

就労選択支援・競合激化を勝ち抜くために…
今後の就労継続支援B型の経営の在り方を学べるセミナー

福祉業界向け
こちらのご要望をお持ち
ではないでしょうか？

- ▶ 就労選択支援や競合激化を勝ち抜きたい
- ▶ 教育モデルで精神障がい者でも週4回以上の安定利用を実現したい
- ▶ 一般就労を創出し他者と差別化を図りたい
- ▶ 全国展開や新規事業展開を行っていききたい



2年で就職者32名を実現！

月商1,500万円を達成
した就労継続支援B型
のすべてを大公開!!



特別ゲスト講師
株式会社GEN気
代表取締役 下村 俊樹氏

＼ 本セミナーで学べる3つのポイント! /



就労継続支援と
就労選択支援。
就労全体の今後の
動向と立ち回り

教育モデルを活用し
一般就労を
創出する方法



就労系事業での
全国展開や
新規事業展開の方法



開催日時・場所

2025年11月17日(月)

14:00～17:00(受付開始:開始時間30分前)

船井総研グループ東京本社サステナグローススクエアTOKYO

2025年11月26日(水)

14:00～17:00(受付開始:開始時間30分前)

船井総合研究所 大阪本社

2年で就職32名!就労継続支援B型経営者が知るべき展望と戦略

お問い合わせ
No.S133520

主催



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 [No.133520] を入力してください)

133520



就労継続支援B型を運営する経営者のよくあるお悩み

新しい利用契約者が
増えない



周辺に事業所が増えたことにより
利用者集めに苦戦している。

現利用者の利用回数が
増えない



利用者は増えてきたが、
週1回利用の方が多く利用回数増加に
繋がっていない。

当日に急遽休みが多く
利用が安定しない



当日に休む方が多く、
利用回数が安定していない。

生産活動に差別化が
図りにくい



周辺の事業所にもある
生産活動を行っているため
差別化が図りにくい。

一般就労に繋がっていきたいが
方法が分からない



現在の利用者を一般就労に
繋がっていききたいが、
中々取り組めていない。

就労選択支援への
対応方法が分からない



令和7年10月から始まる新制度である
就労選択支援に対して
どう対応すればいいか分からない。

10年後も地域に選ばれ続ける事業所になるために

近年、就労継続支援B型の事業所数は**10年前の約2倍**となっています。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。一方で、**3年毎の報酬改定**もあり、**将来を見据えながら安定した事業所運営を続けていくことに、心を悩ませている経営者様も多い**のではないのでしょうか。

本DMでは、競争が激化している中で、**利用希望者殺到につき常に待機者数ヶ月待ちである状況であり、2年で就職者数32名を達成、今年は26~28名の方が一般就労に移行する予定と、就労継続支援B型事業で成功しているモデル法人の取り組みをご紹介します。**

モデル法人 紹介

愛媛県・鹿児島県・東京・横浜などで
就労継続支援B型など様々な事業を展開

株式会社GEN気のご紹介

「障がいがあっても、皆、平等に幸せになれる社会を実現するために、民間の発想を福祉業界に積極的に取り入れ、今までにない新しい福祉の輪を創造して行く。」を理念に2022年7月に法人を設立し、2023年1月に愛媛県松山市にて就労継続支援B型事業所を開所。

2023年度一般就労実績11名、2024年度一般就労実績21名を誇り、2024年度の月間売上は1,500万以上という実績を残している。

現在は就労継続支援B型や就労継続支援施設向けの教育システムである
こころ学びステーションの運営等、多岐に渡る事業を行っており、
今後も障がい者同士の結婚マッチングシステムの開発などを通じて
新しい福祉の輪を創造していく。



特別ゲスト

株式会社GEN気

代表取締役 下村俊樹氏



2年で就職者32名！一般就労創出を実現する事業所運営

株式会社GEN気は、開所から2年で就職者32名を実現し、毎年一般就労移行者が増加しています。短期的に見ると一時的に利用者が減少し売上が減少するようには思いますが、長期的に見ると一般就労をした事業所として評判を呼び集客に繋がることや、就労移行支援体制加算取得により更なる売上増加を図ることが出来ます。

株式会社GEN気では開所当時から現在の姿を描き、一般就労創出を計画的に実施してきました。高い工賃や魅力的な生産活動、良好な人間関係構築と安定して通所できる土台を作り、就職への取り組みとして、利用者自ら求人サイトで仕事を探していただき履歴書作成から事業所プッシュまでは通常の面接対策に合わせて就労パスポートを準備し面接先の不安を払拭するなどをして就職に繋げています。

2023年度一般就労実績 11名

2024年度一般就労実績 21名

2025年度一般就労予測 26名～28名



教育プログラムの導入により平均週4回利用を実現

株式会社GEN気では特徴的なこととして、就労継続支援B型に教育モデルを取り入れたことがあげられます。教育プログラムとして、「こころ学びステーション」という自社システムを使用しています。どの利用者がいつ来ても自分のペースで学習可能のものであり、多様な分野をカバーして広い教養を提供しています。視聴するだけで気持ちが前向きになれるような工夫やコンテンツをシステム化しています。

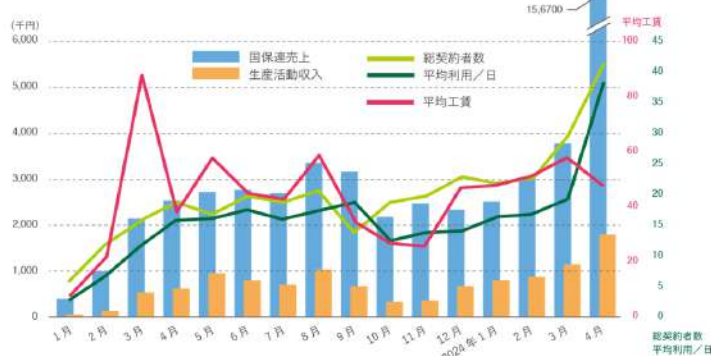
導入の結果、今まで週1～2回ほどしか利用しなかった方は4回～5回利用することになり利用率が改善しました。また口コミでの紹介やマスコミでの紹介に繋がり、契約率が20%→80%にアップしました。加えて、スタッフに対して支援して当たり前の考えから、教育の中で自然と感謝の気持ちが芽生え利用させてもらってありがたいと感謝の気持ちをスタッフに言える人が増えるという効果がもたらされました。



その結果…



**基本報酬＋加算（就労移行支援体制加算等）で
2024年度4月時点月間売上1,500万超え**



売上	=	利用単価	×	のべ利用回数
利用単価	=	基本報酬	+	加算
のべ利用回数	=	基本報酬最大化		就労移行支援体制
契約人数	=	契約人数	×	平均利用回数
				教育プログラム
				契約率
		新規問合せ数	×	高循環
		紹介増・空き待ち		

2年で就職者32名を実現！ 成功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きません。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ていたか」「それを補う何かを導入しないといけない」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かなければいけない**、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ての課題と対策

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ると、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。

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WordやExcelといった支援もたしかにあります。しかし、Wordをやったからと言って「僕はWordを使うような仕事をしません」といった人もいます。

他社にはない 強みで “差別化”に特化



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る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**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きゃいけない・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。

5、「一般就職 累計32人」は どのように達成できたのか

達成した理由としては、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こと**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。

利用者の一般就労に向けて	
一般就労の就職先	どうやってその就職先を見つけましたか？
<前年度>	基本的に就職可能な方が多いため、ハロワの障がい者枠を中心に、障がいや特性の理解の良順や出来るスキルをしっかりと説明し、就職に結びつけた。
☐ 給食センターの清掃	1名
☐ 工場の生産ライン	2名
☐ ドラッグストアの商品出し	1名
☒ 一般事務	2名
☐ 受付	1名
☐ デザイン制作	1名
☒ 職業指導員	2名
<本年度>	
☒ 就職済み	5名
☐ 内定決定	5名

6、さらに深堀して具体的に

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は出来ません。でもPCができるの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けるし、」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**。また、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、しかし、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。それが繰り返して起こることで、いずれ数ヶ月で定員に達するわけですね。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て行**

8、利用率アップのための重要ポイント



主に3つあると私は考えています。

一つ目は**いかに集客するか**です。

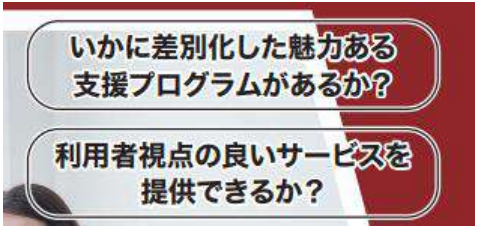
集客は、利用者さんが「こんなサービスが欲しかった！」と思えるような、**利用者さんが本当に求めるサービスを追求していく**ことが何より大切です。利用者さんのニーズに応えることができれば、口コミや評判で自然と希望者が増えていきます。それと同時に、**自分たちがどのようなサービスを提供しているのか**、その取り組みをしっかりとアピールする仕組みも非常に重要です。いくら良いサービスを提供していても、その存在を知ってもらえなければ問い合わせは来ません。私たちの取り組みを伝えることで、利用者さんが安心して一歩を踏み出せるようにしています。

二つ目は**いかに利用率を上げるか**です。

精神障がいのある方は体調の波が大きく、利用率が低くなりがちだと言われています。しかし、GEN気のB型ではそうではありません。私たちが目指す理想のサービスは、「体調が悪いから休みます」ではなく、**「体調が悪いからこそ、GEN気に行きたい」と利用者さんに思ってもらうこと**です。「休みます」で終わってしまうのは、良いサービスとは言えません。なぜ休むのかを丁寧に分析し、**一人ひとりに合わせた個別支援に力を入れること**で、利用率は自然と上がっていきます。

三つめは**いかに退所率を下げるか**です。

退所率を下げるためには、利用者さんがなぜ辞めてしまうのか、その**本当の理由をしっかりと分析すること**が重要です。その原因を突き詰めていくと、「サービス内容が合わない」「スタッフとの関係性がうまくいかない」といった、具体的な課題が見えてきます。その課題一つひとつに真摯に向き合い、解決していくことで、退所率を下げることができます。**利用者さんが安心して長く利用できる環境を整えること**が、結果として事業所の安定した運営に繋がります。



9、下村氏から皆様へ

ここまでお読みいただきありがとうございました。先ほど紹介しました3つのポイントは、GEN気が利用率を向上させ、安定した運営を実現する上で最も重要視していることです。全て真似するのは難しいと感じるかもしれませんが、今回のセミナーでは、皆さんの事業所でも比較的簡単に実践できる方法を特別にご紹介します。

また今後の展開としては、障がい者同士の結婚マッチングシステムの開発などを進める予定です。GEN気だからこそできる取り組みを通じて、新しい福祉の輪を創造していきます。

本セミナー で

学べるポイント

当セミナーの講座内容

株式会社GEN気 下村氏による特別ゲスト講座より **利用者獲得と売上向上の秘訣を解説！**

精神障がい者でも
週4回以上の安定利用
を実現した方法

2年で32名の一般就労者
を実現した取り組み

就労先の開拓方法

就労先の業務内容

成功法人の売上

成功法人のKPI数値

成功法人の
利用者待機人数

成功法人の
集客手法

教育モデルの
導入について

差別化できる
生産活動内容

就労事業からの
新規事業展開

全国展開の手法

船井総研講座より **自法人で明日から活かせるポイントを解説！**

業界時流と
今後の展望

就労選択支援の
対策方法

生産活動の最適化

利用者支援の最適化

工賃の最適化

全国の成功法人の
運営事例

Web販促やLINE、
Instagramなどの
SNS利用方法

組織構築や職員研修

効果的な集客施策

効果的な営業施策

今すぐ実践するための
具体的な考え方と方法

全国のネットワークを
駆使し、選ばれる事業所
を目指す方法

コンサルタントより

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。
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？

今回講演をし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る。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？そういった利用もちろんです。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、下村氏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

【一日でこんなにも！？】
就労継続支援B型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

2025年 **11/17**(月)

2025年 **11/26**(水)

船井総研グループ 東京本社
サステナブルースクエア TOKYO
〒104-0028 東京都中央区八重洲三丁目2番1号
東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階
[JR/東京メトロ丸の内線「東京駅」地下直結(八重洲地下街経由)]

船井総合研究所 大阪本社
〒541-0041
大阪府大阪市中央区北浜4-4-10
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**30,000円**
(税込33,000円/1名様)

会員価格

税抜**24,000円** 開始：14:00 終了：17:00
(税込26,400円/1名様)

(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たしかねますので、ご了承ください。【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。

講演内容について

第
1
講
座

就労継続支援B型や就労選択支援についての最新動向

株式会社船井総合研究所 子育て支援部 岩井 愛斗

就労継続支援や就労選択支援の最新動向と、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型の安定運営から一般就労創出の仕掛け。 新規事業展開について

株式会社GEN気 代表取締役 下村 俊樹 氏

就労継続支援B型事業所が今始めるべき一般就労の創出。
IT・教育・訓練と一般企業との橋渡し。
GEN気グループが創る就労モデルや新規事業をお伝えいたします。



第
3
講
座

制度を乗り越え、強みを創る事業所運営。就労継続支援B型のポイントについて

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

競争増加、就労選択支援の開始、来る報酬改定。先が見えにくい就労系障がい福祉サービス。利用者、関連機関にアピールでき、事業所の強みを創る方法をお伝えいたします。



第
4
講
座

本日のまとめ

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

明日から皆様は何を取り組むべきか？セミナー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「133520」をご入力し検索ください。

お申し込み HP URL <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/133520>

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.S133520

