高齢者雇用促進セミナー　～一生涯働ける職場への発展を目指して～

株式会社アピイ
代表取締役　濱田美香子

会社概要

社名　株式会社 アピイ

設立年月日　平成２６年6月１０日

代表者　濱田 美香子

資本金　１０００万円

所在地　青森市問屋町１丁目7-２１

事業内容　住宅型有料老人ホーム/配食弁当運営/
居宅介護支援事業所/通所介護事業所

訪問介護事業所/指定計画相談事業所

障害福祉事業所/インディバエステ事業所

福祉用具貸与事業所・販売事業所

アピイファーム農園 運営

訪問看護事業所

株式会社アピイ　沿革

平成２６年　６月　　株式会社　アピイ　　設立　　従業員数　　５　名

平成２６年　６月　　コンサルティング事業を開始

平成２６年　１２月　福祉用具貸与・販売事業　アピイライフエイドを開始

平成２７年　３月　　訪問介護事業所アーサスケア　開始

平成２７年　３月　　居宅介護支援事業所アーサス　　開始

平成２７年　４月　　住宅型有料老人ホームアピイライフ　開始（４０床）

平成２７年　４月　　障害福祉事業所　　アーサス開始

平成２７年　１２月　合同会社フュテュール　　設立

平成２８年　４月　　株式会社アピイ　　本社事業所移転（第二問屋町）

平成２８年　４月　　複数企業賛同型　　フルーレット　　開設

平成２８年　４月　　アピイブランド事業　　ベルアピイを設立

平成２８年　７月　　商品開発事業　開始　　食事用エプロン特許商標　　意匠登録出願

平成２８年　１２月　住宅型有料老人ホーム　　アピイクオレ　開設（４５床）

平成３０年　８月　　株式会社　アピイ　　新社屋設立　　本社機能の移転及び機能集約

令和元年１０月　　アピイ訪問看護事業所　　開始　　従業員数　７７　名

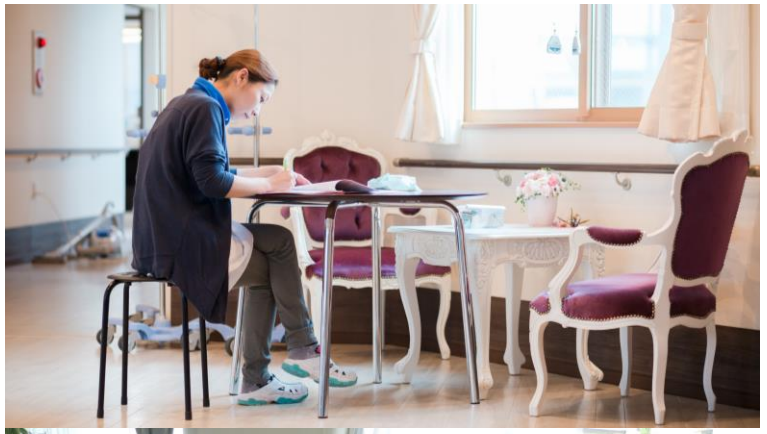
令和２年４月　　オーガニックファーム　アピイ農園　　事業開始

令和３年４月　　アピイファーム農園　ＪＡＳ認証取得

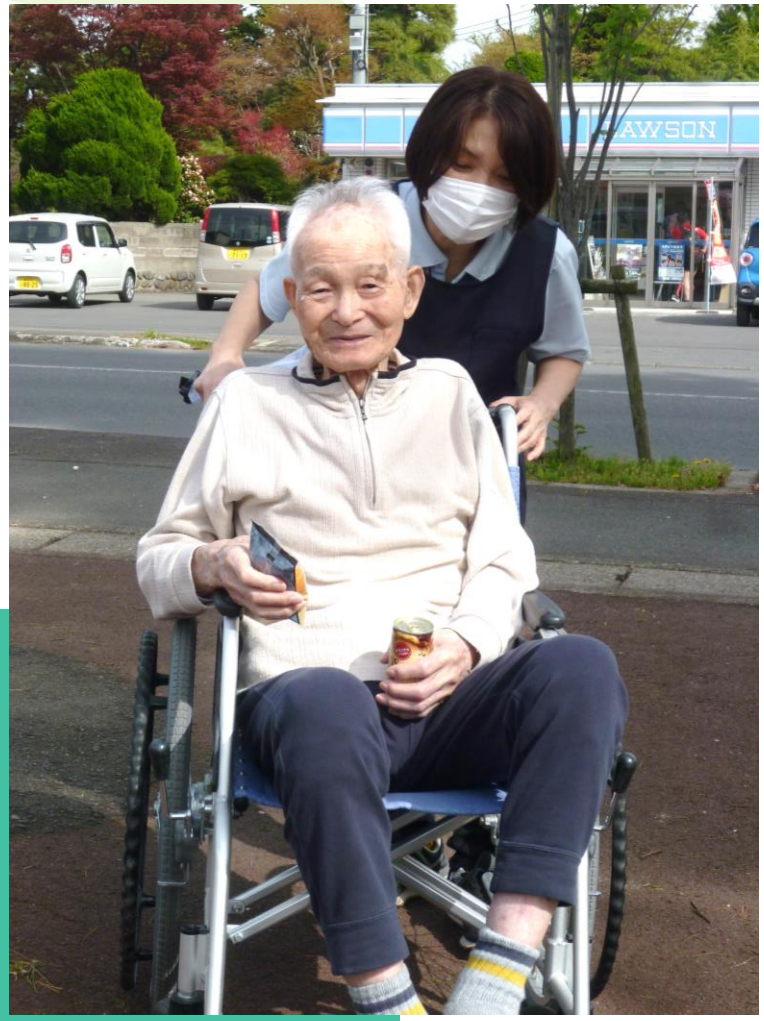
令和４年１２月　　ヴィアスデイサービス　　通所介護事業所　　開所　　（1日３０名定員）

令和４年４月　　住宅型有料老人ホーム　　アピイルクール（２４床）　　従業員数１３７名

＊現在の　従業員数の割合　５５歳～５９歳　男4名　女１３名　６０歳以上～　２６名



人材育成の目標の考え方



【背景】職員の声として「年老いても**最後まで務めることができる**職場にして欲しい。ずっーと働いていたい。」けども、どこにいっても、**身体が続かなくなると辞めざるを得ない**との声。

（介護の現場において）

法人の**人材育成の目的**と照らし合わせ、現実的にどうしたら良いのか？

日々の業務において身体的負担が大きい介護の現場では、**長期勤続への不安**が常にあり、それが、**採用難や定着率低下の要因**になると考えました。

「従業員がいくつになっても働くことができる職場を作る」福利厚生の充実を図る。

職場環境の整備への取り組み

福利厚生としてインディバエステを開始

福利厚生として
エステティシャンを雇用。
本格的エステを無料にて提供。

休日休暇の充実や、家庭と職場を両立できるような環境整備

残業をなしに、帰宅を当たり前の職場にする。
積み立て有給休暇の充実。
介護休暇を取りやすくする職場。
正社員→パート、パートから正社員等、柔軟に勤務できる職場作り。

６０歳以上の方の職場環境の整備を図る（管理者以外の一般職）

法人内の異動が図れるよう、職務に幅をもうける。
日々の業務において身体的負担が大きいために、
経験を生かして、論理感のアドバイスの立ち位置や、
中間層の年齢に対して指導的アドバイスを
おこなうことができるように、管理者と共に目指しました。

職場の効果～職員の反応～

1 **インディバエステ**を利用して、身体的負担の大きい職種なだけに、
リンパを流して貰える機会ができた為に、
女性職員からは反響が大きい。
職場を選んでもらえる選択肢の中に、**「エステを受ける事ができる」**
がポイントで応募したと採用時に聞かれるようになった。

2 **休日休暇の充実**等、**福利厚生の充実**を図り、１年に1つを目標として、
これまで続けてきた結果、柔軟に働ける環境整備ができてきた。
病気になっても、**配置転換**して勤務できる職場や、**６０歳に到達**しても、
身体に合わせながら、休日をうまく利用しながら、働ける職場環境の充実

3 **６０歳以上の職場環境の整備**
・**将来の不安**の軽減。
・待遇面も考慮し変わらない内容に**雇用継続**を図る。
経営側の考え方として身体面においての対価だけではなく、**倫理観や、**
道徳感等、組織内強化への貢献度を考慮した上で、
コミュニケーションを図り整備を勧めている。
同時に、組織内の管理者と共に考えて、**何が今最善なのか？**を
常にコミュニケーションを図り、勧めている。

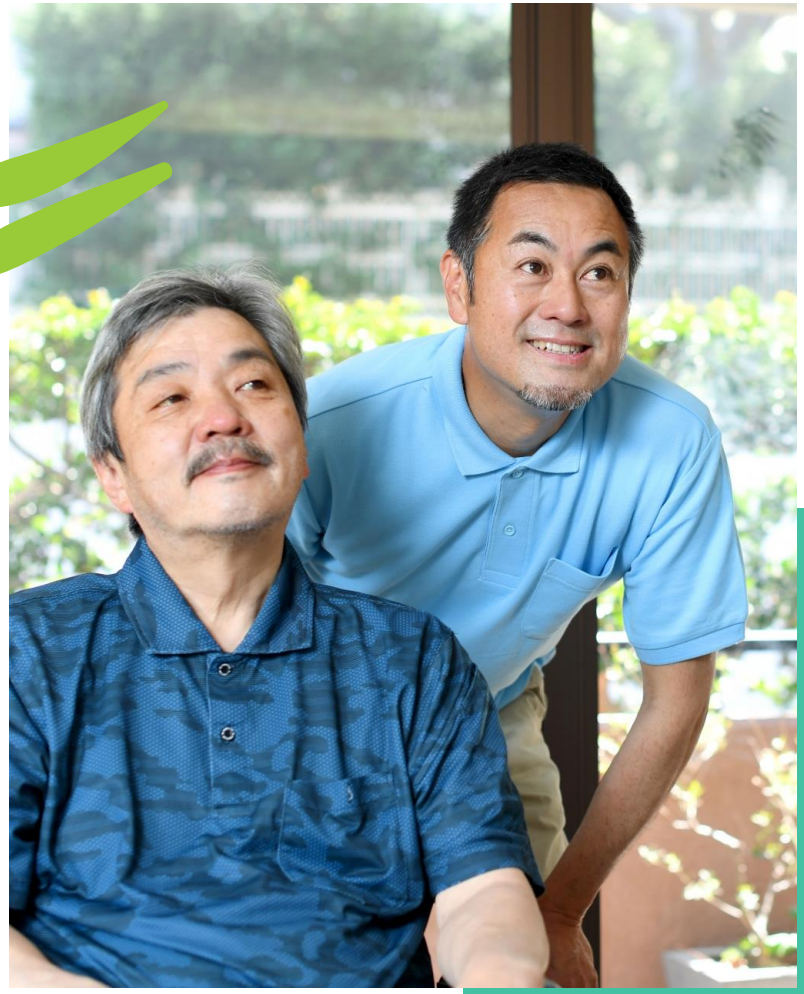
６０歳に到達しても安心して働ける職場環境のコミュニケーション

1. **６０歳の年齢**に到達しても**勤務する意志があるかどうか？**の確認
   （身体面においての不安等）
   ＊常に、管理者と一体となり、**６０歳以降も勤務できる**
   コミュニケーションを図っている。

2. **勤務できる時間等**の確認

3. 指導者としての立場、その方の持ち味を生かした**受け皿の環境整備。**
   （法人内においての異動など）

4. 年金が貰える年齢に到達しても**生活面などを考慮して、**
   働く意欲を大切にしている。



【事例】２パターンの雇用環境の取り組み

※代表的なパターン

事例1

定年後の職場として応募した。**勤務して９年目の正社員。**
（正看護師）**現在７０歳**
常に身体面にておこなえる範囲においてのコミュニケーションを図る。
日勤と夜勤の勤務体制を、**夜勤のみの勤務体制**に変更して、
勤務できる回数を減らし対応。待遇面も考慮して、
生活意欲を大切にする。

事例2

５８歳の時に応募して就職した正看護師。現在６８歳
現場にて勤務していたが、広い知識があることと、身体面を
考慮して、**配置転換**を提案する。異動した部署の職場内の雰囲気
が良くなり、職場内の倫理観、道徳感等がしっかりとした考え方と
なり、その時その時の判断が最善のために、**外部からの**
信頼度もました。

職場内の効果

「私も、年齢がいっても、あのように働けるんだ」
「〇〇〇〇さんのようになりたい」
「私なら、このように働ける職場であればいいなと思う」等の、
組織に勤務してからの　**自らの未来予想図**を描けるように
なっている。**職場内の倫理観や、道徳感**が、しっかりと
根付いてきている。

積極的な人材投資の考え方として

【背景】

６０歳以上の共通とした声に**【将来への不安】**がある。そして、いつまでも**【なりたい自分を持ち続けていたい】**との声もある。

〇病気になったら・・・。〇年金生活では・・・。

〇親の面倒と・・・。

〇子供、孫へ元気な姿をいつまでも見せたい。

人材投資への考え方として

①特に高年齢者の方の立場、役割、経験を充分に生かすことで、**組織全体の安定**をもたらす。

②法人内への信頼度が高まる事で、**定着率への効果**もある。

③経験が豊かな年齢層は、「福祉・医療を生き生きと勤務できる生きた教科書」として、各部署への配置転換を提案しながら、**いつまでも活躍の場を作る**事を心がけている。その為に、管理者会議等を通じて常に**職員の良いところを見つけて**、良さが生かされるような職場環境の整備に努めている。

組織全体の採用と定着のポイント

1 従業員のやる気に寄り添い**「いつでも相談にのる」**姿勢を持つ事で
従業員の成長を促すことが大切である。
社内の制度になくても、まずは、**相談に乗るようにしています。**
キャリア転換を超えて従業員の安心感ややりがいにつながっている。
研修を充実させて、従業員一人ひとりの成長を支援している。

2 それぞれの**望む働き方を実現できる環境**が**定着率のアップ**になる。
ゆとりのある人員配置を念頭にしている。**従業員の副業・兼業**も認めております。他社で勤務している方も歓迎している。

3 **異職種の連携**が**キャリア転換**のきっかけに
お互いの**職種間コミュニケーションを大切に**しています。
その事により職場全体の活性化や従業員のキャリア転換につながり、継続的に就業できている。

今後の課題

「働きやすい職場」→「一生涯働ける職場の発展を目指して」
事業の多角化を進めております。

1. オーガニックファーム、アピイファームをオープンして
農園運営介護事業と連携した新サービスの開発を進めております。

2. ５５歳～６０歳以上の雇用を積極的に採用を進める事で、
組織全体の基盤の強化を図る。

3. 一生涯働ける職場の実現にむけて、配置転換しながら、
年金生活＋数万～数１０万単位で対価がうまれる
受け皿を作っていきます。