

"人"が育ち定着する組織づくりセミナー

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

オンライン開催	全日程とも内容は同じです。ご都合のよい日程をお選びください。			開催時間
	2023年 6月13日 (火)	6月22日 (木)	6月27日 (火)	13:00～15:30
	申込締切日: 6月9日 (金)	申込締切日: 6月18日 (日)	申込締切日: 6月23日 (金)	
受講料	一般価格: 税抜20,000円 (税込22,000円) /1名様 会員価格: 税抜16,000円 (税込17,600円) /1名様			
講座	講座内容			講師
第1講座	生き残る介護法人を目指すには 2025年には約32万人の人材が不足すると言われている介護業界。人材の定着、育成に注力する事は必須です。逆に古き良き風習と想っている組織の在り方が、従業員のエンゲージメントを低くしているかもしれません。変化に柔軟に対応でき生き残る法人の共通点をお伝えいたします。			株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 マネージャー 管野 好孝 
第2講座	組織力診断を経て私の法人は何か変わったか 従業員エンゲージメント向上、働きやすさ改革を実現したゲストに登壇いただきます。仕組みづくりによって満足度調査のアンケート結果が劇的に改善した、生のストーリーをお伝えいただけます。			社会福祉法人長崎厚生福祉団 業務執行理事 千々岩 源大氏 
第3講座	社員がイキイキ働く組織作りの具体的手法 組織の課題によって取り組むべき施策は異なります。「社員が一体化する経営方針発表会」「管理職が1UPする!幹部会議システム」「情報共有されPDCAが回る拠点会議」など船井総合研究所が推奨する施策を事例を交えて解説いたします。			株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 リーダー 鈴木 康祐 
第4講座	課題解決の為にすぐ取り組むべきこと 組織力を強化するにあたり"船井総合研究所が協力できること"、および経営が加速する経営者だけの勉強会"介護サービス経営研究会のご紹介"をいたします。			株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 マネージャー 管野 好孝

船井総合研究所 講師紹介

株式会社船井総合研究所
シニアライフ支援部
リーダー
鈴木 康祐



23歳から医療法人にて介護付・サ高住・住宅型有料老人ホームの施設長を務め、不振事業所の経営改善に着手。手がけた事業所は年平均99%の稼働率、職員定着率97%を維持するなどの実績を残し、その後は有料老人ホーム、訪問介護、居宅など複数の事業所のエリアマネージャーを担当。

船井総合研究所に入社してからは施設長・管理者の育成、離職改善、稼働率向上を得意領域とする。経営者のビジョン実現のため、経験を活かし現場を巻き込んだコンサルティングを行なっている。

株式会社船井総合研究所
シニアライフ支援部
マネージャー
管野 好孝



小売業の店長職を10年間経験。不振店の建直しを得意としてマネジメント業務に携わる。レンタル業界大手のツツヤに着任後、たった1年で日本一に導いた実績を持つ。船井総合研究所入社後は、介護業界に特化したケアマネ営業・稼働率アップ、入居者獲得などの業績アップの他、人材採用・人材教育・研修などのマネジメント、チームづくり・組織活性化コンサルティングで支援を行い現場を活性化させるためのノウハウを惜しみなく提供している。介護事業者対応の専門のコンサルタントとして、船井総合研究所でトップクラスの人気コンサルタント。

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船井総研HPの右上検索窓に 098382 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です	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へ入室

お申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Webページの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/098382>

TEL:0120-964-000(平日9:30～17:30)

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



人材の育成・定着にお悩みの介護事業主向け



従業員674名体制で 離職率わずか7%を実現した 組織づくり手法とは?

本セミナーで学べる内容

スタッフが年間80名も離職する状況から
長崎県「働きやすい企業認定制度」
の最高ランクの認定を受ける組織に
変貌を遂げた法人は何を行なったのか?



社会福祉法人長崎厚生福祉団
業務執行理事

千々岩 源大氏

Web開催

開催
日程

2023年

6/13 (火)

6/22 (木)

6/27 (火)

(ログイン開始12:30～)
13:00～15:30

主催



明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken

"人"が育ち定着する組織づくりセミナー

お問い合わせNo.S098382

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

人材難が加速し続ける介護業界において 生き残り続けるための組織作りノウハウを一挙公開!

人に関する課題あるある

毎日現場ヘルプ要員・
**施設長・管理者が
育たず業績が悪化**

教育体制が整っておらず
**介護・看護職員
が離職してしまう**

退職者の補充を図るも
**採用が成功せず
人員が充足しない**

採用・教育・定着は仕組みで解決できる!

仕組み①

**理念共感型採用
で定着率向上**
採用単価 5 万円

仕組み②

**TikTok・動画を使った
職員の一体化促進**

仕組み③

規律が整う、自律組織ができる
**全職員参加
誕生月 理念研修**

仕組み④

早期離職 0 をつくる体制
**2 年目職員を
OJTチームに抜擢!**

仕組み⑤

きっかけはこちらから
**退職者への復職支援
ウェルカムコール**

仕組み⑥

退職者の雇用を約束
**ウェルカム
リターンパスの発行**

仕組み⑦

退職率通常の3分の1
**リファラルカードで
紹介採用30名/年**

仕組み⑧

**毎年20名以上
新卒採用超強化**

仕組み⑨

不調職員をパトロール
**施設長による
定期1on1の実施**

仕組み⑩

**積極的な各種
認証取得への活動**

仕組み⑪

パートでも意見を通せる
**モチベーションを上げる
事業所会議**

仕組み⑫

**管理者育成型の
経営会議で
マネジメント力向上**

特別ゲスト

社会福祉法人長崎厚生福祉団
業務執行理事 千々岩 源大 氏

法人名
表彰歴

社会福祉法人長崎厚生福祉団

①長崎女性活躍推進企業大賞 (2020)
②Nびか認証 (最高の五つ星) (2021)

【設 立】: 昭和54年7月

【概 要】: 長崎県内において14拠点34の事業を運営
(特別養護老人ホーム、介護老人福祉施設など)

【職員数】: 法人全体674名 (男性150名、女性524名)

【売上高】: 35億4,242万円 (令和3年度)

コンサルタント解説

現在の介護職員の求人倍率は5.7倍、訪問介護となると20倍を超えています。利用者よりも職員が集まらないことで倒産してしまう事業所も少なくなく**人が育つ・定着する組織作り**の重要度は増すばかりです。ゲストの**長崎厚生福祉団は従業員数600名超えの大所帯にも関わらず新卒・中途の採用も絶好調。離職率も年間7%以下**をキープできています。元々は年間80名以上の退職者が発生する状況から、どのようにして「働きやすい企業」として県から表彰される法人になったのか。このストーリーについては本セミナーをご聴講ください。また、下記の30項目のうちいくつかチェックがつくかで貴法人の**【組織力】を簡易的に測定**することができますので、今すぐチェックしていただき課題点の整理にお役立てください。

こうすれば**組織**は**成長**する! 30のチェックリスト

1. 毎日、管理者が職員に声かけを行なっている
2. 全職員対象に定期面談を行なっている
3. 管理者がハラスメントをしておらずハラスメントを見逃していない
4. 職員のトラブルを見逃がせず、介入できている
5. 問題発見能力、解決能力、予防能力が身につけている
6. 管理者が素直、プラス発想、勉強好きである
7. 管理者が自事業者／自法人が好きである
8. 管理者は新任管理者研修を受けている
9. 労働法など、労務に関わる基礎知識を理解している
10. 退職相談があった時、すぐに受理していない
11. 必ず引き止め面談を実施しており、引き止めた実績がある
12. 職場は明るく、いじめがない
13. 1年に一度以上、「法人理念」を学習できる機会がある
14. 「介護のやりがい」を振り返る機会がある
15. 改善意見を述べやすい機会が存在し反映される仕組みがある
16. 求人の広告内容と、現場の状況に相違がない
17. 新人が入社する情報を事前に現場へ共有している
18. 面接は、応募者の見極めより応募意欲の向上を行なっている
19. 入社時オリテは社内共通のやり方が設定されている
20. オリエンテーション資料に「法人理念など」が入っている
21. オリエンテーションの資料に「ハウスルール」が入っている
22. 職員の顔と名前が一致する「職員名鑑」が存在している
23. 教育・育成担当者・メンター制度などが整備されている
24. 職員への新人紹介に関しては、オリテ担当と一緒に回る
25. 入社初日にいきなり現場業務をさせていない
26. 入社初日に管理職によるフォロー面談日が決定されている
27. 現場職員は、新人受け入れに対して積極的姿勢を見せている
28. リファラル採用の実績がある
29. 毎月、カンファレンスとは違う「運営会議」を行なっている
30. 職員の意見を尊重し、現場改善を行なっている

➡チェック数が20点以下の法人は
特に本セミナーへの参加を推奨します。

/30点