

中小企業・小規模事業者の人材戦略策定・実施推進ステップ案

2022年10月20日

パソナJOB HUB 加藤 遼

ステップ①：経営理念・ビジョンの再構築、事業戦略の再策定、既存事業変革・新規事業創造の推進（事業再構築）

ステップ①：経営理念・ビジョンに紐づく事業戦略と連動した人材戦略策定・実施の具体的なアクションイメージの普及啓発

<経営人材戦略実施イメージ>

- ・人材育成（マネジメント実践機会、イノベーション実践機会の提供）
- ・多様な人材活用（兼業・副業人材活用等）

<業務人材戦略実施イメージ>

- ・人材育成（業務実践機会、リスクリング等）
- ・多様な人材活用（兼業・副業人材活用、時間や場所に捉われない働き方推進、採用ブランディング、人事制度変革等）

ステップ②：人材戦略の実践機会の提供

<経営人材戦略の実践機会>

- ・経営者と兼業・副業人材との協働による既存事業変革・新規事業開発戦略策定プロジェクトの実施

<業務人材戦略の実践機会>

- ・業務人材と兼業・副業人材との協働による業務改善プロジェクト（営業・マーケティング・広報強化、サービス変革、事業DX・GX推進等）の実施
- ・業務人材と兼業・副業人材との協働による働き方変革・人材採用・人事変革プロジェクト（テレワーク推進、業務DX・GX推進、採用ブランディング、人事制度変革等）の実施

※経営者や後継者の人材育成施策として、人材戦略実施の実践機会の提供が有効（実践機会による原体験により、論理的理解に加えて、“感覚的納得感”が醸成される）

ステップ③：人材戦略の実践に伴走するパートナーの発掘・育成・活躍支援

<経営人材戦略伴走の実践機会の提供>

- ・発掘・育成（経営者と兼業・副業人材との協働プロジェクトへの伴走機会の提供）
- ・活躍支援（経営者との協働による人材戦略実践プロジェクト機会の提供）

<業務人材戦略伴走の実践機会の提供>

- ・発掘・育成（業務人材と兼業・副業人材との協働プロジェクトへの伴走機会の提供）
- ・活躍支援（業務人材との協働による働き方変革・人事変革プロジェクト機会の提供）

※経営者の右腕となる中核人材や支援機関の人材育成施策として、人材戦略実施の実践機会の提供が有効（実践機会による原体験により、論理的理解に加えて、“感覚的納得感”が醸成される）

ステップ④：人材戦略策定・実施推進主体の活動応援

- ・思いある中核人材（兼業・副業人材等）の活動応援（人材戦略パートナー認定・登録・派遣等）
- ・主体的・自律的な経営支援機関の活動応援（人材戦略パートナー認定・登録・派遣等）
- ・志と情熱ある地域一体となった取組の活動支援（中核人材確保支援ネットワークや地域の人事部主導組織の立上・運営支援等）