

〔連載〕

コタツキーが行く!

まだまだ伸びる! 注目の介護事業所探訪

第4回 リハビリ特化で12年

いきいきリハビリケア (福岡・久留米) 〔前編〕



アグリマス株式会社代表取締役 小瀧歩

九州・久留米の地において、12年前にリハビリ特化型デイをいち早く開設した「いきいきリハビリケア」。外観にもこだわったお洒落なデイサービスを複数店舗展開し、介護保険外の配食事業やリハビリ旅行にも果敢にチャレンジする深井伸吾社長とパートナーの宮本信取締役にお会いして話を伺ってきました。

独立までの経緯と起業の実際

小瀧●まず「いきいきリハビリケア」を立ち上げる経緯から聞かせてください。
深井●作業療法士の資格を取ってから、北九州市の急性期病院に勤め始めたところ、1年半くらいでそのデイケアに異動になりました。送迎から食事、入浴、トイレと介助するなかで、本当はリハビリって患者さんにアプローチするはずのものだったのに、これって何なんだろうとちよつともやもやしていたんですが、同時にそこでいろいろな面白さも見つけるようになって。そんなときに、久

留米の療養型病院で作業療法室を開設するとう話になったんです。その病院のトップがこの宮本さんだったんです。ところが、病院でちよつとした出来事があった、宮本さんと一緒にそこを辞めることになった。次をどうしようっていうときに、元上司だった(株)シダアの座小田(孝安)社長に相談したところ、「じゃあ、お前、フランチャイズ的なやり方で起業してみらんか」と鶴の一声をもらったんです。そこから10年間、シダアのFCとして運営を行なった後、2年前にFC契約終了に伴い、今の形になりました。僕らが起業した12年前はデイサービスはお預かり型中心だったのですが、当時、

久留米にはまったくない「リハビリ型」のデイをつくった。PTもOTも現場にいる点が評判を呼び、一気に伸びました。手前味噌ですが、そこに最初に目をつけて発信したことが、先見の明があったというか、周りに評価されたということだと思えます。
宮本●施設の雰囲気づくりと、リハビリマシンがありリハ職がいて、という点が目を引いたうえ、きちんと専門職が意見を伝えていくことで、形だけじゃないという評価につながったと思います。
小瀧●起業時の話になりますが、資金的にはどうしたのですか?
深井●当時30歳でしたが、自分の親は普通のサラリーマンですし、実家のお金はどうかき集めても400万円もなくて…。事業計画を立てると、リースなど全部含め5000万円はかかる流れだったんです。そこで、一応事業計画書をつくらせて銀行に借りに行ったんですけど軽く一

蹴されまして(笑)。
小瀧●(笑)
深井●結局は親に借金してもらい、家も担保に入れてもらい、やっとこれで行けるって、国金(国民生活金融公庫)に……。
小瀧●親の持ち家資産で?
深井●ええ、親の300万、僕の300万と親の家の担保があればと国金に持って行ったら、またはねられて。理由がウチの家が道路に面していないんで、担保価値がないと……。 (笑)。その時に恩師の座小田社長が、「自分の力で借りられなかったら事業したって、多分すぐ潰れる」と。「その覚悟がなかったらやめた方がいい、だから俺たちは助けん」と言われ、あ、これは本気にならないとだめだと。覚悟を決め親戚中回り頭を下げて、唯一、自身の叔父が汗水垂らして貯めたお金1000万円を貸してくれたんです。それで1600万を持って行ったら、やつと見直してくれて、国金が600万、銀行は保証協会付きの900万みたいな感じで借りられました。
小瀧●5000万円を投じて、黒字転換するのになん年かかりました?



代表取締役 深井伸吾氏



久留米には当時なかった「リハビリ特化型デイ」として評判に

深井●実は、もう1カ月めから黒字だったんです。

小瀧●すごい！評判良かったんですね。

深井●違うんです。これには内々の話があった。元々宮本さんは地場にネットワークがあり、「宮本さんが独立するなら応援しよう」というケアマネさんが周りにたくさんいたんです。だから僕よりは部長が出て行くと、ケアマネさんが利用者を紹介してくれたのが1つ。

宮本●地場では14年くらい経験がありました。

小瀧●それは強い。

深井●僕と一緒にいる病院の前にはこの辺じゃ一番大きい病院におられたんで、そこの仲間たちが地域にいっぱい散らばっていたんですよ。

宮本●ちょうど年代的にもいろいろなと

ころの上のポジションになっていて。

深井●それに当時は病院からリハ職が独立してデイを立ち上げることなどない時代だったので、これは珍しいと注目を浴びたこともありますね。

人材採用と育成

小瀧●人材採用はどうされていますか。

深井●まずは知り合いを通じてアプローチします。たとえば作業療法士ならその勉強会に集まっている仲間のなかで、今悩んでいるとか、もしくはすごくいいなと思う人間に「一緒にやろう」とヘッドハンティングするとか、ネットワークを使って集めるというのが、1つです。

あとは会社の理念や目指すところをしっかりとアウトプットできる場をつくる。ホームページやブログなどで情報発信することです。その理念とは何かというと、一つは「勉強する会社でありたい」。医療・介護は常に進歩していくので、現状のままでは衰退を意味します。常に勉強し、その成果を利用者さんに還元できる会社にしよという事です。

もう1つが、今言った「すべては利用者さんのために」。勉強にしてもサービスにしてもチームワークにしても、すべてはその成果を利用者さんに還元していくこと、これを言葉でもHPでもブログでも発信し続けていくと少しずつ周りが認

めてくれて。すると必然的にそういう人たちが集まる会社になってきたということころはあります。給与面などよりも、その理念を認めてくれた方々が少しずつ仲間になってきたと思います。

現在は、社員、パートさんも含めて160人くらいになりました。

小瀧●社内イベントはどういうものを？

宮本●新人歓迎も含めた花見のほか、バーベキュー、ボウリング大会、また12月は忘年旅行で、土曜日に仕事終わってから近くの温泉場に行きワイワイ騒いで次の日に帰ってくるみたいな。

小瀧●土曜日は仕事日で日曜日はお休みですよ？ 出退勤ってどうなります？

宮本●もちろんお金も全部会社が出してますが、行かない人は行かない。ただ休みの日をそういう風に使うかどうかという考え方で。

小瀧●そこに来ない人もいませんか。
深井●います。ただ、この旅行は僕が好きでしているわけでも、皆さんに強制でもない、と。これをする事で、日々の仕事での人間関係を構築して、働きやすい職場にするためにやっているんです、というコンセプトが大事だと思います。

年1回、会社の経営方針や次年度の計画などを僕が発表する際には、このことを必ず言い続けています。部長も各センターも常に、まず入るときからそういう前提で話します。そういうのが嫌だっ

たら来ないでいいです、っていうのもある意味言ってる。入った後も、「来んでもいいけど、これ大切にしようことはわかるとるよね？ 最初から言っとったよね」というのは折に触れ懇々と言ってもらっています。だから、入り口がすごく大事だと改めて思うんです。これができないやつとは先に一緒に進めない、一緒に山登りできない、と。

小瀧●そこは経営者みんなが悩んでいるところだと思っんです。やはり最近の働き方改革で無理強いはいできないじゃないですか。けど、来て欲しいですよ。

深井●そうですね。1つのバロメータですね。来ないって言う人は、ある意味会社も辞めます。結構頑張ってる人間は、やっぱりずっと頑張ってくれる、そんなバロメータになっていきますね。

小瀧●採用時だけでなく毎年の発表会でも、職員に言い続けるって大事ですね。

(以下次号)

会社概要

会社名	㈱いきいきリハビリケア
所在地	福岡県久留米市野中町 329-1
代表者	代表取締役 深井伸吾
設立	2005年10月17日
資本金	1000万円
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ● デイサービス【1日型／短時間型】 ● 居宅介護支援 ● 訪問看護・リハビリステーション
関連会社	㈱いきいきリレーションシップ