

九州経済産業局における 人材確保・活用支援に向けた取組

令和4年7月
九州経済産業局

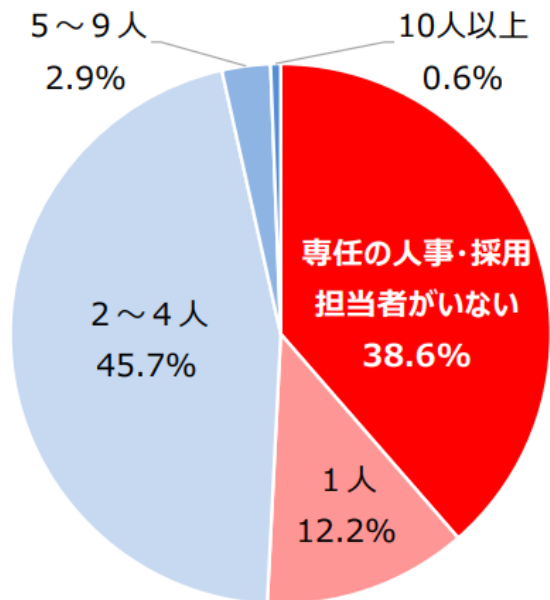
1. 人材を主題とした最近の政策動向について

2. 令和4年度「地域中小企業人材確保支援等事業」について

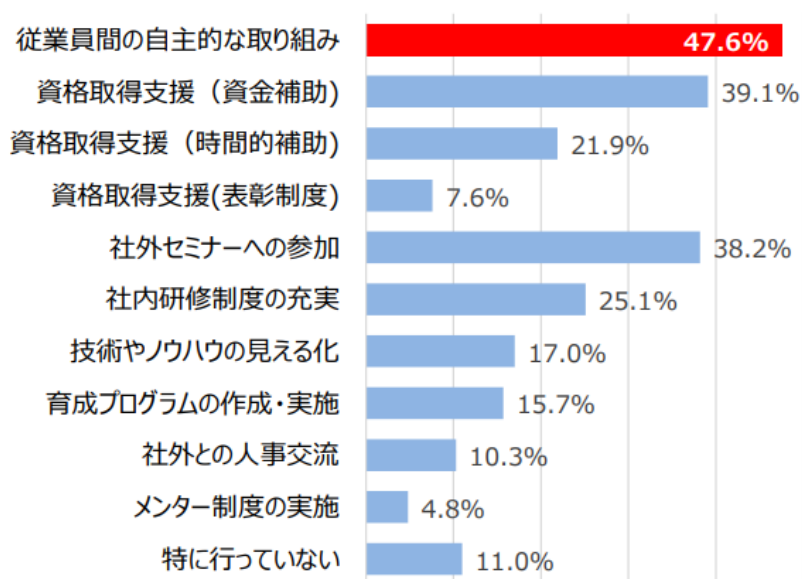
地域企業における人材確保等の課題

- 中堅・中小企業では、数ある経営課題の中で、人材（確保・育成・後継者）が最重要課題。
- 他方、有力な企業でも4割は専任の人事・採用担当者がいないなど、人事機能が弱い傾向。
- 人手を割く余裕のなさから、人材育成は従業員の自己啓発に依存。

有力企業（地域未来牽引企業）における
人事・採用業務担当者数



中小企業における中核人材の育成方法



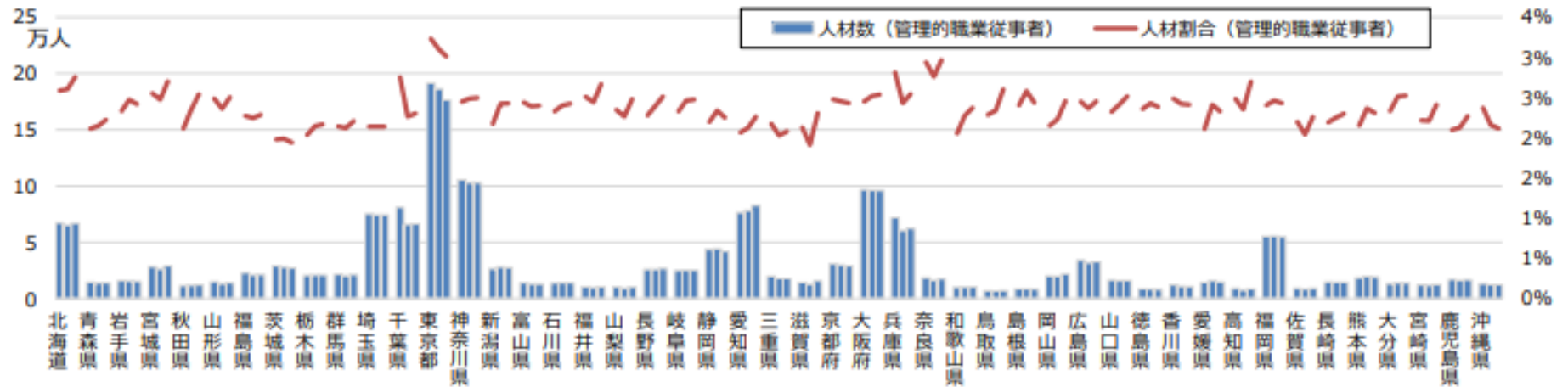
(出所) 経済産業省「令和元年度 大企業人材等の地方活躍推進事業（地域の中核企業による人材確保手法等の調査分析）」（2020年）及び中小企業庁「2015年版中小企業白書」を基に経済産業省が作成。

(資料) 経済産業省 第5回未来人材会議「関連データ・政策集」

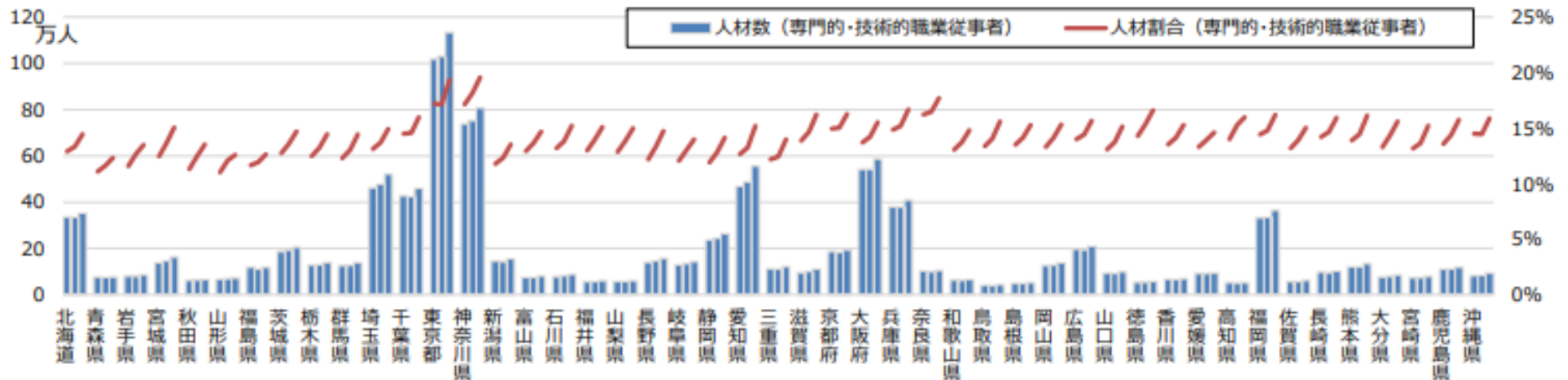
東京圏に集中する中核人材

- 管理職や専門・技術職等の中核人材も、東京圏等の都市部ほど集中している。

■ 管理職の人材数と人材割合の推移 (右から2005年、2010年、2015年)



■ 専門・技術職の人材数と人材割合の推移 (右から2005年、2010年、2015年)



(資料) ・国勢調査 (平成17、22、27年)

政府の動き

- 「教育未来創造会議（内閣官房）」や「未来人材会議（経済産業省）」において、**地域の産学官が面的に連携して、人材に係る諸問題に対応することが求められている。**

■ 教育未来創造会議（内閣官房）

地域の産学官が面的に連携して人材マッチング・育成・フォローアップ等を総合的に行う**「地域の人事部」機能を構築・強化**することにより、地域企業の人材の獲得・育成・定着を促進し、地域における人材の活躍の場を創出する。

（我が国の未来をけん引する大学等と社会の在り方について（第一次提言案：令和4年5月10日）より抜粋）

■ 未来人材会議（経済産業省）

地域における人材の活躍に向けて、**地域の産学官による人材育成・確保のための機能を強化**すべきである。

（未来人材ビジョン（令和4年5月31日公表））

「地域の人事部」機能の普及拡大・強化

- 地域においては、①地域企業の**人事機能が不十分**、②**民間等の人材サービスが不在**、等の課題あり。**個々の地域企業による『点』での創意工夫**に基づいて**人材確保等に取り組むには限界**があるため、地域における**『面』的な支援体制**が必要。
- 具体的には、地域において**合同での人材マッチング・育成・フォローアップ**等を総合的に行い、**戦略的な協同・連携等**を通じて、**効率的・低コストでのサービス提供**を可能とする、「地域の人事部」機能を構築・強化することが有効と考えられる。
- 地域企業の「地域の人事部」機能活用により、不十分な**人事機能を補完・補強**し、兼業・副業等の**多様な就業形態**を含む、**高度・専門人材（DX・経営人材等）の獲得・育成・定着**を促進し、**地域企業の成長・競争力強化、地域活性化**を促進。

他地域の人事部

地域金融機関

人材会社

教育機関

地方自治体

経営支援機関

・ 相互に連携、一体となって取り組む

地域の人事部

人材マッチング

- **域内企業等合同でのセミナー・イベント・インターン**の実施
- マッチング後の**伴走支援** 等

人材育成

- **複数社合同の社員基礎研修、人材育成プログラム**の実施
- **高度専門性を持つ中核人材育成メニュー**の作成 等

キャリア支援
フォローアップ

- 一企業に留まらない**多様なステップアップ**の提供（**兼業・副業、域内転職、地域企業間の人材交流**）
- **同期同士の情報交換・コミュニケーションの場**の提供 等

その他

- 地域企業に対する**情報提供、人材戦略コンサル、人事機能のアウトソーシング（採用プロセスの代行等）**
- **「地域の人事部」同士のネットワーキング**の構築 等

- ・ 地域・都市圏の**若者、高度・専門人材等**に対して、**サービスを展開**
- ・ **多様な就業形態・働き方**（兼業・副業、非正規雇用、テレワーク、ワーケーション等）も視野

- ・ 主に**地域企業**に対して、人事機能を補完・強化するような**付加価値の高い機能・サービスを展開**
- ・ **都市圏企業**に対しても、地域での人事研修等のサービス展開により、**収益源のひとつ**とすることも視野

地域人材

若者、高度・専門人材

都市圏人材

(DX・経営人材等)

地域企業

都市圏企業

今後の方向性と主な具体策①

これから向かうべき2つの方向性

1. 旧来の日本型雇用システムからの転換
2. 好きなことに夢中になれる教育への転換

主な具体策

1. 旧来の日本型雇用システムからの転換

(1) 人を大切にする企業経営へ

- 人的資本経営に取り組む企業による変化を加速させる「場」の創設
- インターンシップを積極的に活用する仕組みへの転換と一括採用の相対化

(2) 労働移動が円滑に行われる社会に

- “ジョブ型雇用”の導入を検討する企業に向けたガイドラインの作成
- 「学び直し成果を活用したキャリアアップ」を促進する仕組みの創設
- 地域の産学官による人材育成・確保のための機能の強化

今後の方向性と主な具体策②

主な具体策

2. 好きなことに夢中になれる教育への転換

- 教育課程編成の一層の弾力化や、多様な人材が教育に参画できる仕組みの整備
- 高校の授業における対面とデジタルの組み合わせへの転換
- 公教育の外で才能育成・異能発掘を図る民間プログラムの全国ネットワークの創設
- 「知識」の獲得に関する企業や大学の教材等をデジタルプラットフォーム上での解放・体系化と、教員リソースの「探究力」の鍛錬への集中
- 大学・高専等における企業による共同講座の設置やコース・学科等の設置促進

2. 令和4年度「地域中小企業人材確保支援等事業」

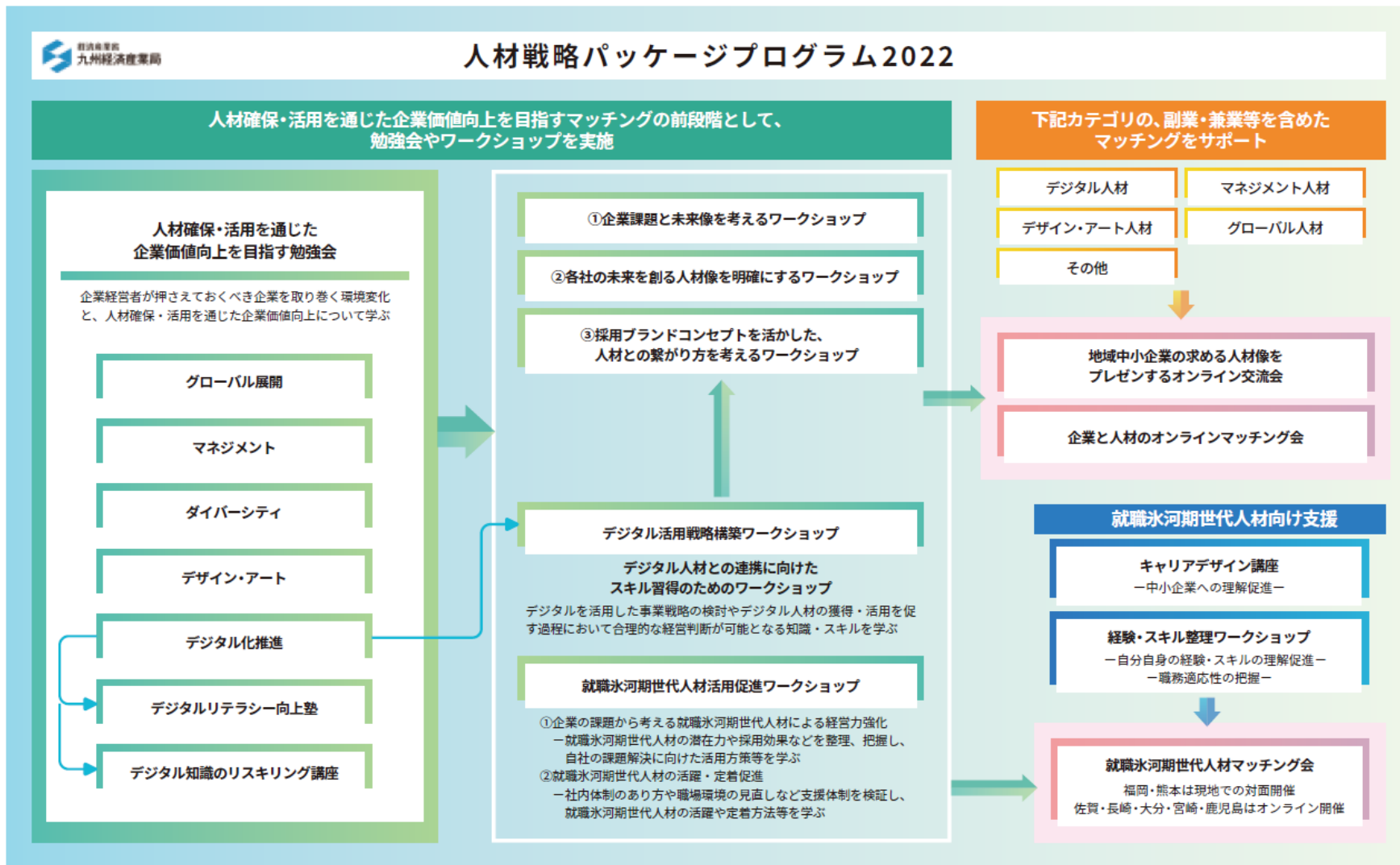
一 課題解決人材

一 就職氷河期世代人材

令和4年度九州局地域中小企業人材確保支援等事業（課題解決人材）

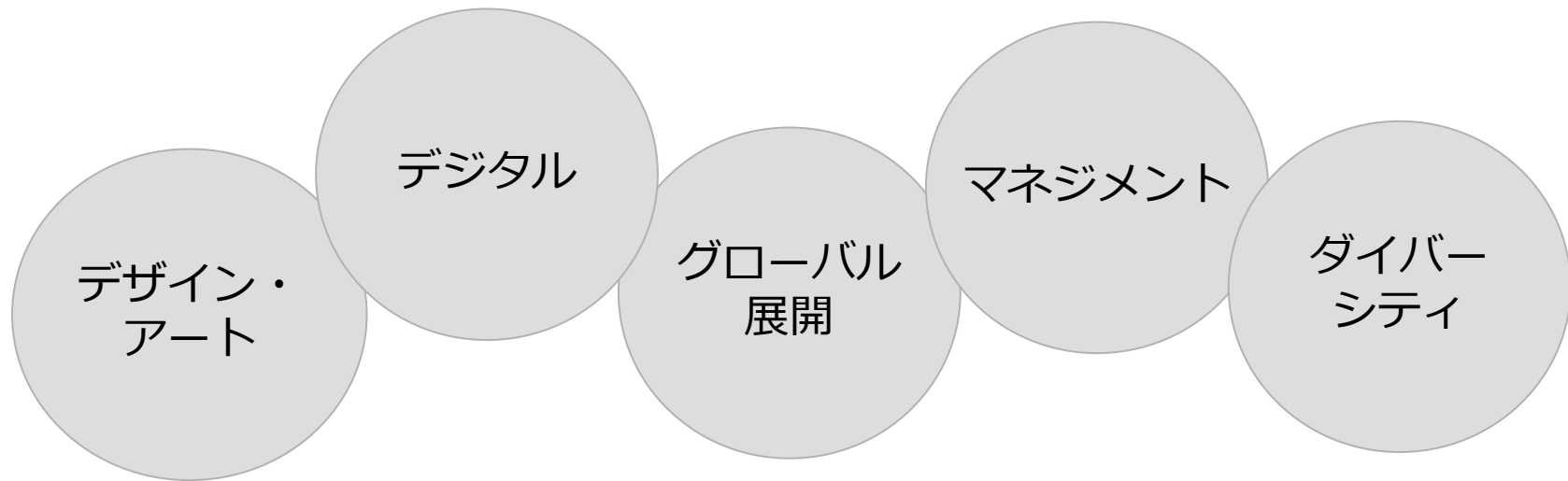
- ・九州地域の中小企業における、単純な“人手不足”という意味での通常の新規採用や中途採用における人材との接点は、民間人材採用サービス等の活用により、一定程度の解消の可能性
- ・他方で**持続的に成長したいと考えている九州地域の中小企業**が抱える、本質的な課題解決や中長期ビジョン達成に資する人材との接点形成についての民間人材サービスは高額であり、大企業と比較した際に競争力強化の壁となっている
- ・加えて、**そうした課題解決人材と対話し、パートナーとして確保・活用するリテラシーやスキルが企業内に不足している**事で、社内にその効果が十分に発揮されていない可能性が高い

本質的な課題解決や中長期ビジョン達成に資する人材との対話力向上、人材との接点形成、連携した人材が社内で価値を発揮できる組織形成の支援



地域中小企業を取り巻く経営環境の予測不可能性が高まる中、
企業競争力強化と企業価値の持続的な向上を目的とし、
企業を取り巻く社会環境変化とそれに対応するための必須スキルを認識。
社の本質的課題に対する気づきと、その課題を解決するにあたり人材が一定の役割を果たすことを認識する契機とする。

<今後必須と想定されるスキル・経験・マインドセット>



- ・一方向でのセミナー、ではなく事前に当該テーマについての自社の現状を一定程度認識した上で参加出来る様ワークシートを配布し、講師とチャットでやり取りをするなどインタラクティブな構成を想定
- ・人材は確保のみではなく、副業・兼業・出向等あらゆる関与のあり方があること、その事例等を含めて紹介し企業のマインドチェンジを促す

1 デジタル化推進

【日本のデジタルシーンを牽引する第一人者】登大遊 ソフトイーサ株式会社 代表取締役

7/6 水

13:15-15:15



試行錯誤を許容するおもしろ環境のつくりかた

企業や自治体等で広く使われているテレワークシステムや、SoftEtherVPN（暗号通信）技術等を開発しているソフトウェア技術者。世界中に数百万人のユーザーを有する。2004年大学在学中にソフトイーサ株式会社を起業。2017年 博士（工学）。2017年から筑波大学産学連携准教授、2022年から筑波大学客員教授。2018年からIPAサイバー技術研究室長。2020年からNTT 東日本本社 特殊局員（いずれも現役）。

2 グローバル化への対応

【大手商社での知見を中小企業の経営課題解決に】平山 英樹 JOINS 株式会社 パートナーセールsteam

7/13 水

13:30-15:00



グローバル展開は副業人材の力を借りることで前進する

東証1部上場商社で経理、経営企画、法人営業を経験後、2012年より取締役営業本部長として法人営業を統括し、国内販路開拓と海外仕入先開拓に従事。2018年に退職し、53歳で米国留学にチャレンジ。帰国後、2020年9月 JOINS に参画。これまでの幅広い業務経験や企業経営の知見を活かし、およそ200社の中小企業と面談し、経営課題を切り出してきた。

3 社内マネジメント力の向上

【スタートアップから大手までの人事に精通】曾和 利光 株式会社人材研究所 代表取締役社長

7/20 水

10:00-12:00



温故知新の組織改革 ～変わらないために変わり続ける～

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、多数の就活セミナー・面接対策セミナー講師や上智大学非常勤講師も務め、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。

4 経営デザイン・アート視点の活用

【中小企業のブランディングにこそデザイン思考を】大江 貴志 オークツ株式会社 地域みらいプロジェクト代表

7/21 木

13:30-15:30



デザイン経営で変化の時代に生き残る

アンダーセンコンサルティング（現アクセンチュア）にて販売促進や顧客戦略を担当後、ソニーのIT部門に入社し、製版物流の戦略を担当。独立後は大手企業の新規事業開発やネット戦略を行う。慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科創設時に社会人として入学し、初代首席で修了。現在は同大学院の研究者として次世代産業の研究を行いつつ、地域活性に特化した事業をソーシャルベンチャーとしてスピンオフさせてオークツ株式会社を創業。全国で産学官金プロジェクトを企画・実施中。九州デザイン経営ゼミを始め、全国各地で中小企業経営へのデザインを通じたブランディング、製品・サービス開発・販路開拓等のサポートを行う。これまでに支援した企業は50社以上。

5 ダイバーシティ導入

【女性のキャリア開発や活躍推進を支援】小野寺 友子 株式会社 bouquet 代表取締役

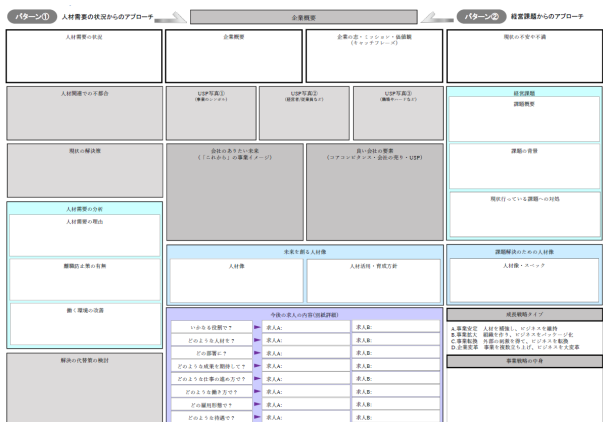
7/26 火

14:00-16:00

ダイバーシティを推進し、
企業の価値を高めるリーダーシップとは

富士銀行（現みずほ銀行）にて法人営業、その後商品開発に従事。大企業における仕事の面白さと女性が活躍することの難しさを体感する。パルスにて小売店舗の営業企画・販促企画を経て、リンクアンドモチベーションに入社。プロジェクトマネージャーとして中堅中小企業をクライアントに人事制度設計、理念体系構築、育成体系構築等プロジェクトを多数主導。同社一人目の働く母として、企業において女性が第一線でキャリアを継続することの難しさと開拓することのやりがいを体感する。2008年シンガポールへ転居、多様性の本質にインパクトを受けて帰国。その後は、プロジェクトプロデュース社で営業人材育成、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し、2015年独立。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。組織開発や人事制度設計も支援し、企業のありたい姿と個人のキャリアを結び付けてサポートしている。

人材獲得戦略構築ワークショップ



白石 久喜氏
(株式会社社会人材研究所)

大学卒業後、株式会社リクルート入社。大手企業向け営業部門、浜松営業所、リクルートリサーチを経て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。
2014年3月に退社し、現職に。リクルートリサーチ時代は「大卒求人倍率調査」「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、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先端施策を開発し、市場に提供している。

各社各様の採用戦略構築ワークショップ

DAY1.
会社の未来を創る「人物像」を明確にする

DAY2.
企業メッセージに込めるブランドイメージを固める

DAY3.
採用ブランドコンセプトを活かした、採用広報手段を考える



濱田 祐輔氏
(株式会社DINAMICA)

大学卒業後、多摩美術大学クリエイティブリーダーシッププログラム修了。
株式会社リクルートの事業開発室にて採用コンサルティング/RPOサービスの立ち上げに携わる。サービス開発のため自身も採用コンサルタントとしてクライアントワークにも携わり、実務業務も経験。
その後、採用ブランディング事業を仮説検証的にスタートし、自身がプロジェクトマネージャーとしてブランドコンセプトの策定～採用コミュニケーション戦略の立案～推進まで一貫通で業務に携わる。現在は株式会社DINAMICAのCEOとしてデザイン思考を活用した共創型の組織コンサルティング、企業のカルチャーデザイン、採用ブランディング支援、人材調達戦略立案～リクルーティング戦術の実行による実務支援までを行う。

人材確保・活用のためのリスクリング

デジタルリテラシー向上塾

デジタルリスクリング塾

デジタル変革ビジョン構築WS



富田 安則氏
(株式会社ローカルベンチャールーム)

熊本日日新聞社を経て、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役に就任。



西郷 彰氏 (全日本空輸株式会社)

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、現職。
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ANAHD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。

令和4年度 九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業 (就職氷河期世代確保・活用支援事業) 概要

①就職氷河期世代人材 活用促進ワークショップ (企業向け)

8月～10月

経営課題を抽出し、
就職氷河期世代人材
採用の効果을把握

②キャリアデザイン講座 (就職氷河期人材向け)

10月～11月

キャリア形成の観点から見た
中小企業就職のメリットを伝え、
中小企業で働くイメージを醸成

③経験・スキル整理 ワークショップ (就職氷河期人材向け)

11月～12月

講座により経験やスキルを言語化し、
マッチング会での企業へ向けた
アピール方法を学ぶ

④人材とのマッチング支援

11月～1月

①に参加した中小企業等、②③に参加した就職氷河期世代人材を想定してマッチング会を開催

就職氷河期人材支援事業

①就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ：8～10月開催予定（オンライン）

②キャリアデザイン講座：10～11月開催予定（オンライン）

③経験・スキル整理ワークショップ：11月～12月開催予定。福岡・熊本は集合型、佐賀・長崎・大分・宮崎・鹿児島エリアはオンライン

④マッチング会：11～12月開催予定。福岡・熊本は集合型、佐賀・長崎・大分・宮崎・鹿児島エリアはオンライン

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 : kyushu-jinzai@meti.go.jp

自社に最適な戦略・仕組みを 作り上げていく

九州経済産業局では2021年度から企業の皆様の競争力向上に繋がる人材とのマッチングを支援する「人材戦略パッケージプログラム」を実施しています。

今回は、企業の皆様の [①未来像構築] や、[②その実現に必要な人材像の明確化]、[③人材の皆様とどのように接点を持ち、貴社の魅力を伝えることが効果的か] を考え、かたちづくっていくワークショップを全5回のプログラムをご用意しています。
是非ご参加ください。



■すべてオンライン開催：Webexを使用します。 ※人材獲得戦略構築ワークショップの内容は2回とも同じものです。

ワークショップ名	日程
1 人材獲得戦略構築WS 現状の課題、将来ビジョン、 自社のコアバリューと価値観を検討します。	8月10日(水) 13:00～15:00
	8月18日(木) 13:00～15:00
2 採用戦略構築WS/DAY 1 企業の未来を創る「人物像」を明確にします。	8月24日(水) 14:00～16:00
3 採用戦略構築WS/DAY 2 企業メッセージに込めるブランドイメージを固めます。	8月31日(水) 14:00～16:00
4 採用戦略構築WS/DAY 3 採用ブランドコンセプトを活かした、 採用広報手段を考えます。	9月14日(水) 14:00～16:00
5 人材の多様性導入による価値向上WS 今度必要になるであろう、 多様な人材が活躍できる仕組みを考えます。	9月30日(金) 13:00～15:00

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の皆様のご参加をお待ちしております。

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| 1 企業価値向上に取り組みたい | 4 必要な人材像を明確化したい |
| 2 今後の経営戦略を人材面から考えたい | 5 自社の採用力・組織力を向上させたい |
| 3 新たな時代に対応するビジネス体制を構築したい | |

定員 各回 10社程度 **申込締切** 各開催日 1週間前まで (定員になり次第締め切らせていただきます。)

お申し込み <https://hr.kyushu.meti.go.jp/>



■パソコンまたはスマートフォンにて二次元バーコードもしくは、上記 URL よりアクセスしていただき必須項目をご入力の上、お申し込みください。

■なお、オンライン形式 (webex) でのワークショップ開催においては、入室時に設定した名前が画面に表示されます。個人情報保護の観点から、ワークショップ当日は公表可能な名称 (例: 企業 [団体]) を設定してください (参加 URL をご案内する際にも改めてご案内いたします)

お申し込んだ個人情報は、事務局 (九州経済産業局、リクルーティング・パートナーズ株式会社 (本イベントにかかる委託事業者)) で適切に管理し、本イベントの運営に関する業務にのみ使用いたします。
また、ご提供いただいた個人情報は、その保護について万全を期すとともに、ご本人の同意なしに事務局以外の第三者へ開示、提供することはありません。

お問い合わせ

E-Mail kks@3140pa.com (メールタイトル) 九州経済産業局のワークショップ (必須記入内容) 会社名・氏名・電話番号を必ずご記入ください。

TEL 092-400-3140 (受付時間) 平日/10:00～18:00 (担当) イベント事務局 ■会社名・氏名・電話番号をお伝えください。担当より折り返します。

本事業に関するお問い合わせ

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

講師紹介

ワークショップ 1 5

白石 久喜

株式会社社会人材研究所 所長



大学卒業後、株式会社リクルート入社。大手企業向け営業部門、浜松営業所、リクルートリサーチを経て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「大卒求人倍率調査」「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、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先端施策を開発し、市場に提供している。

ワークショップ 2 3 4

濱田 祐輔

株式会社DINAMICA CEO



大学卒業後、多摩美術大学クリエイティブリーダーシッププログラム修了。株式会社リクルートの事業開発室にて採用コンサルティング／RPOサービスの立ち上げに携わる。サービス開発のため自身も採用コンサルタントとしてクライアントワークにも携わり、実務業務も経験。その後、採用ブランディング事業を仮説検証的にスタートし、自身がプロジェクトマネージャとしてブランドコンセプトの策定～採用コミュニケーション戦略の立案～推進まで一気通貫で業務に携わる。現在は株式会社DINAMICAのCEOとしてデザイン思考を活用した共創型の組織コンサルテーション、企業のカルチャーデザイン、採用ブランディング支援、人材調達戦略立案～リクルーティング戦術の実行による実務支援までを行う。

ワークショップ 1

丸山 一芳

京都橘大学経営学部 准教授



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。著書『地域産業のイノベーションと流通戦略』千倉書房(共著)、『地域産業の経営革新』税務経理協会(共著)など。

ワークショップ 5

石原 直子

株式会社エクサイザーズ はたらくAI&DX研究所 所長



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。人材マネジメント領域の研究に従事し、機関誌Works編集長、人事研究センター長を務めた。2022年4月よりエクサイザーズに転じ、はたらくAI&DX研究所所長。著書に『女性が活躍する会社』(大久保幸夫氏との共著、日経文庫、2014年)がある。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クリングの研究に注力している。



人材戦略パッケージプログラム2022

人材確保・活用を通じた企業価値向上を目指すマッチングの前段階として、勉強会やワークショップを実施

人材確保・活用を通じた企業価値向上を目指す勉強会

企業経営者が押さえておくべき企業を取り巻く環境変化と、人材確保・活用を通じた企業価値向上について学ぶ

グローバル展開

マネジメント

ダイバーシティ

デザイン・アート

デジタル化推進

デジタルリテラシー向上塾

デジタル知識のリスクリング講座

①企業課題と未来像を考えるワークショップ

②各社の未来を創る人材像を明確にするワークショップ

③採用ブランドコンセプトを活かした、人材との繋がりを考えるワークショップ

デジタル活用戦略構築ワークショップ

デジタル人材との連携に向けたスキル習得のためのワークショップ

デジタルを活用した事業戦略の検討やデジタル人材の獲得・活用を促す過程において合理的な経営判断が可能となる知識・スキルを学ぶ

就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ

- ①企業の課題から考える就職氷河期世代人材による経営力強化
- 就職氷河期世代人材の潜在力や採用効果などを整理、把握し、自社の課題解決に向けた活用方策等を学ぶ
- ②就職氷河期世代人材の活躍・定着促進
- 社内体制のあり方や職場環境の見直しなど支援体制を検証し、就職氷河期世代人材の活躍や定着方法を学ぶ

下記カテゴリの、副業・兼業等を含めたマッチングをサポート

デジタル人材

マネジメント人材

デザイン・アート人材

グローバル人材

その他

地域中小企業の求める人材像をプレゼンするオンライン交流会

企業と人材のオンラインマッチング会

就職氷河期世代人材向け支援

キャリアデザイン講座

- 中小企業への理解促進 -

経験・スキル整理ワークショップ

- 自分自身の経験・スキルの理解促進 -

- 職務適応性の把握 -

就職氷河期世代人材マッチング会

福岡・熊本は現地での対面開催
佐賀・長崎・大分・宮崎・鹿児島はオンライン開催

「多様な働き方」について学び、 会社も人も共に Win-Win に！

九州経済産業局では、副業・兼業といった多様な雇用形態による、多様な人材（就職氷河期世代、女性、外国人等）の確保・活用を支援し、中小企業等の経営力強化や人的マネジメントの適正化を図るべく、5つのテーマを柱に、勉強会を実施します。



参加無料

要予約

九州経済産業局が掲げる 5つのテーマ

デジタル化 推進	グローバル化 への対応	社内マネジメントカ の向上	経営デザイン・ アート視点の活用	ダイバーシティ 導入
7/6 水 13:15-15:00	7/13 水 13:30-15:00	7/20 水 10:00-12:00	7/21 木 13:30-15:30	7/26 火 14:00-16:00
 登大遊 ソフトイサー株式会社 代表取締役	 平山 英樹 JOINS 株式会社 パートナーセールsteam	 曾和 利光 株式会社人材研究所 代表取締役社長	 大江 貴志 オークツ株式会社 地域みらいプロジェクト代表	 小野寺 友子 株式会社 bouquet 代表取締役

勉強会や講師の詳細については、2枚目をご確認ください。

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の皆様、
下記取り組みに積極的な企業と繋がりたい人材の皆様、支援機関の皆様のご参加をお待ちしております。

- 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

開催方法

全てのプログラムをオンラインで実施します（オンラインツールは Webex を使用）

定員

各回 200 名（定員になり次第、締め切らせていただきます）

参加費

無料

参加お申込方法

開催日の3日前までに、特設サイト内の参加申込フォームに必要事項をご記入の上お申し込み下さい。
（特設サイトは、このチラシの最後でご案内しております。）
なお、定員になり次第締め切らせていただきます。

VUCA時代^(※)を勝ち抜くための課題解決人材の確保・活用において 経営層が押さえておかなければならない 基礎知識・スキル・事例等を以下の講師がご紹介致します。

(※) VUCA とは Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性) が飛躍的に高まった状況を示す言葉

1 デジタル化推進

[日本のデジタルシーンを牽引する第一人者] 登大遊 ソフトイーサ株式会社 代表取締役

7/6 水

13:15-15:00



試行錯誤を許容するおもしろ環境のつくりかた

企業や自治体等で広く使われているテレワークシステムや、SoftEther VPN (暗号通信) 技術等を開発しているソフトウェア技術者。世界中に数百万人のユーザーを有する。2004年大学在学中にソフトイーサ株式会社を起業。2017年博士(工学)。2017年から筑波大学産学連携准教授、2022年から筑波大学客員教授。2018年からIPAサイバー技術研究室長。2020年からNTT東日本本社特殊局員(いずれも現役)。



[ファシリテーター] 増田 睦子 一般社団法人行政情報システム研究所 主任研究員
デジタル庁 デザインコミュニティマネージャー

大学卒業後、外資系出版社にて編集者として社会人キャリアを開始。その後、外資系コンサルティングおよび国内医学学会で広報職を務める。2016年より現職。2019年特許庁と共に「デザイン経営ハンドブック」を制作。民間企業や行政機関へのデザイン思考やDX推進の講演・ワークショップなどを行っている。2021年3月よりデジタル庁デザインコミュニティマネージャーに着任。

2 グローバル化への対応

[大手商社での知見を中小企業の経営課題解決に] 平山 英樹 JOINS 株式会社 パートナーセールsteam

7/13 水

13:30-15:00



グローバル展開は副業人材の力を借りることで前進する

東証1部上場商社で経理、経営企画、法人営業を経験後、2012年より取締役営業本部長として法人営業を統括し、国内販路開拓と海外仕入先開拓に従事。2018年に退職し、53歳で米国留学にチャレンジ。帰国後、2020年9月JOINSに参画。これまでの幅広い業務経験や企業経営の知見を活かし、およそ200社の中小企業と面談し、経営課題を切り出してきた。

3 社内マネジメント力の向上

[スタートアップから大手までの人事に精通] 曾和 利光 株式会社人材研究所 代表取締役社長

7/20 水

10:00-12:00



温故知新の組織改革 ～変わらないために変わり続ける～

リクルート人事部ゼネラルマネージャー、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、多数の就活セミナー・面接対策セミナー講師や上智大学非常勤講師も務め、学生向けにも就活関連情報を積極的に発信している。2011年に株式会社人材研究所設立。

4 経営デザイン・アート視点の活用

[中小企業のブランディングにこそデザイン思考を] 大江 貴志 オークツ株式会社 地域みらいプロジェクト代表

7/21 木

13:30-15:30



デザイン経営で変化の時代に生き残る

アンダーセンコンサルティング(現アクセンチュア)にて販売促進や顧客戦略を担当後、ソニーのIT部門に入社し、製版物流の戦略を担当。独立後は大手企業の新規事業開発やネット戦略を行う。慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科創設時に社会人として入学し、初代首席で修了。現在は同大学院の研究員として次世代産業の研究を行いつつ、地域活性化に特化した事業をソーシャルベンチャーとしてスピノフさせてオークツ株式会社を創業。全国で産学官金プロジェクトを企画・実施中。九州デザイン経営ゼミを始め、全国各地で中小企業経営へのデザインを通じたブランディング、製品・サービス開発、販路開拓等のサポートを行う。これまでに支援した企業は50社以上。

5 ダイバーシティ導入

[女性のキャリア開発や活躍推進を支援] 小野寺 友子 株式会社 bouquet 代表取締役

7/26 火

14:00-16:00



ダイバーシティを推進し、 企業の価値を高めるリーダーシップとは

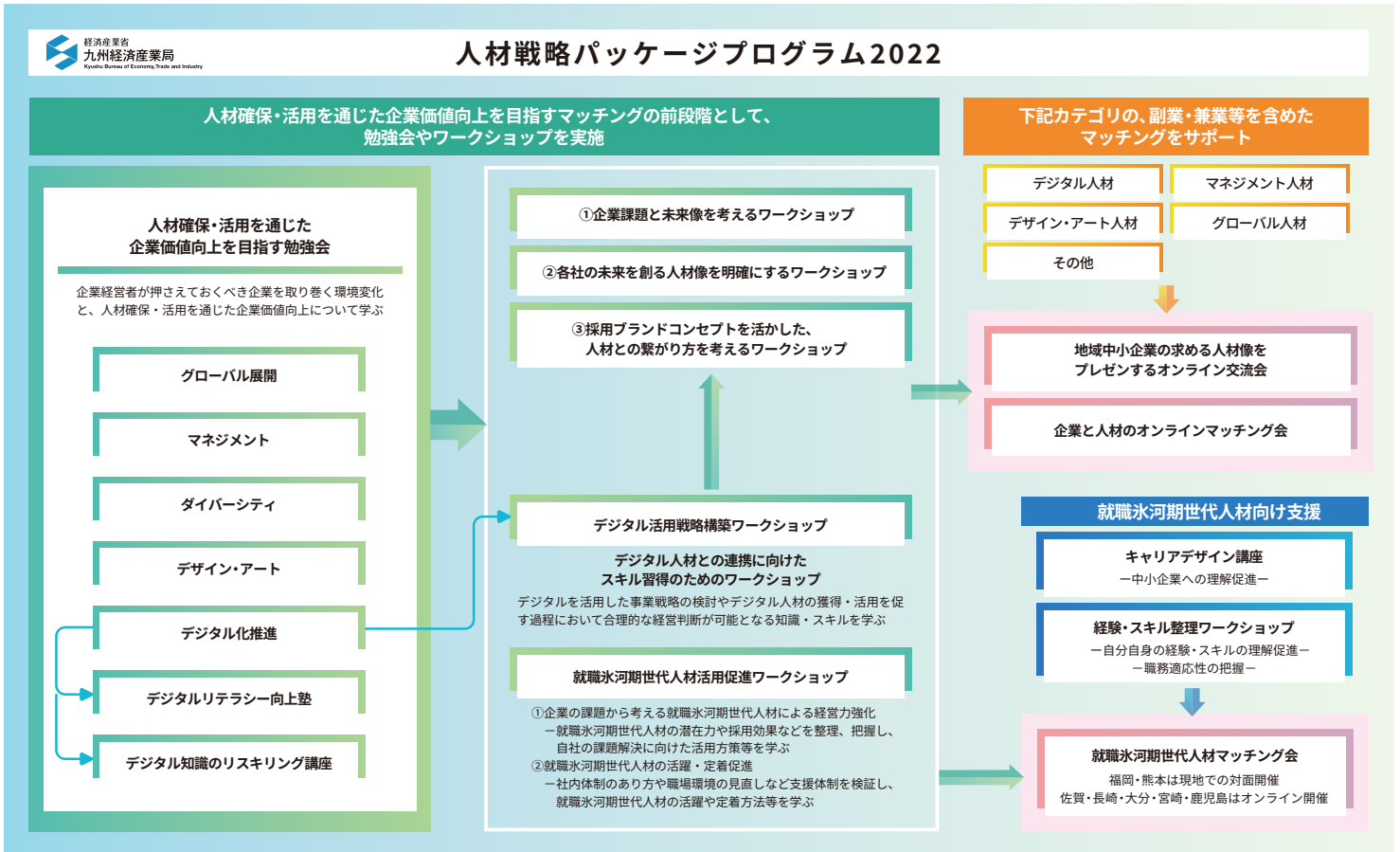
富士銀行(現みずほ銀行)にて法人営業、その後商品開発に従事。大企業における仕事の面白さと女性が活躍することの難しさを体感する。バリスにて小売店舗の営業企画・販促企画を経て、リンクアンドモチベーションに入社。プロジェクトマネージャーとして中堅中小企業をクライアントに人事制度設計、理念体系構築、育成体系構築等プロジェクトを多数主導。同社一人目の働く母として、企業において女性が第一線でキャリアを継続することの難しさと開拓することのやりがいを体感する。2008年シンガポールへ転居、多様性の本質にインパクトを受けて帰国。その後は、プロジェクトプロデュース社で営業人材育成、コミュニケーション設計、プロセスマネジメントコンサルティングに従事し、2015年独立。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。組織開発や人事制度設計も支援し、企業のありたい姿と個人のキャリアを結び付けてサポートしている。

人材戦略パッケージプログラム 2022 とは

VUCA の時代^(※1)と呼ばれる昨今、コロナ禍の影響も加わり、企業を取り巻く経営環境は予測不能な度合いを増しています。このような状況下において、企業価値の持続的向上を維持するためには、企業の中期的ビジョンを理解し、その達成に貢献できる多様な人材の確保・活用と、変化に対応出来る社内体制の構築が不可欠です。

九州経済産業局では 2021 年度に引き続き、『人材戦略パッケージプログラム 2022』を実施。地域中小企業の皆様の価値向上・競争力強化を目的に、企業の皆様が抱えておられる課題の解決に資する人材の方々との副業・兼業等を含めたマッチングを目指し、一気通貫で支援いたします。

(※1) VUCA とは Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性) が飛躍的に高まった状況を示す言葉



お申し込み

<https://hr.kyushu.meti.go.jp/>

【申込期限】各開催日 3 日前まで



■パソコンまたはスマートフォンにて二次元バーコードもしくは、上記 URL よりアクセスしていただき必須項目をご入力の上、お申し込みください。

■なお、オンライン形式 (webex) でのセミナー開催においては、入室時に設定した名前が画面に表示されます。個人情報保護の観点から、セミナー当日は公表可能な名称 (例：企業 [団体]) を設定してください (参加 URL をご案内する際にも改めてご案内いたします)

お申し込みいただいた個人情報については、事務局 (九州経済産業局、リクルーティング・パートナーズ株式会社 (本イベントにかかる委託事業者)) で適切に管理し、本イベントの運営に関する業務にのみ使用いたします。

また、ご提供いただいた個人情報は、その保護について万全を期すとともに、ご本人の同意なしに事務局以外の第三者へ開示、提供することはありません。

お問い合わせ

E-Mail kks@3140pa.com (メールタイトル) 九州経済産業局の勉強会 (必須記入内容) 会社名・氏名・電話番号を必ずご記入ください。

TEL 092-400-3140 (受付時間) 平日/10:00~18:00 (担当) イベント事務局 ■会社名・氏名・電話番号をお伝えください。担当より折り返します。

本事業に関するお問い合わせ

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



■本事業は、経済産業省の委託事業『令和4年度九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業』として実施するものです。

8 月以降に開催するワークショップ等の開催情報は、特設サイトにて随時お知らせいたします。