

※実際の応募内容(抜粋)を掲載しています。(ただし、写真については応募内容を変更しています。)

## 平成30年度「高年齢者雇用開発コンテスト」 【 応 募 用 紙 (シート1:企業の概要等)】

<企業の概要>

フリガナ	ガッコウホウジン キンシアリアケガクエン			
事業所名	学校法人 金鶏有明学園			
フリガナ	(カナ)	リジチョウ	(カナ)	ツルマキ カツヒロ
代表者	(役職名)	理事長	(氏名)	鶴巻 克恕
フリガナ	〒951-8153			
所在地	新潟市中央区文京町17番21号			
連絡先	TEL:	025-266-4151	FAX:	025-266-4153
	HP	<a href="http://kinshi-ariake.jp/">http://kinshi-ariake.jp/</a>		
事業所の概要  (事業所案内等の資料があれば添付してください。)	(1)業種等	①産業分類中分類番号 <sup>※1</sup>		81
		②主たる業種	乳幼児保育・教育	
		③主な営業品目	認定こども園	
	(2)創立	1957	年 (西暦で記入をお願いします。)	
(3)沿革・事業内容	<p>昭和32年に現名称「認定こども園あそびの森有明幼稚園」(その後保育園が併設)が「小さな胸に大きな夢を」との教育理念を掲げて設置され、昭和35年に現名称「あそびの森金鶏幼稚園(平成30年度認定こども園移行)」が設置され、昭和41年に現名称「認定こども園あそびの森金鶏つばさ幼稚園」(その後保育園が併設)が設立された。その後3幼稚園を経営する法人として昭和42年3月13日に学校法人金鶏有明学園が設立された。さらに平成21年4月より新発田市の公立住吉保育園が民設民営化された現名称「認定こども園あそびの森すみよし保育園」が加わった。以上の3幼稚園(併設保育園も含め)、1保育園は、学校法人傘下のもと、いずれも認定こども園の認可を受け現在に至っている。なお、「認定こども園あそびの森金鶏幼稚園」に隣接して、平成24年度に姉妹法人社会福祉法人きんし有明福祉会「あそびの森きんし保育園」が設置され、同法人とも幼保連携、協力を行っている。</p> <p>学校法人金鶏有明学園は、学校教育(幼稚園)事業・保育園事業を運営し、併せて預かり保育事業、長期休業日預かり保育事業、特殊教育事業、学資軽減事業、教育改革推進特別事業、子育て支援事業等を行う法人である。</p>			

※1 産業分類中分類番号は、平成29年度にハローワークへ提出した「高年齢者雇用状況報告書」の記入と合わせてください。

# 平成30年度「高年齢者雇用開発コンテスト」

## 【応募用紙（シート2:定年制度ほか）】

＜定年及び定年後の継続雇用ほか＞

●定年年齢 

65	歳
----	---

 (定年がない場合は、「なし」と記入してください。  
「なし」の場合、次の ●定年後の継続雇用、●今後の予定 の欄の記入は不要です。)

●定年後の継続雇用<sup>※2</sup> \*緑色のセルはプルダウンから選んでください。

	いつから	就業規則等か運用か	希望者全員か否か	上限年齢	再雇用か、勤務延長か
制度①	定年後は、	制度はないが、運用により	一定条件の下	年齢の上限無く	勤務延長している。
制度②	制度①の後、さらに				
制度③	制度②の後、さらに				
具体的に	選択定年制、職種別定年等、上記表では当てはまりにくいことや、継続雇用制度の実態(選考基準等)、運用で実施している場合は、その運用内容について具体的に記入してください。		具体的な運用内容 【70歳を超えても、本人の希望により健康・体力面で継続可能な期間:個々人の能力に合わせている。】		

●今後の予定 \*緑色のセルはプルダウンから選んでください。

今後、定年の引き上げ・廃止あるいは継続雇用制度の見直しなどの予定はありますか。  
予定があれば、その内容を記入してください。

見直しの予定	有	内容
		いずれ将来は定年年齢は70歳ということも視野に入れている

●現在の最高年齢者 

77	歳
----	---

 (定年年齢や継続雇用制度の上限年齢と矛盾しないか確認してください。)

※2 高年齢者雇用安定法の経過措置として、65歳までの継続雇用制度の対象者に基準を設けている場合は、希望者全員が65歳まで働ける制度に該当しないため、当コンテストの趣旨に鑑み、応募対象外とさせていただきます。

＜従業員数等＞

				H30.3.1	現在 <sup>※3</sup>
従業員数等	区分	60歳～64歳の方	65歳～69歳の方	70歳以上の方	全従業員数等
	A: 正規従業員 <sup>※4</sup>	5 人	3 人	4 人	188 人
	B: 非正規従業員 <sup>※5</sup>	9 人	3 人	2 人	38 人
	(うち 正規従業員から継続雇用の方)	( 0 人)	( 0 人)	( 0 人)	
	(うち 60歳を超えて新規採用された方)	( 1 人)	( 3 人)	( 2 人)	
	合計 (=A+B)	① 14 人	② 6 人	③ 6 人	④ 226 人
④に占める①～③の割合	6.2%	2.7%	2.7%	平均年齢 38 歳	

※3 原則として平成30年4月1日現在の従業員数を記入してください。但し、平成30年4月1日より前に応募する場合は、応募用紙記入時点の従業員数を記入してください。なお、その場合はそれがいつの情報かわかるよう、「H30.4.1」の日付部分を変更してください。

※4 正規従業員：雇用期間の定めのない従業員

※5 非正規従業員：正規従業員以外の従業員 例) パート、アルバイト、嘱託など1年ごとの更新などによる有期従業員

# 平成30年度「高年齢者雇用開発コンテスト」 【応募用紙（シート4:取組内容等）】

事業所名	学校法人金鶏有明学園 認定こども園あそびの森有明幼稚園 認定こども園あそびの森金鶏幼稚園 認定こども園あそびの森金鶏つばさ幼稚園 認定こども園あそびの森すみよし保育園
○タイトル（* 貴社の取組や創意工夫の内容・効果を端的に示すタイトルを記入してください。（1行程度） 乳幼児の教育・保育の総合施設において、子ども達（園児）にとっても、高年齢雇用者を含む職員にとっても、最善の環境でありたい	
○取組や創意工夫のポイント（* 貴社の取組や創意工夫のポイントを簡潔に記入してください。（4行以内） 全ての高年齢雇用者を、保育教諭の資格の有無、年齢に分け隔てなく、子育て支援の重要な人的環境として位置づけ、それぞれの役割を果たしていくなかで、子ども達の成長に大きくかかわることにより、仕事に対する誇りや生きがいを感じて働けることに取り組みました。	
1. 高年齢者雇用の推進等のための取組	
○高年齢者雇用の推進のために設定した目標、従業員に周知した経営理念や経営方針	
1. 高年齢者雇用の推進等のための改善 ○当学園の高年齢者の雇用実状 当学園は、創設60年（昭和32年創立）を超える認定こども園の4園によって構成された学校法人であり、0歳児から5歳児までの子ども達をお預かりしている乳幼児保育・教育の総合施設です。 施設職員総数は226名ですが、その職種としては、業務の性格上、保育士資格・幼稚園教諭免許を有する保育教諭（これらの有資格者は認定こども園法上「保育教諭」とされています。）が最も多く、全体の7割（うち男性7名）を占めており、一部既卒者もありますが、多くは保育・教育の大学・短大・専門学校の新卒者を採用して、当学園内で保育・教育の現場を経験しながら人材育成しています。残りの3割強（うち男性16名）が、その他の職種で、幼児英語教諭、さらに保育を補助する保育補助員さん、看護師さん、事務員さん、運転手さん、栄養士・調理師さんの給食職員、用務員さんなどがおります。  男性職員は全体の1割弱であり、女性が多い職場となっており、管理職も女性が多いと言えます。保育・教育施設は女性の、しかも若い世代が多いと言われております。当学園においても、保育・教育を直接担当する職員は有資格者の若い保育教諭が中心となっており、また近年世代交代が一段落したこともあって、60歳以上の職員は全体の10%程度と必ずしも多くありませんが、職員の平均年齢は全体で38歳となっています。しかし、当学園の定年は65歳となっているものの、これまで地道に長い期間をかけて定年齢に関係なく定年後も雇用を継続してきたこともあって、世代交代がなされたと言っても、50歳代の職員も多く、今後も高年齢化が進むと考えています。  全職員中、60歳以上の職員は ① 保育教諭には、いずれも女性園長71歳（勤続43年）1名、園長70歳（勤続44年）1名 ② 英語教諭には、女性72歳1名（勤続32年） ③ 保育補助員さんには、いずれも女性65歳3名（勤続1～3年）、64歳2名（勤続9年・7年）、62歳1名（勤続4年）、61歳4名（勤続3～9年）、60歳1名（勤続9年） ④ 事務員さんには、女性69歳（勤続17年）、男性65歳（勤続14年） ⑤ 運転手さんには、いずれも男性71歳1名（勤続11年・現在療養中）、65歳1名（勤続17年）、64歳1名（勤続8年）、63歳1名（勤続21年）、62歳2名（勤続8年・5年）、60歳1名（勤続2年） ⑥ 用務員さんには、いずれも女性77歳（勤続1年）、73歳（勤続11年）、男性64歳1名 です。最高年齢者は77歳の用務員さんです。  ①の保育教諭、②の英語教諭、④の事務員さん、⑤の運転手さんは、いずれも正職です。定年後再雇用としての雇用ではなく、そのまま昇給もある正職として勤務していただいております。特に、当学園のような保育・教育施設には、保育教諭を臨時・パート職員をもって充てる施設も少なくありませんが、当学園は出来るだけ正職に勤めていただくよう勧奨しています。 ③の保育補助員さん、⑥の用務員さんは、臨時ないしパートです。臨時・パートの職員割合は16%程度であり、③の保育補助員には有資格者の保育教諭もおり、当学園としては正職になって欲しいのですが、子育て・家庭の事情などで本人の希望により臨時職となっており、それらの事情が解消されれば正職の勤務を継続する者もおります。その他業務時間及び内容に即して臨時・パート雇用をしています。これら臨時・パート職員の勤続年数が1年から8年となっており、それ以外の職種と比較して短いですが、新しく近年雇用創設したバス常務業務、同じく新しく雇用創設した⑥の用務員業務に従事している者が含まれています。  以上のとおり、高年齢者とそれ以下の年齢の者を年齢で差別して採用・雇用することなく、高年齢者でも意欲的に職務に従事することが期待される方を採用・雇用している実状です。	

## ○課題

(1) 乳幼児保育・教育施設の物的環境は、本来子ども達(園児)が安全に毎日をすごせる優しい造りとなっており、そのことは高年齢者にとっても優しい環境と言えるかと思えます。したがって、高年齢者のための働きやすい物的施設・設備の整備についてことさら申し上げるものは少ないと思えます。そのうえ、女性の、しかも若い世代が多い保育・教育施設において、当学園も保育・教育を直接担当する職員は有資格者の若い保育教諭が中心となってきた現状のなかで、必ずしも高年齢者の占める割合は高いものではありませんが、単に高年齢者雇用の数を拡大するに止まらず、高年齢者にとってもその働きの質を高めていくにより、子ども達のための保育・教育の質を高め、その結果として高年齢者雇用の前進することを最大の課題としました。

(2) 高年齢者を含めた職員全員がそれぞれの職務の領域で、子ども達の成長にどのように有益に活動できるか、そしてその仕事を通して、子ども達が高年齢者にも親しみを感じ、高年齢者にとっても働きがいを感じることを考えるかを考えてきました。このためには、保育士資格・幼稚園教諭免許の有資格者として保育・教育に直接かかわる職員だけでなく、無資格者であっても高年齢者であっても、全ての職員が主体的に子ども達の成長にかかわるという共通意識を持つ必要があります。このような施設において、無資格者、特に高年齢無資格者にとって、保育・教育をするのは若い有資格者であり、自分たちは子ども達とかかわることは出来ない、或いはやっつけはいけないと思いがちです。またそれ故に子ども達とかかわることに苦手意識を持ちがちです。その意識をどう変えていくか、そして子ども達にとっては資格の有無に関係なく、高年齢者の活躍が子ども達の生活の環境に有為なものであるかをどう体得していくかが課題です。

その結果として、高年齢者の誇りや生きがいを持って欲しいからです。さらにどの高年齢者も、そこに至るに自分の子育て時代を経て、また両親の介護時代を通過してくる訳ですから、子育て・介護と両立できる職場づくりも大切です。というのも、その過程を経ることが出来てこそ、高年齢者雇用を実現できると言っても過言でないからです。これらの課題設定を、長期間かけて継続して今日に至っております。

## ○問題点

大きな問題点の一つとして、高年齢者を含む無資格者は、そもそも乳幼児保育・教育の専門養成機関を経ているわけでもなく、また長年子どもとのかかわりがなく異なる職場においての経歴がほとんどです。また採用時に既に相当の高年齢に至っている場合はなおさら、子ども達とともに過ごすという新しい環境に慣れ親しむことは、簡単そうではなかなか難しいところがあります。このような無資格高年齢者のむしろ子どもとかかわらない方が良いという意識を払拭しなければなりません。他方、有資格者は子どもの保育・教育は自分たちだけの役割だと思わないことが大切です。これを施設全体としてどう取り組むかを考えました。

## ○従業員に周知した経営理念や経営方針とその解決のために設定した目標

子どもの成長にとって、資格の有無だけではなく、多様な職務と年齢構成による人的環境が必要であり、高年齢者はその重要な人的環境と位置づけることを経営理念のひとつとしました。分かりやすく言えば、保育・教育施設という「子どもの小さな社会」にも、多様な仕事をする人達、そして子ども同士の友達、お兄さん、お姉さん、お父さん、お母さん、そしておじいさん、おばあさんの多様な年齢層の人達がいる環境によって、子ども達に様々なあそびや経験をさせ、また高年齢者の優しい気持や豊富な知識・経験を感じさせたいのです。ですから就業規則上、定年年齢(65歳)が設けられていますが、与えられる職種の仕事が体力・健康面からも継続可能か、その意欲があるかなどを見極めながら、できるだけ定年後も身分の変更のない雇用が継続できる運用をしています。これまで、働く意欲を示す高年齢者職員に対し定年後の継続勤務を拒んだ例はありません。また採用にあたっては、年齢を雇用条件としないことを徹底し、働く意欲を重視することとしました。そのため、日常の仕事を通して、有資格・職種・年齢に分け隔てなく、それぞれの職務のなかでできるだけ子どもとかかわり、まずは子ども達に親しみを持ち、子ども達も全ての職員に親しみをもてるよう、職場の共通理解を醸成することを目標としました。そのことが子ども達の成長にとって最善であり、また職員にとっても最善であると考えました。

## ○そのために進めた取組、創意工夫の内容と効果のポイント

(1) 日常の仕事において、保育教諭の資格がなくても、高年齢者が若年層の職員とも分け隔てなく、様々な取り組みをしていることによって、高年齢者自身が働く意欲をもち、自らの発想で様々な創意・工夫をしてくれています。例えば、運転手さんは、発表会にはどの子ども達も輝いた顔が良く見えるようにと、それまで他の職場で培った技能が生かし、組み替えができる舞台の演壇を自分達で作ってくれました。また趣味で自分で釣った魚を園内の水槽に放ってくれたりしています。さらに例えば、保育補助員さんも子ども達が楽しめるようにと、自分達でお話や紙芝居を創ったりしてくれます。

(2) そうやっているうちに、子ども達が保育教諭だけでなく、高年齢者を含めた事務員さん、運転手さん、バス乗務員さん、用務員さんにも親しみを感じ、毎日の保育の中で、それらの職員と触れあい、おじいちゃん・おばあちゃんと遊ぶ感覚で、これを楽しみにする子も多いです。

核家族の多いなか、おじいちゃん、おばあさん役の高年齢者が醸し出す温かい雰囲気は、子ども達にとって如何に大切なものであるかを容易に想像することが出来るのでないでしょうか。毎年卒園式には、例えば、運転手さんと別れるのが悲しいと涙する子も少なくありません。そうすると、高年齢者の運転手さんも感動し、さらに自分の仕事に誇りとやりがいを感じ、意欲的に働いてくれます。

高年齢者が退職しても、運動会や餅つき大会などに来てくれて、またそこでの触れ合いも見られます。また、当学園では毎日スクールバスが16台運行しており、創立以来、雪で遅れることがあっても、運転手さんの欠員で運行が中断したことはないのです。もちろん予備の運転手さんもおりますが、複数の運転手さんが同時に風邪や病気で欠勤が重なった時でも、退職した高年齢者の運転手さんが駆けつけ運転代行をしてくれたりしているおかげです。これも、これまでの取り組みの成果のひとつであろうかと感謝しています。

(3) 保育・教育施設の性質上、大学・短大・専門学校を卒業して間もない若い保育教諭も多いのですが、子ども達だけでなく、それら若い保育教諭も高年齢者の仕事ぶり、生きがいを自然と学び、自分たちだけで子ども達の保育・教育をやっているのではないことに気づかされます。

例えば、特に行事の後の反省会や保育・教育の指導計画記録(「指導案」と言います)のなかに、自分達だけでなく、運転手さんやその他の職員によって園全体が支えられているのを実感し、感謝の気持ちを記載していることも多いです。確実に若い職員にも良い効果を与えています。

(4) これらの効果の結果、勤続年齢が延び、施設にとっても貴重な人材を確保することができています。これまで述べた取り組みについて、経営の観点から申し上げれば、当学園では高年齢者を補助的に使用し人件費節減を図るような考え方は全くとっておらず、むしろ高年齢者は組織になくてはならない貴重な人材と位置づけることにより、人件費の面から言えば、当学園にとって負担が多いと言えるかも知れません。

しかし、長期的にみれば、高年齢者の退職者が少なくなっており、貴重な人材を多く抱えることができています。そのことが当学園の乳幼児保育・教育に対する地域・保護者の信頼を得ているひとつであり、法人にとっても大きなメリットがあると考えています。

## 2. 取組内容、創意工夫の内容

※各項目については、＜参考＞のページの例示も参考にしてください。

※各項目に応じ、改善前と改善後の状況を比較して記入する等、内容がよくわかるよう具体的に記入してください。

(1) 制度面の改善	該当する添付資料番号(取組番号)	4-(1)
<p>① 該当する取組内容 右欄の該当する項目に <input type="checkbox"/> を お願いします。(複数 可)</p>	<p><input type="checkbox"/> 定年制の廃止      <input type="checkbox"/> 賃金・評価制度の改善      <input type="checkbox"/> その他</p> <p><input type="checkbox"/> 定年年齢の引上げ      <input checked="" type="checkbox"/> 短時間勤務等柔軟な雇用形態</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 継続雇用制度      <input checked="" type="checkbox"/> 役割の明示</p>	
<p>② 上記項目の取組内容</p>	<p>○制度面の改革・継続雇用制度            先ず、当学園の高年齢者雇用への取り組みは、高年齢者のための施設を改善したり、独創的な創意工夫に満ちたものでもなく、誇れるものではありませんが、言えることは高年齢者を含む全職員が子どもにとっても有為な人材であることを経験的に認識し、高年齢者への尊厳と感謝を基本に、普通のことを当たり前、愚直にまた地道に行ってきたにすぎません。そのことを最初に申し上げさせていただきます。</p> <p>○採用時の動機付け(テーマ(2)職場のコミュニケーション)            無資格高年齢者が、子ども達に慣れ親しむためには、先ずは採用時において、子ども達のために意欲をもって職務にあたって欲しいことの動機付けも大切です。            例えば、スクールバスの運転手さんは、多くの同様の保育・教育施設ではお迎えと帰りの運転時間のみ雇用し、その間の時間は勤務しない時給制のところも多いのですが、当学園では全て正職として雇用し、運転の合間に園庭・園舎の整備や給食を各クラスに配給したり、時には子ども達と一緒に給食をいただいたりします。            採用時の面接において、そのような勤務形態は子ども達の成長のためには必要なことであると説明し、十分納得していただくことにしています。そうすることによって、日常的に子ども達と自然に触れ合い、昼休みに相撲をとったり、サッカーをするなど子ども達と遊びます。子ども達自身が運転手さんに寄り添ってくるのです。            子ども達の小さな社会のなかで、若い先生だけでなく高年齢者の存在によって、意識も遊びの活動も広がります。出来るだけ子ども達との触れ合いができるよう、入園式はもちろんですが、例えば遠足・運動会・作って遊ぶ会・クリスマス会・餅つき大会等の行事にも積極的ににかかわります。餅つき大会などは運転手さんの力自慢を発揮するときです。子ども達が園歌を歌うときや、運動会の幼児体操も高年齢者を含めた全職員と一緒に歌い、体操します。            最初は恥ずかしがりぎこちないのですが、そのうちそれを楽しむようになります。また職員のバーベキューお楽しみ会や歓送迎会・忘年会などにも積極的に参加して貰って、その準備にも活躍し親睦を図り、有資格者を含む若い職員との意識の差を埋めます。</p>	

	<p>○時短勤務等柔軟な対応(テーマ(5)健康管理・メンタルヘルス・安全衛生管理)      高年齢者の健康・体力に応じて、働く時間や職務の内容を柔軟に対応することも、高年齢者の勤務継続に重要と考えます。これも当然のことですが、全職員の理解があつてこそ普通のこととして行い得ることです。高年齢者のなかに、病気により手術したり、静養したりしたうえで、復帰にあたっては働く時間を調整したりしております。</p> <p>○継続雇用制度・意識の啓蒙      既に述べたとおり、65歳定年後もそれまでと変わらずに勤務を継続していただいておりますが、それでは何歳まで勤務可能ということになると、これまでの例で言えば、いずれも自己申告で退職を申し出るまで勤務を継続する運用で推移してきました。これは、高年齢者自身においては、子ども達の保育・教育に参加しているとの誇りがあり、子ども達の安全面に最も心配りをしなければならないとする意識が醸成されてきた結果、これ以上の勤務継続は子ども達の安全等に問題が生じかねないと自主的に判断し、自ら退職を申し出ているものと考えています。もちろん管理者等においても、子ども達の安全面などを考え、その職種に応じて日常の勤務状況を十分にみており、高年齢者の健康診断・人間ドックの結果等も加え、退職を勧奨したり、逆に未だ勤務は可能ではと慰留するなど、対応は具体的に判断しているのが実状です。</p>
<p>③結果・効果</p>	<p>・自然の流れによって、無資格高年齢者の子どもとの触れあいの苦手意識をなくし、むしろ自分達もこの施設における乳幼児保育・教育の一翼を担い、役だっているのだという意識を持つようになります。そして卒園式には、資格者にのみだけでなく、高年齢者も含む無資格者も一緒に参加し、子ども達の卒園を祝うのです。このようにして、高年齢者が自分を頼りにしてくれている人達がいるということを知っていきます。</p>
<p>④結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望</p>	<p>・結果、勤続年齢が延び、施設にとっても貴重な人材を確保することができています。これまで述べた取り組みについて、経営の観点から申し上げれば、当学園では高年齢者を補助的に使用し人件費節減を図るような考え方は全くとっておらず、むしろ高年齢者は組織になくてはならない貴重な人材と位置づけることにより、人件費の面から言えば、当学園にとって負担が多いと言えるかも知れません。しかし、長期的にみれば、高年齢者の退職者が少なくなっており、貴重な人材を多く抱えることができています。そのことが当学園の乳幼児保育・教育に対する地域・保護者の信頼を得ているひとつであり、法人にとっても大きなメリットがあると考えています。高年齢者からは、この職場に勤務して良かったという声を聞く事もしばしばです。</p>

(2) 高年齢者を戦力化するための工夫	該当する添付資料番号(取組番号)	4-(2)
① 該当する取組内容 右欄の該当する項目にレを お願いします。(複数可)	<input checked="" type="checkbox"/> 職場風土の改善 <input checked="" type="checkbox"/> 新職場・職務の創出 <input checked="" type="checkbox"/> その他 <input checked="" type="checkbox"/> 職場コミュニケーションの 推進 <input checked="" type="checkbox"/> 従業員の意識啓発の取組	
② 上記項目の取組内容	<p>○職場風土の改革・意識改革  そもそも高年齢者が職場に存在し得る雇用を実現出来ることを心がけてきました。当たり前のことですが、職員が永年勤続し高年齢者に至るまでには、自らの子育て時代・両親等の介護時代において、なお勤務と両立出来る必要があります。また病気などの場合も、自分は他の人に迷惑をかけているのだろうかと思いがちですが、そのような思いは必要ないことを職場の共通の理解とするそのために、育児・介護休暇はもちろん、子育てや介護、病気の時も、時短や休暇の必要性を職場全体で共有し、お互いにそのことを理解し温かい職場づくりに心がけてきました。</p> <p>高年齢者は、多くの経験と知識をもち、様々な問題の解決能力を有しています。子ども達の病気・怪我の実際の対応などでは、単なる知識だけでなく豊富な経験の高年齢者の発揮する場面でもあります。また、例えば高年齢者の運転手さんのなかには、もと運送会社の運転手さん、調理師さん、大工さん、左官さん、家具屋さんなどの経歴のある人もおり、施設や設備等の日常の修繕・修理、さらに行事の際の園内の飾り付けなどにも力を発揮します。</p> <p>実際の高年齢者の仕事ぶりを目の当たりにして、有資格者の若い保育教諭達も、自分達だけが、子育てにかかわっているのではなく、多くの職員によって支えられていることの意識を高めてきました。</p> <p>そうしたなかで、定年を迎えてなお健康で、働く意欲があれば、そのまま正職として雇用を継続することが定着しています。それは再雇用などではなく、原則給与も変更せず昇給も行います。定年によりこれまでの勤務に一区切りして、定年後は補助的に働いているというようなことでなく、これまでと変わらず職務の責任とやりがいを持続することを期待しています。そうすることによって、働く意欲や生きがいを減退することなく保持して欲しいと考えています。</p> <p>○新職務の創設・高年齢者の採用  高年齢者を積極的に採用していくことも重要と思います。このためには、年齢に関係なく体力・健康が維持され意欲がある方を、若い人と区別することなく採用することを心がけています。</p> <p>例えば、一昨年施設内の掃除を中心に働いていただく用務業務を創設し、用務員さんを募集した際、応募者10名程度(40歳代から70歳代)なかで、働く意欲を最も強く示した最も高齢の76歳の方を思い切って採用してみました。実際、良く動き作業に何の問題もなく、また子ども達と話したりするのが大好きで、ひと仕事を終えたあと子ども達との触れあいを楽しんでいます。また忘年会などの職員の親睦会にも積極的に参加されています。</p>	
③ 結果・効果	<p>・日常の仕事において、保育教諭の資格がなくても、高年齢者が若年層の職員とも分け隔てなく、様々な取り組みをしていることによって、高年齢者自身が自分の仕事に誇りとやりがいを感じ、働く意欲をもち、自らの発想で様々な創意・工夫をしてくれています。</p> <p>・様々な取り組み、高年齢者の自発的な創意・工夫がなされる中で、子ども達が保育教諭だけでなく、高年齢者を含めた事務員さん、運転手さん、バス乗務員さん、用務員さんにも親しみを感じ、毎日の保育の中で、それらの職員と触れあい、おじいちゃん・おばあちゃんと遊ぶ感覚で、これを楽しみにする子どもも多いです。</p>	
④ 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	<p>・当学園の高年齢者は、同世代の高年齢者と比較して不思議と「若さ」と感じさせます。実は、それは不思議ではなく、きちんとした理由があるのでないかと考えています。</p> <p>・その秘密は、まず多くの可愛い子ども達、そして保育教諭を中心とするはつらつとした若い世代に高年齢者は取り囲まれています。そこには常にくっつくのない笑いがあり、若さを感じさせる話題があります。そして仕事に誇りとやりがいがあることが高年齢者にとって何よりも得がたいものであると確信しています。</p>	

(3) 能力開発	該当する添付資料番号(取組番号)	
① 該当する取組内容 右欄の該当する項目に <input type="checkbox"/> を お願いします。(複数 可)	<input checked="" type="checkbox"/> 高齢者を対象とした教育訓練やキャリア形成支援の実施 <input checked="" type="checkbox"/> 高齢者による技能継承	<input checked="" type="checkbox"/> その他
② 上記項目の取組内容	<p>○能力開発(テーマ(2)職場風土の改善・職場のコミュニケーション)          毎朝の朝礼では、保育・教育の基本的なことを確認することをしています。これは、長い歴史の中で、日常のなかで起こった又は起こりうる問題について、「保育実践確認書」というかたちで冊子に纏め(毎年追加したり、修正したりもします)、全員でそれを少しづつ、順次読み合わせしながら毎日の職務にあたっての意識づけをしています。          そんな一週間の朝礼のなかで、1日は「ハッピートークデー」として、順番に2人ほどが子ども達の生活の中での感動的な出来事とか、先輩・後輩のこんな一言に感動したとか、私生活でこんなことがありましたなどと自分の思っていることや出来事を短時間で発表する時間を設けています。          そこでは、若い職員の想いや、高齢者を含めた先輩の経験談などが話され、ともに分け隔てなく子ども達とかかわっているという感動を共感できる時間でもあります。朝から感動して涙する職員もいるようです。ちなみに同じく毎週1日は「ハッピーデー」を設け、この日は全員が定時に帰る励行日としています。</p> <p>○高齢者の研修(テーマ(2)職場のコミュニケーション)          有資格者にかかわらず、高齢者を含む無資格者も、合同の園内研修に差別無く参加しております。高齢者の雇用において、研修は極めて重要と考えます。子どもの心や身体の発達過程や緊急時の措置についてなども学びます。          保育教諭は外部研修が多いのですが、内部研修では高齢者を含む全職員を対象に行っています。これまでやった研修のなかでは、例えば、スクールバスにおける子どもの指導や保護者の対応についての研修において、運転手さん、バス常務員さん、そして子ども役をする先生とで、運行中に起こりうる様々な問題に対処するロールプレイングなどを行い、それぞれの役から又見ている職員からの感想などを出し合って話し合います。また安全運転や運転中の保育・教育施設の職員としてマナーなども全体の研修において学びますが、これらの研修はホープミーティングと呼んでおり、希望(意欲)を持ちながら共に学ぼうということから名付けられたものです。</p>	
③ 結果・効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・このような園内研修において、保育教諭のほか全職員が受講をしていることも、高齢者も全ての職員が子育て支援に参加しているという共通理解が生まれています。</li> <li>・高齢者等からの経験談などが冊子に掲載されたり、朝礼で発表されることで、子ども達への適切な対応などの技能が自然と後輩へ継承されていくことに効果がありました。</li> <li>・内部研修のロールプレイングの中では、珍プレーが飛び出したりし、真剣ななかでも和やかに話し合い、子どもの成長を皆が見守っていく連帯感が生まれます。</li> </ul>	
④ 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育・教育施設の性質上、大学・短大・専門学校を卒業して間もない若い保育教諭も多いのですが、子ども達だけでなく、それら若い保育教諭も高齢者の仕事ぶり、生きがいを自然と学び、自分たちだけで子ども達の保育・教育をやっているのではないことに気づかされます。</li> <li>・従業員が高齢者等の経験談などを知ることは、ともに分け隔てなく子ども達とかかわっているという感動を共感できる時間でもあります。朝から感動して涙する職員もいるようです。</li> <li>・特に行事の後の反省会や保育・教育の指導計画記録(「指導案」と言います)のなかに、自分達だけでなく、運転手さんやその他の職員によって園全体が支えられているのを実感し、感謝の気持ちを記載していることも多いです。確実に若い職員にも良い効果を与えています。</li> </ul>	



(4) 職場の環境改善		該当する添付資料番号(取組番号)	4-(4)
① 該当する取組内容 右欄の該当する項目に <input type="checkbox"/> を お願いします。(複数 可)	<input type="checkbox"/> ミスの防止やムダな動きの削減などの取組 <input checked="" type="checkbox"/> 疲労防止の取組 <input checked="" type="checkbox"/> 高齢者が働きやすい職場環境にする取組 <input type="checkbox"/> その他		
② 上記項目の取組内容	<p>○疲労防止・土曜完全休日化          高齢者を含め職員の負担を軽減するため、当学園は平成29年に「新潟県ハッピーパートナー登録企業」として、一層の「働きやすい職場づくり」に取り組み始めました。          このため、数年をかけて園務について可能な限りICTシステム化を図り、また平成29年度にはそれまで月1回土曜日がお誕生会として出勤日であったものを、平日にお誕生会を開催することにより、完全な週休2日制にしました。</p>		
③ 結果・効果	<p>・職員にとって負担が多かったお泊まり保育という行事も廃止するなど、職員の負担を軽減しました。</p>		
④ 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	<p>・行事を楽しみにしていた子ども達・保護者も多くいたのですが、それに代わる子ども達・保護者の楽しみを創意・工夫して、お誕生会の内容を一層充実したり、お泊まり保育は日帰りの冒険の一日として、「アドベンチャースクール」を実施し、職員に負担軽減がかって保育の質を高めていくことになることの理解を求め、その実施を図りました。</p>		
(5) 健康管理・安全衛生、その他		該当する添付資料番号(取組番号)	4-(5)
① 該当する取組内容 右欄の該当する項目に <input type="checkbox"/> を お願いします。(複数 可)	<input checked="" type="checkbox"/> 高齢者を対象とした健康管理・メンタルヘルス <input checked="" type="checkbox"/> 安全衛生管理 <input type="checkbox"/> 福利厚生 <input type="checkbox"/> その他		
② 取組内容	<p>○健康管理・メンタルヘルス・安全衛生管理(テーマ(1) 時短勤務等柔軟な対応)          高齢者の雇用において、健康面・体力面を考える必要があることは当然です。子どもの健康・安全の観点から、管理者や安全衛生委員会等による日常的な高齢者に対する体力・健康の把握に加え、35歳以上は人間ドック受診の場合に当学園独自の補助金を支給し、ほぼ全員が人間ドックを受診しています。          これまでこれによる健診で、癌を発見できた職員は3名おり、うち1名は休職療養中、その余の2名はその後も勤務を継続し、うち1名は無事仕事を終えて退職し、うち1名は現在も元気に在職しています。またメンタルヘルスチェックも平成28年度から実施しております。          高齢者の健康・体力に応じて、働く時間や職務の内容を柔軟に対応することも、高齢者の勤務継続に重要と考えます。これも当然のことですが、全職員の理解があつてこそ普通のこととして行い得ることです。高齢者のなかに、病気により手術したり、静養したりしたうえで、復帰にあたっては働く時間を調整したりしております。</p>		
③ 結果・効果	<p>・時間や職務の内容を柔軟に対応することで、これまでの例では、その後完全復帰をしています。</p>		
④ 結果・効果に対する従業員の満足度及び意見・要望	<p>・高齢者について言えば、普段からの高齢者同士、高齢者と若い世代との交流、そして子ども達との交流が、日常的なストレスの解消に寄与していると考えられます。現在、メンタル面についても特段の問題はなく推移しています。</p>		

### 3. 今後のさらなる取組の展望等

#### 今後の課題等

(1) 当学園は、製造業などの業務と異なり、常に子ども達の保育・教育という課題のなかで、高齢者の雇用を考えていく必要があり、一挙に高齢者の雇用を拡大することは難しい側面があります。しかし、高齢者は子ども達にとって極めて有為な人的環境として不可欠であり、今後さらにその拡大と、単なる拡大に止まらず、子ども達にとってはその保育・教育の質を、高齢者にとってはその働き方と生きがいの質を高めていく必要があり、これは今後も継続的な課題と言えます。

(2) 現在当学園においては、管理職や主要な職務分野において、高齢者永年勤続者も重要な役割を担っていますが、それらの者が長い間その重要な立場にいることから、今後さらに職員の高齢化が進んでいくことにより、次世代の管理者や中核リーダーをどのように育て、繋いでいくかが課題です。

(3) また、保育の分野では、保育士を中心に人手不足が叫ばれています。当学園は未だ法令で求められている必要人数以上は確保できているものの、その厳しさを年々感じているところです。そしてそれ故に働きやすい職場づくりを目指しています。このため、当学園は平成29年に「新潟県ハッピーパートナー登録企業」として、一層の「働きやすい職場づくり」に取り組み始め、職員の負担軽減に努めていることは前述のとおりです。そんななかで、保育・教育の質を落とすことなくさらなる向上を図るために、資格の有無にかかわらず経験ある高齢者を保育の場面で、これまで以上にどのように生かしていけるかを考えています。

#### <参考>

『2. 取組内容、創意工夫の内容』の欄における各項目については、以下の例示を参照してください。

#### (1) 制度面の改善

定年制の廃止・定年年齢の引上げ・継続雇用制度、賃金・評価制度の改善、短時間勤務等柔軟な雇用形態、役割の明示 等

#### (2) 高齢者を戦力化するための工夫

職場風土の改善、職場コミュニケーションの推進、新職場・職務の創出、従業員の意識啓発の取組 等

#### (3) 能力開発

高齢者を対象とした教育訓練やキャリア形成支援の実施、高齢者による技能継承(技術指導者の選任、マイスター制度、マニュアル化、高齢者と若年者のペア就労) 等

#### (4) 職場の環境改善

ミスの防止やムダな動きの削減などの取組、疲労防止の取組、高齢者が働きやすい職場環境とする取組 等

#### (5) 健康管理・安全衛生、その他

高齢者を対象とした健康管理・メンタルヘルス(健康管理体制、健康管理上の工夫・配慮)、安全衛生管理(5S活動、安全衛生委員会、事故防止対策)、福利厚生(休憩室の設置、レクリエーション活動、生活設計相談体制) 等

<添付資料> 取組内容、創意工夫の内容に関する図・写真・イラスト等があれば添付してください。  
 (複数項目にわたる場合はシートをコピーして使用してください。)

事業所名	学校法人金鶏有明学園		取組番号	4-(1)(2)
取組内容、創意工夫の内容				
①写真上 (1)制度面の改善(役割の明示) ②写真下 (2)高齢者を戦力化するための工夫(新職場・職務の創出)				
改善後	<p>①</p>  <p>①もちつき大会で、力自慢を發揮する64歳の運転手(写真右)さん                      ・採用時に、子ども達のために意欲をもって職務にあたって欲しいことの動機付けを行う。                      ・スクールバスの運転手さんを正職員として雇用し、運転の合間に園庭・園舎の整備や給食の配給を行うほか、子ども達と一緒に園外保育・遠足ではお弁当を、特別の行事には給食をとることもある。                      勤務形態について、子ども達の成長のために必要なことであると説明し役割の明示を行い、十分に納得していただくことで、もちつき大会などの行事にも積極的にかかわることができ、若い職員との意識の差も埋めることができる。</p>			
改善後	<p>②</p>  <p>②お掃除を一休みし、子ども達と談笑している77歳の用務員さん                      ・施設内の掃除を中心に働いていただく用務業務を創設。高齢者を積極的に採用することも重要と考え、働く意欲を最も強く示した最も高齢な77歳の方を思い切って採用した。</p>			

<添付資料> 取組内容、創意工夫の内容に関する図・写真・イラスト等があれば添付してください。

(複数項目にわたる場合はシートをコピーして使用してください。)

事業所名	学校法人金鶏有明学園	取組番号	4-(1)(2) (4)(5)
取組内容、創意工夫の内容			
③写真上 (1)制度面の改善(役割の明示) (4)職場の環境改善(疲労防止の取組) ④写真下 (2)高齢者を戦力化するための工夫(職場風土の改善) (5)健康管理・安全衛生、その他			
改善後	 <p>③</p> <p>③アドベンチャースクール(一日冒険体験日)に園児達とカレーを食べている63歳の運転手さん ・採用時に役割を明示することで、日常的に子ども達と自然に触れ合うことができた。 ・職員に負担の多かったお泊り保育行事廃止の代わりに日帰りの一日としてアドベンチャースクールを実施。職員の負担軽減をはかることで保育の質を高めた。</p>		
改善後	 <p>④</p> <p>④職員室に遊びに来た園児達と談笑している写真 左から65歳の事務員(男性)、69歳の事務員と71歳の園長先生 ・高齢者が職場に存在し得る雇用を実現。定年後も働く意欲があれば正職員として雇用継続することが定着。子ども達や若い世代中心の保育教諭に囲まれて仕事に誇りとやりがいがある。 ・普段から子ども達との交流が日常的なストレスの解消に寄与している。</p>		