

コミュニケーションツール・短縮版

※本ツールは、「人手不足解消の5ステップ」に従って、経営課題の抽出や、人材に関わる取組を検討できるツールです。各設問について、記入できる箇所からご記入いただき、自社の経営課題や人材活用方針について整理していただくとともに、経営支援機関との議論のためのツールとしてご活用ください。

所在地：
創業年：
従業員数：

資本金：
事業内容：

手順1：経営課題の抽出と、解決策の検討

(求職者に説明するとした場合、) 貴社は、どんな会社ですか？端的に教えて下さい	5年後、どんな会社になりたいですか？ (A～Dを選択したうえで、ご記入ください)						
	<p>A. 既存の事業に集中し、安定した成長を志向 B. 既存の事業について、更なる事業規模の拡大を志向 C. 既存の事業に留まらず、新規事業の創出を志向 D. 事業規模の拡大や複数の新規事業創出等の大変革を志向</p>						
人手不足を理由に、できていないことを教えてください (経営課題)	今、考えている解決策を教えてください ※ 選択肢1～3のいずれかに○を付け、詳細を右欄に記載						
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">1. 業務の外部化</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td>2. ITなどの技術活用</td> <td></td> </tr> <tr style="border: 2px solid red;"> <td>3. 人材</td> <td></td> </tr> </table>	1. 業務の外部化		2. ITなどの技術活用		3. 人材	
1. 業務の外部化							
2. ITなどの技術活用							
3. 人材							

手順2：必要人材の明確化と、人材に関わる貴社独自の取り組み

どんな人材を欲しいと考えてますか？ ※ 良く吟味してお答え下さい	欲しい人材をどのように獲得しますか？ ※ 選択肢1～2のいずれかに○を付け、詳細を右欄に記載										
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">入社後の期待役割</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td>人数</td> <td></td> </tr> <tr> <td>雇用期間</td> <td></td> </tr> </table>	入社後の期待役割		人数		雇用期間		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">1. 外部から採用する</td> <td style="width: 70%;"></td> </tr> <tr> <td>2. 内部人材を育てる</td> <td></td> </tr> </table>	1. 外部から採用する		2. 内部人材を育てる	
入社後の期待役割											
人数											
雇用期間											
1. 外部から採用する											
2. 内部人材を育てる											
人材に関わる貴社独自の取り組みを教えてください	人材に関わる取り組みについて、今後、予定していることを教えてください										

手順3：魅力の抽出

アピールできそうなことを以下に、書き出して下さい