



人材採用だけではない 「人手不足」の解決方法①

ある企業の事例

中小企業活力向上オンラインセミナー
人材・組織分野

中小企業活力向上プロジェクトアドバンス実行委員会事務局



はじめに

中小企業の人手不足感が高まっています。人手不足の解決策といえば人材採用ですが、方法はそれだけではありません。そこで、今回は

職場環境の改善

業務効率化による省力化

2つの視点から、人手不足を回避するためのヒントをご紹介します。





ある中小企業の風景

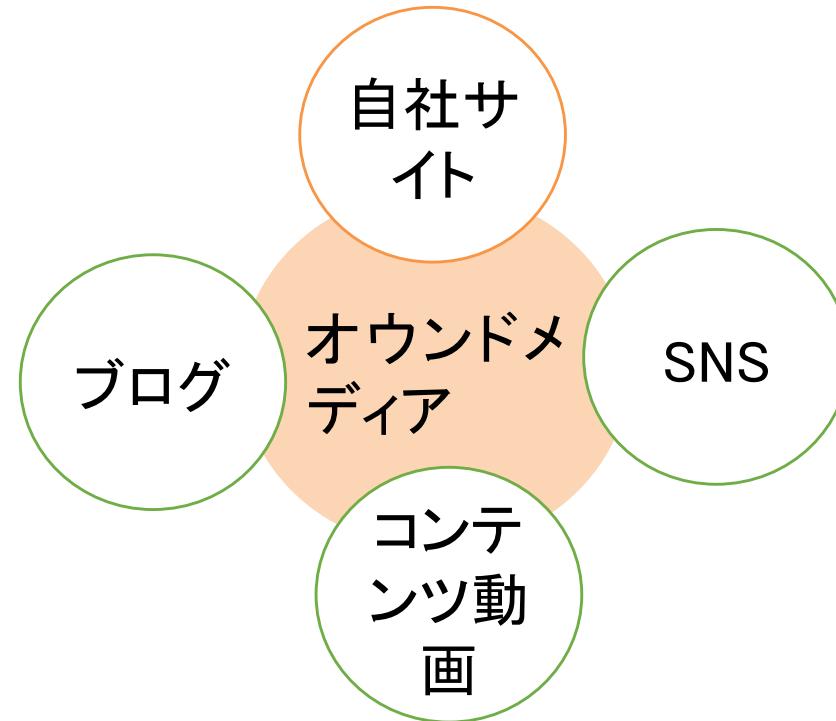
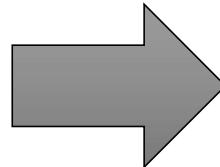
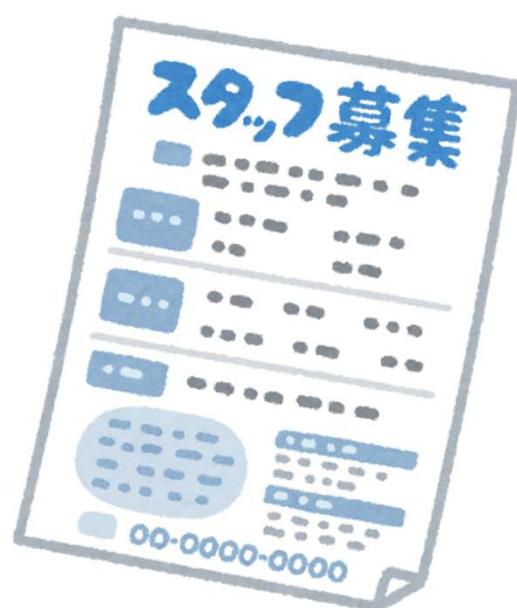
訪問行って
きます！

採用も離職率
も改善でき、本
当によかった。





オウンドメディア・リクルーティング



オウンドメディア・リクルーティングの主なメリット

- ①採用コスト削減
- ②ミスマッチ削減と定着率向上
- ③企業・ブランドイメージの向上と認知拡大



研修・教育の拡充



従業員研修・教育の拡充

＜主なメリット＞

- ①職務遂行能力やサービスレベル向上
- ②従業員のモチベーションや主体性醸成
- ③中長期的な成果への結びつき

資格取得支援



従業員の待遇改善

①身体的負担を軽減する装備品の支給

ex アシストスーツ 視線入力コンピュータ



②有給休暇取得促進

代替要員の手配

業務標準化、マニュアル化

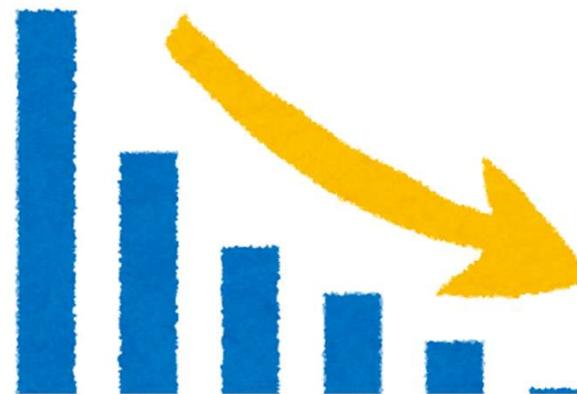




離職率の改善

＜離職率＞

10%以上 ⇒ 3~5%



＜参考＞

介護職の離職率は、公益財団法人介護労働安定センターの「令和5年度介護労働実態調査」によると13.1%となっており、業界水準から見ても同社の離職率が低いことが分かります。



中小企業を取り巻く人材不足の現状

円安・物価高の継続や「金利のある世界」の到来と少子高齢化による労働人口の減少が中小企業へ与える影響として、以下の2点があげられます。

生産・投資コスト増

構造的な人手不足

これらを背景に、中小企業・小規模事業者が直面する状況は依然として厳しいとされています。



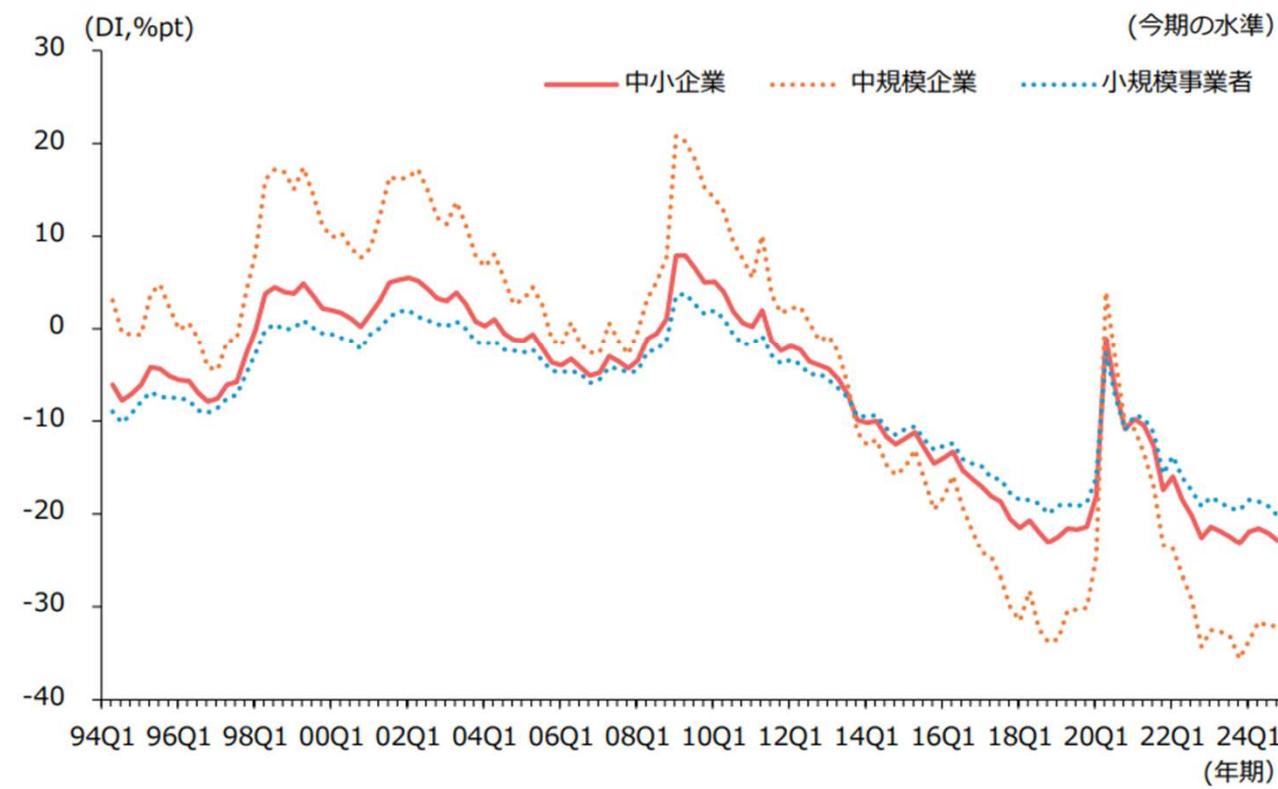
中小企業を取り巻く人材不足の現状

第1-1-22図

従業員数過不足DIの推移（企業規模別）

中小企業の人手不足感
は依然として深刻です。

ほとんどの業種において
コロナ禍以降人手不足感
が強まっています。



出典：中小企業庁 2025年版「中小企業白書」P 147第1-22図「従業員数過不足DIの推移(企業規模別)」