

今すぐできる!

人手不足解消に向けた3つのステップ

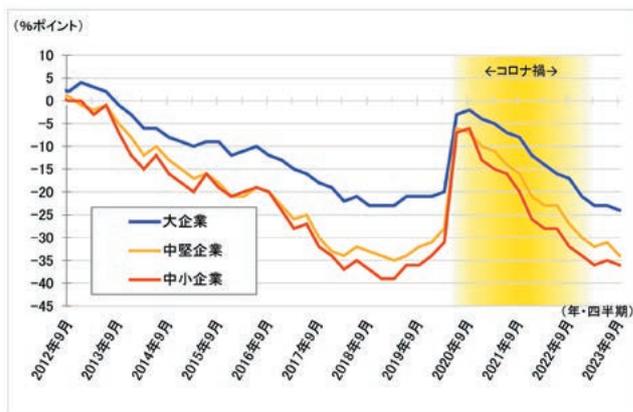
少子高齢化に伴う労働人口の減少という構造的な課題に加え、コロナ禍からの経済活動・日常生活の正常化により、企業における人手不足の問題が深刻さを増しています。企業が持続的な発展・成長を遂げるため、今回は、人材不足解消に向けたヒントと福岡商工会議所の人材確保・育成等に関する各種事業・サービスについてご紹介します。

企業における人手不足感は深刻化

日銀短観の項目のうち、企業の従業員に関する過不足感を表す「雇用人員判断DI」は、2023年9月の調査結果において、大企業-24pt、中堅企業-34pt、中小企業-36ptといずれもマイナスとなりました。コロナ禍で一時的に落ち着いていた人手不足感は、経済活動・日常生活の正常化とともにコロナ前の水準まで高まりつつあります。(図1)

福岡商工会議所が2023年9月に実施した「地場企業の経営動向調査」においても、経営上の問題点として最も多かったのが「人材難、求人難、定着性の悪化(49.9%)」でした。特に、サービス業(59.5%)、建設業(57.1%)、運輸・倉庫業(48.4%)において、人材難を課題に挙げる企業が多くありました。

【図1】雇用人員判断DIの推移



※出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査(短観)」

「人手不足対応に向けた3つのステップ」で自社の見直しを

人手不足に対応していく上での考え方や取組みのポイントを、右記3つのステップにまとめました。

なお、これらのステップは必ずしも順番どおりにすべての段階を踏む必要はありません。求人を行う前に、一度視点を変えて経営課題に立ち戻り検討し、時にはステップを行ったり来たりしながら、総合的にできるところから取り組むことが重要です。

Step 1 経営課題の見つめ直しと解決方法の検討

Step 2 適切な人材を採る ～求人・採用～

Step 3 人材が活躍できる職場に ～定着・育成～

※参考：中小企業庁「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン(改訂版)」
(<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/hitodebusoku/download/guideline.pdf>)

人材はコスト? 資本?



外部環境の変化に対応し企業価値を高めるために、企業は経営戦略やビジネスモデルの変革と同時に、人材戦略の在り方についても見直しが迫られています。そのような中で、「人的資本経営」という言葉が注目を集めています。「人的資本経営」とは、人材を「コスト」ではなく、投資対象の「資本」として捉え、人材の価値を最大限に引き出すことで、持続的な企業価値の向上につなげるという新しい経営の在り方のことです。

人材は、これまで「人的資源」として捉えられ、人材に投じる資金も「コスト」とされてきました。今後は、人材は「将来的に価値を生み出すもの」として投資していくことが、企業価値の向上につながるといわれています。

※参考：経済産業省「人的資本経営」(https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/index.html)

Step.1

経営課題の見つめ直しと解決方法の検討

◆経営課題の見つめ直しが取り組みの第一歩

人材不足という現象だけにとらわれていると、本質的な問題を見落としてしまいます。事業規模やビジネスモデル、受注基準・方法など、人材以外の部分を見直すことで課題解決につながる場合もあります。**会社の将来を見据え、視野を広げて取り組むべき経営課題を見つめ直す**ことが解決への第一歩です。

◆ムリ・ムダ・ムラの見直しを

限られた経営資源(ヒト・モノ・カネ・情報・時間)を、どう「やりくり」するかは経営課題を解決する上で重要です。まず、**業務のどこにムリ(設備や人への過負担)、ムダ(非効率・過剰な要素)、ムラ(仕事量・負荷のばらつき)があるのかを見直し**、作業工程の改善や不要な業務の廃止などを考えましょう。また、業務の細分化や切り出し等は新たな働き手の掘り起こしにもつながります。

◆人材確保に限らず、「外注」や「機械化・デジタル化」も検討

人手不足の解決方法は「人材確保」だけではありません。**「外注」による従業員の業務負担軽減や、「機械化・デジタル化」による業務効率化・生産性向上**といった方法を検討することも重要です。



人手不足の理由は大きく2種類!

人手不足には主に以下の2つの理由があります。

理由①:退職や離職による**欠員**

理由②:事業拡大等による**人員の追加の必要性**

①の場合は、ビジネスを現在と同じ事業規模で続けるかどうかを改めて考えてみましょう。

②の場合は、経営理念や事業戦略に沿った適切な人材採用を考えてみましょう。



経営課題や業務の見直し等のご相談は、福岡商工会議所へ!

無料経営相談窓口・事業所訪問



経営課題の洗い出しや事業の見直し、新規事業の計画策定等について、経営指導員等がアドバイスを行います。また、必要に応じて事業所への訪問も行っています。

※窓口にお越しの際は、事前に予約が必要です。窓口開設日はホームページをご確認ください。

相談無料

事前予約制(窓口)

お問い合わせ 経営・税務相談部
(博多区・東区・中央区の方)TEL:092-441-2161
(南区の方)TEL:092-562-4117
(早良区・城南区・西区の方)TEL:092-831-4151



福岡中小企業デジタル化・DX推進コンソーシアム YOKA-DIGIデジタル化相談窓口

デジタル化・DXに関する相談やデジタルツールの提案、導入支援、導入後のフォローなどについて、提携するIT関連企業とともにワンストップで対応しています。福商会員限定のデジタルツール優待サービスもあります。

お問い合わせ

中小企業振興グループ
TEL:092-441-1146



NEW!

FCCI High-class workshop



2024年度より経営者、上級管理職等を対象とした「学び×ディスカッション」の場、「FCCI High-class workshop」の実施を予定しています。経営環境の不確実性が高まる中、その変化に対応していくために経営者が積極的に学びの場に参加し、新たな知見を広げることは、組織の変革・成長にとって極めて重要です。さらに経営者が主導し、学ぶ姿勢を示すことで社員の学習意欲を高め、組織全体の能力向上に寄与します。

「FCCI High-class workshop」では、経営ビジョンの策定、ビジネスモデルの再構築、組織体制の刷新など企業価値向上に向け経営者としての成長につながるテーマをご用意。さらに、講師や他社の受講者とのディスカッションを通して、新たな視点の獲得や人的ネットワークを広げることができます。経営者として更なるレベルアップを図りましょう。乞うご期待!



人材育成メルマガ
登録はこちら

今後の「FCCI High-class workshop」最新情報や、当所研修講座の情報をご希望の方はぜひご登録ください!



福商会員は受講料割引あり

お問い合わせ

人材開発グループ
TEL:092-441-2189

Step.2 適切な人材を採る ～求人・採用～

◆求人像の明確化

人材の確保によって経営課題を解決する場合、まず重要なのが“**求人像の明確化**”です。その業務を担うために、どのような人材が必要なのか、求人条件や具体的な業務内容(ミッション)を明確にしましょう。

◆働き手の目線に立った魅力発信を

求人・採用を行う際には、**働き手の目線に立って自社の魅力を発信することが重要**です。求人像を明確にし、ターゲット層にあわせた訴求ポイントや発信方法となるよう工夫しましょう。

◆外部調達だけでなく内部調達も視野に

人材確保にあたり、必ずしも外部から新たに採用(外部調達)する必要はありません。**社内人材の登用・育成(内部調達)**で対応できる場合もあります。また、定年後の再雇用制度を導入し、人材を確保している企業もあります。



固定観念を払拭し、求人対象の幅を広げる

「この業務は経験が必要」「この業務はフルタイムの男性」など、これまでの慣行で求人対象の幅を狭めていませんか。性別や年齢、国籍、勤務時間、経験の有無などの**従来の慣行や固定観念にとらわれず求人像を見つめ直す**ことで、求人対象の幅が広がります。



経営者や実際に働く従業員が伝えることも重要

働き手の不安を取り除き、自社に対する親近感や関心を高めるためには、**経営者や従業員の声も重要**です。経営者が経営理念やビジョン、時には自社の課題をさらけ出したり、ターゲット層にあわせて、それぞれ共感できる従業員(若手、女性、外国人等)が仕事内容や意義・やりがいを説明したりするなど、多様な伝え方を検討しましょう。



福岡商工会議所の求人・採用に関する各種サービスをご活用ください!

人材確保相談窓口

求職者に好印象を与える求人票の書き方や採用計画の立て方など、専門家(キャリアコンサルタント)が人材確保に関する相談に応じ、アドバイスを通じて課題解決を図ります。

相談無料 事前予約制(先着5社)

毎月第1・第3木曜日開設(原則)

お問い合わせ 経営・税務相談部
(博多区・東区・中央区の方)TEL:092-441-2161
(南区の方)TEL:092-562-4117
(早良区・城南区・西区の方)TEL:092-831-4151



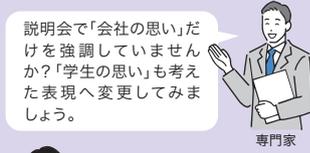
相談したい

▼相談事例のご紹介



相談者

積極的に合同会社説明会に参加しているのですが、学生が全く集まらず選考にすらつながりません。



専門家

説明会で「会社の思い」だけを強調していませんか?「学生の思い」も考えた表現へ変更してみましょう。



相談者

説明会ブースに着席する学生が増え、数名の採用につながりました。

新卒採用したい

学内合同会社説明会

福岡都市圏の大学、短大等と共催で、学校を会場とした対面式の会社合同説明会を開催しています。

福商会員限定

お問い合わせ

参加費無料

人材開発グループ
TEL:092-441-2189



情報収集したい

就職情報交換会

新卒採用を検討している地元企業の採用担当者、学校の就職支援担当者が集まり、「採用・就職」に関する情報交換会を開催しています。

福商会員限定

お問い合わせ

人材開発グループ
TEL:092-441-2189



人材確保支援を行う公的機関のご紹介

中途採用したい/ (公財)産業雇用安定センター

求人・人材支援(①企業間の移籍・出向のサポート、②社員の在籍型出向のサポート、③高齢者の再就職のサポート)を無料で行う専門機関です。

お問い合わせ

産業雇用安定センター
福岡事務所
TEL:092-475-6295



プロ人材を採用したい/ 福岡県プロフェッショナル 人材センター

新規事業立案や販路開拓等の「攻めの経営」に向けた課題整理と求める人材像の明確化を行い、プロ人材の採用・活用を支援しています。

お問い合わせ

福岡県プロフェッショナル
人材センター
TEL:092-622-8822



認知度を上げたい

高校生向け“フィールドスタディ (=会社見学・職場体験)”事業「locus」

高校生を対象に、地元企業の魅力を知り、Uターン、地元就職につなげることを目的とした企業訪問を実施しています。

お問い合わせ

人材開発グループ TEL:092-441-2189



Step.3

人材が活躍できる職場に ～定着・育成～

◆採用後のフォローアップ

採用した人材が入社後に活躍できるようフォローアップ体制を構築しましょう。業務等に関する知識の習得に限らず、社員同士のコミュニケーションの場をつくる、人材の受け入れにあたり既存社員の理解を促す、外国人社員には生活面でもサポートするなど、定着するように取り組むことが大切です。

◆研修・検定などを通じた育成

企業の価値向上、さらなる成長のためには、社員一人一人のスキルアップによる生産性向上が欠かせません。業務を通して実際の職場で教育する社内研修(OJT)と、職場を一時的に離れて社外で教育することで他社の社員と切磋琢磨できる社外教育(Off-JT)を活用しながら、社員の知識習得とモチベーション向上を目指しましょう。また、検定試験は社員の能力を客観的に評価できることから、試験合格を昇進・昇格の要件として位置付ける企業もあります。

◆働き続けられる職場づくり

職場環境は、働き手が職場を選択する際の重要な要素の一つです。休暇や勤務時間、各種手当、人事評価等の様々な制度、社内インフラ、周囲の人間関係等の様々な要素について、多様な人材が抱える制約や志向を考え、職場環境の整備・改善を図ることが重要です。



従業員が最大限能力を発揮できる職場環境の追求を！

従業員が最大限能力を発揮しやすい職場環境を追求することが、人材の確保や 社内でのコミュニケーションの活性化、社員のスキルやモチベーションの向上、業務効率の向上などの好循環につながります！

採用までがゴールではありません！



福岡商工会議所の人材定着・育成に関する各種サービスをご活用ください！

福商実務研修講座

個人ワークやグループワークを中心とした実践的なカリキュラムで知識の定着を促す階層別中心の研修講座。商工会議所ならではの割安な料金で実践的な社外研修(Off-JT)が可能です。対面研修講座のほか、オンライン研修や講師派遣型研修も実施しています。



福商会員は受講料割引あり

お問い合わせ

人材開発グループ
TEL:092-441-2189



各種検定試験・検定対策講座

商工会議所の検定試験は、「社会人として活躍できる知識・技能を持った人材の育成」を目的としています。試験対策に役立つ講座も実施していますので、授業員のリスクリングにご活用ください。



福商会員は受講料割引あり

お問い合わせ

人材開発グループ
TEL:092-441-2189



福岡商工会議所パソコンスクール

ワードやエクセル、パワーポイントといった仕事に使える内容から、ホームページ作成、SNS活用、パソコンメンテナンスやトラブル対応に至るまで、幅広いラインナップでご準備しております。受講日程は、ご自身のスケジュールに合わせて自由に設定することができます。



福商会員は一部割引あり

お問い合わせ

人材開発グループ
TEL:092-441-2189



雇用・労務相談

従業員の採用や雇用、賃金制度、就業規則等の「雇用・労務管理」に関するご相談について、社会保険労務士等が対応します。
※労働者自身の相談は対象外。



相談無料

事前予約制

毎週木曜日・第2月曜日
開設(原則)

お問い合わせ 経営・税務相談部

(博多区・東区・中央区の方)TEL:092-441-2161
(南区の方)TEL:092-562-4117
(早良区・城南区・西区の方)TEL:092-831-4151



今回ご紹介した「人手不足対応に向けた3つのステップ」を参考に自社の経営課題や採用・育成等の取組みについて見直してみたいでしょうか。また、令和5年6月に中小企業庁が公表した「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」では、人材戦略を検討する際のヒントがまとめられていますので、あわせてご活用ください。

商工会議所では、人材確保・人材育成に関する各種サービスをご提供しています。お気軽にご相談ください。

中小企業庁
「中小企業・小規模事業者
人材活用ガイドライン」



ご不明な点等ございましたら、記載している各お問い合わせ先にご連絡ください。