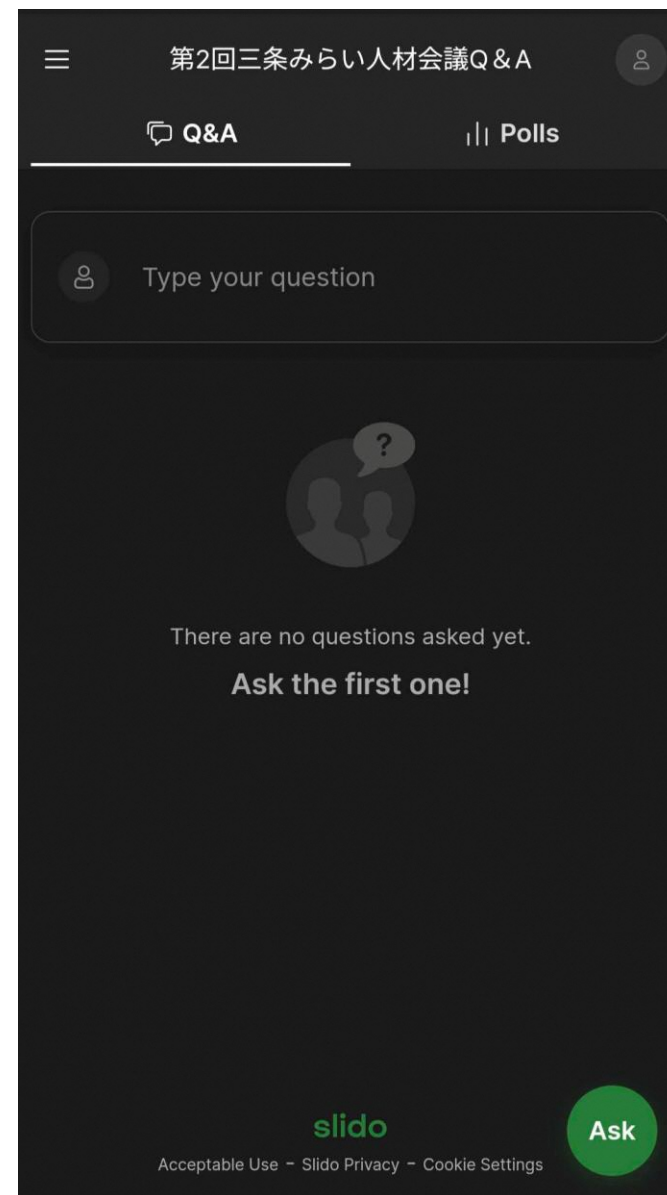


2024年12月16日

# 三条みらい人材会議 Vol.2



# ゲストへのQ&A (感想コメントも歓迎)



A large group of people in business attire are working in a meeting room. They are seated at long tables, some writing on papers, others looking at devices. The room is bright and modern, with large windows in the background. The text is overlaid on the image in a dark blue color.

# 前回の振り返り

第1回三条みらい人材会議

講義・グループワーク



# 全国に広がる地域の人事部

小布施 まちの人事部

概要 特長 プログラム一覧 お知らせ お問い合わせ

## 人と企業が つながり育つ

小布施 まちの人事部は、  
会社や役職、世代の枠を超えた  
つながりを生み出し、  
人や企業のもつ力が  
豊かに発揮される環境をつくります。



小布施 まちの人事部

ABOUT SCHEDULE LOGIN ENTRY CONTACT

## 人材の悩み

あなたの会社だけで  
抱えていませんか？

地域の企業  
自治体  
金融や教育機関  
が連携して  
問題を解決する

地域の人事部@燕



地域の人事部@燕

石巻人事部 地域ぐるみで人材を育てる

地域ぐるみで人材を育てる  
これからの"ローカル人事"の仕組み



石巻人事部とは

石巻人事部

能登の人事部

私たちに ソリューション お知らせ 事例・実績 月額会員のご案内

## 人を育てて 事業を伸ばす

持続可能な能登へ



能登の人事部

金沢の人事部  
Kanazawa HR Association

金沢の人事部とは サービス お知らせ・活動報告 運営会社 入会申込み・お問合せ

入会無料！LINEで参加

## 人事の困りごと、 みんなで解決。

金沢の人事部は、企業・専門家・自治体・教育機関が  
組織の枠を超えてつながり共に考えることで  
解決策や成果を生み出す人事ネットワークです。



金沢の人事部

くらしきの人事部

News Message About us Service お問い合わせ



くらしきの人事部

2024.1.15 《基礎編》採用×WEBサイトセミナーを開催します！  
2023.11.6 幹部人材採用セミナーを開催します！

採用-定着-育成の課題は、  
個社の取り組みでは限界がある

(特に小規模事業者)

根本的な解決の鍵は…

“繋がり と 協働 による アクション”

コラボレーション





地域ぐるみで人材を育てる企業同士の互助ネットワーク

石巻人事部（宮城県）





地域全体の垣根を越えて人材の還流システムを構築する

# 最上の地域の人事部（予定）



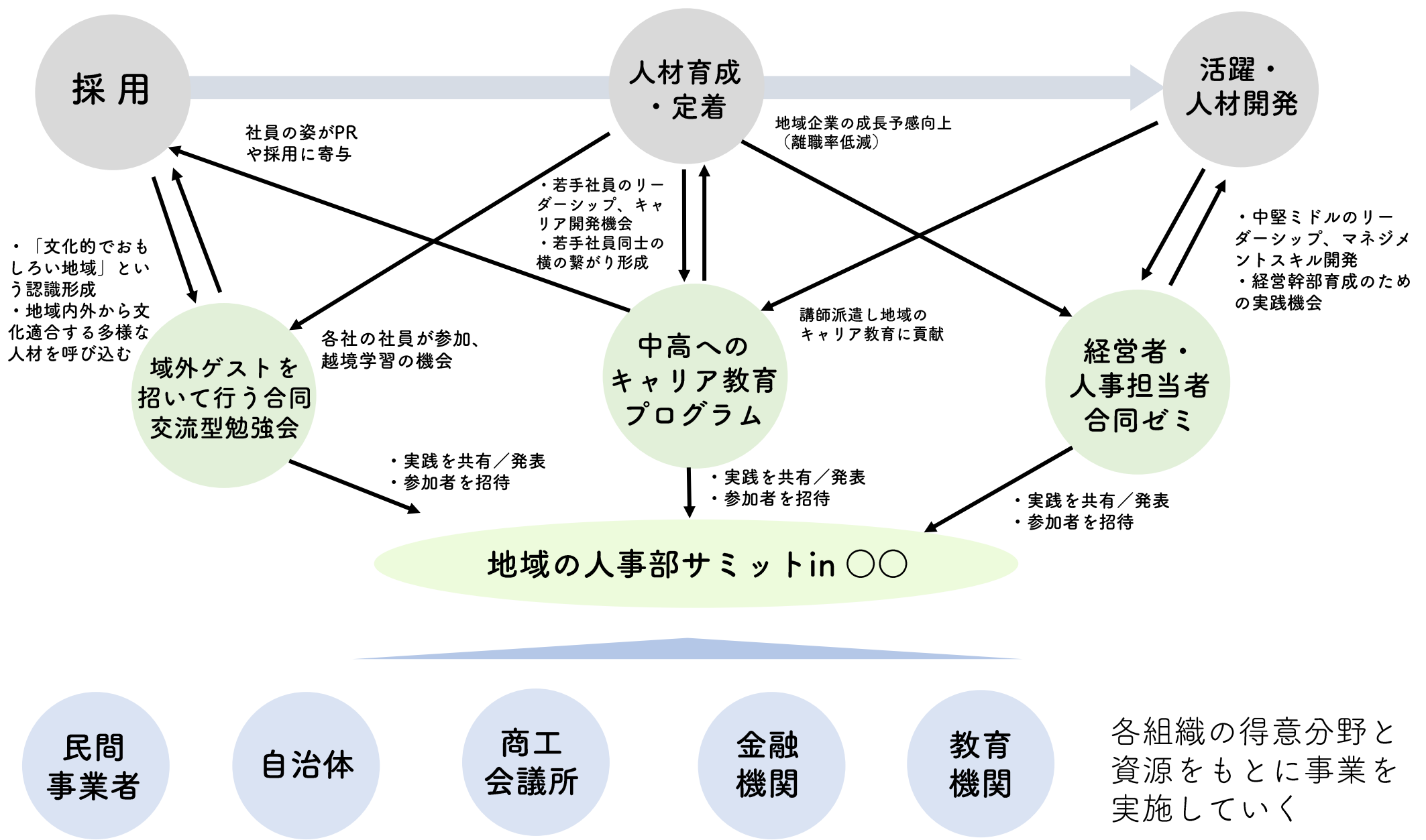


島の内と外を繋ぎ、地域企業と人の課題を解決する

# 島の人事部（海士町／隠岐諸島）



地域の人事部によって経営戦略・人事戦略が活きる環境をつくる



# 地域の人事部の類型（案）

## ビジョンドリブン型

ミッション・ビジョン・パーパスがありそこに基づいた事業を立ち上げる。当初想定してないが、後付けで地域の人事部として意味づけて活動。

ステークホルダーを共感で巻き込む。

→その地域の事業型NPOが担うことが多い

## コミュニティハブ型

行政、商工会議所、経済団体、教育機関など関係者を課題と事業で繋ぎ、コンソーシアム等の新たなコミュニティとして再構築を図る

→大きなコミュニティの結節点として機能

## テーマ特化型

特定の業種分野・課題・対象に特化したサービスや事業を提供。ターゲットと課題が明確であり事業を絞り込んでスタートしている傾向

→業界団体と連携し必要なサービスを補完

## アドオン型

まちづくり・観光・広告デザイン・中間支援などの他事業で一定実績を持つ団体がリソースを活用し、新規事業の一環として立ち上げる

→他を巻き込みながら自主事業として模索



# 地域の人事部の主体

主導する組織	特徴
①民間事業者やNPO	<ul style="list-style-type: none"><li>•民間事業者やNPO等が地域の人事部を創業。</li><li>•公的機関と比較して、収益を得るための<u>事業開発に対するモチベーションが高い</u>。</li><li>•公的機関等と比較して<u>柔軟に活動することが可能</u>。</li></ul>
②地方自治体	<ul style="list-style-type: none"><li>•<u>民間事業者やNPO等に委託</u>して地域の人事部事業を実施。</li><li>•自治体主導型から始まり、関係者が起業し①に移行する事例もあり（例：塩尻市）</li><li>•自組織の中での<u>人員や体制強化に限界</u>。</li><li>•<u>地域外への展開</u>を実行し難い。</li></ul>
③商工会議所	<ul style="list-style-type: none"><li>•組織内における新規事業として開始。</li><li>•新規事業として開始するにあたっては、<u>企業内起業家が必要</u>。</li><li>•自組織の中での<u>人員や体制強化に限界</u>。</li><li>•<u>地域外への展開</u>を実行し難い。</li></ul>
④地域金融機関	<ul style="list-style-type: none"><li>•組織内における新規事業として開始。</li><li>•新規事業として開始するにあたっては、<u>企業内起業家が必要</u>。</li><li>•銀行法改正によって、人材派遣業務を行うことが可能となったが、人材育成等は含まれないため、<u>人材派遣に特化</u>。</li><li>•<u>地域外への展開</u>を実行し難い。</li></ul>

# 地域の人事部の各種人材サービス例

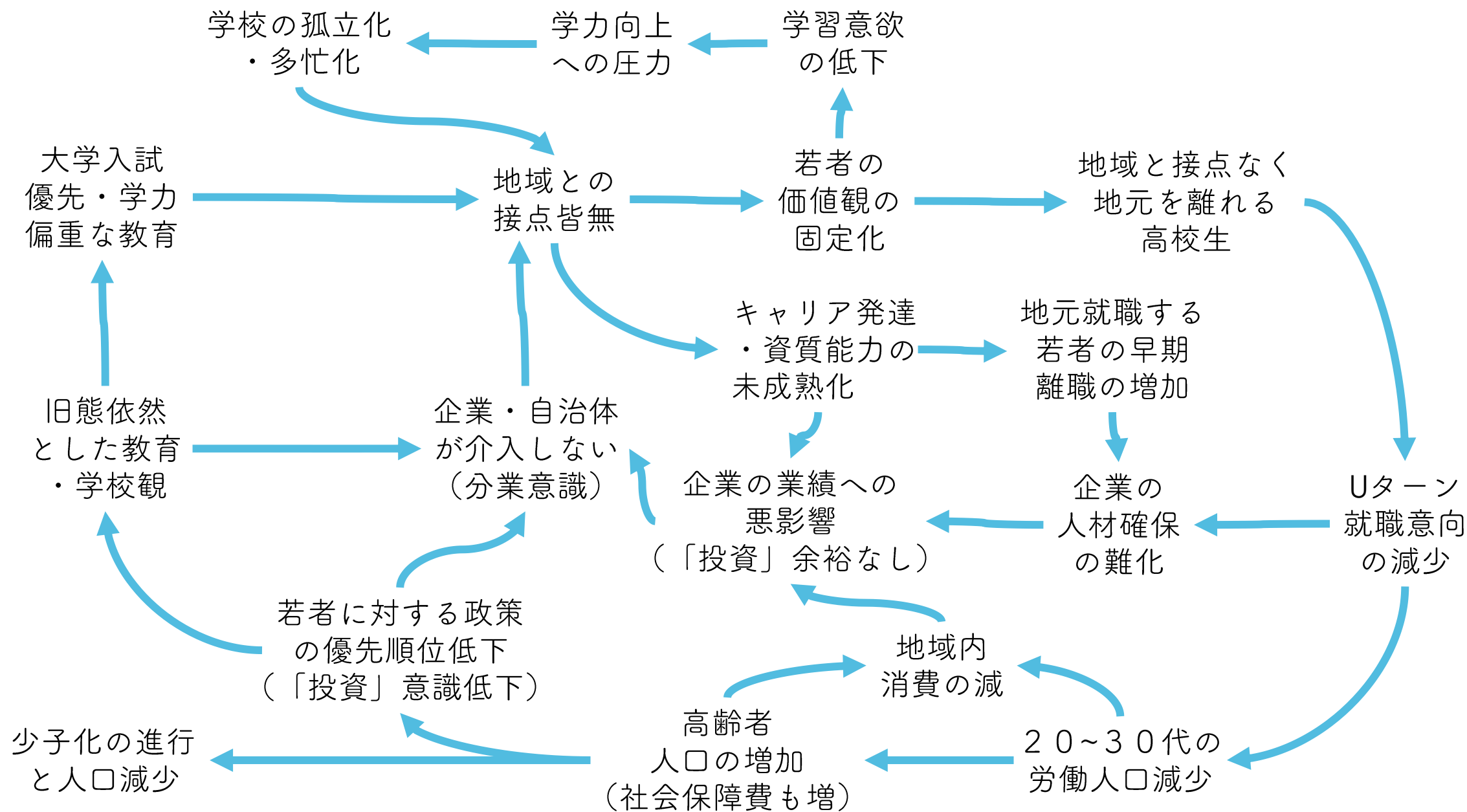
\* 地域の人事部では、地域一体で様々な人材サービスを提供可能

\* 価格レンジは、受ける企業数やその内容により変動するものの、価格が下がりやすい傾向

No.	分類	サービス例	価格帯の例
1	人材獲得	兼業・副業人材マッチング (例：販路開拓、人事制度設計、DX化、広報・PR、コスト削減、経営戦略立案、事業承継等)	(地域の人事部に支払う費用) ・1～10万円前後 成功報酬型orプラットフォーム利用料型or…etc  (人材への給料) ・5万円前後／月(雇用形態・労働時間により変動)
2	人材獲得	教育機関とのインターンシップ	(地域の人事部に支払う費用) ・無料～数十万円 (就職が決まったら) 成功報酬型orプラットフォーム利用料型or…etc
3	人材育成	合同研修	(地域の人事部に支払う費用) ・数千円～数万円(受ける企業数や、研修内容により変動)
4	人材定着	社内福利厚生制度の充実	(地域の人事部に支払う費用) ・数万円～数十万円(受ける企業数や、伴走支援内容により変動)
5	その他	人事評価制度の設計・実装	(地域の人事部に支払う費用) ・数万円～数十万円(受ける企業数や、伴走支援内容により変動)
6	その他	経営戦略や人材戦略の策定、企業ブランディング等	(地域の人事部に支払う費用) ・数万円～数十万円(受ける企業数や、伴走支援内容により変動)



# 「企業・自治体・教育機関」を取り巻く負のループ



「負のループ」の背景には私たち一人ひとりの

「先入観や固定概念」が存在する。

システムレベルでの介入を考える必要がある。

「地域の人事部」の仕組みと

「地域人事部アライアンスネットワーク」が

自助・共助・公助の баланサーになれるのでは？



# 地域の人事部がこれまでの取り組みと異なるところ



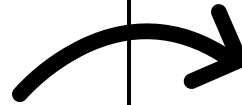
先人たちが成功体験と  
共に作り上げたシステム

限界

「企業（行政/学校）の役割は…」  
「採用育成は…」 「仕事は…」  
先入観や固定観念などの  
従前のシステムに則った経営



変化は属人的で一過性、  
改革の多くは現場レベルの  
マイナーチェンジに留まる



## 地域の人事部の発足

- ・待ったなしの社会変化、人口供給制約社会、個人や一組織の限界（大義名分）
- ・多様なステークホルダーが主体となる運営
- ・公益性を意識した地域事業者が主導 etc.



- ・バラバラだった他者が事業を介して新たな関係性を築き自己組織化が促される
- ・多様な者同士が試行錯誤するなかで、関係者が学び意識や価値観が変容していく
- ・新たな規範や秩序、組織文化の萌芽



地域を持続可能にする  
エコシステムへ

地域の人事部はここ→

合

正



エコノミカルビジネス

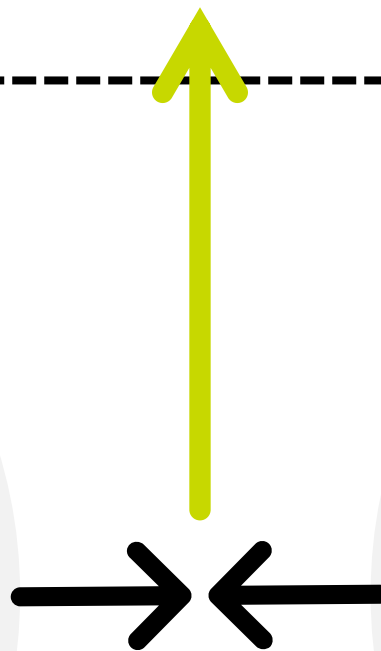
経済政策や企業成長を重視  
△環境的な持続可能性

反



ソーシャルビジネス

ビジネスと社会性人間性のバランス  
△経済的な持続可能性





ソーシャル・ビジネスとクリティカル・ビジネスの違い

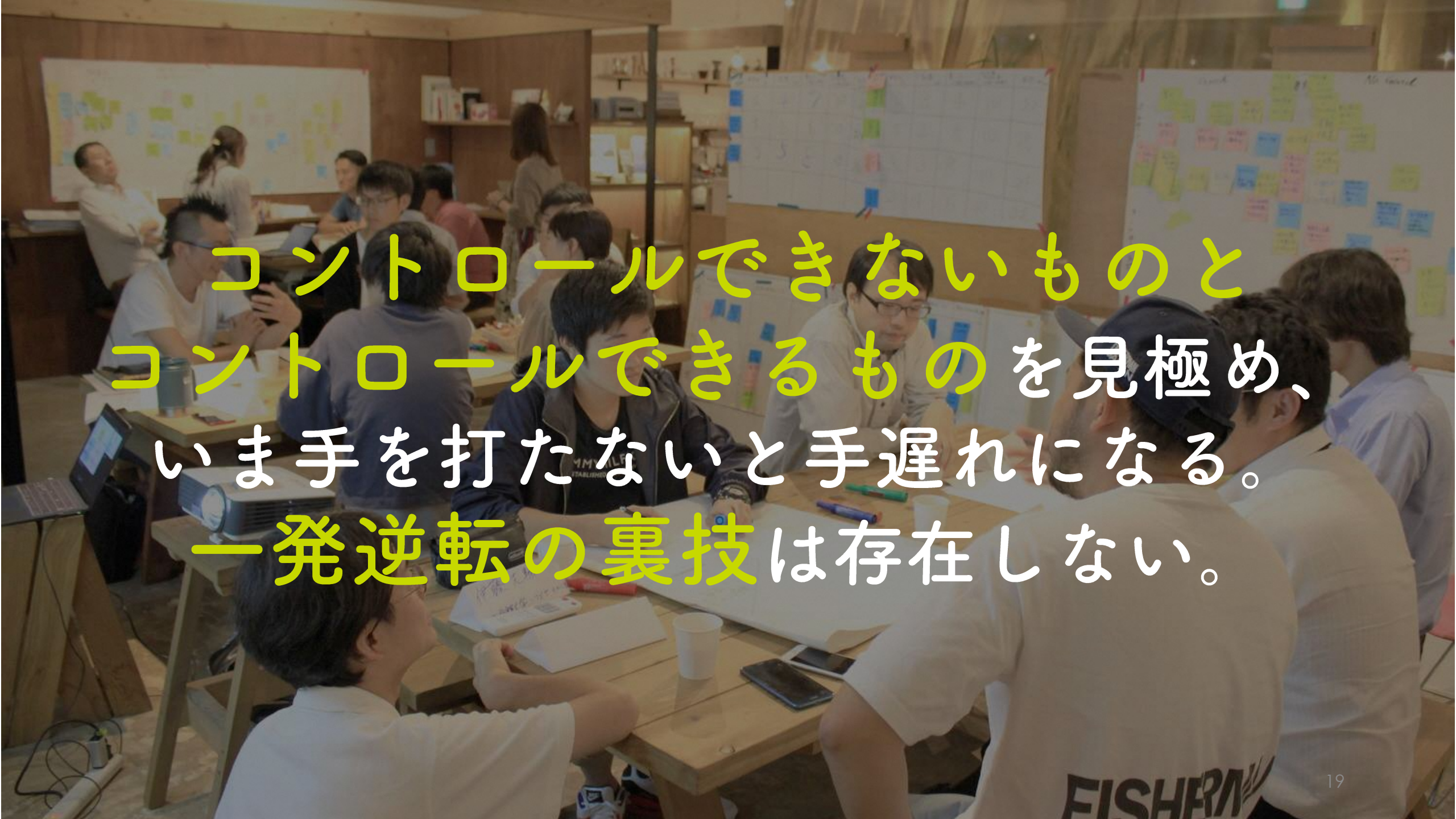


- ・ 経済成長、社会問題、環境保護のバランスをめざす
- ・ CBPではコンセンサスが取られていない社会問題を扱う
- ・ 顧客におもねることをせず、新しい価値軸を提示する
- ・ 顧客は社会問題解決に取り組むパートナーであり、競合他社は同じ社会的使命を共有する仲間と捉える



地域の人事部は、  
地域経済社会システムを  
自分たちの手でリデザインする営み

※このプロセス、アプローチにこそ真に価値があり、形だけを真似ても無意味



コントロールできないものと  
コントロールできるものを見極め、  
いま手を打たないと手遅れになる。  
一発逆転の裏技は存在しない。

# 【グループワーク】 三条市の現状を把握し 未来の可能性を考える

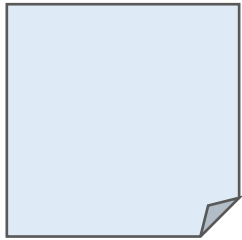




# テーマ：三条市の人・企業・地域（環境）の現状

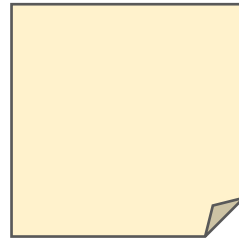
## 事実

「〇〇市はふるさと納税額〇円」  
「製造業の割合は産業全体の〇%」  
「高校生が毎年〇人市外に流出」  
「企業の廃業率は〇件」



## 解釈

「企業は販路開拓に積極的」  
「〇〇市民は移住者に寛容」  
「商店街には若者が少ない」  
「〇〇市には有名観光地がない」



書き方のポイント：

- ① 「事実」と「解釈」で色を分ける
- ② 「誰が／何が」＋「状況／状態」で表す

テーマ	観点
人	人口比率、人口動態（社会増減、自然増減）世代ごとの特徴や傾向、市民性、働き方、ライフスタイル、価値観、考え方など
企業	産業構造、生産性、採用、売上、福利厚生、ダイバーシティ、採用育成、ガバナンス、経営方針、イノベーション、SDGsなど
地域 （環境）	コミュニティ活動、自治会、政治、行政、商店街、学校、教育、福祉、自然、観光、公民館、お祭り、歴史文化など

# 三条市の現状分析：強み（ポジティブ）

## 産業と経済

### ・燕三条ブランドの強さ

燕三条地域は、金物やアウトドア用品の生産で国内外に知名度があり、ブランド力が高い。スノーピークやパール金属などの企業が成功しており、地域全体の経済基盤を支えている。

### ・産業観光イベントの成功

「工場の祭典」は日本初の産業観光イベントとして注目を集めており、他地域との差別化に成功している。

### ・中小企業の多様性

市内の中小企業数は5,920社（人口比全国平均の20%増）で、多様な業種が集まる一方、伝統産業が地域経済を支える。

### ・財源の安定化

ふるさと納税の取り組みが成果を挙げており、2020年度には47億円の寄付を達成。地域財政の改善に貢献している。

## 教育と人材

### ・教育機関の拡充

三条市立大学や看護学校の設立で、若者の進学機会が増えた。これにより市内の学生人口が増加し、地域の活性化に寄与している。

### ・地域志向の若者

高校生の県内就職率は9割以上であり、地元志向の学生も一定数存在。

### ・家庭と仕事の両立支援

育児休業の取得が進み、育休取得者が増えている。働きやすい職場環境づくりが進行中。

## 地域連携と意識

### ・地域の結束力

地域のつながりが強く新たなビジネスや協働の意識が高い。地元愛の強い住民が地域の盛り上げに貢献している。

### ・柔軟性と対応力

技術力が高く、変化に対応する意識がある。「マネする力」の高さが新しい事業展開を可能にしている。

## 生活環境

### ・交通アクセスの良さ

新幹線や高速道路の利便性により、東京や他地域へのアクセスが容易。移住や観光のハードルを下げている。

### ・イベントや祭りの豊富さ

地域の祭りやイベントが多く、住民の交流や地域の一体感が醸成されている。

### ・都市と田舎のバランス

適度な都市規模で、生活利便性と自然環境の調和が取れている。「都会過ぎず田舎過ぎない」点が魅力として評価されている。

# 三条市の現状分析：課題（ネガティブ）

## 企業と雇用

### ・人材不足

多くの企業で採用難や後継者不足が深刻。「10社訪問すると8～9社が採用に課題」との声も挙がっている。

### ・地場産業の後継者不足

金物や伝統産業の継承者が減少しており、地域の産業基盤が弱体化する可能性がある。

### ・給与水準の低さ

三条市の給与水準は全国平均に比べて高くなく、若年層が地域外でのキャリアを目指す一因となっている。

### ・労働環境の改善不足

ワークライフバランスを求める若者が多い一方で、週休2日制が完全定着していない企業が多く、離職率の高さが課題である。

## 人口減少と少子高齢化

### ・若者の流出

働き口やキャリア形成の場が乏しいため、多くの若者が県外に流出。特に大学進学時の転出が課題。

### ・少子化の進行

子どもの出生数が10年間で半減しており、年少人口の減少が顕著。婚姻率も低く、家庭を持つ世代が減少している。

### ・高齢化の進行

高齢化率33.3%と高水準で、働き盛り世代の減少により地域経済の担い手が不足している。

## 文化と教育

### ・地域理解の欠如

地元の歴史や産業について理解を深める教育機会が少なく、地域の未来に関心を持つ若者が減少。

### ・文系学生の県外流出

文系の進学者が県外に流出し、地域経済の新たな担い手として活用されていない。

## 地域の活性化と魅力不足

### ・観光と商業の停滞

観光地や商店街の活気が乏しく、地域外からの観光客を呼び込む力が弱い。一方、地域住民向けの娯楽施設も不足している。

### ・地域PRの不足

地場産業や地域の魅力を広く発信する取り組みが不十分。特に若年層や学齢期の地元理解を促進する機会が少ない。

### ・Uターンへの支援不足

転出者を呼び戻すための取り組みが目立たず、移住希望者への優遇策も未だ限定的である。



# 三条市の人・企業・地域の問題構造（案）

