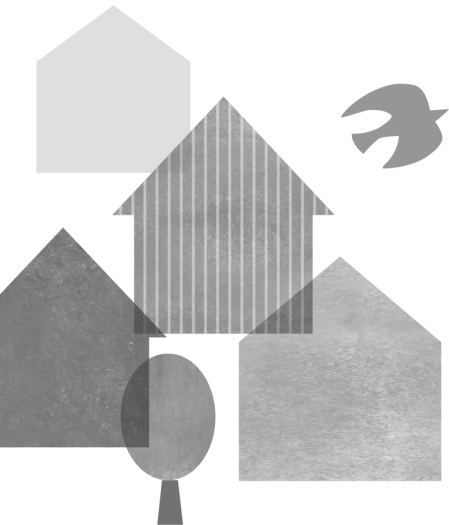




福祉の仕事を してみませんか

～企業からの転職・出向・ボランティアの手引き～





もくじ

- 2 はじめに
- 4 福祉の仕事はあなたを求めています
- 14 福祉の仕事を知るための Q&A
- 20 転職者のインタビュー
- 44 わたしたちも応援します!
充実したセカンドキャリアに向けて

はじめに

「人生100年時代」と言われ久しくなります。平均寿命が延びて100歳を超える人が多くなってきました。

高齢者の人口が増えていく一方で、現役世代は急激に減ってきています。支えられる人が増え続け、支える人が減り続ければ、年金や介護保険、高齢者医療などの社会保障は危機に瀕します。

幸いなことに日本の高齢者は働く意欲が高く、健康寿命も伸びています。つまり、高齢になっても健康で医療や介護をあまり必要としない人が増えているのです。年齢に関係なく、元気に働き続けることは自分自身の生きがいを満たし、充実した人生100年時代を送ることにもつながります。

企業などで長年働いてきた人は、慣れた職場で、得意な仕事を続けたいと思う人が多いかもしれません。一方、せっかくだから第二の人生はまったく違う仕事をしたい、社会貢献につながる活動をしたいと思っている人も多いのではないのでしょうか。

慢性的に人手不足に陥っているのが福祉やサービス業です。特に福祉は、高齢者や障害者など福祉を受ける人々の命や生活に直結します。それだけでなく、福祉の職員が足りないことで家族が介護離職をせざるを得ないなど、家庭生活にも深刻な影響が及んでいます。



あまり知られていませんが、企業などで働いてきた人々が福祉の仕事に転職するケースは以前からありました。家族の介護を経験して福祉の仕事に興味を持ったという人もいれば、そうした背景がないまま福祉に飛び込んできた人もいます。

資格や専門的なスキルがなければ働けないと思っている人は多いかもしれませんが、けっしてそんなことはありません。企業で働いてきた経験が福祉に生かされる例は実によく見られます。

そして、福祉の仕事にやりがいを感じている人が多いのも事実です。これまでの仕事では味わえない感動や生きがいの福祉にはあります。

夕方からの長い人生をどのように生きるか考えている人、福祉の仕事に興味のある人はぜひ、この冊子を読んでいただきたいと思います。50代以上の中高年世代は特にそうですが、若いうちから他分野のことを学び、体験することはこれからの長い人生を考えるうえでとても大事です。

福祉に関わるには、転職だけでなく、出向、副業・兼業・ボランティアなどさまざまな方法があるのです。

令和5年度社会福祉推進事業
「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業」検討委員会

福祉の仕事は あなたを求めています

人手が足りないから……というだけではありません。感動と癒しが福祉の仕事にはあります。企業での仕事では味わえない魅力があります。「福祉の仕事は条件が悪いのでは……」と思う人もいるかもしれませんが、企業等から転職した人たちの満足度は高いという調査結果もあります。

福祉で働く経験は、あなた自身のこれからの人生を考える上でも大きな意味があると思います。どのような時代に私たちが生きているのか、今後どのような社会になっていくのかを想像してみましょう。





私たちは今、どんな時代を生きているのか

バブル崩壊後、正社員での就職ができずに派遣社員やフリーターになることを余儀なくされた人々のことを「就職氷河期世代（ロストジェネレーション）」と呼びます。その後も不安定な生活をしている人が少なくありません。

恵まれた時代に大学を卒業して人気企業に就職できた世代もあれば、そうではない世代もあります。

ところが、大企業で安定した仕事に就いたはずの人々にも荒波が押し寄せています。黒字企業による人員削減数は2019年に9000人を超えて前年の3倍に増えたことが話題になりましたが、その流れはさらに続いています。早期退職・希望退職を求められているのは主に中高年の正社員です。日本の経済が最高潮だったバブル期に入社した世代です。

データとITを活用したDX（デジタルトランスフォーメーション）と呼ばれるビジネス環境の変革が進むにつれて、各企業は省力化や企業風土の改善に取り組むようになりました。イノベーション（技術革新）を起こし得るような新しい知識やセンスを持った若手人材の獲得競争が過熱しています。国際競争で生き残るために、若い世代に人件費をシフトすることが迫られているのです。

多くの大企業では大量採用世代の「戦力活用」と「社内外でのポスト開発」を同時に進めています。問題は、「受け身のキャリア形成」を続けてきたシニア世代が主体的にキャリアを選択することなく、再雇用を選択している実態にあるように思われます。



会社のために長年働いてきた立場からすれば、定年を迎える年齢になって違う仕事をするのに躊躇するのはよくわかります。できれば慣れた職場で習熟した仕事を続けたいと思うかもしれません。

しかし、就職氷河期に学校を卒業した人がそうであるように、どんな時代に人生の晩年を生きることになるかは誰にもわかりません。わかったところで自分が生きる時代を選べるわけでもありません。福祉の道も含めて、セカンドキャリアの充実に向けて多様な選択肢があることを知ってほしいと思います。

第2のロスジェネにならないために

企業が中高年社員に退職を求めるトレンドは一時的なものとは思えません。

各企業が中高年社員に早期退職を求めているのは、政府の雇用政策が大きく影響しているためでもあります。

高齢者雇用安定法により、企業等には、60歳で定年を迎えた社員のうち希望者を65歳まで継続雇用する制度を導入することが義務付けられています。年金の支給開始年齢の引き上げに伴い、定年と年金受給の間の空白を埋めるための改正でした。2021年のさらなる法改正で、働き続けることを希望する人については70歳まで雇用することが企業の「努力義務」とされました。

それまでの厚生労働省の審議会で70歳までの雇用確保の議論が進むにつれて、多くの大企業が先を争うように中高年層の早期退職を促す方策を



取るようになったのです。

今はまだ早いと思って目の前の仕事に専心していても、希望退職を求められる年齢はあっという間にやってきます。今は考えたくないかもしれませんが、仕事をやめた後の自分を想像してみましょう。

内閣府が実施したひきこもり調査（2018 年）では、若者だけでなくすべての世代にわたってひきこもりは存在することが明らかになりました。中高年（40～64 歳）のひきこもりの出現率は 1.45%で、推計数は 61.3 万人に上ります。

「初めてひきこもった年齢」に対する回答では、60～64 歳が 17.0%で最も多かったことが示されました。ひきこもったきっかけは「退職したこと」「人間関係がうまくいかなかったこと」「病気」「職場になじめなかったこと」「就職活動がうまくいかなかったこと」の順に多いことが示されました。

中高年まではそれなりに社会で働き、生活してきた人が、定年やリストラで仕事をなくしたり、再就職先での仕事になじめなかったり、人間関係がうまくいかなかったりして、ひきこもるようになったというのです。

まさかと思われるかもしれませんが、「第2のロストジェネレーション」にならないために、今のうちにやっておかなければならないことがあります。60 歳を過ぎても現在の会社で働き続けたとしても、いずれは仕事を辞める時がやってきます。それからの長い人生のためにも、福祉について知ることは必要です。



福祉ではたらくということ

「障害者や高齢者の介護や支援、子育てなどの福祉の仕事は何か特別な資格がなければできない」と思っている人は多いかもしれません。しかし、農業や自営業で働く人が多数派だった時代には多世代で一緒に暮らしながら、それぞれが介護や子育てに携わっていました。

江戸時代には老いた親の介護は男性が行うことが美德とされており、武士が介護のために休暇を取ることを奨励されていたという資料もあります。幕末に日本を訪れた西洋の人々が、男性も子育てを積極的に行っていた様子について感動をもって書き残していたりもします。

もともと私たちの暮らしには福祉の仕事が必然的に組み込まれており、男性も介護や子育てに熱心だったことがうかがえます。

私たちが福祉と縁遠くなったのは、戦後の高度成長を経て雇用労働が中心となり、都市部での核家族が多数派を形成するようになってからなのです。

高齢者人口が増え、平均寿命も伸びているため、家族内だけで介護をすることが難しくなり、介護の産業化が図られてきました。結婚・出産してからも働き続ける女性が増えており、子育てや障害者の支援も家族以外の「福祉」が必要とされるようになりました。

介護保険（2000年創設）をはじめ、障害者自立支援法（2006年施行、現・障害者総合支援法）、子ども・子育て支援新制度（2015年導入）によって公的福祉は拡充してきました。現在、障害者福祉サービスの利用者は約150万人、国の予算額は約2兆円となっており、自立支援法施行時に比



べてそれぞれ3倍以上となっています（厚生労働省障害福祉サービス等報酬改定検討チーム第45回資料2「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要（案）」より）。

少子高齢化が本格的に始まり、現役世代の人口は急激に減っています。それに伴い、福祉はどの現場も働き手不足に陥っています。仕事がついに給与水準が低いことが強調された報道などにより、「3K」職場のイメージが世間では定着しているのかもしれません。

重度の障害者や認知症の人の中には高度な支援が必要な人もいますが、特別な資格がなくても従事できる業務の方が多く、特に資格なく働いている人はたくさんいます。「専門性」より「当事者性」の方が現場では戦力になるという人も大勢います。つまり、座学で身につけた知識よりも、家族の介護や子育ての経験の方が役に立つというのです。障害者福祉ではピア・ヘルパー（障害のある人がスタッフとなって、さらに重度の障害者等を支援すること）が制度化され、国から補助金が支給されるようになりました。



また、今は福祉に関する知識や経験がなくても、現場で学びながら必要な知識やスキルを身につけていくことができます。企業からの転職者が働きながら社会福祉士や介護福祉士などの資格を取得するケースも少なくはありません。資格取得をバックアップする制度を備えた法人もあります。

重宝される「社会とつながるスキル」

福祉の仕事の中でも、障害者支援は年齢層が幅広く、就労関係の仕事や社会の中での活動に取り組む法人・事業所が増えています。企業などで働いてきた人の経験やスキルが生かされる仕事がたくさんあります。積極的に企業からの転職者や出向者を受け入れている法人もあり、意外に多くの転職者が活躍している分野なのです。

車いすを押したり、食事の介助をしたりすることだけが障害者支援の仕事ではありません。障害者福祉は 2005 年に「障害者自立支援法」ができてから、ほぼ毎年 10% 前後も予算が伸びてきました。それにもなって、働くことを軸とした福祉サービス、住み慣れた街でのグループホーム、障害児の預かりなどが特に伸びています。

障害者支援は就労系サービスが拡充してきたこともあり、障害者雇用に向けた企業との連携、就労に向けた障害者の支援、施設が作る商品の開発・販路開拓、ホームページなどをつかった PR、企業や役所との交渉など、これまでの福祉にはない仕事が必要とされるようになりました。「大学や専門学校で福祉を学んできた新卒者より、長年企業で働いてきた人の方が即戦力になる」という声も現場でよく聞かれます。



農業を障害者の仕事に取り入れた「ノウフク（農福）連携」は国も進めています。地場産業を継承する障害者施設、伝統的な建築物を再利用して障害者が働くレストランや美術館を運営する法人もあります。

閉じられた施設内での支援から、障害があっても街に出て社会に関わる活動が重視されるようになってきました。従来考えられてきた福祉の専門性よりも、社会とつながるスキルが必要なのです。家族も含めて貧困や虐待など複合的な要因が絡んでいるケースも増えています。目の前の障害者をサポートするだけでなく、背景にある問題を視野に入れながら必要な支援をするためには、洞察力や包容力、調整能力、胆力、想像力などが求められます。

大学の福祉学部・学科や専門学校では、こうしたスキルについて十分に学ぶ機会はありません。障害者の特性や支援の方法について学んでも、社会参加や就労を軸とした現在の障害福祉に必要な実践力や人脈などが身につくわけではありません。そのため福祉現場では、企業からの転職者が培ってきた技術や情報を生かして活躍している例がたくさんあります。

福祉事業所の事務部門では、経理や総務、広報や採用、システムの整備や運用など、企業からの転職者が力を発揮できる仕事がたくさんあります。

働き手が足りないから福祉へ転職してほしいというだけではありません。そこには社会課題の解決に直接携わることのできる大事な仕事がたくさんあります。企業での仕事では味わえないやりがいや刺激を得られるはずです。



癒しと感動のある仕事

本来の障害者支援にある福祉の奥深さに心を打たれる転職者もたくさんいます。

ひとりでは日常生活ができない重度の障害者、ごまかしたり取り繕ったりすることが苦手な自閉症の人などにはむき出しの弱さ、生きにくさがあります。そうした人間の生に向き合う中で、厳しい競争社会の中で疲弊した神経を癒してくれるものを感じる人も多く、福祉の仕事の魅力になっています。

障害者支援の仕事とは、日常生活や仕事を自力でするのが難しい障害者の「自立」をサポートすることです。言葉のない重度の知的障害者の場合は表情や仕草を通して意思を感じ取りながら、日中活動のプログラム、仕事、余暇の支援等をします。

「自立」とは経済的な自立や日常生活を自分ひとりでできるようにするだけではなく、障害者の尊厳を大切に「ゆたかな地域生活」を実現することです。

職員を信頼し安心感を得られると、言葉にはならない意思の疎通が次第に図られるようになります。

「ゆたかな地域生活」とは何らかの形で障害者が地域社会に参加しながら、健康で楽しみや生きがいのある毎日を送ることです。障害特性や心身の状態に配慮しながら、それぞれが新しいことにチャレンジし、新たな出会いや冒険ができることを目指します。

そのためには目の前の障害者を手助けするだけでなく、支援を通して地



域に障害者のことを知ってもらい、地域社会の中に障害者の仕事や居場所、出番をつくっていく必要があります。職員自身が地域に関心を持ち、地域の人々と関わることも大事です。

高齢化が進み、格差や貧困が広がって地域社会にはさまざまな困難を抱えた人がたくさんいます。地域の課題に取り組む市民グループとも連携し、障害者も地域共生を担う一員となることを目指す福祉事業所も増えていきます。

これからはAIが人間の仕事の多くを代替するようになるといわれています。障害者支援の現場には絶対にAIにはできない仕事がたくさんあります。感動、やすらぎ、安心、生きがい……そうした充足感を与えてくれるものがあります。

「3K」と揶揄されるようなイメージとはまったく違う世界が今の障害福祉にはあります。



福祉の仕事を知るための

Q&A

まさか自分が福祉の現場ではたらくことを考えるなんて。そんな戸惑いや不安を感じている人の疑問にお答えします。

「資格のない未経験者には無理」「3Kの職場だろう」と思われているかもしれませんが、そんなことはありません。先入観を捨てて、「福祉の仕事の実際」をぜひ知ってほしいと思います。

※ 本欄は、一般社団法人スローコミュニケーション(2021)『障害福祉業界への転職BOOK「福祉ではたらく」』から許可を得て抜粋した上で、加筆をしています。

Q1 年齢に関係なく、未経験者でも働けますか？

A 豊富な人生経験を持つ人を求めているところは多く、実際に40代・50代で他の業界から転職して活躍している人もたくさんいます。60代以上でも元気に働いている人はいます。福祉で働く経験がなくても、福祉の仕事に興味や意欲があり、協調性のある人は歓迎されることが多いです。詳しい事情を知らずに企業からの転職や出向の受け入れに消極的な法人・事業所もありますが、福祉業界すべてがそうではありません。採用後の手厚い研修などフォロー体制がしっかりしているところもありますので、自分に合った法人・事業所を探してください。

Q2 いきなり転職は不安です。 ボランティアや出向を経験してみたいのですが、 受け入れてくれますか？

A ボランティア、アルバイト、出向などを受け入れている法人・事業所は多いです。たいていはホームページなどを持っていますので、自宅から通いやすい場所にある、仕事の内容に興味がある、雰囲気がよさそうなどの点から調べて問い合わせはどうでしょうか。Q1でも記したとおり、ボランティアや出向の受け入れ体制がしっかりしており、手厚いフォローをしてくれる法人もあります。

Q3 障害福祉には、 実際にはどのような仕事がありますか？

A 障害のある人の暮らしを支える「入所施設」「グループホーム」「短期入所」など、重度障害者の日中活動の場である「生活介護」、就労関係では「就労移行支援」「就労継続支援A型」「就労継続支援B型」などがあります。マンツーマンで移動などの支援をするサービスとしては「行動援護」「移動支援（ガイドヘルプ）」などがあります。学齢期までの障害児のためには「放課後等デイサービス」「障害児発達支援センター」などがあります。

福祉事業所を運営するためには、事務、渉外・営業、栄養管理・調理、運転など、障害のある人を間接的に支える人も必要です。直接的な介護・支援の仕事以外にも、幅広い能力が必要とされています。

Q4 夜勤や不規則なシフトなど勤務時間はきつい、自由がきかないイメージがありますがどうですか？

A 施設や事業所によって様々ですが、障害のある人の暮らしの場であるグループホームや入所施設には、夜勤や土日祝日の勤務などもあります。もちろん、休日はしっかり保障されます。はじめのうちは夜勤をさせないなどの工夫もされています。

生活介護や就労系サービスなど通所施設の仕事は平日の日中の勤務が主になります。子どもが対象である放課後等デイサービスなどは、学校が終わる時間から夜帰宅するまでの時間に利用者が集中します。

夜間や土日祝日の移動支援、訪問介護などもあります。車で利用者を自宅や学校へ送迎するサービスもあり、勤務時間は仕事の内容によって違います。

自分の都合のよい時間に勤務したり休んだりできる仕事もあります。それぞれの法人や事業所によって異なりますので相談してみてください。



Q5 待遇面、特に給与が下がるのではないかと心配です。

A 転職して下がる人もいますが、特に若い世代では転職後に上がるケースも少なくありません。資格を取得することで手当での支給も期待できます。

障害福祉サービス等の利用者、国の予算額ともに拡大し続けています（本冊子8～9ページ参照）。だいたいの地域でも福祉サービスのニーズは増えています。障害福祉サービスの費用はほとんど国や自治体が負担しているため景気の波に影響されにくく、経営が比較的安定しているという特徴もあります。国では福祉職員の給与の改善に向けた取り組みを進めており、給与水準は少しずつ上がってきています。

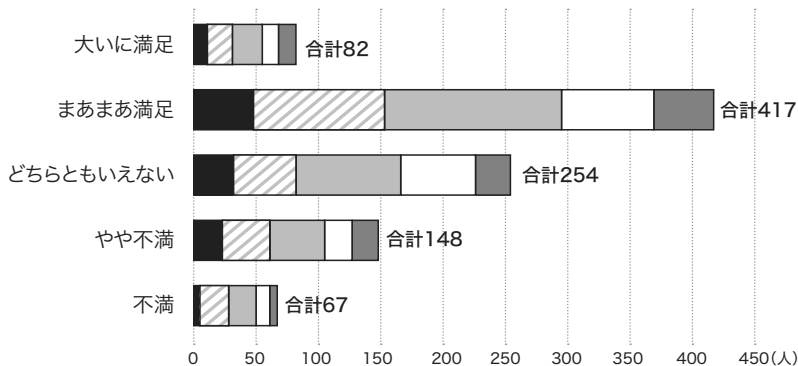
Q6 どのような雇用形態が一般的なのでしょう？

A 事業所によって方針は様々ですが、事業経営が比較的安定していることや人材不足のため、積極的に正職員として採用するところはたくさんあります。自分の都合の良い時間帯や曜日で柔軟な働き方を求めてパート職員や契約職員として働いている人もたくさんいます。また、有期雇用から正職員に登用された人も含め、前職での経験を生かして正職員として活躍している人も少なくありません。

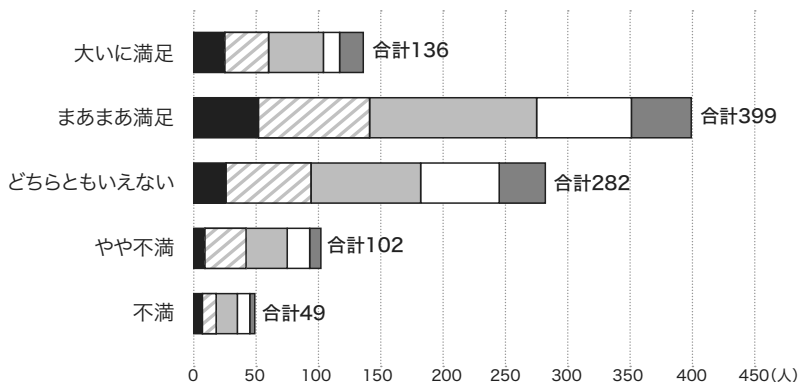
転職した人の満足度

職場の体質などによっては不満を感じる場合があるものの
現在の仕事への満足度は全体に高い

【給与】



【人間関係・メンタルヘルス】



10~20代 30代 40代 50代 60~70代

Q7 転職時に資格は評価されますか？ 転職後に働きながら資格は取れますか？

A 実際に行う仕事に関係する資格であれば、もちろん評価されます。たとえば、食事の提供には献立作成や調理が必要となるため、栄養士・調理師の資格が評価されるといったことはあります。利用者の送迎には普通自動車や大型の運転免許が必要となります。そのほかにもスポーツ関係や事務関係など、さまざまな資格・特技を生かせる場があります。福祉関係の資格もちろん強みとなります。入職後に福祉の勉強をして資格を取ることもできます。そのために各種の支援を行う事業所もあります。

Q8 障害福祉は、未経験者は入りづらいようなイメージがあります。 きちんと仕事を教えてもらえるのか心配です。

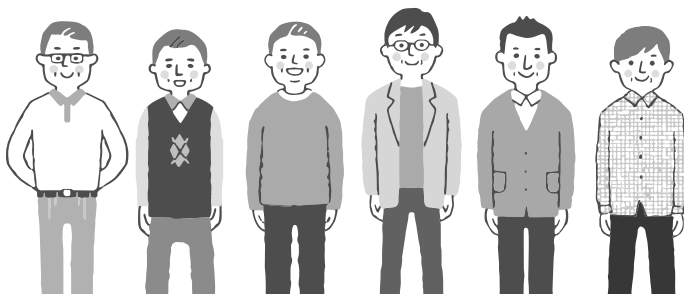
A よりよい支援をするために、チームワークは不可欠だと考えられています。このため、それぞれの障害のある人への支援を検討する会議が機会ごとに設けられたり、管理者などによるバックアップ体制がつくられたりしています。福祉とは関係ない学校・学部出身者も多く、未経験者への研修やアドバイスも問題なく行われます。

転職者の インタビュー

他業種の企業から福祉の仕事へと転職した人に、どのような経緯で転職したのか、実際に働いてみての感想、企業等での勤務経験がどのように活かされているのかなどについてインタビューしました。いずれも最近5年以内に転職した人で、現在は障害者支援を行っている社会福祉法人に勤務しています。

障害者との接点がこれまでほとんどなかった人ばかりですが、意外にすんなりと障害者支援の仕事になじめていることが共通しています。さまざまな状況への対応能力や柔軟性など、企業等での長年の勤務で培ってきたものが活かされていることがうかがわれます。

なお、今回は男性のケースのみとなりましたが、女性でも同様に他業種から転職・出向して活躍している人たちはたくさんいます。



Aさん(62歳、男性)

バス会社の営業所長など管理職をしており、59歳で希望退職（65歳定年）。転職して2年半。現在は社会福祉法人の生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。



— どのような経緯で福祉に転職しましたか？

若いころは運転手をしていたので、パソコンに向かってデータ管理などをする仕事は向かないと思い、ストレスを抱えていました。まだ現場の管理職は対人関係がありましたが、本社の管理職では企画立案、データ管理などばかり。60歳になってから現場には戻れないので、60歳を過ぎて仕事を探すよりも、その前に転職しようと思いました。70歳まで働けるところを探そうと。

自分の取り柄といっても車の運転くらいしかないので、それで70歳まで働くのは難しい。それならば何か別の技術を身に付けようということで、福祉の仕事をしたくてハローワークの職業訓練で実務者研修を受けました。老人介護職を探していましたが、研修の中で障害者福祉の授業が1コマか2コマあって、興味をひかれました。「あたたかい心と、冷めた目を持ちなさい」という言葉が心に残ったんです。

妻が障害者施設で就労支援の仕事をしていたので、障害者のことは聞いていました。知識はほとんどないけれど。老人介護の施設は、年齢的に利用者と差がないということで厳しかったです。面接にも行きましたが「女性がほしい」と断られたこともあります。ハローワークで現在の法人を紹介してもらいました。

— 労働条件（給与・休暇など）はどうですか？

できればたくさん給与をいただけたらいいと思います。労働の対価として。転職してかなり給料は下がりましたが、やりがいは大きいです。

今の福祉の仕事は残業がないです。ただ、私としては少し残業をさせていただいた方がいいと思っています。前職ではずっと残業ありましたし、働けるときにガンガン働きたいです。

— 企業での経験がどのように生きていますか？

重度の障害者の生活介護の仕事をしていますが、生産性のある仕事に就いていると思っています。行動障害のある最重度の人を、一緒に作業しながら支援しています。

前職の経験がどう生かされたか？と言われて、こうですというのはありませんが、バス会社の前にも営業なり、人と接する仕事をやっていました。障害者とはいえ言葉である程度コミュニケーションが取れるのではというイメージでしたが、今の施設には言葉がない人もいます。利用者さんの考えがわかったときや、自分の言いたいことが伝わったときはやりがいを感じます。「障害者はこれができて、これができない……」というように思っていました、「個性」かなと最近は思うようになりました。個性が強い方というふうに見えるようになってきたんですね。接していると、そう見えるようになります。

— 福祉の仕事のやりがいは何ですか？

日々、利用者の気持ちが多少なりともわかるとうれしくなります。やりがいにつながっています。担当する利用者にどんな支援が必要かを考えさせてもらっている。ご家族から「こう変わりましたよ」と聞くと、やってよかつ

たと思える。できないことをできるようにするのは難しいですが、できることをもう少しできるようにするのを考えるのは楽しいです。

— 定着のためには何が必要だと思いますか？

初めの2～3カ月は、利用者と意思の疎通ができなかったため、自分の仕事はただの作業員かと思うことも多かったです。周囲の先輩たちのフォローがあったのが大きかったですね。仕事の中に楽しみが見つけられないと長く続けられません。喜びや楽しみを見つけれることが大事だと思います。

今の職場はアットホームで居心地がよいです。仕事はしやすいのですが、その半面、職制に応じた権限があいまいかなという気がして、戸惑うことも多いです。責任は権限があって発生します。下の立場からすると、権限と責任が明確なほうが働きやすいと思います。

— 企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

どうしても障害者支援や介護はネガティブなイメージがあります。小さいころから植え付けられた印象かもしれませんが。このままでは転職を考えている人が実際に仕事を探すときに福祉は選択肢に入ってこないです。福祉業界のことが一般の人にはわからないんですね。きちんとした情報発信がされていないと思います。

どこで仕事をしようかというときに選択肢になければ選ばれない。「人が足りない」というだけで、どういう仕事かわからない。企業などで働いている中高年社員にとっては今まで経験のないことであり、自分のキャリアとはまったく違う分野のことなのだから、もっと情報なければわからないです。もう少しわかりやすくオープンにしてくれればよいと思います。

Bさん(62歳、男性)

流通関係の会社で管理職（役員）をしていた。転職して2年半。現在は障害者支援の社会福祉法人の生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。



— どのような経緯で福祉に転職しましたか？

前の会社では30歳から59歳まで働き、定年直前に希望退職に応募しました。定年再雇用で会社に残りたくなかったんです。役員だったので、全員の部下の中に残ることになりますし、内部監査の仕事も気が進まなかった。まったく別の業界もいいかなと思ったんです。当時は2021年で新型コロナの拡大期でした。求人はほぼなかったです。

親が介護サービスを利用し、介護現場に私が立ち会っていたので、介護には興味もありました。ただ、障害とはまったく無関係に生きてきました。転職あっせん会社に経歴書を送ったら「あなたの経歴では（福祉は）無理です」「顧問やフリーランスの仕事を紹介するのでそちらに……」と言われました。

しかし、介護の仕事がやりたくて、福祉事業をやっている会社の初任者研修を受けました。その会社にも就職希望を出しましたが、断られました。福祉業界は人が足りないと言っているわりに門戸を閉ざしているのだと思いました。ほかの法人に願書を送っても、面接もしてくれない。「立派なご経歴ですが、うちでは無理です」「経験者がほしい」と言われました。

— 労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

特に給与面の希望はなかったです。給与がたくさんほしくて福祉の仕事に応募したわけではないので。休みがほしいのだったら、仕事しなければいい

だけ。子どもはすでに社会で働いており、そんなにお金は必要ないです。

— 前職の経験がどのように生きていますか？

6人単位の生活の場で利用者の生活支援をしています。行動障害のある人はなかなか大変です。最初は戸惑いましたが、慣れてきますね。意図的に悪いことする人は世の中たくさんいますけど、彼らは自然じゃないですか。

以前の仕事の内容とはまったく関係ありませんが、長い会社勤務の中で嫌なこと含めていろいろな経験をしてきたので、利用者が暴れてもあまり驚かないです。悪意があつて人を陥れようとするような人たちとの出会いは山ほどあるので、そんなのと比べるとたいしたことはありません。

— 入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

もともと思い描いていたことはないので、ギャップはありません。同じ職種での転職ならあるでしょうけど。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

障害の重い人の生活支援をしており、利用者の発語は少ないですが、こちらの支援がうまく行ったときに表情を穏やかにして笑うときあります。その姿を見るのはうれしいです。今のはうまく行ったのだという満足も感じます。

— 定着のための秘訣は何だと思いますか？

人によっては1週間もたないような気がしますが、ふつうにやっていれば定着するのではないのでしょうか。条件面での希望が高くなければ。

ストレスは全然ないですね。売り上げとか、会社にいたときの月末のストレスと比べたら……。

― 社会福祉法人として気をつけることは何だと思いますか？

月1回は個人面談するとかいってもそういう時間は取りにくいとは思うので、ふだんからコミュニケーションを取るのが大事だと思います。

最初は戸惑いがあり、何を聞いていいのかもわからないので、法人側から話かけてもらうのがいいです。「何でもいいからやらせて」「何でもいいから聞いて」と言われるのが最も困ります。明確にやることを決めて指示してほしいですね。

― 企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

今は人が足りないというけれど、どういうことができる人が足りないのかわかりづらいです。結局、若くて経験ある人がほしいということなのか。それであれば、ただ「人が足りない」と言っても無理じゃないですか。

もう少し具体的に、こういう人がどういう条件でほしいのかをわかりやすく言うべきだと思います。単に「年齢問わず」と書いても書類だけで却下する。そういった閉ざされたイメージがあります。

給料が安いと言われますが、世の中もっと安いところはたくさんあります。すごく高いところはごく一部。99%はそんなに高くはない。福祉業界が過度に悪く言われています。メンタル不調も企業でだってしょっちゅう出ます。むしろ福祉業界では、家に帰ってまで仕事に追いかけられることはないです。実際、以前にいた会社では、休み中もメールを確認しないといけなかったです。

Cさん(60歳、男性)

警察官として刑事課や事務などさまざまな部署を経験し、59歳で希望退職。障害者支援の社会福祉法人に転職して1年。現在は生活介護事業所で行動障害のある知的障害の人たちの支援をしている。



— 転職のきっかけを教えてください。

警察の現場でずっと仕事をしてきました。人事関係の部署もやっていましたが、このままこの仕事を続けるのはどうかと思うようになりました。現場が好きで警察官をやっていたので、管理業務はストレスがあったんです。定年(61歳)まで働こうと思えば働けましたが、子どもが育ち、住宅ローンもなくなり、まあいいかなと思いました。

ホテル業界などさまざまな仕事を転職サイトでみて応募しましたが、「経験者じゃないとだめ」と書類選考で落とされました。

インターネット関係の事務をしていたときに、自分で転職先をネットで検索していたところ、今の社会福祉法人に興味を持ち、メールを出して面接を申し込みました。交番勤務を若いころにしていたとき、障害者とのかわりがあり、障害者支援のイメージはありました。

— 労働条件(給与・休暇など)がどのように影響しましたか？

夫婦ふたり食べられればいいと思っているので問題はありません。年金をもらえるまで働くことができれば。前職からは給与水準は下がりましたが、お金だけではなく、自分のやりたいことができることが大事だと思います。前は不規則な勤務でしたが、今は規則正しいので健康にもなりました。

— 前職の経験がどのように生きていますか？

いろんな方と接してきたので、行動障害のある利用者に驚きはないです。ただ、暴れていても力で抑えるわけにはいかない。警察官のときには手を出してくる人を逮捕する仕事をしてきましたが、今は、なぜ手を出してくるのかをまず考えないといけない。言葉のコミュニケーションができないと、こうすればどうか……と毎日アジャストを試しています。故意に悪意で手を出すのではないと思ってはいても、警察官の意識が染みついているので、それを変えるのに半年はかかりました。

— 入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

障害者の中でも、精神障害のある方は警察官として当直勤務の時に対応することがありました。知的障害のある人に対応することはあまりなくて、入ってみて、そういうことか……と日々思っています。抱いていたイメージが現場で起きるものとは違う。コミュニケーションを言葉で取りにくい人の支援は課題ではあります。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やりがいは日々いろいろ変わってきます。にこっとされたり、ありがとうと言われたりするとホッとします。ちょっとしたことですが、心が通じ合った感じがします。

— 定着のための秘訣は何だと思いますか？

福祉以外で働いている人にとっては、福祉現場を知る機会がありません。ボランティアとかに興味がある人はたくさんいるはず。すそ野が広いと思う

ので、もっと門戸を開いて体験する機会を得られるといいと思います。たとえば、中高年になって仕事がなく暇だという人に体験をしてもらう。自分は想像の世界で飛び込みましたが、外から見ているのと中に入って仕事をするのとはかなり違います。

職員にもメンタルが強くない人、思うことがあるけれど言えない人もいます。メンタルケアをしてくれるといいかな。若い人に対するコミュニケーションを密に取ることができればもっといいと思います。

— 企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

民間企業ではリスキリングや、他の職種について知る機会があると思います。前職はそういうのがありませんでした。再就職先をあつせんされ、行ってくれと言われるのも嫌でした。知る機会を提供してもらえて、結構いけるのではと思えば、門戸を叩く人は増えると思います。

警察には人材バンクがあって、だいたい警備会社に再就職します。しかし、警備員になりたくないと言う人もいます。自衛隊、消防などにも福祉の仕事に就きたいと思っている人はたくさんいると思います。



Dさん(61歳、男性)

若いころは酪農や漁業に従事し、かまぼこなどを製造する会社で26年勤務。現在は障害者支援の社会福祉法人の生活介護事業所で働いている。



— 転職のきっかけは何ですか？

前の会社は65歳定年でした。景気が悪くて「定年退職してください。アルバイトで働いて」と頼まれましたが、老け込む年ではないと転職を決意しました。新型コロナの影響やロシアの戦争の影響で資材が高騰し、ビニールや工業用接着剤などが入荷しにくくなり、利益率が下がってきたためです。

ハローワークに失業保険の説明を受けに行った際、産雇センター（産業雇用安定センター、本冊子45ページ参照）の説明会のお知らせを見て、登録しました。あっせんする際にも全部無料、2週間に1回面接してくれました。4回ほど面接を受けて、前職の仕事の内容や、今までの履歴、今後どういう職業に就きたいか、収入面はどのくらいを考えているかなどを聞かれました。ハローワークの1室か商工会議所の1室を借りての面接です。産雇センターの担当者が週に1回この地域に出向いて面接や企業の発掘をしているんですね。それに合わせて面接をしてくれました。

— 不安や戸惑いはありませんでしたか？

初めは不安でした。収入面のこともあったし、この年齢になって新しい仕事に慣れるのかどうかということも。結局、下の娘が大学を出たのと同時に退職しました。上の娘も社会人になっており、教育費が要らなくなって、何とか食べていけるくらいの給料をもらえればいいと思いました。

重度の障害者の全介助の仕事と言われたので、寝たきりの障害者を想像していました。実際は30～50代の障害者で歩くこともできる人ばかり。初日、所長（管理者）に「1週間は見ておくだけにしてください」と言われました。驚きの連続でした。

2週間くらいで自分の気持ちは固まりました。なんとかなるだろうと自分に言い聞かせて、小さな不安を一つずつつぶしていきました。

今思えば、困ったことは特段にありませんでした。障害者のイメージについては、まったく関係なかったころは偏見もあったと思います。実際に障害者の表情を見たとき、ここで勤められるのかと思いましたが、2週間いるうちに自分もできるんじゃないかと思いました。障害者といっても一人ひとり違う。そういうことも一つずつ経験していくうちに2週間が過ぎていました。

— 労働条件（給与・休暇など）はどうですか？

給与はたしかに安いです。以前の会社での年取は500万円、今は240万円くらい。ただ、食べるくらいだったら田舎で物価は安いし、持ち家なので家賃もかからない。借家だったら大変だったでしょうね。妻は最初不安だったと思います。しかし、ストレスが前職より少なく、表情が明るくなって、喜んでいきます。朝も一緒に食事ができ、妻も楽な感じです。前職は毎日夜中2時くらいに起きて出勤。お店に卸す準備をしなければならず。繁忙期（12月ころ）には休みが取れなくて、残業も月120時間超えでした。残業代が基本給より多かったです。年末は12時半には自宅を出て、夜の9時まで帰ることができませんでした。今は月に10日休みをいただいています。

— 前職の経験が生きていますか？

前職では、耐えることを学んだのかな……。何が優先なのかなと仕事しな

がら、順番付けを学びました。私にとっては仕事あつての私生活。娘2人を大学に行かせることができました。仕事に対する責任感、自分がやらなければという思いもありました。募集しても来ない、若い人が長続きしない、1年くらいで辞めていく……。朝早いし給料は安いしで。イエスマンが多かつた中で、人間関係では嫌われていたと思います。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

前職は利益率の追求のことばかり、頭の中で回っていた。今の仕事は生産性がないと言われますが、そういったことじゃなくて、人のためにやっている感覚がなんとなく自分の中に芽生えてきています。いいことをしているのかな。甘えてきてくれる方もいる。鼻歌をうたって帰ります。

前はぎすぎすしていました。いいタイミングで退職したと思います。

— 定着のための秘訣は何だと思いませんか？

障害者に対する理解を、世の中に発信していかないと。関係ない人はわからないし、偏見も多い。待遇面では、結婚して家庭を持つとある程度の収入がないとやっていけないので、やはり給料をもう少し上げてほしいです。

— 組織として気をつけることは何だと思いませんか？

どういう仕事の内容かをもっともっと発信する必要があると思います。面接で説明を受けても具体的な印象が浮かばなかった。意外と若い人が敬遠する職種ではないかなと思います。ワープロは打ったことない、体力はあるという自分がここで働かせてもらえるのがありがたくて、70歳までは働きたいです。仕事しないと体力を持て余します。

(※この法人では65歳が定年、希望があれば再雇用して70歳後半まで働いている人もいます)

— 今後企業からの転職者を増やしていくために、
どんなことが必要だと思いますか？

障害者は偏見の目で見られていましたが、最近は変わってきたと思います。何らかの形で発信して、理解する人たちがさらに増えていけばいいですね。処遇の改善も必要だと思います。今の時代はみんな専門学校や大学に行く。授業料は高いので給与水準も上げてほしいです。

Dさんが働く事業所の担当職員の話



前職のスキルや経験を生かして仕事をしている人が多いのかなと思います。毎年60人くらい採用していますが、正職員として新卒で入るのが10人くらい。50人くらいは中途採用です。介護や他業界から来る人たちの力で成り立っています。介護業界から来る人はノウハウを備えており、即戦力です。

一方で、Dさんのように初めは右も左もわからない、資格のない人もいます。その場合は「まず2週間は観察してください」と言うことにしています。利用者さんと向き合う、その人を知るところからスタートします。特性の理解を深めないといけませんし、やることが多すぎるときつくなります。

当法人では、受け入れ担当者を設けており、メンターをつけるようにしています。障害福祉や虐待防止に関する内容で、事業所内研修(月1回)のほか全体研修も実施しています。初任者研修は半年に1回です。

法人全体の離職率は、今年度は8%くらいで、定年も含めて毎年1桁です。定着率は他法人に比べていいと思います。昨年から休みの日を104日から120日へ増やしたことでより定着につながっているようです。一般企業と比べ、休みは少なくバリバリ働いているイメージもありますが、それを払拭しようとしているところです。

Eさん(55歳、男性)

宿泊業の副支配人として接客、施設の運営・管理、スキー場運営、行政との調整、採用・経理など業務全般を行ってきた。社会福祉法人に転職して2年目。現在は事務職をしている。



— 転職のきっかけは何ですか？

運送系も人手が少ないので、いいかなと思っていました。大型免許も持っていて、特殊車両も運転できるし、運転も嫌いではなかったのですが、たまたまハローワークの担当の方から、職種的に現在求人が出ている事務職もどうかと、キャリアを生かした仕事の紹介がありました。

前職では長時間労働があったので、それを解消したかったです。それをハローワークの担当者も知っていて、運送業だとまた長時間労働になってしまうので、福祉事業所の総務はどうかということになりました。

ハローワークでは、かなり親切にしてくれました。自分の経歴やキャリアをかなり勘案して仕事を紹介してもらいました。普通は担当の人が変わったりするものですが、決まった担当の人をつけてくれたのが良かったです。

— 労働条件（給与・休暇など）がどのように影響しましたか？

特にないです。今までよりは休みが確保できるし、前のところよりはいいなと思いました。以前は管理職で、結局、年間70日～80日くらいしか休みが取れない状況だったんです。それに比べればいいなと思いました。休みの日も前職は平日だったので、家族との時間が取れずにいた状況でした。福祉業界は人手が少ないということは聞いていたので、その分、人を大事にしてくれるというイメージがありました。給料的にはかなり下がってしまいます

が、それは仕方がないことだと思いました。

— 前職の経験がどのように生きていますか？

いろんなカタチで、前職でやってきたことは生きていると思っています。事務処理、経理関係はすんなり入れました。使用しているソフトが違いますが、それも慣れました。

前職は接客業で人を相手にする仕事だったので、職員や利用者さんとの関係についても、障害があるとしてもすんなり入ることができた印象。設備の点検や補修等についても、かなり経験が生かされていると思います。予算との兼ね合いを考えながら「これくらいかかりそうだけど、あまりお金をかけずにどうするか？」といったことを考えたりする点は、前職と同じだと思います。

— 入職前に思い描いていたことと、実際との違いはありますか？

利用者さんにがっちりと対応するのかなと思っていましたが、意外とそうでもありませんでした。

また、前職ではとにかく何でもやらされていたので、そういうものだと思っていましたが、マルチタスクではなく、意外とぎゅっと業務が集約されているなと思いました。もっといろんなことをやらされると思っていましたね（笑）。

— 今の仕事内容とやりがいは何ですか？

やりがいとしては、時々、利用者さんと話をしたりすることもあるのですが、仲良くしてもらっているのが楽しいです。職員からも重宝がられているのでやりがいにつながっています。自分をうまく使ってくれていると思いま

す。頼られている感じがうれしいです。

― 定着のための秘訣は何だと思いますか？

仕事を楽しむことじゃないでしょうか？（笑） 前の仕事のときから「仕事は楽しまないと」と周囲に言ってきました。楽しく仕事をすると効率も上がるし、良いアイデアも浮かぶといった経験をしてきています。苦しいこともあります、その中でも楽しみを見つけることが大事だなと思います。例えば、ちょっとした場面で、周囲に声をかけて話を広げるとか、盛り上げていくとか、雰囲気上げるように意識しています。それは昔から意識していますね。

― 組織として気をつけることは何だと思いますか？

以前の職場でその人がやってきたことを否定しないこと。ここでは「以前の職場ではこうでしたよ」と言うと、否定しないで聞いてくれます。経験してきたことを否定されると長続きはしないと思います。いろんな業種を長らく経験してきた者は自信と誇りを持っていると思うので、そこを否定しないような対応が必要だと思います。

― 今後企業からの転職者を増やしていくために、 どんなことが必要だと思いますか？

福祉業界はお給料が上がっていかないと感じます。給料は大事だと思います。シニア層を福祉業界に入れていくのであれば、シニアなので前の仕事よりも給料が下がるのは理解できますが、キャリアを否定されたと感じる人もいるのではないのでしょうか。例えば、採用した場合に補助金が出る等の仕組みがあれば、もっといろんな人材を採用できるのではないかと思います。シ

ニア層も来やすくなるのでは。

どの業種でも対人仕事をしていた人であれば、仮に製造業でも金融業でも何でも、福祉業界には入ってこられると思います。いろんな人の転職の業種として福祉は選択肢に十分入ると思います。どんな業種であっても、部下や職員で発達障害を持つ者がいたりするので、どんな業種であっても福祉業界は受け止められるのではないのでしょうか。

今後、いろんな業種でリストラが起きるでしょうから、そういった方々を福祉業界が受け皿になるように変わっていければ。その意味でも賃金は大事だと思います。優秀な人を集めたいのであれば、国から「何歳以上で年取これくらいの人を福祉業界で採用した場合には、年間100万円を数年間補助します」といった施策などがあればいいのではないのでしょうか。



Fさん(60歳、男性)

京都大学を卒業後、総合商社で35年勤務。エジプトに2回、計10年ほど駐在した経験がある。社会福祉士の資格を取得して転職。現在は東京都内の障害者施設で施設長をしている。



— 前職はどのような仕事をしていましたか？

鉱山車両向大型タイヤの輸出などの海外との貿易業務を多く経験しました。勤務の最後の年はウクライナ紛争の影響で客先の支払いが滞っていたロシア向債権の回収を1年かけてやりました。前例のない状況下での難しい仕事でしたが、これまでの経験を生かすことができたと思います。各国のロシア向経済制裁の影響もあり、困難な仕事でしたが、最終的にはみんな払ってくれました。ロシアの客先からは「平和になったときにもう一度一緒に商売をしたい」と言ってくれました。

— 障害者福祉とはかなり違うと思うのですが？

商社の仕事では異文化の人たちとのコミュニケーションがとても大切でした。福祉も価値観の違う人たちとのコミュニケーションが大事という点では同じです。また、私が勤めている施設は40人のスタッフと60人のご利用者がいますので、施設長として計100人のマネジメントをしています。マネジメントに関してはどこの業界でも共通項が多く、前職での経験が生きています。福祉で働くスタッフは目の前の人を支援することが大好きですね。現場で直接支援するのではなく、一歩引いて組織をマネージするのが私の役割です。私のような者は現場では役に立たないので、施設長みたいな立場しか務まらないと思います（笑）。

— どうして福祉への転職をしようと考えたのですか？

どの仕事もすべて人の役に立つものですが、高齢社会である日本の将来を考えたときに肝になるのは福祉だと思っていました。それに、困っている人を助けるのはなんだかんだ言ってもわかりやすい。父が認知症なので高齢者福祉には馴染みがあったのですが、障害者福祉とはまったく接点がありませんでした。最初は地元で福祉関係なら何でも幅広く就職先を探していました。地元の高齢者施設に履歴書をもって訪問したりしていました。

— 施設側の反応はどうでしたか？

「立派な履歴書ですね」と言われるのですが、すべて断られました(笑)。「福祉の経験は？」「まったくありません」。福祉経験を最初に聞かれてそれで判断されたように思います。社会福祉士の資格を取ってはいたのですが、「資格だけでは…」「この経歴ではちょっと…」と断られました。

— 前職の商社では転職に向けてどんな支援をしてくれましたか？

前職の商社は定年退職をする社員の再就職支援のために大手人材会社と契約しており、それを活用させていただきました。その人材会社から履歴書の書き方や再就職にあたっての心構えなど初歩からのアドバイスを頂きました。「前職のことは忘れなさい」「高望みしてはいけない」「自分が一番求めるものを明確にきなさい。お金でも時間でも場所でも仕事の内容でも。自分の気持ちををはっきりさせなさい。ぼんやりしていると何も決まらない」。結構厳しく指導されました。高学歴があるので再就職は簡単だろうと思っているかもしれないが、そんな簡単なものじゃないと最初がつかんとやるのです。基本はマンツーマンの指導です。私の場合は6月にお願いして再就職が決ま

るまで3か月間支援を受けました。オンラインを中心とした面談は2週間に1度くらい。あとはメールで就職候補先の案内を頂きましたが、自分でも就職先を探すようにアドバイスされました。

— 現在の障害者支援の施設への転職はどうやって決まったのですか？

その人材会社から（重度障害者を支援する）生活介護事業所の施設長ポストの求人を紹介されました。福祉以外の分野からの採用に積極的な法人でした。面接でも「マネジメントの経験ある人が欲しいので福祉経験は問わない」といわれました。最終面接でお会いした理事長自身が他業種から来た人でした。法人が運営する通所施設は四つあり、4人の施設長のうち2人は福祉経験者ですが、私を含め2人が異業種からの転職組です。



— 入社時に研修などはありましたか？

入社後最初の1か月半、現場を見てこいということで2か所の施設に3週間ずつ一支援員として入らせてもらいました。現場を体験させてもらいながら、先輩施設長から施設長業務の手ほどきを受けました。研修制度のような立派なものではありませんが、この経験はとても貴重です。各施設に3週間おじゃましてスタッフの人と酒を飲んだりしながら、先輩施設長とも腹を割って話すことができました。施設長の悩みには施設長にしかわからないこともありますから。

— 障害者福祉という仕事への戸惑いはありませんでしたか？

戸惑いはいろいろありましたが、どんな仕事でも新しいところへ行ったら戸惑うじゃないですか。その意味では予想の範囲内でした。エジプトに駐在したときも言語や文化の違いに戸惑いましたが、障害者福祉では言葉でコミュニケーションできないご利用者が多い点がなかなか難しいと思います。

現場では日々いろんなことが起こります。私自身もできるだけ現場を見て何が起きているかを理解するように努めますが、施設長の仕事としては支援員が何に困っていて、どうすれば働きやすくなるかを考えるのが一番大切だと思います。前職でも同様ですが組織としてのルールがありますので、事業計画を作ったり稟議を出したりして経営陣の了解を得ながらより働きやすい職場にするためにはどうすればよいかを考えています。行政やご家族との関係も大切です。外部にもっといろんなネットワークを作って、福祉業界全体でどうするのかを考えないといけないとも思います。一つの施設や法人ではどうしようもないこともありますから。

— 賃金や働き方の面で福祉はどうですか？

一般論として福祉業界の処遇は低く社会的な課題だと思います。私自身は処遇面での不満はそれほどありませんが、前職の再雇用でもらえる給料よりは低いと思います。ただ、再雇用されても5年が限度ですので、その後のことを考えると60歳で新たな世界に飛び込んだことは正解だったと思います。

現在の勤務は基本的に残業がなくて定時で帰ることができます。許可を得れば副業も可能です。そういう意味では意外と自由度が高い職場だと感じています。

— 企業から福祉への転職を促すために必要なことは何でしょう？

定年を迎えるころは、いろんな意味で肩の荷が下りている方が多いと思いますので、いろんな視点から転職先を検討できるメリットがあります。妻からは「とにかく昼間家にいることだけはやめて。ボランティアでもいいから福祉の経験積んだら？」と言われましたが「稼いで来い」とは言われませんでした。実際、海外にいたこともあり、これまでボランティアに参加する機会がなかったので、再就職が決まらなかったら地元で福祉系のボランティアをするつもりでした。

再就職への意識づけはとても大事で、50歳前後で定年後の人生をテーマにした研修をするのはとてもよいと思います。定年間近の50代後半では遅いですよ。これだけ元気な60代がたくさんいるのにこれまでの延長線上だけで再就職を考えるのはもったいない。前提条件を取っ払って自由に考える時間があつた方がよいと思います。

— 福祉への転職に向いている人はどんなタイプだと思いますか？

商社マンは合っていると思います。トラブルがあつてなんぼですから。考え方の全く違う人たちとのコミュニケーションにも慣れています。福祉に向いている人と言われると、相手のことを思いやれる人でしょうか。ただ、商社もそうですが、同じタイプの人だけでは組織は成り立ちません。福祉の現場を考えると、ご利用者にもいろんな人がいるのだから、こういう人が向いていると決めてしまうのはメリットとデメリットがあると思います。福祉で働くために必要な最低条件というのはあるけれど、その先はいろんな人がいるのがいいかなと思います。

就労継続支援B型の事業所では公園の清掃、学校等で使い終わった食用油の回収、コーヒーの袋詰め、菓子製造などいろいろな業務があります。就労系は企業の人が入りやすいと思います。

— 障害者支援の現場の人材不足を解消するために何が必要でしょう？

福祉業界に対する偏見をなくし、誰もが就職先の選択肢の一つとして普通に考えられるようになることだと思います。エジプトに駐在していたので感じるのですが、多くの日本人は中東やアフリカを自分達とは全く違う世界だと思っています。しかし、現地で暮らしてみれば結局は同じ人間だと気づきます。ある種の偏見が日本社会に植え付けられてしまっています。障害者支援のイメージも同じだと思います。

わたしたちも
応援します！

充実した セカンドキャリアに向けて

定年後●研究所

一般社団法人定年後研究所 所長
池口武志

弊所は、企業の中高年会社員が定年後もイキイキと職業人生を謳歌することを支援している団体です。

私たちの調査では、しっかりとした役割を持ち、周囲からの期待が伝わっている社員は、年齢には関係なく新しいことへ挑戦する意欲に溢れていることがわかっています。一方で、定年を機に、自らの役割や居場所を見失い、持てる力を発揮できていないシニア人材も多いのが現実です。

今回のインタビュー調査を通じて、馴染みの薄かった社会福祉の領域で、シニア人材がその経験や人間力を生かし、充実したセカンドキャリアを歩んでいることが明らかになりました。この動きが大きくなることで、社会福祉施設の人材課題が少しでも解決していくことを期待しています。

一般社団法人定年後研究所
<https://www.teinengo-lab.or.jp>



産業雇用安定センターは、全国47都道府県にネットワーク展開しており、企業間の出向や移籍（転職）の支援を無料で行っています。福祉領域においても、移籍（転職）により人材の受け入れ・送り出しで活用していただいておりますが、在籍型出向を活用する企業・法人も見受けられるようになっていきます。

近年では、経済の回復とともに少子高齢化のために、多くの企業で人手不足が高じてきており、新卒採用だけでなく中途採用でも人材を確保することが容易ではありません。

一方、60歳を過ぎても働く意欲があり職業経験の豊富な高齢者は多いことから、当センターでは、高齢者の再就職を支援する「キャリア人材バンク」を全国で展開しています。働きたい高齢者の方にキャリア人材バンクに登録していただき、高齢者を雇用したい企業との間でマッチングを行います。

高齢者が働きたいと思うような仕事であることや、高齢者でも働きやすい職場環境である企業を視野に入れて、登録者本人と求人企業とのマッチングに努めており、福祉領域の企業・法人にも多く利用していただいております。

企業・法人の「雇用」に関わる課題は、産業雇用安定センターを一層活用していただければと思います。

公益財団法人 産業雇用安定センター
<https://www.sangyokoyo.or.jp>



福祉の仕事をしてみませんか

～企業等からの転職・出向・ボランティアの手引き～

2024 年 3 月 31 日発行

編著 厚生労働省令和 5 年度社会福祉推進事業
「企業等から福祉現場への人材供給に関する調査研究事業」
検討委員会

発行者 岸田宏司

発行所 社会福祉法人千楽
<https://www.chiraku.com/>

デザイン DeHAMA (百瀬智恵)

制作・印刷 DeHAMA

