



# 地域の人事部 モデル事例集

令和6年度版

# 目次

## 1.はじめに - 地域の人事部の概要・全体像 -

地域の人事部とは	05
地域の人事部が生み出す変化	13
地域の人事部の経営構造の図	14
地域の人事部の価値	15

## 2.各地域の地域の人事部の事例

事例集一覧	17
長野県塩尻市	19
新潟県燕市	27
新潟県長岡市	34
静岡県三島市	40
茨城県日立市	46
茨城県大子町	52
茨城県常陸太田市	58
長野県松本市	64

## コラム 地域の人事部と自治体の連携

地域の人事部に取り組む自治体職員の声	71
--------------------	----





# はじめに - 地域の人事部の概要・全体像 -

## はじめに

生産年齢人口の減少や技術革新、産業構造の転換をはじめ、自然災害やパンデミックを含む国際情勢の激変など、企業や人材を取り巻く予測不能な事象は、様々な面から地域経済に影響を及ぼしています。

そうした中、雇用の創出、サービスの提供、コミュニティの維持といった多くの面で地域経済を支えている地域中小企業を取り巻く環境も大きく変化しており、特に、地域中小企業の経営者には「変革」に積極的に挑戦することが求められています。「変革」への挑戦の一翼を担う有力な経営手法の一つが、経営戦略と人材戦略を連動させることで企業価値向上や企業成長につなげる「人的資本経営」への取組です。しかし、地域中小企業が「人的資本経営」に取り組むケースは現状多くはなく、地域支援機関においても「人的資本経営」を取り入れた企業支援が浸透しているとは言えません。上述した外部環境の変化を鑑みれば、地域中小企業にとって従来の人材活用方策を見直し、経営戦略に連動した新しい人材戦略を策定することは必要不可欠であるものの、これに対応すべく新たな打ち手を講じている地域中小企業は少ない状況です。

このような地域中小企業を取り巻く環境変化を踏まえ、地域中小企業が「変革」に挑戦するための人材活用を進めるにあたり、地域ぐるみで一体的な支援体制（「地域の人事部」）の構築が必要ではないか。関東経済産業局では、こうした問題意識の下、令和4年度より「地域の人事部」構築実証事業を8地域で実施し、令和6年度までの3か年計画でモデル実証を行ってきました。

本書では、3年間の実証を通じた8地域の変遷や、支援体制の立ち上げから現在までの取組のポイントや課題への対応を事例としてまとめています。

各地域の産業特性や人口規模、主導している団体など自地域で近しい事例を参考にいただき、「地域の人事部」をこれから実施していきたい自治体や支援機関・事業者にとって参考になれば幸いです。

### 参考：「地域の人事部」の施策背景について

経済産業省 関東経済産業局 「地域の人事部」ホームページ  
[https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/chiikino\\_jinjibu/index.html](https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/chiikino_jinjibu/index.html)

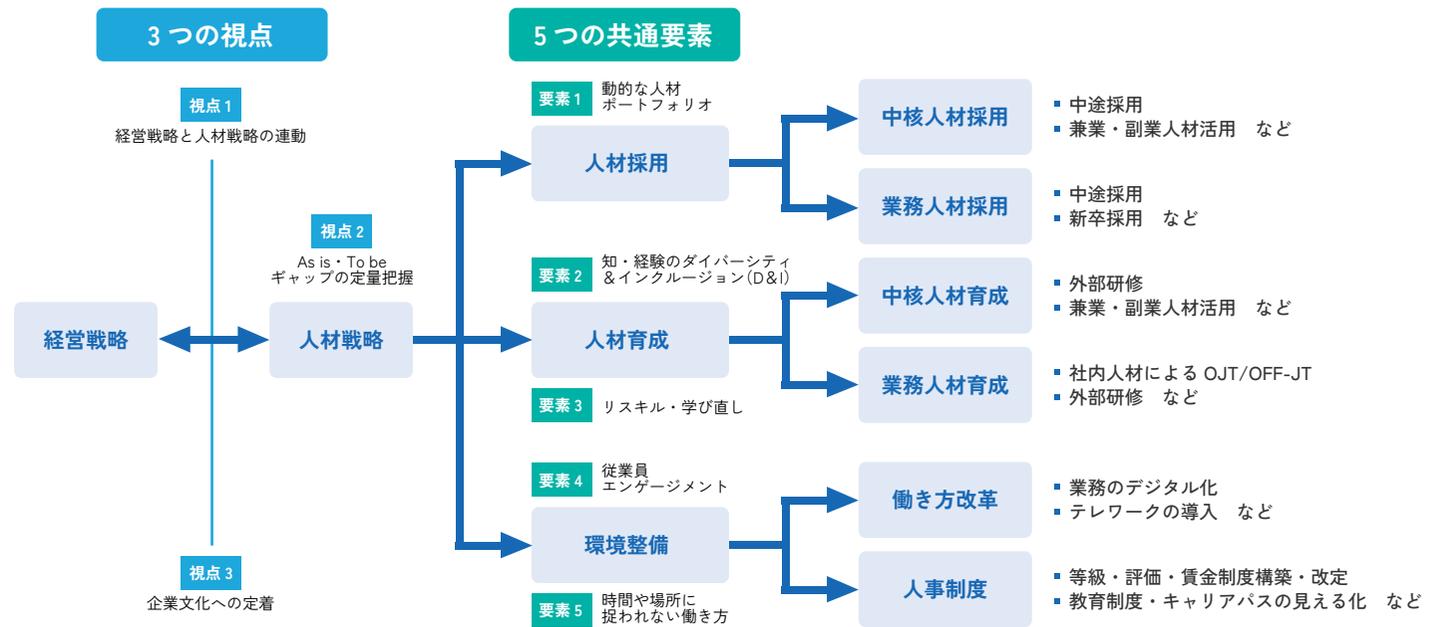
経済産業省「地域の人事部」ホームページ（「地域の人事部」説明資料を参照ください）  
[https://www.meti.go.jp/policy/sme\\_chiiki/jinjibu/index.html](https://www.meti.go.jp/policy/sme_chiiki/jinjibu/index.html)

## 地域の人事部とは

### 人的資本経営の重要性

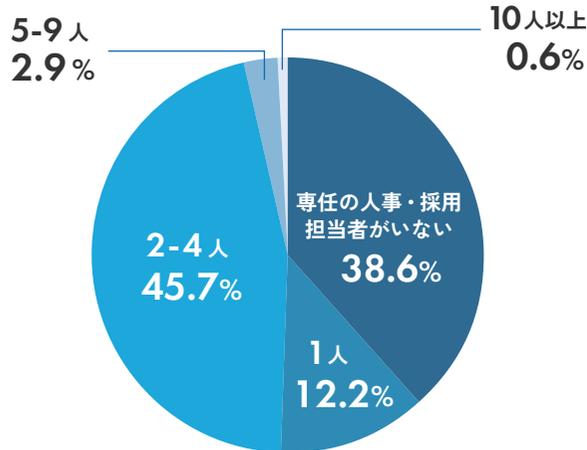
人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方である。2020年9月に経済産業省が公表した「人材版伊藤レポート」では、人的資本経営に取り組むための「3つの視点」と「5つの共通要素」が提示された。(右図参照)

多くの地域中小企業にとって、「人材確保」や「人材育成」が最も優先度の高い経営課題ではあるものの、経営戦略に紐付かない対症的な対応では根本的な課題解決にはつながらない。地域中小企業においても人的資本経営を推進していくためには、手段に目を向けるのではなく、経営戦略と人材戦略の一体的な推進により、本質的な経営課題の解決につなげることが必要である。



▲ 図① 関東経済産業局 地域中小企業が人的資本経営を推進するための視点と要素

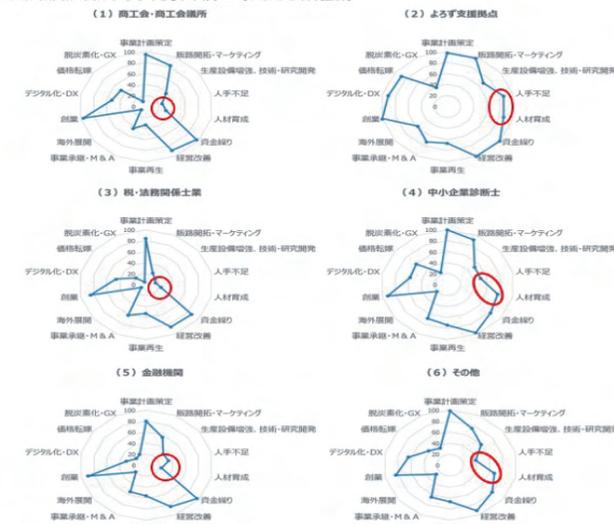
### 地域未来牽引企業における人事・採用業務担当者数



※出典 経済産業省 未来人材会議「関連データ・政策集」

▲ 図② 「地域の人事部」に取り組む背景(地域中小企業の現状)

### 支援機関が単独で対応できる経営課題(支援機関属性別)



資料：EYストラテジー・アンド・コンサルティング(株)「中小企業支援機関の現状と課題に関する調査」  
 (注) 1.各支援機関において、それぞれの経営課題に対し「単独での支援対応が可能か」について、「十分に対応できる」、「ある程度対応できる」と回答した割合を累計し、レーダーチャート化した。  
 2.数字の単位は%。

一方で、地域中小企業の実態を見ると、地域経済の中心的な担い手となりうる企業として経済産業省が選定する地域未来牽引企業においても専任の人事担当者が4割程度しかおらず、人材戦略の策定・実行ができていないケースや、人材確保・育成・定着に戦略的に取り組むには経営資源や人的資源が不足し、実施できていないケースも多い。

また、地域中小企業の相談先の支援機関においても、「人材」課題は単独で対応できる割合が低く、「人材」課題に対して相談できる窓口が少ないという実情もある。以上のことから、企業や支援機関ともに単独で人的資本経営を推進するには限界があることがわかる。

◀ 図③ 「地域の人事部」に取り組む背景(支援機関の現状)

## 地域の人事部とは

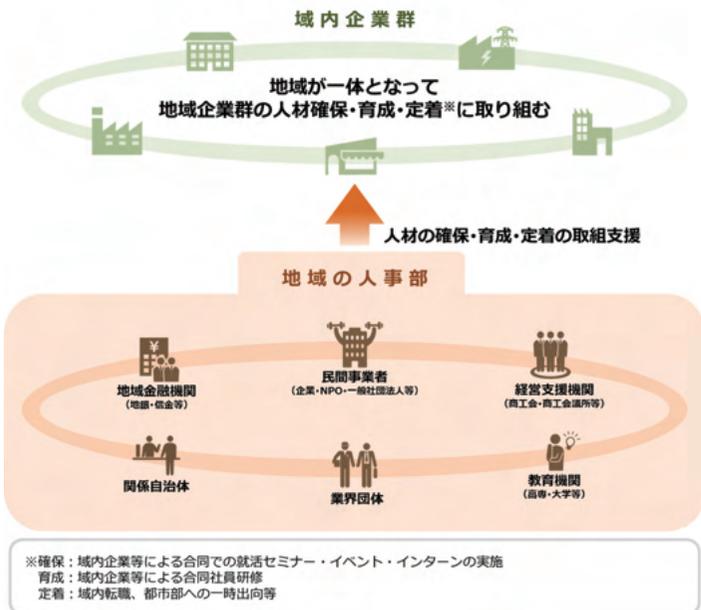
### 地域の人事部の施策について

「地域の人事部」とは、商工会、商工会議所、地域金融機関など地域の支援機関、自治体等がそれぞれの強みを活かし、一丸となって地域中小企業の多様な人材活用を推進し、「人的資本経営」の定着を目指す体制である。

地域の支援機関や人材支援を行う民間事業者・個人等が単独で地域中小企業を支援するだけでは、支援の幅に限界があることから、地域の支援機関・自治体等がそれぞれの強みを活かした一体的な支援体制の構築が必要ではないか。この仮説を「地域の人事部」構想と呼び、令和4年度より関東経済産業局の委託事業としてモデル的に構築する実証事業を通じて、具体的に地域にどのようなニーズがあり、どのような役割が期待されているのか等、その在り方について検討してきた。

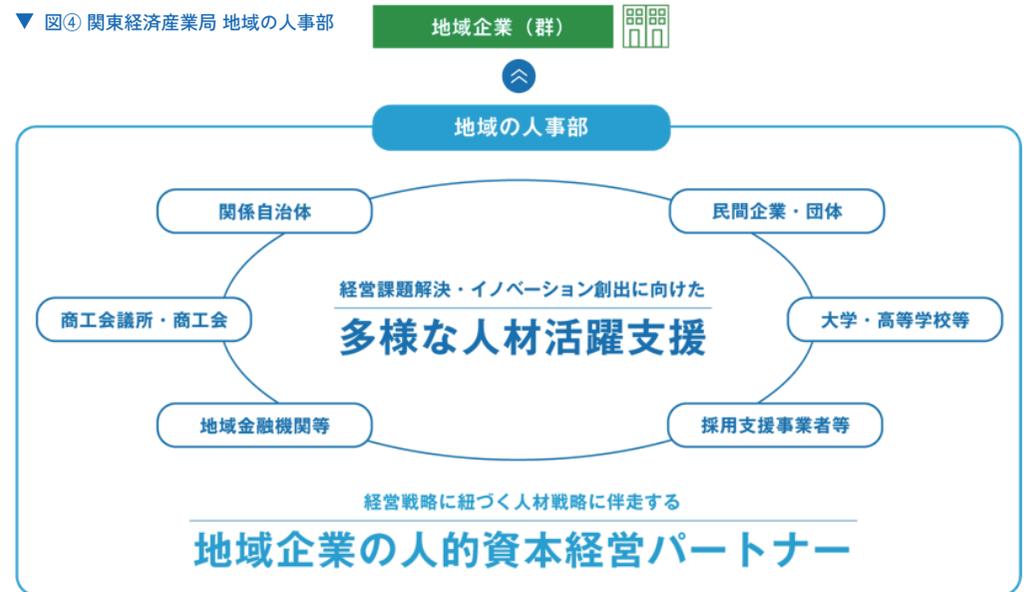
### 地域の人事部

関東経済産業局が令和4年度から令和6年度にかけて実証した事業の中で、モデル地域にて使用したロゴマーク



▲ 図⑤ 経済産業省「地域の人事部」スキーム図

▼ 図④ 関東経済産業局 地域の人事部



経済産業省では、地域企業群にとって必要な人材の確保・育成・定着を促進するため、民間事業者等が自主的な取組として複数の地域企業を束ね、地域の自治体・金融機関・教育機関等の関係機関と連携して、将来の経営戦略実現を担う人材の確保（兼業・副業含む）及び域内でのキャリアステップの構築等を行う各地域の独自の「地域の人事部」の取組を補助事業として支援している。

当該「地域の人事部」事業では、令和4・5年度に各20件、令和6年度に46件を採択し、全国のモデル事例の創出や担い手育成の醸成、ブランディング化を支援し、全国的な普及を促進してきた。令和7年度は、既に一定のノウハウを有する地域の人事部事業者による伴走・横展開支援事業や、重点分野支援事業（地域企業の右腕人材・後継者育成、法制度と連携した人材確保・育成等の取組支援）を通じて、各地における「地域の人事部」の定着・自走化を図っていく。

▶ 「地域の人事部」事業の採択事業者及び「地域の人事部」に類する取組を行っている地域の関係機関が利用/使用できるロゴマーク

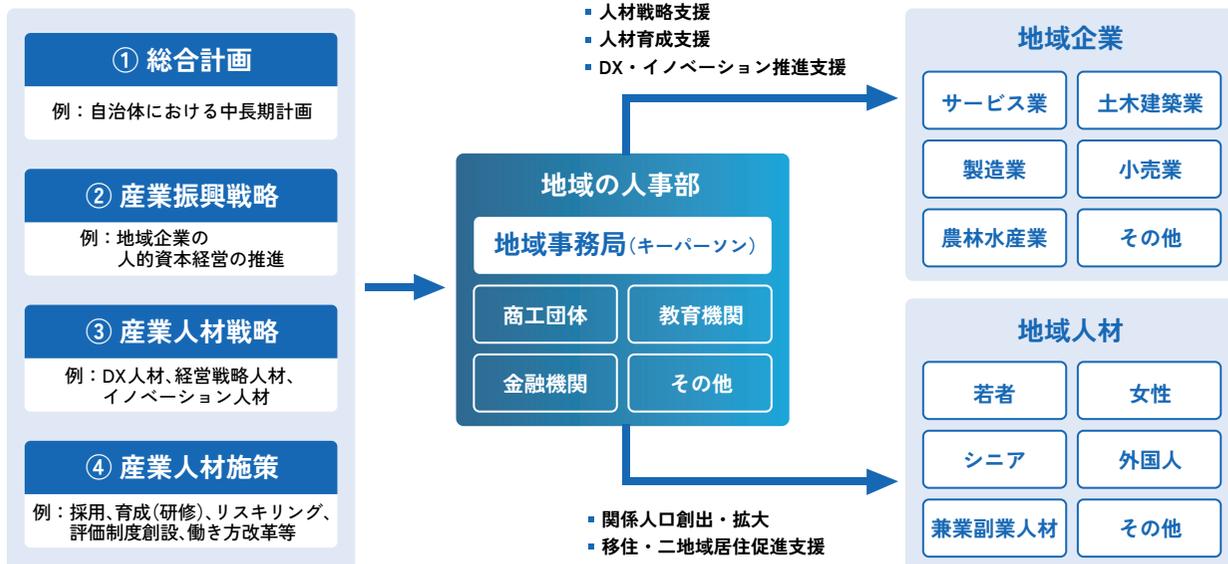
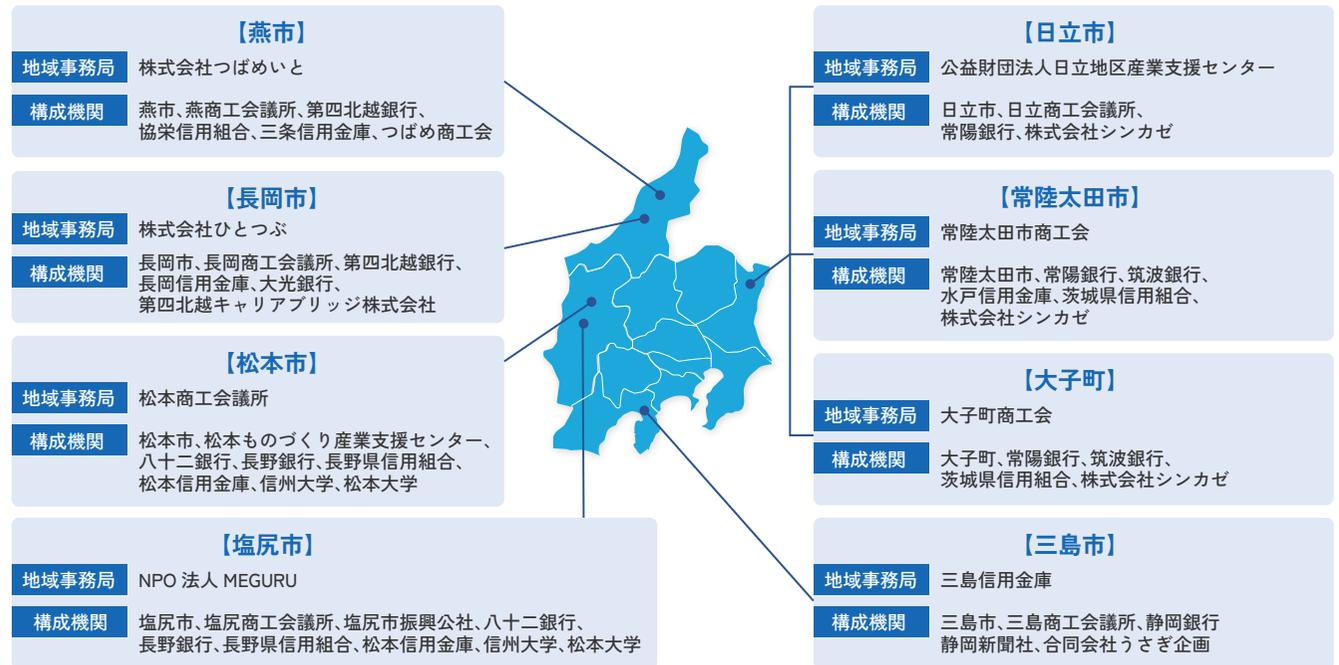
## 地域の人事部とは

### 地域一体となった支援体制の構築

令和4年度から3年間の事業として、8地域にて支援体制の構築を行った。各地域で主導して推進する地域事務局を選定し、民間企業主導型や商工会議所・商工会主導型、金融機関主導型など地域で主導する組織のパターンを変え検証した。

特に、民間企業主導型以外の地域は、ゼロから支援体制を構築する必要があったため、立ち上げ時には様々な課題に直面したが、事務局機能を担う組織・人材の発掘や育成等の新たな動きも見られた。また、民間企業主導型や金融機関主導型は、体制・機能を持続化するため各地域に必要な事業を模索し、モデル実証事業終了後も自走して進めていくためのマネタイズの仕組みを確立する動きも出てきた。

図⑥ 関東経済産業局 地域の人事部モデル実証8地域 (2025年3月時点)



▲ 図⑦ 「地域の人事部」と自治体の産業政策との連動

支援体制の中で、特に重要な位置づけにあるのが自治体である。まず、体制構築に向けて地域の支援機関へ「地域の人事部」の必要性を訴えていく役割が求められる。具体的には、地域事務局とともに支援機関に対し地域中小企業が人的資本経営に取り組む意義や支援体制構築の必要性を説明することである。

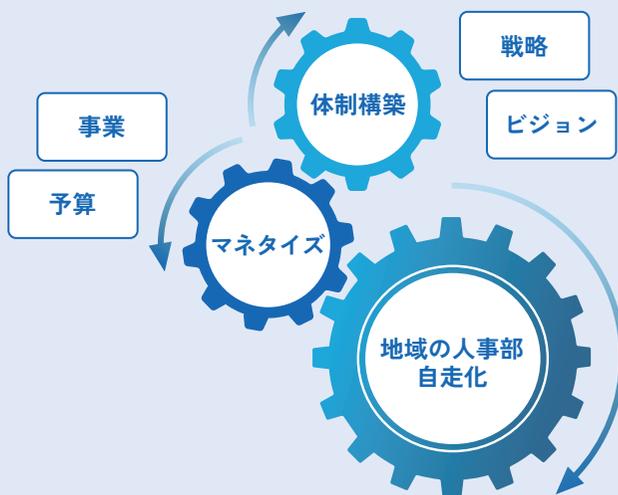
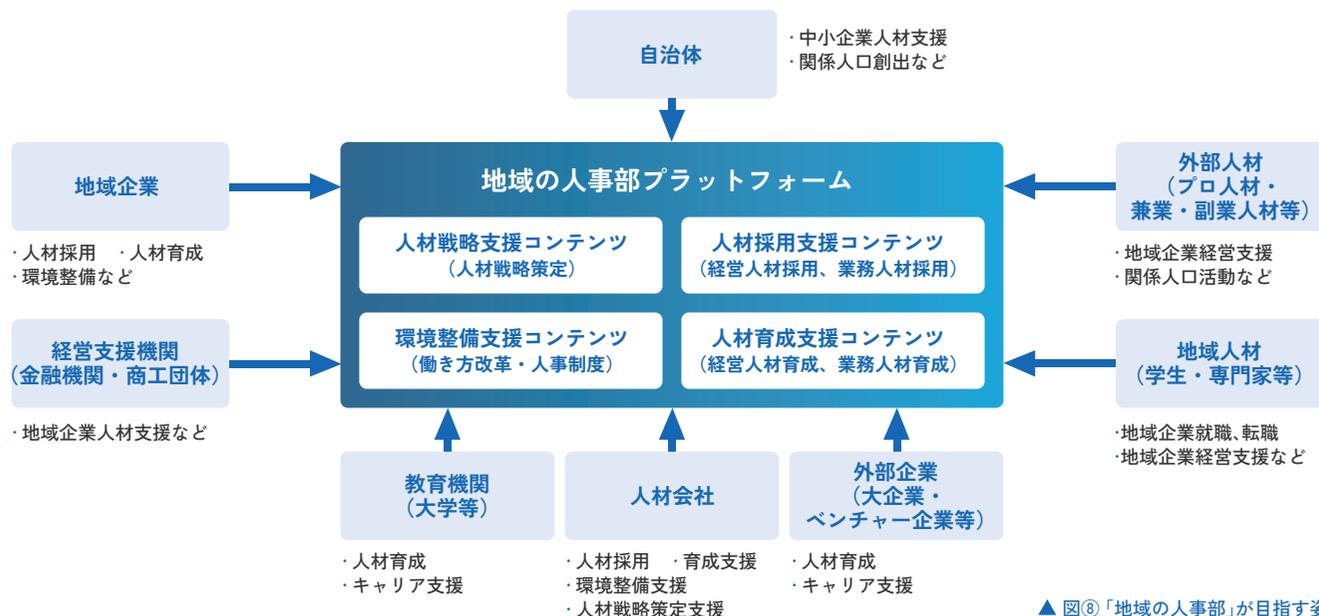
また、自治体が掲げる総合計画・戦略の取組と「地域の人事部」の取組を連動するよう工夫することも重要である。例えば、「地域の人事部」が取り組む事業においては、地域中小企業の「人材」課題解決のみならず、地域課題解決に直結する効果があり(例えば、地域外の人材と接点が構築できた場合には、関係人口創出や移住・二地域居住につながるなど)、施策を連動させることで取組の意義・可能性が広がりうる。

## 地域の人事部とは

### 地域の人事部の目指す姿

3年間の実証事業の中で最終的に目指した「地域の人事部」の姿は、様々な支援機関やプレイヤー等が連携して、人材に関する様々なコンテンツを地域中小企業に提供するプラットフォームである。前述したとおり、個社単位で「人材」課題の解決や「人的資本経営」を推進するのは難しく、地域ぐるみで支援機関同士が自らのノウハウを持ち寄ることで「人材戦略支援」、「人材採用支援」、「人材育成支援」、「環境整備支援」の実行・充実が可能となる。

また、プラットフォームを結節点とし、地域内外の人材や地域外の企業と地域中小企業の接点構築の場としても機能することができ、新たな人材活用の手段の提供や、関係人口創出をはじめとした地域活性化等の社会的価値も提供しうる。



図⑨「地域の人事部」を運営する際のポイント ▲

8地域の「地域の人事部」の目指す姿は上述したとおりだが、地域事務局のみが「地域の人事部」を担っているのではなく、自治体・支援機関を含めた全ての構成機関が一体となって「経営」しているという視点がポイントであり、それを実現する体制を構築した上で、事業のマネタイズが必要である。

「地域の人事部」を運営する上では、「ビジョン」「戦略」「事業」「予算」の4つの観点が重要であり、8地域においては4つの観点を踏まえ、地域の人事部の自走化を目指した。

## 地域の人事部とは

### 地域の人事部で実証した事業(アクティビティ)

支援体制を構築する上では、構成機関同士がコミュニケーションを図り、「地域の人事部」のビジョンや地域課題の共有・意見交換を行う「議論の場」と、地域内に必要なコンテンツを決め、それに一体となって取り組むことで構成機関が事業の効果や意義を体感することにもなる「支援の場」の両輪を回すことが有効である。

「議論の場」としては、各地域で構成機関を集めた協議会を設立し、立ち上げ当初は年間5回実施した。加えて、地域企業に事業の成果を報告する成果報告会や「地域の人事部」同士の情報交換を目的とした情報共有会を実施した。「支援の場」としては、事業を①「人材戦略・組織変革支援」②「人材採用支援」③「人材育成支援」④「環境整備支援」の4つに分類し、実証を行った。

地域においては、特に人材採用に関する課題が多く聞かれることから、新たな人材活用手段を構成機関一体で推進していく「兼業・副業マッチング」や都市部リソース活用の一環で行った「大企業と連携した経営課題解決支援」は、地域支援機関としても“自分ごと”として捉え、取り組んでいるように見受けられた。

また、人材育成はリソースの限られている地域中小企業にとって、すぐには手をつけにくい課題となっており、1社に閉じずに地域ぐるみで人材育成やリスクリングを推進していくことは、企業だけでなく、地域の人材定着にとって必要性が高いと考えられる。



▲ 図⑩ 8地域が3年間で取り組んだアクティビティ

## 【参考】主要なアクティビティ① / 協議会

地域事務局を中心に、構成機関を含めた協議会を年3～5回程度開催。事業進捗の共有や今後の地域の人事部としての在り方などについて参加者間でディスカッションを実施。

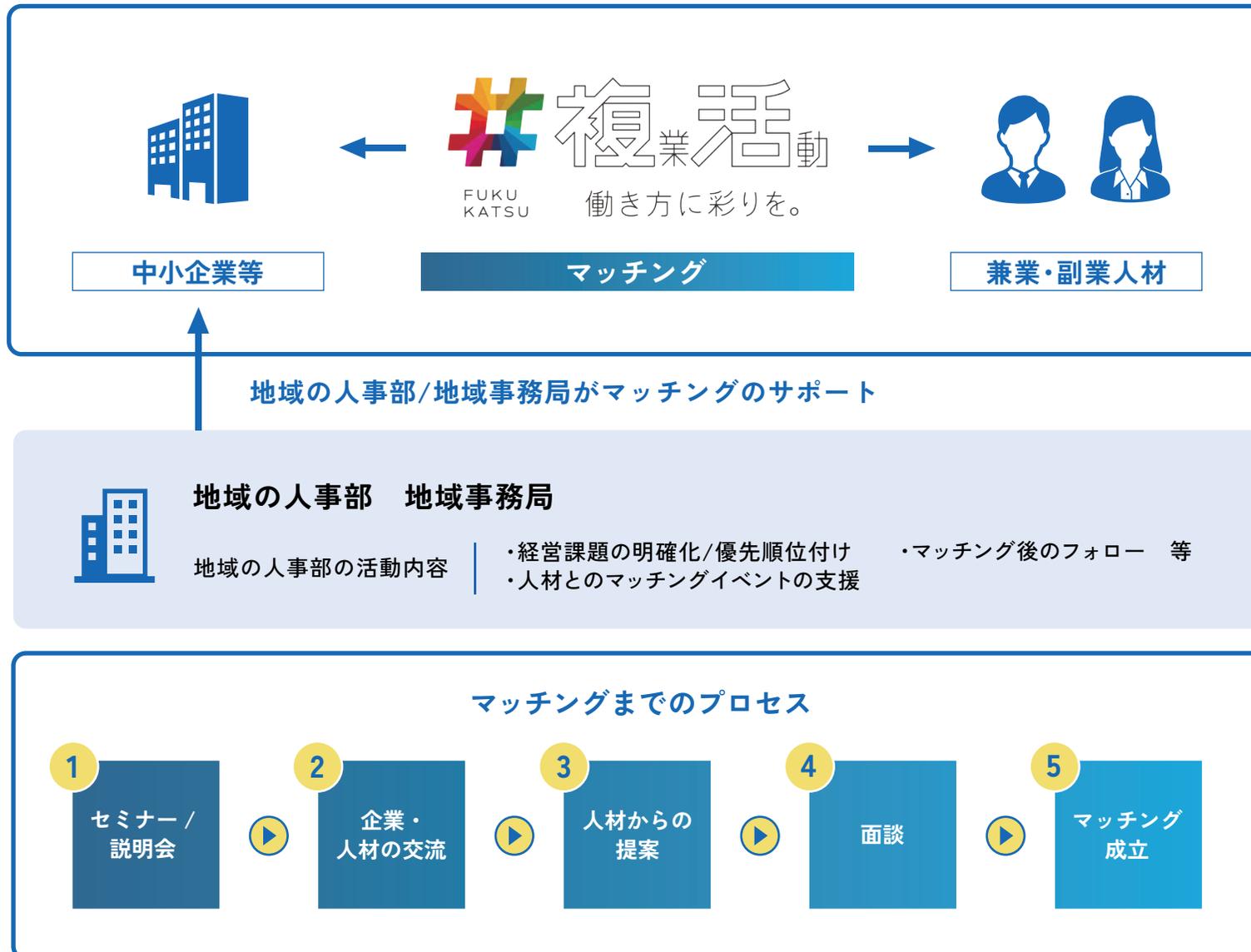
### 参考 | 令和5年度の例

時期	アジェンダ
7/24	<ul style="list-style-type: none"><li>● 構成機関内のキックオフ</li><li>● 実施予定の内容についての議論</li></ul>
8/23	<ul style="list-style-type: none"><li>● 企業向けセミナーの振り返り</li><li>● 実施内容についての議論</li></ul>
9/11	<ul style="list-style-type: none"><li>● 若者人材活用における議論</li><li>● インターンシップについての議論</li></ul>
12/6	<ul style="list-style-type: none"><li>● 次年度以降の自走化に向けた議論</li><li>● 取組状況の共有</li></ul>
3/9	<ul style="list-style-type: none"><li>● 次年度の方針の共有</li><li>● 自走化に向けた組織化の議論</li></ul>



## 【参考】主要なアクティビティ② / #復活(兼業・副業人材マッチング)

外部人材の活用を通じて地域企業の人的資本経営の推進につなげるため、兼業・副業人材とのマッチングを通じた企業支援を実施。企業ヒアリングによる課題の整理やイベントの開催を通じた企業一人材間の交流を行い、マッチングを支援。



## 【参考】主要なアクティビティ③ / 大企業連携

地域の人事部が、大企業と地域企業との結節点として、大企業人材の地域企業での副業マッチング、大企業人材向け越境学習のプログラムを実証。

### 大企業

#### 課題 / ニーズ

##### 企業

- ✓ 人材育成、キャリア形成のため、社員を中小企業等へ派遣し実践的な人材育成を行いたい、研修先となる地域との接点が無い。
- ✓ 社外で経験を積み、スキルアップや人脈も広げてもらいたい。
- ✓ 新事業創出のため、地域との関わりを持ちたい。

##### 社員

- ✓ 手触り感を持ちながら、プロジェクトを回すようなキャリアアップにつながる経験をしたい。

#### 連携メリット

- ✓ 人材育成の推進  
→ 地域企業での実践型研修を通じたリスクリング、人的ネットワーク形成
- ✓ 人的資本経営の推進  
→ 従業員エンゲージメントの向上、定着率向上、採用力強化
- ✓ 地域におけるビジネス機会の創出

### 地域

#### 課題 / ニーズ

##### 企業

- ✓ 大企業社員を中核人材として活用し、経営課題を解決したい。
- ✓ 大企業社員との協働を通じて社員のリスクリングを図りたい。

##### 社員

- ✓ 人材育成やキャリア形成の機会がなく、自己実現・成長の機会が欲しい。

##### 地域

- ✓ 地域課題を解決するソリューションが欲しい。
- ✓ 関係人口、移住定住人口を増やしたい。

#### 連携メリット

- ✓ 自社の経営課題解決、経営力向上
- ✓ 大企業社員との協働を通じた社員のリスクリング促進
- ✓ 大企業との連携による地域の社会課題解決
- ✓ 関係人口の創出、移住定住の促進

×  
地域の  
人事部

## 地域の人事部が生み出す変化

### 活動

#### 地域の人事部の活動推進

# 復活・インターンシップ  
リスキリング・大企業連携・セミナー など

#### 地域の人事部の体制整備

協議会・成果報告会  
連携協定 など

#### 地域の人事部ネットワークの構築

情報共有会  
ネットワークイベント など

### 変化

#### 地域企業経営者の意識変革・行動変容

ミッション・ビジョン・バリュー発信  
人材戦略検討、人材活用ノウハウの向上 など

#### 地域の人事部構成機関の協働・共創

地域企業への普及啓発、  
プログラム共同企画・運営  
人材支援能力の向上 など

#### 地方自治体の計画や政策との連動

総合計画・政策事業への反映  
補助金の新設・政策事業委託 など

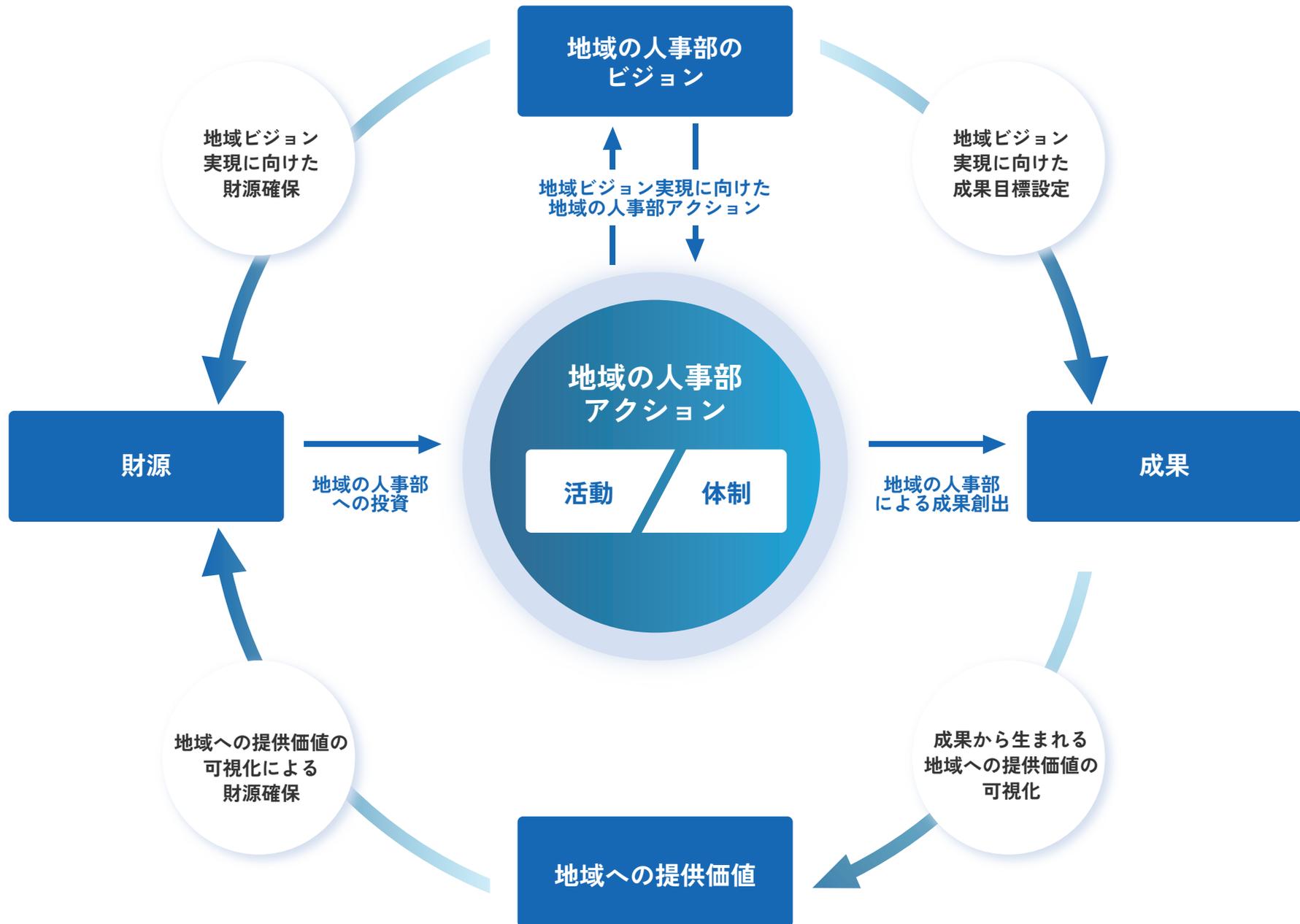
### 地域への提供価値

地域企業の  
人的資本経営推進

地域における  
学びの場の創出

地域内外の人や組織がつながる  
プラットフォームの構築

## 地域の人事部の経営構造の図



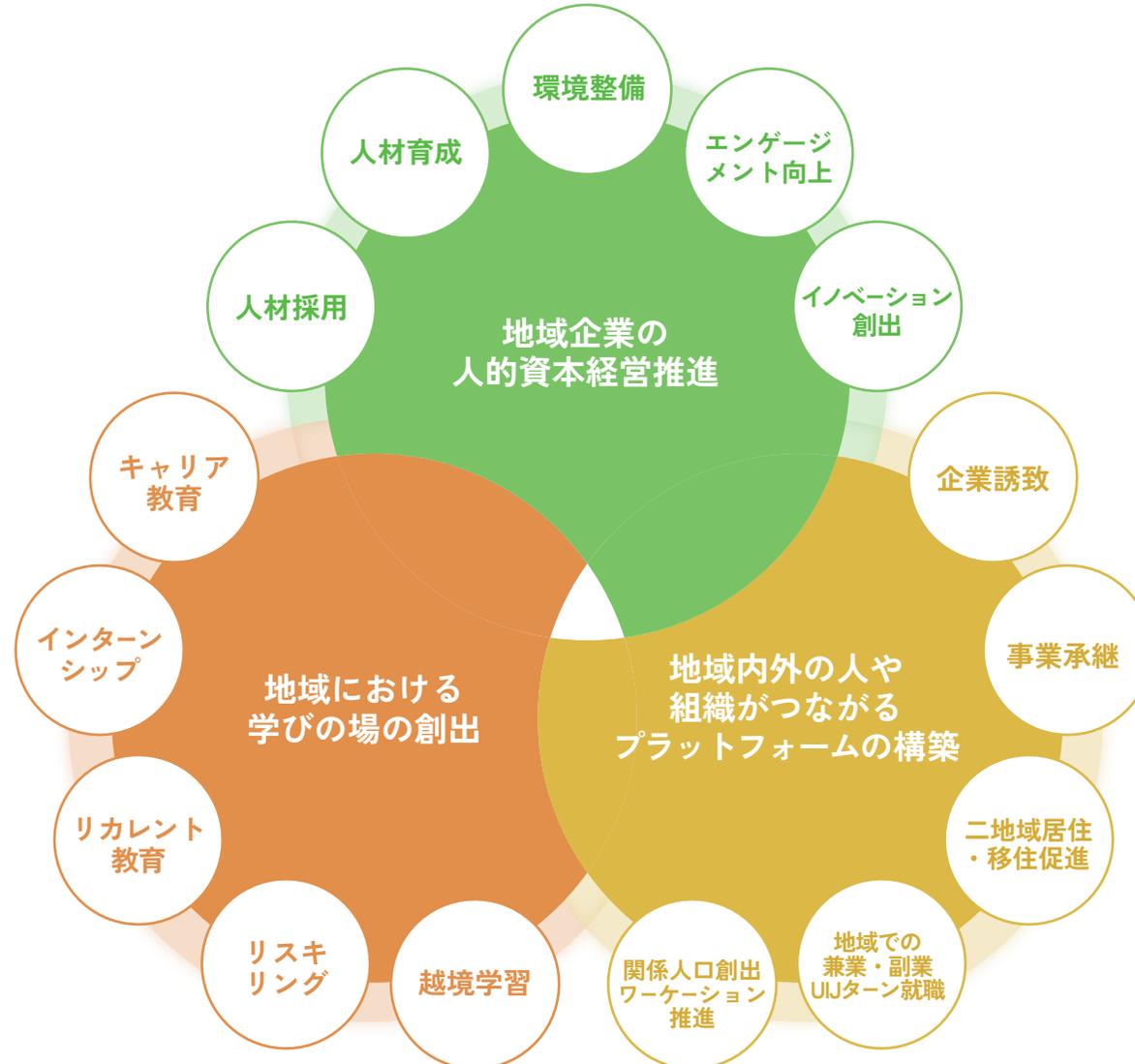
## 地域の人事部の価値

3年間の「地域の人事部」の実証を通じて、地域に対して大きく3つの価値があることが見えてきました。本事例集でも、各地域の事例の中で該当する価値を記載しています。今後の地域の人事部の活動を進める際の参考として、ご活用ください。 ※3つの価値の周りに実証の中で見えたキーワードを示しています。

### ① 地域企業の人的資本経営推進

### ② 地域における学びの場の創出

### ③ 地域内外の人や組織がつながるプラットフォームの構築





2

各地域の地域の人事部の事例

## 事例集一覧

関東経済産業局で取り組んだ地域の人事部構築実証事業を通して、8つの地域事例が生まれました。それぞれの地域事例には以下の特徴があります。ご関心のある地域・事例のページの情報をご参照ください。

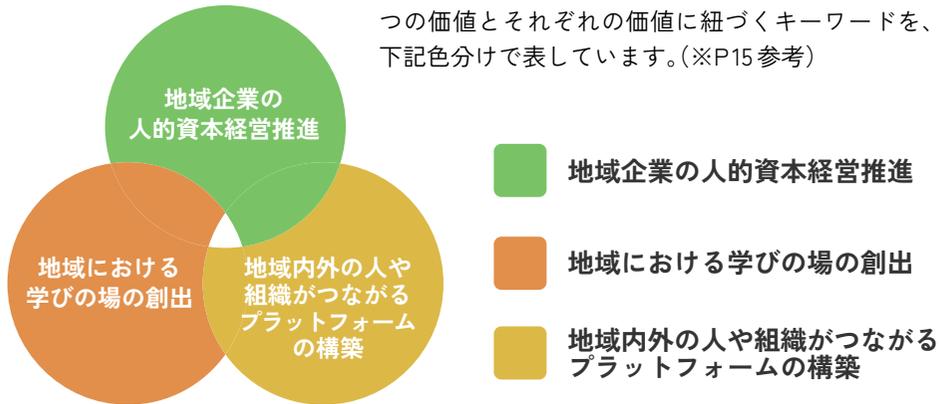
属性	主導機関 ※令和6年度時点	地域	事例集で取り上げる活動	キャッチコピー (地域の活動・特色)	ページ
民間機関	NPO 法人 MEGURU	長野県塩尻市	連携協定 大企業連携 人材育成	# 全国初の「地域の人事部」連携協定 # 塩尻における人的資本の価値向上 # 自治体の総合計画と連動	P19～
民間機関	株式会社つばめいと	新潟県燕市	兼業・副業人材マッチング 協議会	# 金属加工のまち # マッチングサイトの構築 # 金融機関との強力な連携体制	P27～
民間機関	株式会社ひとつぶ	新潟県長岡市	インターンシップ	# 多様な学問を専攻する学生が多いまち # 多様な働き方 # 企業と学生、企業と企業をつなぐハブ機能	P34～
金融機関	三島信用金庫	静岡県三島市	大企業連携	# 金融機関主導モデル # リスキリングスクール # セカンドキャリア支援 # 二地域居住	P40～
支援機関	公益財団法人日立地区 産業支援センター(HITS)	茨城県日立市	兼業・副業人材マッチング	# 支援機関主導モデル # 企業城下町 # 大企業 OB 人材マッチング	P46～
支援機関	大子町商工会	茨城県大子町	兼業・副業人材マッチング	# 商工会主導モデル # 外部人材による事業承継 # 観光地 # 関係人口創出	P52～
支援機関	常陸太田市商工会	茨城県常陸太田市	協議会	# 商工会主導モデル # 相談窓口機能 # 地域おこし協力隊 # 移住者	P58～
支援機関	松本商工会議所	長野県松本市	エンゲージメントセミナー	# 商工会議所主導モデル # 大学と連携した事業推進 # 他地域間連携 # 観光地 # コアメンバーの発掘	P64～

## 事例ページにおける色分けの表示について

各地域の事例ページにおいては以下のルールに基づいた色分け・表現を用いています。

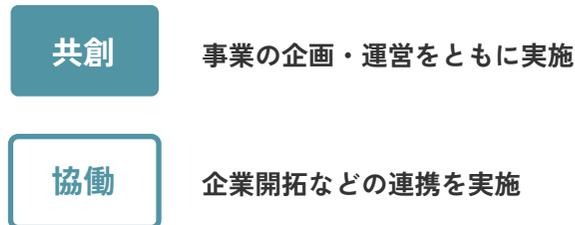
### 事業事例

3年間の地域の人事部の実証を通じて見えてきた3つの価値とそれぞれの価値に紐づくキーワードを、下記色分けで表しています。(※P15参考)



### 3か年の体制の変遷

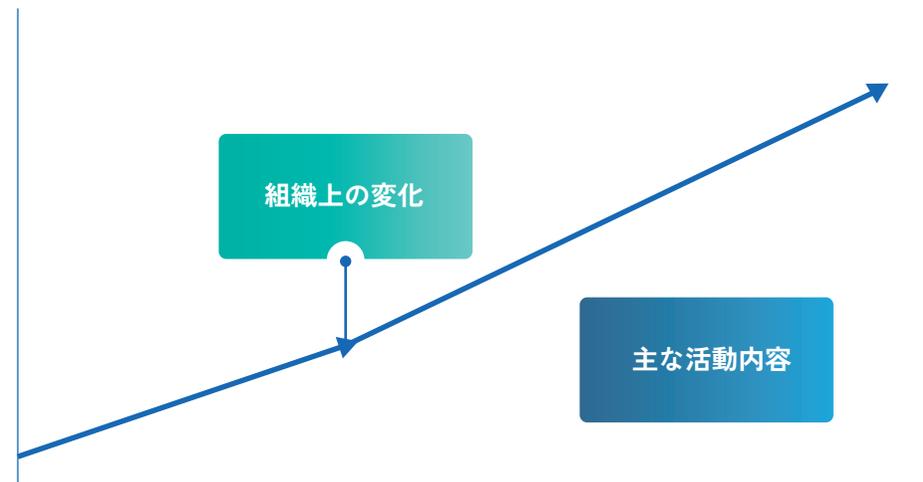
3か年の体制について、事業の企画・運営をともに実施したことを「共創」、企業開拓などの連携を実施したことを「協働」とし、下記色分けで表しています。



### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動

3か年の活動内容の変遷について、縦軸は活動量、横軸は時系列を表しています。また、グラフ上で組織上の変化と主な活動内容は下記色分けで表しています。

※各地域の活動量については、地域毎の目線とした増加推移であるため、8地域において同じ推移でも活動量は地域によってそれぞれ異なります



縦軸：活動量 / 横軸：時系列

活動については財源ごとに下記色分けで表しています。



## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / NPO 法人 MEGURU

## 地域紹介 長野県塩尻市

## 人口

65,435 人(2024 年 1 月時点)

## 主な産業構造

製造業(精密機器関連産業) 農業(レタス・ぶどう・りんご等)  
地場産業(ワイン・木曽漆器) 観光業(歴史的文化遺産等)

## 主な地域資源

製造業等の集積による産業基盤、平出遺跡・奈良井宿等の歴史資源、  
ぶどう・ワイン・漆器等の自然由来資源、  
えんぱーく・スナバ・core 塩尻、自動運転等の知的資本資源

## 活動機関紹介 NPO 法人 MEGURU

## 住所

〒399-0737 長野県塩尻市大門八番町 1-28

## 設立

2020 年 11 月

## 職員数

17 人(2024 年 8 月時点) ※業務委託含む

## 主な活動内容

個人支援事業(自分らしくはたらく人をつくる)  
法人支援事業(人が生きる組織をつくる)  
地域共創事業(共創を生み出す地域をつくる)

## 地域が抱える現状の問題意識(3年を踏まえて)

地域に人がいない・定着しない背景にあるのは大きく分けて4つ

- 地域企業が抱える課題
  - ・ 人事専任担当がない、採用 PR ができていない
  - ・ 就職した若者の育成 / 定着させる仕組みがない
- 地域の教育の課題(キャリア教育)
  - ・ 地域に飛び出した探究や挑戦の機会がない
  - ・ ロールモデルとの出会いの欠如
- 暮らしや生活の課題
  - ・ 地域コミュニティ / つながりの欠如
  - ・ 多様な人材の活躍の場がない
- 地域の人材課題の担い手の専門性・継続性・連携の不足

## 目指したい姿(ビジョン)

- Vision  
はたらく、生きる、すこやかに  
～私たちは地域から「はたらく」の可能性に挑戦する～
- Mission  
地域ぐるみで人の価値を最大化する

## 目指したい姿へのアクション

- ①個人支援事業  
学生のキャリア教育、越境事業、キャリア支援
- ②法人支援事業  
人事件走支援、合同人材育成、共感型マッチング
- ③地域共創事業  
支援組織共創、地域企業共創、人事コミュニティ

## 活動概要・体制 / NPO 法人 MEGURU

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
NPO 法人 MEGURU	企業個人双方に対する支援・施策の実行部隊、事業全体の統括等
塩尻市	全市的な人材政策の立案・実行、補助金事業の企画
金融機関	取引先に対する人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走
塩尻商工会議所	小規模・零細事業者に対する人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走
塩尻市振興公社	製造業向け人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走
教育機関	人材育成輩出機関・インターンシップ・リカレント教育・リスキリング

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

NPO 法人 MEGURU 代表の横山氏は、もともと大手総合人材企業に入社をし、名古屋で勤務をしていた。当時より、地域での活動に関心をもっていたところ、塩尻市が募集した地域おこし協力隊の制度に応募し、採用をされる。採用後は塩尻商工会議所での活動中に、地域における若者のキャリア支援、企業と副業人材とのマッチング事業等を行う。協力隊の活動を通じて、根深い地域の人材課題に直面したが既存の人材サービスでは解決できないことも多く、地域密着型の人材支援の必要性を痛感し、NPO 法人 MEGURU を 2020 年に創業。地域における人の課題は多岐にわたるため、MEGURU のみではなく地域の人事部構想に共感した支援機関やパートナーと共創しながら、地域における人材循環を生み出して行きたいと考え、地域の各関係機関との連携を行いながら「地域の人事部」としての活動を積極的に取り組んでいる。

NPO 法人 MEGURU  
横山 暁一氏

横山さんが地域おこし協力隊として活躍する中で、より知見やノウハウのある「地域の人材課題」の解決をお願いするに至りました。また、地域につながらない横山さんを積極的に市が地域のキーマンをつなぐことで、事業実施のサポートも行っております。

出身ではない塩尻市とのつながりができたのは、市の地域おこし協力隊制度がきっかけです。また、市や商工会議所が事業以外にも積極的に人の紹介や企画を一緒にして頂けたおかげで活動しやすい環境を整えて頂いています。

塩尻市  
古畑 久哉氏

令和 6 年度時点の主な取組内容(一部)	予算額(予算元)
人材マッチング事業 (求人メディア・副業人材マッチング)	5,000,000 円(関東経済産業局委託費+自主財源)
じんじの窓口事業(地域の人事部相談窓口)	500,000 円(関東経済産業局委託費)
越境・関係人口創出事業 (大企業と地域中小企業とのマッチング)	7,000,000 円(関東経済産業局委託費+自主財源)
小中学校キャリア教育推進事業	4,000,000 円(塩尻市予算)
人的資本経営推進伴走事業	10,000,000 円(塩尻市予算+自主財源)
大学連携事業(インターンシップ・リカレント等)	800,000 円(塩尻市予算+その他国の予算)
地域の人事部合同研修/人材育成関連事業(セミナー)	1,700,000 円(自主財源)

## 事業事例(連携協定) / 塩尻市

### 連携協定の概要



### 官民学による地域の人材確保・育成・定着の拡充・推進に向けた組織としての合意形成

令和6年7月5日に、全国初の塩尻市における「地域の人事部」連携協定を締結。協定メンバーがそれぞれ有するノウハウや強み、例えば、経営支援機関が有する地域企業との接点や資金支援、各大学が有する、学生のインターンシップ・キャリア教育等を通じた地域で活躍する人材の輩出、NPO法人MEGURUが有する、人事・人材に関する専門ノウハウ、加えて塩尻市や塩尻商工会議所、塩尻市振興公社が適切にバックアップ。地域一丸となった事業推進により、塩尻全体が多様な人材、学生等から「選ばれる地域」となっていくことを目指している。

#### 締結団体

【民間団体】NPO法人MEGURU、株式会社パンナJOB HUB  
【行政】塩尻市、塩尻市振興公社  
【経営支援機関】塩尻商工会議所、八十二銀行、長野銀行、松本信用金庫、長野県信用組合  
【教育団体】信州大学、松本大学

### 連携協定の様子



### 連携協定の締結による密な連携支援体制の構築

地域の人事部の構成機関として金融機関などにおいては、支店の担当者個人としての連携となっていた為、異動等が生じると関係性の作り直しが生じていた。個人としてではなく、組織として地域の人事部に取り組むことを塩尻市が旗振り役となり、協定を締結し関係性を強固なものとし、連携が加速。すでに、企業の人材相談の伴走支援や人材マッチング等の企業開拓などで連携をしていた教育機関・金融機関の担当者レベルではなく、組織レベルでの連携として関係性の質が大幅に向上した。

### 市内企業から「人事」に関する相談先としての認知拡大・構成機関の認知向上

地域内における人材課題を地域一体で支援をするべく令和6年度より「じんじの窓口」を塩尻市内にて開始。企業の人材課題のニーズの深掘りや見つけ直しを行い、適切な支援策に結びつけるための前さばきの役割を担う。また、支援機関向けの勉強会を通じ「じんじの窓口」機能の金融機関の理解や連携は深まり、令和7年度以降の地域一体となった人材支援窓口の構築を進めている。

### 自治体の声 塩尻市

地域企業の  
人的資本経営推進

地域内外の人や組織がつながる  
プラットフォームの構築

特に金融機関・教育機関において、各組織内での、地域の人事事業の位置づけやプライオリティが明確でなく、担当者の思いとのズレが感じられましたが、連携協定により「担当者レベル」から「組織レベル」での連携が明示化されたことにより、各機関の担当者の意識レベルが向上し、市としても地域の人事部への更なる相談や連携が実施しやすくなっています。



塩尻市役所  
村上 洋一 氏

### 金融機関の声 松本信用金庫

地域企業の  
人的資本経営推進

地域における  
学びの場の創出

「地域の人事部」事業については、以前より参画しておりましたが、連携協定締結により地域内の人材育成や採用メニューが一層充実し、サポート体制が強化されたと思います。じんじの窓口の勉強会を通じて、他連携機関とのつながりや自金庫内での横展開により人材支援力向上に努めていきたいと考えています。



松本信用金庫  
高木 翼 氏

### 市内企業の声 株式会社立石コーポレーション

地域企業の  
人的資本経営推進

大手の人材サービスは多数ありますが、地域の中小企業に合わせてカスタマイズし、寄り添ってくれる会社は稀有です。プロの人事としての視点を交え、アドバイスも実務面でも手を動かしてくれる所に今後も期待しています。また、行政・支援機関・大学など様々な団体と連携しているからこそ得られる情報やネットワークを提供いただき、地域のHUBとなって活躍頂いています。



株式会社立石  
コーポレーション  
立石 宗一郎 氏

## 事業事例(大企業連携) / 塩尻市

### 塩尻市内で実施した

### 大企業向けイベントの様子



### 「越境学習」を軸とした大企業と地域の取組支援(スキームの特徴)

塩尻市として以前より取り組んでいた大企業との提携や越境学習のプログラムの実施経験を活かし、大企業に対して越境学習の人材育成プログラムを実施。また、大企業側においては、「人的資本経営コンソーシアム」と連携を行い、会員企業への説明会および現地でのイベント等を通じて企業への告知を行った。

### 越境プログラムに参加をしたりそな銀行の例(個社事例)

令和5年度の越境学習のイベントにりそな銀行が参加したことにより、りそなグループとして塩尻市の越境学習のプログラムに参画。りそなグループとしては社内の経験だけでは得られない、新たな視点の獲得を社員に持ってもらうべく越境学習を取り入れている。りそなグループから塩尻市へのプログラムにおいては計5名が参加し、「普段関わらないメンバーとの刺激」「正解のない課題を考える難しさ」「自分自身の成長イメージができた」等の参加者の声があった。

### 現地研修の様子



### 越境学習をテーマに11社の企業が塩尻に訪問。具体的なプログラムの実証まで取り組む

令和5年度・6年度においてそれぞれ大企業向けに塩尻での研修を実証的に実施を行った。りそなグループをはじめ、現場の視察や地域の人事部との対話を通じ、NPO法人 MEGURU を中心とする「地域の人事部」が塩尻市内の企業・行政のハブになっていることを実感。自社の社員の研修の場として塩尻を選択し、これから具体的な実証に向けて動きだしている。

### 実証を踏まえて塩尻の人事部として提供メニューに昇華・大企業側の営業等を開始

令和5年度・6年度および以前の経験を踏まえ、塩尻の地域の人事部としての支援メニューとして構築。人的資本経営コンソーシアムに限らず、地域内外の大企業に対しての越境学習・人材育成のメニューとして相談に応じている。また、研修に参加した人材がその後も地域に関係人口として関わるためのコミュニティ(出口)も用意し、地域への関係深化と人材定着を図っている。

### 自治体の声 塩尻市

地域企業の  
人的資本経営推進

地域内外の人や  
組織がつながる  
プラットフォームの構築

地域における  
学びの場の創出

市としては今までも大企業と連携をした関係人口創出や地域課題解決の各種取組を実施してきましたが、地域活性化のための新たな連携先を模索する必要性がありました。地域の人事部としてつながりを作ってもらうことで、市としては企業の誘致や連携構築などにも取り組みやすくなっています。



塩尻市役所  
中川 遼祐 氏

### 企業の声 株式会社 HYAKUSHO

イノベーション  
創出

人材育成

越境学習

当社では、創業時から地域の人事部と連携し、多様なスキルや想いを持った関係人口・都市部人材と創造的な活動を行っています。地域には多くの課題がありますが、それは同時に挑戦できるステージが多数存在するという。これからも、普段の環境では得られない学びや挑戦の機会を提供し、「地域課題の解決」と「人材育成」を組み合わせて、一緒に事業や地域をつくる仲間を育てていきたいと思っています。



株式会社 HYAKUSHO  
田中 暁 氏

### 企業の声 株式会社りそな銀行

越境学習

弊社の人財戦略では、「越境」を通じて、金融の枠にとどまらない成長を目指しています。越境先を探す中で、塩尻の地域の人事部主催のイベントで現場の高い熱量を感じ、越境プログラムに参加することになりました。参加者からは、「正解のない問いに向き合う難しさを感じた」などのコメントがあり、手応えを感じています。



株式会社りそな銀行  
人財サービス部  
谷北 沙尚里 氏

## 事業事例(人材育成) / 塩尻市

## 地域企業での実践型インターン



## ①県内大学生と企業の「実践型インターンシップ」

塩尻市・松本市・松本商工会議所・信州大学・松本大学との共創企画にてプログラムを企画し実施。プログラム実行中は、各構成機関も企業打合せの同席やフォローを実施し、学生・企業と伴走しながらプログラムを進めた。

## ②地域ぐるみで学び・つながる「合同研修事業」

塩尻商工会議所とNPO法人MEGURUの共同事業として、地域企業の社員向けのリスキル・リカレントを目的とした合同研修を実施。地域の中小企業では、専任の人事担当者がおらず、また独自で社員向けの教育体系を整備することが困難であるため、地域企業合同の学びの場を提供。

## ⇒具体的なプログラム例

- ・新入社員向けに年3回講座で地域をフィールドに社会人基礎と主体的キャリアを形成する「ルーキーズカレッジ」
- ・初めて部下を持つリーダーやマネージャー向けの「マネジメント基礎研修」
- ・その他、「ハラスメント」「キャリア自律」「従業員定着」などをテーマに開講し、年間約100名が参加している

## 合同研修事業



## ①「実践型インターンシップ」に参加をした中島書店の例

中島書店は「地域の書店の生き残り戦略」をテーマにインターンシップの受け入れを行い、若年層の視点と考えを取り入れることで、新規顧客獲得のためのヒントを得ようと考えていた。参加学生が、来店客約50名に対してアンケート調査を実施、顧客が求めているような情報を載せたポップ作成や新規販売施策の立案・実行を行い、具体的な売上の増加や顧客との関係構築を深めるきっかけとなった。

## ⇒見えてきた新たな成果と今後の展開

塩尻の地域の人事部としての支援メニューとして構築。大学と連携し、マッチングを行っている。インターンに参加した学生にとっても、地域企業と関わることで、地域への人材定着にもつながると期待をされている。

## ②「合同研修事業」を実施して、地域の人事部の支援メニューの一つへ、参加企業の拡大

単なる研修メニューの提供であれば、専門的教育研修会社に依頼をすればよいが、「地域の人事部」がこの研修を提供する意義として、地域の同世代・同役職同士のコミュニティが生まれることで「地域定着効果」が生まれる。

大学の声  
信州大学

課題解決型インターンシップでは、企業のビジョン、課題やニーズを整理し、学生の関心ややりたいこととマッチングし、双方に意識を向けられる存在が不可欠です。MEGURUさんには、引き続き、地域で成長したいと思う人材が、活き活きと働く環境を構築してくれることを期待しています。今後、信州大学も学生や社会人を含めた学びの機会をより地域にひらき、提供して行く上でさらに地域の人事部と連携を深めていければと思います。

地域における  
学びの場の創出信州大学  
勝亦 達夫 氏支援機関の声  
塩尻商工会議所地域企業の  
人的資本経営推進地域における  
学びの場の創出

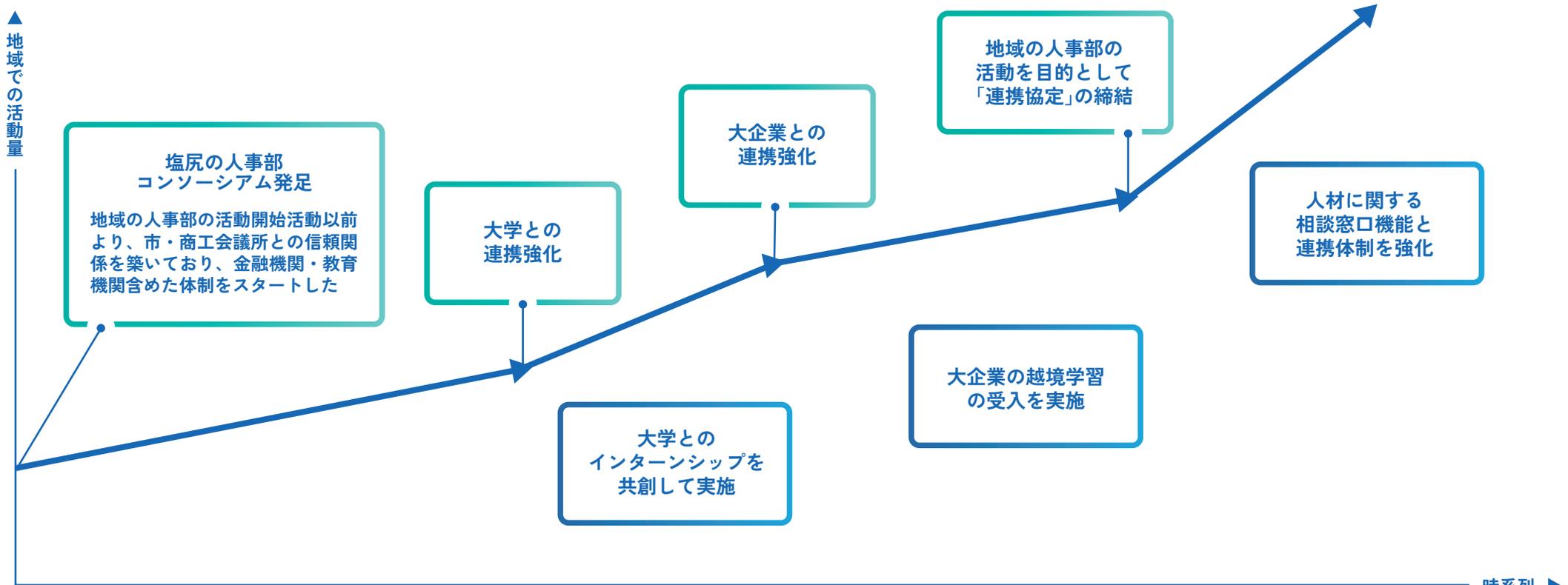
地域の中小企業には自社内で研修を実施することができません。商工会議所でもこれまで行ってきた新規就職者の研修などを地域の人事部とともにアップデートし、更なるよいコンテンツやつながりの場にしていきたいと思っています。商工会議所としてノウハウを活かし、今後は企業PR・人材教育のシステム・事業構築を行い、地域の人事部の自立支援を行っていきたくと思っています！

塩尻商工会議所 事務局長  
海津 健司 氏企業の声  
中島書店イノベーション  
創出インターン  
シップ

インターン生との出会いからはや2年が経ちました。インターン終了後も彼女は本当に一生懸命に働いてくれて、今も私や両親、中島書店の力になって活躍しています。彼女は今年度で大学卒業とともに中島書店を退職しますが、その後もずっとお付き合いして成長を見守っていきたく存在であり、私にとっても成長と刺激を与えてくれる存在です。退職は本当に寂しいですが、また新たな職員さんを彼女のように丁寧に育てていきたいと思っています。

中島書店  
中島 美智子 氏

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 塩尻市



令和4年度

- インターンシップ
- 協議会
- セミナー
- 兼業副業等 人材 マッチング
- 求人 メディア
- 人事 伴奏支援

令和5年度

- 協議会
- セミナー
- 兼業副業等 人材 マッチング
- インターンシップ
- 大企業 連携
- キャリア 教育
- 求人 メディア
- 人事 伴奏支援
- 越境学習

令和6年度

- キャリア 教育
- インターンシップ
- 協議会
- 相談窓口 構築
- 兼業副業等 人材 マッチング
- 大企業 連携
- 人的 資本経営 伴走支援
- セミナー
- キャリア 教育
- 求人 メディア
- 人事 伴奏支援
- 越境学習

#### 令和4年度

NPO 法人 MEGURU が「人と地域持続的成長循環モデル」を目指して地域の人事部を発足し、塩尻市・商工会議所を中心に金融機関・大学と体制を構築。主に兼業・副業マッチングと合同社員研修・インターンシップの事業を実施し、協議会にて構成機関との関係構築を図った。同時に民間事業として求人メディアの立ち上げを実施。

#### 令和5年度

大学とのインターンシップ等具体的な共創事業の開始（松本地域との事業連携）。関東経済産業局を通じ、関東経済産業局・人的資本経営コンソーシアム内の大企業との連携事業を実施。地域の人事部の目指したいビジョン策定を行い、構成機関に共有をして更なる関係構築を図った。また、地域企業への人事の伴走支援や越境学習のプログラムを開始。

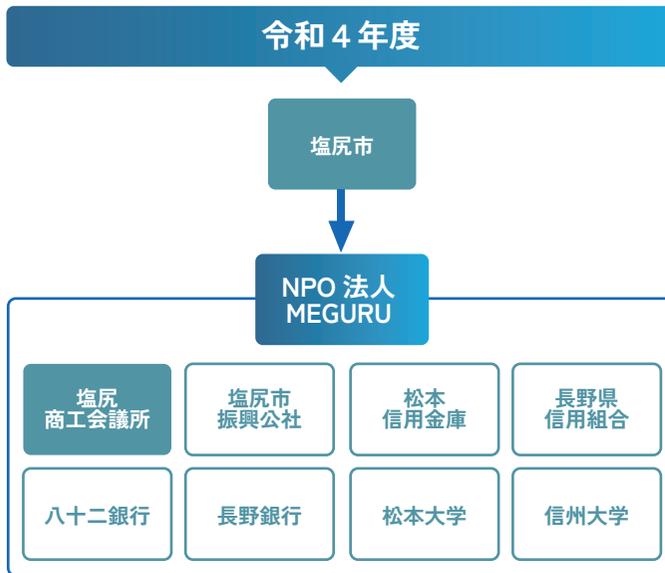
#### 令和6年度

令和6年7月に、協議会に参加をしていた構成機関と「地域の人事部」に係る連携協定を締結。※全国初の取組。今までは担当レベルでの緩やかな連携だったものが組織レベルに昇華した。事業としては地域の人事部としての中小企業向けの相談窓口を設置し、構成機関との具体的な共創事業へ発展した。売上の50%は民間事業となり、自走も可能な体制へ。

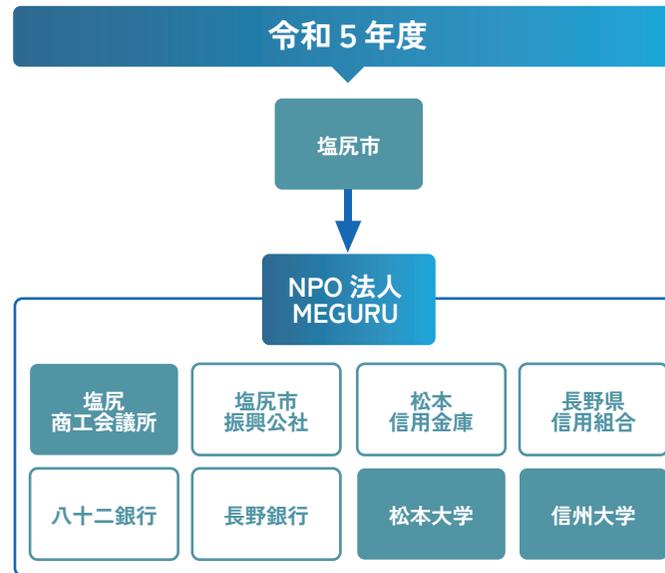
※塩尻では兼業・副業マッチングの事業を令和元年から開始

## 3 か年の体制の変遷 / 塩尻市

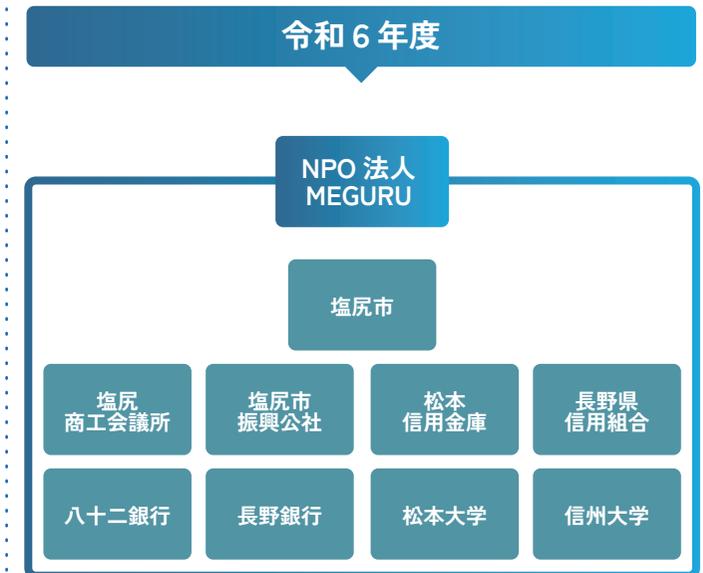
## 令和4年度



## 令和5年度



## 令和6年度



## 体制の変化(ハード面)

NPO 法人 MEGURU、塩尻市、商工会議所をコアとする地域の人事部が発足。協議会等を通じて金融機関・教育機関との協働を開始。金融機関は支店長クラスが協議会へ参加。

## 体制の変化(ソフト面)

自治体が仲介となり、金融機関・教育機関等とのネットワークを実施。当初は MEGURU との関係性の深かった市および塩尻商工会議所を中心に活動を開始した。

## 直面した課題とその対応

MEGURU の代表である横山さんが地域おこし協力隊で商工会議所内で活動をしていたため地域内に認知は一定あったものの、MEGURU が立ち上げ直後であったため、組織としての信頼性に不安があった。そのため、構成機関に対してのフォローを市が積極的にサポートをした。

## 体制の変化(ハード面)

企業への事業周知で金融機関と連携。特に教育機関とはインターンシップ等を通じて関係性が深化。また、MEGURU の体制も 12 人から 18 人に増員を行い、業務委託中心だった体制からよりコミットできる人材が中心となった。

## 体制の変化(ソフト面)

令和 4 年度の実績を構成機関に伝えることで、活動内容の信頼性を獲得していき、企業紹介などの連携につながった。特に、インターンシップ等学生向けの事業を教育機関との議論を踏まえて実施し、教育機関との関係性がより強固に構築できた。

## 直面した課題とその対応

令和 4 年度事業と同様、市が仲介役を担い金融機関との連携や教育機関との連携の支援を行った。金融機関が具体的に共創するイメージが膨らまず、事業連携までに至らない部分が課題。

## 体制の変化(ハード面)

関係者間で連携協定を締結し、地域の人事部一体となった支援を開始し、組織として協定を結んだことで体制が強化。また、地域の人事部相談窓口事業を開始。経営支援機関においては支店長クラスのみならず現場の行員や経営指導員も参加。

## 体制の変化(ソフト面)

連携協定を締結したことにより、より地域の人事部一体となった支援を行う機運が醸成された。連携協定の具体的な取組イメージをもってもらうべく行員向け勉強会を開催し、金融機関との具体的な共創イメージが膨らんだ。

## 直面した課題とその対応

地域内の連携の度合いは深まったものの、企業支援を自動化して行う際には具体的な担当者ベースの理解や習熟度の向上が必要になった。そのため、事業を通じて支援機関向けの研修等を通じながら、面的な支援を行うための準備を行った。

## 令和7年度以降の取組予定 / 塩尻市

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人支援事業の拡大</li> <li>二地域居住推進法人への認定</li> <li>地域内への認知拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人支援事業の拡大</li> <li>社会的インパクトの可視化</li> <li>運営体制 / 連携体制の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の非連続的な拡大</li> <li>更なる行政連携の推進 (第二期中期戦略への盛り込み)</li> <li>各領域のプレイヤーの育成</li> </ul>
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>人的資本経営伴走 / 人材紹介</li> <li>学生～社会人のキャリア支援</li> <li>外部人材獲得(関係人口、越境研修、二地域居住推進等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人支援事業の確立</li> <li>地域の人事部のロジックモデルの整理 &amp; 行政へ提言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人支援 / 個人支援事業のリブランディング</li> <li>事業領域の拡大 &amp; 人材育成</li> </ul>
財源	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>自治体予算(県・市からの委託事業)</li> <li>国予算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>自治体予算(商工会議所予算等拡充)</li> <li>国予算(補助金・委託事業等)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>これまでの積み上げ形式の脱却</li> <li>事業拡大に向けた資金調達</li> </ul>
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部コンソーシアム</li> <li>金融機関 / 商工会議所連携強化</li> <li>関係団体 / パートナー強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関の拡充</li> <li>関係するプレイヤーの育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MEGURU 以外のプレイヤーが地域の人事部コンソーシアムに加盟 ⇒連携協定へ団体の追加</li> </ul>

## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / 株式会社つばめいと

## 地域紹介 新潟県燕市

## 人口

75,931人(2024年11月時点)

## 主な産業構造

金属加工業が集積する、日本有数のものづくりのまち。スプーンやフォークの国内製産量では95%以上のシェア。フライパン、包丁、金ザル・ポウルなど、あらゆるキッチンツールの主要産地。

## 主な地域資源

「国上山」や「大河津分水桜並木」などの観光名所、背脂ラーメンなどが有名。高速交通機関(北陸自動車道・新幹線)が充実。



## 活動機関紹介 株式会社つばめいと

## 住所

新潟県燕市宮町 6-26

## 設立

2020年10月

## 職員数

3人(2024年8月時点)

## 主な活動内容

外部人材活用支援、WEBメディア(FACTARIUM)の制作・運営、宮町シェアオフィスの運営、不動産管理、まちづくり事業



## 地域が抱える現状の問題意識(3年を踏まえて)

- 新たな事業展開を担う人材の不足
- 現場における人手不足(採用難)
- 社員の育成が不十分(育成の方法を知らない)  
⇒ 社員が定着しない(採用しても離職する)

## 目指したい姿(ビジョン)

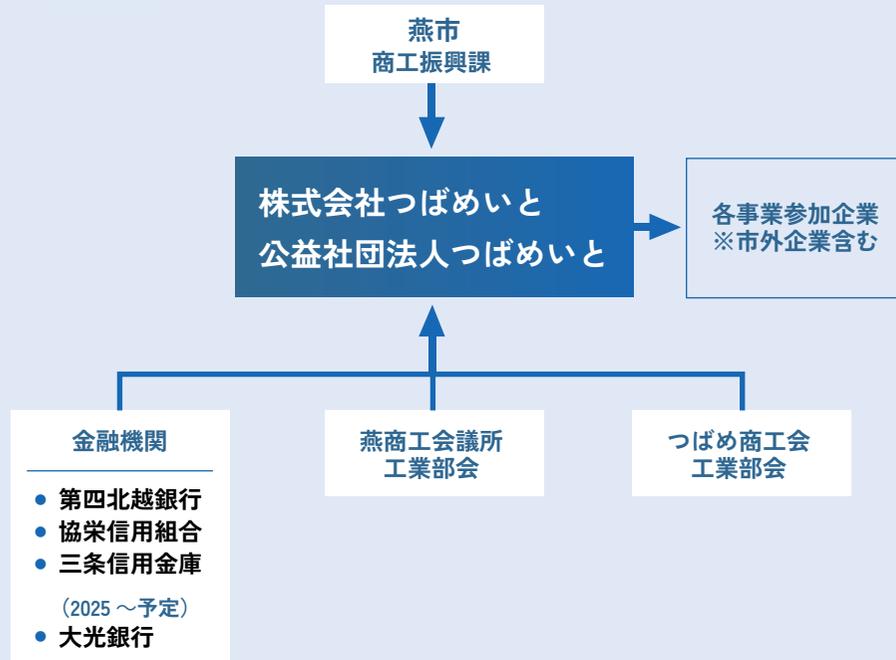
- このまちに  
新しい産業をつくり  
新しいまちをつくり  
新しいヒトをつくる

## 目指したい姿へのアクション

- 兼業・副業人材とのマッチング支援
- キャリアプラン / マップの策定支援
- 大学生の課題解決型インターンシップ支援
- 高校生のキャリア教育支援
- 高校新卒社員採用の準備(体制)支援
- 社員向け研修事業(TEC)

## 活動概要・体制 / 株式会社つばめいと / 公益社団法人つばめいと

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
株式会社つばめいと 公益社団法人つばめいと	事業全体の統括等
燕市	全市的な人材政策の立案・実行(事業委託)
金融機関	取引先に対する人事課題解決コーディネート、伴走
燕商工会議所工業部会	製造業を中心とした市内企業への広報、周知
つばめ商工会工業部会	製造業を中心とした市内企業への広報、周知
事業参加企業	事業手数料負担

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

燕地域の「地域の人事部」の中心を担う株式会社つばめいと山後代表は、業務用厨房用品やアウトドア用品を手がける株式会社新越ワークスの前経営者。2018年に大学生のインターンシップ受入拠点として「つばめ産学協創スクエア」を燕市内企業の出資により建設し、公益社団法人つばめいとを立ち上げて燕市事業で年間200～300名程度の学生の受入を行っていた。2020年10月には株式会社つばめいとを立ち上げ、燕地域の共通課題である「人への投資」に向けた活動を本格化。令和4年度からは「地域の人事部@燕」の事務局として、市内の金融機関を中心とした産学官金の強力な支援体制を構築し、兼業・副業人材の活用など新たな企業支援にも取り組む。多様な人材が燕地域で活躍することで、市内企業の経営課題の解決につながる可能性を感じ、燕地域の課題に合わせた独自の支援策を構築しながら、積極的な人材支援に取り組んでいる。

株式会社つばめいと  
山後 春信 代表

自身も携わってきた金属加工を中心とした燕の産業を次世代につなげて、多くの人が活躍できるマチを作り上げるために「人への投資」を加速させる役割を担ってまいります。

燕市では、第3次燕市総合計画の推進にあたり、商工業の活性化を含む定住人口戦略に基づき、市内事業者の慢性的な人材不足と多様な人材の活用に向けた施策を展開しています。その中でも「地域の人事部」には大きな役割を担っていただき、市内事業者における個別具体的な課題の解決に向けた取組に期待しています。

燕市  
鈴木 力 市長

## 令和6年度時点の主な取組内容(一部)

## 予算額(予算元)

地域中小企業と兼業・副業人材とのマッチング支援  
大企業と連携した課題解決支援【株式会社つばめいと】

1,200,000円  
(関東経済産業局委託費+燕市予算)

小規模製造業向け標準型キャリアプラン  
/ マップの策定支援【株式会社つばめいと】

200,000円  
(関東経済産業局委託費)

課題解決型インターンシップ実施支援  
【公益社団法人つばめいと】

12,000,000円  
(燕市予算+会費等)

## 事業事例(#復活) / 燕市

## 金融団発足の様子



## 地元金融機関が「金融団」として積極的な企業開拓・伴走支援に取り組む

燕地域では株式会社つばめいとを中心に地元の金融機関が連携し、「金融団」として企業開拓・伴走支援を積極的に展開。地域企業の経営課題とその背景にある人材課題を解決することが金融機関の使命でもあるという想いのもと市内の金融機関が連携して取り組んでいる。

## 長年課題として感じていた人事施策を兼業・副業人材と一緒にチャレンジ

燕市にある建設業を営む株式会社丸山組では、長年自社の社員の定着につなげるための人事制度の構築に悩んでいた。外部の方の知見を得られることを期待して、令和4年度に#復活に参加し、人事制度などの構築経験のある人材とマッチングが成立。1年の年月を経て社長の想いを言語化していく中で、ついに自社の人事制度が完成し、運用に至っている。

## 金融機関の伴走支援の様子



## 3年間の取組で、金融団経由の紹介で24件のマッチングが誕生

令和4年度から開始をした#復活において、燕地域で合計18社24件のマッチングが誕生した。いずれも、企業開拓や伴走支援に金融団が関わっており、伴走支援を通じて金融機関自身も企業課題に対して理解を深め、#復活でカバーできない課題に対しては、他のソリューションを企業に提案する等、支援の幅が広がった。また、#復活のプロセスに参加することで、金融機関の行員が支援の在り方を見直すきっかけになった。

## 地域企業内で「兼業・副業人材のシェア」が進み地域内の共通の課題に着手

兼業・副業人材の活用により、市内企業の経営課題解決が図られただけでなく、マッチング事例が地域内で共有されたことがきっかけで、同様の課題感を持った企業の間で、兼業・副業人材をシェアリングする動きが始まった。地域の共通の課題に対して外部専門人材を活用しながら、地域一体となって課題に取り組む事例が生まれている。

自治体の声  
燕市

市としてこれまでは企業支援の方法として人材視点の発想があまりありませんでしたが、本事業を通じて人材支援の可能性や意義についても知ることができました。また、兼業・副業人材と市内企業とのマッチングを支援するプラットフォームの構築を予算化し、企業の課題解決に加えて、関係人口創出につなげていきたいと考えています。

地域での兼業・副業  
UIJ ターン就職燕市  
遠藤 寛子 氏金融機関の声  
第四北越銀行

支援機関ができる企業支援の1つの方法として「外部専門人材活用」が有効であることを再認識しました。また、企業との対話の過程で普段我々が聞くことのできない経営課題などにも気づくことができ、人材支援を通じて本業にもつながり得るものだと感じられています。

地域企業の  
人的資本経営推進第四北越銀行  
中上 貴久 氏企業の声  
株式会社丸山組

人事評価制度を「作ることだけ」を目的とせず、経営側の考えや思いを兼業・副業人材が引き出すことによって、私自身が「納得できる」人事評価制度作り着手することができています。また、2023年度に人材とマッチングしましたが、約1年かけて人事制度を構築しました。今後は運用のフェーズとして、人事全般の相談に乗ってもらっています。

人材採用

環境整備

株式会社丸山組  
丸山 光博 氏

## 事業事例(協議会) / 燕市

### 月例地域協議会の様子



#### 地域の金融団を中心とした 地域一体となった協議会の実施

燕地域においては発足当初より、燕市、第四北越銀行、協栄信用組合、燕商工会議所が継続して協議会に参加し、情報共有や議論を行っていた。このような協議体において、いわゆる充て職会議にならないように、金融団参加者は第四北越銀行であれば「燕支店」「燕物流センター支店」の支店長や次長等、実際に企業とコミュニケーションを取っている個々の職員が参加する形にした。

また、燕商工会議所「工業部会」部会長が参加するなど、市内企業経営者が協議会に加わることで、市内企業の視点・意見を取り入れていることも特徴。令和5年度からは三条信用金庫も加わり、燕地域のみならず周辺地域に本部を置く金融機関からの参加があることも特徴である。令和7年度からは大光銀行も参加予定で、金融団と連携した支援体制が強固なものになりつつある。

### 燕市の予算で構築した WEB サイト



参考 <https://tsubame-jinji.studio.site/>

#### 参画している金融機関内での理解の拡大

当初は、この取組の有効性に懐疑的な機関もいたが、協議会参加者(支店長・次長・融資部長)自らが#復活参加企業の開拓・ヒアリングから兼業・副業人材とのコミュニケーションにおいても伴走を行うことで、事業の有効性を実感した。2年目を迎えるにおいては、#復活に参加し、人材支援の理解と人材支援ノウハウを習得した協議会参加者(支店長・次長・融資部長)から現場行員・現場担当者へのノウハウ伝達が行われるなど、金融機関内での理解が進んだ。

#### 地域一体となった人材支援の拡大

金融団を中心とする地域一体となった支援の意義が地域内でも理解され、金融機関・行政も含めた独自の支援策が協議され、実行につながっている。燕市においては、協議会の議論等を踏まえ、市が行うべき支援策を検討し、独自の予算として、市内企業と兼業・副業人材のマッチングを支援するWEBサイトを構築し、地域の人事部の機能を強化している。

#### 自治体の声 燕市

地域企業の  
人的資本経営推進

地域内外の人や  
組織がつながる  
プラットフォームの構築

地域一体となった支援の在り方として、金融機関を巻き込んだ「金融団」の支援が地域の企業支援には有効であると感じました。また、地域の人事部の活動により地域の企業共通の課題を把握でき、市として必要な施策を打ちやすくなりました。



燕市  
遠藤 寛子 氏

#### 主導組織の声 株式会社つばめいと

地域企業の  
人的資本経営推進

つばめいと単体では支援できない範囲・企業に対して、日常から経営者と接する金融団を軸に支援をすることができました。また、協議会の場を通じて、今後の支援内容を地域内で協議することができ、地域内でのビジョンや取組内容の共有ができたことも地域一体での活動につながりました。



株式会社つばめいと  
深海 菜々 氏

#### 金融機関の声 協栄信用組合

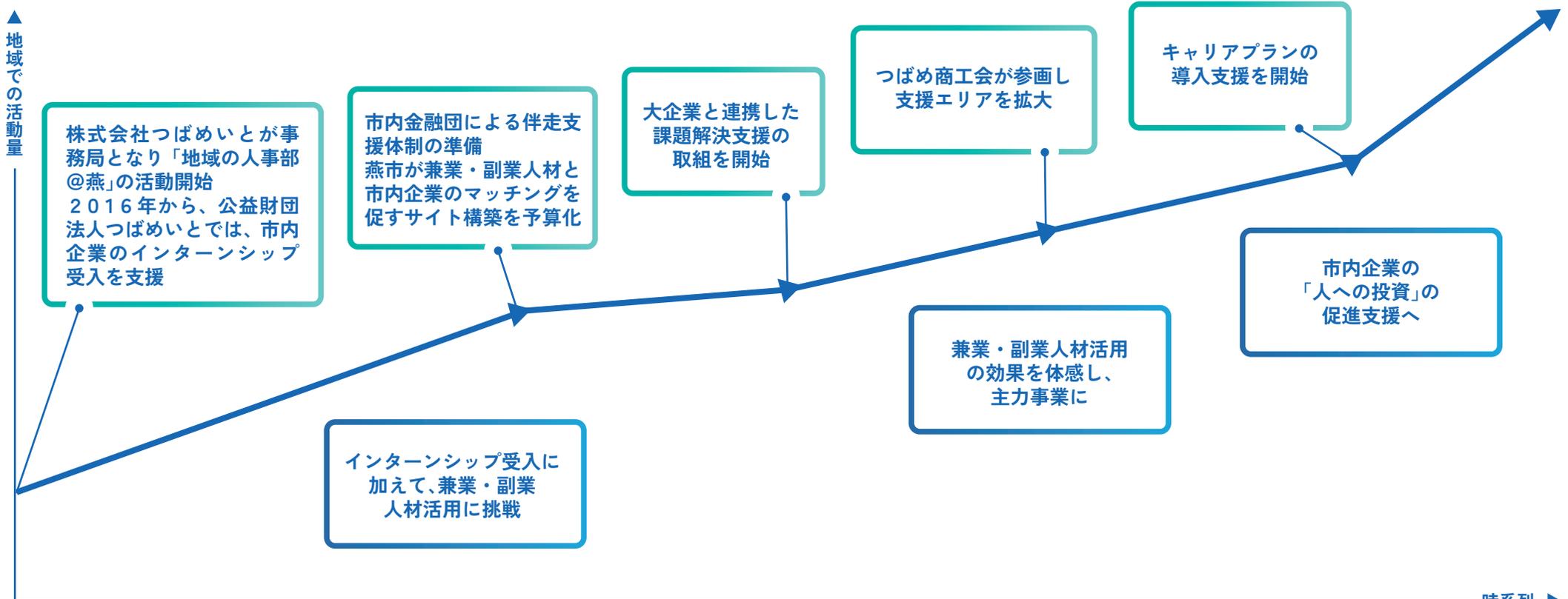
地域企業の  
人的資本経営推進

地域の人事部の活動により企業が抱えている本質的な課題の解決に向けて取り組むことができました。伴走支援を行うなかで、兼業・副業人材の専門的な知見はわれわれ金融機関にとって参考になることも多く、また支援した企業からも喜ばれており、人材支援の意義を再認識できました。



協栄信用組合  
金子 圭介 氏

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 燕市



#### 令和4年度

燕市・第四北越銀行・協栄信用組合・燕商工会議所との連携により事業運営を開始。事業開始当初、兼業・副業人材の活用になじみがなく、半信半疑ながらも取組を開始したが、実際に企業とのマッチングを進める中で有効性を実感。

#### 令和5年度

三条信用金庫が新たに参画。令和4年度に行った重複活を通じて、兼業・副業人材活用の効果を企業・支援機関ともに体感。主力事業に据え、燕市では、兼業・副業人材と経営課題を持つ市内企業をマッチングする独自サイトの構築を委託費で措置。

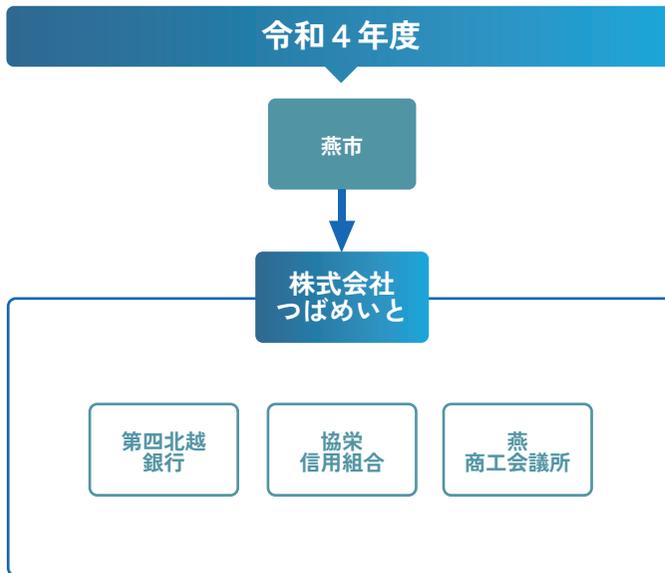
#### 令和6年度

つばめ商工会が新たに参画。市内金融団と強固な連携体制を構築し、市内金融団が取引先企業の課題抽出から施策実施のサポートまで、徹底した伴走支援を実施することで、市内企業の人への投資を促進。

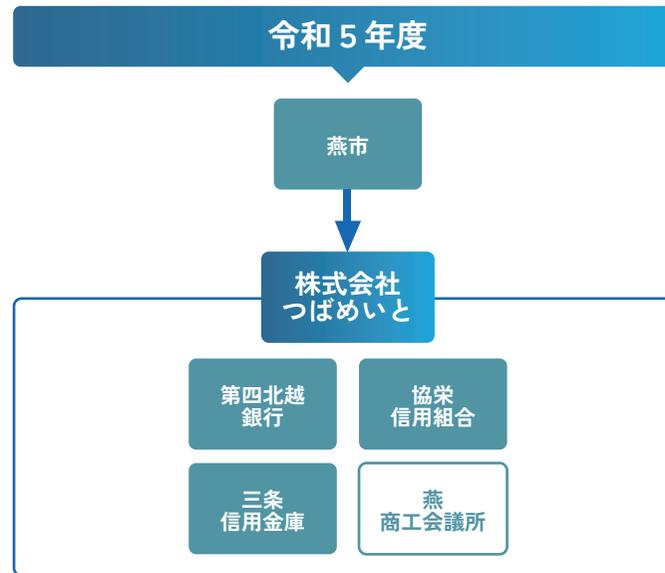
※燕ではインターンシップの事業を2016年から開始

## 3 か年の体制の変遷 / 燕市

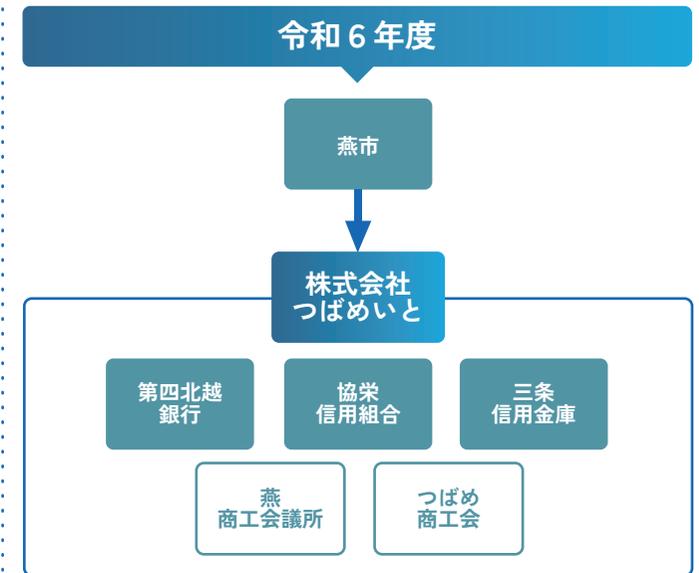
## 令和4年度



## 令和5年度



## 令和6年度



## 体制の変化(ハード面)

従来、県内外の教育機関と連携し、公益財団法人つばめいとにおいて、市内企業でのインターンシップ受入を支援。その実績を活かして、株式会社つばめいとが中心となり、燕市の協力も得て、第四北越銀行、協栄信用組合、燕商工会議所と連携し、地域の人事部@燕を発足。

## 体制の変化(ソフト面)

当初は、活動の意義や内容について理解が進まず、特に兼業・副業人材活用はなじみがなかったため、交流イベントや面談への同席(受け身)からスタートしたが、徐々に事業の効果を体感し、主体的な関与に変化。

## 直面した課題とその対応

企業支援を行うにあたって、現場で経営者と対話し、課題を把握するメンバーであることが重要であると考え、協議会の構成員も、本部や事務局が参加するのではなく、支店長や行員が参加する形で運営。

## 体制の変化(ハード面)

令和4年度の実績が伝わり、三条信用金庫が参画。企業課題を理解した現場の担当者が協議会に参加し、より実践的な議論を行うことで連携体制を構築。

## 体制の変化(ソフト面)

令和4年度で兼業・副業人材活用に効果を感じ、金融団による伴走支援体制を整備。セミナー開催時には、市内企業に参加を呼びかけるだけでなく、金融機関や燕商工会議所も積極的に参加し、地域ぐるみの支援体制に変化。

## 直面した課題とその対応

市内金融団との密な連携体制を維持するため、月1回、定例会議を独自に行い、地域の人事部@燕の取組状況・方針を共有。

## 体制の変化(ハード面)

燕市全域で、地域の人事部の展開を目指し、つばめ商工会が参画。株式会社つばめいとの人員も増強し、地域に必要な支援機能を拡充。

## 体制の変化(ソフト面)

市内金融団と強固な連携体制を構築し、市内金融団が取引先企業の課題抽出から施策実施のサポートまで、徹底した伴走支援を実施。さらに、#復活のプロセスに参加することで、金融機関の行員のリスクリングにつながり、本業支援にも活かしている。

## 直面した課題とその対応

令和7年度以降の自走化に向けて、どのような体制でどのようなサービス展開を行っていくか、共通認識を持つための議論を協議会の場で実施し、地域の人事部@燕の体制を確立。

## 令和7年度以降の取組予定 / 燕市

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
テーマ		<ul style="list-style-type: none"> <li>市内企業の「人への投資」促進支援</li> </ul>	
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>キャリアプラン / マップの策定支援</li> <li>大学生の課題解決型インターンシップ実施支援</li> <li>高校生のキャリア教育支援</li> <li>高校新卒社員採用の準備支援</li> <li>社員向け研修事業(TEC)</li> </ul>	<p>※以降必要に応じて追加事業を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>キャリアプラン / マップの策定支援</li> <li>大学生の課題解決型インターンシップ実施支援</li> <li>高校生のキャリア教育支援</li> <li>高校新卒社員採用の準備支援</li> <li>社員向け研修事業(TEC)</li> </ul>	<p>※以降必要に応じて追加事業を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>キャリアプラン / マップの策定支援</li> <li>大学生の課題解決型インターンシップ実施支援</li> <li>高校生のキャリア教育支援</li> <li>高校新卒社員採用の準備支援</li> <li>社員向け研修事業(TEC)</li> </ul>
財源	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源 (不動産収入・地域内外からの発注・会費等)</li> <li>自治体予算(事業受託)※</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源 (不動産収入・地域内外からの発注・会費等)</li> <li>自治体予算(事業受託)※</li> </ul> <p>※燕市からの委託費(既存事業分)は毎年5%程度削減し、企業手数料の割合の段階的増を目指す</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源 (不動産収入・地域内外からの発注・会費等)</li> <li>自治体予算(事業受託)※</li> </ul> <p>※燕市からの委託費(既存事業分)は毎年5%程度削減し、企業手数料の割合の段階的増を目指す</p>
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>株式会社つばめいと・公益社団法人つばめいとを事業主体とし、2か月に1回の協議会を開催予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>株式会社つばめいと・公益社団法人つばめいとを事業主体とし、2か月に1回の協議会を開催予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>株式会社つばめいと・公益社団法人つばめいとを事業主体とし、2か月に1回の協議会を開催予定</li> </ul>

## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / 株式会社ひとつぶ

### 地域紹介 新潟県長岡市

**人口** 255,539人(2024年12月時点)

**主な産業構造** 機械加工、鑄造業などの基盤の技術をもった企業や大手メーカーが集積している「ものづくりのまち」

**主な地域資源** 4つの大学と1つの高等専門学校、15の専門学校がある学園都市  
東京へは新幹線で約90分という利便性も特徴



### 活動機関紹介 株式会社ひとつぶ

**住所** 新潟県長岡市旭岡一丁目76番地

**設立** 2021年2月

**職員数** 5人(役員含む)

**主な活動内容**

- ① 地域創生事業(農業支援、兼業・副業促進等)
- ② 採用コンサルティング事業  
(有料職業紹介、インターンシップ実施支援等)
- ③ システム開発事業(各種ソフトウェア開発等)



### 地域が抱える現状の問題意識(3年を踏まえて)

- 都市部への人材流出に対する対応  
(地元学生への情報発信・接点構築が不十分)
- 人材戦略のノウハウ不足  
(採用戦略や人材定着策等が旧来のまま)
- 多様な人材活用の促進  
(外部専門人材・女性・シニア・外国人材等の活用が浸透していない)

### 目指したい姿(ビジョン)

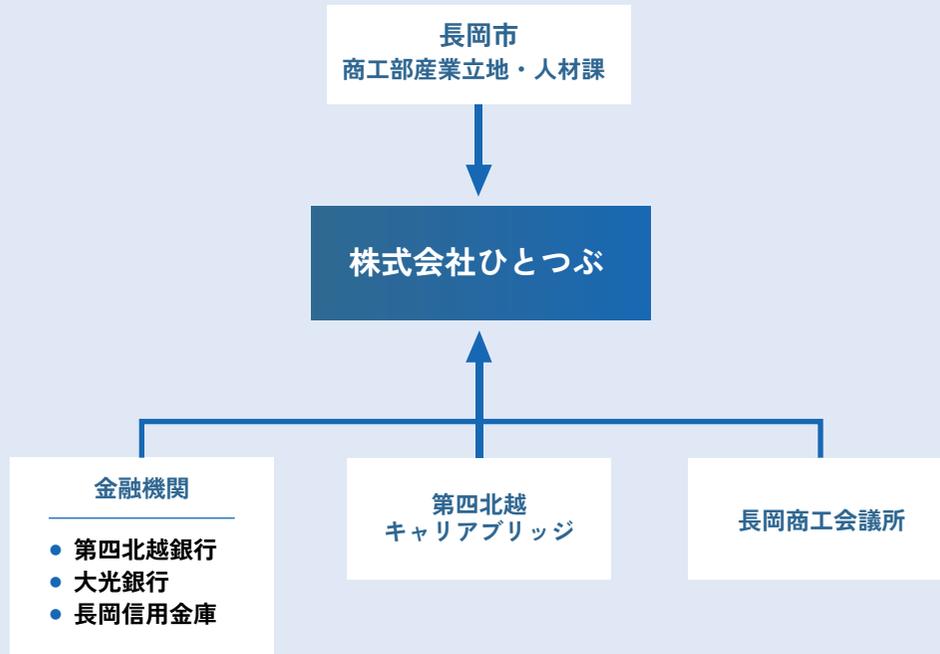
- 多様な人材活用による企業価値の向上と人的資本経営の推進
- 多様な人材(学生・外部専門人材等)と企業をつなぐハブ機能

### 目指したい姿へのアクション

- 学生と企業の接点創出支援  
(インターンシッププログラム開発伴走支援、マッチングサイト運営、学生と企業の交流イベント開催等)
- 多様な人材活用支援  
(兼業・副業人材とのマッチング支援、大企業と連携した市内企業の課題解決支援、外国人材定着等の支援等)

## 活動概要・体制 / 株式会社ひとつぶ

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
株式会社ひとつぶ	企業・人材双方に対する支援・施策の実行部隊、事業全体の統括等
長岡市	全市的な人材政策の立案・実行、事業の企画、施策案内周知
金融機関	長岡市内事業者への支援・施策案内周知
第四北越 キャリアブリッジ	長岡市内事業者に対する外部専門人材活用促進、支援・施策案内周知
長岡商工会議所	長岡市内事業者への支援・施策案内周知

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

株式会社ひとつぶ代表の高橋氏は新潟県長岡市出身。進学で上京し、大学院卒業後に金融機関で商品開発や法人営業等に従事。子育てがきっかけで長岡市に U ターンを行い、“地域のやってみたくて実現する”ことをモットーに企業コンサルティングや地域ブランディング等の中間支援を手掛ける「株式会社ひとつぶ」を設立。地域おこし協力隊の経験も踏まえて長岡市から声がかかり、令和4年度から「地域の人事部長岡」の事務局を担当している。人的資本経営の重要性が叫ばれる中、「地域企業に求められる人的資本経営」を考え、その実現に向けた企業支援を進めている。3年間のモデル実証期間を踏まえた学びや経験を活かしながら、今後も幅広い支援メニューを構築し、活動していく。



株式会社ひとつぶ  
高橋 亮太 氏

人口減少が進む中、地域外も含めた多様な人材の力を活用することが必要です。兼業・副業は新しい働き方として有効ですが、行政だけではつなげることが難しいので、ひとつぶさんと連携し、地域の活力を高めていきたいと考えています。

企業が抱える人材戦略の課題は、業種や人員体制等に加え、外部環境の変化によっても企業ごとに異なりますので、オーダーメイドな伴走支援ができるように、事務局も研鑽を積んでいきます。



長岡市  
野口 仁 氏

## 令和6年度時点の主な取組内容(一部)

## 予算額(予算元)

地域中小企業と兼業・副業人材とのマッチング事業

大企業と連携した課題解決支援

外国人材採用・定着支援事業

学生のキャリア形成支援事業  
(オープンカンパニー・キャリア教育等)

インターンシップ実施支援事業

550,000 円(関東経済産業局委託費)

400,000 円  
(関東経済産業局委託費+長岡市予算)

1,000,000 円  
(関東経済産業局委託費+長岡市予算)

## 事業事例(インターンシップ等の実施支援) / 長岡市

### 学生と企業の交流会の様子



#### 4 大学1高専が立地する利点を活かし、市と連携したインターンシップ等の実施支援

長岡市内には大学・高専があるものの、卒業後に市外に就職・進学等することが、長岡市として課題の1つに挙げられていた。長岡市では以前より、学生と企業の接点構築を目的としてインターンシップ実施支援を展開していたが、地域の人事部発足後は、新たなインターンシップの定義の適用や若者のキャリア観の変化等外部環境の変化も相まって、様々なアプローチから接点構築を企画・運営することで多様なインターンシップ等の実施支援を進めている。

#### 学生と企業の交流会を通じた参加企業のコメント(参加者アンケート等から抜粋)

- ・土木建設業の人口をもっと増やしていきたいので、このようなイベントに積極的に参加して、マイナスイメージから好感度をあげられるようにアピールしていきたいです。
- ・説明会とは異なる交流イベントのため、企業も楽しみながら学生と繋がる機会となりました。

### インターンシップ等の支援メニュー拡充



#### 参考

<https://nagaoka-internship.jp/>



#### 長岡市の支援により、インターンシップマッチングプラットフォーム(WEBサイト)を構築。自走化の事業開発や他の活動との連携により支援メニューの厚みを強化。

地域の人事部が展開するインターンシップ等の実施支援を拡充するため、長岡市は市内企業とインターンシップ等を希望する学生のマッチング支援に国の臨時交付金を活用して予算措置を行った。この一環で構築したインターンシップマッチングプラットフォームには、令和7年3月末までに35名の学生が登録しており、市内企業の職業体験や魅力発信等を通じて、学生のキャリア形成(企業発掘)及び市内企業への就業意識(地元定着)の向上に寄与している。地域の人事部長岡としては、長岡市内での実績を地道に積み上げながらも、地域外における好事例の情報収集を行うことを目的に、他地域における地域の人事部との意見交換を積極的に実施した。長岡市内で積み上げた実績と他地域の好事例の情報が、自走化を意識した「有償インターンシップ事業」の開発・実施につながっている。さらに、長岡市が実施しているInstagram等のSNS活用による広報活動と連携していくことで、市内企業におけるインターンシップ等の実施意欲や関心を高められつつある。

#### 自治体の声 長岡市

インターンシップ

地域内外の人や組織がつながるプラットフォームの構築

地域の人事事業として行った新潟大学工学部生との市内企業でのインターンシップや、学生と企業の交流会など、合同企業説明会以外で学生との交流の場、企業PRの機会を多く生み出すことができました。地域の人事事業が地元就職率の増加につながってほしいと考えています。



長岡市  
山田 幹太氏

#### 主導組織の声 株式会社ひとつぶ

人材採用

キャリア教育

インターンシップ

新たにインターンシップの定義が定められたことや学生の志向変化等に基づくインターンシップ等の実施効果の検証を交えながら、他地域の人事部と連携したインターンシップ(課題解決型インターンシップ)なども組み入れることで、地域の人事部長岡として提供できる自走化サービスを構築し、支援メニューを拡充しつつあります。



株式会社ひとつぶ  
網 玄太氏

#### 企業の声 株式会社プレテック・エヌ

人材採用

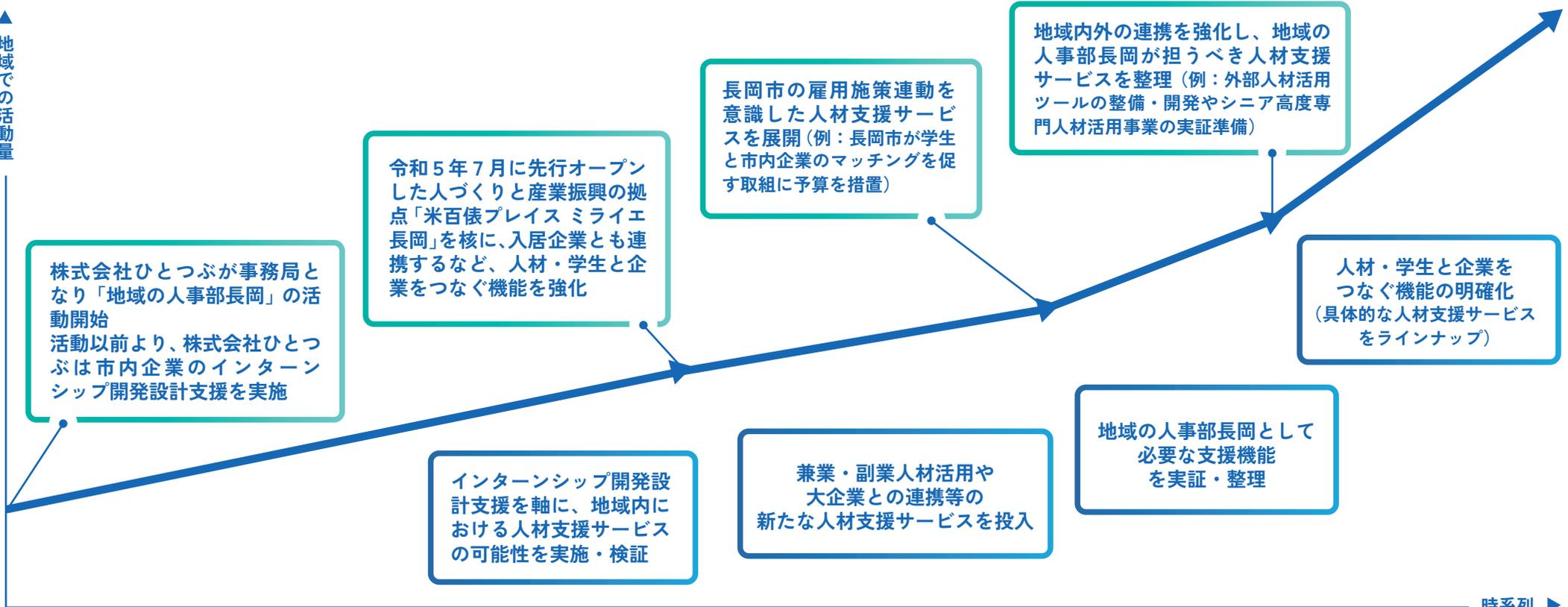
当社の新卒採用活動はどこをどう改善すれば学生に訴求できるのか自社だけでは見えない状況に陥っていました。新潟大学インターンシップでは学生の目線で当社のそういった状況に対して自社だけでは気づけない活路を提案いただきました。学生企業交流会は、学生の視界にすら入っていない可能性もある中小企業がダイレクトに学生に向けて発信を行うことができ、その発信に対して学生からの意見や気づきを伝えてもらえる貴重な機会でした。いずれも自社だけでは得難い機会であり参画できたことに深く感謝申し上げます。



株式会社  
プレテック・エヌ  
永井 邦幸氏

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 長岡市

▲ 地域での活動量



- 協議会
- インターンシップ
- セミナー
- インターンシップ

- 協議会
- インターンシップ
- セミナー
- 兼業・副業マッチング
- 大企業連携
- リスクリング
- インターンシップ
- キャリア教育

- 協議会
- インターンシップ
- セミナー
- 兼業・副業マッチング
- 外国人材採用・定着
- 外国人材採用・定着
- インターンシップ
- キャリア教育
- 大企業連携
- 兼業・副業マッチング

#### 令和4年度

長岡市・第四北越銀行・第四北越キャリアブリッジ・長岡信用金庫・長岡商工会議所との連携により事業運営を開始。各セクターの枠を超えて課題認識を共有。4大学1高専がある地域特性を活かし、学生と企業をつなぐ企画を軸に事業を展開。

#### 令和5年度

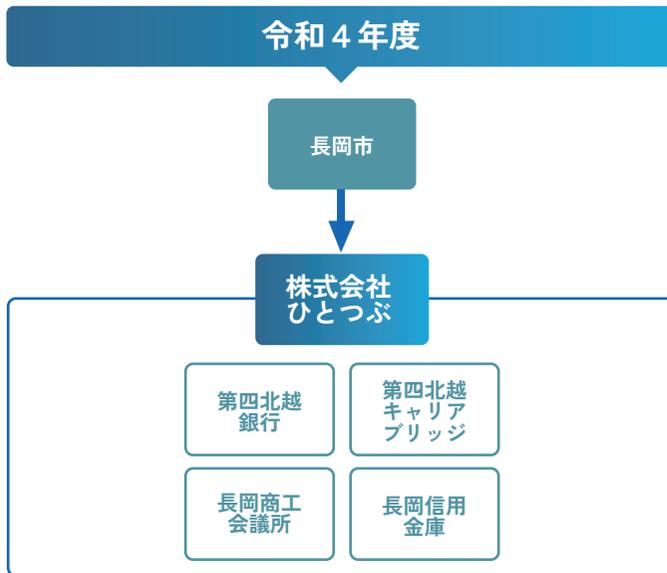
情報連携強化を目的として、事業趣旨に賛同した大光銀行が参画。同年新たに開館した産業交流拠点「ミライエ長岡」を基軸に、企業・人材が交流する仕掛けを企画・実証。長岡市が、インターンシップを促進するマッチングサイトの構築・運営と市内企業の伴走支援に対して予算措置。

#### 令和6年度

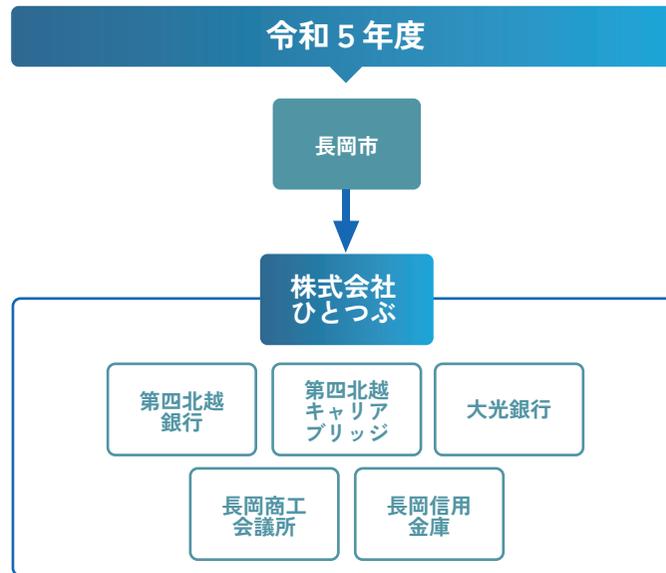
地域内外の人材・学生、企業、支援機関との横断的な接点を持ち、地域の人事部が壁打ち機能を担うとともに、適切な解決策に接続。各支援機関が有するサービスや必要な支援機能を協議会で議論。令和7年度以降の具体的な取組内容を整理して、サービスの拡充及び自動化を加速。

## 3 か年の体制の変遷 / 長岡市

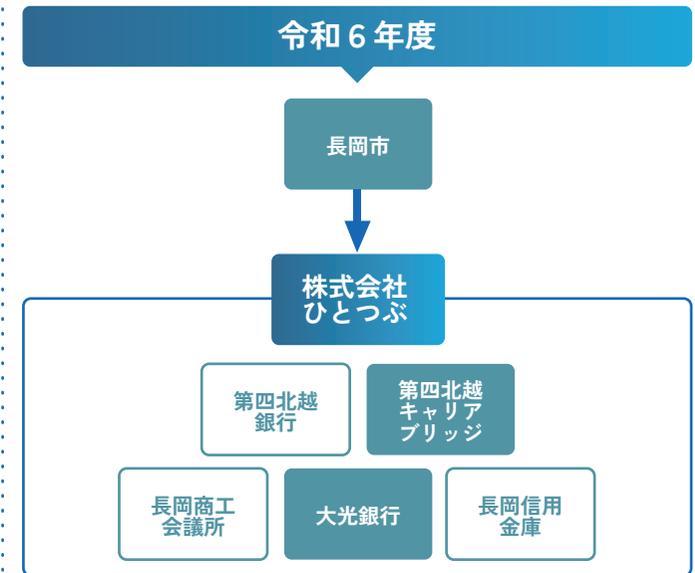
## 令和4年度



## 令和5年度



## 令和6年度



## 体制の変化(ハード面)

長岡市でインターンシップ事業を展開していた株式会社ひとつぶを中心に運営を開始。長岡市の協力も得て、第四北越銀行、第四北越キャリアブリッジ、長岡信用金庫、長岡商工会議所と連携し、地域の人事部長岡を発足。

## 体制の変化(ソフト面)

立ち上げ当初は、事業の意義や目指すべき姿について理解が進まず、試行錯誤をしながら事業を開始。事業に対する企業のリアクションを振り返ることにより、次第に事業に取り組む姿勢が好転。

## 直面した課題とその対応

株式会社ひとつぶとして、インターンシップ等の支援実績はあったものの支援機関同士の横連携の実績が少なかったため、意識形成の構築に苦戦。個別訪問や長岡市の協力を得て、面的な支援体制を構築。

## 体制の変化(ハード面)

令和4年度の実績・事業趣旨に賛同した大光銀行が参加。人づくりと産業振興の拠点「ミライエ長岡」に入居する企業や、市内教育機関と事業ベースで連携することで支援体制を補完・拡充。

## 体制の変化(ソフト面)

役割の明確化を図り、構成機関も事業理解が徐々に深まった。市内企業が抱える課題の情報共有等を行ったことで、市内では手薄であった兼業・副業人材の活用促進に寄与。

## 直面した課題とその対応

各支援機関が、既に様々な人材支援サービスを実施していることから地域の人事部に必要な機能の共通認識が薄かったため、協議会等で議論を重ねた。

## 体制の変化(ハード面)

構成機関経由に加えて、地元製造業が参画する団体との連携により、企業開拓・人材支援サービスを展開。他地域における地域の人事部との交流促進で事業の幅も拡充。

## 体制の変化(ソフト面)

各支援機関が実施する人材支援サービス内容の情報共有に基づく整理から、地域の人事部長岡が担う事業内容の明確化を開始した。これにより、新たな人材属性(外国人材やシニア高度専門人材等)の活用可能性を見出すこともでき、事業企画の落とし込みをスタート。

## 直面した課題とその対応

面的な支援体制の構築に向け、支援機関の提供する人材支援サービスの整理が必要であったため、令和5年度同様に協議会等の場で、課題認識や人材支援リソースを共有し、地域の人事部長岡に必要な支援機能を再設定した。

## 令和7年度以降の取組予定 / 長岡市

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部の普及促進、マネタイズの実践</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部が提供する支援メニューの検証・再構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部の活用促進</li> </ul>
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼業副業による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>インターンシップ等の実施支援</li> <li>大企業と連携したプログラム開発、地域企業の課題解決支援</li> <li>外国人材活用の推進</li> </ul> <p>※無料・有料の事業を併存</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼業副業による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>インターンシップ等の実施支援</li> <li>大企業と連携したプログラム開発、地域企業の課題解決支援</li> <li>外国人材活用の推進</li> </ul> <p>※無料・有料の事業を併存</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼業副業による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>インターンシップ等の実施支援</li> <li>大企業と連携したプログラム開発、地域企業の課題解決支援</li> <li>外国人材活用の推進</li> </ul> <p>※無料・有料の事業を併存</p>
財源	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> </ul> <p>※この他、補助金等の活用も検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> </ul> <p>※この他、補助金等の活用も検討</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> </ul> <p>※この他、補助金等の活用も検討</p>
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>広報媒体の活用等による「地域の人事部長岡」による支援メニューの周知・活用促進</li> <li>他地域や他機関との連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他地域や他機関との連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他地域や他機関との連携強化</li> </ul>

## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / 三島信用金庫

## ▶ 地域紹介 静岡県三島市

## 人口

105,114 人(2024 年 10 月時点)

## ▶ 主な産業構造

製造業、卸売業、観光業を中心に、幅広い産業が存在する。大手企業の製造事業所及び関連企業が立地し、食品、業務用機械器具などを生産している。

## ▶ 主な地域資源

富士の伏流水により「水の都」と呼ばれ、水資源を活かした観光産業が発達。三島駅には東海道新幹線が停車し、首都圏へも通勤圏内。静岡東部地域の結節点としての役割を果たしている。



## ▶ 活動機関紹介 三島信用金庫

## 住所

三島市芝本町 12 番 3 号

## 設立

明治 44 年

## 職員数

702 人(令和 6 年 3 月末時点)

## ▶ 主な活動内容

預金・融資・為替業務、事業者支援(創業・新事業、事業承継・M&A、補助金・助成金活用、販路拡大、生産性向上、デジタル化、人材支援)



**さんしん** MISHIMA SHINKIN BANK  
三島信用金庫

## 地域が抱える現状の問題意識 (3 年を踏まえて)

- 「地の利」である都心からのアクセスの良さが活用できていない
- 地域企業の DX 化の遅れ
- 地域企業の慢性的な人材不足

## 目指したい姿 (ビジョン)

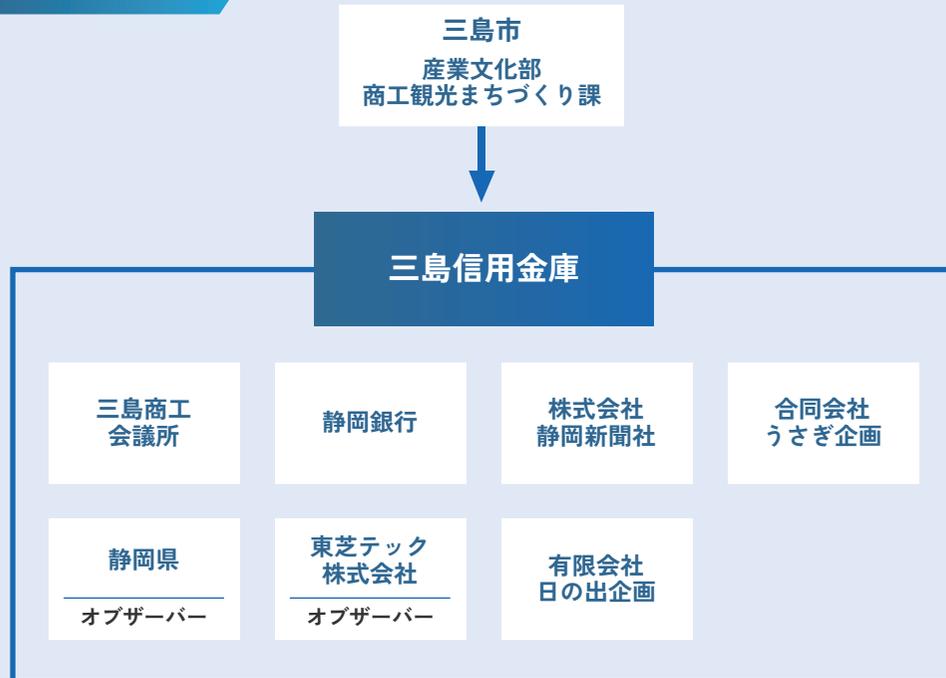
- 地域内で人材育成を行う環境整備
- 副業 / 二地域居住等の推進による関係人口の増加
- 地域内大企業と地域企業との地域ぐるみの協業推進

## 目指したい姿へのアクション

- 都市部企業 OB の活用に向けたリスキリングスクールの開催
- 国交省の二地域居住推進との連携
- DX セミナーの開催、個別相談希望企業へアフターフォローを実施
- 東芝テックとの連携協定締結

## 活動概要・体制 / 三島信用金庫

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
三島信用金庫	事業全体の統括、地域企業との接点、課題明確化、伴走、人材との接点
三島商工会議所	地域企業との接点、課題明確化、伴走、会員企業への活動案内など
静岡銀行	人材支援取組の情報共有
三島市	情報提供周知
合同会社うさぎ企画	リスクリングスクール運営支援、副業人材との接点強化
静岡新聞社	地域企業との接点、広報活動
有限会社日の出企画	二地域居住推進への協力(お試し移住、コミュニティ)

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

三島信用金庫の元気創造部では、従来の通常の金融支援に限らない形での企業支援を行っていた。地元企業の経営課題解決の新たな方法として、顧問として活動しているうさぎ企画森田氏の協力を得ながら、三島信用金庫独自に都心の副業人材と地元中小企業とのマッチングを企画していた矢先、『地域の人事部』の実証事業について案内を受けた。地元企業の中には経営課題が明確にならず悩んでいる企業や、課題解決にあたって専門人材を必要としてもコスト等の面で採用できない企業も多くあり、地域企業の課題解決を通じて地域全体を「元気にする」ことが信金としてのミッションであることから参画を決意。参画後は、もともと三島信用金庫として関心のあった副業人材マッチングや、地域の大企業との連携を通じたリスクリングを中心に実証を行ってきた。今後は国交省の二地域居住推進とも連携し、より多くの方に三島を訪れてもらい、地域の魅力を伝えるとともに活躍の場を提供しながら、地域企業の更なる課題解決に寄与していく方針である。



三島信用金庫  
齊藤 陽大 氏

地域内の構成機関と連携が強化され、支援の一体感が高まりつつあります。課題を深掘りし、解決に向け伴走することは信金の大きな使命。本事業を通じ、地域金融機関としても高い付加価値を提供することができるようになりました。

2021年から伊豆半島や焼津市で経営者と副業人材のマッチング事業を行っており、地域の人事部の活動イメージが湧いておりました。国交省の二地域居住の委員も務めていることもあり、複業契機の来訪者を二地域居住者として取り込みたい。



うさぎ企画  
(三島信用金庫・顧問)  
森田 創 氏

## 令和6年度時点の主な取組内容(一部)

## 予算額(予算元)※人件費を除く

地域中小企業と副業人材とのマッチング事業	1,350,000 円(関東経済産業局委託費)
大企業人材のリスクリング事業 (地域中小企業とのマッチング)	
地域内企業向けセミナーの実施	
大企業(東芝テック)と地域中小企業とのマッチング支援	1,800,000 円(関東経済産業局委託費)
地域企業との相談窓口	自主財源 ※人件費のみ

## 事業事例(大企業連携) / 三島市

### 大企業人材向けの

### リスキングスクールの様子



#### 地域の人事部と地域内大企業の連携による 新たな人財活用の仕組み

地域内の企業の人材支援を行う地域の人事部と、社内の人材のキャリア支援等を取り組む東芝テック社間で、新たな人財活用スキームの実証を開始した。

#### 東芝テック社のキャリア支援 × 地域活性化の取組

三島地域に所属をする営業・研究・開発等の豊富な経験を持つ東芝テック株式会社のシニア社員を、三島信用金庫と連携して課題を抱える地域企業とマッチングすることで、シニア社員の活用を通じた地域企業の課題解決を実施。また、マッチングのみではなく人材の活躍を見据えたリスキングスクールを三島信用金庫にて実施。

### リスキングスクールに参加した人材



#### リスキングスクールには2年間で14人が参加。 初年度参加した人材からはマッチング事例も誕生

令和5年度から開始をした東芝テック社員の人材向けのリスキングスクールには、初年度で計14人が参加をした。当初同じ社内でもお互いに認知していなかったメンバーが集まり、定期的な研修を通じてコミュニケーションが活発化され、人間がチームとなり企業に提案をするようなコミュニティも形成されている。令和6年度には、初年度に参加をした地域内の大企業人材と企業でのマッチングも成立し、副業の取組が生まれている。

#### 自走化にむけて、有償化での取組を企画 (アウトカム)

令和5年度での実証を踏まえ、三島信用金庫・東芝テック双方で一定の手ごたえを感じている。また、リスキングスクールに参加をした人材の変化も感じられ、大企業人材のリスキングと地域企業の人材支援の両輪を実施する施策のモデルができつつある。令和7年度以降は有償化かつ持続可能な形での検証を行い、類似の課題を持った他の地域への横展開などを見据えて実施を行う。



#### 自治体の声 三島市

人材採用

地域での兼業・副業  
UIJ ターン就職

東芝テックのような大企業で経験をされた人材の方が、定年後やセカンドキャリアで地域に継続して関わって頂けるのは地域としても大きいと考えています。



三島市  
高田 紀彦 氏



#### 主導機関の声 三島信用金庫

地域企業の  
人的資本経営推進地域における  
学びの場の創出

人材不足に悩む中小企業において、特に大企業で培った経験やスキルは相当程度有効活用ができるものであると感じています。一方、大企業の方が直接個人で地域の中小企業とマッチングをするのはハードルが高くあり、姿勢や経験なども含めて「チューニング」を行うのが地域の人事部としての存在価値であり、今後も継続した取組を実施していくことを検討しています。



三島信用金庫  
齊藤 陽大 氏

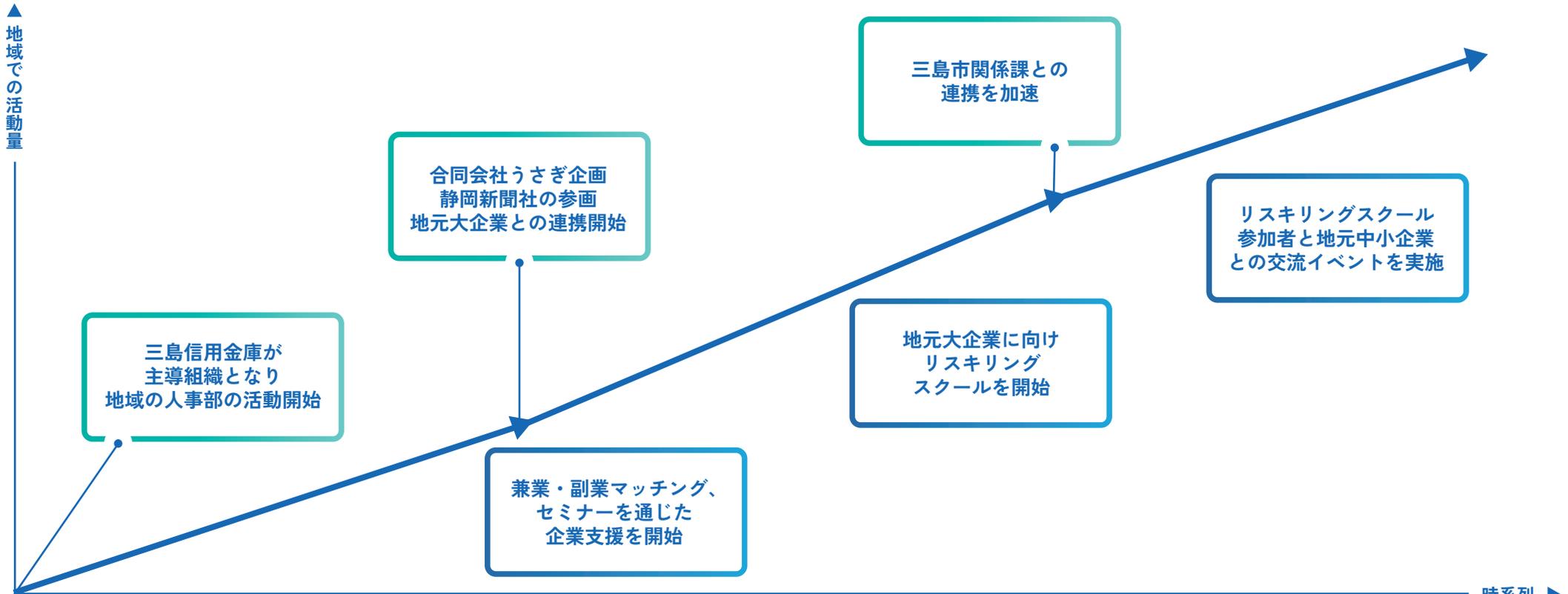


#### 企業の声 東芝テック株式会社

リスキング

当社としては、シニア社員が再び輝きを取り戻すための活性化策について課題感を持っている中で、三島地域での地域の人事部活動を知りました。今回の取組は、社員のキャリア支援につながるだけでなく、当社社員が持つ経験やノウハウを通じた地元貢献にもつながる施策であると感じています。リスキングスクールでの自身の強みと今後の方向性の認識は、自分では気づいていない市場価値を明確にするうえでとても効果的であり、継続的な実証を模索しています。

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 三島市



時系列 ▶

- 協議会
- セミナー
- 兼業・副業 マッチング
- 相談窓口

- 協議会
- セミナー
- 兼業・副業 マッチング
- 大企業 連携
- 相談窓口

- 協議会
- セミナー
- 兼業・副業 マッチング
- 大企業 連携
- 相談窓口
- 大企業 連携

#### 令和4年度

主導機関となる三島信用金庫が中心となり、商工会議所、三島市との連携を中心に事業運営を開始。兼業・副業マッチング事業、セミナーを行いながら、協議会の場で構成機関とのコミュニケーションを実施。金融機関が主導する強みを生かし、地域企業の相談窓口として企業に対する伴走支援を実施。



#### 令和5年度

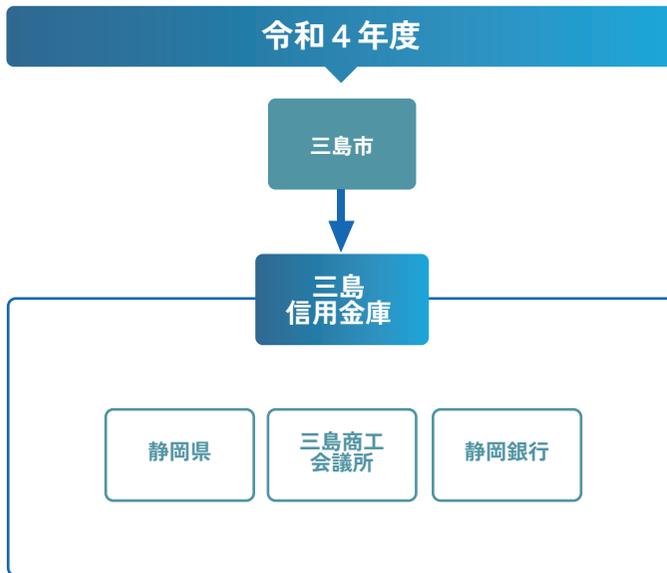
合同会社うさぎ企画との連携を開始。協議会などを通じて連携をしたステークホルダーとの具体的な事業を実施（東芝テック向けリスクリングスクールを実施）。



#### 令和6年度

リスクリングスクールを実施した人材に対し、地元企業との交流会を実施。経営課題に対してスクール受講生がチームを組んで支援するなど新たな取組が生まれる。三島市としても地域の人事部の必要性を認識し、取組に対して予算要求を実施。

## 3 か年の体制の変遷 / 三島市



## ■ 体制の変化(ハード面)

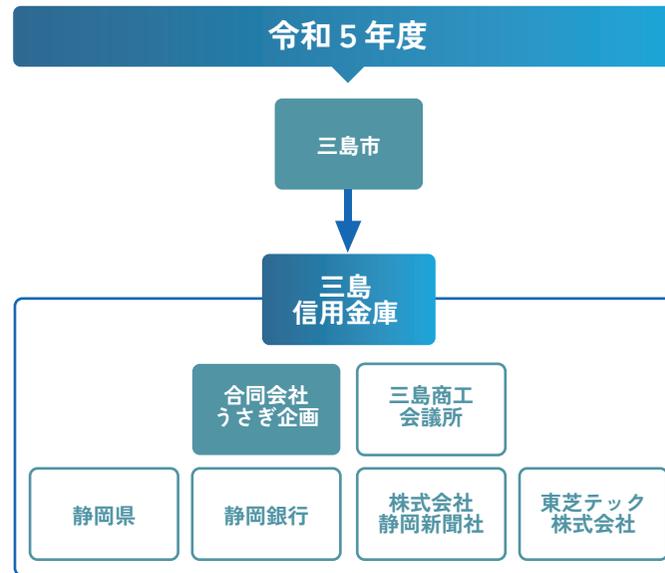
関東局事業をきっかけに三島信用金庫を主導組織として、地域の人事部が発足。三島市、三島商工会議所、静岡銀行と連携して事業の運営を開始。

## ■ 体制の変化(ソフト面)

当初は担当者間での活動の意義や内容についての理解が追いつかず、受け身な状態から事業を開始。事業を通じて事業者の満足度が高まるとともに、次第に積極的に事業に取り組むように変化。

## ■ 直面した課題とその対応

金融機関としても初めての試みだったため、取組には全体的に苦戦した。副業人材活用については、事務局がハンズオン型の伴走支援を行い、徐々に事業の理解を深めていきながら対応をした。



## ■ 体制の変化(ハード面)

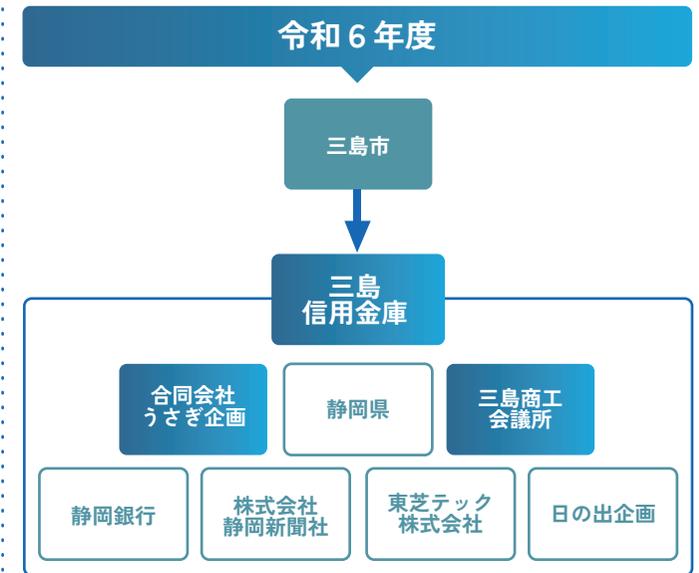
事業を進める過程で、三島信用金庫の顧問を務め、地域活性化に知見を持つ「合同会社うさぎ企画」森田氏が地域の人事部に参画。森田氏を通じ、静岡新聞社、地元大企業の東芝テックもオブザーバーとして参加。

## ■ 体制の変化(ソフト面)

地元大企業である東芝テックの社員に対してリスキングスクールを実施し、地域の人事部との連携を開始。静岡新聞社においても、地域の人事部の広報に協力するだけでなく、取材を通じて得た企業課題を地域の人事部へ共有するなど、地域の人事部の取組が広まっていった。

## ■ 直面した課題とその対応

地元から専門人材を創出する、をテーマに活動したが、地元人材の発掘に苦慮。そこで、兼業・副業経験のある森田氏自ら大企業人事部との交渉を実施。東芝テックとの連携に至る。



## ■ 体制の変化(ハード面)

首都圏も通勤圏内である地の利を生かし、地域の人事部と二地域居住を接続。静岡県東部でまちづくりに知見がある「日の出企画」との連携を開始。

## ■ 体制の変化(ソフト面)

三島商工会議所と連携し、リスキングスクール参加者と会員企業の交流会を実施。地元人材 × 地元企業のマッチングにつながる。三島信用金庫においても、地域企業の共通課題であるDXに対応するため、東芝テックと連携協定を締結。

## ■ 直面した課題とその対応

地域内の連携の度合いは深まったものの、企業支援を自走化して行う際には営業店担当者ベースの理解や習熟度の向上が必要になった。そのため、営業店向けの研修等を通じながら、面的な支援を行うための準備を行った。

## 令和7年度以降の取組予定 / 三島市

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部の普及促進</li> <li>有償化メニューの試行(リスクリング)</li> <li>二地域居住促進による関係人口創出活動を試行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部の普及促進</li> <li>有償化メニューの本格開始</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有償化メニューの定着</li> <li>資金援助依存を脱却する体制構築</li> </ul>
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営者向け課題解決セミナー</li> <li>大企業人材向けリスクリングスクール</li> <li>二地域居住促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>左記事業の有償化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の人事部機能に対する支援検討(総合的な人事部)</li> </ul>
財源	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>自治体予算</li> <li>国予算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>自治体予算</li> <li>国予算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>自治体予算</li> <li>国予算</li> </ul>
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>協議会(新規法人は設立せず)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>協議会(新規法人は設立せず)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>協議会(新規法人は設立せず)</li> </ul>

## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / HITS

### 地域紹介 茨城県日立市

#### 人口

162,726 人(2024 年 12 月時点)

#### 主な産業構造

金属加工や一般機械、電気機械に関する製造業

#### 主な地域資源

日立製作所を筆頭としたモノづくり企業の集積地。  
あんこうや折笠ぶどう等の海産品・農産品も特産。



### 活動機関紹介 公益財団法人 日立地区産業支援センター(HITS)

#### 住所

茨城県日立市西成沢町 2 丁目 20 番 1 号

#### 設立

平成 10 年 10 月 1 日

#### 職員数

19 人(2024 年 3 月末時点)

#### 主な活動内容

地域産業振興のための人材育成事業、競争力強化、受注顧客開拓、  
新製品・新技術開発支援等に関する取組を推進



### 地域が抱える現状の問題意識(3年を踏まえて)

- 企業城下町として、サプライチェーンの中で完結できていたことが、社会情勢の変化により完結できなくなってきた。
- 特に、人材の確保や育成については、少子高齢化の影響により大きな課題となっているが、打ち手が少ない。
- 雇用だけではなく、様々な視点から内外の人材を活用し、自社の成長につなげていくことが重要。

### 目指したい姿(ビジョン)

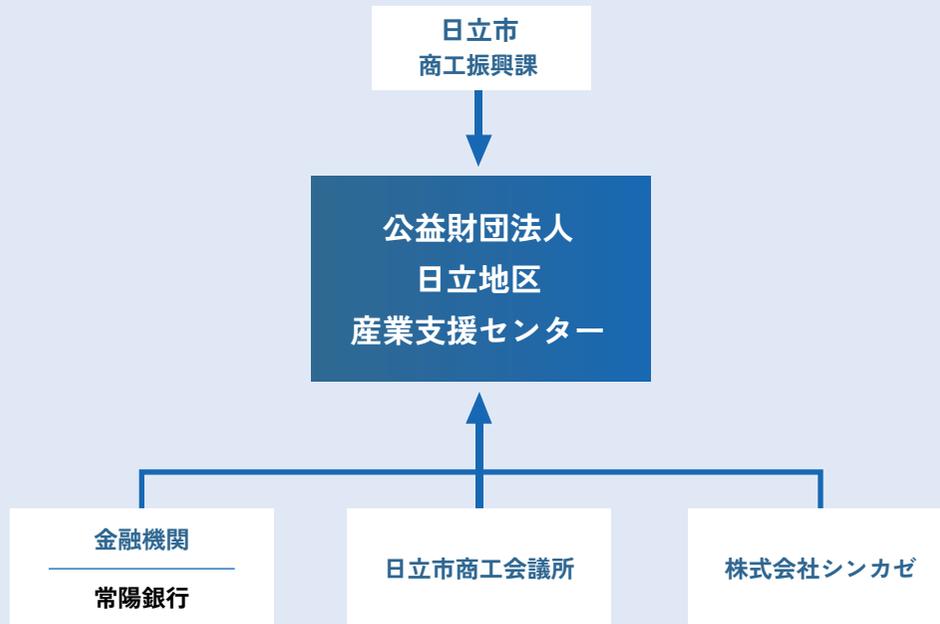
- 変化の激しい時代に対応し、地域中小企業経営者や働く人々のマインドも柔軟に変化。
- 地域の中小企業が、人材不足に対し、規模や業界を超えた様々な属性の組織や個人と連携をしながら、自社を成長させ続ける。(兼業副業人材・OB人材・外国人等)
- これらの成長事例を蓄積・発信し、地域内企業へ横展開していく

### 目指したい姿へのアクション

- 兼業副業人材・OB人材などの外部人材とのマッチングを通じて企業に成功体験を創出する
- 地域内の支援機関同士が強みを共有し、シェアできるような環境を整える
- 「地域の人事部」を重点事業として位置づけ、HITSの人材支援策を強化する(マッチング、人材確保・育成・定着に関するセミナー等)

## 活動概要・体制 / 日立地区産業支援センター(HITS)

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
公益財団法人 日立地区産業支援センター	企業個人双方に対する支援・施策の実行部隊、事業全体の統括等
日立市	日立市における人材関連施策の立案・実行
常陽銀行	取引先の人材に関する課題の情報収集及び共有、自社における兼業副業マッチングの実施
日立市商工会議所	小規模・零細事業者における人材に関する課題の情報収集及び共有
株式会社シンカゼ	日立地区企業の個社における人材課題の整理及びマッチング、「Otanomi」の活用

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

全国的な生産年齢人口の減少は、日立地区の中小企業にも当然に大きな影響を与えている。HITSで「地域の人事部」を担当する荻谷氏、日比野氏は「地域の人事部」の実施前から日常的に企業への訪問・ヒアリングを行っており、経営者から「雇用」に関する悩みを多く聞いていたが、人材支援に直結するメニューを持っていなかったことが課題であった。そのような状況の中、HITSが「地域の人事部」に取り組んでいることを耳にした茨城県庁の職員から、県北の地域おこし協力隊として着任した株式会社シンカゼ 三牧氏の紹介を受けた。この出会いをきっかけに三牧氏が参画したことで日立ならびに茨城県北地域における「地域の人事部」としての人材支援の体制が強化された。実際に三牧氏と協働して活動を始めてみると、HITS単体ではなく周辺の支援機関等との連携を実感できただけでなく、地域内で課題を共有することにつながり、地域一体となった人材支援が実施できることに意義を感じられている。今後も、この枠組みを活用しながら、地域中小企業の人材に関する課題解決に向けて支援を強化していく。



HITS  
荻谷 裕樹 氏

人材支援に関し豊富な経験を持つ株式会社シンカゼ 三牧様と共に、地域中小企業への訪問ヒアリングやセミナーを開催することで自社課題を起点とする戦略的な人材の確保や育成を立案していくことの重要性を実感しました。引き続き地域中小企業が多角的な視点から人材に関しアプローチできるよう、意識の変革を図っていきます。

3年間にわたる「地域の人事部」の取組により、「人材」に関する地域中小企業の課題をより深堀し、HITS 内部で共有する流れが創出されました。特に、雇用だけでなく兼業副業など、新たな選択肢を提供できるようになったことは大きな前進です！



HITS  
日比野 昭一 氏

## 令和6年度時点の主な取組内容(一部)

## 予算額(予算元)※人件費を除く

地域中小企業と副業人材とのマッチング事業	人件費のみ (自主財源+関東経済産業局委託費)
地域の人事部相談窓口事業	50,000 円 (自主財源+関東経済産業局委託費)
人的資本経営推進事業(セミナー)	25,000 円 (自主財源+関東経済産業局委託費)
大企業 OB マッチング人材事業	人件費のみ (自主財源)

## 事業事例(兼業・副業マッチング) / 日立市

### HITSによる企業訪問の様子



#### 支援機関(HITS)の既存機能をベースとした「地域の人事部」の構築

日立においてはHITS(日立地区産業支援センター)が従前から製造業を中心とする企業支援を独自のメニューにより行っていた。そこに地域の人事部という概念と株式会社シンカゼの三牧氏(茨城県北の地域おこし協力隊)が加わり、#復活や企業向けセミナー等の取組を開始。企業の経営課題として最も重要視される人材領域における支援を行うことにより、支援機関としての機能拡充につながった。

#### 販路拡大と新規事業の取組に兼業・副業人材を活用(吉野電業株式会社)

地域大手企業からの受注が売上の大半を占めていたが、今後の自社の成長を考え新規事業に着手。自社内だけではノウハウ・経験に不足を感じていた中、HITSから紹介のあった#復活に参加。営業に強みのある人材とマッチングすることにより、今までリーチができていなかった企業との商談が成立。同時に、着手ができていなかった販路拡大のノウハウも獲得できた。

### 日立商工会議所と連携した

### 地域企業向けセミナーの様子



#### HITS内の体制強化により、支援企業が年々増加

HITSは市の予算により自走している組織といえるものの、近年、企業が抱える課題として重要度が上がっている人材支援においては組織内の体制面等の課題から十分に実施ができていなかった。地域の人事部発足以降は人材支援の機能・経験を得られたことで、積極的に企業に対する人材支援を開始。令和6年度からは地域企業からの相談内容を改めて整理し、人材課題を抽出・分析。各社の課題に合う施策を紹介し、半年間で30社以上の企業を支援している。また、日立商工会議所と連携した地域企業向けセミナーの実施など、外部人材を活用することの有用性を精力的に周知している。

#### 市内大企業やシニア活用などの取組の拡大

兼業・副業人材のマッチングを軸に地域の人事部として活動をしていたが、HITS独自の取組として日立製作所をはじめとした地域大手企業のOB人材を地域企業へ紹介する取組を、令和7年度からの実施に向けて組織内での準備を進めている。

#### 主導機関の声 HITS

人材採用

人材育成

環境整備

これまでは製造業を中心とした経営支援を行っていましたが、人材支援に関してはなかなか取り組めていませんでした。令和4年度からの地域の人事部では、特に副業人材を活用した企業支援において、企業の反応を見て可能性を感じ、HITSとしても積極的に取り組むべきテーマであると感じました。令和6年度以降はHITSの重点施策に地域の人事部を位置づけるなど、組織としても注力をしています。



HITS  
萩谷 裕樹氏

#### 構成機関の声 株式会社 シンカゼ

人材採用

人材育成

地域での兼業・副業  
UIJ ターン就職

日立地域の企業様は、大企業との関係性が強く残っていることもあり、他地域と比べて人材不足等に対する実感が薄いように感じられました。その分、外部人材を受け入れる心理的なハードルも高いように感じました。地域の人事部の活動の中では、中でも課題を強く感じた企業様に伴走しながら、外部人材との連携事例を構築しており、徐々にではありますが成功事例が創れつつあると感じています。



株式会社シンカゼ  
三牧 航氏

#### 企業の声 吉野電業株式会社

人材採用

人材育成

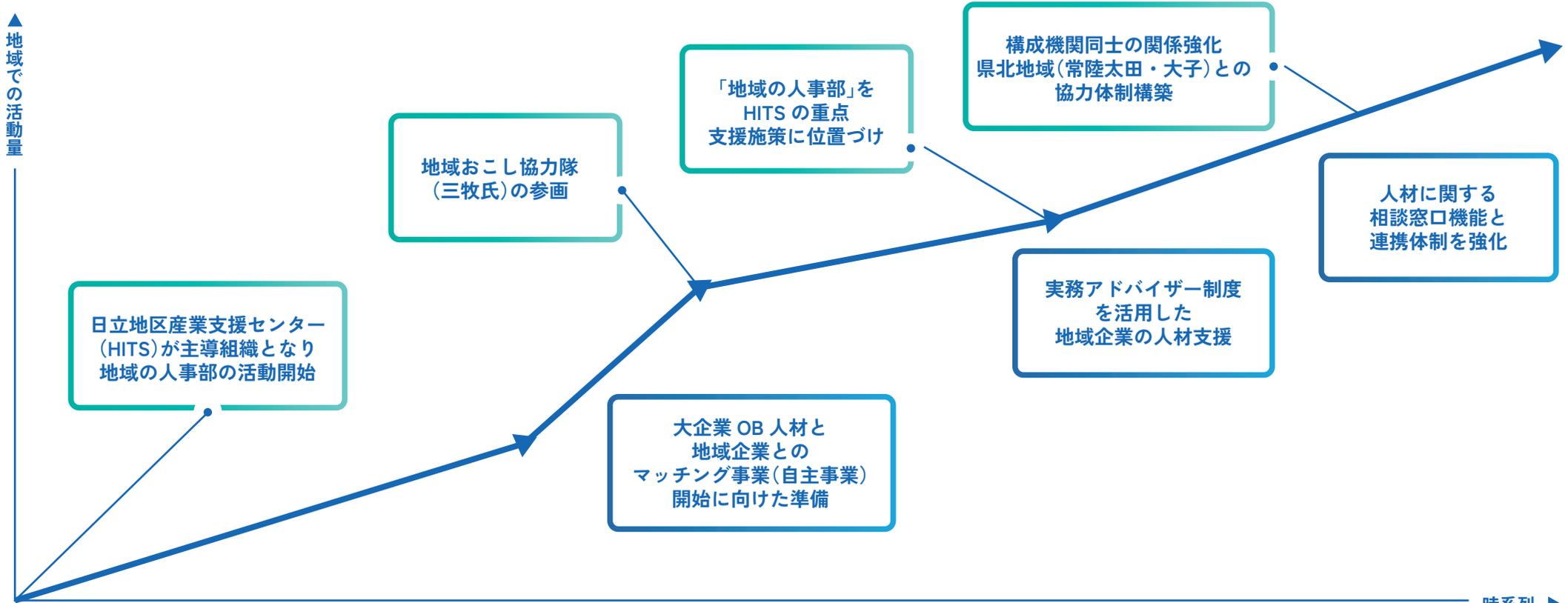
企業の性質上、自社の社員だけでは営業・マーケティング・新規事業の推進などの知見が不足しており、課題を感じていました。HITSのサポートを得ながら自社の課題を整理し、副業人材とのマッチングを通じて社内にはないノウハウや知見を得られたのが大きかったです。また、社員を5名程度選抜し、副業人材と一緒にプロジェクトに取り組ませたことで社内の人材育成にも効果があったと感じています。



吉野電業株式会社  
吉野 大輔氏

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 日立市

▲地域での活動量



▶時系列

- 協議会
- 兼業・副業 マッチング
- セミナー

- 協議会
- 兼業・副業 マッチング
- コアメンバーの発掘・育成
- セミナー
- OB人材 マッチング

- 協議会
- セミナー
- 相談窓口
- 兼業・副業 マッチング
- OB人材 マッチング
- セミナー
- 相談窓口
- 兼業・副業 マッチング

#### 令和4年度

日立市、日立商工会議所、常陽銀行との連携により事業運営を開始。同じ構成機関で創業支援ネットワークが組織されていたが、特段の連動はなし。兼業・副業マッチング事業やセミナーを行いながら、協議会の場で意見交換等を実施。

#### 令和5年度

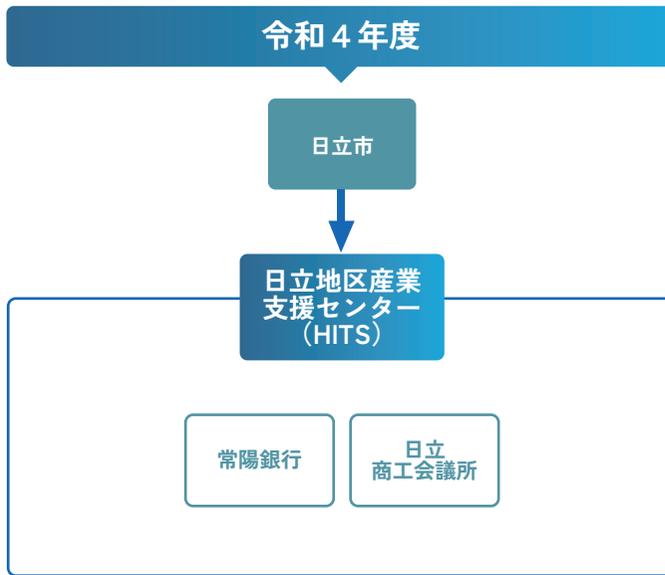
茨城県北 地域おこし協力隊の三牧氏が参画。三牧氏と日立市とで日頃から密にコミュニケーションが取られたほか、HITS・日立市・三牧氏で市内企業を訪問するなど、事業を通じて連携が強化された。協議会は事業方針の議論の場として引き続き活用。

#### 令和6年度

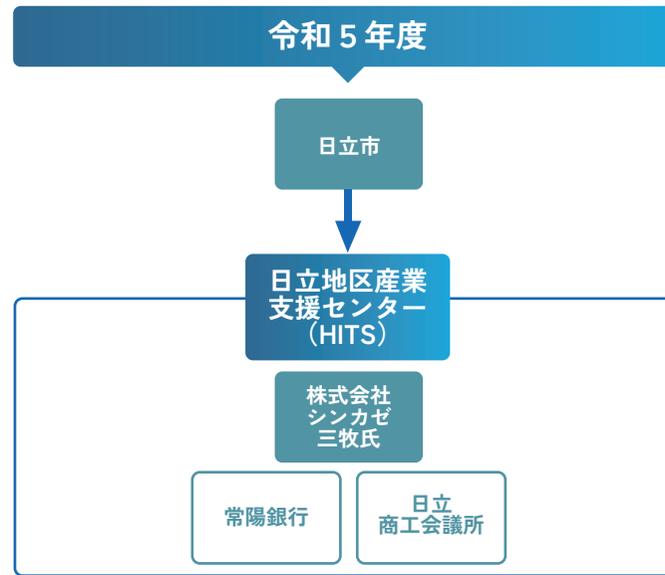
令和6年度より、三牧氏をHITSの実務アドバイザーとして登録するとともに、HITS内に人材に関する相談窓口を設置。抽出された課題に応じて株式会社シンカゼの有するマッチングプラットフォームの活用や兼業・副業マッチング事業への参画に繋がったほか、他支援機関とも連携した支援を実施。

## 3 か年の体制の変遷 / 日立市

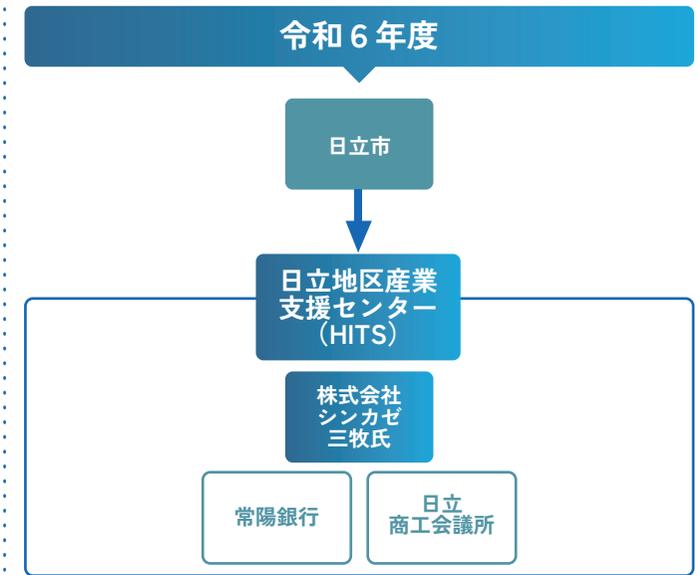
## 令和4年度



## 令和5年度



## 令和6年度



## 体制の変化(ハード面)

日立地区における中小企業（主に製造業）の支援を目的とした公的機関である日立地区産業支援センター(HITS)を主導組織として地域の人事部が発足。日立市、日立商工会議所、常陽銀行を構成機関として事業の運営を開始。

## 体制の変化(ソフト面)

当初は担当者間で事業に対する理解度が深まりづらい状況だったが、セミナー等を通じて理解度が深まった。また、事業を通じて兼業・副業マッチングの価値が徐々に感じられるようになった。

## 直面した課題とその対応

各構成機関において、人材に関するセミナーやマッチングなどを実施していたため、地域の人事部として横連携することへの理解を得る必要があり、協議会での情報共有及び意見交換から始めた。

## 体制の変化(ハード面)

茨城県北の地域おこし協力隊であり、令和5年度から常陸太田市・大子町に関わるようになった株式会社シンカゼの三牧氏が参画。

## 体制の変化(ソフト面)

日立市・HITS それぞれと三牧氏がコミュニケーションを取る中で、日立市の関与の度合いが強まった。例えば、地域の人事部の取組の一環として、市の担当課が推進する「高卒採用」をテーマにしたセミナーの実現につながった。

## 直面した課題とその対応

これまで HITS が実施していた支援は主に製造業に対する技術的なもの大半であったため人材支援の知見やノウハウが不足していたが、三牧氏が参画したことにより支援の幅が広がり、取組の質も向上。

## 体制の変化(ハード面)

令和6年度より三牧氏を HITS の実務アドバイザーとして登録。日立市、日立商工会議所、常陽銀行を構成機関とする体制は維持。

## 体制の変化(ソフト面)

#復活フィールドワークなどを契機に、HITS において新たな人材支援の価値が浸透。令和6年度から HITS 内に人材に関する相談窓口が設置され、三牧氏が支援に関与するほか、同氏の運営するプラットフォームも活用。

## 直面した課題とその対応

地域の人事部への認知度は低い中、まずは今後、長く経営を担っていく経営者にターゲットを絞り、日立商工会議所が実施する青年経営者研究会への働きかけを実施。事例を蓄積し、企業の意識改革を図っていく中で日立商工会議所、常陽銀行へも改めて協力を呼びかけた。

## 令和7年度以降の取組予定 / 日立市

令和7年度

令和8年度

令和9年度

テーマ

- 兼業・副業やOB人材、越境学習、外国人の活用など、多方面から外部人材とマッチングを図ることによる事例創出及び発信  
人材育成・確保に係る計画策定の支援

事業

- 兼業・副業や越境学習による外部人材と地域企業とのマッチング
- 地域大手企業OB人材とのマッチング

財源

- 自主財源(地域内外からの発注等)
- 自治体予算
- 国予算

- 自主財源(地域内外からの発注等)
- 自治体予算
- 国予算

- 自主財源(地域内外からの発注等)
- 自治体予算
- 国予算

体制

- 当財団が主となり、日立市、日立商工会議所、常陽銀行と連携して実施。  
また、株式会社シンカゼと協働し、兼業・副業人材等の外部人材活用に向けた機運上昇を図る。

## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / 大子町商工会

## 地域紹介 茨城県久慈郡大子町

人口 14,552人(2024年12月時点)

主な産業構造 観光業・農林業等

主な地域資源 袋田の滝、温泉等を中心とした観光資源



## 活動機関紹介 大子町商工会

住所 茨城県久慈郡大子町池田 2732-3

設立 昭和35年

職員数 6人(2024年12月時点)

主な活動内容 地域づくり、融資制度、共済制度、経営指導等



## 地域が抱える現状の問題意識(3年を踏まえて)

- 地域全体の人口の減少
- 地域全体の慢性的な人材・人手不足、後継者不足(新しい事業に挑戦する意欲の低下)
- 若者の地域外の流出(高校卒業以降地域に人材が残らない、早期離職)

## 目指したい姿(ビジョン)

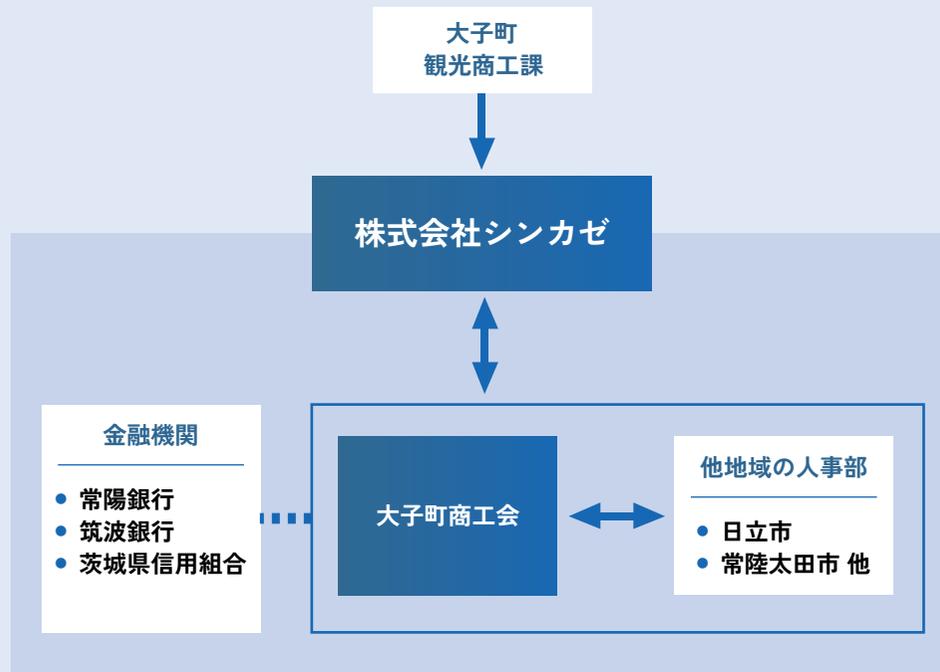
- 事業者の経営安定化を「チーム」で支援する
- 関係人口となる大子町ファンを増やして、移住者や地域企業に関わる人を増やす
- 若者から選ばれる企業を増やし、地域としての魅力を向上させる

## 目指したい姿へのアクション

- 様々な支援機関と連携した、ワンストップ相談窓口の創設
- 町と連携した関係人口創出のための事業の実施
- 兼業・副業人材や大企業との連携による外部人材と地域企業とのマッチングの場の創出
- 経営者に対する意識啓発
- 若者や移住者など多様な人材との交流促進

## 活動概要・体制 / 大子町商工会 / 株式会社シンカゼ

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
株式会社シンカゼ	企業個人双方に対する支援・施策の実行部隊、事業全体の統括等
大子町	全町的な人材政策の立案・実行
大子町商工会	人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走支援
他地域の人事部	事業連携パートナー(ネットワーク構築)、情報提供・共有
金融機関	取引先に対する人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走支援

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

町内事業者から人材採用や離職の悩みなど「人」に関する課題が多く聞かれる中、大子町商工会は解決方法について悩んでいたが、大子町経由で関東経済産業局が進めている「地域の人事部」事業の話聞き、是非取り組んでみたいと手を挙げた。当初は人的課題の解決に関する知見が十分でなく、人材支援にも苦戦をしていた。令和4年度の後半に茨城県北の地域おこし協力隊として活動する株式会社シンカゼ 三牧氏を大子町から紹介され、意見交換を実施。三牧氏は人事支援領域に強みを持ち、取組の親和性も高いと感じられたことから「地域の人事部」に参画。今まで商工会が課題と感じていた人材支援の体制が改善された。「疲弊する企業の課題を何とかしたい、昔のように活気あふれる商工業界を取り戻したい」という思いは以前よりあったが、事業の中で、副業人材が町内企業に対して行った提案が、経営者の視座を高めたり、課題の解決に資する内容であることを目の当たりにし、「地域の人事部」の活動により意義を感じられるようになった。今後も、構成機関が一丸となって、人材課題・地域課題の解決に向けて取り組む体制を維持するとともに、三牧氏が共通して関わる茨城県北3地域の連携を深めていく。



大子町商工会  
茅根 真仁 氏

大子町は観光資源、農作物も魅力的で、人も温かく、関わりしるの多い町。いまある地域資源を活かし、大子町の人と外部の人をつなぎ、地域経済の発展に寄与して参ります。

人材のスキルを活用した地域企業の課題に対する成果が一つ一つ見えてくることで参加して良かったと感じています。今後、三牧氏とはチーム大子として地域の課題解決を一緒に行いたいです。



株式会社シンカゼ  
三牧 航 氏

## 令和6年度時点の主な取組内容(一部)

## 予算額(予算元)※人件費を除く

地域中小企業と副業人材とのマッチング事業	約900,000円(経済産業省補助金の内)
関係人口創出事業	
大企業連携(越境学習)	約1,100,000円(関東経済産業局委託費)
人的資本経営推進事業(セミナー)	
人材データベース構築	人件費のみ(自治体予算)

## 事業事例(連携協定) / 大子町

### 月居温泉での副業人材との

### 打ち合わせの様子



#### 企業支援と関係人口創出の両面を目指した体制での実施

大子町は、茨城県内における人口減少率が最も高い一方、観光地としての強みを有している。そのため、地域の人事部の発足当初から町の関係人口や交流人口の増加を見据え、大子町が商工会と一体となって事業に取り組んでいる。企業支援のみならず町のファンづくりもミッションとして掲げ、関係人口のデータベース化や町内企業との交流会、現地企業訪問ツアーといった独自の企画を実施した。

#### 副業人材としてのマッチングから温泉宿の事業承継(月居温泉)

月居温泉は以前は任意団体だったため、公的な支援を受けにくい状況だったが、令和4年度#復活でのマッチングを契機に支援を続けていた副業人材が代表となり法人化。活動の幅も広がり、温泉宿を活かした地域の人との交流イベントなども開催している。また、これまで自宅と町を行き来していた副業人材は、事業承継に伴い二地域居住を開始した。

### 現地ツアーの様子



#### オンラインと現地ツアーの企画・実施を通じたマッチングの創出

従来はオンラインで行うフィールドワークに加え、大子町においては現地での企業訪問ツアーを追加開催した。実際に企業の工場や施設に訪問し、事業者と直接やりとりをすることで、企業が抱える課題について理解を深めつつ、町の魅力が感じられる設計とした。これにより、企業と兼業・副業人材とのマッチングの精度を向上させることのみならず、関係人口を創出することを目指した。

#### 自走化以降の関係人口創出に向けた活動の継続

大子町の地域の人事部では、企業支援で関わる人材が二地域居住や移住へとつながることを期待し、地域の人事部の活動開始以降、事業に参加した副業人材らをデータベースに登録している。今後は当該人材に向けて副業に関する情報のみならず町の観光情報などを発信しながら、移住関係のイベントや町内事業者とのマッチングイベントを関係機関と一体となって継続的に企画・実施する予定である。

#### 自治体の声 大子町

人材採用

関係人口創出  
ワーケーション推進二地域居住・  
移住促進

大子町では、観光に注力しており、いかに地域外から人を呼び込むかが町の大きな課題です。また、地域内での人口減少が顕著であり、町内事業者における人材不足が深刻な状況です。地域の人事部は、町内事業者の課題解決のみならず、交流人口や関係人口、定住人口の創出につながる取組であり、当町の課題に多方面からアプローチできる意義のあるものと考えています。



大子町  
吉成 秀一 氏

#### 人材の声 鈴木氏

人材育成

地域での  
兼業・副業

事業承継

現在会社経営をしており、自身の経験を活かしたアドバイスができればと#復活に参加しましたが、まさか自身が事業承継をすることになるとは想定外でした。今回、大子町や大子町商工会の皆様にご支援いただいたことがマッチングや事業承継にもつながったと考えています。



副業人材  
鈴木 重伸 氏

#### 企業の声 月居温泉

人材育成

環境整備

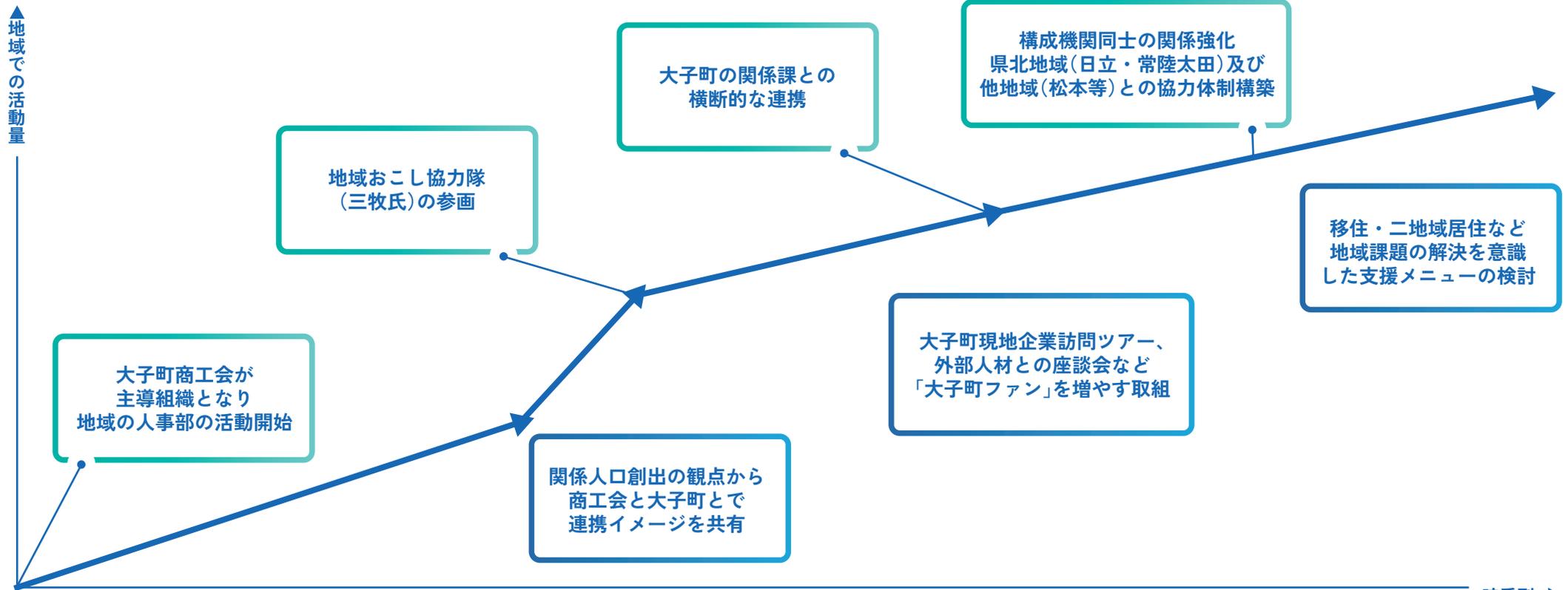
事業承継

元々、当館がある集落の有志により組合を作り経営を行っていましたが、職員の高齢化による世代交代が大きな課題でした。そのような中、大子町商工会より#復活への参加の提案があり、当館の課題を理解したうえで支援をしていただける人材が見つかりました。結果的に鈴木氏に当館の事業承継をお願いすることが決まり、事業の継続に希望が持てるようになりました。



月居温泉  
柳下 久仁子 氏

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 大子町



- 協議会
- 兼業・副業 マッチング
- セミナー
- 人材 DB

- 協議会
- 兼業・副業 マッチング
- セミナー
- コアメンバーの発掘・育成
- 人材 DB

- 兼業・副業 マッチング
- 協議会
- セミナー
- 大企業連携
- 相談窓口
- 人材 DB

#### 令和4年度

大子町及び町内に支店をもつ3つの金融機関（常陽銀行、筑波銀行、茨城県信用組合）との連携により事業運営を開始。兼業・副業マッチング事業やセミナーを行いながら協議会の場で構成機関と意見交換を重ねた。また、マッチング事業に参加した人材をデータベース化した。

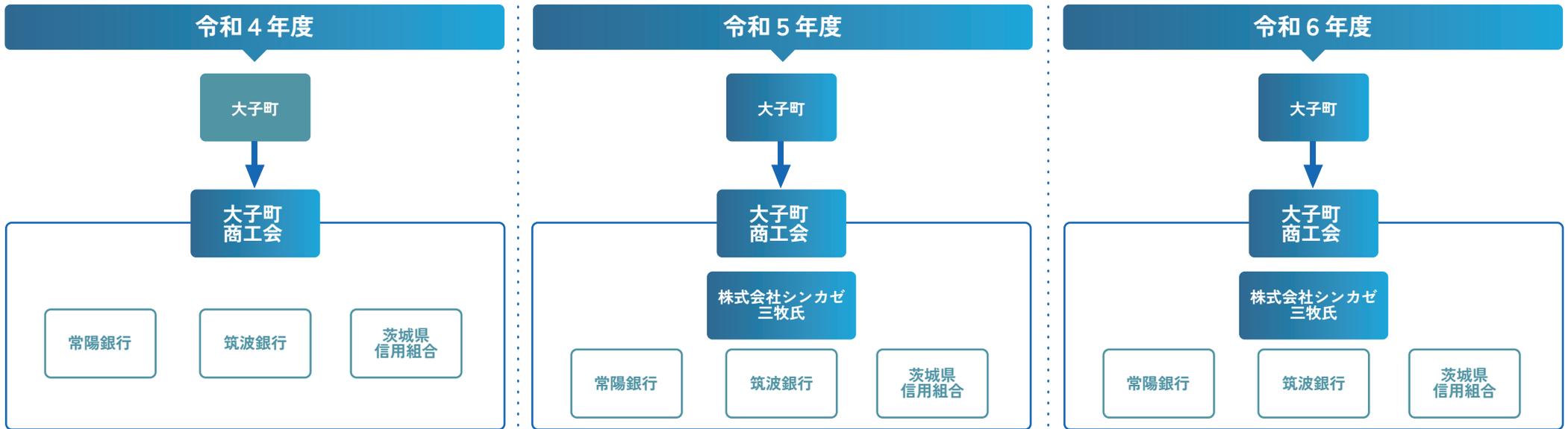
#### 令和5年度

茨城県北の地域おこし協力隊の三牧氏が参画したことにより兼業・副業マッチング事業やセミナー等の内容が充実。また、大子町とは引き続き強固な連携のもと、マッチング事業における現地ツアーやデータベースに登録している人材との座談会を共同で実施。

#### 令和6年度

三牧氏が採択された経産省補助事業の枠組みを活用し、兼業・副業人材と町内企業とのマッチング事業を実施。また、関係人口創出に資する取組は継続し、外部人材と町内企業との交流会を企画。人材データベースの拡充と、その活用方法を検討した。

## 3 か年の体制の変遷 / 大子町



## 体制の変化(ハード面)

関東局事業をきっかけに大子町商工会を主導組織として、地域の人事部が発足。大子町及び町内に支店をもつ3つの金融機関と連携しながら事業の運営を開始。

## 体制の変化(ソフト面)

商工会が主体として取組を開始するにあたり当初は属人的な対応によるところもあったが、事業を通じて、組織としての対応や構成機関との連携に対する意識が徐々に高まった。

## 直面した課題とその対応

金融機関は守秘義務等のため制約があったものの、協議会にてコミュニケーションを重ね、兼業・副業マッチング事業においては企業開拓(1社)の協力があつた。

## 体制の変化(ハード面)

茨城県北の地域おこし協力隊であり、令和5年度から日立市・常陸太田市に関わるようになった株式会社シンカゼの三牧氏が参画。

## 体制の変化(ソフト面)

大子町の他部署と三牧氏が接点を有したことで大子町役場内で地域の人事部の認知度が向上。町としての関与の度合いはさらに強まった。

## 直面した課題とその対応

三牧氏の参画により「チーム」としての結束がより強まったのみならず、同氏が有する知見やリソースを活用することで取組の量・質ともに高まった。

## 体制の変化(ハード面)

前年度に引き続き大子町商工会、大子町、三牧氏に金融機関を含めたチームとしての連携体制を維持。

## 体制の変化(ソフト面)

兼業・副業マッチングをきっかけに町内企業の事業承継や外部人材の二地域居住につながる事例が生まれた。これにより構成機関間で地域の人事部が地域課題(人口減少)の解決に資する取組であることが再認識された。

## 直面した課題とその対応

連携体制は構築されているものの、企業への働きかけは依然として商工会が主導しなければならない状況。今年度は若手経営者が在籍する青年部にターゲットを絞って声掛け。支援は構成機関で連携して行い、事例を積み重ねていく方針とした。

## 令和7年度以降の取組予定 / 大子町

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
テーマ		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の人事部の普及促進</li> <li>● 地域企業の問題解決</li> <li>● 地域外の人事部との連携</li> </ul>	
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング(関係人口創出)</li> <li>● 大企業連携の促進(関係人口創出)</li> <li>● 社員採用支援</li> <li>● 人材課題相談窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング(関係人口創出)</li> <li>● 大企業連携の促進(関係人口創出)</li> <li>● 社員採用支援</li> <li>● 人材課題相談窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング(関係人口創出)</li> <li>● 大企業連携の促進(関係人口創出)</li> <li>● 社員採用支援</li> <li>● 人材課題相談窓口</li> </ul>
財源	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自治体予算(商工会予算)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自治体予算(商工会予算)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自治体予算(商工会予算)</li> <li>● 自主財源(企業からの事業参加料)</li> </ul>
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株式会社シンカゼを主導とし大子町、商工会が伴走支援(バックアップ)等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株式会社シンカゼを主導とし大子町、商工会が伴走支援(バックアップ)等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 株式会社シンカゼを主導とし大子町、商工会が伴走支援(バックアップ)等</li> </ul>

## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / 常陸太田市商工会

## 地域紹介 茨城県常陸太田市

人口 44,674人(2024年12月時点)

主な産業構造 農業(コシヒカリや常陸秋そば等)や林業、製造業

主な地域資源 米、常陸秋そば、ぶどうや梨などの農産品



## 活動機関紹介 常陸太田市商工会

住所 茨城県常陸太田市中城町 3210

設立 1960年11月

職員数 11人(2024年12月時点)

主な活動内容 金融に関する相談及び斡旋、経理に関する相談、各種講習会、および講演会の開催、労働保険の案内等の事業



## 地域が抱える現状の問題意識(3年を踏まえて)

- 若者が地域外に流出することにより採用が困難に。また、社内において世代間ギャップも発生
- 後継者不足に加え、事業や技術の承継が行われない。M&Aに対する心理的なハードルがある
- 地域内における、魅力的な職場・環境の整備不足。社員に対する定着支援策の不足

## 目指したい姿(ビジョン)

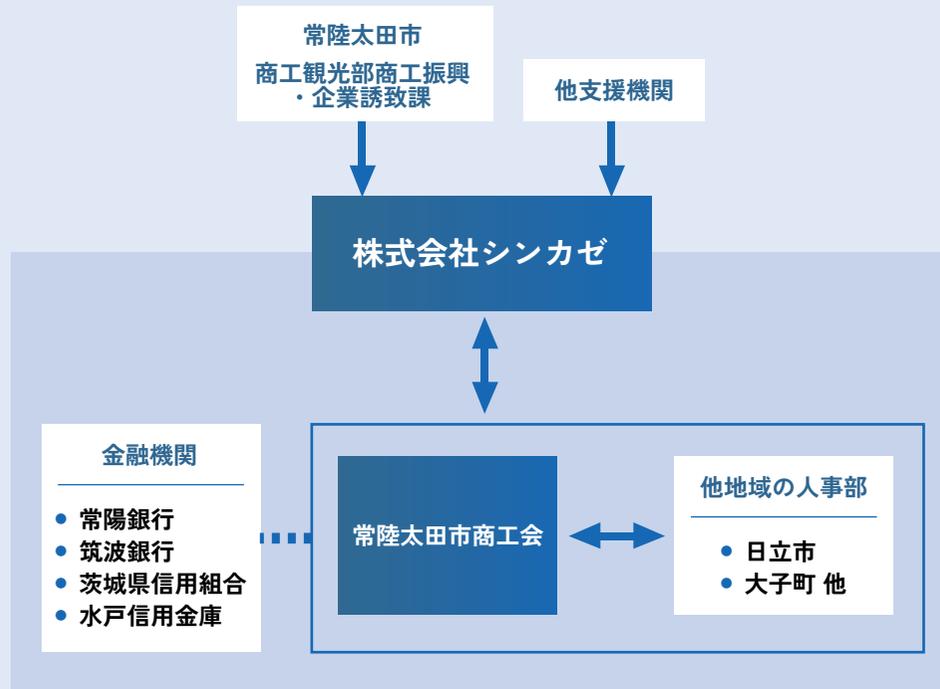
- 常陸太田の魅力のある企業や社員の方が、地域内外から見える状態(若者から憧れられる状態)
- 常陸太田の企業が地域内外の人材も活用しながら、チャレンジができる環境の整備
- 兼業・副業などを通じて外部から地域に人材も集まる状態

## 目指したい姿へのアクション

- 兼業・副業や大企業との連携による外部人材と地域企業とのマッチングの場の創出
- 地域支援機関等が連携し、企業の人材課題解決に取り組む相談窓口の設置運営
- 支援機関同士の支援メニューや支援事例の共有、情報発信等による面的支援の強化

## 活動概要・体制 / 常陸太田市商工会 / 株式会社シンカゼ

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
株式会社シンカゼ	企業個人双方に対する支援・施策の実行部隊、事業全体の統括等
常陸太田市役所	全市的な人材制作の立案・実行、補助金事業の企画
常陸太田市商工会	小規模・零細事業者に対する人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走
他地域の人事部	事業連携パートナー（ネットワーク構築）、情報提供・共有
金融機関	取引先に対する人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走
他支援機関	人材課題解決支援（市産業活性化CD、よろず支援拠点、（株）ひたちなかテクノセンター等）

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

令和4年に常陸太田市を含む茨城県北地域3市町と経済産業省とで包括連携協定が締結され、連携プロジェクトの一環として、常陸太田地域においては商工会を中心に地域企業の人材課題解決に向けた「地域の人事部」事業を開始。「地域の人事部」の担当となった常陸太田市商工会の中嶋氏は本事業を通じて、地域企業の人材支援ニーズや企業支援の新たな可能性を実感する一方で、支援機関側の人材支援能力の向上や支援体制の強化が課題であると感じていた。そうしたところ、令和5年度に茨城県庁の職員から、人材支援領域に強みを持つ人物として県北の地域おこし協力隊として活動する株式会社シンカゼの三牧氏の紹介を受け、意見交換を実施。これを契機に三牧氏が「地域の人事部」に参画したことにより、商工会が課題として認識していた人材支援の体制が改善された。三牧氏と連携しながら事業を進める中で金融機関を含めた関係機関の「地域の人事部」に対する理解度も徐々に深まり、事業面・体制面が強化されつつある。今後は足元の課題である外部人材活用を含む、地域企業への「地域の人事部」の認知度向上を図りながら、支援メニューや支援エリアの拡大に取り組む。



常陸太田市商工会  
中嶋 一貫 氏

常陸太田市は子育て事業に力を入れているまち。商工関連への注力はまだまだできることがあるのではと感じています。商工会さんの強い関係性構築力を活かし、価値提供できる幅と深さを増していきたいと考えています。

1つの組織や一人ではできないことでも、三牧さんも含め関係機関と協業することで、企業支援の幅や質の向上につながると感じました。今後も人事部の取組を通じて、地域企業に新しい価値を提供していきたいです。



株式会社シンカゼ  
三牧 航 氏

## 令和6年度時点の主な取組内容(一部)

## 予算額(予算元)※人件費を除く

地域中小企業と副業人材とのマッチング事業

約900,000円  
(経済産業省補助金の内数)

地域の人事部相談窓口事業

地域の人事部相談窓口事業

大企業連携(越境学習)

約1,300,000円  
(関東経済産業局委託費)

人的資本経営推進事業(セミナー)

## 事業事例(協議会) / 常陸太田市

## 地域おこし協力隊による

## 企業向けセミナーの様子



## 地域おこし協力隊の制度を活用し、構成機関を拡充

当初地域事務局として活動をしていた常陸太田市商工会では、経営支援は経験があるものの人材支援においては経験がなく、また商工会内のマンパワーの問題で地域の人事部としての活動に不安を感じていた。そこで、市や茨城県北で受け入れを実施していた地域おこし協力隊の制度を活用し、不足していたノウハウ・マンパワーを補充。地域の人事部としての構成機関としての機能を拡充し支援能力を向上させていくことに成功した。

## 参考

茨城県北で実施をしている起業・複業型の地域おこし協力隊制度(三牧氏も参画)



(出典)茨城県庁ホームページ

## 常陸太田市で実施をしている

## 相談窓口の案内

**人材課題**  
**特別相談窓口**  
(人材確保支援等事業)

相談無料  
オンライン相談対応

経営者の皆様、ひとりで悩んでいませんか？  
～人材の「採用・育成・定着・活用等」をワンストップで対応します～  
常陸太田市商工会では会員事業所の「人材不足・人手不足等」の課題解決をサポートするため、市担当課や専門家等と連携し「特別相談窓口」を開設しました！是非お気軽にご相談ください。

従業員を雇用したいけれど、なかなか良い人が見つからない！  
(ITを導入して)業務効率化に取り組みたい！  
SNSは使っているけど、集客につながらない！  
外部人材を活用して課題解決を図りたい！  
従業員や顧客に評価して、モチベーション向上につなげたい！

## 商工会 / 地域事務局としての弱みを補填した企業向けセミナー等の企画を実施

体制の強化に伴い、これまで不足していた人材支援領域における知見が加わった。令和5年度からは人材業界出身の三牧氏を講師として人材採用やエンゲージメント向上に関するセミナーを企画・開催。また、令和6年度においてはセミナーに加え大企業と連携した取組や独自スキームでの副業マッチングを実施するなど取組の幅が広がった。

## 地域における「人材相談窓口」として取組の幅の拡充

常陸太田市においては、商工会及び「地域の人事部」が人材支援を行えることの認知が市内企業から十分に得られていなかった。そのため、「地域の人事部」を受け皿とした「人事の相談窓口」を開設。地域企業にとって一番身近な、人に関する課題の相談窓口となり、採用・育成・環境整備等に係る課題をワンストップで解決することを目指し、具体的な支援を開始している。

自治体の声  
常陸太田市

人材採用

地域での兼業・副業  
UIJ ターン就職二地域居住・  
移住促進

常陸太田市で地域の人事部が始まって以降、商工会と連携して体制を構築する中で市としても人的な支援に係るノウハウ等の不足を感じていました。そこで、他地域の事例などを踏まえ、地域おこし協力隊と地域の人事部の相性の良さを確認し、本事業への参画に向けて支援を行いました。

常陸太田市  
菊池 幸次 氏主導組織の声  
常陸太田市商工会

人材採用

人材育成

環境整備

令和4年度から地域の人事部の主導機関として活動をしていましたが、今まで実施したことのない取組が多く、不安を感じるがありました。三牧氏の参画以降は、一定の役割分担ができるようになり、お互いの強みや経験を生かした形で事業運営ができています。

常陸太田市商工会  
中嶋 一貫 氏主導機関の声  
株式会社シンカゼ

人材採用

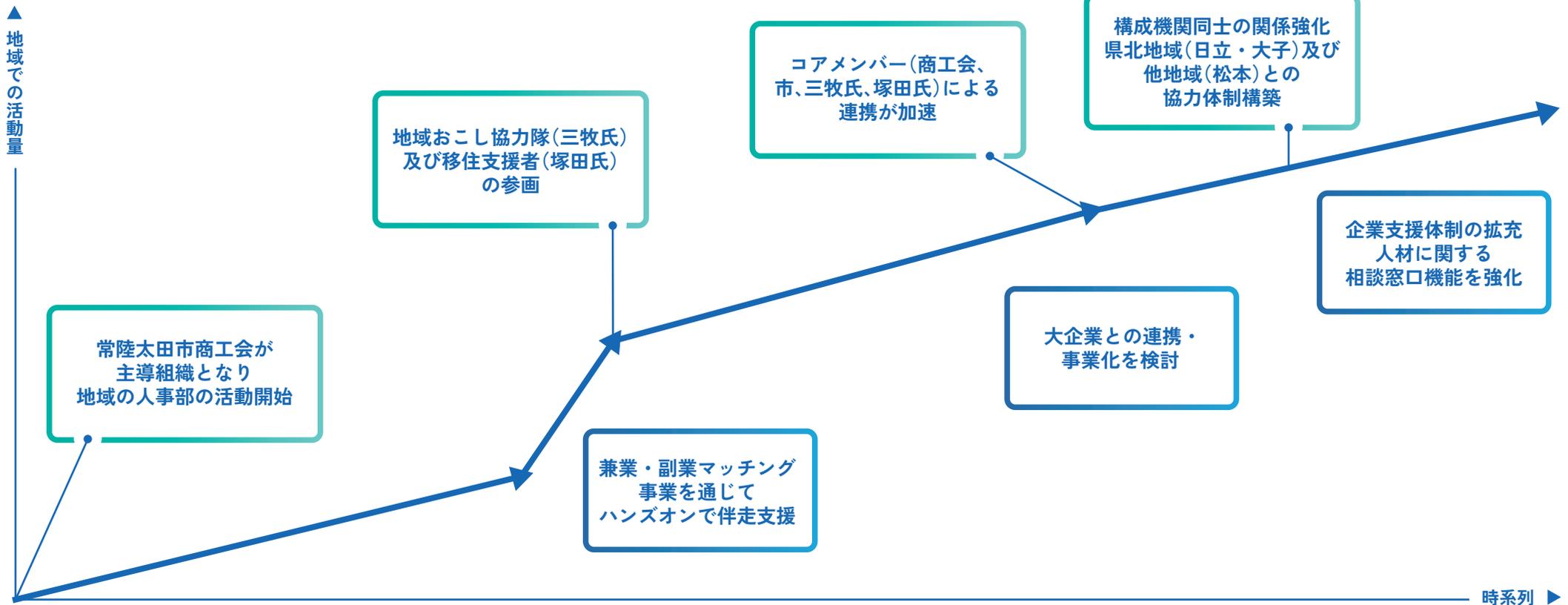
越境学習

地域での  
兼業・副業  
UIJ ターン就職

茨城県北を中心に、起業型地域おこし協力隊として活動している際に地域の人事部を知りました。以前は人材業界にいたことから、地域の支援機関が面的に企業支援を行う同事業のコンセプトや課題感には共感するところがありました。また、自身が運営を行う「地域課題と兼業・副業人材をつなぐプラットフォーム」Otanomi が地域の人事部のコンセプトと親和性があると感じ、事業への参画を決めました。

株式会社シンカゼ  
三牧 航氏

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 常陸太田市



協議会 兼業・副業 マッチング セミナー

協議会 兼業・副業 マッチング セミナー コアメンバーの発掘・育成

兼業・副業 マッチング 相談窓口 セミナー 協議会 大企業 連携 相談窓口

#### 令和4年度

常陸太田市及び市内に支店をもつ4つの金融機関(常陽銀行、筑波銀行、茨城県信用組合、水戸信用金庫)との連携により事業運営を開始。兼業・副業マッチング事業やセミナーを行いながら、協議会の場で構成機関とのコミュニケーションを実施。



#### 令和5年度

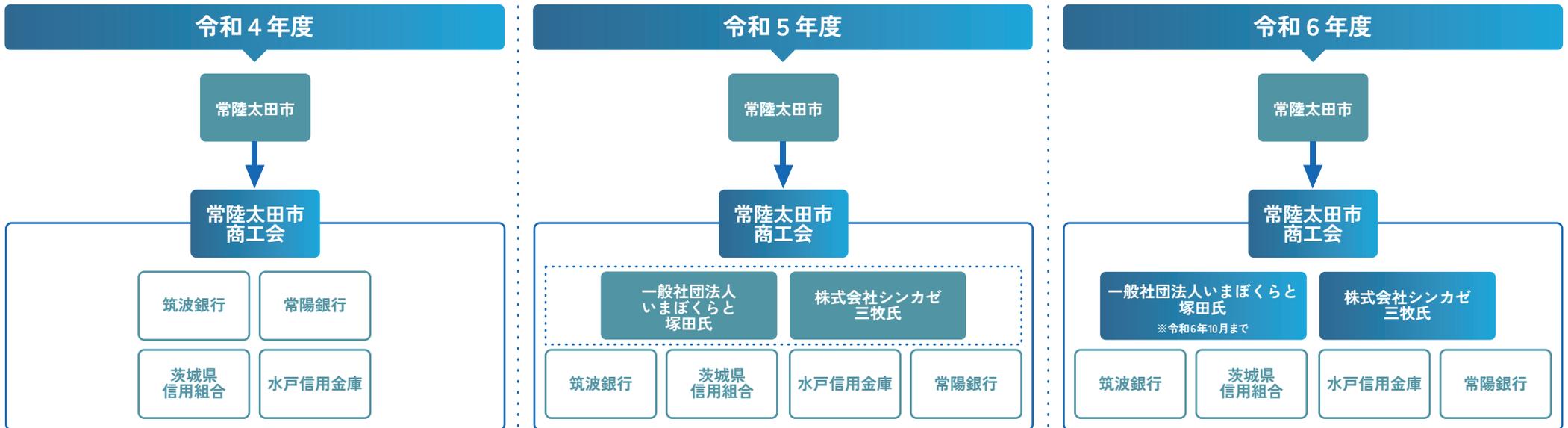
茨城県北の地域おこし協力隊である三牧氏、市の移住支援を行う元地域おこし協力隊の塚田氏が参画。兼業・副業マッチング事業は継続しつつ、商工会と2名を中心とした企業開拓、セミナーの企画・運営、マッチングプラットフォームの活用などを通じて事業の幅が拡大。協議会は事業方針の議論の場として引き続き活用。



#### 令和6年度

三牧氏が採択された経産省補助事業の枠組みを活用し、市内企業を大企業人材の越境学習の受入先とするマッチング事業を企画。また、市内企業の人材課題の相談窓口を設置するとともに企業訪問を実施。定期的な議論の場として協議会は継続。

## 3 年間の体制の変遷 / 常陸太田市



## 体制の変化(ハード面)

関東局事業をきっかけに常陸太田市商工会を主導組織として、地域の人事部が発足。手探りな状態で常陸太田市・商工会が連携して金融機関にも声がけをしながら事業の運営を開始。

## 体制の変化(ソフト面)

当初は担当者間での活動の意義や内容についての理解が追いつかず、受け身な状態から事業を開始。事業を通じて事業者の満足度が高まると次第に積極的に事業に取り組むように変化。

## 直面した課題とその対応

担当者及び市としても初めての試みだったため、全体的に取り組みに苦戦した。副業人材活用については、事務局がハンズオン型の伴走支援を行い、徐々に事業の理解を深めていきながら対応をした。

## 体制の変化(ハード面)

事業を進める過程で、常陸太田市が茨城県北にて地域おこし協力隊として関わる株式会社シンカゼの三牧氏、市の移住支援を行う元地域おこし協力隊で一般社団法人いまぼくらと の塚田氏に声をかけ、両氏が参画。

## 体制の変化(ソフト面)

当初は商工会主導で進めていたものの、徐々に三牧氏、塚田氏との連携が深まるとより積極的に取り組むよう変わった。また、当初は懐疑的な金融機関についても徐々に事業への理解や協力が得られるようになった。

## 直面した課題とその対応

商工会として不足していた人材支援の知見やリソースを、地域おこし協力隊の制度をタイミングよく活用できたことにより、質的・量的な対応を行えた。

## 体制の変化(ハード面)

市の担当課である商工振興・企業誘致課は企業誘致に係る業務の割合が比較的大きく、通常は企業訪問を実施していない(外部に委託)部署であるが、地域の人事部の取組の一環として、連携先企業の発掘にあたっては、商工会・三牧氏・塚田氏に加えて担当職員も主体的に参画。

## 体制の変化(ソフト面)

大企業との連携を模索する中で、常陸太田市では市が協定を締結している企業を部門横断的に洗い出してリスト化。他部署を通じてコンタクトを取るなど、市としての関与の度合いがより深いものになった。

## 直面した課題とその対応

市において地域の人事部の事業に紐づく予算の措置には現時点で至っていないが、担当職員が役割をもって取組に参画し、他地域の人事部・自治体と関わりを持つことにより、支援のあり方を検討するフェーズに入っている。

## 令和7年度以降の取組予定 / 常陸太田市

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部の普及促進(新体制の土台固め)</li> <li>支援事例の蓄積及び発信強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援事業の拡充(支援エリア拡大準備)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援エリアの拡大</li> </ul>
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>越境学習</li> <li>人材課題相談窓口</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼業・副業等による外部人材と地域企業とのマッチング</li> <li>越境学習</li> <li>人材課題相談窓口(体制拡充)</li> <li>採用支援等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存事業+α</li> <li>他地域へ事業展開</li> </ul>
財源	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(シンカゼ予算・企業からの発注)</li> <li>自治体予算(自治体予算・商工会予算)</li> <li>国予算(補助金の活用)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(シンカゼ予算・企業からの発注)</li> <li>自治体予算(自治体予算・商工会予算)</li> <li>国予算(補助金の活用)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(シンカゼ予算・企業からの発注)</li> <li>自治体予算(自治体予算・商工会予算)</li> <li>国予算(補助金の活用)</li> </ul>
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>株式会社シンカゼを主導とし商工会が伴走支援(バックアップ)</li> <li>地域内外の支援機関(金融機関以外)との連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存の体制に加え、プレイヤーとして「兼業・副業人材」を取り込む</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>他地域の人事部や他市町村と協業できる支援体制の構築</li> </ul>

## 活動機関の紹介(地域 / 活動機関概要 / 問題意識とビジョン) / 松本商工会議所

## 地域紹介 長野県松本市

## 人口

234,243 人(2024 年 12 月時点)

## 主な産業構造

松本市は長野県最大規模の工業団地を有し、機械・金属・電機・電子・情報等の精密機器関連企業を中心とした第2次産業が発達している。また、産学連携を活用したヘルスケア分野への展開やIoT、AIを活用した第4次産業革命分野への新たな取組も生まれている。

## 主な地域資源

松本市は観光産業が発達しており、浅間温泉、美ヶ原温泉等がある。また、国宝松本城、上高地などの観光地を数多く有している。



## 活動機関紹介 松本商工会議所

## 住所

長野県松本市中央 1-23-1

## 設立

明治 41 年 6 月(創立 116 周年)

## 職員数

53 名(2024 年 8 月時点)

## 主な活動内容

各種調査事業、事業計画の策定・実施支援、創業・第二創業等支援、販路開拓支援、金融支援、地域活性化事業



## 地域が抱える現状の問題意識(3年を踏まえて)

- 若者の県外への流出
- 若者が定着しない
- 地元企業の認知度の低さ
- 人手、人材不足
- 地域企業の経営者の高齢化による現状とのGAP(30年前からアップデートされてない)

## 目指したい姿(ビジョン)

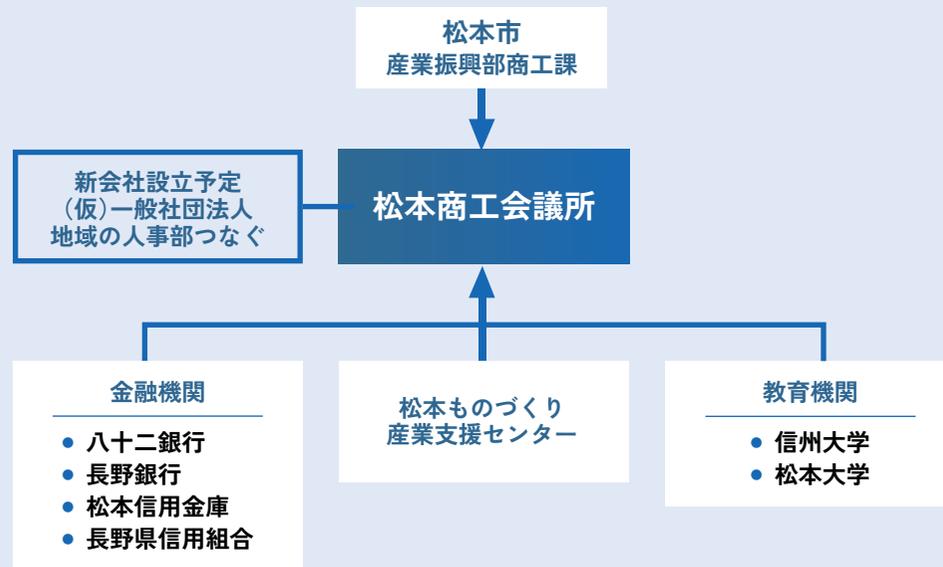
- 地域の魅力・資源・人・企業を地域の人事部が、地域の横ぐし連携を行う”つなぐ”役割の構築

## 目指したい姿へのアクション

- 財源／体制の確保
- 地域支援機関との継続した連携
- 地域企業の意識のアップデート(セミナー等)
- 大学連携(産学官連携の強化)
- 社会人・若者向けキャリア支援

## 活動概要・体制 / 松本商工会議所

## 体制図と役割



組織名	「地域の人事部」内の役割
松本商工会議所	企業個人双方に対する支援・施策の実行部隊、小規模・零細事業者に対する人事課題解決、伴走支援
松本市	全市的な人材制作の立案・実行、企画
(仮)一般社団法人 地域の人事部つなぐ	令和7年度以降、松本商工会議所と連携し、地域の人事部の主導組織として、事業全体の統括等を担う
松本ものづくり産業支援センター	取引先に対する製造業向け人事課題解決コーディネート、企業開拓・伴走
金融機関	取引先事業所の人事課題解決人コーディネート、企業開拓・伴走
教育機関	人材育成輩出機関・インターンシップ・エンゲージメント・リスキリング

## 「地域の人事部」の活動を支える中心人物について

松本商工会議所の中心人物の依田氏は令和5年度から担当となり、松本の地域の人事部の運営を担う。もともと支援機関の仕事としては補助金や資金繰り、創業等の相談を受けることが多くある中で、地域の人事部としての活動では松本地域の人材に関する課題が多いこと、人材の課題は「人」だけではなく今後の「経営」に直結することであると気づくようになった。依田氏を中心に、令和7年度から、関東経済産業局の予算事業からの自走化を見据え、松本市の地域の人事部をともに運営を行う仲間探しをしていたところ、「働く人のキャリア支援」「地域課題の解決」に関心を持っていた菅野氏とイベントを通じて出会うことができ、自走化に向けて一緒に準備を進めている。令和7年度以降は、現在設立の準備を進めている「(仮)一般社団法人地域の人事部つなぐ」を中心に置きながらも、地域の支援機関や地域の人事部活動に共感をしたパートナー等と連携を図りながら、地域全体での人的資本経営を最大化するために、個人・法人支援やキャリア支援など多岐にわたる活動に取り組んでいく。

松本商工会議所  
依田 和志氏

地域の人事事業に携わり、人材の採用・育成、働き方改革、多様性・包摂性、人材評価・報酬、人事情報の可視化・活用など、人材の価値を最大限に引き出す人的資本経営の重要性を学ぶことができました。今後、松本地域に合った人事部をどう作っていくのか。関係機関と連携しながら新たな地域の人事事業を展開していきたいと思っています。

地域の人事事業に携わり、地域企業の人手・人材不足、中長期的な採用課題があることが分かりました。松本地域に合った人事部をどう作っていくのか。菅野さんとともに新たな地域の人事事業を実施していきたいと思っています。

ビジネス&ライフシフト  
サポートチーム  
菅野 智幸氏

## 令和6年度時点の主な取組内容(一部)

## 予算額(予算元)※人件費を除く

地域中小企業と副業人材とのマッチング事業	1,000,000 円 (関東経済産業局委託費)
地域の人事部相談窓口事業	
地域の若手社員を対象にしたエンゲージメントセミナー	200,000 円 (経産省補助金事業内にて、NPO 法人 MEGURU と連携)
教育機関と連携したインターンシップ事業	

## 事業事例(エンゲージメントセミナー) / 松本市



### 教育機関と連携をした市内企業プログラムを共同で開発・実施

松本地域の問題意識として、若手社員の人材流出の課題が多い。しかし、地域企業単体で人材定着に向けた取組のやり方が分からないなどリソースが不足している。そこで、地域の人事部として、地域ぐるみで様々な企業が集まり若手社員に対し、人材育成を行う場が必要ではないかと発案した。他企業の若手社員の同期との交流によるネットワークや自身には無い価値観や自身の悩みの共感をすることにより、人材育成・定着の効果を期待した。しかし、松本商工会議所が中心となって地域の人事部の運営を行っていたが、市内企業向けの研修プログラムの企画・運営にはノウハウがなく企画に苦戦していた。そこで、構成機関である信州大学の藤尾特任助教と連携をし、市内企業の若手社員向けのコンテンツの企画を共同で実施。若手社員限定にし、ワークショップ形式の講座を開催。企業に対するエンゲージメントを高めるだけでなく、「松本市」で働くことの価値や魅力を高める企画内容とした。



### 若手社員のエンゲージメント向上に関心のある企業が多く参加

令和4年度からセミナーを実施した結果、令和4年度は6社10名の参加だったが、令和5年度11社24名、令和6年度では8社13名の参加と年々参加者は増加。地域内の近い世代の社員が会社を超えて集まりながら、キャリアについて考えるきっかけも含めた内容にて実施をし、参加者からも一定の評価を得られることができた。商工会議所として今までもセミナーは実施していたが、今までアプローチができていなかった層への訴求やコンテンツの内容を信州大学との連携によって実現できている。

### 令和5年度・6年度の実証の結果を踏まえ継続メニューとして企画

令和4年度・5年度・6年度の実証を踏まえ、信州大学の藤尾氏・松本商工会議所ともに一定のニーズがあると判断。商工会議所単体では実施ができなかったが、令和7年度以降の地域の人事部としての支援メニューの1つとして継続的な企画・運営の準備を進めている。

### 主導組織の声 松本商工会議所

地域企業の  
人的資本経営推進

地域における  
学びの場の創出

当所単体では若手社員向けの研修も実施しているが、ビジネスマナー等が中心で、エンゲージメント向上に資するような取組は実施できていませんでした。また、市内で知見のある信州大学の藤尾先生と連携をし、企業の枠を超えた取組は、地域の各支援機関が面となって支援を行う地域の人事部ならではの取組として意義のある内容になりました。



松本商工会議所  
栗林 俊幸 氏

### 参加企業の声 株式会社日邦バルブ

エンゲージメント  
向上

人材育成

自社の社員向けの研修や定着に向けた取組はもともと企画していたものの、ノウハウやマンパワーの問題で十分に実施ができていませんでした。今回地域の人事部主催で、他社の企業の従業員も共同での実施になり、普段同期が少ない中小企業においては同世代の他社員との交流も含めて意義があったと感じています。



株式会社日邦バルブ  
羽田野 利勝 氏

### 教育機関の声 信州大学

キャリア教育

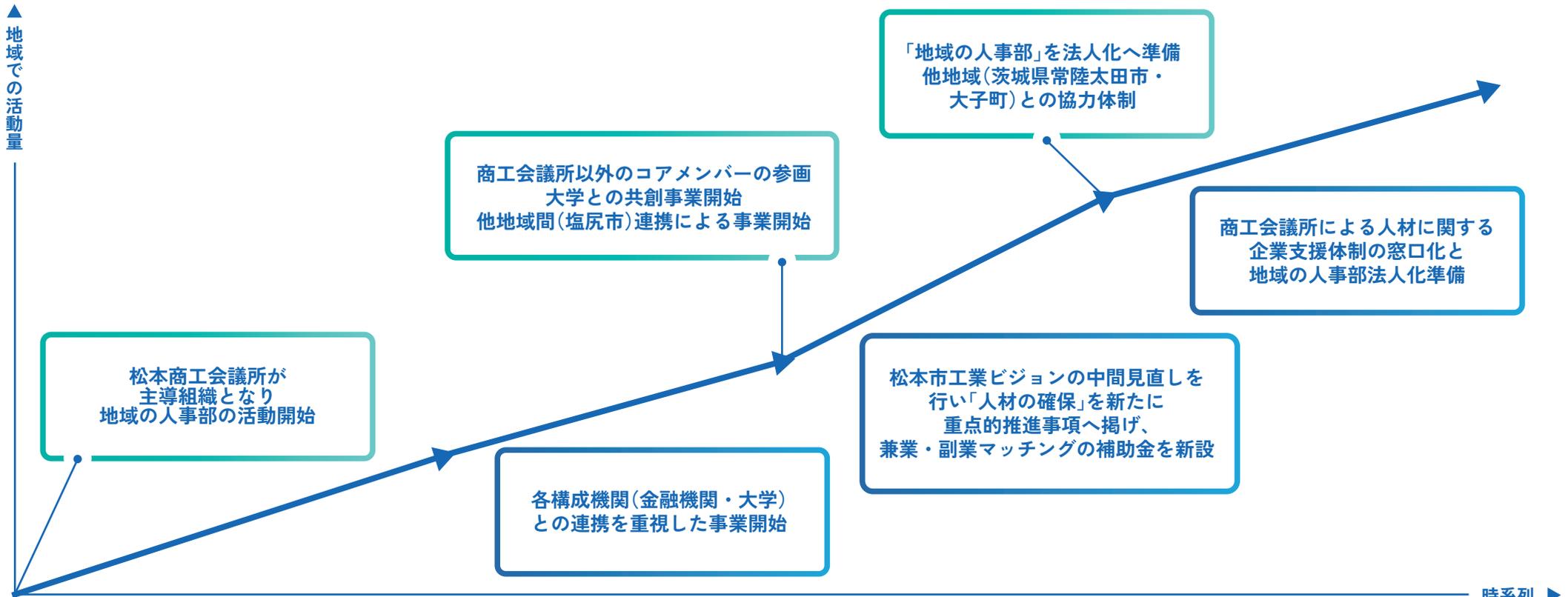
リカレント教育

信州大学 ユニバーシティ・エンゲージメント室では「地方創生や社会貢献を推進する機運の醸成、仕組みづくり」をパーパスに掲げ「信州100年企業プログラム」等を通じて、主に長野県の企業経営者や、長野県への移住に興味を持つ首都圏・大企業の人材へリカレント学習の機会を提供してきました。本事業では、運営側が産学官のセクターを超えてスムーズな連携が出来たこと、また大学として接点を持つ機会が少ない長野県の企業に勤める若手社会人と接することができたことなどが、地域の人事部ならではの意義であったと感じています。



信州大学 特任助教  
藤尾 宗太郎 氏

### 3か年の活動内容の変遷と取り組んできた活動 / 松本市



- 協議会
- 兼業・副業マッチング
- セミナー

- 協議会
- コアメンバーの発掘・育成
- 兼業・副業マッチング
- セミナー
- インターンシップ

- インターンシップ
- 協議会
- セミナー
- 兼業・副業マッチング
- 相談窓口

#### 令和4年度

松本商工会議所中心に松本市・松本ものづくり産業支援センター・金融機関・大学との連携により事業運営開始。事業実施はなるべく構成機関との連携を重視し、兼業・副業マッチング事業は、金融機関中心に企業開拓を進め、セミナーは信州大学に講師依頼をして進めた。協議会の場で構成機関とのコミュニケーションを実施。

#### 令和5年度

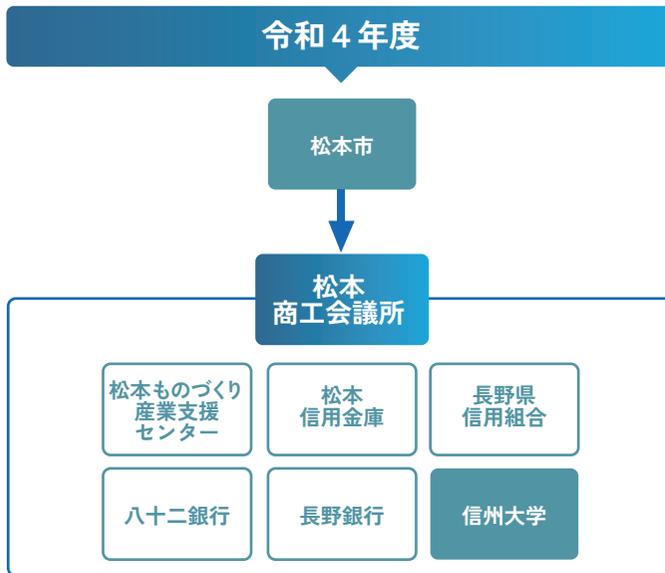
隣接する塩尻地域の協力を仰ぎ、インターンシップ事業を塩尻地域と連携して事業開始。学生の受入先の開拓を松本エリアで担当し大学連携の強化を図った。信州大学とのセミナー協力は前年度から継続し共創事業となった。今後の事業運営を担うコアメンバー(菅野氏)を1名松本商工会議所が開拓し、協議会への参画をした。

#### 令和6年度

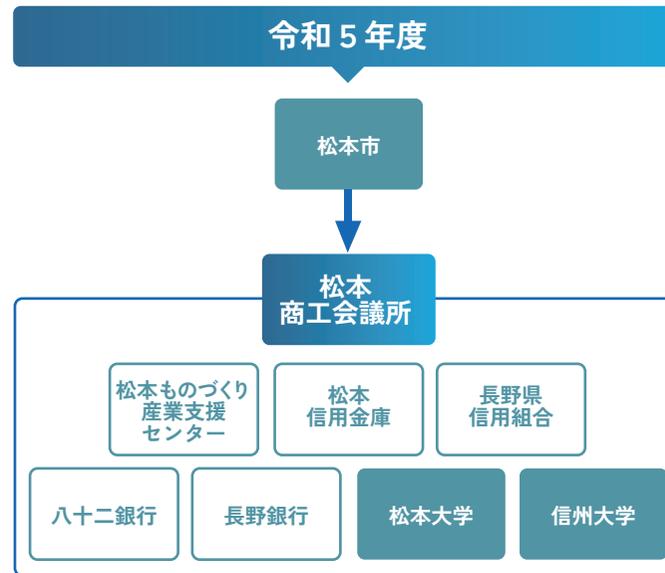
菅野氏が、各構成機関にヒアリングを実施し、地域の人事部の方向性を整理するとともに、一般社団法人(仮)を設立する方向に。松本商工会議所は事務局の位置づけとし、事業の実施を進める。

## 3 か年の体制の変遷 / 松本市

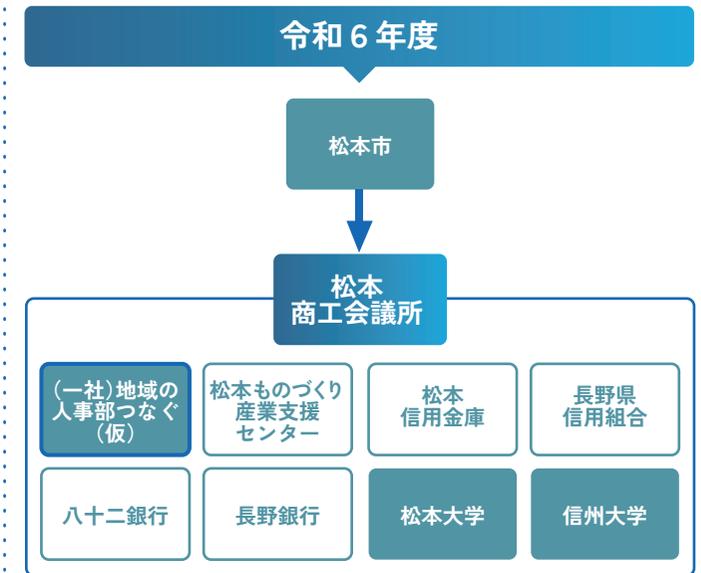
## 令和4年度



## 令和5年度



## 令和6年度



## 体制の変化(ハード面)

松本商工会議所を中心に地域の人事部が発足。協議会等を通じて金融機関・教育機関との協働を開始。金融機関は支店長クラスや本部の方が参加した。

## 体制の変化(ソフト面)

地域の人事部の兼業・副業マッチングの企業開拓を金融機関中心に進めたことにより、事業としての価値を感じ協議会において議論が活発化。大学においても、信州大学の藤尾特任助教によるセミナーの共同企画・運営をはじめとした連携が進んだ。

## 直面した課題とその対応

地域の人事部で行う事業を構成機関へ役割を与え、関係性構築を行った一方で、主導組織の商工会議所は人材ノウハウや人員リソースが足りず、スケールアップまで至らなかった。

## 体制の変化(ハード面)

大学との事業を塩尻地域と連携することにより、松本大学が参画。また、商工会議所で持続的に地域の人事部を主導していく立場が難しいと考え、コアメンバーとなる人材を開拓し、1名参画した。

## 体制の変化(ソフト面)

大学との連携事業により、地域の人事部の共創プログラムとなった。松本市においては、令和4年度の工業ビジョンの中間見直しに地域の人事部の取組を位置づけ、外部人材活用促進補助金を創設し一定の理解を得られた。コアメンバー候補者が1人参画し、地域の人事部への共感が進んだ。

## 直面した課題とその対応

大学や自治体との連携は強化されたものの、金融機関との連携は現状維持となった。金融機関目線でどういった役割や共創する効果を理解していただくのが課題となった。

## 体制の変化(ハード面)

コアメンバー候補者による一般社団法人化の計画に伴い、令和7年度より、松本商工会議所とともに事務局機能を担っていく方針となる。引き続き現状の構成機関との連携構築をしていく。

## 体制の変化(ソフト面)

3年間の取組を踏まえ、各構成機関からは地域の人事部の必要性は理解を得られている。各事業を実施する場合の連携は今後とも引き続き実施していく。

## 直面した課題とその対応

地域の人事部の活動を目的とした一般社団法人を設立することから、自治体との連携や各構成機関の位置づけを明確にし、地域の人事部を全員で経営する意識を引き続き推進していく。

## 令和7年度以降の取組予定 / 松本市

	令和7年度	令和8年度	令和9年度
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の人事部の普及促進</li> <li>自治体予算獲得のための準備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般社団法人による地域の人事部の自走化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>松本市のビジョンに沿った人材課題解決</li> </ul>
事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域企業の人材確保の為の支援</li> <li>従業員向けエンゲージメントセミナー</li> <li>経営者向け人的資本経営セミナー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域企業の人材確保の為の支援</li> <li>従業員向けエンゲージメントセミナー</li> <li>インターンシップの実施</li> <li>中高生の探究学習</li> <li>経営者向け人的資本経営セミナー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域企業の人材確保の為の支援</li> <li>従業員向けエンゲージメントセミナー</li> <li>インターンシップの実施</li> <li>中高生の探究学習</li> <li>経営者向け人的資本経営セミナー</li> </ul>
財源	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>国予算</li> <li>自治体予算(商工会議所予算含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>国予算</li> <li>自治体予算(商工会議所予算含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自主財源(地域内外からの発注等)</li> <li>国予算</li> <li>自治体予算(商工会議所予算含む)</li> </ul>
体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たに一般社団法人 / 任意団体を設立し運営予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般社団法人、協議会組織</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般社団法人、協議会組織</li> </ul>



コラム

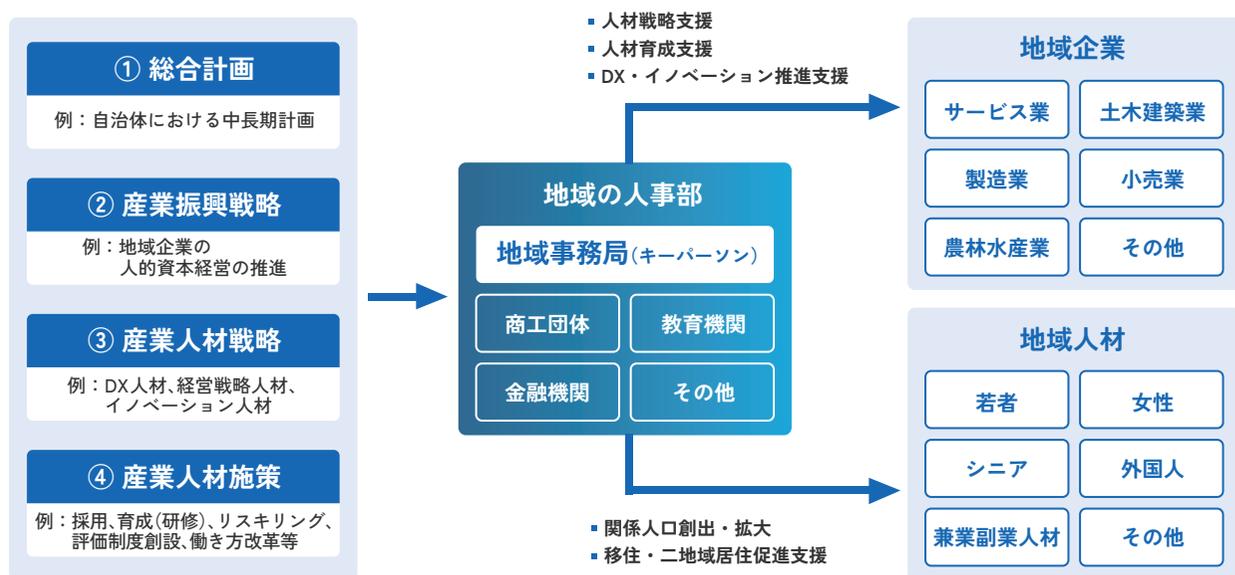
## 地域の人事部と自治体の連携

## 地域の人事部に取り組む自治体職員の声

### 自治体が地域の人事部に取り組む意義

地域一体となった支援体制の構築にあたり、重要となるのが自治体の関与である。（「1章.地域の人事部とは」参照）「地域の人事部」は、当初は地域中小企業の課題解決に資する体制構築を目的としてスタートしたが、事業を進めていく中で、こうした体制が地域課題の解決にも寄与していることが実証地域で認識されるようになった。具体的には、移住・二地域居住の推進、関係人口の創出、若者の地域への定着、キャリア教育といった政策を自治体が推進するにあたり、「地域の人事部」が地域のステークホルダーとの結節点になり得ることから、総合計画との連動や予算化といった動きが実証地域において複数生まれることになった。

また、「地域の人事部」が地域で自走化するにあたっては自治体との連携は重要である。本稿は「地域の人事部」との政策連動や予算措置に携わった自治体職員にインタビューを実施し、得られた回答をコラムにまとめたものである。



▲ 自治体の産業政策との連動（再掲）

インタビューにあたっては本稿の読み手として想定する自治体職員の意見を取り入れ、以下の質問に沿ってヒアリングを行った

- 自治体ではどのような問題意識のもと／どういった政策目的で「地域の人事部」に取り組んでいるかを知りたい
- 担当部署はどこか。また、他部署との連携があるのかを知りたい



自治体職員の意見

#### 質問 01 | 貴町／貴市が考える「地域の人事部」の必要性

- 「地域の人事部」において自治体がどういった役割を果たしているか、どれくらい負担感があるかを知りたい



自治体職員の意見

#### 質問 02 | 「地域の人事部」における自治体の役割

- 「地域の人事部」に取り組んだことによる具体的な効果や、企業等の反応を知りたい



自治体職員の意見

#### 質問 03 | 「地域の人事部」による効果とその事例

- 「地域の人事部」のどの点に価値を感じて予算化に至ったか、総合計画に盛り込んだかを知りたい
- どの部署が何の事業に予算を付けているかを知りたい



自治体職員の意見

#### 質問 04 | 予算獲得・総合計画への盛り込み

## 地域の人事部に取り組み自治体職員の声

茨城県  
大子町



観光商工課  
小林 一也 氏



観光商工課  
吉成 秀一 氏

### ★ Point!

### 自治体の産業政策との連動(具体的な動き)

✓ 令和6年度

第7次総合計画に「大子町商工会と連携した複業人材・外国人材の活用促進」を盛り込む

✓ 令和7年度

商工会が「地域の人事部」に取り組むための予算を措置(例年、商工会に措置している予算とは別立てで80万円を措置)

## 01 「地域の人事部」の必要性

「地域の人事部」は、人材確保のみならず、生産性向上や人材育成など、企業の多様な課題に対応する新たな支援策であると認識。

他方、大子町が観光地であるという特性から関係人口・交流人口創出という観点は早い段階で意識しており、関係人口を主に扱う部署はまちづくり課ではあるものの、「地域の人事部」で接点の生まれた外部人材を町独自のデータベースに登録し、また、町内事業者との交流会を当課(観光商工課)が中心となって企画するなど、町に生まれた新たな関係性に意義を感じて取り組んでいる。

令和4年度より当課が「地域の人事部」の主導機関である商工会と連携する形で事業に取り組みはじめたが、令和5年度に兼業・副業マッチングの参加企業を募集するタイミングで福祉課及び農林課を巻き込み、それぞれの部署と関わり深い事業者に声掛けしたことで、参加企業の幅が広がった。その要因には、当町の規模が大きくなり、役場内の縦割り意識があまりないこと、また人口減少や廃業増加に対する危機感が共有されていることなども関係があるかもしれない。ただ、日頃から他部署とコミュニケーションを取り、産業振興・人材面の課題を組織内で共有していることがポイントだと感じている。

## 02 「地域の人事部」における自治体の役割

「地域の人事部」において、商工会は事務局として事業者への周知や情報展開を担い、組織率の高さを活かした支援を行ってきた。また、金融機関は事業者と深く関わり、課題意識のある事業者の発掘に貢献している。

一方、大子町は全体サポートを担い、商工会や金融機関とは異なるネットワークを活用しながら、地域全体での支援となるよう事業を推進してきた。また、補助金の交付も町の役割と捉えており、人材マッチングに伴う報酬を補助する仕組みもある。商工会とは日頃から密接に連携しており、事務局が商工会だからといって町が関与しないということではなく、会員でない事業者などは町がフォローしている。人材課題に対するワンストップ相談窓口として、入口を商工会に限定せず、金融機関によるセミナー等も「地域の人事部」の一環と捉えてよいと考えている。こうした連携により、誰も取り残さない仕組みとなるよう意識している。

## 03 「地域の人事部」による効果とその事例

人材確保の観点からは、小規模事業者が新たな挑戦をする際の相談相手として兼業・副業人材を活用できるようになった。これまで町として支援できていなかった領域であり、新たな支援策として有効であると感じている。

関係人口創出の観点からは、外部人材が関わることで町の認知が広がったことに加え、副業人材による事業承継及び二地域居住の事例が生まれた。事業継続に寄与する新たな動きが生まれたことは成果であるが、そこがゴールではなく、承継後の課題もあり、引き続きフォローする必要性も感じている。

「地域の人事部」としての体制が構築されたメリットは、事業者からの相談を町役場としてではなく「地域の人事部」として受けられるようになったこと。町が単独で対応するのではなく、商工会や連携する支援機関と協力しながら支援策を展開していくことが効果的と考えている。

## 04 予算獲得・総合計画への盛り込み

「地域の人事部」に関連する文言を第7次総合計画に盛り込んだのは、人口減少が加速し人材確保が難しくなる中で、支援機関を巻き込んで地域一体となった支援を継続していくため。町の最上位計画である総合計画に盛り込むことで「地域の人事部」を全庁的に推進しやすくする狙いがあった。町の施策と方向性が合致していたこともあり実現した。

令和7年度予算として当課(観光商工課)から商工会に80万円の補助金を措置。財政部局へは①高い廃業率、②交付先が商工会であること、③「地域の人事部」において事業承継や移住・定住につながった成果などを説明し、理解を得た。当町においては3年間の実証というベースがあるが、そうしたベースがない地域においては、環境を整えた上で、小さな金額・取組から事例を積み重ねることが重要であると考えている。

令和7年度以降はこれまでに構築した体制を維持しつつ、構成機関同士の連携を強化していきたい。また、日立市・常陸太田市といった他地域との連携も強化し、それぞれのリソースを活用した取組が進められるとよい。

企業の課題解決のみならず、地域ぐるみの町の活性化を念頭に「地域の人事部」の機能を役場として補完する必要性も感じている。

## 地域の人事部に取り組み自治体職員の声

新潟県  
長岡市



商工部  
産業立地・人材課  
山田 幹太氏

### 01 「地域の人事部」の必要性

市内企業から人手不足や採用難などの課題を聞く中で、「地域の人事部 長岡」に取り組み令和4年度以前から企業と学生をマッチングする合同企業説明会や就職相談等を実施していた。また、従前、雇用対策関連の会議において、ハローワークや商工会議所等の関係機関と取組内容の共有は行っていた。

長岡市では**地域おこし協力隊**を積極的に活用しており、「地域の人事部 長岡」地域事務局の株式会社ひとつぶ 高橋氏もその1人。もともと市内企業のWEB開発や人材支援を行っていたが、その後起業した高橋氏と、取組の方向性が合致した形。「地域の人事部 長岡」は、企業の経営課題を把握している金融機関の参画が特徴的。東京一極集中や学生のキャリア観の変化といった時代の流れを捉え、兼業・副業人材マッチングや学生との接点づくりなど、**長岡市が政策的に取り組んでいることを補完する形で、実働的な体制**となっている。

取組を始めた当初は、市内企業が兼業・副業人材を活用するイメージがわからなかったが、3年間で成果や活用事例が積み上がる中で浸透し始めており、即戦力人材を求める企業のニーズにマッチしていると感じる。最近では、人事課が企業との共同研修に取り組みはじめているほか、大企業の越境学習ニーズも多いと聞いている。こうした取組も「地域の人事部 長岡」と連動できるとよい。

### 02 「地域の人事部」における自治体の役割

「地域の人事部 長岡」では構成機関が一緒になって支援メニューを構築しているが、その中で市の役割は**民間企業が手を出しづらい部分を担うこと**。また、**広報面の支援**や、市が入ることによる安心感はあると認識。

地域事務局の株式会社ひとつぶ 高橋氏は、ほぼ毎日やりとりする関係。当部（商工部）の地域おこし協力隊として活動されていたことが大きく、庁内に高橋氏を知る人も多い。市が政策として実施している合同企業説明会等のイベント運営をできる企業は多いが、学生と企業との接点づくりなど、特に**ひとつぶに強みがある部分を「地域の人事部 長岡」が実働部隊として実施しているイメージ**。構成機関である金融機関や商工会議所には、それぞれ現場を知る立場として企業の「生の声」を共有いただき、支援メニューに活かしていく役割を期待。

### ★ Point! 自治体の産業政策との連動（具体的な動き）

- ✓ **令和5年度** 市内企業へのインターンシッププログラム開発伴走支援、インターンシップサイト構築・運営によるマッチング支援に200万円を予算措置
- ✓ **令和6年度** 市内企業へのインターンシッププログラム開発伴走支援、学生とのマッチング支援に130万円を予算措置
- ✓ **令和7年度** インターンシッププログラム開発伴走支援を含めた、「地域の人事部 長岡」の取組に230万円を予算措置

### 03 「地域の人事部」による効果とその事例

企業と学生との出会いの場として、合同企業説明会は年3回開催している。それよりも気軽に両者が参加・交流できる場があるとよいと感じていたところ、「地域の人事部 長岡」の取組により、採用やインターンシップの促進に良い影響があった。学生側には**企業を知る機会**が非常に増えたといえ、実際に「これまで知らなかった企業と話すことができた」「企業に興味を持つことができた」といった声が聞かれている。企業側にも学生との接点が増えた実感がある印象。また、兼業・副業人材活用や大企業との連携といった取組を通じて、市内企業において、自社では答えが見えないことに**外部人材の力を借りる意識づけ**ができた。今後は、多様な人材をどのように受け入れ、いかに活用するかのノウハウがより市内企業に浸透していくとよい。

### 04 予算獲得・総合計画への盛り込み

「地域の人事部 長岡」の事業には長岡市の政策との連動性も感じていることから、令和5年度は、インターンシッププログラム開発伴走支援と、インターンシップサイト構築・運営による企業と学生のインターンシップマッチング支援に200万円、令和6年度はインターンシッププログラム開発伴走支援と、インターンシップサイトの運営やイベント開催による企業と学生のマッチング支援に130万円、令和7年度はインターンシッププログラム開発伴走支援を含めた、「地域の人事部 長岡」の取組に計230万円を補助事業として予算措置をした。市の支援メニューのプラスアルファとして、企業にさらに寄り添った形の支援に期待をしている。

予算を確保する上で、**財政部局には、民間がいきなり手を出すのは難しい公的な要素が多い取組であり、マネタイズまでの試験的なフェーズにおいては財政の投入が必要である旨を説明**。他方、市が補助金を出し続けることで民業圧迫となるおそれがある点も考慮し、**今後マネタイズして補助金を減らしていける見込みがあること**ははっきり説明する必要がある。令和7年度以降のありたい姿として、「地域の人事部 長岡」として関係機関と連携しながら現場の声を拾いつつ、時代に合った支援メニューをどんどん打ち出していきたい。

地域の特性として、新しいことに積極的に取り組めない企業が少なくないため、成功事例を生んでいくことと、その発信が大切であると認識している。市の広報ツールに加え、企業を回る構成機関に共有し、徐々に認知度を高めていきたい。

## 地域の人事部に取り組み自治体職員の声

新潟県  
燕市



産業振興部  
商工振興課

遠藤 寛子 氏

★ Point!

自治体の産業政策との連動(具体的な動き)

- ✔ 令和5年度 市内企業と兼業・副業人材のマッチングサイト構築や事業の運営に100万円を予算措置
- ✔ 令和6年度 上記サイト運用や事業の運営に24万円を予算措置
- ✔ 令和7年度 事業の運営等に70万円、地域活性化起業人(総務省施策)活用のため96万円を予算措置

### 01 「地域の人事部」の必要性

燕市の特徴は、市と産業界の距離が近いところ。例えば、平成29年に当課(商工振興課)にて**産業振興を目的としたインターンシップ事業を商工会議所と一緒に立ち上げた**が、これは商工会議所の工業部会から市に相談があったことがきっかけ。中小・小規模企業が多い地域の特性から、以前は高卒採用・中途採用が主だったが、生産年齢人口の減少により採用が難化。インターンシップ事業立ち上げの背景には、高卒採用・中途採用だけでなく、多様な人材の活用が必要という、産業界の危機意識があった。

インターンシップ事業を継続する中で、それ以外の**多様な人材活用**を考えた際にフィットしたのが「地域の人事部@燕」における兼業・副業人材とのマッチング。「地域の人事部@燕」を始める前は兼業・副業人材の認知度は低く、アルバイトのように捉えられていた。事業を実施する中で、兼業・副業人材が有するノウハウや能力の高さに企業が触れることで、徐々に浸透していった。

「地域の人事部@燕」に対する**市長の理解は深い**。理解が得られたのは、立ち上げ後1年間で取り組んだ事業の内容や成果、企業の声・反響を何度も説明したことが大きい。また、市の広報誌で取組を取り上げたことで市長や広報担当部署の理解がより深まった。

兼業・副業人材は関係人口になり得ると認識している。第3次燕市総合計画では、「3つの人口戦略」(定住人口、活動人口、交流・応援人口)を位置づけていることから、関係人口創出には全庁的に取り組んでいるため、庁内の関係課と今後より連携していけるとよいと考えている。

### 02 「地域の人事部」における自治体の役割

「地域の人事部@燕」において、企業の開拓からマッチングまでを伴走する金融機関(市内金融団)の役割は非常に重要。立ち上げ当初は懐疑的なメンバーもいたと思うが、兼業・副業人材とのマッチング事業を通じてマインドが変わった印象。また、「**あて職**」ではなく、**実際に動ける金融機関の担当者**が参画していることも大きい。地域事務局の株式会社つばめいとは、インターンシップ事業の実績もあり認知度も高く、事業コーディネートにおいて力を発揮している。

**市の役割は後方支援**。広く周知することで、これまで接点のなかった企業に届けたい。地方では市の広報誌の影響も大きいと認識している。また、商工会議所、特に工業部会のメンバーは社会情勢の変化に敏感で、変わっていかねばいけないという変革意識も高い。「地域の人事部@燕」の支援メニューの発案にも寄与。また、メンバー同士のつながりが強いいため、口コミの効果にも期待している。

### 03 「地域の人事部」による効果とその事例

兼業・副業人材とのマッチングにより、地域企業の経営者にとって「**相談できる人**」ができたことは良かった点。これまでも専門家派遣を活用する企業はあったが、アドバイスはしてもらえないものの、一緒に手を動かしてくれるとは言えなかった印象がある。中小企業においては経営者が一人何役もこなしており、やりたいことはあっても手が回らないことも少なくない。専門的な知識を持った人材がスポット的に経営者の相談に乗り、共に実行してくれることに価値を見いだす企業が増えてきている。

また、セミナーを多く実施したことで、地域企業に「**人的資本経営**」の考え方が浸透しつつある。市内企業の取組紹介をしたことも経営者の行動変容につながっている。加えて、大企業と連携した取組においては、大企業にとっては越境学習を燕市で経験でき、地域企業にとっては大企業人材との関わりにより新たな気づきや刺激を受ける機会となり、双方にメリットのある形でプロジェクトが組成されたことが印象的であった。今後も様々な企業とつながりを持ちたい。

### 04 予算獲得・総合計画への盛り込み

「地域の人事部@燕」に予算措置したのは令和5年度が初めて。市内企業と兼業・副業人材のマッチングサイトの構築や事業運営に委託費として100万円を措置。補助金ではなく委託費としたことで、市の取組であるという信頼性を高めると同時に、市としても主体性をもって活動している点が特徴。新規で予算を獲得できた背景として、①令和4年度(事業1年目)に成果が出たこと、②総合計画に位置づけられている「3つの人口戦略」に合致していることを説明し、**企業の課題解決だけでなく関係人口創出にもつながることの理解が得られたため**。また、今後の**自走化のためには市内企業と兼業・副業人材のマッチングプラットフォームを作ることが必要**であることも説明した。

令和6年度・令和7年度は、マッチングサイトの継続運用や事業運営のための予算を措置しているほか、令和7年度には、地域活性化起業人の活用のため96万円を新規で計上。**国の予算がなくなった後も、企業と人材とのマッチングの場・人材に向けて情報発信する場は必要**であり、地域活性化起業人を活用することでその機能の強化を狙っている。「地域の人事部@燕」の3年間の事業成果を財務部局が理解してくれたことに加え、総務省の特別交付税措置を活用することも説得材料になった。今後も、市内全域に「地域の人事部@燕」の認知を広げ、市内企業の人材課題・経営課題解決のハブになればと思っている。

## 地域の人事部に取り組む自治体職員の声

長野県  
塩尻市



商工観光部  
商工課

村上 洋一 氏

★ Point!

自治体の産業政策との連動(具体的な動き)

✓ 令和6年度

・第六次塩尻市総合計画(しおじり未来投資戦略)の基本戦略のひとつ「共創循環」の想定する取組に「市内企業における人的資本経営の推進及び人材確保能力開発支援、多様な人材の活用等」を盛り込む

・塩尻市、NPO 法人 MEGURU ほか 11 者にて「地域の人事部」に係る連携協定を締結

✓ 令和7年度

NPO 法人 MEGURU に対する委託費として新たに 200 万円を計上(新規予算)

### 01 「地域の人事部」の必要性

企業と直接話す中で、人に関する課題はどのような企業でも抱えていると認識。しかし、金融機関など外部に相談することにハードルを感じる企業も多く、社内に相談できる人・社長の“右腕”となる人が必要という声があった。

人に関する支援の必要性を感じていたところ、**関係人口創出を担当する部署が地域おこし協力隊を募集したことで、のちに「地域の人事部」の地域事務局を担うことになる横山氏と出会う。**結果的に横山氏は別の地域おこし協力隊として商工会議所に着任し、関係人口創出事業にも関わることになったが、外部人材の市内企業へのマッチング先の開拓の必要性を感じていた。

そのようなタイミングで、令和元年度から関東経済産業局の事業で兼業・副業マッチングに参画し、横山氏とともに事業に携わったおかげで、令和2年度から本格的に「地域の人事部」の構想に横山氏が参画した。

事業を推進していく中で「地域の人事部」の知名度が域内にて高まり、最近では障害者雇用に関連した相談を受けるなど、庁内や関係者からの連携依頼が増えた。マンパワーとの兼ね合いもあるが、将来的に他分野への裾野拡大も含め、継続的な意見交換を重ねているところ。

特に「地域の人事部」におけるキャリア教育の推進にあたっては、横山氏自身が、その経験を活かして教育委員会にアプローチするなど、庁内の横串を刺す役割も担っている。

### 02 「地域の人事部」における自治体の役割

市の役割として、「地域の人事部」の主導組織であり横山氏が代表を務める)NPO 法人 MEGURU の**後方支援**が重要と捉えている。MEGURU の名前が地域に浸透していなかった当初から、企業訪問には市も同行。自治体が同席することで**信頼を高める効果**がある。

また、連携協定の締結にあたり、MEGURU が各所を訪問する際には市も同席し、市の立場から連携協定の意義や効果等を伝えるよう努めた。

役割として**企業訪問の同行のほか、予算獲得のための財政部門との折衝**が重要であるが、負担感はそのほど感じていない。個人的には、企業経営の本質を変革する本事業に大きな意義を感じており、むしろ人的リソースをかけるべき取組と考えている。

役割分担として、商工会議所には会員企業に対する企業開拓・情報収集を担い、吸い上げた課題を共有いただくことを期待。金融機関も同様に顧客が抱える課題を収集し、「地域の人事部」の取組と連携できるとよい。

### 03 「地域の人事部」による効果とその事例

自治体が「地域の人事部」に関わっていることで企業のリアルな声を聞くことができる機会は貴重。実際に、**企業が外部人材とマッチングした際に活用可能な補助金を予算化した**が、こうした施策も企業への訪問があったからこそ生まれた。

また、「地域の人事部」という名前の効果で、地域の企業や団体等からは「人に関する課題は地域の人事部に相談してみようか」など、認知が広がってきた。

### 04 予算獲得・総合計画への盛り込み

予算の獲得にあたっては、「地域の人事部」事業に付随して、**地域企業の人的資本経営を推進するための伴走支援事業として 500 万円を予算化**。令和4年度から毎年度5社をモデル企業とし、政策効果を高めた。また令和7年度は関東経済産業局実証事業を引き継ぐ形で、MEGURU に対する**委託費**として新たに200万円を計上。「じんじの窓口」事業を軌道に乗せるため、「地域の人事部」の構成機関である商工会議所、塩尻市振興公社、金融機関に対し、**MEGURU が持つスキルやノウハウを移転する名目**とし、地域企業に対する支援より一歩手前の部分である「支援機関の育成」をゴールとしている。育成という中長期的な取組であり、組織間連携でもあるため予算も時間もかかる旨を説明し、一定の理解を得られた。

現在は**総合計画と「地域の人事部」の取組が連動している**が、これまでは総合計画において人の課題にあらためて触れていなかったため、最初に明文化する際は苦労した。ただ、**横山氏が総合計画の審議委員にいたこと**で、人的資本経営の重要性が庁内に浸透し、人事部の取組の後押しにつながった。

**連携協定の背景には、金融機関の巻き込みに対する課題感**があった。本部との関係を懸念する営業店の声なども聞かれたため、本部を巻き込む形で協定を結んだ。

NPO 法人 MEGURU の選定理由としては、塩尻市の規模では、同様の取組を行っている事業者が他にいないことが大きい。

令和7年度以降も本事業は目玉のひとつ。現在は企業支援とキャリア教育の2軸だが、本来「地域の人事部」は裾野の広い取組のため、当課(商工課)に限らず、障害者雇用や関係人口創出といった様々な地域課題にも寄与すると考えている。今まではそれぞれの事業を縦割りで見えていたが、「地域の人事部」にはそれらを横串でつなぐ役割があると理解している。



経済産業省  
関東経済産業局

## 地域の人事部 モデル事例集

令和6年度 関東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

【発行】 経済産業省 関東経済産業局 地域経済部 産業人材政策課

【企画】 株式会社パソナ JOB HUB

【協力】 法政大学キャリアデザイン学部・法政大学大学院地域創造インスティテュート 教授 / 梅崎修氏  
一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 代表理事 / 平田麻莉氏  
みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部 マネジャー / 森安亮介氏  
株式会社パソナ JOB HUB ソーシャルイノベーション部 部長 / 加藤遼氏

令和7年3月発行