

# 売上1億の訪問看護経営者が次にやるべきこと

講座	内容
第1講座	<p><b>成長が止まる「本当の理由」と、これからの訪問看護経営</b></p> <p>「スタッフ10名前後」の規模で成長が停滞してしまう原因を、最新の業界動向と合わせて紐解きます。今後、事業を成長させ続けるためには、単に「利用者を集める」だけではなく、集めた依頼を断らずに対応し続けるための「土台」を固める必要があります。管理者の負担増や、人の入れ替わりによって生じる「成長のロス」を最小限に抑え、集客と定着の両輪を回して次のステージへ進むための視点をお伝えします。</p> <p>株式会社船井総合研究所 介護グループ マネージャー 久積 史弥</p>
特別ゲスト講座 第2講座	<p><b>訪問看護の拡大期に直面する課題の乗り換え方</b></p> <p>組織が拡大する過程では、「職員のマネジメント」「サービス品質の統一」「新人職員の採用と定着」「納得感のある評価制度」など、多くの課題が連鎖的に発生します。本講座では、これらの課題に真正面から向き合い、ひとつずつ仕組みを変えることで乗り越えてきた実体験を具体的な取り組みと併せてお伝えいたします。</p> <p>株式会社Schilf 代表取締役 貞弘 ひとみ氏</p>
第3講座	<p><b>売上1億前後の訪問看護が「次にやるべき」具体策と経営戦略</b></p> <p>本講座では、10名規模の事業所が更なる成長を目指すために必要な経営戦略をお伝えします。自社の理念に共感し、長く活躍してくれる人材を確保する「採用」、サービスの質を落とさずに効率よく人を育てる「教育」、そしてスタッフの意欲を引き出し、事業所の目標達成に導く「評価」をどう連動させるか。これらをバラバラの施策ではなく、一つの経営戦略として機能させ、経営者が現場を離れても成長し続ける会社にするための具体的なステップを解説します。</p> <p>株式会社船井総合研究所 介護グループ 家徳 尚之</p>
第4講座	<p><b>本日のまとめ ~今日からはじめる具体的アクション~</b></p> <p>本日のセミナーでお伝えした「採用」「育成」「環境整備」「評価」の各ポイントを振り返りながら、自社のフェーズに合わせた優先順位を整理します。「まずは採用HPの改修から始めるべきか?」「マニュアル整備が先か?」など、リソースが限られる中で最短距離で壁を突破するための意思決定をサポートします。</p> <p>株式会社船井総合研究所 介護グループ マネージャー 久積 史弥</p>

**東京会場** 2026年 **4月17日金** 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  
10:00~12:30 (受付開始:開始時刻30分前~)

**大阪会場** 2026年 **5月15日金** 船井総研グループ大阪本社 サステナグローススクエア OSAKA  
〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田三丁目2番123号イノゲート大阪21階  
14:00~16:30 (受付開始:開始時刻30分前~)  
※2026年1月1日よりイノゲート大阪(梅田)に移転し開催いたします。ご来場の際はご注意ください。

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。

お申込み期日 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。

受講料 一般価格 税抜35,000円(税込38,500円)/一名様 会員価格 税抜28,000円(税込30,800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 ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

## お申込み方法

**【QRコードからのお申込み】**  
右記QRコードからお申込みください。

**【PCからのお申込み】**  
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/139414>  
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)の右上検索マークから「139414」をご入力検索ください。

【お問い合わせ】船井総研セミナー事務局 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」と検索しご確認ください。※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。

# 訪問看護をまだ伸ばしたい事業主の皆様向け

# 訪問看護の活性化は “評価制度”がキモ!

伸びている訪問看護事業所がやっている

# 評価制度・キャリアパス

## 構築セミナー

### 本セミナーでお伝えしたいこと

- ポイント① 管理者・一般職の未来を創るキャリアパス構築
- ポイント② 管理職だけでなく「専門性」を評価するコースの導入
- ポイント③ 「課題職員」見抜き正當に評価する仕組み

「勘と経験」頼みの運営から脱却し、  
スタッフが迷わず目標を持てる自律した組織へ!  
評価のバラつきや将来への不安が消え、  
組織の土台が固まることで安定成長を実現!

特別ゲスト講座 株式会社Schilf 代表取締役 貞弘 ひとみ氏

売上1億の訪問看護経営者が次にやるべきこと

お問い合わせNo.S139414

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 〒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](http://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。 139414

# よく聞くスタッフ10人前後の 訪問看護のお悩み

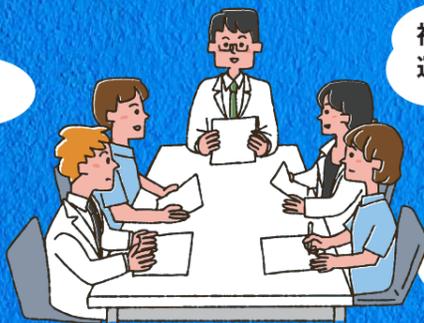
- ①明確なキャリアパスがなく、  
「将来が見えない」と言って優秀な人材が離職してしまう
- ②専門スキルを持った職員を、  
具体的に「どのように評価」すればいいかわからない
- ③頑張りを評価してあげたいが、  
「明確な給与制度」がなくスタッフから不満が出ている
- ④更なる拡大を目指したいが、現場を任せられる  
「次の管理者・リーダー」を育てる仕組みがない
- ⑤「課題職員」を見抜き、**正当に評価・改善を促す基準がない**

スタッフを守り、地域で「長く愛される事業所」であり続けるなら  
訪問看護に特化した「キャリアパス」と「評価制度」が必要だ!

これでは、安定して運営することは難しい。多くの支援実績をもとに、  
スタッフが安心して働ける「評価・組織体制」を体系化しました

全員が管理者向きではない。  
「専門職」としてのコースが必要では!?

「課題職員」を、  
客観的な評価基準で見抜き  
適切に評価できるだろうか!?



複雑な制度ではなく「シンプル」で  
運用しやすい仕組みはないか!?

「困難事例対応」や「理念体现」も  
正当に評価してあげたいが...!?

頑張った分だけ、確実に  
「評価・還元」される仕組みはあるか!?

## コンサルタントの想い

株式会社船井総合研究所 介護グループ 家徳 尚之



多くの経営者様が「評価制度がないため、スタッフが将来に不安を感じて辞めてしまう」と悩まれています。しかし、単に「役職」を作るだけでは、この不安は解消されません。重要なのは、「評価」「給与」「キャリア」といった各要素をバラバラに考えるのではなく、すべてを連動させることです。これらが繋がることで、組織は活性化し、安定した運営にもつながります。評価制度、キャリアパス整備通して、貴社のさらなる成長を後押しできれば、大変嬉しく思います。

## 評価制度、キャリアパス導入事例

### 株式会社Schilf

### 「訪問看護ステーションきずな」



**株** 株式会社Schilfは、元々は5名ほどの家族のような雰囲気の訪問看護でした。しかし、**10名を超えた頃から、今までのやり方が通じず「うまくいかない」と感じる**ことが増えました。

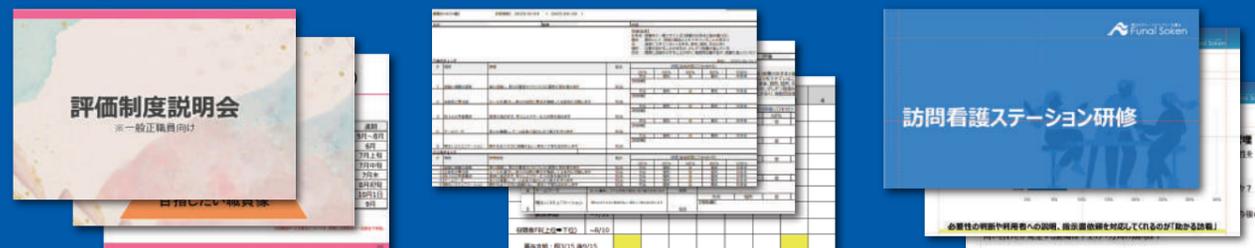
**限** 界だったのは「勤と経験」頼みの運営です。5人の時はそれでも問題なく運営できていましたが、人数が増えると評価も説明も曖昧になり、**スタッフの中には「自分の将来が見えない」という不安を持つ人も**いました。

**事** 業としても何か停滞感のようなものを感じていたこともあり、**評価制度やキャリアパスを整備し、新たに「専門職コース」を導入**しました。今まで頼っていた「勤」で決める事をやめ、評価の基準も統一。管理者だけでなく、「現場で頑張っているスタッフ」も公平に評価できる仕組みに変えました。

**変** 化はすぐに現れ、スタッフが迷わず目標を持てるようになったのです。**評価のバラつきもなくなり、正直、「もっと早くやればよかった」と感じて**おります。苦勞する前に導入していれば、スタッフを不安にさせず、もっと安定した事業成長が実現できたのではと考えています。

## セミナーでお伝えする内容

- ①現場で輝く一般職員を評価する「専門職コース」を作る  
→NG: 「管理者」にならないと給与もキャリアも上がらない
- ②ノーアクションを追及できる定性評価を設定 (5つ以下)  
→NG: やってほしいことを並べあげた20項目以上ある評価シート
- ③訪問数に応じて還元される「インセンティブ手当」を導入する  
→NG: 訪問件数が違うのに「給与が同じ」で不公平感がある
- ④管理者と一般職員、それぞれに向けた「階層別研修」を用意する  
→NG: 育成の仕組みがなく、いつまで経っても「管理者・管理者候補」が育たない
- ⑤クレド・理念に基づく「スタンス (行動指針)」を評価する  
→NG: 「スキル・技術」が高ければ、協調性がなくても評価される
- ⑥ケアの手順や緊急対応を「マニュアル・動画」化し、業務を統一する  
→NG: 人によって「やり方」がバラバラで、サービスの質が安定しない
- ⑦次のリーダーが育つ「会議」を、仕組みとして取り入れる  
→NG: ただの「連絡」だけで終わり、スタッフが成長するチャンスがない



# セミナーDMを受け取られた皆様へ もう1つのご案内

全国の**介護業界**の**成功事例**や**時流**がわかる

# 介護

# メールマガジン 無料配信中

## 過去配信メルマガ人気タイトル

- 小多機で年間売上1億円を実現する事業所の成功秘話
- 訪問介護の補助金ついて
- ①資格なしで参入②連帯保証もしなくて良い身元保証ビジネス
- 【最新事例】介護業界の生成AI活用手法
- デイサービスの集客にお困りの方へ
- 【訪問看護】経営上手な会社の組織図

週4~5件の  
メルマガ配信



## メルマガ登録先はこちら



以下をダウンロードいただく過程でも  
メルマガにご登録いただけます

### 「訪問看護」 地域一番化へのロードマップ



### 病院・介護施設への入院・入所時に 高齢者の保証人を受け入れる 「身元保証ビジネス」とは？



### 「訪問介護」 登録ヘルパー採用



介護と福祉ではメルマガが異なるので  
両方に興味のある方は2つともご登録ください

# セミナーDMを受け取られた皆様へ もう1つのご案内

## 全国の福祉業界の成功事例や時流がわかる

# 福祉 メールマガジン 無料配信中

### 過去配信メルマガ人気タイトル

- 【就労事業所必見！】令和6年障がい者雇用状況のまとめ
- 離職率3.6%を達成！人が育つ&人が辞めない組織の作り方
- 運営指導(旧実地指導)が厳格化し、給付費の返還リスクが急増！
- 就労継続支援B型事業者必見！就労選択支援について
- 障がい福祉特化の生成AI事例！
- 障がい福祉事業のM&Aについてまとめたレポートのご案内

週4~5件の  
メルマガ配信



### メルマガ登録先はこちら



以下をダウンロードいただく過程でも  
メルマガにご登録いただけます

10年生き残る  
障がい福祉の経営戦略



障がい福祉業界特化の  
人事評価制度・処遇改善対応



障がい福祉業界向け  
生成AI活用最新事例



## 介護と福祉ではメルマガが異なるので

## 両方に興味のある方は2つともご登録ください