

福祉経営者が今すぐ押さえるべき辞めない & 育つ新入社員の育て方

講座の詳細について

開催日時・場所 **2026年3/12(木)** 開催時間: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
〒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

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**33,000円**(税抜30,000円)
■ 会員価格(1名様) 税込**26,400円**(税抜24,000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。
※ 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。

講座内容

第1講座 **福祉業界で静かに進む「人材危機」の正体**
株式会社船井総合研究所 福祉グループ リーダー 藤光 孝法
■ 採用しても育たない&育てても辞める福祉業界特有の構造的課題
■ 離職の原因が「個人」ではなく「経営・設計」にある理由
■ 今後5~10年で人材面から行き詰まる法人の共通点 ■ 経営者が最初に手を打つべき「間違えやすい」ポイント

第2講座 **特別ゲスト講座 10年先も崩れない!事業計画から逆算した人材戦略と定着の仕組み**
有限会社ライフサポート 代表取締役 浅野 修好氏
■ 事業拡大、多拠点化を前提にした障がい人材設計の考え方
■ 「採用数」ではなく「育成前提人数」で組む人員計画
■ 管理者、中堅、新人の役割を分断しない福祉の組織構造
■ 数値計画と福祉人材戦略をつなぐ「逆算思考」の実践方法

第3講座 **辞めない・育つ現場は「仕組み」で作る。属人化しない育成・評価法**
株式会社船井総合研究所 福祉グループ 水上 京日
■ OJTが機能しない現場で起きている典型的な失敗例 ■ 管理者が潰れずに育成が回る体制づくり
■ 教える人によって差が出ない育成ルールの作り方 ■ 評価と育成を切り分けた1on1運用の実務ポイント

第4講座 **成功法人はここが違う! 人が定着し続ける福祉事業の実践モデルと導入ロードマップ**
株式会社船井総合研究所 福祉グループ リーダー 藤光 孝法
■ 離職率を改善してきた障がい福祉法人の共通設計と考え方
■ すぐに真似すると失敗する施策&うまくいく順序 ■ 事業規模、サービス種別べつの実践的な導入ステップ
■ 自法人に落とし込むためのアクションプラン整理

セミナー参加者限定特典/ 無料経営相談のご案内
セミナー終了後、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。今後の採用戦略や事業展開に向けた具体的な内容もその場でお答えさせていただきます!是非お申込みください。

業界平均15.3%なのに
離職率30%

福祉業界の「人」の育て方 成功ルール

福祉業界は業界特性上優しい方々が集まる業界。リーダーシップを発揮できる方が少ない環境の中だからこそ**管理者が正しく機能する仕組み**を作ることがこの業界の成功法!

特別ゲスト講師
有限会社ライフサポート
代表取締役
浅野修好氏



本セミナーで学べる内容

- 01 ブランディング型採用**
200名を集め、良い人材を選んで採用する方法
- 02 離職の構造的解決**
フェーズゴールの設定やチェックリストの活用で育成を可視化し、現場の不安を構造から取り除く
- 03 法人の未来設計との連動**
管理者が長く必要とされていることを感じてもらえる育成ロードマップ

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/138197>

※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. S138197



来場型セミナー開催日時 **2026年3月12日(木)** | 船井総研グループ 東京本社 14:00~17:00(受付開始:開始時間30分前~)

福祉経営者が今すぐ押さえるべき辞めない & 育つ新入社員の育て方 お問い合わせ No. S138197

主催 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

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) 138197 🔍



障がい福祉業界の現状と、経営者に突き付けられている「本当の課題」

障がい福祉業界における人材不足は、多くの経営者がすでに肌感覚で抱えている課題です。

「採用が難しく、現場は常に忙しい。その一方で、ようやく採用した新入社員が、1年を待たずに辞めてしまう。」

こうした状況は、いまや一部の法人に限った話ではありません。データを見ても、その深刻さは明らかです。**障がい福祉従事者の離職率は15.3%。退職者が一人も出ていない事業所の方が少数派**となっています。

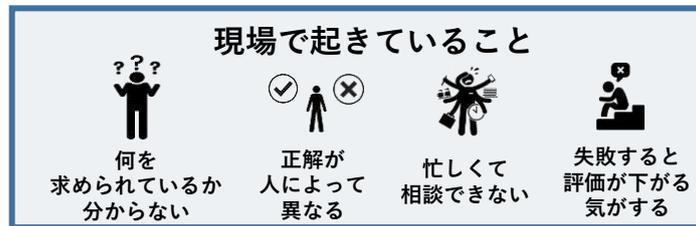
さらに、人手不足を課題と感じている事業所は全体の約8割にのぼり、専門職の有効求人倍率も2倍超。**「辞めたらすぐ補充できる」状況ではない**ことが分かります。

これらの数字が示しているのは、単に「人が辞めやすい業界だ」ということではありません。

人が辞めることを前提にしなければ、現場が回らなくなってしまう構造が、業界全体に広がっているという現実です。

それは、「何を求められているのか分からない」「判断基準が人によって違う」「忙しくて相談できない」「失敗すると評価が下がると感じてしまう」といった状態が、日常的に積み重なっていることです。特にこの傾向は、入社から1年以内に顕著に表れます。期待と現実のギャップ、不安や孤立感が蓄積し、体調不良や転職という形で表面化していきます。重要なのは、**辞める理由は法人ごとに違って見えても、辞めるまでの過程は驚くほど似通っている**という点です。もし、新入社員が毎年同じ時期、同じような理由で辞めているとしたら、それは個人の問題ではありません。

よくある離職の「表面上の理由」と「実態」



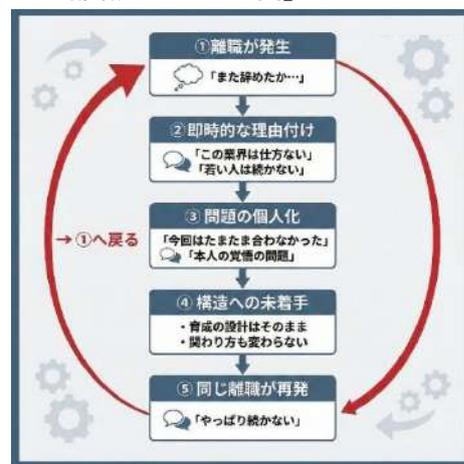
育成の初期段階で、経営として何を設計し、何を現場に委ねているのかという構造の問題です。

人材定着は、採用数を増やすだけでも、研修を一つ追加するだけでも解決しません。新入社員が辞める前に、現場で何が起きているのかを、**経営者自身が構造として把握できているか**が問われています。これらの数字の裏側で起きている構造を整理し、なぜ同じ離職が繰り返されるのか。そして、どのようにすれば人材の定着につなげられるのか。次ページ以降で、具体的に見ていきましょう。

項目	データ
障がい福祉従事者の離職率	15.3% (令和4年時点)
退職者がいた事業所の割合	70.9% (全体), 81.0% (居住系)
人手不足を課題と感じる事業所の割合	76% (就労支援・訓練系)
専門職の有効求人倍率	2倍超(サービス管理責任者、生活支援員)
主な離職理由	転職(48.1%), 体調不良(37.3%), 職場の人間関係(24.4%)

参考：厚生労働省令和4年雇用動向調査結果の概況、障害者福祉施設等における職員需給状況について
WAM2023年度障害福祉サービス等の人材確保に関する調査について

離職をめぐる「負」のループ



なぜ、有限会社ライフサポートは、競合ひしめく 激戦区、愛知県名古屋市で

わずか2年で200名の福祉人材を集め、
定着率を大幅に向上させることが
できたのか？

有限会社ライフサポート 代表取締役 浅野 修好氏



「辞めない・育つ新入社員」を組織として育ててきた 有限会社ライフサポートの人材育成の考え方

有限会社ライフサポートは、愛知県名古屋市を拠点に障がい福祉事業を展開する法人です。採用競争が激しく、人材確保が難しい地域において、同社は「新入社員が定着し、着実に育っていく組織づくり」に継続的に取り組んできました。

同社が重視しているのは、採用活動そのものよりも、「**入社後にどのような経験を積むのか**」「**どのような関わり方をされるのか**」という、新入社員のスタート期の設計です。実際に、直近2年間で200名以上の応募を獲得する一方で、入社後の定着率も高い水準を維持しています。その背景には、「**人を集める仕組み**」だけではなく、「**人が育つ前提で組織をつくる**」という考え方があります。

多くの福祉事業所では、新入社員に対して「早く現場に慣れてほしい」「一人前になってほしい」という期待が先行しがちです。

しかし、有限会社ライフサポートでは、新入社員が不安を抱えやすい入社直後の期間を特に重要な時期と捉えています。**何を覚えればよいのか、どこまでできればよいのか、困ったときに誰に相談すればよいのか。そうした点が曖昧なままにならないよう、育成の流れを整理し、周囲の関わり方を統一**してきました。

また、**新入社員本人だけでなく、育成に関わる管理者や先輩職員の負担が過度に偏らないよう、属人化を防ぐ工夫**も行われています。特定の人々の経験や感覚に頼るのではなく、「**どの新入社員に対しても、一定の育成ができる状態**」を目指してきたことが、結果として組織全体の安定につながっています。

有限会社ライフサポートの取り組みは、特別な才能や強い個人に依存するものではありません。「**新入社員は、適切な環境と関わりがあれば育つ**」という前提に立ち、少しずつ育成の仕組みを整えてきた結果です。

次頁からは、対談形式で有限会社ライフサポートの取り組みを掘り下げてまいります。

次頁

人材不足の壁を乗り越え、圧倒的な定着率を実現！
事業を未来へつなぐカギがここに！

特別対談

新人育成は組織の未来をつくる経営判断である

有限会社ライフサポート 代表取締役 浅野修好 氏×船井総合研究所 藤光孝法

藤光：今回のテーマは「辞めない&育つ新入社員の育て方」です。

ライフサポートは、離職率の低さに加え、この2年間で200名以上の応募を集めるなど、採用面でも大きな成果を出されています。多くの法人が採用に苦戦する中で、この点は非常に特筆すべきだと感じています。その中で、新人育成については、どのような考え方を大切にされてきたのでしょうか。

浅野氏：採用には力を入れてきましたが、入社前にすべてを見極めることは難しいと感じています。新入社員が辞めてしまう背景には、「この職場でどう成長していくのか分からない」「今のやり方で合っているのか不安」といった状態が続いてしまうことが多いのではないのでしょうか。**能力や意欲以前に、不安が解消されないまま時間が過ぎてしまうことが離職につながっていると感じています。**

現場任せの育成と組織で支える育成の違い

藤光：最近では、採用時に適性や志向を測るツールを活用する法人も増えていますが、それだけでは限界があるということですね。

浅野氏：はい。だからこそ、その不安を個人の問題として片づけるのではなく、**組織としてどう受け止め、どう支えるか**を考えるようになりました。

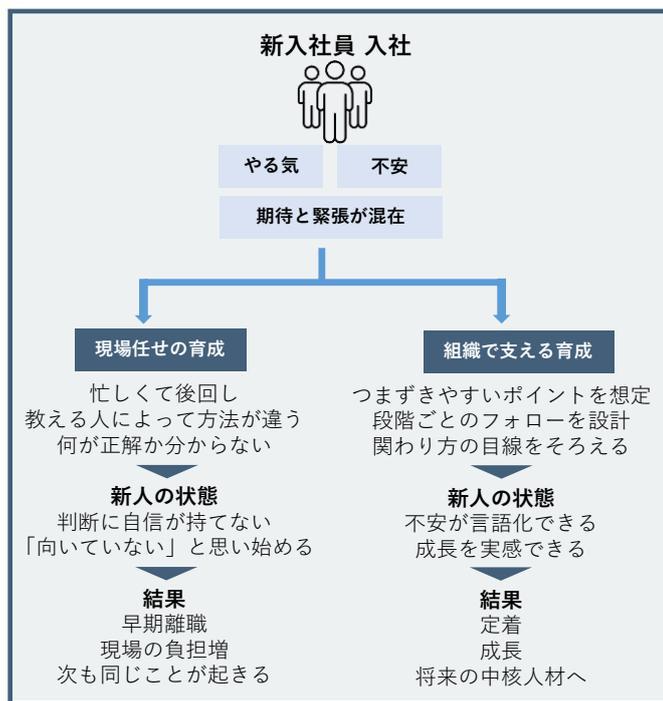
育成を現場任せにしてしまうと、教え方にばらつきが生まれ、新人が戸惑ったまま時間だけが過ぎてしまいます。**結果として、「分からないまま働く状態」が固定化してしまうのです。**

藤光：結果として、新入社員の離職が現場の負担をさらに大きくしてしまう、と。

浅野氏：そうですね。私たちは、新人がつまづきやすいポイントを整理し、「どの段階で、どんなフォローをするのか」をあらかじめ決めていきます。育成を個人任せにしないことが、**新人の安心感と成長スピードの両方につながる**と感じています。

藤光：新人育成は、単なる教育ではなく、経営判断そのものですね。

浅野氏：新入社員が育たなければ、将来の管理者も育ちません。今どのように関わるかが数年後に誰が組織を支えるかを決める。その意識を、経営として持つことが重要だと思います。



新入社員(新卒・中途)年間育成プランと時期ごとの研修例

項目	1ヵ月目	3ヵ月目	6ヵ月目	9ヵ月目	12ヵ月目
研修	現場に慣れて 業務の習得 基礎的なスキル の習得	業務を覚えて 日常業務に 対応できるよう になる	応用的なスキル・ チーム力を身につ ける	1人抱えての上 次の段階へ	
研修内容	1. 会社概要・業務内容の理解 2. 基礎的な業務の習得 3. 基礎的なスキルの習得	1. 業務の習得 2. 基礎的なスキルの習得 3. 基礎的なスキルの習得	1. 応用的なスキルの習得 2. チーム力の習得 3. チーム力の習得	1. 1人抱えての上 次の段階への準備 2. 1人抱えての上 次の段階への準備	



定着のその先へ。次世代を担う人材は、どのように育つのか

藤光：前半では、新入社員を組織として支える重要性についてお話いただきました。一方で、**離職率を低く抑え続けている法人ほど、「新人をどう育て、数年後にどういう人材になってほしいか」まで考えている**印象があります。浅野様は、その点をどのように捉えていらっしゃいますか。

浅野氏：私たちは、新入社員を「今の業務ができるかどうか」だけで見ないようにしています。それよりも、「この人は次にどんな役割を担えそうか」「どこまで考えて動けるようになってきたか」を、日々の関わりの中で見えています。将来どの立場で組織を支えてもらうのかを、早い段階から意識しています。

藤光：単なるスキル習得ではなく、役割の広がりを見ているということですね。実際、私が関わっている他法人でも、「次に求める役割」を言語化して示しているところほど、**人が育ちやすい**と感じています。

浅野氏：本人が「何を期待されているのか」を分からないままでは、成長のしようがありません。完璧な制度がなくても、「今はここまでできている」「次はここを意識してほしい」と伝えるだけで、仕事への向き合い方は大きく変わります。

藤光：確かに、**職種ごとに役割の段階を整理したり、管理職を目指すのか、現場の専門性を高めるのかを面談で確認**している法人も増えています。制度の有無よりも、考え方が先にあるのだと感じます。

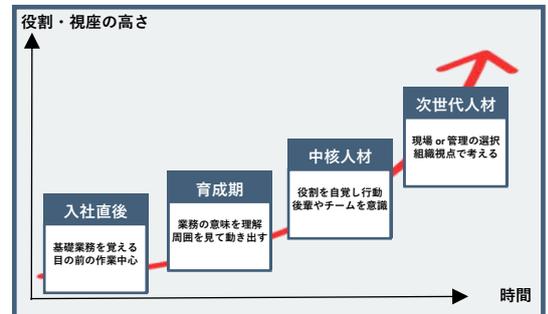
浅野氏：**全員に同じキャリアを求める必要はありません**。大切なのは、「自分はどんな形で組織に貢献していくのか」を考えられるようにすることです。ができると、仕事への主体性も自然と変わってきます。

藤光：最近では、**本人の志向と能力に応じて、責任範囲や働き方、処遇の考え方をある程度選べる仕組みを取り入れている法人**もあります。そうした制度を設計する前提として、浅野様がお話しされている「日々の関わりの中でどう育てたいかを明確にする」という考え方は、非常に重要だと感じました。

浅野氏：**制度を先につくるというより、まずは日常の中で「どこまで任せるか」「次に何を期待するか」を丁寧に伝える**こと。その積み重ねが、結果として次の世代を担う人材につながっていくのではないのでしょうか。

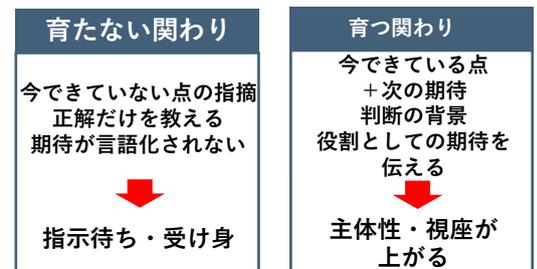
藤光：今日のお話を通じて、新人育成は教育の問題にとどまらず、数年後の人材構成を見据えた経営判断そのものだと、改めて感じました。

「新人育成＝スキル育成」から「役割進化」への転換図

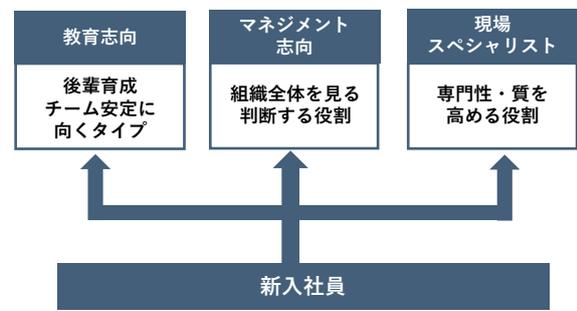


育成とは、「今できるか」を見るのではなく「次にどんな役割を担えるか」を示し続けること

「育たない関わり」と「育つ関わり」



個人のタイプに合わせたキャリア設計



大切なのは、どれを選ぶかではなく「自分の役割を理解して働けるか」。

新人育成を「仕組み」に変える。

次世代の組織を支える人材を育てるために

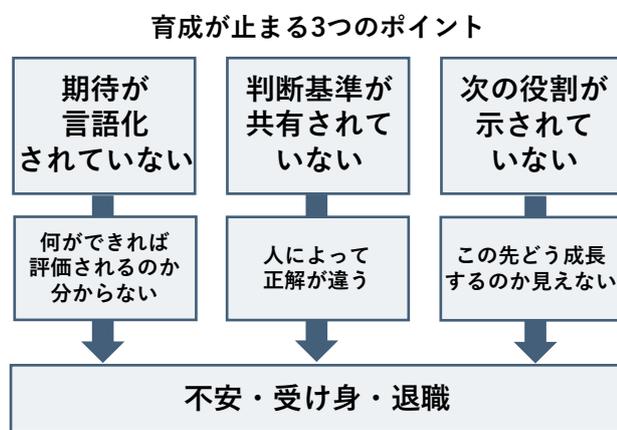
ここまでの対談と図を通して見えてきたのは、新人育成とは「教え方」や「現場の頑張り」に委ねるものではなく、**経営として、どのような人材構成をつくりたいのかを決める行為そのもの**だという点です。

多くの福祉事業所では、「まずは現場を回すこと」「人が足りないから、とにかく育てる」という状況に追われ、新人育成が場当たりのになりがちです。しかし、離職率を低く抑え続けている法人ほど、新人を「今の業務ができるかどうか」だけで見ていません。**数年後、その人がどのような役割を担い、組織のどこを支えてほしいのか**という視点を、最初から持っています。

育成がうまくいかない「本当の理由」

新人育成がうまくいかない原因は、マニュアルや制度が不足しているからではありません。多くの場合、**「何を期待されているのか」「次に何を目標せばよいのか」が本人に伝わっていない**ことにあります。その結果、新人は「自分は評価されているのか分からない」「この職場でどう成長していくのか見えない」という不安を抱えやすくなります。これは個人の資質の問題ではなく、**育成の期待や段階が言語化されていないことによって生じる構造的な問題**です。

新人育成を「仕組み」に変えるとは、特別な制度を導入することではありません。**どの段階で、どんな役割を期待するのかを整理し、組織として伝え続けること**。その設計がなければ、制度だけを整えても形骸化してしまいます。

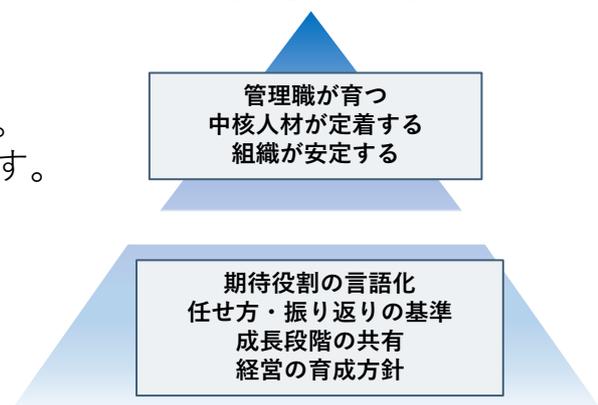


次世代人材は、「偶然」では育たない

管理職を目指す人、現場の専門性を高める人、後輩育成を担う人。どの役割も、組織にとって欠かせない存在です。しかし、「気づいたら管理職になっていた」「ベテランが何となく支えている」といった状態では、次世代を安定して育てることはできません。**次世代人材は、偶然ではなく、意図して育てるもの**です。

そのためには、新人の段階から「今はどこを目指す時期なのか」「次に求められる役割は何か」を考えられる環境をつくる必要があります。新人育成とは、目の前の離職対策ではなく、**数年後の組織をどう支えるかを見据えた経営判断**なのです。

次世代人材が育つ組織の設計図



では、何から始めればよいのか？

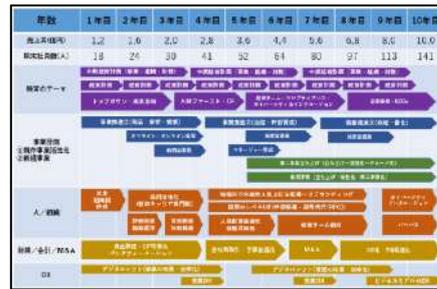
新人育成を現場任せにしない実践視点

ここまでお読みいただき、「考え方は理解できたが、自社では何から手をつければよいのか」そう感じている経営者の方も多いのではないのでしょうか。
新人育成を変えるために、**いきなり制度を整えたりマニュアルを作る必要はありません。**重要なのは、育成を「現場の工夫」から**経営の設計に引き上げる**ことです。

ステップ①: 育成を「現場の工夫」から「経営の設計」に引き上げる

多くの法人では、新人育成が忙しい現場の中で「できる人が教えるもの」になっているのが実情です。
この状態では育成が属人化し、再現されません。まず必要なのは、「**数年後、どんな人材を組織に残したいのか**」を経営として言語化することです。

事業計画(人員増加・育成計画を含む)



ポイント

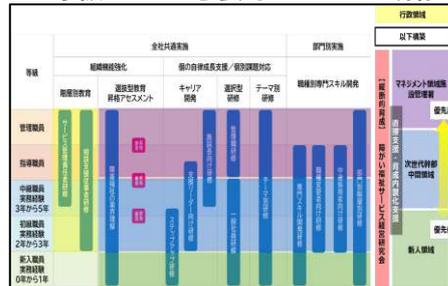
事業計画から
逆算した
人員育成計画

(例)〇年までに
育成担当〇名
中堅〇名等

ステップ②: 役割と期待を言語化し、育成の軸をつくる

新人が育たない最大の要因は、「何を求められているのか分からない」状態にあります。
・今は何ができればよいのか
・次に何を期待されているのか
これを**評価や面談の場で一貫して伝える**ことが、育成の軸になります。

等級ごとに必要なスキルと研修



ポイント

役職・等級ごとの
役割を定義
&
ステップアップ
のために必要な
研修・技術を
明文化

ステップ③: 評価・面談・日常の関わりに落とし込む

制度があっても、日常の関わりに落ちていなければ意味がありません。
評価・面談・日々の声かけが同じ方向を向いているかどうか。ここを整えることで、育成は初めて「仕組み」として機能します。
能力評価表を本人・上長と共有したうえで日々のコミュニケーションに活かしていくことが成長へと直結します。

職員ごとの能力評価表



ポイント

能力評価マップを
面談で共有
&
定期的に更新
することで
成長の実感を得られる

「育成の設計」を外部に依頼するという選択肢

新人育成は、「内部で何とかするもの」「属人的にならざるを得ないもの」と思われがちです。しかし、育成がうまくいっている法人ほど、**外部の視点を使いながら、育成を仕組みとして設計**しています。
本セミナーでは、「自法人ではどこから手をつけるべきか」「新人育成を、離職対策で終わらせず次世代人材づくりにつなげる方法」を、具体的な設計視点でお伝えします。
セミナー付帯の無料経営相談もぜひご活用ください。