

LIFTO 企業向けサービスガイド

地域プロ人材活用の考え方と導入ガイド

# 社長ひとりで、抱えない経営へ。

地域のプロ人材を週1日から、あなたの「右腕」に。

課題を整理し、優先順位を決め、実行まで前に進める。

LIFTO は、埼玉東部・南部の地域企業のための実行伴走サービスです。



## 詳しく知りたい経営者・後継者・経営幹部の方へ

本資料では、LIFTO が解決する課題、3つの支援タイプ、地域プロ人材の関わり方、費用・導入の流れまでを具体的にご説明します。

## 02 3分でわかる LIFTO

LIFTOは「人を紹介するだけ」のサービスではありません。会社を前に進めるために必要な役割を設計し、地域のプロ人材が社長の隣で実行します。

### 一言でいうと

地域の経験豊富なプロ人材が、社長の頭の中と会社の課題を整理し、優先順位をつけ、効果の大きい打ち手から実行を推進するサービスです。

### LIFTOの3つの基本設計

<b>01</b> <b>課題ありき</b> 登録人材から選ぶのではなく、最初に会社の状況を整理し、必要な役割を明確にします。	<b>02</b> <b>社員のように社外から</b> 助言で終わらず、社内メンバーのように現場を理解し、実行を前に進めます。	<b>03</b> <b>必要な分だけ</b> 週1日から、3か月以上を基本に、必要な経験を必要な期間だけ活用できます。
---	---	--

### LIFTOが提供するもの

整理	判断	推進
課題の全体像と根本原因が見える化	限られた人・お金・時間の使い方を決定	担当・期限・進め方を明確にして実行

### LIFTOは、こんなサービスではありません

× 求人・人材紹介だけ

× 外から助言するだけ

× ツールを入れて終わり

## 03

## なぜ今、「社外の右腕」が必要なのか

人手不足が深刻になる一方、経営には成長投資、DX、事業承継、組織改革など、これまで以上に複雑な判断が求められています。

**人手不足だけが問題ではありません。「考え、決め、進める人」が足りないことが、より本質的な問題です。**

人手不足の長期化	現状維持がリスクに	多様な人材活用へ
2026年版中小企業白書は、労働供給制約社会の到来により、中小企業の人手不足がさらに深刻になるおそれを指摘しています。	同白書は、経営環境の転換期において、長期視点で事業・組織を再構築する「戦略を持った経営」への転換を重視しています。	中小企業の人材確保策として、副業・兼業人材を含む多様な人材の活用が政策上も位置づけられています。

## 中小企業で特に不足しやすい3つの機能

経営企画機能	社長の考えと現場の情報を集め、課題の全体像を整理する。
横断調整機能	営業・人事・業務・DXなど、部門をまたぐ課題の順番を決める。
実行管理機能	決めたことを担当・期限・進捗に落とし、止まらないように推進する。

## LIFTOの着眼点

大企業には経営企画、専門部門、プロジェクト推進者がいます。しかし中小企業では、その役割が社長や一部の幹部に集中しがちです。LIFTOは「不足している人手」ではなく、「不足している経営機能」を社外から補います。

参考：中小企業庁「2026年版中小企業白書」／内閣官房「地方創生2.0基本構想（概要）」

## 04

## 多くの会社で、なぜ打ち手が空回りするのか

問題は、社長の能力や努力不足ではありません。複数の利害と課題を、一人で同時に処理せざるを得ない構造にあります。

## 社長の頭の中では、複数の論点が同時に動いています

<b>人・組織</b> 採用、離職、育成、古参と若手、後継者	<b>売上・顧客</b> 営業依存、既存顧客、新規開拓、値上げ	<b>業務・DX</b> 属人化、非効率、ツール、データ、AI
<b>将来</b> 事業承継、新規事業、競争環境、設備投資	<b>関係者</b> 先代、家族、社員、取引先、金融機関	<b>経営資源</b> 時間、人材、資金、意思決定の優先順位

## 空回りが起きる典型的な連鎖

1	悩みが増える	複数の問題が絡み、何が原因か分からない
2	目につく打ち手を選ぶ	求人、補助金、DX ツール、研修、コンサルなど
3	社内で腹落ちしない	なぜ今やるのかが共有されず、反発・様子見が起きる
4	実行が止まる	担当・期限・判断基準が曖昧なまま日常業務に戻る
5	投資への不信が残る	「また何か始めた」で終わり、次の改革が難しくなる

## 必要なのは、打ち手の追加ではなく「順番を決める仕組み」

課題の全体像を整理し、何をやめ、何を後回しにし、何に集中するかを決める。そのうえで、実行の責任と進め方を明確にすることが、最初の一步です。

## 05

# LIFTO の解決方法：整理する、順番を決める、推進する

社長の判断を代わりに行うのではなく、判断できる状態をつくり、決めたことが実行される仕組みまで整えます。

<p><b>01</b> <b>整理する</b></p> <p>社長・幹部・現場への対話を通じて、悩み、詰まり、後回しの課題を棚卸しします。</p> <p>アウトプット例 課題マップ／関係者整理／原因仮説</p>	<p><b>02</b> <b>順番を決める</b></p> <p>効果、緊急度、実現性、依存関係を見ながら、着手・保留・中止を明確にします。</p> <p>アウトプット例 優先順位表／判断基準／90日計画</p>	<p><b>03</b> <b>推進する</b></p> <p>担当、期限、会議、確認指標を設定し、社内メンバーと一緒に実行と修正を進めます。</p> <p>アウトプット例 実行計画／KPI／進捗レビュー</p>
--	---	--

## 支援は「会議」ではなく、会社が動くためのサイクルです

聞く	構造化	決める	動かす	学ぶ
事実・思い・制約	症状と原因を分ける	優先順位と担当	社内と実行	結果を見て修正

## 支援で残すもの

✓ 課題の全体像	✓ 判断の基準	✓ 実行の仕組み	✓ 社内に残る知見
✓ 担当者の自走	✓ 会議の型	✓ 次の90日計画	✓ 社長の判断余力

## 成果物は、課題に合わせて設計します

定型の報告書を納品して終わるのではなく、実際の判断と実行に使える形で、必要な資料・会議・管理方法を整えます。

## 06

## 会社の状況に合わせた、3つの支援タイプ

入口は異なっても、最終的には「整理・判断・実行」の一貫した支援です。複数の課題が絡む場合は、社長室型から始めるのが基本です。

## TYPE 01

## 社長室型

## 会社全体の課題を整理し、社長の判断を支える

向いている状況：課題が多すぎて、何から手をつけるべきか分からない。社長に情報と判断が集中している。

主な支援：課題の棚卸し／優先順位／経営会議設計／90日計画

想定人材：経営企画、事業責任者、管理部門経験者

## TYPE 02

## 課題推進型

## 見えている課題を、具体策と実行に落とす

向いている状況：人材不足、営業改善、業務効率化、DXなど、課題は見えているが進め方が決まらない。

主な支援：現状分析／打ち手設計／担当・期限設定／実行伴走

想定人材：人事、営業、業務改善、DX・現場改善経験者

## TYPE 03

## 戦略型

## これからの方針や、成長の方向性を考える

向いている状況：今の延長でよいか不安。新しい売上の柱、事業承継後の方針、成長戦略を整理したい。

主な支援：環境整理／選択肢設計／方針決定／ロードマップ

想定人材：経営戦略、新規事業、マーケティング、事業開発経験者

## 選び方の目安

複数の問題が絡んでいる

社長室型から始め、優先課題に応じて専門人材を追加

課題は一つに絞れている

課題推進型で、具体策と実行体制を構築

将来の方向性が定まらない

戦略型で選択肢を整理し、意思決定後に実行へ

## 07

## 支援テーマと、具体的に行うこと

「専門家を入れる」ことが目的ではありません。課題に必要な役割を切り出し、社内だけでは止まりやすい仕事を前に進めます。

## 対応テーマの例

領域	よくある状態	LIFTOが行うこと	アウトプット例
経営・組織	社長に判断が集中／会議で決まらない	課題棚卸し、権限・役割整理、会議設計	課題マップ、役割表、経営会議の型
営業・顧客	営業が個人任せ／既存顧客に依存	営業プロセス可視化、顧客管理、提案改善	営業管理表、重点顧客方針、提案資料
人事・採用	採用しても定着しない／育成が属人的	採用要件、面接、受入れ、評価・育成の整理	採用計画、面接基準、育成計画
業務改善	ベテランの勘に依存／二重作業が多い	業務棚卸し、ボトルネック特定、標準化	業務フロー、改善計画、標準手順
DX・AI	ツール導入が目的化／データが使えない	課題起点の要件整理、導入選定、定着支援	DXロードマップ、要件書、運用ルール
管理・財務	数字が遅い／管理業務が社長依存	管理指標、月次運用、管理業務の整理	KPI、月次管理表、業務分担
戦略・新規事業	今後の柱がない／構想が実行に落ちない	環境・強み整理、仮説検証、計画化	戦略方針、事業仮説、実行ロードマップ

## 複数の専門領域を、必要な順番で使える

例えば、最初は社長室型の人材が全体を整理し、次に営業・人事・DXの専門人材が重点課題を進める、といった組み合わせも可能です。人材ありきではなく、課題の順番に合わせて体制を変えます。

※ 上記は対応例です。実際の支援内容・成果物は、企業の状況とプロ人材の経験に応じて個別に設計します。

## 08

## 地域プロ人材とは、どのような人か

LIFTO が想定するのは、作業を受ける人ではなく、企業で培った経験を使い「考え、関係者を動かし、実現できる人」です。



**大企業・金融・ITなどで磨いた経験を、地域企業の成長に。**

LIFTO の人材側ページでは、埼玉東部・南部に暮らし、専門性を地域で活かしたい人材を募集しています。週1日から、能力に応じた報酬で、企業の課題解決に関わる仕組みです。

## 想定されるプロ人材の例

<p><b>A</b></p> <p><b>元メーカー管理部門責任者</b></p> <p>対応領域 業務改善／人事／社内体制</p> <p>支援例 社長に集中している業務の棚卸し、管理業務の整理、社員が動きやすい仕組みづくり</p>	<p><b>B</b></p> <p><b>営業企画・販路開拓経験者</b></p> <p>対応領域 営業整理／顧客管理／提案改善</p> <p>支援例 営業活動の見える化、既存顧客への提案改善、新規開拓の進め方設計</p>	<p><b>C</b></p> <p><b>新規事業・事業開発経験者</b></p> <p>対応領域 中期方針／新規事業／商品企画</p> <p>支援例 今後の事業方針整理、新サービスの検討、実行計画づくり</p>
---	--	---

## 企業との面談で確認する4つの観点

経験	役割	相性	条件
課題に近い経験があるか	助言だけでなく推進できるか	社長・現場と率直に話せるか	頻度・期間・報酬が合うか

## 09

## なぜ「地域」のプロ人材なのか

地域性は、単なる距離の近さではありません。LIFTOは、継続的に関わり、会社の事情を理解し、結果に向き合う関係をつくるための条件だと考えています。

## 顔を合わせやすい

必要に応じて対面で現場を見て、社員の声を聞ける。オンラインだけでは捉えにくい空気や制約を理解しやすい。

## 会社を自分ごとにしやすい

同じ地域で暮らす企業・人材として、短期の成果報告だけではなく、長く信頼される関係を目指す。

## 経験を地域に還元できる

都内や大企業で培った知見を、地元の企業の成長と雇用に活かすという内発的な動機を持つ人材がいる。

## 小回りの利く関係をつくれる

大規模なプロジェクトだけでなく、週1日から、企業の規模と課題に合わせた実務的な関わり方を設計できる。

## LIFTOのマッチングは「人材リスト」から始まりません

- |   |       |                             |
|---|-------|-----------------------------|
| 1 | 課題を整理 | 社長の悩み、現場の状態、経営上の制約を確認       |
| 2 | 役割を定義 | 何を考え、何を決め、どこまで実行する人が必要かを明確化 |
| 3 | 候補を選定 | 必要な経験・働き方・相性に合う地域プロ人材を検討    |
| 4 | 企業と面談 | 課題認識、進め方、頻度、期間、報酬をすり合わせ     |
| 5 | 支援設計  | 契約範囲、目標、最初の90日、会議体を決めて開始    |

## 人材ありきではなく、課題ありき

「この人に何を頼むか」ではなく、「会社を前に進めるには、どの役割が必要か」を先に決めることで、ミスマッチと丸投げを減らします。

## 10

## 他の選択肢と、何が違うのか

採用、コンサル、顧問、副業マッチングには、それぞれ適した使い方があります。LIFTOは、課題設計から実行伴走までを小さく始めたい企業に向いています。

比較軸	LIFTO	コンサル	顧問	採用	副業マッチング
主な起点	会社の課題整理	特定テーマ・経営課題	専門家の知見	必要な職種・人員	企業が切り出した業務
関わり方	社内に入り、伴走	プロジェクト型が中心	助言・紹介が中心	社員として常時勤務	業務委託・副業
実行推進	高い：担当・期限・会議まで設計	案件により異なる	限定的な場合が多い	高いが採用後	業務定義次第
始めやすさ	週1日・3か月～	費用・規模が大きくなりやすい	比較的始めやすい	採用期間と固定費が必要	小さく始めやすい
向く場面	課題が曖昧／複数／実行者不足	専門分析・全社改革	経営者への助言・人脈	恒常的な業務・役割	依頼業務が明確

## LIFTOのポジション

## 社外の経営企画

全体を整理し、社長の判断材料をつくる

## 週1日の専門責任者

必要な領域に、経験者を必要な分だけ置く

## 実行プロジェクトマネジャー

社内の人と一緒に、決めたことを進める

## どれか一つを否定するサービスではありません

課題が整理された後に、専門コンサル、採用、ツール導入が最適になることもあります。LIFTOは、それらを選ぶ前段階と、導入後の実行を支える役割も担います。

## 11

## こんな経営者・企業に活用できます

以下は実績紹介ではなく、LIFTOの支援が想定される活用例です。自社に近い状況から、必要な支援タイプを判断できます。

### 先代から会社を受け継いだ社長

状況 古参社員、先代、取引先への配慮から、何を残し何を変えるか決めきれない。

支援 社長室型：関係者の思いと事業上の課題を分け、変える領域・守る領域・進める順番を整理する。

目指す状態 社長が説明可能な改革方針と、最初の90日が決まっている

### 組織が大きくなった創業経営者

状況 判断と仕事が社長に集中し、社員が待つ状態。次の成長に向けた仕組みづくりが進まない。

支援 社長室型+課題推進型：業務と意思決定を棚卸しし、幹部の役割、会議、管理指標、重点課題を整える。

目指す状態 社長が手放す仕事と、幹部が担う仕事が明確になっている

### これから引き継ぐ後継者

状況 承継後の方針を考えたいが、日常業務と社内関係の理解で手一杯。

支援 戦略型：会社の強み、顧客、競争環境、組織課題を整理し、承継後の選択肢を具体化する。

目指す状態 承継前に、優先テーマと実行ロードマップを共有できている

### 改革を任された専務・常務・幹部

状況 課題は分かるが、部門間の利害や権限の壁で前に進まない。

支援 課題推進型：第三者として論点を整理し、経営者との合意、関係部門の役割、実行会議を設計する。

目指す状態 改革を個人の熱意ではなく、会社のプロジェクトとして進められる

## 共通しているのは、「会社を動かしたいが、一人では整理・調整・推進しきれない」こと

LIFTOは社長の代わりになるのではなく、社長が自信を持って判断し、社内が動ける状態をつくれます。

## 12 支援開始から最初の 90 日

最初から大きな改革計画をつくるのではなく、現状把握、優先順位、短い実行を繰り返し、会社に合う進め方をつくります。

0	開始前	無料相談・面談	悩み、背景、関係者、期待、条件を確認。必要な役割と候補人材を検討。
1	1~2週	現状を聞く	社長・幹部・現場への対話、資料確認、業務・会議・数字の把握。
2	3~4週	構造化して決める	課題を症状と原因に分け、効果・緊急度・実現性から優先順位を決定。
3	5~8週	小さく実行する	重点テーマを1~2件に絞り、担当・期限・会議・指標を設定して実行。
4	9~12週	検証して次へ	成果、詰まり、社内の反応を確認。継続・修正・停止を判断し、次の90日を設計。

### 週次の基本サイクル（例）

確認	判断	実行	共有
前回決定と進捗	詰まりと選択肢	誰が・何を・いつまで	記録と次回までの宿題

### 90日で整えるもの

✓ 課題と原因の共通認識	✓ 優先順位と判断理由	✓ 担当・期限・確認指標
✓ 経営者と担当者の会議	✓ 実行中の重点テーマ	✓ 次の90日の進め方

#### 支援時間・頻度は、課題に応じて個別設計

週1日を基本イメージとしつつ、課題整理中心の短時間支援、複数領域を扱う体制など、必要な役割と予算に合わせて設計します。

## 13

## 成果を生むための役割分担と評価

外部人材を入れるだけでは成果は出ません。企業、プロ人材、LIFTO 運営の役割を明確にし、活動・変化・事業成果を段階的に確認します。

## 3 者の役割分担

企業	プロ人材	LIFTO 運営
経営者・社内責任者が担うこと ✓ 目的と優先順位を決める ✓ 必要な情報・関係者につなぐ ✓ 社内担当者と意思決定の場を置く ✓ 実行上の判断を行う	社外の実行責任者が担うこと ✓ 現状と原因を構造化する ✓ 選択肢と実行計画を示す ✓ 社内メンバーと実行を進める ✓ 記録とノウハウを社内に残す	支援を成立させるために担うこと ✓ 課題と必要な役割を整理する ✓ 候補提案・面談・条件調整を行う ✓ 支援範囲と契約を明確にする ✓ 継続・変更・終了の相談を受ける

## 成果は、3つの階層で確認します

1 活動・成果物	まず、何を整えたか	課題マップ、優先順位、90日計画、会議体、役割・期限、KPI など
2 業務・組織の変化	次に、動き方が変わったか	判断時間の短縮、会議の決定率、標準化、担当移管、案件管理の定着など
3 経営成果	最後に、事業へどう効いたか	売上、粗利、受注率、離職、採用、生産性、在庫、資金繰りなど課題別の指標

## 開始時に「何をもって前進とするか」を合意します

経営成果は課題や外部環境にも左右されるため、特定の数値成果を保証するものではありません。まず活動と業務変化を確認し、事業成果につながる仮説を継続的に修正します。

## 14 導入の流れ・費用・契約

相談内容が固まっていなくても始められます。課題整理と候補者との面談までは無料で、実際の支援開始後に費用が発生します。

### 導入の流れ

1	無料相談・課題整理	30分の相談から、現状と気になっていることを確認します。
2	候補人材の選定	課題に必要な経験・役割・働き方に合う候補を検討します。
3	プロ人材との面談	オンラインまたは対面で、相性、経験、進め方、条件を確認します。
4	支援内容・契約	役割、期間、頻度、報酬、秘密保持、業務範囲を合意します。
5	支援開始	週1日から、原則3か月以上。最初の90日を設計して開始します。
6	定期レビュー	継続、範囲変更、人材追加・変更、終了を必要に応じて相談します。

### 費用イメージ

課題整理中心	月10万円～	短時間の定例、課題整理、経営者の壁打ち、進捗確認など
週1日程度	月30万円前後	1日8時間×月4回×1万円/時間で試算した標準イメージ
複数領域・複数人	個別見積り	社長室型と専門人材の組合せ、支援日数の増加など

### 契約時に明確にする事項

✓ 支援する範囲/しない範囲	✓ 役割・成果物・社内責任者	✓ 期間・頻度・報告方法
✓ 閲覧情報・秘密保持・権限	✓ 報酬・経費・支払条件	✓ 変更・追加・終了の条件

※ 初回相談・課題整理・候補面談は無料です。業務委託の場合、雇用に伴う社会保険料は原則発生しません。正式な費用・条件は、支援範囲・稼働時間・人材との合意により決定します。

## 15 導入判断チェックリスト

LIFTO が適しているかを、課題の有無だけでなく、社内の受け入れ条件も含めて確認します。すべてが整ってなくても、初回相談と一緒に整理できます。

<input type="checkbox"/> <b>経営課題が止まっている</b> 重要だと分かっているが、日常業務に追われて前に進まないテーマがある。	<input type="checkbox"/> <b>社内に役割がない</b> 課題を横断して整理・推進する担当者、または必要な専門経験が不足している。	<input type="checkbox"/> <b>経営者が関与できる</b> 週次・隔週など、判断が必要な場に経営者または改革責任者が参加できる。
<input type="checkbox"/> <b>社内担当者を置ける</b> 実務連携、資料共有、社内調整を担う窓口を決められる。	<input type="checkbox"/> <b>必要な情報を共有できる</b> 課題に関する数字、業務、会議、関係者の情報を、範囲を決めて開示できる。	<input type="checkbox"/> <b>小さく試して修正できる</b> 最初から完璧を求めず、3か月程度で実行・検証し、継続や変更を判断できる。

### 該当項目が多いほど、外部の実行伴走が機能しやすい状態です

特に「止まっている課題がある」「経営者が判断に関与できる」「社内担当者を置ける」の3点が重要です。未整備の項目は、支援開始前に役割とルールを設計します。

### 初回相談にあると役立つ情報

<b>会社と組織</b> 事業概要、組織図、主要な役割、経営体制	<b>経営課題</b> 今困っていること、後回しのこと、変えたい状態
<b>事実と数字</b> 売上・利益・採用・業務量など、課題に関する指標	<b>これまでの取組</b> 実施した施策、うまくいかなかった理由、社内の反応

※ 資料が揃ってなくても相談できます。経営者の言葉から仮説をつくり、必要な情報を後から確認します。

## 16

## よくある質問と、LIFTO が向かないケース

合う企業だけに使っていただくため、できることだけでなく、前提条件と向かないケースも明確にします。

<p><b>Q 課題が曖昧でも相談できますか？</b></p> <p>A はい。「何から手をつけるか分からない」状態から、課題整理を始めます。</p>	<p><b>Q どの地域まで対応しますか？</b></p> <p>A 埼玉東部・南部を中心に対応します。対象地域や訪問頻度は個別にご相談ください。</p>
<p><b>Q オンラインだけでも可能ですか？</b></p> <p>A 面談・定例会議はオンラインでも可能です。現場理解が必要な場合は対面を組み合わせます。</p>	<p><b>Q どのような人材がいますか？</b></p> <p>A 大企業、金融機関、IT、メーカー等で、経営企画、営業、人事、DX、業務改善、新規事業などを経験した人材を想定しています。</p>
<p><b>Q 途中で人材を変更できますか？</b></p> <p>A 相性や課題の変化に応じて、変更・追加・終了を契約条件に沿って相談できます。</p>	<p><b>Q 情報管理はどうなりますか？</b></p> <p>A 支援開始前に秘密保持と業務範囲を合意し、閲覧情報や成果物の扱いも確認します。</p>

## LIFTO が向かないケース

- × **定型作業だけを任せたい** 事務代行・派遣・アウトソーシングの方が適している場合があります。
- × **短期の納品物だけが欲しい** LIFTO は3か月以上の伴走を基本とし、社内の実行まで重視します。
- × **社内が一切関わらず丸投げしたい** 経営者・担当者との対話と協働がなければ、持続的な変化はつくれません。
- × **助言だけを低頻度で受けたい** 顧問やスポット相談の方が、目的と費用に合う場合があります。

## 導入成功の条件

経営者または改革責任者が、課題と都合の悪い事実に向き合うこと。社内に担当者を置くこと。小さく試し、結果を見て修正すること。この3点が、支援を成果につなげる前提です。

## 17 まずは、課題整理から

補助金、採用、ツール導入、コンサルを選ぶ前に、会社の課題と順番を一度整理してみませんか。相談内容がまとまっていなくても問題ありません。



**「このままじゃまずい」と思った今が、いちばん良いタイミングです。**

大企業には、課題を整理して優先順位をつける専門部署があります。しかし多くの地域企業では、その役割を社長が一人で担っています。LIFTOの地域プロ人材は、社長の隣で会社の課題を整理し、何からやるべきかを明確にし、実行まで一緒に進めます。

株式会社エーススタジオ 代表 石田 進

### 代表プロフィール

1996年	横浜国立大学大学院 修了
1996～2023年	株式会社LIXIL
2023～2025年	株式会社ノムラアークス（乃村工芸社グループ）
2025年～	株式会社エーススタジオ（埼玉県越谷市）

### 無料30分相談

#### 話を聞いてみる

現状を伺い、何を整理すべきか、どのような人材・進め方が合うかを一緒に考えます。売り込み前提ではありません。

<https://lifo.jp/>



### 運営会社

株式会社エーススタジオ | 埼玉県越谷市レイクタウン 8-1 | 対応：埼玉東部・南部エリア

### 参考情報・出典

- ・中小企業庁「2026年版 中小企業白書」
- ・中小企業庁「第3章 人材確保・活用に向けた取組」
- ・内閣官房「地方創生2.0基本構想（概要）」
- ・LIFTO企業向けサイト／プロ人材向けサイト（2026年6月9日確認）