

中小企業庁「地域中小企業人材確保支援等事業」
中小企業における人手不足解消ステップ

平成30年11月22日

1. 第1回研究会の主なご意見

(1) 本研究会の対象・成果物について

- 過去の研究会での人手不足解消ステップを踏襲する形で、検討すべき
- 小規模事業者も含め、やる気はあるが方法が分からない企業を支援対象としてはどうか
- ツールについては、対象を人材マネジメント全体とすると議論が発散する恐れがあるため、どの切り口で分析するのかを明確にするべきである
- マネジメント系と専門・技術職系はいずれも中核人材であり、分けて作ってもよいし、まとめられるのであればまとめれば良い
- いずれも、本研究会の検討対象とすべき
- ツールを作り、支援機関がそのツールをどのように使って中小企業を支援するかを検討することを、本研究会の射程とする

(2) 課題抽出ツールなどのツールについて

- 商工会、よろず支援拠点、銀行等、様々な支援機関があるなかで、誰が経営者に寄り添い、当該ツールを使用するのかを併せて考えることが、成功を左右するポイントになる
- 支援機関の方から、改善点等のご意見をいただきながらツールの作成を進めるべき
- ツールを支援機関にどのように活用してもらうのか、経営者が自ら使用できるようなツールにするのか、検討の過程において、議論が必要
- 中小企業も業種・規模によって様々であり、経営課題の特定は非常に難しい、何かのフレームに頼るのではなく、まずは経営者の話をじっくり聞くことが重要
- 経営者が求めている人材と本当に必要な人材が異なるケースはよくあるので、経営者の話を鵜呑みにせず、経営課題や人材像を丁寧にヒアリングしていくことが重要
- 経営者に対し、いきなり不安や不満を聞くのではなく、いくつか段階を踏んだ方がよいと思う、まずは強みを聞いた方が、心を開いてもらいやすい
- 強みを答えることが難しい場合は、何が売れているのか、どこに事業主として力を入れているのかという観点から探るのが良い
- 相手との信頼づくり、人間力が重要
- スキームだけでなく、課題抽出できる人材をどのように育成するかという議論も必要である

(3) 経営支援機関について

- プロフェッショナル人材戦略拠点やよろず支援拠点は、素晴らしい支援機関であり、認知度を高めれば、支援を求める企業も、増えるのではないかと

2. 今年度の人手不足解消の5(3)ステップ

- これまでの研究会で作成した人手不足解消の5(3)ステップを踏襲しつつ、外部調達のみならず、内部育成も含めた人材マネジメント全体を捉えるため、今年度は、拡充案を提示

人手不足解消の5(3)ステップ(平成28、29年度)

ステップ 1	戦略の優先付け (経営課題を見つめ直し、課題の優先順位付け)
ステップ 2	戦術・業務の見直し (ヒト・モノ・カネ・情報などをどう「やりくり」するか)
ステップ 3	求人像・条件の明確化 (働き手の目線で人材募集や職場環境を見つめ直す)
	外部調達
ステップ 4	求人・採用(魅力発信など)
ステップ 5	採用後フォローアップ

拡充案(平成30年度)



人材活用方針の明確化

拡充



内部育成

発見・育成

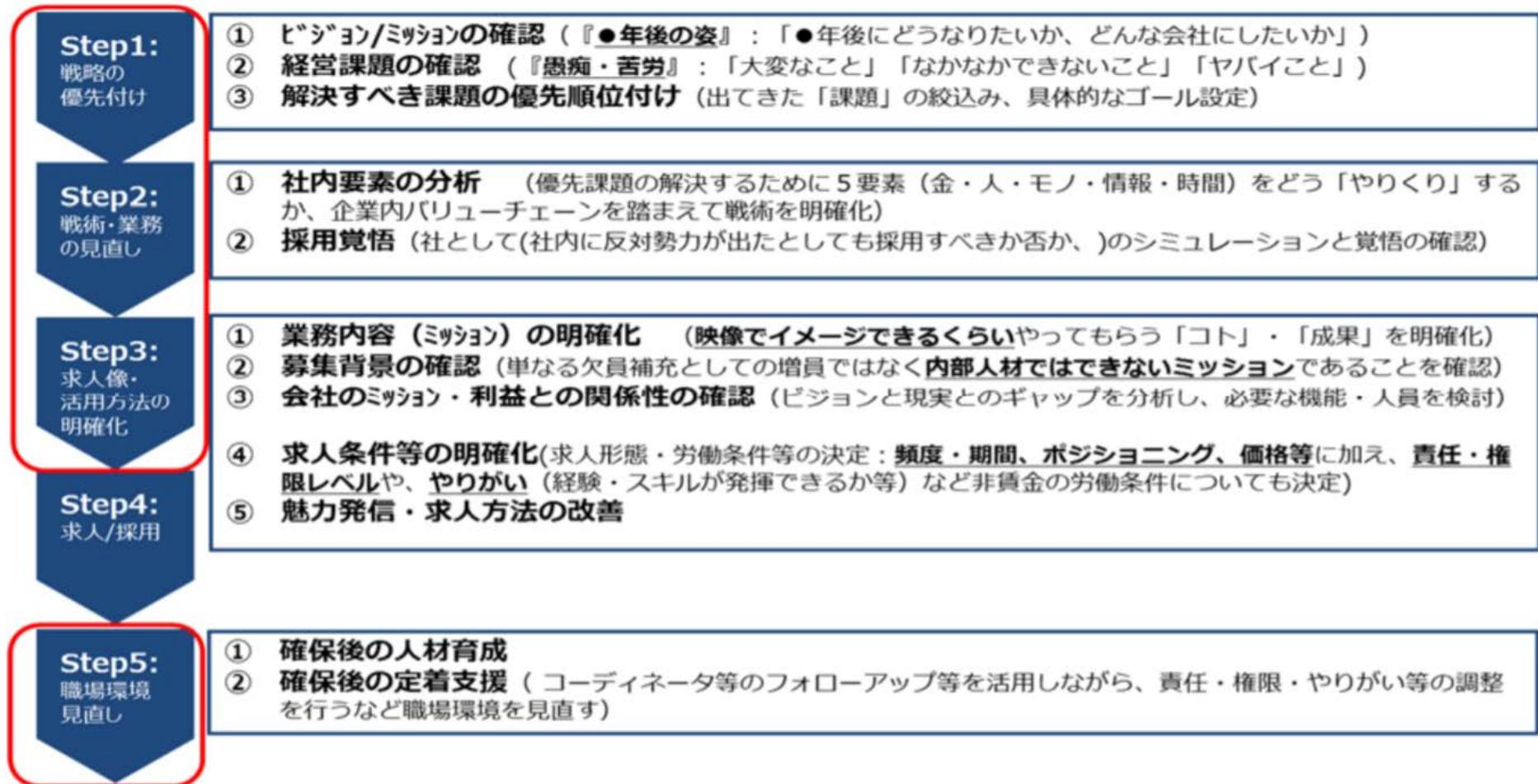
拡充



育成後フォローアップ(配置・評価・処遇など)

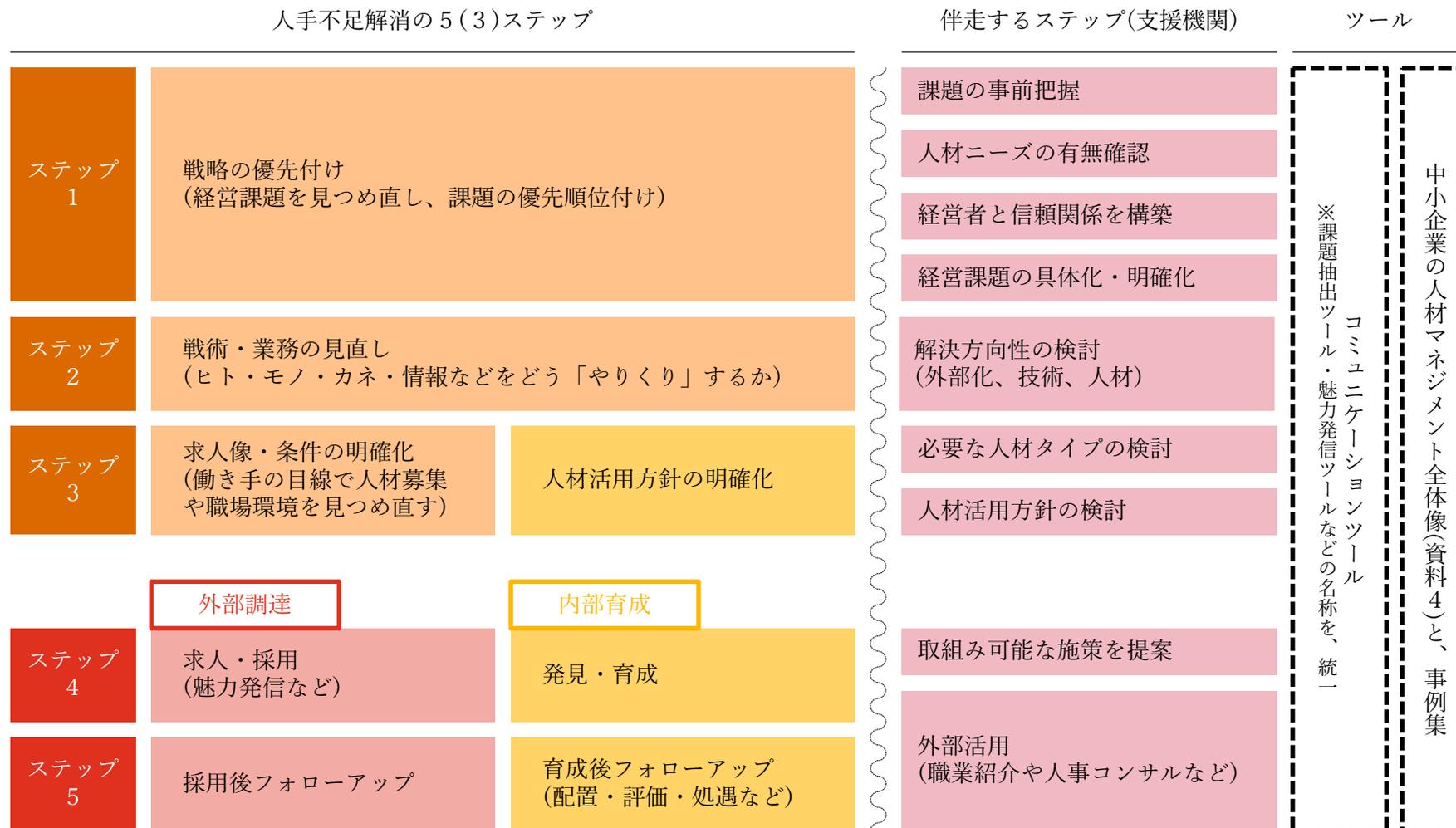
拡充

【参考】平成29年度における人手不足解消の5(3)ステップ



3. 伴走するステップと、ツール

- 人手不足解消ステップと併せて、支援機関が伴走するステップ、ツール(課題抽出ツール・魅力発信ツールから、コミュニケーションツールと名称を統一)を、研究会委員や、各種支援機関などの声を踏まえ、作成する
- 中小企業における人材マネジメントの実状や先進的な取組みを収集し、人材ニーズを持つ多くの中小企業参考となる、全体像(資料4)と事例集を作成する



4. 伴走役のイメージ

- 研究会委員のご意見を踏まえ、人手不足解消ステップにおいて中小企業の伴走役となる経営支援機関(者)として、以下を想定

相談者の イメージ	経営支援機関の イメージ	伴走役となる経営支援機関(者)のイメージ(想定)			
		商工会	金融機関	よろず支援	プロ人材
人材ニーズを持つ経営者	長年の経験を持ち、 企業経営に理解のあるもの	経営指導員 (ベテラン)	渉外担当 (課長級)	コーディネーター	サブマネージャー