



スマイシアHD株式会社 代表取締役会長
アサヒグローバルホーム(株) 取締役会長
ゴールドトラスト株式会社 取締役会長
ゴールドエイジ株式会社 取締役会長
文/久保川 議道
text:Yoshimichi Kubokawa

『入居と採用』『入居率と退職率』とは

全ての「会長のひとりごと」がWEBで読める!
『くぼかわよしみち.com』

くぼかわよしみち.com

検索



毎月
20日
更新!!

ゴールドエイジで一番大切なものはこの2つです。『入居者』が居ないと会社はやっていけません。『社員さん』が居ないと入居者が居てもお世話ができないので、これも会社が必要不可欠条件の2つはどうしても必要な必須条件となります。次に大切なのが『入居率』と『退職率』です。全戸数2,279戸(2023年12月末時点)の部屋に何人の入居者がいるのが入居率。全社員さん1,244人(12月末時点)の中で2年間で退社する人が何人なのか退職率です。これも大切な数字です。

私は100%の入居率は非現実的なので、理想としては『90%』の入居率だと思えますし、各館の平均(新規オープン含む)目標は『85%』ではないでしょうか。コロナ明けの入居率は80%を切っていましたから、ゴールドエイジはマツカカの大赤字だったのです。

ヘルパーさんなどの離職率、退職率は業界の平均では約2年で辞めて別の会社へ転職する人が多いようです。介護の仕事は24時間続く重労働ですし、お給料も介護会社さんごとにバラバラなので少しでも条件の良い会社を探すために退職率は他の業種と比べて異常に高いのではないのでしょうか。そして介護

会社はいつも人手不足ですから、誰でもすぐに就職できることも退職者が多い理由となります。

しかし二つ言えることは介護会社にとつてもヘルパーさんにとつても離職や転職は決して良いことではなく、長く安定的に働ける環境をつくり、ヘルパーさんの待遇改善をすることが急務だと切実に考えています。二つを改善実行する計画でゴールドエイジでは毎週打合せを続けています。

ここでわくわく夢ニュースの4月号で申し上げた『館長の仕事は入居募集と人材募集』を思い出してください。コロナでゴールドエイジは大赤字になってしまいましたが、このピンチをチャンスに変えたい。もとのゴールドエイジに戻るが良いことではなく、このピンチを乗り越えた時に新しい挑戦をして、新しいゴールドエイジに生まれ変わりたいんだと私は言いました。ゴールドエイジが次のステージに歩上がるためにすることは『各館責任の入居募集と人材募集』なのです。そのためには各館長さんの能力・実力が上がらないと実現できません。

本社(スマイシアHD)も全力でサポートしますし、本部(ゴールドエイジの本部)も今実際にいくつもの計画を

立案して実施する準備が進んでいます。①それはまず一番大切なのは社員さんの給料を含めた待遇改善です。②入居募集の地元テレビの取材のP.R.動画制作。③介護事例発表会のテーマ別の編集動画の配信(地域のケアマネ・ソーシャルワーカーへ配信)④入居者の2日の生活をプロモーションビデオで制作して配信します。⑤ゴールドエイジの楽しい生活をテレビ取材していただいて、それをホームページやインスタグラムで配信します。⑥フェイスブックを活用して求人情報や入居募集配信を行います。地域指定や年齢指定や所得層別の配信ができます。⑦館長が地域のケアマネージャーを訪問する時に持参するツールも作ります。今瀬先生にご相談して、ケアマネージャーの人達が知りたい介護報酬や制度変更の将来についての特別の情報を配布していく予定です。

などなど、館長さんにただ頑張れという気持ちは全くありません。本社も本部も皆さんの希望や要望はなんでも聞いて全て実行いたしますので、遠慮なく意見を出してください。さてゴールドエイジの新たなチャンスを、館長さん一人一人の手で掴み取ってください。健闘を祈ります。

わくわく
夢

ニュース【高齢者住宅】

2023

7月

No.198

ゴールドエイジ小信中島

一宮市のデイサービス併設の高齢者住宅

活気あるデイサービスでメリハリのある日常を過ごせます。

