

ウィズ・ポストコロナ時代における 地域経済産業政策の検討 (人材)

令和3年4月2日

経済産業省 地域経済産業グループ

- 1. 前回の振り返り**
2. 地域産業における人材ニーズ
3. 地域人材に係る課題とコロナ禍での変化
4. 地域人材の確保・育成に係る取組
5. 議論いただきたい事項

第3回の振り返り（1/2）：地域の価値創出の視点・価値創出を促進する取組

- 地域の課題やニーズ、社会の風を捉えて、地域の顧客に「知・情報」の価値を提供する視点が重要。
- デジタルの活用を増やすべき。人材ニーズを把握しデジタルマーケティングを育成する産官学のプラットフォームや、大企業シニア人材等の兼業・副業・リモートなど、地域外から知識や人材等を呼び込む仕組みが重要。
- フラットな前向きな議論を相当数実施するエネルギーやイノベーションをデザインしマネジメントできる人材が重要

<地域の価値の源泉と価値創出をデザインする際の視点>

- 地域の課題やニーズを把握し、地域の顧客に価値を提供する視点が重要。地域を知ることは地域の人を知ること。
- 社会の風を捉えれば強い追い風が吹く。
- DXが進展する中で、価値の源泉は「モノ」から「知・情報」に移行。オープン、アジャイル、チャレンジの視点が重要。
- 付加価値の源泉である「巧みの技」といわれる暗黙知をデジタル化することが重要。
- 地域の強みとなる産業に、デジタルやグリーンといった横串の要素をかけ合わせることは、産業構造の転換や社会の変革につながる。
- 人、資金、情報などがつながりアイデアやイノベーションが次々と生み出される好循環（イノベーション・エコシステム）の構築が重要。

<地域の価値創出を促進する取組>

- デジタルの活用類型は、①フィジカルの代替（オンライン会議等）が多いが、②フィジカルとデジタルの複合（スマート工場等）、③サイバーとフィジカルの融合（アバターのリアル訪問等）、④デジタルデータの他分野での活用（デジタルマーケティング等）を増やすべき。
- 価値の源泉や顧客ニーズを収集しデジタルマーケティング人材を育成するプラットフォームの構築など、アイデア創発環境の整備が重要。
- 機械工学等のAIを活用できる専門人材・大企業シニア人材・海外人材などを副業・兼業・リモートで地域に呼び込むことが重要。
- 地域外から投資や知識、人材を呼び込むことが重要であり、例えば、産学金官連携のプラットフォームなど、大企業や海外の企業がリスクをとって地域の企業と協業しやすい環境整備が重要。その意味でも自治体のDXも重要。
- 大企業のイノベーションの源泉を地域にスピノフする視点が重要。主体的な学びの好事例を参考に企業城下町の再生を図るべき。
- デジタル化が遅れている領域は、逆に、イノベーションを起こすチャンスであり、エネルギーギッシュな人材の配置が重要なポイント。
- 会津若松のイノベーションセンターでは、大企業からベンチャー企業までがフラットに前向きな議論を相当数実施するモメンタムが重要。イノベーションを起こす「アーキテクト人材」は、イノベーションデザインだけでなく、実現に向けた人的資源のマネジメント等もできる人材。
- 地域課題を解決するビジネスが日本全国に拡大していくためには、スピード感と他の地域にも展開する公的な仕組みの整備が重要。
- 経済効果等の政策目標の設定が重要。また、イノベーションの定義の垣根をさげてイノベーションを起こす主体を増やすことも重要。
- イノベーションが起こりやすい北欧のように、イノベーションに失敗した際のセーフティネットとしての学び直しができる環境整備が重要。

第3回の振り返り（2/2）：地域の協業が生まれる環境整備・特性や強みの磨き上げ

- 異業種交流や地域間交流、スタートアップ企業との交流を、地方局などの公的機関が連携して活発化すべき。
- イベントやラボの整備、経営者コミュニティの形成など、予定調和無き濃密な知的交流の創出が重要。
- 例えば、消費者ニーズの分析や他地域との比較分析などのEBPMに、RESASの機能を強化すべき。

<地域の価値創出を促進する取組（続き）>

- 障壁となる規制の解消も重要。
- ハード面の設備投資費だけでなく、ソフトウェア開発費やその人件費にも活用できる補助金があるとよい。
- 県は、コンセプトや仕組みを作るだけではなく、企業と大学・研究機関のネットワーキング等に主体的に関与することが重要。
- 広島県のような行政によるファンディングも、人材面などの無形の経済効果を可視化し積極的に評価することにより、検討すべき。
- 産業クラスター計画については、取組が上手くいかなかった障壁・課題の分析を行うことが必要。

<地域でセレンディピティや協業が生まれる環境整備のために求められる取組>

- 産業には地域性があることから、地域間の連携を促し、異業種間での交流を活発化することが必要。また、地域間でのリソースの格差を埋める観点でも、地方局やNEDOなどの公的機関を含めた地方間での面的連携が重要。
- 「スタートアップ企業の経済圏」を伸ばし、「既存企業の経済圏」に近づけていくという視点が重要。例えば、地域の既存企業からスタートアップ企業への出資を促進することで、セレンディピティや協業が生まれやすい環境が実現する。そのような取組を行政が支援すべき。
- J-Startupの取組を拡大するとともに、ベンチャーキャピタル等がリスクある出資を積極的に行うことが重要
- 地域未来牽引企業サミットや5Gを活用したリビングラボの整備など、「予定調和なき濃密な知的交流」を生み出す仕掛けが重要。
- 経営者コミュニティの形成が必要。企業の理念等の共有から新たな出会いが生まれることもある。

<地域の特性や強みの磨き上げ>

- 「地域の強み」に磨きをかけるには、商品やサービスに「顧客にとっての意味」を持たせることが重要。それは、地域の風土や文化などを理解した地域の企業だからこそできることであり、顧客や関係者との対話（コミュニケーション・デザイン）から生まれるもの。
- RESASの新たな機能として、消費者のニーズに焦点を当てた分析はできないか。マーケット・イノベーションの重要性があまり認識されておらず、その促進が必要ではないか。
- EBPMにRESASの活用が進むとよいのではないか。現在のRESASは、自地域の分析に使われているが、例えば、政策に合わせて、AIによる自動的なポップアップ機能などにより類似する他地域との比較分析が可能になれば、活用の幅が広がる。

地域の価値創出・イノベーション推進政策の方向性

地域が抱える課題

1. 地方では価値創出のノウハウや人材の不足

- 地方では事業開発・市場分析のノウハウの不足
- 地方では専門人材や専門能力の不足

2. 地方ではニッチ集積だが開発投資が少なく自前傾向

- 他の事業者の誘いや事業の縮小が価値創出の動機
- 地方ではニッチ分野が集積するが、自前傾向が強い
- 地方では大学の開発費率が高く創業投資が少ない

昨今の動向

1. 社会課題起点の提案型事業への転換・デジタル化

- ニーズ・社会課題を踏まえたアジャイルな提案型モデル
- 異業種・大企業・産学官等の連携・デジタル化
- 地域未来牽引企業や大学がハブとなった連携

2. 価値の源泉の変化とスマートスペシャリゼーション

- 知・情報に価値の源泉。社会的価値観の高まり。
- EUではスマート・スペシャリゼーション戦略を展開

政策の方向性

1. ニーズや社会課題など価値の源泉を捉まえた地域における価値創出の促進

- 地方では事業開発・市場分析のノウハウや人材が不足。他方で、ニーズ・社会課題を踏まえたアジャイルな提案型モデルや、地域未来牽引企業や大学がハブとなった連携も見られる。例えば、リモートを活用した地域内外の知識や人材及び課題や技術のマッチング、デジタルも活用したイノベーション(地域tech) や人材育成に関するプラットフォームの構築など、価値の源泉を捉まえた地域の一体的な価値創出の取組を地方局などが連携して促進すべき。

2. 地域でセレンディピティや協業が生まれる環境整備

- 地方ではニッチ分野の集積が見られる一方、民間の開発投資が少なく、自前開発の傾向。他方で、異業種・大企業・スタートアップ企業・産学官等の連携も各地で見られる。例えば、イベントやリビングラボ、異業種やスタートアップ企業との連携など、前向きで活発な知的交流の場を地域間連携も含めて地方局などが連携して形成すべき。

3. 地域の特性をニーズの把握を通じた地域一体の取組の促進

- 欧州では、スマート・スペシャリゼーション戦略のような地域一体のイノベーション活動が展開。例えば、消費者ニーズや他地域との比較分析でRESAS機能を強化するなど、地域の特性を捉えた面的なプロジェクト創出を促進すべき。

1. 前回の振り返り
- 2. 地域産業における人材ニーズ**
3. 地域人材に係る課題とコロナ禍での変化
4. 地域人材の確保・育成に係る取組
5. 議論いただきたい事項

地域の特化係数（従業員ベース）

- 地方においては、主に「**農林漁業・鉱業**」「**建設業**」「**医療、福祉**」「**電気・ガス・熱・水道業**」等が雇用で優位。

- 「**製造業**」は大都市周辺で優位な傾向。「**情報通信業**」は東京に特化。

都道府県	特化係数1位	特化係数2位	特化係数3位	都道府県	特化係数1位	特化係数2位	特化係数3位
北海道	農林漁業 鉱業(2.98)	建設業(1.30)	電気 ガス 熱 水道業(1.26)	滋賀県	製造業(1.74)	農林漁業 鉱業(1.22)	教育、学習支援業(1.09)
青森県	農林漁業 鉱業(2.61)	建設業(1.57)	電気 ガス 熱 水道業(1.22)	京都府	教育、学習支援業(1.81)	宿泊業、飲食サービス業(1.17)	医療、福祉(1.11)
岩手県	農林漁業 鉱業(3.14)	建設業(1.49)	電気 ガス 熱 水道業(1.12)	大阪府	不動産業、物品賃貸業(1.30)	情報通信業(1.10)	卸売業、小売業(1.10)
宮城県	電気 ガス 熱 水道業(1.53)	建設業(1.52)	農林漁業 鉱業(1.25)	兵庫県	製造業(1.18)	教育、学習支援業(1.15)	医療、福祉(1.13)
秋田県	農林漁業 鉱業(3.18)	建設業(1.50)	電気 ガス 熱 水道業(1.23)	奈良県	医療、福祉(1.43)	教育、学習支援業(1.32)	宿泊業、飲食サービス業(1.08)
山形県	農林漁業 鉱業(1.83)	製造業(1.44)	建設業(1.37)	和歌山県	農林漁業 鉱業(1.43)	医療、福祉(1.29)	建設業(1.06)
福島県	電気 ガス 熱 水道業(1.65)	建設業(1.53)	農林漁業 鉱業(1.50)	鳥取県	農林漁業 鉱業(2.40)	医療、福祉(1.28)	建設業(1.16)
茨城県	製造業(1.46)	学術研究、専門 技術サービス業(1.42)	農林漁業 鉱業(1.33)	島根県	農林漁業 鉱業(3.11)	電気 ガス 熱 水道業(1.67)	建設業(1.45)
栃木県	製造業(1.52)	学術研究、専門 技術サービス業(1.31)	農林漁業 鉱業(1.20)	岡山県	製造業(1.25)	医療、福祉(1.16)	運輸業、郵便業(1.12)
群馬県	製造業(1.62)	農林漁業 鉱業(1.18)	建設業(1.01)	広島県	電気 ガス 熱 水道業(1.38)	農林漁業 鉱業(1.25)	製造業(1.16)
埼玉県	運輸業、郵便業(1.41)	製造業(1.16)	教育、学習支援業(1.01)	山口県	農林漁業 鉱業(1.64)	医療、福祉(1.26)	建設業(1.22)
千葉県	運輸業、郵便業(1.41)	その他サービス業(1.16)	教育、学習支援業(1.12)	徳島県	農林漁業 鉱業(1.73)	医療、福祉(1.37)	製造業(1.11)
東京都	情報通信業(3.27)	金融業、保険業(1.70)	学術研究、専門 技術サービス業(1.67)	香川県	農林漁業 鉱業(1.74)	電気 ガス 熱 水道業(1.56)	製造業(1.15)
神奈川県	学術研究、専門 技術サービス業(1.49)	情報通信業(1.22)	不動産業、物品賃貸業(1.21)	愛媛県	農林漁業 鉱業(1.59)	医療、福祉(1.23)	電気 ガス 熱 水道業(1.20)
新潟県	農林漁業 鉱業(2.49)	電気 ガス 熱 水道業(1.58)	建設業(1.50)	高知県	農林漁業 鉱業(2.84)	医療、福祉(1.49)	建設業(1.21)
富山県	農林漁業 鉱業(2.18)	電気 ガス 熱供給 水道業(2.03)	製造業(1.63)	福岡県	電気 ガス 熱 水道業(1.65)	医療、福祉(1.22)	運輸業、郵便業(1.09)
石川県	農林漁業 鉱業(1.28)	製造業(1.27)	建設業(1.10)	佐賀県	電気 ガス 熱 水道業(1.50)	農林漁業 鉱業(1.37)	医療、福祉(1.32)
福井県	電気 ガス 熱 水道業(2.89)	農林漁業 鉱業(1.86)	製造業(1.41)	長崎県	農林漁業 鉱業(2.04)	医療、福祉(1.52)	電気 ガス 熱 水道業(1.22)
山梨県	製造業(1.36)	農林漁業 鉱業(1.35)	宿泊業、飲食サービス業(1.22)	熊本県	農林漁業 鉱業(2.03)	医療、福祉(1.46)	建設業(1.12)
長野県	農林漁業 鉱業(2.27)	製造業(1.44)	電気 ガス 熱 水道業(1.31)	大分県	農林漁業 鉱業(2.84)	医療、福祉(1.33)	建設業(1.26)
岐阜県	製造業(1.59)	農林漁業 鉱業(1.26)	建設業(1.06)	宮崎県	農林漁業 鉱業(4.15)	電気 ガス 熱 水道業(1.51)	医療、福祉(1.38)
静岡県	製造業(1.63)	電気 ガス 熱 水道業(1.06)	宿泊業、飲食サービス業(0.99)	鹿児島県	農林漁業 鉱業(3.39)	電気 ガス 熱 水道業(1.52)	医療、福祉(1.52)
愛知県	製造業(1.55)	電気 ガス 熱 水道業(1.09)	運輸業、郵便業(1.00)	沖縄県	宿泊業、飲食サービス業(1.40)	医療、福祉(1.31)	不動産業、物品賃貸業(1.22)
三重県	製造業(1.66)	農林漁業 鉱業(1.43)	電気 ガス 熱 水道業(1.21)				

※特化係数：域内のある産業の比率を全国と同産業の比率と比較したもの

(資料) 経済センサス(平成28年) 特化係数は従業員数で算出。産業中分類に基づく(第一次産業、一部のサービス産業は統合)

(参考) 地域の特化係数 (付加価値ベース) (第1回資料より再掲)

- 地方においては、主に「農林漁業・鉱業」「医療、福祉」「電気・ガス・熱・水道業」等が産業上優位。
- 「製造業」は大都市周辺で優位な傾向。「情報通信業」は東京に特化。

都道府県	特化係数 1 位	特化係数 2 位	特化係数 3 位
北海道	農林漁業 鉱業(3.49)	医療、福祉(1.78)	建設業(1.35)
青森県	農林漁業 鉱業(3.04)	電気 ガス 熱 水道業(1.86)	医療、福祉(1.77)
岩手県	農林漁業 鉱業(2.50)	医療、福祉(1.65)	建設業(1.48)
宮城県	電気 ガス 熱 水道業(1.89)	建設業(1.76)	卸売業、小売業(1.25)
秋田県	農林漁業 鉱業(2.66)	医療、福祉(2.00)	電気 ガス 熱 水道業(1.88)
山形県	農林漁業 鉱業(1.63)	医療、福祉(1.52)	製造業(1.39)
福島県	電気 ガス 熱 水道業(1.93)	建設業(1.66)	医療、福祉(1.44)
茨城県	製造業(1.68)	医療、福祉(1.19)	学術研究、専門 技術サービス業(1.12)
栃木県	製造業(1.75)	医療、福祉(1.22)	農林漁業 鉱業(1.10)
群馬県	製造業(1.82)	医療、福祉(1.24)	農林漁業 鉱業(1.06)
埼玉県	医療、福祉(1.36)	運輸業、郵便業(1.31)	製造業(1.17)
千葉県	運輸業、郵便業(1.53)	医療、福祉(1.40)	その他サービス業(1.30)
東京都	情報通信業(2.85)	学術研究、専門 技術サービス業(2.21)	不動産業、物品賃貸業(1.75)
神奈川県	学術研究、専門 技術サービス業(1.57)	運輸業、郵便業(1.56)	医療、福祉(1.22)
新潟県	農林漁業 鉱業(2.92)	電気 ガス 熱 水道業(1.63)	建設業(1.56)
富山県	電気 ガス 熱 水道業(2.45)	製造業(1.57)	建設業(1.22)
石川県	宿泊業、飲食サービス業(1.30)	製造業(1.29)	医療、福祉(1.22)
福井県	電気 ガス 熱 水道業(4.83)	製造業(1.45)	医療、福祉(1.41)
山梨県	製造業(1.83)	宿泊業、飲食サービス業(1.38)	医療、福祉(1.15)
長野県	電気 ガス 熱 水道業(1.67)	農林漁業 鉱業(1.53)	宿泊業、飲食サービス業(1.47)
岐阜県	製造業(1.55)	電気 ガス 熱 水道業(1.51)	医療、福祉(1.25)
静岡県	製造業(1.67)	電気 ガス 熱 水道業(1.22)	医療、福祉(1.12)
愛知県	製造業(1.76)	電気 ガス 熱 水道業(1.38)	運輸業、郵便業(1.02)
三重県	製造業(1.79)	電気 ガス 熱 水道業(1.63)	医療、福祉(1.27)

都道府県	特化係数 1 位	特化係数 2 位	特化係数 3 位
滋賀県	製造業(2.12)	医療、福祉(1.06)	教育、学習支援業(1.02)
京都府	教育、学習支援業(2.21)	医療、福祉(1.60)	宿泊業、飲食サービス業(1.28)
大阪府	不動産業、物品賃貸業(1.26)	医療、福祉(1.17)	卸売業、小売業(1.17)
兵庫県	医療、福祉(1.47)	製造業(1.29)	宿泊業、飲食サービス業(1.16)
奈良県	医療、福祉(2.11)	教育、学習支援業(1.32)	宿泊業、飲食サービス業(1.23)
和歌山県	電気 ガス 熱 水道業(1.88)	医療、福祉(1.88)	製造業(1.22)
鳥取県	農林漁業 鉱業(2.35)	医療、福祉(2.14)	教育、学習支援業(1.29)
島根県	農林漁業 鉱業(2.64)	医療、福祉(2.05)	電気 ガス 熱 水道業(2.00)
岡山県	医療、福祉(1.65)	製造業(1.31)	教育、学習支援業(1.15)
広島県	医療、福祉(1.39)	電気 ガス 熱 水道業(1.27)	製造業(1.26)
山口県	医療、福祉(1.72)	製造業(1.50)	建設業(1.10)
徳島県	医療、福祉(1.95)	製造業(1.36)	電気 ガス 熱 水道業(1.22)
香川県	電気 ガス 熱 水道業(1.59)	医療、福祉(1.41)	農林漁業 鉱業(1.26)
愛媛県	医療、福祉(1.61)	電気 ガス 熱 水道業(1.36)	農林漁業 鉱業(1.19)
高知県	農林漁業 鉱業(2.97)	医療、福祉(2.48)	金融業、保険業(1.40)
福岡県	医療、福祉(1.58)	電気 ガス 熱 水道業(1.29)	教育、学習支援業(1.15)
佐賀県	医療、福祉(1.98)	電気 ガス 熱 水道業(1.86)	製造業(1.31)
長崎県	農林漁業 鉱業(2.38)	医療、福祉(2.38)	電気 ガス 熱 水道業(1.23)
熊本県	医療、福祉(2.15)	農林漁業 鉱業(1.52)	宿泊業、飲食サービス業(1.13)
大分県	農林漁業 鉱業(2.13)	医療、福祉(2.04)	宿泊業、飲食サービス業(1.36)
宮崎県	農林漁業 鉱業(4.52)	医療、福祉(2.21)	電気 ガス 熱 水道業(1.58)
鹿児島県	農林漁業 鉱業(5.27)	医療、福祉(2.48)	電気 ガス 熱 水道業(1.63)
沖縄県	医療、福祉(2.12)	宿泊業、飲食サービス業(1.94)	その他サービス業(1.35)

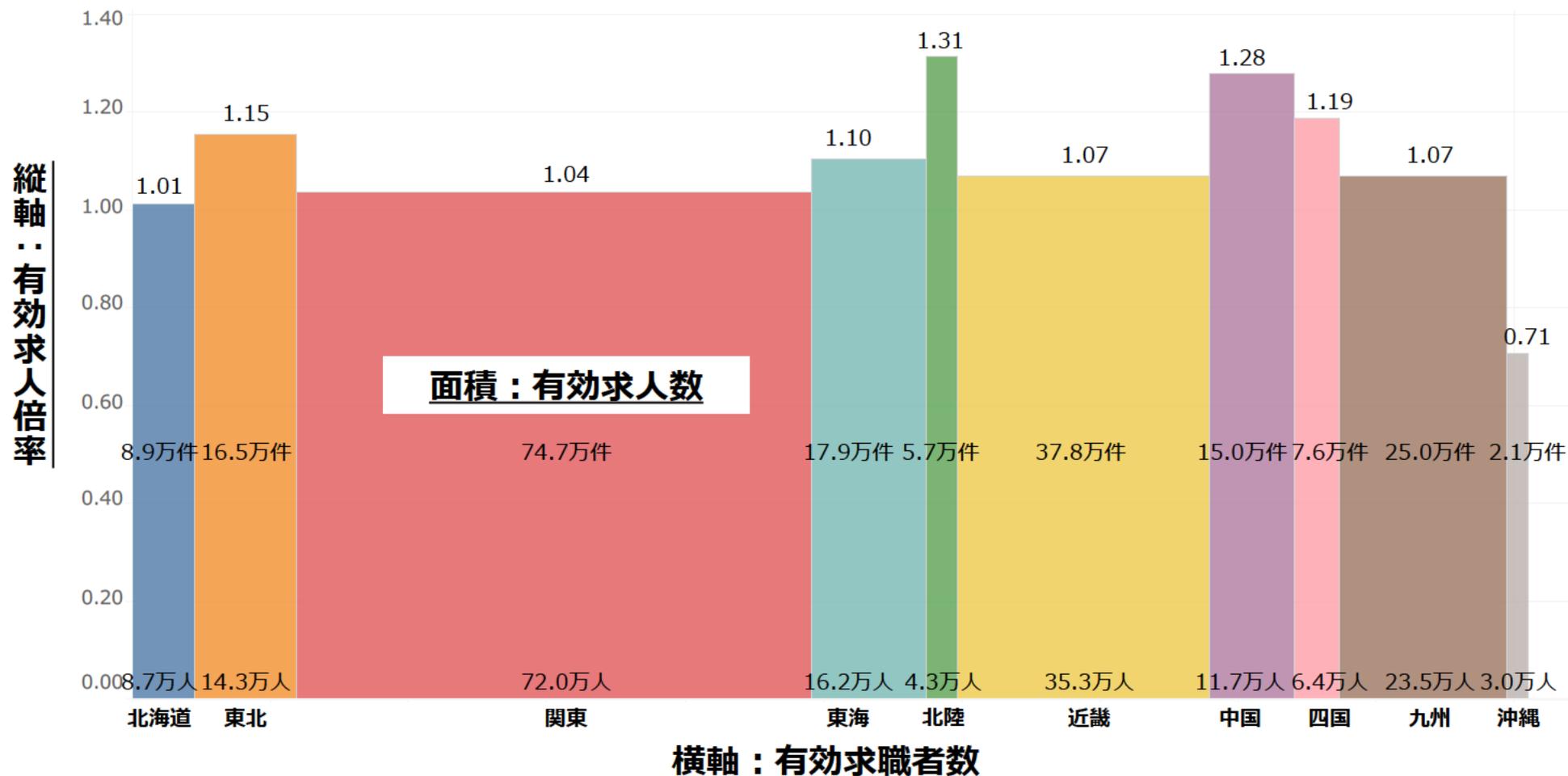
※特化係数：域内のある産業の比率を全国と同産業の比率と比較したもの

(資料) 経済センサス (平成28年) 特化係数は付加価値で算出。産業中分類に基づく (第一次産業、一部のサービス産業は統合)

地域の有効求人倍率

- 有効求人倍率の観点では、2020年は、北陸、中国、四国、東北等が高い値となっている。
- 他方、絶対数の規模としては関東や近畿が大きく、全国での需給のウェイトが大きい。

■ 地域別 有効求人倍率・有効求人数・有効求職者数(2020年)



(資料) 一般職業紹介状況(職業安定業務統計) パートタイムを含む常用の有効求職者数ベース。

地域の有効求人倍率 (職業別)

- 職業別の観点では、**全国的**には、建設・採掘、保安、輸送、運搬・清掃、サービス等の職業が高い。
- 他方、東京圏と比較し**地方がより人手不足**なのは、**管理、専門・技術、運搬・清掃、農林・漁業等の職業**。

■ 職業別 有効求人倍率(2019年、2020年)

	2019年			2020年		
	東京圏	地方	地方-東京圏	東京圏	地方	地方-東京圏
職業計	1.40	1.45	+0.05	1.01	1.07	+0.05
管理的職業	1.51	2.04	+0.53	1.17	1.56	+0.39
事務的職業	0.42	0.48	+0.06	0.30	0.35	+0.05
一般事務員	0.34	0.36	+0.02	0.25	0.27	+0.02
会計事務員	0.53	0.87	+0.34	0.41	0.64	+0.23
生産関連事務員	1.29	2.09	+0.79	0.95	1.37	+0.42
営業・販売関連事務員	0.73	1.03	+0.31	0.53	0.76	+0.23
外勤事務員	6.90	4.37	-2.53	3.16	3.48	+0.32
運輸・郵便事務	2.92	3.67	+0.75	1.49	2.32	+0.82
事務用機器操作の職業	0.44	0.51	+0.07	0.22	0.33	+0.11
販売の職業	2.12	2.03	-0.09	1.54	1.61	+0.07
商品販売の職業	2.61	2.04	-0.57	1.69	1.45	-0.24
販売類似的職業	3.48	3.34	-0.13	2.23	2.27	+0.05
営業の職業	1.77	1.98	+0.21	1.41	1.77	+0.36
生産工程の職業	1.80	1.70	-0.10	1.24	1.22	-0.03
生産設備 (金属)	1.55	1.34	-0.21	0.74	0.86	+0.12
生産設備 (金属除く)	2.06	1.83	-0.24	1.54	1.64	+0.10
生産設備 (機械)	0.83	0.93	+0.10	0.45	0.54	+0.09
金属材料製造等	2.93	2.95	+0.02	1.93	2.01	+0.08
製品製造・加工処理	1.20	1.68	+0.48	0.75	1.25	+0.50
機械組立の職業	0.92	0.68	-0.23	0.65	0.42	-0.23
機械整備・修理の職業	4.52	4.04	-0.48	4.20	3.85	-0.35
製品検査 (金属)	2.14	1.82	-0.31	1.37	1.01	-0.36
製品検査 (金属除く)	1.99	2.13	+0.14	1.31	1.38	+0.07
機械検査の職業	2.14	1.62	-0.52	1.41	0.72	-0.69
建設・採掘の職業	7.25	5.41	-1.84	6.16	5.26	-0.91
建設躯体工事の職業	12.37	11.38	-0.99	8.46	9.43	+0.97
建設の職業	6.30	5.29	-1.02	4.80	4.44	-0.36
電気工事の職業	4.94	3.67	-1.28	4.97	3.70	-1.28
土木の職業	8.46	5.36	-3.10	8.39	5.81	-2.58

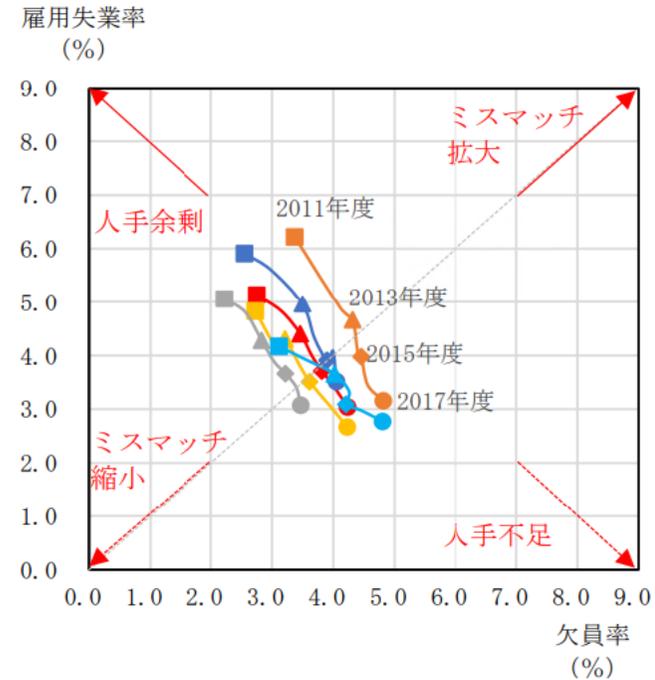
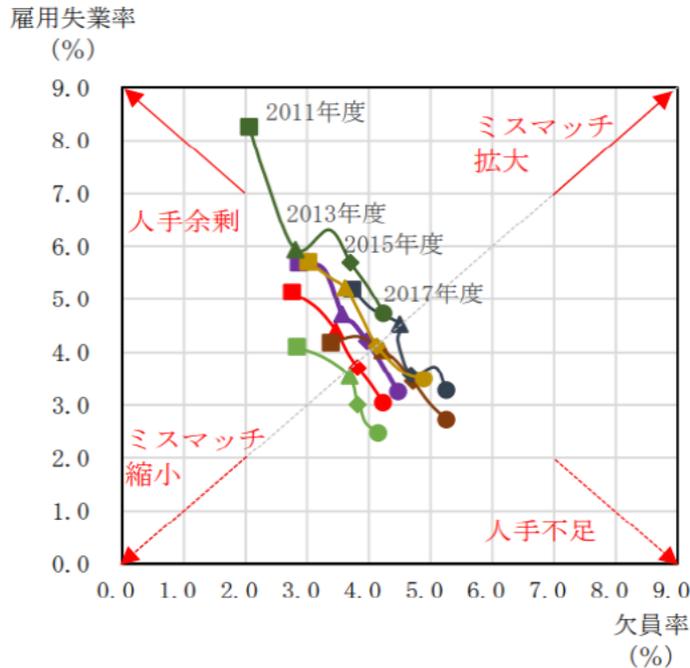
	2019年			2020年		
	東京圏	地方	地方-東京圏	東京圏	地方	地方-東京圏
専門的・技術的職業	2.09	2.33	+0.24	1.54	1.90	+0.36
開発技術者	1.81	2.76	+0.95	1.49	2.01	+0.51
製造技術者	0.72	0.70	-0.02	0.72	0.60	-0.12
建築・土木技術者等	6.06	7.08	+1.03	4.78	6.33	+1.55
情報処理・通信技術者	2.72	2.30	-0.42	1.82	1.43	-0.39
医師、薬剤師等	3.24	5.65	+2.41	1.67	3.97	+2.30
保健師、助産師等	3.02	2.43	-0.59	2.60	2.18	-0.42
医療技術者	3.18	3.16	-0.02	2.48	2.63	+0.15
社会福祉の専門的職業	3.93	3.19	-0.74	3.45	2.97	-0.49
美術家、デザイナー等	0.25	0.49	+0.24	0.15	0.27	+0.12
保安の職業	9.98	7.04	-2.95	8.63	6.11	-2.52
輸送・機械運転の職業	2.63	2.72	+0.09	1.97	1.96	-0.02
鉄道運転の職業	0.28	1.06	+0.78	0.07	0.75	+0.68
自動車運転の職業	3.18	3.17	-0.02	2.18	2.24	+0.06
船舶・航空機運転	0.44	0.70	+0.26	0.60	0.52	-0.08
定置・建設機械運転	2.04	2.19	+0.15	2.05	1.92	-0.13
運搬・清掃等の職業	4.21	5.19	+0.98	6.42	8.33	+1.92
運搬の職業	0.71	0.57	-0.15	0.59	0.50	-0.09
清掃の職業	1.49	1.38	-0.11	0.99	0.94	-0.05
包装の職業	1.37	1.27	-0.10	1.05	1.00	-0.05
その他の運搬等の職業	2.35	2.56	+0.22	0.98	1.62	+0.64
農林漁業の職業	0.97	1.47	+0.51	0.81	1.30	+0.49
サービスの職業	3.93	2.86	-1.07	2.53	2.17	-0.36
家庭生活支援サービス	1.10	1.30	+0.20	0.75	1.21	+0.46
介護サービスの職業	5.27	3.32	-1.95	4.75	3.12	-1.63
保健医療サービス	2.99	3.11	+0.11	2.30	2.77	+0.47
生活衛生サービス	4.88	4.26	-0.62	3.05	3.23	+0.18
飲食物調理の職業	3.97	2.74	-1.22	2.10	1.58	-0.52
接客・給仕の職業	4.77	2.54	-2.24	2.17	1.51	-0.66
居住施設・ビルの管理	0.94	0.83	-0.11	1.03	0.66	-0.37

(資料) 一般職業紹介状況 (職業安定業務統計) 年平均は、3月末、6月末、9月末、12月末の平均。
パートタイムを除く常用の有効求職者数ベース。東京圏：埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県。

地方の人材市場におけるミスマッチ

- 都市圏に比べ、**地方は失業率(求職割合)・欠員率(求人割合)が高く、人材市場に、よりミスマッチが存在。**

■地域別の失業率・欠員率の推移 (UV分析)



(備考) 1. 総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」より作成

2. 次式により、地域別の雇用失業率、欠員率を計算

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{雇業者数}} \times 100\%$$

$$\text{欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{\text{有効求人数} - \text{就職件数} + \text{雇業者数}} \times 100\%$$

3. 月次数値の年度平均

地域未来牽引企業の人員不足状況（地域未来牽引企業アンケート、2021年3月実施）

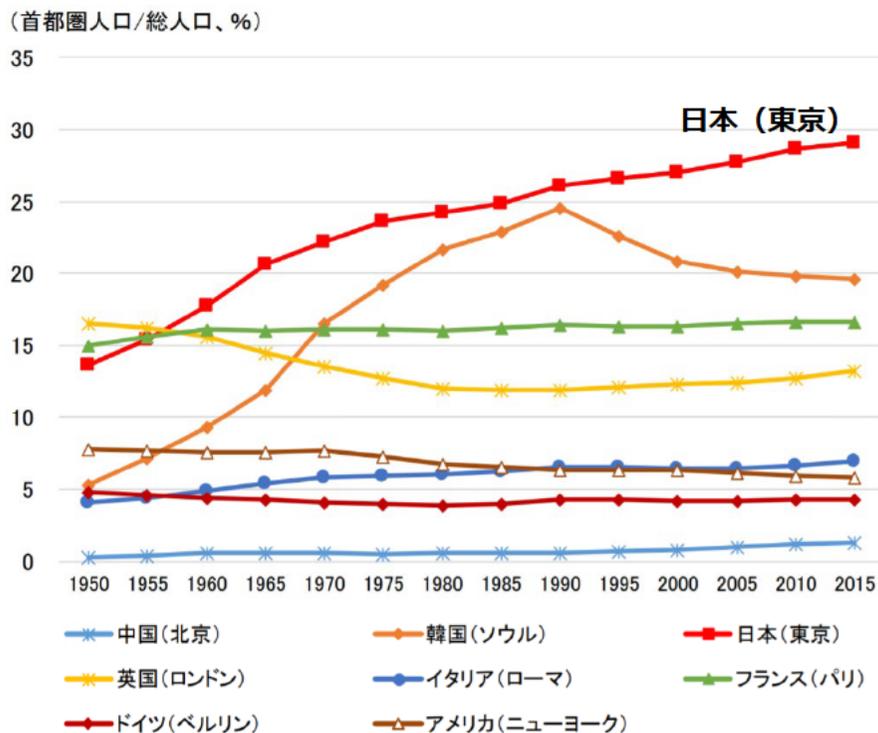
- 地方と東京圏で不足する職種に差異は見られないが、理由をみると、地方では域外への人材流出が最大の課題。

地方の企業	人員が充足できない理由	理由													
		①立地地域に求めている人材がそもそもいない	②立地地域の人材が他地域（都市部等に流出し就職する）	③立地地域の競合他社との採用競争が厳しい	④自社の属する産業・職種に魅力がない	⑤自社の賃金が低い	⑥自社の業務・働き方・職場環境・教育に魅力がない	⑦自社の知名度が低い	⑧自社の魅力をPRできていない	⑨募集のためのノウハウ不足	⑩募集のための資金不足	⑪募集のための人員（採用担当者等不足）	⑫採用できずすぐに辞めてしまう、定着しない	⑬その他	
		回答数 n=360	85	144	87	84	90	35	130	92	72	20	48	40	27
	割合	23.6%	40.0%	24.2%	23.3%	25.0%	9.7%	36.1%	25.6%	20.0%	5.6%	13.3%	11.1%	7.5%	
不足している職種															
①営業系職種	132	36.7%	30.3%	47.7%	21.2%	21.2%	28.0%	12.1%	45.5%	34.8%	25.8%	8.3%	18.2%	15.9%	6.1%
②企画・管理系職種	99	27.5%	22.0%	35.6%	16.7%	18.2%	29.5%	11.4%	31.8%	26.5%	22.0%	8.3%	21.2%	9.8%	7.6%
③事務系職種（オフィスワーク）	29	8.1%	9.1%	10.6%	3.8%	6.1%	3.8%	2.3%	9.8%	6.1%	8.3%	0.8%	6.1%	3.0%	3.0%
④技術系職種（IT、SE、Web、通信 他）	112	31.1%	21.2%	43.9%	21.2%	15.2%	25.8%	9.1%	35.6%	27.3%	21.2%	8.3%	18.9%	8.3%	6.8%
⑤技術系職種（機械、電気、電子 他）	155	43.1%	34.1%	59.1%	37.1%	25.8%	35.6%	15.2%	55.3%	31.8%	25.0%	7.6%	18.9%	19.7%	6.1%
⑥技術系職種（建築、土木、設備管理 他）	63	17.5%	14.4%	25.0%	18.2%	17.4%	9.1%	6.8%	15.2%	14.4%	9.1%	2.3%	8.3%	5.3%	3.8%
⑦技術系職種（医薬、化学、素材、食品 他）	36	10.0%	7.6%	10.6%	4.5%	3.8%	7.6%	2.3%	10.6%	11.4%	8.3%	2.3%	3.8%	1.5%	1.5%
⑧運輸・物流系職種（ドライバー、警備、清掃 他）	26	7.2%	6.1%	8.3%	5.3%	9.1%	7.6%	3.0%	7.6%	6.1%	4.5%	1.5%	3.0%	3.8%	0.8%
⑨販売・サービス系職種（小売、フード、ファッション 他）	7	1.9%	2.3%	2.3%	1.5%	2.3%	1.5%	0.0%	1.5%	3.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%
⑩専門サービス系職種（医療、福祉、介護、教育 他）	5	1.4%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	0.8%	0.0%	0.8%	1.5%	0.8%	0.0%	0.8%	0.8%	0.8%
⑪専門職系職種（コンサルタント、金融・不動産 他）	6	1.7%	0.8%	3.0%	1.5%	0.8%	1.5%	0.0%	3.0%	3.8%	1.5%	0.0%	1.5%	0.8%	0.0%
⑫人材は充足している（不足している人材はいない）	29	8.1%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.0%	0.8%	0.8%	1.5%	0.0%	0.0%	0.8%	1.5%
⑬その他	27	7.5%	5.3%	5.3%	3.0%	10.6%	6.8%	1.5%	7.6%	3.8%	3.0%	0.0%	0.8%	5.3%	4.5%
〈参考〉東京圏の企業															
	回答数 n=33	7	5	6	2	6	2	10	6	5	3	6	4	2	
	割合	21.2%	15.2%	18.2%	6.1%	18.2%	6.1%	30.3%	18.2%	15.2%	9.1%	18.2%	12.1%	6.1%	
①営業系職種	13	39.4%	23.1%	15.4%	15.4%	7.7%	30.8%	7.7%	30.8%	15.4%	15.4%	15.4%	15.4%	23.1%	0.0%
②企画・管理系職種	6	18.2%	0.0%	15.4%	15.4%	7.7%	15.4%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	23.1%	0.0%
③事務系職種（オフィスワーク）	3	9.1%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
④技術系職種（IT、SE、Web、通信 他）	12	36.4%	15.4%	15.4%	23.1%	7.7%	15.4%	15.4%	46.2%	23.1%	23.1%	15.4%	23.1%	0.0%	0.0%
⑤技術系職種（機械、電気、電子 他）	17	51.5%	30.8%	23.1%	46.2%	7.7%	15.4%	15.4%	38.5%	30.8%	30.8%	15.4%	38.5%	15.4%	7.7%
⑥技術系職種（建築、土木、設備管理 他）	3	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%
⑦技術系職種（医薬、化学、素材、食品 他）	4	12.1%	7.7%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%
⑧運輸・物流系職種（ドライバー、警備、清掃 他）	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
⑨販売・サービス系職種（小売、フード、ファッション 他）	1	3.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%
⑩専門サービス系職種（医療、福祉、介護、教育 他）	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
⑪専門職系職種（コンサルタント、金融・不動産 他）	2	6.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
⑫人材は充足している（不足している人材はいない）	3	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
⑬その他	0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

1. 前回の振り返り
2. 地域産業における人材ニーズ
- 3. 地域人材に係る課題とコロナ禍での変化**
 - (1) 人材の偏在と流動性**
 - (2) 人材育成上の課題
4. 地域人材の確保・育成に係る取組
5. 議論いただきたい事項

- 諸外国と比較して、日本は首都圏の人口比率が高く、かつ上昇を続けている。
- 地方から東京圏への人口転入超過も長期的に根強く、その太宗は若者が占めてきた。

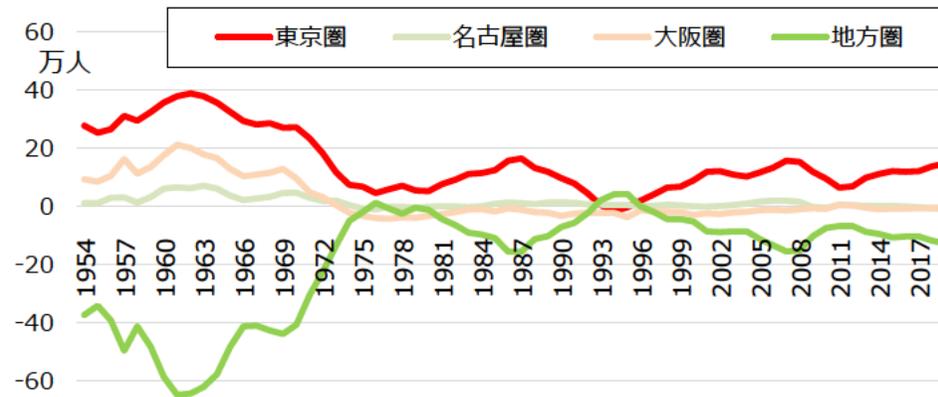
■ 各国における首都圏人口比率



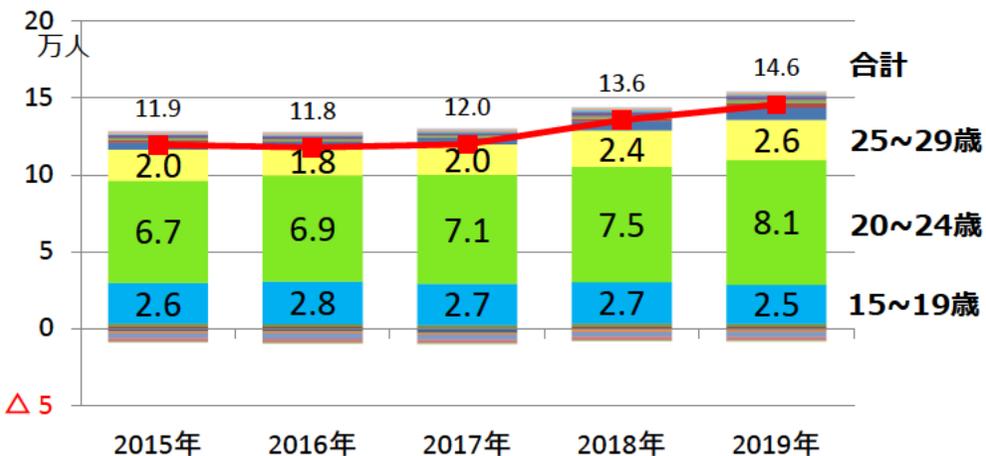
(備考) 1. “UN Urbanization Prospects The 2018 Revision” により作成。
 2. 各都市の人口は大都市圏の人口(2018年時点で人口30万人以上の都市密集地)であり、日本については、東京都・千葉県・埼玉県・神奈川県の一部と茨城県・栃木県・群馬県・山梨県・静岡県の一部からなる東京大都市圏。

(資料) ・内閣府「選択する未来2.0中間報告参考資料集」
 ・住民基本台帳人口移動報告(年報)

■ 転入超過数の推移(1954年～2019年)

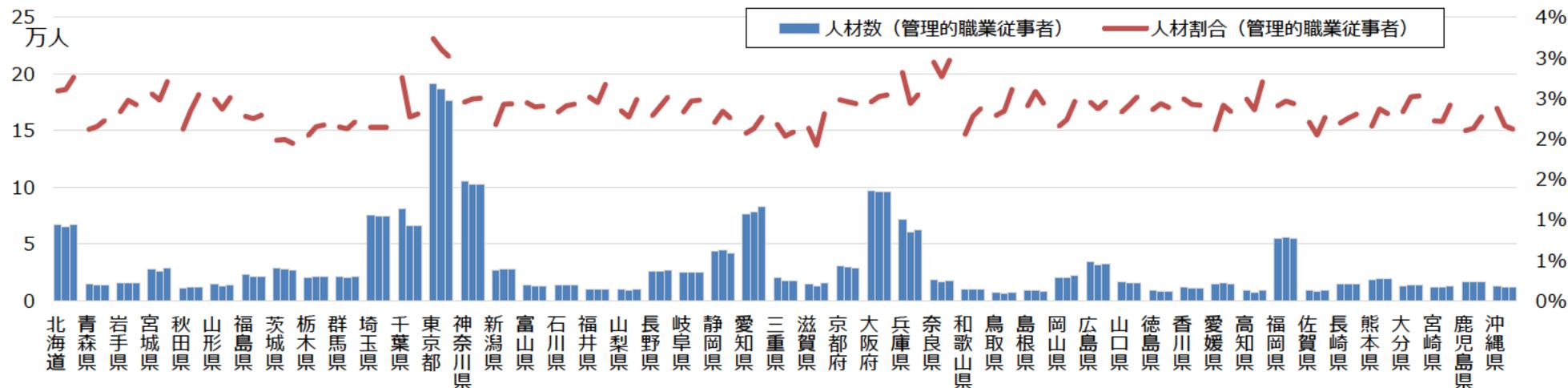


■ 年齢(5歳)階級別 東京圏転入超過数

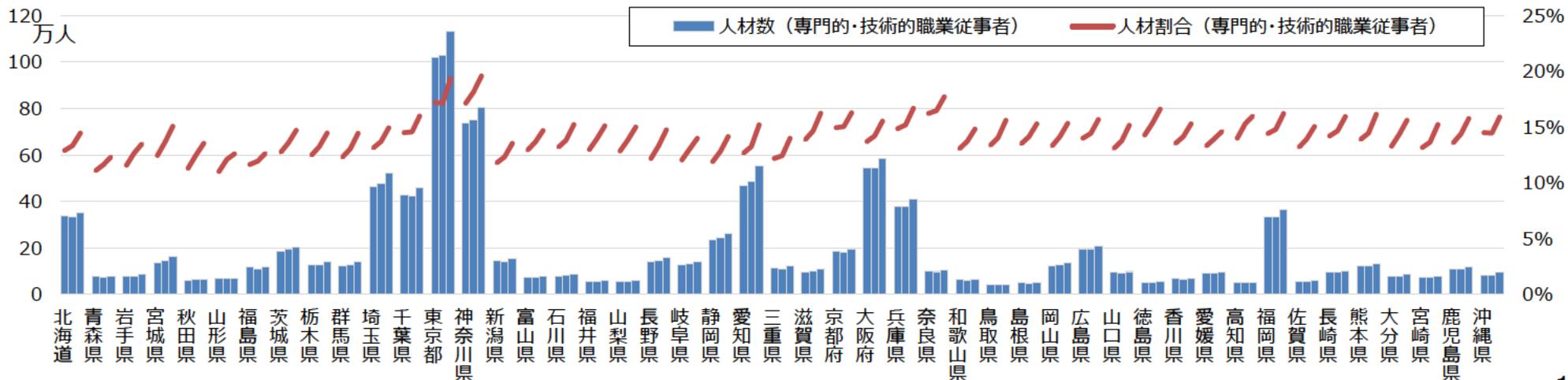


- 管理職や専門・技術職等の高度人材も、東京圏等の都市部ほど集中している。

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



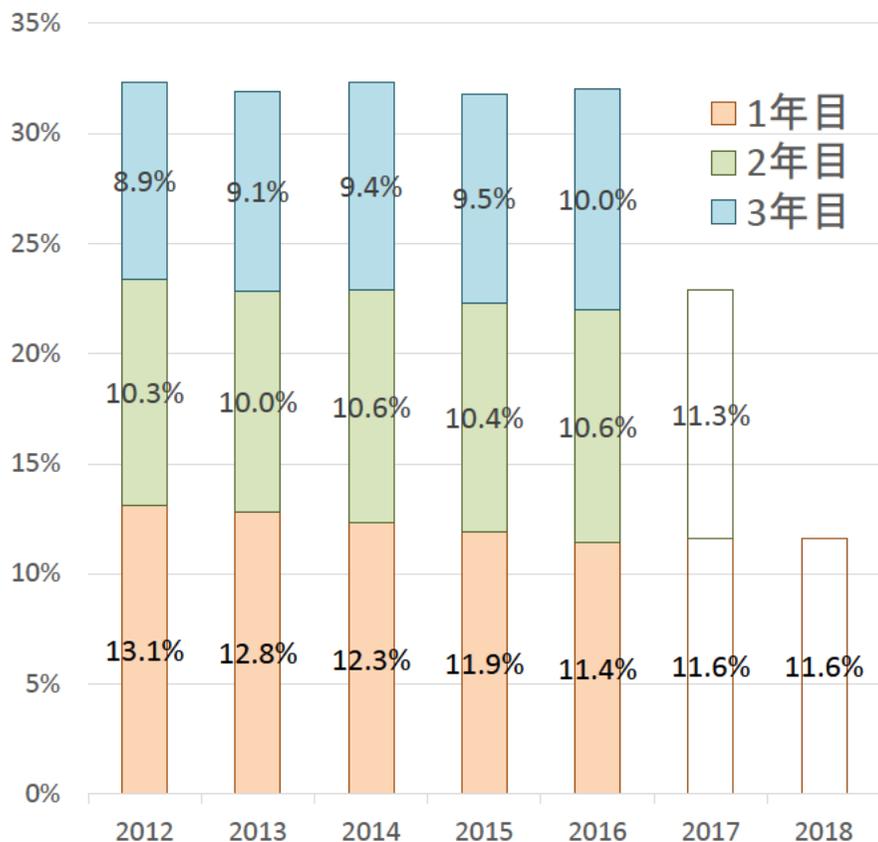
■ 専門・技術職の人材数と人材割合の推移 (右から2005年、2010年、2015年)



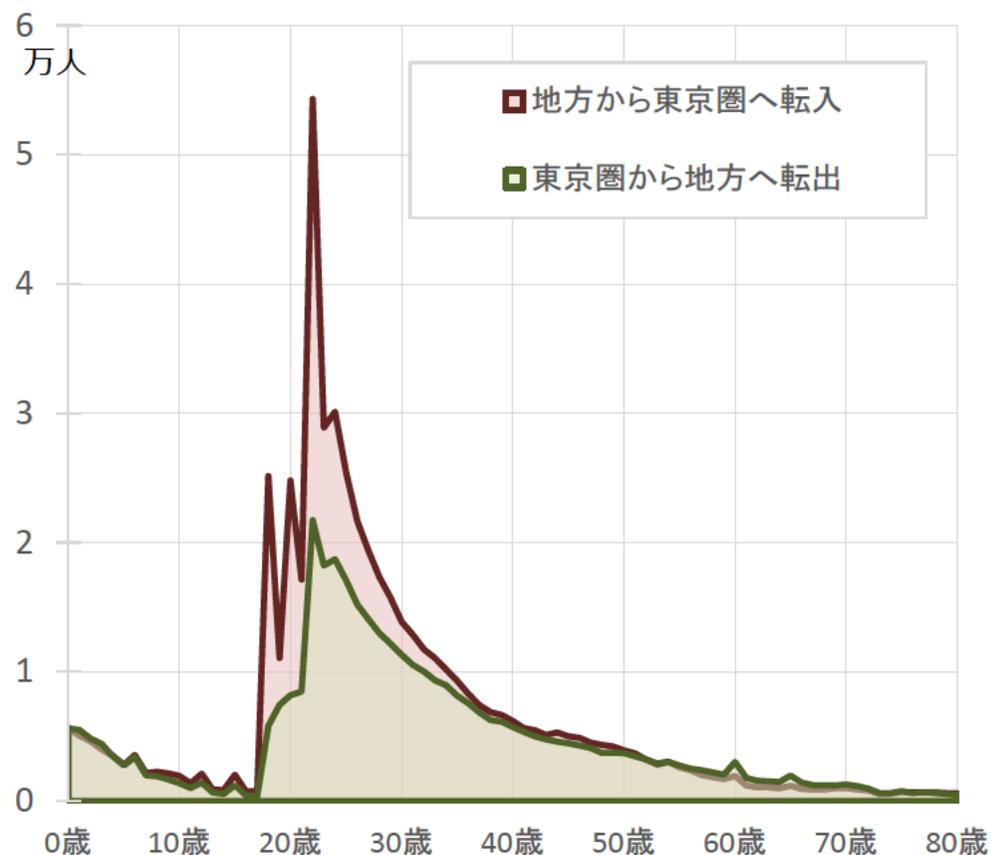
(資料) ・国勢調査 (平成17、22、27年)

- 大卒就職後3年目までに、約3割の若者が離職。
- 東京圏への転出入を見ると、若者・子育て層（18歳～30歳程度）は転出・転入ともに活発。

■ 大卒就職後3年目までの離職率



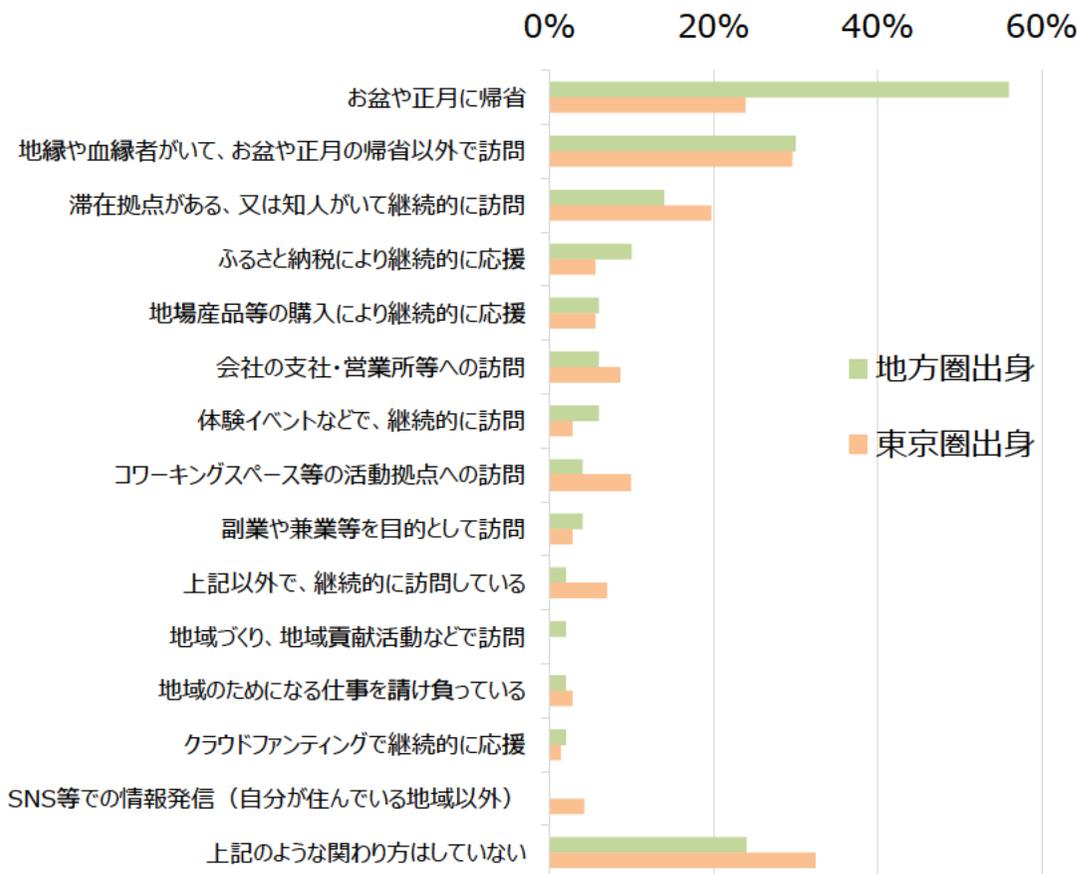
■ 年齢別 東京圏への人口転出入（2019年）



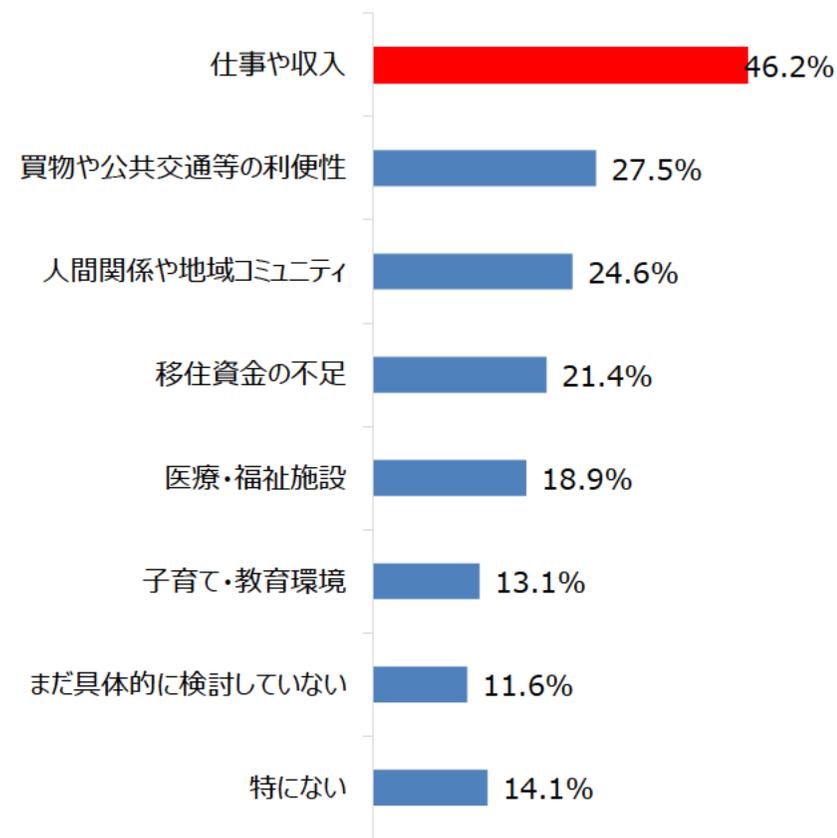
(資料) ・厚生労働省「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」
 ・住民基本台帳人口移動報告（年報）：東京圏(東京、千葉、埼玉、神奈川)からの転出

- 移住への興味関心は関係人口から。地元、血縁、知人等の関係性が強いが、業務等での関係性も影響。
- 地方移住にあたってのハードルは、仕事面が最も大きい。

■ 興味・関心がある地域との関係(地方移住を計画している層)



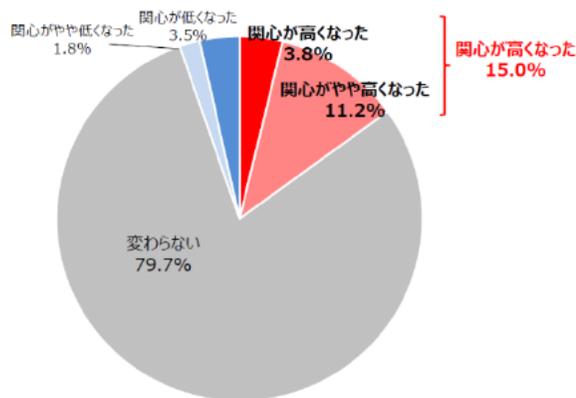
■ 地方移住にあたっての懸念



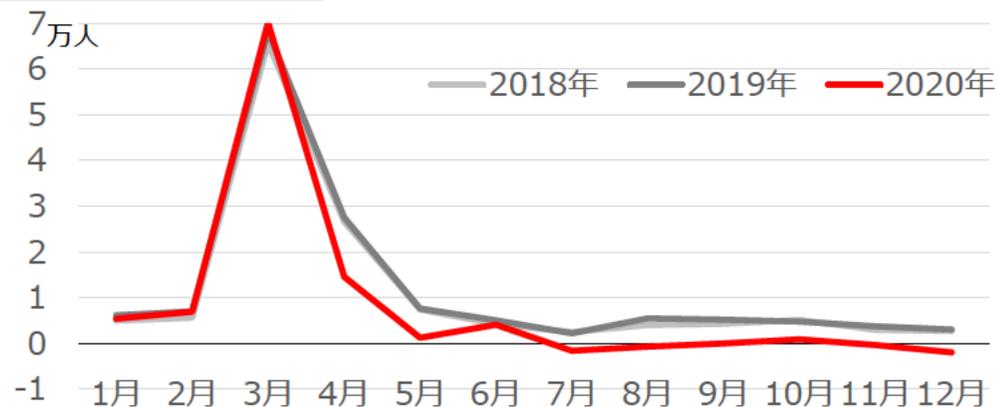
(資料) ・内閣府「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業報告書」(令和2年5月15日)
 ・内閣府「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年12月24日)

- コロナ禍で、若者を中心に地方移住への関心が向上。2020年7月以降、東京圏からの転出超過を記録。
- 関心向上の理由は、自然環境やライフスタイルといった魅力と、テレワーク等によるハードルの低下。

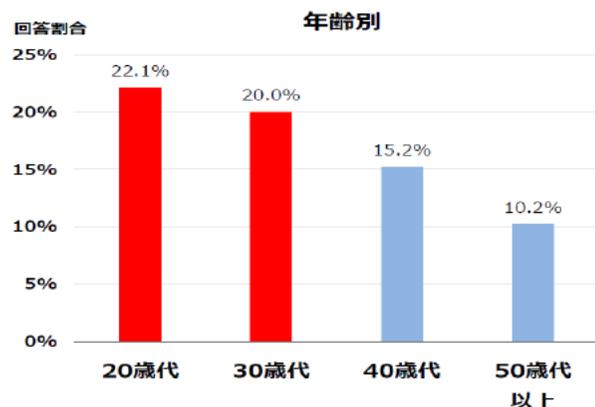
■ コロナ禍での地方移住の関心の変化（三大都市圏）



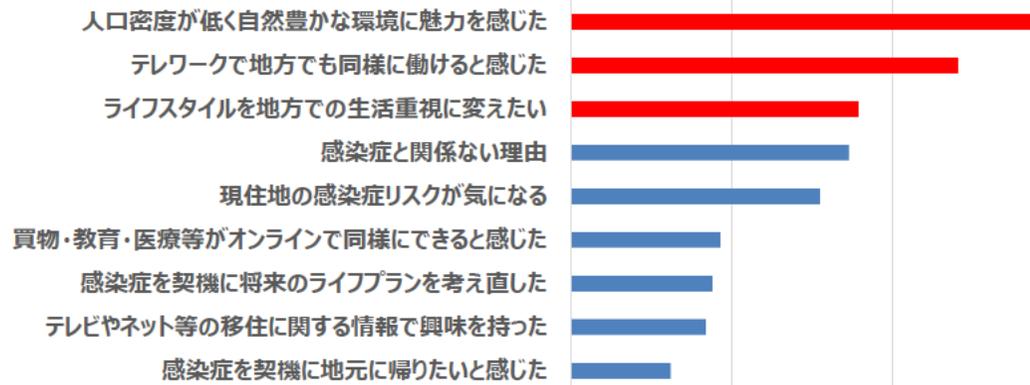
■ 東京圏転入超過数



■ 関心が高くなったと答えた割合（三大都市圏）



■ 地方移住への関心理由



(資料) ・第42回未来投資会議「資料2：基礎資料」(令和2年7月30日)

・住民基本台帳人口移動報告

・内閣府「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年12月24日)

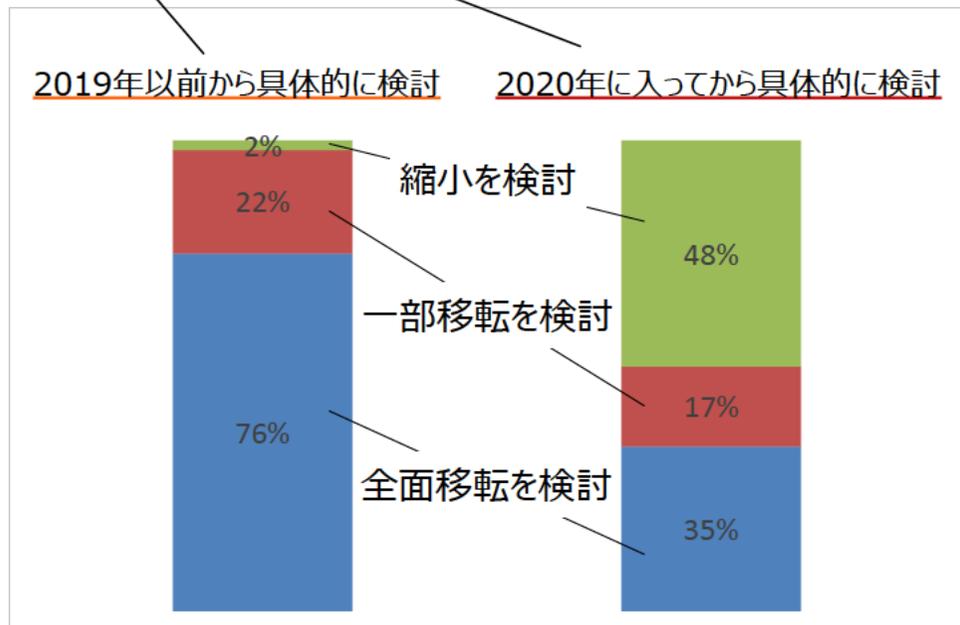
- コロナ禍を受けて、就労環境改善等のため、本社事業所の移転を具体的に検討する企業が出てきている。
- 他方、移転先候補は、地方部ではなく東京近郊が中心。

■ 本社事業所に所在する部門・部署の配置見直し (n=375)

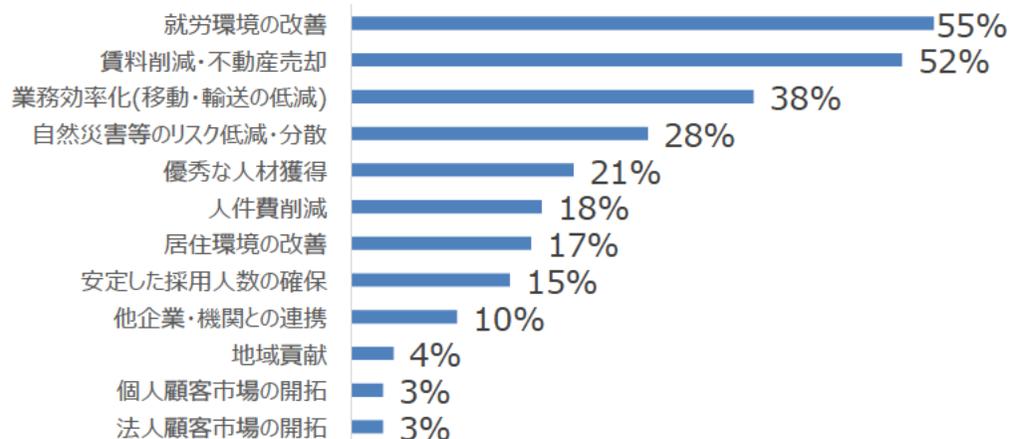


2019年以前から具体的に検討

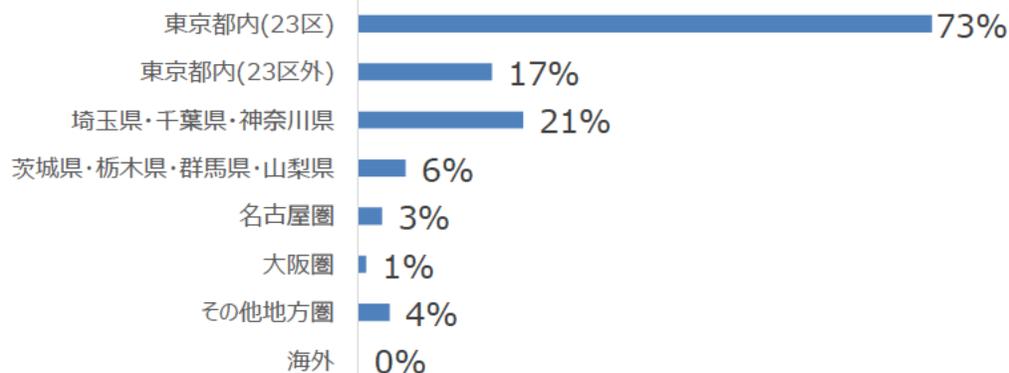
2020年に入ってから具体的に検討



■ 本社事業所の配置見直しのメリット (n=71)

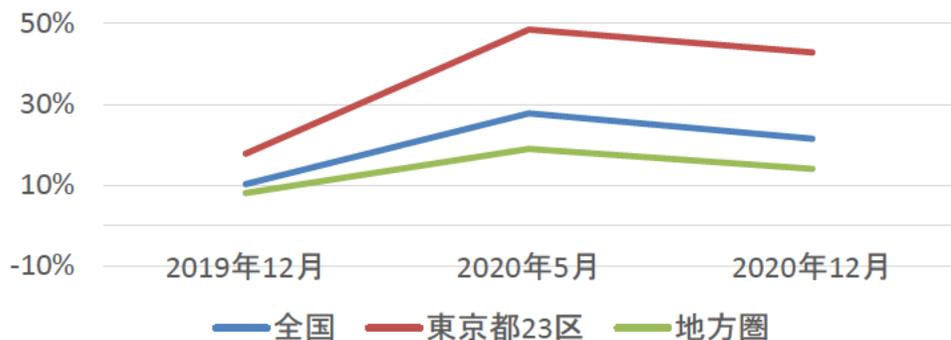


■ 本社事業所の配置見直しの移転先となりうる地域 (n=71)

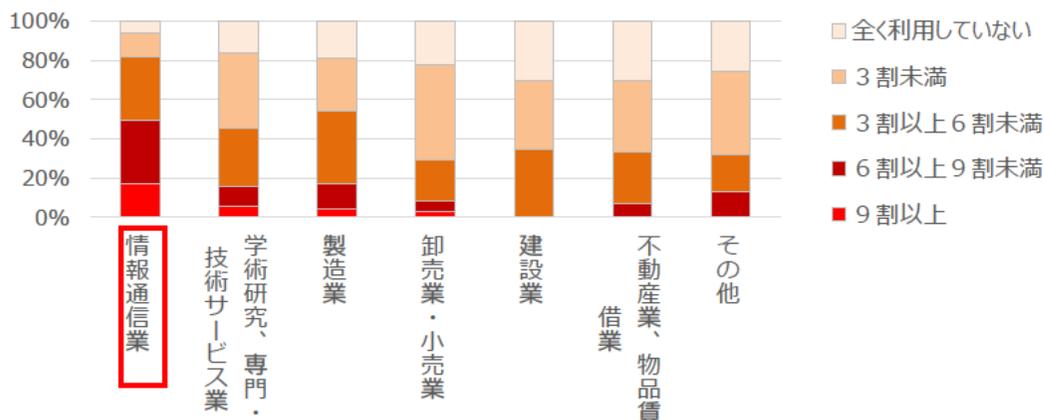


- コロナ禍でテレワークの実施が進んでおり、特に、地方に比べ、都市部がより大きく牽引。
- 業種・部門別では、「情報通信業」や、「情報システム」部門での利用が相対的に多い。

■ テレワーク実施率（地域別）

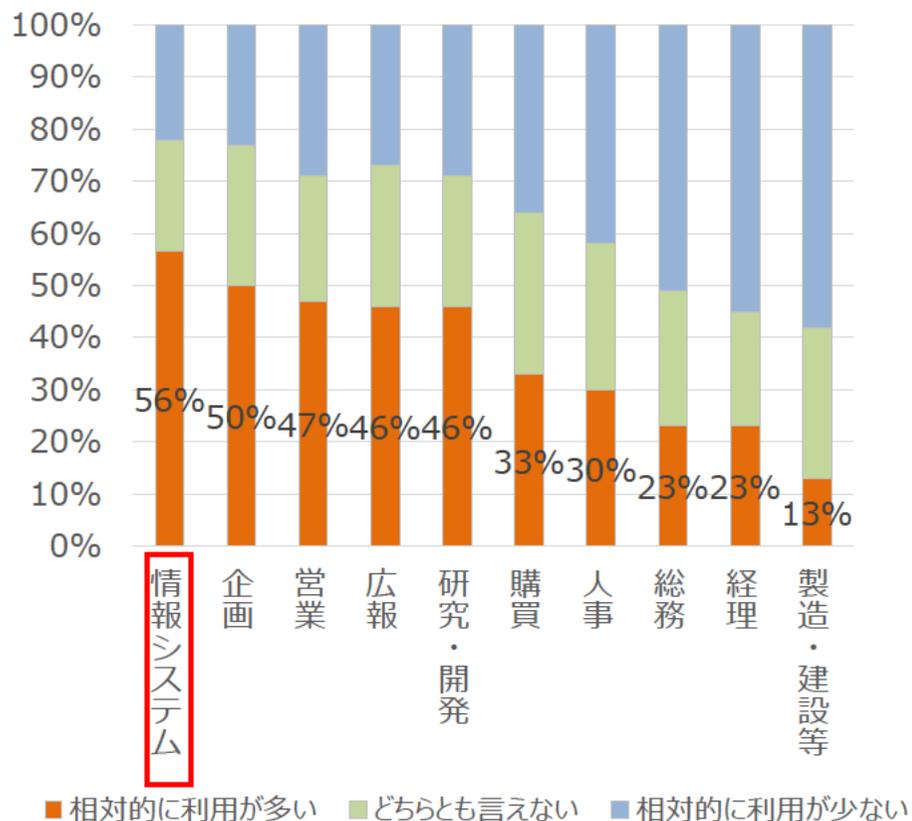


■ テレワーク利用日数の割合（2020年8月時点）



■ 部門・部署別の相対的なテレワークの利用状況

（東京本社事業所全体のテレワーク利用状況を基準）



（資料）・内閣府「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（令和2年12月24日）

・国土交通省 国土の長期展望専門委員会（第12回）「参考資料1 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う現時点での社会・国土の変化について（1月更新）」
 : 企業等の東京一極集中に係る基本調査（企業向けアンケート）（速報）（令和2年9月調査実施）

地域未来牽引企業でのテレワーク導入の課題（地域未来牽引企業アンケート、2021年3月実施）

- テレワークの課題として、「出社しなければできない業務が多い」ことを挙げる企業が多い。
- 他方、業種によっては、労務管理や社内コミュニケーションの難しさ、生産性低下への懸念なども大きな課題とされている。

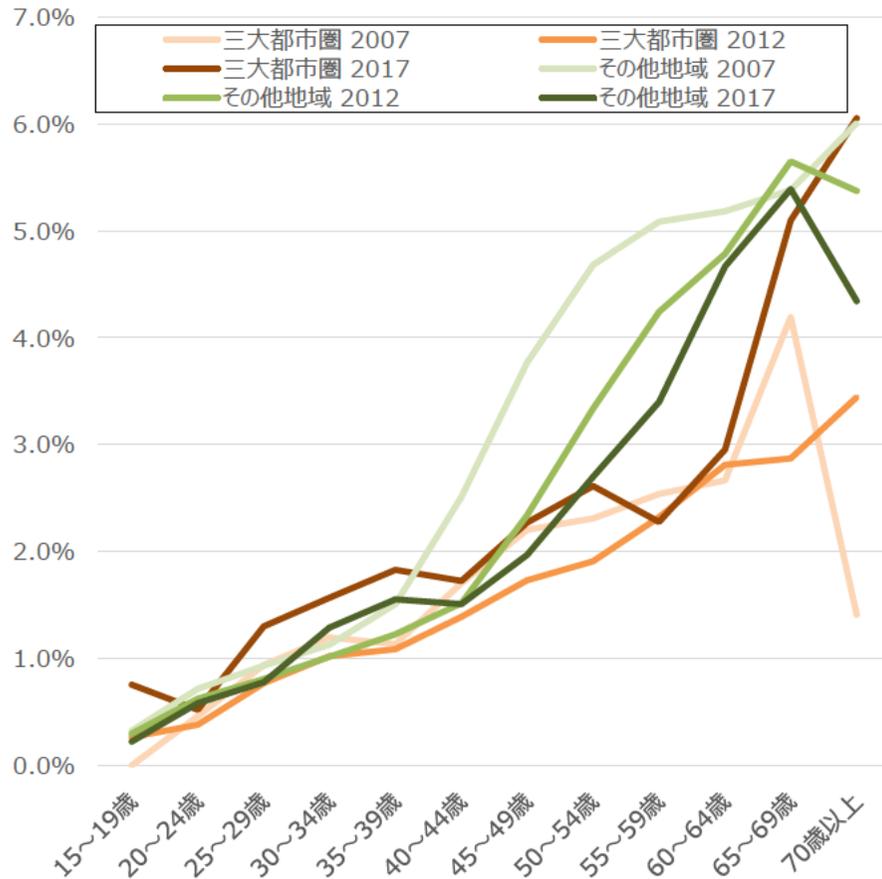
■ テレワークの導入に対する課題（業種別）

	地方										東京圏
	農業、林業	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	サービス業（その他）	
n=	3	40	240	14	11	33	5	2	3	8	33
必要な機器・ソフトウェアの導入コストがかかる	33.3%	17.5%	24.6%	21.4%	27.3%	21.2%	60.0%	0.0%	33.3%	37.5%	21.2%
社員が機器・ソフトウェアを使いこなせない、又は人材差があり不公平	33.3%	17.5%	18.3%	7.1%	9.1%	15.2%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	24.2%
地域の基盤（インターネット回線等が十分でない）	0.0%	2.5%	2.5%	7.1%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	9.1%
労務時間を管理しにくくなる、業務状況を判断しにくい	0.0%	32.5%	36.3%	42.9%	36.4%	51.5%	80.0%	0.0%	33.3%	50.0%	30.3%
業務効率、生産性が下がる	33.3%	30.0%	24.6%	21.4%	27.3%	30.3%	40.0%	0.0%	33.3%	75.0%	36.4%
費用対効果が不明	0.0%	17.5%	20.8%	7.1%	27.3%	27.3%	40.0%	0.0%	0.0%	25.0%	21.2%
出社しなければできない業務が多い（押印等）	66.7%	57.5%	57.5%	21.4%	72.7%	72.7%	40.0%	100.0%	100.0%	75.0%	45.5%
社内でのコミュニケーションがとりづらい	0.0%	27.5%	28.3%	42.9%	9.1%	33.3%	40.0%	0.0%	0.0%	50.0%	24.2%
取引先とのコミュニケーションがとりづらい	0.0%	17.5%	14.6%	21.4%	9.1%	12.1%	20.0%	0.0%	33.3%	37.5%	12.1%
周囲の企業等もやっておらず、必要性を感じない	33.3%	20.0%	10.4%	0.0%	9.1%	15.2%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%
業務上の秘密を保持できるか不安	0.0%	12.5%	15.0%	21.4%	18.2%	24.2%	0.0%	0.0%	33.3%	25.0%	24.2%
相談する相手がない	0.0%	0.0%	0.4%	14.3%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%
特に課題はない	0.0%	5.0%	4.2%	21.4%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	15.2%
その他	0.0%	20.0%	19.2%	0.0%	9.1%	9.1%	20.0%	0.0%	0.0%	12.5%	15.2%

（備考）n≥2の業種のみ抜粋

- 正規雇用における副業者割合は年齢に応じて高まる。地方がより高かったが、近年は都市部と割合が接近。
- 副業理由は金銭面や消極的理由が主だが、若者は「知識や経験」、65歳以上では「社会貢献」も目立つ。

■ 正規雇用における副業者割合（年齢別）

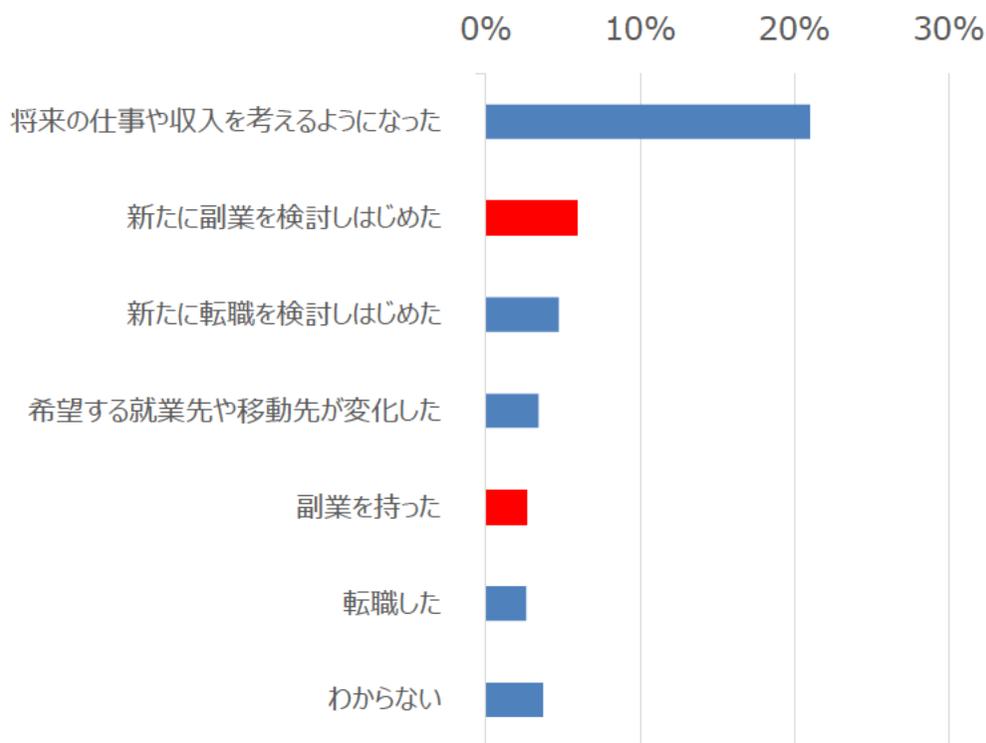


■ 副業した理由（正規雇用、2019年、n=1,801）

	全体	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
生計を維持するため（生活費、学費等）	46.0%	48.1%	49.0%	46.4%	46.6%	41.9%	23.6%
貯蓄や自由に使えるお金を確保するため	36.0%	32.1%	43.2%	37.1%	34.6%	26.0%	23.4%
新しい知識や経験を得るため	13.4%	12.1%	14.0%	16.0%	12.1%	10.0%	11.6%
家族や友人、知人等に頼まれたため	11.4%	7.3%	7.9%	11.1%	12.6%	17.9%	17.6%
様々な分野で人脈を広げるため	11.2%	7.1%	10.9%	11.9%	11.8%	10.7%	13.9%
時間にゆとりがあるため	11.0%	15.5%	12.4%	10.0%	10.7%	8.5%	10.8%
自分の知識や能力を試してみたいため	10.8%	5.7%	8.3%	11.7%	12.2%	13.2%	11.5%
社会貢献したいため	7.0%	2.0%	3.4%	7.0%	7.8%	13.0%	16.3%
転職や独立の準備のため	6.8%	7.5%	10.5%	5.6%	5.9%	4.4%	1.0%
なんとなく	12.6%	19.6%	14.3%	13.6%	11.1%	5.7%	15.4%
その他	2.2%	1.4%	1.0%	2.2%	1.1%	6.8%	1.9%

- コロナ禍で、兼業・副業を新たに検討をし始めたり、実際に実施し始めた層が存在。
- 副業形態は「雇用×雇用」「雇用×非雇用(フリーランス等)」が多い。ただし、本業が正社員の割合は低い。

■ 職業の選択、副業等の希望の変化

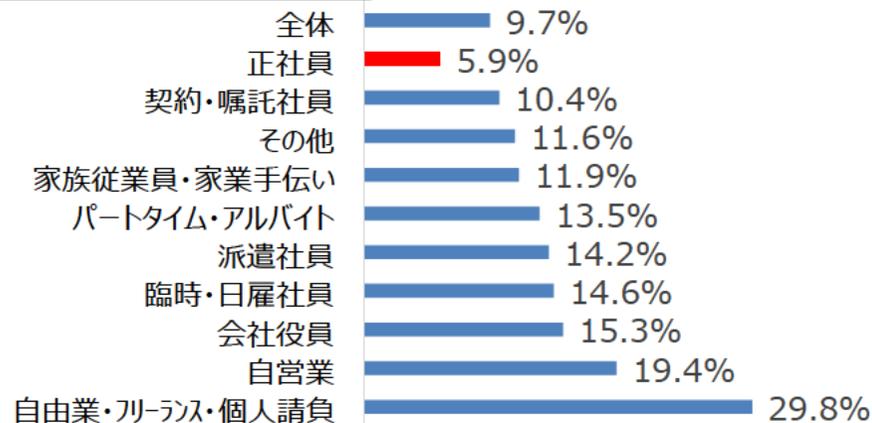


■ 本業・副業の就業形態と割合

		副業（収入が最も多い副業）		
		雇用	非雇用	合計
本業	雇用	50.8%	26.1%	76.9%
	非雇用	7.9%	15.2%	23.2%
	合計	58.7%	41.3%	100% (就業者の9.7%)

雇用：正社員、契約・嘱託社員、パート・アルバイト、臨時・日雇社員、派遣社員、請負会社の社員、期間工・季節工・日雇
 非雇用：上記以外（自由業、フリーランス等）

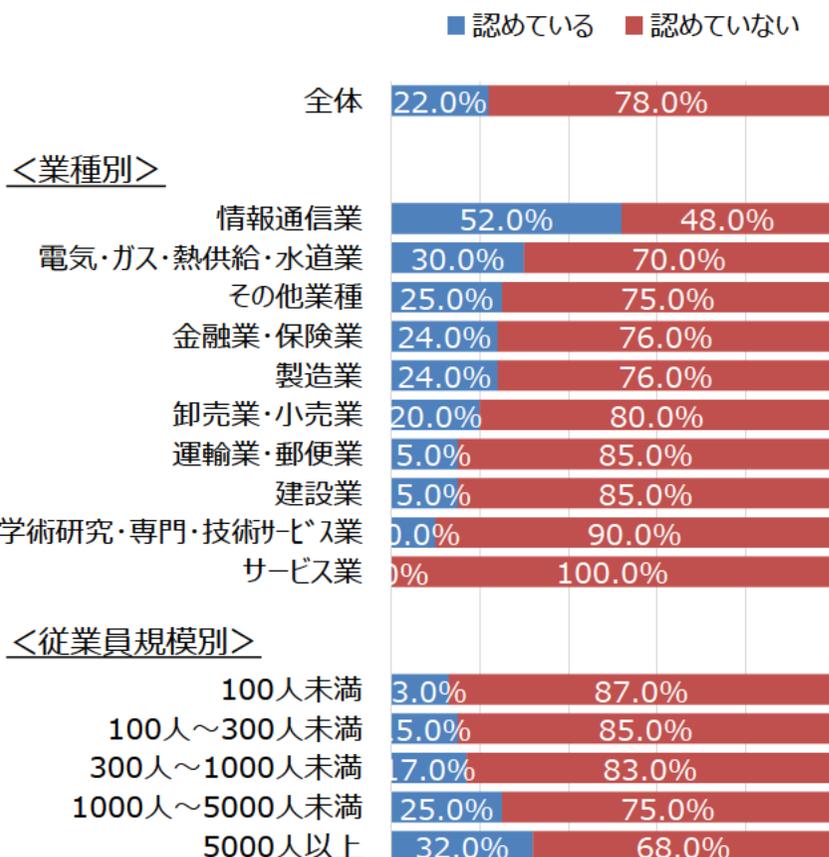
■ 副業している人の割合（本業の就業形態別）



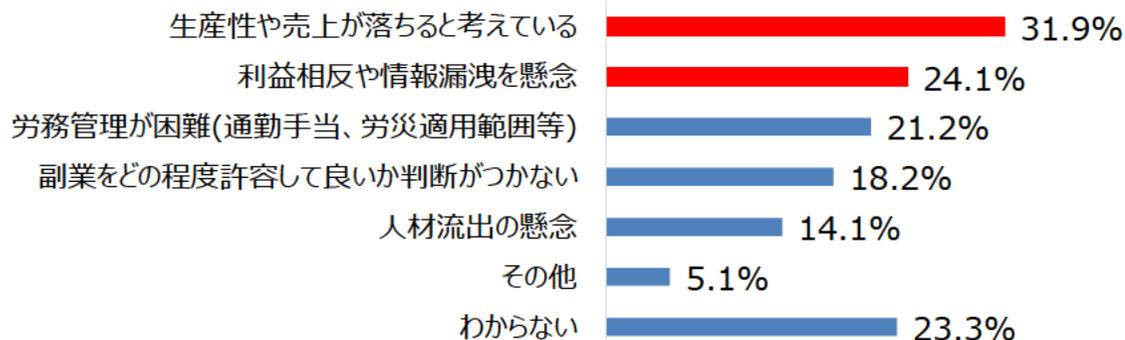
(資料) ・内閣府「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年12月24日) 第2回調査分のみ抜粋
 ・厚生労働省「副業・兼業に関する労働者調査結果」(調査期間：令和2年7月23日～29日) n=159,355(全就業者)、15,385(副業がある就業者)

- 副業・兼業は情報通信業や企業規模が大きいほど容認する傾向。生産性や情報漏洩等への懸念が課題。
- 地方企業においても、コロナ禍を機に、副業・兼業関連の募集が増え始めている。

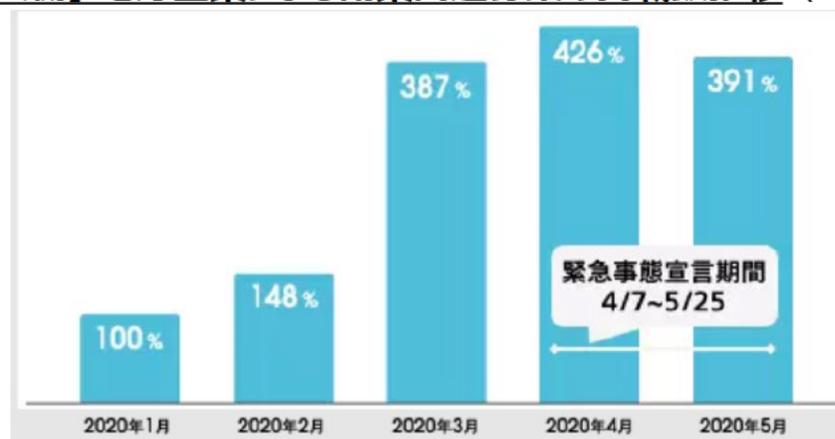
■【送付側】副業・兼業への対応（経団連会員等）



■【送付側】副業を許容しない理由



■【受入側】地方企業による副業関連募集の掲載数推移（Wantedly掲載）



(資料) ・(一社)日本経済団体連合会「2020年 労働時間等実態調査」(調査期間:2020年4月1日~6月19日) n=491 (経団連会員企業ほか)

・内閣府「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(令和2年12月24日)

・ウォンテッドリー株式会社の調査による。ビジネスSNS「Wantedly」に掲載されている募集をもとに集計。 https://www.wantedly.com/companies/wantedly/post_articles/250309

地域未来牽引企業での兼業・副業人材受入の課題（地域未来牽引企業アンケート、2021年3月実施）

- 兼業・副業人材の受け入れ上課題となるのは、管理の煩雑さや秘密保持の懸念、費用対効果が不明瞭なことなどが多い。
- また、企業規模が小さいほど、兼業・副業に適した業務が無いこと、指揮命令や企業秩序上の支障などが挙げられている。

■ 兼業・副業人材の受け入れに対する課題（地方の企業、従業員規模別）

	従業員数 49人以下	従業員数 50人以上 99人以下	従業員数 100人以上 199人以下	従業員数 200人以上 299人以下	従業員数 300人以上
n=	91	100	86	34	49
法務管理上の問題(労働時間、給与管理等)	41.8%	42.0%	47.7%	44.1%	57.1%
事務管理が煩雑になる(労務管理等)	40.7%	43.0%	39.5%	44.1%	44.9%
業務上の秘密を保持できるか不安	28.6%	30.0%	27.9%	29.4%	22.4%
費用対効果が不明	33.0%	28.0%	24.4%	23.5%	28.6%
兼業・副業に適した業務がない	19.8%	15.0%	12.8%	11.8%	6.1%
業務が曖昧で切り出しができない	18.7%	14.0%	16.3%	8.8%	28.6%
指揮命令に支障がある	18.7%	21.0%	12.8%	14.7%	12.2%
社外の人間で企業秩序を乱す懸念がある	28.6%	19.0%	22.1%	23.5%	14.3%
人材の質に不安がある・どのように探したら良いかわからない	4.4%	4.0%	5.8%	2.9%	0.0%
相談する相手がいない	13.2%	10.0%	5.8%	8.8%	8.2%
特に課題はない	1.1%	5.0%	3.5%	0.0%	2.0%
その他	1.1%	5.0%	3.5%	0.0%	2.0%

- 各国に比べ、日本では、全年齢段階を通して、離職・転職せずに勤続する傾向が強い。
- 60歳以降も現役で仕事を続ける人材層が、各国と比較し相当程度存在。

■ 国別の雇用者の平均勤続（離職せず）年数（2017年）

	計	男	女	15~24	25~54	55~64	65歳~
日本 1)	12.1	13.5	9.4	2.1	11.5	19.6	15.2
アメリカ 2)	4.2	4.3	4.0	1.0	5.0	10.1	10.2
イギリス	7.9	8.1	7.8	1.7	7.6	13.8	15.7
ドイツ	10.5	10.9	10.1	1.9	9.4	19.2	12.9
フランス	11.2	11.1	11.3	1.3	10.2	21.5	18.0
イタリア	12.2	12.4	11.9	1.5	10.6	21.8	21.5
オランダ	9.7	10.3	9.0	1.6	9.1	19.8	17.8
ベルギー	11.0	10.9	11.1	1.4	9.8	22.2	15.7
デンマーク	7.2	7.2	7.1	1.4	6.4	14.1	16.9
スウェーデン	8.3	8.2	8.5	1.2	7.1	17.1	14.7
フィンランド	9.3	9.1	9.4	1.1	8.1	18.8	14.0
ノルウェー	8.9	9.0	8.7	1.8	7.5	17.6	20.3
オーストリア	9.7	10.4	8.9	1.9	9.2	20.1	15.5
韓国	5.9	7.0	4.6	0.9	6.3	7.8	3.3
	Total	Male	Female	15-24	25-54	55-64	65+

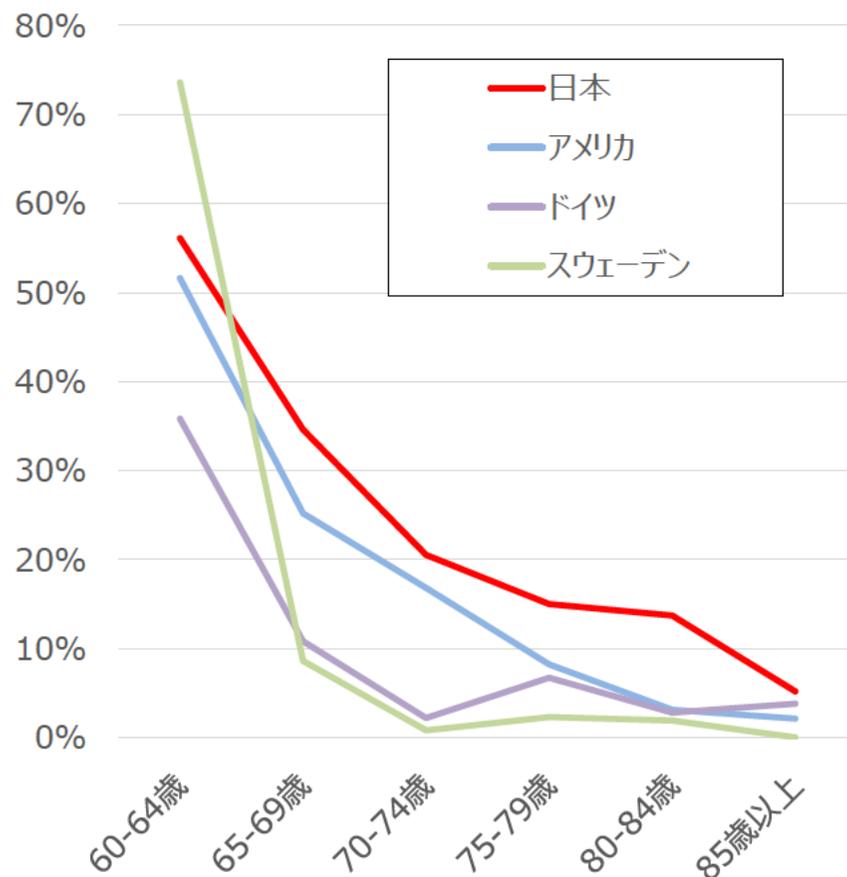
出典：日本：厚生労働省（2018.2）「2017年賃金構造基本統計調査」
 アメリカ：労働省(DOL)（2018.9）Employee Tenure in 2018
 その他：OECD Database (<https://stats.oecd.org/>) "Employment by job tenure intervals" 2019年3

注：アメリカは中位数、その他の国は平均年数。

1) 常用労働者のうち、短時間労働者を除く。民営事業所が対象。2017年6月末現在。

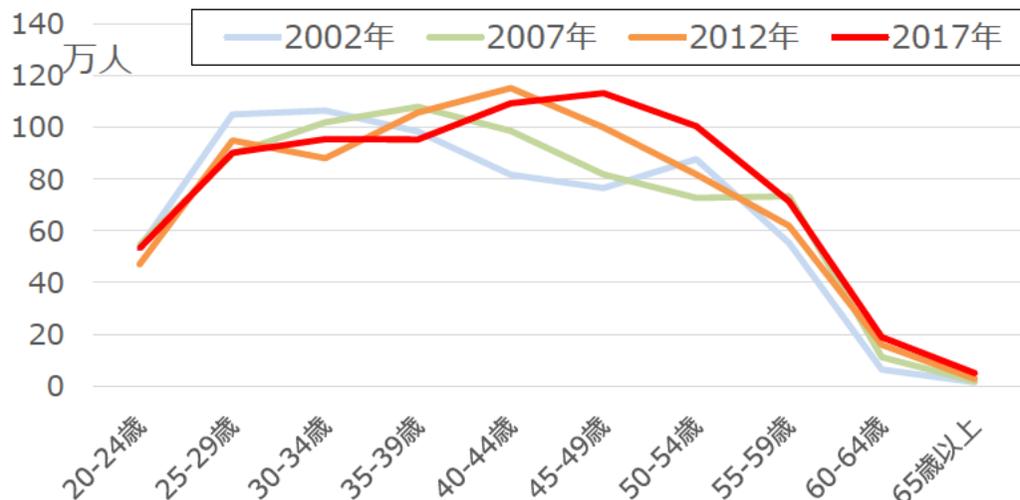
2) 2018年1月現在。年齢階級別15~24歳の欄は16~24歳、65~69歳の欄は65歳以上が対象。

■ 仕事を続けていると答えた人の割合（2015年）

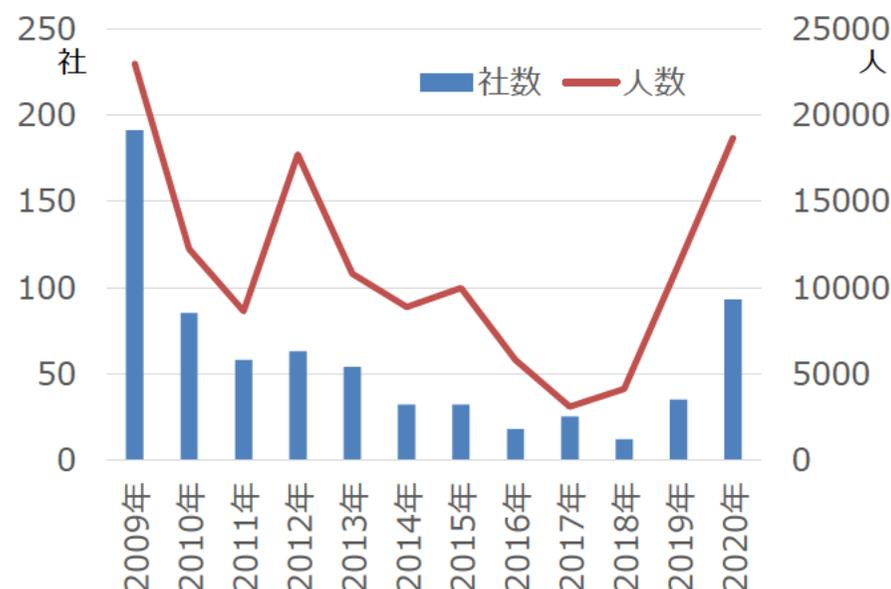


- 大企業の人材は中高年層の割合が増加し、余剰人員となりがちな傾向が見られている。
- コロナ禍において人員調整の圧力が高まっており、課題がより顕在化している。

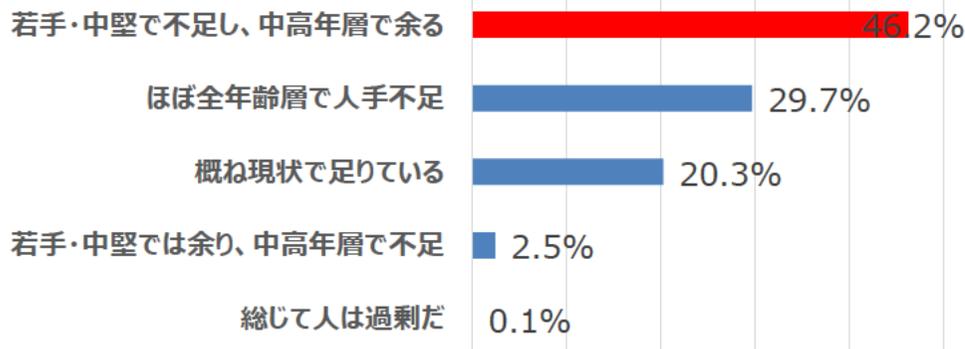
■大企業(従業員1,000人以上)における年齢別正規雇用者数



■主な上場企業 早期・希望退職者募集状況



■現在の人手不足の状況



(資料) ・就業構造基本調査
 ・日本総研「人手不足と外国人採用に関するアンケート調査」結果 (2019年4月17日) n=1039
 ・東京商工リサーチ調査 (2021年1月21日公表) より作成 : 『会社情報に関する適時開示資料』などに基づく。
 募集形態は、「早期・希望退職」に加え、退職時に加算金を盛り込む退職勧奨や選択定年も含む。

地域未来牽引企業の求人・採用上の工夫（地域未来牽引企業アンケート、2021年3月実施）

- 地方の企業の求人は、ハローワークや公的求人サービスが中心だが、コロナ禍でリモート面接の実施が進む。
- しかし、先進的な求人を実施している企業ほど活用が進んでおり、取組の差が拡大している状況。

地方の企業、コロナ前の取組別

コロナ後に実施しはじめた求人・採用上の工夫

	ハローワークや無料求人広告を活用	公的(行政運営の)求人サイトやイベント、合同説明会、人材紹介等を活用	民間のイベント、合同説明会、人材紹介等を活用	知人・社員等の紹介による採用	地域の大学や専門学校等と連携	民間の求人サイトを活用	民間のダイレクトソーシング(スカウト、逆求人を活用)	自社ウェブサイト上で採用向けのページを運用	SNSを用いた発信・マッチング・コミュニケーション	インターンシップや職場体験の実施(対面又はオンライン)	リモート面接の実施	テレワークやサテライトオフィス等の柔軟な就業場所の提供	兼業・副業、ジョブ型雇用等の柔軟な就労形態の提示	社内人材教育やキャリアプランの整備	経営戦略と紐付く求人戦略の立案やそのための自社分析の実施	その他
回答数 n=360	46	32	26	37	28	48	24	38	20	29	124	22	9	23	10	24
割合	12.8%	8.9%	7.2%	10.3%	7.8%	13.3%	6.7%	10.6%	5.6%	8.1%	34.4%	6.1%	2.5%	6.4%	2.8%	6.7%

コロナ前に実施していた求人・採用上の工夫

ハローワークや無料求人広告を活用	295	81.9%	15.3%	9.2%	6.4%	10.2%	7.8%	13.9%	6.4%	10.5%	5.8%	7.5%	31.2%	5.4%	3.1%	6.8%	2.7%	6.4%
公的(行政運営の)求人サイトやイベント、合同説明会、人材紹介等を活用	225	62.5%	10.7%	11.1%	8.0%	10.2%	7.1%	12.0%	4.9%	11.6%	6.2%	8.4%	40.4%	7.1%	2.2%	6.2%	3.1%	8.0%
民間のイベント、合同説明会、人材紹介等を活用	195	54.2%	8.7%	7.2%	8.7%	9.2%	5.6%	10.8%	7.7%	9.7%	7.2%	10.3%	47.2%	8.2%	2.1%	6.7%	2.6%	8.2%
知人・社員等の紹介による採用	159	44.2%	13.2%	7.5%	7.5%	17.0%	9.4%	15.7%	6.9%	13.2%	6.9%	7.5%	24.5%	4.4%	1.9%	9.4%	1.3%	7.5%
地域の大学や専門学校等と連携	152	42.2%	9.2%	6.6%	9.9%	9.2%	12.5%	10.5%	5.9%	11.2%	7.9%	8.6%	40.1%	10.5%	2.6%	9.2%	2.6%	8.6%
民間の求人サイトを活用	186	51.7%	11.3%	8.1%	7.0%	10.8%	9.1%	15.1%	8.1%	12.9%	7.5%	6.5%	45.2%	7.5%	1.6%	7.0%	3.2%	6.5%
民間のダイレクトソーシング(スカウト、逆求人を活用)	53	14.7%	9.4%	11.3%	9.4%	3.8%	3.8%	9.4%	13.2%	9.4%	5.7%	9.4%	56.6%	13.2%	1.9%	7.5%	3.8%	9.4%
自社ウェブサイト上で採用向けのページを運用	139	38.6%	10.8%	7.2%	7.2%	6.5%	5.8%	9.4%	7.2%	12.9%	5.8%	7.2%	43.2%	10.8%	0.7%	5.0%	4.3%	8.6%
SNSを用いた発信・マッチング・コミュニケーション	25	6.9%	4.0%	4.0%	12.0%	8.0%	4.0%	12.0%	4.0%	12.0%	12.0%	8.0%	64.0%	16.0%	4.0%	4.0%	4.0%	12.0%
インターンシップや職場体験の実施(対面又はオンライン)	165	45.8%	5.5%	6.7%	6.1%	7.3%	7.9%	9.7%	6.1%	7.3%	6.7%	9.7%	42.4%	10.3%	3.6%	6.1%	3.0%	7.9%
リモート面接の実施	28	7.8%	10.7%	7.1%	10.7%	10.7%	7.1%	17.9%	14.3%	21.4%	14.3%	10.7%	60.7%	10.7%	3.6%	10.7%	7.1%	7.1%
テレワークやサテライトオフィス等の柔軟な就業場所の提供	6	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	33.3%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	83.3%	33.3%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%
兼業・副業、ジョブ型雇用等の柔軟な就労形態の提示	6	1.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	83.3%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%
社内人材教育やキャリアプランの整備	55	15.3%	7.3%	3.6%	7.3%	3.6%	3.6%	9.1%	3.6%	7.3%	5.5%	3.6%	43.6%	14.5%	3.6%	12.7%	3.6%	14.5%
経営戦略と紐付く求人戦略の立案やそのための自社分析の実施	15	4.2%	6.7%	13.3%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	73.3%	26.7%	13.3%	13.3%	13.3%	6.7%
その他	3	0.8%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%

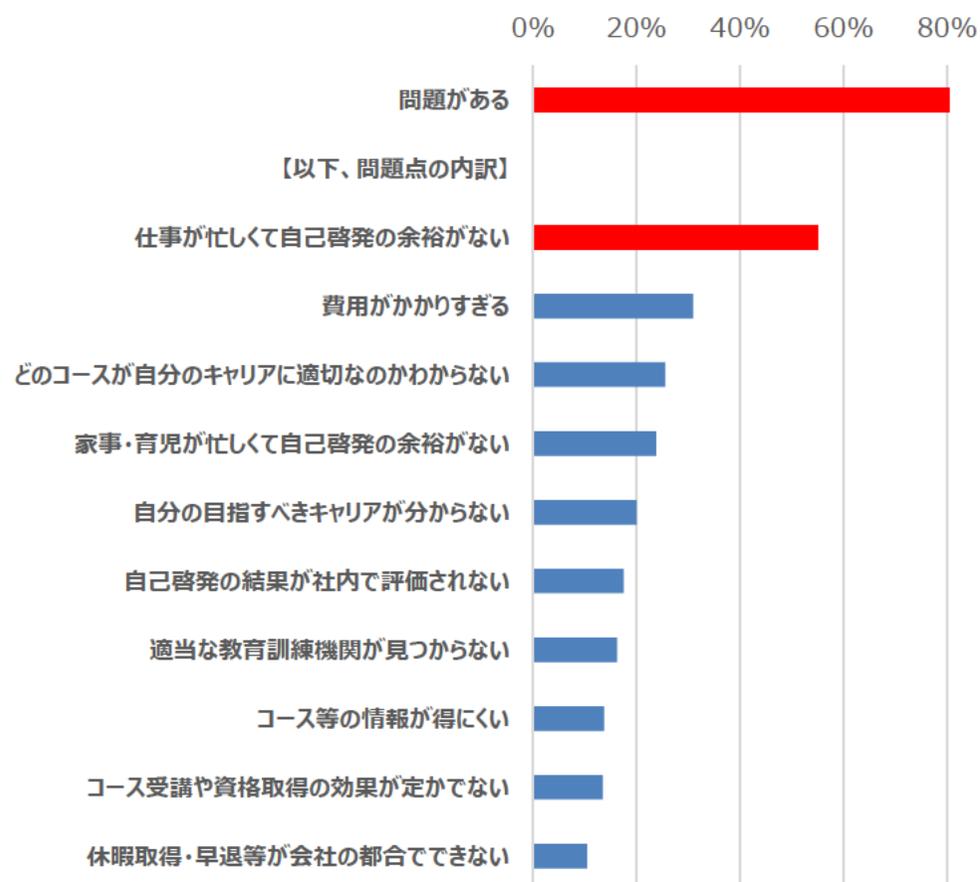
1. 前回の振り返り
2. 地域産業における人材ニーズ
- 3. 地域人材に係る課題とコロナ禍での変化**
 - (1) 人材の偏在と流動性
 - (2) 人材育成上の課題**
4. 地域人材の確保・育成に係る取組
5. 議論いただきたい事項

- 企業の支出する教育訓練費は低下傾向にあり、従業員の自己啓発に依存。
- 他方、本人は仕事や家事に追われ余裕がなく、自己啓発を行う上での課題となっている。

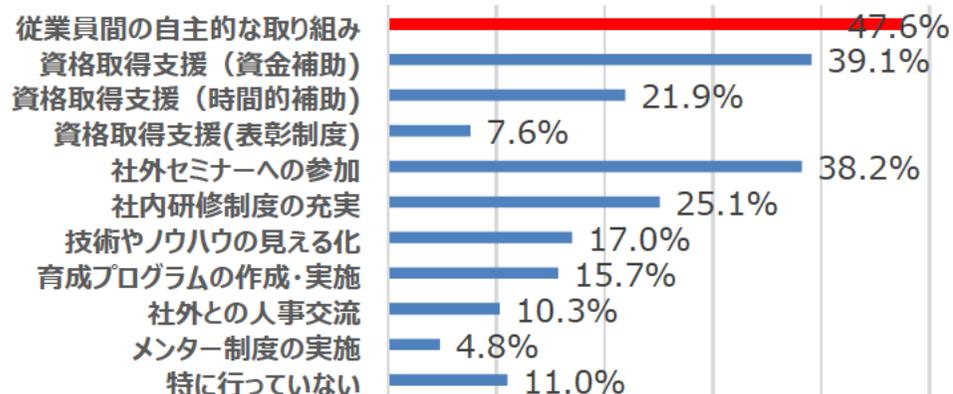
■ 企業の支出する教育訓練費



■ 自己啓発を行う上での問題点（正社員）



■ 中小企業における中核人材の育成方法



地域未来牽引企業での人材育成の課題（地域未来牽引企業アンケート、2021年3月実施）

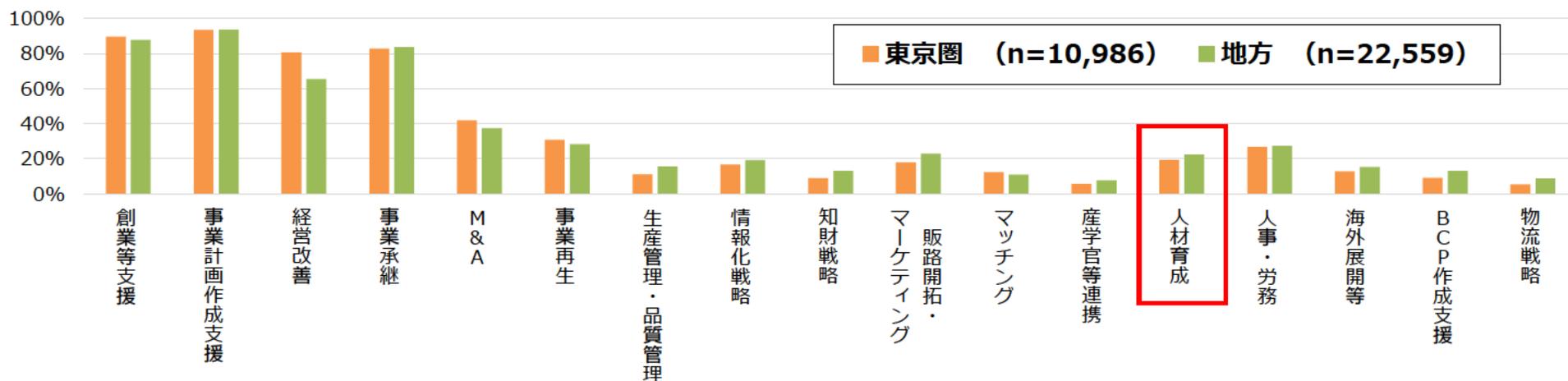
- 東京圏に比べ地方では、人員を割く余裕がない、ノウハウがない、退職してしまうといった点が人材育成の課題となっている。
- また、中堅企業規模において、目指すべき人材像やスキルが定まっていないという課題も見られている。

■ 人材育成に関する課題（従業員規模別）

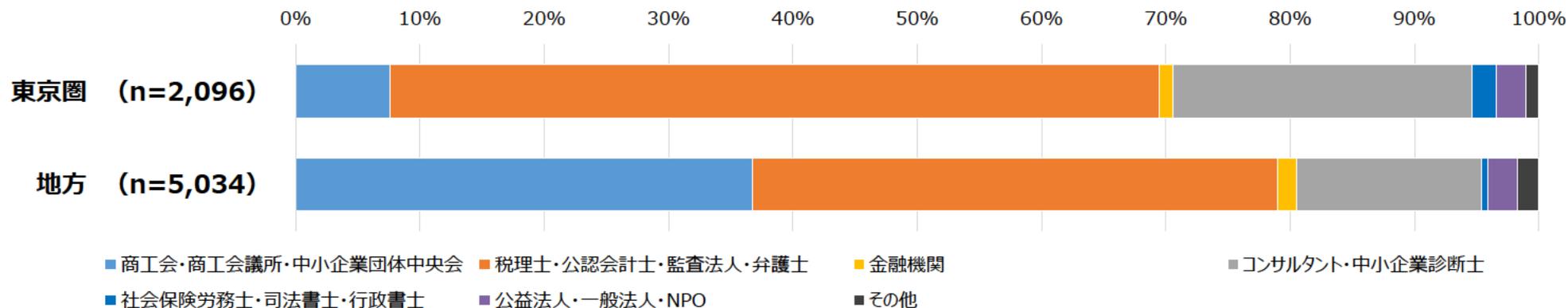
	地方					東京圏
	従業員数 49人以下	従業員数 50人以上 99人以下	従業員数 100人以上 199人以下	従業員数 200人以上 299人以下	従業員数 300人以上	
n=	91	100	86	34	49	33
人材育成にコストを割く余裕がない	14.3%	9.0%	11.6%	11.8%	12.2%	12.1%
人材育成に人員を割く余裕がない	45.1%	39.0%	25.6%	26.5%	36.7%	30.3%
人材育成のノウハウがない、やり方がわからない	28.6%	27.0%	23.3%	29.4%	24.5%	15.2%
社員側に成長意欲がない	15.4%	14.0%	18.6%	8.8%	16.3%	21.2%
人材の成長やアウトプットの向上の度合がわからない、測定できない	23.1%	18.0%	22.1%	20.6%	24.5%	24.2%
目指すべき人材像やスキルが定まっていない	17.6%	21.0%	24.4%	44.1%	20.4%	18.2%
社外の人材育成機関が地域に十分でない	5.5%	7.0%	3.5%	5.9%	10.2%	0.0%
コストをかけて人材を育成したにも関わらず、退職してしまう	17.6%	21.0%	27.9%	20.6%	20.4%	12.1%
相談する相手がない	4.4%	2.0%	0.0%	2.9%	0.0%	3.0%
特に課題はない	17.6%	19.0%	17.4%	17.6%	8.2%	12.1%
その他	4.4%	7.0%	8.1%	2.9%	10.2%	3.0%

- 人材育成を相談可能とする経営革新等支援機関の割合は、東京圏と地方で特段の差はない。
- 他方、その主体を見ると、地方では、コンサル等が少なく、商工会や商工会議所等の割合が非常に多い。

■ 経営革新等支援機関における相談可能内容

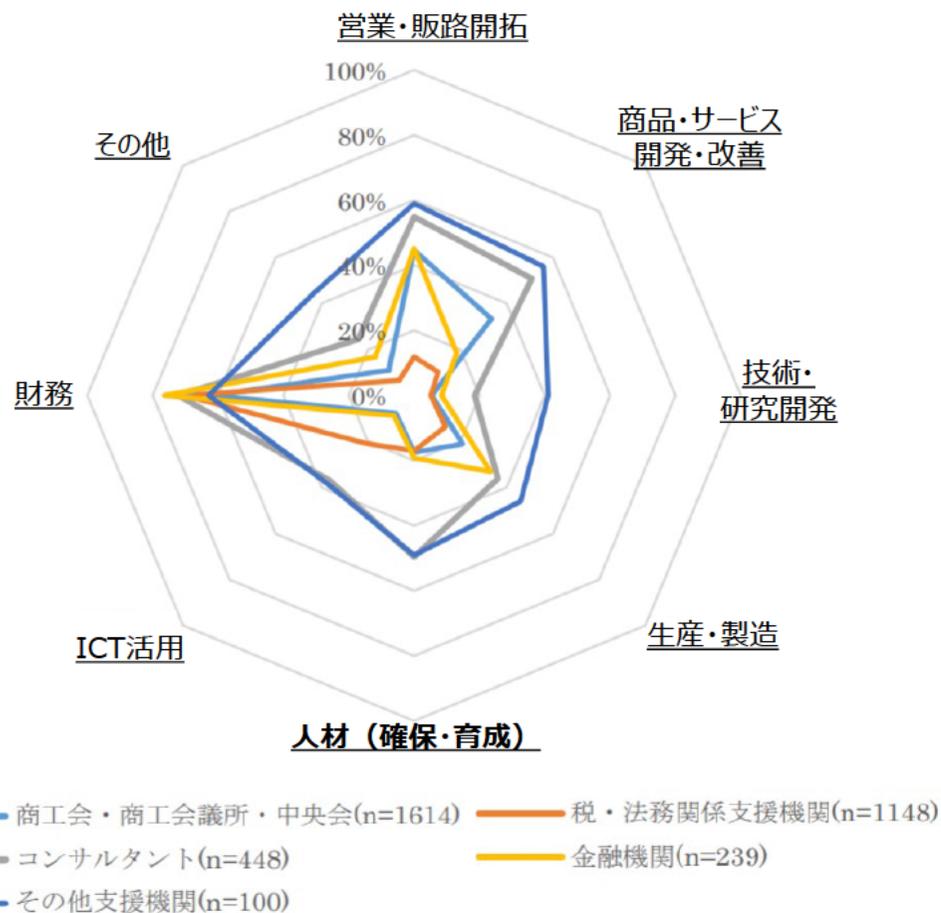


■ 経営革新等支援機関（人材育成を相談可能とする機関のみ）の種別内訳

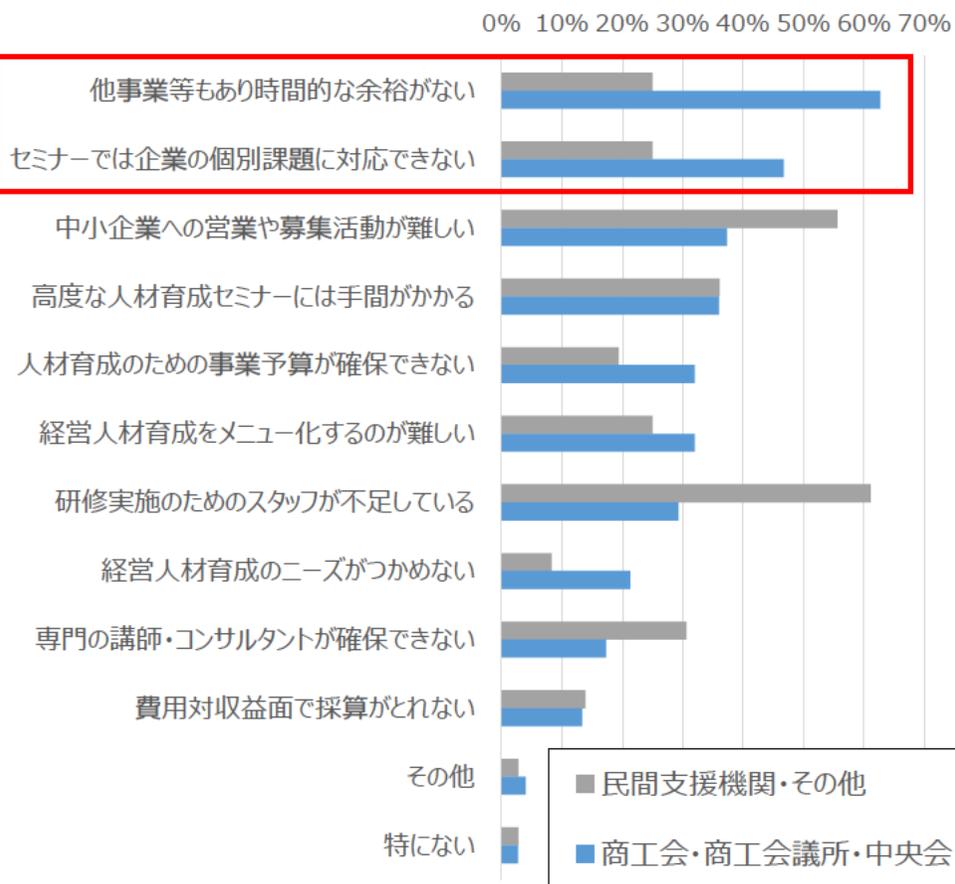


- 人材支援の観点からは、商工会や商工会議所は十分に対応できていない状況。
- 他事業の中で人材に注力する余裕がなく、個社に応じた丁寧な対応ができていないことが課題とされている。

■ 支援機関（区分別）の経営課題への対応状況

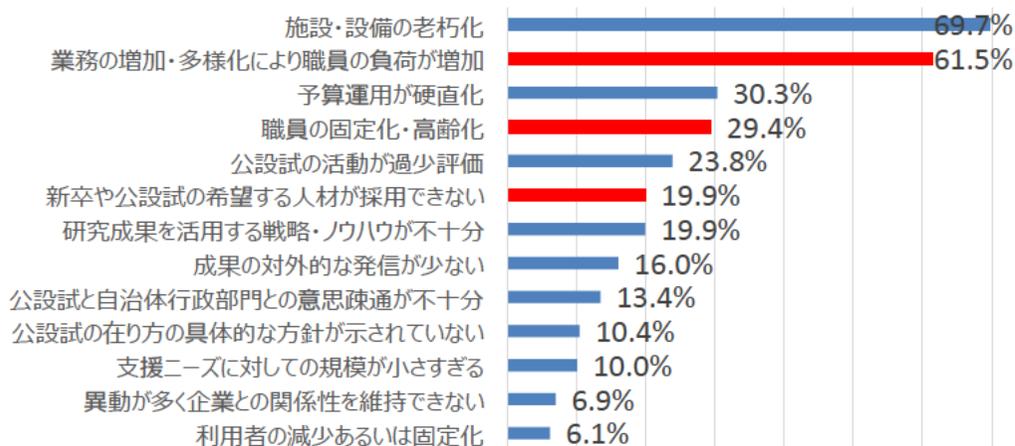


■ 経営人材育成の支援事業を行う上での課題

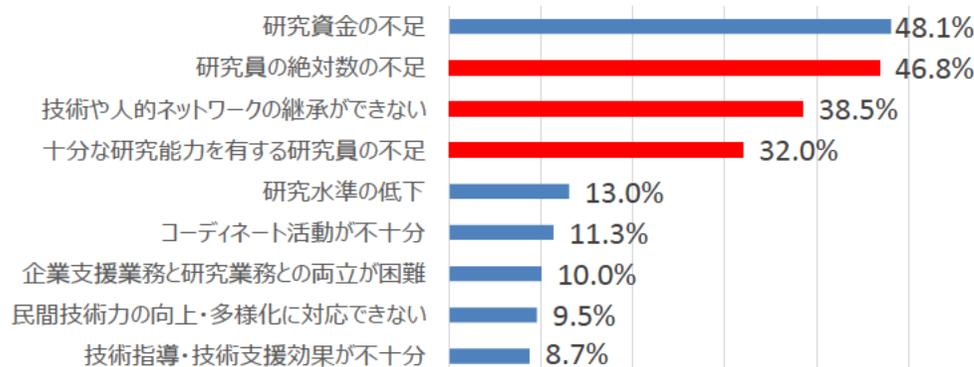


- 地域の公設試等においては、資金不足・施設の老朽化に加え、人員不足が大きな課題となっている。
- 地域金融機関についても、企業からの人材支援ニーズは高いものの、応えられていない状況。

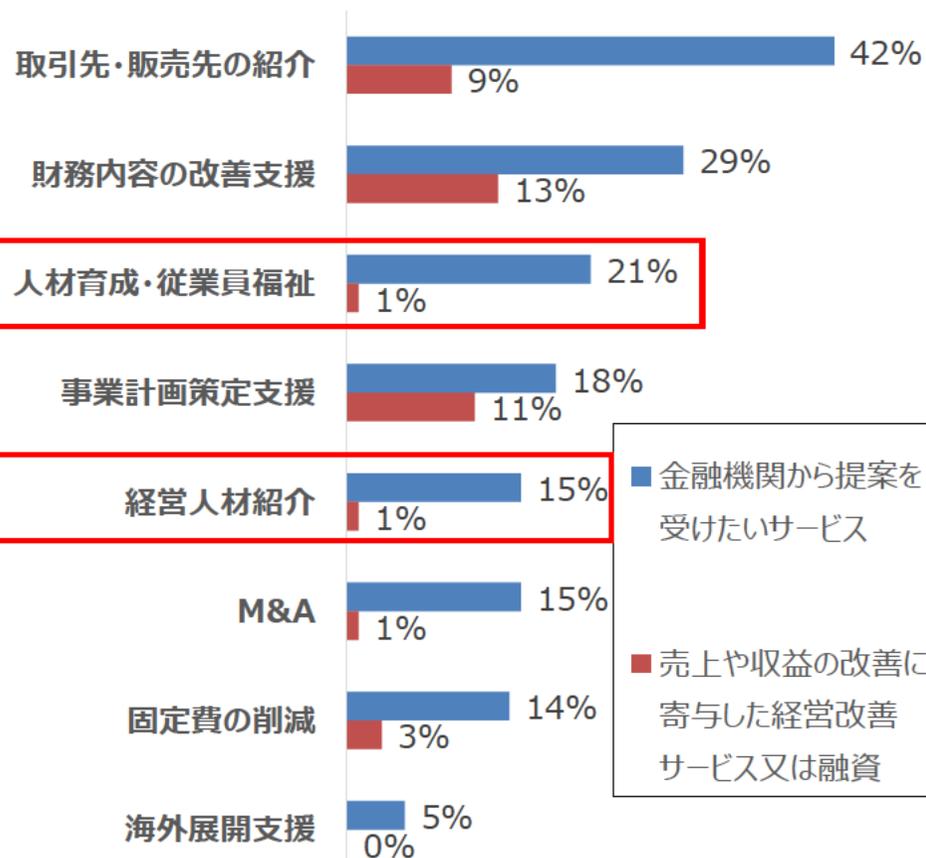
■ 公設試等の課題（組織面）



■ 公設試等の課題（技術指導、研究開発面）



■ 金融機関のサービスへの期待と実態



■ 金融機関から提案を受けたいサービス
 ■ 売上や収益の改善に寄与した経営改善サービス又は融資

(資料) ・内閣府「平成28年度独立行政法人等の科学技術関係活動等に関する調査」

・金融庁「企業アンケート調査の結果」(令和元年11月8日)：「金融機関から提案を受けたいサービス (n=7,677)」と

「売上げや収益の改善に寄与した経営改善サービス又は融資 (n=2,079)」の重複項目のみ比較。

(状況整理) 地域企業の人材確保における課題と昨今の状況変化

- 地域企業の人材確保は、「域外からの誘致」と「域内での育成」の2つだが、いずれも従来から課題が存在。
- コロナ禍での社会変化は、移住・テレワーク・副業兼業といった多様な形で都市部人材の流動性を高め、地域にとっての域外人材の活用可能性のきっかけを生み出している。

コロナ以前からの課題

① 若者や高度人材等が都市部に流出する一方で、UIJターンは限定的

- 若者人材や高度人材が東京圏に集中し、地方の労働市場は都市部ほど機能できていない。
- 若者・子育て世代の職住の流動性は高く、UIJターンの主力となることが期待される。関係人口となることや、(副業・兼業等が限定的な中)仕事面がボトルネック。

② 社内の人材育成体制が弱く、社外の機関の体制も不十分

- 地域企業での人材育成は、社員の自己啓発に依存。本人は人材育成に割く余裕がないというジレンマ。
- 支援機関も、地域金融機関の人材支援は弱く、大学、公設試等も、ノウハウや設備、人材が不足。



コロナ禍も踏まえた昨今の変化

③ 都市部の若者人材を中心とした地方移住の関心の向上

- ワークライフバランスの意識向上等により、都市部の若者を中心に、自然環境や住環境の良い地方での暮らしやすさに関心のある層が増加。

④ テレワークや兼業副業等、就労形態の意識の柔軟化と、働き場所の多様化

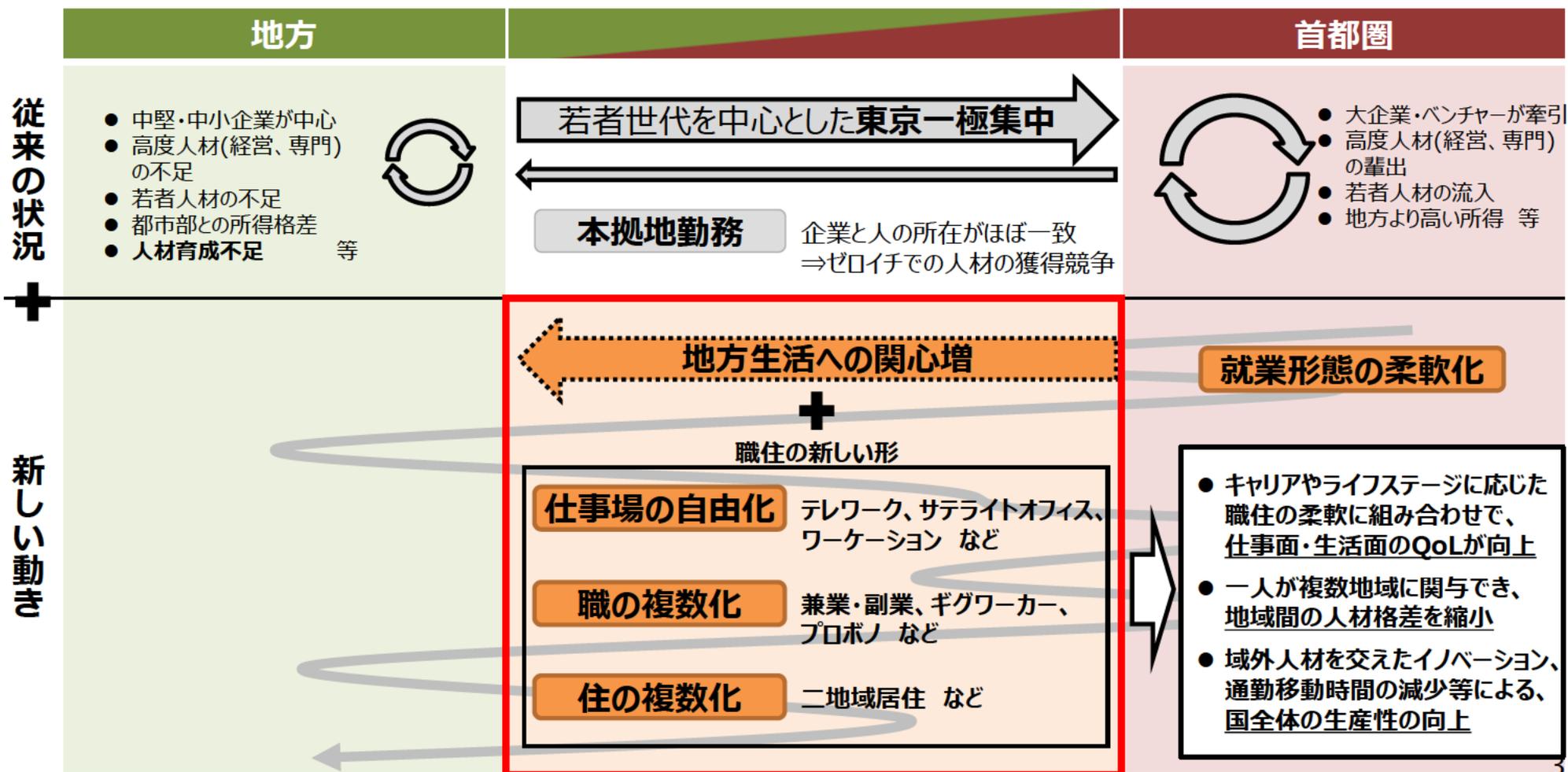
- テレワークや兼業副業等、より柔軟な就労形態への認知が向上。特に情報通信業・情報系部署等での実施が進む。
- 企業側も、就労環境改善等のために本社機能等の移転を検討。ただし、移転先候補は東京近郊。

⑤ 大企業等でのベテラン人材層の増加、社外まで含めた活躍の可能性

- 大企業では団塊Jr世代等のベテラン人材の層が厚く、人材を持て余しており、コロナ禍で人員調整の圧力が高まる。

(状況整理) コロナ禍での働き方の変化が生み出す、地域との新たな関わり方

- 本拠地勤務型の従来の働き方では、ゼロイチでの人材の取り合いの中、東京一極集中が続いてきた。
- 今般、コロナ禍での地方への関心増加と働き方の変化（テレワーク、兼業副業等の活発化）により、例えば首都圏に住みながら地方の業務を行うといった、地域企業との新しい関わり方が生まれてきている。



1. 前回の振り返り
2. 地域産業における人材ニーズ
3. 地域人材に係る課題とコロナ禍での変化
- 4. 地域人材の確保・育成に係る取組**
 - (1) 地域における取組事例**
 - (2) 国における地域人材関連施策
5. 議論いただきたい事項

取組事例：兼業・副業関係

＜地域企業が兼業・副業人材を募集する例＞

株式会社竹屋旅館（静岡県静岡市）

地域未来牽引企業

①主な事業者・団体等

- 株式会社竹屋旅館（旅館業）

②対象人材

- 首都圏の副業人材やフリーランス

③取組

- 4代目の就任後、「静岡に世界から人を集めたい」という理念のもと、インバウンドも対応した観光音声ガイド事業を計画。
- 新規事業は、スキルよりも、静岡への愛と問題意識を共有できる人と事業をやっていきたいとの考えで、最初から社員以外の人材活用を想定。個人的なつながりから人材を確保。

④成果

- 地元静岡への愛着、危機感、ビジョンを共有できる元大手企業若手人材や地元若手経営者等を兼業・副業で採用。2018年に新会社として分社化（株式会社Otono）、副業人材が代表取締役に就任（社員全員が副業人材）。
- サービスの導入実績は20件以上。様々な表彰を受賞し、更なる知名度アップにつながっている。



＜自治体がハブになって兼業・副業人材を募集する例＞

鳥取で週1副社長（鳥取県）

①主な事業者・団体等

- 県立鳥取ハローワーク、とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点

②対象人材

- 都市部大企業等のビジネス人材

③取組

- 2019年度より、都市部人材の副業・兼業誘致のため、東京都内で「週1で地方企業の副社長になる」をキャッチコピーに副業兼業サミットを開催（2020年度はオンライン開催）。
- 併せて、民間求人サイトに副業・兼業求人を掲載し、マッチングを促進。
- 2020年度は、国のプロフェッショナル人材事業スキームのもと、副業・兼業人材を県外から受け入れる企業に交通費を補助（補助率1/2、限度額50万円）。

④成果

	2019年度	2020年度
サミット参加者	125人	253人
マッチング	12社23人 (求人14社、 応募1,363人)	60社92人 (求人71社、 応募1,239人)



とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点HPから画像引用

取組事例：兼業・副業関係

＜地方局において兼業・副業等支援を実施する事例①＞

兼業・副業人材マッチング支援（関東局）

①主な事業者・団体等

- 関東経済産業局

②対象人材

- 兼業・副業・プロボノなど多様な形態で、地域中小企業等を支援したいと考える人材

③取組

- 2019年度から、専門社員やフリーランスといった兼業・副業等外部人材と中小企業等とのマッチングを支援。
- 2021年度は新たにコロナ禍の地方移住というトレンドを捉え、地元在住や若手中小企業等経営者が兼業・副業を行うマッチングにフォーカス。併せて、過去の案件を振り返り、調査・分析を実施予定。

④成果

- 中小企業等の外部人材事例をまとめた事例集（2019年度）、支援機関向けの支援ヒント集（2020年度）を作成。



＜地方局において兼業・副業等支援を実施する事例②＞

次世代コア人材確保事業（中部局）

①主な事業者・団体等

- 中部経済産業局（委託先：NPO法人G-net）

②対象人材

- 兼業・副業・プロボノなど多様な形態で、地域中小企業の成長・発展を担うプロジェクトに参加したいと考える人材

③取組

- 地域企業に対して、多様な人材・働き方の受入への関心を高める啓発セミナーや、マッチング・マネジメントに関するノウハウ研修を実施したうえで、人材マッチングイベントを開催。
- マッチングの前からプロジェクト遂行に至るまで、コーディネーターにより伴走支援。
- 新たな企業の取り組みを増やすために、好事例を発信するシンポジウム開催や事例集の作成を実施。

④成果

- 2019・2020年度累計で、44社118名のマッチングが成立。
- SNS、動画サイトの活用等を含む新たなプロモーション手法の開発や、自社ブランドの再構築・発信等の成果に繋がった。



多様な人材の活用ガイド
（2019年度に作成）

取組事例：サテライトオフィス・コワーキングスペース関係

はたらぶ北見（北海道北見市）

- 2017年より、市内中心部にICTを活用しつつ設置した「サテライトオフィス北見」を運用。雄大な自然で余暇を過ごすテレワーク「はたらぶ北見」を提唱。
- 首都圏のIT企業3社が「はたらぶ北見」の体験を契機として、北見市内に拠点を設置。北見工業大学とも共同研究などを実施。
- 地元出身で首都圏のコンサル会社に勤務する女性が同社に籍をおいたままUターンし、サテライトオフィス北見を活用して育児と仕事を両立。



サザンガク（長野県松本市）

- サテライトオフィス、コワーキングスペース、テレワークスペースの3機能を合わせ持つ地域のビジネス拠点として、2019年に「サザンガク」を開所。加えて、県の創業支援拠点や、よろず支援拠点のサテライトとして相談コーディネーターも常駐。
- 地元出身起業家によるコワーキング賑わい創出プロデュースのもと、イベント、ワークショップ、入居企業やメンバーの交流会、地元企業等を講師にした勉強会などを開催。交流により新たなコミュニティを形成しており、そこから新ビジネス創出を目指す。



33GAKU
サザンガク
matsumoto collaboration space

神山プロジェクト（徳島県神山町）

- 2010年より古民家の改修とともにサテライトオフィスを誘致。
- 2013年にコワーキングスペース「神山バレー・サテライトオフィス・コンプレックス」を設置。
- 首都圏等からIT・デザイン・映像関連14社が進出（第一号は(株) Sansan）。本社の短中期滞在者⇒開発拠点⇒常駐者という流れで社員が移住。
- 併せて町営の集合住宅を整備し、町内外から計50名が入居。2019年度は8年ぶりに社会増。
- IT人材等のため「神山まるごと高専」を2023年に設置予定。



スタートアップラボ Lagoon（沖縄県沖縄市）

- スタートアップ支援施設を前身として、2019年より、コワーキングスペース「スタートアップラボLagoon」を運用。起業・創業相談窓口やものづくり系のファブスペース等も備える。
- 現役エンジニアによるプログラミングスクールを定期的実施。2021年はワーケーションプラン(スクール+宿泊付)も提供。
- ワーケーションを兼ねた県外からの参加者や、人材を求めるIT企業や起業家が入居（(株)SAPジャパン等）。
- 350名を超える卒業生によるTechコミュニティが形成されている。



取組事例：ワーケーション・テレワーク関係

＜県をあげてワーケーションを推進する事例＞

Wakayama Workation Project (和歌山県)

①主な事業者・団体等

- 和歌山県

②対象人材

- 地域課題をビジネスチャンスとする県外企業人材

③取組

- 2017年度より全国の自治体に先駆け、主に企業向けワーケーションを推進。ワーケーションに関心のある企業のための総合コーディネーター等、県内のワーケーション受入事業者情報を一元的に発信。(Wakayama Workation Networks)
- 首都圏企業の社員を対象として、県内事業者との協業を通じた地域課題解決などの地方創生研修を実施。
- 全国の自治体と共に、「ワーケーション自治体協議会」を創設し、ワーケーションの普及促進に向けた取組を先導（会長：和歌山県知事）。

④成果

- 主に首都圏の企業が定期的にワーケーションで来県。
- 県外企業によるレンタルオフィスや、県内宿泊施設が滞在型ワーケーション施設を整備するなど、ワーケーション関連ビジネスが多数誕生。



＜経済産業局においてワーケーションを推進する事例＞

その仕事は沖縄で（沖縄総合事務局）

①主な事業者・団体等

- 沖縄総合事務局

②対象人材

- ワーケーションを目的に長期滞在するテレワーカー
- 営業研修や開発合宿を通じて関係人口化を図る企業人材

③取組

- 2018年度より、企業向け長期滞在型テレワークの誘致活動を開始。ポータルサイト「その仕事は沖縄で」を構築しPR。
- 2020年度には、リゾートホテルや商店街の中、離島の古民家などにコワーキング施設を整備。40カ所に広がる。

④成果

- ワーケーションがきっかけとなり、県外企業がサテライトオフィスを構える事例が生まれている。さらにサテライトオフィスから地域でのビジネス創出や人材採用に繋がっている。
- ワーケーション誘致は、施設環境以上に、地域企業コミュニティと、首都圏企業の人と地域課題を繋ぐコミュニティコーディネーターの存在が重要。



取組事例：ワーケーション・テレワーク関係

＜地域企業がテレワークを推進する事例＞

有限会社ループ（青森県三沢市）

①主な事業者・団体等

- 有限会社ループ（廃棄物中間処理・収集運搬、建設業）

②対象人材

- 社内従業員

③取組

- 2009年の新型インフルエンザ発生を機にVPNでの社内ネットワークを整備。2013年には**2か所の中間処理場にサテライトオフィスを設置**。グループチャットを導入し、管理及び事務機能を分散。
- コロナ禍で本社4名が月に2日の在宅勤務を試験的に開始。また、工事及び収集運搬等に携わる者に端末を持たせ、出張先においてモバイルワークを実施。

④成果

- 出納管理は本社に残しつつ総務機能を各事業部に分散でき、総務機能の補完体制を構築。
- 収集運搬・工事など外部にいる従業員との報連相が即時可能。
- サテライトオフィスにより、通勤時間を最適化した配置換えや求人が可能。
- 一人当たり残業時間が約10時間減少し、売上・利益も増加。



＜中小企業のテレワーク導入を推進する事例＞

中小企業の働き方改革支援企業（岡山県）

①主な事業者・団体等

- 株式会社WORK SMILE LABO（岡山県岡山市）

②対象人材

- 働き方改革に積極的に取り組む地域中小企業で就職を希望する学生等

③取組

- 事務機器販売の同社は、2011年の経営危機の際、社内業務改善に取り組み、ICTを活用したテレワーク推進、生産性を重視した人事評価制度導入等により営業効率を改善。
- 自社でのテレワーク導入に当たって得られたノウハウやテレワークに資するICTツール及び導入支援サービスをセットで提供する中小企業の働き方改革支援サービスを開発。
- テレワークは、「大企業しか導入できない」「従業員の勤怠管理ができない」といったネガティブイメージが多い中、対象を従業員50名以下でICT専任者がいない中小企業に設定し、同社の「体験見学会」により従業員がテレワークを活用する様子等を一般公開するといった営業を積極的に展開。

④成果

- 2018年、同業他社と比較して高い粗利益率40%を達成。2020年から感染拡大した新型コロナによるテレワーク普及により、同社への引き合いが活発化。
- 2021年春卒業予定大学生就職希望岡山県ランキング4位。



取組事例：若者人材のUIターン就業関係

<採用・求人手法を工夫して若者のUIターンを捉える事例>

株式会社共立アイコム（静岡県藤枝市）

①主な事業者・団体等

- 株式会社共立アイコム（印刷・情報サービス業）

②対象人材

- 新卒採用



オンラインワークショップ

③取組

- 2018年から、「理念共有型」採用活動として、企業の理念や価値観・目的への共感度を基準に選考。
- 人事部だけでなく、社長も含む部署横断で採用チームを形成し、「求める人物像の明確化」や「採用コンセプト」を策定。
- 自社の採用専用サイトやSNS・ダイレクトリクルーティングで学生を募集。
- 1次、2次選考はWebで実施。新入社員になりきって課題解決を行うシュミレーション型ワークショップや「10年後のアイコム」を社員と考える2dayワークショップを実施。

④成果

	2019年卒向け	2021年卒向け
採用数(うちUIJ)/エントリー数	3人(2人)/36人	3人(2人)/240人
男女比	8:2	6:4

- 入社後の早期離職・内定辞退の抑止、会社への深い理解による新入社員の早期活躍にもつながる。

<地方企業と若者のUIターンのマッチングを行う事例>

株式会社シンミドウ（埼玉県さいたま市）

地域未来牽引企業

①主な事業者・団体等

- 株式会社シンミドウ（採用コンサルティング業）

②対象人材

- 地元へのUターン就職を希望する首都圏在住の学生

③取組

- Uターン就職活動のハードルを下げるため、ウェブに自撮り動画を載せることで地元に戻らなくても採用選考を進められるサービス「きたいこ」を開発（ビジネスモデル特許取得済）し、2020年3月からベータ版として運用開始。

④成果

- コロナ禍での移動制限も相まって、ベータ版への登録学生が増加。2020年度は企業30社、学生300名が登録。2021年度には正式版として、利用企業100社を見込む。
- 今後は埼玉県及び北関東だけではなく、東北や信越などの地域におけるUターン就職へも対象を拡大していく予定。



地方企業と地方出身学生をつなぐ「きたいこ」のサイト画面

取組事例：関係人口等に係る複合的取組（釜石市オープンシティ戦略）

- 復興プロセスで得た最大の資産「つながり」を生かすまちづくりを掲げ、多種多様なプロジェクトを組み合わせ、外部人材誘致と地元との交流を促進。



取組事例：関係人口等に係る複合的取組（八幡平市まちの人事部）

- 市の産業全体を一つの大きな事業体に見立て、地域の中小企業が十分に経営資源を割けない人事機能を担うシェアリングサービス。各社は本業に注力しながら、採用・育成・定着に戦略的に取り組むことが可能に。

■ 主な事業者

- あくしゅ Aqsh合同会社（市の起業人材育成事業「起業志民プロジェクト」に2019年に参加したメンバーが、HRテック領域で起業）が、2020年6月から「八幡平市まちの人事部」運営を受託し、取り組みを開始。

■ 取組・成果

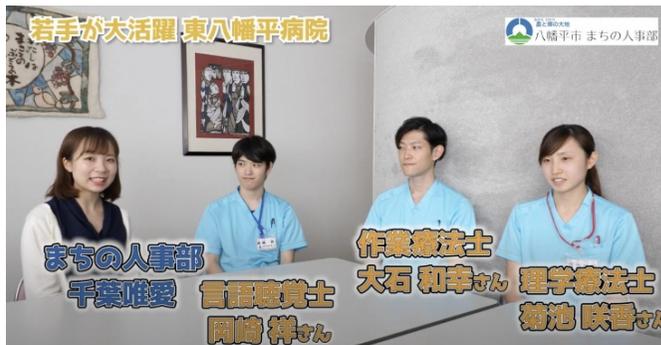
● 企業人材確保支援

採用支援（就職セミナー開催等）、育成支援（研修等）、定着支援（企業ビジョン作成WS等）を行い、求人企業14社に対して、7社に11人を県内外から採用（KPI・5社）

● 副業人材マッチング支援

募集支援（課題切り出し、体制づくり等）、活動支援（メンタリング等）により、広報、総務等で5社へ都市部の高度人材5人をマッチング（KPI・5社）

※コロナ禍により会合や往来ができないため、SNSや動画の駆使、副業をテレワーク可能なものに限定するなど、見直しつつ実施。



採用力強化プロモーション動画



新規プロジェクト立案研修会

取組事例：地方局における、地域の特色を活かした関係人口の深掘り

震災復興の経験を踏まえた関係人口の維持・発展、域内外の共創促進（東北経済産業局）

- 東日本大震災から10年目の節目に、局内若手職員を中心に「創造的復興PT」を組成。今後10年の取組やあるべき姿を検討。
- 復興過程で関係人口の爆発的増加からハード・ソフトのインフラ・ハブ組織の形成が進み、共創環境が整備されたことに注目。東北六県の関係人口創出事例を調査するとともに、中核的役割を担う「地域コーディネーター」同士のネットワーク形成と知見・ノウハウの共有を目的に「東北コーディネーター・フォーラム」を開催（2021年3月）。
- 2021年度は、地方への関心や新しい働き方の潮流を踏まえ、東北地域の先行体験をもとに、「一定期間における事業活動の課題」を整理し、ギグエコノミー時代におけるより効率的・効果的な人材シェアリングの方策等について取りまとめる。また、2020年度に設立した価値共創プラットフォーム「NEXT TOHOKU MEETUP」を活用した各種取組を展開。

サテライトオフィスでの企業交流等によるイノベーションメカニズムの分析（関東経済産業局）

- サテライトオフィスにおいてイノベーションや新ビジネスが加速度的に創出されるには、単に入居するのみならず、企業同士の橋渡し役の存在や、積極的な機会創出により首都圏企業や人材と連携することが重要。
- 関東局管内では、新潟県の「NINNO(ニーノ)」（入居企業と地元企業の交流で新しいソリューションやビジネス創出を目指す）や、長野県の「サザンガク」（地元出身のコミュニティマネージャーが入居企業やコワーカー、地元企業の交流を促して新ビジネスの創出を目指す）といった先行事例が見られる。また、首都圏企業や人材の動向が把握できることも強み。
- このため、2021年度は、そうした地方のサテライトオフィスでイノベーションや新ビジネスが創出されるメカニズムを調査分析し、他地域に展開可能な形でまとめることを目指す。

ワーケーション人材・企業の現地コミュニケーション促進・地域課題解決の実証（沖縄総合事務局）

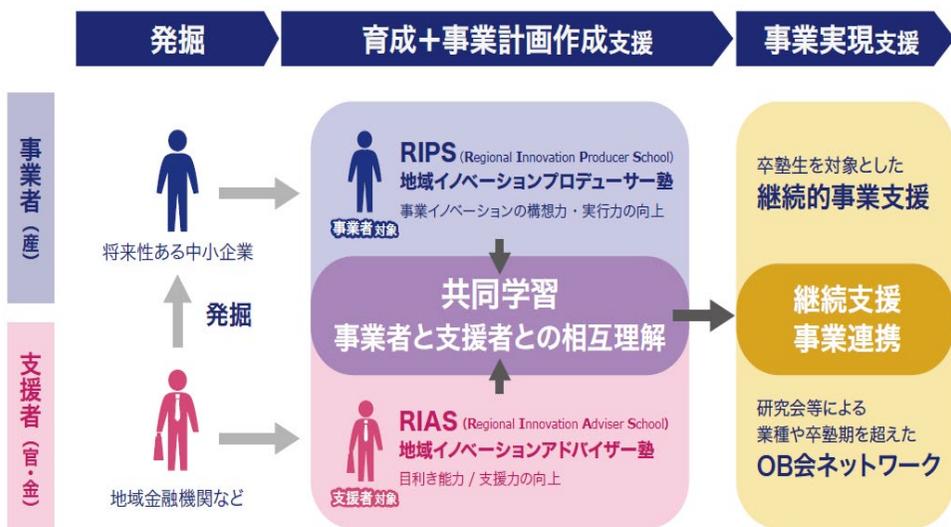
- 2018年度よりワーケーションモニターツアーを実施。2020年度は、単に施設を提供するだけではなく、ワーケーションで訪れる人と地域の企業や課題を繋ぐ取組を実施した結果、移住やサテライトオフィス立地に繋がった事例や、地域課題解決のためのソフト開発など新たなビジネス創出に繋がった事例へと発展。
- ワーケーションをきっかけに交流人口から関係人口へと昇華させるには、自治体の地域課題や地元企業の課題と、ソリューションを持つ首都圏のスキル人材を繋ぐコーディネーターの役割が重要。
- このため2021年度は、発地側と着地側を繋ぐ窓口機能の充実と、着地側での地域コーディネーターを中心とした受け皿づくりを通じて、ワーケーションによる地域活性化の促進を図る。

取組事例：産官学金連携の人材育成

➤ 地域で価値を創出する人材の育成（東北大学・地域イノベーション研究センター）

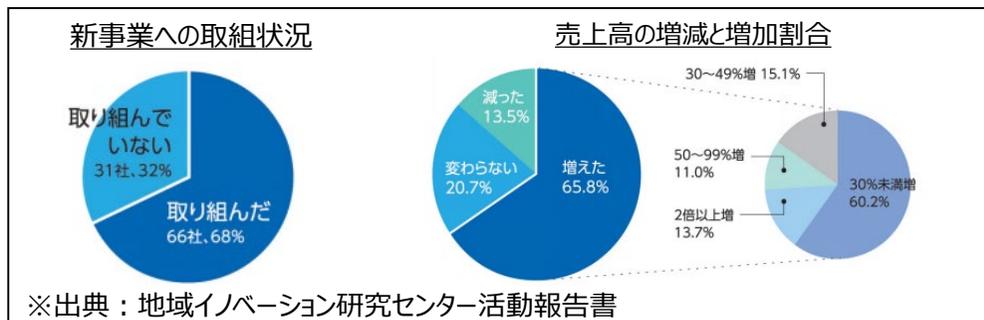
- 東北大学・地域イノベーション研究センターでは、**2012年より9期にわたって**以下の講座を開講。
 - ✓ **中小企業の経営者を対象**とした「**地域イノベーションプロデューサー塾**」（RIPS）
 - ✓ **地域金融機関を対象**とした「**地域イノベーションアドバイザー塾**」（RIAS）
- RIPSとRIASの**共同学習**により、**中小企業の経営者と地域金融機関の相互理解**が深まり、**地域での価値創出・社会課題解決に資する人材育成**が実現。
- 2012～2017年度の卒塾生（168名）に対するアンケート調査結果によると、**卒塾後に新事業に取り組んだ者の割合は68%**であり、**新規事業の創出につながっている**。

<RIPS/RIASの概要>



※出典：地域イノベーション研究センター活動報告書

<RIPS卒塾後の事業状況（2012～2017年度の卒塾生）>



<RIPS卒業生による新規事業（株式会社ワイヤードビーンズ：宮城県仙台市）>

- 日本各地の職人と製品を企画し、「**DX・D2C（Direct to Consumer）事業**」を実施。
- 自社で「**生涯を添い遂げるグラス**」「**生涯を添い遂げるマグ**」を開発。オンラインストア事業で蓄積された顧客情報の分析に基づき、**独自のアフターサービス「生涯補償」**を実施。**購入後の期間や破損理由を問わず、何度でも交換可能**であり、**GIFT**として人気。
- また、**自社オンラインストア運営ノウハウからDX・D2C構築事業**を実施。企業の販路拡大に貢献。

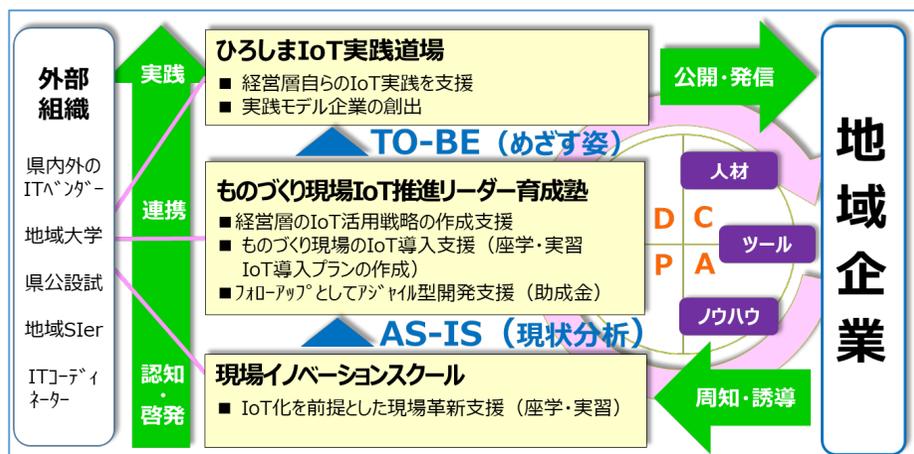


取組事例：産官学金連携の人材育成

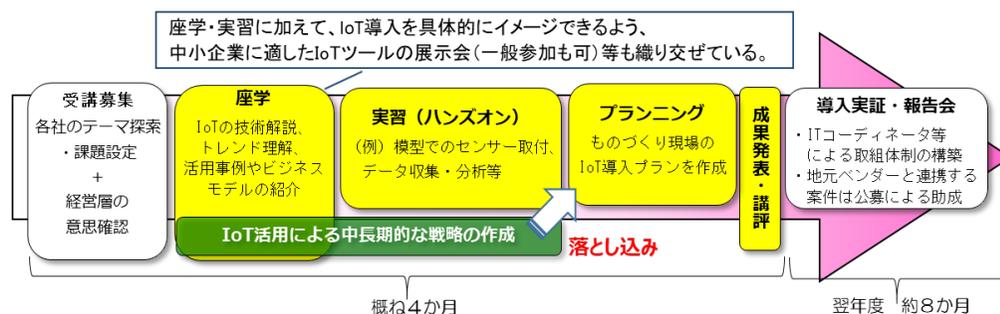
➤ 中小企業DX推進支援事業（広島県、（公財）ひろしま産業振興機構）

- 『ものづくり現場IoT推進リーダー育成塾』において、下記一連の取組を実施し、取組成果を報告会で広く発信。
 - ✓ 経営層のIoT活用戦略の作成、
 - ✓ 並行して実施する、現場改善にフォーカスした座学・実習、
 - ✓ 戦略も踏まえたものづくり現場のIoT導入プラン作成、
 - ✓ フォローアップとしての、県内のベンダー等と組んだ導入実証（アジャイル型開発）の経費一部助成。
- 上記リーダー育成塾を中核にしつつ、その前段としては、『現場イノベーションスクール』（QCDの変革やIoT活用の前提となる現状分析等の座学・実習）、ステップアップの場としては、『ひろしまIoT実践道場』（経営者自らのIoT実践支援、実践モデル企業の創出）、の一連の事業構築により、IoT活用の現状分析から実践レベルまでを一体的に支援。
- リーダー育成塾の2020年度受講企業は9社。2021年度も10社程度を予定。

<事業全体の設計>



<ものづくり現場IoT推進リーダー育成塾のカリキュラム>



取組事例：高度人材育成（デジタル）関係

<公設試等と連携してデジタル人材育成に取り組む事例>

デジタルエンジニア人材育成調査事業（東北局）

①主な事業者・団体等

- 東北経済産業局（及び外部有識者による検討委員会）

②対象人材

- 東北地域の製造業におけるデジタルエンジニア（D E）人材

③取組

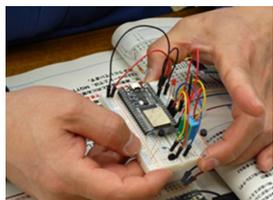
- 2020年度、東北地域のD E人材育成の現状と課題を整理するとともに、**産学官連携でのD E人材育成方策**を検討し、**提言**として取りまとめた（目的・レベル別研修の充実、継続的・柔軟に進める仕組みの構築、意識醸成、実践の場の構築等）。2021年度以降、具体的な取組を検討予定。
- **秋田県産業技術センター**において、秋田県研究員を講師とした**座学等の基礎技術研修**や、**県内事業者の工場でのハッカソン形式の研修**を実施。当該取組の**他県への横展開**を目指す。（「秋田モデル」横展開事業）

④成果

- 基礎技術研修は**4県1市**にオンラインで展開し、**参加者は26社41名、満足度は86%**。



座学研修(青森県開催)



実践研修(青森県開催)

<大学等と連携してデジタル人材育成に取り組む事例>

「ITものづくりブリッジ人材」育成事業（中部局）

①主な事業者・団体等

- 実施主体：中部経済産業局
- 協力機関：名古屋工業大学

②対象人材

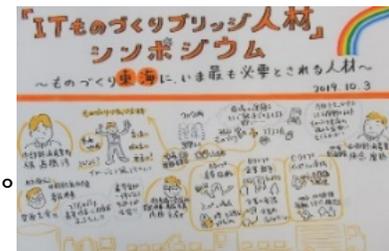
- 製造業の生産技術部・製造部のリーダー等

③取組

- **ものづくりの課題解決・価値創造とITとの橋渡しを行う「ITものづくりブリッジ人材」育成**に向けた取組を実施。
- 2019年度は、**生産性向上を担う中核的人材育成に向け、産学官協働によるカリキュラムを策定**。2020年度は、**カリキュラムの実践的検証に向けて、トライアル研修事業を実施**。学習効果や運営手法を分析し、事業性を評価。
- 中小企業の経営者層向けに、課題解決から新たな価値創造の実現に向け、**経営デザインシートを活用したWS・シンポジウム**を実施。

④成果

- 演習用の「模擬事例」を含んだ**10回シリーズのカリキュラム**を公表。
- トライアル研修の結果、産学官金の委員で組織する評価委員会において、効果的な内容であり、研修機関等の活用にあたり、**事業性ありと評価**。



シンポジウム開催概要
(グラフィックレコーディング)

取組事例：高度人材育成（イノベーション）関係

<自治体等を中心にイノベーション人材育成に取り組む事例>

たなべ未来創造塾（和歌山県田辺市）

①主な事業者・団体等

- （主催）田辺市、富山大学地域連携推進機構
（連携機関）日本政策金融公庫田辺支店
（協力機関）紀陽銀行田辺支店、きのくに信用金庫田辺支店

②対象人材

- 地域ビジネスを担う若手人材

③取組

- 田辺市と富山大学地域連携推進機構連携のもと、**地域企業の第二創業**を支援し、**本業を生かしたビジネスで地域課題の解決を目指す「たなべ未来創造塾」**を実施。
- 全14回のカリキュラム（講義＋演習）。塾生は、**田辺のことを学び、ディスカッションしながら、地域課題と企業課題を同時解決し、自社と地域の強みを活かす、地域に根ざしたビジネスプランを構築。**
- 修了後も、ビジネスプランの更なるブラッシュアップや、**金融機関による金融支援等**により、事業の芽を育てる。

④成果

- **5期58名の修了生を輩出、PJ実行率は約7割。（～4期）塾生同士で新規事業を立ち上げる等、修了生からローカルイノベーションが誕生。**



<高度デザイン人材育成に取り組む事例>

「デザイン経営」パートナープロジェクト（九州局）

①主な事業者・団体等

- 九州経済産業局

②対象人材

- 高度デザイン人材

③事業概要

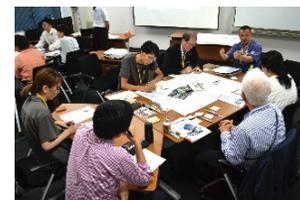
- 平成30年度以降、経営にデザイン視点を取り入れる「デザイン経営」推進施策を実施。その中で、**企業側のデザインマインドのみならず、デザイナー側もビジネス視点の習得・向上が必要との課題を抽出。**
- 九州管内のデザイン関連団体や信用金庫等と連携して、**デザイナー・支援機関向け座学研修、企業経営に関わる現場力をつけるためのワークショップ、プレゼン力向上塾等**を実施。
- 育成後は、**企業・デザイナーをマッチングし、事業化まで支援。**

④成果

- 業績向上による**研究開発投資の拡大、各種デザイン賞の受賞（京都デザイン賞）**等に結実。



座学研修



企業経営者とのWS



プレゼン力向上塾

取組事例：若者人材の域内就業支援関係

<インターンを通じて域内就業促進に取り組む事例>

しがプロインターン（滋賀県）

①主な事業者・団体等

- 滋賀県（運営：しがジョブパーク）

②対象人材

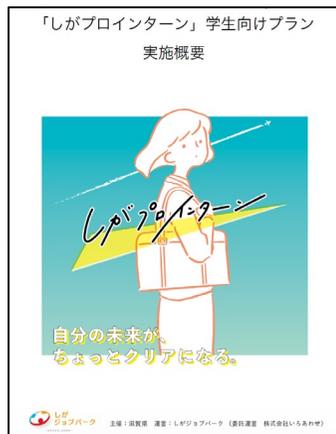
- 学生（課題解決型インターン）
- 社会人・既卒（就業体験型インターン）

③取組

- 学生向けは、企業名を選ぶのではなく、5つのプロジェクトテーマ（情報発信、社会貢献等）から選んで応募。ランダムにマッチングされた企業で5日間インターンを提供。
- 社会人向けは、企業をお試しで体験できる1 DAYインターン。
- 今後は、オンラインインターンも積極的に推進。

④成果

- 学生向けは、目標を大きく超える**142件の申込**があった。
- 満足度は98%と高く、特に介護等のイメージが良くなったとの意見あり。
- ランダムなマッチングであったにもかかわらず、参加学生の求人への応募意欲は高かった（企業の採用活動にも寄与したと評価できる）。



<大学と連携して域内就業促進に取り組む事例>

大学等×中小企業講演者WEBマッチングPF（近畿局）

①主な事業者・団体等

- 近畿経済産業局

②対象人材

- 大学・短大・高専の講義に出席している学生

③取組

- 地域の優良な中小企業（地域未来牽引企業等の受賞・認定を受けている中小企業）が、近畿の大学等の講義でゲストスピーカーとして登壇するためのマッチングを行うプラットフォームを2019年11月に構築。
- 中小企業は若手人材確保に期待し、学校はゲストスピーカーとして招く企業の幅が広がり、学生には地域の優良企業を知り、働く魅力を学ぶ機会となっている。

④成果

- 2021年3月現在で96社が登録中。
- プラットフォームからの紹介等により、延べ25大学の講義で登壇。



1. 前回の振り返り
2. 地域産業における人材ニーズ
3. 地域人材に係る課題とコロナ禍での変化
- 4. 地域人材の確保・育成に係る取組**
 - (1) 地域における取組事例
 - (2) 国における地域人材関連施策**
5. 議論いただきたい事項

活力ある地方の実現に向けて「地方への力強い人の流れを作り出す」ための取組①

- 企業の地方進出や地方移住を促進するためには、**地方にいながらテレワークにより都会と同じ仕事ができることが重要**。このため、東京圏に立地する企業などに勤めたまま地方に移住して地方で仕事をする「地方創生テレワーク」（「**転職なき移住**」）を推進。

<主な取組>

- ・ **地方創生テレワーク交付金制度（100億円）の創設**
- ・ 地方創生テレワークに取り組む**企業と自治体のマッチング支援**等の取組（企業と自治体を結ぶ情報提供体制等の整備、経済界・自治体関係者との連携した取組等）
- ・ 地方創生**移住支援**事業について**テレワークを活用した移住者への支援対象の拡大**

地方創生テレワーク交付金

地方創生テレワーク交付金

予算額 100億円
(国費ベース)

補助率 最大 3/4

自治体施設整備に加え、民間施設整備、進出企業の支援が可能

ハード/ソフト経費の一体執行

サテライトオフィス等を整備・運営、利用促進

① 自治体施設として整備 ② 民間施設として整備

施設を開設して、地域に企業を呼び込みたい




①⇔② 組み合わせ可 (最大3施設)

働く環境の整備
利活用・プロジェクト推進

施設整備・運営 事業費 最大9,000万円/施設
プロジェクト推進 事業費 最大1,200万円/団体

③ 既存施設の活用促進
既に整備した施設の利用促進で地域に企業を呼び込みたい




利活用・プロジェクト推進

事業費 最大1,200万円/団体

④ 企業の進出支援
施設の利用企業を支援して地域への企業進出を促進したい




進出企業支援

進出支援金 最大100万円/社

【総事業費ベース、国費は3/4、または1/2】

地方創生テレワークに向けた検討会議

地方創生テレワークを推進し、**新たな働き方や生活への意識の変化**を**地方への新しいひとの流れ**につなげるため、**経済界、有識者、自治体関係者、関係省庁等の参画を得て、「地方創生テレワークの推進に向けた検討会議」**を開催し、年度末の取りまとめに向け議論を実施。

<検討会議における主な論点>

- ・ 「転職」を伴わず移住を可能とする、「地方創生テレワーク」のメリットや課題の整理
- ・ 自治体・企業・働き手が取組を進めるうえで参考となる先行事例の紹介と取組のポイント
- ・ 地方創生テレワークを推進するための基本的な考え方と国として行う取組の方向性

活力ある地方の実現に向けて「地方への力強い人の流れを作り出す」ための取組②

移住支援金・起業支援金

○**地方移住の促進**のため、東京圏からUIJターンして起業・就業する方に**支援金を支給**する事業を実施。

※令和3年度より、移住先でテレワークにより移住前の業務を継続する場合も対象化。

	地方へ移住 (東京23区在住者又は23区への通勤者が移住)
地域の中小企業等への就業やテレワークで移住前の業務を継続等	最大100万円 (世帯：最大100万円 単身：最大60万円)
地域課題解決に資する社会的事業を起業	最大300万円 (最大100万円+200万円※) ※別途地方創生起業支援事業により支援

地方拠点強化税制

○**企業の本社機能の地方への移転等**を通じて、地方での雇用創出を支援するため、企業が本社機能を東京**23区**から地方に移転する場合又は地方において拠点を拡充等する場合に、**税制優遇措置**を講じる。(適用期限：令和4年3月末)

- ・オフィス減税
建物等の取得価額に応じた税額控除又は特別償却
- ・雇用促進税制
地方拠点において増加した従業員数に応じた税額控除



関係人口の創出・拡大

○地域課題の解決と**地方移住の裾野の拡大**につながる、関係人口の創出・拡大を推進。都市と地域の両方の良さを楽しむ関係人口を増やすため、仲立ちする**民間組織**をモデル的に**支援**。



(関係人口の例)

- ・都会に住んでいながら地方の祭りに毎年参加し、運営にも参画する人。
- ・副業・兼業で週末に地方の企業で働く人々。

○多様化、複雑化する**地域の課題**を解決するとともに、**都市部の専門人材と地方とのつながり**を作り出すため、地方創生を担う**人材の派遣支援**や地域における**人材の確保・育成**に取り組む。

- ・プロフェッショナル人材事業
- ・先導的人材マッチング事業
- ・地方創生人材支援制度
- ・企業版ふるさと納税(人材派遣型)

(参考) プロフェッショナル人材事業実績(～令和3年1月)

相談件数：54,301件 成約件数：11,450件(累計)

経済団体との意見交換(経済3団体及び全銀協)

経団連、経済同友会、日商及び全銀協と意見交換と認識の共有を実施。

- ・経団連(2020年10月9日実施)：隈副会長他と意見交換を実施。
- ・経済同友会(2020年10月20日実施)：櫻田代表幹事、山下地方創生委員会委員長他と意見交換を実施。
- ・日商(2020年10月8日、11月19日実施)：三村会頭他と意見交換を実施。
- ・全銀協(2020年11月18日実施)：三毛会長他と意見交換を実施。

地方創生移住支援事業・地方創生起業支援事業

○ 地方へのUIターンによる起業・就業者の創出等を地方創生推進交付金により支援(2019～)。

■ 地方創生移住支援事業

東京圏から地方へ移住して地域企業への就業や社会的起業等をする移住者に支援金を支給(移住支援金:最大100万円)

■ 地方創生起業支援事業

地域の課題に取り組む「社会性」「事業性」「必要性」の観点をもった起業(社会的起業)等をする者に支援金を支給(起業支援金:最大200万円)

東京圏から地方へ移住して社会的事業を起業した場合には、移住支援金と起業支援金を合わせて支給可能(最大300万円)

地方創生移住支援事業

地方※1へ移住

(東京23区在住者又は23区への通勤者※2が移住)

地方※1での就業等

(地方公共団体がマッチング支援の対象※3とした中小企業等に就業又はテレワークにより移住等)

移住支援金

最大100万円

〔世帯:最大100万円
単身:最大60万円〕

地方創生起業支援事業

地方※1での起業

(地域課題解決に資する社会的事業を起業)

移住支援金+起業支援金

最大300万円

〔移住支援金:最大100万円
+
起業支援金:最大200万円〕

起業支援金

最大200万円

〔起業に要した経費の1/2
最大200万円〕



※1 東京圏(東京、埼玉、千葉、神奈川)外および東京圏の条件不利地域※4。

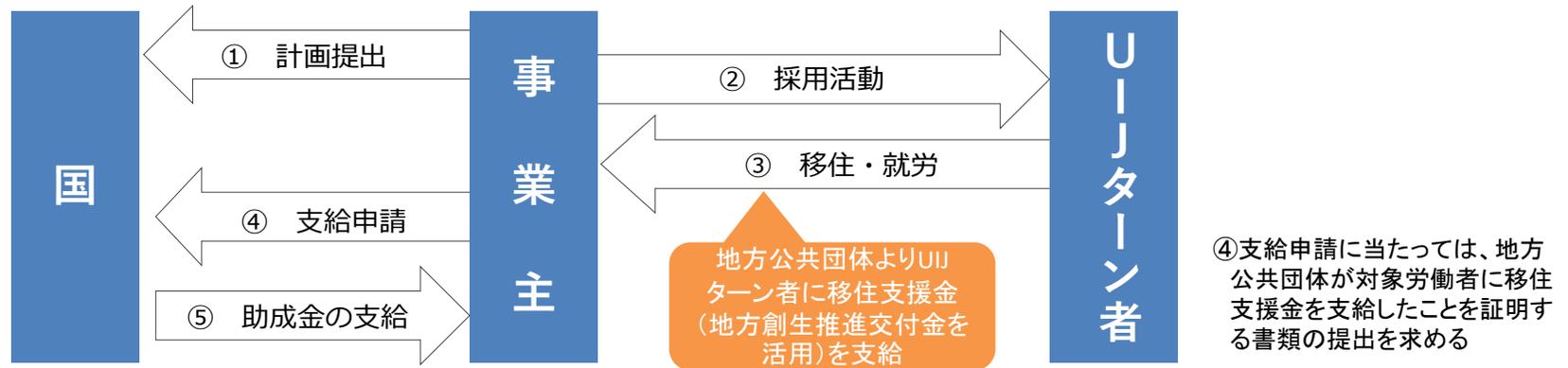
※2 東京圏在住の23区への通勤者(条件不利地域※4在住者を除く)。

※3 都道府県による移住希望者等と中小企業等のマッチングを支援する仕組みの構築を別途支援。

※4 過疎地域自立促進特別措置法、山村振興法、離島振興法、半島振興法及び小笠原諸島振興開発特別措置法において規定される条件不利地域を有する市町村(政令指定都市を除く)。

- 東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIJターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることが必要。
- このため、内閣府の地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

支給までの流れ



助成の内容

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域（※1）に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 ① 就職説明会等の実施に係る経費（オンラインによる実施に係る経費を含む。） ② 募集・採用パンフレット等の作成経費（※2） ③ UIJターン者の採用に向けた外部専門家によるコンサルティング経費
対象労働者	地方公共団体から移住支援金（※3）の支給を受けた労働者（新規学卒者を除く）
助成額	助成対象経費に1/2（中小企業以外は1/3）を乗じた額（上限100万円）

※1 過疎地域自立促進特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村（政令指定都市を除く）。

※2 地方創生推進交付金を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。

※3 移住支援金は、地方創生推進交付金を活用して創設されたものに限る。

プロフェッショナル人材事業

- 45道府県（東京都と沖縄県を除く）が「プロフェッショナル人材拠点」を設置し、平成28年1月から本格稼働。潜在成長力ある地域企業に対し、経営戦略の策定支援とプロフェッショナル人材の活用支援活動を行う。
- 各拠点は、地域企業の経営者を対象に、成長戦略や人材戦略への関心を高めるセミナー等の活動を展開しつつ、成長が期待される企業を個別に訪問。経営者に「攻めの経営」と新たな事業展開を促すとともに、企業の成長に必要なプロ人材ニーズを明確に切り出し、優良な雇用機会として人材市場に発信する。
- 地域金融機関や各種支援機関等とも、有望企業の発掘や成長戦略の策定などで積極的に連携。また、主に都市部大企業との人材交流の拡大や人材ビジネス事業者と密接に連携しつつ、常勤雇用のみならず副業・兼業などの多様な形態でのプロ人材の還流実現に取り組む。

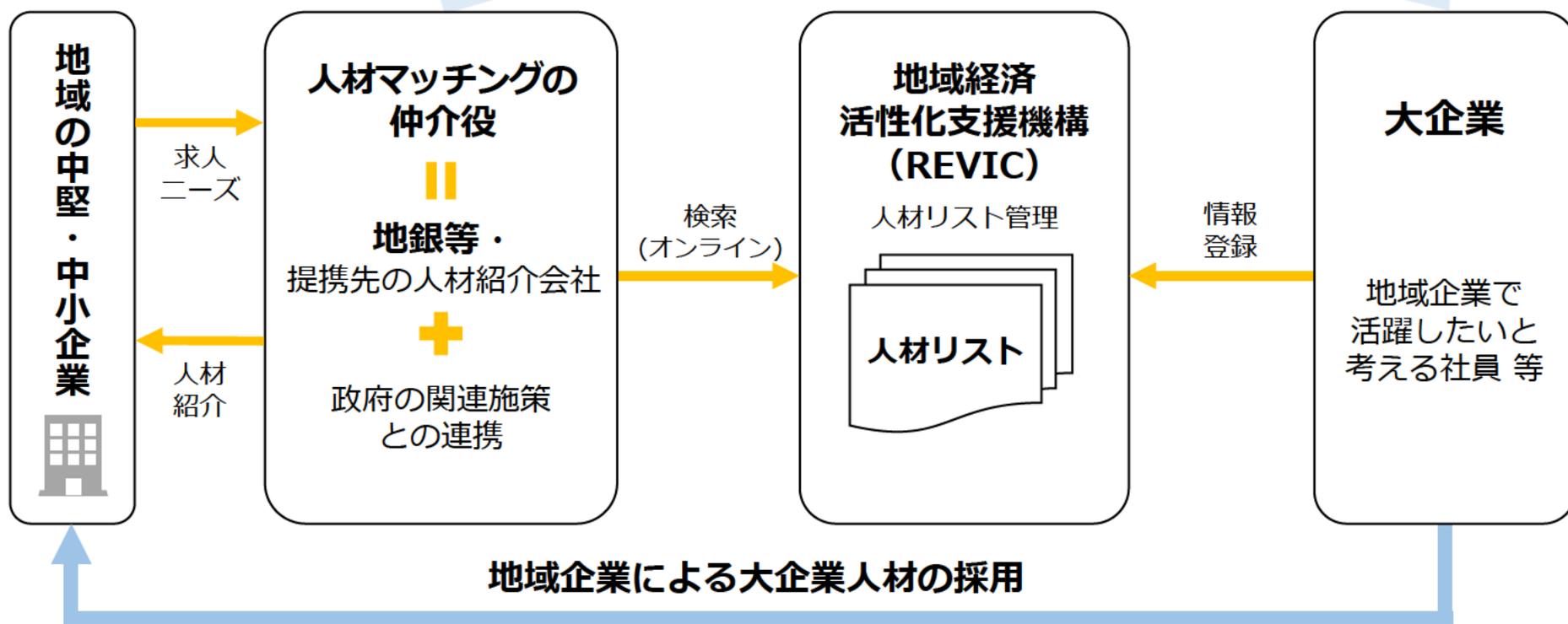
地域の中堅・中小企業



地域企業経営人材マッチング促進事業について

- 地銀等における仲介能力の向上、人材紹介会社との連携を強く促し、地銀等の人材マッチング力を強化
- 地銀等に対して、地域企業の具体的な経営人材ニーズの掘り起こしを要請

- 1万名規模のリストを早期実現
- 大手銀行・大手商社のほか、関係省庁等の協力を得て、各業界の大企業に協力を要請



- 令和2年度第3次補正予算で、経営人材を新たに採用した地域企業への補助など、約30.6億円を計上

地域おこし協力隊について

地域おこし協力隊とは

○**制度概要**：都市地域から過疎地域等の**条件不利地域に住民票を異動**し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊員」として委嘱。隊員は、一定期間、地域に居住して、地域ブランドや地場産品の開発・販売・P R等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民の生活支援などの**「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る**取組。

○**実施主体**：地方公共団体

○**活動期間**：**概ね1年以上3年以下**

○**地方財政措置**：

◎地域おこし協力隊取組自治体に対し、概ね次に掲げる経費について、**特別交付税措置**

① 地域おこし協力隊員の活動に要する経費：隊員1人あたり470万円上限

(報償費等270万円〔※〕、その他の経費(活動旅費、作業道具等の消耗品費、関係者間の調整などに要する事務的な経費、定住に向けた研修等の経費など) 200万円)

※ 隊員のスキルや地理的条件等を考慮した上で、最大320万円まで支給可能とするよう弾力化することとしている(隊員1人当たり470万円の上限は変更しない。)

② 地域おこし協力隊員等の起業・事業承継に要する経費：最終年次又は任期終了翌年の起業する者又は事業を引き継ぐ者1人あたり100万円上限

※ 令和3年度に限り、対象期間を最終年次又は**任期終了2年以内**へ延長

③ 地域おこし協力隊員の募集等に要する経費：1団体あたり200万円上限

④ 「おためし地域おこし協力隊」に要する経費：1団体あたり100万円上限

⑤ 「地域おこし協力隊インターン」に要する経費：1団体あたり100万円上限(プログラム作成等に要する経費)、1人・1日あたり1.2万円上限(活動に要する経費)

⑥ 任期終了後の隊員が定住するための空き家の改修に要する経費：措置率0.5

◎都道府県が実施する地域おこし協力隊等を対象とする研修等に要する経費について、普通交付税措置(平成28年度から)

◎都道府県が実施する地域おこし協力隊員OB・OGを活用した現役隊員向けのサポート体制の整備に要する経費について、普通交付税措置(令和2年度から)



地域おこし協力隊導入の効果

～地域おこし協力隊・地域・地方公共団体の「三方よし」の取組～

地域おこし協力隊

- 自身の才能・能力を活かした活動
- 理想とする暮らしや生き甲斐発見

地域

- 斬新な視点(ヨソモノ・ワカモノ)
- 協力隊員の熱意と行動力が地域に大きな刺激を与える

地方公共団体

- 行政ではできなかった柔軟な地域おこし策
- 住民が増えることによる地域の活性化

隊員数、取組団体数の推移

⇒ **令和6年度に8,000人を目標**

年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
隊員数	89人	257人	413人	617人	978人	1,629人 (1,511人)	2,799人 (2,625人)	4,090人 (3,978人)	4,976人 (4,830人)	5,530人 (5,359人)	5,503人 (5,349人)	5,556人 ※見込み (5,464人)
団体数	31団体	90団体	147団体	207団体	318団体	444団体	673団体	886団体	997団体	1,061団体	1,071団体	1,065団体

※総務省の「地域おこし協力隊推進要綱」に基づく隊員数

※平成26年度以降の隊員数は、名称を統一した「田舎で働き隊(農林水産省)」の隊員数(26年度：118人、27年度：174人、28年度：112人、29年度：146人、30年度：171人、令和元年度：154人、令和2年度：92人(見込み))と合わせたもの。カッコ内は、特別交付税算定ベース。

隊員の**約4割は女性**

隊員の**約7割が20歳代と30歳代**

任期終了後、**約6割が同じ地域に定住**
※R2.3末調査時点

地域活性化起業人（企業人材派遣制度）の創設

※令和3年度より

○ 現行制度※を刷新し、幅広く地域活性化の課題に対応して地域を起こす企業人材の派遣に係る制度を創設。

※令和2年度まで地域おこし企業人制度として推進

対象者

三大都市圏に所在する企業等の社員（在籍派遣）

※三大都市圏に本社機能を有する企業等については派遣時に三大都市圏に勤務することを要しない

受入団体

①三大都市圏外の市町村

②三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組む市町村及び人口減少率が高い市町村

1,429市町村
(現行は条件不利地域など1,188団体)

活動内容(例)

地域活性化に向けた幅広い活動に従事

○観光振興

○地域産品の開発・販路拡大

○ICT分野(デジタル人材)

○地域経済活性化(中小企業のハンズオン支援)

○中心市街地活性化

等

特別交付税措置

○派遣元企業に対する負担金など起業人の受入に要する経費 上限額 年間560万円/人

○起業人が発案・提案した事業に要する経費 上限額 年間100万円(措置率0.5)/人

○起業人の受入準備経費 上限額 年間100万円(措置率0.5)/団体
(派遣元企業に対する募集・PR、協定締結のために必要となる経費)

期間

6ヵ月～3年

自治体

民間のスペシャリスト人材
を活用した地域の課題解決へのニーズ

- ⇒ 民間企業において培った専門知識・業務経験・人脈・ノウハウを活用
- ⇒ 外部の視点・民間の経営感覚・スピード感覚を得ながら取組を展開

民間企業

社会貢献マインド
人材の育成・キャリアアップなど

- ⇒ 民間企業の新しい形の社会貢献
- ⇒ 多彩な経験を積ませることによる人材育成・キャリアアップ
- ⇒ 経験豊富なシニア人材の新たなライフステージを発見

(協定締結)

「ユースエール認定企業」の普及・促進

- 若者の採用・育成に積極的に取り組み、実力がある中小企業でも、知名度等から若者の採用面に課題があり、大企業と比較して、中小企業は求人倍率が高い。
- 若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度を活用し、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理などの状況が優良な中小企業の情報発信を強力に推進し、若者の適職選択や企業の人材確保を支援することとしている。
- 令和2年度はリーフレット・ポスター配布等を行い、事業主・学生等へ認定制度の認知度を高め、引き続き若者の就職を支援していくことにより、若者等の多様な働き方を促進する。

ユースエール認定

- ◆若者の採用・育成に積極的で、一定の基準を満たす中小企業を厚生労働大臣が認定
- ◆認定企業の情報発信を後押しすることにより、若者の適職選択や当該企業が求める人材の円滑な採用を支援



<認定基準>

- 若者対象の正社員求人・募集を実施
- 詳細な企業情報・採用情報を公表※1
- 一定の労務管理体制の要件を満たしている※2 等

<認定事務・職場定着指導>

都道府県労働局における認定要件審査業務、職場定着支援等

<支援策>

1. ハローワークなどで重点的PRを実施
2. 認定企業限定の就職面接会などの開催
3. 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能
4. 若者の採用・育成を支援する関係助成金を加算
5. 日本政策金融公庫による低利融資
6. 公共調達における加点評価

等

※1【主な公表項目】

- ①新卒者等の採用者数・離職者数
男女別採用者数
- ②研修内容
- ③月平均の所定外労働時間
有給休暇の平均取得日数 等

※2【ユースエール認定企業の 主な労務管理体制の要件】

- ・直近3事業年度の新卒者等の正社員離職率が20%以下
- ・月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいない
- ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上
- ・直近3事業年度で女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 等

若者雇用促進総合サイト

- ◆サイトの運用・保守を通じ、就職活動を行う若者を対象に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定企業のPR及び同法に基づく企業の青少年雇用情報の掲載等を実施

<主なサイト機能>

- 企業情報検索
 - 就職に関する相談・援助を行う窓口検索
 - 認定制度等の案内 等
- ※令和2年度は、「若者雇用促進法に基づく指針」のPRページを作成



中小企業の情報発信を後押しすることで、若者と中小企業とのマッチングを促進

移住潜在層に焦点を当てたサイト「いいかも地方暮らし」を開設

○新型コロナウイルス感染症の影響で地方移住に注目が集まる中、「『地方暮らし』に関心はあるもののまだ行動を起こしていない東京圏(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)に住む20代・30代」に対して、地方移住を身近に感じて頂き、移住に向けた検討を促すためのサイト「はじめての移住応援サイト『いいかも地方暮らし』」(<https://www.chisou.go.jp/iikamo/>)を開設した。

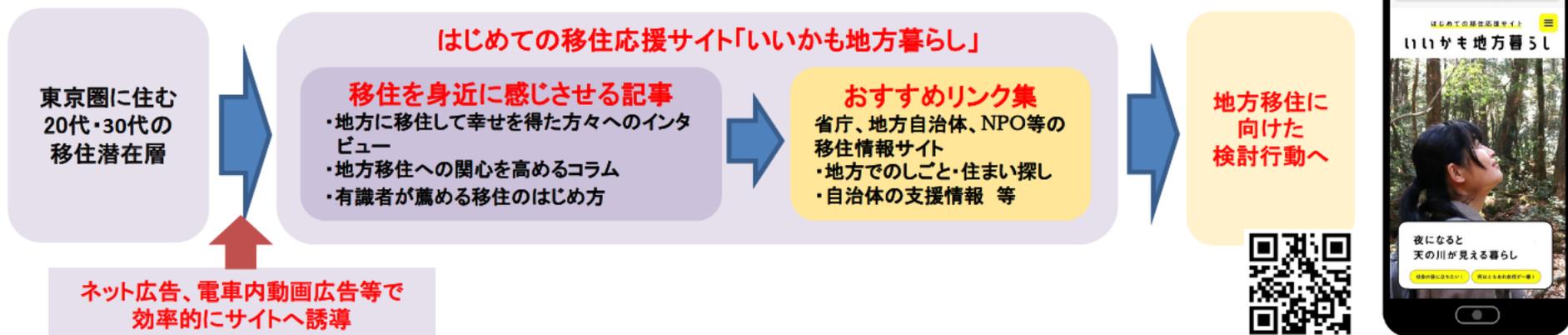
(1) 目的

令和2年1月に実施した調査(※)で、東京圏に住む20代の39.9%、30代の35.7%が地方移住に関心はあるが行動に移せておらず実際に移住に対する検討を行っている方は2割に満たないことが判明。20代・30代移住潜在層が地方移住を身近に感じ、移住に向けた具体的な行動を促すことを目的としてサイトを開設。

※内閣官房「移住等の増加に向けた広報戦略の立案・実施のための調査事業」p.158

(2) 事業内容

ネット(ターゲティング)広告、電車内動画広告、新聞広告を出稿し、新たに立ち上げたサイトに20代・30代移住潜在層を案内の上、「地方暮らし」の魅力を紹介し、詳しい情報を知りたくなった人に対して移住情報サイトをおすすめする。



地方人材還流促進事業（LO活プロジェクト）

令和3年度予算額 3.5億円
(令和2年度予算額 3.5億円)

目的

東京圏及び大阪圏に居住する概ね35歳未満の若年者を主な対象とし、自治体や東京圏・大阪圏の大学とも連携して潜在的な地方就職希望者を掘り起こすとともに、地方就職に向けた動機付けを行う。

事業内容

希望者の掘り起こし

地方就職の動機付け

具体的な地方就職への誘導

地方就職の実現

東京圏・大阪圏

サイト等による地方就職支援情報の提供

大学内外でのセミナー等の開催

移住関連イベントへの出展

移住・交流情報ガーデン等での相談

協議会の運営

200校以上



都市部の大学等



自治体



厚生労働省

《自治体・大学等間の情報の共有》

《大学等との連携によるセミナーの誘導》

若年者

学生

既卒者

転職希望者

非正規雇用労働者

LO活事業登録者に対する支援

- 専任相談員による就職相談
- 定期的なメルマガ配信
- 希望地域の就職関連情報の提供
- 就労体験事業への送り出し



地方就職イベント
(合同就職面接会等)



地方企業



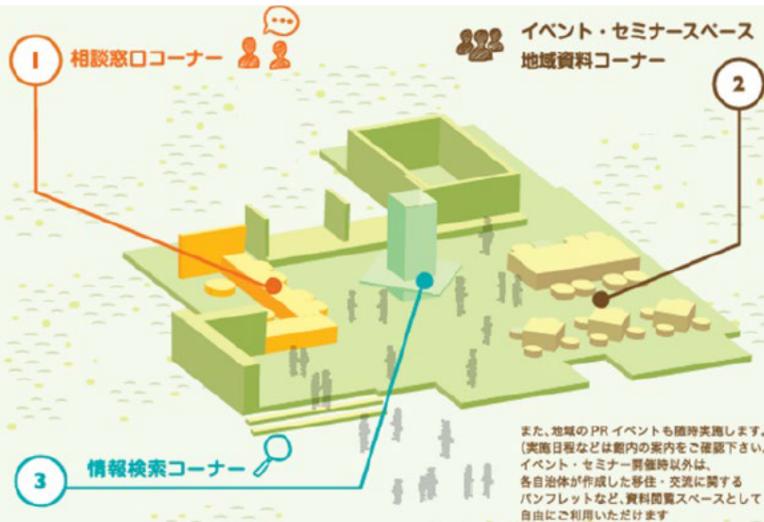
ハローワーク・新卒応援ハローワーク

民間企業に委託

移住・交流情報ガーデン

令和3年度予算額:0.9億円

- 居住・就労・生活支援等に係る情報提供や相談についてワンストップで対応する窓口「移住・交流情報ガーデン」を開設。
- 地方自治体や関係省庁とも連携し、総合的な情報提供を実施。
- 地方自治体等による移住相談会、フェア等の場として利用可能。



【①相談窓口コーナー(移住、就農、しごと)】

- ・地方への移住・交流に係る一般的な相談、問合せに相談員が対応。
- ・しごと情報や就農支援情報などは、専門の相談員が対応。

※国の各府省とも連携

- ・厚生労働省(しごと情報) ・農林水産省(就農支援情報)

【②イベント・セミナースペース、地域資料コーナー】

- ・各地方自治体で作成した移住・交流に関するパンフレットを配架。
- ・地方自治体等による移住相談会、フェア等の場として利用可能。

【③情報検索コーナー】

- ・情報サイトを利用して、自由に地方への移住・交流に関する情報を検索できるように、専用パソコンを設置。

[開館時間] (平日)11:00-21:00 (土日祝)11:00-18:00

[休館日] 月曜(月曜が祝日の場合は翌営業日)、年末年始

○移住・交流情報ガーデンの来場者数・あっせん件数等実績

年度	来場者数 (人)	あっせん件数 (件)	イベント回数 (回)
平成27年度	16,687	7,593	206
平成28年度	11,319	6,800	193
平成29年度	13,955	9,791	254
平成30年度	12,772	10,149	249
令和元年度	10,841	9,811	252

※平成27年度には、平成27年3月28～31日分を含む。



(移住フェアの様様)



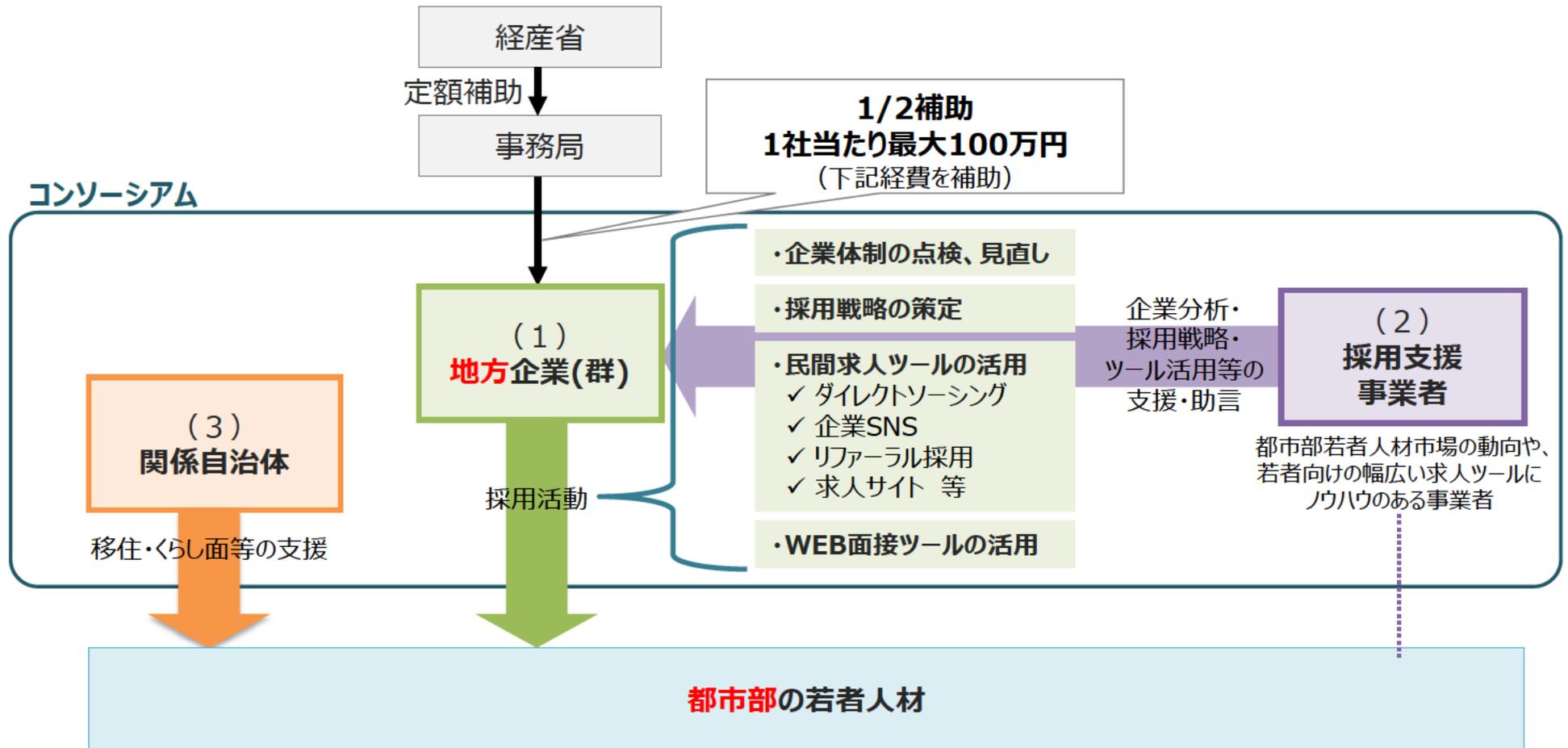
[所在地] 東京都中央区京橋1-1-6 越前屋ビル
 [アクセス] JR/東京駅(八重洲中央口)より徒歩4分
 地下鉄/銀座線 京橋駅より徒歩5分
 銀座線・東西線 都営浅草線 日本橋駅より徒歩5分

出典: 総務省資料

戦略的ツール活用型若者人材移転支援事業（令和3年度当初予算：11.7億円の内数）

- 都市部の若者人材の採用に向けて、採用活動を支援する事業者や地元の自治体と一体となって、自社分析、採用・育成戦略の策定から、多様な求人ツールの活用、リモートセミナー・面接等まで、一気通貫で取り組む地方の中堅・中小企業を総合支援する実証事業を行い、創出される先進事例の横展開を図る。

予算スキーム



- ウィズコロナ・ポストコロナを見据えた企業の経営改革の実現のため、**新卒・中途採用による外部人材の獲得**や**人材育成への投資**を促進する制度とした上で、延長する。

改正概要

【適用期限：令和4年度末まで】

<赤字が主な改正箇所>

現行制度 (中堅・大企業向け賃上げ税制)

【通常要件①】

継続雇用者給与等支給額
が前年度より**3%**以上増加

かつ

【通常要件②】

国内設備投資額
が減価償却費の**95%**以上

【措置内容】

✓ 雇用者給与等支給額の増加額の**15%**
を税額控除

【上乗せ要件】

教育訓練費
が過去**2年度平均**より**20%**以上増加

【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

改正案 (人材確保等促進税制)

【通常要件】

新規雇用者 (新卒・中途) 給与等支給額
が前年度より**2%**以上増加

【措置内容】

✓ **新規雇用者給与等支給額 (※) の15%**
を税額控除

※ 雇用者給与等支給額の増加額が上限

【上乗せ要件】

教育訓練費
が前年度より**20%**以上増加

【措置内容】

✓ 控除率を**5%上乗せ**

(控除上限は、法人税額の20%)

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

※ 税額控除の対象となる給与等支給額は、雇用保険の一般被保険者に限られない

生産性向上人材育成支援センターにおける中小企業等の人材育成を支援する取組

人手不足の深刻化や技術革新の進展の中で、中小企業等が事業展開を図るためには、従業員を育成するとともに、企業が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが必要となっています。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構では、全国の公共職業能力開発施設（ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等）に「生産性向上人材育成支援センター」（生産性センター）を設置し、企業の人材育成に関する相談支援から、課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施まで、中小企業等の人材育成に必要な支援を一貫して行っています。

支援の流れ

1. 人材育成に関する相談

担当者が企業を訪問して人材育成に関する課題や方策等を整理

2. 人材育成プランの提案

課題等に合わせて以下のメニューの中から最適なプランを提案

3. 職業訓練の実施

企業の人材育成プランに応じて職業訓練の実施や指導員を派遣

高度な技能・技術の習得を支援 （在職者訓練/能力開発セミナー）

“設計・開発、加工・組立、工事・施工、検査、設備保全”など“ものづくり分野”において、実習を中心としたカリキュラムにより、「技能・技術などの向上」や「新たな製品づくり」といった生産現場の課題を解決するための訓練コースを体系的に実施しています。

- 訓練日数
概ね2～5日（12～30時間）
- 受講料（1人あたり平均）
13,000円程度
- 主な訓練分野



機械系

- 機械設計 ○機械加工 ○金属加工

電気・電子系

- 制御システム設計 ○通信設備設計
- 電気設備工事

居住系

- 建築計画 ○測定検査 ○設備保全



生産性向上に必要な知識等の習得を支援 （生産性向上支援訓練）

“生産管理、IoT・クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用”など、あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムにより、企業が生産性を向上させるために必要な知識などを習得する訓練コースを、専門的な知見を有する民間機関等を活用して実施しています。

- 訓練日数
概ね1～5日（6～30時間）
（IT業務改善は4～30時間）
- 受講料（1人あたり・税込）
3,300円～6,600円
（IT業務改善は2,200～4,400円）
- 主な訓練分野



生産・業務プロセスの改善

- 生産管理 ○品質保証・管理 ○バックオフィス

横断的課題

- 組織マネジメント ○生涯キャリア形成

売上げ増加

- 営業・販売 ○マーケティング ○企画・価格

IT業務改善

- データ活用 ○情報発信 ○倫理・セキュリティ

職業訓練指導員の派遣 施設・設備の貸出

「研修を行いたい講師がない」「研修を行いたい機械を止められない」「研修場所がない」といった企業の要望に応じて、機構の職業訓練指導員（テクノインストラクター）を企業に派遣することや、ポリテクセンター等の機構施設・設備（会議室、実習場及び訓練用設備・機器）の貸出しを行っています。



J E E D
ホームページ
生産性センターの
支援メニューを紹介しています。

人材開発支援助成金

○職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額 注：()内は中小企業事業主以外	
				生産性要件を満たす場合
特定訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇成型訓練(※1) について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)% 【60(45)% (※2)】 賃金助成：760(380)円/時・人 OJT<雇成型訓練に限る> 実施助成：665(380)円/時・人	OFF-JT 経費助成：60(45)% 【75(60)% (※2)】 賃金助成：960(480)円/時・人 OJT<雇成型訓練に限る> 実施助成：840(480)円/時・人
一般訓練コース	・事業主 ・事業主団体等	・他の訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30% 賃金助成：380円/時・人	OFF-JT 経費助成：45% 賃金助成：480円/時・人
特別育成訓練コース (※3)	・事業主	・一般職業訓練 ・有期実習型訓練 ・中小企業等担い手育成訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：実費(※4) 賃金助成：760(475)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：760(665)円/時・人	OFF-JT 経費助成：実費(※4) 賃金助成：960(600)円/時・人 OJT<一般職業訓練を除く> 実施助成：960(840)円/時・人
教育訓練休暇付与コース	・事業主	・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	定額助成：30万円	定額助成：36万円
		・事業主が長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた場合に助成	経費助成(定額)：20万円 賃金助成<有給の場合に限る>：6,000円/日・人	経費助成(定額)：24万円 賃金助成<有給の場合に限る>：7,200円/日・人

※1 ・特定分野認定実習併用職業訓練(建設業、製造業、情報通信業の分野)、認定実習併用職業訓練

※2 ・雇成型訓練のうち特定分野認定実習併用職業訓練の場合

・セルフ・キャリアドック制度導入企業の場合

※3 ・非正規雇用労働者が対象

※4 ・一人当たり。訓練時間数に応じた上限額を設定。(中小企業等担い手育成訓練は対象外)

※5 ・通信制(eラーニングを含む)の場合は、経費助成のみ対象とする

第四次産業革命スキル習得講座認定制度

- 社会人向けの **IT・データサイエンス**等を中心とした**専門性・実践性の高い教育訓練講座を経済産業大臣が認定**する「第四次産業革命スキル習得講座認定制度」を17年度に創設。
- 今秋までに計7回の認定（18年1月・7月、19年1月・5月・10月、20年4月・10月）を行い、**2021年3月現在の認定講座数はAI・データサイエンス分野を含む106講座。**

※ 経済産業大臣が認定した教育訓練講座のうち、厚生労働省が定める一定の要件を満たし、厚生労働大臣の指定を受けたものは、「専門実践教育訓練給付」の対象となる。

<認定対象分野>

① IT分野

- ⇒ **AI**、IoT、クラウド、**データサイエンス**等【将来成長が見込める新技術・システムの習得】
（デザイン思考、アジャイル開発等の新たな開発手法との組み合わせを含む）
- ⇒ 高度なセキュリティ等【必須スキルの習得】

② IT利活用分野（今後、拡大の予定）

- ⇒ 自動車分野のモデルベース開発、**自動運転関連の知識・技術**等【（製造業向け等の）ITによる高度化対応】



初回認定講座事業者と世耕大臣との意見交換



講座の特徴

- ✓ 民間事業者による講座、資格とヒモ付かない講座、120時間以下の授業時間の講座も対象
- ✓ 実習、実技、演習又は発表などが含まれる実践的な講座がカリキュラムの半分以上
- ✓ 審査、試験等により訓練の成果を評価
- ✓ 社会人が受けやすい工夫（e-ラーニング等）

1. 前回の振り返り
2. 地域産業における人材ニーズ
3. 地域人材に係る課題とコロナ禍での変化
4. 地域人材の確保・育成に係る取組
- 5. 議論いただきたい事項**

主な論点（本日まで議論いただきたい事項）

① 地域経済産業の発展のために不足する人材像

地域の特性や地域企業の状況から地域経済産業の発展のために特に必要となる人材像とはどのようなものか。都市と地方の人材の所在を考えたときに、特に地域に不足する人材はどこか。

② 域外人材の新しい関わり方と取組の拡大

コロナ禍も踏まえ、兼業副業、テレワーク、サテライトオフィス、ワーケーション等の新たな働き方が進展し、人材の流動性が高まりつつある中、地域と域外人材の関わり方、関係人口のあり方にも変化が生まれているのではないかと。そうした変化を踏まえた上で、地域で域外人材活用の具体的な取組を増やしていくためには、どのような観点が重要か。その際に域外人材に特に求められる役割とはなにか。

③ 地域における人材育成プラットフォームのあり方

地域における人材の中核は域内人材であり、域内において、時代や地域に即した人材育成を行うことは重要。地域企業の経営資源やノウハウには制約があり、一企業での十分な人材育成体制の構築が難しい中、社内人材育成の取組はどうあるべきか。大学等教育機関や支援機関をはじめとする関係機関が連携した総力戦としての人材育成プラットフォームの有用性やあるべき姿、実現の課題はなにか。

④ 地域の人材市場が克服すべき課題

地域の人材市場は都市部に比べ硬直的で、地域企業はハローワークや地元フリーペーパー以外の活用が少ない状況であり、人材会社・人材コンサル等の民間のマッチングサービス・仲介役が十分とはいえないのではないかと。地域の人材市場を内外の垣根を越えてより活性化・柔軟化させるためには、どのような環境整備が必要か。