

# 元気でいつまでも心ある医療の提供を

医療法人 瑞洋会 田中整形外科病院

## ■企業の概要および高齢者雇用の特徴

昭和40年に開設以来、整形外科一般をはじめ、椎間板ヘルニア、リウマチ、肩、膝関節、リハビリテーション、スポーツ障害の治療をおこなっている。高齢者がいつまでも働ける職場環境により、安全で質の高い医療を提供している。

所在地 高知県高知市  
創業 昭和40年（1965年）  
業種 医療、福祉（医療業）

従業員数 161人  
資本金 5百万円

## 定年および定年後の継続雇用制度

- 定年 60歳
- 定年後の継続雇用

希望者全員を70歳まで再雇用。それ以降は運用で、必要に応じて継続雇用。

- 現在の最高年齢者 84歳

## 年齢別従業員数

- 正規従業員 151人
- 非正規従業員 10人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
92人（57.2%）	39人（24.2%）	16人（9.9%）	7人（4.3%）	4人（2.5%）	3人（1.9%）

- 平均年齢 43歳

## 高齢者雇用に対する方針および考え方

●高齢者雇用に関する企業の方針およびその背景	定年を機に退職するのではなく、少しでも長く働いてもらいたいという期待が従来からあったので、65歳雇用義務化を契機に70歳までの継続雇用制度を導入した。
●高齢者雇用のメリット	高齢者の培った経験を有効活用でき、また元気で働く意欲と能力のある職員はいつまでも働ける環境が整備できたことにより、職員全体のモチベーションが飛躍的に向上した。

## 70歳以上の従業員の就業状況（代表者1～2名について）

	Aさん（84歳）
●雇用形態・勤務形態	非常勤職員
●労働時間	週9時間
●職務内容	医師
●賃金	時給制

## 高齢者の雇用施策の現状

	60歳～69歳	70歳～
●雇用形態および勤務形態	嘱託職員	一般職員・非常勤職員・ 有期契約職員
●賃金制度の内容 (月給制、日給制、歩合制等) ◆平均賃金額 (おおよその額)	月給制・時給制  月給200,000円・時給1,200円	年俸制・時給制  —
●配置、職務内容	看護師・看護補助者・ その他職種	医師
●その他配慮事項	短時間勤務制度	

## 高齢者が働きやすい職場作りのためにこれまでにこなった改善や工夫

改善区分	課題	検討状況・改善内容
① 制度面に関する改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使協定の基準に該当する者を65歳まで再雇用、運用により65歳以降も再雇用する制度としていた。</li> <li>医療無資格者は定年後の賞与を不支給としていた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>希望者全員を70歳まで継続雇用し、病院が必要とする者は70歳以降も再雇用する制度を導入。</li> <li>医療無資格者も65歳まで賞与を支給し、65歳以降の給与は話し合いの上、段階的に一定額を減額して支給する事とした。</li> </ul> 以上の取組により、職員の定年後のモチベーションが向上。
② 能力開発に関する改善	組織的な研修や階層別研修が実施されていなかったため、経営の方向性を職員と共有できていなかった。	毎月のリーダー会、年1回の外部集合リーダー研修の実施、職員の自発的研修の開催、資格取得に対する補助制度を導入した。その結果、高齢職員が働き続ける目的や目標を持つことができるようになった。
③ ワークシェアリングや高齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入等	育児や介護、体力低下や病気により退職せざるを得ない職員が存在し、病院にとって必要な職員が退職するケースが発生していた。	自己研鑽や疾病などを理由とした期限の上限のない短時間勤務制度を選択できるようにし、ワーク・ライフ・バランスを推進した。その結果、職員の定着率向上につながった。
④ 高齢者の健康管理・安全衛生・福利厚生等に関する改善	健康状態の維持・向上のために適度な運動が必要であるが、運動できる環境や機会に恵まれず、運動不足となっている職員が少なかった。	ヨガ・ハイキング・卓球・水泳・ダンベル・食事指導などを試行。ヨガ教室の人気があり、定着。月1回のヒーリングヨガ教室を開催することとなった。その結果、職員から、イライラする事が減少し、感情の起伏が穏やかになったとの感想を得ている。

## これから高齢者雇用に取り組む企業へのアドバイス

病院の運営は、人財の活用が最も重要です。当院では、従前「60歳定年・病院が認めた場合は65歳まで再雇用する」としていましたが、平成24年6月より「60歳定年・継続雇用を希望するものは70歳まで再雇用する」と制度を改めました。制度見直し後、多くの方が継続雇用を希望され、元気に働いていただいております。

病院の場合、賃金が資格と職務経験年数により決定されることから、当院の場合、退職後極端な賃金引き下げはおこなっておらず、高齢にともなう能力低下を個人ごとに判断させていただいて、本人の希望も聞きながら個別に3～5%程度、毎年賃金を引き下げています。従来不支給としていた医療無資格再雇用者の賞与も平成24年度より支給していますが、制度見直し前に退職され、時間給に移行された方に対しても一定額の賞与支給を再開し、現場で不満が出ないよう公平性の確保に努めております。