

2026年2月17日(火) 於 経済産業省別館7階 共創空間「ベツナナ」

中小企業・小規模事業者の人材マネジメントに関する研究会

中小企業・小規模事業者における 人材マネジメントの実際と支援機関の役割

(一社)埼玉県商工会議所連合会
広域指導員

中小企業診断士 黒澤元国

1. 成長志向中小・小規模企業の実際(支援の現場から)

	1億円を志向する企業	10億円を志向する企業
経営理念 Vision	<ul style="list-style-type: none">・経営理念が存在する企業はわずか・Visionのぼんやりした企業が多い	<ul style="list-style-type: none">・経営理念が存在するも浸透率は低い・Visionが明確な企業が多い
経営戦略	<ul style="list-style-type: none">・売上拡大志向も戦略を描ける企業は少ない(イノベーションが少ない)	<ul style="list-style-type: none">・リソースベース戦略思考企業が多い・ポジショニング戦略思考企業は少ない
経営計画	<ul style="list-style-type: none">・未作成企業が多い	<ul style="list-style-type: none">・実現可能性の高い計画書は少ない
経営者	<ul style="list-style-type: none">・ほとんどが家業経営・後継者不在企業が目立ち始める	<ul style="list-style-type: none">・同族経営が多い・外部人材を右腕に投入する企業もある
管理者	<ul style="list-style-type: none">・不在であり、経営者すべてをカバー	<ul style="list-style-type: none">・チームマネジメントできる人材は少ない
採用・育成	<ul style="list-style-type: none">・採用が困難(縁故採用が多い)・業種にもよるが正社員は2~5人程度・作業レベルの向上が育成の大半・社内のOJTがほとんど	<ul style="list-style-type: none">・採用が困難(外国人材活用が増加)・作業レベルの向上が育成の大半も、マネジメント層を育てようという企業は多い・外部研修も活用する会社が存在
賃上げ	<ul style="list-style-type: none">・前向きであるが厳しい	<ul style="list-style-type: none">・計画的に実施できている企業が多い
労務管理	<ul style="list-style-type: none">・未整備だが法令順守の意識は高い	<ul style="list-style-type: none">・法令を遵守している
設備投資	<ul style="list-style-type: none">・省力化や更新投資がほとんど	<ul style="list-style-type: none">・省力化、戦略投資を実行
情報化	<ul style="list-style-type: none">・間接業務効率化に取り組む企業が多い	<ul style="list-style-type: none">・生産性向上のデジタル投資は多い・DXレベルの投資はまだ少ない

2.【まとめ】人材マネジメントの実際と支援機関の役割

人材は最も重要な経営資源 中小・小規模企業の**成長のエンジン**

Visionからバックキャストして人材マネジメントの必要性に気づかせる **※プッシュ型支援①**

成長志向の経営者が人材マネジメントにコミットし、それを公表する仕組み

中小・小規模企業の諸課題

深刻な人手不足、知名度不足による採用難、育成の遅れ、賃上げへの対応など

諸課題に対する解決策

Vision実現に向けた戦略を構想 **➡** 本質的課題解決に取り組む

人材マネジメント	マーケティング	生産・技術	財務・会計
経営リテラシーの向上、採用・育成、評価・報奨、右腕の確保、法令順守など	市場調査、顧客分析、戦略設計・計画作成・実行、効果測定、戦略の改善など	戦略的設備投資(新分野進出、業務効率化、省力化)、AI活用、デジタル投資など	採算可視化、収益・構造分析、CF経営、資金繰り、資金調達・返済計画など

経営課題を見極め、支援策を活用しながら伴走支援を行う

※プッシュ型支援②