

人手不足解消&収益UP! 施設展開を志す経営者向け採用セミナー

開催概要

2023年 **5月12日・22日** 13:00~16:00

【お申込み期限】5月8日(月)

【お申込み期限】5月18日(木)

[受付開始 12:30~]

全日程とも内容は同じです。
ご都合の良い日程を
お選びください。

株式会社船井総合研究所 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]

受講料 **一般価格** 10,000円(税込11,000円)/1名様 **会員価格** 8,000円(税込8,800円)/1名様

講座	セミナー内容
第1講座	なぜ、放デイ・児童発達支援事業所で収益最大化をするのが難しいのか？ ～障がい福祉業界の採用市場～ 収益最大化を実現するためにおさえるポイントとは何か、ビジネスモデル/採用市場のデータを踏まえお伝えします。 ポイント❶放課後等デイサービス/児童発達支援事業の加算取得の最適解 ポイント❷その加算取得が難しい理由とは？採用難時代&専門職採用市場 ポイント❸昨今話題となっている2類型への対応と収益最大化のための利用者獲得に必要なこととは？専門職をはじめとした資格者採用の必要性 株式会社船井総合研究所 人財開発チーム 横山 壘
第2講座	ゲスト講座 人材不足解消&収益UPを実現した採用戦略 いつまでも行き当たりばったりの採用活動では、計画的な施設展開、収益UPを実現するのは難しいかと思えます。 みどころ❶自事業所の状況、施設展開予定を踏まえた採用計画策定のフォロー みどころ❷各資格者に合わせた具体的な採用のやり方や、実施における細かなポイントを解説します。 合同会社健幸 代表社員 長谷川 友由氏
第3講座	特別ワーク 成功事例の解説&自社に最適な採用手法を決める 解説❶認知を獲得するための採用マーケティング アフターコロナではWebを使った採用戦略が基本。 「人が集まる」マーケティング手法で、脱紙媒体・脱人材紹介、なおかつ低コストで応募を獲得する手法をお伝えします。 解説❷質を落とさず応募数を最大化するポイント 採用難易度の高いエリア、資格者であっても、候補者の質を落とさずに、応募数を最大化する秘訣について解説します! ❸特別ワーク 事例講座でお伝えしたポイントをもとに、事業計画に沿った採用計画をワークショップ形式で立てていただきます。 株式会社船井総合研究所 人財開発チーム 横山 壘
まとめ講座	まとめ講座 本日のまとめと、必ず持ち帰っていただきたい内容についてお伝えします。 株式会社船井総合研究所 人財開発チーム リーダー 大庭 菜々実

日程がどうしても
合わない **企業の皆様へ**

出張セミナー&個別経営相談承ります。
まずは、お問い合わせください。

TEL.0120-958-270

平日
9:45~17:30対応
担当:横山

お申込み方法 —Webからのお申込み—

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

セミナー情報をWebページからご覧いただけます!

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/097284> 【TEL】0120-964-000(平日9:30~17:30)



特別ゲスト講師

合同会社健幸
代表社員 長谷川 友由氏



児童発達支援事業

放課後等デイサービス事業

450万円 月売上 **300万円** 月売上

最大収益を実現した最新採用セミナー

専門支援加算取得**100%** | 2年間離職**0人** | 稼働率平均**120%**

1 専門支援加算取得

100%

言語聴覚士 心理担当職員
理学療法士 作業療法士

2 2年間離職率

0%

採用ファースト経営に踏み切ったことで、結果的に
働く環境改善にもつながり従業員満足度向上!

3 平均稼働率

120%

妥協なしの厳選採用を実現することで、
支援品質向上。圧倒的集客力の実現に成功!

**ほとんどの
経営者が知らない
収益最大化の
ポイントを大公開!!**

開催日時 **2023年5月12日(金)・22日(月) 13時~16時** | 株式会社船井総合研究所 東京本社

主催



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 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル ※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。

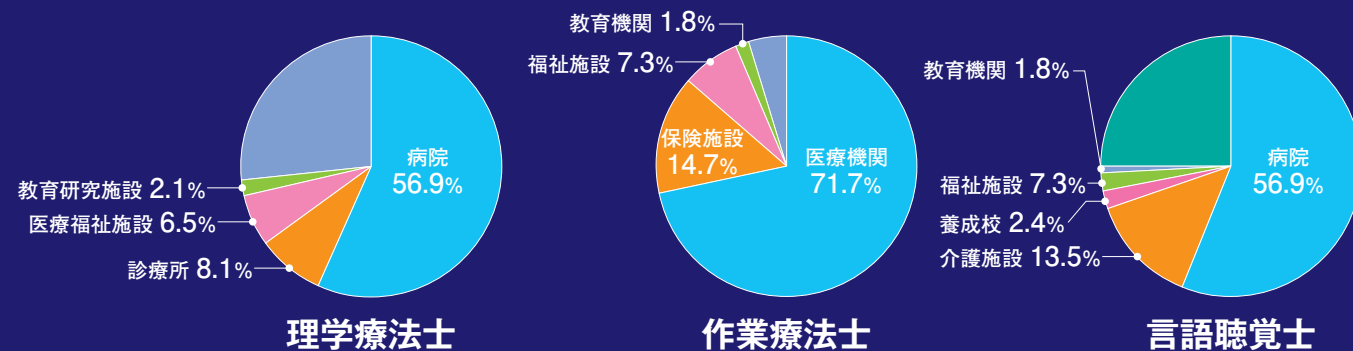
人手不足解消&収益UP! 施設展開を志す経営者向け採用セミナー お問い合わせNo. **S097284**

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

Webからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ[\[www.funaisoken.co.jp\]](http://www.funaisoken.co.jp) 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → **097284**

『専門支援加算取得100%』実現のポイント～徹底的な市場調査と戦略立て～

専門職の就職先割合



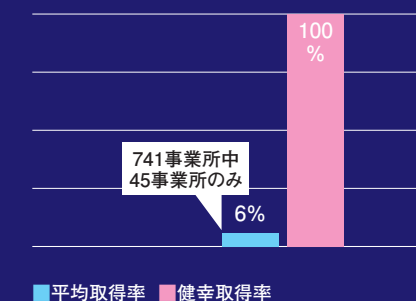
〔引用元〕「専門支援加算取得100%」実現のポイント～徹底的な市場調査と戦略立て～

若手専門職の退職理由

理学療法士	①給与が思ったより低かった ②スキル不足を感じた ③求める仕事内容と違った
作業療法士	①教育体制が整っていなかった ②人間関係・上下関係 ③残業が多かった
言語聴覚士	①希望の領域ではなかった ②人間関係・上下関係 ③他の業界がよく見えた

〔引用元〕退職理由「マイナビコメディカル」

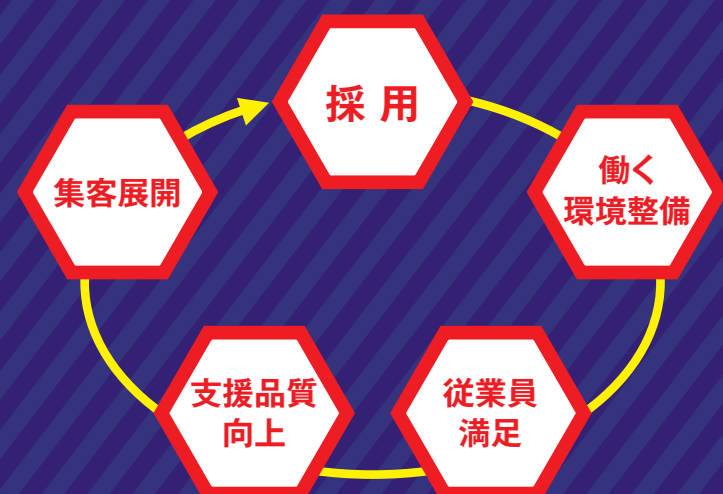
合同会社健幸の専門支援加算取得率



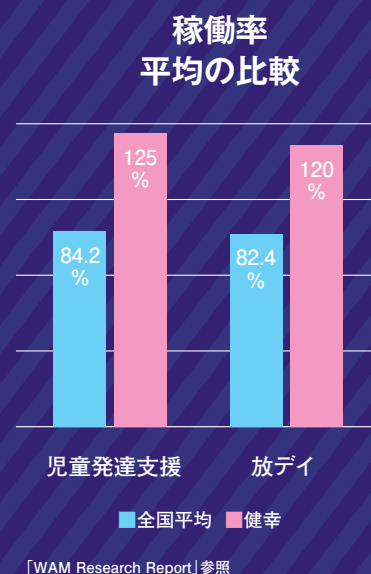
東京都福祉保健局障害者
施策推進部施設サービス支援課調べ

『2年間離職率0%』『稼働率平均120%』実現のポイント～採用ファースト経営～

健幸の弾み車



合同会社健幸の全国平均値との比較



〔WAM Research Report〕参照

採用ファースト経営だから、約2年間離職者0人

「働く環境整備」「従業員満足度」から改善しようとした場合、行きつく先は目的意識のない集団(仲良しクラブ)。
「支援品質向上」「集客・展開」から着手しようとした場合、ただスタッフさんたちへ苦を強いることになり、行きつく先はスパルタ組織。
だから合同会社健幸では、まずは同じ想いを持った仲間を集めることから着手しました。結果として自社にマッチした人財の採用を実現することで、「従業員満足度が高まる→従業員のパフォーマンスが高まる→支援品質が高まる」の好循環が生まれました。
それが集客力へつながり、**圧倒的稼働率120%**を実現を可能に。

短期間で成果を出せたポイントとは？

- POINT1** 合同会社健幸独自の採用計画・戦略の策定
- POINT2** 1ヵ月**3万**回PVを実現する求人露出戦略
- POINT3** 求職者ニーズにドンピシャの各職種ごとの求人打ち出し
- POINT4** 船井総合研究所コンサルタントによる高スピード分析・改善

徹底的に採用にこだわり、“魅力ある会社づくり”を実現！

企業価値向上経営フォーラム 人財ファースト経営分科会

人材の採用や定着、育成に関して少しでも悩みのある会社へ、「最新の採用戦略や採用手法」
「早期育成のための具体的手法」
「定着向上のための施策」をお伝えします。



こんな会社におすすめ

- ✓ 事業計画に合わせた採用数を確実に達成させたい
- ✓ 人財の早期育成、即戦力化をできるようにしたい
- ✓ 社員の定着を高め、モチベーション高く働く組織をつくりたい

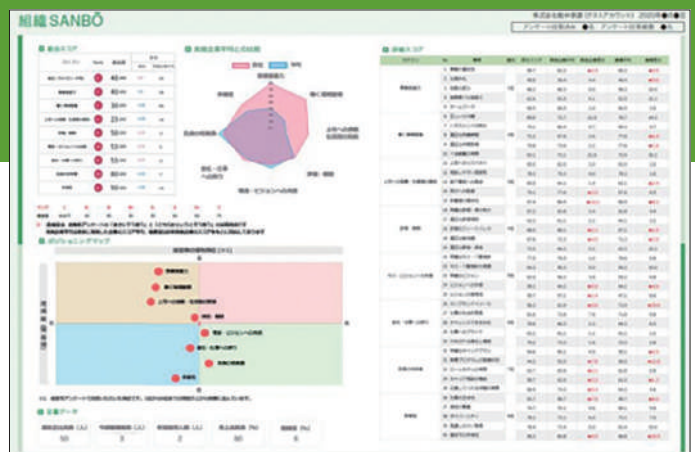
特徴

- ① トップ企業経営者による講演がリアル開催で聞ける
- ② トップ企業経営者の過去講演レポートが閲覧可能
- ③ 「企業理念」「財務」「人財」「IPO」講演動画も閲覧可能
- ④ HRの最新事例と時流をトップコンサルタントから徹底的に学べる
- ⑤ 自社と同じように人財に対して悩みを持ち、解決に取り組む企業と情報交換ができ、横の繋がりをつくれる

目指したい組織と従業員の満足度ギャップにフォーカス！

組織SANBŌ

40,000社以上のコンサルティング経験から導き出されたノウハウをもとに作成した自社の組織を分析し、“組織の成長”を加速させるポイントがわかる診断です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 組織状況を「なんとなく」「おそらくこんな感じ」と感覚でしか把握できていない
- ✓ 組織に対する不平・不満を言う社員がいる
- ✓ 管理職に対して組織の課題を伝えられない、伝えていない

特徴

- ① 経営者の組織の期待値（優先度）を考慮した診断
- ② 組織の課題が把握できる
- ③ クラウドシステムを使用しているため、解答後すぐ診断結果を確認できる
- ④ 自社の総合スコアと他社平均との比較で相対的に自社の現状把握ができる
- ⑤ 性別・年代・勤続年数・役職・部署などの属性別の課題がわかる

たった9ヵ月間で企業の想いを浸透させる経営者DNA研修

フレッシューズ研修

新入社員1年目で経営者マインドを定着させ、
経営理念の浸透と次世代の幹部候補の
基礎づくりをする研修です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 入社時に学生気分が抜けておらず、現場の負担になっている
- ✓ 若手社員が入社しても、採用段階と現場のギャップがあり離職が出る
- ✓ 次世代の幹部候補がおらず、今後の事業・人事計画の展開が難しい

特徴

- ① 毎月の目標設定と振り返りで社会人基礎力向上
- ② 部署・店舗を越えて同期同士の仲が良くなる
- ③ 翌年度は参加者が運営する内製化カリキュラム
- ④ 経営理念と経営者DNAの浸透
- ⑤ ワーク中心でコミュニケーション力が向上

必要な“階層”に必要な“教育”を実施する！階層別研修

階層別研修

社員の階層によって異なる必要不可欠な
スキルや姿勢を身につけさせ、
社員の特性に応じて
カリキュラムをセミオーダー
できる研修です。



	A事業部	B事業部	C事業部	D事業部
部 幹 長 部		選抜 研修		
		幹部（上級管理職）研修		
店 課 長 長		選抜 研修		
		管理職研修		
主 任		中堅社員研修		
	機能 研修	機能 研修	機能 研修	機能 研修
一 般		新入社員研修		

こんな会社におすすめ

- ✓ 社内研修に取り組みたいけど、そこまで手が回らない
- ✓ 自社の社員に合わせた、本当に必要な教育をしたい
- ✓ 日々の業務に追われている社員が多い

特徴

- ① 現場で差が出る基礎スキルを標準化
- ② 次のキャリアを考える機会になる
- ③ 会社が求めている役割やスキルを落とし込む場づくり
- ④ 自社の社員の特性を加味して、セミオーダーできる研修プログラム
- ⑤ 同期間の交流やガス抜きの場となり、離職を防止

