今求められる変革 Change

株式会社 リールステージ

中山 久雄 代表取締役社長 インタビュー

高齢者施設入居者に仕事の機会を提供する「あをに工房」事業。ケアの一環ではなく、企業から業務委託契約を締結し、一般に流通する商品の梱包作業などを入居者らが請け負う

「異業種での経験を活かし従来の枠にとらわれない介護福祉を展開したい」と語るリールステージの中山久雄代表取締役社長

日本で介護保険制度の運用がスタートしておよそ20年。超高齢化社会を迎えた日本で、介護事業の需要は日々増加している。奈良市に本社を置き、大阪府や三重県などで介護と保育事業を行う中山久雄代表取締役社長は、令和元年に創業者で父の中山實男会長から事業を承継。異業種で勤めた経験を活かし、従来の形にとらわれない新たな介護福祉事業の展開について聞いた。

笑いと感動に包まれた社会の実現に向けて

経営理念にはどのような思いを込められたのでしょうか。

出光興産で11年間勤めた中で、経営理念は企業が存在する意義や目的を示すものとして、非常に重要であることを学び、先代より事業継承するにあたり、改めて経営理念を見直しました。

『笑いと感動に包まれた愛情溢れる社会を創ります』

社名にある「リール」はフランス語で「笑う」を意味します。人は、どれだけ感動できたかが心の豊かさに繋がります。感動して笑ってもらう数が多ければ多いほど、相手も自分の人生も豊かになると考えるようになりました。「笑う門には福来る」という言葉があるように、笑うことで周囲が明るくなり、ひいてはそれがビジネスに繋がると考え、この経営理念を掲げました。

介護福祉の枠にとらわれず ビジネスチャンスを探る

高齢福祉で感動を見つけるのは難しそうに感じますが。

「明るく幸せに旅立っていただく」が我々の仕事です。自立支援という側面はありますが、高齢者の方々が人生最後の時間を、どのような人と関わり、どのように過ごすかが大切です。介護や保育の現場は「3K」（きつい・きたない・危険）と捉えられますが、特に介護現場は〝人の最後を見送る〟という、他では経験できない神聖な職場であると思います。人を見送る中にも様々な感動がを見出すことができると思います。

福祉サービスとビジネスは両立できるものでしょうか。

事業を継承し、介護業に従事し始めた頃は、福祉サービスを深めることはビジネスと逆行するのではないかと悩んだ時期でもありました。

しかし、福祉とビジネス、どちらを追い求めるかと考えたときに、儲けたお金を自分に使うとビジネスに、人のために使えば福祉になると教えられる機会がありました。現在は、付加価値の延長線上にビジネスが成り立つと考え、長期的な視点でこの事業に取り組んでいます。

企業としてどのような介護業界の在り方を求めますか。

業界で見れば、良いものを良いといえる仕組みになればと思っています。本来介護業所は、介護度が上がれば儲かるという仕組みになっており、両者の目的が逆行してしまっています。

しかし残念ながら、一事業所でどうにかなる問題ではありません。そこで、福祉という観点にとらわれず、自由な発想で事業を行える強みを生かしていきたいです。介護サービスを受けている高齢者の就労機会を支援する「あをに工房」の立ち上げのように、新しい事業を企業化するなどは、社会福祉法人には取り組みにくい手法で、新しいサービスを生み出していけるという利点をビジネスにつなげ、福祉とビジネスの両立を図っていきます。

リールステージの保育事業は主婦層に活躍の場を作り、それが地域創生にもつながっている

付加価値の高いサービスを生み出せる自信があるのですね。

介護業界は、保険制度ができて約20年という新しい業界。まだまだ必要なサービスは存在しています。それにいち早く気づき、事業として未成熟な業界をリードしていきたいです。

例えば、高齢者に仕事というと「ケアの一環」と見られがちですが、「あをに工房」は完全にメーカーのOEM企業として仕事を請け負っています。全国の介護業界の中でも、このような形態をとっているのはリールステージだけと自負しています。このように、人がやっていないことに切り込んでいくとうベンチャー精神は介護業界でも必要と思います。制度にしか目を向けていない業界だからこそ、ITや異業種と融合することで、大きな力を発揮できるはずです。

「笑いと感動に包まれた愛情溢れる社会を創ります」の経営理念のもと、社員一人ひとりが理念の実現に向けて業務に取り組む

奈良に本社を置く企業として地域ではどのような取り組みができますか。

一般的なことかもしれませんが、地域が活力を得ることが日本全体の活力につながっていきます。奈良という地方都市の今後を考えると、人口減少や経済活動の不均衡など課題が山積しています。町として機能するために何が必要かを考えた場合、高齢者の介護を行うことで若者に生産活動を行ってもらう、保育事業を行うことで主婦層に活躍の場をつくるなど、社会の困り事を解決することが、ビジネスにつながり、そして地方創生につながっていくと考えてます。

夢や希望の実現に向け 努力する人財と共に働く

今会社で重点的に取り組んでいることはありますか。

人財育成に重点を置いています。人は企業の宝なので、私はあえて「人財」と表現しています。人は、理念に人は集まり、自分がやりたいと思うことができれば想像以上の力を発揮してくれるます。以前勤めた外資系企業は、自由で非常に働きやすく、高いモチベーションを維持できました。同じようにするのは難しいですが、社員のモチベーションを高めるため、面談を重視しています。

私が事業を継いだ時、まず社員全員と面談しました。今の会社でどうしたいかだけでなく、将来を見据えたキャリアデザインを考えてもらうことで、今この会社できることを考えてもらうことが、実は会社のためになります。

人材は物ではありません。社員が夢を実現させることで、私自身が感動できます。お互いが感動し合えることは、経営理念を忠実に体現していると思います。

今後の展望についてお聞かせください。

一般マーケットで戦える企業に成長させることが目標です。現状維持は企業にとって下降であり、上昇するためには常に新しいサービスを生み出す必要があります。そのためには人財教育が必要です。新しいサービスを生み出せる人財を常に求めています。

また、介護、保育、障害者福祉という得意分野において、全国へ拠点を拡大。その後は、介護における人材マネジメントやコンサルタントなど、福祉の新しい仕組みを作り上げ、提供していく事業展開をしていこうと思っています。必要とされるものは地域を問わず受け入れられます。これらの仕組みを作ることは、これから高齢化を迎える諸外国への道しるべとなるはずです。私たちにはその責務もあると思っています。

今御社ではどのような人財を求めていますか。

私はダイバーシティ（多様性）を大切にし、国籍や性別、年齢などにこだわらず多様な人財が活躍できる企業風土の醸成を図っています。そのためにも、社員には「いじわるをしない」「悪口を言わない」を徹底しています。相手の立場にたって物事を考えることが、企業成長にもつながります。

そして、夢と希望を持っている人と一緒に仕事をしたいです。理想は、社員一人ひとりが「自分は経営者」という観点を持つこと。トップと社員が対等に話し合い、お互いに夢と希望を実現していきたいです。