

和を持って、いきいきと働ける環境作りで 高年齢者、障害者を積極雇用

医療法人 南陽会 田村病院

■企業の概要および高年齢者雇用の特徴

昭和34年10月に精神病床数60床にて開設以来、「社会とコミュニケーションを重視した精神医療」を基本理念として医療活動をおこなっている。また、近年は「地域に根ざしたより開かれた医療の充実」も図っている。だれでもチームの一員として「和」を持って受け入れ、就業形態に融通性を持たせた職場づくりを目指している。

所在地	千葉県館山市	従業員数	282人
創業	昭和34年（1959年）	資本金	3百万円
業種	医療、福祉（医療業）		

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65歳まで再雇用。
それ以降は運用で、一定条件の下、70歳まで再雇用。

- 現在の最高年齢者 78歳

年齢別従業員数

- 正規従業員 190人
- 非正規従業員 92人

～44歳	45歳～54歳	55歳～59歳	60歳～64歳	65歳～69歳	70歳～
151人 (53.5%)	37人 (13.1%)	31人 (11%)	35人 (12.4%)	21人 (7.5%)	7人 (2.5%)

- 平均年齢 45.3歳

高年齢者雇用に対する方針および考え方

●高年齢者雇用に関する 企業の方針およびその背景	看護職員などの慢性的な不足は大きな課題であり、融通性のない職場は問題であった。職員の多様な働き方を取入れた雇用管理をおこない、生涯現役で働いてもらえる就業環境の整備をしている。
●高年齢者雇用のメリット	幅広い年齢層の職員が職場に混在することにより、ワークシェアリングが実施しやすく、また、正職員の仕事の一部を高年齢者に代替させることが可能となり、職場の生産性向上に役立っている。

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（73歳）女性	Bさん（70歳）女性
●雇用形態・勤務形態	パートタイマー	パートタイマー
●労働時間	短時間勤務 週4日 8:30～12:30 曜日などはシフト勤務にて決定	短時間勤務 週4日 6:00～11:00 曜日などはシフト勤務にて決定
●職務内容	看護部 看護助手	栄養課 調理員
●賃金	時間給：800円	時間給：800円＋100円

高年齢者の雇用施策の現状

	60歳～65歳	66歳～
●雇用形態および勤務形態	原則フルタイム勤務。 本人の希望があれば、短時間、隔日勤務も可能。	短時間勤務、隔日勤務。
●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)	職種、勤続年数により異なる。 月給制 月額182,000～307,000円	職種により異なる。 時間給制 時給800～1,300円
●配置、職務内容	定年前の職務を継続(看護師、介護士、看護補助、事務、調理など)	
●その他配慮事項	本人の希望などにあった就業形態。 正規職員評価制度あり。	面談により本人の希望、生活環境にあった就業形態。

高年齢者が働きやすい職場作りのためにこれまでにお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	生涯現役で働ける職場を標榜しつつも、65歳以降は慣例によるもので、制度導入されておらず職員に対して説得感に欠けていた。	65歳継続雇用終了後の再雇用制度を内規化した。また、必要な能力などの基準・目標を提示したことで、仕事の質および技術向上につながっている。
② 能力開発に関する改善	研修、会議が特定の部署や職種に限られており、共有化されていなかった。外部研修は個人レベルで参加し、補助などもなかった。	様々な研修会へ積極的に参加させる。外部研修参加者が院内勉強会の講師となり内容を共有化。研修参加費、交通費は全額病院負担。
③ ワークシェアリングや高年齢者のニーズに応じた多様な働き方の導入等	看護職員などの慢性的な不足は、大きな経営問題。高度な看護から雑用までおこなう幅広い仕事で、多忙極まっていた。	短時間・隔日勤務などの希望にあった就業形態を導入。正職員の仕事の一部を高年齢者に代替。一旦退職した高年齢者の再雇用制度を導入。
④ 高年齢者と障害者がともに働きやすい職場とするための改善・工夫	総務部内に営繕業務(医療器具のキャスター、車椅子のメンテナンスなど)があるが、本来業務の忙しさから出来ず、不良状態であった。	左記メンテナンスは、高年齢者および障害者がおこなう方針とした。新たに5名の障害者を雇用し、高年齢者がリーダーとなって温かく指導している。

これから高年齢者雇用に取り組む企業へのアドバイス

当法人は、基本方針である「和を以て、いきいきと働ける環境作り」という考え方にもとづき、高年齢者および障害者を積極雇用しています。その取組は以下のとおりです。

- (1) 経営者自らが、機会あるごとに基本方針を職員全員に語りかけ、浸透させています。
- (2) 定年後は、本人の希望にあった柔軟な働き方を選択可能とし、正職員と同様の評価基準をおこなってモチベーション維持を図っています。また、能力に応じて役割、目標も与え存在意義を醸成しています。
- (3) 一旦退職した高年齢者も、一定の能力が保持されていれば、分け隔てなく再雇用する制度を導入しました。
- (4) 高年齢者と障害者がペア就労をおこない、高年齢者が温かく見守り、指導する体制を整備し、障害者も積極雇用しています。