



幅広い年齢層が切磋琢磨し  
きめ細やかな保育を実現

# 社会福祉法人 紹隆会

高松保育園、高松第二保育園

(香川県高松市)

## 企業プロフィール

### 社会福祉法人 紹隆会 高松保育園、高松第二保育園 (香川県高松市)

- ◎創業 1947 (昭和22) 年
- ◎業種 社会福祉事業
- ◎職員数 58人  
(内 訳) 60~69歳 10人 (17.2%)  
70歳以上 7人 (12.1%)
- ◎定年・継続雇用制度  
定年は65歳。定年後は上限年齢なく再雇用 (契約単位期間は1年間)。  
現在の最高齢者は89歳

## I 本事例のポイント

社会福祉法人紹隆会の前身の宗教法人勝法寺は、戦後間もない1947 (昭和22) 年に、高松市で創立された。創立以来、「穏やかで温かな表情や言葉づかい」を意味する「和顔愛語」の精神によって、子どもたちの健やかな成長を見守り続けてきた。同法人は、「職員は家族」という経営方針のもと、人材育成を推進、世代を超えた職員が年齢に関係なく、それぞれの能力を発揮できる職場環境の改善に取り組んできた。

本事例のポイントは次のとおり。  
(1) 2013 (平成25) 年に就業規則を改定し、定年を60歳から65歳に引き上げ、希望すれば、

定年後も上限年齢のない雇用とした。65歳を超えた人も新規採用している。

(2) 年1回の面談で、職員から勤務形態や仕事内容の希望を聞き、希望に基づいた労働時間管理を行いながら、短時間勤務な

どの多様な働き方を実現した。

(3) 業務を見直し、「高齢者にもできる仕事」、「高齢者に向いている仕事」、「高齢者にしかできない仕事」という視点から、高齢者の仕事を創出した。

(4) 人材活用の方針に基づき、職業経験や年齢に応じた強みや適性を活かした配置管理を実施している。

## II 企業の沿革・事業内容

紹隆会は、前身の勝法寺から数えて、創立70年の歴史を誇る。現在は、高松保育園と、四国で唯一の夜間保育園である高松第二保育園を運営している。園児の人数は、前者が230人、後者は30人で、

生後2カ月から就学前の子どもたちを保育している。2016年7月1日には、経営基盤の強化と認定こども園への移行を念頭に置き、「宗教法人」から「社会福祉法人」へ移行した。女性の社会進



高松保育園、外観

針を熟知したベテランを職員の人的ネットワークを活用して採用してきた。その結果として、65歳の定年年齢を超えても働き続ける職員もいれば、交通誘導や給食業務の担当者として、65歳以上の高齢者を新たに採用することもあった。同法人の場合、高齢職員が保育現場を支える原動力となっている。そのため、高齢の保育士をいかに戦力化するのが大きな課題となり、業務内容の見直しや新たな職務の創出などに積極的に取り組むことになった。

・**定年制度の改定**  
2013年に就業規則を改定し、定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。65歳以降の職員は、毎年4月に雇用契約が更新され、再雇用後は上限年齢の定めはない。また、年に1回、全職員を対象にした面談の機会を設けており、園長と副園長が配属先の希望や仕事上の悩みを聞くようにしている。高齢職員のなかには、短時間勤務をはじめ多様な働き方を望む者が

増えたため、高齢職員の希望に沿った働き方も、この面談のなかで丁寧に話し合われている。今後、職員の要望にできるだけ対応していくためにも、面談の機会を年2回に増やすことも視野に置いている。  
・**賃金制度の概要**  
同法人では常勤職員が月給制で非常勤職員は日給制となっている。新規採用時の賃金は、職種ごとに同業他社を参考に決めている。昇給は毎年実施し、基本給は、

### Ⅲ 高齢化の状況、職場改善などの背景と進め方

出の機会が増えるとともに、保育園への入所希望者が急増するという時代背景もあり、保育士や職員の確保が大きな課題となるなか、

幅広い年齢層の職員がお互いの長所を生かすことができる職場環境を構築し、きめ細やかな保育を提供することに注力してきた。

同法人は機能別の組織体制を敷いており、それぞれの保育園に園長と総主任が1人ずつ配置されている。2つの保育園に6つの保育

のクラスがあり、リリーフ要員と呼ばれるフリーの職員が3人配置されているが、いずれも60歳以上の高齢職員である。そのほか、支援センター、夜間保育、休日保育、給食業務、事務、保育士助手をになう職員がおり、すべての職場に60歳以上の高齢職員が平均的に配置されている。このような幅広い年齢層の職員の活用が功を奏し、保護者が安心して預けられる環境を構築している。

### Ⅳ 改善の内容

#### (1) 制度に関する改善

#### ・定年制度の改定

2013年に就業規則を改定し、定年年齢を60歳から65歳に引き上げた。65歳以降の職員は、毎年4月に雇用契約が更新され、再雇用後は上限年齢の定めはない。また、年に1回、全職員を対象にした面談の機会を設けており、園長と副園長が配属先の希望や仕事上の悩みを聞くようにしている。高齢職員のなかには、短時間勤務をはじめ多様な働き方を望む者が

#### ・賃金制度の概要

同法人では常勤職員が月給制で非常勤職員は日給制となっている。新規採用時の賃金は、職種ごとに同業他社を参考に決めている。昇給は毎年実施し、基本給は、



すべての職場に高齢職員が配置され、活躍している

勤続年数などを考慮して決め、賃金水準は世間相場よりも高めに設定している。65歳以降の賃金水準は公的年金の受給も考慮しているが、役職定年の制度はなく、総主任や主任などの役職者には、65歳以降も役職手当を支給している。

#### ・職員会議の充実

職員を対象とした会議は、「保育」と「給食」に関連する会議に分かれ、保育に関しては、週に1度開かれる「ミーティング」、「主任会」などのほか、「職員会」が月1回開催される。会議ではおもに「事例研究」を行い、現場で発生している問題を把握し、対応方法を職員間で共有している。そのなかで、職員に対する精神的な面への支援が可能になった。また、業務の見直しなども会議によって決定される。

一方、「給食」に関する会議は、月の献立<sup>こんだて</sup>を検討することや園児の様子を把握するために実施している。

#### (2) 能力開発に関する改善

質の高い保育の実現には、保育を担当する職員の心身の成長が必須であることから、同法人は社外

研修を積極的に活用して、職員区分や年齢を問わず職員（高齢職員も含む）に研修受講をすすめている。具体的には、総主任が、職員の受講実績をもとに、研修受講者を決めている。研修に必要な費用は同法人が負担している。

#### (3) 職場の環境改善に関する改善

高松保育園は数年後に建替えを予定しており、この建替えを職場環境改善の好機ととらえている。具体的には、高齢職員の要望を取り入れて、エレベータの設置や高齢職員が使いやすいトイレの設置、あるいは段差のないフラットな床面や照度の高いLED照明の設置など、より働きやすい職場環境の整備を図っていくことを予定している。

#### (4) 新職場・職務の創出

保育士の仕事は体力が必要な業務がある一方で、保護者との対応などについては、高齢職員のほうが、経験を生かして意思の疎通がスムーズにいく場合もある。このように保育の現場では、さまざまな年代の働き手が必要としており、若手保育士の確保や定着のためにも、高齢職員の活用は同法人

の課題であった。

そのため前述の職員会議などで検討を重ね、「高齢者にもできる仕事」、「高齢者に向いている仕事」、「高齢者にしかできない仕事」という3つの視点から高齢者に適した職務を抽出した。その結果、以下のような分業体制で高齢職員活用の取組みを進めることになった。

#### ① 保育士としての活用

現在勤務する高齢職員のなかには、かつて同園で保育士として働いていたが、結婚や出産などを機会に退職し、その後子育てを終えて再び勤務している者も多い。子育てに悩む保護者からの相談は多岐にわたるため、経験豊富な高齢保育士と若手保育士が一緒になって対応することで、よりきめ細やかな対応ができるようになった。また、幅広い世代がともに働くことで、年齢構成のバランスが取れるため、65歳以上の保育士の活躍の場を今後一層確保していく予定である。

#### ② 早朝勤務での活用

早朝勤務の担当者は、午前6時30分には出勤する必要があるが、



交通誘導で園児の安全を見守る高齢職員



給食業務では、高齢職員が伝統の味を引き継いでいる

以前は交代勤務で対応していたものの、遠方からの通勤者も増え、同人にとつて、早朝勤務の担当者確保は悩みの種であった。そこで近隣に住む高齢者を採用し、「午前6時30分から午前9時までの園児の受入れ」と「午後4時30分から午後6時までの園内の掃除」を担当してもらうことになった。高齢職員が早朝から元気に勤務する姿は保護者にも「元気がもてる」と好評である。

#### ③ 夜間勤務での活用

高松第二保育園は、最長午前2時まで延長保育を行っているが、夜間勤務に対応できる職員がかぎられていた。夜間の勤務は、園児たちが就寝していることで、昼間の勤務のように走り回ることはなく、体力面の負担は少ない。また昼間よりも夜間のほうが、決め細やかな配慮が必要になるため、夜間勤務が高齢職員の新たな活用場となった。

#### ④ 休日勤務での活用

同法人は日曜日と祝日の保育もを行っている。同園では、日曜や祝日は休みたいという若い世代に比べて、時間に自由が利くことが多

い高齢職員が、日曜や祝日の保育を担当している。

#### ⑤ 給食業務での活用

同法人の給食業務では、57年間も勤務している89歳のベテラン職員がいるが、地元の素材を生かした伝統の味を継承するために、経験豊かな高齢者を新たに採用している。また、給食の運搬は、園の2階まで運ぶ必要があるため、重たい物については若い職員が協力するようにしている。なお、同人の階段は園児用に緩やかな勾配で設置されているため、高齢者にも負担が少ない。

#### ⑥ 交通誘導での活用

同保育園は市街地にあるため、園児の送迎の車によって、園の周辺で渋滞が発生していた。保護者からは、安全面で不安があるという声が上がっていたので、送迎時の車の誘導の担当に、高齢者を採用した。勤務時間は登園時の午前8時30分から午前9時30分、降園時の午後5時から午後6時である。こうした対応の結果、園児の安全に目が届くようになり、保護者からの信頼も一層高まった。

#### (5) 職員の反応・声

同法人最高齢のAさんは、89歳となるいまも、フルタイムで給食の調理を担当している。

Aさんは「勤続57年になります。若い後輩に保育園の伝統の味をきちんと伝えていくためにも健康に気をつけて、これからもできるだけ働き続けたいと思います」と話す。

また、77歳のBさんは、パートタイムとして朝夕の交通誘導や経理事務を担当しており、「雨の日も風の日も、園児の安全を守ることに生きがいを感じます」と語る。

孫の世代である園児たちの世話を働きがいを感じ、自分の仕事を真剣にこなす高齢職員の姿は、世代を超えた共感を呼び、若手職員の長く働き続ける意欲を鼓舞している。

今後より働きやすい職場づくりのための改善に積極的に取り組みながら、地域に密着した保育所として、さらなる社会貢献を目ざしていく。