

POINT

- 新規雇用のシニア人材が活躍
- 成功体験を重ねることによるシニア人材のモチベーション向上
- ノーリフティングケア導入をはじめとした従業員の負担軽減

ベストグループ ベストライフ株式会社 ベストサポート株式会社



ノーリフティングケア研修会

	所在地	飯塚市有安1025-7
	業種・事業内容	社会福祉・介護事業 (障がい福祉サービス、介護福祉サービス)
	設立年	平成15年
	従業員数	273名 (うち60~64歳 35名、65歳以上 66名、最高齢者 77歳)
	シニア人材の雇用制度	定年なし



ベストライフ(株) 代表取締役 辻口 洋子氏

筑豊地区において、「地域の中でその人らしく生き生き暮らせるサービス」を提供しているベストグループのベストライフ(株)代表取締役辻口洋子氏、ベストサポート(株)代表取締役辻口伸弘氏にお話を伺いました。

企業の沿革、特徴、理念

ベストグループは、辻口洋子さんが代表のベストライフと、長男の伸弘さんが代表のベストサポートで構成されています。まず、会社を立ち上げたきっかけからお聞かせください。

洋子氏 私は病院で看護師として働いていましたが、その当時からケアを必要とする人達の環境に疑問を感じ、もっと普段の生活に近い環境を提供できれば、良好な状態が維持できるのではないかと思っていました。会社を立ち上げた直接のきっかけは、母親の介護を経験したことです。既存の介護サービスだけでは足りないと感じることが多く、他にも同じように感じている人がいるはずだから、自分達でやってみようと思ったのです。

そのため、株式会社を設立し事業をスタートさせました。運営形態を株式会社にするこ

柔軟な対応が可能となり、既存のサービスにとどまらないケアもできます。飯塚の本部に併設している事業所では、よそでは受入困難とされた重症の心身障がい児にもきめ細かな対応をしています。

会社設立から今年で17年になりますが、少しずつ理想に近づいてきたように思います。0歳から100歳以上まで、障がいや病気で困っている人が助けを求めてきたとき、すぐに手を差し伸べることができるようにしようと精一杯努めてきました。

一事業所数、社員数も増え、会社がとても発展していますね。

伸弘氏 令和2年9月1日現在、飯塚のほか、宮若、田川、嘉麻、そして行橋で事業を展開し、グループ全体では、28か所の施設で37の福祉・介護サービスを提供しています。

従業員数は273人で、うち3割以上の方が60歳以上、いわゆるシニア人材です。

提供しているサービスは、大きく分類すると障がい福祉サービスと介護福祉サービスの2つで、0歳から100歳以上まであらゆる世代の人に対応できます。障がいのある子どもには児童



ベストサポート(株) 代表取締役 辻口 伸弘氏

発達支援事業所^{※1}や放課後デイサービス^{※2}を、成年の障がい者にはグループホームや就労継続支援B型事業所^{※3}などを、高齢者には有料老人ホームや訪問看護・介護など、ほかにも様々なサービスを提供しています。

※1 児童発達支援事業所
障がいのある未就学の子どものための通所型事業所。日常生活の自立支援や機能訓練等を行う。

※2 放課後デイサービス
障がいのある就学している子どものための通所型事業所。授業の終了後または休業日に生活能力の向上のために必要な訓練等を行う。

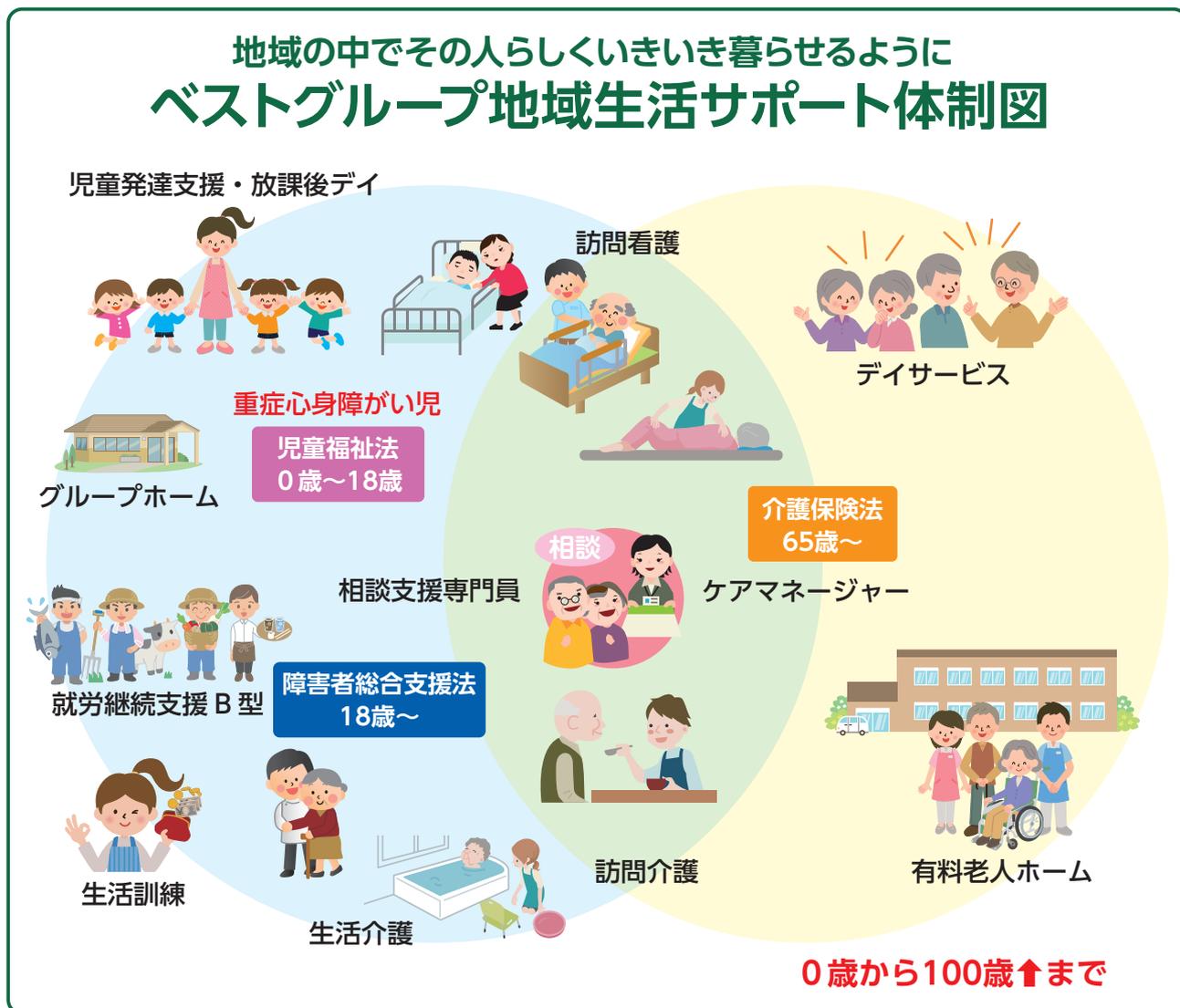
※3 就労継続支援B型事業所
企業等に就労が困難な障がいのある人に対して雇用契約を結ばず働く場所を提供する事業所。

洋子氏 私達が提供しているサービスを必要としている人が、地域に大勢いることがわかりましたので、どんどん事業所が増えていきました。

—御社の基本理念は、①自然治癒力が十分発揮でき、自分らしく生活できるように働きかける、②人にやさしい環境、そして笑顔を提供する、③地域との連携を図り高齢者・障がい者にやさしい社会づくりを目指す、④安全と安心できる生活を支援する、とされています。具体的な取り組みをご紹介いただけますか。

洋子氏 高齢や障がいのある人を対象としたサービスを提供すると同時に、高齢や障がいがあっても働くことができる人には、仕事を通して活躍できる場を提供し、理想とする形を目指したいと考えています。

職種にもよりますが、働くことにおいて、年齢が高いことや障がいがあることはそれほど問題にならないと思います。私達のグループでは、様々なサービスを提供していますので、その人



ひばりお仕事マップ

ワークサポートひばり

(就労移行・就労継続支援 B 型事業所、嘉麻市)

①老人ホーム
内業務
* 清掃業務
* 調理補助・配膳
* 洗濯

②農業

③便利屋
除草・
リサイクル
荷物運搬

④動物飼育
環境整備

hibari cafe 点

(就労継続支援 B 型事業所、飯塚市)

⑤建物
定期清掃

⑥企業出向作業
ラベル貼り
商品詰め
包装

⑦弁当 / お菓子
・ 調理・販売
・ 配達・接客
・ 事務

リハビリセンターひばり

(通所支援、嘉麻市)

※生活の訓練

⑨施設内
請負作業
菓子計量
袋詰め



ベストグループが障がい福祉サービスで提供している具体的な「お仕事」の相関図です。

ができる仕事をグループ内で見つけることもできます。例えば、就労継続支援 B 型事業所を利用している障がい者に、老人ホーム内の清掃・調理・洗濯の業務を担当してもらうなどです。高齢者、障がい者、健常者、いろいろな状態の人が同じ場所にいることで、お互いを隔てる垣根がなくなり、心のバリアフリーにつながります。自分らしい生活、高齢者・障がい者にやさしい社会とは、こういったところから作り上げられるものだと思います。

シニア人材を雇用するに至った経緯、採用(新規雇用)

—シニア人材を雇用するきっかけについて教えてください。

洋子氏 先ほどもお話したように、高齢である

ことは、仕事をしてもらう上で大きな問題になるとは考えていません。事業所数を増やしていく中で、当たり前のこととして多くのシニア人材を新規で雇用しています。私達のグループでは、シニア人材がいわゆる現役世代と変わらない働きをしてくれています。

業務体制

—新規雇用のシニア人材の方も多数いらっしゃるということですが、研修などはどのようにされていますか。

洋子氏 世代を問わず、新規雇用した従業員には専門資格を有する従業員が講師を務める初任者研修を受けてもらいます。そのほかにも現任者研修、事業所ごとにテーマを決めて取り組んだ内容を発表するTQM (Total Quality Management・総合

的品質管理) 発表会などスキルアップできる機会がたくさんあります。また、インターネットを利用した研修・教育専門の動画チャンネルも開設しました。

一シニア人材の働き方で、特に配慮していることがあれば教えてください。

洋子氏 シニア人材に限らず、従業員の中には様々な事情を抱えた人がいます。どのような状況であっても、働く意思のある人にはシフトや職種などの配慮をして、働き続けることができる環境を整えるようにしています。

具体的な事例として紹介してもらいますが、新規採用の介護職員を募集したところ、60歳代の応募者が来られました。その人は面接で、自らはがんの治療中であり、精神疾患の子の世話もあるので仕事ができる時間が限られると話されました。難しいケースかもしれませんが、何より本人に働く意思があり、お子さんは私達のグルー

プで提供している生活支援サービスの対象にできるので、勤務時間の調整と併せれば本人の負担を軽減できると判断し採用しました。

他にも、がんの治療と仕事を両立させている従業員は何人もいますし、脳梗塞のリハビリをしながら元の職場に復帰を果たした従業員もいます。

病気や育児のための休暇制度や短時間勤務制度を整備するのは当たり前のことです。従業員が気兼ねなく制度を利用できる雰囲気醸成することが、経営者の役割だと考えています。

以前は、育児で休まれると困るという事業所の管理者もいましたが、経営者として、誰にでも休まざるを得ない事情は起こりうる、そういう場合はお互いにフォローする体制を構築することが重要であるとの方針を明確に示しました。今では、休暇を取ることに遠慮するような雰囲気はなく、お互いに当たり前のこととして受け入れていると思います。



左から「障がい福祉サービス事業所ひばり」の廣瀬竜也さん、
「相談支援センターひばり宮若」の加藤民江さん、沖津千恵子さん、辻口洋子さん、辻口伸弘さん

TQM (Total Quality Management・総合的品質管理) 発表会



このように、いろいろな事情を抱えた従業員同士が支え合う職場づくりにおいても、基本理念「自然治癒力が十分発揮でき、自分らしく生活できる」「人にやさしい環境、そして笑顔を提供」「安全と安心できる生活」の実現に繋げていきたいと考えています。

一シニア人材の新規雇用で職員間のコミュニケーション上の問題が発生したなど、シニア人材の雇用においてうまくいかなかったことはありますか。

洋子氏 確かにシニア人材は、経験が豊富だからこそこだわりも強く、自分のやり方に固執することもあるかもしれません。

そういった場合は、各事業所の管理者への助言として、問題が生じるのは、本人が自分の能力をうまく発揮できていないと感じ不安に思っているからではないか、まず相手の気持ちになって考えるよう伝えていきます。そうすると管理者の意識も変わります。シニア人材の得意な分野を見極めて仕事を任せることができれば、本人の成功体験が増えて不安感が減りますし、周囲からの評価も上がります。結果的にシニア人材のモチベーションの向上にも繋がると思います。

実際には、シニア人材が若い世代によい影響を及ぼしていることの方が多いと思います。仕事に真摯に取り組む姿勢は手本となりますし、シニア人材は周囲をよく見てくれていますので、職場の問題点への気づきも多く改善に繋がっていると感じます。

一シニア人材を含めた従業員の安全対策について、特徴的な取り組みがあればお聞かせください。

伸弘氏 介護する際の抱え上げる行為によって介護職員に過重な負担がかかり、腰痛が原因で離職するケースも多いと聞きます。私達のグループでは、従業員と利用者の安全のため『腰痛対策委員会』を設置して、抱え上げない介護の普及に取り組んできました。今年度、その取り組みが評価され、嘉麻市にある『東ヶ丘デイサービスセンターひばり』が「福岡県ノーリフティングケア普及促進事業」のモデル施設として認定を受けました。特別養護老人ホームなど入所型の施設が多く認定を受けている中で、通所型施設で認定を受けたのは私達の施設だけでしたので嬉しく思います。

ノーリフティングケアには、大掛かりな設備であるリフトからグローブ（滑りやすい素材を使ったもので、介助者が装着することで移動介助などがスムーズに行える）まで、アイテムも大小様々ありますし、使用する場面や方法も様々です。介護や福祉の現場で働いている人でさえ、その有効性を認識していないこともあります。適切なアイテムを正しく使用すれば、介護する側・介護される側双方の負担が減りますので、モデル事業所としてノーリフティングケアを積極的に広めていきたいです。私達のグループでは、高齢者だけでなく障がいのある人向けのサービスも提供しています。高齢者介護だけでなく、障がい福祉の分野でもノーリフ



ノーリフティングケア研修会

ディングケアの拡大普及を目指します。

※4 福岡県ノーリフティングケア普及促進事業

職員の身体的負担が生じるリスクを低減させ、安全で働きやすい職場をつくることを目的に、選定したモデル施設においてマネジメント体制の整備を図るための取り組みを行うとともに研修会を実施。

今後の展望

—最後に、生涯現役社会、人生100年時代に向けた展望についてお聞かせください。

洋子氏 何度も申し上げてきましたが、年齢が高いことは働く上で大きな問題になるとは考えていません。それぞれができることをしてお互いに補い合い、支え合うことができればいいと思っています。

私達のグループでは、困難な事情を抱えた利用者も従業員も、何とかして受け入れようと精一杯努めてきました。会社を興してからこれまで、利用者、従業員、そしてご家族も含めると相当な数の人達と関わってきました。0歳から100歳以上まで、様々な事情を抱えた人が集うことで、心のバリアフリーに一步一步近づいてきたと感じています。

筑豊はもともと炭鉱の町で、人々が支え合って生きてきたところですから、今でも人情が色濃く残っていると思います。私達はこの地から、子どもから高齢者、そして障がいのある人が、いつまでも自分らしく生活できる社会づくりに向けた取り組みを発信していきます。

STAFF INTERVIEW

70歳現役応援センターからの紹介で69歳のときに入社しました。

児童発達支援事業所で、就学前の障がいのあるお子さんの生活習慣の取得、集団生活への適応支援などを担当しています。最初は支援員、入社3年後に指導員となりました。

この会社に入る前は、栄養士として長年働いておりましたので、全く畑違いの分野に飛び込んだこととなります。もちろん、事前に研修を受けてから業務に就きましたが、毎日子ども達と接することが学びとなりました。どのように接していけばよいのか試行錯誤した子どももいましたし、保護者からの信頼を得るまでに時間がかかったケースもありましたが、良い結果になった時の喜びはひとしおでした。

また、私にとっては働くことが心の張り合いになっています。社会生活と切り離されてしまうと精神的によくないと思います。昨年、膝の怪我のため、入院して手術をすることになりしばらく仕事を休んだのですが、私のしょんぼりしている姿を見た息子が、自分の母親は仕事をしないとダメだと思ったようで、以前にも増して応援してくれるようになりました。

私のような年齢の者がいると、若い人の活躍の場がなくなるのではないかと思うこともありますが、子ども達にとってはひいおばあちゃんみたいな自分が役に立つこともありますので、体の続く限り働きたいと思います。思い切って第2の仕事人生をスタートさせましたが大正解でした。

私にとっては
働くことが心の張り合いに
なっています

沖津 千恵子さん (取材時74歳)

