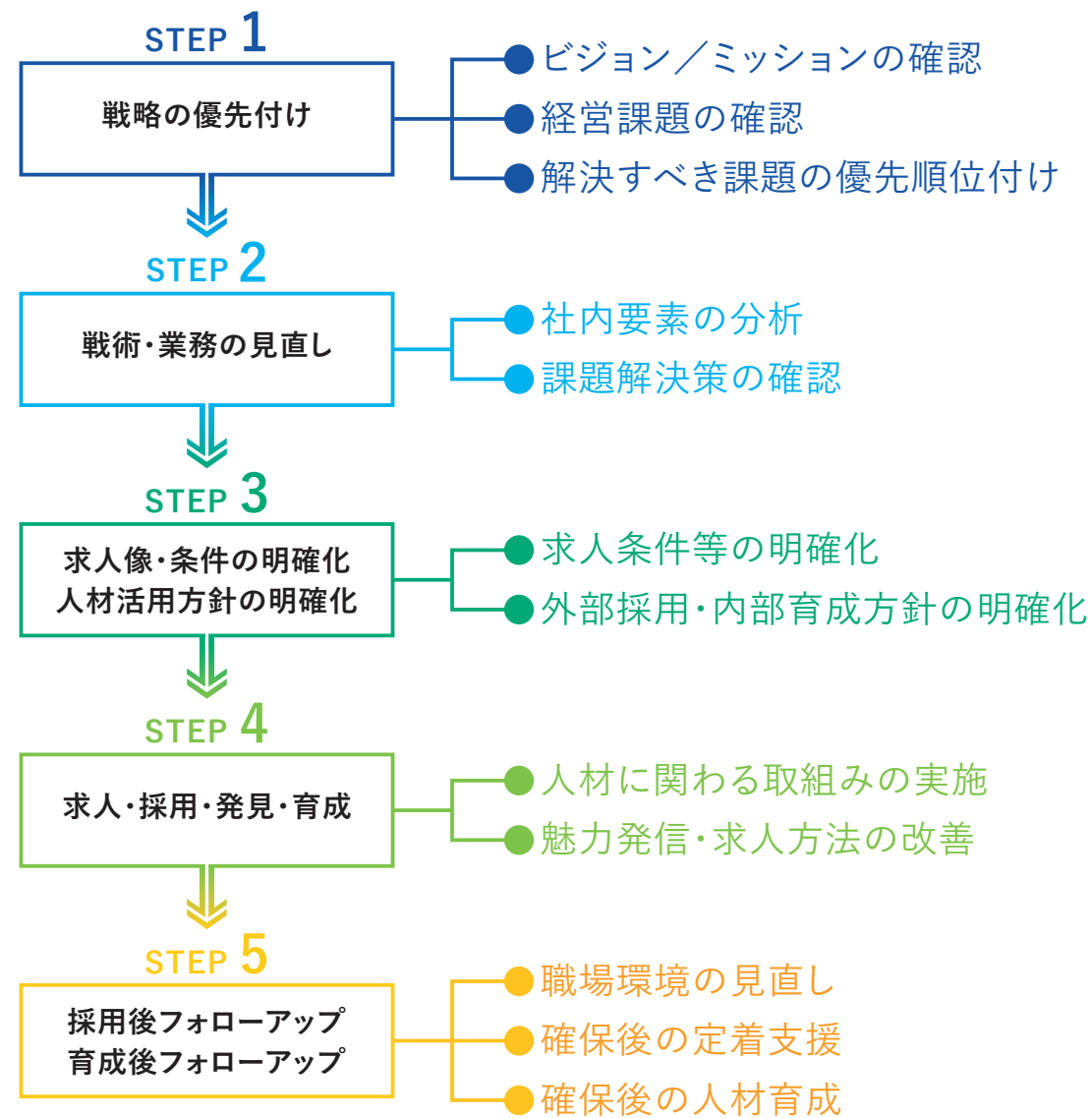




人材を確保するために

中小企業が行うべき 5つのステップ

人材を確保するためには、「経営課題や業務の見直しを通じた求人像の明確化」や「人材確保後の職場環境の見直し」など、総合的な取り組みを実施することが重要となります。それを以下、5つのステップに整理しました。



ポータルサイト「ミラサポ」でも、本ツールや様々なサポート情報を提供しています。

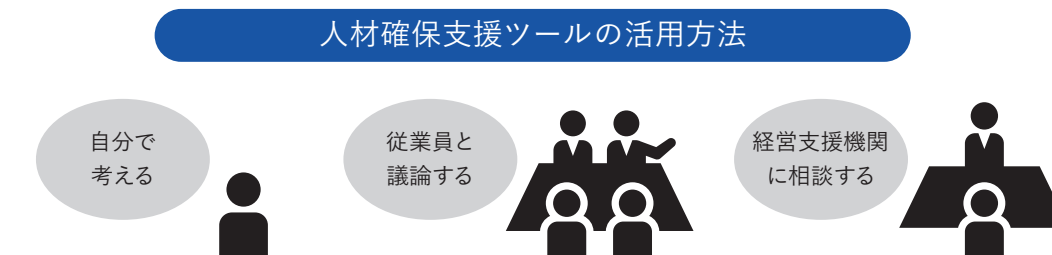
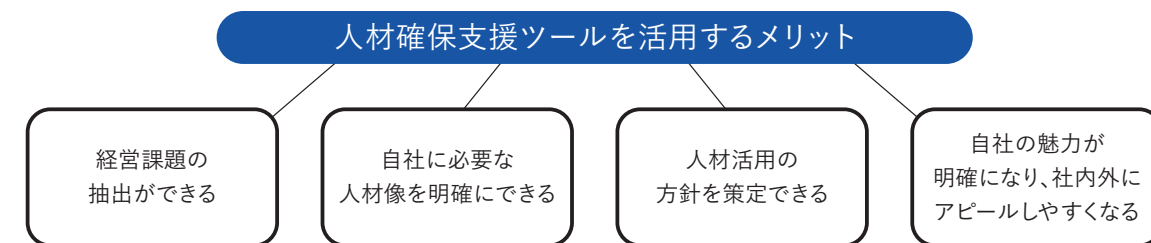
<https://www.mirasapo.jp/>

2次元バーコードからもアクセスできます。



人材確保支援ツールとは

人材確保支援ツールは、中小企業の人手不足解消を目的として開発されたツールです。各設問にご回答いただくことにより、経営課題を抽出した上で、人材活用の方針を立てることができます。また、経営支援機関やステークホルダーと経営課題や人材活用方針を共有するためのツールとして活用していただけます。



手順1 経営課題の抽出と、解決策の検討

テーマ1 (求職者に説明する場合)
貴社は、どんな会社ですか？
端的に教えてください



①5年後、どんな会社になりたいですか？
(A～Dのいずれかに○をつけてください)

- A 既存の事業に集中し、安定した成長
- B 既存の事業について、更なる事業規模の拡大
- C 既存の事業に留まらず、新規事業の創出
- 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

5年後の具体的なビジョンを記載してください



手順3 魅力の抽出

アピールできそうなことを書き出してください

テーマ2 ②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)



③今、考えられる解決策を教えてください
(①～⑤のうち、考えられる解決策の詳細を下欄に記載してください)

- 1 業務の外部化
- 2 ITなどの技術活用
- 3 人材



アピールできそうなことを書き出してください

※人材でないとは解決できないものに絞った上で、手順2に取り組んでください。

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

テーマ1 ④どんな人材を欲しいと
考えていますか？
※よく吟味してお答えください



⑤欲しい人材をどのように獲得しますか？
(①～②のうち、検討中の施策について、詳細を下欄に記載してください)

- 1 外部から採用する
- 2 内部人材を育てる



アピールできそうなことを書き出してください

テーマ2 ⑥人材に関わる貴社独自の
取り組みを教えてください



⑦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



アピールできそうなことを書き出してください
