

2023年6月19日

各 位

株式会社北國フィナンシャルホールディングス
株式会社 CC イノベーション

CCI トピックスレポート「人材確保と定着に向けて」の配信について

株式会社北國フィナンシャルホールディングス（代表取締役社長 杖村 修司）グループの株式会社 CC イノベーション（代表取締役 多田 隆保）では、お客さまの事業性理解と経営課題の解決に向けたご支援の一環として、トピックスレポートを配信しています。

今般、人材の確保と定着に関するレポートを作成いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

当社では、お客さまの最新の業界動向や経営実態の把握に努め、ニーズに応じたソリューションの提供を行っています。今後もお客さまの経営課題解決に貢献できるようサポートしてまいります。

記

- ・ 題材 人材確保と定着に向けて
- ・ 内容 人材採用から定着に向けた取組の方向性について

下記のリンクより、レポートをご覧ください。

レポート一覧 URL : <https://www.ccinnovation.co.jp/report/>

以 上

テーマ

人材確保と定着に向けて

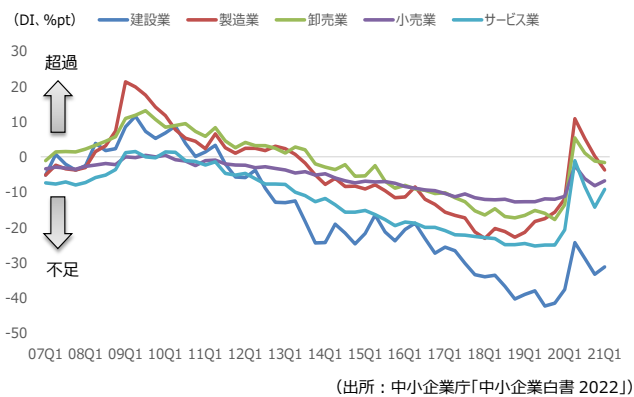
- ✓ 深刻な人手不足や労働時間の制約に対応し、各社は人材採用強化や生産性向上に注力
- ✓ 経営戦略と紐づいた人材戦略を進めることが人材の確保や業績の向上につながる
- ✓ 人材採用においては、企業の成長ステージなど各社の状況に応じた制度設計が重要

中小企業は、深刻な人手不足に直面している

中小企業の雇用状況は厳しさを増しています。業種別の従業員の過不足状況に関する調査によれば、2013年第4半期にすべての業種において従業員過不足指数がマイナスになり、その後は年々人手不足感が強まっています。

2024年4月以降は、従業員の時間外労働に関する上限規制がほぼすべての業種・業務において適用されることから、人手不足の傾向はさらに強まることが予想されます。

業種別に見た、従業員過不足DIの推移

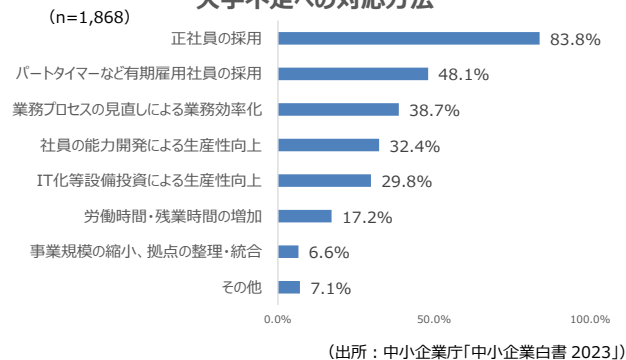


各社は、人材採用の強化と生産性向上に取り組

人手不足への具体的な対応として、**人材採用の強化**（正社員の採用、パートタイマーなど有期雇用社員の採用）や省力化投資等を通じた**生産性向上策**（業務プロセスの見直しや社員の能力開発、IT等設備投資を通じた生産性向上策）が見られます。

こうした施策をバランスよく組み合わせ、従業員が働きやすい環境をしっかりと整備することが経営者にとって重要な課題となっています。

人手不足への対応方法

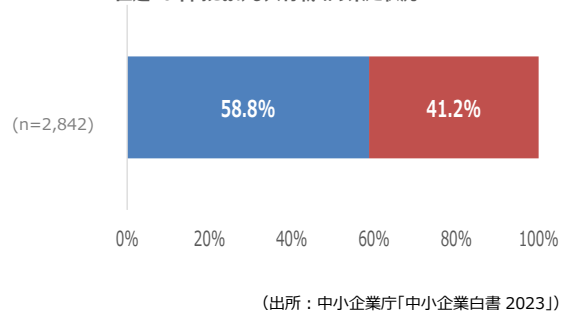


「人的資本経営」と人材戦略

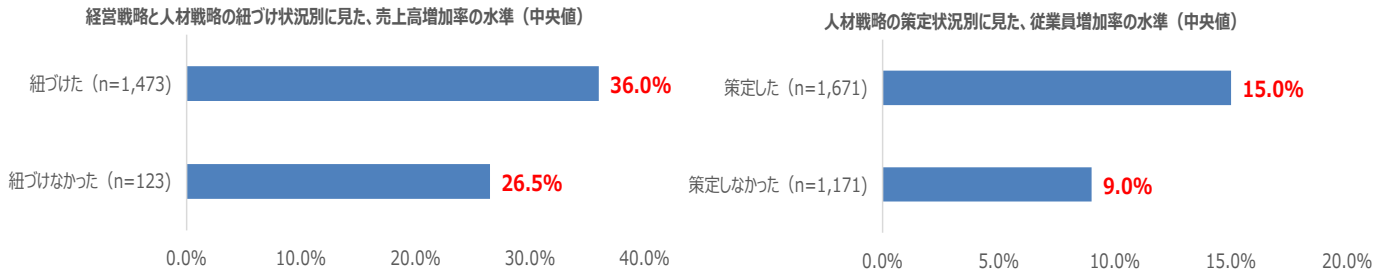
直近10年間の企業における人材戦略の策定状況を見ますと、「策定した」と回答した企業は約6割であり、過半の企業で人材戦略が策定されていることがわかります。

近年では、人材を会社の資本と捉えて、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につながる経営のありかたとして「**人的資本経営**」の重要性が指摘されています。持続的な企業価値の向上を実現するためには、ビジネスモデル・経営戦略と人材戦略がしっかりと連動していることが不可欠と考えられます。

直近10年間における人材戦略の策定状況



人材戦略策定は人材確保と業績向上につながる



（出所：中小企業庁「中小企業白書 2023」）

経営戦略と人材戦略との紐づけ状況別に、売上増加率の水準（中央値）を見たところ、両戦略を紐づけた企業の売上高増加率は紐づけなかった企業に比べて高くなっています。また、人材戦略の策定状況と従業員増加率の状況を見たところ、人材戦略を策定した企業は、策定しなかった企業に比べて従業員増加率も上回っていることがわかります。

経営戦略を具体的に実行していくのは、最も重要な経営資源である「人材」です。**経営戦略と人材戦略を一体的に構想すること**で、戦略実行に必要な人材像や育成方針が明確化され、戦略の実効性が高まり、結果として業績の向上と従業員の定着にも繋がっていくと考えられます。

人材採用にあたっての課題

北國銀行が2022年10月に実施した「企業の人材採用における課題」に関するアンケート調査（対象企業185社、回答者数137社）では、自社と求職者のマッチングや自社の採用体制の問題点が寄せられました。採用後のミスマッチの解消や定着・育成環境をいかに整備するかもポイントと考えられます。

こうした体制整備や仕組化は時間と労力を要しますが、企業の成長ステージや業界特性等に応じた制度設計が重要です。また、一旦整えば完成ではなく、環境変化に合わせて常に改善を重ねる必要があります。

	製造業	非製造業
自社と求職者のマッチング	<ul style="list-style-type: none"> 求める人材が集まらない（即戦力、理系・技術人材、デジタル人材など）。 求職者と応募条件が合わない（労働時間、休暇、賃金など） 職種によって応募に差がある（営業職で応募がはばらない）。 	<ul style="list-style-type: none"> 内定辞退者が多い。 業界が斜陽産業のため、人気がない。若年層の応募がない。 営業などの職種では募集が集まらない。 採用後にミスマッチが発覚して、短期間でやめてしまう。
自社の採用体制	<ul style="list-style-type: none"> 自社の知名度、アピール不足（業界大手などに比べて）。 採用に係るコスト負担が重い。 募集ルート、チャネルが限定的。 	<ul style="list-style-type: none"> 採用後の育成環境が未整備。 採用者とのコミュニケーション不足。 欲しい人材の定義が社内で決まっておらず、場当たり的に採用している。

（出所：北國銀行「第203回景気動向調査（2022年10月実施）」）

船井総合研究所×CCイノベーション共催 採用強化・組織活性化セミナー

日時：2023年7月27日（木）14:00～ 会場：(株)北國銀行本店3階ホール

CCイノベーションでは、船井総合研究所と共催で採用強化・組織力活性化についてのセミナーを開催します。本セミナーでは厳しい採用環境においても優秀な人材を確保し、活力あふれる組織作りを行うための秘訣をご紹介します。ぜひご参加ください！

詳細はこちらから



本資料は、情報の提供のみを目的として作成されたものであり、CCイノベーションとのお取引を勧誘するものではありません。本資料に記載されている意見などはCCイノベーションが信頼に足り、且つ正確であると判断した情報に基づき作成されたものではありませんが、その正確性、確実性を保証するものではありません。なお、本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が不正確なものになる可能性もあります。本資料のご利用は、お客さま御自身の判断でなされるよう、また、必要な場合には顧問弁護士、税理士などの各種専門家にご相談いただきますようお願いいたします。本資料の著作権はCCイノベーションに帰属し、本資料の一部または全部を、電子的または機械的な手段を問わず、無断での複製または転送等することを禁じます。