

# 「その人らしい生活」をサポートする力を磨く

## 株式会社えがお (秋田県大仙市)

### ■認知症介護に特化した介護サービスを提供

秋田県大仙市の株式会社えがおは、グループホーム（認知症対応型共同生活介護）を中心として、デイサービス（認知症対応型通所介護）や小規模多機能型居宅介護施設など、市内5事業所において認知症介護に特化した介護サービス事業を展開している。

介護保険制度が始まる前から認知症介護（グループホーム）に携わってきた同社代表三浦豊氏に、認知症介護の現場で求められる人材像や、同社における人材の育成方法、介護業界における人材確保・人材育成の課題についてお話をうかがった。



代表取締役 三浦 豊氏

### ■認知症患者の穏やかな生活を実現する

三浦代表がグループホームを知ったのは1998（平成10）年のこと。当時介護老人保健施設の運営に関わっていた三浦代表は、身体機能は衰えていないものの重度の認知症を患っている利用者へのリハビリや介護にあたる中で、認知症介護の難しさを感じていた。そうした折、札幌のグループホームを視察する機会を得た。そこでは「重度の認知症患者が穏やかに落ち着いた生活を送っている様子を目の当たりにし、衝撃を受けた。グループホームで生活し適切なケアを受ければ、認知症になってもこんなにも穏やかに生活していけるのかと、ある意味ショックだった」という。

三浦代表はその後、勤務先でグループホームの立ち上げから運営まで携わり、2003（平成15）年に独立した。翌年に同施設の閉鎖が決まると、後を引き継ぐ形で同施設を譲り受けた。その後2007（平成19）年にはデイサービス、2010（平成22）年には小規模多機能型居宅介護施設の運営と、在宅の認知症患者を対象とした介護サービス事業もスタートさせた。三浦代表は、「当社の特徴は認知症介護に特化したサービスを行っている点にある。在宅の認知症介護では家族も一緒に疲れてしまう。グループホームの利用者であっても在宅の方であっても、その人らしく、家族も安心して暮らしていけるようなサービスを今後も提供していきたい」と語る。

### ■利用者一人一人を理解する

利用者の方に安心してもらえる介護サービスを提供するためには、介護技術だけでなく、介護する側の姿勢も重要だ。

三浦代表は「介護とは人の生き方に関係する仕事」と言う。そして「認知症の方を介護する際には、利用者一人一人のそれまでの生き方と向き合うことになり、適切なケアをするためには、利用者のことを理解しようと努めなければならない」とし、職員には「利用者の方の生き方や住んでいる地域の歴史・文化を理解できるよう自身の成長を心がけるとともに、心が豊かになるようなことに積極的に取り組んでほしい」と、日頃から認知症介護に求められる人材像を伝えている。

### ■日々の仕事から学ぶ

当社では、2005（平成17）年から年に一度、日々の仕事の中での取り組みや発見を報告する「実践報告会」を開催している。実践報告会では社内の5事業所からそれぞれ1演題が発表され、そのうち選ばれた演題については、毎年開催される日本認知症グループホーム協会の全国大会でも発表している。

実践報告会への取り組みがあることによって、当

社では日々の仕事の振り返りの重要性について社員への意識付けがされている。また、こうした土壌があることにより、介護技術のレベルアップが図られるとともに、利用者一人一人を理解しようとする姿勢の大切さが会社全体で共有されている。



実践報告会の様子

### ■社員教育の仕組み

当社は、社員教育や事故防止対策、広報等の実務を担う組織として6つの委員会を設置している。このうち社員の教育を担う教育研修委員会では、新入社員の教育プログラムや社内外での研修スケジュールの作成・運用、資格取得支援のための勉強会の企画・実施などを行っている。

新卒者の教育については、2日間の集合教育を経て事業所に配属し、実際の介護の現場で研修を行う形をとっている。この研修では年齢の近い指導者をつけ、日々の相談に応えながら細かな指導ができる体制をとっている。仕事の振り返りを目的とした集合教育や管理者による面接を挟みながら、半年後には、指導者がついた上で一通りの介護ができるレベルへの到達を目指している。

既存の職員については、毎年行っている管理者との個別面接において、資格取得を含めた目標を示し、その達成に向けて必要な研修や学習を明確に伝えるようにしている。資格を取得した際には、給与に手当がつくほか、祝い金が贈られる。また、介護福祉士の資格を取得する上で有料講習への参加が必要な場合には、参加費用を会社が貸与し、合格後3年間勤務した時点で返済不要とするなど、会社としても社員の資格取得をバックアップする仕組みが整っている。

### ■人事評価制度で職員のレベルを上げる

当社では、主任以上の中堅役職を担える人材が少ないという課題を抱えている。そこで現在、主任クラスの社員が中心となって、職員のレベルを底上げして中堅層の育成につなげることを目的とした人事評価制度の整備を進めている。

「人事評価制度の整備」は、今年始まった新しい加算金制度の要件にも関わるものだが、三浦代表は、「加算金制度の要件はクリアできたが、要件として求められている以上の、もっと良い制度を目指すということ。『当社の実情を踏まえ社員のレベルアップ促進につながるような人事評価制度を作ろう』という機運が社内で高まってきたことが大きい」と語り、職員の自発的な動きを歓迎している。

当社の新しい人事評価制度は、今年度中に完成の予定で、運用は来年度からとなる。

### ■人手不足への対応～地域の事業者との連携

「グループホームの事業者が集まると、人手不足を憂う声がよく聞かれる」という。人手不足は介護サービス事業者全体の課題となっている。

三浦代表は、今後も地域で十分な介護サービスを維持していくためには、「地域の事業者同士が介護人材の確保・教育・研修などの部分で連携するなど、将来を見据えた対応を検討しなければならない」と語る。人手不足が叫ばれる中、将来にわたって地域での介護サービス事業を持続可能なものにするためには、三浦代表が語るような事業者同士の連携が有効な方策ではないかと感じられた。

(フィデア総合研究所 佐藤美里)



本社・えがお介護センターひびき愛 外観

### 株式会社えがお

代表取締役 三浦 豊

本社：秋田県大仙市大曲花園町21番19号

設立：2003（平成15）年7月

業種：介護サービス業 従業員数：66名