

事例のとりまとめについて

平成28年11月16日

中小企業庁

事例の収集・分析の趣旨・実施概要

- 業種別、規模別、人材層別等の様々な角度から、100事例程度を分かりやすく発信。

趣旨	<ul style="list-style-type: none">■ 中小企業・小規模事業者（以下、中小企業）のなかで、人材確保や生産性向上に関わり工夫を凝らす取り組みを行う事で、成長をしている企業の事例を収集・分析・抽出し、広く世の中に発信することを通して、全国の中小企業にとってヒントとなるようなものを作成する
分析対象	<ul style="list-style-type: none">■ 多様な人材を活用している、または、機械化などを進めて生産性を高めることによって、成長をしている中小企業・小規模事業者（詳細については後述）
分析件数	<ul style="list-style-type: none">■ 合計100事例程度（案）■ 既存の事例集等から情報収集が可能な企業事例、新たに研究会委員や地方経済産業局から紹介を受けた企業事例等
想定する読者	<ul style="list-style-type: none">■ 中小企業・小規模事業者の経営者等
活用イメージ	<ul style="list-style-type: none">■ 業種、企業規模、人材層別等に類型化し、読者である経営者が、「自社でも人材確保、定着促進に積極的に取り組みたい、取り組みそうだ」と思ってもらえるものとする■ 取り組みの内容だけではなく、そうした取り組みに至った背景や取り組むキッカケ（Before）と、取り組み後の効果や成果（After）を分かりやすい形で示すことで、より現場感のある内容として、活用を促進する

対象となる企業像

- 労働条件や福利厚生といった職場の環境整備や、ターゲットに合わせて条件設定した人材募集により、人材確保や定着を図り、人手不足に対応している好事例となる企業。
- 作業ルールの工夫や人材育成、I T導入等のソフト・ハード両面から、従業員の能力発揮の最大化や生産性向上を図り、人手不足に対応している好事例となる企業。

- ① 人事・教育制度、賃金・就労条件の設定、福利厚生等において工夫を凝らすことで、若者のみならず、女性や高齢者、外国人材等の多様な働き手から選ばれ、こうした人材がそれぞれの強みを発揮している企業
 - 子育て中の女性も積極的に採用し短時間勤務を可能にした
 - 事業所内保育所を設けた
 - 熟練の高齢者と若者をペアで仕事をさせるようにした／等
- ② 新たな取り組みを行うことで、従業員や企業自体の成長へとつなげている企業
 - ノウハウ習得やネットワーク拡大を企図して、大企業勤務者を一時的に受け入れている（兼業・副業者の受け入れ）／等
- ③ 生産性の向上へと結びつけている企業
 - 既存の従業員の働き方を見直し、18時以降の完全退社日を設けた
 - AI等を導入し、人手を増やさず稼働時間の増加を図っている／等

調査対象の発掘方法

- 企業の発掘・募集の方法はいくつかの方向から実施し、幅広く発掘・収集する
- それぞれのメリット／デメリットを踏まえ、本事業の独自の観点を意識して、対象企業を絞り込む。

企業群	内容	メリット・強み
委員紹介企業	■ 研究会委員からの紹介企業	<ul style="list-style-type: none">■ これまで既存事例集には取り上げられていない新規事例発掘が期待■ 委員紹介企業であり、優良事例の確度が高い■ 訪問依頼・アクセスがしやすい
地方経済産業局、関連団体紹介企業	■ 地方経済産業局、中小企業団体中央会等の関連団体からの紹介企業	<ul style="list-style-type: none">■ これまで既存の事例集等に取り上げられてこなかったような新規企業も発掘が期待■ 全国各地の企業を広くカバーできる可能性が高まる
既存事例集等からの抜粋	■ 「ダイバーシティ100選」など、既存の類似事例集及び新聞記事等に取り上げられている企業	<ul style="list-style-type: none">■ 過去、事例集等にすでに取り上げられた企業のため、優れた取り組みを行っている可能性が高い

企業属性による事例の分類・目次部分のイメージ

- 中小企業の経営者に活用しやすいものとするため、各社の属性別に一覧を整理し、より参考とできる取り組みが検索しやすい工夫を行う案として、目次部分で、以下のように企業ケースの分類分けを行う等も想定
- また、より有効な分類軸等についても検討。

全人材層共通					各人材層ごとに異なる	
女性						
業種	企業規模	地域エリア	企業の発展段階	ケースNo.	取り組みの観点	内容
製造業	中小企業	都市部	創業期	1	①従業員「制約」に着目した取り組み ②継続雇用・定着促進に着目した取り組み ③既存の従業員向けの取り組み ④企業・経営者の魅力を発信する取り組み ⑤新たな人事施策 ⑥人材確保・定着以外の方法	それぞれに応じて内容を記載
			安定期	2		
			事業継承・変革期	3		
		非都市部	創業期	4		
			安定期	5		
			事業継承・変革期	6		
	小規模事業者	都市部	創業期	7		
			安定期	8		
			事業継承・変革期	9		
		非都市部	創業期	10		
			安定期	11		
			事業継承・変革期	12		
非製造業	中小企業	都市部	創業期	13		
			安定期	14		
			事業継承・変革期	15		
		非都市部	創業期	16		
			安定期	17		
			事業継承・変革期	18		
	小規模事業者	都市部	創業期	19		
			安定期	20		
			事業継承・変革期	21		
		非都市部	創業期	22		
			安定期	23		
			事業継承・変革期	24		

事例のとりまとめアウトプットイメージ

- 業種、地域、企業の発展段階、取り組み内容等を考慮し、1事例1ページ程度の簡潔にとりまとめを行う
- 企業の【Before】と【After】が分かるよう、見やすいレイアウトとする

対象となる人材層等



A社

所在地：●●県●●市●●町 設立：19●●年 資本金：●●●万円
従業員数：●●●人（うち女性●●人） 事業概要：製造業

業種、規模、地域、などもタグで示すことも一案

取り組みベースで要点をまとめ、1ページで内容を簡潔に伝える

- 菓子製造を、従業員全体の多くを占める女性パート社員で行い、パート社員が長く勤められる職場を目指し、多能工化によるでの助け合い、手厚い両立支援制度、積極的な社員登用を行う。
- 制度、シニアを含むパート社員の活用など、中小製造業の人材活用に多くの賞を受賞。

9割が女性の職場

- ✓ ●●●県はM字型カーブの底が深いという特徴があり、当社は、これを変えていくためには女性が働きやすい職場をつくる必要があると考えた。
- ✓ パート社員は労働者全体の多くを占め、労働時間は、3種類（①午前数時間、②午後数時間、③7.5時間）
- ✓ 優秀なパート社員に、正社員や管理職への切り替えを打診すると遠慮されてしまうことも多い。

取り組み内容や仕組み

多能工化

- ✓ 多能工化は、従業員がお互いに助け合うことにより、休みやすい環境をつくることを目的。
- ✓ 専門的な知識や能力を一つ身につけさせたいうえで、さらに他の部門の応援が可能となるレベルの能力を2つ取得することを推進する。

【Before】と【After】を分かりやすく表記

働きやすく長く勤められる職場の実現

- ✓ 購買層が女性であることから、女性従業員ならではの意見を積極的に取り入れ商品開発を行い、ヒット商品を生む。
- ✓ 満足度調査（年2回実施）結果では、女性のモチベーションは向上している。
- ✓ 女性正社員の3割がパート社員からの登用、有給休暇の取得率は8割、など、働きやすい職場、長く勤められる職場を実現している。
- ✓ 優秀なパート社員には、正社員や管理職への登用について、経営者が個別に働きかけていくことも重要だと考え実践している。

個々の事情への柔軟な対応

- ✓ 多くの制度は、制度より個人の事情を考えて、その人が働き続けられるように考え、その後に仕組みとして整備したものが多。
- ✓ 定年後の再雇用についても、希望があれば毎年契約を更新
- ✓ シニアと若手がペアに。若手の技術面・精神面をサポート。

すべての従業員が使える手厚い制度

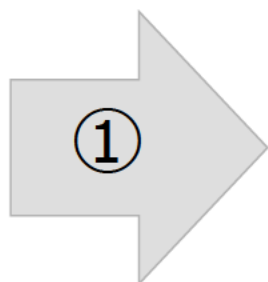
- ✓ 両立支援の制度のほとんどが、全ての従業員が使える。
- ✓ 法定を上回る育休の設定、短時間勤務、在宅勤務、フレックスタイム制、ノー残業デイ、サテライトオフィスなど。

【Before】と【After】の間にある特徴的な取り組みを紹介

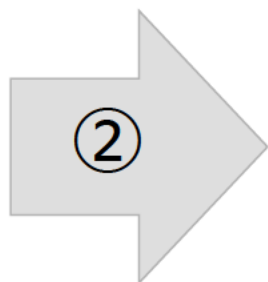
今後の施策展開に向けて

- 事例の収集・分析を通して、さらなる発展的な議論へとつなげる
- 次年度以降の施策展開も見据え、本研究会における成果を最大限に活用する

今後の施策展開



事例を収集・分析しつつ、人手不足対応への考え方を整理し、実効性のある対応策を検討し普及させる



また、好事例の展開・普及を阻害するような制度的な課題等についても、意見を整理し、解決を図る方法を模索する

事例分析軸のイメージ

- 事例の分析については、様々な分析軸を設定し、事例を分類・分析することも有意義。
- 下記は、その一案。

