

労働政策研究・研修機構、2017『中小企業における採用と定着』

この報告書ではアンケート（2010~2012 実施）を元に中小企業における人材について分析している。興味深い点として、入職率、退職率の高・低で企業を4パターンに類型化していたことである。この類型化から見えてきたこととして、人の入れ替えわりが激しい部門として医療や福祉分野が挙げられており、ニュース等でも取り上げられている様な、人材難がデータからも顕著に現れていた。類型化したデータからさらに読み取れたものはそれぞれの類型において、経営上の課題や人材の新規・中途採用における重要視するポイントが異なることであり、人材の流動性によって企業における課題などが異なってきていることが明確に理解できる。

中小企業の一部は管理職の一部も中途採用を行っており、それは創業年数の浅い企業、企業規模の拡大、事業地域の拡大を望んでいる企業ほど行なっている。これら管理職の中途採用は高い給与水準が望まれていることも重要なポイントである。

今回この報告書を閲覧して、ニュース等で課題として取り上げられている問題を数値で実感することができた。中小企業が数的、また質的人材難をのりきる上で中途採用、あるいは外国人雇用というのが非常に重要な課題であると感じられた。