

ベテランの使命感を発揮できる勤務形態の個別提案 医療法人尽誠会

I 法人概要

本部所在地	愛知県豊橋市
設立年	1999年（平成11年）
事業の種類 具体的事業内容	老人福祉・介護事業 老人保健施設、デイケアセンター、グループホーム等の運営
職員数 55歳以上の高年齢者率	202名 22.3%
定年年齢	60歳
継続雇用制度	希望者全員を65歳まで再雇用

医療法人尽誠会は愛知県豊橋市を拠点とし、老人保健施設のほかに、デイケアセンター、グループホーム、ショートステイ等8事業所を運営している。平成11年5月の開設以来、看護・介護・リハビリを必要とする方々が健康で快適な日常生活を送れるよう明るく家庭的な雰囲気を心掛けており、地域の方々から信頼される看護・介護サービスの確立に力を注いでいる。



本部外観

II 雇用の概況

合計	44歳以下	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上
202名	119名	38名	16名	15名	10名	4名
100.0%	58.9%	18.8%	7.9%	7.4%	5.0%	2.0%

平成22年12月現在の職員数は202名であり、部門別に見た場合、老人保健施設87名、事務部28名、栄養部18名、グループホーム25名、ショートステイ16名、居宅介護事業所6名等となっている。老人福祉・介護業界は資格を有する職種が多く、当法人においても看護師、介護福祉士、理学療法士、作業療法士等、業務内容は資格ごとに分かれる。サービス利用者に直接接する業務であり、状況によっては不測の事態が生じることもあるが、協力病院が隣接していることは利用者・職員双方に大きな安心感を与えている。常勤職員は151名、常勤以外の職員は51名となるが、現状では若手職員が多く、44歳以下が6割近くを占めている。当面は年齢構成もさほど変わらずに推移していくものと考えるが、将来を見据えた場合、職員の高齢化が進むことは間

違いなく、平成18年3月に希望者全員65歳までの継続雇用へ就業規則を改正するなど、職員が働きやすい職場環境整備を進めているところである。職員には定年後も働けるうちは能力を活かして働き続けて欲しいと考えているが、高齢になっても元気で体力のある職員がほとんどであり、その活躍は利用者に安心感を与える一方、本人たちも「やりがい」を感じていることから、高齢者の雇用は労使双方にメリットがあると考えている。

Ⅲ 制度導入の背景及び制度の紹介

継続雇用の雇用形態は嘱託職員となる。職員の勤務時間は①7:00～16:00、②8:30～17:30、③10:00～19:00、④16:30～翌9:30の4パターンに分かれているが、継続雇用者については働き方を制度化しているものではなく、運用によりフルタイムの他にも働く側のニーズに応じて短時間勤務を選択できることとしている。これは今後の職員の高齢化に向けて職員の多様な就業ニーズに対応したものであるが、そのことにより利用者にとっても世代に近い高齢職員が引き続き担当することとなり安心してもらえる面もある。また、経営面から見ても、介護施設としての基準は介護者の年齢に関わりなく資格者数に応じたものとなるため、有資格者が多い高齢者の継続雇用はメリットがあると考えている。職員には定年到達時と、定年到達時以後毎年雇用契約更新日で評価を行い、合わせて勤務形態の見直しも行っている。勤務時間についても柔軟に対応しており、例えば最高年齢の継続雇用者（73歳）は他社を定年退職後に採用した職員であるが、デイケアセンターの送迎運転手として毎日朝夕各2時間ずつ計4時間勤務している。短時間勤務を選択するメリットとしては、「趣味を充実できる」「孫の面倒を見られる」などがあると考えている。

Ⅳ 高齢者雇用の実態

利用者への対応では、意欲や能力とともに体力や気力も重要な要素となるため、特に継続雇用の健康管理については法人・各事業所の責任者・衛生管理者ともども十分に注意を払っている。前述のとおり、勤務形態についてはフルタイムの他に短時間勤務を用意しているが、フルタイムを選択する継続雇用者がほとんどであるのが実情である。契約更新時、本人への配慮として短時間勤務や夜勤外し等を提案することもあるが、その使命感の高さから、「自分は職場に要らない人材なのか」と受け取られてしまうことが多いため、評価は慎重に行っている。一方で、本当に体力の低下を感じる職員は自分で申し出てくるようにも感じているところである。継続雇用者からは「今までどおり、資格を活かしつつ正規職員と同等に働きたい」との要望が多く、



就労風景（介護職員）

法人としても本人の希望を尊重しているが、職責を減らし、ゆとりを持った業務内容とするなどの配慮を心掛けている。

高齢者の賃金については、フルタイムは月給制、短時間勤務は時給制となる。当法人では多くの職員が資格を活かして勤務しており、それは定年を境に変わるものではないとの考えから有資格者の本棒は下げている。また、継続雇用者には年2回、勤務形態に拘わらず賞与を一律支給しており、モチベーションの維持につなげている。

当法人では資格を要する仕事が主となるため、定年を境に新しい仕事に取り組みたいという職員は少なく、前職希望がほとんどである。ただし、例えば老人保健施設は多忙部署であるため、それに比べれば緩やかなグループホームへ配置転換することなどはある。異動に当たっては本人の希望も配慮するようにしているが、各事業所の運営が円滑に出来るよう、人員配置体制の構築に努めている。

勤務形態の工夫とともに、高齢者が働きやすくなるような雰囲気作りも大切と考えている。若手職員には、継続雇用者に対して、日頃から先輩として敬意を払うよう指導している。また、現在、施設で働いている高齢者の中には、家庭の事情から定年で退職したがその後1年間のブランクを経て復帰した職員や、「一線から身を引きたい」と定年で仕事は辞めたものの、ボランティアとして定期的に施設で活動する元職員もいる。これからも高齢者が働き続けたいような雰囲気作りを進めていきたい。



就労風景（運転手）

V 今後の課題

当施設は設立後まだ11年しか経過しておらず、定年到達者も少数であるため、高齢者の就業ニーズにいかに対応していくかはこれからの課題であるが、まずは本人の意見・要望を十分に尊重しながら職場環境の整備を進め、高齢者の体力的・精神的負担を軽減していくことが大切と考えている。入浴・排泄介助からくる腰痛対策として定期的な「腰痛予防勉強会」の実施、夏場のこまめな水分補給等、身近なところから取り組んでいる。

多様な勤務形態の整備も課題の一つである。定年後もフルタイムを希望する継続雇用者は多いが、今後は、例えばフルタイムであっても深夜勤務の回数を減じた働き方や、業務負担を減らすため担当業務を一部の業務に特化した働き方を整備することも検討課題に挙げられるのではないかと考えている。