

ちょっと気になるデータ解説

中小企業における人材育成の課題

本誌第2特集では、当機構が実施した技能者の育成の現状と課題についての調査(1)や、能力評価制度の国際比較調査を取り上げている。ここでは、中小企業が感じている人材の育成・活用の状況について、中小企業を専門とするシンクタンク・商工総合研究所が2011(平成23)年3月に公表した「中小企業における人材の活用等の実態調査」(2)からピックアップしてみたい。

調査結果から中小企業が答えた「人材に関する課題・問題点」(複数回答・2項目まで)をみると、「人員不足・業務繁忙のため、人材の計画的・中長期的な育成・活用が難しい」がもっとも多く31.8%、次に「生産性に比べて賃金が高すぎる従業員が多い」(30.2%)、「採用した若年労働者の定着率が低く、技能の承継ができない」(26.9%)が僅差で続いている。

この回答から、中小企業の抱える主な問題点を①人材の確保・定着②能力形成・人材育成——に大別し、さらに課題や取り組みの状況をみてみよう。

まず人材の確保・定着について、「重視している人材の確保・定着策」(複数回答・3項目まで)でもっとも多かった回答は、「やりがいのある仕事を任せること」で41.8%。次いで、「成果給を軸とする賃金体系の整備」(33.1%)、「教育・訓練体制の整備・充実」(31.3%)、「上司・先輩とのコミュニケーション」(30.9%)、「賃金水準の引き上げ」(23.7%)、「経営者とのコミュニケーション」(22.5%)などとなっている。調査報告では、この傾向について「待遇面では年功給よりも成果給への志向が強く、教育・訓練体制を整備し、上司・先輩の指導により、仕事のやりがいを意識させることを重視している様子が見えてくる」とまとめている。

能力形成・人材育成については、「重視している従業員の能力形成の方法」(複数回答・3項目まで)への回答として、「長期的・計画的なOJT」(52.8%)、「資格取得の奨励」(46.5%)、「業界団体・同業者との情報交換」(39.8%)、「社内講師による集合研修・勉強会」(32.2%)などがあがっている。「従

業員の能力形成を行う上で重視している分野」(複数回答・3項目まで)については、「生産関連(生産技術・生産管理、研究・開発)」と答えた割合が70.1%と多く、以下、「マーケティング」(33.6%)、「リスク管理」(27.1%)、「研究・開発」(25.3%)と続く。さらに「従業員の能力形成を行う目的・狙い」(複数回答・3項目まで)としては、「知識の習得」(58.7%)と「問題解決能力の向上」(58.4%)が共に多く、続いて「技能を教える側の従業員のスキルの向上」(37.0%)、「情報の共有」(35.0%)、「コミュニケーションの円滑化・向上」(31.0%)などの回答が出ている。

これらの人材育成の取り組みの結果について、中小企業はどのように認識しているのだろうか。「従業員の教育・訓練についての方針と人材育成の成果の関係」に対する回答では、「重視しているが、人材育成の成果が上がっていない」の割合が41.3%と最も多く、「重視しており、人材育成の成果が上がっている」(25.3%)を上回っている(表)。

表 従業員の教育・訓練についての方針と人材育成の成果の関係 (n=629)

重視しており、人材育成の成果が上がっている	25.3
重視しているが、人材育成の成果が上がっていない	41.3
重視しておらず、従業員の自主性に任せているが、人材は育っている	9.7
重視しておらず、従業員の自主性に任せているため、人材が育っていない	7.6
なんともいえない	16.1

資料出所：財団法人 商工総合研究所「中小企業における人材の活用等の実態調査」

教育・訓練について「重視している」企業が多数を占めるものの、人材育成の成果を得るのが難しい状況が浮き彫りになっている。

(調査・解析部主任調査員 吉田和央)

(1) JILPT「ものづくり現場の中核を担う技能者の育成の現状と課題に関する調査」(本誌30～37頁で解説)では、技能者の育成の難しさが明らかになっている。

(2) 調査は2010年11月下旬～翌年1月上旬に、中小企業5000社を対象に実施された(有効回答数643社)。なお、業種について回答のあった企業のうち、製造業は287社、非製造業は341社である。