

「令和8年度九州経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析」に係る企画競争募集要領

令和8年3月10日
経済産業省九州経済産業局
地域経済部産業人材政策室

経済産業省九州経済産業局（以下、「当局」という。）では、「令和8年度九州経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析」を実施する委託先を、以下の要領で広く募集します。

なお、委託契約に係るルールを一部改正し、令和5年10月16日（月）より運用を開始しています。「委託事業事務処理マニュアル」を含め、関係資料の内容を承知の上で応募してください。また、本事業は、令和8年度当初予算案に基づくものであり、本事業の実施は当該予算案の可決・成立が前提となっています。今後の国会審議次第では事業内容等が変更される可能性がありますので、予めご了承ください。

1. 事業の目的（概要）

中小企業・小規模事業者（以下、「中小企業等」という。）を取り巻く経営環境は急速に変化し、厳しさを増している。中でも「人材」は経営改善や事業拡大等における最大の障壁となっており、構造的な労働供給制約に加え、物価上昇や賃上げ等の社会情勢の影響を受け、「選ばれる企業」と「選ばれない企業」の二極化が加速している。

九州においても、多くの地域・業種で人材不足が深刻化している。半導体関連を中心とする大規模投資により周辺地域の中小企業等の人材確保が一層困難となっているほか、一部地域では「応募がなく求人を諦めた」「求人を出す体力がない」といった理由により有効求人倍率が低下するなど、人材確保に向けた取組そのものが停滞している。副業人材活用の効果を実感する企業もあるものの、九州全体としては副業受入割合が全国平均に比べて低く、活用が十分に浸透しているとは言い難い状況である。

採用環境は「昨年より今年、今年より来年の方が厳しい」とされ、人材が最も希少な経営資源となる中、「人・組織づくりへの投資」が持続的な事業成長の中核（＝人的資本経営）となっている。多様な雇用形態の積極的な導入や個々の状況に応じた柔軟な働き方の整備に加え、働きがいを感じられる仕事づくりを進めることが重要であり、その実現には経営者の意識変容・行動変容が不可欠である。

当局では、これまで採用支援プログラムを軸として事業を展開し、年間数十件の内定実績を創出してきた。しかし、近年は官民双方で類似サービスが充実してきており、前述のとおり、マッチングだけでは解決し得ない政策課題が残されている。また、九州7県には約55万事業所が存在し、地域・業種ごとに課題構造が大きく異なる中、経営支援機関（以下、「支援機関」という。）における人材分野の支援力向上や横連携強化等を通じ、実情に即したきめ細かな支援の網を構築することが急務である。

そこで、本事業では、これまでの取組のアップデートを図りながら継続的に成果を創出するとともに、労働市場の構造変化を踏まえ、中小企業等の人材確保・活用支援等に係る中長期的な道

筋を導出することを目的とする。

<令和7年度事業からの主な変更点>

○ 政策ターゲットの明確化

- ・政策資源の効果的な投入を図る観点から、成長志向企業への“直接支援”と、地域における支援体制を強化する“間接支援”との役割分担を明確化する。
- ・直接支援では、経営層・実務者への階層別アプローチ等を通じて、自己変革や人的資本投資等を後押しし、「選ばれる企業」への転換を促す。また、経営課題の背景にある人材不足の解消に向け、デジタル及びグローバル分野に特化した専門人材のマッチング支援を実施する。
- ・間接支援では、支援機関における専門領域の断絶やネットワーク不備といった課題に対し、域内連携体制の拡充や支援機能の強化等を図り、地域全体としての人材確保力向上につなげる。

○ 事業間の連動強化によるリーチ拡大

- ・これまで分野別に展開してきた複数事業を束ね、一体的に運用することで、経営層・実務者への意識啓発・行動変容促進の成果を、専門人材マッチング支援等へ円滑に接続する仕組みを構築する。また、地域の支援体制整備等との連動を強化し、アプローチ対象の更なる拡大と支援効果の向上を図る。
- ・事業実施にあたっては、各取組を横断的に統括するコーディネート機能を設け、新規企業へのリーチ・掘り起こし、施策や事例の要因分析等を必須機能として位置づけることで、知見の横展開や取組の深化を促し、事業全体としての政策効果最大化を目指す。

○ 中長期を見据えた戦略立案

- ・各地域・各業種における人材課題をこれまで以上に高い解像度で把握・整理するとともに、自治体・経済団体・支援機関等の多様な関係主体との連携を強化し、地域の産業構造や企業ニーズ等を踏まえた中長期的な戦略の立案につなげる。
- ・その際、地域横断で共有すべき課題や重点分野を明確化し、関係機関間での共通認識を醸成する枠組みを構築することで、広域的な連携による相乗効果の創出や、政策資源の効果的な集中投入等を促進する。

2. 事業内容

当局管内（以下、「管内」という。）（福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県）における中小企業等を対象とし、上記目的の達成に向け、知見・ネットワーク等を活かした創意工夫のある事業提案を募集する。

事業実施にあたっては、経済産業省及び中小企業庁による人材確保支援の取組や以下の報告書等のほか、各地域・各業種の実情についても十分に把握した上で、成果創出に努めること。

- ・「中小企業人材マネジメント研究会 研究会報告書（中小企業庁、平成30年度）」
- ・「人材版伊藤レポート2.0」（経済産業省、令和4年度）
- ・「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（中小企業庁、令和5年度）
- ・「経営力再構築伴走支援ガイドライン」（中小企業庁、令和5年度）
- ・「個を活かす組織経営レポート」（九州経済産業局、令和6年度・令和7年度）

<留意事項>

- 下記（１）～（４）を基本構成としつつ、政策効果を高める観点から、手法等についての創意工夫を歓迎する。具体的な実施内容は当局と協議の上、決定する。
- イベント等の開催については、本事業の趣旨を踏まえ、効果的かつ効率的な企画・運営手法を提案すること。オンラインツールについてはMicrosoft Teamsを原則とするが、他のツールを使用予定の場合はその旨を記載すること。
- 本事業は対象領域が広範にわたるため、専門性の確保等の観点から再委託を活用する場合があります。その際は、所定の再委託ルールに厳格に従うものとする。審査にあたっては、事業内容に関する知見、専門領域におけるネットワーク、過去の実績等も重視するため、可能な範囲で、再委託先候補や協力機関を含めた本事業実施体制を提案書に明示すること。提案時点で実施体制を確定できない場合は、採択決定後に委託事業者が別途再委託先の公募等を行う予定である旨を明記し、その予定時期や選定方針等の考え方を示すこと。
- 事業全体のコーディネート機能は本事業の中核であり、各取組間の連動、対象企業・支援機関等の掘り起こし、情報一元化、要因分析、効果検証等を横断的に担う体制を構築すること。

<全体の構成>

（１）戦略人事の普及・実装

- ① 経営層向け：組織変革・人事機能強化等の推進
 - （a）ネットワーキングイベント
 - （b）集中支援（モデル創出）
- ② 実務者向け：戦略人事エキスパートの創出・拡大
 - （a）セミナー・個別相談会

（２）経営戦略実現に資する専門人材活用促進

- ① デジタル推進人材活用促進
 - （a）AI活用・DX推進に向けたデジタル推進人材活用セミナー
 - （b）DX推進に向けたワークショップ（集中支援）
 - （c）デジタル推進人材とのマッチング
- ② 高度外国人材活用促進
 - （a）高度外国人材活用に係るヒアリング・コンサルティング（スポット支援）
 - （b）グローバル競争力強化に向けた伴走支援
 - （c）高度外国人材とのマッチング

（３）地域の面的な支援体制整備

- ① 人材分野の支援拡充に向けた機運醸成・域内連携強化等の推進
 - （a）ネットワーキングイベント
 - （b）コーディネーター派遣（フォローアップ・ロールモデル発掘）
- ② 多様な人材の活用等に係る支援ノウハウの普及
 - （a）セミナー・ワークショップ

（４）事業全体の統括及び調査分析・成果普及

- ① 情報ハブ機能の強化に向けたワンストップ支援体制構築
 - (a) 専用ポータルサイト
- ② 調査分析
 - (a) アンケート調査
 - (b) ヒアリング調査（モデル検証）
 - (c) 九州人材政策専門検討会議（仮称）
- ③ 成果普及
 - (a) レポート（企業規模別自己診断シート等含む）
 - (b) シンポジウム

（１）戦略人事の普及・実装

日本企業の人材マネジメントの最大の課題は、経営戦略と人材戦略が十分に連動していない点である。事業戦略・財務戦略と比較し、人材戦略の位置づけが相対的に低く、九州管内の一定規模以上の企業であっても、66.5%が人材戦略を未策定であり、策定済みの企業の53.2%が社内浸透に課題を抱えている。

また、採用環境は年々厳しさを増し、求人を出しても応募が集まりにくい状況が続いている。多様な雇用形態を積極的に取り入れ、個々の事情に応じて柔軟に働ける環境の整備が求められており、その推進役である人事部門においては、労務管理中心の業務から脱却し、“攻めの人事”機能を強化する必要性が高まっている。

こうした課題認識を踏まえ、下記①～②に取り組む。なお、全体構造は、令和7年度に構築した一気通貫の支援プログラム「戦略人事スタートパック」を基盤とし、本事業（2）マッチング支援や関連施策等と有機的に接続させ、参加企業の具体的な行動変容を図る。

- ① 経営層向け：組織変革・人事機能強化等の推進

(a) ネットワーキングイベント

人材活用ガイドライン等に基づき、経営戦略と一体的な人材戦略の策定・再構築や、人事機能強化に向けた社内体制構築等を推進するため、経営者・人事責任者を対象とした塾形式のプログラムを開催し、経営理念や人事に対するスタンス、CHRO（最高人事責任者）の役割や実践上の工夫等の相互共有を通じ、粘り強い実践に資する新たな視点・ネットワーク等の獲得を促す。

【事業規模（想定）】

- ・実施回数：5回程度
- ・実施形式：対面
- ・参加企業数：延べ150社以上（各回30社以上）

【ポイント・留意点】

- ・過年度事業で開催したセミナーは、参加者属性が主に実務者クラスであったが、政策の本旨に則り、経営層への訴求力を高めた企画に重点を置く。
- ・経営レイヤーにおいて人・組織づくりを戦略的に議論し、実行を牽引できる役割は、企業の成

長力を左右する重要な機能である。CHROという役職の設置自体を目的化するものではないが、こうした機能の重要性やキャリアとしての可能性を広く伝え、担い手の裾野拡大につなげる観点から、全体プログラムのうち1回程度、九州におけるCHRO人材の拡充に特化したイベントを企画する。

(b) 集中支援（モデル創出）

持続的な成長を見据えた組織づくりに意欲がある中小企業等を対象に、専門家チームを組成し、人材戦略の策定・再構築や組織開発等の集中支援に取り組む。実施にあたっては、あらかじめ企業規模や課題類型ごとのアプローチの仮説を設定した上で、前後比較・プロセス可視化・要因分析等を行い、他社が参照しやすい普遍的なモデルとして整理・公表する。また、各社が人的資本経営に係る情報開示に至ることを1つのゴールとし、集中支援のスケジュールに沿って支援先企業と専門家チームとの間で綿密な調整を図る。

【事業規模（想定）】

- ・実施形式：対面・オンライン
- ・支援対象：100億宣言企業、地域未来牽引企業、個を活かす組織経営関心企業等
- ・支援企業数：7社程度
- ・支援頻度：1社あたり3回～5回程度

【ポイント・留意点】

- ・支援先企業の選定にあたっては、原則として公募・審査により決定する。なお、多様なニーズや視点を取り込み、モデルとしての普遍性を高める観点から、従業員規模・売上規模、人事機能や人材戦略の整備状況、所在地域・業種等が偏らないよう配慮する。
- ・専門家チームには、戦略構築、組織開発、採用、インナーブランディング、業務効率化等の分野で知見と実績を有するプロフェッショナル人材を九州内外から参画させる。また、対象企業が所在する地域で活動する支援機関（商工会議所、金融機関等）の巻き込みも図る。なお、外部からの“評論家的なコンサルティング”にとどまることなく、関係者全員が理念を共有し、責任を分かち合う“伴走者”としての姿勢を徹底する。
- ・当局が独自で推進する「個を活かす組織経営」モデル企業においては、経営者が積極的に組織づくりにコミットし、新たな挑戦を通じて社員の働きがいを高めることで、人材確保等にも好循環が生まれている（組織の成功循環モデル）。こうした知見も踏まえ、“人を軸にした経営革新”の理念浸透・実行を図ることを第一の目的とする。
- ・九州の現状として、一定規模以上の企業であっても、採用・育成・定着を高度化するためのHRテクノロジーの活用が十分に進んでおらず、成長の制約要因となっている可能性がある。集中支援においては、企業規模ごとに適切と考えられるスペックのHRテクノロジー導入モデルの具体化も念頭に、地域での普及・実装に向けたアプローチ等について検討を深める。

- ② 実務者向け：戦略人事エキスパートの創出・拡大

(a) セミナー・個別相談会

人材活用ガイドライン等に基づき、人材確保、人材育成、魅力的な職場づくり等のノウハウ習

得等を推進するためのセミナーを開催し、採用手法・価値観のアップデート、外部人材活用や業務効率化の意義・具体事例等に関する普及啓発を行う。当日はコーディネーターを配置し、参加企業が次のアクションに踏み出せるよう、個別相談にも対応する。

【事業規模（想定）】

- ・実施回数：7回程度（各県1回程度）
- ・実施形式：第一部（セミナー）ハイブリッド、第二部（個別相談会）対面
- ・参加企業数：延べ350社以上（各回50社以上）

【ポイント・留意点】

- ・原則として、後述「(3) - ②(a) セミナー・ワークショップ」（支援機関向け）と同日開催とする。第一部（セミナー）は、企業・支援機関の双方が参加できる形式とし、企画・集客の効率化を図る。第二部からは、会場内で部屋を区分し、企業向けには個別相談会を、支援機関向けにはワークショップをそれぞれ実施する。
- ・既存調査で示されている「地域有力企業であっても38.6%が専任の人事担当者不在」という状況は、「地域の人事部」によるリソース補完を推進する背景の1つであるが、他方で、専任の人事担当者を有する残りの6割超の企業に対しては政策的フォーカスが十分とは言えず、“人事部の役割の再定義・強化”に向けた働きかけが必要である。
- ・戦略人事エキスパートの創出・拡大にあたっては、人事領域からの“越境”（外部の知見や視点に触れる機会）が重要であり、参加者が学びを具体的なアクションにつなげられるよう、プログラム設計に工夫を加える。

(2) 経営戦略実現に資する専門人材活用促進

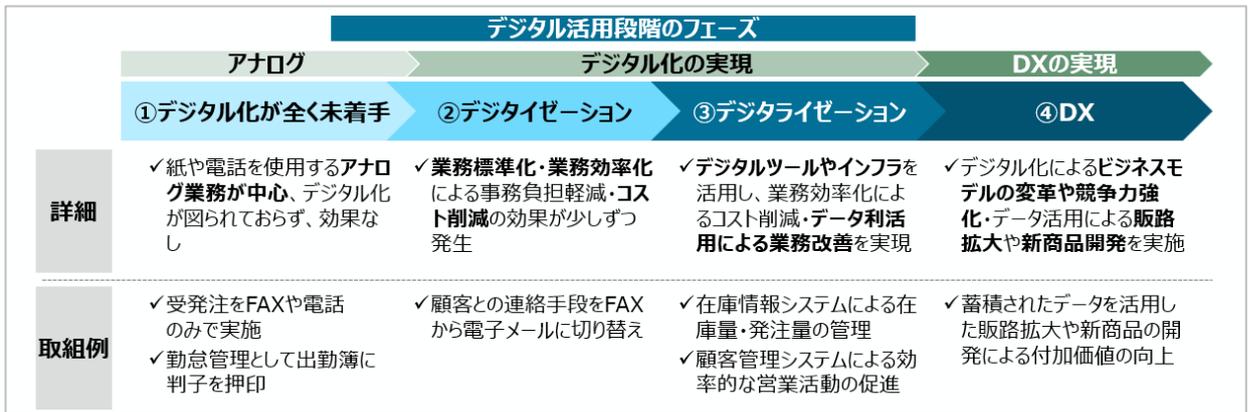
- ① デジタル推進人材活用促進

近年、生成AIの登場を筆頭とした大きな技術革新が生じ、デジタル化は不可逆的に進展している。各国ではデジタル投資が加速しており、デジタル技術の活用の成否が企業・産業の競争力に直結する。地域企業・産業が、こうした動きに取り残されることなく、生産性を向上し、付加価値を生み出していくためには、デジタル技術を活用した業務・ビジネスモデルの変革（デジタルトランスフォーメーション（DX））を実行していくことが不可欠である。

一方、中小企業等においては、デジタル化が未着手またはデジタイゼーション（※）の段階が全体の約3分の2を占めている状況である。特に中小企業等がDXを進めるにあたっては、人材・情報・資金の不足という課題をいかに乗り越えるかが重要である。

こうした状況を踏まえ、中小企業等に対し、DX実現に向けて必要な情報を提供し、意識変容・行動変容を促すとともに、副業・兼業人材をはじめとしたデジタル推進人材の確保を支援し、これらの人材を活用したDX推進のモデル事例を創出するため、下記(a)～(c)の取組を一体的に実施する。なお、より効果的な手法がある場合は、具体的に提案すること。

(※) デジタル活用段階のフェーズ（経済産業省作成）



(a) AI活用・DX推進に向けたデジタル推進人材活用セミナー【ステップ1】

中小企業等に対し、以下の情報を発信し、DX推進及び副業・兼業人材をはじめとしたデジタル推進人材活用の理解促進を図る。また、ステップ2のワークショップ及びステップ3のマッチング事業の説明（広報）を行い、参加企業を発掘する。

【事業規模（想定）】

- ・実施時期：令和8年7月頃を想定
- ・実施回数：1回程度
- ・実施形式：オンライン
- ・参加企業数：100社以上

【内容例】

- ・経営課題としてのDXの真意（デジタル化との違い）、必要性、取り組むメリット
- ・DXの具体的な事例（AI活用含む）
- ・必要な推進体制・人材戦略、人材活用ガイドラインの考え方やステップ
- ・AI活用・DX推進に向けたデジタル推進人材活用の有用性、活用方法、活用事例
- ・本事業の支援内容 など

【ポイント・留意点】

- ・本セミナーまでにワークショップの設計を完了し、内容・日程についても広報を行う。

(b) DX推進に向けたワークショップ（集中支援）【ステップ2】

デジタル推進人材とのマッチングの前段階として、企業自身が本質的課題を整理し、主体的に実行フェーズへ進むための土台を構築する。具体的には、DXに取り組む意欲がある中小企業等の経営層又はDX推進責任者を対象に、ワークショップ形式によりDX戦略・人材戦略の検討・策定を支援する。

【事業規模（想定）】

- ・実施時期：令和8年8月以降を想定
- ・実施回数：4～5回程度（※連続講座形式）

- ・実施形式：対面・オンライン
- ・参加企業数：各回20社程度（※原則全ての回への参加を必須とする）

【内容例】

- ・経営ビジョン・ビジネスモデルの策定
- ・DX戦略の策定
- ・DX推進体制・人材戦略策定（人材活用ガイドラインに基づく必要な人材像の明確化） など

【ポイント・留意点】

- ・対象は、将来的にデジタル活用段階フェーズの3段階目「デジタルイゼーション」以上を目指す企業とする。ワークショップ終了後に参加企業が検討内容を実行に移せるよう、経営判断が求められる回については、経営層又はDX推進責任者の参加を必須とする。
- ・ワークショップ実施期間中は、開催前後を含め、参加企業に対して個別伴走支援（月1回程度の打合せ・フォローアップ）を行い、検討内容の具体化・実行につなげる。
- ・AI等のデジタル技術活用に向けた理解向上及び実践スキル習得を目的として、実際にAI等のデジタル技術を用いて検討作業に取り組む回を設ける（最低1回）。また、参加企業がデジタル推進人材と気軽に情報交換や相談ができるよう、交流・情報交換の場を設ける（最低1回）。本ワークショップで検討した内容については、企業ごとに取りまとめ、当局へ提出する。

（c）デジタル推進人材とのマッチング【ステップ3】

ワークショップや個別面談において人材戦略の検討を行った結果、副業・兼業人材をはじめとしたデジタル推進人材の活用が有効と考えられる企業に対し、最適なデジタル推進人材とのマッチングを実施する。

【事業規模（想定）】

- ・実施時期：令和8年11月以降を想定
- ・実施回数：1回程度
- ・実施形式：対面・オンライン
- ・参加企業数：15社以上
- ・内定件数：10件以上
- ・内定率：60%以上

【実施内容】

<マッチング参加企業の発掘>

- ・ワークショップ参加企業やセミナー参加企業、個別説明を行った企業等から、デジタル推進人材の活用が必要と想定される企業を発掘する。
- ・マッチングに向け、各企業が求めるデジタル推進人材像（役割・スキル等）を明確化する。

<マッチング参加人材の発掘>

- ・DX推進スキルを活かして中小企業等の課題解決に取り組む意欲を有するデジタル推進人材

を発掘する。また、ミスマッチ低減及び定着促進の観点から、マッチング候補人材が保有するデジタルスキル（能力・専門性・知見）を可視化するアセスメントを実施する。

- ・発掘したデジタル推進人材の情報はリスト化し、当局へ提出する。

<中小企業等とデジタル推進人材のマッチング>

- ・中小企業等とデジタル推進人材のマッチングイベントを開催する。なお、企業側の要望に応じ、マッチングイベントに限らず、個別面談によるマッチング方法も併用する。

<マッチングの効果測定>

- ・マッチングした企業に対し、効果測定指標を設定し、マッチングの効果を把握・分析し、報告書として取りまとめる。
- ・併せて、令和7年度事業でマッチングを実施した企業についても効果測定指標に基づき追跡調査を行い、継続的な効果の有無、阻害要因、成功要因等を整理し、本事業全体の知見として活用する。

- ② 高度外国人材活用促進

国内市場の縮小や人口減少、構造的な人手不足が進む中、中小企業等においても、付加価値向上や外需獲得を通じたグローバル競争力の強化がこれまで以上に求められている。2025年版中小企業白書においても、海外展開やイノベーションへの取組が、企業のスケールアップや持続的成長につながる重要な戦略であると指摘されている。

一方、こうした取組を牽引する高度な技能や専門的知識を有する人材の不足は、多くの中小企業等に共通する課題である。特に、海外市場調査、現地ニーズを踏まえた製品・サービスのローカライズ、国際営業、研究開発等に対応できる人材の確保は容易ではなく、海外見本市への出展等に取り組んでも十分な事業拡大につながらないケースが散見される。

こうした課題に対しては、高度な専門性と国際的な知見を併せ持つ「高度外国人材」の活用が有効な解決策の1つである。高度外国人材は、海外ビジネスの推進や新たな発想によるイノベーション創出を通じて、中小企業等の持続的成長を支える重要な源泉となり得る。しかし、現状として、九州には一定数の外国人留学生等が在籍しているにもかかわらず、卒業後の域内定着率が必ずしも高くない。また、企業側においても、高度外国人材の具体的な活躍イメージや受入体制の整備が十分ではなく、双方のニーズが結びついていない状況が続いている。

このようなミスマッチを解消するためには、中小企業等が高度外国人材の有効性や採用・定着促進に係る企業経営上の戦略的意義を正しく認識するとともに、受入体制の構築や職場環境の魅力向上に取り組むことが不可欠である。

こうした課題認識を踏まえ、下記（a）～（c）に取り組む。

（a）高度外国人材活用に係るヒアリング・コンサルティング（スポット支援）

海外市場獲得やインバウンド対応等、グローバル展開を志向する中小企業等に対し、高度外国人材の確保に必要な経営力・採用力の強化に向けたヒアリング・コンサルティング（スポット支援：必要に応じて複数回支援）を実施する。ヒアリング・コンサルティングを通じて、企業の経営課題を深掘りし、解決に必要な人材像の明確化や、採用・定着に向けた社内体制の基

盤強化等を図る。

【事業規模（想定）】

- ・実施形式：対面・オンライン
- ・支援対象：海外展開やインバウンド対応等、グローバル展開を志向する多様な業種の企業
※特に、高度外国人材未活用の新規企業への支援に重点を置き、裾野拡大を図る。
- ・支援企業数：50社以上（うち高度外国人材未活用企業30社以上）

【実施内容】

<採用・定着等に関する相談対応>

- ・以下の i. ～iv. に関する中小企業等からの相談に対応することとし、在留資格別の要件に関する相談等については、管内自治体が設置している相談窓口等を必要に応じて紹介するよう努めること。

（※対応する相談内容）

i. 採用人材の明確化に関する相談

- 例）・求める人材像（業務内容、必要なスキル・経験、語学レベル等）の整理
- ・職務内容に応じた適切な職務要件・採用基準の設定
 - ・必要なスキルセットの可視化、求人票記載事項への反映
 - ・社内ニーズの分析、採用目的の明確化

ii. 受入体制整備に関する相談

- 例）・入社前後のオンボーディング体制整備
- ・外国人雇用における就業規則・雇用管理の留意点
 - ・言語・情報共有方法等の社内コミュニケーション体制整備
 - ・生活情報（住居、医療、行政手続き等）の案内体制整備（※代行業務は不可）
 - ・企業文化・職場風土の理解促進に向けた社内意識醸成

iii. 採用に関する相談

- 例）・採用手法（求人媒体、紹介事業者、合同説明会等）
- ・選考プロセス（面接、スキル評価、留意点等）
 - ・在留資格制度に関する一般的情報提供（※手続き代行や申請書作成は不可）

iv. 育成・定着に関する相談

- 例）・OJT・OFF-JT、研修制度設計、評価制度・キャリアパスの整備
- ・日本人社員との相互理解を促すコミュニケーション施策
 - ・職場環境改善や労務管理上の留意点
 - ・生活・職場両面の定着支援に関する一般的助言

<月次報告書・進捗管理>

- ・支援した企業ごとに企業概要や経営課題（課題の背景・要因等、深掘りした内容）、支援した内容、改善状況、今後の支援の方向性等を取りまとめ、1か月に1回程度、進捗状況を当局に報告する。様式の詳細等については当局と協議の上、決定する。

<相談対応後のフォローアップ>

- ・相談対応を実施した全ての案件について、事業期間中に少なくとも1回以上のフォローアップ（形式：対面・オンライン・電話）を実施し、相談対応後の企業の状況、効果検証及び追加支援の可否等を確認する。フォローアップの確認項目については当局と協議の上、決定する。

【ポイント・留意点】

- ・ヒアリング・コンサルティングについては、自治体・関係機関等を通じて広く発信するとともに、「九州高度外国人材活躍地域コンソーシアム」等の各種団体とも適宜連携し、支援ニーズのある企業への働きかけを行う。

(b) グローバル競争力強化に向けた伴走支援

グローバル競争力強化等の意欲はあるものの高度外国人材活用への関心や知見が十分でない中小企業に対し、海外展開戦略の具体化から受入体制強化、採用・育成・定着までを一気通貫で伴走し、“グローバル競争力強化×高度外国人材活用”の新たなモデルケース創出を目指す。

【事業規模（想定）】

- ・実施時期：支援対象企業確定後速やかに開始
- ・実施形式：対面・オンライン
- ・支援対象：グローバル競争力強化に向けて高度外国人材活用が必要な中小企業等（産業クラスター等に属する企業、100億宣言企業、地域未来牽引企業等）
- ・支援企業数：5社程度（※公募等により当局にて支援企業を選定）
- ・支援頻度：2週間～1か月に1回程度（企業との面談には基本的に当局も同席）

【実施内容】

<海外展開戦略策定・受入体制強化への伴走支援>

- ・支援対象企業における海外展開の障壁（商談力、言語、調査、ローカライズ等）や目指すべき方向性を整理した上で、ターゲット市場、海外展開の目標、経済安全保障上の留意点等を含む戦略を策定し、通年の伴走計画を作成する。その際、高度外国人材活用を海外展開の実行体制として位置づけ、役割定義・必要スキル等の人材像を明確化する。
- ・戦略及び伴走計画に基づき、受入体制強化（組織体制、社内理解、教育体制等）を支援するとともに、採用要件整理、候補者探索、スクリーニング、推薦、選考プロセス等を伴走支援する。また、採用に至った場合は、育成・定着に係る支援も行う。（※在留資格制度の説明や土業紹介は可とするが、申請代行等の法定代理行為は対象外）
- ・本事業内外のセミナー等において、当局や支援対象企業が当該支援内容に関する発表をする場合は、プレゼン資料作成等に関するサポートを行う。

<伴走支援の成果取りまとめ>

- ・伴走支援の結果を“グローバル競争力強化×高度外国人材活用”の観点で報告書に整理する。具体的には、各社の企業概要及び支援した内容、企業別の成果・課題・成功要因の整理、再現

可能なモデル化（手順、テンプレ、運用）、次年度施策への示唆（政策課題、支援ニーズ、改善案）等を取りまとめる。

- ・様式はPowerPoint形式等とする。

【ポイント・留意点】

- ・海外展開戦略の具体化から受入体制強化、採用・育成・定着等の支援フェーズごとに、専門的知見を有する事業者等と適切に連携して取り組む。
- ・戦略策定の際は、高度外国人材の活用を必須の要素として組み込む。目標として、各社3回程程度の面接セットを行い、各社1名以上の採用を目指す。
- ・必要に応じ、外部専門家（経営・知財コンサルタント、士業等）とも連携する。なお、本事業では海外大学への訪問そのものは対象外とするが、本事業と関連する取組（「九州高度外国人材活躍地域コンソーシアム」等）において海外大学等とのネットワーク構築等が行われる場合には、当該事業への支援企業の参画促進やそのサポート等を必要に応じて実施する。

（c）高度外国人材とのマッチング

上記（a）～（b）で人材像を明確化した中小企業等を中心に、高度外国人材とのマッチングを実施する。その際、管内の大学等と連携を図るとともに、ミスマッチ低減及び定着促進の観点から、企業とのマッチング前にマッチング候補人材に対してキャリアカウンセリング（経歴・スキルの整理、キャリア志向把握、面接準備に係る助言、日本の就労環境等の基本的説明等）を行い、企業の求人内容との適合度を高める。

【事業規模（想定）】

- ・実施形式：対面・オンライン
- ・支援対象：上記（a）～（b）で人材像を明確化した中小企業等
※特に、高度外国人材未活用の新規企業への支援に重点を置き、裾野拡大を図る。
- ・支援企業数：延べ50社以上（※面接セット件数を基準とする）
- ・内定件数：15件以上
- ・内定率：30%以上

【ポイント・留意点】

- ・自治体・支援機関や「九州高度外国人材活躍地域コンソーシアム」等が開催する関連イベント等と連携し、企業側・人材側双方への適切なフォローを行う。

（3）地域の面的な支援体制整備

多くの中小企業等では、採用・定着・育成等を自社のみで完結することが難しく、人材不足が深刻化する中で、地域の関係者が一体となって下支えする体制が求められている。現状、「地域の人事部」施策等により域内連携は一定程度進展しつつあるものの、身近に参照可能なモデルが存在せず、支援機関同士の専門領域をつなぐネットワークが十分に構築されていない地域もあ

る。

また、地域の支援機関においては、人材不足対策の重要性を認識しつつも、相談対応に必要なノウハウが不足している。企業に対し、外部人材活用等を含む戦略的な人材確保・活用を促すためには、課題の明確化や業務の切り出し等に関する知見が不可欠である。現状、副業人材の受入割合は、全国平均23.5%に対して九州16.1%と低く、中小企業等へのアプローチにおいて地域の支援機関が果たす役割は極めて大きい。

こうした課題認識を踏まえ、下記①～②に取り組む。なお、本事業（1）～（2）で得られた知見や成果とも積極的に連動させ、企業向け施策と支援機関向け施策の一体的な運用を意識し、効果的な情報発信や関係機関の巻き込み等を図る。

- ① 人材分野の支援拡充に向けた機運醸成・域内連携強化等の推進

(a) ネットワーキングイベント

人材活用ガイドライン等に基づき、中小企業等の戦略的な人材確保・活用に向けて各地域の支援機関が果たすべき役割や支援の方向性等についてインプットしつつ、支援機関同士のネットワーク等推進するため、シンポジウム形式で支援機関等を広く集客し、地域全体で人材課題に取り組むための広域的な機運醸成を図る。

【事業規模（想定）】

- ・実施回数：3回程度
- ・実施形式：対面
- ・参加支援機関：延べ180機関以上（各回60機関以上）

【ポイント・留意点】

- ・開催地については、「地域の人事部」モデルの空白地域となっている佐賀・長崎・大分を優先的に選定し、域内での支援体制の裾野拡大を図る。
- ・地域の支援機関同士の連携強化につながるよう、自治体・商工会議所・金融機関等、役割の異なる複数主体の参加を確保するとともに、「地域の人事部」モデル構築に必要となる情報共有の仕組みや連携手法等について、参加者の理解が深まるようなプログラム構成とする。
- ・参加支援機関が自地域での活動に生かせるよう、具体的な実践事例や成功要因、他地域の取組との比較等に関する情報提供を工夫して行う。

(b) コーディネーター派遣（フォローアップ・ロールモデル発掘）

本事業のシンポジウムやワークショップ等のイベントに参加した支援機関等に対し、プッシュ型でコーディネーターを派遣し、取組の“その後”を定期的にフォローするとともに、現場で生じる具体的な障壁やつまずきの要因を把握・分析し、実践に即した支援ノウハウを整理・集約することで、支援機能の底上げを図る。

また、企業事例は多く存在する一方で、支援機関におけるロールモデルの認知度は十分とは言えない。そこで、管内の支援機関から人材分野のエキスパートを発掘し、横展開を図るため、コーディネーター派遣等を通じて優良事例を収集・整理の上、後述「(4) - ② (a) レポート（企業規模別自己診断シート等含む）」に記載する。

【事業規模（想定）】

- ・コーディネーター派遣数：40機関程度
- ・優良事例収集数：7名程度

【ポイント・留意点】

- ・メリハリのある支援体系とする観点から、前述（1）の直接支援の対象については、“一定規模以上”や“成長志向・変革意欲”を明確化する方向で検討し、他方で、多くの中小企業等を支える地域の支援体制整備（間接支援）については、それぞれの実情に応じ、よりきめ細かなフォローアップを実施する。
- ・コーディネーター派遣にあたっては、支援機関が抱える課題を形式的にヒアリングするのではなく、具体的な案件への関与や次のアクションの設定等を通じて、“動ける支援機関”を増やすことを主眼とする。
- ・単発イベントや過年度事業による支援が“やりっぱなし”に終わらないよう、地域内で支援と取組のサイクルが継続的に回る状態を目指し、必要に応じて、イベントで得られた学びを再確認するミニセッションや、成功事例・失敗事例の共有など、定着を促すフィードバックループを設計する。

- ② 多様な人材の活用等に係る支援ノウハウの普及

（a）セミナー・ワークショップ

人材活用ガイドライン等に基づき、人材確保、人材育成、魅力的な職場づくり等のノウハウ習得等を推進するためのセミナーを開催し、採用手法・価値観のアップデート、外部人材活用や業務効率化の意義・具体事例等に関する普及啓発を行う。併せて、ワークショップを実施し、外部人材活用の提案方法、業務の切り出し、関係機関との連携等に関する実践的なノウハウの習得を促す。

【事業規模（想定）】

- ・実施回数：7回程度（各県1回程度）
- ・実施形式：第一部（セミナー）ハイブリッド、第二部（ワークショップ）対面
- ・参加支援機関：延べ350社以上（各回50機関以上）

【ポイント・留意点】

- ・原則として、前述「（1） - ②（a）セミナー・個別相談会」（企業向け）と同日開催とする。第一部（セミナー）は、企業・支援機関の双方が参加できる形式とし、企画・集客の効率化を図る。第二部からは、会場内で部屋を分け、企業向けには個別相談会を、支援機関向けにはワークショップをそれぞれ実施する想定。（※再掲）
- ・ワークショップの実施にあたっては、会場に専門家及び実際に課題を抱える地場企業を招聘し、相談対応実務のロールプレイング等を盛り込むなど、支援現場での即応性を高めるための工夫を行う。
- ・令和7年度事業では4地域において支援機関向けのワークショップを開催したが、参加者アン

ケート（回答数44）によると、「人材分野の支援が必要と認識していても有用なノウハウやツールを持ち合わせていない」「専門外のため人材課題に関する相談を受け付けていない」との回答が合計2割超を占めており、こうした状況の改善を図る必要がある。

（４）事業全体の統括及び調査分析・成果普及

九州・沖縄の雇用人員判断DIは、過去最低の指数「マイナス43」を記録し、域内の人材不足は深刻度を増している。また、関係機関等との意見交換を通じて、「半導体関連を中心とする大規模投資により周辺地域の中小企業等の人材不足が顕著」「高卒県内就職率が低く、とりわけ工業系人材の確保が困難」「応募が少なく求人自体を諦める企業が増加」など、地域の構造問題が浮き彫りとなっており、九州全体の人材確保力・組織力向上に資する政策的示唆の導出が喫緊の課題である。

こうした課題認識を踏まえ、下記①～③に取り組む。なお、本事業（１）～（３）も含む全体のコーディネート機能を確保し、各取組を効果的に連動させるとともに、相談対応・伴走支援等を通じて得られた企業・支援機関等の“生の声”を一元的かつ体系的なリストに整理し、他機関・他地域への横展開に資する知見として蓄積する。

- ① 情報ハブ機能の強化に向けたワンストップ支援体制構築

（a）専用ポータルサイト

令和7年度事業で構築した「九州戦略人事ポータル」(<https://hr.kyushu.meti.go.jp/>)を通年で運営し、本事業内外の関連情報を一元的に発信する。加えて、管内の中小企業や支援機関等からの個別相談に対応するため、同サイト内に「人材課題相談窓口」（専用フォーム）を新設し、人材活用ガイドライン等を踏まえた専門的な助言や支援策の案内等を行う。また、より高度な伴走支援等が必要となる場合に備え、地域の支援機関等との持続的な連携体制を構築し、同サイト等で可視化する。

【ポイント・留意点】

- ・本事業（１）～（３）で得られる成果・ナレッジとの一貫性を確保し、支援内容に差異が生じないように運用するとともに、相談内容の傾向を可視化し、事業全体の改善・調整に生かすPDCAサイクルを設計する。
- ・相談対応から得られた示唆は、個人情報・機微情報への配慮を徹底した上で、支援機関等との連携強化に資する共有知として整理する。

- ② 調査分析

（a）アンケート調査

九州企業の人材課題を高い解像度で把握し、構造的な人手不足の中でも多様な人材活用や組織風土改革、省力化・高度化等により持続的な成長を実現している中小企業等の事例を収集・整理するため、各地域・各業種を対象としたアンケート調査を実施する。得られたデータを踏まえ、人材課題の類型化や成功要因の抽出等を行い、裾野拡大・質向上のための政策的アプローチを検

討するとともに、エビデンスベースの施策設計に資する定量データを整備する。

【事業規模（想定）】

- ・九州企業を対象とした適切な抽出方法に基づく複数千社規模への調査回答依頼を想定（有効回答数は数百社規模）

【調査項目例】

- ・経営層のコミットメント（トップメッセージの発信状況、経営会議における議題化の頻度等）
- ・組織体制の実態（階層構造、人事責任者の役職レベル、人事機能の位置づけ、人事担当者数等）
- ・戦略人事の実践状況（組織としての戦略OSの有無・成熟度、人的資本投資額、情報開示等）
- ・多様な人材の活用状況（外部人材、女性、シニア、高度外国人材等）
- ・支援機関の活用状況（利用頻度、相談内容、支援効果の認知度等） など

【ポイント・留意点】

- ・調査対象の抽出にあたっては、属性（規模・業種・地域）の偏りが生じないように設計する。
- ・調査項目の設計にあたっては、今後推進すべき政策の方向性を念頭に、例えば「健康経営度調査」等のフレームワークも参照しながら、後述「(4) - ② (a) レポート（企業規模別自己診断シート等含む）」におけるアウトプットにつなげる。
- ・回収後の分析では、単なる集計ではなく、企業類型別（規模・業種・成長段階等）に応じた深掘り分析を行う。

(b) ヒアリング調査（モデル検証）

過年度事業で求人掲載・マッチング支援等を実施した企業や、事例集掲載・専門家派遣等を実施した地域の支援機関に対し、問い合わせを待つ形ではなく事務局から積極的にアウトリーチし、支援後の成果（行動変容・組織変革状況等）に関する追跡調査を行い、課題・成功要因等を分析する。

【事業規模（想定）】

- ・実施形式：対面・オンライン
- ・ヒアリング企業数：30社程度（基本的に令和4～7年度の支援対象から抽出）
- ・ヒアリング支援機関数：10機関程度（基本的に令和4～7年度の支援対象から抽出）

【仮説例】

- ・成果の持続性は、経営者のコミットメントや戦略人事機能等の有無・成熟度で変動する
- ・外部人材活用の有無は、事業成長や組織改善のスピードに直接的な影響を及ぼす
- ・中小企業等の採用成否は、業務の切り出し能力や職務設計の精度に左右される
- ・「地域の人事部」モデルの機能発揮は、地域全体を俯瞰し経営的視点で調整を担うキーパーソンの存在に左右される
- ・支援機関の取組の継続性は、施策を組織的な計画（中期計画・行動計画等）に位置づけているか否かに左右される など

【ポイント・留意点】

- ・聴き取りのみで完結せず、対象企業・支援機関へフィードバックを行うなど、双方向型の調査設計とする。また、アンケート調査との相互補完性を意識し、定量・定性の両面から分析する。

(c) 九州人材政策専門検討会議（仮称）

管内関係機関や民間有識者等を交え、足下の人材不足対策から中長期の人材育成等までを議論し、九州の人材課題の真因や今後の方向性を整理する。特に、企業規模ごとの実態や地域差を踏まえた議論を行い、政策理念と現場感覚の双方を反映した実効性の高い提言形成につなげる。

アウトプットとして、企業規模に応じて簡易的に人材課題の把握・対策検討が可能な「企業規模別自己診断シート」を策定し、企業・支援機関の実務に活用できるよう整備する。

【事業規模（想定）】

- ・実施回数：3回程度
- ・実施形式：対面・オンライン
- ・会議委員数：6名程度（※別途オブザーバーの参画も想定）

【ポイント・留意点】

- ・会議開催に際しては、委員への打診・事前説明や旅費・謝金支払い等を適切に行うとともに、当局と協力しながら論点を明確化し、事務局資料や進行台本等を作成する。
- ・各回のテーマ（人材不足対策、中長期人材育成、企業規模別課題等）に関連する自治体・経済団体・支援機関・専門家等にもオブザーバーとして参画を呼びかけ、必要に応じて発言機会を設けるなど、議論が一方に偏らないよう配慮する。また、必要に応じてゲストスピーカーを招聘し、先進事例・実践知等をインプットとして提供することで、議論の深度を高める。
- ・「企業規模別自己診断シート」の策定にあたっては、経営層のコミットメント、組織体制・組織風土、戦略OSの有無・成熟度、人材戦略の浸透度等、企業の組織力等を測る指標を適切に盛り込む。
- ・会議で得られた論点や示唆を適宜ポータルサイト等で共有するなど、本事業全体の連動性を高める。

- ② 成果普及

(a) レポート（企業規模別自己診断シート等含む）

管内の人材分野の取組を一層拡大・深化させるため、本事業で得られた知見・データ・事例等を体系的に整理した成果レポートを取りまとめる。また、付録として、前述した「企業規模別自己診断シート」や「支援機関のロールモデル（7名程度）」等も収載する。

【事業規模（想定）】

- ・全体ページ数：40頁程度（Power Point形式）

【ポイント・留意点】

- ・事業開始時点で構成案のすり合わせを行い、一貫したメッセージを形成する。
- ・本質的な人的資本経営の普及を図るという目的を踏まえつつ、読み手にとって敷居が高くないよう、内容面だけでなくデザイン性にも配慮し、適切なエンターテインメント性を盛り込むなど、関心を喚起する構成とする。

(b) シンポジウム

本事業（１）～（４）を通じて得られた成果や関連施策等を九州内外へ広く発信するため、シンポジウムを開催する。

【事業規模（想定）】

- ・実施回数：１回程度
- ・実施形式：対面
- ・参加企業・支援機関数：１００社・機関以上

【ポイント・留意点】

- ・開催地は、本事業のイベント開催実績が相対的に少ない地域を優先して選定し、次年度以降の施策展開につなげる。

3. 留意事項

＜事業目標（KPI）の設定＞

上記２．を通じ、イベント参加企業の満足度：９０％以上、マッチング事業に分類される事業の内定率：２０％以上（※１）を目指すものとする。

また、マッチング事業以外に分類される事業についても、セミナー等の参加企業数や人材数、中小企業等や支援機関に対して、人材の確保・活用等を行う上での気付きや行動変容を促すなど、目標を明確に設定すること。具体的な内容は、当局と協議の上、決定することとする。

（※１）内定率＝内定件数（※２）／参加企業数（※３）

（※２）マッチング事業に分類される事業の参加企業に対して調査を行い、集計すること。

なお、内定件数の定義は、当局の指定に従うこと。

（※３）マッチング事業に分類される事業の参加企業数とする。

＜事業実施に際して必要な対応＞

- （１）本事業で実施するイベント情報については、当局と相談の上、効果的な広報を行うこと。
- （２）各イベント等の開催に際しては、本事業に参加した中小企業等及び人材に対して、事業実施の目標に対する効果等について調査を行い、当局に共有することとする。なお、具体的な調査対象数・内容・方法については、当局と協議の上、決定することとする。
- （３）本事業に参加した中小企業等（セミナーのみに参加している企業等を含む）に対して、令和９年３月までの本事業期間中において、人材の採用状況（採用・内定件数）をフォローすること。
- （４）当局の指示（報告方法を含む）に従い、各事業の実績を翌月１５日までに報告すること。

なお、報告内容については、以下のとおりとする。

- ・ 中小企業等の必要とする人材に関する情報収集・分析のために訪問した企業数、情報取得企業数 等
 - ・ 各イベント等の参加企業数、参加者数、アンケート結果、内定状況 等
 - ・ 本事業の各連携会議の開催報告（議事録含む）、配付資料 等
- ※その他、当局が報告を求める場合は速やかに報告すること。

- (5) 上記のほか、当局と相談の上で、地域の関係機関（地方自治体、関係府省庁、地域の支援機関、大学、地域金融機関等）等と可能な限り連携し、適切な役割分担・協力の下、事業を行うこと。また、そのための具体的な連携体制、連携内容を提案すること。その他、当局の指示に従い、中小企業庁が実施する事業に協力すること。

<本事業における「中小企業・小規模事業者」の定義>

- (1) 中小企業基本法（昭和 38 年法律第 154 号）第 2 条に規定する中小企業者。ただし、次のいずれかに該当する者は除く。

- ①発行済株式の総数又は出資価格の総額の 2 分の 1 以上を同一の大企業が所有している中小企業者
- ②発行済株式の総数又は出資価格の総額の 3 分の 2 以上を大企業が所有している中小企業者
- ③大企業の役員又は職員を兼ねている者が、役員総数の 2 分の 1 以上を占めている中小企業者

- (注)大企業とは中小企業基本法に規定する中小企業者以外の者であって、事業を営む者をいう。ただし、以下に該当する者については、大企業として取り扱わないものとする。

- ・ 中小企業投資育成株式会社法（昭和 38 年法律第 101 号）に規定する中小企業投資育成株式会社
- ・ 投資事業有限責任組合契約に関する法律（平成 10 年法律第 90 号）に規定する投資事業有限責任組合

- (2) 特定非営利活動促進法（平成 10 年法律第 7 号）に規定する特定非営利活動法人のうち、主として中小企業者の振興に資する事業を行う特定非営利活動法人であって、以下のいずれかに該当するもの

- ①中小企業者と連携して事業を行うもの
- ②中小企業者の支援を行うために中小企業者が主体となって設立したもの（社員総会における表決権の 2 分の 1 以上を中小企業者が有しているもの）
- ③新たな市場の創出を通じて、中小企業の市場拡大にも資する事業活動を行う者であって、有給職員を雇用するもの

<本事業における「経営支援機関」の定義>

- ・ 商工会、商工会議所
- ・ 関係自治体
- ・ 地域金融機関（地銀・信金等）

- ・地域の業界団体
- ・教育機関（高専・大学等）
- ・その他、中小企業等の経営支援を行う民間事業者 等

<本事業において想定する「人材」の定義>

- ・「若者」については、「概ね20歳代～30歳代の大学生等や若手社会人（離職者を含む）」とする。
- ・「女性」については、「年齢問わず、育児・介護等で一度退職し再就職を希望する者等」とする。
- ・「シニア」については、「概ね55歳以上で、1つの専門分野で概ね10年以上の職歴を有する者又は大企業OB等」とする。
- ・「高度外国人材」については、「年齢問わず、中小企業等の海外展開等に寄与し得る外国人留学生等」とする。

4. 事業実施期間

契約締結日～令和9年3月31日（水）

5. 契約の要件

（1）契約形態：委託契約

（2）採択件数：1件

なお、採択に関し、当局において採択条件を示す場合があります。

（3）予算規模：6,450万円（消費税及び地方消費税込み）を上限とします。

なお、最終的な実施内容、契約金額については、当局と調整した上で決定することとします。

（4）成果物の納入：事業報告書の電子媒体1部を九州経済産業局に納入してください。

※電子媒体を納入する際、当局が指定するファイル形式に加え、透明テキストファイル付PDFファイルに変換した電子媒体も併せて納入してください。

（5）委託金の支払時期：委託金の支払いは、原則として、事業終了後の精算払となります。

※本事業に充てられる自己資金等の状況次第では、事業終了前の支払い（概算払）も可能ですので、希望する場合は個別にご相談ください。

（6）支払額の確定方法：事業終了後、事業者より提出いただく実績報告書に基づき、原則として現地調査を行い、支払額を確定します。

※支払額は、契約金額の範囲内であって実際に支出を要したと認めら

れる費用の合計となります。このため、全ての支出には、その収支を明らかにした帳簿類及び領収書等の証拠書類が必要となります。また、支出額及び内容についても厳格に審査し、これを満たさない経費については、支払額の対象外となる可能性もあります。

6. 応募手続き

(1) 募集期間

募集開始日：令和8年3月10日（火）

募集締切日：令和8年4月7日（火）12時必着

(2) 説明会の開催

開催日時：令和8年3月16日（月）14時00分～15時00分

開催形式：オンライン（Microsoft Teams）

説明会への参加を希望する方は、令和8年3月16日（月）12時00分までにメールにより「12. 問い合わせ」へご連絡ください。連絡の際は、メールの件名（題名）を必ず「説明会出席登録：令和8年度九州経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析」とし、本文に「所属組織名」「出席者の氏名（ふりがな）」「所属（部署名）」「電話番号」「メールアドレス」を明記願います。Microsoft Teams を利用できない場合は、説明会開催後に概要を共有しますので、その旨をご連絡いただくとともに連絡先をご登録ください。

(3) 応募書類

①以下の書類を（4）により提出してください。

- ・申請書（様式1）
- ・企画提案書（様式2）
- ・暴力団排除に関する誓約書（様式3）
- ・会社概要等が確認できる資料（パンフレット等）
- ・競争参加資格審査結果通知書（全省庁統一）の写し又は直近の財務諸表
- ・その他添付資料

②提出された応募書類は本事業の採択に関する審査以外の目的には使用しません。

なお、応募書類は返却しません。機密保持には十分配慮いたしますが、採択された場合には、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」（平成11年5月14日法律第42号）に基づき、不開示情報（個人情報、法人の正当な利益を害する情報等）を除いて、情報公開の対象となりますのでご了承ください。

③応募書類等の作成費は経費に含まれません。また、選定の正否を問わず、企画提案書の作成費用は支給されません。

④企画提案書に記載する内容については今後の契約の基本方針となりますので、予算額内で実現が確約されることのみ表明してください。なお、採択後であっても、申請者の都合により記載された内容に大幅な変更があった場合には、不採択となることがあります。

(4) 応募書類の提出先

応募書類はメールにより「12. 問い合わせ」に記載の E-mail アドレスに提出してください。

※資料に不備がある場合は、審査対象となりませんので、注意して記入してください。

※締切を過ぎての提出は受け付けられません。

※1通あたり10MBを超えるメールは受信できませんので、サイズが大きくなる場合は分割してお送りください。

7. 応募資格

応募資格：次の要件を満たす企業・団体等とします。

- ①日本に拠点を有していること。
- ②本事業を的確に遂行する組織、人員等を有していること。
- ③本事業を円滑に遂行するために必要な経営基盤を有し、かつ、資金等について十分な管理能力を有していること。
- ④予算決算及び会計令第70条及び第71条の規定に該当しない者であること。
- ⑤経済産業省からの補助金交付等停止措置又は指名停止措置が講じられている者ではないこと。
- ⑥別紙1のとおり、情報セキュリティに関する事項を遵守すること。
- ⑦過去3年以内に情報管理の不備を理由に経済産業省との契約を解除されている者ではないこと。
- ⑧本事業において職業紹介に該当する行為を行う場合においては、職業安定法（昭和22年法律第141号）第4条第10項に規定される職業紹介事業者であること。職業紹介事業者ではない場合にあつては、事業許可が必要な事業を実施するまでに、職業紹介事業者となる見込みがあること。又は、上記事業者と連携して事業を実施すること。

なお、コンソーシアム形式による申請も認めますが、その場合は幹事法人を決めていただくとともに、幹事法人が企画提案書を提出してください。（ただし、幹事法人が業務の全てを他の法人に再委託することはできません。）

8. 審査・採択の方法

(1) 審査方法

採択にあたっては、当局において、第三者の有識者で構成される委員会で審査を行います。なお、審査にあたっては、申請者から企画提案書の内容についてのプレゼンテーションをオンライン（Microsoft Teams）で行っていただきます。日時等については、募集期間終了後に当局と申請者との間で調整することとし、必要に応じて提案に関するヒアリングを実施するほか、追加資料の提出を求める場合があります。プレゼンテーションの時間は、1者あたり概ね25分程度（質疑応答を含む）を想定しています。

(2) 審査基準

以下の審査基準に基づいて総合的な評価を行います。ただし、審査基準①を満たさない

場合は、その時点で審査対象外となります。

- ①「7. 応募資格」を満たしているか。
- ②提案内容が、「1. 事業の目的（概要）」に合致しているか。
 - ・中小企業等への訪問によるヒアリング等を通じて、中小企業等の経営強化のために必要とする人材に関する情報収集及び課題の分析・整理が行われているか。
 - ・対象とする人材は、中小企業等の経営課題の解決に資する人材が想定されているか。
 - ・参加企業の内定率や満足度を高める工夫など、他の地域のモデルとなり得るような新規性又は先駆性が見られるか。
 - ・広域的な取組が予定されているか。
- ③事業実施目標（KPI）は妥当であり、実現可能か。
- ④事業の実施方法、実施スケジュールが現実的か。
- ⑤事業の実施方法等について、本事業の成果を高めるための効果的な工夫が見られるか。
- ⑥中小企業等の人材確保・活用支援に関する十分なノウハウ・実績を有しているか。
- ⑦本事業を円滑に遂行するために、事業規模等に適した実施体制をとっているか。
- ⑧本事業に係る経理・事務・実施する事業の調整等について、的確な管理体制及び処理能力を有しているか。
- ⑨各地域で地域の関係機関と連携して、効果的な支援を実施することが可能か。
- ⑩コストパフォーマンスが優れているか。また、必要となる経費・費目を過不足無く考慮し、適正な積算が行われているか。
- ⑪ワーク・ライフ・バランス等推進企業であるか。
- ⑫適切な情報管理体制が確保されているか。また、情報取扱者以外の者が、情報に接することがないか。
- ⑬事業全体の企画及び立案並びに根幹に関わる執行管理部分について、再委託（委託業務の一部を第三者に委託することをいい、請負その他委託の形式を問わない。以下同じ。）を行っていないか。
- ⑭事業費総額に対する再委託費の割合が50%を超えないか。超える場合は、相当な理由があるか（「再委託費率が50%を超える理由書」を作成し提出すること）。

<採択結果の決定及び通知について>

採択された申請者については、当局のホームページで公表するとともに、当該申請者に対しその旨を通知します。

9. 契約の方法

採択された申請者について、国と提案者との間で委託契約を締結することになります。なお、採択決定後から委託契約締結までの間に、当局との協議を経て、事業内容・構成、事業規模、金額などに変更が生じる可能性があります。

契約書作成にあたっての条件の協議が整い次第、委託契約を締結し、その後、事業開始となりますので、あらかじめご承知おきください。また、契約条件が合致しない場合には、委託契約の締結ができない場合もありますのでご了承ください。

契約条項は、基本的には以下の内容となります。

○概算契約書

https://www.meti.go.jp/information_2/downloadfiles/r6gaisan-1_format.pdf

また、委託事業の事務処理・経理処理につきましては、経済産業省の作成する委託事業事務処理マニュアルに従って処理していただきます。

https://www.meti.go.jp/information_2/publicoffer/jimusyori_manual.html

なお、契約締結後、受託者に対し、事業実施に必要な情報等を提供することがありますが、情報の内容によっては、守秘義務の遵守をお願いすることがあります。

10. 経費の計上

(1) 経費の区分

本事業の対象とする経費は、事業の遂行に直接必要な経費及び事業成果の取りまとめに必要な経費であり、具体的には以下のとおりです。

経費項目	内容
I. 人件費	事業に従事する者の作業時間に対する人件費
II. 事業費	
旅費	事業を行うために必要な国内出張及び海外出張に係る経費 ただし、インターンシップ等に参加する者等の個人及び個別企業に直接払う経費は除く
会場費	事業を行うために必要な会議、講演会、シンポジウム等に要する経費（会場借料、機材借料及び茶菓料（お茶代）等）
謝金	事業を行うために必要な謝金（会議・講演会・シンポジウム等に出席した外部専門家等に対する謝金等）
借料及び損料	事業を行うために必要な機械器具等のリース・レンタルに要する経費
消耗品費	事業を行うために必要な消耗品（ただし、当該事業のみで使用されることが確認できるもの。）の購入に要する経費
印刷製本費	事業で使用するパンフレット・リーフレット、事業成果報告書等の印刷製本に関する経費
補助職員人件費	事業を実施するために必要な補助員（アルバイト等）に係る経費
その他諸経費	事業を行うために必要な経費のうち、当該事業のために使用されることが特定・確認できるものであって、他のいずれの区分にも属さないもの 例) 通信運搬費（郵便料、運送代、通信・電話料等）

	<p>光熱水料（電気、水道、ガス。例えば、大規模な研究施設等について、専用のメータの検針により当該事業に使用した料金が算出できる場合）</p> <p>設備の修繕・保守費</p> <p>翻訳通訳、速記費用</p> <p>文献購入費、法定検査、検定料、特許出願関連費用等</p>
Ⅲ. 再委託・外注費	<p>受託者が直接実施することができないもの又は適当でないものについて、他の事業者にも再委託するために必要な経費</p> <p>※改正前の委託事業事務処理マニュアルにおける経費項目である「外注費」と「再委託費」のことを言う。</p>
Ⅳ. 一般管理費	<p>委託事業を行うために必要な経費であって、当該事業に要した経費としての抽出、特定が困難なものについて、委託契約締結時の条件に基づいて一定割合の支払を認められた間接経費</p>

※本委託事業によって取得した財産については、委託事業実施期間中のみならず、委託事業期間終了後においても、善良なる管理者の注意をもって管理していただく必要があります。当局の事前了解等なく、無断で廃棄、他者譲渡、他事業利用等してはいけません。

(2) 直接経費として計上できない経費

- ・ 建物等施設に関する経費
- ・ 事業内容に照らして当然備えているべき機器・備品等（机、椅子、書棚等の什器類、事務機器等）
- ・ 事業実施中に発生した事故・災害の処理のための経費
- ・ その他事業に関係ない経費

11. その他

- (1) 事業終了後、提出された実績報告書に基づき、原則、現地調査を行い、支払額を確定します。支払額は、委託契約額の範囲内で、事業に要した費用の合計となります。調査の際には、全ての費用を明らかにした帳簿類及び領収書等の証拠書類が必要となります。当該費用は、厳格に審査し、事業に必要と認められない経費等については、支払額の対象外となる可能性もあります。
- (2) これまでの委託契約に係るルールを一部改正し、令和5年10月16日（月）より運用を開始しています。「委託事業事務処理マニュアル」を含め、関係資料の内容を承知の上で応募してください。

【主な改正点】

①再委託、外注に関する体制等の確認（提案要求事項の追加等）

- ・ 事業全体の企画及び立案並びに根幹に関わる執行管理について再委託を行っていないか。
 なお、「委託事業事務処理マニュアル」上で明示している、本事業における再委託を禁止している「事業全体の企画及び立案並びに根幹に関わる執行管理業務」については以下の通り。

【事業全体の企画及び立案並びに根幹に関わる執行管理業務】

- ・ 事業内容の決定（実施手段・方法、対象者、スケジュール、実施体制）
 - ・ 再委託・外注先の業務執行管理（再委託・外注内容の決定、進捗状況の管理方法及び確認、成果及び結果の取りまとめ方法の検討及び取りまとめ作業）
 - ・ 報告書（構成及び作成、再委託・外注先の内容取りまとめ）
- ・ 総額に対する再委託の割合が50%を超えないか。超える場合は、相当な理由があるか（「再委託費率が50%を超える理由書」を作成し提出すること）。
- ・ 再委託を行う場合、グループ企業との取引であることのみを選定理由とした調達は、原則認めない（経済性の観点から、相見積りを取り、相見積りの中で最低価格を提示した者を選定すること）。
- ・ 提案書等において再委託費率が50%を超える理由書を添付した場合には、経済産業省で再委託内容の適切性などを確認し、落札者に対して、契約締結までに履行体制を含め再委託内容の見直しの指示をする場合がある。

なお、本事業は再委託費率が高くなる傾向となる事業類型には該当しないため、個別事業の事情に応じて適切性を確認する。

<事業類型>

- I. 多数の事業者を管理し、その成果を取りまとめる事業
（主に海外法人等を活用した標準化や実証事業の取りまとめ事業）
- II. 現地・現場での作業に要する工数の割合が高い事業
（主に海外の展示会出展支援やシステム開発事業）
- III. 多数の事業者の協力が必要となるオープン・イノベーション事業
（主に特定分野における専門性が極めて高い事業）

②一般管理費率の算出基礎の見直し

（一般管理費＝（人件費＋事業費）（再委託・外注費を除く）×一般管理費率）

- (3) 委託費を不正に使用した疑いがある場合には、経済産業省より落札者に対し必要に応じて現地調査等を実施する。また、事業に係る取引先（再委託先、外注（請負）先以降も含む）に対しても、必要に応じ現地調査等を実施するため、あらかじめ落札者から取引先に対して現地調査が可能となるよう措置を講じておくこと。

調査の結果、不正行為が認められたときは、当該委託事業に係る契約の取消を行うとともに、経済産業省から新たな補助金の交付と契約の締結を一定期間（最大36ヵ月）行わないこと等の措置を執るとともに当該事業者の名称及び不正の内容を公表する。

具体的な措置要領は、以下の URL のとおり。

https://www.meti.go.jp/information_2/publicoffer/shimeiteishi.html

- (4) 「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」（令和5年4月3日決定）において、政府の実施する公共調達においては、入札する企業における人権尊重の確保に努めるとされたことを受け、当該事業の落札者に対しては「責任あるサ

プライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(令和4年9月13日ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定)を踏まえて人権尊重に取り組むよう努めることを求めている。当該ガイドラインの内容を承知の上で、入札をすること。

<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003-a.pdf>

- (5) 提出された企画提案書等の応募書類及び委託契約書の規定に基づき提出された実績報告書等については、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」(平成11年5月14日法律第42号)に基づき、不開示情報(個人情報及び法人等又は個人の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがあるもの等)を除いて、情報公開の対象となります。なお、開示請求があった場合は、以下に掲げる書類は調整を行わずとも原則開示とし、その他の書類の不開示とする情報の範囲について経済産業省との調整を経て決定することとします。

<原則開示とする書類>

・提案書等に添付された「再委託費率が50%を超える理由書」

※不開示情報に該当すると想定される情報が含まれる場合は、当該部分を別紙として分けて作成することとします。別紙について開示請求があった場合には、不開示とする情報の範囲については経済産業省と調整を経て決定することとします。

12. 問い合わせ先

〒812-8546

福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号

経済産業省 九州経済産業局 地域経済部 産業人材政策室

担当 : 大筋、永吉

TEL : 092-482-5504

E-mail : bz1-kyushu-jinzai◆meti.go.jp ※送信の際は「◆」を@に変更すること

※問い合わせは電子メールでお願いします。電話での問い合わせは受付できません。なお、問い合わせの際は、件名(題名)を必ず「令和8年度九州経済産業局における地域中小企業人材確保支援等調査・分析」としてください。他の件名(題名)では問い合わせに回答できない場合があります。

以上

情報セキュリティに関する事項

以下の事項について遵守すること。

【情報セキュリティ関連事項の確保体制および遵守状況の報告】

- 1) 受注者（委託契約の場合には、受託者。以下同じ。）は、契約締結後速やかに、情報セキュリティを確保するための体制並びに以下2)～17)に記載する事項の遵守の方法及び提出を求める情報、書類等（以下「情報セキュリティを確保するための体制等」という。）について、経済産業省（以下「当省」という。）の担当職員（以下「担当職員」という。）に提示し了承を得た上で確認書類として提出すること。ただし、別途契約締結前に、情報セキュリティを確保するための体制等について担当職員に提示し了承を得た上で提出したときは、この限りでない。また、定期的に、情報セキュリティを確保するための体制等及び対策に係る実施状況（「情報セキュリティに関する事項の遵守の方法の実施状況報告書」（別紙））を紙媒体又は電子媒体により報告すること。加えて、これらに変更が生じる場合は、事前に担当職員へ案を提出し、同意を得ること。

なお、報告の内容について、担当職員と受注者が協議し不十分であると認めた場合、受注者は、速やかに担当職員と協議し対策を講ずること。

【情報セキュリティ関連規程等の遵守】

- 2) 受注者は、「経済産業省情報セキュリティ管理規程（平成18・03・22シ第1号）」、「経済産業省情報セキュリティ対策基準（平成18・03・24シ第1号）」及び「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群（令和5年度版）」（以下「規程等」と総称する。）を遵守すること。また、契約締結時に規程等が改正されている場合は、改正後の規程等を遵守すること。
- 3) 受注者は、当省又は内閣官房内閣サイバーセキュリティセンターが必要に応じて実施する情報セキュリティ監査、マネジメント監査又はペネトレーションテストを受け入れるとともに、指摘事項への対応を行うこと。

【情報セキュリティを確保するための体制】

- 4) 受注者は、本業務に従事する者を限定すること。また、受注者の資本関係・役員の情報、本業務の実施場所、本業務の全ての従事者の所属、専門性（情報セキュリティに係る資格・研修実績等）、実績及び国籍に関する情報を担当職員に提示すること。なお、本業務の実施期間中に従事者を変更等する場合には、事前にこれらの情報を担当職員に再提示すること。
- 5) 受注者は、本業務を再委託（業務の一部を第三者に委託することをいい、外注及び請負を含む。以下同じ。）する場合は、再委託されることにより生ずる脅威に対して情報セキュリティが十分に確保されるよう、1)から17)までの措置の実施を契約等により再委託先に担保させること。また、1)の確認書類には再委託先に係るものも含むこと。

【情報の取扱い】

- 6) 受注者は、本業務遂行中に得た本業務に関する情報（紙媒体及び電子媒体であってこれらの複製を含む。）の取扱いには十分注意を払い、当省内に複製が可能な電子計算機等の機器を持ち込んで作業を行う必要がある場合には、事前に担当職員の許可を得ること。なお、この場合であっても、担当職員の許可なく複製してはならない。また、作業終了後には、持ち込んだ機器から情報が消去されていることを担当職員が確認できる方法で証明すること。
- 7) 受注者は、本業務遂行中に得た本業務に関する情報（紙媒体及び電子媒体）について、担当職員の許可なく当省外で複製してはならない。また、作業終了後には、複製した情報が電子計算機等から消去されていることを担当職員が確認できる方法で証明すること。
- 8) 受注者は、本業務を終了又は契約解除する場合には、受注者において本業務遂行中に得た本業務に関する情報（紙媒体及び電子媒体であってこれらの複製を含む。）を速やかに担当職員に返却し、又は廃棄し、若しくは消去すること。その際、担当職員の確認を必ず受けること。
- 9) 受注者は、契約期間中及び契約終了後においても、本業務に関して知り得た当省の業務上の内容について、他に漏らし、又は他の目的に利用してはならない。

なお、当省の業務上の内容を外部に提供する必要が生じた場合は、提供先で当該情報が適切に取り扱われないおそれがあることに留意し、提供の可否を十分に検討した上で、担当職員の承認を得るとともに、取扱上の注意点を示して提供すること。

【情報セキュリティに係る対策、教育、侵害時の対処】

- 10) 受注者は、本業務に使用するソフトウェア、電子計算機等に係る脆弱性対策、不正プログラム対策、サービス不能攻撃対策、標的型攻撃対策、アクセス制御対策、情報漏えい対策を講じるとともに、契約期間中にこれらの対策に関する情報セキュリティ教育を本業務にかかわる従事者に対し実施すること。
- 11) 受注者は、本業務の遂行において、情報セキュリティが侵害され、又はそのおそれがある場合の対処方法について担当職員に提示すること。また、情報セキュリティが侵害され、又はそのおそれがあることを認知した場合には、速やかに担当職員に報告を行い、原因究明及びその対処等について担当職員と協議の上、その指示に従うこと。

【クラウドサービス】

- 12) 受注者は、本業務を実施するに当たり、民間事業者等が不特定多数の利用者に対して提供する、定型約款や利用規約等への同意のみで利用可能となるクラウドサービスを利用する場合には、これらのサービスで要機密情報を取り扱ってはならず、2)に掲げる規程等で定める不正アクセス対策を実施するなど規程等を遵守すること。

- 13) 受注者は、本業務を実施するに当たり、利用において要機密情報を取り扱うものとしてクラウドサービスを調達する際は、「政府情報システムのためのセキュリティ評価制度 (ISMAP)」の ISMAP クラウドサービスリスト又は ISMAP-LIU クラウドサービスリストから調達することを原則とすること。
- 14) 受注者は、前2項におけるクラウドサービスの利用の際は、提供条件等から、利用に当たってのリスクの評価を行い、リスクが許容できることを確認して担当職員の利用承認を得るとともに、取扱上の注意点を示して提供し、その利用状況を管理すること。

【セキュアな情報システム（外部公開ウェブサイトを含む）の構築・運用】

- 15) 受注者は、情報システム（ウェブサイトを含む。以下同じ。）の設計、構築、運用、保守、廃棄等（電子計算機、電子計算機が組み込まれた機器、通信回線装置、電磁的記録媒体等のハードウェア又はソフトウェア（以下「機器等」という。）の調達を含む場合には、その製造工程を含む。）を行う場合には、以下を実施すること。

- ①各工程において、当省の意図しない変更や機密情報の窃取等が行われないことを保証する管理が、一貫した品質保証体制の下でなされていること。また、具体的な管理手順や品質保証体制を証明する書類等を提出すること。
- ②情報システムや機器等に意図しない変更が行われる等の不正が見つかったときに、追跡調査や立入検査等、当省と連携して原因を調査し、排除するための手順及び体制を整備していること。これらが妥当であることを証明するため書類を提出すること。
- ③不正プログラム対策ソフトウェア等の導入に当たり、既知及び未知の不正プログラムの検知及びその実行の防止の機能を有するソフトウェアを導入すること。また、以下を含む対策を行うこと。
- (a) 不正プログラム対策ソフトウェア等が常に最新の状態となるように構成すること。
 - (b) 不正プログラム対策ソフトウェア等に定義ファイルを用いる場合、その定義ファイルが常に最新の状態となるように構成すること。
 - (c) 不正プログラム対策ソフトウェア等の設定変更権限については、システム管理者が一括管理し、システム利用者に当該権限を付与しないこと。
 - (d) 不正プログラム対策ソフトウェア等を定期的に全てのファイルを対象としたスキャンを実施するように構成すること。
 - (e) EDR ソフトウェア等を利用し、端末やサーバ装置（エンドポイント）の活動を監視し、感染したおそれのある装置を早期にネットワークから切り離す機能の導入を検討すること。
- ④情報セキュリティ対策による情報システムの変更内容について、担当職員に速やかに報告すること。また、情報システムが構築段階から運用保守段階へ移行する際等、他の事業者へ引き継がれる項目に、情報セキュリティ対策に必要な内容を含めること。

- ⑤サポート期限が切れた、又は本業務の期間中にサポート期限が切れる予定がある等、サポートが受けられないソフトウェアの利用を行わないこと、及びその利用を前提としないこと。また、ソフトウェアの名称・バージョン・導入箇所等を管理台帳で管理することに加え、サポート期限に関するものを含むソフトウェアの脆弱性情報を収集し、担当職員に情報提供するとともに、情報を入手した場合には脆弱性対策計画を作成し、担当職員の確認を得た上で対策を講ずること。
- ⑥受注者自身（再委託先を含む。）が管理責任を有するサーバ等を利用する場合には、OS、ミドルウェア等のソフトウェアの脆弱性情報を収集し、セキュリティ修正プログラムが提供されている場合には業務影響に配慮しつつ、速やかに適用を実施すること。
- ⑦ウェブサイト又は電子メール送受信機能を含むシステム等の当省外向けシステムを構築又は運用する場合には、政府機関のドメインであることが保証されるドメイン名「. go. jp」を使用すること。
- ⑧外部に公開するウェブサイトを構築又は運用する場合には、以下の対策を実施すること。
- ・サービス開始前および、運用中においては年1回以上、ポートスキャン、脆弱性検査を含むプラットフォーム診断を実施し、脆弱性を検出した場合には必要な対策を実施すること。
 - ・インターネットを介して通信する情報の盗聴及び改ざんの防止並びに正当なウェブサーバであることを利用者が確認できるようにするため、TLS(SSL)暗号化の実施等によりウェブサイトの暗号化の対策等を講ずること。
- なお、必要となるサーバ証明書には、利用者が事前のルート証明書のインストールを必要とすることなく、その正当性を検証できる認証局（証明書発行機関）により発行された電子証明書をを用いること。
- ⑨電子メール送受信機能を含む場合には、SPF（Sender Policy Framework）等のなりすましの防止策を講ずるとともにSMTPによるサーバ間通信のTLS（SSL）化やS/MIME等の電子メールにおける暗号化及び電子署名等により保護すること。
- ⑩ウェブサイト又は電子メール送受信機能を含むシステム等の当省外向けシステムを構築又は運用する場合は、当省が指定する期日にドメインの抹消、DNSやCDN情報の削除、運用環境の削除を行える事業者を選定すること。
- また、運用を閉鎖する場合は、終了告知を一定期間行うこと。一定期間の終了告知を終えた後は、ドメインの抹消、DNSやCDN情報の削除、ドメインへのリンクの削除、SNSを利用していた場合はアカウント削除等、なりすましの防止策を漏れなく講ずること。
- なお、本事項は、「実施」の場合はその実施内容、「未実施」又は「該当なし」の場合はその理由等を必ず報告すること。

【アプリケーション・コンテンツの情報セキュリティ対策】

- 16) 受注者は、アプリケーション・コンテンツ（アプリケーションプログラム、ウェブコンテンツ等の総称をいう。以下同じ。）の開発・作成を行う場合には、利用者の情報セキュリティ水準の低下を招かぬよう、以下の内容も含めて行うこと。
- ①提供するアプリケーション・コンテンツが不正プログラムを含まないこと。また、そのために以下を含む対策を行うこと。
 - (a) アプリケーション・コンテンツを提供する前に、不正プログラム対策ソフトウェアを用いてスキャンを行い、不正プログラムが含まれていないことを確認すること。
 - (b) アプリケーションプログラムを提供する場合には、当該アプリケーションの仕様に反するプログラムコードが含まれていないことを確認すること。
 - (c) 提供するアプリケーション・コンテンツにおいて、当省外のウェブサイト等のサーバへ自動的にアクセスが発生する機能が仕様に反して組み込まれていないことを、HTMLソースを表示させるなどして確認すること。
 - ②提供するアプリケーション・コンテンツが脆弱性を含まないこと。
 - ③実行プログラムの形式以外にコンテンツを提供する手段がない場合を除き、実行プログラム形式でコンテンツを提供しないこと。
 - ④電子証明書を用いた署名等、提供するアプリケーション・コンテンツの改ざん等がなく真正なものであることを確認できる手段がある場合には、それをアプリケーション・コンテンツの提供先に与えること。なお、電子証明書を用いた署名を用いるときに、政府認証基盤（GPKI）の利用が可能である場合は、政府認証基盤により発行された電子証明書を用いて署名を施すこと。
 - ⑤提供するアプリケーション・コンテンツの利用時に、脆弱性が存在するバージョンのOS、ソフトウェア等の利用を強制するなどの情報セキュリティ水準を低下させる設定変更をOS、ソフトウェア等の利用者に要求することがないように、アプリケーション・コンテンツの提供方式を定めて開発すること。
 - ⑥当省外へのアクセスを自動的に発生させる機能やサービス利用者その他の者に関する情報が本人の意思に反して第三者に提供されるなどの機能がアプリケーション・コンテンツに組み込まれることがないように開発すること。ただし、必要があつて当該機能をアプリケーション・コンテンツに組み込む場合は、当省外へのアクセスが情報セキュリティ上安全なものであることを確認した上で、他のウェブサイト等のサーバへ自動的にアクセスが発生すること、サービス利用者その他の者に関する情報が第三者に提供されること及びこれらを無効にする方法等が、サービス利用者において容易に確認ができるよう、担当職員が示すプライバシーポリシー等を当該アプリケーション・コンテンツに掲載すること。

- 17) 受注者は、外部に公開するウェブサイト上のウェブアプリケーションの構築又は改修を行う場合には、独立行政法人情報処理推進機構が公開する最新の「安全なウェブサイトの作り方」(以下「作り方」という。)に基づくこと。また、ウェブアプリケーションの構築又は更改時においてはサービス開始前に、運用中においてはウェブアプリケーションへ修正を加えた場合や新たな脅威が確認された場合に、「作り方」に記載されている脆弱性の検査等(ウェブアプリケーション診断)を実施し、脆弱性を検出した場合には必要な対策を実施すること。併せて、「作り方」のチェックリストに従い対応状況を確認し、その結果を記入したチェックリストを担当職員に提出すること。なお、チェックリストの結果に基づき、担当職員から指示があった場合は、それに従うこと。

令和 年 月 日

支出負担行為担当官

九州経済産業局総務企画部長 殿

住 所

名 称

代 表 者 氏 名

情報セキュリティに関する事項の遵守の方法の実施状況報告書

情報セキュリティに関する事項1)の規定に基づき、下記のとおり報告します。

記

1. 契約件名等

契約締結日	
契約件名	

2. 報告事項

項目	確認事項	実施状況
情報セキュリティに関する事項 2)	本業務全体における情報セキュリティの確保のため、「政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準」（令和5年度版）、「経済産業省情報セキュリティ管理規程」（平成18・03・22シ第1号）及び「経済産業省情報セキュリティ対策基準」（平成18・03・24シ第1号）（以下「規程等」と総称する。）に基づく、情報セキュリティ対策を講じる。	
情報セキュリティに関する事項 3)	経済産業省又は内閣官房内閣サイバーセキュリティセンターが必要に応じて実施する情報セキュリティ監査、マネジメント監査又はペネトレーションテストを受け入れるとともに、指摘事項への対応を行う。	
情報セキュリティに関する事項 4)	本業務に従事する者を限定する。また、受注者の資本関係・役員の情報、本業務の実施場所、本業務の全ての従事者の所属、専門性（情報セキュリティに係る資格・研修実績等）、実績及び国籍に関する情報を担当職員に提示する。なお、本業務の実施期間中に従事者を変更等する場合には、事前にこれらの情報を担当職員に再提示する。	
情報セキュリティに関する事項 5)	本業務の一部を再委託する場合には、再委託することにより生ずる脅威に対して情報セキュリティに関する事項1)から17)までの規定に基づく情報セキュリティ対策が十分に確保される措置を講じる。	

情報セキュリティに関する事項 6)	本業務遂行中に得た本業務に関する情報（紙媒体及び電子媒体であってこれらの複製を含む。）の取扱いには十分注意を払い、経済産業省内に複製が可能な電子計算機等の機器を持ち込んで作業を行う必要がある場合には、事前に経済産業省の担当職員（以下「担当職員」という。）の許可を得る。 なお、この場合であっても、担当職員の許可なく複製しない。また、作業終了後には、持ち込んだ機器から情報が消去されていることを担当職員が確認できる方法で証明する。
情報セキュリティに関する事項 7)	本業務遂行中に得た本業務に関する情報（紙媒体及び電子媒体）について、担当職員の許可なく経済産業省外で複製しない。また、作業終了後には、複製した情報が電子計算機等から消去されていることを担当職員が確認できる方法で証明する。
情報セキュリティに関する事項 8)	本業務を終了又は契約解除する場合には、受注者において本業務遂行中に得た本業務に関する情報（紙媒体及び電子媒体であってこれらの複製を含む。）を速やかに担当職員に返却し、又は廃棄し、若しくは消去する。その際、担当職員の確認を必ず受ける。
情報セキュリティに関する事項 9)	契約期間中及び契約終了後においても、本業務に関して知り得た経済産業省の業務上の内容について、他に漏らし、又は他の目的に利用してはならない。 なお、経済産業省の業務上の内容を外部に提供する必要が生じた場合は、提供先で当該情報が適切に取り扱われないおそれがあることに留意し、提供の可否を十分に検討した上で、担当職員の承認を得るとともに、取扱上の注意点を示して提供する。
情報セキュリティに関する事項 10)	本業務に使用するソフトウェア、電子計算機等に係る脆弱性対策、不正プログラム対策、サービス不能攻撃対策、標的型攻撃対策、アクセス制御対策、情報漏えい対策を講じるとともに、契約期間中にこれらの対策に関する情報セキュリティ教育を本業務にかかわる従事者に対し実施する。
情報セキュリティに関する事項 11)	本業務の遂行において、情報セキュリティが侵害され又はそのおそれがある場合の対処方法について担当職員に提示する。また、情報セキュリティが侵害され又はそのおそれがあることを認知した場合には、速やかに担当職員に報告を行い、原因究明及びその対処等について担当職員と協議の上、その指示に従う。
情報セキュリティに関する事項 12)	本業務を実施するに当たり、民間事業者等が不特定多数の利用者に対して提供する、定型約款や利用規約等への同意のみで利用可能となるクラウドサービスを利用する場合には、これらのサービスで要機密情報を取り扱ってはならず、「情報セキュリティに関する事項2）」に定める不正アクセス対策を実施するなど規程等を遵守する。
情報セキュリティに関する事項 13)	本業務を実施するに当たり、利用において要機密情報を取り扱うものとしてクラウドサービスを調達する際は、「政府情報システムのためのセキュリティ評価制度（ISMAP）」の ISMAP クラウドサービスリスト又は ISMAP-LIU クラウドサービスリストから調達することを原則とすること。
情報セキュリティに関する事項 14)	情報セキュリティに関する事項12)及び13)におけるクラウドサービスの利用の際は、提供条件等から、利用に当たってのリスクの評価を行い、リスクが許容できることを確認して担当職員の利用承認を得るとともに、取扱上の注意点を示して提供し、その利用状況を管理すること。

<p>情報セキュリティに関する事項</p> <p>15)</p>	<p>情報システム（ウェブサイトを含む。以下同じ。）の設計、構築、運用、保守、廃棄等（電子計算機、電子計算機が組み込まれた機器、通信回線装置、電磁的記録媒体等のハードウェア又はソフトウェア（以下「機器等」という。）の調達を含む場合には、その製造工程を含む。）を行う場合には、以下を実施する。</p> <p>(1) 各工程において、当省の意図しない変更や機密情報の窃取等が行われないことを保証する管理が、一貫した品質保証体制の下でなされていること。また、具体的な管理手順や品質保証体制を証明する書類等を提出すること。</p> <p>(2) 情報システムや機器等に意図しない変更が行われる等の不正が見つかったときに、追跡調査や立入検査等、当省と連携して原因を調査し、排除するための手順及び体制を整備していること。これらが妥当であることを証明するため書類を提出すること。</p> <p>(3) 不正プログラム対策ソフトウェア等の導入に当たり、既知及び未知の不正プログラムの検知及びその実行の防止の機能を有するソフトウェアを導入すること。また、以下を含む対策を行うこと。</p> <p>①不正プログラム対策ソフトウェア等が常に最新の状態となるように構成すること。</p> <p>②不正プログラム対策ソフトウェア等に定義ファイルを用いる場合、その定義ファイルが常に最新の状態となるように構成すること。</p> <p>③不正プログラム対策ソフトウェア等の設定変更権限については、システム管理者が一括管理し、システム利用者に当該権限を付与しないこと。</p> <p>④不正プログラム対策ソフトウェア等を定期的に全てのファイルを対象としたスキャンを実施するように構成すること。</p> <p>⑤EDR ソフトウェア等を利用し、端末やサーバ装置（エンドポイント）の活動を監視し、感染したおそれのある装置を早期にネットワークから切り離す機能の導入を検討すること。</p> <p>(4) 情報セキュリティ対策による情報システムの変更内容について、担当職員に速やかに報告すること。また、情報システムが構築段階から運用保守段階へ移行する際等、他の事業者へ引き継がれる項目に、情報セキュリティ対策に必要な内容を含めること。</p> <p>(5) サポート期限が切れた又は本業務の期間中にサポート期限が切れる予定がある等、サポートが受けられないソフトウェアの利用を行わないこと、及びその利用を前提としないこと。また、ソフトウェアの名称・バージョン・導入箇所等を管理台帳で管理することに加え、サポート期限に関するものを含むソフトウェアの脆弱性情報を収集し、担当職員に情報提供するとともに、情報を入手した場合には脆弱性対策計画を作成し、担当職員の確認を得た上で対策を講ずること。</p> <p>(6) 受注者自身（再委託先を含む。）が管理責任を有するサーバ等を利用する場合には、OS、ミドルウェア等のソフトウェアの脆弱性情報を収集し、セキュリティ修正プログラムが提供されている場合には業務影響に配慮しつつ、速やかに適用を実施すること。</p>
----------------------------------	--

(7) ウェブサイト又は電子メール送受信機能を含むシステム等の当省外向けシステムを構築又は運用する場合には、政府機関のドメインであることが保証されるドメイン名「. go. jp」を使用すること。

(8) 外部に公開するウェブサイトを構築又は運用する場合には、以下の対策を実施すること。

- ・サービス開始前および、運用中においては年1回以上、ポートスキャン、脆弱性検査を含むプラットフォーム診断を実施し、脆弱性を検出した場合には必要な対策を実施すること。
- ・インターネットを介して通信する情報の盗聴及び改ざんの防止並びに正当なウェブサーバであることを利用者が確認できるようにするため、TLS(SSL)暗号化の実施等によりウェブサイトの暗号化の対策等を講じること。
- ・必要となるサーバ証明書には、利用者が事前のルート証明書のインストールを必要とすることなく、その正当性を検証できる認証局（証明書発行機関）により発行された電子証明書をを用いること。

(9) 電子メール送受信機能を含む場合には、SPF（Sender Policy Framework）等のなりすましの防止策を講ずるとともにSMTPによるサーバ間通信のTLS（SSL）化やS/MIME等の電子メールにおける暗号化及び電子署名等により保護すること。

(10) ウェブサイト又は電子メール送受信機能を含むシステム等の当省外向けシステムを構築又は運用する場合は、当省が指定する期日にドメインの抹消、DNS やCDN 情報の削除、運用環境の削除を行える事業者を選定すること。

また、運用を閉鎖する場合は、終了告知を一定期間行うこと。一定期間の終了告知を終えた後は、ドメインの抹消、DNS やCDN 情報の削除、ドメインへのリンクの削除、SNS を利用していた場合はアカウント削除等、なりすましの防止策を漏れなく講ずること。

なお、本事項は、「実施」の場合はその実施内容、「未実施」又は「該当なし」の場合はその理由等を必ず報告すること。

<p>情報セキュリティに関する事項 16)</p>	<p>アプリケーション・コンテンツ（アプリケーションプログラム、ウェブコンテンツ等の総称をいう。以下同じ。）の開発・作成を行う場合には、利用者の情報セキュリティ水準の低下を招かぬよう、以下の内容も含めて行う。</p> <p>(1) 提供するアプリケーション・コンテンツが不正プログラムを含まないこと。また、そのために以下を含む対策を行うこと。</p> <p>①アプリケーション・コンテンツを提供する前に、不正プログラム対策ソフトウェアを用いてスキャンを行い、不正プログラムが含まれていないことを確認すること。</p> <p>②アプリケーションプログラムを提供する場合には、当該アプリケーションの仕様と反するプログラムコードが含まれていないことを確認すること。</p> <p>③提供するアプリケーション・コンテンツにおいて、当省外のウェブサイト等のサーバへ自動的にアクセスが発生する機能が仕様と反して組み込まれていないことを、HTMLソースを表示させるなどして確認すること。</p> <p>(2) 提供するアプリケーション・コンテンツが脆弱性を含まないこと。</p> <p>(3) 実行プログラムの形式以外にコンテンツを提供する手段がない場合を除き、実行プログラム形式でコンテンツを提供しないこと。</p> <p>(4) 電子証明書を付した署名等、提供するアプリケーション・コンテンツの改ざん等がなく真正なものであることを確認できる手段がある場合には、それをアプリケーション・コンテンツの提供先に与えること。なお、電子証明書を付した署名を用いるときに、政府認証基盤（GPKI）の利用が可能である場合は、政府認証基盤により発行された電子証明書を付して署名を施すこと。</p> <p>(5) 提供するアプリケーション・コンテンツの利用時に、脆弱性が存在するバージョンのOS、ソフトウェア等の利用を強制するなどの情報セキュリティ水準を低下させる設定変更をOS、ソフトウェア等の利用者に要求することがないように、アプリケーション・コンテンツの提供方法を定めて開発すること。</p> <p>(6) 当省外へのアクセスを自動的に発生させる機能やサービス利用者その他の者に関する情報が本人の意思と反して第三者に提供されるなどの機能がアプリケーション・コンテンツに組み込まれることがないように開発すること。ただし、必要があつて当該機能をアプリケーション・コンテンツに組み込む場合は、当省外へのアクセスが情報セキュリティ上安全なものであることを確認した上で、他のウェブサイト等のサーバへ自動的にアクセスが発生すること、サービス利用者その他の者に関する情報が第三者に提供されること及びこれらを無効にする方法等が、サービス利用者において容易に確認ができるよう、担当職員が示すプライバシーポリシー等を当該アプリケーション・コンテンツに掲載すること。</p>	
<p>情報セキュリティに関する事項 17)</p>	<p>外部公開ウェブサイト上のウェブアプリケーションの構築又は改修を行う場合には、独立行政法人情報処理推進機構が公開する最新の「安全なウェブサイトの作り方」（以下「作り方」という。）に従う。また、ウェブアプリケーションの構築又は改修時にはサービス開始前に、運用中においてはウェブアプリケーションへ修正を加えた場合や新たな脅威が確認された場合に、「作り方」に記載されている脆弱性の検査等（ウェブアプリケーション診断）を実施し、脆弱性を検出した場合には必要な対策を実</p>	

	<p>施する。併せて、「作り方」のチェックリストに従い対応状況を確認し、その結果を記入したチェックリストを担当職員に提出する。</p> <p>なお、チェックリストの結果に基づき、担当職員から指示があった場合には、その指示に従う。</p>	
--	--	--

記載要領

1. 「実施状況」は、情報セキュリティに関する事項2) から17) までに規定した事項について、情報セキュリティに関する事項1) に基づき提出した確認書類で示された遵守の方法の実施状況をチェックするものであり、「実施」、「未実施」又は「該当なし」のいずれか一つを記載すること。「未実施」又は「該当なし」と記載した項目については、別葉にて理由も報告すること。
2. 上記に記載のない項目を追加することは妨げないが、事前に経済産業省と相談すること。
(この報告書の提出時期：定期的（契約期間における半期を目処（複数年の契約においては年1回以上））。)