

日本中小企業学会第 38 回全国大会記 ～統一論題「中小企業と人材 －人材育成に期待される中小企業の役割－」～

高 橋 徳 行

(武蔵大学経済学部教授)

日本中小企業学会第 38 回全国大会は、2018 年 9 月 8 日、9 日の両日にわたって、武蔵大学江古田キャンパスで開催された。参加者（受付をされた方）は、8 日 104 名、9 日 102 名と 2 日とも 100 人を超えた。

今回の全国大会統一論題は、本稿のタイトルにもあるように、「中小企業と人材－人材育成に期待される中小企業の役割－」とした。

昨今の好景気と相まって、多くの中小企業は人材確保において厳しい状況に置かれている。また、後継者という人材難も深刻である。しかしながら、人材をめぐる厳しい環境の中で、中小企業の先進的な取り組みも少なくない。例えば、育児サポートなどに代表される質的な労働環境の満足度において、中小企業が大企業に比べて高い満足度を示す調査結果もあり、何よりも、企業数が大企業よりも圧倒的に多い中小企業では、平均値では捉えきれない部分が多く、大企業を凌ぐ労働環境を設けているところも多い。

いずれにしても、全国平均では約 70 パーセント、三大都市圏を除く地域では約 85 パーセントの従業員が中小企業で働いていることを踏まえると、中小企業がどのような労働環境を提供しているのか、人材育成をいかに行っているのかは、日本経済の根幹部分を決定する重要なテーマであることは間違いない。また、先にも触れたように、後継者という人材育成の成否は、廃業企業数の動向に直接作用し、それは日本企業の雇用吸収力に影響を及ぼすことになる。

以上のような問題意識のもとで、第 38 回を迎えた 2018 年度の日本中小企業学会全国大会の統一論題を「中小企業と人材：人材育成に期待される中小企業の役割」と定めた。

また、今大会も例年通り、信金中央金庫 地域・中

小企業研究所から協賛をいただいた国際交流セッションでは、韓国から Catholic University of Korea の Ki-Chan Kim 氏、そしてオーストラリアから University of New England の Bernice Kotey 氏を招き、それぞれ人道的起業家活動 (Humane Entrepreneurship)、中小企業の人材開発などに関する講演をいただき、その後、当学会の会長である岡室博之氏を座長にパネルディスカッションを実施した。

大会プログラムは大きく分けて自由論題報告、統一論題報告とそれに続くパネルディスカッション、そして国際交流セッションの 3 部から構成されており、以下では、それぞれについて簡単に報告したい。

自由論題は 2 日間で 9 分科会が開催され、20 名から報告があった。当初、23 名の登録であったが、大会 2 日前の北海道胆振東部地震の影響などで、3 名が報告を取りやめた。

第 1 分科会は、自動車産業をテーマとして、ある下請企業の倒産、それに続く裁判の考察を通じて自動車産業における下請問題を論じた報告などが行われた。

第 2 分科会のテーマは国際化であった。ここでは、日本企業のアジア進出について定量分析や海外での「新事業展開」の可能性などについて活発な議論が交わされた。

第 3 分科会と第 8 分科会は地域をテーマとして、特定地域の起業家輩出のメカニズムや特定業種の集積要因などに関する報告が行われた。

第 4 分科会は経営者研究のセッションであり、中小企業経営者の健康リスクに関する報告や中国温州商人活動の進化プロセスに関する報告があった。

第 5 分科会のテーマは人的資源であり、フリーランスの働き方と満足度、人づくりを基軸とした和裁企業

の経営というタイトルの報告が行われた。

第6分科会からは大会2日目のセッションとなり、ここでは政策をテーマに報告、それに続いて活発な議論が行われた。

第7分科会は製造業のサービス化をテーマとして、中小製造業における新たな情報技術を活用したサービス化の効果と課題などについて報告された。

第8分科会は先に述べたとおり地域がテーマのセッションである。

第9分科会は、ガバナンスをテーマとした。ここでは、経営統合後の買い手企業のコーポレートガバナンスに関する報告などが行われた。

分科会の一部の発表を除き、40名定員の教室を使って実施したが、ほぼ満員の状態が続き、一部では立ち見がでるほどであった。

国際交流セッションは、大会初日の午後、会員総会の後に実施した。先に触れたように、韓国とオーストラリアから二人の研究者を招き、お二人の講演後に岡室氏を座長とするパネルディスカッションを行った。

統一論題では、池田潔氏（大阪商業大学）と山田基成氏（名古屋大学）を座長に、額田春華氏（日本女子大学）が「中堅・中小ものづくり企業におけるジェンダー・ダイバシティ・マネジメント：規模により変わる女性活躍の姿と課題」、竹内英二氏（日本政策金融公庫）が「外国人材の活用と中小企業の成長」、そして久保田典男氏（鳥根県立大学）が「事業承継を契機とした人材マネジメント：鳥根県における親族外承継・M&A・事業再生のケーススタディ」をそれぞれのテーマとして報告した。

額田氏は、製造業における中堅・中小企業の特徴を生かした女性活躍推進の目指す方向性というものがあるのか、そして中堅・中小ものづくり企業がジェンダーに関わらず多様な人々が活躍できる組織として成果をあげていくための課題は何かという2つのリサーチクエストに答えるため、富山県で実施した額田氏独自のインタビュー調査結果の深堀りと、関連する文献の整理、及び既存のアンケート調査結果の再整理をもとに報告した。その結果として、ワークライフバランス（WLB）支援に関係する「柔軟な働き方」への従業員満足の面だけでなく、男女均等推進に関係する「女性の職域拡大」「女性の役職登用」の面でも、「101～300人規模」の達成度合いが、それより小さい規模よりも、また大きい規模よりも低くなるという興味深い結果を紹介した。

竹内氏は、日本政策金融公庫総合研究所が、融資先の中小企業を対象として2016年に実施した「外国人材の活用に関するアンケート」を分析し、中小企業における外国人雇用には、補完（主に正社員）と代替（主に非正社員と技能実習生）の二つの側面があることを報告した。すなわち、前者の場合は、外国人の雇用が企業の成長や働き方改革につながる可能性が高い。一方、後者の場合はそうした効果が期待しにくく、特に技能実習生の雇用は、労働力を安定的に確保する効果はあるものの、企業から労働条件を改善する意欲を奪う効果もあり、長期的には中小企業の経営基盤を弱めるおそれがあるという内容のものである。

久保田氏は、鳥根県内において、従業員等による親族外承継・M&A・事業再生によって経営者が交代した中小企業の後継者に対して、既存役員・従業員に対する人材マネジメントの取組みなどを聴取したインタビュー調査に基づいて考察した結果を報告した。その主な調査結果として、従業員等による親族外承継の事例では、家業ではなく社員のための経営を志向するという観点から社員の立場にたった人材マネジメントが行われている。その過程では、社員に対して親族内のしがらみに囚われない開かれた経営を志向しつつ、人事評価・配置などの透明性を高める取組みがなされている。これらの人材マネジメントの取組みを通じて正統性の確保がなされるとともに、人材マネジメントの強化が次世代経営者の育成にもつながっているという調査結果が紹介された。

統一論題報告には、篠原正幸氏（しのはらプレスサービス）、弘中史子氏（滋賀大学）、そして村上義昭氏（大阪商業大学）が討論者として、各報告にコメントがなされ、その質疑は、統一論題討論会で活発に議論された。

今回の全国大会においては、国際交流セッションと統一論題での論点ならびに議論のベースが内容的につながり、そのことによって熱心な議論が展開された。

今大会に参加いただいた会員各位にはご不便をおかけしたことも数多くあったと思われるが、大きなハブニングもなく、無事終えることができたことに改めてお礼を申し上げる次第である。

最後になるが、このような伝統ある全国大会を武蔵大学で開催するという機会を与えていただいた岡室博之会長、そして準備にあたって一方ならぬ協力をいただいた堀潔プログラム委員長、第36回全国大会の岡田浩一元準備委員長、第37回全国大会の前田啓一前

準備委員長の皆様にお礼を申し上げて、大会記とさせていただきます。

ありがとうございました。