

人材施策ガイドブック

2024年10月末時点

東北経済産業局

地域経済部

産業人材政策室

※本資料は公表資料を元に産業人材政策室において、独自に作成した資料です。
詳細につきましては、各ページに記載の「問い合わせ先」へご確認ください。

目次

1 人材課題への対応		確保 定着	育成	生産性 向上	
人材課題に対応するためのヒントを知りたい	人材版伊藤レポート2.0	●	●	●	6
	中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン	●	●	●	7
2 多様な人材の確保		確保 定着	育成	生産性 向上	
副業・兼業人材について知りたい	「外部人材活用」の事例動画	●			8
	リーフレット「外部人材活用のススメ」	●			9
副業・兼業人材の活用事例を知りたい	> (株)ヤマキイチ商店（釜石市）	●			10
	> (有)大槻ファーム（丸森町）	●			11
右腕・中核人材の活用について相談したい	プロフェッショナル人材戦略拠点	●			12
「プロ拠点」の活用事例を知りたい	> (株)ファーストインターナショナル（八戸市）	●			13
	> (株)高山（塩竈市）	●			14
	> (株)三栄機械（由利本荘市）	●			15
経営人材を確保したい	先導的人材マッチング事業	●			16
	地域企業経営人材マッチング促進事業	●			17
外国人材について知りたい	高度外国人活躍推進ポータル	●			18
	特定技能外国人制度ポータルサイト （経産省所管：工業製品製造業分野）	●			19
外国人材の活用事例を知りたい	高度外国人材活躍事例	●			20
外国人材の支援ツールを知りたい	外国人生活支援ポータルサイト	●			21
	外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック	●			22
外国人材の在留資格を知りたい	外国人材の在留資格を知りたい	●			23-30

目次

3 働き方改革 魅力ある職場づくり！		確保 定着	育成	生産性 向上	
補助金、助成金、税控除を知りたい	人材確保等支援助成金	●			31-32
	キャリアアップ助成金	●			33
	働き方改革推進支援助成金	●			34
	両立支援等助成金	●			35
	賃上げ促進税制	●			36
4 雇用の場の創出		確保 定着	育成	生産性 向上	
補助金、助成金、税控除を知りたい	地方拠点強化税制	●			37-38
5 自社のブランドを向上させたい		確保 定着	育成	生産性 向上	
認定制度を知りたい	ユースエール認定	●			39
	えるぼし認定	●			40
	くるみん認定	●			41-42
	新・ダイバーシティ経営企業100選	●			43
	健康経営優良法人	●			44-45
	なでしこ銘柄	●			46
6 地域ぐるみの人材課題への取組支援		確保 定着	育成	生産性 向上	
補助金、助成金、税控除を知りたい	地域の人事部	●	●		47-48
「地域の人事部」の取組事例を知りたい	> 一般社団法人フィッシャーマン・ジャパン（石巻市）	●	●		49
「地域の人事部」取組のヒントを知りたい	> 「地域の人事部」の定着に向けたヒント集	●	●		50
地域に人を呼び込みたい	特定地域づくり事業協同組合制度	●	●		51-52
7 デジタル人材・DX人材を育てる！		確保 定着	育成	生産性 向上	
知識・スキルを身につけさせたい	デジタル人材育成プラットフォーム			●	53
	マナビDX			●	54
	マナビDX Quest			●	55

目次

8	リスキリングに活用できる支援制度	確保 定着	育成	生産性 向上	
	スキルアップさせたい		●		56
	「人材開発支援助成金」の活用事例を知りたい		●		57
	個人の教育訓練に活用できる助成金を知りたい		●		58
	人材育成に利用できる機関を知りたい		●		59
			●		60
			●		61
	産学連携の人材育成施策を知りたい		●		62-63
	「共同講座補助金」の活用事例を知りたい		●		64-65
	産学連携の人材育成施策を知りたい		●		66
			●		67
	女性のリーダー人材を育成したい		●		68
	経営人材を育成したい		●		69
9	事業構想・経営方針を改めて考える！	確保 定着	育成	生産性 向上	
	経営人材を育成したい		●		70
	経営状態を確認したい		●		71
	企業競争力を強化したい		●		72
10	地域の動き	確保 定着	育成	生産性 向上	
	半導体の人材育成について知りたい		●		73
	洋上風力産業の人材育成について知りたい		●		74

目次

1 1 生産性向上に活用できる支援制度		確保 定着	育成	生産性 向上	
補助金、助成金、税控除を知りたい	中小企業省力化投資補助（カタログ補助金）			●	75
	IT導入補助金			●	76
	事業再構築補助金			●	77
	業務改善助成金			●	78
	産業雇用安定助成金			●	79
1 2 参考資料					
	主な事例集 1 ～ 2				80-81
	主なサポート機関				82-85

人材課題に対応するためのヒントを知りたい

人材版伊藤レポート2.0

[経産省「人的資本経営」のページはこちら](#)

- 1.概要** ・2020年9月に公表された「人材版伊藤レポート」をさらに深掘り・高度化し2.0として2022年5月公表。
・人的資本経営をどのように実践していくかのアイデアの引き出しを提示するもの。

2.内容

「人材版伊藤レポート2.0」で示されたアイデアの引き出し（目次）

（視点1）経営戦略と人材戦略を連動させるための取組

- ① CHROの設置
- ② 全社的経営課題の抽出
- ③ KPIの設定、背景・理由の説明
- ④ 人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上
- ⑤ サクセッションプランの具体的プログラム化
(ア) 20・30代からの経営人材選抜、グローバル水準のリーダーシップ開発
(イ) 候補者リストには経営者の経験を持つ者を含める
- ⑥ 指名委員会委員長への社外取締役の登用
- ⑦ 役員報酬への人材に関するKPIの反映

（視点2）「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組

- ① 人事情報基盤の整備
- ② 動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定
- ③ 定量把握する項目の一覧化

（視点3）企業文化への定着のための取組

- ① 企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義
- ② 社員の具体的な行動や姿勢への紐付け
- ③ CEO・CHROと社員の対話の場の設定

（要素1）動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用

- ① 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析
- ② ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得
- ③ 学生の採用・選考戦略の開示

（要素2）知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組

- ① キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング
- ② 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有

（要素3）リススキル・学び直しのための取組

- ① 組織として不足しているスキル・専門性の特定
- ② 社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播
- ③ リススキルと処遇や報酬の連動
- ④ 社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）
- ⑤ 社内起業・出向起業等の支援

（要素4）社員エンゲージメントを高めるための取組

- ① 社員のエンゲージメントレベルの把握
- ② エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント
- ③ 社内のできるだけ広いポジションの公募制化
- ④ 副業・兼業等の多様な働き方の推進
- ⑤ 健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み

（要素5）時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組

- ① リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進
- ② リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ

人材課題に対応するためのヒントを知りたい

中小企業・小規模事業者 人材活用ガイドライン

1.概要 地域企業の経営者や人事責任者が、経営課題の背景にある本質的な課題を見だし、人材戦略の検討を進めるためのステップ・ポイントを整理。

[人材活用事例集](#)とともに令和5年6月に中小企業庁が公表。

「人材活用ガイドライン」紹介動画
[中小企業の皆様](#)／[経営支援機関の皆様](#)

中小企業の経営者・支援機関の皆さまへ 

**中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン**

3ステップで検討する人材戦略

人材活用に関する課題を解消するためのガイドラインです。特に、中小企業・小規模事業者が支援機関が伴走して課題解消を目指す際に活用いただくことを目的に作成しました。

ガイドラインに示される3ステップの手順を、中小企業・小規模事業者の経営者や人事責任者と支援機関が共に踏みながら、経営課題の背景にある本質的な課題を見だし、人材戦略の検討の輪を従業員にも広げていく羅針盤となれば幸いです。

人材戦略検討の進め方の全体像を知りたい  P 6
人材戦略検討のための3つのステップを確認しよう

経営課題と人材課題を明確にしたい  P 7
ステップ1 経営課題と人材課題チェックリストを確認しよう

課題に応じた人材戦略を知りたい  P 15
ステップ2 人材戦略検討における3つの窓を確認しよう

課題に対する具体的な打ち手を検討したい  P 18
ステップ3 人材戦略に基づく具体的な取組を確認しよう

他の事業者の事例を知りたい  事例集へ
事例集をまとめたので確認しよう

令和5年（2023年）6月

「人材活用ガイドライン」の概要

Step 1

経営課題と
人材課題を
見つめなおす

経営課題と背景にある人材課題を確認

現在の経営上の課題は何か、チェックリストで確認し、該当する経営課題の背景に、どのような人材の問題が潜んでいるか具体的に紹介・確認。

Step 2

人材戦略を
検討してみる

課題に対する人材戦略の検討

多様に感じられる課題を、「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、人材に関する課題の対応方針を大局的に検討する。

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のポイントを確認

【ステップ2】の3つの分類に沿って具体的な対策を提案。成功事例を紹介しながら、それぞれの対策の留意点や取組に活用できる政府の支援策も紹介。

○問い合わせ先

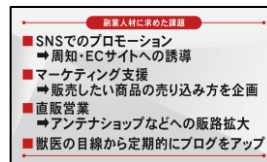
中小企業庁 経営支援部 経営支援課
電話：03-3501-1511

副業・兼業人材について知りたい

「外部人材活用」の事例動画（経産省）

1.概要 実際に副業・兼業、プロボノといった外部人材を社内に受け入れ、高度な業務や専門分野において協業を進めている東北地域の企業の事例について、外部人材（個人）やマッチングコーディネート機関のインタビューと共に紹介。

2.内容



- SNSでのプロモーション
→ 周知・ECサイトへの誘導
- マーケティング支援
→ 販売したい商品の売り込み方を企画
- 直販営業
→ アンテナショップなどへの販路拡大
- 獣医の目線から定期的にブログをアップ

	種別	企業名	所在地	主な事業概要	主な外部人材活用目的	コーディネート機関
1	副兼	(株)マルジンサンアップル	青森県 平川市	りんご生産・加工	人材戦略の見直し	プラットフォームあおもり
2	副兼	(株)北三陸ファクトリー	岩手県 洋野町	水産養殖・ 加工販売	経営戦略立案	ETIC.
3	副兼	(株)丸山運送	宮城県 仙台市	総合物流	社内業務フローの改善	サーキュレーション
4	プロ ボノ	(株)さんりくみらい	宮城県 気仙沼市	農産物・水産物の 加工販売	新規顧客・販路の開拓	IMPACT Foundation Japan
5	副兼	(有)かまくらミート	秋田県 横手市	食肉総合卸・ 加工販売	販路開拓、販売戦略の策 定	秋田プロフェッショナル 人材戦略拠点
6	副兼	(株)ニューテックシンセイ	山形県 米沢市	電子機器・ 産業用機器製造	マーケティング、SNS活 用、ECサイトの再構築	山形プロフェッショナル 人材戦略拠点
7	プロ ボノ	(同)とびしま	山形県 酒田市	観光業・ 飲食業	新商品（サービス）開発	IMPACT Foundation Japan
8	副兼	(株)起点	福島県 いわき市	コットン製品の 製造・販売	企業及び製品の広報・PR	いわき信用組合

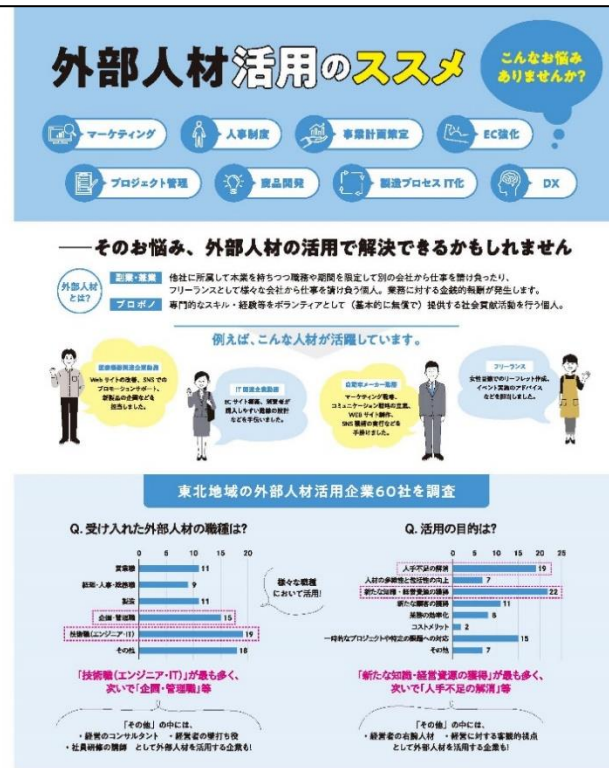
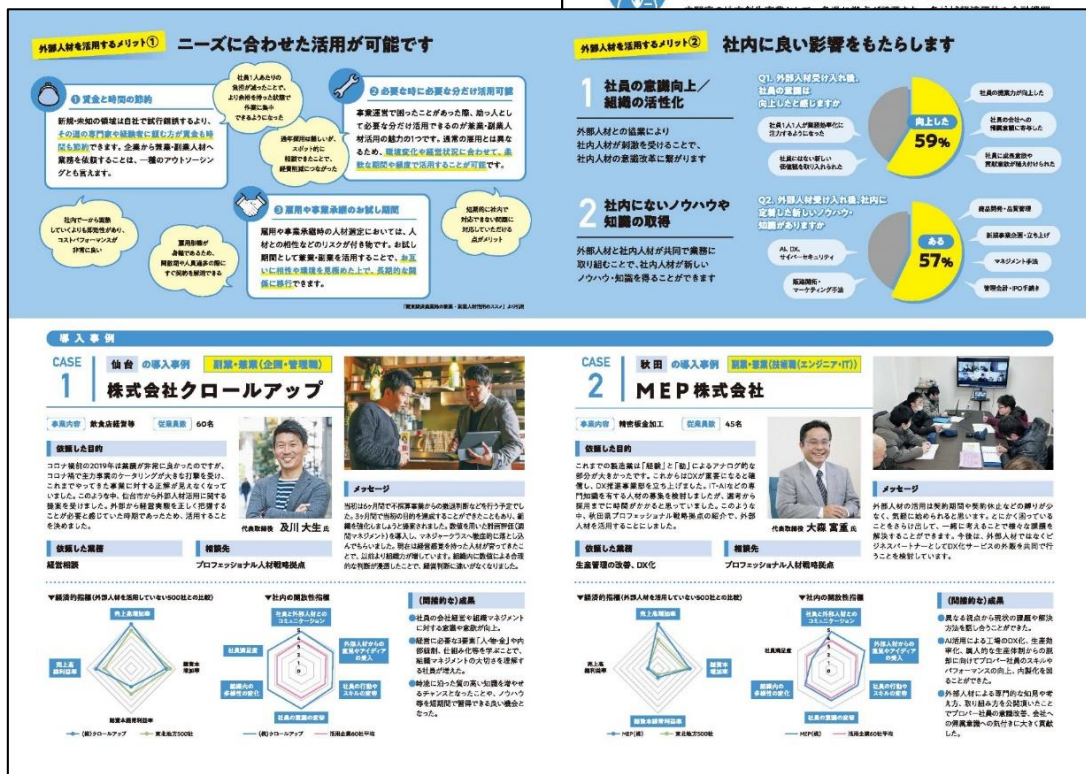
○問い合わせ先 東北経済産業局 産業人材政策室 TEL：022-221-4881（直通）

副業・兼業人材について知りたい

リーフレット「外部人材活用のおすすめ」（経産省）

1.概要 中小企業の経営課題解決のための副業・兼業、プロボノ人材活用について、東北地域の外部人材活用企業60社を対象に行ったヒアリングと経営分析の結果をもとに、活用のメリットや好事例に関するリーフレットを作成。

2.内容



◆ダウンロード、使用について
ご自由にダウンロード、印刷してご活用ください（印刷の際はA3サイズにて短辺として両面印刷の上、半分に折っていただくことをお勧めします）。利用に当たって、東北経済産業局へ申請や連絡をいただく必要はありません。

副業人材活用事例、自治体との連携

(株)ヤマキイチ商店 (釜石市)

資料：(株)パソナ東北創生活成
(R5支援機関ネットワーク事業)



岩手県釜石市での副業社員採用に関して、採用された方には、市の関係人口として、市の商工担当者からの地域案内、地域の経済課題の議論や、移住の可能性がある場合には、公営住宅の空き部屋への宿泊等の調整をするなどの連携が開始した。



▲ホタテ等の三陸地域の水産物を主に首都圏でPRする複業者を募集。首都圏のITコンサルタントと広告代理店勤務の2名の採用に成功した。

▲募集を行った(有)ヤマキイチ商店はホタテを中心として、ブランド水産物の卸し/EC事業を手掛けている。

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

副業人材活用事例、支援機関ネットワーク構築

(有)大槻ファーム (丸森町)

資料：(株)パソナ東北創生活成
(R5支援機関ネットワーク事業)



ワークショップとメンタリングを通じて、企業のビジョンを明確化。その上で、自社の採用課題の一つが情報発信にあるという仮説のもと、採用する人材要件に沿って採用戦略を策定。広報人材は、仕事量からフルタイムでの採用が向いていないと判断し外部人材採用メディアを通じて採用活動を実施した。



▲宮城県丸森市の養豚業者
(有)大槻ファーム



▲R5委託事業のワークショップに参加
(七十七銀行、商工会等との壁打ち)



▲新規の副業求人の組成・マッチング
【ダブルワークみやぎ（宮城県の副業・兼業マッチングサイト）】

既存求人
(養豚業務担当)

採用に成功
(正社員)

新規求人
(Web・紙での広
報担当)

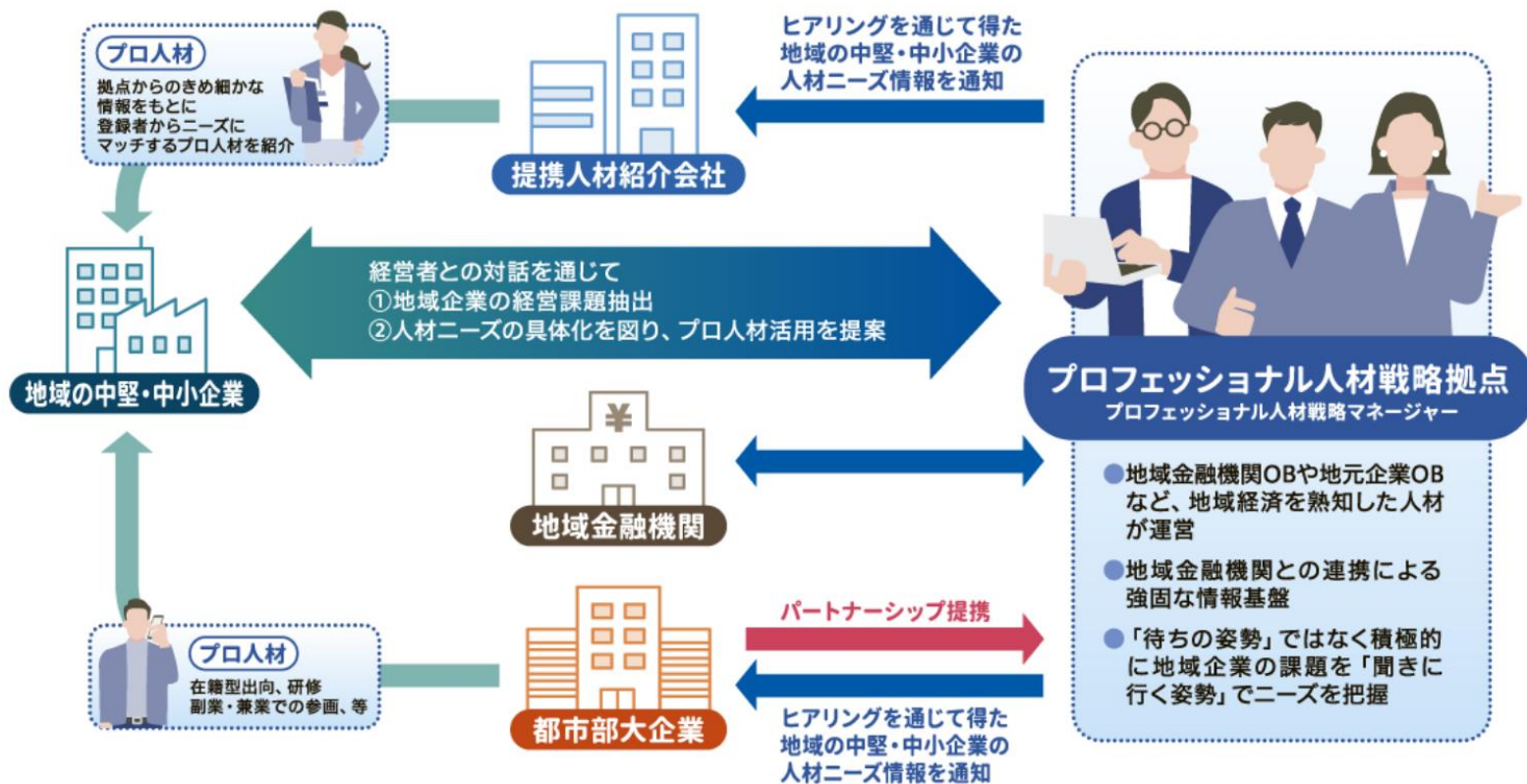
採用に成功
(外部人材)

右腕・中核人材の活用について相談したい

プロフェッショナル人材戦略拠点（内閣府）

1.概要 外部人材活用による地域企業の経営課題解決を後押しするため、各道府県に設置されているプロフェッショナル人材戦略拠点が、**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。

2.内容



○問い合わせ先

青森県
秋田県

TEL : 017-735-6550
TEL : 018-860-5624

岩手県
山形県

TEL : 019-631-3828
TEL : 023-647-0665

宮城県
福島県

TEL : 022-341-6033
TEL : 024-525-4091

プロフェッショナル人材戦略拠点 活用事例

資料：プロフェッショナル人材活用ガイドブック2024より抜粋

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

(株)ファーストインターナショナル (八戸市)

1 抽出された経営課題

EC サイトでの売上向上・そのためのノウハウ蓄積



ECサイトを利用した当社輸入品販売事業において、思うように売上が伸びず、社内メンバーが出来る改善・増強策はほぼ実行し尽くしてしまい、ここからは専門的知識を持つ外部人材の関与が必要と考えました。しかしながら当社規模では専門知識を有する人材の常勤雇用は難しく、運営の外部委託では社内にノウハウが蓄積されないと苦慮する中、青森県拠点から外部人材の利用、新しい人の使い方としての「副業」を紹介され、プロ人材を期間限定で採用し、教えていただきながら社内のメンバーと運営することにしました。

2 プロ人材に与えられたミッション

EC サイト売上向上へ向けた 各種施策立案・実行サポート



大手ECサイト会社で法人顧客マーケティングを担当し、多くの企業の売上向上に貢献された実績と経験を活かしていただき、ECサイトを利用した販売態勢の整備・強化、そのための現状分析・課題抽出・対応策の立案・実施管理をお願いしました。当社メンバーと定期的にオンライン会議を開催し、洗い出された課題に対して個別対応策の提案、実施方法の指導をいただきながら目標の販売態勢構築・ノウハウの蓄積を目指しました。大切にした社員との融和では、面接を通じて感じた砂川氏のお人柄から優れたコミュニケーション力・指導力を発揮いただきました。

3 プロ人材がもたらした効果

新しい分析方法・施策による売上増加と 社員の意識向上



取組みを開始したのは2023年2月からでしたが、効果が見え始めた2023年5月以降から10月までのECサイト売上は、前年同期比で122.8%という明らかな増加効果が得られました。現在、担当メンバーは砂川氏から教えていただいた分析方法と施策を活用した新しい販売態勢・手法により、更なる売上向上へ向けて積極的に取組んでいます。当社社員にとって業界最前線で活躍されるプロ人材との協働は、知識・能力の向上に加え、業務に対するやる気、モラル向上までもが図られ社員育成効果も大きかったと思います。

EC サイト売上向上へ向けた 現状把握・分析と施策立案

業務委託契約(準委任型)

プロ人材【入社時のプロフィール】



すながわ だいすけ
砂川 大輔 氏
役職名：マーケティング顧問
年齢：30歳代
還流ルート：転居なし
家族構成：妻、息子
出身地：和歌山県
業務遂行手段：
全て遠隔業務

主な経歴：

富士通(株) CEO 室、アマゾンジャパン
(同) ハードライン事業本部、トトノ
エルジャパン (同) CEO

EC 事業強化の一環でお引き合いをいただきました。
現状分析、優良他社との差分の抽出、ベストプラクティスを量産する体制の構築などをご支援差し上げました。
誠実な企業文化をお持ちで、信頼関係の構築に長けた企業様です。
外部、しかも若輩者の話にも熱心に耳を傾けられ、デジタルノウハウを吸収なさるお姿に感銘を受けました。
外部人材の調達が容易になった現代、益々ご成長されることと思います。



企業からの声



常務取締役
さくらば まさき
桜庭 雅紀 氏

社内に EC サイト運用の専門的な知識が無いこともあり売上が伸び悩んでおりました。砂川氏の専門的知識・経験に基づく現状分析～具体的施策の提案・実行により、売上増加と販売態勢の構築が実現しました。今後も教えていただいた運用方法等を活用して、更に売上を伸ばしていきたいと思っています。
初利用となりました「副業」は、課題解決策としての有効性と、プロ人材と協働する社員への有益性を高く評価し、その後も経営課題解決策として複数の副業人材を利用しています。

プロフェッショナル人材戦略拠点 活用事例

(株)高山 (塩竈市)

資料：プロフェッショナル人材活用ガイドブック2023より抜粋

雇用契約
(フルタイム)

DX人材の
マッチング

企業からの声



代表取締役
高山 智壮 氏

私の座右の銘が「人も企業も、いつからでも、どこからでも、必ずよくなる」です。このメッセージを採用サイトに掲載しており、斉田氏がプロフェッショナル人材拠点の登録人材ビジネス事業者様からご縁を頂いたときに、「このメッセージに涙が出るほど、感動した」とのメッセージを貰いました。前職ではスーパーコンピューターの設置・保守・運用を行えるエンジニアであり、非常に優秀な人材でしたが、色々なきっかけで心身疲れ切っていたところで、TAKAYAMAと出会い、入社後に大きくブレイクスルーを起こしました。当社の理念・四方良しを共に実現出来ている状況です。



老舗文具店からデジタル企業への転換、事業承継を支援・達成

01

抽出された
経営課題



老舗文具店から DX カンパニーへの企業変革

70年営んできた文具事業の先々想定される衰退とコロナショックの中(前年対比売上▲50%)、事業承継することとなりました。プロフェッショナル人材拠点との面談及び、求人ニーズ説明会への参加により、有料人材ビジネス事業者に広くDX人材を求めることができ、採用に至りました。そのメンバー達とともに、社内のデジタル化・オンライン化・新商品サービス開発を進めて、DX伴走支援型事業(特にサイバーセキュリティ支援)へと約2年で事業転換を達成できました。

02

プロ人材に
与えられた
ミッション



DXで共に働くを幸せに

まず代表の私自身が変革していくエネルギーが大切だと思っています。「良くなりたい。変わりたい」「もっともっと幸せに、豊かになりたい」という想いが変革していく時の原動力になります。そこに共感してくれる点が土台にありながら、ITスキル・リテラシー、コミュニケーション力、問題解決力、セルフコントロール力、プロジェクトマネジメントと専門知識・スキルがある方ほどいいです。とはいえ、全ては肯定的な考え方、前向きな思考を持っている方です。共に①生産性の向上、②時間とコストの削減、③働く幸せ・健康経営、④時流適合×DX化に取り組んで頂いています。

03

プロ人材が
もたらした
効果



DXで会社と共に、自己ブレイクスルー推進

- ・デジタルマーケティングの仕組ができ、1年間で新規Web申込件数が433%アップしました。
 - ・採用応募数は1年で500%以上アップし、2年で7名の人材採用につながりました。
 - ・抜本的ワークフローのデジタル化により、人時生産性123%の成長となりました。
 - ・宮城県サイバーセキュリティ対策講演を4度受託する実績。
 - ・多数のDX事例を基に、2022年4月1日に、経済産業省が認定する「DX認定企業」に宮城県では初認定となり、東北DX大賞等の数多くの賞を受賞しました。
- 以上、貢献頂きました。

(株)三栄機械 (由利本荘市)

資料：プロフェッショナル人材活用ガイドブック2023より抜粋

風力発電用風車建設現場におけるテクニカルアドバイザーとして新分野参入と売上増加に貢献

雇用契約
(フルタイム)

01

抽出された
経営課題



将来的事業の柱構築

当社は航空機機体組立装置・整備機材の設計製作をメイン事業としてきましたが、コロナ禍での人流抑制の影響もあり同事業に陰りが見えてきました。ここ数年は再生可能エネルギー関連事業への取組を強化し、地熱発電の消音装置や風力発電のタワー建設時の治具を受注し製作してきました。風力発電分野は設備製造にとどまらず、建設からメンテナンスまで長い期間と多くの需要が見込まれることから、同分野への積極的関与と参入を模索していました。そのような中、取引のあった海外大手風車メーカーより、風車建設現場において、風車メーカーと建設・土木・電気工事、運送等の現地作業従事者との橋渡し並びに作業工程管理ができる人材（テクニカルアドバイザー）が必要との情報を入手していました。

02

プロ人材に
与えられた
ミッション



再生可能エネルギー分野への取組強化

当初は海外製風車建設のスーパーバイザーをサポートする形で従事し、風車建設現場での国内事業者（建設・土木・電気、運送等）の現場作業従事者の工程施工管理をメイン業務としてもらいます。一連の建設現場での作業の流れがわかればテクニカルアドバイザーとして部下への指導も行ってもらいます。

風車メーカーは100%海外業者であり、そのメーカーのスーパーバイザーは外国人であります。そのためコミュニケーションは英語が基本となります。海外工場での工場長経験もあり機械装置に関する知識知見を持ち、かつ英会話が堪能であることを武器に再生エネルギー関連の新たな分野での事業拡大を担ってもらいます。

03

プロ人材が
もたらした
効果



再生可能エネルギー事業における新分野進出

当社は航空機関連で培ってきた技術力を活かし、数年前より再生可能エネルギー関連の設備製造へも参入し、その強化も図ってまいりました。そのような中取引していた大手風車メーカー（タービンメーカー）の要望に応えることができる人材として小玉氏に現場で従事してもらっています。小玉氏がこれまでの海外工場での勤務経験より身に着けた機械装置に関する知識知見と英会話が堪能であることを武器に、風車メーカーのテクニカルアドバイザーとして活躍しています。現場でのスーパーバイザーのサポートはもとより自らの技術力を活かして業務に向かい、高い評価を得ており、第二、第三のテクニカルアドバイザーの要請もあります。関連部品の製造という枠を超えて再生エネルギー産業の新分野を切り拓いています。

プロ人材【入社時のプロフィール】



小玉 拓摩 氏

役職名：Wind Power Section 課長

年 齢：53 歳

家族構成：子供 1 人

出身地：秋田県 還流ルート：U ターン

業務遂行手段：全て遠隔業務

主な経歴：日本・タイの製造工場で副工場長・工場長を歴任

国内外の製造工場で培った技術・知識と長い海外生活で身に着けた英語力の両面を活かせる仕事を模索していたところ、出身地の秋田県で新たな分野へ進出する企業があることを知り、応募しました。カーボンニュートラル推進に向け、今後の拡大が見込まれる再生可能エネルギー、特に本県沖で進められる洋上風力発電事業へも参画できる可能性もあり、期待感とやりがいを感じています。

企業からの声



総務部長

大庭 雅樹 氏

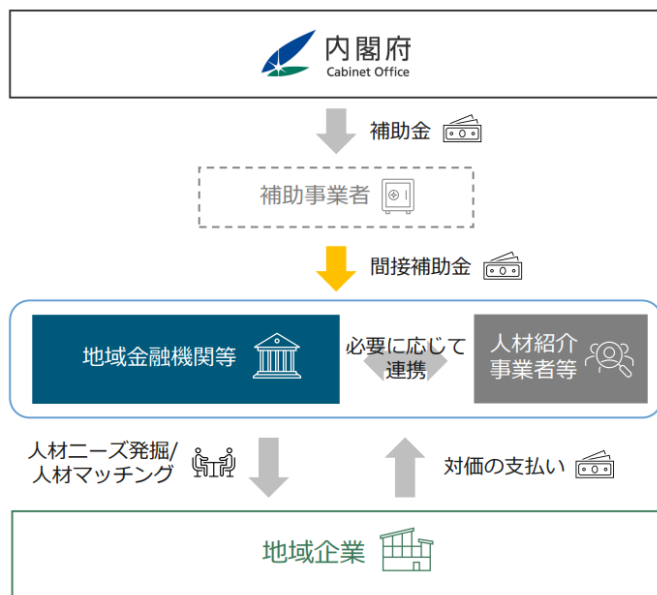
新たな事業の柱を模索しているなか、ここ数年は製造業として培った技術を背景に再生エネルギー関連設備の製造にも参入してきました。風車メーカーからのテクニカルアドバイザーの要請は、当社にとって同じ再生可能エネルギー関連の仕事とは言え、別分野の業務であり、人材の確保に頭を悩ませていたところでした。そのような折、プロフェッショナル人材戦略拠点から有力な人材とマッチングしていただきました。これにより、当社が更に新分野へ参入していく足がかりを築くことができ、非常に感謝しております。

経営人材を確保したい

先導的人材マッチング事業（内閣府）

1.概要 地域の中堅・中小企業の経営課題等を把握している地域金融機関等が、取引先等の人材ニーズを調査・分析し、人材紹介会社と連携するなどしてハイレベルな経営人材等のマッチングを行う取組に対して支援を行うことにより、地域の中堅・中小企業の成長・生産性の向上の実現を目指す。

事業スキーム



補助金概要

実施主体	・地域金融機関等
支援企業の要件	・資本金10億円以上の法人でないこと ・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	・2024年2月1日～2025年1月31日

東北管内採択事業者

- あおもり創生パートナーズ
- いわぎんリサーチ & コンサルティング
- 北日本銀行
- 秋田銀行
- 北都銀行
- 仙台銀行キャピタル & コンサルティング
- 七十七ヒューマンデザイン
- 山形銀行・TRYパートナーズ
- きらやか銀行
- 荘内銀行
- 東邦銀行
- 福島銀行

※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で規定される条件不利地域を有する市町村のうち、政令指定都市を除く市町村

○本事業に関する問い合わせ先（実施主体の金融機関用）

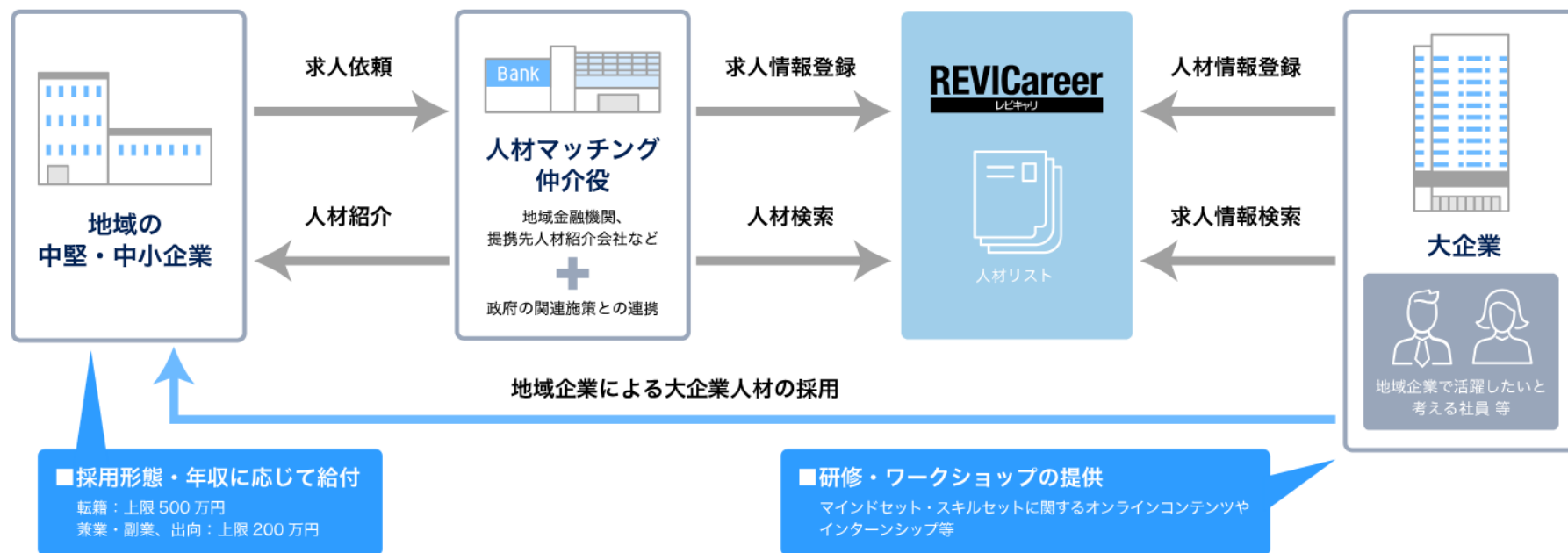
内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局 内閣府地方創生推進室 TEL：03-6257-1412
（人材マッチングを希望される企業様においては、採択金融機関にお問い合わせください）

経営人材を確保したい

地域企業経営人材マッチング促進事業（金融庁）

1.概要 大企業から地域の中堅・中小企業への人の流れを創出し、地域企業の経営人材確保を支援するため、**地域経済活性化支援機構（REVIC）に人材リストを整備し、地域金融機関等による人材マッチングを推進。**転籍型、兼業・副業型、兼業・副業型又は在籍出向型のうちいずれか。

事業スキーム



東北管内登録地域金融機関

- あおもり創生パートナーズ
- みちのく銀行
- いわぎんリサーチ&コンサルティング
- 北日本銀行
- 東北銀行

- 仙台銀行キャピタル&コンサルティング
- 七十七ヒューマンデザイン
- 石巻商工信用組合
- 秋田銀行
- 北都銀行

- 山形銀行・TRYパートナーズ
- きらやか銀行
- 荘内銀行
- 東邦銀行
- 福島銀行
- 大東銀行

○問い合わせ先
金融庁 監督局総務課
人材マッチング推進室
tel：03-3506-6000

外国人材について知りたい

高度外国人材活躍推進ポータル（経産省）

1.概要 産学官関係者の連携を通じて、東北地域における**高度外国人材のリクルーティング**等を促進する「東北高度外国人材活躍推進コンソーシアム」の設立に合わせて、2024年3月に開設。
高度外国人材を活用したい企業や働きたい外国人材向けに、幅広い情報を掲載している。

2.内容

企業の方に
for Companies

ステップ別アプローチ

- Step.1 高度外国人材とは
- Step.2 採用活動
- Step.3 採用前後の手続き
- Step.4 活躍に向けての工夫

なぜ高度外国人材か

【はじめての高度外国人材】

（15分12秒）

高度外国人材採用に関するよくある疑問にお答えします

OFPオンライン講座（Eラーニング）

日本で働きたい方に
for Individuals

ステップ別アプローチ

- Step.1 日本で学ぶ・働く
- Step.2 就職先を探す
- Step.3 必要な手続き
- Step.4 働き始めたら

日本で働こう！

【日本で働こう！】Step.1

（16分38秒）

Enhance Your Career in Japan

Make It Happen.

動画をみる

宮城県

地域ごとの情報

宮城県の高度外国人材関心企業

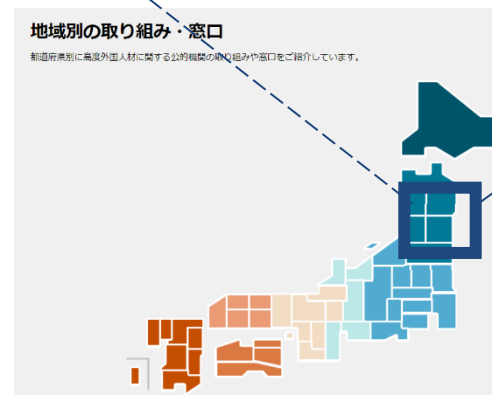
宮城県の高度外国人材関連イベント

取り組み

- 東北大学
留学生就職促進事業「DATEntre 東北イノベーション人材育成プログラム」
- 宮城県
外国人留学生マッチング事業
- 宮城県
留学生・外国人材マッチング支援事業「ワークイン宮城」

窓口

- 宮城県のハローワーク
- 仙台出入国在留管理局仙台空港出張所
- 仙台出入国在留管理局



外国人材について知りたい

特定技能外国人制度ポータルサイト（経産省）

（経産省所管：工業製品製造業分野）

1.概要 工業製品製造業分野において、特定技能外国人の受入れを検討している国内事業者および外国人材向けに、制度の紹介や関連資料をはじめ、FAQや相談窓口について掲載している。

2.内容

特定技能外国人材制度

（工業製品製造業分野）

経済産業省の所管する、工業製品製造業分野において、特定技能外国人の受入れを検討している国内事業者の皆様及び外国人材の皆様に特定技能外国人材制度について紹介します。



製造分野特定技能1号評価試験、製造分野特定技能2号評価試験
令和6年度の実施予定について

特定技能外国人材（工業製品製造業分野）概要資料

製造業における特定技能外国人材受入れに関するFAQ

製造業における特定技能外国人材受入れ事例

国内事業者向け

相談窓口

製造業特定技能外国人材受入れ協議・連絡会

セミナー

関連情報

外国人材向け

製造分野特定技能1号評価試験

製造分野特定技能2号評価試験

セミナー

相談窓口

参考

👉 繊維業における特定技能制度の活用に向けたWEB説明会（2024.9.4）

- ・ [出入国在留管理庁（特定技能制度の概要について）](#) 【資料】
- ・ [経済産業省 説明資料（繊維業の上乗せ4要件について）](#) 【資料】
- ・ [日本繊維産業連盟 説明資料（特定技能外国人の雇用手続き）](#) 【資料】

○ 問い合わせ先

- * 製造業分野企業向け特定技能外国人材制度相談窓口 専用回線：03-6838-0058
- * 製造業分野特定技能外国人（もしくはなろうとする方）向け相談窓口 多言語コールセンター 専用回線：050-2018-6773

外国人材の活用事例を知りたい

高度外国人材活躍事例

高度外国人材社員インタビュー

INTERVIEW

研究を続けながら、
大学教授になりたいです。

Petrus Yesaya Samori 氏
(ペトルス ヤサヤ サモリ)

国籍：インドネシア
2018年入社



人材確保・定着

人材育成

生産性向上

1.概要 「東北高度外国人材活躍推進コンソーシアム」の対象地域にて、**高度外国人材が活躍する企業を取材し、経営者・人事担当者、外国人社員本人のインタビュー等を掲載。**

エリア	企業名	業種	掲載されている高度外国人	
			国籍	業務内容
青森県弘前市	(株)青南商事	総合リサイクル業	アメリカ	システムエンジニア（社内ITのインフラ管理）
岩手県盛岡市	(株)岩手ファーム	畜産業	ベトナム	経理、人事管理、技能実習生のサポート
岩手県西和賀町	岩手 湯川温泉 「山人-yamado-」	宿泊業	ネパール	フロント業務、接客
宮城県仙台市	(株)Sola.com	情報サービス業	マレーシア	システムエンジニア（サイバーセキュリティ）、外国人社員の採用・サポート
宮城県南三陸町	(株)タカノ鉄鋼	一般鉄骨加工業、建設業	ベトナム	CAD技術者（鉄骨の一般図面作成）
山形県山形市	(株)エム・エス・アイ	情報サービス業	モンゴル	システムエンジニア（WEBアプリケーションの設計・開発）
山形県山形市	スズキハイテック(株)	製造業（表面処理業）	インドネシア	新規事業開発、営業
山形県朝日町	(株)ニクニアサヒ	製造業	インドネシア	エンジニア（生産工程の改善、治具設計、設計のVE提案、設備導入計画の立案・履行、PLC（制御装置）プログラム作成）
福島県本宮市	(株)光大	製造業	ネパール	海外営業

○問い合わせ先 東北経済産業局 国際課 TEL：022-221-4907（直通）

外国人材の支援ツールを知りたい

外国人生活支援ポータルサイト（出入国在留管理庁）

1.概要 多言語での生活・就労ガイドブック（電子版）や行政機関の相談窓口及び地方公共団体の相談窓口、災害時に役立つ情報など、日本で生活する外国人住民の生活や就労において有用な情報を掲載。



「生活・就労ガイドブック」

在留手続や、年金制度、日常生活における習慣等、日本に在留するうえでの基礎的情報について取りまとめ、16言語とやさしい日本語で作成。

「生活・仕事ガイドブック」

▶動画はこちら（政府広報オンライン）

在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン

多文化共生や日本語の有識者、外国人を支援する団体の関係者などを集めた在留支援のためのやさしい日本語ガイドラインに関する有識者会議を開催し、やさしい日本語を活用している地方公共団体や外国人の意見を聞いて作成したもの。

その他、[震災・災害に関する情報](#)や、[マイナンバーカードの特設サイト](#)、[新型コロナウイルス感染症情報](#)等の情報も掲載している。

○問い合わせ先 出入国在留管理庁
TEL：03-3580-4111（法務省代表）

外国人材の支援ツールを知りたい

外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック

- 1.概要** 企業が外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成や処遇等を実践できるよう押さえておくべき12項目（チェックリスト）やベストプラクティス集等を取りまとめたもの。
文科省・厚労省・経産省の3省共同により令和2年2月に策定。

項目		チェック
採用前	1 外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。	☐
	2 外国人材の採用方針が経営者、人事、現場社員を含めて社内で共有されているか。	☐
	3 外国人材の採用方針や採用実績が公表・発信されているか。	☐
	4 留学生向けの説明会やインターンシップ等を通じ、企業と外国人材の双方が理解する機会が設けられているか。	☐
採用選考・入社前	5 選考時点での日本語能力にこだわらず、業務で求められる多様な日本語能力のレベルや専門性に応じて、個人の能力やスキルを判断する採用選考が行われているか。	☐
	6 入社前の期間から住宅手配等の生活支援や業務上必要なスキル向上のための支援があるか。	☐
	7 外国人社員のマネジメントを行う日本人社員に対して、職場における外国人社員との効果的なコミュニケーションのための学びの機会があるか。	☐
入社後	8 配属先の決定の際、キャリア展望を踏まえた十分な説明が行われているか。	☐
	9 上司、先輩社員などからの日々の声掛けや、社内外での交流機会の提供が行われているか。	☐
	10 キャリア展望に応じた、従来の雇用慣行にとらわれない仕事の機会の提供や学びの支援が行われているか。	☐
	11 客観的な評価や処遇に基づき、十分な説明が行われているか。	☐
	12 外国人社員の母国文化・宗教など多様性を考慮し、休暇制度など社内制度の見直しが行われているか。	☐

◀外国人留学生等の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成や処遇等を実践する際に押さえておくべき12項目を整理

採用前	1 外国人材の採用目的や期待する役割が具体化されているか。
-----	-------------------------------

人物像の具体化

どのような目的で採用し、どのような役割・能力を期待するのかについて具体化しましょう。効率的な採用活動や、入社後のミスマッチによる離職防止にもつながります。

必要性

採用目的や期待する役割、また、業務に必要な技術力や日本語能力などが曖昧なままでは、採用情報を的確に発信できません。また、特定する業務内容等と、就労可能な雇務資格要件との適合性を検討しておかないと、国内での雇いが認められない可能性があります。さらに、入社後には、自分の役割が明確でないことで、能力を十分に発揮できないだけでなく、不安を感じ、**早期の離職につながる恐れ**もあります。

具体的な取組

期待される効果

- 経営課題の整理による採用目的・期待する役割の具体化
 - 経営方針や今後の展望に基づき、**入社後の配属やキャリアパス等を事前に考える**ことで、効果的な採用活動が行えるだけでなく、入社後の効率的な人材育成等につながります。
- 採用目的・期待に照らした**必要な技術力や日本語能力等の明確化**
 - 具体的な求める人材要件を発信することで、その業務に関心が高い、適性のある人材を採用することが可能となります。

企業における実践例

株式会社フラットエージェンシー（不動産業） ～経営方針に基づく求める人物像の具体化～

【背景・課題】

京都市「京都市国際化推進プラン」の外国人留学生を1万人に増やすという計画を受け、経営方針として、外国人留学生向けのサービスを強化することを決定。母国語での説明や外国人留学生に寄り添った対応ができる社員が必要になった。

【取組内容】

新たに開設する、外国人を主なターゲットとする場所の業務を受け、正社員として専任者を採用することから、要件を中国語と営業業務で固な程度の日本語コミュニケーションができることとして募集し、3名の中国人留学生を採用。現在、母国語での対応に加え、自身の経験を活かしたきめ細かな対応となっている。

▲チェックリストの各項目について、必要性や具体的な取組内容、期待される効果等を解説

○問い合わせ先 経済産業省 産業人材課 TEL：03-3501-2259

外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック
～実践企業に学ぶ12の秘訣～

- ・ チェックリスト
- ・ 活用ガイド
- ・ ベストプラクティス集



ariTV株式会社

アルバイト経験が、同社の魅力を知るきっかけに。外国人社員の新たな視点や発想が新規事業につながっている。

会社概要

- 事業内容：動画制作、情報発信
- 海外展開：特
- 所在地：東京都品川区
- 資本金：550万円
- 従業員数：20名

外国人材関連情報

- 外国人従業員数：15名（うち正社員1名）（2020年2月）
- 国籍：インドネシア、他
- 主な業務内容：情報発信、多文化対応のサイト作成
- 採用開始：2011年

外国人材の採用のきっかけ・方法

- 同社は、元々地元テレビ番組を制作してきたスタッフで2010年に立ち上げたネットテレビ局で、2011年に東日本大震災の発生を契機に、SNSを通じて震災後の東北の状況についての情報発信を開始。その際に**留学生アルバイトの雇用を開始**した。その後、ウェブ上で**東北地方の情報を英語と中国語で発信する事業**を知るに当たり、**外国人材を採用**。海外向けの情報発信は、日本人目線より、外国人の視点で感じ取れるのがよいという点に魅力を感じた。その立ち上げた、インバウンド向けの観光プロモーション事業においても多くの外国人留学生のアルバイトを採用。
- アルバイトについては、主に、同社でアルバイトをする外国人留学生同士とのつながりから採用している。アルバイトをきっかけに正社員になった外国人留学生もいる。

特徴的な取組

これまでにない新しい見方・考えを提示できる人材の採用

- これまでは、**外国語による情報発信が外国人材の視点である**という、外国人留学生を採用してきた。外国人社員の独創的な考えやアイデアが新規事業につながっていることなどから、日本人とは異なるものの見方ができ、それが新たなビジネスポイントになることに気付いた。そのため、現在は、当初の採用目的に加え、**これまでにないものの見方や新しい考えを持ち、何事にも意欲的に取り組める人材**を求めている。日本語能力については、採用後も高いレベルの能力であると考えており、選考時点で重視していない。

アルバイト経験から、社員や事業内容の魅力発見

- 同社近所に東北大学があり、多くの外国人留学生在籍している。しかし、大手志向の外国人留学生在籍が多く、地元にはなかなか就職しないという傾向があり、正社員として専任者を採用しても、なかなか定着しないのが実情である。そういった背景もあり、同社では、まず、**アルバイトを通じて、同社の業務内容や魅力を知らせてもらうこと**とした。同社でアルバイトをする外国人留學生は、卒業まで続けられる方が多く、卒業時には後輩の外国人留學生を新卒に紹介してくれるという、良い人材の循環が生まれている。また、同社での**アルバイト経験を通じて、事業内容やベンチャー企業ならではの新しい事業への積極的な姿勢など**に共感し、卒業後に正社員となるケースもある。

▲チェックリストの項目に対応する取組を実践する企業事例を紹介

外国人材の在留資格を知りたい

在留資格一覧（入管庁）

就労が認められる在留資格（活動制限あり）

在留資格	該当例
外交	外国政府の大使、公使等及びその家族
公用	外国政府等の公務に従事する者及びその家族
教授	大学教授等
芸術	作曲家、画家、作家等
宗教	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報道	外国の報道機関の記者、カメラマン等
高度専門職	ポイント制による高度人材
経営・管理	企業等の経営者、管理者等
法律・会計業務	弁護士、公認会計士等
医療	医師、歯科医師、看護師等
研究	政府関係機関や企業等の研究者等
教育	高等学校、中学校等の語学教師等
技術・人文知識・国際業務	機械工学等の技術者等、通訳、デザイナー、語学講師等
企業内転勤	外国の事務所からの転勤者
介護	介護福祉士
興行	俳優、歌手、プロスポーツ選手等
技能	外国料理の調理師、スポーツ指導者等
特定技能	特定産業分野（注１）の各業務従事者
技能実習	技能実習生

（注１）介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、林業、木材産業（令和６年３月２９日閣議決定）

身分・地位に基づく在留資格（活動制限なし）

在留資格	該当例
永住者	永住許可を受けた者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者・特別永住者の配偶者、我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	日系３世、外国人配偶者の連れ子等

就労の可否は指定される活動によるもの

在留資格	該当例
特定活動	外交官等の家事使用人、ワーキングホリデー等

就労が認められない在留資格（注２）

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

（注２）資格外活動許可を受けた場合は、一定の範囲内で就労が認められる。

外国人材の在留資格を知りたい

技術・人文知識・国際業務／高度専門職（入管庁）

在留資格	日本において できる活動	該当例	在留 期間	主な要件	備考
技術・人文知識・国際業務	本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動	コンピュータ・プログラマー、CAD及びCAEのシステム解析、機械工学の技術者 建築・土木における研究開発 マーケティング支援業務、経営コンサルタント	5年、3年、1年又は3月(更新回数に制限なし)	該当する活動・上陸許可基準についてはこちら	・ 在留者数：394,295人（2024年6月末時点）
		民間の語学教師、通訳・翻訳、デザイナー			
高度専門職	【1号-イ】 研究、研究の指導or教育。 (在留資格「教授」「研究」等の活動を想定)	大学教授、民間の研究者	5年ごとの更新(更新回数に制限なし)	・ 高度人材ポイント制 70点以上 等	・ 在留者数：26,803人(2024年6月末時点) ・ 在留手続き
	【1号-ロ】 自然科学or人文科学の分野に属する知識or技術を要する業務 (在留資格「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」等の活動を想定)	エンジニア、プログラマー、営業、マーケティング、企画、商品開発、カスタマーセンターなどの顧客部門			
	【1号-ハ】 経営or管理業務 (在留資格「経営・管理」等の活動を想定)	企業の経営者、管理部門（総務、経理・財務、人事・労務、法務、広報）			
	【2号】 1号を含めたほぼ全ての就労資格の活動に係る業務		無期限	・ 高度専門職1号で3年以上の活動 ・ ほか特定の要件（素行が善良、日本国の利益に合致しているなど）	

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

外国人材の在留資格を知りたい

特定技能／技能実習（入管庁）

在留資格	日本において できる活動	該当例	在留期 間	主な要件	備考
特定技能	【1号】 特定産業分野に属する 相当程度の知識又は経験 を必要とする技能 を要する 業務。	介護、ビルクリーニング、 工業製品製造業(※) 、建設、造船・舶用工業、 自動車整備、航空、宿泊、自動車 運送業、鉄道、農業、漁業、飲食 料品製造業、外食業、林業、木材 産業（16分野） ※機械金属加工、電気電子機器 組立て、金属表面処理、紙器・段 ボール箱製造、コンクリート製品製造 RPF製造、陶磁器製品製造、印 刷・製本、紡織製品製造、縫製	1年を超えない 範囲内で法務 大臣が個々の 外国人につい て指定する期 間ごとの更新 （最長で通算5 年	<技能水準> ・ 製造分野特定技能1号評価試験 <日本語能力> ・ 国際交流基金日本語基礎テスト or ・ 日本語能力試験（N 4 以上）	・ 在留者数：251,747人(2024年6月 時点) ・ 日本国内で人手不足が深刻とされてい る特定産業分野において、即戦力となる 外国人材を受け入れることを目的とする。 ・ 経産省所管は「工業製品製造業分野 （旧 素形材・産業機械・電気電子情 報関連製造業分野）」 ・ R6.3.29閣議決定により、対象分野等 追加
	【2号】 特定産業分野に属する 熟 練した技能 を要する業務。	1号から介護、自動車運送業、鉄道、林 業、木材産業を除いた11分野	3年、1年又は 6ヶ月ごとの更新 (更新回数に制 限なし)	<技能水準> ・ 「製造分野特定技能 2 号評価試験」 及び「ビジネス・キャリア検定 3 級」 or ・ 「技能検定 1 級」 <日本語能力> ・ 製造業企業における実務経験 ※試験による確認は不要	
技能実習	【1号】 技能実習計画に基づいて講 習を受け、及び技能等に係る 業務に従事する活動 【2号・3号】 技能実習計画に基づいて技 能等を有する業務に従事する 活動	—	1号1年以内、2 号2年以内、3 号2年以内 (最長5年)	<技能水準> [入国時] ・ 本邦において従事しようとする業務と同種の業 務に、外国において従事した経験等を有し、又 は技能実習を必要とする特別の事情があること [1年目(1号)→2年目(2号)] ・ 基礎級 学科試験、実技試験 合格 [3年目(2号)→4年目(3号)] ・ 3級 実技試験 合格 [帰国時] ・ 2級実技試験 受検 <日本語能力> なし（介護職種のみ入国時N4レベルの日本語要 件あり）	・ 在留者数：425,714人（2024年6月末 時点） ・ 日本の技術を本国（開発途上地域）へ持ち 帰ってもらうことによる、 国際貢献 を目的とする。

人材確保・定着

人材育成

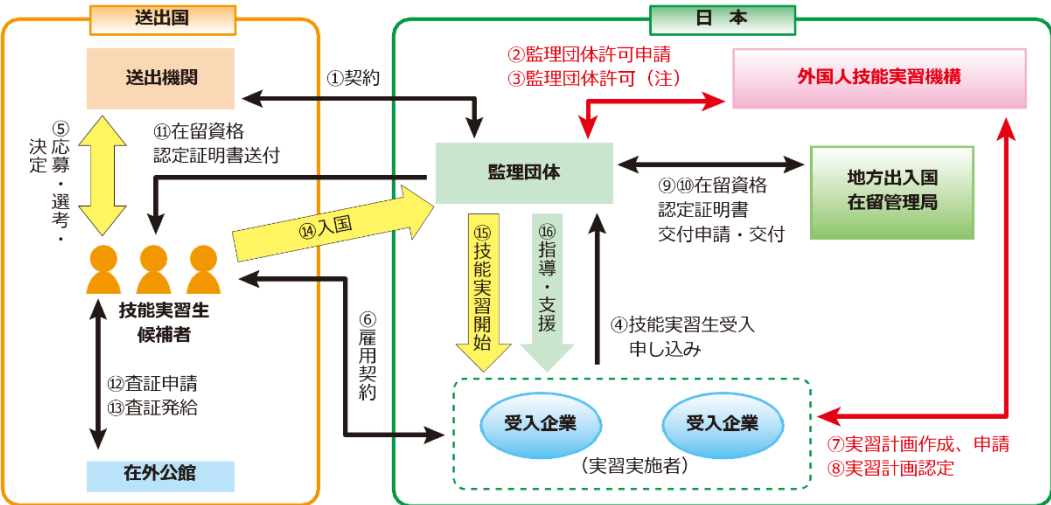
生産性向上

25

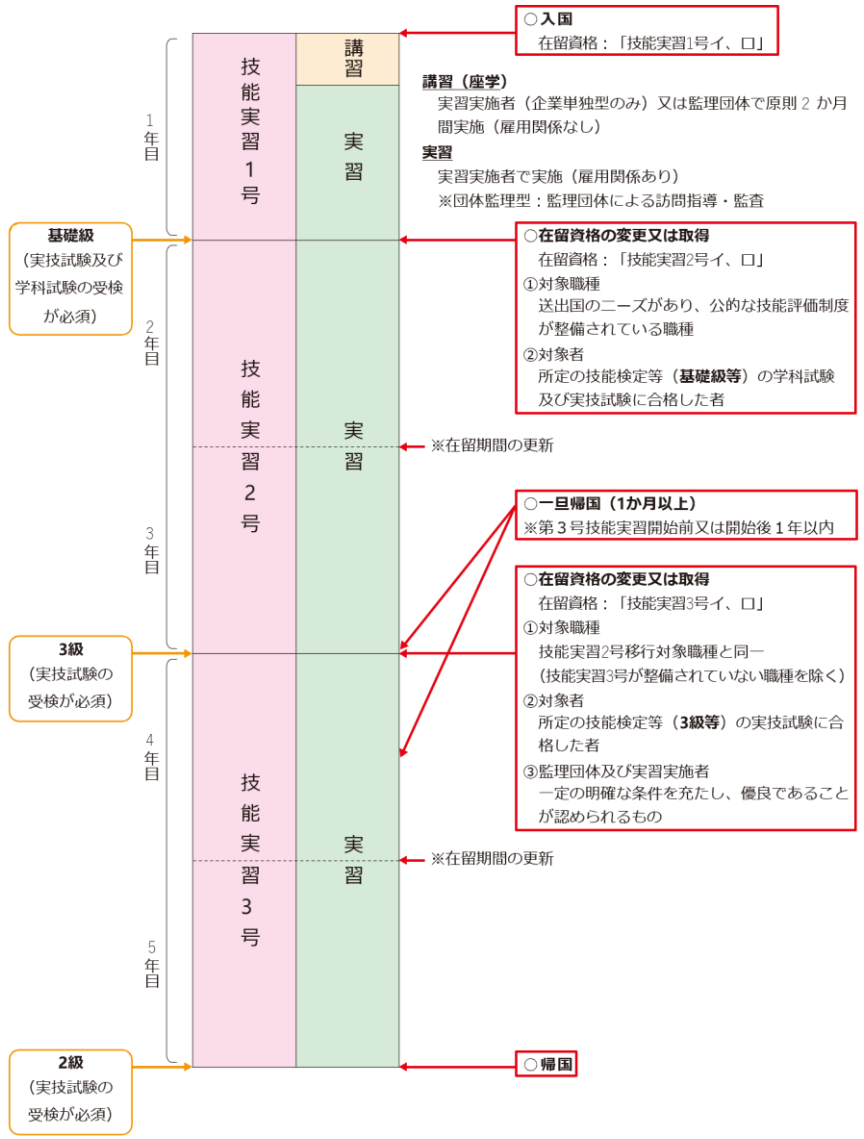
技能実習制度の仕組み

図2 ● 技能実習制度の仕組み（技能実習制度の受入れ機関別のタイプ）

【団体監理型】非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



技能実習の流れ



人材確保・定着

人材育成

生産性向上

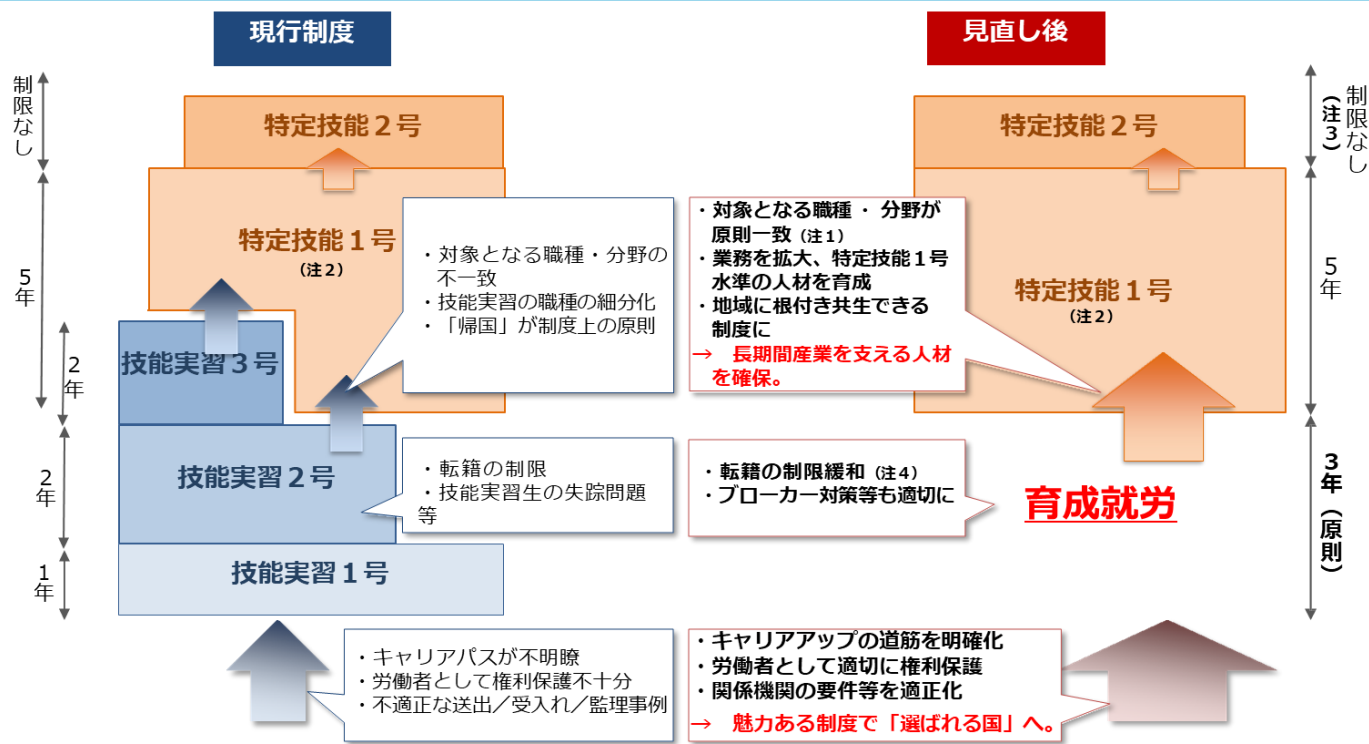
外国人材の在留資格を知りたい

育成就労制度（制度見直しのイメージ図）

※ 令和9年4月から6月までに
施行予定

今回の法改正は、

技能実習制度に替えて人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を創設し、これまで技能実習制度において指摘されてきた制度目的と実態のかい離や外国人の権利保護などの課題を踏まえ、制度の適正化を図った上で、育成就労制度と特定技能制度との連続性を高めることで、外国人が我が国で就労しながらキャリアアップできる道筋を明確化し、長期にわたり我が国の産業を支える人材を確保することを目指すものです。



（注1）育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

（注2）特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

（注3）永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

・ 同一機関での就労が1～2年（分野ごとに設定）を超えている

外国人材の在留資格を知りたい

留学／特定活動（入管庁）

在留資格	日本において できる活動	該当例	在留期 間	主な要件	備考
留学	この在留資格に該当する活動	大学、短期大学、高等専門学校、高等学校、中学校及び小学校等の学生・生徒。	最長4年3ヶ月	高等学校以上の場合 ＜日本語能力＞ - 大学、高等専門学校等 - 日本語能力試験 N 2 相当以上 専修学校、各種学校等以下のいずれかを満たす。 - 日本語教育機関における 1 年以上の日本語学習歴 - 日本語能力試験 N 2 相当以上 - 学校教育法第 1 条に規定する学校（幼稚園を除く。）において 1 年以上の教育 ※日本語教育機関への入学の場合「 日本語教育の参照枠 」における A 1 相当以上	在留者数：368,589人（2024年6月時点）ガイドライン - 進学、進級で引き続き滞在の場合は、期間満了までに「在留期間更新」の手続きが必要 「留学」の在留資格において就労は認められないものの、入管庁から「資格外活動許可」を受けることでアルバイトが可能。
特定活動	—	◆インターンシップ(告示9号) 学業等の一環として、日本の企業等において実習を行う活動。 ◆サマージョブ(告示12号) 学業の遂行及び将来の就業に資するものとして、夏季休暇等の期間（3月を超えない期間）を利用して我が国の企業等の業務に従事する活動。 ◆本邦大学等卒業者(告示46号) 法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて、当該機関の常勤の職員として行う当該機関の業務に従事する活動（日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務に従事するものを含み、風俗営業活動及び法律上資格を有する者が行うこととされている業務に従事するものを除く。）	5年、3年、1年、6月、3月 ※出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の告示（特定活動告示）で定める活動を指定される者に限る	—	—

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

28

外国人材の在留資格を知りたい

特定技能／技能実習（入管庁）

特定技能		技能実習
深刻化する日本の人手不足に対応するため。	目的	国際貢献（日本で修習得した技術を母国へ持ち帰り、広めてもらう）のため。
1号：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務 2号：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務	作業内容	人材育成を通じた開発途上地域等への技能、技術又は知識の移転による国際協力を推進するためにふさわしい業務
1号が16分野、2号が11分野	職種	91職種167作業
1号：技能試験、日本語試験（N4等）の合格（技能実習2号を良好に修了した外国人は試験等免除） ※介護、自動車運送業（タクシー・バス）及び鉄道（運輸係員）は日本語試験に別途要件あり 2号：技能試験の合格。ただし日本語試験は不要（漁業及び外食業分野は必要（N3））	試験技能	入国時の試験は特になし （介護職のみ「日本語能力検定」N4レベルの合格が必要）
同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能	働き方	転籍は原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能
1号通算5年、2号上限なし	在留期間	1号1年以内、2号2年以内、3号2年以内(最長5年)
1号：×、 2号：要件を満たせば認められる	家族の帯同	×
・ 基本的には人数制限無し。 ※「建設」は企業単位、「介護」は事業所単位の人数枠の定めあり。 ・ 予測される人材不足の数に対して、必要な労働力を算出した、分野ごとの受入れ見込み数（上限数）あり。	受入人数	常勤職員（雇用保険に加入している社員）数に応じて定めあり。

外国人材の在留資格を知りたい

技術・人文知識・国際業務／特定活動告示46号（入管庁）

技術・人文知識・国際業務		特定活動告示46号（本邦大学等卒業者）
本邦の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（入管法別表第一の一の表の教授、芸術、報道の項に掲げる活動、二の表の経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、介護、興行の項に掲げる活動を除く。）	活動内容	法務大臣が指定する本邦の公私の機関との契約に基づいて、当該機関の常勤の職員として行う当該機関の業務に従事する活動（日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務に従事するものを含み、風俗営業活動及び法律上資格を有する者が行うこととされている業務に従事するものを除く。）
○理系の技術・知識を要する業務 ①システムエンジニア、②設計、③プログラム開発 ○文系の技術・知識を要する業務 ①会計、②営業、③企画、④コンサルティング ○外国の文化に基盤を有する思考又は感受性を必要とする業務 ①翻訳・通訳 ※学術上の素養を背景とする一定水準以上の専門的能力を必要とする業務でなければならぬため、飲食店での接客や工場でのライン作業等は、基本的に認められない。	具体的な業務例	○日本語を用いた円滑な意思疎通を要する業務を含む業務 ①飲食店において店舗管理や通訳を兼ねた接客 ②工場のラインにおいて日本人社員から受けた作業指示を外国人社員に対して伝達し自らもラインで業務を行う ※一定の要件を満たすことで、「技術・人文知識・国際業務」の在留資格では認められていない幅広い業務に従事することが可能である。 ただし従事しようとする業務内容に「技術・人文知識・国際業務」の在留資格の対象となる学術上の素養等を背景とする一定水準以上の業務が含まれていること又は今後当該業務に従事することが見込まれることが必要。 ※契約機関の業務に従事する活動のみが認められ、派遣社員として派遣先において就労活動を行うことはでない。
5年、3年、1年又は3月(更新回数に制限上限なし)	在留期間	5年、3年、1年又は3月(更新回数に制限上限なし)
扶養を受ける配偶者・子は可能、親は不可	家族の帯同	扶養を受ける配偶者・子は可能、親は不可

補助金、助成金、税控除を知りたい

人材確保等支援助成金（厚労省）

1.概要 人材の確保・定着を目的に、魅力ある職場づくりを目指して**労働環境の向上**等を図る事業主や事業協同組合等に対して費用の一部を助成。

2.内容

(a) 雇用管理制度助成コース ▶ **(パンフ)** ※現在新規申請受付休止中（R4.3.31までの申請のみ手続き可能）

離職率を低下させたい！【事業者向け】

＞ 諸手当等制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度及び短時間正社員制度（保育事業主のみ）の導入・実施

(b) 中小企業団体助成コース ▶ **(パンフ)**

雇用を確保したい・職場に定着させたい！【中小企業団体（事業協同組合等）向け】

＞ 採用・定着のための事業実施（例 採用のための合同企業説明会を実施、職業相談者の配置）

(c) 人事評価改善等助成コース ▶ **(パンフ)**

人事評価制度を整備して、生産性を向上させたい！【事業者向け】

＞ 従業員の賃金アップを含む人事評価制度を導入

(d) 建設キャリアアップ（ccus）システム等普及促進コース ▶ **(Q&A)**

2023年より原則義務化されたCCUSを構成員に導入させたい！【建設事業主団体向け】

- ＞ 1 構成員の登録費用・手数料を、建設事業主団体が補助（肩代わり）
- ＞ 2 構成員の事務手続の支援
- ＞ 3 構成員のカードリーダーなどの各種機器やアプリなどのソフトウェア等の購入・リース費用の補助（肩代わり）
もしくは建設事業主団体が購入・リースした機器やソフトウェアの無償貸与

(e) 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野） ▶ **(パンフP7～)**

1. 若手や女性を採用したい・定着させたい！【建設事業主／建設事業主団体向け】
＞ 見学会、インターンシップ、講習会、研修、女性のキャリアパス作成、男性の育休・時短取得の促進、優秀者表彰制度等の導入・実施
2. 建設工事における広域的な職業訓練を実施したい！【職業訓練法人向け】

○問い合わせ先 (a)～(c) [労働局](#) / [ハローワーク](#) / [支給申請窓口](#)
(d)～(e) [労働局 職業安定部 職業対策課](#)

補助金、助成金、税控除を知りたい

人材確保等支援助成金（厚労省）

1.概要 人材の確保・定着を目的に、魅力ある職場づくりを目指して**労働環境の向上**等を図る事業主や事業協同組合等に対して費用の一部を助成。

2.内容 (f) 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野） ▶ （パンフP14～）

1. 作業員宿舍、作業員施設、賃貸住宅を貸したい！【岩手県、宮城県、福島県所在の中小建設事業主向け】
2. 現場に女性専用作業員施設を貸したい！【中小元方建設事業主向け ※自ら施工管理する建設工事現場が対象】
3. 認定訓練の実施に必要な施設や設備の設置や整備を行いたい！【職業訓練法人向け】

(g) 外国人労働者就労環境整備助成コース ▶ （ガイドブック）

外国人労働者に定着してほしい！【事業者向け】

＞ 就労環境整備措置（雇用労務責任者の選任、就業規則等の社内規程の多言語化など）の導入・実施

(h) テレワークコース ▶ （リーフレット）

テレワークを導入して人材確保や雇用管理を改善したい！【中小事業者向け】

＞ 就業規則の整備、社員研修、必要機器の導入

(i) 派遣元特例コース ▶ （リーフレット）

派遣労働者の「同一労働同一賃金」を進めたい！【派遣元事業者向け】

＞ 派遣労働者 賃金制度の整備・改善

○問い合わせ先

(f) 労働局 職業安定部 職業対策課

(g) 労働局 / ハローワーク / 支給申請窓口

(h) 労働局 / 支給申請窓口

(i) 労使協定について 労働局 職業安定部 職業対策課

助成金について 支給申請窓口

補助金、助成金、税控除を知りたい

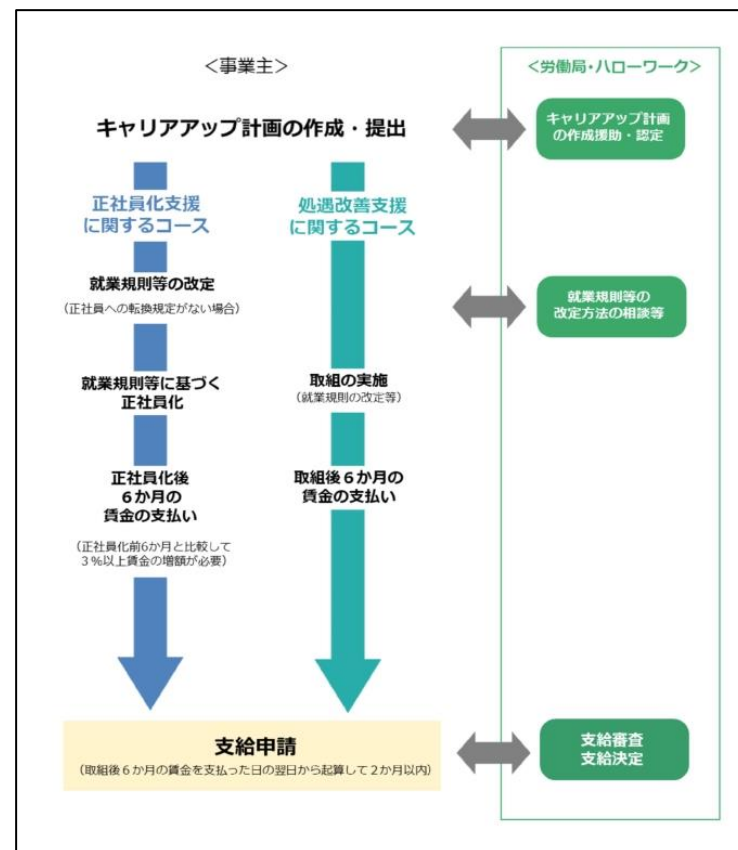
キャリアアップ助成金（厚労省）

1.概要 非正規雇用の労働者（有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等）の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化**、**処遇改善**の取組を実施した事業主に対して助成。

2.内容

正社員化支援	正社員化コース	非正規労働者を 正社員化 したい！
	障害者正社員化コース	障害のある非正規労働者を 正社員化 したい！ 詳細は こちら
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	非正規労働者の 基本給を増額 したい！ （賃金規定等を改定し3%以上増額）
	賃金規定等共通化コース	非正規労働者と正規労働者、 共通の賃金規定 を 新たに規定・適用したい！
	賞与・退職金制度導入コース	非正規労働者に「 賞与 」または「 退職金 」を支給したい！ （制度の導入、支給または積立てを実施）
	社会保険適用時処遇改善コース （令和8年3月31日まで）	非正規労働者に ・ 社会保険に適用 させたい！ ・ 収入を増加 させたい！ （手当支給・賃上げ・労働時間延長）

- ▶ [リーフレット（簡易版）](#)
- ▶ [パンフレット（詳細版）](#)
- ▶ [Q & A（障害者正社員化コース以外）](#)



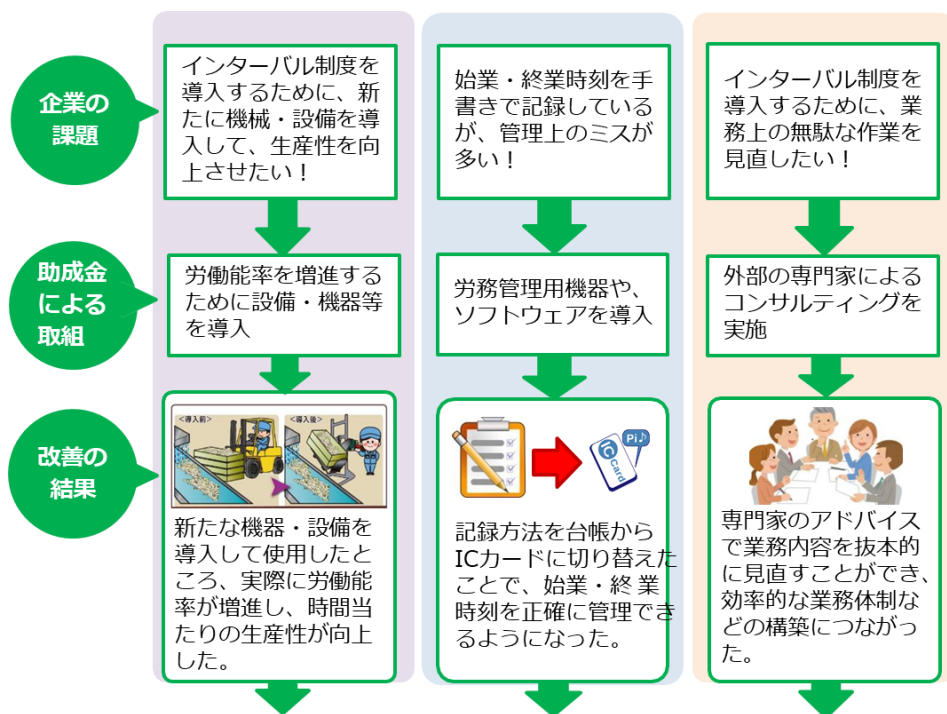
補助金、助成金、税控除を知りたい

働き方改革推進支援助成金（厚労省）

1.概要 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成。

2.内容

（3）勤務間インターバル導入コースの例



勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

（1）業種別課題対応コース

*リーフレット（[建設業](#) / [運送業](#) / [病院等](#)）

（2）労働時間短縮・年休促進支援コース

*[リーフレット](#)

（3）勤務間インターバル導入コース

*[リーフレット](#)

（4）団体推進コース

*[リーフレット](#)

▶ 申請受付締切

2024年11月29日（金）（必着）

※国の予算額に達した場合、
上記期日以前に締め切る場合あり

▶ [生産性向上のヒント集（2024年3月）](#)

：労働時間削減や賃上げ引き上げにつながる事例をご紹介

○問い合わせ先 [労働局（雇用環境・均等部（室））](#)

補助金、助成金、税控除を知りたい

両立支援等助成金（厚労省）

1.概要 職業生活と家庭生活が両立できる職場づくりのために、育児休業取得促進、仕事と介護・不妊治療の両立支援の取組を支援。

2.内容

(a)出生時両立支援コース （子育てパパ支援助成金）

男性労働者に育休を取ってほしい！【中小企業向け】

- ＞雇用環境整備の実施による、
男性の5日（※）以上の育休取得／育休取得率の上昇
※1人目の場合。2人目は10日以上、3人目は14日以上。

(b)介護離職防止支援コース

介護離職を減らしたい！【中小企業向け】

- ＞支援方針の周知、取得者への制度説明、合計5日以上 of 休業取得時、
復職後3ヶ月以上雇用継続、面談実施、代替要員確保

(c)育児休業等支援コース

育休を取ってほしい！【中小企業向け】

- ＞支援方針の周知、連続3ヶ月以上の休業取得時、
復職後6ヶ月以上雇用継続、
面談実施、休業中の業務関係資料の提供

(d)育休中等業務代替支援コース

育休取得中のサポート人員を確保したい！【中小企業向け】

- ＞手当制度を就業規則等に規定または新たに代替要員を雇用、7日以上 of 休業取得

(e)柔軟な働き方選択制度等支援コース < new !

子育て世代が柔軟に働けるようにしたい！【中小企業向け】

- ＞フレックスタイム制／テレワーク／時短勤務／保育サービス補助／子の看護休暇制度 等の
柔軟な働き方を選択できる制度を2つ以上導入、面談実施、指定の期間利用。

(f)不妊治療両立支援コース

不妊治療による離職を減らしたい！【中小企業向け】

- ＞就業規則等への規定、社内ニーズ調査の実施、支援担当者の選任、
合計5回以上の利用、連続20日以上休暇取得、復職後3ヶ月以上の雇用継続

- ▶ [リーフレット（簡易版）](#)
- ▶ [パンフレット（詳細版）](#)
- ▶ [R6年4月からの変更点（コース新設・加算）](#)

○問い合わせ先 [労働局（雇用環境・均等部（室））](#)

補助金、助成金、税控除を知りたい

賃上げ促進税制（経産省）

▶ [パンフレット（簡易版）](#)

1.概要 前年度より給与等を増加させた場合に、その**増加額の一部**を法人税（個人事業主は所得税）から**税額控除**できる制度。

2.内容

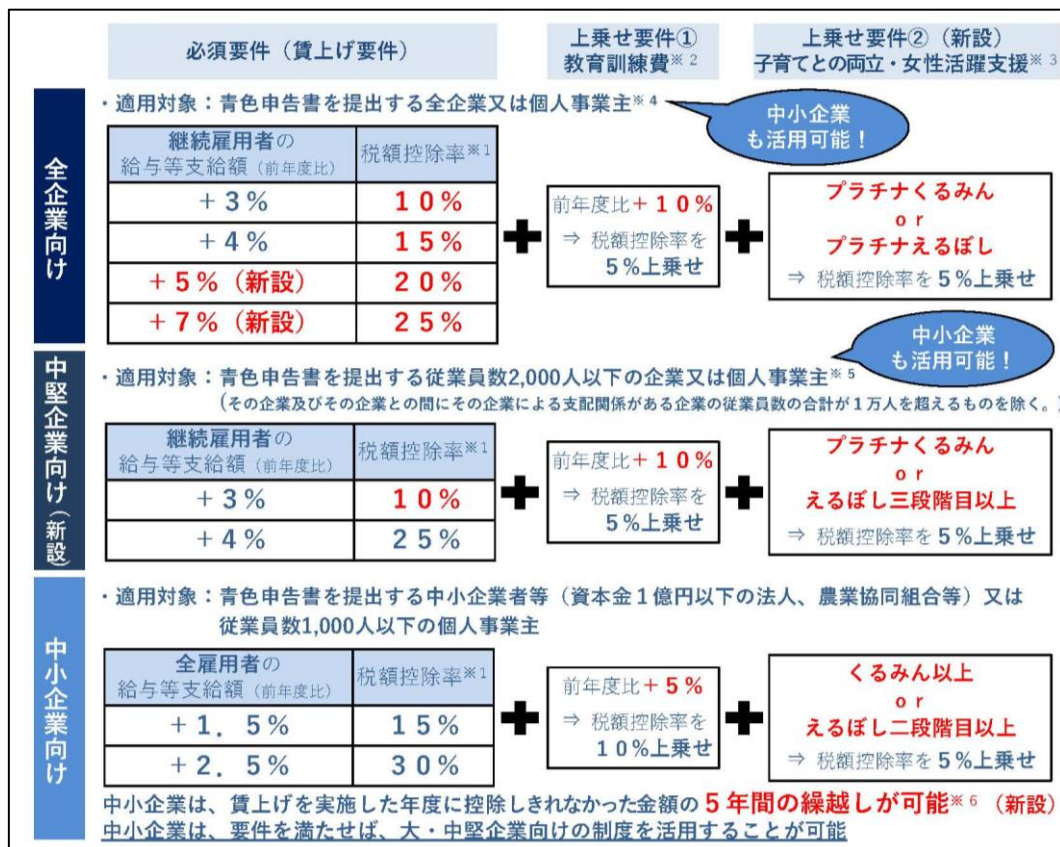
（1）[全企業向け・中堅企業向け賃上げ促進税制](#)

▶ [ガイドブック（詳細版）](#)
※令和6年8月公表版

（2）[中小企業向け賃上げ促進税制](#)

▶ [ガイドブック（詳細版）](#)
※令和4年12月更新版

▶ [よくあるご質問](#)
※令和4年12月更新版



○問い合わせ先

【税制サポートセンター】 全企業／中堅企業向け TEL : 0570-078-117

中小企業向け TEL : 03-6281-9821

受付時間：平日9:30～12:00、13:00～18:00（12/28～1/5は休み）

補助金、助成金、税控除を知りたい

地方拠点強化税制（内閣府）

○問い合わせ先 内閣府 地方創生推進事務局
 （経済産業省 経済産業政策局 地域経済産業政策課内）
 TEL：03-3501-1697

1.概要 地方における雇用の創出を通じて地方への新たな人の流れを生み出すため、地方において事務所等の特定業務施設を整備する企業に対し、オフィスの取得価額や雇用者増加数に応じた税額控除等を措置するもの。令和6年度税制改正により、適用期限を2年間延長するとともに、女性・若者・子育て世代にとって魅力ある雇用の創出を図る観点から、制度の対象となる事業部門の追加や子育て施設の対象への追加等を実現。

特定業務施設

事務所※



研究所



研修所



※ 本税制の対象となる事務所は、調査及び企画部門、情報処理部門、研究開発部門、国際事業部門、その他管理業務部門、商業事業部門（一部）、情報サービス事業部門、サービス事業部門（一部）のために使用されるもの。

移転型

地方移転の促進



東京23区からの
特定業務施設の
移転

※ 首都圏の一部は対象外

or

拡充型

地方⇒地方への移転



地方における
特定業務施設の
拡充

※ 首都圏、中部圏、近畿圏の一部は対象外

措置内容

オフィス減税：
建物等の取得価額に対して税額控除等

雇用促進税制：
増加した従業員に対して税額控除

and/or

税額控除 **7%**（移転型）／**4%**（拡充型）

or

特別償却 **25%**（移転型）／**15%**（拡充型）

税額控除 **最大90万円**（移転型）／**最大30万円**（拡充型）
 （1人当たり）（3年間で**最大170万円**）

※ 税制措置以外に、固定資産税等の減免に対する減収補填措置やデジ田交付金の弾力化措置等が活用可能。

補助金、助成金、税控除を知りたい

地方移転・拠点拡充のモデルケース事例（6 類型）

① 地方貢献・Uターン

FY2022認定
(移転型)

(株)サザンクロスシステムズ（宮崎県宮崎市）



- 事業拡大や地域のDXに貢献するため、創業者の地元の宮崎へ本社機能を東京から一部移転。ソフトウェア開発拠点、研究センター及び人材育成センターも併設。
- 大学等と連携して、地域のIT人材を育成。
- 空港近くに新オフィスを整備することで、オフィス自体がリクルート等の宣伝広告に。

② BCP型

FY2023認定
(移転型)

(株)ジンスホールディングス（群馬県前橋市）



- 首都圏直下型地震等の有事のBCP対策で、サテライトオフィスを創業の地の前橋市に新設。
- 拠点を増やすことで、有事の際に損害を最小限に抑え事業継続の強化を図る。
- 前橋中心街の活性化に貢献。雇用促進税制で、思い切った採用活動(地域雇用)や移住に繋がっている。

③ 自治体応援型

FY2015認定
(拡充型)

(株)BBSアウトソーシング熊本（熊本県熊本市）



- 熊本県や熊本市から移転計画の後押しもあり、親会社の本社機能の拡大に伴う業務負担の分散化のため、本社機能の一部を東京から移転。
- 熊本市企業立地促進補助金（賃料の補助）を活用。
- 社内で教育体系を構築し、地方で優秀な人材の獲得・育成。

④ 研究拠点強化型

FY2021認定
(拡充型)

タカラバイオ(株)（滋賀県草津市）



- バイオ医薬品CDMO(開発・製造受託)事業等の強化のため、開発拠点と管理棟を新設。約200名を新規採用。
- 早くから先端技術開発に取り組んできた実績から、近郊の大学等の理系人材や東京のUターン人材も獲得。
- 2027年には新たな製造拠点が稼働予定であり、自治体等と連携して継続的に設備投資に取り組んでいる。

⑤ クリエイティブ型

FY2022認定
(移転型)

(株)シャフト（静岡県静岡市）



- 静岡市内初のアニメ制作会社の進出。
- 国内アニメ制作会社の9割が1都3県に集中しており、地方でのアニメ人材育成に課題感。
- 仕事環境と生活環境の両面から見て、新スタジオ（事務所）の移転先を静岡市に決定。
- 静岡市の補助制度「Move To しずおか」（宿泊費・交通費の補助）も活用。

⑥ 人的資本経営型

FY2016認定
(拡充型)

(株)ナカノアパレル（山形県南陽市）



- 山形工場の買収を機に、本社も南陽市へ移転。
- 企業内保育所や社宅、シェアハウス、研修所等を完備した総合施設“NAKANO VILLAGE”を整備し、社員が安心して働ける環境づくりを進める。（研修所・研究所に本税制を活用。※R6年度～子育て施設が対象に追加）
- 若手社員に新規事業に手を上げる機会や自由研究ができるアトリエを提供し、やりがいを創出。

自社のブランドを向上させたい

ユースエール認定（厚労省）

▶ [チラシ（事業主向け）](#)



1.概要 **若者の採用・育成**に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な**中小企業(常時300人以下雇用)**を厚生労働大臣が認定。
認定を受けることで、様々な支援を受けることができる。

2.内容

▶ ユースエール認定のメリット

- * ハローワーク等で重点的にPRしてもらえます！
- * 認定企業限定の就職面接会等に参加できます！
- * 自社の商品、広告などに認定マークを使用できます！
- * 日本政策金融公庫の[働き方改革推進支援資金](#)において、基準よりも低い金利で融資を受けられます！
- * 公共調達（総合評価落札方式・企画競争方式）において、加点点評価を受けられます！

▶ [若者雇用促進総合サイト](#)

* **認定基準を満たしているのか知りたい**

[ユースエール認定到達度診断](#)

認定基準に満たない部分を明確にし、雇用管理を改善するための方法をご案内します。

* **申請書を作成したい**

[ユースエール認定 申請書作成](#)

サイト上のフォーマットに必要事項を入力していくことで、申請書が作成できます。入力データの一時保存、引継も可能です。

* **認定企業を知りたい**

[ユースエール認定企業一覧](#) / [ユースエール認定企業インタビュー](#)

求職者(新卒者)への
アピールポイント



早期離職を抑えた企業や
休暇の取りやすい企業

ユースエール認定制度では「直近三事業年度の新卒者などの離職率が20%以下」や「前事業年度の正社員の有給休暇の年平均の取得日数が年10日以上または、年平均取得率70%以上」といった内容となっています。

○問い合わせ先 [労働局](#) / [ハローワーク](#)

自社のブランドを向上させたい

えるぼし認定（厚労省）

1.概要 **女性の活躍**に関する取組の実施状況が優良な企業を、厚生労働大臣が認定。

				
	えるぼし (1つ星)	えるぼし (2つ星)	えるぼし (3つ星)	プラチナ えるぼし
評価項目	①採用／②継続就業／③労働時間等の働き方／ ④管理職比率／⑤多様なキャリアコース			
認定基準	1つor2つの 基準を満たす	3つor4つの 基準を満たす	5つ全ての 基準を満たす	さらに行動計画に定めた目標の 達成等の追加要件を満たす

2.内容

▶えるぼし認定のメリット

- ＊ 自社の商品、広告、名刺、求人票などに認定マークを使用できます！
- ＊ 日本政策金融公庫の[働き方改革推進支援資金](#)において、基準よりも低い金利で融資を受けられます！
- ＊ 公共調達（総合評価落札方式・企画競争方式）において、加点評価を受けられます！

▶パンフレット（詳細版）

○問い合わせ先 [労働局（雇用環境・均等部（室））](#)

求職者(新卒者)への
アピールポイント



女性活躍推進に関して
優れた取り組みを行っている企業

えるぼし認定制度では、女性の採用、管理職比率や男女労働者の労働時間などが認定基準となっています。企業の達成度合いによって1段階目から3段階目があり、さらに、えるぼし認定を受けた企業のうち特に優良な企業を認定する「プラチナえるぼし」認定があります。

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

自社のブランドを向上させたい

くるみん認定（厚労省）

- 1.概要** **仕事と子育ての両立**を図る取組に積極的な企業を、**厚生労働大臣**が認定。
一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした場合に認定を受けることができる。

			
▼主要要件のちがい	トライくるみん	くるみん	プラチナくるみん
男性の育休取得率	7%以上	10%以上	30%以上
男性の育休と 企業独自の育児休暇の 合計取得率	15%以上	20%以上	50%以上
女性の子の1歳誕生日 までの在籍者率 (女性の継続就労)	—	—	出産した90%以上 or 出産した+出産予定で退職 70%以上
取得率の公表	—	「両立支援のひろば」で公表	「両立支援のひろば」で公表
プラス認定 不妊治療と仕事の両 立を図る取組への認定			

「一般事業主行動計画」とは？

企業が**仕事と子育ての両立**に取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が**義務付け**られている。

自社のブランドを向上させたい

プラチナくるみんはマントを
＼ 12色から選べます！ ／

くるみん認定（厚労省）



2.内容

▶くるみん認定のメリット

- * 自社の商品、広告、名刺、求人票などに認定マークを使用できます！
- * 日本政策金融公庫の[働き方改革推進支援資金](#)において、基準よりも低い金利で融資を受けられます！
- * 公共調達（総合評価落札方式・企画競争方式）において、加点評価を受けられます！
- * [くるみん助成金](#)（中小企業向け）が使えます！

▶[両立支援のひろば](#)

- * 自社の取組がどこまで進んでいるか知りたい
[両立診断サイト](#)

自社の両立支援の取組の進展度合いの診断や、他社との比較ができます。
メイン診断の結果をもとに、取組の遅れている項目を重点的に取り組む[「一般事業主行動計画」](#)の作成も可能です。

- * 実施状況を公表したい（認定要件）

[自社の行動計画・データ等を登録・修正する](#)

- * 他社の取組を知りたい

[両立支援に取り組む企業の事例集](#) ／ [一般事業主行動計画公表サイト](#)

▶[リーフレット（簡易版）](#)

▶[パンフレット（詳細版）](#)

求職者（新卒者）への アピールポイント



企業が子育てをサポート

くるみん認定基準には、「企業が仕事と子育ての両立等に関する目標を定めた行動計画を策定し、期間内にその目標を達成していること」や「男女の育児休業等の取得割合が一定数以上であること」などがあり、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るために計画を定めて確実に実行していること、労働者の仕事と子育ての両立実績があることが確認できる基準です。

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

○問い合わせ先 [労働局（雇用環境・均等部（室））](#)



自社のブランドを向上させたい

新・ダイバーシティ経営企業100選/100選プライム（経産省）

1.概要 ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業を経済産業大臣が表彰。
「ダイバーシティ経営企業100選」として平成24年度にスタートし、平成27年度から「新・ダイバーシティ経営企業100選」へ。
平成29年度からは「[ダイバーシティ2.0行動ガイドライン](#)」をもとに、「ダイバーシティ2.0」に取り組む企業を「100選プライム」として選定。令和2年度に終了。

▶ [受賞企業一覧](#) / [ベストプラクティス集](#)

*ダイバーシティ経営を始めたい！定着させたい！【中小企業向け】

[中小企業のためのダイバーシティ経営](#)

リーフレット。実践者の取り組みや、対話のためのワークシート等を紹介。

「ダイバーシティ経営」とは？

女性・外国人・高齢者・チャレンジド（障がい者）を含む**多様な人材**が、その特性を活かし、**生き生きと働くことのできる環境を整えること**によって、自由な発想が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営のこと。

経産省では、少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高めるための有効な戦略として推進している。

▼東北の受賞企業

受賞	社名	所在地	業種	ベストプラクティス集
R2	スズキハイテック(株)	山形県	製造	P33
R1	(株)サニックス	山形県	サービス	P57
H30	(株)長島製作所	岩手県	製造	P29
	(株)東京堂	青森県	卸売	P51
	(株)東邦銀行	福島県	金融	P61
H29	(株)清水建設	岩手県	建設	P23
	(株)ユーメディア	宮城県	製造	P27
H28	(株)小坂工務店	青森県	建設	P19
	(株)クラロン	福島県	製造	P27
	(株)荘内銀行	山形県	金融	P55
	(株)ホテル佐勘	宮城県	宿泊	P63
H27	(株)門間筆笥店	宮城県	製造	P35
H25	(株)セレクトィー	宮城県	教育	P199
H24	(株)マイスター	山形県	製造	P16

○問い合わせ先

経済社会政策室 TEL：03-3501-1511（内線：2131）

自社のブランドを向上させたい

健康経営優良法人（経産省）

1.概要 特に**優良な健康経営**を実践している企業を**日本健康会議**が認定する顕彰制度。

2.内容

	 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health	 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health
	大規模法人部門	中小規模法人部門
	従業員数	従業員数 資本金 または出資金額
卸売業	101人以上	1人～100人 1億円以下
小売業	51人以上	1人～50人 5,000万円以下
サービス業	101人以上	1人～100人 5,000万円以下
製造業その他	301人以上	1人～300人 3億円以下
上位対象	 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health ホワイト500 ホワイト500	 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health ブライト500 ブライト500

 2024 健康経営銘柄 Health and Productivity
健康経営銘柄
▼認定要件
健康経営度調査に回答 健康経営度上位500位以内
健康経営優良法人（大規模法人部門）に申請
▼補足
財務指標や調査回答に基づく加点あり

「健康経営」とは？

健康長寿社会の実現に向けて、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる取組を戦略的に実践する経営のこと。

自社のブランドを向上させたい

健康経営優良法人（経産省）

▶ 健康経営優良法人 認定のメリット

- * ハローワーク等で重点的にPRしてもらえます！
- * 認定ロゴマークを使用できます！
- * 補助金申請時に加点を受けられます！
（ものづくり補助金／IT導入補助金／事業継承・引継ぎ補助金／Go-tech補助金／事業再構築補助金）
- * 日本政策金融公庫の[働き方改革推進支援資金](#)において、基準よりも低い金利で融資を受けられます！
- * 日本に入国希望の外国人の在留資格審査において、手続きを簡素化できます！
- * そのほか[各地域の支援制度](#)を受けられます！

▶ 申請受付期間

大規模法人部門

2024.8.21(月)～10.13(金)17時【終了】

中小規模法人部門

2024.8.21(月)～10.20(金)17時【終了】

[認定企業一覧はこちら](#)

▶ **ACTION！健康経営**

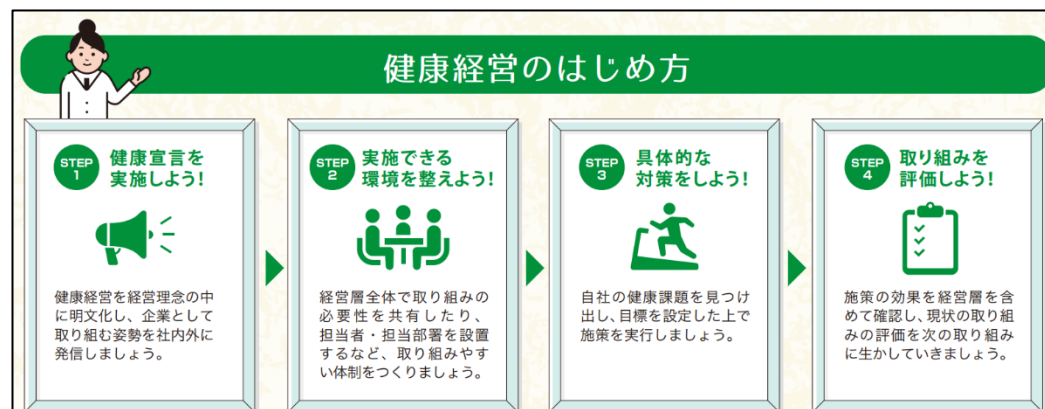
- * 認定企業を知りたい／取り組み事例を知りたい

[健康経営銘柄選定企業紹介レポート](#) ／ [健康経営優良法人（中小規模）取り組み事例集](#)

▶ **チラシ**



ACTION! 健康経営



○ 問い合わせ先

健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社）

窓口：株式会社日経リサーチ

TEL：03-5296-5172（受付時間：平日10時～17時30分）

自社のブランドを向上させたい

なでしこ銘柄（経産省）

- 1.概要** 女性活躍推進に優れた上場企業を、経済産業省および東京証券取引所が共同で選定。
選定企業を投資家に“魅力ある銘柄”として紹介することによる、企業への**投資の加速**を目的としている。

2.内容

▶なでしこ銘柄

令和5年度においては、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進める企業を27社選定。

▶Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業

令和5年度においては、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」が特に優れた企業を16社選定。

- ▶募集期間 令和6年8月26日（月）
～令和6年10月18日（金）【終了】

▶令和5年度「なでしこ銘柄」選定企業事例集

▶令和5年度「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事例集

対象：全上場企業 約3,900社
令和5年9月27日付において東京証券取引所のプライム市場・スタンダード市場・グロース市場に上場している全ての企業（外国株を含む）

応募

応募企業

スクリーニング

審査対象企業

審査

なでしこ銘柄
（18業種1～2枠程度）



Nextなでしこ
共働き・共育て支援企業
（1業種の上限は2社）



人材確保・定着

人材育成

生産性向上

○問い合わせ先 経済社会政策室 TEL：03-3501-1511（内線：2131）
令和6年度「なでしこ銘柄」事業事務局（受託：EY新日本有限責任監査法人）
E-MAIL：nadeshiko20@jp.ey.com

補助金、助成金、税控除を知りたい

地域の人事部（経産省）



- 1.概要** 民間事業者等が複数の地域企業を束ね、地方公共団体、金融機関、教育機関、業界団体、経営支援機関等と連携し、地域の関係者が一体となって、地域企業群にとって必要な**人材の確保・育成・定着**を行う「地域の人事部」の取組を支援しているもの。
「地域の人事部」が**地域企業の魅力を発信し、面でも取り組むことで、地域の採用市場の形成や、若者・域内外の人材が活躍・成長する機会の創出等**が期待される。



2.内容 ▼事例集

[「地域の人事部」の定着に向けたヒント集（令和6年4月）](#)

[「地域の人事部」取組事例（令和5年9月）](#) ※P1～2：（一社）フィッシャーマン・ジャパン（石巻市）掲載

▼公募要領等



補助金、助成金、税控除を知りたい

地域の人材部（経産省）

2.内容

▼令和6年度公募期間

4月23日（火）～5月31日（金）【終了】

▼令和6年度事業区分

①一般枠

：民間事業者等が、複数の地域企業を束ね、人材獲得・人材育成・キャリア支援等のサービス提供等に取り組む事業

②働き方改革推進枠

：働き方改革に取り組んでいる地域未来牽引企業／地域経済牽引事業計画or連携支援計画の承認事業者が中心となり、地域に必要な人材の確保等のために地域の企業群と一体で働き方改革を推進しながら、人材の獲得・育成・キャリア支援等に取り組む事業

3.令和6年度の採択内容（東北管内）

申請枠	事業者	実施エリア	備考
働き方改革推進枠	プラットフォームあおもり マルジンサンアップル 金子ファーム マルチワーカージョブステーション鰯ヶ沢	青森県全域	人口急減地域支援
働き方改革推進枠	アースカラー 谷地林業	岩手県北部 沿岸	農村漁村地域支援
働き方改革推進枠	アイカムス・ラボ	盛岡市	TOLIC企業支援
一般枠	wiz	大船渡市	実践型留学（インターン）
一般枠	大森建設 BNGパートナーズ 清水企業 ダイサン	能代市	外国人活用
働き方改革推進枠	フィッシャーマン・ジャパン	石巻市	水産加工事業者支援

▼過去採択事業者

・[令和6年度採択事業者](#)

・[令和5年度採択事業者](#)

・[令和4年度採択事業者](#)

地域の人事部 取組事例を知りたい

一般社団法人フィッシャーマン・ジャパン (石巻市)

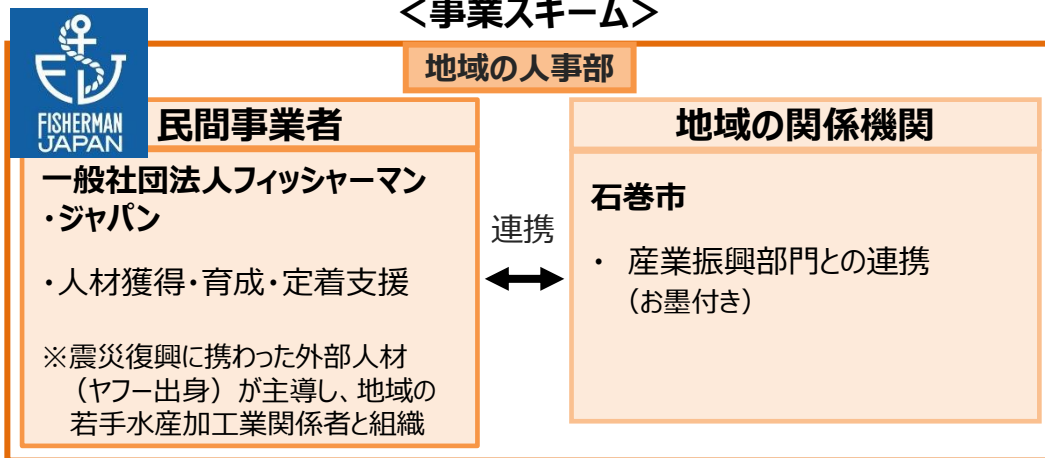


宮城県石巻市（人口14万人）では、水産加工販売業に関わる企業群が合同で、水産加工販売業全体のブランディング向上、経営戦略に関わる経営人材の採用等の取組を実施。

<事業イメージ>

地域の 目指す姿	地域の主要産業である水産関連業の復活を目指した、地域単位での採用・育成
地域の 課題	- 少子高齢化に加えて、震災により水産加工販売業の従事者は1998年から2018年で半減（4000人→2000人）。 - 今後の事業展開を担う社長の右腕人材が不足
事業例	【人材獲得】 - 社長の右腕候補人材の採用に向けた、地域企業群一体での広報戦略の策定、デジタルマーケティングの実施 ※“SeaEO人材”の募集HPの作成 （例）SeaMO（海のマーケティング責任者） SeaPO（海の経営企画責任者） - 合同でのインターンの募集・受入 【人材育成】 - 合同での研修 【人材定着】 - 就業後の定住支援（シェアハウス提供） → 3名の採用中、移住者も1名 （令和4年度）

<事業スキーム>



人材サービスの提供に係る導入・定着支援
（採用・評価制度構築・研修費用等）

地域企業群

水産加工販売業 10社程度

末永海産株式会社	（水産加工販売）
盛信冷凍庫株式会社	（水産加工販売）
株式会社布施商店	（水産加工販売）
ミノリフーズ株式会社	（水産加工販売）
株式会社木の屋石巻水産	（水産加工販売）
株式会社ヤマナカ	（水産加工販売）
漁業生産組合 浜人	（水産の養殖・加工・販売業）
等	



地域の人事部 取組のヒントを知りたい

「地域の人事部」の定着に向けたヒント集



1.概要 「地域の人事部」の定着のために、5つの活動要素と、それぞれの活動要素のレベル(成熟度)、次のレベルに移行するための実践ポイントを紹介。

[経産省「地域の人事部」ページはこちら](#)



▶ 5つの活動要素と、それぞれのレベル、次のレベルに移行するための実践ポイントを紹介

	経営戦略/事業戦略	地域の人事部に関するビジョン・ゴールを定義し内外に浸透させる
	マーケティング	顧客への提供サービスを向上させるために、ステークホルダーからのニーズ・期待と自らの特性・強みを掛け合わせたサービス設計をする
	ナレッジ・ノウハウ	地域の人事部を運営する上で必要となるノウハウやカルチャーを有する
	財 源	地域の人事部を持続的に運営・活動するために必要な財源を確保するスキームを整える
	共創関係	地域の賛同を得るためにステークホルダーとの間で補完関係や利害関係を構築する



それぞれのレベル(成熟度)と、次のレベルに移行するための実践ポイント



※実践のポイントは、本事業の目標達成度の自己評価が高かった事業者の取組をもとに作成。実践事例の詳細は第3章に掲載。

地域に人を呼び込みたい

特定地域づくり事業協同組合制度（総務省）

1.概要

地域の複数のしごとを組み合わせ、安定的な雇用環境と一定の給与水準を確保した職場を作り出すことで、人口急減地域に人材を呼び込むことを目指す事業。

地域内外の若者等を呼び込むことができるようになるとともに、地域事業者の事業の維持・拡大を推進することができる。

仕事の組み合わせ例

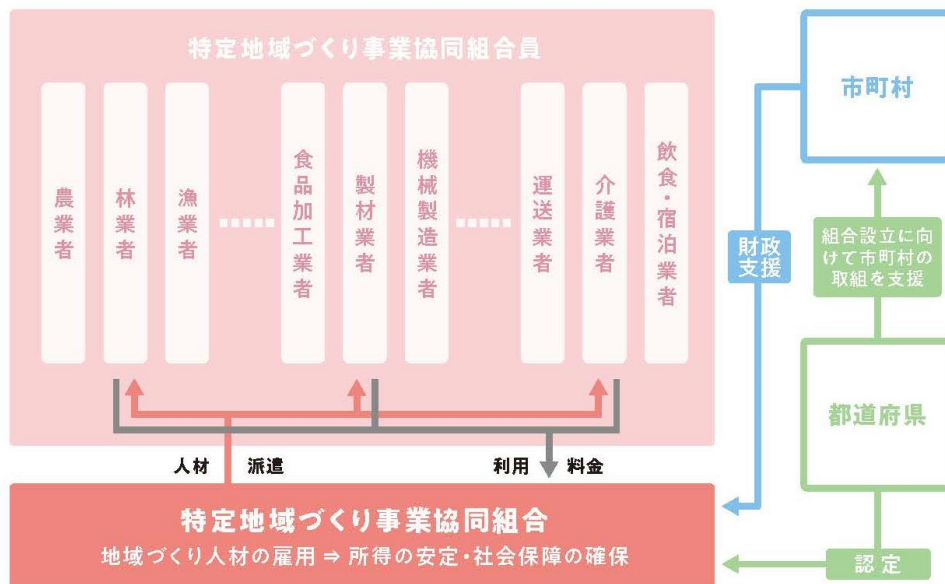


特定地域づくり事業協同組合制度の概要

対象：人口規模・人口密度・事業所数等に照らし、人材確保に特に支援が必要な地区として知事が判断
※過疎地域に限られない

認定手続：事業協同組合の申請に基づき、都道府県知事が認定（10年更新制）

特例措置：労働者派遣法に基づく労働者派遣事業（無期雇用職員に限る）を届出で実施可能



○問い合わせ先 企業所在の県・市町村

地域に人を呼び込みたい

特定地域づくり事業協同組合制度（総務省）

東北の特定地域作り事業協同組合

都道府県	市町村	組合名	求人リンク
青森県	鱒ヶ沢町	協同組合マルチワーカージョブステーション鱒ヶ沢	—
青森県	南部町	人材サポートなんぶ協同組合	●
岩手県	葛巻町	葛巻町特定地域づくり事業協同組合	●
岩手県	大槌町	おおつち百年之業協同組合	—
岩手県	岩泉町	協同組合マルチワークいわいずみ	—
宮城県	気仙沼市	気仙沼ジョイントワークス協同組合	—
秋田県	東成瀬村	東成瀬村地域づくり事業協同組合	●
山形県	小国町	おぐにマルチワーク事業協同組合	●
山形県	白鷹町	しらたかマルチワーク事業協同組合	●
福島県	喜多方市	協同組合ジョイフルワーク喜多方	●
福島県	只見町	只見働き隊事業協同組合	●
福島県	西会津町	協同組合マルチワークスにしあいづ	—
福島県	柳津町 三島町 昭和村	奥会津地域づくり協同組合	●
福島県	金山町	奥会津かねやま福業協同組合	●
福島県	会津美里町	会津美里町地域づくり事業協同組合	—
福島県	楡葉町	楡葉町特定地域づくり事業協同組合	—

事例（発表動画）

【令和5年度】

- [おぐにマルチワーク事業協同組合（山形県小国町）](#)
- [奥会津かねやま福業協同組合（福島県金山町）](#)

【令和4年度】

- [人材サポートなんぶ協同組合（青森県南部町）](#)
- [おぐにマルチワーク事業協同組合（山形県小国町）](#)

優良事例集

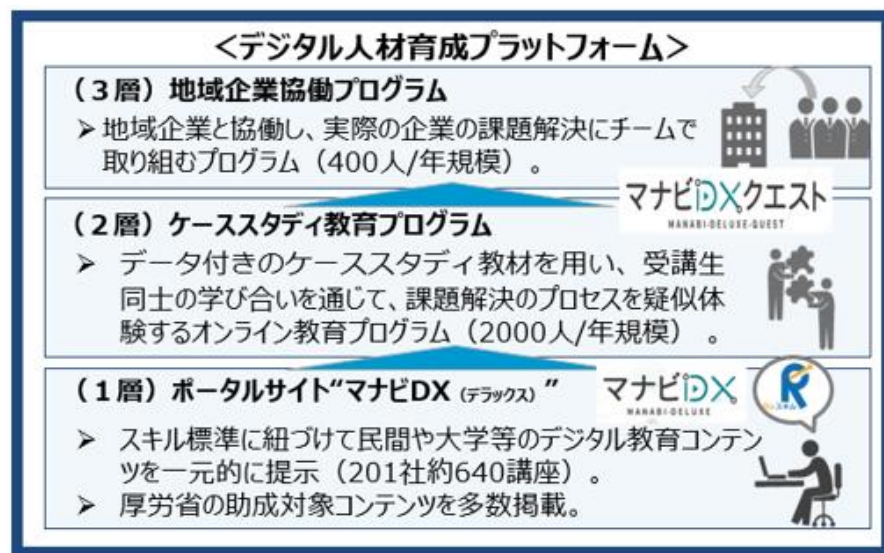
- 山形県小国町
[おぐにマルチワーク事業協同組合（P1）](#)



デジタル人材を育成したい

デジタル人材育成プラットフォーム（経産省）

- 1.概要** デジタル田園都市国家構想の実現に向け、地域企業のDXを加速するために必要なデジタル人材を育成するプラットフォームを構築し、個人や企業内人材のリスキルを推進。
特徴は、デジタル教育コンテンツの集約・提示に加えて、ケーススタディ教育プログラムや地域企業協働プログラムを提供し、DX推進する実践人材を育成。



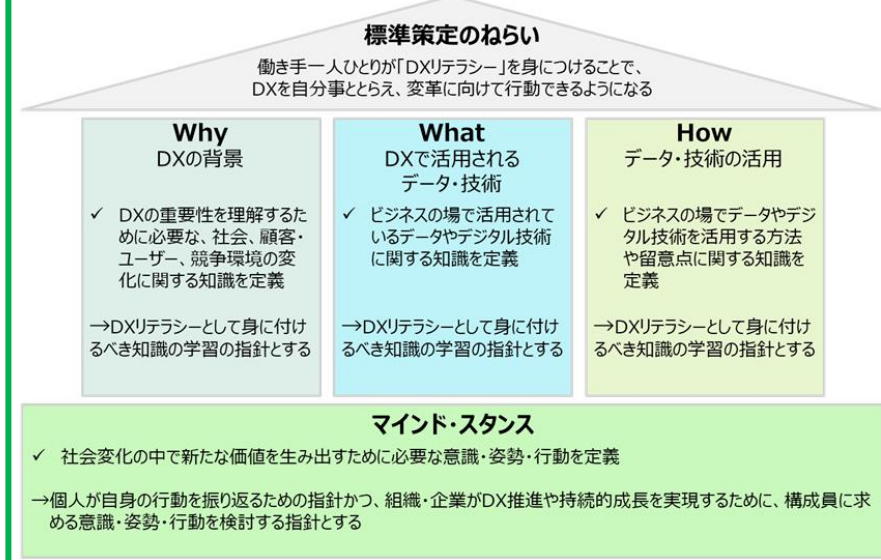
○マナビDX

<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>

○マナビDX Quest

<https://dxq.manabi-dx.ipa.go.jp/>

▼DXリテラシー標準の全体像



○問い合わせ先

マナビDX事務局（IPA）

「[マナビDX問い合わせフォーム](#)」

デジタル人材を育成したい

マナビDX（経産省・IPA）

1.概要 デジタルに関する知識・スキルを身につけることができるポータルサイト。
これまでデジタルスキルを学ぶ機会が無かった方から、さらに実践的なデジタル知識・スキルを身につけたい方まで、誰でも、デジタルスキルを学ぶことのできる講座を紹介。

2.内容

マナビDXは デジタル知識・スキルが身につく”学びの場”

経済産業省と独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が運営する
デジタル人材育成プラットフォーム



信頼できる講座を厳選

デジタルスキル標準（DSS）※などのスキル標準への対応を経産省・IPAが審査し、合格した講座のみを掲載



講座の種類が豊富

多数パートナーが提供するデジタルに関するリテラシーから実践レベルまで幅広い講座を掲載



リスキリングにも活用

リスキリングに重要なデジタルスキル習得をはじめめる方に最適な初心者向け講座も提供



3.備考

- ・約230社、約730講座（令和6年10月時点）の民間事業者等の学習コンテンツを掲載。
- ・厚労省が定める要件を満たした場合は、専門実践教育訓練給付・人材開発支援 助成金の対象に。
- ・無料講座・受講費用補助が受けられる講座も多数掲載。
- ・生成AI 関連の講座も掲載。

○問い合わせ先

マナビDX事務局（IPA）

「[マナビDX問い合わせフォーム](#)」

デジタル人材を育成したい

マナビDX Quest（経産省・IPA）

1.概要 「マナビDX」に続き、さらなる地域企業・産業のDXの実現に向け、ビジネスの現場における課題解決の実践を通じた能力を磨くため、学生・社会人等を対象としたデジタル推進人材育成プログラム。実際に手を動かしながらDX推進プロジェクトを体験することで、デジタル素養の有無に関係なく、DXの担い手として持つべきスキルの習得が可能。

2.内容

マナビDXクエスト
MANABI-DX QUEST

デジタル推進人材育成プログラム

マナビDX Quest

地域企業・産業のDXの実現に向け、ビジネスの現場における課題解決の実践を通じた能力を磨く、デジタル推進人材育成プログラムです。

オンライン開催 受講料無料!

受講の4つのメリット

- DXに必要なスキルをトータルで学べる!
ビジネスもデジタルも!
ビジネス課題～デジタル課題まで一気通貫で学習し、DXに必要なスキルを学べる!
- 幅広いデジタル人材と出会う!
つながりを構築!
互いに学び合い・教え合うことで、志を同じくする参加者とのつながりができる!
- デジタル初心者・経験者両方OK!
誰でも学べる!
多数の補助教材により、デジタル初心者・経験者問わず参加できる!
- デジタル技術の活用OK!
実践的スキルが学べる!
生成系AI等の技術を自由に活用することで、変化に対応できる実践的スキルを学べる!

受講生2,134名と協働企業88社が参加し**96%の満足度!**
(2022年度)

DXの担い手になる! 身につくスキル

- 課題発見・ゴール設定
- 仮説思考・論理的思考力
- デジタル技術への理解・ビジネスへ活かす力
- コミュニケーション力

より学びを深められる 充実のプログラム

- ケーススタディ教育プログラム**
・講師による座学ではなく、情報交換して学び合い・教え合い、課題を解決するPBLを中心に据えたプログラム
・AIモデル構築やデータサイエンスの技術を用いたDX変革の疑似体験ができる教材 (PBL・Project-based Learning: プロジェクト型学習)
- 地域企業協働プログラム**
・チームで地域の中小企業の経営陣・担当者と協働し、デジタル技術を活用する課題解決型プログラム
(ケーススタディ教育プログラム受講者のうち希望者のみ)

受講要項

※身につくスキルは、デジタルスキル標準ver.1.0に準拠
※オープンバッジで発行する修了証にて、スキル標準で定められたスキルの習得が把握できる

開催時期 例年8月初旬～翌2月下旬頃

受講対象 学生・社会人

開催方法 オンライン

受講資格 データ処理の基礎的な理解があれば、専門性やバックグラウンドは不同。
※詳細は、下記URLサイトに掲載。ご確認ください。

応募時に提出いただく情報（ご自身に関する情報、志望動機など）及び、アセスメントの結果を基に、マナビDX Quest事務局にて総合的に判断。

3.備考

- 令和5年度の成果
満足度：96%
参加者：①ケーススタディ教育プログラム 2,846名
②地域企業協働プログラム 468名 82企業
- 令和6年度のケーススタディ教育プログラムは募集終了

○問い合わせ先

info_manabi-dxquest@a-brain.com

受付/回答時間 10:00～17:00(土日祝日・年末年始を除く)

従業員の人材育成、スキルアップに

人材開発支援助成金（最大75%助成）

1.概要 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。

2.内容

【こんな悩みありませんか？】

- ・社員研修が必要だけど、費用が高い・・・
- ・人材育成に対する取組ができていない・・・
- ・スキルアップしたいけど、時間と費用がかかる・・・

【助成金の活用で・・・】

- ・人材育成上の費用負担が軽減
- ・従業員の生産性が向上
- ・従業員のキャリアアップへの意識向上

【こんな時にはこのコース】

- ① 人材育成支援コース
従業員の能力向上を目的とした専門的な知識・技能を習得させたい
- ② 教育訓練休暇等付与コース
なかなか時間が取れない従業員の自発的な訓練受講を支援したい
- ③ 人への投資促進コース
社内のデジタル人材の育成や、サブスクリプション型の研修を活用したい
- ④ 事業展開等リスクリング支援コース
新規事業の立ち上げや新商品の開発など、新たな分野で活躍する人材を育成したい

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	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%) 60%※2 70%※3	60% (45%) 75%※2 100%※3	－	－
	認定実習併用職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45% (30%)	60% (45%)	－	－
		OJT	－	－	－	－	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	有期実習型訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60%※2 70%※3	75%※2 100%※3	－	－
		OJT	－	－	－	－	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		－	－	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	OFF-JT	960円 (480円)	－	75% (60%)	－	－	－
	成長分野等人材訓練	OFF-JT	960円※4	－	75%	－	－	－
	情報技術分野認定実習併用 職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	－	－
		OJT	－	－	－	－	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	OFF-JT	－	－	60% (45%)	75% (60%)	－	－
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	－	－	45%	60%	－	－
	長期教育訓練休暇制度		960円※5 (760円)	－※5 (960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		OFF-JT	960円 (480円)	－	75% (60%)	－	－	－

※支給にあたっては各種要件あり。労働局・ハローワークに確認のこと。

○問い合わせ先 [労働局](#) / [ハローワーク](#)

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

人材開発支援助成金 活用事例を知りたい

仙台事業構想プロジェクト研究(事業構想大学院大学)

- 1.概要** 「事業構想」によって「新規業創出のための構想計画を策定できる人材」を育成。
事業構想大学院大学(2年間の修士課程)のカリキュラムのエッセンスを1年間に凝縮。
現在・未来における社会動向、社会構造、社会システム、価値観、常識の変化を先取り、事業の種を探し、事業の仮説を考え、ビジネスモデルを策定。フィールド・リサーチを経て、構想計画にまとめていく。

2.内容



プロジェクト実施期間

全24回(実施期間:2024年7月~2025年6月)
原則隔週 木曜日

定員

15名 ※最少実施人数10名

場所

事業構想大学院大学 仙台校(JR仙台イーストゲートビル7階)
オンライン

対象

- ・新規事業に取り組む経営幹部、担当者(及び将来携わりたいと希望する者)
- ・事業承継者(及び事業承継予定者)
- ・社会のイノベーションにつながる事業開発を志す方

教員

事業構想大学院大学 教授、客員教授、特任教授、その他 各協力自治体やゲスト講師など

3.備考

・研究参加費:120万円/人

※人材開発支援助成金(人への投資促進コース)対象

厚生労働省の新たな助成制度のご案内

厚生労働省「人への投資促進コース」助成制度

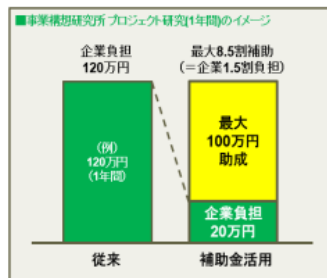
今なら、国の制度で、

研究費が

最大 **8.5** 割助成されます。

(※条件があります)

※厚生労働省「人材開発支援助成金 人への投資促進コース」を活用した場合です。
該当条件で、申請期間が異なります。



仙台事業構想プロジェクト研究募集要項 (仙台経済同友会提携プロジェクト)

〇問い合わせ先

学校法人先端教育機構

事業構想大学院大学 事業構想研究所

<仙台校> TEL: 022-257-8411

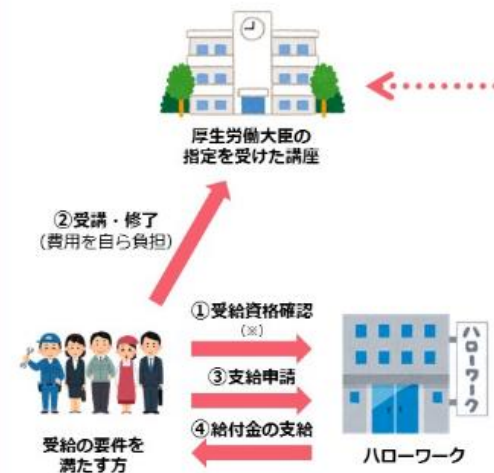
個人の教育訓練に活用できる助成金を知りたい

教育訓練給付制度（厚労省）

1.概要 個人の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給されるもの。

制度概要

1 教育訓練給付の支給を受けるまでの流れ



※受給資格確認は、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を受講する場合に必要な手続です（一般教育訓練を受講する場合は必要ありません）。

2 教育訓練給付の講座指定を受けるまでの流れ



教育訓練の種類

対象講座

対象の教育訓練は、約16,000講座。

具体的な講座は、教育訓練給付制度【検索システム】で検索できます。

オンラインで受講できる講座や、夜間・土日に受講できる講座もあり、働きながら受講することができます。

教育訓練 検索 検索



教育訓練の種類と給付率	対象講座の例
専門実践教育訓練 最大で受講費用の80% 【年間上限64万円】 を受講者に支給 ※2024年9月までに開講する講座は最大で受講費用の70%（年間上限56万円）を支給	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師 など デジタル関係の講座 ・第四次産業革命スキル習得講座（経済産業大臣認定） ・ITSSレベル3以上の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程 ・専門職大学院の課程（MBA、法科大学院、教職大学院 など） ・職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） など 専門学校の課程 ・職業実践専門課程（文部科学大臣認定） ・キャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
特定一般教育訓練 最大で受講費用の50% 【上限25万円】 を受講者に支給 ※2024年9月までに開講する講座は受講費用の40%（上限20万円）を支給	業務独占資格などの取得を目標とする講座 ・介護支援専門員実務研修、介護職員初任者研修、特定行為研修、大型自動車第一種・第二種免許 など デジタル関係の講座 ・ITSSレベル2の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学等、専門学校の課程 ・短時間の職業実践力育成プログラム（文部科学大臣認定） ・短時間のキャリア形成促進プログラム（文部科学大臣認定）
一般教育訓練 受講費用の20% 【上限10万円】 を受講者に支給	資格の取得を目標とする講座 ・輸送・機械運転関係（大型自動車、建設機械運転等）、介護福祉士実務者養成研修、介護職員初任者研修、税理士、社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士 など 大学院などの課程 ・修士・博士の学位などの取得を目標とする課程

○問い合わせ先 [労働局](#) / [ハローワーク](#)

人材育成に利用できる機関を知りたい

職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）

1.概要 求職者や在職者を対象にした短期間の職業訓練を実施する公共職業能力開発施設。各県に設置され、訓練メニュー・コースも各センターごとに用意されている。

- **求職者向け職業訓練**…主に雇用保険を受給できない求職者のための職業訓練を実施
- **在職者向け職業訓練（能力開発セミナー）**…人材育成・スキルアップのための職業訓練を実施

[◇ポリテクセンター青森](#)

[◇ポリテクセンター岩手](#)

[◇ポリテクセンター宮城](#)

[◇ポリテクセンター秋田](#)

[◇ポリテクセンター山形](#)

[◇ポリテクセンター福島](#)

[◇ポリテクセンターいわき](#)

[◇ポリテクセンター会津](#)

その他の公共職業能力開発施設

高度ポリテクセンター

通常のポリテクセンターでは実施されていない高度かつ先端的な知識・技術を習得するための施設。千葉市に設置。

職業能力開発大学校／職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ）

高校卒業者等を対象に、ものづくりの基本を習得し、製造現場での最新の技能・技術に対応できる人材を養成。

[◇東北ポリテクカレッジ](#)

[◇ポリテクカレッジ青森](#)

[◇ポリテクカレッジ秋田](#)

人材育成に利用できる機関を知りたい

生産性向上人材育成支援センター

1.概要 全国のポリテクセンターやポリテクカレッジなどに設置した、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するための総合窓口。



中小企業等 DX人材育成支援コーナー

令和4年度から設置。DX人材育成を推進するため、生産性向上人材育成支援センターが提供する訓練等を継続的に受講することで、DX人材育成に関する課題解決に結び付けられるよう、計画的な支援を実施。

支援メニュー

(1) 在職者訓練（高度な技能・技術の習得を支援）

“ものづくり分野”を中心として、設計・開発、加工・組立、工事・施工、設備保全などの、実習を中心とした訓練コース

▶ [人材開発支援助成金](#)が活用できます！
訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等の助成

(2) 生産性向上支援訓練（生産性向上に必要な知識等の習得を支援）

生産管理、IoT・クラウド活用、組織マネジメント、マーケティング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職業訓練

(3) 職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出

教育訓練等の内容に応じ、訓練指導のノウハウを持った専門の職業訓練指導員（テクノインストラクター）を派遣・紹介

訓練活用事例

- ・ [在職者訓練（利用者の声紹介ページへ）](#)
- ・ [生産性向上支援訓練（利用者の声紹介ページへ）](#)

○問い合わせ先

[最寄りのポリテクセンター／ポリテクカレッジ](#)

人材育成に利用できる機関を知りたい

キャリア形成・リスキリング支援センター

1.概要 「個人(在職者)の方」「企業・団体の方」「学校関係者の方」を対象に、ジョブ・カードを活用して様々なキャリア形成支援やリスキリング支援を無料で実施。

▶
利用の
流れ



お問合せ

まずはお気軽に、お近くキャリア形成・リスキリング支援センターまでお問合せください。



ヒアリング

センターの担当者より、貴社のご要望や課題等をお聞きます。



ご提案

ヒアリング内容を基に、貴社の現状、ご要望等に応じた導入プランを策定し、ご提案します。



実施

ジョブ・カードやキャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドッグの導入等を実施します。



個人の方

キャリアプランの明確化

キャリアコンサルティングを通じて
個人の方のキャリアプランを明確化



[詳しくはこちら](#)

企業・団体の方

人材育成・定着促進等支援

人と組織の活性化につながる
キャリア形成と能力開発の支援



[詳しくはこちら](#)

学校関係者の方

キャリア形成・就職サポート

ジョブ・カードを活用した
貴学のキャリア支援講座をサポート



[詳しくはこちら](#)

○問い合わせ先 [キャリア形成・リスキリング支援センター](#)

産学連携の人材育成施策を知りたい

高等教育機関における共同講座創造支援事業費補助金（経産省）

1.概要

『共同講座』とは、企業等が高等教育機関（大学・高等専門学校等）と“共同”で設置・運営する、自社が必要とする高度専門人材を育成するための“講座”（コース・学科等を含む）。共同講座の設置・運営によって、企業等の求める人材を高等教育機関において育成する環境を整備することで、人材のリスキングや企業等に必要分野の学生の輩出を実現し、産業界のニーズに即した人材の育成の加速化を図る。

2.内容

共同講座の概念図



○通常枠

概要：共同講座を設置・運営する取組を支援
補助率：1/3以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

○処遇反映枠

概要：共同講座の設置・運営に加えて、共同講座によるリスキングの成果等を処遇へ反映する取組を支援
補助率：1/2以内、補助上限額：3,000万円（税抜）/事業

補助対象経費

- ✓ 共同講座運営費
- ✓ 人件費
- ✓ 委託費・外注費
- ✓ 備品・機材導入費
- ✓ その他諸経費

【対象とする共同講座は】

- ・ 講義聴講等だけでなく、業務への反映・実務を想定した能動的学習（実習、フィールドワーク、PBL等）を含むことが望ましい。
- ・ 可能な限り補助対象事業者以外へも開放し、または情報発信がなされることが望ましい。
- ・ 過去の講座は、以下のタイプが多い。
 - ①企業人材育成型
補助対象事業者の従業員を主な対象として、業務関連性の高い専門性を習得
 - ②地域・業界人材育成型
地域・業界の多様な関係者や学生を主な対象として、地域・業界の課題解決に必要な基礎的知見・スタンス等を習得

3.備考

[2次公募：7月23日～9月5日【終了】](#)

[概要説明資料](#)

共同講座の事例はこちら[共同講座事例調査報告書](#)

○問い合わせ先

「高等教育機関における共同講座創造支援事業」事務局
（一般社団法人 社会実装推進センター（JISSUI））

■ E-mail : sangaku-renkei@jissui.or.jp

産学連携の人材育成施策を知りたい

高等教育機関における共同講座創造支援事業費補助金（経産省）

4.東北管内の採択状況

申請枠	事業者	連携高等教育機関	共同講座の名称
R5年度交付決定			
処遇反映枠	株式会社どうぐばこ	山形大学	データ駆動型課題解決スキルセット講座
処遇反映枠	DOWAホールディングス株式会社	東北大学	DOWA×東北大学共創研究所
通常枠	特定非営利活動法人イノベブリッジたきざわ	岩手県立大学	滝沢市IPUイノベーションセンター企業による共同授業
通常枠	古河電池株式会社 (いわきCN人材育成コンソーシアム)	福島工業高等専門学校	いわきカーボンニュートラル社会連携共同講座
R4年度交付決定			
処遇反映枠	常磐共同ガス株式会社 (いわき CN 人材育成コンソーシアム)	福島工業高等専門学校	いわきカーボンニュートラル社会連携共同講座
処遇反映枠	株式会社どうぐばこ	山形大学	データ駆動型課題解決スキルセット講座
処遇反映枠	DOWAホールディングス株式会社	東北大学	DOWA×東北大学共創研究所
R3年度交付決定			
—	DOWAホールディングス株式会社	東北大学	DOWA×東北大学共創研究所
—	東洋システム株式会社	福島工業高等専門学校	カーボンニュートラル社会連携講座
—	セルスペクト株式会社	一関工業高等専門学校	ヘルステック創生医理工連携講座

▼過去交付決定事業者（全国）

・令和5年度交付決定事業者 / ・令和4年度交付決定事業者 / ・令和3年度交付決定事業者

DOWAホールディングス(株)×東北大学

R4補正(処遇反映枠)

人材確保・定着

人材育成

生産性向上

1/2

WHY

【DOWA社の事業課題】

- ✓ 高特性銅合金の開発・製造を営むDOWA社は、自動車や情報通信機器向けに銅素材を供給しており、市場も拡大傾向。一方、近年新興中国メーカーの台頭等により国際競争が激化しており、更なる新素材開発力の強化が必要。
- ✓ 競争力を維持していくために、開発プロセス自体をこれまでの経験に頼った”職人型”から”データ駆動型”にシフトしていく必要があり、データ駆動型の素材開発技術、並びにデータ駆動型開発に必要なデータ取得・評価技術を有する人材の開発が不可欠。

WHAT

参加対象者の現状 (Before)

過去の事業戦略

経験やノウハウに頼った職人型銅素材開発

育成してきた人物像

(求めてきた役割)

- ✓ 新銅合金素材の開発、既存合金の改良
- (求めてきた業務上の行動)
- ✓ 経験やノウハウをベースに、トライ & エラーにより新銅合金素材を創り上げる
- ✓ 組織制御の活用により既存合金を改良する

参加対象者になって欲しい状態 (After)

今後の事業戦略

DX型素材開発へのシフト

育成したい人物像

(求める役割)

- ✓ データ駆動型による新銅合金素材の開発、及びDX型素材開発の事業化を先導するリーダー
- (求める業務上の行動)
- ✓ データ駆動型素材開発により、効率的に新銅合金素材を創り上げる
- ✓ DX技術に資する正確なデータ取得が可能な計測技術を構築できる

HOW

【共同講座の設置】DOWA×東北大学 共創研究所

主な対象者
(企業)



- ✓ 若手社員（研究職）を中心として6名程度を公募および推薦にて選抜

主な対象者
(学生)



- ✓ 講義のみ参加する聴講生を最大100名受け入れ
- ✓ うち5名程度は共同研究ならびに実習に参加し適宜ゼミ等も開催

共同研究
500時間以上



講義
12時間程度



実習
30時間程度



- ✓ 高等教育機関に評価装置を導入し、次世代の薄板銅合金素材の機械的特性の評価技術の構築を確立
- ✓ DOWA社が積み上げてきた実データを用いて、機械学習によるデータ駆動型の素材開発に取り組む

- ✓ 銅合金や関連技術の最新動向や課題を情報提供
- ✓ 上記と並行して、機械学習による素材開発の事例を紹介しながらディスカッション形式の講義を実施

- ✓ データにより予測された新素材について、手を動かして実際に製造・評価を行うワークショップを実施
- ✓ 得られた結果及基に、技術者・学生・教員間で議論

共同講座創造支援事業費補助金 活用事例を知りたい

DOWAホールディングス(株)×東北大学

R4補正(処遇反映枠)

2/2

実施体制

- ✓ DOWAホールディングスと東北大学大学院工学研究科は、共創研究所の設置（2022年4月～2025年3月）を合意し、年度毎により実践的・高度なカリキュラムに更新しながら、共同講座の運営を進めている。

DOWA
ホールディングス
社



(役割)

- ✓ 講義運営全体の総括
- ✓ 実習・実証実験の主導（実データ提供等）
- ✓ 参加社員の人選・サポート

(講座運営に活かす強み・特徴)

- ✓ 銅合金素材の事業化に関する知見
- ✓ 実用特性の評価技術
- ✓ 過去に蓄積した銅素材に関する実データ提供

東北大学大学院
工学研究科



(役割)

- ✓ 共同研究・講義の主導
- ✓ 評価装置の設置・利用方法サポート
- ✓ 参加学生の募集・選定・サポート

(講座運営に活かす強み・特徴)

- ✓ 素材開発の先進的な学術知見
- ✓ 機械学習による新素材提案のノウハウ
- ✓ ハイスループット実験技術

学習を推進する評価等の工夫（処遇反映等）

- ✓ 全社として博士号取得者を増やしていく人材開発指針と連動させ、社会人博士号取得支援制度を新設。共同講座の学びを活かして研究開発を牽引するリーダー人材となるキャリアを設計している。

成果指標と
モニタリング計画



- ✓ 「計測技術構築」と「データ駆動型素材開発」の2つの観点で、当該領域の知見理解や技術習得、ならびに実用化にあたっての課題を認識することを、2023年度の学習目標と設定。
- ✓ 2-3ヶ月毎に定期的に進捗確認ミーティングを設定。参加実績や進捗等の定量面の成果把握と並行して、ディスカッション形式のセミナーにより理解度・研究意欲等の変容度を定性的にも評価。

参加動機醸成や
実務反映に向けた工夫
(処遇反映等)



- ✓ 従業員の学習した技術の業務への活用や更なるスキルアップへ向けたモチベーションを高めるため、**学習した技術を活用して新素材創成など新しい価値創造に繋がる成果を上げること等を要件として、2023年度から社会人博士号取得を支援する制度を設置。**
- ✓ 社会人博士号取得支援制度では、入学金、授業料、出張費などの**社会人博士取得費用を全額支援**するとともに、博士号取得に係る活動は全て就業時間内として取り扱う予定。博士号取得後は、将来的な研究開発拠点責任者候補としてのキャリアプランに繋げることを想定。

産学連携の人材育成施策を知りたい

理工チャレンジ（リコチャレ！）～女子生徒等の理工系への進路選択を促進～

1.概要 女子中高生・女子学生の皆さんが、理工系分野に興味・関心を持ち、将来の自分をしっかりイメージして進路選択（チャレンジ）することを応援するため、理工系分野が充実している大学や企業など『リコチャレ応援団体』の紹介や、団体が実施するイベント情報の提供、理工系分野で活躍する女性からのメッセージ紹介等を実施。

現状

- 大学（学部）の理工系の学生に占める女性の割合：理学系 27.9 % 工学系 16.1 % （文部科学省「令和5年度学校基本調査」）
- 研究者の採用に占める女性の割合（自然科学系）：理学系 14.1 % 工学系 19.9 % （文部科学省調べ 令和3年度）



取組

夏のリコチャレ

- 夏休み期間中、大学・企業・学術団体等がイベントを実施
- 内閣府・文科省・経団連がサポート
- 令和6年度実績 119団体228イベント実施（約6,900名が参加）

理工系女子応援ネットワーク会議

- 理工系女子応援ネットワークに登録した団体が出席
- 相互連携に向けた情報共有や取組方針を検討

STEM Girls Ambassadors

による理工系女性人材育成

- STEM Girls Ambassadorsを派遣し、全国各地で講演等を開催

リコチャレ応援団体

- 理工チャレンジの趣旨に賛同する大学
- 企業・学術団体等 916 団体（令和6年10月1日現在）

理工系女子 応援ネットワーク

リコチャレ応援団体のうち、具体的な支援を行っている団体 225 団体（令和6年10月1日現在）

若手理工系人材（ロールモデル） による出前授業

- 人口5万人未満の市区町村の自治体や学校へ、企業・大学等の理工系人材を派遣

ウェブサイト 理工チャレンジ

- イベント情報
- ロールモデル情報
- 団体からの応援メッセージ



シンポジウム

- 有識者や実際に活躍する女性研究者・技術者（ロールモデル）による情報発信
- IT業界で活躍する女性（ロールモデル）提示等

調査研究

- 女性生徒等の理工系分野への進路選択支援を目的とした各種支援策の調査研究、事例集作成
- 女子生徒等の理工系分野への進路選択を阻害するアンコンシャスバイアスの払拭を目的とする研修用動画制作

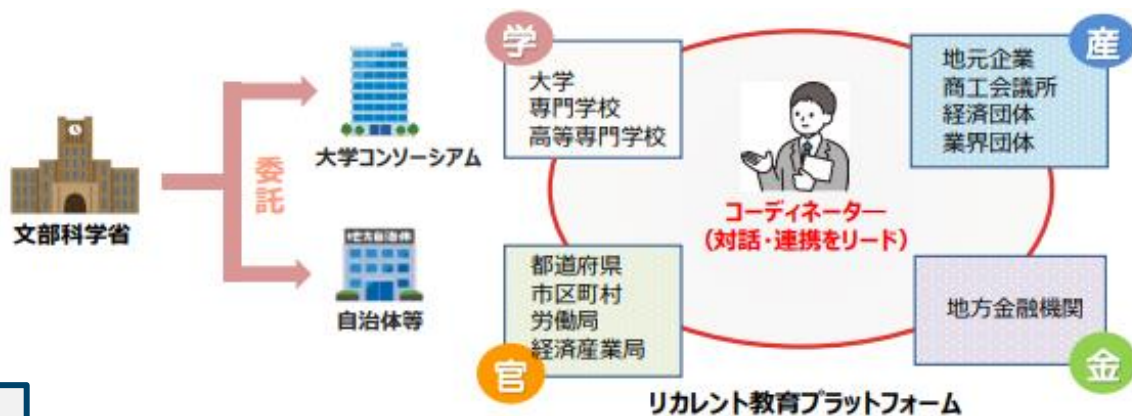
産学連携の人材育成施策を知りたい

地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業

R4補正予算3億円、R5補正予算1.4億円

1.概要 地域の複数の大学と産業界や自治体等が連携して、リカレント教育に関するニーズ把握やマッチング等を効果的・効率的に行うとともに、企業側における評価や環境整備の促進も図るプラットフォームを構築し、その取組を促進することを図るもの。

☞ R5補正予算事業（R6実施）では東北管内では、**岩手県、山形大学**が採択



主な実施事項

R4補正予算事業（R5実施）

- リカレント教育に関する**地域人材ニーズの把握**
- **コーディネーター配置**
- 大学等の教育コンテンツと地域ニーズのマッチング

R5補正予算事業（R6実施）

- 企業等の観点から、**受講の有用性等に関する評価方法**を策定
- 企業側のリカレント教育に関する取組状況を共有
- リカレント教育の受講促進に向けた**企業側の環境整備指針等**を明示
- 大学等の協力を得た**経営者向けプログラム開発**

メリット

- ✓ 地方大学は、**大学進学や就職の際に若者の流出を防ぎ**、地方自治体の存立に貢献
※大学の学生収容率と自県内大学進学率には、強い正の相関
- ✓ **経営者や労働者のリスクリングに取り組むことにより**、地域産業の維持発展に貢献
- ✓ 地域の産・学・官が一体となった「リカレント教育プラットフォーム」を構築し、**地域の産業ニーズと大学資源をマッチング**

女性のリーダー人材を育成したい

女性リーダー育成研修（WIL）

1.概要

グローバル化の進展、市場ニーズの多様化といった社会環境の変化に対応するためには、経営層に女性などの多様な人材を登用することが重要。他方、我が国における役員レベルの女性比率は10%台にとどまり、諸外国と比べて極めて低い状況。

役員登用前の女性幹部社員について、個社の中でロールモデルが少ない、管理職以上に登用できるスキルを持った女性の層が薄い等の課題もある中、企業単独での取組には限界もあることから、企業経営を担う女性リーダー人材の育成を目的とした研修を実施。

（WIL：Women's Initiative for Leadershipの略）

2.内容

【令和6年度WIL第9期募集要領から】

目的	将来の経営幹部候補である女性幹部社員の人材育成
人数	10名公募（地方企業への波及の目的から、企業規模・地域の分散の観点を含め選出） 研修はなでしこ銘柄の選定企業・WILへの参加実績ある企業からの参加をあわせ30名程度で実施。
対象企業	女性の活躍推進が、自社の企業経営における重要な戦略として位置づけられ、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を定め公表するとともに具体的な取組を行っていることなど複数要件あり
対象者	所属企業が経営幹部候補として推薦する女性社員（原則部長級相当）で、WIL全プログラムに対面で参加していただける方
参加費	無料（交通費・通信費・諸費用は各自負担）
研修内容	①政府関係者・企業経営者・有識者を講師とする勉強会 ②グループ別政策研究（経済社会課題に関する政策提言の策定）

3.備考

東北管内参加企業：(株)セーコン【第3期】
(株)ユーマディア【第4期】

○問い合わせ先

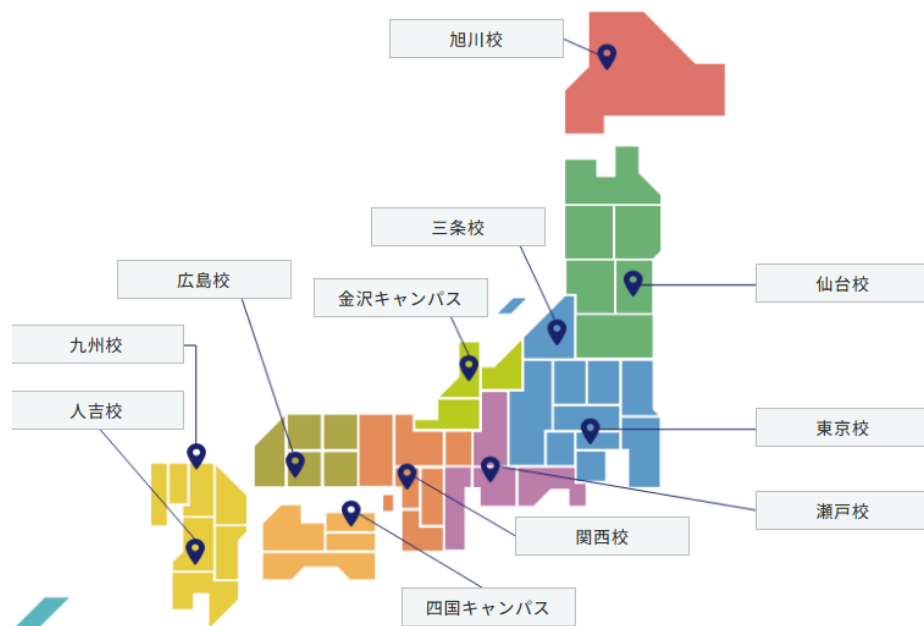
経済産業省経済産業政策局経済社会政策室
TEL：03-3501-1511（内線2131）
MAIL：bzl-WIL@meti.go.jp

経営人材を育成したい

中小企業大学校（中小機構）

1.概要 経営者・経営幹部等及に対して、中小企業の事例等を活用した研修の提供を通じて、自社が抱える経営課題の解決につながる知識・スキルの習得を支援。

全国9か所に設置



仙台校 (仙台市青葉区落合4-2-5)

仙台校(仙台校の魅力編) (YouTubeに遷移)



1991年の開校以来、延べ4万人以上が受講。
中小企業の課題解決を目的に、短期(1～5日間)
にして実践的な研修を開催。

中小企業者向け研修

支援担当者向け研修

中小企業者および中小企業支援担当者のための少人数制
オンライン研修や、短時間で学べるオンライン研修、いつでも
どこでも学べるe-ラーニング講座(動画・無料)も開催。

[WEBee Campus\(ウェビーキャンパス\)](#)／[MANABee Campus\(マナビーキャンパス\)](#)

○**問い合わせ先**

中小企業大学校 仙台校 TEL : 022-392-8811

経営人材を育成したい

地域イノベーションプロデューサー塾（RIPS）

地域イノベーションアドバイザー塾（RIAS）

1.概要

RIPS▶地域の経営人材が未来を創るイノベーションに挑戦して魅力的な事業プランを開発し、構想力と実行力を支える知力・スキル・マインドを学習するための場を提供するとともに、卒塾後の事業プランの実現プロセスを支援。

RIAS▶地域企業のイノベーションを促進する高度な目利き力と支援力を有する支援人材を育成。

2.内容

【RIPS】



【RIAS】



3.備考

- 入塾料：30万円
- 卒塾生数（2012年度～2024年度）
RIPS：381名 RIAS：244名

○問い合わせ先

東北大学大学院経済学研究科 地域イノベーション研究センター
（イノベーション教育研究棟6階）
TEL：022-217-6265

経営状態を確認したい

ローカルベンチマーク（通称：ロカベン）

1.概要

企業の経営状態の把握、いわゆる「企業の健康診断」を行うツール。
企業の経営者と金融機関・支援機関等がコミュニケーション（対話）を行いながら、ローカルベンチマーク・シートなどを使用し、企業経営の現状や課題を相互に理解することで、個別企業の経営改善に向けた取組を促す。

2.内容



② ローカルベンチマークの内容

【財務指標の分析】

●財務情報…企業の過去の姿を映す

- ①売上高増加率…売上持続性
- ②営業利益率…収益性
- ③労働生産性…生産性
- ④EBITDA有利子負債倍率…健全性
- ⑤営業運転資本回転期間…効率性
- ⑥自己資本比率…安全性



【非財務指標の分析】

●非財務情報…企業の現在の姿を映し、将来の可能性を評価

- ①経営者への着目
- ②事業への着目
- ③関係者への着目
- ④内部管理体制への着目



モデルシート（上：財務、下：非財務）



③ ローカルベンチマークの活用事例

健康診断はもとより、様々な目的でローカルベンチマークは活用できます。ローカルベンチマークを活用した以下のような事例があります。

事業承継

- まだ事業承継の必要性に気付いていない経営者に事業承継の必要性を気付かせた事例

IT導入

- 経営状態を把握したうえで、経営課題を解決するためのIT導入を実施し、生産性を向上した事例

事業計画

- ローカルベンチマークを活用した早期経営改善計画を作成することで、数字の羅列だけではない地に足のついた内容となり、金融機関へ説明することで事業性を理解してもらえた事例



★活用事例はロカベンHPで

3.備考

- ・ローカルベンチマーク（ロカベン）シート
- ・活用事例

○問い合わせ先

経済産業省 経済産業政策局 産業資金課 TEL：03-3501-1676

企業競争力を強化したい

デザイン経営

デザインは、企業が大切にしている価値、それを実現しようとする意志を表現する営み

1.概要

デザインの力をブランドの構築やイノベーションの創出に活用する経営手法。

その本質は、人（ユーザー）を中心に考えることで、根本的な課題を発見し、これまでの発想にとられない、それでいて実現可能な解決策を、柔軟に反復・改善を繰り返しながら生み出すこと。

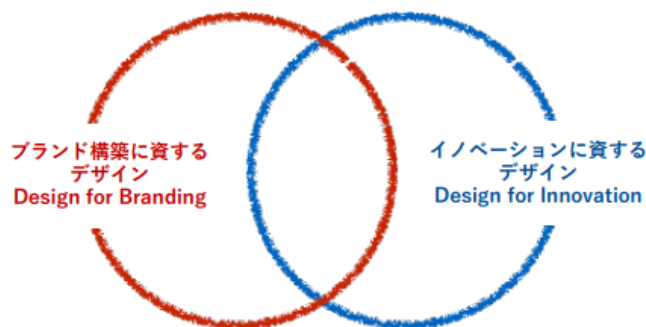
■「デザイン経営」宣言（平成30年5月、経産省・特許庁）

「デザイン経営」の効果＝

ブランド力向上＋イノベーション力向上

＝企業競争力の向上

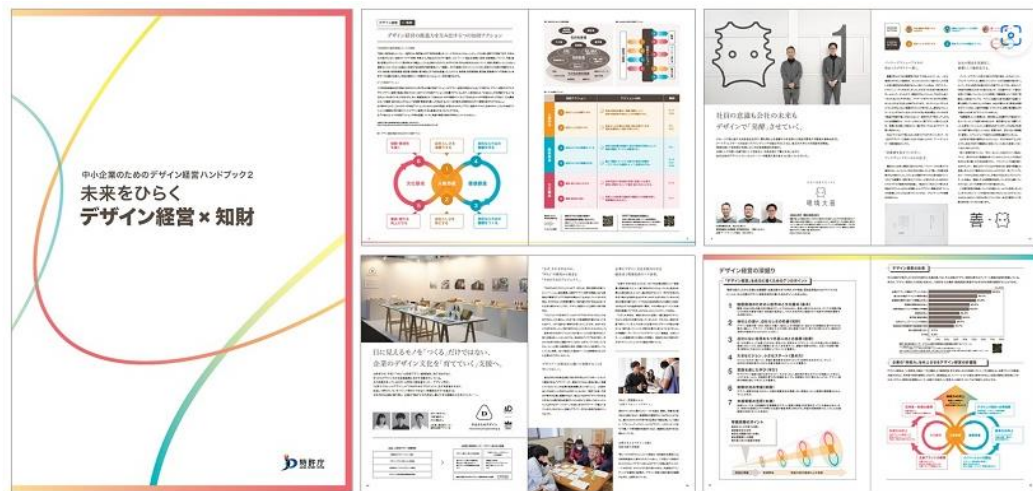
「デザイン経営」は、ブランドとイノベーションを通じて、企業の産業競争力の向上に寄与する。



「デザイン経営」の効果

■実践例

- ・[デザイン経営ハンドブック](#)（令和2年3月、特許庁）
- ・[デザイン経営の課題と解決事例](#)（令和2年3月、特許庁）
- ・[中小企業のためのデザイン経営ハンドブック](#)
- ・[中小企業のためのデザイン経営ハンドブック2](#)



○問い合わせ先

特許庁デザイン経営プロジェクトチーム

[問い合わせフォーム](#)

■実践支援ツール

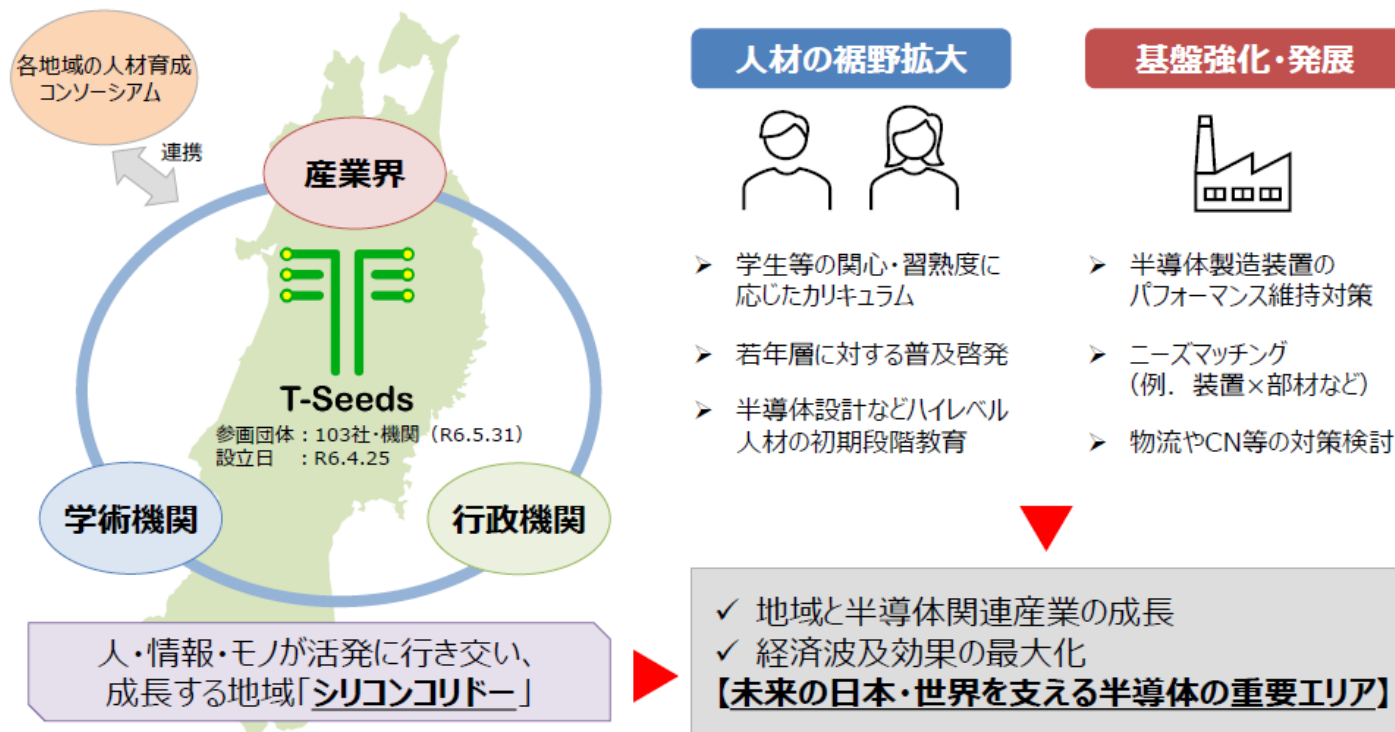
・[デザイン経営コンパス](#)

地域の動きを知りたい

東北半導体・エレクトロニクスデザインコンソーシアム(T-Seeds)

1.概要 東北地域、ひいては我が国の半導体等関連産業の基盤強化に向けて、産学官の連携体「東北半導体・エレクトロニクスデザインコンソーシアム（T-Seeds）」を組成し、人・情報・モノ等が活発に行き交い、地域と産業が相乗的に成長する「シリコンコリドー」の形成を進め、半導体関連産業の人材の裾野拡大や基盤強化・発展に向けた取組を推進し、経済波及効果の最大化を目指す。

2.内容



○問い合わせ先

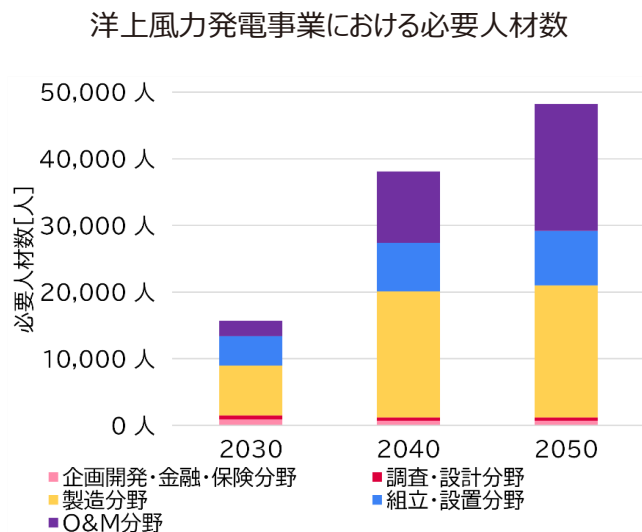
東北経済産業局情報政策・半導体戦略室

TEL：022-221-4895

地域の動きを知りたい

洋上風力産業 O&M人材育成拠点

- 1.概要** 今後、洋上風力発電事業の様々な分野において人材が必要となる。特に洋上風力の運転が開始される2030年以降は、O&M分野の人材の需要が急拡大する。
経済産業省では、ECOWINDと連携し、洋上風力産業の人材育成を推進。
東北地域にはO&M人材育成拠点が多数存在しており、人材育成のポテンシャルを有する。



秋田塾・能代塾



風と海の学校 あきた



イオス・エンジニアリングサービス



FOMアカデミー



北拓トレーニングセンター

トレーニング（作業訓練）の需要

	2030年	2040年	2050年
洋上安全作業訓練	約2,900人／年	約7,900人／年	約11,400人／年
メンテナンス作業訓練	約300人／年	約1,400人／年	約2,400人／年

JWPA資料より



補助金、助成金、税控除を知りたい

中小企業省力化投資補助（カタログ補助金）（経産省）

1.概要 中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、IoT・ロボット等の人手不足解消に効果がある汎用製品を「製品カタログ」から選択・導入する際の費用を支援。

2.内容

補助対象	補助上限額		補助率
補助対象として カタログに登録された 製品等	従業員数5名以下	200万円（300万円）	1/2以下
	従業員数6～20名	500万円（750万円）	
	従業員数21名以上	1,000万円（1,500万円）	

製品例）無人搬送ロボット、検品・仕分けシステム、無人監視システム、キャッシュレス型無人券売機 等

3.備考

- ・製品販売事業者との共同申請が必要
- ・製品本体価格に加え、導入経費も対象
- ・みなし大企業や1次産業は対象外
- ・令和6年6月25日～随時公募受付中

○問い合わせ先

中小企業省力化投資補助事業 コールセンター
ナビダイヤル：0570-099-660

補助金、助成金、税控除を知りたい

IT導入補助金（経産省）

1.概要 中小企業等の生産性の向上を目的として、業務効率化やDX に向けて行うIT ツール（ソフトウェア、アプリ、サービス等）の導入を支援する補助金。

2.内容

枠/ 類型	通常枠		インボイス枠（インボイス対応に活用可能！）				複数社連携IT導入枠	セキュリティ 対策推進 枠	
			電子取引類型		インボイス対応類型				
補助 事業者	中小企業・ 小規模事業者等		大企業 等		中小企業・ 小規模事業者等				
補助額	5万円 ～ 150万 円 未満	150万 円～ 450万 円 以下	インボイス制度に 対応した 受発注ソフト	インボイス制度に 対応した会計・受 発注・決済ソフト	PC・ タブレッ ト等	レジ・ 券売機 等	(1)インボイス枠インボイス対応 類型の対象経費（左記同様） (2)消費動向等分析経費 ^(※1) （上記(1)以外の経費） 50万円×参画事業者数 補助上限： (1)+(2)で3,000万円 (3)事務費・専門家費 補助上限：200万円	5万円 ～ 100万円	
補助率	1/2		2/3	1/2	4/5 、3/4 (※2)	2/3 (※3)	1/2	1/2	
補助 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		クラウド利用料 (最大2年分)		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、 ハードウェア購入費				サイバーセキュリ ティサービス利 用料(最大 2年分) (※4)

3.備考

- ・登録された「IT導入支援事業者」とパートナーシップを組んでの申請が必要
- ・基本はソフトウェア購入費が対象（インボイス枠のみで付属的に一部ハードウェアも対象。ハードウェアのみの購入はNG）
- ・公募締切日等は、上記タイトルリンクからご確認ください。

(※1)消費動向等分析経費のクラウド利用料は、1年分が補助対象。

(※2)小規模事業者については補助率は4/5。中小企業については補助率は3/4。

(※3)補助額50万円超の際の補助率は、補助額のうち50万円以下については3/4（小規模事業者は4/5）、50万円超については2/3。

(※4)（独）情報処理推進機構（IPA）「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されたサービス

○問い合わせ先

IT導入補助金

事務局コールセンター

ナビダイヤル：0570-666-376

補助金、助成金、税控除を知りたい

事業再構築補助金（経産省）

1.概要 新分野展開や業態転換、事業・業種転換、事業再編、国内回帰またはこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援するもの。

2.内容

成長分野進出枠		コロナ回復加速化枠		サプライチェーン 強靱化枠	
通常類型	GX進出類型	通常類型	最低賃金類型		
対象	・ポストコロナに対応した、成長分野への大胆な事業再構築に取り組む事業者 ・国内市場縮小等の構造的な課題に直面している業種・業態の事業者	・今なおコロナの影響を受け、コロナで抱えた債務の借り換えを行っている事業者や事業再生に取り組む事業者	・コロナ禍が終息した今、最低賃金引上げの影響を大きく受ける事業者	・ポストコロナに対応した、国内サプライチェーンの強靱化に資する取組をこれから行う事業者	
補助上限	3,000万円 (※4,000万円) ※短期に大規模賃上げを行う場合 (従業員30人の場合)	中小：5,000万円 (※6,000万円) 中堅：1億円 (※1.5億円) ※短期に大規模賃上げを行う場合	2,000万円	1,500万円	3億円 (※5億円) ※建物費を含む場合
補助率	・中小企業1/2 (※2/3) ・中堅企業1/3 (※1/2) ※短期に大規模賃上げを行う場合	・中小企業1/2 (※2/3) ・中堅企業1/3 (※1/2) ※短期に大規模賃上げを行う場合	・中小企業2/3 ・中堅企業1/2	・中小企業3/4 (一部2/3) ・中堅企業2/3 (一部1/2)	・中小企業1/2 ・中堅企業1/3
対象経費	●建物費、機械装置・システム構築費、技術導入費、外注費・専門家経費、広告宣伝費・販売促進費、研修費、廃業費 ※廃業費は成長分野進出枠（通常類型）のみ				●建物費、機械装置・システム構築費
・卒業促進上乗せ措置：中小・中堅企業等から中堅・大企業等へと規模拡大する事業者を支援 ・中長期大規模賃金引上促進上乗せ措置：継続的な賃金引上げ及び従業員増加に取り組む事業者を支援					

3.備考 ・第12回公募：令和6年4月23日～7月26日
【公募終了、次回公募は未定】

○問い合わせ先

事業再構築補助金事務局（コールバック予約システム）
<https://jigyousaikouchiku.go.jp/callback.html>

補助金、助成金、税控除を知りたい

業務改善助成金（厚労省）

1.概要 生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するもの。

2.内容

【助成率】

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円 以上	3/4 (4/5)

※()内は生産性要件を満たした事業場

【助成対象経費の例】

設備投資	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
コンサルティング	専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

※一部の特例事業者は、特例的な経費の拡充を受けられる場合があります。（詳細はホームページ参照）

【助成上限額】（※1）

引上げ 労働者数	引上げ額			
	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円 (60万円)	45万円 (80万円)	60万円 (110万円)	90万円 (170万円)
2～3人	50万円 (90万円)	70万円 (110万円)	90万円 (160万円)	150万円 (240万円)
4～6人	70万円 (100万円)	100万円 (140万円)	150万円 (190万円)	270万円 (290万円)
7人以上	100万円 (120万円)	150万円 (160万円)	230万円	450万円
10人以上 (※2)	120万円 (130万円)	180万円	300万円	600万円

※1（ ）内の助成上限額は事業場規模30人未満の事業者のみ対象。

※2 10人以上の上限額区分は特例事業者（詳細はホームページ参照）のみ対象。

3.備考

・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であることが要件

・令和6年度の申請締切：12/27(金)

○問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

TEL：0120-366-440

補助金、助成金、税控除を知りたい

産業雇用安定助成金（厚労省）

1.概要 ・新型コロナウイルスの影響で一時的な事業縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方に対し賃金や経費を助成する目的で令和3年2月に創設されたが、「雇用維持支援コース」は令和5年10月に廃止。
現在下記3コースが稼働。

2.内容

	スキルアップ支援コース	事業再構築支援コース	産業連携人材確保等支援コース
内容	従業員のスキルアップを目的とした在籍型出向を行った「出向元事業者」に賃金の一部を助成。	コロナの影響を受けた事業主が新たな事業への進出等の事業再構築を行うために必要な人材を受入れる際に支援。	一時的に事業縮小を余儀なくされた事業主が、生産性向上のための取組等に必要な新たな人材の受入れをする際に支援。
対象	出向元事業主	人材を受入れる事業主	人材を受入れる事業主
助成内容	助成率：中小2/3 中小以外1/2 上限額：8,635円／1人1日	助成額：中小280万円／人 中小以外200万円／人 助成対象期間：1年	助成額：中小250万円／人 中小以外180万円／人 助成対象期間：1年
留意事項	出向期間終了後に復歸した際の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させること。	・年350万円以上の賃金が支払われる人材の受入れが要件。 ・6か月ごと2回に分け助成。	

主な事例集 1

分類	タイトル	公表元	公表時期	備考
外部人材	外部人材活用事例動画（外部人材のススメ）	東北経済産業局 産業人材政策室	R5.5	
外部人材	人材共創経営のススメ	東北経済産業局 企画調査課	R4.3	
外部人材	多様な人材活用事例集	関東経済産業局 産業人材政策課	R6.3	令和5年度 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業
外部人材	兼業・副業人材活用のススメ	関東経済産業局 産業人材政策課	R4.3	令和3年度 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業
外部人材	"新しい"副業人材活用に向けたガイドブック	近畿経済産業局 地域経済課	R6.4	令和5年度 副業人材の活用促進に向けた知的財産課題等調査事業
外部人材	副業・兼業人材活用事例集	近畿経済産業局 地域経済課	R5.4	
外部人材	副業・兼業に取り組む企業の事例について	厚生労働省	R5.3	
外部人材	東北プロボノプロジェクト事例集	東北経済産業局 産業人材政策室	R5.3	令和3年度 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業
外国人	高度外国人材活用事例集	東北経済産業局 国際課	R6.5	東北高度外国人材活躍推進コンソーシアム事業
外国人	はじめての高度外国人材採用事例集	九州経済産業局 投資交流促進課	R5.3	令和4年度 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業
外国人	高度外国人材定着・育成事例集	九州経済産業局 投資交流促進課	R6.3	令和5年度 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業 80

主な事例集 2

分類	タイトル	公表元	公表時期	備考
人材活用	中小企業・小規模事業者の人材活用事例集	中小企業庁 経営支援課	R5.6	
人材活用	中小企業・小規模事業者の人材活用事例集	中小企業庁 経営支援課	R6.5	令和5年度 人材確保支援等事業
人材活用	中小企業・小規模事業者の人手不足への対応事例集	中小企業庁 経営支援課	R5.5	令和4年度 人材確保支援等事業
人材活用	よろず支援拠点活用事例集	中小企業庁 経営支援課	R6.5	※経営支援機関向け
人材活用	多様な人材活躍/働きやすい中小企業事例集	中部経済産業局 地域振興・人材政策課	R6.3	
人材活用	自治体DX推進参考事例集【2.人材確保・育成】	総務省	R6.4	※自治体向け
人材活用	外部デジタル人材の確保ガイドブック	総務省	R6.6	※自治体向け
生産性向上	「IT導入補助金」を活用した業務効率化の取組事例	中小企業庁 経営支援課	R5.6	
ダイバーシティ	中小企業のためのダイバーシティ経営	経済産業政策局 経済社会政策室	R6.4	
地域の人事部	「地域の人事部」の定着に向けたヒント集	経済産業政策局 地域経済産業政策課	R6.4	令和5年度 地域戦略人材確保等実証事業
地域の人事部	九州地域の人事部 モデル地域取組事例集	九州経済産業局 産業人材政策室	R6.4	令和5年度 地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業

主なサポート機関

サポート機関	概要
<u>プロフェッショナル人材戦略拠点</u> (プロフェッショナル人材事業) (内閣府)	新規事業の立ち上げ、販路開拓など、「攻めの経営」に向けた自社の課題と、それを解決するための人材像の明確化を支援。 その人材ニーズを人材ビジネス事業者に取り繋ぎ、プロフェッショナル人材を紹介。
<u>地域金融機関</u> <u>(先導的人材マッチング事業</u> <u>採択事業者)</u> <u>(地域企業経営人材マッチング</u> <u>促進事業 登録金融機関)</u>	地域企業の事業性評価・伴走支援活動の一環として、経営課題の把握から、人材紹介後のフォローアップまでをワンストップで実施。
<u>ハローワーク</u> (厚生労働省)	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会等を実施。
<u>働き方改革推進支援センター</u> (厚生労働省)	全国47都道府県で、労務管理の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティングを実施。
<u>外国人雇用サービスセンター</u> (厚生労働省)	高度外国人材（日本での就労を希望する外国人留学生、専門的・技術的分野の外国人労働者）に対する就職等の支援を実施。 ※東京、名古屋、大阪、福岡

主なサポート機関	
サポート機関	概要
キャリア形成・リスキリング支援センター （厚生労働省）	ジョブ・カードを活用した人材育成やセルフ・キャリアドックの導入に関する相談・助言など、従業員のキャリア形成やリスキリングに取り組む企業への無料支援等を実施。
テレワーク相談センター （厚生労働省）	テレワークを導入しようとする企業等に対し労務管理やICTの活用方法等についてワンストップで相談対応やコンサルティング等を実施。
生産性向上人材育成支援センター （独陸行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）	全国のポリテクセンターやポリテクカレッジなどに設置した、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するための総合窓口。
産業雇用安定センター	全国47都道府県で無料で求人・人材支援（①構造変化・環境変化に対応した企業間の移籍・出向のサポート、②社員の人材育成やキャリアアップのための在籍型出向のサポート、③「キャリア人材バンク」で高齢者の再就職のサポート）を行う。
社会保険労務士	企業における採用から退職までの労働・社会保険に関する諸問題や年金の相談や助言を実施。

主なサポート機関

サポート機関	概要
よろず支援拠点 (中小企業庁)	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題に対する相談や助言、経営課題に応じた適切な支援機関の紹介を実施。
ハンズオン支援 (独立行政法人中小企業基盤整備機構)	経営課題の解決に取り組む中小企業・小規模事業者を対象に豊富な経験と実績をもつ専門家を派遣し、アドバイスを実施。
中小企業大学校 (独立行政法人中小企業基盤整備機構)	経営者や管理者向けの実践的な研修を通じ、中小企業を支える人材の育成支援を実施。
中小企業海外ビジネス人材育成塾 (独立行政法人日本貿易振興機構)	海外展開を目指す中小企業の担当者に対し、海外展開戦略の策定、商談プレゼン能力など、海外ビジネスに有用なスキルを身につける研修の機会を提供。
商工会議所	経営の相談や助言、福利厚生面の支援やマル経融資・小規模事業者持続化補助金申請時の補助・支援等を実施。

主なサポート機関

サポート機関	概要
商工会	経営の相談や助言、福利厚生面の支援やマル経融資・小規模事業者持続化補助金申請時の補助・支援等を実施。
中小企業団体中央会	事業協同組合等の中小企業団体等に対して、組織運営の指導や支援、経営の相談や助言等を実施。
中小企業診断士	経営環境の変化を踏まえた、成長戦略や具体的な経営計画の策定を支援。 また、経営計画の実行にあたって、企業と行政や金融機関等への取次や、施策の適切な活用等を支援。