

1. 第3回研究会の主なご意見

(1) 中小企業における人材マネジメント全体像案について

- 事業承継に関する問題を抱えている中小企業は多く、事業承継についてより積極的に記載する必要があるのではないか

(2) コミュニケーションツールについて

[短縮版について]

- 全般としてはよいが、何を書くべきか明確に分かりづらい。順番についても改善の余地がある
- 「推奨される人材マネジメント施策」から魅力発信に係る「職場環境」などの流れに違和感がある。また、魅力発信に係る「設備・テクノロジー」は、「会社の現状」と隣接させた方がよい。
- 質問構成をフローチャート式にしてはどうか。
- 「会社のあるべき姿」という表現は漠然としているため、例えば、「5年後あるいは10年後の目標」といった表現の方が記入しやすいのではないか。
- 経営支援者と経営者の間の課題認識ギャップを把握するためのツールとして有益。ただ、業界や市場の特徴、競合他社の動向等の認識についても、経営者にヒアリングする必要があるのではないか
- 経営者に自社の強み・弱みを聞き出すことも有益ではないか
- 初対面の経営者に対しヒアリングしながら作成した場合の所要時間も検証する必要がある
- 中小企業における人材マネジメント全体像や、詳細版ツールを併用することにより、より記入しやすく、実施時間も短縮できるのではないか

[全般として]

- 課題を整理するだけでなく、具体的な課題解決に繋げることが重要である

(3) 中小企業の魅力に関する調査について

- 求職者全般に対する既存調査があるため、今回の調査では中核人材にフォーカスしてはどうか
- 中核人材か否かを判別するために、就業先での役割を聞いてはどうか。また、東京の中小企業と他地域の中小企業では知名度、年収が大きく異なるので、地域差について分析できるとよい
- 中核人材の判別基準として、就業先での意欲や覚悟についても調査してはどうか

(4) 想定される課題について

- 次回以降、再度検討の時間を設ける

2. ツールに対する主なご意見と対応方針

主な御意見	対応方針
<ul style="list-style-type: none">• 全般としてはよいが、何を書くべきか明確に分かりづらい• 「会社のあるべき姿」という表現は漠然としているため、例えば、「5年後あるいは10年後の目標」といった表現の方が記入しやすいのではないか• 「外部化」が何を指しているのか分かりにくい	<ul style="list-style-type: none">• 各設問について、答えやすいよう文言を修正• 「会社のあるべき姿」については、「5年後、どんな会社にしていきたいですか」と修正• 解決策の提案については、「業務の外部化」「ITなどの人材活用」「人材」の3つに分類
<ul style="list-style-type: none">• 順番についても改善の余地がある• 「推奨される人材マネジメント施策」から「職場環境」の流れに違和感がある。また、「設備・テクノロジー」は、「会社の現状」と隣接させた方がよい• 質問構成をフローチャート式にしてはどうか	<ul style="list-style-type: none">• フローチャート式にするとともに、流れを修正
<ul style="list-style-type: none">• 業界や市場の特徴や、競合他社の動向にも留意すべき• 経営者に自社の強み・弱みを聞き出すことも記入の際に役立つのではないかと	<ul style="list-style-type: none">• 記入する際の留意事項として、今後、使い方のマニュアルを作る際に補記
<ul style="list-style-type: none">• 誰に対しての「覚悟してほしいこと」であるのか、対象が分かりづらい• 項目の粒度を落とし、福利厚生や教育制度等、内容が具体的である方が記入しやすい	<ul style="list-style-type: none">• 魅力の抽出については、各項目について、アピールできそうなことを記載してもらう形式に修正
<ul style="list-style-type: none">• 初対面の経営者に対しヒアリングしながら作成した場合の所要時間も検証する必要がある• 中小企業における人材マネジメント全体像や、詳細版ツールを併用することにより、より記入しやすく、実施時間も短縮できるのではないかと	<ul style="list-style-type: none">• 今後の実証において検証