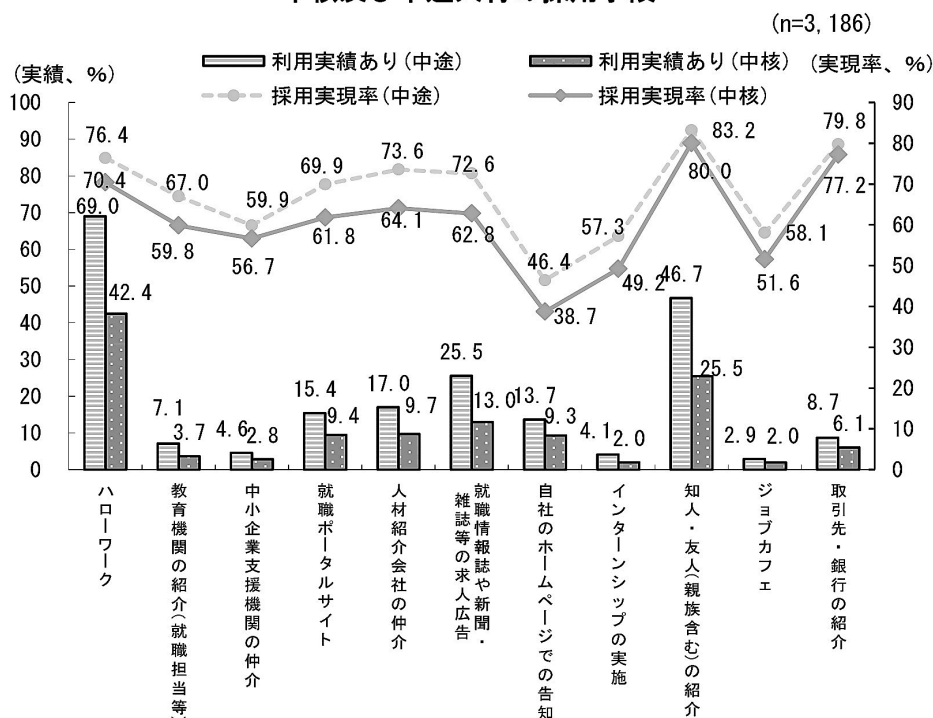


中小企業における、中途人材の採用手段としては、「ハローワーク」や「知人・友人の紹介」が多く利用されている。採用実現率（採用実績／利用実績）を見ると、「知人・友人の紹介」や「取引先・銀行の紹介」で高くなっている一方、「自社ホームページ」が最も低く、中小企業の人材採用における顔が見える採用手段の重要性が確認できる。他方で、様々な採用手段による採用実現率を高めることにより、中小企業の人材確保の方策を多様化していくことも必要と考えられる。

また、中核人材の採用を見てみると、利用実績、採用実現率ともに中途採用と似た結果となった。中小企業の「中核人材」の採用手段や供給源は、極めて限られていることがうかがわれる。

中核及び中途人材の採用手段



- (注) 1. 「利用実績あり」については、採用手段ごとの利用した企業の割合を示している。
2. 採用実現率とは、採用手段ごとに「採用実績がある企業数÷利用実績がある企業数」から算出した。

資料: 中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、株野村総合研究所)

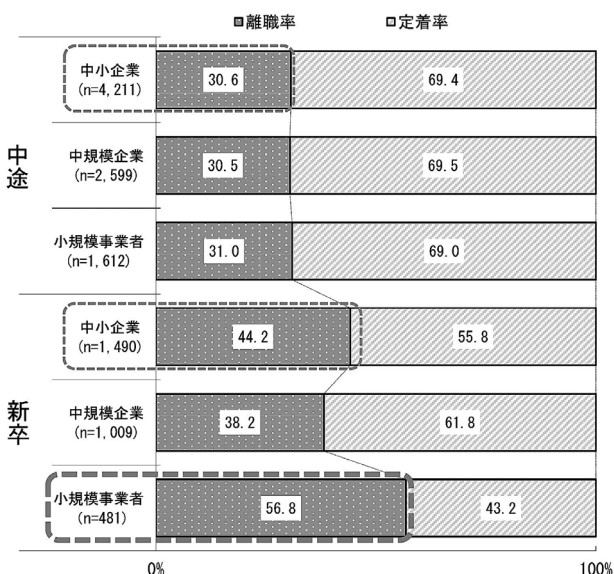
人材の定着・育成

中小企業・小規模事業者における就業者の離職率(3年目)は、中途採用においては約3割、新卒採用においては約4割となっている。特に、小規模事業者においては、新卒採用の過半数が3年以内に離職しており、会社の将来を担う人材の育成の前提として、採用した社員の定着率を高める必要がある。

経営の中核となる人材の育成の面でも、中小企業・小規模事業者は様々な課題を抱えており、とりわけ「指導・育成を行う能力がある人材の不足」が顕著となっている。

しかしながら、中小企業・小規模事業者における人材の定着や育成に関しては、限られた経営資源の中で行う個社単位の取組には限界がある。こうした中で、地域を挙げた人材の定着・育成を行う取組事例も見られる。

中小企業・小規模事業者における就業者の離職率(3年目)



資料: 中小企業庁委託「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」(2014年12月、株野村総合研究所)