

全ての「社長のひとりごと」がWEBで読める！
『くぼかわよしみち.com』毎月20日更新!!

くぼかわよしみち.com

検索

ホームページ

- asahiglobal.co.jp
- global-mie.co.jp
- super-chintai.com
- agg-hd.co.jp
- goldtrust.co.jp
- goldage.co.jp
- kubokawayoshimichi.com

『サ高住・実践編』

④『求人採用・評価と給料・教育と訓練』について



アサヒグローバル株式会社 代表取締役
ゴールドトラスト株式会社 代表取締役
ゴールドエイジ株式会社 代表取締役
文/久保川 議道
text:Yoshimichi Kubokawa

今8回シリーズで、『サ高住』の実践編をお伝えしています。①『経営理念と経営戦略』②『運営の基本と経営ソフト』③『顧客は誰か。顧客にとつての価値は何か』が終わりました。今回は④『求人採用・評価と給料教育と訓練』について少し詳しくお話し致します。

サ高住は商品を売る物販店ではありません。物を作る製造業でもありません。人が商品で、人が施術の介護を行い、人が利用者さんを観察して、ケアプランを作り、自立支援にむけてお世話しています。全て、『人から始まって人に終る』のですから、今回のテーマはサ高住実践のキモとなります。

まずいつも通りに『私の失敗』からお話しします。おそらく私は介護の会社で日本で初めて『業績給料』を実施いたしました。もう5年程前でしょうか。そして100人以上のヘルパーが会社を辞めていきました。

私は小売り業や住宅販売の会社を経営していました。と言うことは流通業と住宅建設業と言う

ことになります。私にとつては、人を評価して給料を決める。やった人はやっただけ、やらない人はそれなりに差をつけて給料を支払うことは、当たり前のことだったのですが、この介護の業界では全く受け入れていただけませんでしたね。

私の思いとしては、介護で働く人達の給料を高くしてゆきたい。全員高くすると会社が潰れますから、良くやる人、頑張る人、利用者様に喜んでいただいているヘルパーから先に、高い給料にするのは良い事だ。なんて真剣に考えて、実行したら100人辞めちゃった。と言うのが私の痛い体験でした。

しかしめげずにやり続けて、今は皆さん、納得と言うか、仕方なしと言うか、どちらかと言うと私の業績給は『やりがい』になつていのではないのでしょうか。

今現在は毎日の介護報酬の売上げの5%を、月々の業績給として各棟別に計算して配布しています。それに加えて半年に1回、各棟の営業利益分の10%を各棟に配布しています。

そして各棟では館長さんが中心になつて、それぞれの社員さんに割

り当てて配布しています。個人だけでなく、介護はチームプレイですから、皆んなで分ける事も大事です。そして各棟の売上も支払いも利益も、全て社員さんが知ることになりますから、経営もガラス張りです。各棟頑張る訳ですね。

今となっては良かつたと思いますが、始めた5年前はもうメチャメチャでした。私はヘルパーさんの給料を『日本』にすると、大きな声で言っています。ご家族でもできないお世話を24時間している、ゴールドエイジのヘルパーやナースや生活支援の社員さん達は、私の自慢です。私の誇りです。ですから日本一の給料にしてあげたいと真剣に考えています。

そのためには入居者様に喜んでいただいて、業績を上げないといけません。それは私の仕事ですね。公正公平で本人の納得する評価制度がだいたいできています。あとは社員さんに理解していただいて、実施しているところです。サ高住は『人がキモ』ですから、評価と給料の改善は『永遠の課題』として経営者は手を抜かないようお願い致します。

ゴールドエイジの『ヒナ型』がありますので、8年間苦しんだ『ぶ厚い資料』をお見せいたします。お問い合わせください。

次に大事なのが『求人採用』ですね。もう全然人がとれません。今グループで450名の社員ですが、あと100名は今年中に採用しないと、グループ全体の仕事が回りません。しかし採用は大変に難しいのです。

ナースなどは求人倍率5倍です。1人のナースに5件の会社で求人しているのです。ヘルパーは今全国で7.3万人が就業していますが、本当に厚労省国交省の言われる通りに10年で『30万戸』のサ高住が建設されますと、18万人のヘルパーが必要となります。(ゴールドエイジの平均値で計算すると)ヘルパーさんも大不足時代となります。

さてそんな言い訳ばかりしてはサ高住事業はやれませぬ。一つ『求人ノウハウ』をお話ししましょう。それは『求人しない』と言うこと。求人しても人は来ません。では何をやるか

と言うと『会社説明会』ですね。

社長や館長や、ドクターやナースの責任者が、『熱い思い』を語るのです。思いだけでは食べられませんから、『評価と給料』についても、熱く語ります。会社の方針や、このサ高住はこうして地域のお役に立ちたいとか。高齢者とそのご家族にどう言う方針でサービスするか。いっぱいありますね。

一回じゃ全然ダメです。サ高住をオープンする10ヶ月前から、月に最低一回。ですから10回はやって下さい。責任感のある責任者はすでに他の会社で、責任のある仕事をしていきますから、その人は無責任に会社は辞められません。お世話になつた会社に迷惑もかけられませんね。ですから半年前か、10ヶ月前から十分に準備しないと、優秀な館長やリーダーは手に入らないのです。

求人募集などでは優秀なリーダーは採用できませんね。まあ、当たり前の事ですが、皆さんが勘違いしていません。私も偉そうなお話言えませぬ。今猛烈に実行しているところ。是非ご参考にして下さい。資料もお問い合わせください。

ければ、お送りいたします。

さて次に『教育・訓練』です。結論から言いますと、施設で働いたヘルパーも、訪問介護で働いたヘルパーも、サ高住では使えないものにはなりません。ご注意ください。日本で初めてサ高住が始まったのですから、それは当たり前なのですが、介護業界に長い人達は『同じ様なもの』だろうで、失敗いたします。

サ高住はいい意味で『国の策略』です。国はサ高住の運営が事業者にとつていかに儲からない事業かを、良く知っています。それだから10%の建設補助金を付けたら、3つの減税をしたりで年間3万戸は建設させようと実行中です。

5年前からの『高専賃』でたくさん業者が倒産、廃業した事も知っていますし、入居率も50%だったことも知っています。今回も同じ制度を名前を『サ高住』に変えてやっているのですが、経営の厳しさは何も変わりませぬね。

しかしお国のお役には立てません。儲からない分、36.6兆円の医療費、7.9兆円の介護保険の圧縮になり、サ高住は2030年には『看取り』を40万人分をすること

になりますから国はサ高住を全力でやっているのですね。

さて儲からない事業で儲けるためには、ヘルパーの1分単位のシフトとケアプランと予定実績の管理がサ高住は必要となります。ですから、ヘルパーは全て再教育と厳しい訓練をしないと使えないものにはなりません。

ゴールドエイジの自社製作のサ高住専用ソフト『さつきちゃん』を使うしかありません。これを使えば利益が出ますし、ヘルパーが半年も使えば、すべての仕事の内容と動きは分かります。はい、社員教育はこれで終りですね。そうなるようにソフトが組まれています。必要であればお問い合わせください。少し詳しくお話ししてきまして、サ高住は『人がキモ』ですから十分にご理解いただいて、事業を成功させていただきたいと願っております。

ゴールドトラスト株
アサヒグローバル株

代表取締役 久保川 議道