



# 地域の人事部事例集

令和7年度「中部経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析」（地域の人事部推進事業）

## 事例集のねらい・位置づけ

近年、中小企業や地域企業を取り巻く環境の中で、採用・育成・定着といった人材に関する課題は、個社単位では対応が難しいものとなりつつあります。こうした背景のもと、企業や支援機関、自治体などが連携し、地域全体で人材課題に取り組む仕組みとして「地域の人事部」が全国各地で立ち上がり始めています。中部地域においても、地域特性や関係主体の違いを踏まえながら、さまざまな形で実践が進められてきました。

地域の人事部の取組は多様であり、主導主体や運営の仕組み、地域規模によって、そのあり方や進め方は異なります。

本事例集では、中部地域で実践されている地域の人事部の具体的な取組を取り上げるとともに、活動地域、主導主体、運営モデル、取組内容といった複数の観点から横断的に整理を行いました。あわせて、各事例の背景や成果、課題を整理し、どのような地域にどのような型が適しているのかを考えるための視点を提示します。

地域の人事部に取り組みたい、より発展させていきたいと考えている事業者にとって、今後の取組の広がりや質の向上につなげていくための一助となれば幸いです。

# 岐阜県関市 **ふうめらん**

## 団体情報

- 主導機関** ● 特定非営利活動法人せき・まちづくり NPO ふうめらん
- 所在地** ● 岐阜県関市本町 6-24
- 代表者名** ● 浅野欽一郎 / 特定非営利活動法人せき・まちづくり NPO ふうめらん
- 主要事業** ● 関市市民活動センターの運営委託、高校と地域の連携支援、商店街の活性化事業 など
- 団体URL** ● <https://vousmelan.com>      **従業員数** ● 8人、うち地域の人事部従事者数2人

## 実施地域

岐阜県関市。岐阜県の中濃エリアに位置する。人口約8万3000人。「刃物のまち」として世界的にも知られ、700年にも及ぶ歴史を刻んできた。刃物をはじめ大中小様々な規模の製造業の企業がある。高齢化に伴う人材採用へのニーズは高いが、小規模事業者を中心に人手不足は深刻である。

## 背景

運営団体である、特定非営利活動法人せき・まちづくりNPOふうめらん(以下、ふうめらん)は、2007年に設立し、関市においてキャリア教育や市民活動の中間支援など広く地域活性に携わっている。若者がもどり住み続けられるまちを目指し、例えば地元の高校生との連携でいくつもの実績を残してきた。マルシェの運営、企業の商品開発といった挑戦の機会を経て、「関市でまちづくりがしたい」という若者も増えている。ふうめらんの事業をきっかけに地元で就職を決めた人もいる。このような活動が認められ、文部科学省・経済産業省が実施する「第14回キャリア教育推進連携表彰」で「奨励賞」を受賞した。今後さらに若年層が地域で活躍できる場を生み出すために、関市の企業への就職を促す「地域の人事部」の立ち上げに踏み出した。

## 連携体制

事務局を担うふうめらんを中心に、関商工会議所による周知協力、岐阜県立関高等学校、岐阜県立関有知高等学校、関市立関商工高等学校との地域探究活動連携、協同組合せき商連との事業連携を進めている。行政・経済団体・教育機関が役割を分担しながら、人材育成と地域企業支援を接続する体制の構築を進めている。

## 取組概要・特徴

2024年度より中部経済産業局の地域の人事部推進事業(\*)の伴走支援を受け、「せきの人事部」の事業計画を作成。行政関係者も交えての会議や、立ち上げに向けた勉強会を開いてきた。2026年3月27日に、初めてのイベントとして企業と若者の交流会を実施予定。主な対象は、大学2年生と従業員数300人規模の企業としている。交流会に向けて、若者と企業それぞれに対してアンケートを行い、リアルな声に基づいて交流会のコンセプトや内容を設計。岐阜県、愛知県の大学生の中には、関市での就職について偏った印象を持つ人も少なくない。そうしたイメージを解消し、関市の企業への理解を深めることを交流会の目標の一つとしている。「せきの人事部」のプロジェクトを進めていく上で、ふうめらんの強みとなっているのは、関市における活動実績と人とのつながりである。顔の見える関係性があるので、行政、企業、学校、若者などに直接アプローチができる。高校生と地元企業をつないできたキャリア教育の経験値があるのも大きい。採用に至る前に若者が企業と深く関わる機会づくりや、就職までの継続的なフォローもできる。

(\*令和6年度「中部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」、令和7年度「中部経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析事業」における伴走支援先)

## 地域の人事部定着に向けた工夫

### 人事部の浸透・拡張

関市で実施している高校生向けのキャリア教育事業で、ぶうめらんが高校生と地域企業・地域プレイヤーをつなぐコーディネートを担い、行政や企業等と良好な関係を結んできた。「地域の人事部」でも、単発のイベントではなく、人と人との強いつながりを活かし、長い目で若者を育てる着実な取り組みを続けていく。

### 財源

立ち上げ段階の費用は、ぶうめらんの資金から捻出している。すぐに利益を生み出すのは難しい事業を始める上で、他の事業によるストックが礎になった。今後、「せきの人事部」を動かすマンパワーを確保するためにも、企業からの会費をいただくなどして資金を得たいと考えている。

### 共創

関市の助成支援、関商工会議所の周知協力、高校の地域探究授業との連携、協同組合せき商連との事業連携など、それぞれの機関が持つ機能を持ち寄りながら事業を進めている。また、企業や学校との連携方法、イベント運営の進め方などを組織として整理し、特定の個人に依存せず広げやすい仕組みづくりを進めている。

## 成果

交流会参加企業数 ● 2社

アンケート調査回収数 ●

企業：13件、大学生：96件

学生・企業双方のバイアスや接点不足といった構造課題を、アンケートとヒアリングを通じて具体的に可視化できた。多数の企業が交流会に関心を示すなど、若者の理解を深めたいという当事者意識も芽生え始めている。今後どのような取組が地域に必要なかの方向性が整理され、次の取組を検討するための基盤となった。

## 今後の展開

若者が市外へ出ても関市とつながり、企業が継続的に関わり、地域ぐるみで人材の育成や採用による活躍の場の創出ができるように、産学官が一体となって推し進める体制をつくっていきたい。関市の企業情報のSNSやLINEでの発信、多様な働き方や働く人に触れられる交流会の企画に取り組む。

さらに、「せきの人事部」に関わるメリットを感じてもらうための工夫にも注力する。具体的にはSNSでの発信、企業と若者との交流イベント、人事担当者同士の交流会の開催など、地域の人事部に関わる企業が継続的に参画しやすくなる仕組みを構想している。関わり続ける人を増やすことで財源も安定させる。

### 地域企業からの声

募集をかけても若い世代の反応は薄い。高校生、大学生とのつながりがあるぶうめらんの事業なので期待できます。

### 地域からの声

地場産業である刃物業界の盛り上げは市の課題です。将来の担い手育成につながったら嬉しいです。

### 人材からの声

地元の企業を詳しく知る機会はなかなかありません。いろいろな仕事、働き方の情報に触れたいです。

# 岐阜県中濃・東濃地域



## 団体情報

- 主導機関 ● 株式会社ファミリー
- 所在地 ● 岐阜県可児市瀬田 430-1
- 代表者名 ● 吉田 正
- 主要事業 ● 動車販売・車検整備・钣金整備・自動車保険事業
- 団体URL ● <https://familycar.jp/> 従業員数 ● 240 人、うち地域の人事部従事者数 3 人

## 実施地域

岐阜県可児市、岐阜県美濃加茂市、岐阜県御嵩町。岐阜県中濃・東濃エリアの3市町をフィールドに、行政、企業と連携した事業を展開している。この地域には、工業団地がいくつもあり、大手企業の工場も多い。

## 背景

中濃・東濃地域の人事部C・T・L(通称「セントリンク」)は、可児市を拠点に自動車販売や整備などの事業を営む株式会社ファミリーによって運営されている。ファミリーは、毎年、大卒をはじめ多くの人材を採用し、その定着率も高く、約15年前には社員数10名程度だったが、200名以上の組織へと拡大してきた。「どのように採用しているのか?」と他社から質問や相談を投げかけられることもあった。自社の経験値やノウハウを活かして、採用で悩む企業の力になれるのではと「地域の人事部」の立ち上げを考えた。また、可児市と周辺地域では、小中高でのキャリア教育が盛んに行われているものの、大学進学以降の域外への人材の流出が課題となっているため、地域の人事部で若者人材の流出防止に取り組むこととなった。

## 連携体制

可児市、美濃加茂市、御嵩町の行政と連携。高校、大学との協力も徐々に広がっている。加えて、約20社の地元企業がセントリンクの事業に参加。立ち上げから3年で着実に関わる人を増やし、企業横断型のコミュニティでの運営体制を整えてきた。

## 取組概要・特徴

「日本一、ガクチカができる地域へ」。すなわち、学生時代のかけがえのない体験ができることで、若者が「住みたい」「働きたい」「関わりたい」と思えるプロジェクトを実行している。もともとこの地域では、行政、学校による多彩なキャリア教育のプログラムが実施されてきた。しかし、小学校から高校までに比べると、大学生を対象としたものは充実させる余地があったため、大学生と企業の交流の場づくり、地元企業と出会う企業展、企業・自治体・NPO等が同じ場に集まる企画を連続的に設計。さらに、高校3年生～25歳が地元企業と交流する『0距離企業展』も企画し、若者との接点を単発で終わらせず、次の学びや挑戦へつなげる導線を地域ぐるみで整えている。

他方で、企業主導で「地域の人事部」を展開していることは、自社にとってのメリットも少なくない。自動車関連事業を営むファミリーにとっては、地域での新たな顧客の開拓や認知拡大の効果が生まれた。プロデューサーの村瀬氏は、「ブランディングの観点で、企業が事業の一環として取り組むのも良い」と語る。

# 岐阜県中濃・東濃地域



## 地域の人事部定着に向けた工夫

### 人事部の浸透・拡張

1年目は取組の趣旨を理解してもらうことから始まり、対面での説明やイベント実施を重ねる中で企業の関心が広がった。現在は約20社が関わり、地元企業の経営者や人事担当者が交流し情報交換するようになってきている。

### 財源

参加企業からの会費、行政からの企業展の委託費、研修やコンサルティングによる報酬などを財源としている。現状は、高校生、大学生の参加者の拡大を目指し、バランスを見ながら拙速に参加企業数を増やすことはしていない。将来的にはイベントの大規模化やキャリア教育事業の強化により収益を上げていく。

### 共創

学校や自治体には直接顔を合わせて取組の趣旨を伝えてきた。イベントの実施を通じて関係が深まり、可児市とは連携協定を締結。美濃加茂市・御嵩町との連携も進めるほか、地域団体と協力し学生との接点づくりを広げている。

## 成果

交流者数 ● 120～150名      参加企業数 ● 20社

マッチング数 ● 13名(採用3名、インターンなど10名)

※令和7年度の取組における延べ数

可児市、美濃加茂市、御嵩町、3つの市町が協働するかたちで活動が展開されている。合同で地域の採用支援を行うことで、互いにより多くの人材にアプローチができています。可児市に住んで美濃加茂市で働く、美濃加茂市に住んで御嵩町で働くなど、人材にとっても仕事や暮らしの選択肢が広がっている。企業側では、他者との交流が人事担当者の学びの機会になっていると喜ぶ声が聞かれる。大卒採用、外国人採用など、具体的な事例から採用方法のヒントを得ている。

## 今後の展開

この地域で暮らす小学生から大学生が「地域の人事部」の取り組みに一度は参加したことがあるようにしたい。今後は、学生スタッフの参加も促す。例えば、高校生向けのイベントを大学生がサポートし、参加した高校生が後にサポートする側になるような流れができたらい。今後、地域の大学生がイベントの企画運営や地域企業との交流企画などに関わり、地域との接点づくりや若者の参加機会を広げることを目指している。

### 地域企業からの声

採用について社外に相談できる仲間ができて孤独を解消できました。

### 地域からの声

行政の立場から大学生との接点はなかなかつくりづらく、この地域に残るきっかけができるのは嬉しいです。

### 人材からの声

地元の仕事でイメージがつくのは公務員か教師くらいでしたが、地元にも面白い企業があると知ることができました。

## 団体情報

- 主導機関** ● 新城市雇用創造協議会
- 所在地** ● 愛知県新城市字中野15-10 新城市商工会館内
- 代表者名** ● 榎田知宏
- 主要事業** ● 事業所の魅力向上、あたらしい働き方提案、新城のあたらしいつながりの促進
- 団体URL** ● <https://nanairobanana.com/> **運営担当数** ● 6人、うち地域おこし協力隊2名

## 実施地域

愛知県新城市。愛知県東三河エリアに位置する。人口約4万人。豊かな自然に囲まれ、戦国の歴史にも触れられる。経済面では、戦後にいくつもの工業団地が形成され、製造業が盛んに営まれてきた。人口減少社会において、採用に苦戦する地域の中小事業者は少なくない。

## 背景

令和4年、厚生労働省の委託事業として「新城市雇用創造協議会」を発足。事業者向けセミナー、求職者向けスキルアップ講習会、求人説明会などを実施してきた。地域事業者の雇用創出で一定の成果を残してきたものの、行政単独での事業展開は予算、マンパワーの面で限界がある。一方で、地域の少子高齢化、人口減少が進み、製造業を中心に人材が必要とされながらも、企業はかつてのように採用ができなくなっている。しかし、一見ゆるやかな状況悪化に対し、危機感が強く共有されていないように見受けられる。こうした状況を踏まえ、事業者主導で展開される「地域の人事部」立ち上げの動きがスタートした。

## 連携体制

新城市雇用創造協議会の事務局を担う新城市役所産業振興部産業政策課が音頭を取り、地域おこし協力隊の2名が中心となって事業を動かしている。コーディネーターとして、人材育成を通して地域の事業者を支援するNPO法人G-netも関わり、計画の設計段階からサポートした。発足時より、地域の事業者から株式会社アイデン、株式会社田村組、東三警備株式会社、有限会社東御河屋製菓、株式会社バルカーミカワフロンテックの5社が参画。各社の経営層、人事担当者が活発に意見を交わしている。

## 取組概要・特徴

まず、「地域の人事部」の基盤となる体制を整えるため、地域おこし協力隊として2名の職員を採用。さらに外部のコーディネーターと連携し、副業のプロボノ人材の協力も得ながらプロジェクトの計画を設計した。

計画に基づき、地域の事業者に参画を打診。新城市雇用創造協議会の取り組みでつながりのあった5社の経営層、人事担当者が集まり、月1回ミーティングを開催している。採用に関する意見交換の他、互いに企業訪問をするなど他社の取り組みからヒントを得る機会にもなっている。

この体制で初のイベントとなる、複数の企業を見て回る、職場見学・回遊型イベント「しごとりっぷ」を2026年2月5日、6日に開催。中途入社希望者を対象とし、5社の職場を見て回った。目的は、直接的なマッチングではなく、企業と求職者双方が自らを顧みる機会となること。企業は求職者のリアルな声を聞いて採用のあり方を見直し、求職者はいろいろな企業を訪れて自身の仕事選びの軸を見つける。企業にとって必ずしも即効性のある取り組みではないものの、他社や求職者とのつながりを生み出し、従来とは異なる採用のノウハウを磨いている。



## 地域の人事部定着に向けた工夫

### 人事部の浸透・拡張

地域ぐるみのプロジェクトとして育てるためには、いかに事業者の主体性を引き出すかが大切な鍵となる。事務局側のアイデアに承認を得るのではなく、「どんな企画をしたか」「なにを目的とするか」など、最終的な決断は事業者に委ねている。人事部での初イベントの実施にあたっては、事業者5社の意見で企画を固めていった。

### 財源

現在は、委託金や補助金を含め行政の資金で運営。新城市雇用創造協議会の事業のひとつとして位置付けながら、将来的に自主財源の安定的な確保を目指す。ゆくゆくは地域おこし協力隊主導で法人化し、地域の事業者への採用支援などの事業で収益を得るかたちを考えている。

### 共創

計画の設計で、複数人のプロボノ人材の協力を得た。社労士、中小企業診断士の資格を有する人、企業の間支援の経験者、地元の若者など、多彩な知識とスキルを有し、なによりも熱意ある人材と連携できたことで、ゼロベースからスピーディーなスタートを切れた。

## 成果

交流者数 ● 7名    参加企業数 ● 5社

マッチング数 ● 1名

※令和7年度しごとりっぷにおける成果

事業者にとりだけ積極的に参加してもらえなかった不安もあったが、毎月のミーティングに5社の担当者が欠かさず出席している。「これまで社内のみで行なってきた採用活動について、悩みを共有したり情報交換したりできる機会がありがたい」との声も届いている。地域おこし協力隊の職員による伴走支援の効果も実感されている。さらに、「しごとりっぷ」に向けて動画を制作するなど、新たなチャレンジをする事業者も出てきている。相談相手がいるおかげで「やってみよう」が形になっている。

## 今後の展開

まずは今年度、中途人材向けに「しごとりっぷ」を実施できたので、今後は新卒の学生向けの取り組みも考えていきたい。求職者に対してどのように発信していくか見せ方を試行錯誤し、中長期的に市全体の採用力を高めていく。今後の課題は、持続可能な事業と体制づくり。委託事業である雇用創造協議会では収益化ができないが、独立した法人として地域の事業者に伴走し、採用や人事のコスト削減に寄与しつつ、サポートへの対価によって資金をつくる。

### 地域企業からの声

人事の担当同士で意見交換できる機会があるのはありがたいです。今まで社内の考えではインターンシップに抵抗感がありましたが、今後進めていけそうです。

### 地域からの声

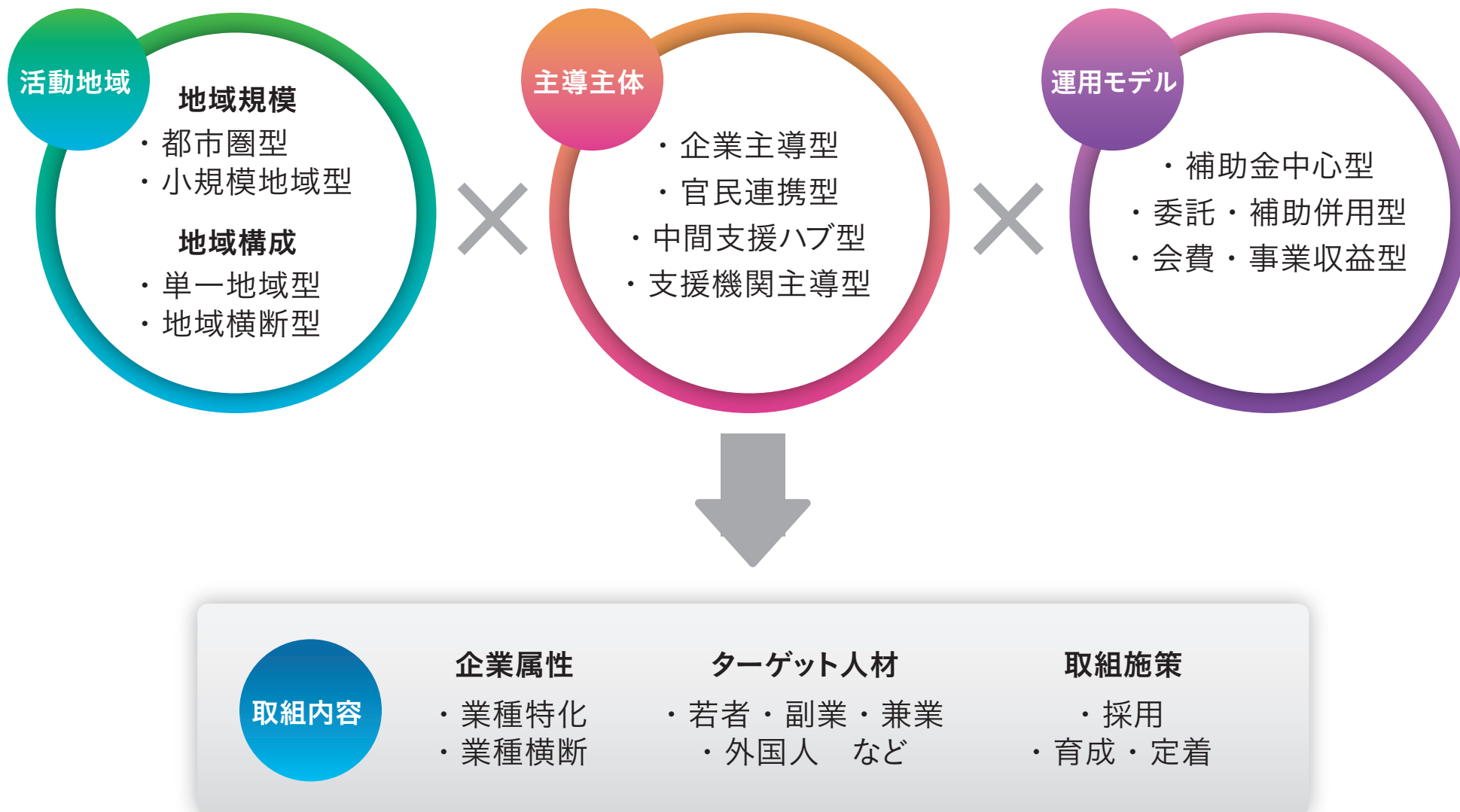
議会でも「地域の人事部」の取り組みが話題に上がり、注目されています。新城市の企業で働く人が増え、産業を盛り上げてもらいたいです。

### 人材からの声

地域の企業とフラットに話せて、一般的な面接では見えない現場の空気や人の温度感まで分かりました。知らなかった業界の理解も深まり、視野が広がりました。

## 地域の人事部 モデルの整理

地域の人事部の取組は多様であり、主導主体や運営の仕組み、地域規模等によって、その設計や展開の仕方が異なります。本章では、活動地域、主導主体、運営モデル、取組内容の4つの観点から地域の人事部を整理しました。自分の地域にどのモデルが適しているか等、地域特性に応じた設計を検討する際のご参考にしてください。



## 活動地域別の整理

地域の人事部が活動する地域について、活動範囲の違いから体制づくりや進め方、取組内容等に違いが見られます。地域規模や地域構成の観点から、その特徴を整理しました。

### 地域規模

#### ① 都市圏型

一定規模以上(概ね5万人以上)の人口があり、中堅・大企業が一定数存在する地域では、企業間の採用競争も活発になります。そのため、人事機能の一部を地域で共有するニーズが生まれやすく人事領域の支援を単独のテーマとして事業化することが比較的可能で、会費モデルや事業収入の展開も成立しやすくなります。

この型では、企業同士の共創や、民間主導による自走モデルへの移行が視野に入りやすくなります。一方で、既存の支援機関や民間サービスとの役割整理や差別化が課題です。

##### 団体例

西尾市雇用推進協議会、エイベックス株式会社／株式会社イクシー、特定非営利活動法人せき・まちづくりNPO ぶうめらん

#### ② 小規模地域型

人口規模が小さく(概ね5万人未満)、中小企業が中心となる地域では、人事領域単体での事業成立は難しい傾向にあります。そのため、移住施策、産業振興、教育連携、地域商社機能などと複合化しながら展開することが多いモデルです。

この型では、関係機関の数が比較的限られるため、自治体、学校、企業などが顔の見える関係でつながりやすく、地域内のネットワークを活かした連携を進めやすい特徴があります。一方で、財源の継続性や専任体制の確保が課題です。

##### 団体例

株式会社御祓川、新城市雇用創造協議会

### 地域構成

#### ① 単一地域型

特定の市町村や地域圏を対象に、地域の企業・行政・教育機関などが連携して人材課題の解決に取り組むモデルです。

関係者同士の距離が近く、地域の実情に合わせた取組を進めやすいことが特徴です。地域企業と若者の接点づくりやキャリア教育、企業交流など、地域に根ざした活動を継続的に展開することができます。一方で、対象となる企業数や人材の規模に限られるため、取組の継続や事業規模の拡張に課題が生じる場合があります。

##### 団体例

特定非営利活動法人せき・まちづくりNPO ぶうめらん、西尾市雇用推進協議会、新城市雇用創造協議会

#### ② 地域横断型

複数の市町村や広域圏を対象に、地域企業や支援機関が連携して人材課題の解決に取り組むモデルです。

広域の企業ネットワークや人材を対象に取組を展開できるため、多様な企業や人材との接点を生み出しやすい特徴があります。単一地域では難しい規模の人材マッチングやプロジェクト型の取組を実施できる一方で、地域ごとの関係者との調整や連携体制の構築が重要となります。

##### 団体例

特定非営利活動法人 G-net、株式会社ファミリー

# 主導主体別の整理

地域の人事部は、誰が旗を振るかによって設計や展開の仕方が異なります。主導主体の違いから、その特徴と成立条件を整理しました。

## 1 企業主導型

特定の企業が旗振り役となり、地域内外の企業と連携しながら、人材確保・育成や関係人口形成などを推進するモデルです。企業の意思決定の速さや現場感を活かし、ニーズに即した企画をスピーディーに実行できる点が特徴です。

財源は、主導企業の事業収益をベースに、補助金や受託、伴走支援費、企業連携による共同事業収入などを組み合わせるケースが想定されます。運営は、企業経営者・役員層が最終意思決定を担い、専任と兼務を組み合わせた少人数の機動的な体制で回すことが多く、企業ネットワークを基盤に共創を広げていく構造になりやすいです。取組としては、地域企業の連携促進、実践型プロジェクトの組成、自社ブランドや既存顧客接点を活かした集客などが進めやすく、成果につながる打ち手を積み上げます。

一方で、キーパーソンに依存しやすく、公共性や他企業とのバランスが崩れるリスクがあります。主導企業の意向と地域全体の合意形成の間にズレが出ないよう、参画ルールや役割分担、意思決定の透明性を初期から丁寧に設計することが重要です。

### ● このモデルが機能しやすい地域

- ・地域内に中核となる企業が存在し、当事者意識が高い企業担当者がある
- ・企業間連携の余地が大きく、まず動いて形にするスピード感がある

団体例 株式会社ファミリー、エイベックス株式会社／株式会社イクシー、サトウバック株式会社

## 2 官民連携型

行政を軸に企業・支援機関等と協議体を形成し、地域全体の人材課題を構造的に進めるモデルです。行政が関与することで、地域内の関係機関を広く巻き込みやすく、地域横断の人材活用施策として位置づけやすくなります。財源は、自治体予算(委託事業・補助金)や国の補助(経産省等)を中心に、一部参加費や企業負担を組み合わせる形が想定されます。運営は、行政・企業・支援機関が参画する協議会をベースに、事務局機能を置き、合議制と年度単位の設計で事業を進めるケースが多くなります。

取組としては、講座型事業や伴走支援、企業マッチング、地域横断の人材活用施策など、点の取組を束ねて、面で展開することに向いています。様々な地域の人材課題に対し、関係機関の役割を整理しながら進めます。

一方で、合議制ゆえにスピード感や、企業側の主体性が弱まりやすくなります。補助や委託など単年度予算が終了した後を見据え、早い段階からの継続するための設計が鍵となります。

### ● このモデルが機能しやすい地域

- ・行政が人材課題に強い問題意識を持っている
- ・行政主体で官民連携プロジェクトを行ってきた実績がある

団体例 新城市雇用創造協議会、西尾市雇用推進協議会

## 3 中間支援ハブ型

NPOや協同組合、地域の人材支援会社などの中間支援組織が中核となり、地域内の企業・若者・外部人材・支援機関等のハブとして機能するモデルです。特定の主体に寄りすぎず、複数の関係者を横断的につなぎながら、地域の人材課題に対して多機能に展開しやすくなります。

財源は、受託事業を軸に、会費・組合費、補助金、事業収益を組み合わせる複線型になりやすいです。運営は、中間支援組織が事務局・調整・実行を担い、企業は参加主体として関与し、必要に応じて行政や教育機関とも連携しながら回していく構造になります。

取組としては、地域内企業ネットワーク形成、人材活用講座、伴走支援、関係人口の創出、学びと実践を組み合わせたプログラム設計などを組み合わせ、地域の状況に応じて機能を拡張して進めます。

一方、事務局に負担が集中しやすく、運営人材の確保と財源の安定化が課題となります。受託依存を和らげる収益設計や、運営チームの拡張・分担を計画的に整えることが重要です。

### ● このモデルが機能しやすい地域

- ・企業規模が小さく人事領域単体では成立しにくい地域
- ・すでに地域内で横断調整を担う中間支援組織が存在している

団体例 特定非営利活動法人せき・まちづくりNPO ふうめらん、株式会社ガクトラボ

## 4 支援機関主導型

金融機関や商工会・商工会議所などの支援機関が主体となり、地域企業の人材課題の解決に取り組むモデルです。日常的に企業との接点を持つ支援機関がハブとなることで、企業の実情に即した支援を行いやすく、企業ネットワークを活かした横断的な取組につながりやすい特徴があります。

財源は、自主事業の費用や会費収入を基盤としながら、自治体との連携事業や国の補助事業等を組み合わせる構成されるケースが多くなります。事務局機能は支援機関内部に置きつつ、地域企業や自治体、教育機関等と連携しながら事業を進めます。

取組としては、合同企業説明会やインターンシップの企画、企業向けの人材育成講座、地域企業の情報発信など、企業支援の延長線上で人材確保・育成に関わる事業が展開されます。

一方で、支援機関が主体となる場合、企業支援の枠組みに留まりやすく、地域全体の人材戦略として広げていくには、行政や教育機関などとの連携をいかに構築するかが課題となります。

### ● このモデルが機能しやすい地域

- ・金融機関や商工団体が企業ネットワークを広く持ち、日常的に企業支援を行っている地域
- ・企業の人材課題に対して、行政・教育機関と連携しながら支援機関がハブとなれる関係性がある地域

とくに財源の主な構成要素を軸に、地域の人事部の運営モデルを、どのような資金構造であれば実施可能か、どの段階でどのモデルが適しているかという観点から整理をしました。なお、運営モデルは固定的なものではなく、地域の成熟度に応じて複合的に移行していくケースも想定されます。

## 1 委託・補助金中心型

国・県・市町村等の補助金や委託費を主な財源とし、地域の人事部を運営するモデルです。立ち上げ段階において外部資金を活用することで、地域内の企業や関係機関を巻き込みながら、仕組みづくりや実証事業を進めやすい点が特徴となります。

一方で、財源の大部分が公的資金で構成されるため、事業期間や年度単位での予算設計に影響を受けやすくなります。事業終了後の自走化に向けて、早期から会費化・事業収益化を設計する必要があります。

### ● このモデルが機能しやすい地域

- ・ 立ち上げ初期段階
- ・ 企業間連携の土壌がまだ弱い地域
- ・ 行政主導で人材課題解決を進めたい地域

団体例

新城市雇用創造協議会、  
西尾市雇用推進協議会

## 2 委託補助・自主財源併用型

行政からの委託事業や補助金を軸にしつつ、自主財源を組み合わせて運営するモデルです。公的資金を一定の基盤としながらも、民間側の裁量や独自事業の展開余地があるのが特徴です。

一方、委託や補助内容に事業設計が縛られすぎると、地域独自の成長が停滞する可能性があります。自主事業の比率を徐々に高めていく設計が重要です。

### ● このモデルが機能しやすい地域

- ・ 官民連携の基盤がある地域
- ・ 既に中間支援組織が存在する地域
- ・ 行政と民間の役割分担が整理されている地域

団体例

特定非営利活動法人せき・  
まちづくり NPO ぶうめらん、  
株式会社ファミリー

## 3 会費・事業収益型

参加企業からの会費や、研修・マッチング・人材育成プログラムなどの事業収益を主な財源とするモデルです。公的資金への依存度が相対的に低く、おもに企業主体で継続的に回す構造となるのが特徴です。

一方で、立ち上げ段階には資金確保が難しく、初期の資金をどう確保するかが課題となります。

### ● このモデルが機能しやすい地域

- ・ 企業の主体性が高い地域
- ・ 企業規模が比較的大きく、負担能力がある地域
- ・ 人事領域がビジネスとして成立しやすい地域

団体例

株式会社ガクトラボ、株式会社御祓川、  
特定非営利活動法人 G-net

## 取組内容別の整理

地域の人事部の取組は地域の状況により多岐に渡ります。地域企業の特性や対象人材、具体的な施策の要素を組み合わせることで、地域の状況に応じた取組を設計していきます。

### 1 企業属性

企業群の特性によって、地域の人事部の取組内容は異なります。

#### ● 業種特化

特定の業種の企業群が連携して人材確保や育成に取り組むケースです。漁業、運送業、製造業、観光業など、同一業種の企業が共通の人材課題を持つ地域では、業界団体や企業グループが中心となり、採用イベントや人材育成事業などを共同で実施する取組が見られます。専門性の高い職種の理解促進や業界の魅力発信を進めやすい点が特徴です。

#### ● 業種横断

特定の業種に限定せず、地域企業が横断的に連携して人材確保・育成に取り組むケースです。地域の中小企業が連携し、合同企業説明会やインターンシップ、地域の企業情報発信などを実施します。幅広い業種の企業が参加することで、地域全体として人材を呼び込む取組を展開しやすくなります。

### 2 ターゲット人材

地域の産業や人材状況に応じて、対象人材に特化した取組が展開されています。

#### ● 若者

小中学生を対象とした地域イベント、出前授業、高校生や大学生を対象としたインターンシップ、企業交流イベント、地域企業の情報発信など

#### ● 兼業・副業人材

都市部人材の副業・兼業マッチングやプロジェクト型の参画機会の創出

#### ● 外国人材

外国人材の受入支援、日本語教育、生活支援など

#### ● 子育て世帯

短時間勤務や柔軟な働き方を前提とした人材活用、リスキリング支援

#### ● スポーツ人材

アスリートのキャリア支援と地域企業への就業機会の創出

#### ● 障がい者

障がい者雇用のマッチングや職場定着支援

### 3 取組施策

様々な施策を組み合わせることで、地域企業の採用・育成・定着を一体的に支援する取組が進められています。

#### ● 採用

- ・ インターンシップ
- ・ 合同企業説明会
- ・ マッチングイベント
- ・ 企業の情報発信

#### ● 育成

- ・ 合同研修
- ・ 人材育成講座
- ・ 経営者・管理職向け勉強会

#### ● 定着

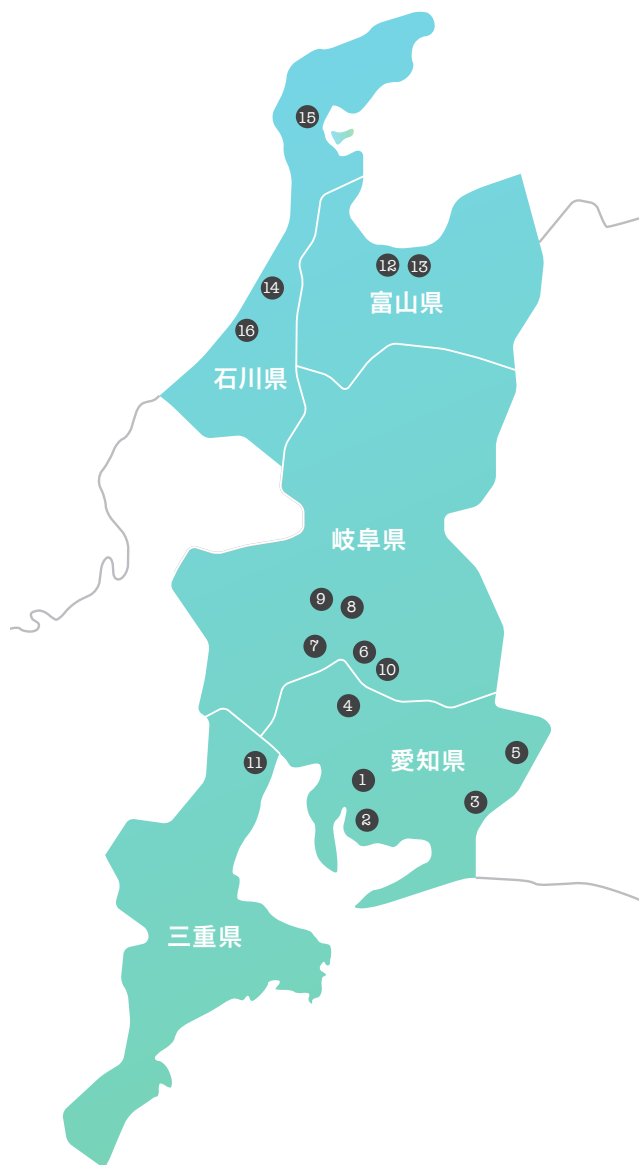
- ・ 地域同期コミュニティ形成
- ・ 若手社員同期会
- ・ 地域内企業間の人材交流会

#### ● その他

- ・ 地域の魅力発信
- ・ 子ども向けキャリア教育

# 中部地区 地域の人事部一覧


経済産業省および中部経済産業局における地域の人事事業の採択者・伴走支援先



地域名	事業者名	
1 愛知県豊田市	豊田市	経済産業省補助事業伴走地域 (採択：G-net) ※1
2 愛知県西尾市	西尾市雇用推進協議会	中部経済産業局事業伴走地域 ※2
3 愛知県新城市	新城市雇用創造協議会	中部経済産業局事業伴走地域 ※2
4 愛知県小牧市	株式会社リンクコンサルティンググループ	経済産業省補助事業採択者 ※1
5 愛知県東栄町	一般社団法人東栄町観光まちづくり協会	経済産業省補助事業伴走地域 (採択：G-net) ※1
6 岐阜県可児市中心の中濃地域	株式会社ファミリー	経済産業省補助事業採択者 ※1
7 岐阜県岐阜市等	特定非営利活動法人 G-net	経済産業省補助事業採択者 ※1
8 岐阜県美濃市	サトウパック株式会社	中部経済産業局事業伴走地域 ※2
9 岐阜県関市	特定非営利活動法人せき・まちづくり NPO ぶうめらん	中部経済産業局事業伴走地域 ※2
10 岐阜県多治見市	株式会社人と土	経済産業省補助事業採択者 ※1
11 三重県桑名市	エイベックス株式会社 / 株式会社イクシー	経済産業省補助事業採択者 ※1
12 富山県	株式会社ドリームキャリア富山	経済産業省補助事業採択者 ※1
13 富山県富山市	株式会社就活ラジオ	経済産業省補助事業採択者 ※1
14 石川県金沢市	株式会社ガクトラボ	経済産業省補助事業採択者 ※1
15 石川県七尾市、中能登町、羽咋市	株式会社御祓川	経済産業省補助事業採択者 ※1
16 石川県加賀市	株式会社 Root-N	中部経済産業局事業伴走地域 ※2

※1 経済産業省 令和4年度「中小企業経営支援等対策補助金(若者人材確保プロジェクトの実証)」、令和5年度「地域・企業共生型ビジネス導入・創業促進事業補助金(地域戦略人材確保等実証事業)」、令和6年度「地域の中堅・中核企業の経営力向上支援事業補助金(地域戦略人材確保等実証事業)」、令和7年度「中小企業支援事業補助金(地域の人事部支援事業)」の採択者

※2 令和6年度「中部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(地域の人事部推進事業)」、令和7年度「中部経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析(地域の人事部推進事業)」における伴走支援先



## 地域の人事部事例集

令和7年度「中部経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析」(地域の人事部推進事業)

【発行】経済産業省 中部経済産業局 地域経済部 地域振興・人材政策課

【委託先・製作】NPO法人G-net

令和8年3月発行