

## ■人材確保

A	業務をやめる、業務改善	業務改善コンサルの活用、仕組み化
B	OS化	
C	離職防止（モチベーション、ワークエンゲージメント）	労働条件、処遇改善 人事評価制度導入見直し
D	採用	タレマネ等の仕組み導入
	直接雇用 派遣/業務委託	一人当たりの能力UP/生産性向上
E	内部人材活躍支援（育成）	サーベイ、研修等の活用

## ■採用の例

Step1：対象業務の特定（業務分解し、不要な部分を削除）

Step2：BPR/システム代替検討

Step3：採用対象とする対象業務範囲を確定し、以下図表で判断

業務難易度		社内で育成可能か	
		NG （新規事業関連。育成ノウハウなし）	可能 （既存事業関連。育成ノウハウあり）
高	経験／資格技術が必要	①即戦力採用 ②社内人材を <b>外部講師（副業人材を含む）で育てる</b> ③社内人材を <b>社内外研修で育てる</b>	育成担当の時間確保（働き方改革等） ※時間制約あり
中	簡易/OJTで取得可能	①準備不要レベル ②仕組み構築・マニュアル等の整備 ③外部研修の活用	
低	誰にでもできる仕事		

※ アルumni/OB人材／兼業・副業の活用も考えられる。