

人手不足解消 × 社会貢献 | 就労継続支援 B 型立ち上げセミナー

■ 開催日時・金額について **Webでの開催です!** ※各回、同じ内容です。ご都合のよい日時をお選びください。

開催日時 2026年5月7日(木)・12日(火)・22日(金)・28日(木)
開催時間:13:00~15:00 (ログイン開始:開始時間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がございます

■ 一般価格(1名様) ■ 会員価格(1名様)
金額 税込 **11,000** 円(税抜10,000円) 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。

■ 講演内容について

| | | |
|------|--|---|
| 第1講座 | <p>人手不足時代の切り札!本業の成長を加速させる「障がい者」とともに働く組織づくり</p> <p>労働人口が減少し人手不足が深刻化する中、障がい者雇用は単なる法的遵守を超えた「人的資本経営」の重要戦略となっています。本講座では、2026年の法定雇用率引き上げを見据え、成功の鍵となる「就労継続支援B型」がなぜ生産性向上や人手不足解消に直結するのか、最新の時流とともに解説します。</p> | <p>株式会社船井総合研究所 福祉グループ マネージャー 児玉 梨沙</p> |
| 第2講座 | <p>ゼロから始める福祉事業!本業とシナジーを生む「就労継続支援B型」の立ち上げ方と成功のポイント</p> <p>周辺業務を切り出し、本業を強化している実践事例とともに、事業計画から物件選定、スタッフ採用、指定申請までの具体的な流れと成功のポイントを解説します。業務標準化に向けたマニュアル整備や専門スタッフ確保の方法など、福祉未経験からの参入を成功させるためのノウハウを網羅的にお伝えします。</p> | <p>株式会社船井総合研究所 福祉グループ シニアコンサルタント 中谷 文哉</p> |
| 第3講座 | <p>まとめ講座</p> <p>本日のまとめとして、皆さまにこれから取り組んでいただきたいこと、考えていただきたいことについてお話しいたします。</p> | <p>株式会社船井総合研究所 福祉グループ マネージャー 児玉 梨沙</p> |

コンサルタントのご紹介

株式会社船井総合研究所 福祉グループ
 マネージャー 児玉 梨沙

宮崎県出身。東京大学教育学部を卒業後、船井総合研究所に入社。保育園や幼稚園などの子ども・子育て支援分野、そして児童発達支援・放課後等デイサービスや就労継続支援事業など、障がい福祉分野において、事業展開、マーケティング戦略、マネジメント戦略など、多岐にわたる分野でコンサルティングを行う。自治体の「こども計画」策定などにも携わり、豊富な実績と、官民双方における幅広い経験に基づき、クライアントに最適なソリューションを提供する。



株式会社船井総合研究所 福祉グループ
 シニアコンサルタント 中谷 文哉

大学卒業後、船井総合研究所に新卒入社。運動学習特化型放課後等デイサービス、専門特化型の児童発達支援事業所、多機能型事業所の新規開発・業態転換・活性化をメインにコンサルティングを行う。現在は「一般就労を実現すべく、就労移行支援、就労継続支援A型、就労準備型放課後等デイサービスの新規開発・事業展開・活性化も手掛ける。採用・集客からカリキュラム構築まで、現場に寄り添ったサポートを行う。



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/139594>

※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. S139594



介護

歯科

医療

保険

製造

住宅

不動産

飲食

葬儀

士業

地元貢献しつつ事業を成長させたい
 事業主の皆様必見

**人手不足
 解消**

**社会
 貢献**

**生産性
 向上**

上記を
 一挙に
 実現する

就労継続支援 立ち上げセミナー

セミナーで学べる3つのポイント

01. 年間売上9,000万円!持続可能な社会貢献型事業モデル
02. 「訓練」から「雇用」へ!障がい者雇用の鍵となる新規事業
03. 既存事業とのシナジー効果大!本業の成長も同時に実現!



人手不足解消と地元貢献を同時に叶える具体策は中面をご覧ください!

オンライン
 セミナー
 開催日時

2026年5月7日(木)・12日(火)・22日(金)・28日(木)
 開催時間: 全日13:00~15:00(ログイン開始:開始時間30分前~)

人手不足解消 × 社会貢献 | 就労継続支援 B 型立ち上げセミナー

お問い合わせ No.
 S139594

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)

139594



障がい者活躍 事例集①

飲食

鹿児島県の中心地で大人気のフルーツパーラー



天文館果実堂（鹿児島県）

鹿児島県の中心地・天文館で大人気のフルーツパーラー「天文館果実堂」。実はスタッフの3分の2が障がい者の方々です。フルーツカットやジェラート、コンポートの製造、接客や軽作業など、工程を細かく分けることで誰もが「プロ」として活躍しています。



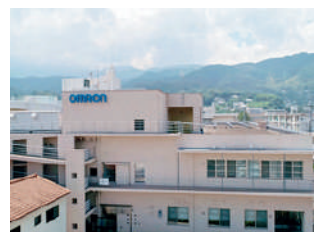
製造

誰もが働きやすい「日本初」の福祉工場



オムロン太陽 株式会社（大分県）

「オムロン太陽」は、日本初の福祉工場です。ここでは作業工程を細分化し、一人ひとりの「できないこと」を明確にした上で、治具や機械を導入して障害を取り除いています。こうした工夫は、結果的に健常者の負担軽減や効率化にもつながる、誰もが生き生きと働けるユニバーサルな職場環境を実現しています。



障がい者活躍 事例集②

歯科

間接業務の切り出しでスタッフ負担を軽減



医療法人 LAX（愛知県）

医療法人LAX「かにえ歯科」では、本業の間接業務を切り出し、障がいのある方々へ提供しています。タオルの洗浄や滅菌パックの作成、データ入力など、日々の細かなルーティン作業を彼らが担うことで、院内スタッフはより専門的な歯科診療に集中できるようになりました。



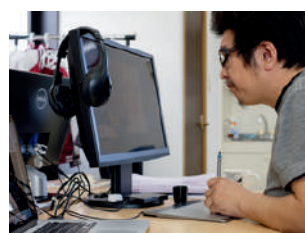
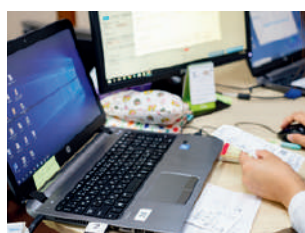
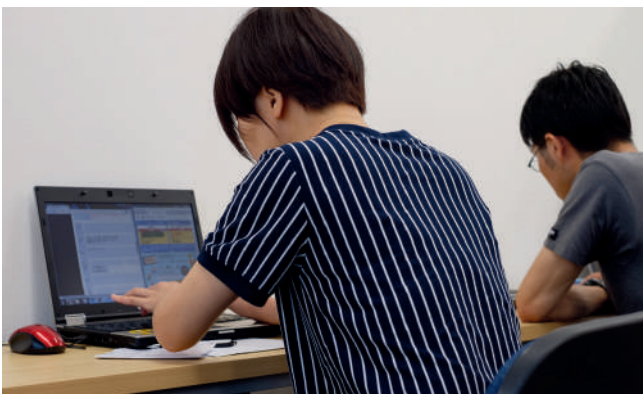
IT

テレワークも実現！デザインや事務代行など

株式会社

スタンドトゥギャザー（福井県）

デザインや動画制作、3Dモデリングなど幅広い業務を展開しています。Wordでの事務作業やアンケート集計だけでなく、3Dプリンターを用いた製品の試作開発まで、一人ひとりがPCを武器に専門スキルを発揮。ネット会議で即座に相談できる環境を整えた上でテレワークでの働き方も実現しています。



障がい者活躍 事例集③

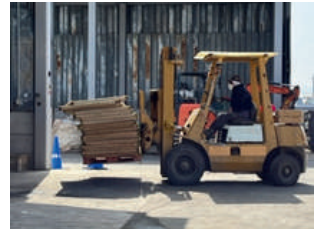
解体

手作業の極限分離が、産廃を資源へ



株式会社 エイキ (富山県)

中間処分場に搬入される廃棄物のリサイクル業務を障がい者の方々が担っています。椅子やソファを素材ごとに極限まで分解する「手作業の分別」は、産廃の資源化を促進し、環境負荷の低減に大きく貢献。丁寧な選別が有価物の価値を高め、企業の収益向上と障がい者の自立を同時に支える好循環を生んでいます。



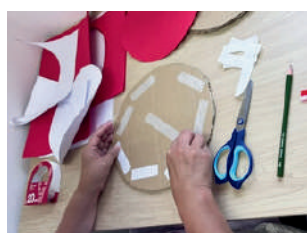
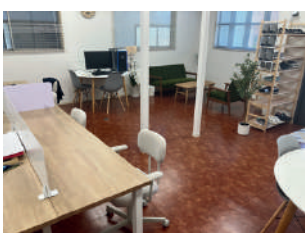
保育

幼稚園・保育園と連携し、現場負担を軽減



学校法人 せいわのわ (高知県)

幼稚園や保育所と連携し、園の運営を多方面からサポート。壊れた絵本や遊具の修理、手作りおもちゃの制作といった「ものづくり」から、園内の清掃や給食の準備まで、幅広い業務を担います。畑で育てた野菜がこどもたちの給食に使われるなど、誰かの役に立つ実感が、働く方々の大きな自信に繋がっています。



他にも 各業種で事例多数！

葬儀

斎場設営補助、供花の管理、仏壇の埃取りなど



医療

共用部の清掃、リネン管理、物品の仕分け



介護

ベッドメイク、洗濯、レクリエーション補助



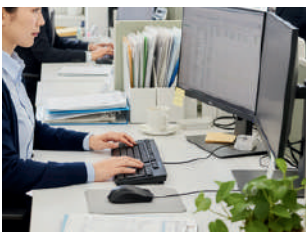
自動車販売

洗車・車内清掃、展示場清掃、ポスティング



士業

データ入力、スキャン、資料の整理



住宅不動産

データ入力、ポスティング、管理物件の清掃



「人手不足解消」と「地元貢献」

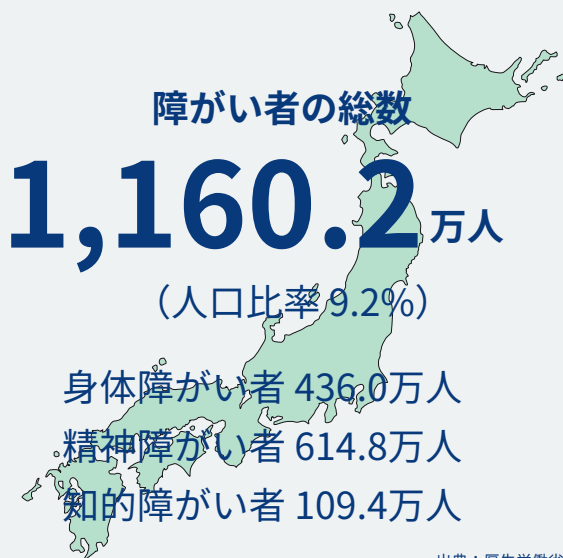
同時に叶える具体策は次のページへ



縮小する労働市場

—なぜ今「障がい者雇用」が注目されるのか—

日本の生産年齢人口（15～64歳）は今後も急速に減少を続け、地域経済を支える労働力不足はこれまでにない局面を迎えます。従来の求人手法や賃金アップだけでは、もはや必要な人員を確保し続けることは困難であり、人手不足を理由とした事業縮小や倒産といった「淘汰の波」がそこまで迫っています。



出典：厚生労働省
「障害福祉分野の最近の動向」

労働人口が減少する一方で、障がい者の総数は1,160.2万人（人口比約9.2%）に達し、いまもなお増加傾向にあります。これに伴い、国の障がい福祉予算は2007年の5,380億円から2024年の1兆6,156億円へと、17年間で約3倍にまで膨れ上がっています。

特に顕著なのが精神障がい者の増加です。現在、その数は614.8万人にのぼり、その約6割が65歳未満の現役世代です。不慮の事故や精神疾患など、後天的に障がいを抱えるケースは珍しくありません。あなた自身やご家族が当事者になる可能性はもちろん、すでに貴社の従業員や大切なお客様やその家族が、人知れず「働きづらさ」や障がいに直面している可能性も十分に考えられます。

—障がい者雇用における「2026年問題」とは—

厳格化がすすむ 「法定雇用率2.7%」

法定雇用率は段階的に引き上げられ、対象事業主の範囲も着実に拡大しています。2026年7月には従業員37.5人以上の企業へ2.7%の雇用率が適用される予定であり、持続的な成長を期するすべての企業にとって、もはや避けては通れない最優先の経営課題となっています。

| | 令和5年 | 令和6年4月 | 令和8年7月 |
|------------|---------|---------|---------|
| 民間企業の法定雇用率 | 2.3% | 2.5% | 2.7% |
| 対象事業主の範囲 | 43.5人以上 | 40.0人以上 | 37.5人以上 |

出典：厚生労働省
「障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について」

未達成の場合の 「コスト」と「リスク」

常用労働者100人超の企業では、法定雇用数を1人下回るごとに月額50,000円の納付金が発生します。これは、採用コストや人件費とは別に発生する直接的な財務負担となります。また、行政指導を経ても改善が見られない場合は、企業名が公表されるレピュテーションリスクもあります。

法定雇用率相当数



納付金
不足1人あたり
月額5万円



法定雇用率達成のための障がい者雇用は課題も多い

業務の切り出しが難しい



「どの作業なら任せられるのか」という判断が難しく、障がい者の特性に合わせた業務の切り出しの仕方がわからない。

サポート体制が不足している



障がい特性を理解しサポートできる専門人材がいないため、適切な配慮や環境整備をどう進めるべきかがわからない。

採用・定着が難しい



採用活動がうまくいかない、あるいはせっかく採用しても早期離職に繋がってしまい、また法定雇用率を下回ってしまう。

現場の負担が大きい



専任の担当者を配置するほどの余裕がなく、対応が現場任せとなり、現場の負担が増大する。

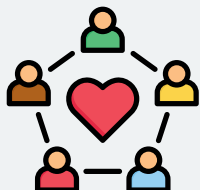
障がい者雇用を「コスト」や「義務」から脱却させ、
経営課題の解決と安定した収益事業を両立させる

障がい者雇用の常識を覆す 就労継続支援B型



現場と連携した業務の切り出しと管理

現場の方と一緒に業務を整理し、無理のない範囲で工程を切り出します。施設側が実務の管理を担うことで、できる限り現場の負担を軽減できる体制を整えます。



福祉の専門人材を活用したサポート体制

障がい福祉の知見を持つプロが支援に加わることで、自社にノウハウがなくても安心です。一人ひとりに適した配慮や環境づくりを、専門的な視点から共に進められます。



ミスマッチを抑え、長期的な定着を支援

「訓練」を通じて適性を見極められるため、雇用後のミスマッチを軽減。相互理解を深めてから採用へ移行することで、無理のない定着と安定した雇用維持を目指せます。

高い収益性を実現するビジネスモデル — 「就労継続支援B型」の仕組みとは

収支モデル

年間売上：9,000万円 年間営業利益：3,000万円

※工賃の設定や事業内容によって大きく変わります。
これ以上の売上や営業利益を目指すことも可能です。

売上の仕組み

売上 = (1日の平均利用者数 × 開業日数) × 報酬単価
+ 生産活動収入

モデル数値

売上 = (40人 × 月22日) × 805単位 (約8,050円)
+ 生産活動収入

※1
= 月間保険収入 708万円 + 生産活動収入 (通常売上)

※1 愛知県名古屋市 (3級地)、定員20人 (施設外就労含め 定員40人)
平均工賃 35,000円～45,000円の場合

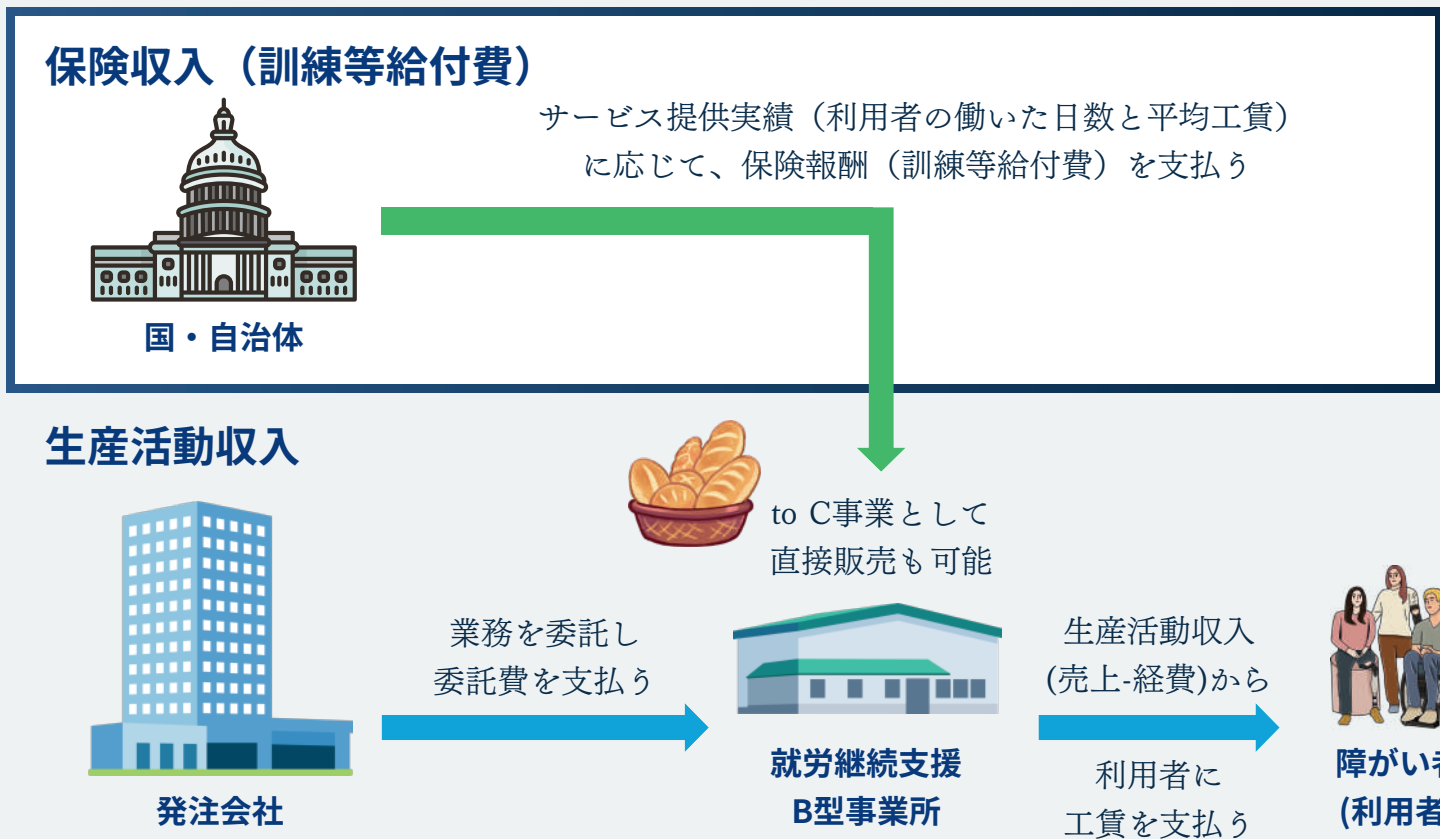


生産活動収入とは？

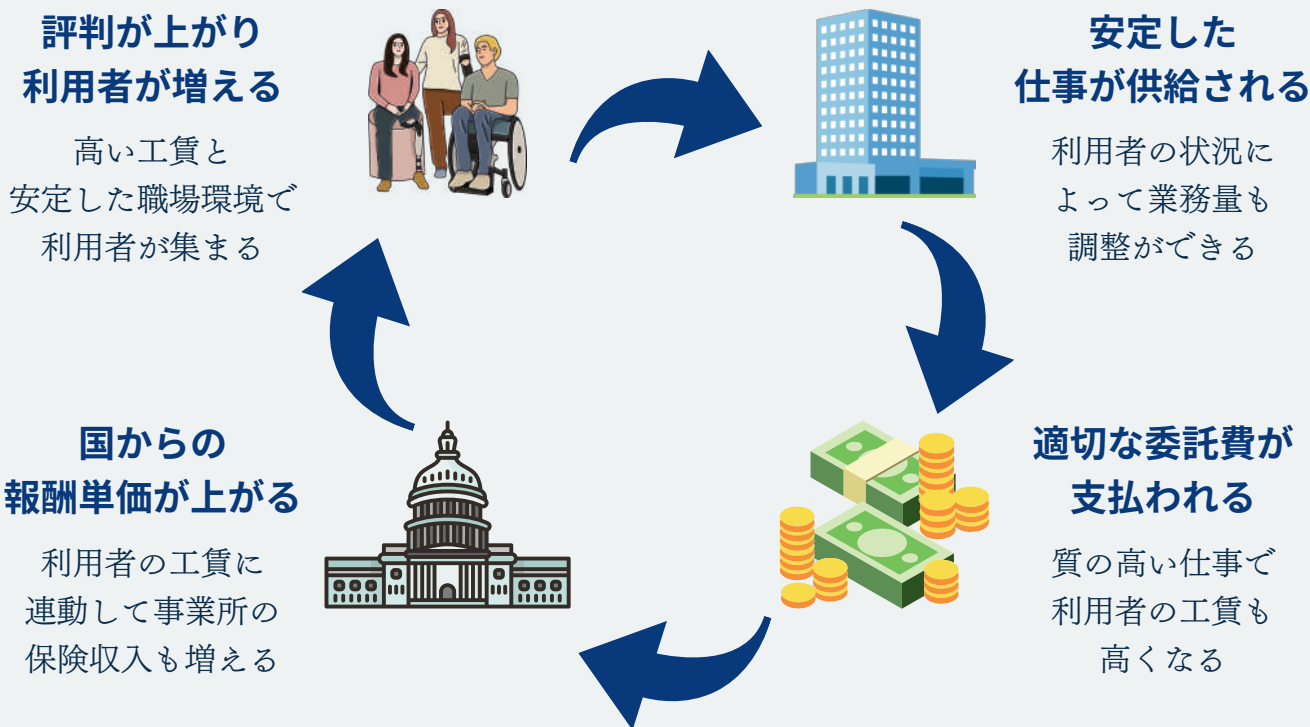
障がい者の方が働くことで得られる売上 (生産活動収入) は、材料費等を除きそのまま本人の「工賃 (給料)」になります。この工賃が高いほど、事業所への報酬単価も上がり、収入が増える仕組みです。売上を伸ばすことが、働く障がい者と事業所 (会社) の双方に利益をもたらすWin-Winの仕組みです。

「売上UP」が、障がい者の「所得UP」と事業所の「増収・増益」を実現

- 安定した収益モデルの仕組み -



就労継続支援B型の「成功の好循環モデル」



この「成功の好循環モデル」は
「異業種参入」だからこそ実現しやすい

「異業種参入」が武器に

— 本業の成長を加速させる「相乗効果」

「福祉未経験の異業種」であっても、福祉事業以外に本業を持つ会社の「就労継続支援B型」への参入は、その後の運営において圧倒的なアドバンテージを持ちます。

業務量を コントロールしやすい



自社業務を切り出すことで、仕事量が安定するだけでなく、事業所の状況に応じて委託する業務量を柔軟にコントロールしやすくなります。

業務委託費を 適正価格に設定できる



外部へ発注する際のコストを基準に、適正な価格設定が可能です。「障がい者だから」という理由で、不当に安い業務委託費になるリスクを抑えることができます。

支援スタッフが本来の 支援業務に集中できる



生産活動の営業負担が減ることで、障がい者支援という本来の専門業務に集中できます。支援の質が向上するだけでなく、スタッフも定着しやすくなります。

「就労継続支援B型」の成功を 企業全体の価値を底上げする「好循環」に



本社

- ✓ 法定雇用率クリア
- ✓ ダイバーシティ経営の推進で企業イメージ向上

障がい者雇用（一般就労）に移行することで報酬単価UP（就労移行支援体制加算）

就労継続支援B型で育成・訓練された優秀な人材を本社で直接雇用



就労継続支援
B型事業所

- ✓ 報酬単価UPで収益性がさらにUP
- ✓ 利用者や支援機関からの評判も高まり集客力が向上

就労継続支援 B型 開設ステップ



1 事業計画の策定と資金調達

人員配置や加算設定等で収益ラインは変化します。正しく制度を理解した上で、最適な事業計画及び計画に合わせた資金調達が必要です。



2 物件の選定

周辺人口や競合状況を考慮してエリアを選定します。建築基準法等の兼ね合いで利用できる物件が限られていますので注意が必要です。



3 人員の採用

自治体への申請時には職員が揃っている必要があります。新規採用が必要な職種と、既存職員の異動等に対応可能な職種があります。



4 指定申請

自治体によってステップや必要書類は異なりますが、多くは事前協議→指定申請→現地確認→事業開始という流れになります。



5 利用者募集

内覧会の開催やポスティング、SNS発信等のオーソドックスな広報の他、相談支援事業所やハローワークへの営業等 就労継続支援ならではの集客施策も必要です。

詳細はセミナーにて

本セミナーで学べるポイント



- ・ 加速する「法定雇用率」の引き上げをリスク化しない！戦略的な障がい者雇用の進め方
- ・ 景気に左右されにくい「訓練等給付費」をベースとした収支構造の仕組み
- ・ 初期投資の回収期間や、立ち上げ初期に想定しておくべき運転資金の目安
- ・ 利用者（障がい者）に「ここで働きたい」と選ばれる環境整備のポイント
- ・ 飲食、製造、歯科、ITなど成功事例から学ぶ相性の良い業務とその切り出し方
- ・ 成功事例や消防法・建築基準法などの観点から見た 物件選定の注意点
- ・ 必要な人員配置と、「サービス管理責任者」の要件、および採用のポイント
- ・ 物件選定から指定申請、職員採用まで、オープンまでの具体的なスケジュール