

東京会場

2024年8月7日(水) 10:00~17:00(受付開始 開始時刻30分前~)

講座

セミナー内容

第1講座

いまさら聞けない!中堅・中小企業における人事テーマのバズワード「人的資本経営」とは?

人事領域において、「人的資本経営」というキーワードが多くみられるようになりましたが、これまでの経営と何が違うのか、どんな経営をしていくべきかわかりやすく解説します。

株式会社船井総合研究所
マネージャー
宮地 建守



第2講座

特別ゲスト講師

成熟業界の中で、低離職率だからこそ実現できた、契約数・利益を持続的成長させる人事評価・組織活性戦略

成熟業界かつ引き抜きが多い中で、離職率2%であるため、売上・利益が持続的に成長しているという理想的な成長展開をしております。この定着率の高さの背景には、年次やスキルに応じた評価・給与制度の仕組みによるものでした。

坂井建設株式会社/
DETAILHOME
代表取締役社長
坂井 重栄氏



第3講座

特別ゲスト講師

エンディング業界で史上初働きがいのある企業ランキングにベストカンパニー入りさせた『永田屋流』業績×お客様満足×社員満足を向上させた人材育成法

24時間365日稼働している葬儀業というなかで、業界初「働きがいのある企業」ランキングにてベストカンパニー受賞。その秘訣は、採用段階から入社後継続的に行う理念浸透教育によるものでした。

株式会社永田屋
代表取締役
田中 大輔氏



第4講座

管理職社員が成長することで社員も成長する人事評価・給与制度講座

社員にやさしい人事評価制度ではなく、経営戦略を実現するための人事評価・給与制度を構築し、それを管理職が中心となって推進していく仕組みこそが「人が育つ」風土づくりにおいて欠かせないものです。

株式会社船井総合研究所
リーダー
熊谷 敬徳



第5講座

新人が超積極的に行動し、自立型社員に成長するためのZ世代育成講座

Z世代と呼ばれる若手社員が成長するためには、自社の労働観・価値観を早くすり合わせることが肝!そのためのノウハウや育成戦略をお伝えします。

株式会社船井総合研究所
佐藤 円香



第6講座

管理職がプレイヤーからプレイングマネージャーへ成長するための管理職育成講座

優秀な管理職に共通する要素は、「プレイングマネージャー」として成果を出していることです。計画を立て、メンバーを巻き込みながら推進できる管理職を輩出するための管理職・管理職候補輩出のノウハウをお伝えします。

株式会社船井総合研究所
原 佑斗



第7講座

魅力ある企業だけが生き残る!人材強者企業へ

持続的に成長していくためには、優秀な人材が長く働きたいと思えるような企業風土・仕組みづくりが要となります。そのために、どのような優先順位で取り組むべきかお伝えします。

株式会社船井総合研究所
マネージング・ディレクター
宮花 宙希



開催日時

東京会場 2024年8月7日(水)

10:00~17:00 (受付開始 開始時刻30分前~)

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。
また最少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、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

お申込み期日 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 ※祝日や連休により変動す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)/1名様

会員価格 税抜24,000円

(税込26,400円)/1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。

お申込み方法



【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。



【PCからのお申込み】
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/115822>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)の
右上検索窓に「115822」をご入力し検索ください。

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp

TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30)

※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。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。



「働きがい」のある組織だから「お客様満足度」も「利益」も高まる

「業績」と「定着率」を高める組織戦略のノウハウをお伝えします!

社員が辞めない会社の作り方

2年間で経常利益
After 3.6億
Before 1.4億

2年間で売上
After 67億
Before 47億

坂井建設
株式会社は
離職率 2%

引き渡し
棟数 207棟
(※R5年度)

坂井建設 株式会社/
DETAILHOME
代表取締役社長 坂井 重栄氏

特別
ゲスト
講師

業績
10年間で
売上 300%UP
エンタリー数
毎年 1,000人以上

株式会社永田屋は2年連続
エンディング業界
日本における働きがいのある企業ランキング

NO.1

お客様
満足度 4.8/5.0
口コミ 1400件以上

株式会社永田屋 代表取締役
田中 大輔氏



業績も社員満足度も高い企業による人的資本経営推進セミナー

お問い合わせNo. S115822

主
催サステナブルな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 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。)

115822



社員の定着率を高め、業績を伸ばしていく “イマドキの魅力ある”会社づくりのための4つの組織戦略

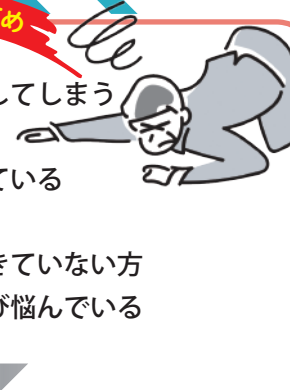
こういう方におすすめ

- ✓ ビジスマナーが原因でクレームを頂くことがある方
- ✓ 基本的なビジネス文書の書き方をインプットしたい方
- ✓ 新卒の成果を上げるためのマインドセットを整えたい方
- ✓ 業務が円滑に進むためのコミュニケーションスキルを養いたい方



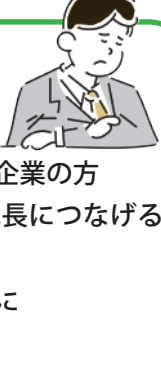
こういう方におすすめ

- ✓ 成長を求めて部下が離職が発生してしまう管理職の方
- ✓ マネジメントがおろそかになっている管理職の方
- ✓ 管理職育成のやり方が体系化できていない方
- ✓ 数値管理が弱くチーム成果が伸び悩んでいる管理職の方



こういう方におすすめ

- ✓ 給与に納得感がなく離職に繋がってしまう企業の方
- ✓ 育成制度不足で育成の属人化が起きている企業の方
- ✓ 評価制度の運用が徹底できず、社員の成長につなげることが出来ない企業の方
- ✓ 採用活動時にキャリアプランを明示できずにいる企業の方



こういう方におすすめ

- ✓ 人事課題はあるが原因が明確になっていない方
- ✓ 経営層と一般社員の考え方の乖離が顕著に出ている企業の方
- ✓ 人事課題の診断に興味がある方
- ✓ 他社の顧客満足度調査を実施したが、原因が明確にならなかった方



重要 POINT

- ① 報連相は相手が情報を求めるタイミングより先に行う
- ② 守破離のフローを理解してまずは守を意識する
- ③ 視覚情報が相手からの印象に大きな影響を与える

期待できる効果

- ① 社会人として必要なビジスマナーを習得できる
- ② 高いコミュニケーションスキルが身につく
- ③ 社会人として必要なマインドセットが整う



重要 POINT

- ① 管理職に必要なマネジメントスキルを体系化して整理する
- ② 必要なレイヤーに必要なスキルを習得してもらう
- ③ 必要なスキルを習得難易度別に分けて、レベル別で習得してもらう

期待できる効果

- ① 幹部は戦略立案とビジョン構築・浸透ができる
- ② 中間管理職はPDCAマネジメントとメンバー管理が習得できる



重要 POINT

- ① 自社が求める人材像を評価基準として明らかにする
- ② 評価制度と賃金制度を紐づけてシンプルな構造にする
- ③ 評価結果をFBすることで育成の場を設ける

期待できる効果

- ① 評価制度の作成方法が分かる
- ② キャリアプランの明示方法が分かる
- ③ 形骸化しない評価制度の運用方法が分かる



重要 POINT

- ① データを根拠に組織課題の解決を行うことができる
- ② 従業員からの一方向からの情報だけでなく多角的な情報を得られる
- ③ 組織課題を項目に分けて具体的な数値で分析できる

期待できる効果

- ① 組織課題を経営者目線と従業員目線の双方から見つけることができる
- ② 経営者と従業員の認識のギャップを見つけることができる
- ③ クラウドシステムによりスピーディーに結果を確認することができる



新入社員研修

プレゼンテーションテクニック～解説～

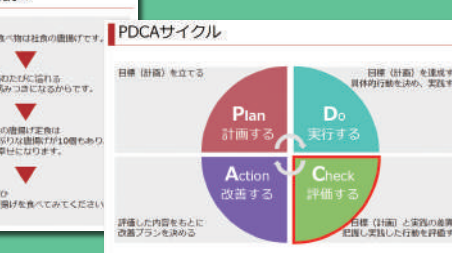
① プレゼンテクニック

PREP法

Point 要点・結論
Reason 理由
Example 具体例
Point 要点・結論

② PDCAサイクル

Plan 計画する
Do 実行する
Check 評価する
Action 改善する



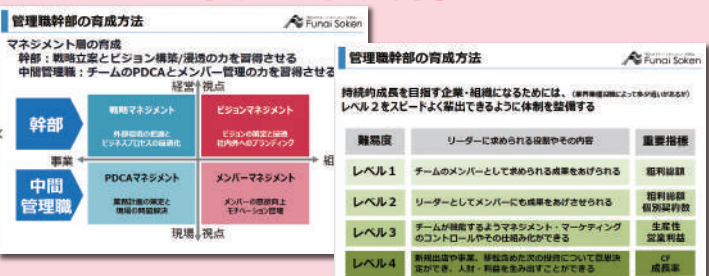
管理職研修

管理職幹部の育成方法

幹部

中間管理職

現場・視点



人事評価制度

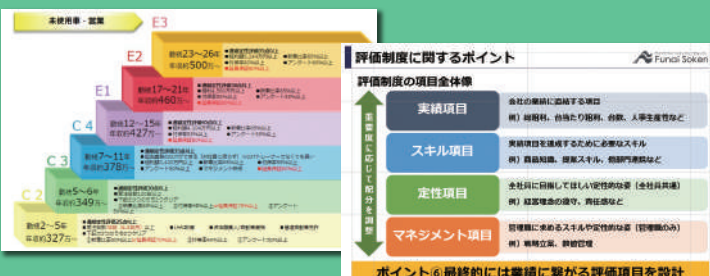
評価制度に関するポイント

実績項目

スキル項目

定性項目

マネジメント項目



組織SANBO

Output+

Output

