

リーダー人材不足に関する栃木県内企業の意識調査

「リーダー人材」不足、県内企業の 63.8%

～「昇進意欲」「育成能力」「リーダーシップ」の不足が課題～

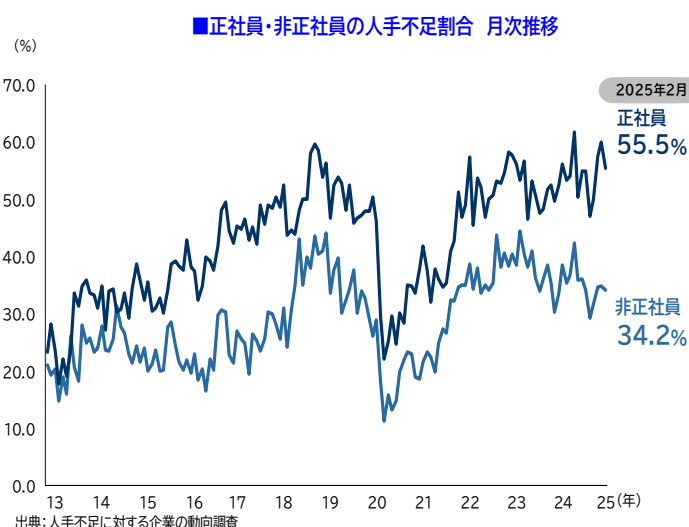
はじめに

弊社がまとめた「人手不足に対する企業の動向調査」によると、2025年2月時点で正社員の人手不足を感じている栃木県内企業の割合は実に55.5%を示し、引き続き高い水準で推移している。生産年齢人口の減少、2024年問題に伴う人員確保や大企業がこぞって人材の囲い込みを強力に進める流れのなかで、中小企業の人材難は一際厳しいものとなっている。事業を存続させて次の時代にバトンを渡すためには、それを担い推進する「リーダー人材」の確保は不可欠である。

次のリーダー人材は十分確保されているのか、育成の進捗はどうかなど、非常に興味深い部分であることは確かだ。

そこで、帝国データバンク宇都宮支店では、栃木県内企業に対しリーダー人材不足に関するアンケート調査を行い、その実態を調査した。

※調査期間は2025年2月14日～28日、調査対象は栃木県内企業411社で、有効回答企業数は149社（回答率36.3%）。



調査結果（要旨）

1. 栃木県内企業において、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、63.8%となった。
2. リーダー人材の育成課題を尋ねたところ、「リーダー職への意欲」が66.3%で最多、以下、「部下の育成能力」55.8%、「リーダーシップ」54.7%、「主体性」53.7%などが続いた。様々な課題を抱えるなか、いかにしてリーダー職のやりがいや存在価値、報酬など魅力を伝えていけるかが大きなテーマであるようだ。

Business View

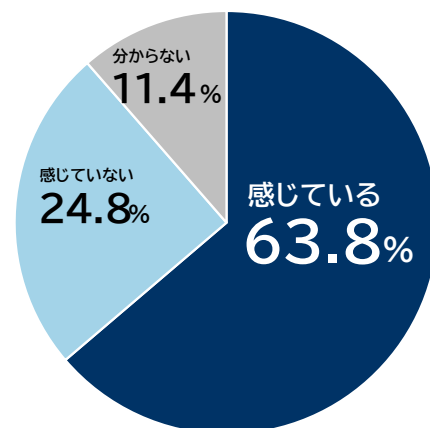
1. 「リーダー人材」の不足、県内企業の 63.8%が実感

栃木県内企業に、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ところ、リーダー不足を「感じている」と回答した県内企業は実に 63.8%と 3 社に 2 社に近い割合となり、正社員が不足している割合の 55.5%を上回る数値となった。他方、「感じていない」とする企業は 24.8%、「分からない」が 11.4%であった。

「リーダー人材」の定義もある意味では広範囲であり、何をもってリーダーと呼ぶかについては価値観の違いがあるのかもしれない。ここでは、単純に「次の管理職」というイメージで回答頂いたのだが、実務をそつなくこなす人材ではなくて、チーム（組織）の中でリーダーシップが発揮できる（影響力を与える）人材ということになるだろう。昨今、従業員の意識の変化もあり、管理職に対し「あこがれ」や「目標」といった意識を持つ人も減少しており、「出世」や「昇格」にあまりメリットを感じない若者が多くを占めるなかで、いかにして管理職に興味を持ってもらい、メリットを共有できるかということが重要なファクターとなっているようだ。

参考までに不足を「感じている」と回答した企業の割合は、全国の平均値は 67.8%。栃木県の 63.8%は都道府県別順位で 42 位であるから、これでも全国的には割合が少ない部類に入る。いかにリーダー不足が全国的に蔓延しており、中小企業の大きな課題になっているかが分かる。

■リーダー人材の不足感について

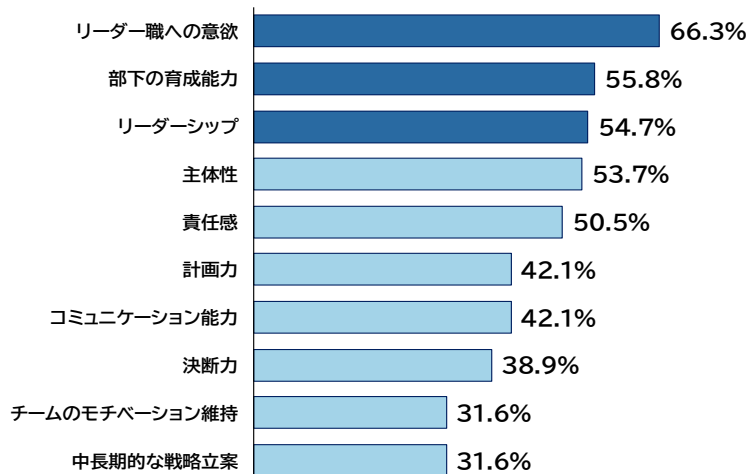


2. リーダー人材の育成課題、「リーダー職への意欲」不足がトップ

リーダー人材の不足を「感じている」栃木県内企業に対して、育成する上での課題を尋ねたところ、「リーダー職への意欲」が 66.3%で最も高かった。以下、「部下の育成能力」が 55.8%、「リーダーシップ」が 54.7%、「主体性」53.7%、「責任感」50.5%の 5 項目が 5 割を上回る支持を集めた。

いずれもリーダー職には欠かすことのできない重要なスキルであるが、見方を変えれば、個々の資質として見て、課題があると判断しているわけで、中小企業における人材難がここにも表

■リーダー人材の育成課題(上位10項目、複数回答)



Business View

れていると感じる。つまり、大企業では、多くの人材が候補者としてあがり、ある程度スキルの面でクリアしている項目も多く、一部に課題が残っている・・・といったイメージになるのだが、中小企業では、そもそも人材難のため候補者の数も少ない。その上、課題が多く残っており、育成に多くの労力が必要になるといったイメージだ。

少なくとも、重要項目として掲げる上位3項目（リーダー職への意欲、部下の育成能力、リーダーシップ）については、現経営陣にとって、必須項目であると見られるので、現リーダーの皆さんがいかにして次世代のリーダーに教え伝えることができるかにかかっているのも事実であろう。次の候補者たる人材のスキルは、あくまでも現リーダーが付与すべきスキルであることを肝に銘じる必要があるだろう。

まとめ

今回初めて「リーダー人材」にスポットを当てたレポートを作成したが、栃木県内企業におけるリーダー人材の不足感を「感じている」企業の割合は63.8%と極めて高い水準であったことが分かった。正社員の不足を訴える企業の割合が55.5%なので、それをはるかに上回る数値であることが分かる。「人材不足」以上に「リーダー不足」は大きな企業課題であると認識できよう。具体的なリーダー人材の育成課題を尋ねると、「リーダー職への意欲」、「部下の育成能力」、「リーダーシップ」が上位に並んだ。「課題が多い」とする現経営陣に対し、「リーダー職に就く意思がない」とする若手社員・・・平行線が続けば、企業は立ち行かなくなる懸念も否めない。

重要なことは、管理職をいかに魅力的なポストにするか・・・ということなのだろう。現状の「責任ばかり背負わされて、精神衛生上もよくない。労働時間も長い上、賃金的なメリットも見合っていない」というイメージでは、若手社員が「あこがれ」や「目標」とするわけがない。現状のイメージは少なくとも現経営陣・現管理職が育てたものと考えれば、いかに次の候補を育てるべきかは自ずと答えが出るような気もする。「やりがい」や「存在価値」、「給与」など、メリットを付与するとともに、体質改善を図る必要があるのかもしれない。

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 宇都宮支店 情報担当：古川 哲也

TEL 028-636-0222 FAX 028-633-5639

リリース資料以外の集計・分析については、お問い合わせ下さい(一部有料の場合もございます)。

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。報道目的以外の利用につきましては、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。