

- 利用者の増加に伴って慢性的に人手不足が続いており、新卒採用の他、中途採用にも多くの求人媒体を利用。新たに近畿経済産業局主催のWEB合説に参加し、業界未経験の40代女性を採用。
- 計画的な育成・研修とIT化の推進により、相談や情報共有を活発化し、定着を促進。

(きっかけ)
① 取組前

人材獲得に向けた新たな取組が急務

- ✓ 毎年新卒・中途あわせて30名程度採用しているが、それ以上に利用者数が増加し、さらなる介護スタッフ人材確保が必要な状況が続いていた。
- ✓ 採用イベントを積極的に活用していたが、コロナ禍でリアルイベントが無くなった。加えて当社にマッチした人材を増やすため、採用方法を見直す必要があった。
- ✓ 中途採用者確保に向け、近畿経済産業局主催の『30代・40代からの「正社員ライフ」応援就職・転職説明会（WEB合説）』への参加を検討。

③ 取組後（効果）

多様な人材確保による組織力強化

- ✓ WEB合説参加により、別の業界で勤務経験のある人材を採用したことで、新たな視点からの気づきが組織へフィードバックされ、他のメンバーへも良い影響を与えている。それが利用者の満足度向上にもつながっている。

未経験から早期に戦力化

- ✓ 新人研修後、先輩に同行訪問するだけでなく、振り返り面談を実施し、OJTの効果を高めたことで、早期に独り立ちできた。育成強化と、その結果として定着が図られた。



大人数での研修の様子

② 取組内容や仕組み

採用基準の明確化でミスマッチを防止

- ✓ 就職氷河期世代を採用するにあたり、訪問介護で要求される待遇レベルや現場対応力など選考の観点を明確化。マッチング会参加者へも仕事の厳しさを伝え、双方納得の上で応募・面接を実施。

計画的な育成と継続的な研修

- ✓ 入社後OJTと並行して6ヶ月の基礎研修を実施。情報共有システムで研修内容の動画提供も行い、自分で復習できるしくみや、不明点の質問や相談ができるしくみも導入。
- ✓ 全社員を対象に、毎月テーマを変えて小グループでの研修を実施。その場で自身の担当ケースについて相談することも可能で、1人で悩まないようにしている。



小グループ研修の様子

IT化による情報共有と業務効率化

- ✓ あえて担当制をとらず、1人の利用者を複数名で対応。日々の記録はすべて顧客管理システムに入力し、事務所に戻らず現場からスマホ等でリアルタイムに共有可能。