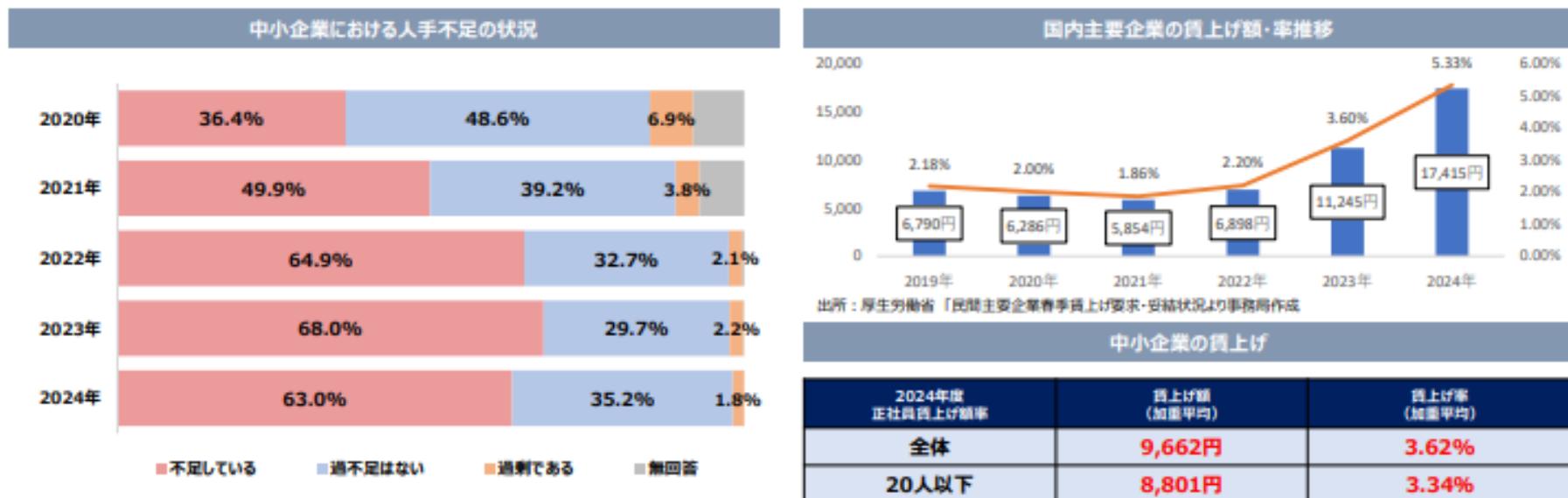


深刻な人手不足と少子高齢化の進展、今後多くの産業で労働供給が制約される という中長期的な展望に基づき、今後求められる労働政策についての俯瞰的に議論。

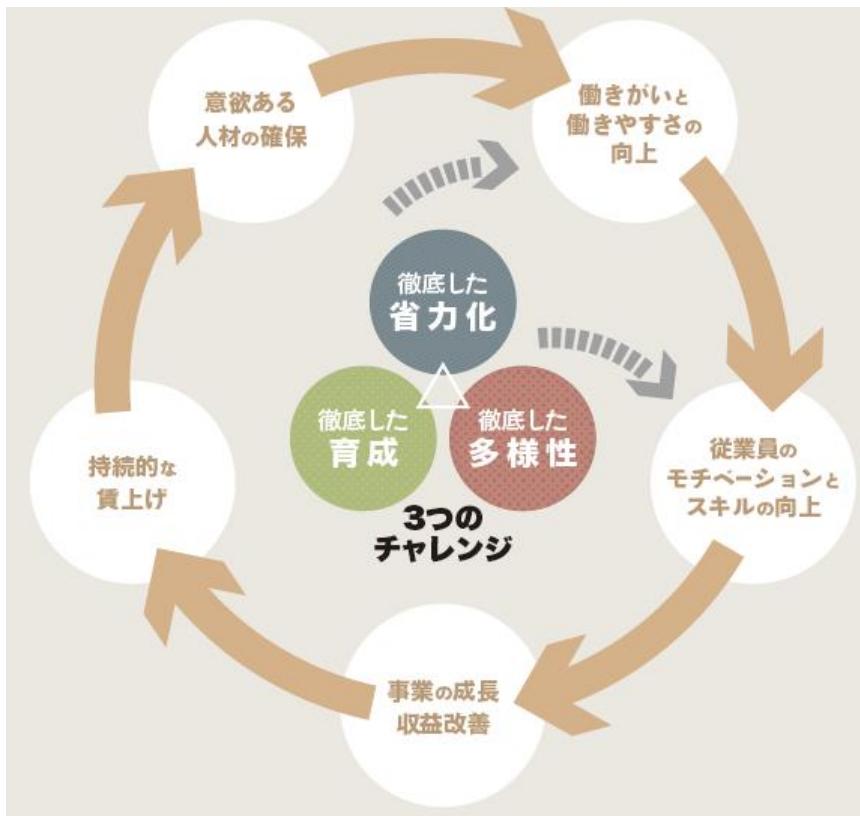
「あらゆる業種で人が足りない、採れない」状況は厳しさを増し、人材確保のための賃上げ競争激化は避けられず、働く人の意識や労働市場の変化が進み、転職も当たり前となるなど雇用の流動化も進む。

- 経営者は「労働供給制約社会」という現実を受け止め、新規採用のみに頼らない「打ち手」を考え、取組む必要がある



「3つのチャレンジ」と『少数精鋭の成長モデル』への自己変革

- 新規採用に頼らない「打ち手」として、「3つのチャレンジ」と「6つのテーマ」
- 「3つのチャレンジ」で働きがいと働きやすさを高め、フルタイム・男性社員中心の職場から、個々の成長と多様性を原動力とする『少数精鋭の成長モデル』への自己変革が不可欠
- 本取組みが、従業員のモチベーション向上、スキルアップへつながり、結果的に事業成長と収益改善が実現。持続的な賃上げが可能となり、さらに意欲ある人材が集まる好循環へつながる



省力化	育成	多様性
 従業員とともに進める 「デジタル化・機械化」	 方針と評価の明確化で 従業員の「学ぶ意欲」を 高める	 配慮と工夫による 「女性・シニア・外国人 材・障害者」の魅力化
 常識にとらわれない 「品質・サービスの 追求」	 公的機関の活用など で進める「能力開発と マルチタスク化」	 「多様で柔軟な働き方」 による働きやすさと 働きがいの実現

中小企業人材確保ガイドラインでも…

人材不足
解消の選択肢



1 働く女性を増やす



2 働くシニアを増やす



3 外国人を増やす



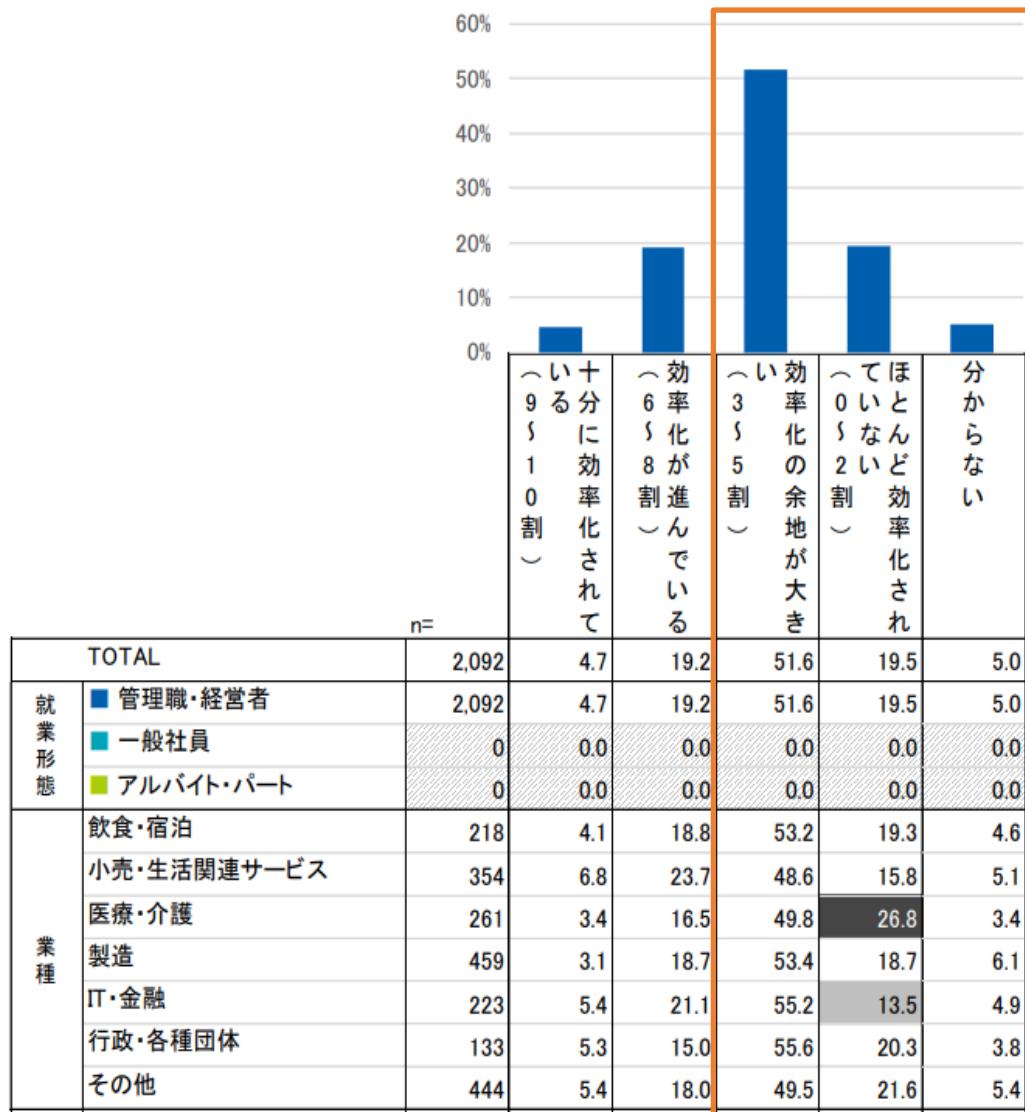
4 生産性を向上させる



組織全体（管理職・経営者）/あなたの業務効率化状況

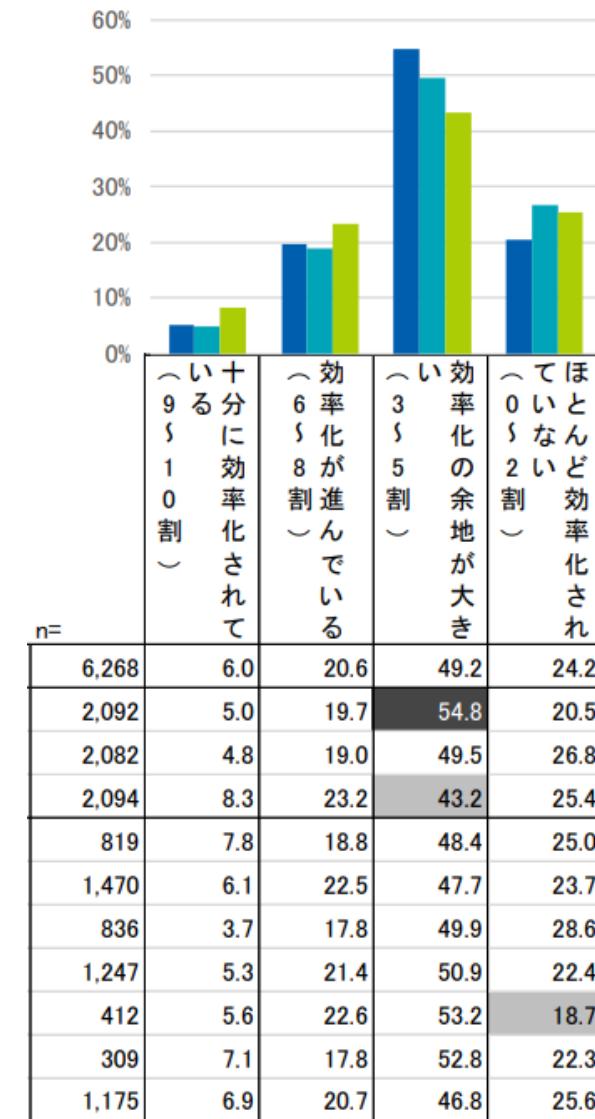
Q. 管理組織全体の効率化状況（単一回答）

対象：管理職・経営者

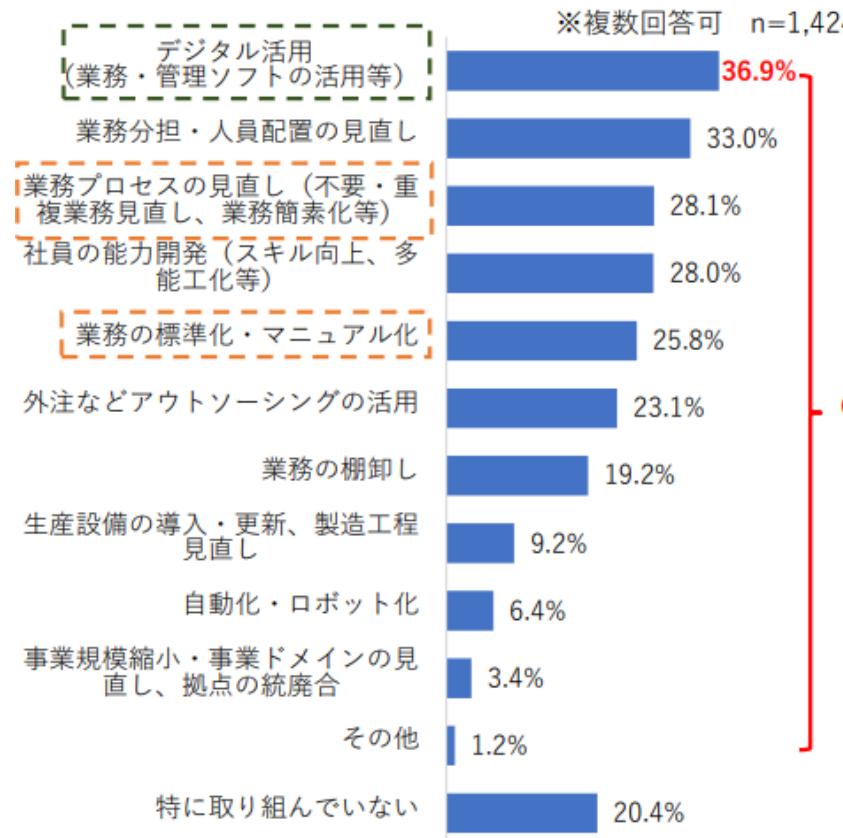


Q. 業務全体を通した効率化の状況（単一回答）

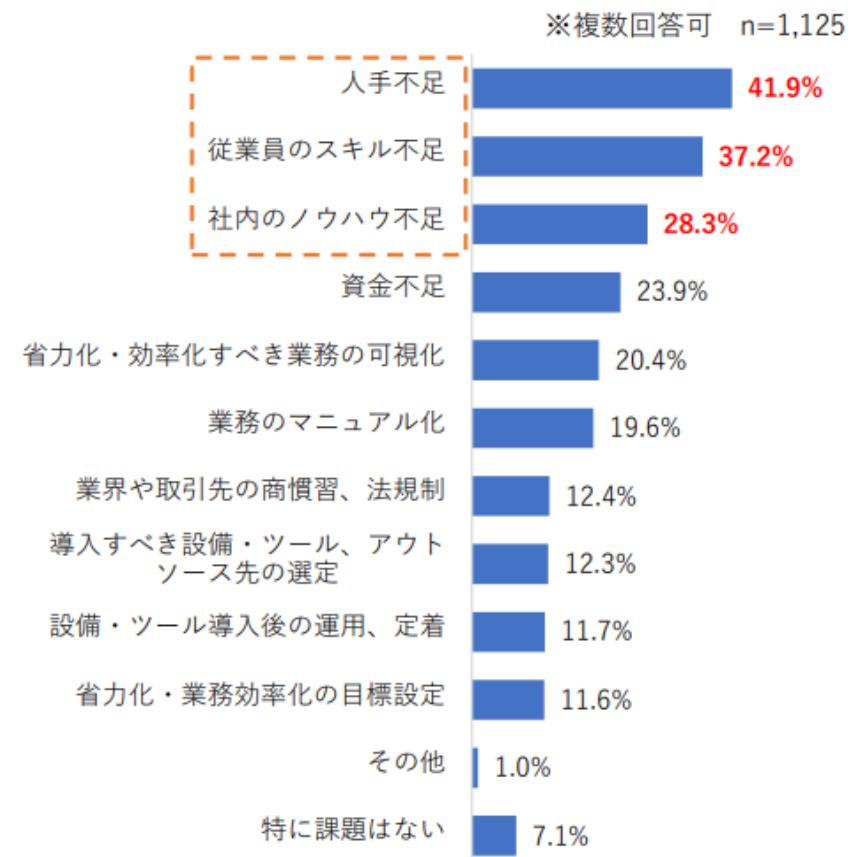
対象：全員



【2020年以降の省力化・業務効率化の取り組み内容】



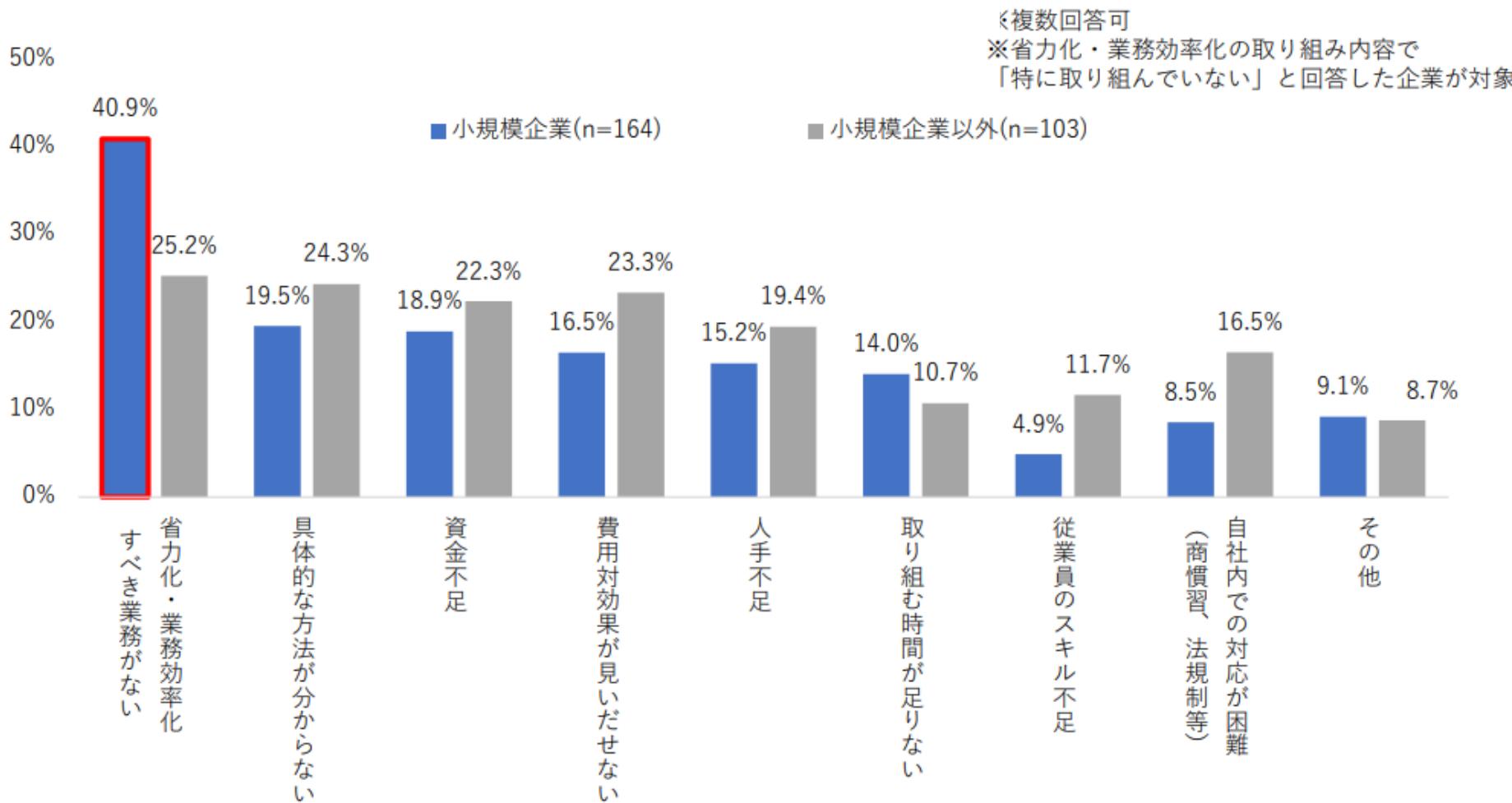
【取り組む上での課題】



①取り組み実施
79.6%

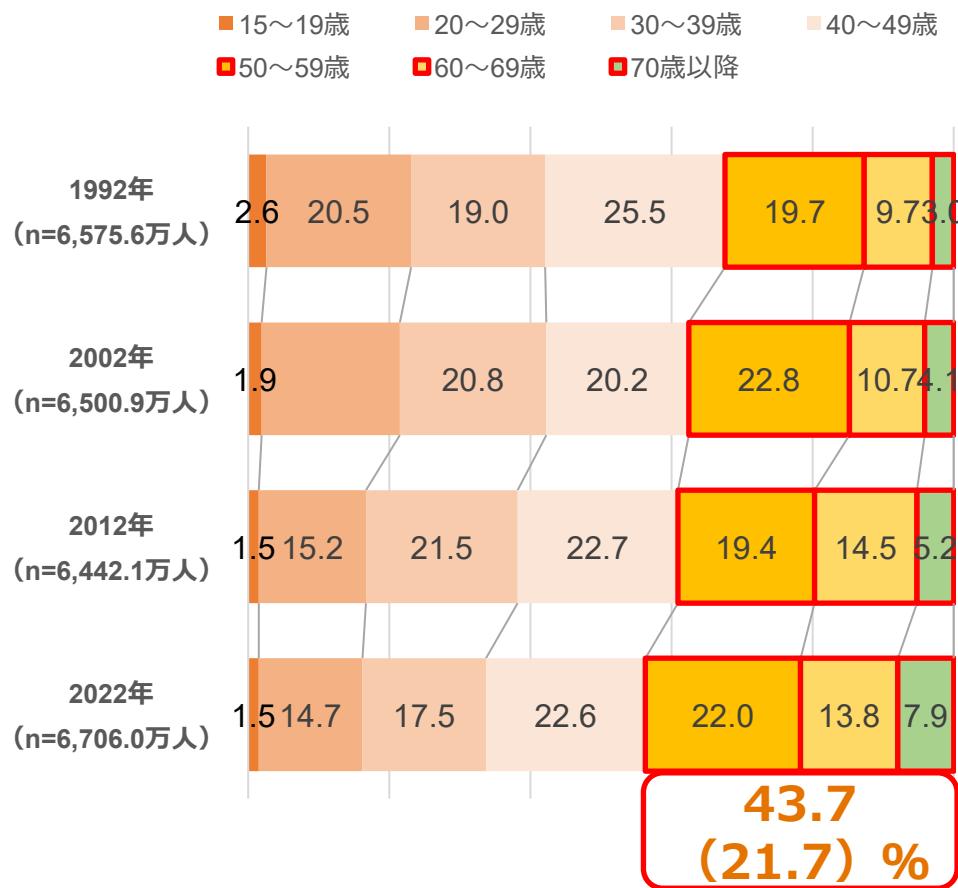
省力化・効率化の取り組みしない理由 (東商調査：23区中小・小規模企業)

【省力化・業務効率化の取り組みを行っていない理由（企業規模別）】

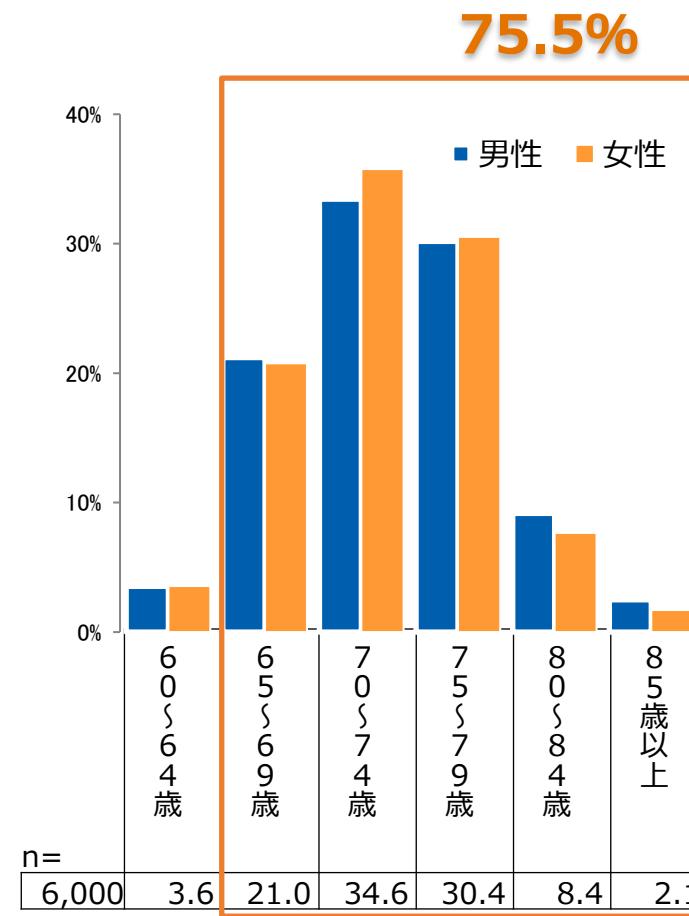


多様な人材 シニア

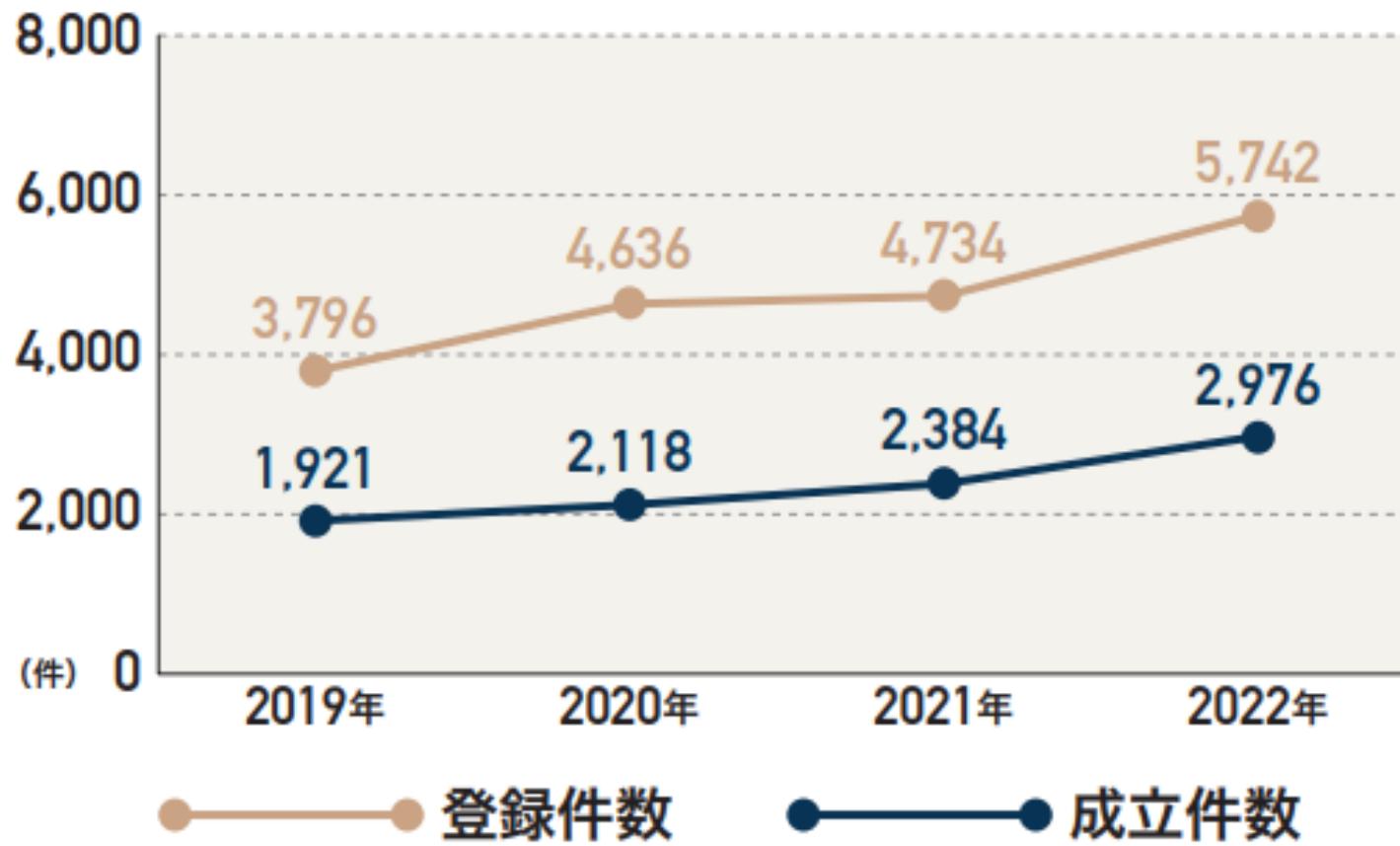
就業者の年齢別割合



Q. 何歳くらいまで働きたいか (60-74歳)



キャリア人材バンク登録件数、成立件数推移



出典：公益財団法人産業雇用安定センター資料に基づき事務局作成

<事例> 兼業副業人材による課題解決

**建設業の新たな挑戦 「自社商品の新領域展開」
100名の応募者！4名のプロ人材が決定**

**警備業務
受注・アサインを効率的に管理できる仕組み構築と定着支援**

**製造業 ソフトウェア開発・販売
大学発ベンチャー企業の新たなビジネスの展開を支える
経営人材を獲得**

<事例>他、生産性向上企業

多様な人材 公開・公平×多様な働き方で売上&給与UP

1 経営の土台となる「透明性・公平性」の確立

全社員の給与公開

公平なシフト・労働環境

2. 個人の成長と挑戦を促す仕組み

3. 「安心して働ける」環境整備と待遇改善

成果

高い定着率とブランド成長へ

一人ひとりが能力発揮できる環境
ブランドへの愛着とサービス品質向上、
企業価値と売上拡大に

人材育成×DXで、新規事業創出、生産性・売上・賃金UP

1 育成・風土づくり

2 DXによる効率化・最適化&システム提供へ

3 警備の高度化・省力化

AI・ドローン・ロボット連携による現場サポート

成果

10年で売上、賃金共に1.5倍

人材育成と徹底したAIテクノロジー活用
自社開発した「育成プログラム」「システム」を外販