

ぐんまの人事部 事業計画

地域の人材課題を「競争」から「共創」へ変えるプラットフォームの構築

一般社団法人 ぐんまの人事部



エグゼクティブサマリー



ミッション

地域企業が一社単独では解決できない人材課題を、パラダイムシフトによって解決するプラットフォーム。

「競争 (Competition)」から
「共創 (Co-creation)」へ。



アプローチ

地域全体で人材・ノウハウ・リソースを循環させ、持続可能な「地域人材エコシステム」を構築する。



本年度の重点

2025-2026 Focus

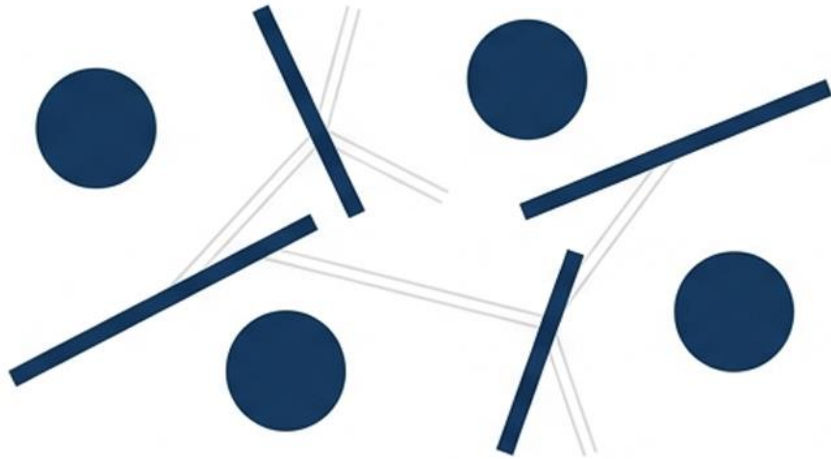
「探求と接点づくり」のフェーズ。

- 学校現場と企業の「情報の壁」を壊す対話交流
- 東京圏の学生と早期に接点を持つUターン施策
- 大企業人材と中小企業をつなぐ越境学習パイロット

理念とアプローチ

企業が個別に“競争”するのではなく、地域全体で“共創”することで持続可能な社会をつくる。

競争 (Competition)



人材の流動性向上
地域の「人」「経験」「働く場」をシェアし、
地域全体で人材不足を補う。

共創 (Co-creation)



ノウハウの相互補完
人事担当者が組織の垣根を越えて
つながる。

リソースの循環
相互副業のシニア人材活用による
知見の再分配。

地域企業の活性化と価値向上を通じてこの地域に暮らす人が、
誇りをもって働き協働できる社会

経営課題に直結する、地方ならではの人事課題

	地方×中小企業	地方×中堅・大企業	都市部×大企業
流動性	離職率が高い	離職率は低いですが、社内人材の停滞やモチベーションの低下が生じやすい	高く、転職市場が活発（キャリア機会多い）
採用	魅力発信力が弱く、応募者が集まらない	若者は都市部へ流出、地元志向に偏る傾向。若手を採用。ブランドでは人は集まるが、多様性確保が難しい（同質性）	中途・新卒とも豊富、ダイレクトリクルーティングも活発
育成	育成プロセスやリソースが不十分	育成は整っているが、成長実感や挑戦機会が乏しい	育成は整っている。挑戦機会は施策として設けている。
キャリアパス	専門人材が育たず、定型業務に固定される	年功型の配置・昇進が根強く、柔軟性に欠け、キャリアの主体性が弱まりやすい。	専門職・マネジメント職など複線型キャリアが普及
制度運用	評価・報酬制度が未整備	制度は整っているが、形骸化しており運用が硬直的	抜本的な改革を行う企業も増えている。
イノベーション	新しい取組みに手が回らない	保守的文化が根付きやすく、変革に時間がかかる。	難しさはあるが、イノベーション志向・変化受容に向けた取り組みを行っている。
多様性・包摂性	D&Iへの意識が薄いですが、人手不足のため結果的に多様性（女性・外国人・シニア・障害者）	従来からの同質的（地元・男性中心）のになりがち、実質的なD&Iが進みにくい	外国人・女性・副業人材など多様性高い
リーダーシップ	権限移譲や意思決定が属人的	「社内育成」がメイン、次世代候補が限られる	組織内外で育成支援が多い（外部研修・MBBなど）
越境経験	外部との接点が少なく、視野が狭い	他社・他業界との接点が少ない（結果的に視野が狭くなる）	社外連携・越境学習の機会が豊富
副業・兼業の活用	生活のための副業を容認	副業制度があっても、風土・実務上の受け入れ体制が不十分	多様な働き方を許容、副業人材の受入も進む

これらの課題は、一社だけでは解決が難しく、**地域全体で取り組む必要があります。**

私たち「ぐんまの人事部」は、地域の人々が自分らしく誇りをもってイキイキと働けるプラットフォームを創り、持続可能な地域社会と企業成長の両立を目指します。

個別の企業では解決できない課題を、共通プラットフォームで解決する

Who we are:

特定の企業ではなく、
地域のインフラ



Our Stance:

常に中立的な立場でつなぐ「地域の架け橋」

Our Role:

地域全体の「人事・採用・
教育」を担う共通機能

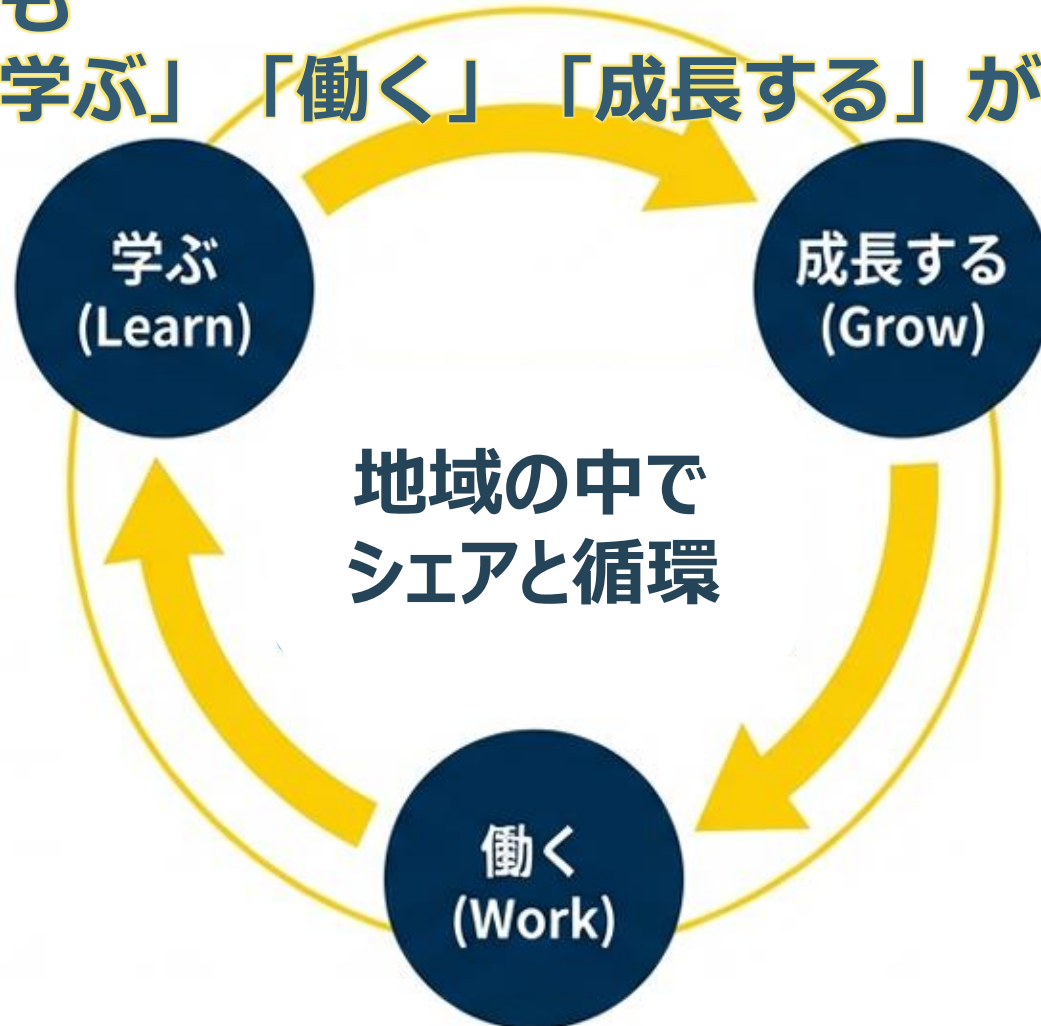


経済産業省の認証を受けています

長期ビジョン：10年スパンで目指す「地域人材エコシステム」

- 従来の雇用スタイル：一人一社で働く。一社で働き続ける。
- 今（2026年）：徐々に副業や兼業が広がる

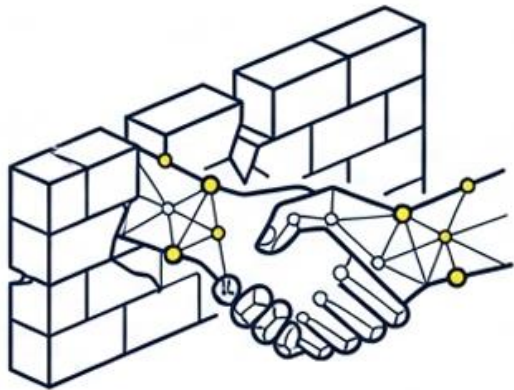
- 将来 個人も企業も
地域内で「学ぶ」「働く」「成長する」が循環する社会



中核となる2つの取組

I. 学校—企業—学生連携

【地域キャリア形成の“共創モデル”を確立】



Current Issue (情報の壁)

求人票やHPだけでは伝わらない「社風・温度感・若手の本音」が見えていない。



Our Solution (対話 - Dialog)

教員が企業のリアルを知り、自らの言葉で生徒に語ることで、ミスマッチのない進路指導を実現する。

II. 地域内ジョブ型・越境

【地域人材が循環する越境エコシステムの確立】



Current Issue (リソースの不均衡)

中小：社長の右腕がおらず、構想が言語化できない。
大手：中堅層が社内で停滞し、成長機会(修羅場)を求めている。



Our Solution (越境 - Cross-border)

大企業人材が地域課題に挑むことで、中小企業の経営推進力を底上げし、同時に自らもリーダーとして覚醒する。

今年度の主要施策

I. 学校—企業—学生連携

【地域キャリア形成の“共創モデル”を確立】

施策1

教育現場との接続

教職員×企業の対話交流会



先生が教科書にはない「地元のリアル」を学び、生徒の未来の羅針盤となるプロジェクト

企業の情報を「体温の通った生きた言葉」に変える。

施策2

県外学生の環流

都内在住学生との接点



都内にある「上毛学舎」で、説明会ではなく「フェス」的なイベントを開催。美味しいごはん先輩との対話で、群馬を気軽に選べる選択肢にする

早期かつ独占的に、潜在的Uターン層へアプローチ。

施策3

越境による課題解決

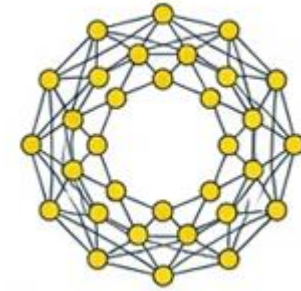
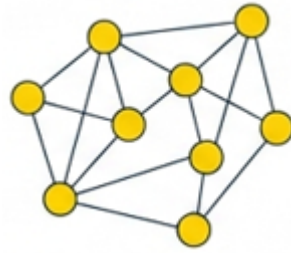
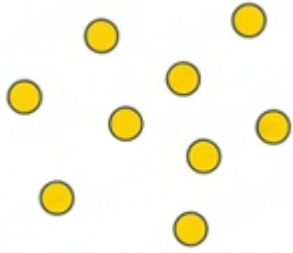
大企業人材×中小企業



大企業の中堅・シニア人材が、週1回・3か月間、地域の中小企業の「経営企画室」としてチームで参画

社内では得難い「修羅場」経験を通じた、実践型MBA。

中期ビジョン



1年目： 探求と接点づくり フェーズ

- ・ 上毛学舎イベントのパイロット開催
- ・ 「教員×企業対話」の開催
- ・ タイミーとの実証
(スポット企業交流)
- ・ 県内大学との連携 (協定締結)

2年目： 構築期フェーズ

- ・ 学校×企業×自治体の連携体制構築
- ・ Uターン学生・群馬出身者コミュニティの運営本格化
- ・ 教員向け「企業理解プログラム」の
パイロット版開始

3年目： インフラ化期 フェーズ

- ・ 上毛学舎を“就職・キャリア拠点”として常設化
- ・ 県版就職ポータル
(職業サーチ+企業サーチ)の着手へ

- ・ 地域内ジョブ型 (越境) のパイロット
事業

- ・ 企業間副業のマッチング制度
- ・ シニア人材バンクのパイロット版

- ・ 地域ジョブ型キャリアの共通フレーム
(スキルマップ、職種定義)を策定
- ・ 地域内人材データベースを構築し、
常時マッチング可能に

I

II

経営課題に直結する、地方ならではの人事課題（再掲）

	地方×中小企業	地方×中堅・大企業	都市部×大企業
流動性	離職率が高い	離職率は低い、社内人材の停滞やモチベーションの低下が生じやすい	高く、転職しやすい
採用	魅力発信力が弱く、応募者が集まらない	若者は都市部へ流出、地元志向に偏る傾向。若手を採用。ブランドで人は集まるが、多様性確保が難しい（同質性）	中途・新卒で集まる
育成	育成プロセスやリソースが不十分	育成は整っているが、成長実感や挑戦機会が乏しい	育成は整っている、挑戦機会は施策として設けている
キャリアパス	専門人材が育たず、定型業務に固定される	年功型の配置・昇進が根強く、柔軟性に欠け、キャリアの主体性が弱まりやすい。	専門職・管理職へのキャリアパスが明確
制度運用	評価・報酬制度が未整備	制度は整っているが、形骸化しており運用が硬直的	抜本的な改革を実施
イノベーション	新しい取組みに手が回らない	保守的文化が根付きやすく、変革に時間がかかる。	難しい取組みを実施
多様性・包摂性	D&Iへの意識が薄い、人手不足のため結果的に多様性（女性・外国人・シニア・障害者）	従来からの同質的（地元・男性中心）のになりがち、実質的なD&Iが進みにくい	外国人・シニア・障害者など多様な働き方を許容
リーダーシップ	権限移譲や意思決定が属人的	「社内育成」がメイン、次世代候補が限られる	組織内での育成を重視
越境経験	外部との接点が少なく、視野が狭い	他社・他業界との接点が少ない（結果的に視野が狭くなる）	社外での経験や交流を促進
副業・兼業の活用	生活のための副業を容認	副業制度があっても、風土・実務上の受け入れ体制が不十分	多様な働き方を許容、副業人材の受け入れも進む

施策1：
教育現場との接続
「企業×教職員対話交流会」

施策2：
県外学生との還流
「上毛学舎Uターン・コネクション」

施策3：
越境による課題解決
「週一経営企画室」

施策3-2
越境による課題解決
「業務の切り出し（BPR）と、スポットワーカー連携実証」

施策 1 教育現場との接続「企業×教職員対話交流会」

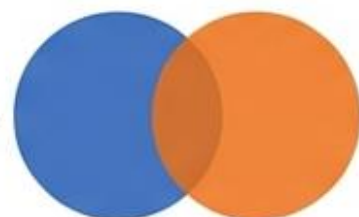
先生が語る「地元のリアル」が、生徒の未来の地図になる。

コンセプト (Concept)



求人票のスペック情報だけでは、
生徒に進路を推奨できない。

90分間の対話ジャーニーで
意識を変える。



対話

対話のジャーニー (The Journey)



Know (知る)

－企業ピッチ (5分×4社)



Deepen (深める)

－少人数ダイアログセッション①



Deepen (深める)

－少人数ダイアログセッション②



Connect (つながる)

－交流・クロージング

KPI：参加教員の意識変容。「自信を持って生徒の背中を押せる」状態を作る。

時期：8月上旬（夏休み期間）

施策3 越境による課題解決「週一経営企画室」

「作業代行」ではなく「意思決定」を支援する。地域内ジョブ型・越境学習モデル。



地域中小企業



大企業ジェネラリスト 3名



チーム：意思決定支援

中小企業への価値

- 社長の「右腕」として、構想を言語化し前に進める。

ジェネラリストへの価値

- 社内では得難い「修羅場（意思決定）」を経験し、リーダーシップを磨く。



Support: 中小企業診断士（品質管理）とキャリアコンサルタント（内省支援）のダブルメンター制。

施策3-2 越境による課題解決

「業務の切り出し（BPR）と、スポットワーカー連携実証」

外部人材活用の「入り口」を作る。

外部人材活用の最大のハードルは「何を頼めばいいかわからない（業務の属人化）」。



BPRワークショップ

業務の棚卸しを行い、外部に任せられる
定型業務を「切り出す」スキルを習得。



タイミー（Timee）連携

切り出した業務に対し、スポットワーカー
（学生・シニア）を受け入れる実証実験。

心理的ハードルを下げ、高度な越境学習（週一経営企画室）へのステップとする。

コミュニティ運営とデジタル基盤施策

1. 人事部コミュニティ

パートナー会員・サポーター会員による
定例ミーティング（年数回）。



他社の好事例（ベストプラクティス）
の共有、ノウハウの相互補完。

2. デジタル基盤の準備

将来的なインフラ化に向けた
プロトタイピング。

- 企業サーチ / 職業サーチ要件定義
- SNSを活用した学生・企業の緩やかな接続
- ぐんまのシニア人材バンク（構想）
- 合同採用イベント情報集約

参考) 人事部コミュニティ 2025年の活動

県内企業の人事・人材開発担当者が組織の垣根を越えてつながり、地域特性にあった労働市場、雇用動向の実態情報や、「人と組織」の課題に対し共有し、視野を広げて学びあい、地域の企業間で連携し個社を超えた人材課題の解決に向き合うことを目指した「人事部コミュニティ」を発足し、全3回のミーティングを開催しました。

■ ダイアログテーマ (例)

- ・自社の人事課題「育成」
- ・次世代中堅層に成長の機会がありますか？
- ・個社を超え、地域×企業の連携でどんなことができそうですか

■ 参加者の声 (アンケートから)

初回の2時間でしたが、あっという間に過ぎました。付箋を利用したワークでは、皆さんの意見を伺うことで普段職場では気が付けない新たな発見もできました。これが他業種交流の醍醐味の1つではないかと感じました。

社内で教育の進め方や人材活用について議論する際、共通の言葉や理解が十分に共有されておらず、会話がスムーズに進まないもどかしさを感じることがあります。しかし、他社の人事担当者の方々と意見交換をすることで、同じ課題に直面していることを共有し、人事の視点から新たな考えや次のステップに繋がるヒントを得ることができました。

情報共有と連携 各企業が直面する課題や成功事例を共有することで、新たな解決策を模索する場となる。流動化への柔軟な対応 企業間での人材交流やスキルシェアを促進し、流動性の高い環境でも人材の活用を最大化する。このような取り組みを通じて、「ぐんまの人事部」が地域全体の持続可能な成長を支える役割を果たすことを期待しています。

様々な企業が集まることで、自社だけではできなかったことやお互いがwinwinになれる施策ができる可能性があると感じました。

情報共有と連携 各企業が直面する課題や成功事例を共有することで、新たな解決策を模索する場となる。流動化への柔軟な対応 企業間での人材交流やスキルシェアを促進し、流動性の高い環境でも人材の活用を最大化する。このような取り組みを通じて、「ぐんまの人事部」が地域全体の持続可能な成長を支える役割を果たすことを期待しています

■ 参加企業

太陽誘電株式会社 人事部
株式会社SUBARU 人事部人材採用課 ・ 総務部
株式会社群馬銀行 HRマネジメント部
株式会社ミツバ 人事部人材開発課
澤藤電機株式会社 人材開発部
カネコ種苗株式会社 人事部
藤田エンジニアリング株式会社 人事部
群馬ヤクルト販売株式会社 人材開発室
しののめ信用金庫 人材開発室
赤尾商事株式会社 総務部

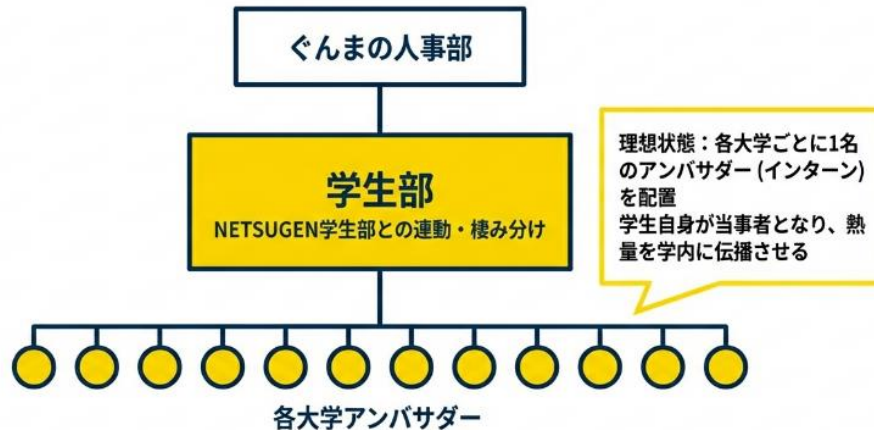
■ オブザーバー

前橋市未来創造部 政策推進課
前橋商工会議所 経営支援課



県内大学とのネットワーキング

1 キャリアプラットフォームとして認知・活用

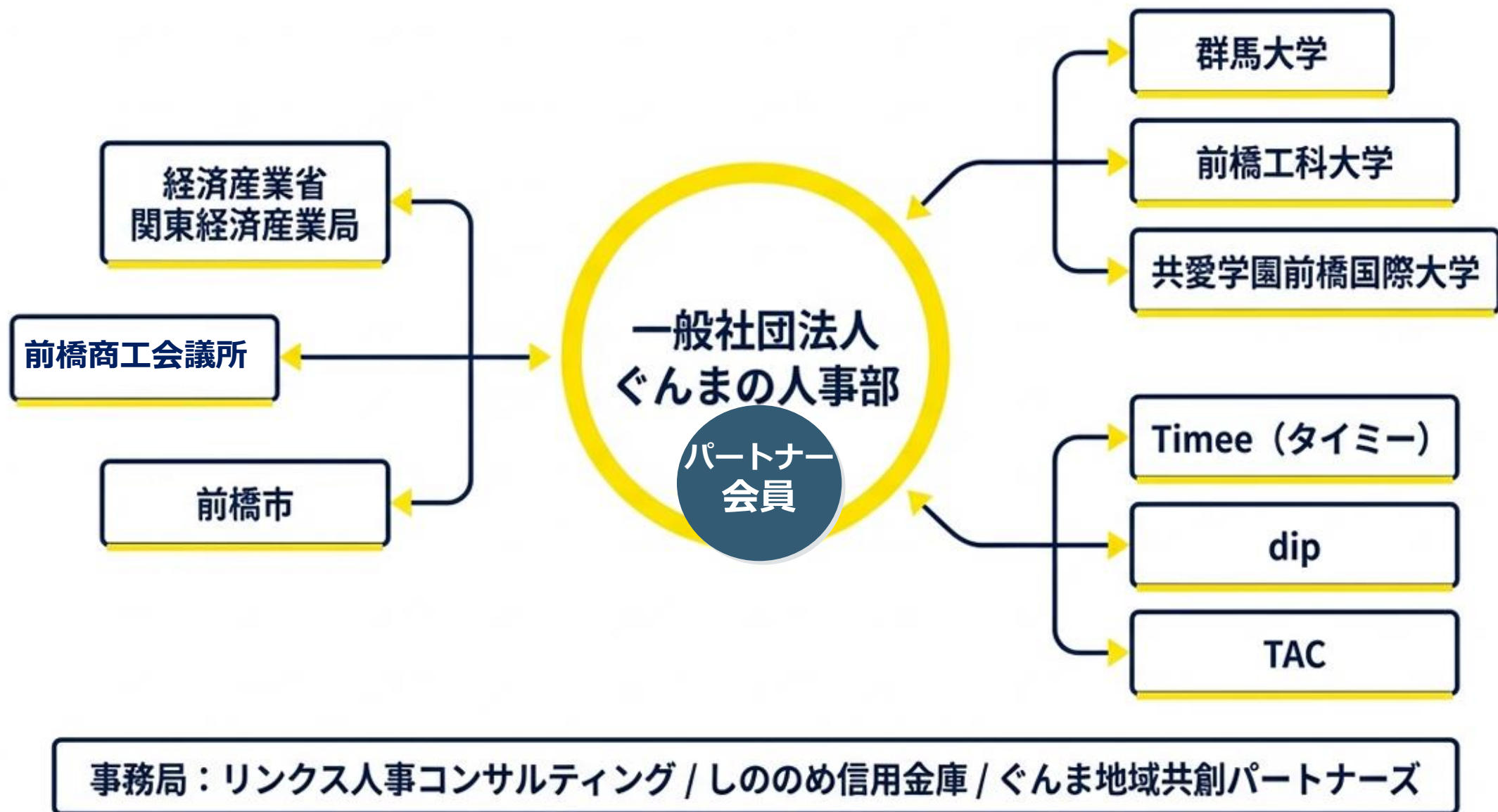


2 既存メディアの交通整理



- 現状：エリアごとにメディアが乱立
情報量、内容もバラバラ
求職者側とすると活用しにくい
- 今後：県内でメディア連携できる体制に向け
確認と連携の可能性を模索

推進体制とパートナーシップ

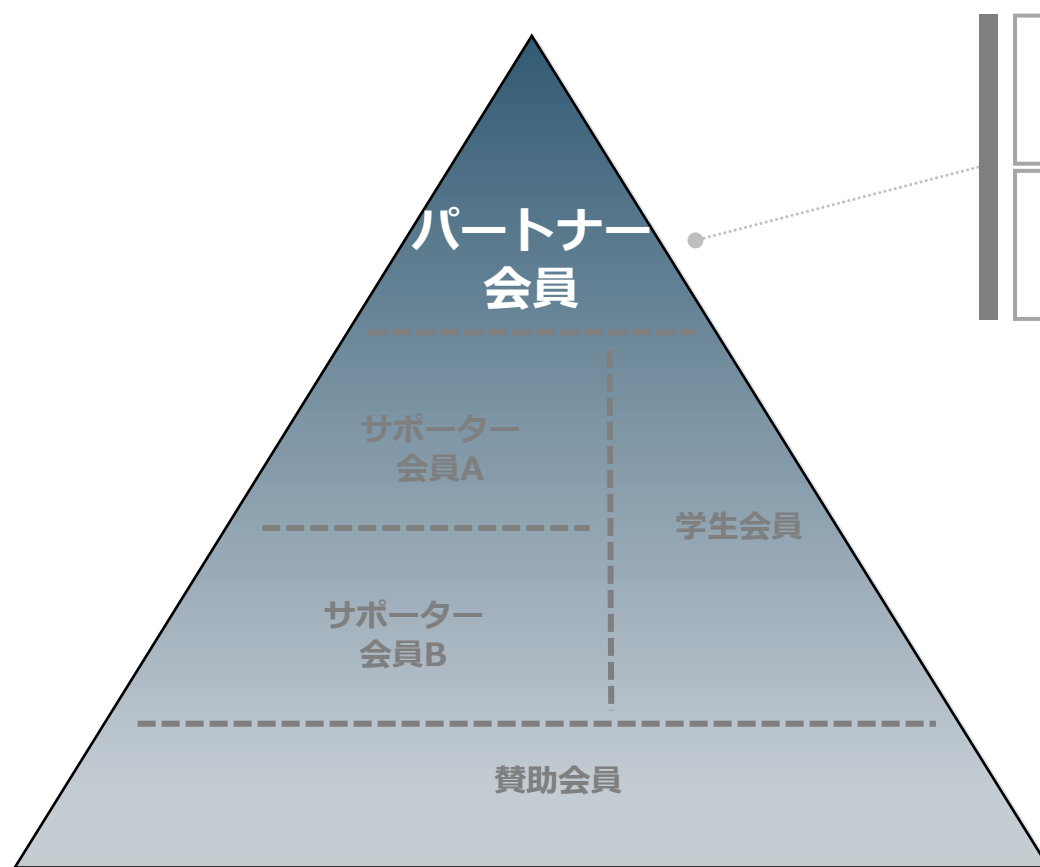


年間ロードマップ

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
施策1：企業×教職員対話交流会					●							
施策2：上毛学舎Uターン・コネクション		●					●					
施策3：週一経営企画室							●	●				
施策3-2 ：業務の切り出し（BPR）と、 スポットワーカー連携実証			●									
人事部対話会												

会員募集について | パートナー会員

- 具体的な事業の開始に向けて専属スタッフを採用予定です（現在は事務局の手弁当にて運営中）。
- 当法人のスタートから参加されている企業様におかれましては、企画・構想含めてこの活動に積極的に携わって頂きより多くの地域企業の人材課題を面的に支援し共に地域社会の持続的な発展を目指していくパートナーとして、是非とも「パートナー会員」に加入頂き運営費財源確保へのご理解をお願いいたします。



対象

ぐんまの人事部の主旨・目的に賛同し、地域貢献活動の一環として積極的な支援を行い、ぐんまの人事部の運営に関して中心的な役割を担う個人・団体

会費

<発足時費用>

大企業 *1 : 20万円/年以上
中小企業 : 10万円/年以上

【その他会員案】*2

サポーター 会員	A	イベント参加、サービス利用等が可。 ソリューション提供事業者としても関与可。
	B	イベント参加、サービス利用等が可。
	学生	イベント参加、サービス利用等が可。 会費無料。
賛助会員		会費により活動を応援。

*1) 企業規模は中小企業庁の定義による

*2) その他会員は、今後、順次募集

名 称	一般社団法人 ぐんまの人事部
所 在 地	群馬県前橋市千代田町2丁目2番地11号2階
創 設	2025年4月24日
代 表 者	代表理事 藺田 直子
役 員	理事 鈴木 理人 ・ 理事 元木 宏行
顧 問	近藤 潤
連 携 団 体	リンクス人事コンサルティング しののめ信用金庫 ぐんま地域共創パートナーズ（群馬銀行の投資専門子会社）
社 員	藺田 直子 ・ 横山 慶一 ・ 鏡山 英男 ・ 鈴木 理人
事 業 目 的	地域の発展を目的とした地場産業の振興を支援する
主な事業内容	①地場産地における産官学連携の拠点整備 ②地場企業へのインターン受入及び就職支援 ③地場企業への調査研究事業の支援 ④地場企業への組織開発、人材開発に関するプログラム開発及び実施 ⑤地場企業の人事労務業務支援

Appendix

自己紹介 | リンクス人事コンサルティング

人事・組織の観点から経営を後押しする**戦略人事パートナー**

■ 蘭田 直子

株式会社リンクス人事コンサルティング 代表取締役
特定社会保険労務士（2002年登録）

人づくり・組織づくりの高度プロフェッショナル人材を養成する「立教大学大学院経営学専攻 リーダーシップ開発コース」修了（経営学修士）



■ 経歴

- ・女性活躍促進アドバイザー（厚生労働省委託事業 中小企業の女性活躍促進事業）
- ・働く女性の身体と心を考える委員会 委員（厚生労働省委託事業）
- ・群馬県よろず支援拠点コーディネーター（中小企業庁管轄）
- ・地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業専門家（関東経済産業庁委託事業）

- 経営戦略と連動した人事・人材戦略支援
- 組織開発・人材開発支援
- 多様な個を活かす人事制度設計、運用支援
- 役員会議、経営会議オブザーバー
(安全衛生委員会、支店長会議)

群馬県 働き方改革 実践ガイド 2022 GUIDE BOOK

働きやすさ × 働きがい

働く場所・時間の柔軟性 × エンゲージメント

ワークライフバランス / 男性育休 / 心理的安全性 × 成長 / 役割分担 / チーム連携

魅力ある職場づくり 実践コース

参加無料

STEP1 魅力ある職場づくり 実践コース

STEP2 魅力ある職場づくり 実践コース

STEP3 魅力ある職場づくり 実践コース

募集期間：2025年2月 開催予定 現役大学生参加

経営者・人事部向け
部下を育成し
チームを動かす
新しい時代の
管理職育成

Training of our own managers

DAY 1 10/25 13:30-16:30
自社の管理職育成を考える

DAY 2 11/15 13:30-16:30
他社事例から学ぶ



SHINONOME SHINKIN BANK

預金

10,464億円

貸出金

4,282億円

店舗数

52店舗 (店舗内店舗を含む)

役職員数

670人

創立年

1925年 (大正14年) 6月

(2025年3月31日現在)

しなのめ信用金庫について

- 群馬県の地域課題の一つである企業の人材課題や若者の就職課題解決について、これまでの「個社・個人支援」に加えて、ぐんまの人事部のネットワークを活かした「面」での解決を図ることで、一層の地域課題を解決するため、設立当初より参画しております。

自己紹介 | ぐんま地域共創パートナーズ

- 群馬銀行グループの投資部門として、「出資」を通じて地域企業の「人事課題の解決に向けたプラットフォームづくり」に取り組んでいます

会社概要

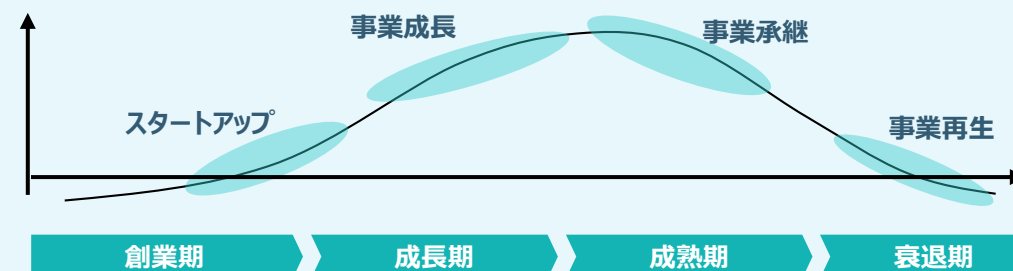


社名	ぐんま地域共創パートナーズ株式会社 (略称: GRASP)
英文	Gunma Regional Advanced Solution Partners ,Inc.
社名の由来	より良い地域社会を事業者と共に創っていくパートナー
設立	2020年12月
所在地	群馬県前橋市総社町
代表者	鏡山 英男
従業員	13名 (常勤)
株主	群馬銀行 (100%)
事業内容	出資を通じた持続可能な地域社会づくり

事業概要

個別企業向け出資

- ・ あらゆるステージの企業に対し、ニーズに合わせた出資を行っています



地域課題テーマ別の社会インパクト投資



観光活性化
・まちづくり



地産地消
エネルギー



HR
プラットフォーム



スタートアップ
・エコシステム