

参加
特典

管理者育成の為に【マネジメントマニュアル】プレゼント

さらに
先着100社
限定

専門のコンサルタントによる“無料”個別相談！
育成手法を自社に落とし込む際の課題をその場で解決！



【webセミナー】介護事業所の管理者の育て方

オンライン開催

2021年10月22日(金)・10月27日(水)

開催時間 ①10:00～11:30(ログイン開始 9:30～)
②13:00～14:30(ログイン開始12:30～)

PC・スマホで セミナー参加！

全日程オンライン開催

講座	セミナー内容
第1講座	管理者が育つ法人、育たない法人の決定的な違いとは？ セミナー内容抜粋 ① 介護業界の時流と求められる管理者像について セミナー内容抜粋 ② なぜ、研修を実施しても管理者が育たないのか？ セミナー内容抜粋 ③ 法人が押さえるべき管理者育成方法のポイント 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケア支援部 マネージャー 沓澤 翔太
第2講座	新任管理者育成成功事例 具体的手法の解説 セミナー内容抜粋 ① 職務分掌・マニュアル等育成の為にツール作成、導入のポイント セミナー内容抜粋 ② 「人が辞めない職場づくり」マネジメントルールの導入事例と効果 セミナー内容抜粋 ③ 管理者が営業が苦手でも「新規獲得できる体制」を構築する方法 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケア支援部 鈴木 康祐
第3講座	明日から実践していただきたいこと 株式会社 船井総合研究所 地域包括ケア支援部 マネージャー 沓澤 翔太

申込み方法は簡単！4ステップで簡単受講！

1.WEBお申込み	2.お支払い	3.メールが届く	4.セミナー受講
DMのQRコードを読み込み もしくは お問い合わせNo.の数字6桁を 船井総研ホームページで 検索	お申込み時に クレジットカード・ 銀行振込の ご選択が可能	受講料のお支払い確認後 開催2日前に受講方法をメールで案内 マイページにも セミナー視聴サイトが表示	開催時間になれば お持ちのスマホ・PCより セミナー視聴サイトに 入室

受講料

一般
税抜10,000円
(税込11,000円)/1名

会 員
税抜 8,000円
(税込 8,800円)/1名

※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
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

お申し込みはこちらからお願いいたします。

右記のQRコードを読み取りいただき、お申込みフォームよりお申込みください。

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/077431>

TEL 0120-964-000 (平日9:30～17:30)



研修では成果が出ないとお悩みの経営者様向け

介護業界の

3ヶ月で一人前 管理者育成 セミナー

離職対策編

①1日3分面談制度で
離職リスクを察知

②ケース別離職防止マニュアルで
退職引き止め

③声掛けチェックシートで
コミュニケーション管理

稼働率UP編

①インターネットを利用して
FAX営業を自動化

②WEB集客手法で
問い合わせ数を3倍に

③営業が苦手でもできる
見学者への手紙追客

1つでも当てはまる方におすすめのセミナーです！

- ◆離職率が20%以上。毎月のように職員の離職が発生して困っている
- ◆入職から6か月以内に辞めてしまうなど早期の離職者が多いと感じている
- ◆稼働率が80%以下。管理者があまり営業に行かず数字が伸び悩んでいる
- ◆経営の仕事に専念したいが、管理者がマネジメントが苦手現場を任せる事ができない
- ◆育成しようと管理者研修を受けさせたが効果が無く、どう育てたら良いかわからない



PC・スマホで セミナー参加！

全日程オンライン開催

オンライン開催

2021年10月22日(金)・27日(水)

開催時間 ①10:00～11:30(ログイン開始 9:30～)
②13:00～14:30(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。

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

主
催



明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken

【webセミナー】介護事業所の管理者の育て方

お問い合わせNo.S077431

船井総研セミナー事務局 E-mail : seminar271@funaisoken.co.jp

※お問い合わせの際は[セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名]を明記の上、ご連絡ください。

株式会社 船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

人材難の今、育成すべき管理者像とは？

コロナの影響を受け、全産業の有効求人倍率が下がっています。しかし介護業界においては、全国平均で4倍と横ばいになっており、依然として人材不足の状況は改善していません。2040年まで高齢者が増え続けるにも関わらず、労働人口は減少していき、今後さらに人材難が深刻になっていく事が予想されます。ただでさえ不足している職員を“**離職させない**”人材マネジメントが**できる管理者育成が必須**ということです。

また、コロナの影響によって訪問営業の自粛を余儀なくされ、稼働率が下がっている事業所もあります。問い合わせ数が減少しているのであれば、**コロナ禍でも新規利用者を獲得していける営業体制を作れる管理者を育成**することも必要不可欠です。

なぜ？介護施設の管理者が育たない理由

組織はトップで99%決まるという考えがあります。介護事業所におけるトップである管理者の育成重要度が高いと考える経営者様は多くいらっしゃると思います。それにも関わらず、優先順位が低く、育成に取り組まれていない事業所には共通点があります。

1. 管理者を教育できるスキルを持った人がいない 2. 育てる体制・仕組みがない 3. 忙しくて時間を割けないの3点です。

育成の手段として社内や外部での研修の機会を設け参加させるケースもありますが、実際に現場で起きている課題の解決には繋がりがづらく研修だけでは不十分です。

このような状態では管理者は育たず、「**現任の管理者が退職が決まったから、新しく立てる**」という場当たり的な人事を繰り返し、離職率増や稼働率低下など**業績が悪化**していきます。重要課題である管理者育成。今こそ法人は具体的な手法を身に付け、管理者に成果へ繋がる行動を取らせ、事業成長の為の礎を築かなければなりません。

管理者育成の手段として行う“研修”の効果

体系立てて学ぶ



新しい知識を学ぶ機会としては有効。個人の中にノウハウが蓄積される。

課題を解決する



研修を活かし、実際に現場で起きている問題点を解決できるかどうかは受け手による。

研修だけでは実際の問題解決に至らず成果が出ない…

キーワードは「**属人性の排除**」
成功法人がやっていた「**秘密の取り組み**」は？ だった。

「現場出身の管理者は集客や営業が苦手」、「異業種から採用した管理者は人材マネジメントが上手くいかない」など様々な悩みがあります。多くの介護事業者にとって**管理者育成は経営課題のど真ん中であるのに、その具体的なノウハウはまだ体系化されていないのが実態**です。しかし、次々に管理者育成を成功させ事業拡大を続けている法人も存在します。そのような法人が何をしているか。それはズバリ「**模範的な管理者の行動をルール化する事**」です。安定的に事業成長できる法人の中には必ず、模範的管理者がいます。その行動を見える化し、共有する機会を作り他の管理者にトレースしていく育成手法です。**他の管理者が成功事例をなぞる形で早期に育っていく**のです。

しかし、模範的な管理者がいない場合でも、育成を成功させることはできます。**今回のセミナーにご参加いただければ、実際に「成功法人がルール化している事例」を多数紹介**させていただきます。まずは取り入れ実行してみてください。

業績アップしている法人の
マネジメントのルール作り

今すぐ
Check!

成功事例の紹介は次のページで!

コスト0!即導入可能!4つの手法の実行で
新任管理者でも業績を上げられる人材に**短期で成長!**

稼働率アップのポイント

問い合わせ数3倍!

年平均稼働率98%を実現!コロナ禍でもできる営業手法

稼働率アップのポイント

離職改善事例41%→17%!

半年で離職を半数以下にしたすぐ真似できるマネジメントルール

本当に使える管理者マニュアルの作り方

管理者業務の平準化!

新任管理者を一定レベルまで引き上げる!管理者マニュアル作成の秘訣

10分のPDCA面談制度の導入

育成スピード4倍!

週1回**10分だけの定期面談**を活用し成長を促進する方法

成功法人が管理者に実施させているマネジメント手法を公開!

事例
01

コミュニケーションが苦手な管理者にスタッフプロフィールシートを作成させる!

事業所の全職員のプロフィールシートを作成する為の面談を設定。「入社した動機」「趣味」「得意な仕事」などをA4用紙一枚にまとめ、事業所内で共有する。職員を理解するきっかけ作りになり、自然と接点が増え**情報が管理者に集約**されやすくなる。

事例
02

月1回のショート面談制度で離職リスクの可視化を行う!

職員が日々感じている業務への不安、人間関係の悩み等離職に繋がるリスクを察知する為、面談KPIを設定。仕事はどう?何か困っている事ない?のヒアリングを中心に進める事で、**マネジメントに時間をかけるべき職員を特定**。記録シートで経過報告させ、**離職を未然防止**できる。

事例
03

アンケートフォーム使用で新規利用者受け入れを円滑に進める!

新規利用者の受入れ前に情報を共有。**訪問面談の前に、介護リーダーや看護師主任に「受入れの為のアンケート」を実施するルールを定める**。管理者が会議を開き集まった意見を元に、受入れの障壁となる課題を話し合い解消していく。**新規取りこぼしを0にし、確実な受入れを実現!**

成功体験を重ねやすい仕組みを作り一定レベルまで引き上げる事が可能に

さらに介護事業者が“今すぐ”「管理者育成」の仕組み導入に取り組むメリット

管理者が職員の離職リスクを察知し改善、予防をする事ができる!

明日からすぐに使える手法だけを紹介します。管理者の方に参加特典のマネジメントマニュアルを渡し、セミナーで紹介する関わり方ルールの実施をしていただければ、即効果の出る離職防止策を身に付ける事ができます。

管理者が稼働率向上の手法を理解、実行し業績を上げる事ができる

営業体制の整備から、ケアマネジャー・病院へのアプローチ方法、受け入れ体制の作り方までを解説。現場出身の管理者でも集客が得意になり、高稼働率事業所を作れる秘訣を伝授します。

属人性を排除し管理者の育成スピードを促進、事業を拡大できる!

船井総研が日々コンサルティングを行う中で、成功法人の管理者が行っている“再現のしやすい”ノウハウをお伝えします。個人の能力に依存せず育成ができるようになり結果として事業所を任せられる管理者を増やす事ができます。