

# 関東経済産業局における 人材確保支援に係る取組について

令和5年6月

経済産業省 関東経済産業局

社会・人材政策課

# 1. 「地域の人事部」の取組概要について

2. 関東経済産業局における人材支援の全体像

3. 多様な人材確保支援事業

4. 新現役交流会

5. 人材シェアマッチング

(参考) 補正予算事業の概要

# なぜ、今「人」が注目されているのか

- － 人口減少、少子高齢化
- － 新型コロナウイルス感染症
- － デジタル化の進展

# なぜ、今「人」が注目されているのか

出勤前提                      →                      ハイブリッドワーク

終身雇用                      →                      雇用の流動化

年功序列                      →                      成果主義

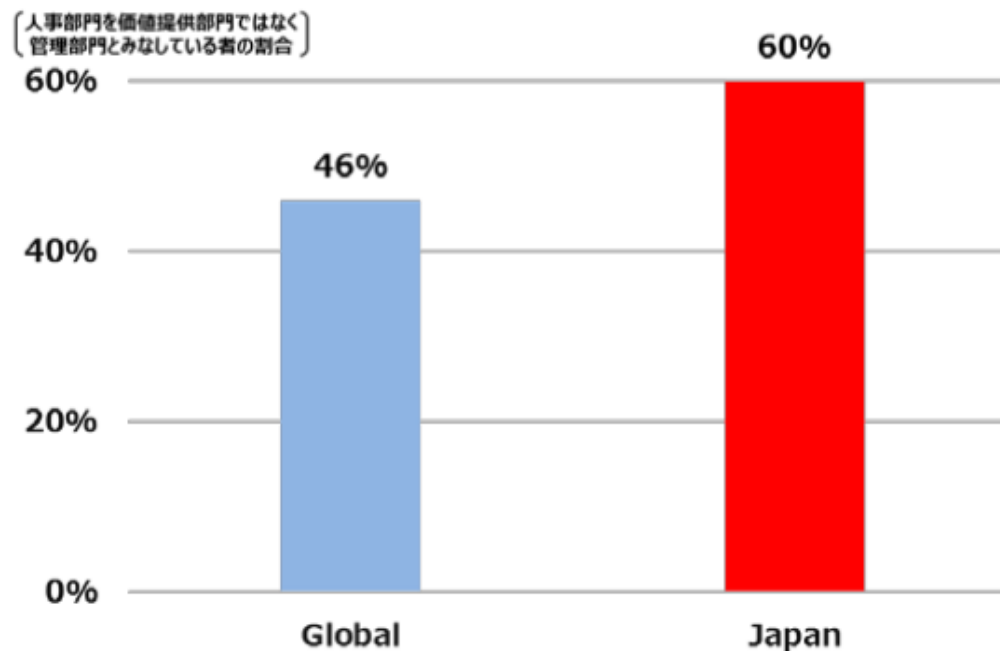
メンバーシップ型雇用                      →                      ジョブ型雇用

**日本企業は変化に対応できているか？**

これまで・・・

「人」へ投じる資金 = 「費用（コスト）」

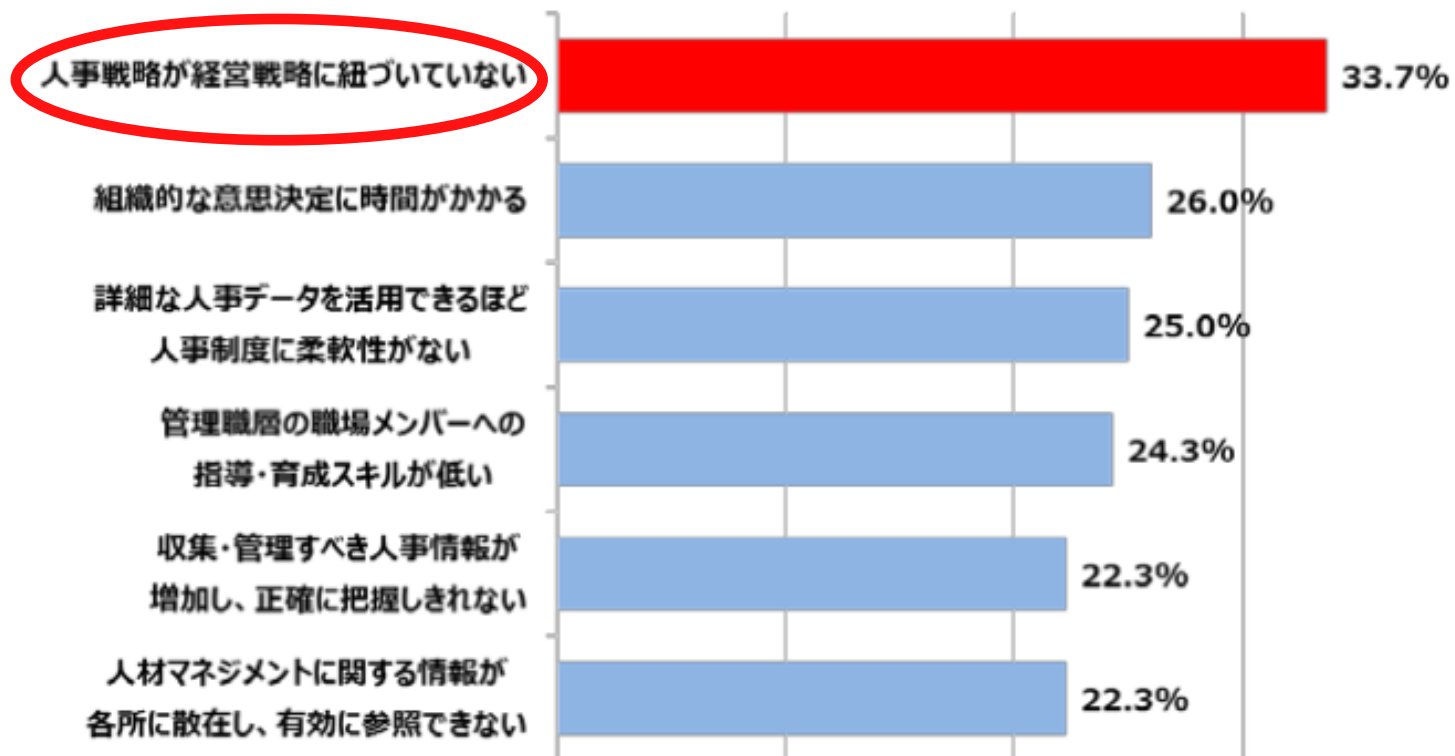
人事部門を管理部門と見なしている者の割合



(注) 「人事部門は価値提供部門（バリュードライバー）ではなく、管理部門（アドミニストレーター）として見なされているか？」という設問への回答を集計。  
 (出所) KPMG「Future of HR 2020 岐路に立つ日本の人事部門 変革の一手」（2020年4月）より作成。

# 「人材戦略」と「経営戦略」の乖離

人材マネジメントの課題（複数回答）



(注) 従業員人数300名以上の日本企業に勤める人事部門の課長相当以上の役職者300人を対象に、2019年6月にインターネット調査を実施。このうち、上位6項目を集計。  
 (出所) パーソル総合研究所「タレント・マネジメントに関する実態調査」(HITO REPORT 2019年10月号)より作成。

出典：持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～（令和2年9月 経済産業省）

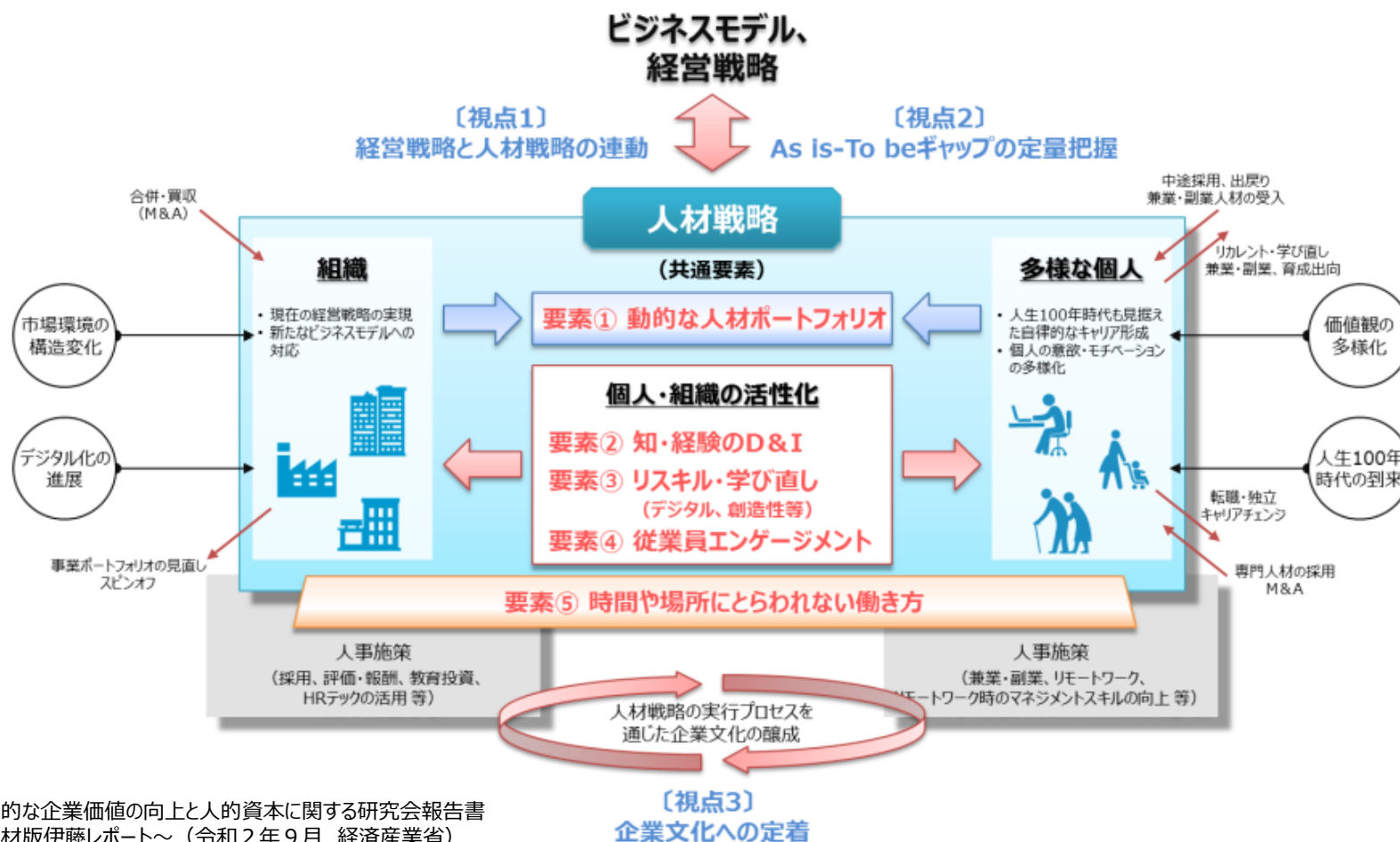
## 自社の「人」について見つめ直す必要

- － 企業理念、存在意義（パーパス）の明確化
- － 「人」＝「資本」  
「人」に投じる資金＝「投資」
- － 「人材戦略」と「経営戦略」の連動



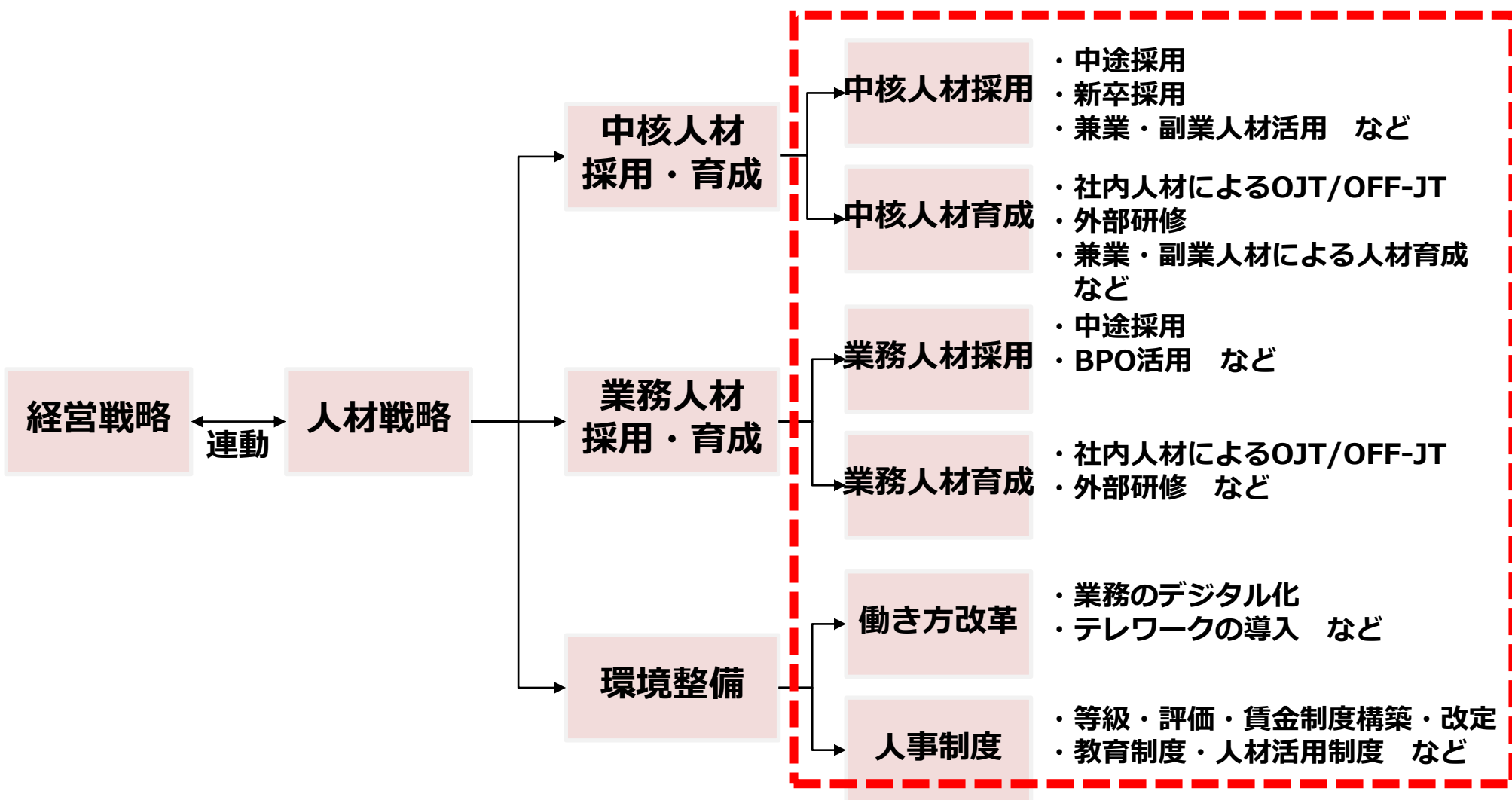
# 「人材版伊藤レポート」が提示する 目指すべき人材戦略

《人材戦略に求められる3つの視点・5つの共通要素（3P・5Fモデル）》



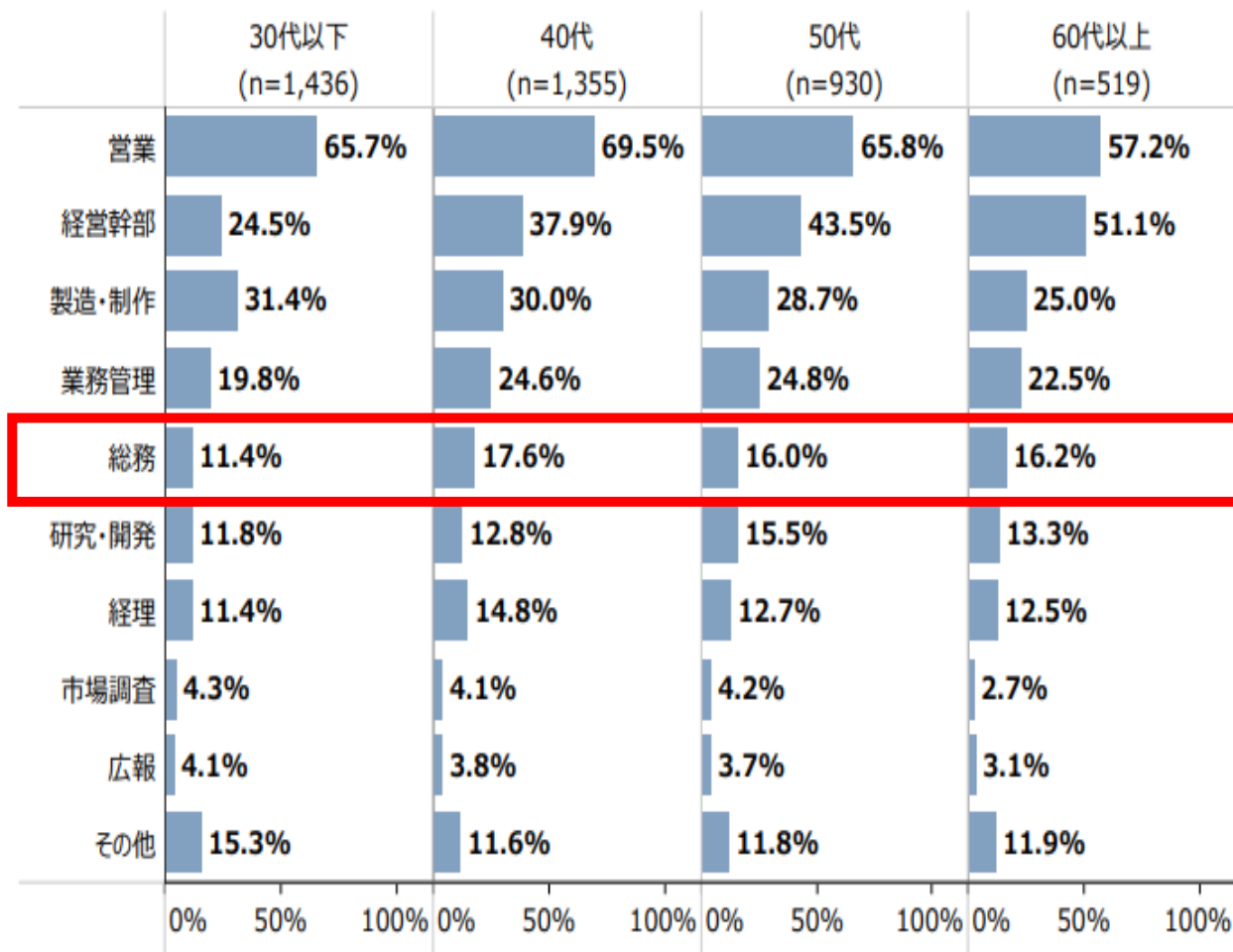
出典：持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書  
～人材版伊藤レポート～ (令和2年9月 経済産業省)

# 経営戦略に紐づく人材戦略の実現



中小企業の現状は・・・

# 人事部門を経験した経営者が少ない



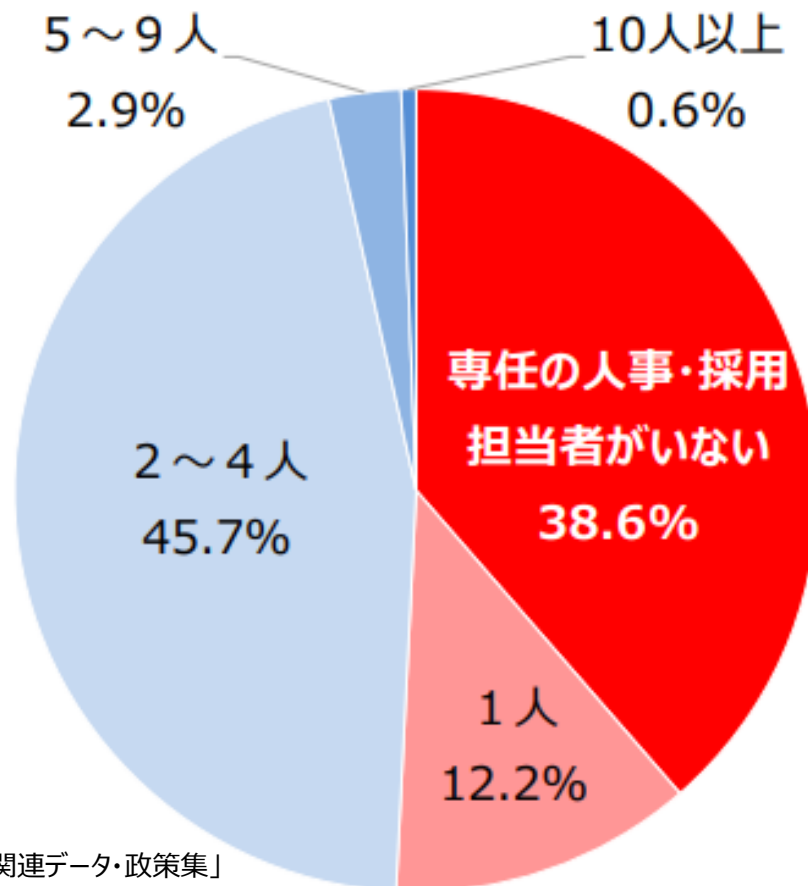
資料：(株)帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査」

(注) 複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

出典：2022年版 中小企業白書

# 専任の人事担当者がいない

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



# 中小企業の人的資本経営を推進するために

- － 自治体や地域の支援機関の力
- － 複数の支援機関の連携
- － 地域が一体となった面的な推進

# 「地域の人材部」とは

人材戦略策定

人材確保

人材育成

人材定着

テレワーク推進

人事制度構築

地域企業（群）



※ 地域の人材部

関係自治体

民間企業・団体

商工会議所・商工会

大学・高等学校等

地域金融機関等

採用支援事業者等

経営課題解決・イノベーション創出に向けた

## 多様な人材活躍支援

経営戦略に紐づく人材戦略に伴走する

## 地域企業の人的資本経営パートナー

# 「地域の人事部」が目指す姿





# 1つの機関ではできないことを実現

- － 新たな支援ノウハウの獲得
- － 新たな連携方法の発見
- － 新たな支援方法の実現

# 1社ではできないことを実現

- － 人材へのアプローチ、人材確保
- － 人材育成、人材定着
- － 意識啓発の相乗効果

# 「地域の人事部」の政府戦略への位置づけ

## ■ 経済財政運営と改革の基本方針2022（骨太方針）（令和4年6月7日閣議決定）

地域経済を牽引する事業の発展を推進するため…、地域企業におけるDX実現や**人材育成等の地域の主体的な取組を促進**する。

## ■ デジタル田園都市国家構想基本方針（令和4年6月7日閣議決定）

地域企業による都市部の人材確保等を促進するため、地域の産学官の面的な連携による求人・採用、人材育成、フォローアップ等を総合的に支援する**「地域の人事部」機能を構築・強化**するとともに、先進事例の横展開を図る。

## ■ 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」 フォローアップ（令和4年6月7日閣議決定）

地域企業による都市部の人材の獲得・育成・定着に向けて、2022年度に地域企業合同での取組等を支援する**「地域の人事部」を支援**する。

# 「地域の人事部」機能構築モデル事業

## 燕市

### ◆(株)つばめいと

燕市、燕商工会議所、第四北越銀行、協栄信用組合

## 長岡市

### ◆(株)ひとつぶ

長岡市、長岡商工会議所、第四北越銀行、長岡信用金庫

## 松本市

### ◆松本商工会議所

松本市、松本ものづくり産業支援センター、八十二銀行、長野銀行、松本信用金庫、長野県信用組合、信州大学

## 塩尻市

### ◆NPO法人MEGURU

塩尻市、塩尻商工会議所、塩尻市振興公社、八十二銀行、長野銀行、松本信用金庫、長野県信用組合、信州大学、松本大学

## 茨城県北地域

### ○日立市

### ◆(公財)日立地区産業支援センター

日立市、日立商工会議所、常陽銀行

### ○常陸太田市

### ◆常陸太田市商工会

常陸太田市、常陽銀行、筑波銀行、水戸信用金庫、茨城県信用組合

### ○大子町

### ◆大子町商工会

大子町、常陽銀行、筑波銀行、茨城県信用組合

## 三島市

### ◆三島信用金庫

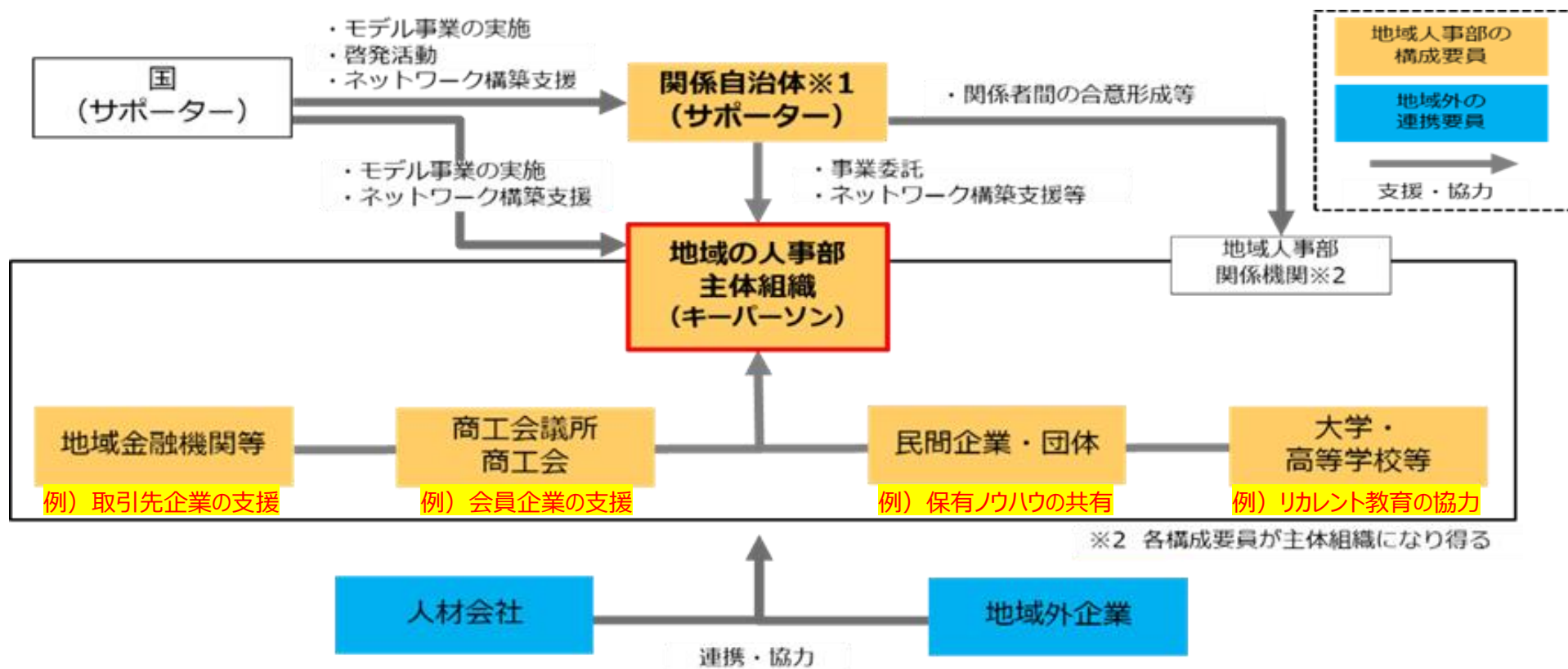
三島市、三島商工会議所、静岡銀行

### ◆は地域事務局

※令和4年度の実施体制

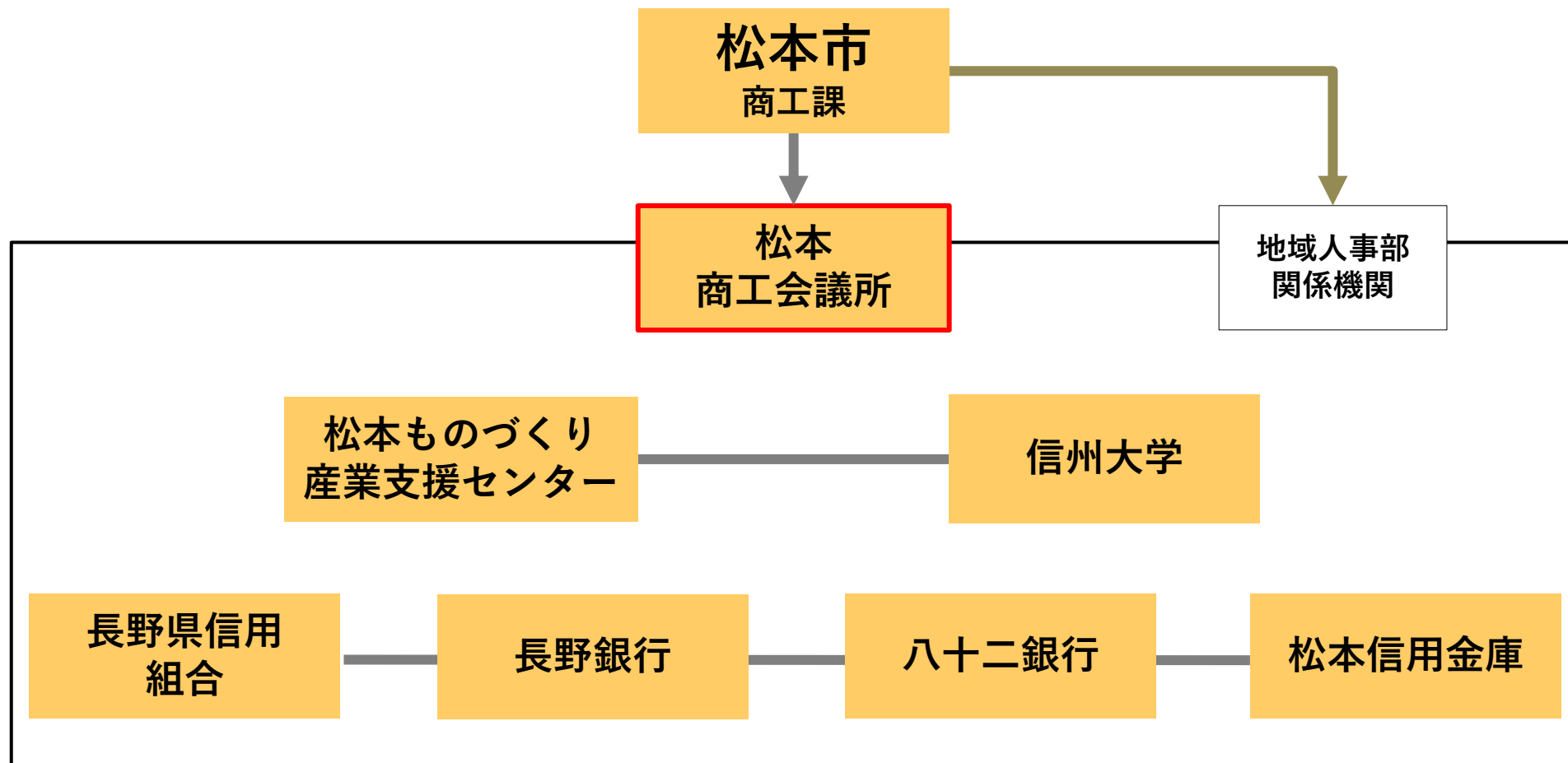
# 「地域の人事部」の体制イメージ

- **管内8自治体**（茨城県北部：日立市、常陸太田市、大子町、松本市、塩尻市、長岡市、燕市、三島市）において「地域の人事部」機能構築モデル事業を実施。
- 地域の人事部の**主体となる組織や関係機関の役割分担は**、各地域の状況により多様な形態があり得る。**効果的な体制のあり方について、実証事業を通じて検証。**

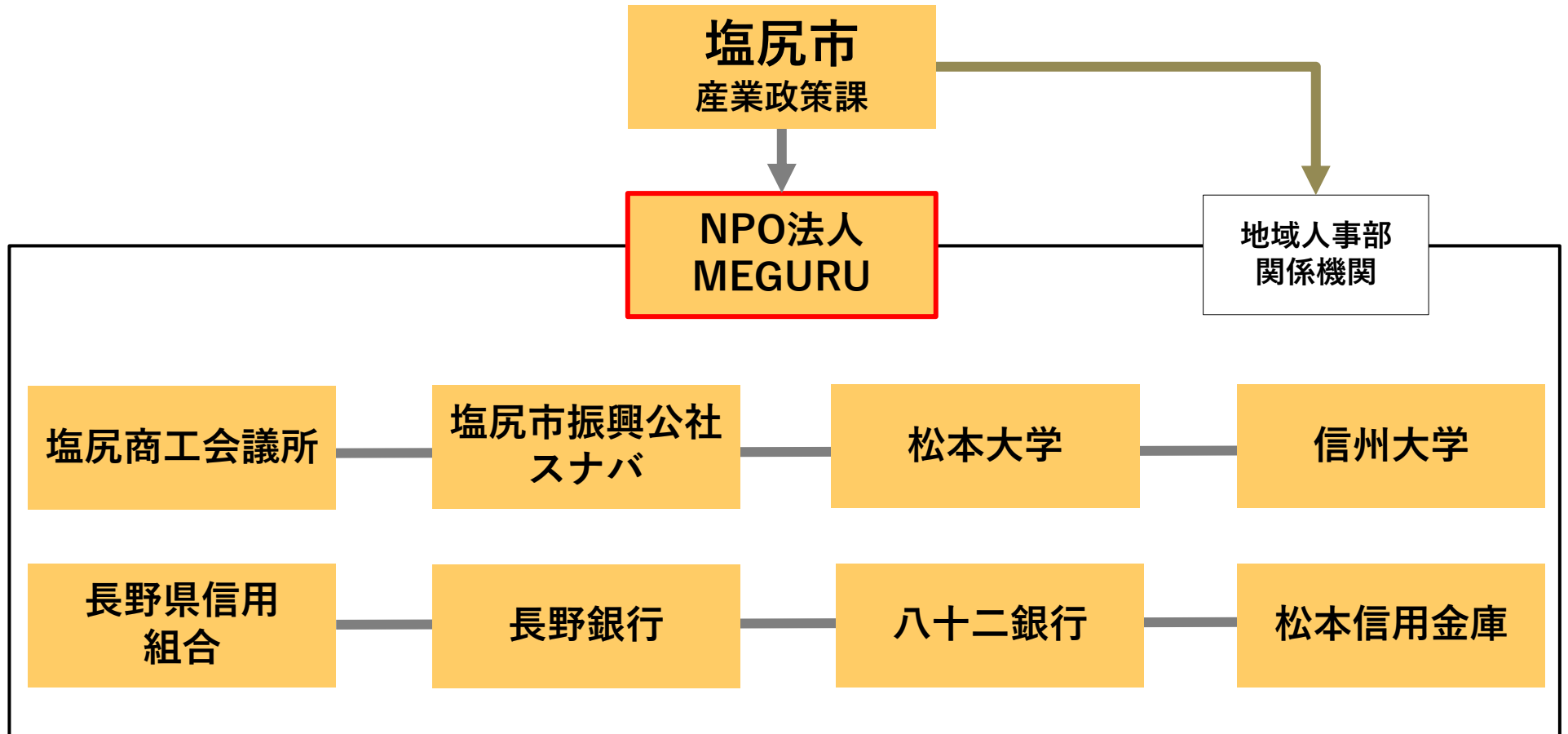


※1 関係自治体は、①地域の人事部の広い意味での後方支援を行うパターン、②地域の人事部の一構成要員になるパターン、  
③ ①と②の両方を行うパターンが想定される。

# 【松本市】「地域の人事部」の体制(令和4年度)



# 【塩尻市】「地域の人事部」の体制(令和4年度)



## 関係機関の意識改革が必要



地域企業を支援したい人材なんていないでしょ・・・

人材の定着支援に取り組んでも企業は喜ぶのか・・・



外部人材に対する抵抗感があり、  
活用したいという経営者はいないのではないか・・・



## 大切なのは体験し、感じること

構成機関

構成機関

構成機関

兼業・副業人材とのマッチング

人材定着支援

インターンシップ

協議会の開催

情報共有会の開催

## 実体験からの気付き



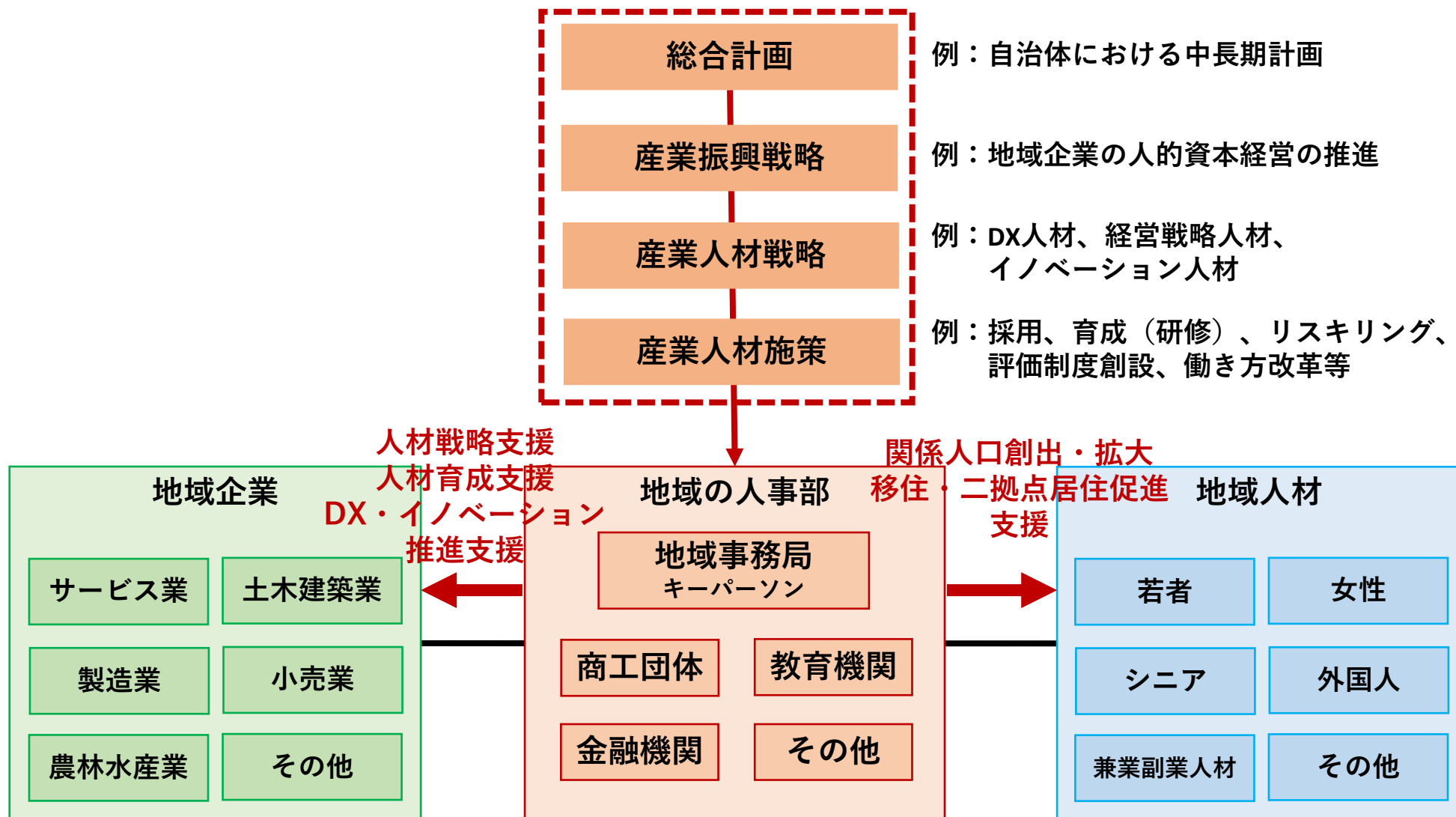
地方に関心を持っている人材がこんなにいるのか！  
こういった人材を地域企業とマッチングさせないと！

これまで人材の定着支援に取り組んでこなかったが、  
実は企業は悩んでいたのか！知らなかった・・・



外部人材とのマッチング事業で社長が喜んでいた！  
こういった支援を自分達でもできるようにならないと！

# 自治体の戦略実行を担う「地域の人事部」



# (参考) 地域の人事部構想に関する報告書

- 令和4年度の成果や見えてきた課題等を整理した報告書をHPで公開。

(報告書本体) [https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/chiikino\\_jinjibu/data/20230501tiikinozinnzibu\\_houkokusyo.pdf](https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/chiikino_jinjibu/data/20230501tiikinozinnzibu_houkokusyo.pdf)

(報告書概要) [https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/chiikino\\_jinjibu/data/20230501tiikinozinnzibu\\_houkokusyo\\_gaiyou.pdf](https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/chiikino_jinjibu/data/20230501tiikinozinnzibu_houkokusyo_gaiyou.pdf)

## 「地域の人事部」構想に関する取組について

令和4年7月1日  
(令和5年5月1日更新)

関東経済産業局 地域経済部  
社会・人材政策課

## 目次

はじめに	1
1. 取組背景	2
(1) 地域中小企業を取り巻く環境	2
(2) 中小企業の経営課題	6
(3) 中小企業における人的資本経営の重要性	9
2. 地域における取組事例	16
(1) 事例紹介	16
(2) 事例調査から見えてきた課題	17
3. 「地域の人事部」構想について	18
(1) 「地域の人事部」の概要	18
(2) 「地域の人事部」の在り方について	20
① 「地域の人事部」に期待される役割	20
② 「地域の人事部」の機能	22
③ 「地域の人事部」が提供する価値	26
4. 「地域の人事部」実証事業について	28
(1) 令和4年度実証事業について	28
① 仮説	28
② 実施概要	28
③ 「地域の人事部」検討会議について	30
④ 実施結果からの考察	31
(ア) キーパーソン(中心人物)について	31
(イ) 地域内支援機関のネットワーク構築について	35
⑤ 立ち上げ時に取り組むべき内容と役割分担	37
(ア) 立ち上げ時に取り組むべき内容	37
(イ) 役割分担について	39
(2) 令和5年度実証事業について	41
① 考察すべきポイント	41
(ア) キーパーソン群について	41
(イ) ネットワーク構築について	41
(ウ) その他	42
② 実証事業の方向性	43
おわりに	44

## 新たな取組と留意点

- － 「地域の人事部」 × 大企業  
リスクリング、従業員エンゲージメント  
新事業創出
- － 「地域の人事部」 × リスクリング  
大学等と連携した社員の学び直し支援
- － 自立化に向けた動き

# 新たな取組を取り入れた 「地域の人事部」

構成機関

構成機関

構成機関



兼業・副業人材とのマッチング

人材定着支援

インターンシップ

協議会の開催

情報共有会の開催

大企業との連携

リスキリング

1. 「地域の人事部」の取組概要について

**2. 関東経済産業局における人材支援の全体像**

3. 多様な人材確保支援事業

4. 新現役交流会

5. 人材シェアマッチング

(参考) 補正予算事業の概要

# 関東経済産業局における人材支援の全体像

- 中小企業が人材に関する課題を解決し、持続的に企業価値を向上させていくためには、**経営戦略と人材戦略の連動（＝人的資本経営の推進）が重要**。
- 短期的には、**シニア、氷河期世代、女性、高度外国人材など多様な人材確保等の実行支援及びそれを通じた意識啓発を実施**。
- 中長期的には、「**人的資本経営**」推進のプラットフォームとなる「**地域の人事部**」の構築を通じて、各施策の実行支援や意識啓発が地域で自立的に行われることを支援。

## 短期的な支援 ＝直接的な支援と啓発

### 多様な人材確保等支援事業

- セミナー、合同企業説明会
- 企業向け個別相談、人材向けキャリアカウンセリング

### ● 人材確保等支援

### 在籍型出向の推進

- コロナ禍における雇用維持対策
- 都県、労働局、産業雇用安定センターとの連携

### シニア人材活用 （新現役交流会）

- シニア人材を活用した中小企業の課題解決支援
- 金融機関等との連携


### 支援体制の 構築支援

### 支援機関の ノウハウ向上支援

## 中長期的な支援 ＝啓発や支援の自立化

### 「地域の人事部」機能構築モデル事業

- 支援体制（ネットワーク）立ち上げ支援
- フック事業(※)を通じた地域支援機関のネットワーク構築支援  
※ 兼業・副業等外部人材とのマッチング事業、インターンシップ事業
- 自立化に向けた検討／横展開に向けた検討

 地域の人事部



1. 「地域の人事部」の取組概要について
2. 関東経済産業局における人材支援の全体像
- 3. 多様な人材確保支援事業**
4. 新現役交流会
5. 人材シェアマッチング

(参考) 補正予算事業の概要

# 多様な人材確保等支援事業

- 就職氷河期世代を中心とした**多様な人材（氷河期世代、女性、第2新卒等）を確保、活用等を支援するためのセミナー、ワークショップ、マッチング等を一気通貫に実施。**
- 令和5年度は、人的資本経営推進の一環として、**リスキリングをテーマとしたセミナーやDXに対応する社内人材のリスキリング支援等を実施。**

## （1）中小企業等向けセミナー開催等

- 多様な人材の採用や活用に関するノウハウ・活用方法、就職氷河期世代の採用メリット・社内戦力化に向けた課題と解決策、入社後の定着・育成のポイント等、中小企業等の採用力強化に繋がるセミナーを1回開催
- リスキリング・学び直し等の人的資本経営への取組手法やリスキリングをした人材の採用手法や活用を理解するセミナーを3回程度開催

## （2）ワークショップ等の実践の場の提供等

- 中小企業庁が令和5年度に改訂予定のガイドライン・実践ツールを活用し、中小企業の経営者等に対して、人材戦略の策定・実践するワークショップ及び多様な人材との接点の場（インターンシップや職場見学会）を一部の希望地域を対象とし、4回程度開催

## （3）合同企業説明会の開催等

- 多様な人材の採用・活用に積極的な中小企業等と、就職氷河期世代をはじめとした多様な人材を対象にした合同企業説明会を2回開催

## （4）効果検討、フォローアップ等

- アンケート調査・集計、効果・課題の検証。氷河期世代採用（内定）実績のある企業へのヒアリング、事例集の作成

## （5）DXに対応する社内人材のリスキリング支援

- 地域中小企業等のデータ活用及びDXを推進する支援体制を構築するために、当局管内の4地域程度を対象に以下の事業を実施する。
  - ①地域中小企業等を対象にしたデータ活用研修
  - ②地域中小企業を対象にした企業ごとの個別相談会
  - ③DXコーディネータを対象にしたリスキリング支援研修
  - ④データ活用モデル事例の事例集作成

1. 「地域の人事部」の取組概要について
2. 関東経済産業局における人材支援の全体像
3. 多様な人材確保支援事業
- 4. 新現役交流会**
5. 人材シェアマッチング

(参考) 補正予算事業の概要

# 新現役交流会

- 地域金融機関等と連携し、経営課題を抱える地域企業と経験豊富な企業OB等の人材（マネジメントメンター）との出会いの場を提供。
- 令和5年5月時点で約790名がマネジメントメンターとして登録。

## 新現役交流会の特長

- 参加するマネジメントメンターは、大手企業等で1つの専門分野で通算10年の経験を有する者（経営企画、販売マーケティング、生産管理、海外展開、労務管理等）。
- 交流会は、お見合い形式で面談を実施するので、中小企業が納得のいく人材を丁寧に見極めることが可能。

## 新現役交流会のスキーム



## 新現役交流会の実績(H23～R3)

- 開催機関数：71機関（延べ233回）
- 参加マネジメントメンター数：延べ15,095名
- 参加企業数：4,175社
- マッチング成立企業数：2,387社
- マッチング率：57%

## マネジメントメンターの支援事例

建設業を営む事業者が、ドローンを使用した新規事業を検討していたがノウハウが不足していた。新規事業立ち上げに精通するマネジメントメンターが、ドローンに関連する法律や機種性能、分析手法を共に調査し、新規事業立ち上げに向けた支援を実施。その結果、新規事業の立ち上げに成功し、工事施工件数、工事売上高が増加。

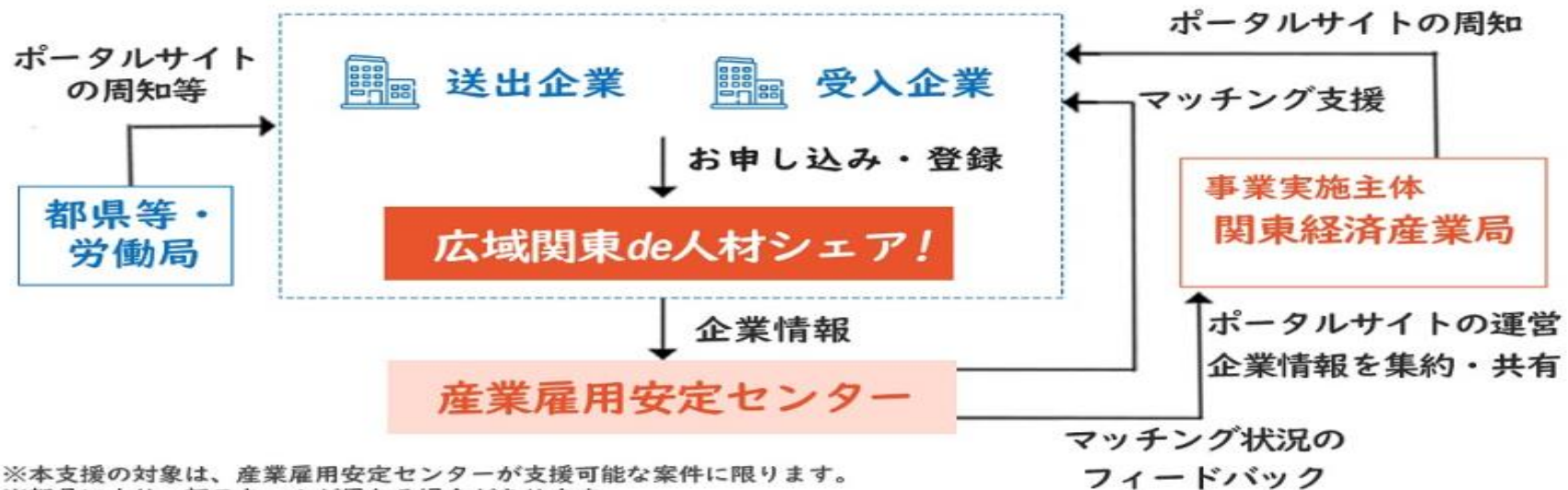
1. 「地域の人事部」の取組概要について
2. 関東経済産業局における人材支援の全体像
3. 多様な人材確保支援事業
4. 新現役交流会
5. **人材シェアマッチング**

(参考) 補正予算事業の概要

# 在籍型出向の推進：広域関東de人材シェア！

- コロナ禍の一時的な雇用シェアニーズに対応するため、2020年10月に、管内各都県、労働局及び公益財団法人産業雇用安定センター等と連携し、マッチングサイト「広域関東de人材シェア！」を開設。
- これまでにポータルサイト経由で合計32件（392名）のマッチングが成立。
- 雇用調整だけでなく人材育成（スキルアップ）を目的とした在籍型出向や産業雇用安定助成金活用に向けた広報等を引き続き実施。

「広域関東de人材シェア！」のスキーム（令和5年度）



※本支援の対象は、産業雇用安定センターが支援可能な案件に限ります。  
※都県により一部スキームが異なる場合があります。  
※お申し込みいただいた内容は、貴社本社所在地の都県・労働局にも共有させていただく場合があります。

1. 「地域の人事部」の取組概要について
2. 関東経済産業局における人材支援の全体像
3. 多様な人材確保支援事業
4. 新現役交流会
5. 人材シェアマッチング

**(参考) 補正予算事業の概要**

# リスキングを通じたキャリアアップ支援事業【753億円】

## 1. 事業目的

- リスキングと労働移動の円滑化を一体的に進める観点から、個人の方が、自らのキャリアについて民間専門家に相談し、リスキング・転職までを一気通貫で支援することで、デジタル分野等の新たなスキルの獲得と、成長分野への円滑な労働移動を一体的に促進する。

## 2. 事業内容

- 令和4年度から6年度までの期間、補助事業者が実施する、以下の事業に対して支援を講ずる。なお、以下の(1)～(3)は一体的に行われることを前提とし、支援を受ける個人は、窓口となる補助事業者に登録を行うことで、一連の支援を受けられるようにする。

### (1) 個人のキャリアについての相談対応

- 支援を受ける個人が、民間の専門家（キャリアコンサルタント等）に自らのキャリアについて相談し、過去の経歴やスキルの棚卸し、将来のキャリアプランの検討等について相談を受けられる体制を構築する。

### (2) 個人の意向を踏まえた学び直しプログラムの提供

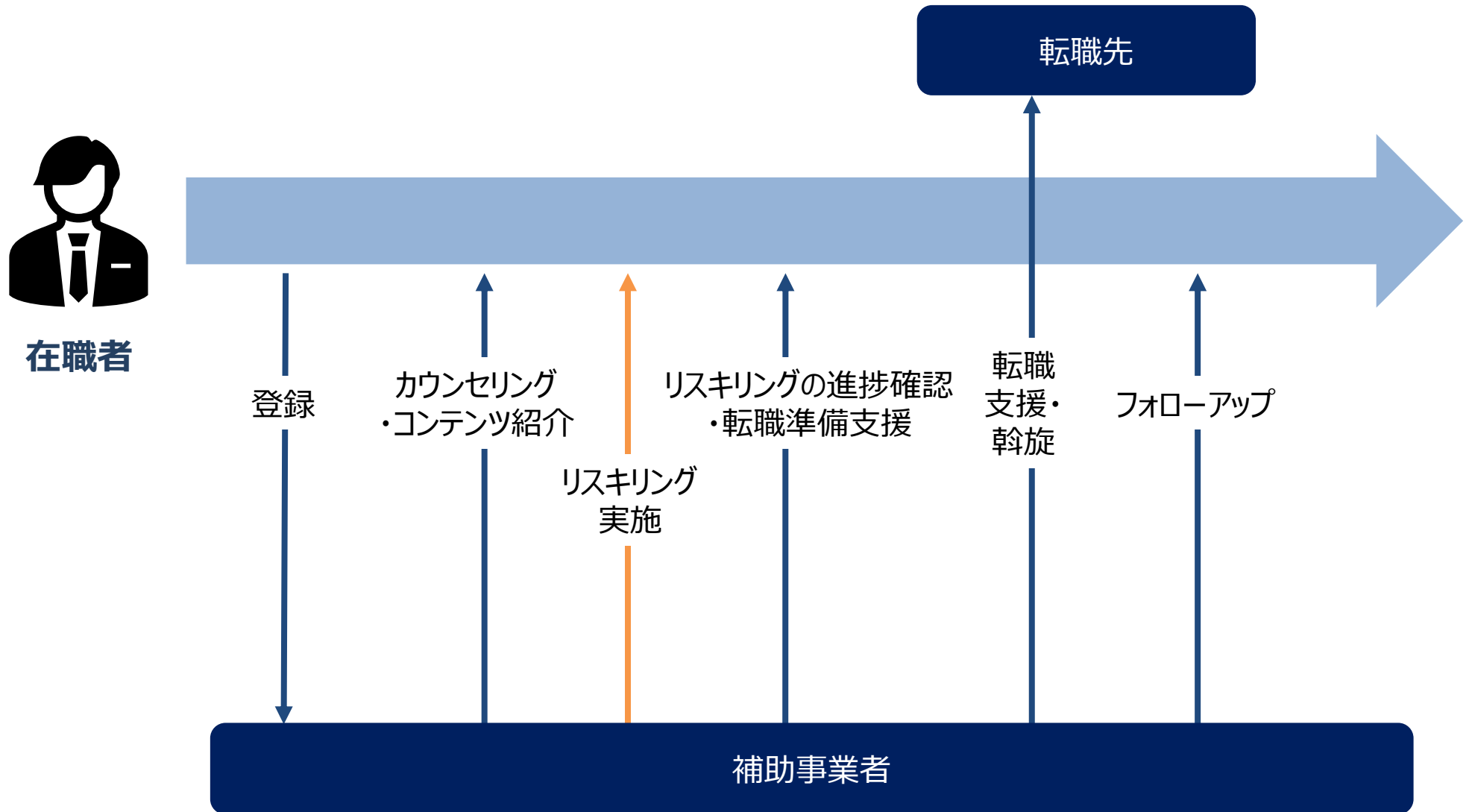
- 支援を受ける個人からのキャリア相談等を踏まえ、キャリアアップに資する学び直しプログラムを提案し、当該プログラムを受講させるものとする。
- なお、事業者は、支援を受ける個人の負担額を本事業を通じた補助の分だけ軽減するものとする。

### (3) キャリア相談・学び直しを踏まえた転職支援

- 支援を受ける個人のキャリア相談、学び直しプログラムの実行等を踏まえて、転職に向けた伴走支援を行う。



# (参考) 個人視点での一連の流れ



# 副業・兼業支援補助金【43億円】

## 1. 事業目的

- 構造的な賃上げの実現に向けて、企業間・産業間の労働移動の円滑化等を進めることが必要。こうした観点から、副業・兼業の促進に向けた支援を講じる。

## 2. 事業内容

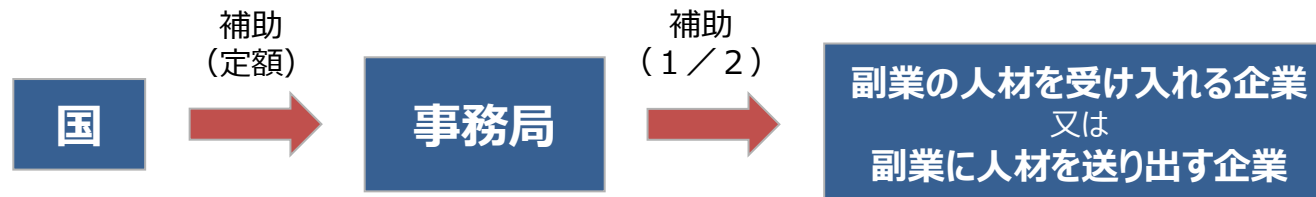
### 【類型A】 副業・兼業送り出し型

- 従業員の副業・兼業を認めるための環境整備（就業規則等の社内ルールの改定等）を行う企業に対して、その環境整備に要する費用（就業規則等の改定に関する相談料等）の1 / 2（補助上限：1企業あたり100万円）を補助

### 【類型B】 副業・兼業受け入れ型

- 副業・兼業人材を受け入れた企業に対して、その受け入れに要する費用（副業マッチングサービスの利用料等）の1 / 2（補助上限：受け入れ1人当たり50万円。1企業あたり250万円）を補助

## 3. 事業スキーム

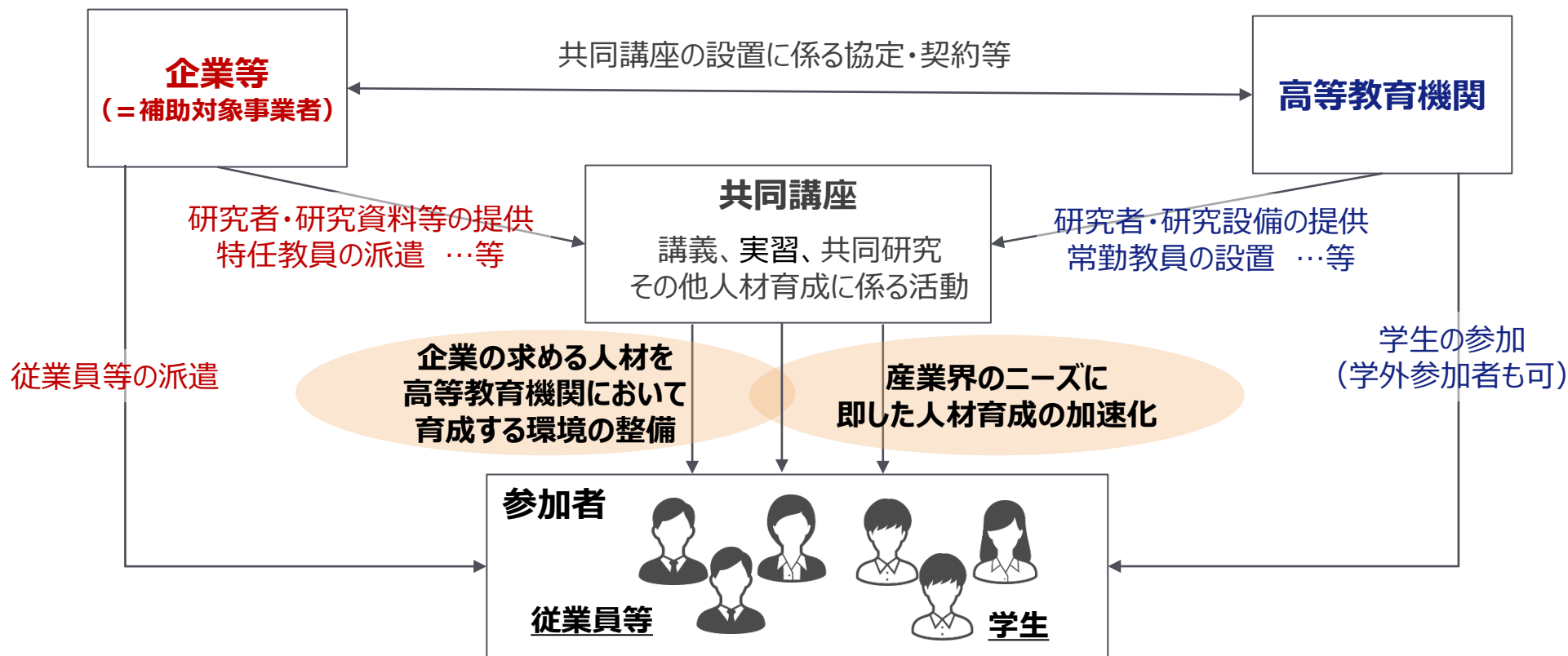


## 4. 活動目標

- 類型Aと類型Bをあわせて、5000社の支援を行うことを目標としている。

# 高等教育機関における共同講座創造支援事業【3.6億円】

- 企業等が高等教育機関と連携して“共同講座”を設置・運用する費用を助成します。



## ○通常枠

概要：共同講座を設置・運営する取組を支援  
補助率：1/3以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

## ○処遇反映枠

概要：共同講座の設置・運営に加えて、共同講座によるリスキング  
の成果等を処遇へ反映する取組を支援  
補助率：1/2以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

## 補助対象経費

- ✓ 共同講座運営費
- ✓ 人件費
- ✓ 委託費・外注費
- ✓ 備品・機材導入費
- ✓ その他諸経費

御静聴いただきまして、  
ありがとうございました