

社会福祉法人 しらさぎ福祉会

企業プロフィール

所在地	兵庫県姫路市	
創立	平成2年（1990年）	
業種	介護老人福祉施設事業	
従業員数	90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	定年後は就業規則により希望者全員を年齢の上限なく再雇用	
現在の最高年齢者	70歳	職務内容：介護支援専門員

年齢別従業員数

● 正規従業員	53人	
● 非正規従業員	37人	
60～64歳	8人	(8.9%)
65～69歳	5人	(5.6%)
70歳～	1人	(1.1%)

👉 事例のポイント

1

制度改善

- 人生設計、年金額、体力面などに
応じ、希望する労働時間・勤務、
賃金額が柔軟に選択可能

2

モチベーション

- 高齢従業員にも勤務実績に応じた昇給
を実施
- 高齢従業員が資格を取得するとき、督
励金を支給し、資格取得を援助

3

業務補完

- 若手従業員と高齢従業員の勤務シ
フトを工夫し、従業員全体のワー
クライフバランスに寄与

4

健康管理・環境整備

- 高齢職員がメンタルヘルスも含めた
健康相談をしやすい体制を構築
- 高齢従業員の身体的負担を軽減し、
介護しやすいように施設環境を設計

課題

改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略
推進体制・風土づくり

制度改善

・定年前のバーンアウト症候群が出ないよう、人生設計、年金額、体力面などに応じた働き方を制度化することが課題だった。

・定年6か月前から面談を行い、定年後の不安や悩みを聞き、希望する労働時間・勤務、賃金額を柔軟に選択することを可能とした。

2

能力開発・
キャリア開発
モチベーション

・継続雇用となった場合、基本給並びに諸手当は常勤時の4割カット、賞与は5割カットであり、継続雇用者のモチベーションの低下が課題だった。

・定年直前の基本給を月間平均労働時間の160時間で除した時給としたことで、定年後もフルタイムで働く場合、定年前と同じ給与額を確保できるようになった。また、高齢従業員にも勤務実績に応じた昇給を実施し、モチベーションを維持している。さらに、資格取得を目指す高齢者には督促金を支給するなど積極的な支援をしている。

3

活用方針・活用戦略
業務補完

・子育て中の若い非常勤職員は、昼の2時から4時ごろにかけて勤務終了者が多く、入居者への夕食手配など食事介助の業務が手薄となっていた。

・勤務時間が柔軟な高齢職員が担当することで、これらの非常勤職員の仕事や負担の軽減、職場の円滑な事業運営に寄与している。

4

仕事内容・就労条件
健康管理・環境整備

・介護業務は足腰、腕、肩などに負担がかかり、特に高齢者には腰痛の予防策など、身体的負担を軽減する職場環境も求められていた。

・年2回の腰痛検査を実施するとともに、管理栄養士からの栄養指導や、柔道整復師やあんまマッサージ指圧師の資格をもつ機能訓練指導員から運動指導を受けられるようにしている。
・また、新設した地域密着型特別養護老人ホームでは、浴室やトイレの面積を広げ、高齢職員の膝や腰に負担の少ない設計にした。