

CORE

Human Resources

令和3年度 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

中核人材（付加価値創造・生産性向上人材）確保・活用支援事業

事例集



[事業目的]

昨今、少子高齢化を背景に、生産年齢人口が減少し、人手不足が深刻になりつつある中、地域や中小企業・小規模事業者(以下、「中小企業等」という。)の成長・発展には、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、高齢者等)の確保や活用を図ることができるよう、支援を行いました。

[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、特に中小企業等の経営課題に即した付加価値創造・増大、生産性向上に資する『中核人材』、オープンイノベーション的思考に基づく『即戦力人材(多様な人材):UIJターン、シニア、女性、就職氷河期世代など』、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、顧問、兼業・副業等で確保できるよう支援しました。

人材戦略パッケージプログラム

九州経済産業局では、地域中小企業の皆様の中長期ビジョン実現に向け、
 人材面・体制面からのアプローチによる現状・課題分析を行い、課題解決に要する
 人材像明確化後の適切な人材とのマッチングを目指し、一気通貫で支援致すプログラムです。

[プログラムの流れ]

勉強会【キックオフ】/2P

- 未来を見据えた企業戦略を考えるセミナー



第1段階ワークショップ/3P

- 経営課題分析明確化 WS
 - オリジナル採用戦略策定 WS
 - 採用力・組織力向上 WS
- 各社の未来像・現状を分析。未来像に向けての戦略実現に要する人材像を浮かびあがらせる。

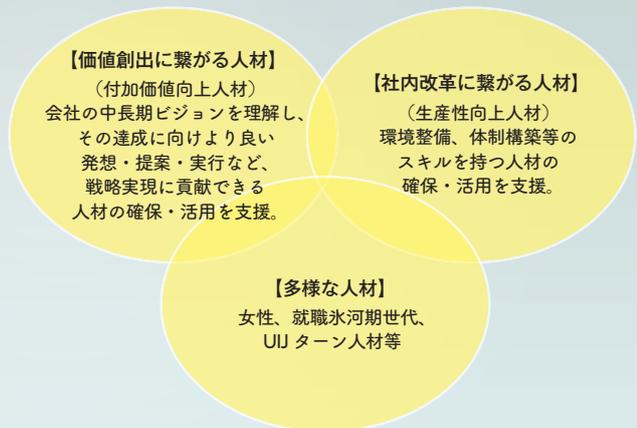


第2・3段階ワークショップ/5P

- 事業変革・再構築に向けたWS
- 第1段階ワークショップを踏まえ、更なるブラッシュアップへ向けたワークショップ。

人材とのマッチング支援/6P

- 中核人材/未来起点、経営層と語り合うマッチング会





勉強会【キックオフ】

未来を見据えた企業戦略を考えるセミナー

人材採用戦略・ビジネス体制構築の具体的な事例を紹介。

本セミナーは当プログラムのキックオフ事業として開催しました。まずはプログラム全体像を説明し、加えて未来を見据えた企業戦略実現にむけた企業変革のためのステップを、人材面・体制面からのアプローチをベースに実例を交えながら紹介しました。

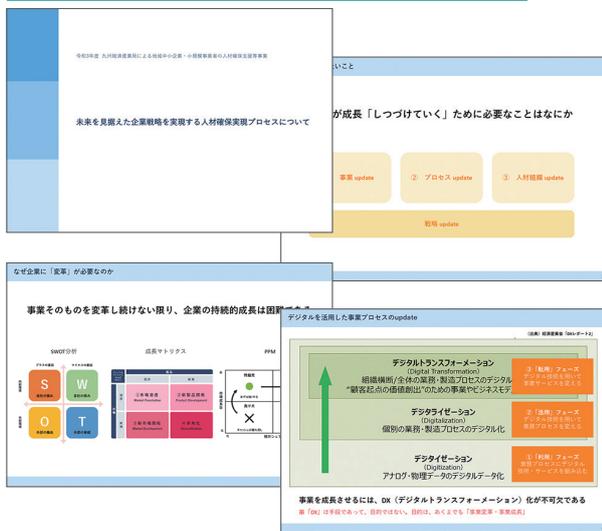


未来を見据えた企業戦略を考えるセミナー／プログラム

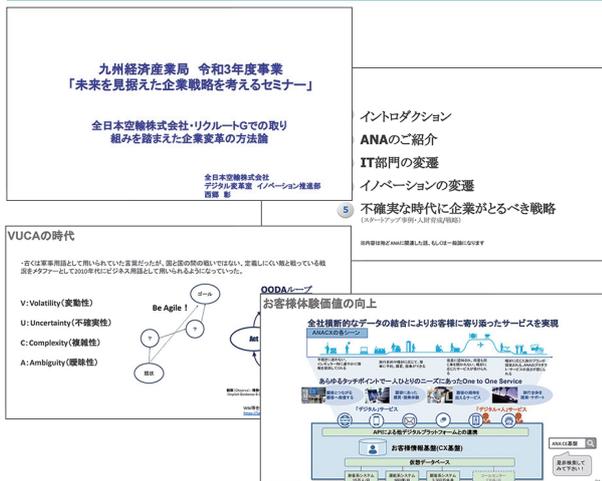
- 13:00 開会挨拶、事業説明
九州経済産業局 地域経済部 産業人材政策担当参事官チーム
- 13:15 「未来を見据えた企業戦略を実現する人材確保実現プロセスについて」
株式会社ローカルベンチャールーム 代表取締役社長 富田 安則氏
- 13:45 「全日本空輸株式会社・リクルートGでの取り組みを踏まえた企業変革の方法論」
全日空空輸株式会社 イノベーション推進部 担当部長 西郷 彰氏
- 14:30 クロストーク
「企業の未来を担う人材とは」をテーマとし、九州経済産業局の担当者と講師が、会場からの質問にお答えしながらクロストークを行いました。

講演資料抜粋

未来を見据えた企業戦略を実現する人材確保実現プロセスについて



全日本空輸株式会社・リクルートGでの取り組みを踏まえた企業変革の方法論



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ルーム 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ならびに人事・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。具体的には日本郵政グループ、NTTドコモ、朝日新聞社、経済産業省、東京都などを担当。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。その後、執行役員 エグゼクティブディレクターとして人材事業全般の機能責任者として経営に従事。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ルームを設立し代表取締役に就任。



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
 株式会社リクルートテクノロジーズ執行役員・データサイエンティスト専門役員を経て、全日本空輸株式会社入社。テック企業・レガシー企業それぞれで、自社のデジタル先導およびデータ活用を牽引する統括責任者として生産性向上を実現。なおANA HDは経済産業省および東京証券取引所が定める「攻めのIT経営銘柄」に連続選定されているとともに、最も「デジタル時代を先導する企業」として「DXグランプリ」にも選出。生産性向上への取り組みの最先端をリードしつつ、それらの推進を担っている。

実績報告

オンライン開催

- 2021年7月27日 [参加企業 51社]
- 2021年8月6日 [参加企業 38社]
- 2021年8月20日 [参加企業 23社]

参加企業の声

- データで定量的に DX の現状などが知れてよかった(運輸・倉庫業)
- DXを一緒くたに考えていたので、DとXを分けて考えることで候補人材がイメージできました(その他サービス業)
- 顧客価値と従業員満足度をどう両立させるかが課題(製造業)
- 中小企業 DX 支援事例について詳細に聞きたかった(卸売業・小売業)



第1段階ワークショップ

- ① 経営課題分析・明確化ワークショップ
- ② オリジナル採用戦略策定ワークショップ
- ③ 採用力・組織力向上ワークショップ

経営課題の本質を浮き彫りにし、解決策を探るワークショップを開催。

『未来を見据えた企業戦略を考えるセミナー』に続く、第2弾の取り組みとしてワークショップを開催しました。それぞれのワークショップでは下記の3ステップに重点を置き実施しています。



① 経営課題分析・明確化ワークショップ

各社の未来像(中長期ビジョン)を整理し、対する現状を分析。未来像実現に向け、人材面・体制面で何が不足しているか(=経営課題)を明確にしました。

② オリジナル採用戦略策定ワークショップ

①で明確となった経営課題解決のために、必要な人材像を明確にしました。

③ 採用力・組織力向上ワークショップ

②で明確となった人材をどのように獲得し、社内での活躍に繋げていくのか、採用・体制整備について検討を重ねました。

後援 ②③/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方々(特に、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/158社・171名

経営課題分析・明確化ワークショップ

福岡	2021年9月7日(参加企業6社)
佐賀/長崎	2021年9月6日(参加企業8社)
熊本	2021年8月25日(参加企業4社)
大分	2021年8月27日(参加企業6社)
宮崎/鹿児島	2021年8月26日(参加企業3社)

オンライン開催

2021年8月24日(参加企業9社)
2021年9月14日(参加企業13社)

オリジナル採用戦略策定ワークショップ

福岡	2021年9月21日(参加企業9社)
佐賀/長崎	2021年9月22日(参加企業5社)
熊本	2021年9月24日(参加企業9社)
大分	2021年10月5日(参加企業8社)
宮崎/鹿児島	2021年9月29日(参加企業6社)

オンライン開催

2021年9月8日(参加企業5社)
2021年9月28日(参加企業17社)

採用力・組織力向上ワークショップ

福岡	2021年10月13日(参加企業7社)
佐賀/長崎	2021年10月12日(参加企業6社)
熊本	2021年10月15日(参加企業4社)
大分	2021年10月28日(参加企業4社)
宮崎/鹿児島	2021年10月22日(参加企業7社)

オンライン開催

2021年10月14日(参加企業11社)
2021年10月29日(参加企業11社)

当日の様子



参加企業の声

- 人材の採用以前に、経営戦略全体を俯瞰して何が課題であるかを改めて考えさせられた(その他サービス業)
- 事業拡大のタイミングで聞いて良かった。これからの会社づくりに役立つコンテンツばかり(その他サービス業)
- 知らない制度や社会情勢を知ることができた(情報通信業)
- ワークショップの時間に対比して情報量が少し多かった(情報通信業)
- 自社の課題を可視化でき、解決への道筋も明確にできた(建設業)
- 内容が良いだけに時間に余裕のある構成にして欲しい(製造業)

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

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。

① 経営課題分析・明確化ワークショップ STEP 01

各社の未来像(中長期ビジョン)を整理し、対する現状を分析。未来像実現に向け、人材面・体制面で何が不足しているか(=経営課題)を明確にしました。

② オリジナル採用戦略策定ワークショップ STEP 03

①で明確となった経営課題解決のために、必要な人材像を明確にしました。

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】 バリュチェーンごとの人材特性の明確化

＜バリュチェーンごとの人材に必要な要件を言語化する＞

業務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、ワーク2で分析した業務のバリュチェーンに沿って、人材の特性をワークシートに記入してください。

職掌・業務	仕事特性と人材に必要な要件					
	部門	部門	部門	部門	部門	部門
経営企画						
企画・経営						
経理・人事・その他						
各部署の特性と人材に必要な要件						

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】 バリュチェーンごとの人材特性の明確化

＜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＞

業務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、ワーク2で分析した業務のバリュチェーンに沿って、人材の特性や、業務の特性を分析します。

職掌・業務	必要なスキル	必要な経験	必要な知識	必要な能力	必要な態度
経営企画					
企画・経営					
経理・人事・その他					

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】 バリュチェーンごとの人材特性の明確化

＜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＞

業務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、ワーク2で分析した業務のバリュチェーンに沿って、人材の特性や、業務の特性を分析します。

「いいえ」の数の合計は？ (真のついた項目は「はい」の数) 個

③ 採用力・組織力向上ワークショップ STEP 04

②で明確となった人材をどのように獲得し、社内での活躍に繋げていくのか、採用・体制整備について検討を重ねました。

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・組織力向上の設計図である戦略のベースを描く

＜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ムアップ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。



人材とのマッチング支援

[中核人材] 未来起点、経営層と語り合うマッチング会

企業のビジョンや想いを直接確認する場として機能。

将来、企業の中核を担うような人材を求めている九州の熱い企業が、自社のビジョンや採用への想いを人材に直接語りかける場となりました。企業と皆様が対話することを通じて、ネット情報だけでは掴むことのできない魅力を知ることができた人材の方も多かったようです。コロナ禍での開催に関わらず、各会場で「企業の未来を見据えた」新たな出会いが生まれています。



ポイント

- 地場企業の経営層の考えが直接聞ける。
- 「地域の可能性」に触れ、ご自身のキャリアアップのキッカケにできる。
- とにかくワクワクしたい人、新しいビジネスに触れたい方には最適な場である。
- すべての企業ブースを訪問できるよう、ローテーション制を採用。

当日の流れ

13:00～ 企業紹介

14:00～ マッチング会

- マッチング会前に、全ての出展企業から自社紹介を実施。幅広く各企業の魅力を知っていただくように配慮しました。

実績報告

延べ参加企業数 / 40社 ■ 延べ参加者数 / 57名

リアル開催

福岡 2021年11月6日 [参加企業 8社 / 人材 12名]

佐賀 2021年11月27日 [参加企業 7社 / 人材 5名]

長崎 2021年11月14日 [参加企業 7社 / 人材 15名]

熊本 2021年11月14日 [参加企業 5社 / 人材 13名]

大分 2021年11月23日 [参加企業 3社 / 人材 4名]

宮崎 2021年11月23日 [参加企業 6社 / 人材 2名]

鹿児島 2021年11月27日 [参加企業 4社 / 人材 6名]

当日の様子



参加企業の声

- ローテーション制なので、来場者全てと話せた(製造業)
- 各企業にプレゼンの機会があり、知ってもらえるきっかけとなった。全員と話す機会を得た(製造業)
- 他社様の求人や活動を具体的に知ることができた。プレゼンの仕方が勉強になった(卸売業・小売業)
- コロナ禍、売り手市場という影響もあるのですが、来場者数がもう少し多いと嬉しい(情報通信業)

人材の声

- どの企業も詳しく話を聞いてありがたかったです(40代)
- 履歴書不要で気軽にお話できたことが良かったです(40代)
- 現職と関連のある企業があったので参加したが、知らない話が聞け、より関心が高まりました(30代)
- 経営者の方と話せる機会はあまりないので良い経験になりました(30代)

業種	運送業
所在地	佐賀県唐津市
設立	昭和19年2月25日
資本金	5,000万円
従業員数	279名(男性:220名 女性:59名)
事業内容	一般貨物自動車運送事業、一般建設業及び土工工事業、 港湾運送事業、倉庫業、通関業、不動産業



マッチング会に参加したことで、エリア外から 社内の中核となる人材の獲得に成功

01

背景

物流ニーズは高まる一方だが新卒採用がうまくいかず、
企業競争力強化に課題を感じていた

02

課題

一人の担当者が兼務しながらの
採用活動には限界がある

03

打ち手

本事業のワークショップに参加
自社採用について経営層と一緒に考えるいい機会となる
学生年代に近い、実務経験のある採用専任者採用を決断

04

取組

中核人材との接点を求めて、
マッチング会に参画

05

成果

広報経験者で、福岡からUターンする
30代の女性を採用

設立78年、グループ年商65億円、従業員数279名と、佐賀・福岡県下で堅実な事業展開を続けている物流企業。新卒採用は長年、高卒のみであったが、6年前から採用対象を大卒・専門卒に拡大した。3年前に大卒3名(ドライバー・通関士・総合職)、外国人専門卒1名の採用実績があるが、その後、新卒採用は難航していた。

採用実務は50代男性社員が他の業務との兼務で担当しており、採用広報に係るスキルを持った人材が不足していた。そのため、まずは学生の年齢に近い採用広報等の実務経験者を採用して、採用力の強化を図ることにした。

本事業のマッチング会に参加したところ、佐賀県唐津市へのUターンを予定する私立高校で学校広報の経験、福岡の企業で広報を経験した30代女性がブースを訪れた。ワークショップにて、経営陣を含め自社の未来像に向けての採用戦略が明確になっていたため、募集ポジションにおける魅力・期待感を詳細に伝えたところ、人材の志望動機を高めることに成功し人材確保に繋がった。

またこれまでは採用専任のポジションはなかったが、彼女の入社により専門部署を設置。今後さらなる採用力強化をはかっていく予定。



業種	卸売業
所在地	福岡県福岡市
設立	昭和 58 年 3 月 15 日
資本金	5,000 万円
従業員数	67 名
事業内容	電解水素水整水器「還元粋」をはじめとする 各種健康・美容商品の企画・開発・販売



ハイレベルな「営業経験者」2名の採用で 組織の若返りと業務デジタル化を推進

01

背景

自社・代理店とも 50 代中心と
組織の高齢化が進んでいる

02

課題

既存事業スキームの拡充を担う、
若手世代の拡充が必要

03

打ち手

多様な人材の採用に向け、ワークショップ等を通じて
未来志向の採用戦略を描いた

04

取組

自社課題を俯瞰して捉え直し
自社の魅力の言語化・発信に取り組んだ

05

成果

実力ある営業経験者を中核人材として採用し
新たな事業計画が具体化した

整水器、循環型温浴器等の開発・販売で、設立 39 年を迎えた実力派企業。他方で、個人向け営業を中心に事業展開してきたため、社内は熟練した 50 代の営業経験者が大半を占め、また個人事業主として営業活動を担う代理店経営者の高齢化も進んでいた。

将来に向けた組織体制の構築や、デジタル社会における新たな事業スキームを確立する上で、多様な人材の採用が不可欠と判断。本事業のワークショップで経営課題を再認識し、氷河期世代に可能性を見出してマッチング会に参加した。

マッチング会を経由して 2 名を採用。35 才男性は不動産系・人材系ベンチャー企業で営業経験を積み、事業所の立ち上げ経験もある人物。国内販売店サポート(代理店渉外)や、生産性向上に向けた業務デジタル化における実力発揮も期待している。

もう 1 名は中国出身の 40 歳男性。日本語は堪能で医療ツーリズム企業に勤務。台湾での事業立ち上げ経験もあり、今後市場拡大が期待される香港・台湾で、新規開拓を含めた代理店渉外の担い手になると判断し、採用した。

今後は戦略的採用の推進に向け、本事業で学び実践した5ステップを基軸に組織再構築を進めたいと考えている。



業種	食品製造販売業
所在地	熊本県菊池市
設立	昭和 56 年 1 月
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



人物像の明確化と、採用情報の整理と工夫で

27歳の経験者を採用し、DX人材とのマッチングも進行中

01

背景

既存施設の近接地に
新たにパン工房『C+』の開設が決定

02

課題

人材が極端に少ない地域のため
戦略的な採用活動が不可欠

03

打ち手

ワークショップに参加して
採用知識を網羅的にインプット

04

取組

求める人物像を明確化して情報を整理
求人票の表現を工夫した

05

成果

27才のパン製造経験者採用に成功し
DX人材とのマッチングも進行中

熊本県北で直営農場を運営し、物産館やレストラン併設の複合施設『たまご庵』を展開するココファームは、創業者の「産みたてのあたたかいたまごを直接お客様へお届けしたい」という思いをベースに事業を展開している。多くのファンに支持されている『たまご庵』に続き、同社の未来をかけた新施設ココファームファクトリー『C+』の開設が決定。『C+』の工房では、生産者の顔が見える安心の食材を使った商品（パンやバームクーヘン等の菓子類）を販売する。コンセプトは“おなかと心も満たすしあわせのパン屋”。強みを活かした新事業である。熊本県菊池市は、人口5万人未満と人材人口が少ないだけでなく、近隣には工場も多い採用困難エリア。同社では人材定着に向けて、アルバイト・パートにも退職金制度を導入するなど、先進的な取り組みを実施している。

今回はワークショップで採用知識を網羅的にインプットし、改めて人材像を明確化。届けるべき情報を整理し、求人票の表現を工夫した。マーケティングツールを活用して求人検索エンジンで募集を開始したところ、27歳パン製造経験者の採用に成功。また全社でDX化が進む中、今後の事業展開に向けたDX人材とのマッチングも進行している。





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

九州経済産業局の人材戦略パッケージプログラムで実際に使用したワークシートを一部掲載しています。
貴社の採用戦略構築に是非お役立て下さい。

① 経営課題分析・明確化ワークショップ

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] ビジネスモデルの転換検討

ワークシート④

< 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：貴社が生んでいる価値は、どのような活動に変えますか。(VCの変更→ワーク⑤へ)

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。

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⑬] 良い会社の要素を探すための自社点検

ワークシート⑬

< 5つのステップに倣って25の問いで自社を見直す >

簡易バリュー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ーチェーンに沿って、人材の特性をフリーワードで記入してください。

Q1. 経営理念、将来ビジョンなどが言語化できていますか はい いいえ

Q2. 人材需要の理由を考えたことがありますか はい いいえ

Q3. 経営課題は明確になっていますか はい いいえ

Q4. 経営課題の優先順位はついていますか はい いいえ

Q5. 現在、人材需要がありますか (R) はい いいえ

Q6. 人材需要のある現場の分析を、していますか はい いいえ

Q7. 人材需要のある現場の業務は適切に改善されていますか はい いいえ

Q8. 解決策がいつも採用になっていませんか (R) はい いいえ

Q9. 新卒採用を希望していますか (R) はい いいえ

Q10. 新卒採用の合理性を説明できますか はい いいえ

Q11. 正社員以外の採用を行ったことがありますか はい いいえ

Q12. 配置転換を行ったことがありますか はい いいえ

Q13. 育成は行っていますか はい いいえ

Q14. 自社の魅力を言語化していますか はい いいえ

Q15. 「いい会社」を言語化できますか はい いいえ

Q16. 採用のやり方が固定化していませんか (R) はい いいえ

Q17. 社長が会社の魅力を具体的に語れますか はい いいえ

Q18. 従業員は会社の魅力を知っていますか はい いいえ

Q19. 人事評価を行っていますか、当事者に伝えてありますか はい いいえ

Q20. 職場は働きやすい環境になっていますか はい いいえ

Q21. 従業員は満足していますか はい いいえ

Q22. 中途採用者に対するフォローは十分ですか はい いいえ

Q23. 中途採用者の多くが適切に活躍できていますか はい いいえ

Q24. 柔軟な勤務は可能ですか はい いいえ

Q25. 離職防止の策を固めていますか はい いいえ

“いいえ”の数の合計は？ (R印のついた項目は“はい”の数)

 個



② オリジナル採用戦略策定ワークショップ

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】バリューチェーンごとの人材特性の言語化

ワークシート⑧

< バリューチェーンごとの人材に求める要件を言語化する >

簡易バリュー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ーチェーンに沿って、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	() 部門
仕事の特性と人材に求める条件						

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⑨】バリューチェーンごとの人材特性の言語化

ワークシート⑨

< バリューチェーンごとの採用に求める要件を明らかにする >

簡易バリューチェーン分析の結果をもとに、それぞれの部門に必要な採用の要件や条件を明らかにします。ワーク①で分析した貴社のバリューチェーンに沿って、人材の代替性や、採用の性格を分析します。

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					
1 採用理由は？								
2 戦略部門の採用なのか？								
3 戦略人材の採用なのか？								
4 本当に内部化が必要か？								
5 長期的に必要な人材需要なのか？								
6 その人材需要は置き換えられないか？								
7 代替可能な技術があるか？								
8 配置転換できる人材はいないのか？								
9 育成することで補填できないのか？								
10 採用後、さらなる育成が可能か？								
11 性別の条件があるか？								
12 年齢の条件があるか？								
13 リテンション率は十分か？								
14 過去に採用実績がありますか？								
15 市場の存在比率は？								
16 採用コストに見合っているか？								



人材確保支援ツール | 企業未来ストーリー 2021

パターン①

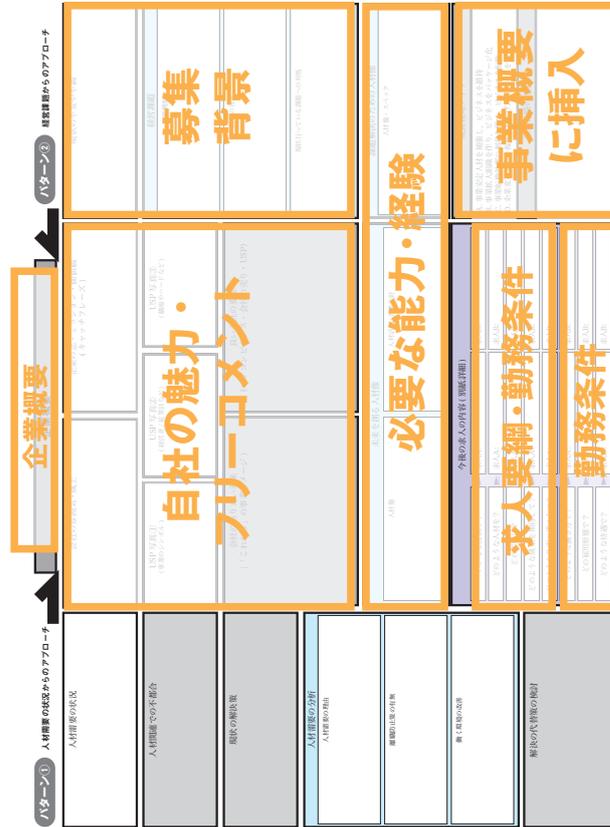
人材需要の状況からのアプローチ

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 (キヤッチフレーズ)	現状の不安や不満
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)	経営課題 課題概要
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
人材需要の分析 人材需要の理由	人材像	未来を創る人材像	現状行っている課題への対応
離職防止策の有無	人材像	人材活用・育成方針	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	いかなる役割で? 求入A:	今後の求人内容(別紙詳細)	成長戦略タイプ
解決の代替策の検討	どのようなた材を? 求入A:	求入B:	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、ビジネスを変革 事業戦略の中心
	どの部署に? 求入A:	求入B:	
	どのようなた材を期待して? 求入A:	求入B:	
	どのようなた材の進め方で? 求入A:	求入B:	
	どの雇用形態で? 求入A:	求入B:	
どのようなた材を期待して? 求入A:	求入B:		



求人票	
企業概要	
企業名	
設立	年 月
本社所在地	事業内容
資本金	円
売り上げ (単体)	円
前々期	円
前々期	円
従業員数	円
求人要綱	
仕事内容	配属先
	勤務地
	転勤の有無
	正社員
	期間の定め 無 (月)
	更新の有無 無
	期間中の勤務条件 変更無
	変更点
必要な能力・経験	
勤務条件	
給与	所定労働時間 8 時間 0 分
通勤手当	就業 就業時間備考
残業手当	就業時間備考
賞与	年 回 休日
昇給	年 回 内訳
退職金	健康 厚生年金 〇 〇
福利厚生・その他待遇	雇用 〇 〇
募集背景	勤務条件
自社の魅力・フリーコメント	



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⑩] バリュチェーンごとの人材特性の言語化

ワークシート⑩

< 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					
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								

③ 採用力・組織力向上ワークショップ

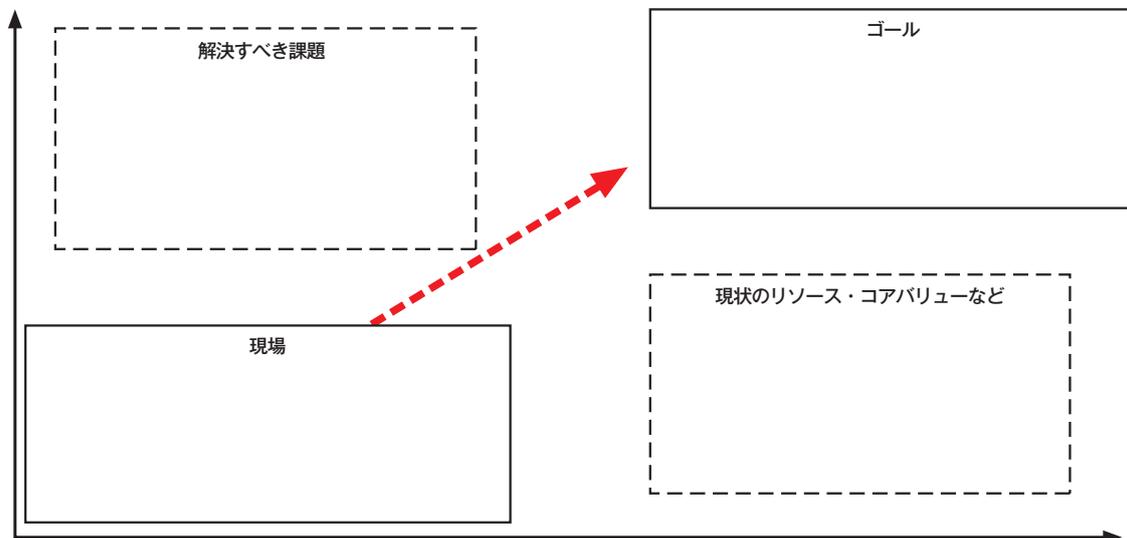
企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

[ワーク⑭] 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⑭

< 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。





事業変革・再構築に向けたワークショップ

事前ワークシート

現在

現在の事業サービス概要と、危機と感じておられる点について記載して下さい。
(商況、業種動向、商圏状況など)

これまでに社内でデジタル化に挑戦され、
成功した点、失敗した点等があれば記載してください。

現在の事業サービスにおける「SWOT(強み・弱み・機会・脅威)」と
感じておられる事を自由にお書きください

強み

弱み

機会

脅威

変革

デジタルツールを活用して変えたい、
変わりたいとお考えの点はありますか。

社内にデジタルやシステムに精通した
人材や社内でのデジタル人材育成プロ
ラムなどはおありでしょうか。

未来

貴社が10年後ありたい姿を自由に記載してください。
(組織体制、商品・サービス、販路等)

DX推進・事業変革において、ワークショップで
講師に質問・相談したいことがあれば、お書きください

貴社名

役職

氏名



経済産業省
九州経済産業局

Kyushu Bureau of Economy, Trade and Industry

地域経済部 地域経済課 産業人材政策担当参事官室

〒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