



社会福祉法人あかね
統括本部長

松本 真希子 氏

妥協なき追求心で 介護業界に革新の風を吹き込む

まつもと まきこ

1974年兵庫県生まれ。大手金融企業で勤務後、平成14年、社会福祉法人あかねの統括本部長に就任。兵庫県内で介護施設・保育園・福祉リゾート・シニア賃貸マンションなど多彩な事業を展開する同社で、介護業界の枠にとられないサービスや経営戦略で手腕を発揮。「これからの社会福祉法人がとるべき戦略」として全国から数多くの取材を受けている。

発展を続ける社会福祉法人あかね

社会福祉法人あかね（以下、あかね）は平成7年の設立以来、年々事業を拡大しており、現在は兵庫県内の3つのエリアで介護施設や保育園、シニア賃貸マンションなど10施設を運営している。

尼崎エリアでは、介護福祉施設「ロータス・ガーデン」と介護総合サービスセンター「ロータス・オデオン」を運営。猪名川エリアの介護福祉施設「天河草子」には、認可保育園「星児園 七夕」を併設し、平成22年に開設したショートステイ棟「宙煌」、シニア賃貸マンション「ヴィラ樺」を含む4つの施設が集結した総合福祉エリアとなっている。姫路エリアには、介護福祉施設「銀の輝」、デイサービスリゾート「杣緑」があり、平成22年

に天然温泉「杣人の湯」、シニア賃貸マンション「ヴィラ樺」を開設している。

平成22年度だけでも4施設を開設するなど目覚ましい発展を遂げるあかねだが、今後もさらなる事業展開を行う予定であり、その勢いは止まらない。

さらに、あかねには採用活動や広報戦略の企画立案、広報デザインなどを担う「経営戦略室」がある。この部署には、広報専門のクリエイティブチームがあり、ウェブサイトやパンフレットなど、デザインにかかわるすべての業務を担当。自社の想いをストレートに表現するために、社内での制作にこだわっている（社会福祉法人あかねのホームページ参照）。

介護業界を変えるべく、自らが先駆者となる

「介護業界に新風を吹き込み、業界全体を変えていきたい」

あかねの統括本部長である松本氏が見据えているのは、介護業界全体のさらなる発展だ。あかねは企業理念に、①お客様につながるあらゆるものに妥協しない、②この業界にイノベーションの風を吹き込む先駆者になる、の2つを掲げており、そこには松本氏の強い想いが込められている。

「当社が先駆者になることで、介護業界に新たな風を吹き込みたい。そのためには、一つひとつの取り組みに対して、絶対に妥協しないことが必要だと思います」

松本氏がこのような考えを抱くようになったのは、介護業界に対して世間が持つ一般的なイメージと、実際の現場にはギャップがあると感じたからだ。

「介護の仕事は3K（きつい・汚い・危険）などのマイナス部分にばかりスポットが当てられがちですが、実際

に当社で働くスタッフを見ると、毎日楽しみながら、生き生きと仕事に取り組んでいます。このイメージがそのまま世間一般にも認識されるべきだと思います」

こうした思いから、松本氏は介護業界全体に新風を吹き込む必要性を感じた。

「介護に対するマイナス要素を打ち消すような、驚きに満ちた取り組みをしている企業があれば、介護業界に対する世間のイメージは変わるはず。この業界の良いところを残しつつ、他業界より出遅れている部分を率先して変えていき、自らが先駆者となることで、それに追従してくれる企業が出てくれば、介護業界は変わります。そのためには、既成概念にとられない自由な発想や新しい価値観を積極的に外部へ発信していかなければなりません。まずは、当社での成功体験をさらけ出し、良いイメージを外部へ発信していく必要があると考えました」

介護業界の枠にとらわれない取り組みの数々

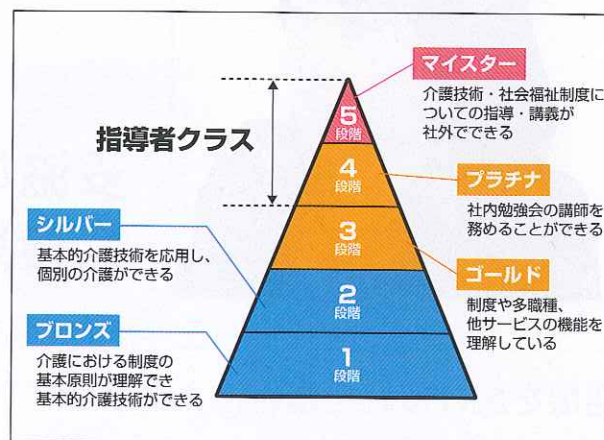
ケアマイスター制度

あかねには、「ケアマイスター制度」という独自の介護技術認定制度がある。介護スタッフ一人ひとりが常に高い目標を持ち続けるために、会社一丸となって知識・技術の向上を目指し、“介護のプロ集団”となるための制度である。

筆記試験では、会社の理念や取り組みについての問題も出題。全スタッフが会社の目指す方向性や理念を深く考え、共有できる仕組みとなっている。

平成20年度にスタートしたこの制度は、他の介護事業所からの問い合わせや視察依頼が多数寄せられており、着実にその取り組みは広がりを見せている。

(詳細は6ページ参照)



ケアマイスター制度

その他の取り組み

あかねは現在、大阪モード学園とタイアップし、制服をリニューアルするプロジェクトを進行中である。どの施設も同じような制服であることに疑問を感じた松本氏は、「福祉施設の制服＝ジャージ」という先入観を打ち破り、スタッフが明るく仕事ができるような制服作りを始めた。福祉の制服への固定観念をなくすため、介護のことを知らない学生にデザインを依頼。制服のベースは白色で、清潔感や動きやすさも十分考慮した。試作品を見たスタッフからは「これを着て働けるんですか!？」という声が聞かれ、スタッフのモチベーション向上に一役買いそうだ。新しい制服は、今年の6月から導入予定となっている。

また、新卒学生の採用活動では一般就職活動サイトだけでなく、あかねをより知ってもらうために自社の採用情報サイトを設けている。こうしたサイトや会社案内のパンフレット作成は経営戦略室が担い、学生の目を惹くデザインにするなど、時代の変化に合わせた採用活動を

実施。現在では就職フェアで就職希望者が行列を成すほどである。

さらに、平成22年度にオープンしたシニア賃貸マンションは、デザイン性と介護力を兼ね備えた独自性がテレビ番組に取り上げられ、全国からの視察が絶えない「待機者の出るシニア賃貸マンション」として成功。ショートステイの平均稼働率は120%を超え、介護技術と組織力の向上を目指す介護オリンピック「あかねグランプリ」を開催するなど、介護業界の枠にとらわれない自由な発想で、数々のプロジェクトを実施。そのどれもが徹底したこだわりにあふれ、これまでの介護業界にはない取り組みとして多方面から注目を集めている。

あかねは、数々の取り組みを外部へ向けて積極的に発信することで、他社へ、そして介護業界全体へ波及効果を生むべく、妥協なき取り組みを続けている。次はどんな新風を送り込んでくれるのか、今後のあかねに期待が高まる。



時代をリードする
法人レポート



統括本部長の松本真希子氏

独自の認定制度で介護のトッププロを育てる
「ケアマイスター制度」

兵庫県で介護施設を中心に展開している社会福祉法人あかねでは、平成20年から法人独自のスキル認定制度「ケアマイスター制度」を導入した。

同制度は介護の知識や企業理念などの筆記や実技試験によって、スタッフの介護技術レベルがどの程度にあるか、5段階で認定する仕組みだ。介護職の知識・技術の高水準・均一化を図り、介護のトッププロを育てるほか、現場の事故防止やサービスの質の向上を目指している。

社会福祉法人 あかね

導入の経緯

ケアマイスター制度導入以前の人材評価では、リーダーシップに代表される管理能力が重視されていた。しかし、管理職には不向きでも、技術力が高く現場での信頼も厚いスタッフがいるのも事実で、彼らを正当に評価し、やりがいや目標を持てる仕組みを作ることが大きな課題だった。

一方で、求職者が働く先で求めるものが、給与や福利厚生といった条件面に加え、雇用後のスキルアップや資格取得サポートをより重視するようになってきた背景があった。この制度を導入すること

会社概要

法人名 社会福祉法人 あかね
本社所在地 〒670-0955 兵庫県姫路市安田 4-32-8
TEL 079-225-3555 (法人本部)
ホームページ <http://www.e-akane.com/>

設立 平成7年
設立者 松本 庄蔵
従業員 約600名
事業内容 ・介護福祉施設 ・認可保育園
・シニア賃貸マンション

ケアマイスター制度



試験は、年に1回（グレードによっては2回）、筆記試験と実技試験で構成。
各グレードによって、クラスの定義、受験レベル、受験資格などを定めている。

で、入職後の不安解消の一助になるとともに、人事採用の大きな目玉にもなり、在職者のキャリアアップ制度としても通用するのではとの確信から、各エリアの現場から制度構築に高い能力を持つスタッフが集い、これまでの評価システムを検証、制度構築に至った。

「ケアマイスター制度」の概要

ケアマイスター制度は国家試験に準じた認定試験と5段階の評価でキャリアアップを図るものである。年1回（ブロンズは年2回）の認定試験で行われ、正社員・パート職員を含め、法人の介護職員全員が受験する。筆記と実技の2部構成で、グレード

ごとに受験資格や出題項目が規定されており、段階的にスキルアップを図ることができる。

筆記試験では介護知識や現場で起きた事例のほか、企業理念や規範を熟読しなければ解けない問題も盛り込まれ、社員の理念の浸透に一役買っている。実技ではマイスターレベルのスタッフがグレードに応じた項目を審査。上位クラスになるほど専門性や業務遂行能力、指導力が求められる。試験前には定期的に勉強会も開催。ケアマイスター自体が国家試験に準じた内容のため、勉強内容がそのまま資格取得への対策にもなる。

試験内容は国家試験の内容や現場の事例を加味しながら、マイスター取得者がチームを組んで考案。取捨選択された選り抜きの設問を出題するため、試験のハードルは極めて高い。



勉強会の様子



実技試験

ケアマイスター認定証

〈認定カード〉



【マイスタークラス】



【プラチナクラス】



【ゴールドクラス】

〈認定シール〉



【シルバークラス】



【ブロンズクラス】

各クラスの合格者はケアマイスターリストに登録し、その証明として「ゴールド」「プラチナ」「マイスター」クラスそれぞれの認定証と〈認定カード〉を、「ブロンズ」「シルバー」クラスには〈認定シール〉を授与する

正社員への報奨

クラス		手 当
マイスタークラス	+	14,000 円/月
プラチナクラス	+	7,000 円/月
ゴールドクラス	+	3,000 円/月

パート職員への報奨

クラス		手 当
マイスタークラス	+	100 円
プラチナクラス	+	50 円
ゴールドクラス	+	30 円
シルバークラス	+	20 円
ブロンズクラス	+	10 円

現在の時給

平成 23 年度の合格率は、登竜門となるブロンズで 4 割、最上位のマイスターは 2 割と非常に狭き門だ。当初は、制作側からも厳しすぎるのではとの意見もあったが「試験の難易度を下げるより、介護職一人ひとりのレベルを上げてもらうのが制度の狙い」と統括本部長の松本真希子氏は話す。ケアマイスターで試験慣れする分、国家試験はリラックスして挑むことができ、結果として資格取得率が高まり、モチベーションアップに役立つ効果もあるという。

そうした難関テストへの合格者には、認定証とグレードに応じた手当が支給される。正社員にはゴールドクラス以上で資格手当とは別に報奨を、パート職員は時給に報奨が加算される仕組みになっている。

松本氏は「雇用形態に関係なく正社員からパート職員、全スタッフで資格取得を目指します。試

験内容には、会社理念や新しい取り組みなどへの理解を問う問題があり、スタッフは試験や勉強会を通じてスキルアップという目標だけでなく会社の方向性を知り、共有する場にもなっています」と話す。

介護業界に新しい風を

同法人では他にも大阪モード学園と連携し、新デザインのユニフォームの考案や、自社内でデジタルコンテンツ等を制作するクリエイティブチームの設置、賞金をかけて介護技術を事業所間で競い合う企画など、多彩な活動を実践。ユニークな取り組みの根幹にあるのは、介護旧来のイメージの払拭と業界全体の活性化だ。

「ユニフォームやパンフレット、WEB や会社説

■ 社会福祉法人あかねの各グレードの取得状況（平成23年現在）

全職員約600名中164名の職員が
いずれかのグレードを取得

- マイスター 7名
- プラチナ 5名
- ゴールド 19名
- シルバー 73名
- ブロンズ 60名

■ 平成23年度のケアマイスター試験結果

グレード	受験者	合格者
マイスター	10名	2名
プラチナ	12名	0名
ゴールド	35名	5名
シルバー	66名	27名
ブロンズ	52名	22名

明会など、改善点は多くあるはず。福祉の良いところは残し、そうでない部分は徹底的に見直していきたい」と松本氏は熱を込める。

「世間の印象に反して、介護現場のスタッフは本当に生き生きと働いているし、介護業界もそうあるべきだと思います。当社の活動が新しい風を吹き込み、業界全体が盛り上がるきっかけとなれば」と期待を寄せた。



職種を超え全スタッフで楽しみながら競う「あかねグランプリ」



大阪モード学園とコラボした新ユニフォームの検討会

あかねグランプリは、「リネン交換」「おむつ交換」「更衣」という介護の三大技術を年に1つずつエリア対抗で競う。2011年は「リネン王決定戦」を実施。約半年間のエリア予選を経て、本戦出場を目指す。自由なパフォーマンスと競技性で大いに楽しめるレクにもなっている。個人戦やペア・団体戦を通し、チームワーク向上や離れた施設間のスタッフ交流を図り、競う中から組織力を高めていく狙いもあるほか、介護技術向上と業務効率のアップが期待できる仕組みだ。賞金総額は100万円で、本戦は大型体育館を貸し切り、デイ利用者や高専貸入居者も応援に駆け付け、一大お祭り騒ぎのイベントとなった。

※社会福祉法人あかねでは数々の取り組みを「法人ホームページ」や「経営戦略室ブログ」で公開中。
「福祉なのに経営戦略室？とかおもってるんでしょーBlog」

⇒ <http://akanejinji.blogspot.com/>