

100 億企業になるための 社長の人材開発 責任者化

“社長の役割”を変えれば会社は変わる
人材開発が生む組織の進化



人材戦略大解剖

株式会社船井総合研究所
代表取締役社長 社長執行役員

真貝 大介

株式会社船井総合研究所
ヒューマンキャピタル支援部

中川 洋一

船井総合研究所の持続的成長の裏にあった
社長主導の5つの人事改革ストーリー

詳しくは
中面へ

主
催

年商100億円を突破するための人材戦略セミナー

お問い合わせNO.: S129120



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



129120

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<https://www.funaisoken.co.jp> (右上検索窓に「お問い合わせNo.」をご入力下さい)

船井総合研究所の持続的成長の裏にあった 社長主導の5つの人事改革ストーリー

株式会社船井総合研究所
代表取締役社長 社長執行役員

真貝 大介

株式会社船井総合研究所
人的資本経営支援本部 本部長

宮花 宙希

株式会社船井総合研究所
ヒューマンキャピタル支援部

中川 洋一

年商100億の壁を越えるには？コンサルティング現場におけるリアル

年商30～80億円の会社って、営業力やサービスは強いのに
“人”でつまづいてる会社が多いですね。
特に、社長が人材開発を「他人事」にすると、組織が頭打ちになってしまう。

わかります。中途である程度採用できても、バックオフィスや現場のマネージャーが育っていないと、結局若手が辞めてしまうんですね。
だから、社長が常に現場を見ていないと回らない。

まさにそのとおりです。「社長が忙殺されて、中堅層の育成に手が回らない＝
任せられる幹部が育たない」という悪循環に陥っています。
これでは、100億企業への成長に必要な組織力は到底築けません。

社員数100～300名くらいの規模になると、“管理職の壁”が本格化しますよね。
現場を引っ張ってきたリーダーが、マネージャーに進化できず社長が現場から離れられなくなり、戦略的な視点にも集中できない。

そうした状況を打破し、100億企業へと成長していくためには、社長自身が
人材開発を「最重要課題」と捉え、採用、育成、定着を「戦略的に」設計し、
率先して実行していく必要があるんですよ。

売上規模	組織人数目安	成長ステージ	典型的な“人の壁”例
～10億	～30名	創業・初期	【属人化の壁】プレイヤー経営者からの脱却
10～30億	～100名	拡大準備	【採用の壁】最初の人材獲得と文化づくり
30～80億	～300名	拡大中盤	【マネジメントの壁】中間管理職の不在・未熟
80～100億	300～500名	組織再構築前夜	【仕組み化の壁】OJT依存・組織の複雑化
100億～	500名以上	スケール・再編段階	【人材の新陳代謝の壁】ポジションに合わない中核人材

※組織人数は売上規模と概ね相関あり。ただし業種によって例外あり

なぜ今、船井総合研究所は“人”に本気で投資するのか？

最近では人的資本経営が浸透し「年商100億円を目指すために事業戦略と合わせて人材戦略を整理したい」という経営者からの相談が増えてきています。

そうですね。数年前までは船井総合研究所も管理職育成の苦戦・若手生産性停滞・離職増加・採用難などありましたが、真貝さんが考えてこられたことや経営者として取り組まれたことを教えて下さい。

正直に言えば、かつては、いわゆる“スター社員”やプレイヤー型のマネージャーが前線に立ち個の力で引っ張る体制でなんとかなっていたんです。でも、コンサルタントの数を増やそうとするとどうしてもそれでは限界を感じたんですね。特に顕著だったのは管理職の不在や育成不足、スター社員向けの評価制度の設計など、成長を止めている要因がたくさんありました。変化の激しい時代に向けて持続的に成長し続けるためには、“人の力”を仕組みに変えること。個の力ではなく、組織としての再現性や継続性を持った成長戦略に転換しなければ、次のステージには行けないと痛感しました。

なるほど。では100億を超える企業とそうでない企業を分けるのは何ですか？

結論から言えば「人の仕組み化」に本気で取り組めるかどうかですね。組織図、役割定義、キャリアパス、評価制度、育成プログラム——これらが社長のリーダーシップのもと、事業戦略と連動して設計されていないと、いくら個々の能力が高くても組織は脆く、100億の壁を超えることは難しいでしょう。100億を目指すなら、社長が本来すべき仕事（長期戦略の策定と実行）への集中と、人的資本への戦略的な投資は、“成長戦略の中核”であり、社長の最重要責務であると断言できます。

実践1：組織の状態を“感覚”から“スコア”へ——データドリブン経営

当時の真貝さんが経営者として最初に取り組まれたことは何だったんですか？

一番最初にやったのが、組織の実態を“数値”で把握することでした。それまでは、いわゆる「なんとなく良い」「最近ちょっと辞める人が増えた気がする」みたいな感覚で組織を捉えていたんです。でも、それでは組織課題の本質が見抜けず、具体的な対策も打てません。だから、全社員を対象に年2回の組織サーベイを導入しました。社長である私が、組織のリアルな状況を直接把握する必要があると考えたのです。



なるほど、定着率や生産性に関連する指標が見える化したんですね。

はい。それと同時に、人的資本のスコアを“幹部会議の最重要議題”として扱うようにしたんです。例えば、部署ごとの定着率を幹部会議で詳しく分析して原因や対策をしっかりと議論する。そうすると、早く問題を見つけて対応したり、その人に合った配置を考えたり、もう一度教育したりっていう具体的な動きが自然に出てくるようになったんですよ。社長である私が率先してこういう議論に参加して、人材開発への意識をみんなで高めることが大事だと考えました。

人的資本KPIを共通言語にできると戦略実行の精度が格段に上がりますよね。

そう思います。これからの経営は、「数字の見えるPL」だけでなく、「見える組織」も必須。組織状態を感覚からスコアへ——その転換が、社長自身が人材開発責任者となるための第一歩だと思っています。

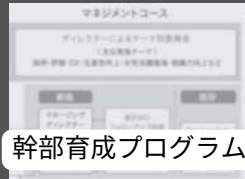
実践2: “育てる幹部”が企業を変える——育成の再設計

組織の数値化・見える化が進むと次は“どう改善するか”が課題になりますよね。

次に進めたのが、「社長が主導する幹部育成の仕組みづくり」でした。それまではOJTが中心で、あとは本人の努力頼み。要は“育つ人は勝手に育つ”みたいな状態だったんですよね。でも、それではいつまでも属人的な体制から抜け出せない。組織として幹部を“育てる”設計が必要だと考えました。これもまた、「社長が人材開発責任者」としての重要な役割です。

具体的にはどんな仕組みを取り入れたんですか？

いきなり研修を増やすとかではなくて、まずは「幹部の役割」を明確に定義することから始めました。それと同時に、幹部候補に対して階層別の育成プログラムを設けて、目指すべきマネジメント像と必要なスキルを可視化した。結果的に、一番の変化はそこからでした。幹部自身が「自分たちが組織をつくる側なんだ」という自覚を持ち始めたんです。



幹部育成プログラム

実践3: 「スタープレイヤー」から「幹部候補」へ——採用方針の転換

幹部育成に取り組むようになると「そもそもどういう人を採るか」という入り口の見直しも必要になりますよね。採用方針はどうしたんですか？

ええ、かなり大きく変えました。以前は即戦力、つまり“スタープレイヤー型”の人材を追いかけていたんです。確かに彼らは短期間で結果を出してくれる。でも、組織には“残らない”。個で動ける分、組織には馴染みにくくて、2～3年でいなくなるケースも少なくなかった。これでは持続的成長、そして更なる高みを目指す組織は作れません。

まさに、“点の成果”は出せても、“線や面”にならないパターンですね。

はい、ですから新卒採用においては「育てて幹部にする」前提の採用に切り替えました。価値観に共感できるか。チームで成長できるか。そういったポテンシャル重視の採用です。

実際にその方針転換の成果は出ましたか？

想像以上でした。若手でも腹をくくって長く働く人材が増えて、最年少でマネージャーになったり、30代前半で部長になる人も出てきました。幹部候補を“外部からの即戦力に頼る”のではなく、“内部でじっくりと育てる”という流れが確立できたことで、組織全体の成長スピードが飛躍的に向上しました。

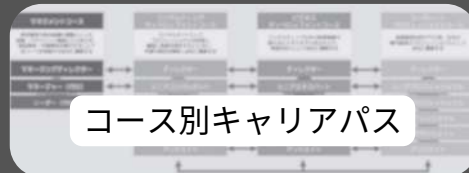
実践4: キャリアパスと人材ポートフォリオの刷新

採用育成の仕組みが整備されると、次は「その人たちのキャリアや成長」という、育成後のキャリアパスが重要なテーマになりますよね。



大きく見直しました。特に大事にしたのが、「マネジメントコース」と「ディベロップメントコース」といった複数のキャリアパスを用意することでした。これまでは「出世＝管理職」一択。でも、全員がマネジメントを目指す必要はないんですよね。

それぞれの個性や強みを活かせる多様なキャリアパスを用意することで、組織全体の活性化と個々の成長を両立できると考えました。



専門性を高めて組織貢献したいという意欲的な人に、管理職への道しかないとなるとキャリアの選択肢が狭まりモチベーション低下にも繋がりがねませんよね。

そうなんです。だから、技術や専門性を深めていく「ディベロップメントコース」では、成果と学びを評価する軸を設けて、昇給や役職にきちんと反映させるようにしました。大事なのは、それぞれが“自分に合った成長の道”を歩めるようにすること。それが組織全体の活力にもつながっていると感じています。

キャリアの多様化って、単なる人事制度設計ではなく、社員の意識や組織文化そのものを変革する重要な要素になりますよね。

おっしゃる通りで、そこからさらに派生して人材ポートフォリオも見直しました。どの部署にどんなスキルや志向性の人材がどれだけいるのか。将来的に幹部候補となり得る人材、スペシャリストとして伸ばしたい人材、それぞれを整理することで戦略的人材配置やリスキリング支援にも繋がるようになりました。

実践5: 戦略人事の立ち上げ——人材から経営を変える司令塔へ

これだけの施策を全社で動かすには、かなりの推進力が必要ですよね。そこはどうやって仕組み化されたんですか？

新たに社長直轄の「戦略人事部門」を立ち上げました。従来の人事は、どちらかというと勤怠管理や手続きなどの管理業務が中心。でも、我々が必要としたのは「人材で経営を変える」ための司令塔機能だったんです。社長である私とその重要性を強く認識し、主導して設立しました。



いわゆる“攻めの人事”ですね。

まさに。この戦略人事部門は、採用・育成・定着・活躍という人材に関する一連のプロセスを一貫して担いながら、経営陣と緊密に連携し人材戦略を立案・実行する役割を担っています。これにより意思決定から現場アクションまでのタイムラグが大きく短縮されましたね。

幹部は“人材戦略の担い手”へ——意識改革が会社を変える

戦略人事が司令塔として機能し始めると、現場の“巻き込み方”も変わってきますよね。特に幹部層の関わり方は以前と比べてどう変わりましたか？

中川

大きな変化がありました。以前は幹部というと、“現場の安定運営”が役割の中心だったんですが、今は違います。人材戦略の担い手として、組織づくりの主役に立ってもらうようになりました。

具体的には、自部門の定着率・収益性・生産性などの数値を詳細に管理し、改善に責任を持つようになっています。これは戦略人事と連携しながら、各部門で“人的資本のマネジメント”を進める形ですね。

真貝

まさに、経営と現場の“ミドルマネジメント”が、ようやく本来の機能を果たし始めた感じですね。

宮花

そう感じています。特に印象的だったのは、幹部が採用に本気に関わるようになったこと。これまでは人事任せだった新卒・中途の面接にも、現場の責任者が自ら参加するようになり、「この人をチームに迎えたいか？」という目線で、真剣に議論するようになりました。

真貝

カルチャー推進——“当たり前”を整えることの力

制度も人材ポートフォリオも整ってくると、最後に残るのは「カルチャー」だな、と最近つくづく感じるんですよ。

中川

まさに。最後にお伝えしたいのは「カルチャーの力」ですね。私たちが創業50年を経て見直したのが、創業時から大切にしてきた“あいさつ、掃除、時間を守る”といった当たり前の行動でした。これを経営陣や幹部が率先してやるようにしたんです。言葉や理念だけではなく、日々の行動で価値観を体現していく。そうすることで、少しずつですが、会社全体の文化が磨かれてきた実感があります。

真貝

人材戦略における「見えない資産」としてのカルチャー。ここがあるかどうかで、制度や施策の定着率も変わってきますからね。

宮花

おっしゃる通りです。数値や制度も大事。でも、それを動かすのは“人”であり、組織全体の“雰囲気”というカルチャーなんです。今、私たちの中にあるのは、「人が会社を創り、会社が人を育てる」という感覚。それが組織全体に浸透してきたことで、次のステージが“自分たちの未来像”として鮮明に見えてきた。そう感じています。

真貝



タウンホールミーティング

さらなる事業成長に向けて 人材の悩みを早く解消したい経営者様へ



船井総合研究所
ヒューマンキャピタル支援部
ディレクター

中川洋一

新卒入社以来、経営コンサルタントとして10年以上にわたり新規事業や業績向上を支援。船井総研50周年時に

「FunaiWay」策定を統括。2022年から戦略人事として新卒採用を指揮し組織全体への理念浸透を推進。現在は人的資本経営を専門とした経営コンサルティングに従事している。

数多くの経営者から聞いてきた人材の悩み

「幹部が育たない。リーダーがプレイヤー止まり」

「新卒や若手が辞める。定着しない」

「採用しても“戦力化”までに時間とコストがかかりすぎる」

「即戦力採用に頼りすぎて、育てる文化が根付かない」

「人事が管理業務中心で、戦略に関われていない」

「評価制度が曖昧で社員のやる気や成長に繋がらない」

「組織の今の状態が感覚でしか把握できていない」

「育成に力を入れたいが、現場に余力がなく動けない」

「理念が形骸化し行動や判断に結びついていない」

「事業は拡大しているのに、人の成長が追いついていない」

私がこれまで10年以上にわたり経営コンサルタントとして多くの企業を支援してきた中で、経営者の皆さまからは、常にこうした声が聞かれてきました。

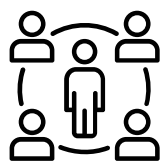
私はこれまでに、**10年以上**経営コンサルタントとして、数多くの中堅・中小企業の支援に携わってきました。また、3年にわたる船井総合研究所の**戦略人事**として、自社の人材戦略の実現に尽力してきました。

その中で感じるのは、経営者が本気で「**人材戦略**」を打ち出し、正しい順序で取り組んでいくと、どのような会社でも確実に**業績に連動する経営数値が改善**することを目の当たりにしてきました。

社長が率先して人材戦略に本気で取り組んだ会社は、これまでの何倍ものスピードで**組織が進化し、経営の安定性と拡張性**を同時に手に入れ、次々と**新たなビジネスチャンス**をつかむ“**強い組織**”へと変貌を遂げていったのです。

・・・では、具体的に何が変わったのか？

人材戦略を構築し、実行に移した企業に起こる変化



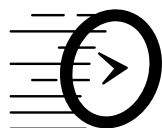
① 社長が100億企業化構想に専念できるようになった

幹部が自律的に判断・行動できるようになったことで、社長は日々の現場対応から解放され、100億という目標達成に向けた戦略策定や新規事業開発など本来注力すべき業務に集中できる体制が確立。迅速かつ質の高い意思決定が幹部主導で進み、組織全体のスピードと実行力が飛躍的に向上。経営の最大のボトルネックが解消され、持続的成長と100億超えを実現する“任せる経営”が本格的に動き出しました。



② 離職の連鎖が止まり、強固な組織基盤が確立した

幹部が現場の課題や不満を早期に察知・解決できるようになったことに加え、情報共有の密度向上により、社員が“組織に大切にされている”という安心感を持てるようになりました。また、新卒採用では企業の理念や価値観に共感し、組織と共に成長できる“伸びしろのある人材”を重視する方針へ転換し、入社後のミスマッチが大幅に減少。幹部自ら企業の魅力を発信し、共感する優秀な人材を惹きつけることで、定着しやすい人材が自然と増加しています。



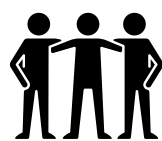
③ 人材育成のスピードが劇的に向上した

個人の能力に依存した属人的なOJTではなく、体系化された育成プログラムと明確な評価基準を導入したことで、新入社員や異動者の戦力化が大幅に早まりました。教育担当者の負担や育成の質のばらつきが解消され、現場のマネージャーやリーダーが「誰にでも効果的な育成方法」を習得。「育てる力」が組織全体の共通スキルとなり、未経験者でも早期に成果を上げられるように。結果として、人材育成に対する組織全体の自信と再現性が飛躍的に高まりました。



④ 組織全体が自律的に成長するようになった

幹部や現場のリーダーが業務課題を自分事として捉え、主体的に改善策を立案・実行する組織文化が醸成されました。社長が細部まで指示を出さずとも、組織全体が目標達成に向けて自律的に動き、成果を創出。以前は社長が気づくまで動きが鈍かった事案も、今では幹部が先手を打ち解決に導くようになりました。組織全体が“自走する力”を獲得し、経営の安定性と持続的成長力が一段と高まりました。



⑤ 優秀な人材を他社に奪われなくなった

社内外へのメッセージが整理され、企業としての価値感・方向性・理念が一貫して伝わるようになった。EVP（従業員価値提案）が向上したことで、社員自身が「なぜこの会社で働くのか」を言語化でき、帰属意識が高まった。特に優秀な人材ほど、自社のブランドや存在意義に誇りを感じ他社からの誘いにも揺らぐ長期的な活躍にコミットしてくれるようになった。

100億企業になるための

社長の人材開発責任者化

人材戦略セミナー

サステナブルグロースカンパニーをもっと。
Funai Soken

人材戦略大解剖

日時 2025年6月20日(金) 13:30~16:15 会場 船井総研グループ 東京本社
サステナブルグローススクエア TOKYO

ここまでお読みいただき、ありがとうございました。

このレポートでは、船井総合研究所が“社長主導”で「人」に本気で向き合い、幹部育成を軸とした人材戦略によってどのように変革してきたかを、実例を交えながらお伝えしてきました。

そして、あなたのような成長意欲のある経営者であれば、この取り組みを実現することは決して難しくありません。

私自身これまで、100社を超える企業の人材戦略構築・幹部育成支援に携わってきましたが、多くの企業が「人材戦略の順序」や「取り組むべき優先順位」を間違えてしまっているのが現状です。

属人的なOJTや制度だけの評価に頼りきってしまい、現場は疲弊し、幹部は育たず、離職と混乱が続いてしまう、そんな会社も少なくありません。

100億企業化には社長の覚悟とリーダーシップによる正しい順序での核心を捉えた、スピード感のある人材戦略実行が不可欠です。

それが実現すれば、組織を牽引する自律的な幹部が育ちます。

組織が自律的に機能し始めれば、社長は戦略立案に専念でき、100億企業化への事業成長スピードは飛躍的に加速します。

さらに幹部が育てば、採用・育成・定着・活躍が自然とつながり、人材に関するあらゆる課題が“好循環”に変わっていきます。

社員のエンゲージメントが高まり、「この会社で働きたい」と思う人が増え、優秀な人材の流出も止まり、新たな人材が惹き寄せられる組織へと進化していきます。

今回のセミナーでは、船井総合研究所の真貝社長をゲストに「社長主導」で「人・組織」を変え、100億企業化を実現するためのすべてをお伝えします。

“現場のリアルな実行プロセス”と“後に起きた変化”も赤裸々に語っていただきます。

本気で人材戦略を見直し100億企業化への確かな一歩を「社長主導」で踏み出したい。たい。そんな経営者にとって、本セミナーは必ずや突破口となるはずです。

このセミナーで学べる内容の一部をご紹介しますと――

- 1.なぜ今、**人材戦略の見直し**が経営の最優先事項なのか？～背景と現場の変化～
- 2.成長企業が実践している、**幹部育成の共通ステップ**とは？～育成制度の全体像～
- 3.幹部育成が成功した企業に起きた**5つの良い変化**～現場からの反応～
- 4.人材に強い会社は何が違う？**業績好調企業の人事制度**とは～仕組みの裏側～
- 5.組織の“今”を見える化する**組織スコア活用**の具体手法～導入・活用・運用～
- 6.採用から定着まで一気通貫で設計する「**人材戦略マップ**」～設計の順序とポイント～
- 7.3年後を見据えた**人材ポートフォリオ**のつくり方～未来から逆算する～
- 8.中途採用・新卒採用を成功させる**評価×育成**の仕組み～組織定着との連動～
- 9.**戦略人事部門を立ち上げる**ための5つの実務ポイント～機能と体制構築～
- 10.属人的OJTから脱却する、**再現性のある育成設計法**～教える側も育てる～
- 11.**リーダーが育つ組織**の共通点と“任せ方”のルール～信頼と仕組み～
- 12.社員の**キャリアパス**を描ける制度設計とは？～納得と成長を両立～
- 13.モチベーションを下げない評価と**フィードバック**の秘訣～続けたいくなる仕組み～
- 14.離職率が下がる組織に共通する“**定着**”の**仕組み**～事例とKPIの見方～
- 15.若手社員の成長が早い会社の**初期教育設計**とは？～オンボーディングの鍵～
- 16.**幹部候補**を見抜き、計画的に育てる**タレントマネジメント**～次世代リーダー育成～
- 17.人事と経営をつなぐ**KPI設定とモニタリング手法**～数値の共通言語化～
- 18.組織の空気が変わる！**理念浸透×カルチャー推進**の方法～日常行動を変える～
- 19.多様性を成果に変える**ダイバーシティマネジメント入門**～違いを力に変える～
- 20.エンゲージメントを高めるための**EVP設計**の実践法～人が集まり、残る～
- 21.“任せる経営”を実現する**幹部育成のチェックポイント**～経営者目線を育てる～
- 22.採用の段階でミスマッチを防ぐ「**人物要件の言語化**」～共感と期待の擦り合わせ～
- 23.“**人が辞めない**”組織の構築ステップと事例～安心と成長の両立～
- 24.育成担当者が疲弊しない**人材開発体制**の整え方～仕組みで支える教育～
- 25.**幹部が経営者目線を持つ**ための戦略共有の仕掛け～会議とKPIの使い方～
- 26.自律型人材を育てる「**考えさせる仕組み**」とは？～ティーチングからコーチングへ～
- 27.面談を“評価の場”ではなく“**成長の場**”に変える技術～内省と行動変容～
- 28.新卒が**1年で戦力化**するオンボーディング設計～型化された育成プロセス～
- 29.経営者が不在でも動ける組織に必要な**ルールと文化**～自律型組織のつくり方～
- 30.評価制度が**制度疲れしない**ための運用の工夫～形式ではなく納得を～
- 31.「できる人が辞める」を防ぐ**キャリア形成支援**の実例～定着とキャリア支援の両立～
- 32.人事部の再定義——**戦略人事と管理人事の違い**～両輪で組織を支える～
- 33.**幹部の巻き込み力**を高める会議体と情報設計～共に考える場のデザイン～
- 34.スモールチームで**成果を出すマネジメント設計**～小さく勝って、大きく伸ばす～
- 35.社員の成果と報酬を連動させる**報酬設計**の基本～報われる仕組みづくり～
- 36.キャリアの選択肢を拡げる「**専門職ルート**」の作り方～非管理職でも成長～
- 37.**定着率・生産性・収益性を改善**した企業のリアル事例～数字で語る人的資本経営～
- 38.短期間で**人材戦略を浸透させるプロジェクト設計法**～現場巻き込み型の実行～
- 39.経営理念と採用広報をつなげる**ブランディング戦略**～志に共感する人を惹きつける～
- 40.**自社に合った“人が辞めずに育つ”人材戦略の型**を見つける～現場起点の設計～

本セミナーでは、社長が「人・組織」を変え、100億企業化を実現するための具体的な実践ノウハウを、本気で学びたい企業様に向けてお届けします。

小手先のスキルや制度づくりではなく、**人材難・AI時代**において**持続的に成長**するための船井総合研究所での**実証済みの人材戦略**を、コンパクトかつ体系的にご紹介します。

すぐに自社で活かせる再現性の高い内容をお伝えするとともに、**組織開発・幹部育成・戦略人事の実行ステップ**をわかりやすく説明致します。

また、セミナー参加特典として「**個別無料相談（1時間）**」がついておりますので、必ずご利用ください。

 現状維持を望む方、社員任せにしたい方のご参加はおすすめしていません。

真貝社長を招いて、ここまで船井総合研究所の人材戦略を公開する機会は今後ございませんので、お早めにお申し込みください。

経営者だけでなく、幹部候補や人材戦略担当者とのご参加も歓迎いたします。

当日は、会場内のみでご覧いただくことのできるツール帳票類もご用意しております。すぐ使える実務ツールですので是非ご覧ください。

このセミナーが、貴社の人材戦略が本格始動する転機となることを願っています。

どうぞこの機会をお見逃しなく、ご参加ください。

株式会社 船井総合研究所
ヒューマンキャピタル支援部
ディレクター

中川 洋一

スケジュール

100億企業づくり×人材戦略

第1講座

13:30
～
14:00

- ・急成長企業の組織戦略と人材マネジメント
- ・ハイパフォーマンス人材の獲得・育成戦略
- ・経営戦略と連動した人材戦略の実践方法
- ・人的資本経営と企業価値の最大化
- ・経営者・人事責任者のための組織変革ノウハウ



株式会社船井総合研究所
オファリング統括本部 上席執行役員
杉浦 昇

1993年に株式会社 船井総合研究所に入社。入社後、小売業部門に属していたが、1996年より、住宅・不動産部門に配属になり、リフォーム、新築、不動産の業績アップのコンサルティングに携わっている。そして、住宅・不動産業界に影響を与える数々のビジネスモデルをつくり、部門を牽引して、2014年に部門を統括する部長に昇格する。更に部門を弊社の最大の主力部門に成長させて、2017年に本部長、執行役員に就任する。

船井総合研究所の人的資本経営

第2講座

14:00
～
14:30

- ・船井総合研究所が実践する人的資本経営の考え方
- ・人的資本の可視化とデータ活用
- ・組織の成長フェーズに応じた人材戦略
- ・企業価値を高めるエンゲージメントとカルチャー
- ・人的資本経営の未来と企業競争力



株式会社船井総合研究所
代表取締役社長 社長執行役員
真貝 大介

神戸大学経営学部卒業後、2001年、株式会社船井総合研究所入社。土業コンサルティング部門を船井総合研究所の主力三大業界のひとつになるまで育て上げた後、金融財務コンサルティング部門の立ち上げも主導した。マネジメントではダイバーシティを推進し、女性コンサルタントリーダーを多数輩出した他、社内のデジタルシフトプロジェクトの責任者を務めた。2020年3月、船井総合研究所 代表取締役社長 社長執行役員に就任。中堅企業向け総合コンサルティング、DXコンサルティングの領域拡大を標榜しており、特に中小企業向けのローコードDXソリューションの主軸であるZohoとのパートナーシップ、エンジニア部隊の拡充、DXコンサルティングの推進を牽引している。監修書籍として、『成長企業が選ぶ最強のデジタル変革ツール「Zoho」』、『90日で業績アップを実現する「ローコードDX」』（ともにクロスメディア・パブリッシング）がある。

船井総合研究所の戦略的人事の具体的取り組み

第3講座

14:40
～
15:30

- ・戦略的人事の役割と船井総合研究所の考え方
- ・採用戦略とタレントマネジメントの強化
- ・エンゲージメント向上と組織文化の醸成
- ・データドリブン人事と人的資本経営
- ・次世代リーダー育成と持続可能な成長戦略



株式会社船井総合研究所
ヒューマンキャピタル支援部 ディレクター
中川 洋一

新卒で入社以来、10年以上にわたり経営コンサルティングに注力し全国で新規事業立ち上げや業績アップ支援を実施。船井総合研究所50周年のタイミングで「FunaiWay」策定プロジェクトの責任者を務め、当時1,300名の社員を巻き込み2年にわたるプロジェクトを成功させた。その功績から、2022年より船井総合研究所の戦略人事を司る「エンプロイヤーサクセス本部」にて、船井総研の毎年100名以上の新卒採用を指揮・統括。並行して経営体制で策定された理念体系の浸透施策を全社にて実施。社員の生産性や定着率向上に寄与。現在はこれまでの経験やノウハウを活かしながら人的資本経営をテーマにコンサルティングを展開している。

まとめ～持続的成長するためのシン人材戦略～

第4講座

15:40
～
16:10

- ・同じことを実施していてもうまくいく経営者とそうでない経営者たった1つの違い
- ・同じ職を踏まないために、これだけは外さないで頂きたい事
- ・持続的成長を実現するために今実施しなければいけないこと



株式会社船井総合研究所
人的資本経営支援本部 本部長
宮花 宙希

2013年に新卒で船井総合研究所に入社。採用・育成・評価・組織活性など様々なテーマを手がける。現在はHRコンサルティング部署の責任者を担当し、日々様々な業界・業種に対して人事および組織関連のご支援に携わる。人材採用から育成、評価制度構築、管理職育成などを手がけ、大手企業まで総合的なマネジメント強化による業績アップを得意としている。

「年商100億円を突破するための人材戦略セミナー」のお申し込みはこちら

2025年

6月20日(金)

13:30-16:15

(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

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、中止させていただきます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいいたし兼ねますので、ご了承ください。

受講料

一般
価格

税抜 10,000 円 (税込 11,000 円) / 一名様

会員
価格

税抜 8,000 円 (税込 8,800 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。

申込方法

右記QRコードまたは、<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/129120> からどうぞ

申込期日

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

お問合せ

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。

