

最新介護経営

わかる・使える・明日が見える 人・モノ・カネ・情報を網羅した
介護経営月刊誌

SEP. 2013

介護ビジョン

CARE VISION

9

定価1,200円



〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1 日本郵政グループ 郵便番号 100-0001



特集

若い力と感性が介護の世界を変える

業界を先導する

30代経営者たちの

戦略

佐藤雅樹

株式会社若武者ケア
代表取締役社長

グスタフ・ストランド

株式会社舞浜倶楽部
代表取締役社長

辻川泰史

株式会社はっぴーライフ
代表取締役

関口貴巳

ハートグループ
代表

渡邊 仁

ベストリハ株式会社
代表取締役

第2特集

徹底討論! ~来たるべき多死時代の介護とは?~

“看取り”の意味をみんなで考える

第3特集

災害から利用者を守れ! “防災対策”最前線

好評連載

- 今月の顔 河崎茂子 (公益社団法人日本認知症グループホーム協会代表理事)
- 夢あるまちへ~地域とともに生きる~
特定非営利活動法人楽 小規模多機能型居宅介護「ひつじ雲」
- ビジネスフロンティア オリックス・リビング株式会社
- 住まいの提案
社会医療法人天神会
住宅型有料老人ホーム「こがケアアベニュー」



少数精鋭で行う “地域密着サービス”こそ 介護事業経営の理想形

Yasushi Tsujikawa

辻川泰史

1978年
生まれ

株式会社はっぴーライフ 代表取締役

24歳のときに訪問介護と居宅介護支援事業所を開業。2005年にはっぴーライフを株式会社化し、現在は東京都多摩地区でデイサービス3事業所を運営。好待遇による雇用と質の高いサービス提供をめざし、少数精鋭の“攻め”の経営で注目される。テレビ出演や著述業もこなす気鋭の若手経営者・辻川氏の“介護福祉経営哲学”とは？



企業DATA

株式会社はっぴーライフ
東京都武蔵野市吉祥寺東町1-17-18 三角ビルB1F
TEL: 0422-28-5051
<http://hl-tokyo.com/>

多くの失敗から学んだ 事業所経営のノウハウ

「開業以来、業務日誌をずっと書き続けています」

精悍で意気衝天としたイメージの辻川代表だが、身辺に起きた出来事をコツコツと日誌に書き留めることが日課だそう。意外ではあるが、その「すぐれた効果」について次のように続ける。

「当初は経費を抑えるため、出費をチェックする必要に駆られて始めたのですが、書くことで次第に日々の失敗を振り返るようになり、

何が良くなかったのかを考え、対策を講じる際のきっかけづくりに役立っています」

事業所開設当時は苦労の連続だったと辻川代表は言う。スタッフに逃げられることも再三再四。最初はケアマネジャーすら定着しなかった。

「定着率が悪かった原因は何なのか？」と考えたときに、『すごいね』『ありがとう』という声かけをしていなかったことが理由だったと、後で気づかされました。ケアマネさんへの営業も上手くいかず、忙しい時期に訪問しても効果はな

い、タイミングを見計らって営業をしようという対策を練ったり。事業所の立地についても、当初はワンルームマンションで開業していましたが、利用者さんも足を踏み入れづらいだろうと考え直し、すぐに引越しました」

特に骨身に沁みただのが、スタッフ管理の難しさだったという。

「自分の知識と経験を前面に出す僕が現場に立つと、スタッフと張り合ってしまう職場の雰囲気が悪くなることもありました。今はすべて管理者に現場を任せて、口は挟まないようにしています。スタッ

フが休みを取ることでの調整や利用者様の対応、スタッフ間の問題が生じたときと、売上の目標数値が下がったときだけ連絡するようにと言っています。人事権と経費の決裁権だけを握ってあげれば、経営的にはまったく問題ありません」

スタッフの育成・管理に 役立った、桃太郎理論

少数精鋭による良質なサービス提供にこだわる辻川代表が、スタッフの育成・管理で参考にしたのが、経営コンサルタントの神田昌典氏が提唱する、桃太郎理論だ。

30代経営者たちの戦略



Mr. Tsujikawa's Personal History

1978年1月5日生まれ。東京都出身

- 1996年(18歳) 日本福祉教育専門学校健康福祉学科に入学
- 1999年(21歳) 同校卒業後、老人ホーム・在宅介護会社勤務
- 2002年(24歳) 有限会社はっぴーライフを設立。都内のワンルームマンションで訪問介護・居宅介護支援事業を開始
- 2003年(25歳) デイサービス事業に参入
- 2005年(27歳) はっぴーライフを株式会社化し、代表取締役役に就任
- 2008年(30歳) 株式会社エイチエルを設立し、代表取締役に就任。コンサルティング事業に本格的に乗り出す
- 2011年(33歳) デイサービス事業所を5拠点に拡大
- 2013年(35歳) デイサービス事業所を3拠点に統合



Mr. Tsujikawa's Daily Schedule

- 7:00 出社 メールチェック&原稿確認
- 8:00 朝礼
- 8:00 近隣のボクシングジムで筋トレ
- 9:30 コンサルティング業務開始(クライアントからの電話相談等)
- 12:00 外出(食事、クライアント訪問等)
- 15:00 書店回りや図書館で読書(最近のお気に入りには猪瀬直樹の『決断する力』)
- 17:00 帰社後、スタッフと業務に関する打ち合わせ
- 19:00 退社(週に1~2回は、その後スタッフと会食)

「5年ぐらい経って、利用者も皆インターネットで調べてから事業所を選ぶようになるでしょう。その際に大切なのがブランド力。信頼です。経営者自身がブランドになってもいいし、特色を持ったサービスをブランドとしてもいい。事業所カラーを明確にさせ、ネット等を活用して利用者の家族にしっかりと認知していただくことを本気で考えてないと、経営の安定化は望めません」

(取材・文 やまだおつむ)

「誰もが桃太郎のような人材を求めがちですが、トッププレイヤーが2人いたら喧嘩になります。桃太郎、猿、犬、キジの四者四様の長所を見極め、バランスよく配置して活用することがマネジメントには重要です。資格や経験がなくても別の能力を持った人を入れることで、結果的に経営にプラスになることも往々にしてあります」

現在、正社員数は23人、非常勤は約30人。多摩エリアにある3事業所をそれぞれ4~5人で運営しているが、これ以上の事業の拡大は考えていないという。地域ニ

ズに対応した密着型サービスこそが介護事業のあるべき姿であるというのも1つの信念からだ。

「事業を拡大するチャンスは何度もありました。しかし、会社が大きくなるに従い、サービス内容よりも稼働率や売上を優先的に見ざるを得なくなります。自分の知らない人が社員というのは耐えられませんが、それが嫌でやめました。介護の仕事はあくまでクオリティ優先でないと、信念を持って仕事には臨めません」

実は少数精鋭による事業所運営には、スタッフの人となりや能力・

コンディションなどを正確に把握できることのほかにも、多くの利点があると辻川代表は言う。

「一事業に多くの人員を投入すると、3年に一度の報酬改定時に対応に窮することになりかねません。少数精鋭体制なら状況を見て臨機応変に対処することも可能です。何より同じ仕事を少数で行ったほうが、給与配分などの待遇面で十分なりタインが見込めます」

もつとも、デメリットがないわけではない。最大のリスクはスタッフが辞めたときの対応だ。「少数ゆえに1人のスタッフが辞

めると、他の仲間や利用者に迷惑をかけることになります。開業当時、そうした失敗を繰り返し味わってきたので、飲み会や会議の席では「辞めるときには最低半年は準備期間を経てほしい」とスタッフに言い続けています」

事業所カラーの確立によるブランド戦略が経営安定化のカギ

同社は、求人を募るとすぐに100人以上の応募がくることでも有名だ。辻川代表がメディア等で積極的に発言することで得た知名度とブランド力のなせる業ともいえるが、今後はこうしたブランド戦略が介護業界においてもより重要になると、辻川代表は予想する。