

鹿児島県 「リーダー人材」の不足、 企業の51.0%が実感

リーダーを育成するための課題、
「リーダー職への意欲」の不足がトップ

鹿児島県・リーダー人材不足に関する企業の意識調査



本件照会先

日比生 秀一(支店長)
帝国データバンク
鹿児島支店
099-223-8208
info.kagoshima@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/06/03

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

SUMMARY

鹿児島県内において、企業の将来を担う「リーダー人材」(管理職相当以上)の不足を感じている企業の割合は、51.0%と半数にのぼった。少子高齢化の流れが強まり、国内企業は深刻な人手不足に直面しているが、中でも企業の将来を担うリーダー人材不足は企業経営の大きな課題となっている。

「リーダー職への意欲」をいかに高めるかが課題のトップとなるなか、今後は中長期的な視点に立って育成に取り組むことが求められる。

※調査期間は2025年2月14日～2月28日。調査対象は鹿児島県内の306社、有効回答企業96社、回答率31.4%

本調査では、「リーダー」とは管理職以上に相当する役職者を指す

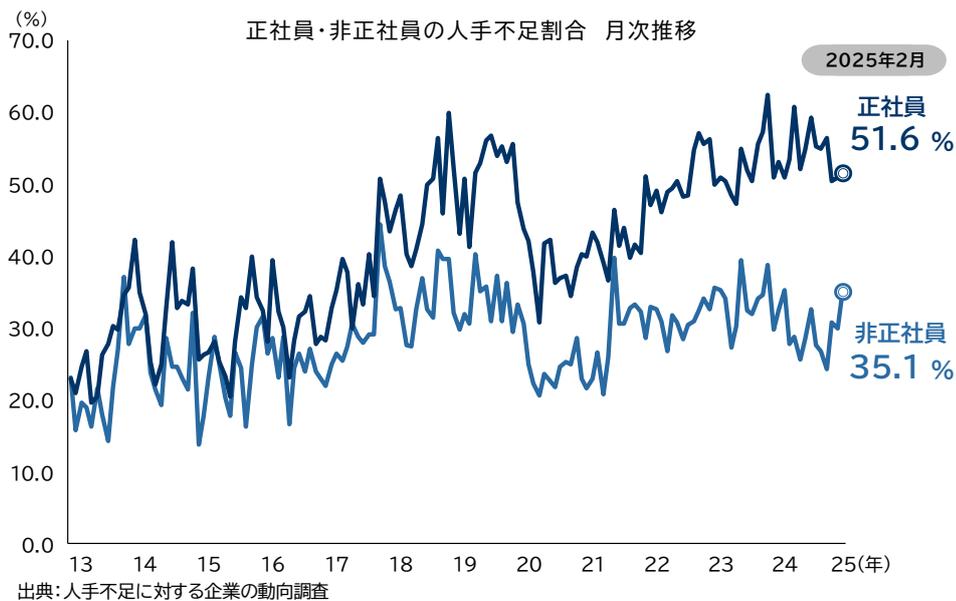
「リーダー人材」の不足、企業の51.0%が実感

2025年2月時点で、正社員の人手不足を感じている鹿児島県内企業の割合は51.6%と過半数にのぼり、依然として高い水準となっている。そうしたなか、企業からは「質の高い人材を数多く育成することに難しさを感じている」といった課題が数多くあげられている。

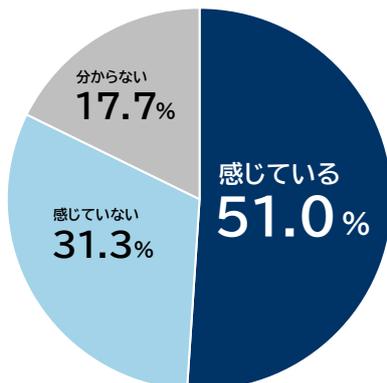
そこで、企業の将来を担う「リーダー人材」(管理職相当以上)の不足感について調査を実施した。その結果、鹿児島県内企業の51.0%がリーダー不足を実感しており、「人手不足感」に比例する形となった。規模別にみると、リーダー人材不足を「感じている」企業は「大企業」が87.5%で9割近くにのぼり、「中小企業」でも47.7%と半数近くとなった。

課題の一つは、現リーダー層による次のリーダー人材の育成である。企業からは「人手不足の影響から現リーダー層もプレイングマネージャーで、自身の業務と部下の育成・管理等に追われ、リーダー育成に必要な時間確保が難しい」といった声のほか、「過去の採用抑制によって、育成の前にそもそものリーダー人材不足が最も深刻な課題」といった厳しい声も聞かれた。

リーダー人材の不足割合



「リーダー人材」の不足感について



規模別「リーダー人材」の不足状況

(構成比%、カッコ内社数)

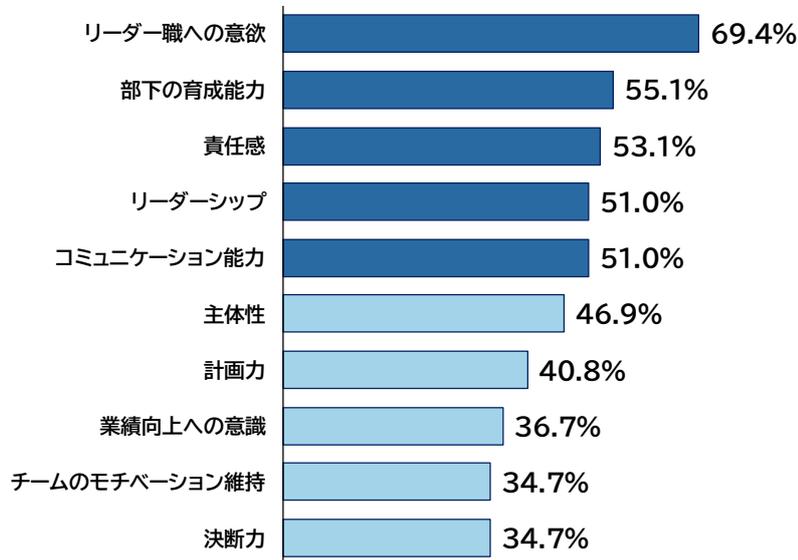
	感じている	感じていない	分からない	合計
全国	67.8 (7,350)	21.1 (2,284)	11.1 (1,201)	100.0 (10,835)
鹿児島	51.0 (49)	31.3 (30)	17.7 (17)	100.0 (96)
大企業	87.5 (7)	0.0 (0)	12.5 (1)	100.0 (8)
中小企業	47.7 (42)	34.1 (30)	18.2 (16)	100.0 (88)
うち小規模	40.0 (16)	37.5 (15)	22.5 (9)	100.0 (40)

リーダー人材を育成するなかでは、 「リーダー職への意欲」不足が課題としてトップに

リーダー人材の不足を「感じている」鹿児島県内企業に対して、育成するうえでの課題を尋ねたところ、「リーダー職への意欲」が足りないという回答が 69.4%で最も高かった。次いで、「部下の育成能力」(55.1%)、「責任感」(53.1%)、「リーダーシップ」(51.0%)など、個人のパフォーマンスだけでなく組織力の向上に求められる力に関しても、半数以上の企業が課題としてあげる結果となった。

企業からは「30代以下の社員の中には、責任のある立場になりたくないという人も増えており、どのように意欲を持たせたらいいのか」(一般管工事)といった切実な声が聞かれた。

リーダー人材の育成課題(上位10項目、複数回答)



テーマは「リーダー職への意欲」向上のための魅力づくり

本調査では、次世代を担うリーダー人材に関して、不足感があると回答した鹿児島県内企業は51.0%だった。リーダーを育成するに当たっての課題は、「リーダー職への意欲」不足がトップだった。労働者のうち約8割が「管理職になりたくない」と回答しているといった調査結果も踏まえると、リーダー職のやりがいや存在価値、給与など「魅力」を明確に示すほか、リーダー職のモチベーションを向上させるような組織力の向上が不可欠と言える。

「人手不足によって管理職も現場業務を進める必要があり、育成どころではない」のような声があり、業務の遂行を最優先にせざるを得ず、リーダー育成に手が回っていないというケースも多い。最近では、内部から育成するよりも即戦力となるリーダー人材を中途採用する企業が増加傾向にあり、今後もこの動きは加速するものとみられる。いずれにしても、安定した企業経営の重要なファクターとして、中長期的な視点に立ったリーダー人材の育成、未来を見据えた教育体制整備が求められている。