

人材不足に関する課題は このように把握しよう

取引先ごとの課題を把握するための声かけを挙げ、ヒアリングのポイントを解説する。

1 取引先によって人材不足の背景が異なることを知っておこう

ひ と口に人材不足といつても、「募集ノウハウがない」「採用にコストがかけられない」「受注を増やすぎている」「業務にムダが多い」など取引先によってその背景は様々である。担当者には、そうした取引先ごとの課題を明確にして解決へ導く役割が求められる。

人材面での本業支援を通じて、困ったときに経営者に最初に思い出してもらえらる関係を築ければ、他行庫に先駆けた資金ニーズの把握も期待できる。

取引先にとって、人材を雇用するとなると中長期的な見通しが必要になる。雇用が増えれば人件費は上昇し、損益分岐点売上高も上がる。雇用した人材が一人前になるまでは継続的に教育訓練を行う必要も出てくる。また、業績不振になった場合の

解雇の問題も生じる。

したがって、人材の雇用については経営の5年・10年先を見据えた先行投資になると考えられる。こうした事情を踏まえ、担当者としては取引先ごとに人材不足の背景を明らかにして、適時適切な支援を行う必要がある。では、それを判断するためどのように課題を明確にしていけばよいのだろうか。

人材不足の課題に関する理想と現実の差を確認

まずは取引先の悩みに耳を傾け、現状把握に努めよう。

経営者には、とりあえず目に見えている状況を話してもらおう。担当者はその話をしっかりと聞き取ったうえで、次に裏付け資料を確認しながら、人材に

関する「理想」と「現実」の差を把握する。

具体的には、経営戦略や採用方針などの経営計画、募集・選考や採用後の教育などの労務管理状況、受注や業務プロセスの状況などの理想と現実に着目して課題を見つけていく。そして、経営者の話と資料で得た情報を突き合わせ、支援の方針を決める。

そのうえで、短期の支援となりそうな場合は早めにソリューションを提示する。支援が中期にわたりそうであれば、取引先とともに、実現可能性のある課題解決のための計画を立案する。計画立案にあたっては、都道府県等の中小企業支援機関による専門家派遣制度を活用することも有効だ。

もちろん、課題の把握のために金融機関からの働きかけが有効であることは言うまでもない。以下に紹介する声かけを経営者に行ってみよう。

1 人手は足りていますか？ 足りていない 部署はありますか？



◀このように声かけしよう

担当者 受注が好調のようですね。どの部署も人手は足りていないでしょうか？

経営者 生産部門で有休取得が進まず残業も多いんだ。求人しているが応募が少なくてね。

担当者 そうでしたか。現在どのような形で募集をされているか伺ってもよろしいですか？

会 社の業務は部署ごとで分

担されている。営業や販売部門では効率的な受注獲得、生産部門では安定した製品供給が求められる。スキルや人物像に合わせた理想的な人員配置ができず、特定部署に過剰な残業や休日が取れないなどの負担がかかるケースがある。

働き方改革関連法案で、4月からは全企業で年次有給休暇の

取得が義務化され、2020年からは中小企業に対しても残業時間の上限規制が課される。ト

ーク例のような企業では、早急な人材の確保や育成、業務改革が急務となっている。

求人施策の現状を確認

まずは、どんな形で募集をしているか確認したい。求職者がダイレクトに応募できる採用ウェブページを開設している企業もあるが、一方で、ハローワークの求人票に社内の雰囲気や伝えるための画像添付を行っていないような企業もある。

後者であれば大きな支援の余地も見込めよう。担当者としては現在の募集内容と合わせて、求人チャネルや募集形態についてヒアリングしておきたい。

2 人事のご担当者さん (採用や研修の専任者)は いらっしゃいますか？



◀このように声かけしよう

担当者 御社には、人材の採用や採用した人材の研修担当者はいらっしゃいますか？

経営者 残念ながら、間接部門にまで手が回らなくてね。必要に応じて、その場その場で部長クラスが対応しているよ。

担当者 採用には担当実務以外の知識やご経験も必要でしょうか、お困りではないでしょうか？

中 小企業は、収益を生み出す直接部門を中心に組織作りがなされており、それが競争力保持や俊敏な経営を支えている。一方で、人材採用・育成を組織的に進めるリソースに乏しいので、求職者にとっては不安要因にもなる。これが採用不振、自社の成長や発展を妨げる

要因ともなっている。

採用・研修のどこが課題か

こうした状況を踏まえ、中小企業庁では、地域の中小企業・小規模事業者が必要とする人材に関して、専門家派遣やマッチングを通じて、地域内外からの人材発掘・確保・定着を支援している。「地域中小企業人材確保支援等事業」は、支援機関等と人材紹介会社等が連携し、経営課題の明確化・人材ニーズの掘起し・人材確保を一括で行うためのプラットフォームで、2019年度も継続する予定だ。

こうした外部機関の紹介につながるため、採用・研修に関する課題をヒアリングし、公的制度の活用も視野に入れた支援をしたい。