

優秀賞

人と人のつながりを大切にして
高齢職員がいきいき活躍できる雇用環境を創出する

社会福祉法人 安岐の郷^あ_{さと}（大分県国東市）

企業プロフィール

社会福祉法人 安岐の郷

（大分県国東市）

【創業】1995（平成7）年
【業種】社会保険・社会福祉・介護事業
【職員数】280人（2025（令和7）年4月1日現在）
60歳以上 109人
(内 訳) 60～64歳 33人 (11.8%)
65～69歳 22人 (7.9%)
70歳以上 54人 (19.3%)

【定年・継続雇用制度】

定年60歳。希望者全員を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87歳

I 本事例のポイント

POINT

「場環境の整備」を推進している。

社会福祉法人安岐の郷は、1995（平成7）年に法人を設立し、1996年に特別養護老人ホーム鈴鳴荘を開設した。以降、地域密着型特別養護老人ホーム、ショートステイ、グループホーム、居宅介護支援事業、地域密着型デイサービス、健康づくり応援教室、生活困窮者に対する相談支援事業（おおいたくらしサポート事業）など、地域に根ざした事業を展開してきた。「高齢職員が役割を持ち、活躍できる場の創出（元気なうちはいつまでも働こう）」を理念に掲げ、高齢職員がつちかつた知識や経験を活かせる雇用環境の構築を目指している。

- ①2024（令和6）年10月に就業規則を改定し、継続雇用の年齢上限を65歳から70歳に引き上げた。また、70歳を超えても、法人が必要と認めた場合は、年齢上限なく継続雇用する制度とした。
- ②定年後は、高齢職員の希望に応じて健康状態や勤務負担に配慮して夜勤回数を減らすなど、職員が少しでも長く働き続けられるよう柔軟に対応している。
- ③約10年前から、現役を退いた70代の高齢者などに、1日2～3時間程度の食事の配膳や清掃などの業務を担当してもらう、「アクティビシニア制度」を導入している。
- ④2007年に、高齢職員に孫が誕生した場合に、7日間の休暇が取得できる「育児応援特



社会福祉法人安岐の郷が運営する、特別養護老人ホーム「鈴鳴荘」

別休暇制度」(ばあちゃんの(じいちゃんも)出番制度)を導入した。制度の利用者は50人を超えており、安心して働く職場づくりの構築につながっている。

⑤2010年に、新規採用した職員とベテラン職員がペアとなって3ヶ月間一緒に就労しながら指導するという「エルダー制度」を導入した。このOJTによる新人教育によって、職員間の知識と技術の共有が円滑に進んだ。

II 企業の沿革・事業内容

1995年に設立された職員数280人の社会福祉法人で、大分県国東市内に高齢者施設4カ所、サポートセンター1カ所、地域健康センター1カ所を運営している。1996年に特別養護老人ホームを開設、介護事業による地域貢献を実現している。

職員数280人のうち、60歳以上の高齢職員は109人（男性31人、女性78人）で、全体の約39%を占める。最高年齢者は87歳の男性で、施設内外の定期巡回、施錠開錠などの軽作業を担当している。60歳以上の高齢職員109人のうち、定年後の継続雇用者は20人である。

立地する地域社会は人口減少と高齢化が進み、なかでも若年労働力の減少が顕著で、地域を支えるに手の確保が急務となっている。こうしたなか、現理事長は約10年前から同法人で活躍している高齢職員がこれまでつちかつた知識や経験を活かせる雇用環境の整備・拡充に

献を曰ぎして、地域密着型特別養護老人ホーム、ショートステイ、グループホーム、居宅介護支援事業、地域密着型デイサービスなどを積極的に展開してきた。その取組みは高い評価を受けしており、2002年に大分県精神障害者社会応援訓練事業による「職親」を受託、2009年に「おおいた子育て応援団(しごと子育てサポート企業)」の認証を受け、2010年には「仕事を育て両立支援モデル企業」に指定された。同法人の介護・子育て・仕事の両立支援事業は、2011年の「子ども若者育成・子育て支援功労者表彰(子育て・家族支援部門)」において内閣総理大臣表彰を受賞した。

II 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

職員数280人のうち、60歳以上の高齢職員は109人（男性31人、女性78人）で、全体の約39%を占める。最高年齢者は87歳の男性で、施設内外の定期巡回、施錠開錠などの軽作業を担当している。60歳以上の高齢職員109人のうち、定年後の継続雇用者は20人である。

立地する地域社会は人口減少と高齢化が進み、なかでも若年労働力の減少が顕著で、地域を支えるに手の確保が急務となっている。こうしたなか、現理事長は約10年前から同法人で活躍している高齢職員がこれまでつちかつた知識や経験を活かせる雇用環境の整備・拡充に

着手した。

IV 改善の内容

① 制度に関する改善

2024年10月に就業規則を改定し、継続雇用の年齢上限を65歳から70歳に引き上げた。また、70歳を超えて法人が必要と認めた場合は、年齢にかかわりなく継続雇用する制度とした。法人としては「勤務が可能な間は働いてほしい」と考えており、業務内容や本人の体力に応じて高齢職員を適切に配置している。

② 賃金制度、勤務形態の見直し

定年後に継続雇用に切り替わっても、賃金の水準は原則変わらないが、役職者は定年到達時に役職を離れるため役職手当が支給されなくなり、年収は下がる。また、賃金の支払いも、月給制から日給制に切り替わる。勤務形態も短日・短時間勤務を選択することができ、高齢職員の希望に応じて、勤務形態を決めている。職員の健康状態や勤務負担に配慮し、夜勤回数を減らすなど、少しでも長く働き続けられるよう柔軟に対応することで、高齢職員の活躍を支援している。

③ 「アクトイブシニア制度」の導入

現役を退いた70代の高齢者などを対象に、1日2～3時間程度の食事の配膳や清掃などの業

務の一部を担当してもう1つ制度。約10年前から実施している。導入の背景には、慢性的な介護職員の人手不足や退職した高齢者の社会参加意欲の高まりがあった。現在は、70代のアクティブシニア10人が在籍している。この制度により介護職員は本来の介護業務に集中できると同時に、アクトティブシニアは利用者への対応も優れていることから利用者にも好評で、職場の雰囲気づくりにも一役買っている。

④「はあちゃんの（じいちゃんのも）出番休暇」

2007年に「娘の子（じ）も」「息子の子（じ）も」に関係なく孫が誕生した場合に、7日間の休暇が取得できる育児応援特別休暇制度を導入した。制度導入のきっかけは、ある高齢職員から「娘が里帰り出産するので長期間休みたいが、迷惑をかけるので退職も考えている」という相談が寄せられたことにある。現理事長は「退職せずに、気兼ねなく孫の面倒をみてもらいたい」と考え、この制度を導入した。導入当初は対象者を正規職員、利用条件を娘の出産に限定していたが、その後、非正規職員を加え、娘の出産だけではなく息子の妻の出産まで拡大した。制度を利用した職員は50人を超えており、安心して働ける職場づくりの構築につながっている。

（2）意欲・能力の維持・向上のための取組み

①「エルダー制度」の導入

2010年に導入した「エルダー制度」は、

新規採用した職員とベテラン職員がペアとなる3カ月間一緒に業務を遂行しながら指導する、OJTによる新人教育のこと。この制度により未経験者でも基礎から応用までのスキルを体系的に習得でき、安心して業務に取り組めるようになるとともに、職員間の知識と技術の共有が円滑に進んでいる。

②無資格介護職員の採用

介護職員の確保が困難な状況にあるため、無資格の人材を積極的に採用し、その人材に資格取得支援を行っている。具体的には、資格取得のための時間的・経済的な支援として、法人が必要と認める資格を取得する場合、必要な学費の全額（または一部）を負担している。また、「介護職員実務者研修」で資格取得を目指す職員には、スクーリングや実習を受講しやすいように勤務シフトに配慮をしている。資格取得を目指せずに、気兼ねなく孫の面倒をみてもらいたい」と考え、この制度を導入した。導入当初は対象者を正規職員、利用条件を娘の出産に限定していたが、その後、非正規職員を加え、娘の出産だけではなく息子の妻の出産まで拡大した。制度を利用した職員は50人を超えており、安心して働ける職場づくりの構築につながっている。

③デジタルツール・完全調理食の導入

高齢職員の活躍促進の一環として実施された取組みであり、施設全体の業務効率が向上している。例えば、タブレット、インカム等のデジタルツールの導入では、業務効率の向上はもとより、コミュニケーションの質を高め、職場全体の働きやすさを促進している。特に高齢職員にとって、業務の負担が軽減され、快適に働くことができる環境の整備につながった。温めた

り、盛りつけをしたりするだけでよい「完全調理食」の導入は、精神的・体力的にも大きな負担がともなう調理作業の負担から解放され、高齢職員が長く活躍できるようになった。

（3）雇用継続のための作業環境や作業の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生の取組み

①健康管理施策の拡充

定期的な健康診断に加えて、特定のがん検診の費用を法人負担で実施している。また、女性が多く働いていることや、近年、女性のがんの罹患者が増加していることをふまえ、マンモグラフィと子宫がん検診の費用を法人が負担している。

②地域健康センター「元気館」の開放

住民参画型介護予防のための拠点施設である地域健康センター「元気館」には、複数の運動機器が整備され、常勤の理学療法士による利用者の体力評価、運動プログラムの実施などが行われている。毎週水曜日の業務終了後に職員に開放され、運動機器を自由に利用できる。高齢職員からは「体のリフレッシュに大いに役立っている」、「気持ちも前向きになれる」などの声が寄せられており、健康維持・向上だけでなく精神的なリフレッシュ効果や職員間のコミュニケーションを図る場となっている。

③安全衛生活動の見える化

高齢職員は、身体的な健康維持が仕事の継続に直結するため疾病予防策は必須であることが

ら、施設の職員休憩室に感染症や熱中症予防のポスターを掲示し、注意喚起している。ポスターが日常的に目にふれることで、無意識のうちに健康リスクへの関心を高める効果につながっている。



感染症予防のためのポスターを掲示

④転倒災害の防止対策の推進

転倒災害は大きなかがにつながることから、転倒防止対策として職員同士、あるいは利用者との衝突を避けるために直角となっている廊下の3力所にカーブミラーを設置した。また、利用者や職員の転倒による骨折の予防、職員の足腰の疲れの軽減のため、床に衝撃吸収フロアを施した。さらに、階段の段差が判別できるよう各段の端に橙色の一重線を引き、注意を喚起している。

(4) その他の取組み

大分県が実施する精神障害者社会適応訓練事業の一環として、障害者雇用を積極的に推進しており、豊富な人生経験と柔軟な対応力を持つ高齢職員を中心として「職親」としての役割をになっている。高齢職員は障害のある職員と職員の橋渡し役として、障害者が安心して働くことができる環境づくりに貢献している。

このほか、地域貢献の一環として同法人单独で「盆踊り大会」を主催、高齢職員が率先して参加して、準備・運営の役割をなった。参加した高齢職員の一人は、「地域のみなさんと一緒に何かをつくりあげることができるのは本当にうれしく、私たちの生きがいにもなっている」と話している。

(5) 高齢職員の声

田辺由加里さん（61歳）は20年以上勤務して

おり、最近60歳の定年を迎えて継続雇用に切り替わったが、後任を育成するために引き続き施設長としてフルタイム勤務をこなしている。

(6) 今後の課題

いま、時代は労働環境の整備、作業の自動化に向けて介護テクノロジー導入を進め、高齢職員の業務の負担を軽減することが求められている。そこで職務の効率化を図り、高齢職員がより長く、無理なく働き続けられる環境の整備を図っていきたいと考えている。また、地域との連携を強化し、地域社会に根ざした「高齢職員活躍のモデルケース」としての役割を自覚し、地域全体に貢献する存在となることを目指していくところ。

施設の環境整備を担当する
後藤平八さん（82歳）施設長を務める
田辺由加里さん（61歳）