高齢者の現場

北から、南から

このコーナーでは、都道府県ごとに、当機構の高年齢者雇用アドバイザーの協力を得て、高齢者雇用に理解のある経営者や人事・労務担当者、そしていきいきと働く高齢者本人の声を紹介します。

第7回・佐賀県

いくつになっても地域福祉の担い手に
退職後も見据えた高齢者雇用に取り組む

特定非営利活動法人 市民生活支援センター　ふくしの家

定年を迎えた人の76％が継続雇用

弥生時代の国内最大級遺跡吉野ケ里や、伊万里・有田の焼き物、曳山行事の唐津くんちなどで知られる佐賀県。産業では、佐賀平野を中心とする穀物生産や有明海のノリの養殖といった農水産業とともに、陶磁器産業や家具産業、製薬業などの工業が集積しています。

高齢者雇用の状況を見ると、高年齢者雇用確保措置が義務化された2006（平成18）年以降、定年の廃止・引き上げや、継続雇用制度の導入のいずれかに取り組んだ企業の割合は98・3％。このうち、「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」の割合は48・0％。過去1年間に定年を迎えた人（2283人）のうち、継続雇用された人は1744人（76・4％）、継続雇用制度の基準に該当せず離職した人は51人（2・2％）となっています。

71歳と20歳が協働する職場

今回は、佐賀県で活躍している高年齢者雇用アドバイザーの一人で、本誌2012年3月号「高齢者雇用AtoZ」の執筆もしていただいた特定社会保険労務士の中島啓子さんの協力を得て、NPO法人ふくしの家（事務局・佐賀市鍋島）を訪問しました。

ふくしの家は1996年5月、市民団体ふくし生協佐賀準備会の支所「ふくしの家きはら」として誕生した組織が前身で、小さな民家を借りて宅老所と子どもの一時預り事業から開始。約3年後、独立して現在の組織となり、公的介護保険制度を事業に導入するなどして徐々に拡大し、いまでは佐賀市内の7つの拠点で高齢者・障害者・子どもを対象にした15事業（介護保険による①通所介護、②訪問介護、③小規模多機能型居宅介護、障害者福祉サービスの④居宅介護、⑤共同生活援助など）を展開しています。

中島アドバイザー

独立当初は、江口陽介理事長と横尾正

文事務局長、川副友子理事と有償ボランティア数人のみのスタッフでしたが、現在の職員数は105人（正規40人、非正規65人）。このうち60歳以上が10人で、うち3人が70歳以上です。最高齢者は71歳、最年少者は昨年4月に入社した20歳。年の差51歳の職員が、力を合わせて働いている福祉系NPOです。

中島アドバイザーは社会保険労務士として2002年から、ふくしの家の日常の手続きや人事・労務管理面の相談業務を行い、その中で高齢者雇用の相談も受けて、現制度の導入をサポートしました。「NPO法人といっても、使用者と労働者の間に法律に基づく使用従属関係があり、雇用契約が締結されていますので、雇用関係は一般企業と何ら異なることはありません。私のアドバイスも、基本的にはNPOも一般企業も同じです」と中島アドバイザー。今回の訪問先にふくしの家を選んだことについて、「ますます需要が高まると予測される日本の福祉業界において、明確なビジョンをもち、先進的な活動している法人のひとつとして、ぜひエルダーで紹介したかったのです」と語りました。

写真左から、事務局の楠田あゆ美さん、横尾正文事務局長、江口陽介理事長、川副友子理事

福祉の仕事は多世代で

まずはふくしの家の事務局で、江口理事長にお話を聞きました。

「昔は子どもからお年寄りまでそれぞれの役割があり、地域の中で支え合って生きていました。それを再現するのは難しいことかもしれませんが、私の思いの中には、地域の福祉は近所の人たちで担っていく、そういう地域づくりをしたいという目標があります。ふくしの家の職員には、福祉の専門知識や技術を学んだ者もいますが、一方で、地域のみんなで町の福祉を支える、そこには高齢者から若者まで多世代が関わる仕組みをつくりたい。まだまだ思うばかりですが、そういう観点から、立ち上げ時から高齢者の方も関わりやすい現場の環境をつくってきたと思います。高齢者の人生経験は福祉の仕事に大いに役立ちます。若者のお手本になることも期待できます」。

定年は最初から65歳で、2008年には「希望者全員を70歳まで継続雇用する制度」を導入。70歳に達した職員も「本人が希望し、施設が業務上特に必要と認めた場合は、さらに雇用契約期間を延長することも可能」とする規定も整え、実際に今70代の職員が3人在籍しています。

通院サポートの仕事をする可児さん

定年後の65歳以降の働き方や待遇などは、個別面談を行い、本人の希望と能力、体力などを総合的に勘案して雇用契約を結んでいます。高齢職員の多くは介護・保育業務に携わる非常勤の嘱託職員で、ほぼフルタイム勤務の人もいれば、短日数や短時間勤務を選択する人もいます。

「高齢の職員に対しては各職場の管理者も気を配り、何かあったらいつでも相談してもらえるように努めています。介護の現場ではチームケアを重視し、軽介助となるようにペアで介助にあたったり、若年者とのペア勤務のシフトにするなどの工夫をしています」と江口理事長。それぞれの職場で、年齢に合った働き方ができるよう、職員間で工夫をしているようです。

69歳でヘルパー2級に挑戦

現在、最年長職員の可児吉人（かによしと）さん（71歳）が

取材に応じてくれました。長く営業職に携わってきた企業を定年退職後、1年ほどはのんびりしていたそうですが、時間を持て余してビジネスホテルに再就職。フロント業務で活躍していましたが、ホテルの閉鎖が決まり、そのオーナーの意向もあって、建物は福祉の拠点として生まれ変わることに。それが、ふくしの家でした。

「そのとき、ホテルの従業員が再就職できるよう、江口理事長が採用面接をしてくださったのです。私を含めて5人でした」と可児さん。5人のうち4人は40代で、可児さんだけが60代後半だったことから、江口理事長は「年齢的に介護の仕事は無理かな」と感じたとか。そこで、その拠点で始める新しい事業の手伝いをしてもらおうと思って採用したそうです。

一方、可児さんは、「やる以上は、他の4人と同じようにやってみたいと思い、一緒にヘルパー2級の講習を受けました。受講者は若い人ばかりですし、専門用語が難解で大変でしたが、若返った気分で頑張ろうと決意し、孫のような若者と組んで介護を学びました」と明るく振り返ります。苦労をしたようですが努力が実り、見事に受講を修了。そのとき、69歳でした。そして、ふくしの家でヘルパーの仕事を始めたのです。「可児さんを見て、高齢者のパワーはすごいと、改めて思い知らされました」と笑顔をみせる江口理事長。

可児さんは現在週4日勤務し、車による通院の送迎サポート、デイサービスでの食事介助などを担っています。取材時には、車いすの男性の通院を車でサポートする仕事をしていました。

「思い切ってやってみてよかったと、家内とよく話しています。私の母は90歳過ぎまで長生きしてくれたのですが、当時は仕事が忙しくて介護はできませんでした。いまこの仕事を通して、母親孝行をさせてもらっている気持ちです。難しい場面に直面することもありますが、やはり、『ありがとう』の言葉をいただけることがうれしい」と可児さん。身体の続く限り、この仕事をしていきたいと言います。

デイサービスで一緒に働いている最年少職員の香月麻未（かつきまみ）さん（20歳）は「何でもさっとできる、とても頼りになる方です」と可児さんについてひと言。その横で「若い人と一緒にいられて気が若くなります」と笑顔の可児さんでした。

生きがいを感じて楽しく

佐賀駅から車で5分ほどのところにあるグループホームとデイサービスで、ヘルパーとして働いている龍（りゅう）惠美子さん（69歳）も、42年間勤めた会社を58歳で退職後、ヘルパー2級の講習を受けて、第2の仕事の道を歩み始めた一人です。ふくしの家にはハローワークの紹介で入職し、もうすぐ10年になります。

「ヘルパーの講習は修了したものの、仕事としては未経験だったため自信がなかったのですが、江口理事長が『最初は見よう見まねでやってみてください』と言ってくださって。やれるところまでやってみようという気になったのです」と龍さん。退職まで勤めた会社でも頑張れたのだから、「また頑張れる」と思ったそうです。

「ここでの仕事は、掃除、利用者のバイタルチェック（検温・血圧測定など）、入浴介助（若い職員がいる時はサポートのみ）、昼食のサポート、レクリエーション、嚥下（えんげ）体操、話し相手などです。デイサービスには毎日10人ほどの方が来ます。私より年上の方が多いのですが、私もあと1年で後期高齢者ですし、年の近い方々との会話は自然に弾みます（笑）。職員のみなさ

（上）最年長職員の可児さん（写真左）と最年少の香月さん
（下）デイサービスの利用者の方と歓談する龍さん（写真左）

んもいい人たちですし、働くことに生きがいを感じて、楽しく勤務しています」と龍さん。デイサービスの部屋に龍さんが行くと、利用者の方からさっそく声がかかり、冗談を言い合ったりして部屋中に楽しい笑い声が上がりました。

第2の雇用を提案したい

「可児さんも龍さんも、現場で、職員同士がぶつかりそうになったときなどに、双方を気遣ってくれたり、細やかに周囲を見てくれていたりして、いてくれてよかったと思うことがたびたびあります」と江口理事長。

川副理事は「子どもを預かるサービスをしている現場では、子育ての先輩でもある年配の職員の言葉には『安心感がある』と、若いお母さんたちから言われます。私自身、可児さんや龍さんたちと一緒に働いていると、ちょっとしたことを教えていただいたり、気づかさせていただいたり、そういうことが数え切れないほどあります」と高齢の職員の存在感を語りました。

龍さんが働いている「地域共生ステーション多布施」

「みなさん元気に働いていますが、今後仕事をするうえで、加齢に伴い体力的に何か危険な様子が見受けられたときは、個別面談をして、双方の求めることを話し合い、折り合いをつけることも大切と考えています」と江口理事長。

同時に、福祉の仕事は「健康でやる気さえあれば、死ぬまでできる」との考えももっていて、「高齢になって当施設での雇用から離れたとしても、自分のペースに合わせて少しずつ働き、残りの人生を地域に貢献したいという方に、第2の雇用を提案したいと思っています。最初は雇用でつながり、年齢とともに徐々に無理のない仕事量になり、その先は、例えばご本人が〝要介護1〟になっても、誰かのために週1回ボランティアをしてもらうような仕組みづくりを考えています。誰でも人の役に立ちたい、社会に貢献したい気持ちをもっていますから、それを実現するための仕組みです。そんなことが少しずつ広がっていけば、やがて地域の人も関わってきて、最初にお話しした地域を巻き込みながら地域の福祉を支えるまちづくりができていくのかな、と。NPOとしては、そうした活動を拡げていく役割も担っていると考えています」と、この先の目標を具体的に語りました。

「雇用がボランティアへと移行していくのですね。素晴らしいと思います。自分の居場所があり、自分が必要とされていると感じられる、そういうことはいくつになってもとても大切なことですね」と中島アドバイザー。

「やりたいこと、考えていることはいろいろあって、いまはそこに向けて力をつけているところです」と江口理事長。

そうした江口理事長の思いに対して中島アドバイザーは、「介護福祉分野の国民のニーズはさらに高まり、職員のみなさんに対する期待はますます大きくなると思います。職員の方々が自信と誇りを持ち続けるためには、心身ともに健康で、いつまでも働き続けられる職場環境であること。また、江口理事長がおっしゃったような魅力ある職場づくりとサービス向上の施策が必要です。そのためには、職員のモチベーションの維持向上を図る必要があり、公平で公正な処遇ができるような賃金連動型の人事評価制度の導入が望まれます。今後、職員も納得し、組織も活性化する体制を整備していきたいと思います」とのサポートのポイントを挙げました。

温和な表情で熱い胸の内を語ってくださった江口理事長。「若い人たちの中には、NPOも働く場の選択肢の1つとして考えている人もいますし、福祉系NPOは、行政や企業に続く新しい雇用創出の場であると思っています」とも語り、若い人材の育成もしながら、目標に向かってさらに進んでいきたいと話しました。今後も注目していきたいNPO法人です。

（取材・増山美智子）