

講座スケジュール

開始	終了	講座内容
10:00	10:30	採れない・育たない・辞める時代に求められる、人的資本経営のすゝめ 株式会社船井総合研究所 山根 康平
10:30	12:00	“人への投資を極めた会社” 永田屋の「社員が熱狂する会社の作り方」 ゲスト：株式会社 永田屋 代表取締役 田中 大輔 氏
12:00	13:00	休 憩

▼ 各時間帯、好きな講座を1つ選びご参加いただけます。▼

		人材定着レーン	人材育成レーン	人材採用レーン
13:00	13:50	経営理念の体系化 「なぜやるか」が組織を動かすー 理念が行動に変わる仕組みとは？	中間管理職育成 プレイヤーからプレイングマネージャーへ、 現場を変える“次世代リーダー”育成論	新卒採用 量で集める採用の終焉し、これからは質重視時代へ。 人財の質を高める新卒採用の新戦略
13:50	14:05	休憩・移動		
14:05	14:55	組織風土・カルチャー作り CX(カルチャートランスフォーメーション)で 組織風土を戦略に変える	幹部・経営人材育成 社長の右腕人財育成プログラムー 経営を任せる人材の育て方	中途採用 「欲しい人材が採れない…」人材獲得競争 激化時代のオムニチャネル採用戦略
14:55	15:10	休憩・移動		
15:10	16:00	人事評価賃金 幹部・管理職・優秀な人材が育つ 辞めない人事評価・給与制度	AI人材 “非IT企業”こそ育てるべき、あなたの会社の 20代の人材をAI人財に育て、会社の生産性を 上げる AI×現場のブリッジ人材とは？	パート・アルバイト/スポットワーカー スポットワーカー(スキマバイト)シフトー 労働者確保を実現する新しい採用モデル
16:00	16:15	休憩・移動		
16:15	16:45	人材強者企業への第一歩 本セミナーで学んだ「採用・育成・定着」のポイントを総括 株式会社船井総合研究所 宮花 宙希		
16:45	17:00	アンケート		

開催日時

東京会場 2025年7月1日(火)
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もございます

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/127898>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「127898」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」と検索してご確認ください。※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。

採れない・育たない・辞める時代に求められる
“令和型経営”の必須科目

人的資本経営 サミット2025

～人材価値(生産性)を高めて持続的2ケタ成長を実現する～

特別ゲスト

GPTW3年連続受賞
エンディング業界で人気企業ランキング

5年連続1位

マイナビ2026調べ(2026年卒業種別学生の就職人気企業ランキングTOP100より引用)

株式会社 永田屋
代表取締役

田中 大輔 氏

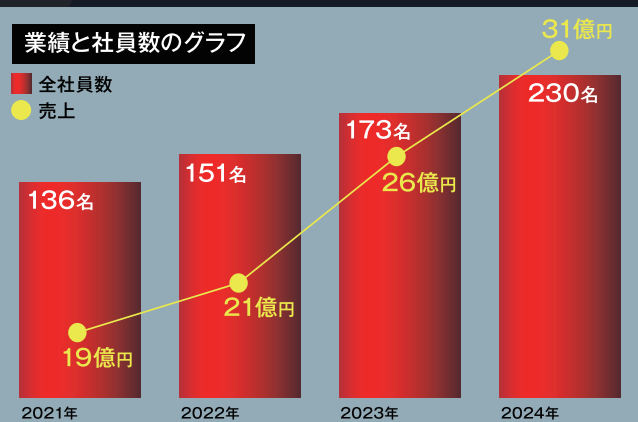
”人への投資を極めた会社” 永田屋の

「社員が熱狂する会社の作り方」

人が集まり、育ち、
辞めない
会社になるための

9戦略

年間で
新卒採用1200名、
中途採用で800名のエントリー
理念浸透と人材育成を極めた
“経営の構造改革”



人的資本経営サミット2025 採れない・育たない・辞める時代に求められる
“令和型経営”の必須科目

お問い合わせNo.S127898

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。)

127898

人が採れない、育たない、すぐ辞める会社の 経営者がよく口にする“ぼやき”

いやあ、求人広告出してもねえ…
誰も来ないんですよ。ほんとに。

せっかく若手を採用したと思ったら、まあ続かない。
3年経たずに辞めちゃうんですわ。こっちは必死なのに。

現場もバタバタしてて、教育する仕組みなんかないし、
教える時間もないから、とりあえず“見て覚えて”って。でもそれじゃあ、
そりゃ育たないですよな…

評価制度も一応あるんですけどね。形だけで、
結局誰がどう評価されてるのか、社員も納得してないんですよ。
そりゃ不満もたまるし、辞めていくのも無理ないっていうか…

管理職？いや、それが育ってなくてですね。結局、現場のことも
細かい判断も、全部こっちに回ってくるんですよ。
“社長、どうします？”って。

いや、どうしますって…俺がいなくなったら
この会社どうなるのって話ですよ。

こないだなんか、社員に言われましたよ。
“この会社に未来、あるんですか？”って。もうね…
なんも言えなかったです。

こうした問題の根本的な原因は、

「人材戦略が経営戦略として機能していないこと」です。

今、企業の成長を止めている**最大のボトルネック**は
商品力や営業力ではなく**“人”**です。

我々は人への投資を積極的に実施し、人的資本経営によって業績を拡大する企業を

「人材強者企業」と呼んでいます。

人材強者と人材弱者の決定的な違い

WEAK 人材弱者企業 弱

- ❑ 求人を出しても応募がなく、採用活動は常に難航する。
- ❑ 高い求人費をかけても、採用どころか応募すらない。
- ❑ 慢性的な人手不足で、現場が疲弊し、離職率も高い。
- ❑ 社員のパフォーマンスは低く、賃上げは経営を圧迫する。
- ❑ 社員数は減少し、売上は下降し続ける。

STRONG 人材強者企業 強

- ❑ 優秀な人材が自ら集まり、採用活動に奔走する必要がある。
- ❑ 必要な人材を、必要なタイミングですぐに採用できる。
- ❑ 社員のパフォーマンスが高く、賃上げしても利益は確保できる。
- ❑ 戦力となる人材が加速度的に増え、事業は自然に拡大していく。
- ❑ 社内の負荷は分散され、既存社員も余裕を持って働ける。

人が集まり、育ち、辞めない会社になるための 9つの戦略

PMVV・理念



「なぜやるか」が組織を動かす—
理念が行動に変わる仕組みとは？

組織風土・カルチャー作り



CX(カルチャートランスフォーメーション)で
組織風土を戦略に変える

人事評価賃金



幹部・管理職・優秀な人材が育つ
辞めない人事評価・給与制度

中間管理職育成



プレイヤーからプレイングマネージャーへ、
現場を変える“次世代リーダー”育成論

幹部・経営人材育成



社長の右腕人財育成プログラム——
経営を任せる人材の育て方

AI人材



“非IT企業”こそ育てるべき、あなたの会社
の20代の人材をAI人財に育て、会社の
生産性を上げるAI×現場のブリッジ人材とは？

新卒採用



量で集める採用の終焉し、これからは質重視
時代へ。人財の質を高める新卒採用の新戦略

中途採用



「欲しい人材が採れない…」人材獲得競争
激化時代のオムニチャネル採用戦略

パート・アルバイト/スポットワーカー



スポットワーカー(スキマバイト)シフト——
労働者確保を実現する新しい採用モデル



株式会社永田屋
代表取締役
田中 大輔 氏

1975年生まれ。神奈川県相模原市出身。中央大学法学部卒業。創業112年の老舗葬儀社の4代目。同社入社後、常務取締役を経て2013年、会社の100周年を機に代表取締役に就任。以来「お客様、社員、地域社会の三方良し」の理念経営をかかげ、特に採用、育成といった「人を大切にする経営」を実践し、相模原市と東京都町田市、埼玉県熊谷市、深谷市に15拠点22式場を構え、代表就任後4倍の成果をあげるようになり、関東でもトップクラスの葬儀社に成長。また老舗でありながら「チャレンジする百年企業」をコンセプトに、理念目的の追及のため、業界に先駆けたデジタル化や新卒採用に取り組み、マイナビ就職したい会社ランキングや日本における働きがいのある会社ランキングで、業界で初めてランキング入りを果たす。経営の傍ら、地域行政、警察、経済団体など全国各地で「働きがい」「人が育つ理念経営」や「百年企業の大切になっていること」をテーマに講演活動も行っている。

人材強者企業 特別ゲスト講演 ゲスト講座の 見どころ

- 1 業界初・唯一！
GPTWランキングに
3年連続選出
葬儀業界では働きがい改革が
難しい中で「働きがいのある企
業」を実現した経営戦略とは？
- 2 理念浸透は
月2～3回が
当たり前
年次・職種問わず、全社員に“自
分ごと化”される理念の浸透プ
ロセスを公開。
- 3 幹部と
10年後を語る
「未来創造合宿」
幹部社員と“会社の10年後”を
描く2日間の合宿で、経営の軸を
共有。幹部育成の決定打となっ
たこの仕組みを詳しく解説。
- 4 社長が直接育てる
“現場主義の
リーダー開発”
月3回のリーダーMTGで管理職
が自走する組織に変革。
リーダー不在の現場を根本から
変えた実践内容とは？
- 5 新卒エントリー1,000名、
説明会250名参加の
仕掛け
“人が来ない業界”でも、ここま
で来る！人気企業化の裏にある
採用ブランディング戦略とは？
- 6 新卒・中途採用で
年間2,000名の
エントリー獲得
採用の成果を最大化させるため
の組織体制とその取り組みとは？
- 7 エンディング業界で
5年連続
人気企業No.1
業界の常識を覆した組織づくり
の秘密。“人的資本経営”がもたら
した圧倒的ブランド力を体感。
マイナビ2026調べ(2026年卒業希望学生の
就職人気企業ランキングTOP100より引用)