

介護保険情報

12

DECEMBER 2013

特集

介護人材確保と資質向上に向けて

- 社会福祉法人あかね 独自の「ケアマイスター制度」を構築
- 京都府「きょうと福祉人材育成認証制度」を創設



レポート

介護現場はどうなっているのか？

電話相談「介護労働ホットライン」の事例から

小竹雅子

新連載

おさえておきたい医療・医療保険情報

レポート

第14回介護保険推進全国サミット in なんと

健康長寿日本一を目指して～シルバーリハビリ体操指導士養成事業10周年記念フォーラム

日本介護経営学会が第9回学術大会を開催

健生アドバイザーも地域包括ケアの担い手に

連載 介護者の声に耳をすます「第2回電話相談サミット(上)」 角田とよ子

資料 予防給付改正案の見直し関連の資料

社会保険研究所

since 1941

図1 ケアマイスター制度の概要

	取得要件	手当
指導者レベル 国家資格の取得が必須	5段階 マイスター (講師・指導者レベル) ■ケアマネジャー取得者 ■施設長・介護職員 他施設の研修経験	1万4000円/月
	4段階 プラチナ (勉強会の講師レベル) ■介護福祉士取得者 ■4年以上の介護経験 ■3ヵ月にわたる他施設での経験	7000円/月
中・上級レベル	3段階 ゴールド ■他施設で3ヵ月以上の研修経験、もしくは他施設で終日応接ができるスタッフ	3000円/月
	2段階 シルバー ■介護経験2年以上	—
	1段階 ブロンズ ■介護経験半年以上 ■ヘルパー2級資格取得 (介護職員初任者研修修了)	—
初級レベル	0段階 無資格	—

※手当は正社員

表1 パート社員の時給加算額

マイスター	100円
プラチナ	50円
ゴールド	30円
シルバー	20円
ブロンズ	10円

※それぞれの時給に上記金額を加算

上から「マイスター」「プラチナ」「ゴールド」の各カード



上から「マイスター」「プラチナ」「ゴールド」の各カード

各段階の試験は筆記試験と実技試験で構成。問題の作成と評価はマイスターが行う。

試験内容は、介護福祉士国家試験や介護支援専門員実務研修受講試験に準じて

制度実施に関してはアンケートを取っており、正社員は約9割が「意義がある」と支持。パート社員でも当初は5割程度だったが、現在では同じく約8割が支持している。また当初はゴ

各段階の試験は筆記試験と実技試験で構成。問題の作成と評価はマイスターが行う。

試験内容は、介護福祉士国家試験や介護支援専門員実務研修受講試験に準じて

制度実施に関してはアンケートを取っており、正社員は約9割が「意義がある」と支持。パート社員でも当初は5割程度だったが、現在では同じく約8割が支持している。また当初はゴ

各段階の試験は筆記試験と実技試験で構成。問題の作成と評価はマイスターが行う。

試験内容は、介護福祉士国家試験や介護支援専門員実務研修受講試験に準じて

制度実施に関してはアンケートを取っており、正社員は約9割が「意義がある」と支持。パート社員でも当初は5割程度だったが、現在では同じく約8割が支持している。また当初はゴ

表2 平成24年ケアマイスター制度受験結果 (%)

	受験者数	合格者数	合格率
マイスタークラス	5	3	60.0
プラチナクラス	21	6	28.5
ゴールドクラス	40	10	25.0
シルバークラス	63	27	42.9
ブロンズクラス(1月)	59	27	45.8
ブロンズクラス(8月)	40	16	40.0



松本さん

社会福祉法人あかねは平成7年3月に設立され、兵庫県の猪名川・尼崎・姫路の3地域で四つの介護老人福祉施設や三つのサービス付き高齢者向け住宅、併設も含め六つのデイサービスセンター、認可保育所などを運営している。パート等も含む従業員数は約

700名。自法人を「企業」、職員を「社員」と呼び、業務に臨む。営利企業も含めて競争相手と認識しているからだ。

その一環として、平成21年1月から独自の介護職のキャリアアップシステムである「ケアマイスター制度」を導入した(図1)。「ドイツの革職人のマイスター制度をヒントにしました」と同法人統括本部長の松本真希子さんは話す。松本さんは数々の斬新な取組を牽引してきている経営戦略室のトップでもある。

具体的には約400名の介護職員を、無資格の「0段階」から最上位の「マイスター」まで計6レベルに分

妥協せず
新風を吹き込む
先駆者を目指す

独自の「ケアマイスター制度」を構築 サービスの質向上、処遇改善を連動

社会福祉法人あかね(兵庫県姫路市)

社会福祉法人あかねの沿革

平成7年	社会福祉法人あかね 設立
	介護福祉施設 ロータス・ガーデン 開設
平成12年	介護福祉施設 天草子 開設
	認可保育所 星児園七ヶ 開設
	介護福祉施設 銀の耀 開設
平成15年	介護福祉施設 ロータス・ガーデン 30床増築
	介護福祉施設 銀の耀 50床増築
平成16年	書写の森温泉 デイサービスリゾート 仙緑 開設
平成19年	介護総合サービスセンター ロータス・オデオン 開設
平成22年	温泉施設 天然温泉 仙人の湯 開設
	シニア賃貸マンション ヴィラ 仙緑 開設
	シニア賃貸マンション ヴィラ 櫻 開設
	天草子ショートステイ棟 由良 開設
平成25年	シニア賃貸マンション ヴィラ 陽の葉 開設
	介護福祉施設 アマルネス・ガーデン 開設

社会福祉法人あかね

法人本部 〒670-0955 兵庫県姫路市安田4-32-8
☎079-225-3555/fax 079-222-2110
経営戦略室 (介護老人福祉施設アマルネス・ガーデン内)
〒660-0805 兵庫県尼崎市西長洲町2-35-1
☎06-6482-4111/fax 06-6482-4122
http://www.e-akane.com/
経営戦略室ブログ http://akanejinji.blogspot.jp/

介護老人福祉施設アマルネス・ガーデン

リゾートを意識したつくり
サービス、食事も充実

今年6月に開設した「アマルネス・ガーデン」(尼崎市)は、個室ユニット型の特別養護老人ホームで、入所100名、ショートステイ20名。通所介護ではなく、通所リハビリテーション(定員80名)を実施。また法人として初めて在宅療養支援診療所を併設し、医療との連携を深めている。

ハード面は、全体としてアジアリゾートを意識。「ご利用者様に楽しんでいただきたいということと、ご家族にはどうしても『施設に入れてしまった』という自責の念があり、そうした思いを少しでも払しょくできればと思いました」と松本さんはコンセプトを説明する。

通所リハでは、「ロコモティブシンドローム」の予防を意識し、診療所の医師の協力も得てリハ専門職などが連携して運動プログラムを実施。お風呂には、保温力が高く、

アマルネス・ガーデン



血流量も増やすという炭酸泉を導入するなど、サービス面を重視している。

食事に関しては、本格和食レストランを経営する企業と提携。通所リハでも管理栄養士や野菜ソムリエが関わり、栄養価が高く、美味しい料理をバイキング形式で提供。各施設等で使われる野菜は、自家農園で理事長が自ら育てている無農薬野菜を使っている。アマルネス・ガーデンでは、季節ごとの朝採れの野菜を使った健康ジュースを作り、利用者にふるまう。取材した10月29日には、小松菜・白菜・人参・レモンのジュースが出された。

社会福祉法人あかねでは、サービス付き高齢者向け住宅の建築も力を入れており、27年度には四つ目のサ高住が尼崎市内に完成する。他方で医療と介護の連携を一層強化する方針だ。



訪れた家族もゆったりと過ごせるカフェラウンジが2～4階にある。写真は2階。この奥に利用者が食事をしたり日中過ごしたりする、ダイニングがある



特注のレリーフ



1階に通所リハのスペース



2～4階が吹き抜けになっており、開放感がある



取材当日、施設を案内してくれた、経営戦略室人事担当の片山亮さん。入社数カ月で「毎日大変ですが、とても楽しい」と朗らかに話す。元警察官。多彩な経歴を持つ社員が多く、活気が溢れているのも「あかね」の特徴だ

5階にはウッドデッキのテラスもある



5階にある地域交流スペース。研修や法人内の表彰式、会議などでも活用



図2 サービスマイスター制度の概要

		取得要件	手当
5段階	☆☆☆☆☆ ファイブスター (社内外に接遇指導できるレベル)	■フォースター取得者 ■サービス接遇検定1級合格者	1万円/月
4段階	☆☆☆☆ フォースター (勉強会の講師ができるレベル)	■トリプルスター取得者 ■サービス接遇検定準1級合格者	5000円/月
3段階	☆☆☆ トリプルスター	■ダブルスター取得者 ■サービス接遇検定2級合格者	2500円/月
2段階	☆☆ ダブルスター	■シングルスター取得者	—
1段階	☆ シングルスター	■全スタッフ対象	—

※手当は正社員

同制度も無資格者を入れると6段階で設定されており、第1段階のシングルスターから星の数が増えていく。トリプルスター以上には「サービス接遇検定」合格者であることも受験要件になる。初めての試験では、シングルスターは396名のうち198名が合格。ダブルスターは167名が受験し、36名が合格した。こちらも将来的に処遇改善と連動させ、トリプルスター以上には手当を付けること

さらに今年2月からは、元・キャンピングアテンダントのサービス指導者の協力も得て、「サービスマイスター制度」も導入した。接遇技術などサービス全体の向上を目指した認定制度で、ケアマイスターは介護職員が対象だが、こちらの対象は全スタッフ(図2)。

人材の確保・育成、サービスの質向上と処遇改善を連動

あかねでは、人材の確保・育成、サービスの質向上と処遇改善は連動している。松本さんは統括本部長として平成14年に入社。当時の初任給は15万2千円で介護職員の確保も難しく、離職者も少なくなかった。そこで理事長主導の下、初任給を5年間で5万円引き上げる目標を掲げ、事業規模の

を考えている。クラスごとに「☆」マークで色違いのピンバッジを付与。合格者には「サービス接遇検定」の受験費用もキャッシュバックする。試験問題は筆記と実技があり、サービス接遇検定の試験問題等も参考に独自に作成した。今後はオリジナルで構築した接遇の研修プログラムも導入予定だ。

拡大と業績アップに取り組み、目標を達成。法人の売り上げは15年度の17・2億円から23年度には約2倍の32億円に。給与面を理由に退職するスタッフは大幅に減ったという。長年務める社員の報奨も進めている。定期昇給に加え、取得資格や管理職手当などを上乗せしていく方式だ。たとえば入社8年目のマイスタークラスの係長の総支給額は36万1千円(表3)。

また資格を取得してもその職につかない場合も手当を出している。各役職に定数はなく、能力次第で昇進も可能だ。

一般学生を中心に採用独自の「即プロ」研修も新卒採用は、ここ数年、一般大学の学生を積極的に進めている。以前は福祉系専門学校が中心であっ

表3 長年務める職員への報奨

(例) 係長＝女性・29歳・入社8年目

給与	256000円
係長手当	60000円
扶養手当	5000円
社会福祉主事	5000円
介護福祉士	5000円
介護支援専門員	15000円
マイスタークラス	14000円
総支給額	361000円

ルドには手当を出していなかったが、アンケート結果を踏まえて手当を付けることにした。今年5月には「社団法人日本ケアマイスター協会」を立ち上げ、松本さんが理事長に就任。現在、社会福祉法人を含む4法人における「ケアマイスター制度」の導入を支援している。

認証事業所に付与される「認証マーク」。全国から寄せられた243点の中から、京都造形芸術大学の学生が作成したマークが選ばれた



河島さん

介護・福祉人材の確保が喫緊の課題であることを受け、京都府は平成20年12月に「介護・福祉サービス人材確保総合事業を展開

6千人の確保を目指す」を策定し、21〜23年度には4千人の確保を目標に事業所における雇用確保等の支援や、専門性・スキルアップ向上支援などに取り組み、4136人を確保した。

独自の認証制度を導入 現場の人材育成を支援

若年者への人材確保の一環として導入したのが「きょうと福祉人材育成認証制度」だ。

認証制度は、人材育成に取り組む介護・福祉サービス事業所・施設・法人を府が認証することで、福祉系の学生のみならず幅広い若者に介護・福祉業界への就

業保険事業計画や障害福祉計画などにおけるサービス提供量等を踏まえ、必要人数を算定し目標を設定した。なお24年度は2120人確保できた。

職を進めることが狙い。

「特別な資格がないと就職できない」「仕事内容がよく分からない」など必ずしも現場の実態が学生や学校関係者に伝わっていないことが背景にある。また府が昨年12月に学生102名を対象に実施したアンケートによると、福祉業界での就職先を検討する際に「法人的な活動・仕事内容」が85%、「初任給・年間賞与」が80%、就職先の検討材料として「新規採用者研修の実施」が70%に上った。「福祉系の学生に限らず、これからの介護・福祉業界を支える若い人たちに



写真/水戸孝造

また、ファッションデザイナーなどの専門学校である「大阪モード学園」の協力を得て、独自の職員のユニフォームも開発した。

経営戦略室には専属デザイナーが3名おり、パンフレットやホームページ、ブログをはじめあらゆるものでデザイン性を重視。フェイスブックやツイッターなども活用し、外部へのアピールにも力を入れている。

理念に則り、妥協しない取組で業界に新風を吹き込む社会福祉法人あかね。今後目が見えなくなる。



職員は、「大阪モード学園」の協力を得て導入した独自のユニフォームを着用



山本さん

たが、競争が苦手な人材が集まる傾向が強くなり、競争力の低下を危惧したという。また現在の幹部社員にはゼネコンやアパレル、内装業や自衛隊など異業種からの転職者も多く、リーダーシップを発揮している。

そこで、サービスの質向上や将来の幹部の育成も考えて一般大学の学生の採用に比重を置いている。26年度採用では介護職員の内定者15名のうち12名が一般大学の学生だ。中には国立大工学部の出身者もいる。

採用活動は、通常の介護業界での採用活動時期より約7カ月早く、一般学生の就職活動に合わせて開始。

採用活動は、通常の介護業界での採用活動時期より約7カ月早く、一般学生の就職活動に合わせて開始。

成果として、各手技の所要時間が短縮し業務効率もあがった。たとえばオムツ

大手2社の就活生のポータルサイトも活用している。一般の学生がいきなり介護現場で働くとなると不安も大きい。このため内定決定後の10月以降、週1回のペースで4カ月間に渡り「インターン研修」(期間中の給与も支給)を実施。

4月の入社式後には、不安の払しょくや「我流介護」からの脱却を目指して、「即プロ」という短期集中型の介護技術習得プログラムも24年度から導入。統一した指導により、「更衣交換」「リネン交換」「オムツ交換」の三つの技術を2日間で習得する。美しさと速さを追求し、合格タイムをクリアするまで徹底的に取り組む。そのため介護未経験者でも現場初日からこの三つに関して自信を持って臨める。



「あかねグランプリ」の様子 (社会福祉法人あかね提供)

中途採用では、まずは現場を知ること念頭に、介護未経験者などを対象にした「サポート職」を新設。介護職の業務をサポートする

などの漏れが減り、オムツ・リネン関連の使用料も削減できるという。

「中堅社員も研修での新人の技術の向上をみて刺激を受けます」(松本さん)

る役割で、配膳やリネン交換を担当する。現在、約30名がサポート職として働いている。中には現場経験が無い介護福祉士取得者もいる。サポート職からの介護職への登用もある。

デザイン性も重視し 内外にアピール

その他、平成23年からリネン交換などの介護技術等を個人やエリアごとで競う「あかねグランプリ」を開催し、サービスの質や団結力の向上にも取り組んでいる。サービス利用者も観戦に駆け付け応援。入賞者には賞金も出る。参加者・観戦者のボルテージも上がるようだ。今年も10月23日に開催した。事前の予選も含めると約300名の職員が参加した。経営戦略室係長の山本雅則さんは「他の法人との共催も検討していきたい」と展望を語る。

レポート

独自の「福祉人材育成認証制度」を創設 若者の介護・福祉業界への就職促進を目指す

■京都府

京都府(山田啓二知事)は今年度から「きょうと福祉人材育成認証制度」を導入した。幅広く若者の介護・福祉業界への就職を促進することが狙いだ。人材育成に積極的に取り組む事業所・施設・法人を京都府が認証するもので、10月23日には29法人が府の認証を得た。認証制度を中心に、京都府の介護・福祉人材確保・育成に向けた取組みについて担当者に聞いた。

人材確保総合事業を展開 6千人の確保を目指す

介護・福祉人材の確保が喫緊の課題であることを受け、京都府は平成20年12月に「介護・福祉サービス