



属人的な組織からの脱却へ 「第二創業期」としての取組

新キャリアパス人事評価制度の導入と
社員への自己啓発の推進

東京練馬西ロータリークラブ 星 英典

2026年5月11日現在

星英典の簡単な軌跡

1972年 北海道旭川市にて生れる 両親公務員

北光小、北門中を経て道立旭川北高等学校

小学3年より高校まで野球に没頭。甲子園で校歌歌いました(2004年夏)

1990年 大学進学により上京 6畳ひと間風呂無しアパート

池袋東武百貨店12F洋食レストランにて3年半アルバイト

1994年 広告宣伝会社へ就職 年商50億 従業員200人

一応トップセールスマン 24時間戦えますかの時代

1997年 不安から自分で何かやらないと...

見えない力に屈する... 税理士の勉強→断念 社労士の勉強→断念...

2002年 ソニー生命保険株式会社へ転職(30歳)

完全歩合の成果主義の世界へ MDRT登録6回、社長杯入賞3回 連続挙績550週達成

2015年 東京練馬西ロータリークラブ入会 (43歳)

人生の転機 素晴らしい仲間との出会い

2017年 合同会社みらいリレーションズ創業(45歳)

怪しいコンサルとの出会い 障がい者グループホーム運営

2020年 株式会社インティメイト創業(50歳)

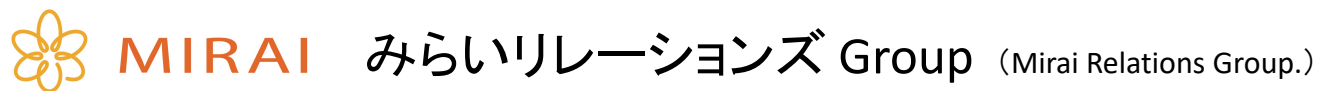
精神化特化型訪問看護ステーション




2020年 株式会社いやさかエージェンシー創業(50歳)

ソニー生命卒業 保険代理店 ※その後については別スライド参照



みらいリレーションズグループの歩み



主幹会社	合同会社みらいリレーションズ（神奈川県川崎市宮前区）
代表及び役員	（代表）川原 俊明（役員）星 英典 石井 聡
本部所在地	神奈川県横浜市青葉区美しが丘5-2-1-704
設立	2017年6月1日（主幹会社 合同会社みらいリレーションズ 設立日）
資本金	1200万円（2026年05月時点 グループ合計）
従業員数	100名（2026年05月時点 グループ合計）
グループ会社	株式会社インティメイト  INTIMATE  PWS 株式会社ピエテ 株式会社いやさかエージェンシー  IYASAKA 株式会社PWS
事業内容	障がい者及びご家族に対する総合支援事業 ◎ <u>合同会社みらいリレーションズによる事業</u> ・ 共同生活援助 障がい者グループホームの運営 ・就労継続支援B型 障がい者の就労支援事業の運営 ・居宅介護 障がい者へのヘルパー派遣事業の運営 ◎ <u>グループ会社による事業</u> ・計画相談支援 障がい者の福祉サービス利用の相談事業の運営 ・訪問看護 精神障がい者への訪問看護ステーションの運営 ・保険代理業・資産運用 FP相談・ライフプラン人ぐ・保険販売・資産運用・海外不動産等

当グループの組織体制【2026年5月時点】



MIRAI グループ本部

経営陣 管理・人事・総務

BCP(事業継続計画)

グループ間連絡会議(定期・臨時)

MIRAI relations

代表社員 川原

共同生活援助 (GH)

就労継続支援 B 型

居宅介護

サービス管理責任者: 4名

サービス提供責任者: 3名

介護福祉士: 7名

准看護師: 1名

介護職員初任者研修修了者: 12名
ほか



INTIMATE

代表取締役 星

計画相談支援

訪問看護Station

新規事業開拓

セルフ脱毛事業

アマゾン物販

正看護師: 14名

相談支援従事者研修修了者: 2名



IYASAKA



PWS

代表取締役 川原

代表取締役 石井

ライフプラン支援

資金計画支援

後見人・相続 等相談

海外不動産投資事業

ファイナンシャルプランナー(AFP): 4名

宅地建物取引士: 1名

証券外務員2種: 3名

住宅ローンアドバイザー: 2名

相続アドバイザー: 2名

定例管理者会議

虐待防止委員会

継続研修員会

職員の教育研修体制

- ・入社時研修
- ・OJT研修
- ・虐待防止/人権擁護研修
- ・定例ミーティング時の研修
- ・VODによる研修 ※



ジョブメドレー アカデミー

※Job Medley Academyを
採用し、タブレットにて
随時受講ができ、履修
の管理も行ってる。



共同生活援助とは

共同生活援助とは、一般的に「障害者グループホーム」と呼ばれる障害福祉サービスです。障害のある方が、地域にある一軒家やマンションなどで、専門スタッフのサポートを受けながら少人数で共同生活を送る場所です。日常生活上の支援を通じて、自立した生活を目指すことを目的としております。

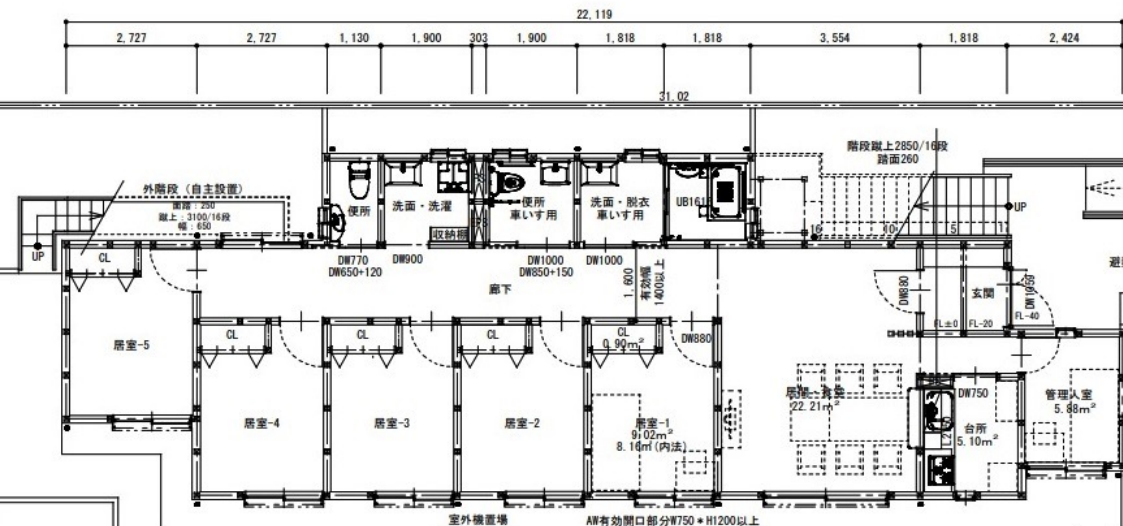
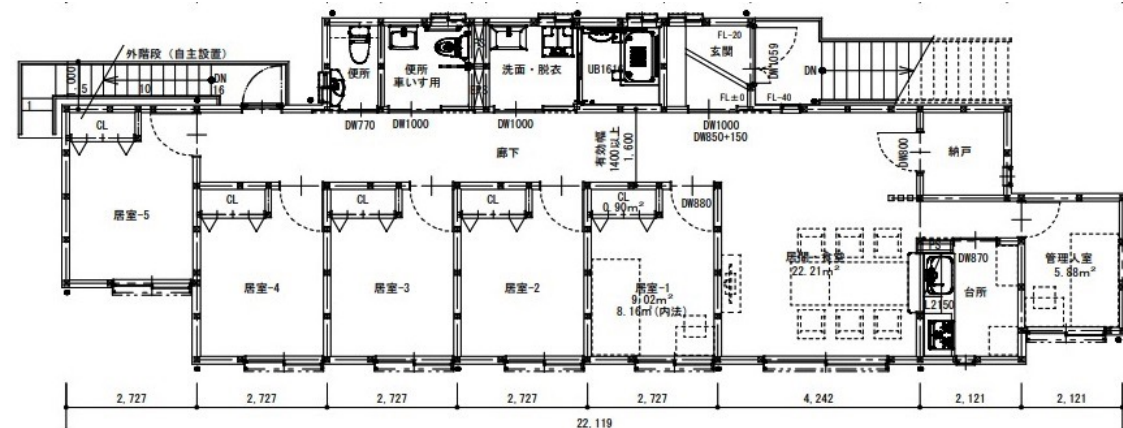
主なサービス内容

- ・食事・お風呂・トイレ等の介助
- ・調理・洗濯・掃除等の家事支援
- ・日常生活・社会生活上の相談及び助言
- ・就労先やその他の関係機関との連絡や調整
- ・その他の日常生活の援助

対象となる人

日常生活に支援が必要な、身体・知的・精神(発達障害を含む)の障害者や難病患者が対象となる

- 5名/ユニット×2ユニット = 10名
(男性: 5名 女性: 5名)
- 比較的に重度 (区分4・5) の利用者のご入居を想定し、E/V・スプリンクラー設置



窓先空地有効寸法1.5m

1.500

2.450

経営理念

私たちは、誰もが明るく楽しく「自己実現」を目指し、安心して充実した生活ができる地域づくりに貢献します。

経営ビジョン

- ◎地域において、皆さまに最も信頼され、選ばれる事業所に（支援の「質でナンバー1」の事業所運営を目指す。）
- ◎一機貫通した事業体制を構築し、障がいをお持ちの方やそのご家族に安心を提供できる、ワンストップサービスの実現を目指す。

運営方針

1. 当社は**利用者の「人生の質の向上」**を事業の目的・行動原則とする。
2. 経営陣は職員に対して感謝の念のもと**「自己実現」が可能な職場環境**の構築に最大限に努める。
3. 職員は仕事に対する**矜持と謙虚な心**で利用者に対して誠意をもって支援を行う。
(「しつけ・指導・教育」ではなく**「支援」**の視点で関わる。)

目指すべき職員像

1. 障がいを持つ人を支援する事業の一員としての**自覚**を持って行動します。
2. **チームワーク**を大切に、誰からも信頼される職員を目指します。
3. 一人ひとりの**心に寄り添う**支援を追求します。

新キャリアパス人事制度の導入

1. 会社のフェーズと覚悟

- 私たちは**2027年に10年**を迎える
- 属人的な業務運営からの脱却→**各レイヤーでの業務内容の明確化**
- これからは「**ちゃんとした会社**」を超えて「**選ばれる会社**」に成長する

2. 第二創業期としての意識改革

- 10年を考えて、**第二創業期**
- 「やっつけて当たり前」「言われて当たり前」のレベルでは足りない
- **期待を超える価値提供**ができる組織にならないと生き残れない
- 甘えは良くない→ これは厳しさではなく、**会社を守るための現実**

3. 無くてはならない施設になるということ

- 目指すのは「あったらいい施設」ではなく「**無くては困る施設**」
- **一人ひとりの能力・専門性・姿勢で決まる**

4. 環境は確実に厳しくなる

- 会社に求められる水準も上がっている
- **現状維持 = 後退** 「やれていればOK」ではなく、**質と体制が問われる時代**

5. キャリアパス人事制度の導入

- 正直に言えば、**危機感**は持たなければいけない
- でも同時に私たちみらいRとしては、**今頑張れば、必ず明るくなる未来がある**

業界・制度の現実

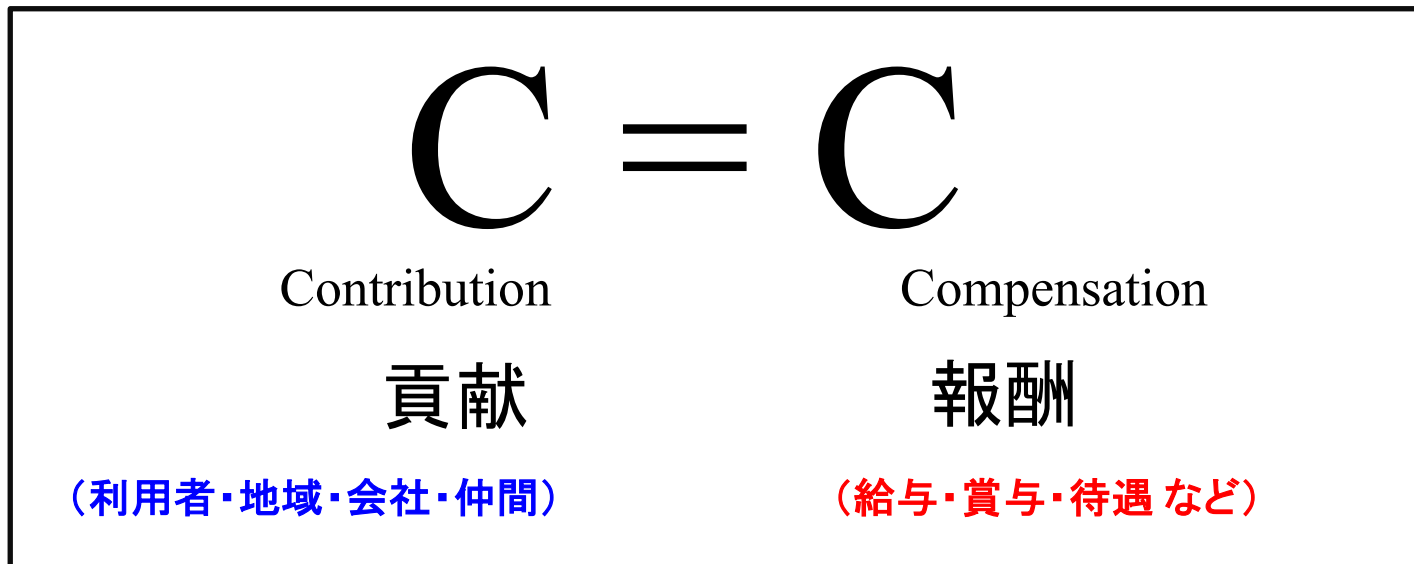
- 介護・福祉報酬は**これから下げられるフェーズに入っている**
- 2027年度に報酬が下がる可能性も現実的
- 現在の回避策は限られている→ **どちらも「人の力」がなければ成立しない**
 - ①**重度対応に振り切る（方向性の転換）**
 - ②**もしくは無理を承知で雇用を守る**

職員のための前提条件とは、

- 会社としては**問題意識を持ち、寄与してくれる人には報いたい**
- 職員の過度な業務負担を軽減すべく、当社では職員の増員を実施
- 創業の思いを果たすべく、現在の給与水準は可能な限り維持したい
- だが、正直に言うと**今の状態では難しい**
- **でも、私たちが変わればできる** → **だから人事制度（評価制度）を整える**

なぜ“メリハリのある給与制度”が必要か

- 周辺事業者と比べるとみらいRは、**今の給与水準は高い**
- **創業時の思い**：業界全体の賃金は低いが、福祉という尊い仕事で社会に貢献している職員には見合った報酬で報いたい。
(キャリア職員へは業界平均賃金の1.32倍を目標に給与設定)
- しかしながら、**全員一律で守り続けられる時代ではなくなっている**



頑張っている人が、きちんと報われる制度であり、
逆に言えば変化しない人は、これまでと同じではられない

現場での実働

専門性・判断力

チーム・組織への寄与

記録・書類
体制への貢献

社員への自己啓発推進

2025年8月より一部の幹部職員からスタート 現在は一般職員を含め6名

目的 社員の自己研鑽のために

「どこの会社に行っても恥ずかしくない職員」になってもらいたい

月2回 約1時間半 YouTubeを使った勉強会の実施(既に一人あたり10回以上開催)

2026年のテーマ 「情熱」「謙虚」「習慣」

今日の言葉 今日のYouTube(書籍の要約解説)からの学びとディスカッション

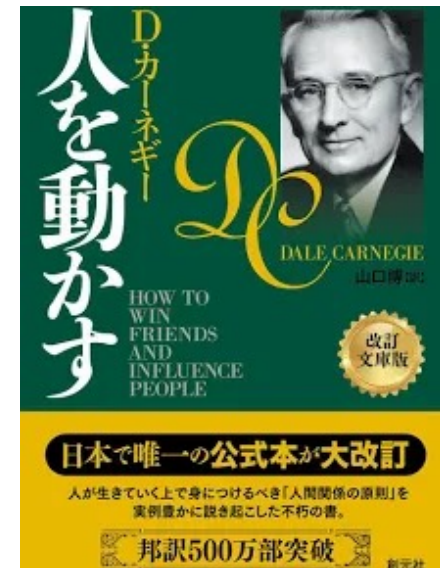
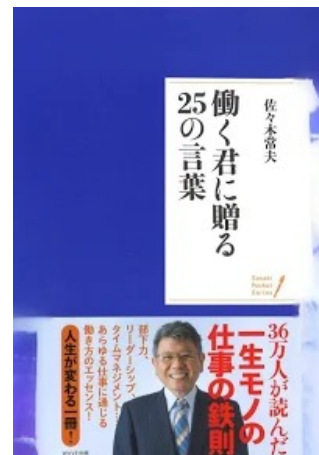
スティーブンRコビー「7つの習慣」 稲盛和夫「考え方」

2015年 Dカーネギー「人を動かす」 佐々木常夫「働く君に贈る25の言葉」

永松茂久「リーダーは話し方が9割」など

偉人の言葉 稲盛和夫氏・松下幸之助氏・孫正義・スティーブジョブズ

今日の言葉 凡事徹底・一日一生・努力に勝る天才なし・素直



おわりに

最初の会社を創業して来年5月で10年が経ちます。社員1人からスタートした会社が現在はグループ全体で正社員30名パート職員70名を超える会社となりました。職員の家族まで含めると多くの方の生活を支えていると感じております。経営陣の成長が止まれば会社の成長も止まります。「現状維持は衰退」と考えて、これからも少しずつ足元を固めながら着実に進んで行きたいと考えております。

私の好きな言葉

「愛」・「感謝」・「謙虚」

道理・義理・誠実・思いやり・素直・律

凡事徹底・一日一生・人生合わせ鏡

人の振り見て我が振り直せ