

# ▶在宅介護サービス業

高齢者も働きやすい介護事業所に向けて  
～在宅介護サービス業高齢者雇用の手引～

一般社団法人 日本在宅介護協会  
在宅介護サービス業高齢者雇用推進委員会



## >>目次

1. 在宅介護サービス業において高齢者雇用を推進している背景
2. 在宅介護サービス業における高齢者雇用の推進を成功させる3つのポイント
3. 高齢者雇用を推進している企業事例の紹介
4. 参考資料

在宅介護サービス業界は超高齢化社会に向けて介護人材の不足が問題化しており、高齢者雇用が重要になってきています。業界では既に高齢者も数多く働いていますが、本ガイドラインではさらなる高齢者雇用の推進を成功させるための3つのポイントを、実際の企業事例を挙げて提唱しています。

## 1. 本業界で高齢者雇用を推進している背景

### (1) 本業界における大きな特徴

介護職の**3人に1人は60歳以上!**

既に一定の高齢者雇用が推進されているが、介護業界が必要とする介護職員数は今後大幅に増加する見込み

2019年 211万人  
↓  
2040年 280万人(推計)

多様な人材の確保・育成の観点から**更なる高齢者雇用の推進が必要**となっている。

### (2) 高齢者雇用のメリットとその課題

本事業で実施したアンケート調査結果から

#### <メリット>

- **経験と能力のある即戦力**として活用できる
- **高い専門性**を有し、人材の質の確保・向上につながる
- **人生経験**を業務に生かすことが出来る
- 当面の**人材不足を補う**ことが出来る

#### <デメリット>

- **ITスキル**への対応が難しい
- **健康面や安全面で不安**がある
- 記録・帳票類など**事務負担**への対応が難しい

本業界では業務の効率化の観点から今後、更なるICT機器の導入が予期されているが、調査では**うまく使いこなせず、むしろ業務負担**になっていると回答した企業も2割程度存在した。

## 2. 本業界で高齢者雇用の推進を成功させる3つのポイント

### POINT①

**高齢の職員も働きやすい雇用管理の仕組みづくり**

#### (1) 改正高年齢者雇用安定法への対応

努力義務である70歳までの就業確保措置についても早期の対応が求められている

**<事例>**

- ・有期契約を結んだあと、1年経過すると**無期雇用に切り替える**仕組みを採用

**(2) 勤務形態の仕組み**

高齢者のニーズである「無理なく働ける柔軟な勤務制度」を整備

**<事例>**

- ・**短時間勤務制度**を導入
- ・健康状態に合わせた**業務調整を仕組み化**
- ・業務内容を洗い出し、**業務の割り振りを見直し**

**(3) 賃金・評価の仕組み**

多様な勤務形態を設計すると同時に、それに応じた賃金制度・評価制度を検討する  
難しい時は JEED の 70 歳雇用推進プランナー等、外部の専門家によるサポートを利用する方法もある。

**<事例>**

- ・継続雇用制度適用後は賃金減少・賞与なしとしてきたが、定年制を廃止し、退職金制度の代わりに「引退慰労金」制度を導入  
→**60 歳以上の応募が増加、人材不足を解消**

**POINT②****安全・健康対策****(1) 体力や健康に応じて業務内容・業務量の調整**

体力の低下等により、これまで通りの働き方が難しい場合もあるので、定期的な健康診断や体力チェック等で客観的に把握して調整を行う。

**<事例>**

- ・健康診断を1年に1回、**管理者との面談を年2回実施し、業務内容等を調整**

**(2) 利用者宅での対策**

職場環境（利用者宅）を改善することは難しいので、その住環境を確認し、職員間で注意点などを共有することが大切。

**(3) 利用者宅への移動に伴う交通事故を防ぐ対策**

交通事故が多発しているような危険な個所等を事前に把握し、職員間で共有する等が効果的

**<事例>**

- ・65 歳から**運転者適正診断を 3 歳区切りで実施**

**POINT③****ICT機器を職場で定着させる工夫**

書類転記の手間を無くし、即座に記録を取り情報共有できる ICT 機器の導入はサービスの質の向上につながるが、高齢者の中には不慣れな方もいるため取り組みが必要。

**<事例>**

- ・ICT 機器の活用することの意義や必要性を組織内で共有し、トライアンドエラーを繰り返して**粘り強く取り組む**
- ・**丁寧な研修と継続したフォロー**を行っている

**3. 企業事例の紹介**

本業界での先進的な取り組み事例、その実施の効果と課題を紹介。

No.1 定年制度の廃止と賃金制度の改正

No.2 65 歳あるいはそれ以上の年齢まで雇用延長可

No.3 働き方のニーズに応じた勤務形態の整備

No.4 役職定年のない同一労働・同一賃金を実現

No.5 非正規雇用の労働者を1年後には無期雇用へ転換  
65 歳以上のドライバーは運転者適性診断を3年に1回実施

No.6 自社システムを活用した介護の生産性向上