

中小企業人材マネジメント研究会報告書：概要

(平成30年度地域中小企業人材確保支援等事業)

平成31年3月22日

1. 中小企業人材マネジメント研究会

- 中小企業では特に人材不足が深刻であり、経営上の大きな不安要素となっていることを踏まえ、過去2年間の研究会※において、人手不足解消の5ステップを提示した。※「中小企業の人手不足対応研究会（平成28年度）」「中核人材確保WG（平成29年度）」
- 今年度の「中小企業人材マネジメント研究会」では、内部育成も含めた人材マネジメント全体を捉え、人手不足解消の5ステップを整理するとともに、中小企業が人手不足解消の5ステップを実践するための人材確保支援メソッドを開発した。

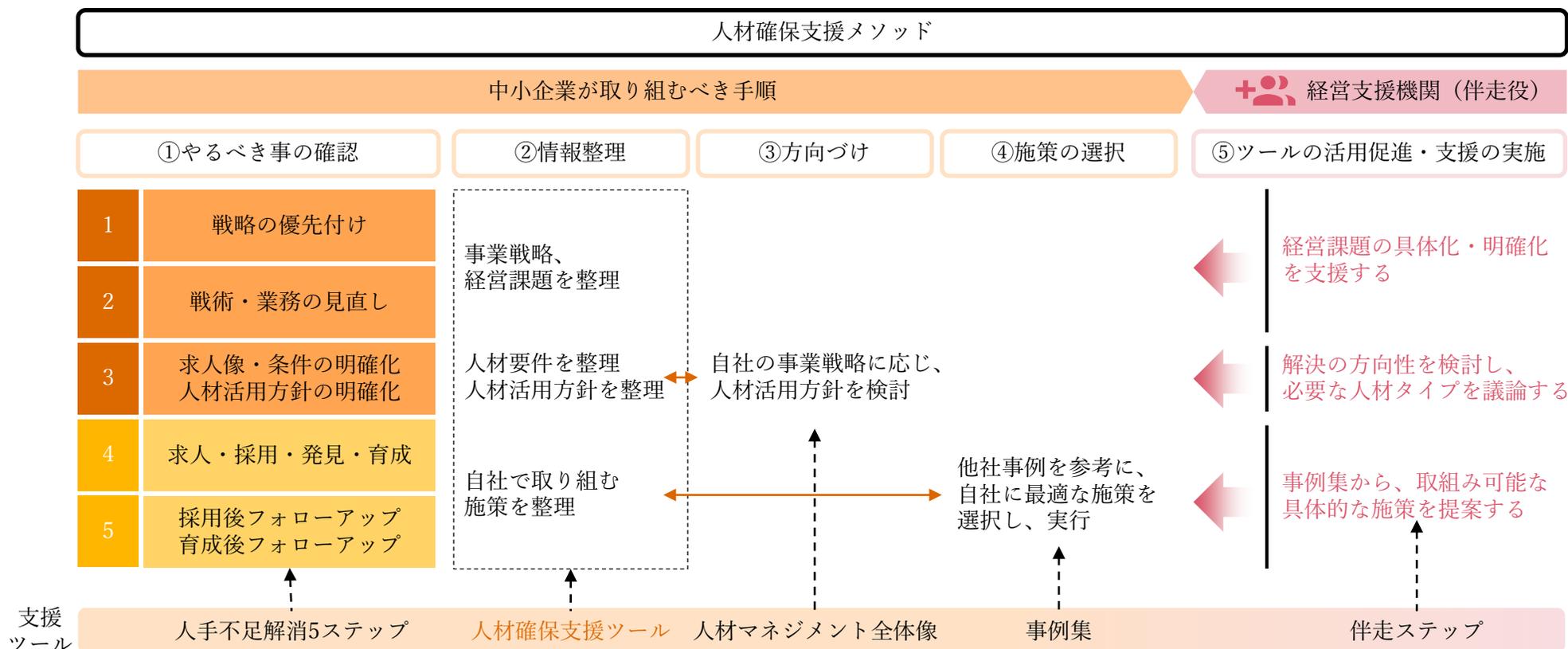
【委員名簿】

座長	今野 浩一郎	学習院大学経済学部 名誉教授
	宇佐川 邦子	株式会社リクルートジョブズ ジョブズリサーチセンター センター長
	渋谷 厚	長崎県プロフェッショナル人材戦略拠点 マネージャー
	保志 康德	株式会社保志 代表取締役社長
	正岡 稔	広島県よろず支援拠点 コーディネーター
	宮島 忠文	株式会社社会人材コミュニケーションズ 代表取締役社長
	山口 荘一	千葉県プロフェッショナル人材戦略拠点 マネージャー

	開催日時	議題		開催日時	議題
第1回	2018年 9月19日(水) 10:00～12:00	1. 中小企業の人材マネジメント 2. 今年度研究会の全体像及び開催スケジュール 3. 人材マネジメントと人事機能の必要性 4. プロフェッショナル人材戦略拠点における経営支援の事例 5. 課題抽出に係る各種検討	第4回	2019年 1月28日(月) 10:00～12:00	1. 成果物の確認 2. 実証及び調査の進捗 3. 本研究会における報告書目次案 4. 想定される課題
第2回	2018年 11月22日(木) 14:00～16:00	1. 中小企業における人手不足解消ステップ変更案 2. 中小企業における人材マネジメント全体像案 3. 中小企業における人材マネジメントの事例	第5回	2019年 3月22日(金) 10:00～12:00	1. 本研究会における報告書案 2. 有識者プレゼンテーション
第3回	2018年 12月19日(水) 14:00～16:00	1. 中小企業における人材マネジメント全体像改定案 2. 自己診断ツール改定案 3. 実証及び調査の進捗 4. よろず支援拠点における経営支援の事例			

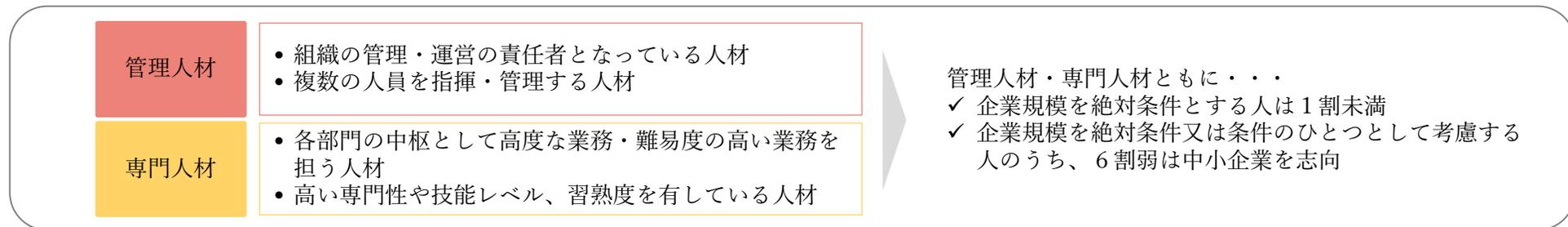
2. 人材確保支援メソッド

- 研究会では、中小企業が人材を確保するために取り組むべき手順について、「やるべき事の確認」「情報整理」「方向づけ」「施策の選択」の4つの手順からなる「人材確保支援メソッド」を開発。
- さらに、4つの手順を支援するためのツール（「人手不足解消5ステップ」「人材確保支援ツール」「人材マネジメント全体像」「事例集」）を用意した。
- 併せて、**伴走者である経営支援機関が上記のツールを活用しつつ、中小企業の取組を支援するためのステップ**について整理した。



3. 中小企業における魅力発信に係る調査

- 「Do：実行」（ステップ4～5）の参考情報として、中核人材（管理人材・専門人材）の企業規模に対する志向や、就職先を選ぶ際に重視する項目を明らかにするために調査を実施。
- 中核人材の大多数にとって企業規模自体は絶対条件ではなく、また、中小企業を希望している層も多くいるとの調査結果を踏まえ、ターゲット（より魅力を感じてもらいやすい層）が重視する項目に焦点を当てて優先的に魅力発信を行うことが有効と考えられる。



魅力発信の進め方

就業先を選ぶ際の重視項目

	ターゲット	中核人材共通	管理人材特有	専門人材特有
1 中小企業志向の働き手を逃さない	300人未満の企業を希望している者	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>職場の雰囲気</u> ✓ <u>通勤の利便性</u> ✓ <u>給与・賞与の水準</u> ✓ <u>評価制度</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>経営者（層）の魅力</u> ✓ <u>業績・経営・雇用の安定性</u> ✓ <u>社内における意思決定速度</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>配置・転属の柔軟性</u> ✓ <u>福利厚生</u> ✓ <u>就業時間・休暇制度</u> ✓ <u>社員の優秀さ</u> ✓ <u>幅広い人脈形成</u>
2 規模に関心のない大多数の働き手を自社の魅力で引き付ける	規模にもともと関心のない者	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>給与・賞与の水準</u> ✓ <u>職場の雰囲気</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>経営者（層）の魅力</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>通勤の利便性</u>
3 大企業志向の働き手の固定概念を捨てさせる	300人以上の企業を希望している者	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>業績・経営・雇用の安定性</u> ✓ <u>給与・賞与の水準</u> ✓ <u>昇給・昇進制度</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>社員の優秀さ</u> ✓ <u>評価制度</u> ✓ <u>経営理念・社風</u> ✓ <u>転勤の有無や範囲</u> ✓ <u>職場の雰囲気</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>幅広い人脈形成</u> ✓ <u>専門性・独自性</u> ✓ <u>通勤の利便性</u> ✓ <u>就業時間・休暇制度</u> ✓ <u>福利厚生</u>

※下線部は、企業の自助努力で工夫・改善して魅力的に伝えやすいと考えられる項目

4. 「人材確保支援メソッド」の普及

- 人材確保支援メソッドは、**中小企業経営者向けのツール**、**経営支援機関に求められる役割を整理**したように、その利用者への普及については、以下の機関の協力の下、普及を行っていく。

よろず支援拠点

- 全国47拠点向けに、本ツールの紹介・周知を行う。

プロフェッショナル人材拠点

- 45道府県に設置されたプロフェッショナル人材拠点向けに、本ツールの紹介・周知を行う。

日本商工会議所

- 日本商工会議所を通じて、本ツールの紹介・周知を行う。

各経済産業局
(人材確保支援等事業)

- 各経済産業の人材確保支援等事業（平成31年度委託事業）の中で、本ツールの紹介・周知を行う。

中小企業庁経営支援課
(中核人材確保スキーム事業)

- 中核人材確保スキーム事業の中で、本ツールの紹介・周知を行う。

(ご参考) 人手不足解消の5ステップと伴走するステップ

- 今年度の「中小企業人材マネジメント研究会」では、昨年度研究会にて提示された人手不足解消の5ステップを踏襲しつつ、内部育成も含めた人材マネジメント全体を捉えた拡充案を提示

