

しゃかいふくしほうじん

社会福祉法人みずうみ

企業プロフィール

所在地	島根県松江市
創立	昭和60年(1985年)
業種	社会福祉・介護事業(高齢者介護)
従業員数	395人 (2025.1.1現在)



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 定年後は、就業規則により希望者全員を80歳まで再雇用

現在の最高年齢者 80歳 職務内容: デイサービス車両送迎、配食サービス
配送、介護

年齢別従業員数

- 正規従業員 229人
- 非正規従業員 166人

60～64歳 38人 (9.6%)

65～69歳 27人 (6.8%)

70歳～ 30人 (7.6%)

事例のポイント

1

定年延長と継続雇用制度の整備

定年延長と継続雇用制度の整備を行い、
働く意欲とモチベーションを向上

2

柔軟な勤務形態

個々の体力や健康状態に応じた
柔軟な勤務形態を整備

3

職員の成長促進と 新職務の創出

全職員を対象とした実務者研修の開催と
キャリアパス制度の導入により
職員の成長を促すとともに高齢者の
身体的負担に配慮した新たな職務を創出

4

社内相談窓口の整備

全職員を対象としたメンタルヘルス・ハラ
スメント相談室を設置し、
専門担当者へつなぐ体制を整備

課 題

改 善 内 容 ・ 効 果

1

活用方針・活用戦略

定年延長と継続雇用制度の整備

少子高齢化により若年者の雇用が減少。職員の高齢化が進む中で、可能な限り働きつづけたいと希望する高齢職員が多くいる状況があった。

定年 60 歳、希望者全員 70 歳までの続雇用制度を、定年 65 歳、希望者全員 80 歳までの継続雇用制度に引き上げた。新たな採用の上限年齢も 80 歳まで引き上げられたことで高齢職員の採用枠が広がった。これにより、高齢職員の働く意欲・張り合いが上がり、モチベーション向上につながった。

2

仕事内容・就労条件

柔軟な勤務形態

健康面等の不安から退職する者が多く、継続雇用において個々の体調に応じた柔軟な勤務条件や、経験を活かせる職務設計が不足していた。

継続雇用の際には、体調面を考慮しながら勤務時間・日数などを相談の上、個別に決定している。培った経験を活かせるよう、定年以前と同職種で継続雇用している。個々の体力的な負担や健康状態に応じて柔軟に対応した勤務時間、日数で働いている。

3

能力開発・キャリア開発

職員の成長促進と新職務の創出

職員のスキル向上やキャリア形成支援に課題があり、高齢職員が無理なく長期間働ける職務再設計が必要だった。

全職員を対象に実務者研修の開催と資格取得（費用の半額を補助）を支援。職員のスキルの向上を図るとともに、人材育成ビジョンに基づいた「キャリアパス制度」を導入。職員一人ひとりが将来のキャリアを明確に描けるよう、段階的な成長モデルを整備。高齢者が無理なく長く働き続けられるように、職務内容の見直しと細分化を行い、パソコンによる介護記録入力業務等の身体的負担の少ない職務を新たに創出。

4

推進体制・風土づくり

社内相談窓口の整備

職員が安心して働ける環境を整備するため、いつでも相談できる窓口の設置を求められていた。

全職員を対象に、メンタルヘルスやハラスメント相談室を法人内に設置。相談内容に応じて、産業医や人事担当者など関係者へ適切につなぐ体制を整えた。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

70 歳雇用推進プランナー・高齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

全国に配置されている社会保険労務士・中小企業診断士等の資格をもった専門家が企業に対し、相談・助言・提案などを行っています。詳しくはコチラ

https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html