

介護関連の有効求人倍率急騰による 人材確保の影響と対策



【教えてくれた人】

C-MASスペシャリスト
西村 栄一

にしむら・えいいち ●ISO9001主任
審査員、株式会社ヘルプズ&カンパ
ニー代表取締役、大阪市立大学院都
市経営研究科。人材派遣、ウェディ
ング衣裳店長（海外）から2004年株
式会社コムスンに入社。在宅現場か
ら社内諸問題解決のため面談や外部
クレーム処理、債権回収、行政対応
を経て環状関西副支社長。その後、
介護諸問題解決手法を創設。介護事
業所の運営体力をつけるためにアド
バイスし続けて11年。800事業以上
の実務的なリスク管理上の失敗を未
然に防いできた

株式会社
ヘルプズ&カンパニー

●大阪府大阪市港区築港 3-3-1-511
TEL 06-7173-2055

有効求人倍率急騰による人材確保の影響と対策

有効求人倍率は、会社にとって低いほうが嬉しいものです。たとえば、図1の2019年4月時点の大阪府の有効求人倍率を見てみましょう。介護分野の有効求人倍率が4.94倍となっています。これは、4.94社が1人の求職者を奪い合うことを意味します。

図2の有効求人倍率（介護関係職種）と失業率のグラフを見ると、日本全体の有効求人倍率は2010年以降上がり続けています。これは「人口減」を原因とする不可避かつ未曾有の社会問題「人手不足」が起きているからです。その傾向はどんどん大きくなるばかりです。

一方で、求職者にとっては「仕事余り」の仕事を選べる時代に入っていることもあり、失業率は下がり続けています。これは日本社会にとってはいいことかもしれないかもしれませんが、経営者にとっては大変です。とはいえ、「求職者が面接に遅刻する」「採用を決めたのに連絡がこない」などと嘆いていても始まりません。求職者がどんな能力でも、礼儀がダメでも、採用して活かすこと。かっこよくいうと「ダイバーシティ推進」が経営者の手腕であり、事業所の継続と発展につながるキーとなるのです。

人材確保には人事評価や研修制度の確立が必須

近年、介護分野でも「大きい企業に入りたい」という求職者よりも「小さくてもやりがいのある企業に入りたい」という人が増えています。しかし、小さいところほど人事評価や研修制度、昇進や昇給システムが整っていないことが多く、その事業所でしか通用しない人材育成しかやっていないケースが散見されます。私が職員育成マニュアルを提案しても、「うちみたいな小さいところにはまだ不要」で片付けられることすらあります。結局、求職者が自分の将来を見据えた時、大手に入り直すほうが教育研修や昇格や給与の将来像を描きやすい、というスパイラルになってしまうことが一番残念です。

介護事業に特化した
経営・税務の専門家集団

シーマス
C-MAS
介護事業経営研究会
Care-Management Advisory Service