

## 優秀賞

# 働く場の少ない人の雇用を創出するため 年齢の上限なく活躍できる職場環境を実現 株式会社 マエカワケアサービス (神奈川県横須賀市)

### 企業プロフィール

## 株式会社 マエカワケアサービス (神奈川県横須賀市)

- 創業 2002(平成14)年
- 業種 介護事業(介護サービス業)
- 社員数 202人(2023年9月5日現在)  
60歳以上 82人  
(内 訳) 60~64歳 14人 (6.9%)  
65~69歳 26人 (12.9%)  
70歳以上 42人 (20.8%)

### 定年・継続雇用制度

定年60歳。希望者全員70歳まで再雇用。その後、運用により一定条件のもと、年齢の上限なく継続雇用。現在の最高年齢者は80歳

### I 本事例のポイント

株式会社マエカワケアサービスは、理学療法士と鍼灸あん摩マツサージ指圧師である代表取締役社長の前川有一朗氏が鍼灸マツサージの治療院として2002(平成14)年に横須賀市で創業し、第一号店とした。その後、神奈川県南部で介護保険受給者をおもな対象としたデイサービスを中心に事業を拡大し、今年22期目を迎えている。

同社では、「社員がその仕事を通じて人として成長し、幸せに生きるため」、「高齢者、障がい者の方達がその人らしくいきいきと生きることがを支援し明るい地域社会を創造する」を自社の「存在意義」と定義し、これを実現するために、「働きたくても働く場の少ない方たちの雇用」を同社の使命と位置づけて、高齢者や障害者の新規採用

と継続雇用の取組みを積極的に行っている。

### POINT

- 2009年3月に定年制と継続雇用制度を改定。60歳の定年後も希望者全員70歳まで嘱託社員として再雇用し、70歳以降も本人の希望や体調に留意しながら、年齢の上限なく勤務することができるようにした。
- 定年後は嘱託社員となるが、嘱託社員以外にも体力や体調面などで不安がある場合には仕事内容の変更や、勤務時間を見直して短時間正社員やパート社員、短時間嘱託社員などに転換することができるなど、多様な勤務形態制度を用意し、本人のやる気や経験を活かして、できるかぎり勤務し続けられる制度を整備している。
- 新規採用については、同社の企業理念に共感できるかどうかを最大の選考基準とし、



株式会社マエカワケアサービス事業所外観  
(写真提供：株式会社マエカワケアサービス)

## II

### 企業の沿革・事業内容

2002年3月に理学療法士であった代表取

④ 送迎業務では特に高齢社員の比率が高く、各事業所でルートの確認と安全に関する情報を共有する「ドライバーミーティング」を毎月全員参加で実施。また、同乗して運転指導を行う「ドライバーチェック」も定期的に行っている。

⑤ 業務の効率化と事務負担の軽減を図るため、全社的にICT化を推進している。なかでも、これまで紙に記入し保管していたさまざまな記録を、タブレットに入力するだけで管理・保管できる「介護記録システム」は着実に現場に浸透し、生産性の向上に寄与している。

本人の意欲やいままでの経験・技能を高く評価し、60歳以上の採用を積極的に行っている。

締役社長の前川有一朗氏が、鍼灸マッサージを主体とした「治療院 悠」を創業。その翌年には「リハビリデイセンター 悠」を開設し、短時間制によるリハビリ専門の高齢者通所介護施設であるデイサービスを展開。その後も認知症対応や口腔リハビリに特化した通所施設、訪問介護事業所などを開設し、現在は神奈川県南部を中心に介護保険事業17事業所と栄養管理、訪問リハビリ、保育施設の3部門を運営するなど事業を確実に拡大してきた。

全社員数に対する60歳以上の社員の割合が40・6%、障害者雇用率は16・2%（令和5年8月時点）など、高齢者や障害者の雇用に積極的に取り組んだ結果、「令和4年度障害者雇用優良事業所表彰（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞」を受賞するなど、高い評価を得ている。

## III

### 高齢化の状況、職場改善等の背景と進め方

社員数202人のうち60歳以上は82人（40・6%）、70歳以上は42人（20・8%）と、高齢社員の割合が高く、最高年齢者は80歳である。

定年は60歳で、定年後は希望者全員を70歳まで再雇用する制度としている。その後は運用により一定条件のもと、年齢の上限なく継続雇用している。同社には、「私たちの仕事は利用者様の生活に希望、喜び、勇気を与えること」と

いう理念と「高齢者や障がい者の方たちの生活を支える」という会社の存在意義があり、採用の際は、これに共鳴して働いてくれるかどうかを大きな判断基準としている。そのため、理念に共鳴してともに働いてきたスタッフが高齢化し定年を迎えても、「まだ働けるならば、継続して雇用できる制度にしていきたい」という思いで工夫を積み重ね、職場改善につなげてきた。

新規採用に関しても、60歳を過ぎた応募者からは年齢に対する引け目からか「こんな年齢ですけど大丈夫でしょうか」といった反応があるというが、実際に面接してみると人柄がよく、いままでの経験や技能が魅力となっている人が多く、積極的な採用につながっている。60歳以上の新規採用は、2019（令和元）年12人、2020年6人、2021年14人、2022年11人と毎年安定しており、地元の高齢者の雇用創出にも貢献している。

## IV

### 改善内容

#### ① 制度に関する改善

##### ▼ 定年制と継続雇用制度の改正

2009年3月に「定年制」と「継続雇用制度」を改定し、60歳の定年後も希望者全員を70歳まで嘱託社員として再雇用し、70歳以降も本人の希望や体調に留意しながら年齢の上限なく勤務できるようにした。

これにより、「元氣とやる気があるうちは働き続けられる」という安心感をもたらし、仕事へのさらなる意欲につながっている。評価に関しても、仕事内容に大きな変化がない場合は定年後も正社員時と変わらず給与と賞与を支給することで、モチベーションの維持につながっている。

#### ▼多様な勤務形態

社員を大切に、長く一緒に働けることを第一に考え、高齢社員だけでなく、子育てや介護などさまざまな事情のある社員に対しても多様な勤務形態を用意している。フルタイム勤務がむずかしくなった場合でもパート社員や短時間正社員、短時間嘱託社員といった多彩な勤務形態への転換制度を設け、柔軟に働き続けていくよう対応している。

#### (2) 高齢社員を戦力化するための工夫

##### ▼ドライバーミーティングの実施

送迎業務を安心して行うため、利用者の体調変化や送迎時の注意点、ヒヤリハットなどの共有を行い事故撲滅につなげるための「ドライバーミーティング」を月2回開催し、全ドライバーが必ず参加できるように日程を調整している。

若手社員が高齢社員に、業務で使用するICT機器の操作説明などを行う一方、土地勘のある高齢社員からは送迎コースの見直しの提案のほか、車の整備や運転の指導など、それぞれの知見を活かした活発な意見交換を行っている。また、安全に運転が行えているかを確認するた

めに管理者などが同乗する「ドライバーチェック」も定期的の実施している。

##### ▼「サンキューカード」

社員同士が高め合える環境づくりのために、感謝の気持ちを「サンキューカード」に書いて贈り合うようにしている。単に相手に贈るだけでなく、自分の手元にもだれにどんな内容のカードを贈ったのかを残すようにすることで、より心をこめたやり取りができるようになった。

高齢社員からは「言葉だけでもうれしいが、形として残るものだからさらにうれしい」という声が寄せられるなど、良好な人間関係をつくり高齢社員のやる気を引き出すきっかけとなっている。この取組みは社員だけでなく利用者を含め同社にかかわるすべての人を対象としており、全社的な職場環境の充実につながっている。

#### (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

##### ▼ICT活用の取組み

現場の業務効率化を図ることと、事務作業の負担軽減を目的として、2015年から全社でICT化を積極的に推進している。なかでも「介護記録システム」は、これまで紙に記入して保管していた介護に関するさまざまな記録を、タブレットに入力するだけで管理・保管できる重要なシステムとなっている。

2022年からは、全社員が安全に送迎業務を行えるようにドライブレコーダーを全車に導入

し、その映像を使ったドライバーミーティングや運転の評価などを各事業所で実施している。

また、一部事業所では「送迎支援システム」を試験的に導入し、住所を入力すると自動的にマップ上でルートを組んだり、利用者へボタン一つで到着したことを自動音声案内できる機能を利用するなどし、送迎業務の負担軽減にも取り組んでいる。

一方で、経験の長い高齢社員からの「この道よりも、こう行ったらほうが効率がよい」といった提案を取り入れてルートの見直しを行うなど、ベテランならではのノウハウも活かしている。

#### (4) その他の取組み

##### ▼経営方針の周知

同社の理念を浸透させる重要なツールとして毎年全社員に配付される「経営指針書」がある。パート社員も含めた全社員に配られるもので、毎年度のはじめに経営指針書を説明するための「指針会」において内容を説明している。この経



サンキューカード。2019年には「年間5,000枚贈り合う」ことを全社の目標としたが、大幅に上回る年間1万7,531枚を達成している(写真提供:株式会社マエカワケアサービス)

営業指針には、企業理念や行動指針はもちろん、雇用に関する取り決めや制度なども網羅されており、全社員がつねに会社の指針を確認することができる。こうして会社の思いを伝えることで、よりよい職場環境を構築し、定着にもつながっている。

### (5) 高齢社員の声

現在、保育全般と部門の給与集計などの事務をこなしている大須賀津喜子さん(64歳)は、「高齢社員にも責任ある仕事を任せてくださることに、利用者だけでなく社員同士、優しさや温かさなど『人を思いやる心』で接していけることに働きやすさを感じています。また、子どもたちと接することで子どもからパワーをもらい、自分はいつも20代だと思いがんばっています」と元気の秘訣を語る。

利用者の運動指導を行っている吉田稔さん(76歳)は、入社して20年のベテラン。団塊世代の先輩でもある施設利用者を見ると、自身の健康について考えさせられるという。「仕事をしていると、健康に留意しながら利用者と一緒に運動ができる楽しさ、そして自分への戒めとしても自然とやる気が出てきます」と意欲の源を語る。今後も楽しみを持って仕事への挑戦を続けていくという。

長らく施設長を務め、「孫の面倒を見たい」などの理由で一度同社を退職した今尾美佐江さん(68歳)は、一段落した2021年に同社に

復帰。現在は利用者をサポートする業務に就いている。再入社して2年近くが経ち、「日々の仕事を利用者の『ありがとう』という言葉や笑顔になって返ってくるときにやりがいと魅力を感じます」と仕事の喜びを語る。また、「身体と心の元気でつねに明るい職場』をモットーに、『コミュニケーションを大切にすることが元気に働く秘訣』だという。

### (6) 今後の課題

高齢者はもちろん、障害者の雇用も積極的に



運動指導を担当している  
吉田稔さん (76歳)  
(写真提供:株式会社マエカワケアサービス)



保育業務などを担当している  
大須賀津喜子さん (64歳)  
(写真提供:株式会社マエカワケアサービス)



「家族参観日」にお孫さんに感謝状を渡す  
今尾美佐江さん (68歳)  
(写真提供:株式会社マエカワケアサービス)

行っている同社。急な体調不良で休みの人が出たときでも支え合い、助け合えるよう、それぞれがお互いの得意なことを見きわめ、適材適所で生涯現役を実現できる仕組みや環境を整えていくことを目指している。そのためにも、今後はますます多様化していく雇用形態や働き方のおかげで、複雑化する一方の基幹業務のシステム化を喫緊の課題として取り組んでいる。

また現在まで、退職者も含めた一人ひとりの貢献によって事業が成り立っていると、その縁や思いを重要視している。そのため「人を敬い感謝する心」、「つねに自分を成長させようとする心」という二つの心を大切に、社員の声を聞いていくみ上げること、ここで働いてよかったと感じられる働き方の実現を目指し、心の通った職場改善を加速させていくとしている。