

優秀賞

柔軟で、よりよい制度や作業環境を整えて
だれもが長く働ける職場づくりに取り組む
社会福祉法人 福寿会ふくじゅかい（鹿児島県肝属郡東串良町きもつぎんぐしきしうちょう）

企業プロフィール

社会福祉法人 福寿会

（鹿児島県肝属郡東串良町）

- 創立 1995（平成7）年
- 業種 福祉・介護事業（介護老人福祉施設などの運営）
- 職員数 131人（2025〈令和7〉年8月1日現在）
60歳以上 38人
（内 訳）60～64歳 12人（9.2%）
65～69歳 17人（13.0%）
70歳以上 9人（6.9%）

■ 定年・継続雇用制度

定年65歳。定年後は、本人の希望・適性・評価等により、年齢上限を定めることなく1年更新で継続雇用。最高年齢者は76歳

I 本事例のポイント

社会福祉法人福寿会は、鹿児島県の大隅半島おおすみの東串良町にある介護老人福祉施設「ループインの里」をはじめ、短期入所生活介護、通所介護、居宅介護支援、訪問介護、生きがいデイサービス、グループホーム、東串良町在宅介護支援センターの各事業を展開。実績を積み、地域の信頼を得て、2024（令和6）年に創立30周年を迎えた。この30年間、高齢者が住み慣れた地域で自分らしく暮らせる地域福祉の拠点として、利用者の意向を尊重するサービスを提案し、ニーズに応えることを目指し、そのための人づくりと働きやすい職場環境づくりに注力してきた。

- 最近では、IT化に取り組みながら、提供するサービスに磨きをかけて、職員が生き活きと長く働き続けられる職場環境の整備に力を入れている。
- ### POINT
- ① 2017（平成29）年4月、定年後の継続雇用について就業規則に明記した。継続雇用は1年更新とし、雇用の年齢上限は定めず、本人と働き方を相談し決定する。勤務日数・時間には柔軟に対応している。
 - ② 評価委員会による人事評価を行い、評価結果を賞与に反映している。また、全職員を対象とした優秀職員表彰制度を導入し、毎年、「優秀職員賞」と「新人賞」を授与。
 - ③ 天井・床走行型リフト、見守り支援システム、安全運転装置つき車両など、介護職員の負担を軽減する機器を積極的に導入。
 - ④ 多様で充実した福利厚生が、離職率の低下と職員の満足度の向上につながっている。

II 企業の沿革・事業内容

社会福祉法人福寿会は1995年に創立し、特別養護老人ホーム（ショートステイ併設）と東串良町委託事業のデイサービスセンター、在宅介護支援センターの3事業を開始。地域の人々から「あってよかった」といわれるケアに努め、信頼され親しまれる法人を目指し、事業を拡大してきた。現在では居宅支援事業所、認知症対応グループホーム、訪問介護事業所、生きがいデイサービスなどの事業を展開し、職員数は創立当初の30数人から131人に増えている。

「人は財（たから）である」という考えのもと、職員を「人財」として育て、大切にしていこうとをモットーとしている。



社会福祉法人福寿会が運営する介護老人福祉施設「ルービンの里」

III 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

職員数131人のうち、60歳以上は38人で全体の約3割を占めている。一方で、将来この地域の介護を支えていく人財を育てるため新卒者の採用にも力を入れ、毎年、大学や高校の新卒者を採用している。また、働きながら介護の資格取得を支援する制度を整えており、異業種からの転職者も積極的に採用し、10代から70代まで幅広い世代の職員がそろっている。

高齢者雇用の取組みは、2016年に厨房業務の洗い場の仕事をシルバー人材センターに委託したことがきっかけとなった。シルバー人材センターの高齢者の誠実な働きぶりや豊かな人生経験を感じさせる姿勢が、若い職員にとってよい刺激を与える様子が見られたため、「高齢者に働いてもらうことがさまざまなプラスをもたらす」と考えた。以降、就業を希望する高齢者や長く働きたいという職員の希望に応えるため、年齢に関係なく働き続けられる職場づくりに取り組んでいる。

IV 改善の内容

(1) 制度に関する改善

① 継続雇用を就業規則に明文化

定年年齢を65歳と定めていたが、継続雇用の

規定はなく、本人の意思を確認して運用によって雇用を延長してきた。そこで2017年4月に定年後の継続雇用を就業規則に定めた。継続雇用は1年更新とし、雇用の年齢上限は定めず、本人との面談によって働き方を相談して決定する。定年後の働き方は、①役職をそのまま継続、②役職のみ外れフルタイムで継続、③勤務日数・時間を短縮して継続のいずれかで、本人の希望で決めている。

定年後も働き続けられることが制度化されたことで、定年の65歳が定年後の業務内容や働き方を考え直す分岐点となった。定年後の賃金は、役割や業務内容によって見直している。また、就業規則の改定をきっかけに、65歳超の高齢者をフルタイムで採用するなど、働く意欲のある高齢者の採用が進んでいる。

② 短時間勤務や配置替えなどに柔軟に対応

長く働き続けられる職場を目指して、体力や健康状態、ライフスタイルに合わせて、できるだけ本人の希望に沿った勤務となるよう、短時間勤務や配置替えなどに柔軟に対応している。また、1時間単位の有給休暇の取得を可能とした。こうした対応により、職員のワーク・ライフ・バランスが改善し退職者が減少したうえ、高齢職員の知識と豊富な経験を活かした業務を継続することができ、質の高い介護サービスが提供できるようになった。

(2) 意欲・能力の維持・向上のための取組み

① 人事評価

評価委員会を設置して、毎年常勤の全職員を対象に、自己評価と上司評価による人事評価を実施。継続雇用者の場合、評価結果は3月の賞与に反映される。なお、評価結果は、面談を通じてフィードバックしている。

また、評価結果をふまえ、毎年3～5人を優秀職員として表彰している。優秀職員賞と新人賞の二つの賞があり、両賞ともに年齢、勤務形態に関係なく受賞対象となっており、職員のモチベーションアップと職場全体の士気向上につながっている。

② 技術・技能継承の役割

小規模な部署ではベテランの高齢職員が教育的立場を務めることが多く、比較的大きな部署では中堅職員がその役割をにない、高齢職員はアドバイザー的な役割をになっている。いずれの場合も、豊富な経験と知識を持つ高齢職員が存在により、組織全体のスキルや知識の底上げが図られている。

③ 能力開発のための取組み

介護の考え方や手法は時代とともに変化し進化しているため、技術の標準化、均質化を図る研修が必要となる。そこで、オンラインでの動画研修によるリスキングを実施している。高齢職員は、新しい環境に適応するために必要な情報や介護支援の方法の習得などにも活用して

いる。動画研修はくり返し視聴できるメリットもあり、サービスの質の向上に役立っている。

④ IT化への対応

キーボード操作を苦手とする職員に配慮して、タブレットを利用した音声入力や、血圧計などの計測機器と連動した自動入力のシステムを導入。各部署に操作を支援する推進員を配置し、相談できる体制を整えた。これらにより、作業の効率化と負担軽減につながっている。操作に不安があった高齢職員には、推進員による支援を通じて操作技術の向上が図られている。

(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

① 負担を軽減する機器などの積極的な導入

自動床洗浄装置、天井・床走行型リフト、車いすのまま入浴できるチェアインバスなど、介護職員の負担を軽減する機器を積極的に導入。人を抱える動作は職員の身体に負担がかかるが、機器を用いることで身体的負担が大幅に減少した。利用者も自力での移動や起き上がりが少なくなり負担が減少し、利用者の安心感を高めている。高齢職員は、機器があることで、安心して仕事を続けられるようになった。

② 安全運転装置つき車両の導入

新たに車両を導入する際は、衝突被害軽減ブレーキ、急発進防止装置や全方位カメラなどの安全装置が装備された車両を選定している。

③ 見守り支援システムの導入

鹿児島県の「介護ロボット導入支援事業」を活用して、利用者の睡眠状況をリアルタイムに把握できる見守り支援システムを導入した。モニターやタブレットで利用者の睡眠状態が把握でき、夜間の巡視の回数が導入前の約10回から約3回に減り職員の負担が大幅に軽減できた。

④ 食器洗い場の動線改修工事

洗浄機で洗う工程を横一線で上げ下げなく作業できるように改修工事を行った。特に高齢職員が担当することが多い仕事なので、身体負担軽減や時間的な効率化を図ることができた。

⑤ 福利厚生の充実

法人が全職員の会費を負担して、外部福利厚生サービスを活用している。健康管理や健康相談、慶弔見舞金の支給、職員の資質向上のための研修、旅行など多様なサービスが受けられるため、職員から喜ばれ、雇用安定や、新規採用時の強みにもなっている。

また、施設利用者には管理栄養士が監修した栄養バランスのとれた献立を提供しており、同じメニューを職員に一食300円で提供し、弁当を持参する職員以外はほぼ全員が利用している。

(4) 高齢職員の声

中山和則さん(68歳)は自衛隊を退職後に入職した。54歳からデイサービスセンターに勤務して送迎や介助、入浴介助などを担当している。



床走行式リフトを使用して安全に利用者をベッドから車いすへ移乗させる杉山由里子さん（60歳）



デイサービスセンターの昼食後、利用者の立ち上がり
を声をかけながら介助する中山和則さん（68歳）

「自衛官として家を離れていたときに両親を亡くしました。親にできなかったことをいまこでさせてもらっている、そんな気持ちで勤めています。働けるうちは働きたいです」と話す。中山さんは、万全な体調で利用者と接すること



介護老人福祉施設「ルーピンの里」でにこやかに入所者の食事を介助する味吉明美さん（63歳）

ができるよう健康維持に気をつけており、2019年に優秀職員賞を受賞した。
杉山由里子さん（60歳）は、40歳のときに入職し勤続20年になる。介護福祉士として介護老人福祉施設「ルーピンの里」に勤務し、職場のリーダーを務めている。利用者に対しては、「心地よく過ごせるケア」に努め、職員に対しては「相談しあえる関係づくり」を大切にしている。「リフトやボードなどの機器を導入して、抱えない介護を実践していますので、おかげで腰痛が緩和され、リフトを利用して行う移乗は利用者さまにとって安心につながっています」と職場環境について話し、「定年後も身体が続くかぎり仕事を続けていきたいです」と思いを明かしてくれた。

味吉明美さん（63歳）は、35歳のときに介護

職は未経験で入職。「ルーピンの里」で働きながら介護福祉士の資格を取得して、現在も同施設で介護職のリーダーとして勤務している。杉山さんと味吉さんは、ほかの職員とともに日勤、早番、遅番、夜勤を交代でこなし、月4回夜勤を行う。日々の業務について、「利用者さまに笑顔が出るように気持ちを込めて行うことを心がけています」と味吉さん。「チームワークのよい職場です。あと1年半ほどで定年の年齢になりますが、身体が続くかぎり、いまと同じように働いていたいと思っています」と語ってくれた。

（5）今後の課題

同法人では、3人の障害者が介護職などに就いて長年仕事を続けている。福留利郎理事長は、「高齢者や障害者に働きやすい職場を目指すことは、だれにとっても働きやすい職場づくりの実現につながることを実感しています」として、今後も人材を大切にしたい職場環境の整備に力を入れていく方針だという。

さらに福留理事長は、「一生懸命働いている職員が不安を抱えることなく仕事ができるよう、事務局体制の充実も重要です。人事は法人の心臓部です。定着率が高いのは、人事が職員をしっかり支えながら、現場と良好な関係を築いているからです。このことをこれからも重視していきます」と話す。だれもが長く働き続けられる職場環境の充実に努めていきたいと考えている。