

10月は高齢者雇用支援月間

Case Study

一億総活躍社会の実現に向けて ビジネスの躍進は、 高齢者が支える

みのり村内の「cafe m-歩(えむほ)」で調理や会計業務を担当する阿部さん(68歳)。「一緒に働いている障害者は、皆いい人たちが毎日仕事楽しい」と語る



65歳までの雇用確保措置が義務化されているが、65歳以降も働き続けたいと考える元気な高齢者が増加している。今後、少子高齢化が進む人口減少社会の中で、企業の成長は高齢者の活用なしにはありえない。ここでは、事業拡大の担い手として高齢者を積極的に採用しているある社会福祉法人の例を取り上げ、高齢者活用の秘訣を探る。

柔軟な勤務形態を導入し 高齢職員の多様な働き方を後押し

みのり村は、大分県杵築市と速見郡日出町で、障害者の施設入所支援や特別養護老人ホームの運営、在宅サービスの提供を行う社会福祉法人。こちらの法人では「長く勤めた職員が定年で退職することで、サポートを行う人が代わるのは入所者のためにならない」という理由で、約20年ほど前に60歳定年後の再雇用制度を導入した。本人の意思と能力次第で年齢の上限なく継続雇用を実施しているため、各拠点で働くスタッフには高齢職員も多く、

現在78歳の職員も活躍しているという。

若手職員とともに働く彼らの表情は皆明るく、仕事ぶりも熱心で充実した時間を過ごしていることがひと目で分かる。経験豊富な人生の先輩でもある彼らは、若手職員にとっても信頼でき、頼りがいのある存在なのだ。理事長の大木隆氏は「高齢職員が働く場合は、本人の体力や健康状況、家庭の事情等で働ける時間が限られてきます。そこで、各々の事情に合わせて働けるように、フルタイムだけでなく、時短勤務など多様な勤務形態を用意しています」と語る。

また、農業と福祉両方を連携発展させていこうという発想をもとに、入所者の活動プログラムの中で野菜・果物の栽培に関する「農福連携」と呼ばれる支援活動を行うなど、介護職以外にも幅広い職種で高齢職員が活躍してい

るが、最近では新規事業での雇用も活発だ。2013年にスタートした介護・福祉タクシー事業では、公共交通機関の運転手の経験を有する高齢職員を採用。翌年には、高齢職員と障害者が一緒に働くカフェやパン工房もオープンさせている。

サービスの質の向上、新卒採用など さまざまなメリットを実感

そして、以前は65歳以下の職員だけに行っていた年1回の面談制度を本年より全職員に導入。上司が直接面談を行うこの制度によって、高齢職員が抱えるそれぞれの事情や悩みを早い時点で把握。それに合わせた職務や勤務形態の転換が提案可能になったという。さらに勤続表彰の年齢要件も撤廃。60歳以降に就職した職員も表彰できるようにした。これらの制度の見直しが高齢職員の離職防止やモチベーシ



社会福祉法人みのり村
理事長
大木 隆氏

Special Interview

『高齢者雇用が業績向上に貢献する』という認識が成否を分ける

現在、65歳までの従業員に対して、安定した雇用を確保するために何らかの措置を実施している企業の割合は、従業員数51人以上の企業で99.7%（平成28年 高齢者の雇用状況 集計結果より）。統計上は、高齢者雇用は社会に浸透しているように見えます。しかし「高齢者を活かすきれない」「メリットが実感できない」などの声が現場にあるのも事実です。

高齢者雇用は、企業と労働者双方が恩恵を感じられなければ成功したとはいえません。そのためには、まずは企業側が高齢社員が活躍できる環境をしっかりと構築することが求められます。例えば体力や健康の問題が生じる高齢者には、画一的な労働環境では

なく、柔軟な働き方を用意する必要があります。

とはいえ、実際に取り組みを進める際、制度設計や設備改善など、具体的に何をすればよいのかは、ノウハウのない企業には知る由もありません。そこで高齢者雇用アドバイザーなど、専門家のサポートを受けることをおすすめします。

高齢者雇用の企業側のメリットは、「経歴や業務経験が分かっているため安心して雇用できること」や「これから拡大する高齢者向けマーケットへの対応に活用できること」などさまざま。経営者は、このようなメリットをしっかり認識し「業績向上のために高齢者が必要」という考えを社内に浸透さ



東京学芸大学教育学部教授
内田 賢氏

1982年、横浜市立大学商学部卒業。中越学園長岡短期大学助教授などを経て、現在、東京学芸大学教育学部教授。専門は人的資源管理論。2015年から東京学芸大学附属特別支援学校校長も務める。高齢者雇用開発コンテスト審査委員。

せるべきです。そうすれば他の社員の高齢者に対するネガティブな意識が薄れ、活躍できる場はどんどん広がっていくでしょう。



平成元年から28年間、みのり村に勤める藤本征四郎さん(78歳)。現在は農園で入所者に対して野菜・果物の栽培に関する支援を行う。「生涯現役で働くことが目標」と語る

この問いに対し、大木氏は「第一に彼らの持つノウハウや対人スキルに加え、介護や支援される高齢者と年齢が近く、仕事も丁寧なので、相手が安心するサービスを提供できることが挙げられます。また、近年、新卒採用を積極的に行っており、若手職員の数も順調に増えているのですが、これも高齢職員の雇用を推進してきたよい影響のひとつだと考えています。応募理由として『高齢職員が活躍する職場なので、自分も長く働ける安心感があった』と話す職員が多いのです」と語る。

「高齢職員の雇用は、高齢職員本人だけでなく、福祉サービスの質の確保などを考えると、我々の事業にとっても意義のあることなのです」と強調する大木氏。今後もすべての職員がより長く活躍できる職場を目指し、さらなる取り組みを進めていくという。

高齢者雇用開発フォーラム

日時——平成29年10月4日(水) 11時00分～16時10分(受付開始10時00分～)
場所——イイノホール(東京都千代田区内幸町2-1-1 飯野ビル)
プログラム——高齢者雇用開発コンテスト表彰式
佐藤博樹氏(中央大学大学院戦略経営研究科教授)による記念講演
事例発表
トークセッション

平成28年度 高齢者雇用開発コンテスト
独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
理事長表彰優秀賞

社会福祉法人みのり村
・業種——社会福祉事業
(社会保険・社会福祉・介護事業)
・業務内容——特別養護老人ホームの運営 他
・従業員数
258人(平成29年7月1日現在)
うち60～64歳36人、65～69歳18人、
70歳以上10人

詳しくは、日経ビジネスオンラインスペシャルで!
http://special.nikkeibp.co.jp/
atclh/NBO/17/jeed0825/p4/