

厚生労働大臣表彰
特別賞

若手社員とのペア就労で
高齢社員が活躍できる職場環境を構築

カナタスタイル 合同会社（富山県富山市）

企業プロフィール

カナタスタイル 合同会社
(富山県富山市)

- 創業 2018（平成30）年
- 業種 介護事業
- 社員数 35人（2024年4月1日現在）
60歳以上 11人
 - （内 訳） 60～64歳 2人（5.7%）
65～69歳 6人（17.1%）
70歳以上 3人（8.6%）
- 定年・継続雇用制度
定年70歳。一定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は74歳

I 本事例のポイント

カナタスタイル合同会社は、2018（平成30）年に設立された。その後、施設建設などの準備期間を経て、2020（令和2）年に高齢者向け複合施設「シニアタウン龍宮」を開業した。介護サービスつき高齢者向け住宅としての機能のほか、通所介護サービス「デイサービス百たろう」、フィットネス「筋たろう」、訪問介護サービス「ホームヘルプサービス乙姫」が併設されている。また、「ラウンジ華やか」という名の地域交流スペースも開設され、地域に貢献できる介護サービスを目ざしている。

「シニアタウン龍宮」は桜並木が美しいいたち川沿いにあり、「利用者はゆったりとした環境で自分らしい生活を過ごすことができる」と、地域の評価も高い。高齢社員を積極的に採用し

ており、現場では、経験豊富な70代の社員が活き活きと働き、若手社員と協力し合って開業6年目の若い施設を支えている。

POINT

- 1 経験豊富な高齢社員を採用した際、そのメリットが大きかったことから、2021年に定年を65歳から70歳に引き上げた。70歳以降は本人が希望する働き方での継続雇用を可能とした。
- 2 社員間の処遇の納得感を高めるために、社会保険労務士のアドバイスを受けながら役割等級制度を軸とした人事管理制度を導入した。
- 3 高齢社員と若手社員がペアで就労することで、高齢社員のモチベーション向上と若手社員の人材育成という相乗効果が生まれている。
- 4 音声入力で介護記録が可能となる介護ソフトを導入したことで、作業負担の軽減につなが



カナタスタイル合同会社が運営する
「シニアタウン龍宮」

がっている。文字入力が苦手だった高齢社員からも歓迎され、現在は全員がタブレットを気軽に活用できるようになった。

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

同社は2018年10月に設立された。2020年4月に地上10階建ての高齢者向け複合施設「シニアタウン龍宮」を開業し、介護サービスにつき高齢者住宅とあわせて、デイサービスや訪問介護事業を展開している。これまでの車中心の郊外型の生活から、快適で利便性の高い「まちなか居住」への動きが広がるなか、中心市街地でもゆったり散策などが楽しめる川沿いに位置し、社員一同「明るく・自分らしく・夢をもって」の理念に基づき、入居者や利用者が安心して自分らしい生活を送れるようサービスを展開している。設立から6年、組織運営を続けていくなかで、社員の納得感をどのように高めてい

くか、それをどのような仕組みに取り入れているか、顧問の社会保険労務士がつねに経営者に寄り添い、話し合いながらよりよい職場環境づくりを目ざしている。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

2020年の「シニアタウン龍宮」開業を機に、徐々に入居者や利用者が増えてきたころから、社員が長く働き続けられる環境の構築への取組みを開始した。制度面の改善などを社会保険労務士に相談し、定年延長や社員の処遇の納得感を高めるために給与規程や人事管理規程を整備、役割等級制度と人事評価制度を導入した。また、制度をしっかりと機能させるためには、「会社の理念を社員に浸透させることも必要」という施設入居者からのアドバイスをヒントに、「明るく・自分らしく・夢をもって」という会社の理念をつくりあげた。

Ⅳ 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 定年年齢の見直し

当初は65歳定年としており、人材確保のために50〜60代の人材を多く採用していた。そこで、施設利用者と世代が近く意思の疎通が図りやすい、人生経験が豊富でトラブル時の対応に

安心感があるなど、高齢社員が戦力として活躍してくれたことから、2021年に70歳に定年を延長。社員から「65歳でやめなくてはいい」という意識がなくなり気持ちに余裕が出てきただけでなく、他社を退職した新たな高齢人材の採用にもつながっている。現在、20〜30代の社員は13人（うち5人は外国人）で、各フロアでは高齢社員と若手社員が一緒に就業しており、利用者とのコミュニケーションなど、若手社員の経験が不足している部分を高齢社員が補い、その様子を見せることで人材育成にもつながっている。

② 役割等級制度の整備

賃金制度については、「どのような仕事の責任をになうか」という点を処遇の基準とする役割等級制度を導入している。一般社員の1等級から管理職の4等級まで4段階で区分しており、現在は施設長のみ5等級に位置づけている。社員は、「役割貢献評価シート」に、業務スキルと組織行動の各項目についてS A B C Dの5段階で自己評価を行い、それを上司と管理者の2段階で評価を行う。評価は半期ごとに行い、半期の評価はそれぞれ夏季と冬季の賞与に反映される。それらを総合した年間の総合評価では、5段階の評価に応じて基本給の号俸改定と昇格を行う。上半期と下半期の評価で5段階評価の評定が異なる場合は、評価者の上司が被評価者の意見を聴取して総合評価を行うこととしている。

③柔軟な勤務形態

定年年齢を引き上げた際、高齢社員の体力の低下および健康状態を考慮し、勤務時間の希望に対応するため55歳以上の社員を対象に短時間勤務制度を内規として制定した。具体的な時間の基準を決めているものではなく、本人の希望と状態に応じて毎月のシフトに反映させる形をとっており、平均するとおおむねフルタイムの7割の労働時間となっている。

また、仕事と介護の両立で悩む社員をサポートするため、介護短時間勤務の規程を整備。そのほか、それぞれの作業負担を考慮して、肉体的負荷の高い床掃除や入浴介助などから、食事の配膳などに職務を切り替えることもあり、年齢にかかわらず社員から歓迎されている。職務が切り替わっても賃金が変わることはなく、異動後の人事評価において査定している。

(2)意欲・能力の維持・向上のための取組み

①高齢社員と若手社員とのペア就労

高齢社員と若手社員がペア就労することにより、入居者との接し方、挨拶、言葉づかい、掃除の仕方などを高齢社員がさりげなくカバーし、手本を見せることで、若手の育成に大きな効果をもたらしている。

また、入居者が立ち上がる際などに、どのように補助してほしいのか、歩くスピードはどのくらいにすればよいのかを高齢者目線で指導することができるほか、食事を拒否されるケース

などでは、高齢社員と一緒にサポートし、食事が進む言葉がけのコツやコミュニケーションが実践的なお手本となっている。若手だけではなく、外国人社員とのペア就労も実践的な教育の場となっており、双方の働く意欲の向上につながっている。

②高齢社員の教育訓練計画

教育訓練の面においても給与面と同様に、高齢社員だけが行わない、もしくは別メニューということは一切なく、担当する仕事に応じ、若手・中堅社員と同じように受講する機会がある。各人のスキルの習得状況などから、年度初めに教育訓練計画を立てており、高齢社員のうち、介護福祉士、正・准看護師などの有資格者は実務的な内容を、経験の少ない高齢社員は初任者向け研修を受講することができる。また、よりよいサービスを提供するため、社員の接遇研修に力を入れており、社内セミナーのほか、コンサルタントによる個別指導を全社員が受けることができる。

(3)雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生取組み

①作業負担の軽減

▼介護ソフトの音声入力

これまで手書きで行っていた介護記録を、タブレットを用いた音声入力によって行えるよう、介護ソフトを導入した。元々、社内の情報共有については、利用者の多いSNSと連動し

ているサービスを利用しており、使用方法に親和性があると考え、介護記録を音声入力による作成方式にあらためた。最初は戸惑う社員もいたが、使用方法が複雑ではないため、いまでは利用が浸透している。

▼移乗サポートロボットの導入

高齢社員は、一人で立ち上がることがむずかしい入居者の、ベッドから車いすへの移乗や、着替えなどの際の立位保持を人力で行う介護技術をマスターしているものの、体力を使う仕事であり、くり返すことで腰痛などを発症するおそれがある。そこで、2023年10月に移乗サポートロボットを導入し、研修を実施して高齢社員に操作方法をマスターしてもらい、実務で使用する。介護業務の身体的負担の減少につながっている。高齢社員からは、「力を使うことが少なくなったので、楽になった」と好評であり、腰痛などの労働災害防止につながっている。



負担を軽減する移乗サポートロボットを導入



松井優美子さん (73歳)

②健康管理
高齢社員の生活習慣病予防のため、就業規則を2023年に改定し、55歳以上の社員について「胃がん検診」「肺がん検診」「大腸がん検診」のうち一つ以上、費用は会社負担で受けられるようにしている。

(4)その他の取り組み
①希望休制度
勤務シフトの作成にあたっては、月ごとの業務の繁閑に合わせ業務効率を優先して組むのが基本であるが、社員の働きやすさを優先し、希望休制度を取り入れている。各社員が翌月に休日として休みたい日を所定のカレンダーに記入し、副施設長がこれをもとに勤務シフトを作成する。対象は全社員であるが、高齢社員からも「余暇の計画が立てやすい」「通院などの時間が確保できる」と好評である。あらかじめ休日希望日をチーム内で共有することで、助け合い



濱谷勢子さん (73歳)



塚田知英子さん (74歳)

意識の醸成につながっている。

②高齢社員のアイデアの活用
定期的に行う全体ミーティングにおいて、高齢社員から意見やアイデアを募っている。「デイサービス利用者の座席表やラベル、レクリエーションで使うホワイトボードの文字が小さく、利用者に見えにくいはずなので、もっと大きくすべきである」との意見が出たことから、全員が文字の大きさに気を遣うようになった。

(5) 高齢社員の声

松井優美子さん(73歳)は入社して4年目を迎えた。週5日、食堂の配膳を担当している。「とてもよい職場だと思っています。いつまでも働けるかぎりには働き続けたいです」と話す。

塚田知英子さん(74歳)は最高齢ながら、いまもフルタイムで勤務している。73歳で介護福祉士の資格を取得した努力の人で、「利用者のみなさんの気持ちに寄り添って仕事ができる素敵な職場です」と話す。

濱谷勢子さん(73歳)は2023年に入社。週3日の勤務で、デイサービスで看護師を務める。「この会社では、自分自身の年齢を意識することがほとんどありません。会社の方針がみんなに浸透していて、同じ方向を見て一緒に仕事ができることがうれしいです」と力強く語る。

(6) 今後の課題

高齢者を雇用すること多くのメリットを感じている同社。年齢にかかわらず、全世代を通じて同じ基準で、公平な処遇を実現することが、高齢社員のモチベーションの点から重要だと考えている。一方、年齢による身体能力などの低下は避けられない面があり、高齢社員の持つ能力を最大限に発揮してもらうためにも、安全、健康、疲労などへの配慮は欠かせない。高齢社員をさらに戦力化していくため、今後も、高齢者世代の積極的な採用や公平・公正な処遇制度の運用・ブラッシュアップをしていくという。