

# 人材確保支援ツール 分析支援編

人材確保支援ツールをより深く分析するために



人材確保支援ツール・コア4 Questionとは

人材確保支援ツール<分析支援編>の中核的な4つのフレームを抽出したツールです。

## 人材確保支援ツール・コア4 Questionを活用するメリット

人材確保支援5ステップの実践

経営課題の検討のガイドラインとなる

本質的な解決策の検討が可能になる

対話により気づきを得ることができる

### コア1

## 貴社の課題の見える化をお手伝いします

→「人材確保支援ツール」手順1-①・②の記入にお役立てください。

[分析1] 経営全般的な不安や悩み（人材に関わる悩みなど）

[分析2] ゴール～理想の姿や会社の夢

[分析3] 現状まで会社が成り立ってきた経緯や苦労について

本資料は令和元年度地域中小企業人材確保支援事業における「人材確保支援ツール」実証プロジェクトの中で設計された 実証用パイロットツールです。

[分析6] 企業活動の見える化（企業の精密検査）と、部門別の経営課題の抽出  
 貴社の商流・業務フロー・作業工程ごとに、売り上げ・利益への部署ごとの貢献を、“見える化”します。

①貴社の商流・業務フロー・作業工程を整理します。

	収益 貢献度	従事人 数	人件費 概算	設備投 資概算	原材料 概要
経営陣・経営企画・経理・財務	☆☆☆	人	百万円		
総務・人事・その他スタッフ系業 務	☆☆☆	人	百万円		
( ) 部門					
( ) 部門					
( ) 部門					
( ) 部門					
( ) 部門					
( ) 部門					

収益 貢献度	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	☆☆☆	合計
従事人数	人	人	人	人	人	人	人
人件費 概算	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円	百万円	
設備投資 概要							
原材料 概要							
課題							

- ②次に、それぞれの作業工程における、5つの指標を判断します
- ②-1 収益貢献度は、文字通り収益に対する貢献の程度を星の数(三段階)でご記入ください
  - ②-2 従事している従業員の人数を正社員とパートを合わせてご記入ください。兼務者がいる場合、その従事割合で少数表記にします
  - ②-3 人件費概算は正社員とパートを合わせた金額の概算をご記入ください。兼務者は上の従事割合で単純分割してください
  - ②-4 各部門の設備投資の金額（償却額）の概算をご記入ください。償却済みの資産は保守費用等をご記入ください
  - ②-5 原材料は各部門でかかっている金額の概算を記入してください  
 企業によっては、4と5のフローは 省略してもかまいません
- ③ここまでの作業を踏まえて、部門の貢献度（課題の重要度）を加味し、改めて課題を言語化します

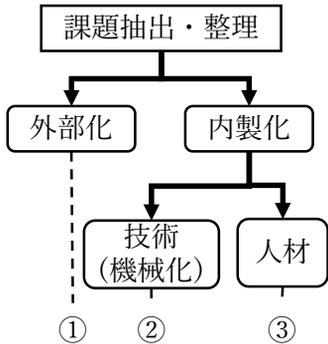
# 解決策を検討し、人材需要を精査します

→「人材確保支援ツール」手順1-③、2-④、2-⑤の記入にお役立てください。

分析9は、人手不足対応5ステップの4に進む前の確認にお使いください。

[分析7]課題に対する解決の方向性について、①外部化、②技術(機械化)、③人材のいずれで対応するかを選択し、具体的な解決策を検討しましょう。

【考え方のイメージ】



課題 (前ページから転記)	解決の方向性 (該当するものに○)	解決策
	①外部化 ②技術(機械化) ③人材	
	①外部化 ②技術(機械化) ③人材	

[分析7-a]解決の方向性の検討

人材による対応が必要な場合は、人材像と調達方法について整理します。

③人材を選択した場合

人材像				人材の調達方法	
人材要件	人材タイプ (4タイプのいずれか)	人数	雇用期間	外部調達 (採用等)	内部育成
	①労働人材 ②管理人材 ③創造人材 ④番頭人材				
	①労働人材 ②管理人材 ③創造人材 ④番頭人材				

[分析9] 採用の選択肢を再検証するために、計画した採用の性格を以下の観点から再検討し、精査します。

	検討事項	回答
1	採用理由は？	考え方: 欠員補充なのか、業務拡大なのか
2	リテンション策は十分か？	考え方: 人手不足を防ぐ方法を講じる必要はあるのか
3	その人材需要は置き換えられないか？	考え方: 特定の人しかできないのか誰でもできるのか
4	本当に内部化が必要か？	考え方: 外部人材や、事業サービスで補えないのか
5	配置転換できる人材はいないのか？	考え方: 他の部門・他の職種の人材を配置転換で補えないのか
5	性別の条件があるか？	考え方: 性差で適正に差が表れる業務か否か
6	年齢の条件があるか？	考え方: ミドル、シニア人材の配置は不可能か
7	代替可能な技術があるか？	考え方: システムやペッパー君ではダメなのか
8	長期的に必要な人材需要なのか？	考え方: 長期的・恒常的な貢献が必要なのか、短期的な需要なのか
9	外部化の可能性はないのか？	考え方: 外部人材としてのコミットメントの可能性
10	採用後、さらなる育成が可能か？	考え方: 採用後育成することでさらなる大きな貢献が期待できるか
11	戦略部門の採用なのか？	考え方: 戦略部門でなければどこまで採用に力を入れるか
12	戦略人材の採用なのか？	考え方: 戦略人材でなければどこまで採用に力を入れるか
13	過去に採用実績がありますか？	考え方: その採用は、成功し定着しているか。コストはかかったのか
14	市場の存在比率は？	考え方: そもそもそのスペックが採用できるのか

# 貴社の魅力を編集します

→「人材確保支援ツール」で確認した内容の整理にお使いください。

写真① (職場環境、製品等)	写真② (経営者)	企業の志・ミッション (キャッチフレーズ)
	写真③ (採用担当者)	

企業概要	経営課題		
	課題概要	課題の背景	現状行っている施策・活動
	求める社員像・求人内容		
	求める社員像	求人内容	
職場環境			
職場の雰囲気	人材マネジメント方針	設備・テクノロジー	
覚悟して欲しいこと			