

即戦力

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

即戦力人材（多様な人材）確保・活用支援事業

事例集



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
即戦力人材（多様な人材）確保・活用支援事業

[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】

- 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 /2P

- 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。



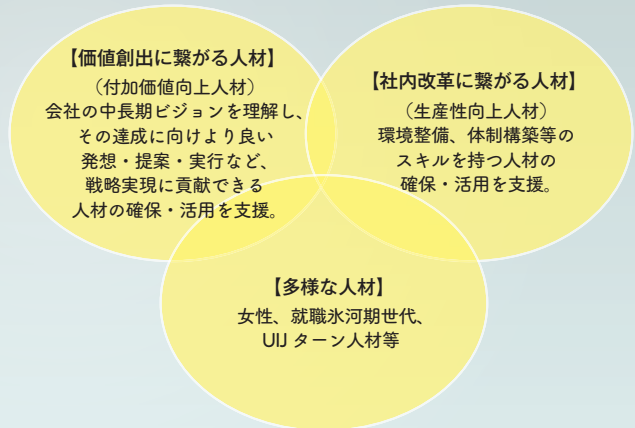
第2・3段階ワークショップ

- 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 /8~9P

- 中核人材／未来起点、経営層と語り合うマッチング会





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。

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。



女性の活躍促進を通じた企業競争力強化のための セミナー&ワークショップ

今回は世界的潮流としてESG投資(※1)が拡大し、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)がWIN指数(※2)をESG投資の指数として採用する等、女性の活躍が企業評価の重要項目の一つとなっている中において、企業競争力強化に不可欠な、女性の定着・活躍促進(ダイバーシティ)の実現に向けたセミナー及びワークショップを実施しました。

(※1) ESG投資：従来の財務情報だけでなく、環境(Environment)・社会(Social)・ガバナンス(Governance)要素も考慮した投資

(※2) WIN指数：MSCI日本株女性活躍指数。MSCI(米国)によって開発された株価指数。女性活躍推進法に基づく性別多様性に関するデータと企業の開示情報をもとに構築される。



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・女性活躍推進担当者(※)・女性社員

- 1** 企業価値向上・競争力強化に取り組みたい
- 2** ESG投資、WIN指数に関心がある
- 3** 社内ダイバーシティが不足していると感じており、女性採用を強化したい
- 4** 女性社員にもっと活躍してほしい
- 5** 女性活躍促進を通じて企業競争力が向上した事例を知りたい

プログラム

プログラム名	日程	対象	会場	定員
1 企業競争力を高める女性活躍とは	10月6日(水) 13:00 ~ 14:15	経営層	オンライン開催	50名
2 我が社が目指す、女性が活躍する未来を描くワークショップ	10月6日(水) 14:15 ~ 15:30	経営層	オンライン開催	5社
3 社内を巻き込んで実現する、企業競争力強化のための女性活躍	10月14日(木) 15:00 ~ 16:30	女性活躍推進担当者 女性社員	オンライン開催	50名
4 自社の女性活躍推進における突破口を見つけるワークショップ	10月20日(水) 13:00 ~ 16:00	女性活躍推進担当者 女性社員	対面開催	5社
5 女性が社内で活躍する未来を実現するためのロードマップ作成ワークショップ①	11月12日(金) 13:00 ~ 16:00	経営層 女性活躍推進担当者 女性社員	対面開催	5社
6 女性が社内で活躍する未来を実現するためのロードマップ作成ワークショップ②	12月3日(金) 13:00 ~ 16:00	経営層 女性活躍推進担当者 女性社員	オンライン開催	5社

ファシリテーター



小野寺 友子 株式会社 bouquet 代表取締役

早稲田大学政治経済学部政治学科卒業
 1996年(株)富士銀行(現みずほ銀行)入行。渋谷支店にて海外展開する法人の営業担当、その後外為商品開発部門配属。

2001年(株)バルス入社後は franc franc の営業企画室所属。「組織は人なり」を痛感し、2003年(株)リンクアンドモチベーション入社。組織変革コンサルティング事業部門にて新卒採用、人材育成、理念ビジョン策定、組織風土改革、人事制度構築まで、プロジェクトマネジャーとして数多くのクライアントを担当。2008年・シンガポールへ転居。帰国後、2010年(株)プロジェクトプロデュース入社。営業人材育成、コミュニケーション設計、プロセスマネジメントコンサルティングに従事。オリジナルメソッドの企画開発にも携わる。2015年・一人ひとりのキャリア開発や企業の女性活躍推進を支援する、(株)bouquet 設立。組織人事コンサルティングの知見を活かし経営に寄り添いつつ、自ら子育てしながら働く経験も生かしリアリティを持ったサービス展開を推進。



高橋 玲衣 株式会社 bouquet 取締役

早稲田大学政治経済学部経済学科卒業
 IMI University Centre (スイス)
 Hospitality Management Diploma
 2000年渡米し、米国ウォルトディズニーワールド オフィシャルリゾート勤務。

2002年・(株)リゾートトラスト入社。会員制リゾートホテル運営本部 運営戦略部にて、サービスオリシティ向上に向けた各種施策の企画・立案、実行フェーズにおいてはプロジェクトマネジャーとして主導。

2004年・(株)リンクアンドモチベーション入社。組織変革コンサルティング事業部門にて、新卒採用、人材育成、理念ビジョン策定、組織風土改革、人事制度構築まで、プロジェクトマネジャーとして数多くの案件を担当。企業規模・業種も多岐に渡る。

2013年・個人事業主として独立、(株)JAM に参画。主に中堅・ベンチャー企業を対象として、管理職育成、営業力強化、業務効率改善まで幅広いテーマのプロジェクトに携わる。2015年・(株)bouquet 設立。



女性の活躍促進を通じた企業競争力強化のためのセミナー

プログラム・内容

1 【経営層向けオンラインセミナー】 企業競争力を高める女性活躍とは

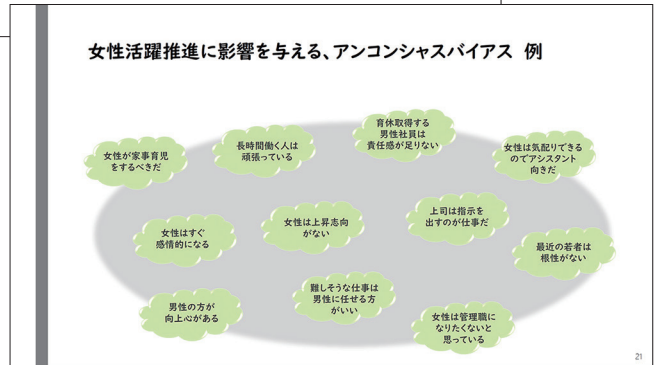
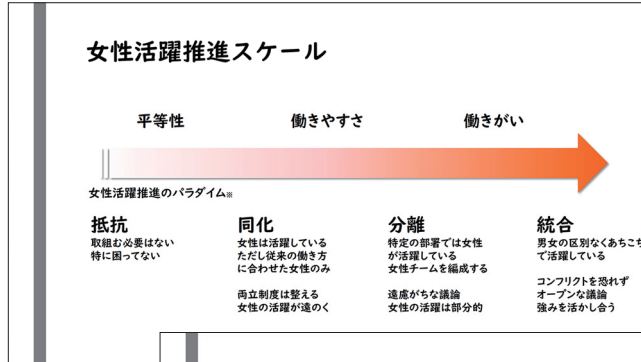
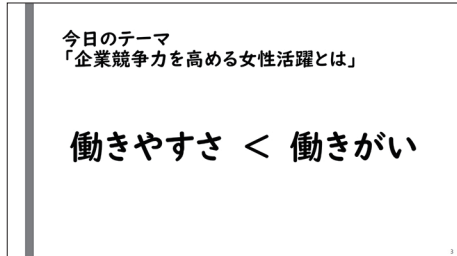
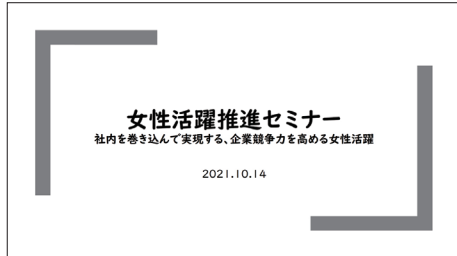
「企業競争力を高める女性活躍とは」をテーマに、ESG投資の増加、W I N指数活用等の女性活躍に関する社会環境の変化や世界的潮流についてお伝えしました。そして、変化の激しい時代に対応する強い企業体質づくりにおける女性活躍の重要性、女性活躍を促進する施策・社内体制構築等について、事例も含めご紹介しました。

3 【女性活躍推進担当者・女性社員向けオンラインセミナー】 社内を巻き込んで実現する、企業競争力強化のための女性活躍

女性が活躍することのできる、競争力のある企業を目指すにあたり、そうした機運を内部からどう高めていくか、実際にどの様に社内を巻き込んでいくべきか等、実際に女性活躍推進担当者(総務・人事担当)や女性社員から女性活躍を推進し競争力を高めた企業事例等をご紹介するセミナーを開催いたしました。

講演資料抜粋

社内を巻き込んで実現する、企業競争力強化のための女性活躍



実績報告

- 延べ参加企業数 / 51社
- 延べ参加者数 / 58名

2021年10月6日 [参加企業 30社 / 参加者 31名]

2021年10月14日 [参加企業 21社 / 参加者 27名]

参加企業の声

- 選択肢を複数設けて、個々人が選べるようにすることが大事だということがわかった(情報通信業)
- 女性社員が少ないため、その視点も少なく、問題点に気付きにくいのがむしろ問題だと感じた。世の中の現状や潮流、事例を知ることができてよかった(システム開発)
- 社風や業界の通例として浸透してしまった働き方に対する意識がダイバーシティ導入の壁となっていると感じました(建設業)



女性の活躍促進を通じた企業競争力強化のためのワークショップ

プログラム・内容

当ワークショップでは例として下記の①～⑤の向上・解消を通じた企業競争力強化を目的とし、その実現に向けた各社のロードマップ策定と、女性の定着・活躍促進(ダイバーシティ)に関心ある企業間(ワークショップ参加社)のネットワーク構築を支援します。

例) ①新規採用者に占める女性比率、②従業員に占める女性比率、③男女の平均雇用年数の違い、④管理職における女性比率、⑤取締役会における女性比率

2 【経営層向けワークショップ】 我が社が目指す、女性が活躍する未来を描くワークショップ

ファシリテーターと参加者経営層(5社以内)で、自社内の女性定着・活躍の現状や、実現したい未来像を可視化するための、ワークシートを用いたグループワークを行いました。

4 【女性活躍推進担当者・女性社員向けワークショップ】 自社の女性活躍推進における突破口を見つけるワークショップ

ファシリテーターと参加者(5社以内)で、自社内の女性定着・活躍の現状を可視化し、社内女性活躍を推進するための取り組み案を、ワークシートを用いたグループワークを行いながら検討しました。

5 【経営層・女性活躍推進担当者・女性社員向けワークショップ】 女性が社内で活躍する未来を実現するためのロードマップ作成ワークショップ①

【2】【4】のワークショップを通じて可視化した未来像や課題を、経営層、女性活躍推進担当者・女性社員双方から共有し、各社各様の女性活躍推進に向けた実現可能なロードマップ案を、グループワークを通じて作成しました。作成後は各社に持ち帰り、内容について社内で議論していただきました。

6 【経営層・女性活躍推進担当者・女性社員向けワークショップ】 女性が社内で活躍する未来を実現するためのロードマップ作成ワークショップ②

添削を踏まえたロードマップ案を、参加企業同士でプレゼンし、共有します。共有したロードマップ案を基にファシリテーター、参加社同士でオンラインディスカッションを行い、更なるブラッシュアップを行いました。

事前ワークシート

現状分析シート ①

自社の数値を調べてみましょう。ここ数年での推移も確認してみましょう。

	男性	女性		
社員数				
平均年齢				
平均勤続年数				
育児休業取得率				
新卒採用社員の応募倍率 / 占める人数				
※新卒採用実施の場合、中途採用が主の場合、応募者に占める男女の割合をみる。				
平均残業時間				
平均年次有給休暇取得率				
管理職比率	係長	課長	部長	役員
役員会における女性の割合				

性別: 女性社員の配属先: 女性社員の仕事内容: 離職率: 男性 女性 離職率の推移: 離職理由:

課題:

目標:

現状分析シート ②

自社の状況をチェックしてみましょう。

カテゴリ	項目	内容	対応
トップマネジメント	1	トップ層に女性活躍を推進する意志がある	
	2	自社では、女性が活躍するための施策や推進の目的(何のために行うのか、なぜ重要か)が掲げられている	
	3	自社では、女性活躍推進の目標(定量・定性的ターゲット)が掲げられている	
	4	自社では、女性が活躍する上での組織課題が明確になっている	
ロードマップ	5	自社には、将来に向けて女性活躍を推進するためのロードマップ(中長期的な一連の施策)がある	
	6	自社では、女性活躍の推進体制が整っている	
社員の声の収集	7	自社では、社員に対するサーベイアンケート、ヒアリングなどを行って定期的に社員の現状を把握している	
	8	自社が求める人材像を規定し、それに沿った採用活動を行っている	
	9	女性社員の配属先を固定せず、様々な部署に配属している	
登用・配置	10	昇進を規定して働く社員の活躍の場を広げ、役割や業務内容を固定化せず、工夫して任せている	
	11	将来の管理職候補となる女性人材を育てるために、若手でのリーダー経験など登用と配置における工夫を行っている	
働き方の選択性	12	働き方・業務内容を柔軟に、社員が選べるような体制を整えている	
	13	昇進を規定して働く社員が安心して活躍できるように、支援するための制度が導入されている	
評価制度・運用	14	会社への貢献を評価する制度があり、上司の目標を合わせて運用されている	
	15	昇進・評価の条件が定まらず、基準が個人化していない	
学びの機会	16	上司は、定期的に社員の状況把握や相談、キャリア開発のための支援を実施している	
	17	女性社員を対象とした、キャリア開発・スキルアップ・意欲向上等の機会を提供している	
コミュニケーション機会	18	多様な働き方とする社員の活躍促進を目的に、管理職を対象としたネットワークスキルアップや意識改革等の機会を提供している	
	19	女性社員同士の交流、対話の機会や意見向上につながる対話の場を提供している	
	20	意見が言いやすい雰囲気をつくるために、上司が積極的にコミュニケーション機会・場を提供している	

実績報告

■ 延べ参加企業数 / 15社
 ■ 延べ参加者数 / 40名

- 2021年10月6日 [参加企業3社 / 参加者5名]
- 2021年10月20日 [参加企業3社 / 参加者6名]
- 2021年11月12日 [参加企業3社 / 参加者9名]
- 2021年12月3日 [参加企業3社 / 参加者11名]

事後報告事後会

2022年1月25日 [参加企業3社 / 参加者9名]

当日の様子



ワークシート

現状分析シート①②から分かる、組織の現状はどのような状態ですか Good/課題

スケールに当てはめると現状はどのあたりでしょうか ★をつける

平等性 ← 同化 ← 働きやすさ ← 働きがい → 統合

抵抗 ← 同化 ← 分離 ← 統合

女性活躍を推進することでどんな組織をつくりたいですか

どんな目標を設定しますか ※現時点での想定



女性の活躍促進を通じた企業競争力強化のためのワークショップ

参加企業概要とロードマップ例

Case.1

- [設 立] 1991年
- [従業員数] 約 140名(男女比 7:3)
- [事業内容] 半導体・エレクトロニクス・ライフサイエンス分野等の活人化・省人化ソリューション提供／ロボティクス・FA等の各種機械装置の設計開発／超精密部品加工など
- [備 考] 地域未来牽引企業
元気なモノづくり中小企業300社2008年選定
健康経営優良法人2021 認定

組織戦略ロードマップ^o2021

～女性活躍推進の中期計画



Case.2

- [設 立] 1974年
- [従業員数] 約 330名(男女比 7:3)
- [事業内容] 辛子明太子製造販売・水産物及び一般食品加工製造販売・外食事業
- [備 考] 地域未来牽引企業
ISO9001 認証

女性活躍推進へ取り組み



Case.3

- [設 立] 1999年
- [従業員数] 約 40名(男女比 6:4)
- [事業内容] 住宅不動産業向けのシステム開発、パッケージ販売、Webコンテンツ制作、WEBサイト(ホームページ)の企画制作と運営管理
- [備 考] 経済産業省スマートSMEサポーター
ISO27001 認証

女性活躍推進ロードマップ^o

Real estate system dev

22

years

COPYRIGHT © INEOS ALL RIGHTS RESERVED.



人材とのマッチング支援

キャリア(即戦力)人材のための多様な働き方実現マッチング会

正社員雇用に限らず、副業・兼業など多様な働き方を応援する企業が集結。

これまでに培ってきたスキルや経験を活かして新たなチャレンジを考えている方々に向けた就職イベント。本マッチング会では、地場企業の人事担当者や経営層が直接、キャリア(即戦力)人材の方々に対して求める人材像や解決してほしい事業課題などを伝えられる場となり、通常の合同説明会等では掴みづらい内容まで知ることができる場となったとの声も多く寄せられました。

また、正社員雇用に限らず、副業・兼業など多様な働き方を応援する企業が参加していたため、キャリア(即戦力)人材も自身のスキル・経験が活かせつつ、求めるライフスタイルが実現可能か否かの検討ができたようです。



ポイント

- 自身が培ってきたスキルの市場価値を知ることができる。
- ライフスタイルに合わせた働き方を選択できる。
- マッチする仕事や環境があるかを聞くだけでもOK。
- 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 ~ 企業紹介

- 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 / 34社 ■ 延べ参加者数 / 86名

福 岡	2021年12月12日 (参加企業 11社 / 人材 51名)	大 分	2021年12月25日 (参加企業 4社 / 人材 4名)
佐 賀	2021年12月18日 (参加企業 5社 / 人材 11名)	宮 崎	2021年11月12日 (参加企業 5社 / 人材 6名)
長 崎	2021年12月19日 (参加企業 4社 / 人材 7名)	鹿 児 島	2021年12月4日 中止
熊 本	2021年12月18日 (参加企業 5社 / 人材 7名)		

当日の様子



参加企業の声

- 弊社を志望している方々と直接話せたのが良かった(製造業)
- IT業界の経験者の来場がもう少し多いと嬉しいが、このような機会は大変助かります(情報通信業)
- 業界イメージに対する先入観をお持ちの方が多かったので改めてPR方法を見直そうと思った(不動産業)
- 他社のプレゼンテーションやスライドを見ることができ、大変参考になった(情報通信業)

人材の声

- 直接お話が聞け、改めて事業ビジョンに共感しました(30代)
- 企業の方々の熱意に圧倒されました(20代)
- 求人票だけでは知り得ない情報が聞けて良かった(30代)
- 同じ募集職種の企業が複数社あると比較検討ができて良いと思った(30代)
- 今後の転職活動のヒントを得られた(40代)



人材とのマッチング支援

(就職氷河期世代)

[ミドル世代人材] 30代後半を中心とした、新領域に挑むマッチング会

人材確保に向けた新たな出逢いの場を創出。

本イベントは、ミドル世代人材の経験やスキルを、講師と一緒に分かりやすく整理する①キャリアデザイン講座と、企業と対話する②マッチング会の構成で開催しました。②では、一般的な説明会等では掴みづらい、職場の雰囲気、仕事への姿勢などを知ることができ、且つ企業と人材の対話が円滑に進むようスタッフがサポートすることで、企業のみなさんにとっては、ミドル世代に対する認識を改められる場にもなったようです。



ポイント

- 少人数対話形式の面談が可能。
- 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。
- 企業へのアピールに向け、キャリアデザイン講座を通じて、経験やスキルを整理。
- 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～ ミドル世代向けキャリアデザイン講座 ～自分らしい働き方を手に入れるために～

- withコロナ after コロナの転職マーケットを俯瞰で見る
- ミドル世代のための経験・スキルの棚卸 ●面接・マッチング会で押さえるべきポイント

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 / 36社 ■ 延べ参加者数 / 87名

福岡	2022年1月8日	[参加企業 20社 / 人材 66名]	大分	2022年1月22日	中止
佐賀	2022年1月30日	中止	宮崎	2022年1月22日	中止
長崎	2022年1月15日	[参加企業 9社 / 人材 4名]	鹿児島	2022年1月30日	中止
熊本	2022年1月15日	[参加企業 6社 / 人材 14名]			

当日の様子



参加企業の声

- 会社訪問を希望される方と複数名出会えた(製造業)
- 当社が求める人物像にピッタリの人がいた(不動産業)
- このような機会への参加自体が初めてだったが大変有意義な時間になりました(卸売業・小売業)
- 想像していた以上に実務経験のある人が多かった(情報通信業)

人材の声

- 就職したいと思える会社に出会えました(40代)
- スタッフの方がとても丁寧にサポートしてくださり助かりました良かったです(40代)
- セミナー～ワークの時間が短かった(50代)
- このような機会でない知らない会社の話を聞こうと思わないので大変参考になりました(30代)

業種	リース業
所在地	熊本県合志市
設立	昭和 57 年 7 月 15 日
資本金	7,000 万円
従業員数	76 名
事業内容	総合リース・レンタル業（建設機械器具のリース・レンタル・販売、レンタカー、前項に付帯する一切の業務）



事業展開エリアでは大手県外企業との人材獲得争奪戦が過熱。 本事業を通じて自社の強みを再発見。今後も戦略的採用に取り組む。

01

背景

事業展開エリアの採用難易度が高く
大手県外企業との競争が激しい

02

課題

新卒の対象を拡げてもなかなか集まらず
若手の定着率の悪化も顕著に

03

打ち手

昨年から本事業に参加し
就職氷河期世代人材に活路を見出した

04

取組

就職氷河期世代人材との接点を求めて、
マッチング会に参画

05

成果

氷河期・未経験を軸に戦略的採用に着手
今年も本事業を通じ2名の採用に成功（1名は即戦力）
自社研修制度の充実を再確認し、企業の魅力としても発信

熊本県合志市の本社／キカイセンターを中心に、県内9ヶ所に営業所を展開。総合リース・レンタル業として、主に建設機械器具を取り扱い、2022年に設立40周年を迎える。現在の建設施工は、技術革新により高度化・多様化が進み、従来にも増して確実で緻密な施工計画と、ローコストや環境等への提案が求められるようになり、そのニーズに応じていくための社内体制・組織の拡充が急務となっていた。しかし、同社の拠点展開エリアの多くは、採用対象となる人材数が少なく、且つ大手県外企業とも競争し、人手不足の状態が長く続いていた。また若手社員の定着率も悪化していた。昨年より本事業に参加し就職氷河期世代の可能性を知り、未経験の就職氷河期世代を採用。これまで7割の入社者を未経験で迎え入れていたこともあり、その育成過程において、自社の研修制度・仕組みの充実ぶりを改めて実感することに。そこで、今年度は就職氷河期世代（未経験者）を戦略的に採用することとし、充実の研修制度、この世代に期待している理由、今後の企業ビジョンなどを社長自ら発信していくことにした。結果、ワークライフバランスを重視したい40歳のディーラー整備士経験者（即戦力人材）と、社長の講演に共感した39歳の元介護職の採用に成功。



業種	情報通信業
所在地	佐賀県佐賀市
設立	非公開
資本金	非公開
従業員数	非公開
事業内容	非公開

事業をさらにスケールさせ、IPOも視野に。 組織の成熟度を増すため採用力強化に着手。

01

背景

人材採用は継続しているものの
クリエイティブ人材へのニーズは高まる一方

02

課題

顧客対応・クリエイティブの両面を
兼ね備えた人材がそもそも少ない

03

打ち手

クリエイティブ予備軍は新卒採用で育成し、
営業寄りの人材採用を決断

04

取組

クリエイティブと親和性の高い営業経験者との
出会いを求めマッチング会に参加

05

成果

クリエイティブを勉強中の方に
ディレクターの可能性を見出し、採用

クリエイティブ領域にて幅広く事業を展開しているA社。顧客からの要望や依頼が多く寄せられ、その対応が追いつかないほど急成長を遂げている。

これまでは同業界内での人材獲得競争だったが、近年はデジタル化・DX化を推進する企業の増加に伴い、クリエイティブ人材の採用がより一層困難な状態が続いている。A社としては、顧客対応とクリエイティブの両面を担える人材が理想と考えているものの、なかなかそのような人材には出会えないのが実情。そこでクリエイティブ面は新卒を採用し、自社で育成する方向に舵を切り、社として最もニーズの高い「顧客対応人材」の採用に注力し、社内体制強化への一歩を踏み出す。

営業経験者との出会いを求めマッチング会に参加したところ、クリエイティブを勉強中の30代後半の女性がクリエイティブ志望でブースを訪問。長く営業職に従事していた経験があり会話のテンポも営業向きで、本人自身がクリエイティブ志向である点から、営業兼クリエイティブ担当としての可能性を見だし、個別の会社説明会への参加を打診。将来展望・ビジョン・活躍人材についてなど丁寧に説明することで、本人の志望意欲も高まり、採用が決定。入社後数ヶ月程度ではあるものの、即戦力として周囲に良い影響を与えてくれている。

業種	娯楽・サービス業
所在地	福岡県福岡市
設立	非公開
資本金	非公開
従業員数	非公開
事業内容	非公開

福岡初出店に伴うゼロからの大量採用。

緻密な採用戦略と戦術を武器に挑む。

01

背景

社員・アルバイトを含め
10名以上の大量採用ニーズが発生

02

課題

担当者は総務・労務経験は豊富だが
採用ノウハウを持たない

03

打ち手

多彩な視点や価値観を現場に生かすため
多様な人材像を職種ごとに設定

04

取組

マッチング会や求人検索エンジンで
自社の魅力を積極的に発信

05

成果

30代後半から40代の
就職氷河期世代を中心に採用が成功

福岡市への初進出あたり、オープニングスタッフ10名以上の大量採用ニーズが生じた。福岡への出店にあたって中途入社した採用担当者は、総務・労務の経験は豊富だが、本格的な採用ノウハウを持たない。そこでワークショップに参加して「選ぶ側から選ばれる側へ」という意識を社内で共有し、緻密な採用戦略を組み立てた。

現場運営には多様な価値観や視点が有用との考えから、若手に限定することなく、女性・就職氷河期・留学生(グローバル人材)など多様な人材の登用を計画。職種ごとに具体的な人材像を設定した。その後、「人材戦略パッケージプログラム」を活用しながら、「即戦力マッチング会」や「就職氷河期世代マッチング会」に臨んだ。

マッチング会では質問にきめ細やかに対応できるよう、募集職種ごとに先輩社員が同席。徹底して“選ばれるための情報提供”を行った。

結果的に100名を超える応募者から、複数名の採用に成功。特に30代後半から40代の就職氷河期世代を多く採用できた。採用は現在も継続中であり、短期間に大量採用に成功した。



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。

令和3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
 Copyright © 2021 Social Leadership Labs.

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るための自社点検 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

令和3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
 Copyright © 2021 Social Leadership Labs.



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3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
 Copyright © 2021 Social Leadership Labs.

18

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	() 部門	() 部門	() 部門	() 部門	() 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？								

令和3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
 Copyright © 2021 Social Leadership Labs.

19



人材確保支援ツール | 企業未来ストーリー 2021

パターン①

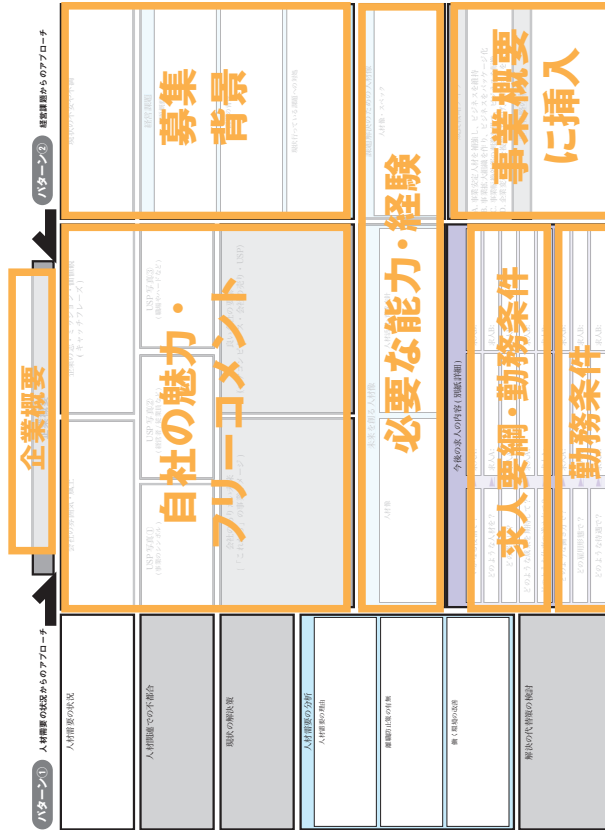
人材需要の状況からのアプローチ

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) 求入B:	成長戦略タイプ
解決の代替策の検討	どのような人材を? 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、ビジネスを大変革
	どの部署に? 求入A:	求入B:	
	どのような成果を期待して? 求入A:	求入B:	
	どのような仕事の進め方で? 求入A:	求入B:	
	どのような働き方で? 求入A:	求入B:	
どの雇用形態で? 求入A:	求入B:	事業戦略の中心	
どのような待遇で? 求入A:	求入B:		



© 2020 - 2021 fact4.com, inc. All rights reserved.

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	残業 〇
残業手当	就業時間備考
賞与	年 回
昇給	内訳
退職金	健康 〇
福利厚生・ その他待遇	雇用 〇
	厚生年金 〇
	労災 〇
勤務条件	
募集背景	
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	() 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								

③ 採用力・組織力向上ワークショップ

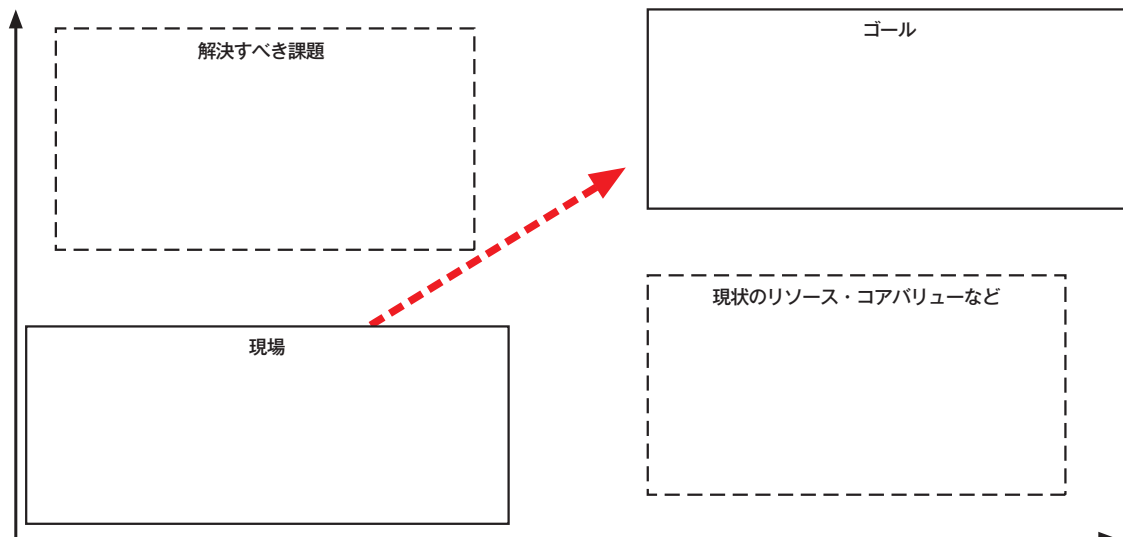
企業価値向上を目指す人材戦略パッケージプログラム

[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。





女性が社内で活躍する未来を実現するためのロードマップ作成ワークショップ

現状分析シート ①

貴社名

自社の数値を調べてみましょう。ここ数年での推移も確認してみましょう。

	男性	女性
社員数		
平均年齢		
平均勤続年数		
育児休業取得率		
新卒採用社員の応募倍率 ／占める人数※		

※新卒採用実施の場合。中途採用が主の場合、応募者に占める男女の割合をみる。

平均残業時間	
平均年次有給休暇取得率	

管理職比率	係長	課長	部長	役員
役職者における女性の割合				

- 女性社員の配属先：
- 女性社員の仕事内容：
- 離職率：男性 女性
- 離職率の推移：
- 離職理由：

課題

目標

1

現状分析シート ②

自社の状況をチェックしてみましょう。

カテゴリ	設問	○△×
トップコミットメント	1 トップ層に女性活躍を推進する意志がある	
目的	2 自社では、女性が活躍することの効果や推進の目的(何のために行うのか、なぜ重要か)が掲げられている	
目標	3 自社では、女性活躍推進の目標(定量・定性のターゲット)が置かれている	
課題	4 自社では、女性が活躍する上での組織課題が明確になっている	
ロードマップ	5 自社には、将来に渡って女性がより活躍するためのロードマップ(中長期的な一連の施策)がある	
推進体制	6 自社では、女性活躍の推進体制が整っている	
社員の声の収集	7 自社では、社員に対するサーベイやアンケート、ヒアリングなどを行って定期的に社員の現状を把握している	
採用	8 自社が求める人材像を設定し、それに準じた採用活動が行われ、男女の区別がない	
登用・配置	9 女性社員の配属先を固定化せず、様々な部署に配置している	
	10 時間を限定して働く社員の活躍の場を広げるために、役割や業務内容を固定化せず、工夫して付与している	
働き方の選択肢	11 将来の管理職候補となる女性人材を育てるために、前倒しでのリーダー経験など登用や配置における工夫を行っている	
	12 働き方に柔軟性を持たせ、社員が活躍しやすくなる環境・制度を整えている 例:勤務時間、勤務場所、休日休暇	
評価制度・運用	13 時間を限定して働く社員が安心して活躍できるよう、支援するための制度が運用されている 例:保育園・シッターサービスの利用補助等	
	14 会社への貢献を評価する制度があり、上司の目線を合わせて運用されている	
学びの機会	15 昇進・昇格の条件が定まっており、基準が属人化されていない	
	16 上司は、定期的に社員の状況把握や課題解決、キャリア開発のための面談を実施している	
コミュニケーション機会	17 女性社員を対象とした、キャリア開発・スキルアップ・意欲向上等の機会を提供している	
	18 多様な働き方をする社員の活躍推進を目的に、管理職を対象としたマネジメントスキルアップや意識改革等の機会を提供している	
コミュニケーション機会	19 女性社員同士の交流・対話の機会や意欲向上につながる対話の場を提供している	
	20 意見が言いやすく活発な職場をつくるために、上司が主導してコミュニケーション施策・場を提供している	

2



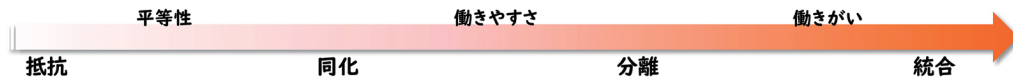
ワークシート

貴社名

名前

現状分析シート①②から分かる、組織の現状はどのような状態ですか Good/課題

スケールに当てはめると現状はどのあたりでしょうか ★をつける



女性活躍を推進することでどんな組織をつくりたいですか

こんな果実を得たい

どんな目標を設定しますか ※現時点での想定



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