

つやまふくしかい  
社会福祉法人津山福社会

## 企業プロフィール

所在地 岡山県津山市

創立 昭和56年(1981年)

業種 介護サービス

従業員数 83人 (2023.1.1現在)



## 定年・継続雇用

定年年齢 70歳

定年後の継続雇用 就業規則等により、一定条件の下、上限無く勤務延長

現在の最高年齢者 75歳 職務内容：運転業務と環境整備

## 年齢別従業員数

- 正規従業員 51人
- 非正規従業員 32人

60～64歳 7人 (8.4%)

65～69歳 6人 (7.2%)

70歳～ 5人 (6.0%)

## 👉 事例のポイント

1

制度の整備

定年引き上げ・継続雇用制度の拡充や  
多種多様な勤務形態の選択肢により、  
安心して働ける職場環境を整備

2

意欲・能力の維持向上

高齢職員が次世代育成の役割を担う  
ことで、高齢職員のモチベーション  
アップとともに、職員間の信頼感を  
醸成

3

作業環境の改善、  
健康管理、安全衛生等

介護リフトや見守りセンサーや  
介護記録システム等の導入により、  
業務の効率化・標準化を図るととも  
に、高齢職員も若年層と変わらない  
業務ができる職場環境を整備

4

外部資源（シルバー人材センター）  
の活用

シルバー人材センターに周辺業務  
を委託。シルバー人材センター職  
員とのコミュニケーションが高齢  
職員のモチベーションアップに

## 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

職員の高齢化が進み、設置に必須とされる看護師や介護士等専門職の高齢職員も在籍するため、専門職の経験やノウハウを失うことを懸念していた。

定年を65歳から70歳に引き上げ、70歳以降も基準を設けて上限年齢なく勤務延長している。  
勤務形態を見直し、年齢や体力に合わせた業務調整等に対応できるよう67パターンから選択可能とし、職員から「年齢を問わず安心して働き続けられる」と好評である。  
70歳以上の応募もあり、人材確保に好影響を与えている。

2

仕事内容・就労条件  
意欲・能力の  
維持向上

次世代育成のための専門職の経験やノウハウの継承について課題を抱えていた。

高齢職員が、施設内研修の講師、委員会のオブザーバーや事務的なサポート役として、次世代育成の中心的な役割を担い、職員が安心して仕事ができる職場環境を作っている。  
役割を持つことで高齢職員のモチベーションが向上し、若手職員からの信頼も大きい。

3

仕事内容・就労条件  
作業環境の改善  
健康管理  
安全衛生等

高齢職員にとって身体的負荷がある動作や苦手なキーボード操作等に対して、負担軽減につながる業務環境の見直しを検討していた。

ノーリフティングケア（持ち上げない介護）のために、天井走行リフト、介護リフト等を導入し、身体的負担を軽減した。  
モバイル・インカムにより音声入力で介護記録ができるシステムを導入し、作業効率が向上した。  
モニタリング機能付きの見守りセンサーの導入により、入居者の状態に合わせた訪室、入居者の状態の変化に気づきやすくなった。

4

推進体制・風土づくり  
外部資源（シルバー人材センター）  
の活用

介護士の周辺業務を省力化し、介護業務に専念できる体制の構築が課題だった。

シルバー人材センターに食洗器、床掃除など軽微な作業を委託することで介護士の周辺業務が減り、直接業務の時間が増えた。また高齢職員もシルバー人材センタースタッフとのコミュニケーションが図られお互いの良い刺激となっている。

「高齢社員の戦力化に向けて、専門家に相談したい・・・！」

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)