

中小企業・小規模事業者の人材に関する現状と課題

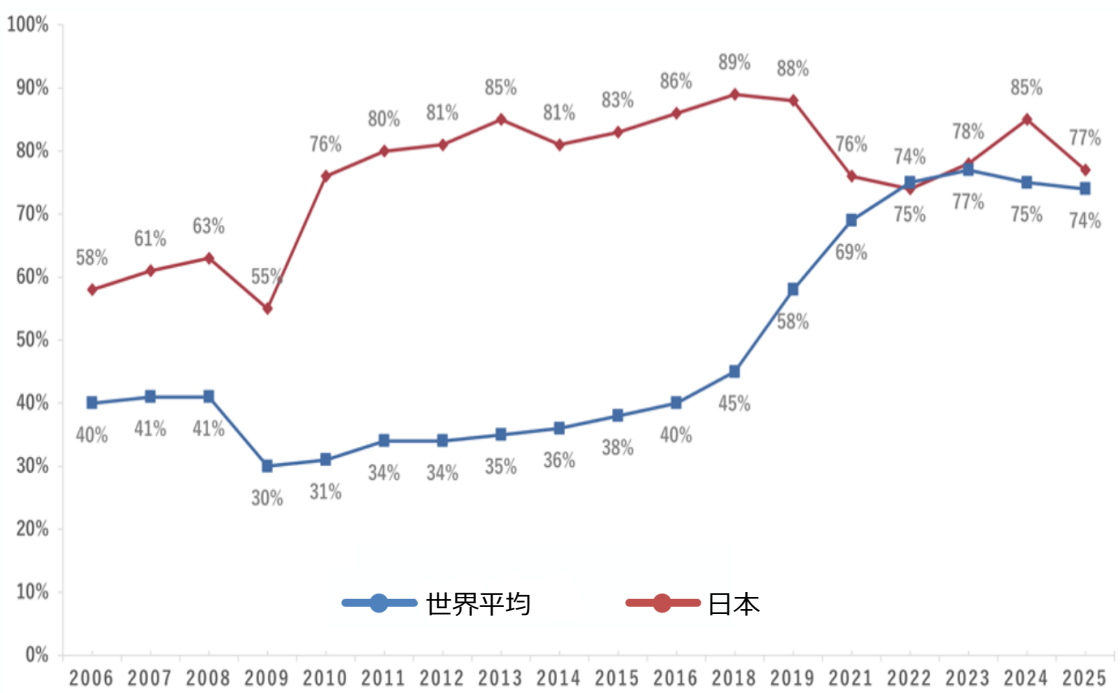
2026年1月14日

中小企業庁 経営支援課

人手不足は世界的に課題

- 人手不足を感じている企業の割合は世界平均で7割を超えるなど、世界的に人手不足が課題となっている。

“人手不足を感じている企業”の割合推移



調査対象：42カ国・地域の40,413社
調査期間：2024年10月1日～10月31日

“人手不足を感じている企業”の国別割合比較

ドイツ	86%	日本	77%	アメリカ	71%
イスラエル	85%	オーストラリア	76%	グアテマラ	70%
ポルトガル	84%	フランス	76%	メキシコ	70%
アイルランド	83%	スウェーデン	76%	ペルー	70%
ルーマニア	83%	スイス	76%	スロバキア	69%
シンガポール	83%	オランダ	76%	アルゼンチン	68%
ブラジル	81%	トルコ	76%	フィンランド	68%
香港	81%	イギリス	76%	台湾	67%
ギリシャ	80%	南アフリカ	75%	チェコ共和国	66%
インド	80%	スペイン	75%	パナマ	63%
オーストリア	78%	中国	74%	チリ	60%
ハンガリー	78%	ノルウェー	74%	コロンビア	59%
イタリア	78%	ベルギー	72%	ポーランド	59%
カナダ	77%	コスタリカ	71%	プエルトリコ	53%

グローバル平均 74%

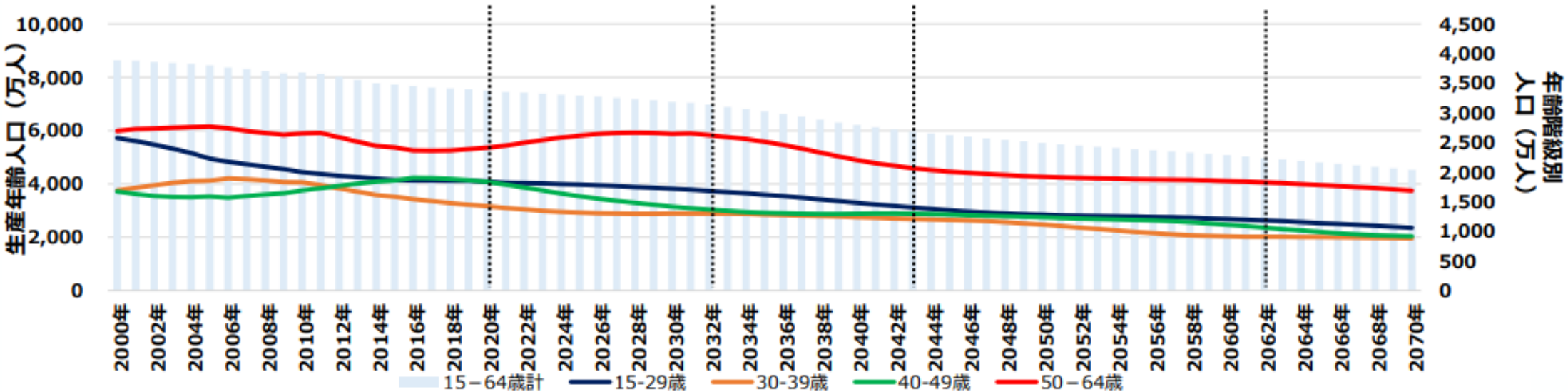
中長期的には、生産年齢人口は減少の可能性

- 生産年齢人口は、2020年から2043年にかけて約1,500万人（7,509万人→5,969万人）減少する可能性。

生産年齢人口の推移

() 内は総人口に示す割合

2020年	2032年	2043年	2062年	2070年
※ 【15-64歳計】 7,509万人 (59.5%)	【15-64歳計】 6,971万人 (58.7%)	【15-64歳計】 5,969万人 (54.1%)	【15-64歳計】 4,975万 (52.7%)	【15-64歳計】 4,535万人 (52.1%)
※ 【50-64歳】 2,412万人 (19.1%)	【50-64歳】 2,624万人 (22.1%)	【50-64歳】 2,066万人 (18.7%)	【50-64歳】 1,827万人 (19.4%)	【50-64歳】 1,684万人 (19.4%)
【40-49歳】 1,835万人 (14.5%)	【40-49歳】 1,366万人 (11.5%)	【40-49歳】 1,295万人 (11.7%)	【40-49歳】 1,063万人 (11.3%)	【40-49歳】 914万人 (10.5%)
【30-39歳】 1,421万人 (11.3%)	【30-39歳】 1,299万人 (10.9%)	【30-39歳】 1,209万人 (10.9%)	【30-39歳】 904万人 (9.6%)	【30-39歳】 879万人 (10.1%)
【15-29歳】 1,841万人 (14.6%)	【15-29歳】 1,682万人 (14.2%)	【15-29歳】 1,400万人 (12.7%)	【15-29歳】 1,182万 (12.5%)	【15-29歳】 1,058万人 (12.2%)

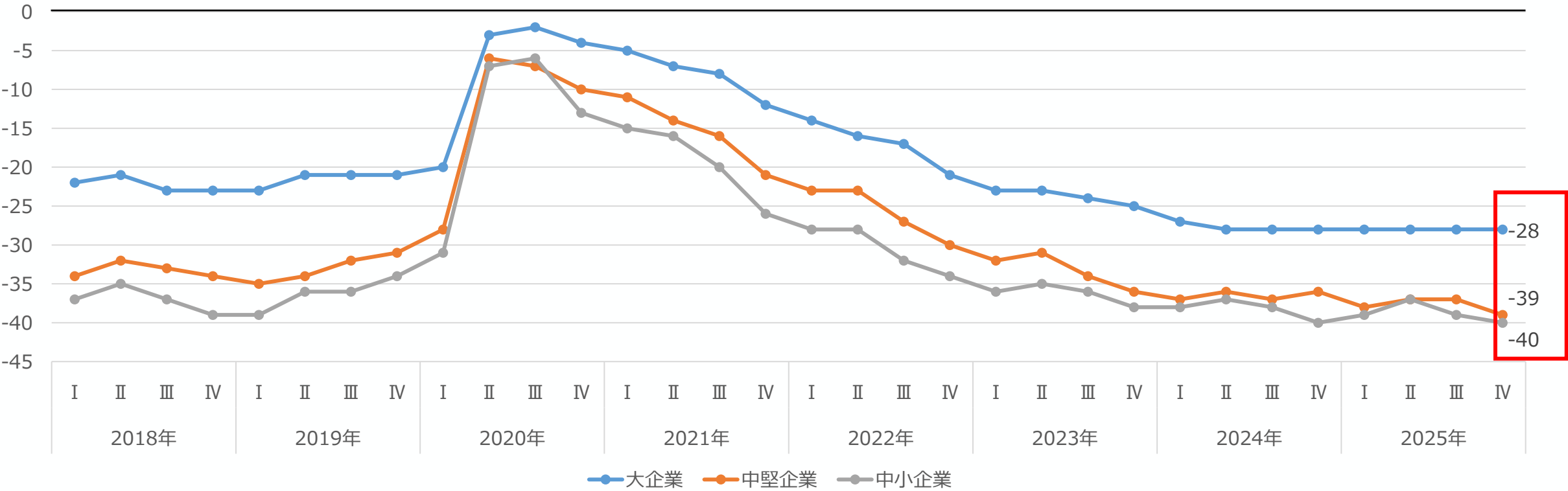


大企業と比較して中堅・中小企業の人手不足感が強い

- 雇用人員DIによれば、大企業と比較して中堅・中小企業の人手不足感が強い。

規模別の雇用人員DIの推移

(「過剰」－「不足」・%ポイント)



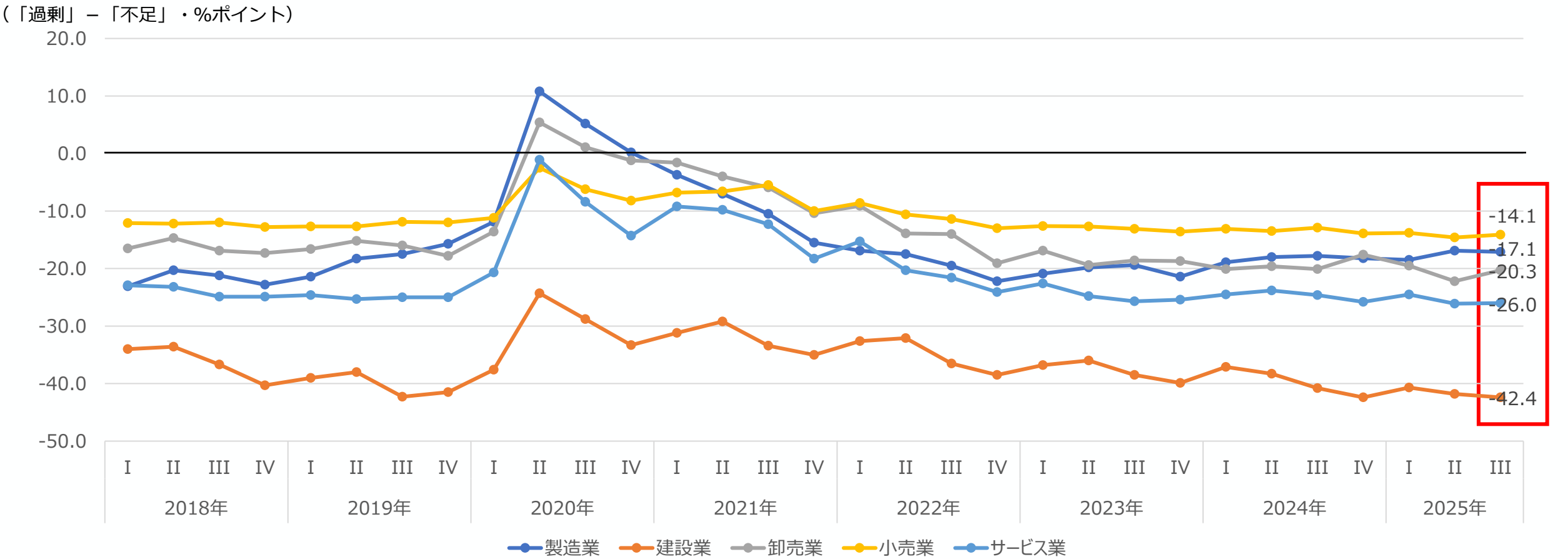
※大企業：資本金10億円以上、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、中小企業：資本金2千万円以上1億円未満

出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」を基に中小企業庁が作成

全ての業種で「人手不足」が課題

- 中小企業の従業員数過不足DIを見ると、全ての業種において人手不足感が強まっている。

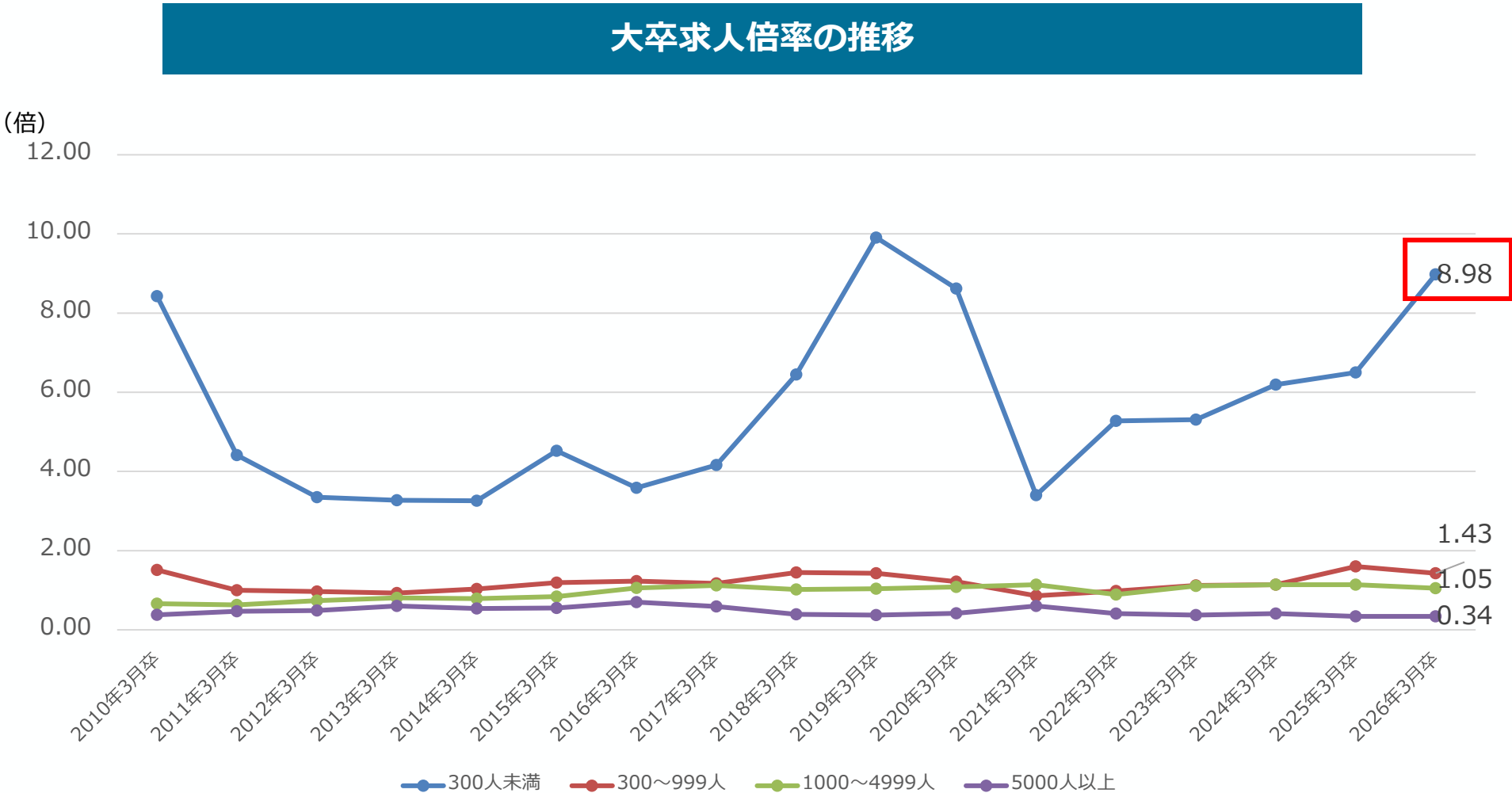
中小企業の従業員数過不足DIの推移



出典：独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」を基に中小企業庁が作成

中小企業は人材を募集しても応募がない状況

- 従業員の規模が小さい企業ほど求人倍率が高く、採用難度が高い（人材を募集しても確保できない）状況。

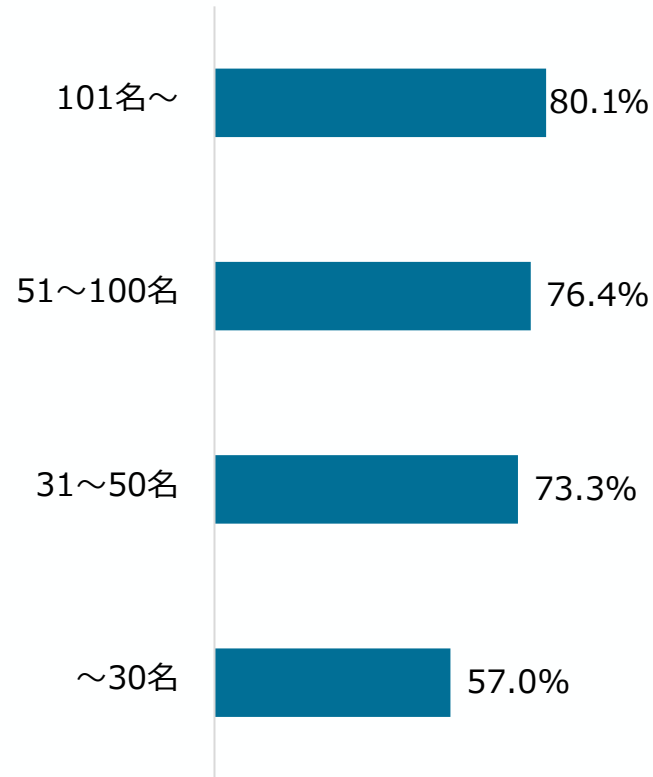


出典：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」を基に中小企業庁が作成

日本の中小企業は人手不足感が強い

- 日本の中小企業は、世界の国々と比較しても人手不足感の強さが見られる。

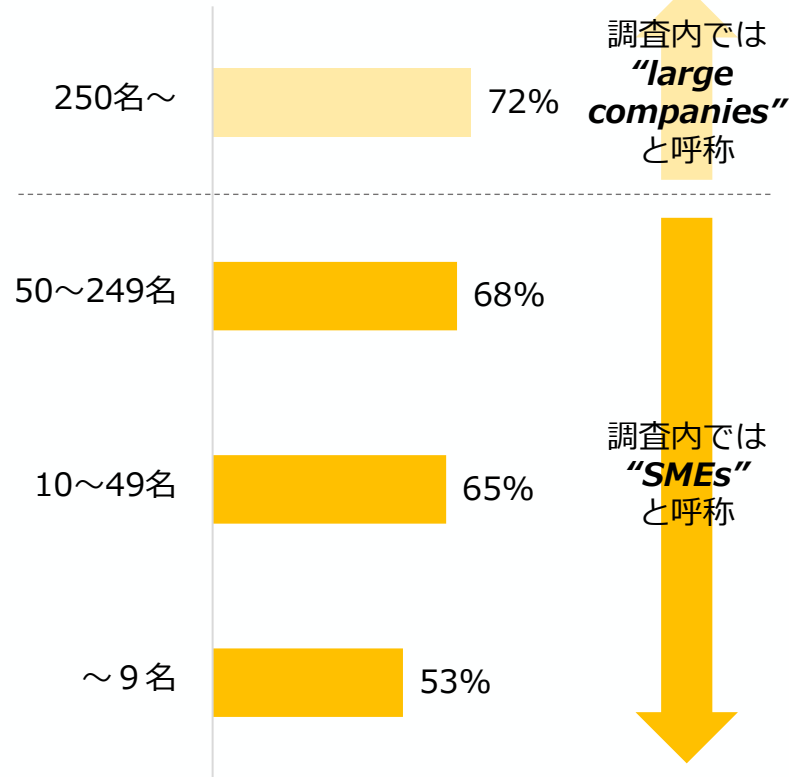
日本において人手不足を感じている 中小企業の割合



※人手不足の過不足状況について、「不足」または「やや不足」と回答した事業者の割合の合計

出典：中小企業庁「中小企業白書2025」を基に作成

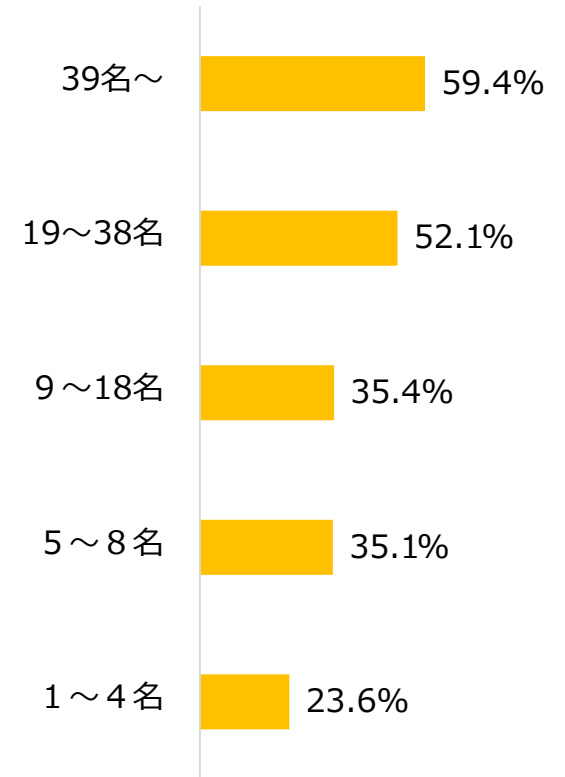
EU（27か国）において人手不足を感じている 中小企業の割合



※“Difficulties in finding employees with the right skills”と回答した事業者の割合の合計

出典：European Commission「Eurobarometer（2023） - SMEs and skills shortages」を基に中小企業庁が作成

米国において人手不足を感じている 中小企業の割合

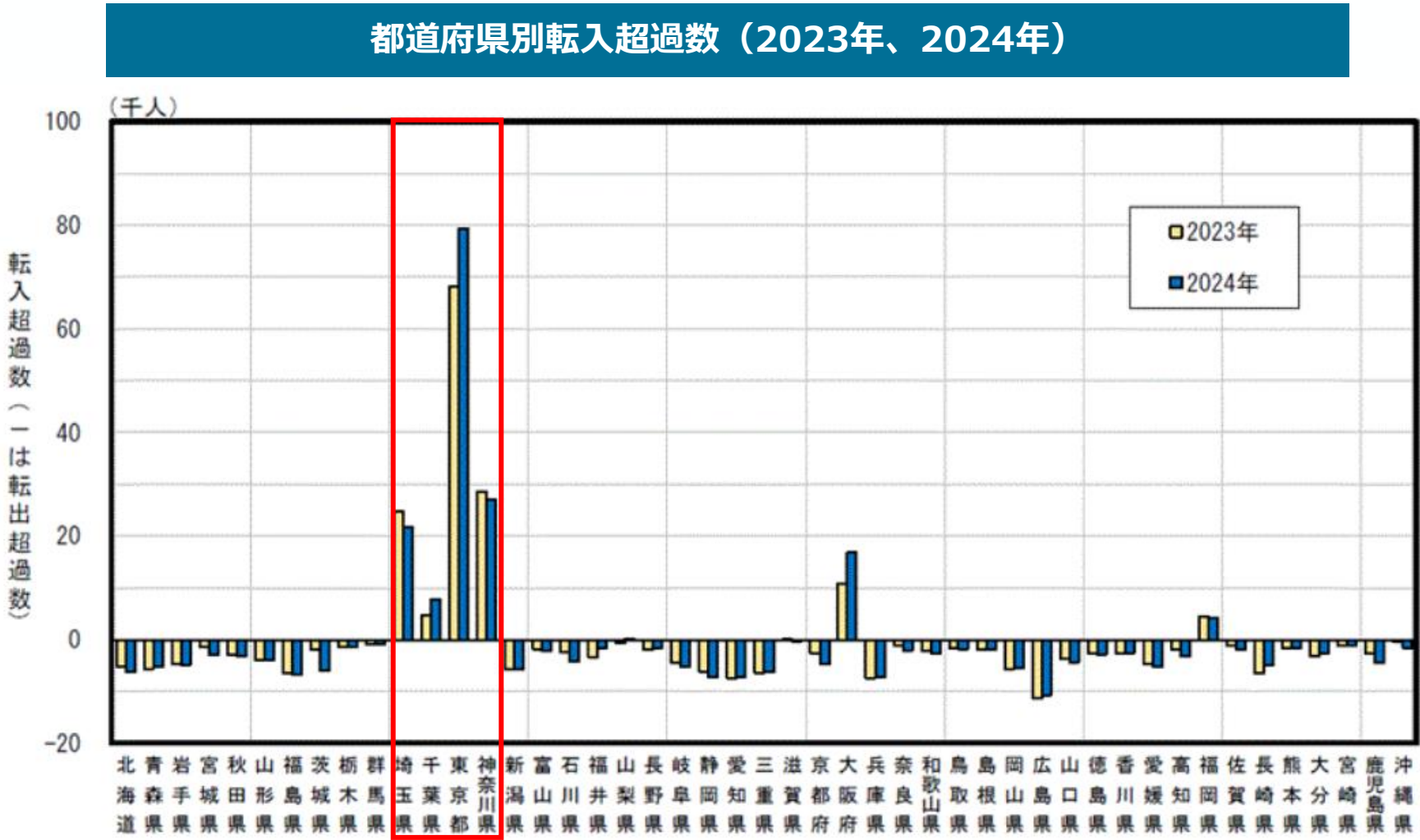


※“Current Job Openings”と回答した事業者の割合の合計

出典：National Federation of Independent Business「Small Business Economic Trends（2025）」を基に中小企業庁が作成

首都圏への人口流出が、地方の人手不足に影響

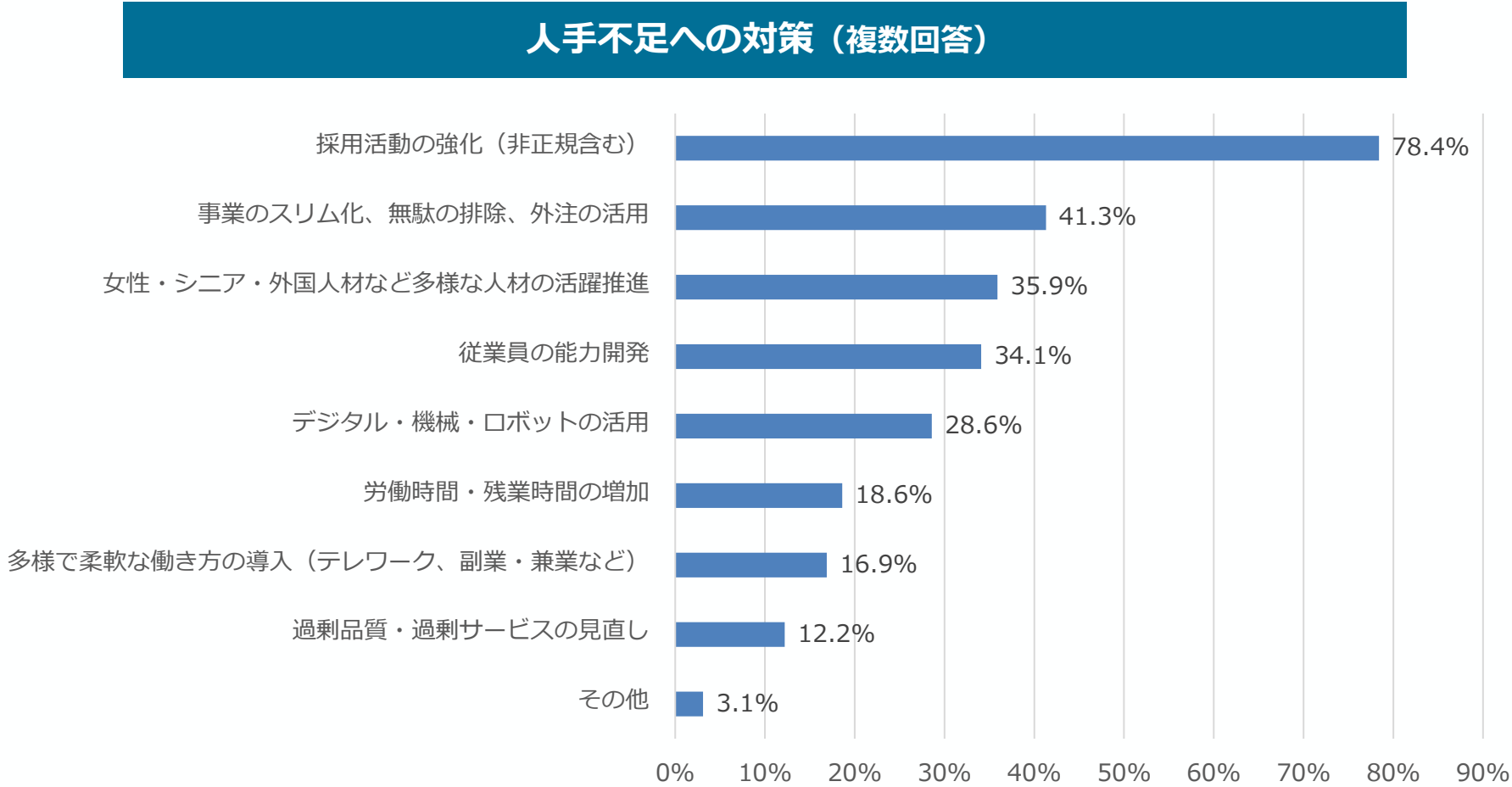
- 東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）は、若年層を中心に転入者数が転出者数を上回っている。



出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（令和6年）」を基に中小企業庁が作成

中小企業の人手不足への対応は採用活動が中心

- 人手不足への対策としては採用活動の強化が最多となっており、事業のスリム化、多様な人材の活用、従業員の能力開発、デジタルの活用などに取り組む余地は大きい。

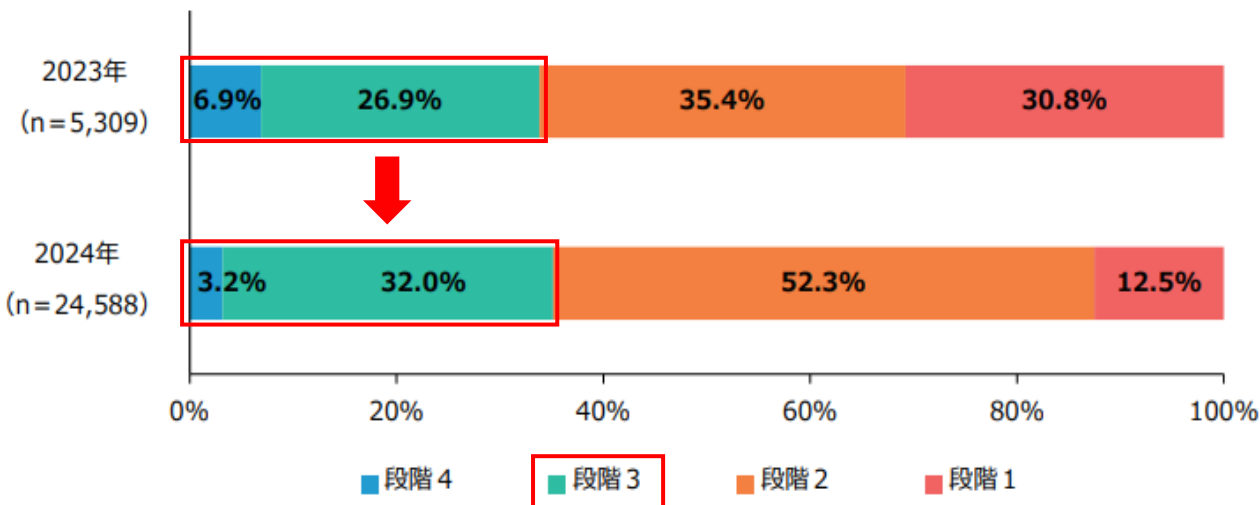


出典：日本商工会議所・東京商工会議所「「人手不足等への対応に関する調査」結果概要」（2024年9月）を基に中小企業庁が作成

デジタル化による業務効率化は道半ば

- 中小企業のデジタル化は一定の進捗が見られるものの、業務効率化やデータ分析（段階3）にまで取り組むことができていない企業の割合については大きな変化が見られない。
- 中小企業では、設備投資額総額に占めるソフトウェア投資額の比率も、大企業と比較すると低い水準で推移。

デジタル化の取組段階



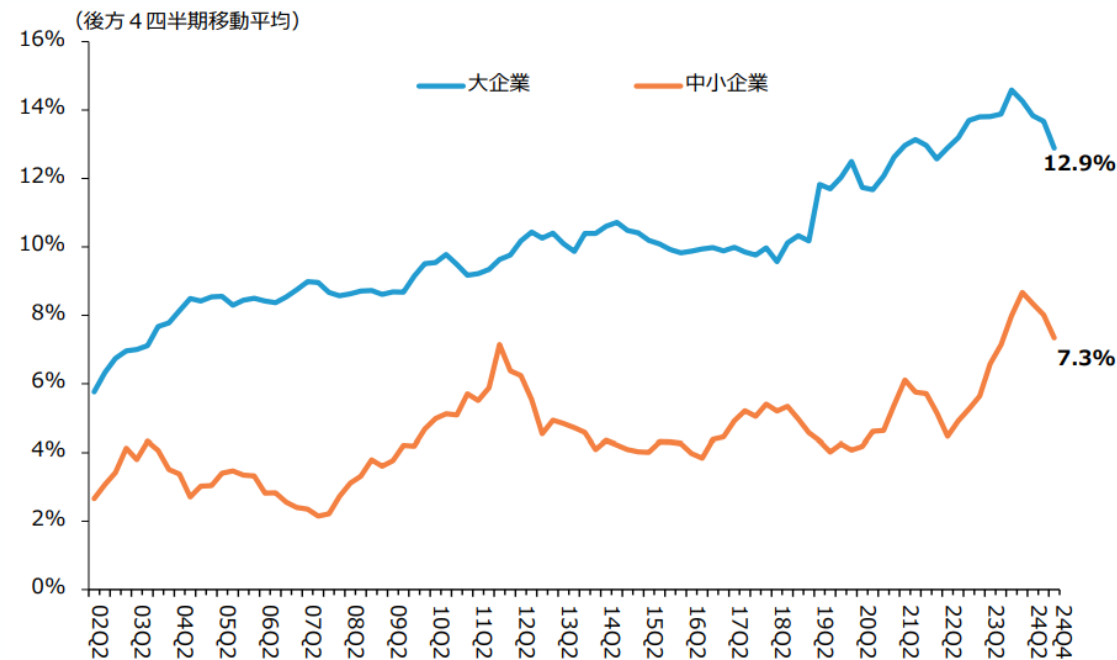
段階4：デジタル化によるビジネスモデルの変革や競争力強化に取り組んでいる状態

段階3：デジタル化による業務効率化やデータ分析に取り組んでいる状態

段階2：アナログな状況からデジタルツールを利用した業務環境に移行している状態

段階1：紙や口頭による業務が中心で、デジタル化が図られていない状態

ソフトウェア投資比率の推移（企業規模別）

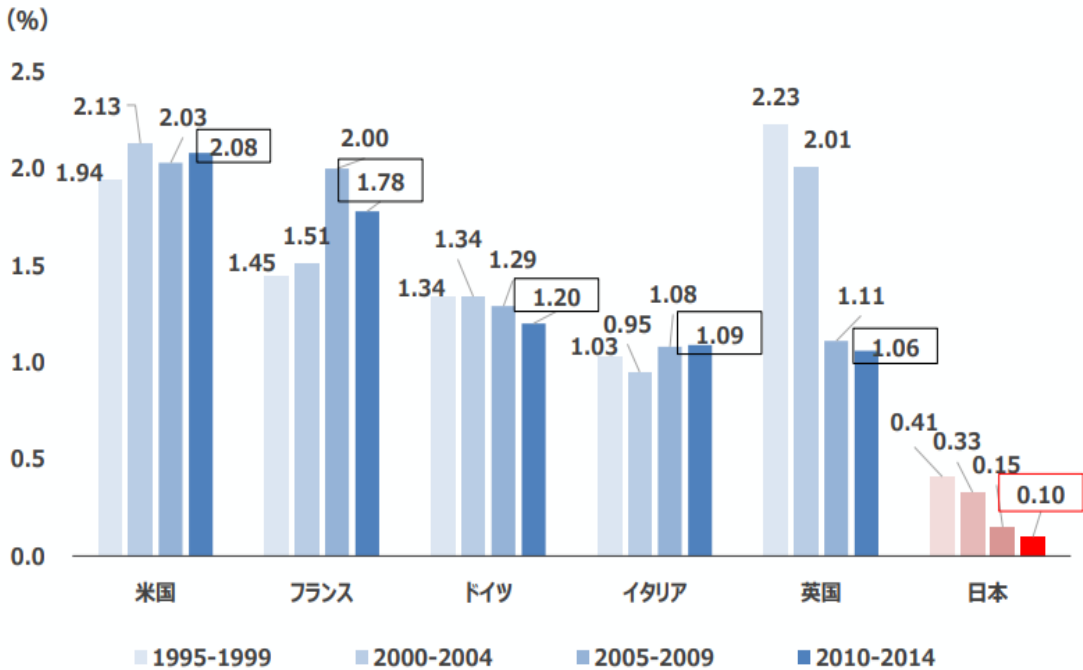


※ソフトウェア投資比率＝ソフトウェア投資額÷設備投資額×100

更なる人材投資が必要

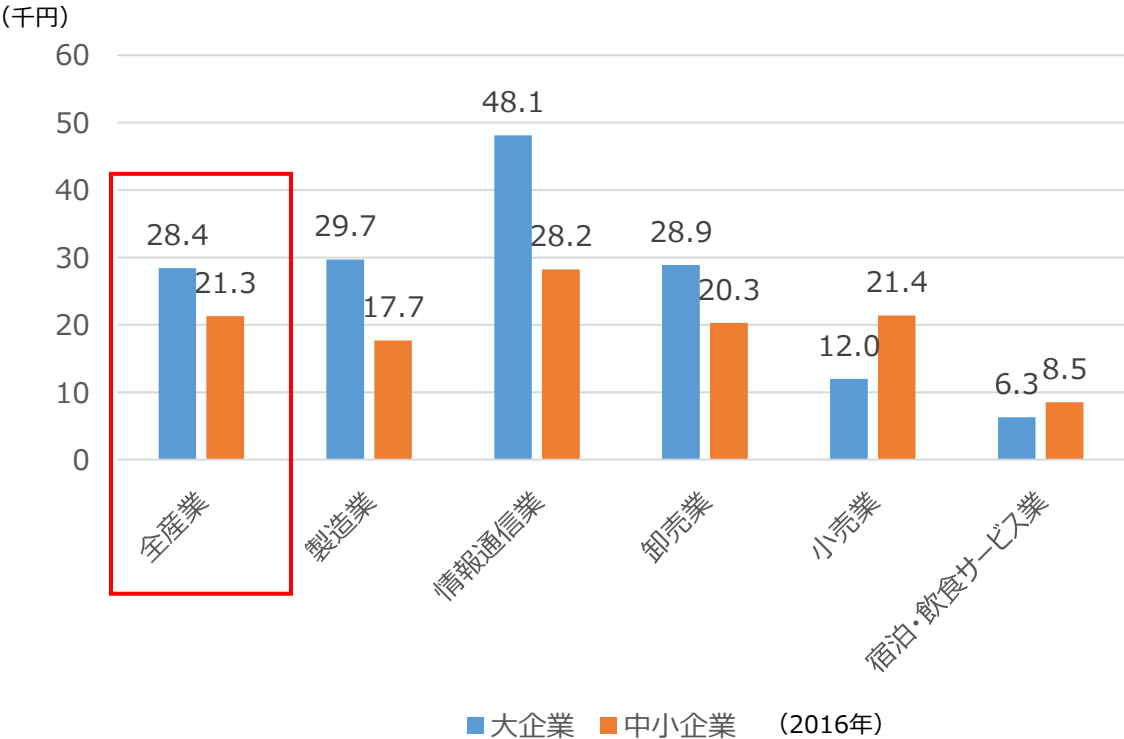
- 日本の人材投資は諸外国と比較して低い水準。また、業種によりばらつきはあるものの、中小企業の人材投資は大企業と比較して低い水準にある。

GDPに占める企業の能力開発費の割合の国際比較



※内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース、INTAN-Invest databaseを利用して学習院大学経済学部宮川勉教授が集計したデータを基に作成
※能力開発費が実質GDPに占める割合の5か年平均の推移。能力開発費は企業内外の研修費用等を示すOFF-JTの額を指し、OJTに要する費用は含まない。

従業員一人当たりの能力開発費の企業規模間の比較

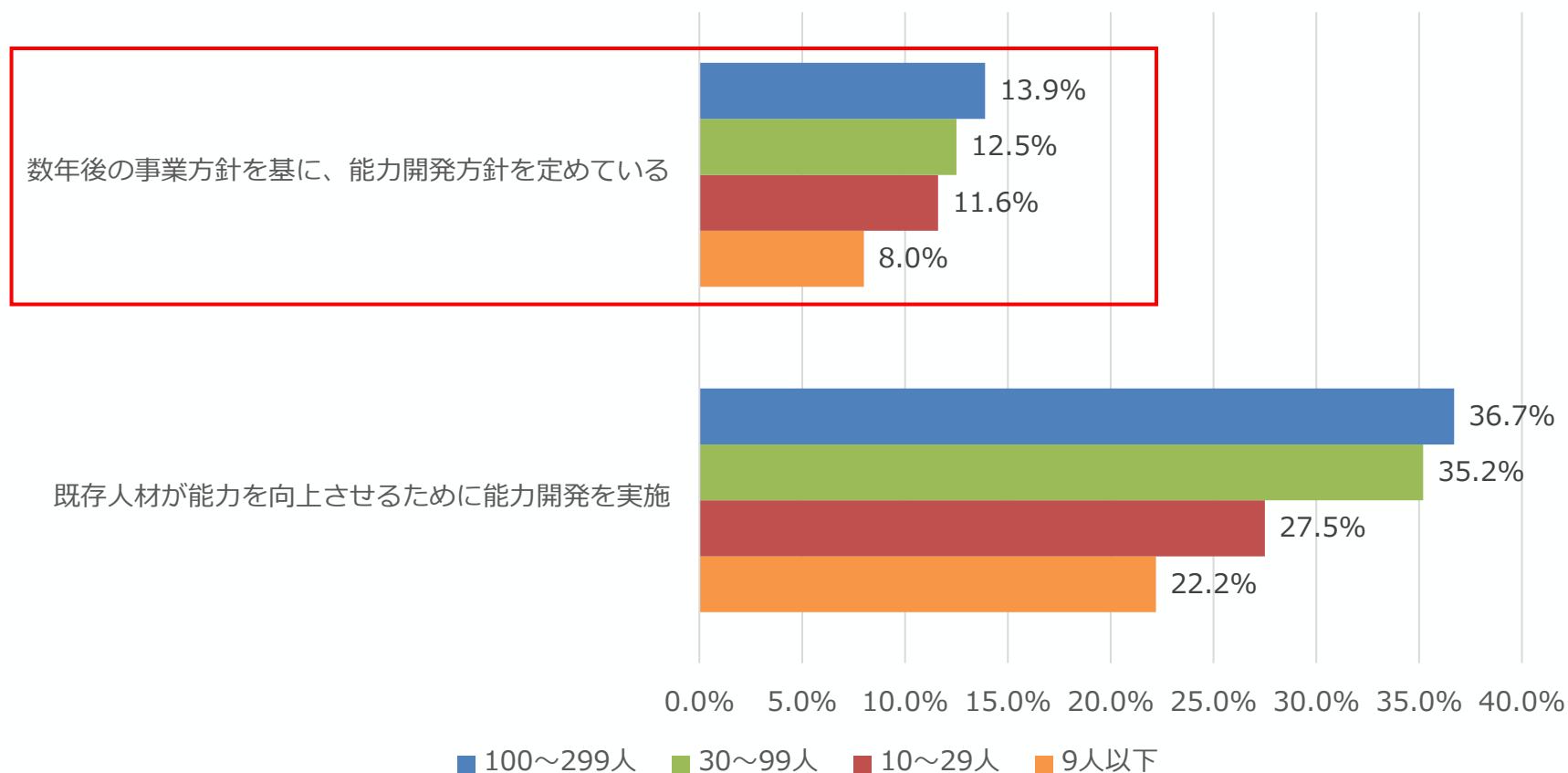


※経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の個票を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
※能力開発費の数値は、個社の常勤換算した従業員一人当たりの年間の能力開発費の平均値。大企業は総従業員数が1,000人以上の企業、中小企業は同50~299人の企業。平均値±標準偏差×3の範囲内の数値が対象

経営戦略と人材戦略との紐づけに取り組めていない

- 数年後の事業方針に紐づけて人材育成・能力開発方針を定めている企業は約1割程度であり、従業員数が少ないほど事業方針の達成に向けて人材の有効活用・確保を行っている企業は少ない。

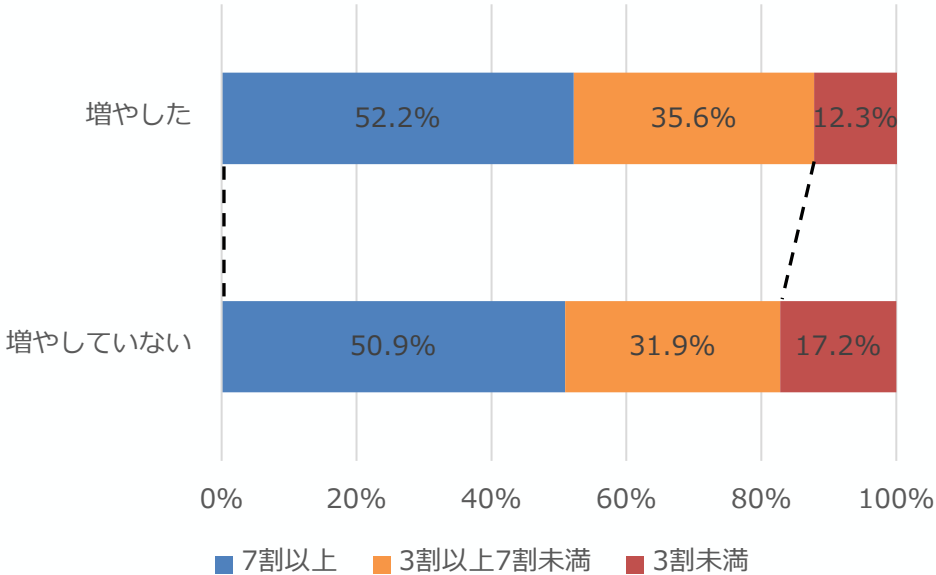
従業員に対する人材育成・能力開発の方針



人材育成に取り組んだ企業は定着率が高い

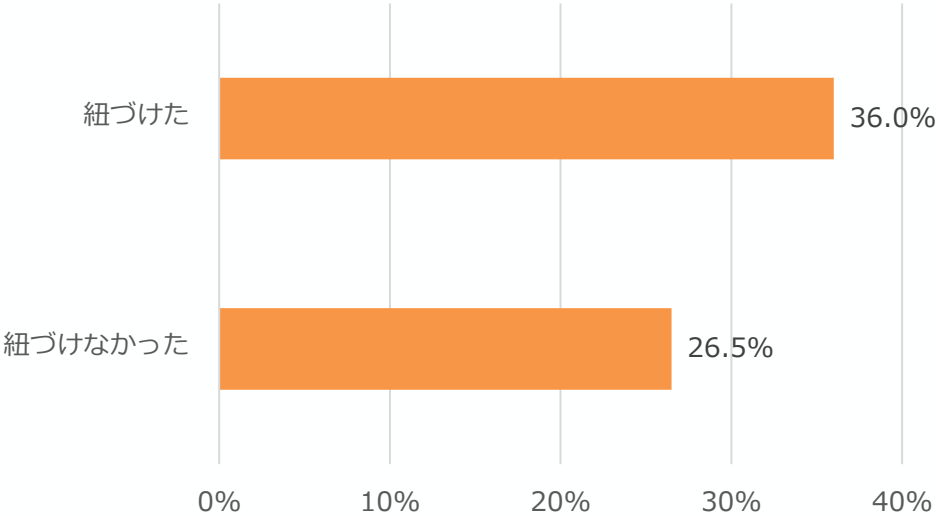
- 人材育成の取組を「増やした」事業者は「増やしていない」事業者に比べて、定着率が3割以上と回答した割合が高い。
- また、経営戦略と人材戦略を「紐づけた」企業は、「紐づけなかった」企業と比較して、売上高増加率の水準が高い。

従業員の定着状況
(5年前と比べた人材育成の取組状況別)



出典：中小企業庁「中小企業白書2025」を基に作成

経営戦略と人材戦略の紐づけ状況別に見た
売上高増加率の水準（中央値）



出典：中小企業庁「中小企業白書2023」を基に作成

時間外労働時間は20時間以下が約 8 割

- 時間外労働時間（平均）は、20時間以下の割合が約 8 割（45時間以下の割合は約 9 割）。
- 規模が小さいと時間外労働がない事業所の割合が高い。

時間外労働時間*1（1か月）の平均		（研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く）（時間を整数値で回答） （36協定を締結している事業所に限る）（注）令和6年6月の実績							
割合（％）		計	0時間	0時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超 80時間以下	80時間超 100時間未満	100時間以上
全事業所計		100.0 (49.7)	21.7	59.4	12.4	1.1	0.2	0.2	0.9
事業所規模	1～9人	100.0 (52.1)	25.9	52.2	12.5	1.3	0.3	—	1.6
	10～29人	100.0 (32.1)	21.6	63.7	11.4	1.0	0.1	0.6	0.0
	30～49人	100.0 (7.4)	9.9	73.3	12.8	1.0	—	—	0.7
	50～99人	100.0 (5.1)	9.8	73.5	14.1	1.1	—	—	0.2
	100～299人	100.0 (2.6)	1.9	77.8	15.8	0.6	0.2	—	0.9
	300人以上	100.0 (0.7)	3.0	81.0	10.1	2.5	—	—	0.0
労働組合の有無	過半数労働組合*2のみがある	100.0 (12.0)	9.2	68.8	11.8	0.3	—	1.7	6.9
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (4.3)	12.9	72.4	13.4	0.1	—	—	—
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.8)	2.2	88.0	8.2	—	—	—	—
	労働組合はない	100.0 (82.7)	24.1	57.1	12.4	1.3	0.2	—	0.1
適用猶予業種の有無	適用猶予業種あり	100.0 (17.8)	18.9	54.0	17.0	2.2	0.5	—	0.1
	適用猶予業種なし	100.0 (82.0)	22.4	60.7	11.4	0.9	0.1	0.3	1.1

* 1：法定労働時間（一部を除き1週に40時間以内）を超えた場合の労働時間を指す。法定休日労働時間は含まない。

* 2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

時間外労働時間の状況（業種別労働者数/個人調査）

- 産業別に見ると、「運輸業、郵便業」と「宿泊業、飲食サービス業」等において45時間超の残業が見られる。

	全労働者計													
	労働者計		1か月の残業時間											
			45時間以下		45時間超 60時間以下		60時間超 80時間以下		80時間超 100時間未満		100時間以上		不詳	
	労働者数	割合	労働者数	割合	労働者数	割合	労働者数	割合	労働者数	割合	労働者数	割合	労働者数	割合
	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
労働者計	49,888,281	100.0	45,767,122	91.7	2,583,996	5.2	600,502	1.2	154,427	0.3	65,711	0.1	716,523	1.4
産業別（抜粋）														
建設業	2,884,058	100.0	2,728,809	94.6	143,625	5.0	9,627	0.3	-	0.0	1,997	0.1	-	0.0
製造業	8,083,158	100.0	7,672,296	94.9	343,766	4.3	41,758	0.5	11,746	0.1	4,779	0.1	8,813	0.1
運輸業、郵便業	3,040,170	100.0	2,570,083	84.5	328,410	10.8	72,629	2.4	19,435	0.6	2,813	0.1	46,800	1.5
卸売業、小売業	9,957,206	100.0	9,115,016	91.5	146,349	1.5	154,519	1.6	-	0.0	-	0.0	541,322	5.4
宿泊業、飲食サービス業	3,788,285	100.0	3,197,941	84.4	565,215	14.9	9,309	0.2	4,137	0.1	914	0.0	10,769	0.3
医療、福祉	7,525,637	100.0	7,222,668	96.0	302,969	4.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0	-	0.0

36協定の締結状況

- 事業所規模が小さいほど、36協定は締結していない割合が高い。

36協定の締結状況			(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェッショナル制度適用者を除く)						(SA)
割合 (%)		計	特別条項付			特別条項なし			36協定を締結していない
			計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所*1で締結	計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結	
全事業所計		100.0	35.1	31.3	3.9	14.6	12.8	1.7	42.3
事業所規模	1～9人	100.0 (71.3)	23.7	21.0	2.8	12.5	10.9	1.6	54.1
	10～29人	100.0 (20.4)	57.8	51.1	6.7	20.6	18.3	2.2	17.4
	30～49人	100.0 (4.0)	75.4	68.6	6.8	16.1	15.4	0.7	4.5
	50～99人	100.0 (2.6)	75.3	69.1	6.3	22.7	19.8	2.9	0.5
	100～299人	100.0 (1.3)	84.8	79.7	5.0	14.0	12.4	1.6	0.7
	300人以上	100.0 (0.3)	93.4	87.8	5.6	5.8	5.3	0.5	0.2
労働組合の有無	過半数労働組合*2のみがある	100.0 (6.3)	88.6	76.4	12.2	6.0	5.4	0.6	1.5
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (2.4)	52.2	42.5	9.7	36.1	26.7	9.4	4.4
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.5)	82.7	29.6	53.0	0.0	0.0	—	—
	労働組合はない	100.0 (90.2)	30.8	28.0	2.9	14.8	13.1	1.6	46.7

* 1：本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。
* 2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

36協定の締結状況（業種別）

- 36協定は締結していない割合が高い業種も見られる。

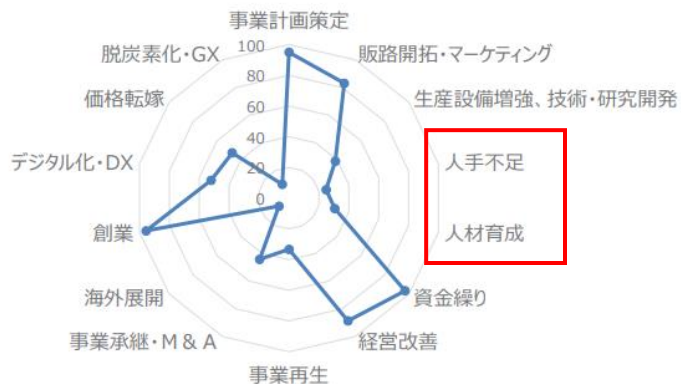
	全事業所計													
	事業所計		事業所で36協定を締結 （特別条項あり）		本社など上位の事業所が 締結する 36協定（特別条項あり） に含まれている		事業所で36協定を締結 （特別条項なし）		本社など上位の事業所が 締結する 36協定（特別条項なし） に含まれている		36協定を締結していない		不詳	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
	（事業所）	（%）	（事業所）	（%）	（事業所）	（%）	（事業所）	（%）	（事業所）	（%）	（事業所）	（%）	（事業所）	（%）
事業所計	3,691,227	100.0	1,155,090	31.3	142,140	3.9	473,794	12.8	64,310	1.7	1,561,457	42.3	294,436	8.0
産業別（抜粋）														
建設業	367,786	100.0	104,748	28.5	12,888	3.5	67,054	18.2	7,534	2.0	154,530	42.0	21,032	5.7
製造業	325,533	100.0	129,282	39.7	6,225	1.9	57,570	17.7	7,672	2.4	98,455	30.2	26,329	8.1
運輸業、郵便業	113,781	100.0	72,904	64.1	10,889	9.6	14,909	13.1	1,606	1.4	10,895	9.6	2,578	2.3
卸売業、小売業	934,375	100.0	277,368	29.7	30,535	3.3	101,212	10.8	870	0.1	400,344	42.8	124,046	13.3
宿泊業、飲食サービス業	412,350	100.0	138,943	33.7	6,241	1.5	31,822	7.7	8,335	2.0	194,421	47.1	32,588	7.9
医療、福祉	410,914	100.0	119,326	29.0	9,165	2.2	77,478	18.9	16,154	3.9	170,945	41.6	17,845	4.3

人材確保・育成等に向けては、支援機関のノウハウ向上が必要

- 人手不足や人材育成に対する支援機関のノウハウは必ずしも十分ではなく、機関によってばらつきがある。

支援機関が単独で対応できる経営課題

(商工会・商工会議所)



(よろず支援拠点)



(中小企業診断士)



(金融機関)

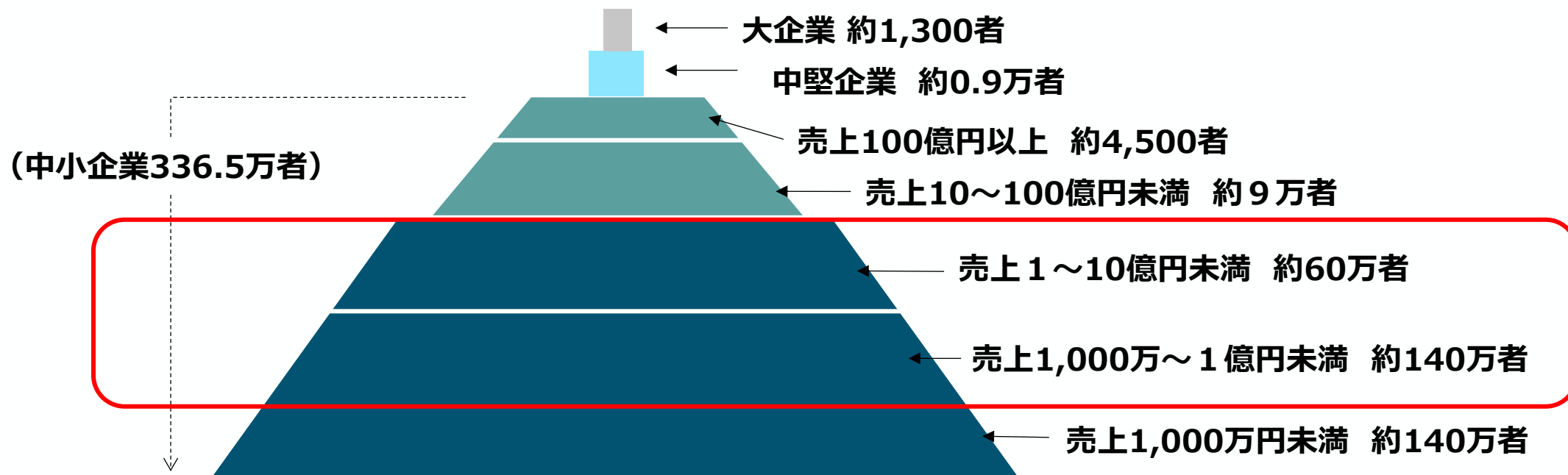


御議論いただきたい主な論点

本研究会において御議論いただきたい主な論点（総論）

● 議論の対象とする企業について <本日、御議論いただきたい論点①>

- 経営者が直面する経営課題は事業規模に応じて変化。「人材」の側面からは、従業員数十名規模では経営者一人でのマネジメントは難しく組織化が必要となるなど、人材マネジメントの手法は変化し、必要な人材や育成方法も異なってくる。
- そのため、本検討会においては、事業規模に応じて人材課題や対応を検討してはどうか。
- また、売上高が数十億円以上の企業は、採用リソースや人材マネジメントの仕組みが一定程度確保されている一方で、売上高数億円以下の企業は相対的に採用リソース等に乏しく、特にその成長に向けて「人材」が重要な課題になると考えられる。
- このため、本検討会では、地域の中核企業とともに地域経済において重要な役割を担う企業や、地域コミュニティにおいてかけがえのない経済活動を行う企業など、売上高数億円以下の成長を目指す企業を検討の対象としてはどうか。
- その際、売上高 1 億円～10 億円（売上高 10 億円を目指す企業）／1,000 万円～1 億円（売上高 1 億円を目指す企業）に分けて検討してはどうか。



本研究会において御議論いただきたい主な論点（各論）

● 経営者の人材マネジメント <本日、御議論いただきたい論点②>

- ・ 売上高10億円を目指す企業（従業員数の目安：～約50名程度）は、複数の人材確保が必要となる一方で、大企業や中堅企業と比較すると、条件面やブランド力等では劣後。中核人材等の育成にも課題。
- ・ 一方で、着実に人材の確保・育成に取り組む経営者も存在。こうした経営者の思考と取組を人材マネジメントのあり方として展開することで、経営者の人材活用を後押ししてはどうか。成長志向の経営者が人材マネジメントにコミットし、それを公表する枠組みを構築してはどうか。
- ・ 売上高1億円を目指す企業（従業員数の目安：～約10名程度）は、人材確保のノウハウや、業務プロセスの見直し・効率化が必ずしも十分ではない。一人一人が複数業務を担う中での人材育成にも課題。
- ・ 支援機関による生成AIの導入等を含む業務プロセスの見直し・業務効率化支援により、成長志向の経営者による効果的な人材確保・育成を促進する仕組みを構築してはどうか。

● より働きたい働き手への対応 <論点③>

- ・ 働き方改革が進展する一方で、より働きたいと考える働き手も一定程度存在。こうした働き手が働きやすい労働環境作りも重要ではないか。
- ・ 関係省庁との連携の下、支援機関による経営者向けの労働法制への理解・対応促進に取り組むことにより、働きやすい労働環境作りの進展を図ってはどうか。

● 支援機関等の役割 <論点④>

- ・ 人材の確保・育成に関する支援については、自治体と支援機関の連携のもとプッシュ型で気付きの機会を提供するなど、支援を一層強化していくべきではないか。

參考資料

「人材活用ガイドライン」の策定

- 中小企業における経営戦略と人材戦略の一体的な推進を図るため、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おり、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も令和6年5月に公表。

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、リスキ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。



支援機関が人材活用ガイドラインを 活用する際のポイント

～よろず支援拠点における活用事例集～

令和6年5月
中小企業庁

省力化投資を促進する支援策（中小企業省力化投資補助事業 3,000億円）

- 人手不足解消に効果のある「省力化投資」を後押しする補助金。
- カタログ形式による簡易で即効性のある支援を行う「カタログ注文型」と、事業者それぞれの業務に応じたオーダーメイドによる省力化投資を幅広く支援する「一般型」の2類型を措置。

カタログ注文型

随時申請
受付中

一般(オーダーメイド)型

公募回制

補助対象となる事業

中小企業などが省力化製品を対象製品のリスト(カタログ)から選んで導入し、販売事業者と共同で「労働生産性 年平均成長率3%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

中小企業などが省力化効果のあるオーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備やシステムなどを導入し、「労働生産性 年平均成長率4%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

補助率と補助上限額

従業員数	補助率	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	1/2 以下	200万円	300万円
6~20名		500万円	750万円
21名以上		1,000万円	1,500万円

従業員数	補助率※	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	中小企業 1/2 小規模・再生 2/3	750万円	1,000万円
6~20名		1,500万円	2,000万円
21~50名		3,000万円	4,000万円
51~100名		5,000万円	6,500万円
101名以上		8,000万円	1億円

「IT導入補助金2025」の概要（令和6年度補正）

- IT導入補助金は、中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、デジタル化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援する補助金。
- 2025事業では、最低賃金引上げへの対応促進に向けて最低賃金近傍の事業者の補助率を増加。更に、IT活用の定着を促す導入後の“活用支援”の対象化やセキュリティ対策支援を強化。

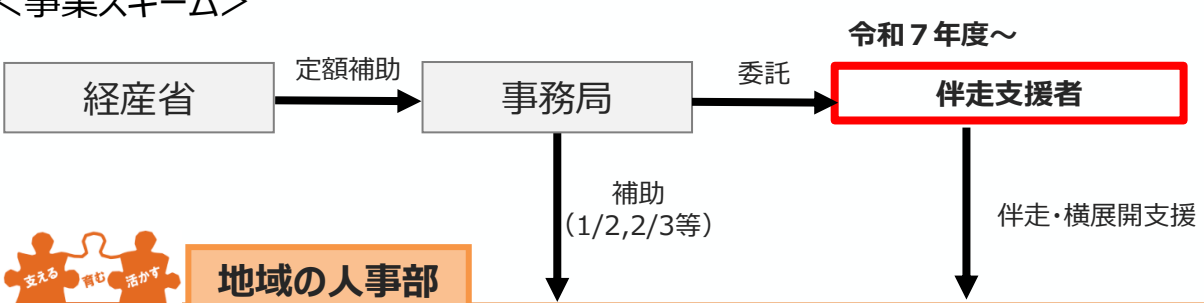
※赤字は令和6年度補正予算での拡充点

	通常枠	複数社連携 IT導入枠	インボイス枠		セキュリティ 対策推進枠
			インボイス対応類型	電子取引類型	
活用 イメージ	ITツールを導入して、 業務効率化やDXを推進	商店街など、複数の中小・ 小規模事業者で連携して ITツール等を導入	ITツール等を導入して、 インボイス制度に対応	発注者主導でITツール を受注者に共有し、 取引先のインボイス 対応を促す	サイバーセキュリティ 対策を進める
対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、 導入関連費（保守運用やマニュアル作成等のサポート費用に加えて、 IT活用の定着を促す導入後の“活用支援”も対象化）			クラウド利用料 （最大2年分）	サイバーセキュリティ お助け隊サービス 利用料 （最大2年分）
	単独申請可能なツールの拡大		ハードウェア購入費		
補助上限	ITツールの業務プロセスが 1～3つまで： 5万円～150万円 4つ以上： 150万円～450万円	(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)消費動向等分析経費： 50万円×グループ構成員数 (a)+(b) 合わせて3,000万円まで (c)事務費・専門家費：200万円	ITツール： 1 機能：～50万円 2 機能以上：～350万円 PC・タブレット等： ～10万円 レジ・券売機等： ～20万円	～350万円	5万円～ 150万円
補助率	中小企業：1/2 最低賃金近傍の事業者：2/3 (令和6年10月から令和7年9月の間で3か 月以上、令和7年度改定の地域別最低賃 金未滿で雇用していた従業員数が全従業員の 30%以上であることを示した事業者。)	(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)・(c)：2/3	～50万円以下：3/4 (小規模事業者：4/5) 50万円～350万円：2/3 ハードウェア購入費：1/2	中小企業：2/3 大企業：1/2	中小企業：1/2 小規模事業者：2/3

「地域の人事部」による人材確保・育成・定着

- 経済産業省では、民間事業者等が地域企業群や関係機関（自治体・経営支援機関・教育機関等）と連携し、地域が一体となって人材確保・育成・定着を行う「地域の人事部」の取組を推進。
- 令和4～7年度で累計115件を採択し、モデル事例の創出や担い手の醸成、ブランディング化、加えて令和7年度からは既に一定のノウハウを持つ地域の人事部事業者による伴走支援や地域間・広域連携を推進。

<事業スキーム>



	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
予算額	0.95億円	1.5億円	4.0億円	3.0億円
補助率	1/2	1/2、2/3、1/3	1/2、2/3	1/2、2/3、1/3
採択実績	20件	20件	46件	29件
補助上限	600万円	700万円 1,000万円	1,000万円 1,300万円	1,000万円 1,300万円

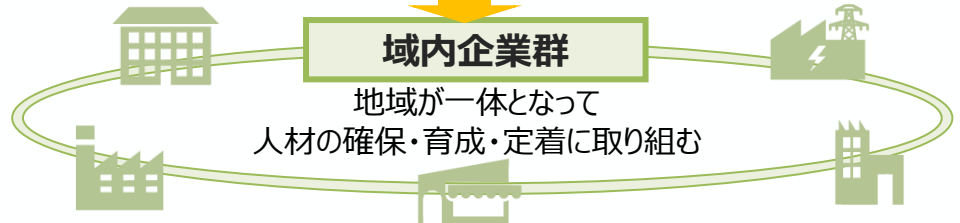


地域の人事部

民間事業者等

- 人材確保
- 域内企業等の合同セミナー・イベント・インターン実施 等
- 人材育成
- 域内企業等の合同社員研修 等
- キャリア支援
- 兼業・副業や域内転職、都市部への一時出向 等

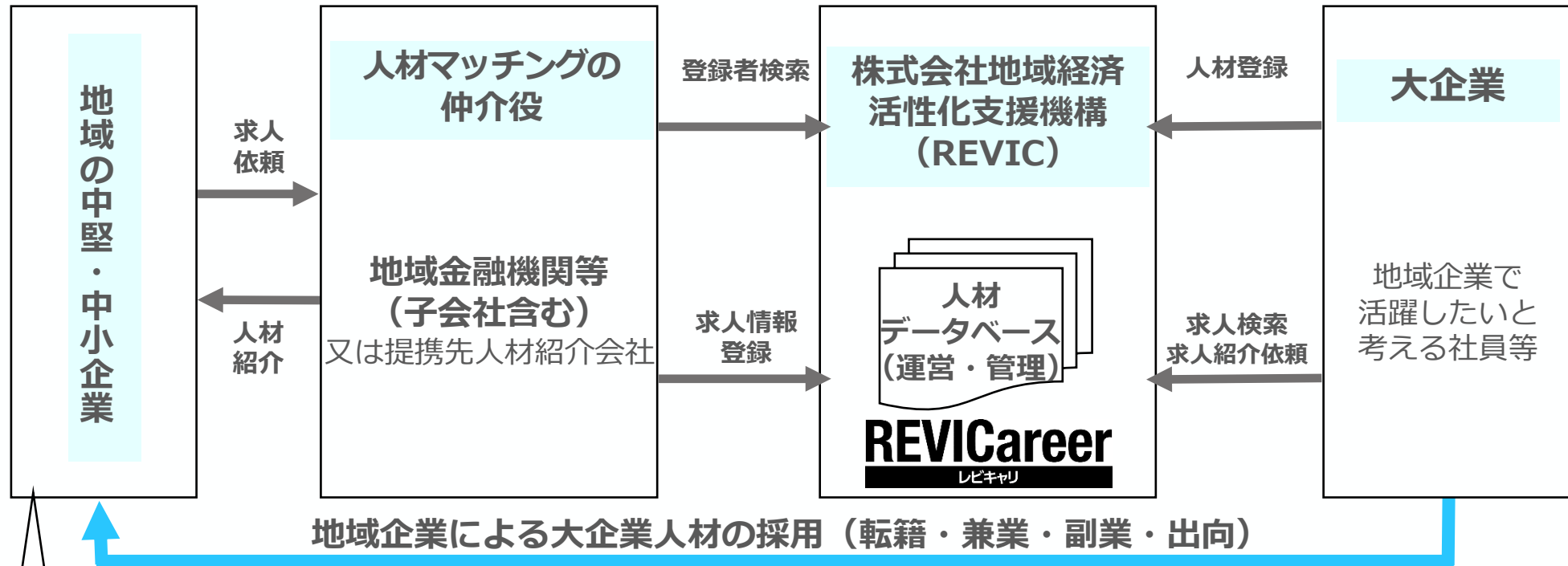
連携



レビキャリアの概要

- ・ 地方創生2.0基本構想において「都市部人材の地方での活用促進」が掲げられている。
- ・ 転籍や兼業・副業、出向といった様々な形を通じた、大企業から中堅・中小企業への人の流れを創出するため、金融庁と経済産業省が連携し、「地域企業経営人材マッチング促進事業」（以下「レビキャリア」）を実施。レビキャリアを活用し人材を採用した地域企業に対する給付金制度を整備し、大企業経験を持つ人材の各地域における活躍を後押し。
- ・ 大企業社員の自律的なキャリアデザインやセカンドキャリアの獲得機会に貢献。地域志向を持つ社員が兼業・副業・出向形態で外部での経験を積むことにより、本業の成果向上にも繋がる可能性も。

【事業スキーム】

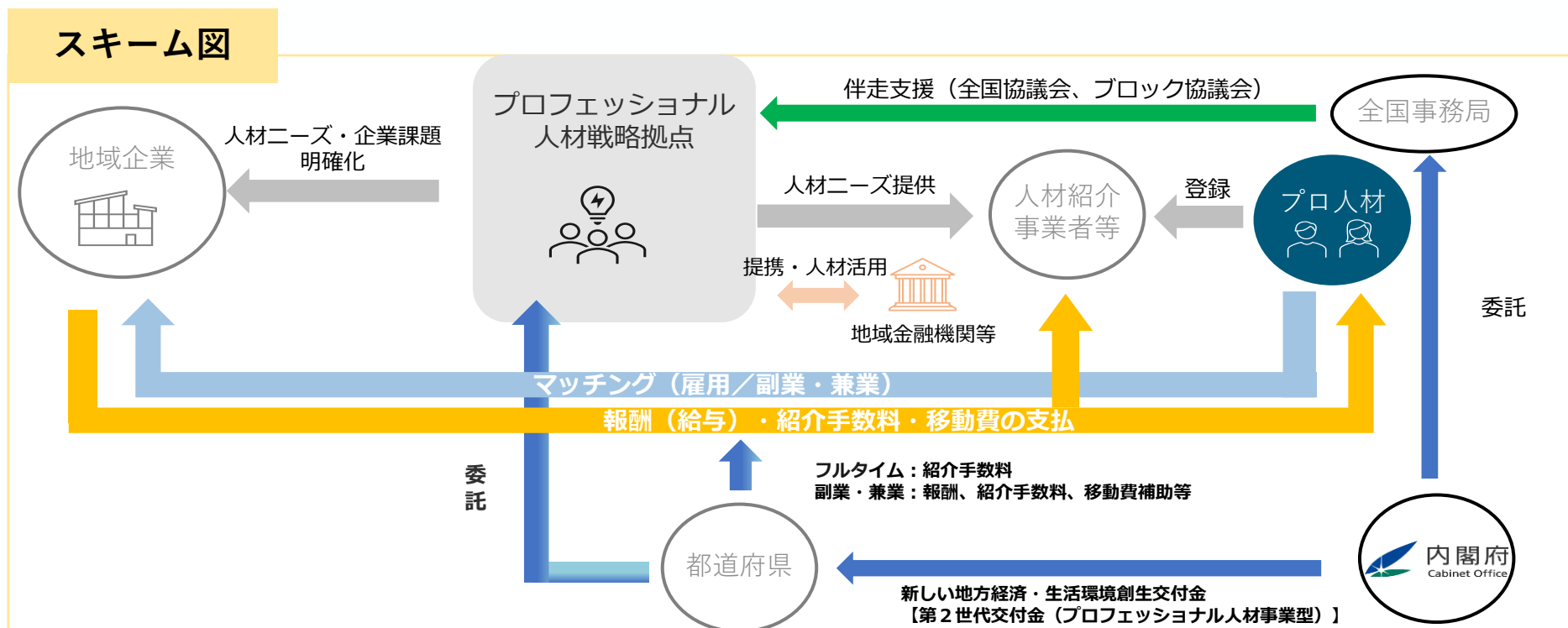


○ 採用形態・年収に応じて給付

転籍：上限450万円 兼業・副業、出向：上限200万円

プロフェッショナル人材事業の概要

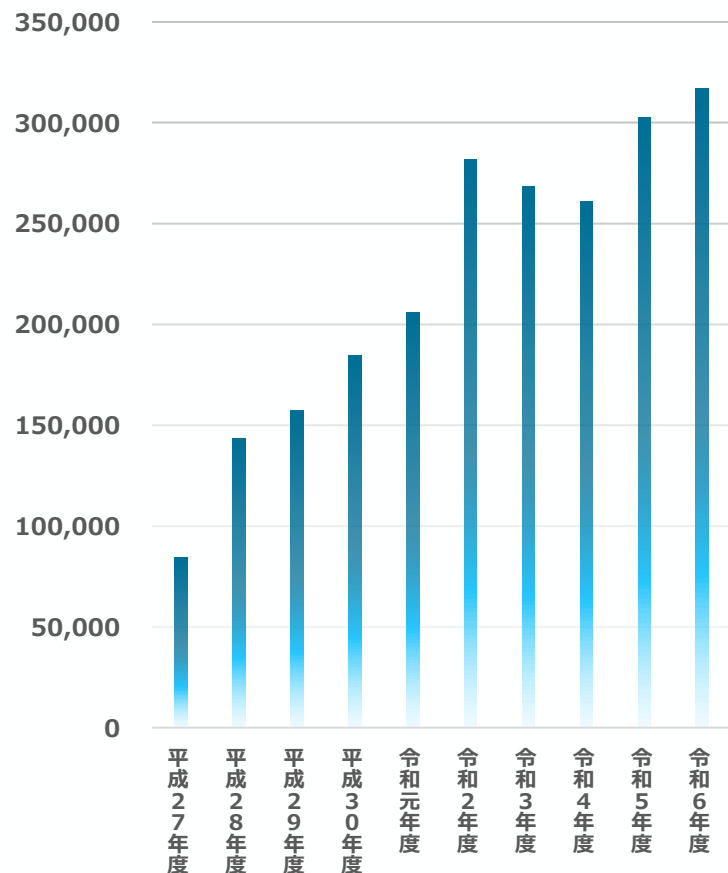
- 外部人材の活用による地域企業の経営課題解決等を後押しするため、プロフェッショナル人材戦略拠点（各道府県に設置）が、地域企業とプロフェッショナル人材のマッチングをサポートする事業。
 - 内閣府はプロ拠点の運営事業経費や人材紹介手数料等の補助を実施。その結果、プロ拠点では常勤雇用、副業・兼業ともに成約実績が順調に伸びている。とりわけ、近年は副業・兼業分野の伸びが著しい。
 - 地方創生における取組として、副業・兼業の活用を促進するための補助制度を新設（R7年度予算）
- ▶ 地域企業の副業・兼業人材に対する心理的・資金的ハードルを下げ、更なる活用促進を図る。



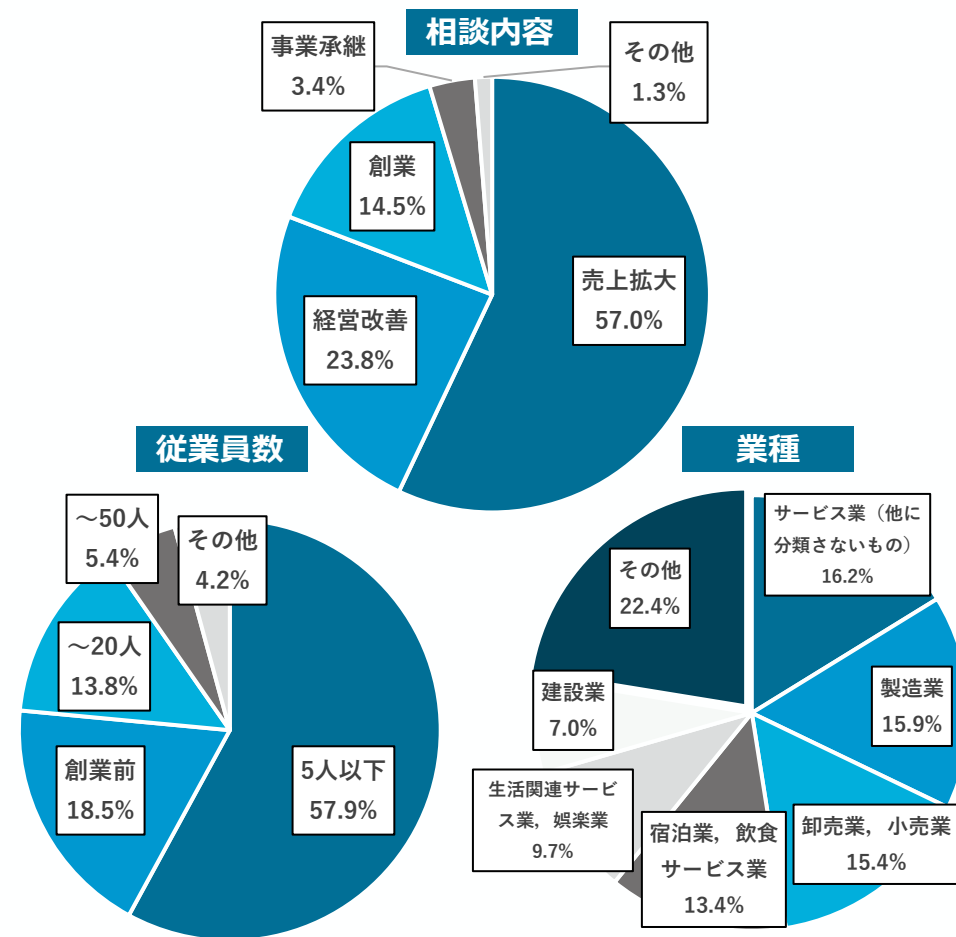
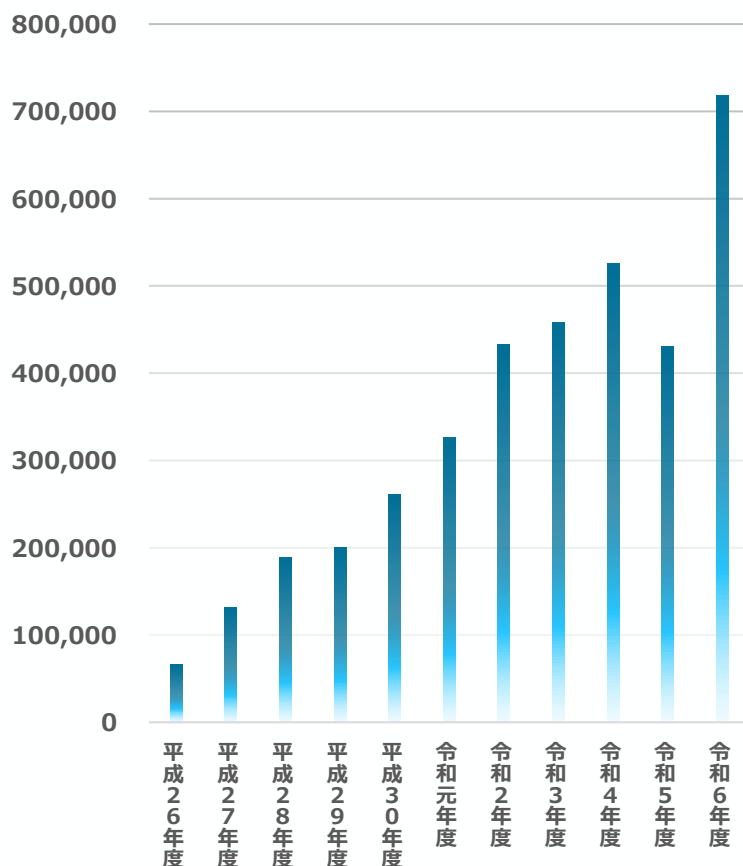
よろず支援拠点

- 平成26年度に事業を開始し、令和6年度で創設から10年が経過。知名度の向上により、年々相談件数は増加。令和6年度は30万件強の相談対応を実施。
- 小規模事業者を中心とした様々な業種の事業者からの、売上拡大、経営改善、創業、事業承継等の多様な経営課題に関する相談に対応しており、よろず支援拠点で対応した事業者の課題の延べ件数も増加傾向。

相談実績件数（相談回数の延べ件数）の推移



相談対応件数（課題（中）の延べ件数）の推移



生産性向上に向けた全国的なサポート体制の整備

- 「省力化投資促進プラン」の着実な実行に向けて、来年度から、①デジタル支援ツールを活用したプッシュ型支援、②ツール利用等をサポートする専門家等派遣、③生産性向上支援サポーターの伴走による専門的支援を措置する。
- この際、中小企業庁は業種を問わない一般的な経営支援の枠組みを構築し、業所管省庁は、業種毎の特性を鑑みて当該枠組みをアレンジ・活用することにより、中小・小規模事業者に向けた全国的なサポート体制を整備する。

生産性向上に向けた全国的なサポート体制

③生産性向上支援サポーターの伴走による専門的支援

- ・ 希望する事業者に対して、伴走支援を実施
- ・ 業所管省庁において、業種毎のサポーター候補を確保
- ・ 中小企業庁において、上記業種以外の業種への対応も見据えた体制整備等の観点から、一般的な伴走支援が可能なサポーター候補も確保

②専門家等派遣

- ・ 希望する事業者は、商工会・商工会議所に派遣される専門家等と一緒にツールを利用

①デジタル支援ツールを活用したプッシュ型支援

- ・ 業所管省庁・業界団体・商工会・商工会議所・金融機関等の周知等の取組により、ツール活用を促進
- ・ ツールの開発においては、業所管省庁の知見を反映

※業所管省庁による、独自の生産性向上支援に向けた取組（既存・拡充）も別途存在