

中小企業の人材マネジメント全体像案

企業の組織的成長カーブ

		A.現状維持	B.事業拡大	C.事業転換	D.企業変革	
考え方	イメージ企業	<ul style="list-style-type: none"> 磐石なビジネス基盤は確立されており、大きな成長を望まない企業 	<ul style="list-style-type: none"> 事業拡大に伴い、経営者が指揮・監督しきれない状態に陥り、組織が必要となる企業 	<ul style="list-style-type: none"> 現状のビジネスでは限界を感じ、新たなビジネス構築が必要となる企業 	<ul style="list-style-type: none"> 既に、事業の柱を複数確立しており、更なる企業成長の為、大規模な変革を望む企業 	
	必要な人材	<ul style="list-style-type: none"> 足りない分を労働人材で補強 	<ul style="list-style-type: none"> 既存ビジネスを型化した上で、大人数の労働人材と、少人数の管理人材を確保 	<ul style="list-style-type: none"> シナジーを踏まえ、少人数の創造人材を確保 	<ul style="list-style-type: none"> ハブとなる番頭人材に加え、創造人材と管理人材を一定数確保 	
	必要な人材マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 外部調達 内部育成 	<ul style="list-style-type: none"> 事業を維持する上での最低人員を確保 経営者自らが、完結させることができ、実質不要 	<ul style="list-style-type: none"> 労働人材については、量を重視した採用や定着を図り、人材を確保 管理人材については、既存ビジネスに対する理解が必要とな為、内部育成前提 	<ul style="list-style-type: none"> 期待する役割を明確化し、創造人材を採用 生え抜きで、創造人材を育てることは難しい 	<ul style="list-style-type: none"> 必要な創造人材を中心に外部調達 予め、番頭人材や管理人材候補を計画的に育成
	人材活用方針	<ul style="list-style-type: none"> 予め不足する正味の人材を見極め、適切な採用・定着を実践する ※ 必要な部門や、業務内容の棚卸しを行い、要件の明確化を行うなど 	<ul style="list-style-type: none"> 標準化・定型化できれば、多様な人材を活用することが有効 管理人材養成のため、キャリアパスや育成・評価の仕掛けが必要 	<ul style="list-style-type: none"> これまでと異なるチャネルを活用 魅力発信ツールなどを活用し、自社で働く魅力を適切に伝え、誘引 創造人材を逃がさない職場環境の工夫が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 新規部門設置など、大規模な組織変革と権限委譲が、必要 番頭人材養成には、相応の時間が掛かるため、候補の見極めと、育成施策の選択と集中が重要 	

人材マネジメント施策	採用計画	採用・定着 新卒採用に対する取り組み …【A社事例 ●頁参照】 中途採用に対する取り組み …【B社事例 ●頁参照】	女性従業員の活躍 …【C社事例 ●頁参照】 グローバル人材の確保・定着 …【D社事例 ●頁参照】	インターンの活用 …【E社事例 ●頁参照】	
	幹部育成		「自己申告書制度」 …【F社事例 ●頁参照】		
	研修計画	OJTの実施 …【G社事例 ●頁参照】	充実した社内研修制度 …【H社事例 ●頁参照】	キャリアアッププログラム …【I社事例 ●頁参照】	ロールモデルの提案 …【J社事例 ●頁参照】
	社印区分		妊娠中の配置転換 …【K社事例 ●頁参照】	xxxxx	
	評価制度	公正な評価制度 …【L社事例 ●頁参照】	xxxxx		
	処遇制度	同一労働同一賃金制度の導入 …【M社事例 ●頁参照】	退職金制度の拡充 …【N社事例 ●頁参照】 福利厚生の実践 …【O社事例 ●頁参照】		

各事業戦略タイプに適した人材マネジメント施策を先進的・特有事例ベースで紹介予定
 ※ 中小企業・小規模事業者の人手不足対応事例集等、
 ※ 過去事例の棚卸し含め、調査を実施予定