

daily コラム

2025 年 4 月 25 日 (金)

〒308-0842 茨城県筑西市一本松 624-3

税理士法人和敬会筑西事務所 TEL 0296-22-3689 FAX 0296-25-0627

Email tfc@wakei-kai.com

人手不足時代の経営術 今こそ組織の再設計を

過去最高水準の人手不足

2025 年 1 月時点で、正社員の人手不足を感じる企業は 53.4% に上り、これは 2018 年の最高値に迫る水準です。特に運輸・建設・サービス業で深刻で、「人が集まらない」「すぐに辞める」という声が各所で聞かれます。業種・規模を問わず、人材確保が経営上の最重要課題となっている今、従来のやり方ではもはや通用しないフェーズに入っています。

採用だけでは解決しない

調査によれば、約 6 割の企業が「人材確保・採用」を課題に挙げていますが、「人材育成」や「職場環境の改善」が遅れている実態も浮かび上がっています。特に「職場環境の整備」に関しては、半数近い企業が「実施していない・予定もない」と回答しており、人的資源を活かす視点が十分とは言えません。採って終わりではなく、「育て、定着させる」発想への転換が不可欠です。

人材多様化への取り組み不足

政府が推進する副業人材やプロ人材の活用、高齢者・外国人・障がい者雇用に関する取り組みは、中小企業ではまだ広がっていません。実際、調査では「副業・兼業人材の受け入れ」については約 7 割が「実施予定

なし」と答えており、新たな労働力への理解と準備が進んでいない現状が明らかです。固定観念を捨て、多様な人材が働ける制度設計が急がれます。

賃上げ・評価制度の見直し

人材確保に直結する賃上げですが、「実施予定なし」とする企業は全体の 2~3 割に上ります。中でも卸売業・小売業では実施率が低く、業界特有の構造的課題も影響しています。また、人事評価制度や処遇改善に着手している企業は 6 割を超えており、「人への投資」に取り組む企業とそうでない企業の二極化が進行中です。

中小企業が今やるべきこと

人手不足は構造的な問題であり、一朝一夕に解決できるものではありません。しかし、人材を「コスト」ではなく「資産」として捉え直すことが、これからの中小企業経営の鍵を握ります。人手不足という難局は、実は自社を変える絶好のチャンスです。今こそ、自社の魅力や働き方を見直し、「選ばれる企業」へと進化していきましょう。



多様な働き方に
対応した組織設
計を検討しよう