

— 人手不足倒産の根本原因 —

それを防ぐための経営改革とは何をすべきか

「人手不足倒産」が激増しています。

最近の発表では（2026年上半期）、人手不足倒産は240件（前年比17.0%増）となっています。この傾向はこれからも続きそうです。しかし、この問題は人口減（少子高齢化による労働人口の減少）という絶対的なマイナス要因があるため、容易に解決できることではありません。

今、仕事の現場では、つぎのような悪循環が起こっているようです。

人が足りない ⇒ 残った社員の仕事量が増える ⇒ 残業・負担が増える ⇒ 社員が疲弊する ⇒ 退職者が増える ⇒ さらに人手不足 ⇒ 納期・サービス品質低下 ⇒ 受注が減る ⇒ 売上・利益減 ⇒ 賃上げできない ⇒ さらに退職者が出る ⇒ 倒産

倒産だけは、何としても防がなくてはなりません。そのためには、上記サイクルにあるように単なる「人事問題（採用ができない）」というよりも「最重要な経営問題」と捉えることが大切です。つまり「どうやって人を増やすか」ではなく「どうすれば、少ない人数で利益を出せる会社になるか」という経営改革に取り組むべきではないでしょうか。

そのためには「これさえやれば解決できる」ということはありません。総合的な改革が必要です。例えば

① 1. 不要な仕事をしていないか（仕事を減らす）

やめられる仕事、減らせる仕事、外注できる仕事、自動化できる仕事などを洗い出す等々

② 「人にしかできない仕事」に人を集中させる

データ入力、書類作成、電話対応、日程調整、集計作業等々

③ 「人件費＝コスト」から「人材＝利益を生む投資」へ発想転換する

一人当たりの生産性と給与・賞与・福利厚生との連動

④ 辞めさせないための改革

退職理由の把握・分析（給与、上司、人間関係、長時間労働、休日、キャリア、評価制度、仕事内容、将来性等）。その改革。

⑤ 「この会社で働く理由」を作る

資格取得支援、若手に仕事を任せ、残業削減、柔軟な勤務時間、有給休暇取得、技術の修得、地域貢献、技術を身につける、キャリア構築を見やすくする、子育ての両立等々

以上は一例ですが、企業によって、対策は異なります。弊社では、企業ごとの個別の実情が見える化した上で、「経営改革のためのコンサルタント・人材教育」をご提案しております。

興味・関心のある方は、まず下記からは是非ご相談下さい。ご相談・オリジナル研修の仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

