

【訪問看護】開設から拡大・展開へのロードマップ公開セミナー

講 座	内 容
第1講座	訪問看護の現状と時流 ①訪問看護の「現状」と「時流」について、今後更なる成長は可能か?市場の競争環境と成功への具体的な勝ち筋、事業継続を脅かす経営・組織の壁を解説します。 ②複数拠点による拡大戦略を実践している企業から成功要因と共通点を整理し、訪問看護における事業拡大、組織づくりの重要ポイントをお伝えします。 ③開設初期から事業拡大期まで、各層において経営者が何をすべきか、必要な戦略をお伝えします。 株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援 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する。
特別 ゲスト 講座 第2講座	わずか4年で8拠点展開・月商4,800万円!急成長を続ける訪問看護の成長戦略 ①創業からわずか4年で8拠点・月商4,800万円を達成した急成長企業の成功要因を徹底分析します。 ②採用戦略・出店戦略・営業手法・幹部育成・仕組み化など、急成長を実現するために実践してきたことを具体的に紹介します。 ③創業から現在まで経営者の仕事がどのように変化してきたのか、そして、これからの訪問看護経営において経営者に求められていることは何かをお伝えします。 株式会社ROLLIE 取締役 高畠 尚志 氏 2021年に創業。主に、湘南エリアと沖縄エリアで訪問看護サービスを提供。「好きな街に住み続けたい」という利用者様の願いを支えるという理念を掲げ、わずか4年で8拠点展開、60名以上の看護師・リハビリ職員が在籍する企業へと成長。
第3講座	創業期・成長期・安定期・拡大期、各期において実践すべきこと ①訪問看護事業には段階ごとに乗り越えるべき壁があります。本講座では創業期・成長期・安定期・拡大期に分け、それぞれのタイミングで何を考え、どのような戦略と体制が必要か、経営と現場の両視点から整理し、実践策を提示します。 ②出店展開、サービスエリアの拡大など事業成長にあたり必要となる組織変更、適正な人材配置、採用基準の設定、マネジメント体制の強化方法を紹介します。 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 シニアコンサルタント 津田 和知 大手介護事業者の介護付き有料老人ホーム施設長を経て、船井総合研究所に入社。前職の経験を活かし、現場主義で問題の本質や改善の糸口を掴み、経営者のサポートを行う。コンサルティング領域は、介護施設の立ち上げや収支改善、訪問看護ステーションの立ち上げ、人事制度構築など
第4講座	本日のまとめ ～今日からはじめる具体的アクション～ セミナーを通して得た知見を踏まえ、明日から着手できるアクションを明確化 優先順位の高い取組、内部整備、外部連携の具体策を整理し、開設・拡大・収益化に向けて次なる一歩を踏み出すためのロードマップを提示します。 株式会社船井総合研究所 シニアライフ支援部 シニアビジネスグループ マネージャー 管野 好孝 10年間小売業の店長として現場で培ったマネジメント力を武器に、レンタル業界大手の店舗にて責任後わずか1年で日本一を達成した実績を持つ、異色の経歴の経営コンサルタント。船井総研入社後は介護業界に特化し「船井流経営法」を介護事業コンサルティングに変換した第一人者として、数々の事業所の業績向上に貢献。実績として、6年連続指名数No.1コンサルタント、社内外での多数の講演に登場。

開催日時

東京会場

2025年

8月27日

水

14:00～17:00

(受付開始:開始時刻30分前～)

請事情により、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。また最少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しつかねますので、ご了承ください。

お申込み期日	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もございます。
受講料	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	※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。

お申込み方法

【QRコードからのお申込み】 右記QRコードからお申込みください。	【PCからのお申込み】 https://www.funaisoken.co.jp/seminar/131237 船井総研ホームページ(https://www.funaisoken.co.jp)の右上検索窓に「131237」をご入力し検索ください。
--	--

E-mail

seminar271@funaisoken.co.jp

TEL

0120-964-000(平日9:30～17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索して確認ください。

※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。

訪問看護 経営2025

今からでも遅くない!訪問看護 立ち上げ・拡大

4年で8拠点・月売上5,000万円を達成したエリー訪問看護ステーションの歩み

創業期 2021年6月～2022年1月	成長期 2022年2月～2023年7月	安定期(停滞期) 2023年8月～2024年1月	拡大期(再成長期) 2024年2月～2025年5月
2021年6月 エリー訪問看護ステーション開設 訪問件数 0件	2022年2月 エリー訪問看護ステーション茅ヶ崎サテライト開設 2022年8月 エリー訪問看護ステーション鎌倉開設 2023年7月 エリー訪問看護ステーション松波サテライト開設 訪問件数 3,168件	訪問件数 3,826件	2024年2月 エリー訪問看護ステーション鎌倉 鶴沼サテライト開設 2024年4月 本部設置 2024年6月 エリー訪問看護ステーション寒川サテライト開設 2025年3月 エリー訪問看護ステーション沖縄開設 2025年5月 エリー訪問看護ステーション鎌倉 小町サテライト開設 訪問件数 6,883件
スタッフ数の推移 4名～	11名～	37名～	41名～

成功の秘訣

1

創業初期に重視・差別化したのは“行動力”と“対応スピード”!

2

ニーズを見越し“半年に1拠点開設”で訪問エリアを拡大!

3

長期雇用と“経営人材の育成”を目的としたルール策定・環境整備!

株式会社ROLLIE

取締役 高畠 尚志 氏

次に必要な行動が全てわかる!急拡大企業の詳細はこちら

主催

【訪問看護】開設から拡大・展開へのロードマップ公開セミナー

お問い合わせNo. S131237

サステナ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。

131237

特別ゲスト Interview



株式会社ROLLIE

取締役 **高畠 尚志** 氏

2021年に創業。主に、湘南エリアと沖縄エリアで訪問看護サービスを提供中。

「好きな街に住み続けたい」という利用者様の願いを支えるという理念を掲げ、わずか4年で8拠点展開、60名以上の看護師・リハビリ職員が在籍する企業へと成長。

株式会社ROLLIEが運営するエリー訪問看護ステーションは、「好きな街に住み続けたい」という利用者様の願いを「医療のプロとして察し、人として大切にする」姿勢で支え、地域医療のインフラとなることを目指してきました。

創業以来、変化を恐れずに挑戦を続けることで、常に進化を遂げてきたその軌跡を、4つの成長フェーズに分けてご紹介いたします。

創業期：2021年6月開所～2022年1月

確かな基盤を築いたスタートアップ時期



2021年6月神奈川県茅ヶ崎市に1拠点を開所しました。小林社長がリーダータイプ、高畠取締役がマネージャータイプとして連携し、経営者とスタッフの2階層で組織を立ち上げました。

約半年で月間訪問件数642件、人員8名、月売上500万円を達成し、比較的順調なスタートを切っていますが、創業メンバーは小林社長の繋がりある方々で構成されました。

「営業」を非常に意識高く実行することで、地域に若い訪問看護事業所が少なかったという状況を活かし、「若さ=スピード感、対応の速さ」を強みとしてバイク移動による機動力も大きな特徴でした。

採用は20～30代を中心に、創業メンバーと「同世代と働こう」というコンセプトで人材を確保しました。

供給不足の地域であったため集患は順調でしたが、コロナ対応に迫られていることもあり現場的な大変さがありました。

成長期：2022年2月～2023年7月

多拠点展開と組織体制の強化



この時期は、多拠点展開を本格化した時期です。2022年2月に2拠点目、同年8月には鎌倉に3拠点をオープンし、2023年7月時点では茅ヶ崎市内で3拠点を含む4拠点体制に拡大しました。

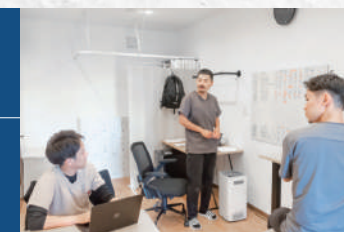
拠点展開に伴い、組織構造も経営者、管理者、スタッフの3階層から、エリアマネージャーを含む4階層へと進化させました。特に、高畠取締役がエリアマネージャー的な役割を担い、戦略的意思決定権を持つことで、各拠点の運営を強化したことが成長を促進しました。

2023年7月時点では、月間訪問件数3,168件、人員37名、月売上2,500万円と急成長を遂げ、訪問看護と訪問リハビリの5:5体制を敷くことで、収益の安定化とサービスの質の向上を図りました。

さらに、各拠点がそれぞれ全てを完結できる体制を目指し、レセプトなどの事務業務の統一化も推進。この時期の主な課題は管理職の育成でしたが、事業拡大を力強く推進していました。

安定期（停滞期）：2023年8月～2024年1月

組織課題と品質再構築への挑戦



安定期ともいえますが、いわゆる事業が伸びにくい「停滞期」だった時期です。この時期も4拠点体制を維持し、数値的には成長を続けていたものの鈍化傾向に陥っていました。

成長期の後半に顕在化した課題が表面化した形です。最も深刻だったのは、拠点の増加に伴うサービス品質のばらつき、事故や多数のトラブル、そして急な欠勤時の代理対応による利用者からのクレーム増加です。

これにより、現場の一般職からの不信感や反発によって退職が発生していました。急激な従業員数の増加により、管理統制が行き届かなくなっていたことが大きな原因でした。

状況を打開するため、出店を一時的にセーブし、業務上の姿勢や行動のルールを整備・可視化を進めました。それでも手が行き届かないところがありますが、素直に受け止め、現場責任者にルールに基づいた管理を任せました。距離感が近かった経営と現場を適切な距離まで離れた時期だといえます。

拡大期（再成長期）：2024年2月～2025年現在 進化する組織と未来への戦略的投資



2024年2月以降は、「拡大期（再成長期）」として位置付けができます。組織は8拠点へと拡大し、縁があり沖縄にも事業所を開設しました。

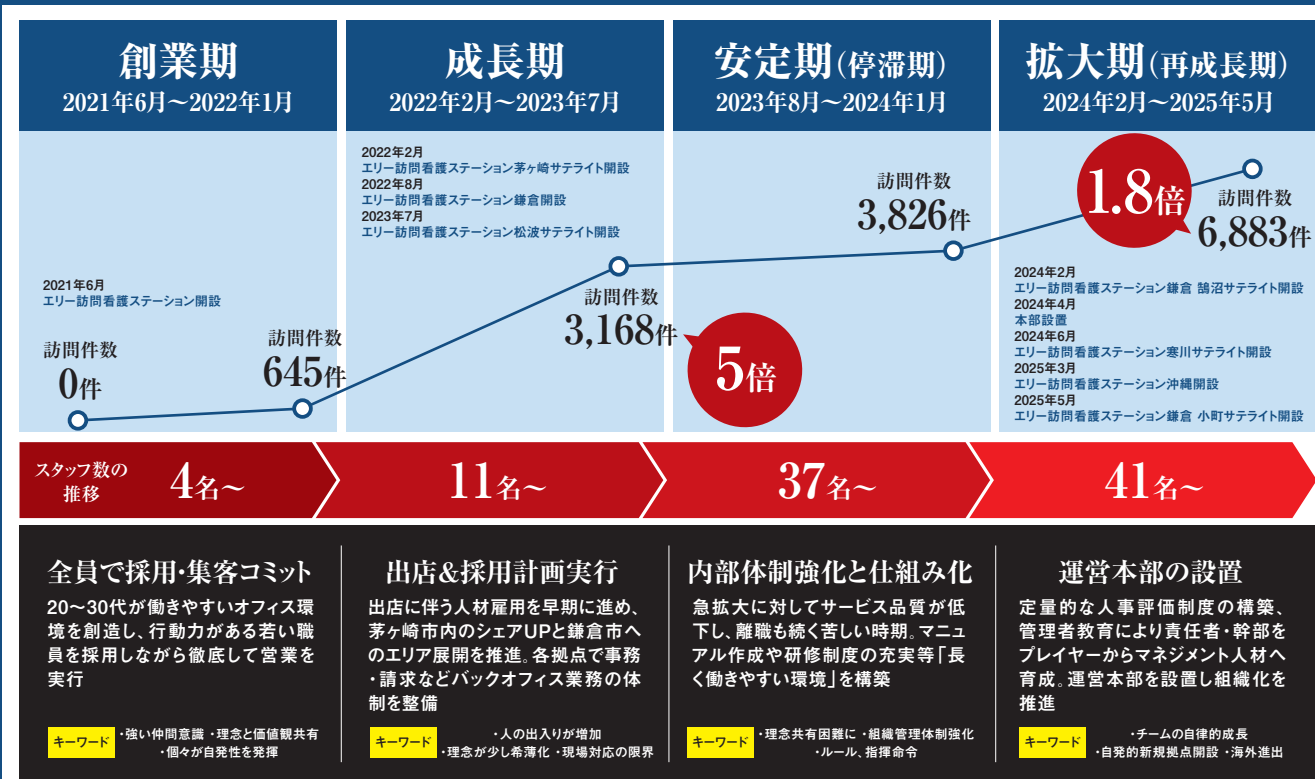
2025年4月には、看護師・リハ職が60名を超え、過去最高となる月間訪問件数約6,500件、売上上4,800万円、利益率も約20%に達するなど、目覚ましい成長を遂げました。停滞していた安定期の教訓を活かし、経営陣が現場から完全に離れて経営に特化したことが功を奏しています。2025年4月には駅付近に本部を設置し、人事・総務・レセプト業務を専任化するなど、役割と責任の明確化を徹底しました。

また、会議体制や報告体制し、人事評価制度も評価軸を量的なものへと変更・強化しました。

採用戦略も刷新し、少し年齢層を高め30～40代の経験豊富な人材獲得に注力しています。

高い給与提示も行うことで「主体的に仕事をしてくれる良い人材」を積極的に採用しています。この時期は、「人」と「出店」への投資フェーズと位置付け、「好きな街に住み続けたい」という理念を支えるため、地域医療のインフラとなることを目指し、規模の拡大＝店舗展開を推進していきます。

スタッフ60名、月訪問件数6,500件を達成 成長への4Phase



「思ったより伸びていない…」「これから何をしたら成長させられるか…」と感じたら、

“壁”を突破し成長する3つのポイント

Point
01

訪問看護事業の3年後を幹部・スタッフが
共通イメージを持っている

経営者が実現したいことを看護師へお伝えする場合がありますでしょうか？
経営者が看護師の考えていることがわからない様に、看護師も経営者の考えていることはわかりません。是非、一度訪問看護事業におけるビジョン・ミッション・バリューを明文化した上で3年後どれくらいの利用者数でどれくらいの看護師規模にしていきたいかをお伝えください。なかなかイメージがでない方もありますが、共感し、その手伝いをもっとしたい!と行動してくれる方も出てきます。その方が将来の訪問看護事業を支える重要人材になるかもしれません。



Point
02

従業員満足度と利用者満足度どちらも高める取り組みを行う

1日数名の利用者宅へ一人で訪問することが通常の訪問看護だからこそ従業員同士の連携を強固にすることが採用と定着、そして品質向上に欠かせません。「帰社したくなるオフィス環境の整備」や事務職員を交えて「看護に集中できる体制・仕組みづくり」など給与等の待遇面と同様に戦略的に投資をしましょう。
定期的な勉強会や研修（技術・接遇両面）、認定看護師・特定看護師への支援などキャリア支援と研修制度の整備も看護スキル向上に寄与し、対応できる利用者の幅を広げることに繋がります。



Point
03

キャリアパス・評価制度の明確化により
組織と人を育てる“仕組み”を構築する

訪問看護の現場では、高度な医療知識・判断力に加えて、利用者との信頼関係を築くコミュニケーション力、そして地域連携力など幅広い力が求められます。しかし、そのような実践力を持つ看護師に対して、成長の方向性や評価の基準が不明確なままではやりがいや将来像を持ちにくく、結果として離職やモチベーション低下につながりかねません。そのため、キャリアパス制度や評価制度の導入・明確化は成長過程において必要不可欠です。単なる「勤続年数」や「人数合わせ」ではなく、成果や貢献に応じた役職に付くことで事業全体を持続的に成長させることが可能となります。



経営者・幹部向け誌上講座

看護師数別 訪問看護経営における3つの壁

看護師数約3名＝属人化と過重労働の壁

特徴

- 看護師3名前後のスタートアップ時期、事業所の存在が知られていない。
- 特徴がない、周囲から理解されていないとサービス提供の幅を広げる

悩み

- 居宅介護支援事業所や病院への営業量が不足し、関係構築が弱く、偶発的紹介に頼りがち
- 管理者が訪問、営業、書類、育成、シフト調整、制度対応の全てを担ってしまい気付いたら疲弊している
- 「現場が好きだから」で訪問を優先しがちだが、戦略と仕組みに手が回らない
- 「今の体制では難しい」と相談された利用者を安易に断ってしまう

ポイント

- 最少人数の時期はやることを決めて「集客」へ全力コミット
- 営業が苦手な看護師は2～3名で営業を行う、またはサポートを付ける
- どんな方でも受ける、スピード対応を心掛ける
- 1人のミスマッチで組織が揺らぐ時期のため、採用基準を事前に整理し、看護師数を増やす。
- 人材への投資で対応疾患・状態などサービス提供の幅を広げる

看護師数約7～10名＝マネジメントの壁

特徴

- 中規模の事業所として周囲から認識されている
- リハビリ職も採用してニーズの広がりに対応できるステーション化を進めている
- 「管理者1人で回す状態」から「チームで回す状態」への移行期

悩み

- コンフォートゾーン（心理的ストレスが少ない期間）にいて事業拡大が停滞気味になっている
- 管理者の“抱え込み”が破綻する（シフト調整、報告確認、同行、面談、訪問調整などの負荷が急増）
- 役割分担が不明確で、看護師が「何でも屋」状態になってしまい、属人的な運営に依存している
- 急な増員に対し育成体制が追いつかず、場当たり対応になってしまい、採用しても定着せず入れ替わりが激化
- 訪問件数とスタッフ数は増えているのに、利益が思ったほど出ない

ポイント

- 管理者のキャパシティ超過を防ぎ、訪問業務から部分的に離れ「マネジメント業務」に注力する体制を整える
- 適正を持つ看護師に対して「教育担当」「現場リーダー」といった役割を明確化して委任する
- 訪問調整・帳票確認などの一部業務をリーダーや事務担当へ役割を分担する
- 教育担当を固定し、「誰が教えるか」を明確にしながら育成プラン・訪問同行スケジュールを設計する
- 1件単価・看護師1人あたり売上・1日平均件数などの指標を定点観測し、数字の見える化・報告を習慣にする

看護師数約20名＝組織化の壁

特徴

- 複数拠点を運営するフェーズ
- 「組織運営の複雑化」と「統一性の欠如」が主な課題になる
- 「本部」と「現場」の分断が生まれやすくなる

悩み

- 同じ法人・企業なのに、拠点ごとにケアの質・報告書の内容・接遇・利用者満足度がバラバラ
- 管理者ごとの考え方や経験値に差があり、「本部の方針」が浸透しない
- 経営層と現場の距離が広がり、情報伝達や温度感のギャップが拡大している
- 拠点の問題が表面化しにくく、気づいたときには「辞めたい人が数人いる」状態に陥っている
- 一方の拠点が黒字でも、他方が赤字で全体利益を食い潰すケースも出てくる

ポイント

- 「本部機能」を設計し、現場との分業体制を構築する
- 管理者（拠点長）の選定基準、育成フロー、評価制度を明文化し、管理者研修を定期的に設定する
- 採用・広報・新人教育などの機能を法人本部に集約し、KPIやガイドラインを設け拠点ごとのバラつきを是正
- 拠点ごとの「売上・人件費・利益・稼働率・単価」などを定点で可視化し、管理者が自拠点の数字を把握・分析・改善できるよう育てる
- 「理念と文化」の再定義と浸透活動にあたり、採用・育成・評価の全てに理念を組み込む
- リーダー→管理者→エリアマネージャー」など、職階と昇格条件を設計したキャリアパスを作成・運用する

■ 訪問看護における“壁”

訪問看護の経営には、看護師数に応じた3つの壁が存在します。まず3名前後では、管理者が全業務を担う属人化と過重労働の壁。次に7～10名規模では、リーダー不在や仕組み不足により現場が混乱するマネジメントの壁。そして20名・複数拠点となると、拠点間の差や責任分散の難しさが表れ、組織経営への転換が求められる壁に直面します。

我々、船井総合研究所では3つの壁毎に最適なコンサルティングを提供しています。

セミナー内容のほんの一部をご紹介します！

- 1 看護師3名体制での「最初の壁」をどう乗り越えるか
- 2 7～10名規模でステーション運営が苦しくなる理由
- 3 拠点展開前に必ず整えておくべき“3つの仕組み”
- 4 看護師の「定着率が高い組織」の特徴と評価制度の作り方
- 5 利益を安定させるための件数設計と人員配置
- 6 担当制・チーム制どちらが成長に有利か？メリット・デメリットを比較
- 7 成功事業所がやっている“伸びる管理者”の育て方
- 8 拠点展開の失敗例に学ぶ「やってはいけない」増やし方
- 9 採用で失敗しないための“面接で見るとべき3つの視点”
- 10 スタッフを“巻き込む文化”と“依存する文化”の違い
- 11 「営業できない」を脱却する、行うべき営業習慣のつくり方
- 12 売上が安定しない事業所に共通する“落とし穴”
- 13 看護師の採用手法と欠かせないSNS・ホームページの運用方法
- 14 複数拠点運営で必須となる“数字管理”の初歩と仕組み化
- 15 創業3年以内の事業所がやるべき“未来を見据えた仕組み”
- 16 1人の退職がステーション崩壊を招く構造を回避する方法
- 17 拡大期に現れる「二極化する職員」をどうマネジメントするか
- 18 管理者の疲弊を防ぐ“リーダー分散”の具体例と導入方法
- 19 新規立ち上げ時に必要な「営業動線と信頼関係」の作り方
- 20 赤字拠点を生まない“拠点候補地”の選び方
- 21 訪問件数が増えないステーションに共通する3つの特徴
- 22 管理職育成の失敗パターンと成功に導き方
- 23 どこから“仕組み化”を始めればよいのか？段階別チェック方法
- 24 組織文化が崩れ始める“サイン”とは？初期対応が明暗を分ける
- 25 数字を見ない経営から脱却する、簡単な財務の読み方
- 26 経営者が手放すべき業務と、絶対に見続けるべき指標
- 27 1→3→5拠点と増やすために押さえておくべき「拠点増設の公式」
- 28 拠点長に求められる“マネジメント能力”の正体
- 29 看護師の採用・定着を劇的に変える環境整備
- 30 訪問看護ステーションが長期的に成長する複数事業モデルの紹介



セミナー当日に閲覧できる資料例（一部）