

daily コラム

2025 年 11 月 6 日 (木)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

2025 年中小企業白書を読み解く 中小企業の人材戦略最前線

人材をめぐる課題が成長の壁になる

2025 年版中小企業白書は、企業の成長を阻む最大の要因として「人材確保」と「人材育成」の両立の難しさを指摘しています。とくに従業員 30 人未満の企業では、採用が不安定であることが経営者の悩みとして突出しており、求人を出しても応募がない、来てもすぐ辞めてしまうという声が多く挙がっています。若年層の中小企業離れや地域間格差に加え、求職者が企業に求める価値観の変化が、従来型の雇用戦略を通用しにくくしています。

人が辞めない職場には理由がある

成長企業ほど「人が辞めない仕組み」を意識的に構築していることが明らかにされています。たとえば、賃金水準の見直しだけでなく、業務負荷の平準化や働き方の柔軟化、従業員の意見が反映される仕組みなど、エンゲージメントを高める取組が定着しています。特に注目すべきは、従業員が「この会社で成長できる」と感じられる環境づくりが、結果的に定着率の向上と企業のスケールアップを後押ししている点です。

育成こそが企業の競争力

人材の定着だけでなく、継続的なスキル向上も競争力に直結しています。白書では、

OJT だけでなく OFF-JT や外部研修制度の活用、評価制度と連動した育成プランの導入が、有効な戦略として紹介されています。これらの施策を通じて、従業員が中長期のキャリアビジョンを描けるようになれば、モチベーションの維持と業務への主体性が大きく変わってきます。特に製造業などの技能継承分野では、ベテランの暗黙知を形式知化し、若手が吸収できる仕組みづくりが急務です。

採用も育成も「戦略」で考える

人材確保・育成は、単なる総務業務ではなく、経営戦略の中核と位置付けるべきフェーズにきています。白書では、採用から定着・育成・配置までを一貫して設計することの重要性が繰り返し強調されています。たとえば、求職者に響く求人票の作成や、自社の魅力を言語化する広報施策の強化、さらには人事制度の可視化など、戦略的な取り組みが求められています。人が辞めない、育つ、集まる企業こそが、これからの地域経済を支える基盤となるのです。



従業員が生き
生きと働ける
環境の整備が
重要です！