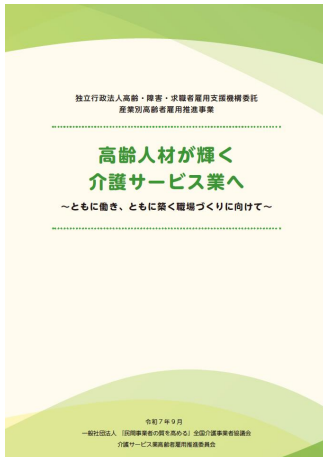


概要版

▶ 高齢人材が輝く介護サービス業へ

～ともに働き、ともに築く職場づくりに向けて～

一般社団法人『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会
介護サービス業高齢者雇用推進委員会



>> 目次

はじめに

I. 介護現場における高齢者雇用の必要性和現状

1. 労働力人口減少と高齢者雇用の重要性
2. 高齢者活用の利点
3. 介護現場における高齢者の活用に関する課題

II 高齢者の確保・定着のためのポイント

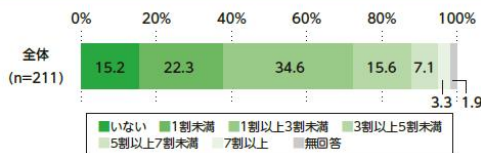
1. 配慮と公平性(特別扱いしない雇用の基本方針)
2. 柔軟な働き方の導入
3. 業務の切り分けと適材適所の配置
4. スタッフ間のコミュニケーション

資料編. 高齢者雇用推進のための参考情報

介護サービス分野における高齢者雇用の現状

高齢化に伴い、介護サービスの需要は増加傾向が続いており、今後もさらなる増加が見込まれる。一方で、サービス提供を担う人材の不足は以前から大きな問題である。介護サービス分野は本人の希望に応じて長く働き続けることができる産業分野であり、多くの高齢者が全国の事業所で重要な戦力として活躍している。

高齢者を雇用している事業所の割合(事業所向けアンケート、2024年9月時点)



高齢者活用の利点

労働力の不足を補うための代替手段としてだけでなく長年の経験で培った知識やノウハウの活用、ほかの世代の職員を含めた事業所の活性化やサービスの向上、働く高齢者自身の生きがいや心身健康維持・増進にも効果が期待される。

例 高齢者人材活用のメリット

- ① 経験や知識の活用による職場活性化、若手職員への良い影響
- ② 利用者や家族とのコミュニケーション力や信頼感の向上
- ③ 地域社会とのつながりの強化・社会的評価の向上
- ④ 多様な人材による新たな気づきや業務改善の促進
- ⑤ 高齢者自身の健康維持・生きがい促進・経済的自立の支援

高齢者活用に関する課題

高齢者の受け入れ、継続的に働いてもらうためには業務内容の調整や身体能力や健康面の衰えに配慮し働きやすい環境づくりに取り組むことが求められる。

例 高齢者活用の課題

- ① 体力面・健康面での制限への配慮
- ② ICT 機器や新たな業務手順への対応支援
- ③ 業務分担やシフト調整の工夫(他職員との業務バランス)
- ④ コミュニケーションや世代間ギャップの解消
- ⑤ 安全管理や労災防止、本人の健康チェック体制の強化

高齢者の確保・定着のためのポイント

高齢者の活用を推進するにあたって、できるだけ長く安心して働き続けられる環境を整えることが重要

視点1 配慮と公平性

高齢者を含む多様な世代が活躍できる職場づくりに向けて配慮と公平性のバランスに留意する

① 高齢者の特性理解と配慮のポイント

「年齢に応じた特性」を正しく理解し、個々の強みや課題に応じた支援や職場環境の整備が不可欠。高齢者は加齢に伴い、身体機能(筋力・柔軟性・視覚・聴覚・バランス感覚等)が一定程度低下することが一般的であるが、一律に「高齢者だからできない」「負担が大きい」と決めつけをせず、個々の状態や希望を把握することが重要。

② 公平性を保つための組織的な取り組み

高齢者を過度に特別扱いすると他の世代の職員が不満を抱き、人間関係が悪化したり、チームが分断したりする恐れがある。業務内容の透明化や多世代共通の評価制度の導入などが有効。

視点2 柔軟な働き方の導入

高齢者の意欲や能力を最大限に引き出し、長期的な就労継続につなげるためには、多様な状況や希望に対応できる柔軟な働き方の仕組みが重要

① シフト・勤務時間の柔軟化

〈取組事例〉

- ・週2～3日勤務の雇用契約を導入
- ・曜日指定勤務
- ・勤務希望の有無を柔軟に申告できる仕組み
- ・短時間勤務・時短シフトの導入
- ・シフト希望提出の柔軟化
- ・連続勤務を避けるための制限ルールの導入

② 定年後再雇用・継続雇用制度の設計

〈取組事例〉

- ・再雇用契約や65歳や70歳以降も更新可能にする制度の整備
- ・勤務時間・役割・責任範囲の個別設定型契約制度の導入
- ・本人の体調やライフスタイルに応じて段階的に就業(引退)できる制度の導入
- ・継続雇用開始前の「キャリア移行面談」の実施

③ 体調や生活スタイルに応じた働き方の支援

〈取組事例〉

- ・職場内に健康相談窓口を設置、定期的に健康チェック制度の導入
- ・特別休暇制度の導入や半日有給休暇の活用促進

- ・介護等と両立できるフレックスタイム制度の整備
- ・高齢者向けの福利厚生

視点3 業務の切り分けと適材適所の配置

個人の特性や状況を見極め、無理なく本人の能力を活かし、やりがいを感じられるような業務配分に調整する

① 身体的負担の少ない業務への配置

身体的負担を抑えた業務への適切な配置が重要
〈負担の少ない業務の例〉

- ・送迎の付き添い、移動補助
- ・食事配膳、食器洗浄、後片付け等の厨房周辺業務
- ・居室や共用スペースの掃除、簡単な設備点検、日用品の補充
- ・利用者の見守りや話し相手としての交流
- ・レクリエーション準備、清掃、洗濯物たたみ等の軽作業

② 高齢者の経験・スキルを活かす

長年の経験で培った知識やスキルを活かせるよう、戦略的な人材配置を検討する。

③ チームによるフォロー

複数人のチームでの業務対応や、訪問系のサービスにおいても急な欠勤時のバックアップ体制を確保するなど、事業所と高齢者双方にとって安心できる体制を整備することが重要

視点4 スタッフ間のコミュニケーション

① 雇用前後のオリエンテーション等の工夫

高齢者は若年層より職場環境に適應するために時間がかかる傾向があるため入職時研修・オリエンテーションを丁寧に実施することが重要。

② 定期的な面談・相談体制の整備

入職時のみではなく、継続的に対話の場を設け、本人の状態や意向を把握し、問題の早期発見や対応に努めることが重要。

③ 多世代スタッフ間の円滑なコミュニケーション促進

多世代がともに働く介護の職場において、高齢者と若年層の職員が互いの特徴を理解し、それぞれの強みを活かし、弱みを補い合う関係を築くことで、だれもが働きやすい環境づくりを進めることが重要。