

人材活用ガイドラインで 人材戦略を考えてみましょう

中小企業が“攻めの経営”を実現するため、自社の経営課題を整理し課題解決に必要な人材戦略の方向性について考えてみましょう

STEP1 経営課題と人材課題を見つめ直しましょう



課題1 営業が不十分／販路を拡大できない



課題2 商品・サービスの開発・改善ができない



課題3 技術力の向上に取り組めず、研究開発が進まない



課題4 生産管理が十分にできていない



課題5 財務体質を改善できない／価格転嫁ができない



課題6 デジタル化による業務効率化やコスト削減の必要がある



課題7 人材確保に努めているが採用に至らない・定着しない



課題8 賃上げができない



課題9 人材育成が十分にできていない



課題10 事業を承継する後継者が見つからない

さて、いくつ課題チェックされたでしょうか？

次は裏面にて人材戦略の方向性について整理していきましょう

STEP2

人材戦略の方向性を決める3つの窓

		人材確保手法	
		外部からの確保が中心	育成（社内で確保）
求める人材のレベル	中核人材	第1の窓：中核人材採用型 即戦力となる中核人材を採用する 新たなノウハウの取込みが期待できる 自社のミッション/ビジョン/バリューに共感する人材を採用することが重要	第2の窓：中核人材育成型 社内人材を中核人材に育成する 社内人材のモチベーション向上が期待できる 時間を要するので、計画的な取組が必要
	業務人材	第3の窓：業務人材採用・育成型 業務を遂行する人材を採用あるいは育成で確保する 柔軟な働き方ができる環境の整備が重要	

【第1の窓】中核人材採用型

- 確保手段 ・ **中途採用** ・ 新卒採用 ・ **副業・兼業／シニア人材等の活用**
- 環境整備
 - ・ 人事評価制度の策定・見直し/キャリアパスの見える化
 - ・ 労働条件・処遇の見直し/テレワーク
 - ・ 業務の「マニュアル化」「デジタル化」による業務効率化・アウトソーシング

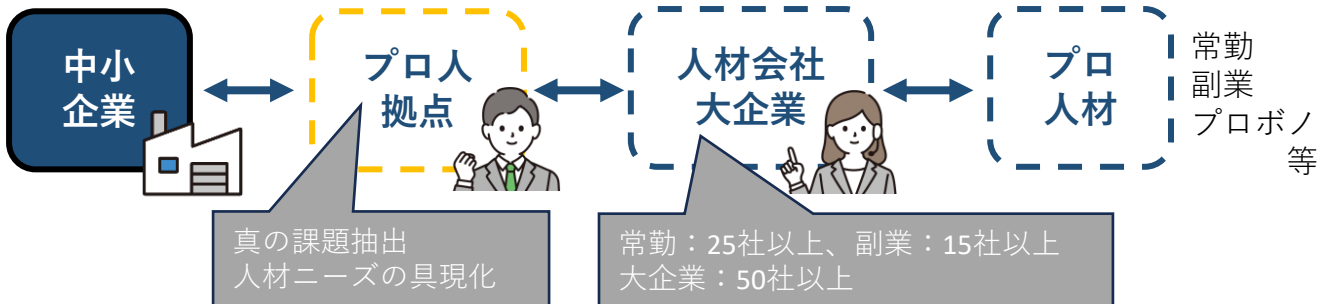
【第2の窓】中核人材育成型

- 確保手段 ・ OJTによる人材育成 ・ Off-JTによる人材育成
 ・ **副業・兼業人材等による人材育成**
- 環境整備
 - ・ 人事評価制度の策定・見直し/キャリアパスの見える化
 - ・ 労働条件・処遇の見直し/テレワーク
 - ・ 業務の「マニュアル化」「デジタル化」による業務効率化・アウトソーシング

プロ人

中核人材の採用をサポート！

プロ人拠点は、中核人材を採用するために人材会社との橋渡しをしています



お問い合わせ

愛知県プロフェッショナル人材戦略拠点
 名古屋市中村区名駅4-4-38ウィンクあいち14F 052-433-1810

