

事例01

0.5億円→3億円  
(GHから多事業展開)

事例02

2億円→8億円  
(放ディから多事業展開)

事例03

3億円→10億円  
(就労から多事業展開)

船井総合研究所の支援先の事例から  
法人代表にノウハウ伝授!

ための  
事業発展の

# 右腕管理職 育成セミナー

こんな悩みがある方にオススメのセミナーです!

- ▶ 障がい福祉業界の幹部・管理者育成にお困りの方
- ▶ 管理者が現場とうまくいっていないと感じる方
- ▶ 管理者が現場のことばかり考えており、事業の発展が難しいと思っている方
- ▶ 幹部に数値意識がなくお困りの方
- ▶ 人の育成に不安を感じ、離職リスクを感じている方



開催日時 Web開催!! 開催時間:全日13:00~15:00(受付開始:ログイン開始30分前)

2025年12月8日(月)・11日(木)・17日(水)・23日(火)

障がい福祉特化 事業発展のための右腕管理職育成

お問い合わせ  
No.5134477

主催

 Funai Soken サステナグロースカンパニーをもっと。

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.134477] を入力してください)

134477



Web開催

完全版

障がい福祉特化の管理者育成セミナー

## 【幹部育成の成功事例】

### 株式会社シンメー様の事例

障がい福祉：売上3.5億、職員数200名程度（パート含む）



#### 愛知県地図

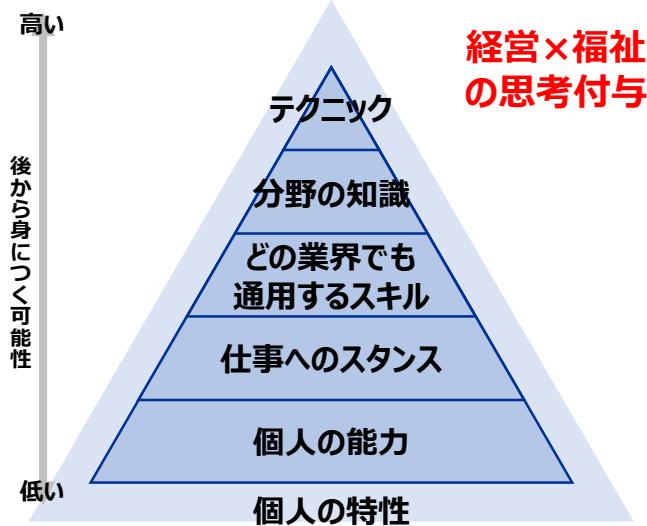


愛知県豊川市 人口：183,3222  
(2025/4/1時点)

### 【事例】幹部社員（ミドルマネージャー）の若手社員の抜擢

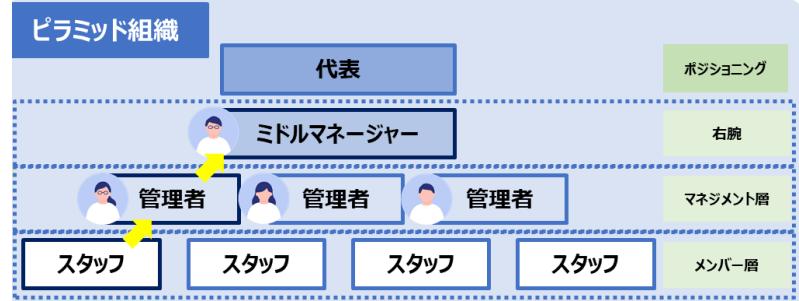
### 平均年齢40代の組織で、20代のミドルマネージャーの抜擢での成功・成長

#### 抜擢する職員の見極め



#### 20代後半男性 児童指導員

管理者・児発管の経験無。  
将来では自分で事業を運営をしてみたい。  
ただ人に対する対応は得意ではないと  
感じている。  
成長はしていきたい。



#### 具体的育成・行動

##### 障がい福祉部門売上管理

期間	202407	10月		施設の実績	
		予算	実績	合計	実績
障がい福祉部門		¥30,870,900	¥20,756,692	平均単価	¥12,610
達成率		100.0%	99.6%	宿泊日数	305
結果	¥21,890,900	¥23,040,252	売上	¥47,202,500	¥21,970,242
期待値	¥8,980,000	¥7,996,240	月初予測数	0	46.4%
達成率	29.1%	25.0%	回数	3,812	1,611
売上	¥29,092,500	¥28,581,811	標準率	125.0%	124.9%
達成率	100.0%	99.8%	部門別実績	1,334	626
結果	¥18,744,000	¥19,666,231	部門別実績	6	621
期待値	¥10,345,500	¥9,086,780	部門別実績	100%	41%
達成率	35.6%	31.6%	担当		

法人の未来のため、意志を持った育成にパワーを注ぐ。  
経営も任せて育てるというチャレンジングな行動を実施。

##### ①取り仕切りと改善を意識した会議の運営（現在）

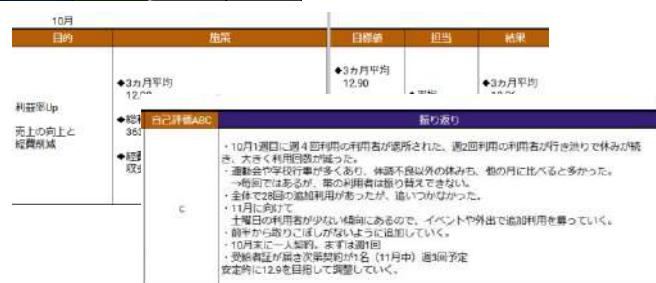
数字を見る会議、組織・人を見る会議を計画的運営。  
最初は戸惑いがありながらも現状はスムーズに連携。

##### ②大きな視野を持つための経営企画室の運営（未来）

事業の推進のために、現在の運営だけではなく、未来を創る企画も検討。

##### ③法人を好きになる広報・組織構築への参画（当事者）

新入社員の採用や効果的な自法人への広報への参画。  
法人の良し悪しを自ら見直し改善する。



現在は執行役員として活躍中

※他にも多数事例有

Web開催

# 完全版

# 障がい福祉特化の管理者育成セミナー



## 船井総合研究所 支援先法人の例

### B法人 人口19万人の都市

開所5年 2億→8億

停滞した事業を活性化

- 1年目 放デイ
- 2年目 運動特化型 放デイ  
音楽特化型 児発
- 3年目 就労特化型 放デイ
- 4年目 SST特化型 放デイ  
重度対応型 放デイ  
放デイ
- 5年目 相談支援事業所  
就労特化型 放デイ  
就労継続支援B型
- 6年目 運動特化型 放デイ  
生活介護  
共同生活援助

【現在】  
児発放デイ 定員100名  
就労継続支援B型 定員20名  
生活介護 定員20名  
共同生活援助 定員30名

管理者（サビ児管）未経験から幹部抜擢  
加速度的に事業推進に成功  
平均年齢40代、幹部抜擢者30歳



### A法人

人口55万人の都市

開所3年 0.5億→3.7億

別業界からの新規参入

- 1年目 共同生活援助
- 2年目 就労継続支援B型 + 施設外
- 3年目 就労継続支援A型

【現在】

共同生活援助 定員90名  
就労継続支援B型 定員20名  
就労継続支援A型 定員20名



■幹部抜擢+育成にて業務住み分け成功  
代表→事業推進  
幹部→人に強い人材を経営力付加

### C法人

人口10万人の都市

開所7年 0億→10億

法人立上げからの新規参入

- 1年目 就労継続支援A / B型
- 3年目 運動特化型 放デイ
- 4年目 就労特化型 放デイ  
運動特化型 放デイ  
音楽特化型 児発  
共同生活援助
- 5年目 相談支援事業所  
就労継続支援B型  
就労支援センター  
相談支援センター  
児発・放デイ
- 7年目 複合施設センター

【現在】

児発放デイ 定員100名  
就労継続支援B型 定員20名  
生活介護 定員20名  
共同生活援助 定員30名



■障がい福祉外からの幹部人材雇用  
法人外からの事業運営ノウハウを獲得  
福祉×経営のバランスの為の能力付加

Web開催

# 完全版

# 障がい福祉特化の管理者育成セミナー

## 幹部育成の“成功”法人

- ・予算達成・KPI管理をしてくれる
- ・事業を推進してくれる
- ・福祉にだけ向き合いたい職員でも育成とモチベーションコントロールをしてくれる
- ・誤った判断を自分事として指摘してくれる
- ・アイデア・意見をだし、自分を支えてくれる

経営者が経営に集中できる

## 幹部育成の“失敗”法人

- ・現場で慕われる人を幹部にしたが、現場側につき、職員を引き抜き独立した…
- ・他法人から優秀だと言われる幹部を雇用したが、現場がついていかず離職につながった…
- ・給与改定を行ったが、何も変わらず人件費だけ上がったため、結局自分が現場を見なければいけない…
- ・若手を抜擢したいが、社歴の長い社員がいて、気を使わざるを得ず、思うように変更ができない…

経営者が現場から離れられない

幹部人材に必要なのは、『経営』と『現場』のバランスを取り経営者の想いを実現すること

業績を上げたい

事業を展開したい

生産性を高めたい

ある程度任せたい

持続可能なモデルにしたい

【経営】

## 経営者目線

業績/経営者がやりたいこと

【福祉】

## 現場の声

福祉としてすべきこと

## 結節点が幹部社員

“経営”と“現場”をつなぐ役割

もっと利用者に向き合いたい

送迎範囲を広げるのの大変

働きやすい環境にしてください

支援に必要な備品を豊富にしたい

支援部会に出席できる時間が欲しい

個別対応の大変さをわかってほしい

利用者を増やしすぎて支援を手薄にしたくない

障がい福祉の人材は、現場に向き合うことが多く、特にココが弱い

船井総合研究所では過去500以上の事業所をご支援してきましたが、その中でも幹部育成→事業発展に繋がる成功事例が多く上がってきています。

# 障がい福祉サービスの成功法人の事例 成功法人が何をやっているか？

を本セミナーでご紹介します。



Web開催

完全版

障がい福祉特化の管理者育成セミナー

理想の障がい福祉事業の幹部育成の実施項目は以下5つ

## 幹部人材を育てる5つの機能

社長  
マインド注入  
理解

理念浸透

数値  
KPI運用  
管理

業績アップ

会議  
Agenda作成  
運営

場を仕切る能力

社員  
評価/1on1  
面談

モチベーション向上

育成  
プロジェクト推進  
実施

次世代人材育成

ですが…成功法人が取り組む施策はシンプルで取りいれやすい。  
代表はほぼ手を動かさず、幹部社員が、以下ができる状態にしていきます。

以下の状態を幹部社員が作れるようにする

【方針】

が浸透している

- ・理解される事業展開
- ・浸透している理念
- ・明確な行動指針
- ・分かりやすい評価制度

【管理】

取り組んでいる

- ・意識される売上
- ・定まっているKPI
- ・点ではなく線で管理
- ・組織課題に対応

【会議】

皆が発言する

- ・戦略が決まる幹部会議
- ・実施項目が決まる事業所会議
- ・未来を見る人事会議

【育成】

整備されている

- ・等級ごとの研修
- ・担当責任がある
- ・報告体制が明確
- ・職務分掌がある

その行動をチェックリストで矯正する。

頻度	カテゴリ	詳細チェック項目
ディリー	稼働・利用状況	利用者出欠状況の確認（急なキャンセル・体調不良含む）
ディリー	稼働・利用状況	利用率・定員充足率（前日比・週平均）
ディリー	稼働・利用状況	新規利用相談・問い合わせ件数の速報
ディリー	職員勤務・シフト管理	シフト欠員・遅刻・早退の有無
ディリー	職員勤務・シフト管理	応援職員配置状況・残業予定確認
ディリー	職員勤務・シフト管理	有給取得・休職者の最新情報を上長へ報告
ディリー	安全・リスク	ヒヤリット・事故・クレーム発生有無を上長に即時共有
ディリー	安全・リスク	医療的ケア利用者の休調急変報告と対応指示
ディリー	安全・リスク	送迎トラブル・近隣苦情の有無を確認し指導
ディリー	加算・請求関連	加算要件に間わる日々記録の確認と不備修正指示
ディリー	加算・請求関連	請求に影響する欠員対応・記録漏れの即時指導
ディリー	管理者連絡・意思決定	施設管理者からの報告確認（LINE/日報）と対応方針の指示
ディリー	管理者連絡・意思決定	重要案件の即日判断・指示を部下に周知
ディリー	管理者連絡・意思決定	翌日以降への課題持ち越し・整理と上長への簡易報告
ディリー	部下育成・フォロー	管理者の判断に対する助言・指導記録
ディリー	部下育成・フォロー	新人職員や中堅職員への現場フォロー内容を記録・共有
ディリー	上長報告	法人幹部への日次レポート（重大インシデント・稼働率）
ディリー	上長報告	人事・採用関連の急変事項を即時共有

頻度	カテゴリ	詳細チェック項目
ウィークリー	稼働・利用状況	週平均利用率・キャンセル率の推移をまとめ上長に報告
ウィークリー	収支・人件費	人件費・残業時間の週次実績（予算対比）と是正指示
ウィークリー	人材マネジメント	職員面談・フォードバック実施状況の確認と不足箇所への指導
ウィークリー	人材マネジメント	採用進捗・求人応募状況を法人本部へ報告
ウィークリー	安全・リスク	苦情・ヒヤリット件数と対応完了率を整理し上長へ共有
ウィークリー	地域連携・広報	SNS/地域広報の更新・反響確認と改善指示
ウィークリー	上長報告	週次稼働・人件費・事故報告まとめ（法人幹部定期報告）
ウィークリー	部下育成・フォロー	施設管理者向け1on1面談・課題共有
マンスリー	収支・事業管理	予算達成率・稼働率・人件費率の確認と改善計画指示
マンスリー	収支・事業管理	加算取得状況・請求データ精査を上長に報告
マンスリー	人材マネジメント	管理者育成進捗確認（評価・研修計画）を法人本部と協議
マンスリー	人材マネジメント	採用計画・採用率の進捗を上長へ報告し調整
マンスリー	リスク・コンプライアンス	法令遵守・自治体指導対応の状況を上長へ報告
マンスリー	リスク・コンプライアンス	BCP更新・災害対策確認と職員教育指示
マンスリー	地域連携	行政・相談支援機関・学校との連携状況を法人会議にて報告
マンスリー	戦略推進	法人方針共有・中期計画進捗を上長と協議
マンスリー	戦略推進	新規事業・サービス拡張提案の進捗を提案書形式で報告
マンスリー	自己成長・リーダーシップ	研修参加・業界情報収集状況を上長へ報告
マンスリー	自己成長・リーダーシップ	部下へのマネジメント指導実績をまとめ共有

Web開催

# 完全版

# 障がい福祉特化の管理者育成セミナー

## 【方針】

ミッション・ビジョン・バリュー、評価制度、中期計画作成・参加型経営方針発表会



会社方針と制度をシンプルにし、わかりやすさを追求。  
経営方針発表会は管理者と現場で企画を立て運営。  
イベントも皆で企画し、**組織が一体化した。**

## 【育成】

階層別のアウトプット型/ワーク型研修で人材を組織の所属員から構成員に



役職や入社年次に、個人特性に合った研修を実施。実務に適した階層別の育成で、成長の実感を持たせることに成功。**管理職を目指したい職員が増加した。**

## 【会議】

幹部職員が経営数値とKPIを踏まえた会議運営を実施



幹部職員に、売上・KPIがなぜ必要かを分かりやすく伝達。福祉人材が受け入れ易い順を設定し、徐々に数値理解を促す。感覚でなく数値で語れる人材が増加し、**売上が向上した。**

## 【面談】

1on1／評価面談には職員の社会人としての成長を共に約束する仕掛け作り



各個人や事業所の見えていない課題や、退職要因を定期的に確認。個人の特性も数値化し、本人に合った内容で面談を実施。**離職率が低下した。**

Web開催

完全版

障がい福祉特化の管理者育成セミナー

事業所**6,500**事業所増/年 離職率**15.3%**

離職理由を把握し、経験があり、法人の未来を創る

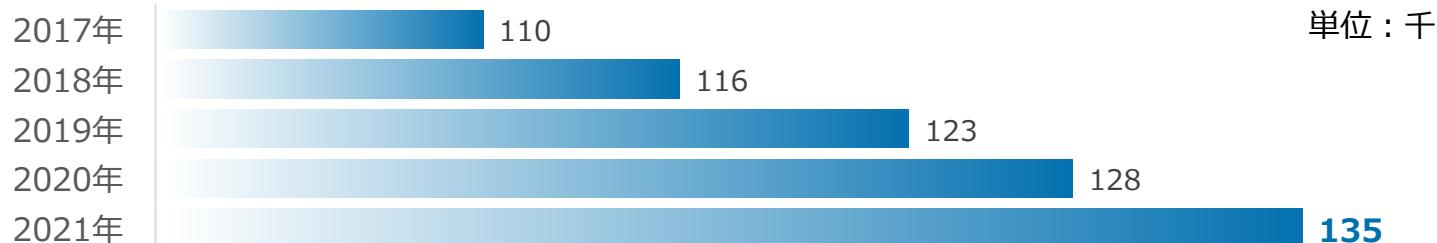
## 将来の幹部を本気で育成 しなければ取り残される

離職理由①：法人や事業所のやり方、職場・人間環境に不満がある

離職理由②：この法人で働いてもキャリアアップが見込めない

### 障がい福祉サービス事業所数

人材争奪戦へ



参考：厚生労働省 第27回 2023年3月28日 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

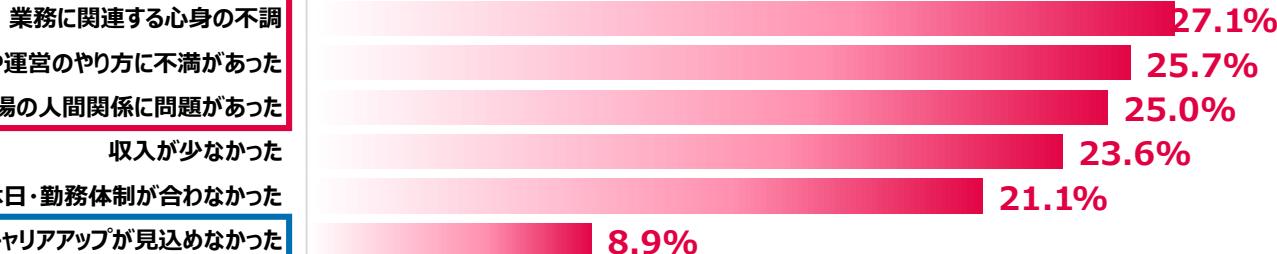
### 障がい福祉業界 入職・離職率

人材の流出へ



参考：厚生労働省 2023年8月22日 -令和4年雇用動向調査結果の概況-

### 障がい福祉人材の離職理由



参考：（公財）介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」※障がい福祉も同様の傾向にあるため参照

人材の離職を食い止め、雇用し続け、成長・キャリアアップを促し、将来の幹部に育成する。

そうしたいのはやまやまだが、障がい福祉業界では難しくできなかった…、という経営者も多いのではないか？  
ただ、全ての法人がそうでしょうか？

実はそういった法人の中でも持続的に成長を遂げている法人があります。その差は一体何でしょうか？

Web開催

完全版

障がい福祉特化の管理者育成セミナー

事業主向けのセミナーです。現場の管理者/管理職の方がご参加されると  
内容が専門外となる可能性がありますので、ご注意下さい。

# 経営×福祉を実現する

幹部人材を育成したい法人はぜひご参加下さい。

## 担当講師ご紹介

第1講座

### 現状の障がい福祉業界の組織課題

最新の障がい福祉業界の状況、また現状の業界の組織における課題をお伝えいたします。



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

第2講座

### 組織を推進する幹部の発掘と作り方

自組織から幹部を育成する方法がここに詰まっています。長年障がい福祉に携わってきた現場を知るコンサルタントが、成功事例をもとに具体的な育成手法をお伝えいたします。



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

## お申込みについてはこちら

講座内容はすべて同じです。ご都合の良い日時をおひとつお選びください。

2025年 12/8日(月) 11日(木) 17日(水) 23日(火)

開催時間：全日13:00～15:00 (ログイン開始：開始時刻30分前～)

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

開催日時

料金

#### ■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）へご入会のお客様のお申込みに適用となります。

お申込みはこちらから

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](http://www.funaisoken.co.jp)）にある右上の検索窓に「134477」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。ご了承下さい。

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

船井総研セミナー事務局

E-mail

[seminar271@funaisoken.co.jp](mailto: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/134477>

TEL:0120-964-000 (平日9:30～17:30)



お問い合わせNo.S134477