

七十七ニュービジネス助成金受賞

第23回(2020年度)

企業
インタビュー

Interview

株式会社ミツイ

代表取締役社長 金沢 和樹 氏



会社概要

住 所：仙台市太白区長町7-19-39 COMビル101

設 立：2014年

資 本 金：27百万円

事業内容：保育・障がい児・障がい者・高齢者向け事業、
高齢者住まいサポート事業、人材紹介事業

従業員数：187名

電 話：022 (302) 7093

U R L：https://mitsui-co.jp

既存の概念に捉われない職場環境を形成、保育から高齢者事業までの多角化経営により地域のワンストップサポート窓口を目指す

今回は「七十七ニュービジネス助成金」受賞企業の中から、株式会社ミツイを訪ねました。当社は、保育園や介護付有料老人ホーム施設の運営、放課後等デイサービス事業、就労支援事業等を16事業所展開する社会福祉事業者です。「生まれてから最期までをサポートする」という企業理念のもと、日本が抱える社会的問題をワンストップサポートできる仕組み作りに挑戦し、新たな手法での多角化経営により地域とともに成長を目指します。当社の金沢社長に、今日に至るまでの経緯や事業内容等についてお伺いしました。

——七十七ニュービジネス助成金を受賞されたご感想をお願いします。

昨年応募して落選し悔しい思いをしたので、素直に嬉しいです。受賞後は経営者仲間からの反応がありました。いただいた助成金については日頃頑張ってくれている従業員の賞与支給に上乘せをするという形で活用させてもらいました。

父の一言をきっかけに起業

——起業に至った経緯について教えてください。

私はもともと秋田県横手市の出身で、高校2年生のときに転校し仙台に来ました。当時はバスケットボール部に所属して全国大会出場も果たし、スポーツ推薦で大学へ進学しました。大学卒業後は都内の大手IT商社で営業を担当していて、会社を辞めるつもりは一切ありませんでした。

起業したきっかけとなったのは秋田県で事業をしていた父からの「仙台で事業をしようと考えているのだが、やってみないか」という電話での一言でした。転職するつもりはなかったものの、父からの提案をきっかけに、人生1度しか無い中でこのまま今の会社で働き続けていいのだろうかと自問自答するようになりました。そんな時にふと友人が言った

「親孝行も親が元気なうちしか出来ないからな」という言葉が心に刺さり、会社を辞め挑戦することを決意しました。

起業をすることに全く自信はありませんでした。しかし、「きっと自分が現役で何かに挑戦できる時間って人生の中で一瞬しかないだろう。大袈裟かもしれないけれどいつ死んでも後悔しないように今を一生懸命生きよう」と思い、飛び込んでみました。そして、せっかくこれまでと違う世界にチャレンジするなら父の会社に甘えずに自分の力を試してみようと思い、父の会社を手伝った後に自分の会社を立ち上げました。

従業員6人の状態で知名度も資金もないまま事業を開始したので、最初は人材を確保する事や従業員の退職を防ぐことに必死でした。ときには1人の従業員と何時間も話して、会社に残ってもらおうよう説得したこともあります。また、事業展開する上で必要不可欠な資金繰りに関しても、決算書の作成の仕方など初歩的なことが全く分からず、会社の実績ゼロの状態でも融資を受けるのが大変だったことを覚えています。



事業所外観

笑顔の循環

——御社はどのような理念に基づいて事業を行われていますか。

当社の社是は「笑顔・笑顔・笑顔」です。この社是は当社事業に関わる3つの笑顔から考えたものです。具体的にはまず、従業員がプロフェッショナルとして笑顔でお客様にサービスをする事でお客様を笑顔にします。次に、お客様が笑顔になる事でお客様

のご家族が笑顔になります。そして、お客様のご家族から私達社員が感謝の言葉等をいただき、社員もさらに笑顔になっていくというイメージです。この社是を作る際は、四字熟語のような昔の言葉を使った方が良いのか、格好良い英語にした方が良いのかなど色々悩みました。しかしどれだけ格好いい言葉にしても、きちんと従業員に伝わらなければ意味のない形だけの言葉になってしまいます。そこで、シンプルに人はどんな時に幸せを感じるだろうと考え直して、笑っている時は何も考えずに幸せな気持ちでいられるなと思い、この社是にすると決めました。

企業理念は「生まれてから最期までをサポートする」というものですが、こちらは起業して事業展開を進めていく中で自然に当社の事業内容に寄り添うものとして生まれました。

——事業内容について教えてください。

当社では、保育から高齢者事業まで様々な社会福祉事業を行っています。ここまで幅広い事業を行っているのは日本でも当社だけなのではないかと思っています。

子供達や障がいをもつ人々に向けた事業には、保育園の運営、放課後等デイサービス事業、就労支援事業等が挙げられます。保育事業である「りっきーぱーく保育園」では、保育士の子連れ出勤や従業員の保育料無料を実現しています。発達が気になるお子様も積極的に受入れを行っており、当社の他の障がい児童リソースと連携して保育を行うことも可能です。言語聴覚士がメインで立ち上げを行った放課後等デイサービス「リッキー」では、8時30分という早い時間帯からの児童の受入れや、世の中の発達障がい等への偏見を無くすためにブログにて日々の活動を発信するなど独自の取り組みを行っています。また、放課後等デイサービスの中には「就労準備」に特化した「Rickeyアカデミー」もあり、そこでは日本で初となる21時までの障がい児童の受入れを行っています。他社では児童の受入れが18時前後までというケースが多く、保護者が働く時間や自由な時間を確保することが難しかったのですが、当社では保護者が21時までの時間を活用することでさらなる生活の安定を図っていただくことを目指しています。また、就労移行支援を行う「Rickeyクルーズ」

では就職に関する知識や情報の提供、就職支援といった一般的なサポートだけではなく、軽運動などオリジナリティのある内容もプログラムに取り入れています。これは、就職後も働き続けるためには精神的パワーだけではなく身体的パワーも必要であるという考えから、体力づくりのために行っています。

高齢者事業としては介護付有料老人ホームの運営や介護施設紹介サポートセンターがあります。角田市と名取市にある介護付有料老人ホーム「暖暖の里」では、少ない部屋数での運営を心掛けています。一般的に老人ホームは大型の施設が多く、どうしても入居者一人一人に割ける時間が短くなったり、従業員の負担が大きくなってしまおう等のデメリットが発生します。当社は少ない部屋数にすることで一人一人に時間の余裕をもって最大限向き合えるように施設づくりを行っています。また、県内の老人ホームや介護施設を紹介するサポートセンターには毎月80件以上の新規問い合わせがあり、事業に対する需要の高さを感じています。具体的な内容は、当社と連携する県内100以上の施設から、自身の終の棲家を検討している方向けに、立地や価格、実際の利用者の声などを基にその方に合った施設をご紹介しますというものです。

他にも、社会的課題となっている福祉人材不足を解決するために、福祉分野に特化した人材紹介事業や相談支援事業所の開設も行っています。人材紹介では、元大手人材紹介会社の相談員がメインとなり活動することで、地域最大のネットワークの構築と利用者に寄り添ったサポートが可能となっています。宮城県にはまだ数が少ない相談支援事業所は、

障がいについての相談はもちろん、高齢者のケアマネージメントなど多岐にわたるソーシャルワークを行っています。

今までの当たり前をシフトする

——福祉事業の就労環境の課題や当社の取組みについて教えてください。

福祉事業の就労環境はまだまだ整備されていない点が多くあると思います。古い慣習が残る施設では残業代が出ない、有給休暇が取れないといった話をいまだに耳にすることがあります。そして1番の問題点は実際にそういった施設で働く従業員が労働基準法等について理解しておらず、自分達の就労環境に問題があることを認識していないケースがあることです。福祉現場で一生懸命働いているのにも関わらず、「知らない」ことが原因で報われない従業員が多くいます。新しく福祉業界に参入した我々だからこそ、そのような現状を変えていかなければいけないと感じています。

当社ではまず「当たり前の就労環境を当たり前に整備する」ということを意識しています。他業種の一般企業と同じ環境というのは大前提ですが、それにプラスして福祉人材にとって働きがいのある職場づくりを行っています。従業員目線を意識して今までの当たり前をシフトすることで、従業員の信頼やモチベーションに繋がっています。最近では当社の制度や取組みに魅力を感じ、新卒で就職を希望してくれる人が増えました。

働きやすい職場づくりを意識した具体的な取組みには、先ほど挙げた子連れ出勤の導入や従業員の保



Rickeyアカデミー活動内容



「魅力ある職場づくりモデル企業」感謝状

育料無料のほかにも、従業員家族の老人ホーム入居の割引などがあり、育児や介護を理由に離職することを防いでいます。また、従業員のモチベーション向上のために、各種資格取得補助や積極的に女性・若手の管理職登用を行うなど1人でも多くの従業員に当社で働き続けてもらえるよう取り組んでいます。

——御社の福利厚生等制度の活用実績について教えてください。

一般的な産休・育休取得率は100%、そしてその後の職場復帰率も同じく100%です。子連れ出勤については、現在13名の従業員が保育園に子どもを預け、自身も保育士として保育園で働いています。他にも幼稚園に子どもを預け、他の事業所で働くという形をとっている従業員もいます。

また、資格取得支援は介護事業に携わる従業員を中心に多くの従業員が利用しています。当社では資格を持っていない状態で入社して、その後資格を取得するケースも多いので、毎年試験が近くなると制度の申請をする人が増えてきます。こういった福利厚生制度については皆が利用するのが当たり前で、制度としてある以上、活用しなければ勿体ないという雰囲気が全体的に出来ていると思います。活用する側だけでなく、現場の管理職もその認識を持って事業所を作ることが大切だと思います。

当社の福利厚生制度を多くの従業員が活用している理由としては、実際に使う価値のある制度を考えて導入しているということが大きいかもしれません。当社は他の企業での一般的な福利厚生だけではなく、当社オリジナルの制度を設けています。当社



子連れ出勤

運営の保育園利用制度も、育休取得後の従業員の子どもの待機児童とならずに安心して復職できるようにという思いから作ったものです。会社としてもこれまで一緒に働いていた人が復職する方が業務も円滑に進むので、その環境を整えるために制度づくりが必要になりますし、こうした現場に即した制度づくりが従業員にとって働きやすい職場環境に繋がると思います。

従業員の負担削減のために

——福祉業界におけるデジタルの活用状況を教えてください。

福祉業界は他の業界と比較して特にデジタルの活用が遅れていると思います。導入するための環境とそれに適応する人材の両面が不足していると感じます。私が初めて介護現場を訪れた際に印象的だったのは、手書きで書いた記録表のデータをパソコンに打ち込み、その作業のために残業をしているスタッフがいたことです。直接パソコンやタブレットに入力できればその場ですぐ作業が終わるのに、やり方が分からず二度手間になっているのは時間が勿体ないと感じました。しかし、先ほど申し上げたように福祉業界は今のやり方で問題ないなら特に新しいものは取り入れなくて良いという考え方が強く、このような環境は今でも多く残っていると思います。

当社では当初から新しいものをどんどん取り入れてきており、ちょうど新型コロナウイルスが流行し始めた頃にオンラインミーティングやチャットのシステムを導入して効率化を図りました。今でこそオンライン会議が当たり前になってきていますが、個人的にはリアルとの使い分けをしていければ良いのかなと思います。会って話した方が伝わりやすいこともあれば、オンラインには移動の時間が省ける等のメリットもあるので今後も上手くデジタルを活用していきたいです。

——保育から高齢者事業までを担う多角化経営について教えてください。

初めから多角化経営をしようと考えていた訳ではなく、従業員の声や市場ニーズを把握したうえで必要とされていることを実際の事業に活かした結果です。多角化経営を行うことで、これまで縦割りの福

社業界で働いていた従業員が社内で転職に近いことができるのは良いことだと思います。例えば、保育園で働く従業員が障がい児童の育成に携ってみたいと思ったとき、通常であれば転職をしなければそれは実現しませんが、当社では転職せずに他業種の経験を積むということが可能です。

私自身は介護の資格も保育の資格も取得しておらず、実際の現場で働く従業員のおかげで利用者へのサービス提供が可能となっています。しかし、私は資格を持っていないからこそサービスの向上に役立てる場面もあると思います。例えば、事業所に様子を見に行った際、現場の臭いや汚れ等に気付くことが考えられます。それは普段現場にいない人間だから気付けることです。その事業所にいる従業員や現場に慣れている人は日常的にその場所にいるため、臭いや汚れ等を感じづらくなっていることが多いと考えます。ですので、各事業所へ行く際は、常にお客様目線で事業所の状態や利用者とのコミュニケーションの様子を確認し、自分の家族が利用するようになった時、安心してここに任せられるかということを考えるように心掛けています。そういった意味では、違う事業に携わる人間が会社の中に多数いることでお互いの情報や意見の交換が気軽にでき、会社にとってもプラスに働いていると思います。



幼老交流

「断らない相談支援」の設置

——ワンストップサポート窓口の重要性や今後についてお聞かせください。

一般的に介護保険の利用方法等の介護に関する

情報はあまり知られてなく、多くの方が自分の親族の介護が必要となったときに初めてその仕組みについて調べるので非常に苦労します。私はワンストップサポート窓口があることで社会問題となっている「介護離職問題」を軽減できると考えていて、その必要性は高いと思います。既存の制度にメニューが存在しないどのような困難事例にも対応する「断らない相談支援」は国が今後推奨していくとしています。当社で先進的に進めていきたいと考えています。



社内異業種女性ミーティング

地域の声に耳を傾けて

——今後の事業展開について教えてください。

これからも変わらずに地域の声に耳を傾け、地域に根ざした事業展開をしていきたいと思っています。具体的な事業内容についても、これまでと同様市場ニーズや現場の声から必要とされる事を判断し、展開していきたいです。はじめからロードマップを決めてしまうと今回のコロナウイルス流行のような予測不能な事態に対応出来なくなってしまうと思うので、大まかなビジョンはありますが細かくは決めずにいた方がその時の情勢に適応していけるとしています。また以前より福祉分野以外への事業展開もしていきたいと考えており、特に飲食や漁業・農業などに興味があります。他分野に進出することで、現在就労支援を行っている方へ働く場所の提供や現在の事業との新しい関連性をつくることも可能だと考えています。

現在のコロナ禍においても当社の事業はストップすることが出来ません。このような状況になったこ

とで新たな発見も多くあったので、悲観的にならずチャンスと捉え、最善の対策を徹底しながら地域福祉の発展に尽力したいと考えております。

——新型コロナウイルス感染拡大への対応について教えてください。

会社から指示や方針をまとめて出したとしても、それぞれの現場では条件や状況が違い、実際にそれをそのまま実行するのは難しいと思うので、基本的には現場の管理職にそれぞれの条件に即した対応をするよう任せています。従業員の中には一切外食していないという話も聞いているので、事業所のために行動してくれている従業員には感謝しかありません。

今回の新型コロナウイルス対策も然りですが、当社では基本的にこちらから事業に関する指示はせずに、従業員から現場の状況を踏まえた改善策を提案してもらいそれを会社がサポートするという形をとっています。やはり上から指示をされてその通りに動くよりも自分達で考えて動く方が高いモチベーションを継続できると思います。これは自分自身が商社で中間管理職として働いていたとき実際に経験し、感じたことです。だからこそ当社の従業員には困ったことがあればとにかく色々意見をぶつけてほしいと伝えています。ただその時に、現状のみを伝えるのではなく、現状とその改善策までしっかりと考えてほしいということも言っています。そうすることによって問題が起きた時に人任せになるのではなく、自分達で考え動くことのできる自立したチー



中高生へのパソコンスキル指導

ムができますし、自分たちがこの事業所を作っているのだという当事者意識も育つと思います。

アクションの積み重ね

——事業を行う上で大切にしていることを教えてください。

当社のような福祉事業で最も大切なのは「人」です。当社があるのは、従業員が普段から一生懸命現場を支えてくれているからこそなので、私自身が本気で「人」を大事にし、正面から向き合うことを忘れずにいたいと思っています。そして、会社全体としても、現場事業所としても、従業員一人一人としても、私自身としても、日々の「アクション」が重要だと思います。当たり前のことですが、「アクション」を起こすことで初めて「リアクション」が返ってきます。未来の予測はできても確約は誰にもできないし、未来を創るためには今の「アクション」の積み重ねが1番で、それは自分次第でどうにでもできると思います。「まずはやってみなければ何も分からない、始まらない」という考えで、自分の想いを行動に移すことはどんな業種や職業においても大事なことだと思います。



社内イベント

長時間にわたりありがとうございました。御社の今後ますますの御発展をお祈り申し上げます。

(2021. 2. 5取材)