

長崎県支部

中小企業の人材育成にどう関わっていくべきか

久しぶりに訪問した企業の経営者が、浮かぬ顔をしているので理由を尋ねると、売上がなかなか伸びないという。そうして長嘆息とともに「どこかに、即戦力の人材はいませんかねえ…」と付け加えた。そこであらためて、即戦力の人材とは具体的にはどんな人なのかを尋ねると「今日、我が社に入社して、明日からバリバリ商品売ってくれる人間ですよ。」と笑いながら答えた。つまり人材とは、我が社の業績をあげるために誰かが育ててくれた人、と思っているのである。しかも、この言葉は、その後少なからぬ中小企業の経営者たちが口にしたのであった。

このことから、多くの中小企業の経営者の考える人材とは、まだこの程度でしかないことが窺い知れるのである。そこで我々は、中小企業の経営者に対して、これからの企業の盛衰のカギを握るものは「人材」であること、大企業と比べて相対的に経営資源の乏しい中小企業こそ、人材の充実が必要であること、そして何より大事なことは、それらの人材を自社の中でじっくり育てなくてはならないこと、などを訴えることが必要であると認識したのである。

また、人材の育成の重要性に気づいた経営者には、人材の意義、人材育成の仕方、国や各種機関の支援の利用法などをアドバイスしていくことも重要であろう。さらに、経営計画を実現するために、どのような資質を持った従業員を、いつまでに、何人育て上げる必要があるか、といういわゆる「戦略的人材育成」の概念を導入することも必要になっていくだろう。

このような趣旨の下に、企業の人材育成のために、我々はいかに関わっていけばいいのかを検証する作業を行った。

第1章において、最初に人材とは何かを明らかにしようと試みた。もちろん、企業に千差万別の使命があるように、その使命を果たすべき人材にも千差万別の資質があるわけであるが、そこに存在する共通の要素を探ってみた。そして、それらの資質を持った人材を開発する際の視点、さらに、それを支援する中小企業診断士の視点を考察してみた。

第2章は前章を受けて、中小企業診断士が実際に企業と接触して、人材育成のための支援を行うときに必要な、具体的な方策を探ってみた。中小企業診断士が直接どこまで指導できるのか、効果をあげるためにはどんな専門家が必要なのか、どのようなノウハウが必要か、またどのような配慮が必要かなどの考察を進め、具体的なプログラムの策定を試みた。

第3章においては、前章までで明らかにした人材育成のプログラムの実行とスムーズな進行を阻害する要因を探った。その結果、最大の阻害要因の一つに資金不足があることが

判り、企業の資金面の負担を軽減する方策を見つけ、それらの方策を具体的に列挙することにした。

最後に、**第4章**において全体のまとめを行ったが、特に今後の人材育成の目指す方向を探り、「組織は組織、個人は個人」という考えでなく、企業の人材育成を通じて「組織と個人のぶつかり合い」があつてこそ、個人も組織もともに変革されていく、と結んでいる。

これからの企業は、同質の中でナンバーワン企業になるために鎬を削るのではなく、オンリーワン企業として、独自の価値を社会に提供することによって、永続的に存在できる道を探って行かなければならない。

独自の価値を生み出すためには、独自の資質を持った人材が必要であり、その可能性を秘めた人々が必ず企業内にいるはずである。経営者はそんな人を見つけ出し、自らの手で丁寧に育成し「戦力となる人材」として磨き上げなくてはならないのである。

そのために、われわれ中小企業診断士も大いに関わっていかなければならない。