

西村 栄一 (にしむら・えいいち)

株式会社ヘルプズ・アンド・カンパニー

ISO9001 主任審査員 (IRCA 国際資格)、代表取締役

1966年熊本市内の注文紳士服店の長男として生まれる。早稲田大学卒業後、株式会社パソナ入社。米国ディズニーワールド関連衣装店店長から2004年、株式会社コムスンに入社。支店長、部長代理を経てエリア責任者に就任。社内諸問題解決のため面談やクレーム処理、債権回収、行政対応と後任育成に取り組む。そのキャリアを活かし「リスク特化型コンサルティング事業」創設。2010年より現職。

株式会社ヘルプズ・アンド・カンパニー

〒552-0021 大阪府大阪市港区築港3-3-1-511

URL: <http://helpz.jp>



西村 今年度から新しい在留資格である「特定技能」の制度が始まるなど、国は外国人材活用の入り口を広げています。それに業界がどう対応していくかが問われます。工藤 飲食業界でも外国人雇用が激増しています。これまで日本人に比べて「質の低い労働力」という受け止め方をしてきた面もあったかと思いますが、これからは日本人と同様に「いかに教育して、質を高めていくか」という段階に入ってきました。

西村 介護業界でいえば、受け入れる事業者は職員はもちろん、利

用者さんやその家族に対して理解してもらうことが必要になりますね。まさにそれが今、私が取り組んでいることでもあります。

一般に外国人材は「まずお金」という部分があるので、その部分をクリアしたうえで「介護は楽しい」ということをわかってもらえれば、日本人も外国人も関係ないと思います。

——高齢者の活用も増えていますね。

西村 私は、高齢者雇用や障害者雇用をはじめ、母子家庭の母親雇用や、病气から社会復帰するための「超短時間雇用」を「社会的弱者雇用」と総称しています。「Uber Eats」のようなシェアリングエコノミーの仕組みが介護でも有用だと思っていますね。

工藤 飲食業界でも高齢者を活用するケースはあります。また、開店前のセッティングや洗い場専門など、職種を絞った雇用形態は昔からあり、働き方も多様化してきています。人材確保では他社や他業界はライバルですが、チームであるとも言えます。たとえば、パー

トタイムで働くにしても、兼業・副業をどんどんやっていけばいい。午前中は介護施設で、午後は飲食店で働くなど、人材を取り合うのではなく、うまく分けて働いてもらえるシステムをつくれば、メリットが出てくると思います。

——多様な人材に働いてもらうには、仕事の手順ややり方を整備するなど、働きやすい環境をつくる工夫が必要になりますね。

西村 私が今、注目している事業所が兵庫県加古川市にあります。ゴミ箱の向きやシャツの並べ方、その間隔に至るまで、すべて壁に指示が貼ってあるんです。一歩進めばまたマニュアル、みたいな感じですが、そこまでマニュアルにこだわると、人はむしろ素直になるというか、多すぎるルールを一つひとつこなししていくのがゲーム感覚になるようで、「マニュアルで縛るのはダメ」とは言い切れないところがあります。

工藤 飲食業界は1997年が成長のピークで、そこから緩やかに下降し、今は下げ止まって横ばいの状況です。ピークが過ぎたころ