

九経連 四季報

あすの九州・山口

巻頭言

九州経済の持続的成長に向けて事業者支援に注力

河村 企彦〔財務省 九州財務局長〕

特集

地域共創の取り組みと、第2期中期事業計画について

「九州企業ジェンダーギャップ指数」の策定

九経連 四季報

あすの九州・山口

| 2024年 春号 |

巻頭言

九州経済の持続的成長に向けて事業者支援に注力

河村 企彦（財務省 九州財務局長） 1

特集

地域共創の取り組みと、第2期中期事業計画について 2

「九州企業ジェンダーギャップ指数」の策定 12

講演録

DX時代のセキュリティ戦略構築

一般社団法人日本デジタルトランスフォーメーション推進協会 (JDX) セキュリティ部会長 白水 公康

独立行政法人情報処理推進機構 (IPA) セキュリティプレゼンター 情報処理安全確保支援士 栗原 靖史 ... 20

会員紹介

日建建設株式会社 22

アイスマン株式会社 22

株式会社YE DIGITAL 23

Craif株式会社 23

地域だより 24

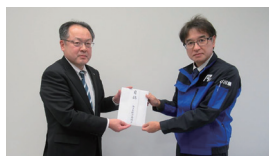
新入会員情報 27

能登半島地震支援金寄付のご報告

本会は、この度の令和6年能登半島地震の被災地における復旧・復興活動にお役立ていただきたいとの思いから、西日本経済協議会*を通じ、復旧・復興支援金を石川県および富山県に寄付いたしましたので、ご報告申し上げます。

*西日本の6経済連合会(北陸、中部、関西、中国、四国、九州)により構成

1. 復旧・復興支援金：600万円（6経連が各100万円を拠出）
2. 寄付先：石川県（500万円）、富山県（100万円）〔2月9日 北陸経済連合会より贈呈〕



石川県



富山県



見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。

九州経済の持続的成長に向けて 事業者支援に注力



九州の地域経済は、コロナ禍からの社会経済活動の正常化に加え、インバウンド需要の回復やTSMCの進出を契機とした関連産業の集積による経済効果が徐々に広がっていることもあって緩やかな回復過程にあります。今後も半導体関連の投資や消費の拡大を含め大きな躍動が期待されており、このよき流れを持続していくためには、地域経済を支える事業者の皆様がこのチャンスを生かして今後の成長につなげていただくことが重要になると考えています。

一方、昨年7月の着任以降、地域の方々とお会いして意見交換させていただく中では、原材料価格の高騰や人手不足など事業者を取り巻く経営環境は依然として厳しいとお話も伺っており、当局では関係省庁と連携して事業者支援に注力しているところです。

その一つが、事業者に対する資金繰りや経営改善等の支援です。政府が昨年11月に決定した「デフレ完全脱却のための総合経済対策」には、金融機関・支援機関の連携による事業者の実情に応じた経営改善・事業再生支援等の推進や、日本政策金融公庫等における資本金劣後ローンの運用見直しによる資金繰り支援などが盛り込まれており、これらの施策が着実に実施されるよう、官民金融機関等に対して事業者支援の一層の徹底等を要請しています。

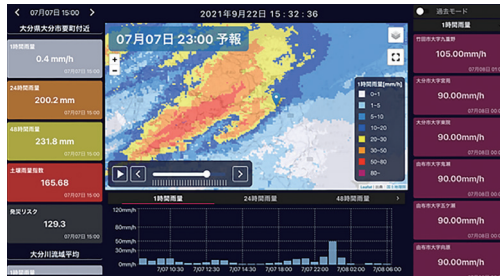
また、コロナ禍以降、中小企業への経営改善・事業再生支援を後押しするため、各県単

位で金融機関や信用保証協会、中小企業活性化協議会、よろず支援拠点等の各支援機関と連携した会議体の設置を進めてきました。その中で、事業者からの経営相談を受けて、関係機関が連携し、顧客情報のデジタル化支援、設備投資関連の補助金申請支援、事業承継支援等をワンストップで実施した事例も出てきており、こうした取り組みが九州全体に広がっていくことを期待しています。

そのほか、「地域の持続的成長には、事業者の生産性向上のためのDX推進やカーボンニュートラルへの対応が重要」との地域の声を受けて、関係省庁との連携のもと、昨年11月から2月にかけて管内4県で「中小企業のDX推進」をテーマにフォーラムを開催し、地元経営者等とDX推進の具体策について意見交換を行ったほか、今年3月には、熊本県内の企業の脱炭素に向けた取り組み状況等のアンケート調査を行うとともに、地域の金融機関等を対象に「中小企業への脱炭素化支援」をテーマにフォーラムを開催し、国の支援制度や参考となる支援事例の紹介などを行いました。

以上、最近の取り組みについてご紹介しましたが、九州財務局としては、引き続き、財務省・金融庁や関係省庁とも連携しながら、事業者支援をはじめとする各種施策の浸透を図るとともに、地域の皆様との対話を通じて、九州地域の課題解決や経済の活性化に少しでも貢献できるよう尽力してまいります。

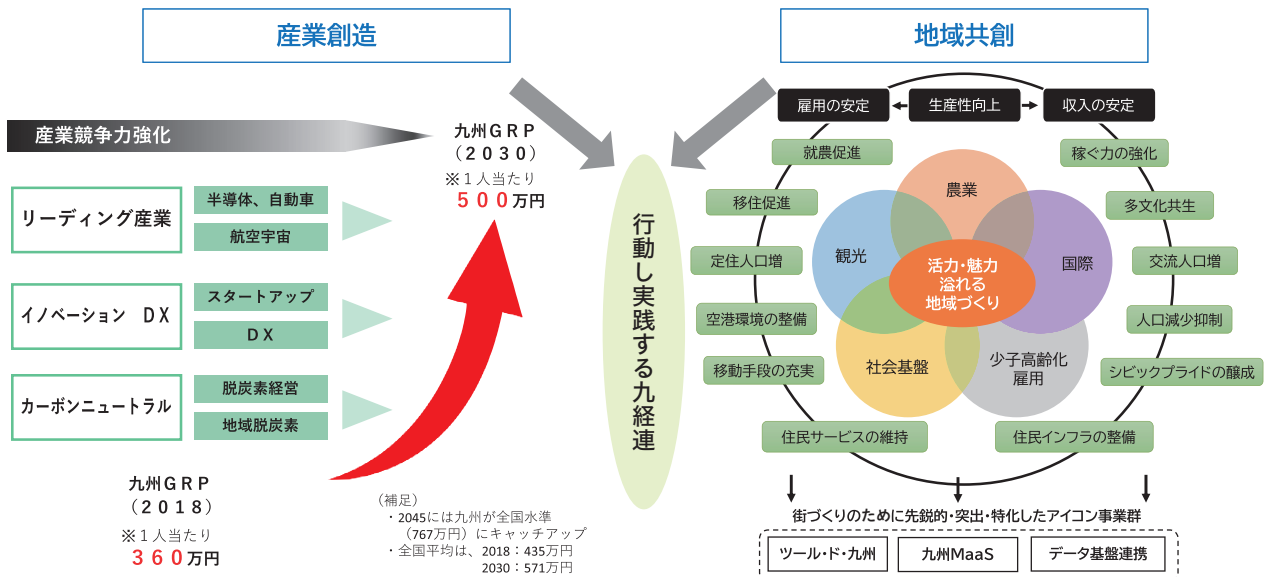
地域共創の取り組みと、第2期中期事業計画について



はじめに

「幸せコミュニティ」で経済成長と心の豊かさをともに実現し、魅力・活力溢れる地域をつくることを目標に、2023年4月、新たに「地域共創委員会」を設置。高度化・複合化する地域課題と向き合いながら、地域に根差した実践的な活動に取り組んでいます。

そして2024年4月からは、各地域の課題・会員の皆さまの声を活かした「第2期中期事業計画(2024~2026年度)」がスタートします。「九州から日本を動かす」新たな価値の創出 ~地域の声を活かした飛躍に向けての挑戦~ をテーマに、「11の重点戦略」に取り組んでまいります。



1. 地域共創の取り組み ～2023年度「地域軸」の強化～

■地域共創委員会の設置

「九州将来ビジョン2030」で目指す3つのありたい姿の一つ、“心の豊かさを成長につなぐ幸せコミュニティ”実現に向けて、より機能的な委員会構成とするため、2023年4月、委員会再編を行いました。観光や農林水産といった地域産業の振興、多様な人材の確保、国や自治体との連携は、地域づくりを行う上で切り離すことのできない、包括的に取り組むべき要素であるため、従来の4つの委員会*を統合する形で、新たに「地域共創委員会」が発足しました。

*4つの委員会：観光／農林水産／行財政／ダイバーシティ「幸せコミュニティ」推進

■「地域軸」の強化

新たな委員会体制のもと、第1期中期事業計画(2021～2023年度)の最終年度となる2023年度は、さらなる成果創出への活動方針として、「産業創造」と「地域共創」の2軸を打ち出しました。

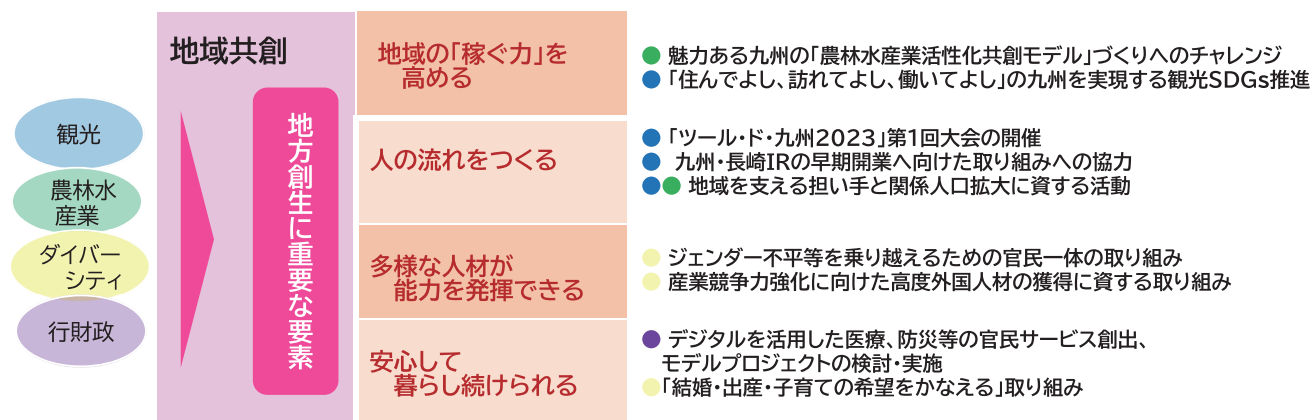
イノベーションの力で新たな成長を生み出す「産業創造」の取り組みをさらに深掘りするとともに、特に、地域に根差した魅力ある九経連活動を強化し、(農業/観光/雇用/社会基盤/国際)の掛け合わせによって、個々の領域の課題解決と地域の発展を同時に実現していくための「地域共創」による実践的な活動に取り組んでまいりました。

委員会

- 資源エネルギー・環境委員会
- 産業振興・デジタル推進委員会
- 地域共創委員会
- 交通委員会
- 関門連携委員会
- 北九州地域委員会
- 筑後地域委員会
- 佐賀地域委員会
- 長崎地域委員会
- 熊本地域委員会
- 大分地域委員会
- 宮崎地域委員会
- 鹿児島地域委員会
- 山口地域委員会

地域共創委員会では、地方創生に重要な4つのテーマを掲げています。農林水産業や観光といった地域産業振興で「稼ぐ力を高める」、人材確保・定着へツール・ド・九州のような事業を通じて「人の流れをつくる」、ジェンダー平等や外国人材活躍による「多様な人材が能力を発揮できる」、デジタル活用による官民サービス創出で「安心して暮らし続けられる」です。

さまざまな事業を組み合わせながら包括的に地域の課題を解決していくのが地域共創委員会の役割です。



2023年度 地域共創の取り組み

地域の「稼ぐ力」を高める

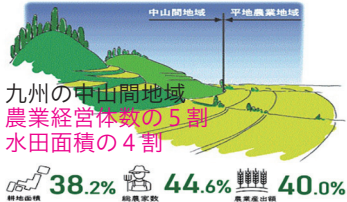
○九州フェア開催による輸出拡大

九州の食輸出協議会を活用し九州産品販路拡大に向け、各国・地域の商業施設で九州フェアを開催しました。[マレーシア・カンボジア/イオン(11月)、台湾/大潤発(11月)、香港/デリーファーム(1月)、米国カリフォルニア/PPIH(2月)、ハワイ/PPIH(3月)]



○中山間地域スマート農業モデル

中山間地域の営農に即したスマート農業を推進し、持続可能な農業支援に資する「スマート農業モデル」を、農研機構・鹿児島県と策定しました。今後は、有効性や汎用性を検証の上、九州各地へ展開すべく取り組んでいきます。



○九州産木材の利用拡大

林業専門部会・モクビル研究会では、建造木質化の推進へ「木造ビル構造標準モデル」(地元工務店で建築可能な技術、鉄骨造と同等の費用プラン)を提示し、域内JAS製材所の生産能力等の調査を実施(6~10月)。地元製材所からの地元材の供給拡大を目指します。



○第三期九州観光戦略

官民合同の九州観光戦略委員会にて「第三期九州観光戦略(2024~2030年度)」と、最初の3カ年の「第1次アクションプラン」を策定し、九州地域戦略会議で承認・報告しました。観光産業が九州の基幹産業として、地域の経済および持続的な発展を牽引すべく、「住んでよし、訪れてよし、働いてよし」の九州の実現へ、九州一体の取り組みを展開していきます。

〈2030年目標〉

- 観光消費額：4.0兆円
- 延べ宿泊者数：7,305万人泊
- リピーター率：アジア47%、欧米豪24%、国内65%

人の流れをつくる

○ツール・ド・九州

国際サイクルロードレース「マイナビ ツール・ド・九州2023」を10月に初開催(観客数88千人、経済波及効果26.1億円)。SDGsや地域貢献等、大会をフックにした九州ならではの取り組みを通じ、単なるスポーツイベントの枠を超えた唯一無二の地方創生型イベントとして、2024年の第2回大会も、さらなる磨き上げを図っていきます。

○高校生向け探究学習プログラム

ツール・ド・九州を通じた地域貢献事業として、高校生が地元企業と一緒に地域課題に向き合う探究学習「locus(ローカス)」を実施。15校623名の高校生と地元企業37社が参画し、県知事への成果発表も行いました。将来的な地元回帰・人材確保につなげていくことを目指しています。



● ツール・ド・九州が目指すこと

Make Kyushu Sustainable~九州の持続可能な未来のために~

地域貢献・復興 <ul style="list-style-type: none"> 交流人口の拡大 九州の魅力発信=観光復興・災害復興 食材や地域産品の地産地消 地域企業と高校生による地域課題の解決「マイナビ ツール・ド・九州locusプログラム」<15校623名参加> プリヂェストンによる小学校訪問授業プログラム<11校1,207名参加> LINEヤフーコミュニケーションズ「九州デジタル防災ワークショップ」<大分県立日田高校・福岡県立浮羽実業高校> 	環境 <ul style="list-style-type: none"> 環境負荷を軽減した大会運営 大会公式車両の脱炭素化 <トヨタMIRAI等の燃料電池車8台、EV4台> 地域水資源の活用・保護 <サントリー天然水阿蘇を大会公式ドリンクに採用>
健康 <ul style="list-style-type: none"> サイクルスポーツの普及 第一生命保険・VC協働の共催による子供自転車教室 	先端技術の実証 <ul style="list-style-type: none"> DXによる事業推進 5Gテクノロジーの活用 VRテクノロジーの活用 企業団体のイノベーション実証 k-robot開発のデジタル地図情報を活用した大会運営

○地元企業による地元農業支援

農林中央金庫・JA全農ふくれんとの協働による、援農マッチングアプリを活用した農業労働力支援を開始(参画2社19名、新入社員研修導入1社21名)。今後、参画企業の増大に向けて、会員企業への情報発信等に取り組んでいきます。



多様な人材が能力を発揮できる

○九州企業ジェンダーギャップ指数

企業がジェンダーギャップ解消に取り組む際、自社の現状を簡単に分析するための指標を作成しました。定量面(採用、正規雇用勤続年数、男性育休、正規雇用社員比率、役員数、部長級職数、多様なキャリアコース、賃金格差)、定性面(企業戦略としてジェンダー平等に取り組み、それを開示しているかどうか)の9項目から構成。第1回目の調査では、261社にご協力いただきました。

※詳細は、本誌12~19ページ「特集」をご覧ください。

○夏季セミナー

九州地域戦略会議・第20回夏季セミナー(8月)にて、「女性が働き続けられる社会」について議論。「ジェンダー主流化(あらゆる分野で“公平”なのかという視点)に合った女性活躍施策のり・デザインを図るべき」との提案や、「人材の多様性が企業を成長させることは世界の共通認識であり、企業のトップから男性育休の目標等を含めた発信が必要」との認識を共有しました。



○ジェンダー平等推進への法整備に関する提言

「意識・慣行・制度」の3要素が相互に関わりジェンダー不平等の悪循環が生じるとの考えのもと、特に「制度」(法整備)に関する提言をまとめるべく、有識者へのヒアリングを実施。2024年度は、地方・九州目線での法整備に関する提言につなげていきます。

○九州一体で女性活躍連携ネットワークづくり

各県の女性活躍推進団体より「他地域がどのような活動をしているか知りたい」



との意見を受け、2022年度より本事業を実施。第2回として、長崎と沖縄の女性活躍推進団体間でWebミーティングを行い、各団体の所属企

業の事例紹介、意見交換を行いました(12月)。

○外国人材の活躍推進

高度外国人材の採用状況および課題に関する調査を実施(7~11月)。また、九州経済産業局や九州各県と共に「九州高度外国人材活躍地域コンソーシアム」を発足(1月)。各構成機関の取り組みを拡充し、地域の中堅・中小企業での人材活用を進めていきます。

安心して暮らし続けられる

○九州防災DXタスクフォース設立

災害対策の高度化支援、防災対策サービスの官民共創、広域連携の仕組みづくり推進に向けて、「九州防災DXタスクフォース」を設立(8月)。2023年度出水期に、災害情報活用プラットフォーム「PREIN」を利用し、大分・宮崎県の共同利用による広域連携の実証を行いました。また、産業(特に半導体)を支える災害対策として、雷による瞬低・瞬停リスク低減のための落雷予測技術の有効性検証に向けて半導体工場へのヒアリングを実施。2024年度は、上記に加え、新たな防災領域やパーソナルデータを活用したサービスの企画・検討を行います。



○医療・健康のデータ連携モデル

健康寿命の延伸や医療費低減、企業の健康経営推進に向けて、医療・健康のデータ連携による新たなヘルスケアサービスのモデル事業を検討。①住民の健康増進策(行政との連携による次世代医療基盤法の活用)や、②従業員の健康増進策(健診センターとの連携によるPHR/パーソナルヘルスレコードの活用)について、調査を進めています。

○結婚・出産・子育ての希望をかなえる

九州地域戦略会議「九州創生アクションプラン(JEWELS+)」の次世代育成PTとの意見交換会(10月)を通じ、各県の出会いサポート事業xデジタル活用の取り組み支援を実施しました(AIによるマッチング機能や分析・診断ツールの活用等)。

地域参事

各県に地域参事(地域駐在担当者)を配置し、これまで以上に地域のリアルな情報を掘り起こすことで、地域の個性を活かしながら、さまざまな地域課題に向き合っていきます。

- 活動) ①九経連事務局との情報共有や意見・提案(現地情報、課題の深掘り、ゼロベース企画)
 ②九経連全体の戦略・活動内容の地域へのフィードバック

【北九州】阿部 政貴(西日本鉄道) ◇地域の将来を担う「若年層」の定着・増加		【大分】戸次 清一郎(大分交通) ◇地方における観光地の活性化とまちづくり	
【筑後】小川 幸紀(筑邦銀行) ◇筑後地域課題の現状と問題・今後の展開		【宮崎】野崎 貴士(みやぎん経済研究所) ◇畜産(肉用牛)の資料自給、排せつ物の利用	
【佐賀】西山 孝史(佐賀銀行) ◇佐賀地域が目指す姿「STOP!若年層の人口流出」		【鹿児島】西村 文孝(南国殖産) ◇鹿児島地域の人材不足	
【長崎】井手 俊二郎(十八親和銀行) ◇生産年齢人口の急速な減少		【沖縄】石垣 卓哉(沖縄電力) ◇那覇空港と周辺道路の混雑	
【熊本】田中 宏治(三井住友信託銀行) ◇半導体をはじめとした就業人材不足の解消		【沖縄】與儀 実篤(みらいおきなわ) ◇沖縄地域の貧困課題とその原因・今後の対策	
※◇は、エリア情報会議(9月)での地域課題報告テーマ		【山口】原田 孝志(山口銀行) ◇観光産業の育成	

九州将来ビジョン2030

2021年の創立60周年を機に、10年後の九州のありたい姿と、実現へのアクションプランを示す「九州将来ビジョン2030」を取りまとめました。産学官の関係機関や地域の皆さまとの連携を深めながら、共生と共感によって、成長と心の豊かさが相互に好影響を与え合い、新たな価値を共創する持続可能な地域を目指します。

九州から日本を動かす

Move JAPAN forward from 九州!

九州将来ビジョン2030

●共生と共感によって、成長と心の豊かさが好影響を与え合い、新たな価値を共創する持続可能な地域を目指します。

共生・共感・共創
アイランド九州

～成長と心の豊かさをともに～



ありたい姿

I 新たな時代の成長エンジン
～「九州から日本を動かす」気概と情熱で
地域経済社会の先進モデルを確立～

II 心の豊かさを成長につなぐ幸せコミュニティ
～多様な人材を活かし、新たな価値創出を促す～

III 自立型広域連携アイランド
～九州のポテンシャルを活かし、
強固な連携で成長と心の豊かさを支える～

実現に向けた10の課題

- 1 日本を動かすリーディング産業の育成・誘致
- 2 カーボンニュートラルを先導するエネルギー環境の整備
- 3 生産性向上と新たな価値を生み出す九州イノベーションエコシステムの構築
- 4 地理的優位性を活かしたアジアとのシームレス化
- 5 新たな時代を担う教育・人材育成
- 6 暮らしやすさ(Quality of life)と新たな価値の創出
- 7 共助社会を実現するダイバーシティ・インクルージョンコミュニティ形成
- 8 「成長エンジン」と「幸せコミュニティ」を支えるインフラ整備
- 9 分散型社会の一翼を担う自立型広域経済圏モデルの構築
- 10 安心安全を確保する防災レジリエンス・バックアップ機能強化

2. 第2期中期事業計画(2024~2026年度)

コロナ禍からの社会経済活動の正常化が進む中、日本経済は着実に持ち直してきており、今後さらに、インバウンドの増加や国内投資拡大などにより、より一層の回復が期待されます。一方で、長引く円安、中国経済の下振れリスク、ロシアによるウクライナ侵攻、不安定な中東情勢などによる日本経済および世界経済への影響については、引き続き注視していかなければなりません。

一方、九州においては、TSMCの熊本への進出をはじめとして、半導体関連産業において活発な設備投資が行われています。このチャンスを確実に活かし、「新生シリコンアイランド九州」を実現することは、九州の成長エンジンを育て、九州経済の成長を促進するととどまらず、日本全体の経済成長および経済安全保障にとっても極めて重要な課題です。

また、気候変動は、世界的な食料生産の不安定化をもたらし、世界情勢の不安定化や足元では担い手不足なども加わって、食料安全保障の強化が重要な課題となっています。そして、気候変動の影響により、九州においても毎年のように大規模災害が発生しています。GX推進や農業活性化、災害への対応も重要な課題です。

その他にも、地域の公共交通の維持、DX推進による各産業の生産性向上、多様な人材の確保など、私たちは多くの課題に取り組んでいかなければなりません。

このような環境認識と課題認識を踏まえ、また、地域の課題についても反映して、九州将来ビジョン2030実現に向けての第2ステップとなる第2期中期事業計画(2024~2026年度)を策定しました。

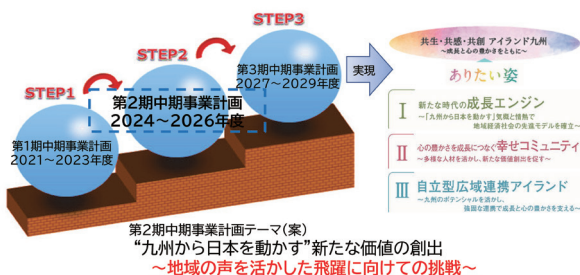
幸いなことに、九州には、従前から半導体関連産業が一定程度集積していることや農業生産が盛んであること、クリーンで安価なエネルギーに恵まれていることなど、多くの強みがあります。それらの強みを十分に活かしながら、さまざまな課題を解決し、九州将来ビジョン2030に描いた3つの「ありたい姿」「新たな時代の成長エンジン」「心の豊かさを成長につなぐ幸せコミュニティ」「自立型広域連携アイランド」を実現して九州を元気にし、九州から日本を元気にしていけるよう取り組んでまいります。



会長 倉富 純男

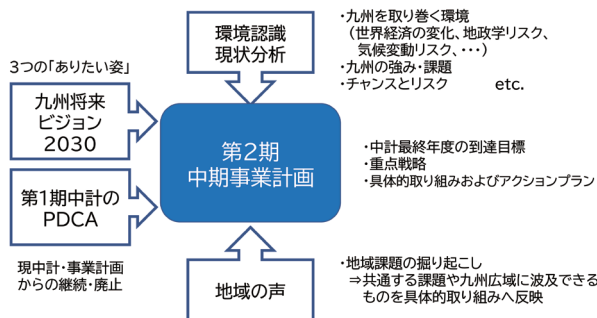
■第2期中期事業計画の位置付け・テーマ

第2期中期事業計画(計画期間：2024~2026年度)を九州将来ビジョン2030実現に向けての第2ステップと位置付け、「九州から日本を動かす」新たな価値の創出~地域の声を活かした飛躍に向けての挑戦~」をテーマに取り組んでまいります。



■策定にあたって

九州将来ビジョン2030や第1期中期事業計画を踏まえつつ、環境認識・現状分析を行って課題を抽出するとともに、2023年度に改編した委員会・組織を活かして地域課題を反映しながら策定しました。



九州全域の会員の声を九経連活動に反映させるため、2010年より各地に地域委員会を設置、率直かつ建設的な意見交換が行われる貴重な場となっています。

第2期中期事業計画の策定にあたっては、全9つの地域委員会や地域参事からいただいたご意見を「九経連ならではの視点」を通して再整理した上で、計画に反映しました。

「九経連ならではの視点」

①**広域連携**：地域間のリソース共有や地域間のマッチング支援（相互連携・相互補完）を通じて、効果的・効率的・一体的に課題解決を図る

②**官民共創**：官民がバラバラに取り組むのではなく、双方の政策・リソースを掛け合わせることで社会基盤の強靱化に向けた課題解決を図る

③**地域資源の最大限活用**：地域資源の最大限活用を通じて、各地域経済の維持・存続に関わる課題解決を図る

■最終年度にありたい姿

半導体関連産業を九州の新たな「成長エンジン」と捉え、「新生シリコンアイランド九州」の実現に向けた取り組みを基軸として、「幸せコミュニティ」と「自立型広域連携アイランド」の実現に取り組む、次のような姿を目指します。

I 域内各地域がその特徴を活かして、他地域と相互連携・補完しながら、経済成長している

II 多様な人材が活躍し、地域課題・社会課題の解決に取り組むとともに、新規性を持った取り組みがなされている

III 交通や情報、ハード・ソフトのインフラ整備が進み、複数の分野において広域連携ができていく

■重点戦略

九州を取り巻く環境や地域の声を踏まえ、ありたい姿の実現に向けた11の重点戦略を策定しました。

1. 「新生シリコンアイランド九州」の実現
～半導体関連産業を中心とした産業集積支援と新たなまちづくり等に向けた取り組み
2. 各産業の高度化・持続可能性向上・成長支援
3. GX推進および将来にわたって産業と生活を支えるエネルギーの安定供給に資する取り組み

4. 産学官連携によるイノベーションエコシステム構築支援
5. アジア地域諸国・世界との連携強化
6. 産学官連携による高度専門人材の育成支援
7. 九州地域の経済・産業活性化による所得・給与向上の取り組み
8. 多様性・包摂性ある風土の醸成
9. ハード・ソフト両面のインフラ整備と広域連携施策の推進
10. 地域の暮らしと産業を守る防災・減災機能の高度化支援
11. 九州各地域に共通する課題・九州全域に波及する課題の解決

■具体的取り組み

〈重点戦略1〉

「新生シリコンアイランド九州」の実現
～半導体関連産業を中心とした産業集積支援と新たなまちづくり等に向けた取り組み

1-1 九州地域戦略会議と連携した「新生シリコンアイランド九州」の実現

- 九州地域戦略会議にて設置する産官学金による協議の場において、「新生シリコンアイランド九州」実現のための全体像を描き、まちづくり等を含めて網羅的に課題を整理
- 課題解決に向けた産官学金の役割分担を明確化し、具体的取り組みを支援

1-2 半導体関連企業および半導体ユーザー企業の誘致・育成支援

- 地域委員会・地域参事との協働やMOU締結先等との連携・交流を通じて情報を収集し、半導体関連企業やアプリケーション・AI関連企業等半導体ユーザー企業の誘致・育成支援活動を実施

〈地域の声〉

- TSMCの進出を機に、半導体関連産業群が九州の成長エンジンとなることは共通認識。経済界と半導体業界がどのような関わり方をすれば、地元の利益につながるかが見えない。
- 半導体人材の不足が顕在化し、人材確保が急務。採用給与水準上昇により、県内企業の人材確保が難航。

〈重点戦略2〉

各産業の高度化・持続可能性向上・成長支援

2-1 九州全域での中小・中堅企業に対するDX支援の推進

- ・「九州DX推進コンソーシアム」との協働による中小・中堅企業のDX実装支援の継続実施
- ・各県と連携し、DX支援を推進
- ・シンポジウムや相談会等の開催を通じ、DX推進に係る啓発活動を実施

＜地域の声＞

- ・人手不足は、全産業共通の課題。マーケットの縮小よりも担い手の減少が大きな課題であるため、DXの推進でお客様の利便性をあげることが重要。

2-2 食品の輸出拡大に向けた官民共同プロモーションによる各種輸出フェア等の連携実施

- ・知事会（輸出分科会）主催の海外プロモーションとの協働
- ・食の輸出推進チーム（輸出支援7団体）の連携、役割分担再編成による機能強化
- ・九州の食輸出協議会と各県との共同プロモーションによる九州フェア実施

2-3 農業の持続的成長に向けた多様な担い手の確保と生産性向上支援

- ・域外企業の農業参入促進（経団連、自治体との連携による九州への誘致）
- ・地域企業による地域農業への人的支援、副業認可、農業参入モデルづくり（JA・農林中金・自治体と、企業研修、援農アプリを切り口に参入支援）
- ・スマート農業モデル構築と耕作放棄地活用モデル構築、それらの九州各県への展開による中山間地の営農支援（農研機構、自治体と、九州の中山間地農業存続の方向性提示）

＜地域の声＞

- ・筑後地域の一大産業はアグリ部門であるが、衰退の危機にある。担い手の不足や休耕地の拡大等の課題が山積。新規参入や事業化のハードルもある。

- ・畜産経営コストの約5割を占める飼料のうち75%は外国産であり、為替や国際情勢の影響が大きい。排せつ物の処理もコストがかかり、大規模経営に移行する際の課題となっている。

2-4 中大規模木造建築物の普及による林業活性化とCO₂削減への貢献

- ・九州各県と連携した木材サプライチェーンの構築
- ・木材サプライチェーンを活用した木造ビル・建造物木質化の推進

〈重点戦略3〉

GX推進および将来にわたって産業と生活を支えるエネルギーの安定供給に資する取り組み

3-1 省エネ・脱炭素の早期実現に向けたさらなる意識醸成

- ・省エネ・脱炭素に関する講演会の実施
- ・水素・電化・メタネーションガスなど脱炭素技術に関する情報発信

3-2 地域脱炭素達成のための省エネ・脱炭素技術実装支援

- ・脱炭素経営の先進的取り組み企業への視察会の実施
- ・九州商工会議所連合会等との連携による中小企業への取り組み支援
- ・省エネ・脱炭素技術を保有する企業と自治体のマッチングイベントの開催
- ・脱炭素先行地域の取り組みの水平展開

3-3 GX推進戦略に基づくエネルギー安定供給と脱炭素の取り組み実施

- ・ESG投融资拡大によるカーボンニュートラルの推進
- ・再エネの主力電源化（洋上風力等）に向けた取り組み支援
- ・安全性の確保を大前提とした、次世代革新炉への建て替えや運転期間延長を含めた原子力の最大限活用や水素の利活用等、エネルギー安定供給に向けた取り組み支援
- ・サーキュラーエコノミーに関する調査・研究、情報発信
- ・カーボンプライシングに関する情報発信

〈重点戦略4〉

産学官連携による

イノベーションエコシステム構築支援

4-1 九州・大学発ベンチャー振興会議、九州・山口ベンチャーマーケット(KVM)等との連携による九州発スタートアップの魅力発信と支援

- 九州発スタートアップの九州への定着を目的とした、九州域外からの資金調達支援
- 「九州・大学発ベンチャー振興会議」や「九州・山口ベンチャーマーケット」等との連携による域外への九州発スタートアップの魅力発信
- ベンチャーキャピタルや投資ファンド等との連携支援

〈重点戦略5〉

アジア地域諸国・世界との連携強化

5-1 MOU締結先の企業と九経連会員企業との交流機会の提供

- 会員アンケートやMOU締結先との情報交換等をもとに、相手国・テーマを選定し、経済交流を促進(台湾等)
- 九州プロモーションセンター(KPC)の継続的PRと利活用促進
- MOU締結先との関係維持・構築、MOU活用施策の検討・実施、ミッション団の派遣等

5-2 他団体と連携したMICE等誘致支援

- World One Health Congress (2028年開催) 他、他団体と連携したMICE誘致支援

〈重点戦略6〉

産学官連携による高度専門人材の育成支援

6-1 先導的ICT人材育成事業(インターンシップ)の推進・拡大

- ICT人材育成インターンシップの実施
- 実施エリア拡大、参加企業・参加学生の拡大、実施スキームの確立によるインターンシップ事業の拡大

〈地域の声〉

- 大学院生の場合、自分で稼いで勉強する人が多い。有償インターンシップを推進することで、学生や企業がWIN-WINの関係になるのでは(学

生の技術で企業のDX化)。

- 地元で就職する割合は、高校・専修学校卒で7割程度、大卒は地元に残る人が少ない。学生からは地元の企業を知らないとの声も聞く。大学との連携を考える必要があるのではないか。

〈重点戦略7〉

九州地域の経済・産業活性化による

所得・給与向上の取り組み

7-1 適正な価格転嫁による成長と分配の好循環の実現

- 賃上げ実施中小企業に対する支援策についての九州地域戦略会議への提案
- 適正な価格転嫁と賃上げに関する呼びかけ(他団体との連携)

〈地域の声〉

- 九経連のビジョンについては、もっと陽が当たらない部分(弱者)にも意識を向ける必要があるのではないか。
- 沖縄県は離婚率も高く、ひとり親で苦勞している家庭等では生活に困窮、子どもの学習機会も不十分であり、貧困の悪循環につながっている。

〈重点戦略8〉

多様性・包摂性ある風土の醸成

8-1 ジェンダー主流化の取り組み

- 「WE-Nextの会」の事業プロジェクト「WE-Net福岡」との連携(「WE-Net福岡」修了生の本会事業への参画、「WE-Net福岡」の企画運営・規模拡大)
- 法整備に関する提言の実施

〈重点戦略9〉

ハード・ソフト両面のインフラ整備と

広域連携施策の推進

9-1 インフラ整備の事業化および事業の早期実現に向けた要望活動

- 地域の産業振興の基盤となるインフラ整備の強力な推進のため、事業化および事業の早期実現に向けた活動(機運醸成・促進大会・要望活動)を実施

<地域の声>

- ・道路や鉄道網の整備が遅れている。「東九州自動車道の4車線化」「東九州新幹線の整備計画路線への格上げ」等について、実現に向けた後押しをお願いしたい。

9-2 オープンデータのデータ連携プラットフォーム構築とユースケースの実装

- ・デジタルの力を最大限活用して地域住民の豊かな暮らしを実現するデータ連携プラットフォームの構築
- ・オープンデータの広域連携によるユースケースの創出および実装

9-3 デジタル認証IDの構築とデータ連携プラットフォームを活用したパーソナルサービスの実装

- ・パーソナルデータ活用を実現する、デジタル認証IDの構築
- ・パーソナルデータの広域連携によるユースケースの創出および実装

9-4 九州MaaSの推進

- ・行政・交通事業者等との連携により九州MaaSの実行組織を設置し、サービスを開始
- ・サービスコンテンツ・プロモーション・データ利活用について検討・実施
- ・参画事業者の拡大
- ・インバウンドの利用・消費拡大に向けた事業推進
- ・新しいモビリティ（自動運転等）の導入推進

<地域の声>

- ・地域の公共交通機関は、事業継続が厳しい。急速に人口減少が進む中、地域の交通ネットワークを維持しながら利便性を確保していく方策を考える必要がある。
- ・公共交通による観光客の回遊性の向上や外国人観光客が使いやすい公共交通の提供が重要。

<重点戦略10>

地域の暮らしと産業を守る
防災・減災機能の高度化支援

10-1 防災DXの官民共創（災害対策高度化支援、防災対策サービスの官民共創、広域連携

の仕組みづくり)

- ・災害情報活用プラットフォームを活用した広域連携の実証・実装
- ・雷による瞬低・瞬停リスク低減のための落雷予測技術の実証・実装
- ・九州防災DXタスクフォース会員企業のリソースを活用したサービスの実証・実装

<地域の声>

- ・地球温暖化により、毎年降水量も上昇、水害が発生している。治水問題について企業や経済団体は何ができるのかを考える必要がある。
- ・毎年水害が発生しており、対応は喫緊の課題。住宅・工場等の浸水等、経済界に与える影響は大きい。

<重点戦略11>

九州各地域に共通する課題・
九州全域に波及する課題の解決

11-1 「ツール・ド・九州」の開催とそれを活かした地域活性化

- ・ツール・ド・九州の継続的開催調整、ボランティア募集等運営サポート
- ・産学官民が連携した地域活性化施策の実施

11-2 地域に根差した連携事業（産学官民協働）の展開

- ・人材確保、関係人口拡大（人材共有モデルの検討・実施、若者の地元定着、外国人材の確保等）
- ・地域資源活用モデル構築（関門連携、九国博活用、バイオ燃料精製実証実験等）

<地域の声>

- ・高校までに地元企業を知らない学生は地元を離れていく傾向にあるため、地元企業を知る機会をつくっていくことが必要。
- ・有田地区では後継者不足が深刻。若者の人材確保にも大変苦労している。焼き物好きを集めようとしても住居やインフラ環境が整っていない。有田全体で職人の育成を考えていく必要がある。
- ・サービス、飲食等の観光人材の不足。TSMCやツール・ド・九州等、世界中から九州が注目を浴びるチャンスの中で、観光を九州の強みにしていかなければならない。

【地域共創部、経営企画室】

「九州企業ジェンダーギャップ指数」の策定

はじめに

九経連では、この度「九州企業ジェンダーギャップ指数」（以下、EGGI）*の策定を行いました。これは、自社のジェンダーギャップの現状を簡単に分析するための指標であり、本会会員のうち261社にご回答いただき分析を行いました。

本稿では、本会がEGGIの策定に至った経緯、EGGIの説明・分析、そしてEGGIスコアが高い企業の事例紹介についてお伝えいたします。

*「EGGI」とは、Kyushu Enterprise Gender Gap Indexの略です。

「九州企業ジェンダーギャップ指数 (EGGI)」の策定に至った背景

「幸せコミュニティ」指標の考え方

2つの指標(幸と福)からなる「幸せコミュニティ」指標

- ①一般的に「幸福感」の醸成につながると言われている
経済・社会・生活等の指標による客観指標
- ②九州に暮らす人たちが抱く「幸福感」に関する主観指標



③「九州将来ビジョン」を“この「ギャップ」を埋める取り組み”と捉え、同ビジョン実現の成果指標としても位置付ける。



■「九州将来ビジョン2030」と「幸せコミュニティ」指標

九経連では、創立60周年を迎えた2021年4月に、「九州将来ビジョン2030」を取りまとめました。『共生・共感・共創アイランド九州～成長と心の豊かさをともに～』をビジョンのコンセプトとし、「新たな時代の成長エンジン」「心の豊かさを成長につなぐ幸せコミュニティ」「自立型広域連携アイランド」の3つのありたい姿を軸に活動しています。このビジョンに加え、大きな時流の変化をチャンスに変え、ポテンシャルを活かし、純粋に「九州に住んでいる人って幸せそうだな」と思ってもらえるコミュニティを育み、豊かな社会、かつ地域に人を呼び込むことができる社会の実現に向かって進んでいるかを可視化するものとして「幸せコミュニティ」指

標を策定しました。「幸せコミュニティ」指標では、「幸せ」すなわち「幸福」は、他者から与えられる「幸」と自ら感じる「福」に分解できると仮定し、前者を客観的に測ることができるもの=客観指標、後者を主観的なもの=主観指標としました。客観指標は、「経済・産業」「住宅」「社会的つながり」など13分野（地域福祉を含む）で25の指標（既存統計とオリジナルの指標の両方）を用いました。分野のひとつを可視化する指標の一つが、「九州企業ジェンダーギャップ指数(EGGI)」です。つまりEGGIは「心の豊かさを成長につなぐ幸せコミュニティ」の実現に向けた取り組みのひとつです。

なお、主観指標は、(株)ブランド総合研究所（東京都港区）「都道府県『幸福度』ランキング」を使用しています。

都道府県「幸福度」ランキング
2021【主観指標代表】

順位	前年 順位	都道府県	幸福度
1	2	沖縄県	78.1
2	1	宮崎県	73.0
3	9	熊本県	72.4
4	12	山梨県	72.1
5	22	愛媛県	71.8
6	38	岡山県	71.7
6	28	長崎県	71.7
8	30	北海道	71.4
9	7	京都府	71.3
9	3	大分県	71.3

満足度・生活の質を表す指標群(ダッシュボード)の九州沖縄平均順位
【客観指標代表】

分野	指標	平均順位
家計と資産	可処分所得金額(1世帯当たり,年額)	39
	完全失業率	29
雇用と賃金	有効求人倍率	34
	所定内給与(1人当たり,月額)	36
	最低賃金額	39
	延床面積(1住宅当たり)	34
住宅	家賃地代(1世帯当たり,月額)	31
	持ち家住宅率	36
健康状態	平均寿命(男)	27
	平均寿命(女)	20
	健康寿命(男)	31
	健康寿命(女)	22
	生活習慣病による死者数(人口10万人当たり)	22
あなた自身の教育水準・教育環境	大学進学率	38
交友関係やコミュニティなど社会とのつながり	ボランティア行動者率(10歳以上)	17
	交際・付き合いの総平均時間(10歳以上)	23
生活を取り巻く空気や水などの自然環境	PM2.5の環境基準達成度(一般局)	42
	都市公園面積(1人当たり)	26
	森林率	30
身の回りの安全	刑法犯発生(認知)件数	18
	交通事故死者数	20
子育てのしやすさ	保育所持機児童数	27
	合計特殊出生率	9
介護のしやすさ・されやすさ	介護離職率	27

図1 「幸せコミュニティ」指標「主観指標と客観指標」のランキング

■九州ジェンダーギャップ指数(KGGI)

本会ではEGGIの策定に入る前に、まず、九州全体のジェンダーギャップを把握することを目的として、九州ジェンダーギャップ指数(Kyushu Gender Gap Index: KGGI)の策定を行いました。当該指数作成にあたっては、ダイバーシティ「幸せコミュニティ」推進委員会企画部会(当時)のワーキンググループにて協議を行い、世界経済フォーラム(World Economic Forum: WEF)が算出している各国の男女格差を測るグローバルジェンダーギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)をベースに、日本国内で取得可能な項目に置き換えて策定しています。

2023年3月のGGIにおいて、日本の総合スコアは0.647、順位は156カ国中125位という先進

国の中で最低レベルの結果でした。この現状を受け止めつつも、ジェンダーギャップをより身近な問題として理解するため、単位を九州に落とし込んでジェンダーの現状を示したのがこのKGGIです。九州の総合スコアは0.648、順位は11地域中9位と低い位置にあります。感覚的ではなく具体的な数値で、ジェンダーにおける九州の日本国内での現在地を示すことにより、他地域と比べた強み・弱みを明確にして今後の課題解決につなげることをとしています。

九州全体の現在地を理解した上で、地域を下支えする企業がジェンダー平等についての自社の現在地を知り、課題を認識し、企業それぞれが今後の取り組みを加速させることに役立てていただきたく、EGGIを策定しました。

「九州企業ジェンダーギャップ指数(EGGI)」の説明

EGGIは、各企業がジェンダーギャップ解消に向けた取り組みを行う際、自社の現状を簡単に分析するための指標です。算出する項目やそれに必要となるデータは、「ジェンダーギャップ解消に向けた取り組みの中で重要」であり、かつ

「企業が簡単に収集できる」ことを意識して選定しました。

具体的には、「採用」「正規雇用勤続年数」「男性育休」「正規雇用社員比率」「役員数」「部長級職数」「多様なキャリアコース」「賃金格差」の

6分野8項目を選定しています。さらに定性情報として、「企業戦略としてジェンダー平等に取り組み、それを開示しているかどうか」を重視

し、開示有無によってスコアが減点されるようにしています。これら9項目をEGGIの構成要素とし、算出シートを作成しました(図2)。

九州企業ジェンダーギャップ指数算出シート

採用	1	女性の採用者数(人) /男性の採用者数(人)		・前年度末時点での採用者数(中途採用含む) (※定義は「女性の活躍推進企業データベース」と同様)
			(a) 0.00	
就業継続 ・働き方	2	正規雇用の女性の平均勤続年数(年) /正規雇用の男性の平均勤続年数(年)		・正規雇用者(無期雇用契約者)が対象 ・非正規雇用者(パート・契約社員・アルバイト等)、有期雇用契約者は除く (※定義は「女性の活躍推進企業データベース」と同様)
	3	および 女性の育休取得率(%) /男性の育休取得率(%)		・女性取得率は100%を前提とする ・「前年度内に男性労働者の内育児休業をした数」 ÷「前年度内に男性労働者のうち配偶者が出産した数」 ※男性従業員のうち配偶者が出産した数は把握できる範囲の数を基に算出する (※定義は「女性の活躍推進企業データベース」と同様)
	4	および 正規雇用の女性社員比率(%) /正規雇用の男性社員比率(%)		・正規雇用者(無期雇用契約者)が対象 ・役員は除く ・非正規雇用者(パート・契約社員・アルバイト等)、有期雇用契約者は除く
			0.00	
		単純平均(b)	0.00	
評価・登用	5	女性の役員数(人) /男性の役員数(人)		・在籍する役員数(社外取締役、執行役員を含む) (※定義は「女性の活躍推進企業データベース」と同様)
	6	および 女性の部長級職数(人) /男性の部長級職数(人)		・在籍する部長職数
			0.00	
		単純平均(c)	0.00	
多様なキャリア アコース	7	女性の再雇用者または中途採用者の人数(人) /男性の再雇用者または中途採用者の人数(人)		・非正規から正規への登用、ジョブリターンを含む ・定年後の再雇用者は除く (※定義は「女性の活躍推進企業データベース」と同様)
			(d) 0	
賃金格差	8	女性・男性係長級職の平均基本給の比率 (%)		・残業代、その他手当を含まない「基本給」の月平均額 ・係長級職の女性の平均基本給(万円/月)÷係長級職の男性の平均基本給(万円/月) ・係長級職という役職がない場合には、管理職前の役職の平均基本給にて算出
			(e) 0	
		(a)+(b)+(c)+(d)+(e)/5=	0.0000	
非数値要素	9	企業戦略の中に女性活躍の要素を取り入れ、かつ何らかの方法で開示しているか		・noの場合、5%減点

図2 九州企業ジェンダーギャップ指数算出シート

従業員規模101名以上の本会会員を対象にEGGIの算出を依頼したところ、261社(会員のうち39.1%)にご協力いただき、その結果をもとに、今後の取り組みの参考にしていただきたく分析を行いました。なお、ご回答いただいた業種および従業員規模別の割合は図3の通りです。

ここでは分析結果のひとつをご紹介します。図4は縦軸に回答企業の男女比率、横軸に各社のスコアを用いた散布図です。回答企業の半数

以上で男性社員の比率が高く、スコアも低い結果となっています。一方、男性比率が低く、スコアが高い企業も全体の1/4を占めており、二極化していることがわかります。詳細にみると、従業員規模別では規模の大きい企業、業種別では金融業、保険業、不動産業が、男性比率が低く、スコアが高い結果に(図4右上)、従業員規模が小さい企業、土木・建築業が、男性比率が高くスコアが低い結果(図4左下)となりました。

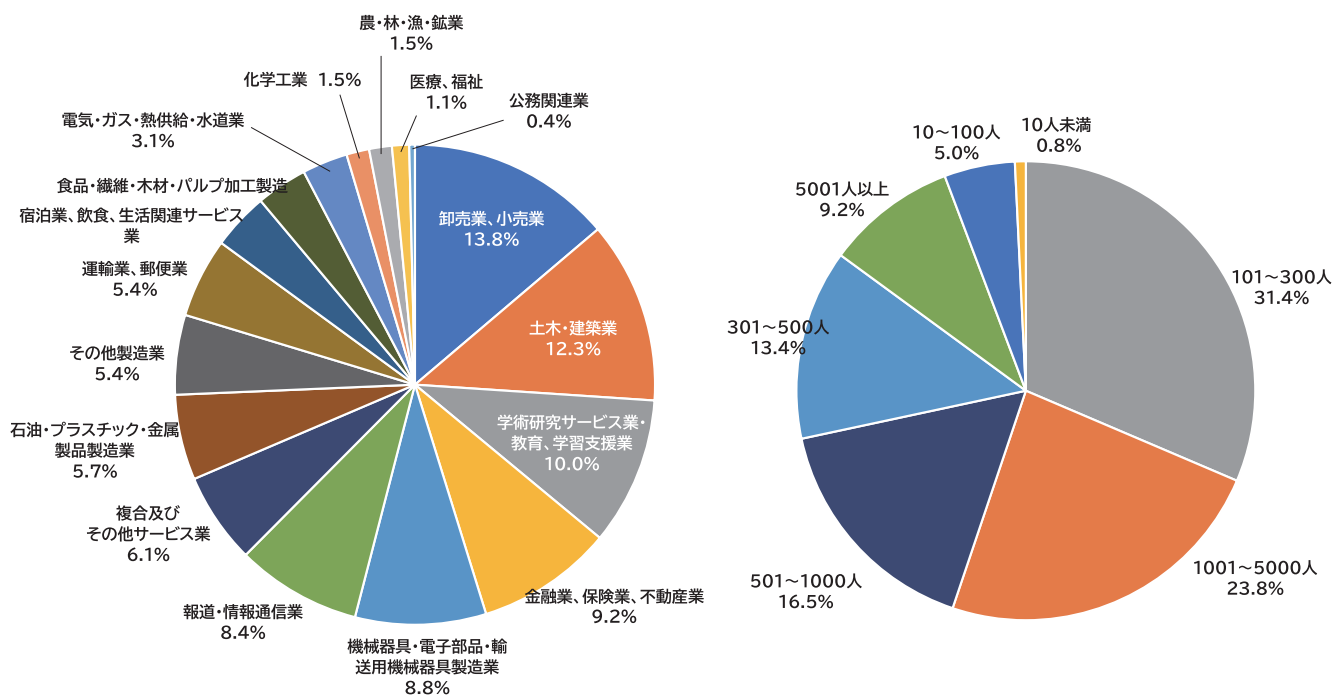


図3 回答企業の業種および従業員規模別円グラフ

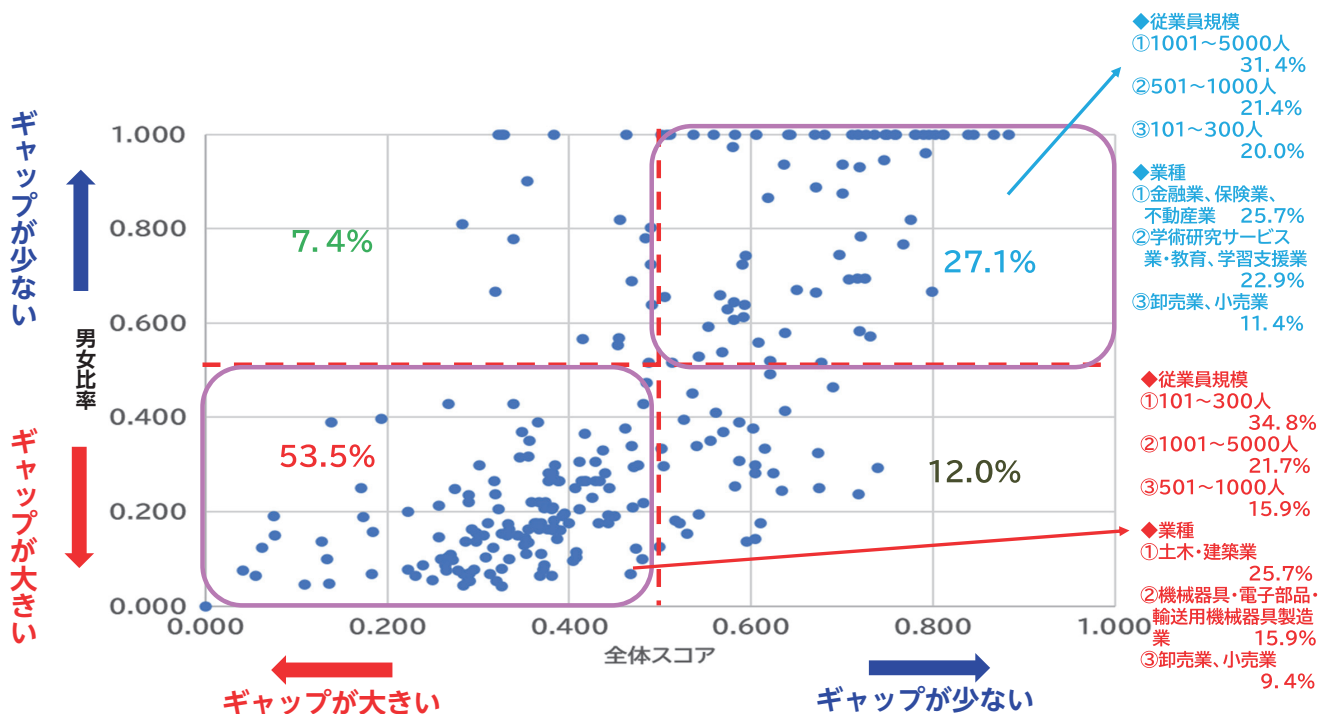


図4 EGGI全体スコア分布結果

九州企業ジェンダーギャップ指数の高い企業の取り組みについて

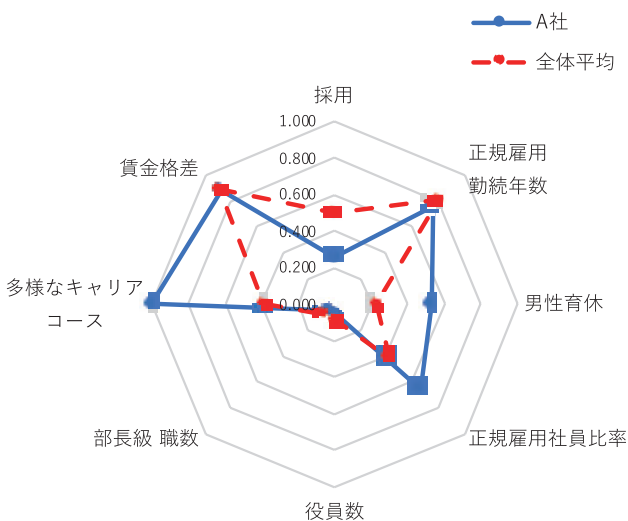
九州企業ジェンダーギャップ指数(EGGI)のアンケートにご回答いただいた会員企業の中で、スコアが高く、ジェンダーギャップ解消の取り組みが進んでいる企業にヒアリングを実施しました。

以下の通り、1. A社の事例および 2. 業種別・従業員数別の取り組みについて紹介しますので、内容をご確認いただき、今後のジェンダー平等、ダイバーシティの推進、働き方改革の取り組みの参考にさせていただきましたら幸いです。

1. A社の事例

(1) EGGIスコア分析

【A社×全体平均】



(業種) 製造業
 (従業員規模) 5,001名以上
 (社員男女比率) 3 : 7 (女性 : 男性)
 (EGGIスコア) 0.566

スコアについては、「採用」のみが0.25と低くなっていますが、正規雇用勤続年数=0.76、多様なキャリアコース=1、賃金格差=0.88と製造業では高いスコアとなっています。

このように高いスコアとなっているA社での取り組み内容について、次にご紹介します。

(2) A社での取り組み内容

○経営トップ・職場での意識改革の取り組み

- 男性育休取得促進を目的に社長メッセージ、部門長メッセージの発信、ポスター掲載を実施
 → 1年で取得者数・取得日数増加につながる



育休取得促進ポスター

- 働き方改革として、有休を取りたいときに誰でも取れるような職場を目指す

○ライフステージに合わせた働き方改革の推進

- Well-beingの風土醸成
 育休だけでなく介護や病気になった際にお互いに支えあう風土づくり
- 介護との両立、健康課題(男女)に関するセミナー等を実施

○女性管理職登用支援

- 部門での計画的な育成・登用
 人財部門での各種研修実施
- 管理職候補者研修(40代対象)
 (自身を過小評価せず、自信をつけられるよう)
 「無意識のバイアス」解消ならびに「上司の巻き込み」
 (上司もe-ラーニングや講師との面談に参加)

- ダイバーシティリーダー研修(30代対象)
自分らしいリーダーシップスタイルを考え、行動変容につなげる(ロールモデルとのつながり、横のつながり構築)
- 両立支援
- ロールモデルの紹介、社内イントラに掲載



管理職候補者研修の様子

このようにA社では、女性だけでなく、誰もが働きやすい環境を目指すことにより、社員の意識改革が進み、取り組みが進んでいます。

2. 業種別・従業員数別取り組み内容のご紹介

先述したA社以外にも、ジェンダーギャップ解消に向けて、特徴的な取り組みを進めている企業にヒアリングした結果は、以下の表の通りです。

業種	従業員数	特徴的な取り組み内容
報道 情報通信業	1,001～ 5,000名	<p>1) 経営トップ・職場における意識改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・トップコミットメント発信(メッセージ発信) ・多様性の推進、誰もが活躍できる職場風土の醸成 ・全国ダイバーシティ推進責任者会議 ・全社員向けのダイバーシティ理解促進e-ラーニング ・会社役員によるダイバーシティ講演会 <p>2) ライフステージに応じた働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休職、介護休職等、必要に応じて取得が可能な職場環境の構築 ・産休・育休前面談・両立支援セミナー、職場復帰支援 ・男性育休取得支援(総務部長から対象者へのメッセージ送信、セミナーの開催) ・「介護等と仕事の両立」に関する理解促進および支援 →ショートドラマを作成して社内に展開など ・階層別(若手・管理職・エルダー社員等)ダイバーシティ研修 <p>3) 女性登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性管理者比率の目標設定および公表、進捗管理 ・女性の管理職者層：役員等との交流会、組織長メンタリング 中堅社員層＝リーダー力向上、ロールモデル活動 入社5年目＝女性課長によるメンタリング、異業種交流研修の実施 <p>4) その他特筆すべき取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営の推進 ・女性特有の健康問題への取り組み(生理痛体験会、フェムテックセミナー) ・ダイバーシティ推進WG活動 →介護、育児、ウェルビーイングのテーマで活動

業種	従業員数	特徴的な取り組み内容
宿泊業・ 飲食 生活関連 サービス業	5,000名 以上	<p>1) 経営トップ・職場における意識改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 「幸せに満ち溢れた高い人間性を持つ人を育み、世の中に喜びや価値を提供する」という経営理念のもと、常に「従業員第一」で「人間性を大事に、一人ひとりが適材適所で働ける環境づくり」を発信 トップの考え方が浸透しており、男女平等で「誰かが休んだら誰かがカバーする」という精神が根付いている <p>2) ライフステージに応じた働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 急な欠員や休暇の際は正社員が代わりに入る仕組みを構築 フレックス制度を導入→制度をしっかりと活用できる環境を整備（10年前から、店長がいない時にも店舗が回るための人材育成に取り組んだ結果） 育児や介護で数年間職場を離れても元の職場に復帰できる制度を導入予定 <p>3) 女性登用の促進</p> <p>職種（営業、企画、製造ライン等）が多くあるため、活躍の場が限られない環境で女性活躍を推進</p> <p>4) その他特筆すべき取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> あらゆる計画（工場のライン、営業、企画等）の人員に余裕を持たせ、またゼネラリストの育成により、急な欠員に対応できる環境を整備 パート間の紹介による人員確保（求人広告を削り、その分を紹介手当にあてる）
生活関連型 製造業	301～ 500名	<p>1) 経営トップ・職場における意識改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> フラットな組織としてのメッセージを出している トップダウンというよりはボトムアップで、働きやすい環境を提案し、環境を整備 女性推進の組織はないが、人事部中心にみんなで考えて、みんなが働きやすい環境を提案 <p>2) ライフステージに応じた働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児時間制度あり（6時間か7時間かをフレキシブルに選べ、勤務時間に幅を持たせる） テレワークの推進・活用（コロナにより普及）→女性の育児での利用が多い ダイバーシティの講演、勉強会などを実施→徐々に意識が変わった 男性育休についての勉強会を実施 →幼少期での父性の協力がその後の成長に影響すること等を、講師から伝えてもらうことで、管理職等のジェンダーへの理解が高まり、若年層男性が育休を取れる状況になった <p>3) 女性登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女賃金差はなく、昇進も同じ年数、年次であれば、同じレンジに入る 育休を取ることに伴う評価の影響は無い →育休中に、昇進試験を実施した例もある 育休中は育児に専念したい人もいるが、キャリアアップしたい人もいる場合はそれに合わせて対応

業種	従業員数	特徴的な取り組み内容
製造業	501～ 1,000名	<p>1) 経営トップ・職場における意識改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営層に対して、女性活躍の必要性を伝えたことで、活動が進み、会社の考え方が変化 地域柄助け合いという感が強く、優しい人が多い <p>2) ライフステージに応じた働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が長く勤めやすい環境整備 = 育児短時間フレックスを導入 (小学校3年生まで利用可、6時間までの短縮可) 男性育休 = 約6割が取得、取りやすい環境づくりの実施 (部署内で、いつ休んでもよい環境を整えるよう説明。男性が休んでも誰かがサポートする風土が醸成されている) <p>3) 女性登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進 = 5年前から、外部コンサルタントによる意識づけを実施 (年間5、6名が対象。30名ほど受講済) →ロールモデルが出来上がり、女性が少しずつ上を目指すようになった
学術研究 サービス業 教育・学習 支援業	1,001～ 5,000名	<p>1) 経営トップ・職場における意識改革の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 学長のリーダーシップのもと、女性教員比率向上を目指して目標値を設定し、大学全体で取り組む <p>2) ライフステージに応じた働き方の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 学内保育園、育児休業制度、介護休業制度、子育て支援制度 育児休業取得に関する負担軽減のため、代替職員を採用 男性も育児休業を取得可能であることを周知し、取得者増を図る <p>3) 女性登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 2010年代前半に「男女共同参画推進センター」を設置し、男女共同参画を推進 女性活躍における行動計画(5年間)を設定 例：管理職女性比率30%以上、男女共に平均勤続年数10年以上、子育て労働者が利用できる事務所内託児所の運営、残業時間縮減等 制度の内容を当事者ではない上司・同僚が知ることが可能な仕組み構築 (会議・ポスター・メール等) 学生に向け男性育休体験談のセミナーを実施 10年前から女性管理職を増やす取り組みを実施 →アンケートから昇任に対する意欲が低いことがわかり、ヒアリングやWGを通じて意識啓発を行っている →課長補佐級以上の管理職のロールモデルが増え、意識が変化

■最後に

この度は、九州企業ジェンダーギャップ指数の算出アンケートならびに取り組み内容のヒアリングにご協力いただきありがとうございました。

企業ジェンダーギャップ指数を算出し、業種別、規模別で他社と比較することにより、自社

の立ち位置や強み、弱みを把握することができません。スコアの高い企業の取り組みを参考に、活動推進の一助にさせていただき、さらなる九州企業全体のスコア向上、活動推進につながることを期待しています。

【地域共創部】

DX時代のセキュリティ戦略構築

(2024年2月9日(金)第2回サイバーセキュリティセミナー)



一般社団法人
日本デジタルトランスフォーメーション推進協会
(JDX) セキュリティ部会長

白水 公康



独立行政法人情報処理推進機構
(IPA) セキュリティセンター
情報処理安全確保支援士

栗原 靖史

産業振興・デジタル推進委員会では、情報セキュリティへの理解促進と意識向上を目的として「サイバーセキュリティセミナー」を開催し、一般社団法人日本デジタルトランスフォーメーション推進協会(JDX)の白水様、そして、独立行政法人情報処理推進機構(IPA)の栗原様より、DX時代に必要不可欠なセキュリティ戦略に関するご講演をいただきました。以下はその講演要旨です。

▶ 「DX時代において備えるべきセキュリティ対策の基本」

1. サイバーセキュリティの実態

IPAが発表する「情報セキュリティ10大脅威」では「ランサムウェア攻撃」が4年連続1位にランクされている。以前は、サイバー攻撃の攻撃対象となるのは、巨大な情報資産を保有し、経済的に大きくダメージを与えることができ、多額の身代金を要求できる大企業が対象であると考えられていた。しかし、警察庁の報告では、中小企業が全体の半数以上にのぼる(図1)。

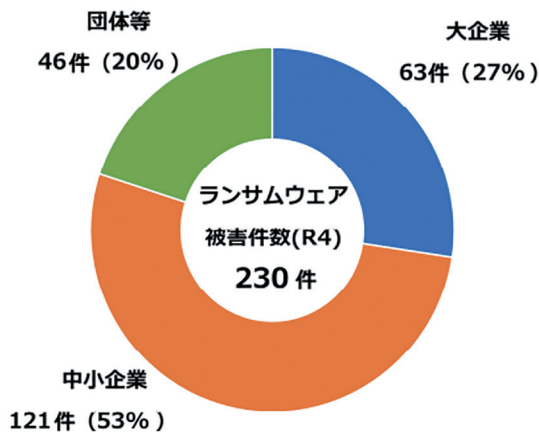


図1 ランサムウェア被害の企業・団体等の規模別報告件数

続いて注目すべきは、2年連続で2位にランクされた「サプライチェーンの弱点を悪用した攻撃」である。これは、強固なセキュリティ対策がとられている大手企業ではなく、サプライチェーンの脆弱な部分を狙って攻撃し、間接的および段階的に標的を狙うケースが増えているためである。そのため、中堅中小企業であっても業界や上位企業から、国際セキュリティ規格に

準拠したセキュリティ対策を求められるケースが増えており、その対策を実施しないとサプライチェーンから排除され、ビジネス機会を失う恐れさえある。

2. コロナの影響とセキュリティ

コロナ禍によるリモートワークの進展もあり、ランサムウェアの感染の約8割が、VPN機器やリモートデスクトップからの侵入である(警視庁調査)。改めて通信機器のファームウェアが最新であるか、設定は正しいかを確認してほしい。またホテルやカフェなどの公衆Wi-Fiスポットにおいて、偽のアクセスポイントを仕掛けることによるマルウェア混入や個人情報窃盗の事象が発生しているため、十分に気を付けてもらいたい。

3. 情報セキュリティと対策

情報セキュリティの3要素とは、情報資産の「機密性」「完全性」「可用性」であり、それらを維持することが重要である。またセキュリティインシデントとは、組織の内部(不正利用等)、外部(サイバー攻撃等)要因によって、情報セキュリティ上の脅威となる事象のことである。このインシデントが起これば、企業にとっては売上ダウンなどの直接被害の他に、謝罪や問い合わせ対応といった間接被害、また信頼失墜やブランド力の低下といった二次被害も受けるなど影響は予想以上に大きいことを認識してほしい。さらに、DDOS攻撃の起点にさせられてしまい、自身が、知らない間にサイバー攻撃の“加害者”となってしまうケースさえある。

その対策として、IPAの「[中小企業・小規模事](#)

業者の皆様へ [情報セキュリティ5か条](#) をまずは確認し、そして実践してもらいたい。



4. セキュリティと経営責任

企業経営における情報セキュリティ対策の責任については、経済産業省や内閣官房、経団連からも明確な定義が示されている。もし、セキュリティインシデントが発生した場合、経営者によって企業の情報セキュリティ方針（ポリシー）が明確化されていないなどがあれば、行政指導を含むペナルティが発生する可能性がある。

経営者の皆さまには、経済産業省の[「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」](#)を、ぜひ、一読してもらいたい。



また、セキュリティ対策を「コスト」として捉えるのではなく、事業活動・成長に必要な「投資」と捉えることが重要であり、経営戦略としてのセキュリティ投資は必要不可欠かつ経営者としての責務であることを最後にお伝えしたい。
【JDX 白水氏】

▶「情報漏えいと内部不正対策～新しい社会・事業環境への対応～」

1. 増加する内部不正に伴う情報漏えい

IPAでは、2024年1月に「情報セキュリティ10大脅威2024」を報告した。その1位と2位は、数年連続で「ランサムウェアによる被害」と「サプライチェーンの弱点を悪用した攻撃」であるが、今回、初めて3位に「内部不正による情報漏えい等の被害」と、人的脅威がランクインした。

2. 営業秘密の漏えいルート

IPA「企業における営業秘密管理に関する実態調査2020」より、その経路別にまとめたのが下の図2である。

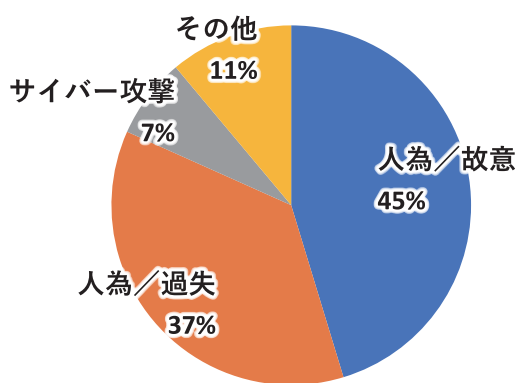


図2 営業秘密の漏えいルート経路別割合(2020年)

このうち、「人為/故意」とは、「中途退職者（役員・正規社員）や定年退職者による漏えい」「現職従業員等による金銭目的等の具体的な動機を持った漏えい」「国内の取引先や共同研究先を経由した（第三者への）漏えい」などであり、「人為/過失」とは、「現職従業員等の誤操作・誤認等による漏えい」「現職従業員等のルール不徹底による漏えい」などである。このように、営業秘密

の漏えいの原因として人為的なものが約8割を超えているということは、事業経営に及ぼすリスクが増大しているとともに、「IT部門だけでその対策を行うこと」に限界があることを経営者は知ってもらいたい。

3. 内部不正・秘密漏えいに対する指針

内部不正・秘密漏えいに対して、IPAは「組織における内部不正防止ガイドライン」を、また、経産省が「秘密情報の保護ハンドブック」をホームページにて公開している。ページ数も多いが、このうち、IPAの付録の対策一覧を紹介すると、そこには5つの原則、「①犯行を難しくする（やりにくくする）」「②捕まるリスクを高める（やると見つかる）」「③犯行の見返りを減らす（割に合わない）」「④犯行の誘因を減らす（その気にさせない）」「⑤犯罪の弁明をさせない（言い訳させない）」とあり、それぞれに具体的な対策も記されているので、ぜひ、確認してほしい。

4. 社員教育のツール

最後に、IPAでは、全社的リテラシーの向上を目指すための社員教育ツールを用意しているので紹介したい。一つは、[「5分でできる！ポイント学習」](#)である。数多くのコンテンツがあり、「従業員向け」「経営者・管理者向け」の他に、「建設業・製造業向け」「卸売業・小売業向け」などと分類されている。

もう一つは、[「セキュリティ対策に関する動画」](#)である。遊び心のある柔らかい内容で、導入者向けには面白いアニメーションとなっている。



【IPA 栗原氏】



NIKKENホールディングスグループ 日建建設株式会社



代表取締役
金子 幸生

弊社は1950（昭和25）年の設立以来、福岡市内とその近郊を中心に公営住宅や教育・文化施設などの公共建築物から、分譲マンションやオフィスビル、医療・福祉施設、商業施設に至るまで、数多くの建設事業に携わり、さまざまなフィールドで地域のお客様に信頼される仕事を実践してまいりました。

お客様や協力企業の皆様とがっちりスクラムを組み、建築物の未来を拓くため、これからも「人から始まる、信頼の仕事。」を通じて地域社会に貢献してまいります。

法人名	日建建設株式会社
設立	1950年3月3日
代表者	代表取締役 金子 幸生
事業内容	1) 総合建設業 2) 宅地建物取引業 3) 建築設計・監理業務
従業員数	28名（2024年2月15日現在）
本社所在地	〒810-0044 福岡市中央区六本松3-16-33
電話番号	092-731-2434
ホームページ	https://www.nikken-co.jp



本社外観

アイスマン株式会社 ICEMAN CORP.



代表取締役
秋山 知昭

弊社の製氷機は水産物保冷用がメインでしたが、近年新しい用途への展開が進んでいます。一例として降雪機の利用です。自動運転のためのフロントガラスに付けられたLiDAR（ライダー）と呼ばれる人検知センサーの性能試験用です。雪はセンサーの受信性能を阻害します。実際の雪でしか試験ができないために試験できる環境がありませんでしたが、いつでも雪ができる降雪機を開発し、国内の各自動車メーカーに納入が進んでいます。もう一つは薄い塩水でスラリーアイスを製造する装置です。この氷は対象食品をマイナス温度でも凍結させない技術で食品の美味しさを保ちます。

アイスマンはこれからも独自の技術を駆使した製品を創り出していきます。

法人名	アイスマン株式会社
設立	1974年9月30日（創業1956年3月1日）
代表者	代表取締役 秋山 知昭
事業内容	産業用大型製氷機、人工造雪機、氷の自動搬送装置、氷の搬送搬出設備等の、開発・設計・製造・設置施工・メンテナンス
従業員数	52名
本社所在地	〒839-0801 福岡県久留米市宮ノ陣3-6-23
電話番号	0942-27-6600
ホームページ	https://iceman.co.jp/



本社工場外観



YE DIGITAL

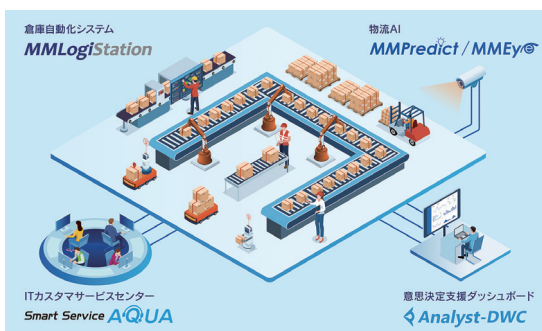


代表取締役社長
玉井 裕治

弊社は1978年に安川電機の情報処理機能が分離独立して設立したDX企業です。自主独立を経営の基調とし、創業以来培ってきた高いIT技術に、ビッグデータやAI、メタバースなどの先進技術を積極的に取り入れながら、物流倉庫自動化、畜産飼料流通合理化、スマートバス停など、変化する市場の中でお客様の課題解決に資するDXソリューションを提供しております。

また、弊社はさまざまなライフステージにおいて快適に働ける環境の提供、やりがいのある仕事づくりなどを積極的に進めており、“やる気あふれる”社員と共に、DX企業としてサステナブルな社会づくりに貢献してまいります。

法人名	株式会社YE DIGITAL
設立	1978年2月1日
代表者	代表取締役社長 玉井 裕治
事業内容	1) IoTソリューション 2) ビジネスソリューション 3) サービスビジネス
従業員数	連結640名(2023年3月1日現在)
本社所在地	〒802-0003 北九州市小倉北区米町2-1-21
電話番号	093-522-1010
ホームページ	https://www.ye-digital.com/



YEデジタルが提供する物流DXイメージ

CRAIF



代表取締役
小野瀬 隆一

Craif株式会社は、2018年創業の名古屋大学発ベンチャー企業です。弊社が開発したがんリスク検査「マイシグナル®シリーズ」は、だ液や尿を採取するだけで、体に負担なく包括的ながん対策が可能です。ご自身の持つ生まれた遺伝的リスク・生活習慣や環境リスクを「知る」ところから支援し、がんの「早期発見」をサポートすることで、生存率の上昇に貢献することを目指します。

(現在の対応がん種は、すい臓がん、大腸がん、胃がん、食道がん、肺がん、乳がん、卵巣がんの7種です)

法人名	Craif株式会社
設立	2018年5月22日
代表者	代表取締役 小野瀬 隆一
事業内容	NANO Intelligence Platform™を活用した次世代リキッドバイオプシー開発に注力。がんの発症や進行に重要な役割を果たすマイクロRNAに着目したがんスクリーニング検査「miSignal(マイシグナル®シリーズ)」の提供。
従業員数	61名(2023年11月時点)
本社所在地	〒113-0034 東京都文京区湯島2-25-7 ITP本郷オフィス5階
電話番号	03-6801-8334
ホームページ	https://craif.com/



がんリスク検査「マイシグナル®シリーズ」
問い合わせ先等の詳細については、裏表紙(広告)をご覧ください。

地域だより

福岡

YAMAGUCHI

「長州黒かしわ」を食べよう！

やまぐちの農林水産物需要拡大協議会では、山口県産農林水産物および主な原材料が山口県産100%の加工品の中から、味や品質を重視した独自基準により厳選した商品を「やまぐちブランド」として登録し、その魅力を県内外に発信している。

2024年2月時点で95商品が登録されており、国指定天然記念物「黒柏鶏(くろかしわ)」をもとに誕生した山口県オリジナル地鶏「長州黒かしわ」もその一つだ。

「長州黒かしわ」は、抗生物質・合成抗菌剤を使用しないハーブ入りの配合飼料に加え、飼料用米や米ぬかなどの地域資源を自家配合した飼料を給与し、海と山に囲まれた豊かな自然環境の中、約80~100日間平飼いでこのびと育てられる。地鶏ならではの適度な歯ごたえを残しながらもジューシーで柔らかい肉質は、かめばかむほど、うまみが出てくる。

また、脳や筋肉の疲労回復を助ける抗疲労成分の「イミダペプチド」が多く含まれているのも特徴だ。

ぜひ、焼き物、鍋物などで、「長州黒かしわ」を味わっていただきたい。

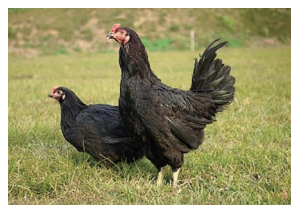
《問い合わせ先》

「ぶちうま!やまぐち.net」サイト

<https://www.buchiuma-y.net/index.html>

山口県ぶちうまやまぐち推進課

(やまぐちの農林水産物需要拡大協議会事務局) TEL: 083-933-3395



福岡

FUKUOKA

「福岡・大分デスティネーションキャンペーン」開催！

福岡県は、大分県・JRグループと共同で2024年4~6月に、日本最大級の観光キャンペーン「福岡・大分デスティネーションキャンペーン(DC)」を開催する。「至福の旅!大吉の旅!福岡・大分」をキャッチコピーに、「食」「温泉」「文化」など両県のさまざまな魅力で、全国の皆さまをお迎えする。

福岡県では、DCを契機として、新たに県内周遊バスツアー「よかバス」の運行を開始。ツアーを一括して検索・予約できる専用サイトに、DC期間中50コース300本以上のツアーを掲載し、県内各地の魅力を発見できる旅を提案する。

このほか、DC公式ガイドブックを全国のJR各社の主要駅などに配架。福岡・大分の観光スポットやDC期間限定のイベントなど、春の両県を楽しめる情報を掲載している。また、DC特設サイトでは、観光のモデルコースやガイドブックに掲載されていない観光情報などを随時更新する。

食べて、遊んで、泊まって、福岡県を“新発見”していただきたい。

《問い合わせ先》

福岡県観光振興課 TEL: 092-643-3429



佐賀

SAGA

没後150年特別展「江藤新平-日本の礎を築いた若き稀才の真に迫る-」開催中

佐賀市にある佐賀城本丸歴史館で、「維新の十傑」や「佐賀の七賢人」と称えられる江藤新平の没後150年を迎える特別展を開催している。民法編纂への着手や国民皆教育の導入、全国への裁判所の設置や代言人(弁護士)制度の採用など数々の功績を残した江藤新平は、「人民のために」という信念を貫いて明治日本の新たな国家づくりに尽力した。

特別展では、江藤新平の功績や人となり等を4つの視点から改めて解き明かし、映像と歴史資料によりその真相に迫る。会場には、江藤新平本人が実際に着用し、1869(明治2)年の東京虎ノ門での襲撃事件で受けた刀傷が残る羽織や、制度考案を依頼する岩倉具視からの書簡などファン心をくすぐる歴史資料も数多く展示。江藤新平の生涯に想いを馳せながら若き稀才の“志”を感じていただける特別展となっている。

開催は、5月12日(日)まで。期間中には、学芸員によるギャラリートークや歴史研究者が登壇する記念シンポジウムがあり、さらに、親子で楽しめる謎解き宝探しや感想投稿キャンペーンなど特別展の内容を深めることができるイベントも目白押しだ。日本の礎を築いた稀才・江藤新平の功績を実感できる特別展へ皆さまのご来場をお待ちしている。

【場所】佐賀県立佐賀城本丸歴史館

【時間】9時30分~18時

【観覧料】無料

《問い合わせ先》

佐賀県立佐賀城本丸歴史館 TEL: 0952-41-7550



2024年の長崎はスポーツが熱い！

2024年7月21日～8月20日、「令和6年度全国高等学校総合体育大会（インターハイ）」が北部九州4県（福岡、佐賀、長崎、大分）を中心に開催される。本県では、ソフトボールを皮切りにソフトテニスやアーチェリーなど9競技が5市1町の会場で実施予定。高校生の輝く姿に感動と活力があふれる大会を目指し、関係者が一体となって準備を進めている。また、県内では高校生が、競技会場を彩る草花装飾や駅などに設置する総合案内所の製作、広報活動などに取り組んでおり、こうした高校生の活躍にも注目が集まっている。

さらに9月28日～10月1日には、全国のシニア世代のアスリートが集うスポーツの祭典「日本スポーツマスターズ2024長崎大会」が本県で初めて開催される。水泳やサッカーをはじめとした13競技が8市2町の会場で実施され、生涯スポーツの振興や交流人口の拡大など、さまざまな波及効果が期待されるとともに、全国に向けて本県の魅力を発信する絶好の機会となる。また、本大会の機運醸成を図るため、今後、大会アンバサダーの高田明さんが出演するPR動画や特設ウェブサイトの公開、100日前イベントの開催などを予定している。

今年、スポーツで盛り上がる長崎県。この機会にぜひお越しいただき、競技と合わせて、独特の文化や美しい自然、個性あふれる離島など、本県の多彩な魅力もご堪能いただきたい。

《問い合わせ先》

長崎県体育保健課 TEL：095-894-3394

長崎県スポーツ振興課 TEL：095-895-2781

北部九州インターハイ 検索

日本スポーツマスターズ2024長崎大会 検索



2024
北部九州総体
2024のシンボル
マーク



SPORTS MASTERS JAPAN
日本スポーツマ
スターズのシンボル
マーク

フォートナイト「くまモン島」公開！

熊本県は、県の魅力を世界中の皆さまに体感していただく新たな取り組みとして、Epic Gamesが提供する人気オンラインゲーム「フォートナイト」にて、熊本を舞台にしたゲームマップ「くまモン島」を2024年1月31日（水）に公開した。

「くまモン島」は、ゲーム業界では“タイクーン”と呼ばれる経営シミュレーションゲーム。舞台となる「くまモン島」には、熊本中の魅力から自然発生したくまモンたちが仲良く暮らしている設定で、くまモンたちは、熊本の魅力を全世界に伝えるため、ある極秘計画に着手するというストーリー。

ゲームに登場する特産品、観光施設は全て実在するものをモチーフにしており、プレイヤーが熊本県の魅力を知り、実際に行ってみたいと思うような内容となっている。

■特設サイト <https://www.pref.kumamoto.jp/kumamonisland/>

■ティザー動画 <https://youtu.be/aT1H9QFEi9I>

■「くまモン島」コード 0507-8727-1071

《問い合わせ先》

熊本県知事公室広報グループ TEL：096-333-2027

*このゲームは独立して制作されたフォートナイトクリエイティブのコンテンツであり、Epic Gamesによりスポンサー、支援、または運営されるものではありません。



ティザー動画



特設サイト



デスティネーションキャンペーン特別イベント！ Oita Cultural Expo! '24

今年4月から6月まで開催される大型観光キャンペーン「福岡・大分デスティネーションキャンペーン」の開催に合わせ、大分県内各所で人気アーティストによる作品展示やカルチャーツアーが行われる。

大分市では、木崎公隆氏、山脇弘道氏からなる現代アートユニットYottaが手掛ける「花子」と名付けられた大型こけしのモニュメントが、JR大分駅北口前広場に登場。別府市では、世界で最も影響力があるといわれる国際美術展「ドクメンタ」（ドイツ）に招聘された栗林隆氏による体験型アートインスタレーション「元気炉」が北浜公園に出現する。また、佐伯市では、美術家・映画監督の藤井光氏が佐伯市民と共に制作した新作の映像作品「終戦の日（英題：War Is Over）」を上映展示する。

他に、県内6地域を巡り「アート×食文化」を体験するカルチャーツアーを実施する。詳細は下記URL（二次元コード）から。大分の雄大な景観や歴史、文化とアートの融合をぜひこの機会に体験し、大分のファンになっていただきたい。

《問い合わせ先》

大分県デスティネーションキャンペーン実行委員会事務局
TEL：097-506-2143 <https://oita-cultural-expo.com>

福岡・大分DC

検索



Oita Cultural
Expo! '24



福岡・大分 DC



© ARTISTS' FAIR KYOTO Photo by Kenryou Gu



至福の旅!
大吉の旅!
福岡・大分

福岡・大分DC



※写真は展示イメージです

MIYAZAKI FOOD AWARD 2024開催 ～宮崎の新・美味しいもの～

本県では、県産の優れた農林水産物などを活用して開発された新商品を審査・表彰し、販路開拓につなげることで、フードビジネスのさらなる振興を図ることを目的として「MIYAZAKI FOOD AWARD」を開催している。宮崎の新たな美味しいものを県内外に発信する機会を設けることで、事業者の取り組み意識の向上につなげている。

2020年から毎年開催しており、県内の事業者によって4月以降に開発・改良され、県産の食材を用いた商品であることなどがエントリーする上での条件だが、単に美味しいかどうかだけでなく、商品開発に至った経緯や製造者の想いなど、購入者にとって魅力に感じるようなストーリーがあるかなども審査され、広く愛される逸品が毎年誕生している。

今年は、33の事業者による応募総数50品目の中から、日本三大秘境の一つ、椎葉村で作られた幻のハチミツを使ったバターサンドが選ばれ、宮崎の食の魅力がまたひとつ増えた。県内外を問わず食べてみようと思いに訪れる人も増えるかもしれない。

このコンテストは、フードビジネスに取り組む事業者などを対象とした人材育成プログラム「ひなたMBA（フードビジネス部門）」やみやざきフードビジネス相談ステーションによる伴走支援の一つのゴールと位置付けられている。

今後も、本県の魅力の一つである「食」の磨き上げのため、農政部門における産地の支援と連携し、食品製造業の支援に取り組んでいく。

《問い合わせ先》

宮崎県企業振興課食品・メディカル産業推進室 TEL：0985-26-7101



「第3回あなたが選ぶかごしま景観大賞」決定

鹿児島県では、個性豊かで魅力あふれる景観形成を推進することを目的に、良好な景観の形成に特に功績があった個人や団体を表彰する「あなたが選ぶかごしま景観大賞」を実施しており、第3回目となる今年度は大賞1件、優秀賞2件を決定した。

大賞は、NPO法人脇本海岸ウミガメ・シロチドリ会の「脇本海岸」（阿久根市）が受賞。同団体は、海岸の景観保全やウミガメ、シロチドリなどの絶滅危惧種の保護のため、約2,600メートルに及ぶ脇本海岸を毎朝、毎夕、メンバーが交代で歩いて回り、ゴミの回収や産卵の確認などを行っている。また、堤防を遊歩道として歩けるよう、定期的に草刈りを行っているほか、松林の再生にも力を入れている。これらの活動実績や、自然保護活動と観光の調和を図っている点が評価された。

優秀賞の一つ目は、山根史朗氏の「登山道のある岬・羽島崎」（いちき串木野市）が受賞。羽島崎神社から山頂までを登山道として整備し、良好な景観の創出に取り組んだ。

優秀賞の二つ目は、入来花水木会の「武家屋敷群入来麓地区」（薩摩川内市）が受賞。清掃活動やまち歩きイベントなどを実施し、景観整備や観光地としての知名度向上に取り組んだ。

景観大賞や受賞者の詳細については、県ホームページや県地域政策課公式Instagramをぜひご覧いただきたい。

《問い合わせ先》

鹿児島県地域政策課 TEL：099-286-2438



県HP



KAGOSHIMA.HEIKAN
公式Instagram



【大賞】脇本海岸（NPO法人脇本海岸ウミガメ・シロチドリ会）

旅支度をして、沖縄へいらっしゃいませんか。～沖縄県優良県産品を求めて～

沖縄県では、「沖縄県内で生産・製造されたもの」「安心・安全を重視したもの」「沖縄らしさ・沖縄ならではのもの」「SDGsへの取り組みがなされているもの」これらの観点から、優良な県産品を「優良県産品」として推奨しPRしている。沖縄県としては、推奨された製品が、県内外のニーズをとらえて売上げを増やし、企業の利益として計上され、人材をはじめとする未来への投資が推進されること、その製品がもたらす価値により、県民をはじめとする消費者の生活により変化をもたらすこと、「売れて、企業が成長し、社会をよくする製品」となることを目指している。

2023年度は、「一般部門」で30製品、「工業系製品部門」で5製品、クラウドファンディングを活用した「NEXT部門」で4製品を推奨製品として決定した。

まずは、ステキな製品を特設HPやYouTubeでご覧いただきたい。

《問い合わせ先》

沖縄県マーケティング戦略推進課
TEL：098-894-2030



特設HP



YouTube



一般部門最優秀賞



琉球銘菓

詰め合わせ宝石箱

(株)エフジーフーズ

代表取締役 高橋 望 福岡市博多区博多駅前2丁目17-25
TEL：092-433-0003 従業員数：25名
事業内容：食肉の加工・販売および輸出入業、水産加工品の製造・販売および輸出入業他

一般社団法人 交通都市型まちづくり研究所

代表理事 漆畑 慶将 東京都品川区北品川5丁目5-15
TEL：050-5577-5579 職員数：37名
事業内容：交流と協働による新たな価値創造の推進に関する事業、産業施策・都市施策の戦略的な推進に関する事業他

(株)ジェイエイシーリクルートメント

代表取締役会長兼社長 田崎ひろみ 東京都千代田区神田神保町1-105
TEL：03-5259-9221 従業員数：1,800名
福岡支店長 宮崎 大貴 福岡市博多区博多駅中央街8-1
シニアプリンシパル 大藏信一郎 TEL：092-233-6990
事業内容：人材紹介事業

ジャパンキャビア株式会社

代表取締役社長 坂元 基雄 宮崎市瓜生野6388-7
取締役 大森 伸昭 TEL：0985-86-8686 従業員数：14名
事業内容：キャビアの製造・販売・輸出およびそれに関連する事業、商社事業

地主株式会社

代表取締役 西羅 曜旦 東京都千代田区丸の内1丁目5-1
TEL：03-6895-0070 従業員数：98名
九州営業本部長 樋口 尚也 福岡市中央区天神1丁目9-17
TEL：092-717-3829
事業内容：不動産投資事業、サブリース・賃貸借・ファンドフィー事業、企画・仲介事業

(株)トランスメディアGP

代表取締役社長CEO 雑賀幸太郎 福岡市中央区今泉2丁目1-4
TEL：092-736-5522 従業員数：10名
事業内容：店舗アプリ事業、OMOアプリ研究開発、スマートフォン広告事業、ポイントシステム開発保守運用

会員募集

九経連では、ともに事業活動にご参画いただける法人・団体のご入会を随時受け付けております。会員様からのご紹介をお待ちしております。

お問い合わせ先 **総務国際部 TEL：092-761-4261**

四季報・ホームページをご覧になったご感想やご意見をお寄せください。

九経連ホームページ <https://www.kyukeiren.or.jp> / 九経連メールアドレス info@kyukeiren.or.jp

次号(夏号)は7月1日発行予定です。

特に注意すべき人は

- 糖尿病がある
- お酒・タバコの習慣がある



50歳すぎたら すい臓がんの リスク検査を

がんのなかで最も発見や治療が難しいとされる
すい臓がん。早期発見できれば、5年生存率は
80.4%に上昇します。^{※1}

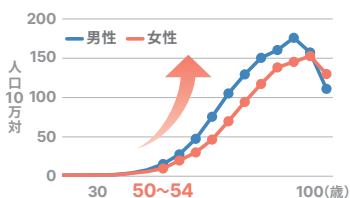


5年生存率は8.5%^{※2}
がんの中でも特に
早期発見が難しい

すい臓がんの3つの特徴とは？

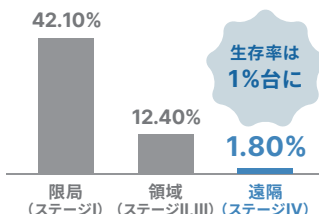
1 50、60代頃から
罹患者数が増加

年齢階級別罹患率(膵臓 2019年)^{※3}



2 発見時の45%^{※4}はステージⅣ、
5年生存率は1%台に

臨床進行度別5年相対生存率^{※2}



3 すい臓がんを特定する
自覚症状がない



すい臓がんの検査はがんの定期検診には含まれません

市区町村のがん定期検診にすい臓がんの検査は含まれていないので、早期発見の機会を逃してしまいがちです。

マイシグナル・スキャンなら

自宅ですい臓がんの
リスク検査ができます



世界初^{※5}

導入医療機関数
500軒超

すい臓がんのリスクも
ステージⅠから

お問合せ TEL **050-1753-8393**

10:00-16:00
(土・日・祝日、
年末年始除く)

corporate-alliance@craif.com

マイシグナル

検索

※1 Egawa S, Toma H, Ohigashi H, et al. Japan pancreatic cancer registry:30th year anniversary:Japan Pancreas Society. Pancreas 2012;41:985-92
 ※2 国立がん研究センターがん情報サービス「全国がん罹患モニタリング集計 2009-2011年生存率報告」 ※3 国立がん研究センターがん情報サービス「膵臓がん」、膵臓:18(1) p118, 2003
 ※4 国立がん研究センターがん情報サービス「院内がん登録全国集計(2021年)」 ※5 マイクロRNAとAIを活用した原検査として(2024年3月当社調べ)