

優秀賞

共生型社会の実現を目ざし 高齢職員が活躍できる職場づくりを推進 社会福祉法人みまき福祉会（長野県東御市）

企業プロフィール

社会福祉法人みまき福祉会 （長野県東御市）

- 創業 1993（平成5）年
- 業種 社会福祉・介護事業
- 職員数 168人（2023年4月1日現在）
60歳以上 52人
（内訳） 60～64歳 17人（10.1%）
65～69歳 21人（12.5%）
70歳以上 14人（8.3%）

定年・継続雇用制度

定年65歳。定年後、希望者全員70歳まで再雇用。70歳以降も運用により臨時職員として年齢の上限なく継続雇用。現在の最高年齢者は81歳

【本事例のポイント】

社会福祉法人みまき福祉会は1993（平成5）年2月に設立された。1995年4月に特別養護老人ホーム「ケアポートみまき」を開所以来、施設介護、在宅介護、健康増進、保健医療など多職種で連携した活動を通して地域に貢献してきた。少子高齢化や人口の減少が顕著に進み、時代が大きく変化するなかで、「いつまでも健やかに生き生きと安心して暮らし続けたい」その願いをかなえる核となります。「を理念に掲げ、高齢職員がやりがいをもって安心して働ける職場づくりに取り組んできました。

POINT

① 2022（令和4）年4月に高齢者雇用制度の改定を実施し、定年65歳、希望者全員70歳

までの再雇用制度を導入。同時に臨時職員の定年年齢を65歳から70歳へ引き上げた。

② 職員の希望に応じて勤務時間を柔軟に決めることができる制度を導入。業務内容についても本人の希望を優先し、介護の補助的業務や食事の準備・提供、利用者の送迎など弾力的な運用で、高齢職員が長く働き続けることができる職場環境づくりを進めている。

③ 継続雇用の契約更新時に、高齢職員と事務局長が個別面談を実施。事前に本人が提出した「臨時職員継続雇用に関する調査書」と「評価チェックシート」などをもとに、仕事や健康状態について確認し、それぞれの役割や働き方を調整している。

④ 障害者の就労支援にも取り組んでおり、障害者と高齢職員が一緒に働く機会を増やすなど、新たに拡大した職域で幅広く高齢職員が活躍している。

Ⅱ 企業の沿革・事業内容

長野県東御市に位置する同法人は、日本船舶振興会（現・公益財団法人日本財団）の地域福祉総合プロジェクトのケアポート事業モデル第3号として、1993年2月に設立された。特別養護老人ホーム「ケアポートみまき」を中核として、デイサービス、訪問介護、訪問看護などの介護事業と障害者就労支援事業を展開してきた。

同法人の敷地内には「保健・医療・福祉」の総合施設として温泉アクティブセンターやトレーニングセンター、市の温泉診療所を併設しており、福祉サービスの提供を通じて地域貢献に努めている。



特別養護老人ホーム「ケアポートみまき」
（写真提供：社会福祉法人みまき福祉会）

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52人のうち女性職員が約8割を占めており、最高年齢者は81歳の女性職員である。介護業界における人材の確保は近年むづかしくなる一方で、職員の高齢化が進んでいたことから、70歳までの就業確保はもちろん、70歳を超えても働きたいという職員の希望に応えるべく、70歳超の雇用を実現。職員からも歓迎されており、70歳を超えても働きたいと希望する人は増え続けている。

同法人には、介護業務を担当する介護職、給食を担当する栄養職、事務員、看護職など多くの職種があるが、高齢職員の多くは介護職に従事している。本人の事情や希望に応じた勤務時間で、体力に合った仕事を担当してもらいたいことで、生涯現役で働ける職場環境を整備してきた。介護業界が人員確保の問題を抱えるなか、同法人は共通の理念のもと、介護と障害者支援の現場において高齢職員がやりがいをもって安心して働ける職場づくりに取り組んでいる。

Ⅳ 改善内容

（1）制度に関する改善

▼ 定年制の改定

同法人は2022年4月、定年年齢（60歳）

と希望者全員の継続雇用の上限年齢（65歳）をそれぞれ5歳引き上げ、あわせて臨時職員の定年年齢も現行の65歳から70歳へと引き上げた。同法人も介護業界における人員確保の問題を抱えており、特に新卒採用は困難な状況であることから、介護を支える経験豊かな高齢職員が長く働けるよう定年制を改定した。

▼ 柔軟な勤務制度の導入

臨時職員については、正職員と同じフルタイム勤務のほか、短時間勤務制度も設けており、個人の希望に配慮して柔軟に決めることができる制度を導入している。継続雇用になった高齢職員の雇用形態は臨時職員となり、勤務時間を選択できることから、通院や孫の世話など自分のプライベートな時間に合わせて働き方を選べる。この柔軟な勤務制度は、高齢職員から歓迎されている。

（2）意欲・能力の維持・向上のための取り組み

▼ 個人面談の実施

高齢職員の1年ごとの契約更新時に、事務局長との個別面談を実施している。これは、本人が事前に提出した「臨時職員継続雇用に関する調査書」と「評価チェックシート」などをもとに、直接、仕事や健康の状況について確認し、新契約における高齢職員の役割や働き方などを調整するものである。なお、事務局長との面談は高齢職員だけではなく全職員に対して実施しており、職員の適材適所の配置に活用している。

▼臨時職員を対象とした評価制度の実施

これまで、人事評価制度は正職員のみを対象としており、高齢職員は含まれておらず、処遇においても正確に反映されていなかった。現在は高齢職員を含む臨時職員に対しても人事評価を行っており、事前に「評価チェックシート」に本人が3段階の自己評価を記入してから、面談を行っている。評価結果は本人にフィードバックし、賃金の処遇や人事異動に反映することで、本人の長所を引き出し、適材適所で活躍できるようにしている。

「臨時職員継続雇用に関する調査書」と「評価チェックシート」を活用することにより、本人の働きぶりが評価されることで、処遇の改善のみならず、モチベーションの向上につながるほか、今後の希望する働き方を管理者も確認できるようになっていく。また、法人の経営方針などを相互で共有することで職場全体の風通しによさにつながっている。

▼資格取得支援

介護などの職務に必要な資格を有していない職員に対し、日ごろから資格取得を推奨し、資格取得費用の補助を行っている。高齢になってからも資格は業務に役立つことが多く、自分自身が資格を有していることで担当する職務の取組みにも自信をもって対応できることから、資格取得にチャレンジする高齢職員が増えている。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、

健康管理、安全衛生、福利厚生への取り組み

▼ノーマリフティングケアによる腰痛予防対策

身体に過度な負担がかかる動作「持ち上げる・抱え上げる」などを行わない介護をさす「ノーマリフティングケア」による腰痛予防対策や腰痛予防体操を実施している。これは、高齢職員の増加にともない、ノーマリフティングポリシーの考え方を積極的に取り入れたものである。具体的には、入浴の介助やベッドからの移動の際に、持ち上げ・抱え上げ・引きずりなどのケアを廃止し、リフトなどの福祉用具を積極的に使用するようにした。これにより、職員の腰への負担が軽減され、効果的な腰痛予防対策となっている。

職員の腰痛予防対策の取り組みは、介護の質の向上にも大きな役割を果たしている。質の高い介護によって心身ともに安心が得られることから、利用者の精神的な落ち着きにつながっている。さらに筋緊張が和らぐことで筋肉や関節への負担まで減り、姿勢がよくなるといった相乗効果もあらわれている。

▼高齢職員の職域開発

介護業務は身体的負荷がともなうため、高齢職員にとっては体力面での負担が大きいことから、高齢職員が70歳を越えても働き続けることができるよう、業務の洗い出しを行った。

これにより、食事の準備と提供、食器洗い、



車いす利用者を介助する電動福祉用具
利用者の腰と足に巻きつけて、起立や着席を補助する
(写真提供：社会福祉法人みまき福祉会)

部屋掃除、保育施設における保育業務、介護施設における介護補助業務、利用者の送迎など、身体的負荷が少ない業務への変更が可能となった。役割を明確にしたことが、生涯現役で働くことのできる業務を生み出すことにつながっている。

また、障害者が利用者となる就労継続支援A型事業所※1と就労継続支援B型事業所※2の事業所拡充を行い、2022年には高齢職員と障害者が一緒に働ける「カフェみまき苑」を開設。高齢職員が障害者のサポート役として積極的に働いている。

これは高齢職員の職域拡大だけではなく、障害者の就労支援に力を入れてもらいたいという地域の要望に応えたものである。

※1 就労継続支援A型事業所……一般企業に雇用されることが困難であるが、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結などによる就労の機会の提供および生産活動の機会の提供を行う事業所

※2 就労継続支援B型事業所……通常の事業所での雇用契約に基づく就労が困難である障害者に対して、就労や生産活動の機会の提供を行う事業所

▼福利厚生の実践

健康増進のため、高齢職員を含む全職員が「ケアポートみまき」施設内のプールとトレーニングセンターを無料で利用できるようにした。これまで一部有料であったものを無料化したことで、健康管理と体力の維持のために積極的な利用が促進され、職員から好評を得ている。

また、インフルエンザの予防に関しては、高齢職員の意識も高く、ほとんどの職員が予防接種を受けている現状を鑑み、全額法人負担とした。

(4) その他の取り組み

地域や市内の病院などに、安価で弁当を配達する新事業を開始した。これは安価な食事を必要とする人たちを支援するためであると同時に、高齢職員の新たな職務創出につながっている。

また、81歳の高齢職員が働き続けていることを鑑み、生涯現役で働き続けられる職場環境づくりを法人の方針として全職員に明確にしたことで、若手職員の働く意欲に影響を与えている。そのほか、子育て世代の職員のために保育施設を完備していることから、職員を大切にする姿勢を評価する高齢職員も多く、「働き続けた」と願う意欲にもつながっている。

高齢職員がつちかった技術は、OJTによって若手職員に伝承しており、高齢職員は技能の伝承者として大きな役割を果たしている。

(5) 高齢職員の声

居室の清掃や食器洗いなどの介護補助を担当する井出静子さん(81歳)は、以前よりシルバー人材センターを通して同法人の業務を行っていたが、2022年に職員として採用された。「週3〜4日、1日3時間の勤務なので働きやすいですね。職員や利用者の方と話をすることが活につながっています」と話す。

施設内にあるプールの管理や、さまざまな世代の利用者を対象とした水泳指導を担当している吉岡進吾さん(66歳)は、2003年に入職。定年まで勤め上げ、現在は再雇用で働いている。「子どもから70歳を超えている方までの水泳指導を行っています。目標を達成したときに、ともに喜びを分かちあえることが、やりがいにつながっています」と話す。

(6) 今後の課題

「いつまでも健やかに生き生きと安心して暮らし続けたい」その願いをかなえる核となります。という法人理念のもと、今後も支える側と支えられる側がともに幸せになれる、やりがいをもって安心して働ける職場づくりに取り組んでいく。

そして、81歳で元気に活躍している最高齢職員のように、生涯現役で懸命に仕事に取り組む高齢職員がやりがいを持ち、安心して働けるよう、制度改善を行っていく。将来的には、高齢者の介護支援だけでなく障害者支援にも力を注



プール管理・水泳指導を担当する
吉岡進吾さん(66歳)
(写真提供：社会福祉法人みまき福祉会)



介護補助を担当する井出静子さん(81歳)
(写真提供：社会福祉法人みまき福祉会)

ぎ、障害の有無にかかわらず地域のなかでともに生きていくことがあたり前となるような「共生社会」を地域の方々とともに実現していきたいという。もちろん、障害者を支援する現場を支えるのは経験豊かな高齢職員である。だれもが幸せを感じる「共生」のまちづくりの推進という大きな夢に支えられ、同法人の努力は続いていく。