

企業における人材確保は困難を増している。人材確保を目的としたサービスが増加傾向にあり、対策が採りやすいように思えるが、まずはポイントを押さえ、自社としての確固とした考え方を持つことが重要である。

今回より全4回を通じて

人材確保のステップを解説する。起点となる

のが現状分析である。自社の経営方針や戦略に応じた求める人材像と照らし、自社の人材を質と量の面から

捉えることでギャップを明らかにする。この現状分析を本稿で解説していく。ギャップが明らかにになれば、それに対してどのように取り組むかという方針を

ポイントを確認にする現状分析

人材確保のステップ(1)

立てる。加えて進捗(しんちよく)を示す指標を設け、人材の質と量の充実を通じた人材確保に取り組んでいく。立ち上がる。同時に求める人材像も見直しているだろうか。

針に応じて見直しているか

環境変化に伴

頻繁に見直す必要はないが、求める人材像は社員にわかりやすく明示されているか、なぜその人材像としているかという理由も含めて、浸透度合いも確認する

役割・能力に明確な違いがあるのかについても確認しておきたい。

このように現状分析によって、自社の人材確保のポイントを捉えることができる。次回は、本稿で取り上げた求める人材像の構築におけるポイントについて解説する。

(毎週木曜日に掲載)

人材確保というと、採用が主な手段と位置付けられやすい。しかし、採用のみならず求める人材像に向けた人材育成の取り組みや、社員の活躍の環境を整える取り組みが有効な手段となる。先に挙げた現状分析の具体的な3つのポイントは次の通りである。

①求める人材像を経営方



森本 圭亮(もりもと・けいすけ) コンサルティング事業本部組織人事BU HR第2部マネージャー

②人事制度は適切か
人事制度の中でも基軸となる等級に着目していただきたい。等級定義は求める人材像の羅針盤になるからだ。求める人材像に成長するまでに、何段階のレベルを想定するのがよいのか、そのために必要なスキルや能力まで考えて等級定義を設定される。等級間で期待

である職種・等級といった属性の観点で把握できているだろうか。特に、管理職や、経営戦略実現のキーとなる職種に目を向けたい。人数と併せて年齢構成も把握することで、次世代を担う候補の選定の必要性も考慮できる。

併せて、中長期の視点も欠かせない。属性別に採用者数と離職者数を考慮することで、今後の想定もしやすくなる。

