

お気軽にご相談ください

60歳から利用できます

●高年齢者の皆さんの活躍の場を拡大します。

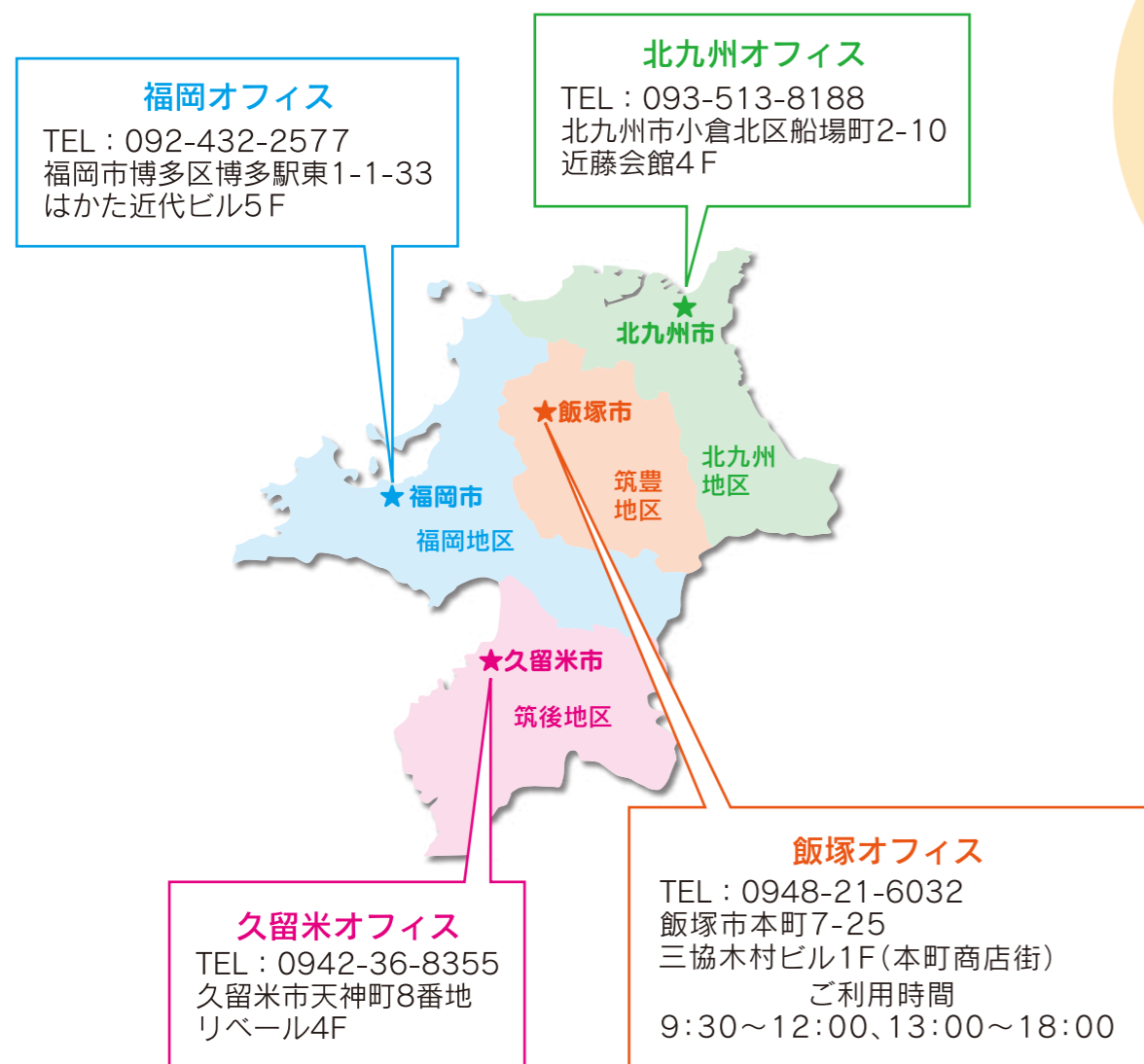
センター職員が企業を訪問し、高齢者に特化した求人を開拓します。また、県内の企業に「70歳まで働ける制度」の導入を働きかけます。

●高年齢者の皆さんの就職や社会参加を支援します。

専門相談員が、高齢者の経歴や技能、希望などを丁寧に聴き、一人ひとりの希望にあった再就職やNPO・ボランティア活動など、多様な選択肢を提案・仲介します。

福岡県70歳現役応援センター

【お問い合わせ先】月～金曜日 9:30～18:00 ホームページ <http://70-f.net>
※祝日及び年末年始除く



福岡県70歳現役応援センター

高齢者雇用の 手引き

介護施設・事業所編



はじめに

少子高齢化の進展により、我が国における65歳以上人口が総人口に占める割合である高齢化率は、2035年には33%、2060年には約40%に達すると推計されています。社会の活力を維持していくためには、経験・知識が豊富な高齢者がいきいきと活躍できる社会づくりが必要です。

福岡県では、年齢に関わりなく、それぞれの意思と能力に応じて、働いたり、NPO・ボランティア活動等に参加し、活躍し続けることができる選択肢の多い「70歳現役社会」づくりに取り組んでいます。平成24年4月には、高齢者の活躍の場を拡大し、就業・社会参加を支援する、高齢者のための総合的な支援拠点「福岡県70歳現役応援センター」を全国に先駆けて開設しました。センターでは、今年11月末までで累計3,900件を超える高齢者向け求人を開拓し、約4,500人の高齢者が仕事やボランティア活動などで活躍されています。

センター開所から5年目を迎えた今年度からは、企業の皆さんに高齢者の能力と経験を活かす方策とそのメリットを提案し、高齢者の新たな職域を開拓していく「70歳現役職域発掘・創造事業」に取り組むこととしました。今年度は介護分野に着目し、介護事業所向けの手引き作成と介護の職場で働きたい高齢者向けのセミナーを実施することで、双方のマッチングを推進していきます。

この手引きでは、特別養護老人ホームや介護老人保健施設などの介護施設・事業所において高齢者雇用を進めていくためのポイントと、高齢者の力を様々な業務において活かすことで多くのメリットを生み出している好事例を紹介しています。この手引きが、介護施設・事業所の皆さまの人材確保や魅力ある職場づくりの一助となり、働きたい高齢者の就業機会の拡大につながれば幸いです。

目次

1 高齢者が活躍する介護職場のすすめ	02
2 高齢者雇用のポイント	04
〔事業所の事例〕	
・社会福祉法人 櫛会 特別養護老人ホーム くぬぎ苑	05
・社会福祉法人 南十字福祉会 特別養護老人ホーム 筑前顕慈園	07
・有限会社 うえだ グループホーム 蒼	09
・社会福祉法人 多間福祉会 特別養護老人ホーム 彌栄苑	09
・医療法人 イースタンクリニック 介護老人保健施設 木の葉の里	10
・医療法人 かん養生クリニック デイサービス こもれび	10
・社会福祉法人 年長者の里 介護老人保健施設 正寿園	11
・社会福祉法人 東筑紫会 特別養護老人ホーム 第2智美園	11
・社会福祉法人 猪位金福祉会 暖家の丘デイサービスセンター	12
・社会福祉法人 長生園 養護老人ホーム 長生園	12
・社会福祉法人 福智会 特別養護老人ホーム 福智園	13
・医療法人 翌檜会 介護老人保健施設 ローズガーデンM.K.	13

1 高齢者が活躍する介護職場のすすめ

介護人材の不足と多様な人材活用の必要性

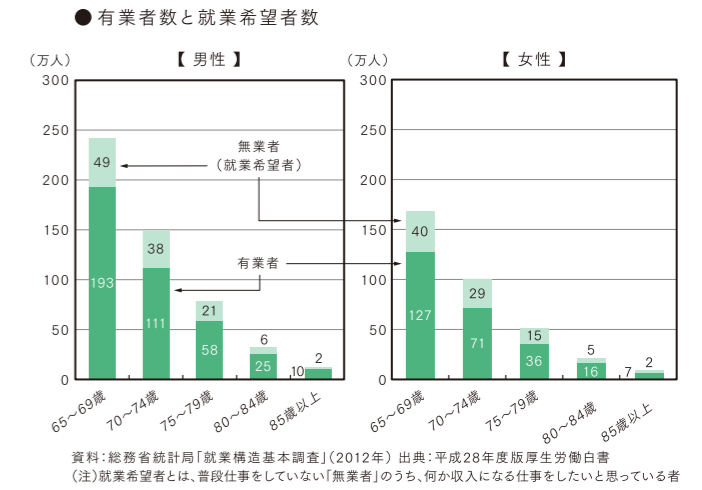
団塊の世代がすべて後期高齢者となる2025年に向け、厚生労働省が行った介護人材にかかる需給推計によると、介護人材の需要見込みと供給見込みの差である「需給ギャップ」は全国で約37.7万人、福岡県では約1万人とされています。

こうした需給ギャップを埋めるためには、離職した介護人材の呼び戻しや、介護職を目指す学生の増加、介護人材の離職防止・定着促進などに加え、これまで働いていなかった女性や高齢者など多様な主体に介護人材として活躍していただくことが必要です。国の調査では、現在は働いていないが、就業を希望する65歳以上の男女は合計で207万人に上っており、こうした高齢者を介護職場で積極的に雇用していくことは、介護人材不足を補ううえでも大きな効果が期待できると思われます。

● 2025年に向けた介護人材にかかる需給推計

介護人材の需要見込み(2025年度)	253.0万人
現状推移シナリオによる 介護人材の供給見込み(2025年度)	215.2万人
需給ギャップ	37.7万人

出典：平成27年6月 厚生労働省公表資料



高齢者雇用のメリット

高齢者を介護職場で雇用することは、人材確保の側面だけではなく、次のようなメリットが考えられます。

1. 高いコミュニケーション力と労働意欲により職場が活性化します。

- ◎利用者との間で共通の話題が多く、良い話し相手になれる。また、年齢が近いことで利用者の気持ちを理解でき、細やかな配慮や気配りが可能となる。
- ◎若手職員に対しては、「人生の先輩」として仕事に限らず生活全般の相談相手となることができる。
- ◎仕事に対する基本的姿勢(時間を守る、無断欠勤しない、言葉遣い、挨拶など)が、職場全体の雰囲気を良い方向へ導く。

2. 社会人としての豊かな経験が役立ちます。

- ◎業務の効率化やクレーム処理など、これまで培ってきたノウハウや人脈などを仕事に活かすことができる。

3. フレキシブルな人事管理が可能です。

- ◎職員が手薄となる時間帯のみの短時間勤務や土日祝日のみの勤務なども可能。

介護職場を高齢者の新たな職域に

介護分野での就業経験のない高齢者が介護職場で活躍することは難しいと思われるかも知れませんが、従来介護の専門職が行っていた仕事から、専門職でなくても担うことのできる仕事を切り出し、そのような周辺業務を高齢者に担ってもらうことで、若手・中堅の介護職員がより専門的な介護サービスに集中することが可能となります。(右表「介護業務の細分化の事例」を参照)

実際にそのような周辺業務に高齢者が従事した職場では、「介護職員に余裕が生まれ、利用者の横に座ってじっくりと話を聞くことができるようになった。」などの声が聞かれます。

高齢者側にとっても、住み慣れた地域で、やりがいを持って働くことのできる新たな職域となるのではないのでしょうか。

●介護業務の細分化の事例【早番業務の流れ(イメージ)】

時間	介助場所	スケジュール	内容	介助時間	身体介護	生活介護
8:30	リビング	朝食後作業	食事前エプロン洗濯	5分		○
			タオル・おしぼり→かごへ	1分		○
			テーブル消毒	1分		○
			炊飯器セット	3分		○
	各居室・洗面台	トイレ誘導	誘導(リビング→トイレ)	1分/名		○
			トイレ介助	1分/名	○	
			更衣(ズボン)	1分/名	○	
			誘導(トイレ→居室)	1分/名		○
			口腔ケア	1分/名	○	
			更衣(上着)	1分/名	○	
		誘導(居室→リビング)	1分/名		○	

※社会福祉法人 全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター
「介護老人福祉施設における中高年齢層の活用促進に向けた手引き」から引用

2 高齢者雇用のポイント

採用した高齢者が職場に定着し、長く活躍するためのポイントをまとめています。

求人・採用前の準備

- ◎未経験・無資格の応募者には、事前見学で現場体験の機会を設けるなどし、介護の職場に対する正しいイメージを持ってもらいましょう。
- ◎採用前には、新規に高齢者を採用することを職員全員に周知し、高齢者を受け入れることによって、職員の業務負担の軽減につながることを伝えましょう。
- ◎仕事に慣れるまでは、少し時間がかかることを職員全員に理解してもらいましょう。

勤務日数・就業時間等の労働条件

- ◎採用した高齢者の希望を聞きながら、「勤務日数を少なくする」「就業時間を短くする」などの工夫が行えないか検討しましょう。
- ◎高齢者の多様な働き方に対応できるよう、例えば労働条件に関して柔軟な対応ができる条項を盛り込むなど、就業規則や給与規程等の整備を行いましょう。

担当業務・仕事の進め方

- ◎業務内容を明確化し、介護福祉士等の専門職でなければできない業務とその周辺業務に分割してみましょう。
- ◎必要に応じて、高齢者に可能な業務を組み合わせてみましょう。
- ◎体力に応じた仕事をしてもらうよう徹底しましょう。また、採用してしばらくは、必要以上に難しい仕事を任せないようにしましょう。
- ◎朝礼や朝のミーティングに参加してもらうなど、仕事の打ち合わせをしっかりとってから1日の業務を始めるようにしましょう。
- ◎定期的に管理者との面談を実施し、業務等において課題がないか確認しましょう。
- ◎業務の指導には、一般職員に行う指導よりも少し多めの日数を設定しましょう。

健康管理

- ◎毎日の朝礼などで、一人ひとりの顔色の確認や声掛けを行い、健康状態を把握しましょう。
- ◎夏場の熱中症対策や、冬場のインフルエンザ予防には十分配慮しましょう。
- ◎未経験の高齢者には、特に気づかいや配慮が必要です。本人任せにせず、上司やメンバー同士で気を配るよう促しましょう。

あなたの職場チェックシート

当てはまるものにを入れて下さい。

が多い職場は、高齢者の採用について検討してみましょう。

職員の業務量が多い。又は人員がギリギリである。

職員研修の時間が取りにくい。

職員の離職が多い。

求人を出しても応募者が来ない。又は少ない。

高齢者(60歳以上)の新規雇用をしたことがない。

介護福祉士など資格職の仕事の中に、資格なしでも出来る仕事が含まれている。
(例:送迎運転、調理、リネン、生活必需品の買い物など)

その仕事は、1日4時間から6時間程度でできる仕事に区分できる。

その仕事は、高齢者一人では難しいが、二人ならできる。

社会福祉法人 櫛会

特別養護老人ホーム くぬぎ苑

所在地	飯塚市相田114-1
従業員	112名 うち60歳以上19名(60歳～64歳15名、65歳以上4名) ※委託契約/75歳以上1名
高齢者雇用制度	定年65歳(以降、就労意欲ある限り再雇用)
高齢者が 従事している業務	◎看護3名、機能訓練指導員1名、介護支援専門員2名、清掃3名 管理栄養士1名、栄養士1名、介護8名 ◎看護:1日5～8時間 月9日休み 介護:1日6～8時間 月9日休み



取り組みのポイント 1

希望や能力に応じた仕事分担と多様な勤務体制

継続雇用だけでなく、新規雇用も随時行っています。平成28年2月に看護師として新規採用した方(62歳)は現在、正社員としてフルタイムで働いてもらっています。8月には介護職として65歳の方を新たに採用。本人の希望で現在、夜勤勤務の見習い中で、20:30～7:30までシフトに入っただけでがんばっています。介護支援専門員として働いている方(60代)は当苑で介護の仕事をしながらかつて介護支援専門員の資格を取得。現在は介護支援専門員と介護職を兼務しており、月に4回夜勤にも入っただけでもらっています。また、管理栄養士(60代、正看・介護支援専門員の資格保有)の方には新人栄養士の指導を任せるなど、本人の希望を重視しながら、資格と経験を活かし適材適所に配置するとともに、多様な勤務時間を取り入れ、働きやすく続けやすい職場づくりを心がけています。

新規雇用に際して、募集した職種の人員を満たしている場合でも活躍していただければ、募集にない仕事をつくってでも採用するようにしています。

取り組みのポイント 2

幅広い世代が気持ちよく働ける職場環境

面接の際には、働く意欲はもちろんですが、若い人とうまくやっていけそうか尋ねるようにし、コミュニケーション力を重視しています。高校卒業の18歳から70代まで三世代家族のような職場の特性を活かし、足りない部分を補い合っています。たとえば、看護職や介護職は基本的にペーパーレスで業務を行うため、パソコン入力は必須です。高齢者の方はパソコンが苦手な方が多いのですが、各ユニット※で若い世代が入力の方法を教えるなどして、苦手な分野をサポート。逆に、年配の方は若い同僚の相談にのったり、気になる言動をさりげなく諭したりなど、縁の下の力持ち的存在になっています。

※くぬぎ苑ではユニットケアを導入し、ユニットごとにケアを行っている。

取り組みのポイント 3

新たに「永年表彰」「バースデー休暇」を導入

長く勤務されている方を対象に、新たに「永年表彰」の取り組みを始めました。パート職員・社員といった垣根なく、全職員を対象に行っており、勤続5年、10年ごとに表彰。奨励金も出しています。70代の方3人も「永年表彰」をもらっており、他の職員の励みになっています。さまざまな研修や行事を開催していますが、全員参加が基本です。みんなが加わることで、情報の一元化を図ることができ、風通しの良い職場づくりにつながっています。

また、休みも積極的にとっていただきたいということで、有給休暇を取るようすすめて、取りやすい雰囲気をつくっています。平成28年春からは全職員対象に、新たに「バースデー休暇」を導入。有給休暇扱いとし、心おきなく休めるようにしています。

高齢者雇用の成果

介護業界では人材確保が課題のひとつですが、年齢を重ねた方は定着率がよく、長く勤めていただけるため、職場でも頼りになる存在となっています。さりげない気配りができることに加え、世代的に利用者と話が合う部分もあり、利用者からの信頼も厚いです。「辞めない・休まない・早く来る・率先して行動する」という方が多く、その背中を見て若い世代が学ぶことも多いようです。

INTERVIEW 働く人の声

3人とも介護の仕事は未経験でしたが、縁あってくぬぎ苑へ。3人そろって勤続10年を超えるベテラン職員で、今年「永年表彰」を受賞。

写真左より、平野さん、串川さん、空閑さん



平野 正博さん(70歳) / デイサービスでの介護・送迎(月9日休み)

「知り合いの紹介で平成17年9月から働いています。65歳が定年ですが、ずっと勤めさせてもらって感謝しています。利用者さんや仕事仲間との会話も楽しいし、働いているからこうして元気にいられるんだと思います。元気である限りは働きたいですね」

串川 志能婦さん(70歳) / 清掃など施設管理(月9日休み)

「知り合いの紹介でオープン当初から働いているので、もう12年目になります。今日も一日がんばろうと思って来る場所があることがうれしく、楽しく働かせていただいています。仕事をしながら充実した毎日を送れることに感謝しています」

空閑 多美子さん(70歳) / 介護(月9日休み)

「施設を紹介するテレビを見て、『私にもお手伝いできることないかな』と飛び込んだのがきっかけです。若いスタッフの一つ教えてもらい、二つ教えてもらいしながら、11年になります。私が元気を与えているんじゃないかと、周りから元気をもらっている、それがうれしいしありがたいです」

上司の声

3人に対する上司の信頼も厚く、「介護職の経験がない中、開設当時から支えてもらい感謝の気持ちでいっぱいです。健康と意欲があればずっと働き続けてほしいです」と話されています。

社会福祉法人 南十字福祉会

特別養護老人ホーム 筑前顕慈園

所在地	福津市上西郷734-3
従業員	141名 うち60歳以上20名 (60歳～64歳12名、65歳以上8名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用 (以降、就労意欲ある限り再雇用)
高齢者が 従事している業務	◎看護7名、介護6名、清掃・ベッドメイキング2名、厨房(調理)5名 ◎看護:1日7.5時間 週5日 又は月10日勤務 介護:1日4～7.5時間 週3～5日



取り組みのポイント 1 双方の意向を十分に伝え、ミスマッチを軽減

60歳以上の方を雇用する場合、これまでの経歴や健康面、年金の関係などさまざまなことを考慮する必要があります。

平成28年4月に2名(66歳、64歳)の方に面接を行い、一人は職員と同じフルタイム、一人は1日3～4時間勤務の希望でした。募集時には職種や条件を明示していますが、採用後のミスマッチを少なくするために、面接時にお互いの意向をしっかり伝えることが大切です。面接後、お二人から「ぜひやってみたい」という返事をいただいたので、採用へ。11月現在、それぞれの希望をいかしたカタチで、清掃・ベッドメイキングの担当として働いてもらっています。

取り組みのポイント 2 一人ひとりに対応した研修や勤務条件を設定

経験の有無により1ヶ月～3ヶ月の研修期間を設け、介護職については介護福祉士の有資格者が指導にあたっています。当園の理念や方針を理解してもらうために、経験者でも最低1ヶ月、未経験者に関しては習熟度に応じて研修期間を2～3ヶ月としています。新規雇用の高齢者の方はベテラン職員と組ませ補助的な仕事を分担してもらう、60歳以上の方には夜勤を課さない(継続雇用の場合は夜勤あり)など、無理なく続けられるように配慮しています。

長く働いてもらうためには、フレキシブルに勤務時間を組むことも大切です。看護や介護職では、月に10日勤務、1日4時間で週4日勤務、フルタイム勤務など本人の希望に応じてさまざまな働き方を取り入れています。

取り組みのポイント 3 資格取得支援や勤務評価でモチベーション向上へ

資格取得の支援も積極的に行っており、入社3年後には高齢スタッフも含め100%の職員が介護福祉士の資格を取得。全員が資格取得を目指しているため職場の理解も得やすく、研修にも優先的に参加できるようにしています。資格取得が職員のモチベーションの向上になるとともに、サービスの質の向上にもつながっています。

また、年齢に関係なく、パートを含めた全職員を対象に評価制度を導入。勤務評価を5年ごとに行い、その評価に応じて昇給するようにしています。

取り組みのポイント 4 毎月の会議で問題を出し合い働きやすい職場づくり

高齢者の方が苦手な分野は若い世代が教えるなど、従業員間のコミュニケーションは日々の業務の中で行っています。看護や介護職に関しては朝礼・終礼、厨房職に関しては朝の確認の時間なども重要な交流の場となっています。また、毎月1回セクションごとに「人事考課会議」を行い、全員で問題を出し合い解決。チームで解決できない場合は上に報告し解決するなど、現場の問題には速やかに対処し、働きやすい職場づくりに努めています。

高齢者雇用の成果

老人ホームの入居者やデイサービスの利用者はみなさん人生経験が豊富な方たちです。そこで大切になってくるのが思いやりや優しさであり、年長者を敬いいたわる気持ちです。高齢者の方の場合、細かいことを一つひとつ注意しなくても、あいさつや言葉づかい、働くうえで必要な基本的なことが身につけている方が多いというの大きなメリット。周りへの気づかいや仕事にコツコツと取り組む姿勢は若い職員の手本となっています。

INTERVIEW 働く人の声

自衛隊に6年間勤めた後、飲食業界などに従事。市役所の紹介で今年6月から顕慈園で清掃職員として働き始め、営繕関係などでも活躍中。



かやしま 萱嶋 健一 さん(66歳) / 清掃・営繕(週5日 10:30～19:00)

「主に館内の掃除やいろいろなものの修理をやらせてもらっています。利用者の方が気持ちよく使えるように、きちんと掃除するよう心がけています。過去の経験を活かせるのでやりがいがあるし、とても働きやすいです。働けるうちは続けたいと思っています」。

同僚の声

勤め始めてまだ半年ですが、同僚にとっても頼れる存在。「いろんなことに気付いて率先してやってくれるので助かっています」「玄関の窓も萱嶋さんのおかげでいつもピカピカ。ずっと元気でがんばってほしい」などの声が聞かれました。

やる気があれば生涯現役、定年なし

有限会社 うえだ グループホーム 蒼

所在地	大牟田市岩本2418-1
従業員	11名(うち60歳～64歳2名、65歳以上1名)
高齢者雇用制度	定年なし

高齢従業員の担当業務

- ◎看護、介護
- ◎介護：1日5～8時間 週4日程度(夜勤なし)

事業者の声

従業員の最高年齢者は73歳です。以前同法人内の別施設で介護職として勤務し、70歳で一度退社されましたが、体力面を考慮し、勤務日数や時間帯について相談の上、再度勤務してもらっています。勤務時間は以前より3割少なくなっていますが、これまでの経験を活かした仕事ぶりで、特にレクリエーションの企画などで活躍していただいています。利用者にとっては、年齢の近い存在として寄り添ってくれ、親近感、安心感をいただける存在、若いスタッフにとっては、いくつになっても現役であり続けようとする、意欲的な生き方を示してくれる存在です。



事務職で高齢者2名を雇用

医療法人 イースタンクリニック 介護老人保健施設 木の葉の里

所在地	福岡市南区多賀2-4-6
従業員	49名(うち60歳～64歳4名、65歳以上6名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

- ◎事務、看護、介護、調理、清掃
- ◎事務：1日6時間 週3日
- 看護：1日6～8時間 週3～6日
- 介護：1日6～8時間 週3～6日

事業者の声

事務職で高齢者の方を2名雇用し、主に経理、シフト作成などの業務を担っていただいています。週3日、6時間のローテーション勤務により、経費負担も少なく、また仕事に取り組む姿勢も積極的で非常に助かっています。高齢スタッフが、ご自身の時間と勤務の時間を上手に調整され、生き生きと働いておられる姿、ご入居者に笑顔で朗らかに接している姿は、若いスタッフたちの励みにもなっていますので、その他の業務についても高齢者活用を推し進めていきたいと考えています。



高齢者活用の必要性を感じ、先駆けて定年を65歳に延長

社会福祉法人 多間福祉会 特別養護老人ホーム 彌栄苑

所在地	八女郡広川町大字新代1432-1
従業員	31名(うち60歳～64歳2名、65歳以上1名)
高齢者雇用制度	定年65歳(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

- ◎介護、清掃
- ◎介護：1日8時間 週5日
- 清掃：1日8時間 週4日

事業者の声

60歳以上の方のうち、介護業務を担っていただいている2名の方は、当苑に20年以上勤務されています。豊かな経験と知識を活かして仕事に取り組まれる姿勢がすばらしく、これからは高齢者の活用が必要と感じ、平成19年に定年を60歳から65歳へと延長しました。若い職員では気づかないこと、例えば利用者さんの衣服のボタンが取れている、トイレ・洗面台の汚れ、車椅子の汚れに気づくなど、気配りの効いた安心できる対応は他の模範となっています。特に清掃、美化関係では非常に助かっています。



子育て世代が休みたい土日祝に勤務

医療法人 かん養生クリニック デイサービス こもれび

所在地	北九州市小倉南区蛸田若園3-4-8
従業員	23名(うち60歳～64歳3名、65歳以上4名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

- ◎看護、送迎、清掃、調理補助、配膳、駐車場保安
- ◎1日3～8時間 週2～6日

事業者の声

早くから年齢を問わない採用を行っています。長く元気に働いていただくために、可能な限り本人の希望に沿った働き方で勤務できるよう高齢スタッフとの面談は定期的に行っています。高齢者の方は、子育て世代が休みたい土日祝日に勤務していただける方が多く、大変助かります。介護職のOさんは、60歳で転職、施設の仕事は未経験でしたが若いスタッフから学び、助けられながら6年目を迎えています。今では体力面以外で勝る人柄や経験、知識などで、若いスタッフの手本となっています。



定年後は個別に勤務日数・時間を見直し

社会福祉法人 年長者の里 介護老人保健施設 正寿園

所在地	北九州市八幡東区大蔵3-2-1
従業員	56名(うち60歳～64歳6名、65歳以上5名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、一定条件のもと72歳まで再雇用)

高齢従業員の担当業務

- ◎介護、看護、総合スタッフ(清掃、配膳、リネン、配茶などを行うスタッフ)
- ◎看護: 1日8時間 週2～5日
介護: 1日8時間 週5日
総合スタッフ: 1日4～4.5時間 週5日

事業者の声

60歳以上の職員が11名おり、そのほとんどの方が10年以上勤務されています。定年後は個別に、勤務日数や時間の見直しを行い、例えば月の出勤日数を15日にしたり、夜勤なしの勤務へ変更するなどの対応を行っています。グループ全体で60歳以上の高齢者を120名雇用していますが、高齢者の雇用に関しては、本人の希望する勤務日数や時間を受け入れ側としてどこまで調整できるかが重要です。ご利用者の方と年齢が近い高齢スタッフがエネルギーに活動する姿は、ご利用者の方にも笑顔と元気を与えています。



年の功で、若手職員の見本に

社会福祉法人 猪位金福祉会 暖家の丘デイサービスセンター

所在地	田川市大字位登928
従業員	23名(うち60歳～64歳2名、65歳以上6名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

- ◎看護、歯科衛生士、送迎、事務
- ◎看護、事務: 1日7.5時間(月8日休み)
送迎: 1日1.5時間 週6日
歯科衛生士: 1日2.5時間 週5日

事業者の声

送迎業務に高齢者の方2名を雇用しています。基本16:30～18:00、状況により8:30～10:00で勤務しています。高齢スタッフは、利用者の方とのコミュニケーションを取るのが上手で、話題が豊富です。そのため、さりげない声掛けや目配りなど、利用者の方のニーズを一步先取りするサービスにつながっています。また長年の社会人経験から、ルールを守ることの大切さや、自分の言動が利用者の方や事業所に与える影響をよく理解しており、その勤務態度は、若い職員の良い手本となっています。



営繕業務で高齢者3名を雇用

社会福祉法人 東筑紫会 特別養護老人ホーム 第2智美園

所在地	中間市大字垣生2017-3
従業員	95名(うち60歳～64歳10名、65歳以上10名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

- ◎営繕、看護、介護、介護補助、清掃
- ◎営繕: 1日8時間 週3日
看護: 1日6～8時間 週2～5日
介護: 1日6～8時間 週2～5日

事業者の声

営繕業務で高齢者の方3名を雇用しています。電気や建材関係という前職の経験を活かし、施設や施設周りの点検整備、草木の整備を担っていただいています。従来、修理等は全て業者に依頼していましたが、ある程度の修理や手直しは自前で行えるようになり、時間的にも経費的にも非常に助かっています。施設を運営していると様々な雑務が出てきますが、専門職の職員では時間が取れずに行き届かない点を、高齢スタッフにコツコツとこなしていただき、他の職員からも感謝されています。



仕事の組合せで新たな業務を創出

社会福祉法人 長生園 養護老人ホーム 長生園

所在地	久留米市三潯町早津崎407
従業員	37名(うち60歳～64歳5名、65歳以上2名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

- ◎看護、調理補助、送迎、介助(洗濯、清掃、食事の配膳、片づけ、入居者の見守り)
- ◎看護、介助: 1日8時間(月9日休み)
送迎: 1日4時間(月9日休み)
調理補助: 1日4～8時間(月9日休み)

事業者の声

業務の洗い出しを行い、高齢者の方でもできる仕事を再度検討し、採用につなげています。現在、高齢者の方をお願いしている業務は、職員の身体的負担や能力、勤務可能な時間帯等をよく聴き、現場のニーズとの整合を図った上で、業務を組み立て直したものです。([ランドリー業務と介助業務][送迎車両運転と屋外の除草業務])。また、介護職のパートについては、朝食時や夕食時など職員配置が比較的手薄になる時間帯に、時間的制約が少ない高齢者の方に勤務していただき、大変助かっています。



介護ロボットを導入し、高齢者の体力面を補強

社会福祉法人 福智会 特別養護老人ホーム 福智園

所在地	田川郡福智町弁城4193-28
従業員	54名(うち60歳～64歳5名、65歳以上6名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

◎介護、看護、調理

◎介護：1日8時間 週5日、1日6時間 週4～5日

事業者の声

当園では、“寝たきりを作らない”をモットーとして、ベッドと車椅子間の移乗を盛んに行っていますが、介護ロボットを導入し、高齢者をはじめとするスタッフの身体的負担を和らげています。また日常の介護記録では iPod-Touchを使用した、高齢者の方でも操作が簡単な独自ソフトを開発し、入居者の状況把握に役立てています。高齢スタッフは、確かに体力面で若いスタッフに劣る部分もありますが、細かい気づかいなど人生経験ゆえのスキルもあり、それぞれの能力を活かして頑張ってくれています。



幅広い年齢層の職員が互いに協力して、チームワークも高まる

医療法人 翌檜会 介護老人保健施設 ローズガーデンM.K.

所在地	福岡市東区名子1-1-5
従業員	59名(うち60歳～64歳4名、65歳以上6名)
高齢者雇用制度	定年60歳 希望者全員65歳まで再雇用(以降、就労意欲ある限り再雇用)

高齢従業員の担当業務

◎介護、送迎(施設補修業務を兼務)、清掃

◎介護：1日6～8時間 週4～6日

送迎：1日6～8時間 週5日

清掃：1日6時間 週4～6日

事業者の声

高齢者の方を雇用する際には、仕事の役割分担を十分説明するなど、受け入れ体制を整えることがとても重要です。また、異業種から転職される方には、介護施設についてよく知ってもらうために職場見学なども実施しています。介護職Gさんは、親の介護を通じて介護の仕事に興味をもち、60歳を前にして面接に来られました。初めての現場に不安があったようなので、まずはボランティアで仕事内容を知ってもらいました。その後、正式に入職していただいてもう11年になります。当施設では幅広い年齢層の職員がいることで、職場のチームワークも高まっています。



高齢者活用の有効性・必要性

～高齢者は知識の森～

公益社団法人
福岡県介護老人保健施設協会
会長 三根 浩一郎



日本における生産年齢人口(14～64歳)は、2013年に7,901万人となり、32年ぶりに8,000万人を下回った。今後も少子高齢化によって生産年齢人口は、減少していくと見込まれる中、国力は右肩下がり、お先真っ暗だ。。。というのが、従来の考え方であった。

内閣府が行う「高齢者の日常生活に関する意識調査(平成26年)」の中で“あなたは、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいですか。”という設問に対し、「働けるうちはいつまでも」という答えが28.9%と最も多くなっている。高齢者には、働く意欲があるのだ。

一方、雇用する側、特に我々介護業界においては、永らく人材不足という状況が続いている。厚生労働省の推計では、後期高齢者の人口に占める割合の増加に伴い、2025年には253万人の介護人材が必要とされている。人材供給の見込みとのギャップは38万人にのぼる。

介護老人保健施設協会の三重県支部において「元気な高齢者が支える超高齢化社会モデル事業」という事業が、平成27年より行われている。「介護助手」として地域の元気高齢者が施設に就職し介護の担い手となってもらうのである。この事業で、これまで介護業務以外のことに忙殺されてきた介護職員が、専門性の高い本業に専念することが出来るようになり、結果、労働環境の改善・離職の防止に繋がっていくことが期待される。また、施設側にとっても様々な知識・技術を有した高齢者を即戦力として雇用することと同時に、後輩の育成の一助を担っていただくことは、何物にも代えがたい有意義なこととなるだろう。

一昔前までは、職場は新入の入社時から定年までの限られた年代の方の居場所だった。しかし、すでにパラダイムシフトが起きている。様々な年代・人材が混在し職場という森を構成している。そこに大きく育った元気な高齢者がいるのだ。この大木を利用し新しい木々を育てていく時代だと再認識する時が目前にきている。

「人生経験の深さ」を活かして働く

公益社団法人
福岡県介護福祉士会
副会長 賀戸 麻里子



人は誰もが充実した人生を送りたいと願っています。一般企業・事業所にあつては、元気でまだまだ働けると思いながらも残念ながら定年退職があります。日本の超高齢社会においては人生90年時代ともいわれ、平均寿命と共に健康寿命も延びています。私自身も団塊の世代ですが、やはり健康上の問題で日常生活が制限されることなく、生活ができるうちは働いていたいと思います。人間の幸せは、人に愛されること、人に褒められること、人の役に立つこと、人から必要とされること、働くことによって得ることができます。

介護現場は国家資格の介護福祉士を持っている者から、持たない者が勤務しています。人が好き、高齢者が好きという人が多いです。最初からそういう人ばかりではありませんが、介護福祉士養成校を卒業した人や異業種で働いていた人たちが転職して働いています。また、男性・女性を問わず、20歳代から60歳代の人、さらに70歳を過ぎた人もいます。

過去の職業経験を活かして働いています。例えば、音楽関係だった人が施設で音楽療法を担当したり、主婦だった人がグループホームで調理や手づくりおやつを担当したり、利用者と一緒に料理の下準備をしたり、大病院で勤務していた看護師が定年退職後専門性を生かして働いたり、一般企業で勤務していた人が利用者の送迎をしたり、夫婦で住み込んで当直をしたり、介護だけでなく自分の能力やできることに合わせてさまざまな仕事をして充実した人生を歩んでいます。

高齢者施設で、働く人が年齢を重ねていると、その『辛苦を潜り抜けてきた人生の深さ』で、とても上手に利用者とかかわったり、対応されたりしています。また、利用者も年齢が近いので身近な存在に感じているようです。

介護人材が不足していると言われますが、介護人材の充足のためだけではありません。一人の人間として、働くということは「お金プラスα」があり、特に介護現場で働くことそのものの中に人とかかわる喜びや人から必要とされている、役に立っていると思うことが生きがいを増進しています。