

障がい
福祉
特化

福祉人材を経営に向き合わせたい 事業主の皆様

2024年 10月8日(火) 16日(水) 23日(水) 11月5日(火)

Web
開催

講座：10:00-12:00

講座：13:00-15:00

講座：16:00-18:00

講座：13:00-15:00

(全日程ログイン開始：開始時刻30分前～)

完全版

経営意識をもった 管理者育成+組織 の作り方



障がい福祉のこのような職員にお悩みではないでしょうか？

売上意識が全くない職員

自分の仕事だけで他の仕事を探そうとしない職員

私は成長しなくても今のままで満足ですという職員

この会社では自分の将来が見えませんという職員

未来の幹部候補だと期待していた人材が辞めてしまう…

どうしてウチは
人が育たない…



優秀な幹部人材を育成すれば、そのような『**経営者の悩み**』を一気に解決できる

理想の“幹部・組織作り”を実現するセミナー

主
催



サステナブルグロースカンパニーをもっと。

船井総合研究所

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

当社ホームページ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]右上検索窓に『お問い合わせNo.』をご入力ください。) →

障がい福祉特化 経営意識をもった管理者育成+組織の作り方

お問い合わせNo. S117623



※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。

117623



法人の未来を担う幹部職員の 離職になる理由を押さえておきましょう！

離職理由をデータで理解し、自法人に当てはめて考える

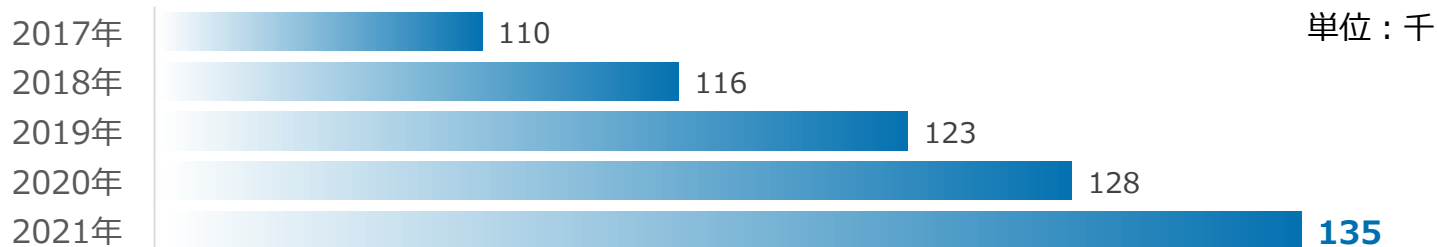
事業所**7,000**事業所/年離職率**15.3%**
離職理由を把握し、経験があり、法人の未来を創る職員の
離職を予防する対策を講じるべき

離職理由①：法人や事業所のやり方、職場・人間環境に不満がある

離職理由②：この法人で働いてもキャリアアップが見込めない

障がい福祉サービス事業所数

人材争奪戦へ



参考：厚生労働省 第27回 2023年3月28日 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

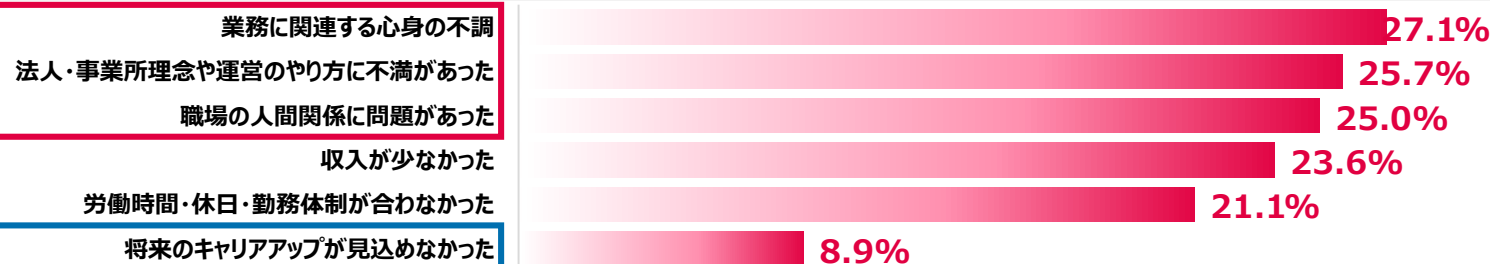
障がい福祉業界 入職・離職率

人材の流出へ



参考：厚生労働省 2023年8月22日 - 令和4年雇用動向調査結果の概況 -

障がい福祉人材の離職理由



参考：（公財）介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」※障がい福祉も同様の傾向にあるため参照

人材の離職を食い止め、雇用し続け、成長・キャリアアップを促し、将来の幹部に育成する。
そうしたいのはやまやまだが、障がい福祉業界では難しくできなかった…、という経営者も多いのではないのでしょうか？
ただ、全ての法人がそうでしょうか？

実はそういった法人の中でも持続的に成長を遂げている法人があります。その差は一体何でしょうか？

人材育成・組織作りに注力することで、 さまざまな事業展開を実現していきましょう！

船井総合研究所 コンサルティング先の事業展開事例

A法人 人口18万人の地方都市 4年で6事業展開

- 1年目 多機能型：就労継続支援A/B型 開所
- 3年目 小学生向け運動学習特化型放課後等デイサービス 開所
- 4年目 中高生向け就労準備特化型放課等デイサービス 開所
- 4年目 小学生向け運動学習特化型放課後等デイサービス 開所
- 4年目 音楽療育特化型児童発達支援・放課後等デイサービス 開所
- 4年目 共同生活援助 開所

【今後の予定】

障がい児通所商圏内で可能な限りチェーン展開
中重度の障がい児の事業へチャレンジ

B法人 人口10万人の地方都市 6年で17事業展開

- 1年目 多機能型：就労移行支援/就労継続支援B型 開所
- 2年目 就労継続支援A型 開所
- 3年目 就労継続支援B型 開所
- 4年目 多機能型：運動特化型児童発達・就労準備型放課後デイサービス 開所
- 4年目 共同生活援助 開所
- 5年目 特定相談支援事業 開所
- 5年目 就労継続支援B型指定管理
- 5年目 就労支援センター委託
- 5年目 障がい者等相談支援センター委託
- 5年目 市内保育園への障がい児等保育実践指導業務委託
- 5年目 多機能型：児童発達・放課後等デイサービス 開所
- 6年目 複合施設開所

音楽療育特化型児童発達支援センター・放課後等デイサービス
計画相談支援事業、共同生活援助、生活介護等

【今後の予定】

さらに近隣都市への展開、新モデル開発へチャレンジ

幹部人材育成・組織作りの施策を 自法人に何から取り入れるか決めましょう！

具体的に実施をしている項目とその成果①

【制度】

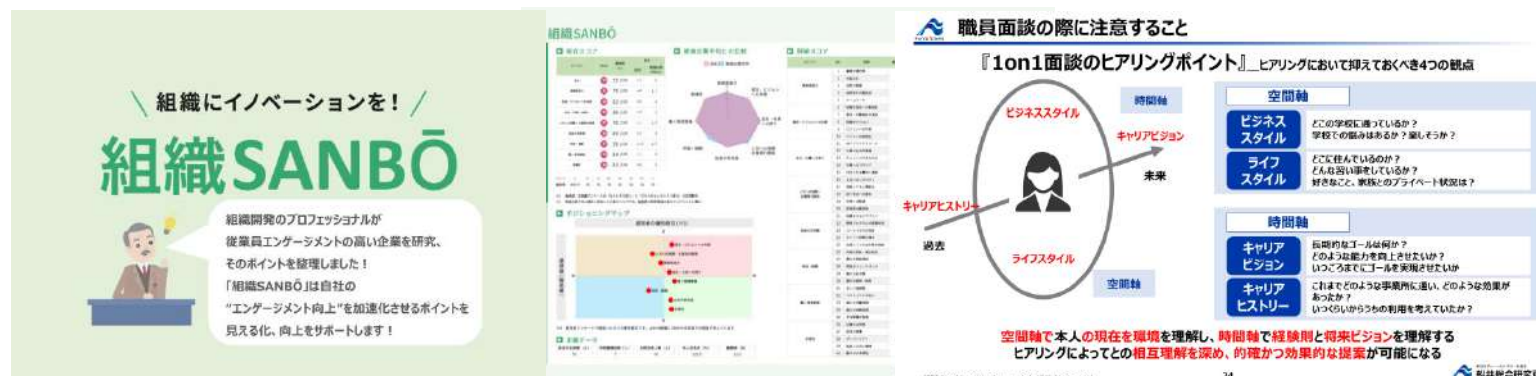
ミッション・ビジョン・バリュー、評価制度、中期計画作成・参加型経営方針発表会



会社方針と制度をシンプルにし、わかりやすさを追求。
経営方針発表会は管理者と現場で企画を立て運営。
イベントも皆で企画し、組織が一体化した。

【面談】

1on1／評価面談には職員の社会人としての成長を共に約束する仕掛け作り



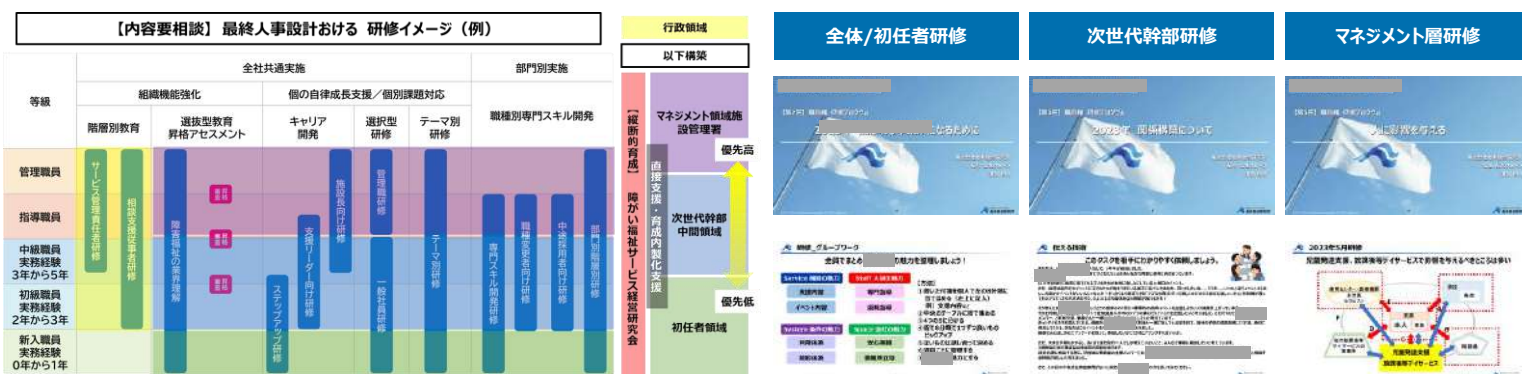
各個人や事業所の見えていない課題や、退職要因を定期的に確認。
個人の特性も数値化し、本人に合った内容で面談を実施。
離職率が低下した。

**幹部人材育成・組織作りの施策を
自法人に何から取り入れるか決めましょう！**

具体的に実施をしている項目とその成果②

【研修】

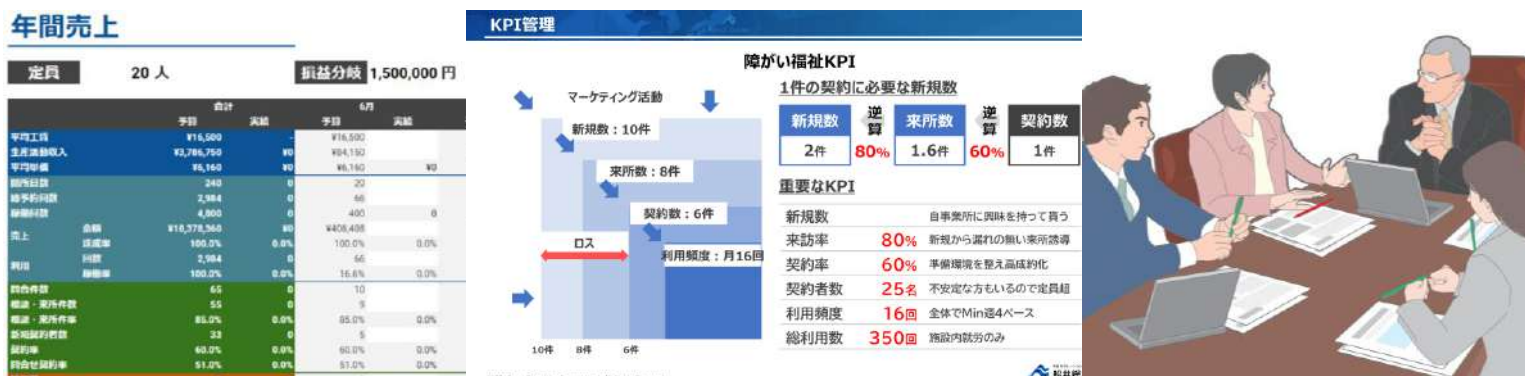
階層別のアウトプット型/ワーク型研修で人材を組織の所属員から構成員に



役職や入社年次に、個人特性合った研修を実施。実務にそぐった階層別の育成で、成長の実感を持たせることに成功。役職上申希望者が増加した。

【會議】

幹部職員が経営数値とKPIを踏まえた会議運営を実施



幹部職員に、売上・KPIがなぜ必要かをわかりやすく伝達。福祉人材が受け入れ易い順を設定し、徐々に数値理解を促す。感覚でなく数値で語れる人材が増加し、**売上が向上した。**

成長法人の施策と成功例は数多くある、

幹部人材育成・組織作りの施策を 自法人に何から取り入れるか決めましょう！

具体的に実施をしている項目とその成果 まとめ

【制度】

ミッション・ビジョン・バリュー、評価制度、中期計画作成・参加型経営方針発表会

【研修】

階層別のアウトプット型/ワーク型研修で人材を組織の所属員から構成員に

【面談】

1on1／評価面談には職員の社会人としての成長を共に約束する仕掛け作り

【会議】

幹部職員が経営数値とKPIを踏まえた会議運営を実施

ただ

施策が必用なのはわかるけど
“経営者1人”でこんなにできるわけがない…

そういった法人の成長の第一歩目は

まずは経営者の
右腕となる

“幹部社員を育成”

あなたの法人は今、まず何をすべきか？

障がい福祉で成長する会社になるために まずは“幹部社員の育成”をしましょう！

法人の今後の明暗が分かれる“幹部社員育成”

幹部育成の“成功”法人

- ・予算達成・KPI管理をしてくれる
- ・福祉にだけ向き合いたい職員でも育成とモチベーションコントロールをしてくれる
- ・誤った判断を自分事として指摘してくれる
- ・アイデア・意見をだし、自分を支えてくれる

経営者が経営に集中できる

こんなに違う

幹部育成の“失敗”法人

- ・現場で慕われる人を幹部にしたが、現場側につき、職員を引き抜き独立した…
- ・他法人から優秀だと言われる幹部を雇用したが、現場がついていかず離職につながった…
- ・何も変わらず人件費だけ上がったり、結局自分が現場を見なければいけない…

経営者が現場から離れられない

幹部人材に必要なのは、『経営』と『現場』のバランスを取り経営者の想いを実現すること



幹部人材を育てる5つの要素

社長 マインド注入 理解	数値 KPI運用 管理	会議 Agenda作成 運営	社員 評価/1on1 面談	育成 プロジェクト推進 実施
理念浸透	業績アップ	場を仕切る能力	モチベーション向上	次世代人材育成

障がい福祉幹部人材育成 実践型教育プログラム

その教育プログラムを

セミナーにて大公開!!

セミナー開催の詳細情報

参加者の声

株式会社
ラピラス

まさに今弊社が抱えている問題点に沿った内容でした。まだ組織は小さいですが経営側に寄った管理職をどう育てたら良いか学び多い時間になりました。参考になる内容ばかりでしたので、是非取り組みたいと思います。

一般社団法人
ボヌール

捉え方と言葉遣いを意識して視座の高さを理解して取り組んでいきたいと思いました。また実行するためにしっかりとアウトプットするべきだと思いました。

匿名希望

課題は「間」にある。という事、管理者の影響力の5源泉に関して、人事に関して頭に入れながら、人材育成しながら決めていきたいと感じました。

匿名希望

場当たり的な施策ではなく、一貫した取り組みが大切であると理解しました。また、幹部を育てるためにも、対話方法や頻度等を経営者として学んでいく必要性を感じました。

コンサルタントより

優秀な幹部人材の採用は、現状の障がい福祉業界を見ると容易ではありません。良い方がいれば採用を当然推奨します。ただ、実は既存の職員から、幹部人材を育成することも十分可能です。

船井総合研究所ではそういった多くの法人のお手伝いをしてきました。『経営』×『福祉』のバランスをとれる人材に合意を取りながら育成し、事業の運営を成功させることは、現場主義を掲げる我々にとって最も得意とするところです。

株式会社船井総合研究所 溝部 昌寛

開催
日時

2024年 Web開催

10月8日(火) 16日(水) 23日(水) 11月5日(火)

講座：10:00-12:00

講座：13:00-15:00

講座：16:00-18:00

講座：13:00-15:00

※全日程とも内容は同じです。ご都合の良い日程をお選び下さい。

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)

※お申込期限：銀行振込み：開催日6日前まで・クレジットカード：開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合がございます。
※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メンバースPlus）へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

講演内容について

第1
講座

現状の障がい福祉業界の組織課題

最新の障がい福祉業界の状況、また現状の業界の組織における課題をお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所
マネージャー 山本 貴大第2
講座採用に頼らない経営意識をもった
管理者育成・自走式組織の作り方

経営意識×福祉のバランスがとれる人材の育成の仕方、自走式組織の作り方のその具体的手法をお伝えいたします。

株式会社船井総合研究所
リーダー 溝部 昌寛

「これまで数百社の障がい福祉業界の企業を見てきたプロフェッショナルが語る、
『成長できる組織』と『成長できない組織』の根本的な違い」をお伝えいたします。

参加者特典
無料個別経営相談

セミナー終了後、質問や疑問点などに対して個別にお時間を設定させていただきます。
今後の組織・社員の育成計画、採用、別途事業展開に向けた具体的な内容もその場でお答えさせていただきます。

Webのお申込みはQRコード読み込みが簡単です!!

スマホ・タブレットの方は右記のQRコードを読み込んでいただき、お申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からもご確認いただけます。

お申し込み HP URL

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/1117623>

※お申し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。

また、お問い合わせの際は【セミナータイトルとお問い合わせNo】をお伝えください。

お問い合わせ No.S117623

※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。セミナーご参加方法の詳細は「船井総研 Web 参加」で検索。

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

TEL:0120-964-000 (平日9:30-17:30)

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

