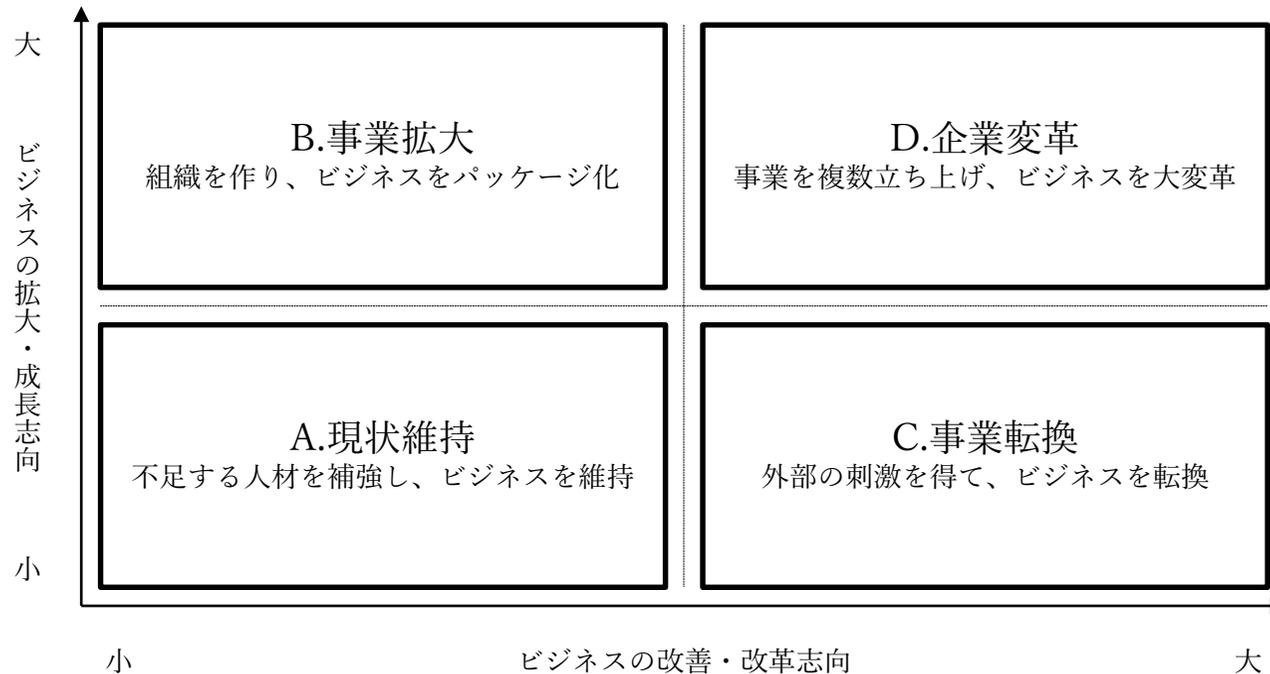


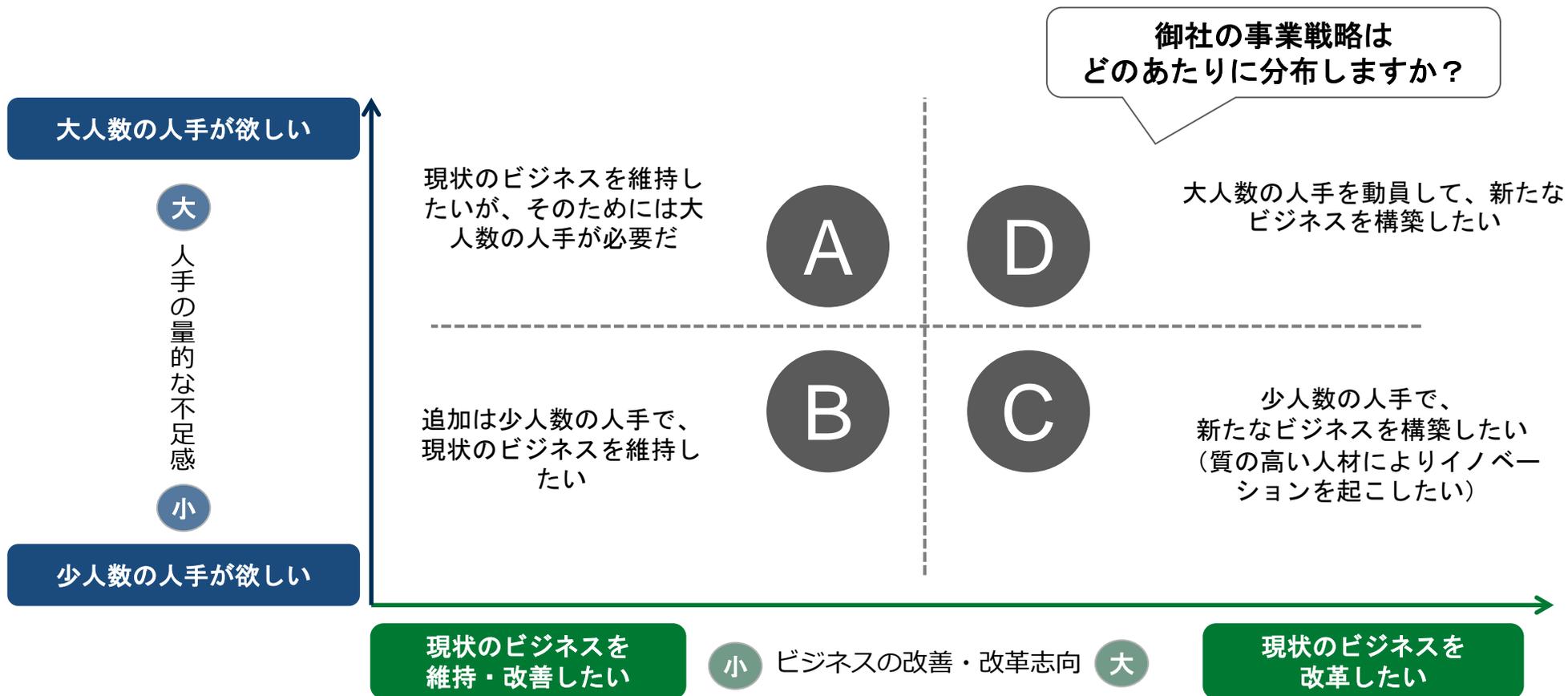
1. 事業戦略タイプ案

- 「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



※ 事業承継については、現状維持のために後継者育成を行う場合と、事業承継を契機に新分野に挑戦する第二創業等の場合が考えられるため、場合に応じてA～Dのどこに分類されるか判断する必要がある

【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. 人材タイプの定義

- 中小企業事業戦略フレームワークの縦軸を、以下の人材タイプ案と組合せ

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
- なお事業承継の場合は、下記に加え、後継者となる経営人材が必要になる

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			○	

(参考) 事業承継の場合

- 事業承継の場合は、人材活用方針タイプ案ごとの必要人材に加え、後継者となる経営人材が1名必要になる

