

ひより 日和 有限会社

企業プロフィール

所在地	富山県富山市	
創立	平成14年（2002年）	
業種	介護事業	
従業員数	54人	（R4.1.1現在）



定年・継続雇用

定年年齢 65歳

定年後の継続雇用 運用により希望者全員を70歳まで再雇用
70歳以降は運用により一定条件の下限年齢の上限なく再雇用

現在の最高年齢者 82歳 職務内容：看護師。ご利用者様の健康管理、身体機能の訓練。デイサービスの看護師として1日2時間、週1～3回勤務。

年齢別従業員数

- 正規従業員 28人
- 非正規従業員 26人

60～64歳 5人（9.3%）

65～69歳 11人（20.4%）

70歳～ 12人（22.2%）

事例のポイント

1

勤務形態の整備

- ・ 定年が近づいたら面談を行い、体調や意向を確認
- ・ 本人の希望に応じて雇用区分の変更や勤務形態の変更、と業務見直しを実施

2

賃金・モチベーション

- ・ 定年後も給与面を変えず、定年前と同条件で雇用継続
- ・ 定年後もキャリアパス制度により、能力評価を行い、ベースアップ等を実施
- ・ 利用者を含めた投票による表彰を実施し、モチベーションを向上

3

配置の工夫等

- ・ 勤務時間帯や身体的負担を考慮した子育て世代との相互補完
- ・ 委員会活動において、高齢従業員の特技を生かして環境整備



課題

改善内容・効果

1

仕事内容・就労条件
勤務形態の
整備

- ・職員の高齢化が進む中、定年延長による制度整備のみならず、高齢化による体調・体力面の変化や家族の状況などに応じて、少しでも長く働いてもらえるような選択肢が求められていた。

- ・定年前の63歳前後のタイミングで高齢職員と面談し、体調や本人の意向について確認。定年後は契約職員になるが、ワークライフバランスに配慮し、本人のライフスタイルや健康状態によっては非常勤職員となることもできる。非常勤職員は2時間・4時間・5時間・6時間等、働きやすい時間帯・日数で勤務が可能となり、高齢職員から「働きやすい」と好評である。

2

評価・処遇
賃金・
モチベーション

- ・定年後、雇用区分の変更の意思がない限り、従来どおりモチベーションを落とさずに活躍してもらう仕組みが必要となっていた。

- ・定年後も、待遇面（給与面等）は変えず、定年前と同条件で再雇用している。定年後も昇給を行うが、キャリアパス制度により能力評価を実施しており、評価結果によっては昇給しないこともある。
- ・利用者を含め、心温まる行動、お手本となる行動、信頼関係などを投票し、表彰することにより、モチベーションを向上させている。

3

推進体制・風土づくり
配置の工夫等

- ・介護業務の中で重労働である入浴介助は高齢職員にとって負担のかかる業務であった。一方で、高齢者などのベテラン職員への配慮だけでなく、職員全員にとって働きやすい職場となるような工夫が必要であった。

- ・子育て世代の職員が、日・祝日や子供の病気などにより働けない日は、高齢者などのベテラン世代が補う。代わりに、入浴介助などの体力が必要な業務は子育て世代の若い職員が補っている。
- ・高齢従業員の特技などを活かし、畑づくりや施設の環境整備等、通常業務の他に必要となる委員会活動に携わってもらっている。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

65歳超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/advisory_services.html