

[DATA]



社会福祉法人千歳会

●東京都中央区日本橋馬喰町 2-4-5

URL 1000.or.jp/

千葉県佐倉市に特別養護老人ホーム、軽費老人ホーム、デイサービスセンター、訪問介護ステーションなどの拠点をもつほか、東京都墨田区に都市型軽費老人ホームを擁する。2020年には、埼玉県北本市、千葉県千葉市に、立て続けに100床規模の特別養護老人ホームを新設し、積極的に事業規模の拡大を進めている

左 敬真

ひだり・ひろまさ

社会福祉法人千歳会
理事長

民間の介護事業を経て、社会福祉法人での介護事業に着手した左敬真氏。介護業界の“ジャパンスタード”を確立し、広めたいという思いから積極展開する同氏の狙いと、その現状、そして未来予想図を語ってもらった。

(文=堀切孝二)

特養運営の狙いは ジャパンスタードの構築

——昨年、特別養護老人ホームを2施設開設しました。規模の拡大を進める目的はなんですか。

大学院卒業後に株式会社いきいきらいふを設立し、訪問介護の事業を始めました。そもそも、在宅介護を選んだのは、僕は自宅で慣れた天井を見て死を迎えたいと思ったからです。ただ、訪問介護を行っていくなかで、経済的、環境的に自宅で暮らすことができない状況の方もいらっしゃることに気づきました。特別養護老人

ホームのような24時間365日見守れる施設も必要と痛感し、社会福祉法人の経営に参入しました。

僕がやりたいのは、介護業界の“ジャパンスタード”を確立して、広めていくことです。とはいえ、ジャパンスタードとして認めてもらうためには、一定の規模が必要です。そこで、今は10施設、売り上げ100億円まで規模を広げていきたいと考えています。加えて、人手不足が進むなかでは人材確保の点からも、積極的な事業展開は必要だと思います。

——介護業界のジャパンスタードとは、どういうものですか。

介護ロボットなどの機器を駆使した最先端の介護技術を持ち、口角の上がった笑顔の介護職、つまり、あこがれを抱かれるような介護職がケアやサービスを提供する状態です。2011年から介護甲子園を主催していますが、壇上上がる方たちは、あこがれの介護職の一例です。人手が足りず、忙しくしていると、つい「仕事をこなす」ことになりがちですが、介護の仕事を通して自己表現しなが

ら社会に貢献しているプレゼンターの方々は、本当に素晴らしいと思います。

介護事業は人がすべて 理念を共有し、成長を促す

——職員が急増しています。職員教育はどうされていますか。

施設数が増えたこともあり、この1、2年で、職員は70人から320人に急増しました。社会福祉法人として理念を再構築し、理念経営をすることが必要と考え、まずは管理職向けの研修をスタートしています。

そもその理念は、「自分が受けたい介護、家族に受けてもらいたい介護を提供する」というものでした。介護事業を実際に行い、また介護甲子園などを通じて、この理念が実現した先に何があるのかと考え、新たな千歳会の理念「一人ひとりの人生を豊かに」というものに行きつきました。この理念の下には「人を育み、地域を育て、自分が受けたい、家族に受けてもらいたい情熱あるサービスの提供」という言葉を添えています。ただ介護を提供することをめ



あこがれを抱かれるような介護職員を育て 介護業界のジャパンスタンダードを確立したい

Profile

2002年、大学院卒業と同時に株式会社いきいきらいふを起業し、2003年1月から訪問介護事業を開始する。2009年、一般社団法人日本介護協会を設立し、2011年から「介護甲子園」を毎年開催、介護の魅力を業界の内外に発信している。現在は、社会福祉法人千歳会の理事長

座右の銘

やってみせて、言って聞かせて、
させてみて、ほめてやらねば
人は動かじ。
話し合い、耳を傾け、承認し、
任せてやらねば、人は育たず。
やっている、姿を感謝で見守って、
信頼せねば、人は実らず。

山本五十六元帥・海軍大将の
人材育成に関する言葉

ざすのではなく、お客様も、職員も、千歳会にかかわったすべての人の人生を豊かにすることをめざすものであり、そのために千歳会には、職員はどうすればいいのかわかることを共有し、実践している最中です。

また、この4月から千歳会アカデミーを立ち上げました。実務者研修がメインになりますが、千歳会の経営理念に沿った研修にして、介護知識と経営理念の浸透を図りたいと思います。また、いろいろな職員の考え方やアイデアをこのアカデミーに集めて、知の泉にしていきたいと思っています。ゆくゆくはこのような研修を地域の方々にも公開していきたいです。仮に、職員が転職したとしても、アカデミーで得た教育はその人の財産となり理念である。人生を豊かにすることにつながりますから、社会に対する一つの貢献と考えています。

——職員とのコミュニケーションをどのようにとっているのですか。
新型コロナウイルス禍では頻りに現場に足を運ぶことが難しい状況もあります。それでも新しい事業所の開設時には、入職式、辞令交付式に70〜80名の職員一人ひとりに辞令と職種・資格の入った名刺を私が直接手渡ししています。「理事長に直接会えてうれしかった」という職員の声も聞くことで、トップが現場の職員と対話をする必要性

を感じました。ただし、顔を見せるといえるのは対面だけではなく、Zoomなどを使って、こまめに話すことでも意味があると思います。1カ月に1度だけ会うよりは、職員に対してトップが語り掛ける姿勢を見せていくことが重要だと考えます。

理事長の仕事は、未来を描くこと、理想を語ることです。信念をもって強く理想を語らなければ、実現しません。職員から、「また次になんかやるんでしょね、理事長は」と思ってもらえるとうれしいです。アカデミーもそうですが、職員が自ら向上しよう、成長しようと思うきっかけをたくさんつくってあげたい。3年後くらいには、千歳会には光り輝いている職員がたくさんいる状態になっていると思えます。期待していただきたいと思います。