

いずれは自分で介護事業を、と考えるあなたに!

『同時進行で一緒に学び、実践する介護事業の起業塾』

一般社団法人 タグボート代表理事 中村浩士

「同じ考えを持ち、 一緒に進んでくれる人を」

先回は、理念と社名の重要性についてお話ししました。

今回からは、実際に事業を始めるにあたって具体的な行動、準備をお話ししたいと思います。良く、事業は「ヒト、モノ、カネ、ジョウホウ」と言われますよね。何が一番重要かというのは難しいですが、ヒト(人)がいないと仕事できません。ということで、今回はヒト(人)に焦点を当てて考えていきましょう。

◆まずは決められた職種の人材を集める◆

起業したい事業によって、人員配置基準が決まっているものがあり、それぞれに資格要件がある場合があります。ケアマネのように1人でも仕事はできますが、「管理者は主任ケアマネでなければならない」などがその典型ですね。訪問介護の場合、①常勤管理者 ②サービス提供責任者 ③訪問介護員が必要です。

①常勤管理者とは

訪問介護事業所の責任者で、専ら管理の職務に従事する常勤1人必要です。しかし、管理者とサービス提供責任者は兼務することができ、管理者は訪問介護事業所や居宅介護支援事業所と兼務することもできます。特に資格要件はないのですが、管理業務が主になるため一定の福祉、介護の知識や経験は求められます。

②サービス提供責任者とは

サービス提供責任者を常勤職員で専ら訪問介護業務に従事する者のうち、1人以上のサービス提供責任者を配置します。サービス提供責任者に任用要件は介護福祉士、実務者研修修了者、(旧課程)ホームヘルパー1級課程修了者です。

③訪問介護員とは

訪問介護員は常勤換算 2.5 人以上が必要です。サービス提供責任者は兼務が可能ですので、その他 1.5 人が必要となります。資格要件は初任者研修以上の資格があれば大丈夫です。

以上3職種の人員を集めなくてはなりません。

具体的には、管理者兼サ責兼訪問介護員 1 名と訪問介護員 1.5 人で大丈夫です。また、訪問介護特有の「登録ヘルパー」として訪問介護員 1.5 人分を確保することも可能ですので、必ずしも常勤採用でなくても構いません。

ということは、もしあなたが介護福祉士などを持っていた場合、あなたが管理者とサ責、訪問介護員を兼務すれば残り 1.5 人分は非常勤（登録ヘルパー）で大丈夫ということです。タグボートでは、私が初任者研修と介護支援専門員の資格しかないので、元同僚でデイサービスの主任をしていた N という介護福祉士資格を持っている職員に、管理者兼サ責、訪問介護員をお願いしました。

訪問介護員は、以前ヘルパー講習の受講生でその後私が管理者をしていたデイサービスで働いていた I という女性（私が退職した後 I も退職し、別の事業所で働いていました）に声をかけたところ、喜んで来てくれました。その他 2 名ほど他施設で働いている仲間や、一旦現役を退いた方に協力を要請したところ契約することができ、2.5 人以上の訪問介護員を確保することができました。

現在介護人材難といわれていますが、タグボートは 9 月現在で常勤 3 名、非常勤 3 名、10 月からは更に 1 名の常勤採用が決まっております。

◆人が集まる 3 つのポイントとは◆

介護人材難が業界を席卷している中、職員を採用するのにどこの事業所も苦労していますので、1.5 人とはいえ採用ハードルは非常に高いと思います。実際介護職員の 2022 年 1 月の有効求人内率は 3.68 倍（因みにヘルパーは 14.9 倍）です。ではなぜこんなに人が集まらないのでしょうか？

答えはいくつかあると思いますが、一般的には 3K（きつい、汚い、危険）の他に「給料が安い」の 4K のイメージがあり、「その仕事が自分の人生に対して見合っていない」と考えているからではないでしょうか。未経験者であればなおさらです。特に訪問介護は必ず有資格でなければならないので 1~3 か月かけて初任者研修を受講してまで入ってきますか。経験者でも、永くいた現職の方が給料が良い、新しく人間関係を築くのは面倒臭い、また良くやってくれている職員ほど「今担当している利用者を最後まで看たい」などの理由でそう簡単には転職しません。ではどうすればいいか？

ひとつ目は以前のコラムでも書きましたように、収益を上げてそれを原資にしっかりと給与を支払うことです。もちろん社会保険やその他の福利厚生なども手当してあげて、きちんと生活ができる職場、要は健全な「ホワイト企業」を作ることです。福祉、介護職はサービスを良くしようと考えますが、経営者はサービスに専念できる「環境作り」とそれが収益につながる「仕組み作り」に専念しましょう。

2つ目は「仕事が楽しい」と思える職場にすることです。お金や生活のためとはいえ、その仕事が苦痛であったり、職場の雰囲気が悪かったら誰も来ませんし、入ってもすぐに辞めてしまいます。人が人を呼ぶ仕組みが大切なのに、そんな職場ではだれも仲間を誘ってくれませんよね。人が集まるには安心と楽しさの二つが必要です。安心とは組織に所属している、上司や仲間を守られているという安心感。楽しさとは職員同士が互いに尊重し合い、成長し、自己実現できるということです。経営者は職員を仲間として守り、尊重し、成長させ、そのことを一緒に喜んであげましょう。

そして3つ目が「理念の共有と実践」です。職員が就職先に選ぶ基準として、単に給料が良い、家から近いなどが現実的にあると思います。しかし、そこがブラック企業だったらどうでしょうか。給料は良いけど昇給や賞与がない！サービスが悪い！職員間の雰囲気が悪い！という職場の可能性もありますよね。その結果すぐ辞めてしまう。介護そのものに嫌気がさしてしまうということが起こるわけです。そうならない為に、法人、事業所として何を大切にしているか？その為に具体的にどのような取り組みをしているか？経営者は理念を明確にするだけでなく、実践しそれを可視化させましょう。

◆風通しの良い職場環境を作る◆

以上の3つのポイントを、タグポートでの取り組みで説明します。

まずひとつ目。ホワイト企業を養護老人ホームへの早朝（夜間）サービスを定期的に入れることで収益を上げ、それを原資に常勤採用を増やしています。当然社会保険加入や被服費の支給等福利厚生も充実させています。その分非常勤に比べ人件費は高騰しますが、責任をもってシフトを回せますし、サービスの質は上がり、地域の信頼に繋げることでサービスは右肩上がりで増えており、収益も向上しています。

2つ目ですが、タグポートではサービスの空いた時間に事務所で研修を行ったり、お互いに技術を教え合ったりする場面が多く見られます。私も時間がある限りヘルパーの中に入り今の困りごとややりがいを聞き、今後の事業展開などについて話すなど、経営と現場の溝を無くすようにしています。みんなとても仲が良く、笑いの絶えない事業所になっているのは、このような風通しの良い職場環境だからかもしれません。9月には『重度訪問介護』の研修に全員が参加を予定しているなど、個人の成長と事業所の成長がリンクするようにしています。

3つ目に関してですが、会議や研修、その他時間のある時にいつでも「理念」について話しています。こう言うと堅苦しくてつまらないと思うかもしれませんが、例えば困難ケースの依頼があったときでも「生きることに夢を持ち続けてもらおうって決めたよね。笑顔になるまで支援しますって決めたんだから最後まで頑張ろう」などと、理念を繰り返し確認しながらみんなで頑張るイメージです。

人が仕事を選ぶとき、その仕事が人生における安定や豊かさを享受できるかどうかは重要で、タグボートで採用した職員は「勿論給与などの待遇面も大切ですが、最後は代表の熱い言葉（理念）で決めました」と言ってくれました。これから起業を考えるならば、同じ考えで一緒に進んでくれる人を採用しないと大変なことになります。

採用方法にはSNSや紹介、チラシなど色々ありますが、それを応募者が見てくれるか？一緒にやろうと思ってくれるか？ということが大事だということです。特に金銭面では他にいくらでもいい待遇の仕事が有ると思いますから、ソフト面でやりがいや成長を感じてもらえるか、自身の事業所にそれが備わっているかどうかを、採用時点できちんと伝えられるようにしておくことが大切です。ぜひ理念を大切に、その結果良い人材に巡り合い、良い組織を作ってくれることを期待しています。

今回は【人員確保】についてお話しさせていただきました。ここでは書ききれない他の方法もありますのでもう少し詳しく知りたい方は、お気軽にご連絡ください。次回は【顧客の想定】と【予算の準備】についてお話ししたいと思います。

一般社団法人タグボート

代表理事 中村浩士

〒153-0042 東京都目黒区青葉台 1-16-6 クリスタルメゾン 201

TEL. 03-6822-0472 E-mail : h-nakamura@tugboat.site