

社会福祉法人 名張育成会

(三重県名張市)

- 創業 1958(昭和33)年
- 業種 福祉・介護事業
(老人福祉・介護・障害者福祉・保育事業)
- 職員数 488人(2024年1月1日現在)
60歳以上 152人
(内 訳) 60~64歳 52人(10.7%)
65~69歳 48人(9.8%)
70歳以上 52人(10.7%)
- 定年・継続雇用制度
定年65歳。一定条件のもと70歳まで継続雇用。70歳以降は、一定条件のもと年齢上限なく継続雇用。最高年齢者は81歳

社会福祉法人名張育成会は、三重県名張市と伊賀市で障害福祉サービス、介護保険サービス、児童福祉事業などを展開している。事業を通じて、サービスの利用者も職員も「誰もが自分らしく輝いて生きる」ことを目指し、安心していつまでも働くことができる職場づくりに取り組んでいる。

慢性的に人材確保が困難といわれる介護・福祉業界にあって、定年や年齢にしばられることなく、また、子育てやひとり親家庭、介護、障害などの理由から、働く時間や場所などに制約があっても力を発揮することができる職場の実現を目指し、短時間でも働ける職場づくりや、健康管理の取組みの強化など多様な施策を講じている。

I 本事例のポイント

POINT

- ① 定年65歳、一定条件のもと70歳まで継続雇用。就業規則により70歳以降も一定条件のもと、年齢の上限なく継続雇用している。
- ② 高齢職員の希望を最優先して勤務シフトを組み、正規職員はより柔軟な勤務時間とすることを前提にして処遇差をつけ、正規職員の満足度向上と離職者防止につなげている。
- ③ 法人全体の業務分析を行い、「直接介護」と未経験や資格がなくてもできる「間接介護」に分類したうえで、高齢職員の希望や健康状態、キャリアなどを活かすことができる職務を再設計した。また、キャリア研修制度を整備した。
- ④ スポーツクラブの利用料を全額法人負担とするなど健康管理の取組みを強化し、2022(令和4)年以降、健康経営優良法人の認定を受けている。

令和6年度
高齢者活躍企業コンテスト

独立行政法人高齢・障害・
求職者雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

働き方や職務を見直し、サポート体制を強化
多様な人材が長く働ける職場づくりを進める
社会福祉法人 名張育成会 (三重県名張市)



社会福祉法人名張育成会が運営する「名張育成園成美」

II 企業の沿革・事業内容

1958（昭和33）年10月、社会福祉法人名張育成会の源となる「名張育成園児童寮」が、日本初の18歳以上の自立支援も行う児童・成人一貫施設として開園。1995（平成7）年に現在の法人名に変更し、三重県名張市と伊賀市において障害福祉サービス、介護保険サービス、児童福祉事業などに取り組み、障害児者入所・通所施設、障害児者相談支援、ホームヘルプサービスなどの障害者福祉事業等、高齢者福祉事業認定こども園など幅広い支援事業を展開。「誰もが自分らしく輝いて生きる」を理念にかかげ、「その人らしくありのままに輝いてほしい、そ

してその傍らに在る私たち職員も支援という仕事を通じて輝きたい」という思いを持って、安心していつまでも働くことができる職場づくりに注力している。

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

職員数488人のうち、60歳以上は152人で全体の約31%。同法人の施設が多くある三重県名張市は、大阪へ通勤する人が少なくない地域のため、若年層の人材確保が特に困難となっており、介護・福祉業界では厳しい状況が続いている。同法人では、新卒者を含む新たな人材を迎えることができていたが、今後予測されるさらなる人材難と、5年後、10年後の職員の高齢化、近年の採用状況を重ね合わせると、生涯現役で働くことができる職場環境の構築が不可欠であると、市川知恵子理事長を中心とした経営会議において判断。そこで、多様な人材が働ける体制づくりやキャリアを活かす仕組みづくり、健康管理の取組み強化などを推進している。

IV 改善の内容

（1）制度に関する改善

①雇用の上限年齢を事実上撤廃

就業規則では定年を65歳とし、希望者は一定条件のもと70歳まで働くことができる制度を導入

入している。加えて、継続雇用の年齢上限を事実上撤廃することとした。

人事課が中心となり高齢職員との面談を実施した結果、健康であるかぎり働くことを希望する職員が多いことを把握。そこで、健康で働けるかぎり雇用契約を継続することとした。65歳以上の職員は、毎年所属長と面談を行い、本人が希望する勤務の時間帯などを最大限に受け入れて働くことができる環境を整備。現在、70歳以上が全職員の約11%を構成するほどになっている。

②多様な勤務形態、短時間勤務制度を導入

高齢職員との面談では、「1週間に1日でもよいので働くことができる」といった声が多くなかった。そこで、それぞれの雇用区分の定義を再確認し、正規職員は夜勤も含めて柔軟な勤務体制に応じることができる職員であることを明確にした。パートタイマーは、正規職員のすき間時間に補足的に働くのではなく、パートタイマーの希望を優先して勤務シフトを組み、空いているシフトの勤務を正規職員がこなすこととした。同時に、正規職員はより柔軟な勤務時間とすることを前提に処遇差をつけ、結果的に正規職員の満足度向上とともに、離職者の減少につながった。

（2）高齢職員を戦力化するための工夫

①「介護助手マニュアル」を作成

法人全体の業務分析を行い、各施設での仕事を「直接介護」と未経験や資格がなくてもでき

る「間接介護」（清掃や洗濯など）とに分類。介護職員をサポートする間接介護を「介護助手」の仕事と位置づけて役割を明確にし、「シニア職員のための介護助手マニュアル」を作成し、職務の再設計を行った。これにより、介護の業務経験がない高齢職員は、介護助手の仕事から担当できるようになった。すると、大手ホテルの管理職を定年退職した人の応募をはじめ、60歳以降のセカンドキャリアの職場として同法人に応募するシニアが増加。そうした人材の採用により、若手職員に対してマナーや職業倫理などを自然に教える風土が醸成され、労務トラブルが減少した。また、60歳以上で入職後、最初は介護助手の仕事を担当し、のちにキャリアアップを望んで介護職に就いた職員もいる。

②「キャリアブック」を作成

正規・非正規にかかわらず、全職員の可能性を引き出したいという考え方から、キャリアアップの研修制度を開発。制度内容などをまとめた「キャリアブック」を作成し、全員に配付している。

（3）雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

①健康管理の取組みの強化

全職員に対して定期健康診断を実施し、必要に応じて産業医が再受診をうながしたり、生活指導を行ったりする取組みを強化。また、地域内の民間スポーツクラブを職員が利用する際、

利用料を全額法人が負担することとした。これにより、職員全体の健康管理への意識が高まり、健康診断の受診後についても、自分のペースでできる生活改善などへとつなげることができるようになってきた。スポーツクラブは高齢職員の利用もあり、クラブでの職員間のオフのコミュニケーションが充実し、働きがいの一つになっているという高齢職員の声もある。

②健康経営®（★）に取り組み

「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を受け、2022年以降連続して認定されている。健康経営の活動の一環として、職員に対して毎年「健康習慣アンケート」調査を実施。禁煙の状況や健康状態などを確認し、産業医の協力も得て、助言を行う体制を整えた。また、治療と仕事を両立するためのサポート体制なども構築した。

（4）その他の取組み

▼育児、介護、治療などにかかわる同法人の

制度をまとめた「ハンドブック」を作成

安心して長く働けるように、働き方をサポートする情報提供ツールとして、妊娠や出産、育児、治療、介護と仕事の両立について、法人の考え方、各種制度の紹介、法人全体のルールをわかりやすくまとめた「ハンドブック」を作成し、全職員に配付した。

職員の視点に立つてまとめられていることから、ルールが浸透しやすくなり、職員間のコミュ

ニケーションツールとしても有効なものとなっている。高齢職員からは、「安心して働くことができる」、「治療が必要となった際に勤務先がどういった配慮をしてくれるのかわかる」と好評を得ている。

ハンドブックにおいて「正規職員とパートタイマーは、雇用形態が異なるだけで、パートだから、正規職員だから、という考え方ではなく、すべての職員が支え合っていく」ということを明言。こうしたメッセージや高齢職員の誠実な仕事ぶりから、若い職員は高齢職員を自然に尊敬する風土が醸成されている。また、最後のページでは「仕事との両立にあたって忘れてはならないこと」として、「困ったときはお互いさま」という主旨のメッセージを発信。トップから法人全体の方針として伝えられ、職員が支え合い、安心して働くことができる職場が実現しつつある。

（5）高齢職員の声

尾崎清美さん（75歳）は、長年勤務していた公立保育園の経営が2010年に名張育成会へ移管されたことにともない、61歳のときに入職。保育士として、同法人の「みはた虹の丘こども園」に勤務し、定年を迎えてからはパートタイムで勤務を継続している。2年前までフルタイムで働いていたが、73歳から短時間勤務になり、現在は1日5時間、週5日の勤務。「短時間勤務が体力的にいまはちょうどよく、翌日も元氣

★「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。



生活支援員として勤務する福森清三さん（75歳）



保育士として勤務する尾崎清美さん（75歳）

に職場へ行くことができます」と尾崎さん。かつてはリーダーを務めたが、現在は役割が変わり、他の保育士の支援と後進育成をにない、若い先生たちから「経験豊富な尾崎さんがいてくれることで安心感がある」との声が聞かれている。尾崎さんは園児の成長にふれられる仕事にやりがいを感じ、「生活のリズムを大切にし

て、仕事も趣味も楽しんでいます」と元気に話す。また、福利厚生で通えるスポーツクラブへ週2回ほど足を運び、有酸素運動をしているという。

2021年4月、知人の紹介で入職した福森清三さん（75歳）。知的障害のある成人の入所支援施設「成峯」で、週4日、1日6時間勤務で生活支援員として働いている。土・日曜日は自治会の活動にも励んでいるという。

生活支援員の仕事は、1日の勤務のうち2時間から2時間半がトイレ清掃で、ほかに居室清掃なども行い、入所者の暮らしを陰で支えている。福祉施設での仕事は初めてで、福森さんは「こつした施設があることを知らなかったものですから、体験の段階でたいへんな仕事だとわかり入職するのを迷いましたが、だれかがやらなければいけない仕事ですし、少しやってみようと思いました」と話す。それから3年になる。

「できるだけ家族に世話をかけず、自分のことは自分でやる人生を長く続けたいと思っています。そのためは、働くことが心身を健やかに保つ大きな要素の一つだと見聞きます。身体が動く間は働いていたいと思います」と福森さん。「気力」が大事だと語り、たいへんな仕事にも誠実に取り組む姿は、若い職員にもよい影響を与えている。

（6）今後の課題

さまざまな取組みの効果により、若手の確保



人事課課長の辻本博敏さん（左）と人財開発課課長の川出将規さん（右）

もできているが、人財開発課課長の川出将規さんは、「今後労働力が減少するなかで、この場所ですべてを継続するためには、やはり人材の確保が肝心です。引き続き多様な人材が互いに気持ちよく、安心して長く働ける職場づくりを進めていきます」と気持ちを引き締めている。人事課課長の辻本博敏さんも、「多様な職員が互いを受け入れ尊重し合う職場づくりを進めつつ、しっかりした制度をつくり、それを職員に伝えていくことに力を入れていきます」と、よりよい職場環境づくりに向けて今後を語った。