

営業利益30%の訪問介護事業所がやっていること

安定の黒字を目指す
訪問介護業界向け

オンラインセミナー

在宅の
利用者だけでも **営業利益 33%**

えっ 施設併設型より利益が出ている

訪問介護

単価が低い利用者が多く従業員が疲弊
「どん底」からの単価改善と採用の見直しで
登録ヘルパー15名を確保し業績V字回復を実現した
在宅訪問介護事業者の改革ストーリー

株式会社グローフォース
代表取締役
生井 美奈子氏

採用

ヘルパーファーストの制度と採用戦略で
登録ヘルパー15名採用!

新規獲得

集客面でも終末期利用者の受け入れを強化し
新規問い合わせ数10件/月以上を継続!

加算取得

さらなる収益向上策として特定事業所加算Iの
取得で20%売上UP!賞与月でも黒字安定化

高収益訪問介護の経営のコツを知りたい皆様は中面へ

営業利益30%の訪問介護事業所がやっていること

お問い合わせNo.S140147

サステナブルな成長を促す
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]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。 140147

講座	内容
第1講座	<p>訪問介護の現状と加算による経営改善</p> <p>訪問介護の経営環境は、「報酬改定による収益の圧迫」と「慢性的な人材不足」という二つの課題によって厳しさを増しています。いま在宅系訪問介護事業所の約4割が赤字という状況です。収益性の低い事業所の共通点として①必要な売り上げが確保できていない ②ヘルパーの上手な活用ができていない。ということがあげられます。どのような取り組みで黒字化、安定化を図るべきかについて解説します。</p> <p>株式会社船井総合研究所 介護・福祉支援部 リーダー 三浦 基寛</p> <p>介護業界のコンサルティングに特化。介護施設・有料老人ホームの「業務標準化」「スタッフ定着・離職防止」「リーダー・管理者育成」を中心とした組織づくりや生産性向上のコンサルティングを得意とする。人手不足・採用難時代の中で、経営者・事業部長・管理者・リーダーといった法人内の各階層の役職メンバーを巻き込みながら、成功事例を基に手堅くコンサルティングを実施している。</p>
特別ゲスト講座 第2講座	<p>高収益訪問介護</p> <p>訪問介護事業所として利用者100名、登録ヘルパー数15名、特定事業所加算Iを取得して利益率33%の安定して収益経営を実現している株式会社グローフォースの生井氏に在宅向け訪問介護の成功事例をお話しいただきます。</p> <p>【1:特定事業所加算の要件を満たすための管理体制や会議体運営】 【2:登録ヘルパー採用・柔軟なシフト設計でサービスを断らない運営体制を実現】 【3:新人ヘルパー定着のためのOJTと個別研修】</p> <p>株式会社グローフォース 代表取締役 生井 美奈子氏</p>
第3講座	<p>訪問介護の経営者に求められる事</p> <p>ゲストの話を元に、高収益な訪問介護事業の行っている具体的なノウハウを解説します。一般的な訪問介護事業所と高収益な訪問介護事業所の例を比較してお伝えし高収益な訪問介護事業所になるための具体的な実践的な方法をお伝えします。</p> <p>株式会社船井総合研究所 介護・福祉支援部 國原 和真</p> <p>専門商社にて営業・人事の責任者を経験し、医療・介護コンサルティング会社へ入社。採用支援を軸に幅広くコンサルティング業務を経験したのちに、医療法人向けM&A、住宅型有料老人ホームの立ち上げ支援を行うその後事業会社にて訪問介護の管理者として現場業務を経験し介護福祉士を取得。船井総合研究所では、主として居宅領域・訪問介護の業種を担当し、サービス付き高齢者住宅や訪問介護ステーションの取次改善・営業強化、人材採用・教育、マネジメント体制構築、M&A支援、居宅領域におけるコンサルティングを行っている。</p>
第4講座	<p>まとめ講座</p> <p>セミナーで学んでいただいた要点を、即実行できる具体的なアクションに整理します。</p> <p>株式会社船井総合研究所 介護・福祉支援部 リーダー 三浦 基寛</p>

開催日時 **2026年 4月27日・28日・29日・30日**
13:00～15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前～)

開催方法 **オンライン開催**

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もございます。

受講料 **一般価格** 税抜20,000円(税込22,000円)/一名様 **会員価格** 税抜16,000円(税込17,600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/140147>
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「140147」をご入力し検索ください。

【お問い合わせ先】船井総研セミナー事務局 E-mail 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。

【業績V字回復】

営業利益33%の訪問介護事業所が実践した 特定事業所加算の取得と人材戦略

インタビュー：船井総合研究所 コンサルタント 國原和真
ゲスト：株式会社グローフォース 代表取締役 生井美奈子氏



創業初期のどん底 600万円の赤字とフランチャイズからの脱却

國原：本日は、訪問介護事業でしっかりと利益を残している株式会社グローフォースの、苦境を乗り越えて現在に至るまでのお話をお伺いいたします。まず、2006年に訪問介護事業を接骨院の一角で始められた当初は、非常に厳しい状況だったと伺っています。

生井氏：はい、法人を立ち上げた2001年から数年後、訪問介護事業をフランチャイズとしてスタートしたのですが、介護や経営の知識がないまま始めたため、利用者が全くいない状態でした。その結果、わずか半年で600万円もの赤字を計上してしまいました。当然、サービスがないため登録ヘルパーは辞めてしまい、最初の管理者も退職するという、非常に厳しいスタートでした。

國原：厳しいスタートですね。その後、事業を軌道に乗せようと尽力されたものの別の課題が出てきたとお伺いしています。

生井氏：そうですね。当時は「とにかく営業に回って利用者を増やそう」と必死で、現場スタッフにも「とにかく新規、新規」と利用者数を伸ばすことばかりを求めていました。しかし、私たちは利用者の単価を全く意識していませんでした。その結果として従業員は生懸命に働いているにもかかわらず、売上が伸びず疲弊し、「こんなに忙しいのに、何のためにやっているのかわからない」という声が出始め、悪循環に陥りました。

國原：確かに訪問介護は負担の割に売り上げにつながりにくいサービスもあるかもしれません。さらに、管理体制にも大きな課題があったそうですね。

生井氏：当時の管理者は「ザ、昭和的」なワンマン体制で、強烈な牽引力で現場を回してくれましたが、仕事のためにプライベートを犠牲にさせるようなパワハラ的な指導もありました。当然、ヘルパーの定着は非常に悪い状況でした。そして、その管理者が退職した後、新しい管理者が「責任が重くて辛い」「給与が業務量に見合っていないから転職したい」と相談してきたことで、職員教育ができていなかったツケが回ってきたことに気づきました。

國原：さらに株式会社グローフォースは、フランチャイズからの脱退という大きな決断もされています。

生井氏：フランチャイズのフィーとして一定の金額を支払っていましたが、運営指導や情報提供などの恩恵が少なく、このままでは継続してやっていられないと感じていました。近隣で同じフランチャイズが立ち上がり、利用者を取り合う形になったこともあり、脱退を決意しました。解約なども含めて良い勉強になったと今では思っています。



加算取得の壁を乗り越える工夫と副産物

國原：特定事業所加算を取得するには、職員や利用者、ケアマネージャーなど、関係者の理解を得るのが難しいという声も多いです。貴社ではどのような対応をされましたか。

生井氏：まず職員へは、現状の経営数字を共有し、自分たちの仕事で単価に見合っていないことを実感してもらい、正しく算定しようと説得しました。最も心配していたのは、利用者負担の金額が上がってしまうことでしたが、結果としてほとんど影響はありませんでした。居宅介護支援事業所のケアマネージャーさんからも、むしろ「しっかりとやっているんだから取った方がいいよ」と応援してもらえるほどでした。

國原：事務負担が増える不安も大きかったのではないのでしょうか。

生井氏：重要事項説明の書類の取得し直しや、指示伝達申し送りがちゃんとできるのかという不安はありました。しかし介護ソフトを導入したことで、申し送りの不安はすべて解決しました。また、重要事項の説明文書作成には、生成AIを活用するなどして、事務負担の増加を抑える工夫をしています。

國原：加算要件であるヘルパーの研修体制については、どのように工夫されましたか。

生井氏：個別研修については、年2〜3回、30分程度の面談をヘルパーの方に来ていただき行っています。集めるのが大変な業務ではありますが、この対面を行う機会が、ヘルパーの心身の状態把握や、離職防止に繋がっています。参加率は非常に高いです。

國原：加算取得は経営安定だけでなく、人材定着というメリットもあったんですね。

生井氏：はい。特定事業所加算になったことで、処遇改善加算が増加し、事実上給与アップが実現しました。弊社の管理者とサ責はしっかりと給与を支払うことができている。これも離職しない大きな理由の一つです。(笑いがこぼれる)

「ヘルパーファースト」の徹底とサ責の安定化

國原：訪問介護は、何と言っても人材です。貴社では職員を「材料」ではなく「財産(ざいさん)」として大切にしている理念を掲げられていますね。

生井氏：非常勤の女性ヘルパーが中心の職場であるため、私たちは「登録ヘルパーファースト、パート職員ファースト」の意識を持つように教育しています。

國原：給与条件や勤務条件の他にも、どのように従業員満足度を向上させていますか。

生井氏：時給は高水準ですが(身体1700円、生活1400円、ガソリン代一律200円/件など)、女性が多い職場では特に人間関係が重要です。日々のねぎらいや感謝の言葉を具体的に伝えるコミュニケーションを重視しており、さらにシフトの交代やヘルパーへのお褒めの言葉があった際には、毎月10000円程度の「ありがとうギフト券」を贈呈し、ヘルパーが認められている喜びを実感してもらっています。また、採用費は年間10万円かかるかどうかで、リファラル採用やリターン採用が主であり、定着の良さが採用コストの低さにつながっています。

國原：サ責の機能安定化のために、会社としてどのような支援をされていますか。

生井氏：パートヘルパーがアセスメントや計画書の下書き、電話対応などを行い、サ責がマネジメントに時間を割けるように支援しています。そして、クレームや困難事例が発生した場合は、会社が前面に立って解決します。弁護士や行政とも連携して対応することで、管理者はストレスから守られ、安心して働ける環境を整えています。この安心感が、優秀なサ責の定着を産んでいます。



回復の起点となる「単価向上」への大決断

國原：600万円の赤字に始まり、フランチャイズの解約など、大きな壁を乗り越えられたわけですね。組織の存続をかけたその後の大きな決断は何だったのでしょうか。

生井氏：それは、「利用者の単価を上げる」という決断です。訪問介護は1対1のサービスであり、効率化に限界があります。ただ回数や人数を追うのではなく、1件あたりのサービス単価を上げることが必要だと判断しました。

國原：具体的には、どのように単価向上を実現されたのですか。

生井氏：私たちの提供するサービスには自信がありました。正当な報酬をいただくために、特定事業所加算1の取得を本格的に目指しました。この取り組みが確実な成果となり、令和2年度に3万2千円だった利用者単価が、令和7年には5万6千円まで上昇しました。通常、利用者数が増えると単価を維持するのは難しいのですが、私たちは逆に利用者数を伸ばしながら単価も着実に上げることができました。

國原：滑川町の業所は利用者数100名に対し、月売上約560万円、営業利益が180万円(利益率約33%)というかなりの安定経営を実現されています。特定事業所加算1が、いかに経営の安定に直結しているかがわかります。

生井氏：はい、この高い利益率の背景には、特定事業所加算1の取得に加え、人件費率が50%台(約57%)でキープしている点があります。売上の内訳を見ても、介護で446万円、障害で102万円と、高単価の障害福祉サービスも2割ほど占めていることも貢献しています。

利用者100名と今後の展望

國原：現在、利用者数が100名に近づいている滑川町の事業所では、組織運営において新たな課題が見えてきているそうですね。

生井氏：はい。利用者数が100名を超えると、管理が難しくなる壁を感じています。特定事業所加算1を維持しつつ、管理の困難さを解消するため、事業所を分割するサテライト化を検討中です。

國原：今後の事業展開について展望をお聞かせください。

生井氏：今後は、リハビリ職が潤沢にいるデイサービスの多店舗展開に加え、将来的には自社での訪問看護ステーションの立ち上げも視野に入れています。現在は、デイの求人に来た短時間希望の看護師に訪問介護の仕事をご提案し、看護師ヘルパーとして活躍してもらっている珍しい体制もあります。

國原：最後に、訪問介護という仕事の意義について、生井氏の思いをお聞かせください。

生井氏：訪問介護は、家で生活し続けたいと願う高齢者の「希望の砦」です。この仕事を続けるためには、ヘルパーが正当な評価と処遇で守られなければなりません。私たち経営者や管理者が、職員を材料(ざいりょう)ではなく、財産(ざいさん)として大切にすることが、事業を成功させるための根幹です。



國原：本日は、具体的な数字と、困難な状況を乗り越えてきた貴重なお話をありがとうございました。

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

訪問看護の成長戦略

【訪問看護事業の強化】
既事業との統合を促し、人材と組織を拡大する
訪問看護事業収益

【訪問看護事業の拡大】
新規事業の参入
訪問看護事業収益

【訪問看護事業の拡大】
新規事業の参入
訪問看護事業収益

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？

3. 身元保証

高齢者の心配がないの安心

身元保証を依頼

手数料・実費は別途支払い

入院費の支払い、身元引換、事業を代行

事業の心配がないの安心

身元保証会社

老人ホーム ← 身元保証会社 → 病院

事業行為に必要な費用を事前にお支払い頂き、保証人を務める

「訪問介護」 登録ヘルパー採用

登録ヘルパー採用中

求人例

登録ヘルパー大募集

① 求職者の資格取得支援

② 身体介護 時給 2,070円～
生活援助 時給 1,420円～

③ 勤務先で高い水準にする
処遇改善など時給が
上がっている場合は更新を拒まない

登録ヘルパーにとって魅力的な求人を作成

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