

雇用情勢が改善に向かう中、中小企業はどのように人材確保に取り組むべきか。税理士の大井敏生氏が解説する。

中小企業の人材確保 1

◇ 中小企業の経営課題は多くあるが、人材確保もその一つだ。ほんの数年前までは職を求める多くの人が中小企業の面接を受ける状況だった。しかしアベノミクスによる景気回復で大企業の求人が回復し、求職者は大企業に集まるようになった。一方、中小企業では求職者が集まらない採用難の状況に陥っている。

2015年版中小企業白書によれば、人手不足が深刻で人材を確保できていない中小企業が4割近くに上っている。また、従業員が短期間で

人手不足、深刻さ増す

辞めてしまうなど、採用後の定着率について頭を悩ませているところも多い。前述の中小企業白書によると、就業者の離職率（3年間）は、中途採用では約3割、新卒採用では約4割を超えている。

大企業と比べて経営資源が決して潤沢ではない中小企業では、福利厚生や給与面での不満が理由で退職してしまう従業員も多く、思うように人材育成ができず、将来を担う人材がなかなか育たなかったり、経営の核となる人材が不足したりしている。実際に製造業では、熟練ノウハウを持つ団塊世代の退職と人材不足により技術技能の伝承ができず頭を抱える企業も多い。

大企業と違い、従業員を大量に雇用できない中小企業においては、一人の社員が複数の業務を兼業していることも珍しくない。社員一人一人が果たす役割が大きい中小企業にとっては、大企業以上に人材確保が経営の行方に大きく影響を及ぼすのである。

今後、人口減少と高齢化が進むなか、今まで以上に人材確保が難しくなると予想される。こうした中で、中小企業は、幅広い人材活用を考えていかなければならないだろう。そして、採用した人材の定着や育成についても、積極的に取り組む必要がある。

中小企業・小規模事業者の 人材確保の状況



(出所) 2015年版中小企業白書