



地域企業における 高度スキル人材活用のすすめ

九州キャリアマッチングプログラム
マイスター★LINK

令和2年3月
九州経済産業局

委託事業実施機関：株式会社ワールドインテック
一般財団法人 九州地域産業活性化センター
(九州半導体・エレクトロニクスイノベーション協議会(SIIQ))

はじめに

AIやIoT機器などの普及により新しい半導体用途が広がるとともに、半導体需要も高まっており、九州においても堅調な生産が続いています。一方で、地域の企業においては、こうした分野の高度なスキルを持つ人材の確保が深刻な経営課題となっています。

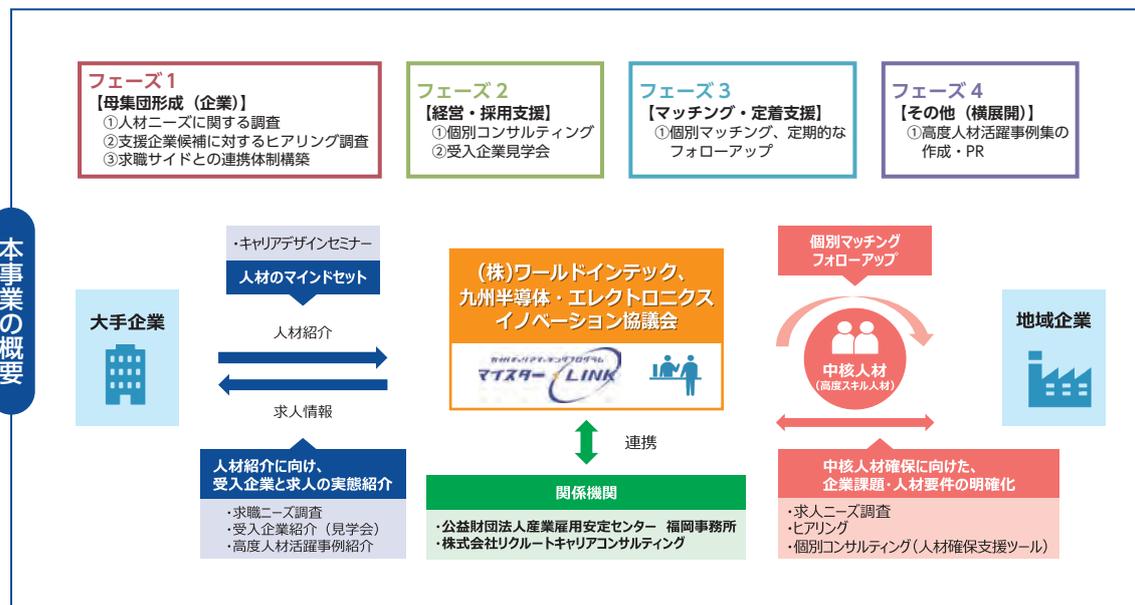
令和元年度、九州経済産業局では、専門的な知識・ノウハウを持ち、大手企業等での経験を有した高度スキル人材と地域企業をマッチングし、採用から定着までを一貫して支援する九州キャリアマッチングプログラム『マイスター☆LINK』事業を実施しました。

この度、本事業の一環として、地域企業が高度スキル人材を活用する方策や具体的事例を発信し、地域企業の参考としていただくことを目的として、「地域企業における高度スキル人材活用のすすめ」を作成しました。

具体的には、大手企業から地域企業へ転職する際のポイントや留意点、地域企業の人材確保に向けた対策等をまとめるとともに、『マイスター☆LINK』事業等を活用して実際に大手企業から地域企業へ転職した方の経験談や受け入れ企業の経営者の声等を掲載しています。

「人生100年時代」の到来により、豊富な経験や高度スキルを有するシニア等人材の新たな活躍の場が求められている中で、こうした人材を地域企業でうまく活用していくことが重要です。本ガイドブックを通じて、付加価値創出を担う高度スキル人材等が地域企業で活躍する事例が増え、地域企業の生産性向上・経営強化、ひいてはIoT・AI・半導体関連産業の持続的成長につながることを期待しています。

九州キャリアマッチングプログラム 『マイスター☆LINK』 事業概要



大手企業から地域企業へ転職する際のポイント

大手企業から地域企業へ転職・出向する場合、地域企業が大手企業等の人材を採用する場合の留意点を以下にまとめました。

求職者側

大手企業から地域企業等へ転職・出向する場合、以下のような求職者のマインドセットが求められます。

ゼロベースで取り組む姿勢

- ①大手企業での就業時の肩書は 無用、不要、時には障害に。
- ②必要なのはこれまでの経験と能力と人脈のみ。
- ③オーナーから信頼を得る人間性が大切。

いろいろな業務に積極的に取り組む姿勢

- ①マニュアルや業務文書は無いのが普通
- ②組織力・役割分担→個の力でやりきる
- ③秘書・庶務→お茶、コピー、資料作成は自ら
- ④やったことが無いなどは言い訳でしかない
- ⑤新たな能力開発のチャンスととらえる気持ちで



【出典：公益財団法人産業雇用安定センター 福岡事務所 キャリアデザインセミナー】

地域企業側

地域企業等が大手企業等の経験を有する高度スキル人材を採用する際によく見られる課題としては、以下が挙げられます。

人材要件・優先順位が不明確

- 具体的な人材要件・優先順位が不明確な場合、会社全体の経営課題を把握し、何らかの基準を設けて優先順位を明確にすると、今採用すべき人材像が明確になることがあります。

適切なターゲットにアプローチできていない

- なかなか面接に人が来てくれない場合、「多様な採用ルートを確保すること」「採用に責任を持つ人材を置くこと」により、採用可能人材を集められる可能性が高まります。

面接のやり方が不適切

- 選考途中もしくは内定後の辞退が多い場合、「選ぶ」という観点のみならず「選ばれる」という観点を念頭に置き、候補者に対して貴社の魅力をアピールすることが重要です。

入社後のギャップ

(事例)

- 社長から明確な指示や目標設定がなく、どのように動けばいいのかわからない。
- 地域企業のマネジメントに必要なプレイングマネージャーの動きができずに、「指示だけ出す人」の位置付けになってしまう。
- 「大企業」と「地域企業」の価値観の相違を共有した上で採用及び入社後のマネジメントを行うことが重要です。

大企業	項目	地域企業
明確	目標・方針	いいあんばい
ロジカル	意思決定	エモーショナル
分業力（調整力）	要求される能力	総合力（現場力）
仕事内容が優先	評価	人間関係が優先

【出典：株式会社日本人材機構】

高度スキル人材の地域企業における活躍事例



株式会社プリバテック (旧株式会社シスウェーブ)

企業概要

- 業種 半導体及びシステム開発
- 代表者 代表取締役社長 山下 泰弘
- 創業年 1970年
- 従業員数 260名
- 事業内容 半導体製品開発のトータルソリューションを提供。
テスト、アナログ、画像処理をコアコンピタンスとして、LSI設計・テスト・FPGA、システム機器、ソフトウェア開発まで、様々な製品開発に先進のテクノロジーを提供している。

企業の課題

既存の事業にとどまることなく、様々な新規事業を展開しており、半導体のターンキービジネスと、IoT製品プラットフォームなどのシステム製品開発、台湾など海外事業を進めている。**今後は特に新規事業である自社製品ビジネスを強化・拡大していきたい**と考えている。

企業の求める人材

新規事業を拡大する上では、顧客から仕様を受けて製品開発を行うだけでなく、**当社から仕様を顧客に提案し製品開発を進めていく必要がある**。そのため、**様々な顧客とビジネス経験があり、国内外に広いネットワークを持っている人材**を求めている。

転職者の声

田村 潔



前職/大手半導体企業 勤務
職歴/通信用LSI技術部門の応用技術を担当。
FAE*として、お客様へ自社LSIを使ったシステムの提案、技術面における顧客の要望ヒアリング、技術サポートを担当。お客様は主に国内と台湾。
*Field Application Engineer

●現在の業務

前職では少品種の製品が担当でしたが、現職では**多種多様な製品の開発と様々なビジネス展開**をしているため、常に勉強です。**経営陣と、直接やり取りすることができるため、トップの考えが直に伝わり、責任ある仕事と貢献**を行っているとの自覚が持っています。
社員は豊富な知見と経験を持ち、非常に会社全体の風通しが良い印象です。

●転職の経緯

前社では、海外担当FAEとして成果を上げてきましたが、構造改革で担当領域の縮小が決定され個人としてもチームとしても方向性を失っていました。そのような状況の中、早期希望退職者募集があり、**大手半導体企業での経験を活かせる中小企業への転職**を決意致しました。

●転職の決め手

プリバテックでは、注力する**システム開発でFAEとしてお客様とプリバテックとの橋渡しとなる人材**を求めており、私の前職の経験を活かせると思い、第2の会社人生をスタートする場として理想的だと考えました。

●転職する際に苦労した点、心がけた点、アドバイスなど

求人募集には前職や職歴にぴったりマッチする職種は少なく、書類審査で落ちることも多くありました。
そんな中で、再就職支援会社などが主催する面接会等に参加すれば、募集要項にないことであってもアピールすることができ、2次面接に進める機会が得られるので是非利用することをお勧めします。
また、**面接では、これまでの実績の棚卸をし、その会社に入社した際に貢献できることを回答できるように事前準備**を行っておく必要があります。また、再就職活動の際には、これまで培ってきた人脈が大変力になります。

●採用の経緯

当社が**システム開発の新規事業への進出を計画**する中で、社内にはシステム開発全般に精通する人材がおらず、採用活動を進めていました。当初は求める要件にマッチする人材がおらず苦戦しておりましたが、『マイスター☆LINK』を通して**大手半導体企業出身でシステム開発全般に豊富な経験**を持ち、当社の求める求人像にマッチする方のご紹介があり、採用に至りました。

●採用者に期待すること

今後多くの事業に携わってほしいと考えていますが、特にシステム開発の事業において、これまで培ってきた経験を活かし、**顧客との商談で、仕様～製品開発に繋げる役割を果たしてほしい**です。また、**海外での経験・ネットワーク**についても当社の海外展開事業に活かしてもらいたいことを大いに期待しております。

経営者の声



代表取締役社長
山下 泰弘 様

高度スキル人材の地域企業における活躍事例



株式会社エルス イフ

企業概要

- 業種 ソフトウェア事業全般
- 代表者 代表取締役 高森 啓二
- 創業年 2015年
- 従業員数 100名
- 事業内容 ソフトウェアの製造・販売
webサイト制作
データ入力
テスト・検証業務

企業の課題

主要事業である**ソフトウェア開発にて対応出来る人材が常に不足**しており、客先より開発の仕事の話を頂いてもお断りせざるを得ない状況が継続している。また、**プロジェクト管理ができる人材**が不足しており、業務拡大に向けこの点が大きな課題となっている。ハローワークや成果報酬型の採用エージェントを積極的に活用しているが、ターゲット人材からの応募は少なく、また、その少ない応募者の実力を**書類審査や面接では正確に判断出来ない**といった課題も抱えている。

企業の求める人材

共に成長していけるよう以下のような人材を求めている。

- 自らプロジェクトを進めていく積極性のある方
- 楽しみながら仕事に取り組める方
- 自分の実力を発揮したい方
- 多様性を認められる方

転職者の声

小林 博文

前職/大手ITベンダー 勤務
職歴/キャリア向け局用交換機ソフトウェア開発
キャリア向け大規模システム開発
コールセンター向けシステム開発他
社内インフラ全般の保守運用管理、情報セキュリティ管理



現在の業務

複数名の障がい者と共に様々なITに関わる作業として**モバイルアプリの検証作業や行政ホームページのバリアフリー対応**を実施しています。実際の検証作業やホームページのバリアフリー対応は、障がい者の方が実施されており、その**障がい者の方に対する「教育やサポート」や作業の進捗管理**等を実施しています。

転職の経緯

役職離任及び会社の方針で配置転換を含むリソースシフトの対象部門となったことから早期希望退職へ応募しました。早期退職にあたりキャリア支援制度等を活用して様々な分野を検討しましたが、**自分のスキルや経験を生かせる中小企業で働くことに興味**を持ちました。

転職の決め手

前職でコーポレート部門に在籍しており、障がい者雇用の状況が芳しくないことを問題に感じていましたが、高森社長と面談し、実際に**障がいのある方と一緒に仕事**をされている点や、**若い技術者にシニアの技術力を継承して貰いたいとの思いにも感銘**を受け、この点が最終の決め手になりました。

転職する際に苦労した点、心がけた点、アドバイスなど

中小企業は大手と異なり全て自分自身で実施する必要があります。大手では自分の作業環境構築や各種管理システムなど様々なシステムが入社前に事前に整備されています。一方で中小企業では何もかも自分で環境を整える必要があるため、自ら手を動かす必要があります。パワーポイントやエクセルなども当然使いこなす必要があり、自社システムの操作しか知らないと転職先で非常に苦労します。転職する前には、**自分自身でPCの各種設定や様々な環境に即順応できるようなITリテラシーを再度身に着ける必要**があります。自分から色々な事を学習しトライ・評価することが必須です。

採用の経緯

当社は多様性のある働き方を実現する会社として日々業務を行っている会社です。障がいをお持ちの方や子育て中の主婦の方など様々な壁がある方と仕事する上では、**シニア世代のベテランキャリアの方の経験が非常に重要**になると感じておりました。小林さんは素晴らしい経験をお持ちの方でしたので是非当社で活躍して頂きたいと思い、今回採用に至りました。

採用者に期待すること

当社はソフトウェア開発の技術者集団として**IT技術者を目指す未経験者への教育**なども今後行っていきます。**ベテランキャリアの方に講師として更なる活躍の場**が作れるようにしていきたいと思っています。1人でも多くのIT技術者を増やす事が我々業界の繁栄に繋がると思っていますので今後も積極的にベテランキャリアの方の採用を行っていきたく考えています。

経営者の声



代表取締役社長
高森 啓二 様

高度スキル人材の地域企業における活躍事例



キリシマ精工株式会社

企業概要

- 業種 超精密金属加工
- 代表者 代表取締役社長 西重 保
- 創業年 2006年
- 従業員数 54名
- 事業内容 独自の加工技術（カーブカット工法）をベースとした高精度・高難易度の金属部品の精密加工を行い、光通信部品、半導体部品、医療部品、宇宙・航空部品を試作～小ロット～量産まで対応する。高精度の切削技術で歯の裏側に装着する歯列矯正器具を5年がかりで共同開発するなど医療部品を強化している。

企業の課題

現主力分野は需要変動が大きいとともに価格競争も激しい。**経営の安定化**を図るために、**高い精密高度金属加工技術を基に**世界的にも多くの需要が見込まれる**医療分野へいかに進出するか**が課題である。また、14年前の起業から人員、生産量、設備それぞれが急拡大してきた中で、ひずみも見られ、**会社運営の変革**が求められている。

企業の求める人材

経営理念・経営方針を十分に理解した上で組織を構築し**強固な企業体質に作り上げていく**、また新たな問題提起や課題発見に努めて、**経営課題を解決できる中核人材**を求めている。業務量の重い社長と育成をしていきたい後継者を支え、現場人材と協調しながら努力できる、やる気のある人材を求めたい。

転職者の声

保積 宏紀

前職/大手半導体企業 勤務
職歴/半導体デバイス開発から量産まで、
エンジニアとしてプロジェクトマネ
ジメントを推進。その後、工場長、
生産部門長として全体を統括する。



●現在の業務

金属加工に関して、私はずぶの素人ですが、会社マネージメントにかかわれることはいろいろありそうです。
今後の規模拡大を見据えて人材育成、新卒・中途採用、専門スタッフの獲得等、マクロ視点での準備を始めたところです。

●転職の経緯

前社にて役職定年年齢に達したため、**人生100年時代に向けたセカンドキャリアを模索**した。なによりもこれまで自分を育ててくれた**地元之恩返ししたい**気持ちが強く、**一からの勉強も厭われない心構え**で企業の大小にとらわれず地元企業に応募した。

●転職の決め手

社長との面談で、**圧倒的な熱意と運営面での変革を求める姿勢に大いに心を打たれ**入社を決意しました。小さい規模ながら技術で世界に打って出ようとしており、同時に規模拡大に見合った**会社経営の基盤作り**に、**私の経験が生かせる**と思いました。

●転職する際に苦労した点、心がけた点、アドバイスなど

苦労した点はありませんでした。そもそも前職で培ったスキルをそのまま活かす仕事と考えなかったことが良かったと思います。**何歳になっても最新の勉強が必要**で、過去の知識が有用と考えないほうが良いと思います。世の中の考え方も法律も世代も確実に流動化し変化しています。この**変化への対応が転職の際にも有効**だと思っています。また、**前社の給与水準にこだわることは許されません**。当然地元の労働市場環境や相場感を理解してその中で覚悟を決めるべきだと思っています。

●採用の経緯

会社運営の変革が求められている環境の中、変革を推進し、また私の後継者の教育を含めて**広い視野で社内教育を担ってくれる人材**を求めています。金属加工業には無縁の方でしたが、**半導体全般にわたる豊富な経験**を持ち、かつ**高いコミュニケーション能力と地域経済界との人脈**を有し、求人像にフィットする方です。

●採用者に期待すること

社員と一緒に**課題認識から改善実施、フォローアップのPDCAをきっちり回す企業風土への変革**を始めてくれていますが、これが本当の経営力強化になるまでしっかり推進をお願いします。社員に対して「新春講話」や「外を見る文化」等新しい風を吹き込んでくれているので、引き続き大いに期待しています。

経営者の声



代表取締役社長
西重 保 様

キャリアマッチングプログラム『マイスター☆LINK』 を活用した高度スキル人材及び地域企業の声

大手人事担当者の声

大手企業 A 社



雇用モデル、社員のキャリアプランに関する課題

当社社員の60歳定年退職以降の選択肢としては、「引続き社内就業」「一切就業しない」に加えて、ご自身の将来を考えて「社外での就労」を希望する人がこの数年間で増えてきています。

一方、60歳になってから就職活動を始めたのでは、希望にマッチする就業先を確保するのは難しく、現実問題として、ご自身の判断で定年退職前に再就職の活動をスタートしています。

マイスター☆LINKを活用した感想

当社では、単身赴任継続が困難な人や役職定年者で次のステップアップを狙う人などを中心に、将来的に社外での就労を希望する50代の社員が前向きな気持ちで就職活動に取り組んでいます。

『マイスター☆LINK』は、特に技術的な視点を軸に、九州の人材と求人とのマッチング実現に資する事業であり、今後も是非連携させていただきたいと思います。

大手企業 B 社



雇用モデル、社員のキャリアプランに関する課題

人事制度は今後JOB型へと移行し、採用面でも定期採用に加えてキャリア採用強化の動きが加速しています。

これまで以上にエンプロイアビリティが必要とされる状況下で、育てられることを当たり前としてきた社員に改めてキャリア自立を促すことには大変な労力と時間がかかっています。特にボリュームゾーンであるシニア層に自立的なキャリア開発をしていただくことが事業継続の上でも大きな課題です。

マイスター☆LINKを活用した感想

『マイスター☆LINK』には、自立的なキャリア開発を行う際の選択肢の一つとして社外転身活躍の可能性を広くアピールしていただきたいと思います。そのためにも、受け入れ側賛同企業様の拡充によるマッチング機会の創出、拡大を今後も期待しています。

地域企業担当者の声

株式会社ロジカルプロダクト

(福岡県福岡市)



企業の課題と 解決策

無線+センサーをコア技術に、IoTの基盤となる無線センサーを自社開発しています。また、コア技術をベースに大学との共同研究や大手企業の受託開発を行っている研究開発型ものづくり企業です。受注増に対して、新規事業の開発を進める工数が確保できず、一部受注をお断りしている状況です。即戦力の人材確保は難しく、高度な専門知識と経験をお持ちのシニア層の採用にも注力しております。今後も『マイスター☆LINK』で大手企業出身者とのマッチングを期待しています。

アスカコーポレーション株式会社

(福岡県直方市)



企業の課題と 解決策

大家族主義をモットーに、日本一のめっき専門企業を目指しており、ウェハ、半導体部品、リレー部品等のめっきを行っている企業です。パワー半導体関連事業の拡大に伴い、お客様の要求する開発・試作対応と事業企画・事業戦略に関わる人材が不足しています。『マイスター☆LINK』で大手企業での経験豊富な中核シニア人材とのマッチングを図るとともに、地域社会に密着した学校訪問による新卒採用、産学連携の共同開発による人材採用を図っています。

株式会社エリア

(大分県速見郡)



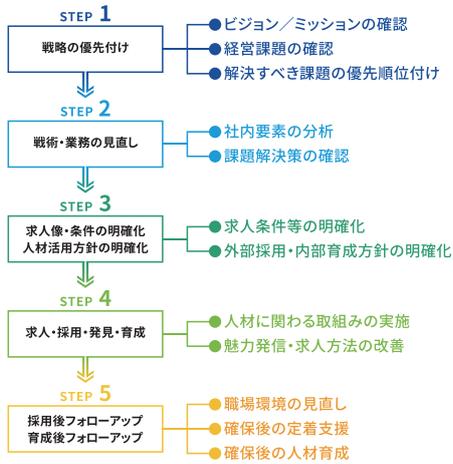
企業の課題と 解決策

当社は半導体テスト技術サービスとして、プロダクトエンジニアリング事業、ターンキー事業、ODM事業を行っています。20~30代のエンジニア中心に事業展開を行っており、事業拡大に向けて若手エンジニアを率いるテスト技術部隊のマネジメントと、技術営業を統括する人材を求めています。また、充実した教育体制(社内トレーニング、教育補助制度、資格支援制度)を構築し、人材育成に力を入れています。今後も『マイスター☆LINK』へ参画し、大手企業との交流を図るとともに、経験豊富な高スキル人材とのマッチングを期待しています。

参考

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「人材確保後の職場の見直し」など、総合的な取組を実施することが重要になります。中小企業庁では、人材を確保するために中小企業が行うべき5つのステップを整理しています。



ポータルサイト「ミラサポ」でも、本ツールや様々なサポート情報を提供しています。

<https://www.mirasapo.jp/>



2次元バーコードからもアクセスできます。

人材確保支援ツール

人材確保支援ツールは、中小企業の人手不足解消を目的として開発されたツールです。各設問にご回答いただくことにより、経営課題を抽出した上で、人材活用の方針を立てることができます。また、経営支援機関やステークホルダーと経営課題や人材活用方針を共有するためのツールとして活用していただけます。今回『マイスター☆LINK』ではマッチングの精度向上の為、人材確保支援ツールを活用し、求人を行う中小企業等に対して事前のコンサルティングを行いました。今後の人材確保に向けて、「人材確保支援ツール」を是非ご活用ください。

本事業の運営機関の紹介

(株)ワールドインテック

有料職業紹介事業 許可番号：40-ユ-300636
労働者派遣事業 許可番号：派40-300747

■全国に約40の営業拠点を有し、5つの事業領域により研究から設計、製造、物流、そして修理まであらゆるクライアントにワンストップで、サービスを提供。多様な社員のニーズにも対応しています。

人と仕事をつなぐ ～新しい“働く”カタチ～を創造



研究・開発

設計・開発

製造

物流

アフターサービス

■当社は雇用安定の為、事業間連携や人的交流による、雇用創出に取り組みプロフェッショナル人材育成、キャリアチェンジの為の教育システムの整備、及びキャリアアップのための支援体制も整えています。

九州半導体・エレクトロニクスイノベーション協議会(SIIQ)

■九州の基幹産業である半導体関連産業の振興を目的として、2002年に九州半導体・エレクトロニクスイノベーション協議会(SIIQ)を設立。

- SIIQを中心として、産学官の「顔の見えるネットワーク」を構築し、産学連携プロジェクトや国内外への販路開拓等の取組を長年に亘り実施。
- SIIQのネットワークを活用することにより、詳細な企業ニーズを把握し、精度の高い人材マッチングが可能。

協力機関

■株式会社リクルートキャリアコンサルティング ■公益財団法人 産業雇用安定センター 福岡事務所 ■株式会社日本人材機構

お問い合わせ先

株式会社ワールドインテック
住 所：福岡県福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル6F
電話番号：092-481-0209

一般財団法人九州地域産業活性化センター
九州半導体・エレクトロニクスイノベーション協議会(SIIQ)
住 所：福岡県福岡市博多区博多駅前2丁目15-19 KS・T東ビル302号
電話番号：092-473-6649