

## 資料 4 - 4

九州経済産業局 産業人材政策室



経済産業省  
九州経済産業局  
Kyushu Bureau of Economy, Trade and Industry

# 人への投資、労働移動の円滑化 に向けた九州経済産業局の取組

令和4年2月  
九州経済産業局  
産業人材政策室

# 目 次

1. 新しい資本主義 ～人への投資～

2. 中小企業・小規模事業者への人材確保・活用支援

3. 「地域の人事部」機能の構築、地域企業群への支援

# 1. 新しい資本主義 ～人への投資～

# 1. (1) 新しい資本主義へ ～新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～

## 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

(重点投資分野)	(主な取組)	
人への投資と分配	<ul style="list-style-type: none"><li>・賃金引き上げの推進</li><li>・スキルアップを通じた労働移動の円滑化</li><li>・貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定</li><li>・子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援</li><li>・多様性の尊重と選択の柔軟性</li><li>・人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備</li></ul>	
科学技術・イノベーションへの重点的投資	<ul style="list-style-type: none"><li>・量子技術</li><li>・A I 実装</li><li>・バイオものづくり</li><li>・再生・細胞医療・遺伝子治療等</li><li>・大学教育改革</li><li>・2025年大阪・関西万博</li></ul>	
スタートアップの起業加速及びオープンイノベーションの推進	<ul style="list-style-type: none"><li>・スタートアップ育成5か年計画の策定</li><li>・付加価値創造とオープンイノベーション</li></ul>	
GXへの投資・DXへの投資	GXへの投資	DXへの投資
	<ul style="list-style-type: none"><li>・GX投資のための10年ロードマップ</li><li>・成長志向型カーボンプライシング構想</li><li>・GX経済移行債（仮称）</li><li>・GXリーグの段階的発展・活用</li><li>・GX実行会議</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ポスト5G、6Gの実現に向けた研究開発</li><li>・デジタル市場の環境整備</li><li>・クレジットカードのインターチェンジフィーを透明化</li><li>・デジタルヘルスの普及</li><li>・マイナンバーカードの普及</li><li>・中小企業等のDX</li><li>・医療のDX</li><li>・建築・都市のDX</li><li>・サイバーセキュリティ</li></ul>

# 1. (2) 人への投資

- 急速なデジタル化や脱炭素化による産業構造の転換の中にあつては、必要とされる能力やスキルが変化。未来を支える人材を育成・確保するには雇用・労働から教育まで、社会システム全体での「人への投資」の見直しが必要。 未来人材ビジョンで打ち出した方向性を今後具体化。

## As Is...

### 日本型雇用システム

- ①新卒一括採用、②長期雇用、③年功序列賃金、④企業別組合

前提：持続的な経済成長、若年人口の増加

### 生じている課題

- ①競争力の低下（イノベーション・DX停滞、人材競争力低下）
- ②労働者にしわ寄せ（女性、非正規、氷河期世代、長時間労働）

## To Be... 未来人材ビジョン

### ①「旧来の日本型雇用システムからの転換」

#### 1. 人的資本経営

- ・ 人材版伊藤レポート／人的資本経営コンソーシアム
- ・ 人的資本情報の開示促進

#### 2. リスキング

- ・ リスキングを通じたキャリアアップの支援
- ・ 第四次産業革命スキル習得講座
- ・ 共同講座補助金を通じた産学接続

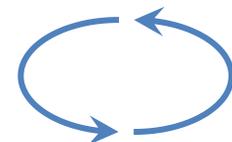
#### 3. 多様な働き方

- ・ 副業・兼業／出向起業

### ②「好きなことに夢中になれる教育への転換」

#### 学校教育

EdTechも活用しつつ個別最適、探究的な学びを促進



学校教育と  
民間教育等が  
相互に連携

#### 学びのサード・プレイス（民間事業者等）

学校外の民間事業者等が中心となったオンラインも活用した学びのコミュニティ（「サード・プレイス」）を創出。また、サード・プレイスのような場をあらゆる子どもが活用できるような仕組みを検討。

# 1. (3) 「5年間で1兆円」のパッケージ

- 「人への投資」の支援を政府全体で「5年間で1兆円」のパッケージへと抜本強化。
- ①労働者に成長性のある企業・産業への転換の機会を与える企業間・産業間の失業なき労働移動の円滑化、②リスキングのための人への投資、③これらを背景にした構造的な賃金引上げ、の3つの課題を同時解決を目指していく。

## 令和4年度補正予算（経済産業省関連）

### リスキングを通じたキャリアアップ支援事業【予算額 753億円】

個人が民間の専門家に相談し、リスキング・転職までを一気通貫で支援する仕組みを整備すべく、これらに要する費用を民間事業者等に対して支援する。



### 副業・兼業支援補助金【予算額 43億円】

副業に人材を送り出す企業または副業の人材を受け入れる企業へ、これらに要する費用の一部を補助



# 1. (4) 企業と教育機関との連携

## 高等教育機関における共同講座創造支援事業【予算額 3.6億円】

- 企業の求める人材を高等教育機関において育成する環境を整備し、産業界のニーズに即した人材育成を加速化するため、企業等が高等教育機関と連携して共同講座を設置する費用を補助します。

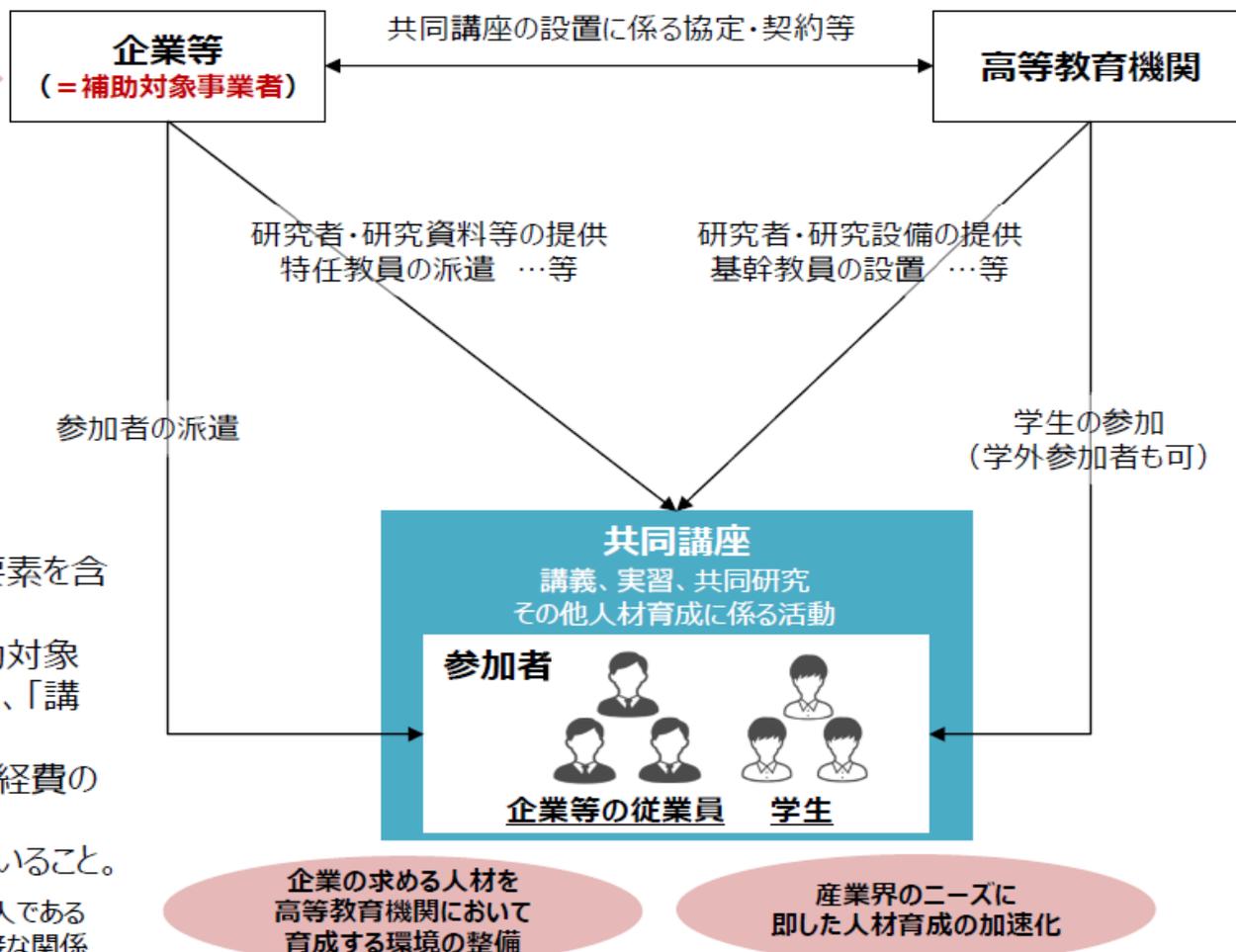
補助率1/3又は1/2\*  
上限3,000万円の助成  
※補助率1/2は、共同講座によるリスキニングの成果を処遇に反映する場合に適用

- 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

### ■ 共同講座とは

- ① 設置の目的として、「人材育成」に関する要素を含むものであること。
- ② 学生や補助対象事業者の従業員\*、補助対象事業者と同業種の企業等の従業員向けに、「講義」を実施するものであること。
- ③ 企業等が当該講座等の設置・運営に係る経費の一部又は全部を拠出していること。
- ④ 当該講座を担当する基幹教員が置かれていること。

※子会社の従業員や、補助対象事業者が一般社団法人である場合は、その会員の従業員等、補助対象事業者と密接な関係にある企業等の従業員も含まれるものとする。



## 2. 中小企業・小規模事業者への人材確保・活用支援

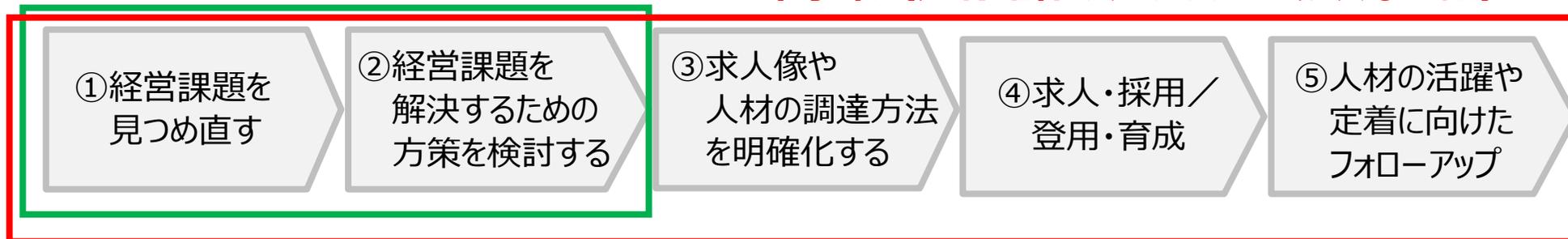
## 2. (1) 人材確保支援のポイント

- 人材不足の背景には、中小企業が経営課題を絞り込めていない（①、②）、求人像が不明確等の問題もあり採用に至らない（③）、入社後に思っていた仕事と違った（④）、能力を発揮できない（⑤）など、人材とのミスマッチが生じていることも少なくない。
- こうした課題に応じたシームレスな支援が必要。

### 【人材確保に向けた5ステップ】

#### よろず支援拠点事業

#### 本事業（人材確保のためのシームレスな支援）



### 【支援の方向性】

- 中小企業に対する人材確保の気付きや行動変化を促すのセミナー・マッチング事業
- 中小企業を支援するプラットフォーム構築事業

※よろず支援拠点事業では、上記5つのステップのうち、主に「①経営課題を見つめ直す」、「②経営課題を解決するための方策を検討する」に係る相談に対応。人材確保に特化した内容である「③求人像や人材の調達方法を明確化する」以降のステップに関する相談は、よろず支援拠点には、ほぼ寄せられておらず、本事業において一気通貫で支援を実施。

## 2. (2) 九州経済産業局の取組 ～人材戦略パッケージプログラム～

- 九州経済産業局では、人材確保・活用に係る中小企業経営者の意識改革、行動変容の立ち上がり支援として、2021年度から「人材戦略パッケージプログラム」を実施。
- 目の前の“人手不足”の解消ではなく、2030年、2050年を見据えた我が社の“あるべき姿”からバックキャストし、今どういった人材が必要かなど、これから人材戦略を進めていくうえで有益な勉強会やワークショップ、マッチング会を展開。

### 人材戦略パッケージプログラム2022

#### 勉強会・ワークショップ

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

デジタル化推進

経営デザイン・アート視点の活用

グローバル化への対応

ダイバーシティ推進

社内マネジメント力の向上

就職氷河期世代人材活用

経営戦略構築

採用戦略構築

人材の多様性導入による価値向上

#### マッチング

下記カテゴリの副業・兼業等を含めたマッチングをサポート

デジタル人材

グローバル人材

マネジメント人材

デザイン・アート人材

就職氷河期世代人材



## 2. (3) 取組状況 ～勉強会・マッチング会等～

### 「人材戦略パッケージプログラム2022」令和4年度の開催実績

イベント名	全イベント開催済み		
	開催数	参加企業	参加者
①人材確保・活用を通じた企業価値向上を目指す勉強会	5回	339社	-
②企業価値向上を目指す採用戦略構築ワークショップ	6回	121社	-
③デジタルリテラシー・リスキング講座	4回	33社	-
④企業価値向上を目指すオンラインマッチング会（副業兼業）	4回	20社	247名
⑤企業価値向上を目指すオンラインマッチング会（転職）	4回	39社	152名
①就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ	4回	54社	-
②就職氷河期世代人材向けキャリアデザイン講座	2回	-	39名
③就職氷河期世代人材向け経験・スキル整理ワークショップ	7回	-	166名
④就職氷河期世代人材マッチング会	7回	71社	166名
延べ参加企業・参加者数	-	677社	770名

九州の経営者の皆様、必見！オンライン勉強会のご案内 【主催】九州経済産業局

参加無料 人材確保・活用を通じた企業価値向上を目指す **勉強会**

7/6(水) 13:00-20:26(水)

登大遼 デジタル化 平山英樹 グローバル対応 豊和利光 マネジメント 大江貴志 経営デザイン 小野寺友子 ダイバーシティ

九州の経営者の皆様、必見！採用戦略構築ワークショップのご案内

自社に最適な戦略・仕組みを作り上げていく 【主催】九州経済産業局

要予約 参加無料 オンライン開催

1 人材獲得戦略構築 8/10(木) 18(名)

2 戦力人材の明確化 8/24(木)

3 企業ブランディング 8/31(木)

4 最適な広報手段の策定 9/14(木)

5 人材活躍を促す仕組み化 9/30(木)

デジタルリテラシー向上・リスキング講座～事業開発を体感できるDX実践講座～

企業のデジタル化に  
起点があるとするなら  
この瞬間だと思う。 【主催】九州経済産業局

要予約 参加無料 オンライン開催

1 DXとはなにか(講義) 8/26(金)

2 サービスを形にしてみる(ワークショップ) 9/9(金)

3 DX戦略を考える(ワークショップ) 9/22(木)

社員採用・兼業・副業等、さまざまな形での人材連携をサポートするオンラインプレゼン会を開催

貴社の将来を担う可能性のある人材に、  
オンラインプレゼンで想いを伝えてみませんか？ 【主催】九州経済産業局

要予約 参加無料 オンライン開催

【副業・兼業向け】

- デザインスキルを持つ経験者人材 9/29(木) 18:30-20:30
- マネジメントスキルを持つ経験者人材 10/2(日) 13:00-17:10
- グローバル営業スキルを持つ経験者人材 10/22(日) 13:00-17:10
- デジタルスキルを持つ経験者人材 11/16(木) 18:30-20:30

【転職向け】

- 営業・マーケティングスキルを持つ経験者人材 10/8(日) 13:00-17:10
- ものづくりに関わる経験者人材 11/13(日) 13:00-17:10
- 事務系・管理部門系に関わる経験者人材(転職9社) 11/13(日) 13:00-17:10
- 事務系・管理部門系に関わる経験者人材(転職9社) 11/23(木) 13:00-17:10

九州の経営者の皆様、必見！就職氷河期世代人材活用促進ワークショップ

1 企業課題から考える就職氷河期世代人材による経営力強化WS 8/5(金) 9/6(火)

2 就職氷河期世代人材の活躍・定着促進WS 10/7(金) 14(名)

白石久喜 株式会社社会人材研究所 所長

要予約 参加無料 オンライン開催 【主催】九州経済産業局

ミドル世代を求めている企業とのマッチング会

自分の強みを再発見するための3時間  
あなた自身も気づいていない可能性に出会いましょう。

鹿児島 12/10(土) 13:00~16:00 参加無料 服装自由 履歴書不要

参加者募集！ 企業価値向上を目指す「人材戦略パッケージプログラム2022」



氷河期世代マッチング会バナー

氷河期世代マッチング会の様子

## 2. (4) 施策普及・広報 ～九州あおい～

- 九州経済産業局のバーチャル広報職員「九州あおい」が、最近の産業人材施策や令和4年度「地域中小企業人材確保支援等事業」など事業のポイントについて、ホームページや経済産業省チャンネル（YouTube配信）等で分かりやすく動画で紹介。



- ㊸社長！営業の人が足りない！って仰ってませんか？

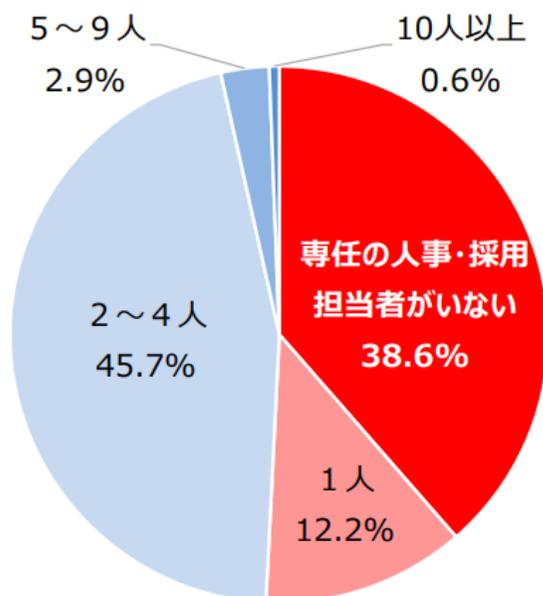
(<https://www.youtube.com/watch?v=Dd96op5qwTQ>)

### **3. 地域の産学官による人材育成・確保のための機能の強化**

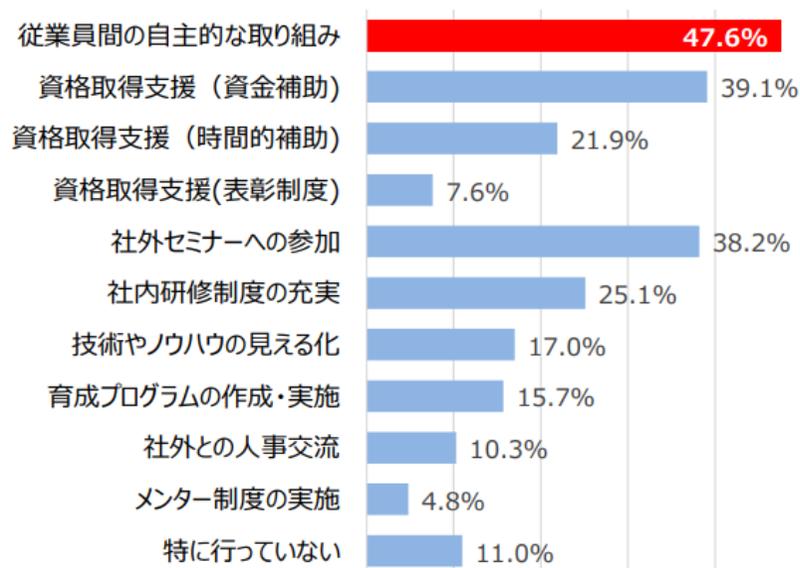
### 3. (1) 地域企業における人材確保等の課題

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

有力企業（地域未来牽引企業）における  
人事・採用業務担当者数



中小企業における中核人材の育成方法

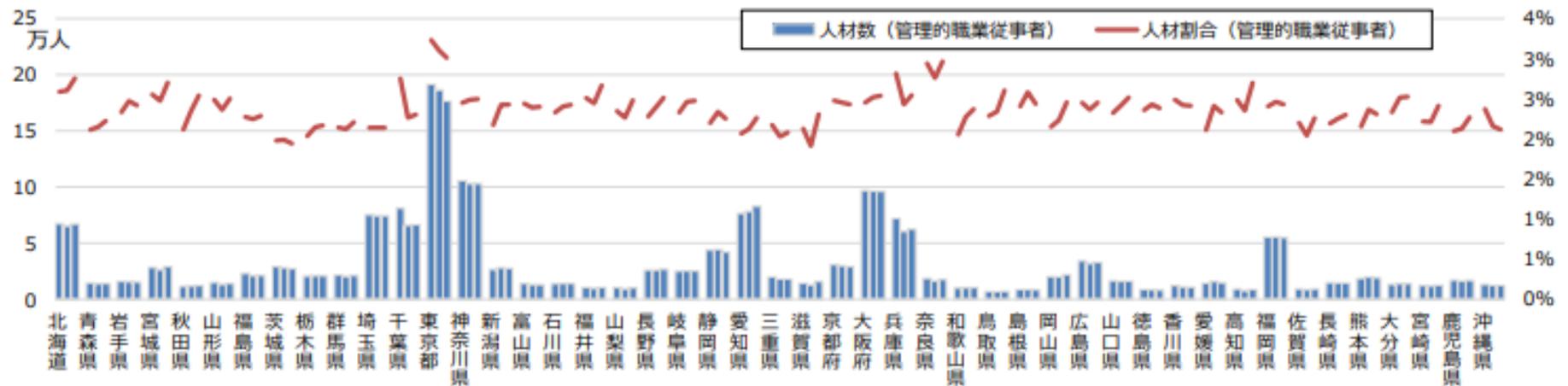


（出所）経済産業省「令和元年度 大企業人材等の地方活躍推進事業（地域の中核企業による人材確保手法等の調査分析）」（2020年）及び中小企業庁「2015年版中小企業白書」を基に経済産業省が作成。

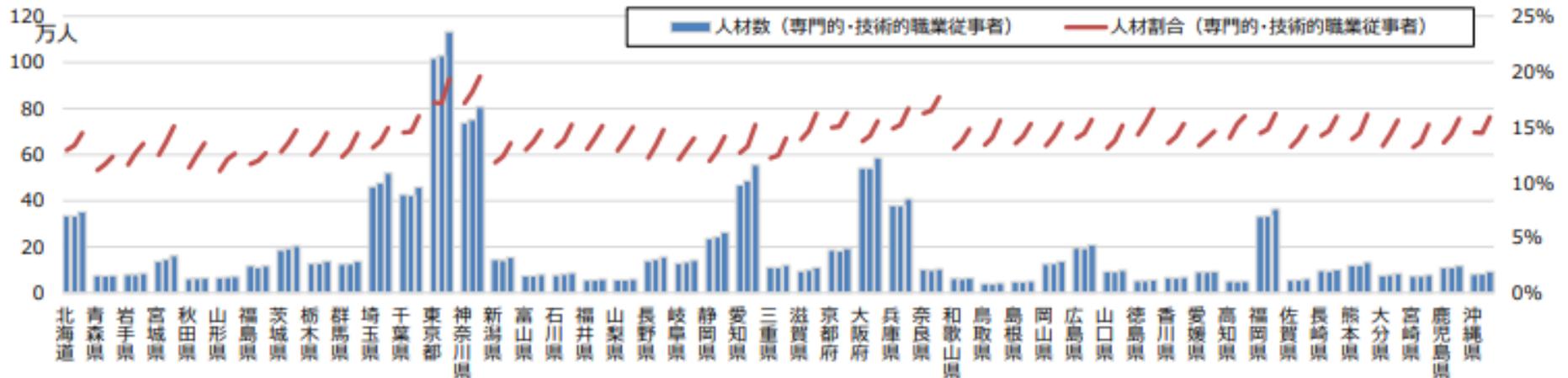
### 3. (2) 東京圏に集中する中核人材

- 管理職や専門・技術職等の中核人材も、東京圏等の都市部ほど集中している。

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



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



(資料) ・国勢調査 (平成17、22、27年)

### 3. (3) 政府の動き

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

#### ■ 教育未来創造会議（内閣官房）

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

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

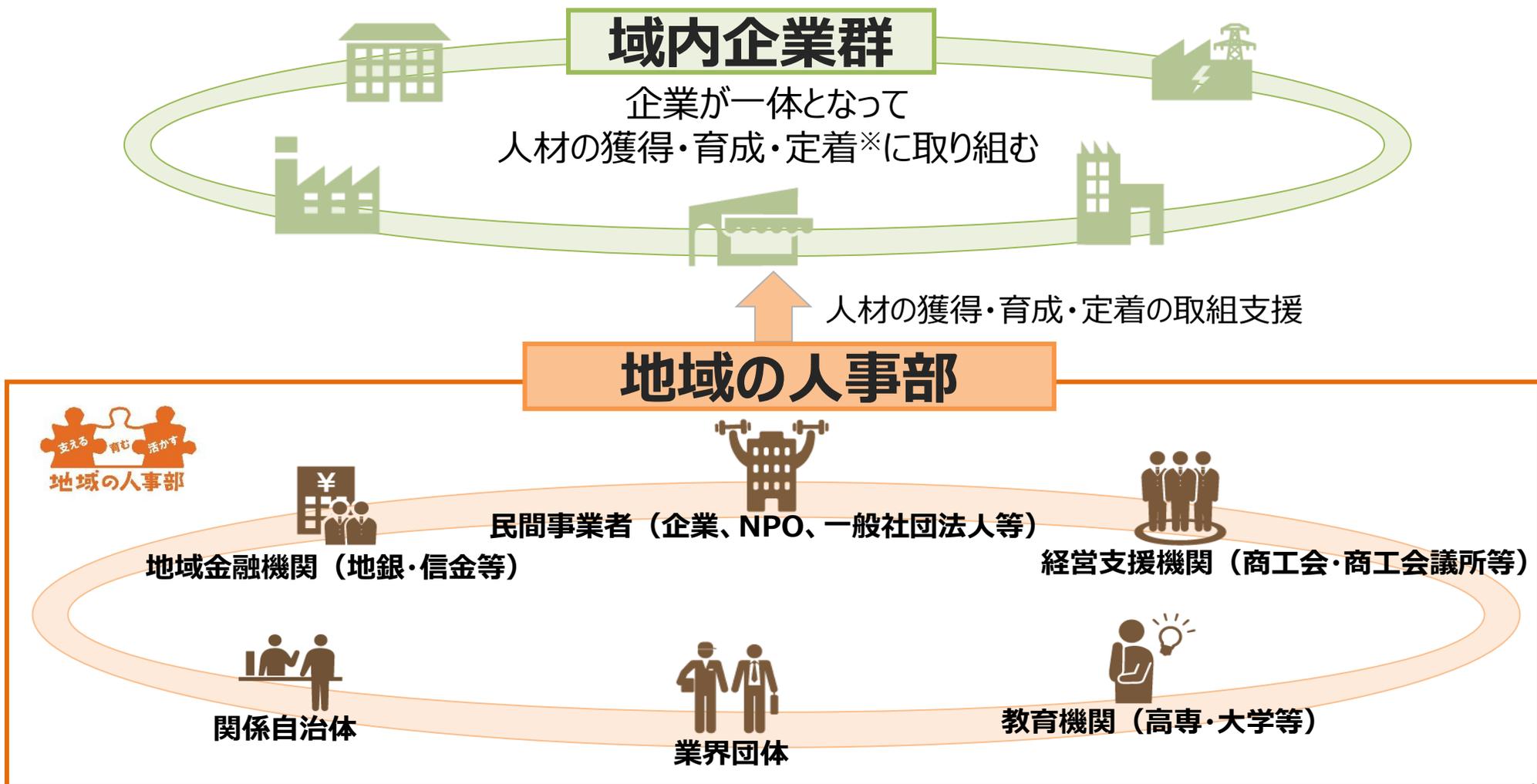
#### ■ 未来人材会議（経済産業省）

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

（未来人材ビジョン（令和4年5月31日公表）

### 3. (4) 「地域の人事部」のイメージ図

- 民間事業者等が複数の地域企業を束ね、地域の関係機関（地方自治体・金融機関等）と連携しつつ、地域の企業群を一体として、将来の経営戦略実現を担う人材の確保（兼業・副業含む）・域内でのキャリアステップの構築等を行う総合的な取組を促進。



※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

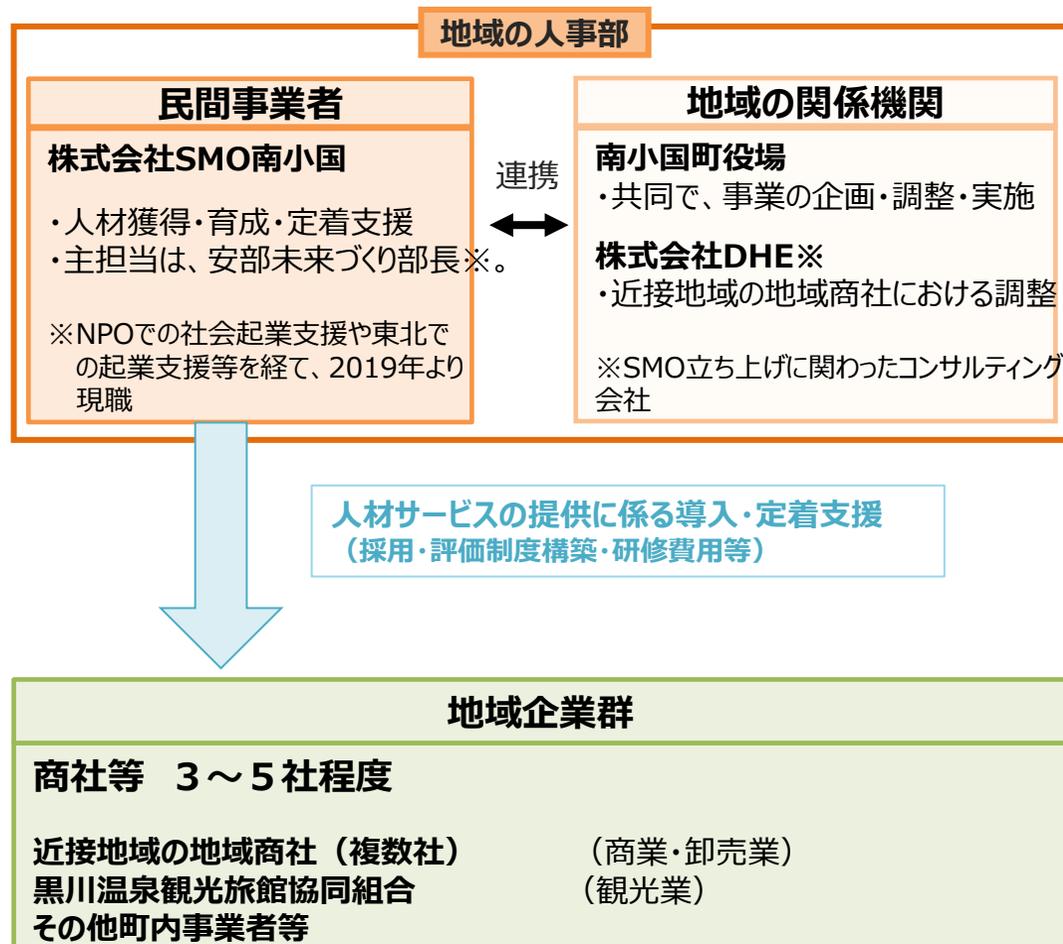
### 3. (5) 人口減少地域における企業群（熊本県南小国町の例）

- 熊本県南小国町（4千人）では、町内事業者における企業群を1つの企業と見立て、地域単位で採用・育成・評価・配置を行う取組を検討中。

#### <事業イメージ>

<b>地域の目指す姿</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>町内事業者を1つの企業と見立て、地域単位で採用・育成・評価・配置を行う。</li> </ul>
<b>地域の課題</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中山間地域で家族・小規模経営が多い（全体の70%）なか、近隣に高賃金の大規模工場が設立したことで、更なる人材流出に危機感。</li> <li>地域内（単一の企業）ではキャリア形成が難しく、給料を上げるためには外に出ざるを得ない。</li> </ul>
<b>事業例</b>	<p>【人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>近接地域（宮崎県高千穂町、熊本県美里町・上天草市等）の地域商社合同で、<u>専門人材（コーディネート、マーケティング、PR等）の育成及びシェア事業（合同採用プログラム等）を実施。</u></li> </ul> <p>【人材定着】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な働き方のモデルとして、<u>町内事業者間での兼業副業を促進。共通の評価基準を設けることで個人のキャリア形成（スキルアップ・業務経験等）を促進するとともに、複数の収入源の確保を目指す。</u></li> </ul>

#### <事業スキーム>



### 3. (6) 令和4年度九州地域の人事部に関する取組

- 「地域の人事部」のモデルであるNPO法人MEGURU（長野県塩尻市）の横山代表理事による先進事例の紹介、九州地域の人事部である3者による取組内容紹介・意見交換を行うイベントを令和5年2月に実施。
- フォーラムの参加者は、それぞれの地域の人事部を束ねる事業者におけるキーパーソンその他、連携する自治体等の関係機関、これから地域の人事部構築を検討している地域からも広く招聘。

#### ①地域の人事部フォーラム in 九州 ～先進事例から学ぶ「地域の人事部」の構築に向けて～

【日時・方法】 令和5年2月14日（火）13:00～15:00 / オンライン

【プログラム】 ■ 施策説明

- ・ 地域での人材政策の考え方について

経済産業省地域経済産業グループ 地域経済活性化戦略室 室長補佐 大森 裕一

■ 先進事例紹介

- ・ 地域ぐるみで学生・若者人材を育む地域内人材還流促進プロジェクト

NPO法人MEGURU 代表理事 横山 暁一氏（長野県塩尻市）

■ 九州の取組事例紹介

- ・ ラグビーチーム LeRIRO 福岡若手選手と地元企業のマッチングが生み出す多様性のある地域づくり事業

株式会社LERIRO 代表取締役 島川 大輝氏（福岡県うきは市）

- ・ 若者人材育成と、企業の採用力向上による地域内雇用拡大を目的とした人吉若者仕事づくり事業

一般社団法人フミダス 代表理事 濱本 伸司氏（熊本県人吉市）

- ・ 地域商社を中心とした採用・定着支援による「地域の人事部」機能の基盤整備

株式会社SMO南小国 未来づくり事業部 部長 安部 千尋氏（熊本県南小国町）



#### ②地域の人事部キーパーソン派遣事業

【日時】 令和5年2月15日（水）～16日（木）

【派遣地域】 4地域（福岡県うきは市、大分県日田市、熊本県南小国町、熊本県人吉市（派遣順））

【派遣キーパーソン】 NPO法人MEGURU 代表理事 横山暁一氏



(①の参加申込はこちら)

(お問い合わせ先)  
九州経済産業局  
産業人材政策室

0 9 2 - 4 8 2 - 5 5 0 4

URL : <https://www.kyushu.meti.go.jp/>