

中国地方 リーダー人材不足に関する企業の意識調査

リーダー人材の不足、企業の 7 割にのぼる ～育成課題、「リーダー職への意欲」がトップ～

はじめに

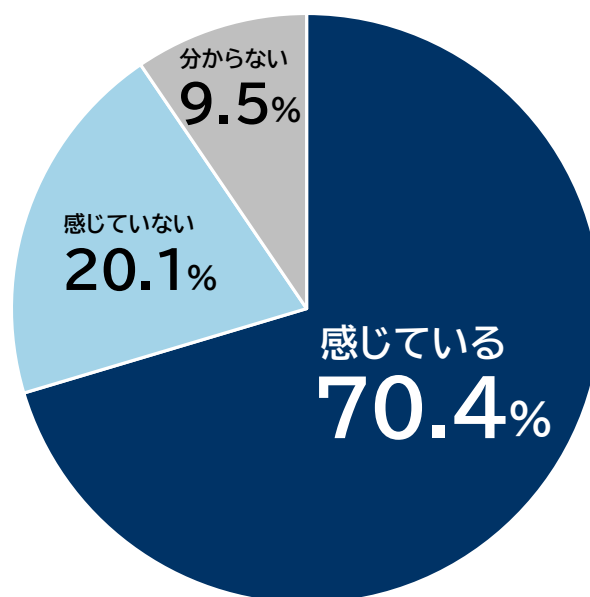
少子高齢化が加速するなか、人手不足に直面する国内企業が増えている。今後、さらに深刻化することが見込まれ、大きな経営課題となっている。

3 月 11 日に帝国データバンク広島支店がリリースした『中国地方 人手不足に対する企業の意識調査 (2025 年 1 月)』では、中国地方において今年 1 月時点で、正社員の人手不足を感じている企業の割合は 52.0%にのぼった。2022 年 1 月以降、3 年にわたって約半数を占める状況が続いており、人手不足感が高止まりしている。

そこで、帝国データバンクでは、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、広島支店で中国地方のデータを集計して取りまとめた。

調査期間は、2025 年 2 月 14 日～2 月 28 日。調査対象は中国地方に本店を置く企業 2091 社で、有効回答企業数は 736 社 (回答率 35.2%)。

■リーダー人材の不足状況



調査結果 (要旨)

1. リーダー人材の不足を実感、70.4%を占める
2. リーダー人材の育成課題、「リーダー職への意欲」が 60.4%でトップ

1. リーダー人材の不足を実感、70.4%を占める

企業の将来を担うリーダー人材（管理職相当以上）の不足感について尋ねたところ、「感じている」企業が736社中518社、構成比70.4%となり、7割にのぼった。一方で、「感じていない」は20.1%（148社）となった。なお、「分からない」は9.5%（70社）だった。

全国と比較すると、リーダー人材の不足を「感じている」では、『全国』（構成比67.8%・7350社）を2.6ポイント上回った。

規模別でみると、リーダー人材の不足を「感じている」では、『大企業』が構成比80.9%（72社）が最も高く、『中小企業』が68.9%（446社）、『小規模企業』が55.0%（133社）で続いた。

業種別（母数20社以上）でみると、リーダー人材の不足を「感じている」では、『運輸・倉庫』が構成比85.3%（29社）で最も高く、『卸売』が73.8%（118社）、『製造』が73.7%（143社）で続いた。

従業員数別でみると、リーダー人材の不足を「感じている」では、『1000人超』が構成比100%（4社）で最も高く、『301人～1000人』84.4%（27社）、『101人～300人』が82.5%（52社）で続き、従業員数が多い企業ほど不足感が強かった。

県別でみると、リーダー人材の不足を「感じている」では、『鳥取』が構成比77.0%（47社）で最も高く、『山口』が72.7%（101社）、『岡山』が69.8%（120社）で続いた。

■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)
中国	70.4 (518)	20.1 (148)	9.5 (70)	100.0 (736)
大企業	80.9 (72)	11.2 (10)	7.9 (7)	100.0 (89)
中小企業	68.9 (446)	21.3 (138)	9.7 (63)	100.0 (647)
うち小規模	55.0 (133)	31.8 (77)	13.2 (32)	100.0 (242)
農・林・水産	83.3 (10)	8.3 (1)	8.3 (1)	100.0 (12)
金融	60.0 (6)	20.0 (2)	20.0 (2)	100.0 (10)
建設	67.0 (69)	25.2 (26)	7.8 (8)	100.0 (103)
不動産	29.4 (5)	64.7 (11)	5.9 (1)	100.0 (17)
製造	73.7 (143)	16.5 (32)	9.8 (19)	100.0 (194)
卸売	73.8 (118)	15.0 (24)	11.3 (18)	100.0 (160)
小売	60.0 (42)	25.7 (18)	14.3 (10)	100.0 (70)
運輸・倉庫	85.3 (29)	8.8 (3)	5.9 (2)	100.0 (34)
サービス	70.9 (95)	23.1 (31)	6.0 (8)	100.0 (134)
その他	50.0 (1)	0.0 (0)	50.0 (1)	100.0 (2)
従業員数別	5人以下	48.7 (74)	33.6 (51)	100.0 (152)
	6人～20人	69.9 (130)	25.3 (47)	100.0 (186)
	21人～50人	74.6 (147)	17.8 (35)	100.0 (197)
	51人～100人	82.4 (84)	9.8 (10)	100.0 (102)
	101人～300人	82.5 (52)	6.3 (4)	100.0 (63)
	301人～1000人	84.4 (27)	3.1 (1)	100.0 (32)
	1000人超	100.0 (4)	0.0 (0)	100.0 (4)
鳥取	77.0 (47)	16.4 (10)	6.6 (4)	100.0 (61)
島根	66.3 (65)	18.4 (18)	15.3 (15)	100.0 (98)
岡山	69.8 (120)	19.8 (34)	10.5 (18)	100.0 (172)
広島	69.5 (185)	22.6 (60)	7.9 (21)	100.0 (266)
山口	72.7 (101)	18.7 (26)	8.6 (12)	100.0 (139)

注1：網掛けは、中国地方の全体以上を表す

注2：全国の母数は1万835社。中国は736社

2. リーダー人材の育成課題、「リーダー職への意欲」が60.4%でトップ

リーダー人材の不足を「感じている」企業 518 社に対して、育成するうえでの課題、不足している点を尋ねたところ、「リーダー職への意欲」が 60.4% (313 社) で最も高かった。

次いで、「部下の育成能力」が 54.6% (283 社)、「リーダーシップ」が 54.1% (280 社)、「責任感」が 45.4% (235 社)、「主体性」が 44.2% (229 社)、「コミュニケーション能力」が 39.6% (205 社)、「計画力」が 35.3% (183 社)、「決断力」が 31.9% (165 社)、「業績向上への意識」が 28.0% (145 社)、「チームのモチベーション維持」「中長期的な戦略立案」が各 27.2% (各 141 社)、「専門的な知識」が 23.4% (121 社) で続いた。

■リーダー人材の育成に関する課題

		2025年 2月調査
1	リーダー職への意欲	60.4%
2	部下の育成能力	54.6%
3	リーダーシップ	54.1%
4	責任感	45.4%
5	主体性	44.2%
6	コミュニケーション能力	39.6%
7	計画力	35.3%
8	決断力	31.9%
9	業績向上への意識	28.0%
10	チームのモチベーション維持	27.2%
10	中長期的な戦略立案	27.2%
12	専門的な知識	23.4%

まとめ

本調査の結果、次世代を担うリーダー人材に関して、「不足感がある」と回答した企業は 70.4% にのぼった。また、リーダーを育成するにあたっての課題、不足している点では、「リーダー職への意欲」が 60.4% で最も高く、「部下の育成能力」(54.6%)、「リーダーシップ」(54.1%) が 5 割を超えて続いた。

新たなリーダーの育成には、リーダー職のやりがい、存在価値、給与などの魅力を明確に示し、リーダー職のモチベーションを向上させることが欠かせないだろう。企業のなかには、職場における全体的な人手不足で、管理職自身が現場作業も行うなど業務の遂行を最優先にせざるを得ず、次なるリーダー育成の余裕がないというケースも多い。今後の安定した事業運営に向けて、中長期的な視点に立ったリーダー育成体制の早急な整備が求められる。

【問い合わせ先】 株式会社帝国データバンク 広島支店情報部 担当：土川・松岡
 TEL 082-247-5930 FAX 082-249-1242

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。