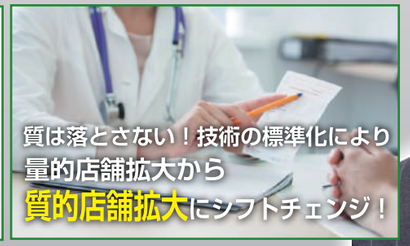
整骨院経営者のための人財マネジメントセミナー

整骨院経営
1億・2億の壁
突破セミナー



新型コロナウィルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。
新型コロナウイルスの感染拡大の状況によっては、録画等によるウェブ開催へ移行させていただく可能性がありますので、何卒ご理解をいただきますようよろしくお願い申し上げます。
また、来場にてご参加される際は、ご案内時に注意点がございますので必ずご確認ください。

日時 2020年7月7日(火) 12:30～16:30 受付開始12:00～

会場 (株)船井総合研究所　五反田オフィス

定員30名 ※ご経営者対象セミナーです。採用担当者のみ参加はご遠慮いただいています。

主催
整骨院2億の壁突破セミナー
お問い合わせNo.S059773
明日のグレートカンパニーを創る Funai Soken TEL:0120-964-000 平日 9:30～17:30
■ 申込に関するお問い合わせ：天野
■ 内容に関するお問い合わせ：田口
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

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。)→ 059773 検索

セミナーの見所

本セミナーは「分院展開」をテーマとするセミナーではありません。本セミナーはあくまでも、近年の整骨院経営のカギとなる「人材育成」をメインテーマとしています。また今回はこれまで整骨院コンサルタントが提唱してきた「自費率を高めること」をお伝えするものであります。
ゲストであるカスケード東京のコンセプトでもある「整骨院を事業の中心に据えながら「医介接連携」という医療とのコラボレーション」をテーマにこのセミナーを開催させていただきます。

株式会社船井総合研究所　浜崎允彦

1　5,000万円の壁を越えるための技術の標準化への挑戦！
患者さんよりも従業員を集めることに苦労する時代。圧巻の採用数を誇る採用戦略は必見！

2　1億の壁を超えるための施術コンセプト「設計と採用戦略」
「あえて自費に頼らない！」保険を主体としたクリニックを実践。
保険診療でも高水準の施術提供するコンセプトは必見！

3　2億の壁を超えるための脱昭和！ 令和型！治療家育成プログラム
盤石の分院展開を支える施術者の育成法「背中を見て学べ！自分で考えろ！下積みは必要！」からの卒業、誰もが見てわかる治療家育成プログラムと運用体制は必見！

4　院長のエゴを押し付けない！新世代の働き方提供
法人内で様々な考え方や診察スタイル階層別マネジメントを学ぶことのできるカスケード東京で仕掛ける新しい働き方は必見！

カスケード東京のココがスゴイ！

スタッフ定着率
一般的な整骨院	カスケード東京
60%~70%	90%

スタッフ勤続年数
10年以上勤務者	5年以上勤務者
15名	31人

キャリアアップ
一般的な働き方	カスケード東京
独立前提	4つのキャリアコース ①プロフェッショナルコース ②マネジメントコース ③コンサルタントコース ④部門長コース

分院長レベルまでの育成
一般的な整骨院	カスケード東京
5年程度	3年

幅広い経験ができる現場
圧倒的な売上
自費型店舗も含めて
9店舗で6億円　1店舗当たり 6,000万円以上

研修制度
一般的な整骨院	カスケード東京
社内研修制度なし	充実の社内研修 「底上げ研修」、「初級研修」 「中級研修」、「上級研修」 「カリスマ研修」、「社内学会」等

「本物の医療・介護サービス」を提供し、心と身体の喜びを追求する！

1人1人の患者さんに寄り添い患者さんに最も適切な治療を提供できるように
人財の育成を行っています。地域に根差した整骨院を目指し、地域NO.1、
地域に成らなくては成らない存在として患者さんから「先生に出会えてよかった」
と涙を流して喜んでもらえる治療、人財を輩出する事を目指しています。

カスケード東京の創業と理念が浸透する人財育成

現在、関東一円に整骨院・リラクを9院、デイサービス・デイケア(30)や児童デイサービス(20)、FC(10)、保育園(3)、老健施設、クリック4店舗(整形2、内科3、脳外1)を含めますと、20業種あり、90店舗の運営をしています。地域で川上から川下まで展開できる地域包括ケアシステムの構築を目指しております。我々が目指す整骨院グループは患者さんの自立を目指し、患者さんが元気、笑顔に成って夢を(目標)実現する事を目的にしています。治療技術へこだわり、開業当初から医学的根拠、科学的根拠に基づいたサービスを提供してきました。グループの整形外科とも連携し技術研究を重ねています。会社の大小にかかわらず実力とは地域初、業界初をどれだけたくさん持っているかだと考えております。それらをたくさん持った実力のある整骨院グループを目指しております。私自身は現場からは抜けていて、経営者としての仕事に集中できる環境を整えることができています。以前は技術者か経営者かと二者選択の中で葛藤もありましたが、誰かがやらなければ会社の成長が遅れてしまうと感じ自分をなくすことを心掛けました。経営は代表である私しかいないと思い、技術は技術部門長の石原へ任せることにしました。今では事業部が6つありますので、経営者としてその各部門の戦略(過去・現在・未来)や意思決定をするようにしています。

専門学校を卒業し、24歳のころに台東区で整骨院を開設し、1年後にカスケード東京として法人を設立し、年間1~2店舗を設立しながら、5年後にクリニックも開設しました。7年目に介護とリラクゼーション事業を展開しました。12年目には児童部門を立ち上げました。その後FC事業部とコンサルタント事業部を立ち上げました。その中でも最も大切にしている指針が「**理念の浸透した人財育成**」です。つまり自立・興道・諦めない・可能性を広げろです。資本はマイナス200万円からおスタートだったので、とにかく物や設備よりも人や技術に投資をしました。

また1人1人の患者さんに寄り添い患者さんに最も適切な治療を提供できるように人財の育成を行っています。

時流が大きく変わった！

当時学校が急激に増える傾向を見て大競争時代が来ることに備えようと皆に話をしていました。誰でも育てられる仕組みへ挑戦しました。現在整骨院の数は5万件を超えてきていて、コンビニの数に追いつこうとしています。競合状況はますます激化している中で、採用と育成を主軸に置いた経営がますます大事になってくると考えました。

量的拡大をした経営では、店舗の出店とスタッフの成長のスピードが合わず、結局は弱い組織になってしまうことが散見しております。このような激変していく時代を生き抜いていくためには

①育成
②採用
③集客

が大切なのです。

弊社では、目の前の患者さんを1人元気にすることが家庭を和ませ、地域社会全体の平和にリアルに貢献する事を信念に行っています。

弊社の教育体制と採用

弊社では集団指導体制で臨んでおり幹部マネージャークラスの兼務もある中で、行き過ぎた指導や独善的な体制の防止を図っております。教育面に関しては品質管理にあたる技術部門長には現場と経営戦略室に常駐させ、指導と商品研究に力を入れてもらい、患者・スタッフの満足度が向上するように『言いっぱなし』『やりっぱなし』『落ちているゴミは跨ぐな』『遡行しょう』と徹底して指導をしてもらっています。この部門長もはじめは1人でしたが、今では4~5人の体制で運営しております。弊社の石原という者は、その治療技術部門長ですが、当グループでは「見て覚えろ」で1年かかる人財を1か月で上回れる1か月育成プログラムで徹底して指導しています。またその後も定期的に「**底上げ研修**」や「**初級研修**」「**中級研修**」「**上級研修**」「**カリスマ研修**」「**社内学会**」なども行っています。医師・看護師・理学療法士・作業療法士、言語聴覚士、ケアマネージャーなど専門の人財が直接指導をし、最近ではEラーニング(マジックボックス)も自前で構築し学ぶ環境を作りました。それらを通して社内だけではなく、社外でもご満足いただける研修サービスを構築しています。そのような経験から社内講師として、そして私の右腕として一番近いところで活躍してもらっています。

採用に関しては、目先ではなく長期的視野をもって大競争時代になっても生き残れる人財を目指す人を採用しております。なので船井総研の「**素直・プラス発想・勉強好き**」を積極的に採用して育成しております。要領のいい器用な人材より要領は悪くて不器用だけど、ウソをつかない、隠さない、人柄重視で人財を登用します。専門卒でも大卒でも能力はほとんど変わりません。1からの教育が必要です。また治療家の育成に関しましては、これまでの「見て覚えろ」ということから脱却して、弊社石原・樋口・正部・早坂・沼田・杉本などでまとめた技術マニュアルをOFF・JTで学び、OJTで直接指導するという形式で消化不良がおこらないように工夫しています。

「整骨院の壁5000万円」を突破して、1億、2億と経営のステージを上げていくには、この「採用」と「育成」をセミナーでお話しします。とにかく数を追っていく量的拡大では強い組織を創ることは難しいです。私達は今ここに挑戦中です(笑)。

核になる幹部・リーダーを早い段階から経験と信頼を養っていくことで「**戦友**」のような関係を構築することが出来ます。そして経営の壁を越えていくことが出来ます。大事なことはどのステージでも確かなものに人が集まり、確かな人は売上を創り、確かな売上は会社を発展すると確信しています。人を育てられる会社を創ることができれば、そこには患者様が多く集まり、一緒に働きたいと思ってくれる人も増えていくでしょう。これからの時代はそのような会社が成長できると確信しています。

年間15人を採用する 圧巻の採用戦略

カスケード東京の発展の軌跡

一般的な整骨院の採用

■ 採用基準もなく、来た人を採用する
「行き当たりばったり採用」

経営者の想いが伝わらず、採用のミスマッチや
早期離職につながるため、経営が発展しない。

人財ファースト経営を行うカスケード東京の採用

■ これまでの10年の経営を支えてきた船井流経営法の考えを基に構築した採用法を公開!

社員になりうる質の高い人財採用

着実に院長になれる院長教育法

人財が安定しているので
毎年持続的成長が可能

カスケード東京では、即戦力よりも船井流経営法でも大切にしている価値観「素直・プラス発想・勉強好き」の方を採用した。転機となったのは、中途採用者の傾向です。すべてがそうではありませんが、中途採用枠で採用した人が今までいた他社と比較しがちでありました。ですので、新卒採用にも力を入れましたし、中途採用の方でも採用時には価値観を重視しました。採用した人は同じ価値観をもって働ける人ですので、育成重視で１～２か月以内に即戦力化して、即戦力と同じ、もしくはそれ以上の生産性を上げられるように育成してきました。育成方法は年々更新していき、育成の「再現性」を高めていきました。創業者の1/10しか再現できないことで店舗展開ができない、ということが展開において一番の問題です。まさに「鉄は熱いうちに打て戦略」で早期戦力化に取り組みました。

■ カスケードグループ沿革

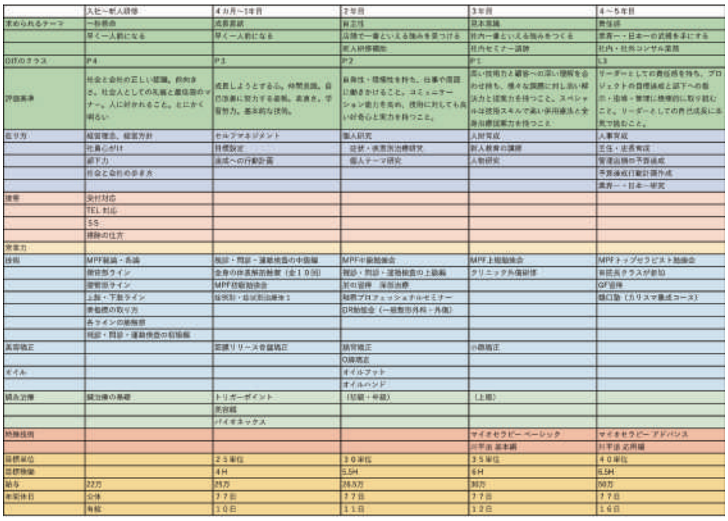
平成9年　9月	東京都台東区 ひまわり整骨院開院
平成10年　11月	東京都中央区 有限会社カスケード東京設立
平成12年　4月	東京都江東区 有限会社ピージー東京設立
平成13年　9月	千葉県市川市 らいおんクリニック開院（整形外科・内科・リハビリテーション科）
平成15年　10月	千葉県市川市 らいおんデイサービス開設
平成15年　11月	東京都中央区 東京駅前momiMAX開設（実費治療院・リラクゼーションサロン）
平成16年　6月	茨城県日立市 有限会社はなまるコミュニティ設立
平成16年　6月	らいおん居宅介護支援センター開設
平成17年　4月	らいおんクリニック 脳卒中外来・運動療法外来・訪問リハビリ設置
平成18年　11月	千葉県市川市 らいおんデイケア開設
平成18年　11月	東京都新宿区 リラクゼーションサロンRIES開店
平成21年　12月	有限会社カスケード東京株式会社化、株式会社カスケード東京へ
平成22年　1月	らいおんデイサービス移転 らいおんハートリハビリ温泉デイサービスへ
平成23年　9月	千葉県市川市 医療法人社団緑友会福祉アカデミー開設
平成25年　4月	茨城県日立市 らいおんハートリハビリ児童デイサービス栄光会開設
平成26年　2月	千葉県市川市 株式会社スリーアイビジネスサポート設立
平成26年　11月	長野県佐久市 子会社一般社団法人医療介護ケア協会設立
平成28年　6月	茨城県日立市 看護小規模多機能型居宅介護らいおんハート満天開設
平成30年　1月	東京都武蔵野市 武蔵野はなケアクリニック・デイケア開設
平成30年　4月	東京都武蔵野市 らいおんハート訪問鍼灸マッサージ院武蔵野

株式会社カスケード東京
代表取締役 篠原 興道 氏

3年で分院長レベルまで育つ 独自の育成プログラム

早期育成、離脱防止を実現した教育プログラム

新人の頃からリーダーになれ！という研修をしています。複数の研修を行うことで常に成長できる環境を整えています。詰め込みすぎずフィードバックを反省会形式で行うことが大切です。メディカルスキル（患者様対応、技術）の方に力を入れがちであったのですが、業績も上げられる治療家育成に力を入れています。現在はその為に必要な「人間性」の教育を重点的に行うことで、問題解決力（ソリューション力）を養える育成にシフトしています。注意しなければならないことは、上を伸ばす方に力を入れてしまうことでミドル層の教育がおろそかになってしまうことです。そのために階層別に課題に合わせて社内研修を入れて教育研修をしています。



	入社〜新人研修	4カ月〜1年目	2年目	3年目	4〜5年目
求められるテーマ	一生懸命	成長意欲	自主性	日本意識	責任感
	早く一人前になる	早く一人前になる	店舗で一番といえる強みを見つける	社内一番といえる強みをつくる	業界一・日本一の武器を手にする
			新人研修補助	社内セミナー講師	社内・社外コンサル業務
OJTのクラス	P4	P3	P2	P1	L3
評価基準	社会と会社の正しい認識。前向き。社会人としての礼儀と最低限のマナー。人に好かれること。とにかく明るい	成長しようとする心。仲間意識。自己改善に努力する意欲。素直さ。学習努力。基本的な技術。	自発性・積極性を持ち、仕事や周囲に働きかけること。コミュニケーション能力を高め、技術に対しても高い好奇心と実力を持つこと。	高い技術力と顧客への深い理解を合わせ持ち、様々な課題に対し高い解決力と提案力を持つこと。スペシャルは技術スキルで高い[illegible]を持つこと	リーダーとしての責任感を持ち、プロジェクトの目標達成と部下への指示・指導・管理に積極的に取り組むこと。リーダーとしての自己成長に本気で挑むこと。
在り方	経営理念、経営方針	セルフマネジメント	個人研究	人財育成	人事育成
	社員心がけ	目標設定	症状・疾患別治療研究	新人教育の講師	主任・店長育成
	部下力	達成への行動計画	個人テーマ研究	人物研究	管理店舗の予算達成
	社会と会社の歩き方				予算達成行動計画作成
					業界一・日本一研究
接客	受付対応				
	TEL対応				
	5S				
	掃除の仕方				
営業力					
技術	MPF総論・各論	視診・問診・運動検査の中級編	MPF中級勉強会	MPF上級勉強会	MPFトップセラピスト勉強会
	頸背部ライン	全身の体表解剖触察（全10回）	視診・問診・運動検査の上級編	クリニック外傷研修	有資格クラスが参加
	腰臀部ライン	MPF初級勉強会	肘の活用　深部治療		GF治療
	上肢・下肢ライン	症例別・疾患別治療1	地域プロフェッショナルセミナー		個口塾（カリスマ養成コース）
	骨指標の取り方		OR勉強会（一般整形外科・外傷）		
	各ラインの筋触察				
	視診・問診・運動検査の初級編				
美容矯正		姿勢リリース骨盤矯正	猫背矯正	小顔矯正	
			O脚矯正		
オイル			オイルフット		
			オイルハンド		
鍼灸治療	鍼治療の基礎	トリガーポイント	（初級＋中級）	（上級）	
		美容鍼			
		パイオネックス			
特殊技術				マイオセラピー ベーシック	マイオセラピー アドバンス
				川平法 基本編	川平法 応用編
目標単位		25単位	30単位	35単位	40単位
目標時間		4H	5.5H	6H	6.5H
給与	22万	25万	26.5万	30万	50万
年間休日	公休	77日	77日	77日	77日
	有給	10日	11日	12日	16日

教育コンセプト
“リーダー教育“

↓

複数の研修

↓

反省会

↓

“人間性”の向上

施術者が辞めない、辞めさせない 独自のキャリアプラン

長く働くためのキャリアセレクト

- Ⅰ プロフェッショナルコース（職人を極める）
- Ⅱ マネジメントコース（店長・副店長）
- Ⅲ コンサルタントコース（社内・社外の企業支援）
- Ⅳ 部門長コース（各部門の立ち上げ・運営）

ポータブルキャリア制度について

従業員には挑戦する機会を与えてさせて、引き上げていくキャリアアップ制度です。
各人において「テーマ」と「期限」を決めて、仕事を覚えてもらいます。だらだらさせないように役職を全うさせていくことが大切です。達成目標（ゴール像）をどこに置いているかによってその後、どのように育成していくかが大きく変わってしまいます。当社では船井総研からいただいた「OJTシート」を用いて、3か月面談・評価を行っています。
※6か月に一回だとだれてしまいます。一つのことをやるには100日という目安で取り組んでいます。

カスケード東京キャリアプラン

自立・興動・あきらめない

新人研修	入社１～２年目	主任クラス 入社３年目	店長クラス 入社４～５年目	幹部クラス ５年目以降
基本と基礎を学ぶ	「わかる」から「できる」へ成長	考えて行動する	「全体把握」から「自己判断」	自己責任で「決断できる」
・経営理念、経営方針　・社員心掛け ・MPF総論・各論　・頸背部ライン ・腰臀部ライン　・上肢・下肢ライン ・骨指標の取り方 ・各ラインの筋触察　・施術時のQ&A ・視診・問診・運動検査の初級編 ・受付応対、TEL対応	・MPF中級 ・視診・問診・運動検査の中・上級編 ・肘を使っての深部治療 ・症例別・疾患別治療　・骨盤矯正 ・MPFオイル修得 ・セルフマネジメント　・目標設定 ・達成への行動計画　・新人教育補助	・人財育成　・新人教育・後輩育成 ・個人目標設定補助 ・達成への関わり補助 ・店舗販促計画立案・実行 ・症状別治療研究　・疾患別治療研究 ・個人テーマ研究　・マイオセラピー修得 ・社内セミナー講師	・人財育成　・主任クラス育成 ・マネジメント ・目標設定への関わり ・目標達成への関わり　・店舗予算設定 ・予算達成への行動計画　・人物研究 ・社内コンサル業務	・人財育成 ・主任・店長育成 ・マネジメント ・管理店舗の予算立案 ・予算達成行動計画作成 ・業界一・日本一研究 ・外部コンサル業務

	年商5,000万円の壁	年商1億円の壁	年商2億円の壁
店舗数&組織	1店舗＝個人商店	2～4店舗＝トップ直轄経営	4～6店舗＝プロフェッショナル集団
従業員数	施術者3～4名程度	施術者10名程度	施術者20名程度
会議体系	朝礼・終礼での情報共有	トップ自らが率いる 分院長会議での情報共有	分院長会議での短期目標管理
悩み	・スペース不足 ・計画性の無い補充採用＆採用コストの高騰 ・院長自らが教育しなければいけない ・施術レベルのムラの発生 ・スタッフ間のコミュニケーションエラーが多発 ・採用・離職のバランスが逆転し、企業成長スピードが鈍化	・分院長が横一線でその中でリーダーが育たないために、トップが現場から抜けられない ・属人的な分院長育成 ・次なる出店のための資金調達 ・店舗展開ができなければ離職が増加する	・全スタッフの状況が把握できなくなり、問題が多発 ・教育力不足による若手スタッフの生産性ダウン ・採用ノウハウ不足による目標採用数の未達 ・分院長のマネジメント能力の不足による離職増加 ・採用・離職のバランスが逆転し、企業成長スピードが鈍化
壁突破のポイント	・出店 ・施術方針の明示 ・計画的な新卒採用をスタート ・スタッフとの面談導入による方向性の摺り合わせ ・直接指導の時間捻出	・トップの仕事をミドルへ権限移譲 ・施術提案の仕組み化 ・分院長育成の仕組み化 ・資金調達 ・出店	・経営方針発表会の実施による会社の目標共有と 個別の目標の把握 ・技術の標準化とマニュアルによる脱・属人性教育 ・新卒採用チームづくりによる採用力強化 ・幹部のマネジメント教育 ・退職者防止のためのキャリアプランの作成
壁を突破した時の組織の状況	●新卒採用：2～3名 ●採用コスト：30万円/人 ●離職率：30% ●生産性：100万円/人・月 ●幹部人数：1名	●新卒採用：4～9名 ●採用コスト：25万円/人 ●離職率：20% ●生産性：100万円/人・月 ●幹部人数：分院長2名～4名	●新卒採用：10名 ●採用コスト：20万円/人 ●離職率：15% ●生産性：120万円/人・月 ●幹部人数：マネージャー1名、分院長4～6名

整骨院経営における“壁”

整骨院においても、一般企業と同様に規模感によって発生する「壁＝課題」はそれぞれです。
我々はその壁を新規開院の「1,200万円の壁」「5,000万円の壁」「1億の壁」「2億の壁」の5つに分け、それぞれ規模感に合わせたコンサルティングを行っております。

今回は1億・2億の壁を突破していきたい整骨院経営者様を対象としたセミナーです。

整骨院経営1億、2億の壁を超えるために必要な戦略と戦術とは!?

1 2億の壁を超えるためのマネジメント体制の構築と業績が上がる育成戦略

治療家とマネージャーでは、仕事の仕方が大きく変わります。これまでの治療という職能ではなく、管理という職能が求められますが、体系的に教えられることなく、売上がもっとも高いから院長になる、もしくは上に上がるというケースが多いです。組織の拡大を図っていくためには、マネジメントができる人財への育成と業績アップの両輪が必要です。

2 1億の壁を超えるための分院長育成戦略

何となく売り上げが一番作れるから分院長に任命する、という旧来型の文化から脱却し、売り上げだけではない会社の「組織人として」分院長を育成する方向性へシフトします。
真に任せられる分院長を育て、会社の更なる発展の軌道を創っていきます。

セミナー当日はこのような内容をお話します

採用

・5,000万円、1億、2億を超えるために考えた採用戦略（柔道整復師、鍼灸師）
・「合同説明会での戦い方」と「脱合説の採用戦略の全体像」
・中小企業のトレンドになり人財用ファースト経営について
・施術者医の独立、退職に対するリスクヘッジと採用手法

教育

・5000万、1億、2億を超えるために考えた教育プログラムとその時に経営者が考えるべきポイント
・カスケード東京流、教育プログラムの全体像を限定公開
・早期育成のために大切にしていることと具体的ノウハウについて
・忙しい中でも作成することにできる、教育プログラムについて
・人財の多様性を叶えるキャリアプランの充実

分院展開

・外部企業から学んだノウハウ一覧大公開
・バックヤード業務の重要性と専門部署設立について
・院長自身の年齢やライフプランに合わせた形での移転、分院展開の選択
・分院展開を成功させるために気づいたこと
・効果的かつ効率的な幹部育成、分院長育成について
・外部企業から学んだノウハウ一覧大公開！

検

2020年 7月 7日（火） （株）船井総合研究所 五反田オフィス 講座内容&スケジュール

第1講座

1億、2億を乗り越えるための院長育成のポイント

セミナー内容抜粋① 年間廃業社数93件、債務20億円時代を乗り越える為の考え方
セミナー内容抜粋② 院長クラスを育てる為の育成戦略とは？
セミナー内容抜粋③ 向こう10年大切になる「8つの院長力」とは？

株式会社船井総合研究所 ヘルスケア支援部 ヘルスケアグループ マネージャー **浜崎 允彦**

第2講座

幹部が育つ組織風土・文化の創り方

セミナー内容抜粋① カスケード東京の院長育成の考え方とは？
セミナー内容抜粋② 篠原流ユニークな右腕育成術とは？
セミナー内容抜粋③ 複数店舗のマネジメントのノウハウ公開

株式会社カスケード東京 代表取締役 **篠原 興道** 氏

第3講座

院長育成事例公開

セミナー内容抜粋① 「8つの院長力」の指導事例公開
セミナー内容抜粋② 院長ヒアリングで解かった経営者が行うべき院長教育とは
セミナー内容抜粋③ 新人から院長への道に安心して進むための階層別研修の仕組公開

株式会社船井総合研究所 HRD支援部 チーフコンサルタント **田口 貴大**

第4講座

本日のまとめ

株式会社船井総合研究所 HRD支援部 HRDグループ マネージャー **山中 章裕**

受講料

一般 30,000円（税込33,000円）
会員 24,000円（税込26,400円）

WEBからのお申込み　お申込期限：7月3日（金）

右記のQRコードを読み取り頂き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。
セミナー情報を下記Webページからもご覧いただきます！
https://www.funaisoken.co.jp/seminar/059773