

2024.10  
No.107

*Autumn*

# 七十七ビジネス情報

77 Business Information

公益財団法人七十七ビジネス振興財団

# CONTENTS

七十七ビジネス情報 第107号(2024年秋季号)

1

視点

イノベーションエコシステムの創造

東北大学総長 冨永 悌二 氏

2

第26回(2023年度) 七十七ニュービジネス助成金受賞企業インタビュー  
WEBプラットフォーム「介護のコミミ」を運営、中立的立場から介護現場の生産性向上・コスト削減をサポートし、「福祉であふれる世界」の実現を目指す

株式会社Giver Link

代表取締役 早坂 祐哉 氏

8

第26回(2023年度) 七十七ニュービジネス助成金受賞企業インタビュー  
血液一滴で軽度認知症障害を検知できる自己採血・微量計測システムを開発し、認知症リスクの早期発見と予防を通じ健康長寿社会への貢献を目指す

BRIファーマ株式会社

代表取締役 福永 浩司 氏

14

特定テーマセミナー

中小企業における魅力ある職場づくり

～働き方改革が目指すもの～

宮城労働局 雇用環境・均等室長 加藤 明子 氏

22

クローズ・アップ

東北工業大学創立60周年そしてこれから

東北工業大学 学長 渡邊 浩文 氏

28

クローズ・アップ

テック系スタートアップ・サポートコンソーシアム宮城の取組みについて

公益財団法人七十七ビジネス振興財団

32

私の趣味

タウンウォッチング

一般社団法人東北観光推進機構 理事長 紺野 純一 氏



## イノベーションエコシステムの創造

東北大学総長 冨永 悌二

### 国際卓越研究大学としての責務

人口減少、少子化・高齢化が続く我が国、日本の国際競争力の強化は喫緊の課題です。東北大学は、政府がスタートさせた全く新しいプログラム「国際卓越研究大学」の唯一の認定候補として昨年9月に有識者会議により選定され、更なる審査を経て、本年6月に認定・認可の水準を満たし得るものとの結論に至りました。このプログラムでは、国際的に卓越した研究展開と経済社会に変化をもたらす研究成果の活用が期待されており、日本の再生と国際競争力の強化が求められているものと理解しています。本学は、3つの公約（Impact（未来を変革する社会価値の創造）、Talent（多彩な才能を開花させ未来を拓く）、Change（変革と挑戦を加速するガバナンス））を掲げて研究のみならず教育・経営面にも及ぶシステム変革を意図していますが、以下に産学共創面での主な施策をご紹介します。

### 企業集積を加速する産学共創改革

官民地域パートナーシップにより青葉山新キャンパスに整備された3GeV高輝度放射光施設ナノテラスでは、150以上の企業などがコアリションメンバーになり、今年4月から運用を開始しています。このナノテラスをはじめ、震災を機に星陵キャンパスに設立され15万人規模の健康調査によるサンプルを有する東北メディカル・メガバンク機構、本学のお家芸ともいえる半導体テクノロジー各施設群など、本学のファシリティを共同研究などにより企業に積極的に提供し、本学が企業の研究開発プラットフォームになることにより、産学共創を推し進めます。さらに、ナノテラス近傍4万㎡をサイエンスパークゾーンとして確保しており、現在、三井不動産と協働して企業コミュニティづくりを進めています。企業ヒアリングによるニーズ調査も進めながら、サイエンスパークに企業が拠点を置くことができる産学共創施設を増設していく予定です。

こうした施策を中核として、企業の事業開発・研究所機能を本学キャンパス内に誘致し、サイエンスパークゾーン、星陵キャンパス、川内・片平キャンパスに大幅拡大することなどにより、2034年までに47拠点、2049年までに200拠点を目指します（現在31拠点）。

### "DEEP & DIVERSE" を基軸としたスタートアップ創出

本学の強みであるディープテック分野では、半導体やバイオ等を起点として新たなスタートアップ創出と育成を進めるとともに、地域課題解決に挑む社会起業家、融合領域（医工学・災害科学・文理など）スタートアップ、グローバル展開や地域のエコシステムの中核となるスタートアップなど多様化を加速します。2034年までに750社、2049年までに1,500社を創出することを目指します（現在199社）。

### イノベーションエコシステムの創造

企業集積やスタートアップ創出などの活動により、大学が技術・人材・資金の結節点になり、産学官金の多彩なアクターが参画するイノベーションエコシステムを創造し機能させることを目指します。大学が研究を進めて新しい知的価値や研究成果を創出し、それを産業界とともに社会実装していきます。成果が出れば、大学は産業界からの投資を受け、それを元手にまた優秀な人材を集めて研究成果を創出し、また社会と共創して新たな価値を生み出していくことができる、言わば知的価値創造の好循環をつくることを目標としています。

本学に米国シリコンバレーやケンダルスクエアのようなイノベーションと共創の場をサイエンスパークとして実現し、産業競争力強化と雇用創出に貢献していきます。国際卓越研究大学として認定・認可され世界リーディングユニバーシティに向けて努力を続けることは、仙台、宮城、東北の未来に繋がると確信しております。

（当財団 評議員）

七十七ニュービジネス助成金受賞

第26回(2023年度)

企業  
インタビュー

Interview

## 株式会社Giver Link

代表取締役 早坂 祐哉 氏



### 会社概要

住 所：仙台市青葉区本町2-10-33  
第二日本オフィスビル2-2  
設 立：2020年  
資 本 金：167百万円  
事業内容：IT情報通信、ウェブサービスを用  
いたBtoBビジネス  
従業員数：17名  
電 話：022 (200) 2931  
U R L：https://comimi.jp/company/

WEBプラットフォーム「介護の  
コミミ」を運営、中立的立場から  
介護現場の生産性向上・コスト  
削減をサポートし、「福祉であふ  
れる世界」の実現を目指す

今回は「七十七ニュービジネス助成金」受賞  
企業の中から、株式会社Giver Linkを訪ねまし  
た。同社は、主に介護・障がい福祉管理者・経  
営者を対象とするWEBプラットフォーム「介護  
のコミミ」を開発・運営しています。中立的立  
場から介護関係者のニーズに沿ったICT関連製  
品の選定サポートや資料送付を行い、介護現場  
の生産性向上・コスト削減のサポートも行って  
います。同社の早坂社長に、今日に至るまでの  
経緯や事業内容等について伺いました。

——七十七ニュービジネス助成金を受賞された  
ご感想をお願いします。

実はこれまでこのような助成金制度に応募した  
ことがなく、受賞できるかも分からないまま応募さ  
せていただきました。ピッチ大会などのスタートア  
ップ向けのイベントに応募したことはあったので  
すが、これまでやったことのない初めてのチャレン  
ジが実を結んだという意味では、凄く嬉しかったです。  
受賞後は地元の企業さんからも、「事業を認めて  
もらえて良かったね。」などといった話をいただき  
まして、良い反応が得られたと思います。

助成金は事業拡大の費用として利用させていただ  
きまして、新規事業の立ち上げをしました。お陰様  
で新規事業も順調に伸びてきております。

### 福祉であふれる世界へ

——会社設立の経緯について教えてください。

私が福祉に興味を持った最初のきっかけは、国際  
福祉でした。テレビ映像でストリートチルドレンや  
人身売買といった現状を見て、こんな世界があるの  
かと、自分が暮らして知っている世界とは全く違  
うことに衝撃を受けて、国際福祉に興味を持ち始め  
ました。国際福祉について知ろうと思って、情報集  
集をしていると様々なNPOの方とお会いする機会が  
あり、実際に話をしている中で日本の福祉も大変な  
課題があると気づきました。介護・福祉業界にお  
ける人手不足や危機感を感じる機会が増えていき、次



第に国内福祉に興味を持ち始めました。福祉というカテゴリーに興味を持ってからは、大学進学も就職も福祉で一貫し、起業も福祉に関わる事業で行いました。

社名はよく、介護士 (care giver) に由来するのかとよく言われるのですが、そうではなく、私自身が昔から相手に対して何をGIVEした？何をGIVEできる？とGIVEにこだわっていたということと、頑張っている人を繋ぎたいという想いを合わせてGiver Linkになりました。実は私が考えたのではなく、サラリーマン時代の会社の上司がアドバイスをくれました。



もともと高校生くらいから起業することは決めていて、国際福祉で起業するか国内福祉で起業するか迷っていましたが、最終的に国内福祉で起業することにしましたが、起業の前に介護ソフトメーカーの営業職として7年間サラリーマンも経験しています。会社内で売上1位になったら退職して、起業すると決めて入社しました。その会社は介護ソフト業界の中では国内1位のトップメーカーで、当時の営業担当100人の中で1位になろうと意気込んでいました。ですが当初は、サポートスタッフという職種を経験しないと営業職はできないと言われてしまい、サポートスタッフを3、4年程経験しました。サポートスタッフという職種は介護ソフトを導入した後に、介護職員の方が使いこなせるようになるまで研修をするといったコンサルタントのような業務内容でした。営業を行う前にしっかり商品知識も身に付けなさいという会社の方針で、サポートスタッフを経験したのち、営業職に就いて1年目で営業成績1位を取りました。ですから、ここで退職しようと思ったのですが、社内の営業の研修を任せられたり、その他にも次から次へと仕事をいただいたりして、よしやり切った！というタイミングで退職・起業をしました。



営業職として色々な介護現場に足を運んでいくなかで、やはり介護職員さんは介護のプロではありませんが、製品を導入するとか活用するというプロではないので、そういった部分を助けてあげたいと思って仕事をしていました。営業成績を上げれば上げる程もてはやされて、営業成績1位になると社内でも表彰され、会社の費用で海外旅行に行かせてもらったり社内報に掲載されたりと、嬉しい事も沢山ありました。一方で営業職である以上、商品売らなくてはいけなくて、ポジショントークも自社製品を売る為だけのトークでしかないのが、介護職員さんが抱えている本当の課題を解決できているかということ、やはりずれが生じることもありました。それでも立場上、自社の製品ができることに合わせてしか説明できないという葛藤がありました。例えば、介護職員さんが抱えるこんな課題がありますとなった時に、本当はもっと安くて最適なツールが他社にはあるのに、自社の製品しか売ることができないので、もうこれで買ってくださいという話になることもありました。できる範囲の中でなんとか相手の課題を解決しようと取組んでいましたが、介護職員さんがある意味だまされてしまっていたのではないかと悩むこともありました。決してだましていた訳ではありませんが、介護職員さんが「早坂さんを信じるよ。」と言って製品を買ってくださって、私もできる限りのサポートを全力投入しても、どうしても解決したい課題と製品にミスマッチがあり、1、2年後に訪問した時に思ったような活用ができていなかったというようなこともあって、営業の難しさを感じました。営業職である以上しょうがないことではあると思いますが、これが本当に自分がやりたかったことなのか、第三者として独立してきちんと介護職員さんファーストでやりたいと思って、今日に至っています。

——御社はどのような事業をされていますか。

弊社は、介護職員向けのWEBプラットフォーム「介護のコミミ」というサイトを運営しています。インターネットで見ることができるサイトになっていて、介護ICT系の製品の口コミ情報を見たり、資料請求をしたりすることができます。ぬりえやクイズなど、介護事業所で利用できるレクリエーションのダウンロードもできます。介護職員さんがサイトに訪れた時、課題解決に必要な情報を手に入れられるようなサイト運営を心掛けています。

介護職員さんは非常に忙しいですし、情報収集の負担をこのプラットフォームで軽減してほしいということと、情報収集した後どうしたらよいのか分か

らない方も非常に多いので、そういった方に向けて資料請求や問い合わせがあった際には、必ず弊社のサポートスタッフが電話で支援させていただくようにしています。実際に話をしてみると、問い合わせ内容と課題の解決策がずれていることもありました。例えば、「介護職員さんの身体的な負担を軽減したいのですが、この製品で解決できますか？」という相談があった際、「この製品では負担は軽減できないですし、そういう課題を解決する目的の製品ではありませんよ。」といったことをお伝えすることもできます。弊社はモノを売る立場ではないので、第三者として今まで蓄積した製品やメーカーさんからの情報をもとにサポートすることができます。

介護現場における課題において、介護事業所が一番困っていることは人手不足問題です。その人手不足を解決しようとするのと人材の課題だけでなく、ITによる生産性の向上、コストの課題も出てくると思うので、弊社を頼っていただければ一通りの課題が解決できるということを目指しています。



社内ミーティングの様子（ウィンセッション）

——御社が事業を行ううえで大切にしていることを教えてください。

弊社は、介護職員さんの課題解決をするパートナーになるという理念を掲げています。介護事業所運営において、どちらかという責任者・管理者・経営者の課題解決を目指しております。

課題解決の方法を1つに狭めずに、ありとあらゆる可能性を模索することを大切にしています。例えば、ICTの活用、生産性向上ということも大事なことで取組まないといけないことなのですが、生産性向上を目指す前に解決しないといけない課題が沢山あります。働きやすい職場環境が整えば、人が集まってくるとか課題解決の中にも順番があると思っています。ですから、一つの課題に捉われずにきちんと課題と向き合えるかどうかを重視しています。

弊社がパートナーになって一個一個解決していきたいと思っています。

弊社の業務は複雑化した情報をWEBプラットフォームで整理整頓していくイメージです。例えば、メーカーさんとしては多少苦手な分野であっても、全部できますよと言いたいものです。ですが、詳しく話を聞いていると実はこの分野に弱いんですとか、あまり売りたいくないんですとか、結構ブラックボックスな状態なので、弊社を頼っていただければ極端な話、あまり売りたいなそうでしたとお伝えできるというか、メーカーさんも正直に話してくださるので、必要な情報はしっかりお届けします。ただ、我々の立場としては選択の機会を奪いすぎないことも重要だと思っています。商品だけを比較すると不利に感じるメーカーさんも、サポートとか運用面をみとみると強みがあることもあります。メーカーさんの特徴を単純に商品だけで比較するのではなくて、現場の営業力などを信じている部分もありますので、幅広く選択肢をつくれるように心掛けて取り組んでいます。

後は介護事業所さんとパートナーになることを意識していて、弊社を頼っていただければ、その事業所のICT、コスト、あらゆるものを最適化できるようにしたいと思っています。ですから、一社一社真摯に向き合って最適化することによって、業界全体が良くなることを願っています。

——御社が持つ強みはどんなところだと思いますか。

介護のコミミへのアクセス件数は月に約20万件あり、恐らく弊社の事業領域だと業界最大級かつ、唯一ユーザーの口コミが載っているサイトであることが強みだと思います。介護職員さんファーストで必要な情報を取入れているので、口コミを見ると結構辛辣なコメントもあります。リアル過ぎて、メーカーさんから削除を頼まれることもあるのですが、弊社のスタンスとしては、誹謗中傷は消しますけど口コミが事実に基づいたものであるなら載せるようにしています。メーカーさんから、厳しいコメントを削除してくれたら弊社と契約しますと言われたこともありましたが全て断ってきました。後日マイナス評価のコメントを載せたままでも構わないので契約したいとメーカーさんからお話を持ってくださったこともありました。介護職員さんも過去に製品を導入しても上手くいかなかった経験から、疑心暗鬼になっていることが多いので、正直メーカーさんの説明を聞いても、疑り深くなっている介護職員さんもうらっしゃいます。ですから第三者の立場で

ある弊社の声は非常に響きやすいと思っています。あとは、介護職員さんに直接電話するという泥臭さも多分、他にしているところはないと思います。一般的にコンサルタントというと何十万円、何百万円という大金を支払えばコンサルティングしてもらえらると思うのですが、弊社はある意味無料で使えるコンサルタントになっているので、敷居も低いですし、電話で相談したい方の受け皿になっていることも含めて強みになっていると思います。これまで3,000件以上の相談を受けたり電話をしたりして蓄積したデータも社内にあるので、誰が対応しても質の高いコンサルティングができるようになっていきます。ですから、実は弊社の強みはサイトの裏側にあります。介護職員さんも、弊社がスポットコンサルティングできることを知らないままお電話してくださる方も多いです。最初は何故ここまで無料なのかと疑問に思う方も多ですが、サイトに製品を掲載することでメーカーさんから広告費のようなものを頂いていると話をすると、売りつけられる心配もないので弊社を頼ってくださって、こういったポジショニングもある意味珍しいのではないかと思います。



——事業を行ううえで苦労されたことや転機などについて教えてください。

苦労や悩みは沢山ありましたが、弊社の立ち上げ当初の話をしますと、ヒト・モノ・カネ・ジョウホウがほぼない状態で、あるものと言えば自分の経験と介護業界に対する思いくらいの状態で起業しました。起業して最初は月1万円でフリーデスクが使えるコワーキングスペースからスタートしました。今まで企業に勤めて安定的な年収もありましたが、退職して0になるので税金などの支払で翌年には収支マイナス数十万円になってしまって、日々の通勤費用でさえ削らなければならない程、資金面で苦労していました。起業当初の業務はブログで情報発信を行うというものでした。ただ記事を作成するだけで

は読んでもらえないので、読んでもらえるように様々なことを勉強しました。マーケティングの勉強もしましたし、色んな本を読んだり多くの業界関係者の方と会って話を伺ったりしました。そうして少しずつ記事を読んでいただけるようになった時、「介護ソフト選びに困っているんで教えて欲しいです。」と、問い合わせをいただきました。このことがきっかけで需要があることに確信を持ちました。確信が持てるまでは、自分で決めた事業に自信はあるものの、実際は結果も出ていない暗中模索な状態でとにかく必死でした。ブログと同時に情報発信の一環として、X（旧Twitter）で「介護業界のここを何とかしたい！」といったツイートもしていました。そんな時に伊藤忠商事株式会社の名を名乗る方からDMで「投資という方法もありますよ。」と連絡が来ました。一瞬詐欺だと思ったりもしたのですが、話をしてみたら良い方で、弊社の事業にとても理解を示してくださいました。このご縁から1億円の資金調達をしたことがきっかけでスタートアップとして大きく成長し始めました。それまでは小規模で活動していて、もちろん会社として大きくしたい思いはあったのですが一気に背中を押していただいて今があるということで、劇的な環境変化でした。



プレゼンテーションの様子

## 業界課題をまとめて解決したい

——新たに取り組み始めた食事関連の事業について教えてください。

新しく配食サービスの情報提供事業を始めました。ニュービジネス助成金に応募した時は計画段階でしたが、現在はスタートしていて、半年後には介護ソフト事業と同じくらいの規模に成長させたいと考えています。事業の目的は全て人手不足の解決なのですが、食事と人手不足の繋がりには分かりにくい部分もあると思います。介護事業所の中には高齢者がいるので当然食事を提供しなくてははいけません。



介護事業所が食事を提供する方法として、事業所が調理師を雇う方法が主流ですが、やはりそこにも人手が必要で、その日の献立作成も含めて非常に手間がかかる分、介護士だけでなく調理師の人手不足も発生しています。

この人手不足を解消するために、配食サービスというのがあります。介護事業所での食事の提供方法にも色々なやり方があるのですが、例えば、冷凍されたものが配食業者から送られてきて、それを専用の機器もしくはレンジで温めるだけで、すぐに提供ができるシステムもあります。

配食サービスも沢山の業者がいる中で、配食される食事の美味しさや見た目の重要さだけでなく、急に高齢者の方が入院されてしまった時に、急遽変更ができる業者であるかということなども重要視されます。弊社は現在10社程のメーカーさんと契約させて頂いておりまして、各メーカーさんの強み弱みや配送できる範囲などの要件を社内データとして収集しています。

ビジネス的な話になると、食事関連の事業は市場規模が大きいです。食事は必ず必要なものですので、例えば、利用者さん1人あたり大体1日1,000円くらいで食事の予算が組まれています。1,000円/人で、100人が施設の中にいたら、1,000円×100人のような感じでコストがどんどん積み上がってしまいます。少し食事提供の部分を工夫することができたら、大きなコスト削減のインパクトになると思います。その手助けとして、弊社の配食サービスの情報提供事業を利用していただけたら嬉しいです。



マスコットキャラクター「こみたろう」

### ——なぜ今までこのようなWEBプラットフォームは存在しなかったのでしょうか。

業界の特徴で言うと、介護や福祉の業界は他の業界と比べて10年遅れていると言われています。これまで介護職員さんの情報収集方法は展示会に足を運ぶことが中心でした。ただコロナウィルスの影響もあり、展示会が無くなったことや、介護事業所向けの製品を製造・販売しているメーカー数も増えて

複雑化してきているので、ローカルだけでは情報収集が難しくなってきた時代背景も影響していると思います。複雑化した情報を整理して、需要と供給を繋ぐニーズが出てきたのが最近なので、今までは無かったのではないかと思います。

私自身も営業職をしていた時は、カタログ片手に1日30、40件、多い時は100件くらい介護事業所へ訪問したり、電話を掛けたりしていました。ですがこの営業方法だとガソリン代や人件費も含めてコストがとてかかるし、介護事業所としても、忙しいのに訪問されて嫌だったと思います。大体断られてしまうので、名刺だけ置いて後日電話をかけるといった営業をしていました。移動時間もかかるし、1日営業をしても案件1件獲得できないかということも当たり前でしたので、メーカーさんからすると営業コストに対する弊社の事業は費用対効果がとても大きいと思います。メーカーさんの中には、会社全体の売上の半分が弊社経由だとおっしゃってくださるところもあり、インターネット上で人を集められることの重要性が増してきていることも一つ背景としてあるのだと思います。

## 介護業界の課題はもう他人事ではない ——介護・福祉業界の現状と展望について教えてください。

現状として、どこまでいっても人手不足が課題です。2035年になると介護職員が59万人不足すると言われています。ですから私は、“他人事はもうやめましょう”ということをお伝えたいです。介護・福祉業界の問題だけに捉えられてしまうことが多いのですが、介護職員が不足することによって、親を施設に預けたくても預けられない、介護をするために退職をしないといけないといった、若い世代へのしわ寄せが非常に深刻化すると思います。その解決手段となる明確な着地点を出せていないことが、介護・福祉業界の大きな課題です。ですから、弊社が少しでも解決の手助けになりたいと思っています。

国としても生産性向上のKPIをいろいろ掲げていて、その一つにICTの普及があります。2023年時点の普及率は29%と言われており、2029年までに90%以上にすることを目標として掲げています。目標達成に向けた取組みは大きく2つあって、1つ目は補助金、2つ目は窓口の設置です。補助金を利用してICTを導入しても上手く活用ができないということで、窓口を47都道府県すべてに設置するというKPIを掲げているようです。実はその生産性向上の窓口もICTアドバイザーとして裏で弊社が支援させて頂いている部分もあります。



弊社の事業に当てはめると、カテゴリーを増やす必要があると思います。ですから、新しく人材関連の事業も増やそうと動き始めています。例えば新規事業として、頑張っている介護事業所をピックアップして、介護のコミミで取り上げるということを始めました。どのような基準で頑張っている、頑張っていないを判断するのか気になる方も多いと思うのですが、それは、厚生労働省が出しているオープンデータ“介護サービス情報公表システム”を用いて評価しています。このデータは、介護事業所がどのような取り組みをしているのかを定量的に厚生労働省が取りまとめているデータベースのようなもので、例えば、この施設は職員に対する研修制度を設けているかとか、離職者は何人いるかなどといった質問を毎年全国の介護事業所に対して行い、その回答をもとに評価をしているものです。このオープンデータの目線はどちらかというと、対高齢者・家族で、入所に向けた良い介護事業所を選ぶためのシステムとして位置づけられています。弊社はこれまで介護ソフトや介護ロボット製品の良し悪しを評価していた実績とメディアという側面もあるので、これらの情報を介護職員さん向けに取りまとめて発信をし始めています。初期に関しては、全国25万介護事業所の中で弊社が独自に評価した上位20%の働きやすい職場をメディアとして発信していこうと考えています。掲載した上位20%の介護事業所の中で、人手不足だから人を集めたいといった要望があれば、弊社が採用の体制の支援をさせていただく形でお金をいただければ良いと思っています。色々な介護事務所に話を伺いに行く中で、とても良い事業所なのに日が当たらないというか、人が集まらない事業所も多くて、そのほとんどはマーケティングが苦手であることや、現場が忙しすぎて人材採用にかける時間がないことが理由として多いです。一方、採用が上手くいっている介護事業所の特徴は、人事部があり応募者からの連絡にすぐに対応できるような体制があることが多いです。当然働く側も候補が沢山あるので、対応が早いと印象も良いので受け取りやすいかなという気持ちになりやすいです。ただ、現状9割以上の介護事業所には人事部がない状態で、応募があったとしても対応できない、そもそも応募すら来ないことが多くて、それを弊社の客観的なWEBプラットフォームで太鼓判を押して支援したいと考えています。弊社はメーカーさんから営業コスト削減でお金をいただいているビジネスモデルがあります。弊社が目指すのは介護事業所のパートナーになることなので、対話をする中で頼っていただきながらより魅力的な介護事業所と一緒につくっ

ていきたいと思っています。人手不足はあらゆる手段で解決できるので、弊社を頼っていただきたいです。

## ——これから起業を考えている方へメッセージをお願いします。

私は何事も課題ファーストが大切だと思っているので、課題を沢山掘り出して、本当にそれが課題なのか突き詰めて考えることを大事にしています。例えば、人手不足と一言で言っても大きな括りになってしまうので、なぜ人手不足なのか、人手不足によって何が問題になるのかなど色々掘り下げていくと、意外と根本的な原因が見えてきたりするので、それを見つけられるまで泥臭く探すことを意識していくとより上手くいくのではないかと思います。起業した後も、常に課題意識は持っていた方がいいと思います。私自身もそうですが、起業をして事業を行っていくとワンプログラクトではないです。色々なサービスを取扱っていく中で、課題意識をしっかり持っておかないと課題がずれてきてしまうと思います。課題を見誤ると新しくカテゴリーを広げてもただ滑りするだけになってしまうので、きちんと当事者に寄り添って見失わないようにすることが大切だと思います。



早坂社長

インタビューにご協力いただきありがとうございます。貴社の今後ますますの御発展をお祈り申し上げます。

(2024.7.24取材)

七十七ニュービジネス助成金受賞

第26回(2023年度)

企業  
インタビュー

Interview

## BRIファーマ株式会社

代表取締役 福永 浩司 氏



### 会社概要

住 所：仙台市太白区鉤取3丁目2-20  
ハイライズ鉤取104

設 立：2021年

資 本 金：8百万円

事業内容：創薬、ヘルスケア

従業員数：2名

電 話：022 (796) 2508

U R L：https://bri-pharma.jp/ja/home/

## 血液一滴で軽度認知症障害を検知できる自己採血・微量計測システムを開発し、認知症リスクの早期発見と予防を通じ健康長寿社会への貢献を目指す

今回は「七十七ニュービジネス助成金」受賞企業の中から、BRIファーマ株式会社を訪ねました。同社は、認知症予備軍を検出する血液検査サービス事業（軽度認知障害血液検査）を行う東北大学発ベンチャー企業で、同時に認知症の発症原因とされるタンパク質を除去する根本治療薬候補や血液一滴で軽度認知症障害を検知できる自己採血・微量計測システム（自己採血検査）を開発し、健康長寿社会に貢献することを目指しています。同社の福永社長に、今日に至るまでの経緯や事業内容等についてお伺いしました。

——七十七ニュービジネス助成金を受賞されたご感想をお願いします。

東北大学発のベンチャー企業として事業を始め、知名度も低い中、七十七の冠がある助成金を受けられたことを大変嬉しく思います。一般的に認知症は予防できない病気だと思われていますが、最近の研究では、物忘れが気になる場合でも自立した生活ができていく段階であれば、食習慣・生活習慣を改善することで認知症を予防できることが分かってきました。このことを審査委員の方々に理解していただけたことが一番嬉しいです。ニュービジネス助成金受賞をきっかけに、より多くの方へ認知症を理解するための情報と予防するための方法を発信していきたいと思えます。

### 健康脳長寿社会の実現を目指して

——会社設立の経緯や社名の由来について教えてください。

私は熊本大学で20年、東北大学で20年、認知症の研究を行ってきました。認知症は予防できる病気だということが分かってきましたが、その研究成果をフィードバックする機会は少なく、社会にもあまり認知されていません。世間一般では「認知症は予

防できない」、「認知症は発症したら終わりだ」と思われていることが多いです。ですから食習慣と生活習慣の改善で、どのように認知症を予防できるのかということを広めたい思いがあり、40年かけた研究成果を社会にお返しするために会社を設立しました。2024年からは一緒に技術を開発してくれている川畑准教授が福島県立医科大学に異動するという事で、東北大学から福島県立医科大学に研究所を移し、バイオマーカーに関する共同研究を始めました。若い研究者と一緒に弊社の技術をブラッシュアップしていきたいと思えます。

社名のBRIとは「Brain Rehabilitation Initiative」の略です。日本語でいうと「先進脳リハビリテーション」という訳になります。脳リハビリテーションに有効な最新技術を提供したいという気持ちを含めています。現在の脳画像機器・解析技術の開発は目覚ましく、医薬、医工学、心理療法とも組み合わせ、認知症治療に活かされています。これらの最新治療のエビデンス構築に役立ちたいと思この社名にしました。



——御社はどのような事業をされていますか。

弊社は独自の血液診断による認知症リスクの評価、治療薬・予防技術の確立を目指しています。認知症の発生原因となる異常タンパク質の脳内蓄積を抑制する根本治療薬の提供を目標としており、脳疾患分野の研究開発、独自薬効評価系を用いた創薬候補物質の受託研究、創薬候補物質のライセンス並びにマーケティングを中心として、鑑別診断技術開発や研究開発企業様への技術サポートを担っています。

弊社の最初の事業は、ニュービジネス助成金でも評価していただいた認知症の発症メカニズムに基づく血液検査システムの構築です。のちほど詳しくお話しますが、血液1滴で認知症のリスクを調べる方法を確立しています。

まず認知症とは、脳の障害によって認知機能が低下して日常生活や社会生活に支障をきたしはじめ、最終的に着替えや食事など自立した生活が送れなくなる病気です。一方、軽度認知障害は人の名前が出てこないなど主観的物忘れがあるが、自立した生活は送れている状態です。弊社の自己採血検査はこの

軽度認知障害を対象とした検査です。しかし、不眠症、うつ症、不安症などは認知症のシグナルであるため、検査を受けて将来的な認知症を予防していただきたいです。最近の大規模研究で、軽度認知障害の人は食習慣や生活習慣を改善することで約40%の人が正常な状態に戻ることが示されています。リスクが分かった時点で対処をしなければ、1年間で約10%認知症は進行していきます。健康な人は年間1%の割合で認知症が進行するのに対して、10%は大きな割合です。

自己採血による検査は不眠症、うつ症、不安症などの原因である脳炎症（神経炎症）を調べる簡易的な認知症リスク検査です。検査の方法は、専用の器具で1滴の血液（50マイクロリットル=1mlの20分の1）を自己採血して郵送してもらうシステムです。検査結果は4週間以内にお伝えします。採血キットと脳炎症をモニターする検査方法は確立しましたが、採血キットを配送し回収する輸送システムが整っていません。ですから、まだ個人に対して検査キットの販売は行えていませんが、大学や健診センターなどを対象に取扱いを宣伝しています。現在の軽度認知障害のリスク検査方法には、脳画像検査（PET検査）と脊髄穿刺による脳脊髄液の採取と分析がありますが、どちらも高額でリスクのある検査です。さらに、大学病院などの設備の整った病院でしか検査を受けることができません。弊社の自己採血検査は認知症リスク血液検査とも呼んでいますが、採血だけで認知症のリスクを鑑別することができます。認知症の原因タンパク質（アミロイドβやシヌクレイン）は認知症が始まる20年前から脳に徐々に蓄積することがわかっていますので、発症前に認知症のリスクを調べる必要があります。認知症が気になる方で特に便秘気味である、匂いを感じにくい、夜によく眠れないなどの自覚症状がある40歳から70歳の方を対象に検査を薦めています。人生100年時代ですので、70歳あるいは80歳でも有効な検査です。一般には不眠症、うつ症、不安症は薬で治療することが第一選択肢ですが、誰でも経験するように薬で症状を軽減することはできても、完治することはありません。むしろ長期服用による薬害が心配です。先程、軽度認知障害の40%は食習慣・生活習慣で改善できるといいましたが、年に1度、血液検査で脳健康をモニタリングすることで自分に合った食習慣・生活習慣を見つけることができます。また、リスクを知り、自分に合った正しい食



習慣や生活習慣を身に付けることで不眠症、うつ症、不安症などを自分で解決することができます。



研究の様子

——自己採血検査を開発しようと思ったきっかけについて教えてください。

自己採血により自宅で採血できるようになれば、気軽に検査を受けてみようと思う方が増えると思ったからです。日本の認知症予備軍は約400万人いると言われていて、しかし、自立した生活を送っている人がクリニックに行って認知症のリスクを調べるという事はあまりありません。その理由は、認知症の原因タンパク質が20、30年前から胃腸や脳に溜まるということを知らないからだと思えます。鼻の病気から認知症になる人もいます。原因タンパク質が腸の細胞から血液に漏れ出してきて、便秘になったり匂いを感じにくくなったりするのが悪い兆候です。自己採血検査を受けてリスクを知ることができると思えます。ただ、必ずしも腸が炎症していて便秘をしているから認知症になるとも限らないので、検査をして認知症に関連するタンパク質が溜まっているのかを知り、予防していただきたいです。

——自己採血した血液からどのようにリスクを測定するのでしょうか。

弊社では一般に使用される免疫アッセイ法（免疫学的測定法）の約1,000倍の感度がある、米国 Quanterix社が開発したSIMOAという機械でリスク測定を行います。一般的な免疫アッセイ法と比べ感度が高いため、1滴の血液で測定が可能です。脳炎症のマーカーには、グリア線維性酸性タンパク質（GFAP）あるいは脂肪酸結合タンパク質（FABP3）を用いています。

また、認知症の原因タンパク質と腸内炎症に関わ

る原因タンパク質を測定することで、認知症リスクのタイプと腸の健康状態をモニターすることができます。認知症のリスクタイプはアルツハイマー病、パーキンソン病、レビー小体型認知症などがあります。どのタイプのリスクなのかを調べるには1mlの血液が必要なため、クリニックでの採血が必要ですが、第一段階として弊社の自己採血検査を受けて認知症予防をしていただきたいです。レビー小体型認知症の原因タンパク質は、脂肪酸結合タンパク質（FABP）と結合することで細胞に取り込まれます。弊社は炎症が起こると、脂肪酸結合タンパク質が過剰に発現すること、そして脂肪酸結合タンパク質の過剰発現に酸化ストレスが加わると、レビー小体型認知症の原因である $\alpha$ シヌクレインが脂肪酸結合タンパク質と結合して、毒性を発現することを見つめました。つまり、悪玉腸内細菌による腸の炎症と酸化ストレスが脂肪酸結合タンパク質を介して、 $\alpha$ シヌクレインを凝集させてしまうということです。凝集した $\alpha$ シヌクレインは迷走神経を介して脳に伝播し、神経細胞を破壊します。神経細胞の破壊はゆっくりと進み約20年かけて認知症が発症します。アルツハイマー病でも約半分の患者は $\alpha$ シヌクレインと一緒に脳に溜まりますので、脂肪酸結合タンパク質は認知症の発症に関わっていると考えられます。脂肪酸結合タンパク質であるFABP2（腸管細胞）は腸内で $\alpha$ シヌクレイン凝集に関与し、FABP3（神経細胞）は脳内で $\alpha$ シヌクレインの凝集と神経細胞死に関与します。これは弊社が10年間の研究で明らかにしたレビー小体型認知症のメカニズムです。弊社の認知症リスク血液検査では病気の原因であるアミロイド $\beta$ と $\alpha$ シヌクレインに加えて、FABP2（腸管細胞）とFABP3（神経細胞）を測定することで、認知症のリスクを予知することができます。



腸内炎症と認知症の発症

——自己採血検査の開発に至るまでどのような研究を行われてきたのか教えてください。

東北大学での研究では認知症を予防するための薬の開発を行いました。1982年に小動物において、脳で記憶を作る酵素（CaMKII）を発見しました。発見当時は小動物と同じように、人においても記憶を作る酵素であるかは不明でした。しかし10年間の研究の結果、人においても酵素（CaMKII）が記憶を作る酵素であり、変異すると認知機能の低下が起こることが分かってきました。より詳しく小動物の実験で調べると、酵素（CaMKII）は記憶のネットワーク（神経回路）を作る働きがあることも分かりました。そのため、人においても同じように記憶の回路を作るのだと考えています。高齢者の認知症の中でも、記憶回路の障害は神経細胞が変性脱落することで起こります。面白いことに記憶を作る酵素（CaMKII）を活性化すると、記憶回路が維持され神経細胞死も防ぐことができます。ですから、酵素（CaMKII）を活性化する薬を開発することが大切だと思いました。そして研究を重ね、酵素（CaMKII）を活性化する化合物をふるい分けしてアルツハイマー病に有効な治療候補薬を開発し、特許を取得しました。しかし、実際に人が使える薬にするためには、臨床研究などのために300億円以上の資金が必要です。私はアルツハイマー病の薬の開発が夢で起業しましたが、小さなベンチャー企業では無理だとすぐに気づきました。大学発ベンチャー企業の限界なのかもしれません。しかし、米国では同じ作用を持つ認知症治療の候補化合物が人での臨床研究にチャレンジしていますので、近い将来使えるようになるかもしれません。

認知症の60%を占めるアルツハイマー病の原因タンパク質はアミロイドβとタウタンパク質という物質です。一方、認知症の5%を占めるレビー小体型認知症はαシヌクレインというタンパク質が神経細胞に蓄積することで認知症が起こります。しかし、アルツハイマー病の5割の患者はアミロイドβとタウタンパク質だけでなく、αシヌクレインも同時に脳に蓄積します。つまり、αシヌクレインはレビー小体型認知症だけでなく、アルツハイマー病の神経細胞死にも関わっているということです。ですから、原因タンパク質が蓄積することを防ぐことができれば認知症は予防できるということになります。

原因タンパク質の蓄積は、食習慣や生活習慣を改

善することで抑止できます。弊社はアルツハイマー病治療薬の開発は断念しましたが、パーキンソン病やレビー小体型認知症の治療薬の開発は続けています。この候補化合物は原因タンパク質であるαシヌクレインの脳細胞への蓄積を防ぐ化合物です。アルツハイマー病の原因タンパク質であるアミロイドβはどのようにして脳に蓄積するのかはまだ分かっていません。しかし、レビー小体型認知症の原因であるαシヌクレインは最初に胃、腸、鼻腔にある嗅神経に蓄積し、蓄積したαシヌクレインが脳に伝播して、神経細胞を破壊することが分かっています。特に、胃、腸、鼻腔で起こる炎症がαシヌクレインの神経内での蓄積を引き起こします。自己採血検査を受けてリスクを知り、改善すれば認知症を予防できます。保健機能食品やサプリメントも選択肢の1つでしょう。しかし、自分に合った保健機能食品やサプリメントを見つけることは難しいのが現状です。弊社では保健機能食品を見つけるためのお手伝いができればと考えています。弊社の血液検査で脳炎症や腸炎症を調べて、異常があれば保健機能食品を摂ることで不足している栄養を補い、健康状態の改善が可能になります。私が研究してきた成果が皆さんの食習慣と生活習慣を改善するきっかけになれば大変嬉しいです。

勿論、アルツハイマー病の薬づくりも諦めているわけではありません。記憶の回路を作る酵素（CaMKII）の活性化薬も、まだ特許はありますので興味を持ってくれる創薬企業が引き継いで開発してくれることを期待しています。海外から開発を期待するメールも頂きますので、一生懸命、製薬企業にアピールしています。



軽度認知障害血液検査の流れ

——事業を行うにあたり苦労されていることを教えてください。

一番は認知症の原因タンパク質の蓄積が、20～30年かけて脳に蓄積し認知症になることを理解してもらえないことだと思います。レビー小体型認知症にはパーキンソン病も含まれます。パーキンソン病は手の震えや歩行障害から始まる病気ですが、最終的に3割を超える人が認知症を発症します。パーキンソン病を発症する方は若い頃から便秘の症状を持っている方が多いです。また、アルツハイマー病の多くは血管に原因タンパク質であるアミロイドβが蓄積して炎症が起こり、脳炎から認知症に至ります。認知症に関連する原因タンパク質である、アミロイドβやαシヌクレインの微量定量法が確立されていますので、認知症は末梢（胃腸）から起こるのだという考えを広めていきたいです。

次の問題は血液検査で認知症のリスクが分かっても、予防する薬はないということです。弊社が開発した薬が臨床開発されるとその解決策になりますが、臨床開発に必要な資金が足りないため創薬できません。それなら大手の製薬企業に開発を引き継げば良いと考えますが、製薬企業はワクチンなどの抗体医薬の開発には目を向ける一方、弊社の薬のように合成した低分子化合物には採算性などの問題から関心を示すことがほとんどありません。現在、日本で利用可能なアルツハイマー病治療薬も抗体医薬です。検査も含めて高価な治療法ですので治療の機会は少ないかもしれません。ですから早めに血液検査で認知症リスクを予知して、食習慣と生活習慣を改善し認知症のリスク因子を取り除くことが大切です。2025年には65歳以上の5人に1人は認知症になると言われています。認知症が増えたのは高齢化が原因だと言われていますが、それよりも食習慣の欧米化が大きな原因です。現代の食事は朝食はパン、昼はラーメン、夜は唐揚げと少しの野菜ではないでしょうか。つまり小麦と油の摂りすぎです。油は病気の原因であるアミロイドβやαシヌクレインが神経細胞を破壊することに関わっていることが分かっています。これらの食品は少量の摂取であれば全く問題はありますが、毎日の食習慣に沢山含まれると問題になります。また、生活習慣で最も問題になるのは睡眠障害です。ストレスや不安の多い時代ですので、自然な睡眠がとれない方も多いでしょう。アミロイドβやタウタンパク質などのアルツハイマー病の原因タンパク質は正常な睡眠をとること

で脳から排出されます。そのため、熟睡できない状態が続くと脳老廃物の排泄がうまくいきません。これらの情報をより多くの人に伝えられるようにしたいです。

## 認知症は予防できる！

——御社の認知症リスク検査と薬づくりの強みについて教えてください。

弊社の強みの1つ目は自己採血で不安症状、うつ症状、睡眠障害などの症状がある人の脳と腸の異常を検知できることです。弊社は認知症の原因として、脳炎症と腸炎症を重視しておりますので、グリア線維性酸性タンパク質（GFAP）と脂肪酸結合タンパク質（FABP2）を測定することで認知症に関連する腸炎症をモニターすることができます。次に認知症の原因タンパク質であるアミロイドβ、タウタンパク質、αシヌクレインを同時に測定することで、アルツハイマー病とレビー小体型認知症のリスクを検知します。そのため、弊社の血液検査はアルツハイマー病とレビー小体型認知症の前駆状態を検知するのに優れています。



研究室

弊社の強みの2つ目は新しい作用機序（薬が作用する仕組み）に基づく新薬の開発です。アルツハイマー病治療の候補化合物は記憶回路を維持することに加えて、神経細胞に働きかけ、異常に蓄積したアミロイドβ、αシヌクレインを分解することができます。すでに神経に蓄積した異常なタンパク質も分解することができるので、治療と予防の両方に作用することができます。もう1つの開発品であるパーキンソン病を含むレビー小体型認知症の薬は、腸から脳に伝播するαシヌクレインの伝播を阻止して、細胞死を防ぐことができます。臨床開発には時間とお金がかかりますが、血液検査技術との両輪で開発を進めていきます。



## 認知症を正しく理解するために

——今後の事業方策等について教えてください。

現在はクリニックに対して認知症リスク検査を1万円程度の価格で紹介していますが、患者は高齢者が多いため普及していないことが実状です。原因として、認知症は予防できないという考えがあること、たとえ認知症リスクがあっても予防法（薬）がないこと、認知症は生活習慣病であるとの認識がないことが挙げられます。したがって、認知症になって初めて慌てて病院回りをします。認知症を発症して脳に原因タンパク質であるアミロイドβ、タウタンパク質やαシヌクレインが溜まってしまうと神経細胞死を防ぐことはできなくなってしまいます。

私の理想は、認知症を糖尿病と同じように予防する時代が来ることです。糖尿病では血糖値を正確にモニターする指標（ヘモグロビンA1c）があり、糖尿病薬を経口し血液検査をすることで、血糖のコントロールと病気の自覚をすることができ、失明や身体障害を防ぐことができます。残念ながら認知症には治療薬がないので、劇的な解決策は見つからないと思います。しかし、人生100年時代です。寿命が90歳に近くなると、どのようにして健康脳長寿を全うするかが問われる時代だと思えます。

また、平成27年には「認知症高齢者などにやさしい地域づくりに向けて」を目標に、認知症施策推進総合戦略が国主導で策定されました。その中で認知症の予防法、診断法、治療法、リハビリテーションモデル、介護モデルの研究開発も1つの柱となっています。認知症高齢者の理解を深める事業も大切ですが、健康脳長寿を実現する方策も必要です。例えばYouTubeで認知症と検索すると「認知症は予防できる」とか「認知症は生活習慣病である」という動画が散見され、認知症のメカニズムも解説されています。弊社も少しずつSNSを利用して、健康脳長寿の方策を発信していきたいと考えています。

——会社経営で大切だと思うこと、これから経営を担う方へアドバイスをお願いします。

会社経営で大切なことは、会社の理念やビジョンを伝えるためのネットワークを広げていくことだと思います。良い技術や製品を持っていても周知されていなければ、役に立てることができません。時間はかかりますが、理念が正しければ人に伝わりますので、ネットワークを広げてみてください。また、

同じ理念を持つ若手を育成することも大切だと思います。40年間大学の教壇に立ってきましたが、自分の技術を健康長寿に役立てる方策や起業の大切さは教えてきませんでした。現在は、若手研究者と一緒に研究をしており、教え子は大学研究者として国内外で活躍し、常に自分の研究が世界最先端の研究であるという自負を持ち研究を続けている姿を頼もしく思います。研究成果を社会に役立てるためにも周囲へ情報を発信し、本当に素晴らしい発明である場合は、若い時に研究室から飛び出して起業することをお勧めします。起業しなくても産学連携で技術を企業に売り込むこと（プレゼンテーション）が必要です。プレゼンテーションをすることで、自分の技術の弱点も出てきます。多くの大学に技術移転のための研究施設もありますので、学生時代からその環境で共同研究することも大切です。勿論、大企業に勤めている方も目の見なかった技術をスピンアウトしてほしいと思います。それが日本のサイエンスを再興する手がかりになると思います。



SIMOAの前に立つ福永社長（左）と川畑准教授（右）

インタビューにご協力いただきありがとうございます。貴社の今後ますますの御発展をお祈り申し上げます。

(2024.8.2取材)

# 中小企業における魅力ある職場づくり

～働き方改革が目指すもの～

講師：宮城労働局 雇用環境・均等室長 加藤 明子 氏

当財団は2024年9月11日（水）に、七十七銀行本店5階第一会議室において特定テーマセミナー「中小企業における魅力ある職場づくり～働き方改革が目指すもの～」を開催し、同時にZoomによるオンライン配信を行いました。本特集では、講師である宮城労働局雇用環境・均等室長加藤明子氏の講演内容をご紹介します。



加藤 明子 氏

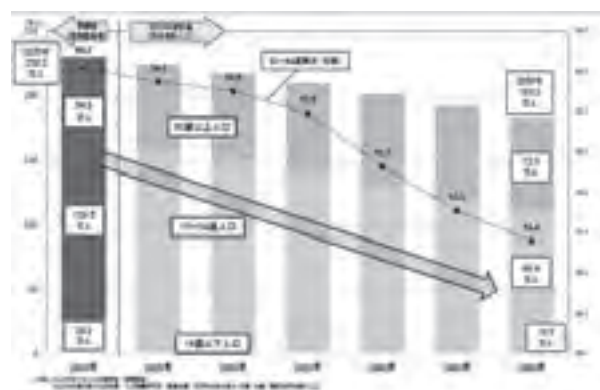
## 1. はじめに

本日は「中小企業における魅力ある職場づくり～働き方改革が目指すもの～」と題してお話しさせていただきます。このテーマでお話しさせていただくに当たり、私自身改めて「働き方改革」について確認をしてきました。「働き方改革」という言葉は、もう定着していて馴染みのある言葉ですが、実は2017年（平成29年）の流行語にもノミネートされていました。なので当時はそれくらい「働き方改革」について必要性を感じ、みんながその言葉を使っていたということです。ちょうど、その翌年の2018年に働き方改革関連法という法律が成立しました。働き方改革とは何か、その法律が目指したものやその背景にはどのようなことがあるのかについてですが、働き方改革とは個々の事情に応じて多様で柔軟な働き方を自分で選択するという風に定義されています。背景についてですが、少子高齢化による生産年齢人口の減少、また時代の流れと共に女性や高齢者も労働市場への参加が進み、働き方のニーズも多様化していることが挙げられます。そのため、生産性を向上して就業機会を拡大し、個々人の意欲・能力を存分に発揮できる環境が不可欠であるということが働き方改革の背景にあるとされています。

働き方改革は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

## 2. 中小企業の働き方改革はなぜ必要？

前提として、生産年齢人口がどんどん減少しているということを、改めて確認していただければと思います。この図は宮城県の将来推計人口を表しています。一番左側にあるグラフは、2020年の宮城県の人口（実績値）を表しており全体で230万人います。グラフは3つの年齢層に分かれており、上から「65歳以上」、「15～64歳」、「14歳以下」となっており、この「15～64歳」の方がいわゆる働き手である生産年齢人口（138.5万人）です。一番右側のグラフは2050年の推計値です。生産年齢人口はどんどん減っていき、2050年の推計では全体の人口が2020年の230万人から183万人へ、働き手といわれる生産年齢人口は138.5万人から94.4万人へ減少すると予測されています。折れ線グラフは全体の人口に占める生産年齢人口の割合を示しております。2020年の実績値では60.2%であるのに対し、2050年の推計では51.6%となり、働き手が全人口の約半分にまで減ってしまうということが確認できると思います。生産年齢人口の大幅な減少は経済活動における供給（生産＝働き手）と需要（消費＝モノ・サービスの買い手）の



宮城県の将来推計人口

ギャップを招き、そのギャップが個々の企業にとっても人手不足など既に大きな課題となっています。2050年における日本全体の人口に占める生産年齢人口の割合は52.9%と推計されていますので、宮城県の51.6%という数字がいかにか衝撃的であるかということが分かると思います。つまり、人口減少、特に生産年齢人口が減少していくという課題があります。ですから、働く方の個々の事情に応じて多様な働き方を選択できる社会を実現していくということが必要不可欠になりますし、そういった中で、成長と分配の好循環を構築し働く一人ひとりがより良い将来の展望を持てるような社会を目指すことが必要になっているということです。中小企業の働き方改革についてですが、働き手が今後更に不足するということは確実に訪れる将来ですので、そのような中ではやはり魅力ある職場づくりが人手不足解消に繋がるということがご想像いただけると思います。中小企業は規模が小さいということもありますが、だからこそ意思の共有がされやすいというメリットもあります。ですから、働き方改革を目指すためにも、しっかりと会社が目指すものについて社内で共有することを意識して取組を進めていただきたいと思います。

### 3. 行政からの支援制度等について

はじめにお話ししたとおり、「働き方改革」というものが社会にクローズアップされ、その翌年に働き方改革関連法が成立しましたが、ここで当時の働き方改革の主な内容について紹介したいと思います。まず働き方改革における一番の大きな改正は、時間外労働の上限規制が法律で明確になったことです。この改正の施行は2019年4月に大企業、2020年の4月に中小企業に対して行われましたが、建設業と運送業等については5年間の適用猶予があり、2024年の4月から適用になりました。ですから、今年の春頃には「2024年問題」といった言葉がニュースなどによく取り上げられ、それに関連して働き方改革がまたクローズアップされていたと思います。

この法改正に伴い、時間外労働時間は原則月45時間、年360時間と定められました。臨時的な特別の事情があって、労使合意をしている場合でも、年720時間以内や複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）などの上限規制が設けられたことが一つの大きな制度改正でした。また、年次有給休暇の時季指定も2019年4月に施行され、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日は確実に年次有給休暇を取得させなくてはならないという制度も働き方改革関連法の中でスタートしました。また、同じく法改正のひとつで「同一労働同一賃金」があり、同一企業内において非正規雇用労働者（パート、契約社員等）の方々が正社員と比較して、基本給や賞与、各種手当や休暇等について不合理な待遇差を設けることが禁止となりました。その他に、フレックスタイム制の拡充や「高度プロフェッショナル制度」の創設、産業医・産業保健機能の強化、勤務間インターバル制度の導入促進というものが当時の法改正に盛り込まれていたほか、2023年4月から中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げが施行になりました。

このような制度改正等を通して、様々な方がそれぞれのニーズに合わせて多様な働き方を自ら選択できるような改革がなされたということです。そういった制度改革をするに当たり、特に中小企業においては色々な支援をする必要があるということで働き方改革関連法が成立した当時から様々な支援をしておりますので、お話しさせていただきます。

#### 一 業務改善助成金

支援策1つ目は、「業務改善助成金」です。生産性向上に資する設備投資や、コンサルティングの導入、人材育成・教育訓練などにもお使いいただけます。そういった生産性向上やコンサルティングを行う際に、その事業場内で最も低い給与・時間給を一定以上引き上げた場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成するという制度で、生産性向上と共に賃金の底上げにも取り組んでいただくための助成金制度です。

助成金を利用した小規模飲食店の事例をご紹介します。

業種・業態	対象事業種別	補助率	申請・受付
小規模事業者	製造業	50%	2024年10月16日
小規模事業者	サービス業	50%	2024年10月16日
小規模事業者	建設業	50%	2024年10月16日

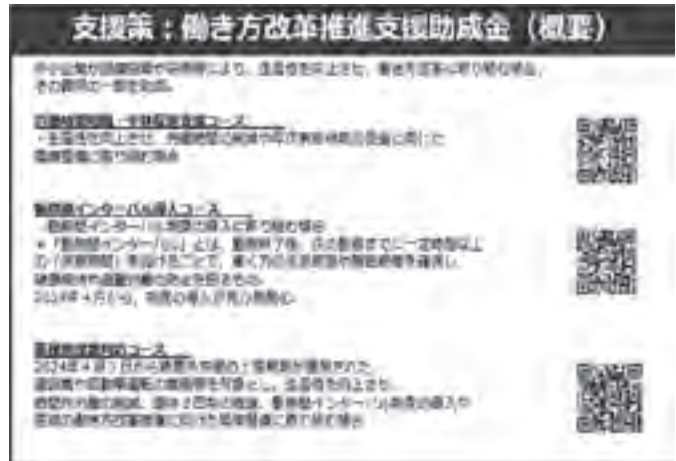


労働者数は10名で作業効率向上と人材育成環境に課題がありました。作業効率の面では、焼き料理と蒸し料理は他の料理と比べ、手作業の工程が多く時間を要していたということ、それから後輩育成に必要な行動が分からない指導社員が多く、人材育成が上手くできないといった課題がありました。そこで、新たな調理器具導入による一部調理工程の自動化による作業効率向上や、人材育成研修で後輩指導のスキルを学ぶことにより、課題解決だけでなく社内全体のモチベーションも上がったという成功事例です。

### 働き方改革推進支援助成金

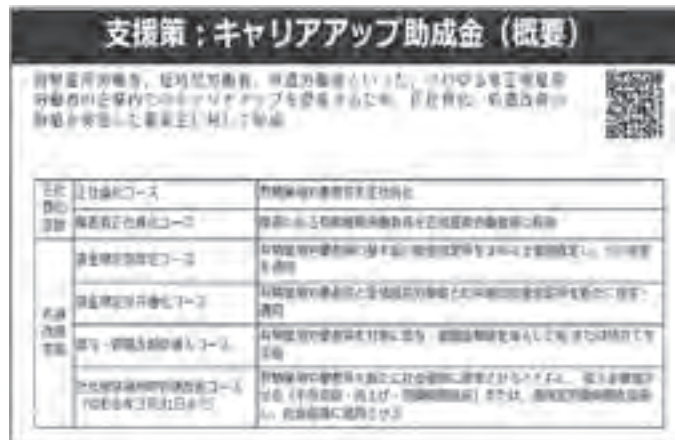
支援策2つ目は「働き方改革推進支援助成金」です。

先ほどご紹介した、業務改善助成金は賃金の引き上げが要件になりますが、こちらの制度は労働時間短縮・年休促進支援コースや勤務間インターバル導入コース、業種別課題対応コースのコースに分かれており、働き方改革全般に関わることへの助成金制度になります。勤務間インターバル制度とは、前日の勤務終了時間と翌日の勤務開始時間の間に一定時間以上の休息時間を設ける制度です（例：インターバル時間を11時間と設定した場合、23時まで残業した日の翌日は定例の7時出勤ではなくインターバル時間を空けて10時から始業開始となる）。



### キャリアアップ助成金

支援策3つ目は「キャリアアップ助成金」についてご紹介します。この助成金制度は有期雇用労働者や短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するための制度です。この助成金制度も複数のコースがございしますが、その中からおすすめの助成金を紹介させていただきます。それは「賃金規定等改定コース」です。有期雇用労働者等の基本給を3%以上引き上げ、賃金規定等を増額改定した事業主に対して助成するコースです。これは、中小企業だけでなく大企業にも支給できるコースであることもポイントです。例えば中小企業の非正規雇用労働者のうち、パートタイマー20人の基本給を5%引き上げた場合、130万円支給されます。引き上げた人数（上限は100人まで）に応じて助成金を支給するコースです。

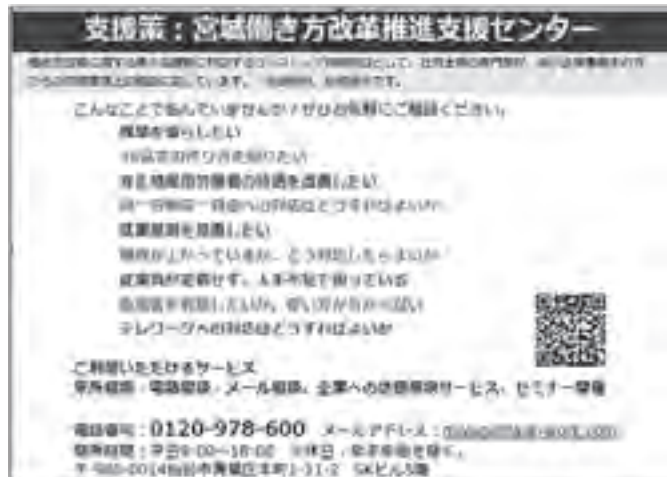


また、同じキャリアアップ助成金の中にあるコースで「社会保険適用時処遇改善コース」というものがあります。令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って新たに加入対象となる労働者に対して、賃金引き上げや労働時間を延長する場合に助成金が支給されます。現在も利用できるのです是非活用いただければと思います。



## —宮城働き方改革推進支援センターの活用

働き方改革推進支援センターは働き方改革関連法成立と同時期に開設された支援機関です。働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、社労士等の専門家が中小企業事業主からの労務管理上の相談に無料で応じています。働き方改革関連法に関する法改正や制度改正に対応するためにはどうすれば良いのか、36協定の作り方や就業規制の作り方など働き方改革に関するものであればご相談に乗れますのでぜひご活用ください。



## 4. 中小企業の取組

厚生労働省で運営しております「働き方・休み方改善ポータルサイト」についてご紹介いたします。こちらのサイトでは、ご自身の会社の労働時間や労働環境について、質問に沿って入力を進めると自分の会社が良い取組をしているのか、他社と比べてどのような立ち位置なのかを知ることができるとともに、課題がある場合に課題解決へ向けたヒントを得ることもできます。会社の診断だけでなく、労働者が自分自身の働き方や休み方を認識できる自己診断もできます。働き方改革への取組について、都道府県別や規模別、業種別にも事例検索を行うこともできます。ここで宮城県の企業を中心に取組事例をいくつかご紹介いたします。



### （取組事例1）有限会社奥州秋保温泉蘭亭

1社目はインターバル制度を導入した宮城県の温泉旅館の事例です。長時間労働による従業員の健康管理や残業時間が多くなっているという課題を解決する為に、インターバル制度を導入した事例になります。経営者層から社員、スタッフが話し合いを重ねて試行錯誤の結果、11時間のインターバル時間を設けて取り組んでいます。制度導入に当たって業務の効率化が重要であるとの結論に至り、準備や片付け等接客に関わらない部分のオペレーションを見直すことで当初の作業時間から約3割の時間圧縮を可能にしました。具体的には、社員の時間外労働を減らすために食料やアメニティ等の取引業者をお願いをして納品時間を指定したり、制服である着物を着付けが簡単な着物に変更したりといった工夫を重ね、会社の実情に合わせたインターバル制度の導入に成功しました。採用面においてもインターバル制度を導入している点について反応が良く人材確保という点においても役立っています。

### （取組事例2）株式会社一ノ蔵

2社目の事例は宮城県の酒造会社の事例です。仕込み時期などに発生する時間外労働や業務の属人化から休みがとりにくいという課題に直面していました。この課題解決のために、定期的なジョブローテーションを取入れ育成計画を立てて各社員の技能習得をできるようにしたほか、環境改善提案への表彰制度導入や社員へのヒアリングによる積極的な業務環境改善に取り組みました。また、「早く帰るのが当たり前」の風土を定着させる目的で退社時の挨拶で「お先に失礼します」を禁止し、「お疲れさまでした」と言う社内ルールを設け、意識の醸成を図りました。新卒採用試験を行っていた際に学生が「くるみんマーク」などの認証を重視しているということに気づき、働き方・休み方の改善に継続的に取り組んだ結果、最終的にくるみん認定を取得することもでき、働き方改革の好事例となりました。



### (取組事例3) 株式会社小田島組

3社目は岩手県の建設会社の事例ではありますが、興味深い取組ですのでご紹介いたします。同社は勤務時間の短縮を目指して徹底的にIT化へ取り組んだ事例です。タブレット端末やスマートフォンを活用した情報共有、どこでも仕事をできる環境整備に成功した事例です。ここまでは、普通の業務効率化の取組だと思うのですが、一番興味深いのが、通勤時間も勤務時間に含めているところです。IT化により場所を選ばずに仕事ができるようになったので、通勤時間も勤務時間にし、社内で働く時間を短縮している事例でした。

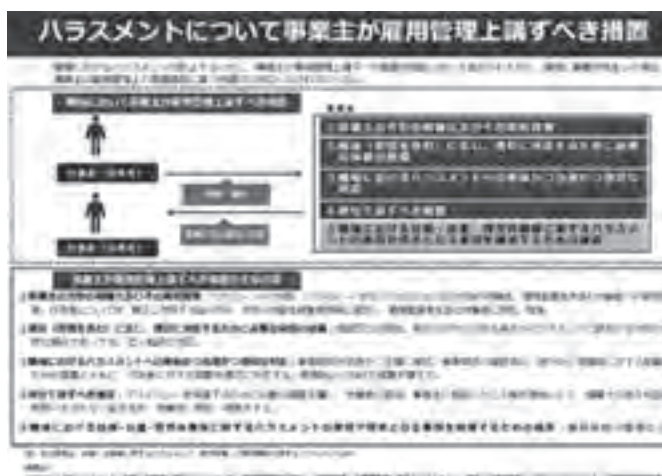
ここまで三つの事例をご紹介しましたが、働き方には色々な方法があります。今回ご紹介しきれなかった事例も厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載されています。課題別の対策などもございますので、事例を参考に働き方改革に取り組んでいただけたらと思います。

## 5. 魅力ある職場づくりの更なる推進に向けて

### ハラスメントのない職場づくり

今回のセミナーテーマが魅力ある職場づくりですので、ハラスメントについてもお話ししたいと思います。改めてですが、ハラスメントが発生するとどのようなことが起こるのかについて確認していきたいと思います。ハラスメントが一度でも起こってしまうと、労働者の労働意欲低下や被害者だけでなく周囲の労働者にも影響が及び、職場全体の生産性低下や労働者の健康状態の悪化により、休職や退職者が出てしまうといった最悪のケースにつながることもあります。企業にとっては人材不足により新規採用が必要になったり、ハラスメントを受けたことに対する損害賠償請求を求められたりすることもあります。そうなると、巨額の費用がかかるだけでなく対外的にハラスメントがあった会社であるという印象がついてしまい営業活動の不振につながってしまう可能性もあります。つまり、ハラスメントは個人個人の問題ではなく、企業の職場づくりに求められるものでありハラスメントのない職場を作ることが一つの経営課題であることを意識していただきたいです。法改正も進み現在では企業の規模に関わらず、セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメント、パワーハラスメントの防止に関する取組は最低限必要となります。

ハラスメントを防止するためにはどうしたらよいのでしょうか。それは事業主の方針の明確化と周知啓発、そして相談窓口の設置と周知です。ハラスメントとはどのようなものなのか、あらかじめハラスメントが起きてしまった際のルールを決めて、それを周知し、毅然とした態度で対応できるようにすることと実際にハラスメントにあった場合、どこに相談すればよいのか周知しておくことが大切です。我々労働局ではハラスメントを受けた労働者から相談を受けますが、「社内のどこに相談したらよいか知っていますか」と聞くと、大体の方が知らないと答えます。また、ハラスメントの相談窓口の担当者が加害者であることも多いです。また、「セカンドハラスメント」と言いまして、相談窓口の担当者が相談者に対して「あなたの勘違いじゃない？」とか「それくらい我慢しないとやっていけないよ」など新たなハラスメントが発生してしまうケースもあります。ですから、相談窓口には男女複数名の担当者を配置したり、相談担当者になった方には研修等を通してしっかりと教育することが大事です。一度研修を受けただけではハラスメントは悪いことだと分かっているもついでしてしまうこともあります。ですから何度も繰り返し研修を行うこともハラスメントを防ぐうえで大切なことだと思います。そしてハラスメントが実際に起きてしまった場合には、再発防止策を講じることが重要です。たとえハラスメントではなかったと結論付けられる事象であっても同じようなケースが発生しないように再発防止のために対策をした方がいいと思います。併せてプライバシーを保護する為の適切な措置やハラスメントの相談をした人に対し不利益な取り扱いがされないようにすることもしっかり研修をして対応していただきたいです。





次に「マタニティーハラスメント」について詳しくお話ししたいと思います。これは妊娠・出産、育児休業等関係のハラスメントで、「男性なのになぜ育休を取得するのか」や「妊娠出産をするのは迷惑だ」などといった発言がハラスメントの例として挙げられます。一方でなぜこのような発言がでてしまうのでしょうか。それは仕事が忙しいとか、その人が休んでしまったら業務が回らないなどといったことが背景にあります。ですから、このような発言をされないためにもしっかりと業務体制や業務の分担など働き方改革を行うことが求められます。誰もがいつ病気や事故で出勤できなくなる可能性があることと妊娠・出産、育児休業等に変わりはありませんので、そのような危機管理という意味で業務分担等のルールを決めておくことは大切だと思います。



厚生労働省では「あかるい職場応援団」というサイトも運営しております。こちらのサイトでもハラスメントの基本から、悩んでいる方の相談先、実際に起こってしまった裁判事例や企業の取組事例などを見ることができますので、ぜひ活用していただけたらと思います。

ハラスメント関連の一つで、最近メディアでも取り上げられている「カスタマーハラスメント」について触れたいと思います。カスタマーハラスメントへの取組は現在のところ法制化されていませんが、厚労省としてしっかりと対策していくことが求められていて、2022年2月に対策マニュアルを作成しました。東京都では条例化に向けた動きを見せたり、実際に一般企業でも対策マニュアルを活用して社員の研修に取り組んでいる例もあります。先ほど紹介した「あかるい職場応援団」というサイトで取組事例を紹介しておりますので関心のある方はご活用いただければと思います。

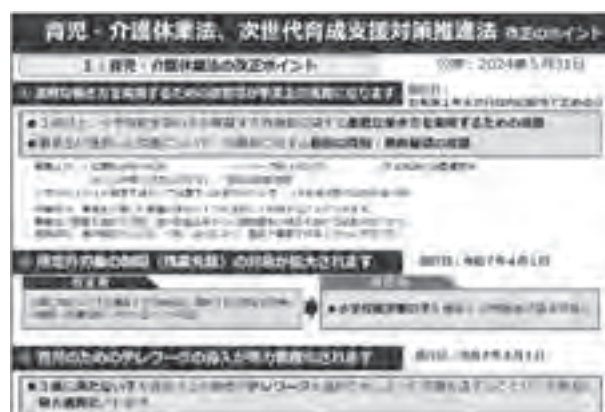


### フリーランスという働き方への対応

2024年11月より施行となる新しい法律についてご紹介します。それは、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」というもので、これも働き方改革関連の一つで、新しい働き方やニーズの多様化に伴って、「雇われない」という新しい働き方をする方が増えてきているという背景から、このようなフリーランスの方が安心して働ける就業環境を整備するための法律です。この法律は、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としており、具体的には義務項目として「書面等による取引条件の明示」や「報酬支払期日の設定・期日内の支払」など7項目の内容となっています。フリーランスとの取引がある、もしくは関心があるという企業様はお問合せいただければと思います。

### 育児・介護に関する法改正

「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」の改正についていくつかポイントをご紹介したいと思います。まず「育児・介護休業法」についてですが、事業主に「始業時刻等の変更」や「テレワーク等」、「短時間勤務制度」等の柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上講じることやこれらの制度を子の小学校就学前まで利用できるように改正するというものです。次に所定外労働の制限（残業免除）は、現行では3歳に満たない子を育てる労働者が対象ですが、小学校就学前の子まで



拡大されます。それから、「子の看護休暇」は「子の看護等休暇」に変更され、休暇の取得可能年齢が小学校就学前から小学校3年生までに延長されたり、感染症に伴う学級閉鎖や入卒園式も取得理由の対象となります。さらに、男性の育児休業等の取得状況の公表義務付けについて現行では従業員数1,000人超の企業が対象となっていますが、従業員数300人超の企業へ拡大されるようになります。また、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置義務化についてです。現在は、妊娠・出産した方々や男性（夫）に対し育児休業の取得について個別に確認することが義務となっています。法改正により、介護の場面においても同様の対応が求められるようになります。

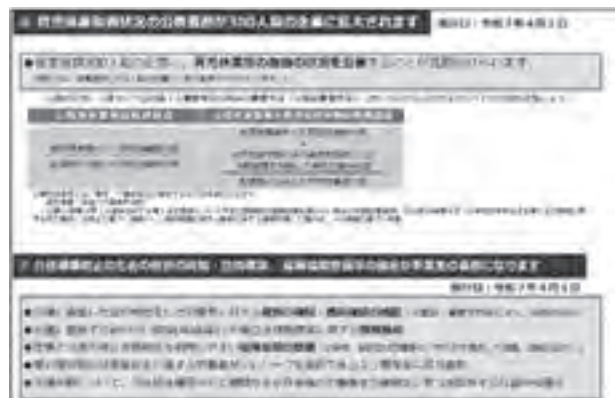
次に「次世代育成支援対策推進法」の改正ポイントについてですが、1つ目は令和7年3月31日までとなっていた法律の有効期限が10年延長され、令和17年（2035年）3月31日までとなりました。2つ目は育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられるようになることです。現行においても次世代育成に向け子育てをしやすい環境整備をするための行動計画を作ることが義務付けられていますが、この行動計画に育児休業や時間外労働の数値目標を立てていただくようになるのが今回の改正点です。ただし、本件の具体的内容については、現在、厚生労働省の中で制度設計をしており、年内には内容が確定する予定でございますので、宮城労働局においても早期に説明会などの開催を考えております。

### 一 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

「イクメンプロジェクト」という取組もございまして、男性の育児休業取得促進に関する動きも増えています。くるみん認定を受けた企業も増えておりますので、認定を目指したい企業さんがいらっしゃいましたら、認定取得できる方法などもお伝えできますのでお気軽に宮城労働局へご相談していただければと思います。女性活躍関係では、「女性活躍推進法」を推進し男女格差解消に向けた取組も進めています。

### 一 女性のための職場環境整備に向けて

近年「ジェンダーギャップ」という言葉をよく聞くようになったと思います。この関連では、「男女の賃金の差異」を公表する取組が義務化されたのが大きな制度改正の一つです。求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」を労働者数301人を超えるすべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。「男女の賃金差異」とは男性の賃金を100としたときの女性の賃金の割合を示すものです。厚生労働省では、数値の公表だけでなく格差がなぜ生じているのか分析を行い数値だけでは伝え





きれない自社のより詳細な情報や補足的な情報を公表することを勧奨しています。つまり、義務化されているのは数値の公表だけで数値の公表をしていけばよいのですが、プラスアルファでなぜ格差が生じているのかなどを分析することで、企業の課題が把握でき、課題に応じた行動計画の設定・取組をすることが重要であり、そうした課題分析や積極的に取り組んでいることを見える化して欲しいという考えのもとお願いしています。

また、新たに注目されているものとして、「アンコンシャス・バイアス」というものがあります。これは「無意識の偏見」と言われ、育児中の女性は仕事をセーブするものと思込むことや、女性には男性に任せるような仕事は任せられないといった思い込み、考え方の癖ともいいますが、そういう無意識の偏見が職場環境に影響し、女性の活躍だけでなく男性の活躍の面でも悪影響が大きいと言われています。厚生省公式YouTubeで「アンコンシャス・バイアス セミナー」動画を配信しておりますので企業の研修等でご活用いただければと思います。

このほか、厚生省では、女性社員の活躍を推進するための有効な方法とされている「メンター制度」や「ロールモデル紹介」、「地域ネットワークへの参加」について、各企業が導入、展開する上で参考となるマニュアル・事例を紹介しておりますので是非参考にしてみてください。また、宮城県でも女性が働きやすい職場環境の整備の取組に対して補助金を支給する制度がございます。併せてご活用いただければと思います。



## 6. おわりに

働き方改革は試験的な制度導入や運用を行い、労働者にどのような課題があるのかをしっかりと踏まえながら導入していくことが成功に繋がると思います。なぜこの制度を導入するのかなど、制度導入の意識付けをしないと全ての労働者が納得して働ける環境を整備することはできません。会社には多様な人材がいますので、順を追って丁寧に導入していくことも大切なことだと思います。今回、紹介しました支援制度や事例を参考に魅力ある職場づくりに取り組んでいただけたらと思います。最後に宮城労働局では公式Xを開設しております。先ほど申し上げた改正育児・介護休業法等の説明会も開催いたしますが、説明会の情報も公式Xを通して発信していきますので、確認していただけたら幸いです。



セミナーの様子

### 厚生労働省 宮城労働局

〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎8階

TEL : 022-299-8844 FAX : 022-299-8845

宮城労働局公式X (旧Twitter)

URL : [https://twitter.com/Miyagi\\_roudou](https://twitter.com/Miyagi_roudou)

宮城労働局ホームページ

URL : <https://jsite.mhlw.go.jp/Miyagi-roudoukyoku>







# 東北工業大学創立60周年 そしてこれから

東北工業大学 学長 渡邊 浩文

## 1. はじめに

令和6年、東北工業大学は創立60周年を迎えました。これもひとえに皆様のご支援の賜物と、心から感謝申し上げる次第です。

私自身この60周年の機会に本学の年史等の資料を読み込み、その歩みを振り返りましたが、初めて知ること、深く理解できたこと、様々な発見がありました。特に創立の経緯については大変興味深く、広く社会に知っていただいても良いなと思っていたところ、大変ありがたいことに、公益財団法人七十七ビジネス振興財団から「七十七ビジネス情報」への寄稿依頼を頂戴しました。

そこで本稿では、その創立の経緯とともに、現在そして未来に向けて東北工業大学が進めていることを紹介させていただきます。

## 2. 創立の経緯

### 1) 学校法人東北電子学院設立

本学の歴史は、1960（昭和35）年10月19日の「学校法人東北電子学院設立発起人会」にさかのぼります。当時の郵政大臣をはじめ、宮城県知事、仙台市長、東北大学総長・工学部長・電気通信研究所長や、株式会社七十七銀行頭取、東北電力株式会社社長、日本放送協会仙台中央放送局長、東北放送株式会社社長、株式会社河北新報社会長など、在仙の産官学民を代表する総勢21人が名を連ねた発起人会において、学校法人東北電子学院設立ならびに東北電子工業高等学校の設立、宮本武夫氏（財団法人郵政互助会会長、元郵政省事務次官）の初代理事長就任、等々を議題に設立発起人会は開催されています。この発起人会では、寄附の受領についても審議されており、八木久兵衛氏からの校地用地と資金、宝文堂社長鈴木武夫氏からの資金につき、いずれも異議なく可決されました。本学では、この10月19日を創立記念日と定めております。

そして1961（昭和36）年4月に、東北電子工業高等学校が開学しました。その後、高校は幾たびかの校名変更を経て、2013（平成25）年に現在の仙台城南高等学校となっています。仙台城南高等学校は、「東北工業大学と連携した学び」「ICT教育・グローバル教育の実践」を教育方針に定め、普通科（特別進学コース・総合進学コース）と科学技術科により、人材育成に努めているところです。

### 2) 東北工業大学の創立

1964（昭和39）年4月に東北工業大学は創立されました。東北電子工業高等学校設立以来の懸案であった大学創立は、郵政互助会の厚意ある融資と関係者特に高校生徒父母の陳情運動とが実を結んだものでした。当時の認可申請書が残されていますので趣旨文を一部抜粋しますと、「東北電子学院は、東北地

方における電子機器産業の振興と発展に寄与せんがために、郵政省関係の団体と、東北大学ならびに県・市を中心とした各界代表者発起により設立されたもので、その最初の事業として昭和36年4月に東北電子工業高等学校を設置しました。思うに、近年の日本産業界は、各部門にわたって先進国をしのぐ大進展を遂げましたが、特に電子機器産業は、技術と頭脳の産業として、経済成長の先行的役割を果たしています。・・・わが学院は、わが国産業界の要請にこたえて、このたび大学課程を完備した東北工業大学を創設し、学徒を世に送ることになりました。・・・ここに堅実にして旺盛な研究意欲を有する学風を樹立し、わが国科学技術の進歩発展の一翼を担う決意をいたしました。広く学界、教育界及び産業界等のご支援をお願いいたす次第であります。」とあります。

設置認可申請書は数百ページにわたる膨大なものですが、当初より東北大学工学部からの直接間接の多大な援助協力を得ており、本学の25周年史には「東北工業大学は東北大学の弟分」との記述もあるほどです。初代学長は宮城音五郎先生（東北帝国大学工学部機械工学科元教授・県立仙台一中（現：仙台一高）元校長・元宮城県知事）です。

余談ですが、設立時より現在に至るまで様々な資金確保は大きな課題です。特に設立時には関係各位の奔走により郵政互助会（現：一般財団法人郵政福祉）より多大なご支援を頂戴し、学校法人設立と運営、高校そして大学の開設等々、その貢献は極めて大きいものがあります。その後、郵政事業の分割・民営化等の社会変化の中で、当時の岩崎俊一理事長・学長がご尽力くださり、本学と郵政福祉との関係は2008（平成20）年度末をもって円満に解消されました。郵政福祉のご貢献のひとつである教育振興基金を原資に、現在でも「郵政福祉教育振興基金奨学生」（奨学金）が学業優秀な仙台城南高校生徒、東北工業大学学生に表彰（授与）されています。

### 3) 東北工業大学のその後の歩み

さて開学当初は、電子工学科、通信工学科の2学科、それぞれの入学定員は50名でした。そして翌年法人名を変更し、現在の学校法人東北工業大学となりました。1966（昭和41）年に建築学科（入学定員70名）を、1967（昭和42）年に土木工学科（入学定員80名）、工業意匠学科（入学定員80名）を増設しています。その後は入学定員増や学科名称の変更等を経て、1993（平成5）年に大学院工学研究科を増設しました。2001（平成13）年に環境情報工学科増設、2008（平成16）年に工業意匠学科を発展的に改組しライフデザイン学部クリエイティブデザイン学科、安全安心生活デザイン学科、経営コミュニケーション学科を増設しました。2020（令和2）年には工学部建築学科が建築学部建築学科になりました。

現在は、工学部に4学科（電気電子工学科・情報通信工学科・都市マネジメント学科・環境応用化学科）、建築学部建築学科、ライフデザイン学部3学科（産業デザイン学科・生活デザイン学科・経営コミュニケーション学科）の、3学部8学科体制となっております。大学院も各学部に接続する研究科を備えています。入学者の約96%は東北出身です。宮城県出身者は約63%ですので、全体の約33%が宮城県以外の東北各県出身ということになります。北海道・北関東・新潟から入学する学生もそれぞれ若干名おります。少子化の進むなかではありますが、入学定員を満たしています。教育成果のひとつと考えていますが、本学学生求職（就職）への求人状況については、学生数比で約18倍13,800社もの求人企業数を全国から得ています。あらゆる業種で技術者不足が深刻であることが分かります。



写真1 八木山キャンパスの昔と今（太白山を遠方に望んで）

### 3. 最近の新たな取り組み

#### 1) 学部・大学院の改組再編 – 急速に進展する科学技術への対応

皆さんご存じのように、昨今の様々な変化は急激です。少子高齢化はかねてより課題になっていますが、大地震や気候変化といった環境変化も日常で体感できるようになってしまっています。加えてICTをはじめとする科学技術の進展も急速で、私たちの生活そして社会を大きく変えてきています。DXデジタル・トランスフォーメーションやGXグリーン・トランスフォーメーション、SDGsといった最近の取り組みは、組織に要素技術を導入して特定業務の効率化を進めるに留まらず、情報化や環境配慮、持続可能性といった目標に対して組織そのものを変革・変換していくものであります。従って当然に、その変革を具体的に担う技術者に求められる資質・素養も変わることになります。昔気質の職人的イメージから、様々な課題に対して自らの専門を越えて技術的解決に取り組む技術者が求められることになります。本学は開学以来、社会の必要に応じて改組等の組織的対応を講じてきましたが、一層進展する社会変化への対応のため、工学部とライフデザイン学部で専門分野を超える学びの仕組みへの改訂、特に工学部ではそれを柔軟に遂行すべく組織改編（改組）を、2025（令和7）年度より実施することにいたしました。

工学部改組の具体は図1、2に示すとおりです。工学部には現在4つの学科が設置されていますが、これを4つの課程に変更します（課程制移行）。一見、ほとんど変化が無いように感じられるかもしれませんが、課程ごとの区切りを点線で表現しているとおり、自己完結（縦割り）になりがちな学科組織を解体して学部としての一体性を確立するとともに、工学各分野の境界領域を教育プログラム（教育課程表）に柔軟に取り込むことを可能にする組織改編です。その境界領域については「分野横断プログラム」として具体的に提示し（図2）、学生それぞれが所属する課程での専門の学びに加えて、もう一つの専門を選択できるようにするものです。所属する課程での専門の学びのみを深める選択も可能です。

文部科学省大学設置審議会に申請書類を提出する際には、高校生そして実業界を対象にした事前の受容性調査結果（高校生の志願・入学を見込めるか／卒業生の就職を見込めるか）を添付しますが、高校生はもちろん特に実業界、企業の方々からの大きな期待を集めています。文部科学省大学設置基準において「工学に関する学部における学科に代えて課程等を設置する場合」と特例的に認められている、この教育



方式を採用している他大学は、芝浦工業大学、関西学院大学など極々少数でして、東北・北海道地域では初の取り組みとなる先進の工学教育であると自負するところです。

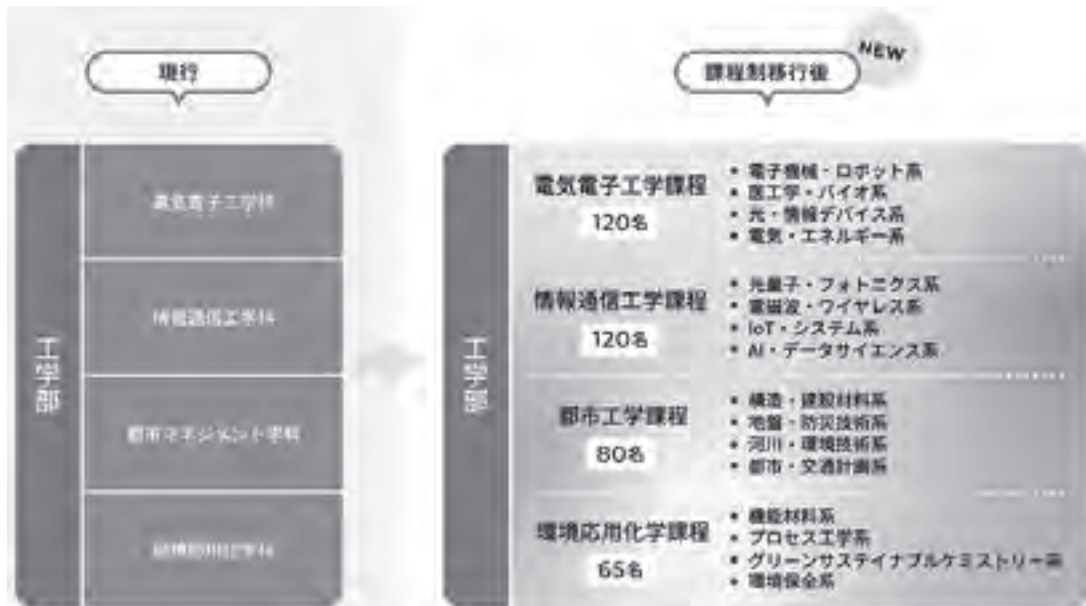


図1 工学部の課程制移行の概念



図2 工学部に導入する分野横断プログラム（一部）

この工学部改組とともに大学院工学研究科についても、教育プログラム改訂と改組を構想しています。先にご紹介したように現在本学は、工学部4学科に連続する大学院工学研究科4専攻を設置しています。また現在でも、成績優秀な学部学生が大学院進学する場合、本人が希望すれば学部3.5年+大学院修士課程1.5年の計5年間で、学士と修士の学位を取得できる早期修了制度も既に整えています。ただ先にご紹介した工学部課程制にて分野横断プログラムを学修した学生たちが大学院進学する場合、その研究課題は当然に分野横断（学際領域的）なものになることが想定されます。これまで専攻に任せていた科目構成や

教員配置を見直します。例えば情報系や研究倫理等の科目を工学研究科で強化・共通化します。地域・実業界と連携した実践・研究活動については、既に東北SDGs研究実践拠点形成の取り組みにおいて、プロジェクト研究所や学内公募研究にて推進しているところです。この大学院工学研究科の改組については、準備整い次第情報公開いたしますので少々お待ちください。

ライフデザイン学部においては、まず現在の経営コミュニケーション学科を経営デザイン学科に名称変更するとともに教育内容も経済・経営系を強化し、既存の産業デザイン学科・生活デザイン学科との連携を一層強化します。具体的には、3学科共通の専門科目と実社会を見据えた横断的学びとして副専攻プログラムを開設します。

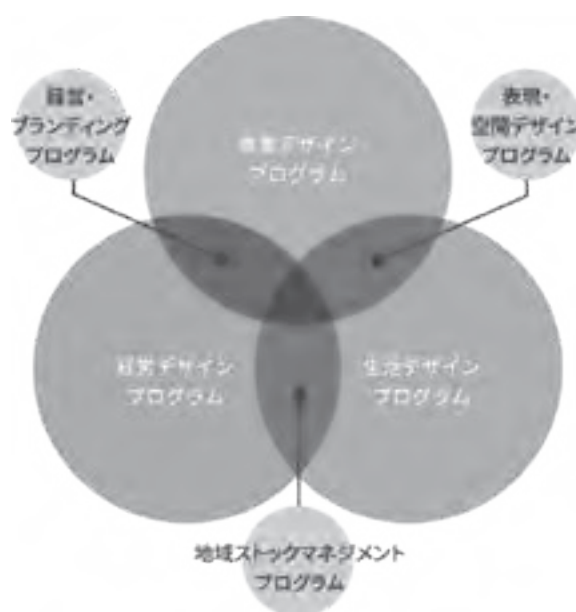


図3 ライフデザイン学部の副専攻制の概念

## 2) 「未来のエスキースを描く。」 -ブランディング

皆さんは、東北工業大学に対してどのようなイメージをお持ちでしょうか。

これまでご説明申し上げてきたように、本学は開学以来、技術者養成に努めてきました。本学の建学の精神「わが国、特に東北地方の産業界で指導的役割を担う高度の技術者を養成する」の60年にわたる実践です。お蔭様で、真面目で誠実、堅実で信頼できるというようなイメージを持ってくださる方が多いことが分かっています。ただ一方で、進歩的であるとか、アクティブであるとか、オープンでフレンドリーであるといったような本学の自由な風土については、必ずしも伝わっていないことが分かりました。また工学すなわち科学技術を通じての社会への貢献を、「楽しい」「やりがいがある」と感じてもらえる発信が少なかったことも分かりました。そこで改めて学内外に向け、新しい「東北工業大学らしさ」を創り上げ発信していくことを始めております。2023（令和5）年4月に以下のステートメント（公式声明）を発しました（写真2）。

東北工業大学は、

未来のくらしのエスキースを描くこと

ひろく学び、知をつなぐ

Innovative & Imaginative

ブランドスローガン：未来のエスキースを描く。

を存在意義とし、

場を提供する、

な大学を目指します。



写真2 ブランドスローガンの掲出（2023年4月 仙台駅コンコース）

#### 4. おわりに

2040年には18歳人口が現在の7割程度にまで減少することが予測されており、人口減少による諸影響は一層増大することが確実です。現在、文部科学省中央教育審議会の特別部会では、国公私立の設置種別に関わらず高等教育（大学教育）のあり方について、議論を進めているところです。その議論の行方に関わらず、「若者そして技術者を、地域（地元）で大切に育成し、そして地域（地元）でご活躍いただく」、その一翼を担い続ける東北工業大学であり続けたいと存じます。今後とも変わらずご支援たまわりたく、よろしくお願い申し上げます。

※本稿各内容の詳細につきましては、下記QRコードから各webページをご参照ください。





公益財団法人七十七ビジネス振興財団

## 1. はじめに

2022年、政府はスタートアップこそ社会課題の解決と経済成長を担うキープレイヤーであるとの考えのもと、同年を「スタートアップ創出元年」と位置づけ、「スタートアップ育成5か年計画」を決定しました。全国的にスタートアップ振興の機運が高まるなか、宮城県においても、今後の産業政策を考える上で、スタートアップの成長支援は欠かすことのできない重要なテーマと認識し、「テック系スタートアップ・サポートコンソーシアム宮城」（略称「テクスタ宮城」）を設立し、スタートアップの定着および成長を地域全体で支援することを掲げました。県は2022年12月より宮城県新産業振興課を事務局として行政機関や大学、金融機関等を構成機関とした「テック系スタートアップ・サポートコンソーシアム宮城準備会議」を設置し、テクスタ宮城の加入団体確保に向けたPRやスタートアップ支援体制の構築に係る検討などに取り組み、2023年5月にテクスタ宮城が設立されました。

本誌では、テック系スタートアップに対するこれまでの支援策を踏まえ、今後の取組み等について見ていきます。



「テクスタ宮城」設立に向けた準備会議参加者

## 2. テック系スタートアップ・サポートコンソーシアム宮城（テクスタ宮城）について

### （1）テック系とは

「テック」とは技術という意味合いで用いられる言葉です。ITの分野では開発に関連するジャンルや技術者を主な対象とするジャンルなどが「テック系」と形容されています。テック企業とは、テクノロジーを駆使したビジネスを展開

している企業のことを指し、世界的にも代表的な企業としては、GAFAM（Google、Amazon、Facebook（Meta）、Apple、Microsoft）などが挙げられます。1990年代以降、インターネットの普及とともに多くのテック企業が生まれ拡大していきました。日本においてもテクノロジーで未来をよりよく変えていこうと多くのテック系スタートアップが生まれ成長を続けています。

### （2）テクスタ宮城について

「テック系スタートアップ・サポートコンソーシアム宮城」（以下、「テクスタ宮城」）は産学官金が一体となり、県内ものづくり企業との連携による大きなシナジーが期待される東北大学発等のテック系スタートアップの成長支援を地域全体で進めることで、県経済の成長をけん引していく新たな企業価値を創造していくことを目的に、2023年5月10日に設立されました。



「テクスタ宮城」設立総会

テクスタ宮城は、コンソーシアムの目的に賛同する県内外の民間企業や各種支援機関、ベンチャーキャピタル、大学など、合計98団体（2024.9.1時点）の構成員から成っています。テクスタ宮城が持つ「ニーズ把握機能<sup>※1</sup>」と「コンシェルジュ機能<sup>※2</sup>」により、構成員の持つ支援策をスタートアップの課題にマッチングさせ課題の解決に導くことでスタートアップの成長と地域への定着を目指しています。また、スタートアップはテクスタ宮城の支援対象となることで、構成員が持つ支援メニューやイベント等の情報入手し最大限活用することが可能となります。事務局においては、スタートアップ企業と県内もの

づくり企業や大手川下企業との出会いの場を多く作り出し、新たなイノベーションの創出にも積極的に取り組んでいます。

テクスタ宮城構成員においては、自ら実施する支援策等について情報発信することが可能となり、東北大学発等テック系スタートアップとのマッチングのチャンスが得られます。そして、そのマッチングにより、新技術や新製品開発につながるイノベーション創出の可能性が広がります。そのほか、スタートアップの発信する情報や他の構成員が実施するイベント等の情報を随時得ることが可能となります。



- ※ 1. ニーズ把握機能とは、スタートアップからヒアリング等を通じて最新のニーズや課題等を収集する機能
- ※ 2. コンシェルジュ機能とは、構成員が持つ様々な支援策を整理しスタートアップにつなげる機能

### (3) テクスタ宮城令和6年度活動方針について

テクスタ宮城では令和6年度の活動方針として、以下のとおり掲げています。

#### ① スタートアップの成長支援

令和5年度に把握したスタートアップの現状と課題に基づき、構成員の持つ支援策を効果的に活用して、スタートアップの成長を促進する。また、スタートアップとの信頼関係を維持しながら、定期的なヒアリングやフォローアップを行い、ニーズの変化に対応する。加えて、構成員と協力しながら新たなスタートアップの発掘を継続して実施する。

このため、事務局から随時情報を発信し、スタートアップと構成員、相互の情報をコンソーシアム内で共有するほか、交流会等を開催し、スタートアップと構成員のコミュニケーションを促す。

#### ② マッチング機能の強化

令和5年度に蓄積したマッチング事例を分析

し、マッチング手法の改善及び構成員やスタートアップからのマッチング希望の増加を図る。また、スタートアップの県内定着を目指し、ものづくり企業や大手川下企業との協業やイノベーション創出の機会を増やす。

その上で、幹事会において、マッチングの成果や課題を共有し、支援策や構成員の業種などでスタートアップの成長に必要な要素を検討するなど、テクスタ宮城の運営の最適化を図る。

#### ③ 支援策の連携促進

構成員の実施する支援策が相乗効果を生むよう、構成員間の連携を促進し、各種支援策の効果の拡大を図る。また、多様な課題を抱えるスタートアップに対しては、必要な資源を持つ複数の構成員で効果的な支援方法を検討するなど、総合的な支援を提供する。

このため、ホームページやメルマガ等で個々の支援策の内容や成果を紹介し、認知度向上を図るほか、受賞や採択などの成果を出したスタートアップに対して、次のステップに向けた支援策の紹介やアドバイスを行う。

#### ④ 宮城のプレゼンス向上

令和5年度に向上させたテクスタ宮城の機能を活かし、県内外の構成員の拡大に努めるとともに、積極的な情報発信を行うことにより宮城のスタートアップの魅力を発信し、資金や人材等、成長に必要なリソースの誘致を目指す。

このため、県外にも新たな構成員を増やすため、構成員のネットワークやメディアを活用しながら、事務局でテクスタ宮城の積極的なPRを行う。

また、首都圏等、県外でのイベント開催や参加により、スタートアップやテクスタ宮城の活動を紹介し、認知度向上とネットワーク拡大を図る。

さらに、ホームページやメルマガ、報道機関などの各種情報媒体の活用により、テクスタ宮城やスタートアップの情報発信を強化する。



### (4) テクスタ宮城の支援策について

現在、テクスタ宮城において紹介している支援策は、宮城県をはじめとした行政機関や各種支援機関、金融機関等が実施する61の支援策から成っています。テクスタ宮城のホームページ上では「経営支援」や「資金」、「販路」など13のカテゴリから絞り込んで、必要とする支援策の情報を入手することが可能となっています。

### 3. これまでの主な取組みについて

#### (1) テクスタ宮城ホームページの積極的活用

テクスタ宮城では、支援策情報等へのアクセス向上や効果的な情報発信のため、2023年度末からホームページの運用を開始し、各構成員の支援施策やイベント、スタートアップに関する情報を随時掲載し情報発信を行っています。

#### (2) 交流サロンの開催

スタートアップと地域の各プレイヤーが気軽に集う交流の場として交流サロンを開催しました。2023年9月に開催した第1回目は「医療」をテーマに医療系のテック系スタートアップや医療分野の事業に取り組む地域企業を招き、各社の取組みや課題・今後の可能性などの情報交換を行いました。

#### (3) ワークショップの開催

2023年12月、テーマオーナーとして招いたスタートアップとワークショップ参加者、双方の今後のビジネスにつながるコラボレーションアイデアの種と出会いを生み出すきっかけづくりを目的としてキックオフワークショップを開催しました。

続く2024年3月には、スタートアップをはじめとする宮城県の企業や大学が生み出した知的財産から新たな社会課題解決のアイデアを生み出し、実現プランを策定するワークショップを実施しました。



キックオフワークショップの様子

#### (4) マッチングイベントの開催

スタートアップ、テクスタ宮城構成員、地域の企業等が相互に連携パートナーを模索するための場として、2024年2月と3月にマッチングイベントを開催しました。【くらしの医療×モノづくり】や【宇宙の可能性×モノづくり】をテーマにゲストスピーカーとして複数の企業を招き、各社の事業内容等について理解を深めるとともに、ス

タートアップと地域の企業等との連携によるオープンイノベーションの輪を広げ、新たな企業価値の創造につなげられるよう取り組みました。



#### (5) セミナーの開催

多くのスタートアップに投資を実行してきたCVC（事業会社がスタートアップ企業などに投資を行うこと、またはそのための組織）等から講師を招き、2024年7月にセミナーを開催しました。会場参加とオンライン参加のハイブリット開催形式で行い、より多くの方が参加しやすい方法を検討しました。CVCとの連携を検討したいスタートアップ向けはもちろんのこと、スタートアップとの協業の仕方を学びたい企業も対象とし、スタートアップの更なる成長につなげられるよう取り組みました。

### 4. 今後のスタートアップ支援に向けた取組みについて～テクスタ宮城事務局の担当者ヘインタビュー～

テクスタ宮城では2023年5月の設立以来、県内外の民間企業をはじめ各種支援機関やVC、大学など様々な機関と連携を図りながらスタートアップ支援につながる取組みを行ってきました。

2024年度についても、これまでに行ってきたマッチングイベントやセミナーの開催をさらに強化していくとともに、テクスタ宮城構成員の加入増加に向けた取組み（支援策の増強）にも引き続き注力しています。

本項では、これまでの活動の中で見えてきた課題等を踏まえ、更なるスタートアップ支援につなげていくための取組みについて、宮城県経済商工観光部新産業振興課スタートアップ支援班（テクスタ宮城事務局）の担当者ヘインタビューして伺った内容について紹介します。

#### (1) スタートアップが求めていることと現状の課題

テクスタ宮城が設立し、様々なスタートアップ



と接する機会があった中で多く寄せられた声は、VC（ベンチャーキャピタル）や金融機関と面談をする機会をいただきたいというマッチングのニーズです。県としても従来より研究開発に利用できる補助金などの支援策があり、様々な企業に利用いただいているところではありますが、経営支援や資金調達に関するニーズが高く、VC等との接点をもちたいという声が多く寄せられています。

テクスタ宮城は支援対象スタートアップと県内ものづくり企業をマッチングさせ、連携・協業できる機会を作るというのが、大きな役割であると考えています。経営支援や資金調達のほか、スタートアップのニーズは非常に多様化しているため、これらに適切に対応できるよう、テクスタ宮城に参画し、スタートアップ支援に積極的に協力いただける企業を更に増やしていく必要があります、そこが現状の課題と考えています。

## （２）今後のスタートアップ支援に向けた取組みについて

### 一 構成員（支援機関）の増加に向けて

スタートアップ支援は人と人とのネットワークが非常に大事な分野であると感じています。テクスタ宮城の役割・考え方などを説明し理解・賛同いただいて構成員として参画いただくには、地道な活動にはなりますが様々な場に足を運ぶようにしています。テクスタ宮城が主催するイベントもありますが、他の機関が開催するイベントなどにも共催という形で参加したり、一般の参加者として参加したりと様々な形で関わるようにし、ネットワークの構築に取り組んでいます。そうしてつながった方々が新たな構成員として加入くださったり、さらにその方がスタートアップ支援に興味を持ってくださる別の方へつないでくださり加入に至ったケースもございます。構成員の増加に向けて、今後も人と人とのつながりを大切にしてネットワークの構築に取り組んでいきたいと思っております。

### 一 今後の取組みについて

昨年度に引き続き、スタートアップと構成員等の個別マッチングを継続的に実施しつつ、セミナー等のイベント開催を考えており、テクスタ宮城の大きな役割の一つと捉えている県内ものづくり企業をはじめとする地元企業とスタートアップのマッチングにつながるようなイベントを行っていきたくと考えています。また、これまでの取組みで把握した経営支援や資金調達といったス

タートアップの課題に対応できるよう、それらをテーマにしたセミナーや課題解決につながるようなマッチングイベントの開催を検討していきたくと考えています。加えて、東北大発等のディープテック系スタートアップは非常に高度な研究開発をされている方が多いので、知的財産など専門的な分野をテーマにしたセミナーの開催も検討しています。このようなセミナーにおいても、県内ものづくり企業をはじめとした地元企業の巻き込みも図りたいと考えているので、「交流会」という参加者同士のつながりが生まれる場の提供をセットにした開催を検討していきたくと考えています。

また、テクスタ宮城が支援対象としているスタートアップ企業は、宮城県内の学術機関等と共同研究を行っている企業や県内で事業（研究）をしている企業はもちろんのこと、これから宮城県に進出したい・県内学術機関等と連携したいと考えているスタートアップも対象としており、幅広い層への支援が可能となっています。こうした取組みを通じて、構成員をはじめとした関係機関の協力をいただきながら、地域をあげてスタートアップを支援していきたくと考えています。

## 5. おすび

宮城県では、これまでも仙台市が起業家やスタートアップ支援に積極的に取り組んできましたが、テクスタ宮城が立ち上がり、自治体や大学、県内外の民間企業等と連携を図りながらテック系スタートアップに特化した支援を進めています。世界的な研究大学である東北大学やモノづくり集積地として今後更なる発展が見込まれる宮城県にとって、テック系スタートアップは今後の県経済の成長を牽引する重要な存在となります。

今後、テクスタ宮城の更なる取組みの拡充や構成員の拡大によるネットワーク形成などを通じて、地域の産業振興・経済の発展が加速していくことが期待されます。

弊社においても、引き続き公益事業を通じて地域の産業の振興を支援して参ります。

### 【参考資料】

- ・宮城県ホームページ
- ・テクスタ宮城ホームページ
- ・経済産業省ホームページ

### 【インタビュー先】

宮城県経済商工観光部新産業振興課  
スタートアップ支援班

## タウンウォッチング



一般社団法人東北観光推進機構 理事長

紺野 純一

私の趣味—旅行・読書・JAZZを聴く。生活の一部であるが、趣味とは言えない。旅行は仕事に直結する。読書は、社会派作家石川達三「蒼氓」「人間の壁」「青春の蹉跎」等々を夢中で読んだ。近未来作家で1970年大阪万博プロデューサー堺屋太一「油断!」「団塊の世代」「平成三十年」等、彼の作品も完読した。最近直木賞作家今村翔吾の時代小説に嵌っているが、読書が趣味ではない。JAZZ、コンサートやJAZZBarにも行くが曲名がおぼつかないこともある。

そんな私にとって唯一の趣味はタウンウォッチング。散歩のようで散歩ではないと認識している。仙台に住んで約半世紀、仙台の街をウォッチング“観察”していると沢山のことに気付く。杜の都仙台のシンボル定禅寺通りのケヤキ並木は年月を経て大きく成長、風格溢れる通りとなった。近年、新しいマンション、オフィスビル、店舗やショーウィンドウも目立つが、昭和の香りがする店の仔まいに懐かしさを覚え、デジタル看板化が進む中で手書き看板をみつけると暖かみを感じる。散策しながら時の流れ、歴史の変化を想う。季節毎にも街は様々な顔を持つ。今年の猛暑も厳しかったが、近頃、かき氷の店が増えている。春・青葉まつり、夏・七夕まつり、秋・JAZZフェスティバル、冬・光のページェント。イベントは街を多様化し、訪日外国人の姿も多くなった。昨年一月、ニューヨークタイムズで紹介された盛岡の街。タウンウォッチングすると実に楽しい。桜の名所弘前や鶴ヶ城のある会津若松も楽しめる。悠久の都奈良、素敵な街である。東北だけではない、日本にはタウンウォッチングしたい街があり過ぎる。

一方、海外。初めての街をウォッチングすると、ドイツ木組みの家街道の小さな街に十四世紀の時代を想像し興奮を覚える。オーストラリアパースやスペインミハスの街、温暖な気候とお洒落な建物、海が見える景観にバブル期を記憶する。リタイアしたら移住を悠憑する海外の街と聞いていたが、タウンウォッチングしてみるとその意味に一人納得する。ハンガリーブダペスト。王宮のあるブダより庶民の住むペストに魅力を感じる。昔は「地球の歩き方」と旅行エージェント、現地の観光案内所での情報収集が頼りだったが、デジタル時代になりスマホを片手にグーグルすると街もお勧めの飲食店も気軽に検索できる。

街をウォッチング。新しい発見があり、心踊り元気をもらおう。Caféで一休み、JAZZの名曲が流れていたら、私の至福の時間がそこにある。そんなタウンウォッチングを繰り返す。



定禅寺通りのケヤキ並木



南町通りの洋菓子店



奈良県 薬師寺

## 栗駒山

これは秋の栗駒山の写真です。栗駒山は東北地方の中央に位置する山で、高山植物や原生林に恵まれています。円錐状の裾野は「神の絨毯」と称されるほど美しい景色が広がり、紅葉シーズンは多数の登山客で賑わいます。栗駒山には複数の登山コースがあるため、初心者から上級者まで楽しむことができ、山頂では、月山、烏海山、蔵王連峰、駒ヶ岳、早池鋒山、そして遠く太平洋まで一望できる絶景を堪能することができます。

## 編集後記

今号を持ちまして第26回（2023年度）「七十七ビジネス大賞」「七十七ニュービジネス助成金」を受賞された全企業のインタビュー記事掲載が終了いたしました。

当財団に着任して約半年が経ちましたが、この仕事の醍醐味は代表者や社員の皆様に直接お会いし、現場の空気を感じられることだと思います。インタビューを通して代表者様から自社製品や社員に対する熱い想いを受け取り、発信できることに大変やりがいを感じます。今後も宮城県で活躍される企業様の取り組みや熱意を読者の皆様にお伝えできるよう尽力してまいります。

また、ご多用の中インタビューにご協力いただいた皆様にこの場を借りて厚く御礼申し上げます。

次号は第27回（2024年度）の受賞企業のご紹介ならびに贈呈式の模様を掲載する予定となっております。引き続きご愛読の程よろしく願いいたします。

（伊藤 紅葉）

★「七十七ビジネス情報」は1・4・7・10月の年4回発行（予定）で、ホームページからもご覧いただけます。

★ご意見・ご要望がございましたら、ホームページのお問い合わせ・ご相談フォームや電子メールにてお寄せください。

★個人情報につきましては、目的以外に使用することはございませんので、ご安心ください。

★無断転載を禁じます。

## 七十七ビジネス情報 No.107

2024年10月16日発行

公益財団法人七十七ビジネス振興財団  
77 Business Support Foundation

〒980-0021 仙台市青葉区中央三丁目3番20号 株式会社七十七銀行本店内  
電話 (022) 211-9787 FAX (022) 267-5304  
ホームページ <https://www.77bsf.or.jp>  
E-mail [staff@77bsf.or.jp](mailto:staff@77bsf.or.jp)





写真提供：宮城県観光プロモーション推進室「栗駒山」



公益財団法人七十七ビジネス振興財団



本誌は環境にやさしい植物油  
インキを使用しています。

森林認証紙を使用しています。