

高齢者の就労ニーズに応じた就業形態で年齢にかかわらず働くことができる職場を実現
セントケア千葉株式会社/セントケア・ホールディング株式会社

I 会社概要

本社所在地	東京都中央区
設立年	1983年(昭和58年)
事業の種類 具体的事業内容	介護事業 訪問介護サービス、訪問入浴サービス、介護タクシー、居宅介護支援サービス、福祉機器/介護用品販売・レンタルサービス等 総合ヘルスケアサービス
従業員数 55歳以上の高齢者率	正社員 1,564名 (平成23年12月31日現在) 7.7% (121名) 契約社員 6,176名 (平成23年12月31日現在) 28.7% (1,775名)
グループ企業数	28社
定年年齢	65歳
継続雇用制度	継続雇用制度無、ただし、契約社員として継続就労可能

セントケア・ホールディング株式会社は、昭和58年に将来の超高齢社会の到来に対応すべく、介護サービス事業を目的とした日本福祉サービス株式会社として創業を開始した。その後、社名変更等を経て平成19年4月に持株会社化しセントケア・ホールディング株式会社となった。現在は、グループ企業数23社、拠点数388ヶ所により、訪問介護サービス、訪問入浴サービス等在宅介護サービスを中心に、ヘルスケアサービスを総合的に行っている。事業の目的として、家庭での介護をサポートする「人のケア」「家族のケア」、本人も家族も安心して生きがいをもって暮らせる地域づくりをめざす「街のケア」を目指す。



セントケア千葉株式会社
(セントケアホーム蘇我) 外観

本事例については、制度面、雇用状況について、グループ全体の人事制度を構築しているセントケア・ホールディング(株)にインタビューし、働く高齢者の実態については、グループ会社の一つで介護サービスを中心に行っているセントケア千葉(株)で活躍する高齢者の声を取りまとめた。

1 訪問介護サービス、訪問入浴サービス、介護タクシー、居宅介護支援サービス、訪問看護サービス、福祉機器/介護用品販売・レンタルサービス、ケータリングサービス、グループホーム、デイサービス、ショートステイ、小規模多機能型居宅介護、有料老人ホーム、住宅リフォームサービス、パソコンヘルパー、人材派遣サービス、調剤薬局事業、アウトソーシング事業、ペットおよびペット用品販売、動物病院経営などの事業を行っている。

Ⅱ 雇用の概況

○グループ全体

現在 7,740 名の従業員が在籍しており、その内訳は次のようになっている。

(H23. 12. 31 現在)

	合計	49 歳以下	50～59 歳	60～64 歳	65～69 歳	70 歳以上
正社員	1,564 名	1,290 名	236 名	38 名	0 名	0 名
契約社員	6,176 名	3,736 名	1,355 名	706 名	291 名	88 名
	100.0%	64.9%	20.6%	9.6%	3.8%	1.1%

同グループで働く高齢者の勤務場所は訪問介護ヘルパーとして現場で働いている人が大半であり、60 歳以上がヘルパー全体の 1 割強を占める。

○セントケア千葉（株）

現在 1,239 名の従業員が在籍している。

	合計	49 歳以下	50～59 歳	60～64 歳	65～69 歳	70 歳以上
正社員	48 名	37 名	5 名	6 名	0 名	0 名
契約社員	1,191 名	701 名	252 名	139 名	70 名	29 名
	100.0%	59.6%	20.7%	11.7%	5.7%	2.3%

Ⅲ 制度導入の背景及び高齢者活用のメリット

(1) 制度導入の背景

正社員の定年年齢については、平成 18 年に定年を迎える人が出始めたことと、改正高齢法への対応により、60 歳から 65 歳に引き上げた。制度導入当時は、創業が 30 年弱の会社であり、定年到達者が多いわけではなかったが、慢性的に人手が足りない状態であるため、年齢を基準に選考を行うと採用数が確保できないことから、年齢にかかわらず働けるうちは働いてもらいたいと考えたため定年年齢の引き上げを行った。定年延長をしたことに関しては、対象となる高齢従業員の反応は、感謝の声が多く、現在も 80 歳を超えて働き続けている職員もいる。

【正社員】

60 歳到達後も基本的には、それまでと同様に、フルタイムによる勤務であり賃金は月給制(固定給+役割給)。ただし、本人の希望により勤務時間の短縮や休日を増やす等柔軟に勤務できることとし、その場合はパートタイム勤務の社員等により人員を補う制度として整備しているが、今のところ定年延長対象者は健康・体力面にも問題がなく、他の正社員同様に活躍している。

【契約社員】

契約社員は従来から年齢にこだわらず採用、更新しており、賃金形態については、以下の 3 パターンに分けられる。特に、実働給・実績給契約社員は、受け持つケア件数により、柔軟に 1 日の勤務を決められるので、高齢者にとっても自分の体力を鑑みながら、自分のペースで勤務できるといった面でメリットとなっている。

①実働給・実績給（歩合給）契約社員

ケア1件いくらという換算で、受け持ったケア件数が賃金として支払われる。賃金の初期設定に差異はなく、更新時の評価により単価が上がることもある。

②時給契約社員

管理部門や施設系に勤務する契約社員に多い

③固定給（月給制）契約社員

サービス提供責任者など有資格者が対象であり、特別に役割がある場合は、個別に賃金設定を行う

(2) 高齢者活用のメリット

①ヘルパー

介護職員の人材不足を補い、即戦力となっていること、かつ、利用者と同世代なので価値観を共有できる、若年者と比較して定着率が良いことがあげられる。

②サービス提供責任者

高齢のサービス提供責任者においては、人生経験も豊富なため、ヘルパーに対しても、利用者に対しても、相対的に現場対応能力、コミュニケーション能力が長けており、現場の安定性が高い。特に、高齢のヘルパーに対する指導力、説得力が高い。またモチベーションが高い者が多く、後進への育成に長けている人が多い。

③ケアマネージャー

高齢のケアマネージャーについては、利用者と同世代ということもあり、生活背景の理解などアセスメント能力が高い。実際に介護を行うわけではないので体力的な負荷が訪問介護ヘルパーと比較すると低い。実務経験5年以上で資格取得のチャンスが得られるが、資格取得により専門性が活かせること、給与面でも安定することなどから、介護業界において、高齢期においても働き続けるための一つの選択肢として考えられる。

介護業界における資格取得の流れ

ホームヘルパー2級

(養成研修を受講すると取得できる)

↓実務経験1年

ホームヘルパー1級

↓実務経験2年(養成研修受講)

介護職員基礎研修(終了後、サービス提供責任者としての勤務が可能)

↓

介護福祉士(国家資格)

↓実務経験2年

介護支援専門員(ケアマネージャー)

※国家資格ではなく、都道府県で認定される。

介護支援専門員実務研修を受講。

要実務経験5年以上。

研修を受講するためには、介護支援専門員実務研修受講試験を受けなければならない。

IV 高齢者雇用の実態

グループ会社のひとつであるセントケア千葉株式会社に勤務する高齢従業員の声を聞いた。

(1) 60歳以降新規採用され介護職員として活躍するA氏(71歳)

前職は電気工事の仕事をしていましたが、60歳で定年退職した後、失業給付をもらいながら6ヶ月間ヘルパー2級の講座を受講し、61歳で介護業界に入った。前職では、電信柱に登る作業などを行っていたこともあり、体力には自信がある。他施設を経て、現在の勤務地であるグループホームにおいて3年間介護職員としてフルタイム(1日8時間週5日)で勤務している。A氏は、グループホームに勤務する職員の中では最高齢(71歳)。グループホームは24時間体制であり、ここで勤務する職員は日勤と夜勤の交替勤務でシフトが組まれているが、A氏にお

いては、日勤（朝7:30～16:30）のみの勤務となっている。長く働きつづける秘訣としては、会社で決められた健康診断の他に、自らすすんで市で行っている健康診断を受診するなど日々気を使っていること、また、特に食事には気を使っており、自分で育てた無農薬野菜を食べる、塩分をとりすぎない、甘いものは控える等を長い間意識しながら行ってきたことも元気に働きつづけられる理由ではないかと考えている。介護のプログラムの中で、入居者と毎日大きな声で歌を歌ったり、ストレッチや体操を行ったりすることも自分の体力を維持する上で役に立っており、何より一緒に行うことが楽しく働きがいを感じている。体を動かしながら共に働くことでスタッフとも密接なコミュニケーションが生まれるので、そういった点でもこの仕事の楽しさを感じており、健康で体力が続く限りは働き続けたいと考えている。

（2）正社員として活躍するB氏（62歳）

入社前は専業主婦だったが、新聞の折り込み広告のホームヘルパーの募集を見て48歳で介護業界に入った。当初は契約社員（週3日勤務）のホームヘルパーとして働いていたが、入社から2年ほど経過した頃にフルタイム勤務の正社員に登用された。その後は、セントケア千葉（株）の管轄するエリアの営業所の新規立ち上げに関わるなど事業を統括する仕事を行ってきた。60歳まではセントケア・ホールディング（株）の正社員としてセントケア千葉（株）に出向という形で勤務していたが、60歳を過ぎて出向ではなくセントケア千葉（株）の正社員（エリア正社員）として移籍した。しかし、勤務場所や勤務内容については60歳以前と変わっておらず、勤務先営業所における訪問介護、居宅支援、デイサービスの事業を統括する役割を担っている。現在の仕事の中では、特にスタッフを育てることに力をいれ、1人1人にあった声かけを行ったり、ミーティングで慰労したり、また目標を与えて多くの人に仕事にやりがいをもってもらえるように配慮しながら業務に取り組んでいる。また、「この会社は60歳を過ぎてからも元気に働ける職場なんだ」ということを、自らが一生懸命に働くことで見せていければ、職場内が活性化し、今以上に年齢にかかわらず働ける職場になっていくのではないかと考えている。

V 今後の課題

利用者と同世代である高齢従業員は人生経験を生かし、利用者と同じ目線できめ細やかなサービスを行うことができるというメリットがある一方で、お友達感覚に陥りやすい面がある。今後はより一層プロの介護職としての動機付け、高齢者の教育、マネジメントが求められるのではないかと感じている。また、介護保険制度の改正が5年に1度、介護報酬の改正が3年に1度行われるため、その都度求められる制度理解への対応等、業務遂行のシステム作りについても課題である。職種によっても抱える課題が異なり、サービス提供責任者やケアマネージャーについては、パソコン操作における事務作業などのITスキルが必要であるが、今後は、そうした作業を苦手とする高齢従業員の教育方法が課題である。

また、訪問介護ヘルパーについては、体力的な負担が大きい業務のため、高齢になると健康面・体力面に不安を抱える従業員も増え、健康管理や体力維持へのサポートのための環境整備について取り組むべき課題として認識している。現在は、高齢者の活用により、即戦力として活躍してもらっているが、将来的には新たな人材の供給源の確保も課題であり、そのためには高齢者のワークシェアリング等の多様な就業形態を導入することについても検討していく必要

があると考えている。

<介護用語>

ケアマネージャー（介護支援専門員）：介護保険法において要支援・要介護認定を受けた人からの相談を受け、居宅サービス計画（ケアプラン）を作成し、他の介護サービス事業者との連絡、調整等を取りまとめる者。

ケアマネージャーの配置が義務付けられている職場

○居宅介護支援事業者

居宅介護支援事業者とは、ケアマネジメント（居宅介護支援）を行う事業者。訪問介護や、訪問看護などのサービス提供を兼ねていることが多いのが一般的。人員配置は、常勤のケアマネージャーを1名以上、利用者50名ごとに1名の増員が定められていて、そのうち1名を管理者とすることとなっている。

- ・訪問介護・訪問入浴介護・訪問看護・訪問リハビリテーション・居宅療養管理指導
- ・通所介護・通所リハビリテーション・短期入所生活介護・短期入所療養介護・痴呆対応型共同生活介護・特定施設入所者生活介護・福祉用具貸与

○介護保険施設

介護保険制度における介護保険施設を指す。人員配置は、要介護の入所者。100名ごとに常勤ケアマネージャーが1名以上の配置。居宅介護支援事業者の場合と異なり、ここでは管理者を配置しなくても良い。この施設で働くケアマネージャーの主な仕事は、施設サービス計画の作成となる。

- ・介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護療養型医療施設

サービス提供責任者：ケアマネージャーやケアワーカーとの連絡・調整など、コーディネート業務全般に携わる。具体的には、ケアマネージャーの作成したケアプランに基づいた訪問介護計画書の作成・顧客やその家族、担当ヘルパーとの連絡調整等の訪問介護サービスに伴う管理業務、ヘルパーの指導・育成・管理等を行う。

- ・介護福祉士の資格を持っている者・介護職員基礎研修修了者・ヘルパー養成研修1級終了者・保健師・看護師・准看護師・ヘルパー養成研修2級の修了者で、実務経験が3年以上（かつ実働日数540日）
- ・その他、県が定める研修修了者