

## 優秀賞

# 高齢職員の安全と健康確保を目ざし エイジフレンドリーの取組みを推進 社会福祉法人天神会（岡山県笠岡市）

### Ⅰ 本事例のポイント

社会福祉法人天神会は「愛と献身」を基本理念として1980（昭和55）年、岡山県笠岡市に設立された。翌年には特別養護老人ホーム天神荘を開設、以来、時代の要請に応じて、社会福祉関係の施設・事業所を整備し、業容を拡大してきた。

現在は18の事業所を運営し、福祉サービスの提供を通じて地域貢献を目ざしている。高齢者施設のほか、就労継続支援B型事業所を運営し、地域の高齢者と障害者のために不可欠な存在となっているだけでなく、高齢職員が障害者の指導員として活躍し、働きがいを得るなど、障害者も高齢職員もそれぞれが活き活きと働ける環境を実現させている。

### POINT

- ① 定年年齢を65歳とし、希望する職員は70歳まで再雇用、さらに業務上の必要性に応じて年齢上限なく継続雇用している。
- ② 定年後の職員にも人事評価を行うとともに、職員全員が同一労働同一賃金を考慮した公平な評価を受けることができる仕組みを整備。評価に応じて賞与も支給している。
- ③ QC活動※により優秀な提案には表彰を行うなど、職員全員のモチベーションの維持向上に取り組んでいる。
- ④ 職員の健康管理を経営的な視点で取り組んでおり、特に60歳以上の職員を対象としたKYT（危険予知トレーニング）や栄養指導など、高齢職員が長く安全かつ健康に働くことができるための環境づくりに配慮している。

### 企業プロフィール

## 社会福祉法人 天神会

（岡山県笠岡市）

- 創業 1980（昭和55）年
- 業種 第1種・第2種社会福祉事業
- 職員数 415人（2023年4月1日現在）  
60歳以上 79人  
（内訳） 60～64歳 41人（9.9%）  
65～69歳 20人（4.8%）  
70歳以上 18人（4.3%）

### 定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員を70歳まで再雇用、以降も運用により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88歳

※ QC活動……QC手法（合理的に品質管理を行っていくための手法）を学び活用することで業務効率の改善につなげる

## Ⅱ 企業の沿革・事業内容

同法人は1980年に設立、翌年には特別養護老人ホーム天神荘を開設し運営を開始した。その後、1987年に天神荘デイサービスセンター、1990（平成2）年に天神介護老人保健施設、1991年に天神荘在宅介護支援センターを相次いで開設するなど事業を拡大。福祉サービスを拠点として社会貢献を続けてきた。法人設立から半世紀近くが経過し、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、障害者支援施設、就労継続支援B型事業所など、18のさまざま



特別養護老人ホーム「天神荘」

まな事業所を運営している。経営のあらゆる場面で、ダイバーシティの理念に基づき、すべての職員が働きやすい職場づくりを旨としている。

## Ⅲ 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

60歳以上の職員は79人で、全体の約2割を占める。職員の平均年齢が年々上がっており、特に介護職員においては65歳を超えて勤務している人も多い。高齢者福祉と障害者福祉に従事する人員比は約8対2で、業務上、経験と知識が必要な専門職であることから、50代がボリュームゾーンとなっており、人手不足を補うためにも高齢職員に長く働いてもらえる職場環境づくりが必要となっていた。

## Ⅳ 改善内容

### （1）制度に関する改善

#### ▼定年制

2016年に定年を65歳に引き上げ、さらに2022（令和4）年には就業規則により希望者全員を70歳まで再雇用することとした。70歳以降については、就業規則上の定めはないものの、面談により、本人が働くことを希望すれば、健康、家庭の状況などをふまえて、勤務日数・時間を個別に設定して柔軟に働くことができ

る。また、例えば特別養護老人ホームや介護老人保健施設の業務から、肉体的に負担の少ない通所サービスに職務を変更することも可能となっている。今後は、70歳以降の雇用に関する制度の整備を視野に入れている。

#### ▼人事評価

定年後の賃金については、業務内容に変更がなければ、65歳定年時の賃金を適用し、昇給・賞与も、それ以前と同様に人事評価を行い、上司の1次評価、所属長の2次評価による評価内容に応じてポイントを加算し、賞与に反映させている。職員全員が、人事評価制度により公平な評価を受けることができる。

また、QC活動を導入し、任意の3人以上でグループをつくってさまざまな提案を行う体制が整備され、優秀な提案には理事長が表彰を行うなど、職員全員の意欲向上につながっている。

### （2）高齢職員の意欲・能力向上のための取組み

#### ▼活躍できる業務・職場の提供

高齢職員が就労継続支援B型事業所の支援員として、農作業マニュアルを作成。そのマニュアルにより、作業に興味を持ち楽しく取り組む利用者が増え、高齢職員のモチベーション向上につながった。

そのほか、介護について学びたいと希望する高齢職員に対して、法人負担で介護職員初任者研修に参加できるよう、スキルアップやリスクリングの支援を行っている。

▼「てんじん心得帳」の活用

「てんじん心得帳」という携帯マニュアルを用いて、定期的な研修を行っている。日常業務で不安なことがあれば、すぐに確認できるようにしている。

▼EPA介護福祉士候補者や外国人技能実習生、障害者等への支援・指導役

介護現場を支える戦力としてEPA介護福祉士候補者と外国人技能実習生を受け入れており、職員全体の13%を占めている。約50人のインドネシア人が働いており、宗教や文化の違いはあるものの運営に特に問題は生じていない。経験豊富な高齢職員が、外国人技能実習生の育成にも力を注いでいる。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

職員の健康管理に取り組んでおり、2020年、2021年は「健康経営ホワイト500」に、また、2022年、2023年は「健康経営優良法人」に認定された。その背景には以下のような多彩な取り組みがある。

▼業務支援による負担の軽減

介護施設では手書きによる記録、報告、伝達業務が多くを占め、たいへんな作業負担となっているが、それを軽減するため業務のIT化を行った。パソコン入力作業が苦手な職員はスマートフォンに音声入力することで負担が軽減された。IT化により、自分のタイミングで記

録業務や入居者の見守りが可能になった。

▼ダイバーシティ部会による

Eイジフレンドリーの取り組み

60歳以上の職員をおもな対象として、外部講師によるEイジフレンドリー研修を実施している。研修には60歳以上の職員だけでなく、管理者や部会メンバーも参加し、Eイジフレンドリーについて理解を深めている。

▼健康管理、安全衛生への取り組み

年2回、各現場の60歳以上の全職員を対象にKYT（危険予知トレーニング）の参加が必須となっている。日常業務や生活において事故が起きないように行動する意識づけを行う内容となっている。

また、誕生月には体力測定を実施している。内容はリハビリ担当職員が中心となって作成し、実施の際には看護師も立ち合い、体力テストの結果から本人に合わせた体操や生活改善アドバイスも行っている。

栄養面では、管理栄養士が企画し、健康維持につながる勉強会を開催。楽しみながら取り組めるイベントは全職員から好評である。

体力面では、肉体的負担軽減のために、腰痛ベルトやノーリフトケアのための機器を導入しているが、腰痛予防はどの事業においても大きな課題となっている。

職員の健康管理を推進していく取り組みとして、健康ポイントを貯めた職員を表彰する「健



KYT（危険予知トレーニング）の様子

(写真提供：社会福祉法人天神会)

康ポイントカード制度や、外部講師による「健康被害研修」を実施し、禁煙成功者には理事長が表彰状を授与するなど、健康増進への意欲の向上を図っている。

▼サークル活動を通じた心と体の健康づくり

社内サークル（ヨガ・フィッシング・山登り・ソフトボール）には高齢職員も所属しており、さまざまな年代の職員とコミュニケーションをとりながらリフレッシュすることができ、仕事のモチベーション向上につながっている。



就労継続支援B型事業所「Apple」  
指導員のBさん（64歳）



障害者施設  
介助員のAさん（80歳）



老健施設  
介助員のCさん（60歳）

#### （4）その他の取組み

同法人は「おかやま子育て応援宣言企業」でもあり、施設内には保育園が設置され、子育て世代が安心して働ける環境を整備している。また、高齢職員が保育園児と一緒に野菜をつくり、土に触れる楽しさや収穫の喜びを共有している。

また、就労継続支援B型事業所「Apple」

では、ビニールハウスや畑での野菜づくりをしており、高齢職員が指導員として障害者とともに働いている。敷地内にはカフェも開設しており、収穫物を提供している。

#### （5）高齢職員の声

Aさん（80歳・女性）は、障害者施設で介助員として清掃などを担当、1日8時間勤務を週5日こなしている。「以前は活魚の卸をしていたのですが、コロナ禍で3年前に閉業しました。ここで働かせてもらうようになり、利用者の方から『いつもきれいにしてくれてありがとう』という言葉をいただくことが何よりうれしいです。これからも健康に気をつけてがんばろうと思っています。」と明るく声が返ってきた。

Bさん（64歳・男性）は、就労継続支援B型事業所で指導員として勤務している。「2年前までは漁業にたずさわっていました。いまは農園で、障害者の指導員として野菜づくりを担当

していますが、障害者がジャガイモ掘りをしたときの表情がとても生き生きといて忘れられず、この仕事はやめられないと思えました」とのこと。

Cさん（60歳・男性）は、老健施設の介助員の仕事に従事している。「1年3カ月前に新聞販売店を閉業して転職しました。初めての仕事で、当初は戸惑うこともたくさんありましたが、自分もいずれこのように年をとっていくかもしれないと思うと、日々勉強になります」と語る。

#### （6）今後の課題

今後の取組みとしては、すべての高齢職員に対し、定期的な運転技能チェックを行っていきたいと考えている。また、定年を迎える職員が再雇用後の働き方に不安を持ち、退職を選択するケースがあることから、柔軟な働き方について相談ができるようキャリア相談室の設置に向けた検討を進めている。相談室には専任担当者置き、年金についてのアドバイスなども行う予定だ。さらに、体力の低下などを補うためのサポート体制の充実を図り、高齢職員がより充実した日々を送れるように支援していく。

職員の高齢化と人材不足により、専門職をはじめとする高齢職員の戦力はますます重要になってきている。今後はさらに法人全体で力を合わせ「愛と献身」を合言葉に、だれもが生き生き働ける職場づくりを目標としていく。