

人で勝つための試行錯誤

— 外の力を取り込み、組織を強くする —





構造的な人手不足が一層深刻化する中、自社の人材確保について模索し、ヒントを求めて本事例集をご覧いただいている方も多いのではないのでしょうか。

人材確保・活用は、これまで「人事の仕事」と捉えられがちでした。しかし、採用市場が大きく変化し、従来の手法が通用しにくくなっている現在、**経営者が率先し、組織全体で人材について戦略的に考え、粘り強く取り組むことが不可欠**となっています。

すべての企業に共通する正解があるわけではありません。

本事例集では、自社の現状に向き合い、目指す方向性に沿った取り組みを重ねてきた九州の中小企業8社の事例を紹介しています。課題を言語化し、小さな工夫を積み重ねることで社内の行動が変わり、その結果として「求める人材の採用」につながっていく——本事例集は、そうしたプロセスを紐解くものです。

また、単に人員充足の面にとどまらず、

- ・ 経営課題の解決に必要なのはどのような人か
- ・ 自社のカルチャーに合うのはどのような人か
- ・ 新たな採用が最適なのか、育成で対応できないか

といった複数の視点から、人・組織について考えていただくことを大切にしています。

事例紹介では人材確保・活用に至るまでの取り組みや考え方を取りまとめ、巻末には課題類型別に活用可能な公的支援策を掲載しています。

本事例集が、今後の成長に向けた一助となれば幸いです。

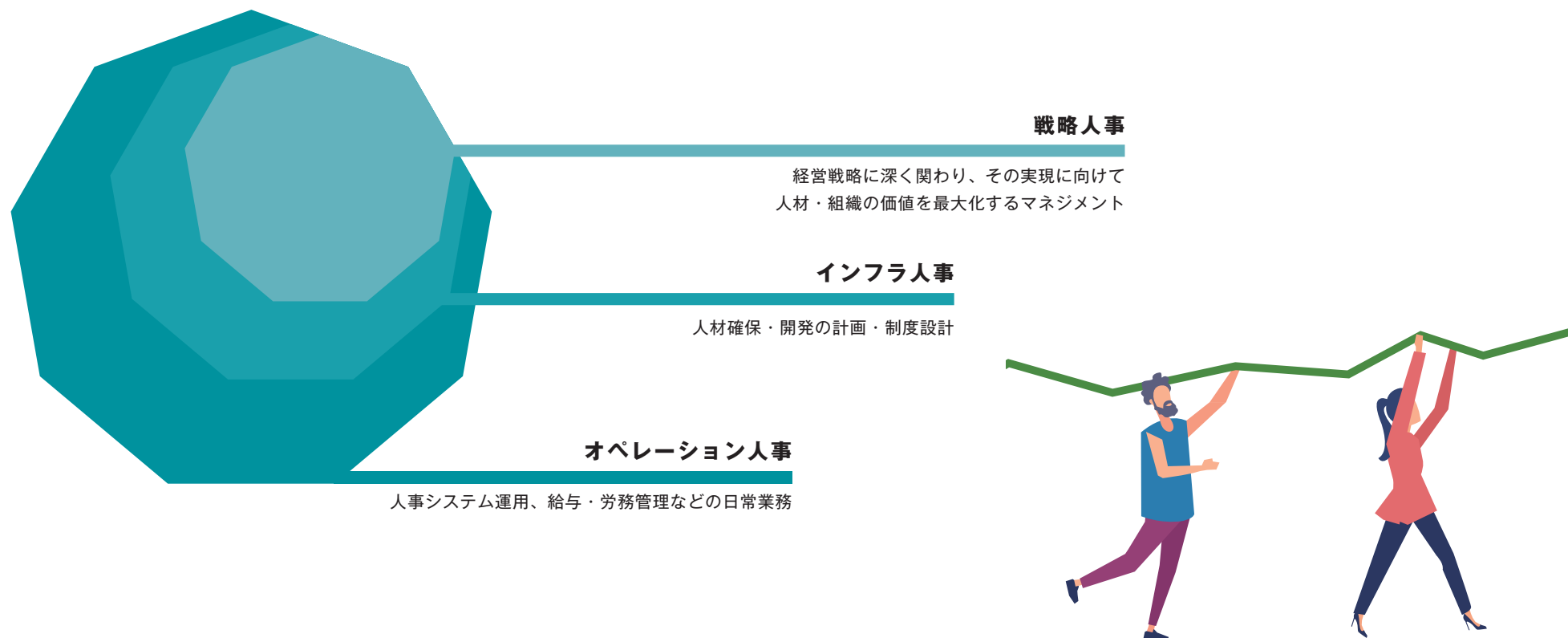


「戦略人事」は必須の考え方

人事は、給与計算や勤怠管理、人事制度の運用など、組織を安定的に維持するための管理業務として捉えられることが多く、これらは日々のオペレーションを支える重要な役割を担っています。一方で、環境変化が激しい現在においては、こうした役割に加え、**経営戦略と人材戦略を結び付ける視点がより重要**になっています。

戦略人事では、**経営課題の解決や事業目標の達成を起点に、人材の確保・活用について検討**します。例えば、「自社サービスをデジタル化し、将来的に売上を2倍にする」という目標に対し、IT人材の新規採用は1つの選択肢です。一方で、既存社員の中から適性のある人材を見出し、外部講座の活用やリカレント教育によって育成することも有効な手法となります。

このように、採用に限らず、育成や配置といった手段も含めて人材施策を設計し、経営目標の実現につなげていく考え方が戦略人事です。





戦略人事スタートバック 2025

九州の中小企業等の課題解決を目的に、人材戦略の検討から採用活動の実践までトータルで支援するプログラムを展開し、累計400社以上が参加しました。

全6回のセミナーで戦略人事に関する知識をインプットしたうえで、採用の専門家の助言を受けながら合同企業説明会（ジョブマッチング）や求人掲載に臨み、結果として約40件の内定につながりました。



戦略人事スタートバック2025

Step01

理解



キックオフセミナー

- マクロの視点で見た労働市場の変化
- 多様な人材から選ばれる会社になる方法
- 副業・兼業等の外部人材が社内に与える影響、外部人材活用を成功に導く考え方 など

魅力発信セミナー — “人” を惹きつける方法 —

- 各社の魅力や強みを言語化するコツ、オンラインで「伝わる」工夫
- 採用活動のゴールの設計 など

戦略構築セミナー — 経営課題を“人” で解決する方法 —

- 経営課題の解決に向けて求められる人材マネジメントの考え方
- 中小企業における外部人材活用の成果・課題に関する事例 など

ネクストステップセミナー

- 構造的な労働供給制約の先にある未来
- 中小企業の成長に向けた戦略、人材が活きる組織の作り方 など

Step02

実践



個別フォロー

- ジョブマッチングで活用する自社情報の整理、採用活動方針検討 など（事務局による求人掲載サポートやワンストップ相談対応は通年実施）
- 専門家による壁打ち・戦略構築伴走支援（外部人材活用に向けた要件の整理、人材像の明確化など）

正社員採用ジョブマッチング

- 本事業専用プラットフォームなどを活用した求人掲載（求職者側は「正社員キャリア求人ポータル」などからエントリー可能）
- 企業と求職者とのジョブマッチングイベント

副業・兼業採用ジョブマッチング

- 本事業専用プラットフォームなどを活用した求人掲載（求職者側は「副業・兼業キャリア求人ポータル」などからエントリー可能）
- 企業と求職者とのジョブマッチングイベント

企業事例目次

四恩システム株式会社 **正社員** (福岡県久留米市)

知名度不足の打破に向けた支援策活用と
高度人材を全社で活かす柔軟な職務設計の実践

山川造船鉄工株式会社 **正社員** (鹿児島県指宿市)

職人的世界観を脱却し、開かれた採用へ。
「見える」「伝わる」の重視で応募数増加

株式会社オートプロニーズちくご **副業・兼業** (福岡県筑後市)

整備士不足の厚い壁。
外部との関わりから見えてきた体制改革の兆し

藍の村観光株式会社 **副業・兼業** (熊本県上天草市)

社内の想い×社外の知見。
観光資源を活かした企業研修プログラムの実装へ

株式会社佐藤建築板金 **副業・兼業** (大分県大分市)

手探り状態からの脱却。
「伝え方」を変えれば人は集まる

株式会社グリーンホーム **副業・兼業** (大分県大分市)

地域貢献への情熱と実務負荷のギャップを
DX推進・副業人材による新たな「仕組み」で解決

佐藤建設株式会社 **副業・兼業** (大分県国東市)

即戦力採用から「未経験育成採用」への転換。
副業人材の力で人事体制構築が大きく前進

株式会社ひむか流通ネットワーク **副業・兼業** (宮崎県宮崎市)

自社の「あるべき姿」の言語化を起点に
組織基盤と人材確保の仕組みを再構築



正社員

知名度不足の打破に向けた支援策活用と 高度人材を全社で活かす柔軟な職務設計の実践

四恩システム株式会社 ▶福岡県久留米市

業種 情報通信業

設立 2011年 **従業員数** 52名

事業内容 情報システムの構築を請け負うシステムインテグレーション事業、
機械・電気・制御技術などを用いて
工場の自動化を実現するメカトロニクス事業

目指す姿

持続的な技術者採用のノウハウを確立し

製品開発とカスタマーサービスの充実を図る



抱える課題 知名度不足により、採用母集団の形成が困難

物流支援事業はBtoBであり、一般的な認知度が低いことに加え、自社から業務内容をわかりやすく紹介できておらず、求人に応募が集まりにくい状況であった。事業拡大に向けて高度な技術を有する人材の確保が不可欠であるものの、効果的な情報発信に関する知見が乏しく、自社のみでの採用活動が難航。高度人材との接点づくりが課題となっていた。

実践した取組 合同説明会を契機とした高度人材の採用と適材配置

九州経済産業局主催の合同説明会に参加し、自社の事業や想いを紹介したところ、航空会社でシステムの開発・運用経験を持つ高度人材との面談が実現。当初の募集対象はカスタマーサービス職であったが、製品側に近い業務領域への配置が適切と判断。材料や部品の調達を担う購買部門への配属を提案し、本人の同意を得て採用が決定した。

採用実績 部門横断の連携による高度人材の早期戦力化

最大限スキルを活かせるように柔軟な職務設計に取り組んだことで、入社後すぐに活躍。技術サイドを横断する連携体制のもと、これまで属人的な運用となっていた業務フローの標準化や情報共有の仕組みづくりを促進したことで、組織全体の活性化につながった。前向きで明るい人柄も相まって、社内コミュニケーションの円滑化や雰囲気改善にも好影響を發揮。採用した人材と新しい取り組みが合致し、想定を上回るペースで進行している。引き続き購買担当としてメーカーや商社との価格交渉などを担いつつ、業務知識と対人能力を活かし、社内外に向けた幅広い役割を担う中核的な人材へと成長することを期待している。

正社員

職人的世界観を脱却し、開かれた採用へ。
「見える」「伝わる」の重視で応募数増加

山川造船鉄工株式会社 ▶ 鹿児島県指宿市

業種 製造業

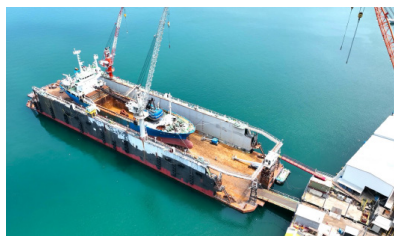
設立 1930年

従業員数 39名

事業内容 鹿児島県内をはじめ九州各地の航路で運航する
フェリーやジェットフォイルなど、
総トン数2,000トン以下の各種船舶の検査・修繕・改造

目指す姿

組織の活性化と新規事業への挑戦のために
安定的な増員と人材育成の仕組みを構築する



抱える課題

応募が来るのを待つ受け身な姿勢

鹿児島市内から離れた立地に加え、船の修繕という一般的にあまり認知されていない業種であることから長く採用に苦戦しており、その結果「応募を待つ」姿勢が定着していた。また採用メッセージについても職人仕事の魅力や技術力の高さを知ってほしいという思いから、「多くを語らない」「背中を見て学ぶ」といった方向性を志向。求職者へのアピールが弱く、事業拡大にあたって慢性的な技術者不足が大きな課題となっていた。

実践した取組

伝えたいことではなく、求職者が知りたいことを中心に

事務局の提案でオンラインセミナーの配信動画を視聴し、採用方針の明確化やコンセプトの見直しなどに取り組んだ。具体的にはパンフレットや会社説明資料などのデザインを一新し、他県での転職フェア参加、地元学校への定期的な訪問、職場見学の受け入れなど、「外に出る姿勢」「対面での会話」「情報のオープン化」を徹底した。

採用実績

“5年間で1名”からの逆転 —— 数ヶ月で5名採用

デザイン変更後、合同企業説明会への出展をきっかけに東京出身の塗装工の採用に成功。また、求人サイト経由で鹿児島出身のエンジン技術者から応募があり、現地案内を経て採用が決まった（2026年5月入社予定）。両名とも転居を伴う転職であったが、生活面まで含めた会社側のサポートが入社を後押しした。さらに、学校訪問でも成果があり、高卒新卒者3名の採用に成功。各学校の教員に必ず職場見学の引率者として同行してもらったことで幅広い生徒に情報が拡散し、例年を大きく超える応募が集まった。過去5年間で1名だった採用実績が、取り組み後の数ヶ月間で5名に。若手社員の入社によってベテラン勢の間で「育てたい」「伝えたい」というモチベーションが高まり、会社全体が活性化している。

副業・兼業

整備士不足の厚い壁。
外部との関わりから見えてきた体制改革の兆し

株式会社 オートプロニーズちくご ▶ 福岡県筑後市

業種 サービス業

設立 1963年

従業員数 39名

事業内容 新車・中古車販売、
保険代理業、車両部品販売、
車検整備全般、钣金・塗装、ロードサービス

目指す姿

世代交代に向けた若手人材の採用と育成を進め、
評価制度や福利厚生の見直しを含めた社内体制強化へ



抱える課題 デジタル化の遅れによる業務非効率と教育体制の未整備

地域密着型の自動車整備工場として長く事業を展開してきたが、管理体制および採用体制のアップデートが不十分であることが課題となっていた。技術者の高齢化が進む中、デジタル化に踏み切れない状態が続き、また、世代交代を見据えて新卒採用に注力しているものの、整備士自体の減少により採用数が安定せず、教育体制の構築にも苦戦。業務効率の改善と採用活動の強化が大きな課題となっていた。

実践した取組 副業人材活用と学校訪問強化を両輪とした取組の転換点

これまで費用面の制約から専任ポジションの新規雇用を見送ってきたが、事務局の案内をきっかけに、副業人材活用に向けた社内体制の検討と募集を同時に進めることとなった。昨年10月に参加した本事業の合同説明会では、結果として成約には至らなかったものの、募集プロセスを通じて求める人材像を具体化できたことで、次回に向けた方向性が明確となった。また、副業人材の検討と並行して学校訪問にも注力し、職場体験の機会を増やすなど、将来を見据えた人材との接点づくりにも取り組んだ。

採用実績 新卒採用実現を通じて見えた育成体制と次の展開

工場見学をきっかけに自動車整備士に関心を持った若手人材がアルバイトとして入社し、2026年4月から正社員への登用が決定。教育体制整備の重要性が改めて社内で認識される契機となった。併せて、工場内に長年保管されていた旧車の新品純正パーツが多数確認され、資産化や収益化の可能性が見込まれることから、販売戦略の構築や市場調査など営業支援分野においても副業人材の募集を開始。専門的な知識を外部から取り入れる選択肢が広がったことで、事業展開に向けた新たな取り組みが具体化しつつある。

副業・兼業

社内の思い×社外の知見。
観光資源を活かした企業研修プログラムの実装へ

藍の村観光株式会社 ▶ 熊本県上天草市

業種 宿泊業

設立 1989年

従業員数 75名

事業内容 観光複合施設・ホテル・お土産専門店・農園の運営

目指す姿

平日の集客拡大による地域活性化と
企業の人材育成に貢献する

 L'isola
THE BIRD



抱える課題

平日稼働率向上に向けた企業研修市場へのアプローチ

観光地として人気の上天草エリアで、ホテル「リゾラザバード」を開業。旅行シーズンの稼働が好調である一方、平日の集客拡大が課題となっており、新たな需要創出策として企業研修・ワーケーションといったテーマに着目した。企業ニーズに応じた研修プログラムの企画および営業活動をスタートしたものの、研修や教育についての専門知識を活かした商品化まで至っていなかった。

実践した取組

外部の力を借りる前の社内体制づくり

商品化に向け、外部から知見・ノウハウを取り入れることを決意。副業人材活用の検討と並行して、基本構想を固めるための社内プロジェクトチームを発足させた。社員が主体となって、地域活性化に向けて BtoB にターゲットを絞る方針や、豊かな自然環境やアクティビティと企業研修を組み合わせる宿泊型研修プランのコンセプトなどを整理し、副業人材に期待する役割を明確化した。

採用実績

知見を持つ副業人材を採用し、新たな商品企画を推進

募集の結果、人材育成や経営研修の企画営業に携わる 30 代男性を採用。スキルに加え、座談会での穏やかな人柄が社風にマッチしていたことが決め手となった。プロジェクトの方向性を共有する中で、自然体験を組み合わせたチームビルディング型研修や副業人材自身が講師として関わるプログラム案など、実現可能性の高いアイデアが提案され、早速県内企業へのアプローチにも着手。今回の取り組みを通じて副業人材活用の有効性を実感し、新商品開発やブランディングなど他分野での活用も検討している。

副業・兼業

手探り状態からの脱却。
「伝え方」を変えれば人は集まる

株式会社 佐藤建築板金 ▶ 大分県大分市

業種 建設業

設立 1993年

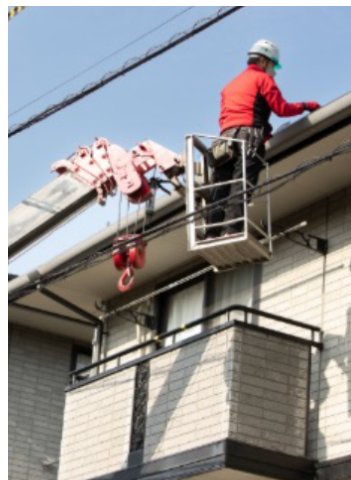
従業員数 4名

事業内容 板金工事、屋根工事、雨樋工事、各種リフォーム工事

目指す姿

新商品開発へ挑戦することで

認知拡大とブランディング強化へつなげる



抱える課題

新市場開拓に立ちはだかった人材・ノウハウの壁

自社の認知度向上とブランド価値の確立を本気で実現したいという思いから、住宅施工に依存しない新市場の開拓に踏み出した。しかし、長年培ってきた板金加工技術には確かな強みがある一方で、それを新たな価値へ転換する経験やノウハウを持つ従業員は社内にはいなかった。新商品の方向性は「生活を彩る雑貨」に決めたものの、商品開発や市場調査、デザイン面の知見も不足しており、思うような成果が得られない手探り状態で、行き詰まりを見せていた。こうした状況の中、事務局の助言により副業人材の活用を検討することとなった。

実践した取組

副業人材活用の第一歩は「言語化」すること

副業人材の採用も初めての取り組みで、募集の仕方や受け入れ体制など、何も分からない状態からスタート。事務局のサポートを受けながら、求める人材像や業務内容、スケジュール感などの希望条件を丁寧に言語化し、募集を開始した。

採用実績

要件の明確化が呼び込んだ、事業を前に進める人材

手探りで副業人材の募集を開始したが、募集要件を明確化したことで、想定以上の応募を得ることができた。特に、事業の方向性や求める役割を具体的に示したことにより、当該分野での実務経験を有する人材からの応募が複数寄せられた。その中から、建築業界における実務経験に加え、商品開発および広報分野での経験を有する近畿在住の一級建築士と契約に至った。選定にあたっては、事業目的である認知度向上およびブランディング強化に対して、自身の経験の活用方法が具体的であった点が決め手となった。現在は、副業人材の参画により新商品開発に向けた検討が進展しており、人材活用の選択肢を広げたことが、事業推進の加速につながっている。

副業・兼業

地域貢献への情熱と実務負荷のギャップを DX推進・副業人材による新たな「仕組み」で解決

株式会社グリーンホーム ▶大分県大分市

業種	不動産賃貸業・管理業	
設立	2014年	従業員数 20名
事業内容	ロボパットDX販売パートナー、 不動産仲介、管理、宅地造成、 食堂経営	

目指す姿

既存業務の自動化によってリソース再配置を図り
地域の未来に向けた新規事業の拡大に注力する



抱える課題 リソース不足が表面化している中での新規事業スタート

自社で RPA ツール(定型作業を自動化するソフトウェア)を導入した経験を活かし、新たに DX 推進を提案する販売代理事業に着手。その一方で社内は不動産管理の実務で圧迫されており、人材不足・業務量の面から反対する声も上がった。代表が持つ地域貢献への挑戦心・危機感と実際の業務量とのギャップで従業員の離脱も発生し、思うような営業活動ができず立ち上げが停滞。金融機関の助言で、副業人材の活用を検討することとなった。

実践した取組 社内コミュニケーションの交通整理を経て副業募集開始

募集に先立ち、新規事業における副業人材の位置づけを確認。期待する役割と社内でカバーできる部分を整理し、ポジションを明確化するとともに、求める人材像・スキルの棚卸も実施。漠然としていた採用課題の輪郭をはっきりさせたことで、しっかりターゲットを狙ったメッセージを発信できた。実際の求人活動の際には新規事業の内容を紹介するだけでなく、地域貢献に取り組む想いを伝えることも心掛けた。

採用実績 ハイレベル副業人材の採用に成功し、新規事業が再始動

決済システムについて知見を持つ男性から応募があり、面談を実施。求める要件をクリアしていることに加え、副業によってスキルを高めたいという向上心、さらに地域貢献に対する意欲を感じ、即戦力として採用を決定した。面談翌日には具体的な営業戦略や契約までの流れを整理した提案資料が提出され、「攻め」の取り組みが一気に本格化。現在は週1回のオンラインミーティングを中心に、RPAツールの販路拡大に向けたロードマップ策定を進めている。事業立ち上げの実務に加え、学習意欲や改善意識など副業人材の姿勢が社内に好影響をもたらし、結果的に他事業にも推進力が生まれた。

副業・兼業

即戦力採用から「未経験育成採用」への転換 副業人材の力で人事体制構築が大きく前進

佐藤建設株式会社 ▶大分県国東市

業種 建設業

設立 1963年

従業員数 15名

事業内容 公共工事・民間工事を問わない多種多様な土木工事

目指す姿

持続的な発展に向けて制度改革を進め

採用の安定化と計画的な人材育成を実現する



抱える課題

経験者募集の限界と、採用・育成体制の整備不足

これまでハローワークや紹介を通じて実務経験者を随時採用してきたが、即戦力としての経験を有する人材からの応募が年々減ってきている危機感から、昨年、未経験者をゼロから育成する方針へ変更。高校生や進路指導教員へのアピール方法の改善に向け、採用戦略の見直しから受け入れ環境の整備まで、総合的な人事体制の構築が急務となった。

実践した取組

就業規則の刷新に向けて副業人材の活用へ

地元高校生からの応募・採用を目指し、10年以上も変更がなかった就業規則の刷新を進めることを決意。そのタイミングで金融機関から助言を受け、本事業による副業人材の活用を検討することとなった。採用・育成に関する知見を持つ専門人材にターゲットを絞り、募集にあたっては、伝えたいメッセージの明確化や候補者のスクリーニング等を意識して取り組んだ。

採用実績

総務実務に精通した副業人材を採用し、制度改革を推進

求人に対して39名から応募があり、選考の結果、規格外野菜販売のベンチャー企業で総務部長を担う40代女性の採用を決定。豊富な経験と知識を有していることが決め手となった。現在は週1回オンラインミーティングを行い、休暇・賞与・福利厚生などに関する就業規則を精査し、時代に合わせた適正なアップデートを進めている。グループ企業への展開も念頭に、社内総務担当者とも連携しながら、従業員にとって魅力的な制度の構築を目指している。

副業・兼業

自社の「あるべき姿」の言語化を起点に 組織基盤と人材確保の仕組みを再構築

株式会社ひむか流通ネットワーク ▶ 宮崎県宮崎市

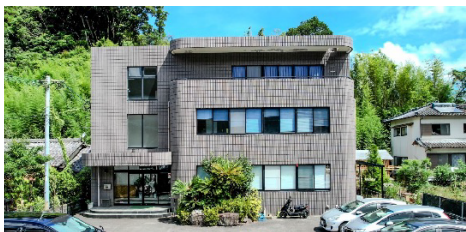
業種 情報サービス業

設立 1988年 **従業員数** 37名

事業内容 生産者・卸・小売をつなぎ、商品が届くまでの流れを支えるサービスを提供。仕入・在庫・売上などをまとめて管理する仕組みやEDIで業務効率化を支援。ECサイト構築により販路拡大と売上向上に貢献。

目指す姿

社員の主体性を最大限に尊重する組織風土を維持しながら
管理体制および採用力の強化で持続的な成長を実現する



抱える課題 事業成長を支える人材確保と組織基盤整備の遅れ

経営者の強いリーダーシップのもとで事業拡大を遂げてきた一方、経営を支える幹部層や専門人材の不足が課題となっていた。また、採用においてはターゲットを具体化する中で求める条件が高度化。該当する人材に限られることで応募が集まらない状況が続いていた。さらに、勤怠管理や評価制度等の事務・管理部門の体制整備も途上であり、事業の成長速度に対して組織力の強化が追いついていない状態にあった。

実践した取組 専門人材の参画を契機とした組織改革の推進

経営を支えるポジションの採用が急務となる中で、九州経済産業局の支援事業に参加。ワークショップを通じて自社の課題と求める人物像の整理を行った。このプロセスを経て社会保険労務士や中小企業診断士の資格を有する経営コンサルタントと出会い、週1日の顧問契約として参画を依頼。実務に精通した専門家の視点を取り入れ、日報の導入や就業制度の見直し、採用広報の改善等を段階的に推進し、組織運営基盤の強化に取り組んだ。

採用実績 理念や企業文化を維持しながら新たな組織体制を構築

外部人材との6ヶ月間の協働プロジェクトを通じて、これまで属人的だった業務の可視化や評価制度の整備が進展。特に業務日報の導入と経営理念の共有は、社員の意識向上や人材育成に大きく寄与し、契約終了後の現在も効果が継続中。専門知識を有する人材が橋渡し役となり、経営者の意図や情熱を言語化したことで、社内の意思疎通が円滑になり、組織の一体感が向上するとともに、「自ら手を上げる社員を応援・評価する文化」の明確化により、主体的な行動が促進される組織風土が醸成された。また、今回の取り組みを通じて外部人材活用の有効性を認識し、正社員採用に限らない課題解決の選択肢を得ることができた。

昨今の採用市場

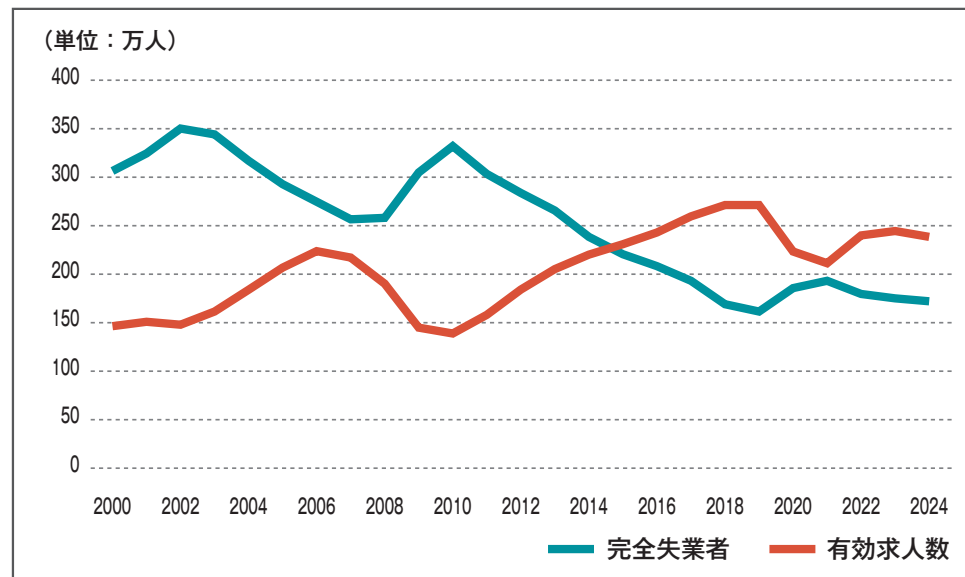
2014年以降、完全失業者数を有効求人数が上回る状況が続いており、マクロ的には労働需給の逼迫が常態化しています。今後、人口減少や高齢化の進展を踏まえると、採用環境の厳しさは中長期的に継続する可能性が高いと見込まれます。

そのような状況下で、必要な人材を採用し、会社を成長させているのは、決して大企業だけではありません。

「従来の採用手法・価値観にとらわれず、組織の在り方をアップデートさせた会社」が生き残る時代へと突入しています。

挑戦と変革へ

この事例集では、一步を踏み出した企業の挑戦と変革について取りまとめました。ぜひ皆さまも、「前例がない」「やり方がわからない」で立ち止まらず、突破口を模索してみませんか？



[出典：統計でみる日本]

◎完全失業者 (政府統計コード：00200531) https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000001082681

◎有効求人数 (政府統計コード：00450222) https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?stat_infid=000040417911

採用難時代は“自社を見つめ直す機会”



事業成長のために外部の知見・人材を活用したい

九州DX人材マッチングネットワーク (九州経済産業局)

高度外国人材活躍地域コンソーシアム (九州経済産業局)

REVICareer (金融庁・経済産業省)

プロフェッショナル人材事業 (内閣府)

先導的人材マッチング事業 (内閣官房・内閣府)

人手に依存しすぎず、生産性・業務環境を改善したい

デジタル化・AI導入補助金 (経済産業省)

中小企業省力化投資補助金 (経済産業省)

ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 (経済産業省)

今いる人材を大切に育て、長く働ける環境を整えたい

人材開発支援助成金 (厚生労働省)

両立支援等助成金 (厚生労働省)

業務改善助成金 (厚生労働省)

賃上げ促進税制 (経済産業省)

どのように人を活かせば経営が良くなるのか知りたい

中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン (経済産業省)

人材版伊藤レポート2.0 (経済産業省)

働きやすい会社としての魅力を社内外に発信したい

健康経営優良法人認定制度 (経済産業省)

ユースエール認定制度 (厚生労働省)

くるみん認定・プラチナくるみん認定 (厚生労働省)

えるぼし認定・プラチナえるぼし認定 (厚生労働省)

自社だけでは難しい人材課題を地域と一緒に解決したい

地域の人事部 (経済産業省)

特定地域づくり事業協同組合制度 (総務省)

経営や人材の課題を整理し、次の一手を見つけたい

よろず支援拠点 (経済産業省)

ローカルベンチマーク (経済産業省)

状況に応じて他の支援策も活用したい

新事業進出補助金 (経済産業省)

小規模事業者持続化補助金 (経済産業省)

後継者支援ネットワーク事業 (アトツギLINK) (経済産業省)

ハンズオン支援 (専門家派遣) (中小機構)

中小企業大学校 (中小機構)

産学連携リ・スキリング・エコシステム構築事業 (文部科学省)

課題解決の方法は1つではありません。

「とりあえず人を増やす」のではなく、現状と理想を結ぶ最適な解を見つけることが大切です。

※上記は令和8年3月現在の公表情報をもとに整理しています。

