

マネジメント講座

企業を取り巻く経営課題やリスクには多種多様なものがある。その中で最も重要視されるものの一つに「人材」が挙げられる。大手企業に比べ人材不足感が強い中小企業は常に大きな問題意識を持って人材に関する経営課題やリスクと向き合ってきた。

人材に関して中小の経営者が注視している経営課題やリスクは大きく3つに分類できる。コンプライアンス（法令順守）の観点では各種ハラスメント（嫌がらせ）、社員の違法残業、過労死・自殺、不正行為などが挙げられる。対策として企業は社内外の研修を通じて社員の意識の向上、全社的な労働時間の管理、内部通報窓口の設置などに取り組んでいる。

人材確保・育成の観点では採用活動の困難さ、年齢構成の偏り、定着率の低下・人材流出などが挙げられる。最近の特徴の一つとして、採用活動の促進や定着率の向上のため、若い社員の声を踏まえ自

人材、職場の魅力で確保

社のホームページの見直しや交流サイト（SNS）の活用に取り組み、社内外から見て魅力ある会社であることをアピールする例も増えてきた。業務遂行の観点では技能伝承・技能者育成の遅れ、労働災害などが挙げられる。全社的な活動として、全員参加型の教育だけでなく、様々なノウハウのマニュアル化や業務自体の簡素化、プロセスの見直しにより技能伝承を容易にする取り組みを進めている。多くの中小では以前から人材の「確保」が課題であるといわれてきた。しかし最近では「人材の『育成』を重視している」といった声を経営者から聞く。

リスク管理の要点 ①

大手以上に人材不足に悩む中小は人材確保の難しさを抱えながら、生産性向上や職場環境・待遇の改善による「魅力ある職場づくり」を目指すようになった。政府は「働き方改革」を大手だけでなく中小も含めて推し進めているが、人材の確保・育成と組み合わせた施策が求められる。（SOMPOリスクアセスメント執行役員 原敬徳）

魅力ある職場づくりがポイントに

