採用。ジョブマッチング会での情報発信を受け、地元長崎で安心して働けそうとの印象から応募へと至った。選考段階では設計職を希望していたが、これまでの経験から設備に関わるポジションを打診、承諾を得た上での採用となった。教育体制が整ったことで、未経験者が配属された現場からの評判も上々。

今後は洋上風力発電施設への機材輸送船といった分野を進めていく計画もあり、さらなる技術者の確保と教育が必要となるため、「ものづくり」に関心がある層に向けた情報発信を続けていきたい。ワークショップ参加を通じて採用担当者の意識が変わり、会社の魅力を発信することの重要性に気付いたことは組織づくりの面で大きなポイントとなった。

正社員

新卒採用

副業採用に向けた取り組みの中で 自社が抱える課題と採用ターゲットを明確化

宮田織物株式会社 ▶福岡県筑後市

業種 製造業

設立 1953年3月 従業員数 39名

事業内容 繊維製品製造販売

課題の整理

職人技の標準化・マニュアル化と 新商品開発のためのデザイナー採用

- 職人の定年退職に伴い、属人化していた技術が消えていくことを懸念。複雑な工程を若手職人たちが再現できるよう、マニュアルとして残しておくことが急務となっている。
- 服飾デザイナーの採用が急務であるが、採用・定着に向けて具体的にどのような手法を取るべきかが分からない状態。

課題を 踏まえての取組

課題と、解決に必要な人材を再確認

- ワークショップにより課題に対して取り組む分野を「技術の見える化」「採用戦略」としたが、既存社員ではカバーできない業務量になることに気付き、副業人材の活用を決断。
- コーディネーター支援を通して必要な人材像を明確化。自社の課題やありたい姿について言語化を行った。



担当者の声

新たな採用方針を定めることにより 5年ぶりの新卒採用に成功

副業人材は、2職種の応募に対し20名以上が応募。支援を受ける中で自社の事業を見つめ直した結果、あらためて技術や歴史を継承していく重要性和「働く人もお客様も社会も笑顔になれる会社」という理想像を再発見・人材への周知ができたことは大きな収穫となった。

また、副業人材の活用に向けて各部署が自発的に手順書や仕様書を作成。属人的な部分を極力減らし、前後の作業工程まで担当できるよう業務改革が進んでいる。

会社の目指すビジョンが明確になったことは採用活動にもプラスに働き、今回5年ぶりに服飾デザイナー・縫製オペレーターの新卒採用に成功。コーディネーター支援のこれ以上ない副産物となった。今後は海外市場の拡大を見据えた営業力強化にも副業人材を活用したいと考えている。

正社員

ミドル世代

ジョブマッチングイベントに参加し 電気工事経験者の採用に成功

株式会社田北電機製作所 ▶大分県大分市

業種 製造業

設立 1952年1月 従業員数 46名

事業内容 大きな建物や橋などに使われる鉄を錆びから守るための「溶融亜鉛めっき」を専門に行っています。



課題の整理

技術の継承を目的とした
若手とシニアの橋渡し役が必要

- 一定程度、人材は充足しているが、今後技術の継承を行っていく上で若手とベテランの橋渡し役となる中堅層が不可欠
- 高卒採用を増やすため学校との関係性づくりも必要。
- 現在2名体制で採用活動を実施中。新卒・中途採用でバランスの取れた年齢構成を目指している。

課題を 踏まえての取組

教育・研修・資格取得支援制度を充実

- 県内で唯一の「溶融亜鉛めっき加工」技術を有しており、ミドル層も未経験からのスタートになるため、近年拡充している研修教育制度を自社のPRポイントとして整理。
- イベントには2名で参加し、積極的に案内を行なった。またミスマッチを防ぐため、選考前に職場見学を実施。

担当者の声

就職氷河期世代向けイベントにて
40代の実務経験者とマッチング

就職氷河期世代人材向けジョブマッチング会を通じて、電気工事に関わる豊富な実務経験とスキルを持った40代男性を採用。面談や工場見学の中で誠実さや責任感の強さを感じられたことも大きな要因となった。志望動機は「安定した職に就きたかったから」とのこと。地域の安定企業として認知されているアドバンテージを活かし、採用活動を続けていく。入社後は溶融亜鉛めっき加工の全工程を学び、体験してもらった後に配属を決める方針。「部門の垣根を越えて協力し合う」という企業風土に基づき、長く働いてもらえるよう今後も職場環境づくりに力を注いでいきたい。本事業により採用や組織における課題を再確認できたほか、中途採用の成功にもつながったことで、今後は高校生など定期的な新卒採用にも挑戦したいと考えている。

