

葬祭業向け

業績を上げる
人財戦略レポート

人が採れない

人が育たない

人が続かない

攻めたくても人で悩む

葬儀社のための

人財戦略

▶ 特別インタビュー

たった3年で施行件数

350件から700件へ2倍成長!

圧倒的成長を支えるセレモニー宝典の人財戦略とは?

株式会社セレモニー宝典
取締役 荒井 貴大氏

Point 1 応募単価14.2万円! 1年で19名の採用! 新卒、中途含めた採用手法

Point 2 半年で葬祭ディレクター6名採用に成功! 途中でディレクターを採用する方法!

Point 3 葬儀社でも 応募数1000名以上 集める新卒採用手法!

Point 4 ビスリーチを活用して 幹部採用2名成功!

Point 5 組織エンゲージメントを高める 評価・育成・定着の取り組み!



主催



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 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

葬祭業人事戦略セミナー2023

<船井総研セミナー事務局>

Email: seminar271@funaisoken.co.jp

お問い合わせNo. S098082

※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNO・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

Webからお申込みいただけます。(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。) →

098082



巻頭特別インタビュー

たった3年で施行件数350件から700件へ2倍成長！ 圧倒的成長を支えるセレモニー宝典の人事戦略とは？

—この度はありがとうございます！まずは貴社のことについて教えてください。—

当社は、昭和32年4月（1957年）にあらい造花店として栃木県高根沢町で創業し、仏壇店や葬祭ホールの運営を行ってきました。平成12年（2000年）に株式会社セレモニー宝典となりました。

私が入社した数年後の令和元年（2019年）のあんしん家族葬ハウス鶴田のオープン後、積極的に宇都宮市内にも店舗展開を進め、現在は6拠点7ホールを展開し、創業地の高根沢町と宇都宮市を中心に年間700件強のご葬儀をお手伝いさせていただくようになりました。

鶴田ホールを出店したころは年間施行件数350件ほどの規模でしたが、ありがたいことに地域のお客様に当社をお選びいただくことも増え、前期は年間700件強のご葬儀をお手伝いさせていただくまでになりました。

—わずか3年程度で2倍の施行件数とは素晴らしい成長速度ですね！どのようなことを意識して業績を伸ばされてこられたのですか？—

ありがとうございます。今では宇都宮市内もすっかり家族葬専用式場が増えましたが、私が入社したころは、家族像の需要が急激に高まっているにも関わらず、まだまだ家族葬の専門店という業態も少なく、人口の多い宇都宮市内にどれだけ早く店舗展開ができるかが自社の成長速度を上げるセンターピンだと考えていました。

ですので、少し無理してでも店舗展開を進めるということはこの数年非常に意識して進めてきました。もちろん、少し背伸びした動きでしたので、壁となることも沢山ありましたがお蔭様で何とか社員の皆様の協力もあり、お客様にお選びいただけるようになってきました。

業界でも有数の成長速度で事業を拡大！

その中でセレモニー宝典がぶつかってきた壁とは！？

「なるほど！同規模の葬儀社に比べて確かに出店速度が圧倒的に早いですね！また、トレンドをおさえた業態展開をされているので驚異の成長速度も納得です！」

「しかし、これだけの速度で展開していくとなると、様々な壁が出てきそうですね！実際問題、そのあたりはどうですか？特に今回のインタビューのテーマである「人財(材)」的な部分で苦労しそうだなどいうところですが……」

はい。店舗展開の経験もなかったですから、まずは資金調達や店舗の設計なども含めて、初めてのことが多すぎて大変でした。ただ、これは成立要件と言いますか、ある程度パターン化することができる部分もあるので、2店舗目以降は比較的スムーズに進むようになりました。それに比べるとおっしゃる通り、人の面は色々苦労がありましたね。

「やはりそうですね！具体的にはどのような部分に苦労されましたか？」

まずは、最低限の労働環境の整備ですね。出店展開を加速させるにあたり、求人広告に大きく投資をするところから始めようかとも思いましたが、応募が来ても、条件面や働く環境が整っていない会社では人は長く続きません。店舗展開をしていく前は、業績の伸び率もそこまで急な角度ではなかったため、採用を積極的に行ってきたわけではありませんし、長く働いて所得もある程度上がった社員さんがいらっしゃいましたので、求人として最初に出す条件がきれいに整っていなかったり、有給休暇の取得支援や、残業を積極的に減らしていく動きなどもできておらず、これでは応募があっても、選んでいただけないなと感じました。店舗展開の最初の店舗くらいまでは元の人員でもある程度対応できましたが、2店舗目、3店舗目と積極的に投資していくことを考えると今のままではダメだと感じていたこともあり、その頃からクラウド勤怠管理システム導入による残業のリアルタイムでの見える化で残業アラートを出しながら偏った残業をなくすために現場のオペレーションを変えたり、休日を増やしたりと色々な取り組みをして、まずは元々働いてくれている方にとってもこれから入ってくる方にとっても働きやすくなるように労働環境の整備を行いました。

「意外ですね！店舗展開の速度を見ているともっと採用にもガンガンコストを使っていったのかと思っていました。」

そういう考え方もあるのですが、環境を整えないと仮に採用ができたとしても一定の離職が出て、結局は近道なようで遠回りなのではないかと考えました。ただ店舗の数に合わせて人を増やしていくのではなく、地域の方に選んでもらえる会社を目指すとなると葬儀品質を低下させないように、とにかく仕事をこなすといった働き方ではなく、環境を整えて心理的安全性を保ったうえでスキルアップに時間を使えたり、品質を上げるために考えたりできるということが必要だということですね。

この時期に行った労働環境整備

残業時間	残業見える化 & オペレーション改善により10%~15%削減
休日日数	1年で12日増
有給休暇	積極的に有給休暇を申請できるように支援制度をスタート

まずは、労働環境を整えた！

次に着手したこととは・・・なんと！「新卒採用」だった！

ー遠回りのようで結局はそちらの方が近道だということですね。次に一気に人をふやされたのですか？ー

はい。採用強化はこの段階から始まりました。ただ、元の生産性を考えると一人当たりに業務を受ける余裕もあったため、一気に人員を増やしに行くのではなく、このタイミングで思い切って「新卒採用」に踏み切りました！

ーびっくりです！ここでも意外性がありますね。なぜそのように進められたのですか？ー

一つ目は、先ほども申し上げた通り、現状で一気に採用を増やさなくても、まだ「生産性」を上げる工夫ができるということがイメージできていたためです。簡単に人を増やしても楽になるだけで業務が改革されないと感じたので、現場にはその段階で工夫をいただいた方が良いかなという判断です。

二つ目は、出店速度を上げる前に新卒採用の仕組みを作っておきたかったということです。ちょうど、この少し前の時期に中期経営計画で事業拡大の青写真を描いていて、その計画上も店舗出店を加速させるのが1～2年後ということもあり、この時点では即戦力を採用するよりも、育成に時間がかかる新卒を先んじて採用して、きっちり教育していく方が当社にはあっているかなと考えました！私の年齢を考えても、父親の採用してきた社員の皆様ばかりだと全員年上になってしまうということもあり、新卒採用は早い段階で実施しようと考えていましたのでタイミングがばっちりあったという感じですね！

ーなるほど！中期計画で事業を伸ばすタイミングも決まっていたからこそあえて新卒採用許可を先にされたということですね！非常に戦略的に人事面の取り組みをされていますね！
とはいえ、いきなりの新卒採用というのは難しくなかったですか？ー

はい！新卒採用を進めれば進めるほど、自社の情報の整理ができていないことに気づかされますし、新卒を受け入れるにはあらゆる面でまだまだだなと思い知らされました！

中途採用主体の場合は、勤務地や所得の部分が条件に合うかどうかというところに注力をしていましたが、新卒採用をするとすると、それだけでは採用できません。創業精神から自社のビジョン、どんな先輩社員がいるのか、どんな人が活躍しているのかが前提として学生に伝わるようにまとまっていなければいけませんし、採用HPや採用パンフレットなどに落とし込みされている必要もあります。

最初はそのに掲載する情報すら整理されていなかったもので、一つずつ作りこんでいったという感じです。このタイミングで初任給などの条件面のせいでいから、以前より存在していた経営理念関係なども重要なところを残しつつ、新卒世代に伝わりやすいように改めて整理をしました！

ーやはり、重要なポイントも違うんですね！新卒採用となると教育の部分などが大変そうですがそのあたりはいかがでしょうか？

はい。最も大きかったのがそこですね！社会人としても、葬祭スタッフとしてもまっさらな新卒社員を受け入れる必要がある為、教育体制を今までと180度変えていく必要がありました。同時に新卒社員は将来自分がどのようになっていくべきなのかというキャリアビジョンが描けないと閉塞感を感じてしまいますので等級役職や評価の基準なども明確にしていく必要もありました。業界の諸先輩方にもいろいろ相談させていただきましたが、葬祭業で教育の仕組みが整っている会社というのは思いのほか少なく、正直な話ここを作りこんでいくのはかなり大変でした！



新卒採用を始めたからこそわかる教育や評価体制の未完成度合！ どのようにその壁を越えていったのか！

一新卒採用をしている会社自体がまだまだ少ない業界ですからね！大手以外でも出店攻勢をかける会社が増えたのも最近ですから業界でもまだまだ事例は少ないですね。

そのあたりはどのように解決していったのでしょうか？

そうですね！全部を一気に行うのは無理なのでやることを絞って進めていきました！新卒社員が入社してくれたとしても、実際に細かい評価をするのはデビューした後になりますので、人事制度に関しては、どのようなキャリアステップになるのか、活躍している人の共通項は何かを整理する部分に絞って進めました！

一方、新卒が業務を早く覚えられず、採用された側もやりがいを感じられず辞めてしまうことや、成長が遅くて教える側の先輩社員が嫌にならないように、教育体制の整備に力を入れてきました！

特に中途の方だけの時には整っていなかったテーマ別の研修や階層別の研修など、新卒社員がまっさらなところから育つために必要な内容を研修カリキュラムに落とし込むこと。日々現場でレクチャーする業務の進め方をすべて動画に落とすなどして、教えてもらう瞬間だけでなく、いつでも繰り返し内容を確認いただいて、新卒でも早く戦力になれるようにするという部分は注力して進めていきました！

一残りは走りながら考える！といった感じなのですね！教育体制が整ってきたら、大手でなくても就職活動をしている学生が集められるのでしょうか？

残念ながらここまでは下準備です。応募を集めるには事業で言う集客活動をここから行っていく必要があります。普段我々が事業を拡大するために、自社の葬儀やホールの魅力を整理して、競合他社と差別化を図っていくのと同じように自社を「商品」と見立てて、競合となる会社よりも目立たないといけませんし、折込広告を実施するほうが効果的なのか、Web広告を実施するのかを検討するように、どのような手段でそれを学生に知ってもらって自社の説明会に来てもらうのかということも検討する必要があります。弊社では、合同説明会への参加などではなく、登録している学生にスカウトメールを送りながら採用活動を進めていくような、スカウト型の採用サイトを使うところから始めました！

一新卒というと、就職フェアが基本というイメージですが、あえてそこからではない選択をされた理由はあるのでしょうか？

就職フェアなどでは大手なども多く、目立ちにくいかなと考えたことが一つ。また、大人数の採用を計画はしていなかったため、少ない分母でも自社と合いそうな人にこちらからアプローチしながら、自社の良さを理解いただいたり、その方のことを知っていくという進め方の方が自社にあっていると考えたからです。もちろん、今では採用計画数も増やしたため、合同説明会やナビサイトも利用させていただいていますが、1～2名程度であればスカウト型の採用というのは中小企業にとってはやりやすいのではないかと思います。

一なるほど！これまた、戦略的ですね！実際、やってみてどうでしたか？

スカウトメールをして、反響のあった方と面談をして、そこから説明会に参加してもらって、また面談をしてというのを何人も同時並行で行っていくため大変ではありましたが、オンライン面談などをうまく生かしつつ進めることができ、予定していた人数を採用することができました！一期生は今では現場の業務とともにこのような新卒採用の活動にも携わってくれています。また、今年度も4名の入社があり、計画通りうまくいっています。

出店が加速する中、現場メンバーの一部が退職！

それでも速度を落とさず成長した裏には中途採用戦略があった！

—新卒採用も順調にいき、ようやくという感じでしたね！ここからは計画的に進んでいったのでしょうか？—

実は新卒採用が固まったタイミングでも少し、イレギュラーがありました。既存社員の退職です。弊社は今まで比較的ゆっくりとしたペースで成長してきたのですが、2019年の出店をした頃から成長速度を上げるために様々な取り組みをしてきました。やはりペースアップをすると今までうまくいっていた部分でも合わなくなってしまうこともあります。もちろん、仕掛けを加速させるにあたり一定数の退職は想定していましたが、予想よりも少し退職が多く出てしまいました。

—これから！というときに中々重いイレギュラーでしたね。それでも出店速度を下げられてはいないという印象ですがどのように解決されたのですか？—

行ったことは計画通り、中途採用の強化です。ただ、もともと想定していたよりも多くの方を採用したという感じです。これが思いのほか反響を多数いただき、今では皆さん現場最前線で活躍してくれています！

—中々皆さんがすぐに活躍するというのは難しいかと思うのですが即戦力の方を多く採用されたのですか？—

もちろん同業他社からの転職の方もいらっしゃいましたが、実はみんながみんな経験者という訳ではありません。別の職業だった方も多数いらっしゃいます。ただ、新卒採用を行うにあたって各種研修や動画マニュアルなど含めて育成の環境整備に注力してきたことため、覚えていただく業務がクリアになっていたことが大きいです。また、キャリア入社の方は人柄を見て採用していることもあります。新卒と違って社会人としての教育の部分が不要なため、同じ研修やマニュアルでも早く育ててくださるという特徴がありますね。この取り組みがうまくかみ合っただけで過去に採用してきた方よりも早く第一線で活躍していただけるようになりました！

結果的に新卒採用で整えた仕組みが生きたと同時に新卒、中途採用ともに育成期間を短くしていくための取り組みは非常に重要だと感じさせられましたね。



—そうですね！たくさんの方を採用しても、活躍していただけるための環境づくりをしていないと、会社も社員も幸せになれませんね。そういう意味では経営の速度感を上げるには教育体制を整えるというのは必須なのですね！—

そうですね！とは言え、弊社もまだまだ道半ばで教育体制を整えるべき点はたくさんあります。最近では、「現場に出られるようにする教育」で終わるのではなく「現場に出た後にどんどんレベルアップして物心両面で豊かになってもらうための教育」を加えていくために、お客様からたくさんのありがたいように施行の品質を高めるための定期研修や、より価値の高い商品を選んでいただくための商談の研修、お電話や相談時の対応レベルを上げるための研修などを加えて研修も充実を図っています。

新規事業への参入でも戦略的な人事の取り組みが成功！ 様々な壁を越え実現してきた計画的な採用や育成ポイントと

ー戦略的に取り組んでこられたことがしっかりかみ合っていますね！最近では、異業種参入などまた違った取り組みをされていると聞いていますが少しお話をいただけますか？ー

はい。創業の精神として「地域の方に愛される会社を目指す」という考え方があり、葬儀の事業を拡大していくということ以外にも地元の方や葬儀でお手伝いさせていただいた方にまた違った形でお役に立ちたいと考え、顧客のニーズが多かった、身元保証や不動産の買取再販事業などをさせていただいています。

ーすごいですね！そこまで手広くいくと荒井さんの見る範囲も広がってかなり大変では？ー

そうですね！すべてを見るのは物理的に厳しくなっていくので、新規事業に関しては、経験豊かなハイキャリアの方を新規事業責任者として採用をさせていただいています。求人媒体なども葬儀スタッフの採用と違いビズリーチなどを活用して、新規に立ち上げたい事業の関連業種である程度のマネジメント経験のある方と接触して採用を進めています。また、葬儀の事業規模拡大、グループとして多角化となってくると本部にも経験豊かなスタッフが必要となってきましたので、それぞれ人事面での取り組みやマーケティングなどを本部で行っていく、経営チームの前進となるようなメンバーの採用もビズリーチで行っています！

ーなるほど！そこは責任者採用で一気に加速させるわけですね！最後にこの数年で様々な人事面での取り組みをされていますが成功の秘訣などあれば教えていただけますか？ー

はい。ポイントというか教訓ですが、人事面こそより戦略的にしないといけないということです。今までは事業の成長速度が速かったわけではないので、人的な面でも問題が起こるたびに対処する。というような動き方でした。しかし、事業の成長速度を上げていこうと思うと人の部分の経営課題を戦略的に解決していかなければいけません。経営計画を立てた際に、事業の部分だけでなく、事業計画を達成するために発生しそうな人的課題をイメージできていたので、偶然な部分もありますがおおよそ計画的に進められたことが大きいと思います。

ー人事こそ戦略的に！ですね。この度はありがとうございました！ー

■社名
株式会社 セレモニー宝典



商圈エリア

栃木県塩谷郡高根沢町、宇都宮市

拠点数

葬儀:6拠点7式場、仏壇:7店舗

売上

約9億円

従業員数

65名

昭和32年創業。栃木県高根沢町、宇都宮市を中心に事業を展開。特に近年では家族葬専用の「あんしん家族葬ハウス」のモデルを積極展開し、業界でも有数の成長速度で事業を拡大している。また、「人を強みに、ライフエンディングの領域で地域包括企業を目指す」というビジョンを掲げ、葬儀事業にとどまらず、グループ法人を含め、様々な事業を展開している。

近年ではその取り組みが評価され、テレビ出演、業界誌での特集や各種講演など、様々なメディアにも取り上げられている業界でも注目の1社である。

葬儀社の経営を加速させる

人事戦略とそれを創るポイントとは！？

こんにちは。株式会社 船井総合研究所の大道賢作です。荒井様のインタビューはいかがでしたか？3年で売上2倍！通常では中々達成できませんよね！？資本力のある会社であれば店舗数を2倍にすることは可能かもしれませんが、必ず人的な問題が発生してきます。

そんな中、株式会社セレモニー宝典では数々の人的課題を見事にクリアし、今に至ります。

ここからは、そのポイントをまとめさせていただきます。

事業戦略と連動した人事戦略

荒井様もインタビューで最後におっしゃっていた通り、最も重要なのがこのポイントです！経営計画を立てるお仕事が職種上頻繁にあります。実はそのうちの多くが絵に描いた餅であることが非常に多いです。

しかし、事業計画がチープなものと言われると全くそんなことはありません。では、なぜ経営計画が絵にかいた餅になってしまうのでしょうか？

それは事業計画を達成するために「人」の部分で何をしていく必要があるのかがうまく連動していないことが多いからです。

例えば、「自社の想定退職率からみた必要採用数は3年後の店舗数や施行件数で考えるとどのように考えていく必要があるのか！？」とか「5年後にこの従業員数になっている場合、どういった役職が必要なのか、またそれぞれ役職ごとに何名くらいその存在が必要なのか？」などです。

さすがに事業計画を進めるにあたって何名人が必要なのかを計算していないことは少ないですが、上記のような要素が加味されていることはほとんどありません。

また、「退職率を減らす。」「役職者を育成する。」「経営者の目が隅々まで行き届かなくなるので適切に評価できる仕組みを作る」「社員の所得水準を上げる」「風通しの良い組織を作る」など様々な角度から人的な課題は出てきます。どの時期に何をクリアしていくのかということまで含めて計画に入れていく必要があります。昨今は人的資本経営という言葉も流行るくらい経営において人的な部分が重要視されています。皆様もぜひ事業戦略と連動した人事戦略を描きましょう！

人を生かす手段(事例)をたくさん仕入れている

二つ目のポイントは、人を生かすための取り組み事例をたくさん仕入れているかどうかということです。当たり前のような話ですが、非常に重要です。船井総合研究所のセミナーでもマーケティングの事例をお伝えするセミナーは多くの経営者の方にご参加いただきますが、意外にマネジメントの事例というものは興味のない方が多くいらっしゃいます。しかし、業績のいい会社ほどマネジメントの事例収集を重要視されています。もちろんその組み合わせ方は属する人が違うため各社ごとに違いますが、分解してみると真似できる事例は山ほどあります。

採用・評価・育成・定着の4つの切り口が押さえられている

最後のポイントは、採用・評価・育成・定着の4つの切り口がきちんと押さえられているかどうかということになります。もちろん各社ごとに優先順位は違いますが、採用だけを推し進めても、その方々を適切に評価する仕組み、育てる仕組みがないと離職につながります。また、評価する仕組みがあっても育てる仕組みと連動していないと同様に離職につながります。では、評価や育成の仕組みだけが整えばよいかと言われると、定着しやすいように働く環境整備がそもそもできていないと募集すら来ないなど、この4つはそれぞれ切っても切れない関係にあります。全部を完璧にすることは難しいですが、バランスを見ながら優先順位付けをして毎年の戦略に落とし込んでいく必要があります！

これらのポイントを押さえて皆さま自社にあった人事戦略を構築し成果につなげていただければ幸いです。

最後に、人事課題発見チェックリストをまとめましたので是非ご活用ください。

葬儀社の人事課題発見チェックリスト

- 現在の事業戦略と連動した人事戦略が描けていない
- 新卒採用がうまくいっていない(これから実施するがやり方が見えていない)
- 離職防止対策ができていない
- 中途の求人を出すけどほしい人が全然集まらない
- 教育カリキュラムなど人財育成の仕組み化がうまくできていない
- 採用できても育つことに時間がかかり中々戦力化しない
- 年功序列型になっていて、頑張っている人が報われる適切な評価制度がない
- 役職と業務が連動した職務分掌がなく、組織図が機能していない
- 計画を推進するのに適した評価制度がない
- 理念と連動した組織づくりのための取り組みができていない

もし、1つでも当てはまる項目がある方は、
次のページにどうぞお進みください。

「業績を上げる人財戦略レポート」をお読みいただいた

熱心な方へ**セミナー**のお知らせです。

葬祭業人事戦略セミナー2023

東京会場

2023年

5月29日(月・友引前)

株式会社セレモニー宝典の荒井取締役がご登壇！

紙面ではお伝え出来なかった、具体的な取り組みまで赤裸々に語っていただきます！

お忙しい中、レポートをお読みいただきありがとうございました。

ここまでお読みいただいた方の中には、「**人的課題を戦略的に解決したい！**」「**新卒採用を成功させたい！**」「**中途採用って本当に上手くいくの？**」と感じていただいた方も多くいらっしゃると思います。また、株式会社セレモニー宝典という会社自体にご興味を持っていただけたのではないかと思います。

私が120社以上の葬儀社と接する中でも、株式会社セレモニー宝典の行ってきた人財戦略は秀逸であり、時流適応した業界でも有数のモデル事例です。

しかし、ただ時流に合った取り組みを真似しているだけでは、それぞれの取り組みは上手くいきません。荒井様のインタビューでも少し触れていただきましたが、人事課題を上手に解決するには、自社の事業戦略と連動させて戦略的に進めていく必要があります。

インタビューでは実際に行ったことを中心にうかがいましたが、荒井様がどのように判断してきたのか、また、細かい課題解決のノウハウなどをぜひ業界の経営者の皆様にお伝えしたいと考え、昨年事業戦略のセミナーにご登壇いただいたばかりですが、再度人事というテーマで講師をお願いすることにしました。

人事という比較的ナイーブな話題ですが、荒井様より「できる限り業界の発展のために、詳しく当社の取り組みについてお話をさせていただきますよ。」とご快諾をいただきました。

当日は、紙面では語られなかった

- ・新卒採用ノウハウ
- ・中途採用の媒体活用とそのポイント
- ・幹部や事業責任者、本部スタッフ採用のポイント
- ・新卒が成長する教育カリキュラム
- ・成果につながる人事評価制度

など数々の取り組みに関して赤裸々にお話します。

私たち船井総合研究所では、2004年から葬儀業界のコンサルティングをはじめ、現在、全国で120社以上の葬儀社の支援をさせていただいております。業界としても市場が年々厳しさを増す一方です。そんな時代ですから、事業戦略と紐づいた人事戦略の考え方とその手段を知ることは非常に重要度が高くなってきました。

今回のセミナーでは、荒井様が実際に行った事例だけでなく、様々な角度から次の葬儀社に必要な事例もお伝えできればと思っています。最新の事例をお見せすることで、より具体的に皆様の会社に置き換えて考えることができるセミナーになっております。

荒井様からも「本当はインタビューでもお答えしたいところなのですが、ナイーブなテーマですのでお答えできなかった箇所も沢山あります。当日会場ではリアルセミナーということなので赤裸々にお話ししますよ!」とおっしゃっていただいております。

実際問題、本当に赤裸々に語っていただくため、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。

今回はDVD等の販売、テキストのみの販売等はいりませんので、是非、ご参加ください。

最後になりましたが、皆様にご参加いただけ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した。



株式会社船井総合研究所
ライフイベント支援部
マネージング・ディレクター

大道 賢作

2023年 5月29日 (月)

(株)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

日時・会場

開催時間 13:00~16:00 (受付開始: 12:30~)

JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分

お申込み
期限

各開催日の
4日前まで

●銀行振込み:開催日6日前まで ●クレジットカード:開催日4日前まで
※お支払い方法によって異なりますのでご注意ください※祝日や連休により変動する場合がございます※満席な
どで期限前にお申込みを締め切る場合がございます

受講料

一般
価格

税抜30,000円
(税込33,000円) /一名様

会員
価格

税抜24,000円
(税込26,400円) /一名様

講座内容

第1講座

葬祭業における人事トレンドとこれからとるべき人事戦略

件数増・小規模化の加速という外部環境の中で出店攻勢をかけていく葬儀社が多いのが現状です!
そのような中で攻める会社、守る会社それぞれの適切な人事戦略についてお伝えします!

株式会社船井総合研究所 ライフイベント支援部 マネージング・ディレクター 大道 賢作



第2講座

会社が大きく変わった! 株式会社セレモニー宝典の人事戦略

3年で施行件数が2倍という圧倒的な実績を出している株式会社セレモニー宝典。出店展開が目立つ一方、その成長速度を裏で支えているのは秀逸な人事戦略です!今回は出店の部分ではなくその裏側の人事戦略に関して取締役荒井氏にお話をいただきます。

ゲスト講師 株式会社セレモニー宝典 取締役 荒井 貴大氏



第3講座

高速出店戦略に連動する株式会社セレモニー宝典の キャリア採用戦略と成功事例

出店攻勢をかけている葬儀社は新卒採用だけでは採用人数、育成時間を考えてもどこかでバランスが取れなくなっていくます!そうなる重要なのはキャリア採用の戦略です。本講座では、株式会社セレモニー宝典をはじめとした全国の葬儀社のキャリア採用の事例とポイントをお伝えします!

株式会社船井総合研究所 ライフイベント支援部 ライフイベントグループ 大森るな
ライフイベントチーム



第4講座

持続的成長につながる株式会社セレモニー宝典の 新卒採用と幹部候補採用の取り組み

マーケティング戦略と人事戦略を上手に連動させていくうえで重要なのが新卒採用と幹部候補の採用です!本講座では株式会社セレモニー宝典を中心とした全国の葬儀社の新卒採用や幹部候補採用の事例をお伝えします!

株式会社船井総合研究所 ライフイベント支援部 ライフイベントグループ 総田万紀子



第5講座

評価・育成・定着事例と本日のまとめ

本講座では採用以外の評価、育成、定着の事例と一日のまとめを実施します。

株式会社船井総合研究所
ライフイベント支援部 マネージング・ディレクター 大道 賢作

お申込みは右記のQRコードからお願いいたします

右記のQRコードを読み取っていただき、
Webページのお申込みフォームよりお申込みください。
Webにはもっと詳しい内容と特典がございますので、ぜひご覧ください。

船井総研 098082

検索

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/098082>

