

関西ものづくり新撰の「これまで」と「これから」が分かる

# ものづくり中小企業の 「これまで」と「これから」

2024年3月13日（水）@天満橋ビル201

講師 山下 紗矢佳（武庫川女子大学経営学部）

MAIL : [sayaka19@mukogawa-u.ac.jp](mailto:sayaka19@mukogawa-u.ac.jp)

# 山下 紗矢佳

武庫川女子大学経営学部 専任講師

- 博士（経営学）
- 専門分野は、中小企業、地域振興、中小企業の多様性・採用
- 2020年4月より現職。本学実施の女性活躍総合研究所にて次世代女性人材育成部門サブリーダーを務める
- 兵庫県下を中心に、行政、経済団体、産学連携を中心に社会貢献活動に取り組む
- 兵庫県中小企業家同友会アドック神戸アドバイザー、兵庫県地域創生戦略会議企画委員会委員、「兵庫県金融150年史」企画委員会委員、大阪府向上支援評価審議会委員、全国中小企業団体中央会官公需共同受注促進事業委員会委員等を歴任

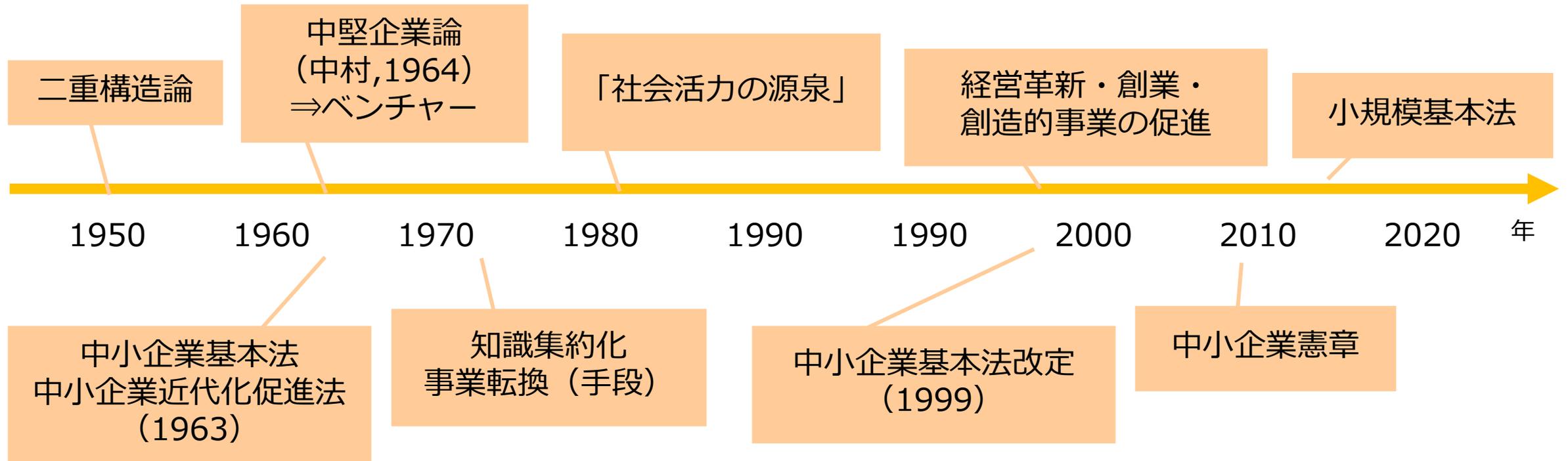


---

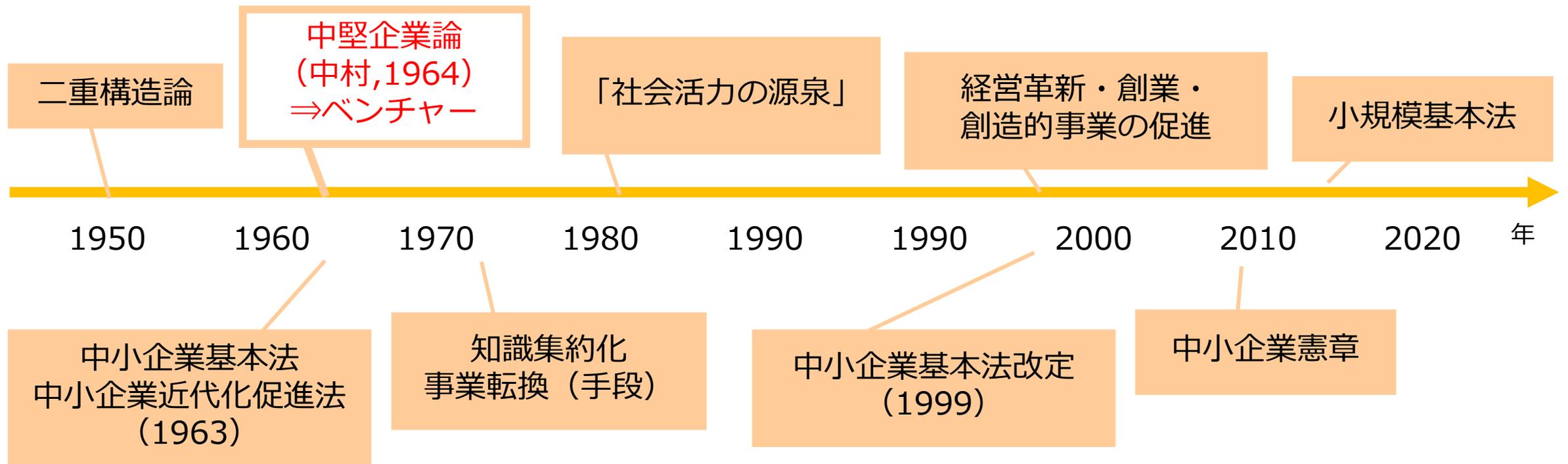
本日の内容

1. 中小企業の歴史を振り返る
  2. 積極的な中小企業観「中堅企業」
  3. 付加価値・生産性を高める
  4. 中小企業の人材マネジメント
-

# 中小企業の歴史を振り返る



# 中小企業の歴史を振り返る



# 積極的な中小企業観「中堅企業」

(中村秀一郎, 1964他)

- 高度成長の過程を背景に、社会的分業が深化 ⇒ 中小企業の市場拡大 ⇒ 急成長する一部企業
- 中小企業の域を脱するほどの成長
- とはいえ、定義上は中小企業、大企業の域には達していない

(「新たな事業の創出及び産業への投資を促進するための産業競争力強化法等の一部を改正する法律案」(2024.2.16 閣議決定))

- 常用従業員数2,000人以下の会社等 (中小企業者除く)
- 賃金水準が高く国内投資に積極的な中堅企業者を「特定中堅企業者」と定義

# 積極的な中小企業観「中堅企業」

(中村秀一郎, 1964他)

- 高度成長の過程を背景に、社会的分業が深化 ⇒ 中小企業の市場拡大 ⇒ 急成長する一部企業
- 中小企業の域を脱するほどの成長
- とはいえ、定義上は中小企業、大企業の域には達していない

(「新たな事業の創出及び産業への投資を促進するための産業競争力強化法等の一部を改正する法律案」  
(2024.2.16 閣議決定))

- 常用従業員数2,000人以下の会社等 (中小企業者除く)
- **賃金水準が高く** 国内投資に積極的な中堅企業者を「特定中堅企業者」と定義

付加価値・生産性を高める必要がある

---

## 付加価値向上・生産性向上のためにできること

**物的生産性**

生産量

---

労働者数 × 労働時間

**付加価値生産性**

付加価値額

---

労働者数 × 労働時間

---

## 付加価値向上・生産性向上のためにできること

$$\text{生産性} = \frac{\text{算出 (output)}}{\text{投入 (input)}}$$

- 利益の増加
  - コスト削減
-

## 生産性の高い企業

- **ゴールや目標が明確に設定されている**
  - **役割や責任の範囲が明確**
  - **データ活用により意思決定がなされる**
  - **質の高いコミュニケーション**
-

人材マネジメント  
していますか

---

**戦略的に**、人材マネジメント  
していますか

---

# 「関西ものづくり新撰」 選定のメリット

- ① 自社製品の開発（外部評価の獲得・自社ブランド醸成）
  - ② （社外）認知度向上・信用力向上
  - ③ （社外）新規顧客の開拓
  - ④ （社内）人材の育成
  - ⑤ （社内）人材の採用
-

# 「関西ものづくり新撰」 選定のメリット

- ① 自社製品の開発（外部評価の獲得・自社ブランド醸成）
  - ② （社外）認知度向上・信用力向上
  - ③ （社外）新規顧客の開拓
  - ④ **（社内）人材の育成**
  - ⑤ **（社内）人材の採用**
-

---

人手不足に対し、採用活動の見直しを迫られるが、  
**対処方法が見つからない**

- 若年労働人口の減少、域外への人材流出
  - 採用活動難・人手不足が続く（特に、**中小企業・地方**）
  - 抜本的な対処は十分におこなわれてこなかった
  - **中小企業の採用に関する研究の蓄積は少ない**
    - ⇒ 有効な対処方法等が少ない
-

人手不足に対し、採用活動の見直しを迫られるが、  
**対処方法が見つからない**

**〈ケース1〉 全国中小企業家同友会（2022）**

- 2012年以降、中小企業における人手は、ほぼ不足
- 人手不足感の高止まり

**〈ケース2〉 兵庫県中小企業家同友会（2022）**

- 正社員採用を進めようとしても採用困難
- 経営課題に対する対策に関する調査結果：
  - **経営上の課題：「人手不足」**
  - **約7割の会員企業は課題解決に取り組んでいない**

# 採用

- 募集における基本の考え方
  - 誰に、何を、どう、伝えるか
- 「自社」で、考える必要がある
  - (自社事化していますか?)
- 採用活動は**人材戦略**
  - 人材戦略策定は人材確保につながり、**経営戦略と紐づけることで業績向上にも寄与**する (2023年版中小企業白書)
- 定着**まで考える必要がある

## 第3期 K O B E 採用イノベーション スクール

人材確保に悩んでいませんか？

「いま」求められる「採用力」を学びましょう！

「説明会に学生が集まらない」

「自社の良さが学生・求職者に伝わらない」

「学生・求職者の気持ちを自社に向けることができない」

「自社にとって必要な人材を説明できない」

こんな悩みのある人事担当者は、ぜひ受講してください



2024

02/16 ▶ 03/21

2024

中小企業向けの採用力向上セミナー  
(研究の一環)

会 場 武庫川女子大学  
中央キャンパス  
経営学部KM館

※ご来場は公共交通機関を  
ご利用ください。

定 員 10社 (要事前申込)

参加費 無料

主 催 公益社団法人 兵庫工業会  
武庫川女子大学 経営学部



岡本 知久  
富山大学芸術文化学部 講師

総合広告制作会社(情報系プロダクツ)にて、11年間、国内外企業案件にCD/ADとして、ブランディング、販促プロモーション企画、グラフィック制作を担当。現在は富山大学にてデザイナーを目標とする学生の指導に従事する

コーディネーター・講師  
山下 紗矢佳  
武庫川女子大学 経営学部 講師  
(専門: 中小企業)



18

# 生産性の高い企業

- **ゴールや目標が明確に設定されている**      ▶ **経営戦略**
  - **役割や責任の範囲が明確**      ▶ **だれ（部署）がどこまで**
  - **データ活用により意思決定がなされる**      ▶ **基準・指標を明確に**
  - **質の高いコミュニケーション**      ▶ **組織のコミュニケーション**
-

関西ものづくり新撰の「これまで」と「これから」が分かる

ありがとうございました

2024年3月13日（水）@天満橋ビル201

講師 山下 紗矢佳（武庫川女子大学経営学部）

MAIL : [sayaka19@mukogawa-u.ac.jp](mailto:sayaka19@mukogawa-u.ac.jp)