

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4回の議論の振り返り

第5回

2023.2.10

検討会事務局（株式会社日本総合研究所）

第4回検討会の議論の振り返り

改訂ガイドライン案 の全体構成と イメージについて

- ツールを使ってもらうためには経営者に向けた相応のアピールが必要。現案の冒頭の「メッセージ」だけでは訴求力が弱く、「提言」というぐらいの方が良いのではないかと。「人手不足から人材戦略へ」、「人材戦略と経営戦略を紐づけるべき」というメッセージは含めるべき。
- 「人手不足の後追い型から脱却しないといけないこと」や「人材はコストではなく、アセットであること」を、いかにして経営者に分かりやすいように伝えるかということ。人材戦略や人的資本経営という用語で本当に伝わるかという点の検討も必要ではないか。
- 人材に対する認識を持った企業であれば、簡単に経営戦略の話をしやすいが、あまり認識がない企業において、経営戦略をどうするかという大上段からでは人材の話にすぐにはつなげていけない。
- ガイドライン案中のコミュニケーションツールにおいて、経営課題の見つめ直しの前に、「原点に立ち戻り、将来に想いをさせる。」という経営ビジョン（Mission Vision Value）の策定に触れておくべきではないか。
- ガイドライン中の人材戦略の取組箇所について、風土改革や人材活躍支援は、採用・育成に横断して、様々のところに登場し重複しているが、今回の設計としては、重複があってもよいのではないかと。人材戦略の方向性の3つのいずれかの窓から入れば、読み手にとって重複感はない。
- 取組に関連した施策については、引き続き過不足について精査していく。一方、中小企業の経営者からすれば、いくつもの助言は受けているが、「結局、何が重要なのか、本当に重要なのか」の判断に困っている。例えば、従業員の声を聞く等はどこもやっている。そのような取組内容以前に、根本的にマインドを変えることが必要ではないか。



改訂ガイドライン案について、これまでの議論の構成・大枠に基づき、現場目線での実用性等の観点から、関係各所への意見照会を通じて、**具体的内容の検討を進めていく。**