



中小総研

2013 年中小企業が求める人材とは (IRSME13014)

平成 25 年 9 月 17 日 山本 貢郎

平成 25 年 6 月の有効求人倍率は 0.92 倍と平成 21 年の 0.47 倍を底に改善している。しかし、求職者の安定志向は続いており、あるデータでは大卒の求人倍率が、5,000 人以上の企業では 0.54 倍であるのに対し、300 人未満の企業では 3.26 倍と極端な売り手市場になっていることを示している。大卒 1 人を 3 社以上の企業で奪い合う構図になっており、中堅中小企業では望んでいる人材を採用しにくい状況が続いている。

■ 中小企業が求めている・不足している人材

下表は中小企業総合研究所が実施した「自社に求める人材・不足している人材」の集計結果である。(有効回答数 713 社)

求める能力	P t
1 コミュニケーション力	303
2 責任感	292
3 チャレンジ精神	248
4 考える力	245
5 リーダーシップ	232
6 自主性	186
7 協調性	139
8 誠実性	109
9 創造性	102
10 専門性	94
11 主体性	72
12 一般常識	43
13 就職観・職業意識	25
14 語学力	13
15 感受性	13

職種や業種を問わず汎用的に必要であると考えられる能力が上位を占めているのは論をまたない。一方で、専門性が 10 位や語学力が 14 位など、比較的身につける手段が明確な能力が下位に位置していることには注目したい。これは、中小企業においては回答で上位にある能力（コミュニケーション力、責任感、チャレンジ精神、考える力）を従業員へ身に付けさせることに苦心していることを示している。

■ 人材を確保する

いわずもがなであるが、コミュニケーション力や責任感、考える力などを持つ人材の確保は、「採用する」か「育成する」しか方法がない。

前述のような 1 人を 3 社で奪い合う現状を考えると新規採用で手軽に、というわけにはいかなさそうだ。

平成 25 年 8 月 23 日

(IRSME13014) 中小企業が求める人材

現有の従業員を中心として、これらの「身につけさせる方法が明確でない」能力を育成する手段を考えなくてはならないが大きく分けて①従業員個人の能力を高める ②経営者（リーダー）の能力を高める、の二つの方法が考えられる。このうち特に中堅中小企業では、経営幹部にあたるリーダーのマネジメント能力の向上を最優先テーマとしていただきたい。従業員個人の能力を高めるために自身に不足している能力を自覚させ、それをテーマに研修を受講させることも一定程度の効果は期待できるが、時間面でもコスト面でもかなりの負担を強いられるからだ。

■ リーダーのマネジメント能力の向上

リーダーのマネジメント能力の向上を最優先とするのは、リーダーの「聴き方」や「褒め方」「叱り方」「伝え方」「質問の仕方」「指示の出し方」「報告の受け方」「会議の仕方」などのマネジメント能力を磨くことが、従業員の能力開発に大きな影響を与えるためである。

能力開発には反復継続的なトレーニングが必要である。数回の研修やトレーニングで即戦力の効果を期待することは難しい。しかし、リーダーのマネジメント能力を高めることができれば、従業員がリーダーと日々接することがすなわち、継続的なトレーニング下にあることと同じ状態を作り出すことが可能になる。

リーダーは実務的な能力に優れている方がその任を負うことが多いと思われるが、従業員の能力向上という視点のマネジメントも取り入れていただきたい。（了）