

特別養護老人ホーム 弘恩苑

<会社概要>

所在地	香川県高松市
創業	1985（昭和60）年
従業員数	95名（2007年8月1日現在）
事業内容	介護老人福祉施設、短期入所生活介護事業、訪問介護事業、通所介護事業、居宅介護支援事業、老人介護支援センター

1. 会社概要

同施設の経営母体は社会福祉法人「弘善会」である。同法人は、現在、児童養護施設「讃岐学園」のほか特別養護老人ホームを3施設とケアハウスを1施設経営しているが、弘恩苑はそのうちの一つで、同法人が昭和60年に初めて開設した特別養護老人ホーム。

開設後は老人福祉法により「措置」の実施施設として運営されたが、介護保険法施行後は同法に基づく指定事業者としてショートステイの受け入れ、デイサービスセンターの併設、訪問介護事業の運営、居宅介護支援事業など老人介護事業を総合的に行っている。施設の規模は、入所80名、ショートステイ20名、デイサービス50名の利用が可能で、地域においては設備、実績とも充実した施設として信頼を集めている。



2. 雇用の概況

同施設の職員数は正規職員74名、非正規職員21名の合計95名（男30名、女65名）。職種は介護福祉士、ケアマネージャー、看護師（准看護師）、社会福祉士、事務、調理係等で、当然ながら介護福祉士が約半数を占めている。

職員の年齢構成は、40歳未満の若い世代が多いが、60歳以上で雇用されている職員も9名在籍している。

介護業界は全体的に職員の定着率が低いという実態があるが、同施設でも常勤職員の平均勤続年数は5年3ヶ月程度である。職員の入れ代わりが多くなると、じっくりと経験を積んだベテラン職員が育ちにくくなるので、定着率の向上は重要な課題になっている。特に看護師は医療業界の求人も多いため、介護施設においては必要人員の確保自体が難しいという悩みも抱えている。

3. 制度導入の背景及び制度の紹介

人間相手の介護の仕事は、機械的に身の回りの世話や介助だけをしてあげばいいというのではなく、入所のお年寄りたちの話し相手になって気持ちを和らげてあげたり、要望を察してあげたりする精神的な細やかさが大切だ。若い介護職員も十分心をこめた介護を行ってはいるが、お年寄りとのコミュニケーションは、仕事の経験、人生の経験を積み重ねた年配者が得意とするところである。また、お年寄り側からすれば孫の世代の職員よりも子の世代の職員の方が話しやすかったり、側にいると安心するということもあるようで、そういう意味でも年配の介護職員はいなくてはならない存在ということだ。

また先述のとおり介護職員、看護職員の確保が難しくなっている中で、定年を迎えた者でも健康で意欲がある者は続けて勤務してもらいたいというのが施設の要望にもなっている。



同施設では、従来から本人の希望があれば定年後再雇用を行っていたが、高齢法の改正と合わせて、平成18年4月1日実施で希望者全員65歳までの再雇用制度を規定した。平成18年度は3人の定年退職者がいたが、さっそく全員が再雇用されている。制度導入に当たっては、再雇用の対象者を希望者全員とすることに迷いはなかったということ。定年まで勤務してくれたのは、施設の風土に根付いてくれているからという、職員への信頼が前提になっている。

再雇用後の勤務形態は本人の希望によりフルタイム（7.5時間勤務／日）とパートタイム（6～4時間勤務／日）を選択することができる。施設側か

ら「あなたはこの勤務形態」というように指定するのではなく、原則として本人の希望を優先することで無理なく、意欲をもって働いてもらいたいということだ。雇用契約期間は1年間で、特に問題がなければ契約更新を行い、最高65歳までは雇用が確約されている。また状況によっては65歳を過ぎても勤務可能ということである。

再雇用後の賃金はフルタイムの場合は職種ごとに一律の日給で決定し、1ヶ月の総支給額は定年時の60%程度になるが、職務が軽減されているので職員の納得が得られている。なお、パートタイマーは時間給で金額を設定している。

4. 高齢者雇用の実態

介護職や看護職においては、勤務シフトによって1週間に1回程度の夜勤が回ってくるのが通常だが、夜勤は体力的にもかなり負担の大きい仕事ということで、同施設では、本人の年齢や体力を考慮しながら夜勤の回数を減らしたり、他の軽易な作業への転換を行ったりしている。こうした配慮により、体力的な不安を抱えていた人が、定年後も安心して再雇用希望を出してくれている。

現在60歳以上で雇用されている職員は9名いるが、それぞれ豊富な職務経験を生かして若い職員のお手本的立場で働いてくれている。年齢を重ねると持久力、敏捷性など体力全般が低下することは仕方がない。しかし、長年の業務経験から得た知恵や応用力などはますます磨きがかかってくるようだ。勤務年数が長い職員になると、入所のお年寄りの性格や食べ物の好き嫌い、身体の状態、施設での生活ぶりから家族の状況まで把握しているので、さまざまな場面でいつでも入所者やその家族に対して適切な対応をしてくれるので助かるということだ。また、若い職員は、適宜先輩からの情報やアドバイスを受けて予備知識を持って介護に当たれば、入所者とのコミュニケーションもスムーズにすすむということで、頼りにされているらしい。



5. 今後の課題

高齢職員の優れた点を生かしながら業務効率を上げるために、同施設では、1日の介護業務のスケジュールを組むときに、若い職員と高齢の職員が

できるだけうまく役割分担できるように心がけている。

たとえば、入浴介助を行うに当たって、体力のある若い人たちは実際に入浴の世話をし、その間に年配の職員は順番待ちのお年寄りの話し相手をしてしながら入浴の準備や後片付けなどをこなしていく。若い人は体力の必要な入浴介助は苦にならないが話し相手になるのは苦手という人もいるし、一方高齢の職員は、体力仕事は厳しいがこまごまとしたお世話をするには十分な気配りができるという場合も多い。このようにそれぞれの世代、または年齢だけではなく個々の職員の能力や個性を観察して、特性に応じて業務の分担を行うことで、高齢者も体力的な負担を軽減しながら能力を発揮してもらえる。

今後高齢職員が増えてくる中で、このような業務分担の配慮が徹底できるように、職員みんなの理解と協力を得ながら、さらに業務管理体制を整えて行きたいということだ。