



社会福祉法人征峯会 特別養護老人ホームしらとり外観

埴 律雄

HANAWA NORIO

社会福祉法人 征峯会
特別養護老人ホームしらとり
施設長

◆ 人生信条

すべての出来事・出会いに感謝



理念経営を目指して 「最高の笑顔をあなたに」

地域と共に

社会福祉法人征峯会は茨城県西部に在る筑西市に本部を置いています。昭和61年11月に法人を設立、昭和62年4月から知的障害者の入所施設を開設して、現在に至るまで障害・高齢福祉18事業を展開しています。近年では、令和2年6月に総合相談支援センターしらとりを開設しました。高齢部門では、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、障害部門では相談支援事業所が併設していることで、その分野の専門職が在り、複合的な相談についても容易に対応できるようにになりました。更に、子育て中の介護職員を支援する体制として、事業所内保育施設も併設しました。また、令和2年7月に障がい児・者サポートの充実を図るため通所支援センターライフサポートヒラソルを開設しました。生活介護・就労移行支援・就労継続支援B型・放課後等デイサービス・児童発達支援の事業を展開しています。

そして、本部を置く施設群

は、南国をイメージした建物となっており、職員の制服もアロハシャツです。地域貢献事業としては、2日間で約1万5000人のお客様が来場される「しらとりまつり」を開催しています。3つのステージでは、プロの歌手から小学校の子ども達の発表、模擬店も約30店舗、アルパカが見られたり、エアードームで遊んだりと高齢者から子ども、障がいを持たれた方も楽しんでいただけました。しかし、昨年は新型コロナウイルス感染予防のため中止にし、非常に残念でした。

征峯会では法人の理念である「最高の笑顔をあなたに」を具現化するため、経営目的「縁ある人を幸せにする」経営目標「適正利益を追求し、永続繁栄する」ことを掲げています。「縁ある方々」の関係が良好で「理念と利潤」のバランスの良い状態を保つことが理念経営の第一歩だと感じています。

HMSエリート養成講座を受講して

平成30年10月～平成31年3月まで講座を受講させていたいただきました。自法人の事業計画が立てられることを目的にして作られたプログラムでしたので、法人経営の在り方も学ぶことができ、福祉に対する考え方を覚えてくれた良い機会だったと感謝しています。

また、他法人の理事長や幹部職員と共同学習をすることで、学びとともに人脈がひろがりました。現在では、理事長、幹部職員8名が受講しています。また、講師を務めるWJUの本間様には、法人のコンサルタント業務を委託し、管理会計、人事考課など職員の人材育成面のサポートをしていただいています。

私の経歴

私は、プロゴルファーを目指していましたが自分の実力に限界を感じ、平成4年4月に現法人に入社しました。福祉について全くの素人でした

が障害者施設の支援員、部長職を経て、平成17年3月から特別養護老人ホーム施設長に就任しました。最初の実地指導を受けた時、係の方から「施設長資格しか所持していない管理者で入居者さんやご家族、職員は不安ではないですか」と質問されて、返す言葉

がない悔しい思いをしたことを今でも覚えています。また、そのような管理者の部下で働く職員さんには、申し訳ない気持ちになり、その後、介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士を取得しました。資格がすべてではありませんが持っている」と行政の対応が良くなったような気がしています。

現在は、特養施設長、法人理事、高齢者事業部門長を務めています。高齢者事業をスタートしたのが、平成17年3月に市で運営している特養の民間移譲を受けてからです。そして、平成21年に特養の新築移転、平成26年にしらとりハワイアンデイ開設、平成30年・令和元年に地域包括支援

センター開設、令和2年に総合相談支援センター開設など、高齢者新規事業に携わらせていただきました。

事業を立ち上げる際には、地域の方々や行政の方々の協力をいただき、日頃の関わり的重要性を強く感じました。

私は、入職してから3人の理事長にお仕えしてきました。最初は、創設者である渡辺征男理事長です。厳しさと優しさの両方を持っている父親のような存在で「地域に根差した施設づくり」を提唱され、ポニーを飼ったり、施設内にカラオケボックスを作ったりと入居者のために尽力された方でした。しかし、平成22年8月に急性心筋梗塞でこの世を去られました。その後、奥様であった渡辺早苗理事長が2代目を引き継ぎ、「まごころ」と「創意工夫」を提唱し、気配り、目配り、心配りに長けた方で、誰よりも仕事をしていたと思います。急性骨髄性白血病で1年半、闘病されましたが平成27年5月に他界されました。

最期まで、法人の経営について話しておられたことを思い出します。ふたりの理事長は、社会人として未熟だった私をここまで育ててくださり、心から感謝しています。この御恩に報いるため、法人の発展に力を注ぎます。

そして、息子さんである渡辺和成さんが理事長に就任され、10年以上かけて作成した経営指針書にて、法人の在り方を示してくれました。私と同じ歳であり、理事長に就任してからも経営者として自分を律し「誠実」で尊敬しています。現在は、お互いに毎朝勉強をしており、グループLINEを使って、志を共有しています。どんなことがあってもこの理事長は私たちが成功に導いてくれると確信しています。

幹部職員として最優先の役割は、理事長が掲げた経営指針を正解に導くことであると解釈しています。

今後の事業戦略

征峯会では理事長が経営指

針書を作成し、全職員に伝えられています。その中で、長期ビジョンとして、『地域を包括的にケアすることができ、福祉業界で圧倒的一番の「笑顔」と「まごころ」にあふれた法人』になること、10年後のありたい姿、戦略、数値目標、課題、新規事業等が掲げられています。

地域を包括的にケアするためには、福祉だけでなく、医療体制も必要になります。令和3年に小規模多機能型居宅介護事業所・サービス付き高齢者住宅の整備、令和5年に、障害者のグループホーム、共生型グループホームの整備、令和6年に、「予防医療」「終末期医療」に特化したクリニックの整備計画を予定しています。

新規事業に取り組むことは、法人の理念を具現化する手段であり、目的ではありません。今後の時流によっては変更もあるかもしれませんが経営の原理原則に従って遂行していくことが重要です。

人材育成

HMSのセミナー、WJUのコンサルタントを通して経営の実学の習得とともに人生の目的について、「アチーブメントテクノロジー」と「選択理論心理学」を取り入れ学び始めました。職員ひとり、ひとりが人生の目的が明確となり、法人理念と合致すれば職場が自己実現の舞台になります。刺激反応ではなく、内発的動機付けによって自ら進んで打ち込む仕組みを作ります。

最後に

私は、「考え方」「知識」「技術」がバランスよく備わっていないと経営幹部としての使命は果たせないと思っています。「考え方」にはプラスもマイナスもあります。どんなに知識や技術があっても考え方が備わっていないければ、上司も部下も協力してくれません。そして、何が何でも達成する「求める心」と今何をやるべきかという「思考」を持ち、共に働く仲間と共有して日々実行していきます。