

2. これからの中小企業の重要な「人財」確保策として

国際競争がますます激化し、労働力人口の減少が予想されるなかで、中小企業が自社の優位性や競争力を維持・発展させていくためには、よい人材の採用・確保・定着や、従業員の労働意欲・生産性の向上など、人材活用の充実強化が不可欠となっています。このため、従業員の働きやすい職場環境を、自社の実情に沿った形でいかに整備していくかが、経営の大きな課題となっています。

従業員の働きやすい職場づくりをすることは、企業にとっては「人財」を確保するための重要な「人事戦略」であり、「人材投資」でもあります。中小企業が、これに対応することは重要であり、中長期的に経営のプラス効果をもたらすことが期待できるのです。

Question 2 :

中小企業が「次世代育成支援」や「仕事と生活の両立支援」に取り組むと、企業経営にどのような効果が期待できますか

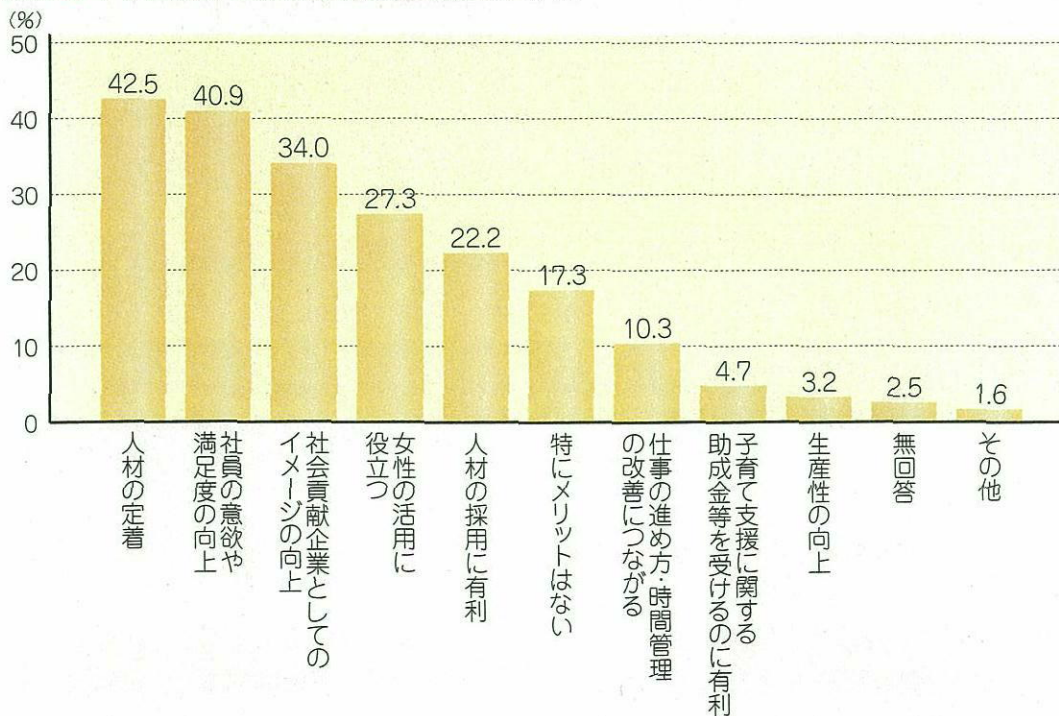
Answer

優秀な人材の確保、従業員の労働意欲の向上、企業のイメージアップ等のプラス効果が期待できます

図表2は、中小企業が行動計画を策定するメリットとしてどのようなものを考えているかを示したものです。現在、中小企業が行動計画策定のメリットとして考えているのは、「人材の定着」「社員のモチベーションの向上」「企業のイメージアップ」「女性の活用」「人材の採用」などであり、先進企業の事例調査でも、このようなプラス効果が報告されています。

→「IV 企業事例編：認定を目指す我が社の行動計画」(32ページ)を参照ください。

図表2 ● 中小企業が考える行動計画策定のメリット



(出典) 全国中小企業団体中央会「中小企業における次世代育成支援に関するアンケート調査」(平成18年9月)