

50TH

ANNIVERSARY

共に生きる



Genki Groupは
100年企業へ

共に生きる

私がおなたの苦しみや悲しみを
少しでも分け合えらるなら。

私がおなたの癒しに少しでも
たぐらるなら。

私がおなたの希望に少しでも
お応えできるなら。

私は生きる価値があると思っております。

かんたりに

**LIVE TOGETHER
WITH
PASSION,
CHALLENGE,
& TRUST.**

目次

5	Genki Groupは、100年企業へ
11	会長挨拶
13	理事長挨拶
15	沿革（ダイジェスト編）
23	沿革（詳細データ編）
29	創業期 50th 座談会
35	共に生きる仲間たち（分野別・地域別紹介）
43	50年間の成長記録
44	共に生きる仲間たち（法人紹介）
45	医療 医療法人社団 鴻愛会
51	医療法人 共生会
57	医療法人社団 美翔会
63	医療法人社団 デンタルケアコミュニティ
69	医療法人 京都翔医会
75	介護 社会福祉法人 元気村グループ 埼玉第1ブロック
81	社会福祉法人 元気村グループ 埼玉第2ブロック
87	社会福祉法人 元気村グループ 東京・神奈川ブロック
93	社会福祉法人 元気村グループ 千葉・茨城・愛知ブロック
99	社会福祉法人 元気村グループ 東北ブロック
105	社会福祉法人 元気村グループ 九州ブロック
111	社会福祉法人 元気村グループ 運営支援本部
113	社会福祉法人 共生会
115	社会福祉法人 福ふく
117	一般社団法人 日本高齢者福祉協会
119	株式会社 サンガジャパン 管理本部・Genki リレーションズ
121	株式会社 サンガジャパン 東日本支社
127	株式会社 サンガジャパン 西日本支社
133	株式会社 爽やかな風沖繩
135	株式会社 せきれい・株式会社 鷹揚館
137	株式会社 爽やかな風九州・株式会社 七星・合同会社 ふくろうの森
139	教育 学校法人 明星学園 浦和学院高等学校
145	学校法人 明星学園（仮称）浦和学院中学校
146	学校法人 明星学園 明星幼稚園
147	学校法人 明星学園 国際医療専門学校
149	学校法人 明星学園 関東福祉専門学校
151	学校法人 志学会学院 志学会高等学校
157	海外 共生（大連）商務諮詢有限公司
159	上海聖心瑞蘭美容医療クリニック
161	台湾サンガ
163	アンコール共生病院
164	児童養護施設 共生の家
165	専門 株式会社 メディクルード
171	事業 株式会社 フラワーコミュニティ放送
173	株式会社 アジアメデカ元気事業団
175	株式会社 日本医科学研究所
176	エムシー社会保険労務士法人
177	株式会社 アメックファーマシー
178	株式会社 メディケア・リード・ジャパン
179	サンガ共同組合・株式会社 エネクト
181	功労者紹介
185	挨拶
197	企業情報

共に生きた50年。
共に生きていく、これからの50年

Genki Group は 100年企業へ

仲間と共に生きてきた50年を振り返り、
Genki Groupは数々の挑戦をして成長を遂げました。
7600名を超える大家族となった今、
私たちのモットーの「家族主義」は
人々を集い、寄り添いながら、
地域からアジア全体へと笑顔を広げてきました。

50th



Genki Groupは、過去50年の歩みを振り返ると
多くの「ありがとう」に
支えられてきました。



to

患者様、ご利用者、そして社員の
一人ひとりの感謝の気持ちが
私たちの成長の原動力でした。

この感謝は私たちの
次のステップへ進む力です。



カギ





あ

り



今後はこれまで積み上げた思いや経験を継ぎ、
医療・介護・教育事業を通じて、
元気と幸せを届ける使命を果たします。

次の50年も、新たな挑戦を続けて、
より良い未来を共に創り上げていきましょう。

For Next

50th



ANNIVERSARY
THE FIFTIETH
LIVE TOGETHER
WITH PASSION,
CHALLENGE, & TRUST.
50TH

Genki Groupは
100年企業へ



激動のNEXT50周年

英知を磨き、勇気と情熱で 共生共栄の平和な社会を実現しよう！

疾風怒濤の創業50周年ではありましたが、何よりお取引先様や献身的に働いてくれた仲間たちと地域社会の皆様を支えられ、励まされ、重要な社会インフラである『医療』『介護』『教育』の分野で、私たちが元気に楽しく与えられた使命に真摯に取り組むことができた歳月でありました。

改めて皆様のご支援とご尽力に深甚なる敬意と心からの感謝を申し上げます。

創業から50年と経た今日の日本は、当時とは真逆で、人口減少を伴う少子高齢者社会と、全ての産業構造を変容するDX社会が進展しています。世界の潮流から取り残されている日本は危機的な現状ですが、私たちの変わらない“使命”を果たす為には、新たな仕組みとパラダイムの転換が必要です。

Genki Groupの創業の組織の消費期限は終わり、困難な時代での成長期に向けた組織は、全面的な“変革”と“創造”が重大な課題です。変化の著しい時代の今日、創造的破壊こそが組織の継続と活性化に繋がり、Genki Groupが成長し、活躍を続ける重要な要素です。

国内外で高齢化が進行している今、『医療』『介護』『教育』の更なる基盤強化と、地域社会の活性化こそ喫緊の課題です。縮小化する日本、そして拡大発展するアジアで貢献するには、私たちのリソースを更に高めることが、Genki Groupの成長発展の“源泉”であると確信しています。

次世代を担う仲間たちはリベラルアーツを身につけ、スキルを磨き、アジアの多様性に共生できる自己変革を成すことが何より肝心です。

我国の少子高齢者社会が発生する様々な課題解決はインダストリー5.0（第5次産業革命）を遂行する組織変革が急務です。予測不可能な混迷の時代こそ、Genki Groupが社会福祉に貢献できる大きなチャンスです。

困難な時こそ、一致団結して、英知を磨き、勇気と情熱を持って元気に行動して、

“社会福祉”と“平和”の守り人となろう！

神成 裕







ワクワクしよう！

思いを繋ぎ、幸せを創り続ける 100年企業に向かって共に生きる。

2024年10月1日、私たち Genki Group は50周年を迎えました。この長い年月を通じ、私たちは仲間と共に、多くの挑戦や困難を歩み、乗り越えてまいりました。グループの歴史を創り活躍してくださった仲間、諸先輩方一人一人の思いの積み重ねがこの50年の歴史となりました。まさに、そんな仲間たちこそヒーロー、ヒロインだと思います。グループの礎を築いてくださり感謝申し上げます。また、私たち Genki Group のサポーターとしてどんなときもご支援を続けてくださったご利用者の皆様、お取引先パートナーの皆様に重ねて感謝申し上げます。

50年続く会社は数パーセントであるため、奇跡であるともいえます。そんななか、ふれずにあったのは、「世のため、人のため」に幸せを願い、「共に生きる」という確固たる信念です。さて、次の50年、私たちを取り巻く環境はさらなる激変・激動の時代を迎えます。複雑な社会課題が深刻化していく未来が待っています。日本は人口動態、様々な推計データを見ても、バラ色の将来予測はどこにもありません。そう、だからこそ私たち Genki Group と仲間たちの出番です。未来は変えられる。私たちは、未来のあたりまえを創っていける元気な仲間たちであり続けようではありませんか。

医療、介護、教育事業という社会インフラ事業は、国づくり、街づくり、人づくり、そのものであり、絶対になくってはならない事業です。だからこそ、どんな時代が来ようとも、私たちが社会に元気、幸せを届けていくこと、それこそが私たちの使命です。だからこそ、今までの50年の歴史の重みを、紡ぎ、つないできた思いのバトンを継承し発展していくチーム、仲間たちでありたい。

さあ、Next50年、激動の時代、未来を変えるのは私たちです。

ワクワクしながら創造していこう！

社会を幸せにする100年企業を目指して。

より良い未来のために。

神成 裕介

Genki Groupの足跡

Genki Groupの50年の歩みは、挑戦と成長の連続でした。
地域への恩返しから始まった小さな一歩から、
今では社員7600名を超えるグループへ成長した軌跡を振り返ります。

● 教育・専門事業グループ

● 医療グループ

● 介護グループ



● 韓国ソウルで臨床検査事業開始。



● 現会長・神成裕が
埼玉臨床検査研究所を創業。

1991

1990

1974

● 社団法人日本証券業協会に
臨床検査業界初の株式の店頭登録をする。





- 「関東福祉専門学校」開校。教育事業を開始。
- 関東福祉専門学校が韓国「大田保健大学」と姉妹校提携。
- 医療法人京都翔医会グループに仲間入り。
- 社会福祉法人長寿村誕生（東京都）。「足立翔裕園」開園。



- 学校法人恵済学園東武医学技術専門学校グループに仲間入り。

1997

1993

1992

- 社会福祉法人元気村誕生（埼玉県）。第1号施設「翔裕園」開園。介護事業を開始。





- 介護保険制度スタート。
- 社会福祉法人杜の村誕生（宮城県）。
「かむりの里」開園。
- 医療法人共生会 グループに仲間入り。
- タイ・バンコクジェネラルホスピタルを
中心とする3つの病院グループより、
コンサルティング業務受託。

- 中国上海市に
日中合資上海瑞東医院
有公司開業。
中国初の株式会社による
病院経営。
- 埼玉県鴻巣市に
フラワーラジオ開局。
- 学校法人明星学園
グループに仲間入り。
（浦和学院高等学校・
浦和学院専門学校・
明星幼稚園）

2000

1999

1998

- 社会福祉法人長寿の里誕生（千葉県）。
「鎌ヶ谷翔裕園」開園。
- 社会福祉法人長寿の森誕生（茨城県）。
「阿見翔裕園」開園。





- 聖心美容外科（現 聖心美容クリニック）グループに仲間入り。
- セイシンワークス株式会社（現 株式会社メディクルード）を子会社化。

2009

2006

2001

- 株式会社メディケア・リード・ジャパン設立。



- 医療法人鴻愛会グループに仲間入り。





- 共生（大連）商務諮詢有限公司を中国大連市に設立。
- 歯科クリニック「フォレストデンタルクリニック」設立。
- 株式会社メデカアシスト（現 アジアメデカ元気事業団）設立。

2012

- 株式会社サンガホールディングス設立。
- 学校法人志学会学院志学会高等学校グループに仲間入り。
- カンボジア王国での教育支援活動。



2011

2010

- 美迪克（上海）商務諮詢有限公司（現 上海聖心瑞蘭医療美容問診部有限公司）設立。





● 職員数
国内外5800人超。
売上420億円超のグループに成長。

● 台湾サンガ設立。

2019

2018

2015

● 日本遮蔽技研株式会社の株式取得、
子会社化。





● 浦和学院専門学校と
東武医学技術専門学校が
合併し国際医療専門学校と校名変更。

● 株式会社鷹揚館
グループに仲間入り。

● 株式会社ケアンドワイ
グループに仲間入り。

● 株式会社七星 グループに仲間入り。

● 株式会社こうしん・有限会社せきれい・
社会福祉法人福ふくの3法人 グループに仲間入り。



● 特定非営利活動法人
ファイアーレッズメディカル
スポーツクラブ設立。

2022

2021

2020

● 医療法人社団 鴻愛会 こうのす共生病院新築移転。

● 「みちのくサンガ」、「関東サンガ」、「関西サンガ」、
「九州サンガ」の4社を吸収合併しサンガジャパンへ。

● 株式会社アメックファーマシー設立。

● 株式会社中部和厚園 グループに仲間入り。





● 医療法人共生会 松園病院介護医療院開院。

● 株式会社エネクト グループに仲間入り。



● 株式会社G.com R&M設立。

● 沖縄県の安寿と中部和厚園が合併し、株式会社爽やかな風沖縄に社名変更。

● G-COM JOINT STOCK COMPANY設立。

● 株式会社ケアンドワイが株式会社爽やかな風九州に社名変更。



● 社会福祉法人心の会 グループに仲間入り。

● 医療法人社団 デンタルケアコミュニティ
メディカルモール洛西（グループコラボレーション）
洛西西京都クリニック×フォレストデンタル京都洛西開院。

● ベトナム Asia Medical Center設立。

2024

2023

● 医療法人 京都翔医会
西京都病院新築移転。

● 社会福祉法人共生会
共生の家がオープン。

● 株式会社Genkiリレーションズ
特例子会社認定（障害者雇用）取得。

● 合同会社安寿グループに仲間入り。



沿革 創業期～中期

Genki Group 創業期

1992 1991 1990 1989 1986 1984 1981 1977 1976 1975 1974

- 理事長・神成裕が埼玉臨床検査研究所を創業。
- 有限会社埼玉臨床検査研究所を設立。
- 有限会社から株式会社に組織変更し、株式会社埼玉臨床検査研究所設立。本社埼玉県鴻巣市。
- 埼玉県知事に本社研究所を衛生検査所として登録。(当時任意登録制度、昭和55年から義務登録制度)
- 特殊検査の需要拡大に伴い、埼玉県所沢市にR-1設備(放射性同位元素を用いた検査設備)を有する株式会社関東医学検査研究所を設立し当社の特殊検査業務を委託する。
- 株式会社関東組織形態研究所を設立。(後の富士バイオメディックス)
- 株式会社関東医学検査研究所を吸収合併。
- 合併により商号を株式会社関東医学研究所に変更。
- 新検査棟完成、本社総合研究所として検査機能を集中。
- 埼玉県鴻巣市新管理棟完成。管理部門の充実を図る。
- 社団法人日本証券業協会に臨床検査業界初の株式の店頭登録をする。
- 韓国ソウルで臨床検査事業開始。
- 学校法人恵経学園東武医学技術専門学校 グループに仲間入り。

介護・福祉

医療

教育・専門事業

1999	1998	1997	1994	1993
<ul style="list-style-type: none"> ● 宮城県仙台市よりデイサービス事業を受託。太白区山田にデイサービスセンター設置。 ● 朝日生命保険相互会社と福祉事業における業務提携。 ● 株式会社加ト吉と業務提携。 ● 埼玉県大宮市よりデイサービス事業を受託。大宮市三橋にデイサービスセンター設置。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉法人長寿村誕生（東京都）。「足立翔裕園」開園。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 宮城県仙台市よりホームヘルプ事業を受託する。仙台ヘルパーステーション設置。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉法人元気村誕生（埼玉県）。第1号施設「翔裕園」開園。介護事業を開始。 	
<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社日本メディケアサポート設立。（メデカジャパン・加ト吉・松下電工・オリックス・矢崎総業の5社出資） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中国上海市に日中合資上海瑞東医院有限公司開業。中国初の株式会社による病院経営。 ● 富士バイオメディックス調剤薬局事業を開始。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 医療法人弘正会、医療法人弘英会グループに仲間入り。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社富士生物化学研究所を吸収合併、非臨床試験事業を開始。商号を富士バイオメディックスに変更。 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社フラワーコミュニティ放送設立。 ● 埼玉県鴻巣市にフラワーラジオ開局。 ● 学校法人明星学園 グループに仲間入り。（浦和学院高等学校・浦和学院専門学校・明星幼稚園） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「関東福祉専門学校」開校。教育事業を開始。 ● 関東福祉専門学校が韓国「大田保健大学」と姉妹校提携。 		

沿革 中期

2004	2003	2002	2001	2000	1999
<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社ジョインライフとの新会社設立に関する基本合意書締結。 ● 株式会社エンジニア（現関東サンガ）設立。 ● アクティバ株式会社（現連結子会社）の株式を取得、子会社化。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社シルバアエイジ（現関西サンガ）設立。 ● 有限会社シルバアエイジ（現関西サンガ）設立。 ● 本社総合ラボ、CAPラボ認定。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社メープルヴィラの株式を取得、子会社化。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 北海道で有料老人ホームを運営する光ハイツ・ヴェラスの全株式取得、子会社化。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護保険制度スタート。 ● 社会福祉法人杜の村誕生（宮城県）。「かむりの里」開園。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護機器のレンタル部門強化充実を図る。 ● 社会福祉法人長寿の里誕生（千葉県）。「鎌ヶ谷翔裕園」開園。 ● 社会福祉法人長寿の森誕生（茨城県）。「阿見翔裕園」開園。
<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社メデカジャパンより臨床検査事業を会社分割、新会社株式会社メデカジャパン・ラボラトリー発足。 			<ul style="list-style-type: none"> ● 社名を「株式会社関東医学研究所」より「株式会社メデカジャパン」に変更。 ● 医療法人鴻愛会 グループに仲間入り。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 医療法人共生会 グループに仲間入り。 ● タイ・バンコクジェネラルホスピタルを中心とする3つの病院グループより、コンサルティング業務受託。 	

介護・福祉

医療

教育・専門事業

2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社東海サンガ設立。 ● 共生（大連）商務諮詢有限公司を中国大連市に設立。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社ケアセンターハンユウの商号を株式会社みちのくサンガに変更。 ● 有限会社シルバアエイジの商号を株式会社関西サンガに変更。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社九州サンガ設立。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 光ハイツ・ヴェラス 札幌証券取引所 アンビシヤス市場に株式上場。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 有限会社ケアセンターハンユウ設立（現みちのくサンガ）。
<ul style="list-style-type: none"> ● 歯科クリニック「フォレストデンタルクリニック」設立。 ● 聖心美容クリニック上海院開院。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 美迪克（上海）商努次口洵有限公司を中国上海に設立。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社メデカジャパン・ラボラトリーの全株式を譲渡。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 聖心美容外科（現聖心美容クリニック）グループに仲間入り。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 臨床検査事業を株式会社メデカジャパン・ラボラトリーとして分社、連結子会社とする。 ● 富士バイオメディックス、名古屋証券取引所「セントレックス」に株式上場。
<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社メデカアシスト（現アジアメデカ元気事業団）設立。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社メデイケア・リード・ジャパン設立。 			<ul style="list-style-type: none"> ● セイシンワークス株式会社の社名を、株式会社メデイクルードへ商号変更。 ● セイシンワークス株式会社（現株式会社メデイクルード）を子会社化。 	

沿革 後期

2019	2018	2017	2016	2015	2014	2012
<ul style="list-style-type: none"> ● 職員数 国内外5800人超。売上420億円超のグループに成長。 ● 台湾サンガ第1号施設台南市にオープン。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 大連市爽やかな風―小規模多機能社区養老センターのプロジェクトについて、日本元気グループは大連市甘井子区と提携。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 広州谷豊園健康産業投資有限公司との資本業務提携締結。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 上海恒裕曹家渡老年福利院（中国上海市）開設。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 溜陽泉輝国際老年康復有限公司との資本業務提携締結。 ● 台湾サンガ設立。 ● 幸福長者匪（中国溜陽市）開設。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 恒裕養老服務（上海）有限公司との資本業務提携締結。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社サンガホールディングス設立。（みちのくサンガ・関東サンガ・東海サンガ・関西サンガ・九州サンガ持株会社化） ● 株式会社エンジョイの商号を株式会社関東サンガに変更。
	<ul style="list-style-type: none"> ● CT ASIA Robotics（タイ）並びにJAGUR TECHNOLOGY（ムロ湾）とアジアにおける医療介護ロボットの共同開発・販売において基本合意。 	<ul style="list-style-type: none"> ● Angkor,Japan Friendship International Hospital 開院。 				
	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本遮蔽技研株式会社の株式取得、子会社化。 ● カンボジアアンコール大学との日本語教育講座開設に伴う契約締結。 	<ul style="list-style-type: none"> ● MOSSSANGA CO.,LTD.（タイ）設立。 ● Cambodia,Japan Friendship Technical Education Center 開校。 				<ul style="list-style-type: none"> ● 学校法人志学会学院志学会高等学校グループに仲間入り。 ● クヴィアン小学校及び中学校起工式。（カンボジアシエムリアップ市）カンボジア王国での教育支援活動。

介護・福祉

医療

教育・専門事業

2024	2023	2022	2021	2020
<ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉法人心の会 グループに仲間入り。 ● 株式会社ケイアンドワイが株式会社爽やかな風九州に社名変更。 ● 株式会社ケイアンドワイが株式会社爽やかな風九州に社名変更。 ● 社会福祉法人心の会 グループに仲間入り。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会福祉法人共生会 共生の家がオープン。 ● 株式会社Genkiリレーションズ 特例子会社認定（障害者雇用）取得。 ● 合同会社安寿 グループに仲間入り。 ● 沖縄県の安寿と中部和厚園が合併し、株式会社爽やかな風沖縄に社名変更。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社鷹揚館 グループに仲間入り。 ● 株式会社ケイアンドワイ グループに仲間入り。 ● 株式会社七星 グループに仲間入り。 ● 株式会社こうしん・有限会社せきれい・社会福祉法人福ふくの3法人グループに仲間入り。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「みちのくサンガ」、「関東サンガ」、「関西サンガ」、「九州サンガ」の4社を吸収合併しサンガジャパンへ。 ● 株式会社中部和厚園 グループに仲間入り。 	
<ul style="list-style-type: none"> ● ベトナム Asia Medical Center 設立。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 医療法人 京都翔医会 西京都病院新築移転。 ● 医療法人 共生会 松園病院介護医療院開院。 ● 医療法人 社団 デンタルケアコミュニティ メディカルモール洛西（グループコラボレーション）洛西西京都クリニック×フォレストデンタル京都洛西 開院。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 医療法人 社団 鴻愛会 こうのす共生病院新築移転。 	
<ul style="list-style-type: none"> ● G-COM JOINT STOCK COMPANY 設立。 ● 株式会社 G.com R&M 設立。 ● 株式会社 エネクト グループに仲間入り。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 浦和学院専門学校と東武医学技術専門学校が合併し国際医療専門学校と校名変更。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株式会社 アメックファーマシー 設立。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定非営利活動法人 ファイアーレッツ メディカルスポーツクラブ 設立。



作山 和男
さきたま国際学院株式会社
事務局長



大竹 敏朗
さきたま国際学院株式会社
代表取締役社長

50years

寝ずに一丸となって
働いた時代が
あったからこそ！
この事業は拡大をしてきた



Genki Groupの創業時から「人の心を大切にする」企業理念に賛同し、
猛烈に働いてこられた大竹さん、作山さん、原口さん、広瀬さんに創業当時のお話を伺いました。
時代は変わっても受け継いでもらいたい、Genki Groupの後輩たちへのメッセージもいただきました。

広瀬 秀男



原口 重美

一般社団法人
日本高齢者福祉協会
理事



For next

みなさんはGenki Groupの創業時からこのグループに貢献されてきた方々ですが、最初のキャリアについて教えてください。

原口 私は1974年、21歳のころに現会長の神成裕が創業した埼玉臨床検査研究所に入社しました。当時は知識や経験がないながらも、血液・尿検査に入る前処理を手伝いながら頑張ってきました。

大竹 私は、1991年に関東医学研究所に入社致しました。臨床検査会社の物販をユーザーに認めて頂く営業を各支社、営業所の方々と同行巡回をしながら、たくさんの方々の皆様に支援していただきました。

その後Genki Groupの一員として医療・介護・教育の事業向けのサポートに重点を置き医療機関、介護施設の開業支援及び備品、改修工事などの事業を行っています。

作山 私は元氣村に1978年に入社して、営業を担当しました。人とのコミュニケーションが非常に不得手な自分を変えたくて自ら営業を希望したのです。介護事業にいろいろと携わったのち、2016年にカンボジアへ行き、現地の病院の運営に関わり、今年退任して晴れて自由の身になりました（笑）。



“たくさんの人と 関わったことが 自身の成長に つながりました”

大竹

興そうとも考えたらしいのですが、冬は雪で大変だということで、縁あって埼玉に落ち着いたと聞いています。

広瀬 1986年に臨床検査に関する規則が厳格化され「医療機関での検体受領から検査結果の報告までの各工程に関する標準化をすることで、それに付随する標準作業書、各種作業日誌、台帳等」を整備すること。また日本医師会主催のコントロールサーベイへの参加等厳しくなりました。今まで以上に精度保証の充実と夜間業務等の省人化を目的とした業界初の近代的検査システムを構築させて頂きました。

大竹 会長はとても人情に厚く、入社まもなく自宅が火事になった時に親身に支援いただいたのが忘れられません。立派なスーツを4着いただいたのをよく覚えています。会社の人たちがいろいろ助けてくださって、「温かい会社だな」と感激しました。

作山 創業当時は、会長の熱意と人情深さが、みんなのやる気を鼓舞していたと思います。人を動かすのはやっぱり人の心ですね。

みなさんが入社された時代は日本人が猛烈に働いていた時代だったかと思えます。ど

広瀬 私は、田舎の50床程の病院に勤めていた時、院長先生からこれからの診療は「主観的な診療からサイエンスに基づく客観性」が必要と、検査技師に成る事を進められ専門学校に進学し免許書を取得し勤務

後、同窓会長から紹介をされ面接に伺った際、院長先生と同様に一般的な開業医院等でも多くの患者様が近代的な臨床検査の恩恵を受けられる様にとの思いから埼玉臨床検査研究所を設立した事と、検査を行う上で一番大事な「検査は正確、迅速且つ患者さんの身になって」スローガンに対する病める患者さんへの手助けの一助になる事。

また、会社に関する将来への想いを情熱をもってお話し頂き感銘を受け1982年に入社しました。

大竹 会長は今も、将来のことを熱く語る方ですが、私が初めてお会いしたときからすごく熱い方でした。こんな熱量を持つている方に会ったことがなくて、気づいたら「ぜひ入社させてください」と言っていました。

原口 私も入った当時、会長から血液検査の大切さを聞かされ、若いながらも「将来性がありそうな事業だな」と思っていました。会長は秋田出身なので、秋田で会社を



んな働き方をされていたんですか？

原口 仕事が楽しかったからなのですが、とにかく夢中で寝ずに働いていました。今だと完全にアウトですよ。我々は学がないので、人の2倍・3倍働いてやっと追いつく。朝の3時まで飲食して家に帰ってまた働くみたいなことをしていました。

作山 ミッドナイトミーティングというのがありましたよね。

広瀬 ありましたね。

作山 深夜まで仕事をしていると、上司が夜食にお寿司を取ってねぎらってくれるんですよ。それはありがたいのですが、その後深夜2時くらいから会議をして、終わるのは朝5時くらい。長いときは朝11時までかかる感じでした。

原口 「24時間働けますか リゲイン」の時代だったので、今では考えられないですが、みんな充実してイキイキしていたんですよ。

みなさん、Genki Groupの前身の会社や第一号の会社からキャリアをスタートされて、長くお勤めになられているわけですが、Genki Groupの一員として働かれて、一番

良かったことは何でしょうか？

大竹 やはりいろいろな人と関わったことでしょうか。入社前、家電販売をしていたときは決まった同じ人にしか会わなかったんです。それがいろいろな施設や病院を回らせていただく仕事が変わって、非常にたくさんの方と関わることができました。

それから、物販を担当する中で何回も失敗をしましたけど、神成会長が何回でもチャンスをくれたんですよ。とても感謝していますし、失敗を恐れず、受けた恩は必ず返すんだという精神が身につきました。当時は無我夢中で、ときには「苦しいなあ」と思ったものですが、今振り返ると一番楽しかった時期かもしれません。海外にもたくさん行かせてもらいました。カンボジア、ベトナム、台湾、中国、韓国、タイなどに行って、展示会を開くなど貴重な経験をしました。ほかの会社では経験できないような、ダイナミックなことばかりです。今73歳なんですけど素晴らしい人生を送れたなと思います。

作山 私もカンボジアで病院経営や介護、教育分野の支援をした経験が一番大きくて、感謝しています。現地の文化や人に触れ、

「共に生きる」は仲良くすることではない。皆で連携を取ってハードルを越えること」

作山



世界にはさまざまな価値観があると肌で感じましたし、日本に閉じこもっていたら得られないことばかりでした。常に問題点はいっぱい出てくるんですが、挑戦する楽しさを経験させてもらいました。考え続けていると、通勤中やお風呂に入っているときにふとアイデアが浮かんだりするんですね。諦めずに考えることの繰り返しでした。このグループの精神「共に生きる」って仲良しこよしをすることではないんですよ。自分の目の前にある仕事のハードルを越えるためには、仲間としっかり連携を取って、

一丸となってこそ達成できる、そういう意味なんです。ただの仲良しこよしは続かないですが、違った考えを持つ人たちが集まり、お互いの個性を尊重しつつ力を発揮することで、人と組織の成長につながります。Genki Group が大きく成長できたのも、いろんな力が集まって協力し合えたからこそだと思います。

広瀬 臨床検査技師を養成する専門学校に非常勤講師（講座・生化学）としてまさかの教壇に約3年間に渡り立ちました。その後、この専門学校で理事長に就任し、一人でも多くの優秀な臨床検査技師の育成を教

“人とコミュニケーションを取ってほしい。素直な心で自分の思いを伝えてください”

広瀬



職員と共に目指して参りました。また、浅草合羽橋商店街の一角に有料老人ホームの建設等々、多くの経験と多くの人との出会い恵まれ検査室以外の有意義な道を歩んできました。

原口 私は「嘘をつかない」ということを学べたことでしょうか。人を騙したりせず、自分の仕事を一生懸命にやる、ということをお教へてもらいました。会長からは「騙されても騙すな」とよく言われました。会長ご自身がとても誠実な方なので、ご自身の経験から出た言葉じゃないかなと思います。

みなさんがこれからを担う次世代の後輩たちに引き継ぎたいことは何ですか？

広瀬 私は今77歳で、44年間この会社で働いてきましたけれど、グループのみなさんと上下関係なく関わってこられたことが自身の成長につながったなと感じています。ですから、今の若い方々にも人とのコミュニケーションをたくさん取ってもらいたいなと思います。お年寄りだとか、普段話す機会がなかなかない世代と話すことも新しい気づきがあるかもしれません。自分のまわりにいる同世代だけでなく、いろいろな人と関わってみてください。自分の思っ



“時代が変わっても
変わらない
「人の心を大切に
する」
精神”
原口

いることを素直に話して、相手の言うこともよく聞く、そんな人間関係を築いていただけだとは思っています。

大竹 様々な経験と多くの方々との関わりを持つ。出来ないと言う事は簡単ですが、出来なければ出来る様にするにはどうすればいいのか考える事。そうすれば絶対に成長できるので、積極的に動いていただきました。

作山 海外に行ってみてほしいですね。私のカンボジア8年間というのはちょっと長すぎますけど(笑)、少なくとも数年は海外に行つて、日本とは違う文化に触れてみてほしいです。歳を取つてからだと体力的に大変ですから、できれば若いときに海外へ行くチャンスがあったら手を挙げてみたらいいんじゃないかと思えます。

原口 今はA I化が進み、僕らのときとはだいぶ状況が変わりましたけど、それでも根底にある「人の心を大切にする」ということは変わらないんじゃないかなと思います。それをこのグループでは会長を始めとして、何千人もの人たちが大切にしてきたことです。末長く受け継いでもらえたら嬉しいです。

作山 和男 さきたま国際学院 株式会社 事務局長

1978年にGenki Group創業会社「埼玉臨床検査研究所」に入社。営業職として活躍。平成28年にカンボジアへ渡り、病院経営や介護、教育分野での支援を行う。現在は「さきたま国際学院」の事業局長として、留学生の日本語学習を支援。人材育成に貢献している。

広瀬 秀男

Genki Group創業会社「埼玉臨床検査研究所」に臨床検査技師として入社。検査技師として活躍しながら、複数のラボの運営や臨床検査技師の専門学校の経営などにも携わり、臨床医療事業に貢献後、退任。黎明期から44年間Genki Groupを支えた功労者の一人。

大竹 敏朗 さきたま国際学院 株式会社 代表取締役社長

1991年、関東医学研究所に入社し、物品の導入や販売に携わる。現在は埼玉県行田市の日本語学校「さきたま国際学院株式会社」の代表取締役。

原口 重美 一般社団法人 日本高齢者福祉協会 理事

1974年、Genki Group創業会社「埼玉臨床検査研究所」にアルバイトとして入り、その後社員となる。臨床の現場を学んだのち、関東福祉専門学校など複数の専門学校運営に従事。現在は日本高齢者福祉協会の理事として高齢者向けサービス事業に関わる。

Genki Groupの共に生きる仲間たち

介護グループ



私たちは「共に生きる」の共通理念のもと
医療・介護福祉・教育分野を中心に
複数の事業運営を行なっている
コングロマリットです。



社会福祉法人 元気村グループ



Sanga Japan



社会福祉法人 元気村



Genkiリレーションズ



社会福祉法人 長寿村



株式会社 爽やかな風九州



社会福祉法人 長寿の里



株式会社 爽やかな風沖縄



社会福祉法人 長寿の森



株式会社 せきれい



社会福祉法人 杜の村



株式会社 七星



社会福祉法人 共生会



株式会社 鷹揚館



社会福祉法人 福ふく



一般社団法人 日本高齢者福祉協会

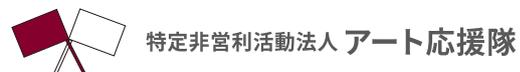


社会福祉法人 心の会

医療グループ



教育グループ





専門事業 グループ



Mediclude



株式会社 日本医科学研究所



Medicare Lead Japan



株式会社 日本遮蔽技研



メデウェル・ジャパン



株式会社 アジアメデカ元気事業団



Food Lab Japan



株式会社 アメックファーマシー



フラワーコミュニティ放送



株式会社 エネクト



G.com R&M



エムシー社会保険労務士法人



G.com foods



特定非営利活動法人 共生フォーラム



G.com JSC



特定非営利活動法人 日本医療福祉支援機構



株式会社 共生ファーマシー



特定非営利活動法人 元気共生の会



海外グループ会社



Angkor Kyousei Hospital

美迪克(上海)商务咨询有限公司

カンボジア日本友好技術教育センター

上海聖心瑞蘭美容医療クリニック

クヴィアン小学校・
カンボジア日本友好共生クヴィアン中学校

共生(大連)商務諮詢有限公司

NGO 共生の家



G.com JSC

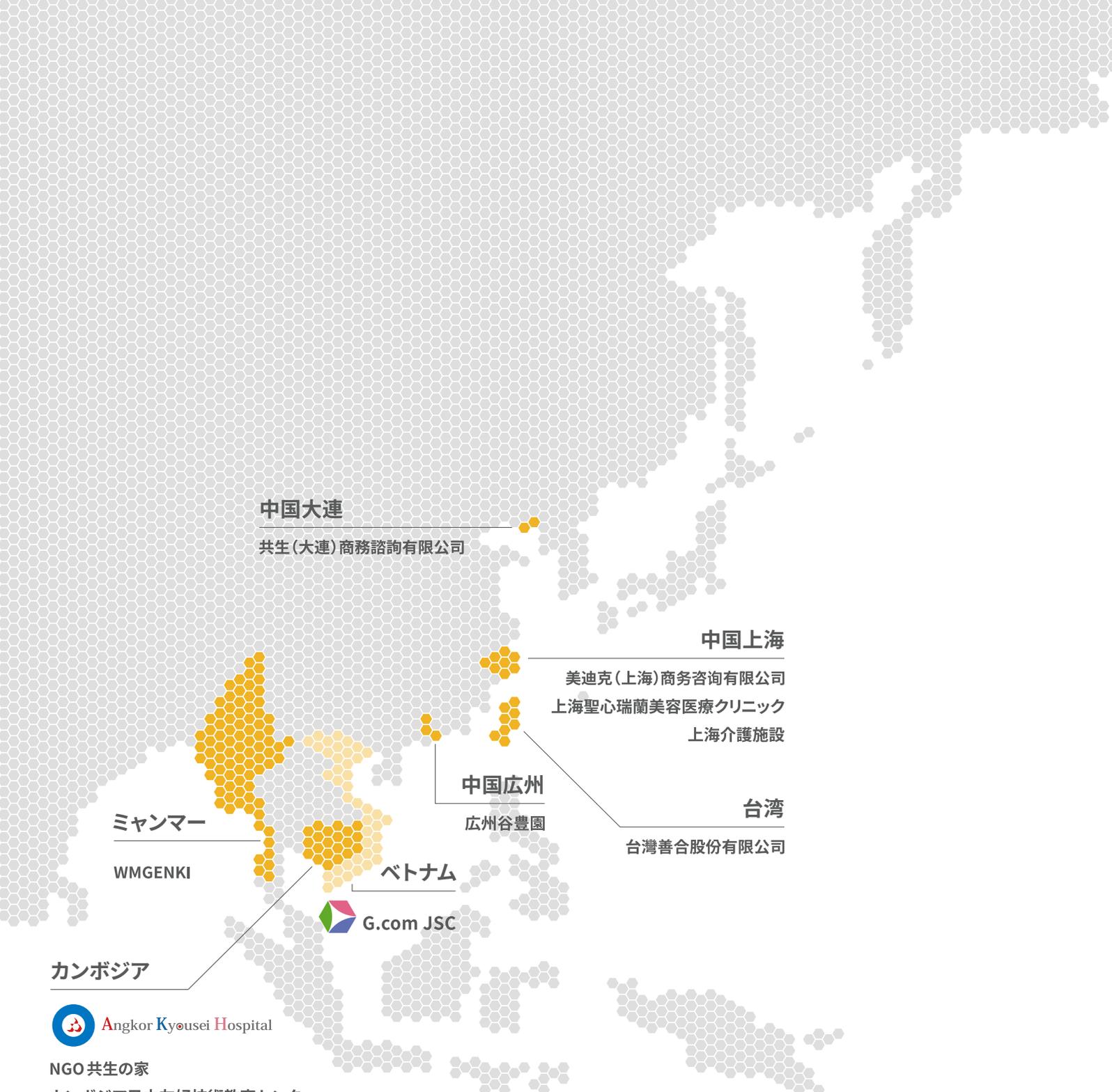
WMGENKI

台灣善合股份有限公司

海外子会社・合併会社

広州谷豊園

上海介護施設



中国大連

共生(大連)商務諮詢有限公司

中国上海

美迪克(上海)商務諮詢有限公司
上海聖心瑞蘭美容医療クリニック
上海介護施設

中国広州

広州谷豊園

台湾

台灣善合股份有限公司

ミャンマー

WMGENKI

ベトナム

 G.com JSC

カンボジア

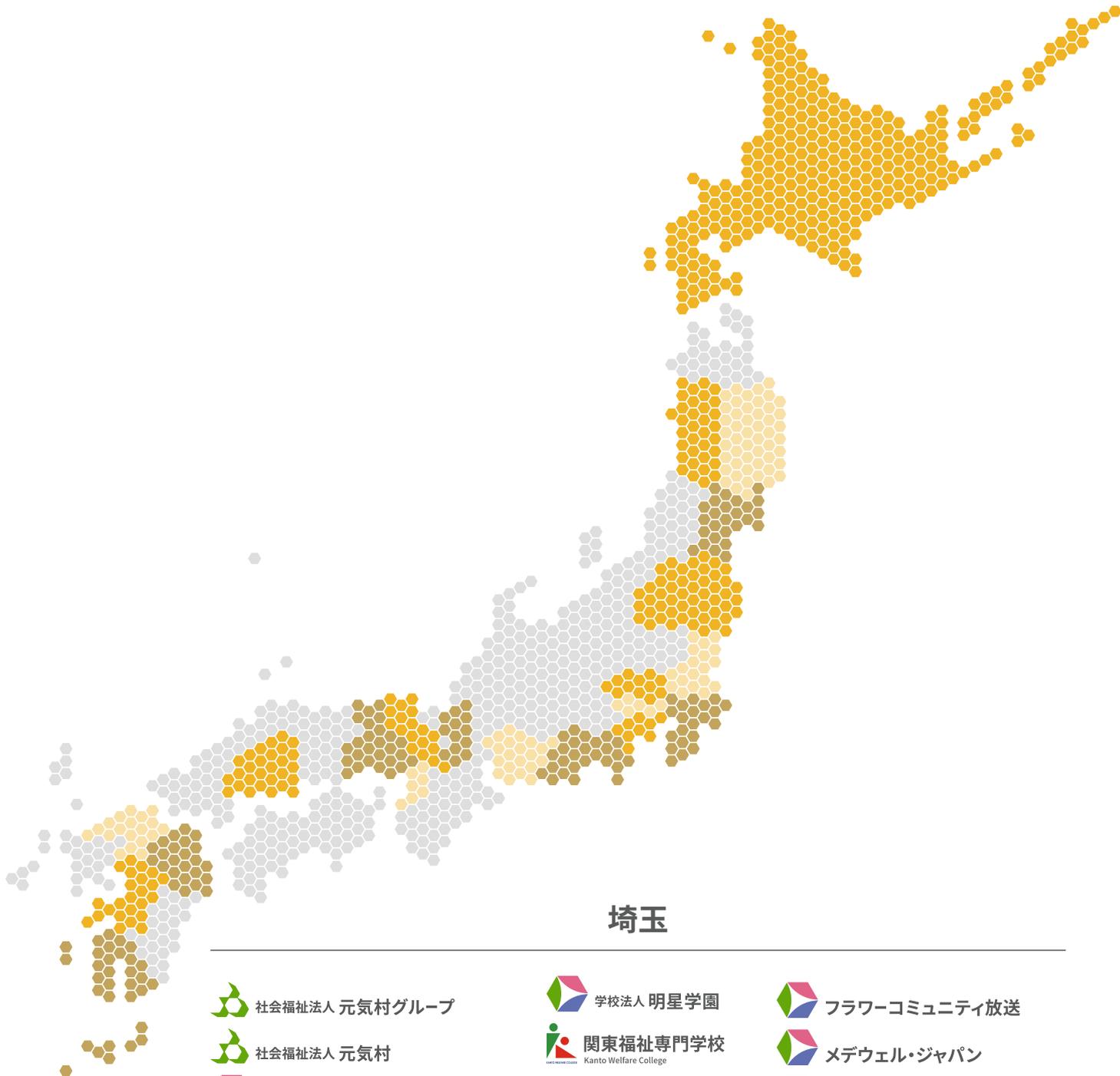
 Angkor Kyousei Hospital

NGO 共生の家

カンボジア日本友好技術教育センター

クヴィアン小学校・

カンボジア日本友好共生クヴィアン中学校



埼玉

 社会福祉法人 元気村グループ

 社会福祉法人 元気村

 社会福祉法人 共生会

 Sanga Japan

 Genkiリレーションズ

 一般社団法人 日本高齢者福祉協会

 医療法人社団 鴻愛会

 医療法人社団 デンタルケアコミュニティ

 医療法人社団 美翔会

 特定非営利活動法人 アート応援隊

 学校法人 明星学園

 関東福祉専門学校
Kanto Welfare College

 学校法人 明星学園
国際医療専門学校

 学校法人 明星学園
浦和学院高等学校

 学校法人 明星学園
明星幼稚園

 志学会高等学校

 さきたま国際学院
Sakitama International Academy

 特定非営利活動法人
ファイアレス
メディカルレスポンス

 フラワーコミュニティ放送

 メデウェル・ジャパン

 Food Lab Japan

 G.com R&M

 G.com foods

 株式会社 日本医科学研究所

 株式会社 アジアメデカ元気事業団
株式会社 エネクト

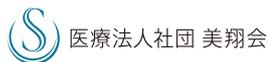
 エムシー社会保険労務士法人

 特定非営利活動法人 共生フォーラム

 特定非営利活動法人 日本医療福祉支援機構

 特定非営利活動法人 元気共生の会

北海道



秋田



岩手



宮城



福島



茨城



千葉



東京



神奈川



静岡



愛知



大阪



滋賀



京都



兵庫



広島



福岡



大分



熊本



鹿児島

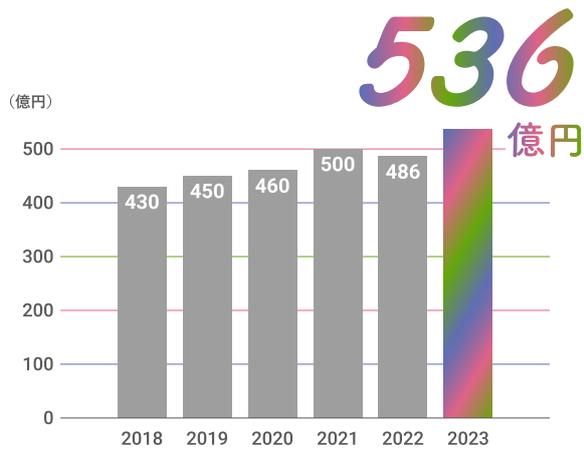


沖縄



Genki Groupの 50年間の 成長記録

売上推移



全グループ従業員数

7600名

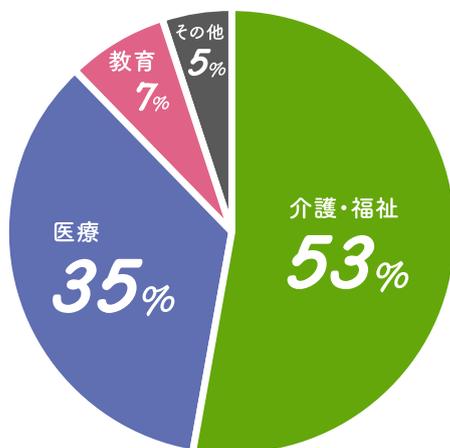


外国人従業員数

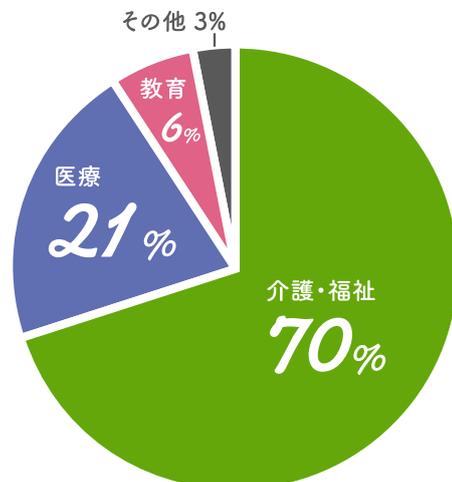
404名



売上比率



事業別の従業員比率





Genki Groupの 共に生きる仲間たち

ここからは、医療・介護福祉・教育分野を中心に
各法人紹介とその代表者、管理職による
今までの50年と、これからの50年を語り尽くした
対談・座談会の収録を紹介します！

ページ下も注目を！

Genki Groupの仲間たちに送られてきた
お客さまからのメッセージを紹介します！

医療法人社団 鴻愛会



病院長
織田 徹也

理事長
神成 文裕

理事長室 チーフマネージャー
このす共生病院 事務長
内田 亮太

事務局長
利根川 弘明

このす共生病院から 日本の医療の変革を目指して

築50年と老朽化していた旧病院から2021年に現在の地に新築移転したこのす共生病院。
2018年に神成文裕理事長、2020年には織田徹也病院長が就任。
コロナ禍を始め、さまざまな壁を乗り越え、地域を支える病院としての立場を固めている。

これまで、このす共生病院はどのような壁を乗り越えてきたのでしょうか。

利根川 壁の一つは病院の建て替えでしょう。以前の当院は築50年とかなり老朽化していた上に駐車場もなく、職員も患者様も

集まらないという状況で、慢性的な赤字状況にありました。環境を変えるためにも、早く建て替えたいと移転計画を進め始めた

のが約10年ほど前です。鴻巣市内で用地探しを始めたのですが、これが難航しました。北本市への移転も考えたのですが、それで

は「このす共生病院」の看板の意味がないと理事からの反対があり、断念しました。

神成 それはそうでしょうね（笑）。

利根川 結果、以前あった場所から近い今の土地になりました。ただ、なかなか行政の開発許可が得られず、それだけで3年かかっています。借入相談にも苦労しています、これは神成理事長に変わって業績が回復したことで状況が動きました。

神成 そこまで詳しい経緯は知らなかったです。すでに移転話が固まっていると思います、理事長として就任しましたが就任直後に、利根川さんから「土地はありますが、1年以内で黒字化しないと資金が借りられないで

す」と言われたことを鮮烈に覚えています。

利根川 ここで資金の借り入れができないのであれば、移転は諦めるしかないという瀬戸際の状況でした。

神成 つまり就任直後から追い込まれており、黒字化するため「やるしかない」という状況からのスタートでした。病床稼働率は60〜80%前後、救急車の受け入れも1日1件あるかどうかぐらいの状況でしたので、

やるべきことは「一生懸命に、救急や診察依頼があった患者さんをしつかりと診る!!」と明確でした。常勤整形外科医として

手術を始め、救急医として救急車を受け入れ、当直も積極的に担当する。医者として、一生懸命やるだけだったので、そこに苦労

はなかったのですが、理事長としての役割であるマネジメント業務には苦労しました。

織田 理事長とは先輩後輩の仲なので、当時の状況も聞いてはいたのですが、まだ私がかうのす共生病院に来るとは思ってもな

かったもので、ただただ大変そうだなと思っていました。

神成 当時の私には、医療経営のスキルもマネジメントの知識もほぼなかったですからね。必死に勉強していました。毎日1日

4〜5時間しか寝ていなかったと思います。

そうしたなかでも努力の甲斐あって、就任1年目で黒字化することができました。職員が戸惑わないようマイルドに改革をする

つもりだったのですが、結果的にブルドーザーのような変革になってしまったのではないかと思います。

内田 「神成先生は黒船です」とナースから聞いたことがあります。

織田 「ぶっ壊したんで、どうですか？」みたいに新院長の打診を受けました（笑）。

神成 そうでしたっけ（笑）。私が当院で働くこと決めたのは、実は織田先生の影響もあるんですよ。整形外科としてまだ若手で、

先々どうするかを全く決めてなかったときに、「Genki Groupのことを考えたら、そ

んな遠くない未来に戻ることになるだろう？それを考えて成長した方が良い」とおっしゃってくださいました。

織田 「救急外傷を専門にして人の倍、努力し成長して戻ったら？」と、意外に良いことを言っていましたね。理事長を整形外科に誘った責任もありましたし、本当に大

変そうにしていたこと、そして自分自身もこの組織の中でやってみたいこともありま

したので、病院長に関しては最後までやらないと言っていました（笑）、お誘いに乗りました。

利根川 内田さんはどんな経緯で鴻愛会に？

内田 もともと病院で理学療法士として、勤務をスタートして、医療経営マネジメントを学ぶために、コンサルタントになりました。コンサルタントをしていて業績を上げることだけに目を向ける仕事にやりがいを感じられなくなったのが大きいです。鴻愛会で勤める事になったのは運命的なご縁だと思います。

神成理事長体制になった2年目以降、ターニングポイントがありましたか？

神成 大きかったのは、3年目の織田先生と内田さんの入職と新型コロナウイルスの流行ですね。財務の部分は利根川さんが、当初から支えてくださっていました。35歳で理事長兼院長になったので、医師としての経験や能力が不十分だと自分は感じていました。そのタイミングで織田先生にお越しいただけたのはとてもありがたかったです。また、内田さんは自分が現場での診療に入



“十数年間の苦難を超えて 地域の方に愛される病院に”

利根川

ってしまふことが多いので、その間にも様々なプロジェクトでメンバーを巻き込みながら自分が考えている以上の成果を上げてくれています。お二人が入ってから、明らかに組織の成長が加速しました。

新型コロナウイルス感染症の流行に関しては、院内でクラスターが発生したら、世間から吊るしあげにあつてしまうような社会情勢のなか、2020年12月に当院も院内でクラスターが発生しました。外来も救急も閉鎖し、手術もストップ。いつもはポジティブな私も、クラスター発生後数日間「これは終

わった」と思っていましたね。

内田 感染拡大防止対策やシフトの調整、スタッフのモチベーションの維持など苦勞しました。特に収支がとにかくしんどかったですよね。当時は2カ月で約6000万円の赤字が出ました。クラスターの収束後に、コロナ感染症から避けるのではなく、経営陣とスタッフが共に「コロナ患者を積極的に診よう、受け入れをしよう」と方針を決めたことが大きな転機になりました。

神成 確かにコロナ禍を契機に、患者さんの院内滞在時間を減らすための取り組みとして、外来呼び出しのシステムやクレジットカードや電子マネー決済の導入など医療DX推進への職員理解が得られやすくなったのも大きかったです。「コロナ」というこれまで誰も経験したことがない非常事態で、患者さんのために何ができるかという視点で組織として足並みを揃えられるようになったと感じています。

織田 そのタイミングで移転!!

神成 コロナ患者を積極的に診療することで補助金もいただきましたし、コロナ患者に対応している一般病院が少なかったことから、職員の誇りにもつながりました。

内田 ワクチンへの対応もすぐに行い、1日に800人接種したこともありました。新病院移転直後にワクチン接種を受けていただいたのは、新病院の良いPRにもなったと感じています。

利根川 移転1年目は赤字になるのが一般的なのですが、これらの成果があり、奇跡的に黒字スタートを切れました。

神成 移転後に外来患者数が増えても、増えた患者さんに対応しきれず、待ち時間が長くなってしまい、その後外来患者数は減ってくるのが普通なのですが、当院の場合

“きちんと医療を提供する姿勢が業績回復につながった”

神成



は右肩上がりに増え続けています。これは予約システムを入れてスムーズに診療できる体制を整備するなど、患者様にとっても通いやすい病院を作ってきたことが功を奏しました。

利根川 駐車場が足りず、3年で150台増設したくらいです。

50年先の未来に向けて、取り組みたいことは何でしょうか。

内田 当院視点で考えているのは予防医療の取り組みですね。地域を支える病院という形は作れてきているので、次は健康な人たちが病気にならないために病院が貢献できることを増やしていきたいですし、地域を支える医療機関としても、マストな役割になるだろうと考えています。医療サービスの質向上も重要なテーマですが、こちらは織田先生からお話いただきました。

織田 引き続きひとりひとりの診療を丁寧に行っていきたいです。専門外のことにはよくわからないとおっしゃる先生が増えていますが、それでは一人の患者様に対して何人の医者がいれば良いのかという話になります。当院で完結できることはする、そう



“他の病院が真似したくなる
良い労働環境をつくり
日本の医療を変革したい”

内田

ではないものは他院へ紹介するという「地域完結型医療」を当院が中心になって連携構築していきたいです。これらの連携は医療の安全性や感染症対応などにおいて貢献できることがたくさんあると思っています。

内田 確かに。すでに救命士や感染症の認定看護師がグループ内の介護施設に指導しに行く取り組みを行っていますが、グループ内だけではなく地域にも出ていけるとよ

織田 ええ、ぜひ外部にもこのす共生病



“質の高い医療の提供に加え
病院がまちづくりの中心になれるよう
チャレンジしていきたい”

織田

院が成長していることを伝えていきたいです。地元の中学校の校長先生から誘われ講演したりと院外での活動も増やしています。自分たちから地域に発信できることがまだまだあるだろうと思っています。理事長は今後についてどうお考えですか？

神成 病院は人を治す、癒す機能を有する場だと思っておりますが、私はそれだけではな

いと思っています。今後、さらなる高齢化社会の進行により多死社会になっていきま

す。そうなるもただ長生きするだけではな

く、健康寿命やQOLを大事にする考え方も強まるでしょう。そうした社会では、病院は病気を治す、癒すだけではなく、人や街をつなぎ、元気にする役割も担えるのではないかと考えています。つまりWHOが提唱するウェルビーイングの定義でもある精神的、肉体的、社会的に満たされた状態をつくるためのお手伝いをする病院をつくっていききたいなと思っています。私はウェルビーイングの状態を「幸せ」な状態と考

えていますので、患者さん、利用者さんだけにとどまらず、職員や、そのご家族、地域の方、関わる全ての人々の「幸せ」をつくっていくのが、「共に生きる」だと思っています。し、今後のこのす共生病院の役割だと

だと思っています。

織田 心身の健康づくりが病院の役割だと決めつけてしまいがちですが、病院が中心となつて社会的にも経済的にも満たされる状態をつくれると。

神成 病院は困つてから訪れる場所ですが、もっと気楽に医療や介護のことを相談してもらえ

る家族や友達のような関係性を築くために、ソーシャルグッド活動（地域貢献活動）を増やしています。病院が街中に出

ていけば、身体的なケア情報を得られる機会が増えるでしょう。こうした取り組みは職員の働き甲斐にもつながるのではないかと

思っています。当院から埼玉、日本の医療を変えられると信じ、そのモデルをつくりたいと考えています。

内田 50年以内には、日本で働きたい病院ランキング全国1位に。

織田 目指したいですね。

神成 当院が日本一働きやすく、働きがいがあり、高水準の給与がもらえるようになれば、他の施設も人材確保のために同様な施策が必要になります。そうすれば間接的に医療・介護業界全体の労働環境の改善にも寄与でき、良い環境で働く仲間たちは、最高の医療・介護サービスを提供してくれるだろうと信じています。

織田 その根幹にあるべきは安心安全な医療であり、知識と技術のアップデートは必須です。医療は日進月歩で進んでいきますから、常に学び続けることを仲間たちと共有したいですね。

利根川 とはいえ、あの大変な時期からここまでこれるとは感無量です。あらためて「働き続けてきて良かった」と思いました。

医療法人社団 鴻愛会の職員のみなさん



医療法人社団鴻愛会はこのす共生病院、このすナーシングホーム共生園、あげお共生の家、OKP with Life クリニックを運営しています。医療と介護の壁を壊し、「人」と「ヒト」をつなぎ、共に生きる地域を創る。を法人ミッションとして、日本さらには世界に発信できる地域包括ケアシステムのモデルづくりを通して、Well-being & Socail Goodなコミュニティ構築を目指しています。

神成 文裕 理事長

2008年に埼玉医科大学医学部卒業後、埼玉医科大学整形外科、埼玉医科大学国際医療センター救命救急科に勤め、2018年4月にこのす共生病院の理事長に就任。訪問医としても診療にあたっている。

利根川 弘明 事務局長

このす共生病院の移転前より同院に関わり、移転計画にも携わる。移転後も事務局長として、同院の成長を見守る。

織田 徹也 病院長

埼玉医科大学医学部卒業後、埼玉医科大学整形外科、埼玉医科大学国際医療センター救命救急科、丸山記念総合病院整形外科などに勤め2020年11月 このす共生病院の病院長に就任。神成理事長とは部活・医局の先輩後輩。

内田 亮太 理事長室チーフマネージャー このす共生病院 事務長

理学療法士⇒介護事業会社事業統括⇒経営コンサルタントを経て2020年8月から鴻愛会理事長室へ。現在はこのす共生病院の事務長も務める。

医療法人 共生会



平澤大
松園病院介護医療院 理事長

君島勝幸
松園病院介護医療院 事務長

医療・介護の領域に捉われず 街づくりにも貢献していきたい

少子高齢化により、さまざまな課題を抱える岩手県の松園地区。
医療法人共生会松園病院介護医療院は、地域に支えられて成長してきたからこそ、
今度は自分たちが地域に貢献し新たな未来を切り拓きたいと考えています。

河嶋寛

松園病院介護医療院 院長

Genki Groupに仲間入りしたきっかけを教えてください。

平澤 実はバブル崩壊後、当院はかなり経営状況が危なくなりました。いよいよ経営が傾いた2000年ごろ、手を差し伸べてくれたのが神成会長だったのです。

君島 神成会長が同じ東北の秋田県出身で、隣県にある当院の情報が入ったそうです。盛岡を通ってよく東京に行っていて、地域の縁がある病院を救いたいと思ったださったのかもしれませんが、当時は病院全体の経営状況が厳しくて倒れる病院が多く、当院も同様でしたが、幸いにも神成会長がお声がけしてくれたので助かりました。

河嶋 神成会長は現場の人たちの意見を重視してくれて、顔を出さないし口も出しません。しかし治療方針の改訂などで制度が変わり経営が次第に厳しい状況になったときには、会長自ら「地域にとって大事な病

院なのだから、もっとしっかりしないといけない」と真剣に考えてくれて、現在の平澤理事長を中心にした体制へと変わりました。2002年には、職員みんなで考えて法人名を「医療法人共生会」に変更しています。

特に印象に残った困難な時期を教えてください。

河嶋 やはりコロナ禍は大きかったですね。当時、第二病院がすごく頑張ってくれて、職員も地域住民も「地域にとってなくてはならない病院」と実感しました。神成会長は常々「社会的に弱い人を守るべき」とおっしゃっていますが、まさにその通りですね。岩手県は人口が減っていて、特に松園地区はその様子が顕著ですが、それでも弱い人を守り続けるのは必要ですし、それが地域の活性化につながると信じています。

医療法人 共生会は、一般病床・地域包括ケア病床・療養病床を有し地域の医療を支える松園第二病院、高齢者の暮らしを医療と介護の両面で支える松園病院介護医療院、高齢者の生活を多様な介護サービスで支える複合ケアセンターまつそのの3施設を中心に地域の様々な医療と介護と生活に寄り添ったサービスを提供しております。2024年1月に医療療養と介護療養を有する松園第一病院が介護医療院に新築移転したことで、新しい形で地域の人々の暮らしを支える体制が整いました。松園地域の人たちが安心して生活できるよう医療・介護・福祉の分野から地域生活を支えていきます。



また、当院はもともと第一病院と第二病院があるのですが、以前は両方とも一般病院で同じ診療科があつて患者さんを取り合っていたんですね。その後、第一病院は敷地が広いので医療病棟に、第二病院は街の中心にあつて患者さんが通いやすいので一般病棟になり、介護医療院も開院しました。

コロナ禍で医療の存在意義を実感したからこそ、あらためて医療、介護で住民に寄り添って「共に生きる」を全うしたいですね。

君島 介護医療院の移転に足掛け8年かかったのも、コロナ禍が一因でしたよね。そもそもスタートは第一病院を介護医療院に移転するという話だったのですが、第二病院も統合しようという話が5年くらい前に出てきました。しかし土地を探してみても、松園から離れないと見つからない。最終的に神成会長が「松園でやらないと意味がない」と判断し、最終的に現在の場所に移転させました。「松園でやり続ける」というのは、神成会長と河嶋先生の強い思いなので、私も共に大事にしていきたいですね。今後の50年で取り組みたいこと、注目していることを教えてください。

河嶋 できれば生きていたいね(笑)。そして松園地区を再生したいです。80歳を過ぎて働くことができる自分が恵まれていると思うからこそ、医師として人間として成長させてもらったこの地域の方々へ恩返しする気持ちで取り組みたいと思っています。

松園地区はもともと、県内で一番人口の多い新興住宅地でした。けれど人口が減り、冬の厳しさからお年寄りやマンションに移ったという話も聞きます。しかし近年、内閣府が実施する住宅団地の再生に係るハンズオン支援の対象に松園地区が選ばれ、県や市も協力してくれるようになり街の再生に勢いが出てきました。医療や福祉は住民が安心して暮らすための要だと思っているので、私たちも尽力していきたいですね。

平澤 少子高齢化は大問題ですよ。日本は世界の中でも圧倒的に高齢化が進んでおり、その中でも岩手、青森、秋田は最たる地域です。松園地区は岩手の中で象徴的なエリアですが、神成会長も河嶋先生も「それでも地域住民が幸せになれる街づくりをするのが夢」と語っています。僕はその夢に惹かれて新たなキャリアをスタートする



“ 医師として人間として成長させてもらったこの地域の方々へ恩返しをしたい ”

河嶋

べく松園に来ました。河嶋先生が言うように、幸い内閣府のプロジェクトに選ばれたのでこれを良い契機にしたいですね。ポテンシャルはすぐくあると思うんです。ゴミが落ちていなくてきれいな街だし、自然は

豊か。全体の人口は減っているものの、最近若い子育て世帯が少しずつ移住してきていると聞きます。

君島 本場にきれいな街ですよ。どこに行ってもゴミがない。そういえば7月の松

“若い人たちが今後も
過ごしたくなるような環境を
作っていかなければ”

君島



園夏祭りには、人口1万5000人に対して雨天にも関わらず2日間で2万人が訪れたそうですよ。それだけの魅力がある地域なのではないかと思っています。松園地区の人たちは、子どもたちに対してとても優しいんです。8月に開催された北松園夏祭りでも、5000人が訪れたと聞いていますが、開催側が子どもたちにプレゼントを用意して、楽しんでもらおうとしています。その姿を見て、いまの小中学生が大人たちの思いを受け継いで、この街を育てていってくれるのではないかと期待感を抱きましたね。私たちは、そうした優しい気持ちを未来につなげるためにも、若い人たちが今後もここで過ごしたくなるような環境を作っていかねばいけません。松園病院は、この地域に支えられ成長してきました。いま、松園地区が衰退しているならば、これまでの恩返しとして支援を提供していくのが私たちのミッションです。医療や介護の領域だけでなく、広い視野で住民の生活を支えていきたいと思っています。

平澤 本場にそうですね。私が10〜20年の中期スパンで取り組みたいのが、松園地区の街づくり。共生会はその中で、街の医療

と介護のインフラとしてしっかり機能していくのが務めであり、使命です。共生会がしっかり機能して、初めて街の人たちが安心して暮らせるのだと思っています。IT化も進めながら「共に生きる」を実現し、今後、松園地区が同様に困っている街に与ってのモデルケースになっていけたら良いですね。

河嶋 僕がこの地域に来たときは、山を崩していました。ここにキャンパスができると聞いて驚いたのをよく覚えています。松園病院には産婦人科があり、松園地区で暮らす多くの人はここで生まれています。ところが一度県外に出た人は、戻ってきたところでも働く場所がなくて戻ってこれないことが多いんです。いま、小中学生からアイデアをもらって、いろいろと実現しようとしています。自分たちが出したアイデアが動き出すと子どもたちにとってやりがいになるので、松園地区に住み続ける理由になったら嬉しいですね。県外から松園地区に戻ってきた人の受け皿になるような場所作りにもつながっていききたいです。

平澤 働く場所もそうですね。働く人がいないことも課題ですよ。僕は松園地区で

働き初めて1年経ちますが、高齢化より少子化が大問題だと思っています。ただ、テクノロジーやAIで人手不足を補えるのではないかとも思っているんです。松園地区は結構閉鎖的で、その中でも病院

“ 当院を社会実験場にして、

医療や介護における
IT化の街づくりの
モデルケースに”

平澤



は当院しかありません。言葉は悪いですが、当院を社会実験場にして、医療や介護におけるIT化の街づくりのモデルケースをつくれれば、もしかしたら人類の希望になるかもしれません。日本には松園地区以外にも困っている街があるので、そこで松園地区のノウハウを役立ててもらったあと、30〜40年後にはそのノウハウを輸出したいです。その頃には中国や韓国が日本以上に高齢化すると思うので、必ず役に立つと思います。これに関連して、ITやAIに関する雇用もつくれるのではないのでしょうか。

河嶋 50年後なら、おそらくリモートだってもっと進化していますよね。ほとんどの医療を自宅で受けられて、病院に来るのは本当に集中治療が必要な人だけという時代が来るでしょう。そこでもITやAIが活躍しそうです。

平澤 50年後に僕はきつくないけれど、僕たちの取り組みを次世代に伝えていくことはできます。しっかり伝えられれば、100年200年続くような事業にだってできるはず。どうしたら人が幸せになれるかを考えて活動し、世界平和につなげていきたいです。

君島 勝幸

松園病院 介護医療院 事務長

1996年、明治学院大学経済学部商学系卒業。卒業後はGenki Groupの原点である関東医学研究所へ入社し2年間、臨床検査の営業を経験。その後、医療法人社団徳心会パークシティクリニック、医療法人社団鴻愛会このす共生病院の事務長を経験後、松園へ赴任。医療法人共生会松園第二病院 事務次長兼介護事業部長、医療法人共生会松園第一病院を経て、現在は医療法人共生会松園病院介護医療院 事務長を務めている。

河嶋 寛

松園病院 介護医療院 院長

1969年、岩手医科大学卒業。卒業後は同大の耳鼻咽喉科に勤務し、大学講師も経験。1987年、松園第二病院へ転籍。2003年に松園第一病院院長に就任。2024年1月、松園病院介護医療院を開院し、院長就任。現在は、ほかに盛岡市地区介護支援専門員協議会理事や日本耳鼻咽喉科学会認定専門医、学校法人岩手医科大学評議員などを務めながら、地域の方々への恩返しのできる気持ちで松園地区の再建にも力を注いでいる。

平澤 大

松園病院 介護医療院 理事長

1997年、山梨大学医学部卒業。卒業後は仙台市医療センター仙台オープン病院に勤務し、以来、消化器内科専門。佐久総合病院 胃腸科、大連医科大学付属大連市中心病院 客員教授（併任）、仙台厚生病院 消化器内科部長を経て、2023年4月に医療法人共生会に転籍。全国有数の高齢化や過疎化が進む岩手県が抱える深刻な課題に向き合い、住民が長く安心して暮らせる医療と介護を提供する施設を目指している。

医療法人 共生会の職員のみなさん



医療法人社団 美翔会



鎌倉達郎
医療法人社団美翔会
統括院長



河上早苗
株式会社メディクルード
事業推進部長

再生医療の草分けとして社会に貢献 人生に寄り添う美容医療を次世代へ

早い段階から再生医療に取り組み、時代の最先端を走ってきた美翔会。
患者様だけでなく、クリニックで働く人の人生にも寄り添い、
現場とバックオフィスのチームワークで働きがいのある組織づくりを推進しています。

全国に聖心美容クリニック10院と、S-Labo クリニック1院を展開し、上海にも進出している美翔会ですが、ここまで成長された理由は何でしょうか？

です。

聖心美容クリニックといえば再生医療の先駆者というイメージですが、取り組まれたきっかけを教えてください。

鎌倉 美翔会は、1993年に福岡でクリニックを開業したのを皮切りに、今では全11院まで成長することができました。これも、仲間のチームワーク、特に現場のスタッフの力が大きかったと考えています。医師、看護師、カウンセラー、受付、そして運営をサポートしてくれるメディクルード社の支えがあったおかげで成し得たことです。

河上 2006年にGenki Groupの仲間入りをしたことも成長のきっかけになっています。経営を見直し、真面目に質の高い美容医療を提供しようという思いをスタッフ全員に共有したことで、みんなが同じ方向に向かって働けるようになったと思います。やはり人を大切にすることが基本

鎌倉 きっかけは乳房再建治療です。乳がんの手術で乳房を失った患者さんには脂肪注入で乳房再建する方法があるのですが、そこへ幹細胞を利用することにしたのです。幹細胞は自ら細胞を生み出すので、失った肌のハリを取り戻す若返り治療にもつながるため、その後は顔の皮膚などに積極的におこなうようになりました。2014年に再生医療法が施行されて、今でこそたくさんクリニックが再生医療に取り組んでいます。聖心美容クリニックでは2007年から力を入れています。美容医療というのは、健康な人が「もっと理想的な自分になりたい」と思って受ける医療です。そう

医療法人社団美翔会は、2006年より株式会社メディクルードと共にGenki Groupに仲間入りさせていただきました。1993年に設立されましたが、2008年に医療法人化され、国内では10クリニック、S-Laboクリニック1つを展開しており、国外では2011年から事業を開始。2024年には上海院をオープン。2023年には創立30周年を迎え、「とことん真面目に、美容医療。」をスローガンに、患者ファーストを念頭に、高品質な美容医療の提供を実践しています。



すると化学的なものを使うより、自分の体の中にあるものを使い、自分の力できれいになろうとすることは自然なことだと思います。これからも一層、再生医療に注力していきたいと考えています。

再生医療と共に聖心美容クリニックは発展してきたのですね。ほかにも美翔会の発展に貢献したのはどんなことでしょうか？

鎌倉 働きやすい環境づくりをしたことですね。特に女性スタッフが産休後に以前と同じように働ける体制を整えたことです。美容クリニックには女性スタッフの力が欠かせません。しかし一昔前は、女性スタッフが妊娠、出産により一時的に職場を離れると、戻ってきて同じように働くことが難しかったのです。優秀なスタッフが一度離れても、また戻ってきたいと思ってもらえる組織づくりはとても大切なことでした。これにより組織の力がより強くなったと感じています。

河上 私も女性として、ライフステージが変わっても働きやすいことはとても重要なことだと感じていました。私はもともと看



“ただ真面目に
質の高い美容医療を
追求しています”

鎌倉

護師として聖心美容クリニックに入職し、4年ほど現場を経験しました。そのころ、役職についている女性の先輩たちが、「産休を取ると、もう同じ役職に戻ってこれないのでは」という不安を抱えているのを見てきました。当時の日本には、出産したら同じ役職に戻れないのは当たり前という空気があったのです。しかし、美翔会では本人が望むなら同じ役職でしっかり能力を発揮してもらえよう、環境を整えることに尽力しました。その結果、現在では出産後も90%くらいのスタッフが復帰して活躍しています。一般的な企業と比べるとこの数字はすごいことだと思っています。

鎌倉 本当にすごいことですよ。働きやすさでいえば、医師の勤続年数も長いんですよ。一般的に、医師は勤務医で経験を積んだ後に独立開業したい人が多いのです。もちろんそれも良いことだと思います。しかし、クリニックとしては長く働いていただきたいので、それぞれの医師の個性を生かして、希望する美容医療の分野を、組織の中で突き詰められるような環境を整えています。私は統括院長としてダイレクトに個々の医師とつながっていますが、それが

できるのは美翔会が国内11院と上海1院という、私の目の届く規模だからです。医師たちとダイレクトにコミュニケーションをとることで、治療のクオリティを維持しながらより高めていく、ということができているわけです。

お二人が今までのお仕事の中で、ご自身のターニングポイントになったご経験はどんなことですか？

河上 私は4年間看護師として現場で働き、クリニックが大きくなっていくタイミングでメディクルードのほうに異動になったんです。現場の看護師や職員が働きやすい環境をつくろうとする中、現場を理解しているので適任だろうと声をかけていただいたのです。正直、そのときは看護師として患者様と直に接して、とてもやりがいを感じていたのですが、そこから離れることとまどいがありました。その一方、30歳手前で自分のキャリアについて考えていたころでもありました。「違う病院に移って、看護師としてさらにキャリアを築く道もあるのかな」とも思い悩みましたね。しかし、

“働きやすい環境が 患者様を呼び 組織の成長を支える”

河上



思い切って飛び込み、鎌倉統括院長やメディクルードの仲間たちに支えられながら新しい業務にチャレンジするうちに、バックオフィスの業務にやりがいを感じるようになりました。

現在、私の仕事はクリニックのスタッフが医療や患者様の対応により専念できるように体制を整えることです。私の取り組み次第で、スタッフが働きやすくなったり、患者様のリピートにつながったりすることが嬉しいです。

鎌倉 私自身のターニングポイントといえば、やはり統括院長になったタイミングでしょうか。私は2000年に聖心美容クリニックの福岡院に入職し、4年後に統括院長になりました。統括ということは全部の職員を見るので、当初は「自分にできるのだろうか」と不安もありました。先輩たちからバトンタッチされた役割を精一杯こなすうちに不安は消えていきました。今年、還暦を迎えたのも、ターニングポイントですね。今までは自分がいろいろな経験を通して学び、吸収させてもらってきたのですが、ここからは受け取る側から与える側にならなくてはと思っています。これまで通

り、新しく入ってくれた医師の指導などを
するほか、クリニックの枠を越えて、日本
の医療に貢献する活動をしていきたいと思
っています。

河上 鎌倉統括院長は、2年前から日本美
容外科学会(JSAS)の理事長をされている
んですよ。聖心美容クリニックだけでなく
日本全体の美容医療の発展に尽力され、素
晴らしいことだと思います。

今後、美翔会はどのような発展を目指して
いますか？ 個人として取り組みたいこと
も教えてください。

鎌倉 まず組織としては、今までと同じよ
うに美容医療の発展のために努力してい
たいと思っています。「美しくなりたいか
ら美容医療を受けたい」という気持ちは、
人間の本質的な欲求だと思うのです。生存
の欲求の一部、よりよく生きたいという思
いの表れなので、医療としての技術を高め
ながら患者様の思いを叶えられるサービス
を提供していきたいと思っています。

河上 私人としては、世代交代をしてい
かないと、と思っています。今、一緒にバ

ックオフィス業務を担っている仲間たちが
みんな40代となり、私たちの精神やつくっ
てきた組織を次の世代に継承していく時期
が来ていると感じています。若手のメンバ
ーを増やし、リーダーを育てることを、今
後5年以内には実現させたいです。仕事を
していると、どうしてもこの業務はこの人
と固まってしまいがちですが、それでは業
務をブラッシュアップをしにくくなってし
まいます。若手の中でリーダーになりたい
もっと輝きたいという人たちにどんどんチ
ヤンスをあげたい、それが私の役目なのか
など考えています。

鎌倉 世代交代しなくてはいけないですよ
ね。医師の世界も全く同じです。技術の伝
承はもちろんですが、やはり根本の考え方、
思想の部分を伝承していきたいですね。今
新しく入ってきてくれる医師たちは30歳く
らいで、自分の子供くらいの年齢なんです
よ。そこで彼らと年齢のギャップを感じさ
せないように、いかに同じ目線で話ができ
るか、同じ価値観で仕事をしていけるか。
美翔会と美容医療の発展のために、若い世
代と一緒に歩んでいく姿勢を大事にしてい
きたいと思っています。

鎌倉 達郎

医療法人社団美翔会 統括院長

1989年に宮崎医科大学医学部を卒業。九州の大学病
院勤務を経て、1993年に福岡県の聖心美容外科に入
職。2000年より聖心美容外科東京院副院長、2004年
に統括院長に就任。患者様に質の高い美容医療を提供
することを第一に再生医療に注力している。日本美容
外科学会(JSAS)理事長、公立大学法人横浜市立大学医
学部臨床教授、一般社団法人日本ルックスケア医学会
副理事長ほか、美容医療の発展のための活動も多数。

河上 早苗

株式会社メディクルード 事業推進部部长

ファーストキャリアでは看護師として総合病院の外科
や透析クリニックに勤務し、その後、聖心美容クリニ
ック入職。4年後にメディクルードへ異動してからは、
受付など現場スタッフ全体や、クリニックの運営のバ
ックアップに関わる。現在は部長としてクリニックの
人材採用や新人育成をおこなうほか、新規メニューの
導入、オリジナルコスメの開発、美容施術のエビデン
スの確認など、多岐に渡る業務を担当している。

医療法人社団 美翔会の職員のみなさん



医療法人社団 デンタルケアコミュニティ



統括院長
神成裕正

あやせ院 院長
齋藤栄崇

理事長兼
西東京院 院長
森村新

縁を大切に感謝の心で輪を広げ 目指すは日本一の歯科クリニック

外来と訪問診療の2軸にこだわりながら、仲間と知恵を出し合って高みを目指す、フォレストデンタルクリニック。Genki Groupならではの多面的な業務に携わり、関わる人すべてが幸せになる歯科医療を目標に掲げています。

まず、フォレストデンタルクリニックの設立当初について伺いたいです。

森村 Genki Group の社長と僕と（神成）裕正とで2010年2月に第1院の西東京院を立ち上げました。外来だけではなく訪問診療を行う歯科にしたいというのが当初の方針だったので、グループの介護施設があるところを中心に院を拡大していきましました。大切にしていたのは、今日は往診があるから外来は閉めるということはせず、外来と訪問診療の2軸を同じ分だけやりたいということでした。そのためにはドクターやスタッフの人数が必要なので体制をしっかり整える必要がありました。

設立当初からしっかりとした軸があったのですね。2010年の設立から今までで苦労されたことや乗り越えた出来事はありますか？



医療法人社団デンタルケアコミュニティ（フォレストデンタルクリニック）は2011年に設立され、現在国内6院、海外1院を展開しています。Genki Group内の他法人との関わりは深く、多数の介護施設に訪問診療を行うほか、医科歯科連携、関東福祉専門学校への出張授業、浦和学院高校への学校歯科健診・野球部へのマウスガード提供、カンボジアの小中学校・孤児院への医療支援など様々なシナジーを生み出しています。

神成 あまり苦労したという記憶はないかもしれません。

森村 外来の患者さんに最初はあまり来ていただけなかったですね。でも往診がありましてスタッフに給料を払えないなんてこともなく、あまり焦らずにやっていたら徐々に外来の患者さんも増えてきました。

神成 みんなで知恵を出し合って何とかしていくという社風なので、自分ができなければ他の先生が何とかするだろうとあまり思い悩まずにいられました。ただ、お金はなかったですね(笑) スタッフへの福利厚生なんかは当初は厳しかったです。

齋藤 研修医のときは手取り10万くらいでしたね。でもそれが当たり前の業界なので、試験に受かってやっと手に入れた歯科医師免許をお金がもらえないから捨てるということはなかったです。

森村 設立当初はコンパクトに始めたものも焦らずにいられた要因かもしれません。いきなり大きなビルに入ったりもしないし、ユニット診療台も2台から始めて、患者様が増えてきたら増やすとか、段階を踏んで堅実にやってきたことが大きいと思います。



“女性の力を必要とする
歯科事業だから
女性が働きやすい環境に”

森村

外来のお客さまはどのようにして増やしていかれたのでしょうか。

森村 増えたきっかけはホームページ等のネット戦略に力を入れてからだと思います。ネットにお金と時間と労力はかけました。

神成 コロナでステイホームになったときに増えた感じはしませんでした？

森村 そうですね。5倍くらいに増えた日もありました。設立当初は一日5人10人来てくれればという感じだったのが、今では70人くらいは来ていただけるクリニックになりました。

齋藤 口コミで介護施設の中にある歯医者さんなんだという認識が広まって後期高齢者の患者さんが増えていったのはもちろん、ネットのおかげで20代とか若い患者さんにも来ていただけるようになりましたよね。

今は、クリニックが大きく成長したな、という実感はありますか？

森村 成長というのとは少し違うのですが、各院の院長の個性がすごく生きているクリニックにはなつたと思います。院長の個性がその院の雰囲気や方針を決めていて、フオレストだからこういう治療をしないといけない、というような縛りがありませんよ。

齋藤 僕、たぶん一番個性がない院長だと思えます。

森村・神成 えっ？

齋藤 ないですよ(笑)。でもそれぞれの院に特色があって、似ている院がないです。

よね。歯科医師それぞれが得意な治療ジャンルがあつて、それを突き詰めていくスタイルなので、そうすると各院での治療の方針も違ってきますし。

フォレストデンタルクリニックがGenki Groupの一員で良かったなと感じることはありますか？

“夢は日本一の歯科医院
そのためにも
人を大切にしたい”

神成



森村 世の中の歯医者さんって当たり前なんですけど、歯科医の仕事しかしていないんです。でもGenki Groupにいますと、介護事業や教育事業があるので、そのことに関わりでカンボジアにも行くし、高校の野球部の子供たちにマウスガードを使ってもらうとか、そういった広がりのある仕事ができるのが良かった点だなと感じています。

齋藤 僕も同じで、普通の歯科医がカンボジアで事業をやったり、甲子園に出るような野球チームの子のためのマウスガードを作れますか？というところではできないと思うので、Genki Groupにいるからこそその仕事ができていると思っています。それに仕事が無限大にあつて、いろんな業種と関わるるので、自分の価値観も広がりますし、自分一人ではめぐり合えない人とたくさん出会えるのが一番このグループにいて良かったと思う点です。

神成 僕は親がやっている事業なのでまず自分がGenki Groupに貢献しなければという思いがあるのですが、フォレストデンタルクリニックはバックグラウンドにGenki Groupというグループがあつたからこそここまでの展開ができた実感しています。



“一人では引き寄せられない
無限大の仕事に
出会えることが嬉しい”

齋藤

例えばグループ内に聖心美容クリニックもあるので、美容医療と歯科のコラボもできますし、介護、教育分野も同じで、それらを利用しない手はないと思います。ただ、歯科事業としてはまだまだこれからだと思つていて、働くスタッフのスキルの向上や、労働環境の整備、患者様がお年寄りから子供までいるので、それぞれの先生

の得意技を持って輪を広げて、もっと強いクリニックにしていきたいと思っています。

Genki Groupの100まで成長してこられて、今個人的に持っている夢はありますか？

齋藤 大きいグループだからこそ、たくさんの方に医療を提供するだけではなく、みんなが幸せになるための役に立てたらと思っています。

森村 歯科は女性スタッフが多い職場なので、女性たちが長く働きやすい環境や雰囲気づくりをしていきたいと思っています。女性の力をとても必要とする仕事なので、楽しくキラキラと働いてもらえるクリニックにしていきたいです。

神成 父の背中を見てきて感じるのは、自分の健康を管理することも大切だなと。体を壊さないようにバランスを取ってやっていきたいと思っています。

では最後にGenki Groupが50周年というところで、次の50年間へ向けて、フォレストデンタルクリニックとしての目標を教えてください。

神成 最初クリニックがスタートしたとき、「日本一になろう」と言っていたんですけど、こうして少しずつ成長してこられた今、やっぱりそれを叶えたいですね。日本一の歯科医院になること、それが数的な規模なのか、技術なのか、何なのかというところは考えないのですが。それから、医療、介護、教育の事業の掛け算をしていきたいと思います。今以上にできることをしていきたいです。そのためにも縁がある人を大切にして、人への感謝を持って知恵を集め、輪を広げていきたいです。

森村 僕も仲間を大切にして、増やしていきたい。そこはずっと変わらないです。自分一人でクリニックを大きくすることは不可能ですから。僕は毎日がすごく充実しているけど、そう思ってくれるスタッフを増やしていきたいです。

齋藤 フォレストデンタルクリニックとGenki Groupの文化を次の世代の方々に継承していくことでしょうか。若い方々に恥ずかしくないような、自分たちの思いやり方を伝えていきたいです。

齋藤 栄崇

あやせ院 院長

大学病院で一般歯科、口腔外科を中心に治療経験を積み、その後一般歯科や小児歯科、訪問歯科に従事。2011年にフォレストデンタルクリニックあやせ院の院長に就任。得意な治療は親知らずとインプラント。スニーカー集めが趣味という一面を持つ。

森村 新

理事長兼 西東京院 院長

大学病院で先進的な歯科治療を学び、大学の研究施設や数々の医院で一般歯科から介護施設や自宅への訪問診療の経験を積み、2010年にフォレストデンタルクリニック西東京院を開院。休暇にダイビングへ出かけるの楽しみに、歯科治療に邁進する。

神成 裕正

統括院長

日本歯科大学卒業後、総合病院の歯科科室にて一般歯科、高齢者施設への訪問歯科を多数経験。2010年の西東京院設立からフォレストデンタルクリニックを支え、現在は7つの医院の統括院長として歯科診療・歯科医院経営に携わる。

医療法人社団 デンタルケアコミュニティの職員のみなさん



医療法人 京都翔医会



西京都病院
名誉院長
吉岡 豊一



西京都病院
理事長・病院長
飯田 洋也

ゆりかごから看取りまで シームレスなつながりを大切に…

今年で創立56年を迎える京都翔医会西京都病院は、
2023年3月には国道9号線と桂川街道が交わる地に新築移転しました。
医療と介護を両立する地域密着型の病院として、さらなる進化と発展を続けています。

この50年で医療現場も随分と変わったと思います。過去を振り返って、一番大変だった時期について教えてください。また、これからはどのように発展させたいですか？

吉岡 以前の病院は雨漏りをしたりいろいろと大変でしたが、一番は先代が急にお亡くなりになり、私が院長になったときでしょうか。16年ほど前になりますが、引き継ぎもしなかったのでも大変でした。経営のことは周りのスタッフに助けられながらなんとか乗り越えましたが、経営状態が完全に赤字だったんです。黒字にするために一人で100人くらいの患者様を担当するなど、当時ががむしゃらに働きましたね。その甲斐があって、病院が良い方向に動き出したときの嬉しさは昨日のことのように覚えています。これからのことは新築移転のタイミングで、院長のバトンを渡した飯田院長からお願いします。



医療法人 京都翔医会は2023年10月1日に、医療法人弘正会から法人名を改称しました。法人グループとして、西京都病院をはじめ、サービス付き高齢者向け住宅、デイサービス、訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所と地域に根差した総合医療介護サービスの提供を使命としています。地域社会との連携を大切に、「診断、治療、在宅、介護、緩和、看取り」の中核となるべく、皆様の健康パートナーとして、信頼される医療および介護の機関を目指します。

飯田 はい。院長になるお話は同じ外科であり、滋賀医大の先輩でもある吉岡先生にいただきました。そのときに、これまでの慢性期中心の病院ではなく、救急車なども受け入れるもっと活発な病院にしたいことを伝えたくてです。そして院長に就任してまず取り組んだのは病床の編成を変えること。これまでの障害者病床が199床中160床だったのに対し、障害者病床を50床まで減らしました。その代わりに急性期病床を50床、地域包括ケア病床を50床、回復リハビリ病床を49床に増やしたんです。また、現在は「地域に認知され信頼される病院を目指します」を理念に掲げていますが、吉岡先生たちが築き上げた「より一層のホスピタリティ」もちろん引き継いでいます。そして治療した患者さんのその先の人生にも関わりながら、幸せのために協力して寄り添っていくことを目標にしています。

地域密着型の病院として、地域からの認知度を上げて信頼を勝ち取るために、どのような取り組みをおこなっていますか？

吉岡 病院で餅つき大会を開催したり、老

“スタッフの自己実現を
叶える環境づくりも
大切にしていきたい”

飯田



人会で健康教室をおこなったり、これまで地道に地域の方たちと交流を深めてきました。飯田院長の現在の取り組みに比べると規模は小さいですが、少人数制の会は質問がしやすいと好評でしたね。

飯田 いきなり大規模な会を開いても地域の皆さんに来ていただけません。現在、私たちが大規模な会を開けているのは、吉岡先生たちの積み重ねがあってこそです。

吉岡 そういつてもらえると続けてきた甲斐がありますね。ちなみに餅つき大会は毎年おこなっていたので、そのうち「今年はやるの？」と近所の方に聞かれるように。楽しみにしていただけじゃなくて、

地域の方たちとの絆も深まった感じがして嬉しかったですね。また、京都翔医会に小児科はないですが、子供の怪我なども診ています。今思えば、そういった取り組みも信頼につながったのかもしれないですね。

飯田 吉岡先生たちがされていた地域交流は、もちろん我々も受け継いでいます。夏祭りなどのさまざまなイベントを企画して開催していますが、もっと地域との仲を深めていくにはどうしたらいいのか。スタッフとアイデアを出し合って動いています。

京都翔医会は介護をいつからスタートしたのですか？また、医療と両立している強みも教えてください。

吉岡 在宅診療や訪問診療は前院長が始めましたが、一番初めの介護施設ができたのは私が院長になってちょっとしてからですかね。本格的な高齢化社会を迎えるにあたり、医療と介護の両立はすごく大切なことだと思っています。本音では自宅で生活したい高齢者がほとんどなので、回復したら在宅に切り替えて、またどうしようもなくなったら入院してもらおう。場合によっては短期間でいいから施設に入ってリハビリなどをしてまた家に帰る。この流れをスムーズにできるのが、京都翔医会の強みです。

飯田 もう看取るしかない、緩和治療しかない、となったときは訪問診療を入れられますし、逆に家で看るのは家族がつかいなくなったら入院して看取することもできます。京都翔医会は、診察から看取りまでを切れ目なくシームレスにつないでいける。それが地域に暮らす患者様やご家族の安心安全にもつながると信じています。



“小さな取り組みの地道な積み重ねがいつしか地域との絆に”

吉岡

2023年3月の就任以降、飯田院長はスタッフの教育にも力を入れていらっしゃいました。その理由を教えてください。

飯田 これから高齢者がどんどん増えていきますが、どこかで頭打ちになって今度は人口が減っていきます。そうなると病院や介護施設は今ほど必要ではなくなります。この先50年、いや100年生き残っていく医療介護グループとして必要になってくるのは、間違いなく教育です。先細りの状況でも医療職を目指す若者たちは必ずいます。多くのことを学べてキャリアアップもできる、つまりはここで働けば自己実現ができる。そのような病院や施設であることが重要だと考えています。

吉岡 飯田院長の視点は面白いですし、これから教育が重要になることは間違いないと思います。昔は無理して働くことが美学とされていましたが、今は違う。教育に力を入れて自己実現できる環境づくりがなにより大切だと、私も思います。

飯田 お給料の面もそうですが、休憩スペースなどを快適に整えることも大切だと思います。とにかく「この病院は働きやすい」と思っ

てもらえることを目指すべきなのです。そして、自分はこういう医師や看護師になりたいなどの夢を叶えてあげられる病院にしていきたいですね。グループ内には病院が三院あります。このつながりも大事にするべく、一年に数回集まって各病院の取り組みなどを共有するようにしています。みんなで足りない部分を補いながら、アイデアも出し合う。それこそ「共に生きる」じゃないですけど、共に良い病院、良い医療を作っていくのが理想ですね。

京都翔医会 西京都病院も創立50年を超えました。これからの50年、グループ企業としてどのようなことに力を入れていきたい、進化していきたいですか？

吉岡 これからも基本スタンスは同じで、医療と介護の両立を続けていくことだと思います。これは京都翔医会が長年にわたって積み上げてきた強みです。入院から在宅、介護までさまざまな選択肢が提供できる。最終的に家に帰るとなっても在宅診療も充実しているので環境を整えられます。そうすると患者様も治療やリハビリを頑張れま

すよね。さらにグループとしては、病院や施設を少しずつ増やしていくこと。そうすると莫大なベッド数を持った組織になって、経営も安定します。地域の方たちにもこれまで以上に信頼されるようになりますし、知名度を上げることもつながります。

飯田 診断、治療、在宅、介護、緩和、看取りという一連の流れの中で、どの段階で関わったとしても、患者様やご家族様に京都翔医会で良かったと思ってもらえる、病院または施設にしていきたいです。これから高齢者が増えていく中で、治療して治ったから終わりではなく、その後の生活や介護を含む患者さんの人生そのものを診てあげたい気持ちもあります。また、先ほどもお話したスタッフの教育と働きやすい環境づくりですね。物質的な面だけでなく、自己実現のためにアイデアや要望を他のスタッフと共有できるシームレスな環境も大切にしていきたいです。みんなが目標を持って意識を向上していくと、もっと地域の方たちに愛される病院になるはずです。京都翔医会 西京都病院とそのスタッフは、そのポテンシャルを秘めていると思うのです。

吉岡 豊一

西京都病院 名誉院長

1980年5月に金沢医科大学を卒業。外科専門医として、1992年9月に西京都病院 外科に入職される。2023年10月に医療法人京都翔医会 西京都病院の名誉院長に就任。

(この頃、法人名が「医療法人弘正会」から「医療法人京都翔医会」へ変更に。)

現在は、透析センター、外科外来・手術、麻酔管理を担っておられる。専門分野は、消化器外科・血液透析。

飯田 洋也

西京都病院 理事長・病院長

2000年に滋賀医科大学を卒業。同大学医学部附属病院の外科で研鑽を積み、恵佑会札幌病院、明和病院などで消化器外科診療の知見を深める。関西医科大学外科学講座助教、滋賀医科大学外科学講座助教・講師を経て准教授に。京都翔医会 西京都病院が新築移転する半年前の2022年10月より西京都病院 病院長として就任、2023年10月より現職で、専門は肝胆膵外科。日本外科学会 外科専門医・指導医、日本消化器外科学会 専門医・指導医、日本肝胆膵外科学会 高度技能専門医、日本消化器病学会 専門医、消化器がん治療認定医、他多数。

医療法人 京都翔医会の職員のみなさん



社会福祉法人

元気村グループ 埼玉第1ブロック



夢工房翔裕園 施設長

百合川 祐司

富岡 恵子

ブロック長 埼玉担当理事
法人本部 チーフマネージャー

尾沢 洋子

しよぶ翔裕園 施設長

地域と積極的に関わることで ニーズに応えられる存在に

コロナ禍の落ち着きを受け、「地域に出ていく」方針を決めた埼玉第1ブロック。地域団体、他企業と協力してイベントを開催し成功させるなど、活発な動きを見せています。グループの一員であるこうのす共生病院がブロック内にあるのも同ブロックの強み。病院との連携が、ご利用者やご家族にとってより良いサービス提供につながっています。



皆さんの法人歴について、ご紹介ください。

富岡 今年で29年目で、百合川さんと同期です。入ってからずっと鴻巣で働いてきまして、一年半ほど前にブロック長になりました。元気村に入ったのは2000年8月です。

百合川 富岡さんからあったように私も29年目、元気村には2004年に異動してきました。

尾沢 私は18年目ぐらいになるかと思えます。富岡さんが働いていた施設に夫の祖母がお世話になっていたんですが、そこで管理栄養士の空気が出たご縁があり、今に至ります。

埼玉第1ブロックにとって、転機といえることはありましたか？

富岡 良い意味でのターニングポイントは、医療と介護が連携できたことじゃないかと

思います。埼玉第1はこのす共生病院があるブロックという強みがあるんです。病院側の体制変更、移転を機にフランクに付き合えるようになり、やれることの幅が増えました。その一つが人生会議です。神成理事長やチーフマネージャーの内田さん、訪問診療の看護師さんなどと毎月開いている会議で、ご利用者が自分の望む最後の暮らしを送れるよう、話し合っています。

尾沢 ご利用者、ご家族、介護スタッフ、看護スタッフと、関係者が全員で話し合うことで意識合わせができるので、安心してケアに当たれるようになりました。

富岡 病院側が徹底的に話し合いましたという姿勢を示してくれているのがありますね。看護師が負担に感じることも多いオンコール対応も、埼玉第1ブロックではこのす共生病院が引き受けてくれています。転機といえばこれかなと思ってお話ししましたが、小さなことはたくさんありますよね。特養が三つあり、さらに新たに



- ① 介護の魅力を発信し、介護職のイメージを、従来の「3K」ではなく「変えていく」「感動できる」「価値ある」の『介護の仕事 New 3K』に変革していくこと
- ② 高齢になっても、介護が必要になっても、住みたい場所に住み続けるための視点でサービスを考える事
- ③ 人は人にしかできないことに注力する「未来の介護」を創り上げる。埼玉第1ブロックは、この「三方よし」の実現を目指し、クレド体现がベースの行動となるよう、理念浸透に力を入れています。

来年一つ施設が増えることが決まっています。新規オープンが増える分、既存施設もがんばって稼がなければなりません。ずっと挑戦ですよ。

百合川 そうですね。私は開設二、三年目に入って課題を何とかするという挑戦を何度も繰り返してきました。一年目に出てきた課題や意見を集約して、改善に至るまでの道筋を整理し、実行するのが役割で、なかなか骨が折れるんですよ。今いる夢工房もオープンから二年後に入っています。

富岡 特技を見抜かれているんですよ。

尾沢 私個人のターニングポイントは、ケアマネジャーの資格を取ったこと、そして副施設長という管理職に就いたことですね。ずっと管理栄養士という専門職で働いてきたことから、専門職をまとめることを期待されて副施設長に選んでもらったのかなと思っています。私はしょうぶ翔裕園の立ち上げに関わりましたが、立ち上げは本当に大変でした。正直、あまり覚えていないくらいで。そうした中、仲間を増やしてこれたのは良かったことですね。

富岡 もともと、イベントをするときに特養間で助け合う文化があったんです。ただ、



“生き残るために大切なのは、必要なことはやる、不要なことは手放すこと”

富岡

コロナ禍でそれが薄らいでしまって。状況が落ち着き、またようやくその関係性が戻ってきました。

尾沢 新米施設長でもなんとかやれているのは、皆さんが教えてくださるからなんです。自分事のように考える文化、教える文化が根底にあるんだと思います。

百合川 特養同士だけではないですよ。夢工房も、製造した食べ物を買っていただ

いたり、販売先になってもらったりしています。

尾沢 ブルーベリーの苗木を植えるお手伝いもしました。500円玉サイズの実がなるからと百合川さんに言われて（笑）。

百合川 快く手伝ってくださいました。今9シーズン目で、今年も実りましたよ。

尾沢 食べさせてもらっています。

百合川 お二人は新施設ができるときに大変だったのではないですか？

尾沢 そうですね。既存施設を支えてくれる人を新施設に輩出しないといけないので、新施設ができるたびに大変になるのは事実です。

富岡 育成もしているんですが、人を出すスピードに追い付くのはどうしても難しくくて。**尾沢** 自分自身も勉強して、後進を育てていくしかないなと思っています。会社がマネジメントの学びにも投資してくださいっているのがありがたいです。

埼玉第1ブロックが直近で、意識していることは何でしょうか。

富岡 地域との関わりですね。地域にもつ

と出ていく方針を決め、昨年はこのすた
ンポポ翔裕園で大々的なイベントを開きま
した。500〜600人の参加目標だった
ところ、1000人以上が来場する大盛況
になりました。自分たちだけで実施する
という考えを捨て、地域を巻き込んだことも
成功の秘訣だったのだと思います。町おこ
ししている方と仲良くなり、これからも一

〃元気村があるからこそできる
障害者雇用についても、
考えていきたい〃

百合川



緒にやっついていこうという話になっています。
「地域と共に」はグループの思いでもあり
ますし、地域と良い関係性を築けていない
法人は生き残っていけないでしょう。

尾沢 しょうぶ翔裕園はコロナ禍で町内会
の活動が減ったのちにできたため、他施設
よりも地域とのつながりが薄いんです。防
災観点からも地域との連携は必須ですから、
消火訓練や学校の見守り活動に参加したり、
子ども食堂の開催場所を提供したりと、ニ
ーズを聞いてできることを探しています。
百合川 夢工房では地域に4校ある支援学
校との付き合いを大切にしています。学生
時代から付き合いを持つことで、卒業時に
サービス利用か就労か選択肢を提示できま
すから。

50年後に向けて、埼玉第1が取り組みたい
ことは何でしょうか。

富岡 来年オープンする施設で、子どもを
絡めた地域貢献を考えたいと思っています。
核家族が増えている中、地域の子どもたち
が高齢者と触れ合える機会があることは双
方にとって良い作用があるでしょうから。

フランチャイズで体操教室に入ってもらい
たいと理事長に話をしたところ、大分のく
にさき翔裕園の敬老会で子どもたちが体操
を披露した様子の写真を見せていただきま
した。高齢者の方の笑顔が素晴らしく、や
るしかないと思いましたね。あとずっと話
しているのはデイサービスの統合です。福
祉には、高齢者だけではなく、障害者、子

〃教え合う文化が根付く、
「共に生きる」を体現している
ブロックです〃

尾沢



育てて困っている保護者、医療が必要なのに通えないでいる人など、いろいろなキーワードが含まれていると思っています。みんなが共助できるような、廃校を使って新しい場をつくりたいですね。あとは専門性を活かせる場所づくりにも取り組みたいです。マネジメントか現場かの二択以外の選択肢をつくりたいなど。

尾沢 後者に関してはもう動き始めていますよね。例えば管理栄養士の場合、福祉で働く管理栄養士だからこそ磨けるスキルがあるんです。身に付けると栄養のアプローチも変わるでしょうし、キャリアアップ、収入アップにもなるのではと期待しています。

百合川 障害福祉でいうと、雇用ですね。事業が拡大すると障害者雇用をする義務があります。採用する施設側には負担がかかります。そこで、法人内に採用・管理する役目を担う会社をつくるのはどうかと思っています。2027年には障害者雇用率が2・7%になりますから、直近で取り組みたいことですね。

尾沢 あとは50年後の話ですか。どうなっているんでしょうね。

富岡 施設に入る人も働く人も減るでしょから、どちらにも必要とされる存在であることが必須でしょうね。介護施設として生き残るのではなく、地域にとって必要なことを事業としてやっていく、そのニーズをちゃんと見出してスピード感を持ってやっていくしかないんじゃないですかね。いらないものは整理整頓する。目指している日本一って、そういうことなんじゃないのかな。

百合川 日本社会も変わっていき、想像できないような状態になっているかもしれない。

尾沢 私は母の看取りをしたのですが、現在自宅で最期を迎えられる人は10人に一人だそうです。ただ、7、8割は自宅で亡くなりたいたいと思っているんですね。50年後には、もっと個人のニーズに合わせた動きが求められるようになっていくんじゃないかと思っています。

富岡 その第一フェーズが来年できる特養ですよ。最期を自宅で迎えたいという人は、自宅にお戻りするサービスを考えているんです。自分の人生の最期の迎え方にはいろいろな形がある。そこに応えられる施設を目指していきたいです。

百合川 祐司

夢工房翔裕園 施設長

1996年、関東医学検査研究所に営業職として新卒入社。3年目から総務人事を務める。2002年、会長が始めた介護保険サービスの会社に異動。2004年より元気村に異動。2012年より夢工房翔裕園の施設長を務める。

尾沢 洋子

しょうぶ翔裕園 施設長

管理栄養士として転職先を探していた2007年、夫の祖母が入所していた翔裕園で管理栄養士のポジションに空きが出たと義母から聞き応募したところ、採用。その後、しょうぶ翔裕園の立ち上げ時に、施設長だった富岡さんから指名され、副施設長として異動。2023年より施設長を務め現在に至る。

富岡 恵子

ブロック長 埼玉担当理事
法人本部 チーフマネージャー

1996年、関東医学研究所に営業職として入社。サポートアンドサービスに異動後、半年後にフラワーコミュニティに異動。結婚、出産を経て、関東福祉専門学校に復職。2人目の子どもを出産後、翔裕園に異動し介護の仕事へ。ケアマネジャーの資格を取得し、事務長、施設長とキャリアアップを続け、このすたんぽ翔裕園に異動。2023年、埼玉第1ブロック長に就任。

社会福祉法人 元気村グループ 埼玉第1ブロックの職員のみなさん



社会福祉法人

元気村グループ 埼玉第2ブロック



栗橋ナーシングホーム翔裕園
副施設長

井口善充

ブロック長

高井美穂

特別養護老人ホーム
かわぐち翔裕園 施設長

剣持和之

各施設が鎖国状態だったところから 連携が生まれ、学びを得られるように

特養のほか、老健もある埼玉第2ブロックは、2年前に現在の体制になりました。
千葉から新たなブロック長を迎えたことで、
ブロック内の施設同士での横のつながりが生まれているといいます。

皆さんの社歴、埼玉第2ブロック歴についてご紹介ください。

高井 社歴は約20年。その大半を千葉ブロックで過ごしました。埼玉第2ブロックでは、まだ2年目の新人です。

剣持 私は2009年からなので、今年目ぐらいですね。前職は大工だったので、命に関わる事故に遭い、かわぐち翔裕園のオープニングスタッフ募集のチラシを見た妻の勧めで、異業種となる介護職に転職しました。

井口 私は25年ぐらいになります。同じく異業種からの転職組で、前はトラック運転手をしていました。蓮田ナーシングホーム翔裕園にアルバイトとして入ったあと、正社員となり、栗橋ナーシングホーム翔裕園へ。こうしてインタビューを受けるような立場になるとは思ってもみなかったです。

皆さんが知る埼玉第2ブロックの歴史、今に至るまでの成長についてお聞かせください。

高井 昔は第1、第2じゃなかったんですっけ。

井口 昔も分かれてはいました。ただ、一つにまとめられた時期もありましたね。

高井 千葉ブロック時代に感じていたのは、「埼玉は堅いなあ」でした。

井口・剣持 (笑)。

高井 良くいえば実直で真面目ということですね。ザ・福祉という感じだなと。

剣持 きっちりしているんですよ。

高井 歓送迎会のような会社の飲み会も経費を使わず会費制でやりますもんね。だからお金が貯まっていくんだろうなとは思ってたんですけど、正直「お堅いなあ」と思いました。びっくりした。

井口 埼玉にしかいたことがないので、そのあたりの感覚がわからないんですよ。それが普通の感覚できているので。

剣持 私も井口さんと同じく、それが当たり前な感覚ですね。金銭感覚だけではなく、規定も埼玉は厳しい。髪色もですし、昔はヘアゴムの色も決まっていたとか。厳しい時期がありましたね。



埼玉第2ブロックは、栗橋翔裕園、栗橋ナーシングホーム翔裕園、蓮田ナーシングホーム翔裕園、かわぐち翔裕園と大規模の施設が集り、施設運営において優秀な成績を出ることができる埼玉の稼ぎ頭が集結したブロックです。また、綺麗な星空を何度眺めても「キレイね♪」っと何度も感動するようなどても素直な心をもった人々の集まりです。地域のために、お客様のため、職員のために、グループの仲間のために、ただそのことを真っ直ぐに考えて、今できることを今しようとする行動ができるブロックです。

高井 「社会福祉法人らしい服装」と書いていたり。

井口 ああ、書いてました、書いてました。合同での研修に行ったら、金髪の人がいてびっくりしたことがありますね。

剣持 会議はスーツで。なのに、埼玉以外の人は仕事の制服で来ているという。

高井 埼玉だけ堅い。

剣持 あと感じたのは、施設ごとに方針がバラバラなことですね。業界外から入ってきた人間なので、先輩方に教わるしかないのですが、先輩によって言っていることが全然違う（笑）。付いた先輩に合わせるしかなかった。

高井 マニュアルがないんですよ。

剣持 その先輩がマニュアルになる。

井口 私も食事・排泄・入浴の手伝いをするのがメインの仕事なんだろうというくらい認識で、老健と特養の違いもわかっていないところからのスタートでした。介護保険の整備をし始めたくらいの時期だったんですが、まだその頭がなく、効率性重視でしたね。おむつ交換をどれだけたくさんできるかとか。安全性も効率を考え、ベルトを使用するのもまかり通っていた時代でした。



「東京と同水準の給与でいい」と言ってもらえる成果を上げたい」

剣持

高井 私は特に福祉に興味があったわけでもないところからこの世界に入りましたが、措置の時代には消化できないことが多かったです。福祉大学に行き直して福祉を学んだことで消化でき、「変えたい」と思ってここに入ってきたんですよ。ただ、措置の時代の私は子どもだったと思う部分もあります。経営と運営の話で、売上がないと施設を運営できないわけですが、じゃあ経営上の効率が良いからといっておむつをみえる場所に放置していたりトイレを開けっ放

しにしていたりしていいのかというと、そうじゃないよねと。両方が大事。

井口 私は少しずつ「人を見るだけじゃないんだ」と思うようになり、悩みながらここまでできたという感じです。後輩には楽しく育ってほしいですね。立ち回りのコツを上手く伝えられたらなと思って過ごしています。前任者が「地域の人と過ごせる場所をつくる」と打ち立てたのですが、具体的にどうしていくのかを明確にできていないんですよ。今年度は「自然に地域の方を招ける一歩目」の年にしたいんです。うちは身体的なことを高める場所でもあり、セラピストも多くりハビリ機器も充実しているため、ぜひ地域の方々にも健康になってもらいたいなど。老健ならではの地域貢献があると思っています。

高井 真面目。長い！（笑）。

剣持 熱いですね。

井口（笑）。前任者が長けていたため、地域に目を向けて動ける職員が育ちました。機動力がありすぎるほどエネルギーな彼らと共に、「共に生きる」を実践できる施設であればなと思っています。

高井 川口は？

剣持 異業種から入ってきたいろいろな職員がいます。優しい目の職員が増えてきていて、離職率が低いですね。ただ、その優しさに甘えてしまう職員もいるので、やったことのないことをやることを大切にしていきます。これは私自身もそうで、見てやって学んだことが多いんです。専門職の人のみがわかっていただけではチームとして不十分だと思っているので、全業務を一通りやるよう伝えていきますね。考えることを意

“千葉から埼玉への異動は異例。

「介護領域はチーム」という
理事長の想いからの異動でした”

高井



識して仕事に入ってほしいんです。私も今でもいろいろなことをやってるんですよ。

高井 (笑)

剣持 すべてをやりたいんですよ。そうすると困っていることが見えてきますし、誰かが休んだときにサポートもできる。専門資格があること自体は優秀ですし評価もしますが、そこから視野を広くしてもらいたいなど。リハビリ職だからリハビリだけじゃなく、食事や入浴でも専門知識が活かせるシーンはあるので。

高井 本心に真面目。でも、かわぐち翔裕園は剣持さんになってから経営が安定したよね。

剣持 介護職は給与が低いイメージがあるので、何とか売上を上げて評価を上げ、給与に反映させたいと思ってがんばっています。川口は東京が近いので、賃金の差で東京と比べられやすいんですよ。埼玉も東京価格にしてくれと言うには、成果を出さないといけないと思っています。

高井 栗橋ナーシングホーム翔裕園もデイケアが他社も含めた全国のデイケアでトップ10入りしているし、老健もすごいよね。
井口 失敗しての今ですね。老健は病院と



“視野を広げ、特養とは違う
老健ならではの動きを取り、
地域とのつながりを持ってたら”

井口

ご自宅の間に位置する中間施設なんです、高めの加算を狙って自宅に戻すことに注力したところ、入ってくるほうに目を向けられなくなってしまう、入所者の数が減ってしまったんです。ただ、そこで良い自宅への出し方を学べたので、無駄な失敗ではなかったです。

現体制になったここ2年での変化はありますか？

剣持 大きなエリアがゆえに相談しづらかったところ、高井さんがまとめてくれて管理者同士が話しやすくなりました。

高井 良いこと言う！

剣持 情報収集がしやすくなりました。千葉からは職員も入ってきてくれたので、いろいろと学んでいるところです。

高井 お金の有意義な使い方も（笑）。

剣持 職員が喜んでいきます。

高井 横のつながりができましたよね。

井口 そうですね。今までとは違う視点で話し合えるようになりました。大きなスキルメリットだと思っています。

高井 施設同士が別会社のように、鎖国しているような感じだったんですよ。それは自分のところに一生懸命でよそを見る余裕がないからでもあるのですが。そこを無理やり見せるようになりました。別の施設を見ることで得るものもあるので。

井口 そもそも施設間の異動も少なかったです。それも変えよう。

これからの埼玉第2、そして今後50年。未来の展望について語ってください。

剣持 異業種から入ってくる人が集まりやすい地域でもあるという特徴を活かし、外国人雇用も動かして上手くいければと思っています。

高井 今、かわぐち翔裕園で外国籍人材を育てているんですよ。10年後は7割が外国籍の人になるんじゃないですか？

井口 地域とのつながりが一番大きな課題になると思っています。終の棲家じゃないからこそ、地域の方々、在宅の方に目を向け続ける施設でありたいですね。

高井 私は自分の人生のテーマが「誰もが誰かの役に立つ社会をつくりたい」なんです。子どもたちがこの地域で生まれ育って良かったなと思える地域にしたいですね。50年後は、どうでしょうね。ロボット時代になってるのかな。

剣持 どこまで介護にAIが役立つのかわかりませんが、人が考えなくなったら困りますね。

高井 それはないよ。楽しいことを考えるのは人間だからこそだから。うちは何でもやらせてくれるグループだから、若い子たちにもぜひいろいろやってほしいですね。

剣持 和之

特別養護老人ホーム
かわぐち翔裕園 施設長

大工として働いていた際、事故に遭い、退職。かわぐち翔裕園のオープニングスタッフ募集のチラシを見た妻から勧められ、2009年に入職。大工時代の「見て学べ」精神から、未経験から介護の仕事を始め、施設運営に必要な業務スキルを身に付ける。2020年より、かわぐち翔裕園の施設長に就任。「仏の剣持」として、同施設の経営を支えている。

高井 美穂

ブロック長

高校卒業後、求人誌で特養の募集を見て、福祉の世界へ。当時の福祉に違和感を覚え、福祉大学へ進学。ボランティアでアメリカやインドでの仕事を経験。帰国後、国際的視野に立った福祉法人であることに惹かれ、当法人に就職。多くの時間を千葉ブロックで過ごす、2年ほどフィリピンへも出向。2023年から埼玉第2ブロック長を務める。

井口 善充

栗橋ナーシングホーム翔裕園 副施設長

前職はトラック運転手。事故により、心身共に仕事を続けるのが厳しくなっていたところ、蓮田ナーシングホーム翔裕園を知人から紹介され、入職。半年間アルバイトとして働いたのち、正社員に。2001年、栗橋ナーシングホーム翔裕園へ異動、2024年より副施設長に就任。「手綱を握れないほどパワフル」な職員たちと、地域に開いた施設づくりに尽力中。

社会福祉法人 元気村グループ 埼玉第2ブロックの職員のみなさん



社会福祉法人

元気村グループ 東京・神奈川ブロック



ブロック長
神成 大介

副ブロック長
大田翔裕園施設長

橘一実

土台固めに取り組んだ3年間 地域に選ばれ続ける法人への道

ブランド立ち上げから約30年が経つ長寿村（東京・神奈川ブロック）。次々と新しい施設、法人を立ち上げ続けたことで見えてきた課題に対し、この3年を「改革期間」とし、土台固めに取り組んできました。「自分たちだけが良いでは生き残れない」と語る、50年後を見据えた今の想いとは。

まずはお二人のご経歴を、簡単にご紹介ください。

神成 私は今で11年目ぐらいです。ただ、以前に元気村の介護職をしていた期間があり、一度離れて飲食業を経験し、長寿村に戻ってきたという経緯があります。ブロック長になってからは4年ぐらいです。

橘 私は前職も介護業界で、特養を学びたいと思います。2006年に長寿村にやってきました。足立翔裕園でお世話になったあと、2011年にあやせコミュニティパークの立ち上げに参画、2020年に大田ナッシングホーム翔裕園の管理者になり、2022年に副ブロック長になりました。

長寿村のこれまでの成長や変遷について、お聞かせください。

神成 私が飲食業から再び福祉業界に戻ってきたタイミングで、当時の理事長が「感動介護」と宣言していて、前職の理念「満足を超える感動をお客様に」と似た表現に惹かれました。橘さんは同業からの転職ですが、長寿村のどこに魅力を感じましたか？

橘 「家族主義」という企業理念に惹かれました。祖母が大好きだったことが福祉に就こうと思った原点で、「高齢者だから」

「若者だから」ではなく今いる時間をどうどなたでも共に過ごせるかが重要と考えています。ご利用者だけではなく、職員も含めて一緒に時間を生きることが尊く大事で、「家族主義」はそれを体現してくれるのではという期待を感じました。結果、想像以上でした。そこから今に至るまでは、新しい施設を立ち上げる繰り返しで、だからこそいろいろなチャンスを与えてもらえたと思っています。前職でやったことのある訪問介護を長寿村でも立ち上げてくれと言われて、初期からやっただけです。当時20代の私にやらせる心意気、懐の深さを感じました。「失敗してもいいからチャレンジ」といううちの方針は、まるで親です。やらせてくれることに愛情を感じつつ、大変ではあるのですが、神成さんは大田時代が大変だったのでは？

神成 2年目にいきなり副施設長でしたからね。大田は今でこそ稼働率も利益率も良い施設ですが、当時は看取りの概念、人員配置や利益、目標がまったくない状況でし



東京・神奈川ブロックは、東京都内に10施設。神奈川県横浜市に1施設。合計11施設を運営するブロックです。事業内容としては、特養4箇所(530床)、老健1箇所(100床)、複合施設(サ高住、経費、訪問介護等)、看護小規模、グループホーム、養護老人ホーム等、幅広く事業を展開しております。全施設、全事業の黒字化を達成し、ブロックにおいて地域に必要とされる新規事業展開を進めていくのが、我々のまずは叶えたい当面の目標とさせていただきます。

た。月に2000万円赤字というときもあり、それを改善しなければならなかったんです。ただ恵まれていたのは、大田に長年いる中堅女性スタッフたちが支えてくれ、私の言ったことを具現化してくれたこと。4年目には利益を上げられるようになり、表彰もされました。拒否的だった看取りも当たり前のものとして浸透。これは大きな成功体験になりました。

橘 成功要因は何だったのでしょうか。

神成 ちゃんと頼り任せたことですかね。任せたあとも様子の確認はしていましたが、任せきることを意識していました。前職で学生アルバイトにいかにも気持ち良く働いてもらうかを意識してきたことが活かされましたね。当時の女性陣は、その後キャリアを積み、役職者としてがんばってくれていてありがたいです。橘さんが印象に残っている難所はどこですか？

橘 なんだかんだ全部なんですけど（笑）。
神成 ですよ（笑）。

橘 どの施設にも課題がありますからね。ただ、一番を挙げるならあやせコミュニケーションパークの立ち上げです。同じ建物に10の事業があるという長寿村にとっても初の取



“地域のスーパー・商店・
地元企業とも連携し、
地域一体型の運営が
できるようになれば”

神成

り組みだった上、そのうち私がやったことのない事業が多めだったものですから、本当に難しかったです。あとは年上の方への接し方。自分が動いて結果を見せていくことでしか信頼を勝ち得ないと考え、がむしやらに取り組みました。事業数が多く赤字が続いてましたが黒字転換も実現しています。これも大変で。他事業の連携が大きなポイントの施設でしたが、責任者が自分の事業のことのみを考えており責任感が強いあまりなかなかまとまらなくて、ディフェンス気味な経営が続いていたんですよ。でも、その結果が赤字です。であれば、やり方を変えなければいけない。他事業のことも自分毎に捉え行動しよう。と提言したことがありました。ただ、改革をしてさらに失敗する可能性もあるわけで、当時の施設長には「頼むから波風をたてないでほしい」と言われたこともありました。ただ、私は突き進みたかったんです。

神成 改革者ですね。

橘 今までのやり方を信じて赤字を突き進むより、思ったことに挑戦するほうがいい。「他事業種連携を進めなければ、退職します」と宣言し、挑戦する許可を得ました。

結果、翌年に黒字転換。立ち上げに関わった施設が赤字続きになりたくないがゆえの挑戦でしたが、やり切った感がありましたね。その経験を得て、その次は職員の大量離職が起きていた大田ナーシングホームに行くことになるのですが。

神成 再び挑戦ですね。いかがでしたか？

橘 職員の良いところを各事業より運営会議で毎月発表し、表彰する取り組みを始めました。評価した職員は翌年キャリアアップにつなげ、それがまたやりがいにつながるといふサイクルを続けたいです。これを3年続けた結果、長寿村内で満足度調査1位に急浮上。安定しました。この間、神成さんと管理者を隣同士でやっていた時期が1年ありましたね。大田のツイントワーと
言われていた時代。ブロック長から「雰囲気を変えてくれてありがとう」と言われま
したね。見てくれている人は見てくれてい
るんだと思えました。大田で裁量権を持つ
て動けたことは、自信にもつながりました。

現体制後に変化はありますか？

神成 新しい常務と共に、50周年を迎える



“50年後まで 生き残るには 地域に求められる 法人になることが必須”

橘

までの3年で改革を進めてきました。それまでは施設同士の連携は特になく、業績の悪い施設があっても「なぜ悪いんだろうな、何かできることはあるだろうか」と別の施設の人間が考えることはなかったんです。そうではなく、法人としてまとまっていく必要があるというのが今の常務の考えで、たとえ自分の施設が好調であっても、法人として成果を出せていなければ評価されないという方針に変わりました。この3年で他法人に見学に行つて良いところを真似たり、回復が難しいと思われていた施設に応援に行つたり組織体制を変えたりすることで改善を図ってきました。すべての施設が、今年にはおそらく赤字から脱却できるのではないかと思います。

橘 新設をつくるスピードが速かったので、なかなか各施設の体制が安定しなかつたんですよね。横浜ができたあとから、まずは組織力向上を強化する段階に入った印象です。現体制になりさらに改革スピードが上がりました。あとは部会の発足が大きいですね。現在9個あります。

神成 そうですね。栄養士部会や看護師部会など、職員同士のつながりが生まれまし

たね。

橘 異動も積極的に、他施設を手伝うのも協力的になり、ルールの統一も進み、「長寿村」というブランドとしての決まり事が明確になり、ブランド力が高まった3年でした。とはいえ、まだ道半ばだと思っています。まだまだ伸びしろがある。

神成 ありますね。この3年で意識してきたことの一つが女性役職者を増やすこと。家庭や育児を理由にキャリアアップを諦めず、両立できることを次世代に示せる「人材」を増やしたいのですが、これもまだまだ。望む組織になるため、家庭事業で諦めしてしまう事が多くあるので、家庭も充実しながら働ける環境にするために、管理者や組織の意識改革が必要です。

橘 今残っている方は神成さんが育てた方ばかりなんですよ。今日お話していて、責任者として指示するのではなく、頼る任せるスタイルが彼女たちを伸ばしたのだと思います。

神成 ありがとうございます。私は思いやりあふれる支援者でありたいんですよ。思いやりを持って接すれば応えてくれるし、任せて見守っていれば伸びてくれる。橘さ

んに副ブロック長を打診したのは私なんですよ。

橘 任せてくれるブロック長だからこそ、支えたいと思うんですよ。誰にでも平等な兄貴的な存在です。こんな機会でもなければ言うことはなかったでしょう(笑)。

50年後に向けて取り組みたいこと、
未来の展望についてお聞かせください。

橘 働き手からも選ばれる必要があるでしょう。キャリアを終わらせずに済むシステムをつくるのが大事で、2年以内には子連れ出勤できる環境を整えたいです。東京は今後人口が減りづらいからこそ、選ばれる施設とならなければいけない。競合が多く地域でナンバーワンにならないと残っていかない課題があります。50年後にも残るために、いろいろと取り組んでいきたいですね。

神成 福祉業界が抱える課題は、小売業界でも抱えていくことになるでしょう。自分の施設、法人だけが良ければいいのではなく、地域の企業同士で支え合い、地域をより良くしていける一体型の運営ができたらと思っています。

神成 大介

ブロック長

元気村の介護職を経験後、やってみたかった飲食業界へ転職。その後、他法人に再転職し、ケアマネとして5年経験。2013年、当時の理事長の理念に共感し、当グループに再入社、長寿村に配属。2年目に大田翔裕園の副施設長に、翌年には施設長となり、大田翔裕園の経営状況を改善する。2020年に長寿村(東京神奈川ブロック)のブロック長に就任。「法人50周年までの3年で改革しよう」という常務の声を受け、橘副ブロック長と連携し、変革を目指して尽力中。

橘 一実

副ブロック長 大田翔裕園施設長

2001年から介護業界で働き始め、特別養護老人ホームの仕事学びたいという思いで、2006年に長寿村に転職。2011年にあやせコミュニティパークの立ち上げに携わり副施設長となったのち、2020年には大田ナーシングホームへ異動。2022年に長寿村(東京神奈川ブロック)の副ブロック長に就任し、神成ブロック長とブロックの改革を続ける。2023年より大田翔裕園の施設長も務める。

社会福祉法人 元気村グループ 東京・神奈川ブロックの職員のみなさん



社会福祉法人

元気村グループ 千葉・茨城・愛知ブロック



副ブロック長
伊藤 崇

ブロック長
辰巳 昌明

長い年月で培った仲間との結束 次世代にもその思いや夢を託して…

職員同士がコミュニケーションを取りやすい
風通しの良い環境を作り上げている千葉・茨城・愛知ブロック。
先人たちが築き上げた介護への思いを引き継ぎながら、
時代に合わせてさらなる発展を目指しています。



辰巳さんと伊藤さんは、ずっと介護福祉の仕事をしていてののですか？それとも異業種から転職されたのですか？

辰巳 二人とも転職組で、私は百貨店、伊藤は道路などを作る某ゼネコンが前職になります。じつは千葉・茨城・愛知ブロックは、施設長もほとんどが異業種からの転職です。福祉の専門学校や大学出身の方に比べると現場でイチから学んでいくので、覚えるまでに時間がかかって大変な部分はありますが、転職組ならではの強みもあります。それが社会福祉法人にはない世間の厳しさを経験していることです。

伊藤 社会福祉法人も利益を追求しますが、そこが一番ではないんです。いかにご利用者が満足するサービスを提供できるかなど、利益以上に大切なところがあり、そういった面では社会福祉法人は優しい会社だと思っています。ちなみに私は入社してからケアマ

ネージャーをずっとしていましたが、いちかわ翔裕園の施設長になるまでは、会社がいくら利益を出しているのか全く知らなかったです。

辰巳 一方、民間の企業は利益を出すことが大切なので、私たちよりお金の話が身近ですし、なにかとシビアですよ。だからこそ、いろいろと厳しい経験もしている。そう考えると我々は、社会福祉法人と民間企業の両方を経験した、よりハイブリッドな集団といっても過言ではありません。とはいえ、うちのブロックにオールマイティで優れている人はいないんです。私であれば財務、伊藤であれば介護における法令遵守に強く、他の職員もそれぞれ得意分野があります。オール5の人はいなくても、困ったときは得意な人に気軽に相談できる環境が整っている。そういったところも千葉・茨城・愛知ブロックの強みですね。

代表者挨拶



青木 直忠 常務理事

Genki Group創業50周年、心よりお祝い申し上げます。長きにわたり医療・福祉・教育の分野において地域貢献されてきた功績を讃えるとともに、会長をはじめとする諸先輩方が一日一日と積み重ねてこられた業績に心から感謝いたします。グループの一員として千葉・茨城・愛知ブロックも「共に生きる」「家族主義」の理念のもと、「共生社会」の実現に向け、日々の努力と精進を怠ることなく、業務に邁進することをお誓い申し上げます。この度は、誠におめでとうございます。

それは素晴らしいことですね。先ほど辰巳さんは財務が得意とっていました。伊藤さんのようにケアマネージャーなどの経験はされているのですか？

辰巳 財務関係に携わる前は鎌ヶ谷翔裕園のデイサービスの運転手をしていたので、じつは介護の経験がないのです。私が施設に入った23年前はちょうど介護保険法が開設されたときで、今と比べるとかなり人材も豊富でした。未来のある職業だと注目されていたので、20歳くらいの人たちがたくさん働いていました。そんな若い子たちが高齢者の生活の支援などを笑顔でしているんですよ。それを見てリスペクトしかなかったですが、同時に私には絶対にできないと思いました。そして私ができる仕事はなんだろうと考えたときに、その頑張りをきちんと給料に反映させてあげることだったんですよ。

伊藤 辰巳さんは社会福祉法人のブロック長なのに介護経験がない異端児ですが（笑）、じつは貴重な存在でもあります。なぜなら介護に携わっている人とは一線を画す、家族目線のアドバイスをくれるからで



“笑顔で介護をする
職員たちを、
私は誇りに思います”

辰巳

す。私たちでは思いつかない目から鱗のアドバイスも多く、ご利用者により良いサービスを提供するためにも役立てています。また、辰巳さんのアイデアで、職員が成人式などで着物を着た際、施設に見せに来てほしいとお願いしているんです。よほどのおじいちゃんやおばあちゃん子でないと、お孫さんはわざわざ施設まで着物姿を見せに来ないから、と。これも家族目線ならではのアイデアですよ。実際にご利用者の皆様もすごく喜んでくれるので、式当日で忙しいにも関わらず、多くの職員が施設に寄ってくれるんですよ。

辰巳 入社当時からでなく、もちろん現場の人たちはリスペクトしています。汗水だけでなく、ときには涙まで流しながら、ご利用者を怪我させないように、楽しく過ごせるように頑張っているんですよ。私はそれがすごく格好いいと思いますし、誇りに思います。ただ、残念ながら世間にはそう映っていないのが現実。辛いとか大変という言葉が、どうしても先にきてしまうんですよ。個人的には介護は格好いい仕事であること、楽しい仕事であることがもっと全面に出ればいいと思っているので

すが、なかなか難しいですね。

辰巳さんの思いが世間に広まり、介護のイメージが覆るといいですね。ちなみに職員は長く働いている方が多いんですか？

伊藤 そうですね。このブロックの施設長などは、長く働いている人がほとんどです。付き合いが長い分、コミュニケーションもしっかり取れていると思います。仕事のこととはもちろん、お互いの家族のことや子供の受験の話などもするんですよ。それこそ今後はどうしていきたいか、どうするべきなのか、といったこのブロックの未来についてもよく話しますね。つい熱く語ってしまふこともよくあります。特別に時間を作って話しているのではなく、私たちは普段の雑談もついそういう話になってしまうんです。

今後のことは普段から話されていることとですが、これからの50年はどのようなことに力を入れたいと考えていますか？

辰巳 50年後は私も伊藤もきつとこの世に



“口を出さずに見守る。
自分たちで考える力を
身につけてほしいから”

伊藤

はいないですし、社会もいろいろと変わると思うので、我々がビジョンとして描ける未来は20年後くらいまでですね。その間に施設をいくつ増やせるか、人口が減っていくことも考えると施設じゃない形のほうがいいのかもしれない。また、人口が減ると税金も減ってしまうので、国の介護保険法だけに頼らず、なにか事業を始めないといけないかもしれない。これまでの介護の常識に固執せず、今後は視野を広く持って、いろいろな考え方をしていく必要があると思っています。

伊藤 私たちは割と近い未来の話をしていきますが、若い世代には50年後のビジョンを各ブロックで発表するプロジェクトを任せられています。本当は我々が先頭に立って引張っていかないといいけないですが、私たちはメンバーを選出してプレゼンのフォーマットを渡しただけです。なぜなら会社の未来を担っていくのは彼らですからね。

辰巳 本番前にブロックごとの発表の練習を見たのですが、手前味噌ですがうちのブロックのプロジェクトが一番良かったです。人口減などの根拠をもとに、より具体的なビジョンを打ち出していたのはさすがだと

思いました。私も伊藤も基本的に口を出さないスタイルなので、もしかしたらメンバーはなにも教えてくれない上司と意思の意図があつて、きちんと自分で考える力を身につけてほしいからそうしているんです。

また、施設でこのアクティビティをやりたいたいといった際、もしそれがイマイチでも頭ごなしに否定はせず、これをプラスしたらもっといいんじゃない？というようにアドバイスをするようにしています。そうすると「自分が考えたことは間違っていないけど、これが欠けていたんだ」と思えるので、次からはなにか欠けていないか考えるようになるんです。すぐ上司に答えを求めめるのではなく、自分たちで考えることは働く上でとても重要だと思います。

伊藤 私たちが口を出さないのは、次の世代に向けたメッセージでもあります。なかあつたら我々が責任を取るから、何事もまずはチャレンジをしてほしいんですよ。
辰巳 また、口を出さないというのは、我々の上司である青木常務が実践してきたことを引き継いでいるんです。やり方などを間違えたときは指示を出してくれました

が、青木常務は基本的に私たちにお任せでした。それによって自然と自分たちで考える力が身についたので、これは次の世代にも伝えていきたいと思つたのです。そしてこのブロックをさらに盛り上げてくれる人材を一人でも多く育てていきたいですね。

伊藤 次の世代はすごく頭が良くて、理解力や吸収力などに関しても非常に優れています。その一方で適応能力というか、たとえば企画などをもうちょっと広げていきたいときに、発想力や引き出しが私たちに比べるとちょっと少ない気がしているんです。だからこそ考える力を身につけて、さらに活躍してほしいですね。

辰巳 現在はタブーとされている昭和の根性論で育つた世代なので通用するかわかりませんが、私たちが良いと思つて引き継いだことは、ぜひ次の世代にも引き継いでほしい。そのまま伝えるといろいろ問題になると思うので(笑)、それをどう伝えていくのか答えがまだ見つかっていないのが、直近の課題でしょうか。それがクリアになると、このブロックのさらなる発展にもつながると思うのです。

辰巳 昌明

ブロック長

百貨店に10年ほど勤務し、鎌ヶ谷翔裕園のデイサービスの運転手に。前任が退職したことで財務関係を担当。介護も施設長の経験もゼロな状況で、2021年に千葉・茨城・愛知ブロックのブロック長に就任。「いずれはグループの本部を千葉県の幕張メッセに移して、マリンスタジアムの花火を見ながらビールを飲む」のが夢。

伊藤 崇

副ブロック長

もっと人間らしい仕事がしたいと思い、某ゼネコンから高齢者福祉の道へ進み、2004年に介護福祉士の資格を取得。その後、社会福祉法人 長寿の里へ。ケアマネージャーとして活動しながら、いちかわ翔裕園の施設長に就任し、ふなばし翔裕園は立ち上げから携わり、さまざまな経験を積む。現在は千葉・茨城・愛知ブロックの副ブロック長を担当している。

社会福祉法人 元気村グループ 千葉・茨城・愛知ブロックの職員のみなさん



5つの社会法人を展開している元気村グループ。社会福祉法人 長寿の里はその一つで、千葉・茨城・愛知ブロックで鎌ヶ谷翔裕園をはじめとする計7施設を運営しています。特別養護老人ホームやグループホーム、デイサービス、訪問事業といった施設によって事業内容が異なるのも特徴。また、利用者様と楽しんだアクティビティや施設でのランチ情報、みんなで外出を楽しんだ様子などを、サイト内の施設日記やInstagramにて積極的に発信しています。

社会福祉法人

元気村グループ 東北ブロック



東北ブロック長代理
進藤 昌信



副ブロック長
行田 由利子



副ブロック長
みさとの杜翔裕園施設長
佐藤 貴之



未来は変えられる。 全国のモデルになる挑戦を

元気村、杜の村と二つの法人を含む東北ブロック。同じグループの一員ではありながらも、長年それぞれの法人として運営し、特に仕事上での積極的な交流は図られてきませんでした。一つのブロックとしての意識を持つようになった現在、相互に協力し合いながら未来に向かって挑戦を続けています。

皆さんの当グループ歴について、ご紹介ください。

行田 私は勤続27年になりますが、今も毎日新しいことばかりの日々を送っています。スキルアップ転職が珍しくない昨今ですが、1か所で働き続けることで見えてくるやりがいがあると、最近特に実感するようになりました。

佐藤 私は勤続25年目になります。地域に密接に関わる部署を2010年に立ち上げたり、介護の仕事の良さを伝えたいと思い東北エリアの人事の仕事を経験させてもらったりするなど、やりたいことをとことんやらせてもらってきました。

進藤 私は20年目になります。入ってから今に至るまで、新しいことをやり続けていくグループだと感じていますし、転職してきて良かったなと思っていますね。この5月から東北ブロックで働く仲間やご利用者が幸せになれるまじめ役を担うことになり

ました。行田さん、佐藤さんと共に取り組んでいる真っ最中です。

東北ブロックのターニングポイントについて、お話しください。

進藤 現体制になった今が転機のの一つじゃないでしょうか。

行田 東北ブロックには杜の村と元気村という二つの法人があり、その垣根がシームレスになったのが最近の話なんですよね。「同じブロックなんだからまとめようよ」という話になり、3人でまとめていくことになったんです。

佐藤 理事長のお考えからの流れだったのかなど。杜の村も元気村も、大きな枠組みで見れば同じグループ会社の一員なのですが、これまでは同じ会社だという認識が薄かったんです。研修で顔を合わせれば挨拶はしますが、それ以外で交流する機会は特にありませんでした。

代表者挨拶



帯津 登志彦 担当理事

グループ創業50周年の節目に立ち会えることは誠に光栄であるとともに、100年企業に向けたこれからのグループの歩みに携われることに感謝申し上げます。創業者神成会長、理事長の故郷である秋田県のある東北エリアは、国内でも人口減少が先行している地域ではありますが、その地で介護施設経営を維持し、地域の幸せの駅であることの使命を全うし感動介護を届け続けるために、エリアを越えて多様な世代、国籍、グループ全勢力のさらなる結束をもってチャレンジし続けてまいりますのでよろしくお願いいたします。

進藤 就業規則も別でしたしね。よそよそしさもあったように思います。今ではイベントでの協力や苦しいときの助け合いができるようになりました。

佐藤 それも、私たちから指示する必要もなくですからね。現場で働く課長クラスの人たちが自発的に動いてくれている。

行田 10年ぐらい前に理事長が統一されたことが、今につながる最初の一步だったように思います。

佐藤 杜の村にずっといる私の感覚でいうと、二つしか施設のない地元法人である杜の村にとって、全国規模でいくつも施設のある元気村と同じステージに立つのは恐ろしいことだったんですよ。でも、まとまっていく方針になってからは腹を割って対等に話せるようになりました。行田さんがよく「ひざを突き合わせて」というのですが、文字通り対面でのコミュニケーションを大切に続けてきたことで関係性を深めていたのだと思っています。

行田 佐藤さんがママなんですよ。

進藤 ですよ。

佐藤 これでも進藤さんへの情報量は調整



“この街が好き”と言ってもらえる街づくりにも取り組みたい”

行田

しているんですよ。そのための副ブロック長が2人いると思うので、行田さんと二人で解決できるならして、結果を報告したいと思っています。少しでも休んでいただきたいなど。

進藤 ありがとうございます。理事長からは「この3人に託す」といわれただけで誰が長でも良かったわけですが、結果的に上

手く役割分担ができていんじゃないかと思っています。

佐藤 得意分野が違いますからね。

進藤 3人を足して最大の成果を出そうと。佐藤さんはフラワーラジオからも認められているほど、司会進行がとにかく上手ですよ。

佐藤 専門学校の特任講師も務めているくらい、話すのは得意ですね。情報収集係でもあると思っています。集めた話をどう相手に伝えれば納得してもらえるのかを考えるのも得意です。進藤さんは慌てないし感情的にならない。人の話を折ることなくきちんと聞いた上で、言葉を選んで返される。

進藤 年上ですからね。カッとならないよう感情コントロールをするよう意識しているところはあります。

行田 とにかく冷静ですよ。私は特に何もありませんよ。進藤さんが静、佐藤さんが動として、私は動の動くらいです。

進藤 行田さんはスピード感が持ち味ですよ。

佐藤 問題を絶対に放置しないですよ。わからないことがあれば、立場関係なく相

手にちゃんと聞かれる方だという印象が強いです。

進藤 そんな感じで、タイプの違う3人で杜の村と元気村の融合に取り組んできたわけですが、やってみた感想はいかがですか？

行田 想像していたよりも難なく一緒にやれるものだなと感じましたね。現場の人た

“二つの法人で情報を共有し、一つのブロックとして

業績改善を目指す”

進藤

ちも同じじゃないかなと。「これからはグループとして一丸でやっていくからね」と伝えただけで、すんなりとなじんでいった気がします。

佐藤 あとは飲み会が増えました(笑)。

進藤 飲み会は大事ですよ。フランクに話す機会が一度でもあると、仕事の相談が気軽にしやすくなりますから。

行田 横のつながりが太く強くなりました。あとは委員会活動ですね。これは昔からあるものですが、佐藤さんの人脈が広いのは、まさにいろいろな委員会に参加されてきたからですよね。

佐藤 そうですね。きっかけはデイサービスの相談員の研修会でした。全国の相談員を秋田に集めて開催したんですよ。宴会騒ぎが大好きな人が多かったのです。それはもうハイテンションで、当時理事長だった会長まで呼び出して。会長の肩を組む無礼講の飲み会でしたが、「この元気が必要なんだよな」と言っていただけでした。横のつながりが生まれるのは大きいのです。

東北ブロックの現状、そして今後50年に向けての展望をお聞かせください。



“職員全員が主役。みんなが活躍できるチームに”

佐藤

進藤 全施設を黒字にするのが直近の目標ですね。

佐藤 お金があればイベントができますし、職員にも給料として還元できますからね。

進藤 お金問題をクリアできたら、次の段階にいきたいです。人口が少ないという地域ならではの課題もありますから。東北は

全国でも早い段階で人口が減少していく地域です。働き手だけではなく、介護施設のご利用者自体も減るわけで、今あるベッド

数があるのかという疑問も出てきます。

行田 東北ブロックは秋田と宮城で成り立っているブロックですが、このうち秋田は本当に人がいなくなるであろうエリアです。秋田を今のまま使うのではなく、教育の場とするなど、考え方を考えていく必要があるでしょうね。

佐藤 人口動態を見てみるとネガティブなことしかないのが事実なのですが、憂いても仕方がありません。理事長や会長の言葉を借りるなら、「未来は変えられる」なんですよね。人口減を食い止めること、上げることも可能かもしれない。じゃあ、それが何なのかを急いで見つけたいと思います。人が移り住んできたとき、その人たちが子どもを生み育てられる環境をつくれるのか、生まれた子たちが東北から出ていかず住み続けてくれる街をつくれるのか。新しい産業を含め、仕組みを考えなければいけません。そして、それを東北の地に住み続けている自分たちで考えて動いていきたい。

進藤 現地の状況を一番知っている自分たちで。

佐藤 ええ。福祉は人を幸せにすることで、介護はその一つというのが私の認識です。

人に携わる仕事すべてが福祉だと捉えると、やれる範囲は無限です。今を生きる我々が暗くなってしまうと、後世はもっと暗くなってしまうから、明るい未来を見せられることを考えたいですね。そのためにも後進を育てたいです。

行田 同意です。

進藤 大学進学で関東に出た人が卒業後に戻ってくる魅力をつくりたいですね。戻らない理由が最低賃金にあるのだとしたら、東北が最低賃金のもっとも高いエリアになることを目指したい。会長からも、自身の地元の街をもっと元気にしてほしいと託されていますしね。

佐藤 東北にゆかりのある法人という縁から、我々が先に社会問題を突き付けられているわけです。前例のない挑戦をしなければならぬわけですが、それはチャンスでもある。他の地域が10年20年先に課題に直面したとき、モデルとなる挑戦をしていきたいですね。

佐藤 貴之

副ブロック長 みさとの杜翔裕園施設長

2000年4月、杜の村1号店のオープニングスタッフとして入職。特養の介護職員からスタートし、デイサービスに異動。相談員として働くなかで「福祉の仕事なのだから施設外の人もハッピーにしないといけないのではないか」と思うようになり、2012年に地域に関わるコミュニティを立ち上げる。現在は副ブロック長のほか、施設長、杜の村の理事も務める。

行田 由利子

副ブロック長

1997年、新卒者として当法人に就職。研修を受けたのち、国見ナーシングホーム翔裕園のオープニングメンバーとして配属。3人の子どもの出産、育児を挟みながら、27年もの間事務系の仕事を続ける。2024年より東北ブロックの副ブロック長に就任。佐藤副ブロック長と共に進藤ブロック長代理を支え、東北ブロックの経営改善に取り組む。

進藤 昌信

東北ブロック長代理

病院の事務職として12年勤務したのち、2004年に南方ナーシングホーム翔裕園のオープニングスタッフとして入職。今に至るまで事務職として働き続け、事務主任、事務長代理を務める。2024年、事務長とブロック長代理に就任。佐藤副ブロック長、行田副ブロック長と共に、東北ブロックのご利用者と一緒に仲間たちが幸せになれる環境づくりに取り組む。

社会福祉法人 元気村グループ 東北ブロックの職員のみなさん



東北ブロックは、元気村と杜の村の2法人からなり、宮城県に老健、特養、看護小規模多機能施設、仙台市委託管理事業の老人福祉センターと、秋田県に短期入所生活介護、有料老人ホームの計9施設を展開し運営しております。職員は地元出身者が多く、穏やかで心優しく常にご利用者の幸せを最優先に行動する、思いやり、敬意、専門性を備えたケアを提供しご利用者のニーズに合わせた支援を行っております。胸に情熱を秘めた職員たちが地域のイベントに参加するなど社会に貢献できることを誇りに持ち日々精進しております。

社会福祉法人

元気村グループ 九州ブロック



株式会社メデウェル
代表取締役

上
萬
誠

ブロック長

西
川
雅
人

アジアに近い立地を活かした まち・施設づくりを

買収により、さまざまなバックボーンを持つ法人が一気に増えた九州ブロック。

同じグループの一員として歩いていくため、

理念の浸透、抱えてきた組織課題の改善に力を入れてきたといいます。

アジアに近いという利点を生かして描く、これからの戦略とは。

お二人はいつから九州ブロックに関わられていらっしゃるのでしょうか。

西川 私はまだまだ短く、昨年春からです。埼玉の施設に介護職員として入ったのがスタートで、それまでは埼玉ブロック内で勤務していました。上萬社長が九州をまとめてくださって、頼ることが多いですが。

上萬 26年前から関わっていますからね。働いていた会社が Genki Group に買収されたことを機に、仲間入りしました。今は五つの会社の代表を務めています。

九州ブロックが乗り越えてきた壁についてお聞かせください。

西川 私は歴が浅いので、やはり今向き合っている黒字経営の達成が壁だなという印象が強いです。私が担当する社福の5施設のうち、3施設の黒字化を達成するため、上萬社長にはよく相談に乗っていただいています。

上萬 社福の責任者は西川さんではありません。

すが、すべての施設の立ち上げに関わってきた立場上、社福の赤字の責任も本当は私にあると思っているんですよ。

西川 社長は20年以上の歴がありますが、九州ブロックの壁といえば何が思い浮かびますか？

上萬 やはり熊本地震ですね。本当に大変でしたし、つらかった。ただ、その反面、人や仲間のありがたさ、助け合うことの大切さを痛感した出来事でもありましたね。水や電気など、当たり前にあると思っっているものが当たり前じゃないとも感じました。つい忘れかけてしまっていますが、今でも年に一度、震災のあった日にはあらためてその気持ちになります。グループに仲間入りしたありがたみを痛感したのも熊本地震でしたね。九州の法人同士が各々のことで手一杯だったなか、関東から人や物資、支援金がいち早く届けられたんです。ありがたかったですね。助けられました。

西川 当時の九州ブロックの状況はどうだったんですか？

上萬 デイサービスが一つ、サービス付き

九州ブロックは、平成27年6月に熊本県「くまもと龍田翔裕園」からスタートし、福岡県「二日市温泉翔裕園」、熊本県「にしはら翔裕園」「かじお温泉翔裕園」、大分「くにさき翔裕園」を開設。それぞれの施設で九州の特色である地域文化や歴史を大切にしたい、明るく温かく親しみやすいサービスを提供し、地域社会と共に成長し続けることを目指しています。



“地域にとって、
どうすれば自分の施設が
役立つのか。
考えて動ける人を
増やしていきたい”

西川



高齢者向け住宅（サ高住）が一つあり、デイサービスは全壊しました。人的な被害が出なかったのが幸いでしたし、移転先もすぐに見つかり、契約。ご利用者にも移転を受け入れていただけました。一方、サ高住は被害が少なく住める状況だったため、地域に開放し、被災者の受け入れ先としました。定員20名の施設なのですが、廊下に布団を敷いて寝られるようにし、最大で50名以上を受け入れられました。この受け入れを機に地域での知名度が上がりましたね。状況が落ち着いたのちのご利用者増にもつながり、情けは人の為ならずを実感しました。理念の「共に生きる」にもつながりますね。

西川 九州ブロックのうち、特に熊本は法人を問わず距離が近い印象があります。法人間での異動事例もありますし、管理者たちが入っているLINEグループでは、イベントごとにお知らせがあって、多い時は日に15件くらいやり取りをしています。

上萬 会長が立ち上げたグループです。現場の管理者クラスの人間が発信しています。

西川 会長含めメッセージが頻繁にあると聞いていたので、誘われたときには一瞬戸惑いました（笑）。

上萬 確かに所属を問わず話せる側面もあるのですが、九州ブロックとして見たときにはまたちよつと事情が変わります。M&Aにより一気に会社が増えたため、グループの理念や方針を浸透させるのに時間も労力もかけてきたんですよ。私自身もM&Aされた会社から入ってきた人間なのでわかるのですが、グループインした直後に離職者が出ることは珍しいことではありません。組織が変わることに不安を感じている人も多いので、しっかりと話を聞くようにしてきました。組織に何らかの問題を抱えた状態でグループインしてくるケースもあるため、それを解消していく必要もある。

西川 私が最初に関わるようになった大分県の施設は、事業譲渡を受けるときに決定権のある管理者が定まっておらず、その場にいる人でその時々物事を決めていく状況で、組織として何かをやる環境ではなかったです。ルールも曖昧で、営業もままならない。これではご利用者を増やすこともできないだろうという状態でした。そこをどうにか変えていくことが必要で、1年半かけて何とか変わってきたかなという感じですね。基本的なことをやればよい

だけの話ではあるのですが、開設からやってきた人たちが考えて作った現状が「当り前」なので、マインドを変えるのにはエネルギーがいる。施設長だけががんばるのでは足りず、二番手となる人が現場の人たちを引き上げてくれることが大切だと感じました。あと、地域柄なのかもしれませんが、規則規定がラフになっていると感じたため、昨年一年かけ、法人として必要なところを統一させてきました。ただ、私は関東在住のため、すぐに現地対応できるわけではないのも難しさではあります。

上萬 月に一度は顔を合わせていますよね。会長が九州に来るタイミングで西川さんにも来てもらっています。

これから向き合っていくとして、50年後について思うことは何でしょうか。

上萬 人材不足への対応ですね。九州も沖縄も求人を出してもなかなか人が集まらない。どんどん外国人の方を雇用していくことになるでしょう。

西川 大分には特定技能実習生が二人いますね。元々在籍していた外国籍職員3人が

日本語が堪能で、その方たちがいたおかげで海外人財を受入れる下地ができました。そこでの成功体験が、昨年から新しく受け入れた2名の方の育成に役立っています。

上萬 熊本にも二人いますね。

西川 熊本の二人はあまり日本語が喋れなかったもので、まずは職員がベトナム語で挨拶をしてあげること、安心して働いてもらおう、ということからスタートしています。外国人の方に対して、どのような印象がありますか？

上萬 明るくて真面目で、よく働きますよね。組織の雰囲気が良い方向に変わるなども感じます。彼らをサポートしようという気持ちや芽生えるのも、組織にとってプラスに作用するんでしょうね。

西川 九州ブロックは何かあったときにはすぐ助け合おうという雰囲気強いブロックなんだと思います。上を介さずに施設レベルで助け合えるケースが多く、関係性が強く深いんだというのが私の印象ですね。
上萬 そうですか。ただ、とはいえ実際に新たにグループインした会社を含め、すべてで対面での交流が十分に図れているわけではありません。各県の施設に特徴がある

“50年後には、
介護される人がいない
未来が待っているかも”

上萬



ので、何とか人員配置を工夫して時間をつくり、実際に見てもらおう機会を設けたいと思っています。仕事8割、観光2割くらいでね。

西川 比率が逆じゃなくて良かったです（笑）。

上萬 各地においしいものがありますし、一緒にご飯を食べると話しやすくなりますから。

西川 何をするにも、やはり人なんですよね。目の前のことをがんばるのもそうです。組織のこと、地域のことにも目を向けられるような視座を身に付けたいと思う人を、この2、3年で育てたいです。そして50年後ですね。いかがですか。社長は110歳ぐらいになりますね。

上萬 理想は自分が入りたいと思える施設があり、入れていることですね。社福では特養を、株式会社では介護付き有料老人ホームを自社で持つのが理想です。西川さんはいかがですか。

西川 会長が「九州沖縄はアジアに近いから玄関口になるだろう」とっていたことを受け、アジアの人が住みたいと思う場所づくりに振り切りたいと思っています。50

年後には介護保険料を払っている外国人がいて、サービスを使うようになっていないんじゃないかと思うんですよね。その方の母国語が特殊なスキルとなり、個性を發揮して仕事ができるようになるんじゃないかと思っています。あとは何ですかね、やはりロボットが介護するようになるんですかね。**上萬** 変化の速さを見ると、50年後を語ることにそもそも無理があるように思います。老化しない薬の開発がすでに進んでいますし、50年後となるとちょっと想像がつかないですね。

西川 50年後には介護が必要な老人がそもそもゼロになっているかもしれませんね。

上萬 技術の進化もあり、働かなくて良くなっているかもしれません。

西川 おもしろいです。そうなると人は何をやるんですかね。

上萬 楽しむだけですかね。

西川 生きがいのなことしかする必要がなくなる。なるほど。

上萬 何がどう変わっていくのかわかりませんが、時代の変化に合わせて変えていくことが大切でしょうね。変化していけるグループであり続けてほしいと思います。

西川 雅人

ブロック長

1999年、埼玉の施設の介護職員として入職。5年経験したのち、ケアマネジャーにキャリアチェンジ後、間もなく事務員に。2013年に事務長となり、2017年に埼玉第2ブロック長を経て、2021年に埼玉ブロック長に就任。2023年春より、九州ブロックの前任ブロック長がグループ内別事業を担当するため関東へ異動、その後任として九州ブロック長を務める。九州には毎月滞在し、担当施設の施設長、ポスト職員と運営ミーティングを行う。

上萬 誠

株式会社メデウェル 代表取締役

1998年、勤めていた会社がGenki Groupの関東医学研究所にM&Aされたことを機に、当法人に入り、臨床検査会社の営業マンとして働く。メデカジャパン・ラボラトリーと社名変更後、福岡営業所の所長、九州支部の支部長、検査会社の支部長を経験。2013年、九州サンガで福祉の仕事に携わり始める。現在、福岡1法人、熊本2法人、沖縄1法人の福祉法人、検査会社1法人の計5法人の代表を務める。

社会福祉法人 元気村グループ 九州ブロックの職員のみなさん





運営支援本部は、主にグループの社会福祉法人の円滑な運営と成長をサポートするための部門です。各法人が最大限のパフォーマンスを発揮できるようにするための支援活動を行っています。サポートを通じて職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、お客様に感動介護を提供できるように努めております。

波田 浩

チーフマネージャー

入職し25年、このGenki Groupと共に成長してまいりました。これまでの道りは決して平坦ではありませんでしたが、困難を乗り越えるたびに新たな知識と経験を積み重ねてきました。そして共に働く仲間たちのおかげでここまでくることができました。これからも常に挑戦し続ける姿勢を持ち続け、新しい時代の変化に柔軟に対応しながら、Genki Groupの成長に貢献してまいります。



50周年の
意気込み

これからも100年続く Genki Groupを目指して

Genki Groupはこの50年、多くの挑戦の機会に恵まれ、成長してきました。これからもイノベーションの推進、持続可能な成長、地域社会への貢献、職員の幸福と成長を目指し努力します。また、変化する環境に柔軟で迅速な対応し続けることで、持続可能な成長に貢献し、さらに後進の育成に努め、未来のリーダーを育てることで、これからも100年続くGenki Groupを目指して努力を重ねてまいります。

社会福祉法人 元気村グループ 運営支援本部の職員のみなさん



社会福祉法人 共生会



Genki Groupとして、2021年9月16日
埼玉県蓮田市に創設した社会福祉法人です。
共生の家は、Group理念である「共に生きる」から法人名称を「共生会」としました。
特別養護老人ホーム共生の家は2023年
4月1日に蓮田市で特養100床、シヨ
トステイ12床を開設しました。施設の前
は「伊夜彦神社」があり、木々に囲まれた
自然豊かな地域です。1法人1施設として
歩き出したところです。すべての人が元氣
に笑顔で楽しく「共に生きる」社会を目指
して行くことを使命としてまいります。

頓所 澄江

理事長

GenkiGroup創立50周年を心からお慶び申し上げます。
「共に生きる」の理念のもと、その人らしい暮らしの継
続と地域社会への貢献を使命とし、「共生の家がある
から安心!」とさせていただけるよう高品質な介護サ
ービスを提供し、地域に根差した「100人の家」を創っ
てまいります。目まぐるしく変化する社会に職員の英
知を絞って即応し、しあわせのプラットホームとして
の役割を果たしてまいります。



常に新しい取り組みや 改善策を模索し実践します

「2035年問題」を見据えて働きやすい環境を整備し、離職防止に努めます。職
員が自ら考え、やりがいを持って働ける施設を目指します。入所者と家族の
満足度向上、職員の働きやすさ、地域社会との連携、これらが連鎖的に作用す
ることで経営の安定と質の高いケアを提供し、持続可能な運営を図ります。
特に地域連携においては、地域住民が施設のイベント等に参画していただき、
地域との結びつきを強めます。現状に満足せず、常に新しい取り組みや改善
策を模索し実践します。

50
周年の
意気込み

社会福祉法人 共生会の職員のみなさん



社会福祉法人 福ふく



なまはげの郷である秋田県男鹿市にて、2018年4月より「地域密着型特養げんき」を運営しております。「今までとはちょっと違う社会福祉法人」をコンセプトに、福祉・行政・民間企業等さまざまな職種の経験者が立上げ・運営に携わってききました。事業所が小規模なので、運営効率は低下しがちですが、入居者様の笑顔と経験豊かな少数精鋭スタッフのマンパワーを原動力に、これからも地域と共に歩んでまいります。

板倉 一

理事長

Genki Group 50周年おめでとうございます。崇高な理念と歴史あるグループへご縁をいただき、お仲間入りさせていただいたこと、また地域・業態は違えど志を共にするグループの皆様とこの記念の年を迎えることができましたこと、大変嬉しく思います。当法人においてはグループ参画を第2の創業期と捉え、元気村東北ブロックの一員として足並みを揃えるべくご指導いただいているところでございます。今後共どうぞよろしくお願いいたします。



50周年の
意気込み

持続可能なサービス提供に 全力で取り組みます

今までの50年間で、「幸せ」の価値観はどのように変化したのでしょうか。そして、これからの50年間でどう変化していくのでしょうか。「幸せ」＝「福祉」に携わる私たちは、今後も高齢者介護にとどまらず福祉のプロフェッショナルとして日々考え、行動し、幅広く地域社会へ貢献してまいります。そのためにも、地域の課題を聴き取るスキル・解決するスキル・発信するスキルを鍛え、持続可能なサービス提供に全力で取り組みます。

社会福祉法人 福ふくの職員のみなさん



一般社団法人 日本高齢者福祉協会



2013年11月爽やかな風を地域に吹かせ、高齢者およびその家族が元気になり、笑顔がこぼれるように、地域の活性化へのお手伝い、地域のための小規模な施設づくりを目的に法人設立しました。2015年11月加須元気館爽やかな風を開設。同年10月このす共生の家サ高住・通所介護を開設。2021年3月おみや翔医館医療連携強化型として住宅型有料老人ホームを開設。同年3月鹿児島市草牟田デイサロンピース草牟田・鹿児島市小松原デイサロンピース谷山2施設が仲間入りしました。

原口 重美

一般社団法人日本高齢者福祉協会 理事

2022年一般社団法人日本高齢者福祉協会理事を拝命。臨床検査から始まり50年近く携わることができた事が私の一番の宝物です。これからも向き不向きより前向きに明るく元気に一生懸命頑張っていきます。



50周年の意気込み

ご利用者様・ご家族様の笑顔のために 日々の業務に邁進してまいります

情報共有の徹底を図り、地域NO1デイサービスの達成を目指します。ご利用者様、職員に関わることから自身の業務に関わる事まで情報共有を徹底し、ご利用者様目線で個々のニーズに合ったサービスを提供してまいります。なお、情報技術の発達により利便性を感じる昨今ですが、根底にはやはり人間対人間の信頼関係がなければならない、一人ひとりが自分の果たすべき職責を意識して取組み、ご利用者様・ご家族様の笑顔のために日々の業務に邁進してまいります。

一般社団法人 日本高齢者福祉協会の職員のみなさん



株式会社 サンガジャパン 管理本部・ Genki リレーションズ



株式会社サンガジャパンの特例子会社（障害者雇用促進会社）として、2022年10月3日に設立いたしました。障害関係なく全職員が活躍できる共生社会を目指して、日々奮闘中でございます。共に働く仲間としてグループ内の日常清掃や管理部門の業務を行っております。時には失敗することもあります。時には失敗することもありますが、失敗を恐れず、働くスタッフの無限の可能性を信じ、できることを確実に、Genki Groupでの必要不可欠な存在として寄与できるように、努力してまいります。

富岡 慎介

Genki リレーションズ 代表

施設の職員の皆様、学校の皆様には行き届かない部分もあり、草刈りの際には、配線を切ったり、窓ガラスを割ってしまうこともあり多々迷惑をおかけしていると思います。しかしながら職員一同、施設・学校運営において、環境美化、清潔感を保つことに一生懸命でいつも関心しております。ご利用者様（生徒）の満足度、幸福度の向上につながるよう、常にチャレンジと向上心をもって、唯一無二の存在となってまいりますので暖かく見守ってください。



障害者の活躍の場を拡大させるため、 恒久的ビジネスモデルを構築していきたい

猛暑の中、除草作業を中心とする広い敷地の清掃業務は過酷であり、熱中症になりかけながら行った2024年の夏。秋になりスタッフの顔つきは明るく、ひと夏をみんなで乗り切ったことが自信ともなり、チームワークが増していく。その姿を見て微笑ましく感じる今日この頃です。何かを成し遂げたことは自信にもなり、大きな原動力ともなります。今後障害者の活躍の場を拡大させるため、恒久的ビジネスモデルを構築していきたいと考えている。障害者の安心安全に住める場所、働く場所をセットに提供する環境整備は、障害者を取り巻く人々へも貢献できるようになるだろう。

50周年の
意気込み

株式会社 サンガジャパン 管理本部・Genkiリレーションズの職員のみなさん



株式会社 サンガジャパン 東日本支社



内田 優雅
サンガジャパン 東日本支社
総務課兼人事課 リーダー

中山 優希
サンガジャパン 東日本支社
執行役員
埼玉中央エリア担当

洞口 淳一
サンガジャパン 東日本支社
代表取締役
東日本支社 最高執行責任者

介護×テクノロジーで 新たな可能性を切り開く

自分のアイデアを活かして、自由に挑戦してほしい。
そんな思いを受け、数々の施策が生まれるサンガジャパン東日本支社。
自分たちの施設の50年後の未来をより良いものにすべく、
試行錯誤を続けています。



まずは皆さんがサンガジャパンに入られたきっかけについて伺いたいです。

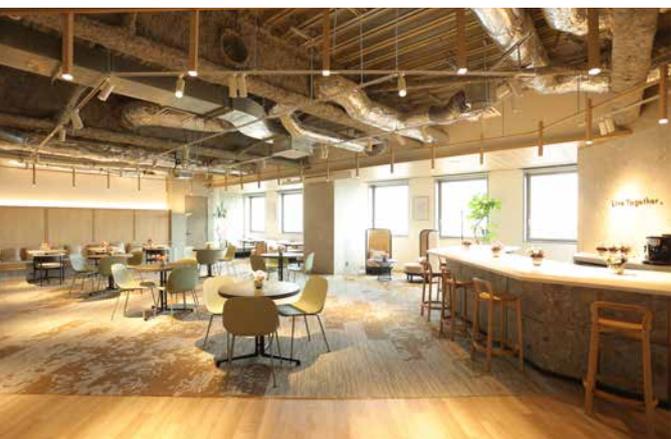
洞口 私がサンガジャパンに入ったのは、2002年に一号店となる介護施設が仙台にオープンしたタイミングです。出身校が東北福祉大学で、卒業後は社会福祉法人に勤めていましたから、サンガジャパンに入る前から介護業界に身を置いていることになりましたね。そこから今に至るまで、秋田や埼玉、千葉などに施設を増やしていき、東日本支社だけで27施設になりました。

内田 私が入社したのは2021年9月と、今日いるメンバーの中では一番社歴が浅いんです。サンガジャパンに入りたと思ったのは、理念やビジョンに共感できたため。新卒採用部署に配属され、最初は新卒採用のみを担当していましたが、今は総務の仕事やグループ内のイベント関連の仕事、理事長室の業務なども手掛けています。

中山 私は勤めていた施設がサンガジャパンの前進である関東サンガに事業譲渡されることになり、転籍する形で2019年12月に入りました。今は施設長と埼玉中央エリアの担当として、7施設を見えています。

これまでを振り返ってみて、印象に残っている出来事がありますか？

洞口 一番印象に残っているのは、現会長の神成裕が考えたサービス付き高齢者向け住宅です。介護と住まいの融合は今でこそ当たり前になっていますが、2002年はそういった施設はなかったんです。初めてづくしで当時は本当に大変でしたが、そのときに「この会社は前例のない初めてのこともチャレンジや冒険するんだ」と気付けましたね。これまでの50年を振り返ってみても、新しいことばかりチャレンジしている。介護業界でそういったグループは他



株式会社サンガジャパン東日本支社では秋田県から静岡県まで27の介護施設を展開しております。東日本支社では、ご利用者ひとりひとりの「生きがいの実現」のために、自らの人生を豊かに感じ、意味ある日々を送れるよう支援することを目標として、個別ニーズの把握・意欲の引き出し、社会とのつながりを維持できる、様々な趣向を取り入れた参加型アクティビティを取り入れています。これにより、適切な介護計画の策定や、個別の能力を最大限に引き出すための支援を行うことで、ご利用者の自己実現を果たし、生きがいを感じられる介護を実践しております。

になく、私自身への刺激にもなっているな
と思います。

中山 サンガジャパンにM&Aされたあと
に一番衝撃を受けたのは、まさに個人にも
チャレンジを求められるということでした。
これまでは介護保険内でやらないという
頭があり、自由な発想を持つことがなかつ
たんです。洞口さんや神成さんから「自分
たちがやりたいことを企画してやっていい
んだよ」と言っていたことが私の大
きなターニングポイントになりましたね。
うちの施設はM&A当時のスタッフがほぼ
転籍組で、今も半数は転籍者なんです、
みんな「サンガになって良かったね」と言
っています。施設としても転換期だったな
と。ただ、なかなかスムーズに「自由にや
る」マインドに切り替えられなかったのが
正直なところなのですが。

洞口 最初は守りに入っている感じでした
よね。業を煮やして、私がお掃除ロボット
などを「中山さんの施設に最初に入れる
ぞ」と送りつけたこともありましたが(笑)。
中山 転籍してきた人間として、基本的に
は目立たないようにしていようと思ってい
たんですよ。「中山さんの色を出してい

と言われても、出すことへの怖さがあった
など。

洞口 でも、今年の初めくらいから変わっ
てきましたよね。2月に立場が変わったこ
とも関係していますか？

中山 ありますね。職位をもらった私が守
りに入ってしまうと、周りのメンバーがも
っと目立たなくなってしまう、それは嫌だ
など。今は周りを引き立たせるためにも、
いろいろやっていきたいと思っています。

洞口 ずいぶんとやんちゃをやるようにな
りましたよね(笑)。いい変化だと思いま
す。内田さんはどうですか？

内田 20代後半で転職したのですが、当時
は20代はもちろん30代前半の人もありお
らず、ベテランが多くて。経験値の面では
強いなと思う一方、新しい風が入ってこな
いのかと感じました。この数年で20代30
代前半が一気に増え、活気づいたように思
いますね。入社時に思ったのは、同じ新卒
採用でも業界が違っていると全然違うこと。
利益を生み出す大変さは営業経験があるた
めにわかっていたつもりなのですが、施設
の方に上手く伝えられず、円滑なコミュニ
ケーションが取れていなかったなど。自分



“介護＋テクノロジで
介護保険外の
収入づくりを”

洞口

自身の理解の姿勢が足りていなかったと気
付けてからは、円滑なやり取りができるよ
うになったのではと思っています。チャレ
ンジに関していうと、「とりあえずやって
みなさい」という社風はありがたいですね。

入社後、「これまでの新卒採用の手法は無視してもらって構わないので、新しく開拓しなさい」と課題をいただきました。どんな提案できる環境はありがたいです。

〃さいたま市の50年後を想定し、

施設のあり方について

話しています〃

中山



中山 うちは昨年久々に新卒者が配属されたのですが、内田さんが月1でフォローバックしてくださったので心強かったです。

私たちには言えない思いを内田さんになら言えるシーンもあったでしょう。新卒者からは「お兄さん」と慕われていますよね。

洞口 内田さんの物腰の柔らかさは、イベントに関する仕事でも活きますよね。サンガジャパン以外の法人ともコミュニケーションを取る必要があるのです。

内田 だと嬉しいです。前職でもイベント関係の仕事をすることはあったのですが、グループ単位となるとやはり違った大変さがありますね。でも、いろいろな方と関わることで仲間になれた感覚があって、やってよかったと思っています。他法人との橋渡し役を担っているとも思っていて、今後もサンガと社福の強みを把握し、調整役の役目を果たしていきたいです。

50年後の介護業界、そしてサンガジャパンはどうなっているでしょうか。

洞口 介護十家（住まい）から、介護＋テクノロジーが重要になっていくだろうとい

うのが私の考えです。お二人はいかがですか？

中山 介護人材の不足問題がある以上、テクノロジーとの共存はマストだと思います。見守りカメラや安全センサーで職員負担を減らしつつリスク軽減を進めていきたいですね。あとはICT活用できる人員配置を考え、機器を取り入れる分、加算で対応していくことが求められているのかなと。機器を身に付けて介護するのではなく、ロボットが介護する時代もやってくるでしょう。そこで人間だからできる人の尊厳を守る部分を大切に残しつつ、どうテクノロジーと融合していくのかを考えていかなければならないと思っています。

洞口 中山さんたちの考える「さいたま市の50年」はいかがですか？

中山 今の介護観のままでは進めないだろうとメンバーと話しています。介護施設だけではなく、若い世代の住まいとしての機能も持ち、子どもたちが帰ってくる場所、大人の住まいであり働き先、遊びに来てごはんを食べて帰る場所といったように、コミュニティを担う未来を描いています。そのためには、施設っぽくない設備にする必



“グループらしい採用を、
次世代に上手く引き継ぎたい”

内田

要もあるでしょう。

洞口 エリアによって抱える課題は異なります。施設長に好きにやっていいと伝えてある裏には、全体で同じことをやるのでは各施設の課題解決に必ずしもつながらない

からなんですね。エリア特性を考えた上で「この10年」「この1年」で何をやるのかを考えていってほしいです。内田さんはいかがですか？

内田 どれだけ人が少なくなっても、学生から社会人になるタイミングはなくならないので、形は変わっても新卒採用自体はなくならないと思っています。ただ、世代で考え方や価値観は大きく変わるんですよ。私もすでにZ世代の人たちの話についていけず、彼らに教えてもらっているんです。そのため、次世代の新卒担当者となる方に来てもらって、私の学んできたことを伝えたいです。そうして次々につないでいくことで、その時代に合い、かつグループらしい採用が受け継がれていってくれたら嬉しいなど。あとは外国籍の人に向けた人事施策ですね。割合が増えると外国人人材の方のキャリアプランが求められるため、目下取り組んでいるところです。

洞口 外国の方が施設長、メンバーが日本人という形もいずれくるでしょうからね。50年後には働く人たちの年代や国籍など、構成が大きく変わります。そのスキーム作りを今後もがんばってほしいです。

内田 優雅

サンガジャパン 東日本支社
総務課兼人事課 リーダー

新卒で不動産業界の営業として就職。1年半後、新卒採用部署へ異動し、丸5年半務めたのちにサンガジャパンに転職。人事として新卒採用担当を務める他、グループのイベント業務、理事長室業務も担当。

中山 優希

サンガジャパン 東日本支社 執行役員
埼玉中央エリア担当

大学卒業後、病院の医療ソーシャルワーカーとして勤める。その後、デイサービスを手掛ける友人からの誘いを受け、介護の世界へ。デイサービスのヘルパーから生活相談員、エリアマネージャーと介護業界でキャリアを重ねる。2019年サンガジャパンの前身の関東サンガとのM&Aを機に転籍。現在は施設長と埼玉中央エリアの担当として、7施設を担当。

洞口 淳一

サンガジャパン 東日本支社 代表取締役
東日本支社 最高執行責任者

東北福祉大学を卒業後、社会福祉法人などでの勤務を経て2002年よりサンガジャパンへ入社。2024年に東日本代表取締役役に就任。2023年にはネパール出身の管理職を誕生させるといった海外人材のキャリアアップを推進させるなど、将来を見据えた取り組みも積極的におこなっている。

株式会社 サンガジャパン 東日本支社の職員のみなさん



株式会社 サンガジャパン 西日本支社



サンガジャパン 西日本支社
代表取締役
西日本支社 最高執行責任者

山口智博

サンガジャパン 西日本支社
取締役

山本政男

介護の未来も見据えて常に進化 感動介護を日本、そしてアジアへ

サンガジャパン 西日本支社が実践しているのは、
利用者様を「家族」ととらえて一人ひとりを深く理解し寄り添う介護。

また、これからの50年を見据えて
さまざまなプロジェクトも始動しています。



山本さんはサンガジャパン西日本支社の立ち上げから携わっているとお聞きしました。当時から現在まで、どのような信念のもと施設を運営しているのでしょうか？

山本 介護保険制度が始まってちょうど10年目にあたる2010年に、サンガジャパンは関西・関東・東北・九州で介護事業をスタートさせました。関西は滋賀県大津でグループホームなどを展開していた施設を買収し、初めの施設をつくったのが始まりです。その後は京都や大阪にも施設を増やしていき、現在は関西エリアだけでも28

施設になりました。

山口 「家族主義」と「現場主義」をモットーにしていますが、スタッフはその理念を見事に体現していると思います。例えば、施設を利用する高齢者様は、その生活に積極的に馴染もうとしない方もいらっしゃいます。その方の性格もあるのかもしれませんが、知らない場所で知らないスタッフと過ごすので、馴染めない方がいらっしゃるのも当然のことですよね。スタッフはそういった方にも家族のように優しく話しかけて根気よく接するので、心を開いてくださるスピードが速いように感じます。

株式会社サンガジャパン西日本支社では愛知県から兵庫県まで28の介護施設を展開しております。西日本支社では「共に生きる」のグループ共通理念を具現化するためクレドに注力し、利用者様の叶えたい夢をケアプランに落とし込み、スタッフ全員で生きがいを叶える個別ケアを実践しております。さらなる地域貢献を目指し、多様化する利用者様のニーズに応えるべく、理念採用・理念営業にも力を入れ、差別化された介護サービスで、利用者様の生活を総合的にサポートし、地域に根ざした介護を実践しております。



山本 スタッフはただ介護をするのではなく、これまで歩んできた人生や性格なども理解した上で、その方の生活も支えている。つまり、利用者様を「家族」ととらえているのです。そう思っ接していることが利用者様にも伝わっているからこそ、心を開くスピードも速いのかもしれませんね。

創立からさまざまな利用者様と関わってきたと思います。心に残っているエピソード、逆に辛かったことなどはありますか？

山本 私は介護福祉の業界は35年と長く、サンガジャパンに私の人生を捧げてきたといっても過言ではありません。これまで本当にいろいろなありました。一生懸命にケアをしているのにご家族様に理解してもらえないときは辛いですね。ご家族様の対応に困り果て、スタッフが20人くらい退職してしまっったこともあります。利用者様のケアをしてあげたいけど、スタッフも守らないといけない。このときは最終的に強制退去していただきましたが、本当に辛い出来事でした。この仕事は入居していただく利用者様だけでなく、ご家族様との関係性も

“利用者様は我々の家族。
そう思って接することを
大切にしています”

山本



重要だと改めて感じましたね。

山口 利用者様との心温まるエピソードは、スタッフからたくさん聞いています。例えば、自分で体位を変えるのが難しく、ずっと天井ばかり見るのは嫌だといっていた利用者様に、夜になるとプラネタリウムのように光る星のステッカーを天井に貼って喜ばれた話。もうすぐ目が見えなくなってしまう大の阪神ファンの利用者様と、甲子園に試合を観に行った話。こういったストーリーを共有するとスタッフのモチベーションも高まりますし、やりがいにもつながりますよね。

山本 利用者様に心を開いてもらうために、より心地よい生活を送ってもらうために、現場のスタッフは利用者様が生まれ育った環境から今日までのことを知った上でサービスをします。そういったことを知らないとなにもできないので、ある種の究極のカスタマイズな気がするのです。サンガジャパンは本当に心優しいスタッフが多いんですよね。そして介護は人に興味がないと務まらない仕事だと常々思いますね。

スタッフの方たちの姿勢や取り組みは素晴

らしいですね。こういった意識の共有は、昔からスムーズでしたか？

山本 昔は難しい時期もありました。施設ができていくスピードが速すぎて、スタッフとの意識の共有が間に合わなかったのです。結果的に施設の管理などが不十分になってしまい、利用者様にも迷惑をかけてしまいました。現在はクレド（行動指針）があるので、スタッフの理解も随分と深まっていると感じます。「深く理解し寄り添うこと」「生きがいを叶えること」「目配り・気配り・心配りをする事」など、私たちが利用者様に接する上で意識すべきことがシンプルに記されていると好評です。

山口 私は介護業界に入ってまだ日は浅いので、介護の質を上げるためにどうしたらいいのかスタッフに聞いてみたら、みんな口を揃えて「臨機応変」っていうんですよ。

山本 介護の難しいところは、技術が上がったからといって、利用者様に満足してもらえないとは限らないことです。やっぱり自分の子供に看てもらいたいですし、いくらスタッフが丁寧に接しても家族には勝てない。みんなが「臨機応変」というのは、そ

“医療や介護が充実した
高齢者がより暮らしやすい
街づくりを進めています”

山口

こだと思います。

山口 私は病院勤務の経験もあるのですが、看護師さんは何事もスピード勝負で、オムツ交換もすごく速い。一方、介護施設では顔を背けて交換している。利用者様に失礼じゃないのかな？と思ってスタッフに理由を聞いてみたら、「尊厳ですね」と一言。特に男性に多いのですが、オムツ交換に恥ずかしさがあるのに、それを表現できない人もいます。だから目が合わないように顔を背けて交換しているのです。病院ではそういった配慮はしないので驚きましたし、そういったことも含めての「臨機応変」だと思いました。介護はスピードがすべてではなく、尊厳を尊重しながら一人ひとりに合わせたサービスを提供することが、なにより大切なのです。

これから50年。サンガジャパンはどんなことに力を入れていきたいですか？

山口 これからの50年の前に、日本は18年後の2042年に65歳以上の人口が減っていきます。そうなる利用者様も労働者も少なくなり、介護・福祉・医療・教育はす



べて先細りになりますよね。そこで重要になってくるのが、外国人スタッフの次世代育成です。サンガジャパンではベトナムやミャンマー、モンゴルといったさまざまな国の若者が働いており、全体の約2割を占めています。人が足りないから助っ人として来てもらうのではなく、積極的に募集をして、それぞれの国に戻って介護の分野のパイオニアになってもらう。そして将来的に自分たちの母体も含めて、アジアをはじめとする海外進出も視野に入れる。それが2042年以降もこのグループが生き残る一つの方法だと思っています。

山本 あと、昭和40年代にできた洛西ニュータウンの商業施設に、グループの強みを活かしたクリニックモールをつくる計画があります。この街は高齢化率が約42%と、他の街に比べると非常に高いですね。**山口** その理由は、交通の便が悪い陸の孤島だからです。そもそも地下鉄を延伸することを洛西ニュータウンの売り文句にしていたのですが、現在も実現できていません。それもあってか若い世代が少なく、当時から住んでいる高齢者ばかりの街になってしまったのです。この計画は、この状況を生

かして高齢者が住みたいと思う街づくりをしませんか？ということなのです。

山本 洛西ニュータウンはコンパクトな街なので、なにかあってもすぐ駆けつけられる距離感です。将来的に介護スタッフが減ってくることも考えると、訪問介護などの訪問系のサービスも非常に効率的に展開できる。そういった面も踏まえると、高齢者の街として理想的な環境といえるのです。

山口 さらに遠隔診療もできると、より安心して快適に暮らせますよね。ただ、パソコンやスマートフォンなどのデバイスは使いこなせないと思うので、活用するならば毎日利用しているケーブルテレビでしょうか。例えば、予約した3時にテレビをつけるとカメラも連動し、ドクターにつながって診察してもらえます。そうなると猛暑のなかに外出する必要がないですし、足が悪くても病院に行かずに診察を受けられます。つまり、この街に住むと健康が担保されているので、一人暮らしの高齢者の方も安心して生活することができますよね。前例のない壮大なプロジェクトになるのでまだまだ時間ばかりですが、これが実現できたら高齢者社会の一筋の光になると思うのです。

山本 政男

サンガジャパン 西日本支社 取締役

超高級有料老人ホームの事務方として入職したのが福祉に携わるスタートとなる。法人では、総務・労務・経理のキャリアを積み、45歳で常務取締役支配人に就任。同時期にGenki Groupの一員に。2010年からは旧株式会社関西サンガの代表取締役として、約10年で関西圏・東海圏を中心に28施設を開設。現在は株式会社サンガジャパンの取締役として今までの経験と知識を各施設長に伝え導きながら、医療法人京都翔医会の理事として医療法人が運営する介護事業にも携わっている。

山口 智博

サンガジャパン 西日本支社 代表取締役
西日本支社 最高執行責任者

病院の経理の仕事からキャリアをスタート。28歳には病院の役員会に入るようになり、経営設計も取り組むようになり、その後、Genki Groupの事業にも携わるようになり、グループとして海外への事業展開を進め、カンボジアのアンコール共生病院の立ち上げにも参画。現在はサンガジャパンの代表取締役に加え、医療経営コンサルタントサービスなどを展開する株式会社メディアケア・リード・ジャパン、調剤薬局の株式会社共生ファーマシーの社長も兼任している。

株式会社 サンガジャパン 西日本支社の職員のみなさん



株式会社 爽やかな風沖繩



株式会社中部和厚園（沖繩市）合同会社安寿（那覇市）合併し、株式会社「爽やかな風沖繩」職員数75名、沖繩市池原を本社とし、2024年6月新社名にてスタートを切る事になりました。沖繩市施設は沖繩県中部に位置しデイ定員30名・通所介護25名・住宅型有料74床・訪問介護・居宅事業所を運営、那覇市施設は那覇市中心部に位置しサ高住38床・デイ定員40名にて運営。
2 法人とも事業譲受により Genki Group の仲間入りをしました。

上 萬 誠

代表取締役

株式会社爽やかな風沖繩各施設は、国内のGenki Groupでは勿論、最南端に位置する施設で、南国らしく職員は皆明るく楽天的な性格です。地域や家族間の結びつきが強く、Genki Groupの理念である「共に生きる」「家族主義」を最も感じる地域です。長寿県である沖繩の「おじい」「おばあ」を明るく元気の職員と共に「生きがい」を持って楽しく過ごしていただける施設作りを目指します。



50
周年の
意気込み

「沖繩を日本一のシニアの楽園にしよう！」をスローガンに頑張っています！

Genki Group入りして間もない会社のため、まずはGenki Groupの「理念」「経営方針」をしっかりと職員に理解して頂き、教育・研修の場やグループ各施設との交流の機会を積極的に作り、場所は遠く離れていてもGenki Groupの仲間であることをしっかり意識してもらい、その上で、「事業の再構築」を図り、利益が出る事業モデルを作り、「職員の待遇改善」と「沖繩を日本一のシニアの楽園にしよう！」をスローガンに頑張っています！

株式会社 爽やかな風沖縄の職員のみなさん



株式会社 せきれい

秋田県山本郡三種町において、2005年9月2日に創業して、グループホーム開設からスタートしました。現在、加えてシヨートステイを3拠点運営しており、2023年7月に事業譲渡により、GenkiGroupに仲間入りしました。県内で山本郡・秋田市・男鹿市の広域にわたるそれぞれの地域の介護が必要な方とそのご家族の生活をサポートしています。



株式会社 鷹揚館

秋田県大仙市において、2002年6月14日に創業して、整骨院事業からスタートしました。現在、通所介護・小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護・住宅型有料老人ホームを運営しております。2022年4月に事業譲渡により、GenkiGroupに仲間入りしました。地域の皆様の身近な「居場所」となれるよう、介護施設という枠組みに囚われず、あらゆる地域活動を展開しております。



中川 広志

代表取締役

グループ創業50周年、誠におめでとうございます。代表取締役の中川広志と申します。私自身、GenkiGroupに入職し介護事業に携わって28年目になります。地元は滋賀県になりますが、ご縁があって代表に就任させていただきました。秋田県は日本一高齢化率が高く、人口減少も急速に進んでおります。この社会課題に向き合い、明るく、魅力ある街づくりの一助を担っていく所存です。



50周年の
意気込み

地域が「主役」と捉え、 それを支える名脇役を目指します

人が集まり、つながる場所「人の駅」になるために、その街を知り、そこに住む人を知り、地域課題を知ることが重要と考えています。地域が「主役」と捉え、それを支える名脇役を目指します。Challenge（挑戦）・Change（変革）・Chance（可能性）の3Cを職員一丸となって実行してまいります。日本一高齢化が進む秋田県が変われば、日本の高齢社会の課題を解決できると信じて...

株式会社 鷹揚館・株式会社 せきれいの職員のみなさん



株式会社 爽やかな風九州・ 株式会社 七星・合同会社 ふくろうの森



株式会社七星は、福岡県久留米市にて居宅事業・看護小規模多機能施設、職員数24名、株式会社爽やかな風九州は、住宅型有料（定員37名）訪問看護・訪問介護・通所介護定員45名・居宅事業を運営、職員数53名、合同会社ふくろうの森は、通所介護事業定員20名、職員数13名になります。七星は2022年10月、爽やかな風九州・ふくろうの森は2022年7月、3法人とも事業の譲受によりGenki Groupの仲間入りしました。

上 萬 誠

代表取締役

3法人とも様々な理由により事業を引き継ぐことになりましたが、それぞれの法人でGenki Groupの共通理念である「共に生きる」社会実現のため、歩んできた歴史や企業文化は違えど思いは共有し、日々入居者様、ご利用者様のため、新しい仲間たちと高齢者の皆様が安心して楽しく過ごせる「集いの場」になれるよう、Genki Group各施設の良い所を真似、学び、質の高い介護サービスを提供してまいります。



50
周年の
意気込み

「さらに50年」続く 介護事業所になるために

高齢化社会の加速とともに、施設入居やご利用のニーズは年々増加していきませんが、それに伴い、サービスを提供する介護職員の確保が近年非常に厳しくなっているため、「職員の待遇・職場の環境改善」に今後は特に注力し、「さらに50年」続く介護事業所になるため、ご利用者は勿論、働く仲間たちからも愛され、地域に必要とされるよう、ご利用者、職員、取引先の求めているものを常に考え、「人が集まる」施設・職場作りを目指します。

株式会社 爽やかな風九州・株式会社 七星・合同会社 ふくろうの森の職員のみなさん



学校法人 明星学園 浦和学院高等学校



学校法人明星学園
浦和学院高等学校
副校長（総務担当）
法人事務局長

牧野博

学校法人明星学園
浦和学院高等学校
校長

石原正規

学校法人明星学園
浦和学院高等学校
副校長（教務担当）

小袋伸枝

一人ひとりの社会で生き抜く力を 育て続けたい

40年以上の歴史を持ち、1学年800人規模のマンモス校である明星学園 浦和学院高等学校。
コースや部活動が豊富で、多様性を大事にしています。
一人ひとりに居場所があり、社会貢献できる人材を目指す本校の校長、
副校長にこれまでの軌跡と今後の展望を伺いました。



これまでのように成長し、変化してきたのでしょうか。

石原 本校は1978年に設立しましたが、振り返ってみると、いまが第5段階でもうすぐ第6段階に入るのかなと思います。第1段階が草創期。まだ生徒のレベルが高くなかったので生徒指導が中心でした。第2段階が発展期。多様な部活動を設置し、7期生が3年生のときに初めて野球部が甲子園に出場したことで有名校の仲間入りをしました。第3段階は低迷期からの復活。経営不振に陥りましたが、Genki Groupがオーナーになり危機を乗り越えました。第4段階は挑戦期。進学指導改革を推進し大学への進学率が8割を超え、部活動だけではない面倒見の良い私立校だと言えるようになりました。

そして現在の第5段階は充実期。野球部が

2013年春に甲子園で優勝したほかに、Genki Groupの支援のもと海外に複数の姉妹校ができ国際交流が生まれ、県内有数の人気校になりました。いまは、停滞期に入らないよう、スクールTOMAS(学校法人向け個別学習支援サービス)を導入したり働き方改革を推進したりとさまざまな工夫を重ねています。2026年には附属中学校が開校予定です。

小袋 私が着任したころは、野球で有名校になって発展していたときでした。けれど、着任し、まもなく経営危機に陥り、経営者が変わって大変だったのをよく覚えています。牧野副校長の生徒時代はいかがでしたか？

牧野 私は1998年に入学したのですが、当時は先生が怖かった時代ですね(笑)。その少し前はやんちゃな生徒が多かったようで、先生たちは彼らを指導するために怖

学校法人 明星学園は、国際医療専門学校、関東福祉専門学校、浦和学院高校、明星幼稚園を設置する学校法人です。建学の精神は「吾道一貫」で、自己の社会的責任を誠実に果たし、共生する仲間達の多様な価値観や在り方を寛大に受容して、各々の立場から社会に貢献する人間の育成を目指します。卒業生達が、国際化、情報化、少子高齢化、地球温暖化等々変化し続ける時代の波に流されず、各自の個性を活かして社会貢献することを願っています。



くならざるを得なかったのかもしれませんが。その後、私は大学、一般企業を経て2009年に職員として戻ってきたのですが。当時の理事長は、真面目一辺倒の性格であったため、正直、堅苦しい学校だなと思いついた。歴代の理事長は、それぞれ学校のことを大事に考えていますが、性格により学校の雰囲気も変わるんですね。勉強に力を入れている時代もありましたが、いまは社会人になってからも通用する人間を育てることに力を入れています。

石原 確かに理事長によって学校は変わりますね。前からその傾向はありましたが、いまはより多様なタイプの子が自分らしく過ごしながら共存できるような学校になったと感じます。

小袋 Genki Groupのおかげで、グローバル化とデジタル化も進んでいますよね。教員だけの考え方だと、つい視野が狭くなって幅広い選択肢を持てなくなりがちです。多様な企業が属しているGenki Groupのおかげで先進的な判断ができるようになりました。生徒たちも同じで、女子がズボン履き、男子がスカート履くのも普通のことだと捉えていますね。

私たちも勉強の機会をもらっていて、先生方が台湾や中国、また石原校長はフィリピンの教育現場を見学して刺激をもらっています。その際に得た情報は、ULT（浦学リテラシータワー）の運営に活かしているんですよ。

40年以上の歴史があると、生徒や教師にも変化があったのではないのでしょうか？

石原 まず4期生が入学して1学年700人を超えたあたりで、生徒も教師も本校が大規模校なのだ認識し始めました。1983年に上尾高校を甲子園に出場させた野本喜一郎さんが本校の野球部監督に就任し、1986年に初の甲子園出場を果たすと、生徒が本校を自慢に思うようになりさらに意識が変わったように感じます。生徒も学校にプライドができたのですね。

牧野 そのせいですかね。その2年後に入学した私が生徒の頃は、頭髪服装に対して厳しくボタン1個開けているだけで怒られました（笑）。また大学進学率は20%程度だったと思います。

石原 私が進路指導を担当しはじめた最初



“存在し続けるためには、
進歩し続けなくては
なりません”

石原

の年度には57%でしたが、2008年には80%を超え、現在は89%です。この2008年がターニングポイントで、Genki Groupが部活以外の尺度を作ってくれました。2023年には国際バカロレアワールドスクールに認定され、国際的な尺度でさまざま

なチャレンジができるようになったのも大きな変化ですね。多様性のある学校になり、一人ひとりが行きたい場所に行けるようになったように感じます。

石原 コロナ禍の影響もありますよね。あらゆるものを自粛し、やることを減らして

“生徒にとって
胸を張って誇れる
学校になったら幸せです”

小袋



も学校がそれなりに回ることを体感してしまっただけです。ちょうどスポーツ庁の部活動改革や厚生労働省の働き方改革の実施と時期が重なったのもあるでしょう。子どもたちが3年間も部活動にあまり取り組まなかったのも、大人が熱血に取り組んだところで伝わらないんですよ。

牧野 あと最近、教職員が辞めなくなりましたね。以前は結婚を機に夫婦のどちらかが辞めていましたが、いまは夫婦が7〜8組、親子もいます。それに校長は、普段から多くの職員の話聞いてくださっていたので、聞いておりますよね。特に1年目の教師の悩みを聞いてくださっていたので、校長室には常に誰かいる印象です。

石原 最近は生徒も来ますよ(笑)。結婚の話は、以前の理事長が「なんで結婚したからって辞めなきゃいけないんだ」と言ったのがきっかけでした。

小袋 時代が変わりましたよね。私が出産したころは育休がなくて、産後6週間で仕事復帰していました。この学校に来て「育休があるんだ」と驚いたのを覚えています。

学校法人として実現したいことを、教えて

ください。

石原 「共生」はGenki Groupの理念であり、本校の校訓でもあります。共生にはいろいろあると思いますが、各自の個性を活かせる教育をし、一人ひとりが地域社会や教育などで活躍できるように育てていきたいです。そして、卒業生がスクールアイデンティティを維持できるように、彼らの母校をなくさないようにしていきたいと思っています。存在し続けるためには、進歩し続けなくてはなりません。最近は卒業生の教師が増え、母校にプライドを持って本校を支えてくれています。

その流れで、卒業後に活躍している人たちが、在校生を大きく支援してくれる枠組みができればよいと思っています。本校で社会で生き抜く力を身につけて卒業後に活躍し、社会貢献するとともに、在校生に対しても経済面や就職面で支えてくれるようになる、今後の50年につながると思います。その先で、伝統校という領域に入れるのではないのでしょうか。

小袋 Genki Groupは人間の誕生から最期までに携われる場所です。Genki Group



“社会人になってからも
通用する人間を育てることに
力を入れています”

牧野

の病院で生まれ、幼稚園、高校、大学で育ったあとは社会人として働き、具合が悪くなったら病院に行き、歳を重ねて弱ってきたら介護を受ける。その中で私たちが担っている浦和学院高校が、生徒にとって胸を

張って誇れる学校になったら幸せです。いまはない小学校も含め、今後の50年でより一人ひとりの人生に携わる機会を増やせたら良いなと思っています。

牧野 Genki Group 全体の中で、浦和学院はいま“個”です。50年後までには、グループ一体となった存在にしていくながらのミッションだと思っています。例えば Genki Group には介護施設や病院、清掃会社他多数がありますが、浦和学院が同じ Genki Group に属していることがあまり知られていないんですね。2年前から元氣村グループの老人ホームに交流活動としてチアやダンス、琴の演奏他多数の生徒が訪問しており、野球部においては大会前に「TVで応援してください」と伝えに行きます。しかし、お互いなぜ浦学なのか、なぜ Genki Group なのか、関係性が知られておりません。Genki Group の方々が「甲子園に出場している浦和学院は、うちのグループの学校なんだよ」と言ってくれたら嬉しいです。これからどんどん縁を広げて“チーム Genki Group”の一員として認めてもらえるようになれば良いと思っています。

牧野 博

学校法人明星学園 法人事務局長
浦和学院高等学校 副校長（総務担当）

10期生として浦和学院高校を卒業後、一般企業で15年間営業職を経験。2009年に浦和学院高等学校に事務職として着任。2019年に事務職の副部長就任後、部長、事務長を経て、2022年より現職。2024年6月からは学校法人明星学院の法人事務局長を兼務。高校時代は野球部所属。

小袋 伸枝

学校法人明星学園
浦和学院高等学校 副校長

大学卒業後、都内の中高一貫女子校に7年間勤務。結婚、出産を経て1993年に浦和学院高等学校に家庭科教員として着任。生徒の健康と安全を守りながら、生徒指導にも注力。その後、教頭、本部長を経て2020年より現職。

石原 正規

学校法人明星学園
浦和学院高等学校 校長

浦和学院高校が創立4年目に、社会科教員として新卒で着任。以降、学校の拡大とともに生活指導部副部長、学年指導部長、進路指導部長、教頭、副校長を歴任し、2017年より現職。大学時代からパワーリフティング部に所属し、浦和学院にもパワーリフティング部を創設。生徒たちを世界大会にまで導く。

学校法人 明星学園 浦和学院高等学校の職員のみなさん



学校法人 明星学園 (仮称) 浦和学院中学校



2026年4月
開校予定



大階段



外観



ホール



食堂

学校法人 明星学園 明星幼稚園



私立幼稚園として1964年に開園しました。1991年に新園舎落成、現在に至ります。定員210名、卒園児は5400名を数えます。蕨駅西口にあり、地域でのイベントとの連携を意識した活動も多く、地域の子どもたちの育成の一端を担っています。個々の発達段階に適した、きめの細かな保育を実践している幼稚園として、地域の方々から信頼されています。法人内では少子化対策として、様々な観点から運営に関する見直しも検討されています。

高間 薫 園長



Genki Group50周年、おめでとうございます。グループの一員としてたいへん誇りに思います。幼稚園におきましては、家庭から社会への第一歩を踏み出した子どもたちが、多くの仲間たちとふれあいながら、自ら思っていることを表現し、相手の言葉を聞く大切さを学んでいます。グループ内での交流などを活発にして子どもたちの成長にお力添えをいただければ幸いです。Genki Groupのますますのご発展を祈念いたしております。

50周年の意気込み

日本の将来を担う人材を育む場所として

幼稚園は少子化の波の中、ただ単に子どもを預かる場所ではなく、地域社会の活性化に貢献できる存在として、その役割を期待されています。そのような意味で幼稚園経営は今、大きな岐路に面しています。そして、Genki Groupの一員の中で

一番若い世代との関わりをもつ部署でもあります。日本の将来を担う人材の基礎を育てているという自覚と信念をもって、さらなる50年先を目指してその基礎を作っていきたいと思います。



学校法人 明星学園 国際医療専門学校



1987年浦和市（現さいたま市）に高等課程を置く浦和学院情報専修学校として開校し、その後専門課程を設置しました。その後は課程の新設や廃止を経て、1993年に看護学科を開設し、2003年には高等課程及び専門課程の一部を募集停止し、看護学科のみとなりました。2022年、臨床検査技師を養成する東武医学技術専門学校（1971年開校）と統合し、国際医療専門学校へと校名変更をしました。看護学科、臨床検査学科ともグローバルな視野を持ち、国際社会で活躍できる医療人の育成をしております。

遠藤 貞子

学校法人明星学園 理事・国際医療専門学校 校長

私と神成会長の出会いは、元気村グループが中国との医療・介護連携を力強く推進した2013年、神成会長からいただいた一本の電話が始まりです。元気村グループが大連中心病院との業務締結を行う中、私は、神成会長の命にて現地の視察・看護職員の教育や管理指導に携わらせていただきました。その経験のなかで、神成会長の価値観や常識の違いを感じ、創造性のある未来を描けたことを覚えております。人と人とのつながりや思いは人を変える大きな力となり、そのエネルギーはグループの集団力となることを体感している現在、50周年の「共に生きる」の実現に敬意を表します。



50周年の
意気込み

卒業生が社会の中心として 活躍できる人材となるように

次の50年を見据え、本校の卒業生が社会の中心として活躍できる人材となることを目指し、法人内の3校および教育部門の連携を強化しながら、押し寄せる少子化という荒波に負けないよう、学生確保を行ってまいります。

学生、教職員が共に希望に満ちた未来を描き教育探求を行うことが、満足度の高い学校経営につながると考え、さらなる発展を目指して新たなステージに立ち、今後も尽力していく所存であります。

学校法人 明星学園 国際医療専門学校 職員のみなさん



学校法人 明星学園 関東福祉専門学校



感動づくし、関東福祉！
鴻巣市にある介護福祉士養成校！
1997年に社会福祉法人元氣村により設立、同年4月に1期生を迎えた本校は今年で28年目になります。
介護福祉科の単科校として、これまでに1200名の卒業生を輩出してきました。
2年前の2022年4月には学校法人明星学園に移管し、現在まで発展を続けています。
今日も一人でも多くの介護福祉士を未来へ輩出するべく、教職員一同で教育活動に邁進しております。

小山 まり

校長

Genki Group 誕生50周年お祝い申し上げます。半世紀もの長い間発展し続けているのはまぎれもなく「困っている人を助きたい」という熱いハートと冷静な判断力を持った方々が次々と神成会長のもとに集結し実践し、次の世代にその思いを託し続けることが出来るからだと思えます。誇りを持って仕事に打ち込んでいる仲間たちは互いに喜びを分かち合いながら、世の中に「しあわせ」を増やすために今も奔走しています。今後もこの素晴らしい仲間たちとともにダイナミックに発展し続ける集団でありたいと願います。



50周年の
意気込み

介護福祉士の素晴らしさを 社会に伝えていく

関東福祉専門学校は今年28期生を迎え1200名の介護福祉士を輩出してまいりました。この30年近い変遷により世の中に出現した人工知能や介護機器、そしてダイバーシティの考え方は介護福祉士に、より高い専門性、先進技術を求めています。高い要求に応えるべく「充実した生き方」や「しあわせ」を「介護過程」を基にもっと深く追求し実践できる介護福祉士を育成するとともに社会に「介護福祉士」の素晴らしさを伝えてまいります。

学校法人 明星学園 関東福祉専門学校 職員のみなさん



学校法人 志学会学院 志学会高等学校



志学会高等学校
広報部主任
小澤 功太郎



志学会高等学校
校長
高橋 信人



志学会高等学校
サッカー部監督
中田 仁司

学校存続の危機を乗り越え 埼玉県一の通信制高校を目指す

2012年にグループインした学校法人 志学会学院。
グループイン以前から、経営難に苦しんできた志学会高等学校は、通信制の高校です。
昨年には元Jリーグ監督の中田仁司監督を指導者として迎え、サッカー部の活動も始動するなど、
埼玉県の通信制高校で一番になるべく、新たな取り組みにも力を入れています。

これまでの歩みの中で、壁となった出来事はありますか？

高橋 壁しかないですよ。

小澤 ないですね（笑）。

高橋 志学会がグループインしたのは2012年で、当時の生徒数は3学年で17人と、崖っぷちもいところでした。そこから十数年経ち、今では全校生徒が320人、そのうち定期的に通っている生徒数が150人ほどになりました。埼玉県内で一番の貧乏学校と言われていたので、上るしかないという状態から今に至っています。

中田 私が入ったのは2023年なので、過去の話を詳しくは知りません。そんなに大変だったんですね。

高橋 大変だったんです。でも、過去には1000人ほど生徒がいた時代もあったんですよ。それがなぜこんなことになってしまったかという、過去の経営者が金銭

的不祥事を起こしたのが原因でした。その影響で職員が辞め、地域での評判も急落。

「前は良い学校だったのにね」と言われる学校になってしまったんです。普通は近隣の中学校が生徒を紹介してくれるのですが、学校としての信用が失墜してしまったため、その噂を知らない越谷、草加など離れた地域からしか生徒を送ってもらえなくなりました。学校訪問に行っても相手にしてもらえない。その状況を打破してくれたのが小澤さんです。小澤さんは、ある自動車メーカーの営業でトップを取ったことがある、やり手の人なんです。

小澤 人が好きなんですよ。

高橋 今でこそ本当に頼もしく思っていますが、当時は事件後にわざわざ入ってくるなんて、何者なのかといぶかしく思っていました。挨拶のときも観察するような気持ちでした。

小澤 やっぱりそうでしたか（笑）。警戒

学校法人 志学会学院は、前身の学校法人埼玉彰華学園 彰華学園総合専門学校から、2002年4月に 彰華学園高等学校 普通科（広域の通信制・単位制課程）を開校し、2009年4月学校法人真英舎 真英舎学院高等学校への改名を経て、2011年4月学校法人志学会学院 志学会高等学校として新たに出発いたしました。Genki Groupグループには2012年4月より参入させていただいております。



されているなあとは思っていましたよ。ただ、逆境好きなので、警戒モードに対しては「しょうがないかな」くらいで、特に不快さも不安感もなかったです。

中田 どういうきっかけで畑違いの場に入ってきたんですか？

小澤 当時の理事長に「変わった営業だけど、やってみる？」とたまたま声をかけてもらったことですね。

高橋 小澤さんが入ってくれたあと、学校との関係性が好転していきました。人たらしな人なんですよ。

小澤 個人宅への営業は門前払いされるのが基本ですから、とりあえず中に入れてもらえるだけ、学校への営業は楽に思えたほどでした。私は栃木出身で、地元の間違った分、訪問に抵抗感がなかったのも強みでしたね。すでに評価はマイナスなわけですから、あとは上がるしかないわけです。学校に行き、パンフレットを出し、話始めるところまでは容易に持っていけるので、あとは関係性を築けるまで通ってコミュニケーションを取り続けるだけ。僕は覚えられやすいタイプなのが強みなので、何度も訪問するうちに向こうが「また来たの？」



“数々の苦難を乗り越えて グループプイン

生徒の数も復調”

小澤

となり、そのうち呼ばれるようになっていくんですよ。そうした積み重ねの時期を経て、学校が保護者を連れてきてくれるようになりまし。個人宅営業の時代のようにおもしろかったですね。相手が抱えている問題を聞き、それをどうすれば改善できる

のかをアドバイスする。面談したら保護者の方が安堵して泣いて、高橋さんから「泣かすな」と怒られて(笑)。でも、泣かせてから笑わせるのが私のパターンなので。感情を動かすのが大事なんですよ。

高橋 生徒数が少ないこと以外の問題もありました。職員の不足と、お金のなさです。特にグループプインするまでは、本当にお金のなさが深刻でした。

小澤 トイレレットペーパーがないことすらありましたからね。何かを修理するときも、業者を呼べないから自分たちでやって。先生に関しては、僕が教えていたことすらある。

中田 ええ？

高橋 申請すれば臨時教師を務められるんですよ。簿記の資格を持っていると聞けば「じゃあ商業系の授業を」とお願いし、プログラミング関係の資格を持っていると聞けば「パソコンの授業をやって」と言い。

小澤 「何か得意なものはないの？」と聞かれていましたよね。

高橋 保育士の資格を持っている人に家庭科の教師登録をしたらどうか。そうやってしのぎながら新たな雇用を進めていきました。

小澤 あと印象的なものといえば、卒業式のエピソードですか。

高橋 グループイン前の超節約卒業式ですね。

小澤 ええ。予算が2万円しかももらえず、それで20人の卒業式をしたという。

高橋 ホームセンターで賞状用紙を買って

“既存の学校という仕組みは50年後にはないのでは”

高橋



きて卒業証書を印刷し、小澤さんの地元のと菓子屋さんをお願いし、紅白饅頭をつくってもらい。予算的にマカロンサイズになりましたが、箱に入れていただけだったので、見栄えするものを用意できました。そうして、いよいよ「もう学校を閉めます」というところまで至ったとき、神成会長をご紹介いただきました。どんな人だろうと思いましたよ。

小澤 来る人みんな怪しく見えるという。

高橋 当時は怪しげな話もいっぱいあったんですよ。もう疑心暗鬼ですよ。神成会長は一人でやってきて、「浦和学院の先生を連れてくるから」と言い、本当に連れて来てくれたんですよ。そこで生き残れる可能性を感じ、グループインすることになりました。

小澤 ギリギリの状態での救いの手でしたよね。水が止まってるのだの、固定電話が止まってるのだの、本当にいろいろありました。昨年には中田監督が加わりました。直近のご状況はいかがですか？

高橋 すごく好転したとは言えませんが、



“生徒たちに運動の楽しさをスクールの選手にサッカー持論を伝えたい”

中田

まあがんばっていますよね。中田監督が入ってくると聞いたときには、非常に驚きました。

中田 名前を入れていたスポーツマネジメント会社の縁で神成会長と出会いました。最初、会長は前のめりで土地を買ってサッ

カーグラウンドを用意するという話だったんですよ。残念ながら、その土地を買う話は途中で終わってしまったんですが。

高橋 志学会にサッカー部を創設する話も、監督が決まっているという話も、こちらは何も知らされていなかったんですよ。中田監督にお越しいただいたときには、部活もグラウンドもない状態でした。

中田 7月頭に会長と会い、9月には志学会の職員室にいましたからね。体育館か職員室において、生徒と話すのが今の日常。その後、サッカースクールの立ち上げの話が浮上し、鴻巣で活動しています。私には自分なりのサッカー持論があり、それを学生に広めていきたいという思いがあるんです。今後50年、教育界はどうなっていると思われるますか？ また、したいことはありますか？

中田 50年後にはもうこの世にはいないだろう僕の夢は、30年後にワールドカップで日本が優勝すること。できると思っています。ただ、今のままでは優勝はおろか、ベスト8すら無理でしょう。今、僕がサッカースクールで教えている子どもたちが、10

年後にJリーガーになって欧州に行く。30年後にはそれが2巡する。さらに50年後の日本のサッカー界に私の考えを広めていくために、アマチュアサッカー界で草の根活動を続けていきたいと思っています。

高橋 50年後には通う形の学校がなくなっているのではないかと思っています。ただ、人とのつながりでできていくものも確かにあり、それはなくならないのではないかと考えています。志学会はどうなっているんでしょうね。少なくとも我々はもういませんが、志学会が残っていればいいなと思っています。ただ、今とまったく同じ形、スタイルで残ることはないでしょうね。

小澤 私は学校よりも先に先生という制度がなくなるのではないかと思っています。AIが進化すれば、正しいことをマニュアル通り教えられるものはAIで十分になるんじゃないかと思うんですよ。学校に関して、義務教育課程はともかく、「普通科」の高校はいるのかという問題が出てくるのではないかと思っています。サッカーや料理など専門性のあるものを学ぶ学校は必要でしょうけれども。いわゆる「普通」の子は、50年後どうなっているのでしょうか。

中田 仁司

学校法人 志学会学院
志学会高等学校 サッカー部監督

横浜マリノスコーチ、ユース監督。セレッソ大阪コーチ、育成総括責任者。名古屋グランパス監督、コーチ。徳島ヴォルティス強化部長。横浜FC強化部長、監督。今治FC中国浙江绿城U-13監督。ラインメール青森強化部長。日本経済大学総監督。

小澤 功太郎

学校法人 志学会学院
志学会高等学校 広報部主任

2010年11月着任。学校の施設設備管理および広報担当。以前は有名自動車メーカー勤務しており、当時の最多販売記録を達成している。個別相談では100%の入学実績を誇る。2024年4月より広報主任拝命。さらなる生徒数増を目指す。

高橋 信人

学校法人 志学会学院
志学会高等学校 校長

1992年4月前身の学校法人に着任。2012年4月よりグループイン。2023年4月1日より校長を拝命される。現在は、生徒数増に向けて教職員と共に活動中。

学校法人 志学会学院 志学会高等学校の職員のみなさん



共生（大連）商務諮詢有限公司



共生（大連）商務諮詢有限公司が2011年に設立され、Genki Groupの中国にある独資子会です。メインの業務は、Genki Groupの医療、介護、教育三つの分野に関するコンサルティングの提供、介護・医療専門家の派遣、介護人材の育成および海外就職支援、介護事業の委託運営、日本福祉用具の販売及びレンタル業務等となります。当グループの顔として、ブランド効果および知名度をアップできるように中国で努力しております。

庄野 歩

代表取締役・董事長・総経理

庄野でございます。2016年に入社してから当グループの海外事業を携わってきまして、9年目になりました。2022年より中国の子会社、共生大連の代表取締役にならせて頂き、今も責任を持ちながら、中国で当グループの海外事業を頑張っております。今後とも、たくさんの優秀な中国企業と業務提携を通じて、医療・介護・教育三つの分野で増々グループの知名度をあげるよう、日中の架け橋の役割を果たしながら、努めていきたいと思っております。

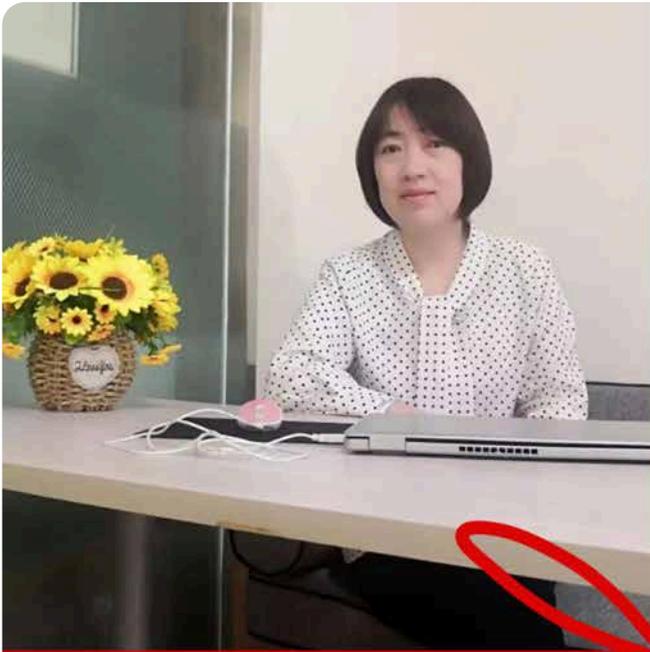


50周年の
意気込み

リーダーとして、原点に戻り チーム団結して前に進めたい

おめでとうございます！45周年記念パーティに参加した場面が昨日のこのようですが、気付いたら50周年になりました。コロナ禍の3年間、色々な困難を乗り越えて、Genki Groupが50周年を迎えました。Genki Groupの一員として、とっても嬉しく思います。共生大連のリーダーとして、会社を引っ張って中国で子会社を作った原点に戻り、改めて発足し、次の55周年、60周年...を迎えるようにチーム団結して前に進めたいです。

共生（大連）商務諮詢有限公司の職員のみなさん



上海聖心瑞蘭美容医療クリニック



上海聖心は、聖心美容クリニック初の海外拠点として、聖心美容クリニック全面支援のもと、株式会社メディクルードが出資し、2024年3月11日に中国上海市・浦東新区に中国旗艦店として開院した美容医療専門クリニックです。

中国にいながらジャパンクオリティの美容医療サービスを受けることができるクリニックとして、聖心ブランド認知向上を図り、同時に日中美容医療の交流の場となるクリニックを目指します。

高須 淳司 院長 平川忠 代表取締役

Genki Group創業50周年誠にありがとうございます。グループの一員として記念すべき50周年を迎えることができ、心より感謝申し上げます。「明るく、言い訳せず、常に目標を持ち」、中国でたくさんの方の仲間を創り、ハッピーウイルスを発信してまいります。



50周年の意気込み

患者様一人ひとりに寄り添い、信頼いただけるクリニックを目指して

“中国で日本の美容医療を代表するクリニックになる”、という想いのもと聖心ブランドの中国旗艦店をオープンしました。『とことん真面目に美容医療』の基本理念のもと、患者様一人ひとりに寄り添い、信頼いただけるクリニック創りを目指します。また、日中美容医療業界間の学术交流にも力を注ぎ、日本国内では所属機関の枠を越えたTeam JAPAN体制を創り、中国の美容医療領域発展に貢献できる活動を拠点でもあります。JAPAN Genki Groupの次世代が活躍する舞台はアジア。美容医療事業を通じて、グループの中国事業発展に貢献してまいります。

上海聖心瑞蘭美容医療クリニックの職員のみなさん



台湾サンガ



台湾サンガは台湾台南市を中心に、Genki Groupの介護関連施設や介護サービスを展開を行っています。2018年以降、介護用品店「善友長青」や訪問介護ステーションを開設したほか、デイサービスセンター2施設を運営しています。さらに、台湾サンガは2021年に介護社団法人の「台湾元気村」を新たに設立し、2023年から公設民営の北門多機能介護施設の運営を行っています。台湾元気村は2024年9月に2つ目の多機能介護施設となる「安南翔裕園」（73床）を開設しました。

葉 晋良

台湾サンガ 董事長

Genki Group 創業50周年、心よりお祝いを申し上げます。台湾サンガは来年で設立10周年を迎えます。当社がこれまで台湾でGenki Groupの海外事業を発展させてきたのは、多くのグループ社員の皆様、協力会社様、お客様のご支援とご協力のおかげです。改めて感謝申し上げます。50周年を機にGenki Groupがさらに100年企業に発展するように、台湾で社員たち共に「平和」と「幸せ」の担い手として活動し、「共に生きる」社会づくりを続けてまいります。50周年をぜひ新たな飛躍の年にしていきましょう！



台湾の高齢者の方の期待を超える 感動介護サービスを提供していきます

台湾サンガが10周年を迎える来年2025年は台湾が超高齢社会に入る年になると予想されており、台湾の要介護者人口と介護ニーズは急速に増えてきています。台湾サンガは創業50周年を迎えたGenki Groupの社員の皆様と共に、これからも「共に生きる、よりよく生きる」という想いを大切にしながら、台湾の高齢者の方にその期待を超える感動介護サービスを提供していきます。日本と台湾のスタッフが協力しあいながら感動介護の輪を広げ、Genki Groupが100年企業になるようめざしていきましょう！

50周年の
意気込み

台湾サンガの職員のみなさん



アンコール共生病院



ANGKOR JAPAN FRIENDSHIP
INTERNATIONAL HOSPITAL
(アンコール共生病院)は世界
遺産アンコールワットのあるカ
ンボジア、シエムリアップに
2017年5月29日開院しまし
た。現在は日本人医師1名、日
本人看護師1名が在籍し、総合
内科、一般外科、眼科、歯科の
診療科をもって、地元市民を含
めたシエムリアップに訪れる全
ての方に貢献できる病院を目指
しています。

西本 貴紀 責任者



2020年12月よりアンコール共生病院の責任者をしております、西本貴紀（にしもとよりのり）と申します。日本の皆様、日頃からカンボジアに多くのご支援をいただき誠にありがとうございます。そしてGenki Group 50周年を心よりお祝い申し上げます。当院は本年度で7周年を迎えましたが、長く歴史のあるGenki Groupの一法人、一員として、日本より遠く離れたカンボジアで「共に生きる」を実現するために日々努力できることを嬉しく思っています。

50周年の意気込み

仲間と共に、この先の企業活動を創り上げたい

Genki Group 50周年のこの年には、これまで以上に日本の関係者様との関わりを広く、そして深く持たせていただき、同じくGenki Groupで働く多くの仲間と共に、この先の10年、20年につなごう

ていく企業活動を創り上げたいと考えております。日本の皆様には是非一度カンボジアにお越しいただき、カンボジアの魅力を感じていただきたいと思っています。今後とも宜しくお願いいたします。



児童養護施設 共生の家

Kyousei Forum Organization

児童養護施設「共生の家」は2019年3月19日にカンボジアのシエムリアップに開設されました。共生の家は育児放棄や犯罪、貧困など様々な理由により適切な家庭環境を得られない子どもの生活の場としての役割を担っています。現在は5歳から18歳までの男女11名が、現地カンボジアおよび日本からの継続支援により共同生活をしています。また共生の家は、周辺地域への社会貢献活動も精力的に行っています。



ディー・チャリヤー 施設長



カンボジア、共生の家の施設長として働いています、Dy Chakriya ディー・チャリヤー（翔子）と申します。日本の皆様、いつもカンボジアにたくさんの応援を届けてくれてありがとうございます。そしてGenki Group 50周年に心よりお祝い申し上げます。共生の家には現在11名の子どもたちが一緒に生活しています。日本の皆様のおかげで、子どもたちは毎日元気に暮らしています。是非皆さん子どもたちに会いに来てください。ありがとうございます。

50周年の意気込み

みんな元気で、勉強もたくさんできるように頑張ります

共生の家の子どもたちはみんな、年齢や学年もばらばらで一人一人色々な問題を抱えています。でも神成会長や日本から多くの方が毎年会いにきてくれて、みんな本当に喜んでます。去年は3人のお姉さんが日本に行くことができました。カンボ

ジアの私たちから日本の皆さんにできることはとても少ないですが、みんな元気で勉強もたくさんできるように頑張ります。これからもよろしく願いいたします。



株式会社 メディクルード



現場との一体感がやりがいにつながる コミュニケーション重視で事業を拡大

ピンチをチャンスに変えて成長を遂げ、海外も視野に入れた事業拡大に挑戦。
現場との交流を深め、ワンチームとして業務に取り組む中、
ネクストリーダーの育成にも尽力。さらなる発展に向けて邁進しています。



97年の創業から現在まで、医療や介護福祉分野の運営支援を主幹事業とされていますが、Genki Groupに加わった経緯を教えてください。

藤井 まずメディクルードの歴史を少しお話ししたいのですが、もともとはセイシンワークスという名前で、聖心美容クリニックの運営を支援していました。上場を目指していたのですが、そのころの聖心美容クリニックはどんどん新しいクリニックを出店して拡大していこうという方針で、組織の成長が追いつかず、疲弊してしまっていました。そこで体制を立て直すべく、2006年にGenki Groupの仲間入りをさせていただくことになりました。

佐藤 Genki Groupになってからはクリニックを増やすことよりも、患者様に良い医療を提供することが大事だね、という方針が明確に打ち出されて、美容医療のサ

ービスにおいて本質に立ち返った感がありました。

藤井 オーナーが変わるなど不安定な時期もあり、スタッフの働きやすさにも影響があったと思います。患者様から選ばれないクリニックになってしまい、経営的にも悪化していました。そしてGenki Groupに加わってからは、医療の質をしっかりと担保することに注力しました。その結果、熱海や大宮など、これまで出店できなかったエリアにも拡大していくことができました。

徳永 クリニックのホームページに掲げている「とことん真面目に、美容医療」という言葉が今の聖心美容クリニックの精神を表しています。

佐藤 この方針が変わってから売り上げは2・5倍になり、従業員も増えました。私はメディクルードの業績が下がっている時期に入社したのですが、Genki Groupの一員となってからは、順調に事業が拡大す



株式会社メディクルードは、2006年に聖心美容クリニックとともにGenki Groupに仲間入りした法人です。港区六本木に本社を置き、美容クリニックの事業推進を行っております。2010年からは歯科事業の運営支援を、2011年には中国上海で美容医療の運営を開始するなど、グループの経営資源を活かして事業を拡大してきました。また、2020年からはグループ事業を横断的に担える人材を輩出するべく、Next Leader Program（新卒採用育成プロジェクト）を発足。事業領域を超えた新たな価値の創造に挑戦しています。



る様子を肌で感じ、本当に良かったと思っています。

事業が拡大されていく中で特に印象に残っている出来事を教えてください。

藤井 ようやく安定軌道に乗ってきたところで、上海で美容クリニックを立ち上げる、となったときでしょうか。

佐藤 別の事業で上海に出張した社長が「上海にも美容外科の需要がある」と感じたことから、急遽出店することが決まり、2か月で拠点として上海法人設立。あのときはすごいスピード感でしたね。

徳永 手探りでしたが、上海で現地のスタッフを募集して日本式のオペレーションを教え、開業にこぎつけました。この3人も何度も上海に行きましたね。目まぐるしすぎて当時のことはあまり記憶にないのですが（笑）。

出店を決めてから実現までが約半年というスピード感はすごいですね。綿密な計画を立ててからというよりも、まずは走りだすという方針なのでしょうか。

“やってみて考え、

走りながらまた考える。

Genki Groupの良さは

その許容度の高さ”

藤井

藤井 そうです。やってみて考え、走りながらまた考える、という仕事への許容度の高さがGenki Groupの良さだなと思います。それで失敗しても叱責されることはないですし、みんなで考えて成長していくという姿勢なのです。

徳永 我々の目指すところが聖心美容クリニックの発展ではなく、美容医療業界を健全なものにしていくという高い理想が、スタッフのやりがいに通じていると思います。私はマーケティングを担当していますが、新規の患者様をいかにして増やすかが非常に重要です。残念ながら、美容医療業界では多くのクリニックが、安いメニューの広告で患者様を来院させ、カウンセリングの際に高いメニューへ強引に誘導するという良くない手法がとられています。



それに対して、私たちは低価格訴求はせず、医師の技術力やスタッフのサービス品質の高さを訴求し、かつリスクや副作用など患者様にとってマイナスなこともしっかりお伝えするようにしています。美容クリニックはまだまだ改善や発展の余地がある業界なので、聖心美容クリニックの真面目な経営スタイルがスタンダードになってくれると嬉しいですね。

佐藤 私は従業員の管理を担当しているのですが、スタッフにやりがいを感じてもらい、働きやすい環境となったという点では、メイクルードがルールづくりや働き方改革をおこなったことが大きいと思います。
藤井 社内の制度を整えることで、従業員が働きやすくなり、キャリア形成について

“美容クリニックは
改善の余地がある業界。
だから業界全体を

変えていきたい”

徳永

考えられるようになりました。美容クリニックは離職率が高い業界で、当時は聖心美容クリニックの平均勤続年数も2年程度でした。しかし制度を整えた後は、5年に伸びました。ここに長くいて頑張りたいと思える企業になったことは大きな変化です。

Genki Groupの仲間になって良かった点を教えてください

徳永 仲間が増えたことでしょうか。現場の方々と一緒に考えて発信したプロモーションで「患者さんが増えました」とか「効果がありました」という声をもらえたときはとても嬉しいです。我々のモチベーションにもつながりますし、やっていてよかったと思う瞬間ですね。

藤井 Genki Groupには「まずやってみよう」という精神があることや、現場との距離が近いことでしょうか。以前は、現場は現場、裏方は裏方、とはっきり分かれていて、コミュニケーションも今ほど頻繁には取っていませんでした。しかし、Genki Groupに入ってから現場と事務の垣根

を超えた交流があり、非常に良いなと思いますね。

徳永 私もマーケティングの仕事をする中で、「患者さんからこういう声がありましたよ」とか、「患者さんはこの情報を重視しています」といった現場の声が直接聞けることがとても嬉しいです。それに応えて、私たちが「こういうデータがあつて、こんな変化が起きています」といったことをお伝えできる。現場と本部がひとつのチームとしてまとまって、お互いに良い仕事ができるなど感じています。

佐藤 私は、美容クリニックだけでなく歯科事業や介護事業などGenki Groupの全体で、従業員それぞれの得意なものを生かし、業務の足りない部分を補い合うといっ

“Genki Group は、
従業員それぞれの
得意なものを生かし、
助け合う幅が広がっている”

佐藤

た、助け合いの幅が広がっていることが良かった点だと思えます。仲間がどんどん増えて、大きな組織となったからこそ、できることが増えていけると感じます。

それでは、Genki Group が50周年ということで、次の50年に向けて組織として取り組みたいことを教えてください。

徳永 日本一、患者様の満足度が高い、美容医療業界のリーディングクリニックになりたいという思いはあります。

佐藤 知名度としてはまだまだなのですが、CMをバンバン打つとかではなく、品質の部分で「美容クリニックといえば聖心」と思っていただけのようになれたらと思います。

藤井 メディクルードとしては、Genki Groupの事業で横断的に活躍できる人材を育てる「ネクストリーダープログラム」という取り組みに入れています。世のため人のためになる事業をおこなっている自負があるので、もっとGenki Groupの知名度を上げ、日本だけでなくアジア全体に知ってもらえるよう頑張りたいと思っています。

徳永 暁一

株式会社メディクルード
取締役・マーケティング部部长

2005年にメディクルードの前身であるセイシンワークスに入社。現在はマーケティング部部长として、WebサイトやSNSなど様々なメディアを通じた聖心美容クリニックのプロモーション統括を担当。日々「真面目な美容医療」を世間に広げべく邁進している。

佐藤 潤

株式会社メディクルード
管理本部部长

2006年にメディクルードへ入社。管理本部として会社の体制やルールを整えたり、従業員が働きやすい環境づくりに取り組む。患者様の満足度を高めるのはもちろん、従業員が満足して働ける環境整備を迫り続けている。

藤井 真吾

株式会社メディクルード
常務取締役

会計事務所勤務を経て、2004年に聖心美容外科に入社。その後、メディクルードの立ち上げに参画し、医療法人と株式会社との運営支援体制を構築。「現場第一」をモットーに、財務担当として安定した運営基盤の確立と更なる事業拡大に取り組んでいる。

株式会社 メディクルードの職員のみなさん



株式会社 フラワーコミュニティ放送



当社は、1998年2月埼玉県下で2番目に開局したコミュニティFM放送局として事業をスタートしました。埼玉県鴻巣市の周辺にて「唯一無二の情報発信基地」として大きな災害時にも24時間地域情報を発信し地域からの厚い信頼を頂戴しています。そして、ラジオ放送の他にも、ドローン撮影や360度動画・動画LIVE配信などの映像制作部門、パンフレットやチラシをデザインするデザイン部門、WEB制作・運用管理代行をするWEB部門、音楽療法やタレント派遣などをサポートするイベント部門、それらを有機的に利用しPRにつなげる広告代理店部門等、皆様の「知りたい」、「宣伝したい」をサポートしております。

山田 照夫

専務取締役



Genki Group創業50周年、そして当社は開局25周年を迎える節目の年となりました。当社の主力事業のメディア関係もこの半世紀で様変わりし、つねに最先端の情報発信手法を学び取り入れてきていますが、時代の変化の速さを改めて実感しています。

一方でネット社会で広域情報発信が容易になる中、AI技術等によるフェイク画像の流布など正確な情報がわかなくなっている時代です。

当社では、この時代の中で地域に根ざし、正確な情報を伝え、広めることで地域の繁栄の一助になりたいと活動してまいります。

身近な情報を発信し、 地域のコミュニティづくりに注力してまいります

Genki Groupの仲間たちの中でも、一番時代を先取りしなくてはならない企業ですが、私たちフラワーコミュニティ放送です。時代の変化に即応しながらも「身近な地域の情報格差をなくす」、「エンドユーザーがわかりやすい情報」を伝えることに左右されることなく、身近な情報を発信し、失われつつある地域コミュニティづくりに注力してまいりたいと思います。

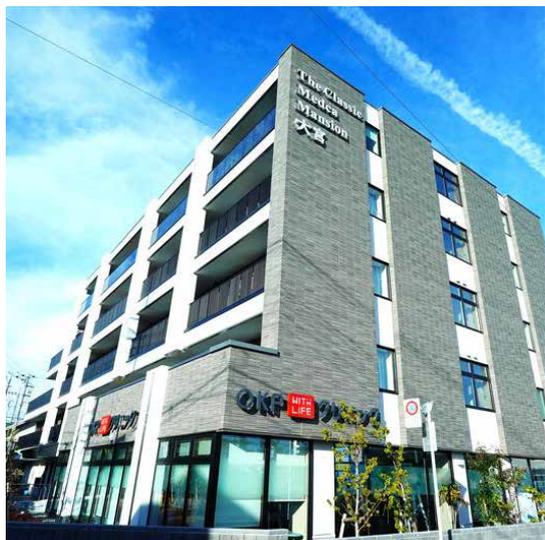
また、Genki Groupの国内外の仲間たちの地道な活動に光を当て、地域社会生活を支える活動を応援しながら、地域の賑わい創出する中心として活動していきたいと思っています。

50周年の意気込み

株式会社 フラワーコミュニティ放送の職員のみなさん



株式会社 アジアメデカ元気事業団



当社は、2011年8月に不動産を取り扱う会社として発足し、その後、医療や介護向けの機器・消耗品などの商材を扱う会社として、グループの皆様のお手伝いをしてまいりました。その後、2022年9月に、エムシーソリューションを吸収合併し、E関連業務で、パソコンや介護ソフト、ネットワーク機器の導入で、お世話になっていきます。現在は、介護の直営施設「ザ・クラシックメデカマンションシリーズ」として、大宮と大津にサ高住を展開し、熊本でも介護サービスを展開中です。その他訪問看護や調剤薬局の運営で、医療と福祉に広く貢献してまいります。

松本 弘

代表取締役

50周年おめでとうございます。平素よりグループの皆様には、大変お世話になっております。創業の頃より、グループ内でも本業以外に、物品調達の購買業務や販売業務は必要不可欠の仕事でした。この業務に特化して、グループ企業として会社として実務を行っている会社です。皆様のお役に立てる仕事をすることをテーマに運営してまいりますので、今後ともご愛顧いただきますようお願いいたします。



50周年の
意気込み

職員と利用者さまを 笑顔にする取り組みを

長年の経験から、介護の現場にAI、IoT、ICTなどのデジタル技術を導入して、業務の効率化を図る「介護DX」を推進し、自社の職員およびグループ会社の職員と利用者さまを笑顔にする取り組みを、先頭に立って牽引していく会社を創り上げていきます。海外人材の普及と共に、人材不足の課題の解決のため、尽力します。

株式会社 アジアメデカ元気事業団の職員のみなさん



株式会社 日本医科学研究所



私たちは地域医療の向上に貢献することを使命とし、地域の医療機関と密接に連携しながら、質の高い検査サービスを提供してまいります。

また、健康診断や予防医療の普及にも力を入れ、地域住民の方々や Genki Group 職員皆様の健康維持・増進をサポートしてまいります。これにより、健全な精神と健全な身体を守り、日々の活躍を応援します。私たちは、地域社会全体の健康と福祉の向上を目指し、常に質の高い医療サービスの提供に努めてまいります。

益岡 克育 取締役



私が埼玉臨床に入社したのは1988年8月のことでした。当時、臨床検査センターの価格競争が激化している中でした。そのような状況下で、神成会長が常に言われていた言葉は、『目標を持つこと・言い訳をしないこと・嘘をつかないこと・元気で明るいこと』でした。私は約10年間グループを離れていましたが、2017年7月に日本医科学研究所に復帰し、Genki Groupに戻って感じたのは、神成会長の言葉が今もなお生き続けているという実感でした。

50周年の意気込み

全ての人が、安心して幸せに暮らせる社会へ

50周年の節目を迎えるに当たり、今まで支えていただいた皆様方に心から感謝申し上げます。今後も『小さな子供からお年寄りまで全ての人が安心して幸せに暮らせる社会』を目指し、最先端の医療技術と質の高い福祉サービスの融合を図り、皆

様方の健康管理を目指します。初心を忘れず、更なる飛躍を目指して挑戦を続けます。これからの50年も地域社会に貢献し続ける企業を目標に考えております。引き続きご支援ご鞭撻の程、宜しくお願いいたします。



エムシー社会保険労務士法人



弊社は社会保険労務士法人として、給与計算や社会保険手続き等の専門サービスを提供しております。煩雑になりがちな給与計算や社会保険手続きを、法令に基づき正確かつ効率的に代行することにより、お客様の負担軽減を実現いたします。またその中から見えてくる課題に対しても、最新の法令や規制に照らし合わせ、常に変化する法的要件に迅速に対応し解決案をご提供いたします。社会保険労務士の専門性を活かし、お客様の成長を全力でご支援致します。

井上学 代表社員



創業50周年、心からお祝い申し上げます。この50年間介護事業においては多くの変化を乗り越え、また大きな成果を収められたと思います。そして今後もさらなる進化が求められております。私共も、介護事業に係わる社会保険労務士法人として支援させていただいておりますが、今まで以上にその使命を全うする所存でございます。皆様と共に進化を達成できるよう、今後ともご協力を賜りたくお願い申し上げます。

50周年の意気込み

介護事業の未来に、全力で貢献してまいります

この節目の年に改めて抱負を述べさせていただきます。弊社は労働環境におけるコンプライアンスのサポートに注力いたします。労働・社会保険各法に関する法的なアドバイスや必要な手続き支援を通じて、事業者が適切な法的基準に則って、リ

スクを管理した事業展開を行えるようご支援いたします。これにより、職員様の労働環境の向上にもつながり、ひいては利用者様へより良い介護環境の提供が実現されるよう、介護事業の未来に全力で貢献してまいります。



株式会社 アメックファーマシー



当社は2017年11月に創業し、保険調剤薬局を3店舗運営しております。2021年9月にGenki Groupの一員となり、かじお温泉翔裕園内に訪問看護ステーション熊本爽やかな風を開設し介護部門へ参入いたしました。2023年4月よりアジアメデカ元気事業団のサポートを開始し、熊本県内の介護施設運営の支援をしております。

野口 賢 代表取締役



50周年記念、誠におめでとうございます。神成会長、神成理事長はじめ理事、社員の皆様方の今後のご発展と、貴社ますますのご隆盛を祈念いたします。

50周年の意気込み

地域医療と Genki Group の発展に貢献していきます

本年は当社にとっても設立7周年となる節目の年です。調剤薬局部門ではこすもす薬局御船店が保険調剤薬局にて算定できる最上の加算「地域支援体制加算」の算定を開始、LINEを利用した患者フォローアップシステムを導入し、一步先を行く調

剤薬局となります。また、訪問看護部門ではPTを採用し、訪問リハにも対応するステーションとなります。本年も地域医療と Genki Group の発展に大きく貢献していく所存です。



株式会社 メディケア・リード・ジャパン



当社は Genki Group 医療機関より派生する業務の請負を主とし、MS 法人として 2009 年に設立いたしました。過去より、中国・台湾・カンボジアの法人・病院開設に携わり、タイ王国では JCI 認定病院と提携しアジア人外来の設立や、メディカルツーリズム等、日本における医療のインバウンド・アウトバウンドに取り組んできました。昨今は、医療・介護における M & A のデューデリジエンスや、グループ内の HR 領域におけるコンサルティングを行い、多角化する医療・介護領域のバックアップを主に活動しております。

山口 智博 代表取締役



創立 50 周年、誠におめでとうございます。半世紀にわたり地域に深く根差した医療・介護・教育サービスを提供し続ける中、私個人は神成会長が支援した病院に入職したことが当グループでの活動の始まりでした。その後、病院に 15 年在籍した後、当社を設立し、グループの医療・介護の後方支援を行い、2021 年に調剤薬局を買収。昨年 1 月よりサンガジャパンで活動しております。医療・薬局・介護の 3 領域を経験することができ、多職種連携の必要性を強く感じており、各エリアにおける医療資源と介護の接続を意識し、今後国内外で Genki Group が発展できるよう尽力したいと思います。

50 周年の意気込み

グループの礎を飛躍させるために、新たなステージへ

私が社会人となり昨年 30 年を迎えました。当時、手書きの帳簿、PC は LOTUS や一太郎。まだ Windows が販売される前と比較し、当然ながら時代は大きく変化しております。医療・介護の領域でも毎年アップデートされ、時代の速度に取り残されてしまえば、敗者となります。いかに変化に順応する

か？ 暗黙知で仕事をするか？ そこに自己変革が必要と思います。他方、レガシーとして伝承するのは理念であり、感動介護憲章であり、行動指針であると思います。この 50 年で築き上げたグループの礎を、飛躍させるための行動として、変革を恐れず新たなステージに向け突き進みたいと思います。



サンガ共同組合・株式会社 エネクト



「アジアの力を世界につなぐ。アジアの人材が花開く明日を共に描こう。」
株式会社エネクトのミッションとして掲げています。
特定技能ビザで就労可能な外国人従業員の募集から現地教育、就労時の支援、帰国手続きまで、一貫したサポートが可能です。
外国人就労者の採用をもっと身近に、外国人就労者の方々にもっと日本を身近に感じていただけるよう、サポートを心掛けています。

山田 卓 代表取締役



Genki Group50周年誠におめでとうございます。50周年の節目の年にグループとして共に歩むことが出来ることを大変光栄に感じております。また、グループ企業各社には本年度より関わらせていただき、皆様には平素より大変お世話になっております。私含めて、エネクト社員一同は人と人、人と企業をつなぐ橋になり、Genki Groupの発展に寄与してまいりますので、引き続きのご指導よろしくお願いたします。

50周年の意気込み

アジアでの基盤をより強固にしていくこと

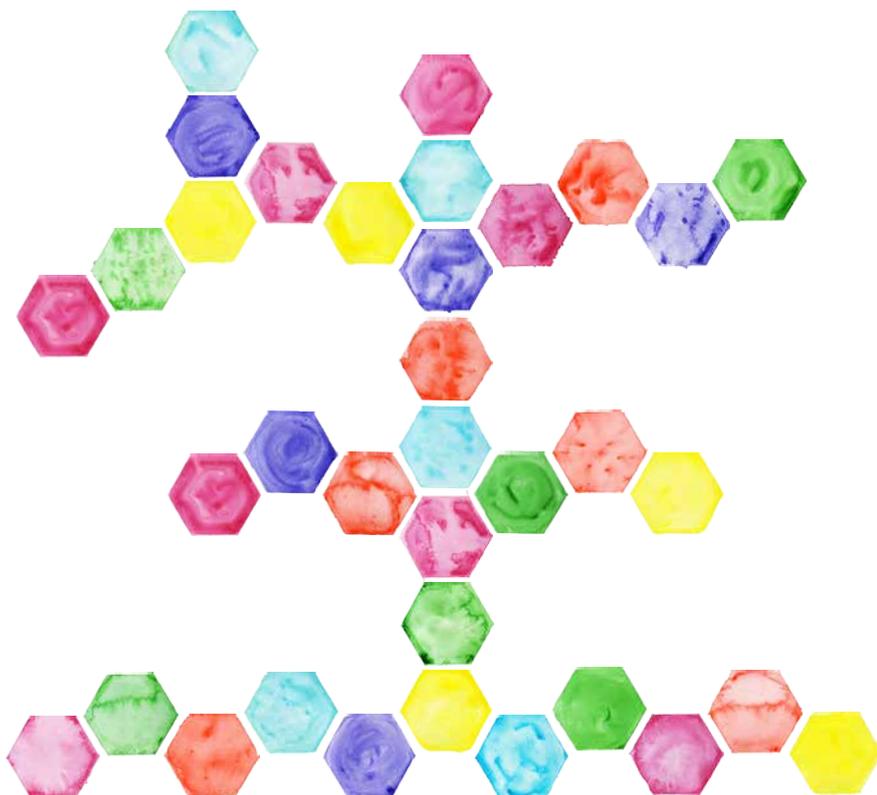
周年というのはこれまでの歴史を振り返ることも大事ですが、次なる60周年、100周年に向けて次なるinnovationを起こすことが重要です。そのためには、Genki Groupが今まで築いてきたアジアでの基盤をより強固にしていくことが私の使命で

あると考えています。まずは、ミャンマーでモデルを構築し、カンボジア、ベトナム、そして、東南アジアが"元気"に共に生きていくことができる道を作り続けます。





功労者のみなさま・挨拶



共に生きてくれてありがとう♡

功労者のみなさまをご紹介します！

長年に渡り Genki Group の発展に貢献してくださったみなさま一人ひとりのご功績を称え、深い感謝の意を表するとともに、今後もさらなるご活躍をお祈り申し上げます。



原口 重美

一般社団法人
日本高齢者福祉協会
理事
勤続年数：48年



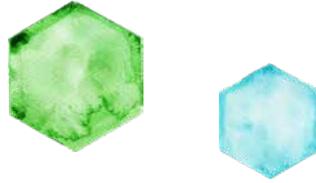
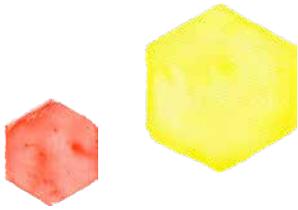
林 正明

元気村法人本部
勤続年数：43年



作山 和男

さきたま国際学院 株式会社
事務局長
勤続年数：46年



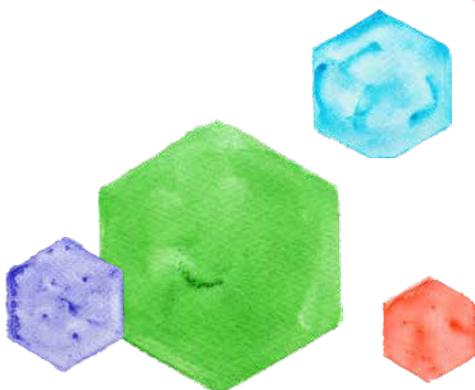
松本 弘

株式会社 アジアメデカ
元気事業団
代表取締役社長
勤続年数：41年



戸ヶ崎 哲治

社会福祉法人 元気村
理事
勤続年数：42年



柴崎 栄一

夢工房翔裕園 事務長
勤続年数：40年

共に生きてくれてありがとう♡
功労者のみなさまをご紹介します！



小林 真弓

潮見老人ホーム 施設長
勤続年数：35年



山本 政男

株式会社 サンガジャパン
西日本支社 取締役
勤続年数：35年



青木 直忠

社会福祉法人 長寿村・
長寿の里 常務理事
勤続年数：33年



新井 祥典

株式会社 サンガジャパン
勤続年数：33年



内田 喜朗

志学会高等学校
事務局長
勤続年数：35年



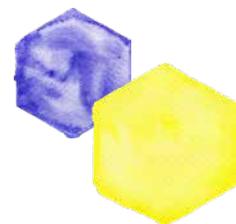
大竹 敏朗

さきたま国際学院 株式会社
代表取締役社長
勤続年数：33年



新美 佐子

馬室たんぼぼ翔裕園
勤続年数：33年





岡野 英治

馬室たんぼぼ翔裕園
勤続年数：31年



根本 茂樹

西京都病院
勤続年数：31年



本橋 俊行

社会福祉法人
長寿の森 理事
勤続年数：32年



山口 智博

株式会社 サンガジャパン
西日本支社
代表取締役
勤続年数：30年



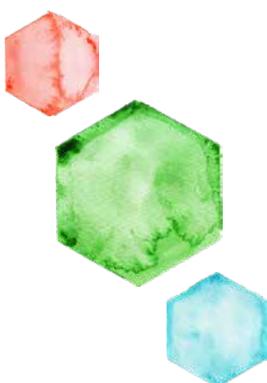
三木 次郎

松園病院介護医療院
経理部長
勤続年数：31年



福田 英治

蓮田ナーシングホーム
翔裕園
勤続年数：31年



木村 圭子

翔裕園
勤続年数：30年



松本 せい子

翔裕園
勤続年数：31年

挨拶（国内）



Genki Group 創業50周年記念に寄せて

大真商事株式会社 会長
石井 秀幸

Genki Groupが創業50周年を迎えられましたことを心よりお祝いとお慶び申し上げます。

1974年埼玉県鴻巣市で臨床検査研究所を設立して以来、50年もの長きにわたり医療、介護、教育に地域密着で取り組み、現在では日本およびアジア地域で8,000人余りのグループに発展されました。これも患者様、施設利用者及びそのご家族の方々をはじめ地域社会から、グループの様々な取り組みや業績が評価された賜物であると存じます。神成会長との会話の中で明確に言っておられました、病院経営と介護経営と学校経営との三位一体の経営を標榜し、全力で傾注してこられました。われわれと同じ鴻巣市発祥の仲間としてお付き合いいただいたこと大変有難く、誇りに感じております。

少子高齢化は先進国の常識と成り、すでに先を読むこと、先見の明ある神成会長は、アセアン地域、中国、台湾、カンボジア、ベトナム、ミャンマーの各地に拠点をつくり、急速な高齢化の進む地域へアプローチし、今や国内外にその営業範囲を拡大し、営業展開をしております。今の日本の人口減少、少子高齢化社会の現実としっかり向き合い、病院、介護、教育の分野での取り組みで、お年寄りが元気で楽しい毎日を過ごせるように、また若い世代と一緒に生きて暮らせる社会づくりを目指し、さらなる50年先まで継続拡大していただけると確信しております。

おわりに、Genki Groupの今後のご発展と、そこに従事される役職員、従業員、皆様方の益々のご健勝、ご活躍を祈念して、お祝いの言葉とさせていただきます。



創業50周年を祝して

フォーク株式会社 相談役

小谷野 正道

本年10月創業50周年を迎えられましたこと、心よりお祝い申し上げます。

創業時より幾多の苦難を乗り越えられ、また時代の変化に対応されてきて今日、医療・介護・教育の各事業の伸展は格段の感があります。今や、介護は高齢化社会においてその役割は極めて大きなものがあります。30年余り前にドイツの介護事業視察に同行させていただいたことは、小生にとりまして大変有意義なものであり、思い出深いものとなっております。

グループの基本理念である「共に生きる」という思いは各事業に徹底され、全ての人々の幸せを願う大きな礎になっている所以と存じます。

各事業は日本の国内からアジアの広範に至り進出され、なかでもカンボジアの恵まれない子供たちの生活・教育・職業訓練まで実施されておられることには感銘を受けております。常に世界の変動をグローバルに認識され、ベトナムなど日本語学校を設立なされ多くの介護スタッフの養成は真に時代の先駆者であります。

弊社は医療・介護・教育の各分野に於いて、ユニフォームをご愛顧いただいております。また、商品の共同開発にもご尽力いただいております。深謝いたしておる次第です。

企業の重要な課題である後継も立派になされ、今後100周年に向けてより一層の各事業が伸展されますことを心よりご祈念申し上げます。

会長様、社長様はじめ、職員の方々のご健勝ご活躍を重ねて祈念申し上げご挨拶とさせていただきます。

挨拶（国内）



神成会長 創業50周年にあたり

株式会社アドバンス・シティ・プランニング

監査役 大島 信衛

なにゆえに天は神成会長に"強靱な精神力とやり抜く力"をあたえ給うたのであろうか。

私は凜として仕事をしておられる神成会長がカッコいいと思います。目標である50周年を無事迎えられたことは将来への大きな自信になったことと思います。本当におめでとうございます。心よりお祝い申し上げます。

振り返りますと、神成会長が秋田県から東京の大学に入学されましたが中退し、臨床医学の重要性を考え、臨床検査技師の免許を取得するための学校に入学されました。医療業界の研修旅行でアメリカに行き、臨床医学の重要性を再確認いたしました。24才の若さで臨床検査の会社を設立されたことがスタートです。

"人生すべからく夢なくしてかないません"という強い思いで一言で50年と言いますが大変長い道程です。50年間グループの先頭に立たれて走り続けることは、誰にでもできることではありません。ただただ感動です。

今では、医療（病院）介護（施設）教育（学校）の分野で幅広く事業を展開されております。また、3人のご息子さんもグループ内企業のトップとして活躍されております。頼もしいことです。

このようにしっかりした路線が引かれておりますので55年、60周年と発展して行かれると確信しております。

最後になりますが、神成会長「たった一度の人生です」

"人生のマラソンで真の成功者になられてください" そのときに、天に向かって『我が人生に悔いはなし』と叫んでください。

どうぞ、いつまでもお元気でいてください。お願いいたします。

挨拶（カンボジア）



親愛なる 日本元気グループ 神成 裕 会長

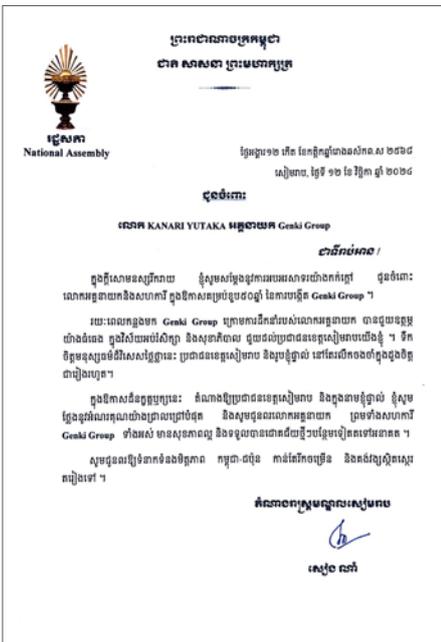
シェムリアップ州選出の国民議会議員
Seang Nam (シン・ナム)

このたび、元気グループ創立50周年を迎えられるにあたり、喜びとともに、会長様および従業員の皆様に心よりお祝いを申し上げます。

これまで元気グループは、会長様のご指導のもと、教育と医療分野でカンボジア・シェムリアップ州の住民に多大なご支援を賜りました。この特別で尊いご慈悲は、シェムリアップ州の人々と私の心に永遠に刻まれています。

この記念すべき機会に、カンボジア・シェムリアップ州の住民を代表し、また私個人としても、深く感謝の意を表します。そして、会長様ならびに元気グループの皆様のご健康と、今後ますますのご発展、新たな成功をお祈り申し上げます。

カンボジアと日本の友好関係がより一層発展し、永続的に続いていくことを心より願っております。



挨拶（中国）



日本元気グループ 開業50周年祝辞

元大連市中心病院 院長
元深セン羅湖医院グループ 院長
教授・主任医師
孫喜琢

日本元気集团開業50歳賀詞

尊敬的元气集团创始人神成裕会长，神成裕
介理事长及全体同仁；

值此元气集团创建发展50周年之际，我代表
大连市及深圳市罗湖区受益于神成会长帮助、
指导的医务人员，广大市民朋友们致以衷心的
感谢和热烈的祝贺！

1974年到2024年这半个世纪的历史时期是
日本经济高速增长、也经历了泡沫经济破裂
“失去的十年”，又面临人口高度老龄化，又
迎来经济结构调整及再生。50年经济发展跌宕
起伏，50年神成会长率领大家披荆斩棘，
医疗、养老、教育之初心不改，成为亚洲的楷
模，实现了与民共生，与亚洲共生，与世界共
生，与生命共生。

我与会长交往20年，当年我在大连市立中心
医院任院长时，帮助我们培训医生、护士、养
老护理人员，帮助我们建成了中国第一家由
三级甲等市立医院创办的老年护理机构及日
托中心。从建筑设计到流程管理、员工培训
都给予细致入微的指导，深受入住者的好评。
我2014年因工作需要，去了深圳工作，会长
又把元气集团多年养老事业的精髓传授到罗
湖区院集团老年病医院及45家社康中心，我
们在中心建立了阿尔海默氏病的筛查与管理
体系，创建了整合照护学，开发了居家养老
的预约服务平台，深圳市成千上万的老年人
受益。

今年的七月份我有幸参观了元气集团在柬
埔寨暹粒市援建的孤儿院、小学、中学、技
术学校、医院，我对会长的爱心由衷的钦
佩！当我和被供养的孤儿座谈时，从孩子们
的眼神里面，我感受到什么是人间大爱，我
泪奔了。。。会长是活菩萨。

半个世纪成就了元气集团的辉煌，未来，人
口高度老龄化，劳动力缺失，都会是巨大的
挑战。希望元气集团厚重文化的加持下，在
人工智能，生物技术，可持续能源，社会福
利和养老保险重大变革上再有新突破，建百
年基业，福惠中国人民！

尊敬する元気グループの創始者である神成裕会長、

神成裕介理事長、並びに全ての皆様へ

元気集團の創立50周年を迎えたこの機会に、私は大連市および深セン市羅湖
区の医療関係者、並びに神成会長の助力と指導を受けた市民の皆様を代表し
て、心からの感謝と熱烈な祝賀を申し上げます。

1974年から2024年までのこの半世紀は、日本経済の高度成長期、バブル崩壊
による「失われた10年」、さらに高齢化社会への対応と経済再生の調整を迎え
る激動の時代でした。この50年間、経済は波乱万丈でしたが、神成会長は皆様
を率いて困難を切り開き、医療、介護、教育に対する初志を貫き、アジアの模
範として、民と共に、アジアと共に、世界と共に、そして命と共に生きる実績
を築き上げました。

私は会長と20年以上のお付き合いがあります。当時、私が大連市立中心病院
の院長を務めていた際に、会長は我々に医師、看護師、介護職員の研修を手助
けし、中国初の市立病院による高齢者介護施設とデイケアセンターを設立す
るために尽力してくださいました。建物の設計から運営管理、職員の研修に
至るまで細かい指導をしていただき、利用者からも大変好評を得ています。
2014年、私が業務の都合で深センに転任した際、会長は元気集團の長年の介
護事業の本質を深セン市羅湖区医療集團の老年病院および45の地域医療セン
ターに伝えてくださいました。我々はそこでアルツハイマー病のスクリーニ
ングと管理システムを構築し、統合ケア学を創出し、在宅介護の予約サービ
スプラットフォームを開発しました。深セン市の何万もの高齢者がその恩恵を
受けています。

今年の7月、私はカンボジアのシェムリアップ市にある元気集團が支援した孤
児院、小学校、中学校、技術学校、病院を見学する機会に恵まれました。会長
の慈善活動に心から敬意を表します。孤児たちと話していると、彼らの目か
ら溢れる感情を通じて、私は真の人間愛を感じ、涙を禁じ得ませんでした。会
長はまさに生ける菩薩です。

この半世紀は元気集團の輝かしい歴史を刻きました。将来、高齢化社会や労
働力の不足など、さらなる挑戦が待ち受けています。しかし、元気集團の豊か
な文化の加護の下、AIロボット、生物技术、持続可能エネルギー、社会福祉、
年金制度の大改革においても新たな突破口を開き、100年企業として、日本国
民にさらなる福祉を提供されることを心より願っております。

挨拶（韓国）



創業50周年のお祝い

韓国大田保健大学校 総長
李貞和（イ・ジョンファ）

秋晴れの候、貴社ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

大田保健大学校を代表して Genki Group 創立50周年を心よりお祝い申し上げます。

長い間、社会と産業に寄与された貴社の献身と情熱に深い敬意を表します。

韓国の大田保健大学校と Genki Group との長い縁は、多くの学生たちに世界的多様性に対する観点を拡大させ、奉仕的教育を直接実現できる機会でした。

そのおかげで2024年の今年、韓国教育部が実施した大規模「グローバル（グローバル・ローカル）大学30事業」で私たち大田保健大学校が最終選抜され、学生たちのための最善の教育を提供できるようになりました。

この機会には韓国を越えて世界に革新的な教育を提供できる機会になると思っております。

Genki Group と連携した多様な教育を拡大して行き、より多くの学生たちに提供できることを願っております。

今後とも長い時間を貴社とのパートナーシップを維持し、共に成長することを期待しております。

あらためて Genki Group 創立50周年をお祝い申し上げ、持続的な発展と繁栄をお祈りします。

おめでとうございます。

挨拶（ベトナム）



創業50周年のお祝い

ゴックミンクリニック 取締役会長
ホーチミン市医科薬科大学 准教授
医学博士
トラン・ヴァン・ゴック

Nhân dịp kỷ niệm 50 năm thành lập tập đoàn Genki, Phòng khám đa khoa Ngọc Minh xin nhiệt liệt chúc mừng 50 năm thành lập và phát triển của tập đoàn.

Trong 50 năm qua tập đoàn Genki đã từng bước phát triển và mở rộng ra các quốc gia trong đó có Việt Nam, đặc biệt trong lĩnh vực y tế. Trong thời gian qua, tập đoàn Genki đã tìm hiểu và quyết định đầu tư về y tế tại TP Hồ Chí Minh - Việt Nam, cụ thể hợp tác với PKĐK Ngọc Minh triển khai mở Trung tâm y tế Châu Á và Phòng điều trị nha khoa.

Chúng tôi rất vinh hạnh là đối tác được tập đoàn lựa chọn hợp tác tại Việt Nam và rất hy vọng sự hợp tác này sẽ thành công và mang lại lợi ích cho hai bên cũng như cho nhân dân hai nước Việt Nam và Nhật Bản.

Thay mặt Ban giám đốc và Hội đồng Quản trị Phòng khám đa khoa Ngọc Minh xin chân thành cảm ơn ngài Chủ tịch và Ban lãnh đạo tập đoàn đã từng bước thiết lập mối quan hệ và hợp tác đôi bên, vượt qua những khó khăn không tránh khỏi trong việc thành lập công ty đại diện G-COM để hoạt động chính thức tại Việt Nam. Chúng tôi rất trân trọng mối quan hệ hợp tác này và mong muốn được tiếp tục đồng hành cùng tập đoàn trong những dự án sắp tới. Chúng tôi tin rằng với sự nỗ lực không ngừng của cả hai bên, chúng ta sẽ đạt được nhiều thành công hơn nữa.

Một lần nữa, xin chúc mừng tập đoàn Genki ngày càng phát triển mạnh mẽ và gặt hái được nhiều thành công.

Trân trọng,

貴社ますますご盛栄のこととお喜び申し上げます。

Genki Group創業50周年、誠におめでとうございます。

ゴックミンクリニックよりGenki Groupの長年の功績に対しお祝い申し上げますと共に今後のGenki Groupのますますのご発展をお祈り申し上げます。

過去50年に渡り、貴グループは特に医療分野での発展めざましく、ベトナムを含む国々にその事業を拡大して参りました。近年はベトナムのホーチミン市における医療事業への投資を検討して頂き、当院と協力してアジアメディカルセンター及びデンタルクリニックを開設する計画を決定されております。私たちは、ベトナムでの貴グループのパートナーになれることを非常に光栄に思い、この協力が成功し、両国ならびにベトナムと日本の人々へ利益をもたらすことを願っております。また双方の関係及び協力体制を更に強固に確立して行きたいと思っております。

当院の取締役会を代表して、多くの困難を乗り越えベトナム支社 G-COM Joint Stock Companyをベトナムで正式に設立して下さった神成会長とグループ運営スタッフの皆様にご心から感謝いたします。当院はこの協力関係を今後も大切に、貴グループと共に継続的に努力して行くことで新たなプロジェクトの成功を収められると信じております。

改めて、創業50年において貴グループが力強く成長し、多くの成功を収めたことにお祝いを申し上げます。

挨拶（ミャンマー）



創業50周年のお祝い

WAMINN社 会長

Myint Wai（ミン・ウェイ）

地球上で唯一の「生きた仏教国」と言えるのはミャンマーです。
その人々は仏教の教えに従って生活しています。
苦しみ、老い、そして死は、すべての生きとし生けるものが経験する「苦」(DUKHA)です。
仏陀は、すべての生き物に対して、苦を平穏の中で受け入れることを教えています。
神成様、あなたは高齢者が快適に暮らせる社会づくりに取り組まれているとお聞きしました。
Genki Group創業50周年を迎えられたこの日、心からお祝いを申し上げます。おめでとうございます。



挨拶（国内）



Genki Group 創業50周年を祝して

参議院議員 若松 謙維

Genki Group創業50周年、心からお祝いと感謝を申し上げます。「元気村翔祐園」が鴻巣市に誕生した1993年、私は衆議院初当選でオープニングに臨むことができ、以来、介護政策をGenki Groupの現場で多くを学び、グループ会社の監査役も賜り、その後の変遷とともに、新生「サンガ」の発展、医療業界への進出、東日本大震災への救援支援等、「感動介護」を原点としたGenki Groupの活動を、神成会長、3人のご子息、仲間たちと苦楽を共にできたことは、私の大きな財産です。

今やアジアの介護事業の雄となったGenki Groupの社会的使命と役割は益々大きくなり、私もGenki Groupの一員として、Genki Group発展に尽力して参ります。



Genki Group 創業50周年を祝して

衆議院議員 笠 浩史

Genki Groupの皆様、50周年おめでとうございます。1974年に神成裕現会長が埼玉臨床検査研究所を創業以来、地域に根ざし、医療・介護・教育分野で多様な事業を展開してこられました。「共に生きる」という共通理念のもと、「関わる全ての人を幸せにする」ために常に全力で走り続けていらっしゃることに敬意を表します。今後も神成裕介代表を中心に、想いをつなげる100年企業を目指して、国内にとどまらず海外展開も含めさらなる発展を遂げられることを期待しています。



Genki Group 創業50周年を祝して

衆議院議員 村井 英樹

Genki Group創業50周年、お慶び申し上げます。皆様には、重要な社会インフラである『医療』『介護』『教育』の分野で日本とアジアを支えて下さり、心より感謝申し上げます。AIなど技術革新を如何に事業に取り入れるか。そして、技術革新が進むからこそ、重要性が増す、「人でなければ届けられないサービス」をどう維持向上するのか。神成祐介理事長の下、創造的破壊を行いながら、100年企業に向け、今後益々発展されますことを心よりお祈り申し上げます。



Genki Group 創業50周年を祝して

鴻巣市長 並木 正年

Genki Groupが創業50周年を迎えられましたことを心からお慶び申し上げます。貴社におかれましては「共に生きる」の共通理念のもと、介護・医療・教育など幅広い分野での企業活動を通じて、地域経済の発展に多大なるご貢献をいただいております。神成裕会長をはじめとする関係各位の「困難な時こそ元気に！」との思いが、これまでの輝かしい伝統を築いてきた所以と存じます。次の50年に向け、更なる飛躍を祈念しております。

挨拶（国内）



Genki Group 創業50周年を祝して

北秋田市長 津谷 永光

温かな家族愛と現場主義を基調とした高い経営理念のもと、永きにわたり地域福祉の充実にご尽力されてきたことに深く敬意と感謝を申し上げます。北秋田市においては、2009年3月にショートステイの開園後、訪問介護事業所と住環境施設の一体的整備により、地域ケア体制が大きく拡充されたものと存じます。

50周年の節目にあたり、貴法人グループが今後も益々発展され、地域に寄り添い共に歩まれることをご祈念申し上げ、お祝いの言葉といたします。



Genki Group 50周年寄稿

公明党常任顧問 石井 啓一

Genki Groupの創業50周年を心からお慶び申し上げます。

取引先や地域社会の皆様を支えられながら挑戦を続けられ、社員7,300名を超えるグループに成長されたことは、社会福祉に貢献する使命を果たしてこられた成果そのものでありましょう。

今後は100周年を目指して、人口減少超高齢化社会の中でも、ますます医療、介護、教育の分野で社会に元気と幸せを届けていただき、より大きく発展されますことを祈念いたします。



Genki Group 50周年記念誌 祝辞

前衆議院議員 ミツ林 裕巳

創立50周年、誠におめでとうございます。

現会長であられる神成裕様の強力なリーダーシップのもと、介護・福祉、医療、教育分野などで国内外に幅広く事業を展開されておられるGenki Group。1974年、埼玉臨床検査研究所の創業のころより、親しくさせていただき、ひたすら感謝しかありません。「共に生きる」を理念とし、ともに働く仲間を大切にした仕事を積み重ねる中、全グループ従業員数は7300名、520億を超える売り上げとなり、御社は大いに発展を遂げられました。

たゆまない努力の半世紀であったと思います。その努力の甲斐あっての今日の隆盛に至った、これまでの歩みに心から敬意を表しますし、これからも、真心と信頼を大切にしたい取り組みが続く限り、御社の前途は益々明るいものであらうと思います。

創業50周年、誠におめでとうございます。



Genki Group 創業50周年を祝して

前衆議院議員 中根 一幸

Genki Group創業50周年、誠におめでとうございます。Genki Groupが家族主義をモットーに信頼と実績を積み重ね、今では7,300名を超える大家族になりました。神成会長をはじめとする皆様のご努力の賜物であると存じます。これからも日本の介護・医療・教育業界をリードし、ますますのご繁栄と更なる飛躍をお祈り申し上げます。そして、たくさんの元気と幸せを日本やアジアの人々に届けていただけるようお願い申し上げます。



Genki Group

〒330-0854

埼玉県さいたま市大宮区桜木町1-11-9

ニッセイ大宮桜木町ビル8階

TEL: 048-631-0070

FAX: 048-631-0080



Genki Groupは、100年企業へ