



同業者を支援し飛躍を志す医療介護業者



日本訪問医療(株) 代表取締役 中村 俊輔

なかむら しゅんすけ

1984年生まれ。大学卒業後、大手電機メーカーの代理店での勤務を経て、看護学校に入学。卒業後、看護師としてリハビリ病院に勤務。2020年に日本訪問医療(株)を創業。2024年にウェブ制作と医療ソフトウェア開発を行う(株)Design Engineeringを設立。

企業概要

- ▶ 創業
2020年
- ▶ 資本金
100万円
- ▶ 従業者数
26人
- ▶ 事業内容
医療介護事業
- ▶ 所在地
千葉県千葉市中央区椿森1-8-6
賀山ビル101号
- ▶ 電話番号
043(307)1833
- ▶ URL
<https://home-medical.online>

経営の多角化は、リスクをコントロールするという観点では良い手法だろう。しかし、言うのは簡単でも実際に行うのは難しい。知見やリソースの不足などから新規事業がうまくいかないことも多いからだ。

日本訪問医療(株)の中村俊輔さんは、本業の医療介護事業ではなく、新たに立ち上げたウェブ制作や医療ソフトウェア開発の事業で成長を考えているという。どのような観点で進出する市場を選んだのか、詳しい話をうかがった。

医師との連携が重要

— どのような事業をしているのですか。

訪問看護や訪問介護、居宅介護支援を行う医療介護事業を展開しています。JR東千葉駅の北口から徒歩1分の場所にある本社を拠点に活動しており、営業エリアは一部の区を除く千葉市です。

訪問看護は、医療保険や介護保険が適用されるサービスで、医師の指示があれば、すべての方が利用できます。注射や点滴などの一部の医療行為が求められるので、看護師や准

看護師などが業務を担います。

一方、訪問介護や居宅介護支援は介護保険が適用されるサービスで、要介護認定を受けた65歳以上の高齢者が主な利用者です。訪問介護では、介護福祉士やホームヘルパーが業務を担います。居宅介護支援では、ケアマネジャーが介護メニューの利用計画の策定を支援します。

— 病院との連携が必要になる事業ですね。

訪問看護で医療保険や介護保険を適用するためには、訪問看護指示書などの書類を医師に発行してもらう必要があり、治療を受けた病院

の医師の紹介で利用する事業者を決める方が多いです。当社は、訪問看護のなかでも退院直後の回復期のリハビリを得意としているため、特に紹介経由でのお客さまがほとんどとなっています。介護の事業でも、要介護の認定は医師の意見書をもとに市町村が行いますし、緊急時の連携先となってもらう必要があるなど、医師との関係が集客に大きく影響します。

もっとも、お客さまを紹介していただいても、従業員の数が不足していれば、対応できません。また、保険を適用する事業では、業務ごとの金額や時間、週当たりの利用回数などは国によって定められています。当社の判断で値上げはできず、売上げはお客さまの数で決まります。事業を成長させるためには、従業員の確保が欠かせません。

——どのようにして従業員を確保しているのですか。

業務スキルを身につけるための教育体制や、子どもを預ける保育園との提携といった福利厚生を充実させています。

ただ、いくら環境を整備しても、求職者に知ってもらえなければ意味がありません。そこで当社は、自社で制作しているホームページのほか、いくつかのSNSを利用して求

職者が知りたいと思うこれらの情報を積極的に発信しています。おかげさまで、何とか従業員を確保できています。

転職が起業の糸口に

——もともとはまったく違う業界で仕事をされていたそうですね。

大学を卒業した後は、大手電機メーカーの代理店業務を担う企業に就職し、工場向けの営業やシステムエンジニアをしていました。ただ、手がけていたのはマニュアルに沿って対応する仕事で、社外で通用する強みが身につかないと感じていました。リーマン・ショックによって仕事が激減したことで将来に不安を感じ、転職を考えるようになりました。

そんなときに大病を患い、3カ月間、入院することになりました。これが看護の業界に足を踏み入れるきっかけでした。入院した病院には、男性の看護師がいたのです。仲良くなり、仕事内容についていろいろ聞いてみると、スキルが身につくうえ、高齢化が進むなかで需要がますます高まる職業だと思いました。将来のキャリアを考えれば、やってみたい、やってみる価値があると強く魅力を感じ、看護学校の受験のために、勤めていた企業を退職しました。



自社でデザインしている同社のホームページ

——看護学校で勉強してみてどうでしたか。

実践的なスキルを学べるため、非常に面白く、やりがいがありました。ただ、同級生には高校を卒業してすぐに入学している人が多く、就職の際に社会人出身であることが不利になるかもしれないと感じました。長く働ける若い人の方が、採用されやすいのではと思ったのです。

そこで、自分の強みとするために救命分野の特定看護師となることを目指しました。医師があらかじめ作成した手順書に従って、自身の判断で特定の医療行為ができる看護師です。特定看護師になるための研修を受けるには受講料がかかり、医師の推薦も必要です。通常はある程度の実務経験を積んだ看護師がさらにスキルを高めるために目指すものですから、学生の立場で目指そうとする人はおらず、学校のサポートもありませんでした。

わたしは、特定看護師の足がかりとするために、まずは日本救急医学

会が認定する心停止時の救命処置に関するインストラクターの資格を取得しようと考えました。講習で学校に来ていた医師が行っているボランティア活動に参加して熱意を伝え、資格取得に必要な推薦をいただきました。営業の経験を生かして自分を売り込んだわけです。

この資格を取得した後は、救命にかかる専門の看護師がいないリハビリ病院に就職しました。経験の有無を問わず、頼りにされると考えたからです。実際、就職して間もなく、熊本地震の災害派遣者に起用され、被災地での救援活動に従事したほか、救命分野にかかわる病院全体の講習を任されるようにもなりました。こうした実績をもとに勤務先から推薦をいただき、千葉県で当時約100人しかいなかった特定看護師になることができました。

——充実した病院勤務だったようですが、なぜ起業したのですか。

以前から起業への憧れがあったからです。転職する前は、強みがない自分には無理だろうと半ば諦めていました。しかし、転職後は、訪問看護をはじめとする在宅医療の業界なら、高齢化に伴って需要が増えるため、起業のチャンスがあると感じていました。

病院での仕事は充実していました。

一方で、人の命を預かる病院は保守的にならざるを得ません。仕事の効率化などを提案しても、なかなか採用されませんでした。

もやもやとした思いを抱えているなかで、母校の看護学校から講師の依頼がありました。組織ではなく個人に依頼がきたのです。病院の外に出て、自分の才覚で勝負できるかもしれない。そう思うようになり、勤めていた病院をやめて、在宅医療の分野での起業を目指すことにしました。

在宅医療の知識は、仕事を通じてある程度は知っているつもりでしたが、起業するには不十分でした。保険申請の手続きなど、事業所を運営するために覚えないといけないことは山ほどありました。

資金調達のために事業計画を練る必要もありました。ただ、初めてのことで、なかなか手が進みません。そこで、創業セミナーに参加してノウハウを学び、計画をかたちにしていきました。そして2020年によく起業にこぎつけました。退職してから1年近くが経っていました。

独自性を経営に生かす

——起業後は順調でしたか。

すぐに大きな壁にぶつかりました。最初に採用した看護師にたった

2カ月で辞められてしまい、いったん事業所を閉鎖せざるを得ませんでした。訪問看護の事業所には常勤換算で2.5人以上の看護師が必要という人員基準があり、クリアできなくなったためです。整備されたマニュアルと医師の指示に従って働いてきた看護師のなかには、体制が整っていない起業直後の中小企業で働くことにストレスを感じる人もいることに気づかされました。

一度の失敗で諦めてはいられないと、その2カ月後には再び従業員を採用して事業を再開しました。ただ、コロナ禍のなかで営業先となる病院との接触が制限されるなど、厳しい環境での再スタートとなりました。

この苦しい状況を打破するために、二つのことに取り組みしました。

一つは、転職前の営業職としての経験を生かして役所に営業したことです。起業したばかりで実績はなかったものの、特定看護師であることが評価されたのか、新型コロナウイルス感染症にかかった方を隔離する宿泊療養施設の一つを運営する業務を千葉市から受託し、当面の収入源を確保できました。

もう一つは、対応の難しいお客さまを引き受けたことです。例えば、女性看護師が相手だと態度が大きくなる方などです。わたしのような男性看護師が対応する方がうまくいく

ケースもあり、そうした方を積極的に引き受けることで、対面での営業が難しいなかでも医師からの信頼を獲得し、多くのお客さまを紹介していただけるようになりました。

——中村さんの経験が、経営を軌道に乗せることに役立ったのですね。

そのとおりです。ただ、そこからさらに事業を成長させるうえで、乗り越えなければならないハードルがありました。わたしが起業してわずか2年の間にこの業界に参入する企業が増え、人材の獲得競争が激しくなってきたからです。

看護や介護の仕事は資格が必要で、誰にでもできるというものではありません。人手不足の業界で常に求人があり、転職は比較的容易なため、看護師や介護士は職場に不満があるとすぐに辞めてしまいます。わたしが見聞きしてきたなかでは、職場の人間関係が良くない、スキルを高められないといった転職理由が多いです。

当社では、一緒にお菓子を食べたり料理をしたりする More Love Company という社内イベントを毎月企画し、従業員同士の交流を深めています。また、育成カリキュラムを整えたり入社時のアンケートで働く際に重視することを把握したりして、離職の抑制に努めています。

——従業員を確保できるのであれば、事業を拡大できそうですね。

現在の営業エリアでは医師との関係を築き、順調にお客さまを紹介していただけています。ここから、さらに売り上げを伸ばすには、営業エリアを広げる必要があります。ただし、わたしが起業したときと違い、今の業界は過当競争の状況にあります。新たなエリアに進出しても、医師との信頼関係の構築や従業員の確保にはかなりの時間が必要でしょう。資金が乏しい当社のような小さな企業では、大きな負担になりそうです。事業の拡大に当たっては、できるだけリスクの少ない確実な道を進もうと思っています。

この事業環境は、たくさんいる同業者を競合とみれば確かに厳しいですが、逆にお客さまとみればチャン

スといえます。そこで、2024年からウェブ制作と人材マネジメントに関するソフトウェア開発を始めました。当社は、わたしのシステムエンジニアとしての経験を生かして、自らホームページを制作していました。そして起業後は、人材の確保や定着のノウハウを蓄積してきました。これらを合わせて、同業者も苦労している人材の採用や定着の手助けをしようと考えたのです。同業者だからこそわかる勘所を押さえてサポートすることで、この事業を拡大していくつもりです。

わたしは、業界の動向を丁寧に確認しながら、転職し、起業し、事業を拡大してきました。これからも、市場の変化を見逃さないよう気をつけながら、次の一手を考え、さらに成長していきたいと思っています。

聞き手から

代表の中村さんは、戦を仕掛けたり国を治めたりする歴史シミュレーションゲームが好きで、現実の世界でもチームを動かす仕事に魅力を感じるのだという。経営者は、こうした仕事の典型といえる。勤務者だった中村さんが起業を目指すに至ったのは、ある種の必然だったのかもしれない。

しかし、ゲームと現実とは違う。決まった攻略法があるわけではない。起こり得る外部環境の変化は多岐にわたる。最善だったはずの手の前提条件が覆ってしまうこともある。そんなとき、最初意思決定にこだわってはいは、手づまりとなりがねない。中村さんは、業界における過当競争の予兆をつかみ、次なるフロンティアを目指し、医療介護業者向けのウェブ制作や人材マネジメントのソフトウェア開発に乗り出した。刻一刻と変わる戦況を読み、素早く決断する。臨機応変に行動する力こそ、経営者に求められる資質といえよう。

(中野 雅貴)