

訪問看護

開設から
3年半で

利用者

スタッフ

500名・50名

“勘”と“経験”の経営から脱却!

成熟期に入りつつある訪問看護を伸ばすための

人事・組織戦略セミナー

3年半で地域トップクラスの大規模事業所へ成長!

- ✓ 競合が100件以上ある中での新規参入
- ✓ 開設2ヶ月目でスタッフ10名体制!後発参入の拡大方法
- ✓ 毎年10名以上の採用を実現する採用・新人育成戦略
- ✓ 組織の急拡大を支えるリーダー育成
- ✓ 離職率8%!高い定着率を支える評価・賃金制度

株式会社AMBER MAST

代表取締役 福西 裕史 氏

福西氏は、愛媛県松山市で訪問看護ステーションを開業。競合となる事業所が、100か所以上あった地域において、2022年の開設からわずか3年半で、スタッフ50名・利用者500名規模へ急拡大を遂げました。

セミナーでお伝えする事例の一部を【中面】にて紹介

【訪問看護】個の集団から体系的な組織づくりへの実践的ノウハウ

お問い合わせNo.S141549

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]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。



141549

【訪問看護】個の集団から体系的な組織づくりへの実践的ノウハウ

講 座

内 容

第1講座

訪問看護業界の時流と生き残り戦略

①訪問看護を取り巻く現状

訪問看護の需給バランス、競争激化など、訪問看護ステーションを取り巻く現状と課題を解説します。

②先行事例分析

後発参入ながら地域トップクラスの看護師を雇用する訪問看護ステーション事例、事務機能の強化、積極的なAI活用を行う訪問看護を紹介。組織の成長を見据えた評価制度の整備・幹部の育成意義など個の集団から強い組織を作るためのロードマップをご提示します。

③これからの生き残り戦略

激戦区でも埋もれず、地域インフラとして選ばれ続けるために必要な戦略をお伝えします。

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



特別 ゲスト 講座 第2講座

開設3年半で利用者500名・スタッフ50名! 激戦区で急成長を実現した訪問看護ステーションの取り組み

①競争が多い地域でのシェア獲得

後発の参入ながら、競争の多い地域で短期間に高いシェアを獲得した取り組みを解説します。

②人材雇用・教育

開設してから3年半で職員50名の組織を実現した専門職採用とスタッフ教育のポイントをお伝えします。

③サービス品質と収益の両立

スタッフが自律的に数字と品質の両方を追い求める組織の作り方をお伝えいたします。

株式会社AMBER MAST 代表取締役 福西 裕史氏



第3講座

明日から始める地域トップクラスを目指す訪問看護ステーションの作り方

①地域トップクラスの定義

利用者数、売上、知名度など、地域トップクラスを測る指標を明確化し、具体的な目標設定を行います。

②地域連携の仕組みづくり

病院や居宅介護支援事業所から選ばれ続けるための、安定的な集客体制の構築方法を解説します。

③人材の雇用と教育

組織の持続的拡大を支える質の高いサービスを提供できる人材の獲得方法と入社後教育のポイントについてお伝えします。

④幹部育成と評価制度構築のポイント

経営者依存を脱却する幹部人材の育成、職員の定着率を高める評価制度構築のポイントをお伝えします。

株式会社船井総合研究所 介護グループ 家徳 尚之



第4講座

本日のまとめ ~今日からはじめる具体的アクション~

①重要ポイントの振り返り

各講座の重要ポイントを整理し、今日から実践できることを明確化します。

②行動計画作成

セミナーで学んだことを活かし、自ステーションの課題解決、目標達成のための具体的な行動計画を立てます。

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

東京会場

2026年 6月24日水

10:00~12:30 (受付開始: 開始時刻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

大阪会場

2026年 7月15日水

10:00~12:30 (受付開始: 開始時刻30分前~)

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

※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もございます。

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/141549>

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「141549」をご入力し検索ください。



【お問い合わせ】船井総研セミナー事務局 E-mail seminar271@funaisoken.co.jp 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。

競合が密集するエリアでも、「緻密な拡大戦略」で伸ばし続け、
開設3年半で職員50名、利用者500名超！地域有数の大規模事業所へ



株式会社AMBER MAST

代表取締役 **福西 裕史** 氏

2022年に創業。愛媛県松山市にて訪問看護ステーションを運営。
当時、既に市内だけで100ヶ所以上の競合がある中での後発参入
だったが、3年半で職員50名超、利用者数500名以上の地域
トップクラスの事業所へ成長。



創業の背景～前職で感じた「現場と経営の乖離」～

私自身、もともとは別の訪問看護ステーションで管理者を務めていましたが
当時は経営層と現場で大きな乖離が生じており、違和感を抱いていました。
特に違和感を覚えたのは、「意思決定の不透明さ」です。私が管理者として
ルールに基づき「NO」と判断したものもスタッフが私を飛び越えて上司に直談
判すると、人間関係の良さだけで「OK」が出てしまう。「言ったもん勝ち」のよう
な理不尽がまかり通っており、「真面目にやっている人間が損をする」、「経営
陣に好かれていれば良い」という組織構造に限界を感じ、正しい倫理観を
持った組織を作りたいと思い、創業いたしました。

創業期、最低人員ではなく職員10名でのスタート

創業にあたり、まず私が考えたのは市内だけで100ヶ所以上と、**競合が多い中でどのようにシェアを獲得するか**という事です。一般的には2.5人で小規模スタートするケースが多いのですが、その規模で既存の100事業所に勝てるとは到底思えませんでした。中途半端な規模での参入はリスクであり、最初から地域に圧倒的なインパクトを与える「スケールメリット」を取りに行く必要性は感じておりました。



実際、金融機関からは難色を示されましたが、**1ヶ月目は看護師3名・リハ職2名の5名、翌月にさらに5名増員し、開設2ヶ月目で10名体制でスタートしました。**当然不安はありましたが、結果としてケアマネジャーからは、大規模ならではの安心感を感じていただき、問い合わせ数は開設初月から13～14件、翌月には20件超の新規依頼をいただき、早く軌道に乗せることができました。

その後も、勢いを止めることなく、現在に至るまで**毎年10名以上のペースで採用・増員を継続**しています。この「断らない」ことを意識した、人員体制を維持し続けた結果、問い合わせ数も平均で毎月30、40件以上発生しており、3年半で利用者500名以上、スタッフ数50名以上という、順調な成長軌道を描くことができました。



リーダー育成を通して、大規模になっても盤石な組織づくりへ

組織として拡大する中で50名超全員を私1人で見るのは不可能です。

そこで**7名のリーダーを置き、現場の管理や職員マネジメントを完全に任せています。**しかし、拡大の過程で「ただ訪問をこなせばいい」という意識が一部で芽生え、ご利用者様の入院が増えるなど、質の低下に直面した時期がありました。人数が増えても、サービスの質が伴わなければ組織は腐るため、リーダー層を再教育し、部下に対して馴れ合いではなく「プロとして必要な厳しさ」を持って指導する必要性も伝えています。**代表の私が全て見るのではなく、不在でも組織として機能するリーダーを育て、任せることで、50名規模でも盤石な組織を実現しています。**

低い離職率を支える報酬・評価制度

組織が拡大するほど、「評価の不透明さ」はスタッフの離職に直結します。そこで当社では、賞与がスタッフ同士で行う「投票システム」で決める制度を導入しています。誰が最も仲間に、そして利用者に貢献しているか。現場のスタッフ同士だからこそ分かる「納得感」、私が前職の時に感じた「言ったもの勝ち」を許さない公平性が**8%という低い離職率**に繋がっているのではないかと思います。



新設・廃業のサイクルが加速し、
経営の明暗が分かれるステージへ。

成熟期に入りつつある中で 拡大しつづける訪問看護とは？



株式会社船井総合研究所 介護・福祉支援部 介護グループ 家徳 尚之

”勘”と”経験”での経営は通用しなくなる

株式会社AMBER MAST福西氏のレポートをお読みいただきありがとうございます。

今回、この事例をあえて皆様にご紹介したかったのは、実は個人的に特別な想いがあるからです。多くの経営者から「訪問看護が伸び悩んでいる」という切実な悩みや、「事業のステージを1段引き上げ、地域トップクラスのステーションになるには何をすべきか」というご相談を受けますが、実は停滞せず拡大し続けているステーションには、明確な「共通点」が存在します。ここからは、コンサルタントの目線から、これからの時代に拡大しつづける訪問看護になるためのポイントを解説いたします。

新設、廃止・休止は過去最多。マーケットは成長から成熟へ

2024年の訪問看護ステーションの新設は2,487ヶ所、一方廃止・休止は1,241ヶ所。いずれも過去最多となっており、訪問看護はまさに成熟期に入りつつあると言っていいでしょう。成長期では勘や経験による運営でも拡大可能ですが、成熟期に入ると通用しないケースがほとんどです。

ステージ	導入期	成長期	成熟期	衰退期
需給バランス	供給<需要	供給<需要	供給=需要	供給>需要
市場環境	無競争 (しかし集客困難)	競争が拡大	競争激化・二極化	淘汰・寡占
収益性	かなり高い	高い	低下	厳しい

「これから何をしたら成長させられるか」と感じたら、 “壁”を突破し成長する3つのポイント

Point 01 3年後の会社の姿を、チーム全員で共有できている

経営者としての「本当はこうしたい」という想い、スタッフに話せていますか？経営者の頭の中にある未来を、スタッフは知りたがっています。だからこそ、3年後にどんなステーションにしたいか、具体的な数字も交えて言葉にさせていただくと良いです。全員がすぐに理解できなくても大丈夫です。その中で「社長の力になりたい！」と共感してくれる人が現れたら、その人が、これからの組織を支える仲間になってくれます。



Point 02 事業拡大を支えるリーダー、経営幹部を育てる

スピード感を持った事業の拡大には、経営者と同じ目線で事業を推進できる「パートナー」の存在が不可欠です。経営者のビジョンを自分事として捉え、自ら組織を動かせるリーダーを育てること、会議の見直しや研修など、経営感覚を養うための「仕組み」を整えることが、持続的な拡大を支える盤石な土台となります。



Point 03 組織化に向けて、評価制度、人を育てる仕組みを構築する

訪問看護は、医療の知識だけでなく、利用者様との信頼関係や地域とのつながりなど、本当に幅広い力が求められる仕事です。しかし、せっかく頑張っている看護師も、「どう評価されているのか」や「これからどう進めばいいのか」が見えないと、やりがいを失ってしまいます。だからこそ、ただ長くいるから評価するのではなく、その人の頑張りや貢献がちゃんと形になるルールが必要です。納得できる評価があるからこそ、みんなが前向きに、長く働き続けられる組織になります。



セミナーで学ぶことができる内容

1	競合ひしめく地域で「選ばれるステーション」になるための差別化戦略
2	「とりあえず開設」はもう通用しない！ 商圈分析に基づく必勝ポジショニング
3	「依頼を断らない」体制を作るための適正な人員配置と採用計画
4	ケアマネジャーが本当に求めている「レスポンス」と「対応力」の正体
5	激戦区で独走状態を築く！ 地域トップシェアを奪取する成長戦略
6	社長が現場を離れ「経営」に専念するための権限移譲と組織づくり
7	管理者の疲弊を防ぐ“リーダー分散”の具体例と導入方法
8	成功事業所がやっている“伸びる管理者”の育て方
9	管理職育成の失敗パターンと成功に導き方
10	経営者が手放すべき業務と、絶対に見続けるべき指標
11	規模拡大の必須条件！ サービス品質を均一化する「業務標準化」と「マニュアル」
12	拠点展開前に必ず整えておくべき“3つの仕組み”
13	拡大期に現れる「二極化する職員」をどうマネジメントするか
14	看護師の「定着率が高い組織」の特徴と評価制度の作り方
15	採用で失敗しないための“面接で見えるべき3つの視点”
16	スタッフの納得感を生む「給与テーブル」と「キャリアパス」の連動
17	納得感を生み、人を育てる！ 「定量評価」に基づく人事評価制度の構築法
18	1人の退職がステーション崩壊を招く構造を回避する方法
19	「経験者」より「行動力」！ 組織を活性化させる採用ターゲットの絞り方
20	看護師の採用・定着を劇的に変える環境整備
21	「個人の頑張り」に依存しない！ 組織で売上を作る「仕組み化」の要諦
22	組織文化が崩れ始める“サイン”とは？ 初期対応が明暗を分ける
23	看護師3名体制での「最初の壁」をどう乗り越えるか
24	7～10名規模でステーション運営が苦しくなる理由
25	複数拠点運営で必須となる“数字管理”の初歩と仕組み化
26	利益率20%を維持する！ 高収益体質を作るための「生産性基準」
27	数字を見ない経営から脱却する、簡単な財務の読み方
28	訪問件数が増えないステーションに共通する「3つの致命的欠陥」
29	採用は「コスト」ではなく「投資」！ 成長を止めないための資金配分
30	訪問看護ステーションが長期的に成長する複数事業モデルの紹介