

運営の秘訣を聞く

充実の研修と「キャリアパス」で女性も夢をもって働く

東京都江東区・東電パートナーズ株式会社

〒135-0044 東京都江東区越中島3丁目5-9 TEL 03-5621-7333 FAX 03-5621-7339



▲東電さわやかケアポートとしま

東電パートナーズ(株)は、東京電力(株)の福利厚生部門を担当する東京リビングサービス(株)から分社化。平成18年に介護保険事業や関連する研修等を事業内容として設立した株式会社である。

介護従事者の処遇改善等が社会問題となるなか、同社では、従業員の研修に尽力するとともに、キャリアアップ・システムを導入。すべては利用者への満足のため、質の高い介護サービスの提供をめざしている。

スキルアップで事業所長や役員への夢も可能

東電パートナーズ株式会社は、東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県の一都三県に約40の事業所をもち、居宅介護支援や訪問介護・訪問看護、デイサービス(認知症対応型共同生活介護)、グループホーム、福祉用具レンタル・販売等の介護サービスを展開している。正社員・契約社員、パートタイマーの常勤者計420人に登録ヘルパー数を加えると、全従業員数は1700人。うち女性が8割以上を占める。

常務取締役の橋本佳子氏に運営方針等を聞くと、「その人らしくいきいきとした幸せな高齢者を増やしたい、との思いから、東京電力の関連会社として、地域の一人ひとりが安全と生活の質をさらに高められるような介護サービスを提供していきたいと考えている」とのこと。

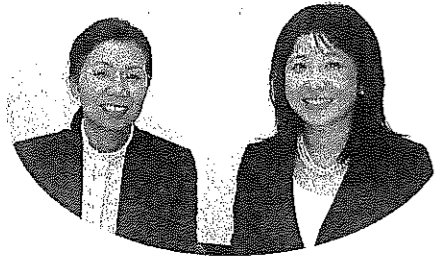
また、同社では設立当初から、サービスの質の向上と、がんばったら報われる人事・報酬制度を対で考えてきた。図表は、同社が社員・契約社員向けに適用しているキャリアパスのステージである。

図表 キャリアパスのステージ設定

◎各個人のスキルレベル・貢献度により、「8段階のステージ」を設定する。
◎同一職位(事業所長等)でも、付与する責任と期待する貢献度でステージの位置づけが異なる。

キャリアパスのステージ	各ステージの概要
役員	エグゼクティブプリンシパル シニアプリンシパルに求められる条件を十分に満たし、事業規模の拡大、収益拡大に大きく貢献する。
エリア統括長	シニアプリンシパル プリンシパルに求められる条件を十分に満たし、特定分野や特定組織の収益拡大をリードする。
	プリンシパル 会社をリードする専門スキルを有し、現場指導や人材育成、収益拡大およびブランド方向向上に大きく貢献する。
事業所長	シニアプロフェッショナル リードプロフェッショナルに求められる条件を十分に満たし、高い専門スキルをもって収益拡大に貢献する。
	リードプロフェッショナル プロフェッショナルに求められる条件を十分に満たし、収益管理単位をまとめるリーダーシップ・専門スキルを有する。
法定管理者・スーパーバイザー	プロフェッショナル 顧客満足度を達成できる専門スキル、チームワーク、リーダーシップを発揮する。担当業務の改善や人材育成に貢献する。
担当	スペシャリスト 与えられた業務を、専門性を活用して的確に遂行する。よりの確な業務遂行、担当業務の拡大に向けて自己研鑽する。
介護未経験者	ジュニアスペシャリスト 業務経験、社会経験が少なく、指導者のもとで業務を遂行する。担当業務の的確な遂行が図れるように自己研鑽する。

る。介護未経験者は「ジュニアスペシャリスト」と呼ばれ、指導者のもとで業務を遂行し、自己研鑽する。専門性を身につけると(他社での経験も含む)「スペシャリスト」になり、「プロフェッショナル」は専門スキルをもって業務改善や人材育成にも貢献できる人材ということで法定管理者あるいはスーパーバイザーのポジションとなる。事業所長クラスは「リードプロフェッショナル」「シ



▲常務取締役の橋本佳子氏(右)と人材育成グループの嶋礼子氏。



▲スキルアップのための研修は実技も取り入れて幅広く行われる。

ニアプロフェッショナル」エリア統括長クラスは「プリンシパル」(管理職)以上で、全部で8段階のステージを設定している。橋本氏は「透明性のある経営をめざしている。事業所ごとの売上利益等もすべて公開している。業績アップに意欲をもてる人材は、シニアプリンシパルやエグゼクティブプリンシパル(役員)になることも可能だ」という。エリア統括長以上の管理職は現在約10人で、毎月2回の事業運営会議を開いて、経営方針等を各事業所に伝達、実行させていく。

「ケアスタッフは、お客様の大切な時間をその方らしくお過ごしいただくために、多くのお客様に対して確かな「見る目」「気づき」そして「工夫」ができることが必要である。当社はケアスタッフ自身が心を、知識を、技術を磨き、より良いケアサービスをめざし、多くのプロのケアスタッフをお客様にお届けするため、さまざまな研修を実施している。まず、新しく入社した従業員には、全社員を対象として、職種に関係なく対等な立場で各専門職としての仕事を役割として責任をもち、職種を超えた仲間一人ひとりの力が合体して会社をつくっていることを周知する「新任研修(介護保険の知識・IT研修)」(3日間)が行われる。訪問介護では、年4回のサービス提供責任者研修を実施しているが、お客様に直接ケアを提供するスタッフ全員に、研修内容が理解できるように徹底して行う。たとえば、研修(指導方法を含む)実施後、それを、各エリアで共有し事業所内で共有し登録ヘルパーへの研修を実施し、最終報告を本社に行うという運用を行っている。

サービス提供責任者研修以外にも、ヘルパー2級講座や通所介護研修、法定管理者研修に所長・施設長研修、エリア統括研修等、同社ではどのス

あらゆるステージで研修をすべては利用者のために

事業運営部人材育成グループスーパーバイザーの嶋礼子氏は、「お客様の心に寄り添い、尊敬と品位をもって幸せのページを増やしていくサービスをお届けしたい」との思いで、スタッフの育成に取り組んでいる。

「ケアスタッフは、お客様の大切な時間をその方らしくお過ごしいただくために、多くのお客様に対して確かな「見る目」「気づき」そして「工夫」ができることが必要である。当社はケアスタッフ自身が心を、知識を、技術を磨き、より良いケアサービスをめざし、多くのプロのケアスタッフをお客様にお届けするため、さまざまな研修を実施している。まず、新しく入社した従業員には、全社員を対象として、職種に関係なく対等な立場で各専門職としての仕事を役割として責任をもち、職種を超えた仲間一人ひとりの力が合体して会社をつくっていることを周知する「新任研修(介護保険の知識・IT研修)」(3日間)が行われる。訪問介護では、年4回のサービス提供責任者研修を実施しているが、お客様に直接ケアを提供するスタッフ全員に、研修内容が理解できるように徹底して行う。たとえば、研修(指導方法を含む)実施後、それを、各エリアで共有し事業所内で共有し登録ヘルパーへの研修を実施し、最終報告を本社に行うという運用を行っている。

年次	月	事業内容
平成12年	4月	東京リビングサービス株式会社 埼玉(さいたま市)・千葉(千葉市)・東京(港区)・神奈川(横浜市)で事業開始(居宅介護支援・訪問介護)
平成13年	3月	さいたま市で通所介護事業、認知症対応型共同生活介護の事業開始
平成13年	5月	一都三県で事業所の拡大開始(平成17年度末で居宅介護支援・訪問介護38カ所)
平成13年	10月	東京(港区)で訪問介護員2級養成事業開始(翌年度一都三県へ拡大)
平成15年	10月	千葉(船橋市)で福祉用具貸与事業所開設(翌年度一都三県へ拡大)
平成16年	8月	東京(中野区)で訪問看護事業開始
平成17年	10月	複合施設「ケアポートとしま」グランドオープン(居宅介護支援・訪問介護/看護・認知症対応型通所介護・グループホーム・福祉用具)
平成18年	4月	東電パートナーズ株式会社の分社
平成19年	9月	東京(杉並区)にケア支援グランドオープン
平成19年	10月	ケアポートとしまに認知症対応型通所介護開設

ステージでもスキルアップのための研修や講座がめぐる押しだ。なかでも特筆すべきは介護福祉士無料受験講座で、11月から1月の試験直前まで7回で行っている。18年度の合格率は85%で、合格すれば3万円の祝い金が出る。祝い金は社会福祉士も3万円、介護支援専門員は5万円というからうれしい。

また、女性が多い職場への配慮から、「女性のライフスタイルに柔軟に対応し、スタッフが安心して働けるように」と、育児・介護休暇に加えて、お子さんの就学前まで、あるいは家族介護の際に社員・契約社員のまま1日4時間勤務まで短縮できる育児・介護短時間労働制度も導入した。2年以上勤務すれば退職金も出るが、これらの制度を活用して、女性スタッフには、将来のビジョンや夢を追いかけてもらいたい」と橋本氏は述べた。