

九州経済産業局における 就職氷河期世代人材の確保・活用支援について

令和6年1月

九州経済産業局

産業人材政策室

人材確保支援のポイント

- 経営者の抱える経営課題の背景には、実は**人材に関する課題**が潜むことが少なくない。
- 人材を惹き付け、成長を促すためには、**働く場である企業がどのような姿を目指すのか、どのような仕事を提供してくれるのか**、経営戦略の全体像を改めて描くことが最大の人材戦略となっている。
- 人材戦略と経営戦略は表裏一体であり、**経営戦略の再構築と人材戦略の一体的な強化**が必要。

【人材活用ガイドライン】

Step 1

経営課題と人材課題を見つめ直す

Step 2

人材戦略を検討してみる

ステップ3

人材戦略を実行する

経営課題と背景にある人材課題を確認

現在の経営上の課題は何か、チェックリストで確認し、該当する経営課題の背景に、どのような人材の問題が潜んでいるか具体的に紹介・確認。

課題に対する人材戦略の検討

多様に感じられる課題を、「中核人材の採用」、「中核人材の育成」、「業務人材の採用・育成」の3つに整理し、人材に関する課題の対応方針を大局的に検討する。

人材課題を解決するための具体的な取組のポイントを確認

【ステップ2】の3つの分類に沿って具体的な対策を提案。成功事例を紹介しながら、それぞれの対策の留意点や取組に活用できる政府の支援策も紹介。

よろず支援拠点事業

本事業（人材確保のためのシームレスな支援）

【支援の方向性】

- 中小企業に対する人材確保の気付きや行動変化を促すのセミナー・マッチング事業
- 中小企業を支援するプラットフォーム構築事業

※よろず支援拠点事業では、上記3つのステップのうち、主にStep1における「経営課題の見つめ直し」や「経営課題を解決するための方策の検討」に係る相談に対応。人材確保に特化した相談は、よろず支援拠点にはほぼ寄せられておらず、本事業において一気通貫で支援を実施。

地域中小企業人材確保支援等事業

- 九州経済産業局では、人材獲得・活用に係る中小企業経営者の意識改革、行動変容の立ち上がり支援として、2021年度から「人材戦略パッケージプログラム」を実施。
- 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、多様な人材の獲得や活用を図ることができるよう支援。

人材戦略パッケージプログラム2023

Phase1 勉強会

人材確保・活用による**企業価値向上**と**人材戦略構築**への企業向け勉強会

経営戦略と人材戦略の
紐づけの基本

人事制度改革

事業の棚卸しと経営戦略
(デジタル)

組織風土改革

経営戦略と採用戦略の
紐づけ

採用戦略構築
(副業兼業採用ノウハウ、人材定着)

事業承継
(M&A、金融)

従業員のリスキング

Phase2 ワークショップ

自社の**魅力の発信力向上**に向けた
実践スキルの学習

企業の魅力発信力
向上サポート

Phase3 マッチング会

カテゴリ別の**“多様な人材”**との副業・兼業等を含めた
“多様な形態”によるマッチングをサポート

販路拡大※

経営力向上※

DX推進※

コア技術向上

半導体分野

ダイバーシティ

就職氷河期世代

※副業・兼業人材が主対象

【開催】7月～9月：計8回（各1回）
【方法】オンライン

【開催】9月～1月：計3回+a
【方法】対面(9月3回)、オンライン

【開催】10月～1月：計14回（各1～2回+氷河期3回）
【方法】対面(氷河期：福岡、熊本、鹿児島)、オンライン

Phase1 経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会

- “人材の獲得、育成、定着”視点での勉強会を8テーマ各1回、7月～9月にオンラインで開催。
- 各回ともセミナー及びワークショップ各1時間の計2時間で実施、経験豊富な経営者等が登壇。

Phase1 : 勉強会

経営戦略と人材戦略 の紐づけの基本

宮島 忠文
(株)人材コミュニケーションズ
代表取締役CEO社長

開催日時

7/19(水)
13:00～15:00



MBA・中小企業診断士。総合機器メーカーにてエンジニアとしてキャリアをスタート。ハードウェア・ソフトウェア設計、生産管理システムの開発等を行う。・在籍時より問題意識を有していた教育事業に就くべく受験指導校にて教育責任者・執行役員に従事。同時に中小企業診断士として事業再生・ハズオン支援を行う。2013年より理念を実現すべく社会人材学舎を創業。

経営戦略と採用戦略 の紐づけ

丸山 一芳
京都橘大学経営学部教授
博士(知識)

開催日時

7/24(月)
13:00～15:00



博士/知識科学、国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学。新潟市生まれ。松下電器産業株式会社(現パナソニック株式会社)、株式会社リクルートワークス研究所客員研究員、事業創造大学院大学准教授等を経て現職。経済産業省近畿経済産業局調査事業オープンファクトリー研究会委員(座長)、愛知県みよし市まち・ひと・しごと創生会議委員など歴任。

事業の棚卸と経営戦略 (デジタル)

富田 安則
(株)ローカルベンチャールーム
代表取締役社長

開催日時

7/27(木)
13:00～15:00



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。企業の採用広報を通じたブランド構築、人事・経営戦略アドバイスやHR-Tech事業の推進や事業変革を担う。九州で株式会社ローカルベンチャールームを設立し、中小・中堅・ベンチャー企業の戦略コンサルタントとしてDX推進や起業支援、マーケティング施策支援などのサポートを手掛けている。

人事制度改革

前川 孝雄
(株)FeelWorks
代表取締役

開催日時

8/23(水)
13:00～15:00



人を育て組織を活かす「上司力」提唱の第一人者。株式会社リクルートで『リクナビ』『就職ジャーナル』などの編集長を務め2008年に(株)FeelWorks 設立。400社以上を支援。現場視点のダイバーシティ・マネジメント推進、リーダーシップ開発、キャリア論、コミュニケーション設計に定評があり、講演活動や書籍・教科書執筆、コラム連載、TVコメンテーター等で活動。

Phase1 経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会

- “人材の獲得、育成、定着”視点での勉強会を8テーマ各1回、7月～9月にオンラインで開催。
- 各回ともセミナー及びワークショップ各1時間の計2時間で実施、経験豊富な経営者等が登壇。

Phase1 : 勉強会

組織風土改革

曾和 利光
(株)人材研究所
代表取締役社長

開催日時

8/29(火)
13:00～15:00



京都大学教育学部教育心理学科卒業。
リクルート人事部ゼネラルマネジャー、ライフネット生命総務部長、オープンハウス組織開発本部長と、人事・採用部門の責任者を務め、主に採用・教育・組織開発の分野で実務やコンサルティングを経験。また、学生向けにも就活関連情報を精力的に発信している。2011年に株式会社人材研究所設立。

事業承継 (M&A、金融)

吉田 学
事業承継アドバイザー

開催日時

9/1(金)
13:00～15:00



株式会社リクルートに入社後30歳で中小企業の人材採用をアシストする会社を設立。
30年間で7500社の中小企業(延べ2万5000件)、5万人の人材採用業務に関わる。第三者へ会社を売却時、事業承継における会社売却の世間イメージに違和感を覚え、新しい会社売却コンセプトを模索。

採用戦略構築

伊藤 俊徳
(株)ワークデザインラボおおすみ
取締役

開催日時

9/19(火)
13:00～15:00



税理士法人トーマツを経て、アクセント株式会社にて転職し中期経営計画・PMI等を構想から実行までの支援に従事。
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。

従業員のリスキング

石原 直子
(株)エクサウィザーズ
はたらくAI&DX研究所
所長

開催日時

9/27(水)
13:00～15:00



銀行、コンサルティング会社を経て2001年からリクルートワークス研究所に所属。
人材マネジメント領域の研究に従事し、機関誌Work編集長、人事研究センター長を務めた。2022年4月よりエクサウィザーズに転じ、ダイバーシティ経営、女性リーダー育成、タレントマネジメントなどを専門とする。近年はデジタル変革に必要なリスキングの研究に注力している。

Phase2 企業の魅力発信力向上ワークショップ

- 人材側に自社の魅力をどのように伝えるか、そのために必要不可欠な自社の魅力発信力を向上させるためのワークショップを実地開催。
- 会社のPR資料を持参のうえ、添削やアドバイス等を実施。※希望社にはマンツーマン支援あり

講師

富田 安則

(株)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。
企業の採用広報を通じたブランド構築、人事・経営戦略アドバイスやHR-Tech事業の推進や事業変革を担う。九州で株式会社ローカルベンチャールームを設立し、中小・中堅・ベンチャー企業の戦略コンサルタントとしてDX推進や起業支援、マーケティング施策支援などのサポートを手掛けている。

福岡

9/7 (木) 13:00~17:00

アクロス福岡 (福岡市中央区天神 1-1-1)

鹿児島

9/14 (木) 13:00~17:00

よかセンター (鹿児島市中央町 10 番地)

長崎

9/21 (木) 13:00~17:00

出島メッセ長崎 (長崎市尾上町 4-1)



制作した広告の事例

共通しているのは、会社（仕事）の「説明」ではなく、
会社（仕事）の「魅力」を伝えることを意識していた

「伝える」と「伝わる」ことは、違う！

Phase3 地域企業と多様な人材のジョブマッチング

- 10月～1月でのジョブマッチング開催分において、出展企業および人材を募集。

日時	テーマ	開催場所
氷河期人材(正社員雇用)	10/14 (土) 13:00 ~ 16:00 就職氷河期世代人材 就職氷河期世代人材は同日開催の「キャリアデザイン講座、スキル見える化ワークショップ」を事前に受講のうえ参加します。実際に人材とじっくりと対話ができるため、相互理解が深まります。	[福岡] 福岡商工会議所
	11/11 (土) 13:00 ~ 16:00 就職氷河期世代人材 就職氷河期世代人材は同日開催の「キャリアデザイン講座、スキル見える化ワークショップ」を事前に受講のうえ参加します。実際に人材とじっくりと対話ができるため、相互理解が深まります。	[熊本] くまもと森都心プラザ
	12/9 (土) 13:00 ~ 16:00 就職氷河期世代人材 就職氷河期世代人材は同日開催の「キャリアデザイン講座、スキル見える化ワークショップ」を事前に受講のうえ参加します。実際に人材とじっくりと対話ができるため、相互理解が深まります。	[鹿児島] Lika1920
副業兼業雇用	11/15 (水) 18:30 ~ 20:30 販路拡大/経営力向上スキルを持つ人材 販路拡大の知見や、マーケティング分野におけるスキルを持つ人材。経営戦略策定・新規事業企画・事業フレームワーク策定・M&A など、経営力をより高めるスキルを持つ人材とのジョブマッチングの機会です。	オンライン
	11/29 (水) 18:30 ~ 20:30 経営力向上/DX推進スキルを持つ人材 経営戦略策定・新規事業企画・事業フレームワーク策定・M&A など、経営力を高めたり、DXを推進し、企業の効率化や省エネ化の実現など、業務の生産性や正確性を向上させるスキルを持つ人材とのジョブマッチングです。	オンライン
	12/6 (水) 18:30 ~ 20:30 販路拡大/DX推進スキルを持つ人材 販路拡大の知見や、マーケティング分野におけるスキルを持つ人材。DXを推進し、企業の効率化や省エネ化の実現など、業務の生産性や正確性を向上させるスキルを持つ人材とのジョブマッチングです。	オンライン
	12/16 (土) 13:00 ~ 16:00 販路拡大/経営力向上/DX推進スキルを持つ人材 販路拡大の知見や、マーケティング分野におけるスキルを持つ人材。経営力をより高めるスキルを持つ人材。DXを推進し、業務の生産性や正確性を向上させるスキルを持つ人材とのジョブマッチングです。	オンライン
正社員雇用	11/18 (土) 13:00 ~ 16:00 ダイバーシティの推進に必要な多様な人材(女性、外国人等) 女性社員・女性管理職・外国籍人材等のダイバーシティの推進に必要な多様な人材とのジョブマッチングです。	オンライン
	12/2 (土) 13:00 ~ 16:00 コア技術向上・半導体分野 半導体を含む、コア技術(自社商品の優位性を築くための核となる技術)開発に知見のある人材とのジョブマッチングです。	オンライン
	1/13 (土) 13:00 ~ 16:00 コア技術向上・半導体分野 半導体を含む、コア技術(自社商品の優位性を築くための核となる技術)開発に知見のある人材とのジョブマッチングです。	オンライン



就職氷河期世代人材向けのキャリア講座及びワークショップ（Phase03）

- 就職氷河期世代を対象に、企業と人材のマッチング会を含むキャリアデザイン講座及びワークショップを福岡、熊本、鹿児島県の3県で各1回を実地開催。

目的

キャリア形成の観点から見た中小企業等で正社員として働くメリットを伝えることで再就職意欲を高め、プレゼン会・マッチング会における積極的な活動を促す。

※企業側へは、“人材の獲得、育成、定着”に向けた就職氷河期世代等の人材確保の勉強会を事前に実施

概要

キャリアデザイン講座 60分

- ① コロナ禍以降の九州の労働市場の特徴と就職氷河期世代の転職実態
- ② 企業を取り巻く事業環境の変化による採用観の変化
- ③ 戦略的キャリアデザインプランのポイント

ジョブマッチング 60~120分

- ① 企業から人材へのプレゼン会
※約20分×複数回（ブース形式）
※人材側は出入り自由
- ② 企業と人材のマッチング会
※プレゼン会（質疑含む）の後、希望者による個別での面談会

適性検査フィードバック 15分/人

希望者に対し、講師が適性検査結果へのアドバイス等を実施
※適性検査は事前受験
※マッチング会と並行実施

日程

	日時	会場
■福岡	10/14(土) 13:00~16:00	福岡商工会議所
■熊本	11/11(土) 13:00~15:00	くまもと森都心プラザ
■鹿児島	12/ 9(土) 13:00~15:00	Lika1920

就職氷河期世代人材向けのキャリア講座及びワークショップ（Phase03）

- 就職氷河期世代を対象に、企業と人材のマッチング会を含むキャリアデザイン講座及びワークショップを福岡、熊本、鹿児島県の3県で各1回を実地開催。

日時・場所

10/14(土) 13:00～16:00 福岡
 11/11(土) 13:00～15:00 熊本
 12/ 9(土) 13:00～15:00 鹿児島

参加実績

開催場所	参加企業	企業満足度	参加人材	人材満足度
福岡	19	89%	85	93%
熊本	10	89%	19	88%
鹿児島	11	90%	21	94%
合計	40	89%	125	92%

対面開催

参加無料

服装自由

履歴書不要



参加者募集

氷河期人材向け ジョブマッチング

- ✔ ミドル層（就職氷河期世代）に向けた就職イベント
- ✔ これからのキャリアを考えるきっかけとなる、キャリアデザイン講座も同時開催！
- ✔ 対面開催なので、企業の担当者とはじっくり対話ができます

講師



山内 幸氏 キャリマインド株式会社 代表

大手保険会社に入社後、4人の子育てのなか様々な業種での営業、人材育成に関わる。大手金融機関転職後は、営業ではトップクラスの成績、広報業務、研修企画も担当。平社員から責任者まで様々な立場を経験しプロのキャリアアドバイザーとして独立。心理学やコーチングを活用し学生からシニア層の転職アドバイザーや公共教育機関、企業での研修、人事採用コンサルタントとして活動。Mind（マインド）Money（マネー）Management（マネジメント）を整える3M自己実現コンサルタント。



今年度の進捗状況等

人材戦略パッケージプログラム2023

Phase01 経営戦略と組織人材戦略の紐付けに向けた勉強会

※満足度 = 「満足」 + 「やや満足」

イベントタイトル	開催日時	開催方法	参加企業数	満足度
本事業の全体像と人材活用ガイドラインについて	7/19(水)13:00~15:00	オンライン	61	94%
経営戦略と人材戦略の紐付け	7/24(月)13:00~15:00	オンライン	62	93%
事業の棚卸しと経営戦略(DX)	7/27(木)13:00~15:00	オンライン	53	96%
人事制度改革	8/23(水)13:00~15:00	オンライン	77	100%
組織風土改革	8/29(火)13:00~15:00	オンライン	79	90%
事業承継(M&A等)	9/1(金)13:00~15:00	オンライン	51	93%
採用戦略構築(副業兼業採用ノウハウ・人材定着)	9/19(火)13:00~15:00	オンライン	69	96%
従業員のリスキリング	9/27(水)13:00~15:00	オンライン	62	95%
合計	1回	-	514	95%

Phase02 企業の魅力発信力向上ワークショップ

イベントタイトル	開催日時	開催方法	参加企業数	満足度
福岡会場	9/7(木)13:00~17:00	対面	15	100%
鹿児島会場	9/14(木)13:00~17:00	対面	13	100%
長崎会場	9/21(木)13:00~17:00	対面	16	100%
合計	3回	-	44	100%

Phase03 地域企業と多様な人材のジョブマッチング

イベントタイトル	開催日時	開催方法	参加企業数	企業満足度	参加人材数	人材満足度
就職氷河期世代人材・福岡会場	10/14(土) 13:00~16:00	対面	19	89%	85	93%
就職氷河期世代人材・熊本会場	11/11(土) 13:00~15:00	対面	10	89%	19	88%
販路拡大/経営力向上※	11/15(水) 18:30~20:30	オンライン	4	100%	106	83%
ダイバーシティ	11/18(土) 13:00~16:00	オンライン	14	100%	57	68%
経営力向上/DX推進※	11/29(水) 18:30~20:30	オンライン	4	100%	98	59%
コア技術向上・半導体分野	12/ 2(土) 13:00~16:00	オンライン	6	100%	31	集計中
販路拡大/DX推進※	12/ 6(水) 18:30~20:30	オンライン	4	100%	64	集計中
就職氷河期世代人材・鹿児島会場	12/ 9(土) 13:00~15:00	対面	11	90%	21	集計中
販路拡大・経営力向上/DX人材※	12/16(土) 13:00~16:00	オンライン	4	100%	86	集計中
コア技術向上・半導体分野	1/13(土) 13:00~16:00	オンライン	-	-	-	-
合計	10回	-	76	96%	567	78%

モデル事例

採用の切り口を変え 即戦力の経験者採用に成功

林ホールディングズ株式会社



業種	建設業	所在地	福岡県福岡市
設立	1963年	代表者	代表取締役社長 林 宗一
資本金	2億5,815万円	従業員数	428名
事業内容	建設、土木分野の総合事業展開 (土木、生コン製造、物流、コンクリート試験・診断、特殊タイヤ輸送)		

■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

#01課題の整理 #02解決策の検討 #03人材像の明確化 #04採用手法検討活動 #05定着フォローアップ

課題の整理

今後の事業展開ビジョンに伴う、新たな採用戦略の確立

『1000年永続企業』を経営理念に掲げ、半世紀以上にわたって着実に事業を拡大してきました。業界・業種の面から母集団の形成が難しく、採用には長年苦労しています。グループ10社を有するホールディングス制に移行後、採用を含めた人事管理業務を本社人事部門に集約する動きが進んでいます。新たな採用戦略を構築し、今後の事業展開を見据えた人材採用・育成体制の整備が最優先課題となっている状況です。

アクション

(解決策の検討・
人材像の明確化)

漠然としたターゲット設定からの脱却で採用精度がアップ

これまで、生コン・土木・物流の主要3事業と関連事業を展開する中で、求人ターゲットがあやふやなまま、職種だけで漠然と募集していました。そこで、採用の切り口を変えました。まずは自社に興味を持っていただくことを大事にし、母集団形成に注力し、選考の中で自社の風土とマッチするか、その上で人材のキャリアと職種がマッチするかを見極める採用にシフトしました。

また、即戦力人材に限定せず氷河期世代にも視野を広げ、イベントへ参加。経営層がイベントに参加して求職者に直接アピールし、面談も本人の特性を見極めながら数多い職種から適した職種を提案するなど、柔軟でアグレッシブな採用活動を進めました。(就職氷河期世代人材活用促進ワークショップに参加)

成果

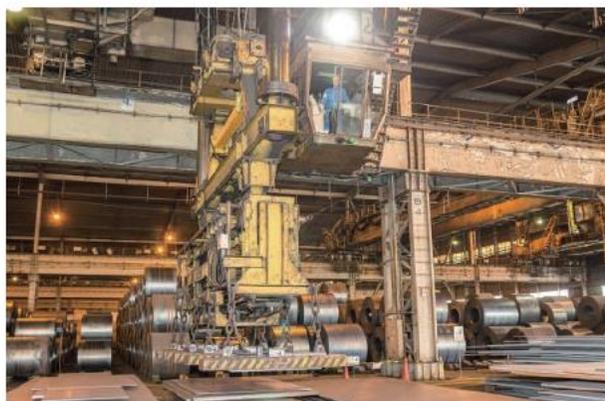
即戦力の実務経験者と、適性を見極め逆提案で運転職を採用

マッチングイベントにて2名の採用に成功。うち1名は当初事務職を希望していましたが、面談で大型トラックの運転経験者であったことが分かり、キャリアコンサルタント資格を持つ採用担当者が適性を見極めて運転職での採用を提案したところ本人も快諾。結果、本人も「やはり天職だったようです」と話していました。早い段階から経営層が採用シーンに関わることで、求職者への説得力が増し、自社の魅力訴求や採用への本気度、採用後のビジョンをしっかりと伝えられた点も、大きな収穫でした。

モデル事例

「この課題を君に託した」 上司の一言が私の心に火をつけた

山九大分ビジネス株式会社



業種	製造業	所在地	大分県大分市
設立	1988年	代表者	代表取締役社長 佐藤玉徳
資本金	1,000万円	従業員数	179名
事業内容	機械器具設置工事業、管工事業、 建築工事業、電気工事業等		

■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

#01課題の整理 #02解決策の検討 #03人材像の明確化 #04採用手法検討活動 #05定着フォローアップ

課題の整理

採用強化プロジェクト発足

2024年問題といわれる残業規制を目前に、社内で「採用強化プロジェクト」が発足。早急な人材確保・育成（国家資格取得）が喫緊の課題となっていました。募集職種は、お客様先の構内にて使用する大型クレーンのオペレーター。その採用を任せられたのが、現場から異動になったばかりの人事・労務歴1年目（写真腕組み）で、もちろん採用は初めての業務でした。そんな中、中途採用で複数名採用を目指すことになりました。

アクション

（解決策の検討・
人物像の明確化）

「チャレンジ、チャレンジ、チャレンジ」

マッチングイベントの出展に際しては、事務局スタッフと5stepの手順で採用活動の準備を進めていきました。困ったことがあれば事務局に気軽に連絡でき、とても相談しやすかったです。まず、求める人物像の明確化、ターゲットに響く職種名や仕事内容の記載の見直しなどを実施しました。この求人情報は、オウンドメーカーを用いて indeed やスタンプイなどの求人検索エンジンでの露出拡大、求人誌や転職サイトへの出稿拡大や、ハローワークなどの公的機関への訪問活動を通じたアピールなどと、可能性のあるものは何でも試すというマインドで魅力発信を強化していきました。また、社長は課題解決に向けたあらゆる取組への熱意が強く、採用活動の大きな後押しとなりました。

成果

結果は行動からのみ生まれる

オンラインでのマッチングイベントに参加し、イベントを通じて当社に興味を持ったリターン人材と接点を持つことは出しましたが、採用には至らず。同時並行で事務局のサポートのもと通年採用を積極的に行い、30代後半、40代前半の男性2名を採用予定。1名は入社後すぐに国家資格を取得し、現場で活躍中。もう1名は国家資格を保持した即戦力で入社時期を調整中です。また人材確保支援事業以外の採用も順調に進み「採用強化プロジェクト」の成果が現れています。

本資料に関するお問い合わせ先

九州経済産業局 地域経済部 地域経済課 産業人材政策室

TEL : 092-482-5504

Mail : bzl-kyushu-jinzai@meti.go.jp