

ご入金確認後、マイ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。

葬祭業向け採用フォーラム2024

お問い合わせNo. S109437

セミナー内容

第1講座



葬儀社の採用傾向・採用事例大公開

採用・教育に成功している葬儀社の取り組みや全国の葬儀社の採用アンケートから今年の採用の時流をお伝えいたします。
株式会社船井総合研究所 プレミアムコンパクト葬チーム チーフコンサルタント 小川 正也

第2講座



2万人の商圏で3年連続成功している新卒採用事例

京都府与謝野郡(2万人商圏)にて3年連続で新卒採用の入社実績があるおのえメモリアル株式会社代表の尾上雄紀氏から、新卒採用のポイントと遠方からも新卒がやってくる自社の理念やキャリアビジョン形成についてお話しいただきます。
おのえメモリアル株式会社 代表取締役 尾上 雄紀 氏

なぜ、おのえメモリアルは新卒にこだわり採用に成功しているのか？その理由も大公開！

第3講座



採用成功のために押さえておくポイント

採用成功のポイントを採用戦略・媒体活用・自社に必要な人材や狙うべきターゲット層など様々な視点から、全国の葬儀社の成功事例をもとに解説いたします。
株式会社船井総合研究所 プレミアムコンパクト葬チーム チーフコンサルタント 小川 正也
株式会社船井総合研究所 デジタルマーケティングチーム アソシエイト 渡邊 菜々子

第4講座



まとめ講座

本日のまとめをお伝えします。
株式会社船井総合研究所 プレミアムコンパクト葬チーム チーフコンサルタント 小川 正也

開催要項

※講座内容はすべて同じです。ご都合のよい日時をおひとつお選びください

開催場所

東京会場
2024年 2月 23日(金) 開始 13:00(受付12:30より) お申込み期限 2月19日(月)
終了 16:30
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]

大阪会場
2024年 3月 6日(水) 開始 13:00(受付12:30より) お申込み期限 3月2日(土)
終了 16:30
株式会社船井総合研究所 大阪本社
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル [地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」10番出口より徒歩2分]
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、会場はマイページにてご確認ください。また、最小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、交通費の払い戻しはいたしかねますのでご了承ください。

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

●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、税込金額でのお振込みをお願いいたします。お振込みいただいたにも関わらずメールがお手元に届かない場合や、セミナー開催4日前までにお振込みできない場合は、事前にご連絡ください。尚、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。●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みにご利用となります。●ご参加を取り消される場合は、開催3日前まではマイページよりキャンセルをお願いいたします。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ますのでご注意ください。

お申込み方法

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。
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. 109437を入力、検索ください。

お問い合わせ

株式会社船井総合研究所
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)
※お電話・メールでのセミナーお申し込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。
●お申込みに関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。

お申込みはこちらからお願いいたします⇒

東京会場
2月23日(金) 13:00~16:30
申込み締切日:2月19日(日)

大阪会場
3月6日(水) 13:00~16:30
申込み締切日:3月2日(土)



2024年に採用の予定がある方は必ずご覧ください

~コロナ後、ますます難しくなる葬儀社の人材採用対策~

葬祭業界 採用 フォーラム2024

2024年の中途採用・新卒採用に活かせる手法を講座にて大公開

- ✓ 採用費用は変えず、採用人数が4名から10名に倍増した採用プロセス
- ✓ 若手採用において必須なZ世代の価値観の理解と採用手法
- ✓ web採用とIndeed攻略で40万円の広告費で10名採用事例を公開
- ✓ 半年でディレクターデビューできる定着・教育の仕組みづくり
- ✓ 採用成功事例と採用失敗事例から学ぶこと

ゲスト講演 商圏や規模に関わらずできる、初めての採用

商圏2万人で年間葬儀件数300件の おのえメモリアルが3年連続新で 新卒採用に成功している事例を大公開



おのえメモリアル株式会社
代表取締役 尾上 雄紀 氏

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

【葬祭業向け】採用フォーラム2024

お問合せNo.S109437

船井総研セミナー事務局 E-mail:seminar271@funaisoken.co.jp

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「お問合せNo.」を入力ください)⇒ 109437

葬祭業界採用フォーラム2024

2024年の葬儀業界における採用トレンドと手法を当日はお伝えします！

コロナ明けで単価も戻り、件数増で業績も好調でも、...

今後の葬祭業界の採用にて想定されること

①更なる求人競争の激化！

コロナ禍で採用を縮小していた企業が、採用活動を再開したことで競争が激化。2020年に比べ、求人数が1.2倍になっております。今後も死亡件数増加・式場数増加となる葬祭業界ではさらに厳しくなることが想定されるでしょう。

求人数
約1.2倍

出典:「一般職業紹介状況(令和5年10月分)について」(厚生労働省)
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36556.html)

②賃上げによる待遇改善の変革！

2023年の平均の最低賃金が1,004円と初の千円台を突破しました。2014年の平均は780円だったため、約10年で約30%も上昇しております。人材投資や人件費の割合を見直していかないと継続的な採用や優秀な人材の確保がよりむずかしくなってきます。

2005年
668円

2014年
780円

2023年
1,004円

2030年
???

※最低賃金の全国平均の推移

③採用メディアや紹介会社からの応募が激減！？

今までのように掲載を行っているだけでは、応募がこないという状況が増えてきております。求人の媒体も増えていくことと、求職者の分散が進むことが、採用が難化している原因です。

人材紹介会社も紹介して成約しやすい業種や大手・中堅企業への紹介を推進していることも要因の一つです。

採用にあたって押さえておくべき指標例はコチラ

採用費の売上比率

研修費の売上比率

ディレクターの
平均初任給・年間休日

1人あたりの中途・
新卒採用コスト



Check!

自社は
押さえているか
チェック!

当日は全国の葬儀社100社からの調査より指標の傾向と取り組みも大公開！

採用活動にて葬儀社がやるべきこと

中途採用

採用メディアのマルチチャネル化

- ・複数の採用媒体活用で年間40万の広告費で10名採用！
- ・人材マッチングアプリを利用し、初期投資0円で単発の業務手配
- ・獲得しづらいハイクラス人材を即戦力化した採用媒体活用事例



ターゲットや媒体に沿った採用手法

- ・複数の掲載職種に合わせた訴求で求人広告費10万円で応募25件獲得！
- ・業界への苦手意識や抵抗を減らす応募者の連絡方法と面談で、応募から入社までの人数が倍増！

アイキャッチ



新卒採用

自社の理念が伝わる採用プロセスの構築

- ・成功している採用の流れを構築し、訴求の機会を増やし毎年採用
- ・母集団形成を可能としたオンラインインターンシップでの訴求方法



オフラインイベントやSNS活用

- ・葬儀社が行なうべき、学生とのオフラインで接触するときの訴求方法！
- ・学生からのブランド力を高めるSNSの運用手法！



ゲスト講座
にて手法を
大公開！

定着・教育

入社時の目的・役割・評価の理解

- ・採用職種に合わせたオリエンテーションや仕組み作りで定着率UP！
- ・ディレクターが長期的に働く評価制度の構築

教育スケジュール教育のための仕組みづくり

- ・半年でデビューできる教育スケジュール
- ・教える側も育つメンター制度の活用と運用



項目	内容
教育スケジュール	入社後1ヶ月以内の研修期間を設定し、半年以内のデビューを目指す。
メンター制度	先輩社員をメンターとして育成し、業務のスムーズな遂行を支援する。
評価制度	長期的な視点で評価を行い、優秀な人材を定着させる。

上記の取り組みがまだの方は
セミナーにてお伝えいたします。