

「生産性向上支援センター」のご紹介

2026年1月

中小企業庁 経営支援部 生産性向上支援室

「生産性向上支援センター」とは

- 「生産性向上支援センター」とは、人手不足などの課題に直面する中小企業の皆さまが、生産性向上に取り組めるよう、国が全国の「よろず支援拠点」内に設置する公的支援組織です（2026年4月1日新規オープン予定）。
- 生産性向上のプロ（サポーター）が、無料で、複数回、中小企業の皆さまの現場に訪問し、徹底して伴走します。
- 業務の見える化、ムリムラムダの削減、作業の標準化、導線の効率化、デジタル活用、省力化投資の検討など、状況に応じた最適な一歩を一緒に考えます。さまざまな規模・業種の中小企業の皆さまの活用をお待ちしています。

ポイント💡

01 生産性向上のプロがアドバイス

生産性向上に関する知識・経験が豊富なサポーターが専門性の高いアドバイスを提供します。

02 無料で複数回の現場訪問

「相談に行く余裕も時間もない・・・」→大丈夫です。何度でも、無料で、サポーターが現場訪問します。

03 国の補助金における加点（予定）

センターの支援を受けると、省力化投資補助金（一般型）の採択審査において加点が受けられます。

支援内容の一例📄

課題のありか	目的	方法・支援内容
⑤自動化・IoT	・画期的な省人化・省力化 ・工法・加工技術の開発改良 ・リアルタイム管理	・AI/ロボット/センサー/カメラなどメカトロ技術を活用 システムインテグレーション ・情報ネットワーク技術により リアルタイム化 とアクション
④スタッフ業務改革	・受発注・生産管理・設計開発 事務・技術・計画業務効率化 とリードタイム短縮	・アナログな作業を デジタル化（DX） 一気通貫・一括処理 ・POS、RPA、クラウドなど IT の活用 ・CAD/CAMなど デジタルエンジニアリング技術 の活用
③プロセス改革	・コスト原単位に基づいた改革 ・工程短縮・共通化、在庫低減 ・レイアウト・物流・動線改革	・ヒト・モノ・情報の流れを把握&分析、減らす/止める/共通化 ・作業手順・工数・在庫量・仕掛かりタイミングを明らかにし シンプル・スリム・スピーディ・フレキシブル に
②改善職場づくり	・作業者の声をもとに自発的に 改善の進む職場文化・風土	・ムリ/ムダ/ムラ、やりにくい作業、守りにくいルール改善 ・全員参加・現地現物・チームワーク・改善マインドの醸成
①作業環境の整備	・安全・安心・健康な作業環境 ・正常・異常がすぐわかる ・ムリ・ムダ・ムラを目立たせる	・ 5S（3S） 必要な物は近く、分かるように、不要物は整理 ・災害・疾病リスクアセスメントで、より良い 作業環境 作り

先進・高度

ムリ・ムダ・ムラ

風土・基盤

※「複数回」の支援は、合計10回程度を想定しています。

※省力化投資補助金（一般型）の採択審査における加点措置については、2026年夏頃以降の公募回から実施予定です。

※「支援内容の一例」は「福岡県中小企業DX推進センター」HPから引用。

「生産性向上支援センター」 支援の流れ

- **1回目：近隣の生産性向上支援センターに相談（主に窓口）**
 - 電話・メール・HPなどから支援の申し込みをおこないます。
 - 窓口やオンライン会議で、生産性向上支援センターの支援について説明を受けます。
 - 「支援同意書」にサインしたら、支援開始です。
- **2回目～4回目：生産性向上支援サポーターによる支援（主に現場）**
 - サポーターが中小企業等の皆さまの現場に訪問します。
 - サポーターのアドバイスを受けながら「生産性向上取組計画」を作成します（1～2枚程度）。
 - 「生産性向上取組計画」においては、生産性向上に関する目標や今後の取組予定などを設定します。
- **5回目～10回目：生産性向上支援サポーターによる支援（主に現場）**
 - サポーターが「生産性向上取組計画」に基づいて毎回の支援を実施します。
 - サポーターは、毎回の支援後、次回の支援までの「宿題」を出すことがあります。
 - 「生産性向上取組計画」で決めていた目標を達成できたら、「支援完了同意書」にします。

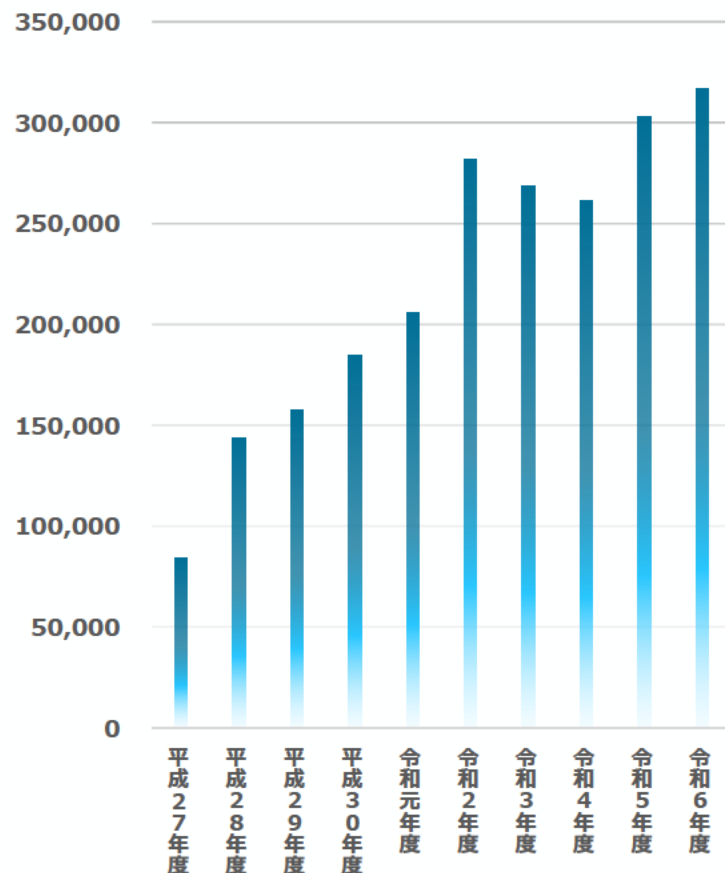
※上記の支援の流れは一例です。実際の支援回数は前後することもあります。

※センターで支援を行うよりも、別の支援を受けるほうが適切と考えられる場合は、センターによる支援の途中でも、別の支援機関等を紹介する場合があります。

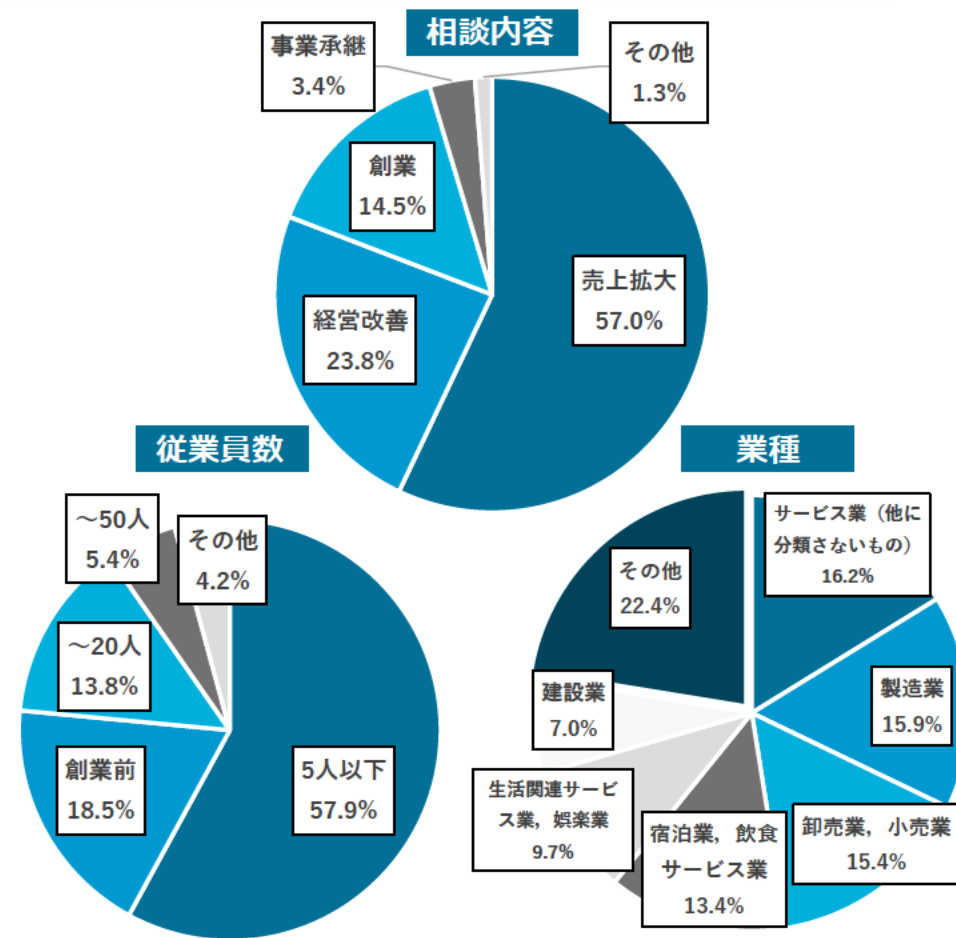
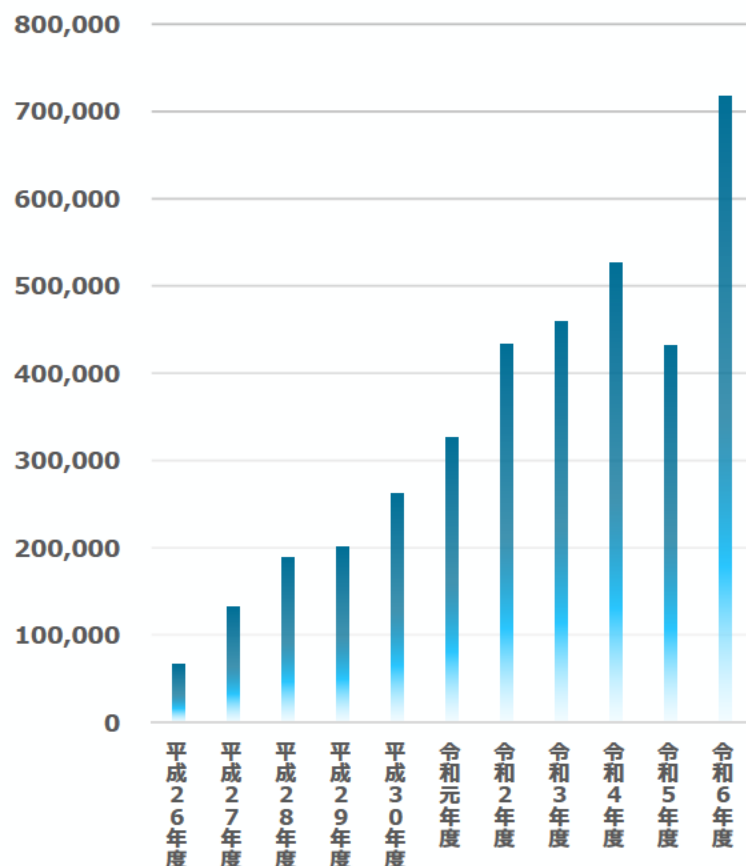
(参考) 「よろず支援拠点」とは

- 平成26年度に事業を開始し、令和6年度で創設から10年が経過。知名度の向上により、年々相談件数は増加。令和6年度は30万件強の相談対応を実施。
- 小規模事業者を中心とした様々な業種の事業者からの、売上拡大、経営改善、創業、事業承継等の多様な経営課題に関する相談に対応しており、よろず支援拠点で対応した事業者の課題の延べ件数も増加傾向。

相談実績件数（相談回数の延べ件数）の推移



相談対応件数（課題（中）の延べ件数）の推移



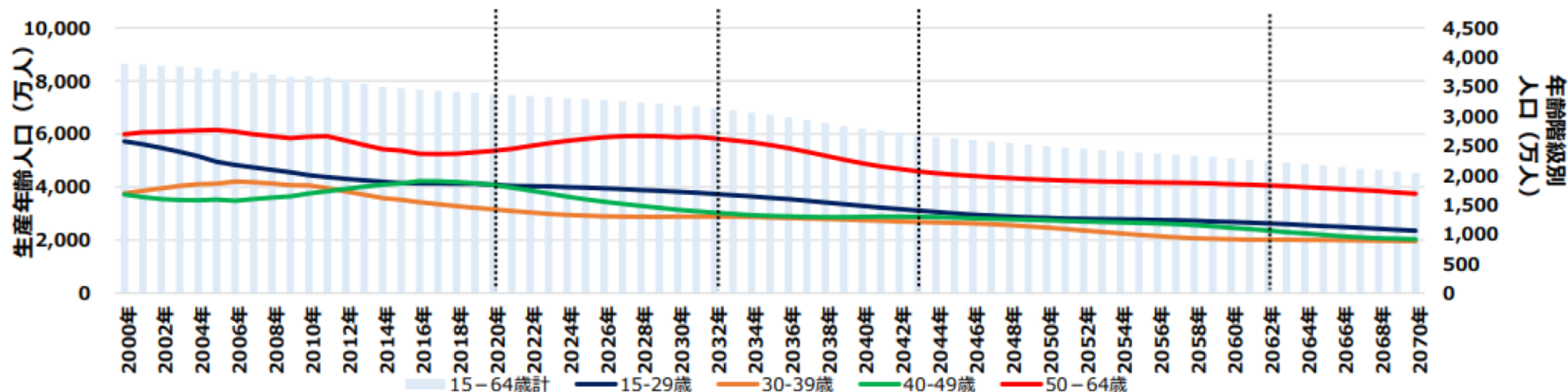
(参考) 中長期的には、生産年齢人口は減少の可能性

- 生産年齢人口は、2020年から2043年にかけて約1,500万人（7,509万人→5,969万人）減少する可能性。

生産年齢人口の推移

() 内は総人口に示す割合

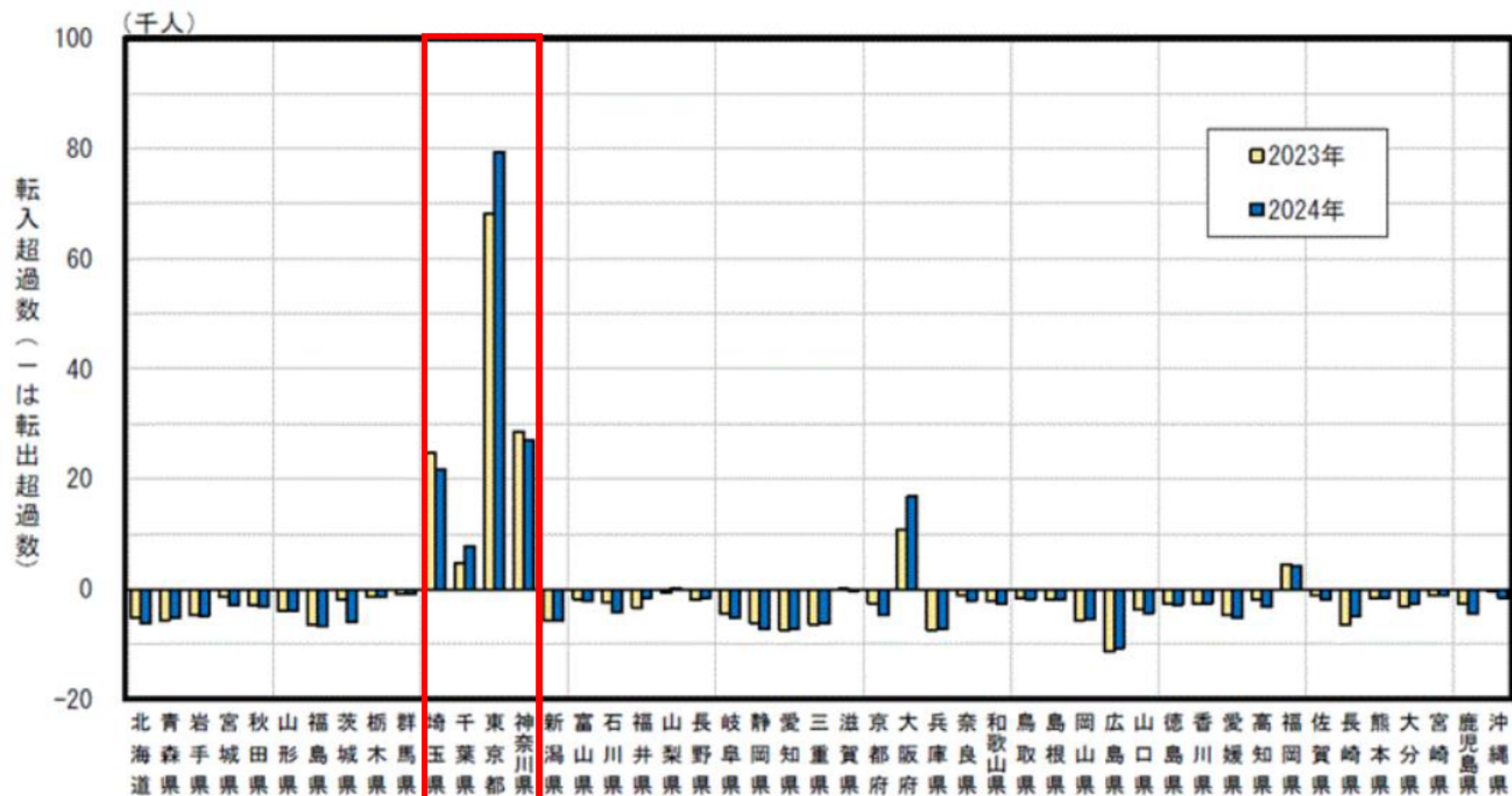
2020年	2032年	2043年	2062年	2070年
※ 【15-64歳計】 7,509万人 (59.5%)	【15-64歳計】 6,971万人 (58.7%)	【15-64歳計】 5,969万人 (54.1%)	【15-64歳計】 4,975万 (52.7%)	【15-64歳計】 4,535万人 (52.1%)
※ 【50-64歳】 2,412万人 (19.1%)	【50-64歳】 2,624万人 (22.1%)	【50-64歳】 2,066万人 (18.7%)	【50-64歳】 1,827万人 (19.4%)	【50-64歳】 1,684万人 (19.4%)
【40-49歳】 1,835万人 (14.5%)	【40-49歳】 1,366万人 (11.5%)	【40-49歳】 1,295万人 (11.7%)	【40-49歳】 1,063万人 (11.3%)	【40-49歳】 914万人 (10.5%)
【30-39歳】 1,421万人 (11.3%)	【30-39歳】 1,299万人 (10.9%)	【30-39歳】 1,209万人 (10.9%)	【30-39歳】 904万人 (9.6%)	【30-39歳】 879万人 (10.1%)
【15-29歳】 1,841万人 (14.6%)	【15-29歳】 1,682万人 (14.2%)	【15-29歳】 1,400万人 (12.7%)	【15-29歳】 1,182万 (12.5%)	【15-29歳】 1,058万人 (12.2%)



(参考) 首都圏への人口流出が、地方の人手不足に影響

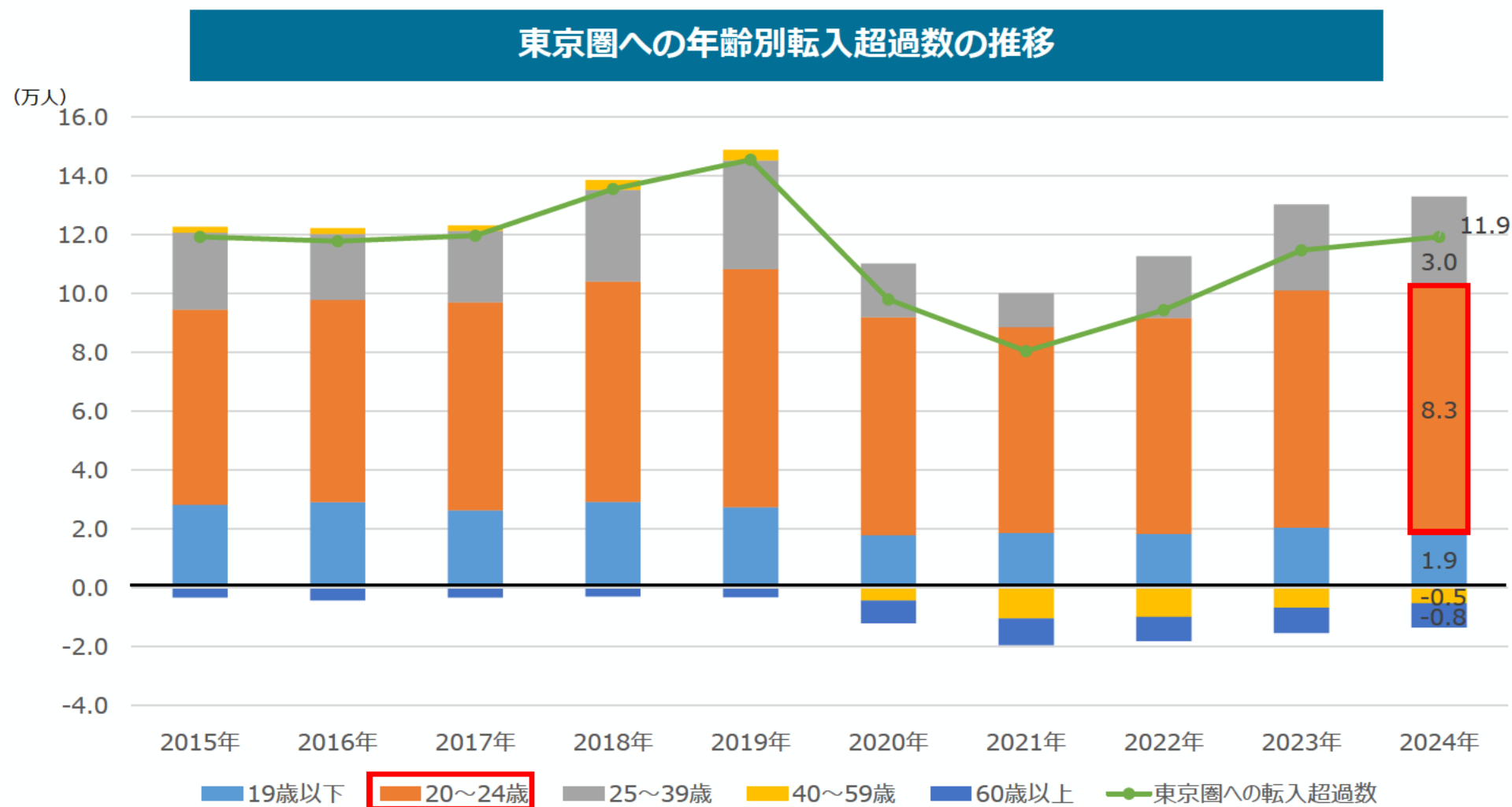
- 東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）は、転入者数が転出者数を上回っている。

都道府県別転入超過数（2023年、2024年）



(参考) 首都圏への人口流出が、地方の人手不足に影響

- 年代別に、東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）への転入超過数を見ると、39歳以下、特に20歳から24歳の若年層の転入が多い。

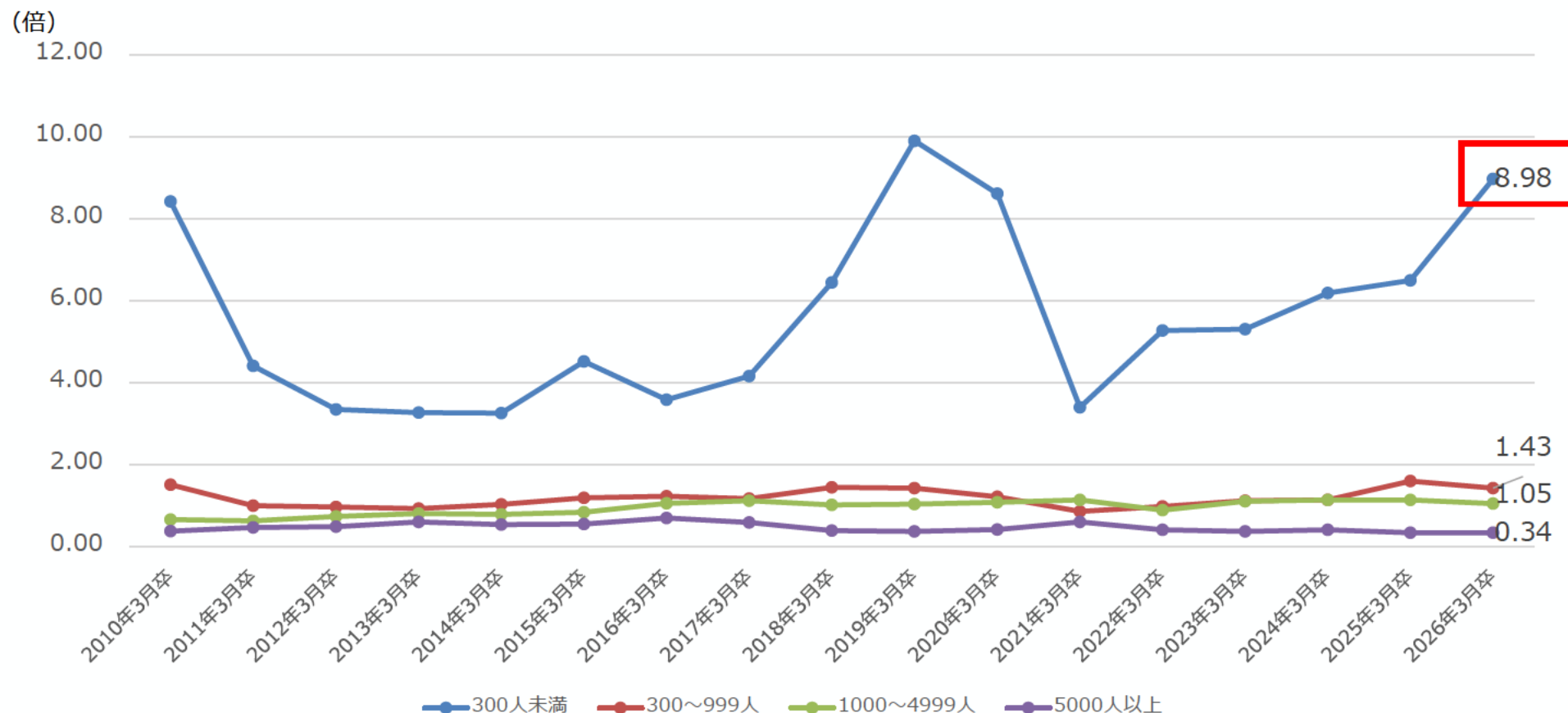


出典：総務省「住民基本台帳人口移動報告（日本人移動者）」を基に中小企業庁が作成

(参考) 従業員の規模が小さい企業ほど、人材採用の難易度は高い

- 従業員の規模が小さい企業ほど求人倍率が高く、採用難度が高い（人材を募集しても確保できない）状況。

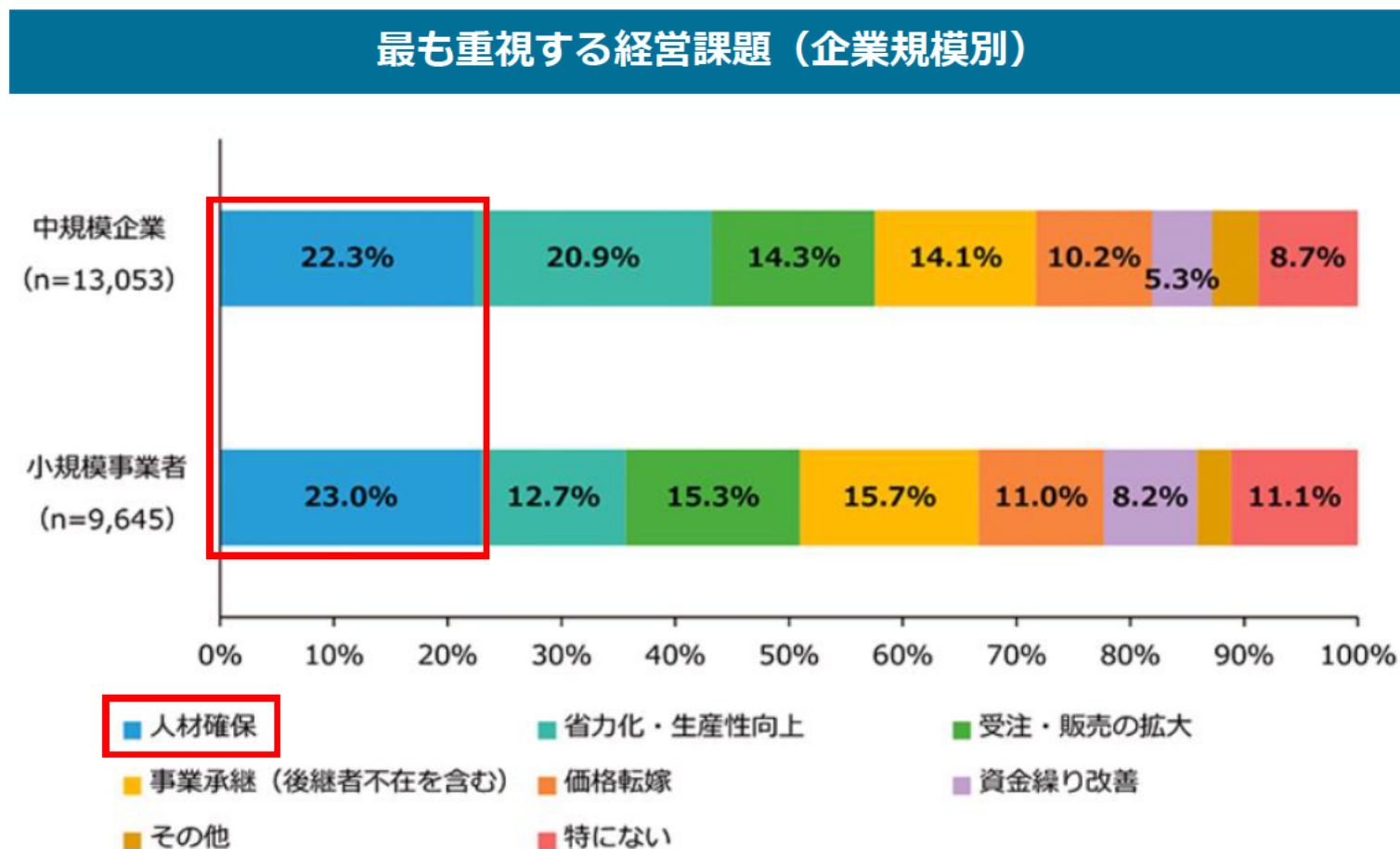
大卒求人倍率の推移



出典：リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」を基に中小企業庁が作成

(参考) 「人手不足」が経営者にとって大きな課題に

- 中規模企業・小規模事業者ともに、最も重視する経営課題として人材確保が挙げられている。



※中小企業とは、中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく「中小企業者」をいう。

また、小規模事業者とは、同法同条第5項の規定に基づく「小規模企業者」をいう。さらに、中規模企業とは「小規模企業者」以外の「中小企業者」をいう。

(参考) 中小企業の人手不足への対応は採用活動が中心

- 人手不足への対策としては採用活動の強化が最多となっており、「事業のスリム化、無駄の排除」や「デジタル・機械・ロボットの活用」などに取り組む余地は大きい。

