

【居住系事業所のヒアリング結果】（実施日順に掲載）

○東電パートナーズ

| ヒアリング項目 | ヒアリング内容（要旨） |
|-----------|---|
| ○実施日時 | <ul style="list-style-type: none"> ▶実施日時：2013年11月12日 17:00～18:30 ▶対象者：東電パートナーズ株式会社介護事業部 人事グループマネジャー 藤平和男氏 人事グループ人事リーダー 塚口智明氏 ▶実施者：株式会社浜銀総合研究所 田中、加藤 |
| ○法人概要 | <ul style="list-style-type: none"> ▶前身は東京電力の子会社であり、東京リビングサービス株式会社の介護事業部であった。介護保険制度スタートと同時に事業を開始。2006年1月に同社から分社化。利用者に満足して頂くために5つのスタンス・価値観（個別ケア、技術力・人間力、やわらか対応、ケアポート、チームケア）を重視し、介護保険事業及び関連研修事業を実施しており、現在に至る。 ▶営業エリアは一都三県であり、職員数は、法人全体で約1,200名。（正規職員200名、契約社員100名、パートタイマー160名、残りは登録ヘルパー700～800名） |
| ○キーワード | <ul style="list-style-type: none"> ▶職員研修、処遇改善 |
| ○採用・定着状況 | <ul style="list-style-type: none"> ▶同社の職員の定着が上手くいっているのは、様々な複合的な要素の組み合わせによるものと考えられる。 |
| ○定着に向けた取組 | <p>【正規職員の定着のための取組について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶定着のための取組としては、処遇の改善により、職員のモチベーションを向上させた。具体的には、収益が向上した際には、全職員に賞与として還元している。また、賃金制度においては、人事制度の改定を実施した際に、平成24年度より賃金テーブルを全職員に公開している。 ▶研修については、部門によって内容が異なるが、基本的な流れ（ホームヘルパー）としては、入社後、3日間研修（諸制度、理念の浸透、ビジネスマナー）を実施した後に、1か月以内にサービス提供責任者研修などの職種別研修を実施、3か月以内にもう一度研修を実施している。その後、必要性や時期に応じて、介護技術者研修や法定管理者研修も行っている。 ▶また、マネジメントの資質がある女性職員を対象にマネジメント研修も実施している。研修を受講することにより、マネジメントをしてみたいと思わせるような研修プログラムを提供している。 ▶研修の講師は社内の理念・方針・手法等を浸透させるため、内部職員が実施する場合が多い。 ▶社員総会を年1回開催している。これは会社の経営方針を理解してもらうとともに、職員同士、気兼ねなく話す中で、職員の同社に対する本当の要望を知るために非常に重要であると認識している。 ▶会社では特に実施（支援）していないが、同期入社 of 職員によるインフォーマルな |

| | |
|-----------|---|
| | <p>交流も実施されている模様である。今後は、会社側も何らかの支援を実施したいと思っている。</p> <p>▶ 同社は、個人担当制ではなく、複数担当制を導入している。これは、個人担当の場合だと、「休暇を取得することが容易ではない」「(仮に)その職員が不正を行っていた場合、誰も把握することが出来ない(不正を未然に止められない)」といったリスク、デメリットが生じる可能性が高いからである。</p> <p>【非正規職員の定着のための取組について】</p> <p>▶ 非正規職員についても、正規職員と同様に様々な社内研修に参加してもらうことにより、職員のスキルアップを図っており、それが職員の離職防止につながると考えている。</p> |
| ○採用に向けた取組 | <p>【職員採用に対する考え方について】</p> <p>▶ 景気が悪い時期には、介護を目指す人も多いため、採用が困難と感ずることはなかったが、景気が回復するにつれて、採用も難しくなっている。</p> <p>▶ 最近の動向としては、新規学卒はほとんど採っていない。経験者や有資格者の採用のみである。</p> <p>▶ 当法人の理念を浸透させるために、経験者であっても、当法人の介護の手順に従って頂き、従来の方法で行わないようにしてもらっている。</p> <p>【正規職員の採用について】</p> <p>▶ 採用面接には本社の人事職員の他に、統括長や事業所長が同席するケースが多い。重視するポイントは、「介護観の確認(介護技術の経験や介護に対する想い)」である。採用の可否は、面接を実施した上で、合議制で決めている。なお、面接前の書類審査である程度選抜している。</p> <p>▶ 採用条件の1つに、福祉系の資格を所有していることがあるため、応募する人はほとんどが介護業界、あるいは介護関連業界からである。</p> <p>【非正規職員の採用について】</p> <p>▶ 採用については、福祉系の求人サイトでの募集がメインであり、その他、同社のホームページでも募集している。求人の集まり方は立地場所によって異なる。</p> <p>▶ 非正規職員の採用の条件としては、正規職員同様に福祉系の資格を有していることである(例:登録ヘルパーの場合、介護職員初任者研修を修了していることが条件)。ただし、当社の研修を受けて、資格取得した場合であれば、応募することも可能である。</p> |
| ○備考 | <p>▶ 職員の中で仕事が上手く行っている人は地域とのつながりを重要視している方が多い。社内研修を実施する際には、スキルアップのみではなく、世の中に役立つためにいるという、地域にとって必要な存在である旨を伝え、職員のモチベーションの向上に寄与している。</p> |