

東電パートナーズが、介護サービスの品質向上と社員のモチベーションアップを目指して制度化した独自職級制度「キャリアパス」が介護業界で大きな話題になっている。「同制度は社員と契約社員を対象にした階層・職種別の等級(ステージ)で、介護未経験社員から役員までを8つのステージに分類し、上位等級を目指すことで「社員の役割意識の明確化と仕事に対する自信の形成を促す」(岩崎礼子スーパーバイザー)もの。各ステージは、新人社員に適用される①ジュニア・スペシャリスト、②スペシャリスト、法定管理者・リーダー職に適用する③プロフェッショナル、事業所長・施設長に適用する④リード・プロフェッショナル、⑤シニア・同、エリア統括長に適用する⑥プリンシパル、⑦シニア・同、そして役員に適用する⑧エグゼクティブ・プリンシパルの計8段階で構成される。

ステージ毎に報酬水準を設定し、フルタイム勤務の社員には前記の①～⑧を、契約社員には①～③の範囲の中で、各社員が有する、○介護スキルと知識、○チームワーク力、○リーダーシップ、○スタッフ育成能力、○収益化への貢献度―を項目毎に年次評価して、毎年1回、年度当初にステージの見直しを行う。制度の導入は06年度だが、その後、大西斉社長の就任を機にさらに内容を改良して現在のキャリアパス制度を構築した。同社ではさらに、社員の各ステージに対応した階層・職種別研修と資格取得研修をそれぞれ積極的に開講して、技能の向上と共に会社全体での収益力アップに向けた社員の意識改革を進めている。この結果、東京電力エリア内の計8事業所で展開するデイサービス部門の黒字化に成功し、現在、介護業界の注目を集めている。