

ファイル(E) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

アドレス(D)

日経ベンチャーONLINE
ニッポンの社長へ
Venture

THE・ニッポンの社長
日経ベンチャー・日経ベンチャー経営者クラブ

トップページ ビジネスコラム ベンチャーズ・アイ ビジネスレポート 日経ベンチャー最新号

はっぴーライフ 代表取締役社長 辻川泰史氏

介護業界の慣習破り 社員の定着目指す



人材不足が深刻な介護業界で、スタッフ育成や環境改善に取り組み、離職率ゼロを目指す、はっぴーライフ。通所介護サービス及び在宅介護事業を都内に4店舗を展開するほか、情報検索サービスも開始。30歳の若き経営者は、介護業界全体の改革を志す。

つじかわ・やすし 1978年東京生まれ。98年日本福祉教育専門学校卒業。有料老人ホームなどの勤務を経て、2002年に株式会社はっぴーライフ設立。通所介護(デイサービス)事業所3カ所、訪問介護事業所を1カ所展開。08年には介護情報のポータルサイト「デイケンサク.com」(<http://www.daykensaku.com/>)を運営する株式会社エイチエルを設立。

●現在、御社のスタッフの離職率がとても低いとのことですが、理由を教えてください。

私が在宅介護の会社に勤務していた時、自分より年上の人々の給与明細を見て、余りの安さに驚いたことがあります。何でこんなに安いのか、調べてみたんですが決して利益がでていない訳じゃない。代わりに役員報酬が高かったり、無駄な投資をしたりして、利益が社員に還元されていなかったんですね。そこで24歳の時に、介護スタッフが専門職として長く安心して働ける会社を作ろうと思い、起業しました。

我が社のスタッフは業界平均より約15%給料が高く、スタッフのうち2人は家まで買いました。「福祉はお金じゃないよ」と言われ、介護業界での利益追求はタブーという考えが依然としてあります。でも介護職だって、おいしいものを食べたり旅行に行きたいですよ。だから、私はスタッフをスポーツクラブや居酒屋など社外研修に連れて行き、繁盛店がどうやって集客しているかを見せたり、介護にもサービス精神や売り上げの意識が重要なんだと伝えています。そして、自分で工夫して行動し、結果が出れば社員に還元するようにしています。それだけで、社員は自発的に仕事に取り組むようになり、仕事のやりがいや楽しさにつながっているようです。逆に、そうした意欲がない人には試用期間の終了を持って正社員の登用はしないことに決めています。だから、残った人の定着率は非常に高いですね。

●少子高齢化によって今後ますます介護の担い手が少なくなります。人材確保が課題です。

働き手が少ないのは介護職が大変、給料が安い、などの理由でしょう。外国の介護職員の方を入れるという対策もありますが、私は反対です。高齢者は長い人生の中で様々な経験をして、戦争を体験された方も多くいます。私達若い世代が話を聞いて、自分の子や孫に話し受け継いでいかないと、日本の文化が途絶えてしまうと思います。私自身、介護の現場では利用者から勉強になる話や体験をたくさん聞くことができました。

働き手を増やすには、事業主が積極的に情報発信していく必要があると思います。我が社のHPには動画やスタッフそれぞれのブログ(日記風の簡易型ホームページ)などを載せて「どんな雰囲気でお仕事か」がよく分かるように作っています。求人広告はほとんど出していないんですが、毎月30人くらい応募者が来ます。

インターネット

続きはWEBで... <http://nvc.nikkeibp.co.jp/>