

いりょうほうじん

医療法人メディカルケア

とくしま

徳島ロイヤル病院

びょういん

## 企業プロフィール

所在地 徳島県小松島市

創立 昭和62年（1987年）

業種 医療業（医療・介護・在宅福祉）

従業員数 113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一定条件の下、70歳まで再雇用  
その後も一定条件の下、上限年齢なく再雇用

現在の最高年齢者 75歳 職務内容：看護業務

## 年齢別従業員数

●正規従業員 100人

●非正規従業員 13人

60～64歳 12人（10.6%）

65～69歳 6人（5.3%）

70歳～ 12人（10.6%）

## 事例のポイント

1

### 定年延長等と雇用形態の整備

定年延長と柔軟な勤務制度により、  
長期的な雇用継続を実現

2

### 賃金・処遇改善

60歳以降も賃金水準を維持し、生活の  
安定と定着を促進

3

### 職場環境・業務改善

設備改善と業務分担により、体力的  
負担を軽減し退職を防止

4

### モチベーション・人間関係の向上

講師制度や交流促進策で役割意識と職  
場の一体感を強化

## 課 題

## 改 善 内 容 ・ 効 果

1

活用方針・活用戦略

### 定年延長等と雇用形態の整備

・従来は定年が60歳で、65歳までの継続雇用は基準該当者に限られていたため、制度対象外の従業員が50代で退職する事例が見られた。長期的な雇用継続を望む声に制度が十分応えられておらず、人材流出と人手不足の要因となっていた。

定年年齢を65歳に引き上げ、要件を満たせば70歳以降も勤務可能とする制度を導入。さらに、60歳以降の短時間勤務制度や勤務日数の調整が可能な制度を整備し、体力や健康状態に応じた柔軟な働き方を実現。これにより、50歳以上の離職者が減少し、経験豊富な人材の定着が進んだ。制度の見直しは従業員の安心感を高め、長期的な雇用継続につながっている。

2

仕事内容・就労条件

評価・処遇

### 賃金・処遇改善

・60歳以降の賃金が大幅に減額される設定であったため、生活設計に支障をきたし、職場への定着意欲が低下していた。公平性と納得感のある賃金体系の整備が求められていた。

60歳以降も定期昇給を継続し、給与水準を維持。65歳以降も少額のベースアップを実施し、再雇用後も同等の業務に従事する場合は同一賃金を支給。これにより、従業員はライフプランを立てやすくなり、転職の必要性が減少。給与の安定は職場への信頼感を高め、長期勤務への意欲向上に寄与している。高齢者の生活安定と職場定着の両立を図る施策となっている。

3

仕事内容・就労条件

### 職場環境・業務改善

・高齢従業員にとって業務負担が大きく、腰痛などの健康問題が頻発していた。設備改善が遅れ、作業環境が高齢者にとって過酷であったことが退職の一因となっていた。

介護ロボットや最新型ベッド、エアコンの導入などにより、体力的負担を軽減。面談を通じて業務の希望や得意分野を把握し、適切な業務割当を実施。さらに、サブ担当者の配置により急な休暇取得が可能な体制を整備。これらの改善により、腰痛などの身体的負担が減少し、退職者も減少。高齢者が安心して働ける環境が整い、職場全体の協力体制も強化された。

4

推進体制・風土づくり

### モチベーション・人間関係の向上

・高齢従業員が職場での役割を見失い、若手との交流も希薄であった。経験を活かす場が少なく、貢献意欲や職場の一体感が低下していたことが課題であった。

高齢者が講師となって若手に技術を伝える勉強会を実施し、役割意識と達成感を醸成。遠足や旅行への参加、マッサージ機の設置など福利厚生も充実させ、世代間の交流を促進。面談による個別対応で勤務内容の調整も行い、従業員の納得感を高めている。これらの取組により、高齢者のモチベーションが向上し、職場の一体感とコミュニケーションが活性化している。

「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](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisary_services.html)