

経験豊富な高齢者が健康で意欲的に働く職場

▶ 医療法人 育志会

企業プロフィール

- 所在地 宮城県亘理郡
- 創業年 昭和59年
- 業種 医療業、介護保険事業、有床診療所、介護老人保健施設
- 従業員数 81名（正規76名、非正規5名）

～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
55人 (67.8%)	13人 (16.2%)	7人 (8.5%)	2人 (2.5%)	2人 (2.5%)	2人 (2.5%)

- 平均年齢 38.8歳
- 定年 60歳（定年後、希望者全員65歳まで再雇用）
- 運用実態／運用の具体的内容
65歳以降は本人が希望し、健康で意欲があれば、年齢に関わることなく内規により70歳以上まで雇用を継続
- 最高齢者 71歳

① 育志会の概要

医療法人育志会は昭和59年に宮城県沿岸部の冬でも温暖な気候でイチゴやリンゴ栽培が盛んな宮城県亘理郡山元町に設立し、医療業としての医院と、介護事業としての指定居宅介護支援、入所療養介護支援、短期入所療養介護（ショートステイ）および通所リハビリテーション（デイケア）のサービスを提供する介護老人保健施設の運営を行っています。

特に介護老人保健施設のアルカディアウェルは、利用者に快適な生活を提供するため、黄色を基調にしたコテージ風の建物で、自然の光を内部にふんだんに取り入れ、明るく、そしてスペースを広くとって充実した環境整備をしています。

サービスを受ける利用者の方には、豊かで快適な生活が送ることがで

きるよう、育志会の「人生100年の幸せをサポートする」の理念のもと、医療部門においては医師と看護師による診療や健康チェックをしています。介護部門においては介護士による利用者の日常生活の世話、作業・理学療法士によるリハビリテーション、遊びリテーション、そして福祉協議会等のボランティアの協力を得て利用者が集う、俳句・書道・生け花などのクラブ活動等を行っています。

また、利用者の声を参考にして、職員の企画により年間を通し毎月行事を設けており、利用者はもとより職員との交流・親睦を深める催しの場となっています。

育志会の理念のもと介護部門においては、方針の一つである「介護を必要とする高齢者の日常動作訓練を可能な限り持続し、家庭的な雰囲気の中で気軽にご利用いただける施設といたします」に向け職員一体となって、利用される方へのサービスの提供を心がけています。

サービスの提供にあたっては、昨年の東日本大震災により津波の被害を直接、あるいは間接に遭遇された利用者の方の心身の回復に向けて、特に心のケアは今までに経験しなかった貴重な体験が今後の利用者サービスの重要なものとなりました。

② 定年及び定年後の継続雇用の状況

育志会の現在の制度は定年満60歳、60歳以降は希望者全員65歳までの継続雇用制度を導入しています。

現状においては、①継続して勤務を希望する職員で職場の状況等が適合すれば、満60歳定年時の職務、雇用形態、勤務形態、賃金等を継続する正規職員として勤務する、②継続して勤務する希望はあるものの何らかの事情がある対象者には、雇用形態、勤務時間等を考慮し支障のない範囲で非正規職員として勤務する、のいずれかにより再雇用の対象者としています。

なお、①の正規職員で再雇用となる対象者の賃金については、毎年の賃金改定における昇給は見合わせていますが、年2回の賞与については、勤務評価をもとに一般職員と同様に支給しています。さらに、65歳以降の継続雇用についても、引き続き勤務を希望する場合には、これら①か②により、年齢に関わりなく勤務してもらっています。

現在、満60歳以降の継続雇用の対象者は、最高年齢71歳の2名を含めて6名が在籍しています。

③ 高年齢者雇用の方針と考え方

育志会では雇用の方針として、医療・介護サービスの事業経営により、高年齢者をはじめ雇用の場を提供することとしています。人生経験と永年培ったキャリアの豊富な高年齢職員は貴重な存在であり、重要な経営資源の戦力として位置づけています。高齢職員は日常の業務を進めるうえでの段取りや気くばり、そしてコミュニケーション能力などにより、効率の良い仕事と利用者の方に対して付加価値の高いサービスの提供をしています。また、仕事への姿勢は若手職員への模範となり、それぞれの仕事の分野においては、ノウハウ継承の指南役としての役割を担っているのです。

医療・介護の仕事に従事する高年齢職員には、年齢を重ねるに従い体力的な問題から、継続して働くことが厳しい状況になってきます。特に、介護の現場においては、要介護者の方への介助作業等は重労働であるため、いかにして負担軽減を図ることができるかが大きな課題となります。この課題に対しては、高年齢職員に限らず職員全体の課題としてとらえ、作業の安全性と効率性、及び利用者の方へのサービスの向上をあわせ考えた、有効な投資を計画的に行っています。育志会では、これらの取り組みにあたっては、関係する職員の声を聴いて実施しているのです。

一例をあげれば、寝たきり利用者の方などに対する入浴介助は、特に高年齢介護職員には身体的負担が大きく、軽減策が懸案課題となっていました。介護部門の職員の要望と、機器の扱いにあたって使い勝手をよく熟知する職員からの提案を取り入れ、介護浴槽「ナノミストバス ベッドタイプ・2ウェイタイプ」の2台を導入しました。この導入事例のように、高年齢職員をはじめとする関係職員の身体的負担の軽減を図るとともに、安全性や効率性の面と、及び利用者の方へのサービスを考慮した環境整備を計画的に進めています。

④ 70歳以上の職員の就業状況

育志会では現在、70歳を超える職員は正規職員と非正規職員それぞれ

1名が在籍し、いずれも71歳の看護師の女性です。

Aさんは勤務歴17年、フルタイムで勤務し、正規職員で通常の仕事はもとより看護師長としてリーダーシップを発揮し、同部門の看護師をはじめ10名の職員をまとめています。また、仕事に関するノウハウの伝承など後継者の育成を図るための指南役でもあり、多方面にわたってエネルギーに活躍しています。賃金面は、職務内容や勤務形態等から60歳定年時以降現在も月給制で、額は月額37万5千円です。Aさんは、健康で働けるうちは勤務を続けていきたいとの希望を持っており、日常では特に体調面を管理しながら、まだまだ若い職員には負けない気構えで勤務しています。

もう一人のBさんは、昨年体調を崩しましたが継続して勤務する希望もあり、従前は一般職員と同様な正規職員でしたが、個別面談により1日8時間、週3日勤務の時給制とする労働契約を結び、現在は月平均給与額16万5千円で勤務しています。仕事の内容は、Bさんが体調を崩す前と同じ医療アドバイザーですが、医療部門において患者さんに対するケアをこれまでの豊富な経験をもとに積極的に仕事に取り組み、明るく元気よく来院者に対応してくれています。

二人に共通して言えることは、仕事に生きがいを持ち、仕事に対してモチベーションが非常に高いということです。

⑤ 高齢者がいきいき元気に働くための雇用施策

現在60歳以上の職員の仕事は、看護師、ケアマネージャー、事務職です。これらの職員がいきいき元気に働く雇用施策にあっては、育志会全体の労務管理に係る諸施策をベースとし、継続雇用の対象者である正規職員、非正規職員ともに福利厚生をはじめ、ほぼ一般職員と同様に運用しています。

高齢者が継続的にいきいき元気に働くには、本人の健康と意欲の持続が大きく左右するものといえます。育志会では、健康に関しては健康診断や体力測定により、健康維持のためのチェック、有所見者には再診のフォローと事後治療や観察を併設する医療部門との連携を図り、健康管理を推進する体制をとっています。

高齢になるに従い、健康と体力の両面において個人差が出てくることか

ら、日常の仕事の場において健康と体力に変調をきたした場合は、自己申告を行うこととし、状況によっては面談等により、勤務時間の軽減等の措置をとることとしています。また、一人ひとりの自己責任による健康や体力の維持管理が大切であることを、職場のミーティング等を通して全職員に周知しています。

育志会では日常仕事をするうえで、コミュニケーションを大切にしています。職場内は勿論のこと、職場間や部門間の垣根を超え、職員総勢81名が育志会の運営方針にベクトルをあわせ、日常の仕事に対して自分の考えや意見を発信することと、同僚の意見を傾聴することにより、効率よく、かつ気持ちよく仕事を進められます。また、このコミュニケーションを推進するには、対人関係における挨拶が基本となります。この挨拶を含めたコミュニケーションの推進にあたり、それぞれの職場の経験豊富なベテラン高年齢職員にリーダー役となってもらい、この役割を通じて自己啓発や学習、指導実践と、その成果によってベテラン高年齢職員には仕事への意欲につながっています。コミュニケーションが図られることの効用は、職員全体のモラルアップはもとより、利用される方へのさらなるサービス提供に向けての効果が出ています。

育志会における現状の継続雇用者の雇用施策は、勤務時間や賃金等は満60歳定年時と同様に継続して処遇しています。この処遇を決めるにあたっての経緯は、一つには、継続雇用に関しての高齢法施行時にすでに65歳を超える対象者であっても、現在の処遇同様、勤務時間・賃金等は継続していたことと、二つには、それぞれの部門における特に専門職の人材確保、仕事に係る習熟したノウハウの発揮、及び年齢に関わりなく持続し定着することへの配慮など、これらの事情が背景にあります。継続雇用の対象者にとっては、60歳定年時の継続される現在の処遇は、以降の生活設計や健康で働けるうちは勤務をするという、働き甲斐のある施策の一環であるといえます。

⑥ 今後の取り組みと課題

育志会では高年齢者雇用にあたって、「健康であれば年齢に関わりなく雇用の場を提供する」を方針としていますが、将来の少子高齢化に伴う労

働力の確保、さらに人材確保のうえからも、定年年齢の引き上げを検討しています。この検討をすすめるにあたり、平成25年4月に「希望者全員満65歳の雇用」とする高齢法の改正と、「有期雇用契約の継続更新に伴う無期雇用契約への措置」とする労働契約法の改正が反映されます。これらの改正の内容が今後的高齢者雇用にあたって実務上どのような影響等が出てくるかを検討したうえで、経営にとって、また、働く高年齢者にとって、より有効な年齢の引き上げのための施策を構築したいと考えています。そして、定年年齢の引き上げの検討に関連して、「年齢に関わりない雇用」に向けた制度設計の取り組みも課題となります。

また、介護や看護職員の慢性的な人員不足と、高年齢者雇用が増加することを視野に入れ、職場環境や勤務形態などハード、ソフトの両面から、職員が働きがいもち、年齢に関わりなく働ける環境整備改善の取り組みについて、以下の施策が必要と考えています。

身体的負荷軽減のための福祉機器の導入を含め、費用対効果に付加価値として、利用される方へのサービスを配慮した効果的な投資を念頭に、計画的な職場環境の整備・改善の推進。

継続雇用の対象となる職員が今後増加することと、身体的負担が大きい特に介護職員に対して、身体や家庭などの状況変化などが生じた際においても、継続して働く意思がある場合には、これらに対応できる労働時間、日数、雇用形態、勤務形態、賃金制度など、雇用施策のしくみを構築中。

医療・介護の仕事に従事する際には、定められた有資格者の配置を必要とするため、高年齢職員も対象に資格取得による職員のスキルアップとともに、モチベーションの維持向上および有資格者不在による不測の事態防止のために、全職員を対象に資格取得を推進。