

どこでどのように人材を掘り起こすか ～「超人手不足社会」の乗り越え方～

社会保険労務士田口裕貴事務所
代表 社会保険労務士 田口 裕貴

自己紹介

田口 裕貴（たぐち ひろき） 1989年（平成元年）2月生まれ
社会保険労務士田口裕貴事務所 所長（春日部市で開業しています）

社会保険労務士 2級ファイナンシャルプランニング技能士 法学修士（労働法）
最終学歴：立命館大学大学院法学研究科法学専攻博士課程前期課程修了
所属：埼玉県社会保険労務士会 春日部支部所属

介護・障害福祉事業所や建設業をはじめとする様々な業種について
労務管理のコンサルティングや労務関係の手続代行等を行っています

事務所ホームページ

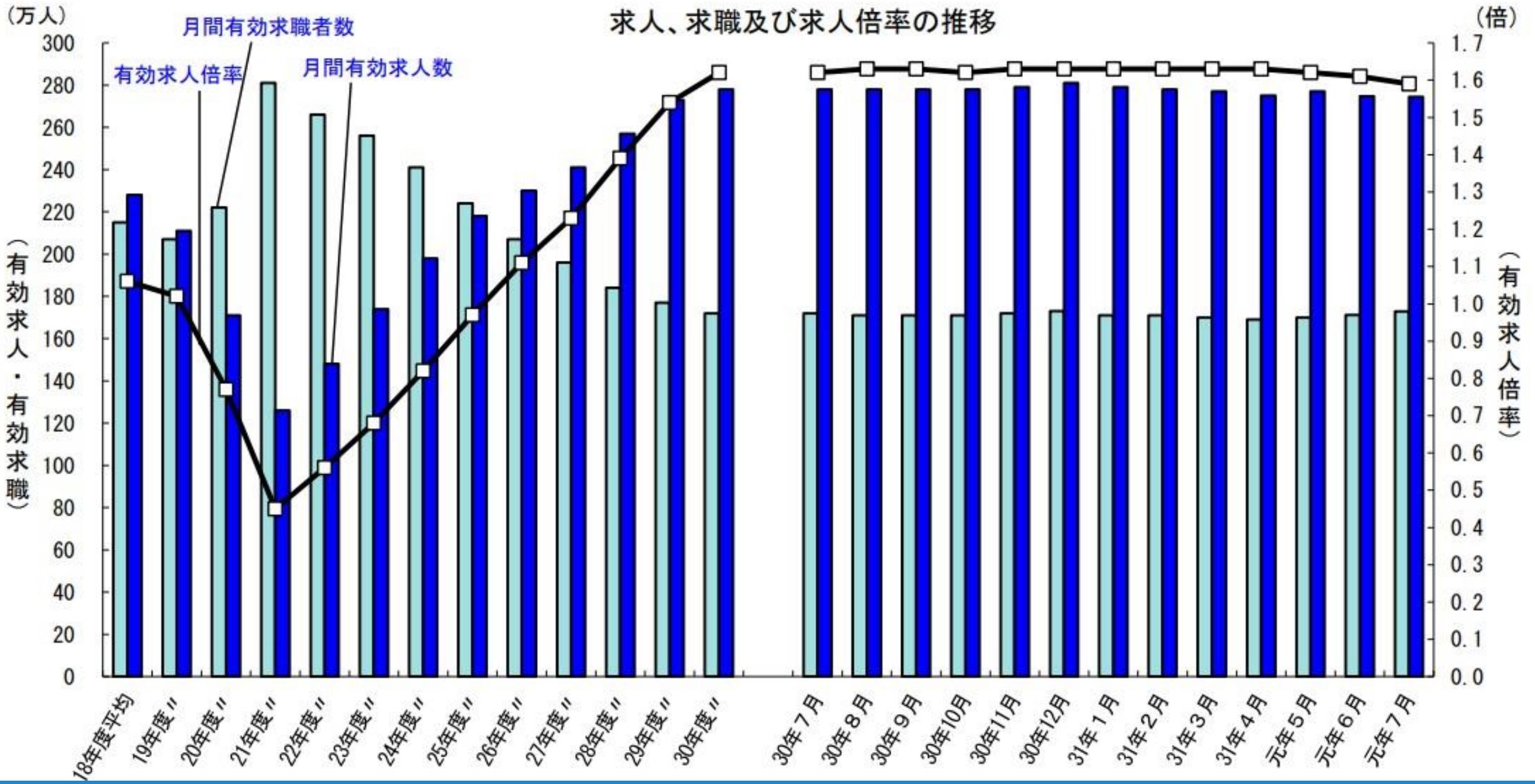
<http://srtaguchi.web.fc2.com/>

福祉事業所は
なぜ「人手不足」になるのか
～原因探る～

今の日本は「超人手不足社会」

令和元年7月の有効求人倍率
(全国平均) 1.59倍

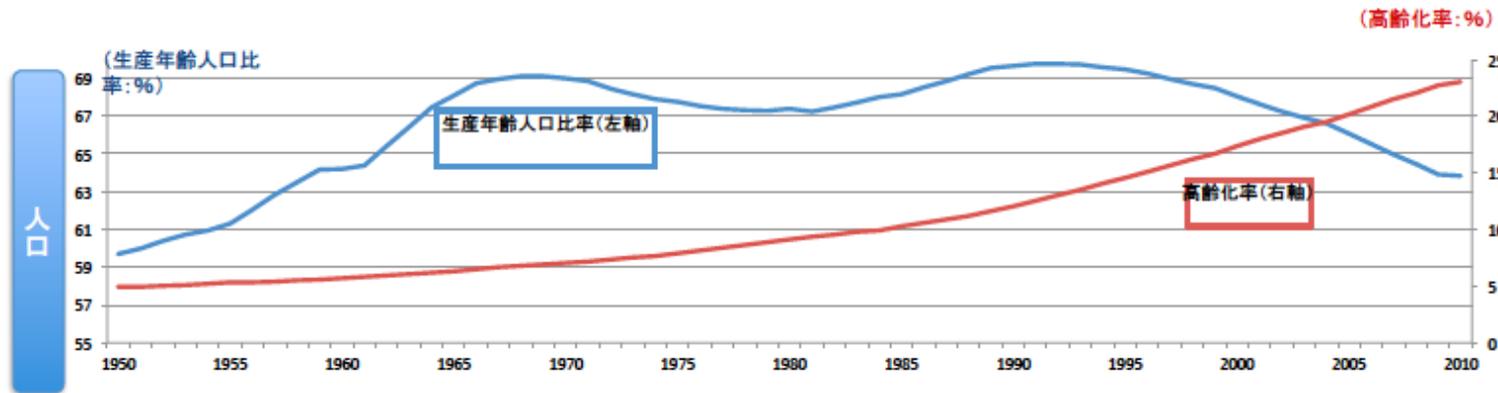
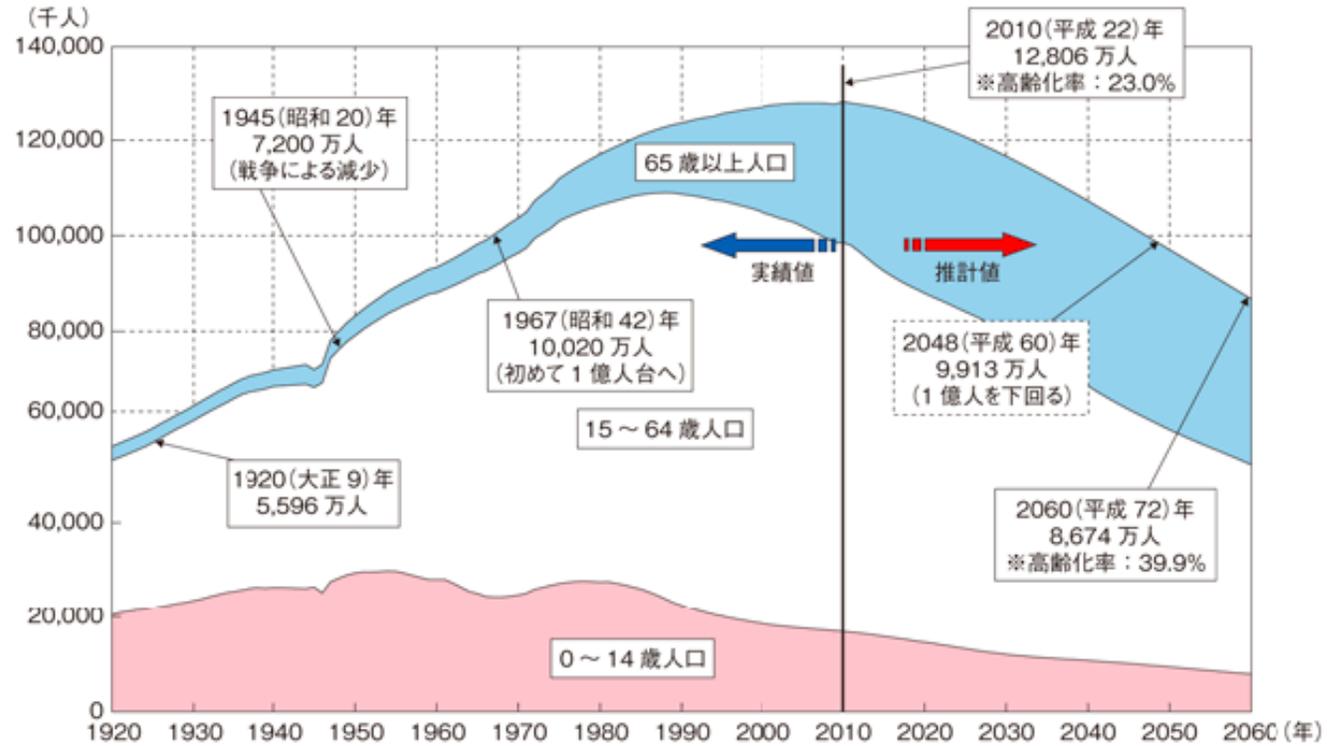
3社のうち2社しか採用できない



人手不足の原因は・・・

1. 景気が良いとされているため
2. 労働力人口の減少
3. 労働者の高齢化
4. 非正規労働者の増加
5. 雇用に対するニーズの相違

人口推計推移 1920-2060



では、医療・介護・福祉ではどうか...

令和元年7月の有効求人倍率(全国平均)

介護サービスの職業 4.33倍

保健医療サービスの職業 3.14倍

→他業種に比べて極端に人が少ない

求人数に比べて 希望者数が少ない理由は？

- ・他産業に比べて、労働条件等が良くない
- ・景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない
- ・資格が必要な場合が多く、ハードルが高い
- ・そもそも必要とされる求人数が多い

では、どうすれば人が来てくれるのか...

- 労働環境・労働条件の整備を行う
 - 一般転職者が何を見るか...
- 資格取得への支援を行う
 - 新卒求職者はスキルアップを望むのでは？
- 人材募集の方法を考える
 - 幅広い人材を募る どこにいる人材を狙うか
 - 誰だったら来てくれるのか

労働環境の整備の第一歩は
そもそも自分たちの事業所の
労働条件がどうなっているのかを
知ること！

- ・労働者名簿・賃金台帳・出勤簿があるかどうか
- ・就業規則があるかどうか、どのように記載があるか
- ・労働条件通知書はあるかどうか、記載は十分かどうか
- ・労働時間の制度はどのようになっているか
- ・賃金の制度はどのようになっているか
- ・教育訓練はどのように行われているか
- ・福利厚生はどのようなものがあるのか などなど

<参考 千葉労働局 労働条件チェックリスト など>

そのうえで、必要な整備を行っていく

- 例)
- ・残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする
 - ・本人の希望に応じた勤務体制にする
 - ・賃金水準の向上
 - ・職場内のコミュニケーションの円滑化
 - ・非正規職員から正規職員への転換
- 女性就業者・一般転職者が多いことに注意！

賃金水準の向上のために・・・

- 「払うべき賃金」を適切に払う
 - 最低賃金は満たしているか
 - 残業代はちゃんと払っているか・・・等
- 業務量の削減による労働時間の減少
 - 相対的に賃金水準が向上する
- 処遇改善加算の適切な取得
 - キャリアパス要件等を整備し、加算 I 取得

資格取得の支援について ～助成金の活用～

人材開発支援助成金（一般訓練コース）

職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練
に対して支給

（給与・費用の一部補助）

人材募集の方法を考える

皆さんが使っている人材募集のツールは？

- 福祉人材センター、ハローワークの求人
- 求人サイト、求人広告（有料媒体）
- 各種学校、資格学校への求人
- 自社HPへの掲載
- チラシを貼る（事務所・車など）
→これらの再確認を行いましょう

福祉人材センター、ハローワークの 求人のポイント

求人票がちゃんと書けているかどうか大切です！

(参考)厚労省リーフレット

- ・福祉・介護分野の求人票を見直してみませんか？
- ・応募したくなる求人へ！！

ポイント

1. 仕事の内容がちゃんと書けているか
誰が見てもわかりやすい内容か
- ・文字数が多いほど応募者が多いという調査結果もあるようです
 - ・具体的なイメージを持てるような内容にすることが大切
 - 国語力が問われます！！

ポイント

2. 労働条件が具体的に記載できているか

- ・労働条件の整備を行い、しっかりとした内容を記載できるようにする
- ・面接を行ったときに、求人票記載のものと相違がないように注意する

ポイント

3. 会社の特長欄がきちんと書いてあるか

- ・求人票自体に記載欄がないため、見落としがちですが、求職者はこれを見えています！
- ・一番最初に求人票を出す際に記載した「事業所登録シート」の情報が載っています
→定期的に見直すことをおすすめします
- ・HPアドレスは必ず載せる

求人サイト・求人広告のポイント

費用対効果をしっかりと分析すること

完全無料で掲載できるのは基本的に福祉人材センター、ハローワークの求人のみです

(民間は稼ぐためにやっていることを忘れない)

費用対効果を分析し冷静に使っていくことが大切

→求人へのみ費用をかけすぎない

その費用で給与を支払ったほうが人が来ることもある

各種学校、資格学校の求人のポイント

その求人を求職者に説明するのはその学校の人

→その人に良いイメージを持ってもらう

求人をお願いするときに、事業所のパンフレットを持っていく

その学校の卒業生に求人を持っていってもらおう

→営業のつもりで行くことが大切

新卒の方は、理想を高く持っている！

→その理想を打ち砕かないような職場を作らなければならない

自社HPやチラシを使う場合のポイント

書ける内容は無限大

(間違っただけを書かなければ良いだけ)

→写真なども使ってアピールできる

場合によってはSNSを活用する

→ただし、炎上に注意 内容確認は慎重に

福祉人材センター、ハローワーク求人などにURLを掲載し、自社HPへ誘導することも考えてみる

求人の対象を考える

誰に来てほしいのか

どんな人に来てほしいのか

人柄、時間帯、業務レベル、給与額・・・

→ほしい人はどんな人ですか？

現実的なレベルで考えてみてください

例えば・・・

短時間でいいから毎日きてほしい

夜勤をやってくれる人がほしい

扶養の範囲内でいいからきてほしい

未経験者でもいいが向上心がある人がいい

特定の業務だけをやってほしい

(ベッドメイキング専門、ドライバー専門など)

そういう人はどういう人かを考えてみましょう

どういう人なのかイメージができれば・・・

そういう人はこういった労働条件なら来てくれるか

- ・勉強して得た知識を活かしていきたい
 - ・給与が高なくても時間に融通が利けば良い
 - ・昼間に何かしらの事情があって働けない
 - ・定年退職後に散歩代わりに仕事がしたい
 - ・とりあえずこの仕事に興味がある などなど...
- これらを求人に書いていくことが大切

労働におけるマーケティングを行うことが大切

もっと近くにも誰かいるかも...

利用者さんの家族が短時間でも働いてくれる

今いる職員の家族が働いてくれる

前職の同僚が働いてくれる

学生時代の友人が働いてくれる

様々な場面での人脈を活かしていくことも大切

これらは「良い職場」であればできるはず

→「良い職場」を目指して作っていくべき

これからは労働力確保も 大きな課題になってきます

今までは仕事を取ってくるのが大切だったかもしれませんが、これからは仕事をやってくれる人を確保することのほうが大変です

→「みんなで力を合わせてやっていく」ことができる事業所が生き残っていくのではないのでしょうか

困ったときの相談窓口

＜法律について＞ 労働基準監督署・労働局

＜課題解決の支援＞ 埼玉働き方改革推進支援センター（埼玉労働局委託事業）
（無料で原則3回まで専門家のアドバイスを受けられます）

産業保健総合支援センター

よろず支援拠点

商工会・商工会議所など

＜労務に関する専門家＞ 社会保険労務士

費用はかかりますが、会社の労務管理や

労働・社会保険関連の手続代行を依頼できます。

福祉人材センターのご紹介

埼玉県福祉人材センターとは…

「福祉の仕事を探したい」「福祉の仕事に関心がある」という求職者と、「一緒に働く人を募集したい」という福祉事業者をつなぐために様々な取り組みをしています

～埼玉県社会福祉協議会が運営する無料職業紹介事業です～

- ・ハローワークのように求人で利用することが可能です
- ・マッチング支援や就職フェアなども行っています
- ・福祉の仕事への理解促進などの啓発活動を行っています

福祉人材センターでの求人掲載

1. インターネット「福祉のお仕事」での事業所登録を行う
2. 事業所登録内容を人材センターにて確認・承認
3. 事業所登録「承認完了メール」が送られてくるので、確認後、事業所マイページへログイン
4. 求人票の申請を行う
5. 掲載開始！

詳しくは埼玉県福祉人材センターホームページを参照

<https://jinzai.fukushi-saitama.or.jp/>

「福祉のお仕事」URLはこちら

<https://www.fukushi-work.jp/>

ご清聴ありがとうございました

分からないことがあればお気軽にご質問ください

2019年10月2日

社会保険労務士 田口 裕貴

～日々の労務管理には、ぜひ社労士をご活用ください～