



一般社団法人 **医療介護経営研究会**  
**C-SR顧問レポート**  
**2018年 10月号 (第71号)**

【C-SR広島県会員】  
社会保険労務士法人オーク(担当:佐藤)  
〒737-0143 呉市広白石2-6-37  
TEL(0823)74-9606 FAX(0823)74-9609

**今月の担当**

- ・株式会社はっぴーライフ 代表取締役
- ・株式会社エイチエル 代表取締役



介護保険法顧問  
辻川 泰史



介護業界の人材難は、これからも苦難になります。夢の国といわれるディズニーランドでさえ、人材の獲得に苦戦している現状もあります。

大手のファミリーレストランでも同様で、人材獲得が困難な為、75パーセントの店舗の24時間営業を諦めざるを得ないという現状も出ています。

そう考えると、低賃金、重労働と世間で認識され、しかも資格要件がある介護福祉事業では人材難になることは 頷ける現状でもあります。

他業界が、どのような手を打っているか？

社員全員の昼食を無料にする！

職場体験に参加してくれた人に交通費と何かしらのお礼をする等、企業、業界の特性を活かした取組みをしています。

では、介護福祉業界はどうか？

既に、子供と同伴出社がOK、昼食無料という取組みをしている法人もあります。

しかし、それだけでは人材獲得の特効薬とはならない状況でもあります。

よく、昔は良かったなあーという思い出に耽ることではありませんが、それなりに人材が集まった時代ではなく、企業が独自性を出さないと人材獲得が出来ない次代です。

ただ、介護福祉業界は目立つ取組みをすると、介護職 自身が警戒するという業界の風潮も少なからず感じます。

また、介護職自身が自己の立場を他業界に置き換えて考えるという比喻する思考が少ないという傾向もあります。

そうなると、通勤しやすさ、休みの取りやすさ、給与のよさ、という条件面だけの職場選択が中心となります。意識を高く持とうとする経営者ほど、様々な取組みに試行錯誤しますが、それが逆効果になってしまうこともあります。

自らの意思をしっかりと発信し、それに共感してくれる人材を採用し育成していくことが本音ではありますが、ここは、思い切って、ハードルを下げ、見える箇所のみ、

分かり易く発信し人材の確保を少しでも増やし、採用した中から意識付けをしていく育成プランをしっかりとっていくことを重視していくことがポイントではないか？と思います。

一生懸命、人を育てる、向き合うことが今の時代では必ずしも受け入れられるとは限りません。

真意の程は不明ですが、レスリング協会、体操協会などスポ根のような関係性は上司と部下、先輩と後輩で行おうとすると社会的に間違いと判断されてしまう場合もあります。

ワークライフバランスからライフアズワークへの価値観の変換。

これは、仕事を趣味とするという価値観であり、強要されるものではない、という価値観です。

マーケティング4.0という、個人の自己実現という考え方に、どう会社が対応していくか？

ということが人材からの共感を生むのだと感じます。

私も経営者として試行錯誤、模索していく時期でもあります。

ありがとうございます。

【用語解説】

◆ワーク・ライフ・バランス

仕事だけでなくプライベートの充実、そしてライフステージに応じて多様な生き方を選択し、実現するという考え方や仕事と生活の調和

お金を稼ぐための「ワーク」とそれ以外の「ライフ」に分けて、このバランスをほどよく保ち生きる

◆ライフアズワーク

仕事とプライベートを分けることなく、寝ている時間以外はすべて仕事であり趣味であるという考え方

終身雇用制が無くなりつつあり、副業が当たり前、グローバル化、IT化、通信インフラの整備により、いつでもどこでも働けるようになった社会では、古い仕事のやり方ではなく『仕事の質(やりがい)』を求め、「自分の好きな事」×「自分のスキル」という視点で仕事を見つけ、仕事も生活もどちらも楽しむ

◆マーケティング4.0

顧客の自己実現を支援したり、促進したりするような商品やサービスを開発すること

顧客自身が持つ「本来的な自我を実現しよう」とする欲求をイメージさせ、その実現を支援、促進する製品・サービスを提供する