

伴走支援の在り方検討会報告書（令和4年3月）概要

I 経営環境の変化が激しい時代における中小企業支援の在り方

1. 経営環境の変化が激しい時代における支援モデルの構築

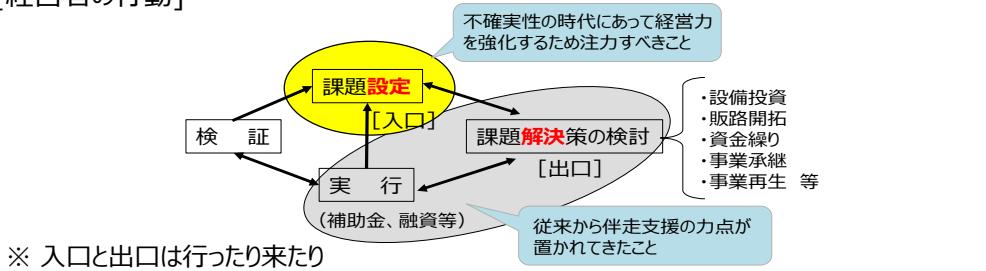
- 不確実性の高まり、不可逆的変化 → 唯一の正解は存在せず



2. 中小企業・小規模事業者に対する第三者の支援

- 従来の伴走支援は、補助金など政府等の支援ツールを届ける課題「解決」型に力点が置かれていた傾向あり。不確実性の時代は、「経営力そのもの」が問われるため、そもそも何を課題として認識・把握するかという課題「設定」型の伴走支援の重要性が増す。

[経営者の行動]



II 経営力再構築伴走支援モデルのフレームワーク

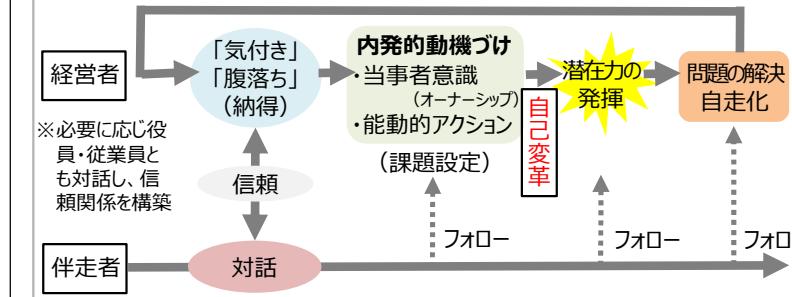
「経営力再構築伴走支援モデル」

[本モデルの概要]

- 以下①、②により、中小企業・小規模事業者の経営力を強化（経営力再構築）
- ①課題「設定」のための支援を強化すること（従来からの課題解決策の提供のみならず）
- ②経営改善・成長のためになすべきことに経営者が「腹落ち」することで潜在力を引き出すこと

(1) 「対話」を重視した支援モデル

- 経営者との対話を通じての信頼の醸成、経営者にとっての本質的課題の掘り下げが重要。これが経営者の腹落ちに繋がり、内発的動機づけが得られる。



(2) 支援モデルの3要素

- 要素1** 支援に当たっては対話と傾聴を基本的な姿勢とする
- 要素2** 経営者の「自走化」のための内発的動機づけを行い、潜在力を引き出す
- 要素3** 具体的な支援手法は自由であり多様であるが、相手の状況や局面によって使い分ける

事業の成長、持続的発展を目指す中小企業・小規模事業者に幅広く裨益

[本モデルの意義・可能性]

- ① 中小企業政策の浸透力の強化・裾野拡大 (成長、事業承継、経営改善等の成果に結びつく可能性の向上)
- ② 経営者、従業員という「人」への投資

III 経営力再構築伴走支援モデルの実践

1. 基本的な考え方

- 経営環境が大きく変化する時代において、より適切で、効果的な支援の在り方を体系的に整理しようという試みであり、いわば暗黙知となっている支援手法を形式知化したモデル。
- これが政策として組み込まれることになれば、「課題設定」「対話」という視点を前面に出して取り入れた、初めての産業政策であり、従来の中小企業政策のスコープを敢えて踏み越えたもの。

「国民運動」的に展開

支援人材の育成
+
全国展開の仕掛け

2. 支援人材の育成

- 全国展開に当たっては、当該支援スキルを実践できる人材の育成、拡大が急務。

中小機構における人材育成カリキュラム

中小企業診断士の理論政策更新研修

様々な支援人材の研修制度等を複層的に最大限活用

※同時にDX・CNなど最新の知識・知見、または人的ネットワークも重要

3. 全国展開の仕掛け

(1) 知見・ノウハウの発信、共有

- エッセンスを支援者に発信
- ケーススタディ、分析・PDCA

(2) インセンティブ付け

- 支援機関の評価指標の見直し
- 当該支援による課題設定を行った事業者への優遇措置

(3) 制度改正

- 中小企業・小規模事業者にかかる支援法体系の告示等の改正

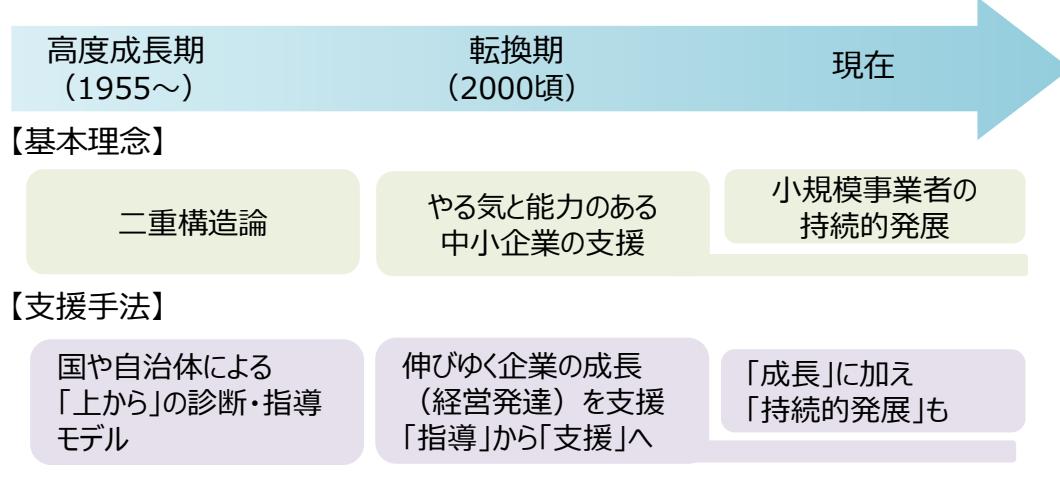
(4) 推進体制

- 関係団体の全国組織等からなる「推進協議会」を設置
- それぞれの機関の取組・連携
- 地方経済産業局
→地域未来牽引企業等に対する支援、官民合同チームを設置
- 地方自治体
→ようこそ支援拠点
→成長志向のある中規模中小企業に対する支援
- 中小企業基盤整備機構
- 商工団体（商工会、商工会議所、中小企業団体中央会）
- 地域金融機関等
- 土業等
- 中小企業庁
→司令塔的役割を果たすため、「経営力再構築伴走支援室」を設置

【参考資料 1】

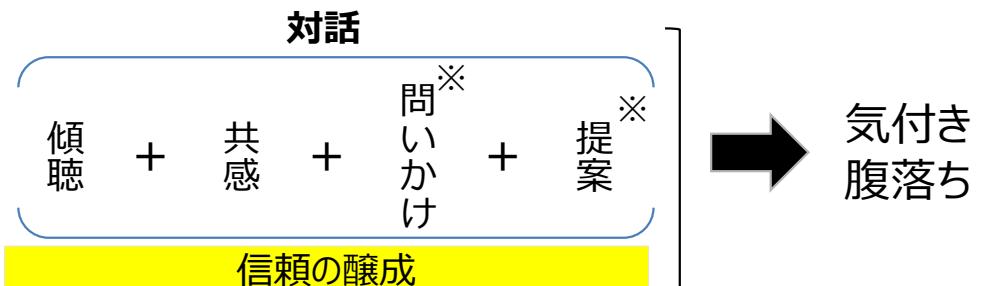
1. 中小企業政策における政策軸と支援手法 【第Ⅰ章】

- 中小企業、小規模事業者を巡る事業環境の変化による政策軸の変遷を経て、「成長」と「持続的発展」の両面を視野に入れ、全方位的な支援政策体系に至っている。



2. 対話と傾聴 【第Ⅱ章】

- 対話する際、相手の話をしっかりと聞き（傾聴）、相手の立場に共感し、聞き出した内容をベースに問い合わせを発することによって、相手の考えを言語化し、考えが整理されたところで提案を行う。相手の信頼感を十分に得ることが支援の大前提。



- ビジネス領域の学術研究における「コーチング」は、この「対話と傾聴」とほぼ同義。
- 「コーチング」とは、「本人が自分が抱える課題について内省し、自ら解決に取り組むよう導くやりとりの手法であり、主なスキルは傾聴と質問である」とされている。

3. 経営力再構築伴走支援のやり方（アプローチ法）【第Ⅱ章】

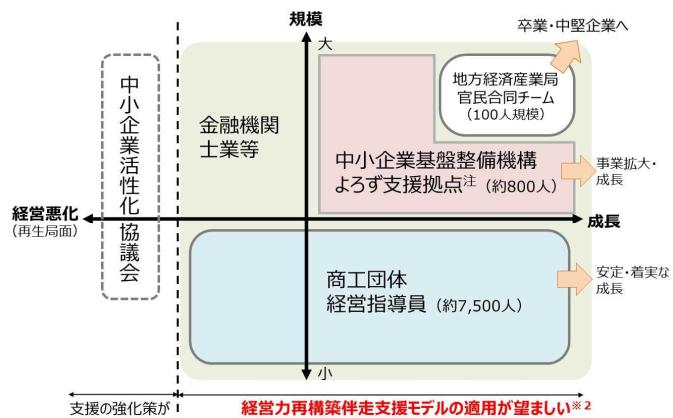
- これまで支援に当たり、対話は行われてきたが、不足している点や問題点を支援者が特定・指摘する方法（ギャップアプローチ（問題点検型アプローチ））が多かった。
- 経営力強化支援モデルの根幹は、対話スキルである。自己変革力を身につけ、自走を促し、企業の潜在力を引き出すことを目的に、対話型支援のやり方として、「傾聴型ギャップアプローチ」、「強み発見型アプローチ」が考えられる。
- 相手に応じていずれのアプローチが有効か見極めることが重要。

（アプローチ法の分類）

（アプローチ法の比較）

手法目的	点検を行う	対話・傾聴を行う
ギャップアプローチ（←経営難に直面する場合には引き続き有効） （問題点検型アプローチ）	問題点検型アプローチ	傾聴型ギャップアプローチ
対話型アプローチ	強み発見型アプローチ	強み発見型アプローチ

4. 各支援主体における支援対象者の規模、局面【第Ⅲ章】



*1 経営状態が悪化し、再生局面あるいはそれに近い状態にあって、時間的余裕がない中小企業に対しては「中小企業活性化パッケージ」による支援を行う。

*2 主に、①比較的健全に経営が行われていて、事業の成長・持続的発展を目指している企業・事業者や②経営改善が必要ではあるが一定の時間をかける余裕がある段階にある企業・事業者に対して有用なモデル。

注 一部のよろず支援拠点では、令和3年度から成長志向のある中規模中小企業に対する伴走支援を実施。今後、全国の拠点で実施予定。なお、従来より中小企業全般に対する相談対応は広く実施。

【参考資料2】

経営力再構築伴走支援によって経営力を向上させた企業の例

課題設定を行い経営を変革させていく上で、経営者は多くの壁に直面する。第三者による伴走支援によってそれらの壁を乗り越えることで自走化に導き、自己変革力の会得を促す。

自己変革への「5つの壁」



【事例2】B社（分析機器等製造業・茨城県）

※関東経済産業局官民合同チーム（経産局職員と公募で採用された民間経営支援専門家によるチーム）による支援事例

＜設定された課題＞

- 円滑な経営者の世代交代。成長を担う幹部人材の育成が不十分（「足りない」）。
- 属人的経営から組織的経営への移行が必要な現況への認識が希薄（「向き合わない」）。



＜支援アプローチ＞

- 新たに組成した後継者の取締役、工場長等の経営幹部候補による社内チームを組成し、課題を共有。
- 当該社内チーム主導での中期事業計画の策定を伴走支援。

＜生まれた事業上の変化＞

- 特定の取引先に依存する経営体質を改善し、その他企業からの売上げ比率を30%に高める中期計画を策定。
- 次世代経営チームの発意をきっかけに、事業再構築補助金を活用し、超微細加工装置の新規プロジェクトに着手。

【事例1】A社（精密部品加工業・埼玉県）

※埼玉県商工会議所連合会による支援事例

＜設定された課題＞

- 人の管理、資金繰り、設備投資、新規顧客開拓等の課題への対応は場当たり的（「見えない」）。
- 改革を進めようとすると、社員との軋轢が生じ（「付いてこない」）、創業経営者との間にも壁を感じる（「実行できない」）。



＜支援アプローチ＞

- 経営者の考えを傾聴し、尊重した上で、5年後の成長目標を社全体で共有し、重点経営課題を特定。
- 創業経営者と対話の機会を作り、現経営者との間に生じた壁の原因を特定。

＜生まれた事業上の変化＞

- 新たな組織デザインの構築、目標年商10億円達成に向けた投資戦略の実施等を通じ、2021年に目標年商を達成。同年、第二工場を建設。
- 新規取引を希望する顧客が増加し、コロナ不況の中でも增收増益を実現。

【事例3】C社（食品小売業・福島県）

※福島相双復興官民合同チームによる支援事例

＜設定された課題＞

- 全町が原発事故により避難対象となる中、仮設店舗で事業を縮小して営業。住民の帰還が進まず、スーパーの本格再開を逡巡。
- 住民が一定数戻らないと採算が取れない状況と、店が再開されないと生活の不便が解消されず住民の帰還が進まない、という「鶏と卵」の状態（「実行できない」）。



＜支援アプローチ＞

- 官民合同チームが事業者に対して、粘り強く対話を行い、「5つの壁」のうち、「③実行できない」を乗り越え、本格再開を決断。

＜生まれた事業上の変化＞

- スーパー再開もあって、住民の帰還が加速し、事業は計画以上の売上げを達成。早期に損益分岐点を超えた。
- 新たな商品開発等に、事業者家族が協力して対応し、事業者の動機付けが高まった。