

中部経済産業局 令和6年度事業

多様な人材確保等支援事業

経営支援機関向け
セミナー・ワークショップ企画
ご案内資料



01

施策の背景

[企業課題]

- 多様な人材の確保・育成・活用が重要視されるものの、従来の一般的な正社員とは異なる採用プロセスへの対応、正社員とは異なるリスク管理、多様性と自社文化への適合性、採用実務者の意識の変革、多様な人材プールへのアクセス障壁など、**知識・ノウハウが不足するゆえのオペレーション上の課題**が中小企業等にとって存在する。
- 中小企業等が成長・発展を実現するに当たって、**経営課題にさかのぼって人材需要を検討することは重要ではあるが、時間的にもマンパワー的にも難易度が高い**。しかし、今後ますます厳しくなる人材獲得競争の中で自社に必要な人材を継続的に確保するためには必須の活動である。

[経営支援機関による支援の必要性と課題]

- 二つの課題を解決し、多様な人材の確保・育成・活用を行うに際して、**中小企業等が自社だけで取り組むには限界があり、複雑化した人材確保を中小企業等それぞれの経営努力のみに任せることが難しくな**ってきている。
- それを補うべく地域経営支援機関等の支援が存在するが、現状では経営支援機関の長年の経験を持つ方による支援が中心で、その**支援範囲が限定的な傾向であることが問題として浮かび上が**ってきている。
- また地域都市では人材ビジネスサービス事業者の数も少なく、支援の不足およびコスト高騰が生じていることから、**企業単位だけでなく地域単位での支援が重要**になっている。(≡面の支援の必要性)

02 経営支援機関の課題への対応

- 経営支援機関における支援力向上、支援範囲拡大に向けて令和5年に「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」を公表。
- 上記ガイドラインは、人材活用に関する課題を解消するために作成され、経営課題の裏に潜む人材需要を明らかにし、最適な人材を獲得～活用することで、経営課題の解決を試みる一連の流れを戦略的に計画するもの。
- 「経営戦略と人材戦略の一体的推進に挑む事業者を応援する」、「人材戦略の専門家がない経営支援機関でも活用できる」という特徴を持ち、ガイドラインに示される3ステップの手順を、中小企業・小規模事業者の経営者や人事責任者と経営支援機関が共に踏みながら、経営課題の背景にある本質的な課題を見だし、人材戦略の検討の輪を従業員にも広げていく羅針盤として活用することが可能となっている。

▼ 中小企業庁 中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン



参考資料

「2024年版 中小企業白書・小規模企業白書」
令和6年5月中小企業庁より

【テーマ⑱】中小企業・小規模事業者を支える支援機関

- ① 支援機関の活用効果は高く、支援機関は地域の中小企業にとって重要な存在。
- ② 支援機関の活用が広がり、相談内容が高度化する中で、支援機関の人員不足や支援ノウハウ・知見の不足が顕在化。他の機関との連携も含め、支援体制の強化が必要。

図1 事業者の8割以上が、支援機関を「頻繁に活用している」、「ある程度活用している」と回答

事業者における支援機関の活用状況



図2 支援機関を活用している事業者ほど利益は高い

2023年の営業利益の見通し（支援機関の活用状況別）

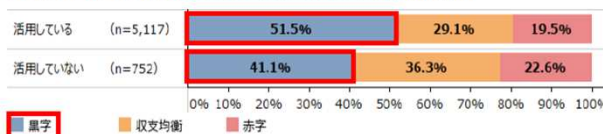


図3 「支援人員の不足」や「支援ノウハウ・知見の不足」が課題とされている

事業者に対して支援を行う際の課題（上位3項目）

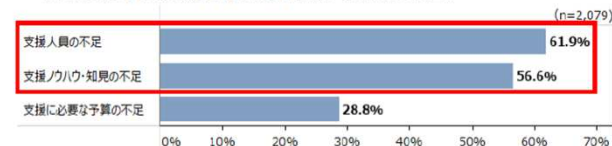
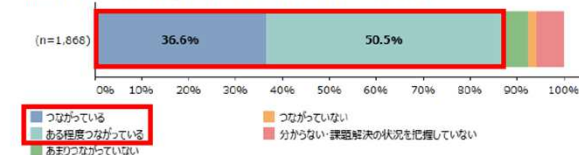


図4 支援機関の約9割が、他の支援機関との連携が経営課題の解決につながっていると回答

他機関との連携が経営課題全般の解決に与える効果



(図1、2) 資料：EYストラテジー・アンド・コンサルティング（株）「小規模事業者の事業活動に関する調査」（2023年12月）

(図3、4) 資料：EYストラテジー・アンド・コンサルティング（株）「中小企業支援機関の現状と課題に関する調査」（2023年12月）

(注) 1.ここでいう「支援機関」とは、商工会、商工会議所、よるず支援拠点、金融機関、税・法務関係士業、中小企業診断士、コンサルタント等の認定経営革新等支援機関等を指す。

2.図2について、ここでいう「活用している」とは、事業活動における支援機関の活用状況について、「頻繁に活用している」又は「ある程度活用している」と回答した事業者を指す。ここでいう「活用していない」とは、事業活動における支援機関の活用状況について、「どちらともいえない」、「あまり活用していない」又は「活用していない」と回答した事業者を指す。

3.図3について、複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

参考資料

「2024年版 中小企業白書・小規模企業白書」
令和6年5月中小企業庁より

【参考事例⑦】支援機関の支援能力向上に向けた取組

支援能力向上と支援機関同士の連携を図り、多様な課題に対応する支援機関

石川方部商工会広域連携協議会（福島県）

- 石川方部商工会広域連携協議会は、福島県石川郡の五つの商工会で構成されている。
- 同会の藤田達夫主任広域経営指導員は、事業者からの相談内容が多様化する中、組織としての支援能力の底上げや支援体制の強化が必要と考えていた。
- 2020年には、**経営指導員の業務を補助する経営支援員を対象とした研修**を実施。事業者の課題の把握につながる「対話と傾聴」や持続化補助金の相談・申請業務に関するスキル等を学んでもらったことで、**経営支援員の能力向上**が図られた他、**経営指導員がより高度な支援に集中**できるようになった。
- また、**外部の専門家とのネットワーク構築**にも注力。専門家と協議会の職員がチームを組み、事業者の課題解決につなげた案件も出ており、同会の**事業者に対して必要な支援を円滑に届けられる体制**を整えている。



藤田達夫主任広域経営指導員



研修会の様子

現場の支援機関の支援能力向上を支える広域機関

一般社団法人埼玉県商工会議所連合会（埼玉県）

- 一般社団法人埼玉県商工会議所連合会は、埼玉県内の事業者に対する経営面の支援活動を行う商工会議所の広域機関として、県内の広域課題や各商工団体が抱える困難案件の解決と職員の育成を実施している。
- **同会は、所属の広域指導員を中心として、県内の商工会議所を跨ぐ横断的なコーディネート**に取り組んでいることが特長。現場の商工会議所による支援先訪問に、**同会の広域指導員も同行**するなど、**実務を通じたノウハウの共有**等が、地域全体の**支援能力の向上**につながっている。

支援能力向上に外部研修を活用する支援機関

土浦商工会議所（茨城県）

- 土浦商工会議所は、経営相談を始め、講習会や各種イベントなど、地域経済の発展に取り組む支援機関。
- **一定以上の規模の企業支援へのノウハウが乏しい**という課題に対し、2022年に関東経済産業局が開始した**「OJT事業」**を活用。経営指導員らは課題設定型支援の手法を実践的に学んだ。
- 事業終了後には、関東経済産業局、茨城県県外支店を拠点とする**支援拠点を巻き込み、課題設定型支援の手法を学ぶグループワーク**を取り入れた**県内経営指導員研修カリキュラムを刷新**、更なる**支援能力の向上**に取り組んでいる。

03 経営支援における現場のご意見

現状・課題

若手スタッフにおける
専門ノウハウの不足

企業相談対応や経営支援に関する専門的なノウハウやツールが
若手スタッフにおいて不足している。

教育と実践のギャップ

職員向けの講習や研修はあるが、実際の業務での実践機会が不足している。

対人スキルと
コミュニケーション能力の向上

特に、初対面の相手とのコミュニケーションスキルや、
伝え方・聞き出し方に関するスキルが求められている。

サービスの質の底上げ

一貫したサービスレベルの向上と属人化の解消。

経営支援の具体的なツールの
必要性

特に小規模事業者に対する、実践的なサポートツールが必要。

人材育成と定着

企業が行う採用後の育成・定着のサポートが必要。

04

セミナー・ワークショップ企画のテーマ(ゴール)

『経営戦略・課題起点の採用』の解説

「経営支援機関の地域の中小企業等を支援する力を向上」のために、「経営戦略と人材戦略の一体的な推進」の概念および、経営課題の解決のための採用である『戦略・課題起点の採用』の解説

現場でのスキル向上

ニーズを引き出すためのコミュニケーション方法から、ロープレ研修までの現場で活用できるスキル向上

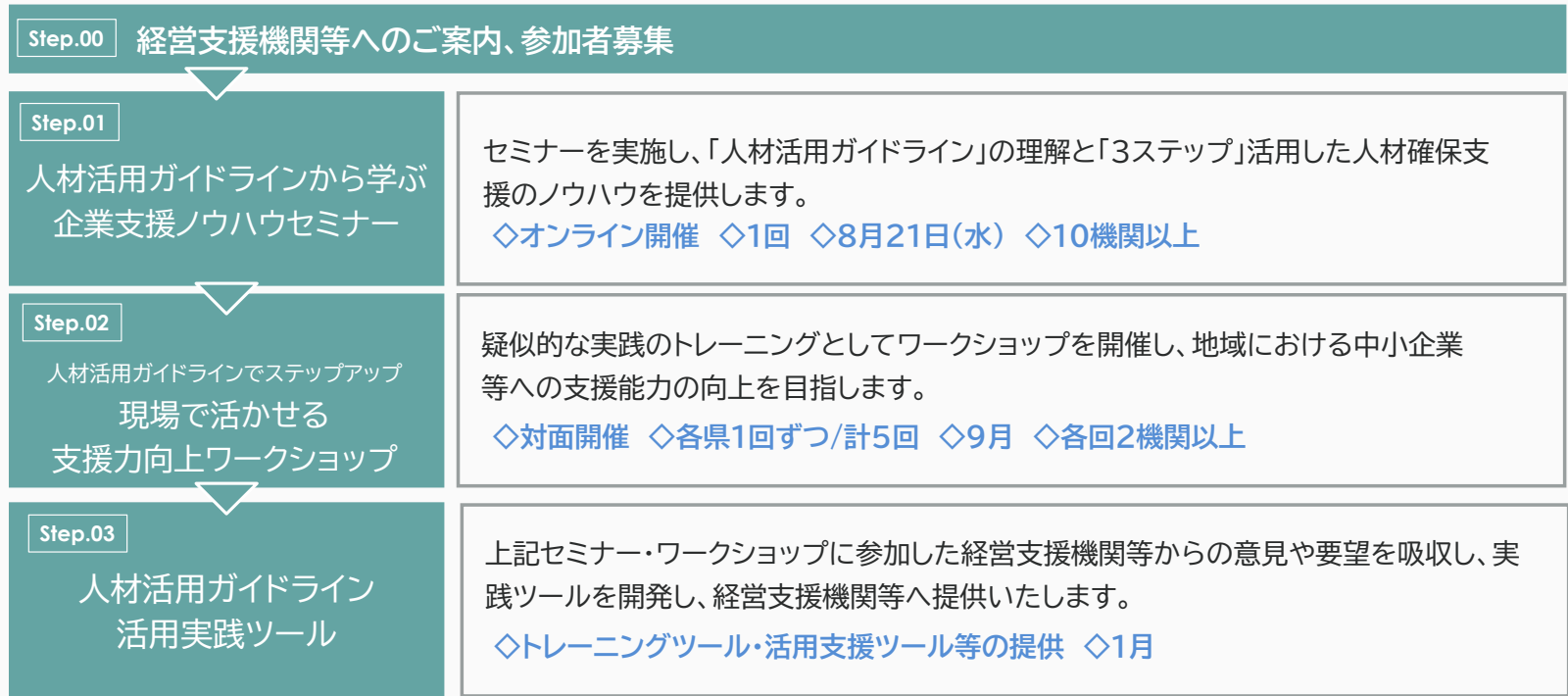
企業の人材定着支援

人口減少下における人材確保は、人材の採用以外に既存の従業員の離職を予防し、採用したい人材を定着させることも重要。仕組みや環境整備で支える必要があり、「働きやすさ」を高めていくことに意識を向けていくことが重要。

対象

経営支援機関等の担当者のうち、
経営者からの経営相談の対応経験を今後積んでいく方(若手の方)・ノウハウを学びたい方

05 企画の詳細



各地域の経営支援機関やNPO法人等の皆様へ

経営支援機関向けセミナー
 人材活用ガイドラインを使った
 企業の経営課題の
 解決ノウハウを
 学びませんか？ **参加無料**

中興経済産業局は、「人材活用ガイドライン」の普及を促して、経営支援機関等の経営課題と人材確保と人材確保の一体的解決、および中小企業等が、経営課題の解決が容易な方法で実現することを目的として、経営課題の解決に向けた人材確保のノウハウの提供を行います。本セミナーでは「人材活用ガイドライン」の活用に関するノウハウを紹介いたします。

日 時	2024年 8月21日 (水) 13:30～15:30	こんな方にオススメです
開催方法	オンライン開催 (Microsoft Teams使用)	経営支援機関等のご担当者様で、 経営者からの経営相談の対応経験が 今後積んでいく方(必ずしも)
対 象	製造業、卸売業、流通業、サービス業、建設業、農業・畜産業、林業・水産業、情報通信業、医療・福祉業、教育・研究開発業、その他	現場で活用できるスキルやノウハウ を学びたい方

●セミナーの目的

- 経営課題の解決が容易な方法で実現するための人材確保のノウハウの提供
- 経営課題の解決が容易な方法で実現するための人材確保のノウハウの提供
- 経営課題の解決が容易な方法で実現するための人材確保のノウハウの提供

●受講のメリット

- 経営課題の解決が容易な方法で実現するための人材確保のノウハウの提供
- 経営課題の解決が容易な方法で実現するための人材確保のノウハウの提供
- 経営課題の解決が容易な方法で実現するための人材確保のノウハウの提供

●講師・ファシリテーター紹介

中興経済産業局 経営支援課 課長 宮本 浩一
 中興経済産業局 経営支援課 課長 宮本 浩一






お申込み
 WEBフォームよりお申込みください。
 URL: https://www.met.go.jp/press/20240815001/001_01.html

お問合せ
 運営事務局 株式会社人材企画 山田・小林
 TEL: 062-228-0084
 Mail: info@toyota-aijpu-diversity.mei.go.jp
 〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

06

経営支援機関の ベネフィット

[セミナー受講のベネフィット]

- | | |
|--|---|
|  経営課題の整理・検討を起点とし、経営課題解決のための人材確保という観点で採用対象の人材像設定ノウハウ取得 |  採用ありきで検討を進めるのではなく、人材確保を目的とした“採用”以外の選択肢も視野に入れることの重要性理解 |
|  経営戦略と人材戦略の一体的な推進の重要性と合理性理解 |  経営者とコミュニケーションをとるうえでの会話のポイントやツールの活用方法について解説 |
-  所属機関の機能のみで解決することが難しい課題が発見され、他機関の協力を仰ぐあるいは連携する等の協業の必要性が生じた際の連携先としてサポート機関の紹介を行うと共に経営支援ツールや補助金・助成金等の活用も、必要な際に中小企業等へ紹介できるように、その全容の情報を提供

07

経営支援機関の

ベネフィット

[ワークショップ受講のベネフィット]

☑ ケーススタディーの使用により、3つのステップを用いた**経営者との対話をストーリーとして理解**ことができ、その流れとポイントの理解が可能

☑ ロールプレイングでは、弊社ベテランコンサルタントによる指導を行い、**人材ビジネス事業者レベルでの、アイズブレイク等を含む実践的周辺知識の提供**や、人材ビジネス事業者ならではの視点を提供

☑ ロールプレイングやディスカッションを、他機関の同じ立場の者同士で行うことで、**将来的な連携を視野に入れた関係構築**が可能

☑ 人材戦略構築ツールを筆頭に、活用実績のある**各種ツールを、対話のどこで使うか**といった、**効果的な対話の進め方を実践的に学ぶ**ことができ、**各種ツールの現場での活用方法を実際に経験**することが可能