

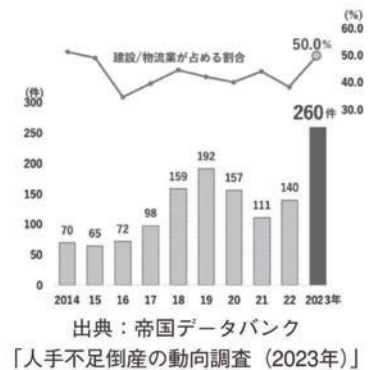
# 中小企業診断士の視点

## 第93回 人材確保に大切な3つのポイント



中小企業診断士 松木 雄一  
(一社)埼玉県中小企業診断協会

2024年も経営相談における「人材不足」に関する相談が増加しています。帝国データバンクの調査によると、2023年の「人手不足倒産」(企業が事業を運営するうえで必要な人材を確保できないことが原因で倒産すること)は前年比86.0%増の260件に上り、過去最高を更新しました(右図)。少子高齢化に伴う労働人口の減少は、人材確保をより困難なものにしており、中小企業にとって経営の持続可能性と成長のための重要な課題です。本記事では、人材確保に大切な3つのポイントを紹介します。



### 1. 経営戦略の一環として、位置づける

人材確保を単なる採用活動の一部としてではなく、経営理念のもとで自社が目指す将来像と一体化して考えることが重要です。市場や業界の動向を踏まえたうえで、どのような人材が必要かを明確にして、その人材を確保するための戦略を策定する必要があります。企業のビジョンや目標に沿った人材を惹きつけるブランディングも大切になります。また、場当たりの採用活動ではなく、3年後から5年後を見据えた中長期的な採用計画が望まれます。

### 2. 採用だけでなく、定着や育成も強化する

採用の強化だけでなく、採用後の定着や育成にも注力することが重要です。採用した人材が早期に退職した場合、人材育成の労力が無駄になるとともに、再び採用活動に多大な負担がかかります。そのため、風通しの良い職場づくり、企業目標と個人目標を連動させた納得性の高い人事評価制度、従業員のキャリア形成を支援する教育制度の整備など、この会社で長く働きたいと思える環境を整えることが必要です。これらの取り組みは、従業員のモチベーションの向上や離職率の低下に寄与します。

### 3. 省力化や働き方改革を推進する

中小企業の限られた人材を有効活用するためには、効率的な業務プロセスの構築や、デジタルツールの活用による省力化が効果的です。業務の自動化や効率化を進めることで、従業員がより価値の高い仕事に集中できるようになります。また、近年の働き方の多様化ニーズに対応して、テレワークやフレックスタイト制度の導入を検討することで、より幅広い人材を確保することが期待できます。

上記のポイントを踏まえた人材確保戦略を実施することで、中小企業が競争力を高め、未来を見据えた持続的な経営を実現する一助となります。経営全体を俯瞰する取り組みが人材確保には不可欠です。経営コンサルタントに関する唯一の国家資格である中小企業診断士に、ぜひお気軽にご相談ください。

#### 【問い合わせ先】

(一社)埼玉県中小企業診断協会  
ホームページ：<https://sai-smeca.com/>  
電話：048-762-3350  
Eメール：[rmcsai@nifty.com](mailto:rmcsai@nifty.com)