

IoT

60床
介護付有料老人ホーム

活用で

1カ月の
業務時間

500

時間
削減

して

新卒の早期戦力化体制づくり

増収を続ける企業の人材戦略レポートはこちら

株式会社 アズパートナーズとは

3年間で
売上 43億円 → 売上 73億円

2倍!

3年間で
従業員 1,019名

2018年は
新卒 65名 (内定)

- IoTの活用で夜間定時巡視0時間
- 休憩安定の夜勤2名体制を実現
- 早期育成キャリアパスで新卒を3年で介護福祉士レベルへ育成

取材殺到の企業が語る!
NHK『おはよう日本』
日経ヘルスケア
朝日新聞など



ゲスト
講師

山本 皇自氏

株式会社アズパートナーズ
取締役兼執行役員

大阪 2018年 3月13日(火) 東京 2018年 3月19日(月)

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

IOTによる介護施設の生産性向上セミナー

TEL.0120-974-000

平日 9:30~17:30

お問い合わせNo.S027286

FAX.0120-974-111

24時間
対応

株式会社船井総合研究所 〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階 お申込みに関するお問合せ: 積山 内容に関するお問合せ: 三浦

WEBからもお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。→ 027286

成功事例

特別成功事例レポート “株式会社アズパートナーズ”

人手不足時代に増収を実現！ カギは“IoT投資”と“教育体制構築”

増収を続けるアズパートナーズの人材戦略

株式会社アズパートナーズ
取締役兼執行役員
山本 皇自氏

アズパートナーズの創業から70億円規模になる現在まで、会社成長に欠かすことができない社長の右腕として、経営戦略を担ってきた。



山本氏×三浦
スペシャル
対談

成功事例を聞く



株式会社船井総合研究所
地域包括ケア支援部
三浦 基寛

介護施設のコンサルティングに特化。業務標準化、研修設計、新人・リーダー・管理者育成を得意とする。

『ICT/IoTシステム』の活用で 1カ月500時間の業務を削減。 『業務負担軽減』に挑戦！

三浦： まず最初に、なぜICT/IoTシステムを導入しようと考えたのでしょうか？

山本氏： 最大の目的は、スタッフの「業務負担の軽減」です。今後のさらなる人手不足の深刻化や採用競争の激化に対応するためには、スタッフの「業務負担軽減」については避けられない課題だと会社として感じていました。

そこでICT/IoTシステムの活用によるスタッフの「業務負担の軽減」を目標にしました。どうしても効果の出るものを導入したかったので、1年半ほどかけて、4社のパートナー企業様と検討に検討をかさねて、業務の中でも、より負担が大きな業務を効率化できるように、全体設計を考えた上で、システムを開発しました。

それが『EGAO link』です。

三浦： 『EGAO link』とはどういうシステムですか？

山本氏：

うちと4社のパートナー企業様（「パラマウントベッド株式会社」「アイホン株式会社」「株式会社富士データシステム」「住友電設株式会社」）とで共同開発した、介護業界スタッフ向け業務効率化IoTシステムです。

大きな特徴は、各パートナー企業がすでに介護業界向けにリリースしている製品を連動させ、『記録の電子化』『ナースコールの自動記録』『呼吸・睡眠状態の24時間モニタリング』を可能にし、これらを一つのスマートフォンに集約させ、管理を可能にしたことです。

図表下：『EGAO link』のシステムの仕組み図



スペシャル対談 株式会社アズパートナーズ×株式会社船井総合研究所

増収を続けるアズパートナーズの人材戦略

三浦： 導入前と導入後を比較した際にどのような効果があったのでしょうか？

山本氏： 効果は当初想定していたよりも大きく業務を効率化することができました。実際に『EGAO link』を導入したアズハイム町田では、記録業務や夜間の定時巡視の効率化を中心に、1日の業務時間を約17時間削減することができました。

記録業務に関しては、スマホでのリアルタイム入力が可能になり、記録のために居室とステーションを何度も往復する必要がなくなりました。また24時間、スマホでご入居者様の呼吸・心拍・睡眠状態が把握可能になり、本当にケアが必要なご入居者様に優先的にお伺いすることが可能になりました。夜間帯にすべてのご入居者様を巡視する必要がなくなり、ご入居者様の睡眠を妨げることもなくなりました。また、呼吸・心拍・睡眠のデータがエビデンスとして蓄積されるようになったおかげで、日中のご入居者様へのアプローチの効果のモニタリングが可能となり、日中のアプローチに活かしていくことで、結果としてご入居者様の昼夜逆転を防ぐことが可能になりました。

このように、従業員の業務負担の軽減だけでなく、本来の目的であるサービスの質の向上にもつながっています。

ちなみに、『EGAO link』を新規開設時から導入したアズハイム練馬ガーデンの従業員からは、「（システムが導入される）前には戻れない！」という嬉しい声も上がってきています。

2005年に2棟の介護付有料老人ホームからスタート

三浦： 今では70億円規模の会社となり、新卒を50名採用して売上も連続増収する会社となったアズパートナーズ様ですが、介護事業はどのようにして始まったのでしょうか？

山本氏： 2004年に株式会社アズパートナーズを設立して、2005年8月横浜にデイサービスを併設した介護付有料老人ホーム『アズハイム横浜東寺尾』、同年12月東京に介護付有料老人ホーム『アズハイム大泉学園』の2施設をオープンしたのが始まりです。

三浦： オープン当初から、今のような人材育成の仕組みや、働きやすい職場環境というのは整備されていたのでしょうか？

山本氏： 皆無ですよ（笑）ただ、介護事業はスタッフの数に困ると経営が行き詰まることは想定していたので、設立当初から採用担当者（現場兼任）を設けて、採用には力を入れていました。採用に力を入れた甲斐もあり、2007年には、なんとか4名の新卒を採用することができました。今思うと、今のように整備された魅力的な育成の仕組みや、パンフレットもなく、とにかく社長が会社について熱く語ることで共感を誘い、採用していました。

せっかく採用できた新卒4名のうち3名が『1年以内に離職・・・』

山本氏 新卒が4名採用できて嬉しく思っていたが、なんと採用した新卒4名のうち3名が

スペシャル対談 株式会社アズパートナーズ×株式会社船井総合研究所

増収を続けるアズパートナーズの人材戦略

1年以内に離職してしまいました。今思うと、何も知らない新卒が、面談や研修やイベントもなく、専門職気質のベテラン介護職さんたちと一緒に頑張るというのはとても難しかったように思います。ただ、会社の方針としては、会社経営の中心を担っていくのは、素直で会社の理念が浸透しやすい新卒だということは信じていましたので、新卒採用・教育を諦めることはありませんでした。

三浦： 新卒が3名辞めてしまった後に、すぐに取り組んだことはどんなことがありますか？

山本氏： まず最初に取り組んだのは入社前と入社後のギャップの解消と、入社後にいつでも困ったことを相談できる体制づくりです。

三浦： 具体的にはどんなことに取り組みましたでしょうか？

入社直前・直後の制度整備で『新卒が辞めない』を最優先に！

山本氏： 入社前には、社長からのビジョンプレゼンなどかっこいいことを伝えることに加えて、現場のことを理解して変にマイナスのギャップを持たないよう、現場スタッフとの座談会で採用前段階の人材と引き合わせて、リアルな情報を提供できる環境を作りました。

また、入社後には、新人を『なにもわからない真っ白な人』と位置付けて、『3カ月の時間をかけてのOJT制度』を実施しました。今では、新卒は6カ月後に初めて夜勤に入るところまでOJTを徹底しています。

他には、直属の上司や先輩には相談しにくいような、プライベートなことや、ちょっとし

た不安・困ったことなどを常に相談できる制度として、別部署のリーダークラスが相談担当になる『メンター制度』を実施しました。

経営陣だけでは、魅力を伝えることしかできず、1年間の大半を過ごす介護現場での働きやすさは現場と協力体制で築きました。

三浦： 制度を整備した結果、どのような変化がおきましたか？

山本氏： 結果的に、新卒を採用できる数がどんどん増えていきました。2010年には一般の大学卒も含めて16名、2013年には28名の新卒の採用をすることができました。そこからコンスタントに数を伸ばして採用しており、2018年には65名の新卒の採用を予定しています。

今だからこそ言えますが、『良い職場づくり×採用の場へどんどん出る』これの繰り返しを採用数を伸ばしていく上で必要なサイクルだと言えると思います。

長く働いてもらうために、『会社好き』なスタッフを育てる

三浦： 少し話は変わりますが、理念浸透やロイヤリティ向上にはどんなことが有効なのかという質問を多くの経営者様から頂くのですが、この点はいかがでしょうか？

山本氏： 第一に挙げられるのは『社員総会』です。社員総会は創業当時から実施をしています。目的は当初から一貫しており、『スタッフへの会社方針伝達』と『スタッフへの感謝』です。会社が大きくなるにつれてスタッフが社長や経営幹部と顔を合わせる機会が減ってしまいますからね。社員総会は、事業計画の発表や、今年会社全体として注力

人手不足時代に負けない強い介護施設をつくるための経営レポート

スペシャル対談 株式会社アズパートナーズ×株式会社船井総合研究所

増収を続けるアズパートナーズの人材戦略

することの発表、社員表彰と懇親会が中心です。この時、経営幹部は毎回全テーブルに顔を出して感謝を伝えるように心がけています。



写真…社員総会
右上の紺スーツの人が
各テーブルを回る植村健志代表

他にも、チャリティーマラソンに参加したり、バーベキューイベントを開催したり、エリア別ボリング大会を開催したりしています。これらは、楽しいだけでなく、毎日同じ現場で働くスタッフにとって、違う部署との交流を図ったり、非日常的な時間をつくることで、気分をリフレッシュしてもらったりすることを狙いとしてい



写真…チャリティーマラソン
左男性山本氏を走る山本氏と
右女性山本氏を応援する女性スタッフ



写真…バーベキューイベント
真ん中男性ビールを片手に
スタッフと写真に映る山本氏

新卒が3年で『介護福祉士レベル』に育つキャリアパスと研修体制

三浦： 介護施設や老人ホームでは、役職いわずのポストが少ないために、キャリアの選択肢を多く用意するのが難しいと言われていますが、どのようなことをされているのでしょうか？

山本氏： 大きくは2段階に分かれていて、一つは新卒・中途にかかわらず、アズパートナーズが定める1人前の介護士（Level.5）までの道のりをしっかりと定めること。もう一つは、1人前になったあとの選択肢を多く準備することです。1人前の介護士

（Level.5）までの道のりまでは以下のよ



入社1年目は介護福祉分野全般を概観しながら、アズパートナーズの理念を理解してもらいます。その後は全般的な知識を学ぶ研修がキャリアと連動しており、入社後4年目には介護未経験の方でも『介護福祉士相当』の知識レベルまで到達可能となるように設計しています。

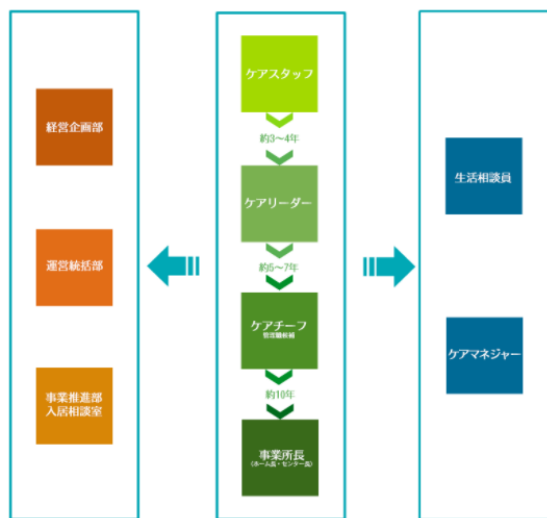
また、一人前に成長したあとのキャリアの

人手不足時代に負けない強い介護施設をつくるための経営レポート

スペシャル対談 株式会社アズパートナーズ×株式会社船井総合研究所

増収を続けるアズパートナーズの人材戦略

多様性は以下のようになっています。



また、会社からキャリアパスを提示するだけでなく、従業員一人ひとりのキャリアを大切にするために、年に1回『キャリア意向調査』を実施しています。一人ひとりがどういう部署で働きたいのか、どういう働き方が生活にあっていのか、将来どういう役職につきたいのかなどを踏まえて、できる限り叶えてあげられるように人事の調整をしています。依然として、採用の部署はうちでは人気がありますね。わかりやすくてかっこいいというもありますが、うちでは、新人時代に採用前から一人前になるまでお世話になった先輩のようになりたいという想いが強い人が多いですね。

三浦： スタッフ一人ひとりがキャリアパスをモデルに成長をしていくために、どのような機会を会社は提供しているのでしょうか？

山本氏： 一言でいうと、『研修の機会』の提供です。それも外部研修のような内容が新しい研修ではなく、決まった時期に決まった内容の研修を実施するようにしています。新しい内容

は勉強にはなるのですが、3日後には忘れてしまうことも多いですし（笑）。

アズパートナーズとして実践してほしいこと、それと同じことを何回も何回も何回も繰り返し研修することで、スタッフみんなの基本的な技術や、基本的な考え方が徐々にそろってきます。研修の整備を進めていった結果、今では会社全体で、毎月約450名の方が研修を受講しています。

三浦： 毎月450名が受講ですか！？それだけの人数が受けていること自体すごいですが、それだけの数の研修を誰がどうやって実践しているのでしょうか？

山本氏： 管理者向けの研修は本社にて、『ホーム長研修』として、月に1回、社長や私などの経営幹部が実施をしています。現場向けの研修は、ケアアドバイザーと呼ばれる3名の研修専門部署のスタッフが『ラウンド研修』として、1ホームにつき1ヵ月4回（1回2時間）のペースで研修を実施をしています。



写真左
ラウンド研修知識編の様子



写真右
ラウンド研修実技編の様子

三浦： これだけ多くのスタッフたちに参加してもらえるポイントはありますか？

人手不足時代に負けない強い介護施設をつくるための経営レポート

スペシャル対談 株式会社アズパートナーズ×株式会社船井総合研究所

増収を続けるアズパートナーズの人材戦略

山本氏： ケアアドバイザーには、研修の受講人数をKPIとして提示しています。すると自分たちで、研修後にスタッフにアンケートを取り出し、スタッフに興味をもって参加してくれるように、研修をアップグレードしています。アンケートには、「おもしろくなかった」など辛辣な意見もありますが、しっかり受け止めて次に活かしています。

三浦： それは落ち込みますね（笑）また、研修の内容自体はどのようなものを実施していますか？

山本氏： 内容は2つの表にまとめてみました。（次記）
これら以外にも専門職向けの研修などもあります。

7つ実施されているホーム長研修（ホーム長研修は「楽しく成長を促進することをコンセプト」としている）	
① 意欲 ①-1 意欲・行動範囲に高揚させている ①-2 会社の理念を徹底して伝えることができる ①-3 目標を持って仕事に取り組むことができる ①-4 将来あるの目標を明確に意識し、行動に結びつける ①-5 日々の業務に意欲的に取り組んでいる	② 知識・コンプライアンス ②-1 介護福祉法について理解している（法律系） ②-2 老人福祉法について理解している（施設系） ②-3 業務上の実用知識や必須知識を習得している ②-4 業務内容に関する予備知識、予備知識を習得している ②-5 社内規定を理解・遵守している
③ 能力 ③-1 担当チームのケアの質・量を向上させている ③-2 担当チームの連携・円滑に業務に取り組んでいる ③-3 困難業務について多職種連携に努めている ③-4 研修の参加に対し、意欲的に参加することができる ③-5 研修の成果を現場に還元している	④ 人員育成 ④-1 業務内容の理解が深まっている ④-2 スタッフのレベルに応じたフォローアップができています ④-3 成長、定着を促すための指導・指導ができています ④-4 部下の人間性や能力の向上に向けたフォローができています ④-5 研修参加者に対する個別指導の体制が整っている
⑤ 入居管理 ⑤-1 担当チームの入居管理が確立している ⑤-2 居宅サービスのニーズを把握し、機微を察知することができる ⑤-3 居宅サービス提供（訪問・入居）ができています ⑤-4 居宅サービス提供（訪問・入居）ができています ⑤-5 入居相談員と十分な連携がとれている	⑥ 一般運営管理 ⑥-1 施設内入居者の安全を確保している ⑥-2 ホームセキュリティ対策の徹底が図られている ⑥-3 施設・入居者の健康・安全管理ができています ⑥-4 施設・入居者の健康・安全管理ができています ⑥-5 施設内入居者の安全を確保している
⑦ 収支管理 ⑦-1 担当チームの収支管理が確立している ⑦-2 施設計画書の作成ができています ⑦-3 施設計画書の理解ができています ⑦-4 施設計画書の理解ができています ⑦-5 施設計画書の理解ができています	

表：ホーム長研修のコンセプトと実施テーマ

ラウンド研修	
【意義】	
1 意欲的な職員の確保 2 新たな知識・技術の取得と職員の成長 3 暮らしやすいホーム環境の提供 4 確実な加算取得による安定運営	
知識編	実技編
意義 ■職員のキャリアアップの指標を提供する ■職員の継続的な学習意欲を高める ■職員のケアのレベルを高める ■介護福祉との割合を増加させる	意義 ■職員のキャリアアップの指標を提供する ■職員の継続的な職業意欲を高める ■職員のケアのレベルを高める ■ホーム内研修（ミーティング）のきっかけを作る
実施項目 ・アズパートナーズの理念と介護の基本 ・介護保険制度の理解と法令遵守 ・人間関係とコミュニケーション ・介護予防・事故防止に向けた生活支援技術 ・ケアマネジメントと介護士の役割 ・老化の理解・感染症予防 ・障害の理解 ・認知症ケア ・心身機能の仕組みの理解 ・医療的ケア・非常災害への対応	実施項目 ・移乗移動 ・食事・口腔ケア ・排泄介助

表：ラウンド研修の意義と実施項目

今後もアズパートナーズは『スタッフと共に成長』を続けます！

三浦： ここまで聞くアズパートナーズ様の取り組みはとても魅力的で、新卒を65名も採用できる理由がわかった気がします。このような人材育成の体制を整えて、介護業界全体で人手不足が進む中、まだまだ勢いをもって成長を続けることができるのではないのかと思うのですが、今後はどのように事業を展開していくのでしょうか？

山本氏： 今後も、今と変わらずスタッフと共に会社も成長を続けていくつもりです。2018年は65名の新卒の内定ですが、2019年には100名程度の新卒を採用したいですし、会社の成長に合わせて5つ以上は新規の事業所も開設したいです。成長の実現のために、アズパートナーズでは、2014年に『アズパートナーズのこれからの10年』で、激変する介護業界へ対応する10年プランを立てています。その中心となる考え方が3つあります。まず第一に『世代交代』です。新しい時代には、新しい考え方を持った若い世代が必要ですからね。そして第二に『介護のサービスのクオリティアップ』です。『福祉』という枠の中だけで考えるのではなく、私たちのような民間会社がシニアの生活ニーズにお応えできる『介護サービス』が必要だと考えています。第三には、『そこに働く人のクオリティアップ』です。第一・第二の柱を実現するためにも、若い世代の方がここで働きたいなって思う業界にすることが必要です。そのために今まさに教育制度・休暇制度・IoT導入に挑戦しています。ハードルは高い気がしますが、シンプルに楽しい会社になりたいと考えています。

特集

介護施設・老人ホームが悩む “スタッフ不足”問題

◆ご入居者獲得以上に“スタッフ不足”に困っている・・・

- ☑IoT？外国人採用？何に手を付けてよいかわからない！
- ☑生産性向上に取り組みたいけど、スタッフの意識が低い・・・
- ☑人が足りずに、採用もできず、取り組みたいことに取り組めない！
- ☑場当たり的な給与UPで人件費がどんどん膨れていく・・・
- ☑スタッフ同士考え方が合わずに辞めていく・・・
- ☑スタッフが入社したと思ったら1カ月で辞めていく・・・
- ☑管理者・リーダーが育たず、新規開設にはパワーが足りない・・・

今、日本全国の介護施設・老人ホームでは上記のようなお悩みの声が聞こえてきます。地域に支持されるサービス力の高い老人ホームだったはずなのに、人手不足の対応に追われ、人件費が高騰し、時間とお金が圧迫され、何をやったら良いのかわからない、と言ったお悩みを持つケースも少なくありません。

◆こうしたお悩み・課題には3つの理由があります。

- 1) そもそも労働人口が減少し、労働市場が売り手優位になっている
- 2) 労働者が働きやすさを重視し、向上心や上昇志向が少なくなっている
- 3) 志の高くない応募者でも1人前の専門職として活躍できる教育体制を整備できていない

これからは、ご入居者、ご家族、地域の方たちからだけではなく、スタッフから支持される会社づくりを進めていかなくてはなりません。

次のページから、こうした時代の流れに適応した人材育成・組織づくりを実践し、
「魅力的で働きたい会社」として大人気になっている会社の取り組みをご紹介します。

アズパートナーズから紐解く “人手不足時代”での取り組みのポイント

新卒を早期戦力化するための5つのステップ



株式会社船井総合研究所 地域包括支援部
三浦 基寛

介護業界のコンサルティングに特化。介護施設・有料老人ホームの『業務標準化』『スタッフ定着・離職防止』『リーダー・管理者育成』を中心とした組織づくりや生産性向上のコンサルティングを得意とする。人手不足・採用難時代の中で。経営者・事業部長・管理者・リーダーといった法人内の各階層の役職メンバーを巻き込みながら、成功事例を基に手堅くコンサルティングを実施している。

【講演】奈良県社会福祉協議会施設士会総会様

①施設内での一日の業務を整理し、必要な業務・不要な業務に分ける

介護施設での現場業務を整理し、見える化
します。業務の整理をしたあとに、本当は必要
ないのに、今までの慣習で残ってしまっている業
務、順番を変えればやる必要がなくなる業務など、サービスの質が下がらないように必要のない業務を削減し、スタッフの負担を減らしてい
きます。

[illegible]

②負担を軽減したい業務をAI・IoT・ICTに置き換える

①で必要と判断した業務の中で、AI・IoT・ICTに置き換えられる業務は置き換えていきます。

時間をつくり出す方法の中で、最も簡単なのが、『**人がやっている業務を、IoT/ICTなどの機器に代わりにやってもらう**』という方法です。ですので、まずは自施設で負担になっている業務に対応するIoT/ICT機器を導入します。今後も、様々な業務に対応したAI・IoT・ICTが世に出てきますが、**どの業務の負担を減らすために導入するのか目的を持ちましょう。**

巡回

記録

排泄

移動

勤怠管理

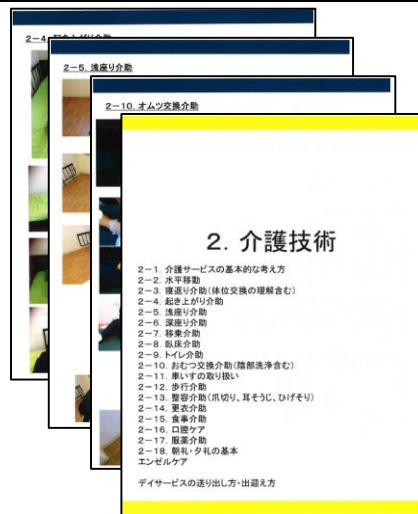
など

人手不足時代に負けない強い介護施設をつくるための経営レポート

③サービス基準書（マニュアル）をつくり、施設内の基準とする

人がやらなくてはならない業務については、スタッフ一人ひとりの介護のやり方を標準化するために、サービス基準書（マニュアル）を作成して、『誰でもできる』状態をつります。優秀な人しか習得できない技術やセンスのある人しかできない業務が存在していると、スタッフの戦力化が遅くなってしまいます。

各業務ごとに、『誰が見てもわかる』ように写真つきで作ることが必須です。



④サービス基準を落とし込む研修を整備し、誰でも技術習得可能にする

施設の奥底に眠っているマニュアルはありませんか？それは、マニュアルを活用する機会を会社が提供しないからです。サービス基準に沿ったサービス提供ができるように、『サービス基準を実施するための研修』を整備します。真新しい内容ではなく、サービス基準書内の内容を何度も研修することで、必要な知識・技術の習得のスピードが早くなります。

早期戦力化のための 研修の目的

×新しい内容を盛り込み、勉強させるためのもの

○サービス基準を落とし込み、実践可能にするためのもの

⑤研修とキャリアパスを連動させ、知識・技術習得の動機づけをする

形骸化しているキャリアパスや、施設内でのやるべきことと昇格条件や等級要件などが連動していないと、スタッフの動機づけにならずに、成長が鈍化してしまいます。

研修や試験をキャリアパスの昇格条件などに盛り込み、

『できるまで研修でサポートする』、『試験できたかどうかチェックする』

『できていたらキャリアパスで評価される』

上記のように、研修とキャリアパスを連動させます。やるべきことが明確になり、やるためのサポートがあり、頑張ったら評価される、この連動した仕組みがスタッフの戦力化のスピードを早くさせます。

人手不足時代に負けない強い介護施設をつくるための経営レポート

【最後に・・・ 船井総合研究所からのメッセージ】

事例紹介“生講演”セミナーへのご招待

お忙しい中、本レポートをお読み頂きましてありがとうございます。
今回、ご紹介させていただいた「増収を続ける企業の人材戦略」の事例レポートは
いかがでしたでしょうか。

船井総合研究所として、
この事例をこのタイミングで皆様に紹介させていただいたのは、理由があります。
今後の労働人口減少の時流を考えると、
労働市場の激化の中、ICT/IoT活用や教育体制整備によって早く成長できる環境を
つくり、**魅力的になった介護施設・老人ホームが働き手に選ばれるようになるからです。**

今回紹介させて頂いた「株式会社アズパートナーズ」様は、**不人気業種と言われる
介護業界において、働き方改革を実践し、魅力的な職場づくりに取り組み、
ICT/IoT活用や早期人材育成の仕組みづくりを成功させている会社様です。**

今回は特別にお時間を頂戴し、働き方改革の中心となった**山本氏より直接**
その成功ストーリーをお話し頂きます。

・新卒の成長スピードを速くしたいという経営者様
・人出不足の激化への対応に不安を感じている経営者様
・介護施設における、生産性向上の方法が知りたい！という経営者様
などにオススメです。

今回、船井総合研究所としても**机上の空論ではない実際の現場事例、**
そこから導き出された**生の手法をすべてご紹介**させていただきます。
ICT/IoTの活用方法と早期戦力化の仕組みづくり、その成功パターンを凝縮して
聴くことができる、たった1日のチャンス。

施設運営が本格的に困難になってしまう前に、
魅力的な職場づくり・人が集まる会社づくりを実践して、
想いのある経営者の方の事業存続、活性化にお役立ていただきたいと思います。
このセミナーが皆様にとって、そんなきっかけになれば幸いです。

施設系介護事業者 経営者様向け

IOTによる介護施設の生産性向上セミナー

【開催日時】3月13日(火) 13:00～17:00 (株)船井総合研究所 淀屋橋セミナープレイス
3月19日(月) 13:00～17:00 (株)船井総合研究所 東京本社

	担 当	講 座 内 容
第一講座 13:00～13:40	株式会社船井総合研究所 地域包括ケア支援部 チーフ経営コンサルタント 橋本 和樹	介護業界の現状と 新卒早期戦力化の必要性
第二講座 13:50～15:30	【ゲスト講師】 株式会社アズパートナーズ 取締役兼執行役員 シニアホーム運営部部长 山本 皇自 氏	株式会社アズパートナーズの ICT/IoTを活用した人材戦略
第三講座 15:40～16:40	株式会社船井総合研究所 地域包括ケア支援部 三浦 基寛	中小企業が実践できる 新卒早期戦力化の取り組み事例
第四講座 16:40～17:00	株式会社船井総合研究所 地域包括ケア支援部 チーフ経営コンサルタント 橋本 和樹	本日のまとめ 明日から実践していただきたいこと



取締役兼執行役員
山本皇自 氏

特別ゲスト 講演

株式会社アズパートナーズ
取締役兼執行役員 山本皇自 氏

自社でICT/IoTシステム導入を推進し、介護付有料老人ホームでの大幅な生産性向上に成功！

講師プロフィール



株式会社船井総合研究所
地域包括ケア支援部
チーフ経営コンサルタント

橋本 和樹

有料老人ホーム大手の施設長として新規開設、組織再生を経験。複数の施設で即時業績向上、離職率改善の実績を上げる。投資ファンド傘下の中堅有料老人ホーム運営会社で、経営企画・営業企画、新規事業開発、経営管理体制の構築、入居率改善に従事し、事業再生に貢献。ビジネスモデル開発、経営効率化を得意とし、中小から上場企業まで幅広く介護経営の支援を行なっている。

【講演】富山銀行様、播州信用金庫様、他
【媒体】日経ヘルスケア(2017年9月号)、他



株式会社船井総合研究所
地域包括ケア支援部

三浦 基寛

介護業界のコンサルティングに特化。介護施設・有料老人ホームの『業務標準化』『スタッフ定着・離職防止』『リーダー・管理者育成』を中心とした組織づくりや生産性向上のコンサルティングを得意とする。人手不足・採用難時代の中で、経営者・事業部長・管理者・リーダーといった法人内の各階層の役職メンバーを巻き込みながら、成功事例を基に手堅くコンサルティングを実施している。

【講演】
奈良県社会福祉協議会施設士会総会様

日時・会場

大阪会場

2018年3月13日(火)
株船井総合研究所 淀屋橋セミナープレイス
〒541-0041
大阪市中央区北浜4-7-28 住友ビル2号館 7階

東京会場

2018年3月19日(月)
株船井総合研究所 東京本社
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6
日本生命丸の内ビル21階

JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分

開催時間
13:00
▼
17:00
受付12:30～

受講料

一般企業

税抜 30,000円 (税込32,400円) / 一名様

会員企業

税抜 24,000円 (税込25,920円) / 一名様

※ご入金の際は、税込金額でのお振込をお願いいたします。
●受講料のお振込は、開催日の1週間前までにお願いいたします。 ●ご参加を取り消される場合は、開催日より3営業日(土・日・祝除く)前の17時迄にお電話にて下記申し込み担当者までご連絡ください。 ●会員企業様とはFUNAIメンバーズPlus(無料お試し期間は除く)、各業種別研究会にご入会中の企業様です。

お申込方法

下記のFAX送信用お申込用紙をご利用ください。
お申しいただきました後、郵便にて「受講票」と「会場の地図」をお送りいたします。 万が一1週間前までにお手元に届かない場合は、下記担当者までご連絡ください。

お振込先

下記口座に直接お振込ください。
お振込先 三井住友銀行(0009)近畿第一支店(974)普通 No.5785837 口座名義:カ)フナイソウゴウケンキユウシヨ セミナーグチ
お振込口座は当セミナー専用の振込先口座でございます。 ※お振込手数料はお客様のご負担とさせていただきます。

お問合せ

明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

株式会社 船井総合研究所

TEL 0120-974-000 (平日9:30～17:30)

お申込専用 FAX 0120-974-111 (24時間対応)

●申込みに関するお問合せ:積山 ●内容に関するお問合せ:三浦

※受講票の発送をもってセミナー受付とさせていただきます。 お問合せNo. S027286 担当 積山 宛

IOTによる介護施設の生産性向上セミナー FAX:0120-974-111

ご希望の会場に☒をお付けください。

☐【大阪会場】 2018年3月13日(火)

☐【東京会場】 2018年3月19日(月)

フリガナ	業 種	フリガナ	役 職	年 齢			
会社名		代表者名					
会社住所	〒	フリガナ ご連絡 担当者	役 職				
TEL	()	E-mail	@				
FAX	()	HP	http://				
ご参加者 氏名	1 フリガナ	役 職	年 齢	2 フリガナ	役 職	年 齢	
	フリガナ	役 職	年 齢	フリガナ	役 職	年 齢	
	3 フリガナ	役 職	年 齢	4 フリガナ	役 職	年 齢	
	フリガナ	役 職	年 齢	フリガナ	役 職	年 齢	
5	フリガナ	役 職	年 齢	6	フリガナ	役 職	年 齢

今、このお申し込み用紙を手になされている方は、間違いなく業績アップに真剣に取り組んでいる数少ない方々の1人だと思えます。
そんな勉強熱心なあなたは現在、経営状況等にどのようなお悩みをお持ちでしょうか？下記に現状の課題をできるだけ具体的に整理してください。

上記の課題解決に向け、今回のセミナーにご参加される方に限り、無料個別経営相談を行います。(どちらかに☒をお付けください。)

☐ セミナー当日、無料個別経営相談を希望する。

☐ セミナー後日、無料個別経営相談を希望する。(希望日 月 日頃)

ご入会中の弊社研究会があれば☒をお付けください。

☐ FUNAIメンバーズPlus ☐ その他各種研究会(研究会)

【個人情報に関する取り扱いについて】

- 1.申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった船井総研グループ各社の営業活動やアンケート等に使用することがあります。(ご案内は代表者様宛にお送りすることがあります)法令で定める場合のほか、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。
- 2.お客様の情報管理につきましては船井総研グループ全体で管理いたします。詳しくはホームページをご確認ください。
- 3.セミナーのご案内時に、いただきました住所・貴社名・部署・役職・ご担当者氏名を船井総研グループが個人情報の管理について事前に調査した上で契約しましたダイレクトメール発送代行会社に発送データとして預託することがございます。
- 4.必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込のご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございます。
- 5.お客様の個人情報に関する開示、訂正、追加、停止又は削除につきましては、船井総研コーポレートリレーションズ・顧客データ管理チーム(TEL06-6232-0199)までご連絡ください。
- 【個人情報に関するお問い合わせ】
株式会社船井総研ホールディングス 総務部法務課(TEL03-6212-2924)

※ご提供いただいた住所宛のダイレクトメールの発送を希望されないときは、☒を入れて当社宛にご連絡ください。 **ダイレクトメールの発送を希望しません** ☐



事務処理用QRコード

