

## これまでの意見の整理

## 1. 人手不足対応として共通する視点・ポイント

## ① 人手不足を変革・成長のための機会ととらえる視点が重要ではないか。

(委員からの意見)

- ・ 人手不足は、成長できる中小企業のボトルネックになっている。
- ・ 昨今の中小企業では人手不足で受注を断るケースも多く発生している。
- ・ 人材確保の相談は、中小企業の経営相談でベスト3に入る相談。

## ② どのような業務にどのような人材が必要かについての精査が重要ではないか。

(委員からの意見)

- ・ ミドル人材と言っても、どのような人材が欲しいのか具体的に特定することが重要。
- ・ とにかく若手人材という発想では採用は難しく、主婦層やシニア層といった潜在的な労働力に目を向けるべき。主婦層やシニア層は定着率が高いというメリットがあり、こうした点を理解することが重要。
- ・ 営業や製造現場に人が足りない場合、一般事務は求職が多いので、社内の事務職の女性をそうした現場に異動させることが解決策となる場合もある。

## ③ 働き手の事情や特性、制約を踏まえた人材募集が重要ではないか。

(委員からの意見)

- ・ 採用を構造的にとらえると、募集、選考、維持定着の段階がある。募集時に良好な母集団を形成し、そこから選考し、定着させるという発想が重要
- ・ 業務の棚卸しをしっかりと行えば、様々な事情の人が働けるよう仕事を細分化して求人することができる。
- ・ 主婦層については、勤務時間や勤務日がポイント。

## ④ 働き手から見た自社の特徴・魅力を捉え、魅力を高める取組が重要ではないか。

(委員からの意見)

- ・ 中小企業は、自社の労働者に対する魅力が何か分かっていないことが多々ある。
- ・ 企業のブランド価値が重要。アメリカには、第三者機関が働き手側の評価で企業をブランディングする仕組みがあり、第三者が魅力を発見してあげることも有効。
- ・ むしろ、自社の欠点を包み隠さず人材側に発信することも重要。人によってはマイナスの情報がかえって魅力となる場合もある。

## ⑤ 働き手の事情や動機を踏まえた職場づくりや対応・工夫が重要ではないか。

(委員からの意見)

- ・ 働きたいけど働けない制約は何かを考え、対応策を考えることが重要。

- ・主婦層については、勤務体系の柔軟性など、働きやすい環境を整備できれば、賃金条件が多少会わなくても定着して活躍してくれる。
- ・シニアには繰り返し指示を行うことが重要など、それぞれの特徴に沿った職場作りを分かってもらう必要がある。

## ⑥ 働き手が定着するための工夫が重要ではないか。

(委員からの意見)

- ・中小企業は離職率も高い。採用に成功しても早期に離職されては意味が無い。定着率の向上は重要でまず取り組むべき。
- ・定着のためには募集の工夫が最も重要。中小企業には異動がないため。
- ・大企業のみで働いた人材は中小企業で働くに当たってマインドを変えることが重要。

## ⑦ ITやロボットなどの設備を導入し、生産性をあげる工夫も重要ではないか。

(委員からの意見)

- ・ITについては、人材面とコストがネックになっている。
- ・ものづくり補助金の経験で言えば、新しい機械を導入することで、現場の人材にも相乗効果を与えることができる。
- ・採用を凍結し、現場を本気で生産工場に取り組みせるといったケースもある。

## 2. とりまとめ方針について

資料5参照。

(委員からの意見)

- ・どんな人手が必要かどうか、企業の自己分析・診断にもつながるような整理が有効。
- ・マニュアル的な要素を盛り込み、経営課題別に、分かりやすく整理するのがよい。
- ・中小企業が何をしたいのか、「人」という切り口より、中小企業がしたい「コト」困っている「コト」で分類するほうが良い。企業が抱える課題のタイプ化が重要。
- ・地域で、協同で人事を共有したり、経理・労務部門を集約したりしているもある。こうした工夫を広めていくことも有効。
- ・労働力としての「人手」が不足しているのか、将来を担う質の高い「人材」が不足しているのかというのは、分けて考えた方がよい。
- ・相談先を明示すると良い。

## 3. 普及や今後の支援について

事例の普及はどのように行うべきか。今後、どのような支援をすべきか。

(委員からの意見)

- ・事例集を広めるに当たっては、各団体のセミナーでの活用は重要。
- ・肌合いが合わない人材は辞めるしかない。肌合いが合わない人材とのミスマッチが起こらないよう、複数の企業でトライアル体験できる仕組みが有効。