

ホームヘルプ

HOMEHELP

2009
2
月号

http://www.home-help.co.jp/ 定価880円

スタッフが辞めない!

売り上げがアップする!

介護事業経営者&
管理者向けセミナー

2009年2月13日

開催決定!

プレ座談会



その「秘策」を
成長企業のトツプたちが
成功事例から伝授!!



介護業界
Inside
Now!

介護報酬3%上がっても
一律には還元されないってホント!?

国家資格取得者なのに…
なぜもっと社会的評価が上がらないの?

介護福祉士たちの
“いま”を緊急レポート

最前線の知恵と本音で
もっと良くなれ! 介護の職場

介護関連職を支える
労働組合NCCUの
フォーラムに密着!



他業種の達人から
サービス業の
極意を学ぶ! 5つ星
ホスピタリティ

ザ・リッツカールトン・ホテル
日本支社長 高野登さん

『ホームヘルプ』編集部主催
2009年2月13日

セミナー
プレ
座談会

介護事業経営者・管理者向け
セミナー開催決定！

成長企業のトップたちが成功事例を語る！

スタッフが辞めない 売り上げアップの“秘策”を 私たちが伝授します！

スタッフの離職、赤字経営、賃金・待遇の問題などなど
厳しい環境やマイナスのイメージが増す介護業界においても
ケアスタッフの応募が殺到し、事業を拡大し続けている事業所があります。
そこで、本誌編集部では、介護業界の底上げと活性化をめざすべく
2009年2月から6回シリーズのセミナーを開催し
業界の現状や政府の動向に関する情報のほか、いま勢いのある企業のトップたちに
このセミナーでしか語らない事業経営成功のヒケツを講演していただきます。
第1回目のテーマは、『優れた人材の採用と定着率アップの成功術』。
セミナー開催に先立ち、当日講師を務めていただく5人の方々に
セミナーでお話いただく内容を、ここでちょっとだけ教えていただきました。



(社)国際厚生事業団事業部・
支援事業部部長
野崎慎仁郎さん

少年期からボランティア活動に参加し、日本赤十字社、外務省勤務を経て、保健医療分野の国際協力に従事。インドネシア介護福祉士候補者の唯一の受け入れ窓口団体の責任者として、このプロジェクトに取り組んでいる。セミナーでは、海外からの人材の活用の現状について報告する。
<http://www.jicwels.or.jp/>



(株)はッピーライフ・(株)エイチエル代表取締役社長
辻川泰史さん

施設、在宅介護会社勤務を経て、2002年に(株)はッピーライフを設立。2008年(株)エイチエルを設立し、コンサルタントやポータルサイト運営事業も行い、「若い世代が夢を持てる介護業界」をめざし、雑誌やテレビなどでも積極的に活動している。
<http://www.hl-tokyo.com/>



介護付有料老人ホーム「シルバースティとさわ台ヒルズ」
園長 原澤芳男さん

旧文部省(文部科学省)認可の財団法人「ハーモニーセンター」事務局長として、国際交流に尽力。1991年太平洋興発(株)で有料老人ホームの運営を担い、2007年から現職。地域コミュニティの場としてのオリジナリティあふれる施設づくりを展開。
<http://www.kaiteki.info/>



(株)Beyond K(訪問介護クオ)代表取締役社長
加納久美子さん

大手IT企業で広報、マーケティング、秘書統括責任者を担当。経営コンサルティング会社を経て介護業界へ。「お客さま・社員の両方が輝ける介護サービス」をめざして独立開業。現在、コンサルや家事代行サービスなど、介護保険外サービス事業の分野でも頭角を發揮。
<http://www.beyondk.co.jp/>



(株)フジタ・エージェンツ取締役・(株)clotho代表取締役
藤田英明さん

高校卒業と同時にJリーグのチームに入団。退団後、介護業界に身を転じ、特別養護老人ホームなどにて生活相談員・介護主任・事務長・副施設長等を経験。既存施設の存在のあり方に疑問を感じ、27歳で独立。2006年よりデイサービス「茶話本舗」のFC展開をスタート。事業所数は101(平成20年6月現在)。末期は400事業所体制を計画中。
<http://www.sawahonpo.com/>



今後2年間で、インドネシアおよびフィリピンからそれぞれ1千人の介護福祉士候補者の受け入れが決定

海外からの人材登用の現状と今後の動向は？

編集部——今回は、2009年2

月13日に弊誌が主催する第一回目のセミナーに、講師としてお招きするみなさんにお集まりいただき、セミナーのテーマである「優れた人材の採用と定着率のアップ」について、みなさんの取り組みや意見をお聞きしたいと思います。

その前に、基調講演をしていただく野崎さんに、インドネシア人介護福祉士候補者の受け入れの現状について簡単におうかがいしたいのですが。

野崎 現在、すでにインドネシア人介護福祉士候補者の受け入れが始まっていますが、今後2年間でインドネシアから1千人、続いて

フィリピンから同じく2年間で1千人の人材を受け入れることがすでに決まっています。

セミナーでは、この経緯と合わせて、政府が今後考えている動向や方針をお話したいと思っています。

編集部——政府は今後もまた、新たな展開や制度を考えている、ということなのでしょうが？

辻川 僕は海外から人材の登用をすることも、大切だと思います。

しかしその前に、もっと日本の若い人たちに、この業界に入ってきてほしいと強く思うので、このセミナーを通じて、「介護業界には未来があるんだ、やる気次第で成功できるんだ」ということを、特に若い方たちに向けてメッセージを発信したい。食材も人材も海外頼みではさみしいじゃないですか。

野崎 セミナーのなかでは、そうした多様な現場のご意見を、参加者の方々からもぜひお聞かせいただきたいです。

若者世代を介護業界に呼び込むための秘策とは？

編集部——若者世代の採用の戦力として、辻川さん、加納さんの事業所ではブログなど、ITの力も積極的に導入なさっていますよね。

加納 私はブログをアップしていますが、読まれていることをきちんと思慮しておかないと（笑）。ご利用者もご家族も、結構読んでくださっているんですよ。

辻川 僕のところもブログを始めたのですが、これは職員の採用にも効果がありますよ。2カ月で数名の問い合わせがありました。

介護関連の企業は、まだまだ情報を上手に発信できていないところが多いと思います。しかもIT化が進んでおらず、いまだにホームページを持たない法人も多い。それが人材採用の難しさにつながっている部分もあると思うんです。ホームページのつくり方や活用次第で、人材募集や自社の宣伝にも大いに役立ちますし、なにより広告を出して募集をするより、よっぽど求人募集のための経費も安く上がります。おかげで当社では、現在、年間の求人応募が250名以上ありますよ。

加納 それはスゴイ！

編集部——では、セミナーでは、そのホームページの上手な活用法も、ぜひ参加された方々に教えていただきたいですね。

原澤 たしかに外に向けてアピールすることは、本当に大事なことです。ITも含め、いろいろな媒体を通じて情報を発信することで

スタッフが辞めない
売上げアップの“秘策”を
私たちが伝授します!



女性が多いこの業界だからこそ 女性が輝くためのマネジメントが必須!!

ご利用者にも感謝され、それによつて職員は感動を味わうこともできます。

編集部——原澤さんの施設では、地域とのつながりをとても大切にされているとおうかがいしています。

原澤 ええ。当施設では、ほかの高齢者施設では従来行わないイベントや地域コミュニティ的な場づくりをしています。そうしたつながりのなかから、実際「当施設で働きたい」という方が来ています。地域に開かれた活動をするこ

とが、人材が集まるきっかけにもなっていますし、職員の意識改革などにも役立っています。

ルなども、セミナーでぜひ、じっくりご披露願います。

「優れた人材」を
定着させる秘訣とは？

編集部——現在、介護職離れが問題視されています。そこで今回のセミナーでは、既存のスタッフの定着率アップのヒケツも教えていただきます。

介護業界は女性の多い職場ですが、女性のマネジメントで悩んでいるトップの方も多いと聞いています。女性経営者として加納さんは、そのあたりの「コツ」のようなものがありますか？

加納 私は、「この業界は女性が輝かないとだめだ」と思っています。うちのスタッフを見ていると、また、外部の研修などに参加して

も思うのですが、女性は「スキルアップ意識」がとても高い。

ただ、だからといって、全員がマネジメントをめざしているわけではなく、現場のプロ嗜好の方もいらつしやるので、一人ひとりの目的に合ったアドバイスをするように心がけています。

ちなみに、当社のスタッフは全員私より年上です。ですから、年上の方との接し方やお願いの仕方などで、職場内の連帯感やコミュニケーションが格段に良くなるアイデアなどもあるので、セミナーでは「女性スタッフのマネジメント」についてお話ししたいと思っています。

原澤 職員一人ずつのモチベーションをいかに高めるかは、トップの力量が問われる部分です。だけれども興味があるテーマですね。

加納 大量採用して、事業所の歯車の一部のように働かせたのでは、必ずスタッフはつぶれ、離れてい



きます。だからうちでは、定期的に全員に面談し、さらに情報を共有するようにしています。スタッフが輝くことが、結局はご利用者へのサービスの向上に、ひいては売上げアップにつながっていきますから。セミナーでは、情報共有のノウハウなどもお伝えできれば。

編集部——しかし、介護業界の場合、制度上どうしても給与などの金銭面では限界がありますよね。

野崎 私は介護事業の当事者ではありませんが、そうした立場での業界を見ると、金銭的な問題は二の次で、熱意だけでやっている人が多いように感じます。

例えば医療業界は、もつとビジネスライクにやっているところが多いですよ。給与面でも、看護師は平均して同年代のOLの1.5倍の給与水準ですし、昇任すれば10万円単位で給与が上がる。

ところが介護福祉士の場合、昇任しても昇給は1万円程度。「福

社なのだから、給与水準は低くても志があればいいのだ」という考え方は、もう改めなくてはいい感じと感じます。

辻川 メディアは、「介護業界は賃金や待遇が悪い」としきりに言いますが、ご利用者から人間的に成長させていただき、他業種に比べれば比較的残業も少ない。介護業界にもいい面はたくさんある。

それなのに、トップがあまりにも「介護業界には人が来ない、困った」などと、負の部分ばかりを言い過ぎていないでしょうか？

がんばったスタッフが金銭的にもきちんと評価されるしくみを作らなければ、若い働き手は入ってこなくなってしまう。

原澤 たしかに、経済的な面での処遇も大切です。でも、メンタル面でのフォローも、それと同じくらい大切なはずですよ。

当施設では、「人は宝、人は財産」という意識をもって職員に接しており、具体的な対応もしているのでも、そのあたりのお話も、セミナーではみなさんにお伝えしようと思っています。

辻川 定着率に関しては、僕は「入

口」の部分のポイントだと思っています。介護業界は人手不足だからと、だれでも採用してしまいがちですが、しっかりと方針を話し、お互いの気持ちを確認することが大切なはず。それに、人間ですから「相性」もある。僕のところでは、お互いに話し合い、合わないと感じれば、辞めてもらってかまわないと思っています。

原澤 「腐ったみかんの方程式」ではありませんが（苦笑）、やる気がない人が一人いると、周囲に伝播していくというのは、正直あります。

でもね、私は、そのやる気のないスタッフをどう育てていくのかも、トップの力量の一つだと思いますよ。

加納 職員をやる気にさせるノウハウ、私もぜひ聞かせていただきたいです。

編集部——今日のお話の続きは、ぜひ、2009年2月13日に開催するセミナーで、さらに詳しくお聞かせ願えればと思います。

本誌の読者のみなさんも、13ページのフォームを使って多くのご参加をお待ちしています!!

人材の確保には、負のスパイラルを断ち切る努力が必要です!

セミナーの講師の一人で、座談会当日は都合で参加できなかった、テイサービズ「茶話本舗」を全国に100カ所以上展開している(株)フジタ・エージエントの創業者・藤田英明氏と、藤田さんのもとで、千葉のテイサービズの若き直営統括責任者として活躍の小島拓也さんにも、後日、お話をうかがいました。

経営者として「ビジョン」を持つっているか？

藤田 今回のテーマの一つである「採用」という点でいえば、うちにはエリアによる差があるにせよ、応募はかなり来ますよ。多すぎて落としているくらいです。

小島 そうですね。求人を出して、1週間で30人程度の応募があるとありますから。

藤田 それに、人手が足りないなら、そのときなりの対処方法というのもちろんとあるので、セミナー

では、そのあたりの話をしたい。介護事業所というのは、そもそもどういった基盤の上に成り立っているのかという部分を、しっかりと考えれば、海外の人材の登用の是非などについても、おのずとあるべき道が見えてくると思うので、そうした視点での話もしたいと思っています。

小島 僕自身は、藤田さんに日々鍛えられている一方、スタッフを教育する立場でもあるので、魅力あるトップのあり方についても、ぜひ話を聞いてみたいです。

僕にとつてトップである藤田さんの魅力は、破天荒で(笑)、いろいろな意味でギャップがある部分です。それになによりも、トップとして勢いがあるところです。

藤田 僕の人材育成のモットーは、「まかせてまかせず」。あとは「続きはセミナーでお話します(笑)」。

