



第4期キックオフのつどい

株式会社Make Care 訪問看護ステーションくるみ

2025/10/04

そして僕は知ってしまった
小手先でやりくりしたって
何一つ変えられはしない

KICK OFF MTG

open to the public edition

PURPOSE

今まで以上に同じビジョンを目指して、
やるべきことの共通認識を深めること

- ① 私たちが見ていく、目指していく景色
- ② これまで いま これから

open to the public edition

STORY.01

わたしたちが
見ていく、
目指していく景色

open to the public edition

STORY.01

● 私たちが見ていく、目指していくこれからの景色



100億円企業

open to the public edition

STORY.01

● 私たちが見ていく、目指していくこれからの景色

売上 が上がると

業界そのものの 価値 が高まる

open to the public edition

MISSION

存在意義・提供しなければ会社を豊んでもいいと思えるもの・普遍的なもの

こころのかたちに 気付けるケアを

いろんな自分の課題やこだわりをはき出した感情の姿（心のかたち）に自分で気付く、
自分の力で扱えるようになるまで寄り添い続ける。

「こころのかたち」に
自分で気付くためにすべきこと
まずは感情をはき出すこと。
そして、はき出した感情を
いろんな角度から
振り返るように支援をすることで
自分の本当のこころのかたち（わたし）に
気づくことができる。

「こころのかたち」に気付くための方程式

(感情を) はき出す

×

向き合う

=

わたし

☐ 笑顔になる

☐ 早口になる

☐ 涙をながす

☐ 過去の話をする

☐ 熱量がある

☐ 話がとまらなくなる

☐ 落ち着きなくなる

上記から1項目以上

×

☐ 笑顔になる

☐ 目線が合う

☐ 涙をながす

☐ 未来の話をする

☐ 声が震える

☐ 自分の状態を説明する

☐ 落ち着く

上記から2項目以上

VISION

MISSION を提供し続けた結果、
どんな会社になりたいか or どんな世の中にしたいか、最終目標

回復をゴールとするのではなく、 活躍がスタートとなる精神看護 ～Change Care～

MakeCare の 目指す社会

精神疾患に対して 1.「未然に防ぐ」/ 2.「早期回復させる」/ 3.「自分のこころと上手く付き合うことができる」
という状態をつくり、社会で活躍できる人材を増やしていく。
Make Care の精神科訪問看護サービスを通じて、精神科医療にかかる人の数を減らし
日本国内で支払われている社会保険料の削減を達成する。

VALUE

MISSION を実行していく中で、社員として必ず持っておくべき
共通の価値観・あるべき姿とそこから考えられる具体的な行動基準

Pace Makerであれ

Make Care が掲げる利用者ファーストの姿勢で寄り添い、いずれは離れていく。
そんな信念をもった姿が、回り回って利用者の自立に繋がる。

利用者ファーストを体現する10項目

- (1) 利用者さんの依頼は必ず対応しよう
- (2) 頂いた依頼には最速で反応をしよう
- (3) 相手の言葉にはこころを傾けて聴くようにしよう
- (4) 自責の精神を持ち目的を持ったケアをしよう
- (5) 利用者さんの意思を尊重しよう
- (6) 「普通」「絶対」といった言葉に惑わされないようにしよう
- (7) 常に研鑽する姿勢を欠かさないようにしよう
- (8) 相手の心に届くあいさつをしよう
- (9) 余分なプライドは持たず、ありのままでいよう
- (10) 毎日の振り返りを欠かさないようにしよう

MakeCareにとってのお客様とは

こころを持っているもの全てがお客様であり利用者になりえる。
世の中には SOS 出せない人。出し方がわからない人がある。
そんな人たちと接点を持つことができれば、出来るだけ早く会いに行き、
相談された依頼はできる限り実現するように最善を尽くす。



STORY.01

社会保障費を抑え、 増収し国と納税者を守る

健全な精神訪問看護により
医療費・社会保障費の適正化や
労働力の確保に繋がることで
国と納税者を守ることができます。

POINT 1

重症化の未然防止を

早期に症状悪化の兆候をつかみ、
支援を行うことで重症化を防ぎ
医療費・介護の増大を抑制できます。

POINT 2

早期回復と再発防止を

中症状・小症状へ改善や
再発防止と生活の質向上。
社会的コスト削減にも直結します。

POINT 3

労働人口の維持と税収増に

働き続けられる人が増えると、社会保険
料の支出を抑制し、納税者として税収に
貢献するという二重の効果があります。

open to the public edition

STORY.02

これまで
いま
これから

open to the public edition

STORY.02

● これまで ● いま ● これから



3期年商

2.38億円

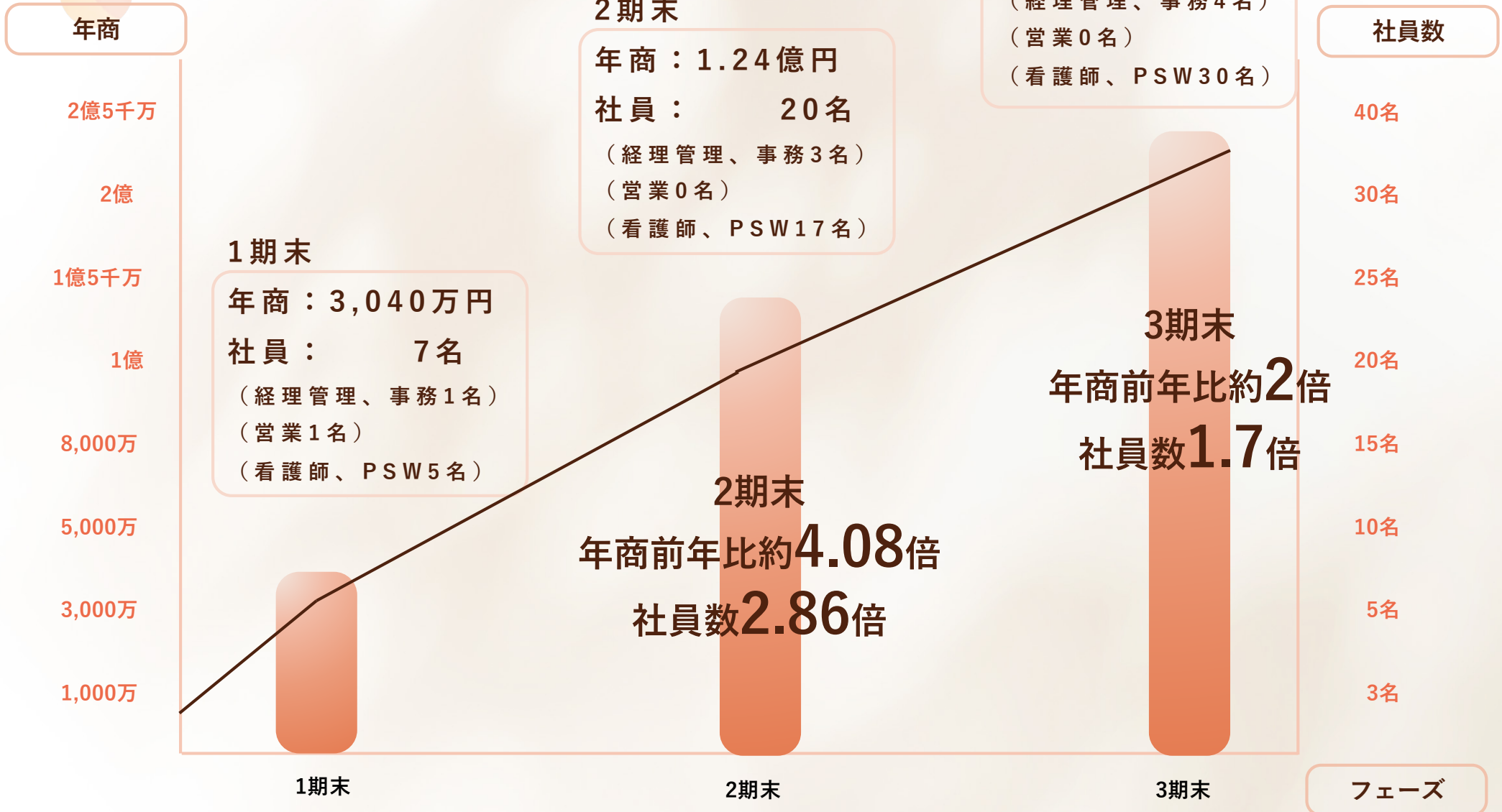
(訪看事業:2.07億円)

※ 予算達成率132.2%

open to the public edition

STORY.0 2

これまで いま これから



STORY.02

● これまで ● いま ● これから

人件費

1.55億円 (訪看事業の75%)

営業利益

50万円 (0.22%)

差別化を図るべく意味ある投資を実施

open to the public edition

STORY.02

これまで いま これから

事業規模

年商2.38億円、社員34名

創業期 [1期～3期]

意味ある投資を

地域ナンバー1の精神科特化型ステーションとして、一番に依頼の上がるべく、広報・宣伝に力を入れ、人材採用においてミスマッチが起きないようにMVVの策定などに投資を行う。

創業期

年商10億円、社員100名規模
拠点展開、新事業への準備

成長期 [4期～6期]

拠点展開、新事業への準備

機能強化型の算定基準を満たし、総合病院のように小児重心、小児特化、ターミナルなど、採用人材により対応機能を増やしていく。

教育制度の見直し

4期目以降は社内研修体制や、教育制度により力を注ぎ、精神科だけでなく、訪問看護の制度に合わせた看護師のレベルアップを目指す。

拡大期

フェーズ

STORY.02

● これまで いま これから

4期年商目標予算

4億円

（2026年6月期・月商3,500万円 /
訪問件数3,000件/月（利用者数415名）

open to the public edition

STORY.02

● これまで いま これから

10期目に向けた事業目標

こころの保健室

くるみ100億円

(10億円規模 大都市 4～5事業所、5億円規模 中都市 10事業所)

open to the public edition

こころの保健室

利用者の方が安心して相談できる場をつくり、こころの拠り所となり症状の重症化や再発を防ぐ新しい挑戦です。

サブスクリプション型サービス

法人向け「こころの保健室」

企業で働く社員様に向け
現役の精神訪問看護スタッフがお悩みを
キャッチアップすることで休職や離職を
未然に防ぐことができます。

タイムサービス型

WEBマッチング型 「こころの保険室」

ご利用時間内で自分に合う現役の精神
科看護師と相談が可能で潜在的な症状を
未然に防ぐことにお役立ちできます。

open to the public edition

背景と課題

⚠ 日本の社会保障は「事後対応型」

心の不調が深刻化してからに対応が中心

予防的な取り組みへの投資が不足

早期発見・早期介入の仕組みが整っていない

📊 経済損失は年間7.6兆円



GDPの1.1%に相当する損失

👤 既存制度の限界

産業医制度: リソース不足、アクセス困難

EAP: 敷居が高く、相談率が低い

両制度共通: 早期発見が難しく、「事後対応」が中心

メンタルヘルス不調の経済損失 (出典: 横浜市立大学 2023年調査)

open to the public edition

構想コンセプト



「ちょっとしんどい」を 安心して話せる場

メンタルヘルスの敷居をグッと下げる
オンラインで気軽にアクセスできる環境
予約～相談までシンプルな導線
匿名相談も可能で安心感を提供



現役精神科訪問看護師が対応

医療的な専門知識を持つ相談者
精神科領域での豊富な経験
適切な医療機関への橋渡しも可能
科学的根拠に基づく対応とアドバイス



予防と早期介入で 社会的損失を最小化

早期介入による社会的コスト削減効果



早期介入によるコスト削減と
社会保障費の抑制を実現

こころの保健室構想 | 訪問看護ステーション「くるみ」

open to the public edition

サービスモデル①：法人向け

こころの保健室 for Business

📅 サブスクリプション型サービス

企業全体に向けた定額制のサービス
従業員は匿名で気軽に相談可能
現役の精神科訪問看護師が対応
オンライン上での相談で場所を選ばない

📊 休職・離職の実際のコスト

メンタルヘルス不調による企業負担

休職者1人あたり（月額）	20～30万円
休職期間（平均）	3～6ヶ月
離職者1人の採用コスト	80～120万円
離職者1人の教育コスト	50～100万円

離職1件の総コスト：
最大220万円

月額**5万円**の予防投資で
年間**数百万円**のコスト削減可能

♥ 健康経営推進のメリット

休職予防：
1人あたり最大180万円の損失回避
離職防止：
1人あたり最大220万円の採用・教育コスト削減
組織分析：
匿名データによる職場環境改善提案
健康経営優良法人認定：評価項目への対応

ROI（投資対効果）：7.63倍
1円の投資で7.63円のリターン

サービスモデル②：個人向け（こころの保健室 Online）

こころの保健室 for Online

時間単位で気軽に相談

必要な時に必要なだけ利用できる時間単位制

15分・30分・60分から選択可能

予約制で待ち時間なし

¥15分 1,500円～

現役看護師とのマッチング


精神科訪問看護の専門知識を活かしたサポート


副業として登録した現役看護師が対応

自分に合った相談相手を選べる



安心の利用環境

 オンライン完結
通院不要・自宅から安心相談

 プライバシー保護
匿名相談・秘密厳守

 「ちょっとしんどい」から
早めの相談でセルフケア支援

※価格は2025年10月現在計画中のものです

open to the public edition

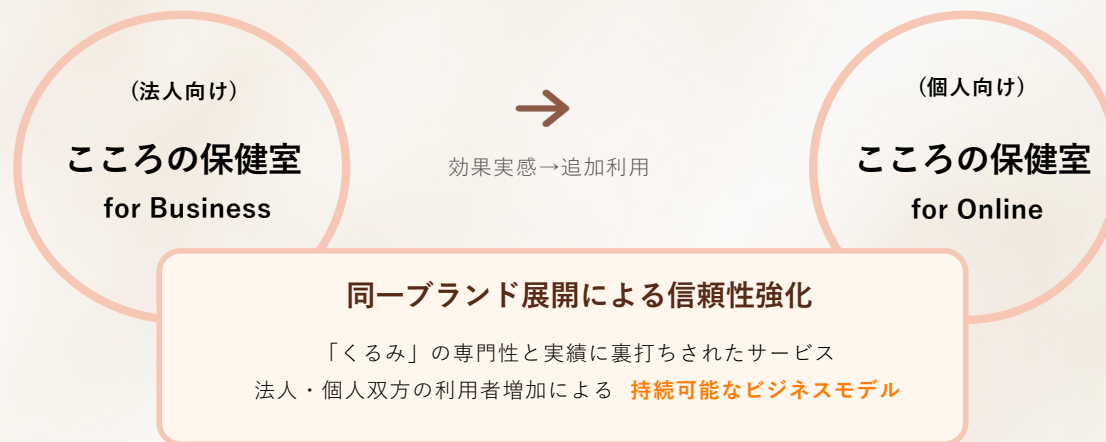
法人・個人 双方向シナジー

🏢 法人契約からの個人利用拡大

法人契約で従業員が気軽に最初の一步を踏み出せる
基本サービスを体験した従業員が追加利用へ
同一ブランドによる信頼感で心理的障壁を低減
個別の深い悩みは個人契約で継続的にケア

👤 個人利用から法人導入の提案へ

個人利用者が効果を実感し勤務先への導入を提案
個人の声が人事・経営層へ届くボトムアップ効果
実際のユーザー体験が説得力ある営業資源に
法人導入による社会的インパクトの拡大



open to the public edition

導入メリットまとめ

企業

企業へのメリット

- ・離職率低下 - 人材流出防止とノウハウ維持
- ・生産性向上 - 欠勤・プレゼンティーズム減少
- ・健康経営 - 認定取得、企業イメージ向上
- ・ROI 7.63 - 投資対効果の高さ

社員・個人

社員・個人へのメリット

- ・気軽な相談 - 「ちょっとしんどい」から対応
- ・専門家の支援 - 精神科訪問看護師によるケア
- ・安心感 - 匿名相談で内容漏洩の心配なし
- ・セルフケア力向上 - 予防的視点の習得

社会全体

社会全体へのメリット

- ・社会保障費抑制 - 医療費削減効果
- ・経済損失の縮小 - 7.6兆円の損失を抑制
- ・予防医療の推進 - 社会全体の意識改革
- ・働き方の多様化 - 看護師の新たな働き方創出

Win-Win-Win
の関係

※メンタルヘルス対策ROI（投資対効果）データ：厚生労働省 2023年調査より

open to the public edition

今後の展開ロードマップ

フェーズ1：法人向け営業強化



中堅企業（従業員100～1,000名規模）を中心に営業活動を展開
産業医との連携体制の構築、健康経営推進企業へのアプローチ
初期導入10社での事例・実績構築、データ収集

フェーズ2：個人向けサービスローンチ



個人向け「こころの保健室 Online」の一般公開
現役看護師の副業登録プラットフォーム機能の拡充
法人契約者の従業員への個人利用促進キャンペーン

フェーズ3：総合プラットフォーム展開



法人・個人を跨いだ統合プラットフォームへの進化
AI活用によるセルフケア機能の拡充

「訪問看護ステーションラララ」

将来的な合併も視野に、100億円計画の一環として、
くるみのノウハウを全面的に提供する形で、福岡に
「株式会社よければ一緒に」
をMake Care/石森個人/社長の緒方氏で出資して立ち上げました。



訪問看護ステーション

ラララ

open to the public edition

「くるみ」100億円

政令指定都市を中心に「特化」から広げ
大規模化していく。将来的には総合病院の
ような総合ステーションを目指していきます。

10億円規模 5事業所

東京、大阪（2拠点）、名古屋、福岡

5億円規模 10事業所

仙台、さいたま、横浜、千葉、静岡、
京都、神戸、岡山、広島、熊本など



open to the public edition

相談支援事業所Any 開設

機能強化型Iの算定に向けて必須要件である相談支援事業所の開設ですが、東大阪で就労支援事業所を運営する株式会社TSUNAGUの中村さんが新たに立ち上げた合同会社UMISORAさんと協業することで実現することになりました。



どんな人生にも、
寄り添うこころの支援を。

open to the public edition

人事制度説明

2025年10月


open to the public edition



目次

1. 人事制度のメッセージ
2. 人事制度全体概要
3. 各制度のポイント
4. 役職制度
5. 評価制度
6. 報酬制度

open to the public edition



1. 人事制度のメッセージ

社員の皆さんへ

この制度は、皆さんの「未来」そのものです

今から発表する新しい人事制度は、

- ・「社員一人ひとりの成長と幸せ」
- ・「自己犠牲ではなく、充実した中で行う看護」

を可能にするための、私たち経営陣からのコミットメントです。

1. 制度は「社員のため」に存在します。

私たちは、皆さんが自分自身の「感情の意味を知り」、「自己理解を深め、自分自身と向き合う」環境を提供することが、質の高い精神看護の大前提だと考えます。

この人事制度は、皆さんが日々現場で実践するVALUE「Pace Makerであれ」に基づき、その努力と貢献を正に評価し、報酬に反映させるためのツールです。

看護師が**お金をタブー**とせず、提供する価値に見合う対価を受け取れるよう、業界の「平均給与を上げた会社」になるという目標を実現するための土台なのです。

2. 私たちは今、「変化」の真ん中にいます。

しかし、この制度は完成形ではありません。

私たちは、「訪問看護の常識にとらわれずに進む」挑戦の旅の、まさに「変化の途中」にいます。

私たちの会社は、常に柔軟性を持ち、「出来ない理由より出来る方法を考える」ことを大切にしています。

3. 一緒に、最高の「仕組み」を作り上げましょう

だからこそ、この新しいルールも「やりながら変えていく」覚悟でいます。

社員の皆さんは、私たちにとって「仲間、パートナー、会社の希望」であり、「自分たちを写す鏡」です。

皆さんの「意見」や、現場での「振り返り」を通じて見えた課題こそが、この制度をより良くし、共にこの業界のスタンダードを築くための貴重な材料となります。

自分たちの手で、最高の会社を、最高の制度を、一緒に作り上げていきましょう。

代表取締役
中野 誠子

2.人事制度全体概要

人事制度・・・「評価制度」「等級制度」「報酬制度」の3つから構成されます

人事制度

```
graph TD; A[人事制度] --> B[評価制度]; A --> C[役職制度]; A --> D[報酬制度];
```

評価制度

一定期間の行動や成果を評価するルールを定めたもの

役職制度

「役職」などのルールを定めたもの

報酬制度

「給与」や「賞与」といった報酬のルールを定めたもの

3. 各制度のポイント

<役職制度>

- ・ 役職の定義を明文化
→ 役職があがるためには、こういったことが求められるのかを明確化

<評価制度>

- ・ 「医療職」と「総合職」でバリューに基づく評価基準を明確化
→ 評価結果が報酬にも反映する

<報酬制度>

- ・ 評価結果に基づいた報酬（等級）を明確化
→ 評価結果を給与に反映させる

「地域の中核ステーション（精神）」に向けた組織づくりの基本的なルール

4. 役職制度

- ・ 役職の定義を明文化
→ 役職があがるためには、こういったことが求められるのかが明確に

	項目	内容
サブリーダー	リーダーサポート	リーダーの指示を確実に実行し、報連相を確実にし、リーダーの負担を軽減している
	率先垂範	チーム内での見本となるべく率先して業務を行い、能力向上に努めている
	問題発見と解決	チーム内で発生する問題や課題を早期に発見し、リーダーに報告したり、解決策を提案している
	調整	リーダーとメンバーの橋渡しを行い、チーム内の業務に無駄がないように進めている
	チームワーク	チームメンバー間のコミュニケーションを促進し、業務が滞りなく進むようにしている
リーダー	浸透	チームと会社とのつなぎ役として、会社の考えがチーム内に浸透している
	育成	メンバーの成長をサポートし、指導や育成を通じてチームメンバーの能力向上が図れている
	調整	自分の意見を持ちながらも周りの声にも耳を傾け、チームと会社の調整を行い、全体を見た意思決定が来ている
	目標意識	適正な目標設定を行い、目標達成に向けた具体的な施策を示している
	実行意識	目標を達成するためPDCAを実行し、チームで結果を出している
サブマネージャー		リーダー数人をまとめる立場として設定
マネージャー		エリア全体をまとめる立場として設定

※サブマネージャー、マネージャーはこれからの会社の成長次第で設定

5. 評価制度

- ・「医療職」と「総合職」でバリューに基づく評価基準を明確化
→評価結果が報酬にも反映する

【バリュー】

- 利用者さんからの依頼は必ず対応しよう
- 頂いた依頼には最速で反応しよう
- 相手の言葉にはこころを傾けて聴くようにしよう
- 自責の精神を持ち目的を持った仕事をしよう
- 利用者さんの意思を尊重しよう
- 「普通」「絶対」といった言葉に惑わされないようにしよう
- 常に研鑽する姿勢を欠かさないようにしよう
- 相手のところに届く挨拶をしよう
- 余分なプライドは持たず、ありのままでいよう
- 毎日の振り返りを欠かさないようにしよう

上記のバリューに対して、具体的にどういうことを出来るようになって欲しいのかを言語化（「医療職」と「総合職」でそれぞれ言語化）

→ くるみにとって大切な価値観を業務へ繋げていく

5. 評価制度（評価シート例）

- 「医療職」と「総合職」でコアバリューに基づく評価基準を明確化
→評価結果が報酬にも反映する

医療職

	5 130%	4 120%	3 100% 3つ達成	2 70%	1 50%以下
利用者さんからの依頼は必ず対応しよう	<ul style="list-style-type: none"> ・4を達成できる ・個別生のある看護計画に基づいて利用者さんのセルフケア能力を伸ばすこと意識して関わり、実践し、振り返りながら実践を繰り返し、他者に伝えることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・3を達成している ・個別生のある看護計画に基づいて利用者さんのセルフケア能力を伸ばすこと意識して関わり、実践することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問開始1～2回で利用者が訪問看護に何を求めているのかを聴き取り、すり合わせができる（訪問看護ができることを伝えてニーズのすり合わせ） ・利用者さんの言動や反応を観察し、疾患による症状や障害の程度をみながらセルフケアの情報を得ることができる ・利用者さんお言葉使いながら、計画の立案をおこない、一緒に評価できる上記全て達成できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問開始1～2回で利用者が訪問看護に何を求めているのかを聴き取り、すり合わせができる（訪問看護ができることを伝えてニーズのすり合わせ） ・利用者さんの言動や反応を観察し、疾患による症状や障害の程度をみながらセルフケアの情報を得ることができる ・利用者さんお言葉使いながら、計画の立案をおこない、一緒に評価できる上記2つ達成できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問開始1～2回で利用者が訪問看護に何を求めているのかを聴き取り、すり合わせができる（訪問看護ができることを伝えてニーズのすり合わせ） ・利用者さんの言動や反応を観察し、疾患による症状や障害の程度をみながらセルフケアの情報を得ることができる ・利用者さんお言葉使いながら、計画の立案をおこない、一緒に評価できる上記1つ達成できる

総合職

	5 130%	4 120%	3 100% 3つ達成	2 70%	1 50%以下
利用者さんからの依頼は必ず対応しよう	<ul style="list-style-type: none"> ・4を達成できる ・得た情報を看護師と共有しそのあとどうなったまで確認をし情報共有できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・3を達成している ・利用者さんの個性をわかるためにカルテなどを見て情報収集を行う 	<ul style="list-style-type: none"> ・電話対応の際に相手が何を求めているのか考えながら聞くことができる ・電話内容について看護師と話し合い相手のニーズを把握するための擦り合わせを行う ・相手を不快にさせない電話対応ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・電話対応の際に相手が何を求めているのか考えながら聞くことができる ・電話内容について看護師と話し合い相手のニーズを把握するための擦り合わせを行う ・相手を不快にさせない電話対応ができる 上記2つ達成できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・電話対応の際に相手が何を求めているのか考えながら聞くことができる ・電話内容について看護師と話し合い相手のニーズを把握するための擦り合わせを行う ・相手を不快にさせない電話対応ができる 上記1つ達成できる

「評価シート」については全社員に共有します

6. 報酬制度（給与）

- ・評価結果に基づいた報酬（等級）を明確化
→評価結果を給与に反映させる

等級	基本給	条件
20	290,000	89点以上
19	280,000	86～89点
18	270,000	83～86点
17	260,000	80～83点
16	250,000	77～80点
15	240,000	74～77点
14	230,000	71～74点
13	220,000	68～71点
12	210,000	65～68点
11	200,000	62～65点
10	190,000	59～62点
9	180,000	56～59点
8	170,000	53～56点
7	160,000	50～53点
6	150,000	47～50点
5	140,000	44～47点
4	130,000	41～44点
3	120,000	38～41点
2	110,000	35～38点
1	100,000	35点未満

※1年ごとに評価し、評価を給与に反映させる

6. 報酬制度（給与）

- ・ 評価結果に基づいた報酬（等級）を明確化
→ 評価結果を給与に反映させる

基本給 評価に基づいて決定

固定残業手当 . . . 全員一律30時間分を支給

賞与分割金 評価によって決定。

**基本給の1.5ヶ月分~4ヶ月分を賞与評価によって
毎月、12分割して支給。**

その他手当・制度変更

- BYOD手当の廃止（原則、全社員にiPhone16e / iPad支給のため）
- 非課税交通費の上限（20,000円）の設定

※ 生理休暇の有給申請を特別休暇に組み込み。

（最大年間6日間までが特別休暇制度により有給 / 休暇取得手続きは変更なし）

STORY.03

さいごに

open to the public edition

MESSAGE



取締役COO兼
看護師
濱脇 直行

代表取締役社長
中野 誠子

代表取締役CEO
石森 寛隆



取締役CHRO
天谷 祐

open to the public edition