



社会福祉法人白女林が運営する特別養護老人ホーム白楽荘
(写真提供：社会福祉法人白女林)

II 企業の沿革・事業内容

社会福祉法人白女林は、法人のある三国町出身の作家・神谷五平氏と医師・安田博文氏が発起人となり1970年に設立された。翌年に特別養護老人ホーム白楽荘を白楽荘診療所とともに開設して以降、地道で誠実な運営とケアで自治体や地域の信頼を得て、サービスを拡充していった。1991（平成3）年にデイサービスセンターあじさい園、2003年にグループホーム白楽荘みくにの里、2014年に地域密着型介護老人福祉施設である特別養護老人ホーム白楽荘みくにを開設。

また、2011年には職員向け事業所内保育

令和5年度
高齢者活躍企業コンテスト

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

家庭や健康に変化があっても正規職員として継続して
勤務できる環境を整備し、生涯現役の実現を目ざす
社会福祉法人白女林（福井県坂井市）

社会福祉法人 白女林

（福井県坂井市）

創業 1970（昭和45）年
業種 介護福祉業（介護各種サービスの提供）
職員数 130人（2023年9月1日時点）
60歳以上 41人
（内 訳） 60～64歳 10人（7.7%）
65～69歳 15人（11.5%）
70歳以上 16人（12.3%）

定年・継続雇用制度

定年65歳。希望者全員70歳まで再雇用。70歳以降も、運用により本人の希望・体力などを判断し年齢の上限なく継続雇用。現在の最高年齢者は76歳

I 本事例のポイント

社会福祉法人白女林は、1970（昭和45）年に現在の福井県坂井市三国町で創業し、翌年に特別養護老人ホーム白楽荘を開設した。理念は「社会福祉法人白女林ではご利用者の方々に安らぎと潤いのある生活を送れるようにまたご家族に安心していただけるようにいきいきとした生活を支え、心をあわせて愛情をそそいだ心身のケアにつとめます」。これは職員間で協議して作成したもので、毎朝唱和して業務の行動指針としている。地域が求める福祉サービスの拡充するため各種施設を開設し、適切かつ複合的にサービスを提供してきた。高齢化が進む同地域において半世紀以上にわたり地域福祉の責任を積極的ににない、利用者の尊厳と価値観を尊重した地域に密着した法人運営を行っている。

ている。

POINT

- 2022（令和4）年に、定年年齢を60歳から65歳に延長。同時に希望者全員70歳までの継続雇用制度を導入した。以降も運用により年齢上限なく雇用する継続雇用制度を導入している。
- 職員の高齢化にともない、家庭の事情や健康不安で退職する者が増加したことから、正規職員の就労形態を三つのコースから選ぶ選択制度を創設した。
- 正規職員の各コースに、基本給（職務給）および、資格手当、賞与の支給区分の目安を設け、職員の納得性を高めた。
- 高齢職員の健康維持・向上を目的に、隣接する病院および産業医と連携し、勤務中の医療サービスの受診を可能とする環境を構築した。

IV 改善内容

（1）制度に関する改善

▼定年制と継続雇用制度の見直し

2022年4月より定年を60歳から65歳に引き上げた。同時に継続雇用制度の見直しを行い、希望者全員70歳まで働ける制度とした。すでに60歳定年の適用を受けている者については、正規職員への移行の意思を確認し、5人中4人の職員が正規職員として復帰した。

なお、70歳以降については、健康状態・希望・適性などについて、本人と面談したうえで年齢の上限なく継続雇用している実態がある。現在、継続雇用で働く職員は16人で、最高年齢者は76歳である。身体負担など高齢職員の变化に合わせて職種変更を行っており、それぞれ自分の体力などの状況に応じた職務を担当している。

▼正規職員に就労形態の選択制を導入

以前の60歳定年制では、60歳定年前を正規職員、定年後の継続雇用者を有期雇用契約職員とし、後者はフルタイムとパートタイムの2区分に分けていた。2022年の65歳定年制導入後は次の三つの区分を設け、正規職員として定年の65歳まで無理なく働ける制度を構築している。

- ・総合職A（シフトと休日、業務に限定なし）
- ・総合職B（シフトと休日に一部限定あり、業

III 高齢化の状況、 職場改善等の背景と進め方

近年、職員の高齢化が進み高齢者比率が高くなるとともに、加齢とともにさまざまな事情（介護、孫の世話、本人の体力低下など）により正規職員として勤務を継続することが困難となり、退職する者や契約職員に変更する者が増加していた。

一方、さまざまな症状のある利用者を対象とする介護サービスは、経験がものをいう仕事であり、現場には豊富な経験を有した職員が必要不可欠である。特に高齢職員は事故を防止する安全な介助が身についており、これらの経験とノウハウを若手職員へ伝授してもらったためにも、高齢職員が長く勤務し続けることができる仕組みづくりが課題となっていた。また、高齢職員は健康面においても自己管理に余念がなく、60歳以上でも元気に働ける職員がほとんどであった。こうした背景から、60歳定年後も働き続ける高齢職員の実態に合わせて、定年制および継続雇用制度の見直しを行った。

務に限定なし)

・専門職(シフトと休日、業務に一部限定あり)

また、65歳以降は、勤務形態を常勤か短時間勤務から選択することができ、どちらもシフトと休日を限定して働けるうえ、常勤を選択した場合でも重度介護の業務は担当しないこととしている。

福井県は全国的にみて三世帯同居の世帯が多く、祖父母が子育てに参画する家庭が多い。そのため孫の世話をする理由に、退職や業務負担を軽くするケースが少なくない。新制度では区分の変更が可能のため、孫の成長に合わせて再度仕事に専念するコースに戻ることもできる。

60歳定年時に継続雇用に移行していた職員は、新制度導入後、ほぼ全員が正規職員に戻ったことから、正規職員の立場で働き続けたいという潜在的な職員のニーズに応えることができたといえる。働き方の区分を変えても正規職員の立場を継続するため、退職金に影響がない点も安心感につながっている。

新規採用職員に説明する際も、定年延長、就労形態の選択制には好意的な反応があるという。

▼賃金体系の整備

基本給(職務給)表を総合職A・総合職B・専門職に分けてそれぞれ作成。基本給については、総合職Bは総合職Aの90%、専門職は総合職Aの80%に定めた。資格手当については、総合職AとBが全額支給であるのに対し、専門職

は3分の2の支給とし、賞与については総合職AとBを100%、専門職は80%とした。

コースごとに職務における責任・役割に応じた処遇内容をそれぞれ明示することにより、職員の納得性を高めることにつながっている。

(2) 高齢職員を戦力化するための工夫

▼就業意識向上研修を実施

60歳前後に、同法人独自の就業意識向上研修を実施している。「生涯現役」と「ライフプラン」を考えるこの研修では、公的年金制度などの正しい知識を身につけてもらうとともに、生涯にわたりライフスタイルに合致する就労の必要性を説明している。白女林は長年にわたり業務関連の研修を積極的に開催し、受講を促進してきたが、ライフプランにかかわる研修は初めて。受講者からは「業務に必要な研修は受講しているが、自分の人生にかかわる研修は初めてであり、その重要性を認識した」、「今後の生涯現役のために、いまから資格取得を考える」などの積極的な意見が多く寄せられた。

▼IT機器の導入により日々の業務負担を軽減

業務の効率化を図るための介護ソフトを導入した際、IT委員会を立ち上げて旗振り役とし、パソコンを使った業務の進め方について研修を行った。元来、教育体制が整っていることから、高齢職員も問題なく使い方を習得することができた。今後は介護記録をタブレットで行うなど、IT機器を積極的に取り入れて迅速で無駄のない

情報連携を目指し、高齢職員の負担軽減と業務の効率化を図っていく。

(3) 雇用継続のための作業環境の改善、健康管理、安全衛生、福利厚生取組

▼産業医、系列クリニックと連携し 高齢職員の健康を維持・促進

産業医が施設を巡視してチェックを行い、職員の健康維持のために必要な措置について助言や指導を行っている。また、構内に所在する系列のクリニックとも密に連携している。職員は業務中であっても受診可能としており、受診料は全額を法人負担としているほか、インフルエンザ予防接種を半額負担で受けることができる。職員とその家族のかかりつけ医として気軽に医療サービスが受けられ、また病院に向く移動時間、待ち時間をなくすることで、健康診断の再検査や心身の不調の際に受診しやすい環境を整えることができた。「働く環境のなかで健康管理ができる」と高齢職員に安心感を与えている。

▼腰痛防止に法人全体で取り組み「腰痛」を撲滅

腰痛防止ベルトを全職員に配付し、介護職の職業病といわれる「腰痛」の撲滅に組織をあげて取り組んでいる。業務用・プロ仕様の機能性が高いベルトを採用し、数種類を用意しており、重度介護を担当する職員はしっかりと腰を固定できる幅が太いベルト、軽度介護を担当する職員は動きやすい細いベルトを選ぶという。ベルト

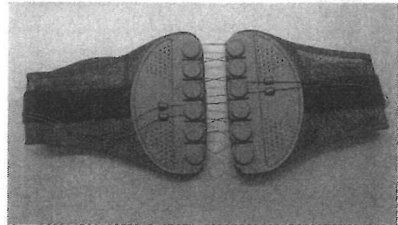
が劣化し機能性が落ちた場合には3分の2を法人負担、3分の1を自己負担で再配付する。腰痛防止ベルトの効果は高く、身体的なサポートはもちろん、身体に装着することで腰痛に対する意識が向上し、意識

の面から腰痛の防止が図られている。

さらに利用者のために設置しているリハビリ器具を、使用しない時間帯にかぎり職員が自由に使用できるものとし、腰痛防止および体力維持・向上に役立てている。

▼介護機器を積極的に導入して介助負担を軽減

介護浴槽のシャワードームを導入した。座った姿勢のまま身体のすみずみまで洗浄できる入浴介助機器で、洗浄スピードが速い点も特長だ。これにより、介助に費やしていた時間が半分に短縮されるなど、高齢職員の労力を大幅に軽減することができた。そのほか、ベッドからの起き上がりや離床など、人の移動を検知して受信機に知らせるセンサー内蔵の見守りシートを採用し、夜勤職員の見守り業務の負担を軽減した。最新の介護用品・機器は高齢職員の負担を格段に軽減するため、引き続き導入を検討していく。



プロ仕様の腰痛防止ベルト



入浴介助機器のシャワードーム

▼年金・税金に関する相談体制の構築

顧問の税理士・社会保険労務士の協力により、年金・税金に関する無料相談を実施するなど、高齢職員が気軽に相談できる体制を構築した。相談を利用した職員からは「よくわからなかった年金について知ることができて、心配ことが解消できた」と好評である。

(4) 高齢職員の声

デイサービスセンターあじさい園で介護士として働く伊藤逸水さん(65歳)は、以前は建築関係の仕事をしていたが、自身の病気と手術をきっかけに心機一転、51歳で同法人の介護職に就いた。入職時はグループホーム勤務、現在はデイサービスに異動して活躍している。「介護は人によって対応が異なります。利用者の声をよく聞いて、話しかけ、チームでその人に合った対応を導き出していきます。若いリーダーが教えてくれる新しい知見が客観的でとても新鮮



デイサービスにて利用者と一緒に体操をする
伊藤逸水さん(65歳)

です」と話す。若い介護士が「伊藤さんはいてくれるだけでありがたい」と話すほど、現場に安心感を与える存在である。健康のためにと片道30分かけて自転車通勤することもあり、休憩時間や帰宅前には、リハビリ用の健康器具、電動マッサージを使ったケアを行い、健康・体力維持に努めている。「私たちにとって、働く環境はとても大切で、会社は職場改善に努めてくれています。これからもここで働いていきたい」と語ってくれた。

(5) 今後の課題

生涯現役で働ける職場を目指し、定年制の撤廃も見据えている。高齢職員の意思はもちろん、身体能力、知的能力について、産業医や現場の声など各方面から客観的に評価する仕組みを構築し、その評価をふまえ本人との面談を通して納得性を得て、生涯現役で働ける体制づくりを目指していくという。