

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 2 回の議論の振り返り

第 3 回

2022.12.20

検討会事務局（株式会社日本総合研究所）

第2回検討会の議論の振り返り

本検討会の アウトプット について

- ツールについて、直接経営者がみる状況（伴走者がいない等）も考えると、自社もこの状況（課題等）にあるということ客観的に認識してもらえようとすることが重要ではないか。
- 経営者自身の認識や支援者の能力が異なる等、個別性に対応するツールの作成は難しいのではないか。人手不足とと思っている経営者に、実は経営課題にその原因があることに気づいていただきたい。若手の離職等が採用の問題だと思っているような企業に、課題の根が自社の評価や組織文化だったりする、ということに気づけるようなチェックシートをイメージしている。
- 自社はどの課題にあてはまるか、という課題特定のプロセスについてもどうしたらよいか考える必要がある。
- 表向きで経営者が感じている資金繰り、販路開拓等の経営の課題の裏に何があり、人材戦略がどう結びついている可能性があるかを何らかの形で整理しないと、支援者が企業を辿り着かせることができないのではないか。
- 人材戦略の策定の意義をいかに中小企業の社長にわかってもらうか。大事なことはストーリーであり、経営者の思考パターンを理解しながら対話していけるものにすることが重要ではないか。経営戦略のなかで人材戦略をコアとして位置づけることの意識づけが重要ではないか。
- 顕在化した問いや悩み（人手不足、デジタル化、資金繰りなど）に対して、人材系の要素にブレイクダウンしていき、紐づけていく（課題が内在する可能性がある）ツリーのようなものが考えられるのではないか。



人材戦略の実践のためのツール（経営者とのコミュニケーション）の方向性として、経営者が支援者とともに人材以外も含めた「顕在化課題」から「人材に関する本質的課題」を特定するための仕様として、検討を進めていく（第3回においてツールのイメージを討議・決定予定）。