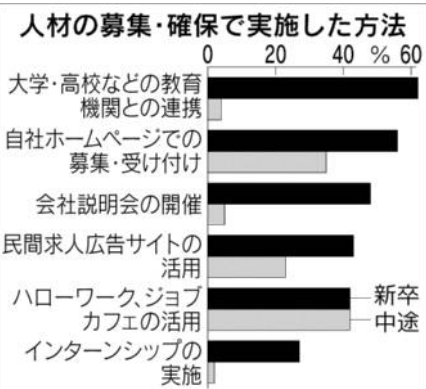


中小企業の人材確保 2

中小企業が人材を確保する上での主な問題点としては、大企業に比べて知名度が低いことや就労条件が悪いイメージがあることなどがある。また人材を育成する上でも、時間や資金に余裕がなく、思うように人材が育たないという問題点も抱えている。企業にとって人材の確保・育成が進まないことは、企業活動が停滞し企業の成長を妨げる原因になる。

これを中小企業が回避するための方策は、確固たる「経営理念」を確立させ、その具現化のための中長期の経営計画を作成し、将来の実現可能性の高い経営ビジョンを明確にすることだ。これにより企業は、長期的にどのような人材を確保・育成する必要があるか



(出所) 社団法人日本経済団体連合会、複数回答

ビジョン掲げて採用計画

るのが明確になり、採用計画を立てやすくなる。

この結果、自社の独自性が見いだせるようになり、求職者に対して大企業とは一線を画す優位性がアピールできる。しかし中小企業にとって重要なのはこれだけではない。財務体質の強化も必要だ。倒産しないことはもちろんであるが、経済環境が悪くても、あるいは業績が悪くても、ある程度の安定した賃金を支払える強い財務体質が求められる。

社団法人日本経済団体連合会の調査によると、中小企業の8割弱が新卒採用、中途採用のいずれも行っている。新卒者の確保としては、大学・高校等の教育機関との連携、インターンシップの実施、自社ホームページでの募集、単独もしくは他社と合同での会社説明会の開催、民間求人広告サイトの活用などがある。

一方、中途採用の場合は、ハローワークの活用、民間人材紹介会社の活用、自社ホームページでの募集、民間求人広告サイトの活用、知人などの人脈による紹介などがある。中小企業の半永久的な課題は利益の確保と人材の確保・育成である。この課題解決こそが会社を大きく成長できるかの分岐点となる。