

daily コラム

2025 年 9 月 8 日 (月)

〒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 中小企業に求められる経営の構造改革

成長戦略の有無で分かれる企業の明暗

白書では売上や従業員規模が一定以上の中小企業を対象に、成長要因としての「経営戦略の明確さ」が分析されています。調査によれば、明確な成長戦略を持つ企業ほど、実際に売上や雇用の拡大につながる傾向が強いことが示されています。中でも、製品・サービスの差別化、業務の標準化、人材採用方針の明文化などが、スケールアップにおける戦略要素として特に重要であるとされています。これは、業種・地域に関係なく、経営者が中長期の視点を持ち、仕組みとして経営を捉えることの必要性を裏付けています。

定量目標が成長を加速する

成長企業には、売上・利益・従業員数・拠点数などの「数値目標」を明示し、それを達成するための行動計画が存在することが共通項として挙げられます。目標の「見える化」により、経営者のみならず従業員全体が同じ方向を向いて取り組む環境が整い、結果として業績向上に直結する構造が生まれています。また、戦略が明文化されている企業では、外部資金調達の成功率も高く、金融機関や投資家との信頼構築にも寄与している点が注目されます。

人的資源戦略との連動が不可欠

経営戦略の実効性を左右するのが、組織設計と人材育成の整合性です。調査では、成長企業ほど役職体系や評価制度、教育プログラムが整っており、社員のキャリアパスが明確になっている傾向が確認されました。これにより、採用・定着・モチベーション管理が相乗的に強化され、組織全体の実行力を支えています。中小企業であっても、「人材が企業を育てる」という視点を持ち、戦略の担い手を意識的に育てる必要があります。

経営戦略は“経営者の言語化”から始まる

多くの中小企業では「暗黙の戦略」に依存しがちですが、成長への第一歩はそれを言語化し、社内外に共有することにあります。特に、補助金申請や資金調達を行う際には、経営戦略の明文化が必須の要件となる場面が増えています。外部の支援機関と連携しながら、自社の強みや将来像を整理し、経営の“見える化”に取り組むことが、中長期的な成長の礎となるでしょう。



自分の言葉で立案して従業員と共有しよう