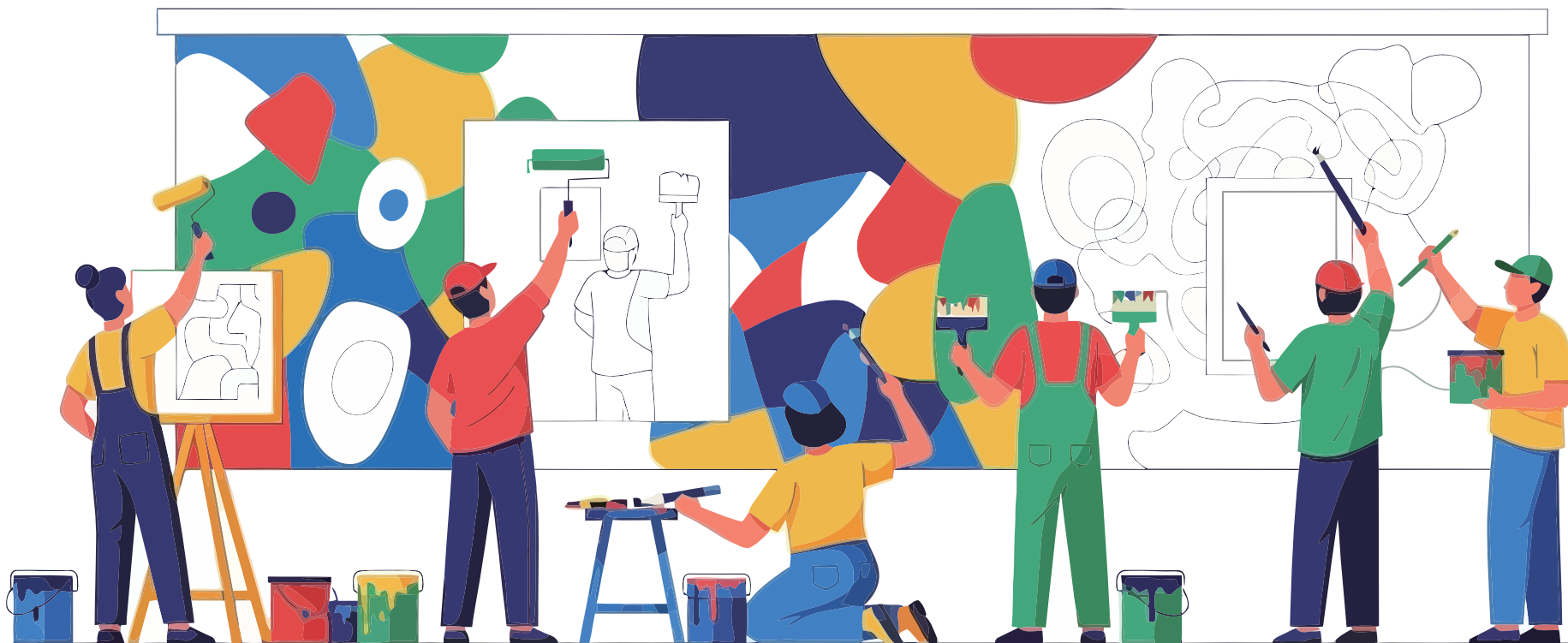


地域の人事部 in 九州

立ち上げ段階で見た気づきと学びのケースブック



はじめに

人口減少や少子高齢化を背景とする人手不足が続く中、地域の中小企業においては、「人材」に関する課題が喫緊の経営課題として挙げられています。現状、地域未来牽引企業でも約4割は専任の人事・採用担当者が不在であり、人材の確保やその後の育成等が十分に行えていない状況にあります。

このような状況を踏まえ、経済産業省では、民間事業者と自治体、金融機関、教育機関等の地域の関係機関が一体となり、将来の経営戦略実現を担う人材の確保や、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を「地域の人事部」と称して推進しています。各機関がそれぞれの強みを生かしつつ協働し、地域の中小企業が多様な人材活用を推進できる体制構築を支援しており、全国各地において、その地域ならではの人材戦略を踏まえた人材の育成や定着支援等の事例が生まれています。

本資料では、伴走支援を実施した福岡県三井郡大刀洗町、熊本県人吉市・球磨郡、鹿児島県いちき串木野市の取組事例を紹介しています。地域によって抱える課題はそれぞれ異なりますが、今後の取組に向けたヒントとしてご活用いただけますと幸いです。



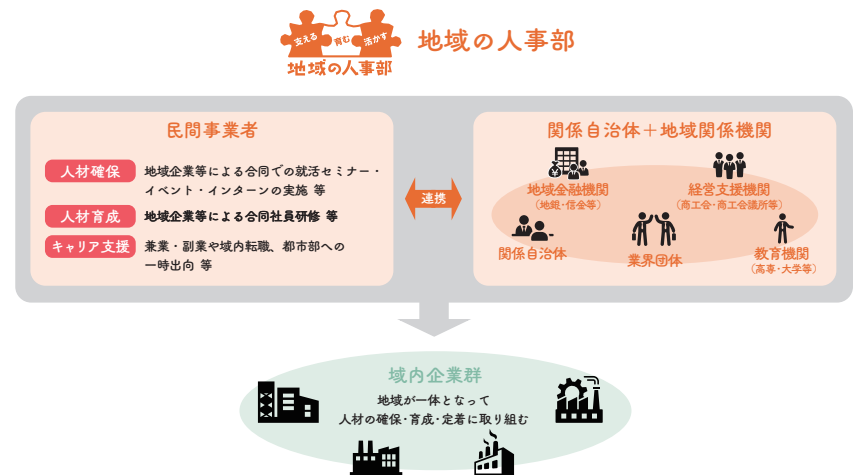
地域の人事部とは

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です。

特徴 ① 企業群と地域の関係機関が一体となった取組

特徴 ② 企業群の経営戦略と人材戦略の策定・実行を地域の関係機関が伴走支援




特徴 ③ 人材の確保から育成、定着までサポート



地域の人事部推進に向けたポイント

地域の人事部の立ち上げプロセス

問題意識を持った主体が、共感による合意形成を図りながら地域のハブとなり、社会的インパクトを創出していくことが期待されています。そのためには、「地域の人事部」を地域全体の面的な取組に昇華していくことが肝要です。

	黎明期	成長期	成熟期
成長フェーズ	「地域の人事部」にまだ取り組んでいない、または取り組み始めて間もない状態	「地域の人事部」に既に取り組んでいるが、十分な機能を有しているとは言えない状態	「地域の人事部」としての機能を十分に有し、安定的に運営できている状態
主要なミッション	<p>問題意識を持った主体による実践</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● ビジョン・コンセプトの設定 ● 新たな取組を仕掛け・牽引する者が繋がるコミュニティ形成 ● ステークホルダーからの共感獲得のための共通アジェンダの設定 	<p>共感する主体を巻き込んだ共創</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● 地域ビジョンと連動した KPI 設定 ● 類似サービスと差異が明確化されたビジネスモデルの構築 ● 地域のリソースの最大限の活用 	<p>地域・地域企業・人材へのインパクトの創出</p>  <ul style="list-style-type: none"> ● ビジョン・コンセプトの浸透 ● 事業の波及効果の検証 ● ステークホルダーからの継続的なコミットメントの獲得

<出典元> 経済産業省 令和6年度地域戦略人材確保等実証事業 「地域の人事部」の推進に向けたヒント集

地域の人事部の立ち上げプロセス：【黎明期】の実行ステップ

前頁の全体図で示した「黎明期」のミッションを完遂するために必要なアクションを、準備から言語化までの4つのステップ(Step1~4)に細分化して整理しています。



Step1 仮説・ターゲット(準備)

- ターゲット選定：製造業、観光業、あるいは創業間もないベンチャーなど、焦点を当てるセクターを明確化する。
- 仮説構築：「この地域は採用コストが高いのが問題だ」「若手の離職率が課題だ」といった、地域課題に関する具体的な仮説を立てる。



Step2 ニーズ調査(ヒアリング) 地域のリアルを可視化

- 定量調査：自治体の人口動態や有効求人倍率などの統計データを収集し、客観的な情報を把握する。
- 定性調査：地域の経営者に対して、深く踏み込んだインタビューを実施する。「10年後、どのような会社になりたいか」といった問いを通じて、経営課題の核心に迫る。
- 課題の構造化：収集したデータやヒアリング結果を整理・分析し、地域に共通する「課題」を特定する。



Step3 協力要請(巻き込み) 連携体制の構築

- コアメンバーへの打診：行政、商工会議所、地元の金融機関等に対し、調査結果を踏まえて連携を打診する。
- 自分事化の促進：各ステークホルダーにとっての具体的なメリット(例：自治体→定住人口増、金融機関→融資先の経営安定等)を提示し、当事者意識の醸成を図る。
- 連携体制の構築：各団体との個別調整と並行して、ステークホルダーが一堂に会して議論を行う「検討会議」や「ワークショップ」を通じ、組織を超えた連携基盤を固める。



Step4 キックオフ(言語化) ビジョンの共有

- ミッションの策定：「3年後、この街を〇〇な人材が集まる場所にしよう」など、全員が共有できる「共通言語」としてのビジョン・ミッションを策定する。
- 課題の再認識：Step2ニーズ調査(ヒアリング)で抽出した地域に共通する「課題」を全員で再確認し、解決に向けた優先順位について最終的な合意を得る。
- 合意形成と宣言：フェーズ2成長期以降の具体的なロードマップを作成し、協力体制を文書として整理するとともに、プレスリリース等で公式に宣言する。

九州における地域の人事部マップ

地域の面的な支援体制整備

～ 民間事業者の取組状況 ～

📍 本省補助事業採択経験
 📍 R5～6年度 九州局事例集掲載
 📍 R7年度 九州局伴走支援

(同) アットキャリア 福岡県北九州市及び周辺地域

(R5 九州局モデル地域、R6 地域の人事部補助)

(株) ホンプロ 福岡県福岡市

(R6 専門家派遣)

(一社) タチアライアグリジョブベース(仮称) 福岡県三井郡大刀洗町

(R6 専門家派遣、R7 ワークショップ)

(株) フードラボ合志 熊本県合志市

(R6 専門家派遣)

(一社) フミダス 熊本県熊本市

(R4 地域の人事部補助)

(株) キャリアコンシェルジュ 熊本県天草市

(R5 九州局モデル地域)

(一社) ドットリバー 熊本県人吉市、球磨郡

(R7 ワークショップ)

(株) Taste Garden 鹿児島県いちき串木野市

(R7 ワークショップ)

(株) ワークデザインラボおおすみ 鹿児島県鹿屋市

(R5 九州局モデル地域、R6/R7 地域の人事部補助)

福岡県うきは市、ラグビーチーム「LeRIRO福岡」ホームエリア市町村 **(株) LERIRO**

(R4/R5/R6/R7 地域の人事部補助)

熊本県阿蘇郡南小国町 **(株) SMO南小国**

(R4 地域の人事部補助、R7 地域の人事部横展開)

(株) 高千穂まちづくり公社

宮崎県西臼杵郡高千穂町

(R6 専門家派遣)

(一社) 八代圏域雇用促進センター

熊本県八代市、八代郡氷川町、葦北郡芦北町

(R5 九州局モデル地域)

(株) ライトライト

宮崎県宮崎市、えびの市、児湯郡新富町・木城町
西臼杵郡日之影町・五ヶ瀬町

(R7 地域の人事部補助)

(株) musuhi

鹿児島県

(R7 地域の人事部補助)

(同) KAZAMI

鹿児島県奄美市

(R7 地域の人事部補助)

地域の人事部 ワークショップを通じた伴走支援について

令和7年度、九州管内において「地域の人事部」の取組拡大を図るため、新たに「地域の人事部」の構築を目指す地域を対象に、ワークショップの開催支援および専門家の招聘等を行い、地域課題の明確化やアクションプラン作成等を推進しました。

対象団体

中堅・中小企業（常時雇用の従業員数2,000人以下の企業、中小企業基本法で定める中小企業者）、一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人、特定非営利活動法人、商工会・商工会議所等の経営支援機関、地方銀行、信用金庫、信用組合、組合であり、法人格を有する者もしくは地域の人事部に取り組むことを目的に将来の法人化を目指す個人事業主で、九州経済産業局管内（※）に拠点を置き、九州経済産業局管内において地域の人事部の構築を目指す者。

※九州経済産業局管内：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県

支援実施期間

令和7年12月～令和8年2月末まで

実施内容

地域ぐるみで企業の人材確保・育成等を推進するために「地域の人事部」の構築を目指す地域に対し、先行事例等の知見を有する専門家を派遣し、地域課題の整理、アクションプランの策定、ネットワークの構築等を進めるためのワークショップを開催しました。

次頁以降、福岡県三井郡大刀洗町、鹿児島県いちき串木野市、熊本県人吉市・球磨郡の順で、取組開始のきっかけやワークショップの様子をご紹介します。





地場の美味しい野菜を地産地消のサイクルに直売所ビジネスからはじまる地域の価値再生

Step1

仮説・ターゲット(準備)

取組開始のきっかけ

大刀洗町では、農業が地域産業の重要な柱である一方、地元産農産物が地域内で十分に流通・消費されていない状況が見受けられる。販路が限定的で、生産者の多くが独自の販売ルートを持っておらず、低価格での販売や廃業につながっている。また、優良な農地が広がっているものの、地域資源の価値が地域内で十分に活用されていない側面も指摘されている。こうした状況を踏まえ、直売所や無人販売所の整備、大刀洗ブランドの確立を軸とした加工・観光分野への展開等を通じ、地産地消の循環構築を構想。その実現には、農業や地域事業を担う人材の確保・育成が不可欠であることから、関係事業者が連携し、「地域の人事部」の整備を目指すこととなった。

現状の課題

- ▶ 販売ルート・出店地の確保
- ▶ 輸送体制の確立
- ▶ 地元農家の開拓・仕入れ条件策定
- ▶ 地域関係機関との調整

地域の特性

- ▶ 町の人口が増加傾向にある
- ▶ レタスやほうれん草を特産品とした土壌条件に恵まれた農業地域
- ▶ 今村天主堂などの歴史的建造物や文化資産が受け継がれている
- ▶ 地域内で予約に応じて運行する移動サービス「ひばり号」などの手厚い町民サービス

目指している姿

▶ 直売所を展開し、地産地消サイクルを確立する

地域農家と連携し、直売所を複数拠点で展開する。生産者の販路拡大と消費者の利便性向上を両立し、地域内の流通を活性化する。

▶ 食の体験から、交流人口の拡大へ

直売所を起点に、BBQ・調理体験・食育イベント等を企画し、地域の食文化を発信する。体験型コンテンツを新たな観光資源とし、交流人口の拡大につなげる。

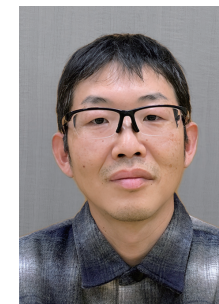
▶ 域内連携により、低コスト輸送網を構築する

地域資源や既存物流を活用し、共同配送や小口集荷の仕組みを整備する。輸送コストと廃棄ロスを抑え、安定供給と収益性向上を図る。

福岡 一般社団法人タチアライアグリジョブベース
(2026年4月設立予定)

代表者 田中 誠治

県外で飲食業に従事後、地元大刀洗町へUターン。現在は農産物の生産をはじめ、道の駅での販売、無人販売所の設置運営に携わる。地域生産者との関わりの中で生産・流通・消費の流れに偏りがあることを実感し、地域内での持続的な循環づくりに取り組んでいる。



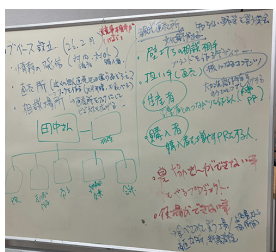


野菜直売所を原動力にした新しい循環 地域農業を支える関係創出プロジェクト

福岡 一般社団法人タチアライアグリジョブベース

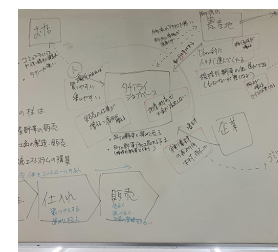
一回目の取組内容

大刀洗エリアで生産される農作物が地域内で十分に流通せず、域外へと流出している状況について、複数の生産者と自治体関係者で課題を共有。「売場所がない生産者」と「買う場所がない消費者」を結ぶ新たな直売所ビジネスの展開が提案された。定期的に社内販売に取り組む協力企業は、懸念点として「いちごなど季節商品は人気だが、日常で消費される野菜は売れ行きが伸びにくい」といった商品選定や安定供給の難しさを指摘。価格設定や流通ルートの構築について議論の中で「既存の仕組みでは手が届かない分野」というコンセプトが示され、現在の流通ルートと競合しない形で地域内循環を促進する新事業の方向性が明確化された。専門家からは島根県隠岐郡海士町の地域再生事例が紹介され、不利を魅力に変える発想法や規格外野菜の加工・販売ルート、組織づくりといったノウハウが共有された。



二回目の取組内容

直売所の開設に向けた準備が進められる一方で、一回目の議論で検討事項とされた「生産者および地域関係機関への聞き取り」については進捗が十分でない状況にあり、事業の優先順位を改めて整理。野菜の購入を通じて生産者を直接支援する応援消費モデルや、大刀洗町が運営する地域タクシーを農作物の輸送に併用するアイデア等が挙げられたが、具体性に乏しいとの認識が共有され、まずは事業のコアである直売所の立ち上げに注力すべきと軌道修正を行った。専門家からは想定される実務と必要な組織体制、無人販売所の運営スタイル等について解像度の高いイメージが示され、業務分担の整理と必要人材の確保を見据え、段階的かつ現実的な目標が再設定された。



専門家からのコメント

アイデア実現のための段階的な採用と育成を

地産地消のサイクル構築を目指す上で、実施事項と将来構想が混在していたので、優先順位の整理を意識した助言を行いました。まずは新規事業の中核である直売所ビジネスの基盤確立を重視し、骨格が固まった段階で周辺施策へと視野を広げていくことに。「地域の人事部」の立ち上げに向けた2度のワークショップでは採用戦略・人材育成計画の具体化には至りませんでした。採用手法の選定や情報発信の重要性は伝えることができたと感じています。事業が持つ意義と発展可能性には注目すべき点も多いため、今後の展開に期待したいですね。

神宅 謙一郎 氏 WaGaGoTo プランニング 代表



1992年リクルート入社、営業および営業企画部門で23年間、採用成功事例の収集・体系化、人材育成、商品開発支援に従事。退職後は採用ツールの研究を経て独立。地方企業の採用支援やHR企業の顧問、情報発信・講演などを通じ、人材採用力の向上を支援。また、前年度の宮崎県高千穂町に続いて地域の人事部の活動を支援している。



外国人採用を足がかりに地域雇用を再生 多文化共生を実現できるまちづくりのために

Step2

ニーズ調査(ヒアリング)

取組開始のきっかけ

いちき串木野市では、人口減少や若年層の流出を背景に、地域企業における人材確保・育成の難しさが年々深刻化。特に飲食・サービス業等の現場では慢性的な人手不足が続いており、事業継続上の大きな問題となっている。こうした状況を受けて外国人材の採用を進める企業も増えているが、言語や文化の違いによる社内コミュニケーションの課題に加え、行政手続や住居契約等、生活支援が必要となるケースが多い。これらを個々の企業で対応するには負担が大きく、地域全体で向き合うべきテーマとして認識されつつある。そこで、同様の課題を抱える事業者や経営支援機関、日本語学校等に呼びかけ、企業と支援機関が連携して人材確保と定着を支える仕組みづくりを構想。地域ぐるみで人材課題に取り組む「地域の人事部」構築に向けた取組がスタートした。

現状の課題

- ▶ 外国人採用における言語の壁
- ▶ 業務のマニュアル化
- ▶ 学習・医療・生活支援
- ▶ 外国人増加に対する地域の理解

地域の特性

- ▶ 歴史的に海外との交流を通じて多様な文化を受け入れてきた
- ▶ まぐろや柑橘類などを特産品とした農業、漁業、建設業などの一次・二次産業がさかん
- ▶ 東シナ海や吹上浜などの豊かな自然と焼酎・さつま揚げなどの多彩な食文化
- ▶ 住宅取得補助や、給食費・保育料等の無償化など、移住者・定住者への手厚い補助

目指している姿

▶ 外国人雇用を通じて、日本人の活躍機会を増やす

現場の人手不足を補いつつ、適材適所で教育・管理・企画等の付加価値の高い業務に専念できる体制を整備する。組織全体でキャリア機会の拡大を図る。

▶ 地域の事業・産業を維持・発展させる

人材確保と育成の仕組みを地域で共有し、慢性的な担い手不足を解消する。事業継続の基盤を強化するとともに、企業間連携によって地域産業全体の持続的な成長を目指す。

▶ 子どもたちが将来、地元に戻ってくる街へ

安定した雇用環境と多様な働き方を整え、将来に希望を持てる地域づくりを推進する。魅力ある仕事と暮らしを実現することで進学・就職後のUターンを促進する。

鹿児島 Taste Garden株式会社

代表者 代表取締役 平山 真嗣

鹿児島県いちき串木野市に本社を置き、ラーメン店・中国料理・とんかつ・炭火焼レストラン等、多様な業態を展開する飲食チェーン「有限会社みその」の関連企業として設立。特定技能外国人の雇用や留学生奨学金制度の導入など、いち早く外国人材の受け入れに注力し、地域の食文化の発信と持続的な事業成長を目指している。



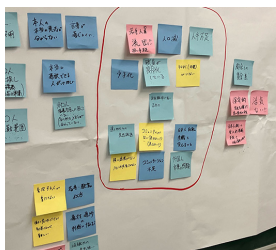


外国人材活用に向けた地域連携の推進 構想の共有から実装段階に向けた本格始動

鹿児島 Taste Garden株式会社

一回目の取組内容

外国人材を確保していく上で必要な手続きや最適な育成方法、生活支援のノウハウを共有するため、既に外国人材の雇用に取り組む企業や関心を持つ事業者、経営支援機関などを対象にワークショップを開催。参加事業者からは「技能実習生の採用・教育コスト」「意思疎通の難しさ」「人材が定着しない」など、主に社内コミュニケーションに関する不安の声が挙がった。あわせて、地域内で実際に発生したトラブルの事例も紹介され、これらの課題が「地域の人事部」によってどのようにクリアされるのかといった点も示された。専門家からは採用プロセスや入国後の処遇、海外の教育機関が日本企業に求める視点、内定者とのやり取りから得られた知見などが共有され、課題と対応の方向性を地域全体で確認する機会となった。



二回目の取組内容

外国人材雇用を持続的に進めるために、雇用戦略にとどまらず、生活面を含めた支援体制の整備が不可欠であるとの認識が改めて共有された。専門家からは採用の現場で経験した想定外の事象や就労ビザの違いによる手続きの複雑さなど、実務上の具体的な事例が紹介され、対応の多くが個別事情に左右されるため、マニュアル化が難しい現実が示された。参加者同士の議論では、文化共生の視点や外国人材の特徴、残業や休暇に対する意識の違いといった課題も共有された。検討を通じて企業単独での対応の難しさが認識され、相談窓口の設置など地域で支える仕組みの必要性が確認された。最後に、代表・平山氏より「地域の人事部」が提供する企業向けサービスの内容と構築スケジュールが示され、定住を見据えた地域づくりに向け取組を進めていく方向性が確認された。



専門家からのコメント

「最適化」の発想で多文化共生の地域づくりを

人手不足の解決策として外国人材の雇用を急ぐ事業者は少なくありませんが、渡航費や研修費、事務手続きの多さ、生活支援の負担などを考えると、短期的にはコスト効果は出にくいのが実情です。だからこそ一人ひとりときちんと向き合い、じっくり成長・活躍できる環境をつくる姿勢こそが重要で、「コスト最適化」と捉え直すべきだと思います。街全体に共生の文化が根付くことで人材定着につながっていく。そんな長期的な取組を今後も応援していきたいですね。

市川慶輔 氏 合同会社アットキャリア 代表



1982年慶應義塾大学工学部機械工学科卒。東陶機器(株)(現TOTO(株))にて商品開発・品質保証・人事部門などを歴任。人事部門のマネージャーとしてキャリア支援に注力し、2016年に(同)アットキャリアを設立。現在は代表として主に中小企業への人事コンサルや研修、キャリア支援に従事。国家資格2級キャリアコンサルティング技能士、国家資格キャリアコンサルタント/CDA



若者が地元で誇りを持ち、夢を持って働ける地域へ 10市町村の連携で「採用・育成・定着」の仕組みをつくる

Step3

協力要請(巻き込み)

取組開始のきっかけ

2016年の熊本地震、2020年の豪雨被害と、度重なる自然災害に見舞われた人吉球磨地域では、人口の減少が加速する中で、働き手不足によって廃業を選ぶ事業者も増えており、地域全体の活力が失われつつある。特に若者の流出は顕著であり、多くの企業が採用・教育に苦戦している状況。この悪循環に一定の歯止めをかけ、地域全体で課題とノウハウを共有し、人材の「採用・育成・定着」という新たなサイクルを生み出すために、10市町村の事業者呼びかけ、「地域の人事部」の構築に取り組むこととなった。発起人である一般社団法人ドットリバーは、まち・ひと・しごとの総合交流拠点「くまりば」の運営をはじめ、移住定住支援や人材育成事業などに取り組み、人吉球磨地域における関係人口の創出や人材循環を促進。こうした活動を通じて、持続可能な地域づくりを支える中核的な役割を担っている。

現状の課題

- ▶ 災害の影響もあり、人口減少が続いている
- ▶ 若年層の採用・教育が十分にできていない
- ▶ 地元に残る動機となるインフラが十分に整備・共有されていない
- ▶ 親世代が「あきらめ」を感じている

地域の特性

- ▶ 球磨焼酎や鮎、みそ・醤油など地域の特産物を活かした食文化
- ▶ 50の泉源からなる温泉、日本遺産に認定された歴史など、豊富な観光資源を有する
- ▶ 市内中心部を日本三急流の球磨川が流れ、山々に囲まれた自然豊かな穏やかな土地柄
- ▶ 東洋経済「住みよさランキング」上位(人吉市は2024年度総合1位)

目指している姿

▶ 若手が地元で「やりたい仕事」に出会える

地元志向の若者やUIJ ターン希望者など、求職者のニーズに応える業種・職種の選択肢を増やす。地域内の多様な事業者の求人情報や仕事の魅力を発信し、求職者と地域企業との新たなマッチングの創出を目指す。

▶ 事業者間で柔軟に人材の交流が行われる

農業や観光業など季節によって繁忙期が異なる地域産業の特性を活かし、スキマ時間を活用した短時間・スポット型での就労機会を創出する。事業者間で人材の相互交流や研修を行うことで、地域全体で人材を支え合う体制を構築し、人材不足の解消を目指す。

▶ 人吉球磨地域で豊かな暮らしと働き方を実現する

自然豊かな環境や地域のつながりといった強みを活かし、人吉球磨地域で豊かに暮らしながら働ける地域づくりを目指す。多様な働き方の選択肢を広げ、子育て世代も安心して暮らし続けられる地域の魅力向上を図る。さらに、人吉球磨地域の10市町村が広域的に連携しながら「地域の人事部」に取り組み、地域全体で人材を支え合う仕組みづくりを進める。

熊本 一般社団法人ドットリバー

代表者 代表理事 富山 孝治

人と人、地域をつなぐことによる地域活性化を目的に、2019年に一般社団法人ドットリバーを設立。交流拠点「くまりば」の運営や企業研修、「ひとよしくま熱中小学校」などの事業を通じて、関係人口の創出および移住・定住の促進に取り組む。地域の人事部の立ち上げを目指し、人吉球磨地域における活力あふれる個性豊かな地方創生に挑戦している。(株)システムフォレスト 代表取締役。





ワークショップを通じた課題共有と意識転換 地域一体で進める人材確保の基盤づくり

熊本 一般社団法人ドットリバー

一回目の取組内容

行政および金融機関等の経営支援機関に向けてワークショップを開催。人吉球磨地域の人口動態、働き手不足が生じている要因、地域が目指すべき姿について意見交換を行った。若者が流出している理由について、地域内に大学がないことや産科医療機関が少ないことから「戻りたくても戻れない現状があるのでは」との分析が示された。さらに親世代の「あきらめ」が子供たちに伝播しているとの指摘も。一方で、直近で移住してきた参加者からは、「地元の魅力、仕事の魅力が十分に発掘されていない」「若者に情報が届いていない」との声が挙がった。採用や育成といった受入体制の整備だけでなく、人吉球磨が持つ魅力を積極的に発信していく必要性が明らかとなった。



二回目の取組内容

人吉球磨の民間企業に向けてワークショップを実施。参加企業が感じている採用課題として、「学生が就きたい仕事と実務の間でギャップがあること」「将来のキャリア像が見えにくいことによる就職への不安」「教育系の不在によるモチベーション低下」といった現場の声が共有された。一方で、SNS活用によって採用に成功している地元建設会社の事例や、東洋経済が発表する「住みよさランキング」で人吉市が常に上位にあることなど、ポジティブな情報も紹介された。専門家からは地域全体を巻き込むためのアドバイスがあり、これから「地域の人事部」を中心として既にある魅力を汲み取りながら、「地元で働き、地元に貢献する」という新しい選択肢を提示する方向性が共有された。



専門家からのコメント

箱根DMOの取組をヒントに地域企業間の連携体制をつくる

豊富な観光資源を持ちながら、ステークホルダーが多種多様であることや若手人材の採用に苦戦している点で、人吉球磨と箱根が抱える課題は非常に似ており、ノウハウの実践によって今後十分な効果を生み出せると感じました。特にこうした事業では官民の連携が必須ですが、すでに多くの事業者が賛同を表明されており、その点でも非常に良いスタートが切れるのではないのでしょうか。地域の人事部の新しい成功例が生まれることを期待しています。

佐藤 守 氏 一般財団法人箱根町観光協会



1992年名古屋大学経済学部卒。(株)リクルートの旅行領域「じゃらん」で地域や宿泊施設の営業、じゃらんNETの立ち上げなどを経験。じゃらん営業部長、北海道じゃらん代表取締役社長、リクルートホールディングス総務部長を経て、2018年より箱根DMO(一般財団法人箱根町観光協会)に出向。

おわりに

様々な取組が進められている「地域の人事部」の中でも、本資料は特に“立ち上げ期（黎明期）”に着目し、九州における3地域の事例を取りまとめました。

いずれの地域も、ビジョンやコンセプトを描き、関係者との共感や合意を形成する段階にあり、その過程から多くの示唆が得られました。引き続き取組が深化し、その成果が地域の発展に寄与していくことを期待しています。

地域の人手不足が深刻化する中、「地域の人事部」への期待は今後さらに高まっていくものと考えられます。

本資料が、地域の旗振り役となる皆さまの新たな一歩の後押しとなれば幸いです。



〈 出典元 〉

2 地域の人事部の立ち上げプロセス

経済産業省 令和6年度地域戦略人材確保等実証事業「地域の人事部」の推進に向けたヒント集



<https://strategic-hr.jp/point/>

〈 過去の事例 〉

4 地域の人事部ポータルサイト(地域の人事部支援事業)九州地域の取組一覧



<https://strategic-hr.jp/area/area08/>

4 九州地域の人事部モデル地域取組事例集

経済産業省 令和5年度「九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」



https://www.kyushu.meti.go.jp/jirei/jinzai/240418_2_1.pdf

4 九州地域の人事部専門家派遣取組事例集

経済産業省 令和6年度「九州経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」



https://www.kyushu.meti.go.jp/jirei/jinzai/250428_1_2.pdf



令和7年度「九州経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析(地域連携促進支援事業)」

九州経済産業局 地域経済部 地域経済課 産業人材政策室 〒812-8546 福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号
受託先：リクルーティング・パートナーズ株式会社 〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神2丁目3番25号 天神ZEROビル5F