

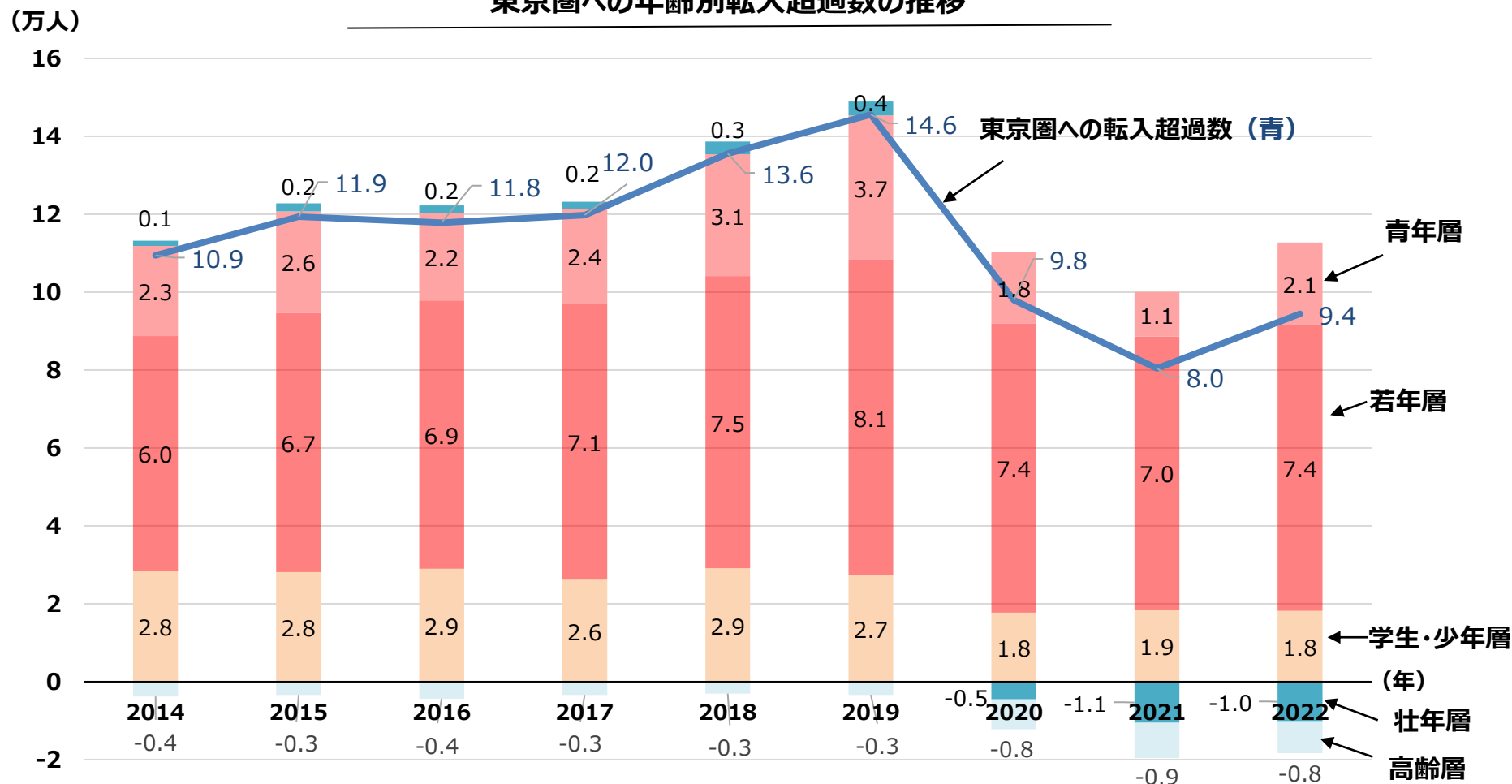
「地域の人事部」事業について

令和5年10月
経済産業省
地域経済産業政策課

東京圏への転入超過数（世代別）の推移

- 東京圏への転入超過数は、2019年以降は減少傾向にあったものの、2022年には、再び東京圏への転入超過数は増加。
- また、東京圏への転入・転出者を世代別にみると、特に若年層（20歳から24歳）の転入数が多い。

東京圏への年齢別転入超過数の推移



(注) 学生・少年層は19歳以下、若年層は20～24歳、青年層は25～39歳、壮年層は40～59歳、高齢層は60歳以上。東京圏は、東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県。各年の12月末日における東京圏への日本人移動者の転入・転出数を集計。

(出所) 総務省「住民基本台帳人口移動報告」を基に作成。

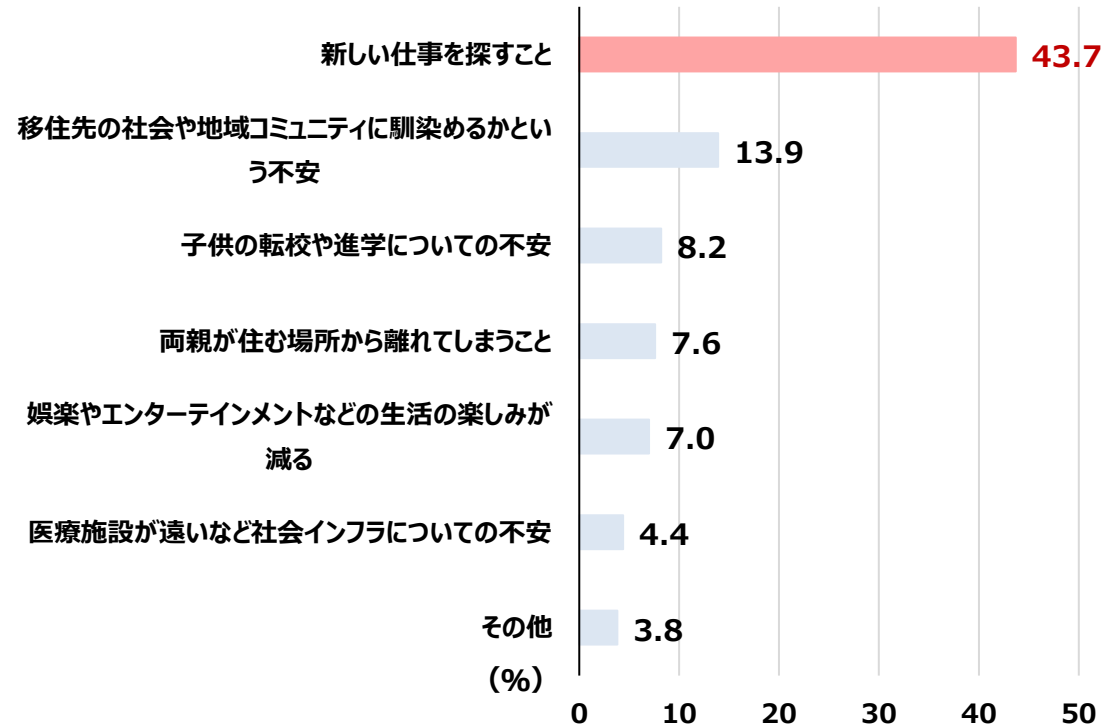
東京圏への転入超過の背景（仕事の重要性）

- 東京圏への移住者に対するアンケートによると、東京圏に移住した背景は、希望する職種や賃金等の待遇が良い仕事が見つからないためが多い。
- また、移住への関心が高くなった東京圏在住者に対するアンケートによると、移住する際の阻害要因は、「仕事探し」と答えた割合が**43.7%**と一番高い。

東京圏への流入者の移住の背景となった事情
(母集団：東京圏外出身の東京圏在住者)

1位	<u>希望する職種の仕事が見つからないこと</u> (全体：25.6%) ※男性：28.4%、女性：22.9%
2位	<u>賃金等の待遇が良い仕事が見つからないこと</u> (全体：19.5%) ※男性：23.4%、女性：15.5%
3位	希望することが学べる進学先がないこと (全体：15.2%) ※男性：15.3%、女性：15.1%
4位	<u>自分の能力を生かせる仕事が見つからないこと</u> (全体：14.8%) ※男性：18.8%、女性：10.9%
5位	日常生活が不便なこと (全体：11.9%) ※男性：10.0%、女性：14.0%

移住する際の阻害要因
(母集団：移住への関心が高くなった東京圏在住者)



(注) 左図：東京圏外出身の東京圏在住者を対象としたアンケート調査（有効回答数：519人。うち男性261人、女性258人）。「あなたが地元に残らずに移住することを選択した背景となった事情として、あなたの地元にあてはまるものを全てお選びください。」の回答に対し、回答割合が上位5位のもを抜粋。出身地は、15歳になるまでの間で最も長く過ごした地域。
右図：「今回の感染症の影響によって、移住についての関心に変化はありましたか。」との質問に対して、「関心が高くなった」あるいは「やや高くなった」と回答したものが対象。東京圏の居住者158人の回答を集計。

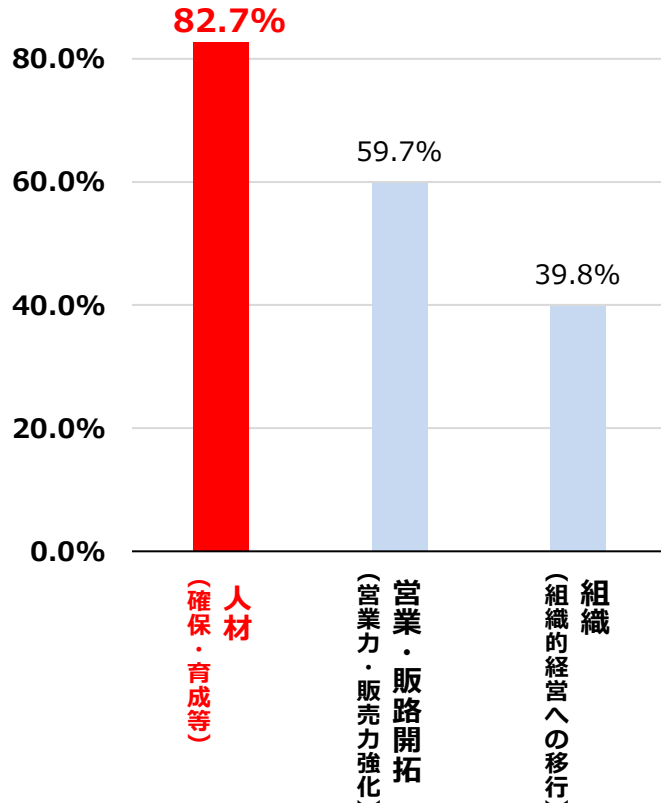
(出所) 左図：国土交通省「企業等の東京一極集中に関する懇談会とりまとめ」市民向け国際アンケート調査結果（調査期間2020年9月18日～10月8日）を基に作成。

右図：内閣府「新型コロナウイルス感染症が地域の働き方や生活意識に与えた影響に関する調査」（調査期間2021年1月15日～20日）を基に作成。

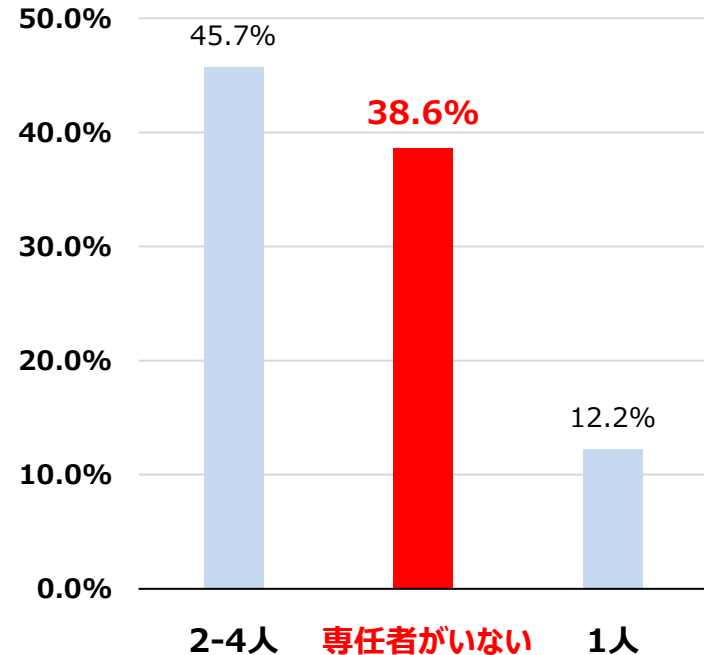
地域における中小企業の現状

- 中小企業も経営課題として、「人材（確保・育成等）」（82.7%）が最も重要と認識。
- 一方で、**地域の中核企業候補（地域未来牽引企業）**でも、約4割の企業で専任の人事・採用担当者が不在であり、人材の確保やその後の育成等が十分に出来ていない状況。

中小企業が重要と考える経営課題



地域未来牽引企業における人事担当者の人数



（注）左図：株式会社帝国データバンクの保有する企業情報データベースから抽出した、2020年度の決算書収録があり、従業員数5人以上の中小企業を対象としたアンケート調査（有効回答数：4,300社）。「貴社の直面する経営課題のうち重要と考えるものについて、お聞かせください。」に対する回答のうち、上位3項目を抜粋。

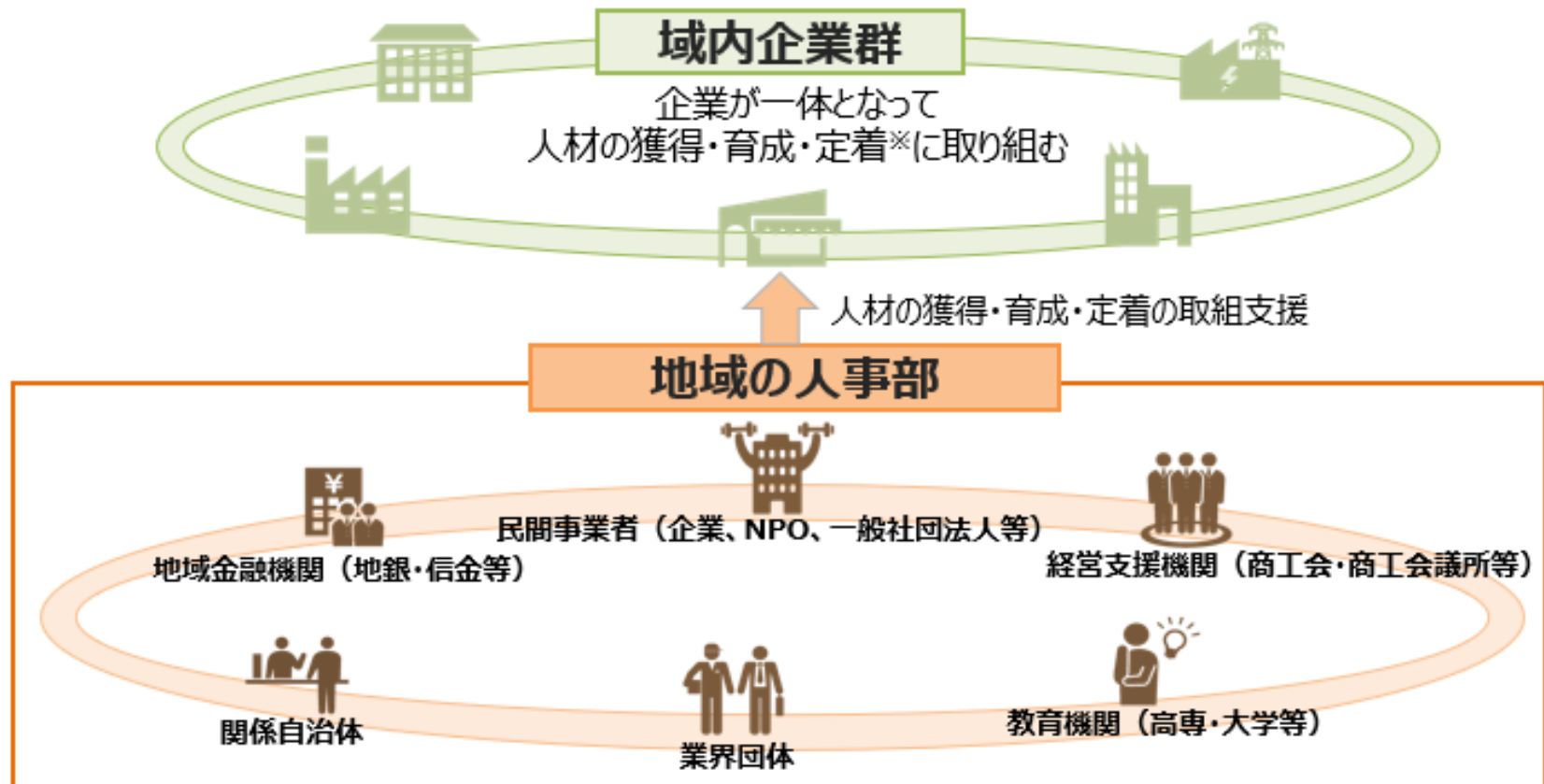
右図：地域未来牽引企業を対象としたアンケート調査（有効回答数：1,199社）。「貴社の人事・採用業務の担当者の人数について、当てはまるものを一つ選択してください。」に対する回答のうち、4人以下のものを抜粋。

（出所）左図：株式会社帝国データバンク「中小企業の経営力及び組織に関する調査研究報告書（2022年3月）」（調査期間2021年11月～12月）を基に作成。

右図：経済産業省「令和元年度 大企業人材等の地方活躍推進事業（地域の中核企業による人材確保手法等の調査分析）」（調査期間2021年7月22日～8月6日）を基に作成。 3

地域における人材確保のイメージ図（「地域の人事部」支援予算）

- 経産省では昨年度から、地域の中小企業の人材獲得・育成等を支援するため、以下の予算事業を実施。
 - ① **地域の関係機関（地方自治体・金融機関等）が一体となった支援体制の構築**を支援【「地域の人事部」機能構築モデル事業(委託)】
 - ② **民間事業者等が地域の関係機関と連携し、複数の地域企業を束ね、人材等の確保・キャリアステップの構築等を行う取組**を支援【地域戦略人材確保等実証事業(補助)】



※獲得：域内企業等の合同セミナー・イベント・インターン実施、育成：域内企業等の合同社員研修、定着：兼業・副業や域内転職、都市部への一時出向 等

①「地域の人事部」機能構築モデル事業

- 関東経済産業局では、管内8自治体（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。

■「地域の人事部」構成機関

【燕市】

地域事務局：株式会社つばめいと

構成機関：燕市、燕商工会議所、第四北越銀行、協栄信用組合、三条信用金庫

【長岡市】

地域事務局：株式会社ひとつぶ

構成機関：長岡市、長岡商工会議所、第四北越銀行、長岡信用金庫、大光銀行

【松本市】

地域事務局：松本商工会議所

構成機関：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、長野県信用組合、松本信用金庫、信州大学

【塩尻市】

地域事務局：NPO法人MEGURU

構成機関：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



【日立市】

地域事務局：公益財団法人日立地区産業支援センター

構成機関：日立市、日立商工会議所、常陽銀行、株式会社シカゼ

【常陸太田市】

地域事務局：常陸太田市商工会

構成機関：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、株式会社シカゼ、一般社団法人いまぼくらと

【大子町】

地域事務局：大子町商工会

構成機関：大子町、常陽銀行、筑波銀行、茨城県信用組合、株式会社シカゼ

【三島市】

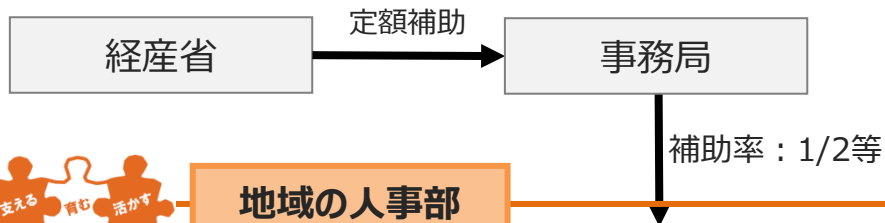
地域事務局：三島信用金庫

構成機関：三島市、三島商工会議所、静岡銀行、静岡新聞社

②「地域戦略人材確保等実証事業」（「地域の人事部」実証事業）

- 令和4年度から、のべ40件を支援。こうした取組の地域での普及が移住の促進にもつながると想定。

<事業スキーム>



	令和4年度	令和5年度
予算額	0.95億円	1.5億円
補助率	1/2	1/2、2/3、1/3
採択実績	20件	20件
補助上限	600万円	700万円、1,000万円



地域の人事部

民間事業者

人材獲得

- 域内企業等の合同セミナー・イベント・インターン実施 等

人材育成

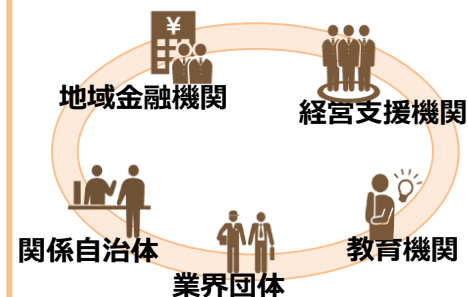
- 域内企業等の合同社員研修 等

キャリア支援

- 兼業・副業や域内転職、都市部への一時出向 等

連携

関係自治体＋地域関係機関



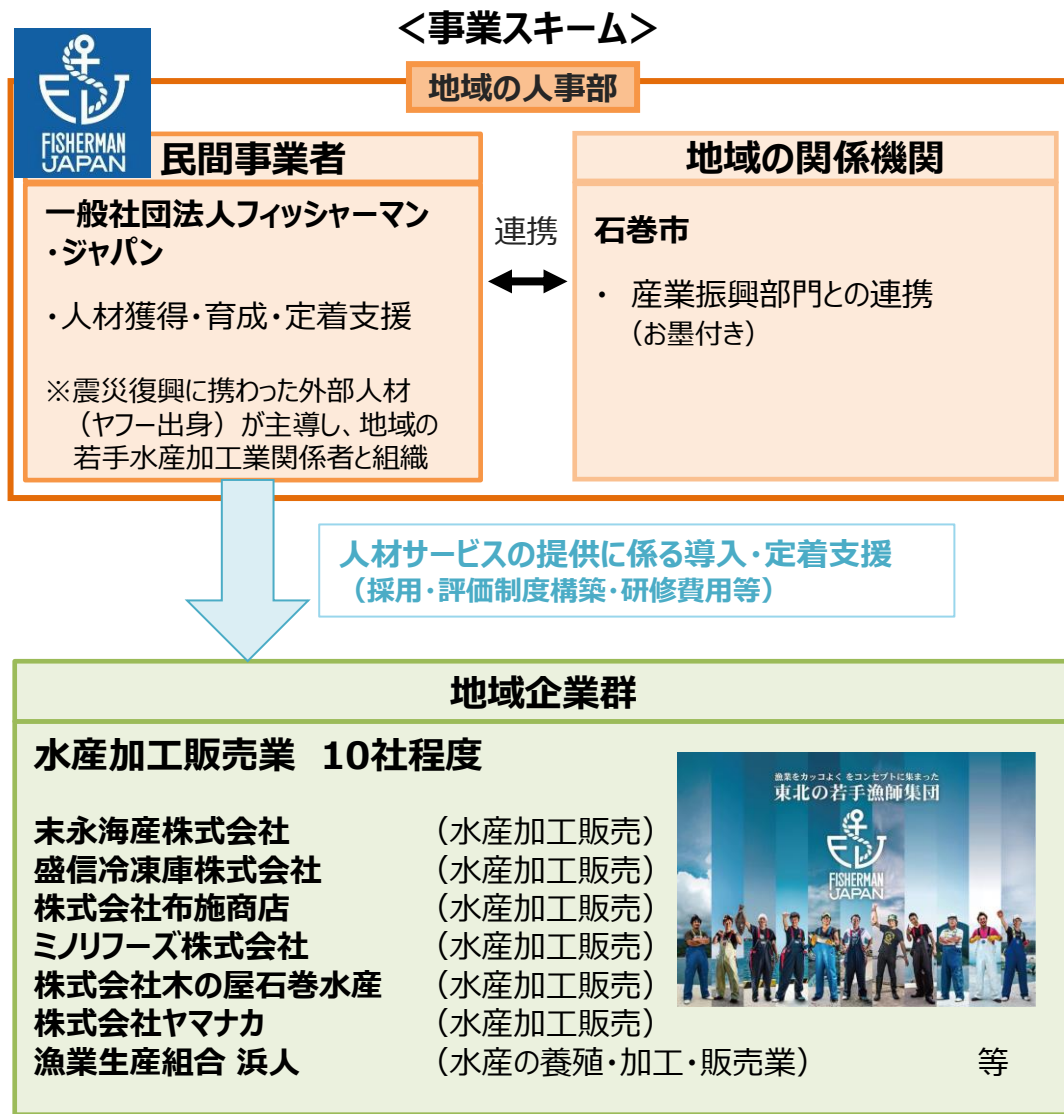
域内企業群

企業が一体となって
人材の獲得・育成・定着に取り組む

【事例】（一社）フィッシャーマン・ジャパン（宮城県石巻市）【従業員8名】

- 宮城県石巻市（14万人）では、水産加工販売業に関わる企業群が合同で、水産加工販売業全体のブランディング向上、経営戦略に関わる経営人材の採用等の取組を実施。


	＜事業イメージ＞
地域の目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> 地域の主要産業である水産関連業の復活を目指した、地域単位での採用・育成
地域の課題	<ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化に加えて、震災により水産加工販売業の従事者は1998年から2018年で半減（4,000人→2,000人）。 今後の事業展開を担う社長の右腕人材が不足
事業例	<p>【人材獲得】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社長の右腕候補人材の採用に向けた、地域企業群一体での広報戦略の策定 デジタルマーケティングの実施 ※“SeaEO人材”の募集HPの作成 （例）SeaMO（海のマーケティング責任者） SeaPO（海の経営企画責任者） 合同でのインターンの募集・受入 <p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 合同での研修 <p>【人材定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> 就業後の定住支援（シェアハウス提供） <p>→ 3名の採用中、移住者も1名 （令和4年度）</p>



【事例】隠岐汽船(株) (島根県隠岐諸島) 【従業員178名、資本金4.8億円】

- 島根県^{おき}隠岐諸島（2万人）では、離島4町村の観光関連企業群（観光業、食品製造業等）が合同で、高校・大学と連携した採用活動、首都圏への研修・出向による育成等を行う取組を実施。

<事業イメージ>

地域の目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> ・ 隠岐諸島における観光関連産業の振興・活性化。
地域の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>周遊プランを組めないほど観光人材が不足。観光サービスの低下により、観光客も減少。</u> ・ <u>家族経営が多く、採用・育成が手薄。若者人材の採用・定着まで手が回らない。</u>
事業例	<p>【人材獲得】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 隠岐諸島の観光関連企業群を取りまとめ、<u>合同説明会やオンライン面接等を実施。</u> <p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 首都圏（日本橋）の飲食付アンテナショップへの研修出向による、マーケティング力等の向上。  <p>【人材定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>合同で、集合研修等を行い、企業の枠を超えたコミュニケーションを促進。</u> <p>→ 4名の採用中、全てが移住者（令和4年度）</p>

<事業スキーム>

