

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構
産業別高齢者雇用推進事業

老人福祉・介護事業における 中高年齢者活用のあり方

—豊かな経験と人間性の活用に向けて—

目 次

はじめに

1. 高齢社会へ向けての雇用環境の変化……………1
2. 中高年齢者雇用推進のためのガイドライン……………2
3. 全国の高齢者施設における中高年齢者活用事例…4
- ・都道府県高年齢者雇用開発協会所在地一覧……………7

平成 17 年 3 月
社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国老人福祉施設協議会

はじめに

全国老人福祉施設協議会では、3年間にわたり特別養護老人ホームにおける中高年齢者の雇用促進について、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の委託を受けて検討を重ねて参りました。その内容を本パンフレットとしてまとめました。

平成16年には、「高年齢者雇用安定法」も一部改正され、今後の高年齢者雇用に向けての環境整備が進められており、介護事業領域においても、職員の継続雇用や高年齢者雇用について本格的な検討が必須となっています。

事業者におかれましては、この状況をよくご理解頂くと同時に、様々な職務経験や人生経験を経て、なお勤労意欲の高い中高年齢者の方が数多くおられる点を考慮され、施設運営やケアの質を一層高める観点から、これら中高年齢者の継続雇用や新規雇用の推進をご検討頂くことを期待します。

今後、一段と高年齢化が進行する日本社会において、特別養護老人ホームをはじめとする様々な高齢者施設の重要性が増す中、それら施設のサービス提供者として働く中高年齢者の経験豊かで人間性に富んだいきいきとした姿が、職員のみならず利用者にとっても大きな安心感や安定感の醸成につながることを望んでやみません。

高齢者施設の事業者の皆様には内容をお読み頂き、これからの中高年齢者活用についてお考え頂く際のご参考として頂ければ幸甚です。

1

高齢社会へ向けての雇用環境の変化

1 制度環境の変化

わが国は世界的にも例を見ない速度で少子高齢化が進行しています。この社会変動は年金の支給開始時期の引き上げなど、社会制度にも大きく影響を及ぼしはじめています。

この環境下で、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部が改正されるなど、雇用環境が大きく変化する時期を迎えています。このため、高齢者施設の事業者も、この環境変化を十分に理解することが必須となっています。

以降では「改正高年齢者雇用安定法」の要点を挙げます。是非、本パンフレットの趣旨や改正された法律の内容などについてご理解を頂きたいと考えます。なお、改正等についての詳細な内容は、厚生労働省のホームページや公共職業安定所等のリーフレット等でご確認をお願いします。

(ホームページのURLは最終ページ下に記載)

2 「改正高年齢者雇用安定法」の要点

改正された法律の主な要点は以下のとおり。

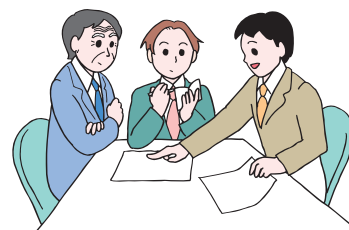
- ① 65歳までの定年制の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化【平成18年4月1日から施行】

※事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず協議が調わないときは、大企業の事業主は平成21年3月31日まで、中小企業の事業主（常時雇用する労働者の数は300人以下である事業主をいいます。）は平成23年3月31日までの間は、就業規則等により高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入できることとしています。

- ② 解雇等による高年齢離職予定者に対する求職活動支援書の作成・交付の義務化【平成16年12月1日から施行】

- ③ 労働者の募集及び採用の際、年齢制限をする場合の理由の提示の義務化【平成16年12月1日から施行】

- ④ シルバー人材センター等が行う一般労働者派遣事業の特例【平成16年12月1日から施行】



中高年齢者雇用のためのガイドライン

健康で高い働く意欲を持つ方や熟練した高度の能力を持つ方、さらに様々な人生経験から円熟した人間味を持つ中高年齢者の方々に高齢者施設で活躍して頂くには事業者側にはどのような人材の選定や配慮が必要でしょうか。ここでは、老人福祉・介護事業高齢者雇用推進事業において、3年にわたって検討した結果をガイドラインとして取りまとめ、雇用推進の5つの工夫を紹介します。

1 高齢者施設における中高年齢職員活用のポイント

①要介護高齢者を介護する施設は、多様な年齢構成であることが重要

年齢も生活歴も異なる様々な入所者に対応していくためには、職員も多様な経験と知識を有していることが大切です。社会経験や経歴の異なる様々な年齢層の職員がいることが重要です。

ヒアリング調査からも、介護職員の年齢層をバランス良く保つことが大切という意見があり、中高年齢職員の知識と経験を有効に活用し、全体としてのケアの質の向上を目指していくためにも中高年齢者がバランス良く配置されていることが必要であると考えられます。

②既存職員の継続雇用による中高年齢者の活用

改正高齢者雇用安定法への対応として、定年制の見直し（定年の引上げや定年の定め廃止）や段階的な継続雇用制度を導入することが求められます。

定年制（65歳未満）のある施設では、勤務延長や再雇用で継続雇用を行い、定年を迎える職員に、定年後も活躍してもらうことで、施設経営やケアの質的向上に寄与して頂けるよう検討していくことが必要です。

継続雇用のための基準や雇用条件を決め、対象者の事情に応じ多様な働き方を可能とするために、パートに移行しての短時間勤務や隔日勤務の導入など、様々な工夫も必要でしょう。

このため、法令や関係資料をよく調べ、施設状況に

合った継続雇用制度を構築することが求められます。

③経営の質、サービスの質の更なる向上のための外部の中高年齢者の活用

サービスを提供する事業者として自立していくためには、これまで以上に経理、人事労務、リスクマネジメント等の管理能力が求められます。今後、団塊の世代が退職期を迎え、多くの様々な業務知識と経験をもつ中高年齢者が増える見通しです。経営の質、サービスの質の更なる向上のためには、民間企業の離職者や退職者層などが有する専門性に着目した雇用も考えられます。

2 中高年齢者雇用の実現に向けて

中高年齢者の働く目的は、「生活を維持するため」「家計の足しにするため」「生きがい、社会参加」「時間の有効活用」など様々で、短時間労働を希望する層と一般の労働者と同様に働きたい層に分かれます。

中高年齢層の意識と能力は多様であり、中高年齢者として処遇して雇用しなければならない場合と一般の労働者と同程度の労働者として雇用することが可能な場合があります。

前者については、労働時間、ワークシェアリングなどの働き方の工夫を必要とし、さらに福祉用具の利用などによって身体面でのハンディをカバーすることが求められます。後者については、長く働き続けるための支援、制度が不可欠となります。

具体的には、以下のような、多様な雇用形態の提供などの工夫によって、中高年齢者雇用の実現が期待できるのではないのでしょうか。

①採用の方法の工夫

従来の採用は、中高年齢者の場合、友人・知人の紹介が3割強を占めていますが、このような採用の仕方では、専門的な知識をもつ人材を集めにくく、公募や求職者の紹介機関など新たな採用方法を検討する必要があるのではないのでしょうか。

②勤務日数、就業時間の工夫

アンケート調査をみても、中高年齢者を働きやすくする方法としては、「勤務日数を少なくしている」「就業時間を短くしている」が2.5割程度を占めています。

中高年齢者を活用していくには、多様な働き方のニーズに合わせて、勤務日数や就業時間を調整するこ

とが求められます。

具体的な例としては、中高年齢者の稼働率向上を図る観点から、職務が集中して発生する時間帯のみ中高年齢者に働いてもらうという方法が考えられます。つまり中高年齢者の1日あたりの勤務時間を短時間にするという対応です。この方法は、短時間勤務にあわせた処遇を検討することにより、他のケアワーカーとの公平感を保つことも可能であると考えられます。

③担当職務の工夫（直接介護職務以外、施設外も含む）

中高年齢者を働きやすくする方法として、上記の勤務日数等の工夫と並んで「経験や能力を活かせる業務配置」も重要です。

ベテラン中高年齢者に適する業務としては「食事介助」「話し相手」「処遇の困難な事例への対応」など、未経験の中高年齢者には「掃除」「洗濯」「配膳」「運転業務」「話し相手」などが挙げられます。

中高年齢者を活用するには、適切な賃金制度の検討とともに、業務配置の工夫や、可能であれば業務の限定などの工夫も必要ではないでしょうか。

具体的な例としては、直接的な介護業務がない時間帯に、利用者とのコミュニケーションを取りながら今まで対応していなかったような細やかなニーズに応える要員ととらえることも、中高年齢者の稼働率を向上させる方策の一つです。前述の②では職務の集中する時間帯を中高年齢者の勤務時間としましたが、ここでは勤務時間を限定せず、職務のない時間帯を中高年齢者に適した新たなサービス対応のために活用しようというものです。この方法では既存の職務への対応を行う訳ではないので、他のケアワーカーの負担が直接的に減少することはありません。また、他のケアワーカーと別の職務を行うことになるため、公平感を保つために処遇面も併せて検討を行うことが必要となるでしょう。

④処遇面の工夫

中高年齢者を雇用するに当たっては、前述のような業務の工夫を行うとともに、処遇面の工夫も大切です。

施設における中高年齢者雇用の方針をみると、大きく以下の2通りの方法がみられます。

- ・職務職能給ベースとしつつも定年制は継続する。定年後は嘱託職員という形で有期契約、固定給または

時給制とし、正職員とは異なる雇用・賃金体系とする

- ・職務職能給をベースとし、年齢は雇用・賃金体系とさほど関係がない。個人の適性や能力に応じた処遇にする

上記は、一つの事例にすぎませんが、いずれにせよ、ケアワーカーの納得が得られるような形でケアワーカー間の処遇の工夫を行い、職務の違いによる不公平感を払拭していくことが不可欠です。

⑤働きやすい職場環境の工夫

アンケート調査等をみても、中高年齢者が働き続ける上でネックとなっているのは、身体的な面での負担の大きさです。

身体負担の軽いところに配置転換する等の工夫とともに、業務そのものの身体負担の程度を改善させるような工夫として、福祉用具（自助具）等を活用することも考えられます。

施設ケアの効率化、サービスの質の向上への寄与、あるいは若年層も含めたケアワーカーの身体負担の軽減などの効果が期待できることから、福祉用具の活用についても検討すべきではないでしょうか。



全国の高齢者施設における中高年齢者活用事例

高齢者施設に活かす中高年齢者の経験と人間性

特別養護老人ホームなどの高齢者施設における中高年齢者活用には、介護といった体力を要する業務など課題もありますが、その他の様々な業務において多くのメリットを生み出している事例が多数あります。過去の業務経験を活かして

つ、そこに中高年齢者ならではの長年の人生経験から生み出される知恵やその人間性自体が、利用者の方のみならず施設スタッフへも好影響を与えています。また、それを可能とする事業者の様々な配慮があります。

元気な中高年齢者が施設運営を支援

明るい雰囲気を利用者を支援

社会福祉法人 天心会

特別養護老人ホーム 「竜爪園」

住所：静岡市長尾 89 番地の 1

TEL：054-265-3838 FAX：054-265-1350

元気に活躍する中高年齢者

現在、5名の中高年齢のパート職員の方のうち4名が60歳以上の方である。うち2人はケア・アドバイザー（パート扱い）で、介護職員の相談役として活躍している。残り2名の方は洗濯や掃除、送迎用の車の運転業務を遂行している。今回は後者の2名の方にお話を伺った。

柳原さん(70)は、朝夕に車で片道の50分の距離を、自ら運転して通勤されているという元気な方である。

主に衣類やタオルなどを分類回収して、洗濯・乾燥を行う業務を2日出勤・2日休息のサイクルで行っている。ご自分でも徹底した清潔好きとのことで、積極的に仕事をこなし、スタッフの方や寮母さんとのコミュニケーションも円滑で、とても仕事がし易いと明るく話される。

デイサービスなどの送迎の自動車を運転している釜田さん(66)も柳原さんに負けず元気で、利用者の方に配慮した車の運転や時間を見ては壊れた機器の修理や器具を作るという営繕業務を行っている。この他にも窓のガラス清掃や芝刈りなど、様々な業務を精力的に処理し、施設のスタッフからの信頼も厚い。



柳原さん



釜田さん

質の高い経営の追求が生み出す中高年齢者活用

中高年齢者のやる気を引き出す経営

社会福祉法人 薫風会

特別養護老人ホーム 「第二大和の里」

住所：稲沢市井堀野口町 27 番地

TEL：0587-36-8011 FAX：0587-36-8311

高い働く意欲を持つ中高年齢者

大川さんは昨年50歳過ぎで当施設に採用され、事務職の正職員として働いている。もともと福祉に興味がある方で、介護職の方が職務に専念できる環境づくりこそが、自分の業務であると考えている。

堀尾さん(60)は看護師であり、学習意欲がとても高く、施設からご自身の体力に適したケアマネや機能訓練指導員の業務を与えられ、とても退職時期の方と



大川さん



堀尾さん



山羽さん

は思えないエネルギーに満ちた姿勢で業務を遂行されている。

山羽さん(61)は、長年の経理事務の経験を活かしてPCを活用した経理業務を遂行し、入所者の外出支援や病院への通院支援を行っている。

3名の方に共通するのは、業務への高い意欲である。また、研修体制の充実や中高年齢者の要望に応じた柔軟な職務配置を行うなど、施設側の対応力も注目される。

離島の人手不足をカバーする中高年齢者

離島の制約を乗り越え

社会福祉法人 久仙会

特別養護老人ホーム 「くめしま」

住所：沖縄県島尻郡久米島町字兼城 1464-5

TEL：098-985-4569 FAX：098-985-4570

中高年齢者が活躍

当施設は自然環境に恵まれた沖縄の北西に位置する離島である。若い方が入ってもなかなか定着しないという、難しい課題もある。その様な状況下で活躍しているのが中高年齢者の方々である。

島田さん(60)は、前職が保母さんで平成5年に非常勤で採用後、常勤職となり、現在はケアワーカーとして業務に当たっている。働きながら独学でヘルパーの資格を取得した努力家でもある。認知症でお話の出来ない利用者への声掛けで対話ができるまで回復されたことや利用者の笑顔が、やりがいにつながると言う。

久手堅さん(53)は、専業主婦から子どもさんが大

きくなり手が離れたことから、平成4年にケアワーカーとして就職し、2年前からは衣服管理などの洗濯の業務をされている。大きな業務用の洗濯機が故障すると、部品が交換できなかつたりするということで、やや不安になったりすることもあるという一方で、利用者のために手作りをしたものや洗濯した衣類を畳んで利用者のところに持っていった際に、お礼を言われると、とても嬉しく、仕事の励みになると言う。

事業者側としても、負担を少なくするなどの配慮を行いつつ、久米島で生活を希望する入所待機者に入所してもらうためにも、経験のある職員が体にあつた仕事に長く関わって欲しいと期待をしている。



久手堅さん



島田さん

中高年齢者の経験をケアの質の向上に活かす

永年の経験をケアの質向上支援に

社会福祉法人 慧誠会

総合老人福祉施設 「帯広けいせい苑」

住所：帯広市川西町西1線47番地3

TEL：0155-59-2952 FAX：0155-59-2955

経験を活かし活躍する中高年齢者

宇野さん(65)は長年、病院で看護師を勤め平成12年からデイサービスの業務などを経験し、翌年から当施設の医務室で看護職のほか、食事の介助や投薬の業務を行っている。利用者の食事の介助を行っていても、認知症の症状の変化などを把握し、スタッフに連携している。食事の前後は投薬が集中するが、間違いないよう神経を使う。嬉しいことは、入所者の喜んでいる顔を見ることであり、発言の無い方が、こちらの声掛けに返事してくれるようになってくれた時と言う。病院での経験も豊富であり、スタッフからの信頼も厚い。

三谷さん(56)は経理事務や保育所の勤務経験を



宇野さん



三谷さん



奥山さん

持ち、現在は介護職員として勤務されている。入所者の方が、今何をして欲しいのか、何をしたいのかなどを考えながら、一日一度は笑って頂くことを心がけているという。親族の介護経験からこの職業に就いたこともあり、その際の経験が活かされている。

奥山さん(59)は過去自営のレストランの経験を活かし、16年前から調理業務に就き、現在は調理業務全般の円滑化や指導、お年寄りの食に関する他部署との連携など、施設の食事業務全体を管理している。やりがいを感じるのは、やはりおいしかったという言葉とスタッフと食事の工夫をして、入所者の健康が回復したときと言う。

都道府県高年齢者雇用開発協会所在地一覧

都道府県協会名	〒	所在地	電話番号	FAX 番号
北海道雇用促進協会	060-0004	札幌市中央区北 4 条西 4-1 札幌国際ビル 4F	011-223-3688	011-223-3696
青森県高年齢者雇用開発協会	030-0861	青森市長島 2-1-2 新藤ビル 3F	017-775-4063	017-734-7483
岩手県雇用開発協会	020-0023	盛岡市内丸 16-15 内丸ビル 505 号	019-654-2081	019-654-2082
宮城県雇用開発協会	980-0021	仙台市青葉区中央 3-1-24 荘銀ビル 8F	022-265-2076	022-265-2078
秋田県雇用開発協会	010-0951	秋田市山王 3-1-7 東力ビル 7F	018-863-4805	018-863-4929
山形県雇用開発協会	990-0023	山形市松波 4-5-5 黒井産業ビル 2F	023-625-0588	023-624-6653
福島県雇用開発協会	960-8034	福島市置賜町 1-29 佐平ビル 805 号	024-524-2731	024-524-2781
茨城県雇用開発協会	310-0803	水戸市城南 1-1-6 アクサ水戸ビル 3F	029-221-6698	029-221-6739
栃木県雇用開発協会	320-0033	宇都宮市本町 4-15 宇都宮 NI ビル 8F	028-621-2853	028-627-3104
群馬県雇用開発協会	371-0026	前橋市大手町 2-6-17 住友生命前橋ビル 10F	027-224-3377	027-224-3556
埼玉県雇用開発協会	330-0063	さいたま市浦和区高砂 1-1-1 朝日生命浦和ビル 7F	048-824-8739	048-822-6481
千葉県雇用開発協会	260-0015	千葉市中央区富士見 2-5-15 塚本千葉第三ビル 9F	043-225-7071	043-225-7479
東京都高年齢者雇用開発協会	112-0002	文京区小石川 2-22-2 小石川和順ビル 2F	03-5684-3381	03-5684-3583
神奈川県雇用開発協会	231-0026	横浜市中区寿町 1-4 かながわ労働プラザ 7F	045-641-7522	045-650-3386
新潟県雇用開発協会	950-0087	新潟市東大通 1-1-1 三越・ブラザー共同ビル 7F	025-241-3123	025-241-3426
富山県雇用開発協会	930-0004	富山市桜橋通り 2-25 富山第一ビル 1F	076-442-2055	076-442-0224
石川県雇用開発協会	920-8203	金沢市鞍馬 5-181 AUBE 5F	076-239-0365	076-239-0398
福井県雇用開発協会	910-0005	福井市大手 3-1-1 明治安田生命福井駅前ビル 3F	0776-24-2392	0776-24-2394
山梨県雇用開発協会	400-0031	甲府市丸の内 2-7-23 鈴与甲府ビル 4F	055-222-2112	055-222-2119
長野県雇用開発協会	380-8506	長野市南泉町 1040-1 日本生命長野県庁前ビル 6F	026-226-4684	026-226-5134
岐阜県雇用開発協会	500-8856	岐阜市橋本町 2-20 濃飛ビル 2F	058-252-7353	058-252-2113
静岡県雇用開発協会	420-0853	静岡市追手町 1-6 日本生命静岡ビル 2F	054-252-1521	054-252-0423
愛知県雇用開発協会	460-0008	名古屋市中区栄 2-10-19 名古屋商工会議所ビル 6F	052-219-5661	052-219-5663
三重県雇用開発協会	514-0004	津市栄町 3-143-1 笠間第 2 ビル 2F	059-227-8030	059-227-8030
滋賀県雇用開発協会	520-0044	大津市京町 4-4-23 明治安田生命大津京町ビル 4F	077-526-4853	077-526-0778
京都府高年齢者雇用開発協会	604-0845	京都市中京区烏丸通御池上ル二条殿町 552 明治安田生命京都ビル 9F	075-222-2637	075-222-2242
大阪府雇用開発協会	530-0001	大阪市北区梅田 1-12-39 新阪急ビル 総務部 (10 階)	06-6346-0122	06-6346-0146
兵庫県雇用開発協会	650-0024	神戸市中央区海岸通 2-2-3 サンエービル西館 3F	078-332-1091	078-332-1530
奈良県雇用開発協会	630-8115	奈良市大宮町 6-7-3 新大宮第 5 ビル 5F	0742-34-7791	0742-34-7722
和歌山県高年齢者雇用開発協会	640-8331	和歌山市美園町 5-3-1 雑村ビル 5F	073-425-2770	073-425-4158
鳥取県雇用促進協会	680-0835	鳥取市東品治町 102 明治安田生命鳥取駅前ビル 3F	0857-27-6974	0857-27-6975
島根県雇用促進協会	690-0826	松江市学園南 1-2-1 く にびきメッセ 6F	0852-21-8131	0852-25-9267
岡山県雇用開発協会	700-0907	岡山市下石井 2-1-3 岡山第一生命ビル 10F	086-233-2667	086-223-9583
広島県雇用開発協会	730-0013	広島市中区八丁堀 16-14 第二広電ビル 7F	082-512-1133	082-221-5854
山口県雇用開発協会	753-0051	山口市旭通り 2-9-19 山口建設ビル 3F	083-924-6749	083-924-6697
徳島県雇用開発協会	770-0942	徳島市昭和町 1-11 日動火災徳島ビル 6F	088-655-1050	088-623-3663
香川県雇用開発協会	760-8790	高松市亀井町 8-11 高松あおば生命ビル 9F	087-834-1123	087-834-7300
愛媛県高年齢者雇用開発協会	790-0001	松山市一番町 4-1-5 一誠ビル 7F	089-943-6622	089-932-2181
高知県雇用開発協会	780-0053	高知市駅前町 5-5 大同生命高知ビル 7F	088-884-5213	088-884-5306
福岡県中高年齢者雇用促進協会	812-0011	福岡市博多区博多駅前 3-2-1 日本生命博多駅前ビル 2F	092-473-6233	092-474-1737
佐賀県高年齢者雇用開発協会	840-0041	佐賀市城内 2-9-28 オフィスサガ 21 5F	0952-25-2597	0952-24-6811
長崎県雇用開発協会	850-0862	長崎市出島町 1-14 出島朝日生命青木ビル 5F	095-827-6805	095-827-6822
熊本県高年齢者雇用開発協会	860-0844	熊本市水道町 15-22 農専ビル 6F	096-355-1002	096-355-1054
大分県総合雇用推進協会	870-0026	大分市金池町 1-1-1 大交セントラルビル 3F	097-537-5048	097-538-5465
宮崎県高年齢者雇用開発協会	880-0812	宮崎市高千穂通 2-1-33 明治安田生命宮崎ビル 8F	0985-29-0500	0985-29-5131
鹿児島県雇用開発協会	890-0046	鹿児島市西田 1-5-1 鹿児島高見橋ビル 4F	099-206-2001	099-206-2002
沖縄県雇用開発協会	901-0152	那覇市字小嶽 1831-1 沖縄産業支援センター 7F	098-891-8460	098-891-8470

※各都道府県の協会は高年齢者の安定した雇用の確保及び再就職援助を促進するための事業主に対する相談・援助、啓発及び給付金の受付・審査等の業務を行っている。

「改正高年齢者雇用安定法」、高年齢者雇用等の参考 URL

厚生労働省ホームページ（主な制度紹介）
<http://www.mhlw.go.jp/general/index.html>

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
<http://www.jeed.or.jp/> ほか

多彩な人生経験が施設運営を円滑化

多くの人生経験者が元気に活躍

社会福祉法人 健光園

中高年齢者福祉総合施設 「ももやま」

住所：京都市伏見区桃山町立売 1 番 6

TEL：075-605-5678 FAX：075-605-5666

活躍する経験豊かな中高年齢者

木邨さん（64）は、63 歳まで卸業務に従事し、公募で当施設に採用された。現在、デイサービスの車の送迎や配食などを行っている。利用者に不安を感じさせない運転に心がけていると同時に、移乗についても机上の理屈と実践が異なる点などを意識して業務に専念している。

神田さん（71）は建設会社で営業の経験と大工の経験を持ち、営繕の業務のほかに配食業務に当たっている。時間のある際は、自ら認知症の利用者の方と将棋をさしたりする。将棋は体験的に利用者の方の症状改善にプラスとなる面もあり、時間の許す時は積極的に利用者の要望に応じるといふ。このほか、施設内に



木邨さん



神田さん



長野さん

自宅のような和室の空間を作ったり、施設運営の上でも大きな戦力となっている。

長野さん（64）は大手の金融機関を退職後、少し時間を置いて施設に採用され、現在の業務は配食の仕事と施設全体のインフォメーション（受付・施設内の情報連携業務）の仕事に就いている。来客への対応やフロアの見守りなど、施設内の様々な状況を把握し、支援業務を行っている。一方で、好きなピアノやオルガンで、特養やショートステイ利用者の方と歌を歌ったりと、多彩な能力をフルに発揮し頼もしい。施設としては、今後とも地域の中高年齢者の活用に積極的な姿勢である。

効率的な経営による質の追求に寄与する中高年齢者の力

中高年齢者に適した職務開発を迫及

社会福祉法人 立野福祉会

特別養護老人ホーム 「香野苑」

住所：富山県高岡市上渡 161 番地

TEL：0766-31-5700 FAX：0766-31-8123

経験をケアの質に活かす

柳川さん（61）は、平成 12 年より介護職として勤務しているが、現在 62 歳まで継続雇用で仕事を続けている。8 時間勤務で、4 日に 2 日がお休みという勤務体制である。介護業務においては利用者の残存能力を考慮しつつ、心を休ませてあげられるような工夫や心遣いを意識し、相手のペースに合わせ、感情の変化や体調に注意をしながら、業務に専念している。やりがいを感じる時は、利用者の遠慮の気持や羞恥心などを考え心配ができ、気持が一緒になった時や笑顔を返された時であるといふ。

現在、デイの送迎の仕事をしている和泉さん（63）

は、自動車運転の仕事のほかにもガラスの清掃や草刈を行うほか、年に 3～4 回は近隣の用水路の清掃などもしている。送迎の自動車の運転は、過去大型車の運転経験も長く、利用者の顔・氏名・家族の住所を、自分なりの地図を作って約 400 件は記憶しているといふ。利用者の状態にあった運転を心がけている。

事業者側では運転手についてはハローワーク経由で、大型免許は必須として、その他にも電検 3 種や自動車整備士 3 級以上の方を紹介してもらっている。このほか、介護職の方については 50 歳代で採用した方で、やる気のある方を 60 歳を超えて継続雇用している。中高年齢者を活用する上ではメリット、デメリットの両面があるが、中高年齢者に向けた職務の開発を継続的に迫及する方向で臨んでいる。



柳川さん



和泉さん