

令和2年度
高齢者雇用開発コンテスト

(独) 高齢・障害・求職者
雇用支援機構理事長表彰

優秀賞

各人のライフスタイルと健康に即した 60〜66歳までの選択定年制を構築 社会福祉法人 愛心会 (愛媛県宇和島市)

企業プロフィール

社会福祉法人 愛心会

(愛媛県宇和島市)

- ◎創業 2005(平成17)年
- ◎業種 特別養護老人ホーム・短期入所施設
- ◎職員数 47人
 - 60歳以上 18人
 - (内 訳) 60~64歳 6人(12.8%)
 - 65~69歳 6人(12.8%)
 - 70歳以上 6人(12.8%)
- ◎定年・継続雇用制度
定年は66歳。60歳から66歳の間で定年年齢を選択できる。
その後、法人が認めた者を70歳まで再雇用。現在の最高年
齢者は74歳

I 本事例のポイント

社会福祉法人愛心会は、2005(平成17)年1月に法人設立の認可を受け、2007年1月に特別養護老人ホーム「あさひ苑」の入居を開始した。同年4月からショートステイの利用をスタートし、2016年5月からは宇和島市介護予防普及啓発事業の「生き生き教室」を開設した。

「自分や家族が入居したいと思える『もう一つのわが家』としての施設づくりを目標とし、自宅のようにつくる環境づくりを注力してきた。その点が評価され、「あさひ苑」は、庭園が「ランドスケープコンサルタンツ協会(CLA賞最優秀賞」(2008年)、同建築が「医療福祉建築賞2008」(2009年)を受賞している。さらに2019(令和元)年には、「日

本造園学会賞(事業・マネジメント部門)」を受賞しており、自然に恵まれた立地を生かし、自然と共存する施設づくりを続けている。

創業時の定年年齢は60歳であったが、2019年6月に66歳に引き上げ、同時に選択定年制を導入した。さらに、66歳以降は法人が認めた者を70歳まで再雇用することを明文化した。創業当時から勤務する高齢職員に今後も長く働いてもらうための、柔軟な雇用制度や福利厚生の実現を図っている。

《POINT》

(1) 「自分や家族が入居したいと思える『もう一つのわが家』としての施設づくりを目標に、高齢者が長く安心して働くことができる柔軟な雇用制度や福利厚生者の拡充に取り組んでいる。

(2) 2019年6月、定年年齢を66歳に引き



「あさひ苑」全景

上げ、選択定年制を導入。さらに、66歳以降は法人が認めた者を70歳まで再雇用することを制度化。

(3) 各ユニット(生活単位)に1台ずつ「リフト浴」を導入している。マンツーマンで対応ができ、移乗の必要がないので高齢職員も介助の負担が少ない。

(4) 施設長を中心として高齢職員は若手の「応援団」となり、仕事はもちろん日常生活でも企業理念に即した行動の指針を示している。

(5) 理学療法士を講師として招き、移乗行為における腰痛予防の研修を開催。

(6) 行事委員会を設置し、各ユニットから1人ずつ行事委員を選出。年齢や職種を超えた交流が自然と図られ、横のつながりが構築されている。

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

2007年に開設した「特別養護老人ホームあさひ苑」は、3千坪の広大な敷地に、耐久性の高いRC造(鉄筋コンクリート造)で建てられた平屋建築で、すべての部屋から庭が臨める全室11畳ほどの広々とした個室を備えている。

キッチンやリビング・風呂を共有するユニットが八つあり、一つのユニットにつき8〜10人が個室を持って生活している。特別養護老人ホームであるあさひ苑の入居対象は要介護3〜5の高齢者。併設されている「短期入所施設あさひ苑」の入居対象は要支援1〜要介護5の高齢者となる。

2016年5月からは、宇和島市が実施している介護予防普及啓発事業「生き生き教室」を開設し、65歳以上の元気な高齢者を対象にした筋力づくりや認知症予防を行う教室を、週一回、送迎と食事つきで開催し、地域の高齢者福祉に貢献している。

Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

47人の職員のうち、60歳以上は18人(男性3人、女性15人)で、全職員の38.3%を占める。70歳以上は6人(男性2人、女性4人)で、最

高齢者は74歳である。

「13年前の開設時から継続する職員が年齢を重ねており、別の職場を定年退職してから当法人に再就職した職員もいます。高齢職員のみならず今後長く活躍してもらいたいという思いから、定年年齢と再雇用の上限年齢を引き上げました」と亀岡千寿事務局長は説明する。

Ⅳ 改善の内容

● ① 制度に関する改善

定年制の改定にあたっては、定年制の廃止も検討していたが、職員から「定年制が廃止されると何歳まで働いたらよいか目標がなくなる」と意見があり、定年年齢を66歳と決定した。

他方、介護の仕事は体力が必要ことから「60歳以降も仕事を続けたいが、体力的な面で数年先の見通しが立たない」という意見があった。そこで定年を自分で選べる仕組みを模索したところ、当機構の65歳超雇用推進プランナーが「選択定年制」を提案し、採用に至った。

定年年齢は、59歳の誕生日に60歳から66歳の間で職員自ら設定している。たとえ家庭の事情や体調不良などで決めた年齢までの勤務がむずかしくなった場合にも、申し出によって定年を半年前まで前倒しできるようにし、「いつ辞めて

もきちんと定年で辞められる仕組み」をつくった。

● 継続雇用制度

創設当初は、年金受給開始年齢までを限度に再雇用する制度であったが、2007年12月からは、「65歳まで希望者全員を継続雇用」、2019年6月からは「66歳以降は法人が認めた者を70歳まで再雇用する」ものとした。

とはいえ「元気でいつまでも働いてほしい」が方針であり、実態は70歳を超えても継続雇用し、現在の最高年齢者は74歳の調理職員であることから、規定に定めた「70歳」は概ねの到達目標となっている。

● 職場環境の改善

① バリアフリー、クッション床の設置

施設全体をバリアフリーに設計し、建物の床面はクッション床を採用した。クッション床は足や腰への負担を軽減するため、広い施設内を行き来する職員にとって効果は大きい。また、入居者の転倒による骨折などが回避しやすいことから、職員の緊張感の緩和にもつながっている。

② 浴室にリフト浴を設置

全ユニットに1台ずつ「リフト浴」を導入している。通常、個浴支援は3〜4名の介護職員で行うが、リフト浴はマンツーマンでも対応でき、移乗の必要がないので、心身ともに職員の負担が少なくてすむ。入居者にとっても流れ作業で入浴支援をされるよりも、入浴から居室まで1人の職員に対応してもらえる方が、より自

宅での生活に近くリラックスできる。

③ 休暇を取得しやすい職場

月に9日ある公休に加え、毎月有給休暇を1〜2日取得することが慣習になっており、有給休暇が取得しやすい風土が醸成されている。「病院のために特別に休暇を取得する必要がなく助かる」という声もあがっている。公休と有休を上手に使い、仕事と健康づくり、プライベートを充実させている。

(2) 資格取得やキャリア形成支援の取組み

● **喀痰吸引の実習指導による介護スキルの習得**
所属するベテラン看護師が喀痰吸引実習指導を行うほか、認定の取得にかかる費用の全額を補助し、研修を修了しやすい環境を整えている。研修を修了し喀痰吸引が可能になった介護士には夜勤帯での対応を任せ、何かあれば看護師に相談できる体制を整えている。

● 腰痛予防の介護技術の習得訓練

理学療法士を講師として招き、移乗行為における腰痛予防の研修を実施している。介護職は腰痛になりやすい職種であり、腰痛がひどい場合は仕事を休まざるを得ないこともあるため、予防のための重心移動のコツは体得しておきたい重要事項だ。研修では職員同士で役割を交代して実践することで細かな所作、要領を体得。技術を習得した職員が、普段から現場で未習得の職員に教える習慣も根づいている。

● 全職員を対象とした研修の実施

「人を育てる」研修として、現場で役立つ実践的な知識を身につける内容を盛り込み、定着をうながすために同じ研修を複数回行っている。例えば、薬剤師を講師に招いた薬剤剤についての研修では、入居者が使用する薬について、効用はもちろん副作用まで解説してもらい、よりふみ込んだ指導内容により見識を深めている。

研修のポイントは毎回「振り返り」という課題を配布し、提出を課している点。内容は研修の重要事項についてのイエス・ノー形式の設問のほか、研修を受講した感想、今後の活用、目標などとなっている。

なかには「振り返り」に、日ごろの心配事や意見を記述する職員もいる。職員の率直な意見は個人の抱える問題や職場づくりのフォーロワーにつながることから、「振り返り」は研修の理解度を図るだけではなく、「コミュニケーションツール」の一つにもなっている。

(3) 意識・風土面の改善

● 施設の目標と理念

施設の目標である「自分や家族が入居したいと思える『もう一つのわが家』」としての施設づくりを、施設長を中心に、高齢職員は若手職員の「応援団」となって実現を目ざしている。

● 施設長とのコミュニケーション

施設長は首都圏で障害者支援に14年ほど従事した経歴を持つ。ボランティアグループを主宰し、運営にたずさわるなど、豊富な経験を有し、



看護師として働く岡本チズ子さん

施設開設当初からのキーパーソンである。愛心会が注力している自然と調和した環境づくりは、施設長の「福祉は環境がよい施設で行わな」といけない。よい環境には癒しがあることから、入居者の気持ちも職員の気持ちも落ち着かせる」という言葉からスタートしたという。

施設長は職員から絶大な信頼を得ており、職員からの情報は施設長の耳に集約されるという。トップ自らの情報発信により、職員全員に対して説明を行い、職員の不安を取り除き、働きやすい環境を構築、維持している。

●職場コミュニケーションの推進

介護職員は各ユニットで固定されているため、他ユニットおよび他職種の職員との交流を図るために年間行事や研修を開催している。各ユニットから1人ずつ行事委員を選出して



介護福祉士として働く和田えみさん

いるが、高齢職員も委員会に参加しており、若手職員と高齢職員が一緒になって和気あいあいと行事の飾りつけを行うなど親睦を深めている。

(4) 健康管理体制

●健康診断のアフターケア

健康診断結果に基づき保健師のアフターケアは勤務時間内に受けられ、施設に在籍している看護師による健康相談なども行い、職員の健康管理意識の向上を図っている。

(5) 職員の反心・声

岡本チズ子さん(72歳)は、68歳で看護師として入職した。入居者の健康管理、心身の管理、褥瘡(床ずれ)予防のほか、喀痰吸引の実習指導などを行っている。定年まで勤めていた病院では、すべて医師の判断に即して行動したが、いまは自分たちで判断することが多く、それが

やりがいとなっているそうだ。「ほかの施設から移動してこられた床ずれがひどい入居者さんに、介護士さんたちと相談しながら改善するよう取り組んだ結果、症状の改善が見られたときは嬉しかったですね」

和田えみさん(62歳)は、介護福祉士として食事、排泄、入浴に関わる生活支援を行っている。「あさひ苑では少人数を受け持つ介護を実施するユニットケアを行っていることから、入居者と距離感が近く、仕事の段取りがしやすい点が自分に向いていると感じて、入職しました」入居者からもう思いやりや笑顔に、驚いたり嬉しかったり、そんな心温まる出来事が仕事のモチベーションにつながっているという。

(6) 今後の展望

職場のよい雰囲気づくりには、「人員配置の見極めが大切」と亀岡事務長は話す。毎年4月に人事異動を行っており、これまでも個人の能力や性格、経験などに配慮し、再配置に心を砕いてきた。愛心会は離職者が少なく定着率が高い。その要因には、こうした細やかな心配りによる人員の配置が、職場の雰囲気やよいものに、人材の育成にもつながっているようだ。

「今後も配置は慎重に検討し、年齢を重ねてより能力を発揮でき、活き活きと働けるような職場づくりを目指していきたいと思えます。職員が当施設で働いていることを誇りに思ってもらえたら嬉しいですね」(亀岡事務長)