

中小企業・小規模事業者の人手不足対応研究会の設置について

平成28年10月21日
中小企業庁経営支援課

1. 問題意識

(1) 人手不足を乗り越えるマネジメントの必要性

人手不足は、建設業やサービス業をはじめ全業種で深刻化。景気要因もさることながら、生産年齢人口が減少するという構造要因が根底にあり、いわば、求職難から求人難の時代に移行。中小企業・小規模事業者においては、実際、人手不足により受注できないというように人手不足が企業活動に支障を及ぼす事例も出てきている。すなわち、人手不足は、経営上の観点から制約になっているところ、従前以上にマネジメント上の工夫が求められているのではないか。

(2) 多様な人材から選ばれ、働き手が最大限能力を発揮できる職場の追求

こうした人手不足の状況において、若者の強い大企業志向や賃金格差、若者の高い離職傾向など、中小企業・小規模事業者を巡る状況はより一層厳しい。他方で、中小企業・小規模事業者は、復職後の女性に選択される傾向が強く、従業員に占める高齢者の割合が高い。また、こうした多様な人材は様々な事情を抱えており、働き手側が求める条件と職場の環境や求人の要件とのミスマッチによる潜在的な労働力もあろう。こうしたことを踏まえれば、中小企業・小規模事業者は、人手不足に際し、第一に、若者のみならず、女性や高齢者、外国人等、より一層多様な人材に目を向け、多様な人材から選ばれ、かつ、働き手が最大限能力を発揮出来る職場を追求していくことが重要ではないか。実際、人材確保に成功した企業は成功していない企業に比べて、就労条件、賃金、福利厚生、やりがい、人事・教育制度の整備を重視している。また、就業時間を限定したり、兼業・副業を受け入れたりする等、働き手への選択肢を広げている企業の例がある。

(3) 生産性向上についての手法の追求

また、人手不足克服の手段としては、現在の人手を前提として一人あたりの生産性を向上させていくアプローチも有効であろう。中小企業・小規模事業者は、人手不足に際し、第二に、生産性向上についての手法

を追求することが重要ではないか。実際、設備の導入やラインの組み替え、レイアウトの変更、会議方法の変更等の業務改革により、生産性を高め、人手不足を乗り越えている企業もある。

(4) 業種別、規模別、地域別、成長ステージ別の考え方の違い

(2) も (3) も、事業規模や業種、企業の発展ステージ、地域によって、対応が異なるはずである。中小企業・小規模事業者の大半は人事担当部署が十分に整備されていない中、人事関係部署を抱える大企業のやり方が参考になるとは限らない。また、建設業と宿泊業や小売業等のサービス業、IT業とでは、人材確保のための環境作りにしても、人材活用にしても、生産性向上についても考え方が異なるであろう。同様に、創業時や安定成長時、停滞時といった企業の成長ステージや、都市部や地方といった地域性でも考え方は異なるはずである。

2. 検討の進め方

以上を踏まえ、中小企業・小規模事業者の人材不足への対応として、若者、女性、高齢者、外国人等の人材別に、また、建設、IT、製造といった業種別に、また、中小企業、小規模事業者といった規模別に、また、創業、安定成長、といった企業の成長ステージ別に、また、都市部や地方といった地域別に、

(1) 多様な人材から選ばれ働き手が最大限能力を発揮できる職場づくり

(2) ソフト面、ハード面からの生産性向上についての取組

について、事例を収集・分析しつつ、人手不足対応への考え方を整理する。

また、制度的な課題等についても、意見を整理する。

3. 検討のスケジュール

- | | |
|--------------|------------------------|
| 第1回 (10月21日) | 研究会の開催について |
| 第2回 (11月中下旬) | 事例の検討(女性、高齢者等多様な人材の活用) |
| 第3回 (12月中下旬) | 事例の検討(生産性向上の工夫) |
| 第4回 (2月) | とりまとめ骨子 |
| 第5回 (3月) | とりまとめ |

※開催、議題については変更の可能性あり。