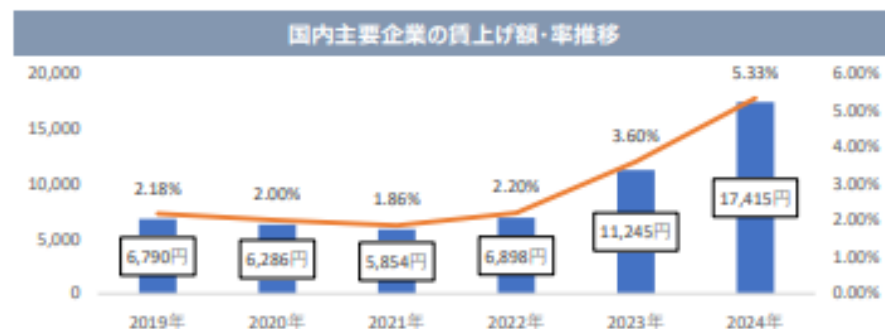
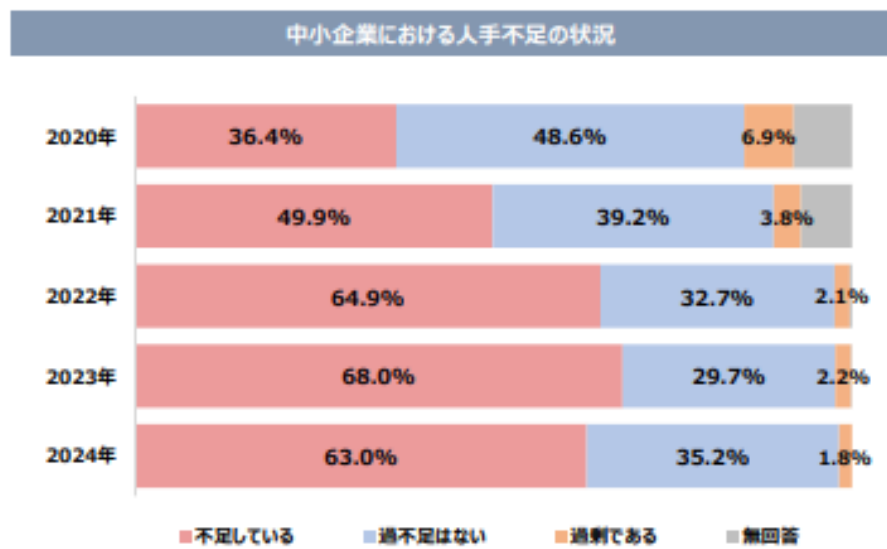


深刻な人手不足と少子高齢化の進展、今後多くの産業で労働供給が制約されるという中長期的な展望に基づき、今後求められる労働政策についての俯瞰的に議論。

「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

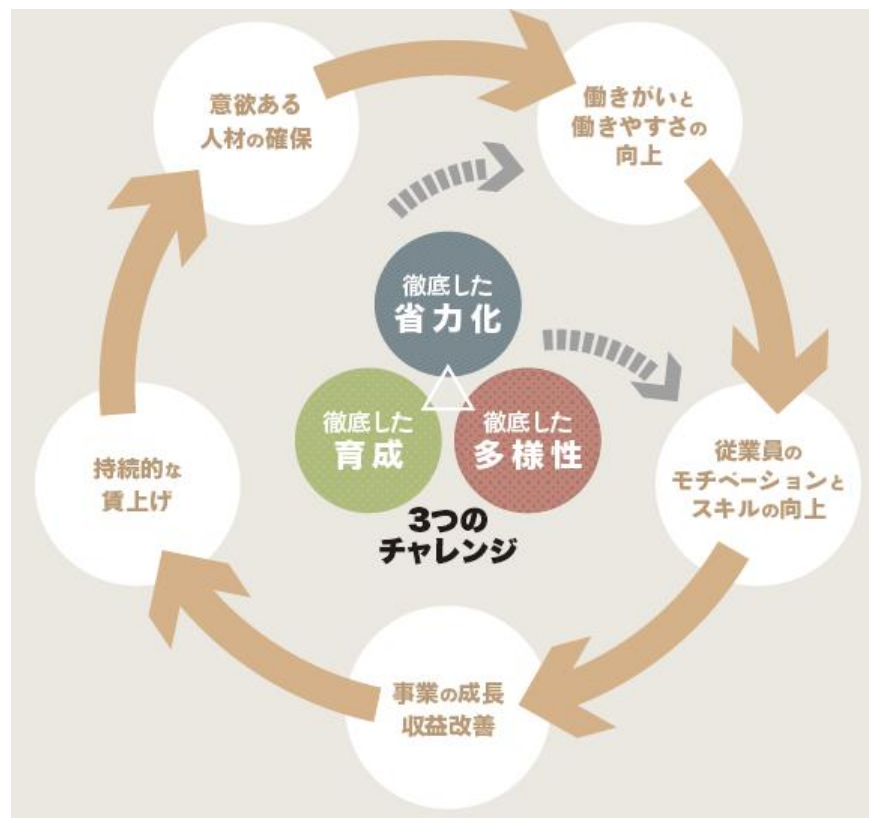


出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況より事務局作成」

中小企業の賃上げ		
2024年度 正社員賃上げ額率	賃上げ額 (加重平均)	賃上げ率 (加重平均)
全体	9,662円	3.62%
20人以下	8,801円	3.34%

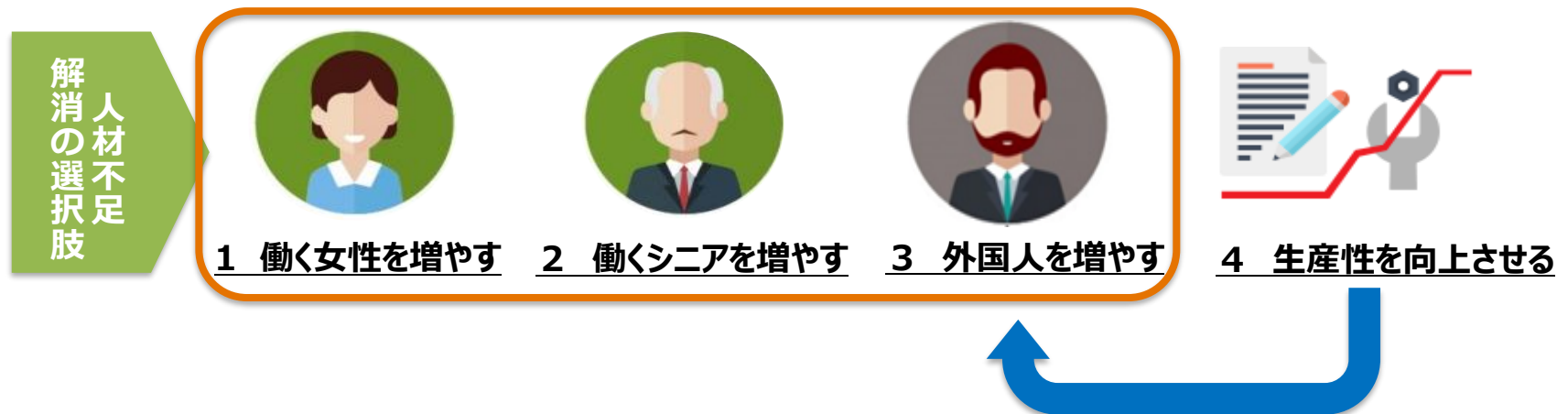
# 「3つのチャレンジ」と『少数精鋭の成長モデル』への自己変革

- 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



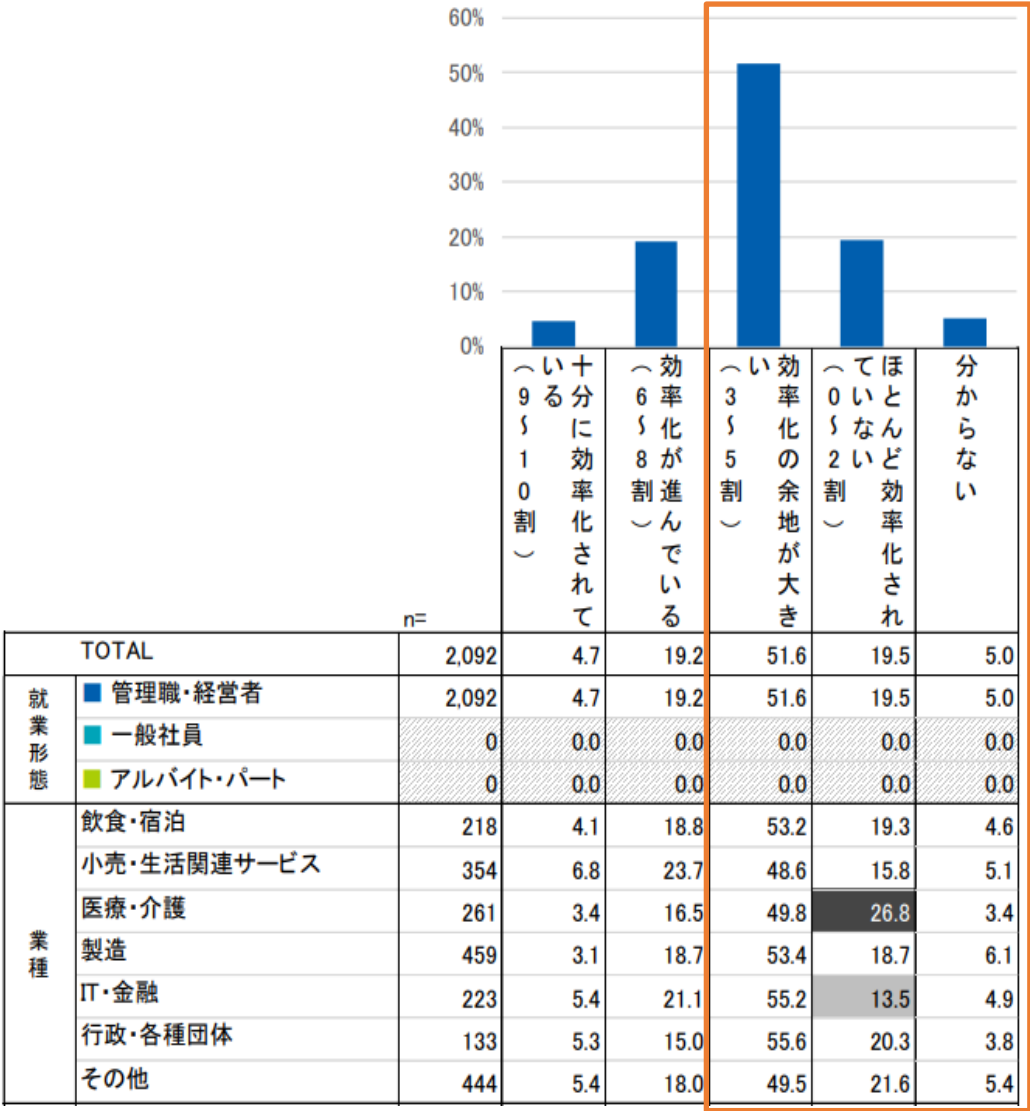
省力化	育成	多様性
 <b>省力化</b> 従業員とともに進める「デジタル化・機械化」	 <b>育成</b> 方針と評価の明確化で従業員の学ぶ意欲を高める	 <b>多様性</b> 配慮と工夫による「女性・シニア・外国人材・障害者の戦力化」
 <b>省力化</b> 常識にとらわれない「品質・サービスの飛躍」	 <b>育成</b> 公的機関の活用などで進める「能力開発とマルチタスク化」	 <b>多様性</b> 「多様で柔軟な働き方」による働きやすさと働きがいの実現

# 中小企業人材確保ガイドラインでも・・・

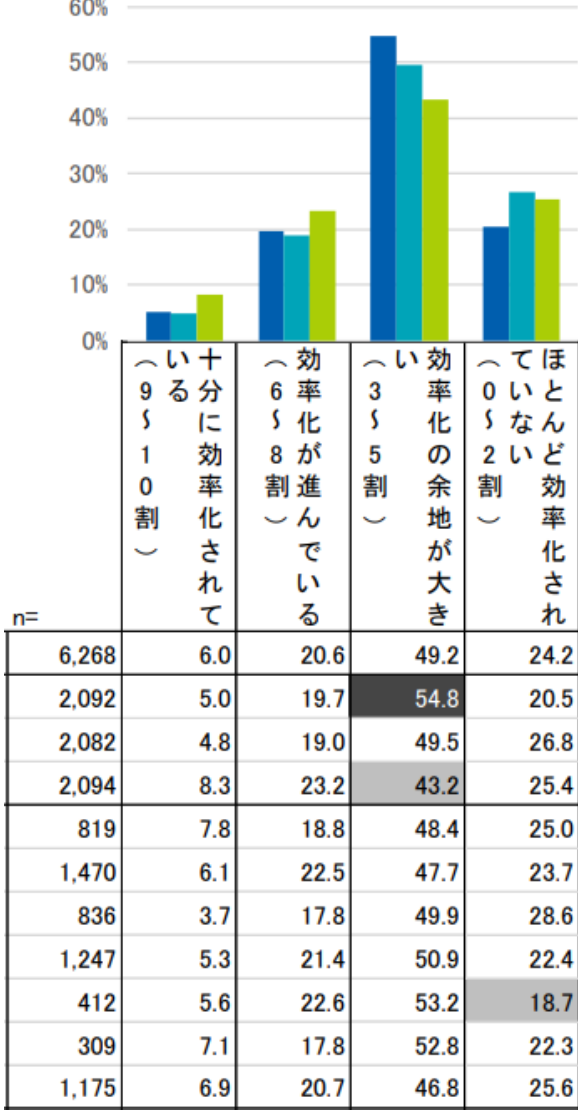


# 組織全体（管理職・経営者） / あなたの業務効率化状況

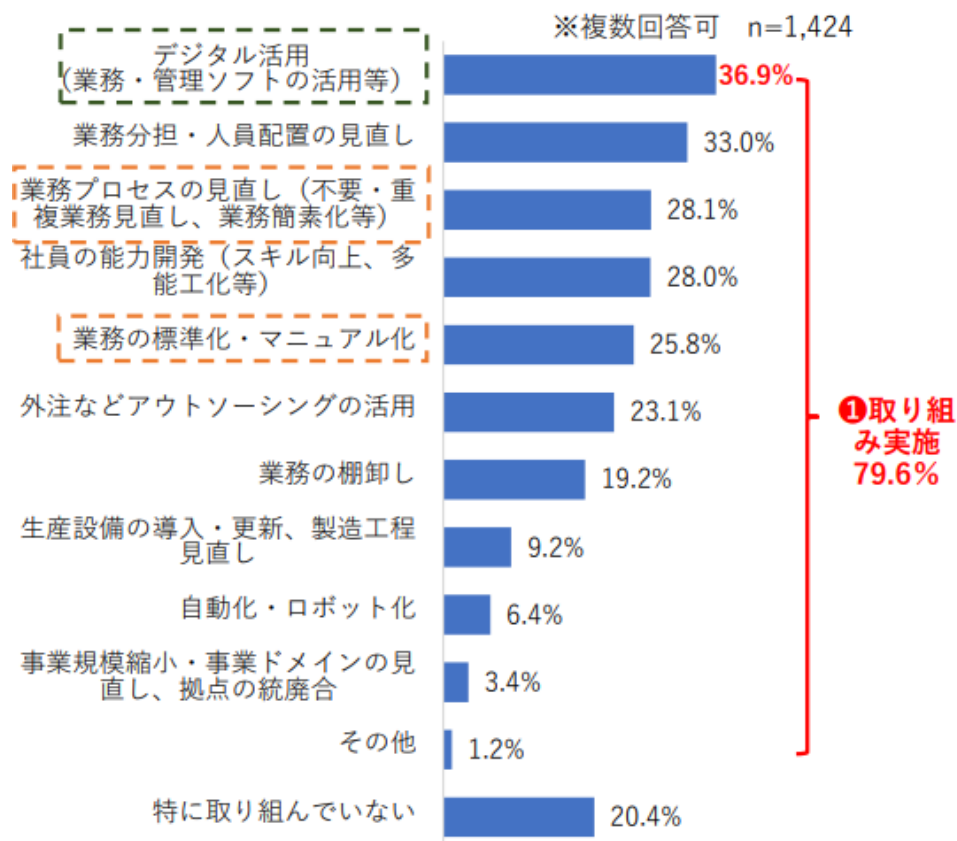
Q. 管理組織全体の効率化状況（単一回答）  
対象：管理職・経営者



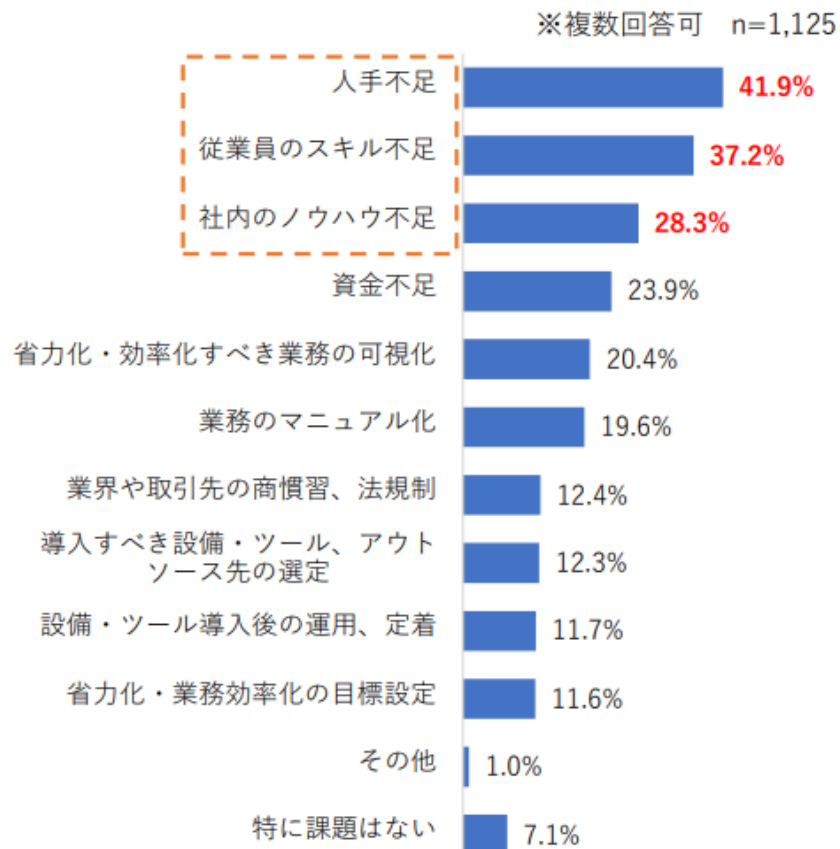
Q. 業務全体を通した効率化の状況（単一回答） 対象：全員



## 【2020年以降の省力化・業務効率化の取り組み内容】

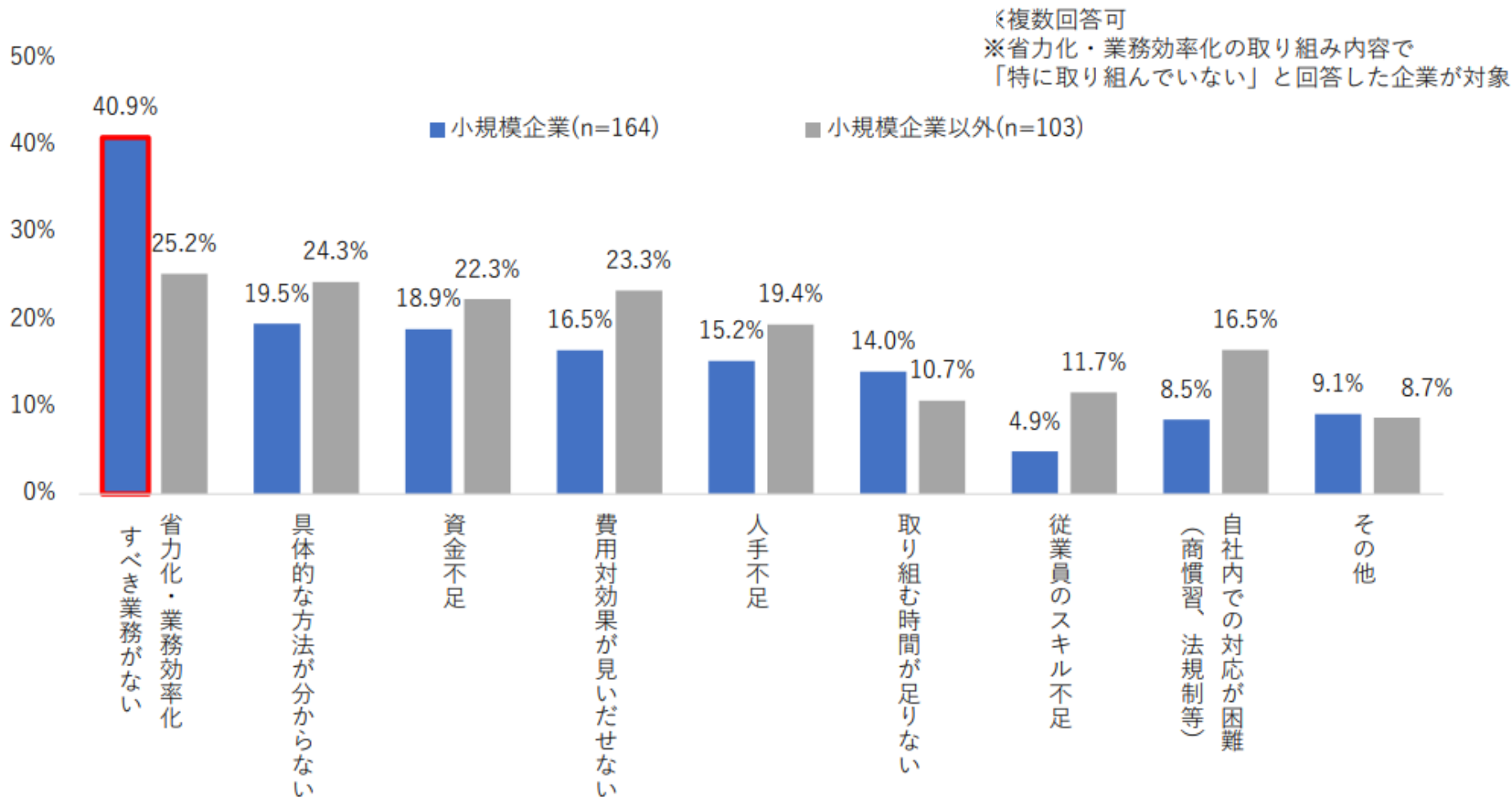


## 【取り組む上での課題】



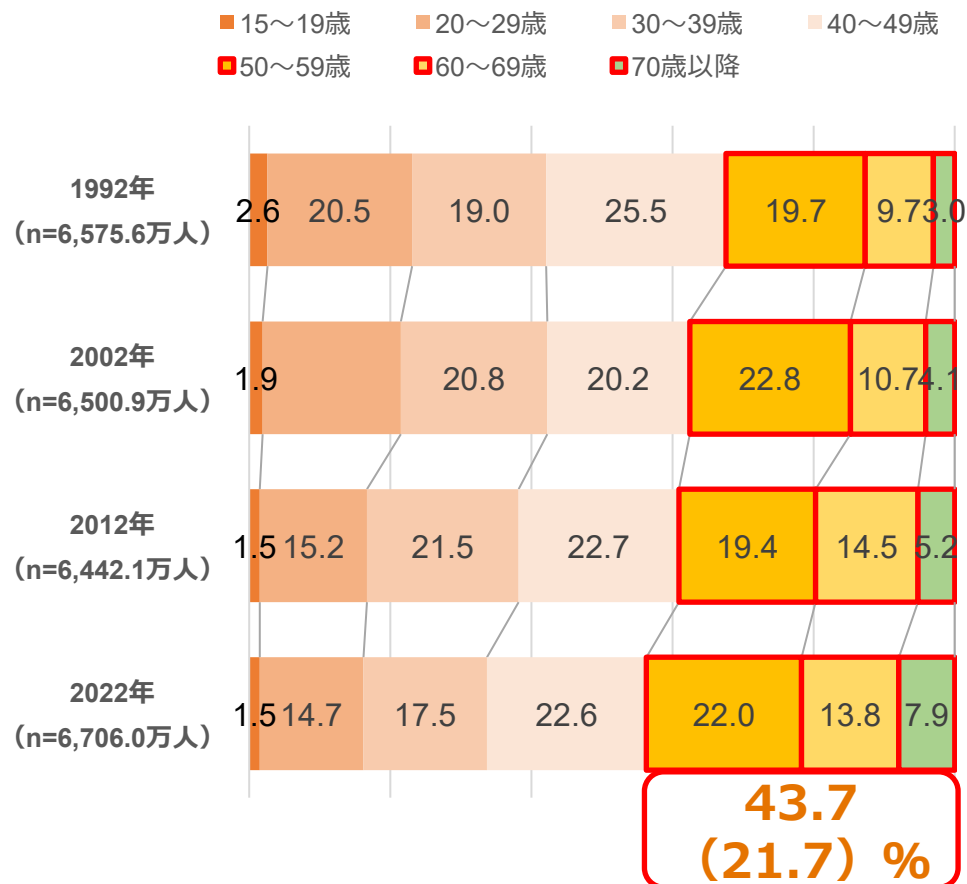
# 省力化・効率化の取組みしない理由（東商調査：23区中小・小規模企業）

## 【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）】

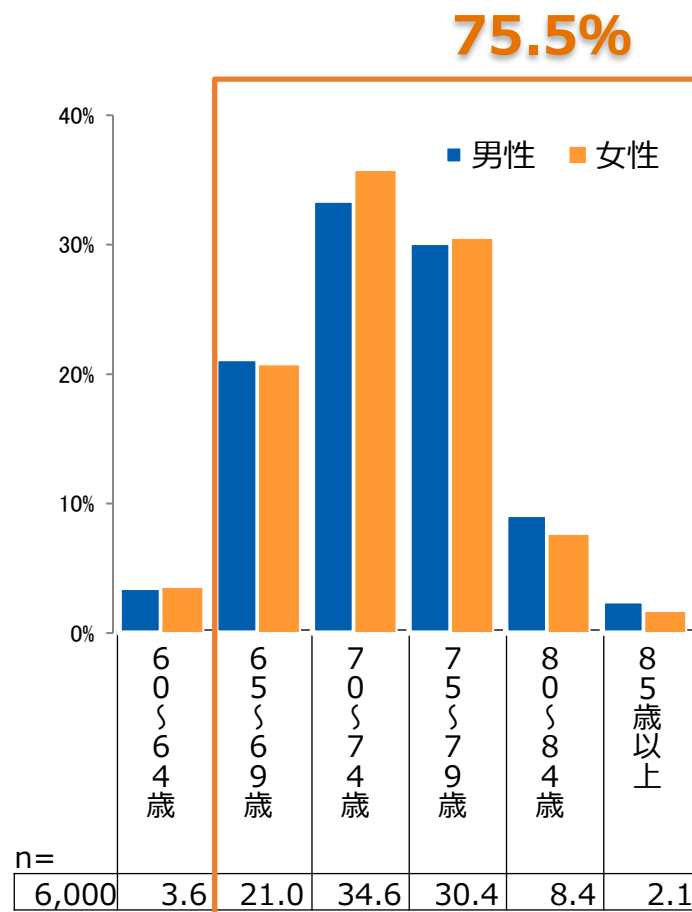


# 多様な人材 シニア

## 就業者の年齢別割合

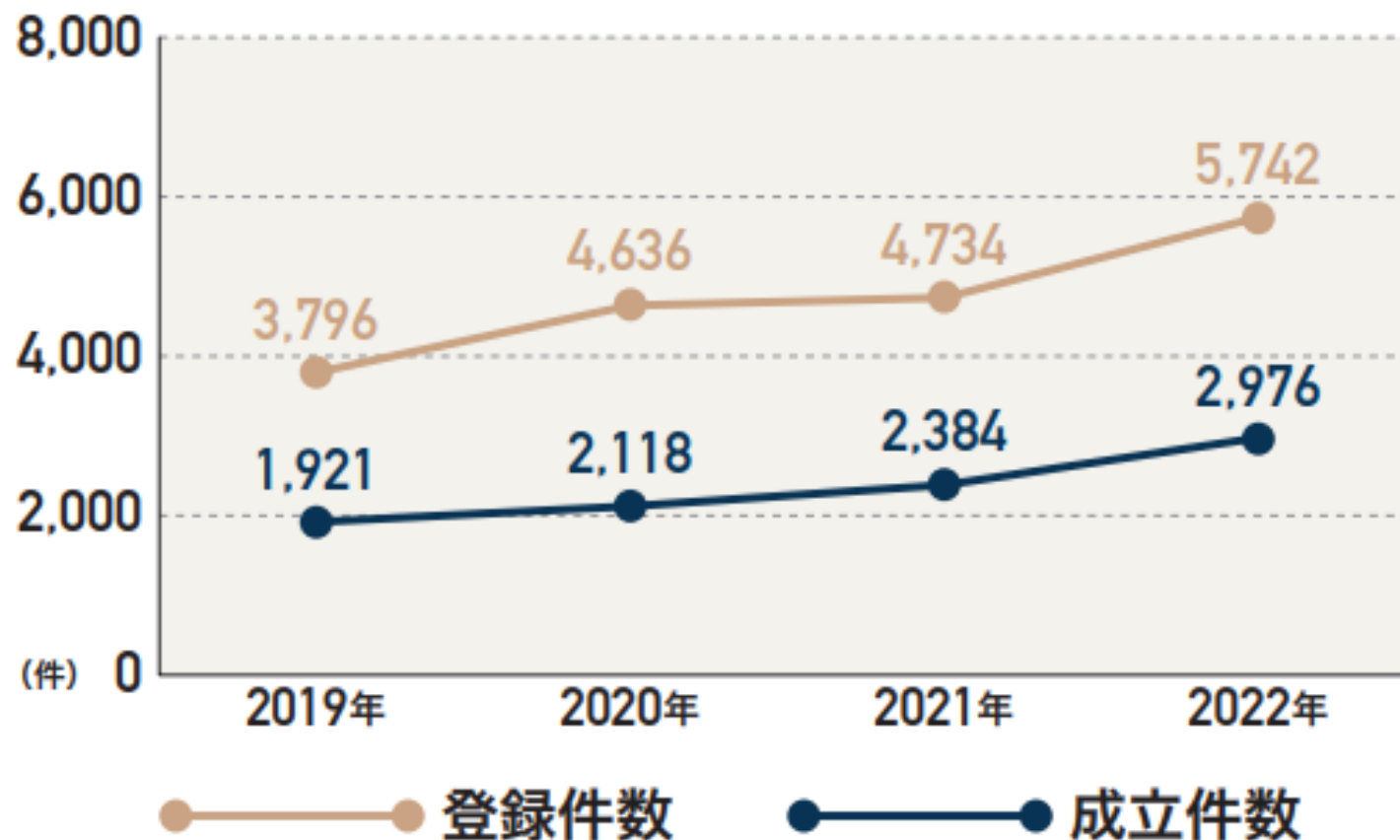


## Q. 何歳くらいまで働きたいか（60-74歳）





# 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