

# Management Club Report

Feb.2015/Vol.146

## Monthly Opinion 《人材枯渇の危機を乗り切る》

大きな社会現象の一つに、少子高齢化という問題があります。近視眼的に見ればシルバービジネスの活況や、少子に集中する“上質”化へのシフトなどが盛んに言われてはおります。私もずっとそのような主張を展開して参りましたが、それは「マイナスばかりではないぞ」と、あえて明るい側面を取り上げ、プラス面を見ようとした場合の現在価値です。しかし、しっかりと本質を捉えた長期的視点に立てば、経済の停滞や社会保障制度の崩壊など国家の衰退に結び付く忌々しき問題がそこには横たわっています。

そしてその兆候は既に現れ始めていることが分かります。勿論、年金制度や健康保険制度の改訂が相応の年月をかけて行われてきていることもその一端ではありますし、最近の労働環境における人手不足現象も、その流れの中で現れてきた傾向と言えます。

少子高齢化対策は一業界がどうこうできるものでもありません。国家レベルの政策上の問題ですので、私たちがマネジメントを考える上で、少子高齢化政策そのものを論ずるようなことは無意味です。しかし、現実には起きている人材不足現象を一過性のものと捉えず、社会構造的な根本問題として考え、歯科医院経営の在り方の基本を考え直すようにしないと、“人罪”のようなスタッフばかりが入れ替わり勤務するような医院になってしまいます。今月はそのような観点での医院経営のあり方を述べておこうと思います。

### 1

## 少子高齢社会の到来に見る雇用環境の変化

### 企業の雇用動向に変化

2月16日の日本経済新聞朝刊に『正社員化で囲い込み 小売りなど「地域限定」活用』との記事が目にとまりました。少子高齢化による労働力の枯渇を懸念して、一般企業各社が正社員を増やす形で人材確保に乗り出し始めているといった内容の報道でした。

特に小売業やサービス業を中心に活発化しており、昨年12月の企業による正社員の求人が約8年ぶりの多さになったそうで、同月の完全失業率は3.4%と、何と17年4か月ぶりの低水準で、仕事さえ選り好みしなければ誰もが働ける『完全雇用』に近い状態になっているとのことでした。