

地域において教育・保育・福祉におけるリーディングカンパニー  
を創りたい学校法人・社会福祉法人業界の皆様へ

職員数**200**名超の法人が

10年で約**2**倍以上の収入 &

**多角化戦略**を実現するまでの

# 最強の経営チームの創り方

10年ビジョン

中期経営計画

多角化戦略

本部機能構築

幹部人材育成

新規事業・M&A

評価制度リニューアル

このような方々にオススメのセミナーです

- 職員数200名超、収入10億円の壁を越え、次のステージを目指している
- 理事長・園長中心のトップダウン経営から脱却し、組織全体で成長を牽引したい
- M&Aや新規事業など、教育分野での事業拡大を検討している
- 優秀な人材を獲得し、長く活躍してもらうための組織づくりに課題を感じている
- 園や法人の規模が拡大する中で、属人的な業務を標準化し、経営基盤を固めたい



全日程  
オンライン  
開催

2026年1月28<sup>水</sup>・30<sup>金</sup>・2月4<sup>水</sup>  
10:00～12:00 ログイン開始：開始時間30分前～

職員数200名超の法人向け最強の経営チームの創り方セミナー

お問い合わせNo. S136856

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 〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目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

お申込みはこちら▶



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]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。)→ 136856

# 地域トップクラスの園から教育・保育・福祉における “地域のリーディングカンパニー” へと飛躍し、永続的な経営の 実現を目指しませんか？

- ✓ 職員数200名超or収入10億円の壁を越え、次の成長ステージを目指している
- ✓ M&Aや新規事業など、教育分野での事業拡大を検討している
- ✓ トップダウン経営から脱却し、組織全体で成長を牽引したい
- ✓ 優秀な人材を獲得＆長く活躍してもらうための組織創りに課題を感じている
- ✓ 規模が拡大する中で、属人的な業務を標準化し、経営基盤を固めたい

このレポート、また当セミナーは上記のようにお考えの方に向けて「次の成長ステージや次のフェーズに向けてどう成長をしていくか」という事をテーマにお届けをしております。

また当セミナーではその次なる目標、指標として「10年で倍の収入（もしくは収入30億円）、地域における次世代の教育・保育・福祉を担うリーディングカンパニー」を実現するために、何をどのようなステップで進めていくべきかをご提示します。

それでは次ページから上記のような法人化を目指して進めていく上での「導線や道しるべ」についてお伝えいたします。

## 01 この先の成長を見据えた際の経営課題

### 延長線上にない、非連続な成長戦略が求められる理由

職員数200名、年間収入10億円という大きな節目を越えた法人は、現在、組織が次のフェーズへと移行する大きな岐路に立たされている状況だと思います。従来の「延長線上」の経営では、目標とする10年で2倍の収入（もしくは収入30億円）の突破は困難です。

そのためトップダウン型経営から脱却し、明確なビジョンに基づく「経営計画」、それを推進する強力な「本部機能」、そして職員が安心して働く「労務環境」の3つを核とした戦略的経営への転換が必要になります。この経営基盤が揃ってこそ、組織は安定的に次のステージへ進むことができます。

	職員数200名前後もしくは 収入10億円規模の法人の例（現状）	収入30億円規模の法人の例（目指すべき姿）
経営面	理事長の経験と勘に頼った感覚的な経営。羅針盤が不明確。	明確なビジョンと中期計画に基づく戦略的・データドリブンな経営
組織面	理事長や少数の右腕に権限が集中。意思決定が遅い。	専門部署を持つ強力な本部機能（経営チーム）が組織を牽引
人材面	慢性的な採用難と離職率の高さ。 人が育つ仕組みがない。	魅力的な労務環境と育成プログラムで、質の高い人財が定着・成長
成長面	既存事業の深耕に留まり、非連続な成長の糸口が見えない。	M&Aや多角化戦略により、新たな収益の柱が複数存在する

### 成長を阻む「3つの組織課題」の深層

多くの中堅規模以上の法人が成長局面において直面する、また成長を阻む本質的な課題は以下の通りです。

#### 課題その1：経営の羅針盤の欠如（経営計画が無い等）

感覚的な経営が続き、10年後の理想像から逆算された具体的かつ揺るぎない中期経営計画（3～5年）が存在しない。結果として、M&Aや新規事業といった未来への戦略的投資の判断軸が不明確になっている。

#### 課題その2：組織統括機能の脆弱化（本部機能が脆弱）

現場に権限が委譲されず、経営陣への業務集中が常態化。経営企画、人事、財務、広報といった専門部署の立ち上げや人材採用が進まず、意思決定のスピードと質が組織規模の拡大に追いついていない。

#### 課題その3：採用競争力の低下（労務環境）

職員が長く安心して働ける環境（年間休日、柔軟な勤務体系、ハラスメント対策など）の整備が後手に回り、離職率の低下や生産性向上に繋がっていない。“守り”であるべき労務管理の不徹底が、採用競争力の低下という“攻め”的な弱点となっている。

上記を踏まえた上で、法人・グループを10年で2倍の収入（もしくは収入30億円）に築き上げるための「道筋」を次項よりお伝えいたします。

## 02 揺るぎない「経営基盤」を築くための戦略

### “地域のリーディングカンパニー”への道しるべを ～揺るぎない「経営基盤」を築くための戦略～

#### 1. 地域のリーディングカンパニーを目指すための羅針盤創りを【経営計画】

戦略的経営への転換を図るための具体的なステップです。

##### ●10年ビジョンと中期経営計画の策定:

抽象的な目標ではなく、10年後の理想像から逆算し、具体的な3～5年の数値目標とアクションプランに落とし込むことが不可欠です。

##### ●未来への戦略的投資の明確化:

M&Aや新規事業の展開を見据え、内部留保や社会福祉充実残額といった資金の活用方針を明確化し、未来への投資判断の基準を確立します。

##### ●連携によるスケールメリットの追求:

グループ内での法人間の連携強化も視野に入れ、コスト削減やノウハウ共有によるスケールメリットを最大限に引き出す成長戦略を検討します。

#### 2. “理事長の右腕”を作り、そして“最強の経営チーム”の構築へ【本部機能強化】

経営陣の判断を仰がなくても組織が自律的に動く、強力な統括機能の構築を目指します。

##### ●専門部署の立ち上げと人材採用:

経営企画、人事、財務、広報といった専門部署を立ち上げ、専門知識を持つ人材を採用することで、意思決定のスピードと質を飛躍的に向上させることができます。また自治体へのプロポーザルやM&A等を担う渉外担当（BtoB機能）を専任で配置し、既存の保育・教育事業以外の新たな収益の柱を構築する体制を整備する必要があります。

##### ●未来の組織図と採用計画:

短期的な充足だけでなく、3～5年後を見据えた組織図を描き、そこから逆算して必要な人材の採用計画を策定し、組織の将来的な設計を担保します。

#### 3. "守り"は最大の"攻め"【労務・働き方改革】

職員が長く安心して働ける環境こそが、離職率の低下、生産性の向上、そして採用競争力の強化に直結する最も強力な武器です。

##### ●データに基づいた組織の診断と改善の実行:

勘や経験に頼らず、データに基づいて改善策を検討し、実行していくことが重要です。

##### ●魅力ある労働環境の推進:

年間休日数の見直しや柔軟な勤務体系の導入など、ワークライフバランスを重視した働き方を推進します。これは職員の定着率のみならず、採用力の強化において必要不可欠な要素です。同時に就業規則の更新やハラスメント対策などを徹底し、法的なリスクマネジメントを強化することも、安心して働ける環境の土台となります。

## 03 最強の職員採用・育成戦略

### 成長のエンジンは「人」 ～最強の採用・育成戦略～

前項では地域のリーディングカンパニーを目指すための土台となる「経営基盤」についてお伝えいたしました。その強固な基盤が整ったなら、次はその上で成長を牽引していく「人財」の獲得と育成が最重要課題となります。

#### 1. 未来への最重要投資【新卒&第二新卒採用強化】

将来の組織を担う人材の確保は、まさに成長戦略の生命線です。

●採用コストの最適化:

人材紹介会社への依存度を下げ、  
**養成校との連携やリファラル採用**を強化することで、  
費用対効果を最大化します。



●「選ばれる法人」になるための施策:

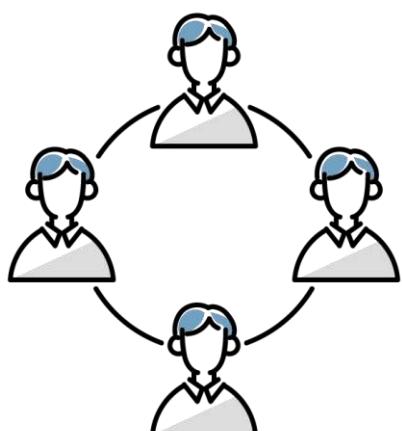
►福利厚生面:  
**奨学金返済サポートや独自の奨学金制度**など、  
新卒・第二新卒等に響く魅力的な制度を導入します。

►情報発信面:

採用サイトやインスタグラムなどのSNSを刷新し、  
**「ここで働きたい」と思わせる法人のビジョンや**  
職員の姿を戦略的に発信する必要があります。

#### 2. 即戦力確保と組織活性化【中途採用強化】

多様な経験を持つ中途採用者は、組織に新たな風を吹き込むことが可能で、今までの法人になかった知識、ノウハウが良い形で組織の成長に繋がるケースも有ります。



●競合分析と待遇改善:

**競合園の待遇を徹底的に調査・分析**し、地域においてNo.1の働きがいと待遇を目指していく必要が有ります。

●新たな採用手法の確立:

►リファラル採用:  
職員の紹介による採用制度をインセンティブと共に構築し、質の高い人材を低成本で確保します。

►アルムナイ & 退職者採用:

過去の退職職員とのネットワークを維持し、再雇用の機会を創出します。

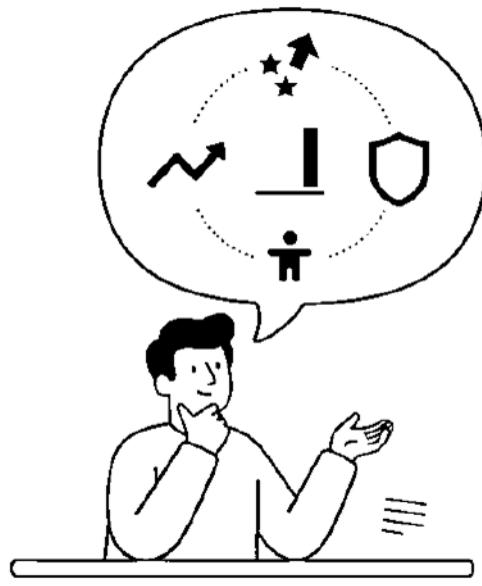
## 03 最強の職員採用・育成戦略

### 成長のエンジンは「人」 ～最強の採用・育成戦略～

強固な経営基盤が整ったなら、次はその上で組織を動かし、成長を牽引していく「人財」の獲得と育成が最重要課題となります。

#### 3. 人が育ち、定着する仕組みづくり【評価制度構築・研修・育成】

採用した人材を単なる「職員」から組織の持続的な成長を支える「人財」へと昇華させる仕組みこそが、組織力を決定づけます。



##### ●キャリアパスの複線化:

現場のエキスパート・プロフェッショナルライン（専門職）とマネジメントライン（管理職）で給与体系や役割を差別化し、多様なキャリア形成を支援することで、職員のモチベーション維持と専門性の深化を両立します。

##### ●公平・公正な評価制度:

グループ全体の役職・昇降格基準を明確化し、複数拠点間や事業間でも公平性が担保された評価制度を構築・運用することで、組織全体の納得感と士気を高めます。

##### ●次世代リーダーや管理職の計画的育成:

未来の管理職候補を選抜し、体系的な研修プログラム（経営者視点、財務、人事管理など）を通じて計画的に育成することで、本部と現場を支える人財を養成する事が可能です。

強固な基盤と優秀な人材を活かし、いかにして成長を加速させるか。  
上記を踏まえ、次項では具体的な「事業展開」「財務戦略」「DX」についてお伝えいたします。

## 04 事業・財務戦略とDX戦略

### 非連続な成長を実現する「事業・財務戦略」

#### 1. 非連続な成長を実現する【事業展開】

既存事業の深耕や新規開設などに加え、M&Aや新規事業といった新たな収益の柱を創造することで、地域のリーディングカンパニーの実現を加速させます。

##### ●M&Aによる時間とノウハウの獲得:

M&A事業者等を活用し、優良な園や事業の買収を検討します。M&A後は、迅速に保育の質向上、職員研修、ブランディング再構築を実行する体制を整えます。

##### ●顧客生涯価値（LTV）を高める多角化戦略:

###### ▶課外教室・学童・アフタースクール:

法人収入の10%以上を目指す事業計画を策定。自社・自園運営化やコンテンツの外販なども視野に入れます。

###### ▶社会的ニーズの高い分野への参入:

療育・就労支援・フリースクール等、社会的ニーズの高い分野へM&Aや新規で参入することで、単なる多角化では無く、既存事業とのシナジーを生むことも可能になります。

#### 2. 経営基盤を盤石にする【財テク・受配者指定寄付・CSR】

##### ●戦略的な法人運営:

別会社（株式会社、一般社団法人等）の設立による事業移管などを通じて、経営の柔軟性と効率性を高めます。

##### ●受配者指定寄付の最大活用:

寄付者（法人等）にとってのメリットを訴求する案内LPを作成し、戦略的に寄付を募ります。集まった寄付金を園舎の建て替えや、教育的要素も備えたこども食堂といった地域貢献事業に活用し、法人の社会的価値を高めます。

#### 3. 組織の神経系統を創る【DX関連】

##### ●バックオフィス業務の徹底的な効率化:

RPAやクラウド会計・労務システムを導入し、間接部門の生産性を向上させます。

##### ●データに基づいた意思決定:

各種情報を一元管理・分析できるBIツール等を導入し、勘や経験だけに頼らないデータドリブンな経営へと移行します。

いかがでしょうか。まずは、強固な「経営基盤」を築き、次に成長のエンジンとなる「人財」を確保・育成し、そしてM&Aや新規事業といった「非連続な成長戦略」で飛躍する、このステップを着実に実行することが「10年で倍の収入（もしくは収入30億円）、地域における次世代の教育・保育・福祉を担うリーディングカンパニー」への道筋です。

当セミナーではこの道筋をどのように進めるべきなのか事例なども交え、お伝えいたします。

	テーマ	講師
第一講座	<p><b>「グループ収入30億円への羅針盤」ビジョンから逆算する経営計画のつくり方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今後の幼稚園、こども園業界の時流予測と未来展望</li> <li>グループ収入30億円法人への「非連続な成長」を実現する経営戦略</li> <li>10年ビジョンと中期経営計画から逆算する、具体的な数値目標の設定とロードマップの描き方</li> <li>M&amp;Aや新規事業など、未来への戦略的投資を見据えた計画策定講師</li> </ul>	株式会社船井総合研究所 子育て支援部 マネージャー 島崎卓也
第二講座	<p><b>【事例紹介＆解説】職員・組織・事業の成長を加速させるための「組織づくりと評価・採用・育成制度」について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>トップダウンでの経営から「経営チームを中心とした経営」への移行を実現する組織改革の進め方</li> <li>組織図に合わせて必要な人材を配置し、本部機能を強化する具体的なステップ</li> <li>右腕となる幹部人材を採用、育成するまでのマネジメントについて</li> <li>キャリアパスの複線化（現場のスペシャリスト、マネジメント）による多様な働き方の実現</li> </ul>	株式会社船井総合研究所 子育て支援部 教育グループ 山口雄大/島崎卓也
第三講座	<p><b>「本部機能」を固める！経営チームが組織を動かす仕組みづくりとは</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>3～5年後の未来の組織図の策定と、そこから逆算した採用計画の立て方</li> <li>トップダウン経営からチーム経営へ移行するための業務の棚卸や改善、そしてDX推進について</li> <li>経営企画・人事・財務・広報など、本部機能を専門化する具体的なステップ</li> <li>「最強の経営チーム」を作るための幹部人材の育成のポイント</li> <li>10年ビジョンと中期経営計画の実行、実現をするための評価制度の作り方</li> </ul>	株式会社船井総合研究所 子育て支援部 教育グループ 山口雄大
第四講座	<b>まとめ講座</b>	株式会社船井総合研究所 子育て支援部 教育グループ マネージャー 島崎卓也

開催日時

2025年**1月28日（水）** 2025年**1月30日（金）** 2025年**2月4日（水）** オンライン開催  
**10:00～12:00** (ログイン開始：開始時刻30分前～)

一般価格 税抜**10,000円** (税込**11,000円**) / 一名様

会員価格 税抜**8,000円** (税込**8,800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）へご入会のお客様にお申込みに適用となります。

受講料

申込方法

申込期日

お問合せ

右記QRコードまたは、<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/136856> からどうぞ

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

E-mail [seminar271@funaisoken.co.jp](mailto: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。



【年末始休業のお知らせ】2025年12月26日正午～2026年1月6日まで※休業期間中は電話がつながらなくなっています。※Webからのお問い合わせには1月7日以降順次ご回答させていただきます。※なお、受講申込はWebより24時間受け付けております。ご不便をおかけいたしますが、何卒ご了承くださいますようお願い申し上げます。