



令和3年度

高齢者活躍企業コンテスト

厚生労働大臣表彰

優秀賞



手厚い福利厚生をサポートで  
生涯現役を叶えるための職場環境を構築

株式会社アールビーサポート (三重県津市)

企業プロフィール

株式会社 アールビーサポート  
(三重県津市)

創業 1999 (平成11)年

業種 社会保険・社会福祉・介護事業  
(介護サービス)

職員数 144人

(内 訳)	60~64歳	13人	(9.0%)
	65~69歳	6人	(4.2%)
	70歳以上	8人	(5.6%)

定年・継続雇用制度

定年66歳。希望者全員70歳まで継続雇用。その後は一定の条件のもと年齢の上限なく継続雇用。現在の最高年齢者は73歳

### I 本事例のポイント

株式会社アールビーサポートが所属する<sup>ふしづ</sup>府洲グループは、1997年(平成9)に三重県津市に介護老人保健施設を開設するとともに、通所リハビリテーションを開設した。2年後の1999年には株式会社アールビーサポートを設立し、老人介護サービスの提供を通じて地域に貢献してきた。2000年の介護保険制度施行にともない、在宅における通所・訪問・配食事業や入所事業を展開。以後、高齢人口の増加と多岐にわたるニーズに対応するため、各サービス事業を拡大してきた。

- 勤務を継続できるよう、よりよい職場環境づくりに力を注いでいる。
- POINT**
- 1 就業規則により66歳を定年とし、希望者全員を70歳まで継続雇用できる制度を整えた。また、70歳を超えても本人が希望し、会社が必要と認めた場合は年齢の上限なく継続雇用できるよう制度の改定を実施した。
  - 2 「自分の歳は自分で決めるべき」という方針のもと、優秀な職員には年齢にかかわらず働いてもらえるよう、年齢で仕事や賃金を差別しない制度づくりに取り組んでいる。だれもが安心して働ける職場を実現するため福利厚生の充実を図ってきた。また、コロナ禍にあっても処遇が下がらないことで信頼関係が生まれ、生産性の向上につながっている。
  - 3 少子高齢化による労働力人口の減少と介護業界における慢性的な人材不足や、健康寿命が延びたことを背景に、健康かつスキルを有する高齢職員は十分な戦力となると判断し、長期的に



サービス付き高齢者向け住宅「安濃津ろまん」

4 職員の高齢化を見越した最新の介護機器の導入など、職員の負担を軽減し生産性を上げるための投資を積極的に行っている。

## II 企業の沿革・事業内容

同社が所属する府洲グループは、五つの法人（医療法人府洲会、社会福祉法人いりどり福祉会、株式会社オールビーサポート、株式会社食彩浪漫、株式会社府洲ホールディングス）からなっている。1997年、三重県津市に医療法人府洲会「介護老人保健施設ロマン」が開設さ

れ、以降、高齢者人口の増加にともない多様化するニーズに対応するため、介護保険制度内のサービス提供にとどまらず、給食・配食サービスや買い物代行サービスなど事業を拡大し、社会貢献を図っている。株式会社オールビーサポートは1999年に設立され、介護付き有料老人ホーム「昭和ろまん」と、サービス付き高齢者向け住宅「安濃津ろまん」を運営している。

## III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

同社における職員数は男性37人に対し、女性が107人と圧倒的に多い。全職員144人のうち高齢職員は27人（約19%）で、最高年齢者は73歳である。創業してから比較的年数が短いため、高齢職員の人数は多くはない。

介護業界では慢性的に人手不足となっているが、同社は求人活動に工夫を凝らして人材を募集してきた。例えば、求人媒体に「定年年齢66歳、継続雇用年齢上限なし」という文言を大きくくうたい、ホームページのデザインも一新。スタッフの動画や、募集職種・各種手当を一覧にするなど、求人ページを大きく改善した。これが功を奏したのか、2020（令和2）年は1年間で面接者数199人のうち60歳以上が39人、採用者数58人のうち60歳以上が13人という成果をあげた。人手不足という状況にあっても優秀な人材には年齢にかかわらず長く働いても

らうことが重要と考えている同社では、魅力ある職場と感じられるよう福利厚生面を充実させている。「自分の歳は自分で決めるべき」という理事長の理念が、年齢にかかわらず働ける制度や環境の整備につながり、相乗効果で優秀な人材の確保を可能にしている。

## IV 改善の内容

### ① 制度に関する改善

#### ▼定年制と継続雇用制度

同社の所属する府洲グループでは、全法人共通の定年・継続雇用制度と就業規則を導入している。2015年、2017年の2度にわたり制度を改定し、高齢職員の雇用制度を拡大。現在は定年66歳、希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入している。正規職員については、定年後は「嘱託職員」という区分になるが、勤務日数や勤務時間などで本人が希望すれば、パート職員となることもできる。

#### ▼賃金制度と評価制度

以前は、60歳に到達した後は賃金を一定割合減額し、昇給も停止していたが、60歳に到達した高齢職員のなかには、モチベーションの低下がみられ、退職者も出た。そのため、2017年の制度改定を機に、60歳時点での賃金引下げと昇給停止を廃止し、定年まで昇給することとした。

評価制度については、従来は上司や施設管理者が評価していたが、同部署の複数のスタッフで評価しあう「全方位評価方式」を導入。自己評価を含む全方位評価を第1段階、第2段階で管理職による評価、第3段階で理事長による評価と、3段階の評価を行うよう改めた。

#### ▼多様な勤務形態の整備

正規職員が規定の労働時間・日数での勤務がむずかしくなった場合に備えて、正規職員自身のまま短日勤務・短時間勤務ができる「短時間正職員制度」、「週休3日正職員制度」を整備、人材の流出抑制を図っている。

#### (2) 高齢職員を戦力化するための工夫

##### ▼高齢職員の活用方針

同社では、高齢職員のための仕事の創設や、高齢になったことによる配置転換はほとんどない。もちろん、加齢による身体の衰えには配慮して、例えば体重の重い入居者の介護は担当しないようにしたり夜勤をなくしたりという調整は行っているが、基本的にはこれまでの仕事を変わらず第一線で続けてもらう方針である。

##### ▼能力開発

新規採用者は、年齢や前職での経験などにかかわらず、1カ月間OJTで教育することで、しっかりと長く働けるように育成している。

##### ▼資格取得の支援

専門性の高いヘルパーと同等のスキルを習得し、質の高いサービスを提供できるように、ク

リーンスタッフに、介護資格の取得と介護士業務へのステップアップを推奨した。これにより、4人が「介護職員初任者研修」を修了。うち1人はホームヘルパーに転属し、仕事に対する意欲が向上した。

##### ▼IT機器の導入

電子カルテ化のためのタブレットなどのITツールの導入にとまない、若手職員が中心となって勉強会を開催。一緒に学んだ高齢職員の最新機器を使える能力が向上した。

#### (3) 雇用継続のための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生への取組み

##### ▼作業環境の改善

##### ①アシストスーツの導入

移乗介護などの介助時に職員の身体への負担を軽減するため、アシストスーツ20台を各部署に配備した。

##### ②入浴設備

車いすのまま入浴できる「リフトライナー」と、寝たきりの方が横になったまま入浴できる「ストレッチャー」を導入。入居者だけでなく高齢職員の身体的負担が軽減できている。

##### ③そのほかの最新機器の導入

新たに業務用ロボット型自動掃除機を導入し、高齢職員の負担が大きく軽減した。

##### ▼健康管理

##### ①医療費補助制度

定期的に病院を受診する職員のために、受診



業務用ロボット型自動掃除機（左）、身体への負担を大幅に軽減できるアシストスーツ（右）

に要した費用と薬代の自己負担分のうち、2割を会社が負担する「医療費補助制度」を導入した。これは、職員本人だけでなく、健康保険上の扶養家族も対象としている。

##### ②傷病見舞金の支給

業務の内外を問わず、けがや病気により一定

期間の休業を要した場合に、傷病見舞金を支給している。

### ③ 健康診断

健康診断の対象者について法令では「正社員の週所定労働時間の3/4以上」とされているが、同社では「1/2以上の者」を対象としている。また、過去の経験から「初期発見が早ければ助かる命もある」という観点に立ち、項目に「胃部X線検査」を追加した。

### ▼安全衛生

給食・配食サービスでは自動車の運転が必要であるため、安全運転管理者による安全運転講習会を定期的開催。啓発動画の鑑賞や事故事例の検討、最新の道路交通法の周知などを行うことで事故防止に取り組んでいる。また、ドライブレコーダーによる安全運転チェックを実施し、合格点に満たない者には、啓発動画を見せ、レポートを提出させるなど、安全・安心の職場の創出のために徹底した対策がとられている。

### ▼福利厚生

職員休憩室と事務所に給茶機を設置。設置代やお茶代はすべて事業所が負担している。また、栄養士がバランスを考え、利用者に提供している給食と同様の食事を「職員給食」として低額で提供している。高血圧や心疾患のある高齢職員の健康増進のために、減塩食や低カロリー食などの「療養食」の提供も行っている。

また、職員同士のコミュニケーションを深め

る観点から、春の施設別親睦食事会、年末の感謝祭（忘年会）を開催、全員が参加している※。そのほか、同社ならではの福利厚生としては、身体のメカニズムの知識に精通したりハビリススタッフが、業務終了後に希望職員を対象に無償でマッサージを施術。希望する高齢職員も多く、腰痛防止に役立つと職員から歓迎されている。



清水照江さん（左）と高井裕子さん（右）

### ④ 高齢職員の活躍

ヘルパーの清水照江さん（63歳）は、早番業務担当者の指導役になっている。早番業務は、介助内容が多いものの人員が少ない大変な仕事であるが、自身の経験談を交えての指導は若い職員から好評で、「事業所の母」として慕われている。

クリーンスタッフの高井裕子さん（72歳）は、チームリーダーとして、新人職員の指導教育や部署間連絡係をになう。年齢を感じさせないリーダーシップを発揮し、高井さんを中心にチームがまとまっている。

### ⑤ 今後の課題

職員の働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる同社だが、今後も、たとえコストがかかる物品であっても、人手が少なくすむのであれば、結果的に人件費というランニングコストを抑えることができるという考え方のもとに、思い切った規程改訂、IT化など、時代の変革に柔軟に対応していく方針だ。2021年には、高齢職員の業務負担を軽減できるアイテムとして、実用的介護補助ロボットの導入を予定しており、よりいっそうのサービスの充実を図る。また、上限年齢なく勤続できる仕組みのさらなる充実に向けて、定年制の廃止も視野に入れているという。時代をしっかりとらえ、職員総力でより高い目標に向かっていく。

※ 現在は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、食事会などは一時休止中