

いきいきらしいふSPA

介護班

棚橋研人・山本和希・木下智葉

アドバイザー：伊藤泰生

目次

- 介護保険制度について
- いきいきらいふSPAの創立
- 問い
- 出店計画について
- 人材育成について
- まとめ

介護保険制度について

介護サービスの**供給者**側から見ると...

- 同じ種類のサービスを原則同じ料金で提供
⇒ 「擬似市場」の中でのビジネス
- サービス提供時間・利用者の要介護度・事業所規模に応じて得られる報酬が異なる
 - 3～5時間、5～7時間、7～9時間
 - 要介護1～要介護5
 - 小規模型、通常規模型

介護保険制度について

介護サービスの**受給者**側から見ると...

- 65歳以上の国民で介護が必要な人が対象
- 認定を受ければ、要介護度に応じた限度内で様々なサービスを受けられる
 - サービス利用料：9割介護保険、1割自己負担

介護保険制度について

▶ 小規模型（延べ利用者数：月300人以内）

	3～5時間	5～7時間	7～9時間
要介護1	461単位	700単位	809単位
要介護2	529単位	825単位	951単位
要介護3	596単位	950単位	1,100単位
要介護4	663単位	1,074単位	1,248単位
要介護5	729単位	1,199単位	1,395単位

短

長

厚生労働省「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準」から引用

介護保険制度について

例

要介護度2の人が、小規模型施設で3～5時間のサービスを1度受ける場合

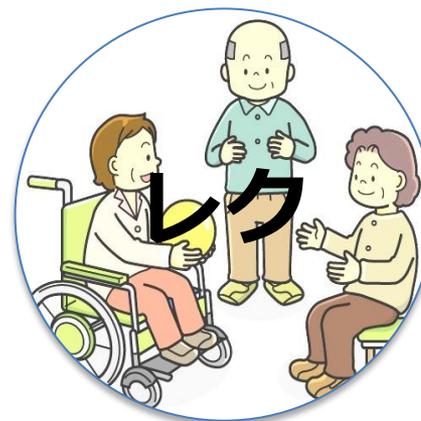
供給者側

1単位 = 10円なので、報酬は5,290円

受給者側

自己負担は1割、実質支払うのは529円

介護サービスの種類



今まではこれらを一括して提供している
事業所が多かった

しかしこれらの施設では...

重度者と軽度者が混在している中
食事、入浴、レク等のサービスを提供

入浴サービス
だけを受けたい

レクリエー
ションがおっ
くう

時間が
長い

からだの不自由な
人が集まった病院
みたいなのところ
には行きたくない

軽度者からの不満の声が多かった

設立背景

- 従来の介護施設への不満の声
- 需要が高い「入浴介助」（ニーズ：要介護者本人1位・家族2位）



**業界初の短時間入浴特化型デイサービス
「いきいきらいふSPA」の誕生（2009年）
入浴特化のパイオニア！**



**一般型との奪い合いを避け、
高いニーズを集中的に満たす！**

他の事業形態と比較

	いきいきらいふSPA	一般型 デイサービス
時間	3時間	7~9時間
サービス内容	送迎、入浴、メディカルアロマセラピー、ティータイム	送迎、食事、入浴、レクリエーション（各種ゲーム・歌・ダンスなど）等
利用者 (介護度別)	要介護1~2	要介護1~5
利用者 (男女比/人数)	男：女=4：6 ~10名	男：女=2：8 ~25名
利用頻度	週1~2（併用）	週1~5回
雰囲気	介護を感じさせない リゾートモダン風	老人ホームや幼稚園 のような“施設”
事業所数	非常に少ない	非常に多い

誰に

- 要介護1～2の軽度者
- 一般型デイサービスに満足していない人
 - 長い時間拘束されたくない
 - 全部のサービスは受ける必要ない
 - 病院みたいな施設は嫌

いきいきらしいふSPAのサービス

おしゃれな
雰囲気



送迎

ティータイム

バイタルチェック

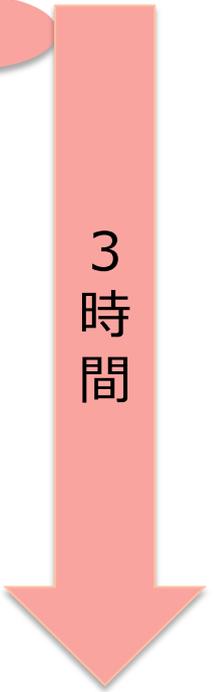
お風呂

ティータイム

メディカルアロマテラピー

ティータイム

送迎



同業他社とのサービスにおける比較

同じ入浴特化型デイサービスを展開している事業所に着目

	いきいきらいふSPA	同業他社A	同業他社B
時間	3時間	3時間	3時間
サービス内容	送迎・バイタル チェック・入浴・ ティータイム・メ ディカルアロマテラ ピー	送迎・入浴（炭酸 泉）・ティータイ ム・イスヨガ体操	送迎・バイタル チェック・入浴・ケ アビクス
利用者 (要介護度別)	要介護1～2	要介護1～3	要介護1～5（立て る）
利用者 (男女比/人数)	4:6 ～10名	5:5 ～10名	4:6 ～10名
利用頻度	週1～2	週2	週1～3
雰囲気	リゾートモダン風	南国風	南国風

同業他社との店舗展開における比較

	いきいきらいふSPA	同業他社A	同業他社B
店舗数/年	26店舗/5年	1店舗/3年	2店舗/4年
運営携帯	直営&FC展開	直営	直営
目標	3年後に直営&FCあわせて100店舗	FC展開はしたい	直営10店舗

同業他社の店舗展開は戦略的なものではない

問い

サービスは似ているのに
いきいきらいふSPAだけが順調に
店舗展開できているのはなぜか？

いかに

①戦略的出店計画

②人材育成の制度化

いかに

① 戦略的出店計画

② 人材育成の制度化

出店における特殊性

介護業界独自の
不文律

- ① 商圈(=送迎範囲)が決まっている
 - ② 信頼性があるからこそなので、競争する(顧客を奪い合う)市場ではない
- ⇒ 他社が先に確保している商圈には出店できない
- ⇒ 他社より先に店舗展開することでその商圈における
先行者優位を獲得できる

**介護の特殊性に対応する戦略、
つまり、スピーディーな店舗展開が必要！**

いきいきらいふSPA店舗展開

実際にいきいきらいふは
5年間で26店舗出店

黒字：直営店
青字：FC店

北海道
・ 札幌北

東京都

- ・ 東上野
- ・ 浅草
- ・ 荒川
- ・ 墨田
- ・ 住吉
- ・ 西新井
- ・ 亀有
- ・ 駒込
- ・ 北赤羽
- ・ ハクジュ板橋
- ・ 王子
- ・ 矢口渡
- ・ 西大井
- ・ 花畑
- ・ 中野新橋
- ・ 木場
- ・ 高島平

茨城県

- ・ 春日
- ・ 土浦田中

大阪府

- ・ 天王寺
- ・ 北加賀屋

沖縄県

- ・ 屋富祖通り

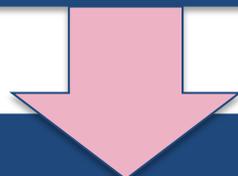
神奈川県

- ・ 横浜下倉田
- ・ 東神奈川

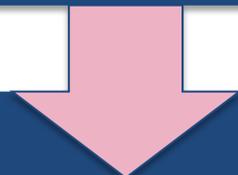
埼玉県

- ・ 川口WEST

介護業界の出店における特殊性に対応



スピーディーな店舗展開による
先行者優位の獲得



より多くの地域のニーズを満たす

いかに

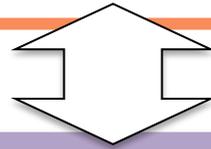
① 戦略的出店計画

② 人材育成の制度化

人材の重要性

多店舗展開する上で重要なこと

- ① 優秀な人材の確保
- ② 人材の定着



介護業界の人材面における問題点

- ① 優秀な人材が集まりづらい！
- ② 人材が定着しない！

だから他社は店舗展開できていない！

人材面における問題点①

一般的に介護業界では...

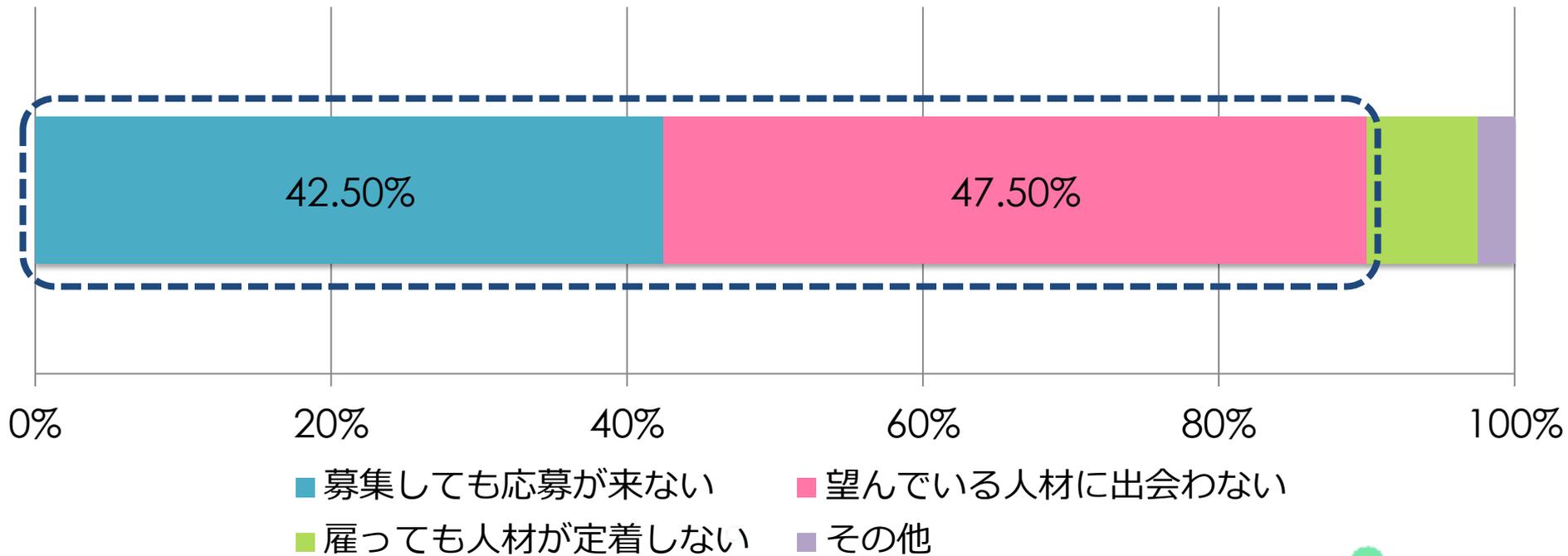
優秀な人材が集まりづらい！

イメージが
悪い

将来性が
低い

人材面における問題点①

介護業界で人材不足が解消しない理由



エス・エム・エス「従事者の不足状況に関する実態調査」より

人材面における問題点①

しかし、いきいきらいふSPAでは...

人材不足と言われる介護業界の中で
会社説明会にはのべ**2,000人**も集まっている!

いきいきの取り組み

いきいきらいふSPAの裏（社員）向きコンセプト

「会社を使って人生を豊かにする」
「社内は自己の成長の場」

店長塾

将来、事業所の管理者になりたい社員を集め、勉強会を開催（1年目で経験を積み、3年で管理者、4年で幹部）

独立支援

優秀な人材を採るためには、出口を用意

成長を促し、夢を追うことができる環境を整えることで、意欲的な優秀な人材を確保

独立支援

2種類の独立支援

- ① いきいきらいふSPAのFC店オーナーになる「独立」
- ② いきいきらいふSPAと関係ない別企業を立ち上げる「独立」

⇒いきいきらいふSPAは、どちらも支援！

①・②両形態の「独立」を支援している他事業所はかなり数が少ない

入社時から出口（目標）を用意しておくことで、高い成長意欲のある人材を獲得！

いきいきの取り組み

いきいきらいふSPAの裏（社員）向きコンセプト

「会社を使って人生を豊かにする」
「社内は自己の成長の場」

店長塾

将来、事業所の管理者になりたい社員を集め、勉強会を開催（1年目で経験を積み、3年で管理者、4年で幹部）

独立支援

優秀な人材を採るためには、出口を用意

成長を促し、夢を追うことができる環境を整えることで、意欲的な優秀な人材を確保

人材面における問題点②

一般的に介護業界では...

人材が定着しない！

介護職員の離職率25.2%（全産業平均14.25%）



介護の3K

きつい

汚い

給料が安い

人材面における問題点②

しかし、いきいきらいふSPAでは...

離職率16.8% (2011年度)

いきいきの取り組み

いきいきらいふSPAの過去の失敗

社員数が増えるにつれ、意思疎通が困難となり
企業存続の危機（離職率70%）に陥った過去の経験を活
かす。離職率低減に成功。

内定者合宿

入社前から企業理念を共有する

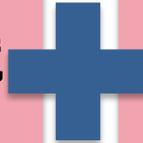
左塾

採用時の共感と、働き始めてから生じる実際の現場
での現実とのギャップを埋める

一体感を高める仕組みによって、
人材を定着させている

いきいきの人材育成

夢を追うことができる環境



一体感を高める
仕組み

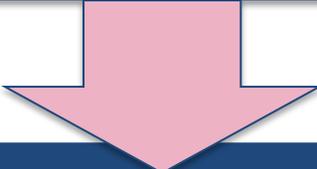
**介護業界における
人材面の問題を解決！**

**いきいき独自の強み
「人財」の獲得・定着に成功**

介護業界における人材面の問題を解決



「人財」の確保・定着



多店舗（直営・FC）にわたる
安定したサービス

まとめ

誰に	従来の一般的なデイサービスに満足していない、軽度の要介護者
何を	多店舗にわたる軽度者の入浴介助に特化したサービス
いかに	<ul style="list-style-type: none">• 入浴特化のパイオニア• 介護業界の特性を活かしたスピーディーな店舗展開• 優秀な人材の獲得と定着のための人材育成

参考文献

いきいきらいふSPAの左様、木村様

同業他社A社長

同業他社B管理者

「指定居宅サービスに要する費用の額の算定に関する基準」,

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002113p-att/2r9852000002123j.pdf>>2014年5月19日アクセス.

「従事者の不足状況に関する実態調査」,

<http://www.kaipoke.biz>> 2014年5月19日アクセス.

同業他社Aホームページ2014年5月19日アクセス.

「入浴特化型デイサービス「いきいきらいふSPA」運営 | 株式会社いきいきらいふ」,

<http://www.ikiikilife.co.jp>>2014年5月19日アクセス.

左敬真 (2012) 「入社3年以内に若手に新店解説を任せる理由」, 『日経ヘルスケア』

2013年6月号, pp.100-101, 日経BP社.

左敬真 (2012) 「離職率70%からの復活」, 『日経ヘルスケア』 2012年12月号, pp.

28-31, 日経BP社.

同業他社Bホームページ2014年5月19日アクセス.