



介護現場等における高齢者の活用・活躍に関する 調査研究報告書



特定非営利活動法人 全国コミュニティライフサポートセンター

令和5（2023）年3月



「介護現場等における高齢者の活用・活躍に関する調査研究」

報告書

目 次

第1章 事業概要.....	2
1. 研究の目的	
2. 事業実施概要	
1) 研究委員会の設置・開催	
2) 東北6県へのヒアリング調査	
3) 介護施設アンケート調査	
4) 実践事例ヒアリング調査	
5) 関係者向けガイドブックの作成	
第2章 東北6県へのヒアリング調査結果.....	10
第3章 介護施設アンケート調査結果.....	13
第4章 実践事例ヒアリング調査結果.....	29
第5章 論点とガイドブックへの反映.....	33

参考資料

・ガイドブック原稿.....	36
・ヒアリングシート・介護施設アンケート調査票.....	94

第 1 章

事業概要

1. 研究の目的

地域の中で生きがいや役割を持った高齢者の積極的な社会参加を促進していくことが求められており、地域や社会における様々な活動の担い手として高齢者の役割への期待が高まっている。

高齢化の進展や人口流出の著しい東北地方では、今後も介護人材の確保がより困難となることが予想される。福島県をはじめ、東日本大震災時の風評被害に加え、関東地方事業所との賃金競争にさらされているところもあり、人材の確保は喫緊の課題と言える。こうした地域において働く意欲のある地域高齢者が介護現場で一定の役割を担い、地域の介護力を維持していくことは有用である。

本事業では、介護施設や地域住民主体の支え合い活動の場において、高齢者の体力面などの事情に配慮したうえで、高齢者を活用（ボランティアを含む）・活躍している事例を収集するとともに、運用上の工夫やノウハウの整理を行い、これらをまとめたガイドブックを作成、市町村等に送付した。

2. 事業実施概要

1) 研究委員会の設置・開催

本研究事業実施にあたり、本件テーマに知見を持つ学識経験者、行政職員、現場実践者等を中心とした委員会を設置し、事業全体の方向性、関連調査に関しての内容、作成するガイドブックの内容等について討議、決定を行った。

【委員構成】

委員長：高橋 誠一 東北福祉大学 総合マネジメント学部 教授

副委員長：大塚 眞理子 長野看護大学 学長（宮城大学 名誉教授）

委員：早坂 聡久 社会福祉法人柏松会 業務執行理事

（東洋大学ライフデザイン学部 准教授）

中里 仁 社会福祉法人東北福祉会 セんだんの杜 総合施設長

玉置 隼人 元厚生労働省社会援護局 地域福祉専門官

（社会福祉法人全国社会福祉協議会 中央福祉学院 副部長）

古川 美葉子 青森県高齢福祉保険課 総括主幹

江尻　しのぶ　檜葉町地域包括支援センター

池田　昌弘　　全国コミュニティライフサポートセンター 理事長

〈オブザーバー〉

佐藤　　斉　　厚生労働省東北厚生局　地域包括ケア推進課　課長

【開催日程】

○第 1 回委員会

開催日：2022 年 9 月 9 日（金）

会　場：Zoom 会議

参加者：委員長・委員 7 人、事務局 2 人

議　事：研究事業概要説明

6 県等ヒアリング調査及び介護施設へのアンケート調査について　他

○第 2 回委員会

開催日：2022 年 10 月 18 日（火）

会　場：Zoom 会議

参加者：委員長・委員 7 人、ゲスト委員 1 人、オブザーバー1 人、事務局 2 人

議　事：ゲスト委員実践報告（NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちば　鈴木由美事務局長）

6 県等ヒアリング調査報告

実践事例ヒアリング調査について　　他

○第 3 回委員会

開催日：2022 年 12 月 1 日（木）

会　場：Zoom 会議

参加者：委員長・委員 7 人、ゲスト委員 1 人、オブザーバー1 人、事務局 4 人

議　事：ゲスト委員実践報告（社会福祉法人みちのく大寿会 特別老人ホーム 久慈平荘 野田大介副施設長）

介護施設へのアンケート調査報告

ヒアリング調査の事例候補について　　他

○第4回委員会

開催日：2023年1月31日（火）

会 場：Zoom 会議

参加者：委員長・委員8人、オブザーバー1人、事務局4人

議 事：実践事例ヒアリング調査報告

ガイドブック構成案について 他

○第5回委員会

開催日：2023年2月21日（火）

会 場：Zoom 会議

参加者：委員長・委員6人、オブザーバー1人、事務局4人

議 事：ガイドブックについて意見交換 他

2）東北6県へのヒアリング調査

高齢者の人材活用・活躍事例について、東北6県の①県介護保険地域支援事業（生活支援体制整備）担当者、②県社会福祉協議会の地域福祉担当者、③県老人福祉施設協議会及び県老人保健施設協会の担当者に対し、ヒアリング調査を実施した。③については当初、県社会福祉施設経営者協議会を計画していたが、研究委員会での討議を受けて、より具体的な情報収集を期待できる2者に変更した。

【調査概要】

（1）調査対象

①東北6県・介護保険地域支援事業担当者

②6県社会福祉協議会・地域福祉担当者

③6県老人福祉施設協議会及び老人保健施設協会担当者

（2）調査方法

訪問、Zoom、電話・メールによる調査

（3）調査時期

2022年9月～10月

(4) 調査項目

対象①②（県庁・県社会福祉協議会）

- ・高齢者の介護や生活支援での活躍事例や、高齢者が（利用者でなく）運営側としても携わっているボランティア・支え合いの仕組みなどの取り組み事例、熱意ある市町村等の把握
- ・就労的活動支援コーディネーターの配置状況と活動状況

対象③（老人福祉施設協議会及び老人保健施設協会）

- ・高年齢の職員やボランティアとしての活用状況、意向

※ヒアリングシートは、巻末に掲載

(5) ヒアリング対象及び調査実施日

【県庁】

青森県	高齢福祉保険課	訪問：2022年10月11日
岩手県	長寿社会課	メール：2022年9月16日
宮城県	長寿社会政策課	訪問：2022年10月6日
秋田県	長寿社会課	電話：2022年9月21日
山形県	高齢者支援課	訪問：2022年9月28日
福島県	健康づくり推進課	Zoom：2022年10月6日

【県社会福祉協議会】

青森県	地域福祉課	訪問：2022年10月11日
岩手県	地域福祉企画部	訪問：2022年10月5日
宮城県	震災復興・地域福祉部	訪問：2022年10月12日
秋田県	地域福祉・生きがい振興部	訪問：2022年10月5日
山形県	地域福祉部	訪問：2022年9月28日
福島県	地域福祉部	Zoom：2022年10月6日

【老人福祉施設協議会】

青森県	事務局長	訪問：2022 年 10 月 11 日
岩手県	事務局	訪問：2022 年 10 月 5 日
宮城県	事務局長	訪問：2022 年 10 月 6 日
秋田県	事務局	訪問：2022 年 10 月 5 日
山形県	事務局	電話：2022 年 9 月 27 日
福島県	事務局	電話：2022 年 10 月 14 日

【老人保健施設協会】

青森県	事務局	電話：2022 年 10 月 3 日
岩手県	事務局	電話：2022 年 9 月 26 日
宮城県	事務局	電話：2022 年 10 月 6 日
秋田県	事務局	電話：2022 年 10 月 14 日
山形県	事務局	電話：2022 年 9 月 27 日
福島県	事務局	電話：2022 年 10 月 14 日

3) 介護施設アンケート調査

東北 6 県での高齢者介護施設での高齢者の職員や介護助手、ボランティアとしての活用の有無、活用意向、活用の際の留意事項などを調査するために、アンケート調査を実施した。また、本調査は、事業で予定されている実践事例ヒアリングの事例を抽出するための予備調査の役割も担った。

【調査概要】

(1) 調査名 : 介護現場での高齢者の活用・活躍に関する調査

(2) 調査対象

東北に所在する特別養護老人ホーム (1,034)、介護老人保健施設 (403)

合計 1,437 施設 施設長宛て

※実際の回答者は、施設長のほか、事務長含む総務・人事系の方

(3) 調査方法

WEB (アンケート) 調査

郵送による依頼状と調査票見本、回答 WEB ページ案内送付

調査回答用特設 WEB ページでの回答

※一部、FAX 及び郵送回収併用（施設事情等による）

※調査票見本は、巻末に掲載

（４）調査期間

2022 年 10 月 24 日（月）開始

2022 年 11 月 18 日（金）回収〆切 （実際には 11 月末まで遅れ票回収）

（５）回収数 312 施設 回収率 21.7%

４）実践事例ヒアリング調査

○高齢者の人材活用・活躍に取り組む者を対象としたヒアリングを実施した。

○上述の 6 県ヒアリング調査、介護施設アンケート調査、委員・事務局からの提供情報等にもとづき、ガイドブック掲載の取材を兼ねた実践事例ヒアリング調査を行った。

○社会状況、先方の希望により、Zoom によるヒアリングも併用した

○ユニバーサル就労は、東北の事例で該当するものがなくとも参考になり得る他地域の事例として調査対象とした。

○ヒアリングした内容は参考事例としてガイドブックに掲載した。

【調査概要】

（１）調査対象

東北 6 県での、高齢者の活用・活躍事例に該当する取り組み

（２）調査方法

事前アポイントによる訪問ヒアリング調査（一部、Zoom を併用）

（３）調査対象数

12 事例

（４）調査時期

2022 年 11 月～2023 年 1 月

(5) 調査項目

- ・活動主体の属性（組織名と組織の性格、活動場所、構成メンバー他）
- ・活動発足の経緯、内容（具体的な活動メニュー、頻度、活動の契機、対象者、参加人数や年代、活動の連携先、広報・募集の方法、現場の高齢者の声）
- ・高齢者の活用・活躍の場をつくった理由（雇用・活用している理由）
- ・活動する高齢者に対する配慮、心がけていること

※ヒアリングシートは、巻末に掲載

(6) ヒアリング対象及びヒアリング日

蓬田村社会福祉協議会（青森県蓬田村）	訪問：2023年1月6日
社会福祉法人奥入瀬会（青森県おいらせ町）	Zoom：2023年1月19日
一関市長寿社会課（岩手県一関市）	訪問：2022年11月17日
社会福祉法人みちのく大寿会（岩手県洋野町）	Zoom：2023年1月17日
大河原町福祉課（宮城県大河原町）	訪問：2022年12月16日
グループ虹・宮城県啓祐学園（宮城県仙台市）	訪問：2023年1月19日
秋田市長寿福祉課（秋田県秋田市）	訪問：2023年1月12日
社会福祉法人やまがた市民福祉会（山形県山形市）	訪問：2023年1月13日
医療法人宏友会（山形県酒田市）	訪問：2023年1月16日
上宝沢あおぞら応援隊（山形県山形市）	訪問：2023年1月13日
金山町社会福祉協議会（福島県金山町）	訪問：2022年12月22日
社会福祉法人生活クラブ（ユニバーサル就労／千葉県八街市）	訪問：2022年12月22日

5) 関係者向けガイドブックの作成

- ガイドブックは、自治体の地域支援事業担当者をはじめとする地域支援専門職（生活支援コーディネーターや地域包括支援センター職員、社会福祉協議会地域担当者等）及び介護施設を主たる対象とし、高齢者の活用・活躍支援への理解と高齢者の活躍促進を目的として作成した。
- 高齢者の活用・活躍の促進を図るために、「弱者・介護される時期」というこれまでの高齢者像からの脱却や、高齢者の体力等を考慮した活動のあり方、一般就労から無償ボランティアまでの多様な活動形態についてわかりやすく解説した。
- また、ヒアリングを行った12事例をわかりやすい記事体で紹介し、これらの取り組みと活躍支援を関連付けた記述を行った。ユニバーサル就労における業務分解の考え方も紹介した。
- この際、福祉専門職のみならず、高齢者本人や福祉系ではない部署の担当者・職員でも理解しやすいよう配慮した。
- テキストは紙面構成・レイアウト等も読みやすくなるよう、編集・デザインを(有)七七舎に委託した。
- 作成したガイドブックは、東北6県の県・市区町村、社会福祉協議会、地域包括支援センター、及び特別養護老人ホーム・介護老人保健施設に送付した。

第2章

東北6県へのヒアリング調査結果

本研究において、東北6県での高齢者の活用・活躍の現状や、高齢者介護施設における高齢者の活用・活躍の考え方などを把握するために、①県地域支援事業（生活支援体制整備）担当者、②県社会福祉協議会の地域福祉担当者、③県老人福祉施設協議会及び県老人保健施設協議会の担当者に対し、ヒアリング調査を実施した。

このヒアリング結果の概要と考察を以下に記す。

【6県へのヒアリング項目】

（県庁・県社会福祉協議会）

○高齢者の介護や生活支援での活躍事例や、高齢者が（利用者でなく）運営側としても携わっているボランティア・支え合いの仕組みなどの取り組み事例、熱意ある市町村等の把握

○就労的活動支援コーディネーターの配置状況と活動状況

（県老人福祉施設協議会及び老人保健施設協会）

○高齢者の職員やボランティアとしての活用・活躍の意向、活用状況

【6県へのヒアリング調査結果概要】

○高齢者の活用・活躍の現状を、県庁・県社会福祉協議会ともにあまり把握していない。

○生活支援体制整備事業において生活支援ボランティアを組織して活動する事例はあるが、担い手不足という声も聞かれた。

○介護予防事業の一環として、高齢者が活動するとポイントがもらえる「ボランティアポイント制度」に取り組む事例は、2県であった。

○高齢者が地域で活躍しやりがいをもてる活動を支援する「就労的活動支援コーディネーター」（以下、就労的 Co）の配置については、必置ではないためか、県・県社協ともに関心が低く、存在自体を知らない県社協もあった。

○介護現場において、4県で介護助手の推進が図られ、シルバー人材センターや、県の介護助手導入の推進事業を活用した取り組みがあった。一方で、介護人材不足から、高齢者の人材確保だけでなく、外国人の介護人材導入の話も聞かれた。

6 県へのヒアリング調査概要一覧

【県庁・県社会福祉協議会】

	県庁	県社会福祉協議会
青森県	・国が定める通いの場の参加率は東北で一番低いが、体が動くまで農業をして 80 代も現役。畑でおしゃべりをしている。 ・就労的 Co は中泊町と階上町が配置 ・生活支援ボランティアに取り組んでいるのは、藤崎町、蓬田村、五所川原町七和地区。	・介護助手の啓発は県社協が受託し、県内 3 ブロックに分けて実施。 ・就労的 Co は中泊町と階上町が配置 ・生活支援ボランティアを組織化して高齢者支援を行っている自治体がある⇒深浦町、藤崎町、三沢市
岩手県	・9～10 月はヒアリング対応が難しいとの回答。	・就労的 Co の存在自体を知らなかった。 ・生活支援ボランティアを組織化して高齢者支援を行っている自治体がある⇒雫石町、山田町、釜石市、一戸町等。すべて有償ボランティア。
宮城県	・白石市社協が生活支援ボランティアに取り組んでいるが、担い手不足と聞いた。 ・就労的 Co は大河原町に配置。 ・ボランティアポイントは、塩竈市、利府町、色麻町で実施。	・生活支援ボランティアの事例として、富谷市の社協事業サポーター。 ・宮城県啓佑学園で、衣服修繕ボランティア「虹」が活動。 ・就労的 Co は大河原町に配置。
秋田県	・4 月から担当になり把握できていない。	・生活支援等の情報を把握していない ・就労的 Co は藤里町以外の配置を把握していない。
山形県	・生活支援ボランティアに取り組むのは、坂井市、寒河江市。 ・R4.8 月末時点で就労的 Co の配置はない。多くの市町村がシルバー人材センターを活用。	・生活支援ボランティアに取り組むのは、米沢市、酒田市、遊佐町、最上町。すべて有償ボランティア。 ・就労的 Co 自体を知らなかった。
福島県	・生活支援ボランティアに取り組むのは、大玉村・伊達市・喜多方市。 ・就労的 Co は浪江町に配置。 ・ボランティアポイントは、福島市・白河市・二本松市・桑折町・大玉村で実施。	・白河市で、居場所づくりと生活支援に取り組む地区がある。 ・就労的 Co のことは把握していない

【県老人福祉施設協議会・老人保健施設協会】

	県老人福祉施設協議会	県老人保健施設協会
青森県	・介護人材の確保は、特に町村で厳しい。外国人技能実習生等に切り替える施設もある。 ・定年を廃止した施設もある。 ・介護助手は県社協が啓発に取り組む	・事務局として情報を把握していない
岩手県	・人材確保は沿岸部が厳しい。コロナ対応で負担がかかり、燃え尽き症候群のように辞める職員もいる ・介護助手は5年前から県老施協独自に補助金を予算化（1施設10万円を5施設分）。熱心な法人として、八幡平市：みちのく協会、金ヶ崎町：友愛会。	・沿岸部の人材確保が厳しく、外国人介護人材の話も聞く。また、看護師はより厳しく、再雇用時に労働条件を変えて継続勤務してもらう努力をしている。 ・介護助手の事例は把握していない。 ・一関市で福祉施設にボランティアを送り出す事業がある。
宮城県	・人手不足、リーダー不足で職員を育成する余裕がない。看護師不足は深刻で70～80代の新規採用がある。 ・介護助手として、シルバー人材センターを活用するほか、10施設がモデル事業施行し8施設で定着。 【仙台市老施協】コロナ前にボランティアに熱心に取り組んでいると聞いたのは「泉ふるさと村」。	・事務局として情報を把握していない
秋田県	・事務局として情報を把握していない	・人材不足を受けて、当協会として外国人介護人材の活用を推進している ・介護助手の情報は把握していない。
山形県	・H27年度から介護の周辺業務を担う「介護アシスタント」推進事業を県より受託（現在は介護労働安定センターが受託）。県内に一定根付いている。	・事務局として情報を把握していない
福島県	・人材を確保するために、定年後に体力にあわせて配置転換・短時間勤務で継続雇用している話を聞いた。 ・介護助手に取り組む施設が多い。矢祭町：特養ユアアイホーム。	・人材不足が厳しく、6支部ごとに介護助手・職員募集説明会を実施。外国人介護人材を受け入れている施設もある。 ・介護助手の導入施設が増えている。

第 3 章

介護施設アンケート調査結果

東北 6 県高齢者介護施設での高齢者の職員や介護助手、ボランティアとしての活用の有無、活用意向、活用の際の留意事項などを調査するために、アンケート調査を実施した。また、本調査は、事業で予定されているヒアリング調査の事例を抽出するための予備調査の役割も担った。以下に、本件調査概要を記す。

【 調査概要 】

○調査名 : 介護現場での高齢者の活用・活躍に関する調査

○調査対象 東北に所在する特別養護老人ホーム (1,034)、介護老人保健施設 (403)
合計 1,437 施設 施設長宛て

※ 実際の回答者は、施設長のほか、事務長含む総務・人事系の方

○調査方法 WEB (アンケート) 調査

郵送による依頼状と調査票見本、回答 WEB ページ案内送付

調査回答用特設 WEB ページでの回答

※ 一部、FAX 及び郵送回収併用 (施設事情等による)

○調査期間 10/24 (月) 開始

11/18 (金) 回収〆切 (実際には、11 月末まで遅れ票回収)

○回収数 312 施設 回収率 21.7%

○使用調査票見本 巻末資料に掲載

調査は、①職員としての高齢者雇用について、②介護助手の活用について、③ボランティアの活用について、の3つの柱を中心として、設問を構成した。

【 調査結果の概要 】

●高齢者雇用

- 定年がない・廃止した事業所は、全体の 2.6% (8 事業所)
- 定年の平均は、61.5 歳。最小が 60 歳で、最大は 66 歳。
- 今後の定年延長や廃止は、「考えていない」(60.9%)が多く、「延長・廃止を予定」は 7.9%。「延長・廃止を検討」は 31.3%
- 60 歳以上の高齢での新規採用実績は、「フルタイム・パートタイム共」が 2/3(64.4%)近く、「パートタイムのみ」(23.7%)、「どちらも実績なし」は、11.9%と少数。
- 高齢での新規採用理由は、「介護人材不足」(77.1%)が最多。次いで「看護人材不足」(59.3%)、「優れた技能や経験を持つ人材確保」(45.8%)
- 高齢の職員に施設として配慮していることは、「短時間勤務やパートタイムへの変更」(54.5%)、「身体等への負荷の高い業務を減らす」(46.1%)が中心。

●介護助手

- 介護助手採用について、「60 歳以上の介護助手を採用」が半数(49.0%)に上り、「60 歳未満の介護助手採用」が 13.8%、「採用していない」は約 1/3 (36.2%)
- 60 歳以上の介護助手を採用してない施設に、今後の意向を尋ねたところ、「導入検討」が 63.3%と多く、「導入予定」(7.0%)も含めて、かなり導入に前向き。

●ボランティア (コロナ前の状況で質問)

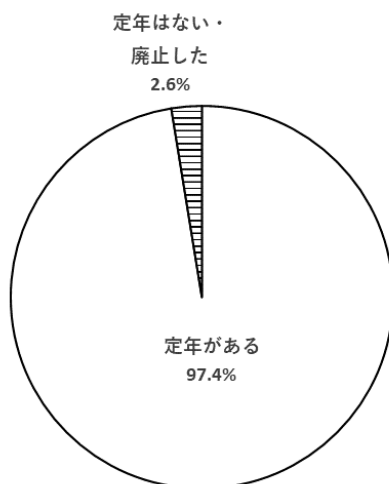
- ボランティアの「協力を受けている」施設が 6 割(61.9%)を超える
- ボランティアに「高齢の方も含まれている」が 96.4%。
- ボランティアの内容としては、「慰問的活動」が 78.9%と多い。次いで、「清掃、花壇の手入れ、施設の保守手伝い等」(39.4%)、「レクリエーションの相手」(35.8%)

【 高齢者雇用について 】

●問 1. 貴施設では、現在、正職員の定年がありますか。...(S A)

「定年はない・廃止した」のは8事業所（2.6％）存在する。

参考）厚労省「高年齢者雇用状況等報告」（R3）では、定年廃止企業は 4％（中小企業で 4.2％）



n = 312

●問 2. 貴施設の現在の（正職員）定年退職年齢を教えてください。

定年退職年齢の最小値は 60 歳、最大値は 66 歳、平均年齢は 61.5 歳となっている。

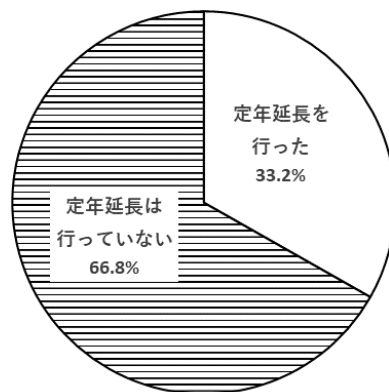
定年年齢の回答を 1 歳きざみで示した。厚生労働省の「高年齢者雇用状況等報告」（令和 3 年）を見ると、全国で、65 歳定年企業の割合は 20.1％、66～69 歳定年企業は 1 ％、70 歳以上定年企業が 1.7％となっている。比較すると、65 歳定年施設は全国平均より高い割合だが、66 歳以上を定年とする施設は 1 施設のみかつ、最高の定年年齢も 66 歳にとどまっている。

	問2. 現在の（正職員）定年退職年齢								
	合計	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	平均
全体	304	209	1	8	2	2	81	1	61.45
	100.0	68.8	0.3	2.6	0.7	0.7	26.6	0.3	

	問2. 県別・定年退職年齢						
	全体	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島
平均（歳）	61.45	62.37	61.37	60.98	61.16	61.02	61.88

- 問 3. 2013 年（高年齢者雇用安定法改正）以降で、定年年齢の延長を行いましたか。...(S A)

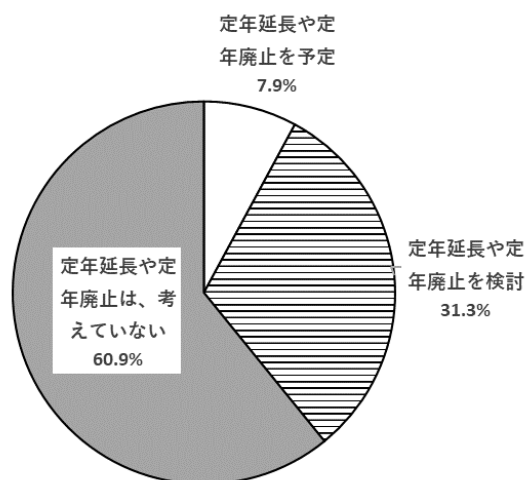
「定年延長を行った」施設は、33.2%と 1/3 にとどまっている。



n = 304

- 問 4. 今後、定年延長（既に定年延長を行われている場合、更なる定年延長）や定年の廃止はお考えですか。...(S A)

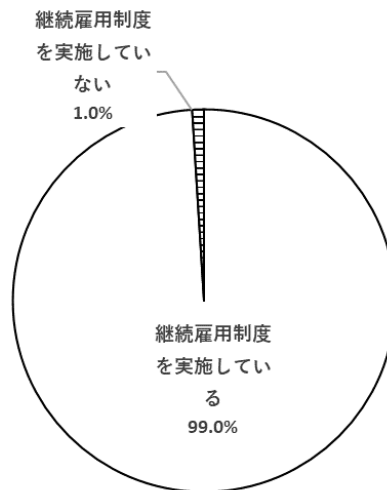
「定年延長や定年廃止は考えていない」施設が 6 割（60.9%）と多数を占めており、現在の定年の平均が 61 歳強であることを考えると、義務である 2025 年段階での 65 歳までの雇用確保を、定年延長ではなく、継続雇用制度（再雇用等）で行っていく考えの施設が多いことが読み取れる。



n = 304

●問 5. 貴施設では、定年退職後の継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を行っていますか。...(S A)

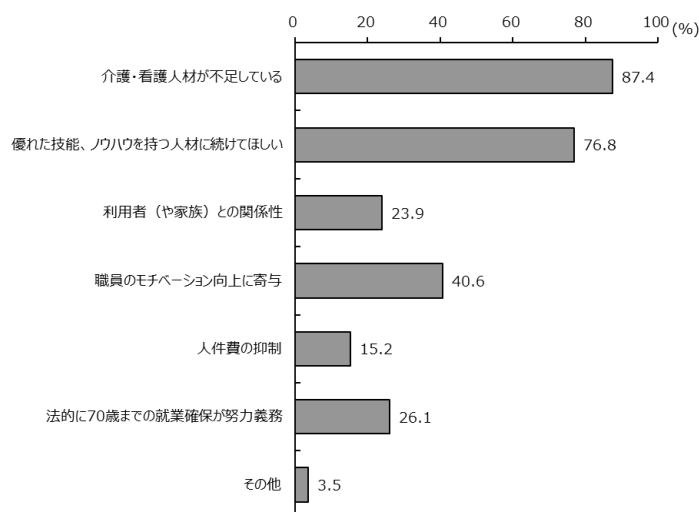
99%の施設で継続雇用制度を実施しているが、実施していない施設も 3 施設（1%）存在する。なお、この 3 施設のうち 2 施設が 65 歳定年、1 施設は 60 歳定年となっている。



n = 304

●問 6. 定年延長・廃止や継続雇用制度を実施する理由として、あてはまるものをお選びください。...(MA)

「介護・看護人材が不足している」が 87.4%と最も高く、次いで「優れた技能や自施設でのノウハウを持つ人材に続けてほしい」が 76.8%と、この 2 つが大きな理由として挙げられている。少し離れて、「職員の勤務意欲（モチベーション）向上に寄与」が 4 割（40.6%）で続く。

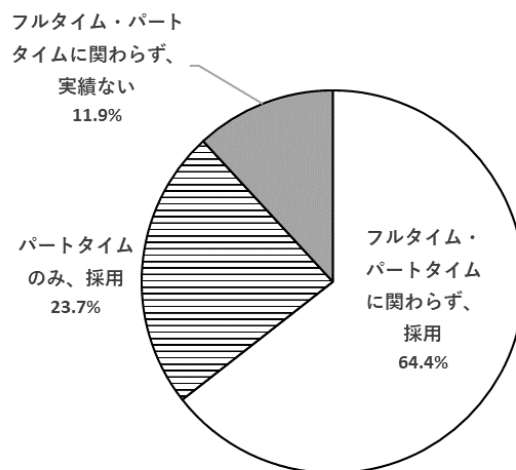


n = 310

●問 7. 貴施設では、60 歳以上の方の新規採用（※以下、高齢採用職員と表記）の実績がありますか。...(S A)

2 / 3 (64.4%) の施設が「フルタイム・パートタイムに関わらず採用実績がある」としており、高齢での新規採用も、既に珍しいことではなくなっていることがわかる。

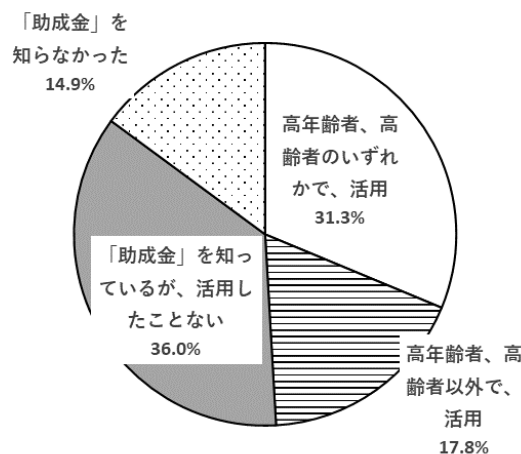
一方、「フルタイム・パートタイムに関わらず、実績がない」施設は1割（11.9%）にとどまる。



n = 312

●問 8. 「特定求職者雇用開発助成金」を活用されていますか。...(S A)

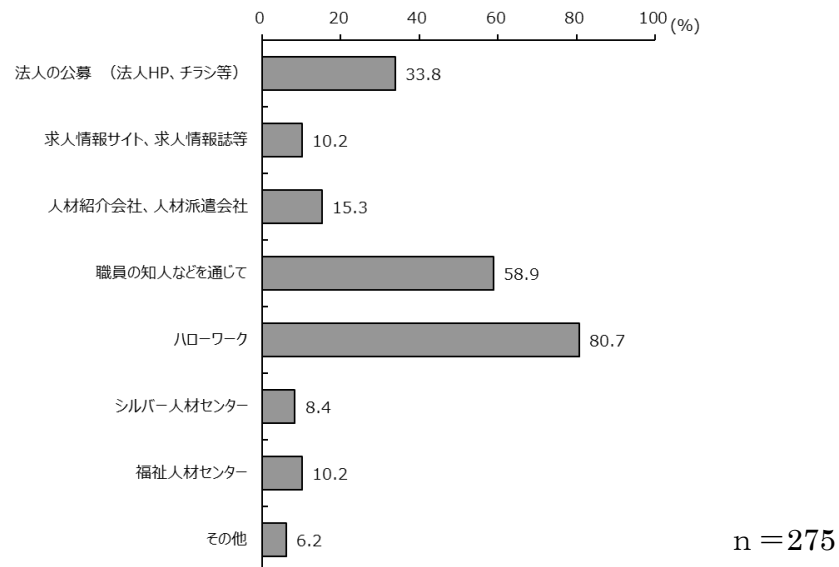
「高年齢者、高齢者のいずれか（高齢者雇用）で助成金を活用している」施設は3割（31.3%）となっており、高齢者の新規採用実績のある施設が8割以上（問 7）であることと比べると、助成金を活用しているのは、採用実績のある施設の半数以下にとどまる。「助成金を知らなかった」という施設も14.0%にのぼる。



n = 275

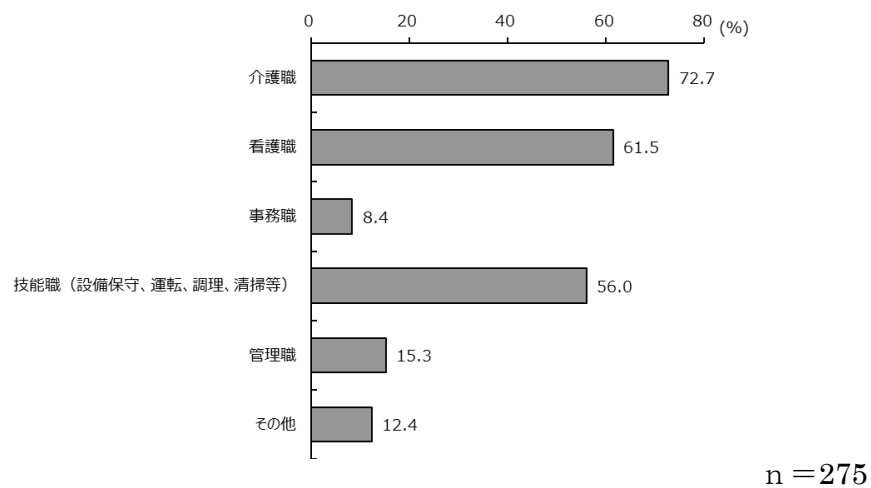
●問 9. 高齢採用（60 歳以上での新規採用）職員を採用したときの募集方法を教えてください。...(MA)

「ハローワーク」が圧倒的に高く 80.7%に上る。次いで、「職員等の知人を通じて」が6割近く（58.9%）で続いており、さらに「法人の公募」（33.8%）となっているが、他の募集方法は、各々1割内外と低いレベルにとどまる。



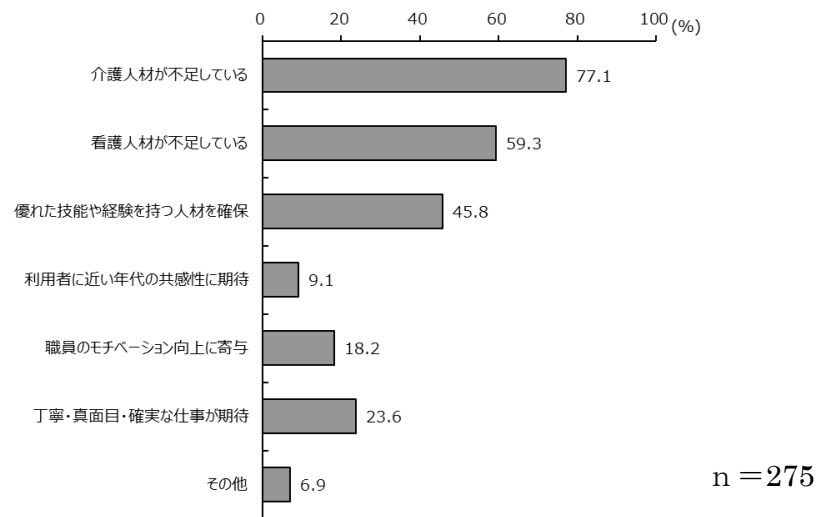
●問 10. 高齢採用職員の職種で該当するものをお選びください。...(MA)

「介護職」が72.7%で最も多く、次いで「看護職」が61.5%、そして「技能職」（56.0%）と、この3つの職種が5割を超えており、事務職等ほかの職種は1割内外と低い水準となっている。



●問 11. 高齢での新規採用を行った理由として、あてはまるものをお選びください。...(MA)

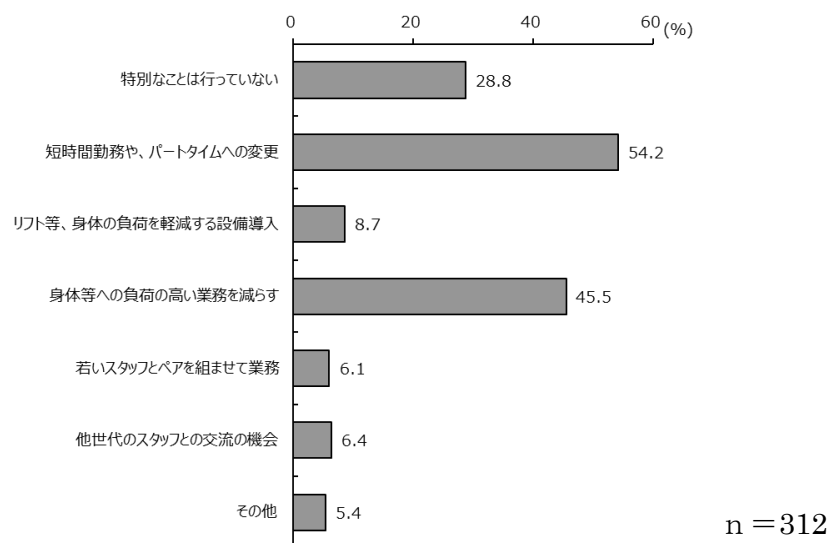
「介護人材が不足」が 77.1%で最も多く、次いで「看護人材の不足」(59.3%)、「優れた技能や経験を持つ人材の確保」(45.8%)と続いており、採用職種の傾向と同様に、介護・看護人材の確保が主眼となっていることが理解される。



●問 12. 高齢で雇用している人（定年延長、再雇用、高齢採用等）に対し、施設として配慮していることはありますか。...(MA)

施設側の配慮としては、「短時間勤務やパートタイムへの変更」(54.2%)と、「身体等の負荷の高い業務を減らす」(45.5%)の2点が中心となっている。

一方、「特別なことは行っていない」施設も3割程度(28.8%)存在する。



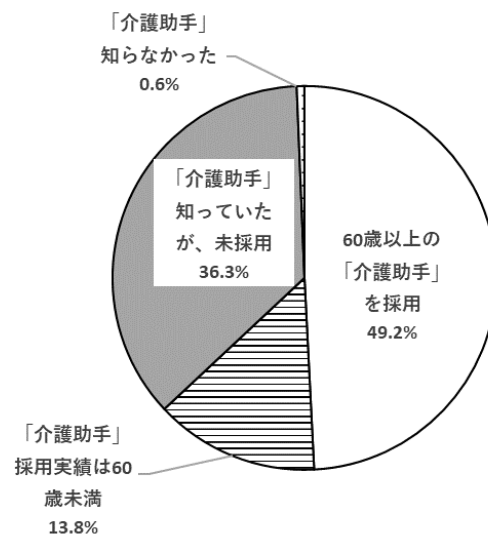
【介護助手について】

＜介護助手についての説明文あり＞

●問 13. 貴施設では、この介護助手、特に 60 歳以上の高齢者を採用していますか。(SA)

「60 歳以上の介護助手を採用」施設が半数（49.2%）に上り、60 歳未満の介護助手採用（13.8%）と併せると、2／3 の施設で介護助手を活用している。

また、「介護助手を知らなかった」施設は、わずかに 2 施設（0.6%）であり、「介護助手」という存在が浸透していることが伺える。参考までに、令和 2 年度の先行類似調査では、介護助手を知らない介護老人保健施設は、5.5%存在した。¹



n = 312

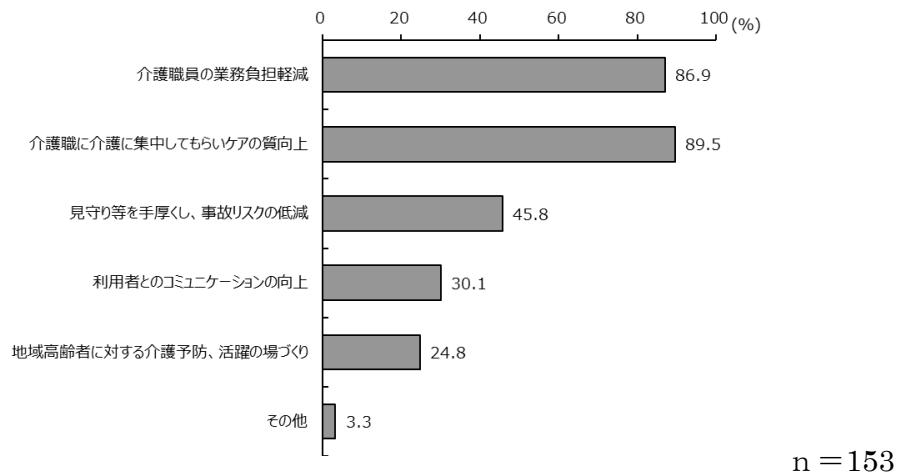
¹ 公益社団法人全国老人保健施設協会 令和 2 年度老人保健事業推進費等補助金「介護老人保健施設等における業務改善に関する調査研究事業」

対象：全国老人保健施設協会会員施設 回答：1,261 施設

「この調査で定義するような高年齢介護助手という存在を知らない」（5.5%）

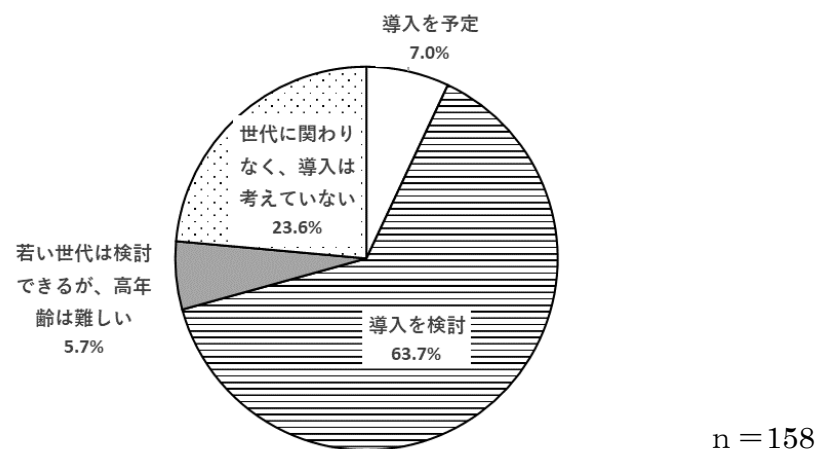
●問 13-1. 60 歳以上の介護助手を導入した理由として、あてはまるものをお選びください。...(MA)

高齢介護助手を導入した施設に伺った設問であるが、「役割分担により介護職に介護に集中してもらい、ケアの質向上をはかる」(89.5%)と「介護職員の業務負担軽減」(86.9%)の2つを、9割近い施設が挙げている。



●問 13-2. 今後、60 歳以上の介護助手の導入について、どうお考えですか。...(S A)

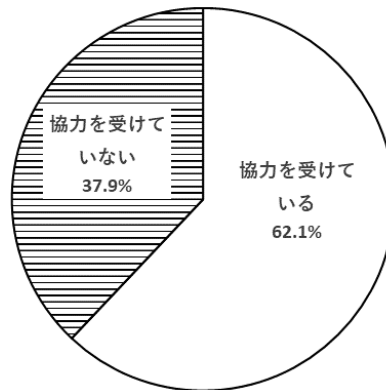
高齢介護助手を導入していない施設への今後の意向を尋ねたものだが、「導入を予定」が 7.0%、「導入を検討」が 63.7%と多数を占める一方、「若い世代は検討できるが高齢世代は難しい」(5.7%)、「世代に関わりなく、導入は考えていない」(23.6%)と3割程度の施設は、消極的な意向を示している。



【 ボランティアについて 】

●問 14. 貴施設では、ボランティアの協力を受けていますか。...(S A)

コロナの状況前を含めたボランティアの受け入れに対する設問だが、「協力を受けている」施設が6割（62.1%）と過半数を超えた。

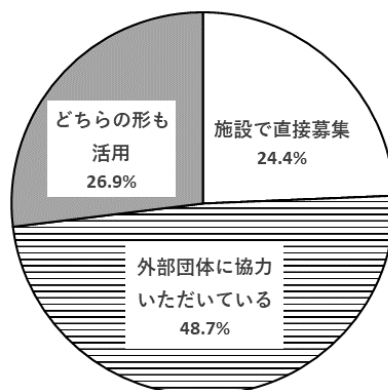


n = 312

●問 15. ボランティアは、施設で直接募集する形ですか、外部団体に協力してもらう形ですか。...(S A)

受入れ施設に対し、協力の形態を問うたところ、「外部団体に協力いただいている」のが約半数（48.7%）で、「施設で直接募集」（24.4%）のほぼ倍であった。

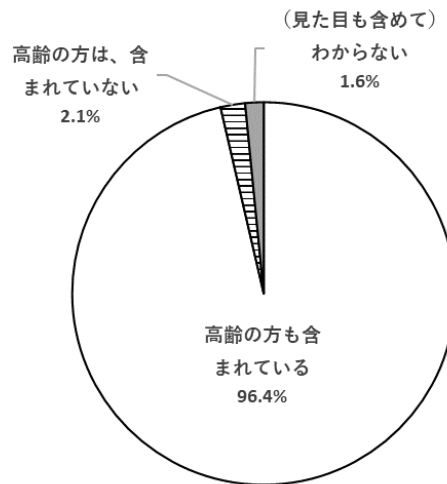
「どちらの形も活用している」施設も 26.9%と全体の1／4を占めている。このどちらの形も活用している施設も含めると、ボランティアを受け入れている半数の施設では、積極的に自施設で動いている（募集している）ことが理解できる。



n = 193

●問 16. 活動しているボランティアには、高齢の方が含まれていますか。...(S A)

「高齢者の方も含まれている」が 96.4%と圧倒的に多く、介護施設現場でのボランティアの場＝高齢者の活躍の場となっていると言っても過言ではない。

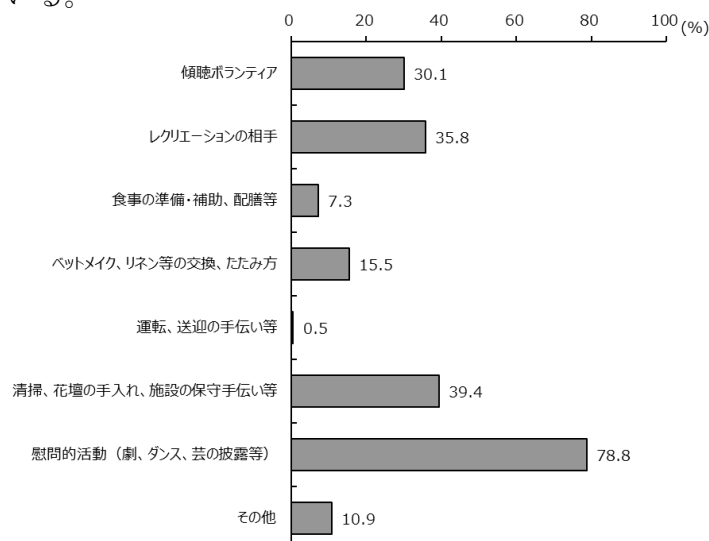


n = 193

●問 17. ボランティアに活動いただいている内容で、あてはまるものをお選びください。...(MA)

「慰問的活動（劇、ダンス、芸の披露等）」が 78.8%と頭抜けて高い。かなり離れて、「清掃、花壇の手入れ、施設の保守手伝い等」（39.4%）、「レクリエーションの相手」（35.8%）、「傾聴ボランティア」（30.1%）と続いている。

「その他」回答の内容としては、「夏祭り、イベント手伝い」、「喫茶、喫茶コーナー開設」、「清拭縫い、衣類の補修等」、「散髪」、「洗髪後のドライヤー」などを複数の施設が挙げている。

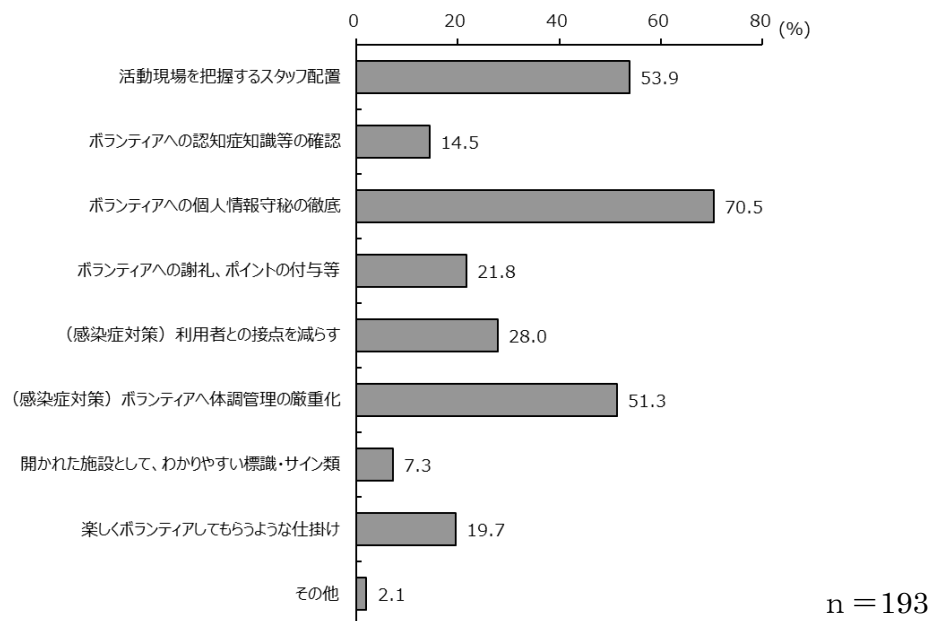


n = 193

●問 18. ボランティアに協力いただく際、配慮・注意している点を教えてください。...(MA)

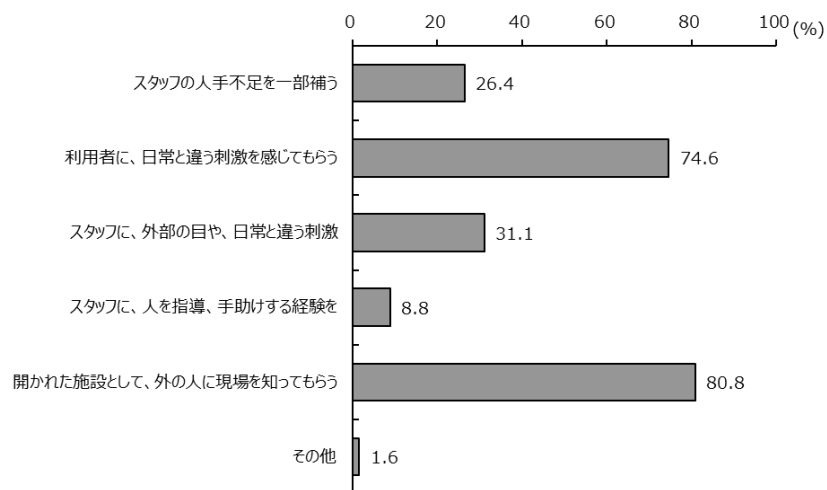
「ボランティアへの個人情報守秘の徹底」が70.5%で最も多い。これは、ボランティアのメンバーや利用者に、地域の人が多いほど求められる事項であるとも考えられる。次いで、「活動現場を把握するスタッフの配置」(53.9%)、「(感染症対策) ボランティアへの体温や体調管理の注意喚起・厳重化」(51.3%)と続いている。

「ボランティアへの謝礼、ボランティアポイントの付与等」(21.8%)、「楽しくボランティアしてもらうような仕掛け」(19.7%)など、ボランティアのモチベーションへの配慮については、各々2割前後の施設で取り組まれている。



●問 19. ボランティアに協力いただく理由として、あてはまるものをお選びください。...(MA)

「地域に開かれた施設として、少しでも（外の人に）現場を知ってもらおう」（80.8%）と、「利用者に日常と違う刺激を感じてもらおう」（74.6%）の2つが、大きな理由となっている。このようなところから、多くの施設はボランティアを介護助手のような施設運営の手伝いの的に捉えているのではなく、利用者の生活の彩りと、地域住民とのつながりの一つの方法として捉えているように思われる。



n = 193

●高齢者の雇用や活用・活躍に関する自由回答

高齢者雇用関連 (59)	
高齢者雇用、積極的に	20
高齢者雇用の課題、不安な点、メリットとデメリットの両面	25
(高齢者雇用) 職種による	2
高齢職員には、若手育成を期待	2
高齢者雇用・活躍をすすめるためにも、公的支援の必要性	4
高齢者雇用をすすめるのは問題、優先すべきことがある	4
(高齢者も含めて) 基本的に人がこない	2
介護助手について	10
(高齢) ボランティアについて	2
ほか	2
計	73

アンケートの最後に、高齢者雇用や高齢者の活躍に関して、自由に思うところを書いていただく設問を設けた。そこでは、70 余の施設から、さまざまなご意見を寄せていただいたが、それを研究事務局の方である程度、内容別に分類したものが上記の表である。参考に供するため、回答の多かった項目で、代表的な意見を何点か、以下に挙げる。(一部文章編集)

【高齢者雇用、積極的に】

- 「人材は宝」。近年では 60 歳を過ぎてもまだまだ活躍できる方の割合が 10 割に近いと思います。何よりも今まで培った経験が必ず活きる機会があります。若い世代が理解に苦しむ部分をベテランが、逆にベテランが分からない部分を若手が補いあいながら持ちつ持たれつという相乗効果が見られることがあります。高齢者雇用は今後も必須事項であり、法人も高齢者が働きやすい環境整備に努める必要があると思います。(秋田)
- 高齢者の定義がもはや 60 歳以上ではないと感じている。60 歳でも健康で働けるのであれば何歳でも活躍して頂きたい。(青森)
- 70 歳まで高齢者が働き続けられる社会でなければならないと思っています。現役時代と同じ条件ではなく、高齢者が働きやすい環境を現役世代が作ることが当たりまえの社会でありたいです。(岩手)
- シニア世代の皆さんは働ける場所や採用されたことに対して感謝を頂くことが多く、生活にハリが出たとの感想を頂くことが多いように思います。そのため、一生懸命働いてくださる方が多いと感じております。(福島)

- 高齢者雇用には当初職員に不安の声がありましたが、現在は無くてはならない存在になっております。(宮城)
- 定年はないので 70 歳以上の方も働いており、若い方より精神面や仕事の意識はしっかりしていると思います。(宮城)

【高齢者雇用の課題、不安な点、メリットとデメリットの両面】

- 一緒に働く職員の高齢職員に対する理解が重要であると思う。(福島)
- 雇用は行って行きたいが、女性が多い職種であり、体力的な部分で懸念がある。(宮城)
- 良い点は、利用者様との関わり方や対応の良さがある。悪い点は、体力の限界といて夜勤業務が出来ない人が多く、若い介護員への負担が増になってしまう。新しいことへの切り替えが出来ない。介護スタイルを変更しようとしても挑戦しようとしていない。私達の施設ではそこが一番のネックとなっている。(山形)
- 施設の利用者への対応や業務の熟練度など考慮すると経験のある高齢者雇用も大切で有用だが体力的なことを考慮すると長期雇用の不安がある。介護事業の賃金の低さがまだ改善されず、地域的には若い人材の不足が深刻であり事業の将来に心配がある。(山形)
- 介護は結構重労働だと思います。高齢者雇用者に対しては、心、体にゆとりを持って長く楽しく働いて頂きたいため、やはり時短での雇用がおもになりがちです。(青森)
- 定年延長雇用をすすめているが、高齢介護職員だと夜勤が難しいとか疲れやすい、腰に不安があるなど他の職員と異なる介護日勤業務にならざるを得ない。また常勤勤務だと国の退職共済掛金の対象となるので、若い職員の採用と並行していく為におのずと人件費率が高くなる。介護員の高齢者職員数と夜勤可能者数等のバランスをとりながら人件費率を保つのは容易でない状況である。(岩手)

【介護助手について】

- 実際に雇用して、介護職員の業務軽減に効果が絶大であると感じている。ただ雇用形態によっては高齢者の働き手が見つからず、雇用までに至らないこともあったりし、統一的な募集形態の確立が必要であると感じる。(青森)
- 高齢者の介護助手は、地域の資源として貴重。またその活用は法人の重要な活動であると考えます。加えて、日頃の地域への関与や信頼に影響をおよぼすことも多分にありますので、重要性は高まります。そして、自動的にその人材が集まるという事はなく、発掘、活用、定着といった流れは、場当たりの対応では難しい事が多いと感じています。採用はできても、その高齢者のスキルや強みを最大限生かし、活躍する場面づくりやフォローが必要です。(宮城)
- 介護助手は、業務が限定されるので難しい。(福島)

以上

第4章

実践事例ヒアリング調査結果

本調査において、ヒアリング対象となった12事例のヒアリング概要を一覧として、下表にまとめた。事例の順番は、事業成果品であるガイドブックの掲載順に合わせている。これを基にしながら、ヒアリングからみえる傾向にふれてみたい。

(ヒアリング事例詳細は、ガイドブックを参照：巻末資料に原稿添付)

【ヒアリング調査概要一覧】

No.	実施主体	所在地	事例の特徴	事例分類	活動形態
1	医療法人宏友会 介護老人保健施設うらら	山形県 酒田市	介護助手（シルバー人材センターと協働）	福祉施設での活躍	就労
2	社会福祉法人やまがた市民福祉会・あかしや共生苑	山形県 山形市	介護助手（高齢者福祉生活協同組合と協働）		就労
3	社会福祉法人みちのく大寿会・特別養護老人ホーム久慈平荘	岩手県 洋野町	高年齢雇用の工夫		就労
4	グループ「虹」と宮城県啓佑学園	宮城県 仙台市	ボランティアグループと施設の協働		無償 Vo
5	社会福祉法人奥入瀬会・特別養護老人ホーム百石荘	青森県 おいらせ町	介護助手（県社会福祉協議会と協働）		就労
6	秋田市長寿福祉課	秋田県 秋田市	介護支援ボランティア制度	現場等への支援 行政による介護	無償 Vo
7	一関市長寿社会課	岩手県 一関市	生活支援アシスタント事業		有償 Vo 無償 Vo
8	大河原町福祉課	宮城県 大河原町	はつらつメイト事業		無償 Vo
9	金山町社会福祉協議会	福島県 金山町	人材バンク（ゆうゆう人材センター）	地域での活躍	就労 就労的
10	蓬田村社会福祉協議会	青森県 蓬田村	移動支援（たすけあい交通）		有償 Vo 就労的
11	上宝沢おおぞら応援隊	山形県 山形市	生活支援ボランティア		無償 Vo
12	社会福祉法人生活クラブ特養ホーム八街	千葉県 八街市	ユニバーサル就労		無償 ～雇用

1. 事例の傾向

本研究事業では、ヒアリング対象として12事例を選出した。基本的に、6県ヒアリング調査結果、介護施設アンケート調査結果、委員・事務局からの推薦事例を候補として、その中から委員会の討議により対象を決定している。選出の際には、できる限り多様な活動内容や活動形態が含まれるよう留意した。また、ユニバーサル就労は、参考になり得る他地域の事例として調査対象とした。

本研究における高齢者の活用・活躍として、福祉施設での活躍（5事例）、行政による介護現場等への支援（3事例）、地域での活躍（3事例）、ユニバーサル就労の取り組み（1事例）の4つに分けた。また、活動形態は「雇用」「就労的活動（生きがいを得るための就業・役割を得るための社会参加）」「有償ボランティア」「無償ボランティア」の4つに分けた。

○福祉施設での活躍

5つある事例のうち、4事例は高齢者福祉施設である。そのうち3事例は介護助手の取り組み、もう1事例は高齢者が働きやすい体制・環境づくりである。また、障害者福祉施設において施設と協働するボランティア活動もヒアリングした。

○行政による介護現場等への支援

3つある事例は、介護の周辺業務等を担うシニアボランティアを、介護現場を中心に送り出す行政の支援事例である。介護助手と異なり、主に無償ボランティアを対象にした事業である。高齢者の介護予防や社会参加、地域づくりといった役割も合わせてもっている。

○地域での活躍

3事例のうち、2事例は社会福祉協議会の取り組みである。就労、就労的活動、有償ボランティアを通して、草刈りやゴミ出し、除雪、交通の足まで、地域での生活を支援する取り組みであり、男性の参加が多い。これまで家族や地縁によって行われていた支え合いが難しくなっている現状を改善していく取り組みで、地域貢献としての役割を担っている場合が多い。

もう1事例は、住民が主体的に取り組んだ事例で、この場合は無償ボランティアだが、地縁の助け合いの延長として住民同士で話し合って決めた。この取り組みに、生活支援コーディネーターが関わっており、伴走的に支援している。

○ユニバーサル就労の取り組み

ユニバーサル就労とは、障害の有無に関わらず、「働きたいのに、働きにくいすべての人」が働けるような仕組みをつくと同時に、誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指していく取り組みである。2006年頃より、社会福祉法人生活クラブにおいて実践が開始され、これまで累計で200人が就労し、現在は約80人が事務所内で勤務している。ユニバーサル就労における業務分解が、介護助手の取り組みに必要な業

務の切り出しの参考になるため、委員会でゲスト委員として実践報告いただいたほか、実践事例のヒアリングを行った。

2. ヒアリング事例からの確認・考察

ヒアリングを通して、確認できたポイントを以下に記す。

1) 高齢者の活用・活躍の目的

○介護現場に携わる人材として。

→酒田市（事例1）、山形市（事例2）、洋野町（事例3）、おいらせ町（事例5）、秋田市（事例6）、一関市（事例7）、大河原町（事例8）、八街市（事例12）

○地域活動を担う人材として。

→一関市（事例7）、大河原町（事例8）、金山町（事例9）、蓬田村（事例10）、山形市（事例11）

○介護予防・社会参加の推進のため

→秋田市（事例6）、一関市（事例7）、大河原町（事例8）、金山町（事例9）

○高年齢になっても一定時間働きたいため（ちょっとした収入を含む）

→酒田市（事例1）、山形市（事例2）、洋野町（事例3）、おいらせ町（事例5）、金山町（事例9）、八街市（事例12）

○人の役にたつ・地域に貢献する（のが嬉しい）ため。

→秋田市（事例6）、一関市（事例7）、大河原町（事例8）、金山町（事例9）、蓬田村（事例10）、山形市（事例11）、八街市（事例12）

○他の人・世代との交流、地域のつながりづくり

→秋田市（事例6）、一関市（事例7）、金山町（事例9）、蓬田村（事例10）、山形市（事例11）

○健康維持、元気でいるための活動

→仙台市（事例4）、秋田市（事例6）、大河原町（事例8）、蓬田村（事例10）

2) 高齢者の活用・活躍の工夫・配慮

○定年の延長・再雇用、短時間勤務

→酒田市（事例1）、山形市（事例2）、洋野町（事例3）、おいらせ町（事例5）

○業務分解を行う

→酒田市（事例1）、山形市（事例2）、洋野町（事例3）、おいらせ町（事例5）、一関市（事例7）、八街市（事例12）

○介護助手導入における外部組織との協働

→酒田市（事例1）、山形市（事例2）、おいらせ町（事例5）

○事前研修・体験の実施

→酒田市（事例1）、おいらせ町（事例5）、秋田市（事例6）、一関市（事例7）、大河原町（事例8）、蓬田村（事例10）、

○活動中の本人への研修・定期的な面接・相談対応

→酒田市（事例1）、おいらせ町（事例5）、秋田市（事例6）

○働きやすい職場づくり、高齢者への周囲の理解・寛容な対応

→酒田市（事例1）、洋野町（事例3）、おいらせ町（事例5）

○ボランティア活動の組織化

→仙台市（事例4）、秋田市（事例6）、一関市（事例7）、大河原町（事例8）、蓬田村（事例10）、山形市（事例11）

○ポイント制を活用してボランティア活動にインセンティブの付与を行う。

→秋田市（事例6）

○万が一に備えて保険適用になるよう雇用契約のスタイルをとる

→金山町（事例9）

○高齢者本人が無理をしない。やれる範囲で取り組む。

→仙台市（事例4）、おいらせ町（事例5）、秋田市（事例6）、山形市（事例11）

以上がヒアリングから確認できたポイントである。

研究委員会の議論においては、高齢者を雇用するという視点とともに、高齢者が主体となって役割や生きがいを得て地域貢献し活躍するという視座が重要であることが指摘された。行政による介護現場等への支援事例においても、活動する高齢者自身への支援につながっている一面を意識し、高齢者の活躍支援事業として捉えることが大切である。

また、働き方や活動の仕方に柔軟性をもたせ、多様な活動形態があることも重要な要素であることが委員会で確認された。

ヒアリングからは、高齢者が活動している場では、それ以外の人たちも活躍している実態が把握できた。障害者（事例1・事例9）、外国籍人材（事例1）、ひきこもり者（事例2）、生きづらさを抱えた若者（事例9）、現役世代の失業期間中・本業閑散期（事例9）である。高齢者の活躍のあり方を考え、ともに活動することで周囲の理解が促され、誰にとっても活躍しやすい社会に近づくことを実証している。

第5章

論点とガイドブックへの反映

本研究事業における主要な目的は、自治体等の支援者及び施設関係者向けガイドブックの作成であるが、本事業の実施過程における調査、委員会等での意見交換において示された論点と考察が、どのような形でガイドブックに反映されたかについてもふれてみたい。

○高齢者像について

高齢者の活躍を考えるうえで、「高齢者は一様ではない、実にさまざま」という点が不可欠である。また、近年の長寿化によって、高齢期の範囲が変わっているにもかかわらず、同じような年齢の基準を使い続けていることも問題である。以前は「人生 80 年」と考えられることが多かったが、いまや「人生 100 年時代」と言われるようになり、この変化を前向きに受容しなければならない時期にきた。よくある単純化されたライフスタイルモデルのように、「高齢期は介護される時期」と一括りにしてしまうと、生産世代の負担は避けがたくなるが、高齢者は多様なのである。支援が必要な人もいれば、元気な高齢者もたくさんいる。生産世代だけでなく、元気な高齢者が支える仕組みを社会的に作っていくことは可能であることを、ガイドブック冒頭において解説するとともに、ヒアリング事例を掲載して、具体的な仕組みと活動する高齢者の生の声を可能な限り紹介した。

○高齢者の活動のあり方と活動形態

高齢者のやりたいことや、できることであれば、個人的な満足は得やすく、それが社会ニーズとマッチングすれば、より有効な社会的活動への貢献になる。たとえば、介護助手のマッチングを考えた場合、その人に合った仕事を、既存の業務から分解して割り振ることで、働きやすく、働きがいのある職場環境になり得る。その参考となるのが、ユニバーサル就労における業務分解の考え方である。

ガイドブックでは、NPO 法人ユニバーサル就労ネットワークちばの鈴木由美事務局長に、ユニバーサル就労について寄稿いただき、実際の活動現場も紹介した。このユニバーサル就労は、高齢者の活躍だけでなく、すべての働き方に通じる考え方であり、たとえば病気で復職するとき、育児休暇から復職するとき、一般就労への移行だけでなく、ワークライフバランスといった柔軟な働き方への対応にも応用できると考える。

あわせて、高齢者が活躍する豊かな社会にするためにはよりよい人間関係、信頼関係づくりが大切である。介護施設であれば職場の雰囲気のこと、多様な働き方をする職場では、お互いを認め合い、尊重する関わりが大事であることも、事例でふれている。

高齢者を雇用するという視点とともに、高齢者が主体となって役割や生きがいを得て地域貢献し活躍するという視座を盛り込んだ。

高齢者の活動形態としては、一般就労と、ボランティアを代表とする福祉的な就労、そ

れからその中間にあたる、不調などに配慮や支援を受けながら働く中間的就労がある。本ガイドブックでは独自に一般就労の類型に「介護助手」を入れ、中間的就労の中にあえてユニバーサル就労を位置づける試みを行った。

○ガイドブックの内容

ガイドブックでは、ユニバーサル就労の考え方や介護施設アンケート調査結果とともに、高齢者の活躍支援の取り組みについて 11 事例を 3 つの視点に分類して掲載した。

それぞれ、自治体等の支援、施設関係者、民間の福祉団体・社会福祉協議会・地縁団体、そして高齢者自身が関心のある頁から読み進められるように、冒頭にイラストを用いたガイド的目次を設けた。

個々の事例の紹介では、読みやすくするために、ある程度共通した構成にした。すべての事例で所在している自治体の基本情報を載せ、自分の住んでいる自治体と簡単な比較ができる。高齢者のインタビューのほか、最後にワンポイントとして簡単なアドバイスを載せている。さらに巻末に事例の総括を載せ、参考にできる項目をまとめた。

日本全体で人口減少、少子高齢化といわれているが、東北地方では一部の地域で高度経済成長期からそれらの傾向に直面し、農業や漁業、林業が盛んな地域では、生涯現役で活躍している高齢者が昔から存在する。すでに東北では、高齢者の活躍による豊かな社会づくりが始まっており、苦勞もある一方で自慢できる実践もある。ガイドブックの作成・配布を通して、それらの取り組みから学びを得、各地で工夫を重ねていただけることを期待する。

参考資料

- ・ ガイドブック原稿
- ・ 東北6県ヒアリングシート
- ・ 介護施設アンケート調査票
- ・ 実践事例ヒアリングシート

いくつになっても 活躍できる 豊かな地域へ

人生100年時代！
新しい高齢者活躍
11の事例



はじめに

高齢者が、積極的な社会参加を通して、地域の中で生きがいや役割をもって暮らせる社会は、豊かな社会といえるのではないのでしょうか。また、そのような豊かな社会では、地域や社会におけるさまざまな活動の担い手として、高齢者の役割への期待も高いでしょう。

一方、高齢化の進展や人口流出の著しい東北地方では、今後も介護人材の確保がより困難となることが予想されています。たとえば、地域において働く意欲のある高齢者が介護現場で一定の役割を担い、地域の介護力を維持していくことは豊かな社会づくりになると思います。

本ガイドブックでは、介護施設だけでなく地域住民主体の支え合い活動の場において、高齢者の体力面などの事情に配慮したうえで、高齢者が活躍している事例をまとめ、運用上の工夫やノウハウの整理を行い、高齢者の活躍を促す一助としました。

ガイドブックの作成にあたっては、施設運営者、県市町村の行政担当者、大学研究者など有識者に委員をお願いし、実態把握のために、東北6県の県庁および県社会福祉協議会・県老人福祉施設協議会・県老人保健施設協会へのヒアリング調査、特別養護老人ホーム・介護老人保健施設へのアンケート調査を行いました。これらの調査をもとに、実践事例を収集し、訪問等のヒアリング調査を行い、ガイドブックに紹介させていただきました。

特に今回は、東北6県以外の取り組みとして、NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちばの鈴木由美事務局長に、お忙しい中、ユニバーサル就労についてご寄稿いただきました。ユニバーサル就労は、困窮者自立支援における中間的就労の支援方法として注目されています。ユニバーサル就労の理念、考え方、業務分解という具体的なツールは、高齢者の就労・社会参加支援において大いに参考になるものと考えました。

今回このようなガイドブックが作成できたのは、東北6県において、すでにたくさん的高齢者が自分なりにさまざまなところで活躍されているからです。そもそも、高齢者が活躍していない地域はないと思いますし、自慢できるような地域の取り組みをたくさんお伺いしました。自分たちのこれまでの活動に自信をもってください。そのうえで、自分にできることを探しておられる高齢者、支援したいと考えている行政の人、一緒に地域づくりをしたいと考えておられる地域の団体の人の参考になれば幸いです。

『介護現場等における高齢者の活用・活躍に関する調査研究』
研究委員会委員長

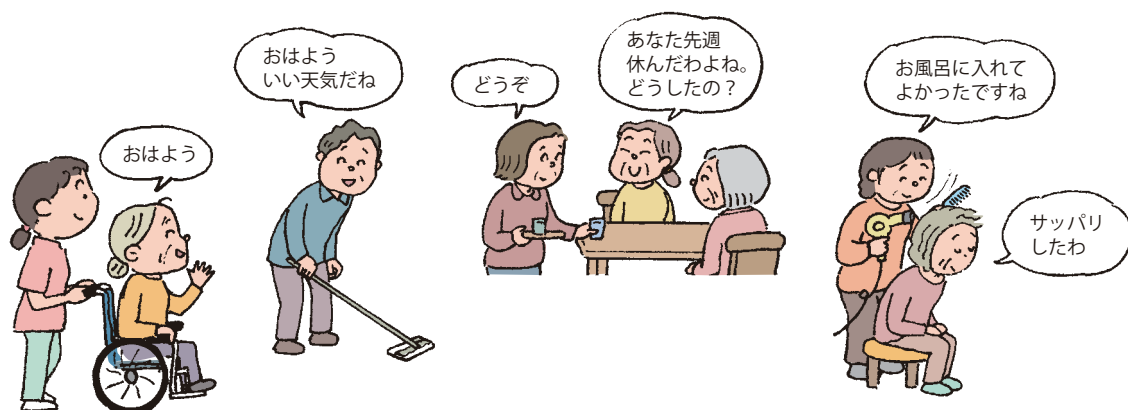
東北福祉大学 総合マネジメント学部教授 高橋 誠一

本書の読み方

本書では、ユニバーサル就労の考え方とともに、高齢者の活躍支援の取り組みについて、11の事例を3つの視点に分類して掲載しています。関心のあるページ、気になるページから読み進めてください。

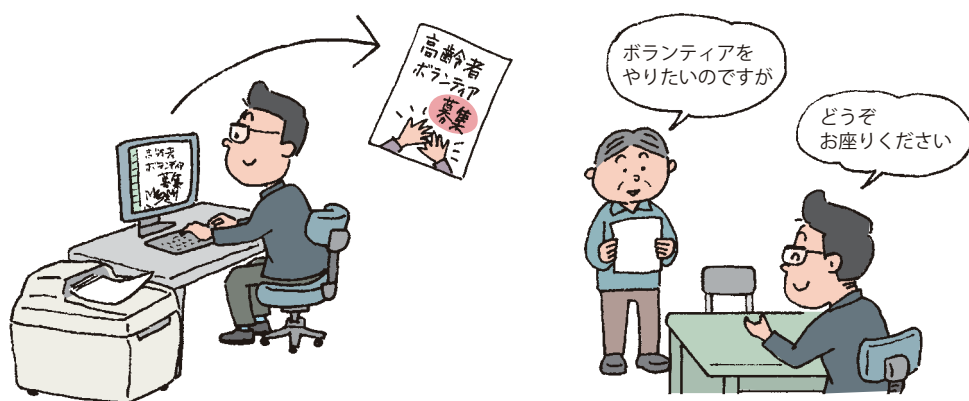
施設

福祉施設において、
直接介護をするのではなく、
食事の配膳や清掃、
シーツ交換、
衣服の繕いものなどの
周辺業務を高年齢者が担う取り組み



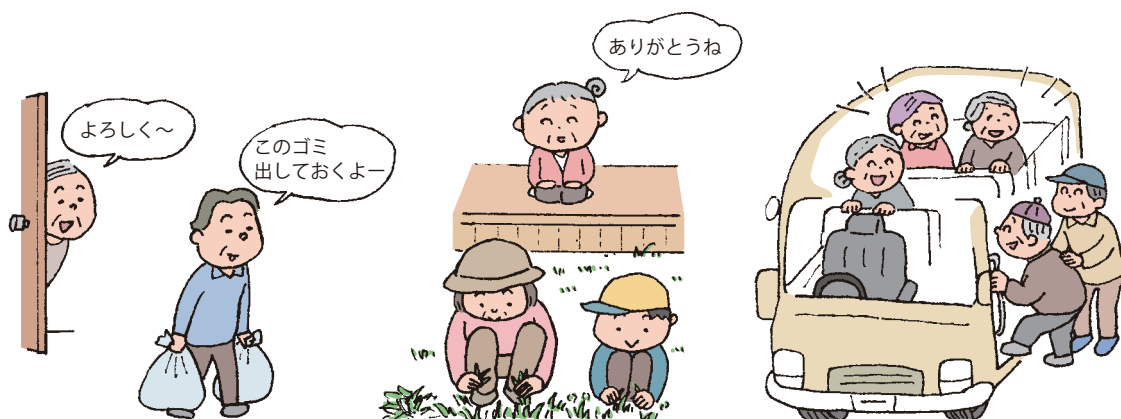
行政

行政が、介護の周辺業務を担う
シニアボランティアを、
施設に送り出す取り組み



地域

草刈りやゴミ出し、除雪、
車での移動など、
地域での生活を高年齢者が
支える取り組み



はじめに.....	1ページ
高齢者活躍が豊かな社会への力ギ.....	4ページ
ユニバーサル就労とは何か～業務分解を中心として～.....	8ページ
東北の施設における高齢者活躍の現在 ～アンケート調査結果～.....	12ページ
事例の読み方.....	16ページ



事例 1	シルバー人材センターと協働する介護助手の取り組み 18ページ 山形県酒田市
事例 2	高齢者福祉生活協同組合と協働する介護助手の取り組み 22ページ 山形県山形市
事例 3	高齢者も働きやすい職場づくり 26ページ 岩手県洋野町
事例 4	服を繕い44年！ボランティアは自分の活力 29ページ 宮城県仙台市
事例 5	県社会福祉協議会と協働する介護助手の取り組み 32ページ 青森県おいらせ町



事例 6	介護支援ボランティア制度 34ページ 秋田県秋田市
事例 7	生活支援アシスタント 38ページ 岩手県一関市
事例 8	『はつらつメイト』による介護事業所ボランティア 40ページ 宮城県大河原町



事例 9	高齢・障害者も若者も活躍する人材バンク ゆうゆう人材センター 42ページ 福島県金山町
事例 10	移動支援がつくる生きがいとつながり 46ページ 青森県蓬田村
事例 11	既存の助け合いと生活支援の調和目指す 50ページ 山形県山形市

事例の総括.....	54ページ
------------	-------

高齢者活躍が豊かな社会へのカギ

東北福祉大学 総合マネジメント学部

教授 高橋 誠一

高齢者にとって暮らしやすい社会は、誰にとっても暮らしやすい社会、すなわち豊かな社会になると思います。しかし、自動的に豊かな社会になるわけではないため、そうなるように努力や工夫をしていくことが必要です。では、どんなことをすればよいのでしょうか。それを知るには、頭で考えるだけでなく、すでに行われている工夫や知恵を探してみることに役立ちます。そこから、多くのヒントを得ることができるでしょう。

本書では、東北地方の具体的な取り組みを収集し、取材をして、個々の事例記事でその実態だけではなく、実際に行われているさまざまな工夫をまとめました。ここでは総論的に、高齢者の活躍がどのように豊かな社会づくりにつながられるのか考えていきたいと思います。

▶高齢者は多様

高齢者の活躍を考えるうえで、「高齢者は一様ではない、実にさまざまだ」という視点が不可欠です。これと逆は、一面的な「高齢者」という枠をはめて見てしまうことです。

そう考えると、「高齢者の活躍」という表現は、矛盾したところがあります。つまり、高齢者“らしい”活躍などというものはないからです。では、高齢者の活躍とは、どう考えたらいいのでしょうか。

最初にやってみるのは、「高齢者らしくない」ということを考えてみることです。そうすると、高齢者というイメージはつくられたものが多いことに気づきます。誰がつくったかという、社会のみんながつくったとしか言いようがないのですが、一般的な「高齢者」のイメージは、一人ひとりの高齢者とはずいぶんかけ離れた部分が多いと思います。統計学的に言えば、散らばり具合、分散が大きいのです。そういうことを平均だけでとらえてしまうと、誤解を招く数値化のもとになり、危険です。

▶人生100年時代

さらに、近年の長寿化によって、高齢期の範囲が変わっているにもかかわらず、同じような年齢の基準を使い続けていることも問題です。以前は、「人生80年」ぐらいに考えられることが多かったように思いますが、一挙に伸びて、今や、「人生100年時代」と言われるよ

うになりました。むろん、いきなり長寿化したのではなく、私たちの認識が変化したのです。長寿化に合わせて年金などの社会保険制度、企業の雇用制度が徐々に改革されてきましたが、こうした変化を前向きに受容しなければならない時期に来たのだと思います。人生100年時代の特徴は、高齢者をますます平均で語ることが難しくなっていることだと思います。

人生100年にもなると、将来の不確実性が高まり、将来を予測できたとしても、コントロールするのは容易ではありません。これから人生設計をする若い人は、この不確実性を織り込んでいくことができますが、すでに高齢期を迎えた人々は、準備をする余裕なく対応しなければなりません。高齢期を迎えてからいきなり「第二の人生をどうしますか？」と言われても、戸惑うのも無理はないかもしれません。

しかし、社会的に見れば、高齢者の多様化は可能性に開かれています。みんな同じ状態ではないということは、ある意味お互いに補いやすいということでもあるからです。

よくある単純化されたライフサイクルモデルのように、「高齢期は介護される時期」と一括りにしてしまうと、生産世代の負担は避けがたく思います。しかし、高齢者は多様なのです。困難を抱えたり、支援が必要な人もいれば、まったく元気な高齢者もたくさんいます。ですから、生産世代だけでなく、元気な高齢者が支える仕組みを社会的につくっていくことは可能な

ずです。実際、このガイドブックで紹介する事例はそのような実践になっています。

▶多様性を生かす工夫

働き方、活動の仕方に柔軟性をもたせることができるという点で、多様な就労・活動形態があることは重要です。これについては後で具体的に見ます。

一方で、高齢者の希望、関心、力量、状況などの条件と活動内容がマッチングしなければ、多様性を生かすことはできないでしょう。また、社会的ニーズや社会問題の解決の要請が強すぎると、高齢者にとってはやらされ感や、押しつけと感じてしまうことがあるかもしれません。

逆に、高齢者のやりたいこと、できることであれば、個人的な満足は得やすいでしょう。それが社会ニーズとマッチングすれば、より有効な社会的活動への貢献になります。

仕事や活動の具体的なマッチングを考えてみましょう。

う。たとえば介護助手の場合は、介護施設における業務分解ができていることが重要です。誰に、何を担ってもらうのかを決めるためには、これまでにどのような仕事を、誰が、どのように行ってきたのか、そして仕事同士のつながりを理解する必要があるからです。それがないと、それぞれの人の思い込みで行われるようになり、トラブルや行き違いの原因になり、「介護助手は役に立たない仕組みだ」ということにもなりかねません。

その点で、ユニバーサル就労の考え方は、具体的な業務分解のツールがあるので参考にしやすいと思います。8ページから解説がありますので、参考にしてください。このユニバーサル就労は、高齢者の活躍だけでなく、すべての働き方に通じる考え方だと思います。たとえば、病気後に復職するとき、育児休暇から復職するとき、一般就労への移行だけでなく、ワークライフバランスに配慮した柔軟な働き方への対応にも応用できます。

ユニバーサル 就労

その人に合った仕事を、既存の業務から分解して割り振ることで、誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指します



ここまで、どちらかというと技術的な工夫を見てきましたが、高齢者が活躍する豊かな社会にするためにはよりよい人間関係、すなわち信頼関係づくりがとてほしいと思います。介護施設であれば職場の雰囲気のこと、多様な働き方をする職場では、お互いを認め合い、尊重する関わりがたいせつです。このようなことは言うまでもないかもしれませんが、これからの多様性を認める職場では、一層の信頼を深めるコミュニケーションが必要になると思います。

▶多様な就労・活動形態

就労の形態は、一般就労と、ボランティアを代表とする福祉的な就労、それからその中間に当たる、不調

などに配慮や支援を受けながら働く中間的就労があります。

本ガイドブックでは、独自の類型化として一般就労、中間的就労、ボランティアという3分類を、以下の表のようにさらに詳しく分けました。一般就労に関しては、国の高齢者雇用促進政策がありますので、後で改めて見たいと思います。ここで、「一般就労・パートタイム」の類型に「介護助手」を入れたのが独自だと思います。

中間的就労に関しては、高齢者の実践事例はあまりありませんが、ここでは中間的就労の中でもユニバーサル就労に着目し、あえて位置づけました。ユニバーサル就労が一般就労支援へ向けた取り組みである点で、

● 就労・活動形態の概要

類 型	就労・活動先例	支援機関・職種例
一般就労・フルタイム	介護施設 一般企業	ハローワーク
一般就労・パートタイム、 介護助手	介護施設 一般企業	シルバー人材センター
中間的就労	介護施設 ユニバーサル就労実施施設・企業	困窮者自立支援事業所
ボランティア活動(有償)	介護施設 地域活動	就労的活動支援 コーディネーター
ボランティア活動(無償)	介護施設 地域活動 支え合い	就労的活動支援 コーディネーター

一般就労に対しても効果的な取り組みであると考えたからです。特に、ユニバーサル就労の業務分解という考え方は中間的就労の切り出しに有効ですが、一般的就労においても、柔軟な働き方を促進していくツールになることは先に見たとおりです。

ボランティア活動に関しては、施設だけでなく、地域でも広く高齢者が活躍する活動形態になっています。表の中の「支援機関・職種例」として、就労的活動支援コーディネーターを入れました。これは介護保険制度の地域支援事業におけるコーディネーターで、就労的活動という活動形態を新たにつくって、その推進を図っています。これは、高齢者の介護予防、健康づくりという視点に加え、就労的な役割を積極的に生かし、いわば「有用感をもてるように」という考えから生まれた制度です。たとえば、若年性認知症デイサービスで就労的活動を行い、若干の報酬を出す取り組みは、初期の代表的な取り組みでしょう。

ボランティアに関しては、本ガイドブックの事例では、「行政による介護現場等への支援」と「地域での活躍」の分類に多くの事例があります。

▶国の高齢者雇用施策

高齢者の多様な働き方が雇用の不安定化の原因にならないように、国は高齢者雇用を推進する施策も行っています。2021（令和3）年4月から、改正高年齢者雇用安定法が施行されました。具体的には、65歳までの雇用確保の義務に加え、70歳までの就業機会の確保が努力義務化されました。対象となる事業主は、①70歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）の導入など、いずれかの措置をとる必要があります。

生きがい就労支援としては、すでにシルバー人材センターが全国にあります。このガイドブックの事例1山形県酒田市老人保健施設うららでは、シルバー人材

センターとの協働の取り組みが紹介されています。

シルバー人材センターは会員制で、高齢者は臨時・短期的な仕事や軽易な仕事を行っています。仕事は、地域の家庭、企業、自治体などからの依頼で行われ、高齢者にとっては地域社会の福祉の向上と、活性化に貢献することで、健康で生きがいのある生活を実現できるものとなっています。

これからの取り組みを含め、国では高齢者雇用について、次の3つの柱で構成される施策*を行っています。

①企業における雇用・就業環境の整備

②中高年齢者等の再就職支援

③地域における多様な雇用・就業機会の確保

この3つの柱で、高齢者が希望と能力に応じて活躍し続けることができる、生涯現役社会の実現を目指しています。特に③は自治体をあげての取り組みですが、本ガイドブックの取り組み事例と重なる部分があります。このガイドブックは、始めたいところから始められる事例集、ヒント集と考えていただけるといいでしょう。

日本全体で人口減少、少子高齢化といわれていますが、東北地方では、一部の地域で高度経済成長期からそれらの傾向に直面してきました。しかしながら、農業や漁業、林業が盛んな東北地方は、生涯現役で活躍されている高齢者が昔からいます。東北地方ではすでに、高齢者の活躍による豊かな社会づくりは始まっていると考えたほうがいいでしょう。それらのすでにある取り組みから学び、東北地方らしい工夫を重ねていくことが堅実な取り組みではないかと思います。

*高齢者雇用ラボ ポータルサイト参照
<https://www.kourei-koyou.mhlw.go.jp/>

ユニバーサル就労とは何か

～業務分解を中心として～

NPO法人ユニバーサル就労ネットワークちば

事務局長 鈴木 由美

▶ユニバーサル就労とは何か

ユニバーサル就労とは障害の有無に関わらず、「働きたいのに、働きにくいすべての人」が働けるような仕組みをつくと同時に、誰にとっても働きやすく、働きがいのある職場環境づくりを目指していく取り組みです。2006（平成18）年頃より、社会福祉法人生活クラブ（以下、生活クラブ）において実践が開始されました。私たちはこうした取り組みを普及啓発すべく、2014（平成26）年に生活クラブから生まれたNPO法人です。

これまで生活クラブでは累計で200名が就労し、現在は約80人が事業所内で勤務しています。

▶ユニバーサル就労のシステム

ユニバーサル就労は一般的に「中間的就労」と呼ば

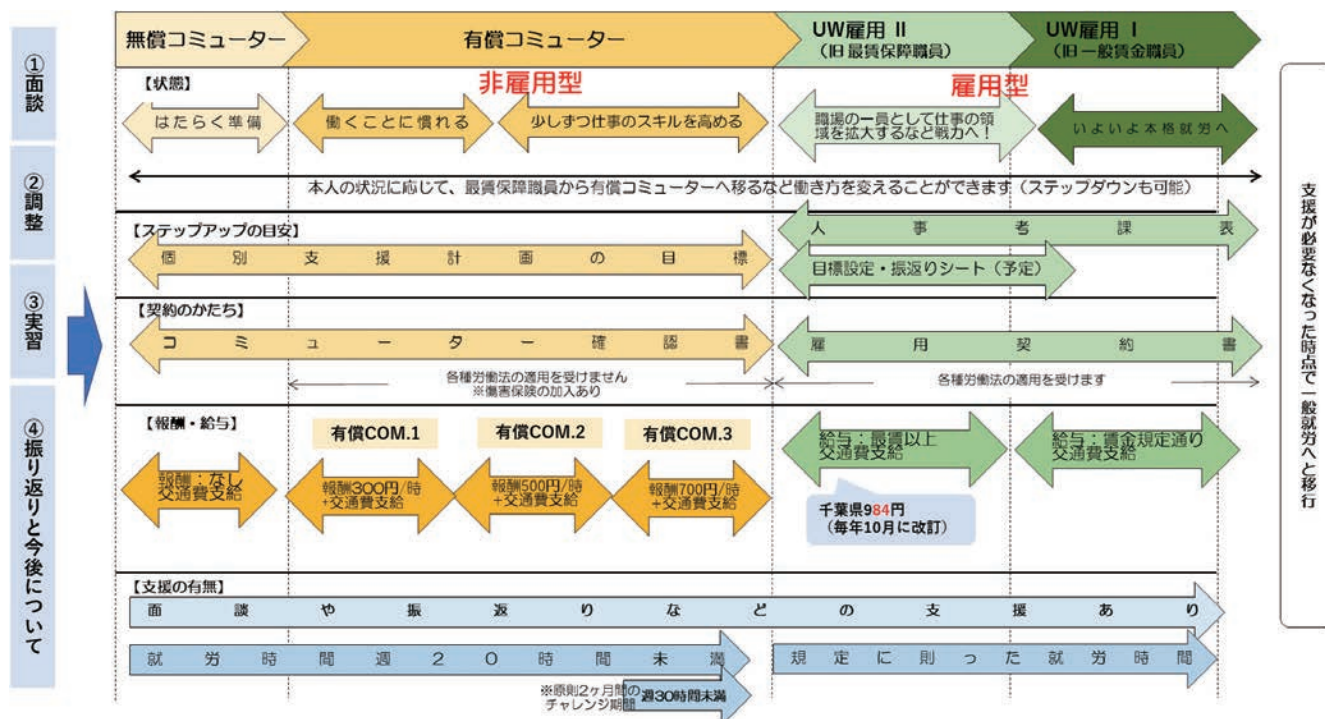
れ、通常の雇用形態に至るまで「非雇用型」の就労と訓練を兼ねた段階があることが特徴です。私たちは非雇用型の段階を「通勤ター」という言葉で表現しています。これは造語で、ボランティアと置き換えると理解しやすいと思いますが、奉仕活動ではなく、あくまでも就労を目指していくという意味を込めて、通勤する人という意味のある「通勤ター」という言葉を使っています。

▶ユニバーサル就労をするうえでのポイント ～業務分解～

本稿ではユニバーサル就労の大きな特徴である「業務分解」を紹介します。

ユニバーサル就労には、①対象者を限定しない、②スライド式的就労システム、③業務分解、④外部から

図1：ユニバーサル就労のシステム



ユニバーサル就労
Bさん

新たな業務が可能
になります

そこで、既存の従業員がこれまで担当していた業務を一覧化し、それをカテゴリ別に仕分けすることで、ユニバーサル就労の業務を切り分けることが可能となります。また、これにより業務が効率化され、残業が

なお、これまでに物流・倉庫、総務・庶務・経理事務業務、農林水産関連業務、製造業といった多様な業界で業務分解が行われており、やってみると多くの仕事が生み出されることがわかりました。通常、こうした受け入れ企業の多くが、他の従業員と同じような仕事の割り振りをしようと考えます。しかし、ユニバーサル就労を希望される人の多くは、はじめて仕事に就く人や仕事全般に対して不安がある人、体力や年齢により仕事の質を落として働きたい人など、さまざまな事情があります。そこで、比較的覚えるのが簡単なものや、突然休んでも差し支えない周辺業務を就労開始時に割り振り、職場に慣れてきたら、徐々にコアな

早番（ 1人）				日勤①（ 1人）				日勤②（ 1人）			
7:00～13:00				8:30～17:30				8:30～17:30			
時間	業務名	しごと内容	所要時間	時間	業務名	しごと内容	所要時間	時間	業務名	しごと内容	所要時間
7:00	引継ぎ	夜勤より	5	7:00							
	モーニングケア	整容	10								
		着替え	15								
		口腔ケア ★	10								
		排泄ケア ★	20								
8:00	朝食	茶くみ	10	8:00							
		配下膳	5								
		見守り、声かけ	35								
		食事介助 ★									
		記録	10	30	申し送り						
					送迎	車の運転 ★			送迎	車の運転 ★	
					フロア対応	おしぼり作成	10		フロア対応	おしぼり作成	10
9:00	居室清掃	シーツ交換	30	9:00		迎え				迎え	
		床掃き、拭き				見守り				見守り	
		棚拭き	5			移乗、誘導 ★				移乗、誘導 ★	
		シンク洗面台	5		バイタルチェック	チェック ★	10		バイタルチェック	チェック ★	10
	トイレ清掃	床拭き	5			記録	10			記録	10
		便器掃除	5		体操	環境整備	5		体操	環境整備	5
10:00	フロア清掃	床掃き、拭き	10	10:00		指導 ★				指導 ★	
		棚拭き	5			見守り				見守り	
		テーブル・椅子拭き	5		水分補給	準備、コップ洗い	10		水分補給	準備、コップ洗い	10
	洗濯	布団干し	10			渡し				渡し	
	その他清掃	ゴミ集めや分類	10			記録	5			記録	5
	送迎	車の運転 ★			入浴	湯ため、片づけ	10		入浴	湯ため、片づけ	10
11:00	フロア対応	移動介助 ★		11:00		衣類準備	5			衣類準備	5
		見守り、声かけ				入浴介助 ★	20～30			入浴介助 ★	20～30

< 表内色分け >

	人と接するしごと
	力を使うしごと
	軽作業
	PC(入力系)
	PC(上記以外)
	PC以外の事務補助、事務作業

★ス礼、経験が必要なしごと
※経験が必要な場合あり

業務に関わるように仕事内容を増やしていく、配置変更していくなど工夫を行うことで職場の戦力となります。

私たちは希望者に合わせて仕事を組み合わせるやり方をしていますが、全国の実践例を見ると、はじめに業務分解を行い、それができる人を募集しマッチングを行う流れで実施している例も見られます。業務を先に切り出すことで、それをやりたいと思う意欲の高い人や、できるかもしれないと思っている人が見つかり、マッチングの確率が上がります。どちらかだけではなく、両方のやり方を適宜組み合わせながら希望者の適性に合わせてマッチングができるようになると、多くの人に雇用や訓練の機会を提供できるのではと考えています。

▶最後に…

ユニバーサル就労は、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業のモデルの一つとなったことにより、困窮者支援の中で活用されることが多いのですが、その可

能性は分野を超えていくものだと考えています。たとえば生活クラブでは、一般就労している職員が手術や入院、その他子育てや介護といった事情でこれまで通り働くことができなくなったときに、ユニバーサル就労の働き方に変更し、体調や状況が改善した段階でまた正規・契約職員に戻っていくという事例が増えており、誰もが使える人事システムになりつつあります。

また、本ガイドブックの趣旨でもある高齢者の就労支援にも十分利用できるシステムです。生活クラブの介護現場でも職員の高齢化が進んできており、今後、既存の人事制度の中にユニバーサル就労を組み込み、ひとつの人事制度の流れにすることで多くの高齢者が働き続ける環境が整うのではないかと期待しています。

労働生産人口の減少も大きな問題となるなかで、ユニバーサル就労が働きたいと願うすべての人が働き続けることができる、新しい仕組みとなり日本中に広がっていくことを願っています。

ユニバーサル就労の現場から

社会福祉法人 生活クラブ やちまた 特養ホーム八街

ここでは、高齢者施設における高齢者ユニバーサル就労の一例をご紹介します。

ユニバーサル就労に取り組む社会福祉法人生活クラブの施設のなかでも、特に受け入れ経験の多い特養ホーム八街。今、85歳のMさん（女性）が2019（令和元）年5月から、ユニバーサル就労で働いています。

「楽しい。毎日がうれしいの」

ここで働くことになって、どうですか、という質問にMさんは、続けます。

「私自身が、ここで働くようになって救われた。ひとりではなくなった。自由になった」

個性ある表現で答えてくれたMさんは、旦那さんを亡くした後、年金だけでは生活がきびしかったので、就労先を探しましたが、年齢のためなか

なか採用されませんでした。持ち家住まいのため、生活保護の受給も難しく、ユニバーサル就労



Mさん



特養ホーム八街・外観

に取り組んでいる風の村に相談がきたそうです。

面談をして、ご本人の健康状態に問題がなく、就労に対する意識も高いことがわかりました。そこで、実習を経て、週2日労働の有償コミューター（8頁図1参照）からスタート。現在では、1日4時間・週3日労働のUW雇用Ⅱ（最低賃金職員）として、施設の清掃やリネン関係の業務を中心に働いています。

「Mさんはたいへんコミュニケーション能力の高い人です。独特の言い回しも、スタッフには『Mさん節』として親しまれています」と微笑みながら話すのは、特養ホーム八街の八街管理部副主任の松本須美子さん。

「今、当施設ではMさん含めて女性2人、男性6人の計8人の方が、ユニバーサル就労で働いています。私ともう1人の職員とで担当しています」

これまで特養ホーム八街で受け入れたユニバーサル就労の人数は、15～16人ぐらい。もちろん、高齢者だけではなく、障害や引きこもりなどの課題を抱えた人を受け入れることもあります。

業務分解はユニバーサル就労を始めた時期に実施し、いくつかのモデルを作成したそうです。新たに対象者が来たら、そのモデルの中から適切なものを選び、必要に応じてそのモデルを修正しながら運用しています。

ユニバーサル就労受け入れ時には、障害特性などの対象者が抱える課題を、現場スタッフに適宜伝えていきます。そのためもあってか、施設の他のスタッフと対象者とのトラブルは起きたことがないとのこと。ただ、ユニバーサル就労で来た人同士の衝突は、何度か経験したそうです。

最後に、受け入れて困ったことはなかったかを松本さんに尋ねてみました。

「そうですね…、困ったということでもないですが、鬱傾向をもつ人がメンタルダウンしたときに、モチベーションを維持していけるよう話したときは、難しさを感じました」

意外と、一般の雇用関係での悩みと変わらないのも、受け入れに慣れている施設ならではのようです。

●特養ホーム八街（やちまた）

定員（特養）96人、（ショート）17人

〒289-1114

千葉県八街市東吉田912-8

TEL 043-440-0301

URL <https://kazenomura.jp/>

法人紹介：千葉県内で活動している社会福祉法人。高齢、障害、児童・子育て、生活困窮支援等、分野を問わず展開。2021年の実績で、事業高70億。従業員（パート含む）1900人弱。生活クラブ虹の町（生協）を母体とする。

東北の施設における高齢者活躍の現在

～アンケート調査結果～

本研究事業では、東北の施設における高齢者活躍の現状を調べるため、「介護現場での高齢者の活用・活躍に関する調査」を実施しました。大きく分けて、①高齢者雇用について、②介護助手の活用、③ボランティアの活用、の3項目について伺いました。

アンケート調査の概要は以下の通りです。

「介護現場での高齢者の活用・活躍に関する調査」

- 対象 東北に所在する特別養護老人ホーム (1,034)、介護老人保健施設 (403) 合計1,437施設 施設長宛て
- 時期 2022 (令和4) 年10～11月
- 郵送により案内送付、WEB特設ページでの回答 (一部、FAX・郵送回収)
- 回収 312施設 回収率21.7%

【調査結果の概要】

●高齢者雇用

- ・定年がない・廃止した事業所は、全体の2.6% (8事業所)
- ・定年の平均は、61.5歳。最小が60歳で、最大は66歳。
- ・今後の定年延長や廃止は、「考えていない」(60.9%)が多く、「延長・廃止を予定」は7.9%。「延長・廃止を検討」は31.3%
- ・60歳以上の高齢での新規採用実績は、「フルタイム・パートタイム共」が2/3 (64.4%) 近く、「パートタイムのみ」(23.7%)、「どちらも実績なし」は、11.9%と少数。
- ・高齢での新規採用理由は、「介護人材不足」(77.1%)が最多。次いで「看護人材不足」(59.3%)、「優れた技能や経験をもつ人材確保」(45.8%)
- ・高齢の職員に施設として配慮していることは、「短時間勤務やパートタイムへの変更」(54.5%)、「身体等への負荷の高い業務を減らす」(46.1%)が中心。

●介護助手

- ・介護助手採用について、「60歳以上の介護助手を採用」が半数 (49.0%) に上り、「60歳未満の介護助手採用」が13.8%、「採用していない」は約1/3 (36.2%)
- ・60歳以上の介護助手を採用していない施設に、今後の意向を尋ねたところ、「導入検討」が63.3%と多く、「導入予定」(7.0%)も含めて、かなり導入に前向き。

●ボランティア (コロナ前の状況で質問)

- ・ボランティアの「協力を受けている」施設が6割 (61.9%) を超える
- ・ボランティアに「高齢の人も含まれている」が96.4%。
- ・ボランティアの内容としては、「慰問的活動」が78.9%と多い。次いで、「清掃、花壇の手入れ、施設の保守手伝い等」(39.4%)、「レクリエーションの相手」(35.8%)

前頁に調査結果の概要を掲載していますが、いくつかの設問をもう少し詳しくご紹介します。

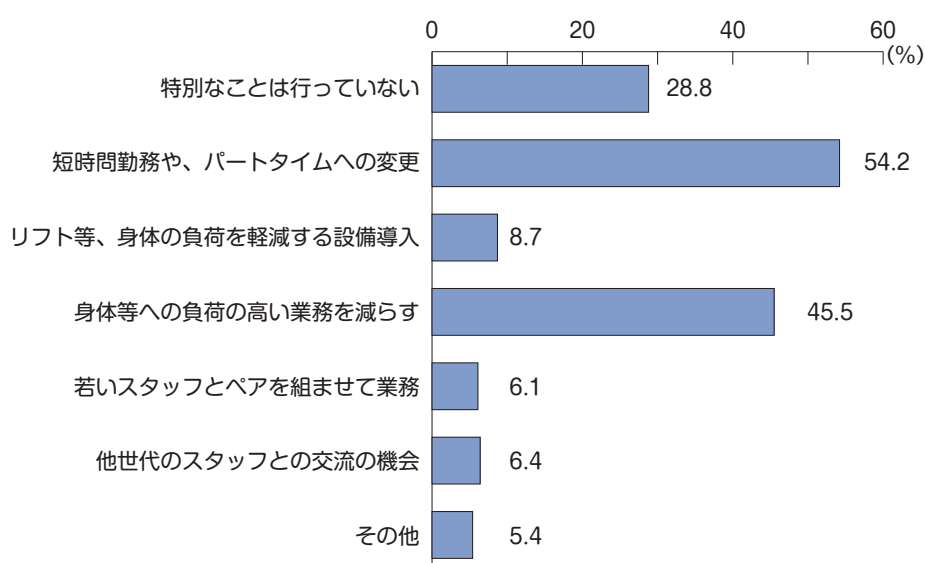
▶高年齢雇用に関して

問2. 現在の(正職員)定年退職年齢

	合計	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	平均
全 体	304	209	1	8	2	2	81	1	61.45 (歳)
	100.0 (%)	68.8	0.3	2.3	0.7	0.7	26.6	0.3	

上表は、今回調査における施設の定年年齢を1歳きざみで示したものです。厚生労働省の「高年齢者雇用状況等報告」(令和3年)を見ると、全国で、65歳定年企業の割合は20.1%、66～69歳定年企業は1%、70歳以上定年企業が1.7%となっています。比較すると、65歳定年施設は全国平均より高い割合ですが、66歳以上を定年とする施設は1施設のみかつ、最高の定年年齢も66歳にとどまっています。調査概要でも記していますが、現在の平均定年年齢が61.5歳で、今後の定年延長・廃止は考えていない施設が多数(60.9%)であることから、義務である2025年段階での65歳までの雇用確保は、定年延長ではなく、継続雇用制度で行っていく考えの施設が多いことがわかります。

問12. 高齢で雇用している人に対し、施設として配慮していること(複数回答)(n=312)

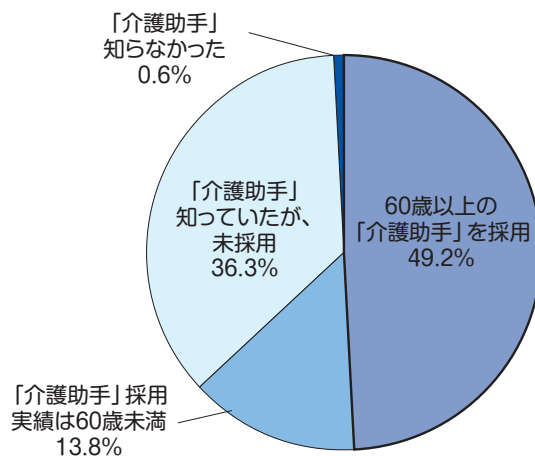


定年延長や再雇用、高齢での新規採用の人を含めて、施設にて高齢で雇用している職員に対し、配慮している事柄を伺ったものです。最も多いのは、「短時間勤務や、パートタイムへの変更」が54.2%と半数を超えた施設があげています。次いで「身体等への負担の高い業務を減らす」(45.5%)となっており、この2つが多い一方、「特別なことはしていない」施設も3割(28.8%)存在しています。

「その他」としては、「夜勤の免除・回数減」「休日を増やす」などが複数の回答があり、興味をひくものとしては、「記録を記録簿への記載のみとし、その後に他職員がPCへの入力作業を行う」という回答もありました。PCが苦手な高齢層への配慮と思われます。

▶介護助手に関して

問13. 介護助手、特に60歳以上の高齢者を採用していますか (n=312)



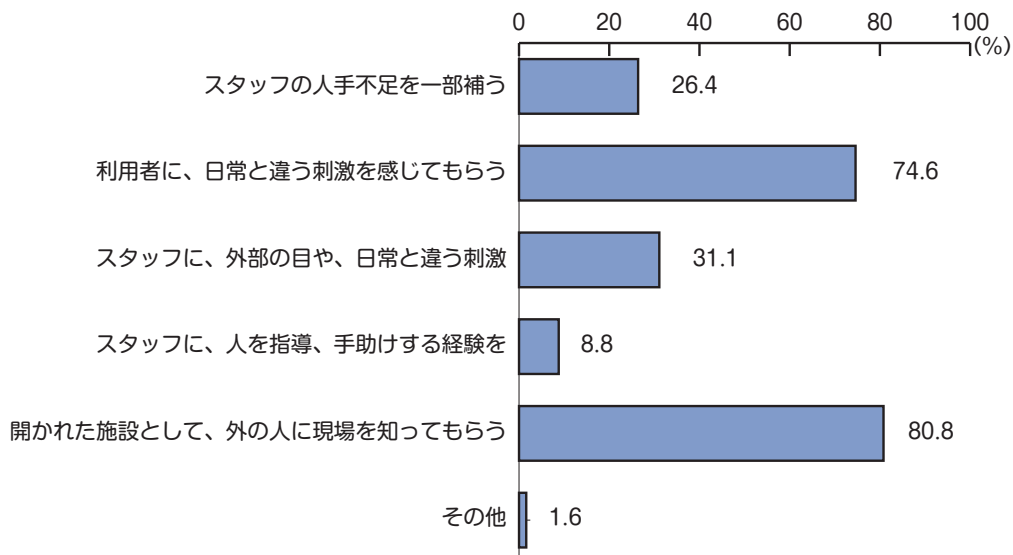
近年、多くの施設で導入が図られ、厚生労働省も推進に力を入れ始めた「介護助手」の採用について伺った設問です。半数の施設 (49.2%) で、高齢の介護助手を採用しており、60歳未満での介護助手採用 (13.8%) を含めると、既に2/3の施設で、介護助手を活用していることがわかります。また、「介護助手を知らなかった」のは、0.6% (2施設) のみであり、介護助手の存在が、ほぼ完全に浸透したことがわかります。

▶ボランティアについて

ボランティアに協力いただいている施設に対し、その理由を伺ったものです。「開かれた施設として、外の人に現場を知ってもらう」(80.8%)と、「利用者に、日常と違う刺激を感じてもらう」(74.6%)の2つが群を抜いて高く、「スタッフの人手不足を一部補う」は、1/4程度 (26.4%) にとどまりました。

多くの施設は、ボランティアを介護助手のような施設運営の手伝いのために捉えているのではなく、利用者の生活の彩りと、地域住民とのつながりのひとつの方法として捉えていると考えられます。

問19. ボランティアに協力いただく理由 (複数回答) (n=193)



▶自由意見のご紹介

問21. 高齢者の雇用や活用・活躍に関する自由回答

高齢者雇用関連		(59)
	高齢者雇用、積極的に	20
	高齢者雇用の課題、不安な点、メリットとデメリットの両面	25
	(高齢者雇用) 職種による	2
	高齢職員には、若手育成を期待	2
	高齢者雇用・活躍をすすめるためにも、公的支援の必要性	4
	高齢者雇用をすすめるのは問題、優先すべきことがある	4
	(高齢者も含めて) 基本的に人がこない	2
介護助手について		10
(高齢) ボランティアについて		2
ほか		2
計		73

アンケートの最後に、高齢者雇用や高齢者の活躍に関して、自由に思うところを書いていただく設問を設けました。そこでは、70余の施設から、さまざまなご意見を寄せていただきましたが、それを研究事務局の方である程度、内容別に分類、カウントしたものが上記の表です。参考に供するため、回答の多かった項目で、代表的な意見をご紹介します。

〈高齢者雇用、積極的に〉

- 高齢者の定義がもはや60歳以上ではないと感じている。60歳でも健康で働けるのであれば何歳でも活躍していただきたい。(青森)
- 高齢者雇用には当初職員に不安の声がありましたが、現在はなくてはならない存在になっております。(宮城)
- 現在、高齢者の活躍が増えてきてることと、若い世代よりコミュニケーション能力等に優れているため積極的雇用を進めていきたい。(岩手)

〈高齢者雇用の課題、不安な点、メリットとデメリットの両面〉

- 雇用は行っていきたいが、女性が多い職種であり、体力的な部分で懸念がある。(宮城)
- 一緒に働く職員の高齢職員に対する理解が重要であると思う。(福島)
- よい点は、利用者様との関わり方や対応の良さ。悪い点は、夜勤業務ができない人が多く、若い介護員への負担が増える点。新しいことへの切り替えができない。介護スタイルを変更しようとしても挑戦しない。私たちの施設ではそこが一番のネック。(山形)

〈介護助手〉

- 実際に雇用して、介護職員の業務軽減に効果が絶大と感じている。ただ雇用形態によっては働き手が見つからず、雇用に至らないこともあり、統一的な募集形態の確立が必要。(青森)
- 介護助手は、業務が限定されるので難しい。(福島)

事例の読み方

事例は全部で11ありますが、大きく分けると、福祉施設での活躍、行政による介護現場等への支援、地域での活躍の3つに分かれています。関心のあるところから読んでいただいてもかまいません。

図の最後列のアイコンには就労や活動形態が載っているので参考にしてください。

高齢者施設の方は、「福祉施設での活躍」から読んでいただくといいでしょう。また、行政の方には「行政による介護現場等への支援」から読んでいただければと思いますが、その他の事例も参考になると思います。民間の福祉団体、社会福祉協議会や地縁団体の方は、「地域での活躍」を読んでいただくといいでしょう。

1. 福祉施設での活躍

事例は5つありますが、4つは高齢者福祉施設です。そのうち3つは介護助手の取り組み、もう一つは高齢者が働きやすい体制・環境づくりです。また、障害者福祉施設において施設と協働するボランティア活動も取り上げています。

介護助手については、業務の切り出しとマッチングがたいせつです。具体的な方法としてはユニバーサル就労の取り組みの節を参考にしてくださいと思います。また介護助手には、施設が直接雇用する場合がありますが、シルバー人材センターや高齢者福祉生活協同組合、県社会福祉協議会など外部組織と協働する事例が参考になると思います。

福祉施設において高齢者活躍の形態は、定年延長や雇用継続によって職員を確保する場合から、補助的な仕事を担ってもらう場合、利用者の生活の質を高めるような活動など、さまざまだと思います。多様な働き方が職員の働き方にも影響を与え、柔軟な働き方の取り組みにつながっていくことも期待されます。

2. 行政による介護現場等への支援

事例は3つありますが、基本的には、講習・研修を行い、福祉施設等とマッチングを行っています。介護の周辺業務等を担うシニアボランティアを、介護現場を中心に送り出す行政の支援事例ですので、「福祉施設での活躍」を応援する事業と考えられます。

ただし、介護助手とは異なり、主に無償ボランティアを対象にした事業です。

ここでの支援には、ポイント制を活用してボランティアにインセンティブの付与を行ったりする工夫が見られます。また、高齢者の介護予防や社会参加、地域づくりといった役割も合わせてもっている場合もあります。事業としては介護現場等への支援が中心になっていても、高齢者の支援にもなっていると考えることができる場合もあります。その意味で、高齢者の活躍支援事業として考えることがたいせつです。

3. 地域での活躍

2つの事例が社会福祉協議会の取り組みです。就労、就労的活動、有償ボランティアを通して、草刈りやゴミ出し、除雪、交通の足まで、地域での生活を支援する取り組みですが、男性の参加が多いのも特徴でしょう。これまで家族や地縁によって行われていた支え合いが難しくなっている現状を改善していく取り組みです。就労的な面だけでなく、地域貢献としての役割を担っている場合が多いといえるでしょう。

住民が主体的に取り組んだ事例もあります。この場合は無償ボランティアですが、地縁の助け合いの延長として住民が話し合って決めました。この取り組みに、生活支援コーディネーターが関わっていますが、伴走的に支援しているのが印象的です。地域の問題解決を考えるあまり、事業のハードルを上げてしまい、取り組みが続かないこともあります。住民のできることから支援していくことがたいせつです。

個々の事例の紹介では、読みやすくするためにある程度共通した構成になっており、すべての事例に

所在している自治体の基本情報を載せています。自分の住んでいる自治体と簡単な比較ができます。事業主体の連絡先も載せていますので、詳しく知りたい場合は問い合わせることもできるでしょう。事業を利用している高齢者のインタビューなども載せています。最後に、ワンポイントとして、簡単なアドバイスもありますので参考にしてください。

アイコンの読み方

今回の事例紹介では、高齢期に活躍したい人に、活躍形態についてヒントを提示すべく、各事例にアイコンを付しました（事例の分類の表参照）。

- ・就労：主にコアメンバーとしての就労
- ・就労的活動：生きがいを得るための就業・役割のある社会参加という意味合いが強い形態での就労
- ・有償ボランティア：賃金が発生するボランティア
- ・無償ボランティア：賃金が発生しないボランティア

以上の4つのアイコンも参考にしながら、事例を読んでいただければと思います。

事例の分類

	実施主体	所在地	事例の特徴	アイコン
福祉施設での活躍	医療法人宏友会 介護老人保健施設うらら	山形県酒田市	介護助手（シルバ人材センターと協働）	 就労
	社会福祉法人やまがた市民福祉会 あかしや共生苑	山形県山形市	介護助手（高齢者福祉生活協同組合と協働）	 就労
	社会福祉法人みちのく大寿会 特別養護老人ホーム久慈平荘	岩手県洋野町	高齢雇用工夫	 就労
	グループ「虹」と宮城県啓佑学園	宮城県仙台市	ボランティアグループと施設の協働	 無償ボランティア
	社会福祉法人奥入瀬会 特別養護老人ホーム百石荘	青森県 おいらせ町	介護助手（県社会福祉協議会と協働）	 就労
行政による 介護現場等への支援	秋田市長寿福祉課	秋田県秋田市	介護支援ボランティア制度	 無償ボランティア
	一関市長寿社会課	岩手県一関市	生活支援アシスタント事業	  有償ボランティア 無償ボランティア
	大河原町福祉課	宮城県 大河原町	はつらつメイト事業	 無償ボランティア
地域での活躍	金山町社会福祉協議会	福島県金山町	人材バンク （ゆうゆう人材センター）	  就労 就労的活動
	蓬田村社会福祉協議会	青森県蓬田村	移動支援 （たすけあい交通）	  有償ボランティア 就労的活動
	上宝沢おおぞら応援隊	山形県山形市	生活支援ボランティア	 無償ボランティア



事例 1

医療法人宏友会 介護老人保健施設うらら 山形県酒田市

シルバー人材センターと 協働する介護助手の取り組み

山形県酒田市にある医療法人宏友会^{こうゆうかい}では、直接介護に関わらない周辺業務を担う介護補助（＝介護助手）を、2021（令和3）年度から導入しています。介護補助は、酒田市シルバー人材センターから派遣を受けており、同センターの介護補助派遣実績は国内トップクラスを誇ります。

1986（昭和61）年に開業した上田診療所を核とする医療法人宏友会では、1996（平成8）年4月に介護老人保健施設うららを開設しました。地元根差した在宅医療・介護を目指して、リハビリテーション機能の充実を図るとともに、うららに隣接する保育園や小学校の子どもたちとの交流をはじめ、地元のコミュニティ振興会、婦人会、消防団などと連携してきました。

同法人では、サービスを維持するために、職員を配置基準よりも多く雇用していますが、ここ数年は新たに採用したくてハローワークに求人を出しても、応募がない状況が続きました。そこで、介護補助（＝介護助手）派遣の実績がある酒田市シルバー人材センターに相談し、現場の介護職員とも業務を見直して、介護の周辺業務を担う高年齢職員を2021（令和3）年度から配置しました。身体介護や専門的な知識を必要としない業務が中心です。

介護の周辺業務の実際

シルバー人材センターからの紹介者の多くは、福祉の仕事に就いたことのない人たちです。そのため、「現場で1日体験をしてもらい、面談で意思を確認したうえで従事していただいています。利用する人と同世代で、人生経験を生かしたおしゃべりや対応が喜ばれています」と、業務部長の日下部章宏さんは話します。

初年度は、通所リハビリテーションに2人を採用し、2年目の2022（令和4）年度は法人全体で5人に増員しました。

通所リハビリテーションでは、60歳代と70歳代前半の男性が、週6日を2人で交代する形で週3日ずつ

働いています。1日8時間勤務で、主な仕事は送迎時の介添え、お茶・食事の配膳、下膳、茶碗洗い、洗髪後のドライヤーかけです。

うららでは、60歳代の男性1人が、シーツ交換や、お茶のとりみ付け、オムツ配りなどに1日6時間、週3～4日従事しています。また、厨房で60歳代の女性1人が、食器の洗浄や食器棚への片づけ作業に1日4時間、週5日勤務しています。

認知症高齢者グループホームでは、60歳代の女性1人が高齢者と一緒に調理や食事、掃除を1日8時間、週5日行い、本人が「毎日楽しく働いています」と語るほど、大きなやりがいとなっています。

働く本人の意欲とともに、受け入れる介護職員側が、煩雑になっていた介護業務を仕分けて役割分担を明確にしたことで、スムーズに導入することができました。採用後、現場の介護リーダーが、高年齢職員が無理なく働けるように目配りをしています。また、急須によるお茶出しでは大人数を淹れるのに時間がかかり、高年齢職員に負担がかかることから、一度に20人分のお茶を淹れることができる機械を導入しました。

「介護補助の業務を切り分けたことで、職員が介護に専念できるようになり、残業が減りました。『プライベートが少しずつ充実してきた』という声も聞くようになりました」と企画部長の矢島慎也さんは効果を話します。導入が順調なことから、新たに、通所リハビリテーションの送迎時の運転手として、男性1人を派遣依頼しています。



外観



夕食で使用する食器を用意しています

酒田市シルバー人材センターの取り組み

そもそも、シルバー人材センターは、定年退職後などの高齢者が働くことを通じて生きがいをもち、地域社会の活性化に貢献する組織で、全国に約1,300か所あります。臨時的・短期的、軽易的な業務を、請負や委任契約あるいは労働者派遣事業という形で担います。会員として登録した高齢者の中から適任者を選んで仕事に当たりますが、多くのセンターは、草刈りや庭木の剪定などが主な仕事で、男性が登録者の約7割を占める傾向にあります。

酒田市シルバー人材センターでは、地域に密着した新たな就業の場を創出したいと考え、2015（平成27）年から学童保育への派遣を、2018（平成30）年11月から介護補助の派遣を始めました。人材募集のチラシを市内全戸へ回覧板で回したほか、口コミやホームページで周知。主な仕事は、清掃や送迎、食事の配膳・下膳、利用者の見守りや話し相手で、就業時間は施設側と協議して、1日当たり2、4、6、8時間の中から選択できるようにしています。その結果、会員819人（平均年齢72.6歳）のうち、女性が45.3%に増加（2023年1月時点）。福祉分野に力を入れたことが、女性の活躍を後押しすることにつながりました。

2021（令和3）年度の介護補助実績は、従事した実人員が128人、延べ人員が21,946人、契約金額が97,528,169円にのぼります。2022（令和4）年度は実人員138人が稼働しており、ニーズは拡大しています。同センターの先駆的な取り組みは、令和4年版厚生労働白書でも取り上げられました。

●酒田市の概況

人口 97,268人
世帯数 42,632世帯
高齢化率 37.1%
（2023年1月末時点）

【団体概要】

●医療法人宏友会

介護老人保健施設うらら

定員100人、職員数約100人（平均年齢50歳）
〒999-8134

山形県酒田市本楯字前田127-2

TEL 0234-28-3131 FAX 0234-28-3232

URL <http://www.kouyuu-kai.or.jp/>

法人事業：診療所、介護老人保健施設・短期入所、通所リハビリテーション、訪問リハビリテーション、訪問介護、認知症高齢者対応型共同生活介護、在宅介護支援センター、地域包括支援センター

●公益社団法人酒田市シルバー人材センター

高齢者が働くことを通じて生きがいをもち、地域社会の活性化に貢献するため、臨時的・短期的な業務を請負・委任契約等により担う。

会員819人（平均年齢72.6歳）

〒998-0032

山形県酒田市相生町2-3-80

TEL 0234-22-3344 FAX 0234-22-3434

URL <https://sakata.yamagataren.org/>



避難訓練で外出した後、上着を脱ぐ行為を介助しています

高齢者が福祉分野の担い手になる工夫

高齢者が福祉現場で働くことを応援するために、酒田市シルバー人材センターでは、いくつかの工夫をしています。

1つ目に、本人の得意なことや体力に合わせて業務をマッチングし、契約前に職場で就業体験をすることで、本人が事前に仕事の内容や流れを把握できるようにしています。「自分はこなせそうと思っていたけれど、体験してみたら作業が難しくて覚えられなかった」「実際にやってみたら、思うように自分の身体が動かない」ということがよくあるそうです。施設側とも情報交換をしながら、ミスマッチの解消を図っています。

2つ目に、人材を発掘・育成するため、地域の社会福祉法人やNPO法人から講師を招き、市民向けの講習会を開催しています。うららの看護師も講師として協力。介護に関する基礎知識や介護施設の役割、傾聴の仕方を一日かけて学びます。講習終了後、センター職員らが受講者の希望を丁寧に聞き取り、仕事をマッチングしています。

3つ目に、働き始めた介護現場で職員や利用者とのコミュニケーションに悩んだ際は、キャリアコンサルタントや社会福祉士資格をもつセンター職員が相談にのり、必要に応じて施設の人事担当者と協議するなど、フォローアップに努めています。最近、高齢者が自分なりにがんばって働いていても、自分より若い職員からきびしい指摘を受けたり、きつい言い方をされることに対するメンタルヘルスの相談が増えているそうです。

他方、高齢者が若い職員から指示を受けることをきらったり、逆パワハラをしてしまうことを防止するため、シニア向け教育訓練を年1回実施しています。



夕食時に入所者へ提供する水分用のコップを用意しています

「業務にグレーゾーンがあると、現場で摩擦が起きるので明確にする必要があります」と話すのは、同センター事務局の高橋純さんです。たとえば、お茶を配膳中に、利用者から「トイレに行きたい」と呼び止められたとき、そのままトイレに付き添ったほうがよいのか、あるいは介護職員に声をかけて対応したほうがよいのか。高齢職員の介護知識や経験にもよるため、業務の範囲を双方で確認して進めていく必要があります。

多様性のある雇用へ

うらはは開設から27年が経ち、当時30歳代だった職員は60歳代になりました。働きやすい環境づくりのため、全職員と面談を行い、2021（令和3）年度からは個々の思いや悩みを聞くアンケート調査も行って、人事異動や環境改善に生かしています。

法人として、職員の定年を65歳に延長し、本人の希望があれば再雇用をしています。うらはでは3人が継続して、介護職の最高年齢は72歳です。定年退職を控えた4～5人の職員も雇用継続を希望しています。

介護補助の導入を通して、「定年間近の介護職員が、身体介護をつらそうにしているときは検討しよう」「長く働ける職場にしよう」という意識が職員間に芽生えてきたといいます。

うらはでは、介護補助として高齢者以外にも障害のある人を3人雇用し、掃除や車いすの手入れ、設備の修繕を担うほか、2022（令和4）年度より外国人介護人材を受け入れ、ミャンマーの男性2人が働いています。「多様性のある社会や雇用に向けて、職員の意識改革はこれからです」と矢島さんは話します。

ONE POINT

ワン・ポイント

- シルバー人材センターと協働して介護助手に取り組む好例です。高齢者の就労を応援するために、就業体験や講習会、メンタルヘルス相談、シニア向け教育訓練などの体制が充実しています。酒田市の同センターでは、福祉分野の仕事創出に力を入れた結果、主にシニア女性の活躍を後押しする契機となりました。

活躍する人の声

「仕事を一通り覚えるのに2～3か月かかりました。ふだんは特段気にかけていないことで、ここでは大事になりかねないので、利用されている人への気配りに気を張ります」と話す岸谷さん。2021(令和3)年4月から、通所リハビリテーションで月・水・金曜日に勤務しています。従事して2年目になり、相手の顔は覚えられても、名前を一致させるのは難しいと話します。「1～2か月で体調が変化していく様子を見て、こんなにたい

岸谷英雄さん(64歳)

へんなんだと学び、身体を支えるときにバランスに気をつけています」。現役時代は、自治体職員としてソーシャルワークも担当。高齢でも一定時間働ける職場を希望し、うららへ。最上川の白鳥を毎朝観察することがライフワークで、「週3日勤務がちょうどいい」と話します。「自治会の活動とも異なり、この職場チームのはしくれとして、自分のできることでお手伝いができるのは責任とやりがいがあります」



岸谷さんの白鳥観察コラムを連載した「診療所だより」



おやつのお皿を下膳する岸谷英雄さん

事例 2

社会福祉法人やまがた市民福祉会 地域密着型介護老人福祉施設あかしや共生苑 山形県山形市



高齢者福祉生活協同組合と 協働する介護助手の取り組み

山形県山形市にある社会福祉法人やまがた市民福祉会では、地元の高齢者福祉生活協同組合と委託契約を結び、派遣される高年齢者を、直接介護に関わらない周辺業務を担う職員として配置しています。

母体施設での先駆的取り組み

山形市中心部の住宅街に位置する「地域密着型介護老人福祉施設あかしや共生苑」は、社会福祉法人やまがた市民福祉会が2018（平成30）年に開設しました。建物は、1階が小規模多機能型居宅介護事業所、2階が特別養護老人ホームと短期入所生活介護事業所で構成されています。

同法人は、「自分たちが入りたいと思う特養をつくらう」という思いに賛同する5,500もの個人・団体からの寄付・支援を受けて設立。ユニットケアという言葉が生まれる前の1997（平成9）年11月、山形市西部の富神山のふもとに、山形県内初の個室を中心としたユニットケア対応の「特別養護老人ホームとかみ共生苑」を開設しました。2008（平成20）年11月には、寄贈された築140年ほどの古民家を活用した地域交流および総合相談処「とかみふれあいセンター」を併設し、積極的に地域と協働しています。



外観

また、高齢者の生きがいづくりと雇用の創出を目指す「山形県高齢者福祉生活協同組合」（通称「やまがた福祉生協」）の立ち上げに関わり、2000（平成12）年から通所介護の送迎車の運転など、介護の周辺業務を担う高年齢者の派遣を受けてきました。「このような母体施設での先駆的取り組みが、ここでも生かされています」と、あかしや共生苑の次長兼生活相談員の佐藤 慎次さんは話します。

介護職員は仕事に専念し、利用者に還元

特徴の一つは、クックチルシステムによる食事の提供です。クックチルシステムとは、あらかじめ加熱調理した食品を急速冷却し、細菌が繁殖しにくい0～3度の低温状態で保存して、食事時間に合わせて再加熱して提供する調理システムのことです。味や栄養分を保ったまま、食事時間に関係なく調理してストックすることができ、作業の効率化・平準化につながる利点があります。

あかしや共生苑の場合は、母体施設で調理し低温状態になった食事の真空パックを、やまがた福祉生協の派遣職員があかしや共生苑へ毎日配送し、ユニットごとに温め直します。つまり、温めて盛り付け、食後に食器を洗い、片づけるまでが、介護現場の仕事の一つに組み込まれていました。

この業務に時間をとられ、介護職員から「利用者のために、ほかにやりたいことがあるのに」というジレンマの声があがりました。そこで、「やりたいこととは利用者本人が望んでいることなのか、職員の一人よがりの思いではないのか」「介護職員としてすべきこ



ユニットのキッチンで食事を支度

とを整理しよう」と話し合いを重ね、直接の介護業務ではない食事を温め直す作業や盛り付け、食器洗い、洗濯、掃除などを担う人材を、介護職員とは別に配置することにしました。

やまがた福祉生協に相談のうえ、関連する「特定非営利活動法人NPOくらし山形」と委託契約を結び、派遣された高齢職員を11人配置しています。このうち10人が65～75歳、1人が50歳代です。食事形態が一番複雑なユニットには50歳代の職員を配置するなど、個々の体力や能力に合わせて業務の配置を考慮しています。「年末年始を含め、365日派遣していただいています。利用者への言葉遣い（敬語）と健康管理については重ねがさねをお願いをされていて、希望者には新型コロナワクチンの職域接種を一緒に行いました。高齢職員が業務中に転んだり、体調に変化があるときは、常駐する看護師が対応すること。高齢職員の配置によって、介護職員が本来やるべき仕事に専念でき、利用者に還元することができています」と佐藤さんは評価します。

生きがいつくりと雇用の創出

業務受託するやまがた福祉生協は、全国に19ある高齢者福祉生活協同組合の一つ。高齢者の雇用の創出と生きがいつくりを目的に、山形県内には5つの事業所あります。

山形市をエリアとする山形地域福祉事業所には45人が所属し、平均年齢は67.8歳、定年は75歳です。ひきこもり者や障害のある若者などもいて、「社会に出たくてもチャンスのなかった人たちに参画してもらえたらと思い、試行錯誤しています」と所長の鬼嶋利幸さんは話します。

●山形市の概況

人口 243,965人

世帯数 103,730世帯

高齢化率 30%

(2023年1月1日時点)

【団体概要】

●社会福祉法人やまがた市民福祉会

地域密着型介護老人福祉施設あかしや共生苑

特別養護老人ホーム（2階）定員29人

短期入所生活介護事業所（2階）定員9人

小規模多機能型居宅介護（1階）登録29人

通い15人・泊まり9人

職員数41人（平均年齢39.4歳）

〒990-0813

山形県山形市桜町3-4-17

TEL 023-674-7777 FAX 023-684-5117

URL <https://www.y-shiminfukushikai.org/>

法人事業：特別養護老人ホーム・短期入所・居宅介護支援事業所（2か所）、小規模多機能型居宅介護、通所介護（一般型・認知症対応型）、訪問介護、認知症高齢者対応型共同生活介護、とかみふれあいセンター（公益事業）

●山形県高齢者福祉生活協同組合

山形地域福祉事業所

活動は、高齢者の「福祉づくり・地域に役立つ仕事おこし・生きがいつくり」が三本柱。

職員数45人（平均年齢67.8歳）

〒990-2341

山形県山形市柏倉277番地1

TEL 023-666-6547 FAX 023-666-6548

URL <http://yamagata.koreikyo.jp/>

訪問介護事業所や有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅などの5事業所で、食事の準備・片づけ、清掃、送迎車の運転、夜間の緊急時対応などの業務委託を受けています。社会福祉法人やまがた市民福祉会の業務は、山形地域福祉事業所が立ち上げた「特定非



形態別の食事を盛り付け中



適温で配膳を待つばかり

営利活動法人NPO「くらし山形」に職員が出向する形をとり、対応をしています。

責任者を事業所ごとに配置して、シフト調整や事業所との連絡相談に応じています。現在登録しているなかで最高齢である83歳の女性は、施設の朝食の準備を担っています。運転業務は70歳までと考えていますが、ほかにできる人が見つからず、やむを得ず働いていただいている人もいます。就労時間は、1日当たり1～3時間が多いそうです。

受託にあたっては業務内容を明確にすることを心がけていますが、「マッチングは悩むこともあります」と話す鬼嶋さん。「70歳以上になると仕事を覚えにくくなる人もいるため、やれることと、事業所側の要望とにギャップが生まれやすい。1時間の勤務がこなせたからといって、次は3時間の勤務に適應できるわけでもありません。いま居る職員で仕事をこなしたいのですが、難しい場合はハローワークで求人をかけたり、口コミで人を募ります」（鬼嶋さん）。

組合員が集まる年1回のグラウンドゴルフ大会などの交流の場も設けています。

誰もが活躍する地域へ

あかしや共生苑では、2018（平成30）年の開設時、介護人材の確保に力を注ぎ、求人説明会を、従来通り自施設や福祉業界の人が出入りする福祉関係施設のほか、市内のコミュニティーセンター8か所、公民館・集会場6か所でも開催しました。業界の目や噂を気にすることなく、最寄りの会場に参加していただくことができ、一定の成果を得たといいます。ただし、臨時職員募集では人が集まらず、正職員で採用したため、人件費が予想以上になりました。

定年年齢は60歳ですが、本人の希望があれば65歳まで再雇用が可能です。現在、介護職員2人を継続雇用しています。最近はさまざまな物価上昇や電気代の値上げが響き、「夕食時にもっと人手がほしいですがきびしい財政です」と佐藤さんは話します。

コロナ禍でボランティアの受け入れは制限していますが、以前は市社会福祉協議会から紹介された傾聴・将棋・車いす清掃のボランティアが活躍し、また、施設のスペースを地元の介護予防体操の会場として貸し出すなど、地域交流の場でもありました。

令和4年度は、山形市内にある約30の社会福祉施設が相互交流とサービス・地域福祉の向上を目指す「山形市社会福祉施設等連絡会」の活動の一環として、ひきこもり者によるチャレンジ就労を受け入れ、40歳代の女性が事務作業や福祉用具の清掃を月3回、1回当たり1時間担っています。

冒頭で紹介した、母体施設併設の「とかみふれあいセンター」は、法人と支援組織「とかみの会」会員のボランティア有志で運営され、地域の人たちが活躍する場になっています。地産地消の軽食・喫茶メニューを週末に提供し、手づくり作品の展示販売、有志による農園運営と希望者への貸与、地区内農家による産直市、音楽会や折り紙教室などの趣味活動の場でもあり、運営に関わっているボランティアやサポーターは総勢59人です。

施設を地域に開くだけでなく、15年にわたり施設と地域が協働して活躍の場を創出している取り組みから得る示唆も大きいと感じます。



洗濯乾燥中



洗濯物の運搬

ONE POINT ワン・ポイント

- 高齢者の雇用の創出と生きがいづくりを目指す「高齢者福祉生活協同組合」と協働し、介護助手に取り組むのは一つのヒント。両者とも、高齢者のみならず、ひきこもり者や障害のある人の社会参画にも取り組み、今後の日本の人口減少社会における人材活用に大きな示唆を与えています。

活躍する人の声

吉田悦子さん(50歳代)

2019(令和元)年から働く吉田さん。介護現場で働いた経験はありませんでしたが、子育てがひと段落したタイミングで知人に誘われ、チャレンジすることに。「70歳代の人も働いています。私の家がここから一番遠いです」と話します。

当初は他施設を週2回、あかしや共生苑を週4回でかけ持ちしていましたが、現在はあかしや共生苑のみとなり、シフト制で毎週月～土曜の週6回、1時間～1時間半就労しています。

朝の場合は食器洗いを主に8時半～10時、昼・夜は食事の準備のためそれぞれ11～12時、16時半～17時半の勤務です。「仕事に慣れるまでたいへんでした。献立によって温める時間が違うので、栄養士さんの指示に従わないと、べちゃっ



ユニットのキッチンで料理を温め直します

とした仕上がりになります。また、献立ごとに普通食・ソフト食・なめらか食・ミキサー食の4種類があり、普通食とソフト食は見た目の区別がつきにくいのです。みんな同じ食器で提供するので、間違えないように配膳に気をつかいます」

就業前には、パントリーで今日の献立表と業務を確認します。2階勤務の際は、途中で1階にもものを取りにくるような時間のロスを避けるため、事前に足りない物品や代替え品を確認・持参して2階にあがるなどの工夫をしているためです。

作業中もフロアの利用者に目を配り、介護現場に欠かせない人材となっています。



事例 3

社会福祉法人みちのく大寿会 特別養護老人ホーム久慈平荘

岩手県洋野町

高齢者も働きやすい 職場づくり

岩手県洋野町大野地区にある社会福祉法人みちのく大寿会では、高齢者の活用や独自の子育て支援に取り組み、働きやすい職場づくりに注力してきました。その取り組みは、「健康経営優良法人」として連続認定を受けるほど。参考になるアイデアが詰まっています。

全職員が働きやすい職場へ

特別養護老人ホーム久慈平荘を柱とする高齢者福祉事業に取り組む社会福祉法人みちのく大寿会は、法人全体で90人を雇用しています。地元雇用率が7割を占め、全職員の75%が女性で、60歳以上の職員が25%在籍します。最高年齢は73歳、最少年齢は20歳です。離職率は6.8%と、全国平均の13.9%（2021年介護労働安定センター調べ）を大きく下回ります。

立地する洋野町は、高齢化率が4割を超え、2040（令和22）年には人口が6割に減少すると推測されています。みちのく大寿会では、介護人材の確保と働きやすい職場づくりを目指し、職員のワークライフバランスにいち早く取り組んできました。その実績が、前述した「健康経営優良法人」だけでなく、「いわて女性活躍認定企業」「いわて子育てにやさしい企業」の認定を受けることにつながりました。



外観

独自の子育て支援

実は、最初に取り組んだのは、高齢者向けではなく、子育て世代の職員を意識したものでした。それが「全世代の職員が働きやすい職場づくりにつながっていきました」と副施設長の野田大介さんは話します。

希望の休みの事前申告制度や、短時間勤務に加え、独自に子育て支援手当を支給し、1時間から年休を取得できるようにしました。また、夜勤時間を見直し、8時間夜勤制度を導入するなどの働き方改革を行い、2014（平成26）年2月には、岩手県北地区では初となるISO9001認証を取得しました。

これにより、これまでの法人業務内容を文書化し、どの部門においても統一されたサービスの提供を行える体制づくりや、平日・休日を問わず業務に支障がないマニュアルを作成。PDCAサイクルで業務改善を図る素地が整いました（ISO9001認証の取得継続には労力がかかるため、現在は休止）。

また、人事考課制度を導入し、職員自身が将来の目標設定をして、達成に向けてキャリアアップを図ることを応援しています。あんまマッサージ指圧師や、薬の仕分けをする看護補助を担当する障害のある人の雇用も始めました。この時期に、短時間正社員制度を導入し、多様な働き方ができるようになりました。

高齢者のための働き方

次のステップとして、高齢者雇用を検討しました。得意分野を生かして本人が望む働き方を実現することで、年齢を重ねても活躍することができる職場を目指すことに決め、定年年齢を65歳に延長し、継続雇用

の上限を70歳へ引き上げました。

あわせて、高齢者のための短時間勤務（パート）を取り入れました。週3日勤務や土日のみの勤務など、その人のライフスタイルに合わせて勤務を組み立てます。業務内容は、高齢者の個々の得意な作業や軽作業に限定し、面接で本人と相談しながら、食事の配膳や清掃、洗濯、見守りなどに従事します。

現在、50歳代後半から70歳代の9人が、非常勤職員として月平均12日勤務しています。70歳代の方は月4回、早番の清掃業務を担っており、「お役に立てて、ここに来るのが私の生きがい」と話しています。

ほとんどの人は、介護現場で働いた経験がなく、業務に関することは現場の介護リーダーが、勤務に関することは主任相談員が対応しています。高齢者は若い人と異なり、その人のリズムや体力に応じて業務を進めてもらう視点が必要になり、周囲の理解が大事だといいます。「仕事を急かすことは禁物ですし、責めるのもお互いがつらくなります。時間内に業務が終わらない場合、周囲の職員には大目に見てねと声をかけます。お互いに気持ちの余裕をもてるようにできれば」と、野田さんは話します。

また、全職員に対して、職場マナーに関する自己チェックの実施を毎日徹底しています。「子どもに話しかけるような言葉遣いの禁止」などの声かけのマナーや、記録などの業務のし忘れを防ぐための項目がリスト化されていて、出勤時と退勤前の2回行います。

他方、身体的な負担を軽減するために、掃除ロボットの導入や、各種記録のIT化に伴うパソコン入力の代行の仕組み、老眼鏡の設置も進めてきました。

資格の取得も奨励しています。介護職員初任者研修や介護職員実務者研修の受講料を全額法人が負担し、受講日は勤務扱いにしています。

●洋野町の概況

人口 15,091人

世帯数 5,793世帯

高齢化率 41.5%

(2020年国勢調査)

【団体概要】

●社会福祉法人みちのく大寿会

特別養護老人ホーム久慈平荘

定員50人・短期入所8人

職員数54人(平均年齢50歳)

〒028-8802

岩手県九戸郡洋野町大野60-41-8

TEL 0194-77-2771 FAX 0194-77-2772

URL <https://m-kujihirasou.jp/>

法人事業：特別養護老人ホーム・短期入所、居宅介護支援事業所、訪問介護、通所介護、小規模多機能型居宅介護、洋野町高齢者生活福祉センター「やすらぎの家」

長く働いてもらうための工夫

同法人では、長く働いてもらうために、職場風土の改善に努めています。

その一つが、「いいね！カード」の導入です。利用者やご家族からほめられたことや、職員同士が感謝の気持ちを伝えるために、記名式でよい点をカードに書き込み、掲示板に貼りだして共有しています。介護職員が、「利用者の人たちが、食事がおいしい！ と喜んでいます」とフード部門に伝えたり、自主的に施設敷

地内を除雪してくれた職員に対して、ほかの部門の職員がお礼を述べたり。あえて書き出して、見える化するのがコツ。職場のモチベーションアップにつながっています。

いいね！カード

また、職員の健康づくりのため、ホコタッチ（万歩計）を希望者に月200円で貸し出し、歩行数が月平均8,000歩を超えた人に「健康手当3,000円」を支給しています。遊び心ある試みをおもしろがる職員たち。運動習慣の定着とともに、前向きに楽しく業務をこなせる工夫といえます。2021（令和3）年度からは、外部講師を招き、職員や地域の人向けにヨガ研修も行っています。

コロナ禍の影響を受け、ボランティアの受け入れは最小限にしていますが、興味深いのがシーツ交換の有償ボランティアの存在です。地域の70歳前後の女性2人がペアになり、ベッド1台当たり100円でシーツ交換をしています。週1回、2人で58台分を交換し



ホコタッチ（万歩計）で職員も楽しく健康に

ていくそうで、ユニークな仕掛けといえます。

高年齢になっても、短時間でも活躍できる喜びややりがいを、同法人では仕組みと環境づくりで支え、遊び心で職員を楽しませています。

ONE POINT ワン・ポイント

- 子育て支援を出発点に、働き方改革に取り組んだら、誰もが働きやすい職場になったという実践です。
- 仕組みや環境づくりはもちろんのこと、遊び心ある手法に心をくすぐられます。「いいね！カード」や「ホコタッチ」の仕組みは、ほかでも取り入れやすいアイデアではないでしょうか。

活躍する人の声

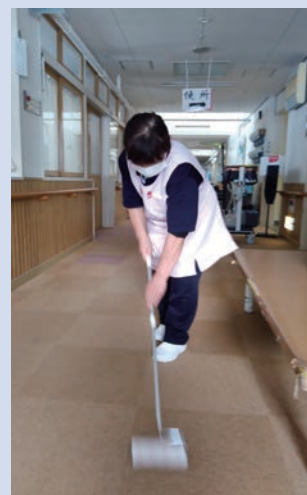
佐々木由美子さん（67歳）

プロイラーの工場で定年まで25年勤めた佐々木さんが、特別養護老人ホーム久慈平荘で働き始めたのは2021（令和3）年2月。居室や廊下の清掃業務を中心に、朝食の食事介助と片づけ、昼食の片づけなどを担当しています。就労時間は朝6時半から15時半までで、月14日ほどです。

介護現場で働いた経験はありませんが、「そんなに不安はありませんでした」と話します。というのも、福祉業界に勤める娘さんや、通所介護に週2回通う90歳のお母様から施設の話聞いていたから。業務に慣れてきて、掃除をしながら利用者の皆さんに目配りも。「立ち仕事はなんとか

できていますが、皆さんの顔と名前を覚えることに苦労します」と話す佐々木さん。ふだんは、犬の散歩が日課で、お孫さんと遊んだり、共同農園で育てた野菜

を近所におすそ分けする生活です。通所介護の場で、知り合いに出会うこともあります。同法人が親子3世代をつなぐ共通の話題になっています。



清掃業務にあたる佐々木由美子さん

事例 4

グループ「虹」&宮城県啓佑学園

宮城県仙台市

服を繕い44年！

ボランティアは自分の活力



無償ボランティア

グループ「虹」は、障害のある子どもたちが暮らす宮城県啓佑学園^{けいゆうがくえん}で月2回、裁縫のボランティア活動をしています。折立社会学級でのボランティア学習をきっかけに、1979（昭和54）年発足し、70～80歳代の女性が活躍中です。

衣服を繕い、44年

毎月第1・第3木曜日の10時になると、車に乗り合わせた女性たちや、バスで通ってくる女性たちが、宮城県啓佑学園に集います。布や糸、ミシンが設置されたボランティア室に入ると、持参したエプロンを身に着け、施設側の希望に応じて、かごに山となっている衣類や寝具を一つずつ丁寧に修繕し、食事に用いる布エプロンやスモック、体操着やお弁当をいれる布袋を手づくりしていきます。持参したお弁当でのランチタイムをはさみ、15時まで活動します。家が隣同士のメンバーもいて、「日頃はそんなに顔を合わせないので、ここに来ておしゃべりをしています」と微笑みます。

宮城県啓佑学園には、18歳までの障害のある子どもたちが暮らしています。障害特性により、いつも座り込むためズボンの膝が擦り切れる子や、襟や首回りを噛み破ってしまう子などがいて、買い替えるにも限度があり、繕いの手が必要です。「虹」の皆さんは、知

恵を絞って、あて布をしながら繕っていきます。アイデアたっぷりで手際のよい皆さんですが、裁縫のプロではありません。「あくまでも家事の延長で、やれる範囲で取り組んでいます」と話すのは、代表の我妻ふみさん。子どもたちに直接会う活動ではないので、コロナ禍でも休むことなく継続してきました。

「△△君はいつもここなのよね」と言いながら、格好よく直してくれる「虹」の仕事ぶりに、「職員は異動があるなかで、皆さんにはずっと成長を見守っていただいています」と宮城県啓佑学園地域支援係長の熊谷恵さんは話します。

主婦が社会参加する場

グループ「虹」は、仙台市立折立小学校の社会学級に所属するボランティアグループとして、1979（昭和54）年に発足しました。なんと44年目、子育て中だったメンバーは70～80歳代になりました。途中で規約を改正し、折立小学校区に住んでいない人も会員にな



宮城県啓佑学園・第二啓佑学園



我妻さんが運転する車に乗り合って啓佑学園へ



作業に集中！

れるようにしました。現在は、12人が在籍しており、実働は6～7人です。病気や家庭の事情でお休みしたり、岩手県へ引っ越した会員は、籍を置いたまま自宅でスモックや袋をつくり送り届けてくれるなど、誰もが無理なく活動に参加しているのが特徴です。

そもそも社会学級とは、学校の施設を利用して開催される生涯学習の場で、1971（昭和46）年に開校した

●仙台市の概況

人口 1,098,156人
世帯数 539,946世帯
高齢化率 24.7%
(2023年2月1日時点)

【団体概要】

●グループ「虹」

会員12人（平均年齢77歳）

●宮城県啓佑学園

福祉型障害児入所施設（定員60人）
短期入所（知的障害児定員4人）
※障害者支援施設（定員30人）・短期入所（定員3人）を併設
職員数 41人（平均年齢37歳）
〒981-3213
宮城県仙台市泉区南中山5-2-1
TEL 022-379-5001 FAX 022-379-5010
URL <https://fukushi.miyagi-sfk.net/chuo/chuo-office/keiyuugakuen/>



活動の節目には、子どもたちに希望の品を寄贈（2006年）

折立小学校でも専業主婦による社会参加の場となりました。

創設のきっかけは、ボランティア活動について学習し、知人の紹介で仙台市太白区にあった障害児入所施設「宮城県亀亭園」に、学級生が手づくりの布おむつを持参し、衣服の繕いもののボランティアに行ったことでした。定期的に活動をしたいという機運が高まり、社会学級のなかで会員を募って、「虹」が発足。30人以上が在籍したため、3グループに分かれて月1回輪番で亀亭園を訪問し、衣服の修繕やおむつづくりに取り組みました。また、刺し子や刺繍、電話カバーなどの手づくり品が喜ばれた時代背景のもと、みんなで教え合って作製してはバザーを開き、収益金で施設が希望する品を寄贈しました。

時代とニーズの変遷

1993（平成5）年、県の施設集約の方針により、亀亭園が新設の宮城県啓佑学園に統合されたため、活動の場を宮城県啓佑学園に移し、月2回に増やしました。

「虹」の発足20周年のときに啓佑学園職員が寄せたメッセージを見ると、亀亭園時代は衣服を修繕する職員が3人いて週18時間勤務していたが、啓佑学園では1人になり週6時間勤務のため、繕いものが溜まるばかりで気持ちが焦り、「虹」の活動に支えられていると、感謝の意を綴っています。

「虹」では毎年12月、社会学級生に布おむつを2枚ほど縫ってもらい、施設へ届けていました。しかし、クリーニング代が紙おむつ代より高いということで、1997（平成9）年より布おむつは不要になり、時代の流れを感じたと言います。

発足30周年のときには、職員が「母親の姿に似た愛



右から活動記録簿、折立社会学級が年1回発行した文集「かたくり」、折り紙のカーネーションをあしらった発足40周年記念誌

情と工夫がある」「縫う・手づくりということが新鮮に聞こえる」というメッセージを寄せており、価値観の変化が見てとれます。

手づくりのスモックや布袋は、いまや価値のあるものになりました。そして、単に繕うのではなく、その子がどのように使用するのかを配慮し、吟味する「虹」の姿勢は変わることなく、腕をふるっています。

ボランティアは自分の活力

いつもボランティア室で黙々と作業をしているメンバーですが、コロナ禍になる前は、啓佑学園が開くクリスマス会や夏祭りに参加して、子どもたちと交流したり、啓佑学園で活動するボランティアが一堂に会する交流会に出席することもありました。また、啓佑学園が立地する南中山の社会学級が、「虹」の活動を体験交流に来て、その後リネン交換の活動をしていたことがあります。

メンバー間では、市内にあるニッカウキスキー工場の見学や、福島市の花見山へのお花見などのドライブを楽しみ、発足40周年には記念誌をつくって食事会を開き、お祝いをしました。被災地に義援金を送ったり、折立小学校に招かれて運動会で使用する玉入れの玉づくりを指導したこともあります。

「コロナ前の昼食時は、得意料理を持ち寄り、豪華なバイキングのようだった」「手を動かしながら年配のメンバーの話を聞いて、毎回一つは学びを得て帰る」「若いときは自分がかんばるだけで回りが見えなかったけれど、いまはお互いさまの労りができる」「ボランティアは自分のため。教え合いながら、楽しく、ゆるやかに活動できる」と皆さん口々に話します。

長年活動できた秘訣は、社会学級という母体のもと、



持参したお弁当でランチ

年会費500円（ボランティア保険代）をとり、総会で会計報告をするなど、組織の形をとってきたこと。そしてメンバーが「ボランティアをやっている」と気負うことなく、自身への活力を見い出せていることにある、と我妻さんは話します。そして、皆さんの会話の端々から「楽しいから続いている」ことが感じられます。さらには、自身が病気になったり、家族に介護や見守りが必要になったり、家族を亡くしたときには、「無理しないで休んでね」「自分のペースでいいから、待っているよ」と声をかけ続け、関係を切ることなく復帰しやすいように働きかけていると言います。

「40年以上活動してきて、これが日常。若い人に参加してほしいけれど、いまは専業主婦がいないから。それぞれ休みながらでいい。続けていけたらと思います」（我妻さん）。

ONE POINT

ワン・ポイント

- 社会学級を母体に社会参加をし、40年以上活躍している女性の皆さん！ 40年余にわたる仲間と絆で結ばれ、新しい仲間との出会いを喜び、自分や家族に病気や介護が必要になっても、仲間の支えで月2回の活動を励みにしています。年を重ねても活躍できる場があることの意義を伝えてくれます。



事例 5

社会福祉法人奥入瀬会 特別養護老人ホーム百石荘

青森県おいらせ町

県社会福祉協議会と 協働する介護助手の取り組み

特別養護老人ホーム^{ももいしそ}百石荘をはじめとする総合福祉施設を運営する社会福祉法人奥入瀬会は、青森県が取り組む「介護サポーター採用事業」に参画し、高齢者が活躍する職場になっています。

短時間勤務の60～70歳代

特別養護老人ホーム百石荘は、1997（平成9）年の開設から25年が経ち、当時から在籍している職員のなかには60歳代となった人もいます。定年年齢は60歳ですが、本人の希望により65歳まで再雇用しています。10歳代から70歳代まで幅広い年齢層の職員が働いていて、60歳代が23%、70歳代が8%です。60～70歳代は、本人の希望で短時間勤務が多いのが特徴です。

「開設当初は、介護人材が潤っていて、一から十まですべての業務をこなせる人を求めていました。しかし、人材不足になってからは、身体介護が必要な場面以外の仕事を洗い出して、それを担う人を別に配置する考えに切り替えました」と話すのは、事務長の小向妙子さんです。

ちょうど2016（平成28）年度に始まった青森県の「介



外観

●おいらせ町の概況

人口 25,225人
世帯数 10,789世帯
高齢化率 27%
(2023年1月末時点)

護サポーター採用事業」に2017（平成29）年度から参画したことで、地域に対する募集の呼びかけから採用までの流れを介護職員とともに整理することができたといいます。

介護サポーター採用事業とは

青森県では「介護サポーター」という名称で、身体介護を伴わない軽作業を担う人材の採用を推進しています。受託する県社会福祉協議会では、介護サポーターの採用を希望する施設を毎年募り、「介護サポーターお仕事説明会」を企画しています。県内を3ブロックに分けて説明会のチラシを作成し、ポスティングと新聞折り込みで施設の周辺地域に配布します。

【団体概要】

●社会福祉法人奥入瀬会

特別養護老人ホーム百石荘

定員50人・短期入所10人

子ども分野を除いた法人職員数240人（平均年齢51歳）

〒039-2233

青森県上北郡おいらせ町沼端370-1

TEL 0178-50-1055 FAX 0178-50-1057

URL <https://www.momoishiso.or.jp/>

法人事業：特別養護老人ホーム・短期入所（2か所）、ケアハウス、有料老人ホーム（2か所）、認知症高齢者対応型共同生活介護、在宅介護支援センター・居宅介護支援事業所、通所介護（5か所）、訪問介護、訪問入浴、認定こども園・保育園（3か所）、放課後児童クラブ

事例 6

秋田県秋田市

介護支援ボランティア制度

秋田市は、要介護認定を受けていない65歳以上の高齢者を対象に、市内介護事業所等でボランティア活動を行う「介護支援ボランティア制度」に取り組んでいます。社会参加と介護予防を目的に、2012（平成24）年に始まり丸10年。コロナ禍でも月平均140人が活動しました。

70歳代が大活躍

秋田県秋田市で地域支援事業を財源に始まった介護支援ボランティア制度は、活動時間に応じてスタンプがもらえ、集めたスタンプをポイントに交換することで、年間最大5,000円の交付金を受け取ることができます。

介護助手の考え方を先取りして、活動先を介護事業所に設定したことが特徴です。デイサービスやショートステイなどで、お茶出しや食事の配膳・下膳、掃除、洗濯、草刈り、話し相手、囲碁・将棋・麻雀の相手、歌や踊りなどの披露、レクリエーション・行事のお手伝いなど、身体介護以外の活動をします。

その後、ボランティア活動の幅を広げるために、受入機関として児童館や図書館などが加わりました。子どもたちの遊び相手や、図書の整理・補修、読み聞かせ、目の不自由な人への朗読活動などを行います。現在は、介護事業所117か所、放課後児童クラブ・児童館・児童センター50か所、市立図書館5か所の中から、活動先を希望することができます。

登録者は約420人。70歳代が62%を占め、全体の7割が女性です。新型コロナウイルスの感染拡大の影

響を受け、特別養護老人ホームや放課後児童クラブはボランティアの受け入れを中断しましたが、それ以外は受け入れを継続したため、月平均140人もの方が活動することができました。活動頻度は、週1回が最も多い状況です。

受入機関からは、「全体の見守りをしてもらえて、今では欠かせないチームの一人」「職員が介護業務に集中できて助かっている」との声が寄せられています。

分担と広報手段

「およそ3人に1人が高齢者という人口構造の秋田市において、閉じこもりを防止し、介護状態にならないように介護予防に取り組むことは、喫緊の課題です」と秋田市福祉保健部長寿福祉課主事の高橋真紀子さんは、そのねらいを話します。

市が交付金を管理し、運用を受託する市社会福祉協議会が講習会の開催や登録窓口、マッチングを担当しています。ボランティア登録は、1年ごとに更新する仕組みで、業務が混みあう3～4月を避け、9月を更新時期としています。

公共施設にチラシを置くほか、今年度はポスターを



将棋ボランティアが活躍



入浴後に身支度を整えるお手伝い

**秋 田 市 介 護 支 援
ボ ラ ン テ ィ ア**



ボランティア活動をして
自分も元気になろう



市内にお住まいの**65歳以上**の方が各受入機関で
ボランティア活動をするとスタンプがもらえます！
たまったスタンプをポイントに換えると**年間最大5,000円**の
交付金が受け取れます！

お気軽にご相談ください。

秋田市社会福祉協議会
介護支援ボランティア担当まで
TEL: 862-7445
FAX: 863-6068
(受付) 平日8:30 ~ 17:00
住所: 秋田市八橋南1丁目8-2

登録するとスタンプ手帳
を交付します。

令和3年度 年齢別活動割合

年齢	割合
65歳以上	10%
65~69歳	10%
70~74歳	35%
75~79歳	21%

◆実施主体: 秋田市 ◆管理機関: 社会福祉法人 秋田市社会福祉協議会

介護支援ボランティア制度のチラシ

作成し、市内のスーパーやホームセンター、駅などに
掲示しています。秋田市社会福祉協議会地域福祉課の
佐藤邦晃さんは、「市が介護保険被保険者証を送付す
る際にチラシを同封していることが、一番の広報効果
となっています」と話します。

登録から活動、交付金の支給までの流れ

活動を希望する人は、登録講習会を受講する必要が
あります。秋田市老人福祉センターで、年10回開か
れており、事前申し込みは不要です。時間は講習会お
よび登録を合わせて45分ほどで、ボランティアの心

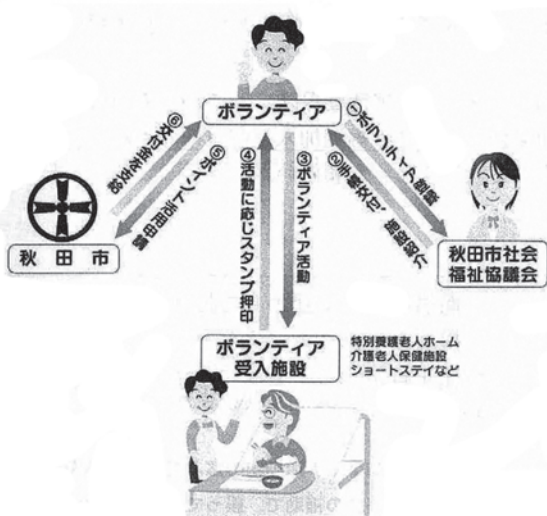


図 介護支援ボランティア制度の流れ

●秋田市の概況

人口 301,984人
世帯数 138,402世帯
高齢化率 32%
(2023年2月1日時点)

【団体概要】

●秋田市福祉保健部 長寿福祉課

〒010-8560

秋田県秋田市山王1-1-1

TEL 018-888-5666 FAX 018-888-5667

URL <https://www.city.akita.lg.jp/kurashi/koreishafukushi/1005996/1004835.html>

●秋田市社会福祉協議会 地域福祉課

介護支援ボランティア担当

〒010-0976

秋田県秋田市八橋南1-8-2

TEL 018-862-7445 FAX 018-863-6068

URL <https://www.akita-city-shakyo.jp/publics/index/24/>

がまえや実際の活動を、動画を見て理解します。ボラ
ンティア受入機関とそれぞれの活動内容が記載された
一覧表が配布され、活動先や活動頻度を検討すること
ができます。

受講後、希望すればその場で登録することができ、
スタンプを押す「ボランティア手帳」が交付されます。

ボランティア活動の心がまえ

- 1 身近なことから、無理をしない
- 2 相手の立場に立って考え、活動しましょう
- 3 挨拶をしましょう
- 4 約束・ルールは守りましょう
- 5 相手の秘密は守りましょう（プライバシーも守りましょう）
- 6 わからないことは遠慮しないで質問しましょう
- 7 お互いに気持ちよく



登録講習会の様子

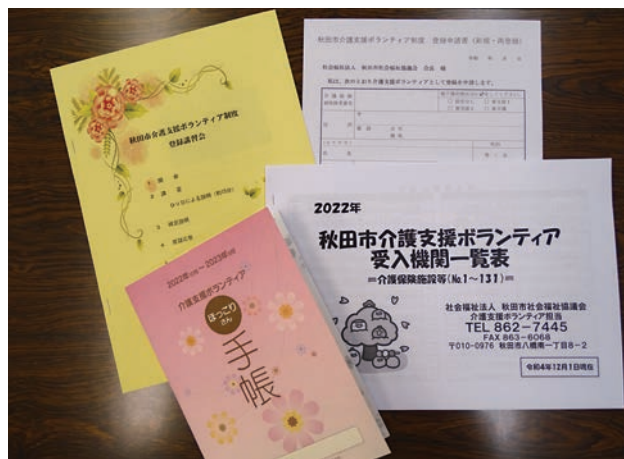
登録に必要なものは、介護保険被保険者証と、ボランティア保険料230円です。市社協が、希望する活動先を聞き取り、調整・マッチングのうえ、活動開始となります。事前の見学も可能です。

活動先では、活動時間に応じて1時間につき1スタンプを押してもらいます。1日2スタンプが上限です。集めたスタンプは、9～10月にポイントに交換します。年間50ポイントまで交換可能で、残ったスタンプは最大50個まで翌年に繰り越すことができます。市社協が申請書と手帳の内容を確認し、秋田市へ申請します。市は、介護保険料の未納または滞納がないことを確認のうえ、交付金を支給する流れです。おおよそ対象者の半数が、交付金として最大の5,000円を受け取っています。

無理をせずに活動を楽しむ

2023（令和5）年1月に開かれた登録講習会には、男性1人、女性3人の受講がありました。介護支援ボランティア制度のことは、市のホームページや新聞で知ったそうです。女性3人はその場で登録をしました。そのうち1人は以前活動していた経験者で、更新を中断していましたが、ショートステイ事業所から「また活動してほしい」と連絡を受け、再登録に来たといいます。

市社協では、登録者からの活動先の変更などの相談に応じ、また、受入施設からの希望の変更にも対応しています。たとえば、児童館は女性職員が多いため、冬に除雪をしてくれる男性ボランティアを希望したり、最近では新型コロナウイルスの感染拡大が落ち着いてきたこともあって、介護事業所から歌や踊りを披露するボランティアの希望が増えています。



登録講習会の資料とボランティア手帳

登録者には、ボランティア研修会を年1回開催しています。傾聴やコミュニケーションなどをテーマに理解を深め、コロナ禍では実際の活動の様子を上映して、多様な受入機関や活動内容があることを周知する場にもなりました。

創設時から関わる市社協地域福祉課課長補佐の戸島健人さんは、「登録者の多くは、自分のために活動しています。無理をせずに活動を楽しみ、交付金を寄付する人もいるほどです」と話します。実際、2020（令和2）年10月～翌年9月期にポイントを活用して交付金を受け取った人は215人いますが、そのうち8人は市社協に寄付をしています。

市の高橋さんは、「登録者は右肩上がりが増えていましたが、コロナ禍で停滞しました。社会参加を促進し、つながりをもって生きいきと活躍できる事業として興味をもっていただけるように、市社協と相談しながら、さらなる周知と活動先の開拓に努めたい」と話します。

ONE POINT

ワン・ポイント

- 70歳代の参加が6割を超えています。本人の意欲とマッチングがかみ合い、活動するボランティアの声からは、介護支援ボランティア制度の目的は達成されているように感じます。さらなる高齢者の活躍推進のみならず、対象を多世代に広げる取り組みも期待されます。

活躍する人の声

「親の介護を経験し、何か自分が貢献できることはないかと思い、広報紙を見て介護支援ボランティアに登録しました」と話す寺坂さん。平日は事務のパート勤務をしています。仕事が休みの木曜日に、デイサービスで10時半から12時半までボランティアをして3年。「最初は立ち仕事がかじったけれど、慣れれば苦にならないし、週2時間なら負担なくできます。利用者の皆さんは、年齢よりも若い人ばかりですね」

寺坂文子さん(71歳)



デイサービスで活動中の3人。
左から、寺坂文子さん、金マサさん、高橋良子さん

墨絵と民謡を趣味とする金さん。自宅から車で10分の距離にあるデイサービスで、10年前から週1回2時間ほど活動しています。ご主人が亡くなり、ひとり暮らしになりました。「ここに来た日は楽しくて。お茶出しや洗髪後のブロー

金 マサさん(79歳)

をお手伝いしています。お休みすると翌週、利用者の人から『先週はどうしたの?』と気づかれ、見守られています」。ボランティア同士で業務を教え合い、仲良くなったボランティアとお茶をして帰ることもあります。

高橋良子さん(77歳)



洗髪後のケア

デイサービスで週1回、2時間のボランティアをして10年。「気心の知れた皆さんと、冗談を言って、おしゃべりを楽しんでいます。いろんな人がいらっしゃるので、勉強になります」。実は高橋さんは現役ヘルパー。訪問介護事業所を定年退職したあとも、20年来の付き合いのある78歳の人の自宅を週1回訪問しているほか、秋田市権利擁護センターのもと市民5人の後見人をしています。「家でじっとしているよりも、動くほうが楽しいから」

事例 7

岩手県一関市

生活支援アシスタント



有償ボランティア 無償ボランティア

2017（平成29）年に一関市で始まった『生活支援アシスタント』養成の取り組みは、60歳以上の高齢者を対象として、市内介護施設等で、身体介護以外の介護周辺業務（見守りや清掃、ベッドメイクなどの軽作業）を行うボランティアを育成するものです。

高齢者ボランティア養成のきっかけ

「これは当時、介護施設側から市に、ボランティアを養成してもらえると有難いという声に応えたものでした」と語るのは、一関市長寿社会課の佐藤 希 主任主事です。

「介護施設や指定して間もない総合事業の通所A（介護事業所ではない民間企業）などの支援と、高齢者の生きがいづくり・介護予防になれば、ということが始まりました。当時の担当者は、介護助手も意識していたようです」

この養成を目的とした研修は、一関市、平泉町、一関地区広域行政組合の合同で年2回実施します。研修内容としては、介護保険の仕組みや認知症の基礎知識、ボランティアやコミュニケーション・身だしなみについての講義など、多彩な内容を9時半～16時の長時間、3日間かけて行います。研修の運営はニチイ学館に委託。ボランティアに関しては、社会福祉協議会に講師を依頼しました。

「ニチイ学館さんは、地元にも事業所もっているもので、講師のほとんどは自前で準備されたようです。アシスタント養成を目的に実施しているのですが、参加者の中には、介護の勉強のつもりで参加される人もいますね」と、佐藤主任主事は苦笑します。

広報は、市の広報誌やホームページへの掲載と、公共施設窓口チラシを置いてもらう形で実施。プレス

リリースも流しており、地元紙への掲載も。一関市、平泉町から2017（平成29）年には33人、2018（平成30）年には17人、2019（令和元）年には22人の参加があり、全体として女性が多かったものの、2割は男性も受講していたとのこと。研修終了後に、ボランティア受け入れを希望している施設の一覧表を渡し、基本、

令和元年度【生活支援アシスタント養成研修 第1回】カリキュラム

第1回
【1日目】 令和元年9月25日（水）9:15～16:00 一関教室

研修時間	内 容	時間	形態	講師
9:15～9:30	開講式・オリエンテーション	15分	-	
9:30～10:00	【16】ボランティア活動の意義 ①ボランティア活動の意義の理解	30分	講義	
10:00～11:15	市町村の総合事業について 生活支援アシスタントとして活動するために 【1】介護保険制度のしくみ ①介護保険制度の基本的しくみ ②サービス利用の流れ ③介護保険制度にかかわる組織とその役割	75分	講義	
11:15～12:00	【2】介護保険制度で提供される主なサービス ①介護給付で提供されるサービス ②予防給付で提供されるサービス ③地域密着サービス ④その他サービス	45分	講義	
12:00～12:15	【8】家族の理解 ①家族の機能 ②家族のストレス ③家族への支援	15分	講義	
12:15～13:15	お昼休憩（60分）			
13:15～13:45	ニチイ学館センター一関 訪問介護職員による経験談	30分	講義	
13:45～14:20	【4】感染症の理解と予防 ①感染症の理解 ②病原体の感染経路 ③感染症の予防	35分	講義 実技	
14:20～15:05	【10】介護者の健康管理 ①自己管理 ②介護者に起こりやすい健康障害 ③心身の健康管理方法	45分	講義 実技	
15:05～16:00	【6】認知症高齢者の理解と基本的ケア ①認知症高齢者数の現状と将来推計 ②認知症とは ③認知症の種類・治療・症状 ④認知症への対応 ⑤認知症高齢者への対応 ⑥認知症のお客様に対する基本姿勢	55分	講義 実技	

※お昼休みとは別に60分毎に5分程度の休憩時間を設けます。

養成研修1日目のプログラム

●一関市の概況

人口 111,932人
世帯数 42,232世帯
高齢化率 37.1%
(2020年国勢調査)

【団体概要】

●一関市保健福祉部 長寿社会課

〒021-8501

岩手県一関市竹山町7-2

TEL 0191-21-8370



養成研修の様子



施設現場での活動

受講者が自分で施設と連絡をとる形式です。自分で連絡がしにくい人向けに、集団説明会も行いました。

「研修後は（マッチングの結果を）あまり追いかけていないのですが、2018（平成30）年に事後調査を行ったときには、研修後に8人が施設で活動をしていました。アシスタントはボランティアの位置づけなのですが、活動をしていて、後に施設でパートタイム雇用された人もいます。このあたりは、施設とご本人の判断でやっていただいています」

参加者の声と評価

市が支援するボランティア版介護助手といった本事業ですが、どのような人が研修を受講されていて、実際にアシスタントとして働いた人はどのような感想をもたれているのでしょうか。その問いかけに、事業に携わっていた日下尚也主事にお答えいただきました。

「受講される人としては、『定年退職して、これからボランティア活動してみたい』という人や、『自分の家の介護が終わって、その経験を生かしたい』という人などが多いですね」日下さんは続けます。

「アシスタントとして実際に活動された人からは、『自分の関係が働くことで広がった』『身体も動かすので、いい汗をかける』『筋肉の低下（虚弱）を、自分のこととしてとらえるようになった』などの声が出ています」

ボランティアを受け入れた施設側からも、「利用者も（アシスタントとの）交流を楽しみにしている」「お手伝いいただいて、職員の介護業務の負担が軽くなった」など、よい評価を受けている模様です。

実は本事業は、コロナの影響により2020（令和2）年から休止しています。ただ、事業自体の評価を受け、予算化は継続。再開の機会を見計らっている状況とのことでした。

最後に、事業の課題についてふれてもらいました。当時を思い出しながら、日下さんが話します。

「施設の中には、ボランティアがほしいけれども実際に受け入れたことはなくて、どうすればよいかよくわからないから勉強しながら進めていく、というところもありました。身体介護以外の介護周辺業務を想定していたのですが、アシスタントからも施設からも、『車いすも押してダメなの？』という声もありました。施設には職員とボランティアのやること、できることの違いを明確にしてくださいと言っていました。現場ではこの線引きに苦労したようです」

「受講者と施設の間で、生活支援アシスタントのイメージのすり合わせが不十分だったためにマッチングがうまくいかず、実際にアシスタントとして働く人の少なさになったかもしれません」

厚生労働省が積極的に介護助手を推進するよりも早い2017（平成29）年から始まっている本事業。高齢者の活躍の場の創出と、介護現場の人手不足を補うものとして関係者から評価されていることも含め、これまでの知見を生かしながら、ぜひ再開・充実していったほしいものです。

ONE POINT ワン・ポイント

- かなり本格的な研修プログラムが特徴でもある「生活支援アシスタント」。介護を勉強する市民が増えることも、福祉行政的には望ましい事と思われます。マッチングにもう少し支援を加えると、よりすばらしい取り組みとなりそうです。

事例 8

宮城県大河原町

『はつらつメイト』による
介護事業所ボランティア

「はつらつメイト」は、2015（平成27）年にスタートした介護予防サポーターが母体になっています。これが、2019（令和元）年に、運動普及ボランティアとオレンジリングの会（認知症サポーター）と統合され、現在の「はつらつメイト」の形になりました。

介護予防サポーターとしてスタート

大河原町「はつらつメイト」は希望者による登録制で、新規登録者には年9回の養成研修を実施します（ここ2年は、コロナのため年6回に縮小開催）。ただし、既登録者もこの研修に参加可能です。

内容は、介護予防や認知症、ボランティアやレクリエーションなどの知識と実技の両方を学ぶもので、1回は実習として、介護予防事業や認知症カフェなどのつどい場への参加・見学なども行います。最近では、ZOOMの講習なども加わりました（41ページ・養成講座チラシ参照）。講師には町職員以外に、社会福祉協議会（以下、社協）、県作業療法士会・理学療法士会などからも協力を受けています。

募集の案内としては、町の広報誌や検診・イベント時でのチラシ配布のほか、70歳、75歳になったときの医療保険なども含めた町からのお知らせ・通知等とともに案内を送付します。これがけっこう、効果が高いそう。

現在のメイト登録者は72人で、70歳代が多く、男性の登録は1割ぐらいとのこと。

「例年の新規登録者は、10～15人くらいでしょうか。ここ数年はコロナのため中止した年もあり、新規登録

は数人程度です（2021年は4人、2022年は7人）。現在、実際に活躍されている人は30人くらいですね」と語るのは、大河原町地域包括支援センター（以下、地域包括）の保健師の小嶋麻衣子さん。

『はつらつメイト』の活動

「はつらつメイト」には、地域包括が行う介護予防（体操等）の出前講座のほか、つどい場やさまざまな催し・イベントなどの運営への参加を呼びかけます。また、町社協が運営する有償生活支援ボランティア「よりそい・たい」や、町内事業所が運営するファミリーサポート事業なども案内しています。

「実際に、それらの活動に参加されているメイトさんもいますし、また、メイトさんご自身でカフェやサロンなどの通いの場を立ち上げて運営されていることも多くあります。もともと、はつらつメイトに登録される人の半数くらいは、既に何らかの（地域）活動をしている人が多いですね」と、大河原町福祉課の技術副参事兼課長補佐の白戸佳子さんは、メイトさんの活発な活動の様子を語ります。

「（町としてもはつらつメイトは）単に介護予防サポーターではなく、地域活動を担う人材育成としてと

●大河原町の概況

人口 23,571人
世帯数 9,524世帯
高齢化率 28.3%
（2020年国勢調査）

【団体概要】

●大河原町 福祉課

大河原町地域包括支援センター

〒989-1295

宮城県柴田郡大河原町字新南19

TEL 0224-51-3480



養成講座講義の様子「ボランティアについて」

らえている部分もありますね」

介護事業所へのボランティア派遣

2021（令和3）年、地域包括では高齢者の就労的活動支援の一環として、ハローワークとの共同で、介護事業所向けの高齢者雇用・ボランティア活用の研修会を開催しました。大河原町では、元気な高齢者が多いため、事業所に対して、高齢者でも元気で働ける・活動できるというアピールがねらいでした。

「そのときに、ハローワークの担当者から『（事業所に言うだけでなく）町がもっと（率先して）やってみせないといけない』と言われたんです」と白戸さんは振り返ります。

もともと町内で一般介護予防デイを運営してもらっている介護事業所から、「専門職でなくていいから、ボランティアに来てもらえるとありがたい」という話は出ていました。事業所側としては、レクリエーションの手伝い（囲碁の相手など）を想定していたようです。ここから、はつらつメイトさんを介護事業所にボランティアとして派遣する事業がスタートしました。

はつらつメイトさんに対し、介護事業所でのボランティア活動を案内し、興味をもった人に現場を見学してもらい、その後、実際に参加してもらうという段取りを組みました。

「参加されたメイトさんからは、『通いの場で、参加者が喜んでくれるとうれしい』、『この活動自体が、自分の介護予防になっている』という声がありました。また、事業所側からも、『リハの合間などに、退屈そうにしていた利用者さんの相手をしていただけて助かる』という話もできました」

こう話す担当の小嶋さんですが、この後コロナの感染状況等もあり、事業の展開は一時見合わせとなっています。福祉課としても、また機を見て再開の予定と

令和4年度

はつらつメイト養成講座



住み慣れた地域でいつまでも暮らせるように、地域に介護予防を
広めることを目的としています。自分自身の健康づくりを行いなが
ら、地域の皆さんの健康づくりを支えるために、はつらつメイトと
して活動してみませんか？

感染対策のため、当日は
マスクの着用・検温・手
指消毒などのご協力をお
願います。

開催場所 大河原町役場 3階大会議室

	日時	時間	内容
1	6月14日(火)	10:00~11:30	◆開講式 ◆講義 「地域づくりと介護予防」 「はつらつメイトの活動 (有償ボランティア含む)について」
2	6月21日(火)	10:00~11:30	◆講義・演習「介護予防手帳について」 講師 宮城県理学療法士会 作業療法士
3	6月28日(火)	10:00~11:00	◆講義「認知症サポーター養成講座」 「認知症カフェについて」 地域包括支援センター
4	7月5日(火)	10:00~11:30	◆講義・実技「運動を安全に楽しく行うために」 講師 宮城県理学療法士会 理学療法士
見学・体験（現役メイトの活動の場・カフェ等） ※後日スケジュールを作成します			
5	7月26日(火)	10:00~11:00	◆講義・実技「Zoomを使ってつながろう」 講師 視聴覚教材センター
6	8月2日(火)	10:00~11:00	◆講義「ボランティア活動について」 講師 大河原町社会福祉協議会 ◆まとめ「これからの活動について」 ◆閉講式

iPadまたはハン
ソンの貸し出し
が可能です。

【会 場】 通いの場(体操教室・認知症カフェ)での活動や
ボランティア(有償ボランティア含む)としてご協力いただけるかた
【定 員】 15名 参加無料
【申 込】 6月7日(水)までに、電話かFAXにてお申込みください
(FAXの場合、裏面をご活用ください)。

【問合せ先】 大河原町地域包括支援センター 小嶋 Tel: 51-3480

のこと。介護助手などの取り組みのほかに、このような活動が介護現場の一助になれば、高齢者の活躍の場が増えることも併せて、WIN-WINの取り組みといえそうです。

ONE POINT

ワン・ポイント

- 介護予防活動等に参加してもらうほか、地域活動の担い手育成も視野に入れている「はつらつメイト」。介護事業所ボランティアは、まだ始めたばかり。今後は周知がポイントでしょうか。

事例 9

金山町社会福祉協議会

福島県金山町

高齢・障害者も若者も

活躍する人材バンク

ゆうゆう人材センター



就労



就労的活動

高齢期の「生きがい就労」だけでなく、現役世代の失業期間中や本業閑散期の「つなぎ就労」、生きづらさを抱えた若者やさまざまな障害を抱えた人たちの「中間的就労」にも活用される共生型の人材バンク「ゆうゆう人材センター」。移動、草刈り、除雪といった高齢、障害者世帯の生活課題にも柔軟に対応し、在宅生活の継続を支援します。

地域との関わりが魅力

「この仕事で人間関係が広がった。人生が豊かになったと感じる」

こう話すのは渡邊新太郎さん（64歳）。金山町社会福祉協議会が運営する「ゆうゆう人材センター」（以下、人材C）に会員登録して5年目。介護予防サロンの送迎車の運転や、町老人福祉センターの温泉浴場の入浴客の夕方～夜間の受け付けなどを行っています。人材Cから依頼されるこれらの業務は毎月10～15件。報酬は、送迎車の運転が1時間当たり900円、受け付けは同800円で、月収は3万円前後です。

「多少なりとも収入があるのはうれしいけど、お金のためにやっているわけじゃない」

59歳で町役場を退職して半年ほど経った頃、すでに人材Cで活躍していた役場OBから誘われたのが、



サロン送迎車の運転業務などに携わる渡邊新太郎さん

登録のきっかけでした。

「社会貢献などと大上段に構えず、ちょっと誰かの役に立てたらいいな、ぐらいの気持ち」

サロンの送迎は週4回。曜日ごとに開催地区・利用者が異なります。10人乗りのワゴン車1台もしくは2台を、渡邊さんを含む60～70歳代の男性会員3人で当番を組んで運行しています。

「利用者はみんなおしゃべりが大好きだよ。車中でもずっと会話を楽しんでも」

町の各集落では、高齢女性を中心にお茶飲みやおすそ分けの生活文化が保たれています。近所づき合いを通して暮らしに役立つ情報やお互いの生活状況を伝え合うことが多く、独居や日中独居状態の人の見守りにも生かされています。

「誰の体調がよくないとか、家にいないのは通院日だからとか、おしゃべりで常に情報共有。異変があればすぐ気づいて電話したり、家を訪ねたりする。そういうつながりがあるからひとり暮らしでも安心だ。サロンも送迎の車中も、つながりを保つ大事な機会なんだろう」

安全運転に気を配りつつ、渡邊さんもときにおしゃべりの輪に加わります。

「何気ない会話から集落の暮らしぶりがわかる。この仕事をしているからこそ行ける場所があり、出会える人がいる。仕事仲間も含め、いろんな人と会って話をする、それがおもしろい」

定年退職の時期を迎えた人に、そのおもしろさを伝



送迎車に乗るサロン利用者。車中のおしゃべりも楽しみの一つ

えるようにしています。

「退職後に目標をもって何かに取り組む人もいるだろうが、そうでない人だって地域社会に関わりたい気持ちはもっている。その気持ちをうまく拾い上げて、会員仲間を増やしたい」

登録の年齢制限を撤廃

町社協が人材Cを設立したのは2002（平成14）年1月。その目的は大きくわけて2つあげられます。

一つは、本業をリタイヤした高齢世代の住民に、経験や知識、特技を生かせる就業の機会を提供し、社会参加や生きがいづくりに役立ててもらうこと。あわせて、高齢・障害者世帯が草刈りや除雪などを自力できず、親族や近隣の手助けも期待できない状況になった際、その担い手を確保して在宅生活を支援すること。

こうしたことから当初は、会員登録の要件を町在住の「おおむね60歳以上の者」としていました。しかし2014（平成26）年に要綱を一部改定し、年齢要件を事実上撤廃しています。これについて町社協の事務局長、加藤ゆきさんは次のように説明します。

「元々『おおむね60歳以上』の部分は柔軟に運用し、50代の登録も受け付けていました。そうした実態があったことと、高齢期に達していない障害者や生きづらさを抱えた若者の社会参加のための、いわゆる中間的就労の場を提供できるようにしたかったんです」

さまざまな障害や生きづらさを抱えた人が、人材Cを通して町老人福祉センターの温泉浴場の清掃などに従事しています。

また、失業して次の職を見つけるまでの間や、農閑期、本業の閑散期などの間の「つなぎの就労」に、現役世代が登録する例も珍しくありません。

●金山町の概況

人口 1,798人

世帯数 991世帯

高齢化率 61.6%

（2022年12月1日時点）

【事業概要】

●ゆうゆう人材センター

金山町社会福祉協議会が2002（平成14）年1月に開設した人材バンク。除草や屋内外の清掃、片づけ、除雪、雪囲いの設置・撤去、農作業補助、車の運転、通院付き添い、障子・ふすまの張り替え、筆耕など20種類以上の業務に対応。

会員数は2022（令和4）年12月時点で、20～90歳代の265人。9割が男性で60～70代の稼働率が高い。業務の依頼者は、業務ごとに定められた労務単価に町社協への手数料〔労務単価×0.06〕を上乗せした額を支払う。

2022（令和4）年度の業務請負件数は2,085件で売り上げは約502万円。このうち30万円あまりが町社協の手数料収入。

〒968-0006

福島県大沼郡金山町大字中川字沖根原1324

（金山町老人福祉センター「ゆうゆう館」内）

TEL 0241-55-3336

URL <https://kaneyamashakyo.or.jp/>

（2022年12月時点）

2022（令和4）年12月に登録を申請した青沼大さんは29歳。2年前に町に移住し、コーヒーの焙煎・販売や大工仕事などで生計を立てています。登録の動機を次のように話してくれました。

「冬はけっこうひまなんです。よく近所のひとり暮らしの高齢者の除雪を手伝っていて、他にも困っている人がいるならやってもいいかなと。除雪より車の運転の仕事が多いみたいですけど、それでもかまわない。上の世代の知り合いを増やして、町の生活文化を学びたいんです」

人材C設立のもう一つの目的は、町社協の各種事業を支えていた住民ボランティアの活動について、有償



ゆうゆう人材センターの会員登録に訪れた青沼大さん(右)

の「業務」とすべきものと、従来どおりの「ボランティア活動」とするものとを明確に区別することでした。

移動支援の依頼急増

たとえば、町社協が運行する訪問入浴車は、かつて運転とボイラー操作をボランティアが担っていました。1時間300円程度の活動費名目の手当が支給される有償ボランティアです。

「ありがたいと思いながら、運転のような業務をボランティアとするのに違和感がありました」と事務局長の加藤さん。その違和感は、訪問入浴が介護保険事業となって一層強まります。

「入浴を介助する人にはきっちり報酬が支払われ、運転とボイラー操作の人は数百円のお手当だけ。それはやはりおかしいということで、運転など一定の技能、経験、資格などが求められる業務は人材Cで扱う『お仕事』にしたんです」

車の運転業務の報酬は、大型2種免許が必要な福祉バスの運行(1日11,460円)を除き、1時間当たり900円。訪問入浴やサロン送迎、診療所医師送迎、移動に車いすやストレッチャーが必要な人の通院・転院・施設入居を支援する移送サービスのほか、2021(令和3)年6月に本格運用が始まった「移動支援」などがあります。

移動支援は、車や免許をもたない人に運転手を、あるいは車と運転手を提供するサービスです。利用目的や行き先に特に制限はなく、通院、買い物はもちろん娯楽などにも利用できます。運転手が応じられれば遠距離の運行も可能。依頼者が車をもって、任意保険に運転手を限定する特約がなければ、その車を使います。使える車がない場合、町内で介護施設を運営する社会福祉法人の「地域住民向け福祉車両貸し出し



住民向け福祉車両貸し出し事業を活用した移動支援の様子

事業」を活用します。同事業は、町内および隣接町村の範囲なら燃料費込み1日500円(さらに遠方の場合には割増料金)で、住民にワゴンタイプの軽や普通車を貸し出すもの。

たとえば、車をもたない人が、隣町の病院への行き帰りで、人材Cに移動支援を依頼するとします。依頼者は車のレンタル料500円に加え、運転手への報酬プラス人材Cへの手数料(6%)として1時間当たり954円を支払います。レンタルの手続きは、町社協の人材C担当職員が行います。

移動支援の依頼件数は、初年度は月平均1件未満でしたが、口コミで便利さ、手軽さが伝わり、翌2022(令和4)年度は同約8件へと急増しています。

このほかに、高齢・障害者世帯の大きな生活課題となっているのは除雪です。ところが、人材Cには除雪作業の依頼件数が少なく、ここ数年はほぼゼロで推移。その背景には、近隣住民による自主的な手助けに加え、集落単位で除雪支援組織の立ち上げが進んでいることがあります。

会員は社協と雇用契約

除雪支援組織は、高齢や障害などのため自力で除雪できない世帯の除雪を割安な料金で請け負います。町社協が「小地域生活支援ネットワーク形成事業」の一環で立ち上げを支援し、2022(令和4)年12月時点で町内30集落のうち13か所で結成済み、1か所で結成予定となっています。

同組織の除雪作業の担い手は全員、人材Cに登録します。これは、作業中に起きた事故で人や物に損害が生じた場合、町社協が加入する総合賠償責任保険でカバーするためです。



町老人福祉センターの温泉浴場清掃業務（障害や生きづらさを抱えた人の「中間的就労」に活用）

実は、人材Cへの会員登録は、町社協との雇用契約の締結という形を取ります。作業依頼があったときだけ就業する条件で、会員は社協職員の身分を得ます。これにより万が一の事故の際、保険が適用されるわけです。除雪に限らず、運転や除草などの作業中の事故にともなうケガや物損などは、原則として保険の適用対象となります。町社協が収納する6%の手数料は、人材Cの事務費だけでなく、保険料の一部もまかっています。除雪支援組織の場合は、依頼の受け付けや作業に要する人手の調整、料金のやりとりなどはすべて同組織が行いますが、作業実績に応じて料金の6%相当分を、手数料として町社協に納入しています。

なお、会員登録にともなう雇用は単年度契約で、会員が自ら退会を申し出るか、町外に転居または亡くならない限り自動更新します。

人材Cの会員265人（2022年12月時点）のうち、除雪支援組織の作業員（計100人程度）と、高齢による体力低下などで作業依頼に応じるのが難しいと見られる人や、ふすまの張り替えなどニーズがほとんどなくなった業務で登録している人を除いた実働会員は40人前後。移動支援など「人を車に乗せる仕事」に関しては75歳未満とする年齢制限があり、実働可能な会員はさらに少なくなります。

「新たな会員の確保は大きな課題。近年は70歳でも現役で働く人が増え、人材Cの会員は先細りが強く懸念されます」（加藤さん）

広報紙などで会員登録を募るほか、定年退職者や、前出の青沼さんのように、仕事に繁忙期と閑散期のあつる人への地道な声かけ以外に、状況打開の妙案はありません。

ちなみに、草刈りや運転、清掃など複数の業務を組み合わせてフル稼働した場合、得られる収入は10万円を少し超える程度。生業には不十分でも、高齢期に入った人が年金プラスアルファの収入を得たい場合、一般のパート・アルバイトより不利とは言えません。実際にそうした働き方をする会員（60代男性）もいます。前出の渡邊さんが言う「おもしろさ」のような、お金には換えられない魅力もあります。

課題を指摘する一方、加藤さんは新たな展開として「ホームヘルパーが人材Cに登録することで介護保険の適用・非適用のサービスを継ぎ目なく提供」「畑仕事をリタイヤした人を農業指導者として農福連携の現場へ派遣」といった構想を思い描きます。実現に向け、役場の関係各課や地域包括支援センター、農業者団体などとの幅広い連携を図りたい考え。

金山町では、人材Cを軸に共生の地域づくりが進んでいます。



金山町社会福祉協議会の事務局長・加藤ゆきさん（左）と、ゆうゆう人材センター担当職員で生活支援コーディネーターの小寺順一郎さん

ONE POINT ワン・ポイント

- 年齢制限のない人材バンク「ゆうゆう人材センター」は、高齢世代が活躍するだけでなく、障害者や生きづらさを抱えた若者の社会参加、現役世代による農閑期の「つなぎ就労」の場としても機能しているのが特徴です。

事例 10

たすけあい交通
(蓬田村社会福祉協議会)

青森県蓬田村

移動支援がつくる
生きがいとつながり

有償ボランティア 就労的活動

移動難民化する高齢者に新たな交通手段を提供しようと、道路運送法が定める自家用有償旅客運送の公共交通空白地有償運送事業に乗り出した蓬田村社会福祉協議会。立ち上げと運用で中心的な役割を果たす生活支援コーディネーターの取り組みや、運送事業のドライバーとして活躍する住民ボランティアと、その利用者の声を紹介します。

高齢者に新たな移動手段を

蓬田村は津軽半島の中央に位置。南は青森市、北は外ヶ浜町に接し、村の住民にはいずれも通勤、通学、通院、買いものなどで日常的に行き来する生活圏になっています。

村の公共交通は、JR津軽線の4つの駅があり、上下線とも1日9本の列車が運行、村と隣接市町とを結んでいます。民間のバス・タクシーはなく、村営のコミュニティバスが月～土曜、村内の公共施設などを1日4回巡行します。タクシーを利用したい場合は、外ヶ浜町のタクシー会社に配車を依頼することになります。

村住民課は2018(平成30)年8月、65歳以上の住民870人を対象に、日常生活などに関するアンケート調査を実施。すると、移動手段に関する不満や不安を訴える声が多数寄せられました。

翌2019(平成31)年4月、村社会福祉協議会の田中利明さんが生活支援コーディネーターに就任。ただちに高齢者が使いやすい新たな移動手段の確保へと動きまわります。まずは実態の把握。村にどんな公共交通があり、高齢者がそれをどう利用しているか、利便性の良し悪

しはどうかなどについて聞き取りを進めると、きびしい現実が浮かび上がりました。

一部を紹介します。

〈公共交通について〉

買いものや通院でJRを使う場合、駅から目的地まで距離があっても徒歩で行くか、タクシーを利用せざるを得ない。タクシーは料金負担が重くなりがちで気軽に使えない。コミュニティバスは公設民営の物販施設を除き、商業施設にバス停がない。公共施設のバス停から商店などへ歩いて行ける場合も帰りの便がない。外ヶ浜町の病院へは、行きの便はあっても帰りは午前2便のみで、診察時間によっては利用できない。青森市内へ行く路線はない。

【事業概要】

●たすけあい交通

蓬田村社会福祉協議会が2020(令和2)年8月に開始した公共交通空白地有償運送事業。村社協が所有する乗用車を使用し、講習を受けた住民ボランティアがドライバーを務める。主に自前の移動手段をもたない高齢者が、通院や買いものなどに利用。

〒030-1202

青森県東津軽郡蓬田村大字瀬辺地字山田35-84

TEL 0174-27-2828

URL <http://www.yomogitashakyo.jp/>

●蓬田村の概況

人口 2,581人

世帯数 1,131世帯

高齢化率 42.3%

(2022年12月末時点)

〈活動状況〉

2018 (平成30) 年	8月	村住民課が65歳以上の住民870人を対象に介護予防と日常生活に関するアンケート調査を実施。移動手段に関する不安、不便の訴え多数
2019 (平成31) 年	4月	村が村社会福祉協議会に生活支援体制整備事業を委託 村社協に配置された生活支援コーディネーターが、高齢者向けの新たな移動手段確保に向けた検討を開始
2019 (令和元) 年	9月	蓬田村地域つながり協議会 (第1 層協議体) 初会合※ 生活支援コーディネーターが道路運送法に基づく公共交通空白地有償運送事業の導入を提案
	11月	第2回協議会で同事業の県内先進地 (佐井村) を視察
2020 (令和2) 年	1月	第3回協議会で生活支援コーディネーターは、村社協が同事業を導入する実施計画案を提示
	7月	村社協が有償ボランティアドライバーの募集を開始。70歳前後の住民4人が応募
	8月	村社協が国土交通省青森運輸支局に同事業者として登録。名称を「たすけあい交通」とし、住民へ利用の呼びかけを開始
	9月	初の利用申し込みを受け、同事業の運用が実質的にスタート

※蓬田村地域つながり協議会＝村住民課、健康福祉課、産業振興課、総務課、村地域包括支援センター (村内で特別養護老人ホームなどを運営する社会福祉法人に委託)、村社会福祉協議会 (役員、生活支援コーディネーターなど)、民生・児童委員協議会、住民ボランティアグループ、特別養護老人ホーム、老人クラブ、自治会、農業者団体などで構成

〈買い物について〉

コミュニティバスが停車する公設民営の物販施設は特産品中心の品ぞろえで、日常の食材調達には不向き。民間の食料品店、コンビニ、ホームセンターなどが幹線道路沿いに立地するが、徒歩圏内の人は限られる。移動販売は乳製品と水産物が各1台で、品数も巡回地域も限られる。青森市の生協店舗が無料バスを運行しているが、13人乗りのバスはしばしば満員で乗車できない。また、バス停は村内に7か所しかない。生協の宅配サービスは便利で多くが利用しているが、外出して店で買う楽しみがない。

解決策として田中さんが最初に考えたのは、コミュニティバスの路線拡充です。さっそく村に掛け合いますが、運行距離・時間が長くなれば運転手の増員が必要になる一方、村内で第2種免許をもつ人材の確保が困難とされ、断念。

利用手続きで「アウトリーチ」

続いて実現可能性のある策として浮上したのは、道路運送法が定める自家用有償旅客運送の公共交通空白

地有償運送でした。村社協が事業主体となり、これを運用する方向で検討が始まります (別表・活動状況参照)。

公共交通空白地有償運送は、国の資料などによると、「バス・タクシー事業が成り立たない場合であって、地域における輸送手段の確保が必要な場合に、必要な安全上の措置をとったうえで、市町村やNPO法人等が、自家用車を用いて提供する運送サービス」です。

蓬田村では、村社協の所有車 (2023年1月時点、1500ccクラスの乗用車3台) を使用。ドライバーは75歳未満の住民ボランティアで、所定の運転講習 (第2種免許保持者は不要) のほか、村と村社協、村地域包括支援センター (以下、包括) が共同で開催する認知症や介護、ボランティア活動などに関する研修の受講が求められます。

利用料金は、村内は一律片道200円。村外は距離に応じて設定。相乗りの場合は、料金は人数割りで。たとえば、村内での行き帰りを2人で相乗りする場合、片道200円の往復利用料は400円で、1人200円になります。ドライバーへの報酬は、村社協の手数料 (料

金の20%)を差し引いた額。この場合は400円のうち320円をドライバーが、80円を村社協が受け取ります。運行時間は、平日の午前8時15分から午後4時30分まで。

この仕組みは「たすけあい交通」と名付けられました。利用目的に制限はなく、通院や買いもののほか、趣味・娯楽などにも使えます。運転免許や車をもっているかどうかとも問われません。車の乗降に支障がない村の住民は、誰でも使えます。年齢条件もありませんが、これまでのところ高齢者以外の利用は、老親の通院に子が付き添うといった例を除き、ないのが実状です(2023年1月時点)。

「子どもの通院やスポーツクラブ通いに使いたいとの希望が数件あったものの、家族が対応可能になったり、運行時間外であったりして利用には至っていません」と田中さん。

利用の流れをもう少し詳しく説明しましょう。

利用希望者は、まず村社協に登録します。電話などで連絡すると、田中さんから職員が自宅を訪問し、利用方法を説明。希望者は登録申請用紙に所定の事項を記入します。

利用の申し込みは原則3日前までに、村社協に電話



たすけあい交通のボランティアドライバー (いずれも右端の人物) と利用者

して日時と行き先を伝えます。担当ドライバーが決まれば、職員が料金分のチケットを持って利用者宅を訪問。利用者は料金を支払ってチケットを受け取ります。

登録申請やチケットの受け渡しのたびに職員が利用者宅を訪問するのは、高齢者の生活状況や健康状態を確認する、いわゆるアウトリーチ業務を兼ねるため。

チケットは、利用者が運行当日、自宅に迎えに来たドライバーに渡します。ドライバーは運行後、報告書にこれを添えて社協へ提出します。

通院ついでに買いもの、外食

仮に、高齢女性が一人で通院のため約20キロ離れた青森市の県立中央病院に行くとしします。料金は片道1900円、往復で3800円。診察の予約時間は午前10時です。

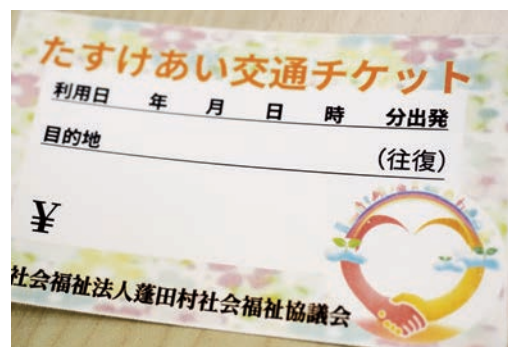
担当ドライバーは当日の朝8時半頃、社協事務所で利用者、行き先、使用車両を確認し、女性宅へ。女性からチケットを受け取り、車に乗せて病院へ向かい、9時半頃に到着。

診察・治療が終わるのは2時間後の11時半頃です。その間ドライバーは駐車場に車を止め、病院の待ち合いスペースなどで女性を待ちます。テレビを見る、読書をする、散歩に出かけるなど、待ち時間の過ごし方はさまざま。

診察が終わると、女性を乗せて今度は市内のスーパーへ。たすけあい交通は本来の目的地に加え、途中1か所の立ち寄りが可能となっています。

買いものを終えた女性を自宅へと送り届け、ドライバーは社協に戻ってチケットと報告書を提出、運行業務終了です。

利用者の健康状態などに気になる様子があれば、ドライバーから職員へ、職員から包括へといった情報の伝達が行われます。逆に包括から移動支援の必要な高齢者を紹介されることも。



たすけあい交通のチケット

「包括の専門職とは、移動支援のニーズの掘り起こしや利用の案内、高齢者の生活・健康状態などの情報共有などで密接に連携しています」（田中さん）

利用の申し込みを受けて、たすけあい交通の運行が実質的にスタートしたのは2020（令和2）年9月。同年の月ごとの運行件数は5～10件程度でしたが、2021（令和3）年に入ると急速に伸び、月によっては50件前後に達します。2021（令和3）年の1～12月は計342件。2022（令和4）年は同じく計474件となり、以降も増加が続いています。利用登録者数は、2023（令和5）年1月現在118人。すべて高齢者で、約3割はひとり暮らしです。

利用目的別に見ると8割が通院で、約1割が買いもの。買いものが少ないのは、通院の際、スーパーなどへの立ち寄りが行われているためです。残りの約1割は公民館・集会所、友人・親戚宅、美容院、寺、役場、郵便局などへの移動。

田中功さん・みつさん夫婦（ともに87歳）は、たすけあい交通を使い始めて1年あまり。4週間に1度、2人で青森市内の病院に通うために利用します。通院のついでに、買いものや外食も。「4週に1度の楽しみだ」と喜びます。

利用者の感謝「最高の報酬」

夫婦に限らず、仲のいい人たちが通院の日程を合わせる、サークルの仲間同士が誘い合って活動場所へ出かけるといった相乗り利用も徐々に増えています。ひきこもりがちのひとり暮らしの高齢女性を、友人がたすけあい交通で連れ出し、一緒に美容院へ行ったという例も。その車中や美容院でおしゃべりの花を咲かせ、髪も整えて楽しいひとときを過ごしたそうです。

このような利用に関して、生活支援コーディネーターの田中さんは次のように述べています。

「病院に行けた、買いものができたというだけが、この事業の成果ではありません。地域のつながりが豊かになったり、生きがいづくりに役立ったりすることがむしろ重要。利用者だけでなく、ボランティアドライバーにとっても」

ドライバーは2023（令和5）年1月時点で12人。うち女性は2人。年代別では30歳代2人、40歳代4人、60歳代1人、70歳代5人。なお、30～60歳代の7人は本業に支障のない範囲での限定的な参加です。

主力を担うのは70歳代の5人（全員男性）。そのう



相乗りでたすけあい交通を利用、美容院を訪れた女性たち

ちの一人、飯田政義さん（72歳）は、たすけあい交通発足時からのボランティアドライバーです。69歳で東京での仕事を辞めて村に戻り、社協職員から声をかけられたのをきっかけに参加。ボランティア活動の経験はありませんでしたが、「退職後にヒマをもて余したり、生きがいを見失ってしまうのではと不安だったので、誘ってもらえてよかった」と話します。

運行業務は毎月15～20回で、収入は3万円前後。

「報酬の多い少ないは問題にはなりません。運転を引き受けることで身体も頭も使う、人と会って話をする、利用者から感謝される、それこそ最高の報酬。（年齢制限の）75歳になるまで安全運転で続けますよ」

ドライバーや利用者の声を、田中さんは積極的に拾い上げ、発信していく考えです。

「たすけあい交通の意義や必要性についての認識を一人でも多くの住民と共有したい」

それが担い手の確保はもちろん、万が一の事故の際にも、その影響を乗り越え事業継続を図るうえで、重要なカギになります。

ONE POINT ワン・ポイント

- 講習を受けた住民ボランティアがドライバーを務める「たすけあい交通」は、運送事業を通じた地域のつながりづくりや生きがいづくりを主軸にしています。
- 運用に当たり、中心的な役割を果たす村社協職員のコーディネート力が光ります。



無償ボランティア

事例 11

上宝沢あおぞら応援隊

山形県山形市

既存の助け合いと
生活支援の調和目指す

草刈りや除雪に困っている家があれば、手助けするのは当然——そんな古くからのつながりと助け合いの生活文化が残る集落で、移住者が「地域の役に立ちたい」と生活支援のボランティア活動を民生・児童委員に相談。これをきっかけに有志がボランティアグループを結成。従来の助け合いに加え、生活支援の仕組みも動き出しました。

昔ながらの助け合いだけでは

かみほうざわ

山形市上宝沢区は、市中心部から東へ車で約30分の、山あいの集落。かつて林業や炭焼きが盛んだったほか、山形・宮城両県の境にそびえる蔵王山の山岳信仰発祥の地としても知られます。豊かな自然と古い歴史に彩られた土地柄で、住民同士のつながりは今もよく保たれています。

そんな上宝沢で2021（令和3）年7月、高齢・障害者世帯の草刈りや除雪などの作業を無償で代行するボランティアグループが結成されました。名称は「上宝沢あおぞら応援隊」（以下、応援隊）。

「かつてはどの家も2世代、3世代同居が当たり前で、草刈りも除雪もその家の若い人がやっていた。若い人がいない家でも、隣近所の人たちが当然のこととして手助けしていた。ボランティアグループなどなくても問題はなかったが……」と話すのは、応援隊副代表で上宝沢区長（町内会長）の山川義信さん（71歳）。



上宝沢あおぞら応援隊のチラシを掲げる、事務局担当の山川慶子さん

「近年は高齢化と人口流出が進み、高齢のひとり暮らしや夫婦二人だけの世帯が増えた。昔ながらの助け合いだけでは、高齢者世帯の暮らしを支えきれなくなっている」

一方、2022（令和4）年11月まで6年間民生・児童委員を務め、応援隊では事務局を担当する山川慶子さん（69歳）は次のように語っています。

「民生委員として地域を歩くなかで、草刈りや除雪等、生活のいろいろな場面で自分ではできない世帯が増えていて感じていました。お互いさまの助け合いが必要だと思っていました」

2021（令和3）年4月、一人の男性が慶子さんを訪ね、次のような話を持ちかけます。

「この辺りで草刈りや除雪などに困っている人はいないだろうか。もしいるなら私が手伝う。地域の役に立ちたい」

男性は、のちに応援隊代表に就任する遠藤強さん（72歳）。県内の別の地域に暮らし、長く土木・建設関係の仕事をしてきました。70歳になるのを機に引退し、親族が住む上宝沢に移住。除雪機や草刈り機、各種重機の運転経験を生かして地域に貢献したいと考えたのでした。

これをきっかけに、慶子さんはボランティアグループ結成へと動き出します。まず、市社会福祉協議会の第2層生活支援コーディネーター、岸本景子さんに相談。岸本さんは、慶子さんと区長の義信さんとともに、改めて強さんの思いを聞く機会を設けます。そのなかで、上宝沢にはボランティア活動の受け皿がないこと、草刈りや除雪などの潜在的なニーズは大きいと見られる

ことなどを話し合いました。

「明日はわが身」の意識を共有

続いて岸本さんは、ボランティア活動を志す人が現れたこと、高齢・障害のある人の世帯の生活課題を昔ながらの助け合いで解決するのが難しくなっていることをより広く上宝沢区の皆さんで情報共有してはどうか、と慶子さんに提案します。その結果、強さん、慶子さん、義信さんに加えて地域のリーダー役——老人会、森林組合、水利組合といった各種地縁組織の役員や役員経験者、民生・児童委員とその経験者、福祉協力員（地区社協の推薦を受けて市社協が委嘱）など——で、協議の場を設けることへと発展。これに、計17人が参加しました。

この協議は、2021（令和3）年4月から6月まで4回にわたって地区集会所で開かれています。慶子さんは協議の概要を作成し、回覧板で住民に周知。岸本さんは、市内のほかの地区でのボランティアグループの活動事例や、活動資金の調達、ボランティア活動保険などに関する情報を提供するなどしています。

「当初は、近隣同士で助け合ってきたことをボランティア活動でカバーすることに違和感を覚える人が少なくありませんでした。でも、近隣がみんな高齢だったり、死去や転居で空き家になっていたりで、除雪などの担い手がない現実を前に、『明日はわが身』という問題意識が共有されていったと感じます」（岸本さん）

6月の第4回会合までにボランティアグループ結成に向けた合意が形成され、グループ名、事務局体制、正副代表候補も固まっています。

翌7月、「上宝沢地区支え合い講座」と銘打ち、地区集会所で隊員募集を兼ねた住民説明会を開催。地区社協も応援に参加。参加した住民18人全員がその場で入隊を申し込み、応援隊が発足します。ちなみに同講座には、岸本さんの仲立ちで他地区のボランティアグループ代表が招かれ、実践発表や質疑応答を行いました。このときのやりとりは、作業依頼の受け付けや連絡調整といった応援隊活動の枠組みの構築に大いに役立てられています。

ボランティアによる生活支援を有償とするか、無償かの議論もありました。

「結局、昔から続いてきた住民同士の助け合いの延長線上にある活動ととらえるのがいいという意見でまとまり、無償にしました」（慶子さん）

●山形市の概況

人口 242,284人 世帯数 104,969世帯
高齢化率 30.1% （2022年1月1日時点）
市内30地区に地区社協を組織。

●上宝沢区の概況

人口 226人 世帯数 79世帯
高齢化率 44.2% （2022年4月1日時点、上宝沢あおぞら応援隊まとめ）
上宝沢区は、東沢地区に位置する。

【団体概要】

●上宝沢あおぞら応援隊

山形市上宝沢区の住民有志が結成した生活支援ボランティアグループ。高齢・障害者世帯の庭木剪定、草刈り、ゴミ出し、清掃、家屋修繕、電球交換などのほか、冬期は除雪や暖房器具への給油などを無償で行う。メンバーは20人（50～80代、女性6人、男性14人）。代表は遠藤強さん（2023年1月時点）。

●山形市社会福祉協議会地域福祉課福祉のまちづくり係

〒990-0832

山形県山形市城西町2-2-22

TEL 023-645-8061

URL <https://www.yamagatashishakyo.or.jp/>

応援隊が引き受ける作業や依頼方法については、回覧板や全戸配布のチラシなどで広報。依頼できるのは原則として上宝沢の高齢者または障害者世帯とし、電話で受け付けます。

「ずっと上宝沢で」の願いをかなえる

実際に依頼が入ったのは、発足から3か月近く経った2021（令和3）年10月。内容は個人宅の敷地の草刈りでした（別表・活動状況参照）。同月の実績はこの1件で、翌11月も個人宅の片づけ1件だけ。広報不足、あるいはニーズが想定したほどではなかったかと思われましたが、12月に入って雪が降ると様相は一

〈活動状況〉

2021 (令和3年)	10月 初の活動。個人宅草刈り1件
	11月 個人宅片づけ(宅内および車庫内の不要物撤去)1件
	12月 個人宅除雪36件および個人宅片づけ(物置小屋からの不要物撤去など)1件
2022 (令和4年)	1月 個人宅除雪106件
	2月 個人宅除雪108件
	3月 個人宅除雪19件
	4月 個人宅片づけ、清掃、ゴミ出し、庭木剪定、家屋修繕など計12件
	5月 個人宅ゴミ分別、ゴミ出しなど計8件
	6月 個人宅排雪設備撤去、草刈り、資源ゴミ分別、ゴミ出し、コタツ片づけ、古布団処分など計11件
	7月 個人宅草刈り、ゴミ出し、庭木剪定、バス乗降介助など計13件
	8月 個人宅ゴミ出し、古布団処分、草刈りなど計9件
	9月 個人宅草刈り、ゴミ出し、古布団片づけなど計6件
	10月 個人宅草刈り、庭木剪定、ゴミ出し、生活道路の補修など計7件

変。除雪の依頼が36件に上り、年明け2022(令和4)年1月にはなんと106件、2月も108件に達しました。3月に入り降雪が弱まると19件へ急減。4月以降は草刈りや清掃、片づけなど10件前後で推移しています。除雪が高齢・障害者にとっていかに大きな生活課題となっているかが浮き彫りになった格好です。

山形市は国指定の豪雪地帯。なかでも山間地の上宝沢は降雪が多く、朝夕の1日2回、家の周囲を除雪しないと人や車の出入りに支障を来すこともあります。

冬季を中心に応援隊をよく利用するという大風旭子^{おおかせひでこ}さん(76歳)は、除雪支援の必要性をこう訴えます。

「この辺は雪が多くて、冬は毎日のように除雪しないと家から出られなくなってしまいます。デイサービスに通うのにも、玄関から道路までの除雪をしないとイケません。私のように持病のある高齢者には無理。除雪はたいへんな重労働なんです。夫が健在だったときは、除雪も草刈りも問題なかったんですが……」

夫は2年ほど前に他界。

「ちょうどその頃に応援隊ができたんです。おかげで私は今も自分の家で暮らしていられます。ありがたいですよ。冬の生活がきびしくても、私は上宝沢が好き。ぎりぎりまでこの家を離れたくありません」

旭子さんの夫は、自宅だけでなく近隣2、3軒の除雪や草刈りを手伝っていました。いずれも高齢者世帯で、今は応援隊に作業を依頼し、冬季の在宅生活を維持しています。

応援隊の隊員は、自分たちの活動をどう受け止めているでしょう。2023(令和5)年1月13日朝、除雪作業を終えた隊員たちに話を聞きました。一部を紹介します。

山川周一さん(78歳)「誰かの役に立てるのは、気持ち晴れ晴れとする。仲間と一緒に作業すれば負担もさほどではない」

佐藤栄吉さん(77歳)「活動を通してあまりなじみのなかった人と親しくなったり、隊員仲間と顔を合わせたりするのがうれしい」



上宝沢あおぞら応援隊の隊員と活動支援者ら
(2023年1月13日、除雪作業の現場で)

山川義雄さん(73歳)「以前は、特に親しい人や隣組、親戚といった間柄を飛び越えて除雪や草刈り、家の掃除を手伝うことはなかった。応援隊でそれができるようになった。作業はあくまでも自分にできる範囲。あまり苦にならない」

山川千賀子さん(64歳)「私の家の近所の人たちは、ほとんど私より年上。将来的に、私自身が助けが必要になっても誰にも頼れないかもしれない。応援隊ができてよかった。人づき合いの幅も広がり、活動を楽しく感じる」

応援隊を交流や親睦の場ととらえる声は多く聞かれました。除雪などの作業に過度の負担感が生じにくい理由の一つと思われます。

自発性があり「やりたいこと」も明確

古くから住民同士のつながりを大事に受け継いできた上宝沢の人たち。応援隊でも、「その活動が既存のつながりや、つながりを基盤とした助け合いに影響を及ぼさないよう配慮しています」と慶子さん。

「応援隊が入ることで、離れて暮らす息子や娘が実家に寄りつかなくなるようなことは、避けないといけません。だからひとり暮らしの高齢・障害のある人でも、親族からの支援が期待できる場合は、応援隊の利用はあえて勧めません。近隣からの手助けを受けられる場合も同じです」

わずか3か月の検討・準備期間で発足し、おおむね順調に活動を続けている背景を、岸本さんはこう分析します。

「外部の支援者が働きかけたのではなく、地域の中から問題意識や志をもった人が現れ、声をあげたこと

がポイント。地区社協からの強力な後押しも推進につながった」

移住者の強さんが「地域の役に立ちたい」と声をあげ、高齢者の生活課題に直面していた慶子さんがそれを受け止め、岸本さんと連携して一気に応援隊立ち上げへと動きました。

「住民の自発性、自主性がある『やりたいこと』も明確なら、地域づくりは進展しやすい」(岸本さん)

応援隊の立ち上げ後も、岸本さんは関わりを維持。利用可能な補助・助成金の紹介や、先行事例に関する情報の提供などを行っています。

補助金活用の一環として、応援隊は2022(令和4)年9月、市の「訪問型サービスB」事業者の認定を取得。要介護高齢者の除雪や草刈りなどをケアプランに基づいて一定数実施することを条件に、年間10万円の補助を受けられます。このほかにも各種民間団体の助成金を活用、腕章や草刈り用資機材を購入したり、広報チラシの制作を行うなどしています。

岸本さんは今後、応援隊のような地域の支え合いが、他の地域にも広がり、高齢になっても安心して自分の住む地域で健やかに生きがいをもって暮らせるように、情報発信していきたい考え。

「作業内容から『応援隊はたいへん』と思われがちですが、実は住民の、特に高齢期の人たちの活躍の場、交流の機会でもあります。隊員の皆さんがはつらつと楽しそうに活動する様子を発信し、幅広い理解と参加を促したい」

地域のつながりと、つながりのなかでの助け合い、そしてボランティア活動の最適な組み合わせが、上宝沢で実現しつつあります。

ONE POINT

ワン・ポイント

- この地に移住してきた人の「地域の役に立ちたい」という声をきっかけに、昔からの助け合いの延長線上にある活動と捉えて、無償で生活支援に取り組み始めた住民有志の皆さん。やりがいとともに、人付き合いの幅が広がっています。

事例の総括

高齢者のやりがいをたいせつにする

雇用においては金銭的な動機も十分に配慮する必要がありますが、それ以外の動機で就労やボランティアを行っている高齢者のいることを認識する必要があります。

事例8宮城県大河原町『はつらつメイト』による介護事業所ボランティアでは、実際に参加されたメイトさんから、「通いの場で、参加者が喜んでくれるとうれしい」「この活動自体が、自分の介護予防になっている」という声がありました。

事例9金山町社会福祉協議会の人材バンクに登録して活動している高齢者からは、「地域の人との出会いや地域社会に関わりたい気持ちが、お金に代えがたい」という話がありました。

事例6秋田県秋田市の介護支援ボランティア制度では、「登録者の多くは、自分のために活動しています。無理をせずに活動を楽しみ、交付金を寄付する人もいるほどです」という話もありました。

さらに、事例10青森県蓬田村のたすけあい交通では、移送サービスだけではなく安否確認にも役立てていますが、ドライバーの男性は、「定年退職後に声をかけてくれてよかった。ひきこもり予防になった」と言い、自分自身の見守りにもなっていると話されています。また、事例11上宝沢おおぞら応援隊は、地縁組織の地域貢献の事例です。

事例4グループ「虹」と宮城県啓佑学園では、「40年以上続いているボランティア活動の秘訣は、やれる範囲で取り組んでいること」という話でした。

事例3みちのく大寿会・特別養護老人ホーム久慈平荘は、職場風土の改善に努めています。高齢になっても、短時間でも活躍できる喜びややりがいを、同法人では仕組みと環境づくりで支え「いいね！カード」の導入など遊び心で職員を楽しませています。このように、やりがいといっても

些細な楽しみの工夫が力をもっているといえるでしょう。

以下では、介護助手の取り組みを進めるためのヒントを事例から見てみましょう。

介護助手では業務分解が重要

介護助手を導入するときに、適切な業務分解が必要になります。

事例7岩手県一関市『生活支援アシスタント』では、最初に業務分解ができていなかったために、介護助手であるアシスタントと施設側とで業務内容に行き違いがあったことが課題としてあがっていました。ユニバーサル就労の節でも説明されていますが、業務分解は機械的な作業ではなく、既存の業務をその機能から見直すことも含まれます。介護助手にあった仕事をどのように分解していくのか、どのように業務を分業できるのかを考えていくことがたいせつです。できれば職員と一緒に見直していくことが望ましいです。

表は、施設におけるサービスの類型を簡単に表しています。介護助手では対人有形サービスである身体介護以外が業務として考えられることが多いです。特に、対人無形サービスの話し相手や対物有形サービスの清掃、配膳・食器洗いなどが介護助手の業務として考えられます。しかし、これらのサービスは全体として機能するものなので、業務分解が必ずしも業務をバラバラに実行することにはなりません。利用者中心のケアとして取り組んでいくことがたいせつでしょう。

サービスの類型

	対 人	対 物
有形	身体介護 アクティビティ	清掃 配膳・食器洗い
無形	心のケア 話し相手	事務 会計



事例1 介護老人保健施設うららで、夕食時に利用者に提供するトロミつきの水分を用意する様子



事例5 特別養護老人ホーム百石荘で、洗濯した衣類を運んでいる様子

働きやすい職場づくり

事例3みちのく大寿会・特別養護老人ホーム久慈平荘では、全職員が働きやすい職場を目指しています。高齢者雇用の方向性を検討し、得意分野を生かして本人が望む働き方を実現することで、年齢を重ねても活躍することができる職場を目指すことに決めました。職員の将来のことも考え、「高齢者にとってよいことはみんなにとってよい職場づくりである」と考えました。

事例5奥入瀬会・特別養護老人ホーム百石荘では、子育て世代が勤務に入りにくい朝の時間帯を高齢者がカバーすることができました。これは、子育て世代の職員と高齢者が補い合うことで働きやすい職場づくりを進めている例です。広い意味で業務分解の考え方が生かされているケースだと思っています。

寛容な職場の雰囲気の醸成

業務分解においては、高齢者の状態に合わせた負担のない業務の切り出しがたいせつですが、業務の実施にあたっては寛容な態度がたいせつです。

事例5奥入瀬会・特別養護老人ホーム百石荘では、「多少のことは目をつぶり、周囲の職員が『大丈夫ですよ』と声をかけることも大事です」と述べています。

事例3みちのく大寿会・特別養護老人ホーム

久慈平荘では、「仕事を急かすことは禁物ですし、責めるのもお互いがつらくなります。時間内に業務が終わらない場合、周囲の職員には大目にみてねと声をかけます。お互いに気持ちの余裕をもてるようにできれば」と述べています。このような雰囲気をもった職場は、多様な働き方を許容できるのではないかと思います。その意味で、高齢者にとってよい職場はみんなにとってよい職場になると思います。

介護助手を導入する前には不安をもっていた施設の職員も、導入するなかで不安が解消されていくことが多いのですが、このような雰囲気の醸成ができたということでしょう。

介護助手でも外部との協働が効果的

事例の中で協働関係がよく現れていたのが、介護助手の取り組みでした。

事例1宏友会・介護老人保健施設うららでは、シルバー人材センターと協働しています。

事例2やまがた市民福祉会・あかしや共生苑では、高齢者福祉生活協同組合に委託しています。

さらに、事例5奥入瀬会・特別養護老人ホーム百石荘では、県社会福祉協議会と協働しています。

介護助手に関して、経験や実績がない場合、介護助手に詳しい機関に相談したり、協働することで、ノウハウを知ることができます。

厚生労働省令和4年度老人保健健康増進等事業
『介護現場等における高齢者の活用・活躍に関する調査研究』

研究委員会名簿

	所 属	役 職	氏 名
委 員 長	東北福祉大学 総合マネジメント学部(宮城県)	教 授	高橋 誠一
副 委 員 長	長野看護大学 (宮城大学)	学 長 (名誉教授)	大塚真理子
委 員	社会福祉法人 柏松会(宮城県) (東洋大学 ライフデザイン学部)	業務執行理事 (准教授)	早坂 聡久
委 員	社会福祉法人 東北福祉会 せんだんの杜	総合施設長	中里 仁
委 員	元厚生労働省 社会援護局 (社会福祉法人 全国社会福祉協議会 中央福祉学院)	地域福祉専門官 (副部長)	玉置 隼人
委 員	青森県 高齢福祉保険課	総括主幹	古川美葉子
委 員	楡葉町 地域包括支援センター (福島県)		江尻しのぶ
委 員	全国コミュニティライフサポートセンター	理事長	池田 昌弘
オブザーバー	厚生労働省東北厚生局 地域包括ケア推進課	課 長	佐藤 斉
事 務 局	全国コミュニティライフサポートセンター	企画事業G	小野寺知子
事 務 局	全国コミュニティライフサポートセンター	調査研究G	田所 英賢
事 務 局	全国コミュニティライフサポートセンター	地域支え合い 推進センター	木村 利浩

※順不同

厚生労働省令和4年度老人保健健康増進等事業
『介護現場等における高齢者の活用・活躍に関する調査研究』

いくつになっても活躍できる豊かな地域へ
～人生100年時代！新しい高齢者活躍11の事例～

2023年3月25日

特定非営利活動法人 全国コミュニティライフサポートセンター (CLC)
〒981-0932 宮城県仙台市青葉区木町16-30 シンエイ木町ビル1階
TEL 022-727-8730 FAX 022-727-8737
<https://www.clc-japan.com/>

編集協力：(有)七七舎
デザイン：石原雅彦
印刷：株式会社ファーストワン



東北6県ヒアリング項目

訪問日 :

対応者 :

- ・生活支援体制整備事業担当者
- ・この通り聞くというのではなく、該当している内容を聞き取るようにするガイド的項目

1. 県内の就労的活動支援Coの配置市町村

※未確認も含め聴き取り

★具体的な市町村名

2. 県内での(高齢者の)介護、生活支援での活躍事例はないか

※関連:設問4

介護施設におけるボランティアや、地域におけるミニデいの運営、ボランティアグループ等による生活支援の取組み

※Voは、高齢者が含まれていれば可

3. 上記のような活動支援に熱心な市町村

(生活支援ボランティア育成、ボランティアポイント?ほか)

4. 県内での高齢者の介護・生活支援等での活躍事例を、可能な範囲でご教示いただく

(市町村名、コーディネーター名、簡単な概要等)

※設問2の具体例

[illegible]

東北6県社協ヒアリング項目

訪問日：

対応者：

- ・ 地域福祉担当者
- ・ この通り聞くというものではなく、該当している内容を聞き取るようにするガイド的項目

1. 県内の就労的活動支援Coの配置市町村

※知っている範囲で

★具体的な市町村名

2. 県内での介護、高齢者の生活支援等でのVO、住民グループの活躍事例はないか

介護施設におけるボランティアや、地域におけるミニデイの運営、
ボランティアグループ等による生活支援の取組み

※関連:設問4

等々

※ 高齢者による活動が本命だが、間口広げて、高齢者主体に限定せず聞く

3. 上記のような活動支援に熱心な市町村

(生活支援ボランティア育成、ボランティアポイント?ほか)

4. 県内での介護・生活支援等での活躍事例を、可能な範囲でご教示いただく

(市町村名、コーディネーター名、簡単な概要等)

※設問2の具体例※

[illegible]

東北6県「老施協」、「老健協」ヒアリング項目

訪問日：

対応者：

- ・この通り聞くというのではなく、該当している内容を聞き取るようにするガイド的項目

1. 近年の県内福祉施設での人材確保状況

（全体としての充足状況、施設種別等での差異、賃金動向、コロナでの変化など）

2. (県内福祉施設での)高齢者雇用に関する動向

（職員の定年延長、高齢者の職員採用について、ほか）

3. (県内福祉施設での)ボランティア活用に関する動向

傾聴Vo、リネン・洗濯物等タタミ方、慰問・レクリエーションVo ほかにもあるか

外部依頼型か、施設(法人)で募集型か、有償の場合があるか、定期か。コロナの影響

4. 意図的に高齢者(団体)にVoをお願いしていることはあるか

協力してくれるVoに高齢者は存在しているか

5. 県内で高齢者の活用(職員、Vo)に熱心な事例・施設を紹介いただく

(所在地、簡単な取組み内容)

[illegible]

介護現場での高齢者の 活用・活躍に関する調査

— 質 問 票（見本） —

※ 回答は、同封している案内状に沿って、調査用特設ホームページ

本調査は、東北における大規模高齢者介護施設（特養・老健）にお伺いさせていただきます。

全国に先駆けた高齢化の進展や人口流出の著しい東北地方では、今後も介護人材の確保が厳しい状況となることが予想されています。このような東北地方において、働く意欲のある地域高齢者が介護現場で一定の役割を担い、地域の介護力を維持していくことは有用であると考えられます。

本調査事業では、介護施設や地域住民主体の支え合い活動の場において、高齢者の体力面などの事情に配慮したうえで高齢者を活用（ボランティアを含む）・活躍している事例を収集するとともに、ノウハウなどのポイントをまとめたガイドブックを作成、関係機関に配布します。

（今回調査にご協力いただきました皆様にも、お送りさせていただきます）

また、今回ご回答いただいた情報は、問18における実践事例の紹介を除き全て統計的に処理し、個別施設名は出さず、目的以外には使用いたしません。

お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

本調査票は、回答記入用のものではありません。

ご回答は、同封した案内状に沿って、アンケート用の特設WEBページからご回答の入力をお願いいたします。

WEB調査の場合、回答中に調査の全体像を把握しにくくなるため、質問を全て掲載した、本調査票（見本）を送らせていただきました。

※ 最後の一部設問を除き、基本的に選択式の回答です。

貴施設名			
施設種別(○印)	1. 特別養護老人ホーム 2. 地域密着型特養 3. 介護老人保健施設		
ご記入担当者	お名前		
	役職名		
電話番号	()	FAX	()
E-MAIL			

○ 高齢職員の雇用について、お伺いします

本調査におきましては、便宜的に **60歳以上** の職員を高齢職員と捉え、ご回答くださいますよう、お願いいたします。

問1. 貴施設では、現在、正職員の定年がありますか。 (回答はひとつ)

1. 定年がある
2. 定年はない・廃止した → 問6へ飛ぶ

問2. 貴施設の現在の(正職員)定年退職年齢を教えてください。

	歳
--	---

問3. 2013年(高年齢者雇用安定法改正)以降で、定年年齢の延長を行いましたか (回答はひとつ)

1. 定年延長を行った
2. 定年延長は行っていない

問4. 今後、定年延長(既に定年延長を行われている場合、更なる定年延長)や定年の廃止はお考えですか。 (回答はひとつ)

1. (更なる)定年延長や定年の廃止を予定している
2. (更なる)定年延長や定年の廃止を検討している
3. (更なる)定年延長や定年の廃止は、現状考えていない

問5. 貴施設では、定年退職後の継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)を行っていますか (回答はひとつ)

1. 継続雇用制度を実施している
2. 継続雇用制度を実施していない

(問3で「2延長は行っていない」、かつ、問5で「2. 継続雇用制度を実施していない」を除く)

問6. 定年延長・**廃止**や継続雇用制度を実施する理由として、あてはまるものをお選びください
(回答はいくつでも)

1. 介護・看護人材が不足しているため
2. 優れた技能や、自施設でのノウハウを持つ人材に続けてほしい
3. 利用者(や利用者家族)との関係性が構築されているため
4. 職員の勤労意欲(モチベーション)向上に寄与
5. 人件費の抑制
6. 法的に70歳までの就業確保が努力義務となっているため
7. その他 (具体的に:記述回答)

問7. 貴施設では、60歳以上の方の新規採用の実績がありますか (回答はひとつ)
(※以下、**高齢採用職員**と表記)

1. フルタイム・パートタイムに関わらず、採用実績がある
 2. パートタイム(短時間勤務)職員に関してのみ、採用実績がある
 3. フルタイム・パートタイムに関わらず、実績はない
- ▶ **問12へ飛ぶ**

問8. 「特定求職者雇用開発助成金」を活用されていますか (回答はひとつ)

1. 高年齢者(60歳以上)、高齢者(65歳以上)のいずれか(又は両方)で、
助成金を活用している
2. 高年齢者、高齢者以外で、「特定求職者雇用開発助成金」を活用している
3. 「特定求職者雇用開発助成金」を知っているが、活用したことはない
4. 「特定求職者雇用開発助成金」を知らなかった

問9. 高齢採用(60歳以上での新規採用)職員を採用したときの募集方法を教えてください
(回答はいくつでも)

1. 法人の公募 (法人ホームページ、チラシ等)
2. 求人情報サイト(インディード等)、求人情報誌等
3. 人材紹介会社、人材派遣会社(紹介予定派遣等)
4. 職員の知人などを通じて
5. ハローワーク
6. シルバー人材センター
7. 福祉人材センター
8. その他 (具体的に:記述回答)

問10. 高齢採用職員の職種で該当するものをお選びください (回答はいくつでも)

1. 介護職
2. 看護職
3. 事務職
4. 技能職(設備保守、運転、調理、清掃等)
5. 管理職
6. その他 (具体的に:記述回答)

問11. 高齢での新規採用を行った理由として、あてはまるものをお選びください。

(回答はいくつでも)

1. 介護人材が不足しているため
2. 看護人材が不足しているため
2. 優れた技能や経験を持つ人材を確保したい
3. 利用者に近い年代の共感性に期待
4. 職員の勤労意欲(モチベーション)向上に寄与
5. 丁寧・真面目・確実な仕事が期待できる
6. その他 (具体的に:記述回答)

問12. 高齢で雇用している人(定年延長、再雇用、高齢採用等)に対し、施設として配慮していることはありますか。
(回答はいくつでも)

1. 特別なことは行っていない
2. 短時間勤務や、パートタイムへの変更
3. リフト等、身体への負荷を軽減する設備を積極的に導入
4. 身体等への負荷の高い業務を減らす
5. 若いスタッフとペアを組ませて業務にあたる
6. 他世代のスタッフとの交流の機会を設ける(懇親、業務問わず)
7. その他 (具体的に:記述回答)

問13. 近年、介護職の負担軽減や介護関連業務への参入を容易にするために、介護職員と役割分担して、利用者の身体に接することのない周辺業務(ベッドメイクや清掃、配膳、見守り等)を担う、「介護助手」の導入がすすめられています。
貴施設では、この介護助手、特に60歳以上の高齢者を採用していますか。

(回答はひとつ)

1. 60歳以上の「介護助手」を採用している
2. 「介護助手」は採用しているが、採用実績は60歳未満の人のみ
3. 「介護助手」を知ってはいたが、未だ採用していない
4. 「介護助手」というものを知らなかった

問13-2へ

(問13で、「1. 60歳以上の「介護助手」を採用している」と回答の方)

問13-1. 60歳以上の介護助手を導入した理由として、あてはまるものをお選びください。

(回答はいくつでも)

1. 介護職員の業務負担軽減 (残業時間削減、有給の取得促進等含む)
2. 役割分担により、介護職に介護に集中してもらいケアの質向上をはかる
3. 見守り等を手厚くし、事故リスクの低減をはかる
4. 利用者とのコミュニケーションの向上
5. 地域の高齢者に対する介護予防、生きがい・活躍の場づくりの一環として
6. その他 (具体的に:記述回答)

→ このあと、問14へ飛んでください

(問13で、「2」、「3」、「4」と回答の方)

問13-2. 今後、60歳以上の介護助手の導入について、どうお考えですか。

(回答はひとつ)

1. 導入を予定している。
2. 導入を検討したい。
3. 若い世代の介護助手は検討できるが、高齢世代は難しい
4. 世代に関わりなく、介護助手の導入は考えていない

○ ボランティアについて、お伺いします

問14. 貴施設では、ボランティアの協力を受けていますか (回答はひとつ)

★ コロナで休止している場合は、コロナ前の状況でお答えください ★

1. 協力を受けている
2. 協力を受けていない → **問20へ飛ぶ**

問15. ボランティアは、施設で直接募集する形ですか、外部団体に協力してもらう形ですか (回答はひとつ)

1. 施設で直接募集
2. 外部団体に協力いただいている(施設から依頼、先方から申し出の両方を含む)
3. どちらの形も活用している

問16. 活動しているボランティアには、高齢の方が含まれていますか (回答はひとつ)
※外部協力団体の場合、見た目でご判断いただいて結構です

1. 高齢の方も含まれている
2. 高齢の方は、含まれていない
3. (見た目も含めて)わからない

問17. ボランティアに活動いただいている内容で、あてはまるものをお選びください (回答はいくつでも)

1. 傾聴ボランティア
2. レクリエーションの相手
3. 食事の準備・補助、配膳等
4. ベットメイク、リネン等の交換、たたみ方
5. 運転、送迎の手伝い等
6. 清掃、花壇の手入れ、施設の保守手伝い等
7. 慰問的活動(劇、ダンス、芸の披露等)
8. その他 (具体的に:記述回答)

問18. ボランティアに協力いただく際、配慮・注意している点を教えてください。 (回答はいくつでも)

1. 活動現場を把握するスタッフの配置
2. ボランティアへの認知症知識等の確認

3. ボランティアへの個人情報守秘の徹底
4. ボランティアへの謝礼、ボランティアポイントの付与等
5. (感染症対策)利用者との接点を減らす、なくす
6. (感染症対策)ボランティアへの体温や体調管理の注意喚起・厳重化
7. 外部に開かれた施設として、わかりやすい標識・サイン類の整備
8. 楽しくボランティアしてもらうような仕掛け(具体的に:記述回答)
9. その他(具体的に:記述回答)

問19. ボランティアに協力いただく理由として、あてはまるものをお選びください。

(回答はいくつでも)

1. スタッフの人手不足を一部補う
2. 利用者に、日常と少し違う刺激を感じてもらう
3. スタッフに、外部の目や、日常と違う刺激を感じてもらう
4. スタッフに、人を指導したり、業務上で手助けする経験を積んでもらう
5. 地域に開かれた施設として、少しでも(外の人に)現場を知ってもらう
6. その他(具体的に:記述回答)

問20. 高齢者雇用やボランティア導入等に積極的な施設をご存じでしたら、教えてください。

自法人での取組み、他法人での取組み、どちらでも結構です。

内容は、わかる範囲でご記入ください。

(記述回答)

※ なお、ご紹介いただいた事例につきましては、研究事業事務局で追加取材、対象施設からの許可をいただかない限り、勝手に情報を掲載したり、紹介することはありません。

問21. 高齢者雇用や活用・活躍に関して、思うところがありましたら、自由にご記入ください。

(記述回答)

調査は以上になります。

ご多忙のところ、ご協力、誠にありがとうございました！

なお、令和5年3月末に、本研究事業の成果品であるガイドブックをご協力いただきました施設の皆さま宛てに送付させていただきます。

届きました折には、ぜひご照覧ください。

介護現場等での高齢者の活用・活躍 実践事例（施設）ヒアリング

ヒアリング日 月 日

訪問 ZOOM ()

対応者

- ・ 世帯数、人口
 - ・ 高齢化率
- 資料事務局で(主として国勢調査データ)

※ 全て聞くのではなく、活動内容等により選択

1. 活動(事業実施)組織について【属性項目】

1) 法人名

2) 施設名

3) 施設種別

① 特別養護老人ホーム ② 介護老人保健施設 ③ その他 ()

4) 定員

5) 施設職員数

6) 法人事業

2. 取組内容について

1) 正職員の定年退職年齢、定年延長、廃止への取組、考え

2) 継続雇用への取組、考え

3) 60歳以上の新規採用への取組、考え(職種)

4) 介護助手の取組(雇用～ボランティア)と活動頻度(時間・日数・業務)、中心となって動いたスタッフ

5) 取組への参加者数や年代 (おおよそでも可)

★そのうち、高齢者の数・割合

6) 取組の開始年、継続年数

7) 該当取組を始めた契機・問題意識(とその後の展開)

8) ボランティアの受け入れ内容と活動頻度

9) 高齢で雇用・ボランティアいただく人に対し、施設として配慮していること(ほかの職員の意識)

10) 取組の連携先と連携の内容(告知協力、他施設との情報交換)

11) 取組の告知方法

12) 取組の効果

13) 取組に参加した人の声(特に高齢者の声)、関係者からの反応

3. 団体としての考え方

1) 現在の取組における課題

2) 人材の確保について、その方法

3) 補助金の活用について

4) 今後、取組みたいこと

介護現場等での高齢者の活用・活躍 実践事例（行政）ヒアリング

ヒアリング日	月	日
訪問	ZOOM	()
対応者		

※ 全て聞くのではなく、活動内容等により選択

1. 活動内容について

1) 活動対象としているエリア

2) 具体的な活動内容(メニュー)と活動頻度

3) 該当活動を始めた契機・問題意識(とその後の展開)

10) 活動の告知方法

11) 高齢者とほかの人とで、活動内容に差をつけているか

12) 活動の効果

13) 参加した人の声(特に高齢者の声)

3. 全体

1) 現在の活動における課題

2) 今後、取組みたいこと

介護現場等での高齢者の活用・活躍 実践事例（生活支援）ヒアリング

ヒアリング日 月 日

訪問 ZOOM ()

対応者

- ・ 世帯数、人口
 - ・ 高齢化率
- 資料事務局で(主として国勢調査データ)

※ 全て聞くのではなく、活動内容等により選択

1. 活動(事業実施)組織について【属性項目】

1) 組織名

--

2) 法人格

なし

NPO法人

社会福祉法人

一般社団法人

その他 ()

3) 組織の性格

① 自治会、町内会、まちづくり協議会

全世帯加入(該当すれば○)

② 地域に基盤を置く有志・志縁組織(ボランティア等含む)

③ その他

- ・ 構成員は、地域の方か、地域外の方か、その両方か
- ・ どのような経緯で設立(発足)したのか
- ・ 構成メンバーの数と、実際に活動している人数 (おおよそでも可)

★組織を説明するパンフ等があれば、それをいただく★

2. 活動内容について

1) 活動対象としているエリア

2) 具体的な活動内容(メニュー)と活動頻度

3) 該当活動を始めた契機・問題意識(とその後の展開)

4) 活動の対象者 (年代、そのほかの属性で限定はあるか)

5) 活動への参加者数や年代 (おおよそでも可)

★そのうち、高齢者の数・割合

- 6) 活動の財源(制度的位置づけの有無、原資たる施策・予算規模)
行政の補助金等の場合、その経緯(どこから情報を得たかなど)

自主的取り組み

一般介護予防

通所B

訪問B

他制度 ()

- 7) 活動の連携先と連携の内容・経緯・役割分担・関係職種 (行政関係)
生活支援Co、集落支援員、地域おこし協力隊、地域包括支援CほかのCo職の関わりは？

- 8) 活動の連携先と連携の内容・経緯・役割分担・関係職種
(行政以外: 民生委員、自治会、社協、事業者、NPO、JA、経済団体、その他)

- 9) 連携の際の課題、良かった点

10) 活動の告知方法

11) 高齢者とほかの人とで、活動内容に差をつけているか

11) 活動の効果

12) 参加した人の声(特に高齢者の声)

3. 団体としての考え方

1) 現在の活動における課題

2) 人材の確保について、その方法

3) 財源の確保について

4) 今後、取組みたいこと

厚生労働省 令和4年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
「介護現場等における高齢者の活用・活躍に関する調査研究」報告書

発行日 令和5年3月31日
編・発行 特定非営利活動法人 全国コミュニティライフサポートセンター（CLC）
〒981-0932 宮城県仙台市青葉区木町16-30 シンエイ木町ビル1F
TEL 022-727-8730 FAX 022-727-8737
<https://www.clc-japan.com/>
