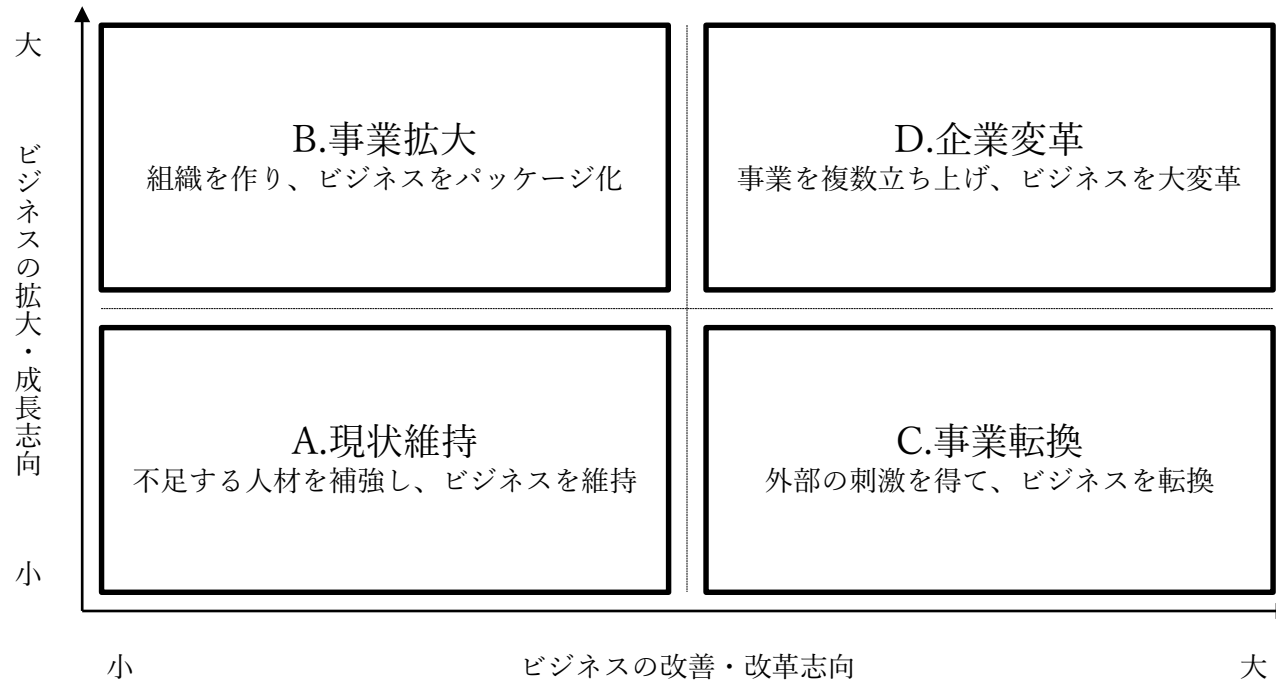
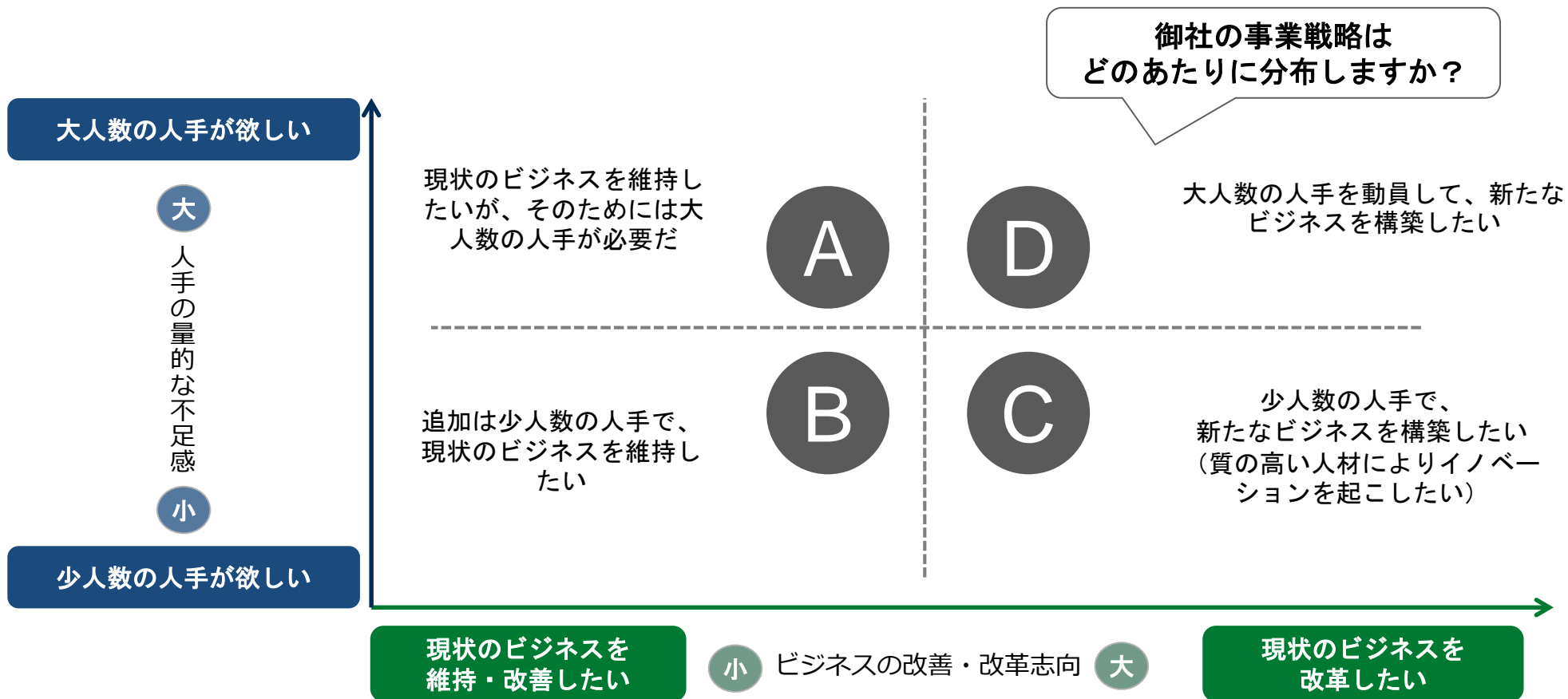


1. 事業戦略タイプ案

- 「人手不足対応ガイドライン」の中小企業事業戦略フレームワークの縦軸を、経営目線に変え、作成
※縦軸を、「人手の量的な不足感」から、「ビジネスの拡大・成長志向」へ変更
※併せて、A~Dの企業群のイメージも変更



【参考】平成28年度研究会における2軸（人手不足感×改善・改革志向）での整理



2. 人材タイプの再整理案

- 中核人材については、1頁の「事業戦略タイプ案」に応じて再定義を検討

【平成30年版中小企業白書における人材の区分と定義】

中核人材	<ul style="list-style-type: none"> 各部門の中核として、高度な業務・難易度の高い業務を担う人材。 組織の管理・運営の責任者となっている人材。 複数の人員を指揮・管理する人材。 高い専門性や技能レベル、習熟度を有している人材。
労働人材	<ul style="list-style-type: none"> 各部門において、比較的定型的な業務を担う人材。 組織の管理・運営の責任者となっていない人材。 中核人材の指揮・管理のもと、各業務を行う人材。 中核人材の補助的な業務を行う人材。 その他、高い専門性や技能レベル、習熟度を有していない人材。

名称(仮)		定義(仮)
労働人材		<ul style="list-style-type: none"> 事業運営上必要な労働力を提供し、上位者の指揮の下、業務を行う人材
中核人材	管理人材	<ul style="list-style-type: none"> 経営方針・計画を担当組織へ展開し、部下の動機づけ・育成を行う人材
	創造人材	<ul style="list-style-type: none"> 自身の専門性・特殊性を磨き、部門を超えて力を発揮する人材
	番頭人材	<ul style="list-style-type: none"> 部門連携や経営資源の組合せを推進し、シナジー効果を最大化する人材

3. 人材活用方針案

- 中小企業事業戦略フレームワークの縦軸を、前頁の人材タイプ案と組合せ

	労働人材	管理人材	創造人材	番頭人材
大人数				
少人数				

4. 人材活用方針タイプ案

- 中小企業の人材活用方針を、以下の4通りに、大別

B.事業拡大

	労働人材	管理人材	創造人材	番頭人材
大人数	○			
少人数		○		

D.企業変革

	労働人材	管理人材	創造人材	番頭人材
大人数	○	○	○	
少人数				○

A.現状維持

	労働人材	管理人材	創造人材	番頭人材
大人数				
少人数	○			

C.事業転換

	労働人材	管理人材	創造人材	番頭人材
大人数				
少人数			○	