Press Release

2026 年 11 月 5 日

発信：株式会社エターナルキャスト（エターナルキャストグループ本社）

報道関係者各位

【11 月 11 日は「介護の日」】
介護職の働き方とキャリアに新たな選択肢を

エターナルキャストグループが新たに取り組む

拠点を越えて活躍する遊撃部隊「EC レンジャー」の創設と

介護の専門性を評価する新たな育成・認定制度の開発にも着手

東京・神奈川・千葉・埼玉の 1 都 3 県で介護事業を展開するエターナルキャストグループ（本社機能：株式会社エターナルキャスト、東京都中央区）は、11 月 11 日の「介護の日」に向け、介護職の働き方とキャリア形成に関する 2 つの取り組みを紹介します。

当グループでは、複数の事業所を横断して現場を支援する遊撃部隊「EC レンジャー」を創設し、メンバーの募集を進めています。また、介護の専門知識や技術に加え、対話力、判断力、問題解決力、マネジメント能力などを備え、現場で幅広く活躍できる介護の専門人材「エグゼクティブスタッフ」の育成に向け、研修体系や認定基準を検討する開発チームが始動しました。介護職がそれぞれの経験や能力を活かしながら、働き方の選択肢を広げ、専門職として成長できる環境づくりを進めています。



■介護人材の確保とともに、働き続けられる環境づくりが重要に

厚生労働省によると、2024 年 10 月時点の介護職員数は約 212.6 万人(※1)。一方、2026 年度には約 240 万人、2040 年度には約 272 万人の介護職員が必要と推計されており、今後も人材の確保・育成が重要な課題となっています(※2)。

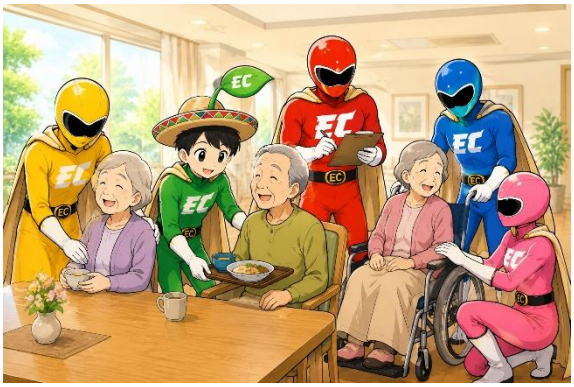
人材の確保が求められる中、当グループでは、職員が培ってきた経験を異なる現場でも活か

せる働き方と、専門性を高めながら成長できるキャリアの仕組みづくりを進めています。

※1 参照：厚生労働省「介護職員数の推移の更新（令和 6 年分）について」
※2 参照：厚生労働省「第９期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」

＜1.拠点を越えて活躍する遊撃部隊「EC レンジャー」＞

「EC レンジャー」は、**事業所の人員不足や、感染症への対応など、各事業所で支援が必要となった場面に対応するために 2026 年 10 月に創設したばかりの遊撃部隊**です。
特定の事業所に所属するのではなく、本社所属のスタッフとして、当グループが運営する東京・神奈川・千葉・埼玉の拠点を移って勤務を行っています。複数の現場に関わることで、これまで培ってきた介護の経験や技術を幅広い場面で発揮できることも、この仕事の特徴です。
現在は 2 名が EC レンジャーに所属しており、引き続き社内外から募集を行っています。



EC レンジャーのイメージイラスト


新たな勤務先に向けた本社での
打ち合わせ。佐々木さん（左）

■介護経験約 22 年のスタッフが、新たな働き方に挑戦

EC レンジャーとして活動する佐々木さんは、介護職として約 22 年の経験を持つベテランスタッフです。2024 年に当グループに入社し、千葉市緑区おゆみ野の事業所にてサービス提供責任者として勤務。EC レンジャーとして 10 月には東京都八王子市の事業所にて勤務。さらに、11 月からは千葉県船橋市の事業所で勤務を行っています。

佐々木さんは以前から、さまざまな現場で経験を積み、多くの利用者様やスタッフと接することが、介護職としての技術を磨くことにつながると考えていました。
一方、異なる現場を経験するために、何度も転職することは容易ではありません。そんな中、同じグループに所属しながら複数の事業所で働ける EC レンジャーの仕組みに興味を持ち、上司からの後押しもあって応募を決めました。実際に新しい事業所で働いてみると、事業所によって仕事の進め方には違いがあるものの、同じグループ内で共通する業務の仕組みや使用機器もあり、これまでの経験を活かしながら新しい環境に適応しています。初めて出会う利用者様と話したり、スタッフとの新しい出会いに楽しさを感じたりしているといいます。

EC レンジャー・佐々木さんのコメント



介護の仕事は、いろいろな現場を経験し、さまざまな人と接することで技術を磨いていけると思って、今回 EC レンジャーを志願しました。新しい事業所に移って勤務をする前は、利用者さんの顔を覚えたり、その事業所の特徴を把握したりと下準備をしています。どれだけ準備しても初日の数日前から緊張します。実際に事業所を移ってみると、仕事の進め方が違って少し大変なこともありますが、いろいろな利用者様と出会い、その方の人生のお話を聞けるのが楽しいですね。今の目標は、グループの全拠点を回って、スタッフの皆さんに顔を覚えてもらうことです。

＜2. 介護の専門性を新たなキャリアへ。エグゼクティブスタッフ育成プランの開発始動＞

エターナルキャストグループが、今後の人材育成における重要な取り組みとして進めているのが、「エグゼクティブスタッフ」の育成です。

当グループが目指すエグゼクティブスタッフは、介護の知識や技術を備えるだけでなく、利用者様一人ひとりの思いや希望をくみ取り、その方にとってより良いサービスを自ら考え、実践できる人材です。
さらに、自身が質の高いケアを提供するだけでなく、その経験や技術を周囲に伝え、スタッフの育成や現場の課題解決、組織運営にも力を発揮することができる人材の育成を目指しています。

この取り組みの根底にあるのは、**「利用者様の喜び」「働くスタッフの幸せ」「会社の成長」の 3 つをともに実現していく**という考え方です。

介護の仕事で培われる専門性は、知識や技術だけではありません。利用者様の思いをくみ取る力、状況に応じて判断する力、周囲のスタッフを育てる力など、日々の現場で求められる能力は多岐にわたります。
当グループでは、こうした能力を具体的に定義し、育成・認定・評価につなげる仕組みをつくり、将来的には、認定された専門性や能力を評価し、処遇にも反映する仕組みの構築を目指しています。

■現場スタッフ自身が、育成プランの開発に参加

エグゼクティブスタッフの育成を前に、2026 年 8 月「エグゼクティブスタッフ育成プラン開発チーム」が発足しました。1 都 3 県にある 10 拠点の現場スタッフが参加し、目指す人材像や必要な能力、育成方法、認定基準について検討を進めています。
10 月 16 日の対面検討会では、現場スタッフが 3 グループに分かれ、「接遇×サービス」「現

場課題の解決」に関する 15 領域について議論。日々の介護現場で求められる行動や判断を具体的に整理し、育成・強化の基準作りにつなげています。

検討会では、利用者様の思いを理解すること、状況に応じて判断・行動すること、周囲のスタッフにも良い影響を与えることなどについて、実際の介護現場を想定しながら、求められる行動や能力を具体化。今後は、介護技術や接遇・サービスに加え、現場の問題解決、マネジメント、組織運営、経営の視点までを含めた育成体系を、月 1 回の検討会を重ねながら、育成カリキュラムや認定基準の策定を進めていきます。



育成プラン開発チームのメンバー



10 月 16 日に行われた検討会の様子

代表取締役 小林大祐社長 コメント

エターナルキャストグループは、創業から 20 年以上が経ちました。創業当時から大切にしているのは、利用者様にも喜んでいただけるだけでなく、社員の幸福度を追求することです。

働く人の価値観やニーズは多様化しています。一つの場所で働き続けたい人もいれば、さまざまな場所で、多くの人と関わりながら経験を積みたい人もいます。EC レンジャーは、そうした新しい働き方のニーズに応えるためにつくった職種です。会社も従来の働き方にとらわれず、働く人の希望に応じた選択肢を今後も増やしていきたいと考えています。

また、介護の専門性に加え、質の高いサービスを提供しながら、運営や経営の視点も持てる人材は、これからますます必要になります。そうした人材が現れるのを待つのではなく、自分たちの手で育てていく。その考えから、エグゼクティブスタッフの育成に取り組んでいます。

働く人が自分らしい働き方を選び、成長し続けられることが、利用者様へのより良いサービスにつながる。これからも、社員が幸せに働き、利用者様にも喜んでいただける環境をつくっていきたいと考えています。

＜エターナルキャストグループ概要＞

エターナルキャストグループは、株式会社エターナルキャストをはじめとするグループ各社の総称です。「笑顔あふれる居場所をつくる」をパーパスに、東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県で訪問介護、通所介護、訪問看護などの介護・福祉サービスを展開しています。

グループ名	エターナルキャストグループ
本社機能所在地	東京都中央区
代表者	株式会社エターナルキャスト 代表取締役社長 小林大祐
事業内容	訪問介護、通所介護（デイサービス）、訪問看護、居宅介護支援、福祉用具、生活支援などの介護・福祉サービス
事業展開エリア	東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県
グループ会社数	13 社
事業所数	26 事業所
従業員数	約 500 名
公式サイト	https://www.eternal-cast.com/

＜本件に関する報道関係者からのお問い合わせ＞

株式会社エターナルキャスト（エターナルキャストグループ本社）

広報部

Mail：koho@eternal-cast.com