

一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所

研究レポート No.001

約 300 社の地域企業と関わるなかで見えてきた
地域企業の「組織の現在地」
—さいたま市 SDGs 企業認証制度事務局での経験から—

【目次】

はじめに

本レポートについて

第1章 約300社の地域企業と関わるなかで見えてきたこと

— 地域企業の現場で感じた3つの示唆 —

第2章 なぜ、企業規模ではなく「組織の現在地」なのか

— 地域企業支援の新しい視点 —

第3章 あなたの会社も、このようなことで悩んでいませんか

— 現場で実際に聞こえてきた声 —

第4章 あなたの会社の「次の一歩」は何だろうか

— 地域企業「組織の現在地モデル」 —

第5章 支援は、「現在地」から始まる

— 地域企業支援に必要な視点 —

第6章 地域企業支援は、「企業を支援すること」ではない

— 地域全体の未来を支えるという視点 —

エピローグ 未来世代に、希望ある社会をつなぐために。

はじめに

地域企業を取り巻く経営環境は、大きく変化しています。人材不足、物価上昇、DX、人的資本経営、サステナビリティへの対応など、企業が向き合うべきテーマは年々増えています。その一方で、多くの地域企業では、限られた人材や時間の中で、「何から取り組めばよいのか分からない」という声を数多く耳にします。

私たちは昨年度、さいたま市 SDGs 企業認証制度の事務局として、約 300 社の地域企業と関わる機会をいただきました。そのなかで、企業の皆さまとの対話や事務局活動を通じて、さまざまな人・組織の課題に触れてきました。その中で感じたのは、企業ごとに課題は異なるものの、その背景には共通する「組織の状態」が存在するのではないかということでした。

本レポートでは、その気づきを「地域企業 組織の現在地モデル」として整理し、企業と支援者が共通の視点で対話するための一つの考え方としてまとめています。

企業を評価するためではありません。企業が、自社の現在地を知り、「次の一步」を考えるためのきっかけとなれば幸いです。

本レポートについて

本レポートは、「Sustainable Management Insights」シリーズの第 1 号として発行する研究レポートです。本シリーズでは、一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所が、地域企業との対話や実践を通じて得られた知見を整理し、地域企業の持続的な成長につながる視点や考え方を発信していきます。本レポートは、約 300 社の地域企業と関わるなかで、企業の皆さまとの対話や事務局活動を通じて見えてきた傾向をもとに作成しています。制度の成果報告や個別企業の評価を目的としたものではなく、地域企業支援を考えるための一つの視点として整理したものです。

本レポートの構成

- 第 1 章 約 300 社の地域企業と関わるなかで見えてきたこと
- 第 2 章 なぜ、企業規模ではなく「組織の現在地」なのか
- 第 3 章 現場で実際に聞こえてきた声
- 第 4 章 地域企業「組織の現在地モデル」
- 第 5 章 支援は、「現在地」から始まる
- 第 6 章 地域企業支援は、「企業を支援すること」ではない
- エピローグ 未来世代に、希望ある社会をつなぐために。

企業、行政、金融機関、支援機関など、地域企業に関わる多くの皆さまに、本レポートが対話のきっかけとして活用されることを願っています。

第1章

約300社の地域企業と関わるなかで見えてきたこと

—地域企業の現場で感じた3つの示唆—

はじめに

地域企業を取り巻く経営環境は、大きく変化しています。

少子高齢化による人材不足、物価上昇への対応、デジタル化やDXへの対応、働き方の多様化、さらにはサステナビリティや人的資本経営への関心の高まりなど、企業が向き合うべきテーマは年々広がっています。

その一方で、多くの中小企業では、経営者や管理職が営業、採用、人材育成、業務改善など幅広い役割を担っており、新たな取り組みに十分な時間や人材を確保することが難しいという現実があります。

私たちは昨年度、さいたま市 SDGs 企業認証制度の事務局を受託し、約300社の地域企業と関わる機会をいただきました。

制度の運営だけではなく、企業からの相談対応、アンケートの実施、交流会やセミナーの企画・運営、認証企業への情報発信などを通じて、多くの経営者や担当者の皆さまと対話することができました。

本レポートは、その活動を通じて私たちが現場で感じたこと、そして地域企業支援のあり方について考える中で得られた気づきを整理したものです。

なお、本レポートは、制度の成果報告や個別企業の評価を目的としたものではありません。

約300社の地域企業と関わるなかで、企業の皆さまとの対話や事務局活動を通じて見えてきた共通の傾向をもとに、地域企業への支援を考えるための一つの視点としてまとめています。

私たちが最初に考えていたこと

事務局業務を開始した当初、私たちは企業ごとに抱える課題は大きく異なると考えていました。

業種が違えば、課題も違う。企業規模が違えば、経営課題も違う。創業間もない企業と長い歴史を持つ企業では、当然、求められる支援も違う。そのため、それぞれの企業に合わせた支援が必要になるだろうと考えていました。

実際、この考え方自体は間違っていなかったと思います。

しかし、多くの企業と対話を重ねるにつれて、別の共通点に気づき始めました。一見すると異なる課題の背景には、共通するパターンがあるのではないかと。そして、その違いは業種や企業規模だけでは説明できないのではないかと。この疑問が、本レポートをまとめるきっかけとなりました。

示唆①

「人」の課題は、多くの企業に共通していた

制度名に「SDGs」と付いていることから、当初は環境への取り組みや社会貢献活動に関する相談が多いのではないかと考えていました。もちろん、そのようなテーマもありました。

しかし、実際に多く聞かれたのは、「人」に関する課題でした。

例えば、

- 採用が難しい。
- 採用しても定着しない。
- 人材確保のために給与を上げたいが、簡単には上げられない。
- 若手を育成する時間が確保できない。
- 管理職が育たない。
- 1on1 や面談を始めたものの、十分に機能していない。
- 社員同士のコミュニケーションが以前より減っている。
- 将来のリーダーをどのように育てればよいか分からない。

表面的には異なる悩みに見えますが、その多くは「人」に関する課題でした。

私たちは、この経験を通じて改めて感じたことがあります。人の課題は、人事部門だけの課題ではありません。採用、定着、育成、管理職、組織づくり。そのすべてが、企業の持続的な成長を左右する経営課題であるということです。

示唆②

同じ「人」の課題でも、企業によって優先順位は異なっていた

一方で、さらに企業との対話を重ねる中で、ある違和感を持つようになりました。

「人」に関する課題が多く聞かれる一方で、企業によって最優先となるテーマがまったく異なっていたのです。ある企業では、「まずは採用できること」が最優先でした。別の企業では、「採用よりも、今いる社員に長く働いてもらうこと」が重要でした。さらに別の企業では、「管理職が育たなければ組織が回らない」という課題を抱えていました。また、人的資本経営やエンゲージメント、理念浸透など、組織全体の価値向上に取り組む企業もありました。

つまり、「人」というテーマは共通していても、その中身や優先順位は企業によって大きく異なっていたのです。ここで私たちは、一つの問いを持つようになりました。

「どの施策が良いか」を考える前に、その企業は今どのような状態にあるのかを理解することが重要なのではないか。

この問いが、本レポート全体を貫く出発点となっています。

示唆③

企業規模ではなく、「組織の現在地」を見る

企業の課題を整理していく中で、一つの仮説にたどり着きました。企業の課題は、企業規模だけでは説明できないということです。社員 20 名でも、自律的に組織が運営されている企業があります。一方で、社員 100 名を超えていても、経営者への依存度が高く、人材育成や権限移譲が十分に進んでいない企業もあります。つまり、企業の現在の課題を決めているのは、「企業規模」ではなく、「組織の現在地」ではないか。

この考え方に立つと、採用、定着、管理職育成、人的資本経営、DX、SDGs といったテーマも、それぞれ独立した課題ではなく、組織の現在地によって優先順位が変わる経営課題として整理することができます。もちろん、企業を三つや四つの型に単純に分類できるものではありません。しかし、多くの企業と対話する中で、組織の状態と経営課題には一定の傾向が見られました。

私たちは、その傾向を整理し、企業と支援者が対話するための共通言語として、「地域企業 組織の現在地モデル」を考えるようになりました。

このレポートでお伝えしたいこと

本レポートは、企業を評価するためのものではありません。また、「どの段階が優れている」「どの企業が進んでいる」といった評価を行うものでもありません。私たちがお伝えしたいのは、極めてシンプルな考え方です。

企業には、それぞれの「組織の現在地」があり、その現在地によって、優先すべき課題や取り組みは異なる。

この視点を持つことで、採用、管理職育成、人的資本経営、DX、SDGs といったテーマを、それぞれ個別に考えるのではなく、企業の成長プロセスの中で整理することができます。

そして、地域企業への支援もまた、一律の支援ではなく、その企業の現在地を理解し、今必要な一歩を共に考える伴走型の支援へと変わっていく必要があると考えています。

次章では、この考え方をもとに整理した「地域企業 組織の現在地モデル」の基本的な考え方についてご紹介します。

第2章

なぜ、企業規模ではなく「組織の現在地」なのか

— 地域企業支援の新しい視点 —

「正しい施策」は、本当にあるのだろうか。

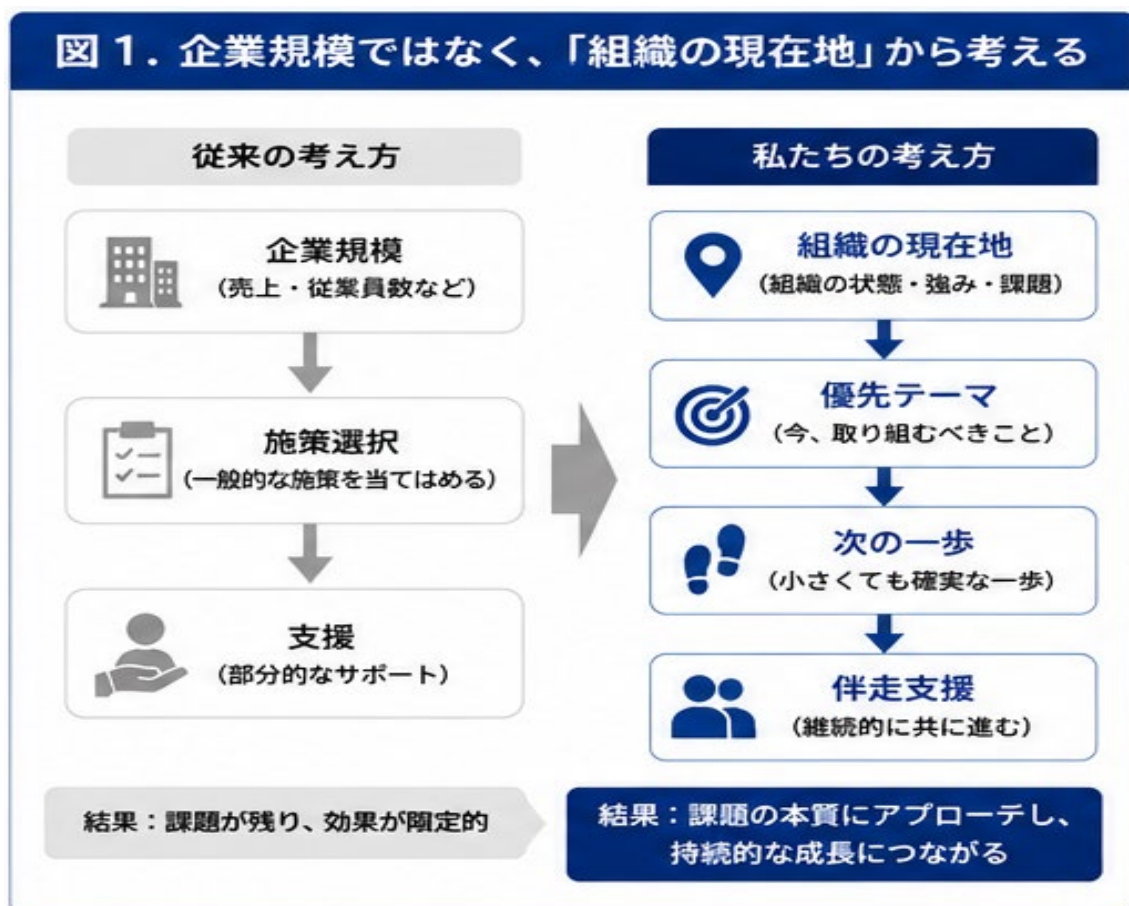
近年、地域企業にはさまざまな支援策が用意されています。採用支援、人材育成、DX、人的資本経営、SDGs、健康経営、リスクリング。いずれも、企業の持続的な成長にとって重要なテーマです。しかし、地域企業と対話を重ねる中で、一つの疑問を持つようになりました。

「どの企業にも当てはまる正しい施策」は、本当に存在するのだろうか。

同じ研修を実施しても、大きな成果につながる企業があります。一方で、思うような変化につながらない企業もあります。同じ制度を導入しても、現場に定着する企業と、形だけで終わる企業があります。その違いは、どこから生まれるのでしょうか。

私たちは、その答えは「施策の良し悪し」だけでは説明できないと考えるようになりました。

私たちが着目したのは、企業規模ではなく、「組織の現在地」でした。



(出典：一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所 作成)

地域企業と対話を振り返ると、企業から寄せられる相談は実にさまざまでした。採用が難しい、採用しても定着しない、管理職が育たない、1on1 が形だけになっている、SDGs が社内に浸透しない、人的資本経営に取り組みたい。一見すると、それぞれ別の課題に見えます。しかし、次第に、これらを個別の課題として捉えるのではなく、「その企業が今どのような状態にあるのか」という視点で見るようになりました。

すると、不思議なことが見えてきました。採用の課題だと思っていた企業では、実際には管理職が育っていないことが背景にありました。SDGs が浸透しない企業では、理念や経営方針が日常業務と結び付いていないことが背景にありました。管理職育成に悩む企業では、評価制度や役割分担が十分に整理されていないこともありました。

つまり、表面に現れている課題の奥には、その企業ならではの組織の状態が存在していたのです。

「組織の現在地」とは、組織の文脈を理解すること

私たちは、この組織の状態を「組織の現在地」と呼ぶことにしました。ここでいう現在地とは、企業を評価したり、ランク付けしたりするものではありません。私たちが考える「組織の現在地」とは、その企業が置かれている組織の文脈を理解し、今、最も優先すべきテーマを考えるための視点です。

企業には、それぞれ異なる歴史があります。経営者の想いも違います。組織文化も違います。だからこそ、同じ「採用」という課題であっても、その背景は企業ごとに異なります。課題だけを見るのではなく、その背景にある組織の文脈を見る。それが、「組織の現在地」という考え方です。

「現在地」は、次の一步を考えるためにある

現在地という言葉を選んだ理由があります。現在地とは、評価ではありません。出発点です。登山では、現在地を確認するのは、自分を評価するためではありません。目的地までのルートを考えるためです。企業も同じです。採用を優先すべき企業もあります。人材定着に力を入れるべき企業もあります。管理職育成を進めるべき企業もあります。人的資本経営に取り組む段階にある企業もあります。どれが正しいということではありません。

重要なのは、「今、この企業にとって最も優先すべきテーマは何か」ということです。そして、そのテーマが明確になって初めて、「次の一步」が見えてきます。

地域企業支援も、「現在地」から始まる

私たちは、地域企業支援も同じだと考えています。企業に研修を提供すること、制度を導入すること、新しい考え方を伝えること、それ自体が目的ではありません。その企業の現在地を理解し、今、その企業にとって最も必要な一步を共に考える。その積み重ねが、企業の持続的な成長につながります。

だからこそ、企業規模ではなく、「組織の現在地」から考えるという視点を提案したいのです。

私たちが目指す伴走支援

私たちが目指す支援は、企業を評価することではありません。また、万能な正解を示すことでもありません。企業ごとに異なる現在地を理解し、その企業にとっての「次の一歩」を一緒に考えること。それが、私たちが考える伴走支援です。

地域企業との対話を通じて、私たちはその重要性を実感してきました。そして、この考え方は、企業だけではなく、行政、金融機関、支援機関など、地域企業に関わるすべての人に共通する視点になると考えています。

次章に向けて

ここまで、「組織の現在地」という考え方をご紹介しました。では、自社の現在地はどのように考えればよいのでしょうか。そして、今、自社にとって最も優先すべきテーマとは何なのでしょう。次章では、一つの問いから始めます。

あなたの会社は、どこにいるだろうか。

第3章

あなたの会社も、このようなことで悩んでいませんか。

— 現場で実際に聞こえてきた声 —

現場で聞こえてきたのは、「特別な悩み」ではありませんでした。

地域企業と対話する中で、多くの相談や悩みを伺いました。その内容は企業ごとに異なります。業種も違えば、企業規模も違います。置かれている環境も違います。

しかし、不思議なことに、経営者や担当者の皆さまから聞こえてくる言葉には、共通するものがありました。それは、どれも決して特別な悩みではなく、多くの地域企業が日々向き合っている現実だったということです。ここでは、その中でも特に多く聞かれた声をご紹介します。企業から聞こえてきた声を整理すると、一見別々に見える課題は、実は「人」を中心につながっていました。



（出典：一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所 作成）

「人が集まらない。」

最も多く耳にした声の一つが、採用に関する悩みでした。

「募集しても応募が来ない。」

「ようやく採用できても、数年で辞めてしまう。」

「人材確保のために給与を上げたいが、簡単にはできない。」

人材不足は、多くの企業に共通する課題でした。しかし、対話を続ける中で見えてきたのは、「採用」の悩みだけではありませんでした。

「育てる時間がない。」

「管理職がプレイヤー業務で手一杯になっている。」

「教育したい気持ちはあるが、時間が取れない。」

「研修を実施したいが、何の研修をしたら良いのか分からない。」

人材育成の必要性は理解していても、日々の業務を優先せざるを得ない。その結果、「育成したいが育成できない」という状態に陥っている企業も少なくありませんでした。

「管理職のアップデート（またはリスキリング）ができていない。」

「管理職が育成よりも自分の業務を優先せざるを得ない。」

「1on1 や面談を始めたが、形だけになっている。」

「キャリアについて話す時間が十分に取れない。」

こうした声も、企業との対話の中で聞かれました。管理職は、組織を支える重要な存在です。しかし、管理職自身にも余裕がない。その結果、人材育成や対話の時間が確保できないという状況が生まれていました。

「経験が、次の世代へつながらない。」

シニア人材についても、企業との対話の中で課題として挙げられました。

「経験豊富な社員がいるが、その知識が組織に残らない。」

「若手とのコミュニケーションが難しい。」

「シニア自身も、自分の役割に悩んでいる。」

人材不足が進む中で、シニア人材は企業にとって大きな資産です。一方で、その経験を組織全体の力へ変えていくことに課題を感じている企業もありました。

「制度を作っても、現場が変わらない。」

SDGs や人的資本経営への関心は高まっています。

一方で、

「社内に浸透しない。」

「日常業務とのつながりが見えない。」

「担当者だけが頑張っている。」

という声も数多く聞かれました。制度や仕組みを導入することと、それが現場に根付くことは、必ずしも同じではありません。

「何から始めればよいのか分からない。」

そして、最も印象に残っている言葉があります。

それは、

「必要なのは分かっている。でも、何から始めればよいのか分からない。」

という声です。採用も重要、育成も重要、管理職も重要、人的資本経営も重要、SDGsも重要、どれも間違いではありません。しかし、多くの企業では、人も時間も予算も限られています。だからこそ、すべてを同時に進めることはできない。この現実がありました。

私たちが考え始めたこと

これらの声を整理していく中で、あることに気付きました。

企業ごとに聞こえてくる言葉は違います。しかし、その背景には共通点がありました。採用の悩み、育成の悩み、管理職の悩み、理念浸透の悩み。どれも独立した問題ではなく、その企業が今どのような状態にあるかによって表れているのではないかと。つまり、表面に見えているのは「課題」ですが、本当に理解すべきなのは、組織の現在地なのではないかと。私たちは、そのように考えるようになりました。

次章では、「現在地」を整理してみます。

では、「組織の現在地」とは、どのように考えればよいのでしょうか。

地域企業との対話を通じて見えてきた傾向をもとに、企業の現在地を大きく三つに整理しました。

もちろん、すべての企業を三つに分類できるわけではありません。

しかし、この考え方を持つことで、「今、自社にとって最も優先すべきテーマは何か。」を整理しやすくなります。

次章では、「地域企業 組織の現在地モデル」をもとに、その考え方をご紹介します。

第4章

あなたの会社の「次の一步」は何だろうか。

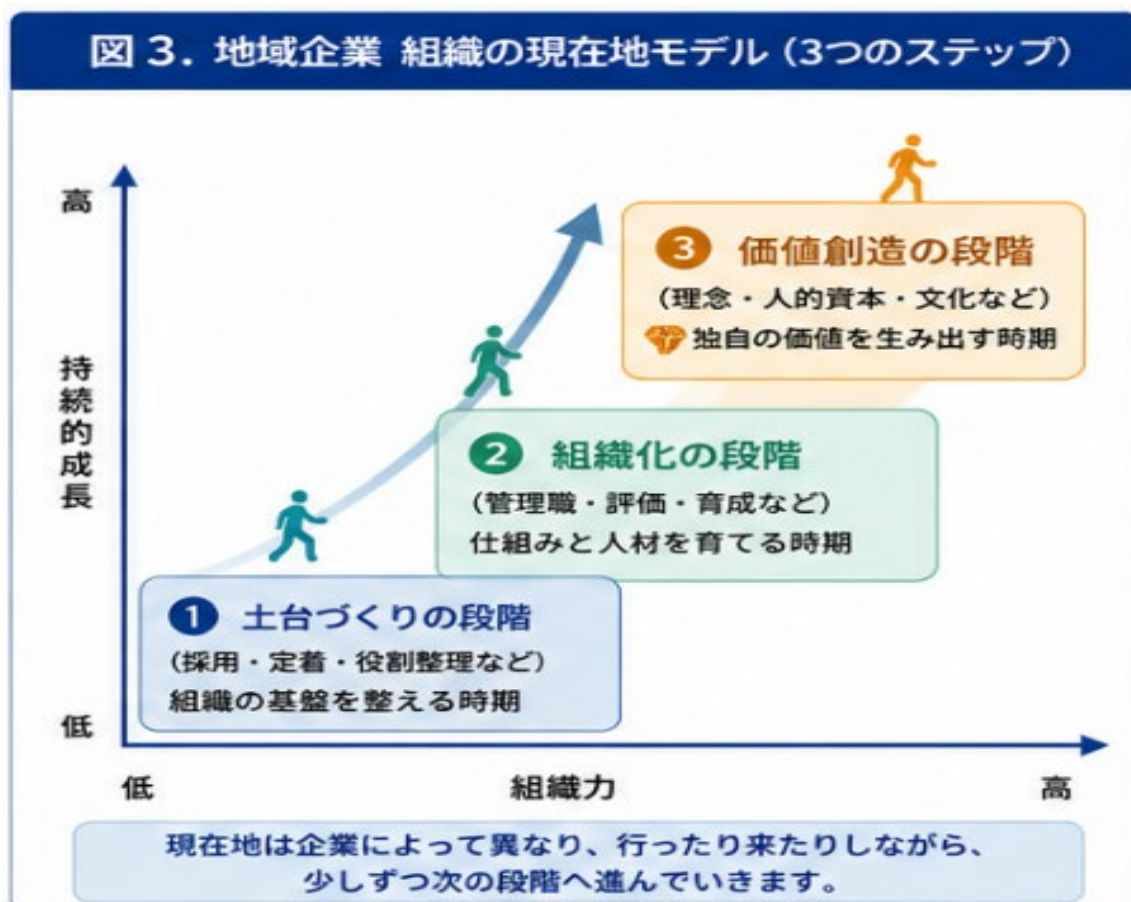
― 地域企業「組織の現在地モデル」 ―

「現在地」を知る目的は、評価することではありません。

ここまで、「組織の現在地」という考え方をご紹介してきました。ここで改めてお伝えしたいことがあります。

私たちは、このモデルを使って企業を評価したいわけではありません。「第一だから未熟」「第三だから優れている」という考え方ではありません。企業には、それぞれの歴史があります。事業環境も違います。経営者の想いも違います。だからこそ、**今、その企業にとって何が最も重要なのか。**それを考えるために、このモデルがあります。

三つの「現在地」



(出典：一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所 作成)

このモデルの読み方

- ✓ 第一・第二・第三は優劣ではありません。
- ✓ 一つの企業の中に複数の現在地が存在することがあります。
- ✓ 部門ごとに現在地が異なることもあります。
- ✓ このモデルは「分類」ではなく、「次の一步」を考えるための共通言語です

第一の現在地

組織の土台づくり期

このような状態はありませんか。

- 採用が思うように進まない。
- 入社しても定着しない。
- 経営者が多くの判断を担っている。
- 人材育成まで手が回らない。
- 業務が属人化している。

この段階では、企業として成長しようという意欲はあっても、人材や時間に余裕がなく、「目の前の業務」を回すことが最優先になります。そのため、新しい制度や取り組みを導入しても、現場へ十分に浸透しないことがあります。

今、優先したいテーマ

- 採用
- 定着
- 業務の見える化
- 役割整理
- 基本的な育成の仕組みづくり

次の一步

まずは、組織の土台を整えることです。新しい施策を増やすことよりも、「人が安心して働き続けられる環境」をつくるのが、その後の成長につながります。

第二の現在地

組織化・自立期

このような状態はありませんか。

- 管理職がプレイヤー業務に追われている。
- 部門ごとの動きになっている。
- 評価制度はあるが十分に活用されていない。
- 1on1 や面談が形だけになっている。
- 経営者に判断が集中している。

この段階では、採用や定着だけではなく、「組織として機能すること」が重要になります。管理職の役割が大きくなり、組織運営の質が企業全体へ影響し始めます。

今、優先したいテーマ

- 管理職育成
- キャリア支援
- 評価制度の運用
- 権限移譲
- 部門間連携

次の一歩

制度を増やすことではなく、人を育てる仕組みを組織へ定着させること。ここが次の成長につながります。

第三の現在地

持続的成長・価値創造期

このような状態はありませんか。

- 人材育成が日常業務に組み込まれている。
- 管理職が組織づくりへ時間を使っている。
- 理念や経営方針が現場へ浸透している。
- 社員同士の対話が活発である。
- 新しい挑戦へ取り組む余力が生まれている。

この段階では、「組織を維持すること」から、「組織の価値を高めること」へ重点が移ります。企業文化や理念、人的資本経営なども、この段階で初めて本来の力を発揮します。

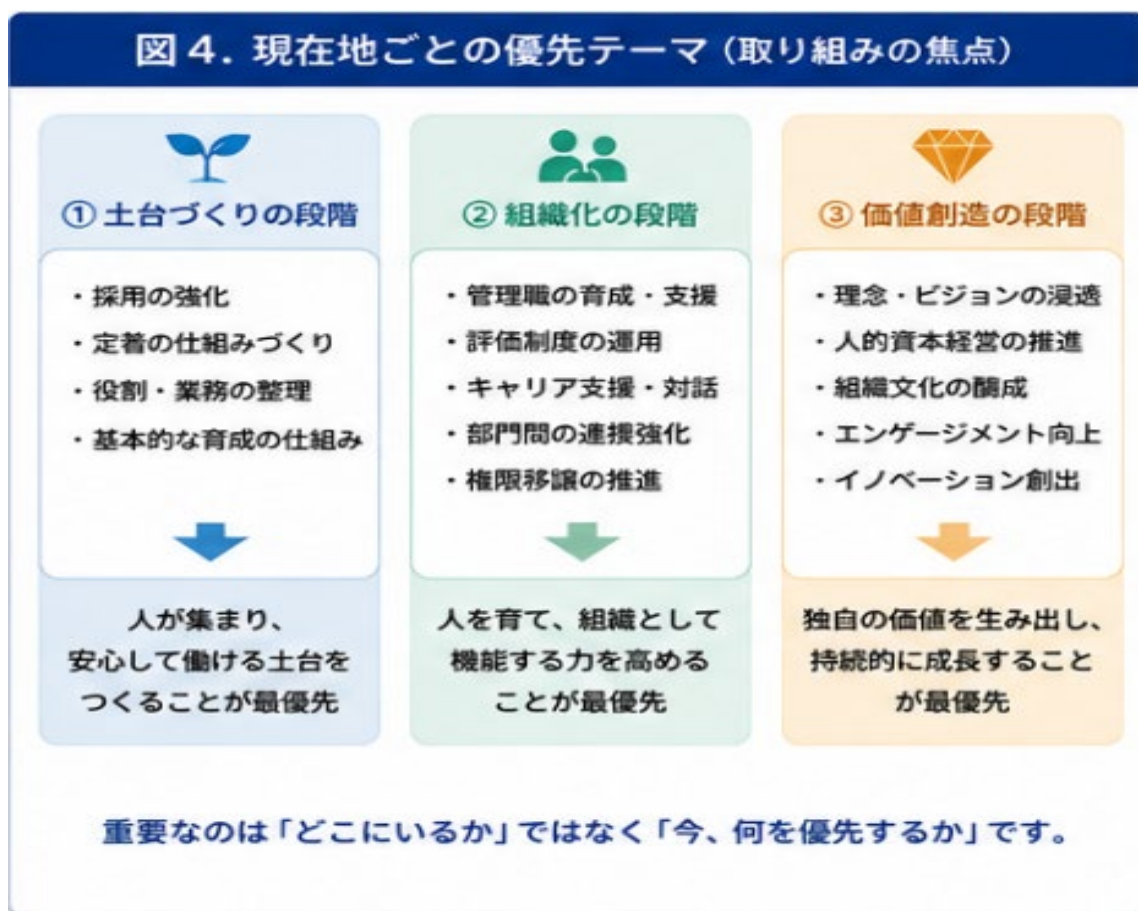
今、優先したいテーマ

- 人的資本経営
- 組織文化の醸成
- 理念浸透
- エンゲージメント向上
- 次世代リーダー育成
- イノベーション・新規事業

次の一歩

企業の強みを組織全体の力へ変え、地域や社会への価値創出へつなげていくことです。

図 4. 現在地ごとの優先テーマ（取り組みの焦点）



（出典：一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所 作成）

現在地は、「移る」ものです。

ここで重要なのは、企業はずっと同じ現在地にいるわけではないということです。採用が安定すれば、次は育成がテーマになります。育成が進めば、次は組織づくりがテーマになります。組織が自律的に動き始めれば、次は企業文化や価値創造がテーマになります。

つまり、**現在地は、企業の成長とともに変化します。**

だからこそ、このモデルは一度診断して終わるものではありません。企業の変化に合わせて、何度でも現在地を確認し、次の一步を考えるためのものです。

大切なのは、「どこにいるか」ではなく、「どこへ進むか」。

この章では、三つの現在地をご紹介しました。しかし、本当に大切なのは、「第一なのか、第二なのか。」ではありません。大切なのは、**今、自社にとって最も優先すべきテーマは何か。**そして、**次の一步は何か、**です。

私たちは、この問いを経営者、管理職、そして支援者が共有することで、地域企業への支援はもっと実践的で、一社一社に寄り添ったものになると考えています。

次章では、この考え方をもとに、「現在地」に応じた支援のあり方について整理していきます。

第5章

支援は、「現在地」から始まる。

— 地域企業支援に必要な視点 —

同じ支援が、すべての企業に最適とは限らない。

企業との対話や事務局活動を通じて私たちが繰り返し耳にしたのは、「何から始めればよいのか分からない。」という声でした。採用、人材育成、管理職、人的資本経営、SDGs——重要なテーマは数多くあります。しかし、人も時間も限られる中で、**どれを優先すべきか整理できず、取り組みが前へ進まない企業も少なくありませんでした。**だからこそ、私たちは「何を支援するか」よりも前に「その企業は今どのような現在地にいるのか」を整理することが重要だと考えるようになりました。

現在地が違えば、優先順位も変わる。

例えば、採用が最優先の企業があります。一方で、管理職育成が最優先の企業もあります。さらに、企業文化づくりや人的資本経営へ取り組む段階にある企業もあります。どれも重要です。しかし、同時に最優先にすることはできません。だからこそ、「**今、この企業にとって最も優先すべきテーマは何か。**」を整理することが重要だと考えています。

「正しい支援」ではなく、「今、必要な支援」。



地域企業支援では、「**良い施策**」を探したくなります。

しかし、本当に重要なのは、その施策が優れているかではありません。**今、その企業に合っているか、です。**

同じ管理職研修でも、組織化が進み始めた企業では大きな成果につながるかもしれません。一方で、採用や定着が最優先の企業では、まず働きやすい環境づくりや役割整理が必要かもしれません。

つまり、支援の価値は、内容だけではなく、**提供するタイミング**によっても変わります。

（出典：一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所 作成）

支援とは、「答え」を渡すことではない。

地域企業との対話を通じて、一つのことを強く感じました。

経営者の皆さまは、答えを求めているようでいて、本当に求めているのは、**自社に合った一歩**でした。採用を優先すべきか、管理職育成を優先すべきか、SDGs へ取り組むべきか、人的資本経営を進めるべきか。その順番を、一緒に整理すること。それが支援の役割ではないでしょうか。

私たちが考える伴走支援

「伴走支援」という言葉をよく耳にします。しかし、伴走とは、企業の隣を歩くことだけではないと考えています。

まず、現在地を一緒に確認する。そして、今、最も優先すべきテーマを整理する。最後に、その企業にとっての次の一歩を共に考える。このプロセスそのものが、伴走なのではないでしょうか。

地域企業支援は、「施策中心」から「企業中心」へ。

これまでの地域企業支援は、どうしても施策が中心になりがちでした。新しい制度、新しい補助金、新しい研修。もちろん、それらは重要です。しかし、その前に、その企業自身を理解すること。

私たちは、これからの地域企業支援は、**施策中心ではなく、企業中心**であるべきだと考えています。そして、企業中心とは、企業規模ではなく、「**組織の現在地**」から考えることだと考えています。

私たちが提案したいこと

この研究レポートでご紹介した「地域企業 組織の現在地モデル」は、企業を分類するためのものではありません。また、評価するためのものでもありません。地域企業と支援者が、同じ視点で対話するための**共通言語**です。

現在地を理解する。

優先すべきテーマを整理する。

次の一歩を考える。

その積み重ねが、地域企業の持続的な成長につながると、私たちは考えています。

第6章

地域企業支援は、「企業を支援すること」ではない。

— 地域全体の未来を支えるという視点 —

地域企業の課題は、一社だけの課題ではありません。

地域企業と向き合う中で、多くの経営者や担当者の皆さまと対話する機会をいただきました。

採用、人材育成、管理職、人的資本経営、SDGs。

相談内容は企業によって異なります。しかし、それぞれの課題は、その企業だけに留まるものではありませんでした。人が育たないことは、企業だけの問題でしょうか。人が定着しないことは、その企業だけの問題でしょうか。地域企業が人材不足で成長できないことは、地域全体にも影響を及ぼします。つまり、地域企業の課題は、地域の課題でもあるのです。

地域企業の成長は、一社だけでは実現できません。

企業は努力しています。行政も支援しています。金融機関も伴走しています。支援機関もさまざまな取り組みを行っています。それでも、多くの企業では、「何から始めればよいのか。」という悩みが続いています。その理由の一つは、企業と支援者が、同じ現在地を見ていないことにあるのではないかと考えています。

だからこそ、まず現在地を共有する。そして、今、最も優先すべきテーマを整理する。この対話から支援を始めることが重要ではないでしょうか。

地域企業支援は、「伴走」である。

私たちは、この研究レポートで「組織の現在地」という考え方をご紹介します。

しかし、本当にお伝えしたいことは、モデルそのものではありません。

企業を理解すること。企業に寄り添うこと。企業と一緒に次の一步を考えること。

それこそが、地域企業支援の本質ではないでしょうか。支援とは、正解を示すことではありません。企業ごとに異なる現在地を理解し、その企業らしい成長を支えること。

私たちは、そのような伴走型の支援が、これからますます重要になると考えています。

「組織の現在地」は、企業と支援者をつなぐ共通言語。

企業は、自社の現在地を知る。支援者は、企業の現在地を理解する。行政は、企業の現在地に応じた支援を考える。金融機関は、企業の現在地を踏まえて伴走する。

このように、「組織の現在地」は、企業だけの考え方ではありません。地域企業に関わるすべての人が共有できる、**共通言語**になり得ると、私たちは考えています。



（出典：一般社団法人さいたまサステナブル経営研究所 作成）

地域企業への支援は、「何を提供するか」だけではなく、「誰に、いつ、どのように届けるか」という視点が、これまで以上に重要になるでしょう。企業規模だけではなく、組織の現在地を見る。課題だけではなく、その背景を見る。正解を示すのではなく、次の一步を共に考える。

私たちは、このような支援のあり方が、これからの地域企業支援に必要なだと考えています。

エピローグ

未来世代に、希望ある社会をつなぐために。

約 300 社の地域企業と関わる中で、私たちは多くのことを学びました。

企業には、それぞれ異なる課題があります。

しかし、その課題を乗り越えようと努力する経営者や社員の皆さまの思いには、多くの共通点がありました。

「より良い会社にしたい。」

「社員が長く活躍できる会社にしたい。」

「地域に必要とされる企業であり続けたい。」

そうした思いは、多くの企業に共通していました。だからこそ、私たちは企業を比較したいのではありません。企業を評価したいのでもありません。その企業が今どこにいるのかを理解し、次の一歩を一緒に考えたい。そうした一步一步の積み重ねが、企業の持続的な成長につながり、地域の活力につながり、未来世代へ、希望ある社会をつないでいく。地域企業への支援とは、企業の成長を支えることではありません。

人が育ち、

組織が育ち、

企業が育ち、

地域が育ち、

その先にいる未来世代へ、

希望ある社会をつないでいくこと。

私たちは、その一歩を地域企業の皆さまと共につくっていきたいと考えています。