

「地域における中小企業の課題」

2022年10月8日（土）

（一社）福岡中小企業経営者協会 古賀 正博

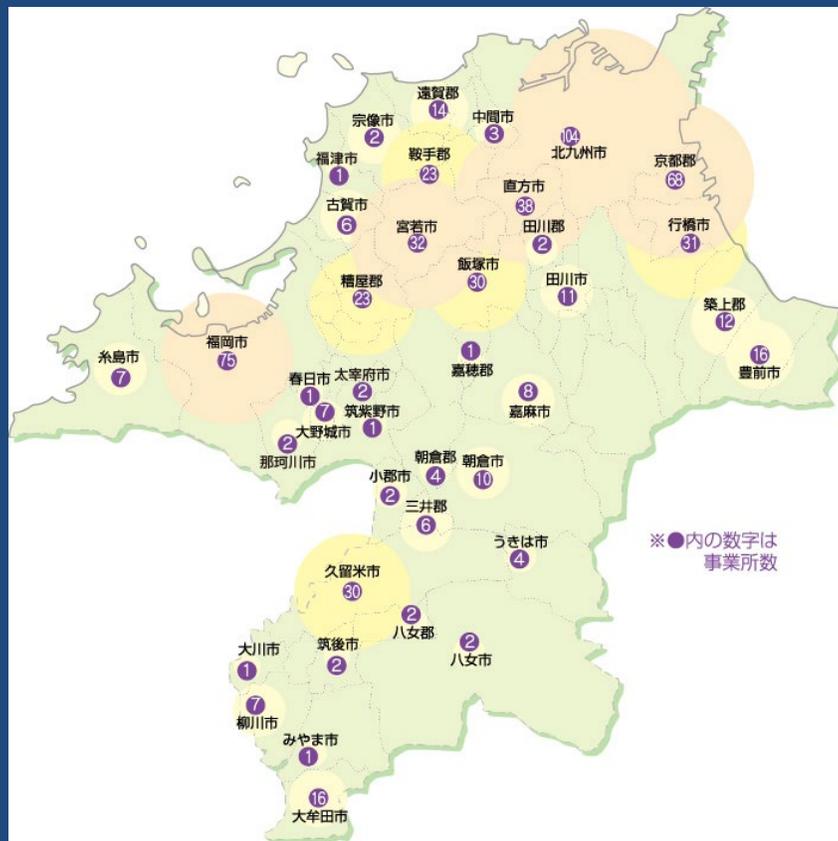
自己紹介 古賀正博

- < 経歴 > 約20年間Panasonicグループで人事関連業務を担当
主に組織開発、人事評価、人材採用・社員教育、M&Aなどを担当
- < 現在 > (一社) 福岡中小企業経営者協会 常務理事
(一社) 九州インターンシップ推進協議会 専務理事
九州経済フォーラム 常任理事
(株)RoleDesign 代表
九州大学、福岡大学、九州産業大学等で講師

ものづくりアイランド／カーアイランド九州・福岡

福岡県内に600社ほどの自動車関連企業

産業クラスターの存在

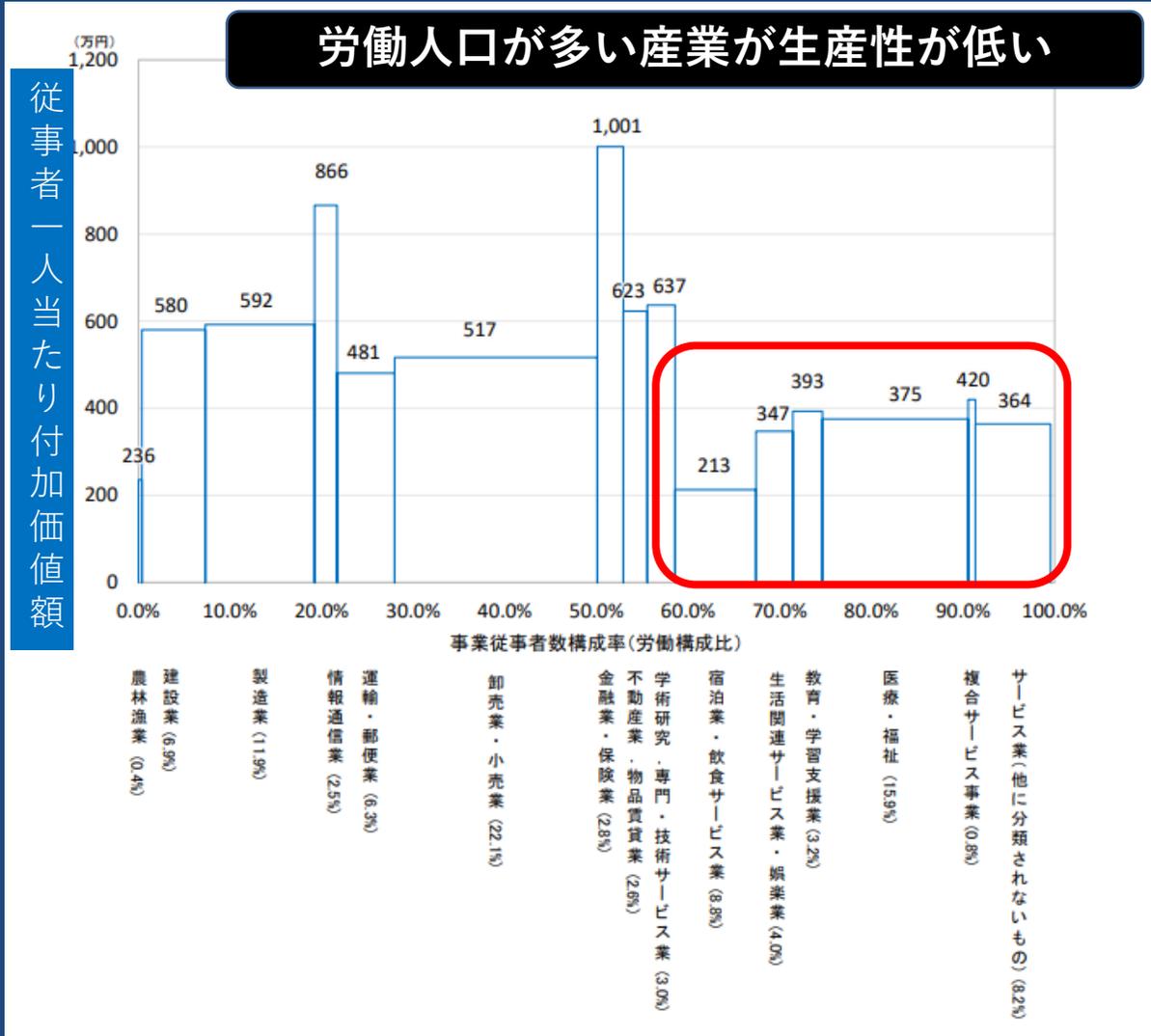


クラスターに支えられ
下請けとして苦しむ中小企業

バーゲニングパワーが低い。価格決定権がない。

※生産性の問題はプライシングの問題でもある。

商業（サービス産業）の街 福岡・博多



安くて旨い 福岡・博多

これでいいのか???



中小企業の内側の課題

デジタル化
の遅れ

設備投資
の遅れ

マンパワー
不足

後継者未定

組織開発
未着手

社員教育
が不十分

突き詰めれば
ほぼ「人」の問題

経営者・後継者の問題

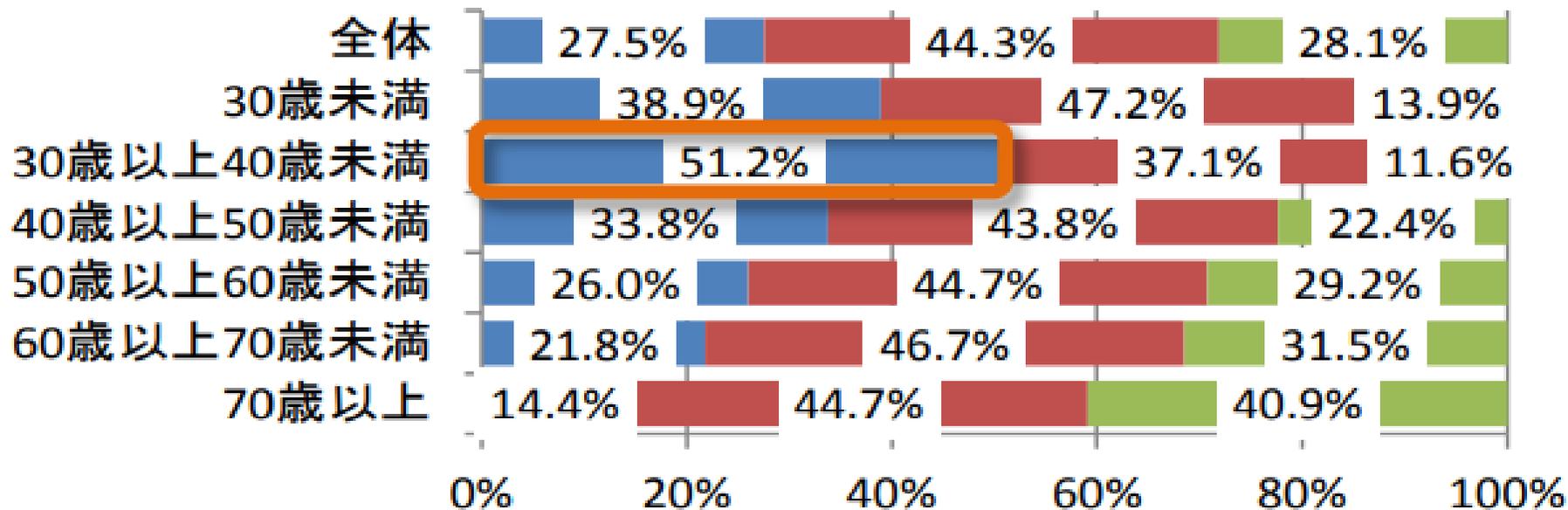
後継者未定のまま経営者の高齢化は進む・・・

◆ 若い経営者層では、売上高が増加する傾向。

経営者年齢別の売上高（直近3年間）の増減

■ 増加 ■ 横ばい

n=4,857



経営者の右腕人材不足の問題

圧倒的に東京に集中する優秀人材・・・

リスク
リング

人材確保は

育てる

買う

借りる

JOB
の切り出し

シェアする

リスタンス

人材シェアの6つのメリット

①必要な技術、ノウハウや人材の獲得

圧倒的な労働人材不足の中、高い専門性やスキルを持つ人材を探すのは困難で、年収も高騰しています。リモートワークを加味した業務委託で、成長企業で活躍する優秀な人材の力をシェアして活用できます。

②オープンイノベーション

これまで社内には存在しなかったような異質でユニークな人材。新たな視点やネットワークをもたらしてくれる人材。そんな人材と協創するところから、革新的なイノベーションは生まれます。

③資金と時間の節約

「餅は餅屋」とはよく言ったもので、新規・未知の領域は自社で試行錯誤するより、その道の専門家や経験者に頼む方が資金も時間も節約できます。クラウドソーシングは、場所や時間の制約がない単純作業を迅速かつリーズナブルに発注できるBPOとも言えます。

④柔軟な人材活用

フリーランスの語源は「傭兵」です。副業・兼業は、必要な時に、必要な分だけ、自身のスキルや専門性を活かし即戦力として活躍する働き方で、働き手もそれを望んでいます。人件費が変動費となり、激しい環境変化に柔軟に対応できます。

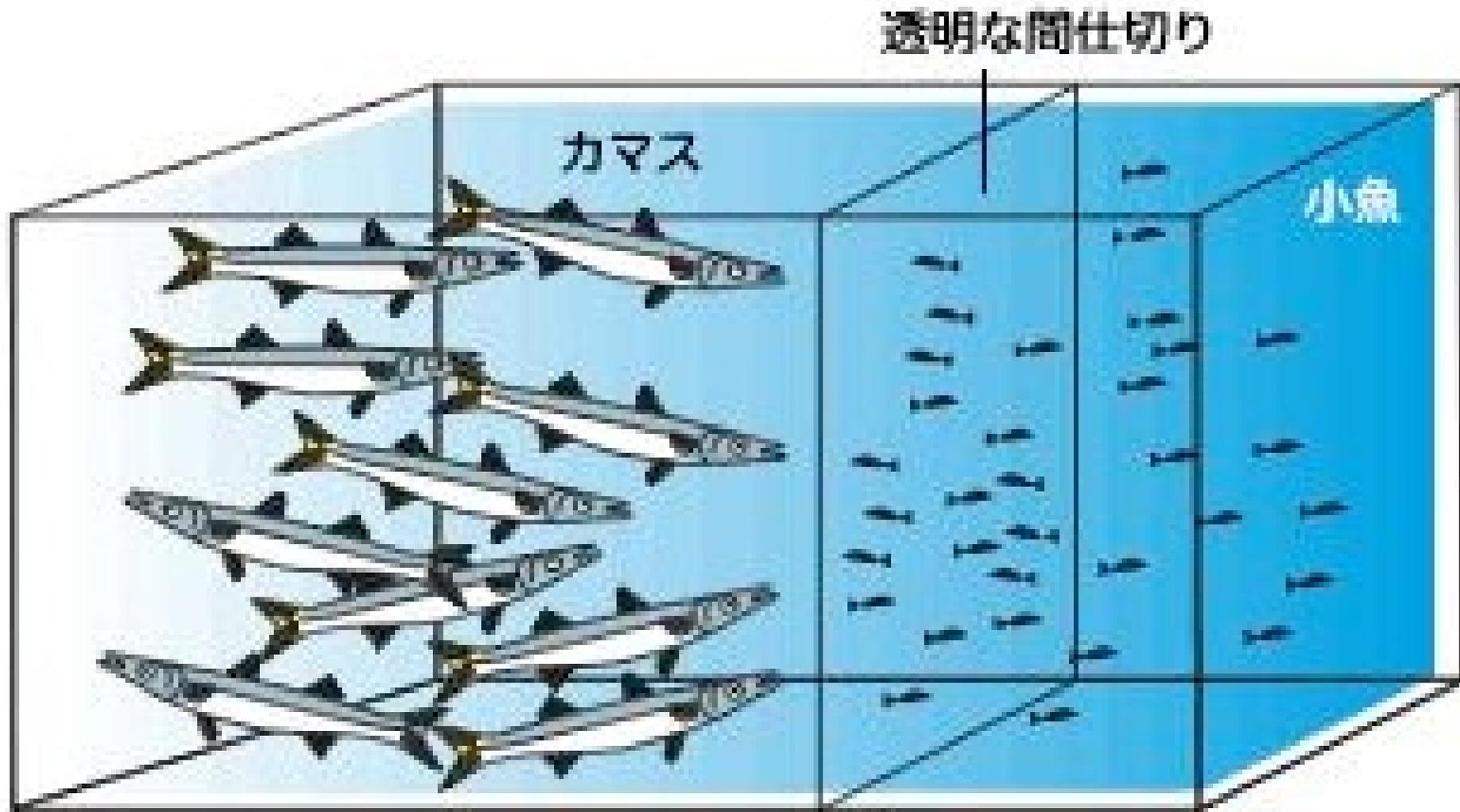
⑤社員の業務量・負担の軽減

「働き方改革」で、過重労働是正が叫ばれています。副業・兼業人材の力やアイデアを取り入れることで社員の負荷を軽減し、より高付加価値業務に集中してもらうことができます。

⑥採用・移住・事業承継のお試し期間

採用には、期待にそぐわなかったり相性が合わなかったりというリスクが付き物。移住や事業承継のお試し期間としての副業・兼業を通じ、お互いに相性や環境を見極めた上で、長期的な関係に移行できます。

カマス理論



中小企業に未来はあるのか？

ある

経営者次第！ 変化も早い！