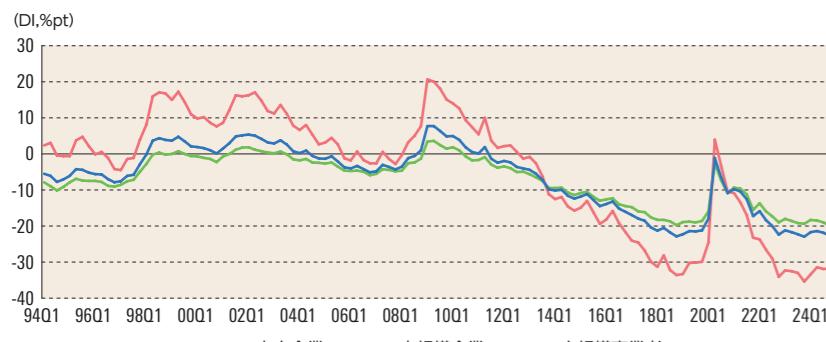


# 中小企業こそ、「人を活かす」経営を!

## ～人材育成とDXが可能にする生産性革命～

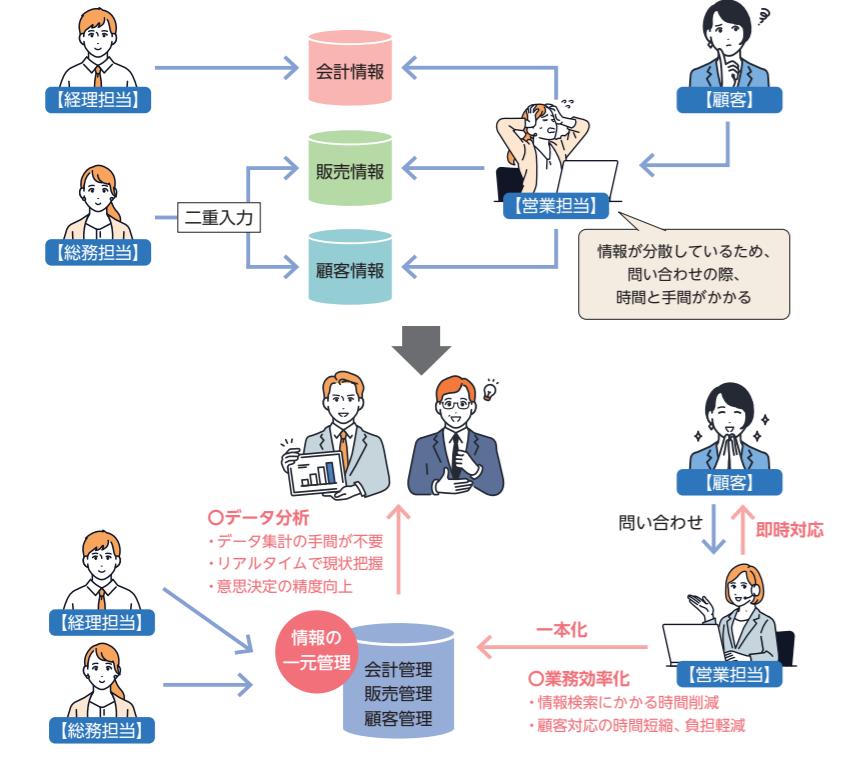
図表3▶従業員数過不足DIの推移(企業規模別)



(注) 従業員数過不足DIは、従業員数の今期の水準について「過剰」と答えた企業の割合(%)から、「不足」と答えた企業の割合(%)を引いたもの。

出典:「中小企業景況調査」(中小企業庁・中小企業基盤整備機構)を基に京都総研コンサルティングが加工して作成

図表4▶DX化は、さまざまな業務効率化を可能にする



いくなど、経営体质そのものを戦略的に見直していくかなければ、いずれ企業の成長は頭打ちになってしまうでしょう。そこで、労働生産性の向上には、「人材育成」と「DX化」を両輪で進めることができます。

近年、従業員が仕事上で新たに求められるようになつたスキルや技術を学びなおす「リスキリング」

が注目されています。従業員一人ひとりが多様な業務を担えるようにするために、企業は限られた人材でも柔軟な対応が可能に。また、リスキリングが社員の習慣となり、より多くのスキルを継続的に身に付けていく様になれば、たとえ少ない人手であつても、時代の変化に適応していくやすくなるでしょう。

DX化は業務効率化に加え、企業全体の生産性をアップさせる基礎となります。

例えば、会計情報や販売情報などを、社内に蓄積しているデータを一元管理することで情報検索にかかる手間を削減すると、顧客からの問い合わせ対応にかかる時間の短縮や業務負荷の軽減につながります(図表4)。

このように人材育成とDX化こそが、労働生産性を抜本的に改善する確かな手段なのです。

京都総研コンサルティングは、企業の労働生産性向上を総合的に支援いたします。人材育成やリスキリングプログラムの設計・導入をはじめ、DX導入・活用による業務効率化など、お客様それぞれの経営課題に寄り添った支援策をご提案いたします。ぜひ、お気軽にお相談ください。

経営者にとって、働き手の不足は喫緊の課題でしょう。

とはいえ、中小企業では優良人材確保のための賃上げは難しいかもしれません。つまり、少人数で高い成果を生む筋肉質な体制が求められるのです。今回は、従業員一人ひとりの創出する価値=「労働生産性」に注目し、それを最大化するための“人材育成”と“DX”的在り方を考えてみましょう。

昨今、中小企業における「労働生産性」の重要度は、より一層高まっています。労働生産性とは、労働量(従業員数または労働時間)当たりの付加価値額の大きさを表す指標。図表1のように求めることで、企業の収益力や効率性を測る重要な経営指標となつていています。

図表2は企業規模別の労働生産性の推移を表しています。財務省の「法人企業統計調査」によると、大企業の労働生産性は上昇していますが、中堅・中小企業では長期的に伸び悩んでいる傾向があるのです。

また、人手不足も深刻といえます。賃上げや人材確保の面で課題を抱える企業も少なくありません。図表3は従業員数過不足DIの推移です。中小企業基盤整備機構の調査では、同水準は長期にわたりマイナス圏(不足)で推移しており、

慢性的な問題であるとわかります。多くの業種で人材確保が困難な状況が続いており、雇用環境は年々厳しさを増しているのです。

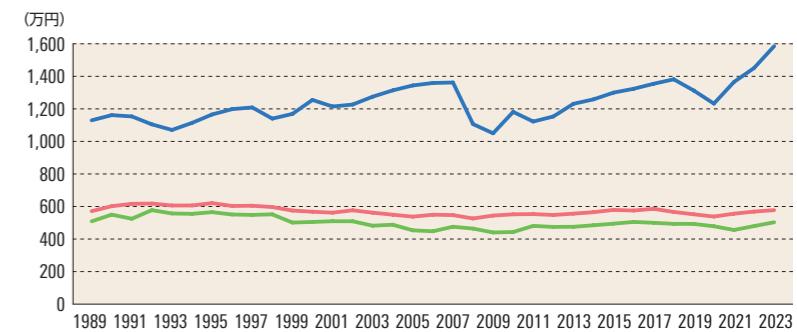
こうした状況で、人材採用とコスト削減という従来型の施策を続けては、いざれ限界を迎えてしまうでしょう。だからこそ、労働生産性の向上が重要となってきたのです。物価や人件費、金利上昇とともに人手不足に直面する今、単なる人

図表1▶労働生産性の算出方法



\*付加価値額=売上高-外部購入価値(材料費、運送費、外注加工費など)

図表2▶労働生産性の推移(企業規模別)



出典:「法人企業統計調査」(財務省)を基に京都総研コンサルティングが加工して作成