

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!



人が魅力の組織を作る

とてもカンタンで効果が出やすい

規模別人事評価制度を現場主義の船井総合研究所が構築!!

開催日時

Web開催 2026年3月3日(火)・4日(水)・6日(金)・9日(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がございます

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 福祉グループ 松本 夏奈
障がい福祉サービス業界の現状と動向、およびその中での人材の動きについて説明します。その上で、なぜ今、人事評価制度が重要なのか、そして事業発展のためのポイントは何かという、制度の必要性と背景に焦点を当てて解説します。

第2講座 評価制度の形骸化打破! 公平性と事業成果を両立する職員評価制度構築法の解説
株式会社船井総合研究所 福祉グループ リーダー 溝部 昌寛
障がい福祉サービスにおける従来の職員評価制度が抱える形骸化、公平性の欠如、運用の負担などの課題を整理します。そして、その課題を克服し、事業計画の実現に繋がるような具体的な評価制度の作り方を成功事例に基づき詳細に解説します。

第3講座 本日のまとめ
株式会社船井総合研究所 福祉グループ リーダー 溝部 昌寛
第1講座と第2講座で解説した内容を再度まとめ、「選ばれる法人」になるために、業種と法人に合った評価制度の構築が不可欠であることを解説いたします。

本セミナーで学べるポイント

- 01 激化する業界の動向と現状を踏まえた、今、本当に必要な人事評価制度の重要性が学べます
市場の拡大と同時に深刻化する人材競争の現状、そして処遇改善加算への確実な対応が必須となる中で、組織の存続に関わる人事評価制度の重要性について解説いたします。
- 02 職員の「やりがい」と「報酬」を両立し、定着に繋げる評価制度の設計思想が学べます
福祉に携わる職員が持つ高い職業意識と、現在の制度が満たせていないキャリアや評価への期待のギャップに焦点を当てます。このギャップを解消し、職員の育成と定着に直結させる、組織の未来図と連動した評価制度の土台となる考え方についてお話しします。
- 03 事業規模と組織運営に合わせた等級・賃金体系を構築する具体的な手法が学べます
組織の成長段階に応じて、管理職を志向する職員と現場を支える職員の2つの道筋に分けてキャリアパスを設計する、等級制度のフレームワークをお話しします。また、公平性とモチベーションを高めるための具体的な設計ポイントについて解説いたします。
- 04 評価者の主観に左右されない、納得感と公平性のある評価基準の設定方法が学べます
評価項目を厳選し、定性面と定量面の両方から評価できる基準を設定する、具体的なテクニックをお話しします。また、評価者ごとのバラつきをなくし、評価者の能力向上と評価の公正性を担保するための、効果的な運用方法について解説いたします。
- 05 制度を「使える仕組み」にする、階層別研修と組織浸透の成功パターンが学べます
評価制度を現場で確実に機能させるための具体的なアクションプランを解説いたします。特に、職員のレベルアップを促し、制度を組織の文化として根付かせるための実践的な方法論について解説いたします。

お申込みはこちらからお願いいたします!

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Webページよりお申込みいただけます。

※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

お申込み HP URL <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/137863>

※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。

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

お問い合わせ No. S137863



Web
セミナー
開催日時

※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。

2026年3/3(火)・4(水)・6(金)・9(月)

開催時間:13:00~15:00
(ログイン開始:開始時間30分前~)

障がい福祉特化の規模別人事評価制度構築セミナー

お問い合わせ No. S137863

主催 サステナブル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
〒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

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] 右上検索マークに [お問い合わせNo.] を入力してください)

137863



このようみなさまにオススメ!

- ☑ 評価制度構築に悩みがある、他事業との関係性・連動性も作りたい
- ☑ 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
- ☑ 評価制度で「人の魅力」という強みを最大限に引き出し、利用者満足度と採用力の両面から競合事業所との差別化を図りたい
- ☑ 多職種連携やチームケアといった障がい福祉特有の連携評価を、具体的に評価制度に落とし込めずに困っている
- ☑ 職員の努力と貢献を公平に評価し、高い定着率を実現する仕組みを導入したいと考えている

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!



よく聞く 障がい福祉業界 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らう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!?

職種別に項目は細分化
した方が良さそうか!?

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
いけないのでは!?



実際にセミナーを 受講された お客様の声

評価の公平性が高く、幹部の
成長・育成も見込める

静岡県E社

職員にも受け入れやすい
仕組みになってなり、皆の
やる気が上がった



障がい福祉サービスの組織と
人員に特化した評価制度

兵庫県Y法人

事業規模や職員の状況に
よっても変更できることが
よく使いやすと感じた



福祉の評価制度で
売上向上が出来ると実感した
北海道R社

評価制度=売上向上の仕
組みががとても参考になり、
取り入れることが出来た



評価に理念浸透を数値化する
仕組みが参考になった

愛知県S社

この評価制度運用を機に、
評価と理念を連動させる
ことが出来ると感じた



シンプルで運用しやすい
評価制度

大阪府P法人

代表である自分がする面談に時間
がかかり、不満ばかり出てきたため、
大幅に時間と効果を改善できた



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



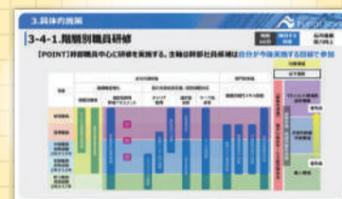
評価制度全体図



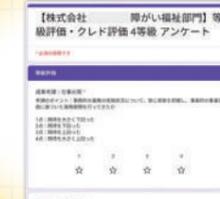
評価面談マニュアル



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)

NG 回答項目を「できる」⇔「できない」に設定

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)

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

03 各等級ごとに定量測定可能な
アクションを作成

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

04 障がい福祉に合った
定量評価を設定

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

05 法人のミッション達成を
支援する固定研修を策定

NG 回答項目を「できる」⇔「できない」に設定

06 求める人物像を整理して
キャリアパスを再設計する

NG 年功序列の昇進により短期的な成長が低下

07 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

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 用紙やExcelシートで回答させ、考課者が集計