

東電パートナーズ

# 昨年度は設立以来初の黒字化、 新しく確かな一歩を踏み出す



代表取締役社長 大西 斉 氏

■設立から2年は

10億円規模の最終赤字だった

東京電力グループである東電パートナーズが経営の黒字化に成功し、着実な一歩を踏み出している。06年1月の設立以来2年間は、10億円規模の最終赤字に陥っていた同社だが、07年11月に信濃川電力所長の 大西 斉氏を社長に、事業開発部住環境・生活グループマネージャーの橋本 佳子氏を常務取締役に就ける経営刷新を断行した。08年1月には東電から増資を受けて、本格的な再建に着手した。再建では、銀座の一等地にあった本社を現在の場所（東京都江東区越中島）に移転、本社要員をスリム化し、合わせて9事業所を統廃合するなど、販売管理費と売上原価で計5億円程度を削減した。スタッフのミッション・役割を明確にするなど組織構造も健全化し、09年度決算で売上高25億9千万円に対し5千万円の最終黒字を実現した。今後3年間はM&A（企業の買収・合併）なども視野に入れながら、30億円の売り上げ規模を目指し、東電の介護事業として堅実で確実な成長戦略を描いていく考えだ。

■従業員の高いコンプライアンス意識

スタッフに危機感を植え付け、それぞれの目標や役割を明確にする意識面の改革も行った。向上心を維持するために階層別研修を導入し、またモチベーションを高めるため、登録ヘル

パー向けに決算賞与も支給、そういった取り組みが奏功し、離職率も08年は27%、09年は16%、10年は10%（見込）と改善し続けている。その背景にはまた、大西社長と橋本常務が、会社全体の取支状況や事務所ごとの取支や生産性などの情報をすべて開示していることにもある。ありのままの実態への理解が、従業員の意識の方向性を合わせ、健全経営に対して視線が向けられた。それにより、従業員の意見が風発し、社内ルールに縛られるのではなく、「ルールはみんなで作って行くんだ」というコンセンサスが得られている。

■ヘルパー技能を3つ星評価、

「ヘルパースター制度」

10月から登録ヘルパー1,100人を対象に、社内で技能認定を行う「ヘルパースター制度」を開始、研修制度を充実させ、提供するサービスの質の標準化と向上を図るのがねらいだ。技能検定のレベルは「星1つ」＝接客マナーや介護技術の基本の修得、「星2つ」＝介護福祉士資格の取得、「星3つ」＝介護技術の基礎を指導できるレベルと定めている。星1つにつき時給に10円が上乗せされる。ヘルパースター制度は永久資格ではなく、毎年内容を変えて同じレベルで実施される更新制度で、従業員の技術を風化させない。橋本常務は「良質な介護サービスを提供することで、会社としてさらなる成長を果たし、業界トップクラスの年収を

実現したい」と語っている。

■「デイサービスV字回復

プロジェクトチーム（PT）」

同社の事業では在宅を中心としたケアステーションと通所介護（デイサービス）、一部でグループホーム等を行っているが、09年度以降の黒字化に大きく貢献している「デイサービスV字回復プロジェクトチーム（PT）」を福住 尚将氏（通所介護事業副統括長）をリーダーとして09年6月に発足させ、メイン事業の一つである通所介護部門でまた大きな成果を上げている。PTメンバーが各事業所に1週間程度常駐し、業務内容や職員のシフト体制から勤務時における行動パターンまでを詳細に分析し、その上で「具体的な裏付けに基づく優良介護サービス手法による業務改善」を全店大で進めた。全職員にコスト意識の徹底を図ることで「最小人数でサービス品質を大幅に向上させる」ことにも成功した。

■確かな視線を未来に向けて歩く

経営基盤の脆弱な企業が多い中、「安定した企業が取り組むべき」という理由で06年に設立した同社だが、2年間の大幅な営業赤字に東京電力の内部からは「いったん閉じようか」という声もあったようだ。その案件を真先に覆したのが、東電の勝俣 恒久会長だ。経営基盤の確かな会社が社会的インフラとして地域に定着していくことを期待する人も少なくないだろう。