

今の利用者数で売上を最大化したい事業主必見

2024年
9/18(水)

船井総合研究所
大阪本社
開催セミナー

これであなたの事業所も**大人気事業所**に！

就労継続支援B型で

平均利用週4回!!

たった
1年半で

**就職23人の
利用者殺到教育
モデル**

支援レベル

利用者満足度

新規問合せ

を倍増させる人気コンテンツ大公開!!

本セミナーで学べる3つのポイント!

- POINT 01** 精神障がい利用者が多くても、平均利用週4回を実現した方法が学べる!
- POINT 02** 教育モデルを活用し、生産活動以外で他社と差別化する方法が学べる!
- POINT 03** わずか1年半で一般就労23名へ!一般就労へつなげる方法が学べる!

特別ゲスト講師 株式会社 GEN気 代表取締役 **下村 俊樹氏**

プロフィール

株式会社GEN気 代表。中京大学卒業後、セーレン株式会社、丸富漆器株式会社を経て、セブンイレブンと、現在Web制作会社のオーナーを務める。自身の身近でも多くの障がいがある方と接することが多く、現代社会において、障がい者を受け入れる環境がまだまだ整備されていない現状を知る。その経験から2023年1年より就労継続支援B型を立ち上げ、IT+利用者安定・教育コンテンツを開発し、利用の安定化、社会復帰ができるようにサポートするために経営を行っている。



平均週4利用・1年半で就職23人! 就労継続支援B型最新モデル

お問い合わせ No.
S117448

主催



サステナブルグロースカンパニーをもっと。

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

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.] を入力してください)

117448 🔍



1年半で平均利用週4回、 就職者数23人を達成できた秘訣

その極意を下村氏に特別インタビュー！

1、異業種から福祉へ参入した理由

まず自分が20年近く精神の病気でした。また、7割ほどの身内も精神や知的の障がいを持っていたため、障がいは身近にありました。その中で様々な事業所を回りましたが、実際の福祉の在り方が自分の考えている福祉の在り方、自分の理想に対する実態が大きくかけ離れていました。

「利用者目線じゃないな」と感じ、**自分が納得できる事業所を作りたい**と考えました。

他にも、自分がグレーゾーンの障がいにつまづき、社会復帰を目指し就労支援に通いましたが、「何か違うな..」と違和感を覚えるような事業所が多く、自分が納得して行けるような事業所が無かったんですね。

その際、障がいの重い人向けの事業所は多くあるように感じましたが、グレーゾーンの人がスムーズに行きたいと思える事業所があまり無いと感じました。

そこで、多くの種類の障がい、さまざまなレベル感の障がいがある中で

「いろんな人」を受け入れられる事業所、「どんな人でも受け入れられる」ような事業所があれば良いと考えました。それに付随して、「自分だったら行きたい」と思えるような事業所をつくろうという想いが生まれ、それが福祉事業への参入のキッカケでした。そこで、元々ITの会社を運営していたため、それを活用してやっていこうと決めました。

2、福祉参入後の課題とその対策

一番の課題は、**スタッフのレベル感**でした。どんなに利用者がいても、スタッフの実力・スキルが未熟であると利用者満足度は上げていけません。しかし、優秀なスタッフが溢れているわけでもないためそこが課題でした。スタッフのレベル感を補うためには、「その人たちにより良くなっただかく」か、「それを補う何かを導入しないとイケない」と考えました。

そこで外部から投資を入れて、「教育に力を入れなくてはならない」という課題を解決させていくうちに、現在の教育モデルという形になりました。**スキルや経験の浅いスタッフでも、レベルの高いサービスをして**
いけないといけない、そうしないと利用者が辞めていくのでね。だから、教育システムだけはそういったものを導入して、スタッフのマイナス面であったり、**苦手な部分を補っていく必要性を感じました。**

この課題から教育システムを作ろうという理由になり、現在の教育モデル導入のスタートとなりました。

スタッフのレベル感が 一番の課題であった



3、教育モデルをつくるに あたったの課題と対策

経営者がどんなに高い志を持っていても、同じレベル・同じ温度感でスタッフを教育できなければ（落とし込めていなければ）、結局志は無いに等しいんですね。そこを同じレベルに持っていけない以上何かを補っていかなければならない。

また、利用者のレベル感もさまざまなので、ある一定レベルを理解できる人だけに集中してしまうと、そのレベルを全く理解できない人には何を言っているかわからず難しいと感じてしまいます。逆にあまり簡単にしすぎてしまうと、レベルの高い人は「つまらない」という感情が出てきたりと、一律同じものを提供してはいけないという問題が出てきました。

そうなってくると同じ事業者内でも**利用者のレベル感**は幅広いので、**その個々のレベルに合わせた教育をしていかなければならない**と考えました。

そこで、マンツーマン形式で個々に合わせて利用者が理解できるレベルのものを自分で選んでいただく、また、**利用者が興味をもったものを自分で選択して見ていただく**という形式が良いと考えました。また、休んでしまったら次の日はついていけない、リアルでの支援はその後の共有は難しい、などといった課題もあったため、「休んでも休んだところから見ていける」ようなシステムにしていこうと決めました。

こんなお悩みありませんか？

「新しい利用契約者が増えない・・・」

「今の利用者の利用回数が増えない・・・」

「当日に急遽休みが多く利用が安定しない・・・」

「生産活動に差別化が図りにくい・・・」



→左下続き

そうするとその支援で統一されている所は、利用者があまり求めていない支援を強制的にさせてしまっていることになり、将来に関係ない人にとっては苦痛でしかない、ということもあります。

そういった観点から、さまざまな支援のパターンのものをつくってあげば、例えば「PCは嫌いだけどYoutube動画やお絵かきは好き」であったり、**その人自身で「何か自分に合うものを見つけていってもらえたら」**と考えました。他にも、この教育モデルでは勉強といった視点だけにこだわらず、マナーなどといった「教養」に関してや、「カルチャー」的な要素も入れていくことで、**「来る楽しみ・来る目的」というものをしっかりと持っていただける**ようになりました。そこが一番大きかったポイントです。

利用者は今まで、来る目的がないまま通っていたのでただ働かなくていい・とにかく行くものだ、という考え方だったのに対し、**「自分はここにこれば学びたいことを勉強できるんだ」「勉強じゃなくても楽しい動画が観れるんだ」といった動機**が芽生えてきます。

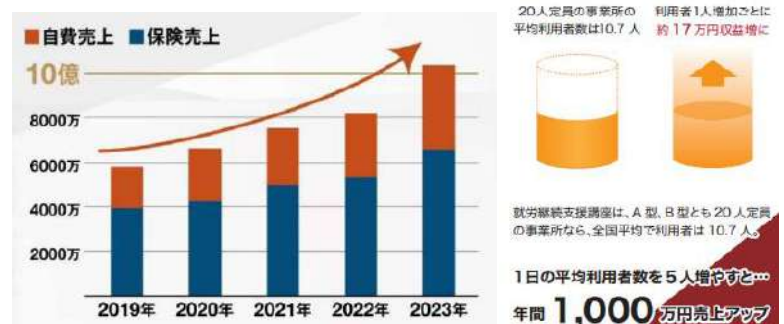
この動機が芽生えれば、休み癖がある人でも「少しでも来たいな」「少しだけでも動画観るだけでも行こうかな」という気持ちになっていただき、継続して来ることで**「やりがい」**にもつながります。結局は**「動機付け」「習慣付け」**でこれが定まれば、たとえ動画が30分だとしても作業以外にそういった時間があるのは他の事業所とは違うので、そこが**差別化**としてとても大きい点だと考えます。

4、「平均利用週4回」 教育モデルのターニングポイント

私が利用者と密に話をしていく中で、利用者がうちに来る理由は何かという点を事業者目線ではなく利用者目線で話を聞いていくと、やはり他の事業所、今までの事業所は「作業するだけで目的があまりわかっていない」「ただ他に行く所が無いから」「どこでもいいけれど、とにかく少しのお小遣い程度でもいいから稼ぎたい」という考えを持っている人があまりにも多かったんですね。その中で、この教育モデルについて話をしていくと、**「自分でも無料でそういった勉強ができるんですか!」**とか**「自分の興味のある分野でスキルアップをさせてもらえる」**といった点で、今まではそういった事業所は無かったと答えた人が圧倒的に多かったんです。「内職しかしない」「PCだとしても流れ作業のようなことしかしていない」B型に通っても「本当の意味での支援」に結びつくような何かを今までやってもらったことが無い、という人ばかりでした。そこでこのモデルは教育という観点の支援もできるし、自身の興味のある分野でのスキルアップもできるという点が強みになりました。勉強という観点では、正直他の事業所もワードやエクセルといった支援もたしかにあります。しかし、ワードをやったからと言って「僕はワードを使うような仕事をしません」といった人もいます。

**ポイントは、他社にはない強みで
“差別化”に特化したこと**

→右上に続く



5、「一般就職 累計23人」はどのように達成できたのか

今までただ通っていただけの人や、目的意識がなかった人たちがこの教育モデルを通じて、「自分も何かやりたい」「自分ももっとこういったことができるのではないか」「自分ももっと社会に出たい」という気持ちになる利用者が増えたんですね。利用者は、やはり結果的に「就職したい」という想いがあるので、無理やり就職させるのではなく「自分から進んで就職したい」という気持ちが自然と湧いてくることで就職に結びやすくなったと考えております。他には教育モデルの内容はさまざまなことができるという観点から、比較的に就職やスキルアップといったことを日頃から意識しているような症状が軽い方も集まってくるので、そうすると就職も自然としやすい傾向もあります。



6、「一般就職 累計23人」をさらに深堀して具体的にすると

一番は集客で「現在こういった支援をしています」とアピールしていくと、**ニーズがあった**ことです。例えば「職業訓練に行きたい（しかし落ちてしまった）」「時期が年に何回かしかないが、今ではなかった」「お金をかけてでも何か勉強したいけど自分ではできない」といったレベル感の方々がこれを見ると、全部で150万円程かかるフルバーチャルのコンテンツを無料で受けられるという点はとても魅力的であり、そういったものを求めている人々も自然と集まってきました。そうすると、そういった方々は元々**スキルアップ**して「**就職**」を最終目的としているので、教育モデルを通じて就職されていく方が増えていきました。「自分は接客業しかやったことがなくてPCは出来ないんです。でもPCができればもっと就職の幅が広がるので勉強したいが、職業訓練は次は半年も先で時間があるし一度落ちているし、」これは一例ですが、こういったさまざまな理由がある中でうちの事業所を見つけてくださる方が多いです。利用者：「これは本当に無料で受けられるの？」→受けられます。「では勉強したいです」といった流れで入っていただき、**入ると支援の中でスキルアップし、本人は就職を意識しているため進んで自ら就職先に応募して仕事を見つけるという現象が起きています。**あとは目的意識のない方に対しては、教育モデルを通じてもっと自身を活性化して「将来に向けて自立したい」「就職したい」という気持ちになるようその方の**特性に合った内容で後押し**をしています。



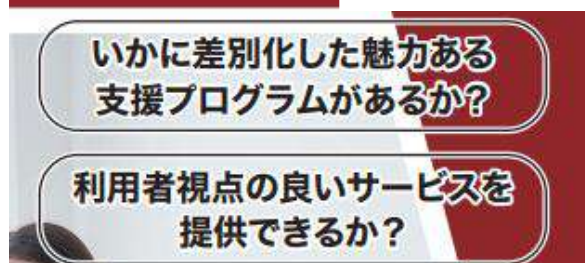
7、就職を促すと利用者が減ってしまうので、マイナスになるのでは…？

事業所の中には、正直なところ「就職させたくない」と考えている事業所もあるのではないかと考えています。就職するということは、1人就職させると1人欠員が出て売上が減ってしまうからです。そのため、ただ単に就職者を出すとそれは少し問題があります。その対策としては、就職者を出す前に応募が来るのを待ちます。

出口もあって入口もあるという両方のセットができるのが今の教育モデルであり、現在の形を実現できています。

質問6番で話した理由から、入りたい人が出てくる→定員は20人で満員だが、教育モデルの中で自ら進んで就職をしたい人が出てくる→就職者が増える→空きができるため新規利用者を確保できる、といったように**スムーズに受け入れられる好循環**が生まれます。

例えば、平均利用人数が10人～11人といった事業所であれば、定員に達するまでは就職のことは二の次になるかとは思いますが、徐々に新規利用者が3人入ってきたとして、そのうち2人就職しても1人増えるわけじゃないですか。それが繰り返し起こることで、いずれ数ヶ月で定員に達するわけです。定員に達した後は、先程申しましたサイクルで、1人出ていったら1人入れるという**出口と入口を上手く循環させて繰り返し行う**だけです。



支援レベル・利用者満足度・新規問い合わせを大幅にUP！その「教育モデル」とは？

動画視聴だけ！導入コスト以上の大幅なリターンが見込める、収益改善のための e-ラーニングシステム！

以下**41**の項目があり、数分程度の動画を視聴するだけで**1年半で就職者23人突破！**スタッフはその動画をもとに支援サービスを向上させ、利用者は自分の好きな動画を選択可能で、**支援レベルも利用者満足度も向上**できます。コンテンツは**多種多様**で各動画はチャプターに分かれており、前回支援の続きからなど途中からも視聴可能！今後は**利用者向けの新規コンテンツ追加、スタッフ向け、経営陣・管理者向け**などのコンテンツも増加予定！経営側の声を取り入れ、福祉の課題・問題点に特化した福祉専用コンテンツを作成いたします。



利用者の

以下現在のコンテンツ詳細です。

楽しそう・やってみたい・もっとやりたい

を引き出す講座ラインナップ(予定)

※予定しているカリキュラムは変更になる場合があります。

【メインコンテンツ更新】

- 認知行動療法
- 潜在意識の引き出し方
- 幸せになる考え方
- 九星気学(初級)
- 自分を大好きになる講座

【体操編】

- 身体も心も軽く！
初心者向けチェアヨガ入門
- いつでもどこでも！
チェアを使った GEN 気チャージ体操
- オフィス&リビングでできる
究極の簡単ストレッチ

【IT 関連】

- LINE 公式アカウント(初級)
- LINE 公式アカウント(中級)
- Google マップ講座
- Facebook 講座(初級)
- YouTube 講座(初級)
- Instagram 講座(初級)
- Instagram 講座(実践)
- ペライチ講座(初級)
- ペライチ講座(実践)
- チャット GPT 講座
- ミッドジャーニー
- 簡単電子書籍
- zoom 活用術
- AI 文字起こし

【カルチャー】

- 健康への一歩！
楽しく学ぶウォーキング・マスタークラス
- 人間関係も変える話し方講座
- 特別な夜をもっと素敵に！
ディナーテーブルでのマナー講座
- 魅力を高める所作の技術
- 日常生活を変えるスマートフォン活用術
- ペン一つで旅をする。楽しいライティング講座
- 心の風景を描く己書
- あなたもできる！基本の占いテクニック
- 手相で解き明かす人生の謎
- 予祝の魔法で夢を叶える実践講座
- 究極の時間管理術マスタークラス
- 穏やかな日々のための瞑想入門
- アイデアはこうやって生まれる
- 読書会のススメ
- 運気を上げるメイク
- スピリチュアルって何？
- 整理整頓術
- 人の褒め方
- TTP のススメ

さらに、
新講座を毎月更新

実際の活用方法

平均：基本1日30分程度。

時間は前後可能（ご利用者に合わせる）

※休憩時や、作業に疲れた時の気分転換に活用も可能（活用方法は工夫次第で様々です！）

多数（事業所全体）で行う場合：TVモニターを使用
個人で行う場合：1人1台PC

※20人同時に行う必要はないので、ローテーション形式で行うと良い。全員行う必要もない（希望制）。そのため必ずしも1人1台必要というわけではないので、利用者数にもよるがPCは最低2～3台ほどで対応可能である。

ご利用者の声

今まで職業訓練でPCを勉強していた方は何人もいたが、「就職に向けた「考え方」といった部分まで学べるとは思わなかった」「目からウロコだ」と喜んでいただけの方が多くいらっしゃる。

今後の展開予定

この教育モデルを活用している事業所同士の交流（希望制）・イベントの開催・コンテンツの更新（より福祉に特化したコンテンツ）を制作予定。

教育モデルの“重要ポイント”

利用率倍増、退所率ダウン、新規利用増加の理由

【事業所目線 & 利用者目線、双方にプラス効果！】

～事業所目線～

①事業所・スタッフのレベルを上げる！スタッフの業務負担軽減になり、働きやすい環境作り→離職率の低下につながる！

スタッフのレベル感に差があっても動画で丁寧に説明されるため、支援レベルが向上する。多少の労力で高いレベルの支援が可能になり、高度な支援レベルは顧客満足度を上げることができる。カルチャーや体操等のコンテンツは利用者・事業者全員で行えるため、支援の一環として皆で行えば事業所に一体感が生まれる。（動画は個人でできるものもあれば、全体でできるものもある。）また、内容次第では動画をそのままイベントに活用できるため、スタッフが考える手間が省ける。スタッフの代わりに動画が補うイメージであり、スタッフは動画のフォローだけ行う形になる。イベント例：チラシ作り、お絵かき等

②他事業所との差別化で、事業所の魅力として集客にも強みになる！

他が行っていないこと・他より優れている箇所をアピールし、遠方からでも「選ばれる」事業所に。※隣の市からも、1時間以上かけてでも来ている実績あり。

松山市21名、松山市外20名



～利用者目線～

①数分という短い時間で分かれており、視聴しやすい！

長い動画を視聴するのではなく一つ一つ章で分かれており、「一つ終わったら次へ進める」というわかりやすい形式である。途中で止めて再度スタートすることも可能なため、次の日に前の日に進んだ部分から視聴することができる。

※個人個人のレベルやスピード感・時期・状況に合わせて各自勉強が可能。

②ITやカルチャー、その他様々な分野のコンテンツがある！

ITに関しては初級～上級まで実務に基づいた項目で、就職に結びつきやすい「手に職」を狙える項目が豊富である。Word・Excelといった「基本的スキルを持った上で何ができるか」が重要であるため、実践的な内容が多い。

カルチャーでは「マナー講座」のような動画もあるが、スマホで写真や画像の加工など普段の生活に活用し楽しめるような動画もある。

③「精神に特化」できるようなコンテンツもある！

障がいの方が持っている「自分は障がいを持っているから〇〇ができない」といった“心のブロック”を外すような気持ちの持ち方、考え方といった「心のサポート・ケア」の項目もある。

学習だけではない、就職面接につながる「前向きな気持ち」へのサポート他、少しでも「自分はできる」という可能性を見出していただき、自信を取り戻していただくような講座もある。

※公認心理士、カウンセラーなど専門家の外部講師を招待

本セミナー
で

学べるポイント

本セミナーでお伝えする内容の一部をご紹介します！
一日を通して習得できる知識はこちら↓

- ・精神障がいをお持ちの利用者が多くても**週4回**を実現した、事業所運営方法
- ・**1年半で累計23人の一般就労者**を実現した就労先の開拓方法と業務内容
- ・成功法人の売上・KPI数値
- ・上記を大量増加した教育モデルと成功の秘訣
- ・**効果的な販促・宣伝方法**
Web販促やLINE、InstagramなどSNS利用方法
- ・**紹介率が上がる**紙媒体営業ツールと必要回数
- ・他事業所と**差別化できる**効果的な相談支援事業所へのアピール方法
- ・成功法人の利用者の待機人数
- ・現在の**障がい福祉動向**を熟知した福祉業界専門のコンサルタントが解説
- ・利用者が事業所を選ぶ視点を解説
- ・**生産活動、支援、工賃の最適化**と成功の秘訣
- ・全国の成功法人の運営事例

【一日でこんなにも！？】“新しい収入柱”となる教育モデルの成功ノウハウをすべてお伝えいたします。
このチャンスを是非ご活用ください！

開催
日時

2024年9月18日(水)

会場：船井総合研究所 大阪本社

〒104-0028

大阪府大阪市中央区北浜4-4-10

船井総研大阪本社ビル

[地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」⑩出口より徒歩2分]

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)

開始：13:00 終了：16:30

(受付開始：開始時間 30 分前～)

※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みに適用となります。
諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また、最小催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。
尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

コンサルタントより

【申込期限】・銀行振り込み：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もございます。

現在、就労継続支援B型は、毎年1,000事業所ずつ増加をしています。

貴法人の事業所の周辺にもともと多かった就労継続支援B型事業所がさらに多くなっているのではないのでしょうか？障がいをお持ちの当事者にとっては、選択肢が増えることは良いことですが、事業者にとっては、競争が増えることによって自法人の事業所が選ばれにくくなっていることが事実です。ただ、その中でも絶えず人気の事業所というものはあります。

今回講演をさせていただく株式会社GEN気もそんな事業所の一つ。施設外就労で稼働していて、利用者が40名程度働いていても、利用に空きが出たら事業所を移りたいと、常時おおよそ10名程度の契約待ちの方がいらっしゃいます。一体その違いは何でしょうか？他事業所と何が違うのでしょうか？工賃が高い？生産活動が魅力的？スタッフや他利用者との人間関係が良い？そういった利用ももちろんあります。ただそれだけではなく、その理由が1日おおよそ30分程度の利用者教育、研修であったとしたらいかがでしょうか？その教育で利用者の通所が安定し、状態が良くなり、紹介に繋がっているとしたら…。

そういったどんな生産活動でも取り入れられるモデルを、下村代表に惜しげもなく公開いただきます。

まずは成功事例を目にいただき、変えられるものから変えていただくことが成功の近道。このDMを読んでいただいているあなたのご参加をお待ちしております。本セミナーが貴法人の人気の事業所ヒントとなり、その一歩となり、成功の一助となることができれば幸いです。

株式会社船井総合研究所 溝部 昌寛

講演内容について

第1
講座

就労継続支援B型の業界動向

株式会社船井総合研究所 子育て支援部 福嶋 健太

現状の障がい福祉業界の組織課題や就労継続支援B型の業界動向、今後求められる事業所運営・利用者集客のポイントを解説いたします。



第2
講座

就労継続支援B型で教育モデルを取り入れた事業運営について

株式会社GEN気 代表取締役 下村 俊樹

利用頻度増加は日々の利用者への教育が重要だった。
精神障がいのご利用者が多い事業所で、平均利用週4回。
たった1年半で一般就労23人につながった教育モデルをお伝えいたします。



第3
講座

1人当たりの利用回数増加×売上向上を成し得た、教育モデルの仕組みを解説

株式会社船井総合研究所 子育て支援部 リーダー 溝部 昌寛

全国47都道府県の就労継続支援B型事業所を支援する船井総合研究所のコンサルタントより、なぜ教育モデルが顧客・関係者満足度を向上させ、人気事業所となるのか？そのポイントについて解説いたします。



第4
講座

明日から皆様に取り組んでいただくために

株式会社船井総合研究所 子育て支援部 リーダー 溝部 昌寛

明日から皆様は何に取り組むべきか？本日のまとめ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、貴法人に合わせた内容で、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。今後の事業展開、売上の最大化、集客や組織・社員の育成計画の具体的な内容も個別経営相談の中でお伝えいたします。

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、セミナーページよりお申し込みください。
セミナー情報をWebからもご確認ください。

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

船井総研ホームページ (https://www.funaisoken.co.jp) の右上検索窓に「117448」をご入力し検索ください。

お申し込み HP URL <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/117448>

TEL : 0120-964-000 (平日9:30-17:30) 船井総研セミナー事務局E-mail : seminar271@funaisoken.co.jp

※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。

お問い合わせ No.S117448

