

北がら、南がら



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47回 大分県

職員全員が助け合い、生涯いきいきと やりがいをもって働ける職場をつくる 社会福祉法人 みのり村

今回は、全国一の源泉数と湧出量を誇り、「おんせん県」と称している大分県へ。

当機構大分支部高齢・障害者業務課の安藤雅仁課長も、「別府や湯布院などの有名な温泉地をはじめ、各地に炭酸泉や泥湯、冷泉などバラエティ豊かな温泉が揃っています」とその魅力に触れつつ、大分県を次のように紹介します。

「かつて中山間地域における農業就労者の高齢化に対応するため脱稲作を図ったことが契機となり、地域性を活かした農業生産品の特産化の取組みとして『一村一品運動』が県下で展開され、『おおいた豊後牛』やかぼす、干し椎茸などの特産品が生み出されました。水産業では、関アジ・関サバをはじめとした高級魚を対象と

目ざし、社会福祉事業のいない手として地域・社会へ貢献します」を掲げ、設立時から「人が人を大事にする。人間礼拝」の精神を大切にしています。近年では、杵築市内に介護予防拠点「まちかど交流サロン『福ろう』」を開設し、ここでは認知症カフェを始めたほか、日出町では発達障害児支援の拠点整備に取り組みんでいます。また社会貢献活動として、高齢者などへの買い物支援、移動販売を継続しているほか、最近では生活困窮者支援事業にも参画し始めていると語ります。

みのり村全体の従業員数は262人（うち正規職員150人）。全体のうち60歳以上は66人。60歳以上の年齢構成は、60〜64歳41人、65〜69歳21人、70歳以上4人です。最高齢者は80歳の男性職員で、障害のある人たちに稲作の指導をしています。最年少職員は21歳。平均年齢は46歳です。みのり村の事業と高齢者雇用について、大木隆理事長は次のように語ります。「みのり村は、戦後の混乱と困窮のなか、『障害をもつ子どもたちを支えたい』と、ともに生きて

した漁業が営まれています。工業分野では、高度経済成長期に大分臨海工業地帯が形成され、近年は電子工業などの立地が進む一方、県北部では隣接する福岡県東部とともに自動車関連企業が集積し、全国平均に比べて第2次産業の占める割合が高くなっています」

高齢者は貴重な人材

今回は大分県で活動している高年齢者雇用アドバイザーの是永逸郎さんにご案内いただき、「社会福祉法人 みのり村」の取組みをご紹介します。

みのり村は、大分県杵築市と日出町において障害者の入所支援施設、高齢者の入所施設など9つの拠点を中心として、在宅サービスの介護福祉タクシーや配食サービス、相談支援などにも取り組み、多様なニーズに対応した福祉事業を展開しています。障害者支援では、障害があっても働ける場としてみかん畑や田んぼをもち、生産した農作物を販売する事業も行う、まさに「村」づくりをすすめるような展開で、1951（昭和26）年の設立から現在に至るまで地域福祉の一翼をにない続けています。

経営理念として「慈愛・奉仕・研究を基本精神とし、地域社会より愛され認められる法人を

いけるようにしたい」との思いから、創設者の大木英正氏が知的障害児のための施設を開いたことが出発点です。村づくりは助け合う社会をつくること、また、自分が役立っていると感じられる喜びが実感できるため、『働く』ということとを大事に考えて事業を展開しています。少子高齢化が進み、福祉人材の確保が重要な課題となっているいま、福祉に希望をもち、この仕事にたずさわりたいと訪れる人を、ここでは年齢を問わずなるべく採用し、職員全員がいきいきと働ける職場づくりに努めています」

最高齢の80歳の男性職員は、『地域で農業を営んでいる経験を活かしてほしい』と10年ほど

是永逸郎アドバイザー

年齢：52歳 アドバイザー歴：6年



是永アドバイザーから

「まず事業所の担当者との間に信頼関係をつくるのが大事であると考えています。そのために、高齢者雇用に関することにかぎらず、事業所の悩みなどを聞く姿勢を心がけています。訪問前にはインターネットなどで事業所の情報を収集し、事業所に適した助言ができるように努めています」

高齢者雇用の相談・助言活動を行っています

◆是永逸郎アドバイザーは、大分支部高齢・障害者業務課に所属する高年齢者雇用アドバイザーです。是永アドバイザーについて、同支部の安藤雅仁課長は「中小企業診断士として多くの中小企業への支援の経験を活かし、事業所の経営の実態や経営者の考え方を理解して、相手の立場に立って事業所が抱えている課題の解消に向け積極的にアドバイスを行っています」と紹介し、熱心で的確な相談・助言活動により事業所の高齢者雇用など取組みの支えになっていると語ります。

◆大分支部では、現在6人の高年齢者雇用アドバイザーを委嘱しています。「大分労働局、ハローワークと連携しての支援や、相談・助言活動を着実に実施してきたことなどが奏功し、27年6月1日現在の報告では65歳以上の高年齢者雇用確保措置を実施済み企業割合は99.7%、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は83.5%（全国第2位）でした。今後は年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現を目指した支援やサービスに重点をおいて業務を展開してまいります」（安藤課長）

◆相談・助言は無料で行っています。お気軽にお問い合わせください。

大分支部高齢・障害者業務課

住所：大分市皆春 1483-1 電話：097 (522) 7255



みのり村のみなさん。後列左側より、大木隆理事長、松岡敬一総務課長。前列左より、後藤節子さん、阿部香月さん、望月映子さん



Cafe「m・歩っ」で調理やレジ業務を担当する阿部香月さん

人と一緒の仕事場で、それぞれの特性を大事にして、助け合っ
て働いています。お客様には、誠意をもって心のこもった対応ができるように努めています」とユニフォームの赤いベレー帽

教えていただく気持ちで仕事をしています。やはり、「おいしい」といってもらったときに嬉しいです。温かいものを冷めないうちに食べていただきたいと思い、盛りつけのタイミングに気を配ります」と明るく話します。
働くことは、「決まった時間に決まった場所に行かせていただくということでもあり、健康の源です。仕事も、やりがいがあります。なるべく長く働いて、利用者のお母さんの存在でいられたらと思います」と望月さん。ときばきとした身のこなしで仕事場に戻られました。
阿部香月さん(67歳)は勤続7年。現在、主にカフェ「m・歩っ(えむほ)」で、障害のある職員と一緒に調理やレジを担当しています。みのり村の有機肥料で育てられた野菜入りのカレーや調理パンが地域で人気のカフェです。



フロアリーダーとして利用者を見守る後藤節子さん

夜勤の交替制です。現在の仕事で心がけていることは、職員同士の情報共有と協力、相手の立場に自分を置き替えてみることに
利用者の変化にいち早く気づくことと「後藤さん。」

がよく似合う阿部さん。
「仕事をしていて嬉しいのは、いろいろな人との出会いがあること。また、働いていると、社会の一員として活動しているという実感がもてます。気力と体力を維持しつつ、少しでもだれかのためにできることがあると嬉しいので、これから頑張りたいです」とこやかに話します。
お話をうかがった人のなかで最年少の後藤節子さん(63歳)は、社会福祉協議会で登録ヘルパーとして働いていましたが、ヘルパーはバイクを外を回る仕事のため、施設で働くことを望み、56歳のときに正社員としてみのり村に入職。仕事をしながら勉強をして、翌年、介護福祉士の資格を取得しました。いまはユニット型特別養護老人ホームのフロアリーダーを務めています。
「ユニット型は少人数の家庭的なホームです。仕事は介護全般で、勤務は早番・日勤・遅番・夜勤の交替制です。現在の仕事で心がけていることは、職員同士の情報共有と協力、相手の立場に自分を置き替えてみることに
利用者の変化にいち早く気づくことと「後藤さん。」

「働く人の生涯にとって、その人のためになる職場でありたいと考えています。福祉に正解はありませんので、いろいろな視点をもった人材を集めたい。そして、障害の重い人、高齢者で介護度の高い人、困ったことなど、なんでも対応できるシステムづくりに取り組み、稲作や椎茸、みかんなどを、高齢者や障害者が育てる喜びを「糧」として、ともに住み続けられる村「CCRC(Continuing Care Retirement Community)」づくりを邁進していきます」と(取材・増山美智子)

仕事を通して利用者から、「できなくなったことを悔やむのではなく、できることに気づき、欲を出して前向きに進む気持ちをもつこと」を教わったといいます。そして、「仕事をする中で、だれかの役に立っていると考える喜びをいただいています。職場では笑うことも多く、利用者さまとのやり取りも毎日新鮮で刺激になっています。今後も安心して頼っていただける介護を目指していきます」と笑顔で話されました。
CCRCを目指して
大木理事長は、「みのり村が多様化、高度化する福祉ニーズに応え、地域福祉の充実・発展に寄与していくためには、にない手となる人材の育成が大切です」と語り、今後の目ざしている道を次のように話されました。
「働く人の生涯にとって、その人のためになる職場でありたいと考えています。福祉に正解はありませんので、いろいろな視点をもった人材を集めたい。そして、障害の重い人、高齢者で介護度の高い人、困ったことなど、なんでも対応できるシステムづくりに取り組み、稲作や椎茸、みかんなどを、高齢者や障害者が育てる喜びを「糧」として、ともに住み続けられる村「CCRC(Continuing Care Retirement Community)」づくりを邁進していきます」と(取材・増山美智子)

前に採用したそうです。
「さまざまな仕事を経験し、技能、知識を兼ね備えた人は、福祉の職場では貴重なアドバイザーであり、指南役です。いくつであつても仕事にやりがいを感じ、健康で自分のペースを守りながら仕事にたずさわってもらいたいと考えています。介護の仕事がむずかしくなっても、ほかの体力に応じた働き方をしてほしい。多様な施設と田畑があり、そこにあわせた仕事があります」と大木理事長は続けました。
このような考えのもと、職員の定年は満60歳としていますが、希望者全員65歳まで再雇用し、さらに働くことができ、職場と働く側の希望があれば70歳まで勤務できる雇用継続基準を設けています。また、慣行により70歳を超えても働くことが可能となっています。

若手職員の安心感に

ります。そしてすぐに取組みのよい点や工夫点を整理し、文書として表現するサポートを行い、2013年度の高齢者雇用開発コンテストで奨励賞を受賞しました。このときに公表したみのり村の取組みは、主に次の内容です。
◆資格取得にあたり、取得費用の補助、資格手当を支給(50歳を過ぎてから介護福祉士、社会福祉士を旨とし、取得している例がある)
◆障害のある職員と高齢の職員のペア就業
◆短時間勤務制度を導入(希望に応じて対応)
◆職員全員参加による福祉QC研究発表会開催
◆最新設備の導入により介護職員の負担を軽減
◆福利厚生センター(加入者は毎年、健康生活用品やお祝い金の給付などが受けられる)の加入年齢を60歳から65歳に延長
是永アドバイザーはコンテストへの応募を勧めると同時に、65歳以降の継続雇用について制度化を提案し、それを機に現在の70歳までの継続雇用基準が2013年に導入されました。是永アドバイザーは「65歳以降も働いている人がいることから制度化を提案しました。また、ほぼ生涯現役で働ける職場となっていますが、70歳までの基準をつくることで、その段階でまたその後の働き方を考える区切りにもなります」と提案した目的を語りました。
こうした継続雇用基準や多くの高齢者が働いていることについて、みのり村の松岡敬一総務課長は、「施設やサービスの利用者からは、「話をしやすい」、「相談相手となっている」という



利用者の食事づくりを支える望月映子さん

「厨房では10人が働いていて、私が最年長ですが、みなさんに

声がかかれます。若手職員からは、「年を重ねても自分も働けるという安心感がある」、「いろいろな年代の人がいることで職場に活気が出ている」、「経験が豊富なので、同年代に相談できないことでも話しやすい」といった感想が返ってきました」と本誌取材前に若手職員にたずねてくださった「声」をあげてくれました。
こうした職場環境のなか、みのり村の離職率はたいへん低いといえます。一方、就職希望者は新規卒者から中高年齢層まで幅広く、毎年採用しており、2015年度は24人が入職しました。今回は、60歳以降もいきいきと仕事を続けている3人の方からお話をうかがいました。
やりがいや刺激を感じて働く
望月映子さん(69歳)は入職して4カ月余りですが、以前旅館で働いていた経験を活かし、グループホームと障害者支援施設で利用者の食事づくりを担当しています。