

人材に関するこれまでの議論について

平成28年12月26日
中小企業庁

1. 人材育成に関する検討の視点について

※ 11月28日 第8回基本問題小委員会資料より抜粋し作成

中小企業の労働生産性を高めるためには、新規顧客・販路先の開拓を行うためにも、人材の確保・育成が重要。現場での人材育成の大半はOJTに依存する傾向にあり、人材への投資という支出に消極的になっている可能性。

中核人材の育成について、商品・サービス開発や販路開拓などの面で活躍できる人材を育成するニーズが高いが、そうした中核人材を育成できる人材が社内にはいないため、従業員の自主的な取組に委ねられている。

個社で人材育成を行うことに限界を感じる中小企業が約3割存在することを踏まえ、中小企業が、人材育成を支援する外部機関を活用しやすくする取組をどのように進めるべきか。

各業種により組織体制や求められるスキルのニーズが異なる場合もあり、どのような支援を行うべきか。

IT導入により、生産性を向上させる人材育成をどのように支援すべきか。

人材育成に関して頂いた主なご意見

【外部機関を活用した人材育成投資の促進】

- ✓ 中小企業にとっては人材教育の改革が非常に大切。給付の条件や講座に関して、支給要件に制約が多いという声が多いので、**是非使い勝手を改善していただきたい。**
- ✓ **研修の拡充や利便性の向上など中小企業大学校の再位置づけは大変賛成**している。**中小企業向けのビジネス教育の強化、又はビジネススクールを作り、中小企業政策の柱**としていけば良い。
- ✓ 中小企業大学校は、民間や大学でやっていることとは違う方向性を目指しているが、もう少し**中小企業大学校の特色を生かすこと**が重要。民間金融機関等と連携してカリキュラムをブラッシュアップ、また、ニアリーイコールMBAみたいなことが出来れば面白い。

【人材育成の対象と内容について】

- ✓ 事業分野別経営力向上推進機関への支援策として、キャリア形成促進助成金の対象が正社員となっているが、**正社員という概念は今や一般的でない。パートタイマーの就業機会確保、人材の再教育**を進めていくべき。
- ✓ 現時点の教育訓練制度では、基礎教育がある程度できている者を対象としているものが多いが、**建設業の現場の日雇いの方などでは、機械を最低限現場で使うための教育ができていない者もいる**ので、こういった領域も少しカバーをしていただきたい。
- ✓ 人手不足の中、グローバル化・IT化と企業を取り巻く変化がめまぐるしく、中間層の人材が部下の教育をする余裕がない。このままでは、**教育プログラムをしっかりと組んで中間層の育成を行っている大企業との格差が拡大**する一方であるので、中小企業大学校にはその部分をしっかりとサポートしていただきたい。
- ✓ **経営者は、従業員への経営理念の浸透に相当の時間をかけている。**OJTだけでなく、就業時間中で仕事をしていない理念の浸透の時間が必ずある。



今後取り組む点について

- ✓ 中小企業の経営課題から生じる様々な人材育成ニーズや（どのような経営課題に対して、どういう人材を対象に、どういう人材育成ニーズがあるか）、民間による人材育成サービスの状況を調査し、公的教育機関含め必要な支援を検討する。
- ✓ 特に、経営人材の公的教育機関である中小企業大学校については、上記の調査結果や受講者ニーズを踏まえ、研修内容の充実や利便性の向上についての具体的な取組を検討する。

(参考) 株式会社大津屋 (コンビニエンスストア/福井県)

- 福井県内の独立系のコンビニエンスストア「オレンジBOX」や「オレボステーション」等を運営する企業。
- 人材育成の取組として、ケースメソッド教育法を活用した社内研修を実施。自由闊達な議論を行う場を経験させることで社員が自ら意見を述べ、自ら判断できるような風土づくりに注力。
- 都内の大学で行われるケースメソッド教授法に関する講座を受講した役員や社員が社内研修のディスカッションリーダーを務めている。

○店舗外観



○社内研修の様子



<大津屋HPより抜粋>

〈事業概要〉

- 県内でコンビニエンスストアを運営する企業。バイキング形式の惣菜や、親しみやすい接客で地元住民から支持を得ている。

〈人材育成の取組内容〉

- 役員や社員がディスカッションリーダーとなり他社の経営に関するケースディスカッションを行う。研修を通して経営者層ではない中間層や現場の社員それぞれが「自分が経営者だったらどのように対応するか」を考え発言をするなど、社員が主体的に発言・行動する風土を醸成、自由闊達な議論がなされている。
- また、店単位で店長が個別事業単位の損益を把握し損益計算書を毎月作成、経営者と共に経営者視点をもって店舗運営を行っている。
- ディスカッションリーダーは都内の大学が行う「ケースメソッド教授法」の講座を修了した後、様々な場面にてケースメソッドを活用している。

〈参考：ケースメソッド授業とは(慶應義塾大学HPより抜粋)〉

特定の学習目標を達成するために、意図的に構成された教材を用いて学習者同士が討議を繰り返すことで実践力を身につける教育手法。ケースは教育の素材ではあるが、一般的な教材とは異なり、記述されているのは「事実(現実通りとは限らない)」であり、学ぶべき事項(知識や理論など)は与えられず、それらは学習者自身が考えて作り出していかなければならない。学習者自身が主体的に学ぶ学習方法。