

介護職の人材育成・ 人材マネジメントのヒントを情報発信！

～介護職員及び組織に対する育成をトータルサポート～



NEWS LETTER

発行元：ピーエムシー株式会社

〒955-0845 新潟県三条市西本成寺 1-35-4

TEL:0256-47-3686 FAX:0256-35-0158

<https://www.pmc-jinzai.com/>

■ 過去のニュースレターは HP に掲載
→ダウンロードも可能です。

介護事業所の「退職マネジメント」を考える

こんにちは ピーエムシー株式会社の斎藤洋です。

多くの介護事業所で人材不足が続く中、突然発せられる「辞めます」の一言！

介護事業所にとっては避けて通れないテーマです。今回は、この「退職」をどう捉え、どう活かしていくかを考えてみたいと思います。

辞める人は“未来の仲間”かもしれない

介護労働安定センターの調査（令和 5 年度）によれば、介護職の離職率は 13.1%（全職種では 15.4%）と、改善傾向にあります。しかし若年層の離職は依然として多く、有料老人ホームなど特定の職場に偏りが見られるのも事実です。つまり、介護職の離職防止は今なお大きな課題であり続けています。

近年では「退職」を単なる損失として捉えるのではなく、一つの“転換点”として前向きに活かそうとする動きが広がっています。その考え方を「退職マネジメント」あるいは「イグジットマネジメント」と呼びます。

「退職者マネジメント」のトレンドあれこれ

退職マネジメントにはいくつかの新しい取り組みが見られます。

1) アルムナイ戦略

「アルムナイ」とは、卒業生・同窓生を意味し、人事分野では退職者や OB/OG を指します。円満退職をサポートし、退職後も仲間として関係を継続することで、再雇用や人材紹介につなげる「アルムナイ採用」「カムバック採用」が注目されています。

2) メンタルヘルスと退職理由の可視化

退職面談で率直な意見を聞き取り、離職理由を分析して職場改善につなげる取り組みです。退職者の声は、現場の課題を映す“鏡”にもなります。

3) キャリア支援

退職希望者にキャリア面談を行い、IT 資格や事務スキル取得を支援するケースもあります。「また介護に戻りたい」と思ったときスムーズに再雇用できる循環を作っている事業者もあります。

4) シニア再雇用

定年後も非常勤やアドバイザーとして活躍する仕組みです。経験豊富な人材の知恵や技術を、次世代に継承する有効な手段として広がっています。

実践とこれから

退職マネジメントは、「辞める」というネガティブな出来事を「次の可能性」へと転換する視点です。キャリア支援、シニア活用、ICT 活用、アルムナイ戦略、メンタルヘルス対応——これらを組み合わせることで、退職は“損失”から“資産”へと変わります。

介護事業所の持続可能性を高めるためには、この発想の転換が欠かせません。



辞める人を「裏切り者」として遠ざけるのではなく、「未来の仲間」としてつながりを持ち続ける——その姿勢こそが、これからの介護マネジメントに必要な視点ではないでしょうか。



主任研修講師 斎藤 のつぶやき

お祭りで買ってきたミドリガメを自宅で 10 年以上飼っています。水槽を掃除するときには外で散歩させるのですが、いつもすごい勢いで脱走しようとして、その速さには本当に驚かされます。

「カメ＝のろま」というイメージは完全に覆されました。

また、私のことを認識しているようで、近づくと餌をくれとアピールしてくる姿がとてもかわいいです。

