

2026年3月16日(月)

R7年度

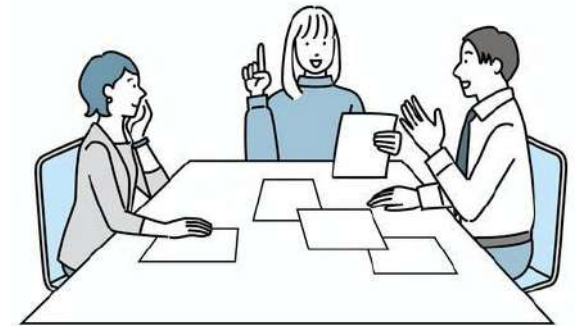
三条みらい人材会議

Vol.2

三条の人事部コンソーシアム

三条みらい人材会議の趣旨と願い

1. 三条の人材戦略と未来を語る
2. 産官学みんなの力で三条の未来を共創する
3. 三条の未来を創造する人材を発掘する



本日のプログラム(17:00-19:30)

- オープニング
- チェックイン(自己紹介)
- 三条の人事部コンソーシアムの概要紹介
(コンソーシアムロゴ/タグライン発表)
- コンソワーキンググループより取り組み共有
- 持ち寄りテーマによるワークショップ(OST)
- クロージング/お知らせ



三条の人事部コンソーシアムの設立経緯・趣旨

三条の人事部

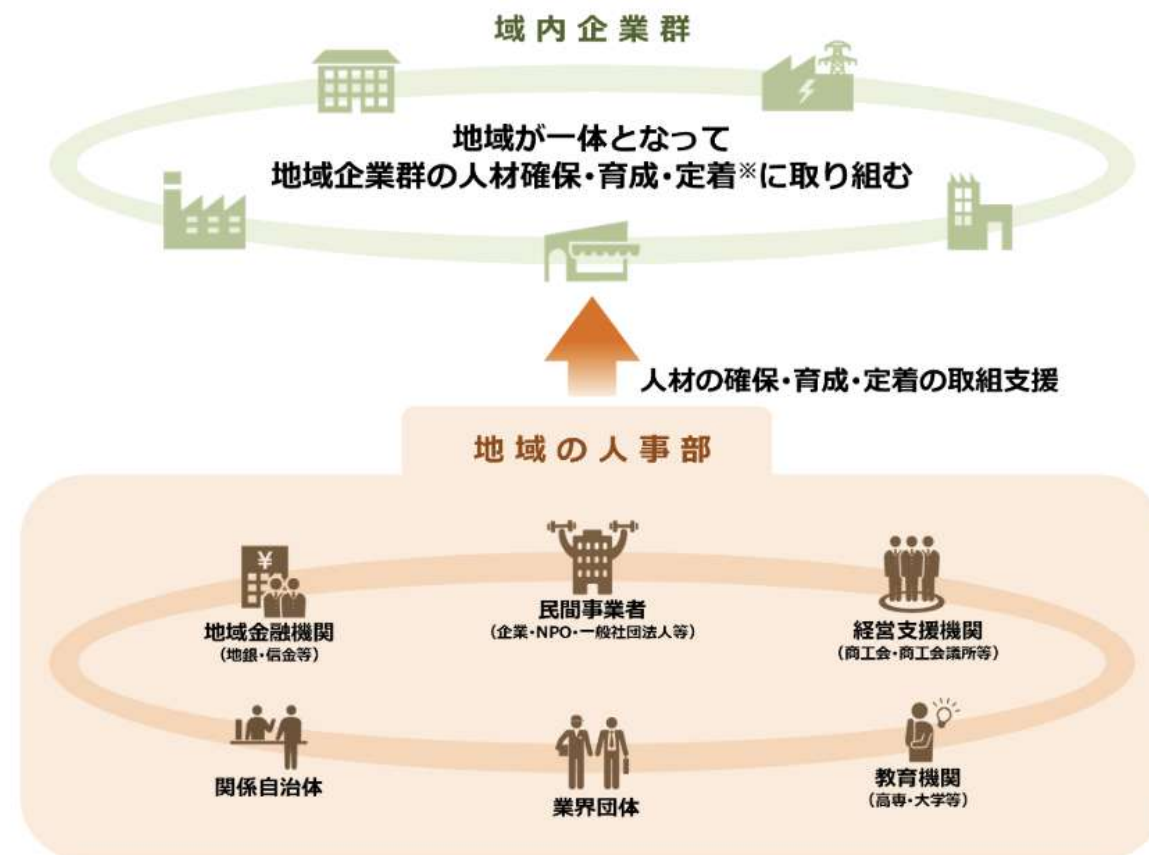
コンソーシアム

概要の紹介

地域の人事部とは？

地域の企業群が一体となって、地域の自治体・金融機関・教育機関等の関係機関と連携し、将来の経営戦略実現を担う人材の確保(兼業・副業含む)や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「地域の人事部」を推進しています。

引用：経済産業省



※確保：「企業図鑑」による地域企業群の魅力発信、合説、インターンシップ
育成：合同社員研修、地域の小中高生向けキャリア教育支援（合同職業体験）
定着：企業間同期会、シェアハウス等

全国に広がる地域の人事部

小布施 まちの人事部

地域の人事部@燕

石巻人事部

能登の人事部

金沢の人事部

くらしきの人事部

『三条みらい人材会議』から、地域の人事部コンソーシアムへ

2023年3月
三条市経済ビジョン紹介

2024年5月
採用・働き方改善事例紹介

2024年11月
地域連携の取組開始

令和7年度

第1回 三条の人事部コンソーシアム（仮称）準備会

昨年度の三条みらい人材会議を経て、三条市の人材課題等の構造や目指す未来シナリオなどが整理されました。そこで、産官学金をはじめとするあらゆる方々が参画して課題解決を行う三条の人事部コンソーシアム（仮称）発足に向け、準備会を開催いたします。以下要件に該当するかご判断が難しい方も含め、奮ってご参加ください。

＜コンソーシアム参画要件＞

- (1) 人材課題やそれに関連する地域課題に地域一体でチャレンジしたい方（※）
- (2) 自身の価値・サービス・事業等を提供できる方
- (3) 参画メンバーや他団体との共創・学び合い・働き合いを行える方
※企業・団体・個人等、誰でも可、営利・非営利は問いません。

日時

4/25(金)
17:00~19:00 準備会
19:00~19:45 交流会（参加自由）
＜次回＞
・5月中下旬に開催予定
・有志による参画メンバーでキックオフ

申込方法

4/24(木) 中 ×
下記QRコードからお申込みください。
【三条みらい人材会議ファシリテーター】



山本 輝一 氏

1986年新潟県新潟市生まれ。Inquiry咨询公司 代表社員CEO。中小企業の組織開発や人事支援、産官学の人的成長事業等を手掛ける。地域人事部アライアンスネットワークの発起人。

お問い合わせ＆お申込み

三条市経済部商工課（担当：大森、小越（おこし））
TEL：0256-34-5611
MAIL：shokoka@city.sanjo.niigata.jp

内容

- ・三条みらい人材会議の成果の共有とコンソーシアムの方向性について
- ・グループワーク（コンソで自分だったら〇〇ができるorやってみたい、をワークします）
- ・お知らせ

開催場所

三条商工会議所1階多目的ホール
（同じ会場で交流会を開催）



人への投資による地域の好循環を描いたビジョンを具体化・体现するために、R6年度よりスタート



三条みらい人材会議

R6年度ワークショップ

の歩み

R6年度のワークショップの動き

三条の現状
を把握する

ありたい姿・
理想像を
みんなで描く

テーマごとに
ありたい姿の
実現に必要な
ことを考える

ありたい姿の
実現に向けた
方針・具体策
を検討する

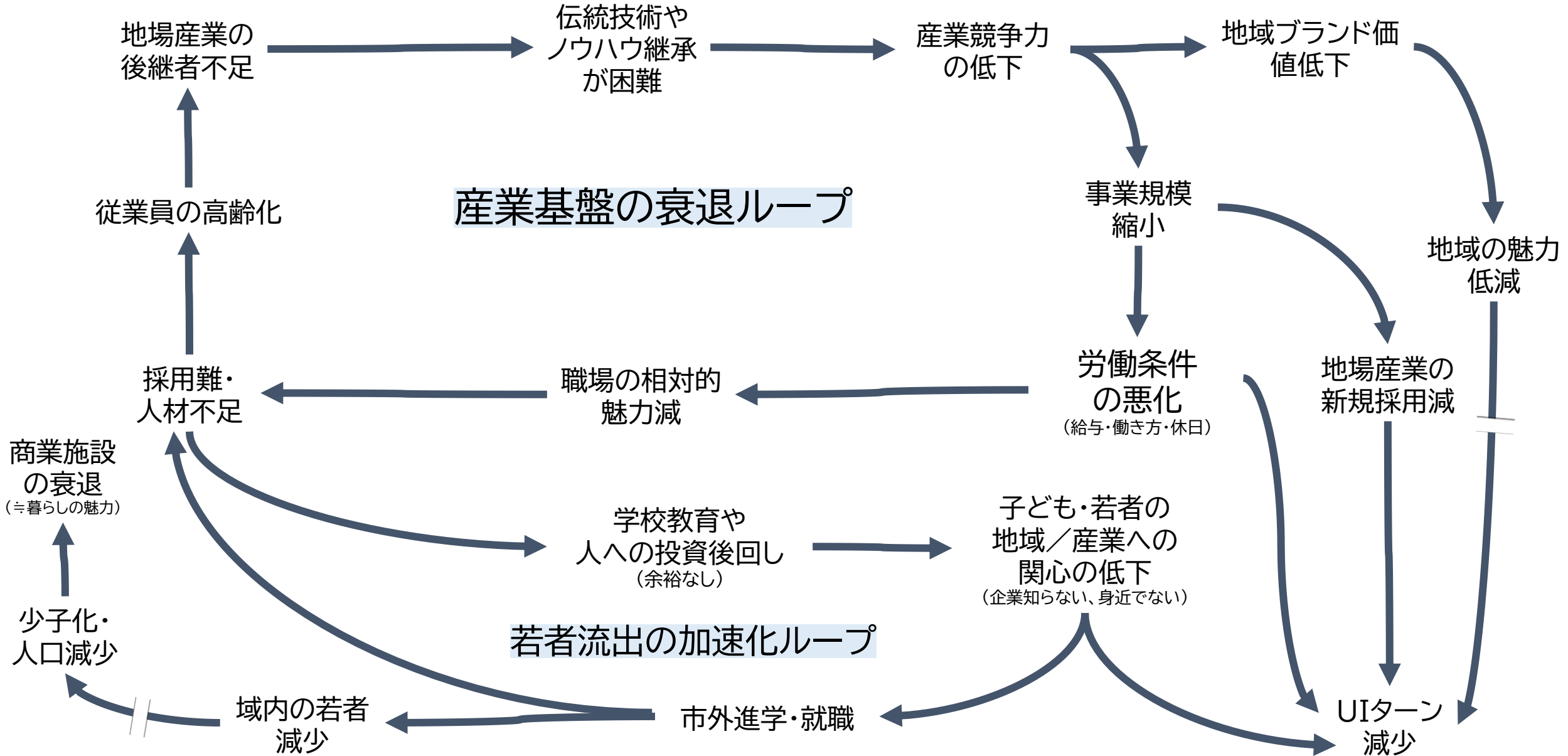
会議のための会議ではなく、思い描いた未来の光景を起こすために対話しましょう

三条市の現状まとめ

*「ものづくりのまち」として国内外に知名度を持ち、さまざまなイベントや事業を介して人・企業が連携協働する機会をつくってきた。一方、人口減少と若者流出、地域の魅力不足などが“強み”にマイナスの影響を与える多面的な人材課題が散見される

*特に、産業の後継者育成と若年層の定着回帰を目指した施策が急務。三条の強みである「ブランド力」「技術力」「結束力」を資源に、地域一体となった人的投資など“三条の日常”を変える長期的な視点の取り組みが求められる

三条市の人・企業・地域の問題構造(案)



R6年度のワークショップ

三条の現状
を把握する

ありたい姿・
理想像を
みんなで描く

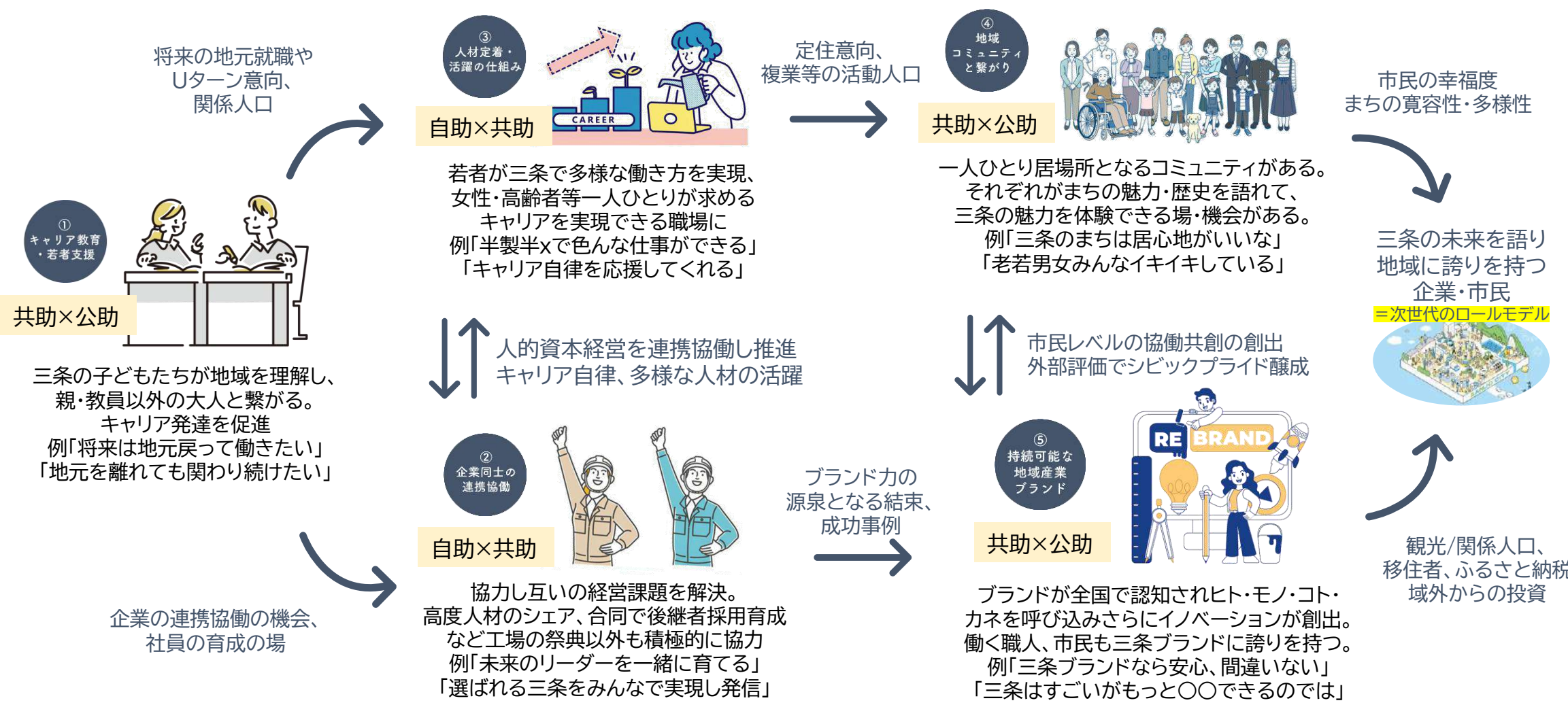
テーマごとに
ありたい姿の
実現に必要な
ことを考える

ありたい姿の
実現に向けた
方針・具体策
を検討する

会議のための会議ではなく、思い描いた未来の光景を起こすために対話しましょう

ビジョンを実現する 5つのテーマ(イシュー)

“選ばれる三条市”の未来シナリオ(案)



R6年度のワークショップの動き

三条の現状
を把握する

ありたい姿・
理想像を
みんなで描く

テーマごとに
ありたい姿の
実現に必要な
ことを考える

ありたい姿の
実現に向けた
方針・具体策
を検討する

会議のための会議ではなく、思い描いた未来の光景を起こすために対話しましょう

キャリア教育・若者支援

短期的成果(1~3年でめざすべきもの)

①地元企業を知る機会の創出

例:「地元高校生が企業を知る機会を増やす(訪問)年2回」「全中学生が地元企業でインターンシップ」

課題: 学校と企業の連携強化が必要。企業側の受け入れ体制、学校現場の負担軽減をできるか。

②若者に寄り添った情報発信の強化

例:「動画・コンテンツ提供」「文字・写真での情報発信の脱却」「特に外部からの評価・人気がある部分を知る」

課題: 企業(経営者)が考える魅力を見直し、若者に伝える方法を創意工夫できるか。

③企業と学校の協力体制の構築

例:「企業人が学校で授業をする」「事業者発として無償で可能なシステム」「コーディネーター役を設置」

課題: どの企業が協力できるか、どのようなプログラムが適切か。単発ではない継続的な仕組みがつかれるか？

中期期的成果(3~5年でめざすべきもの)

①若者の県内就職率向上

例:「高校生が地元企業でバイト(有償インターン)する」「新入社員の離職率を今から30%減らす」

課題: 企業の労働環境改善が不可欠、企業同士の連携協働(働き方改革)とセットで取り組めるか？

②UIターン人材の増加

例:「市外・県外に出た若者のU・Iターンが増える」「2025年の小中学生の30~50%が三条で働く」

課題: 三条市の魅力を発信し続ける必要がある。都会で学んだ若者が戻りたくなる仕掛けをつくれるか。

③質の高いキャリア教育の標準化

例:「全中学校で実業分野の出前授業をやる」「職業理解、キャリア発達を小・中学校で週1で取り入れる」

課題: 学校カリキュラムに組み込むための調整、一定数の企業の参画を実現できるか？



企業同士の連携協働

短期的成果(1~3年でめざすべきもの)

①企業間ネットワークの強化

例:「企業見学を増やす」「企業のトップ同士だけでなく若手も含めた全体でコミュニケーションを取る」

課題:企業の閉鎖性の解消、表面的ではないネットワーク形成と建設的な対話の機会を設けられるか

②人材シェアリングの試験導入

例:「産官学金で人材シェアを推進」「異業種同士での社員シェアを実施」

課題:雇用形態の整理(労務及び機密情報関係の契約の明確化)、受け入れ企業をいかに支援できるか。

③地域課題の可視化と共通認識の形成

例:「課題意識・ビジョンの共有」「各社の課題、三条の課題、燕三条の課題を整理」

課題:企業ごとに異なる経営課題をいかにまとめか、一人ひとりが自分事になれるビジョンを描けるか。
(≡三条市経済ビジョン)

中期期的成果(3~5年でめざすべきもの)

①企業の連携協働の具体化

例:「組合ではない新たな組織プラットフォームの設立」
課題:どのような形態で運営するのが最適か。(企業主体 or 行政支援 or コンソーシアム)

②企業間の技術・スキルシェアの実現

例:「不足する技術の共有(消えそうな技術)」「BtoBからBtoCを増やす」
課題:企業ごとに異なる強みをどう活かして、協力関係を築くか。

③地域全体の魅力向上によるU・Iターン促進

例:「Uターン人材が右肩上がりが増える」「地域メリットの創出(移住・Uターン)」
課題:企業の魅力をどう発信するか。移住希望者向けの受け入れ体制をどのように整備するか。



人材定着・活躍の仕組み

短期的成果(1~3年でめざすべきもの)

①職場環境の改善

例:「ハラスメントのない職場・地域」「和式トイレをウォッシュレットに」「有給取得しやすい環境の整備」

課題:企業側の意識改革、具体的なアクションとその価値をいかに提示するか？

②採用活動の見直しと情報発信

例:「採用したい人物像の明確化」「アピールポイントを言語化して発信」

課題:企業が自社の強みを客観的に把握し、適切なPR戦略を立てられるか？

③若手の活躍の仕組みが作られる

例:「若手発案の企画を商業化」「20代の社員が出したアイデアを実現する」

課題:若手の意見を反映できる企業文化の醸成、活躍の機会をいかにつくるか？

中期期的成果(3~5年でめざすべきもの)

①離職率の低減と若手の定着

例:「離職率10%減」「新卒求人離職者0」

課題:職場環境改善やキャリア形成の仕組みを整備する必要がある。

②企業のビジョン作成によるエンゲージメント向上

例:「ビジョンを作成・共有している企業が増える」「今の仕事を誇れると答える社員が半分に」

課題:経営者／リーダー層が重要性を理解し、ビジョン作成と社員へ共有を通じ、企業文化を刷新できるか？

③多様な働き方の実現

例:「フルリモートで働ける」「男性の時短勤務が可能になる」「子育てママが働きやすい環境」

課題:柔軟な働き方を受け入れられる体制構築し、環境整備をいかに進めるか？



地域コミュニティと繋がり

短期的成果(1~3年でめざすべきもの)

①住民同士の交流機会の創出

例:「地域の問題を月1回話し合う団体/会を発足」「若者がたくさん集まるカフェやイベントスペースの整備」
課題:既存の地域コミュニティとの調整や、新しい住民が参加しやすい仕組み作りが必要。

②地域資源を活かしたイベントの開催

例:「イカ合戦や雪だるま作りなどの地域独自イベントを強化」「産業や技術を学ぶ場を増やす」
課題:イベントの運営体制や継続的な開催をどう支えるか?

③地域の魅力発信

例:「地域のPR活動(SNS活用、インフルエンサーの活用)」「本寺小路をにぎやかな繁華街にする」
課題:効果的な発信手法の確立し、誰がどのように発信していくか?

中期期的成果(3~5年でめざすべきもの)

①多様な人々が関われるコミュニティの確立

例:「ローカル姉妹都市の創設」「地域のことを考えるメンバーが30人できる」
課題:対面以外の場も含めどのような仕組みで、どうやって持続可能な関係性を築くか?

②生活環境の改善とインフラ整備

例:「駐車場問題の解決」「デマンド交通の拡充(のるーと三条)」「自動運転の実現」
課題:行政とどのように連携をするか、地域住民や事業者の理解を得るプロセスで進められる?

③防災・安心な暮らしの仕組みの構築

例:「地域防災モデル地区の創設」「消防団の減少対策」
課題:住民の関心を高め、市民活動やボランティアを増やすための仕組みいかにつくるか?



持続可能な地域産業ブランド

短期的成果(1~3年でめざすべきもの)

①地域ブランドの発信と認知度向上

例:「企業の強みを一般の人にも理解してもらおう」「自社の強みを明確にする」「燕三条ブランドマークを誰でも使えるように」

課題:誰が発信するのか?どのような方法で認知度を高めるか?

②ものづくり産業の現状調査と継承

例:「どんな仕事があるのか、途絶えそうな仕事を調査」「伝統的な手仕事が脈々と受け継がれる仕組み作り」

課題:どのような仕組みで後継者を育成するか?

③地域内の企業連携の強化

例:「業社間関係のブランドを作る」「複業・兼業の受け入れを増やし、地域ブランドとして広めていく」

課題:企業同士の競争関係をいかに変化できるか?共創協働体制の仕組みをどう作るか?

中期期的成果(3~5年でめざすべきもの)

①国際的な産業観光都市としての確立

例:「国際的な産業観光都市になり、インバウンド客現在の2倍」「仕事で訪れる人、2割増」

課題:産業観光のターゲットを明確にし、どのようなコンテンツを提供するか?

②燕三条ブランドの確立と発展

例:「『ものづくりメッセ』日本海側最大に振り返り咲き」「業社間関係のブランドを作る」

課題:既存のブランド戦略とどう差別化を図るか?

③産業の持続可能性と働き方の多様化

例:「一生現役が実現している」「複業・兼業の受け入れを増やし、地域ブランドとして広めていく」

課題:企業側がどのような制度を整備するか?労働環境の改善をいかに進めるか?



R6年度のワークショップの動き

三条の現状
を把握する

ありたい姿・
理想像を
みんなで描く

テーマごとに
ありたい姿の
実現に必要な
ことを考える

ありたい姿の
実現に向けた
方針・具体策
を検討する

会議のための会議ではなく、思い描いた未来の光景を起こすために対話しましょう

A faint, sketch-style background illustration of a boat with several rowers, and a building with a tall spire in the distance. The text is overlaid on this illustration.

ロジックモデル

望む変化を起こすための取組み・成果・評価を
マネジメントし、社会的インパクトを生み出すための設計図

FEModell

事業・施策

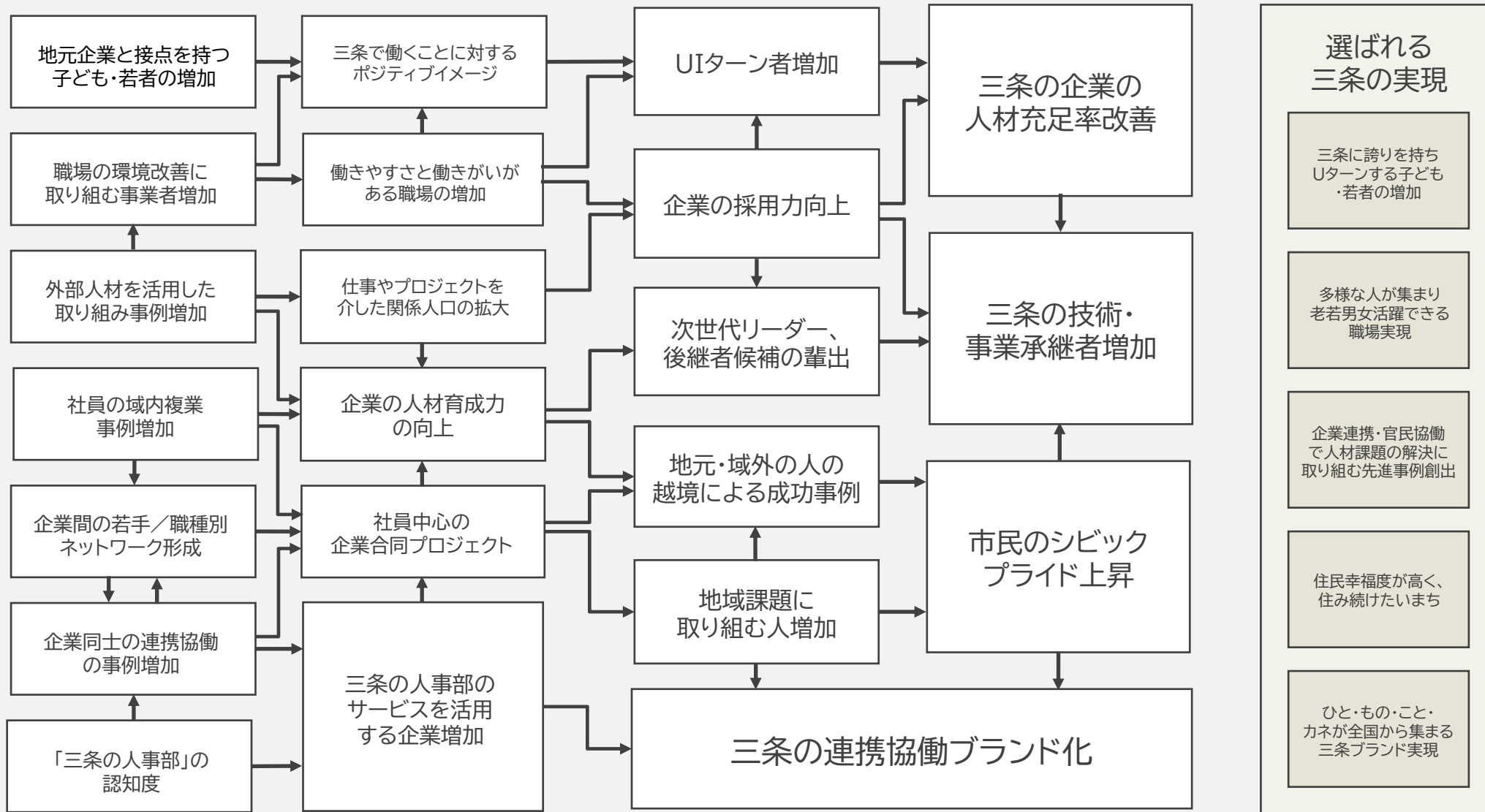
社会的成果

初期成果

中間成果

長期成果

成果を生み出すアクション



選ばれる三条の実現

三条に誇りを持ち
Uターンする子ども
・若者の増加

多様な人が集まり
老若男女活躍できる
職場実現

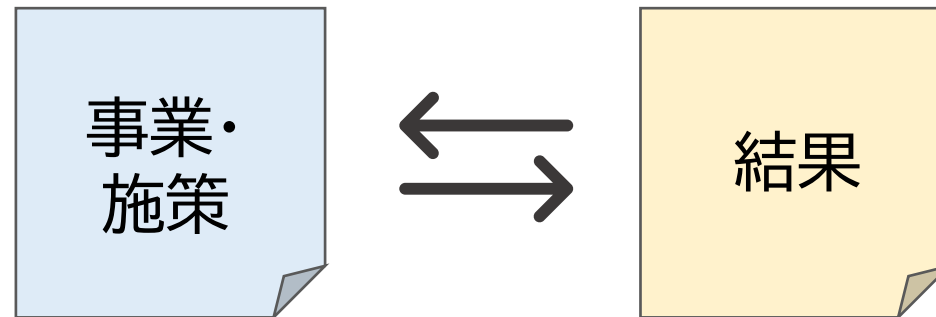
企業連携・官民協働
で人材課題の解決に
取り組む先進事例創出

住民幸福度が高く、
住み続けたいまち

ひと・もの・こと・
カネが全国から集まる
三条ブランド実現

テーマ:社会的インパクトを生み出す事業・施策を考える

短期／中期成果(アウトカム)に
繋がる結果(アウトプット)と、
それに必要な事業・施策アイデア



書き出す際のポイント:

- *5つのビジョン(イシュー)、ロジックモデルの成果を見ながら記入
- *結果と事業／施策はどちらを先から書いてもOK。対応するように付箋紙同士をつなげる意識で。

これまでのワークショップから見えてきた、
コンソーシアムでまず取り組みたい

4つの重点事業

✦ キャリア教育(共育)支援事業



【目的】

- 子どもたちが三条で育ち、将来働きたいと思える「土壌づくり」をする
- 地元企業の社員が地域の子ども・若者たちに関わることで人材育成力を鍛え、キャリア開発を促す

【実施すべき事業例】

- 地元企業と教育機関の連携(例:「三条キャリア教育バンク」の活用)
- 学生の地元企業見学、夏季バイトや有償インターン制度創出
- 家族や保護者を巻き込んだ企業案内イベント(家族を会社に招くオープンカンパニー)
- 若手社員と高校生の対話機会づくり、産学連携実習の強化
- 中学高校の総合学習、探究やPBLへの企業協働マッチング

✦ 企業の環境整備・人材支援事業



【目的】

- 企業側の育てる／定着する環境を構築し、人的資本経営を支援
- 短期的な対処療法だけでなく、長期的な経営課題視点の取り組みを促進

【実施すべき事業例】

- 働き方改革や人事制度構築等の人事課題のハンズオン支援
- 経営課題抽出／整理と人材サービス活用マッチングのコーディネート
- 採用広報のサポートプログラム(例:ビジョンと求める人材像の策定)
- 経営層、マネージャー層向けの人材育成プログラム
- 従業員の中長期的な成長を支援するキャリア開発

✦ 企業の魅力創出／発信と発信人材育成事業



【目的】

- ・地域内外から“人材に選ばれる企業”の土台と基準を整備する
- ・企業視点の強みではなく、人材視点の魅力を磨き地域内外に発信する

【実施すべき事業例】

- ・企業の強みと職場の魅力整理、SNS・動画発信ワークショップ
- ・発信力を強化するローカルインフルエンサー養成(学生・若手対象)
- ・「三条の人事部オウンドメディア」で企業ストーリーを連載・映像化
- ・インターンシップや職場体験等の担当者研修(仕事の魅力の言語化とPR方法)
- ・採用広報ノウハウを内製化するリクルーター養成講座

地域コミュニティと企業による共創支援事業



【目的】

- 地域との関わりしろをつくり、三条で働く意味、誇りを体感できる機会の創出
- 老若男女、域内外の人が日常的に出会う場をつくり繋がりを高める

【実施すべき事業例】

- 学生、地域と企業の協働プロジェクト(例:まちづくりやイベント運営)
- 企業スポンサー型のカフェ、交流空間の設置(例:学生無料のバー)
- 外国人や若者参加型のローカルフェスやフードイベントの企画運営
- ボランティアやプロボノ等の地域内複業のマッチング
- 社会人と学生が一緒に参加する「まちの部活動」



三条の人事部

コンソーシアムの方向性

(R7年度4月より設立準備会)



コンソーシアムとは？

「コンソーシアム(consortium)」とは、共通の目的や利益を持つ複数の団体や企業、個人が連携してつくる協議体や共同体を指す言葉。

ラテン語の「consortium(共有)」を語源に持ち、日本語では「共同体」「連合体」「協議会」などとも訳される。

4つの特徴

①目的の共有

参加メンバーは明確な共通目的(例:技術開発、地域活性化、人材育成など)をもとに協働します。

②主体の多様性

企業だけでなく、大学、自治体、NPO、個人など異なる立場のメンバーが参画する。

③緩やかな連携

一般的に法人格は持たず、契約や覚書で運営される場合が多い。必要に応じて法人化(一般社団法人やNPO法人)にするケースもあります。

④対等な関係性

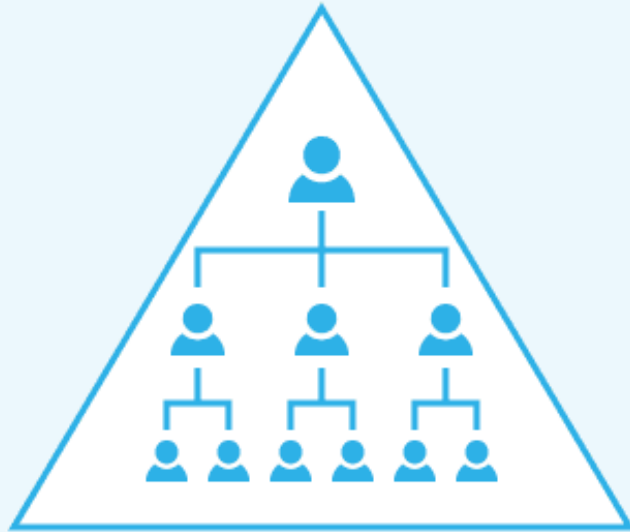
参加団体は基本的に対等な立場で関わり、それぞれの資源や知見を持ち寄って目的を達成します。

全国初のチャレンジ

ホラクラシ—型組織

ホラクラシー組織 = 自律分散組織

ヒエラルキー組織

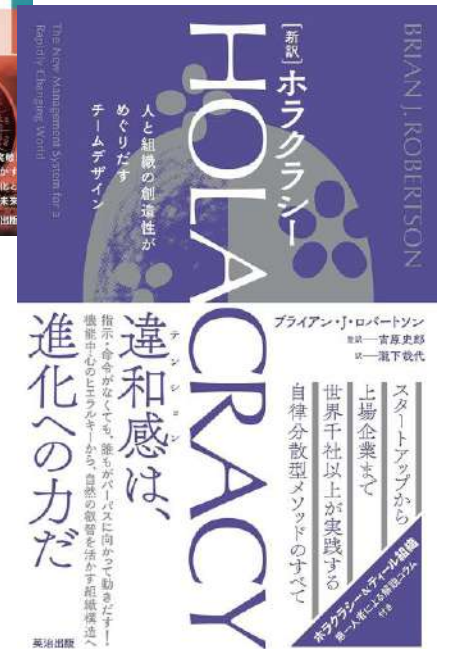


- 組織形態……階層型
- 意思決定……トップダウン
- 立場……上下関係あり
- 情報共有……限定的

ホラクラシー組織

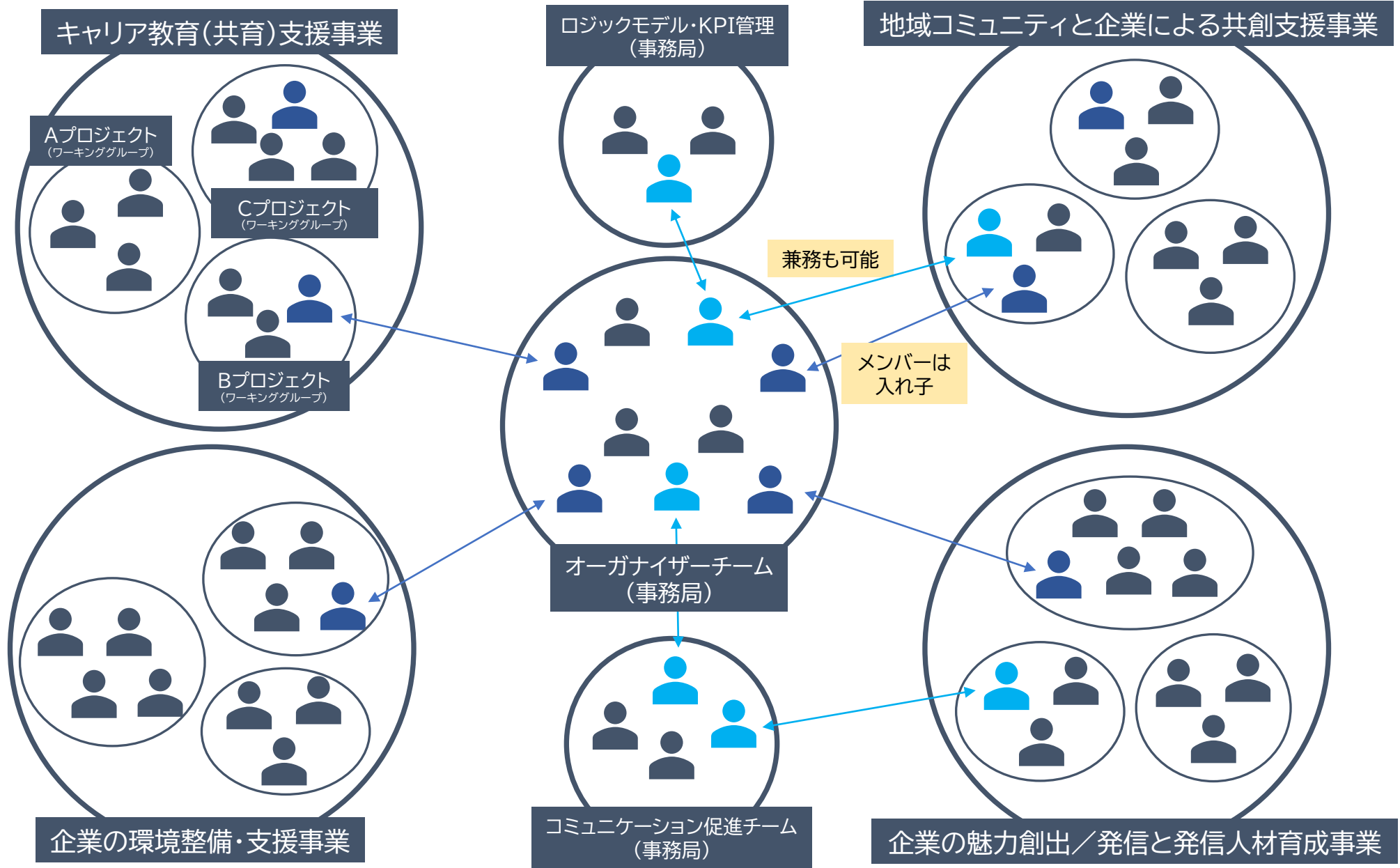


- 組織形態……非階層型
- 意思決定……分散型
- 立場……上下関係なし・対等
- 情報共有……全員で共有



コンソーシアムの組織体制案

ワーキンググループ: コンソーシアムの成果やKPIに直接関与する事業グループ
事務局: コンソーシアムの維持管理、成果創出に貢献する企画運営グループ



ホラクラシー導入5つのポイント

1. パーパス
2. ルール
3. ロール
4. 助言プロセス
5. 情報のオープン化

ホラクラシー型の「地域の人事部」は全国初 「三条の人事部コンソーシアム」が発足、地元企業など約40団体が参画

2025-10-12 2か月前

中越

社会

いいね! 9



「三条の人事部コンソーシアム」の発足式は、9月19日に開催された「三条市経済ビジョンカンファレンス」内で実施された

新潟県三条市で9月19日、企業や行政などが連携して地域における人材確保や育成の取り組みを行う「三条の人事部コンソーシアム」が発足した。全国で取り組みが広がっている「地域の人事部」だが、同市では従来の階層型の組織ではなく、自律分散のホラクラシー型の組織構造を採用している点が大きな特徴。



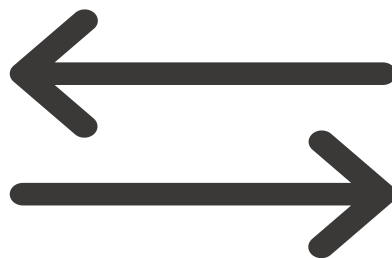
コンソーシアムとみらい人材会議の位置づけ(イメージ)



三条の人事部
コンソーシアム

未来シナリオ実現に向けて
志をともにする個人・組織が
協働する事業共同体
#連携協働 #社会的インパクト

地域の人材・企業の
課題を汲み取り
次の事業に活かす



コンソーシアムの
成果と進捗共有、
実践者の表出と称賛



三条みらい
人材会議

地域の人材・組織課題を
産官学みんなで考える、
未来志向の対話と共創の場
#機運醸成 #認知拡大

本日のみらい人材会議は…

- ①コンソーシアムの今年度の成果と学びを共有する
- ②持ち寄ったテーマについてフラットに対話・交流する


一人ひとりが人材や地域課題の当事者

得られた気づき・学びを各自が現場に持ち帰り、

活かせるように、積極的に交流しましょう！

エンパワーメント
フィードバック


- * 共感・応援・賛同コメント
- * 参加表明orこんな協力できます
- * もっとよくなる改善アイデア
- * 発表者の学びとなる疑問質問
- * その他、アイメッセージの感想

もらった人の背中を押すような
愛のあるコメントを 

1. 各ワーキンググループより1分ピッチ

2. ブースに移動し、同時発表し意見交換

発表(10分)→意見交換(10分)→記入・移動(5分)

発表者以外の方は、お好きなグループに参加し、発表を聞き意見交換。フィードバックコメントにもご協力下さい 

3. 発表を終えたら休憩 兼 振り返り

OST (オープン・スペース・テクノロジー)とは？

参加者が自らテーマを提案し、賛同する人と自由に話し合い、具体的な行動を生み出す参加者主体のワークショップ手法

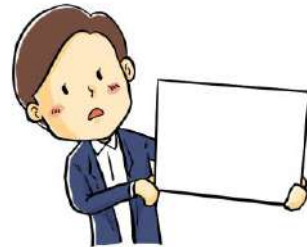
1. テーマ募集

テーマオーナーを希望する方は白紙にテーマを書き出し、マーケットプレイス(白板)に貼りだす



2. テーマピッチ

テーマオーナーはセッションで話したい内容について**30秒**でピッチを行う



3. セッション

各テーブルに移動、オーナー以外の方は好きなテーブルへ(途中の席移動OK)



4. ハーベスト (まとめ)

セッションで話したことや気づき・学びを振り返り、ワークシートに記入



OSTの4つの原則

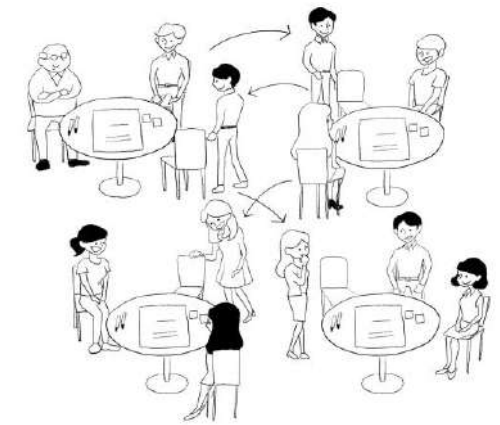
- ここにやってきた人は、誰もが適任者である
- 何が起ころうと、それが起こるべき唯一のことである
- いつ始まろうと、始まった時が適切な時である
- いつ終わろうと、終わった時が終わりの時なのである

*役職や経験を問わない、そこに集まった人はみな適任者 👍

*テーマからの脱線、想定外の展開が起こってもOK 🤗

*うまくまとめられなかったり、途中沈黙しても気にしない 😬

*貢献できないor他テーマも気になる人は途中移動もOK 🏃

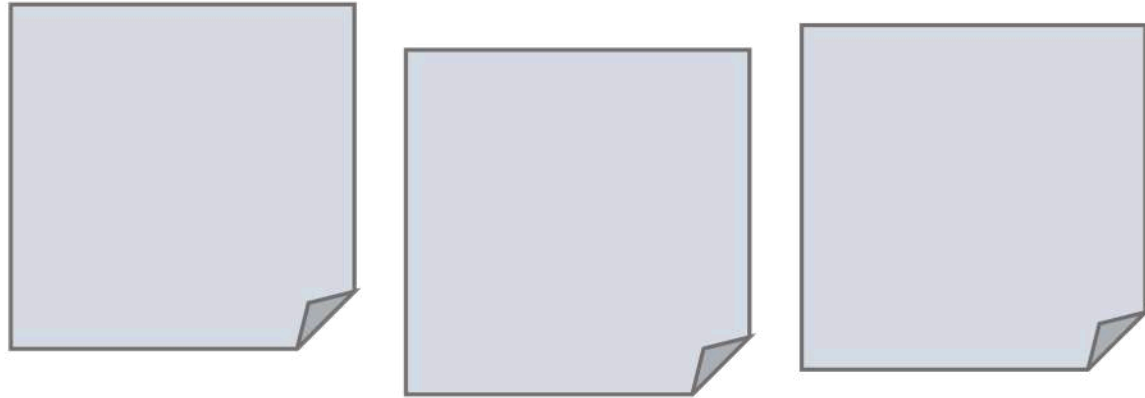


OST話し合いの記録シート

テーマ:

テーマオーナー名:

話し合いで出てきた意見・アイデア ※直接記入または付箋紙を以下に貼る



**テーマオーナーの方は、
話し合いをしながら、
出た意見やアイデアを
シートに書き残して下さい**

※終了後に事務局が回収します 🍌

話し合いを踏まえ、テーマに対して起こす次の一歩