

HUMAN RESOURCES STRATEGY

激変する経営環境を乗り越える

5年後の未来を描く

「人」を活かせば会社は強くなる

講師紹介

0
INSTRUCTOR

原 正紀

(一社) 留学生支援ネットワーク 理事
(株) クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役
キャリアコンサルティング協議会 常務理事兼事務局長
(一社) 産学協働人材育成コンソーシアム 理事兼事務局長

- ・高知大学客員教授 (2015年から現在)
- ・筑波大学講師 (2023年～現在)
- ・中小企業診断士
- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・ITコーディネーター

著書・講演・委員等多数



本日の目的とアジェンダ

目的

激変する経営環境を正しく理解し、自社の未来をつくる「中長期的な人材戦略」と「多様な人材の活用方法」を導き出すこと。

- 1 経営環境激変
- 2 新たな人材戦略課題と対応
- 3 新たな人材活用手法への対応
- 4 新たな働き方への対応
- 5 新たな人材活用への対応：人材ポートフォリオ
- 6 自社ならではの人材戦略という王道

SECTION 01

經營環境激變



近年の中小企業を取り巻く環境の激変

SECTION 1 | 経営環境激変

01

人材確保の危機

日本全体で生産年齢人口が急減。若手人材の確保はかつてないほど困難な状況にある。

02

賃金競争の限界

大手企業を中心に初任給の引き上げや大幅ベースアップが相次ぎ、給与水準のみを武器とした人材獲得競争は限界を迎えている。

03

価値観の大転換

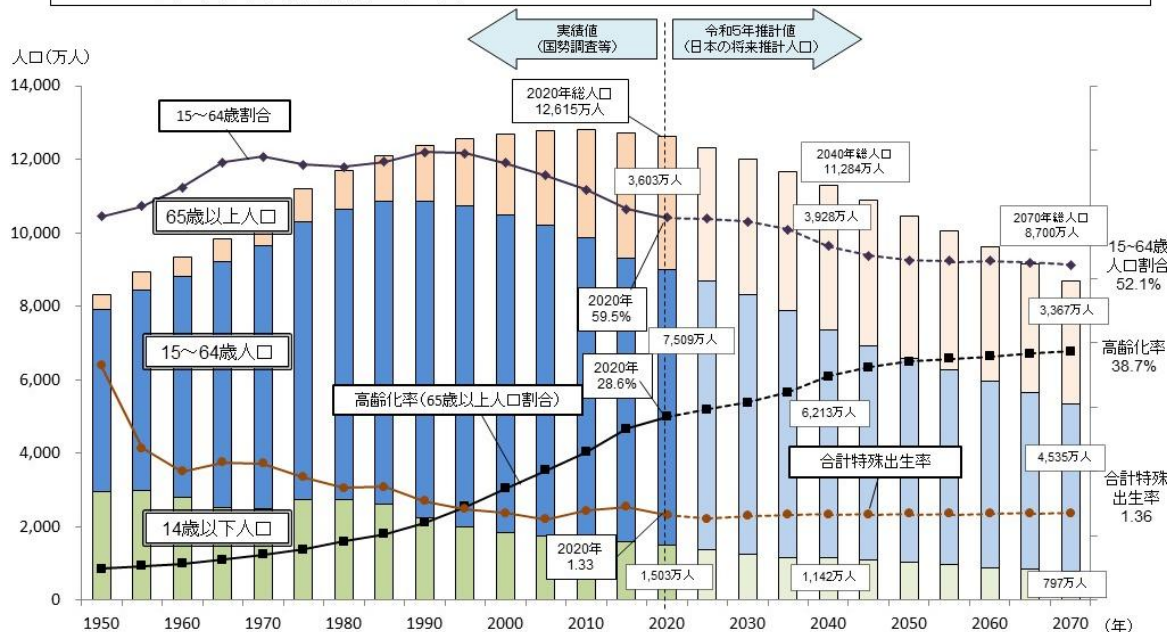
終身雇用への期待は薄れ、ワークライフバランスや「自分らしい働き方」が重視される時代となった。

人口減少時代の企業経営へのインパクト

1

SECTION 1 | 経営環境激変

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



〈出所〉 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

出典：総務省「国勢調査」2020年公表 <https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/index.html>
厚生労働省「令和2年(2020)人口動態統計(確定数)の概況」2020年公表 https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei20/dl/16_all.pdf
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」2023年公表 https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2023/pp2023_ReportALLc.pdf

※上記の図は出典元を参考に講師作成

採用難の現実と今後の予測

1

SECTION 1 | 経営環境激変

KEY MESSAGE

「待っていれば
人が来る時代」は
完全に終わった。

有効求人倍率の推移が示す通り、人材不足は一時的な現象ではなく構造的・永続的な課題。

近未来への予測

労働力不足はさらに深刻化。構造的人手不足を前提に経営を考える必要がある。

人手不足倒産のリスク

人材を確保できない企業は、事業の維持そのものが困難になる局面が来る。

今すぐ動く理由

「まだ大丈夫」という認識こそが最大のリスク。先手を打った企業が生き残る。

中小企業に起きている「リアルな影響」

1

SECTION 1 | 経営環境激変

中小企業の現場で今、何が起きているか

採用広告費が無駄に

¥

多額の費用を投じて求人広告を出稿しても、応募が全く来ない事態が頻発。費用対効果が著しく低下している。

中堅社員の突然の退職

!

手塩にかけて育てた中堅社員がある日突然退職するケースが増加。引き継ぎ・ノウハウ流出で現場が混乱する。

業務の属人化リスク

↑

人材が定着せず特定の優秀な社員に業務が集中。「その人が休むと業務停止」という状態が極限まで高まっている。

SECTION 02

新たな人材戦略課題と対応

2

環境変化とともに表出する課題

CHALLENGE 1

場当たりの採用の限界

欠員が出た際に「とりあえずハローワークに同じ条件で求人を出す」という対応はもはや通用しない。

CHALLENGE 2

人材要件定義の欠如

「自社にはどのようなスキルを持った人材が、いつまでに、何人必要なのか」という要件定義が曖昧なまま採用活動を実行している企業が多い。

CHALLENGE 3

自社の魅力の言語化不足

求職者に対して「自社で働くべき理由」を明確に提示できていないことが最大の課題。採用はブランディングから始まる。

人材戦略のフレーム

SECTION 2 | 新たな人材戦略課題

企業経営と、コアとなる上位概念
＜経営理念・ミッション・ビジョン・バリュー等＞

人材戦略コンセプト

人事制度

マネジメントスタイル

評価

処遇

コミュニケーション
エンゲージメント

配置

風土

外部
市場

採用

定着

育成

活用

発展
成長

オープンソース、オープンイノベーション

採用・育成・定着の悪循環からの脱却



SECTION 2 | 新たな人材戦略課題

BEFORE (例)

「穴の空いたバケツ」状態

採用してもすぐに辞める



慌てて再び採用活動



フォロー・育成が後回しに



また定着しない… (繰り返し)

SOLUTION

「定着力」を最優先に整備する

人手不足の根本原因

採用力の不足ではなく、定着力の不足にあるケースが極めて多い。

社内環境の整備を優先

入社した社員が定着し育つための仕組みを先に構築する。

採用→育成→定着のサイクルへ

3つを連動させ、健全な組織成長サイクルに転換する。

経営戦略 = 人材戦略

経営戦略の実現には「人の計画」がセットで必要

経営者のコミット

人材に関する課題を人事担当者や現場任せにせず、経営者自身が最重要の経営課題として主体的にコミットする。

経営と人材の直結

「売上を〇億円にする」「新規事業を立ち上げる」という経営戦略は、それを実行する「人」の計画がセットになって初めて実現できる。

ビジョンの力強い発信

経営陣が先頭に立ち、自社の目指す未来と必要な人材像を社内外へ強力に発信し続けることが求められる。

SECTION 03

新たな人材活用手法への対応

3

採用・定着・育成の効果的なアップデート

3

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

RECRUIT

採用

リファラル（縁故等）採用の活用や、自社のリアルな日常をSNSで発信し共感を生む手法が有効。多額のコストに頼らない採用へ。

RETAIN

定着

入社直後の不安な時期（最初の90日間）を手厚くサポートするオンボーディング（定着等対策）の仕組みを導入し、早期離職を防ぐ。

DEVELOP

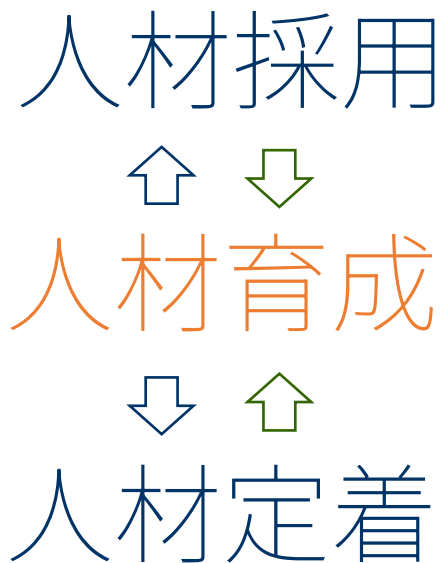
育成

「背中を見て覚えろ」から脱却。業務の細分化・マニュアル化によって未経験者でも早期に戦力化できる仕組みを構築する。

人材戦略の重要な要素

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

3



企業の悩み

- ①人材が採れない
- ②採っても定着しない
- ③定着しても成長・活躍しない

人材活用

人材育成は組織・上司・本人で

つなぐためのコミュニケーション

人材の採用、定着、育成の流れをスムーズにして、組織として十分な人材活用を行なうこと、それはあらゆる組織のパフォーマンスを高めるための人材戦略となる。採用・定着・育成は別な要素と考えられがちだが、密接に連携している。

【事例紹介】 中小企業の採用・定着 成功事例

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

製造

株式会社九州パール紙工

佐賀県小城市 / 138名 / 1966年設立

課題

販路拡大のための人手が不足。加えて工場の高い離職率の改善を行うことでの人材確保が必要。

取組

副業・プロ人材による専門知識習得、デジタルマーケティング事業部新設、若手主導のSNS運用。

成果

毎年3～4名の高校生を安定的に採用。SNSでの発信により、やりがい向上につなげ離職率も低下。

情報通信

株式会社シانس

新潟県新潟市 / 60名 / 1989年設立

課題

請負事業による長時間労働と、それに伴う従業員の疲弊・退職により、人手不足の状況。

取組

事業戦略の転換（直接契約・ニアショア開発）、職場体験の実施、アスリートやUIJターン人材の積極採用。

成果

月平均時間外労働を9.5時間に削減。働きやすい環境づくりにより、離職率低下と毎年の新規採用を実現。

製造

兵庫ベンダ工業株式会社

兵庫県姫路市 / 52名 / 1982年設立

課題

モノづくり業界のイメージ低下による若手確保の困難。自社製品の知名度不足による従業員の意欲低下。

取組

製造業魅力の再発信、他分野（IT・映像・教育等）への事業展開、テレワーク導入、副業・兼業人材活用。

成果

製造業の魅力アピールで、若年層の離職率が低下。モノづくりに関心を持つ若者の入社希望が増加。

【事例紹介】 中小企業の採用・定着 成功事例

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

製造

株式会社センショー

大阪府大阪市 / 63名 / 2011年設立

課題

従業員の高齢化による中長期的な事業継続への不安。幹部候補者採用の求人への無反応。

取組

大学生のめっきでの長期就業体験の受け入れ、メールマガジンによる発信、スキルアップ委員会の発足。

成果

就業体験者の多くが就職希望。工場全体の活気が高まり採用力が向上。若手5名を課長職へ登用。

宿泊

株式会社ホテル末広

愛知県蒲郡市 / 33名 / 1955年設立

課題

宿泊業にありがちな365日営業による従業員の休日確保の困難。人手不足と部門間の業務の偏り。

取組

週3日休館日制の導入、マルチタスク制への組織改編、リーダー職設置で効率化、定期的な個別面談。

成果

年間休日150日以上を実現で採用数アップ。若手従業員が全体の約7割を占めるまで改善。

情報通信

株式会社ペンシル

福岡県福岡市 / 140名 / 1995年設立

課題

長時間労働の常態化による退職者増加。個性や才能を十分生かせずに、多様な人材の活用不足。

取組

業務見直し、メイトスタッフ（分業担当）の導入、サテライトオフィスの開設、多様性理解のイベント開催。

成果

コンサルタント職の残業と離職率が半減。主婦層・シニア・外国人等の採用成功と新事業創出。

【事例紹介】 中小企業の採用・定着 成功事例

SECTION 3 | 新たな人材活手法

運輸

大橋運輸株式会社

愛知県瀬戸市 / 99名 / 1954年設立

課題

価格競争の激化と、きつい労働環境という業界イメージの悪さによる人材不足の深刻化。

取組

多様な人材（子育て世代・外国人等）の積極採用、短時間正社員制度、地域課題解決型の新規事業。

成果

多様な専門スキルや資格を持つ人材の獲得に成功。ダイバーシティ経営や新規事業で企業ブランドが向上。

卸小売

株式会社セラビ

北海道札幌市 / 48名 / 1996年設立

課題

さらなる業績拡大の継続に向けた、自社に合う自律的な人材をより多く確保すること。

取組

求職者目線での自社の魅力を伝える求人票文案の作成、属人化防止のノウハウ共有、人事評価制度の整備。

成果

環境改善と業績向上の継続で、安定的な応募数を維持。働くイメージの具体化によりモチベーションアップ

建設

陰山建設株式会社

福島県郡山市 / 50名 / 1961年設立

課題

負債による経営悪化により従業員定着が悪化、若者の建設業離れによる採用難。

取組

業務管理アプリの自社開発、ドローンやメタバースの活用、デジタルを切り口に満足度向上と採用効果へ。

成果

採用対象のすそ野が広がり直近5年間で17名を採用（以前は年1名程度）。定着率が大幅に向上。

【事例紹介】 中小企業の採用・定着 成功事例

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

卸小売

アサヤ株式会社

宮城県気仙沼市 / 83名 / 1948年設立

課 題

採用活動の対応遅れによる機会損失。
入社後のケアにも手が回らず採用者の定着率の低さ。

取 組

専任採用担当の配置、カジュアル面談の実施、地域連携組織「気仙沼の人事部」の設立と活動実施。

成 果

1年間で12名の採用に成功。積極的な情報発信によるミスマッチ防止や定着率の向上。

医療介護

株式会社シニアライフアシスト

香川県高松市 / 107名 / 2003年設立

課 題

経営層と現場のコミュニケーション不足による、従業員の不満の蓄積と退職の続出。

取 組

従業員意識調査、チャットツールによる意見聴取、38種類の勤務パターン運用、独自の社内等級制度創設。

成 果

有休取得率が向上し離職率が減少。
メディア露出による従業員のモチベーション向上と応募者の増加。

運輸

株式会社トレンディ 茨城

茨城県水戸市 / 38名 /

課 題

業務の属人化と旧来型で非効率な教育体制で人が育たず。休みにくい環境による定着率の低さ。

取 組

配送ルート標準化、チーム制の導入、ジョブローテーションの実施、育成管理チームによる人材育成など。

成 果

有休取得率が大幅に上昇。協力体制が整い、やりがいと働きやすさにつながり、定着率が向上。

【事例紹介】 中小企業の採用・定着 成功事例

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

製造業

株式会社シンク・ラボラトリー

千葉県柏市 / 140名 / 1966年設立

課題

理系の新卒採用に苦戦。大手就職サイトへの求人掲載でも応募が集まらず、大手志向の強まりにより採用難が深刻化していた。

取組

ダイレクトリクルーティングへの切り替え、採用対象の拡大（就職氷河期世代や外国人材を積極採用）、合同企業説明会「KANTOワークフェス」の活用。

成果

「攻め」の採用への転換により応募者が増加。合同企業説明会を通じて就職氷河期世代1名の採用に至った。

サービス業

株式会社ASFON TRUST NETWORK

神奈川県横浜市 / 145名 / 2000年設立

課題

事業成長に対し、営業職の母集団形成に苦戦。求人媒体を増やしてもコストやマンパワーに合う結果が得られなかった。

取組

採用ターゲットを限定しない多様な人材へのアプローチ、求職者の志向性に合わせたPRへの変更、福利厚生や賃金などの待遇改善。

成果

ターゲット拡大により就職氷河期世代の採用に成功。待遇改善が応募者拡大と人材確保に好影響を与えた。

情報通信業

アルファブレインコンサルティング株式会社

東京都渋谷区 / 64名 / 2013年設立

課題

第二新卒を中心とした若手採用において、ミッション等への共感人材の確保に苦戦。民間メディアやハローワークではターゲット母集団形成が困難。

取組

自社の強み・魅力（ミッション/ビジョン/バリュー）の整理、オフラインでのPR（KANTOワークフェス参加）、研修制度やキャリアパスの見える化。

成果

「KANTOワークフェス」から自社の価値観にマッチしたITエンジニア職1名の採用に成功。

個人ワーク① 自社の人材活用課題抽出

3

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

INDIVIDUAL WORK

以下の3つの視点から、自社の現在のリアルな課題を書き出してください。

採用

Q1.

自社が現在最も求めている人材像は明確か。また、その層に響くメッセージを発信できているか。

定着

Q2.

直近3年間で退職した社員の「真の退職理由」は何であったと分析しているか。

育成

Q3.

新入社員が入社した際、誰がどのように指導するかという明確なステップやツールは用意されているか。

個人ワーク用シート① 自社の人材活用課題抽出

3

SECTION 3 | 新たな人材活用手法

採用	
定着	
育成	

SECTION 04

新たな働き方への対応

4

個人の多様な働き方への対応

SECTION 4 | 新たな働き方への対応

働く人が企業を選ぶ基準は「給与の高さ」だけから「柔軟な働き方が可能か」へ大きくシフトしている。

TIME & PLACE

時間・場所の柔軟化

- テレワークの導入

- 時差出勤・フレックス

- ライフスタイルに合わせた時短勤務

SIDE WORK

副業・兼業の解禁

- 副業・兼業の許可

- 社員が他社で得たスキルを自社事業に還元

- 多様なキャリア形成を支援

EVALUATION

評価軸の転換

- プロセスではなく「結果（アウトプット）」で評価

- 在宅・非常駐でも公平に評価できる仕組み

- 目標管理の見える化

柔軟な働き方を阻む「心理的ハードル」と乗り越え方

SECTION 4 | 新たな働き方への対応

HURDLE

経営者側の不安

? 「目の前にいないと怠けるのでは？」

? 「適正な評価が困難になるのでは？」

? 「チームのコミュニケーションが壊れる？」

SOLUTION

マインドチェンジと仕組み化

性善説に基づくルール作り

性悪説の過度な管理は意欲を削ぐ。信頼ベースの仕組みへ転換する。

アウトプット評価の導入

プロセスではなく「結果」で評価する仕組みへ移行。ITツール（チャット等）で進捗を可視化。

小さく試して改善を繰り返す

完璧を求めず一部門・一業務から始め、成果を見ながら全社へ展開する。

中小企業だからこそできる柔軟な制度設計

SECTION 4 | 新たな働き方への対応

「完璧な制度を最初から作らなくていい」という中小企業の強み

STRENGTH 01

スピーディーな個別対応

大企業のように全社員適用の完璧な制度を最初から構築する必要はない。「親の介護」「子育て」など社員一人ひとりの個別事情にスピーディーに特例を設けられる。

STRENGTH 02

経営者と社員の距離の近さ

経営者が社員の状況を直接把握できるからこそ実現できる「血の通った個別対応」が最強のリテンション（定着）施策となる。

STRENGTH 03

「最強の定着施策」は制度より関係性

高価な福利厚生制度より、日々の「ありがとう」「あなたの仕事が会社を支えている」という言葉と関係性が、社員の定着意欲を最も高める。

SECTION 05

新たな人材活用への対応： 人材ポートフォリオ

5

多様な人材の活用について

「フルタイム・正社員・日本人」のみ採用し続けることは現代において不可能



SENIOR

シニア

豊富な経験・知見を持つシニア人材。即戦力として特定領域で活躍でき、ノウハウ継承にも貢献する。



FEMALE

ジェンダー

女性社員の積極的な管理職登用。多様な視点が組織の意思決定を豊かにし、新しい発想を生む。



GLOBAL

国籍

意欲の高い外国人材の受け入れ。グローバル視点と旺盛な向上心が組織に活力をもたらす。

多様なバックグラウンドを持つ人材が集まることで、新しい視点・アイデアが生まれ競争力が高まる。

これからの企業の戦力とは

社内人材	正社員	コア社員、無期・フルタイム
	限定社員	各種限定条件（時間、曜日、場所、仕事など）
	兼業・副業・複業	他社の社員等も兼ねる
	契約社員	有期雇用契約
	パート・アルバイト	有期雇用かつ限定の契約
	実習生・インターン	客分で内部で働く
社外人材	派遣労働者	派遣会社との契約
	フリーランス	個人との外部契約、個人事業主
	業務委託・フェロー	様々な形態，OB OG人材など
	士業・専門家	専門性を持つ外部人材、顧問など
	クラウドワーカー	スポットでの仕事、オンライン労働
	プロボノ	無償で協力（公共・非営利等）
	アライアンス	他の組織との契約、フランチャイズ
	テクノロジー	RPA、ロボット、AI、ドローン

多様な人材を活かすための業務の棚卸し

STEP 1

全業務の洗い出し

社内の全業務を一覧化する。担当者・頻度・工数を可視化し業務内容を把握する。

STEP 2

コア業務の特定

正社員が担うべきコア業務を切り出す。ここが人材戦略の核心。

STEP 3

委譲可能業務の抽出

外部人材・パート・短時間勤務者でも対応可能な業務を特定。

仕事の切り出し・マニュアル化して委譲する。

人材ポートフォリオ構築の流れ

SECTION 5 | 人材ポートフォリオ

1

未来を見る

未来の業務定義

3年後のビジョン（目指す姿）達成に必要な業務内容と、求められるスキルを具体的に定義する。

2

現状を知る

「現員スキル」可視化

社内にどのようなスキルを持つ人材が、何名在籍しているかを客観的に把握する。

3

差を埋める

過不足の特定

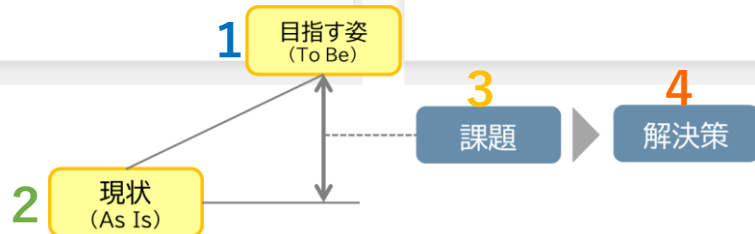
未来に必要な業務量に対し、社内リソース（経営資源）で対応可能か、欠員・スキル不足等の課題を明確にする。

4

手法を選ぶ

調達手段の選択

不足分を「正社員採用」「既存社員育成」「外部プロ・DX（自動化）」のいずれで補うか、解決策を決定する。



この流れを繰り返すことで「今」だけでなく「未来の組織」を戦略的に設計できる

戦略的な経営資源配分の考え方

SECTION 5 | 人材ポートフォリオ

5

高

正社員

コア×専門業務

理念を共有する正社員を配置し、長期育成に注力。自社独自のノウハウ・判断力を磨く。

育成・仕組み化

コア×定型業務

正社員の育成対象。マニュアル化や業務設計を進め、将来的に委譲・自動化を目指す。

業務の重要性 (コア度)

専門家・副業

専門×スポット業務

副業人材・フリーランスを活用。必要な時だけ高い専門性を調達し、コストを最適化。

パート・テクノロジー

定型×繰り返し業務

パートタイムスタッフまたはITツール・RPAで対応。正社員を付加価値業務へシフトさせる。

低

← 属人性・専門性 高 (スポット)

定型性・汎用性 高 (繰り返し) →

※本資料の内容は、特定の文献・資料等からの引用ではなく、当社がこれまでに蓄積してきたコンサルティング知見および関連情報等を基に、独自に整理・作成したものです。

【活用例】人材ポートフォリオによる経営変革

SECTION 5 | 人材ポートフォリオ

CASE 01

WEBマーケティング

◆ 専門スキルの獲得

社内に専門家がないWeb集客業務において、高給な正社員の採用の代わりに「週1稼働の副業プロ人材」を活用。月額数万円のコストで成約率を3倍に改善した。

CASE 02

定型業務・教育

◆ 正社員の負担軽減

経理・総務の定型業務を時短勤務の主婦層やアウトソーシングへ委譲。捻出された時間で熟練社員が若手の現場教育に専念できる体制を構築し、早期離職を防止した。

CASE 03

外部活用の事業展開

◆ スピードの向上

新事業立ち上げ時のみ、元経営者やコンサルタントを「顧問」として迎え入れ、失敗リスクを最小限に抑えつつスピーディーな市場参入を実現した。

大規模投資無しに、外部リソースの組み合わせだけで「専門性」「効率」「スピード」を同時に手に入れられる。

人材ポートフォリオの考え方

5

SECTION 5 | 人材ポートフォリオ

すべての業務を「自社の正社員だけ」で抱え込む自前主義からの脱却

CORE

コア人材

(正社員)

自社の中核を担う人材。理念を理解し、判断・創造・関係構築を担う。事業の方向性を決める重要な業務を担当。

EXPERT

外部プロフェッショナル

(副業・フリーランス)

必要な時だけ専門スキルを活用。デジタル・マーケティング・法務・財務など特定領域の高度なノウハウを外部から調達。

OPERATION

現業人材

(パート・業務自動化)

定型・日常業務を担う。パートタイムスタッフまたは業務自動化技術（RPA）による自動化で効率的に処理する。

この3つの人材と技術を最適に組み合わせる「人材ポートフォリオ」こそ、これからの経営戦略の鍵。

SECTION 06

自社ならではの人材戦略という王道

6

中長期的な人材戦略の方向性の整理と立案

6

SECTION 6 | 自社ならではの人材戦略

他社の模倣ではなく「自社ならではの」王道を見出すことが重要

01

ありたい姿を描く

3年後・5年後に
会社をどのような状態に
したいか？

売上・事業内容・
組織の雰囲気など

02

ギャップを把握する

現在との間にある
人材面でのギャップは
何か？

スキル・人数・
組織文化など

03

逆算でアクションを計画

ギャップを埋めるために
今から何を
すべきか？

採用・育成・
制度改革など

絵に描いた餅にしないための実行プロセス

EXECUTE

浸透・行動変容がなければ意味がない

優れた人材戦略を立案しても、現場の社員に浸透し行動変容を伴わなければ意味をなさない。「知っている」と「やっている」は全く別物。

START SMALL

まず小さく始めること（スモールステップ）が成功の秘訣

最初から完璧を求めず、まずは一つの部署や一部の業務改善からスモールステップで始める。小さな成功体験が次の改革の原動力になる。

COMMUNICATE

対話のプロセスで組織全体を巻き込む

経営者の想いや戦略の意図を、日々の朝礼や面談を通じて反復して伝える。組織全体を巻き込む対話のプロセスが戦略実行の鍵となる。

個人ワーク② 自社の人材戦略立案

SECTION 6 | 自社ならではの人材戦略

INDIVIDUAL WORK

本セミナーの総括として、自社の未来に向けた第一歩を書き出す。

Q1

3年後のビジョン

3年後、自社をどのような状態に成長させていきたいか。（売上規模・事業内容・組織の雰囲気など）

Q2

求める人材像

その目標達成のために、既存社員にどう成長してほしいか。あるいは、どのような新しい人材を仲間に迎え入れたいか。

Q3

最初のアクション

その実現に向けて、「明日出社して一番最初に実行するアクション」は何か。（例：求人票の要件見直し、特定の社員との面談設定など）

個人ワーク用シート② 自社の人材戦略立案

6

SECTION 6 | 自社ならではの人材戦略

3 年 後 ビ ジ ョ ン	
求 め る 人 物 像	
最 初 の ア ク シ ョ ン	

まとめとメッセージ

人材戦略の構築は一朝一夕に完成するものではない。しかし、今日考え書き出した「明日への最初の一步」から確実に未来は変わり始める。

変化を恐れず、自社の社員の可能性を信じ、共に新たな時代を乗り越えていく強固な組織づくりを進めていていただきたい。

本日はご清聴いただき、
誠にありがとうございました。