

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

雇用上限年齢の撤廃で、いつまでも働ける環境に  
デジタルシニア化」の推進も

社会福祉法人 青谷学園 あおだにがくえん  
(京都府城陽市) じょうよう

企業プロフィール

## 社会福祉法人 青谷学園

(京都府城陽市)

創業 1982 (昭和57) 年

業種 障害者福祉事業

職員数 107人 (2024年9月6日現在)  
60歳以上 22人

(内 訳)	60~64歳	9人 (8.4%)
	65~69歳	8人 (7.5%)
	70歳以上	5人 (4.7%)

定年・継続雇用制度

定年選択制(60~65歳)。定年後は希望者全員72歳まで継続雇用。72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74歳

### I 本事例のポイント

社会福祉法人青谷学園は、1982(昭和57)年に設立。京都府城陽市で、障害者支援施設2施設を運営している。経営理念は「地域社会への貢献と、ご利用者様に、「生きがい」、「満足」、「感動」のある福祉サービスを提供します」。職員信条として、「知性を磨き、創意と工夫をもって、活気にあふれた行動をする」ことも掲げている。

人手不足が深刻化するなか、施設利用者の生活にとって不可欠な人材の定着を図るため、週休3日制の導入などを行い、職員が働きやすい環境を整備。中長期計画では高齢者の登用に力点を起き、ミドル・シニア層の活躍に向けた取り組みを積極的に進めている。

### POINT

① 60~65歳の選択定年制を導入。本人の希望により、正規職員として65歳まで働くことができる。

② 高齢者の登用をさらに広げるため、有期雇用職員※の年齢上限を撤廃。元気で仕事への意欲があれば、年齢に関係なく、いつまでも働けるようにしている。

③ ミドル・シニア層のモチベーションを高めるため、キャッチコピーを全職員から募集。「生涯現役！知識経験を活かしてアグレッシブシニアを目指そう！」を標語に、職員が一体となり、高齢職員が活躍する取組みを進めている。

④ 高齢職員を含め、全職員にスマートフォンを貸与。SNSなども積極的に活用し、「デジタルシニア化」を推進している。

※ 定年後継続雇用職員、無期雇用非正規職員を含む

## II 企業の沿革・事業内容

社会福祉法人青谷学園は京都府京都市と奈良県奈良市のほぼ中間に位置する京都府城陽市で、1982年3月に設立された。同年4月に知的障害者入所更生施設、1992(平成4)年10月に、知的障害者入所授産施設を開所した。2009年には、更生施設を「障害者支援施設青谷学園」に、2010年には、授産施設を「障害者支援施設DO」にそれぞれ移行。両施設では、短期入所事業を行っているほか、2013年には、青谷学園相談支援事業所も開所した。高齢者雇用を積極的に進めると同時に、職員の仕事と家庭の両立支援、健康経営にも力を入れており、2023(令和5)年2月には、厚生労働省の国家プロジェクト「がん対策推進企業アクション」主催の「がん対策推進企業」



社会福祉法人青谷学園  
(写真提供：社会福祉法人青谷学園)

トナー賞中小規模法人部門」を受賞。同年5月には女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」、次世代育成推進法に基づく「プラチナくるみん」の認定も受けている。

## III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

職員数は107人で、うち60～64歳は9人、65～69歳は8人。70歳以上の職員は5人で、最  
高齢者は74歳である。

福社の仕事では「人と人とのつながり」が特に重要で、職員の定着が不可欠。しかし深刻な人手不足で、若い世代の人材確保もむずかしくなるなか、「まだまだ働ける」という元気で意欲のあるシニアを積極登用することに舵を切った。高齢職員への配慮を深め、自身の体力や気力次第で、いつまでも働けるような職場環境の整備を進めている。

## IV 改善の内容

### (1) 制度に関する改善

#### ① 選択定年制の導入

従来は60歳定年で、定年後は希望により無期雇用非正規職員として65歳まで継続雇用する制度だったが、2023年4月、選択定年制を新たに導入。本人の希望により、60～65歳の間で柔軟に定年を選択できるようにした。以前の60

歳定年制では、継続雇用においては賞与が最大3万6000円まで減額(支給一回ごと)になったが、選択定年制では65歳まで年2.05カ月(前年度実績)の賞与が支給される。

選択定年制の導入と同時に、定年後、希望者全員を72歳まで継続雇用することとした。それまでは65歳以降も雇用を継続する場合、1年ごとの契約が必要で、老後の生活設計が立てにくい状況もあったという。72歳になったことで、継続雇用の職員も、安心感をもって働くことができるようになった。

#### ② 雇用上限年齢の撤廃

2023年11月、有期雇用職員の年齢上限を撤廃した。これまでの制度では、まだまだ元気でやる気のある職員も、70歳に達すると退職することになっていたが、年齢上限の撤廃により、自身の体力や気力次第でいつまでも働くことが可能となった。継続雇用の上限である72歳を迎えた継続雇用、無期雇用非正規職員も、これにより、雇用を継続することができるようになった。

#### ③ 非正規職員への人事考課制度の導入

2022年11月、非正規職員への人事考課制度を導入した。職務行動を明確にすることで、何を目ざし、どのようなことを努力していけばよいのかを考えさせ、「年齢に関係なく成長してもらおう」のがねらい。現在、評価結果は賞与に反映させているが、将来的には昇給の判断などにも活用していく計画だ。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① デジタルシニア化

2022年を「DX元年」と位置づけ、法人全体でICTやDXの推進に取り組み始めた。しかし、IT機器の操作を苦手とする職員もいて、加速するデジタル化のなかでシニアが取り残されないよう、手助けする必要もあった。そこで2023年11月、高齢職員を含め、全職員にスマートフォンを貸与。スマートフォンの活用を端緒に「デジタルシニア化」を目ざしている。

スマートフォン未経験の高齢職員は、若手職員などがサポート。仲間同士でも教えあうなどして、慣れるよう努力してもらっている。出勤時刻の記録は、ICカードからスマートフォンアプリを使った「スマホタッチ」に切り替えた。スマートフォン、パソコンを使いこなす高齢職員は徐々に増加。スマートフォンに連動したネットワークカーなども導入され、生活支援の現場での情報共有や意思疎通に一役買っている。「職場でのスマホデビューをきっかけに、家族ともSNSでつながることができた」という喜びの声も出ているという。

② シニア活躍のキャッチコピーを募集

2024年2月、SNS上で「ミドル世代・シニア世代職員の活躍のためのキャッチコピー」を募集した。スマートフォンの活用を広げるとともに、「人生100年時代」に、どんなシニアを目ざしていくか、考える機会にしようというがねらい。7作品を応募したという男性職員(66歳)は、「キャッチコピーをつくるため、この職場で働いてよかったと思えるのは、どのような点かと相当考えました。自分を見つめるきっかけになりました」と話す。なお、キャッチコピーは「生涯現役！知識経験を活かしながらレッシュシニアを目指そう！」が選ばれた。

③ SNS活用で職場コミュニケーションを活性化

2024年2月、ランチミーティング形式で、ミドルシニア交流会を企画。高齢職員等(36人)を対象に、SNSのアンケートで参加者を募ったところ、13人が集まった。交流会開催後にもSNSのアンケートを実施したが、全員から定期的な開催を希望する回答があり、最高齢の参加者(73歳)からも、次回開催への要望が寄せられていた。これまでは高齢職員等の交流の機会はまだあまり多くなかったが、スマートフォン導入に、コミュニケーションの活性化が期待される。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生等の取組み

① 健診・ストレッチエックの対象拡大

有期雇用の年齢上限撤廃にともなう高齢職員



ミドル・シニア交流会の様子  
(写真提供：社会福祉法人青谷学園)

の増加で、よりいっそうの健康管理が必要となることや、2024年10月には、短時間労働者に社会保険が適用される特定適用事業所となることをふまえ、定期健康診断の対象者を拡大。法人負担の定期健康診断の対象者を、従来の週30時間以上勤務の職員から週20時間以上に変更した。

ストレッチエックは2022年4月からすでに、週20時間以上の職員を対象に年2回実施。希望者全員が参加可能なメンタルヘルス研修も年1回定期的に行われている。

② 自己健康管理

「一人ではなかなかできない自己健康管理を、みんなで励まし合いながら実施しよう」と2023年度に「節酒・減酒・休肝日・減間食キャンペーン」を実施。生活習慣病予防の取組みを進めた。キャンペーンではまず、職員自身の取組み目標をSNS上のグループに公表。途中経過や自身のがんばりも定期的にSNSにアップ



スマートフォンで退勤時刻を記録する様子

し、グループの仲間同士で「いいね」を送りあい、目標達成に結びつけた。約100人の職員のうち37人が参加。取組みが好評だったため、2024年度も別の形で同種のキャンペーンを継続している。

### ③ 作業環境改善

職員に健康で長く働いてもらうために2023年8月、高齢職員の職場環境改善・労災防止対策に関するアンケートを実施。寄せられた意見をもとに、職場改善を進めている。具体的には、「清掃や調理室での作業が暑い」という声に対し、首にかけるアイスリングを配付したり、制服を廃止して服装を自由にしたりするなど、可能なことはすばいに対処した。

このアンケート調査は現在も実施。高齢職員にとって働きやすい環境になるよう、継続的に改善に取り組んでいる。

### ④ ヘルスリテラシーの向上

厚生労働省の「がん対策推進企業アクション」に加入し、職員のがん予防対策に力を入れている。がんは、高齢になるほど発症リスクが高くなるため、高齢職員のヘルスリテラシーの向上を目ざし、がん検診に関する小冊子の配付、またその小冊子の朗読なども行っている。

### (4) 高齢職員の声

男性最年長者の大口孝雄さん(74歳)は現在、生活支援員として活躍。ちょうど72歳になったころ、有期雇用上限年齢が撤廃されるという話

を聞いたという。「もう辞めようかとも思ったのですが、職員の方に強く要望されて、74歳までということが続けました」。そして実際にその74歳になってみると、「まだまだいける」という感覚があるという。現在は「75歳まで」が目標になっている。

女性最年長者の奥由美子さん(74歳)は、約35年間勤めた前職を定年退職したあと、青谷学園で調理補助の仕事に就いた。「ずっと働いていたし、75歳まで勤め上げようと決めていたのですが、元気なので、もうちょっと働けるかなと思っていました」。じつは奥さんは、デジタル機器が大の苦手。スマートフォンの操作も「最低のレベル」と嘆くが、職場での研鑽の結果、仕事に必要な操作はこなせるようになり、若い職員からも「十分にできている」と太鼓判を押されていた。

50代から長く勤務し、生活支援員として働い



(前列左から)奥由美子さん(74歳)、窪田浩子さん(63歳)、(後列左から)秋元道弘さん(66歳)、大口孝雄さん(74歳)、芳賀雄二さん(62歳)

ている窪田浩子さん(63歳)。「年金のことなどがあるので、65歳まではがんばらせてもらおうかなと思っています」と話す。まだ60代前半だが、今後ずっと働くことができる制度になったことで、「安心感がありますね」と強調していた。

芳賀雄二さん(62歳)は、60歳を定年とし、現在は継続雇用で週4日32時間の働き方を選んでいる。増えた自由時間を活用して、生活支援員の仕事をより深めようと勉強を始め、介護福祉士の資格を取得。そのほか認知症に関する資格試験にも合格するなど、意欲的だ。

「年齢制限の撤廃が一番ありがたかったのは、『身体が続くかぎりはずっとここにいますよ』と利用者さんにいえること」と話すのは、生活支援員の秋元道弘さん(66歳)。スマートフォンやネットワークピーカーなどを積極的に仕事に取り入れ、音楽による支援で効果を実感。大きなやりがいを感じているそうだ。

### (5) 今後の課題

同法人では有期雇用職員の年齢上限撤廃により、70代、80代の求人応募者も増えているという。健康で元気であれば採用し、活躍の場を提供していく考えだが、そのためには加齢による体力の衰えなどを考慮した働き方と、それに見合う処遇の整備が必要となる。高齢職員の労働災害の防止対策や、業務の標準化によるフォロー体制の強化を課題とし、今後さらなる業務改善に取り組んでいくとしている。