

いえたかぎ  
特定非営利活動法人 のどかの家高木

## 企業プロフィール

所在地 滋賀県野洲市

創立 平成19年(2007年)

業種 介護事業

従業員数 31人 (2024.1.1現在)



## 定年・継続雇用

定年年齢 なし

定年後の継続雇用 なし

現在の最高年齢者 77歳 職務内容: 運搬、掃除、草刈り

## 年齢別従業員数

● 正規従業員 8人

● 非正規従業員 23人

60~64歳 4人 (12.9%)

65~69歳 7人 (22.6%)

70歳~ 5人 (16.1%)

## 事例のポイント

1

制度の整備

慢性的な介護人材不足を背景に、人材確保を目的として、定年制を廃止

2

評価・モチベーション

介護職員のキャリアアップとモチベーション向上のため、キャリアパス要件を策定

3

コミュニケーションの活性化

高齢職員の多い職場には職員の配置を増やすことにより、若手職員の指導にも時間を確保、コミュニケーションも活性化

4

作業環境の改善

浴室リフトや福祉車両の導入により、作業効率が向上し、身体的負担の軽減

## 課題

## 改善内容・効果

1

活用方針・活用戦略  
仕事内容・就労条件  
**制度の整備**

・慢性的な介護人材不足を背景に、職員の確保が喫緊の課題となっていた。

従来、正職員の定年は65歳であったが、今いる人材に永く働いてもらうため、定年を廃止し、高齢職員がいつまでも安心して働ける職場とした。当該制度改定は、若手・中堅職員においても一定の安心感が得られるため、定評がある。

2

評価・処遇  
評価・モチベーション

・介護職員としてのキャリアアップや介護職員処遇改善加算への対応、同一労働同一賃金の実現が課題であった。

職位による権限、勤続年数要件、職務内容、基本給を定めた等級表「介護職員キャリアパス要件」を定め、高齢職員も含む全職員に適用してキャリアパスを明確にするとともに、自身の役割と働き方により賃金が決定される仕組みとした。

3

仕事内容・就労条件  
**コミュニケーションの活性化**

・職員の高齢化による負担軽減と併せて、若手への指導も含めたコミュニケーションの活性化が求められていた。

高齢職員が多い職場には、職員の配置を増やし、仕事に余裕をもってあたってもらうことで負担軽減を図った。また、高齢職員から若手職員への指導の時間が確保され、お互いにコミュニケーションがとりやすくなった。

4

仕事内容・就労条件  
**作業環境の改善**

・加齢に伴う筋力等の低下により、これまで行ってきた介護業務の負担軽減が求められていた。

業務改善助成金（厚生労働省）を活用し、浴室リフト、助手席回転式福祉車両、スロープ付き福祉車両を導入し、高齢職員の腰痛予防を行うとともに、介助の効率化を図った。



「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/advisory\\_services.html](https://www.jeed.go.jp/elderly/employer/advisory_services.html)