

- 1 人手不足
- 2 後任者の不在
- 3 自身の業務量の増加
- 4 学びの時間の確保困難
- 5 時間不足による付加価値業務への未着手
- 6 働き方改革への対応増加
- 7 部下の育成不足
- 8 コスト削減の要請増加
- 9 売り上げ・利益目標増加
- 10 スキル・知識不足による付加価値業務の未着手

[管理職調査] 管理職 n=2000



- 1 働き方改革への対応増加
- 2 ハラスメントの対応増加
- 3 コンプライアンスの対応増加
- 4 部下の育成不足
- 5 部下の離職増加
- 6 部下のメンタル問題への対応の増加
- 7 ダイバーシティの対応増加
- 8 後任者の不在
- 9 人手不足
- 10 職場のコミュニケーションが不活性

[企業調査] 人事部 n=300

同調圧力の高い組織

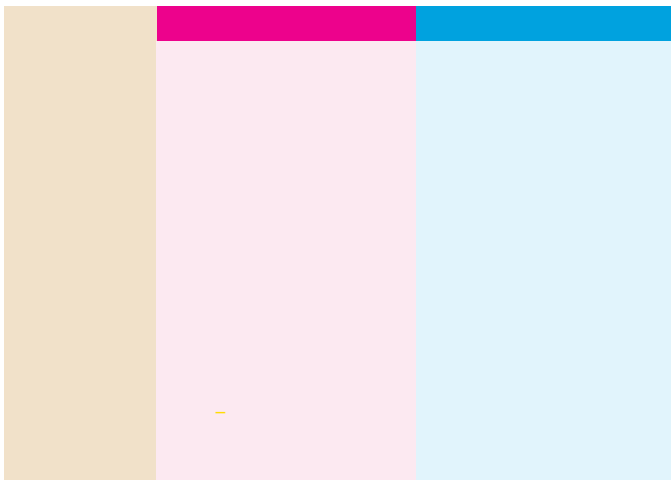
長期・高コスト
人材育成

低い収益性

労働力不足

シニアの
労働参加阻害

日本型雇用(新卒依存・無期・無限定雇用)の特徴モチベーション低下



日本型雇用のネガティブスパイラル

非正規労働者の増加

若手の意欲阻害、人材の獲得、人件費コントロール、従業員のモチベーション、生産性向上、イノベーション創出など、さまざまな局面において、日本企業が厳しい競争環境に置かれる原因の一つ

若手の意欲阻害、人材の獲得、人件費コントロール、従業員のモチベーション、生産性向上、イノベーション創出など、さまざまな局面において、日本企業が厳しい競争環境に置かれる原因の一つ

文 優秀層の海外流出

沙文

内部留保の推移



第3回経済委員会

日時: 1月24日(金)

場所: 名古屋栄ビル

参加者: 委員長の水野副会長をはじめ一

日時: 2月3日(月)

場所: ナゴヤ イノベーターズ ガレージ

参加者: 32名

今回は、~~世業~~ 蔵 勝 齋 鶴 楚
顯

名古屋工業大学 鶴飼学長

(株)名古屋銀行 山本専務

a ð
J t mMo z- \$ á Ú MSqf • > 4 ì b” ²
\$ á Ú MS > “ b” \ qp zž A¹ q^•”
© a -x zx ‘ wÝ - t ‘ l o ž c ` <

ワークショップの問いに自身を照らし合わせ微笑む参加者

三重大学の特許出願の実例に取り組む参加者

