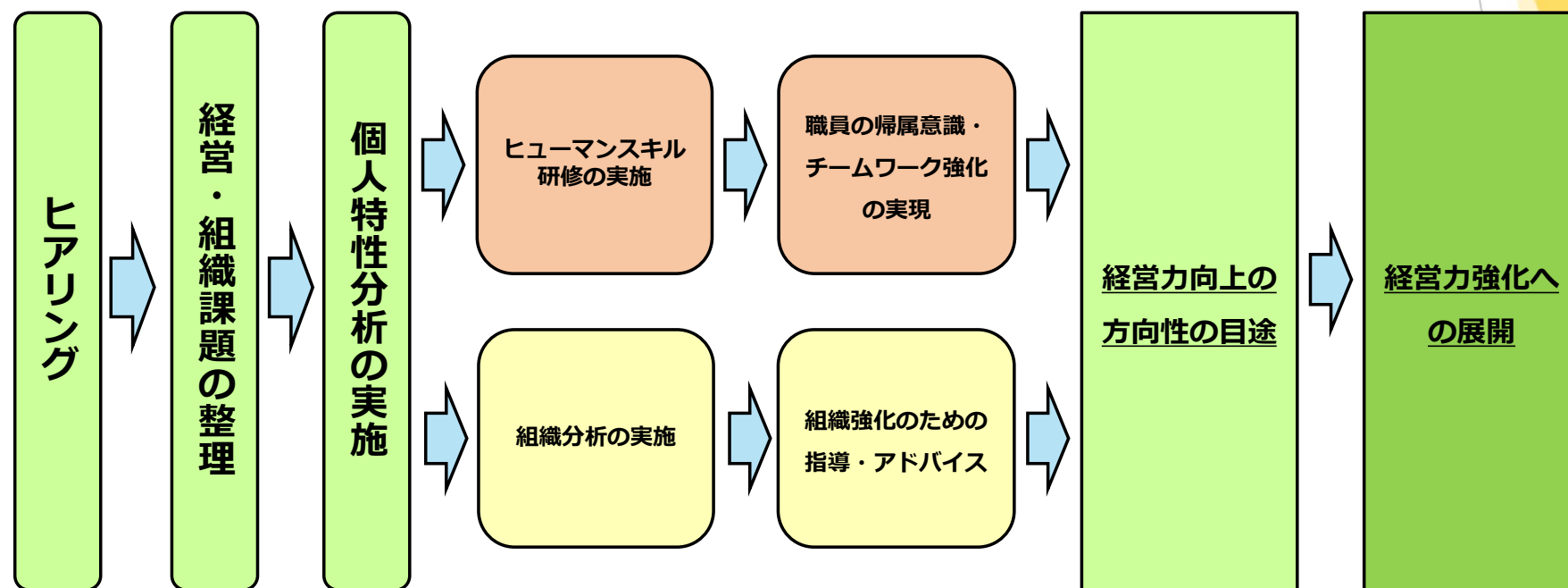


令和6年度 福岡市 介護事業所経営力強化事業

【コンサルタント派遣により把握された課題】
と【実施・取組み内容のまとめ/成果】

令和7年3月22日
合同会社SPEC経営研究所

実施フロー 組織力強化型



経営力強化の展開

施設側からの質問や支援要請の主な例
「戦略系の課題化と解決手法のアドバイスの要望」 ※満足度

- ④ 経営戦略系 ★落とし込み達成率 25事業所/30事業所83%
- ③ 人材戦略系（組織力強化） ★落とし込み達成率 28事業所/30事業所93%
- ② 営業戦略系 ★落とし込み達成率 24事業所/30事業所80%
- ① 採用戦略系 ★落とし込み達成率 30事業所/30事業所100%

【具体的内容①】

問題点

- ×部門間・職員間のコミュニケーションが不足
- ×モチベーション維持が困難
- ×チームの一体感の欠如



【課題の設定】 職員間の協力体制の強化



実施

- 個人特性分析を行い、職員の自己理解を促進
- 組織分析の実施 → 管理層が現状を客観的に把握
- 施設全体の方向性・目標の共有会議を設置
- ヒューマンスキル研修（コミュニケーション力向上）

【実施事業所】

中・大事業所：16 (94%)
小事業所：10 (77%)
TOTAL：24 (80%)

【成果】

個人特性分析により、自己理解を深めるとともに、ヒューマンスキル系研修（コミュニケーション力向上）を実施することにより職員間連携向上、業務の円滑化が図られた。
組織分析により、組織風土、組織活力の状況を分析・説明し、組織課題を浮き彫りにした。そのことにより、経営力向上に資する取組み事項や事業計画の方向付けと実施に向け着手、業務運営・成果につながりはじめた。

【具体的内容②】

問題点

- ×採用戦略が不明確
- ×魅力を伝える発信力不足



【課題の設定】採用戦略の明確化、魅力の発信



実施

- 職員の技能レベル向上とコミュニケーション研修
- 求人募集時のアピール強化
- 魅力発信のためのマーケティング戦略策定

【実施事業所】

中・大事業所：15(88%)
小事業所：10(77%)
TOTAL：25(83%)

【成果】

採用に関しては、他の業界と同じ戦略性が必要であり、その手法を中心にアドバイス並びにレクチャーを実施し、目先の採用作業で右往左往せず、入り口戦略と出口戦略、並びに組織能力向上の基本戦略の落とし込みに成功した。
採用率の向上は今後の実績経過を測定効果すると同様に離職率の低下も同時取組効果として期待できる。
目標：採用率5%向上・離職率10%縮小

【具体的内容③】

問題点

- ×小規模事業者は単体での生存が困難
- ×経営課題と業界課題が混同



【課題の設定】小規模事業者でも継続できる経営



実施

- 同種事業者とのネットワーク構築
- 行政や専門家との連携強化
- 共通の課題を持つ事業者間での協力体制構築

【実施事業所】

中・大事業所：14 (82%)
小事業所：13 (100%)
TOTAL：25 (83%)

【成果】

介護種別毎の事業の在り方と将来性を俯瞰しつつ、自組織の現状を客観視しながら運任せに近い現在の経営の仕方・考え方の思考改革が30事業所全てで実践できた。また、国や行政機関の指針や方針を見据えた自助努力・業界共助の戦略性を夫々の事業所目標とすることができた。

目標：意識改革達成率100%

【おわりに】

**事業所の問題を整理し、課題化と解決手法の設定
と目標化を事業所との討議で実施し、課題解決に
向けた支援・取組みができた。**

ご清聴ありがとうございました。

**令和7年3月22日
合同会社SPEC経営研究所**