

大好評により
追加開催決定!!

地域でワンストップサービスの提供を目指す

介護・福祉法人の経営者様向け

規模拡大のための 人財マネジメント セミナー

社会福祉法人 名張育成会
理事長 市川 知恵子氏

理念に共感する人材を**毎年約50名採用**

管理職育成のための**独自の教育プログラム**

育成&定着のための**人事評価制度**の活用

日時 2021年 7月13日(火)・19日(金)・8月4日(水)・7日(土)・10日(火) 開催時間 13:00~15:30
オンライン [ログイン開始12:30~]

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

【webセミナー】施設数増を目指す介護事業のマネジメント戦略 お問い合わせNo.S074118



TEL.0120-964-000 平日 9:30~17:30

株式会社 船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4丁目4-10 船井総研大阪本社ビル お申込みに関するお問合せ：時田 内容に関するお問合せ：高橋

本セミナーの見所

本セミナーは、施設規模の拡大に向けて重要となる、人材の「採用」「定着」「育成」をメインテーマとしたセミナーになります。介護・福祉業界は、一般的な業種と比較して、「採用」「定着」「育成」が難しい業界と言われています。地域に向けてより多くのサービスを提供するためにも規模を拡大したいが、「人不足」で拡大に踏み込めない、という経営者様も少なくないのではないでしょうか？
介護業界の拡大のポイントは、まさに、「人財を第一に考えた人財ファースト経営」といっても過言ではありません。今回は、実際に、「人財ファースト経営」を実践し、規模の拡大を目指されている社会福祉法人名張育成会の市川代表をゲスト講師としてお呼びし、介護法人が取るべきマネジメント戦略の提言と成功事例についてお伝えさせていただくために、このセミナーを開催させていただきます。

株式会社 船井総合研究所 医療HRチーム リーダー 安室 圭祐



既存施設の人材不足を解消するための採用戦略

利用者様よりも従業員を集めることに苦勞する時代。圧巻の採用数を誇る採用戦略は必見！



労働生産性の向上により働きやすさを向上させる施策

採用者の成長を早め、一人当たりの負担を減らし働きやすい環境を整える施策を解説！



各人にあった成長の道筋を描くキャリア制度の構築ポイント

法人内が求めるスキル&マインドを明示することで職員の進む道筋を明確にする！
組織の拡大に必要な評価制度をお教えます。



幹部候補の教育と採用で安定した施設拡大を実現

法人の未来を支える幹部候補の育成と採用はワンストップサービスの提供には必要不可欠。
階層別教育プログラムと新卒採用の戦略とは

名張育成会のココが凄い！

スタッフ採用数

離職率

7%

新卒・中途合わせて

50名以上の採用

生産性を考えられる管理職

数字を見られる

次世代幹部研修の実践

キャリアアップ

一般的な事業所

感覚で専任

名張育成会

明確なキャリア
制度の導入

地域への貢献

ワンストップサービスの提供

老人ホーム・グループホーム・障がい・
デイ・多機能・保育園・放デイ等

幅広い経験ができる現場

安定した経営基盤

60年経営、22事業所

2021年2事業所開設予定！

研修制度

一般的な事業所

形骸化or各事業所
ごとに展開

名張育成会

スキル×マインドの
全社研修を実現
各階層ごとへの実施

WEBから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。) → 074118

介護・福祉法人経営における マネジメントのステップ

ステップ① = 人手不足の解消

特徴

- ・昔はハローワークに掲載して採用できていたため、今も頼ってしまっている
- ・HPがない、もしくはあるが昔に作ったまま特に変更していない

悩み

- ・既存施設の人員が足りていない、ギリギリである
- ・募集かけても応募者が集まらない

ポイント

- ・安定した採用ができる中途採用の仕組の構築
- ・働きやすい労働環境の整備
- ・採用HPの作成・改善によるイメージUP

ステップ③ = キャリア制度

特徴

- ・職員の離職が一時的に止まり、既存施設の運営は安定化する
- ・ベテラン職員のモチベーションダウン

悩み

- ・キャリアビジョンがなく、ベテラン職員の離職が発生
- ・将来ビジョンが見えないことによる若い職員の採用難

ポイント

- ・キャリアステップの整備により職員の将来のビジョンを描きやすくする
- ・人事評価制度の導入による仕組み化

ステップ② = 離職率の改善

特徴

- ・離職率が15%以上である
- ・社員教育にはそこまで力を入れずマンパワーで運営できている部分がある

特徴

- ・教育する人がいない、いても忙しくて教育に時間が割けない
- ・採用ができていないが離職が多い

ポイント

- ・離職原因を明らかにする社内アンケートの実施
- ・働きやすい職場づくり
- ・入社からの早期戦力化を行う

ステップ④ = 幹部候補向け教育

特徴

- ・複数事業が展開できているが施設長・管理職のレベルに差がある
- ・数字意識を持ってない施設長

悩み

- ・名ばかり管理職の続出
- ・施設長が理由での退職発生
- ・低生産性なのに人を求められる

ポイント

- ・階層別の次世代幹部向け研修実施
- ・組織の理念を落とし込む育成プログラム
- ・幹部に必要な考え方・スキルの教育

ステップ⑥ = 将来の幹部候補の新卒採用

特徴

- ・全社に向けた施策の展開による経営理念の浸透ができている
- ・既存の幹部候補職員がスキル・マインド両面ともに教育に携わることができる
- ・将来ビジョンを考えたいくなる

悩み

- ・職員の年齢層が上がってきており、持続的な成長のために若い世代が必要である
- ・若い世代が必要だが、中途採用で取れるのは30代後半が多い傾向にある
- ・新卒を受け入れるために必要な体制がわからない

ポイント

- ・将来の幹部候補となる新卒採用のスタート
- ・資格の有無を問わず優秀な人材が集まる新卒採用の戦略構築
- ・オンラインとオフラインを組み合わせた採用フローの構築

5つのステップを徹底解説！

STEP ③

STEP ④

STEP ⑤

STEP ①

人手不足の
解消

STEP ②

離職率の
改善

キャリア制度の
整備

幹部候補向け
社員への教育

幹部候補の
新卒採用スタート

セミナー当日はこのような内容をお話します

法人運営

- ・規模拡大・施設数増加のためのマネジメント戦略
- ・質の高いサービス提供をしながら規模拡大を行うために必要なこと
- ・「人財開発戦略室」の存在と重要性について
- ・採用・教育・定着の施策の連動方法

採用

- ・施設の増加を視野にいたした採用戦略の構築と実行方法
- ・一般職員と幹部候補職員の二軸による採用活動について
- ・応募者が集まる採用HPのポイントと集客チャネルの選定方法
- ・コロナ禍でも応募が集まる採用活動とは

研修

- ・管理職候補向けの独自の教育プログラムを公開
- ・事業展開のためには必要不可欠の理念・ビジョンの落とし込みとその手法
- ・スタッフ育成、施設の数値管理などのマネジメントができる管理職の育て方
- ・より良いサービスを提供するための活動を考えるようになる会議とは

人事評価

- ・組織の成長に合わせたキャリア制度について
- ・スタッフが主体的に頑張るようになる仕組みづくり
- ・規模の拡大と連動した人事評価制度の変化とそのポイント
- ・スタッフがやるべきことと求める基準を明確にする評価制度

講座内容 &
スケジュール

オンライン

2021年

7月

13日

火

19日

月

30日

金

8月

4日

水

7日

土

10日

火

13:00~15:30
[ログイン開始12:30~]

第1 講座

施設数増加を目指す法人向けのマネジメント戦略

拡大志向のある介護事業者様に向けて、施設拡大のために重要なマネジメント戦略をお伝えします

株式会社 船井総合研究所 医療HRチーム リーダー 安室 圭祐



PICK UP!

第2 講座

22事業所・500名まで拡大した 名張育成会のマネジメント 事例大公開

施設数22・スタッフ数500名の社会福祉法人が施設数を増やすために実践してきたマネジメント施策

社会福祉法人 名張育成会
理事長 市川 知恵子氏

社会福祉法人 名張育成会様について

人口約8万人の三重県名張市で障がい介護事業を22事業所展開されている名張育成会様。地域の利用者様にワンストップサービスを提供するために規模拡大を目指す同法人は、「質の高い組織」を目指し、採用・教育・評価制度に注力。

「8か月で90名の応募&40名の中途採用」「10名以上の新卒採用」「各施設がより良いサービスを提供するための活動を考える管理者教育&会議」「スタッフがやるべきことを示す評価制度」など、あらゆる取り組みを通じて、組織力を高めている社会福祉法人。

第3 講座

介護業界のマネジメント必勝法大公開!

採用が難しい介護業界でも成功する組織マネジメントには必要不可欠な採用・評価・教育のポイント

株式会社 船井総合研究所 医療HRチーム 高橋 秀明



WEBからのお申し込み

右記のQRコードを読み取りいただきWEBページのお申し込みフォームよりお申し込みください。

■ セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます! <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/074118>



ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

【webセミナー】施設数増を目指す介護事業のマネジメント戦略

お問合せNo. S074118

開催要項

オンラインにてご参加

2021年 **7月13日(火)** 開始 **13:00** ▶ **15:30** (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 7月9日(金)

2021年 **7月19日(月)** 開始 **13:00** ▶ **15:30** (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 7月15日(木)

2021年 **7月30日(金)** 開始 **13:00** ▶ **15:30** (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 7月26日(月)

2021年 **8月4日(水)** 開始 **13:00** ▶ **15:30** (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 7月31日(土)

2021年 **8月7日(土)** 開始 **13:00** ▶ **15:30** (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 8月3日(火)

2021年 **8月10日(火)** 開始 **13:00** ▶ **15:30** (ログイン開始12:30より)

お申込期限: 8月6日(金)

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。

オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索

日時・会場

受講料

一般価格 税抜 10,000円 (税込 **11,000円**) / 一名様

会員価格 税抜 8,000円 (税込 **8,800円**) / 一名様

●お支払いが、クレジットの場合はお申込み手続き完了後の案内(メール)をもって、セミナー受付とさせていただきます。銀行振込の場合はご入金確認後、お送りする案内(メール)をもってセミナー受付とさせていただきます。●銀行振込の方は、税込金額でのお振込みをお願いいたします。お振込みいただいたにも関わらずメールがお手元に届かない場合や、セミナー開催4営業日前までにお振込みできない場合は、下記お申込み担当者へご連絡ください。なお、ご入金を確認できない場合は、お申込みを取消させていただく場合がございます。●ご参加を取り消される場合は、開催3営業日(土・日・祝除く)前まではマイページよりキャンセルをお願い致します。それ以降は下記事務局宛にメールまたはお電話にてご連絡ください。尚、ご参加料金の50%を、当日の欠席は100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。

●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込に適用となります。

お申込方法

下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。受講票はWEB上で確認いただけます。

または、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.074118を入力、検索ください。

お問合せ

 明日のグレートカンパニーを創る **株式会社 船井総合研究所**

TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)

●申込みに関するお問合せ: 時田 ●内容に関するお問合せ: 高橋

お申込みはこちらからお願いいたします

<オンライン受講>

7月13日(火)

申込締切日 7月9日(金)

7月19日(月)

申込締切日 7月15日(木)

7月30日(金)

申込締切日 7月26日(月)

8月4日(水)

申込締切日 7月31日(土)

8月7日(土)

申込締切日 8月3日(火)

8月10日(火)

申込締切日 8月6日(金)



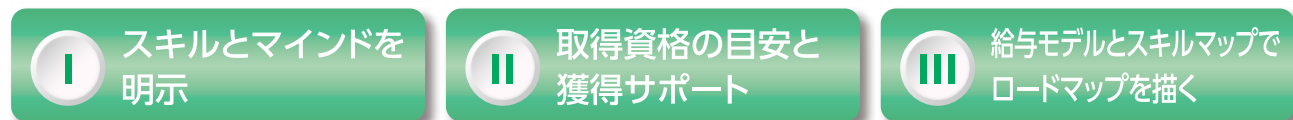
多拠点事業所には必須の名張育成会独自の教育プログラム

次世代幹部候補を育てるための”階層別”教育プログラムの構築と内容

一般(新卒)向け	主任・リーダー向け	管理職向け
悩 み	悩 み	悩 み
- 各事業所ごとで経営理念・価値観が落とし込めていない - 仕事に対する誇り・ステイタスをもっと高めたい - 支援の質の向上に率先して取り組んでほしい	- 次期所長候補としての自覚が弱く現場業務以外任せられない - 上司の差が成長の差になっている - 専門職としての意識が強く、経営意識が弱い	- 部門長と所長が兼任しており、所長クラスが不足している - 業務にひっ迫され、十分な環境整備・育成を部下に行えていない - 各事業所ごとに経営理念の落とし込み方法がバラバラ
内 容	内 容	内 容
- 経営者講話・先輩社員講話による組織理念・価値観の浸透 - 求めるマインド&スキルを落とし込むワーク - 課題図書感想文の提出&フィードバック	- 経営者講話・先輩職員講話による組織理念・価値観の浸透 - リーダー必須のスキル獲得ワーク - 課題図書感想文の提出&フィードバック - 事業所の経営数値分析ワーク	- 私たちが目指す介護とは - 部下からの信頼獲得のために - 数値管理、生産性管理について - 部下の育成方法 - 定着率向上施策
効 果	効 果	効 果
- 組織理念の浸透 - 仕事に対する価値観の浸透 - 定着率向上 - 自立の促進&早期戦力化 - 下からの底上げ など	- 経営理念の浸透(主任向け) - 経営理念の伝達力UP(一般向け) - 事業所の意識レベル統一 - ビジネススキルの向上 - 数値意識の向上 など	- 生産性の向上 - 職場の人間関係の良好度UP - 支援の質の向上 - 定着率の向上 - 所長クラスの増加 など

人を育てる名張育成会のキャリアプランと人事評価制度

人を定着、育成する”キャリアプラン”



多拠点展開だからこそ導入した 人事評価制度を解説!



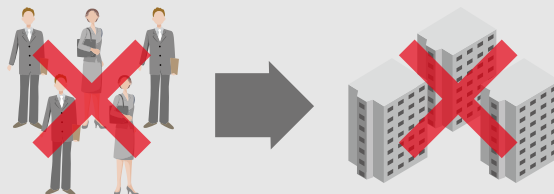
年間50人を採用する圧巻の採用戦略

名張育成会の発展の軌跡

以前の名張育成会

■マーケティング戦略とマネジメント戦略を切り離して考えていた

業績が伸ばせる状況なのに人がいないから、
人が育っていないからという理由で伸ばし切れていなかった



人財ファースト経営に切り替えた名張育成会

■マーケティング戦略とマネジメント戦略の両端で回すことで急成長が可能に!



幹部になりうる質の高い人財採用

幹部になるための階層別教育手法

人材が安定しているので毎年持続的成長が可能

名張育成会は障害福祉サービス、介護保険サービス、児童福祉事業などを通じて、地域とともに、地域が本当に豊かになっていくような取り組みを目指しています。

ですが、拡大には上る必要があるいくつかのステップがあります。本セミナーではそのステップにどのように取り組んでいるかをお話します。

全15事業 22施設展開

- | | | |
|------------|-------------|--------------|
| ・生活介護事業所 | ・児童発達支援センター | ・高齢者グループホーム |
| ・障がい者支援者施設 | ・認定こども園 | ・福祉型障がい児入所施設 |
| ・障がい児支援施設 | ・多機能事業所 | ・特定相談支援事業所 |
| ・居宅介護事業所 | ・地域活動支援センター | ・ジョブサポートセンター |
| ・共同生活援助事業所 | ・放課後等デイサービス | ・特別養護老人ホーム |

Profile

スタッフ数
500名

事業所種類
22施設

展開事業
15種

社会福祉法人 名張育成会
理事長 **市川 知恵子氏**

沿革

昭和33年(1958)知的障害児(者)の保護者の全国組織である「社会福祉法人全日本精神薄弱者育成会」が、全国の障害児・者を対象とする入所施設として当園を建設し、児童期から成年期に至る一貫した保護と訓練を行う施設として経営してきた。昭和35年(1960)精神薄弱者福祉法ができて、各都道府県に成人施設が整備されてきたことから、地域的な運営体制を図るべく、「社会福祉法人三重県精神薄弱者福祉協会」を設立、昭和48年(1973)に全日本精神薄弱者育成会から施設一切を譲り受け、三重県下をエリアとする施設運営を行うこととなったが、その後、県立の総合施設が整備され、県内各地域にも成人施設が整備されてきたことから、平成7年(1995)に法人の名称を「社会福祉法人名張育成会」に改称し、伊賀地方をエリアとする障害児・者福祉の中核施設として、名張育成会の運営を行っている。

※文章の表現については当時使用されていた用語をそのまま用いております。