

オンライン
開催

2024年 5月30日(木)
2024年 6月 5日(水)
2024年 6月14日(金)
2024年 6月29日(土)

13:00～15:00(ログイン開始 12:30より)
10:00～12:00(ログイン開始 9:30より)
16:00～18:00(ログイン開始 15:30より)
13:00～15:00(ログイン開始 12:30より)

※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。 ※本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。セミナー参加方法の詳細は「船井総研 Web参加」で検索。

講座

セミナー内容

第1講座

離職率ダウン・社員満足度・エンゲージメント向上を実現するための心構え

- ① 離職率改善に今取り組まないと起こり得ること
- ② 離職率が低い企業が取り組んでいるエンゲージメント向上の施策
- ③ 社員満足度/エンゲージメント向上と離職率の関わり

株式会社船井総合研究所 HRストラテジー支援部 マネージング・ディレクター 宮花 宙希



第2講座

【船井総合研究所が語る】なぜ業界離職率20%でも社員がほとんど辞めなくなったのか？

- ① 離職率を下げるためには「社員満足度」を数字で可視化することが必須だった
- ② 可視化したことで見えてきた組織の課題に経営者だけでなく人事・管理職が本気で取り組む体制づくり
- ③ 船井総合研究所が実際に実行した離職率をV字回復につながる取り組み

株式会社船井総合研究所 執行役員 エンployイーサクセス本部 本部長 砂川 大茂



第3講座

離職率ダウン・社員満足度・エンゲージメント向上を実現するための具体的な施策

- ① 組織課題を可視化したから見えてくる組織の潜在的な課題と解決方法
- ② 全社で組織課題に取り組み体制づくりと継続の仕方
- ③ 組織課題に直接アプローチ!改善施策20連発

株式会社船井総合研究所 HRストラテジー支援部 マネージャー 滝本 千晶



第4講座

なぜ、診断で離職率が改善されるのか

- ① 診断結果を正しく読み解き、解決施策に取り組むだけで改善する
- ② 経営者だけでなく管理職も巻き込んで企業課題として取り組んでいく
- ③ エンゲージメント向上を企業の優先課題と捉える

株式会社船井総合研究所 ワークエンゲージメント支援部 マネージング・ディレクター 山根 康平



オンライン
開催

2024年 5月30日(木) 13:00～15:00(ログイン開始 12:30より)
2024年 6月 5日(水) 10:00～12:00(ログイン開始 9:30より)
2024年 6月14日(金) 16:00～18:00(ログイン開始 15:30より)
2024年 6月29日(土) 13:00～15:00(ログイン開始 12:30より)

お申込み期限 5月26日(日)

お申込み期限 6月1日(土)

お申込み期限 6月10日(月)

お申込み期限 6月25日(火)

※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。 ※本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。セミナー参加方法の詳細は「船井総研 Web参加」で検索。

受講料

一般価格

税抜5,000円(税込5,500円)/一名様

会員価格

税抜4,000円(税込4,400円)/一名様

●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適用となります。

セミナーのお申込みはこちら！



【PCからのお申込み】

下記セミナーページから
お申込みください。

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/112660>

【QRコードからのお申込み】



右記QRコードから
お申込みください。



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。

船井総研セミナー事務局〈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。

社員が
辞めない会社が
こっそり意識している

8つの法則

時は大転職時代。

なぜ、船井総合研究所の社員は
辞めなくなったのか？

サステナブルグロースカンパニーをもっと。
Funai Soken

初公開

“船井総合研究所の人事TOPが語る”

業界離職率20%のコンサル業界でも
船井総合研究所の社員が辞めない理由。

株式会社船井総合研究所

執行役員 エンployイーサクセス本部 本部長 砂川 大茂

船井総合研究所の
人材定着率改善の
立役者

主催



サステナブルグロースカンパニーをもっと。

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

社員がほとんど辞めなくなった船井総合研究所の秘密

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

※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。

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。)→ 112660

こんな状況に陥っていませんか？

企業が陥りやすい4つの落とし穴

離職はあるが**個人的な理由**なので特に**対策**はしていない

離職があっても**人員補充が優先**で、**離職の再発防止**を進められていない

離職の理由はある程度分かっているが、**具体的な改善**に動いていない、**管理職**に**フィードバック**できていない

不満も含めて**意見**を言ってくれる社員がいるので社員がどう思っているかは**分かっているつもり**

そんな状況を 放置していると…

組織の課題が
放置され続ける

離職の一因に
なり続ける

人手不足倒産
の危機

- 離職の理由は1つでないことが多い、今放置している組織の状況が「離職の一要因」になり続ける
- 組織の本質的な課題は一部の意見からは見抜けない
- 表面化している課題は対応しやすいが、潜在的な課題はそもそも把握しづらい
- 離職が増えることにより、会社好きだった優秀な社員も辞めてしまう
- 離職の連鎖が続くことで管理職がいなくなり社長1人になってしまう

改善しないと…と対応してみたけど 陥りやすい失敗あるある3選

やっぱり社長は
分かってない!

交流を生むために運動会や食事会を開催…でも社員が求めていたのはそこじゃない

インセンティブを導入したが一部だけにメリットのある制度で多くの不満が発生

若手エースを育てるために社員マネジメントをお願いしたが…ベテラン社員のマネジメントに苦戦してどちらも離職

良かれと思って実行したことが、なぜうまくいかないのか？ 理想と現実がズレてしまうのか？

その理由は…

『**現状を正しく把握していない**』から!

まずは

『**組織の課題を数値化して現状を把握**』する!

企業が押さえるべきポイント

- ・組織の課題発見も健康診断と一緒に「定期的に」「数字で見える化」が重要
- ・同じ課題を持っていた会社の成功事例を知る
- ・社内での対応策決定と実行は管理職も巻き込んで進める



組織エンゲージメントを高め、離職率をダウンさせる必修8科目

1.事業推進力

業務の仕組化
施策実行の徹底度



2.理念・ビジョンへの共感

理念・行動指針の浸透
ビジョンの実現性



3.会社・仕事への誇り

チャレンジできる文化
仕事へのプライド



4.上司への信頼・社員間の関係

上司へのリスペクト
部署間の関係性



5.自身の将来像

明確なキャリアプラン
キャリア相談の機会



6.評価・報酬

明確な評価・賃金制度
適正な昇格・昇給



7.働く環境整備

適正な労働時間・休暇取得
ハラスメントの防止



8.多様性

主体性・個性の尊重
風通しの良い職場



組織の課題を数値化して課題改善に取り組んでいる成功事例

A社 経営者の声

管理職に対して数値だけではなく、部下からどのように見られているのか、組織に対してどれだけ働きかけができていたのかをフィードバックして育成していきたいと考えていました。そんな中で「部署別の結果が出る満足度調査であれば、管理職へのフィードバックとして有効に使える」とアドバイスをもらい利用を開始してみました。部署別の得意なことや課題が一目でレポートで分かるため、管理職にも経営者からフィードバックを実施しています。組織の課題を自分事として管理職に認識してもらい、改善施策を管理職と一緒に相談して決めています。年2回の評価実施のタイミングで診断も使っていますが今後も使い続ける予定です。

B社 経営者の声

年2回の頻度で数値診断を実施して社内プロジェクトチームで改善に取り組んでいます。結果として少しずつですが診断の結果もスコアが上がり離職率も下がりました。社内でもプロジェクトで活動していることが認知されており、その活動を形骸化させないためにも同じ頻度で毎年診断を継続していきたいと思っています。実際にスタートした時点とのスコアを確認した際には目に見えて改善してきているのが分かります。これからも継続して状況を把握していきたいと思っています。

C社 経営者の声

漠然と「社員の満足度は高いだろうな」と思っていたので、今まで満足度調査は実施していませんでしたが機会があり診断で数値化してみました。結果としては「実施企業平均」と比較しても決して低くありませんでした。ですが会社としても優先順位を高くしていた「理念の浸透」について、4段階中上から2つ目の選択肢で回答する人が多く、「まだまだ改善の余地はある」「もっとできることはある」と改めて課題を認識しました。結果として経営者自ら社員と理念について改めて語り合う場を設定することができました。今後も診断結果をもとに「もっとよくできる」を探して改善していきたいです。

D社 管理職の声

最初は社長が「満足度調査を実施する」と決めてスタートしました。満足度調査をしなくても「なんとなく」は把握できていたと思っていました。実際に自分の部署の結果を見た際に、「なんとなく」で認識していた項目は当然かなり低い数字でしたが、他の項目でも数値が平均より低くなっていました。自分では気づけていない課題があったのです。また、他の部署と比較することで自分の部署の得意な部分、苦手な部分も明らかになり、社内で数字の高い部署が行っていることを真似することができました。少しずつですが、満足度調査の結果も良くなり、離職も減ってきましたが、まだまだ油断すると結果が悪くなるので、油断せずに継続して結果と向き合い行動していきたいです。