

TOP Interview

明輝園 サービス管理責任者 青柳 雅信氏にお話を伺いました。

社会福祉法人 清翠福祉会 明輝園

所在地 桂川町大字九郎丸668

業種・事業内容 介護・福祉

設立 昭和56年(1981年)12月1日

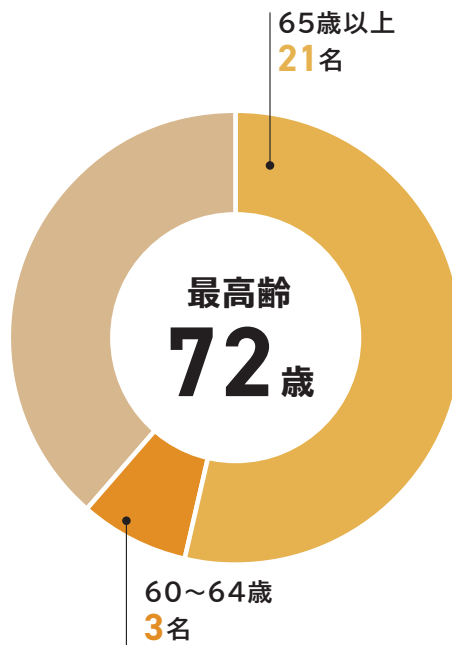
定年制 65歳定年、65歳以降年齢の定めなし



従業員数 39名

再雇用 1名

新規雇用の高齢社員 10名程度



Point

- ☑ 高齢者が長く活躍できる職場環境
- ☑ 業務見直しによる効率化
- ☑ 個人に合わせた柔軟な勤務形態

社会福祉法人 清翠福祉会 明輝園

企業の沿革、特徴、理念

— 御社の沿革や事業についてお聞かせください。

前の施設長が設立され、少人数のアットホームな施設として運営しています。入所者が100人ほどいらっしゃる施設もあるので、どちらかといえば小規模な施設です。日中は袋作りの作業を通して、リハビリ活動をしています。月曜日から金曜日まで、朝から晩まで働いて、土日休みというルーティーンです。皆さん、お仕事に行って帰る感覚です。強制ではないので、体調不良や、気持ちが乗らなかったら、部屋で過ごしていただいています。この作業には、少し工賃をお支払いしています。日常に戻るためのリハビリとして取り組んでいる形です。

— 経営理念についてお伺いします。

作業を通して、日常生活に戻るようなリハビリを行いながら支援していくことが、うちとしての役目です。それがなかなか難しいので、今やれることを維持していくことが大切だと思っています。

シニア人材の雇用

— シニア人材を雇用するようになったきっかけをお伺いします。

ここは市街地ではなく、若い方は少ないので、福岡県生涯現役チャレンジセンターに4、5年前に人材の紹介をお願いするようになり、紹介いただいた方が定着するようになりました。

新しく入って、長い方で4、5年は経ちます。皆さんとても元気でお喋りです。若い方も入れていきたいと思いますが、若い人でないといけないことはないのですが、年齢が高くて、元気で働く意欲があれば大丈夫です。今年65歳以上の方は3、4人採用しています。

— 企業として求める人物像をお聞かせください。

一度実際に働いてみて、今後も働いていけるかを考えていただきたいと思います。思っていたものと違うと思われることもあるので、そこからすり合わせをしています。働いている中で、大変なこともあるので、事前にミスマッチをなくしていくために、しっかり業務の説明をし、フォローしています。



社会福祉法人 清翠福祉会 明輝園



— 定年前に面談はされていますか。

定期的な面談はありませんが、ヒアリングをしています。基本的に社員から辞めたいという意思表示がない限り、65歳を超えても働いてもらいたいですね。

— 昨年80歳で辞めた方も、継続雇用で15年ほど働いていました。かなり長く活躍していただいて、助かっていました。

— 定年後の雇用形態についてお伺いします。

定年後も正社員のままです。定年という区切りはありますが、雇用形態に変わりはありません。業務内容も、定年前と変わりません。

65歳以降に新しく勤める方は、契約社員かパートタイムとして働いていただいています。

業務内容

— シニア人材の業務内容をお伺いします。

現場で働く支援員や調理員がいます。福岡県生涯現役チャレンジセンターには調理員の求人をお願いすることが多いです。

支援員の中には、入居者の方の介護をされる方もいれば、お掃除メインの方もいらっしゃいます。掃除したり、洗濯したり、部屋のシーツを変えたりすることも支援員の業務で、こちらは資格がなくてもできる業務です。

調理員の業務はほとんど調理補助です。業者から調理済のものを仕入れて、湯煎して提供しています。3年前まで施設内で作っていましたが、調理される方が高齢になり、業務を簡単にするために、外部の業者に頼んでいます。仕事内容としては、湯煎したり、食べやすく切ったり、配膳したりという作業になります。火や包丁を使うことはほぼなく、味付けもありません。定着していただくためにも、働きやすい環境を作る必要があるということで始めた工夫です。入居者の方の体調によって、食べやすいように調理や盛り付けの形態が変わるので、その違いを覚えるのが一番大変だと思います。

— 調理員と支援員は何人いらっしゃいますか。

調理員は8人程度で、シフトで回しています。8人全員60歳を超えています。

社会福祉法人 清翠福祉会 明輝園

支援員は20人おり、うち入居者を介助する方が15人、清掃の方が5人です。15人は全員高齢の方ではなく、若い方で21歳、1番上で70歳です。

調理員はほとんどがパートタイムで、契約社員が2人います。継続雇用も契約社員もフルタイムで、賞与があります。賞与があるということも、小規模だからこそその強みだと思います。小規模であることで、各従業員に目が配れるという利点もあります。

研修・教育制度

— 新規雇用の方向けに、研修やオリエンテーションはありますか。

企業理念や方針、人権研修などを一通り行います。あとは現場で先輩がついてOJTという形をとっています。経験がない方、資格がない方でも、1から始めることができるので中途の方が多くですね。新卒の方もタイミングが合えば採用していますが、中途の方のほうが多いです。

環境整備

— 業務上のフォロー体制をお伺いします。

調理については、本当は1人でできる作業を2人で確認しながら取り組んでもらっています。火も使うので、最終チェックも兼ねています。基本的には2人で確認しながらやってもらいます。

ワークライフバランス

— 高齢になると健康面、体力面での個人差が大きくなりますが、そういった点への配慮はありますか。

その方に合わせた雇用形態をとっています。例えば午前だけ、午後だけという勤務も可能です。高齢の方だと病院に行く方が多いので、病院に行くときはそれを優先していただくようにしています。

また、業務の全体的なボリュームを減らし、作業自体を簡単にする工夫もしています。調理に関しては、



社会福祉法人 清翠福祉会 明輝園

以前は施設内で献立を作って、食材を仕入れて、調味料のチェックまでしていたので、簡略化して楽になっていると思います。

人によって勤務形態はバラバラで、この日は習い事があるとか、この曜日だけ外してくださいとか、個人に合わせた勤務形態にしています。時々、人が足りずに勤務をお願いすることもあります。皆さん快く引き受けてくださいます。仕事とプライベートの両立が1番だと思います。

健康管理

— 健康診断は実施されていますか。

健康診断は年1回、従業員全員に実施しています。パートタイムの方も含め全員で受診しています。

シニア人材の雇用

— シニア人材を採用してよかったなと思う点をお聞かせください。

高齢者だからという点はありません。年齢にこだわらず、しっかり働いてくださる方がいらっしゃるのありがたいです。

— 長く働いてもらうための取り組みはありますか。

仕事の簡素化が一番大事だと思っています。

お付き合いのある病院が実際に取り組んでいる事例を聞き、取り入れることもあります。例えば、調理については、業者を紹介していただき、調理方法を変えたことで、辞める方が少なくなりました。また、病院の事例を参考にダブルワークを導入しており、活用する方もかなり増えましたね。

— モチベーション向上に繋がる

取り組みについて伺います。

賞与とは別に、決算後に臨時ボーナスを出します。それが、モチベーションが上がる要因としては一番大きいと思います。そうして働いているうちに、だんだんうちを好きになり、定着していく方が多いので、出会いも大切だと感じています。

今後の展望

— シニア人材の活用について、今後の展望をお伺いします。

高齢者だから積極的に採用するということではなく、年齢に関係なく、元気で働く意欲がある方であれば、70代の方も働いていただきたいと思います。年齢に関わらず、そういう方と一緒に働いていきたいです。

STAFF Interview



せと こ
瀬戸 カツ子さん

勤続年数 8年

取材当時
75歳

調理の仕事を担当しています。以前は施設内で献立を作っていましたが、3、4年前に、業者から仕入れたものを湯煎する方法に変わりました。施設内で作っていた頃は大変でしたね。品物を仕入れ忘れると、食事が提供できないので、見落としがないよう注意していました。前みたいに施設内で作っていないので、発注する数も少なくなり、楽になりました。

今は、誕生会で茶碗蒸しやお刺身を出しているので、その茶碗蒸しは必ず作って、美味しく食べていただいています。

この職場は、良い方たちばかりで働きやすいと思います。上の方もいい方たちばかりで、私はおかげで恵まれています。なかなかこの年齢になって、仕事もないですが、未だに使っていただいて、ありがたいことです。

家にいるとこもりがちになりますが、ここに出てくると色んなことの勉強になりますし、色んな人たちにも会うことができるので、今後も使っていただけ限り働き続けたいです。