

若年者と高齢者がお互いの職務を補い合いながら勤務できる就業形態の確立
医療法人社団 蛭水会 名戸ヶ谷病院

I 会社概要

| | |
|--------------------|--|
| 本社所在地 | 千葉県柏市 |
| 設立年 | 1983年（昭和58年） |
| 事業の種類 具体的事業内容 | 医療業 病院（247床）、介護老人保健施設、在宅訪問看護、 特別養護老人ホーム等 |
| 職員数 55歳以上の高年齢者率 | 658名 20.3% |
| 定年年齢 | 60歳 |
| 継続雇用制度 | 希望者全員65歳まで再雇用 |

医療法人社団蛭水会名戸ヶ谷病院は、昭和58年に千葉県柏市に開院した。病院の他に介護老人保健施設、診療所、別法人で院内設備のメンテナンスや駐車場の管理等を行うメディカルサービス社、特別養護老人ホームを運営している。住み慣れた家で家族の介護のもとに訪問看護を希望する住民も多く、医師、保健師、看護師、薬剤師等が希望に応じて訪問する事業も展開している。地域に根付いた病院であり、救急患者は断らないという理念のもと運営しており、柏市以外（都内等）からも受入要請があれば救急患者の受け入れを行っている（平成22年度には救急搬送患者数は6,353名）。平成24年には新たに我孫子市に名戸ヶ谷あびこ病院を開設する予定となっている。



病院外観

II 雇用の概況

平成22年12月現在の年齢別職員構成は、以下のとおりである。

| 合計 | 44歳以下 | 45～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65～69歳 | 70歳以上 |
|--------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 658名 | 407名 | 117名 | 56名 | 48名 | 20名 | 10名 |
| 100.0% | 61.9% | 17.8% | 8.5% | 7.3% | 3.0% | 1.5% |

施設別で見た場合、病院467名、介護老人保健施設80名、診療所7名、メディカルサービス社59名、特別養護老人ホーム45名であり、正規職員は506名、非正規職員は152名である。なお、60歳で定年を迎えるが、定年後希望者全員を65歳まで継続雇用する制度を導入している。理事長が「年齢を重ねた人は宝である」という理念を持っており、65歳を超えても本人が希望し、所属長が認める場合は、雇用を継続している。現在の最高齢は71歳の看護師で夜勤なしの日勤常勤で勤務している。

求人は主にハローワークを通して行っており、近年は、若年者の男性の介護職希望者が増えてきている。しかし、看護師は不足しており確保に苦労している（計292名のうち55～59歳32名、60歳以上33名）。また、年々高齢化が進んでおり、医師、看護師等の専門職については、1年に10名ほど定年を迎えているため、現在勤務している者に継続して働いてもらえるということは病院としても大変助かっている。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

継続雇用者の就業形態については、65歳までは嘱託職員として、①常勤、②週30時間以上のパート、③週30時間未満のパートに分かれる。しかし、定年まで常勤で勤務していた職員は、そのまま常勤で勤務する就業形態を選択する場合がほとんどであり、週30時間未満のパートを選択する職員は親の介護等家庭の事情がある場合など少数である。その中で、看護師の就業形態については、24時間勤務2交替制（日勤8時間・夜勤16時間）であるため、子育てをしている職員等は早朝勤務や夕方勤務を外れる傾向にあり、比較的時間に余裕を持てる高齢職員にカバーしてもらうような勤務時間を設定している。

また、日勤から夜勤、夜勤から日勤に切り替わる時間帯は人手が足りなくなるので、そういった時間帯にも人数を確保するために時間に比較的融通のきく高齢職員を有効的に配置している。この制度を導入したことにより高齢職員と若手職員の時間配分ができるようになったのが良かったという声があり、また若手職員にとって、自分が定年後も働きたいと思ったらこのような働き方ができるのだ、というモデルとして捉えることができるのもメリットの1つである。

65歳を超えた職員の就業形態については、看護師の場合は、引き続き常勤で勤務する職員が多い。看護師以外の場合は、基本的には週30時間未満の勤務時間へと変更している。例えば、入浴業務など力の必要な仕事を行う看護補助者においては、長時間勤務することは体力的に負荷が大きいため短時間勤務にする等配慮をしている。

Ⅳ 高齢者雇用の実態

職員が定年後も安全に安心して働けるように配慮している点として、職員の健康管理の面がある。特に高齢職員は、持病に対し服薬しているから大丈夫であるということと、仕事に耐えられるということは別であるため、60歳到達時に産業医による健康診断を実施し、院長にカルテを見てもらい、一人一人の健康状態を必ずチェックし、面談を行っている。いくら高い技術があっても持病がある人に無理な作業はさせないなど仕事内容と本人の体力を照らして配置するように心がけている。また、夜勤がある職種については、本人の希望及び担当師長の判断に任せているが、健康上や体力の問題等があるため減らしていくようにしている。

定年後の賃金については、嘱託職員となることによって定年前の65%まで下がるが、高年齢雇用継続給付と年金を組み合わせた賃金シミュレーションを該当職員一人一人に説明し理解を得られるよう努力している。定年前に本人に社会保険事務所に行って自分の年金の状況を確認してもらい、定年後の賃金、年金受給額等を併せて本人が確認した上で再雇用契約を結べるよう工夫している。

定年後の業務については、定年を迎える職員に対して、定年後はどのような働き方をしたいか（同一職務希望かどうか、勤務形態等）アンケートを行い、本人の希望を確認している。また、同時に所属長にもアンケートを行う。基本的には本人の希望を尊重しているが、病院での勤務は救急の対応が多く忙しいため、より負担が少ない介護老人保健施設に職場を異動する場合もある。また、メディカルサービス社で病院の施設整備のメンテナンスや駐車場の管理を行う仕事に変更することもあり、年齢や体力等を勘案して、自分に合った仕事を選べるような仕組みを取り入れている。



就 労 風 景

V 今後の課題

当法人は地域に密着し予防医学から社会福祉、介護までを包括した全人的医療を目指している病院である。また、利用者については地域住民が多く、その点では、高齢職員は地元在住の患者に詳しく、まだ地域のことをあまり知らない若手職員と利用者をつなぐ役目を担っている。また、知識、技術はもとより、利用者への接し方についても長年の経験に裏打ちされた対応が手本となり、若手職員の指導という点においてもますます磨きがかかり、熟成した職員となっている。看護師については、常態的に不足しており、今後定年を迎える職員が増加していくことによって、定年を迎えた職員と若手職員との業務のバランスをどのようにしていくのか考えていかなければならない。現在は、定年を迎えても自らフルタイムを希望する継続雇用者が多いため、若手職員が担当しにくい時間帯に高齢職員を配置したりすることで、一人一人の業務負担を減らしているが、ますます高齢化が進んだ場合に現在の勤務体制で対応できるのかどうか等、今後さらに検討し、職員が働きやすい職場づくりが出来るよう工夫しながらこれからも事業を進めていきたいと考えている。病院は一般企業とは異なり24時間体制で利用者に対応するという特殊性があり、今後も地域の住民と病院とが連携して医療、福祉を担い努力していきたい。