

売上が上がらない訪問看護をこのまま「失敗」にしたいくない方へ

赤字を垂れ流し続けていた訪問看護が

2022年

2019年

2,900万円

1.5億円

2024年は4億円超へと急成長中

「事業撤退を覚悟した私だったのに…」から成し遂げた驚きの成功

石田社長の告白 実行したことはこの3つ!



株式会社グリッド
代表取締役 石田 敬子 氏

- 1 請求業務の外部委託・AIツール活用
→ 看護師が訪問に集中できる環境を整備
- 2 クラウド会計の導入により月次決算が見える化
→ 投資判断が早くなり計画的な増員を実現
- 3 キャリアパス作成、マニュアル&研修制度を導入
→ 入社1カ月で稼働率100%を標準化

奇跡の1億円超(秘)ノウハウが学べるドキュメントストーリーはこちら

訪問看護はこのままでいいのか!? 売上1億の壁突破セミナー

お問い合わせNo. S126661

主催



サステナブルな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.」を入力ください。

126661

～ご挨拶～

訪問看護を取り巻く状況は、日々変化してきています。短期的な見方をすると、報酬改定は非常に重要なポイントであることは言うまでもないかと思います。訪問看護は、医療保険や介護保険で費用が賄われていますが、診療報酬や介護報酬の改定により、経営状況が厳しくなっている事業所もあります。サービスの質を維持しながら、安定的な運営を確保することが課題となっています。

また、高齢化の進展により、医療ニーズの高い高齢者が増加しています。それに伴い、自宅で療養を希望する人が増え、訪問看護の利用者数も増加傾向にあります。全国訪問看護事業協会の調査結果によると、訪問看護ステーションの稼働数は2014年時点の9,850カ所から2024年時点では17,300カ所へと**10年間で約1.76倍に増加**しています。

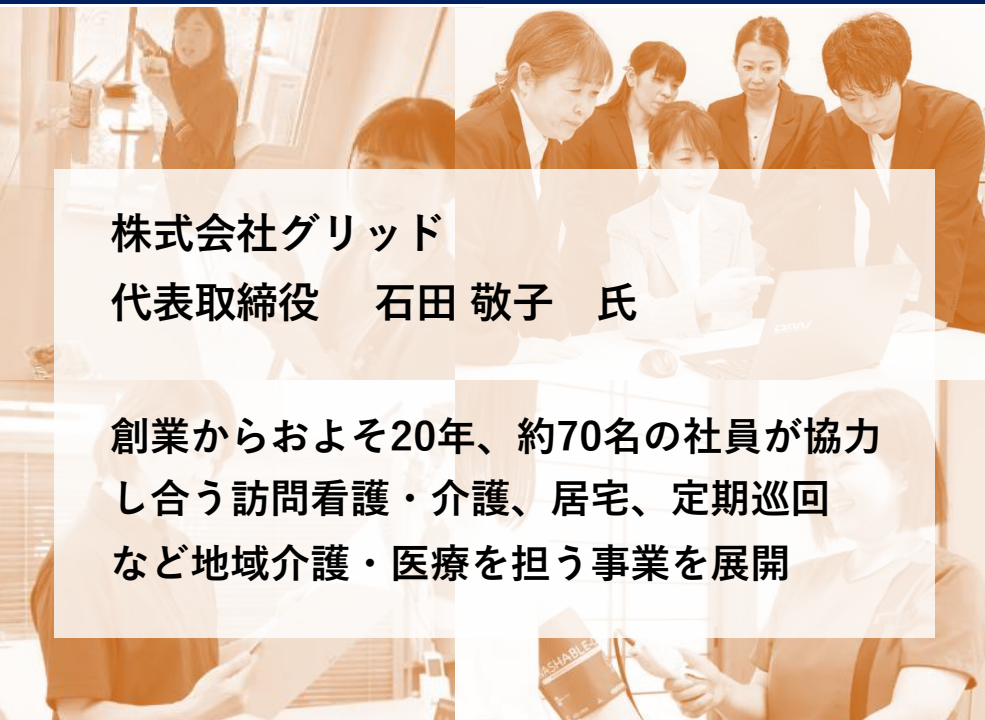
そして2023年度の新規開設ステーション数は過去最高の約2,400件を記録しましたが、一方で**廃止・休止に追い込まれるステーション数も増加**しています。利用者にとって在宅医療サービスを受けやすくなっている一方、事業所の経営安定化や人材確保など、運営企業・法人は様々な課題に直面しています。

特に、近年、業界を取り巻く環境で著しいのが「人財不足」です。経営者が抱える悩みとして多いのが「看護師の採用が難しい」や「定着しない」です。この2～3年は**給与(人件費)の高騰**、そして**採用費用の高騰**が顕著です。

企業・法人としては採用した後の生産性向上も事業成長に直結する要素として取り組みが欠かせません。

本レポートでは、この**時代背景や変化を敏感にとらえながら**、「いつ訪問看護から撤退しようか・・・」という状況から飛躍的成長を遂げ、地域トップクラスの人員規模に急拡大している企業のお話をご紹介します。ぜひ経営に役立てれば幸いです。

株式会社船井総合研究所
シニアライフ支援部 地域包括ケアグループ 一同



株式会社グリッド

代表取締役 石田 敬子 氏

創業からおよそ20年、約70名の社員が協力
し合う訪問看護・介護、居宅、定期巡回
など地域介護・医療を担う事業を展開



訪問看護開設への想いと思い知った現実

訪問看護ステーションを開設した2016年当初、「地域の医療に貢献したい」「利用者の生活を支えるケアを提供したい」という志を胸にスタートしました。しかし、現実は甘くなく、看護師3人で運営する日々に1人がもし辞めてしまえば運営が回らなくなる、そんな緊張感が常に漂う中での仕事でした。また、立ち上げ時の管理者の方は、看護師としての経験は豊富でしたが、プライドと責任感が強く、**看護師ではない私が上手にマネジメントできない**ことでニーズはあるのに想定したように事業を伸ばせませんでした。

さらに、地域での営業活動や、看護師の採用・育成といった経営面にも課題が山積していました。「何を優先するべきか？」と頭を悩ませる毎日で、結果として3年以上赤字が続き運営自体が危ぶまれる状況に陥りました。そんな厳しい現実の中、**「もうやめようかな・・・」**と何度も思いました。その度に、「自分たちが諦めたら、誰がこの地域で必要とされているケアを提供するのだろう？」と考え、なんとか気持ちを奮い立たせていました。

そんなある日、大袈裟ですが希望の光が差し込んできました。

それが、当時**20代だった若い看護師**との出会いです。訪問看護の経験こそありませんでしたが、責任感の強さと明るい笑顔、行動力は新しい風を吹き込む予感がありました。**管理者への抜擢**は大きなリスクを伴う決断でしたが、それでも「彼はこのステーションを変える力がある」と信じ、管理者としての役割を任せたのが2020年です。

見事にその期待に応え、二人三脚で**「とにかく断らない」**を軸に一件一件の依頼に向き合ってくれました。そして、「どんな依頼でも丁寧に対応する」という姿勢が地域での信頼を少しずつ築き上げ、依頼が増えていききっかけとなりました。



管理者変更により起きた変化

管理者に抜擢された看護師も初めから自信を持って行動できたわけではありませんでした。訪問看護未経験という背景から、「自分にできるだろうか」という不安を抱えていました。スタッフの間からも「若すぎる管理者では頼りないのでは？」という声も一部で聞かれ、プレッシャーは相当なものだったと思います。管理者変更の年にクラウド会計を導入したことも功を奏したと思います。何度もミーティングを重ねながら月次決算を共有し、営業の基本的な考え方や経営の視点を一つずつ共有できました。

例えば、「営業は売り込みではない。地域の人々に信頼されるための活動なんだ」という理念も根気強く伝えることで理解してもらえたのだと思います。



また、訪問の合間を縫っては地域への挨拶回りや電話でのコミュニケーションを通して顔を覚えてもらえました。最初は冷たい反応もあったのですが、挨拶を続けていると、少しずつ名前を覚えてくれて声をかけてもらえるようになることが本当に嬉しかったようです。

地域からの信頼を実感

取り組みの結果、地域社会とのつながりも格段に深まりました。ケアマネジャーやクリニックの医師たちからは、「**あなたたちがいるから安心して患者さんを任せられる**」とのお言葉をいただく機会が増えました。有難いことに紹介件数がさらに増加し、地域内での信頼度が高まることで、新たな連携の機会も広がりました。

この過程で、予想外の副産物も得られました。それは、若い管理者が中心となって築いた「柔軟な組織文化」です。トップダウンだけではなく、現場の意見を積極的に取り入れる仕組みが形成され、スタッフ全員が「自分たちの職場を自分たちで良くする」という意識を持つようになりました。例えば、**現場の看護師から提案された「訪問スケジュールのA Iアプリ活用」や「新人研修用のマニュアル作成」**など、具体的なアイデアが運営に組み込まれています。これにより、現場の声を反映した形での効率化が進み、業務の質も向上しています。



スタッフ育成とキャリア支援

働きやすさやとスキルアップを目指した取り組みにも力を入れています。訪問看護は現場での対応力が求められるため専門知識のアップデートも欠かせません。外部の医療専門家を招いた研修や、**資格取得を支援する制度**を整えています。

さらに、スタッフが長期的なキャリアを築けるよう、**キャリアパスを明確化**しました。たとえば、新人看護師からリーダー看護師、そして管理者や教育担当者への昇進ルートを明示することで、職場での目標を持ちやすくしました。この仕組みは、モチベーションの向上と離職率の低下に大きく寄与しています。



現在の姿と見据える2030年ビジョン

現在は訪問看護ステーションを3事業所開設し、売上はこの3年間で2022年度1.5億、2023年度2.7億、2024年度は4.6億見込みと順調に成長しています。

依頼内容は幅広く、**慢性的な介護から急性期医療、子どもや成人の精神障害の方、高齢者まで幅広く対応**させていただいています。

お陰様でクリニックや居宅など固定の紹介元もありますが、地域全体から毎月1, 2件ずつ、合計で**毎月30件程度依頼**が来るようになっていますが、地域の中で「グリッドに依頼したらなんとかしてくれる」というイメージが確立できてきたと実感しています。

依頼を断らずに受けるために導入した請求業務と事務業務の外部委託によって**看護師は看護に専念できる環境**ができました。それでも手分けして忙しく訪問している合間に先生やケアマネジャーさんに挨拶に寄るようにしてくれていますのでとても有難いです。

2030年の未来の姿として、笑顔の絶えないスタッフの**チームを10組つくり、2,000人以上の利用者様**に在宅生活支援サービス提供やヘルスケアサービスを行っていきたいと考えています。

事業展開としては、病状悪化等でどうしても自宅で過ごせなくなった利用者様のために、現在、第二の自宅と思えるような**「看護のいえ」（看護特化型有料老人ホーム）を準備**しています。更に、予防の分野としてヘルスケア事業（セミパーソナルジム・ピラティススタジオ等）でも社員の力が発揮できる展開を予定しています。

人財の考え方と達成への取り組み

「企業は人なり」という言葉がありますが、まさにその通りだと実感しています。ビジョンを達成していくためにも素晴らしいスタッフの採用は欠かせません。

採用に力を入れているため人材紹介会社さんにも依頼しますが、社内紹介も増えて**2024年は看護師を10名を採用、計30名程**になりました。

以前は私も採用を担っていましたが、今は看護師達に面接を任せています。「一緒に働きたいと思う人かを見てほしい」と伝えていますので、会社と採用された方のミスマッチが減りました。昼食補助など福利厚生にも力を入れていて、**離職率**は会社全体で年間7%程、看護師限定では**2%と人材は定着**しています。今後も社員には研修制度を利用しながら、人として一層成長し、地域内で一歩先をいく事業所づくりを担ってほしいと願っています。



「競合事業所増加」「人手不足時代」に 勝ち残る訪問看護経営のポイント

株式会社グリッド 石田敬子氏のレポートを
お読みいただきありがとうございました。

実は、本レポートには個人的に特別な想いがあります。

というのも、長年経営者の皆様から

「訪問看護事業が思ったように伸びないけど、
何か良い方法ないですか？」

という相談を受けてきました。

そのような中、一つの模範事例としてお付き合いのあるグリッド
様の事例をご紹介させていただきました。

ただ、おそらく本レポートを読んだ方々の中には、「グリッド様
だからできたんでしょ？」「ウチのエリアは難しいんじゃない？」
と思われる方もいるかと思います。

正直なところ私も株式会社グリッドに出会うまでは、「汎用性の
ある訪問看護ステーションは少ない」と思っていました。

しかし、全国140社以上の介護事業者様向け会員制勉強会を開
いている私たちが思うことは「株式会社グリッド同様のポテン
シャルがある介護事業者の皆様は全国に存在するし、もし、



株式会社船井総合研究所
シニアライフ支援部
地域包括ケアグループ マネージャー
久積史弥

株式会社グリッドと同じ施策を実施したら、しっかりと結果に繋がる」という事です。

株式会社グリッドの取り組みを10個にまとめますと、

- 管理者は未経験でも素直で行動力のある看護師に任せる
- 挨拶周り（営業）は定期的に行く
- 依頼は（なるべく）断らない
- 真摯に対応、「報告・連絡・相談」は欠かさない
- 採用方針は看護師と一緒に働きたい人材かを見極める
- 良い人材であれば紹介料を払ってでも採用する
- 未経験者でも早期活躍できるマニュアルやデジタルツールを整備する
- 看護師の質を高め、対応疾患を増やせる研修を定期的に行う
- 給与制度、福利厚生、資格取得制度、キャリア制度などを整備
- 看護師が専門性を発揮しやすく看護に集中できる状況をつくる

取り組みを続けてきた株式会社グリッドの状況はコチラです。

会社について

#1ヶ月のお客様数
(2024年5月実績)

722人/月



#年間売上高

3億6千万円



#規模

京都市西京区エリアの
大型訪問看護ステーション
介護・居宅支援事業所



グリッドのスタッフについて

#従業員数

2024年6月

69人(正社員45名 / パート24名)

2023年4月

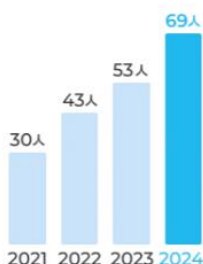
53人(正社員32名 / パート21名)

2022年4月

43人(正社員18名 / パート25名)

2021年4月

35人(正社員12名 / パート23名)



#職種別在籍人数

(2024年6月実績)

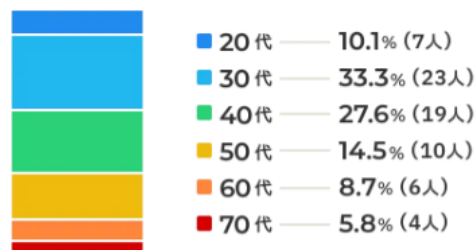


看護師	27人(正社員23名 / パート4名)
事務	4人(正社員3名 / パート1名)
理学療法士	6人(正社員6名 / パート0名)
作業療法士	4人(正社員3名 / パート1名)
言語聴覚士	1人(正社員1名 / パート0名)
介護スタッフ	20人(正社員4名 / パート16名)
ケアマネジャー	7人(正社員5名 / パート2名)

#男女比 (2024年6月実績)



#世代の割合 (2024年6月実績)



#訪問看護師

経験者と未経験者の割合

(2024年6月実績)



株式会社グリッド様HPより引用

株式会社グリッドの事例を通じて、皆様がずっと頭を悩ませている悩みに対して、「**訪問看護はこれをした方が良いでしょう！**」と言えるような私たちなりのルールができてきました。

「ぜひ、このメッセージを届けたい！！」そんな思いを込めて本レポートを書いております。

そしてこの度、**株式会社グリッドのより詳しい取り組み内容をセミナーという形で本邦初公開**させていただきます。

ぜひ、経営者の皆様自身にご参加いただき、今後の事業戦略の一助になれば幸いです。

(禁無断複写複製)

「事業所エリアの選定」・「顧客獲得」・「看護師採用・定着」・「社内制度」・「組織化」・「事業拡大」、「デジタルツール」全てをご紹介！

セミナーの気になる内容のほんの一部をご紹介！

- 1、訪問看護のビジネスモデルと収益構造
- 2、訪問看護の時流と求められている背景
- 3、導入すべきデジタルツールと導入メリット&デメリット
- 4、競合事業所に負けない、優位性を持つポイント
- 5、成功した事業所と失敗した事業所の違い
- 6、利用者を集めることが出来る営業の方法
- 7、看護師は転職する会社のどこを見ているのか
- 8、今、看護師が転職する時に考えていること
- 9、長く、安定して働く職員を増やすための取り組み
- 10、病院とは違う！訪問看護で活躍できる人材
- 11、優秀な管理者像と採用・育成の手法
- 12、経営が軌道に乗るための人員体制と売上の
- 13、職員をやる気にさせるインセンティブ手当の設定方法
- 14、訪問看護において算定しておきたい加算
- 15、職員教育に必要なマニュアル・研修内容
- 16、次なる展開・将来的な展望を具体的な事例を交えて公開
- 17、これは絶対に避けたい！失敗事例共有
- 18、品質と収益性が両立したステーションをつくる方法
- 19、事業所展開の基準と必要な準備
- 20、モデル企業の経営者が語る！今後の具体的展望

新人育成体制の構築

新人育成体制導入

項目	配点	20%	40%
1 行動指針1	10点	欠点	短所
2 行動指針2	10点	欠点	短所
3 行動指針3	10点	欠点	短所
4 行動指針4	10点	欠点	短所
5 行動指針5	10点	欠点	短所
6 出勤率	10点	91%未満	94%未満
7 提出物提出率	10点	4割以上	3割
8 会議出席率	10点	2割以下	3割
9 研修出席率	10点	50%未満	60%以上
10 重要KPI達成率	10点	90%未満	100%未満

【徹底解説】
研修

介護事業所の 人材マネジメント 強化研

Funai Saken

看護士の採り方、入れ方、育て方

ベリソナ

必須項目	3人	5人	10人
必要経費	100万円	150万円	200万円
必要経費	100万円	150万円	200万円
必要経費	100万円	150万円	200万円

サービス利用促進

看護の利用を依頼する

ケアマネジャーへの提案の流れ

- 1 挨拶
- 2 挨拶の挨拶
- 3 挨拶の挨拶
- 4 挨拶の挨拶
- 5 挨拶の挨拶
- 6 挨拶の挨拶
- 7 挨拶の挨拶
- 8 挨拶の挨拶
- 9 挨拶の挨拶
- 10 挨拶の挨拶

セミナー当日に閲覧できる資料例（一部）

今回のセミナー会場ですが、
大阪会場（株式会社船井総合研究所 大阪本社）をご用意させていただいております。

わざわざ遠方から足を運んでいただく方もいることでしょう。ですが、
オンラインでは伝わらない熱量と現地だから話せる情報を持って帰って
いただきたいと考えています。

目の前の業務をしながら片手間で聞くのではなく、
完全に集中した空間、時間の中で生きた情報を取得していただけます。

新規立ち上げをお考えの方も、
既に経営されている方も、いずれ直面する課題として、
ぜひ、本セミナーにご参加いただければと思います。

2025年4月21日（月） 大阪で
お会いできるのを楽しみにしております。

【追伸】

本セミナーはZoom（オンライン）ではなく、
来場型のセミナーです。**（オンラインで行う予定はありません）**
会場のキャパシティの都合もあるため、
場合によっては参加をお断りする可能性もございます。

後で考えよう、と本DMを机に置いておいたら、
参加者数が規定に達してしまうかもしれません。

今回限りのご案内になります。

今すぐスケジュールをご確認し、
右記のQRコードよりお申し込みください。



経営情報



介護分野専門の経営コンサルタントが全国の介護事業者における**成功事例**や**コンサルティング現場での気づき**を定期的に配信しております。

成功事例



介護分野トップクラスの経営者との情報交換から得た**最新成功事例**、**業界トップクラス事業者の動向**をシェアいたします。

セミナー情報



船井総合研究所がお勧めする、経営者に必要な**最新情報**、**経営ノウハウ**をお伝えする**経営セミナー**のご案内をさせていただきます。

メールマガジン 無料配信中

全国の**介護事業者の成功事例**や**時流**がわかる

介護専門の**コンサルタント集団**だから配信できる**最新経営情報**です

配信メールマガ **人 気** コラム例

- 利用者獲得のために介護事業者がすべきこと
- デイサービス、稼働率が大幅に減少！回復策は？
- 高齢者市場でのサブスクモデルのつくり方
- 小規模多機能の成功事業所がやらない5つのこと
- 10年先も生き残る介護施設
- 満床なのに赤字？
サ高住・住宅型が直面する課題と解決策

週4～5件の頻度で
コラム配信中



30秒で登録完了!

今すぐご登録ください

※メールアドレス以外の個人情報は必要ありません

- 1 お手持ちのスマートフォンで右のQRコードを読み取る
または、検索エンジンで下記URLを入力して登録ページへ
<https://lp.funaisoken.co.jp/mt/kaigo-keiei/mailmagazine.html>

- 2 HPにアクセスし、必要事項を入力する



無料おすすめ小冊子 2025年

- ダウンロードの際には、所定のお申込みフォームに必要事項をご記載いただく必要がございます。
- よくあるご質問は、「船井総研 FAQ」と検索し、ご確認ください。

人事 マネジメント

【介護業界向け】新卒採用を成功させる最新採用戦略

このような方に
おすすめ

- 補充採用から計画採用に移行したいと考えている
- 採用活動の具体的な活動スケジュールを知りたいと考えている



人事 マネジメント

介護特化の人事評価制度のチェックポイント

このような方に
おすすめ

- 制度を構築して数年経過し、そろそろリニューアルを考えている
- 介護特化・定量評価可能・経営指標と連動した人事評価制度を探している



人事 マネジメント

優秀な職員の離職を止めるテクニック

このような方に
おすすめ

- 離職率が20%を超えており、頻繁に職員の退職が発生している
- 新規採用に人材紹介、派遣などを利用しており採用コストが利益を圧迫している



人事 マネジメント

介護業界向け「研修カタログ」

このような方に
おすすめ

- 管理職が誰かによって事業所の業績の良し悪しが決まってしまう
- 今まで従業員に体系立てて知識を学ぶ機会を与えてこなかった



業績アップ

老人ホームが入居率100%を実現する為の居宅営業手法

このような方に
おすすめ

- なかなか稼働率が上がらずに苦戦している
- 訪問営業などを実施しているがなかなか問い合わせに繋がらない



業績アップ

ゼロから始める超強化型老健転換

このような方に
おすすめ

- 老健の運営に悩んでいる
- 老健の収益化について知りたい



業績アップ

デイサービスの稼働率を半年で60%上げる方法

このような方に
おすすめ

- 稼働率が68%以下で、黒字化に苦戦している
- 登録者数が18名以下、利用者が集められない



業績アップ

小規模多機能の成功事例レポート

このような方に
おすすめ

- 小規模多機能が赤字で悩んでいる
- 登録者が20名以下で集客に悩んでいる



新規事業

ナーシングホーム新規参入 ビジネスモデル解説レポート

このような方に
おすすめ

- 市場ニーズに合わせた介護施設「ナーシングホーム」を経営したい
- サ高住・有料老人ホームを進化させたい



新規事業

病院、介護施設への入院・入所時に高齢者の保証人を引き受ける | 身元保証ビジネス

このような方に
おすすめ

- シニアビジネスに新規参入したいと考えている
- 介護・葬儀など既存事業に高齢者がいる



新規事業

1時間デイサービスの成功事例レポート

このような方に
おすすめ

- 収益性の高い仕組みを持ったデイサービスを開業したい
- デイサービススタッフのキャリアパスづくり・給与UPを実現したい



新規事業

新築の1/10以下の初期投資！ | 空き家活用型老人ホーム

このような方に
おすすめ

- 地元地域の空き家・空き物件を活用して収益事業を確立したい
- 介護事業を本業としているが、収益性拡大や訪問効率の向上を考えている



新規事業

低投資かつ高収益の新規事業 | 高齢者の住まい紹介事業

このような方に
おすすめ

- 高齢者集客の基盤を構築したい
- 低投資、高収益の新規事業を探している



船井総合研究所の介護・福祉コンサルティングサービス

デイサービス

訪問介護

訪問看護

小規模多機能

看護小規模
多機能

老人保健施設

グループホーム

有料老人ホーム

サ高住・
ナーシング
ホーム

老人ホーム紹介

身元保証

シニア向け
空き家活用

自費リハビリ

採用・定着

組織活性化

評価・
育成

営業手法

介護・福祉領域のさまざまな経営課題をトータルでサポート

介護・福祉経営.com

無料の小冊子が100種以上！

お問い合わせ
【無料経営相談窓口】



0120-958-270

にお電話ください。

受付時間
平日9:45~17:30



訪問看護はこのままでいいのか！？売上1億の壁突破セミナー

セミナー
概要

【日程】2025年4月21日(月)

【申込期限】銀行振込: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。

【時間】14:30~17:15 (受付開始:開始時間30分前~)

【場所】株式会社船井総合研究所 大阪本社

〒541-0041 大阪府大阪市中央区北浜4丁目4-10

地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」10番出口より徒歩2分

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、交通費の払い戻し手数料のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

講座

内容

第1講座

14:30開始

訪問看護ステーションの時流と未来戦略

講座内容①	訪問看護を取り巻く現状
講座内容②	成功事例分析
講座内容③	未来予測と戦略

株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部
地域包括ケアグループ マネージャー

久積 史弥

医療・介護業界に精通したコンサルタント。理学療法士資格を保有し、病院勤務、在宅介護現場での経験に加え、管理職として組織マネジメントも経験。船井総研にて、新規事業の推進、事業の最短軌道化を専門とし、実績とデータに基づいたコンサルティングを提供。クライアントの状況を的確に把握し、目標達成に必要な要素をシンプルに整えることで成果を創出します。

4年間赤字だった訪問看護が「売上1億の壁」を突破し、毎年1.5倍の成長を続ける理由

講座内容①	4年間の赤字から成長を遂げた理由
講座内容②	マーケティング戦略
講座内容③	サービス開発と人材雇用・育成
講座内容④	収益力強化

第2講座



株式会社グリッド 代表取締役

石田 敬子 氏

2003年創業。自費訪問介護、人材紹介業、施設へ介護士派遣から事業を開始し、2016年訪問看護事業を開始。紆余曲折を経て2022年に訪看護業で売上1億円を突破、その後2年連続売上1.5倍成長を果たし売上4.5億円へ。看護師30名を抱える大規模事業所として地域一番へと成長を果たした現在も急成長中

1億・3億・5億の訪問看護ステーションのつくりかた

講座内容①	目標設定の具体的方法
講座内容②	売上目標1億・3億・5億でそれぞれ取り組むべきこと
講座内容③	自社・他社連携の方法

第3講座

株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部
地域包括ケアグループ

家徳 尚之

船井総研に入社後は一貫して介護・福祉業界のコンサルティングに従事。中でもナーシングホーム・訪問看護の新規開設支援、活性化、有料老人ホームの活性化をメインにご支援を行う。日本の在宅医療を支える介護施設・訪問看護を1件でも多く輩出するという想いの元、経営者と現場の双方に寄り添ったサポートを行う。

本日のまとめ ~今日からはじめる具体的アクション~

講座内容①	重要ポイントの振り返り
講座内容②	行動計画作成

第4講座

17:15終了

株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部
地域包括ケアグループ マネージャー

久積 史弥

受講料

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。

一般価格

税抜 30,000円 (税込 33,000円) /一名様

会員価格

税抜 24,000円 (税込 26,400円) /一名様

右記QRコード
よりお申込み
ください。※お申込みに関するよくあるご質問は、
「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください