

葬儀社のための
働き方改革レポート

毎年、件数**2倍**

本邦
初公開

なのに増員**2名**のなぜ？

倍々成長を続ける注目の葬儀社

「金宝堂」の働き方改革

なぜ、1年で件数500件増なのに
2名の増員で施行が回るのか?!



株式会社 金宝堂
執行役員
白石 一行氏

スペシャルインタビュー

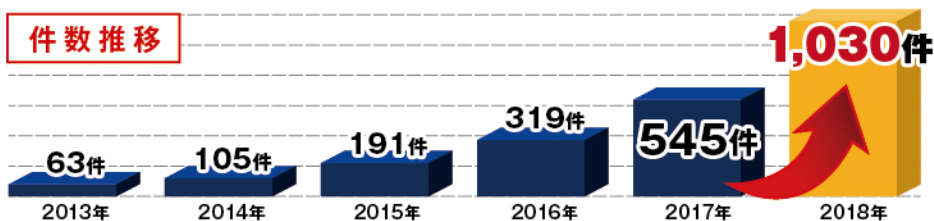
生産性**3倍!**
金宝堂の働き方改革手法

Q1 — なぜ、施工件数が伸びるのか?!

Q2 — どのように、施工を回しているのか?

Q3 — お客様満足度を高める方法は?

件数推移



成長の裏には
一体、何があるのか?

詳しくは中面へ!!!

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

葬祭業 生産性向上セミナー2019

お問い合わせNO.S040355

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

TEL.0120-964-000

平日
9:30~17:30

FAX.0120-964-111

24時間
対応

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: 赤荻・車

倍々成長を続ける注目の葬儀社

金宝堂の

働き方改革

～なぜ、件数500件増なのに
スタッフ増員2名で施行が回せるのか？～

（千葉県／葬儀社・仏壇店）
株式会社 金宝堂

2019年4月働き方改革関連法が施行された。5日間の「有給休暇取得」の義務化などが始まり、中小企業に本格的に2020年4月からは残業時間の「罰則付き上限規制」が本格的に始まる。葬儀業界は元来より「休みがとりづらい、かつ、残業が多い業界である」ため、働き方改革関連法により大きな影響があると考えられる。そのような状況下において、劇的な働き方改革を実現し通常では考えられない生産性向上を行った金宝堂に取材を行った。



家族葬式場
小さな森の家

本社:千葉県野田市中野台440-8

商圏:千葉県野田市・松戸市・我孫子市・茨城県取手市

■葬祭売上高: 10億

■従業員数 社員17名 パート9名

■会館数: 2014年1会館
2015年1会館
2016年2会館
2017年5会館
2018年7会館
2019年9会館

※2019年は4月時点予定

■施行件数 2014年63件
2015年105件
2016年191件
2017年319件
2018年545件
2019年1,030件

※2019年の数値は4月時点予測移動累計

葬儀会館の展開を2016年から展開。現在では、約2倍近くの成長を誇る(株)金宝堂。しかし、その中で働き方改革にも着手。生産性の高い組織を作り上げている今、注目の葬儀社。



(株)金宝堂 執行役員 白石 一行 氏

わずか1年で、件数500件増なのに スタッフ増員2名で施行が回せるのか？

6年前は月5件の小さな葬儀社。今では月100件を超える葬儀社に。先ずは急成長の要因に迫る。

「こんにちは。金宝堂さんのお話を聞くと「本場に専門葬儀社の話？」って驚くようなことがたくさんあります。先ずは金宝堂さんの企業概要をお教えてください。」

白石氏 はい。(株)金宝堂は1971年に仏具店として創業した会社です。仏壇店としては、ウェブ通販で売上を順調に伸ばし、店舗を全国に展開することができました。現在は全国に30を超える仏壇店があります。

一方、葬儀の仕事も昔から行っていたのですが、式場は持たず自宅葬や公営斎場を利用してほそぼそと行っていました。そして、遅ればせながら2013年5月に千葉県松戸市の老舗葬儀社の葬儀式場を購入し、本格的に葬儀業に力を入れ始めました。

「なるほど。初めは仏壇店として営業をされていたのですね。2013年に本格的に葬儀をはじめられた頃はどのような状態だったのでしょうか？」

白石氏 それが、鳴かず飛ばずで。葬儀場を買ったにもかかわらず、施行件数はあまりかわらず月5件ぐらい。こんなに葬儀1件を受注するのは難しいのか、と痛感しました。

「会館を購入したのに、月5件はそれは中々、厳しい状況ですね。今の金宝堂さんからすると考えられないですね。一体、その後、どう打開を図ったのでしょうか？」



▲2013年に購入した葬儀式場

白石氏 マーケティングに力をいれてみるものの中々、施行件数アップには繋がりません。そこで、野田市のショッピングセンターの中の仏壇店の隣で、2014年3月に事前相談室をオープンさせることにしました。野田市は火葬場でも通夜・葬儀が行えるため式場を持たなくても何とか営業活動ができるということで、人通りの多いショッピングセンター内に相談室を作りました。

「その結果どうだったのでしょうか？」

白石氏 その結果、事前相談が毎月20件程度入ってくるようになり、葬儀の件数も月10件ぐらいはコンスタントに入ってくるようになりました。

「事前相談室の影響力凄いですね。その後、何を取り組まれたのでしょうか？」

白石氏 私も想定していた以上に反響が良かったので驚きました。野田市においては順調に施行件数が伸びてきたので、本格的に野田市内に家族葬式場を作ることにしました。公営斎場の稼働率が高く、どうしても待ちになってしまう方が多かったので、安置室3室併設の家族葬専用式場を2016年10月にオープンさせました。

「家族葬式場のオープン後の結果はいかがだったでしょうか？」

白石氏 オープン初月から11件の施行件数を行う式場となりました。事前相談室が2年前からあり、ある程度、会員数がオープン前からいたことが、式場稼働が一気に高まった要因ともいえます。

「オープン初月で11件。これはすごいですね。」

白石氏 我々も予想をしていた以上の反響に驚きました。松戸で購入した1式場目は何をやっても葬儀が入ってこなかったのに、ハイイメージの家族葬専用式場をオープンするとこんなに施行件数が伸びるなんて思ってもいませんでした。

「なるほど。ハイイメージの家族葬専用式場で稼働率を高めるポイントをつかんだということですね？」

白石氏 それがそうでもなかったのです。勢いよく2017年3月に松戸市に家族葬式場をオープンしました。しかし、住民の反対運動を受け、オープンイベントにもあまり人が来ませんでした。同じ施

設力、同じ商品構成、同じマーケティングを行っても、反対運動を受け事前に会員を集めることができなくなると、稼働が上がるまでに時間がかかってしまいます。出店すれば良いというものではないことがとても勉強になりました。



▲小さな森の家野田山崎は順調に施行を獲得



▲小さな森の家松戸六高台は反対を受け苦戦

「同じビジネスモデルでも成功するか、失敗するかを分ける要因は環境によるということですね。」

白石氏 そうですね。ただ唯一言えることはオープンの前にどれだけ事前告知を行い、会員募集ができるかが、オープン後すぐに稼働し始めるかどうかの肝になるということです。

「オープン前に会員募集。全くの新規エリアに出店する場合はどのような取り組みをされているのでしょうか？」

白石氏 実際、家族葬専用式場の5店舗目は、弊社が会館を持たない我孫子市に出店しました。この時、我孫子市は無縁の土地だったため、オープンの3カ月前から、駅前に小さなテナントを借り、事前相談室をオープンさせました。

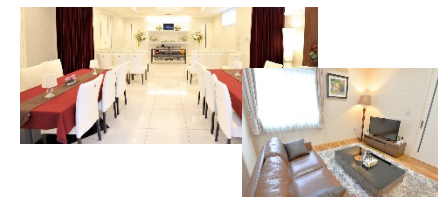
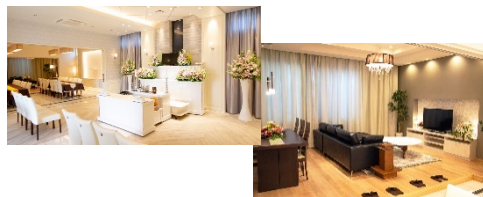
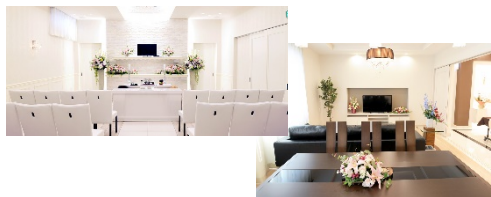
そうすることによって、事前に会員を集めることが出来、オープンの稼働が多くなるように努めました。

「わざわざ最寄りの駅前に事前相談室を短期間限定で作られたのですか？式場のオープン後はどうするのですか？」

白石氏 そうです。オープン後2か月ぐらいしたら撤退することを前提に事前相談室を作りました。家族葬専用式場6店舗目となる取手市への出店の際には、弊社の仏壇店があったので、そこを事前相談室として使いながら会員募集に努めました。

「なるほど。大体の式場出店における成功法則は見えてきたのですか？話が飛びましたが、4店舗目となる家族葬式場は野田市に建設してたのですよね？」

働き方改革事例



▲小さな森の家 取手米ノ井

▲小さな森の家 我孫子中峠台

▲小さな森の家 野田清水

白石氏 自分でも6年前に、今、ここまで成長しているなんて思っても見なかったですが、たくさんのお客様にお葬式を提供できることはありがたいことであると非常に感じます。

「月1000件越え?6年前まで月5件ぐらいだった葬儀社が1000件ですが、中々、一般の葬儀社には想像しがたい成長ですね。」

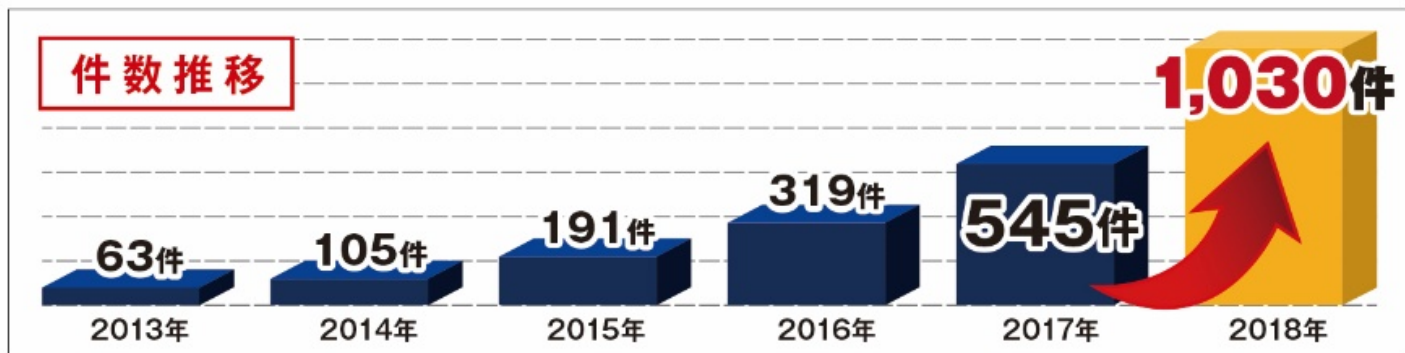
白石氏 はい。こちらのグラフ(下)をご覧ください。近年では施行件数は170%近い成長で伸ばしています。昨年の11月からは月の件数が1000件を超えるのが当たり前になってき、今年はず年の約2倍の施行件数となりそうです。

「野田ではもう一番店に。さすがですね。毎年、数店舗ずつ店舗展開をされていますが、どのぐらい施行件数が伸びているのでしょうか?」

白石氏 はい。7店舗目の野田川間店も既存の式場に近いのだけども、あまり施行依頼が少なかったエリアに出店しました。現在では野田市では一番店になっていると思います。

「ドミナント出店による効率性を考えられている出店だったのですね。そして、家族葬式場7店舗目も野田市に?」

白石氏 はい。4式場目は野田市にオープンさせました。同一行政区内に出店したのは最初にオープンした野田山崎店の稼働率がマックスに近付いてきたためです。また、ドミナントでの出店をすることで、移動距離が少なくなるため、生産性を高めていくことができると考えたからです。



急成長の背景にある組織の変化。金宝堂が取り組んだ働き方改革手法。

「しかし、ここまで急成長すると組織はどのような変化を遂げてこられたのでしょうか？」

白石氏 月5〜6件の頃は私含め正社員3名+パートの人員でやっていました。徐々に施行件数が増えてきたことにより、新卒採用を行ったりして、徐々に人員を増やしてきました。実際に施行件数と人数の増え方は左の図をご覧ください。

年度	式場数	施行件数	人員数 (正社員+パート)	組織的に 行ったこと
2014年	1	63	3+1	
2015年	1	105	4+	即戦力採用
2016年	2	191		即戦力採用
2017年	5	319件	6+	2018年4月 新卒採用開始
2018年	6	545件	10+	搬送・霊柩の 別会社化
2019年	7	1,030件	12+	分業制の実施

「なるほど。この採用難の時代に順調に人員を増やすことができてきているように見えますね。どのように？」

白石氏 そうですね。特に最初のころは教育体制も出来上がっていないので、即戦力の採用に力を入れていました。しかし、式場展開を始めてからは毎年新卒採用も積極的に採用するようになってい

「新卒採用にも力を。即戦力採用、新卒採用のそれぞれのメリットをお教えください。」

白石氏 即戦力採用の一番のメリットは皆感じられていると思います。教育期間の短さです。弊社のように急拡大をしていくうえでは教育期間をいかに短くすることができかが成長のボトルネックになってきます。もう一つのメリットは自分たちが常識だと思っているやり方に、他社のエッセンスを加えることで、より良いものが生まれることもあります。あくまでも理念ありきではありませんが、いい物は取り入れる、というのが弊社の特徴でもあります。

新卒採用に関しては、毎年4月に一定人数が入社してくることがわかっているため、出店が安定してできるようになります。入社後の教育は確かに、中途採用より難しいところではありますが、現在は分業制をひくことで新たな教育体制を確立することができるようになりました。

「中途・新卒採用それぞれのメリットをいかにしながら会社基盤を作り上げてきたということですね。成長していく中で組織はどのように変化をさせてきたのでしょうか？」

白石氏 組織は件数が増えていく段階・段階で様々な変化を遂げてきました。2014年の式場数が1つ、事前相談室が1つの段階では、全員攻撃・全員守備で搬送・受注・施行・アフターまで一人の担当が最初から最後まで見るという体制で行っていました。式は担当者+パートさん、+外注で回すという感じです。

「ほとんどの葬儀社が採用している1担当1施行制ですね。」

白石氏 はい。その通りです。1担当1施行制でやっていた時は、施行件数が多かろうが少なかろうが、常にドタバタしていた感じでした。そのやり方は2016年まで続きました。そして、2017年から式場展開が積極的に始まった際に、式場ごとに店長をおいて、マーケティングから葬儀のお手伝いまでを店長に任せてやる体制をとりました。当然、各店舗間でのヘルプ体制はとりながらではありません。

「店長制は上手く行きましたでしょうか？」

白石氏 正直なところあまりうまく機能しなかったというのが本音のところですね。会館の数と社員の数が一緒という状態でしたので、結局、一人一會館を持つというような形になってしまいました。また、施行件数の多い会館と少ない会館が顕著に分かれていたことも店長制がうまく行かなかつた要因にもなります。全會館が安定して年間150件ぐらいする状態だったら、また違う結果になったのかもしれないが、当社では2017年の段階ではあまり上手く行きませんでした。

—そして、2018年に搬送部の分離を行ったのですね—

白石氏 そうですね。当社では、搬送・霊柩は自社で行くこともありましたが、どうしても人数が足りなくて外注することも多くありました。そうであるなら自社のグループ内で搬送・霊柩部隊を持つた方が経費削減になるのではないかと、ということで、夜間の搬送・霊柩も含めて専門の部隊を作りました。現状、彼らは別会社化していますので当社の人数にはカウントはしておりませんが、搬送・霊柩が別になることでのメリットはすごく感じております。

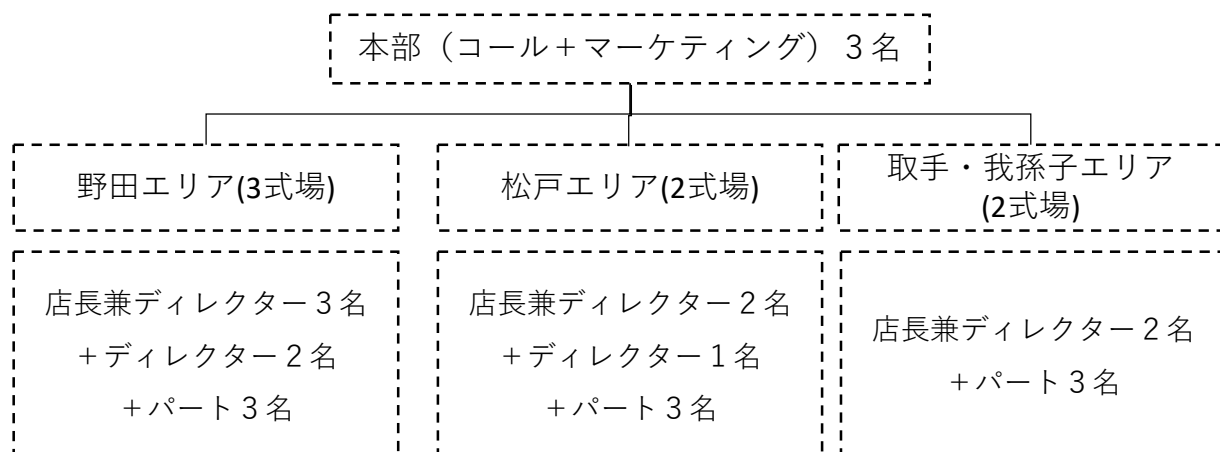
—メリットと云いますと、どのような点でしょうか？—

白石氏 いつ搬送は入るか分からないので、どうしても仕事の段取りがつけづらかったのが、段取りをつけながら仕事が出来るようになりました。また、夜間の出勤も限りなく少なくなりましたので、社員の体力面での負担軽減にも繋がります。また自宅安置よりも、式場への直接安置するケースの方が多くなってきましたので、受注担当者の移動負担というものも少なくなってきたので、効率的な仕事ができるようになっていきます。

—搬送の分離によるメリットは大きかったですね。そして、何よりも特徴的なのが、2018年から2019年にかけてです。人数が2名しか増えていないのに一気に施行件数が2倍近くになっています。現場は休めているのでしょうか？—

白石氏 はい。しっかりと休みもとれていますし、うまく回っているというのが

2018年度11月まで（500件体制） 組織図【エリア制】



現状です。

—ということは、2018年は人がだいぶついてきたということでしょうか？—

白石氏 それこそでもないんです。2018年は2018年で本当に忙しく働いていたのです。

—2018年カッツカッツでやっていたのでは一体、どのような変化が起こったのでしょうか？—

白石氏 まず完全な分業体制をひいたことで今までは考えられない生産性向上になりました。従業員一人当たりの月の粗利が約3倍になりました。

—1人1担当ではなく、分業制して複数人で1担当を持つ体制にされたのですね。どのような分業を行ったのでしょうか？—

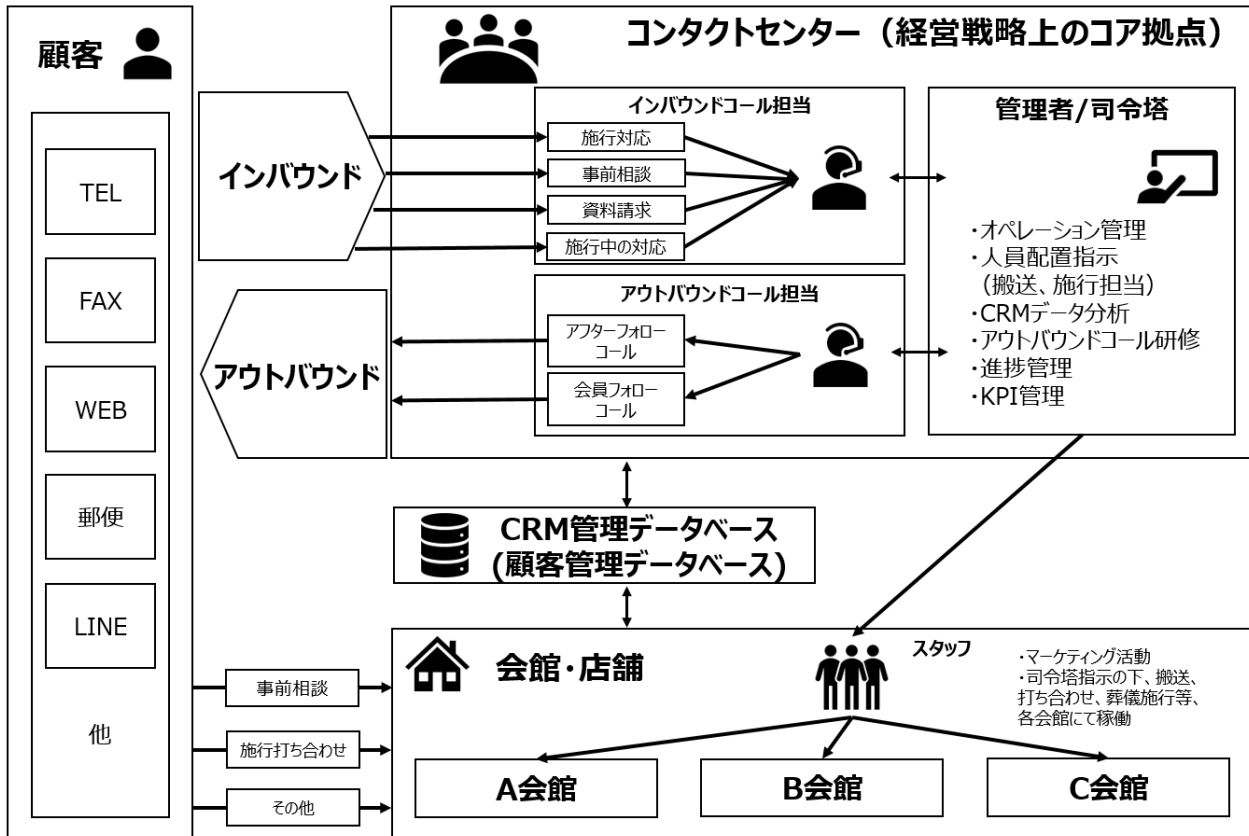
白石氏 搬送は今までも分業していましたが、受注と施行、そしてアフターそれぞれ別の担当が行うようにしました。そうすることによって、受注担当の平均受注件数は18件まで増え、一番受注の多い担当者は月に29件の受注を行っています。それでも引継ぎがうまいので休みをしっかりとることが出来ています。

—平均18件？すごいですね。最高受注件数29件は異常値としかいいようがありません。ただ、分業で行うとお客様の満足度が下がってしまうのではないかと不安になってしまっているのですが、お客様の満足度はいかがでしょうか？—

白石氏 私も最初は同じように心配して

いました。しかし、実際にはお客様の満足度を下げることなく現在はサービスを提供することができていると考えています。そのキーポイントは「コンタクトセンター」の立ち上げだったのです。

「コンタクトセンターの立ち上げが肝だったんですね。もう少し具体的にコンタクトセンターについて詳しくお聞かせただいたでもよろしいでしょうか？」



白石氏 はい。コンタク

トセンターとは言わばコールセンターのようなものです。ただ、ウェブからの問い合わせ等にもメールやラインなどでも対応します。コールセンターと呼ぶのは、コンタクトセンターと呼んでお

ります。実際にコンタクトセンターは上の図をご覧ください。

基本的に打合せ後は、お客様は各受注担当者にお問い合わせを入れるのではなく、コンタクトセンターに問い合わせをいれていただきます。常に、打ち合わせの状況等はコンタクトセンターのインバウンドコール対応（受付共有）のスタッフに情報共有されており、お客様の問い合わせにも常に瞬時に応えらるよう努めております。そうすることでお客様にストレスなく対応し、お客様には金宝堂に頼んでいるという意識を持ってもらえるようにしております。

そして、お客様からの問

い合わせ内容は瞬時に各スタッフへと伝え適宜指示を出す司令塔となる人間もおいています。司令塔のメンバーは誰が何の業務を行うのかの割り振りを行い効率的に働ける環境を作っています。

「なるほど。お客様の問い合わせ窓口を一本化することで、受注担当者から施行担当者へのパトインタッチもスムーズにいくようにしているんですね。」

白石氏 そういうことです。しっかりと顧客情報のリレーを行うシステムをいれているので、お客様も何度も同じことを言うというストレスがなく満足度を下げることがありません。

「アフターフォローはどのように行っているのですか？」

白石氏 アフターフォローもコンタクトセンターのアウトバウンド担当に行っております。ここでは、先ずはしっかりとお客様の満足度調査も行っております。先ほどお客様の満足度が下がっていないと切り切ることができているからです。そして、アフターコールでは、アンケートだけでなく、位牌や49日などの受注につなげるための電話を行っております。まだまだこの部分はこれから受注率を高めることができるのかな、と思っている部分でもあります。

「施行件数が2倍になってもスタッフが2名しか増えていないというのは、しっかりとした理由があったんですね。その他、分業を行うメリットは何かありましたか？」

白石氏 そうですね。強いていうなら受

注担当者の人数が絞られるということもあり、施行単価が安定してきました。その結果、件数は2倍にも関わらず、売上は3倍になりました。また、施行部隊を一つの登竜門として教育を行っていくので、教育することが明確になり、新卒で入社してきたメンバーもすぐに活躍できるようになったという点は大きいです。

なるほど。施行単価の安定、そして、教育の平準化を行いやすくなり早期育成ができるようになったのですね。これは多くの葬儀社が課題に感じている部分ですので、大きいですね。

白石氏 はい。我々も今まで施行単価の下落や教育には悩んでいたのですが、本当によかったです。

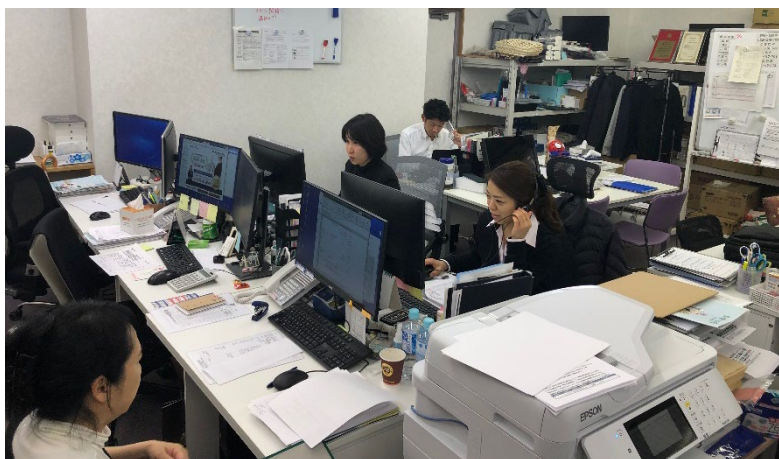
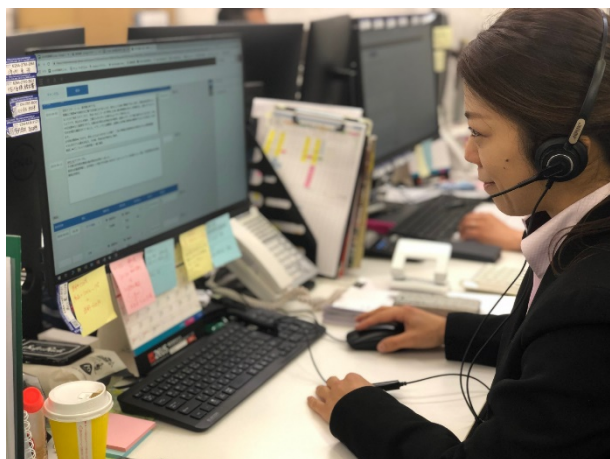
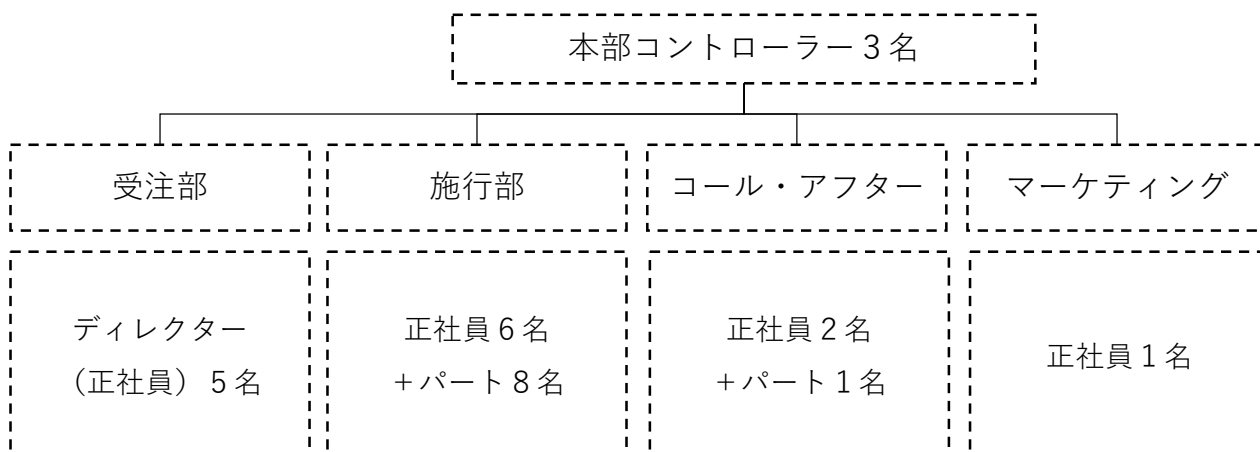
最後に白石様、今後の金宝堂様の意気込みをお教えください。

白石氏 今後の意気込みとしては、先ずアフタフォローの徹底を行い、生涯顧客単価を上げていくこと。そして、今年も式場展開を後3〜4は行っていきたくて思っているのですが、施行件数を毎年2倍近いペースで伸ばしていきたいようにしていきたいと思っています。しっかりとお客様の満足度を下げることなく前に進んでいければと思っています。

本日はお忙しい中インタビューにお答えいただき誠にありがとうございました。

白石氏 ありがとうございます。

2018年度11月まで（1000件体制） 組織図【コンタクトセンター＋分業制】



▲コンタクトセンター お客様窓口の対応風景

毎年倍々近い成長を続ける 金宝堂から学ぶ働き方改革手法

年々2倍成長を実現する
細やかなマーケティング
戦略。

こんにちは。船井総研の光田です。金宝堂の白石様へのインタビューはいかがだったでしょうか？

(株) 金宝堂のビックリ事例！

- ①件数2倍成長！今期は500件増。
- ②件数500件増なのにスタッフはたったの2名増？！
- ③生産性が一年で約3倍に。

本当に☺️と思えるビックリ事例が多くあったかと思えます。船井総研のお付き合いが始まったところは2013年は年間60件程度の会社でした。しかし、年々約2倍の施行件数増を達成し、今では年間1000件を超す施行を執り行っています。おそらく葬儀業界の専門葬儀社というくりの中では、トップクラスの件数の伸び率ではないかと思えます。また件数だけでなく売上も昨対3倍と目を見張るものがあります。

まず、なぜそこまで件数が飛躍的伸びたのか、というところが皆様が一番気になる点ではないでしょうか？

その理由は、小型式場の多店舗展開化、そして白石様を中心とするマーケティングの徹底があります。

我々がお付き合いした頃は、1式場でした。なかなか60件の状態で次の店舗を出しましょうという雰囲気にもならず、まずは2014年事前相談室にオープンをしました。幸い金宝堂さんの主戦場である野田市は公営斎場で葬儀を受けることができたので、事前相談にいられた方を入会、そして施行という流れで結びつけることに。

当時は毎友引にセミナーを開催を行うことで、事前相談を毎月20件以上受け

るまでになりました。金宝堂の凄さはマーケティングのチャレンジの回数も他社を圧倒しているというところにあります。勉強会の回数、チラシの折込回数、イベントの回数、とにかくにも地域地域一番です。このマーケティングの徹底により一年で年間60件程度だった施行件数は年間100件を超えるまでに成長しました。

そして、軌道に乗り始めたこともあり、式場展開をスタート。初めての家族葬式場がオープンさせてから、年に2〜3式場をオープンさせるペースで成長していきます。なぜ、専門葬儀社である金宝堂がこのスピード感で式場展開ができるのか、というところも皆様の気になるところだと思います。

その答えはオープン後すぐに式場を稼働させることができる術を知っているためです。金宝堂のオープン成功の秘訣はオープン前に会員獲得を行い、その後オープンをさせるという点です。そのために、事前相談室を式場が着工した同時に別の場所に設けているのです。

例えば、4店舗目の我孫子への出店の際にも駅前の空き物件を借り事前相談室へ。5店舗取手市へ出店する際には、取手市の仏壇店内に事前相談室を。そうすることで式場のオープン直後でも稼働率

を高めることに成功しているのです。ここがオープン直後にも稼働率が高まっていく理由の1つとなります。



件数500件増なのに、2名のみの増員。葬儀社が行うべき働き方改革。

次に皆様が疑問に思うのが、件数が500件伸びているにも関わらず、なぜ2名のみの増員なのか、ということではないでしょうか？

ここには、今後、葬儀社が避けて通ることのできない働き方改革のヒントが詰まっています。法案に対応することで利益が出なくなってしまうのでは経営が成り立たなくなってしまう。

金宝堂が取り組んだことはコンタクトセンターを立ち上げ、分業を行っていくということでした。

葬儀業界の場合、「分業」と聞くと、

「大手がやっていることでしょ?」「お客様の満足度が下がるんじゃないの?」など色々な負のイメージがついて回ります。できることなら、一人の担当者が最初から最後までお客様に対してご対応をさせていただく、というのがベストではあります。

しかし、これからは働き方改革関連法案で定められた要件を満たさなければ罰則をされるという今まではないルールができました。1担当1施行制を行っている葬儀社はどうしても休みが定まらなかつたり、残業が多くなってしまう傾向があります。それでは法律を守れないだけでなく、採用も中々できないという状況になってしまいます。社員の休みを確保し、残業も限りなく少なくするには、分業化ということが必要必然になってくるのです。

では、お客様の満足度を下げずに分業を行っていくためにはどうしなければならぬのか。その答えが「コンタクトセンター」の設立なのです。

金宝堂では「コンタクトセンター」において、お客様の情報を一元管理しています。今までは担当者の携帯に連絡が入っていたのですが、現在はお客様からの問い合わせはコンタクトセンターに入ります。顧客情報を共有するシステムを使うことで、お客様と誰が何の話をしたのか、という履歴を残しているののお客様にストレスを与えることなく対応することが可能になっているのです。

分業化をした際に一番のお客様の不満は「何回同じことを説明させるの?」という点にあります。そのストレスを限り

なく取り除くための「コンタクトセンター」が働き方改革を推進するための肝になるのです。

そして、もう一つ。お客様の満足度を高めるための取り組みにもチャレンジしています。それがアフターフォローの徹底です。今まではあれば担当者任せになっており、担当者が忙しくなるとアフターフォローが行き届かなくなってしまう、ということも多々発生していました。

しかし、今ではコンタクトセンターが電話でアフターフォローを行うことにより、よって全施行客へのフォローが行えます。アフターフォローでは、お客様のアンケートだけでなく、49日、遺品整理、相続などの受注も行うことが出ています。それだけでなく、初盆や不動産の売買、住宅の解体などまで幅広い商品のフォローを継続的に行うことが出来るため顧客離れを防ぐこともできます。特に現在ではラインによる1周忌までのアフターフォローの自動化も行っており、顧客の満足度を今まで以上に高めることが出来ています。

そして、最後にもう一点、分業化のメリットがあります。分業化を行うことによって、受注単価の高い担当者に受注業務を集中させることもできます。ここは少なからず個人差があります。金宝堂が件数2倍にも関わらず、売上3倍になった理由は分業を行った効果であるともいえるのです。

是非、皆様も時代に合わせた働き方を追求し業績を上げていただければと思います。

開催決定！本邦初公開

今、注目の葬儀社 金宝堂の白石氏をゲスト講師に呼んで行うセミナーテーマは

葬儀社のための働き方改革

35席
限定

お申込みは
お早めに

葬祭業 生産性向上セミナー2019
ゲスト講師：(株)金宝堂 白石 一行氏

東京会場
5月21日(火・友引)

お忙しい中、葬儀社のための働き方改革レポートをお読みいただきありがとうございます。ございました。

きつとここまでお読みいただいた経営者様の中には、「働き方改革はしないといけないな」と感じていらっしゃる方も多々と思います。また、金宝堂という会社自体に興味を持っていただけたのではないかと思います。

金宝堂さまの事例は葬儀社にとっては、嘘のような話に聞こえるかもしれませんが、実際にこの6年で見違えるほどの成長を遂げています。今回は無理をお願いして、金宝堂さまにご講演を依頼しました。仏壇業界での講演経験はありますが、葬儀業界ではこれが初めての事例紹介となります。知る人ぞ知る会社なので「そんな葬儀社あったの？」と思われる方もいらっしゃるかと思います。

最近では、「働き方改革」という言葉を耳にしない日はありません。大手の葬儀社においても労働組合等から訴えられている、裁判になっているという記事も目にします。

そして、その波は2020年以降、確実に中小の葬儀社にもやってきます。残された猶予は後1年を切ったといっても過言ではありません。

しかし、決して「働き方改革」というのは悪い話ばかりではありません。しっかりと取り組めば生産性を向上させながら、スタッフの休日もとれるようになる、残業も少なくなる、というメリットもあります。現に金宝堂さまの生産性は昨年対比でみると3倍近く高まっているという事実があります。

そして、重要なことがその中心には常に「お客様」がいるということです。お客様をないがしろにして生産性だけを高めようとすると、逆に仕事が少なくなり利益が減って行く、という悪循環も考えられます。

そのために、葬儀社では何をすればいいのか、実際に金宝堂様が取り組まれている事例をもとにお伝えしたいと思っております。

いろいろな会合で、一般的な話を聞くことは多いと思いますが、今回のセミナーでは、実際に急拡大する専門葬儀社が執り行っていることをお伝えします。これは、皆様にとってもとても貴重な機会です。

また、眼を見張るのが金宝堂様の件数の伸び率です。毎年2倍近くの伸びを見せる彼らが一体、何を行っているのか、ということも本セミナーではお伝えしていきたいと考えておりますので、楽しみにしておいてください。

セミナー当日は、金宝堂さまに赤裸々に成功事例をお話いただきます。そのため不特定多数の方に見せることのできない内容もあります。もし商圏のバッティングなどが見られるなどの理由がある場合は、セミナーにお申し込みいただいてもお断りさせていただく場合がございますのでご了承ください。それぐらい本気で成功事例を語らせていただきます。

また、我々、船井総合研究所では120社を超えるエンディング業界のコンサルティングを行わせていただいております。その中で出てきた最新の事例、最新の時流の変化なども本セミナーではお伝

えさせていただきます。予定になっております。

今回はDVD等の販売、テキストのみの販売等はありませんので、是非、大阪会場・東京会場のどちらかにお越しください。

ちなみに、我々は年間数回のセミナーを開催させていただいておりますが、いづれも満員御礼、キャンセル待ちをいただいております。

今回はお部屋の都合上、東京会場先着35席のみのご用意となっております。申し訳ございません。是非、お早目にお申し込みください。

業績が上がりづらくなってきたうえに、働き方改革への対応を迫られている葬儀社様が、地域になくはならない存在として活躍することを目指していただきたく、いと私達は本気で思っております。そして、その現場で働く人が輝き、葬儀業界をもっともつと地位向上させたい、と本気で思っています。

同じ想いを持った勉強好きの経営者様の皆様に会場でお会いできることを楽しみにしております。長時間お読みいただき誠にありがとうございます。

(株) 船井総合研究所

エンディンググループ

グループマネージャー

エグゼクティブ経営コンサルタント

光田 卓司

前回セミナーの様子と配布テキスト



成功事例
満載のセミナーです
※下記は昨年のテキストです

全国93社の葬儀社が集まる葬儀社のための経営勉強会 プレミアムコンパクト葬経営研究会



葬祭業 生産性向上セミナー

ー2019

2019年4月働き方改革関連法案施行！
今、考えるべき葬儀社の働き方改革

なぜ？ 金宝堂はたった1年で施行件数500
本邦初公開！ 注目の葬儀社

件増なのに、スタッフ2名増員のみなのか？
“金宝堂”の生産性向上術！



葬儀社が取り組むべき、「働き方改革」手法がわかる特

別な1日

東京会場
東京駅丸の内北口1分

2019年 5月21日 火 友引 13時～16時30分

step 1 なぜ、金宝堂は件数が2倍になってもスタッフ数2名増なのか

- お客様の満足度を下げず生産性を高める方法
- 金宝堂が行った働き方改革のための組織変革。その裏にあった成功の秘訣。
- 働き方改革法を遵守するために、今、葬儀社が行うべき具体的施策。葬儀社のための働き方改革法を大公開。

株式会社船井総合研究所

エンディンググループ
グループマネージャー
エグゼクティブ経営コンサルタント

光田 卓司

step 2 金宝堂の実際に、

- なぜ、金宝堂は急成長
- 生産性3倍を支えるコン彼らは一体何を行っている
- 金宝堂が使用している今、葬儀社に求められる

ゲスト
講演

株式会社金宝
執行役員

現場では何が起きているのか

- 出来るのか？
- タクトセンターの存在。なのか？
- CRMシステム大公開！顧客管理手法とは？

白石 一行氏

step 3 葬儀社が生産性を向上させ、働き方改革をおこなうための5つのポイント

- 生産性を向上させるために抑えるべき5つのポイント
- 金宝堂が思い切って件数拡大に踏み切れる理由はバックヤード部門の充実にあった。
- 中小葬儀社の生産性向上策！生涯顧客単価アップ、1件あたり獲得コストを下げる手法。

株式会社船井総合研究所

葬儀ICTチーム
チームリーダー
チーフ経営コンサルタント

赤荻 透

step 4 葬儀社における働き方改革の正しい進め方。これから成長し続ける葬儀社になるために必要なこと。

株式会社船井総合研究所
エンディンググループ・グループマネージャー・エグゼクティブ経営コンサルタント 光田 卓司

下記に1つでもチェックの入った方には必見のセミナーです。

- 有給5日を全従業員に取らせることができていない
- スタッフの採用に困っている・スタッフの離職率を下げたい
- 働き方改革関連案に対応しきれない
- アフターフォローが全顧客に行き届いていない

- 急拡大する金宝堂が
- 残業時間を減らし
- 良い顧客管理システムを探している
- お客様満足度を下げ

写真や実際のツール、数字を使って、講演させていただきます。

- 一体何を行っているのかが知りたい
- スタッフ満足度を高めたい
- ムを探している
- ことなく生産性向上に繋がってほしい

満員御礼キャンセル待ちになる可能性があります。



ご興味をお持ちの方は
今すぐお申し込みください

葬儀経営の情報満載！ 葬儀経営.comより お申込みいただけます

葬儀経営

検索

<http://sougikeiei.com/>

下記、QRコードよりお申込みいただけます。



セミナーページURL

<https://sem.sougikeiei.com/seminar/040355/>

日時・会場

東京会場
 2019年 **5月21日(火)**
 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 **開始** 13:00 ▶ **終了** 16:30 (受付12:30より)

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、会場は受講票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ませんので、ご了承ください。

受講料

一般企業 税抜 **40,000円** (税込 **43,200円**) / 一名様 **会員企業** 税抜 **32,000円** (税込 **34,560円**) / 一名様
 ※ご入金の際は、税込金額でのお振込を願いたします。
 ●受講料のお振込みは、お申込み後速やかにお願いいたします。 ●ご入金確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます。
 ●万一、開催4営業日前までに受講票の案内が届かない場合や、セミナー開催4営業日前までにお振込みできない場合は、下記へご連絡ください。なお、ご入金を確認できない場合は、お申込みを取消させていただく場合がございます。 ●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ますようお願いいたします。それ以後のお取消の場合は、受講料の50%、当日および無断欠席の場合は、100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。
 ●会員企業様とはFUNAIメンバーズPlus、各業種別研究会にご入会中の企業様です。

お申込方法

WEBからのお申込み 下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。
 受講票はWEB上でご確認いただけます。
FAXからのお申込み 入金確認後、受講票と地図を郵送いたします。
 お振込いただいたにも関わらず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.5785993 口座名義:カ)フナイソ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。

お問合せ

明日のグレートカンパニーを創る **株式会社 船井総合研究所**
TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30) **FAX 0120-964-111** (24時間対応)
 ●申込みに関するお問合せ: 櫻田 ●内容に関するお問合せ: 赤荻・車

ご入金確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます。 お問合せNo. **S040355** 担当 **櫻田 宛**

葬祭業 生産性向上セミナー2019 **FAX:0120-964-111**

フリガナ	業種	フリガナ	役職	年齢
会社名		代表者名		
会社住所		フリガナ ご連絡担当者	役職	
TEL	()	E-mail	@	
FAX	()	HP	http://	
ご参加者氏名	フリガナ	役職	年齢	フリガナ
	フリガナ	役職	年齢	フリガナ
	フリガナ	役職	年齢	フリガナ

今、このお申し込み用紙を手に入れている方は、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(TEL06-6204-4666)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)

