

はじめに

バブルの崩壊後、企業は新たな競争環境に適応するために、設備・雇用・債務という3つ余剰を解消すべく、様々な方策を進めなければならなかった。中でも雇用に関するダウンサイジングは、大企業から中小企業に至るまで、かなり強引に進められた感がある。従来は、大企業の人員調整といえ、慢性的に人手不足であった中小企業にとって、人材確保の絶好のチャンスとして機能していたものであるが、それとはうって変わった様相を呈したのである。

人員を削減しつつ収益を上げるという困難な課題を実現させるために、中小企業においては、しきりに即戦力という人材が求められた。「即戦力」とは、パートや派遣社員という形であって、しかも直ぐに実績を上げることのできる人物という意味であったが、現実にはそんな人物は存在しなかった。と言うよりも、市場はそんなインスタントな人物を受け入れるほど甘いものではなくなっている。多様な価値観を持ち、思慮深い行動をとるようになった現代の市場は、しっかりとした経営理念に基づいた、価値ある企業メッセージを発信しなければ反応しなくなっているのである。

このような市場のニーズに応えるために、これからは中小企業といえども、人材育成に本腰を入れなくてはならなくなっている。企業の中期事業計画に沿って、いつまでに、どんな力を持った人材を、何人育成する、という「戦略的人材育成」に取り組まなければならないのである。

中小企業診断協会・長崎県支部では、このような時代背景を考え「人こそ財——中小企業の人材育成に中小企業診断士はどう関わっていくべきか」というテーマを掲げて、中小企業の人材育成のための具体的方策を調査研究事業として取り組んだ。

本調査研究が、中小企業診断士各位の支援の一助になれば幸いである。

平成19年1月

(社) 中小企業協会長崎県支部
支部長 石井 計行