

開催日時

2018年3月4日(日) 大阪会場

2018年3月11日(日) 東京会場



年商3,000万円以上の整骨院の経営者様向け

たった3年で3店舗の分院展開に成功した

初めてでもできる
簡単にできる
大手にも負けない

新卒採用法 公開レポート



ゲスト講師

株式会社 LoopQuest

代表取締役

浅井 健寛氏

人財採用の安定化で3年で3店舗展開!

攻めの
新卒採用法によって

1店舗目



2016年4月

2店舗目



2017年8月

3店舗目



新規3店舗目の院長に
2015年新卒採用者が
就任予定

2018年4月予定

大阪府泉北郡忠岡町を本社に大阪と神戸に店舗展開。新卒採用を本格的に取り組んで
新卒離職率100%から**定着率100%**へ至った秘訣とは!?

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

新卒採用セミナー

TEL.0120-964-000

平日
9:30~17:30

FAX.0120-964-111

お問い合わせNo.S027003

24時間
対応

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研 大阪本社ビル お申し込みに関するお問い合わせ: 櫻田 内容に関するお問い合わせ: 田口

WEBからもお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。→ 027003

新卒採用の仕組み導入から3年… たった3年で4院から7院に成長！

新卒定着率0%から新卒定着率100%
への大転換！3年前の新卒が辞めずに
分院展開に至るまでの成功ストーリー。

2017-2018採用の学生接触数
は**123**名。※2017年12月現在
年内**8**名の内定者の獲得に成功！
企業成長のポイントは「新卒採用」
と「育成」にあった。その秘訣とは？



株式会社LoopQuest
代表取締役 浅井健寛 氏

なかなか数字がついてこず大変だった創業期。

スタッフ3名体制でLoop Questの航海は始まった。
当時は手探りながらもなんとかあった時代だった。



弊社は平成18年(2006年)に大阪府
泉北郡忠岡町で開業しました。国家資
格を3月に取得して、その流れで7月に
開業しました。

整骨院を開業している周囲からの
情報はある程度あったので、開業したら
上手くいくだろうと思っていました。

しかし…

いざふたを開けてみるとなかなか上手くいかず、数字的にも厳しいスタートでした。

創業メンバーは学生時代の同級生1名と受付スタッフ1名の3名体制でした。当時は同業の情報はあまりなく、手探りの中での開業でした。それでも通用した時代でした。翌年度に1名学生が入り、スタッフが4名体制になりました。

創業3年で年商1億円達成！順風満帆の成長期

寄せ集めの“野武士集団”。募集をかければ来た時代に理念もビジョンも必要なかった。しかし…

1年目は苦戦しましたが、2年目は1日平均患者数90名で、鍼灸も合わせると1日最大150名近く集まり、いわゆる「繁盛院」となりました。2年目で往診も始め、3年目には分院展開も行い、大台の年商1億円を達成しました。

当時、応募者は求人誌を見て来ており、ハローワークなどにも出していましたが、寄せ集めの“野武士集団”で、とりあえず頭数をそろえていた感じです。3院目は友人などにも声を掛け、とにかく人を集めました。そこには今のようない理念やビジョンもなく離職が多かったことも事実です。その分求人誌で来ていたので求人については問題視はしていませんでした。辞めたらまた求人を出したらいいや、と。

しかし、業界の時流が変わりました…。

採用と育成の仕組み化に成功した株式会社Loop Questのご紹介

6～7年経過していった中で、スタッフ数30名規模までは特に問題はなかったのですが、ここへ来て求人での当たりが薄くなってきていることに気づき始めました。そうすると、辞めていく人よりも入ってくる人の数の方が少なくなり、大事な会社の成長期に思ったように成長できないという悩みが生まれました。

私が現場に出ていたころは離職率は100%。

現場から離れてた時も辞めていく人がまだ多かったです…。そのような状況下で、より組織化を図っていかないといつまでも変化が見出せないため、スタッフのマインドやビジョンを固めていきました。



離職者は多けれど、心でつながった成熟期

離職者続出。でも、残った人財との心の絆は強く、会社の運営は以前よりもぐっと楽になった。

理念やビジョンを明確にすればするほどフィットする人財とフィットしない人財が明確になり離職者が増えたことは事実です。それで退職する人がいても仕方がなかったのです。その点、フィットする人財のみが残ってくれたので、経営は以前よりもずいぶんしやすくなりました。院長クラスからは現場での指導もしやすくなったと聞いていますので、これで良かったのだと今では思えます。

採用と育成の仕組み化に成功した株式会社Loop Questのご紹介

当時、船井総合研究所のコンサルティングを受ける中で、業務プロセスや人事プロセスを学び始めていたので、これから会社が成長するためには採用が「キー」になることは分かっていました。

そこで、船井総研さんの中でも新卒採用に特化したコンサルティングを受け始めました。それが3年前の2015年でした。採用は「マネジメント」ではなく「マーケティング」。そのためにはマーケティングに長けている船井総研さんの力が必要でした。

ここから、弊社の第二創業期が始まりました。

採用方針を新卒採用に切り替えた第二創業期 独立意識の高い中途採用者よりも、 自社の理念に共感する新卒採用者が必要だった。

中途採用ではなく新卒採用に力を入れ始めたのは、中途採用であれば「独立意識」の高い方が集まる傾向が多いからです。また、弊社が大切にしているマインドという面においても、これまでの自分のやり方が



染み付いていて、会社が求める成果につながらなかったからです。そういった経緯があったので、新卒採用を本格的に始めました。



特に、「将来独立したい！」というよりは、会社の理念・ビジョンに共感してくれて一緒にやっていくという新卒の人財がほしかったです。

採用と育成の仕組み化に成功した株式会社Loop Questのご紹介

我々は治療のプロですが、こと新卒採用に関しては、プロではありませんので、したがって、その道のプロにお願いする方が、結果的に見て会社の成長スピードが早くなり、整骨院という業種に絞って業績も上げられると思い、船井総合研究所に採用コンサルティングをお願いしました。

人財マーケティングという点での違いが明確で、自分たちにはできない分野なので、ありがたかったです。この時代、情報の重要性を感じていたので、船井総研さんからいただける「時流」や「情報」はとても価値がありました。

- ・3年後を見通した上でどう動いていくか
- ・もっと上手くできるのではないかなどをいろいろと相談しながら新卒採用活動を進めていきました。

結果的には、初年度は途中からの依頼でしたので、1名の採用でしたが、2年目は6名、3年目は8名と年々新卒採用数が増えました。



もちろん新卒採用数だけではなく、まずは社員を幸せにしたかったので、企業としてより安定した基盤を築くために1年で1店舗ずつ安定して分院展開ができる体制が整えられました。

しかも、2019年度卒の学生接触数は現時点で99名※もいます。これは2019年度の採用活動が始まってすぐの段階で10名の内定見込みが立つことを意味しています。

※2017年12月現在

理念に共感するスタッフを集めた第二成長期 組織文化が継承される組織作りと、 3年を見据えた採用計画が必要だった。

新卒採用に力を入れる前段階では、おそらく学校周りや合同企業説明会に参加して…という取り組みが大変そうと考える経営者の方も多いと思います。しかし、弊社の場合は、採用活動に対して、「ビジョンの達成のためには明らかに人がいる。その人を採用して育成しないと未来は明るくない。」という認識が明確だったので、思い切って取り組むことができました。

そのために必要なことは、次の2点でした。

1. 組織文化が継承されていくように辞めない組織構築が必要だった
2. 少なくとも3年先を見据えた「計画採用」が必要だった

年月をかけて醸成されてきた組織文化が辞められてしまうとまた1からやり直しということになりかねません。しっかりと積み上げていくためには、辞めない組織を構築することが必要でした。

また、新卒採用は、実は1年目の学生の時から始まっています。多くの整骨院では、3年目の学生を採用する方式を採られていますが、これでは自社のビジョンを実現していくためには遅いのです。

1年目からLoop Questのことを知ってもらい、徐々にマインド形成をして3年目で採用に至るという方式です。時流が変わって採用が難しくなり、経営が後手後手に回らないように良い未来を歩みたかったのです。

「理念教育」でマインドを統一することが大切。 これはトップが直接行うことに意味がある。

新卒採用という点では、数もさることながらスピードも年々早まっています。昨年はほとんど年内に決まっていなかったのですが、今年度は12月の段階で8名の内定者が決まっています。

また、学生の接触数も現時点(2017年12月現在)では123名います。この中から自社の理念・ビジョンに合った人財を選べるようになったことは会社の歴史的に見ても大きなイノベーションでした。

新入社員の教育に関しては、社長である私が3ヵ月間で週1回講話の時間を設けて理念や価値観の教育をしています。こういった土台となるマインドをトップが直々に行うことに意味があります。こうすることで、共通言語や共通の価値観、マインドの方向性が合わせやすくなるものです。



独立意識の高い中途採用者よりも、 「分院展開」を加速させるかじ取りを行った！

先述の通り、以前の組織はというと、“野武士集団”でしたし、独立志向の高い方々ばかりでした。離職はやむを得ず、こちら側も別に引き止めるわけでもなく、とにかく成り行きに任せていました。

当時、私自身は個人院を経営していました。当然年齢も重ねるし、私が倒れてしまうと、スタッフも患者様も助けられないということで、経営的にもリスクヘッジをしないといけないと考え始めました。

実は、私は中学校を卒業してすぐに交通事故に遭い、大腿骨骨折で入院した経験があります。人はいつ事故に遭うかもしれないし、いつ病気になるかもしれないし、この先、私が動けなくなったときに院の存続が危ないことに気づきました。

そこでトップとして分院展開を加速させることにかじを切りました。こうすることでスタッフ数が増えます。スタッフ数は少ないよりも多い方がいろいろな力が合わさるので成長を加速させていけますし、リスクヘッジにもなります。

これからの時代「負けない戦い」をするためには採用を通じた組織化が必要です。それが「自分達にとっても社会にとっても正攻法である」という考えの下で必死に働いてきました。

結果、3年で3院の分院展開に成功しました。



2018年4月
新店舗
分院展開予定

2016年～2018年の3年で3院の分院展開！ 業績も2億円⇒3億円と150%成長を遂げた。

3年前に新卒採用と育成を本格的に取り組み始め、分院展開を進めてきましたが、まだまだ課題は山積みです。

でも、以下の写真を見てください！勢いがあるでしょ？（笑）私もそうですが、現在はマネージャーもスタッフも役割を正しく認識してやりがいを持って目的志向で働いてくれています。私はずっとこれを求めていたんです。

業績もおかげさまでここ2年で150%成長を遂げることができました。これからも新卒採用を行い、理念・ビジョンに共感する人財を増やし、社員・患者様を幸せにできれば社長として本望です。
貴方も素敵な未来を手に入れるため航海の旅へ出てみませんか？

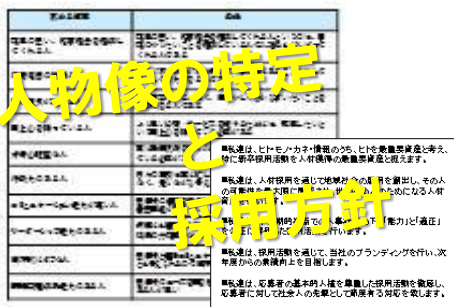


採用を成功させるための7つのフェーズ紹介

採用活動は正しい方法を知り、正しい方法で進める！

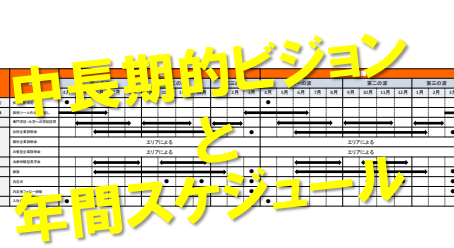
業績アップには業績アップの正しい方法があるのと同時に、採用活動にも正しい方法があります。
正しい方法から逸脱した採用活動は無駄なコストばかりかかってしまい、徒労に終わってしまいますので、その方法を作り上げてから取り組みます。
以下に成功させるための7つのフェーズをまとめました。セミナーではこれらの詳細を事例を交えてお伝えします。

▶【フェーズ1】採用方針を決定しましょう！



採用活動を始めるとなると採用方針を決定します。
軸となる方針を決定することで、採用したい人物像を特定したり、ブレない採用活動を行ったりすることができるようになります。採用方針は思いついたもので良いのではなく、会社の進むべき方向性に合ったものにしなければなりません。

▶【フェーズ2】年間スケジュールと社内体制を整備しましょう！



【フェーズ1】でいくら採用方針を決定したとしても、年間スケジュールを立てた採用活動をししないと、結局は「行き当たりばったり採用」になってしまいます。
まだの方は年間採用スケジュールを立てられることをお勧めします。
同時に年間の採用活動の予算組みも行います。

▶【フェーズ3】学校へ積極的にアプローチしましょう！



学校の担当者様とのコミュニケーションは非常に大切です。
学校の情報を細かく把握できているかどうか、採用に大きく影響すると言っても過言ではありません。
セミナー当日はどのようにアポイントメントを取り、何を聞き出せばよいかをお伝えします。

▶【フェーズ4】会社説明会に積極的に参加しましょう！



学校へのアプローチが終わったら、いよいよ会社説明会の段階に入ります。
これまで準備してきた情報を学生にアピールする「プレゼンテーション」の場と捉えていただけるとよろしいかと思います。
これも勝ちパターンを作ってから臨みます。

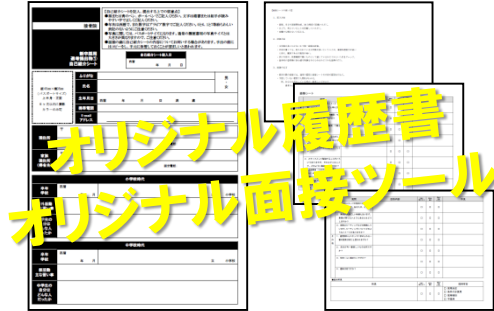
採用を成功させるための7つのフェーズ紹介

▶【フェーズ5】治療体験型見学会を開催しましょう！



会社説明会で学生の興味を引くことができれば、いよいよ院内見学に来てもらいます。採用でミスマッチが起きる大きな理由は、学生が「治療」と職場で働く「人」と「現場」を知らないことです。「治療」と「人」と「現場」を知るための「治療体験型見学会」を開催して学生を自社のファンにします。

▶【フェーズ6】オリジナルの選考ツールで面接しましょう！



採用したい人物が採れるよう、面接に移る前にまずツールを整備しておきます。ここをあいまいにしたままで面接を行ってしまうと、これまでの活動が無駄になってしまう可能性があるのです。事前に採用担当者と打合せして、履歴書や質問事項を固めておきます。

▶【フェーズ7】採用後の育成システムもしっかりと作りましょう！



内定後は「採用して終わり」ではなく、採用した有望な新人治療家を一人前の治療家へと導くための「治療家育成システム」作りが重要です。年間、月間、日間の3つのスケジュールを固めることでより効率的に治療家育成を進めることができます。採用したスタッフの戦力化を一早く図り、多くの経験を積ませてあげるための仕組みを作ってみませんか？この育成の仕組みがあれば、次年度の採用にも多大なる影響を与えてくれます。

ツールやトークも具体的事例をもとにお送りいたします。

上記に挙げた内容はごくごく一部の内容です。
講座は、そのまま行動できるレベルの超実践的な内容でお送りいたします。
この講座と同じ内容は今後行う予定はありません。
以前参加していただいた整骨院の経営者様もセミナー後に動き出し、すでに採用活動で成功しています。
次なるチャンスを手にしませんか？

新卒採用セミナー

【セミナー当日のスケジュール】

講座		講師
第1講座 (13:00~13:30)	「2018年以降の業界の採用と人財の育成」 ●今、伸びている整骨院が行っていること ●採用を始めるために考えなければならないこと ●2019年採用のトレンド	株式会社船井総合研究所 医療採用チーム 人財マネジメントコンサルタント 田口 貴大
第2講座 (13:40~14:40)	「採用・育成成功ストーリー 2017-2018シーズン」 ●新卒採用を始めようと思ったきっかけとは？ ●たった5カ月で内定者15名を出した新卒採用の仕組みとは？ ●新卒定着率100%！その人財育成の秘訣とは？	株式会社Loop Quest 代表取締役 浅井 健寛 氏
第3講座 (14:50~16:20)	「これだけ押さえれば大丈夫！柔整師の採用・育成手法」 ●学校と学生の意識が変わっている今、経営者が取るべき行動とは？ ●見学会へ90%以上誘導できた、とっておきのクロージング方法とは？ ●今後の採用活動で意識しなければならないマッチングのポイントとは？ ●超効率的！ムリ・ムラ・ムダを排除した新入社員の育成プログラムとは？	株式会社船井総合研究所 医療採用チーム 人財マネジメントコンサルタント 田口貴大
第4講座 (16:30~17:00)	本日のまとめ 「明日から実践していただきたいこと」	株式会社船井総合研究所 医療採用チーム チームリーダー チームシニア経営コンサルタント 石田 智也

企業を大きくするためには人財採用と人財育成が必要。
その先に従業員の幸せがあるかどうか、そこに尽きる。

株式会社Loop Quest様のご紹介

鍼灸整骨院事業を目的として、大阪府泉北郡忠岡町に、あさい鍼灸整骨院を開業して10年。会社としては8年。現在鍼灸整骨院を7店舗運営。
会社のミッションは『健康をクリエイティブに創出する』『全社員の物心両面の幸福の追求』『社会の平和と発展に寄与する』としている。
東洋と西洋の医学の融合を図り、理論に基づいた治療を提供するため日々さまざまな症状の研究を行うとともに、主体性を持ち個人が成長することが企業の成長と捉えている。一人ひとりが夢を持ちビジョンを描くことで、企業の夢とリンクし、より大きな夢と一緒に叶えていくという教育方針を元に事業展開を行っている。



株式会社 Loop Quest
代表取締役
浅井 健寛 氏

Special Guest

ゲスト講師

講師紹介



株式会社 船井総合研究所
医療採用チーム
人財マネジメントコンサルタント

田口 貴大



「ひーりんぐマガジン」
2015年4月号執筆



『本物の治療家をつくる！』

そう想いを掲げる背景には自身の完全自費の整体院開業経験があり、業界に対する想いは人一倍強い。
自身が携わって採用した「治療家の卵」を一人前の治療家とすることを使命とし、採用だけではなく業種特化した「治療家育成プログラムの開発」にも力と情熱を注ぐ。
現在はその想いに賛同し、同じ志をもった経営者様と共に採用を通じて時代に必要とされる次世代の治療家育成に真剣に取り組んでいる。

WEBからもお申し込みいただけます！

右記のQRコードを読み取りいただきWEBページのお申し込みフォームよりお申し込みくださいませ。

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます！

<http://www.funaisoken.co.jp/seminar/027003.html>



▼ セミナーでお伝えする内容を一部ご紹介します。

採用の仕組みを中心に具体的事例をまとめたテキストが手に入ります。

☑このステップでやればOK！整骨院向け採用の仕組みとは？

☑集めたい学生を集めるためのターゲティング方法とは？

☑学生が思わずワクワクする体験型見学会の組み立て方とは？

☑毎年応用できる採用スケジュールの立て方とは？

☑学校にアプローチする際の具体的なトークフローとは？

☑学校訪問時に忘れてはならない担当者に聞くべき3つのポイントとは？

☑就職担当者が見ている施

☑学生が重視している求人

☑学校指定のフォーマット求

☑学校が指定する以外の情報を盛り込めるオリジナル求人票とは？

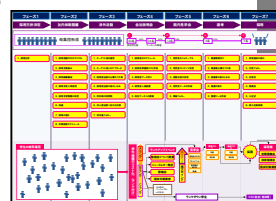
☑学生がつい行きたくなる見学会ポスターとは？

☑入社前からマインド形成ができる学生の見学会テキストとは？

☑たった5分で学生の心をつかむプレゼン方法公開！

☑出会った学生を管理する学生アプローチシートの作り方とは？

☑学生が見学会に来ない本当の理由とは？



1. 求人票の作成	2. 求人票の掲載	3. 求人票の回収	4. 面接の実施	5. 採用の決定
6. 採用の通知	7. 入社前の研修	8. 入社後の研修	9. 採用の評価	10. 採用の振り返り



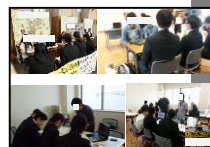
は？

1. 求人票の作成	2. 求人票の掲載	3. 求人票の回収	4. 面接の実施	5. 採用の決定
6. 採用の通知	7. 入社前の研修	8. 入社後の研修	9. 採用の評価	10. 採用の振り返り



けない項目とは？

項目	必須	任意
1. 求人票の作成	○	○
2. 求人票の掲載	○	○
3. 求人票の回収	○	○
4. 面接の実施	○	○
5. 採用の決定	○	○
6. 採用の通知	○	○
7. 入社前の研修	○	○
8. 入社後の研修	○	○
9. 採用の評価	○	○
10. 採用の振り返り	○	○



採用・育成活動が初めての方もさらに精度を上げていきたいという方も、「仕組み化」して効率的に進められるようになる！

最短・最速・最ローコストで採用活動が進みます。

盛りだくさんの内容をたった1日で学べます。

☑これで万全！見学会のスケジュールの組み方とは？

見学会のスケジュールの組み方	内容	ポイント
① 見学会の目的を明確にする	（※事前に準備しておく！） 見学会の目的を明確にする。見学会の目的を明確にする。見学会の目的を明確にする。	見学会の目的を明確にする。
② 見学会の日程を決める	見学会の日程を決める。見学会の日程を決める。見学会の日程を決める。	見学会の日程を決める。
③ 見学会の会場を決める	見学会の会場を決める。見学会の会場を決める。見学会の会場を決める。	見学会の会場を決める。
④ 見学会の参加者を決める	見学会の参加者を決める。見学会の参加者を決める。見学会の参加者を決める。	見学会の参加者を決める。
⑤ 見学会の準備を完了させる	見学会の準備を完了させる。見学会の準備を完了させる。見学会の準備を完了させる。	見学会の準備を完了させる。

☑見学会時の社長の役割とスタッフの役割とは？

☑見学会で学生を見るべきポイントとは？



☑応募者の素の状態を推し量るための面接方法とは？

☑ターゲットを明確にした応募者の集め方とは？



☑面接が楽になるオリジナル履歴書の作成方法とは？

項目	内容
1. 氏名	氏名
2. 年齢	年齢
3. 性別	性別
4. 学歴	学歴
5. 職歴	職歴
6. 趣味・特技	趣味・特技
7. 志望理由	志望理由
8. 自己PR	自己PR
9. 面接対策	面接対策
10. その他	その他

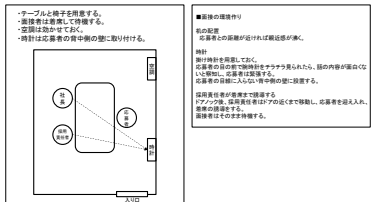
☑履歴書で必ず押さえるべきポイントとは？

☑面接で絶対に外してはいけないポイントとは？

項目	内容
1. 氏名	氏名
2. 年齢	年齢
3. 性別	性別
4. 学歴	学歴
5. 職歴	職歴
6. 趣味・特技	趣味・特技
7. 志望理由	志望理由
8. 自己PR	自己PR
9. 面接対策	面接対策
10. その他	その他

☑自社に合った学生を採用する面接の方法とは？

☑緊張させない面接室のレイアウトとは？



☑内定を出した学生をつなぎとめるための書類とは？

項目	内容
1. 氏名	氏名
2. 年齢	年齢
3. 性別	性別
4. 学歴	学歴
5. 職歴	職歴
6. 趣味・特技	趣味・特技
7. 志望理由	志望理由
8. 自己PR	自己PR
9. 面接対策	面接対策
10. その他	その他

☑学生のモチベーションを下げないフォローの仕方とは？

☑超効率的！ムリ・ムラ・ムダを排除した治療家育成プログラムとは？

☑内定者への新入社員研修のプログラムの組み方は？



☑スタッフの士気を高める社員総会のプログラムとは？

貴院の採用活動のヒントになる事例が盛りだくさんで明日から実践できる内容ばかりです。この機会をお見逃しなく！！

日時・会場

大阪会場

2018年3月4日(日)
株式会社船井総合研究所 淀屋橋セミナープレイス
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-7-28
住友ビル2号館 7階

地下鉄御堂筋線
「淀屋橋駅」
⑩番出口より
徒歩3分

東京会場

2018年3月11日(日)
株式会社船井総合研究所 東京本社
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6
日本生命丸の内ビル21階

JR「東京駅」
丸の内北口より
徒歩1分

開催時間
13:00
▼
17:00
受付12:30～

受講料

一般企業

税抜 30,000円 (税込32,400円) / 一名様

会員企業

税抜 24,000円 (税込25,920円) / 一名様
※ご入金の際は、税込金額でのお振込をお願いいたします。
●受講料のお振込は、開催日の1週間前までにお願いいたします。 ●ご参加を取り消される場合は、開催日より3営業日(土・日・祝除く)前の17時迄にお電話にて下記申し込み担当者までご連絡ください
●会員企業様とはFUNAIメンバーズPlus(無料お試し期間は除く)、各業種別研究会にご入会中の企業様です。

お申込方法

下記のFAX送信用お申込用紙をご利用ください。
お申込いただきました後、郵便にて **受講票** と **会場の地図** をお送りいたします。万が一週間前までにお手元に届かない場合は、下記担当者までご連絡ください。

お振込先

下記口座に直接お振込ください。
お振込先 三井住友銀行(0009)近畿第一支店(974) 普通 No.5785298 口座名義:カ)フナイツウゴウケンキユウシヨ セミナーグチ
お振込口座は当セミナー専用の振込先口座でございます。 ※お振込手数料はお客様のご負担とさせていただきます。

お問い合わせ

 明日のグレートカンパニーを創る
Funai Soken 株式会社 船井総合研究所

お申込専用
FAX 0120-964-111 (24時間対応)

TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)
●申込みに関するお問い合わせ: 櫻田 ●内容に関するお問い合わせ: 田口

※受講票の発送をもってセミナー受付とさせていただきます。

お問い合わせNo. S027003 担当: 櫻田 宛

新卒採用セミナー

FAX:0120-964-111

ご希望の会場に ☒ をお付けください。		☐ 【大阪会場】 2018年 3月4日(日)		☐ 【東京会場】 2018年 3月11日(日)			
フリガナ		業 種		フリガナ			
会社名				代表者名			
会社住所	〒			フリガナ			
				ご連絡担当者			
TEL	()			E-mail	@		
FAX	()			HP	http://		
ご参加者氏名	1	フリガナ	役 職	年 齢	フリガナ	役 職	年 齢
	3	フリガナ	役 職	年 齢	フリガナ	役 職	年 齢
	5	フリガナ	役 職	年 齢	フリガナ	役 職	年 齢

今、このお申し込み用紙を手になされている方は、間違いなく業績アップに真剣に取り組んでいる数少ない方々の1人だと思います。
そんな勉強熱心なあなたは今現在、経営状況等にどのようなお悩みをお持ちでしょうか？下記に現状の課題をできるだけ具体的に整理してください。

上記の課題解決に向け、今回のセミナーにご参加される方に限り、無料個別経営相談を行います。(どちらかに☒をお付けください。)

☐ セミナー当日、無料個別経営相談を希望する。

☐ セミナー後日、無料個別経営相談を希望する。(希望日 月 日頃)

ご入会中の弊社研究会があれば☒をお付けください。

☐ FUNAIメンバーズPlus ☐ その他各種研究会(研究会)

【個人情報に関する取り扱いについて】

1.申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった船井総研グループ各社の営業活動やアンケート等に使用することがあります。(ご案内は代表者様宛にお送りすることがあります)法令で定める場合のほか、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。

2.お客様の情報管理につきましては船井総研グループ全体で管理いたします。詳しくはホームページをご確認ください。

3.セミナーのご案内時に、いただきました住所・貴社名・部署・役職・ご担当者氏名を船井総研グループが個人情報の管理について事前に調査した上で契約しましたダイレクトメール発送代行会社に発送データとして預託することがございます。

4.必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込のご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございます。

5.お客様の個人情報に関する開示、訂正、追加、停止又は削除につきましては、船井総研コーポレートリレーションズ・顧客データ管理チーム(TEL06-6232-0199)までご連絡ください。

【個人情報に関するお問い合わせ】
株式会社船井総研ホールディングス 総務部法務課(TEL03-6212-2924)

※ご提供いただいた住所宛のダイレクトメールの発送を希望されないときは、☒を入れて当社宛にご連絡ください。 **ダイレクトメールの発送を希望しません** ☐

事務処理用QRコード