

政府の人材に関する支援策等について

目次

1. 賃上げ促進税制
(経済産業省)
2. 地域の人事部
(経済産業省)
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
(金融庁・経済産業省)
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
(文部科学省・経済産業省)
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
(経済産業省)
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
(中小企業庁)
7. 人材開発助成金
(厚生労働省)
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
(厚生労働省)
9. 先導的人材マッチング事業
(内閣官房・内閣府)
10. プロフェッショナル人材事業
(内閣官房・内閣府)
11. 奨学金代理返還制度
(文部科学省)

賃上げ促進税制の概要

全企業

※1

継続雇用者※4 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率 ※6	教育 訓練費※7 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 ・ 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
+ 3 %	10%	+ 10%	5 % 上乗せ	プラチナくるみん or プラチナえるぼし	5 % 上乗せ	35%
+ 4 %	15%					
+ 5 %	20%					
+ 7 %	25%					

中堅企業※2

継続雇用者 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 ・ 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
+ 3 %	10%	+ 10%	5 % 上乗せ	プラチナくるみん or えるぼし三段階目以上	5 % 上乗せ	35%
+ 4 %	25%					

中小企業※3

全雇用者※5 給与等支給額 (前年度比)	税額 控除率	教育 訓練費 (前年度比)	税額 控除率	両立支援 ・ 女性活躍	税額 控除率	最大 控除率
+ 1.5%	15%	+ 5 %	10% 上乗せ	くるみん or えるぼし二段階目以上	5 % 上乗せ	45%
+ 2.5%	30%					

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※8。

※1 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」又は「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**を行うことが適用の条件。それ以外の企業は不要。

※2 従業員数2,000人以下の企業（その法人及びその法人との間にその法人による支配関係がある法人の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。）が適用可能。
ただし、資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、**マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出**が必要。

※3 中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主が適用可能。

※4 継続雇用者とは、適用事業年度及び前事業年度の全月分の給与等の支給を受けた国内雇用者（雇用保険の一般被保険者に限る）。

※5 全雇用者とは、雇用保険の一般被保険者に限られない全ての国内雇用者。

※6 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。

※7 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。

※8 繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

目次

1. 賃上げ促進税制

2. 地域の人事部

3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業

4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック

5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」

6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン

7. 人材開発助成金

8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン

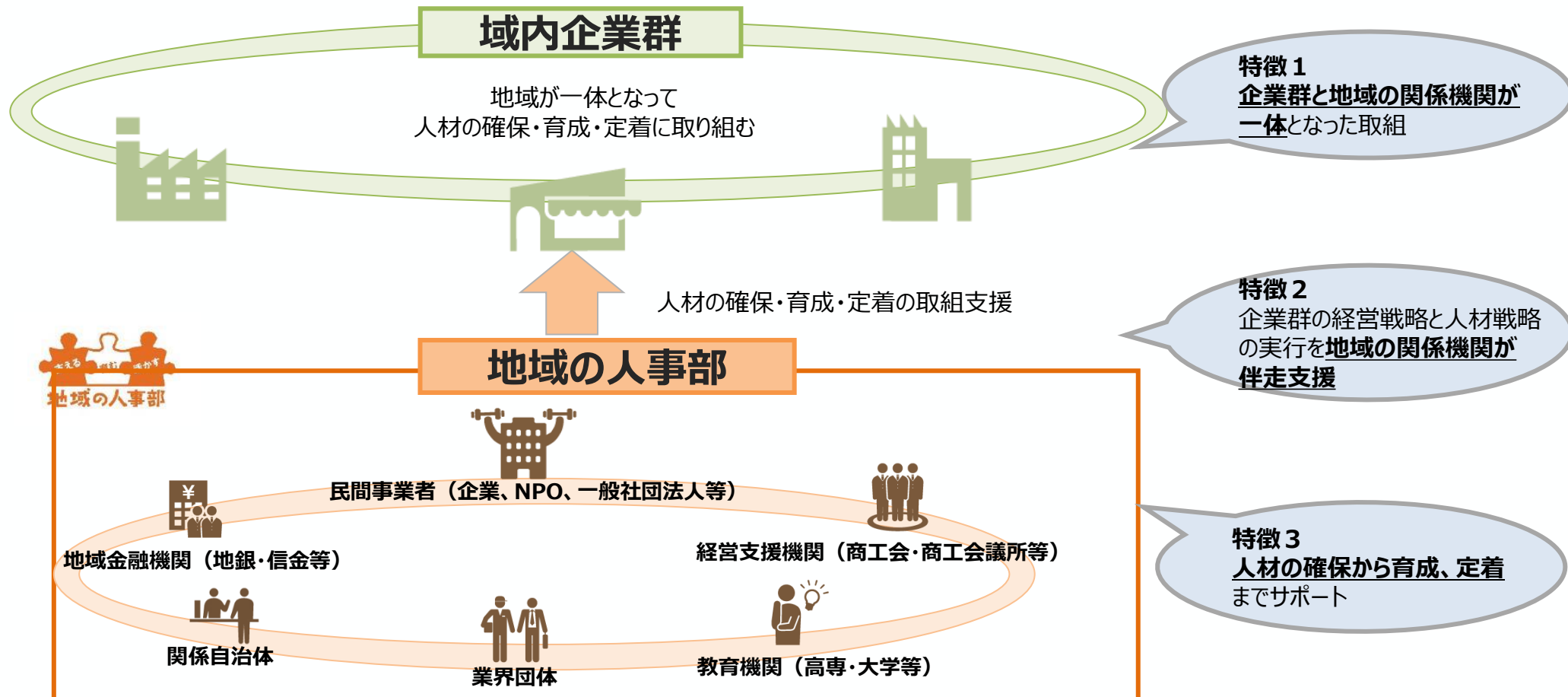
9. 先導的人材マッチング事業

10. プロフェッショナル人材事業

11. 奨学金代理返還制度

「地域の人事部」の取組

- 経済産業省では、民間事業者等（「地域の人事部」）が、地域企業群及び地域の関係機関（自治体・経営支援機関・教育機関・業界団体・地域金融機関等）と連携して、地域企業の人材確保・育成・定着を行う取組を支援。
- 全国各地の「地域の人事部」の取組やお問合せ先はポータルサイトにて公開。



お近くの「地域の人事部」はこちらから検索ください



目次

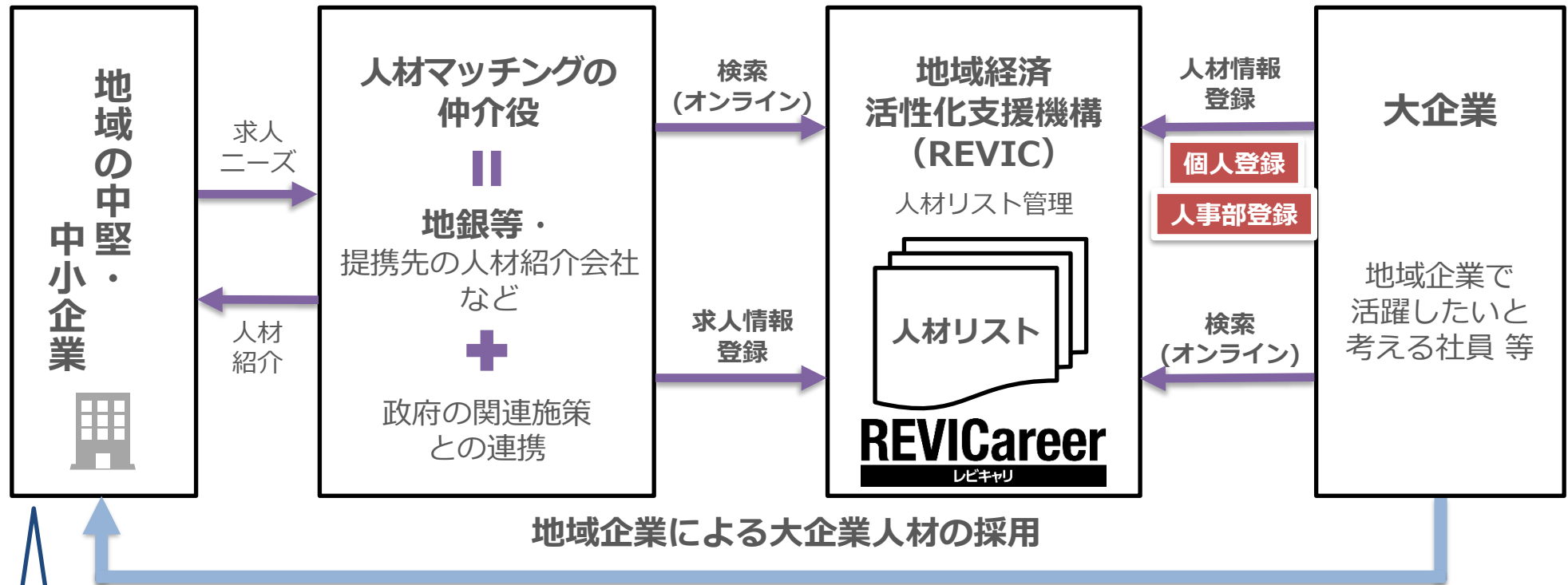
1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
- 3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業**
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
7. 人材開発助成金
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
9. 先導的人材マッチング事業
10. プロフェッショナル人材事業
11. 奨学金代理返還制度

地域企業経営人材マッチング促進事業について

令和7年度のREVICareer（レビキャリ）のポイント

- ① 金融庁と経済産業省が連携して、**予算総額20億円規模**で制度を運用。
- ② 給付金制度をより多くの企業に活用いただくため、**上限額を450万円（転籍）**に変更。
- ③ 経験や知見の豊富な60歳以上の方が、地方で経営人材として活躍しやすくすることを目的とし、一部地域において、**給付金の対象となる年収基準を引き下げ（450万円以上）**。

事業スキーム



○ 採用形態・年収に応じて給付

転籍：上限450万円 兼業・副業、出向：上限200万円

実績

	直近の実績値 (R7.3.31時点)	令和5年度実績値 (R6.3.31時点)	令和4年度実績値 (R5.3.31時点)	令和3年度実績値 (R4.3.31時点)
大企業人材の登録者数	4,343人	2,889人	1,558人	604人
登録地域金融機関数	156機関	128機関	112機関	82機関
登録求人票数	3,449件	1,874件	1,369件	10件
マッチング件数	178件（※）	72件	17件	1件

※ 兼業・副業に関する案件：3件

※各項目の数値は累計表示

中国

鳥取	鳥取銀行
島根	山陰合同銀行 ※ 島根銀行 島根中央信用金庫
岡山	中国銀行 ※ トマト銀行 玉島信用金庫 水島信用金庫
広島	広島銀行 ※ もみじ銀行 ※ 広島信用金庫 呉信用金庫 しまなみ信用金庫
山口	山口銀行 ※ 西京銀行

九州・沖縄

福岡	福岡銀行 ※ 西日本シティ銀行 ※ 北九州銀行 ※ 福岡中央銀行
佐賀	佐賀銀行 佐賀共栄銀行
長崎	十八親和銀行 ※ 長崎銀行 ※ 西海みずき信用組合
熊本	肥後銀行 ※ 熊本銀行 ※
大分	大分銀行
宮崎	宮崎銀行 ※ 宮崎太陽銀行
鹿児島	鹿児島銀行 ※ 南日本銀行 鹿児島信用金庫
沖縄	琉球銀行 沖縄銀行

近畿

滋賀	滋賀銀行 滋賀中央信用金庫
京都	京都銀行 ※ 京都信用金庫 京都中央信用金庫 ※
大阪	関西みらい銀行 池田泉州銀行 大阪信用金庫 大阪シティ信用金庫 北おおさか信用金庫 ※
兵庫	但馬銀行 みなと銀行 播州信用金庫 兵庫信用金庫
奈良	南都銀行 ※
和歌山	紀陽銀行

四国

徳島	阿波銀行 徳島大正銀行
香川	百十四銀行 香川銀行
愛媛	伊予銀行 愛媛銀行
高知	四国銀行 高知銀行

北陸

富山	北陸銀行 富山銀行 富山第一銀行 高岡信用金庫 富山信用金庫
石川	北國銀行 ※
福井	福井銀行 ※ 福邦銀行 ※

東海

岐阜	大垣共立銀行 ※ 十六銀行 ※ 岐阜信用金庫 東濃信用金庫 大垣西濃信用金庫
静岡	静岡銀行 スルガ銀行 ※ 清水銀行 静岡中央銀行 しずおか焼津信用金庫 ※ 静岡信用金庫 浜松磐田信用金庫 三島信用金庫 沼津信用金庫 富士信用金庫 島田掛川信用金庫 ※
愛知	あいち銀行 名古屋銀行 瀬戸信用金庫 豊川信用金庫 碧海信用金庫 西尾信用金庫 豊田信用金庫
三重	三十三銀行 百五銀行 ※ 桑名三重信用金庫

関東・甲信越

群馬	群馬銀行 ※ 東和銀行 高崎信用金庫 桐生信用金庫 しのめ信用金庫 アイオー信用金庫
栃木	足利銀行 栃木銀行
茨城	常陽銀行 筑波銀行
埼玉	武蔵野銀行 飯能信用金庫 埼玉縣信用金庫 埼玉りそな銀行
千葉	千葉銀行 ※ 千葉興業銀行 京葉銀行
東京	きらぼし銀行 ※ 東日本銀行 西武信用金庫 ※ 多摩信用金庫 足立成和信用金庫 東京信用金庫 東京東信用金庫 第一勧業信用組合 青和信用組合 七島信用組合
神奈川	横浜銀行 神奈川銀行 かながわ信用金庫 ※ 川崎信用金庫 横浜信用金庫
新潟	第四北越銀行 ※ 大光銀行 新潟信用金庫 三条信用金庫
山梨	山梨中央銀行 山梨信用金庫
長野	八十二銀行 ※ 長野銀行 アルプス中央信用金庫 松本信用金庫 諏訪信用金庫 長野県信用組合

156機関

地域銀行	94
信用金庫	55
信用組合	7

(令和7年3月31日時点)

(注) 業務提携する有料職業紹介事業者と連携した登録を含む。

北海道

北海道	北海道銀行 北洋銀行 ※ 旭川信用金庫 帯広信用金庫
-----	-------------------------------------

東北

青森	青森みちのく銀行 ※
岩手	岩手銀行 ※ 東北銀行 北日本銀行
宮城	七十七銀行 ※ 仙台銀行 ※ 石巻商工信用組合
秋田	秋田銀行 北都銀行
山形	荘内銀行 山形銀行 ※ きらやか銀行
福島	東邦銀行 福島銀行 大東銀行 相双五城信用組合

※ 金融機関グループ内の子会社等による登録

目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
- 4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック**
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
7. 人材開発助成金
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
9. 先導的人材マッチング事業
10. プロフェッショナル人材事業
11. 奨学金代理返還制度

博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会について

1. 開催趣旨

- 令和6年8月、経産省・文科省が共同して、「博士人材の民間企業における活躍促進に向けた検討会」を立ち上げ
⇒ 民間企業への就職を進めるための大学による支援や、企業が採用のために工夫できる事項について検討
- 令和7年3月26日までに7回開催し、「3. 取りまとめ資料」について議論

2. 委員

- ◎ 川端 和重 新潟大学 理事・副学長 ◎ : 座長
井原 薫 (株) 島津製作所 執行役員 人事部長
大河原 久治 (株) 日立製作所 人財統括本部 人事勤労本部
タレントアキュイジション部 部長
酒向 里枝 (一社) 日本経済団体連合会 教育・自然保護本部長
佐々木ひとみ (学) 東京家政学院 理事・特任教授、
元早稲田大学常任理事 (職員人事・キャリア支援担当)
高田 雄介 中外製薬 (株) 人事部長
徳田 昭雄 (学) 立命館 理事・副総長 (立命館大学副学長)
松井 利之 大阪公立大学 副学長 国際基幹教育機構
高度人材育成推進センター長
山田 諒 (株) アカリク 代表取締役社長
吉原 拓也 北海道大学 大学院教育推進機構 副機構長
鷺田 学 (株) サイバーエージェント AI 事業本部 人事室長

3. 取りまとめ資料



- 企業や大学が取り組むことが奨励される事項を項目ごとに分類して解説

- 産業界における博士人材の活躍事例を紹介 (20社、25名)



- 国際比較や、各企業の初任給・採用数等のデータを紹介

詳しくは、こちらをご覧ください
順次、内容を更新します



博士人材の民間企業における活躍促進に向けたガイドブック



1. はじめに

- 委員長メッセージ
- 経済産業省・文部科学省メッセージ
- ガイドブック策定の背景

2. 企業への手引き

- 博士人材の採用のポイント
- 博士との出会いの場への参加
- 経営方針と人材戦略の連動
- 採用計画の決定
- 博士課程学生に企業を知ってもらう取組
- インターンシップなどの実施
- 選考の実施
- 入社時の処遇、入社後のキャリアパスの設定
- 博士人材の強みを引き出すための環境整備
- 優秀な人材を惹きつけるための工夫、
産学連携の一層の推進

3. 大学への手引き

- キャリアセンター等の組織的な支援体制の整備
- 育成する人材像の明確化・教育課程の編成
- 「キャリア」を考える機会の提供
- 就職活動に関する情報提供や相談の実施
- 企業との交流機会・出会いの場の提供
- インターンシップなどの機会の創出
- 博士課程修了後の進路、ロールモデル等の把握・公表
- 産学連携の一層の推進

企業や大学が取り組むことが
奨励される事項を項目ごとに
分類して解説

4. 学生の皆さんへ

- メッセージ
- 就職活動のSTEP

5. 事例集

- 企業の取組事例(9社)
- 大学の取組事例(18大学)
- 主な人材情報サービス

「企業への手引き」のポイント①

- 職務内容・職務に見合った処遇・キャリアパスなど入社後に活躍できる環境の整備と、採用選考活動を、並行して実施。

経営方針と人材戦略の連動

- 企業成長の源泉は人材。経営方針と連動して人材戦略を策定。
- 大学主催の“マッチングイベント”等で、博士の特徴・考えを把握し、担当業務を検討。

博士が活躍する業務の例

- 大学の研究分野と同じ分野での研究
- 大学の研究分野と異なる分野での研究
- 研究開発以外の業務
(経営企画、マネジメントなど)

■島津製作所

- 中期経営計画の中で、7つの経営基盤強化の1つとして、人材戦略を策定。
- 新卒博士の採用だけでなく、社員の博士号取得も支援

中期経営計画（2023～25年度）における人材戦略（抜粋）

人材戦略	①人財を獲得する	●優れたスキル・経験をもつ人財採用 ●人財定着のための人事制度改革
	②人財の成長を促す	●ビジネスリーダー人財の育成 ●高度専門人財の育成
	③多様性を活かす	●多国籍人財での活動推進 ●男女老若の枠をはずした活動展開
	④挑戦を奨励する	●挑戦する人事部の体現 ●公募制の拡大 ●「チャレンジを奨励する」評価制度

選考のポイント

- 専門性と汎用的能力（学生生活や教育研究の経験から獲得）の双方を評価。
 - 人事部門に加え、配属予定部署や博士の職員も選考に関与し、専門性を評価。

■日立製作所

- 博士に求める人財像を定め、学会発表や論文採択等の実績等で評価。

博士に求める人財像

- ✓ ベースとなる「高度な専門性」
- ✓ 自ら社会の潜在的な課題を発見し、特定する「課題設定力」と自身の技術で課題を解く力
- ✓ 周囲を巻き込む発信力

- インターンシップ等を活用し、企業と学生の相互理解を深め、選考。

(ポイント)

- 参加しやすい業務・期間・方法を設定。既存のインターンシッププログラムの活用も検討。

■Beyond Next Ventures

- “博士新卒の初任給が、日本で最も高い会社”を目指す。
- 実施方法（リモートも活用）や期間を個別に調整しインターンシップを実施。

処遇とキャリアパス

初任給の設定方法

- 各社の実態に応じて導入を検討。

(1) 一律で基本給を高く設定

4年制博士了 月給36万5000円
3年制博士了 月給35万5000円
修士了 月給32万5000円
大学卒 月給30万0000円
(中外製薬株式会社HP)

(2) 「博士人材向け手当」の設定

博士 (Ph.D) の学位を有する方に給与に加えて毎月30,000円を支給しています。入社後に学位を受けた方も、学位授与の翌月から支給されます。
(株式会社アカリクHP)

(3) 能力や職務内容に応じた設定

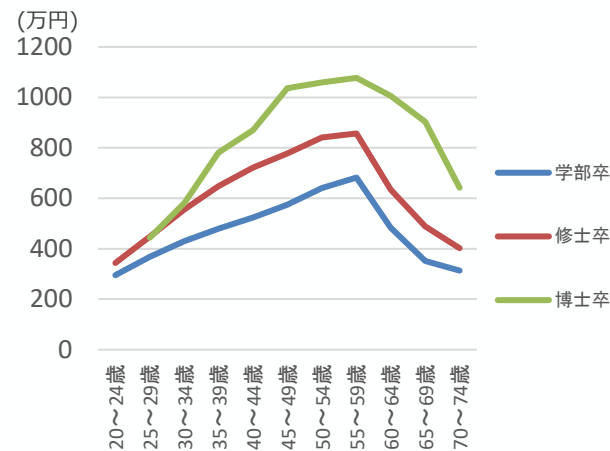
博士：キャリア入社者基準

修士：月給284,000円

学部：月給264,000円 (富士通株式会社HP)

昇給

- 博士卒は学部・修士卒に比べ、35歳以降で高所得。昇給に差を付けている企業もあることが要因。



キャリアパス

- 入社職種と異なる職種への異動や経営層への昇進等の人事制度整備。

■中外製薬

- 2025年1月より新人事制度を導入。全ポジションの要件を明確化し、異動・昇格を原則ポスティングで実施。
- 研究職だけでなく、研究職以外の職種への異動や経営幹部へ昇進も可能なキャリアパスを整備。

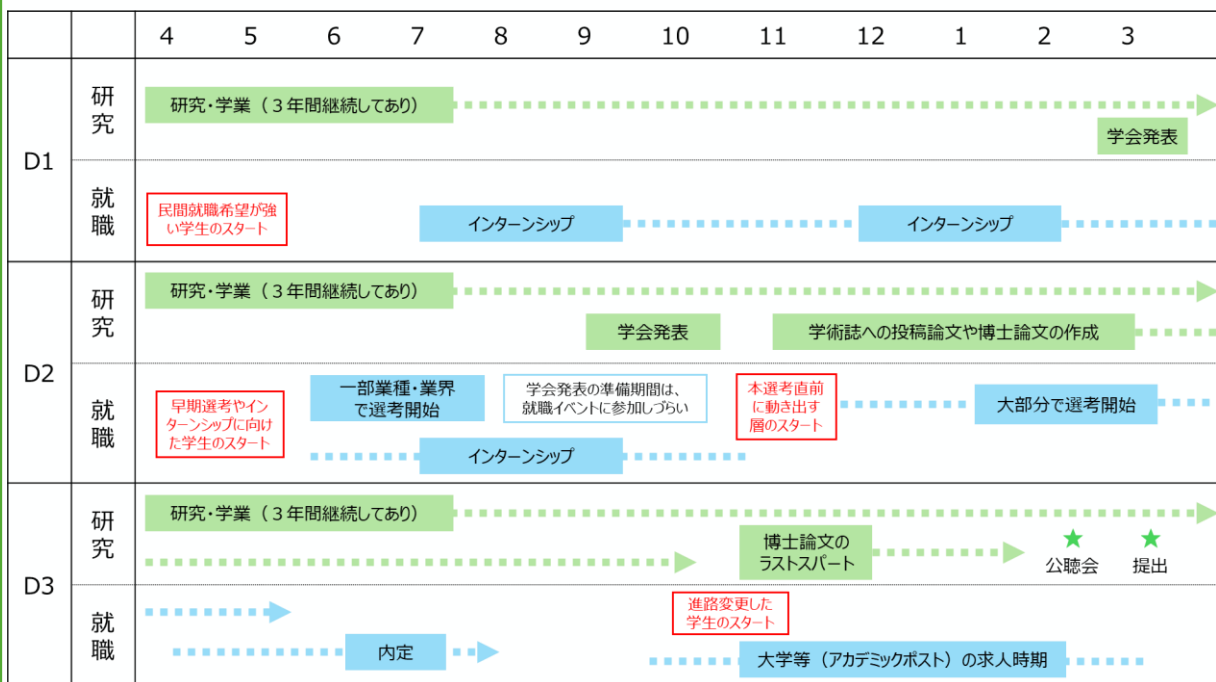
「企業への手引き」のポイント②

- 博士の採用には、「就職・採用活動に関する要請」などのルールがなく、各企業が独自で採用が可能。

就職活動と教育研究のスケジュール

- 博士には採用ルールがないため、広報活動・採用選考活動・内定の時期は各企業が独自に設定可能。
(修士課程修了時に採用し、博士課程への進学を支援する企業もあり)
- 博士学生は、研究を中心に活動し、就職活動に費やす時間は少ない。
- 企業は、博士学生の研究のスケジュールを考慮し、他社の事例も参考に、内定までのスケジュールを設定。

【博士学生の活動スケジュールのイメージ】



キャリア採用

- 新卒の場合、「新卒一括採用」での採用が一般的だが、「キャリア採用（経験者採用）」として採用することも可能。

（メリット）

- 通年で採用選考活動が可能
- 研究の合間に就職活動を行えるため学生を集めやすい

（デメリット）

- ポストに空きがないと募集できない
(本来は入社してほしい人材が応募できない)

■ソニー

受付時期・応募方法

新卒採用エントリー期間であれば、新卒採用からご応募ください。

新卒採用の募集が行われていない期間であれば、経験者採用として応募可能です。募集中の職種と専門性が合致する方は、経験者採用の窓口よりご応募ください。

(ソニーグループHP)

戦略的なPR

- 「博士採用を行っている」ことを学生に届けるため、大学や学会等と協力してPR。

■学会で（サイバーエージェント）

- 学会での企業ブース出展やスポンサーイベントで、博士と交流。

■業界で（日本化学工業協会）

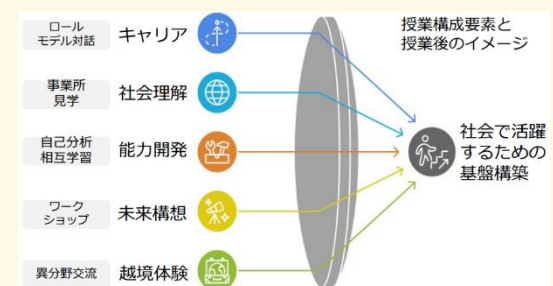
- 人材育成プログラム（奨学金、講義、企業学生の交流会等）を団体が運営

■キャンパスの中で

- 大学でのセミナー等の開催、共同研究への博士学生の参加等

■富士通（人材育成の産学連携）

- 北海道大学において、人事部門の職員を講師とするキャリア科目を開講。



(富士通講演資料)

「大学への手引き」のポイント①

- 大学には、博士を、社会や産業を変革する人材としても育成し、活躍の場へ送り出すことを期待。

組織的な支援体制の整備

- 研究室中心のキャリア支援から、全学の組織的な支援に移行。学内にも方針を示し、共通認識化。

- キャリア支援の担当副学長等の明確化
- 組織の設置・明確化

■筑波大学（一元化した支援組織）

- 学士～博士のキャリア支援を同じ組織で担当。全学向けの科目開設や、学士採用のために来学した企業に博士の採用予定の確認等を実施。

■北海道大学（独立した専門組織）

- キャリアセンター（学士・修士）と先端人材育成センター（博士・アカデミア志望者）で役割分担。それぞれに合わせた支援を提供。

- 自大学のみでは効果的な支援が難しい場合、他機関と連携。

- 複数大学の連携（コンソーシアム）
- 同窓会との連携
- 民間の就職支援事業への委託

■博士人材育成コンソーシアム

- 全国から13大学が連携。単一大学では提供できないプログラム・イベントを学生に提供可能に。

（主な内容）

- 人材育成プログラムの共有
- ノウハウの共有
- イベント開催、採用情報の提供

■東京科学大学（同窓会との連携）

- 同窓会（蔵前工業会）と連携し、仕事の第一線を卒業した同窓生がキャリア支援を実施。

（主なキャリア支援）

- 就職イベントの開催
- OBOGによるキャリア相談
- コンタクト希望の学生・企業の仲介

教育課程の編成・発信

- 学修目標を社会の要請も踏まえて定め、博士課程の教育課程が改善の余地がないか検討。

- 企業は、専門性に加え、汎用的能力（トランスファラブルスキル）を評価。学生がスキル向上できるよう、教育課程・評価方法を検討。

（具体的な見直し例）

- 企業と学生の相互理解の促進
 - 企業等と協力した教育やPBL
 - 共同研究への学生の参画
- トランスファラブルスキルの涵養
 - 主要専攻以外の分野の授業科目の体系的な履修
 - 異分野の学生や教員の交流促進
- キャリアを考える機会の提供
 - キャリア科目の開講（セミナーも）

■長岡技術科学大学

- 企業と学術指導契約を締結。単位化された講義として、社員・学生・教員が協働で新商品提案等を実施。



- 活動拠点はOBが寄附
(大学HP)

（2024年前期テーマ：食品業界O社）
未来のスーパー、デリバリーサービス、外食事業、学生が欲しい弁当及び企業の使命・企業価値

■奈良女子大学

- トランスファラブルスキルの一覧表を用いて、履修科目とスキルの紐付けや、研究活動等を通じたスキル強化を促進。自己点検を可能に。



- 大学オリジナルキャラクター：RISE4人組
(大学HP)

「大学への手引き」のポイント②

- 学生に必要な支援が広く届くよう、大学（全学組織）により、学生のキャリア支援を進める。

キャリア支援

- 博士採用を行う企業の情報提供や、就職活動の方法の説明会・企業との交流の機会を創出。
 - 各地で大学が主催する合同企業説明会等が数多く開催。自大学での開催や他大学との共催を検討。
- キャリアに関する情報提供や、博士の指導ができる相談体制を構築（専門のメンター・アドバイザー等）。
- 企業で働くイメージや必要な能力を明確化するため、企業の業務を体験する機会を創出/学生の参加促進。
 - インターンシップ、ワークショップ、共同研究への参加等

■立命館大学

- 博士の採用・交流に関心のある企業を招き、座談会を開催。意見交換を行い、キャリアパスを多様化。

（さらに一步！ トップとの交渉）

常務が立命館大学卒業生であるご縁から、……社長、常務と懇談しました。これまで同社では博士後期課程学生の採用がほぼ無かったのですが、今後の発展に向けて、「博士人材を積極的に採用したい」「理系博士はもとより文系博士も入って欲しい」という言葉頂きました。（立命館大学HP）

■大阪公立大学

- 博士進学者の減少に対する危機感から、部局横断・産学協同の博士育成へ。
- 企業の管理職の指導を受け、学士・修士とチームを組み、約3ヶ月就業体験。博士はリーダーとして、研究リーダー・マネジメント業務を実践。
- トランスファラブルスキルを学ぶ講義や、長期インターンシップの単位化、企業向け研究発表・PRイベントも実施。

進路・ロールモデルの発信

- 博士課程修了後の進路や就職先を継続的に把握し、数値情報のみならず、具体的な活躍事例を公表。
 - 修了後の進路は、学士・修士が博士課程への進学を決める上でも重要。
 - 企業が見ることで、自社での活躍イメージが湧くような事例を紹介。

（公表・発信内容）

- 博士課程修了者数、就職先（大学・企業・研究機関等）ごとの人数
- 卒業生の活躍状況をロールモデルとして発信

■新潟大学

- 大学の博士支援の組織・内容の紹介や修了後の活躍状況のインタビューを広報誌に掲載。
- 博士の先輩のインタビューを掲載したキャリアガイドを作成。



■金沢大学

- 学士～博士の卒業・修了後の進路状況を一覧で可視化して公表。
- HPで博士の先輩の姿を紹介。

Ha Ka Se⁺ STORIES

先輩博士の声

目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
- 5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」**
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
7. 人材開発助成金
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
9. 先導的人材マッチング事業
10. プロフェッショナル人材事業
11. 奨学金代理返還制度

【ご案内】越境学習の「ガイドライン」および「事例集」を策定しました。ぜひご活用ください！

- 経済産業省は、若手政策立案プロジェクトPIVOTの取組の一環として、イノベーションの創出のための越境学習の促進を目指し、「越境学習を支える伴走者のための実践ガイドライン」と「越境学習をイノベーション創出につなげるために - 越境学習グッドプラクティス - (事例集)」を策定しました。ご参照いただければ幸いです。

ガイドライン

(越境学習を支える伴走者のための実践ガイドライン)

越境学習のプロセスや越境学習者を支援する全ての関係者を対象に作成。
越境学習の各プロセスで起こりやすい課題と、異なる種類の伴走者が果たす役割や支援の方法について、実務的・理論的な視点を融合し、実践しやすい形で整理。伴走者自身の学びや成長の指針としての活用を想定。

事例集

(越境学習をイノベーション創出につなげるために
—越境学習グッドプラクティス—)

越境学習を未導入の企業や、越境学習の更なる活用を目指す企業の経営者、導入担当者を対象に作成。
越境学習者による所属組織/越境先の組織へのインパクトや、導入検討時の送り出し目的の整理、導入時の課題への対応、越境学習のイノベーションへの接続のためのポイントの理解等のための活用を想定。

本ガイドラインの目的

越境学習とは何か

● 所属組織の枠を超え、新たな環境で学ぶ

越境学習とは、自分自身と異なる組織（以下「所属組織」）を一時的に離れ、別の組織や地域コミュニティ（以下「越境先」）で共同に業務やプロジェクトに関わることで、新たな知識や視点、スキルを獲得する学習である。

例えば、大企業の新卒が小規模なスタートアップに一定期間多岐にわたる場合や、業界が大きく異なる企業間で人材を交換する形などが挙げられる。

様々な理由で異なる、自身の業務領域や現場の人々との距離を縮めて学ぶための、実践的かつ多様なノウハウを吸収しやすい点が特徴である。

所属組織だけでなく自分自身「他の方」や「新しい価値」に接する機会が生まれ、それまでの常識や仕事観を問い直すきっかけになる。

● 越境学習においては「往還」が鍵となる

越境学習の往還は、移動や接続のように一方で行き止まるわけではなく、所属組織と越境先を行き来（往還）することである。つまり、越境先で活動した後に再び所属組織へ戻り、そこで得た学びをどう活かすかが重要となる。

越境先へ行くこと、慣れ親しんだ環境や常識が通用せず、カルチャーショックを受けることが多い。そして、戻ってくる場合も所属組織のやり方が思っていた以上に異なる場合がある。こうした二重のギャップが、固定観念を打ち破る上で重要な要素となり、自分自身の成長や組織の改善をもたらす。



＼ こちらからご覧ください！ ＼



企業紹介：カゴメ株式会社

1899年に創業した国内大手食品メーカー。トマト加工食品や野菜ジュースを主力商品としており、健康志向の高まりに応じた商品開発で知られている。社員一人ひとりの成長を重視し、多様な人材が活躍できる環境づくりに注力している。

越境学習導入の背景・目的

越境学習者の自律的なキャリア形成を支援する施策の一環として越境研修制度を導入

- ダイバーシティを推進する経営戦略に位置づけ、多様な社員が能力を伸ばしやすいう環境を整えている。そのために、制度や仕組みなどのハード面が、社員同士が異なる価値観を尊重・尊重しあう風土づくりのソフト面に着手している。
- 化粧品大手の株式会社ポーラの社員研修にカゴメの女性社員3名が参加した。研修を通じて、越境学習者自身のキャリア設計が大きく変化することを経営層は認識し、社内に越境研修制度が設けられた。

制度の概要

新規事業立上げや経営の経験を積むことを目的に越境学習を導入

- 研究開発を行うインノベーション本部では、インバートップな人材育成を目的に、当時の課題をベンチャー企業へ吸収させた。
- 越境先の越境研修は、経営視点も含め、ベンチャー企業の立ち上げや運営のノウハウを身をもって体験して欲しいという本部長の希望から、「経営会議への参加」を最終条件に、越境学習者の適性や専門性を参考にエッセンス株式会社と共に越境先を選定した。

送り出し事例

株式会社ポーラの越境 【越境エージェントを介さない越境】

- カゴメの女性社員3名が株式会社ポーラの研修に半年間参加した。研修では、株式会社ポーラの社員と新規事業企画を行い、研修の最後に双方の企業に対して新規事業のプレゼンを行った。

株式会社アルロンへの越境

- 越境学習者は、カゴメ株式会社での経験を活かし、越境先では食品の製造・販売を担当し、その後、開発や生産、流通や新規事業開発など幅広い業務を担当。経営会議などに参加し、経営企画に関与する中で、ベンチャー企業の成長に貢献した。派遣にあたってはエッセンス株式会社と連携。

＼ こちらからご覧ください！ ＼



【本資料に関するお問合せ】
PIVOTイノベーションチーム
E-mail : bzl-pivot2-innovation@meti.go.jp

目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
- 6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン**
7. 人材開発助成金
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
9. 先導的人材マッチング事業
10. プロフェッショナル人材事業
11. 奨学金代理返還制度

「人材活用ガイドライン」の概要

- 中小企業の経営課題の背景には、必要な人材を十分に確保できないなど人材の課題が潜んでいることが少なくない。多忙な経営者が人材課題に気付き、貴重な人材を活かす方法を検討・実践するなど、**経営戦略と人材戦略を一体的に推進することが重要**。
- そのため、経営課題と背景にある人材課題を確認し、課題に対する人材戦略を検討し、取り組むべき人材活用策のポイントや、その際に利用できる支援策を3ステップで整理した「**人材活用ガイドライン**」を策定し、公表（令和5年6月）。
- 本ガイドラインは、経営者に加え、支援機関が中小企業の人材活用に関する課題解決の支援をする際にも活用されている。

Step 1

経営課題と
人材課題を
見つめ直す

経営課題と背景にある人材課題を確認

現在の経営課題が何であるか（「販路を拡大できない」「価格転嫁ができない」「人材が採用できない・定着しない」など）をチェックリストで確認し、該当する経営課題の背景に、どのような人材の課題が潜んでいるかを確認。

Step 2

人材戦略を
検討する

課題に対する人材戦略を検討

Step 1 で明らかになった課題に対する人材戦略を、「中核人材の採用」、「中核人材の育成」、「業務人材の採用・育成」の3つに整理し、具体的な対策（副業・兼業人材の活用、リスクリングによる人材育成、人事評価制度の見直しなど）を検討。

Step 3

人材戦略を
実行する

人材課題を解決するための具体的な取組を確認

Step 2 で定めた人材戦略に取り組む際のポイントや、取組に活用できる政府の支援策、サポートしてくれる支援機関（よろず支援拠点、商工会・商工会議所、地域金融機関、ハローワークなど）を紹介。あわせて、具体的な取組事例も紹介。



よろず支援拠点における人材活用ガイドラインの活用事例集

- 支援機関における人材活用ガイドラインの更なる活用に向けて、よろず支援拠点で実際にガイドラインを活用して支援を行った事例をまとめた事例集を令和6年5月に公表。
- 支援機関がガイドラインを活用して支援を行う際の「活用ポイント」の整理に加え、活用事例を「3ステップの手順に沿って支援している事例」「3ステップの一部を活用して支援している事例」「ガイドラインの考え方や支援策・サポート機関を活用しながら支援している事例」に3分類し、合計20事例を紹介。

<活用のポイント>

- 「人材活用ガイドライン」は3ステップで人材戦略検討の支援ができ、人材戦略の専門家がない支援機関でも活用可能。
- 中小企業の事業継続や経営力強化のためには、経営戦略と人材戦略を一体的に推進することが重要。
- 経営課題の背景には、人材の課題が潜んでいることが少なくない。支援の際は、その観点から経営者と対話と傾聴を。
- 人材課題の解決に向けては、経営者自身が本当の課題に気づき、腹落ちし、能動的に人材戦略を検討・実践するようになることが重要。
- 本ガイドラインのステップの手順どおりに支援が進まない場合、本ガイドラインの一部を活用することも可能。

3ステップの手順に沿って支援している事例

P 5

3ステップの一部を活用して支援している事例

P 9

ガイドラインの考え方や支援策・サポート機関を活用しながら支援している事例

P 15

https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/hitodebusoku/guideline/yorozu_jirei.pdf

広島県よろず支援拠点

業 種：機械器具卸売業

従業員数：22人

事業概要：機械工具の販売、調達代行、輸出行

<人材要件の明確化と労働条件・処遇の再整備>

【企業の課題・悩み】

○創業80年超の事業継続により事業基盤は安定しているものの、教育制度がしっかりしていないため後進を育てられず、営業人材が不足。新たに募集してもなかなか集まらない状況であった。

【ガイドラインの活用方法】

○社長は営業のできる人材を採用したいとのことだが、会社として人材要件が明確になっていなかった。ガイドラインのステップ1（課題2）、ステップ2（業務人材）、ステップ3（労働条件・処遇の見直し）を提示しながら、業務人材を採用するためにも労働条件等の整備が必要と説明し、納得感を得た。

○ガイドラインを参考にしながら、総務部長が主担当となり、自社に必要な人材要件を明確にし、その人だけでなく自社の従業員も継続して働きたいと思えるような労働条件や処遇について洗い出し、再検討を行った。

【成果/途中経過】

○現在、アドバイスを反映して、人材を募集している。採用には至っていないが、10名程度の応募がある状況。

中小企業に対する人材確保の意識・ノウハウ向上支援

- 地域の中小企業者が、それぞれの経営課題の解決に資する人材を、副業・兼業を含む多様な形態で確保できるよう、経営課題の見直しから求人像・人材調達方法の明確化、人材定着等を総合的に支援。
- また、求人・採用のノウハウ実践として、副業・兼業人材等をはじめとした多様な人材等とのマッチングも支援。

「人材活用ガイドライン」における3つのステップ

Step 1

経営課題と人材課題を
見つめ直す

Step 2

人材戦略を検討する

- 経営課題を解決するための方策を検討する
- 求人像や人材の調達方法を明確化する

Step 3

人材戦略を実行する

- 求人・採用／登用・育成
- 人材の活躍や定着に向けたフォローアップ

セミナー・ワークショップ

経営者等向けに、業務の細分化や人材像の明確化、採用手法に関するセミナーやワークショップを実施

マッチング

面談型/対話型、大/小規模開催など、テーマに応じてノウハウ実践の場を提供

セミナー

離職防止のための職場見直し等に関するセミナーを実施



目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
- 7. 人材開発助成金**
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
9. 先導的人材マッチング事業
10. プロフェッショナル人材事業
11. 奨学金代理返還制度

人材開発支援助成金のご案内（令和7年度）

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

【助成対象（申請者）：雇用保険適用事業主 対象労働者：雇用保険被保険者】

（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支 給 対 象 と な る 訓 練 等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)			
				賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		
① 人材育成支援コース	人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	45% (30%) ※1	60% (45%) ※1	－	－		
					70%※2	85%※2				
	認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			45% (30%)	60% (45%)			20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練			75%※3	100%※3			10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
② 教育訓練休暇等付与コース		有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	－	－	30万円	36万円	－	－		
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練	1,000円 (500円)	－	75% (60%)	－	－	－		
	成長分野等人材訓練		1,000円※4	－	75%	－	－	－		
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	800円 (400円)	1,000円 (500円)	60% (45%)	75% (60%)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)		
	定額制訓練	サブスクリプション型の研修サービスによる訓練	－	－	60% (45%)	75% (60%)	－	－		
	自発的職業能力開発訓練	労働者が自発的に受講した訓練 (訓練費用を負担する事業主に対する助成)	－	－	45%	60%	－	－		
	長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	1,000円※5 (800円)	－ ※5 (1,000円)	20万円	24万円	－	－		
	教育訓練短時間勤務等制度		－	－	20万円	24万円	－	－		
④ 事業展開等リスクリング支援コース 令和4年12月～※7		事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	1,000円 (500円)	－	75% (60%)	－	－	－		

※1 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※2 非正規雇用労働者等の場合の助成率 ※3 正社員化した場合に助成 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成 ※5 有給休暇の場合のみ助成

※6 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算 ※7 令和8年度末までの時限措置

目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
7. 人材開発助成金
- 8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン**
9. 先導的人材マッチング事業
10. プロフェッショナル人材事業
11. 奨学金代理返還制度

職場における学び・学び直し促進ガイドライン（令和4年6月策定）について

意義

- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は、職場における人材開発（「人への投資」）の抜本的強化を図るため、**企業労使が取り組むべき事項等を体系的に示した**もの。
- 企業の人的資本投資（人的資本経営）への関心が高まっている。「ガイドライン」は、**「労使双方の代表」を含む公労使が参画する労働政策審議会（人材開発分科会）における検討・審議を経て、公的に初めて、その「具体的内容や実践論」の全体像を体系的に示す**もの。

内容面のポイント

- 変化の時代における**労働者の「自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し」の重要性**と、学び・学び直しにおける**「労使の協働」の必要性**を強調。企業労使の実践に資するよう、「Ⅰ 基本的な考え方」に続き、「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」、「Ⅲ 公的な支援策」の3部で構成。
- 「Ⅱ 労使が取り組むべき事項」においては、**「学びのプロセス」**（①能力・スキル等の明確化、学びの目標の共有→②効果的な教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保→③学びを後押しする伴走的な支援策の展開→④持続的なキャリア形成につながる学びの実践・評価）**に沿って、「取組の考え方・留意点」と「推奨される取組例」を具体的に提示**。
- 「労使の協働」を実効あるものにするため、①学びの基本認識共有のための**「経営者」の役割**、②学びの方向性・目標の擦り合わせやサポートを行う**「現場のリーダー」の役割**、③自律的・主体的な学び・学び直しの後押し・伴走を行う**「キャリアコンサルタント」の役割**を強調するほか、④**「労働者相互」の学び合いの重要性**も指摘。
- 「Ⅲ 公的な支援策」では、厚生労働省のものにとどまらず、**広く公的な支援策**を掲載。参考になる**「企業事例」**も紹介。

普及・促進

- 労使関係者の協力も得つつ、**経営層から労働者個々人まで広く周知**を図り、「人への投資 施策パッケージ」で拡充されている「Ⅲ 公的な支援策」の活用も促しつつ、「学び・学び直し」の促進に全力で取り組む。

職場における学び・学び直し促進ガイドラインの周知等について

1 目的・取組内容

- 令和4年6月に労使の参画を得てとりまとめた「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」について、中小企業をはじめとした経営者や労働者に広く周知等を行い、日本全体に学び・学び直しの風土の定着を図る。
- **職場における学び・学び直しガイドライン特設サイト**を運用し、労使の協力も得ながら、**ガイドラインの紹介**をはじめ、**企業の好事例や公的支援策の周知**を図る。
- ガイドライン普及策の一環として、最新の知見や先進事例等の紹介、有識者講演を行う**シンポジウム**も開催。

2 特設サイトの概要

ガイドラインの重要なポイントの紹介

- ・ 職場における学び・学び直しにおいての、「基本的な考え方」や「企業と労使が取り組むべき事項」など、重要なポイントを紹介。
- ・ ガイドライン本体やリーフレットのダウンロードも特設サイトから可能。
- ・ ガイドラインの解説動画も特設サイト及び厚生労働省公式YouTubeチャンネルに掲載。



公的支援策の紹介

- ・ ガイドライン別冊にも掲載している公的支援策について、詳細や申込方法も含めて紹介。
- ・ 診断コンテンツでは、診断結果に応じたおススメの企業事例や公的支援策の検索が可能。

学び・学び直しに関する公的支援策のご紹介



企業事例の紹介

- ・ 学び・学び直しに取り組む企業事例を紹介。



シンポジウムに関するご案内

- ・ 有識者の講演や公的な支援策の紹介を交えたシンポジウムを開催。
- ・ 参加申込や当日のレポートを掲載。



実施主体：委託事業（民間事業者）

職場における学び・学び直し
促進ガイドライン特設サイト



目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
7. 人材開発助成金
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
- 9. 先導的人材マッチング事業**
10. プロフェッショナル人材事業
11. 奨学金代理返還制度

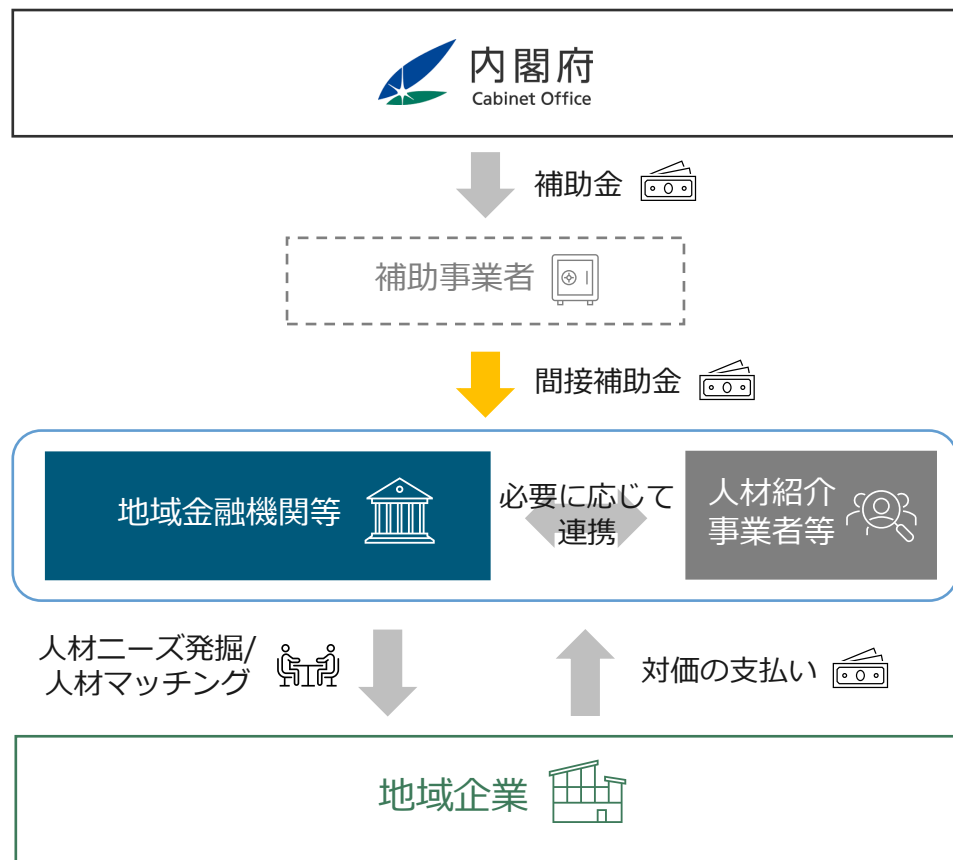
先導的人材マッチング事業の概要について

内閣官房 新しい地方経済・生活環境創生本部事務局／内閣府 地方創生推進事務局・地方創生推進室
令和7年5月

先導的人材マッチング事業

- 地域企業における外部人材の活用による生産性向上等を推進するため、地域金融機関等が民間人材紹介事業者等と連携して行う人材マッチング事業について、地域金融機関等に対し支援を実施し、その取組みを後押しするもの。

事業イメージ



補助金概要

実施主体	・ 地域金融機関等
支援企業の要件	・ 大企業(従業員2,000 人超)に該当しないこと ・ 本店所在地が東京都以外の地域、または条件不利地域（※）であること 等
対象業務	・ 支援企業に対して行う、ハイレベル人材のマッチング
交付額	・ マッチングした人材の年収に応じ、所定の補助率を乗じる等した金額を交付
実施主体ごとの交付上限額	・ 50百万円
事業期間	・ 2025年3月～2026年 1 月31日

R6年度事業採択先一覧

黒：第一地銀等 58

橙：第二地銀 26

青：信金信組 40

緑：その他(ベンチャーキャピタル等) 2

※はFGによる共同申請等

119コンソーシアム(126機関)を採択

【中国地方】

- ・鳥取銀行
- ・山陰合同銀行
- ・中国銀行
- ・広島銀行
- ・山口銀行※
- ・トマト銀行
- ・もみじ銀行※
- ・玉島信用金庫
- ・広島信用金庫
- ・呉信用金庫

【北陸地方】

- ・北陸銀行
- ・富山銀行
- ・北國銀行
- ・福井銀行※
- ・富山第一銀行
- ・福邦銀行※

【近畿地方】

- ・りそな銀行
- ・滋賀銀行
- ・京都銀行
- ・関西みらい銀行
- ・池田泉州銀行
- ・南都銀行
- ・紀陽銀行
- ・みなと銀行
- ・桑名三重信用金庫
- ・京都信用金庫
- ・京都中央信用金庫
- ・京都北都信用金庫
- ・大阪信用金庫
- ・大阪シティ信用金庫
- ・北おおさか信用金庫
- ・きのくに信用金庫
- ・尼崎信用金庫

【四国地方】

- ・阿波銀行
- ・百十四銀行
- ・伊予銀行
- ・四国銀行
- ・徳島大正銀行
- ・愛媛銀行
- ・香川銀行
- ・高知銀行

【九州・沖縄地方】

- ・福岡銀行※
- ・西日本シティ銀行※
- ・北九州銀行※
- ・十八親和銀行※
- ・佐賀銀行
- ・肥後銀行
- ・大分銀行
- ・宮崎銀行
- ・鹿児島銀行
- ・琉球銀行
- ・福岡中央銀行
- ・長崎銀行※
- ・熊本銀行※
- ・沖縄海邦銀行
- ・ドーガン

【東北地方】

- ・青森みちのく銀行
- ・岩手銀行
- ・秋田銀行
- ・北都銀行
- ・荘内銀行
- ・山形銀行
- ・七十七銀行
- ・東邦銀行
- ・きらやか銀行
- ・北日本銀行
- ・仙台銀行
- ・福島銀行

【関東・甲信越地方】

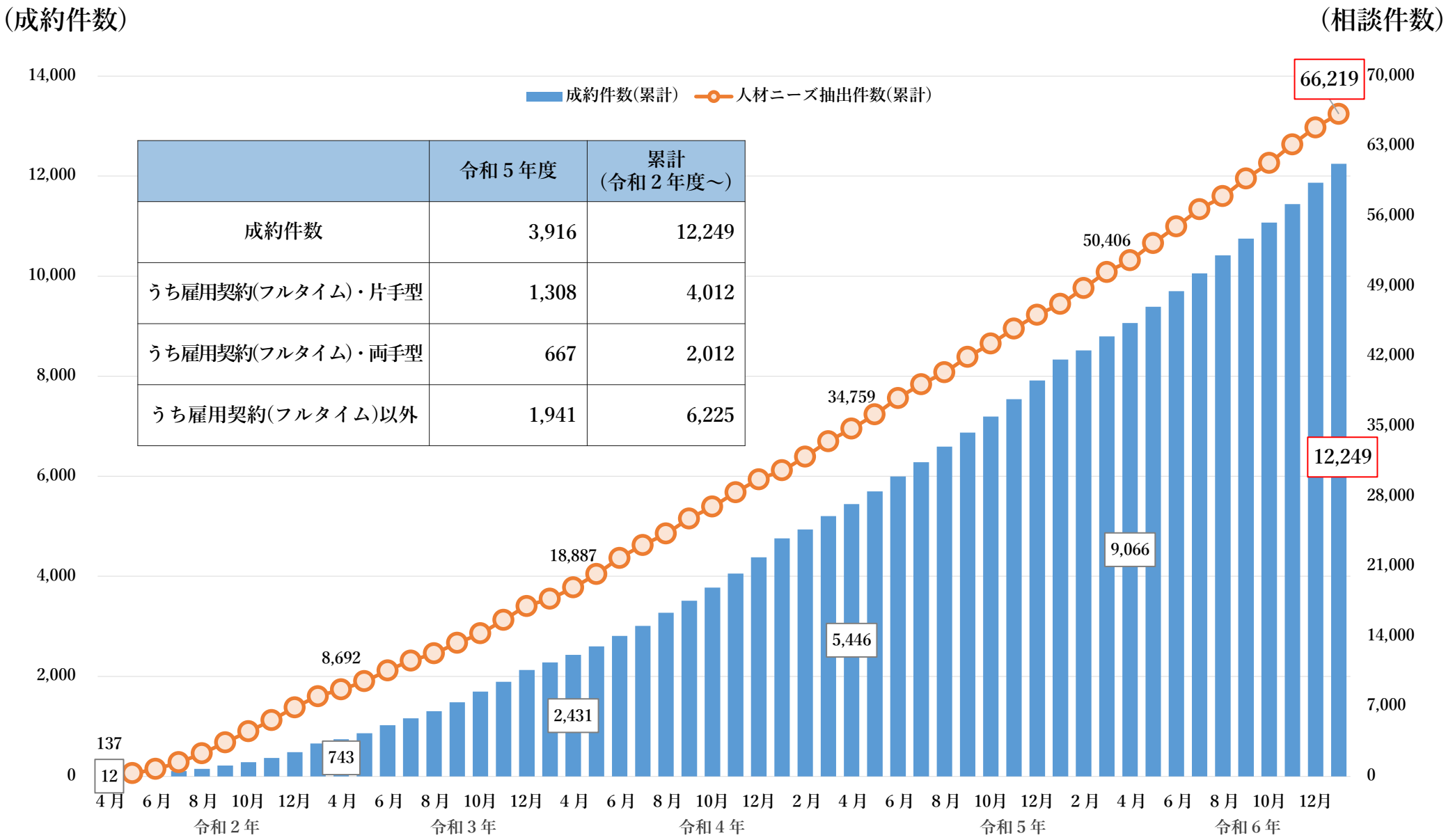
- ・埼玉りそな銀行
- ・群馬銀行
- ・足利銀行
- ・常陽銀行
- ・筑波銀行
- ・武蔵野銀行
- ・千葉銀行
- ・千葉興業銀行
- ・きらぼし銀行
- ・横浜銀行
- ・第四北越銀行
- ・山梨中央銀行
- ・八十二銀行※
- ・東和銀行
- ・栃木銀行
- ・京葉銀行
- ・東日本銀行
- ・大光銀行
- ・長野銀行※
- ・しのめ信用金庫
- ・埼玉縣信用金庫
- ・飯能信用金庫
- ・千葉信用金庫
- ・横浜信用金庫
- ・亀有信用金庫他
- ・西武信用金庫
- ・新潟信用金庫
- ・三条信用金庫
- ・ジャパンインベストメントアドバイザー

【東海地方】

- ・静岡銀行
- ・清水銀行
- ・大垣共立銀行
- ・十六銀行
- ・三十三銀行
- ・百五銀行
- ・あいち銀行
- ・名古屋銀行
- ・しずおか焼津信用金庫
- ・静岡信用金庫
- ・浜松磐田信用金庫
- ・沼津信用金庫
- ・三島信用金庫
- ・島田掛川信用金庫
- ・富士信用金庫
- ・岐阜信用金庫
- ・大垣西濃信用金庫
- ・東濃信用金庫
- ・愛知信用金庫
- ・豊橋信用金庫
- ・瀬戸信用金庫
- ・豊川信用金庫
- ・豊田信用金庫
- ・碧海信用金庫
- ・西尾信用金庫

※ 亀有信用金庫は7信金(新庄信用金庫、興能信用金庫、萩山口信用金庫、西中国信用金庫、東山口信用金庫、大牟田柳川信用金庫、筑後信用金庫)との共同申請

先導的人材マッチング事業 – 累計実績



成約事例（常勤雇用人材）

広島銀行

成長戦略の実現に欠かせない生産管理強化と人材育成を担う

雇用契約

生産性向上

経営課題抽出



重要度の高い課題の共有と解決に向けた人材の採用へ

- ・ 好調な受注を背景に生産能力の増強を企図していた当社であったが、銀行とともに課題を整理し、生産管理体制の弱さや既存設備の稼働率の低さを課題と認識。
- ・ 社内人材だけでは取組が困難な課題であったことから外部からの採用を検討。

人材ニーズの
具体化



生産管理部門におけるマネジメント経験者

- ・ 銀行が実施した現状分析をもとに、人材要件をすり合わせ。自動車部品サプライヤー等で生産管理のマネジメント経験のある人材を想定。
- ・ 実際の人材は生産管理部長として雇用し、まずは受注から納品まで整流化された生産体制の構築をミッションとした。

マッチング
フォローアップ



生産管理体制の強化への着手を確認

- ・ 人材は入社後実態把握に努める中、問題点等をリストアップし社長や役員へ共有。これまで不十分であった情報の見える化と関係者との共有の仕組づくりが進むことで、社内メンバーのコミュニケーション機会も増加。

広島シンター株式会社

焼結冶金の製法を活かした金属部品製造

所在地：広島県広島市

創業年：1979年

従業員：60名



抽出された経営課題

生産管理体制の強化

もたらした効果

品質向上、
納期遵守の実現
社内情報の見える化

人材のミッション

整流化された生産体制の構築

活躍した人材



経歴：自動車部品メーカーを経て、原価管理のシステム化に従事、生産管理、原価管理を中心に改善指導しながらシステム実装を進めてきた経験あり

成約事例（副業兼業人材）



EC事業戦略を策定し、毎期売上120%達成を目指す

副業・兼業

営業力強化

経営課題抽出



SNSを活用したEC販売の売上向上

- 30-40代紳士向け衣料（自社ブランド）の製造、卸売業者。
- EC販売強化のため、SNSを活用した戦略へシフトすべくコンサルを利用したものの、当社のレベルにマッチせず、活用しきれていない状況にあった。

人材ニーズの 具体化



SNSノウハウを持ち、業務運営体制の改善もできる人材

- 当社のレベルに沿ったEC戦略を具現化できる人材であるとともに、横断的なノウハウがないため一部の社員に負担が集中している現状の非効率なEC運営体制も改善ができる人材が必要であった。

マッチング ・ フォローアップ



KPI設定をはじめとするEC運営の体制構築を確認

- マッチングしたハイレベル人材と課題と方向性について共有。3か月後にはEC運営をサイト毎に責任者をつける体制にシフトするとともに、各サイトにKPIを設け、事業計画における数字の理解を社員に普及。
- 6か月後には、各社員が主体的に企画を行う体制を実現。

株式会社アスディック

自社ブランド衣料品等の企画、製造、卸売

所在地：愛知県一宮市

創業年：1966年

従業員：24名



抽出された経営課題

EC販売の売上向上

もたらした効果

各社員のノウハウ向上
運営体制の整備

人材のミッション

ECノウハウの活用、及び運営体制の構築

活躍した人材



経歴：大手/中小企業、業種業態を問わず
Webマーケティング戦略立案、実行、ECサイト強化を支援するアドバイザー

目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
7. 人材開発助成金
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
9. 先導的人材マッチング事業
- 10. プロフェッショナル人材事業**
11. 奨学金代理返還制度

プロフェッショナル人材事業の概要について

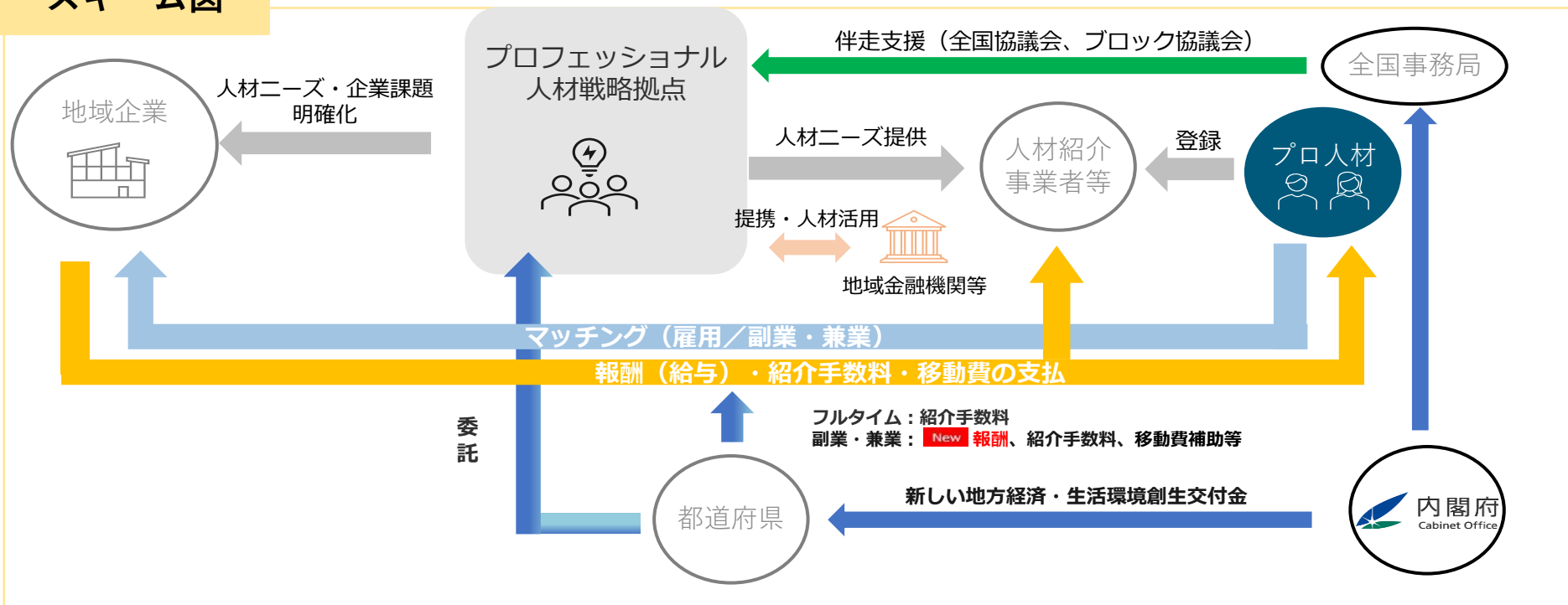
内閣官房 新しい地方経済・生活環境創生本部事務局／内閣府 地方創生推進事務局・地方創生推進室
令和7年5月

プロフェッショナル人材事業

- 45道府県*が「プロフェッショナル人材戦略拠点」を設置し、平成28年1月から本格稼働。地域企業に対し、経営戦略の策定支援やデジタル実装にも資する人材等の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、企業を個別に訪問。経営者に事業継続・成長に資する業務効率化や競争力強化を促すとともに、その実行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。
- デジタル田園都市国家構想総合戦略においては、デジタル人材の確保を効果的に促進する「デジタル人材地域還流戦略パッケージ」内の中心的施策として位置づけられており、地域企業の経営課題解決に必要なデジタル人材等のマッチング支援を強化している。その上で、専門人材の常勤雇用だけでなく、東京圏などの都市部の大企業人材をはじめ、地域のスタートアップ企業も含めた幅広い企業に対し、副業・兼業を含めた多様な形態での人材マッチングを進める。

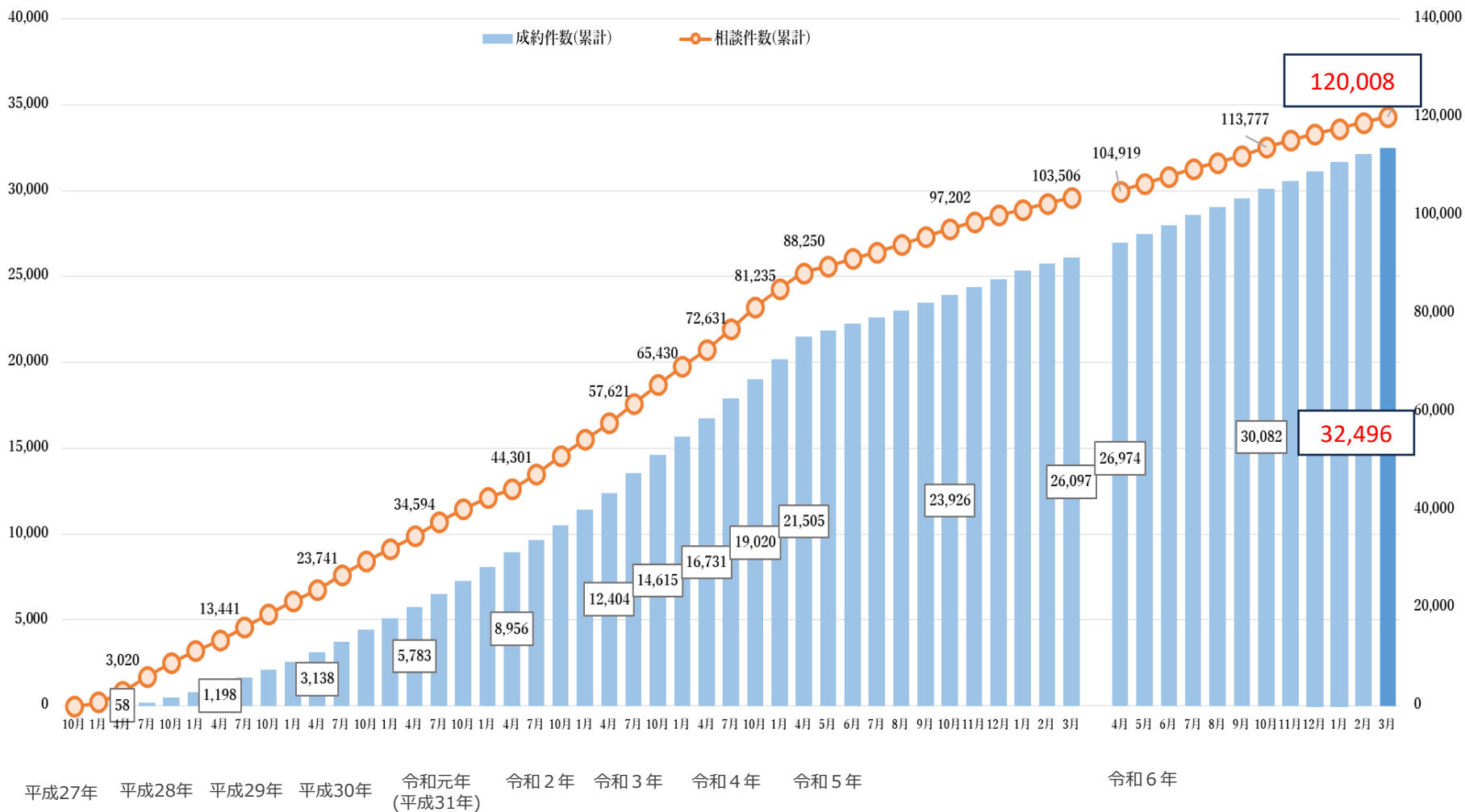
*東京都を除く。また新潟県はR5年度から自立。

スキーム図



相談・成約の推移(累計)

(成約件数) (相談件数)

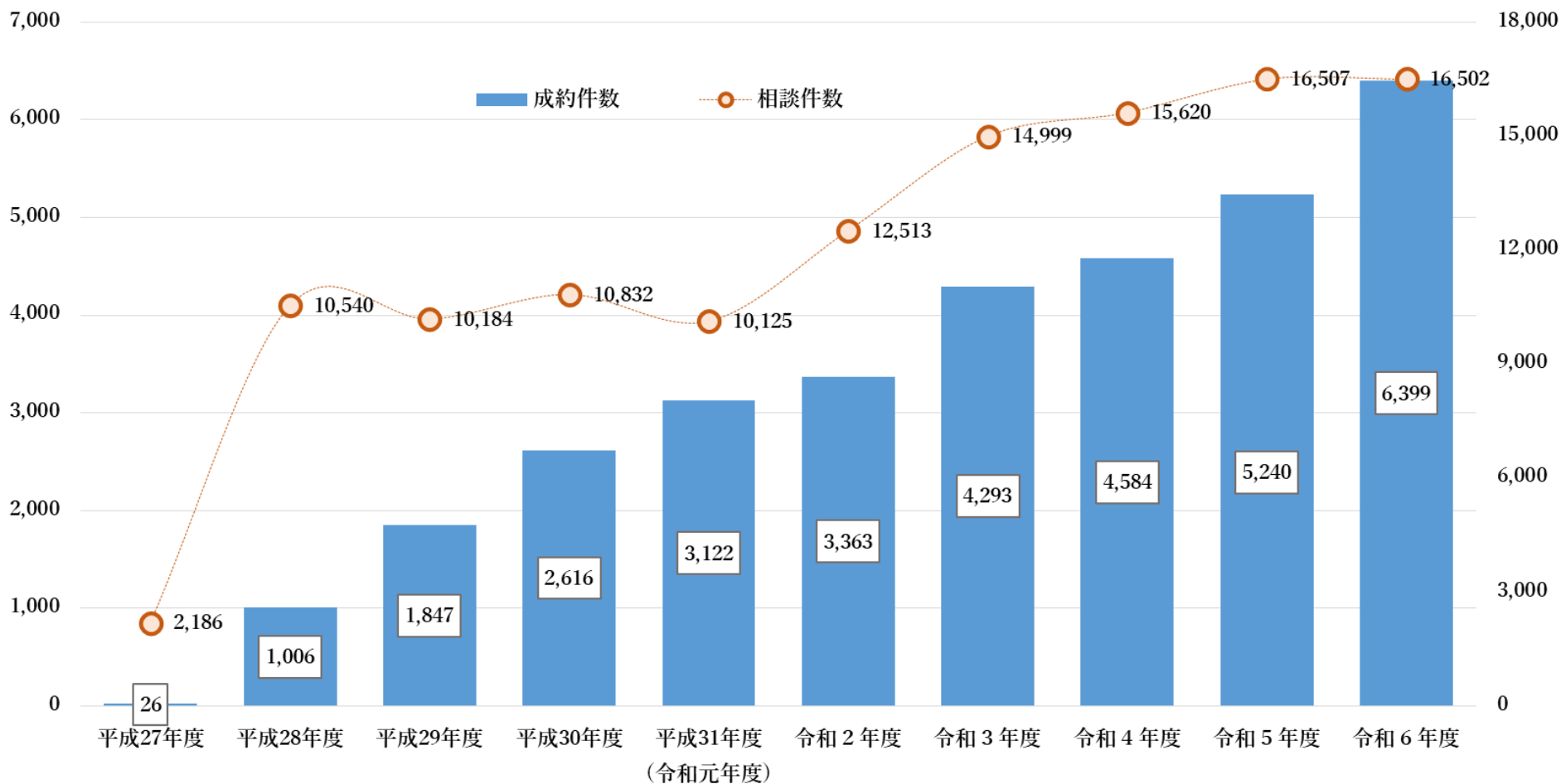


※ 令和5年度以前は四半期ごとに表示

成約件数と相談件数の推移(年度別フロー)

(成約件数)

(相談件数)

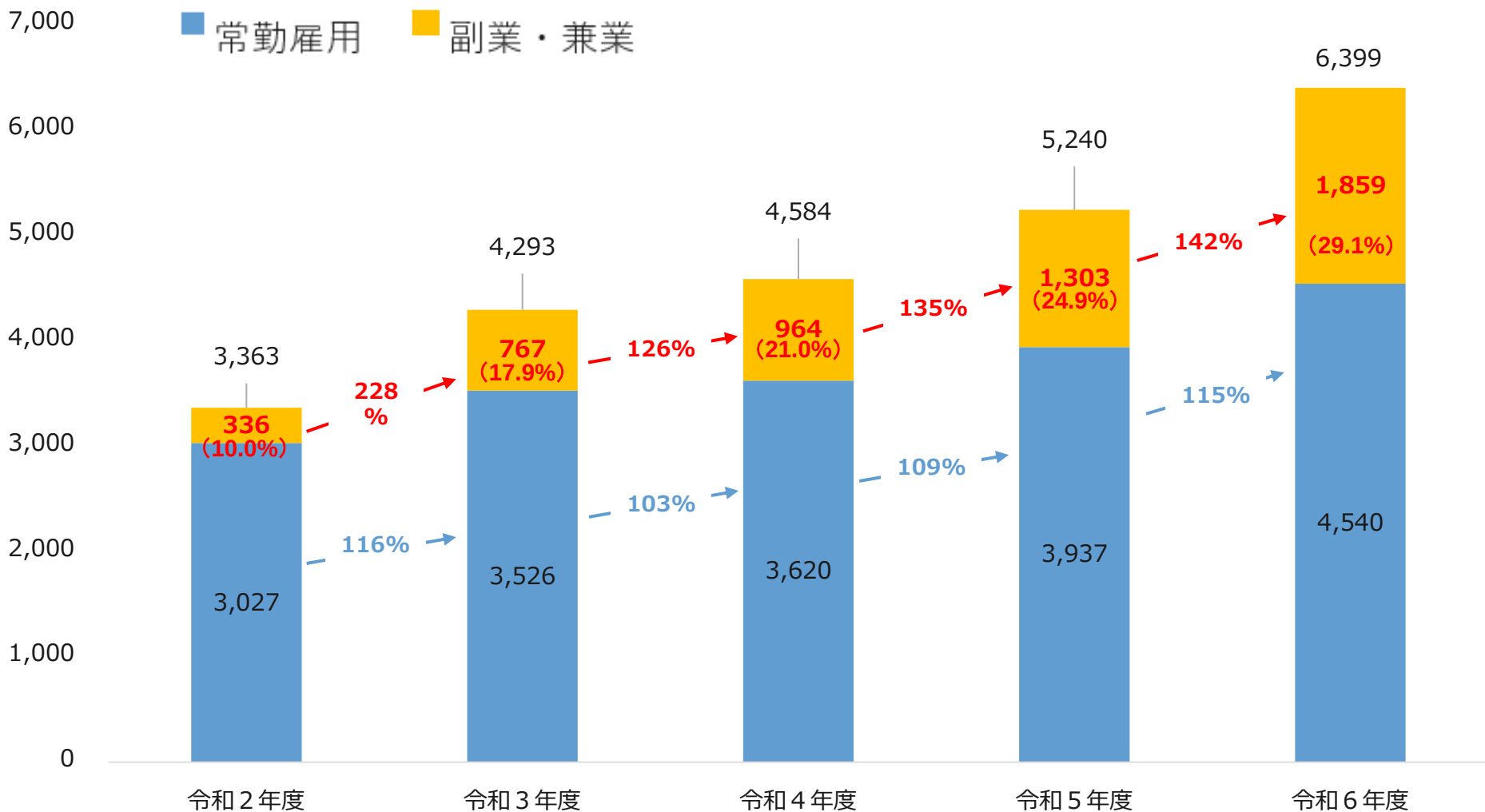


成約件数の推移と内訳(年度別フロー)

(成約件数)

※(―%) : 全体に占める副業・兼業の割合

■ 常勤雇用 ■ 副業・兼業



副業・兼業人材の活用について

- ハイレベル人材の活用にあたっては、従来型の常勤雇用（中途採用）のみではなく、昨今では大企業等で活躍する人材に業務委託契約により従事してもらう「副業・兼業」の形態での活用も広まってきている。
- 副業・兼業により地域企業に従事することで、その地域と継続的な関わりが生まれ、関係人口の創出にもつながる。

人材の活用形態

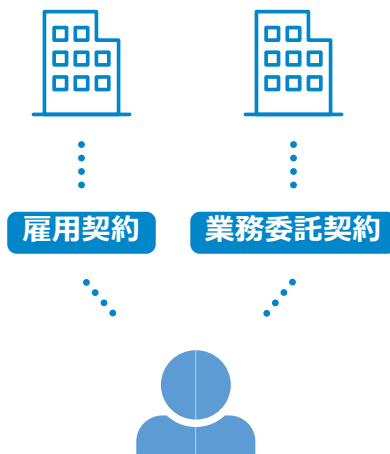
常勤雇用

在籍企業を辞め、自身のノウハウを活かし、新たな企業へ参画（入社）



副業・兼業

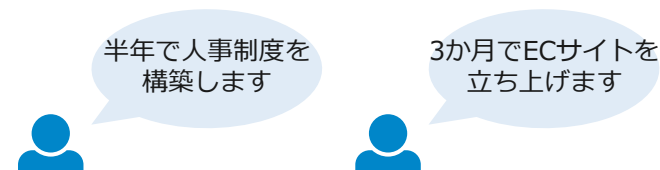
業務委託契約に基づいて、自身のノウハウを活かし、複数の就業先に従事



副業・兼業人材を活用する際のメリット

メリット 01

必要な業務を必要な時だけお願いできる



メリット 02

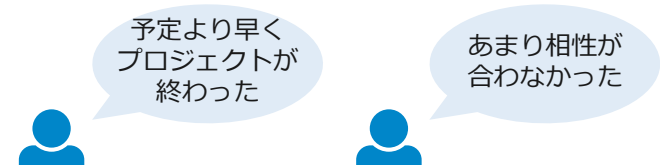
常勤で人を雇うより費用を抑えられる

（例）

常勤	副業・兼業
25万円/月 （期限なし）	3～5万円/月 （期間3ヶ月）

メリット 03

業務委託契約の場合、契約の見直し（契約解除）ができる



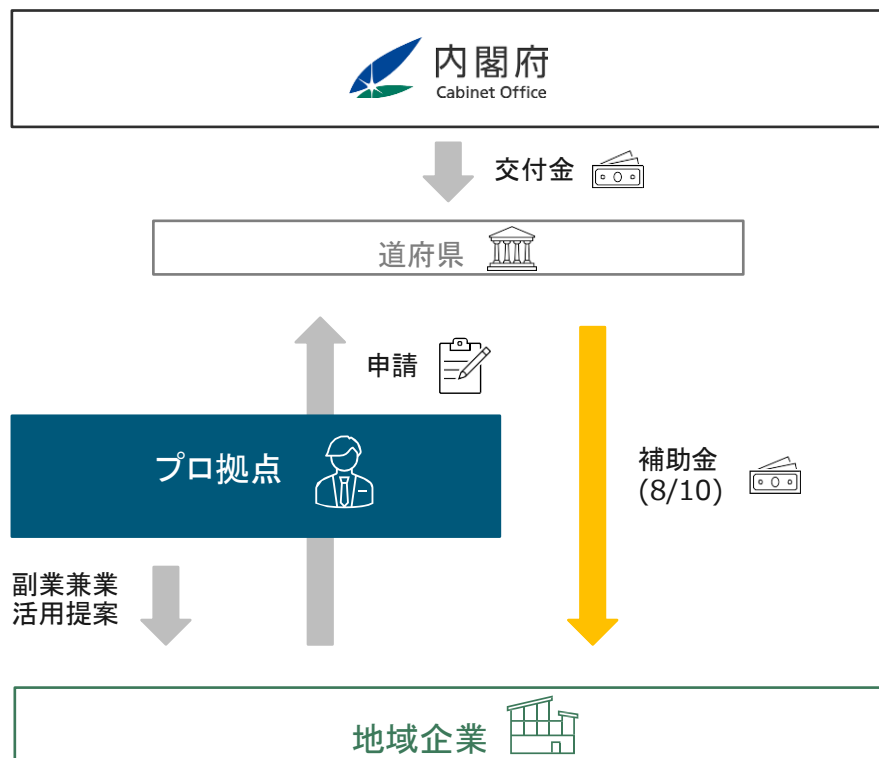
その他に・・・

地域に継続的に関わることで、関係人口の創出にもつながる

副業・兼業人材活用促進事業の概要

- 令和7年度から、新たに、副業兼業に係る費用の一部を補助する制度を設け、地域企業の副業兼業人材活用を促進する。

事業概要



補助金概要

補助対象

- 各道府県に設置されたプロ拠点を通じ副業人材活用を行う地域企業

支援企業の要件

- 過去に「プロ拠点を通じた副業人材活用」を行ったことのない企業
(プロ拠点を通じない利用は含まない)

対象費用

- 副業兼業人材活用により発生する以下の費用
 - 人材事業者へ払う紹介手数料
 - 副業人材に支払う報酬、交通費、旅費※交付対象となる副業・兼業人材との契約期間は、5か月を上限とする

交付額

- 上記に掲げる経費のうち最大8/10を補助
- 1件あたりの上限額は500千円

その他

- 対象はプロ拠点を通じた案件のみとする

目次

1. 賃上げ促進税制
2. 地域の人事部
3. 地域企業経営人材
マッチング促進事業
4. 博士人材の民間企業における
活躍促進に向けた
ガイドブック
5. 越境学習の「ガイドライン」
および「事例集」
6. 中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン
7. 人材開発助成金
8. 職場における学び・
学び直し促進ガイドライン
9. 先導的人材マッチング事業
10. プロフェッショナル人材事業
- 11. 奨学金代理返還制度**

企業等の奨学金返還支援(代理返還)制度

企業等が奨学金返還者を応援!!



弊社なら
**奨学金の返還を
サポート**
しますよ!

就職してから
奨学金返せるか
心配だったけど
安心!



会社からの
サポートがあれば
将来的にお金を
貯められるかなあ

奨学金返還支援(代理返還)制度のポイント

- 1 「若手人材」へアプローチ
 - 2 「人材の定着」で離職率低減
 - 3 経費の一部としての「課税優遇」
 - 4 企業等の「イメージ向上」
- ➡ **人材確保**

令和6年度時点で**3,000社以上**が登録!
12,000人以上に支援!!

企業等に対する機構の対応

制度実施中の企業等を機構
のHPに掲載しています。

支援されている従業員の声

- 物価高に対して賃金が上がらないこともあり、浮いたお金を貯金や自分のやりたいことに回すことが出来るため、嬉しかったです。
- 奨学金の負担が軽減され、自分の将来の成長について考える時間ができました。
- 支援期間が終了した後も前向きに頑張ろうと仕事へのモチベーションが上がりました。
- 従業員を大事にしている企業だと思い、会社への信頼感が強くなりました。
- 代理返還制度を利用している企業がわかれば、学生等が就職する際の選択の幅が広がると思います。

企業の声は裏面へ

▼ 本制度の詳細につきましては、日本学生支援機構のHPをご覧ください。 ▼





代理返還制度を利用している企業の声

A社 東京都 宿泊業・飲食サービス業

従業員数：約1,800人 支援人数：約50人
支援要件：毎月返還月額と同額を支援、支援上限額200万円、支援期間最大5年

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 飲食業界は、離職率が高い傾向にあります。弊社では2022年の退職率が高かったため、会社として危機感を感じていたことが制度導入のきっかけになりました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 支援対象者へのインパクトを重視し導入を検討し、2023年8月に情報収集を行い、同年11月に役員会にて決定しました。支援は2024年1月から開始しており、現在、支援期間を8年に延長することを検討しています。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 支援している社員は他の社員と比べて退職率が非常に低くなっています。早期離職者もいるため、代理返還制度が雇用確保、雇用安定のきっかけになるのではないかと考えています。

B社 東京都 サービス業

従業員数：約12,000人 支援人数：約500人
支援要件：毎月最大1.8万円支援、支援上限額108万円、支援期間最大5年

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 福利厚生等の充実や処遇の改善など、働きやすい職場を意識しており、より若手職員にフォーカスした支援を考えていたところ、代理返還制度を新聞報道で知り、導入を決めました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 多くの企業等が若手社員向けかつ支援期間を7～8年と定めていたことから、これをベースに要件を考え始めました。支援対象者は、新入社員に限定せず、勤務年数や等級と照らし合わせ、一定の線引きをしています。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 一般の企業でも3年以内の離職率が高い傾向にある中で、弊社も同じ傾向にあり、代理返還制度を利用することで離職率はかなり抑えられていると考えています。特に若手職員の経済負担を直接的に軽減できるため、彼らへの強いメッセージになると考えています。また、会社としても福利厚生の宣伝になり、他社との差別化の一つになると思います。

C社 北海道 情報通信業

従業員数：約50人 支援人数：約10人
支援要件：在職10年目まで…毎月最大1万円
在職11年目以降…毎月返還月額と同額を返還完了まで支援

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 社員のお金への心配をなくし、仕事のパフォーマンスに全力を注いでほしいと考えています。新たに入社する人だけでなく、既存の社員も働きやすさを大切にすることがあると感じ、その一つとして代理返還制度を導入することを決めました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 支援額等を決めると見劣りすると思ったので、インパクトを重視し会社として支援できそうなラインを考えた上で、支援期間や支援総額等に上限は設けないこととしました。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 北海道の企業等は、人材確保に苦労していると思います。弊社としては、事業経営する上で人材面、環境面等を整えるなどの工夫が必要と考えています。その点で代理返還制度は大きなメリットと感じており、社員の更なるモチベーション向上のため、活用しています。

D社 福島県 建設業

従業員数：約150人 支援人数：約5人
支援要件：毎月最大2万円、支援上限額120万円、支援期間最大5年

Q1 代理返還制度を実施したきっかけは

A1 奨学金を返還している社員が社長との面談時に、返還支援制度の話をしたことが、当該制度を知ったきっかけでした。建設業は採用が難しいため、会社として少しでも福利厚生面を向上させ、入社インセンティブにすることを目的に制度の導入を決めました。

Q2 支援要件はどのように決めたか

A2 機構のホームページに掲載されている他社の事例を参考にしました。また、社員へのヒアリングにより、毎月の返還額を把握し、支援額（2万円）を決めました。

Q3 採用、雇用に関する代理返還制度の効果

A3 企業合同説明会に参加しても、なかなか入社希望者が集まらず、採用に苦労しているところですが、代理返還の支援に関心を持つ学生もいます。加えて離職率が下がったことや税制上の優遇はメリットと感じています。