

# 社会福祉法人しらかばの会 (たてしなホーム)

## 企業プロフィール

所在地	長野県北佐久郡
創立	昭和60年(1985年)
業種	障害者支援施設(社会保険・社会福祉・介護事業)
従業員数	75人 R4.1.1現在



## 定年・継続雇用

定年年齢 60歳

定年後の継続雇用 就業規則により希望者全員を70歳まで再雇用  
その後、運用により一定条件の下年齢の上限なく再雇用

現在の最高年齢者 76歳 職務内容：障害者グループホーム世話人

## 年齢別従業員数

- 正規従業員 48人
- 非正規従業員 27人

60～64歳 10人 (13.3%)

65～69歳 5人 (6.7%)

70歳～ 11人 (14.7%)

## 👉 事例のポイント

1

### 制度の整備

- ・ 継続雇用の上限年齢を65歳から70歳に延長。併せて、定年後の処遇を改善しモチベーションアップへ!

2

### 賃金・モチベーション

- ・ 日常業務における基本事項も含め、自他でチェックできる評価制度を導入し、経営品質向上とスキルアップを合わせて実施

3

### 職務創出・高齢者と仕事を分業

- ・ 多忙な支援員の業務を切り出し、高齢者が担当することで役割を明確化

4

### 作業環境の改善・安全衛生

- ・ 機械化による負担軽減と危険回避へ

## 課題

## 改善内容・効果

1

### 仕事内容・就労条件 制度の整備

- ・継続雇用制度の上限年齢である65歳を超えて働く職員が2割を超え、働きたいと希望する高齢者も増加していた。
- ・一方で若年者の採用がなかなか進まない状況であった。

- ・希望者全員70歳までの継続雇用制度とし、定年以降も一部月給制を導入した。また、支給基準は正社員と異なるが、賞与も支給することにより、モチベーションアップにつながった。労働時間は面談を通じて本人の希望を聴取し、柔軟に対応している。

2

### 評価・処遇 能力開発 賃金・ モチベーション

- ・日常業務において、基本的な心構えなどは、日々意識することを忘れてしまいがちであるが、利用者に気持ちよく過ごしてもらうためには大切なことであった。併せて、高齢職員を含めた全職員にとって、虐待防止の義務化が示されており、自他でチェックできる体制が必要であった。

- ・日常業務や職務にあたる基本的な心構えを定期的に自他で確認できるセルフチェックリストを導入し、毎年、自他でチェックし処遇に反映している。
- ・施設長が日常的に職務に関する資格取得を推奨している。資格取得は知識の蓄積だけでなく、自信にもつながり、他の職員から頼られることでモチベーションアップにもつながっている。

3

### 仕事内容・就労条件 職務創出 高齢者と仕事を分業

- ・利用者の重度化・高齢化が進み、障害者支援員の業務が多忙となっていた。
- ・再雇用された高齢者の役割がはっきりしていなかった。

- ・多忙な支援員の業務の切り出しを行い、掃除・洗濯業務や日常用品の補充作業、放課後デイ利用の子供たちの送迎、グループホームの世話人など、高齢者が担える業務を切り出し、本人の希望やスキルを勘案し、適材適所に再配置を行うことで戦力化を図った。
- ・高齢者にとっては期待される役割や、業務が明確になり、生きがいや働きがいにつながった。

4

### 仕事内容・就労条件 作業環境の 改善・安全衛生

- ・広い敷地の雪かきは重労働であり、特に高齢者は滑って転倒シケガにつながる危険性も高く負荷の大きな作業であった。
- ・インフルエンザの流行時期は職員も安心して働くことができなかった。

- ・冬期には使うことのないトラクターを有効利用し、雪かき機として活用している。農機具の扱いが上手な高齢者は、楽に効率よく作業ができるようになった。
- ・健康で働いてもらうため、インフルエンザの予防接種自己負担分を法人負担で実施している。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

65歳超雇用推進プランナー・高年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](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html)