

**老人福祉・介護分野での高齢者の就業ニーズにマッチした
スポット勤務等の導入**
医療法人社団基伸会 栗山病院

I 会社概要

本社所在地	富山県富山市
設立年	1951年（昭和26年）創業 平成10年6月医療法人社団基伸会 栗山病院
事業の種類 具体的な事業内容	産業分類[老人福祉・介護業] 介護療養型医療、短期入所療養介護、通所リハビリテーション 居宅介護支援事業、訪問介護
従業員数 55歳以上の高年齢者率	83名（男性13名、女性70名） 48名 57.8%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	希望者全員65歳まで再雇用

医療法人社団基伸会栗山病院は
昭和26年に診療所を興し、その後、
栗山病院に変更し、平成10年に医
療法人社団基伸会を設立した。

主な業務内容は、介護療養型医療、短期入所療養介護、通所リハビリテーション、居宅介護支援事業、訪問介護等である。高齢者の多様な就業ニーズに応える高齢者雇用の推進と人材育成、信頼される介護サービスをモットーに地域社会への貢献を目的としている。



栗山病院外観

II 雇用の概況

同院の従業員数は83名であり、内訳は下表のとおりである。55歳以上の高齢者雇用率は57.8%と約6割を占めている。また、60歳以上は36名で43.3%と高齢者雇用率が高いのが目立つ。

合計	44歳以下	45~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上
83名	27名	8名	12名	25名	9名	2名
100%	32.5%	9.7%	14.5%	30.1%	10.8%	2.4%

同院では既に平成17年2月に希望者全員65歳までの再雇用制度を導入しているが、定年を迎える高齢者が増加していることを鑑み、65歳以降の取組みとして多様な就業形態を導入することにより更に希望者全員1年更新による70歳までの継続雇用導入を予定している。

III 事業の背景・課題

上記2のとおり、同院においては55歳以上の占める割合が57.8%と高齢者に依存するところが大きくなっている。

高齢者の主な就業部署は、介護施設等の看護、介護、給食等であり、いずれも交替勤務下で、視力・腕力、体力等を必要とするが、高齢者となると夜勤を含む交替勤務を辞退したり、体力が低下傾向にあるなど、雇用を継続する上で課題となっている。

一方、アンケート調査によれば、高齢者には健康で体力の続く限り働きたい就業ニーズはあるものの同院が求めるフルタイム勤務ではなく、定年後は短時間・短日数勤務等、多様な働き方を望む傾向がある。このため、同院と定年到達者との間にギャップが生じ退職していくケースも見られ、豊富な介護サービスの経験、技術（有資格者）の確保及び技能の継承が課題である。

IV 事業の目的

豊富な介護サービスの技術、技能、経験等を持っている高齢者の雇用、活用を図っていくことは、企業経営を行っていく上で必要不可欠である。ワークシェアリング等、高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業形態を開発し、高齢者の希望を反映させることができれば、高齢者の就業意欲を高め、高齢者の持つ能力の強みを最大限発揮させることができる。また、そのことが当施設利用者へのサービス向上に繋がることとなり、今まで以上に高齢者の存在価値が高まることとなる。さらに、高齢者の職業能力の向上と職場改善等（高齢者の身体要因や作業環境の見直し、ムダの排除等（5S取組み））が職場や組織の活性化に貢献するものと考えた。

V 検討体制と活動

1. 検討体制

理事長を委員長とした推進委員会を設置し、その下部組織に事業の詳細な検討・調査・実施を行う作業部会を設置した。

高年齢者就業形態開発支援事業推進委員会名簿

区分	所属	役職	年齢	内部/外部
委員長	基伸会	理事長	55歳	内部
開発事務担当者	基伸会	事務長	70歳	内部
委員	基伸会	師長	64歳	内部
委員	基伸会	師長	66歳	内部
委員	基伸会	総務、人事	69歳	内部
外部委員	岩井社会保険労務士事務所	所長	56歳	外部
外部委員	山縣行政書士事務所	所長	70歳	外部

2. 活動概要

高齢者の雇用を積極的に推進していくため、高齢者の多様な就業ニーズに対応した短時間勤務・短

日数勤務・スポット勤務（ワークシェアリング）を検討し、その一環として高齢者の就業の円滑化を目的として、アンケート調査、ヒアリング、介護業務の棚卸し、時系列による業務の流れ等の把握を実施した。

【初年度目】

（1）高年齢者就業形態開発支援事業推進委員会の開催

平成 21 年 5 月～平成 22 年 3 月まで 11 回実施

- ・ 新就業形態の検討内容

①短時間勤務～60 歳以降の看護師、介護職員を対象に、就業ニーズ、体力、能力等を勘案した勤務形態や労働条件の検討

②短日数勤務～60 歳以降の介護職員を対象に、就業ニーズ、能力、体力等を勘案した週 2 回勤務（夜勤）を想定した労働条件等の検討

③スポット勤務～利用者の入浴に際して、スポット的に忙しくなる職場の就業形態や労働条件の検討

（2）雇用管理診断システムチェックリスト等の実施

- ・ 雇用管理診断システムチェックリスト

平成 21 年 6 月実施（回収率 87.5%）

対象者 経営者 1 名、管理者 10 名、従業員 17 名

- ・ 60 歳以降の就業（再雇用）に関するアンケート調査

平成 21 年 7 月実施（回収率 100%）

対象者 60 歳以降の従業員 26 名

- ・ 業務の棚卸（仕事調べ）

- ・ 先進企業視察

A特別養護老人ホーム

宮城県仙台市

実施日 平成 21 年 9 月 11 日～9 月 12 日（2 日間）

【2年度目】

（1）高年齢者就業形態開発支援事業推進委員会の開催

平成 22 年 5 月から平成 23 年 3 月まで 11 回実施

- ・ 新就業形態（短時間勤務・短日数勤務・スポット勤務）の試行及び効果について検証（試行期間：平成 22 年 5 月～8 月の 4 カ月間）

試行一覧表

①「短時間勤務」2名

名前	年齢	職名	勤務日/勤務時間							
A 氏	68 歳	看護師	勤務日	月	火	水	木	金	土	
				○	○	-	○	○	-	
勤務時間				出勤 9:30～退 17:30						
B 氏	65 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土	
				○	-	○	-	○	-	
			勤務時間	出勤 7:45～退 16:45						
			勤務日	-	○	-	-	-	○	
勤務時間				出勤 7:45～退 11:45						

②「短日数勤務」2名

名前	年齢	職名	勤務日/勤務時間						
C 氏	67 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土
				不定期	「週 2 回勤務」				
			勤務時間	出勤 17:45～翌退 8:45					
D 氏	61 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土
				不定期	「週 2 回勤務」				
			勤務時間	出勤 17:45～翌退 8:45					

③入浴「スポット勤務」5名（増員、新規雇用）

20 時間以上 2 名 (雇用保険加入)

名前	年齢	職名	勤務日/勤務時間						
E 氏	35 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土
				○	○	○	○	○	-
			勤務時間	出勤 13:00～退 17:00					
F 氏	61 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土
				○	○	○	○	○	-
			勤務時間	出勤 13:00～退 17:00					

20 時間未満 3 名

名前	年齢	職名	勤務日/勤務時間						
G 氏	50 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土
				○	○	○	○	-	-
			勤務時間	出勤 8:30～退 12:30					
H 氏	55 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土
				○	○	○	○	○	-
			勤務時間	出勤 9:00～退 12:00					
I 氏	68 歳	介護職員 <small>(注) 7月家事都合により選職</small>	勤務日	月	火	水	木	金	土
				○	○	-	○	-	-
			勤務時間	出勤 8:30～退 12:30					

(2) 先進企業視察、仕事生活チェックリストの実施等

・先進企業視察

B医療法人リハビリテーション病院

広島県広島市

実施日 平成 22 年 6 月 25 日～26 日 (2 日間)

・新就業形態に関するアンケート調査及び「一日行動の分解・ヒアリング」

「一日行動の分解」

実施日 平成 22 年 7 月

対象者 新就業形態試行者 8 名

「アンケート調査」

実施日 平成 22 年 9 月 (回収率 100%)

対象者 新就業形態試行者 8 名

「ヒアリング」

実施日 平成 22 年 10 月

対象者 新就業形態試行者 8 名

・仕事生活チェックリストの実施

実施日 平成 22 年 9 月 (回収率 100%)

対象者 45 歳以上～60 歳まで 20 名

・職場アンケート調査 (全職員)

実施日 平成 22 年 10 月 (回収率 96.4%)

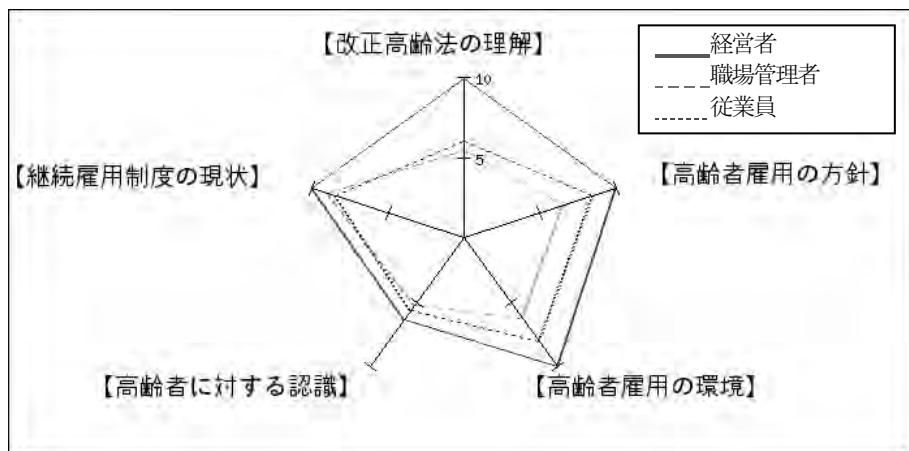
対象者 全職員 83 名

VI 事業内容と結果

1. 雇用管理診断システムチェックリスト

標記システムは、経営者、職場管理者及び従業員の三者を対象にアンケート調査を行い、その結果からそれぞれの継続雇用に対する意識を把握し、高齢者雇用を進める中で企業側にとっても従業員側にとってもより有効な継続雇用を実施する手がかりを提供するシステムであり、[改正高齢法の理解] [高齢者雇用の方針] [高齢者雇用の環境] [高齢者に対する認識] [継続雇用制度の現状] の 5 つの項目をチェックリストの質問構成のベースとして設定している。三者比較チャート及び項目ごとの分析結果は下記のとおりであった。

※ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構提供



①改正高齢法の理解

- ・経営者は理解している。
- ・職場管理者は5割及び従業員は6割強の理解にとどまり、周知が必要である。

②高齢者雇用の方針

- ・経営者は希望者全員65歳継続雇用制度導入可能と考えている。(導入済み)
- ・職場管理者は、高齢者雇用可能と考えているも積極的な活用となると5割程度の理解にとどまる。
- ・従業員は、「定年後も働きたい」が8割弱を占める。

③高齢者雇用の環境

- ・経営者は高齢者雇用の増加及び高齢者向きの職場改善が可能と考えている。
- ・職場管理者は、高齢者適応業務の確保については7割強が「可能」と考えている。また、なんらかの工夫をすれば、高齢者の仕事を増やすことが出来るとしている。
- ・従業員は、経済的安定のために同じ会社、同じ職場で働くことを希望している。

④高齢者に対する認識

(労働者の魅力について)

- ・経営者は、高齢者に対して「知識、経験、能力により、若年層には、真似の出来ない仕事をしている」「仕事場の状況がわかっているので仕事が任せられる」と考えている。
- ・職場管理者は、高齢者に対して「勤務態度が真面目で、責任感が強い」「高い技術、技能を持っている」等と6割弱が回答している。
- ・従業員は、高齢者は「勤務態度が真面目で責任感が強い」「高い技術、技能を持っている」と7割弱が回答している。

(労働者としての問題点)

- ・経営者は、高齢者に対して「注意力、集中力、持続力などが低下する」「健康に不安がある」「意欲、やる気が低下する」等の問題点があると考えている。
- ・職場管理者は、高齢者に対して「健康に不安がある」「新技術などへの対応に不安がある」「注意力、集中力、持続力などが低下する」と7割強が回答している。
- ・従業員は、高齢者は「健康に不安がある」「若い人に比べて教育、設備などの投資効果が得にくくなる」「注意力、集中力、持続力などが低下する」と7割が回答している。

(会社としてのメリット)

- ・経営者は、高齢者は「即戦力として活用できる」「豊富な経験、技術、専門能力もつ人的資源が確保できる」と考えている。
- ・職場管理者は、高齢者は「豊富な経験、技術、専門能力をもつ人的資源が確保できる」「仕事の繁閑にあわせた弾力的な勤務体制が組みやすい」と7割弱が回答している。
- ・従業員は、高齢者は「教育訓練コストがかからない」「即戦力として活用できる」「技術、知識、ノウハウ等を後進に伝承することができる」と6割強が回答している。

(会社としての問題点)

- ・経営者は、高齢者に対して「高齢者の身体特性等に応じた作業環境の整備が必要になる」「個々人の能力、意欲、体力のバラツキが大きくなる」「賃金との見合から労働意欲が低下する」という問題点を挙げている。
- ・職場管理者は、高齢者は「個々人の能力、意欲、体力のバラツキが大きくなる」「賃金との見合から労働意欲が低下する」「高齢者に向いた仕事が確保できない」と8割強が回答している。
- ・従業員は、高齢者は「個々人の能力、意欲、体力のバラツキが大きくなる」「賃金との見合から労働意欲が低下する」「高齢者の身体特性等に応じた作業環境の整備が必要になる」と7割弱が回答している。

⑤継続雇用制度の現状

- ・経営者は理解している。
- ・職場管理者は理解している。継続雇用希望者は7割と見ている。
- ・従業員全員が理解している。

雇用管理診断システムチェックリスト分析結果

三者比較チャートにより、経営者、職場管理者及び従業員三者の問題把握が出来た。高齢者雇用に係る改善の提案を目的としたこの図を今回の事業推進委員会で活用できたことにより、事業を進める方向性の糸口を見出すことができた。

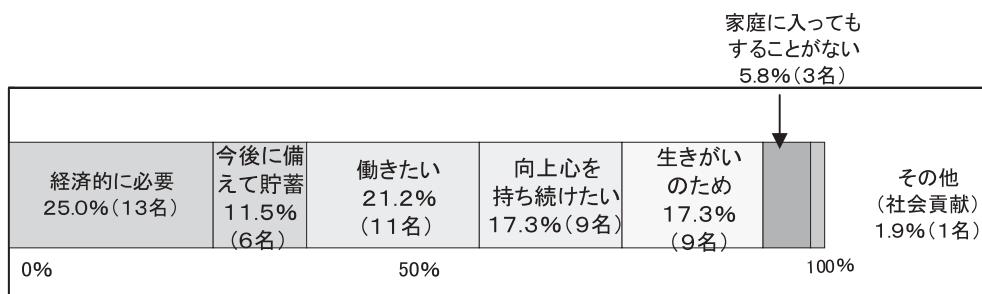
一方、高齢労働者の「労働者の魅力について」「会社としてのメリット」「労働者としての問題点」等について、経営者、職場管理者及び従業員の三者がどのように捉えているかを数値で把握できたことは、今回の「高年齢者就業形態開発支援事業」を進めていく資料として参考になった。また、今後70歳継続雇用制度導入を視野に高齢者雇用に取組むための課題が明確となった。

2. 60歳以降の就業(再雇用)に関するアンケート調査

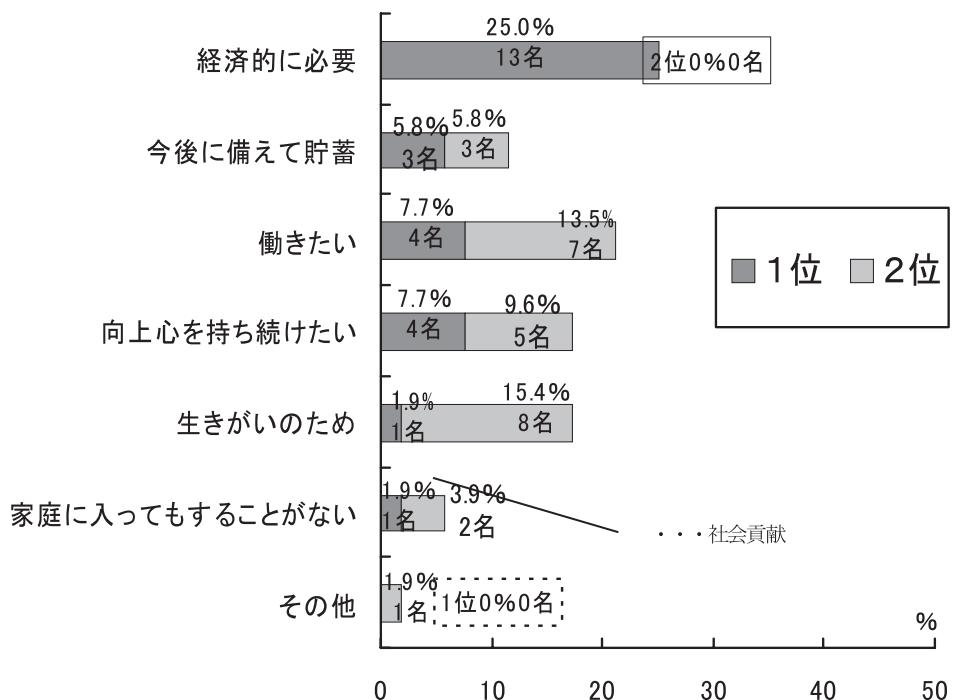
このアンケート調査は、60歳以降の従業員を対象に調査を行い、就業に対する意識を把握し、高齢者雇用を進める中で、企業側、従業員の両者が有効な継続雇用（新たな就業形態）を検討する手がかりとするために実施した。

【調査結果】 H21.7.8 配布 回収 H21.7.24 配布数26、回収（回収率100%）

①再雇用制度を利用した理由を2つ選ぶ（順位1、2を選択）



【1位・2位の内訳】



②就業日数について伺います

* 大変満足0%(0名)		* 不満0%(0名)	
満足	84.6%(22名)	やや不満	15.4%(4名)
0%	50%		100%

③労働時間について伺います

* 不満0%(0名)		
大変満足	満足	やや不満
3.9%(1名)	73.1%(19名)	23.0%(6名)

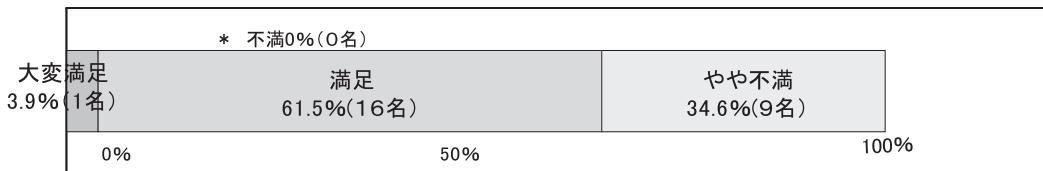
④休暇日数について伺います

* 不満0%(0名)		
大変満足	満足	やや不満
3.9%(1名)	50.0%(13名)	46.1%(12名)

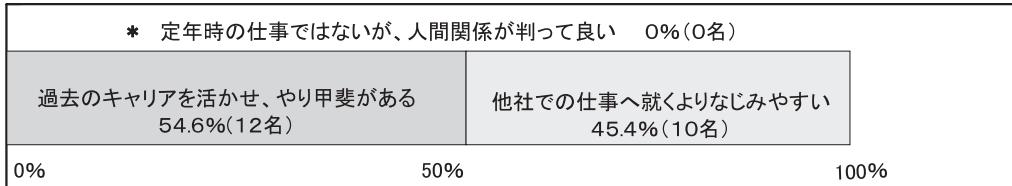
⑤再雇用での給与面について伺います

* 不満0%(0名)		
大変満足	満足	やや不満
7.7%(2名)	73.1%(19名)	19.2%(5名)

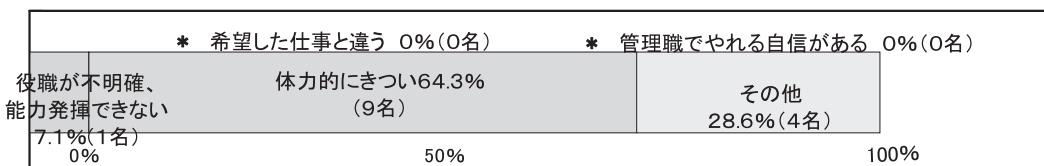
⑥現在の残業時間について伺います



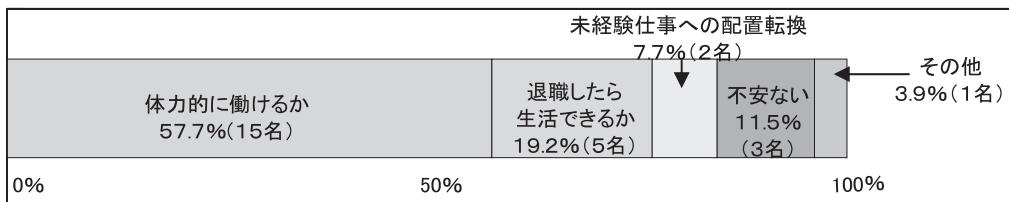
⑦問2、3、4、5以外で再雇用での満足理由



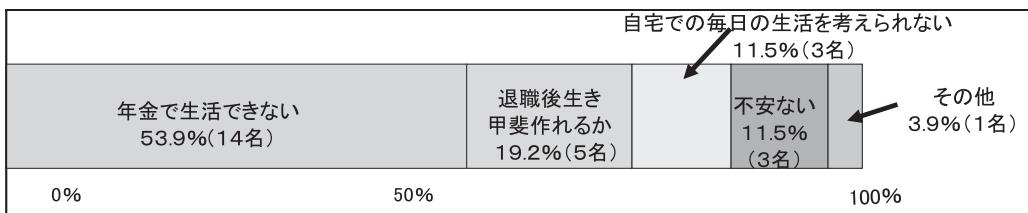
⑧問2、3、4、5以外で再雇用での不満理由



⑨再雇用の仕事面での不安を伺います

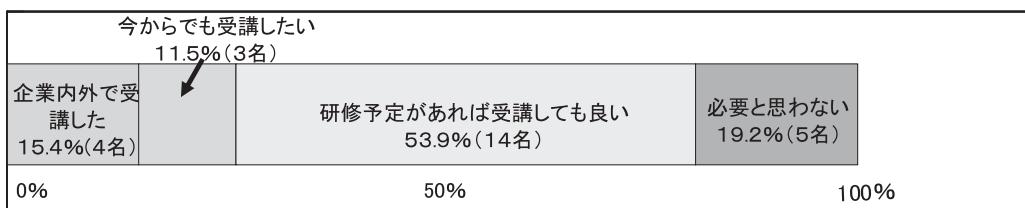


⑩再雇用終了後、将来の生活面の不安を伺います

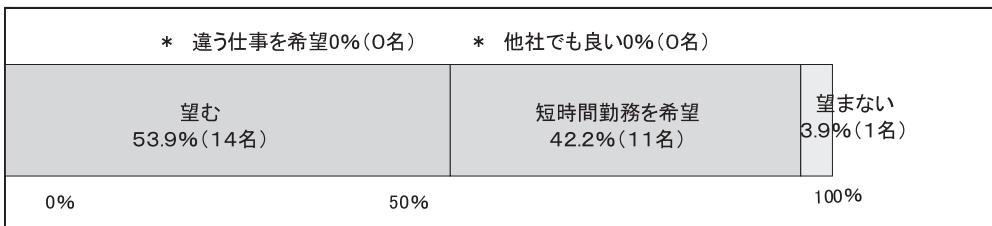


【他の理由】: ○社会的に体力限界まで、貢献していくことが夢である。

⑪定年後の生活設計に向けた事前研修について伺います



⑫現在の仕事の延長を望みますか



60歳以降の就業（再雇用）に関するアンケート分析結果

60歳以降の就業（再雇用）に関するアンケート調査の結果によると、再雇用制度を利用した理由の順位も理解できた。また、「就業日数、労働時間、休日日数、給与面等」でも満足度が高い。とりわけ、新就業形態を検討する手がかりとした設問結果では、「現在の仕事の延長を望むか」については、現状勤務5割強、短時間勤務5割弱となっており、短時間勤務希望者が半数近くもいることが判明した。この結果を今回の事業の目的である新たな就業形態を検討する資料として検証できた。

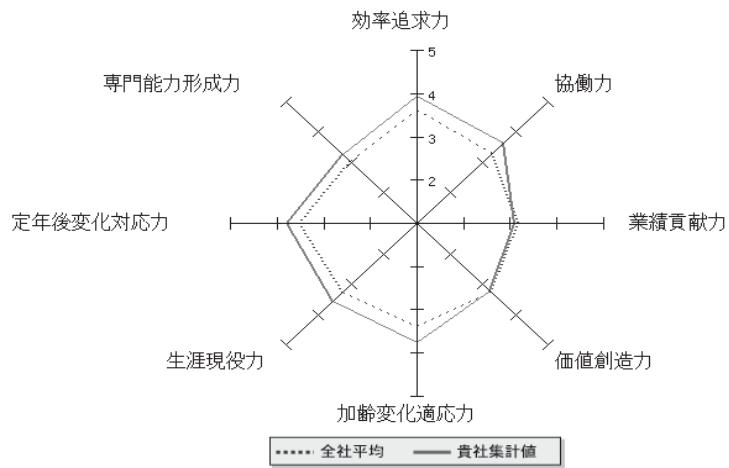
3. 仕事生活チェックリスト

仕事生活チェックリストは平成22年9月に実施した。対象者は45歳以上20名であった。

同チェックリスト^{*}は、少子高齢化の中でどのように充実した仕事生活を送ったらよいか、それらを考えるヒントを見出すために開発されたチェックリストである。チェックリストは、生涯現役として企業に貢献できる人材としての能力を大きく8つの分野に分けて、チェックした結果から各能力がどのように特徴を示しているか把握できる。これらの趣旨の基に実施

した結果が次に示す全社平均と同院の平均値を比べたレーダーチャートである。結果に基づき、今後継続雇用を進めていく上での能力アップの指針ツールとして活用していく予定である。

8つの視点



- 1 -

* (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構提供

仕事生活チェックリスト分析結果

8要素別で全社平均と同院の平均を比べると何れの要素においても、全社平均を上回っている。特に「効率追求力、加齢変化適応力、生涯現役力、定年後変化力」が上回っている傾向にある。但し年齢層別に詳細を見ると45歳後半及び50歳台前半層では、能力、意欲等全社平均を下回っている傾向にあり、継続雇用を進める上では、研修等が必要と分析した。

4. 職場アンケート調査

職場アンケート調査を実施したのが平成22年10月、同月回収、対象者は全従業員83名とし、回収率は80名の96.4%であった。

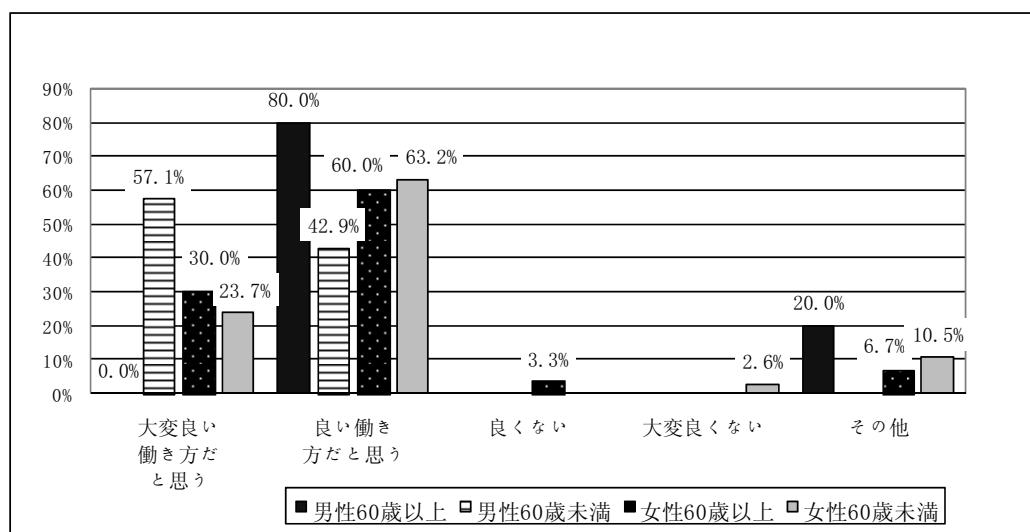
調査目的は、継続雇用を進めていくにはどのような取り組みが必要か、方向性を見出すための設問とし、その関連設問を掲載した。その調査結果が次の表に示すとおりである。

(1) 現在、短時間勤務、短日数勤務、スポット勤務（入浴）等の勤務を実施していますが、このような「多様な働き方」について、貴方はどのように思いますか。

性別・年齢別結果表

性別 年齢 項目	男性				女性			
	60歳以上 (人)	比率 (%)	60歳未満 (人)	比率 (%)	60歳以上 (人)	比率 (%)	60歳未満 (人)	比率 (%)
大変良い働き方と思う	0	0.0	4	57.1	9	30.0	9	23.7
良い働き方と思う	4	80.0	3	42.9	18	60.0	24	63.2
良くない	0	0.0	0	0.0	1	3.3	0	0.0
大変良くない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	2.6
その他	1	20.0	0	0.0	2	6.7	4	10.5
合計	5	100.0	7	100.0	30	100.0	38	100.0

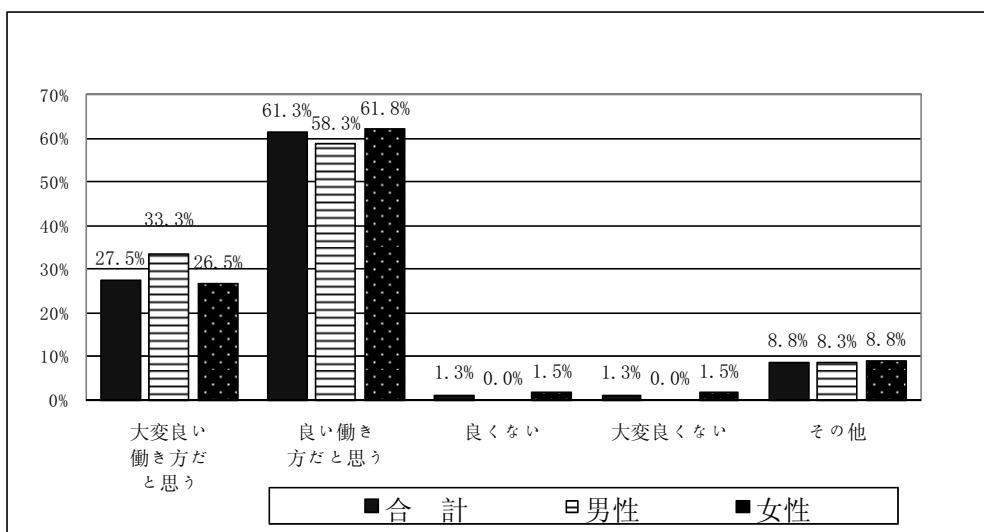
性別・年齢別結果図



総合結果表

	総 合					
	合計 (人)	比率(%)	男性 (人)	比率(%)	女性 (人)	比率(%)
大変良い働き方と 思う	22	27.5	4	33.3	18	26.5
良い働き方と思う	49	61.3	7	58.3	42	61.8
良くない	1	1.2	0	0.0	1	1.5
大変良くない	1	1.2	0	0.0	1	1.5
その他	7	8.8	1	8.3	6	8.8
合計	80	100.0	12	100.0	68	100.0

総合結果図



職場アンケート分析結果(1)

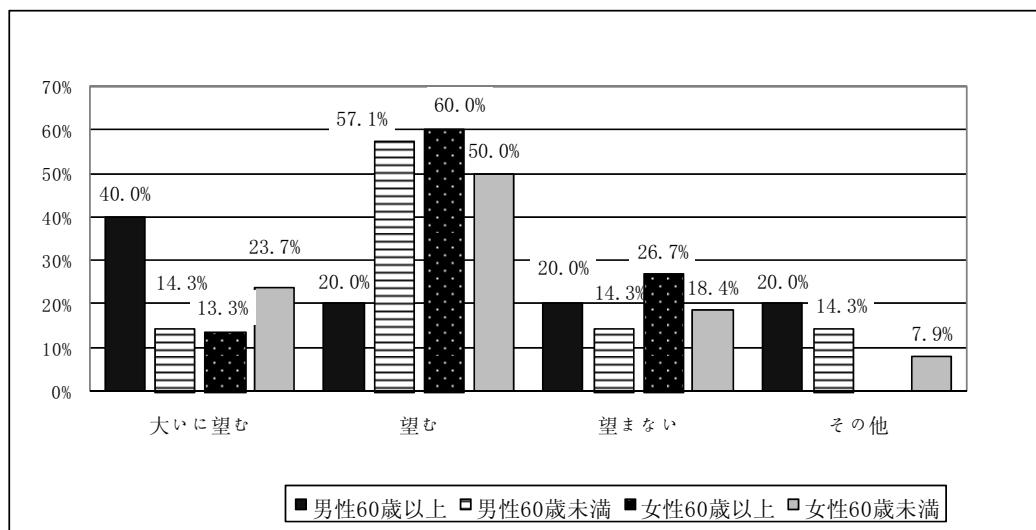
短時間勤務、短日数勤務、スポット勤務（入浴）等の勤務を実施していますが、このような「多様な働き方」について貴方はどのように思っているかの問い合わせに、男性では12名のうち11名（91.7%）、女性では68名のうち60名（88.2%）が「大変良い働き方」「よい働き方」と評価が高い。これらの結果からして、高齢者の多様な就業ニーズに応えて取り組んだ試行結果は、大変評判が良いことを裏付けている。

(2) 現在、短時間勤務、短日数勤務、スポット勤務（入浴）等の勤務を実施していますが、将来的に働くとしたら、自分の体力、能力、家事都合等の理由を考えて「多様な働き方」を望みますか。

性別・年齢別結果表

男女 項目	男性				女性			
	60歳 以上 (人)	比率 (%)	60歳 未満 (人)	比率 (%)	60歳 以上 (人)	比率 (%)	60歳 未満 (人)	比率 (%)
大いに望む	2	40.0	1	14.3	4	18.3	9	23.7
望む	1	20.0	4	57.1	18	60.0	19	50.0
望まない	1	20.0	1	14.3	8	26.7	7	18.7
その他	1	20.0	1	14.3	0	0.0	3	7.9
合計	5	100.0	7	100.0	30	100.0	38	100.0

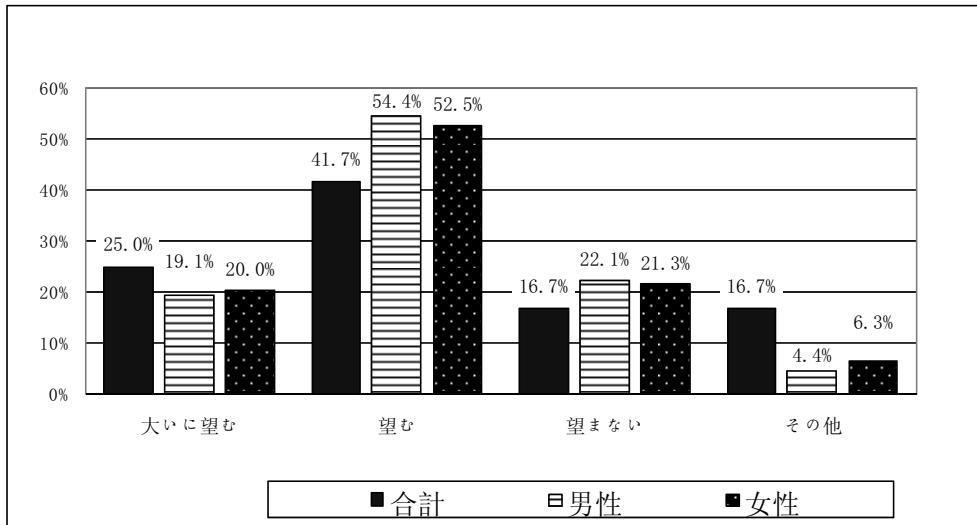
性別・年齢別結果図



総合結果表

男女 項目	総 合					
	合計 (人)	比率(%)	男性 (人)	比率(%)	女性 (人)	比率(%)
大いに望む	16	20.0	3	25.0	13	19.1
望む	42	52.5	5	41.7	37	54.4
望まない	17	21.3	2	16.7	15	22.0
その他	5	6.3	2	16.7	3	4.4
合計	80	100.0	12	100.0	68	100.0

総合結果図



職場アンケート調査分析結果(2)

短時間勤務、短日数勤務、スポット勤務等の勤務実態をみて、将来自分が働くとしたら年齢的な体力減退、能力、家事都合等の理由で「多様な働き方」を望むかの問に対して、男性では12名のうち8名(66.7%)、女性では68名のうち50名(73.5%)が「大きいに望む」「望む」との結果である。多様な就業ニーズで働きたい希望者が圧倒的に多いことが判明した。今後、継続雇用を進める上での事前相談には、これらの結果を念頭に実施する必要性があること示してくれた。

5. 業務棚卸

高齢者雇用推進を図る一環として、高齢者の多様な就業ニーズに応えて、「短時間勤務、短日数勤務」を新たな就業形態として検討するために、「看護、介護」等の主な業務棚卸しを実施した。その結果、定年後の継続雇用は可能であるが、個々人の能力、体力、視力等にバラツキがあり、人によっては無理な作業もあるため、職場への配置には、事前に業務等の棚卸しを行って、各人に適した職場への配置が必要である。

基本的な看護業務（看護師資格）

1	患者にあった環境整備ができる。
2	就床患者のシーツ交換ができる。
3	就床患者の全身清拭ができる。
4	患者に合った手浴、足浴が手際よくできる。
5	口腔ケアの必要性を理解し実施できる。
6	ひげそりができる。
7	シャワー入浴介助ができる。
8	就床患者の洗髪ができる。
9	眼科手術患者のシャンプーができる。
10	経管栄養の注意点を理解し実施できる。

11	食事の温度も配慮し配膳できる。
12	便器を苦痛なく与える事ができる。
13	女性尿器を失敗しないように当てる事ができる。
14	失禁した患者のオムツ交換が一人でできる。
15	グリセリン浣腸ができる。
16	男性の導尿を介助できる。
17	女性の導尿を実施できる。
18	女性のバルンカテーテルを留置できる。
19	摘便ができる。
20	麻痺のある患者の体位交換ができる。
21	麻痺のある患者の寝衣交換ができる。
22	麻痺のある患者の車椅子移動の介助ができる。
23	麻痺のある患者のシャワー介助ができる。
24	酸素療法（ナザール、ベンチュリー、フェースマスク）を使用できる。
25	吸引器（壁掛式も）を使用できる。
26	ネブライザー（マスク、鼻用、ウルトラ）が使用できる。
27	メタソニン湿布ができる。
28	Sチューブが挿入できる。

介護の業務（介護士資格）	
1	病室の整理整頓、ベッド掃除、空床のベッド作り、床頭台、その他必要物品の整備
2	看護師の指示により、洗面、清拭、結髪、洗髪、爪きり、入浴、入浴介助
3	配膳、下膳、配茶
4	看護師指示により、排泄の世話
5	入退院時の世話
6	患者の移送
7	入院病歴の作成、フィルムの取り寄せ、記録用紙の補充
8	中材物品の取扱い
9	面会室、汚物処理室、リネン庫、ナースステーション等の整備
10	医療機器、ストレッチャー、車椅子、歩行器の整備
11	施設の安全点検
12	危険箇所の点検

委員会での意見、感想等要約

- ・業務棚卸しは今まで経験がなく、今回の事業で業務内容が把握でき大変参考になった。
- ・他の部署でも是非やってみたい。
- ・仕事の流れを見直す参考になる。
- ・人員配置の参考資料となる。

6. 先進企業視察

(1) 視察 1 : A社会福祉法人特別養護老人ホーム

所在地 宮城県仙台市

日 時 平成 21 年 9 月 11 日 (金)

用 務 A特別養護老人ホームを訪問し、高齢者雇用状況ヒアリングと施設見学

出席推進委員 3 名

①雇用状況

従業員数は 220 名、正規職員の平均年齢 33 歳、年齢構成は 30 歳未満 90 名、30 歳代 46 名、40

歳代 26 名、50 歳代 39 名、60 歳代 19 名で、男女別では、男 65 名、女 155 名である。

②継続雇用制度

定年 60 歳

- ・希望者全員 65 歳継続雇用制度導入 65 歳以降再雇用上限なし
- ・賃金は 20%~30% ダウン 公的給付金を活用

③先進企業視察で得られた事例

- ・65 歳以降の再雇用では、希望者全員年齢を定めない取組み実施
- ・定年後の賃金は公的給付金を活用した賃金見直し
- ・入浴等の往復する廊下の幅の広さ
- ・入浴については、「ミスト浴、リフト浴、中間浴、エーウォーター」等の有効な活用が見られる。

(2) 視察 2 : B医療法人リハビリテーション病院

日 時 平成 22 年 6 月 25 日 (金)

所在地 広島県広島市

出席推進委員 4 名

用 務

高齢者雇用事例収集のため、B リハビリテーション病院を訪問し、高齢者雇用状況ヒアリングと施設見学

①病院概要

ベッド数は 139 床、3 病棟全部が回復期リハビリテーション病棟である。

主に、脳卒中を発症されてから 2 ヶ月以内の回復期の方を対象にリハビリテーションを行っている。

②雇用状況

従業員総数 409 名

正規職員数 327 名 平均年齢 34.4 歳

非正規職員数 82 名 平均年齢 50.5 歳

③継続雇用制度

定年 60 歳

- ・希望者全員 65 歳継続雇用制度導入 65 歳以降再雇用上限年齢なし

最高齢者 79 歳 (施設長) 70 歳代 5 名在職 (営業、夜警等)

- ・60 歳以降の待遇 1 年契約更新

「嘱託、人によって賃金の見直し（定昇なし）、賞与あり」

④スポット勤務者（入浴場）の状況

- ・入浴に際しては、回復期の人が多く自ら車椅子で移動し入浴している。
- ・寝たきりの介護者は8名で、入浴に関しては、ストレッチャーによる往復搬送
- ・入浴は週3回 「139名の内2分の1の患者を入浴させる」

⑤短時間、短日数勤務者の状況

- ・洗体間（体を洗う人）は、パート雇用者が携わっている。

勤務時間 9:00～15:00、9:00～16:00

⑥安全面の配慮

- ・廊下を広く取っている。（二つの車椅子が通れる幅）
- ・トイレの滑り止め
- ・入浴場の右、左利きの配慮

⑦先進企業視察で得られた事例

- ・浴槽での洗体間（体を洗う人）は専門のパート雇用者で対応。
- ・廊下の幅を広く取っている。（二つの車椅子が通れる幅）
- ・65歳以降の再雇用については、希望者全員年齢制限を設けていない。

7. 短時間勤務・短日数勤務の試行

高齢者には、健康で体力の続く限り、年齢に関わりなく働きたいという就業ニーズはあるものの、各自の労働意欲や体力、有資格状況等個人差が拡大し、就業日数、労働時間等においても多様化するため、これらの多様なニーズに対応した働き方を可能とする仕組みづくりが重要である。

豊富な経験、技術、技能（有資格）を有する高齢者の確保には、本人の就業ニーズに応えていくほか、他の職員とのローテーションの組み合わせを考慮しつつ、短時間勤務、短日数勤務の試行に取り組み、その効果を検証した。試行期間は平成22年5月～8月の4カ月間であった。

なお、取り組みにあたって、新就業規程を整備し、試行対象者に労働条件明示書を交付した。

(1) 「短時間・短日数勤務」2名

名前	年齢	職名	勤務日/勤務時間						
A 氏	68歳	看護師	勤務日	月	火	水	木	金	土
				○	○	-	○	○	-
B 氏	65歳	介護職員	勤務時間 (7時間勤務)	出勤 9:30～退 17:30					
			勤務日	月	火	水	木	金	土
				○	-	○	-	○	-
			勤務時間	出勤 7:45～退 16:45					
			勤務日	-	○	-	-	-	○
			勤務時間	出勤 7:45～退 11:45					

時系列による1日の主な行動分解：対象者 A氏 (看護師 68歳)

9:30～10:00	申し送り、点滴者2名施行、吸入吸引者1名施行
10:00～10:30	入浴介助
10:30～11:00	
11:00～11:30	
11:30～12:00	(新)食事介助 1名点滴施行
12:00～12:30	
12:30～13:00	昼食
13:00～13:30	
13:30～14:00	移動者バイタル、流動注入1名、点滴本取替え、入浴者担送
14:00～14:30	入浴介助処置介助 病棟(本館分)
14:30～15:00	
15:00～15:30	入力処置 介助
15:30～16:00	
16:00～16:30	吸入吸引者施行1名 巡視 病室(受けない者)
16:30～17:00	バイタルチェック、1日1回 4名 時間遅れの流動注入1名
17:00～17:30	
17:30～18:00	看護記録、鍵の有無チェック、物品注文伝票、施設、器具点検
18:00～18:30	業務終了

「短時間・短日数」試行者ヒアリング記録

- 希望動機 「どのような理由で現在の勤務を希望されましたか」
 - 健康、体力的に無理のない働き方を希望した。
- 短時間・短日勤務してみて良かった点、反省点がありましたか

良かった点（どの様な点）

 - 家の負担が軽減し、家族とのコミュニケーションが取れるようになった。
 - 休んではいけないといった責任感が強くなってきた。

反省点（どの様な点）

 - スタッフとして働きやすいが、その分他の人から助けてもらっているので少し気が重い。
- 現在の勤務状況の中で新たな発見がありましたか
 - ローテーションを組んでいるので、穴を空けないのがベスト
- 良かった事、新たな発見、今後の仕事にどのように活かしていきますか
 - ある程度体を休めているので、出勤時は働く意欲が出る。
 - 働かせてもらっている喜び、楽しみが自動機能アップに繋がる。
- 今後も今の勤務状態の働き方を希望しますか
 - 今の働き方を続けたい。
- 意見、感想等
 - 一日一生毎日大切に過したい。

時系列による1日の主な行動分解：対象者 B氏 (介護職員 65歳)

(早番)月・水・金		(早番)火・土	
7:45～8:00	申し送り読む、声かけ、食事介助、うがい、歯磨き、ひげそり、テーブル拭き、声かけオムツ交換、洗浄	7:45～8:00	申し送り読む、声かけ、食事介助、うがい、歯磨き、ひげそり、テーブル拭き(食事エプロン洗濯に出す)、トイレ誘導
8:00～8:30		8:00～8:30	
8:30～9:00		8:30～9:00	
9:00～9:30	病衣、シーツしわのばし、入浴準備、浴槽のお湯入れ、	9:00～9:30	早番申し送り、オムツ交換(洗濯)、タッピング、発汗者の病衣、タオル替え、シーツしわのばし、流延のひどい人のタオル替え、体交左側臥位
9:30～10:00	ストレチャーを持ってくる	9:30～10:00	
10:00～10:30	入浴搬送準備、安全ベルトの確認声かけ、搬送はゆっくり	10:00～10:30	遅番の申し送り、本館シーツ交換準備、スポット勤務の人に寝具を配布。主な人へ新館の水分補給
10:30～11:00	衣服を脱がす声かけ、シャワー湯の温度確認、安全ベルト確認	10:30～11:00	
11:00～11:30	足元からシャワーかけ、お湯を入れる、皮膚の確認(手袋タオル使用)、体を洗う、アカコすり、医療用入浴剤をかける。	11:00～11:30	スポット勤務者とシーツ交換、シャンプーを4階へ運ぶ、ベット布・オムツ補充、流動食後のボトルに白湯入れ注入、回収、スポット勤務者と洗浄、カードック記入
11:30～12:00		11:30～11:45	
12:00～12:30	食事介助、下膳、口のまわりをきれいに拭く、テーブルを拭く	11:45～	業務終了
12:30～13:00	エプロンし歯磨きうがいしてもらう		
13:00～13:30	休憩		
13:30～14:00			
14:00～14:30	カードックス記入、ストレッチャー移乗、安全ベルトの確認、2人で声かけ入浴場へ搬送、衣服の着脱、脱ぐ健側から声かけ、爪きり、皮膚の観察		
14:30～15:00	ドライヤー、安全ベルト声かけ確認、部屋へゆっくり搬送		
15:00～15:30	前方確認、ベッドを整える、移乗時声をかけて静かに下ろす。		
15:30～16:00	声をかけ水分補給(主な人)		
16:00～16:30	洗濯物のかたづけ、シワの確認、入浴場全体の健チェック、オムツ交換、体位変換、便尿状況観察記入		
16:30～16:45	施設、器具点検		
16:45～	業務終了		

「短時間・短日勤務」試行者ヒアリング記録

- 希望動機 「どのような理由で現在の勤務を希望されましたか」
 (理由) 家事、孫の世話をしている。
 体力、健康上から夜勤勤務が無理になった。
- 短時間・短日勤務してみて良かった点、反省点がありましたか
 良かった点 (どのような点)
 - ・従来からみて、緊張感が少し楽になった。
 - ・体が楽になったことから気分的に楽しくなった。
 - ・家族と時々旅行に行ったり、近くの温泉や山に行ったりする。
- 現在の勤務状況の中で新たな発見がありましたか
 良かった発見
 - ・新たな勉強が必要で、それに伴って知識が豊富になった。
 - ・仕事上若い人との関わりの中で、活気、若さを貰う、元気を貰う、新たな知識を貰う。
- 良かった事、新たな発見、今後の仕事にどのように活かしていきますか
 ・仕事上なるべくメモを取るようにしている。(手帳) 記憶力減退傾向の中で良い。
 また、そのことが身について仕事も計画的にやれる。
- 今後も今の勤務状態の働き方を希望しますか
 ・体力の続く限りやってみたい。
- 意見、感想等

- ・利用者を知ることが大事（生い立ち等）「介護者が情報共有必要」
- ・安心してもらえる介護「チームプレイ、報・連・相、笑顔」
- ・あそこの施設が良いと言えるような「家族から感謝の言葉が出る施設」を目指したい。
- ・心からの介護でないと駄目「笑顔が大事、心のケアが大事」

(2) 短日数勤務 2名

名前	年齢	職名	勤務日/勤務時間							
C 氏	67 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土	
				不定期 「週 2 回勤務」						
D 氏	61 歳	介護職員	勤務日	出勤 17：45～翌退 8：45						
				不定期 「週 2 回勤務」						
			勤務時間	出勤 17：45～翌退 8：45						

「短日数勤務」試行者ヒアリング記録

C 氏 (67 歳)	D 氏 (61 歳)
i. 志望動機 「どのような理由で現在の勤務を希望されましたか	
・今迄慣れた仕事が良かった。人間関係もある。	・留守番、孫が病気で休むとき、又保育所へつれて行くこともありますので現在の勤務を希望した。
・交通が不便なため、出勤、帰宅のことを考えて夜勤のみの勤務を希望した。	
ii. 短日数、勤務日不特定勤務を試行して良かった点、反省点がありましたか	
良かった点（どのような点） ・交通不便なため、明るい内に出勤して、明るい内に自宅に帰るので大変良い。（車に乗れない）	良かった点（どのような点） ・家事、家庭の都合で家にいることが多く大変よい。
	反省点（どの様な点） ・家に帰って3時間位しか眠れないので、2～3日でやっと元気が出る。体のことが少し心配。
iii. 現在の勤務状況の中で新たな発見がありましたか	
良かった発見 ・仕事の改善が有る中で、仕事仲間と一生懸命やること、自分の体に身について成長がみられること	良かった発見 ・利用者との出会いが楽しい（違った人の出会い） 改善すべき発見 ・利用者に対する緊張感を実感
・一人で出来ない仕事のため、支えてもらう等相手を助ける協力精神が旺盛になった。 (注) 患者の体格が大きくなってきており、体位交換が大変である。2人コンビでの協力の大切さが分かる、皆さんのお蔭である。	
iv. 良かった事、新たな発見、今後の仕事にどのように活かしていきますか	
・お互い助け合う精神に感謝している。	・利用者に安心してもらうには、どうすれば良いか常に考えている。 (利用者の特徴をつかんで喜ぶように取組む)
v. 今後も今の勤務状態の働き方を希望しますか	
・体力の続く限りやりたい	・体力の続く限り働きたい
vi. 意見、感想等	
・チームワークの大切さが大事である	・職場には介護、ナースもいる。自分の思いだけでは出来ない。仕事の流れの仕組みを変える事は難しい。チームワークが大切。
vii 試行者の背景	
車に乗れない、自宅から駅まで自転車で15分、地下鉄電車は1時間に1本の間隔、降雪量が約3mの豪雪地域	・以前施設で約13年介護の仕事の経験有り ・ホームヘルパー経験あり

時系列による 1 日の主な行動分解：対象者 C 氏（介護職員 67 歳）、D 氏（介護職員、61 歳）

17:45 ~ 18:00	ポット回収、ポットのお茶入れ、夕食準備
18:00 ~ 18:30	申し送り、食事介助
18:30 ~ 19:00	下膳 新館見回り
19:00 ~ 19:30	夕食出入口の戸締り 1階外来の各所点検
19:30 ~ 20:00	体位変換
20:00 ~ 20:30	水分量チェックの記入
20:30 ~ 21:00	カーデックス記入、見回り
21:00 ~ 21:30	オムツ交換、体位変換
21:30 ~ 22:00	
22:00 ~ 22:30	ポット回収洗浄
22:30 ~ 23:00	冷茶の入替え、見回り
23:00 ~ 23:30	休憩
23:30 ~ 0:00	新館見回り
0:00 ~ 0:30	休憩
0:30 ~ 1:00	
1:00 ~ 1:30	新館見回り
1:30 ~ 2:00	体位変換
2:00 ~ 2:30	新館見回り
2:30 ~ 3:15	
3:15 ~ 3:30	オムツ交換
3:30 ~ 4:00	
4:00 ~ 4:30	バルーン計測、記入、ポット配り
4:30 ~ 5:00	
5:00 ~ 5:30	洗面介助、カーテン開ける、4階に洗濯物を持っていく
5:30 ~ 6:00	
6:00 ~ 6:30	経管ボトル洗浄、本館、体位変換
6:30 ~ 6:50	
6:50 ~ 7:15	出入り口を開ける、外灯消す、朝食準備
7:15 ~ 8:25	朝食配膳、朝食介助、下膳
8:25 ~ 8:45	申し送り、新館見回り(施設、器具点検)
8:45 ~	

推進委員会において、「短時間勤務・短日数勤務」試行者とのヒアリング状況を説明し、ワークシェアリングの就業形態に対し満足感等を検証出来たことを報告した。
「満足感」

- ・ 試行への動機～家事都合、経済的、体力、健康保持等
- ・ 良かった点～今迄の慣れた仕事がよい。気分的に楽になった。責任感が今迄より強くなった。夜勤が自分に合っている等。
- ・ 今の勤務状態（試行）～今の働き方を続けたい。体力の続く限りやりたい等。
- ・ 意見、感想～毎日を大切にしたい。心からの介護でないと駄目。チームワークの大切さが大事等。

8. スポット勤務の試行

スポット勤務者の仕事は、入所者（患者）のベッドから入浴場までの搬送及び入浴場から戻搬送する作業が主な仕事である。約100名の患者は週2回入浴することからこの時間帯はスポット的に大勢の人数が必要とされる。一人の患者が入浴するのに、最少人数でも6名（搬送2名、浴槽2名、入浴後の手入れ2名）が必要である。このことから当該職務従事者を「スポット勤務者」と名づけた。

スポット勤務者の活動状況概要は（フローチャート図）に示すとおりである。スポット勤務者を採用するまでは、事務職員、看護、介護他全職員等がその都度、応援にかけつけて対応していたが、本来の仕事がおろそかになり苦情が続出した。

これらの課題を解消するために、今回の事業で検討し、スポット的に働いてくれる高齢者の増員を図ることで全委員の賛同を得た。

平成22年4月下旬に新聞チラシ折込み2万枚を当院周辺地域に配布し応募者を募った。その結果15名の応募者があり、面接の結果5名を採用決定した。勤務時間は本人のニーズに応え、その結果は以下の試行一覧表のとおりである。

スポット勤務試行は5月10日からスタート、4ヶ月間試行しその後本格実施に移行し現在に至っている。

試行当初は採用者全員が未経験者だったため、経験者とペアを組んでの作業であったので、経験者から指導、教育を受けつつ4ヶ月を経て、試行終了頃は少しづつ作業内容が理解できたとのことである。

そこで試行者へのアドバイス等を行う趣旨から、試行途中で試行者の一日の行動を時系列的に分析してみた結果が以下の行動把握表である。この時系列により一日の行動が理解できる。指導、教育の方法、「ムダ、ムリ等」の把握ができる等、新たな発見になったと全委員から評価が高かった。

また、働いている試行者の日頃の「気持ち、意見等」を把握するためにヒアリング、新就業形態アンケート調査等を行った。

試行スポット勤務（介護・看護・入浴）一覧表

週労働時間：20時間以上 2名（雇用保険加入）

名前	年齢	職名	勤務日	勤務日/勤務時間					
				月	火	水	木	金	土
F 氏	35歳	介護職員	○	○	○	○	○	-	
G 氏	61歳	介護職員	勤務時間	出勤 13:00～退 17:00					
			勤務日	月	火	水	木	金	土
			勤務時間	○	○	○	○	○	-

週労働時間：20 時間未満 3 名

名前	年齢	職名	勤務日/勤務時間							
H 氏	50 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土	
				○	○	○	○	-	-	
			勤務時間	出勤 8：30～退 12：30						
I 氏	55 歳	介護職員	勤務日	月	火	水	木	金	土	
				○	○	○	○	○	-	
			勤務時間	出勤 9：00～退 12：00						
J 氏	68 歳	介護職員 <small>(注)7月家事都合により退職</small>	勤務日	月	火	水	木	金	土	
				○	○	-	○	-	-	
			勤務時間	出勤 8：30～退 12：30						

スポット勤務行動把握表

月曜日・火曜日・木曜日	水曜日	金曜日
出勤者:3名 I氏(55歳) H氏(50歳)、J氏(68歳)	出勤者:2名 I氏(55歳)、H氏(50歳)	出勤者:1名 I氏(55歳)
出勤、吸痰ビンの洗浄、各部屋環境整備(本館) 入浴患者移送、入浴終了後流動ボトル回収、洗浄 昼食下膳、湯のみ洗浄 業務終了	出勤、吸痰ビンの洗浄、各部屋環境整備(本館) シーツ交換手伝い 流動ボトル回収、洗浄 昼食下膳、湯のみ洗浄 業務終了	出勤、吸痰ビンの洗浄、各部屋環境整備(本館) 10:30～11:00 11:00～11:30 11:30～12:00 12:00～12:30 12:30～13:00
出勤者:2名 G氏(61歳)、F氏(35歳)	出勤者:2名 G氏(61歳)、F氏(35歳)	出勤者:2名 G氏(61歳)、F氏(35歳)
出勤、環境整備(新館) 入浴患者移送 お茶ポット回収、洗浄 流動ボトル回収、洗浄、消毒 業務終了	出勤、環境整備(新館) シーツ交換手伝い お茶ポット回収、洗浄 流動ボトル回収、洗浄、消毒 ボトル消毒、吸痰ビンの洗浄 施設、器具点検 業務終了	出勤、環境整備(新館) 14:00～14:30 14:30～15:00 15:00～15:30 15:30～16:00 16:00～16:30 16:30～17:00 17:00～

スポット勤務者の活動状況「試行（入浴）」フローチャート図

入浴日一日（月・火・木曜日）、入浴日半日（金曜日午後）

入所者（患者）約100名 週2回入浴

1. 入浴場への移動

入所者（患者）のベッドから移乗（主な作業）

「介護職員とのペアで行う」

試行者名	看護・介護職員
F 氏(35歳)	A 氏
G 氏(61歳)	B 氏
H 氏(50歳)	C 氏
I 氏(55歳)	D 氏
J 氏(68歳)	E 氏

↓

- ①患者をベッドからストレッチャーに移乗、安全ベルトの確認
(2人で声がけ確認)
- ②ストレッチャーにて入浴場へ搬送、声がけ搬送、ゆっくりと歩く
入浴場へ到着
- ③脱服（衣服を脱がせる）
- ④患者をストレッチャー上から入浴用車椅子に移動
入浴介護職員「車椅子にて患者を浴槽へ移動」
[その間]
- ⑤入浴済みの患者の体の拭き、体の処置（ナース）
かゆみ止め塗布等、ドライヤーで髪を乾かす
「爪切り、片付け、ストレッチャーの設定具
(バスタオルの広げ、下着上下の準備等)

2. 入浴

入浴（浴槽）での主な作業（入浴担当者）

- ①声がけ
- ②シャワーを足元にかける
- ③入浴
- ④洗髪、体を洗う（皮膚観察）
- ⑤手袋タオルにて垢スリ等

3. 入浴場から部屋への移動

- ①患者を入浴用車椅子からストレッチャー設定具上に移乗、着衣、安全ベルトの確認
(安全ベルトの確認、二人で声がけ)
- ②部屋へ搬送（前足元を確認）
- ③患者部屋へ到着、患者のベッドを整える
- ④ストレッチャーからベッドへ移動（2人で声がけして、ゆっくりと下ろす）
水分補給（声がけ）

「スポット勤務」試行者ヒアリング記録

F 氏 (35歳)	G 氏 (61歳)
i. 志望動機 「どのような理由で現在の勤務を希望されましたか」	
・介護の仕事をしてみたかった。チラシを見て飛びついた ・経済的な理由もある	・経済的な理由 ・健康、体力の維持のため、また、家に居てもすることがない。
ii. スポット勤務を試行して良かった点、反省点がありましたか	
良かった点（どのような点） ・うまく利用者と関わりが持てるようになった。オムツ交換、食事介助、中介助（ベッドから入浴場への移動、脱がせる、着せる等のお手伝い）	良かった点（どのような点） ・働きやすい（年齢的）、また、体力的にも合っていて丁度よい
反省点（どのような点） ・介護職員として覚えなければならぬ事がたくさんあり、なかなかついていけない（勉強しなければと思っている）	・午前中に孫の面倒を見るのに良い。
iii. 現在の勤務状況の中で新たな発見がありましたか	
良かった発見 ・介護に深くかかわる事でそれぞれの利用者の色々な気持ち（性格、その人の過ごし方等）が少しずつわかつてきたり	良かった発見 ・わからない事を主任に質問してもきちんと教えてくれる。（人への親切）
改善すべき発見 ・食事時や、日々利用者が少しでも楽しく過ごせるように色々と工夫してみたい ・教科書だけでは駄目、実際に利用者と関わって初めて理解できる	改善すべき発見 ・勉強会、研修が多いので大変良い。
iv. 良かった事、新たな発見、今後の仕事にどのように活かしていきますか	
・まだまだ覚えることが沢山あって、あまり気が回らないが、少しでも関わっていき、利用者が毎日楽しく、長生きしてもらいたい	・職員、利用者との接し方「ガマン、協調、笑顔」改めて「昔の床屋さん勤め」を思い出して、今後も仕事に活かして行きたい。
v. 今後も今の勤務状況の働き方を希望しますか	
・希望します	・体力の続く限り働きたい
vi. 意見、感想等	
・早く一人前になって、きちんと仕事ができるようになつた上で、しっかり利用者と関わっていきたい	・言いたいこと、きちんと言うようにしている。
vii. 試行者の背景	
・スポット勤務から「介護職員」正職員として登用された。交替勤務 7:45~16:45、9:25~18:30	・若いとき床屋さんに住み込み（4、5年位）その時「ガマン、礼儀」を習った。今の仕事に役立つ。

H 氏 (50歳)	I 氏 (55歳)
i. 志望動機 「どのような理由で現在の勤務を希望されましたか」	
・経済的な理由 ・病気も回復したので、パート的に働きたくチラシを見て応募した。	・経済的な理由 ・2年半程前体調を崩した。そのため短時間で働きたい希望があった。チラシを見て、自宅からも近いので、応募した。
ii. 「スポット勤務」を試行して良かった点、反省点がありましたか	
良かった点（どのような点） ・家事都合、体力的な面からして丁度良かった。自宅から5分位で働けるので大変喜んでいる。	良かった点（どのような点） ・在宅ヘルパーの経験があるが、施設で働くのは不安があった。働いてみて、腰痛の心配があつたが、心配する程もなく感謝している。
iii. 現在の勤務状況の中で新たな発見がありましたか	

改善すべき発見 ・職員、スポット勤務者との間に報、連、相が少ない。	良かった発見 ・職場で見るもの私にとって全て新たな発見です、特に在宅ヘルパーと介護の違いが大変勉強になる。
	改善すべき発見 ・ストレッチャーのストッパーの位置場所が悪くつまずいたり、引っ掛けたりするので反対側に向きを変える。(利用者をベッドからストレッチャーに乗せる時)
iv. 良かった事、新たな発見、今後の仕事にどのように活かしていきますか	
・利用者への笑顔に努める。	・在宅ヘルパーと介護の行動の違い 〔在宅〕 (歩ける程度の人、会話が普通、返答ができるて当たり前) 自分を中心としての行動であった。 〔介護〕 声をかけても返事なし(声が出ない)、体で示してくれる。 目で合図、声をかけることで利用者の安心感がでる。
	・利用者の顔を見る余裕ができた。
	・在宅ヘルパーの経験を活かして、利用者に安心感をもたれるように努めたい。
v. 今後も今の勤務状況の働き方を希望しますか	
・当分は今の働き方を希望する。	・体力の続く限りやりたい。
vi. 意見、感想等	
・職員、スポット勤務者との交流を望む。	・体重の重い人、体の麻痺者等の利用者の安全な移送、戻送するために男性1名を配置していただきたい。男性は「力」の度合が違い、安心感がある。
vii 試行者の背景	
・介護職12年位の経験あり、他の施設で働いていた。病気により退職(現在病気回復) ・入浴日 「月、火、木」「水」はシーツ交換	・在宅ヘルパー12年間の経験者

9. 新就業形態アンケート

高齢者の多様な就業ニーズに応える趣旨から新たな就業形態の試行(短時間勤務、短日数勤務、スポット勤務)をスタートしてから3ヶ月あまりの時点で、試行者から、新就業形態を利用した理由、仕事面での不安、現在の試行延長の希望、勤務日数、労働時間、休日日数等について率直に自分の思い、意見等(満足度、不満足度等)に関するアンケート調査を実施した。その結果を基に新就業形態を検討及び修正し、今後の新就業形態のあり方、働きやすい職場環境作りに役立たせることとした。

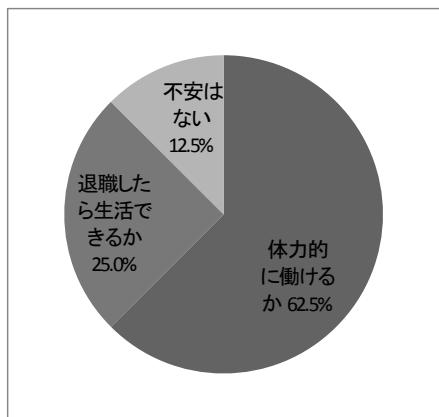
調査対象者：試行対象者9名中8名(1名途中退社のため)

(1) 新就業形態を利用した理由(二つ選択)

① 経済的に必要	6	37.5%
② 今後に備えて貯蓄	2	12.5%
③ 働きたい	1	6.3%
④ 向上心を持ち続けたい	3	18.8%
⑤ 生きがいのため	0	0.0%
⑥ 家庭に入ってもすることがない	4	25.0%
⑦ その他	0	0.0%
合計	16	100.0%

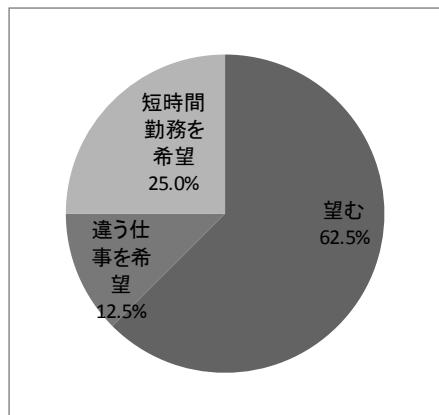
(2) 仕事面での不安

① 体力的に働けるか	5	62.5%
② 退職したら生活できるか	2	25.0%
③ 未経験仕事へ配置転換	0	0.0%
④ 不安はない	1	12.5%
⑤ その他	0	0.0%
合計	8	100.0%



(3) 現在の仕事の延長を望むか

① 望む	5	62.5%
② 違う仕事を希望	1	12.5%
③ 短時間勤務を希望	2	25.0%
④ 他社でも良い	0	0.0%
⑤ 望まない	0	0.0%
合計	8	100.0%



新規就業形態アンケート分析結果

(1) 新就業形態を利用した理由

「経済的に必要」「向上心を持ちたい」「家庭に入ってもする事がない」等を挙げている。

これは、定年後の年金支給開始年齢の引き上げ、支給額の見直し、意欲、体力的な自信の有無、社会での活躍・貢献願望等が背景として考えられる。

(2) 仕事面での不安では

将来的には、年齢と共に体力、視力等の減退、健康維持の不安を持っていることが伺われる。

また退職した場合の経済的な不安も挙げている。

(3) 試行延長勤務の希望有無では

試行での勤務延長希望が大半を占めている。但し常勤勤務時間内で働いている者は、将来的には短時間勤務を望んでいることが分かった。

(4) その他

上記以外に、アンケート調査では、就業日数、労働時間、休日日数、給与面についての満足度を調査しているが、回答のほとんどが「満足」を挙げている結果からして、特に試行勤務の修正の必要がないことを検証できた。

10. スポット勤務者の試行後の効果測定

同院では、入浴場への搬送としてスポット勤務者を雇用しての取り組みは初めてである。

5月10日からペア勤務（経験者）により、介護経験者から搬送に関する基本的な知識、技能をマンツーマンで教えられつつ、搬送、介護補助業務の知識を深めていき、4ヶ月間の試行終了時には、少しづつ理解が深まり、当院の介護業務の一端を担うようになったことは大きな成果と言える。

試行者のヒアリング、アンケート調査結果等では、就業日数、労働時間、休日日数等の設問結果を見ても分かるように満足度が高い。また、全員が試行上の就業形態延長を望んでいることは定着率100%と判断してよい結果と安心感が持たれる。

ヒアリングでは、「利用者との関わり（オムツ交換、食事介助）がもてるようになった」「利用者の色々な気持ちが少しづつ分かってきた」「顔を見る余裕ができた」「勉強会、研修が多いのでレベルアップに繋がる」「在宅ヘルパー（経験者）と介護の違いが勉強になる」等試行者のレベル向上と仕事への喜び、意欲が伺われる。

また、従来、スポット的に忙しくなる入浴場への搬送等は全職員で応援体制を組んで対応していたため、本来の仕事が出来ず、苦情が出ていたが、それらが解消（仕事が計画的に出来る。残業をしなくて良い。休日勤務が無くなった等）出来たことは事業の成果と言える。

VII まとめ

同院では、既に平成17年2月に希望者全員65歳までの継続雇用を導入していたが、就業形態としては、長年の経験を活かしてもらう目的から、定年後も定年到達前と同労働条件（勤務日数、就業時間等）としていた。

しかしそれは多様な働き方を望む高齢者の就業ニーズに応えておらず、定年到達者本人の希望との間にギャップが生じ、退職していくケースもあり、豊富な経験、技能者（有資格者）を流出させる結果を招いていた。

平成21年度から平成22年度までの2年間にわたり当事業に取り組み、「60歳以降の就業（再雇用）に関するアンケート調査」「雇用管理診断システムチェックリスト」等の結果を踏まえ、高齢者の多様な働き方として、短時間・短日数勤務、スポット勤務を検討し、4ヶ月間にわたり試行を実施した。

なお、短時間・短日数勤務、スポット勤務については、規程の整備を行ったうえで実施した。

4ヶ月間の試行終了後も引き続き実施中であるが、試行者とのヒアリングを行った結果では、「短時間勤務者」では、従来の勤務と比較して、『体力的に無理のない働き方が出来た。緊張感が少し楽になった。逆に、休んではいけないといった責任感が強くなった。改めて働くかせてもらっている喜び、楽しみが自助機能アップに繋がる。』等が挙げられた。

また、「短日数勤務者」では、『家事、家庭の都合で家にいられる時間が増加し大変良い。交通不便（車に乗れない）な地域のため夕方出勤して、朝帰宅（明るい時間帯に出勤、明るい時間帯に帰宅）出来る。利用者（近年は体格が良い）の体位交換が2人（夜勤）でコンビを組んでの協力が必要となり、今まで以上に協力精神が旺盛になった。』等を挙げている。

一方「スポット勤務者」では、新聞チラシによる応募者で、応募動機は『短時間で働きたい。自宅から近い。年齢的、体力的に合っている。孫の面倒を見る時間が持てる。このような仕事をしてみたかった。』等が挙げられた。

新たな発見として、在宅ヘルパー経験者から『在宅介護では会話があるが、病院介護者には会話が

出来ない人が多い。そのための接し方として‘ガマン、協調、笑顔’が大切であり、利用者の色々な気持ち（性格、その人の過ごし方）を読むことが必要』という意見が挙げられた。

試行者は、いずれも今後も引き続き、試行した新たな就業形態での働き方を続けたいとの希望が多く、これらは、試行前に想定していなかった貴重な意見であった。

当事業への取り組みにより、高齢者のための新たな就業形態の開発が高齢者自身の就業ニーズに応えるとともに、病院にとっても豊富な経験者、技能者（有資格者）等の人材を継続して活用できるなど、病院と本人の双方にとって有益であることが確認できた。

今後も、事業で得られた成果を活用しながら高齢者雇用推進に取り組んでいきたい。

資料

新就業形態規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この新就業形態規程（以下「規程」という。）は、新就業形態の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めのない事項については、本就業規則を準用する。

(定義)

第2条 この規則において新就業形態とは、第2章の定めにより採用された者及び60歳定年後の再雇用者（嘱託）で1週間の所定勤務時間が正規職員（以下「職員」という。）より短い者又は1週間、若しくは1ヶ月のうち特定の日ののみ勤務する契約により採用された者をいう。

(規則の遵守)

第3条 病院及び新就業形態者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用及び労働契約・その他

(採用手続き)

第4条 (医) 基伸会は、新就業形態の採用及び再雇用に当たっては、新就業形態及び再雇用として就職を希望する者のうちから採用、再雇用する。

(労働契約の期間)

第5条 (医) 基伸会は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、1年の範囲で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に労働条件を決定し、別紙の労働条件通知書で示すものとする。

2 採用の日から1ヶ月間は、試用期間とする。

(労働条件の明示)

第6条 (医) 基伸会は新就業形態の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及びこの写しを交付して採用時の労働条件を明示するものとする。

(労働時間及び休憩時間)

第7条 労働時間及び休憩時間は、次のとおりとする。

1 労働条件通知書に記載した時間を始業、終業時間とする。

2 休憩時間は、職員に準ずる

(休日)

第8条 休日は、次のとおりとする。

① 別紙の労働条件通知書及び(医)基伸会カレンダーによる

② その他病院が指定する日

(休日の振替)

第9条 前条の休日については、業務の都合により必要やむを得ない場合には、あらかじめ他の日と振り返ることがある。この場合においては、起算日を明らかにした4週間を通じて8日を下回らないものとする。

(時間外及び休日労働)

第10条 病院は、第7条で定める労働時間を超えて労働させ、また、第8条で定める休日に労働させないものとする。

2 前項の規定に関わらず、業務の都合上、やむを得ない場合には、職員の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

(給与)

第11条 給与については、別紙の労働条件通知書による。

付則 この規則は、平成22年4月1日から施行する。