

■ご挨拶

「歴史に残る報酬体系の見直しの中で」

代表取締役所長 宮崎民雄

介護・福祉人材の確保と育成は、これからの10年20年の日本の福祉を展望しますと、極めて重要な社会的課題であり、経営課題であると認識される所です。そうした中で今年度の報酬体系の改定および緊急経済対策（補正予算）としての介護職員処遇改善交付金等の創設は、その内容の是非はともかく、歴史的に一つの転換点として位置づけられることになるように思われます。

ご利用者サービスや財務的視点で考えられてきた報酬体系に職員軸が加わり、人材市場の危機的状況に目を向けた政策決定は、今後容易には転換が難しい政策判断になると思われるからです。

それだけに個別法人施設としては、理念と展望をもった職員処遇の見直しや人事管理施策の推進が求められてきます。私どもも、適合性と継続性を担保できるご提案を積極的にさせていただきます。



「“言いだしっぺ”の責任」

センター長 和田康男



平成21年4月1日、E式サポートセンター開設とともにセンター長に就任いたしました和田康男でございます。

この重責を引き受けさせて頂いた理由は2つあります。実はサポ

ートセンター構想は私が数年前からその必要性を全国のE式に携わるスタッフに訴え続けてきた、いわゆる「言いだしっぺ」だったのと、私の妙な「責任感」が一つ目の理由です。もう一つの理由は、非常に優秀な鷹木君と一緒に仕事ができることになり、しかもエイデル研究所の一部門として開設することになった事です。このメンバーなら私の至らない部分も皆さんで補って頂きながら所期の目的を達成できる

と確信した訳でございます。

とは言えまだスタートしたばかりでございますので、まだまだ至らぬところはあると思いますが、当センターのスタッフとメーカーであるアルファシステム、そして支援代理店の皆様と協力しながらお客様に満足して頂けるようなサービスをご提供し続ける所存でございます。

今後とも引き続き宜しくお願い申し上げます。



「終わりのない領域への挑戦」

技術支援インストラクター 鷹木大輔

E式サポートセンターの設立に伴い、技術支援インストラクターを担当することとなりました鷹木大輔と申します。

今まで販売店（日本流通ソフト）のシステムインストラクターとして関



東地区を中心にE式ユーザー様のサポートを担当しておりましたが、これからはサポートセンタースタッフとして今までより一層の責任と専門性をもって皆様への技術支援を行ってまいりますので、今後とも宜しくお願い申し上げます。

私が初めて「E式考課・昇給管理システム」に携わることになったのは6年前の平成14年でした。当時、私は介護保険システムの担当をしておりましたので、人事・労務という分野は全くの門外漢で、文字通り右も左もわからない状態でした。そのような状況でしたが、「E式」システムの導入を通じて、皆様の「施設を良くしたい、人材育成を行いたい」という思いがひしひしと感じられ、その思いがサポートという分野に強い興味を持たせてくれ、業務に勤しむ原動力になったのかと思います。

まだまだ未熟ではありますが、人事という領域には終わりが無いと思っております。皆様のリクエストにいつでもお応えできます様、一日も早くサポートセンターの体制を整備していきますので、ご指導ご鞭撻の程、宜しくお願い申し上げます。

□■運用サポートの内容を充実■□

E式サポートセンターの開設を機に、運用サポートのサービスメニューを以下のとおり強化します。

(従来のサービスメニュー)

- 昇給ガイドラインのご提供
- システムのバージョンアップ
- 操作・運用に関するご相談対応

(新たに加わるサービスメニュー)

☆「リモートメンテナンス」サービスの開始

☆「地区合同研修会」の開催

☆法人(施設)内研修会を「会員価格」でご提供

※支援代理店またはE式サポートセンターとの間で、「保守契約」「運用サポート保守契約」等をご契約いただいているすべてのお客様が対象とします。

※実際の「保守契約」「運用サポート保守契約」等のご契約は、上記のほか個別のオプションサービスが加わる場合があります。

☆「リモートメンテナンス」サービスの開始

インターネット環境を整備しておられるご法人施設に対し、オンラインでリモートメンテナンスを実施し、ソフトウェアの障害対応・緊急時のオペレーション対応・その他運用支援トラブル等を、遠隔操作で解決しようというものです。

リモートメンテナンスが必要となったときは、まずはE式サポートセンターにお電話でご連絡ください。あとはサポートスタッフのご案内どおりにパソコンを操作していただくだけで、簡単かつ短時間での課題解決が可能となります。

詳細は、当社ウェブサイト (<http://www.eidell.co.jp/>) の画面右のバナーから、E式サポートセンターをお選びいただき、リモートメンテナンスの箇所をご参照ください。

(当サービスは株式会社インターワークの技術を使用しています)

☆「地区合同研修会」の開催

人事考課制度をしばらく運用して行きますと、新制度における昇格により、導入当初の考課者研修を受講しておられない職員の方が、考課者となるケースが出てきます。ただその数は、大規模法人様でも年に数名であるため、研修受講の重要性はご理解い

ただいても、新たな昇格者が生まれるたびに考課者研修を実施することは、なかなか困難であるというのが実情ではないでしょうか。

この「地区合同研修会」は、こうした「新たな考課者」の方に地区単位でお集まりいただき、合同で考課者研修を受講いただくことで、少なくとも人事考課の基本的な部分につき、「まったく研修を受けていない考課者」を作らないようにしようという取り組みです。

詳細は、細部が確定次第あらためてご案内させていただきますが、以下の要領で開講の予定です。

開催日：毎年2月、8月の年2回

開催場所：全国6会場

21年8月開催予定地：

千歳(北海道)、仙台(宮城)、東京、
大阪、高松(香川)、熊本

実施時刻：13時～17時

研修内容：①人事考課の正しい理解

②評価の基本

③面接の基本

講師：エイデル研究所スタッフ

受講料：2,000円程度/1人

(会場費・テキスト代等の実費)

なお、地区によりましては、翌日に地区独自のイベント(別テーマの研修会等)を企画する場合があります。また、今後考課者研修だけでなく、お客様のご要望にあわせて研修テーマを増やしてゆくことも検討しております。

☆法人(施設)内研修会を「会員価格」でご提供

従来からミドルリーダー研修等、ご法人にお伺いして、研修を実施させていただくことがありましたが、ユーザー様には今までより以上に研修を実施していただきやすいよう、講師料に以下のとおり「会員価格」を設定させていただきました。

○1日研修 12万円

○半日研修 8万円

以上新たなサービスは、保守サービスのご契約先が、支援代理店・E式サポートセンターいずれの場合も受けていただくことができます。積極的なご活用をお願い申し上げます。

「キャリアパス」とは何か

(株)エイデル研究所 福祉経営支援部 小林雄二郎

従来業界では耳慣れない言葉であったかもしれませんが、21年度の補正予算に組み込まれました「介護職員処遇改善交付金（仮称。例の“1人15,000円”の制度）」に関する資料が最初に流れたとき、そのなかに「22年度以降については、キャリアパスに関する要件を加えることとし、この要件を満たさない事業所については、交付率を減額する」という記述があったことで、一躍「キャリアパスって、何？」と注目を集めました。ここではまず、そもそもキャリアパスとは何だということを、ご理解いただきたいと思います。

まず「キャリア」ですが、これは広辞苑によれば「(職業・生涯)の経歴」とあります。実は通常「キャリア」と言えば狭義のキャリアと広義のキャリアがあり、前者が職業を通しての経歴、職歴、職位、業績等を指すのに対し、後者は働き方だけでなく、生き方そのものや、これらを通じた社会における自己表現までを意味します。この意味合いを、広辞苑では端的に「(職業・生涯)の一」と表現してあるわけですが、少なくともキャリアパスを考える場合は、この狭義の方で差し支えないようです。

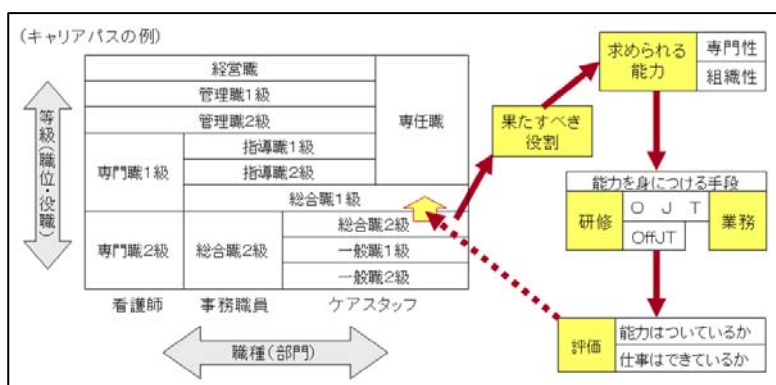
「パス」は“pass”ではなく、“path”の方で、言ってしまうえば「道」ですが、“road”や“street”とは違い、「通路」や「進路」という意味合いの強いものです。

この2つが合体して生まれたキャリアパスは、直訳すれば「職業経歴上の道すじ」ということで、これでも十分意味は通じるとは思いますが、インターネット上の新語辞書では「労働者の能力や適性の観点から見た職歴。また、それを形成するための職種（goo辞書）」「仕事の経験を積みながら次第に能力・地位を高くする順序や、そのための一連の職場や職種。あるいはその目的のための職場を異動する経歴のこと（はてなキーワード）」などと解説されています。

では注目の「22年度以降の交付金満額受給要件」たるキャリアパスとは？ということですが、平成21年5月28日の全国介護保険担当課長会議で配布された資料によれば、具体的な内容について、現在検討中としながらも、その例として

- ア 介護職員についてどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くために、どのような能力・資格・経験等が必要なのかを定め、
- イ それに応じた給与水準を定めること等としています。

すでにお気づきのかたもおられると思いますが、E式の制度設計のときに作成する「人事管理制度要綱」等で「別表」として取り扱うことの多い、「役割資格等級基準」「昇格・降格基準」「職群変更基準」および「レンジ表」で規定された「役割資格等級制度」こそが、キャリアパスそのものだと言うことです。



ひと昔前までは、福祉職場の職員といえば、生活介助の技術に長けた婦人層であったり、逆に「一生を捧げる」という使命感の塊のような人物であったり、いずれにせよ「この職場に勤務して、自分は10年後、20年後どうなっている」ということを、そう重要視しない方が主流でした。ところが今では時代が変わり、新卒の学生さんが、一生の職場として門を叩こうという気になる、そういう施設・法人でないと、質・量ともに人材を確保できなくなってきているわけです。ここを問われたとき説明のつかないような施設・法人は、人材の確保も定着もおぼつかないのは自明の理です。今回の予算措置も、確かに給与水準が低く経営努力でいかんともし難いのは分かる、だからお金は出そう、その代わりに、人材を確保・定着できる最低限の仕組みは作っていただきたい、と言うメッセージではないでしょうか。

ただ、E式の役割資格等級制度がある、というご法人施設も、ただそれだけで安心という訳にはまいりません。上図のように、制度が真に機能するためには、求められる能力の具体化・明確化や、その能力を身につけることができる研修制度や配置転換の仕組み、そして検証のための評価制度が不可欠です。「キャリアパス」談義を機に、このあたりを見直し、整備しておかれることが、この時期、重要な経営課題ではないでしょうか。