

障がい福祉
サービス
特化

人材育成に直結・職員定着に直結！

障がい福祉特化の人事評価制度 現場主義の船井総合研究所が構築



開催日時

Web開催 2025年9/17(水)・22(月)・25(木)・29(月)

開催時間:13:00~15:00 (ログイン開始:開始時間30分前~) ※各回、同じ内容です。ご都合のよい日時をお選びください。

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もございます

※各回、同じ内容です。ご都合のよい日時をお選びください。

金額

■ 一般価格(1名様)

税込 **11,000** 円(税抜 10,000 円)

■ 会員価格(1名様)

税込 **8,800** 円(税抜 8,000 円)

※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。

講師紹介

第1講座

いま求められる障がい福祉の人事評価制度とは

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ マネージャー 児玉 梨沙
労働集約型のビジネスモデルにおける人事評価制度の重要性と、障がい福祉サービスでの運用を困難にする共通原因を解説いたします。



第2講座

運用しやすい人事評価制度にリニューアルするための具体的なチェックポイントと成功パターン

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ リーダー 溝部 昌寛
よくご相談いただく”人事評価制度を作ったが、運用できていない”という課題をおもちの障がい福祉事業者に向けて、運用しやすい障がい福祉サービスの人事評価制度のポイントについて解説いたします。



第3講座

本日のまとめ

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ リーダー 溝部 昌寛
人事評価制度のリニューアルについて”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”障がい福祉サービス経営研究会のご紹介”をいたします。



本セミナーで
学べるポイント

01 障がい福祉サービスの組織と人員に特化した評価制度

福祉に携わる人材の思考を押さえた評価制度の作成方法を学べる

02 障がい福祉の評価制度に重要な3つのコアポイント

売上・理念浸透・職務能力を押さえた制度の策定し、効果を出す方法が学べる

03 運用しやすい人事評価制度のポイント

専門職・技術職などのプロフェッショナルコースは設定せず、事業展開に必要な管理職への成長を促すキャリアパスを構築する方法を学べる

04 人が成長しやすい人事評価制度のポイント

成長を望まない職員に成長は求めず『できたら評価が上がる』項目よりも、『できなかったら評価が下がる』項目を中心に設定する方法を学べる

05 経営者が決めなければならないこと

賃金テーブルにおいて、無制限に昇給をすることを廃止し、一般職員には、次の等級への昇格を促すための仕組みを構築する方法を学べる



障がい福祉特化

必見! 評価制度を半自動化できる

とてもカンタンで効果が出やすい

人事評価制度 作成セミナー

Web
開催

障がい福祉専門のコンサルタントが在籍
する船井総研究所だから作れた決定版

とにかく
わかりやすい!

最低賃金向上
にも対応!

半年後から
運用スタートできる!

“処遇改善加算”の
問題も解決!



このように方に
オススメ!

- ☑ 障がい福祉の評価制度構築にお悩みの方、他事業との関係性・連動性も作りたい方
- ☑ 制度が形骸化、また構築して5年以上経過し、そろそろリニューアルを考えている方
- ☑ 時間をかけられない中でも職員が成長する機会を法人として提供したいと考えている方
- ☑ 処遇改善の取得をきっかけに何とか人事評価制度をつくったが、運用できていない方
- ☑ 管理者に負担をかけすぎることなく、現場ファーストで運用できるようにしたい方

Web開催
セミナー
開催日時

2025年9/17(水)・22(月)・25(木)・29(月)

開催時間:13:00~15:00(ログイン開始:開始時間30分前~) ※講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください。

障がい福祉特化の人事評価制度 現場主義の船井総合研究所が構築

お問合せ No.
S131728

主催



サステナブルな成長を促す。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)

131728



お申込方法

QRコードを読み込みお申込みください!

または船井総研ホームページ (www.funaisoken.co.jp) にある右上の検索窓に『131728』を入力、検索ください。

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

お問い合わせ

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。

お申込み HP URL https://www.funaisoken.co.jp/seminar/131728

TEL : 0120-964-000 (平日 9:30 ~ 17:30)



お問合せ No.S131728

お申し込みはこちらから
※ご入金確認後、マイページのご案内をしております。
セミナー受付とさせていただきます。

よく聞く障がい福祉業界の人事制度のお悩み

- 01 同じ職務・同じ年次なのに給与がバラバラで職員に説明がつかない…
- 02 評価制度はあり行っているが機能していない…
- 03 9割がB評価で差が無く、「やってもしょうがない」と職員に言われた
- 04 人事担当者がいるわけではないので、人事業務に工数をかけられない…
- 05 管理者は責任ばかり増えて嫌だ。誰も上を目指さない…
- 06 運用が形骸化し、一律昇給となり人件費が高騰。3年後の経営が不安…
- 07 等級や職員ランクが古く、今の水準に合っていない…



**障がい福祉業界の人事制度の課題には共通点がある！
これは、障がい福祉業界独自の制度が必要だ！**

船井総合研究所の障がい福祉業界の コンサルタントが、最良の人事評価制度を つくろうとプロジェクトが始まった



単純な定期昇給では
人件費が利益を圧迫
するのでは!?

部下の数も多いのに、
評価項目も多くて上司は実際
評価できていないのでは!?

経験年数は評価の指標に
した方が良さそうか!?

処遇改善ってどういう風に
配分するのがベスト
なんだろう!?

職員のモチベーション
UPだけでなく、
採用のことも考慮しなくては
いけないのでは!?



職種別に項目は細分化
した方が良さそうか!?

コンサルタントの想い

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ リーダー 溝部 昌寛
これまでのコンサルティングの中で、障がい福祉業界では責任あるポジションに就きたい職員は少ないように感じます。ただ、管理職が輩出されないことには事業展開が止まり、職員マネジメントも滞り、経営課題が増えます。管理職排出は逃げられない道であり、少しでも職員にとってわかりやすく、“少しずつ努力すれば管理職になれる支援体制”と“管理職になっても良いかなと思える条件設定”を実施し、人事評価制度を通して、職員に届くメッセージを発信し、いつの間にか管理職として活躍でき、やりがいを感じられる職員が増えたら、大変嬉しく思います。



運用を簡単にし、成長成果が出やすい ポイントを一部ご紹介

評価軸

数値評価
事業の目標評価

法人体現評価
法人の想いを体現

職能評価
個人のスキルを評価

項目ごとの誘導文言。偶数点で評価。中間点を除外し差をつける。

評価
階層

① 本人評価

② 上長評価

③ 最終評価

仕掛によって①②を自動化。

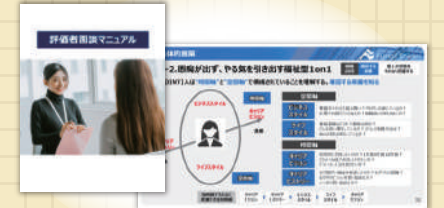
階層別職能マニュアル



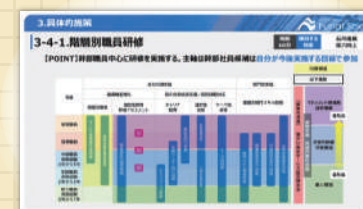
評価制度全体図



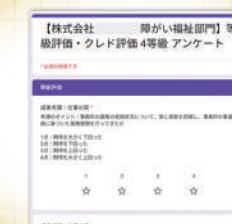
評価面談マニュアル



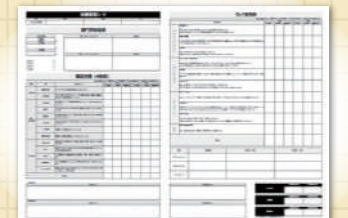
階層別研修設計



評価ツール



目標管理シート



01 評価項目の習熟度に段階をつける
(仕事の成熟度を言語化させる)

02 キャリアパスを多様化させない
(管理者を目指すルートのみ)

03 各等級ごとに定量測定可能な
アクションを作成

04 障がい福祉に合った
定量評価を設定

05 法人のミッション達成を
支援する固定研修を策定

06 求める人物像を整理して
キャリアパスを再設計する

07 年功序列の昇進により
短期的な成長が低下

08 実施と集計はすべて自動化させ、
できるだけ工数を減少させる

NG 回答項目を「できる」⇔「できない」に設定

NG 専門職コース・技術プロフェッショナルコースなどの設定

NG 定性評価のみで目標に数値がなく、
実施したかの証明がない

NG 稼働率・キャンセル率など福祉意識が強い職員にも
納得しやすい設計

NG 回答項目を「できる」⇔「できない」に設定

NG 年功序列の昇進により短期的な成長が低下

NG 毎年自動昇給×何年でも在籍し続けると無限に昇給

NG 用紙やExcelシートで回答させ、考課者が集計