

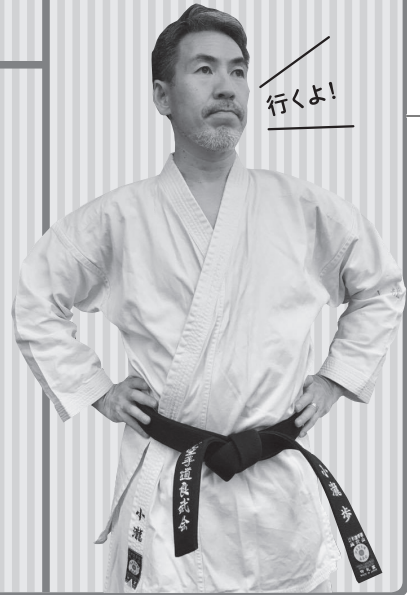
【連載】

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9回 野球部の監督から介護の世界へ

——ホームケア彦島（山口・下関）【後編】



アグリマス㈱代表取締役 小瀧歩

高校野球の監督から介護事業に転身という経歴の持ち主の長富社長。今年4月からは、社会福祉法人礼和会の業務執行理事としても事業に取り組みます。喜野部長とお2人にこれまでとこれからを語ってもらいました。

全員参加・完全燃焼で臨む 「魂の余興」で一体感も

小瀧●創業当初からのメンバーの喜野部長も、社長を横で見ながら大変な時もあったかと思うんですが。
喜野●そうですね、社長もともと福祉の仕事をしてきたわけではないので、資金繰りとか、いろいろ苦労されている姿を垣間見るなかで、みんなで盛り立てよう、という気持ちで臨んできました。
長富●今、従業員が約160人、7事業になりましたが、その事業ごとに統括する管理者として、彼女と35歳の男性の2人にやってもらっています。彼女は私が

一番苦手なケアマネに対する営業を、もう1人は現場の管理です。2人とも現場の責任者たちからの相談の窓口にもなり、私から言えば「経営者」のような形でやってきている感じですよ。
小瀧●僕が感じるのは、マネジメントには「チーム」が必要ですよ。うまくいっていない会社って社長は頑張っているけれど、チームがない。右腕や左腕がない、もしくは辞めていく、そこは僕も悩みの種なんですけど…。

長富●当たり前のことですが、1つの事業所ごとに1人の責任者が要りますよね。極端に言ったら、事業所はその人間次第っていうところがあります。その責任者一人にかかっていると一言でも言い過ぎではないくらい大事じゃないですか。ですから、そこに対する教育が一番重要かなと思ってやってきました。
小瀧●人材育成で重視されている点は。
喜野●最終的には良いも悪いもしつかり

評価をすることが従業員のやる気に繋がる、と思います。なおかつ、もう1人の統括管理者は35歳なので世代的には兄貴として、私は母の気持ちで（笑）、それぞれしつかり褒めたり、叱る時もやはり人情を感じさせるような話とかもしながら、そういうところでフォローして。
社長は社長で野球部をつくったりとか…。

小瀧●やはり、そこですか。
長富●いやいや、これは遊びですけど、本当に笑。

喜野●でもユニフォームもつくって、市長杯の大会に出たりもするんですよ。そういう従業員のためのレクリエーションの場づくりも楽しみながらやっています。忘年会もすごい本気でやります。
長富●「魂の余興」ってみんな言います。たとえば去年はチームをつくって映画を撮りました。
喜野●送迎の運転手さんが出演したり、

何かやるときはみんなで完全燃焼でやる、という感じで取り組んでいます。
小瀧●そこは大事なところですね。最近、こうした部分で一体になるって、なかなか簡単じゃないと思いますよ。
長富●まあ、そんなことですね、私がすることは。あとは、現場は任せたって言いながら、何か問題が起きた時だけガーツて文句言っていたら中途半端で、任せたことにならないじゃないですか。
小瀧●社長は結構任せるんですか。
長富●任せます！だからもうほとんど相談ないですもん。よっぽどのことじゃない限り（笑）。

社福としての取組みと 事業拡大で留意していること

小瀧●では社長の経営者としての仕事とは。
長富●今は、それなりの規模にまでなったので、これからはきちんと先を見ていくことが仕事かと思っています。私に残された時間で何をしますが、今後は障がい者のグループホームや介護では特養など、（4月から理事となる）社会福祉法人にしかできないことに取り組みます。そういう大きな将来像を描くだけです。
小瀧●介護では自立支援やリハビリ、認知症への特化など、いろいろな形で特化の動きが出ていますが、御社の場合は。
喜野●すべての事業所にそれぞれの特色



①サ高住にデイが併設される「海と空」
②板前さんによる新鮮な魚などを使った本格料理
③④食事は関門海峡を一望できる景観を楽しみながら

をもたせ、同じパターンの事業所は2つとしてないという点でしょうか。

小瀧●1つのパターンを決めて、数を拡大させていく方法ではないんですね。

喜野●はい。拠点が多くなると目が届かなくなりクオリティが落ちるとか、1軒のときはみんながしっかりと力を合わせて

いたのに、数がふえるとそこが薄れるとか、いわゆるマイナス面もあるんです

が、うちは事業所の間で職員を行ったり来たりさせているんです。基本的な人員配置はありますが、風の丘の職員が遊と

びあに行く、遊とびあの職員が風の丘に行く、とかやって、その時の研修記録を提出させます。こういうことを学んだとか、逆にここを疑問に思ったとか、取り

入れてみたらいいと思ったとか。

小瀧●外の目で見ると、ということですね。

喜野●はい、外の目で、なおかつそこで働く者の目線で記録を出させます。それ

でお互いに切磋琢磨していく格好です。

「営業」のポイント

喜野●あと重視しているのは、やはりケ

アマネジャーさんとの信頼関係づくり、

でしょうか。たとえばお休みの日はケア

マネさんと一緒に遊びや食事に行ったり

とか、それこそお味噌を手づくりしたり

とか笑、いろいろなことを楽しみな

らやってきています。

小瀧●営業というより、楽しみながら関

係をつくる、ということでしょうか。

喜野●そうですね、とにかくフェイス

トゥフェイスです。いくら紙をFAXや

郵送しても、やはり直接会うことに叶

ものはないですから。一緒にご飯を食べ

るとか一緒に何かするっていうことが大

事かかって思っています。そうした関係が

できて、はじめて「こういう人がいるん

だけれど、お願いね」という紹介にもつ

ながります。うちでは訪問介護も通所介

護もありますから、1人をトータルでサ

ポートできる点も評価していただけたと

思います。

市の地域包括支援センターも同じで、

そこに行くとき「あんだ今日は遅かった

ねー」「ここ座りい」ってコーヒーを勧

めてもらったり、そんなユルい感じで

……。これも毎日訪ねて、会話を重ね、

そこから信頼関係をつくれて。ありがた

かったなあという感じです。そういう方

たちが担当替えになっても、「この人

に、ちょっと紹介してあげるから、おい

で、おいで」とか言われ、新しいケアマ

ネさんを紹介してもらったり。私の方も

新しい職員は必ず顔見せに連れて行きま

すし。

また事業所のお昼には、ケアマネさん

に来てもらい、お昼ご飯を試食しても

らったり。事業所の事務所にはいつも

コーヒースタンドを置いて、コーヒを飲

んで休憩していくっていう。ケアマネさ

んは回られますよね、いろいろな家を。

らう、そういう場づくりをしています。

ですから、こうしたことは「営業」

なんです、職員にもその部分を好き

になつてもらいたい。こうした気持ち

をみんなに持つてもらいたい、そのた

めにも自分たちが「誇れる事業所を

つくるう！」ということになります。

「私、こないところ勤めているの

よ」って、「来て来て、素敵なところ

しょ」って言うような事業所にしよう

よってという気持ち、ずっと職員に伝え

てきています。

長富●やはり現場が充実しなければ話に

なりません。いくら営業しても、関係性

をつくったとしても、実際に事業所に

来てみたら大したことないなって思われ

たら、もうそれで終わりですから。

コタツキー、かく考えり

とても「ダイナミックな経営者」で

あった。まず驚いたのが「施設からの眺

め」で、壇ノ浦、関門橋、巖流島、まさ

に絶景なり。いつも感じるものながら、

地方の経営者は伸び伸びとして器が

でかい。次に驚かされたのが「食事」。

プロの板前さんを雇用して、さながら割

烹料理店。料理は投資として、こだわり

続ける姿勢は本当に素晴らしい。さらに

「先を見る経営」。これらが本当に楽

