

高連協研究事業報告

「NPO 法人高齢社会をよくなる女性の会」共同研究

「女一生の働き方」

～高齢者雇用の現場から発進！！～

社会福祉法人江東園 施設長 杉 啓以子

1. はじめに.

高齢社会 NGO 連携協議会（略称/高連協）の 2021 年度政策提言事業として、高連協参加団体である「NPO 法人高齢社会をよくなる女性の会」の皆様と高連協の共同代表である樋口恵子氏とご一緒に中高年の多様な働き方と高齢女性の生きづらさを日々現場で見続けている立場から、江東園における高齢者の雇用から高齢女性の貧困の現状と課題について発信し、高齢女性の B.B 貧乏婆さんからの脱却、そして、幸せな老後の在り方の提言に結び付けられれば幸いです。

2. 江東園ケアセンターつばきの高齢者活用・雇用の現状

「江東園ケアセンターつばき」（略 ケアセンターつばき）

は 2006 年(平成 18 年)に知的障がい者通所・就労 B 型事業を中心とした、老人デイサービス・保育園・ヘルパー事業所等の複合型共生施設を江戸川区春江町に開設しました。

法人初の知的障害通所事業であるため、新規採用職員が若い事、そして何より、建設にあたり地域町会・自治会へのご理解を得ることの重要性を考えて、1階の「カフェ TUBAKI」の運営を無償ボランティア(昼食のみ提供)として、障害者の保護者の会にお願いした。日々保護者の皆様が施設にすることで施設の理解を深めることができた。

また、障がい施設の支援員補助として、地域に住むシニア世代の方々を支援補助サポーターの有償ボランティア（日/5名）として働いていただくことで新人支援員に生活の知恵を教えていただきながら、知的障害者の地域への理解を得たいと考えた雇用でした。

「つばき」が通所型施設、日勤帯のみの働き方が可能であること、様々な職種において働き方を選べること。非正規（パートタイム）で家庭や子どもを持つ男女、母子・父子家庭者や退職後のシニア世代(男女)、修学中の大学生や自営の夫を支える兼業主婦、生活保護受給者、触法者や成人発達障がい者等、多様な人々の雇用の受け皿となった。また、高齢者の体力に配慮した働き方（短時間・中抜き等）を選ぶことができる。江東園は多様な共生型事業を行う法人であり「世代間交流」を実践してきた。どのような「老若障男女」も少しの時間・職種を選択・本人のできる範囲で存在を認められることで、働く仲間になれる」と考えている。

資格者、正規と非また、福祉施設には、介護士・支援員・保育士・看護師・栄養士・調理員・ヘルパー・運転介助員・事務員等様々な職種と有資格者と無正規、有償と無償ボランティア等多様な働き方がある。高齢者の働き方には、人生の中で得た経験を生かす仕事を選んでいただいている

3. つばきの事業形態が日中を中心に行われている事業であること、また、高齢者雇用を積極的に推進した結果、多くの中高年の就労者が様々な現場で働いている。

このような中で、かねてから関わりのある、東京都健康長寿医療センター「社会参加と地域保健研究チーム」の松永博子氏より高齢者が働くことによる効果について、ケアセンターつばきで調査研究の依頼があり協力することになった。

「江東園ケアセンターつばきにおいておこなわれている高齢者の雇用と活用の取り組み」の調査に協力

【調査日 2019 年 10 月 18 日】

【発表 2020 年 11 月 14 日・15 日】

研究発表の結果は添付資料参照

－調査研究結果資料添付－

江東園ケアセンターつばきにおいて行われている高齢者の雇用と活用の取組

Nov.14-15,2020



東京都健康長寿医療センター
社会参加と地域保健研究チーム

松永博子、高橋知也、藤田幸司

1

1. 研究の背景と目的



研究の背景

社会参加と地域保健研究チーム

我々チームは2014年に高齢者就労支援に関するプロジェクト“ESSENCE”を開始

ESSENCEとは以下の意味を持つ

“Employment Support System for Enhancing Community Engagement”



研究の背景

高齢者が働くことによる効果



研究の背景

高齢者就労が企業・介護および保育事業所等に与え得るメリット

- ・若年世代の負担軽減
- ・職場の活性化
- ・業務に関するノウハウや技術、人脈などの継承
- ・各種助成金などの公的支援の活用



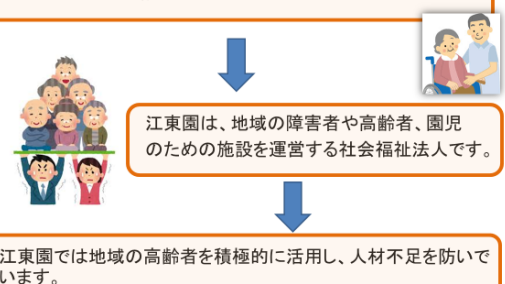
働くことで、高齢者自身の健康にポジティブな影響も

- ・男性でADLの低下を抑制 (Fujiwara et al., 2015)
- ・「生きがいを得るための就労」に従事する高齢者において、主観的健康感が良好 (高橋 他, 2018)



研究の背景

日本においては介護分野の人材不足が社会問題となっている。



江東園について

江東園の理念

高齢者と幼児、そして障がい者の幸せ追求者として、利用される人々の個性と個性性を重視した最良のケアと保育を提供する。



江東園について

基本方針

- ・複合施設(特養・養護・ふれあいの里・保育園・ケアセンターつばき)の利点を生かし、相互の交流を促進し、家族的な思いやり豊かな明るい施設を目指す。
- ・地域福祉の拠点として、地域に期待される施設づくりを目指し、創意工夫を行い、常に研鑽・努力する。
- ・施設と在宅、健康者と障がい者、幼児と老人、そして人種の別も越えた真の福祉社会の創造を目指す。



研究の背景

ケアセンターつばきで行われているサービスの種類

障害福祉サービス
デイ・ケアサービス
訪問介護サービス
緩和ケアサービス
保育園



研究課題

江東園の事業は、複数の部門にまたがっている。江東園では地域の高齢者を積極的に採用し、多岐な部門で活用しています。



高齢者を積極的に活用するための方策を可視化することで、他の施設の取組に活用できるのではないだろうか。

研究の目的

本研究の目的は、
江東園の高齢者活用の方策を明らかにすることから、地域の高齢者を積極的に雇用するだけでなく、活用させるための秘訣を示すことです。



2. 方法



方法

- ◆調査対象:江東園ケアセンターつばきの5部門のマネージャー(訪問介護ステーション、デイ・ケアサービス、保育園、送迎部門、調理部門)
- ◆調査方法:半構造化面接
- ◆分析方法:質的内容分析

方法

- ◆調査日:2019年10月18日
- ◆研究倫理:所属する研究機関の研究倫理委員会の承認を得た
- ◆インタビューガイド
 - (1) 高齢者を活用するための配慮
 - (2) 高齢者が働きやすくなる工夫
 - (3) 高齢者が働き続けるための秘訣



3. 結果と考察

本スライド以降、
高齢者スタッフをシニア・スタッフと記載する。



結果と考察

シニアスタッフの概要

- ◆パートナーが退職した後の年齢であり、生活費を負担していた
- ◆シニア・スタッフの多くは65歳以上
- ◆数名は80歳を超えていた
- ◆低い離職率



結果と考察

同僚としてのシニア・スタッフのメリット



- ◆ 常に人材不足なので、シニア・スタッフに助けられている
- ◆ 短時間でもシニア・スタッフがいてくれると助かる
- ◆ 専門職の他のスタッフが気づかないミスにもシニア・スタッフが気付いてくれる
- ◆ 施設に来る高齢者と年齢が近いので、気持ちがわかりやすい
- ◆ 保育園では、シニア・スタッフがいるだけでも異世代交流になる

結果と考察

職場としてのシニア・スタッフのメリット

- ◆ シニアスタッフがいることで、施設の利用者とのコミュニケーションが容易である
- ◆ シニアスタッフはユーザーの家族とのコミュニケーションが得意
- ◆ シニアスタッフのサポートにより、他のスタッフは他の専門的な仕事に集中することができる



結果と考察

シニアスタッフへの配慮

- ◆ シニア・スタッフは人生の先輩である。だからこそ、言葉遣いには注意している
- ◆ 他のスタッフは、シニア・スタッフだけでなく、シニア・スタッフの家族の体調にも気を配っている
- ◆ シニア・スタッフがミスした場合は他のスタッフがフォローアップする



結果と考察

シニアスタッフができるだけ長く働くために、以下のスライドでは、送迎部門、調理部門、保育園、および在宅介護サービスにおける取り組みを紹介する。それらは、職場だけでなく、同僚や利用者にとってwin-winの関係である。



結果と考察

1.送迎部門

- ◆ 定期的な運転テストを日常から行っている
- ◆ 定期的なテストだけでなく臨時テストなども併用して行っている
- * 今、日本では高齢者ドライバーの事故が多発している

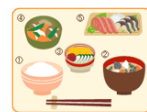
安全第一



結果と考察

2.調理部門

- ◆ シニア・スタッフにわかりやすくするためにサンプルを作成した（乳児、保育園の子供、高齢者、および介護のためのサンプル）
- ◆ 人数に変化がある場合は、赤い丸で表示した
- ◆ シニア・スタッフを1つの作業だけに集中できるよう環境を整えた
- ◆ シニア・スタッフを1つの作業集中させつつ他のスタッフが可能な場合はフォローに回らした



Results and discussion

- ◆ ホワイトボードの活用
- ◆ ハンドアウトの作成



- ・ 乳児や幼児は月齢によって離乳食が異なり、それに従い野菜の切り方も異なる
- ・ 高齢者の食事についても利用者によって異なる
- ・ グラム表示ではシニア・スタッフには理解しにくい

結果と考察

シニア・スタッフの安全のために調理場は暑くなる（特に夏場において）

- ◆ 水筒を可視化できる透明ボトルに変更することで、シニア・スタッフの水分摂取量を把握可能にした



結果と考察

TOKYO METROPOLITAN INSTITUTE OF GERONTOLOGY

3. 保育園

(シニア・スタッフは園長経験者や保育園で働いた経験がある有資格者)

- ◆シニア・スタッフには、保育園の先生への教育指導にあたってもらったようにした
- ◆保育園の先生への講演などを行ってもらったことで、シニア・スタッフの立場などを考えた



結果と考察

TOKYO METROPOLITAN INSTITUTE OF GERONTOLOGY

他の職員への効果

- ◆これまでの経験から障害のある幼児の「発見の割合」が高い
- ◆専門職員が忙しさに紛れ見落としがち、忘れがちな親子の会話の情報を共有することで専門職の助けとなる



結果と考察

TOKYO METROPOLITAN INSTITUTE OF GERONTOLOGY

4. 在宅介護サービス

- ◆大きな字による指示書
- ◆毎朝の訪問先の確認
- ◆事務局への報告・連絡・相談の徹底



結果と考察

TOKYO METROPOLITAN INSTITUTE OF GERONTOLOGY

シニア・スタッフを活用することによってシニア・スタッフだけでなく、常勤スタッフや職場にとっても有益である。また、シニア・スタッフはどの部署でも必要とされていた。そこにはwin-winな関係が見受けられた。



今後の課題

TOKYO METROPOLITAN INSTITUTE OF GERONTOLOGY

展望的な課題

- ◆多くのシニア・スタッフは1人暮らし
シニア・スタッフとの緊急連絡や安全確認などの徹底が必要である
- ◆退職年齢がない
退職年齢を設けていない。だからこそその線引きが難しい



Conclusion

TOKYO METROPOLITAN INSTITUTE OF GERONTOLOGY

江東園におけるシニア・スタッフの活用を通じて

本報告では、江東園で行われている方策を紹介した。本報告の、シニア・スタッフの活用事例を通して、シニア・スタッフへの配慮や対策について紹介した。あくまでも1事例のケーススタディにとどまるが、その方策は多くの施設において転用が可能である。さらに、研究を継続し、高齢者を活用することによる社会への利益について報告していきたい。



End

TOKYO METROPOLITAN INSTITUTE OF GERONTOLOGY

ご清聴ありがとうございました。

本研究は前川ヒトづくり財団の助成を受けて実施した。



4. ケアセンターつばきの高齢女性の就労における貧困を知る

(1) ケアセンターつばきの雇用基礎データ

・ケアセンターつばき総職員数・・113名

・中高年者の就労人数・・55歳~84歳・・35名

・総人数に占める高齢者割合・・約30%

・職種別・・保育士（4）介護補助（5）支援員（5）

運転介助員（5）調理員（4）

介護ヘルパー（（10）清掃・昼食補助（2）

(2) 貧乏ばあさん（B.B）の事例

事例1・・「夫が無年金なので私も無年金者、一生働かなくてはなりません！」
（73歳女性・調理補助）

2・・「議員年金を夫がマンション建設に使い他界、残された妻は無年金」
（82歳女性・支援補助）

高齢者雇用の実態事例1・2は、無年金高齢者が多くいることを知ることになった。そのほか生活保護世帯の中高年の雇用事例も多く、高齢者とりわけ夫亡き後の一人暮らし高齢女性の貧困を知ることとなった。

5. おわりに

「女一生の働き方」勉強会を通じて、女性高齢者のジェンダーによる賃金差別や

労働差別が明らかになった。

また、2018 年の世界の相対的貧困率において韓国に次いで低いことが分かった。

高齢者とりわけ高齢女性を多く雇用する社会福祉法人において今後とも高齢女性に寄り添い働き続けられる場の確保と生活の自立に向けた相談・支援を実践していきたいと思っている。

貧乏ばあさんいない国、豊かな老後を目指し、今後とも「高齢社会をよくする女性の会」と連携して発信していきたい。

第 1 回 勉強会 浅倉むつ子先生（2021 年 7 月）

第 2 回 勉強会 大沢真理先生（2022 年 9 月）

勉強会にご登壇いただきました浅倉先生・大沢先生に心より感謝申し上げます。

そして「NPO 法人高齢社会をよくする女性の会」の会員の皆様の多くの声を聴き、共に学ぶことができましたこと、樋口恵子代表には心よりの感謝を申し上げます。