

お申込みはこちらからお申し込みいただけます

7月4日(火) 東京会場
申込締切日6月30日(金)

Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

船井総研セミナー事務局
E-mail seminar271@funaisoken.co.jp
TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)

●申込に関するお問い合わせ: 日田 ●内容に関するお問い合わせ: 萩原
お申込みに際してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください

お問合せ

お申込方法

下記QRコードよりお申込みください。クレジットカード決済が可能です。受講料はWeb上でご確認ください。
または、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.101851を入力、検索ください。

受講料

一般価格
税抜 10,000円(税込 11,000円) / 一名様

会員価格
税抜 8,000円(税込 8,800円) / 一名様

●お支払いが、クレジットの場合はお申込み手続き完了後の案内(メール)をもって、セミナー受付とさせていただきます。銀行振込の場合はご入金確認後、お送りする案内(メール)をもってセミナー受付とさせていただきます。●銀行振込の方は、税込み金額でのお振込みをお願いいたします。尚、ご入金確認できない場合、お申込みを取り消させていただきます。●ご参加が確定する場合は、開催3日前まではデビットカード・クレジットカード・お振込みをさせていただきます。それ以降は下記船井総研セミナー事務局宛にメールにてご連絡ください。尚、ご参加料金の50%を、当日の欠席は100%をキャンセル料として申し受けさせていただきます。●会員価格は各種経営研究会・経営フォーラム、および社員研修オンラインプログラム(旧: FUNAI Xメンバーズ Plus)へご入室中のお客様のお申込みに適用となります。

日時・会場

東京会場にてご参加

2023年7月4日(火)

開始 13:00 ▶ 終了 17:30 (受付12:30より)

〒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

※第4講座(テーマ講座)の希望講座については、セミナーお申込み受付後に別途お問い合わせください

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。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、中止させていただきます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいし兼ねますので、ご了承ください。

お申込期限: 6月30日(金)

JR「東京駅丸の内北口より徒歩1分」

開催要項

人的資本経営実現セミナー
お問合せNo. S101851

ご入金確認後、ホームページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

HRDGs
経営で

アフターコロナに勝つのは“人が強い”会社だけ

年商100億円を突破する9つの人材戦略

— 全ての経営者を“人の悩み”から解放するための1日 —

“真の”人的資本経営実現セミナー2023

経営者を悩ませる
人材課題を1日で解決

特別ゲスト ~超人手不足時代に“圧倒的人材力”で急成長を続ける地方の人材強者企業達~

初公開 採用戦国時代のコンサルティング業界で勝ち続ける船井総研グループの人材開発戦略を特別大公開

株式会社ヤマカ木材(岐阜県)
代表取締役 **山田 重貴** 氏

社会福祉法人元氣村グループ(埼玉県)
理事長 **神成 裕介** 氏

社会福祉法人名張育成会
理事長 **市川 知恵子** 氏

株式会社船井総合研究所
代表取締役社長 社長執行役員 **真貝 大介**

株式会社HRforce
代表取締役 **村田 泰子**

Funai Soken
明日のグレートカンパニーを創る

人的資本経営実現セミナー
お問い合わせNo.S101851

2023年7月4日[火]
会場 | 株式会社船井総合研究所 東京本社
開催時間 | 13:00~17:30 (開場 12:30~)

一般価格 **10,000円(税抜)** / 一名様 **11,000円(税込)**
会員価格 **8,000円(税抜)** / 一名様 **8,800円(税込)**

※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。

主催

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

当社ホームページ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。)

101851

アフターコロナに奮闘する経営者の皆様からお聞きする“人”に関するお悩み

コロナも
落ち着いてきたので
採用を再開したけど
以前ほど人が採れない

事業やサービスを
再開したいけど
人手不足で
身動きが取れない

Z世代の若者の
扱い方がわからず、
幹部社員やベテラン社員の
負担が増えるばかり

政府の賃上げ方針や
競合企業の待遇改善で
自社の社員の
退職が止まらない

デジタルツールや
システムを導入して
DXにチャレンジしたいけど
詳しい人材がない

いまの時代、企業の持続的成長を阻害するのは人材課題だけ!!

HUMAN RESOUSE DEVELOPMENT GOALS
人材強者企業になる為の9つの目標

HRDGS経営で年商100億を実現するための9つの人材戦略

1 ハイスペック新卒採用

地方中小企業でも
有名大学卒学生を採用



2 求人検索エンジン攻略

ルール変更に
適応し採用数を倍増させる



3 ブランディング型 SNS採用

SNS活用で
有名企業と対等に戦う



4 ブートキャンプ型 新人育成

自社の若手を超短期間で
即戦力に育成



5 管理職幹部育成

経営者の右腕となる人材を
確実に育成



6 業績アップ連動型 評価賃金制度

企業の成長と人材の成長を
連動させる



7 HRテック・採用テック攻略

デジタルツール導入で
採用単価を3分の1に



8 採用管理DX

人事に負担軽減と
採用率向上を同時に実現



9 デジタル人材採用&育成

デジタル推進を加速させ
生産性を倍増させる



採用力強化に向けた3つの目標



HUMAN RESOUSE DEVELOPMENT GOALS
人材強者企業になる為の9つの目標

1 ハイスペック 新卒採用



こんな会社におすすめです

- 新卒採用を実施したことがない
- ナビサイトや合同説明会にコストをかけているが成果がイマイチ
- コロナ以前の方法では成果が出なくなっていました

ハイスペック新卒採用2大テクニック

テクニック① 新卒ダイレクトリクルーティング

新卒ダイレクトリクルーティングとは?



SNSブランディングに成功すれば有名企業にも負けられない!!

テクニック② 新卒SNS活用



2 求人検索 エンジン攻略



こんな会社におすすめです

- 求人検索エンジンを活用しているが以前ほど効果がでない
- 2023年に起きたIndeedのルール変更の詳細を知らない
- 応募は減っても広告費用は増えてしまい今までの求人予算での採用が難しくなっている

中途採用の必須科目“求人検索エンジン”のルールが変わりました。

何も対策をしなければ
人がほとんど採れなくなる可能性があります。

過去最大級のルール改定!!
求人検索エンジン採用に一体何が起きているのか?

今後、手動運用が廃止に!
今後は手動運用が廃止され人ではなくIndeedのシステムによる手動運用になっていきます。これにより、何も対策しなければクリックにかかるコストが跳ね上がる可能性があります。
つまり... **Indeedのノウハウがない会社でも広告運用が可能に!?**

クリック単価が調整できない!?
2022年7月以降から順次手動運用が廃止され、クリック単価の調整ができなくなっています。これにより、何も対策しなければクリックにかかるコストが跳ね上がる可能性があります。
つまり... **採用コストが増大する!?**

まだ日本全国どここの会社もやっていないであろう
ルール変更に対応した
3つの検索エンジン攻略法をお伝えします!!

3 ブランディング型 SNS採用



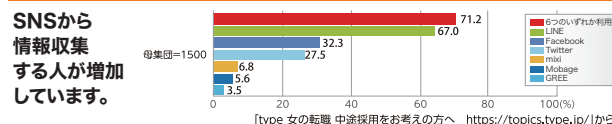
こんな会社におすすめです

- まだ採用にSNSを使っていない
- SNSのアカウントを作っているがフォロワーが全く増えない
- 投稿や更新を継続できず放置してしまっている

SNS採用成功事例

採用倍率
17倍
SNS経由で、
年間**250名以上**の
応募者を獲得!

SNS経由で応募～採用までのポイント



SNS最大のポイントは“継続”

- | 企業がSNS運用で抱える課題ベスト3 | 割合 |
|-------------------------------|-------|
| 1 (何を投稿するかなど)企画に時間や手間がかかる | 48.9% |
| 2 (投稿するものを制作するなど)実施に時間や手間がかかる | 30.7% |
| 3 (集客や売上への反響がない、または少ない) | 29.4% |
- [QUERY デジタルマーケティングを読み解く https://n-works.link/blog/marketing/report-questionnaire-6]から



- 何を教えればいいかわからない。
- 正しい指導、正しい研修方法がわからない。
- 学生脳から脱却させられない。
- 今の新卒に響く伝え方がわからない。
- 新入社員のレベルを上げたい
- 毎年新入社員が1年未満で離職している

**船井流育成プログラムで
あなたの会社の新入社員も一流へ**

- 名ばかり管理職が増えてきている
- 主体的に行動できない管理職がいる
- 自分の業務に手いっぱい、部下への指導がおろそかになっている
- 部下とのコミュニケーションが円滑に取れていない
- 部下に言うべきことをはっきり言えない

管理職としての 役割を再認識!

●やることリスト

自分は何をしたいのか、何ができるか、
何が求められているのかを分析する

優秀な人財を育てるための ポイントを伝授!

マネージャーとして 今取り組むべき内容を紹介!

●3種類の伝え方

行動の種類	指示型伝え方 「やらせてあげよう」	援助型伝え方 「サポートしよう」	委任型伝え方 「やらせてあげよう」
行動の継続	必要ではない 強制力	自ら主張 一時的	自発性 継続的
結果と基本スキル	必ずしもYES 必ずしもYES	必ずしもYES 必ずしもNO	必ずしもYES 必ずしもYES

●例：先輩はアランが気に入っているが、自分はアランがよいと考えている。
 先輩はアランに自分の考えを言い、自問自答してその意見を
ポイントサーティー ▶ 「先輩の言うとおりに、アランがよいと思っています」
アプレッパン ▶ はい、アランにはすべてです
アサーション ▶ アランのOKのやり方はよいとは思いますが、コスト面はアランがよいと思っています
 [なので、何れを優先で判断するか決めなくてはAB決まします]

部下への伝え方のコツを一挙大公開!

●26-2の法則

上の2：優秀な人財
 中の6：普通の
 下の2：迷惑をかける人・人害

優秀な人財になるためには、
[素直 長所伸張]が重要

目標設定&実践の ポイントを徹底解説!

目標 (計画) を
立てる

目標 (計画) を達成する
具体的行動を決め
実践する

評価した
内容をもとに
改善計画を決める

目標 (計画) と
実践の差異を把握し
実践した行動を評価する

目標設定と実践の ポイントを徹底解説!

目標 (計画) を
立てる

目標 (計画) を達成する
具体的行動を決め
実践する

評価した
内容をもとに
改善計画を決める

目標 (計画) と
実践の差異を把握し
実践した行動を評価する

- 経営理念を評価に組み込み浸透させたい
- 評価賃金制度を導入したもの、運用方法がわからない
- 賃金制度を整えたい。
固定残業⇒実残業 定額賞与⇒業績連動型賞与
- 評価制度を整えたい。
企業成長をバックアップする評価項目・目標管理
- 何から始めてよいかわからない・・・

スタッフの成長は会社の成長

- ノウハウが無いまま人事担当に任せっきり
- どの求人サイトが適しているか判断できていない
- 機械学習を活用して、効率的に採用活動をしたい

- 採用をまだエクセルで管理している
- 成果を出す採用手法の分析が出来ていない
- 人事担当者が業務過多になっている

The diagram illustrates a process flow. On the left, a blue silhouette of a person in a suit stands next to a blue-bordered box containing a pie chart. A large blue arrow points from this figure towards three blue circles arranged horizontally. The first circle contains the text '人事の負担' (HR Burden). A blue arrow points down from this circle to a blue arrow pointing down. The second circle contains the text '採用単価' (Unit Cost of Hiring). A blue arrow points down from this circle to a blue arrow pointing down. The third circle contains the text '人材の採用率' (Hiring Rate). A blue arrow points up from this circle to a blue arrow pointing up.

- 自社のDX推進が上手くいっていない
- デジタルツールを導入しただけになっている
- 自社の生産性を本気で上げにいきいたい

**2030年には約60万人の
DX人材不足に陥ることが予測**

HUMAN RESOUSE DEVELOPMENT GOALS
人材強者企業になるための9つの目標

経営理念に連動した
人事戦略構築・若手の早期即戦力化で10年で
3億円から54億円へ！

10年間で業績15倍まで成長
若手の早期戦力化に
とことん拘った人事育成戦略

株式会社ヤマカ木材
代表取締役 **山田 重貴氏**

HUMAN RESOUSE DEVELOPMENT GOALS
人材強者企業になるための9つの目標

100を超える施設を運営するトップが語る
持続的成長の為の人材戦略

3,000名の職員が在籍する
巨大社会福祉法人が考える
人的資本経営の本質とは

社会福祉法人元気村グループ
理事長 **神成 裕介氏**

HUMAN RESOUSE DEVELOPMENT GOALS
人材強者企業になるための9つの目標

業界トップクラスの低離職率を実現させた
マネジメント手法大公開

+50UP **7%**
毎年50名以上を採用しながら
離職率7%を実現
理念浸透研修や役職別研修の
マネジメント構築

社会福祉法人名張育成会
理事長 **市川 知恵子氏**

スケジュール

第1講座	13:00 ▼ 13:30	年商100億に向けたロードマップと人的資本経営の重要性 ～「人」という観点から持続的な企業価値の向上につなげるためのポイント～		講師：株式会社船井総合研究所 代表取締役社長 社長執行役員 真貝 大介 神戸大学経営学部卒業後、2001年、株式会社船井総合研究所入社。土業コンサルティング部門を船井総合研究所の主力三大業界のひとつになるまで育て上げた後、金融財務コンサルティング部門の立ち上げも主導した。2020年3月、船井総合研究所 代表取締役社長 社長執行役員に就任。中堅企業向け総合コンサルティング、DXコンサルティングの領域拡大を牽引している。
第2講座	13:30 ▼ 13:45	“人材強者企業”になるための条件 ～人材獲得競争が激化する中で、“人材強者企業”になるための条件～		講師：株式会社HR Force 代表取締役 村田 泰子氏 明治学院大学卒。新卒で船井総合研究所に入社。土業業界を中心とした経営コンサルティングに従事し、Webマーケティングの戦略策定から実行推進を一貫してサポート。当社の前身となる事業室時代に参画し、2018年設立後はサービスオペレーション構築を担当。2019年に取締役、2022年に代表取締役に就任。
第3講座	13:55 ▼ 14:20	経営理念に連動した人事戦略構築・若手の早期即戦力化で10年で3億円から54億円へ！ ～新卒・若手社員の「早期戦力化・早期黒字化・定着率向上」のポイント～		講師：株式会社ヤマカ木材 代表取締役 山田 重貴氏 創業約70年の老舗企業でありながら、積極的な新卒採用と社員教育を実践し業績を拡大。社員の大半が若手社員ながらも、企業として急成長中。
	14:20 ▼ 14:45	100を超える施設を運営するトップが語る持続的成長の為の人材戦略 ～企業の成長ために必要な事業戦略と人材戦略～		講師：社会福祉法人元気村グループ 理事長 神成 裕介氏 1979年生まれ。2005年に社会福祉法人元気村の理事・評議員、医療法人社団鴻愛会の理事、社会福祉法人長寿の森の理事・評議員に就任。2006年には医療法人社団共生会の若手及び北海道の理事を務めるなど、現在多数の介護・医療法人の運営に尽力。
	14:45 ▼ 15:10	業界トップクラスの低離職率を実現させたマネジメント手法大公開 ～毎年50名以上を採用しながら離職率7%を実現！ 理念浸透研修や役職別研修のマネジメント構築～		講師：社会福祉法人名張育成会 理事長 市川 知恵子氏 人口約8万人の三重県名張市で障がい介護事業を21事業所展開されている名張育成会様。地域の利用者様にワンストップサービスを提供するために規模拡大を目指す同法人は、「質の高い組織」を目指し、採用・教育・評価制度に注力。「8か月で90名の応募＆40名の中途採用」「10名以上の新卒採用」「各施設がより良いサービスを提供するための活動を考える管理者教育＆会議」「スタッフがやるべきことを示す評価制度」など、あらゆる取り組みを通じて、組織力を高めている社会福祉法人。
第4講座	テーマ講座	採用 評価・育成 DX ※各時間ごとに3つのテーマの中からおひとつ、計3講座お選びいただけます。希望講座については、セミナーお申込み受付後に別途お問い合わせいたします。		
	15:25 ▼ 15:55	目標1 ハイスペック新卒採用 アフターコロナも新卒採用は売り手市場！？ 地方の中小企業が優秀な新卒を採用するために必要な採用手法とは？ 講師：株式会社船井総合研究所 HR支援部 マネージャー 滝本 千晶	目標4 ブートキャンプ型新人育成 新卒社員の定着は入社直後の“しつけ”で決まる。 超短期間で一人前になるブートキャンプ型新人育成の仕組み 講師：株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー 宮地 建守	目標7 HRテック・採用テック攻略 “採用もDXの時代” 最新採用テック(HRテック)徹底解説 講師：株式会社HR Force ゼネラルマネージャー 井口 真帆
	15:55 ▼ 16:25	目標2 求人検索エンジン攻略 “10年ぶりのルール変更”日本の中途採用に今何がおこっているのか？ 講師：株式会社船井総合研究所 人材ビジネス支援部 マネージング・ディレクター 山根 康平	目標5 管理職幹部育成 中堅・大手企業への成長を見据えた幹部人材の採用と育成！ さらなる業績アップの鍵は管理職層のレベルアップ。 講師：株式会社船井総合研究所 HR支援部 マネージング・ディレクター 宮花 宙希	目標8 採用管理DX 採用成功の必須科目 『人事担当の負担を減らし、採用率を引き上げる採用管理DXの全容』 講師：株式会社船井総合研究所 人材ビジネス支援部 リーダー 荻原 元輝
	16:25 ▼ 16:55	目標3 ブランディング型SNS採用 求人広告や採用HPだと手遅れ？ 令和のSNS採用による優秀な若者を大量かつ低コストで採用を実現 講師：株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー 大庭 菜々実	目標6 業績アップ連動型評価賃金制度 ピンチはチャンス!!賃上げによる“年収アップ”と業績アップの両方を実現する次世代型評価賃金制度の構築 講師：株式会社船井総合研究所 HR支援部 シニアコンサルタント 熊谷 敬徳	目標9 デジタル人材採用&育成 超高求人倍率のIT市場!DX時代に欠かせない“デジタル人材”を中小企業・地方でも採用するノウハウ公開 講師：株式会社船井総合研究所 HR支援部 マネージャー 手塚 颯
	16:55 ▼ 17:30	なぜ今人的資本経営が求められているのか？		講師：株式会社船井総合研究所 人材ビジネス支援部 マネージング・ディレクター 山根 康平 1990年山口県萩市生まれ。新卒で船井総合研究所に入社。経営コンサルタントとして人材ビジネス会社のコンサルティングに従事し、数多くの企業の業績アップを実現してきた。2019年に同社史上最年少の28歳で部長に昇格し、現在は人材ビジネス専門コンサルタントが所属する部門の統括を務める。