

塩尻市における「地域の人事部」連携協定 Q&A 集

Q.「地域の人事部」とは何か（国の定義）

- ・＜経済産業省関東経済産業局による定義（経済産業省の定義は別なので注意）＞
地域の支援機関が単体で企業を支援するのではなく、地域の支援機関、自治体等がそれぞれの強みを活かし一丸となって地域中小企業の多様な人材活用を推進し、地域企業の「人的資本経営」の定着を目指す体制

【参考】：[地域の人事部（METI/経済産業省関東経済産業局）](#)

Q.「地域の人事部」は具体的にどのような活動をするのか（国の定義）

- ・＜経済産業省関東経済産業局による定義＞
 - 1 人材活用に対する経営者の意識改革を促す「人材戦略・組織変革支援」
 - 2 地域単位で人材にアプローチする「人材採用支援」
 - 3 地域単位でのキャリア開発等の「人材育成・定着支援」

【参考】：[地域の人事部（METI/経済産業省関東経済産業局）](#)

Q.今回の連携協定の目的は（なぜ締結するのか）（きっかけは）

- ・本市では NPO 法人 MEGURU が主体となり、令和 2 年度に地域の人事部事業を開始し、令和 4 年度より関東経済産業局の地域の人事部実証事業に参画
- ・本メンバーにて協議会を組織し、事業を実証してきたが、今年度をもって関東経済産業局の 3 年間の実証期間が終了予定。連携協定の締結により、実証事業終了後も、塩尻における「地域の人事部」の体制を自走化し、確実に維持、発展していくため
- ・地域の「人」に関する課題は、産業、教育、移住定住、関係人口、地域づくりなど多様な領域や課題や複雑に絡み合っており、その課題に対して地域一体となって取り組んでいく必要がある。協定の締結により各セクターの支援機関が共創して、地域の人材課題に持続的に向き合っていくため。

Q.塩尻の地域の人事部では、具体的にどのような活動をしていくのか

- ・連携協定書第 2 条「連携事項等」にもあるとおり、以下を実施予定。
 - ✓ 地域一体となった「人的資本経営（人材戦略・組織改革支援、人材採用支援、人材育成・定着支援等）」の推進
 - ✓ 地域一体となった「地域を担う人材育成（キャリア支援・外部人材活用等）等」の推進
 - ✓ 中長期視点に立った人的資本の価値向上に向けた調査・研究・実証等の実施
- ・塩尻市では、国の定義（企業の人的資本経営支援）に加え、「地域を担う人材育成（キャリア支援・外部人材活用等）等」地域で前向きにはたらく個人の育成・定着を目指す活動を含んでいる。
- ・特に、一番の目玉は、企業の人材支援のワンストップ窓口である「じんじの窓口」の構築。NPO 法人

MEGURU と金融機関や商工会議所等の経営支援機関が一体となり、企業の人事にまつわる一次相談対応を行い、人材課題を整理。その後、適切なサービスへマッチング・紹介を行う仕組み。金融機関や商工会議所が持つ地域密着力、MEGURU が持つ人事の専門性や様々なサービスメニューとの接続性を活かし、1つのサービスではない多面的視点で支援を行えることが特徴。

- ・加えて、金融機関の行員や会議所の指導員向けの人材支援・サービスの勉強会も開催していきたい。
- ・今年度は、関東経済産業局の実証事業最終年度でもある中で、この「じんじの窓口」支援の実証を行っていくほか、信州大学や松本大学と連携した実践型インターンシップ、キャリア教育等、地域を担う人材の育成、地域企業の人的資本経営の推進なども行ってまいりたい。

Q.今までどのような取り組みを行ってきたのか

- ・「地域の人事部協議会」にて検討しつつ、
 - ✓実際に経営課題を抱える企業に対し、スキルを持つ副業人材をマッチングする「復活」事業
 - ✓人的資本経営推進のための伴走支援や各種セミナーの開催
 - ✓1社では研修等ができない会社に対する合同研修・育成事業
 - ✓地域の大学生が、経営者と共に課題を解決していく「実践型インターンシップ」
 - ✓産業界と連携した若者のロールモデルを生み出すキャリア教育 等

Q.各構成員の役割は

- ・事務局、人事の専門ノウハウ提供：NPO 法人 MEGURU
- ・地域企業との接点、伴走支援、資金支援：金融機関、塩尻商工会議所
- ・キャリア教育、インターンシップ：信州大学、松本大学
- ・中長期視点に立った人的資本価値向上に係る調査・研究・実証等：パソナ JOBHUB
- ・地域の人事部、人的資本経営の普及・啓発等：塩尻市、塩尻商工会議所、塩尻市振興公社

Q.他自治体の事例は

- ・経済産業省関東経済産業局の実証事業には、関東局管内にて8自治体が参画
- ・ただし、今回のような、連携協定を締結し、自立化に向けた体制構築は、全国初のケース

Q.「人的資本経営」とは何か

- ・人材は、これまでは「人的資源」と捉えられ、「既に持っているものを使う、今あるものを消費する」となり、人材に投じる資金も「費用（コスト）」として「いかにその使用・消費を管理するか（抑えるか）」という考え方になってしまう。
- ・そうではなく、人材を「人的資本」と捉え、人材に投じる資金を企業価値向上のための「投資」と考え、積極的に人材への投資（採用・育成）を行うことにより、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方

Q.ミッションに掲げられている「塩尻市における人的資本の価値向上」とはなにか

- ・「人的資本」とは、人材が持つスキル・ノウハウ・知識のことを指し、投資によって伸ばせるものとされます。
 - ✓人口数や就職数といった量的な指標
 - ✓地域内で働く方々の能力開発や意欲・モチベーションの向上などの質的な指標
 - ✓また、地域外に居住しながらも地域で自身のスキルや知見を活用しようとする人たち
- 全てを合わせて「塩尻市の人的資本」と捉えており、その量・質ともに合わせた価値向上に向けた取り組みを地域の人事部事業として取り組んでいます。

Q.地域の人事部事業の展望は？

- ・人口減少、人材流出、企業の人材不足、地域コミュニティの希薄化など、多方面に広がる地域の人材課題に対して、産官学民が連携・共創して解決するプラットフォームとして地域の人事部が機能し、コレクティブインパクト（集合知による社会課題の解決）の手法による社会課題解決に挑戦していきたいと思います。本市が向き合う課題は全国共通の課題です。これだけの機関が手を取り合い、連携できることが本市の強みであり、その強みを活かして全国に先駆けた地域の人材課題解決に取り組んでいきたいと考えています。