

社会福祉法人 東北福祉会 せんだんの里特別養護老人ホーム

<会社概要>

本 社	宮城県仙台市
創 業	2001年（平成13年）
従業員数	216名
事業内容	老人福祉施設（高齢者介護サービス）

1. 会社概要

東北福祉大学の関連法人のひとつとして設立された社会福祉法人東北福祉会は、大学が標榜する「これからの福祉のあり方」を世に問う実践施設として数多くの施設を運営している。とりわけ最近、我が国でも研究課題として大きく取り上げられてきている予防福祉に関する研究において、東北福祉大学感性福祉研究所の「最先端知」と、大学において長年にわたって積み重ねられてきた「理論知」と、福祉施設運営により培われた「実践知」のコラボレーションナレッジ—実践に基づく知的協働体—を通じて、利用者の皆様方が、“その人らしさ”をいつまでも保ち続けられるようサポートしている。

東北福祉会が運営しているのは、「せんだんの里」以外に、「せんだんの杜」、「せんだんの杜ものう」、「認知症介護研究・研修仙台センター」、さらには、フィンランド政府ならびに仙台市と提携したフィンランド型自立支援施設「せんだんの館」がある。特に「せんだんの館」は新しい福祉のモデル施設として広く注目を集めている。

今回、ご紹介する「せんだんの里」は、一人ひとりが自分の自主性を発揮し、ゆったりとした生活時間のもと「まるで自分の家で暮らしているような」雰囲気的生活を求めた老人ホームである。特別養護老人ホームの他、ショートステイ（短期入所）、デイサービス（通所介護）、グループホーム（共同生活介護）を運営している。

せんだんの里特別養護老人ホームでは、要介護1～5の約150人



の利用者が16～17人を単位とした「ユニット」にて生活しているのが特色である。居室も個室スペースを確保し、画一的集団ケアからより個別的なケアを重視するユニットケア方式を取り入れ、介護職・看護職・ソーシャルワーカー・事務員などが一体となりユニット運営がなされ、「普通の生活」が営まれるような環境を目指している。

その他の当敷地内施設の定員は、ショートステイ（短期入所）が50人、デイサービス（通所介護）が40人、グループホーム（共同生活介護）が定員8名×4棟である。

せんだんの里は、東北福祉大学の学生の各種実習の受託事業にあたる他、同じ建物内に隣接している「認知症介護研修・研修仙台センター」で行っている、認知症介護指導者養成研修研修生の方々の実習受け入れ施設としても位置づけられている。

【せんだんの里の事業内容イメージ図】



2. 雇用の概況

平成18年4月時点の全従業員数は216名で、その内、正規職員の平均年齢は約33歳と若い。全従業員の年齢別構成をみると、30歳未満が最も多く86名、30歳代45名、40歳代27名、50歳代38名、60歳以上が20名で、男女別では男性が65名、女性151名である。

職種別では、介護員166名、相談員8名、ナース13名、リハビリ1名、管理栄養士2名、事務員12名、高齢者雇用14名となっている。区分別では正規職員が91名、嘱託職員（月給制、社保あり）が53名、臨時職員（時給制、社

保あり) 43名、高齢者雇用を含むパート職員(時給制、社保なし)が26名、出向者3名となっている。

同施設における雇用形態の特色のひとつに、平成16年4月から開始した高齢者雇用制度がある。平均年齢60歳を超えた地域の人々を「パートナー」として雇用し、週に2日～5日、ケースワーカーを助ける仕事に従事してもらっている。



3. 制度導入の背景及び制度の紹介

同施設では介護が必要な人のケアとともに力を入れているのが、要介護前における介護予防である。その取り組みの一つとして行われているのが高齢者雇用である。要介護前的高齢者が仕事を通して生きがいを感じ、自立した生活をより長く継続することを目的としている。同施設では地域との協調という考えと合わせ、高齢者をパートナーとして新たに雇用している。週に2日から5日、ユニット内での生活の援助や掃除、そして利用者の散歩や付添いや話し相手となって、縁の下の力持ち的な役割を担っている。

また、こうした仕事を通して介護予防を図るとともに、パートナーの健康増進の取り組みを行っている。その日の仕事を終えたパートナーはトレーニング室に集まり、健康運動指導士のもと筋力トレーニングや体力測定を行い健康維持に努めている。こうした高齢者用のトレーニングは週に2～3回行われているが、単に健康増進のためだけではなく世代間交流の場となっている。

介護を必要とする人達が増え続けている状況で、国の高齢者福祉政策も介護予防の方向に動きつつあり、同施設の取り組みはそうした動きに先駆けて、介護予備軍に対する社会福祉教育をも実施していると言える。



高齢者雇用の募集では必要な資格は特に設けていない。「介護を学びたい方・興味のある方」とし、勤務時間も中高齢の方に無理のないよう11時～16時で、主に週に2～3回の勤務としている。雇用形態は嘱託職員もしくは臨時職員、パートとし、通勤方法は徒歩、自家用車の他に施設専用車による送

迎も行っている。賃金は時給制で、休日・休暇は勤務表により指定する方法を採用している。

高齢者を雇用することで、これまではケアワーカーが行っていた多岐に渡る様々な業務を中高齢就労者と分担することになり、ケアワーカーがより専門的な業務に集中できるようになるというメリットも生まれている。また、平均年齢33歳の正規職員と利用者の世代間を埋めるような存在となり、かつ若いスタッフが生活経験豊かな中高齢就業者から様々な面で学ぶ機会が多くなったとのことである。

4. 高齢者雇用の実態

改正高年齢者雇用安定法による継続雇用制度も導入済みであるが、未だ定年退職者がおらず継続雇用制度自体の対象者は出ていない。就業規則によれば、定年（60歳）後に再雇用する基準としては引き続き勤務することを希望してかつ意欲のある者、直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がない者、無断欠勤がない者等で65歳まで嘱託社員として1年契約で継続雇用することになっている。

継続雇用制度の上限年齢は65歳であるが、高齢者雇用制度の方には上限年齢を設けていない。実際に65歳以上でも雇用しており、現在の最高年齢者は75歳で、働ける限り雇用する方針である。高齢者雇用制度で14名を採用したが、退職した人はこれまで1人もいないとのことであった。

高齢者雇用対象者の方からは、「日々の暮らしにリズムがでてとても良い」、「主にベッドメイクや整頓の仕事をしているが、自分の仕事を見出して頑張りたい」、「生活にメリハリができた」、「介護を学ぶことが出来る」、「高齢者の話し相手やお手伝いという大事な仕事を引き受け不安だったが、今では利用者が私を待っていてくれる。必要としてくれている人もいることに気づき、毎日の仕事が楽しく充実している」、「家庭の中で、介護や認知症に関する話題をするようになった」等、前向きな意見が多く聞かれている。



5. 今後の課題等

高齢者雇用制度を活用して更に、高齢者の健康管理と、研修システムを充実させ、高齢者雇用を推進していきたいと考えている。高齢者を雇用してみ

て、以前の高齢者とは違い元気な人が多いことが分かったので、高齢者の人数や、更に高齢者が働く時間も増やしていきたいと考えている。

仕事の内容面では、現在は雑用に当たる部分の仕事を担当してもらうケースが多いが、これからは高齢者向け研修も充実させ、より技術的、専門的な仕事にも就いてもらおうと考えているとのことであった。

高齢者雇用は、事業者、高齢者双方にとってメリットがあるだけではないとの話もあった。すなわち、高齢者がいつまでも元気に働くことができれば、それだけ国民の介護保険、健康保険等の保険料負担も軽減されることになり、社会保険制度自体にも好影響を与えるのではとの意見も聞くことができた。