

宿泊業界特化型! 成長するための次世代の幹部・支配人育成

“200の宿泊施設の幹部事例”から導き出した
「幹部(主任・支配人・部長)の最適解」

宿泊業界向け 幹部育成研修

限定
50名

「経営幹部が育たない!」は役職定義と教育方法が問題!

講座&ワーク&シェアを通じてあり方からやり方まで
“1日で習得できる実践型の宿泊業向け幹部研修”

来場型で開催

2025年 3月6日(木)

船井総研グループ 東京本社
サステナグローススクエア TOKYO

10:00~16:00 (受付開始:開始時間30分前~)

このような方におすすめ

- 幹部を育成したい方
- 幹部に必要なスキルと役職定義を学ばせたい方
- 幹部候補に経営スキルを身に付けさせたい方

※当セミナーの中で、事務所における幹部の業務の要件定義までお決めいただくため、幹部のみでの参加はいただけません。幹部の方がご参加いただく場合は代表とご一緒にご参加くださいませ。

お問い合わせNo. S124186

主催



サステナ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 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。) → 124186 🔍

幹部・支配人に求められるスキル

主任(リーダー)スキル	KGI・KPI管理	月間のADR・OCCの認知・管理	
	KGI・KPI管理	KGI(売上=ADR×OCC)の数値認識と達成に向けての行動	
	KGI・KPI管理	設定KPIの数値管理と達成に向けて行動	
	KPI管理		
	PDCA管理		
	ルール順守		
	育成		
支配人スキル	採用・人事		
	経営計画	部門の中期計画・3か年計画(売上・利益)	
	経営計画	部門の単年度売上計画策定	
	経営計画	部門の単年度アクションプラン策定・実行(四半期ごとにアクションプランを微修正)	
	経営計画	部門に必要な人材採用計画を考案(単年度・3か年)	
	業務設計		
	KGI・KPI管理		
	営業		
	採用		
	評価		
	評価		
	評価		
	育成		
	育成		
	育成		
	会議運営		
	会議運営		
	業務・品質管理		
	業務・品質管理		
	業務・品質管理		
業務・品質管理			
業務・品質管理			
業務・品質管理			
業務効率化			
ルール順守			
経費管理			
部長スキル	経営計画	全社の中期計画(売上・利益・人員)	
	経営計画	全社の単年度売上計画策定(売上・利益・人員)	
	経営計画	全社の単年度アクションプラン策定・実行	
	経営計画	外部環境情報収集+周知+活用(交流会・社外セミナー・勉強会など)	
	経営計画	全社・部門織目標値(KGI)の決定(目標管理)	
	経営計画	年度別グループ別目標管理項目(KPI-KFS)の決定	
	経営計画	全社PMVVの策定	
	育成		
	評価		
	採用・人事		
	会議運営		
	業務管理・品質管理		
	ルール順守		
	標準化		
	業務効率化		
	業務効率化		
業務効率化			
利益管理			
営業			
R&D			

研修では主任・支配人・部長に
求められる113項目のスキルマップを全て公開します!

宿泊業の成長に不可欠な「幹部」が育つための絶対条件

「経営幹部が育たない」というホテル・旅館企業を分析すると

「幹部が育つために仕組みがない」もしくは「そもそも幹部のスキル基準」が

決まっていないという事務所が殆どです。つまりゴールが明確になっていない中で、「早く幹部として成長して欲しい」という願望や、「どうして幹部になってもらえないのか」というお悩みが生じている状態の宿泊企業が多いです。まずは幹部を育てる上での最初の一步となる幹部に求められる業務と責任(下記表)を定め、経営者と幹部の中で、認識のすり合わせを行うことが重要です。その上でそれらの項目の定義を更に細かく分解し、**求められる“業務”に対して、それを実行するために求められる“スキル”(右ページ)まで定義付けることが重要**です。

こうすることで、幹部側も何が求められ、幹部として成長するためのロードマップを明確に理解することができます。

宿泊業界における役職毎に求められる業務と責任

役職名	一般	主任(リーダー)	支配人	部長
ステージ	リーダー候補	幹部候補生	幹部	幹部
対象人数	-	3人~10人	8人~15人	20名~
職務	実務	担当業務の統括	施設統括	複数施設全体の取りまとめ
役割	実務	現場管理・予約管理などの責任業務のPDCA	数値管理・売上責任 人材育成 営業	中期経営計画の 実行責任 採用・人事
役割の詳細	円滑・正確な業務処理を進め スキルを向上する	円滑に業務処理が進むように管理する	施設に必要な情報をもとに 部門目標・KPIを達成する	経営者と同等幹部として経営者に 必要な情報提供し、 実行&成果を残す
PMVV	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンへの賛同	部門のビジョンを創る	全社のワクワクするPMVVを創り、 浸透させることを体言
数字責任(売上)	個人	数字責任(件数)を持つ	部門数字(業績)の責任を持つ (投資判断を含む)	事務所成長に責任を持つ
人材マネジメント	しない	しない	部門内の必要な人材把握・起案 (工数・必要人工)	人材の配置や採用 給与・評価の決定とFB
評価	なし	メンバー評価	主任(リーダー)評価	支配人评价
育成責任	なし	プレイヤーの育成	主任(リーダー)の育成	支配人の育成
判断軸	個人(部門最適)	チーム(部門最適)	部門(全体最適)	全社

セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日はここまでのリーダー・幹部に必要なスキルを身に着的けていただくために約300ページのテキストを使用し、1日かけて研修を実施します。

大枠の目次としては

- ① 宿泊施設の幹部とは？
- ② 幹部に必要なスキル「数字責任」を達成する方法
- ③ 幹部に必要なスキル「施策責任」を達成する方法
- ④ 幹部に必要なスキル「人材責任」を達成する方法
- ⑤ 宿泊施設の経営幹部との交流ワーク
- ⑥ 宿泊施設の経営幹部として明日から取り組むことの決定



となっております。上記の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、**全国から志の高い宿泊施設の経営幹部が参加されますので、ワークのお時間では交流しながら経営幹部のためのスキルを磨きあっていただきます。**

セミナーテキストを一部抜粋

幹部とは？

幹部に必要な
「4つのスキル」と「3つの責任」

- ①経営スキル（数字に対する責任）
- ②PDCAスキル（施策に対する責任）
- ③メンバースキル（人材に対する責任）
- ④ビジネススキル

幹部とは？

幹部とは一言で言えば、「経営者の代行業」

具体的に言えば

- ①法人の経営方針・目標を理解し、
- ②幹部に求められる役割を理解し、
- ③スタッフを率いて達成に向かう

役割（≒人財）

Chapter.02 人材責任とは

導くこと（導く力）とは？

動機付けを行い、
「自己決定の度合い」を高めること

自己決定の6段階

動機付け	動機付けなし	外発的動機付け	外発的動機付け	内発的動機付け	内発的動機付け	
自己誘発	なし	外発的動機	取り入れ動機	同一性的動機	目的的動機	内発的動機
行動の理由	やりたいと思わない	報酬や罰則のため	責任のため	必要性があるから		

低い ← 自己決定の度合い → 高い

Q. 経営数値は収集したけどどう分析したらいいの？

Answer

フレームワークを使って分析を行う

既に世の中には便利な「考え方（≒フレームワーク）」が存在します
料理で言うところの「調理方法」にあたります

幹部に必要なスキル・マインド・ノウハウを約300ページのテキストに盛り込み、当日は1日掛けて「知る」から「活用できる」まで幹部を飛躍させます

社長 いくつ当てはまりますか?

幹部体制の現在地を確認できる

「幹部スキルチェックシート」

～当日学べるコンテンツから～

① 前提条件

- 幹部や幹部候補(支配人)を創出したいですか?
- 実質、代表以外横並びの「鍋蓋型組織」から、育成が早く、新規部門も作りやすい「ピラミッド型組織」にしたいですか?

② 幹部体制 (仕組み)

- 幹部の役割が明確ですか?
- 幹部に求められる責任とスキルが明確ですか?
- 幹部個人のスキルチェック体制がありますか?
- 幹部体制の理想モデルが明確ですか?

③ 幹部体制 (マーケティング)

- 幹部は、組織全体の現状と求められることを理解していますか?
- 幹部は、個人の業務の進捗と監督課題の抽出が出来ますか?
- 幹部は、自事務所の経営戦略と課題の抽出が出来ますか?
- 幹部は、課題の解決方法を考察・提言出来ますか?

④ 幹部体制 (マネジメント)

- 幹部は、スタッフとの正しい関わり方を理解して実践していますか?
(主観ではなく法則に沿っている)
- 幹部は、スタッフの定着活動する組織づくりに寄与していますか?
- 幹部は、スタッフのモチベーション向上をサポート出来ていますか?

※上記すべてを、1日で集中研修することで、
一気にご習得いただく研修です!

次世代の幹部・支配人の最適解

1日でこれだけ学べる研修トピックス一覧

講座内容	
第1講座	宿泊業における幹部の役割・求められること 「持続的な成長や従業員が自発的に動く組織にするための幹部育成」 ・なぜいま宿泊業において「幹部」が必要なのか ・幹部(マネージャー、支配人、役員)の定義 ・宿泊業における幹部の役割とは ・幹部に求められる責任と行動とは ・いま幹部候補・現幹部がどのようなスキルを身に付ける必要があるのか 株式会社船井総合研究所 レジャー・スポーツ支援部 マネージャー 徳増 ひかる
第2講座	幹部に必要なスキル①経営スキル(数字責任) 「幹部に必要な経営スキル、PDCAスキル、人材スキルとは」 ・宿泊業の現状とこれから ・今後の宿泊業のあるべき姿 ・宿泊業における経営数値とKGI・KPIの判断方法 ・経営数値をもとに必要な実行施策を考える 株式会社船井総合研究所 レジャー・スポーツ支援部 マネージャー 徳増 ひかる
第3講座	幹部に必要なスキル②PDCAスキル(施策責任) 「経営数値をもとに売上を伸ばすためのPDCA管理と現場への落とし込み」 ・課題から施策の立案(目標設定) ・事務所のPDCA行動の徹底方法:施策管理・実行方法 ・徹底できるスタッフにするための方法(GRIT) 株式会社船井総合研究所 レジャー・スポーツ支援部 マネージャー 徳増 ひかる
第4講座	幹部に必要なスキル③人材スキル(人材責任) 「辞めない組織を創るための従業員との関わり方」 ・スタッフとのかかわり方 ・スタッフが辞めない組織作り ・スタッフがやる気になるモチベーション ・スタッフのなりたい将来像の作り方 株式会社船井総合研究所 レジャー・スポーツ支援部 コンサルタント 色摩 美里
第5講座	アクション立案(幹部同士のワーク) 「本研修を受けての振り返りとアクションプランの策定」 上記の学び・気づき、シェアした内容を基に実際に事務所で働き始め、アクションとして、成果が出るまで、何度も実行できるよう、振り返り&アクション計画をしまります。 本講座では、上記スキルを振り返り、個別の数値目標に落とし込み、日々のアクションプランにて再度落とし込みしっかりと成果を上げるための計画を立てていきます。 株式会社船井総合研究所 レジャー・スポーツ支援部 マネージング・ディレクター 成田 優紀

※途中でお昼休憩がございます。昼食は各自持参して頂きます。

開催日時

2025年 **3月6日(木)**

10:00~16:00

(受付開始:開始時間30分前~)

東京会場

船井総研グループ 東京本社サステナグローススクエア TOKYO
〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階
[JR]東京駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線[東京駅 地下直結(八重洲地下街経由)]

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。

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。

受講料

一般価格 税抜 50,000円 (税込**55,000円**) / 一名様

会員価格 税抜 40,000円 (税込**44,000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。

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/124186>

船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
右上検索窓に「124186」をご入力し検索ください。

【お問い合わせ】

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp **TEL** 0120-964-000 (平日9:30~17:30)

※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。