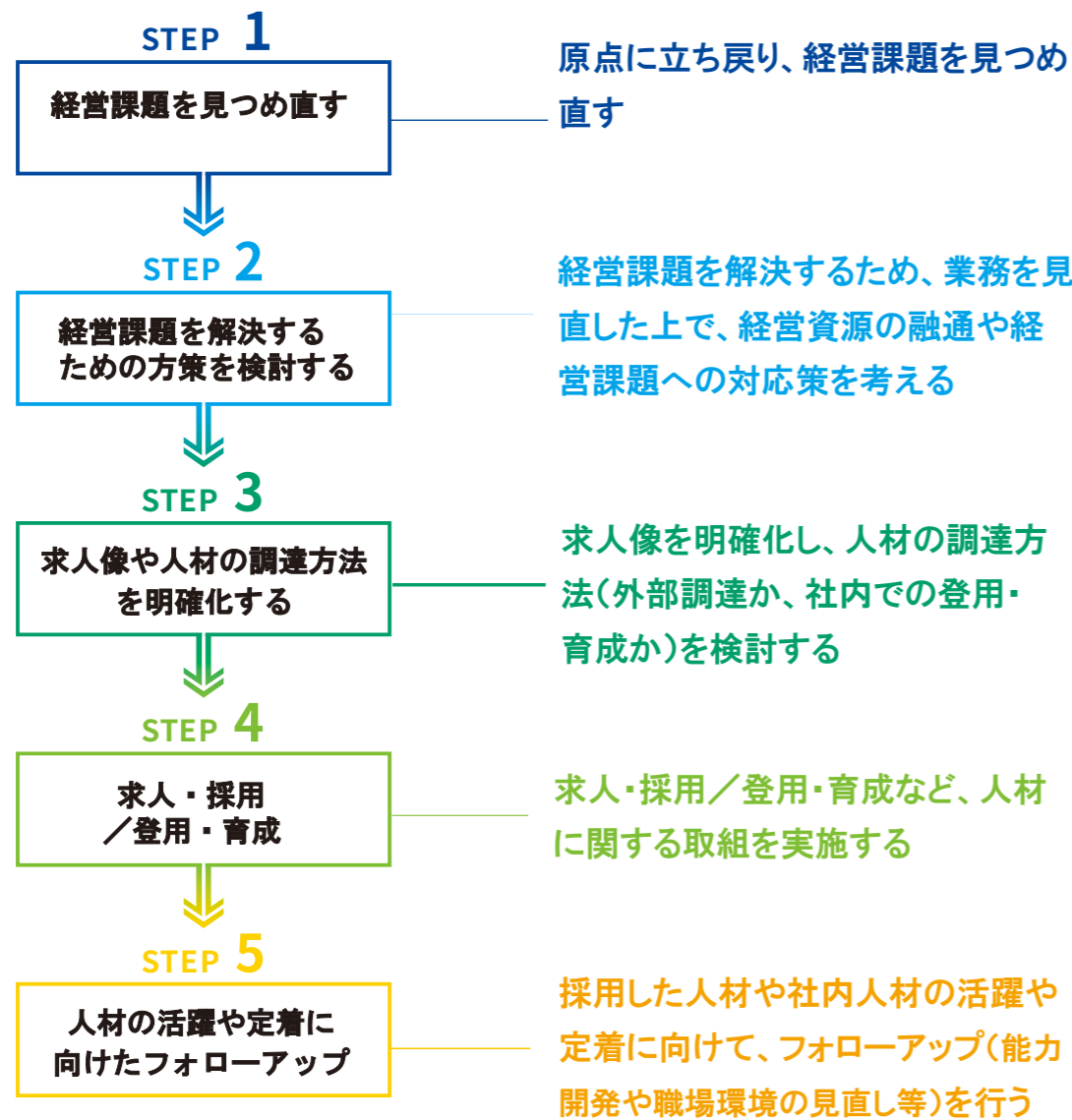


人材を確保するために

## 中小企業が行うべき 5つのステップ

人材を確保するためには、「経営課題や業務の見直しを通じた求人像の明確化」や「人材確保後の職場環境の見直し」など、総合的な取組みを実施することが重要となります。それを以下、5つのステップに整理しました。



ポータルサイト「ミラサポplus」でも、本ツールや様々なサポート情報を提供しています。

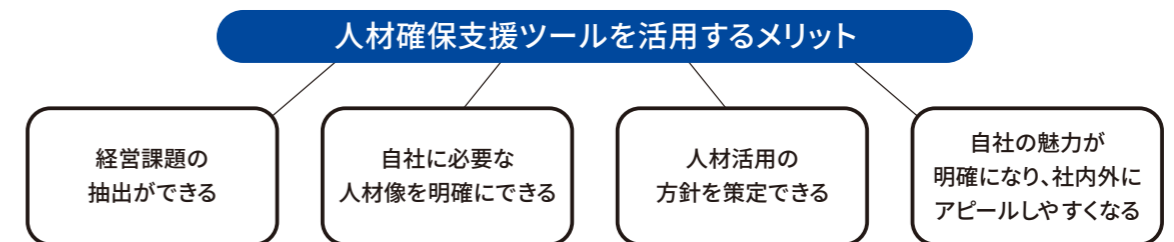
<https://mirasapo-plus.go.jp/>

2次元バーコードからもアクセスできます。



### 人材確保支援ツールとは

人材確保支援ツールは、中小企業の人手不足解消を目的として開発されたツールです。各設問にご回答いただくことにより、経営課題を抽出した上で、人材活用の方針を立てることができます。また、経営支援機関やステークホルダーと経営課題や人材活用方針を共有するためのツールとして活用していただけます。



### 人材確保支援ツールの活用方法



### 手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討

(求職者に説明する場合)

**貴社は、どんな会社ですか？  
端的に教えてください**

---



---



---



---



---

**STEP1**

**② 人手不足により、  
できていないことを教えてください**  
(経営課題)

---



---



---



---



---

**STEP1**

**① 5年後、どんな会社になりたいですか？**  
(5年は1つの目安です。3年、5年、10年等、適宜設定し、  
A～Dのいずれかに○をつけてください)

<b>A</b>	既存の事業に集中し、 安定した成長
<b>B</b>	既存の事業について、 更なる事業規模の拡大
<b>C</b>	既存の事業に留まらず、 新規事業の創出
<b>D</b>	事業規模の拡大や複数の 新規事業創出等の大変革を志向

**STEP2**

**③ 今、考えられる解決策を教えてください**  
(①～③のうち、考えられる解決策の詳細を  
短期・中長期に分けて下欄に記載してください)

<b>1</b>	業務の外部化
<b>2</b>	ITなどの技術活用

**5年後の具体的なビジョンを記載してください**

---



---



---



---

**3**

人材

---



---



---

**STEP4**

### 手順3 魅力の抽出

(経営者の思いや社風)

**アピールできそうなことを書き出してください**

---



---



---



---

(課題解決のやりがい)

**アピールできそうなことを書き出してください**

---



---



---



---

※人材でないと感じたものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

### 手順2 必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み

**STEP3**

**④ どんな人材を欲しいと  
考えていますか？**  
※よく吟味してお答えください

---



---



---



---

**STEP4**

**⑥ 人材の確保や活躍に向けた  
貴社独自の取組を教えてください**  
※人事制度に限定せず、職場環境等を含みます

---



---



---



---

**STEP3**

**⑤ 欲しい人材をどのように獲得しますか？**  
(①～②のうち、検討中の施策について、  
詳細を下欄に記載してください)

<b>1</b>	外部から採用する
<b>2</b>	内部人材を育てる

**STEP5**

**⑦ 人材に関わる取組について、  
今後予定していることを教えてください**

---



---



---



---

**2**

求める人材の人柄や人材像など

---



---



---

**2**

(人材に関わる制度や施策、職場環境など)

---



---



---

**STEP4**

### 手順3 魅力の抽出

**アピールできそうなことを書き出してください**

---



---



---



---

(人材に関わる制度や施策、職場環境など)

**アピールできそうなことを書き出してください**

---



---



---



---