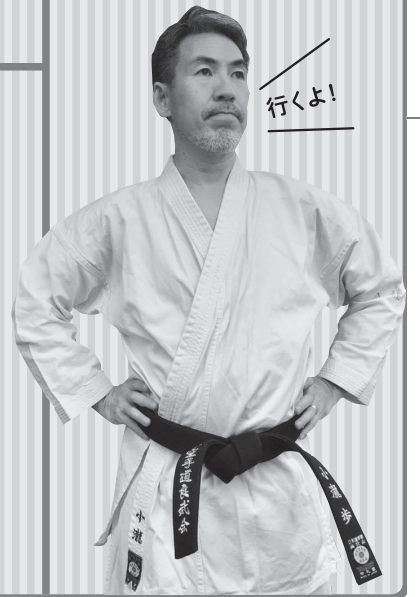


〔連載〕

コタツキーが行く!

まだまだ伸びる! 注目の介護事業所探訪

第7回 福祉用具×デイ×自費で、暮らし方支援 — 安心ライフ (京都・伏見) 〔後編〕



アグリマス㈱代表取締役 小瀧歩

1人からのスタートで
こつこつと

小瀧●お金の話になりますが、独立時の資金繰りはどうでしたか?

中川●当時、子どもが中学生でお金がかかるときでした。有限会社をつくるのに300万円くらい必要でしたから、大変じゃなかったことはないけれど、1人からのスタートですからまあ細々と、バスに乗るのももつたいない、出張はどうする? という世界からはじめました。もっとも自分はやりたいことをやっているだけで、本当に苦労したのは奥さんの方だったでしょうね。

そのなかでこつこつと事業を進めました。収入は行政からなので、遅いけれど確実に入ってくる。その代わり大きい仕事はようしないで、「はしり」に近い(笑)。僕は小心者なので、自分の目の届く範囲でしか仕事はしてきませんでした。今も

金融機関から借入れはずっとしてありますが、おかげさまで無担保無保証になりました。

お金についてはあと一つ、今後、まだ誰に会社を継がせるか決めていませんが、継ぐとなると借金も引き継がなくてはなりません。何千万円と言われてもこの事業を継ぐかなど。無担保無保証で、会社に信用力を付けて、きちんと経営に邁進して大丈夫だとならないと、だれも継げないと思っています。

小瀧●人材、とくに営業スタッフの採用、教育はどのように?

中川●むずかしいですが、ただうちは比較的人が辞めないできて、昨年までは5年間くらい誰も辞めなかった。しかし昨年、中心人物が辞めたら、営業職10人中7人が辞めてしまったのです。会社始まって以来のことで、普通の会社なら潰れるで、というところ。事情はさまざまですが、会社に対する不満もありました

ね。そこが表面化して一人が辞めると私も私もと続く。行先はバラバラですが、気持ちは連鎖。僕には止められませんでした。

その結果、福祉用具販売に関しては、一気に売上げは3割に落ちました。ただ、ありがたいことにレンタルは減らなかつたので、持ちこたえられました。

その後、新たな人材を入れました。ただ人数は揃ったけれど、スキルがあるわけではない。そこで教育には力を入れています。年間100時間近く。ただやり過ぎると辞めてしまうので、福祉用具の技術研修、IT研修、専用ソフトの活用方法など、月に2回必ず行なっています。

毎年新卒は男女各1人を取るようになっていますが、昨年から極端にむずかしくなった。5、6年前は専門会社を使って、応募は3000~5000人くらい、実際にくるのは200人くらい、その中からさ

らに選んでの2人でした。いまは説明会を開催しても辞退が続く、残るのが数人。今年はまだ1人しか決まっています。ここで採った新人を辞めさせないよう、いかに育てるか、忍耐ですね。

小瀧●働き方改革の方はいかがですか。

中川●業務時間が縮まらないのは悩みです。残業問題の解消にはバックヤードをIT化するしかない。そのためにはITを使えるようにしておかなければならない。使える子が入ってきたらいいけれど、入ってこなかったら教えるしかない。そっちに時間を取られているのも事実です。ITは3年くらいで陳腐化していくため、社内外教育はつねに頑張つてやっています。また、会社理念の浸透のため、月2回、早朝勉強会、自主勉強会を開催し、新しいメンバーにも参加してもらっています。

小瀧●人材教育面で、独自の取組みといえるものはありますか?

中川●社長OJTと営業部長OJTです。前者は月1回、どこかの部署に行つて、自分のやりかたを見せて教える。技術研修も大事で、いかにコミュニケーションをとるか、強制的に何かをします。社長飲み会も年間で計画を立てて行ないます。

また月1回、パートさん以外は全員に社長面談を行なっています。まず社員に10分間喋ってもらい、私が5分答える。



リハビリマシンを揃えるデイサービス「安心プラス」。現在、京都市内で1日型と半日型の2タイプを展開

何でもよいから10分間喋るための材料を自分で用意しなさいと。このキャッチボールを繰り返すと喋る内容が変わり、成長が見られます。

小瀧●社長飲み会では、何をどのように伝えるのでしょうか。

中川●その人のレベルによって異なります。ある時は技術、人との付き合い方を学ぶ、礼儀、仕事とは何ぞや、仕事はどう考えるべきか、などがテーマです。職員と社長、また職員同士の垣根を越えた話ができ、よいコミュニケーションとなりませう。

小瀧●そのほかに心がけていることは。
中川●社内の環境整備には力を入れています。「整理整頓」「清潔」「しつけ」などはすべての活動の原点です。いかに要らないものを捨てて、必要最小限にして仕事の準備をするか、それに結構時間を使います。ただ、社員の理解は難しく、これは仕事ですか？と。朝礼がすんでか

ら、仕事の時間内で毎日やっています。

また環境整備定着プログラムと称して、月1回集まってPDCAをどう回していくか、いくつもプロジェクトをつくっています。ただやり過ぎて社員がしんどくなるだけです。そのバランスがむずかしい。

社員旅行は毎年実施し、基本的に全員参加で、入社ときに話して理解してもらいます。また健康のため、タバコは禁煙を強く推奨し、いまでは全員吸いませぬし、吸う人は採用していません。

福祉用具とデイの相乗効果と新たな保険外事業

小瀧●福祉用具とデイ事業の連携は？

中川●福祉用具の提供エリアはデイに比べると広いですが、デイと共通しているお客さんも多いです。もってデイがたくさんできたら、連携の可能性も広がるでしょう。

今後の拡大の方向としては、介護やリハビリの専門家を引っ張ってくることでもっと販売方法が広がると思います。福祉用具の選定や住宅改修をするときに、こうした専門家が同行できればより提案の幅も広がり、需要も高まるでしょう。

加えてケアマネ対象にセラピストが研修をできたら、さらに広がります。受け皿やマーケットエリアが違うからです。そこまで持っていきたいのですが、現在

までのところ、そこまでの専門家は育成できていないです。

今後はデイでも医療的な対応が絶対的に必要になります。ナースとセラピストによるサービス提供で、デイケアに近い格好になるかもしれません。医療的なエビデンスをきちんとだせるような体制づくりが、デイの差別化につながってきまぬ。基礎知識とエビデンスがあれば負けないはずですから、これからなんとかして挑戦していきたいですね。

小瀧●やはり、同じ地域でデイサービスと福祉用具をやっているのは強いですね。

中川●「デイで歩行訓練させてあげてください」と相談をいただいた場合、歩行訓練したら、在宅でも当社の商品をそのままレンタルしようということも多くなります。またその逆もあります。相乗効果ということですね。

小瀧●デイ単体で利益は出ていますか？

中川●はい。先期も午前・午後型のデイ（安心プラス）は黒字化しています。1日型でも7〜9時間でやったらいけます。（リハビリ特化ではない）シンプルな半日型だと収支トントン。1回転では絶対無理で、できたら3回転くらいさせたい。ただ夜は来ないでしょうね。

短時間デイの括りができ、各1時間半で3回転を回せますが、その代わり、送迎は大変です。送迎専門スタッフを用意

してずっと回さなければなりません。ウチもできたらそれもありがたいかな、とは思っています。

小瀧●今後の新規事業の展開は。

中川●17年の秋から新たな事業の柱として、早期認知症予防のための自費によるトレーニングセンター「安心BBリハ京町」を立ち上げたところです。送迎サービスも付けて、高価格帯のビジネスモデルにチャレンジしていきます。企業のオーナーなど、いつまでも元気でいたいというニーズとマーケットは確実に存在していると思うからです。

福祉用具レンタル×デイサービス（介護保険×早期認知症予防のトレーニングセンター（自費サービス）、この3本を有機的に結び付けていくことで、京都エリアにおいて差別化のできるビジネスモデルを構築していきたいと考えています。

コタツキー、かく考えり

現在、介護業界では「保険外サービス」ということが盛んに言われていますが、従来の介護事業の延長線上でそれらを考へても、あまりうまくいかないことが多い。中川社長が言われるように、「福祉」という括りではなく、普通の「事業」として取り組むことが重要ではないでしょうか。これからの福祉用具レンタル×デイサービス×自費サービスのシナジーモデルに大いに期待したいところです。