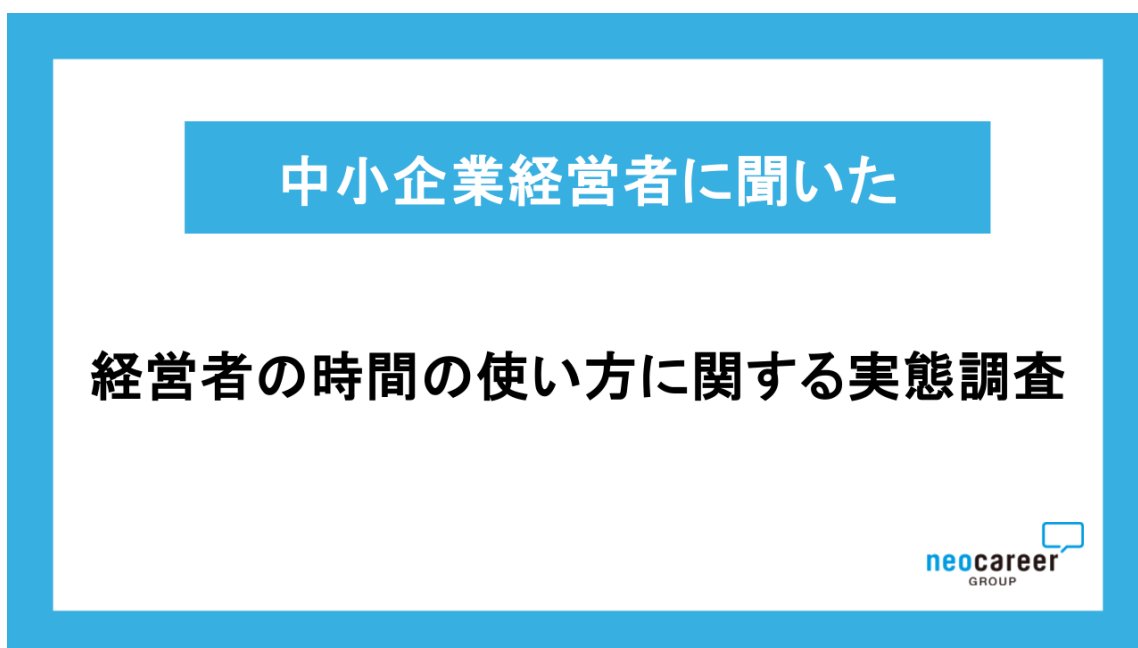


【中小企業経営者の時間の使い方に関する実態調査】 約75%の経営者が「人を採用しても現場の自走力は向上していない」と回答 ～人材を増やしても解消されない経営者の負担、 約8割が「経營業務に集中したい」～

総合人材サービスを展開する株式会社ネオキャリア（本社：東京都新宿区 代表取締役CEO：西澤 亮一 以下、「ネオキャリア」）が運営する、企業の採用活動を包括的に支援する人材サービスの総合代理店「みんなの採用部」（<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>）は、採用業務を内製化している従業員100～300名未満の企業経営者107名を対象に、中小企業経営者の時間の使い方に関する実態調査を実施しました。



※データの引用・転載の際は、出典として「ネオキャリア（みんなの採用部）調べ」を明記してください。

みんなの採用部の記事はこちら：

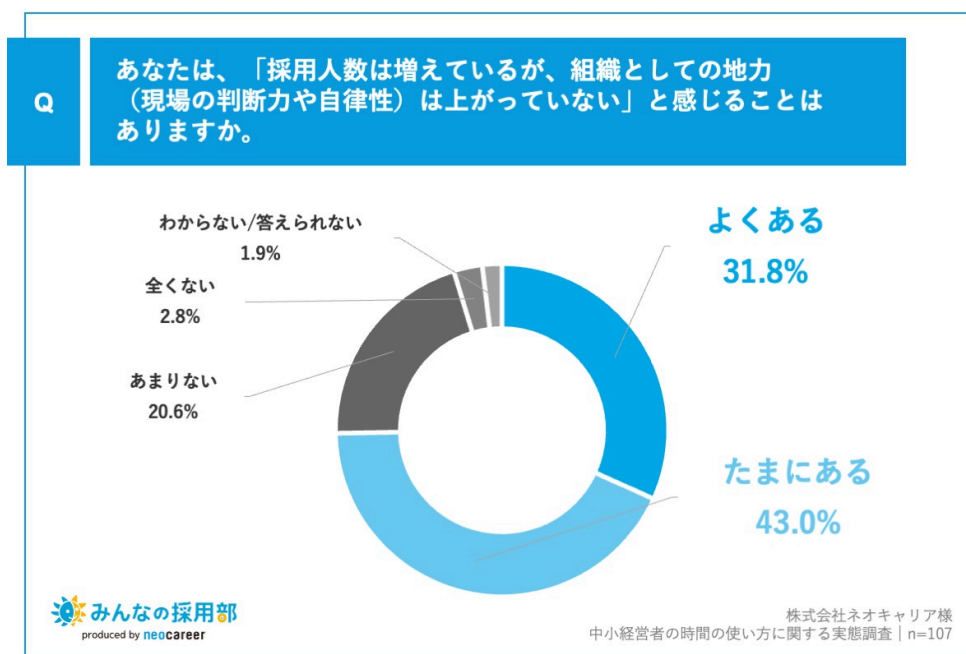
<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/whitepaper/rm-179/>

■調査結果サマリー

- ・経営者の約75%（74.8%）が「採用人数は増えても組織としての地力（現場の判断力や自律性）は上がっていない」と実感
- ・地力不足を感じる場面は「新規採用者の戦力化に想定以上の時間がかかる」が最多（53.8%）
- ・経営者の約4割（39.2%）が、育成・現場対応に業務時間の3割以上を費やしている
- ・約8割（77.6%）が「現場対応を減らし、本来の経營業務に時間を割きたい」と回答

■経営者の75%が「採用人数は増えても組織としての地力（現場の判断力や自律性）は上がっていない」と実感

採用人数は増えているが、組織としての地力（現場の判断力や自律性）は上がっていないと感じることがあるか質問したところ、「よくある」が31.8%、「たまにある」が43.0%となり、合計74.8%の経営者が組織の地力の向上に課題を感じていることが分かりました。

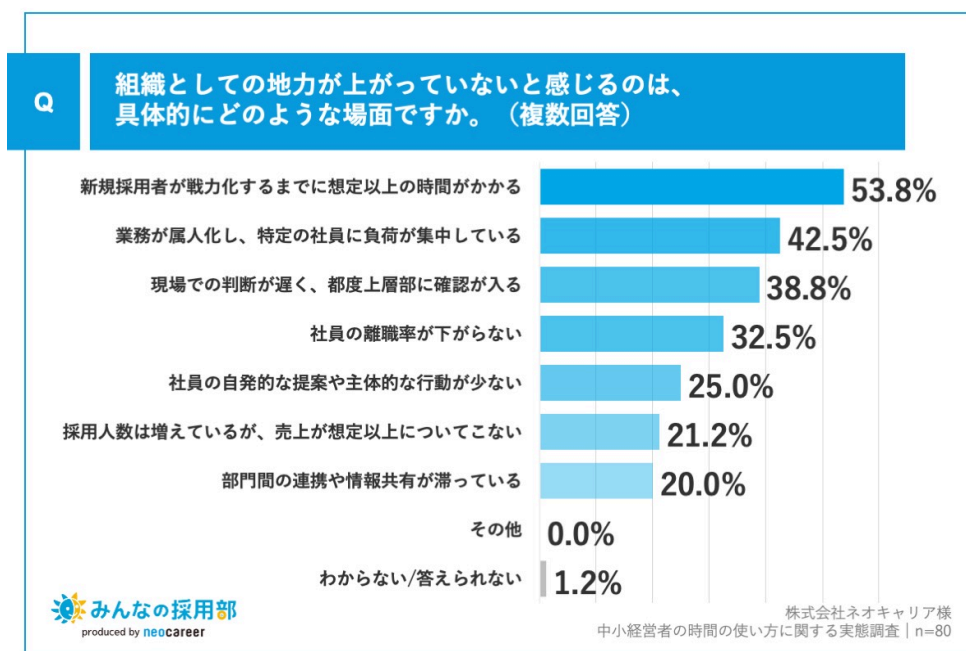


<図1>

■地力不足を感じる場面は「新規採用者の戦力化に想定以上の時間がかかる」が53.8%で最多

組織の地力不足を感じる具体的な場面について質問したところ、「新規採用者が戦力化するまでに想定以上の時間がかかる」が53.8%で最も多く、次いで「業務が属人化し、特定の社員に負荷が集中している」（42.5%）、「現場での判断が遅く、都度上層部に確認が入る」（38.8%）が続きました。

採用後の育成や業務の引き継ぎ、現場での判断を任せられる状態までの時間が、組織づくりにおける課題となっていることが分かります。



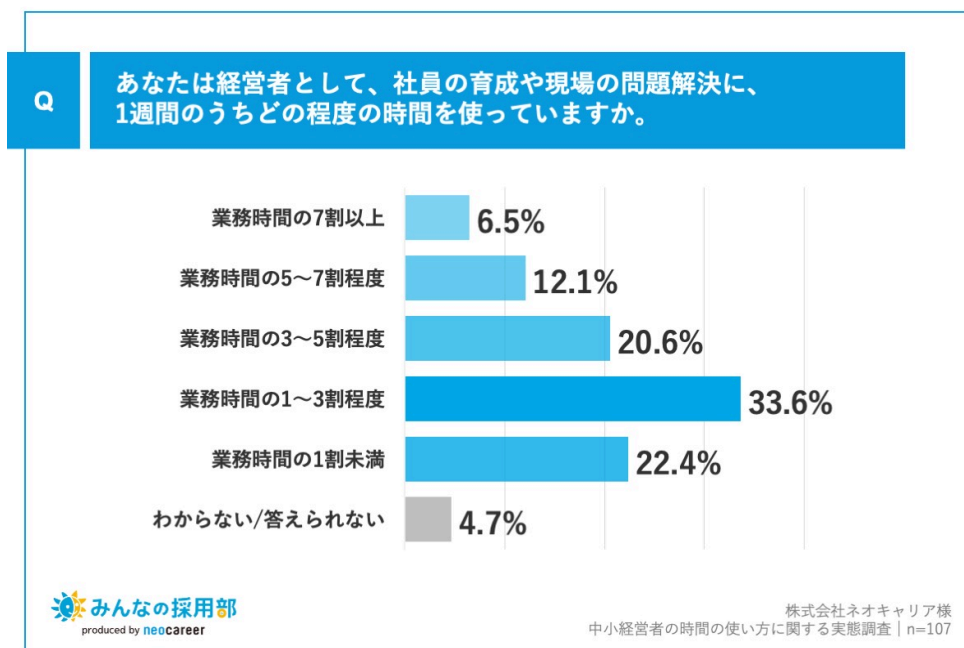
<図2>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

■ 経営者の約4割が、社員の育成・現場の問題解決に業務時間の3割以上を費やす

経営者が社員の育成や現場の問題解決に費やす時間について調査したところ、「業務時間の1～3割程度」が33.6%と最も多く、次いで「1割未満」が22.4%となりました。一方で、「3～5割程度」「5～7割程度」「7割以上」を合わせると、39.2%が業務時間の3割以上を費やしていることが分かりました。

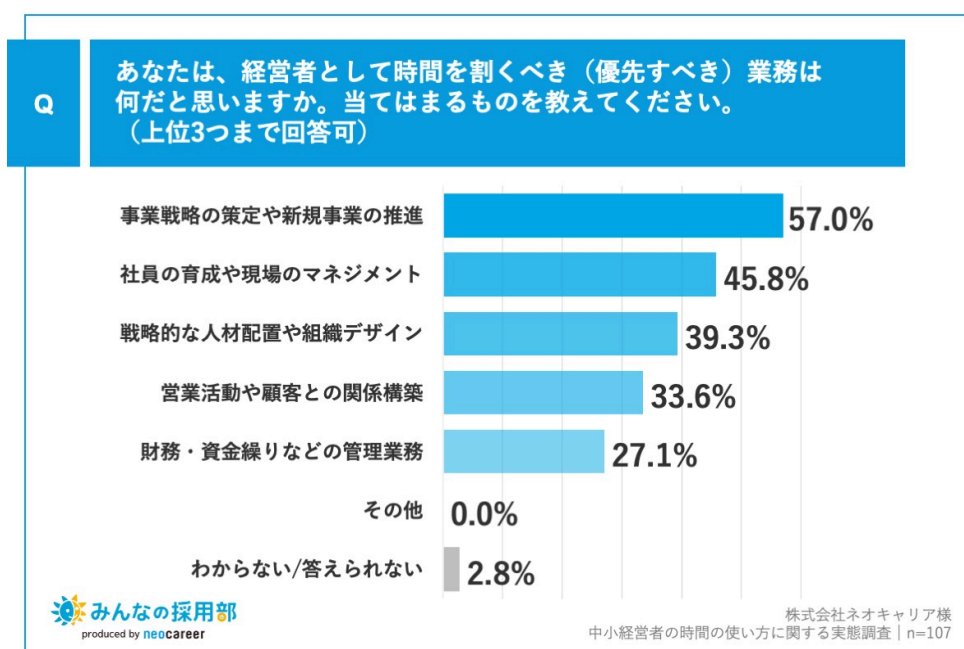


<図3>

■ 経営者の約6割、優先すべき業務は「事業戦略の策定や新規事業の推進」

経営者として本来時間を割くべき業務について質問したところ、「事業戦略の策定や新規事業の推進」が57.0%で最も多く、「社員の育成や現場のマネジメント」（45.8%）、「戦略的な人材配置や組織デザイン」（39.3%）となりました。

日々の現場対応や育成に時間を割く一方で、経営者自身は事業戦略や新規事業など、企業の成長に直結する業務により多くの時間を使いたいと考えていることがうかがえます。



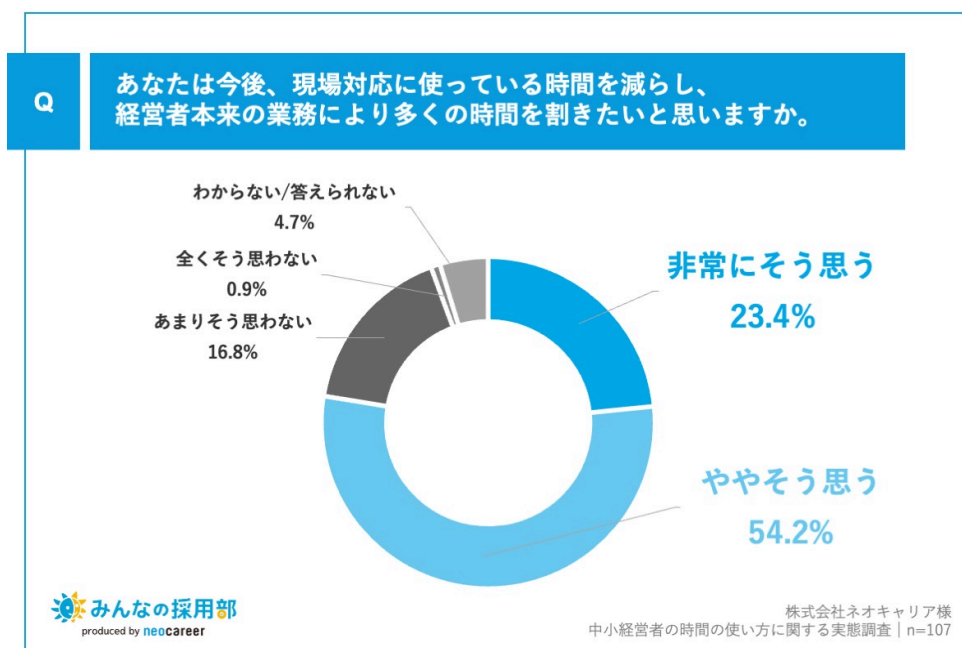
<図4>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

■約8割が「現場対応を減らし、本来の経営業務に時間を割きたい」

今後、現場対応にかけている時間を減らし、経営者本来の業務により多く時間を使いたいと質問したところ、「非常にそう思う」が23.4%、「ややそう思う」が54.2%となり、約8割（77.6%）が経営者として本来取り組むべき業務に注力したいと回答しました。

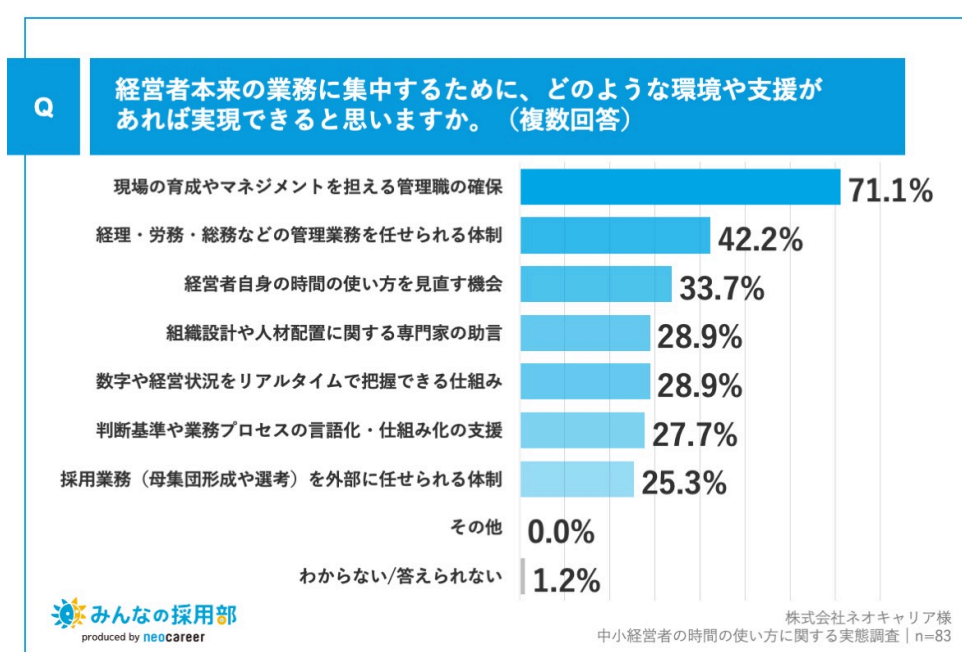


<図5>

■経営者本来の業務に集中するために必要な環境、「管理職の確保」が7割超

前問で「非常にそう思う」「ややそう思う」と回答した経営者に、本来の経営業務に集中するために必要な環境や支援について質問したところ、「現場の育成やマネジメントを担える管理職の確保」が71.1%で最多となりました。次いで、「経理・労務・総務などの管理業務を任せられる体制」（42.2%）、「経営者自身の時間の使い方を見直す機会」（33.7%）が続きました。

人材を採用するだけでなく、現場を任せられる管理職を確保し、経営者と現場の役割を分担できる体制づくりが重要になっていることが分かります。



<図6>

【本件についての報道関係のお問い合わせ先】

株式会社ネオキャリア 広報部 e-mail : koho@neo-career.co.jp

■ 総評



人材採用では、「何人採用できたか」が成果として注目されがちですが、実際には採用した人材が現場で力を発揮できるようになるまでの育成やマネジメントも欠かせません。

今回の調査からも、人を採用した後も、その人材の育成や現場でのマネジメントを経営者自身が担い続けている実態が見えました。人手不足への対応を「採用すること」だけで終わらせず、採用した人材が早く力を発揮し、現場で仕事を任せられる状態までを含めて考えることが重要です。

そのためには、採用した人材を受け入れて育成するだけでなく、一定の業務や判断を任せられる人材を社内に増やしていくことが必要です。今回、「現場の育成やマネジメントを担える管理職の確保」が7割を超えたことから、経営者と現場の間に立ち、社員の育成や日々の判断を担える人材の存在が、経営者の負担を減らす上でも重要だと考えます。

人を増やすことをゴールにするのではなく、「採用した人材が活躍し、経営者が本来取り組むべき仕事に集中できる状態をつくる」ことまでを人材戦略として捉えることが、これからの中小企業の組織づくりにおいて重要になっていくと考えます。

【マーケティング本部 本部長 中村 陽太郎】

■ 調査概要

調査名称：中小企業経営者の時間の使い方に関する実態調査

調査方法：IDEATECHが提供するリサーチマーケティング「リサピー®」の企画によるインターネット調査

調査期間：2026年4月30日～同年5月7日

有効回答：採用業務の大部分を内製している企業（従業員100～300名未満）の経営者107名

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはなりません。

■ みんなの採用部について

みんなの採用部は、求人募集から母集団形成、選考における見極め・惹きつけ、入社後の育成まで、採用に関わるすべてのフェーズを支援する人材サービスの総合代理店です。

現在、200を超える採用支援ツールを取り扱い、これまでに累計10,000社の採用支援を行ってきました。中途・新卒・アルバイト・パート領域を取り扱っており、採用の課題やフェーズに合わせて最適なプランをご提案します。

みんなの採用部：<https://www.neo-career.co.jp/humanresource/>

■ 会社概要

会社名：株式会社ネオキャリア

所在地：東京都新宿区西新宿1-22-2 新宿サンエービル

代表者：代表取締役CEO 西澤 亮一

事業概要：採用支援、就労支援、業務支援

URL：<https://www.neo-career.co.jp/>