

# Weekly コラム

令和元年 7 月 9 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

## 活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

## 中小企業における人材育成

中小企業が人手不足に対処していくためには、労働投入量を節約するという工夫に加え、人材育成・能力開発を通じて個々の従業員が生み出す付加価値を向上させていくことが求められます。

「中小企業白書 2018 年版」において、企業が OJT (日常の業務に就きながら行われる教育訓練) と OFF-JT (業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練) のいずれを重視しているかを、厚生労働省「平成 28 年度能力開発基本調査」のデータを用いて企業規模別に整理した結果をみると、企業規模を問わず「OJT を重視する」、「OJT を重視するに近い」の回答が大半を占めており、企業側が OJT を重視していることが示唆されています。一方で、「OFF-JT を重視するに近い」、「OFF-JT を重視する」と回答した割合の合計は企業規模を問わず 20% を超えており、OFF-JT を重視する企業が一定数存在することがみてとれます。企業側が実施した OFF-JT の内容についてみると「新規採用者など初任層を対象とする研修」が、企業規模を問わず最も高い回答割合となっており、かつ規模が大きくなるほどその割合が高くなっています。

次に、人材育成・能力開発を行うにあたっての課題を企業規模別に整理した結果をみると、企業規模を問わず「指導を行う人材が不足している」といった教える側の人材不足に関する回答割合が最も高くなっており、かつ規模が大きくなるほどその割合が高くなっています。一方で規模が小さくなるほど、「鍛えがいのある人材が集まらない」といった、教えられる側の人材不足の課題を抱えている企業の割合

が高くなっています。このように中小企業における人材育成といっても企業規模によってその課題に違いがみられるのです。

では、中小企業において、具体的にどのような人材育成の取り組みがみられるのでしょうか。そこで「中小企業白書 2018 年版」において、外部機関等も活用しつつ計画的な人材育成を行い従業員の能力向上に取り組んでいる企業の事例とした紹介された、株式会社サニカ(本社:山梨県南アルプス市、従業員数 175 名)の事例についてみていきましょう。

株式会社サニカは、駐車場システム機器及びメカトロニクス機器等の開発・生産を行っている企業です。同社の研修体系は、これまで主任研修や課長研修といった階層別研修に加え、OJT と自己啓発支援が中心でしたが、人手不足が深刻化する中、これまで以上に個々の従業員の能力・技術向上が必要との認識に至りました。

そこで、社内の各部門の業務に必要な能力、技術、資格を洗い出し、それらを証明するための技能・資格制度をリストアップしました。これを「社内認定資格制度」とし、当該リストの技能・資格制度に必要な受験手数料や学習講座の受講料を会社が費用負担することとしました。

また、階層別の研修は、自社内で研修プログラムを準備することが難しいため、外部機関の人材育成カリキュラムを利用しており、毎年複数人を計画的に外部研修に参加させています。外部研修は日数の制約がある一方で、受講者がどのような知識が欠けているのかを把握できるとともに、同じ立場の受講者と一緒に研修を受けることで、良い刺激となるなどの効果もみられるとのことでした。

このように中小企業の人材育成においては、教える側の人材不足という課題を克服する意味でも、外部機関等を活用した取り組みと自社の取り組みとをうまく組み合わせることが求められるのです。

記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。