

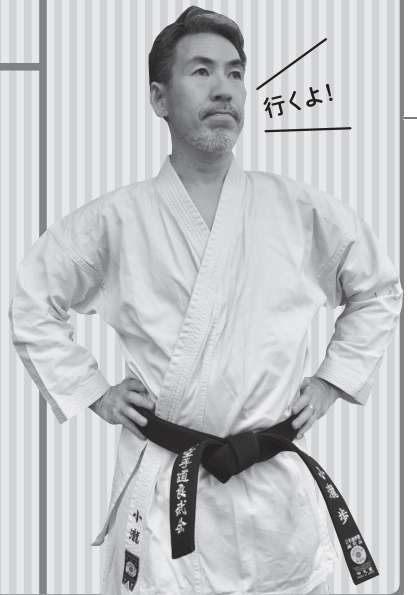
【連載】

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5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) 【後編】



アグリマス株代表取締役 小瀧歩

当地で前例のなかったリハビリ特化型デ
イを12年前に起業した専門職のお2人
のお話は、「人材育成」について続きます。

新卒採用で「ウチ色」の 人材に育て上げる

深井●12年間やってきて人材について一
番難しいのは、やはり「色に染まってい
る人間の色を変えること」じゃないかと。
そこで5年前からは新卒の正社員採用を
はじめたんです。

小瀧●やはりそうですか。

深井●それ以前、ウチの勝利の方程式
は、正社員3割、パート7割だったので
すが、パートさんとはいえ1日8時間・
週40時間の常勤パートで、普通なら正社
員と同じような給与で、というような人
たちも結構働いてくれました。要は
3対7で経費をある程度抑えることで利
益を確保するっていう構図でやっていた

んです。でも、新卒正社員を入れようと
なったときにすごく不安だったのは、結
局、新卒って経験も能力もないのに、給
料が時給のパートさんより上になります
から、これに対してパートさんから反乱
が起きるのではと。だからそこは理解し
てもらおうと会社の方針発表の場でも
しっかり説明し、日常的にもその趣旨を
繰り返し伝えたいうえでようやく導入しま
した。

小瀧●その結果、「反乱」もなく。

深井●はい。ただ、正社員で採用しても
入社3カ月で「辞めます」という人もい
ます。やはり介護業界って社会人経験が
ない人には辛いじゃないですか。同期で
社会人になった友人が営業マンでちょっ
と給料高いとかっていろいろの見たりする
と、そこに弱い人間もどうしてもいま
す。でもやっぱり新卒採用だと後に確実
に育ってきます。途中、泣くこともある、
不安だ、もう辞める、とも言つ。けど、

そこをずーっと育てていく結果、ウチ色
に染まってくれるケースが多いです。

ただ、そうすると今度は僕たちの動き
方も変わってきて、要は就活に向けての
勉強が必要になる。従来のハローワーク
だけでなく、学校の先生とどう繋がるか、
就職説明会の場でも他の事業所に負けな
いブースをどうつくるか、とか……。

小瀧●新しい仕事ができる。

深井●ええ。そこも現場任せにせず僕た
ち2人が軸でやっています。現場に大き
な負担をかけずに、人が入ってくるよう
な流れができ、今年も6人を採りました。
小瀧●新卒採用コストはどれぐらいかけ
ますか。

宮本●あまり使っていません。そのぶん
ウチの方針は「足を使う」。学校の先生
とつながり、学校で説明会を開かせても
らうといった関係づくりが中心です。と
くに社会福祉学科の教授など、ある程度
つながりができると、学内での説明会に、



宮本常務(右)、深井社長(中央)とコタツキー

めばしい子を何人か呼んで紹介してくれ
ます。また授業のなかで、「20分間やる
けん、自分の会社、紹介していかんね?」
みたいなこともありますね。
深井●先生にうちのコンセプトと實際を
しっかりお伝えし、信頼を得て、生徒に
「お前、行ってみらんか」と言ってくれ
るような関係をつくるのが大事ですね。

利用者さんの声を受け 旅行事業にも着手

小瀧●デイ以外の新規事業にも挑戦され
ています。旅行事業をはじめた経緯は。

深井●はい、10年ほど前、「旅行に行き
たいけれど、行けんことになった」とい
う利用者さんの声を聞いて何とかしたい
と思ったのがきっかけです。最初は日本
旅行さんとタイアップして企画してい
た。その後、08年11月に社内に旅行事
業を立ち上げ、以降は別会社の方で定期

的に年2回、最近では年3、4回のペースで行なっています。

小瀧●年に3、4回行ってすごいですね。

深井●現場職員が忙しいので、当初3年間くらいは企画から運営までを基本的に僕一人でやっていたので大変でした。

小瀧●実際の旅行のときは職員の人も付き添うのですか？

深井●「いきいきリハビリケア」のスタッフを、お休みの日にバイトという形で来てもらって運営しています。

小瀧●職員からの反対の声はなかった？

深井●なかったですね。(旅行の)運営自体は比較的楽し、休みの日にある意味バイトとして来るので。「利用者さんのふだんとは違う姿が見られるよ」と言うと、前向きに来てくれて。

小瀧●収益的にはどうですか？

深井●大きな利益は出ませんが、これは



デイ内のカフェで利用者さんと言葉を交わす深井社長

1つはデイの付加価値づくりなんです。たとえば、旅行に行ったとき思ったよりしんどくて歩けなかった、だから次の旅行では今回歩いた10分の倍の20分を歩けるようになりたいとデイで訓練する。つまりデイに来ることが目的じゃなく、旅行に行くという目的のためにデイに来るという手段が変わっていくんですね。

今後の夢は障がい者就労支援、老人ホーム、さらには医療も

小瀧●今後の夢を聞かせてください。

深井●1つは食事提供のためのセントラルキッチンをつくり、将来はそこでの就労支援もやりたい。うちは元々高齢者向けのサービスですが、自分たちの強みは何かというと、障がい、病気などに関しても、自分たちなりに「ここがこうだからこうなんじゃないか」という根拠をずっと模索しながら取り組んできたことがあり、自分たちのサービス対象が、高齢者でも障がい者でも「根拠をもつ」という努力をしている会社という風に思っていて、では次のステップとして障がい者事業にもチャレンジしよう。それと連動しセントラルキッチンでの就労支援などにつなげたいと考えています。

もう1つはやはり利用者さんの声とうのを大切にしているんで、その声として、「自分たちが家におれなくなった時に、このこと付き合いが終わる。だから皆と一

緒に最後まで過ごせるよう、老人ホームをつくって」というのが前からあるんです。なので、利用者の方が亡くなるまでの時間を共有できるような事業所でありたい、会社でありたいというのが今僕たちが考えているところです。

あと、介護は医療と連携、連動しているの、医療法人を立ち上げたい。

小瀧●病院、買っちゃおうと？

深井●究極はもうほんとにそういうことだと思っています。これは妄想のような話ですが、実際に全国を見ると僕たちと同じ仲間が医療法人をつくらせて運営している人たちもいますから。M&Aでなくても、知り合いのドクターと一緒に立ち上げたりとか。もちろん、休眠している医療法人を買って、雇ったドクターと一緒にやるとかですね、方法はいろいろあるので、勉強させてもらっています。あながち空想論ではなくて、現実

によいドクターと出会えれば可能性はあると考えています。ここ数年は在宅診療に特化して「看取りまでちゃんとやりたい」というような若手の先生たちがふえてきていますね。そういう先生を見ると一緒にやれたらいいなと思います。

とにかく、いろんな可能性を諦めず何かワクワクしていきたいというのがあるので、就労や障がい事業でも、有料老人ホームでも、医療法人でも、最初は妄想かもしれないけれど、どうやったら

現実になるかっていうのをずっと考えながらやっていきたいですね。

小瀧●いいですね。ところで、現在は資金繰りの悩みはなくなりました？

深井●今のところありがたいことに決算がよいので、銀行からの評価も高く、資金も貸したいって言ってくれています。そう言ってもらえるうちに早く借りて、何か新しいことをはじめたいというのが本音です。有料老人ホームも、どこにもあるありきたりのものをつくる気はないので、やるなら全国的にもすごいと思われるようなものをつくるとなると、やはり投資はかかりますから。

小瀧●でもまだ42歳、お若いですから、これからですよ。

深井●だから「今を守る」というよりは、失敗はするかもしれないけど——もちろんそうならないように考えながらですが——チャレンジする年齢なんじゃないかなあって思っているところです。

コタツキー、かく思えり

イケメンな深井社長の第一印象は「ホ、ホストっぽい……」(失礼!)。しかしお話を伺うと、その人材教育の哲学など大いに勉強になると同時に、宮本取締役という個性の異なるパートナーを得て、ともに事業拡大に進む様は羨ましくも思いました。多くの事業者の方々にも参考にさせていただければと思います。

