

月刊 ケアマネジメント

JOURNAL
OF
CARE
MANAGEMENT,
MONTHLY

4

April 2009 Vol.20 No.4

ホームページ <http://www.care-m.net/>

特集

伝わらないのはワケがある

あなたはこの言葉は大丈夫?

特別企画

報酬改定スタート

加算算定のポイントをチエツク



for SKILL

このケアプランでいいの?
誌上事例検討
ここが知りたい
在宅医療

読みもの充実 情報ページ
私のターニングポイント
M&R-7
山本美由紀さん

株式会社 はっぴーライフ



辻川泰史氏 代表取締役社長(左)

市川恭子氏 取締役課長・ケアマネジャー(右)

PRにネットを活用 充実したホームページで求職者も増加

株式会社はっぴーライフは、辻川泰史社長が介護職から若干24歳で起業した会社です。都内で通所介護を中心に、訪問介護、居宅介護支援を展開していますが、人材難がいわれるなか、年間300人を超える求職者が集まるという人気ぶり。秘訣はネットを活用したPR手法にあります。(編集部)

▼24歳の若さで事業所を起業された
そうですが?

辻川: 2002年、6人のスタッフとワンルームマンションの1室を借りて、はっぴーライフを立ち上げました。私自身、社会に出てまだ3年ほどの頃です。

以前は現場の介護職として働いていたのですが、そこで能力があるのに契約社員というだけで給料が上がらず、仕事を辞めていく人々を大勢見ました。「不必要なコ

ストをカットし、事業の仕組みを整えれば限られた介護報酬のなかでも、スタッフの給料を上げることはできるはず」。そんな考えがあったので、会社側にもいろいろ提案したのですが受け入れてもらえず、それなら自分でやってみようと思ったのが起業のきっかけです。

若いからできたことでしょうね。失敗のリスクや不安を考える間もなく勢いだけで走り始めて、今に至ります。

・D・A・T・A・

会社名	株式会社はっぴーライフ	
所在地	東京都武蔵野市御殿山1-2-4 セクシア吉祥寺御殿山2F	
スタッフ数	51名	
事業内容	通所介護、訪問介護、居宅介護支援	
給与	正社員: 介護スタッフ(通所介護/訪問介護)	21万~35万円
	ケアマネジャー	23万~35万円
	看護師	25万~28万円
非常勤:	通所介護スタッフ	時給900円~1,500円
	訪問介護スタッフ	時給1,200円から(別途達成手当)
	看護師	時給1,700円~2,000円
休日数	120日/年	



▼にぎやかなホームページが特徴的です

辻川：ホームページを充実させ、事業紹介やスタッフ募集に役立てています。活気のあるものにしたと考え、動画や写真を豊富に使って、デイの様子や当社の理念をわかりやすく伝えるようにしました。「ホームページを見た」という利用問い合わせも増えています。また昨年には、デイ検索サイト「デイケンサク.com」をサイト内に開設し、他事業所の紹介を始めています。ネット活用の利点を業界全体に広げていきたいという思いからです。

実はこうしたネット活用を始めたのは、単純に広告を打つお金がなくなったからなんです。立ち上げ当初、求職者を確保するため大量にチラシを刷ったりしたのですが、思うように効果が上がりませんでした。経費のムダだし、もっと効率的な方法はないものか。そう考えて一般への普及率も高まっていたネットを活用してみようと思ったのです。

▼スタッフの書くブログも好評だとか

辻川：ホームページ内にスタッフ紹介のコーナーを設け、顔写真とともにそれぞれのブログを公開しています。ブログの目的は3点あります。1つは利用者の家族に。2つ目は他事業所に。3つ目は職員家族に。「スタッフの顔や人柄がわかって安心できる」と評判は上々で

す。また、スタッフ同士のコミュニケーションツールであり、地域のケアマネに向けた情報発信でもあります。そうしたことを意識して更新してほしい、とスタッフには伝えていますが、堅苦しいものにはしていません。毎月、アクセス数がトップだったスタッフには5,000円の報奨金を出しており、ゲーム感覚で楽しんでくればよいなど。

市川：ブログ更新は慣れると楽しいですよ。始める前は「ほんとに書けるのかな…」と不安もありましたけど(笑)。担当している利用者様を訪問すると「ブログ見たよ」と声をかけられることもあって、うれしくなります。

私の場合、更新はほぼ毎日です。利用者さんとの何気ない会話や日常生活のなかでネタを見つけて、事務所や自宅のパソコンでヒマをみつければ更新しています。業務の振り返りにもなって便利です。

▼ホームページを通じて求職者が増えている？

辻川：去年は300人を超える応募がありました。ここまで人材募集の効果があるとは考えていませんでした。とくに人材集めに重点を置いているわけではなく、ホームページを通じてデイでの毎日の様子をオープンにして、しっかり伝えるよう心がけているので、結果的にそれを見て「ここで働いてみたい！」と欲求を覚えた人たちが多く集まったようです。今後の課題は応募の数を増やすことでなく、いかに当社に合った人材を探すかだと考えています。

▼どんな人材を求めているのですか

辻川：ウチは社内イベントが豊富です。飲み会も他社より多いと思

います。先日は人前で話すのが苦手な女性職員2人とキャバクラに行ってみました。そこで働く女性の話術を学んでみようと思いましたが(笑)。男女問わず、社員同士の付き合いを大事にしてくれる人がいいですね。つながりを大事にしてほしいということです。

介護技術や資格の有無を気にする人もいますが、あまり関係ありません。技術は専門職である以上、自己研鑽は当然です。たとえ未熟でも、周りのスタッフと打ち解けていればお互いフォローし合い、質の高いサービスを提供することは十分できると考えています。

▼人材難で元気がない業界に足りないものとは？

辻川：かっこよさのアピールです。シワだらけのポロシャツで入社してそのまま仕事をして、帰り際に居酒屋で「キツイ」「給料が安い」と仕事のグチをこぼす。そんな姿を見て誰が介護の仕事に就こうと思うでしょうか。そうでなく、“かっこよく”介護の仕事をしている人もいます。常に笑顔を保ち、プロフェッショナルなサービスを提供できるスタッフ、異変があれば土砂降りのなかを自転車で利用者宅に駆けつける情熱的なケアマネなど。一般に対して、そういうかっこよさをしっかりアピールすることが若い人材の確保につながるのでは？

当然、適切な給与水準の確保も急務です。当社では運営コストを見直すことで、スタッフのマネジメントを行い、事業所1ヶ所を管理できる立場の職員で40万前後の給与を得られるような仕組みを目指しています。そうしたことに業界全体で取り組んでいく必要があると考えています。