

5. 東京商工会議所実施「中小企業における人材育成実態調査」結果・考察

- 調査目的：雇用をめぐる変化（労働力人口の減少、雇用の流動化、就業意識の変化・多様化、雇用形態の多様化）が激しくなる中、中小企業における「人材」像を明らかにするため実施。『人材の採用』、『人材の育成』、『人材の評価・処遇』、『企業風土・組織構造』の4つのカテゴリで構成。
- 調査対象：東京商工会議所会員企業から従業員300名以下の法人5千社から無作為抽出
- 調査期間：平成20年6月16日～27日
- 調査方法：発送は郵送、回収はFAX
- 回答社数：523社（回答率10.5%）

標記調査結果に基づき、東京の中小企業の人材育成の取り組み状況の観点のポイントおよびそれにもとづいて、下記のとおり考察する。

なお、同委員会の大久保秀夫委員長が本小委員会の委員でもあることから、同委員長のご協力を得て、本調査結果を掲載するもの。

<主な調査結果のポイント>

- 業績が好調な企業群（「業績好調企業群」）の59%の正社員・非正社員は、経営理念や経営方針について把握している。これに対して、業績不振企業群（「業績不振企業群」）では同38%となっている。
- 業績不振企業群の18%では、企業理念や経営方針が特にないと回答している。
- 約半数の企業においては、新卒で入社した社員の割合は10%未満である。
- 約半数の企業において、今後正社員を増強したいと考えている。
- 6割の企業においては、女性管理職がいない。
- 「業績好調企業群」の39%は、女性管理職を増強する意向があるが、「業績不振企業群」では11%であり、大きく乖離がある。
- 65歳以上の従業員を雇用している企業は63%となっている
- 「業績好調企業群」の15%においては、高齢者雇用を増強する意向である。
- 約6割の企業が、人材育成策として従業員を講師とする社内研修会・勉強会を実施しており、かつ、最も効果ある育成・教育訓練方法であると認識している。
- 能力開発に積極的な姿勢をもつ企業の割合について、「業績好調企業群」と「業績不振企業群」を比較すると、前者では64%であるのに対して、後者では40%であった。
- 各種セミナーへの参加状況について、「業績好調企業群」では40%であるのに対して、「業績不振企業群」では20%である。
- 外部の専門家を招聘して自社内研修を実施している割合について、「業績好調企業群」は34%であったのに対し、「業績不振企業群」は15%と、2倍以上の開きがあった。
- 84%の企業が何らかの方法で従業員の評価を明確に行っているが、人事評価システムを整備している企業は27%にとどまっている。
- 従業員満足（ES）に関する取り組み状況について「業績好調企業群」対「業績不振企業群」では、「経営者と従業員のコミュニケーション円滑化 49%：28%」、「人事評価基準の明確化・公開 22%：6%」、「従業員に対する権限委譲 28%：14%」となっている。

<調査結果からの考察>

- 「業績好調企業群」にみられるように、経営理念やビジョンを社員への確・明確に伝え、コミュニケーションを図ることが重要である。
- 最大の経営資源のひとつである「人材」について、その育成から確保まで積極的に取り組み、自社の経営体質にあった処遇を行っていくことが重要である。
- 「業績好調企業群」は、社員の能力開発に積極的である。
- 人材育成方法としては、従業員を講師とする社内研修会・勉強会が最も効果的であると認識している。一方、そのような研修を実施したくとも、時間的余裕がないことや人材育成担当者がいないことなどで悩んでいる企業もある。
- 企業ニーズに合わせながら、研修・セミナー事業を引き続き推進していくことが重要である。