

# 中小企業・小規模事業者の人材戦略に関する有識者検討会 第 1 回の議論の振り返り

## 第 2 回

2022.12.2

検討会事務局（株式会社日本総合研究所）

# 1. 第1回検討会の議論の振り返り

## 本検討会で 議論すべきポイント

- 本検討会で意識すべき中心的なターゲットは「一般的、平均的な中小企業」。
- 中小企業経営者が人材戦略の策定と取組に対して如何にやる気になってもらうかに焦点を当てて、検討会のアウトプットとするガイドラインの普及・営業の方法も議論すべき。
- 採用方針や人事制度は、外部環境の変化に起因して見直す必要があるということを、経営者に適切に伝え、行動変容に結びつけることが重要。
- (企業の) あるべき姿が明確になっていることがスタートラインであり、経営人材・業務人材のそれぞれで具体的な取組を計画、実践する機会を与えるとともに、それらの活動の支援策拡充が必要。
- 経営者の置かれた状況に応じて効く人材戦略を使い分けて提示することが必要。
  - ✓ 短期的に収益改善に取り組む企業には、売上拡大・コスト削減・粗利率向上等の成果に繋がる人材戦略の実行の必要性を伝えていく
  - ✓ 経営状態が良好な企業は、将来的なキャッシュフローの源泉である知的資本・人的資本構築として働き方変革や人事制度変革などを伝えていく
- 経営支援機関を使おうとする意識が弱い経営者もいる。日頃から助言を受けている士業等の支援者からアドバイスを得ることで、既存の手法・手段にも辿り着きやすくなる。
- 人材戦略の策定・取組と企業の売上との関係を組み込んだ伝え方がよいのではないか。
- 身近な企業の取組や取組効果を知るだけでも、経営者の意識は変わりやすい。支援機関などが成功事例を作って普及啓発していくと各地域への伝播・活性化にも繋がると考えられる。

## 人材戦略の有効性を どう伝えるか

本検討会においては、中小企業が取り組むべき人材戦略の構成を紐解きながら、人材戦略の実践のためのツール作成（経営者とのコミュニケーション、実践ノウハウ）を目指すこととしてはどうか。