





スケジュール

第1講座	12:30～	100億企業づくり×人材戦略 <ul style="list-style-type: none"> 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 	 <p>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。</p>
	13:00～		

第2講座	13:00～	スペシャルゲスト講座 成長企業に学ぶ、経営者による組織づくり実践事例 <ul style="list-style-type: none"> 企業価値を高めるエンゲージメントとカルチャー推進 多様な人材の抜擢と幹部のマインド変革 組織の成長フェーズに応じた人材戦略 事業拡大によるブランド向上とキャリアパスの拡大 経営者視点での人材・組織への意思決定 	 <p>ワンダーストレージホールディングス 株式会社 代表取締役 佐藤 肇祐氏 2024 サステナブル・スキャンパニー・アワード社会貢献インパクト賞 受賞 札幌市を中心とし医療・介護の総合会社として幅広い事業を展開し、わずか創業12年で年商約26億、非連結も含め7つの事業会社を運営。2011年に100万円以下の創業資金から訪問介護事業を始め、空き家を活用した有料老人ホーム事業に取り組むことでコストリーダーシップ戦略を展開、入居者は1,000名超。高齢者にとっては低廉な価格で高品質なサービスを提供し、高い信頼を得るとともに、自社の顧客基盤をベースに介護・医療・障害・飲食などの事業の多角化を進め、北海道では有数の急成長企業として存在感を確立。</p>
	13:45～		

ゲスト講師と参加者様の名刺交換会

第3講座	13:55～	100億企業になるための戦略人事の作り方 <ul style="list-style-type: none"> 戦略人事の役割と経営戦略との連動 データ×AIで戦略的意思決定を支える仕組み 根本から改革するカルチャー推進DXの取り組み 次世代リーダー育成と持続可能な成長戦略 エンゲージメント向上と組織文化の醸成 	 <p>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「エンプロイサクセス本部」にて、船井総合研究所の毎年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。</p>
	14:40～		

第4講座	14:40～	まとめ～持続的成長するためのシン人材戦略～ <ul style="list-style-type: none"> 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 同じ轍を踏まないために、これだけは外さないでいただきたい事 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 	 <p>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・組織活性化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室の責任者を担当し、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。</p>
	15:00～		

100億企業になるための社長直轄「戦略人事」セミナーのお申し込みはこちら

開催日時	2025年		東京会場	
	11月26日 水曜日		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	
12:30-15:00 (受付開始：開始時間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。				
受講料	一般価格		会員価格	
	税抜 35,000 円 (税込 38,500 円) / 一名様		税抜 28,000 円 (税込 30,800 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。				

※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。



100億企業になるための

社長直轄 戦略人事

現場任せを脱却し、社長主導で組織成長を 再現性ある仕組みに変える方法

年商30億・社員数700人の創業社長が 自ら人事トップとして推進した 戦略人事の取り組み

求職者が自然と集まる
採用の仕組み化

ゼロから幹部を育てる
育成の武器化

辞めない組織作り
定着の競争力化

オーナーシップ教育
幹部の経営者化

事業の多角化を駆動
人材の成長エンジン化

創業社長

ワンダーストレージホールディングス 株式会社
代表取締役
佐藤肇祐

主催

100億企業になるための社長直轄「戦略人事」

お問い合わせNO. : S133669



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<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)

133669



人材を核に 地域コングロマリットを 駆動する戦略人事



ワンダーストレージホールディングス 株式会社
代表取締役

佐藤 肇祐 氏

2024 サステナブルカンパニーアワード社会貢献インパクト賞 受賞

札幌市を中心とし医療・介護の総合商社として幅広い事業を展開し、わずか創業12年で年商約26億、非連結も含め7つの事業会社を運営。2011年に100万円以下の創業資金から訪問介護事業を始め、空き家を活用した有料老人ホーム事業に取り組むことでコストリーダーシップ戦略を展開、入居者は1,000名超。高齢者にとっては低廉な価格で高品質なサービスを提供し、高い信頼を得るとともに、自社の顧客基盤をベースに介護・医療・障害・飲食などの事業の多角化を進め、北海道では有数の急成長企業として存在感を発揮。

介護は「不人気産業」と言われてきました。

離職率が高く、採用も難しい。

ところが札幌に本社を置くワンダーストレージホールディングス株式会社は、この固定観念を反転させ、人が自然に集まり、育ち、辞めにくい組織をつくりながら事業を多角に伸ばしてきました。

舵を握るのは、代表取締役 兼 グループCEO 佐藤 肇祐氏。

同社は訪問介護から出発し、医療・看護、福祉、不動産、配食へと

「**地域の生活インフラ**」を束ねる構想を前に進めています。中核はいつも「人」。

社長自らが想いと方向性をSNSや社内の場づくりで発信し、

共鳴した仲間が次の挑戦を担う。

戦略（どこで戦うか）×人事（誰と戦うか）を一体で運用してきたからこそ、単一事業の延長線を越えた「**地域コングロマリット**」の道筋が見えてきました。

その挑戦の軌跡を詳細にレポートします。

1 | 逆境から始まった挑戦 — 介護事業という原点

ワンダーストレージホールディングス株式会社の歩みは、2009年の創業に始まります。創業者である佐藤圭祐氏は、半導体業界でグローバル競争を経験した後、家族の介護をきっかけに地元札幌へ戻りました。

そこで直面したのは「介護と仕事の両立が困難」という日本社会の現実。

この課題を解決するため、佐藤氏はあえて「不人気業種」とされた訪問介護に挑戦しました。

資金もノウハウもないゼロからの出発。

しかし彼は、「お金がなくてもできること」を徹底的に考え抜きます。

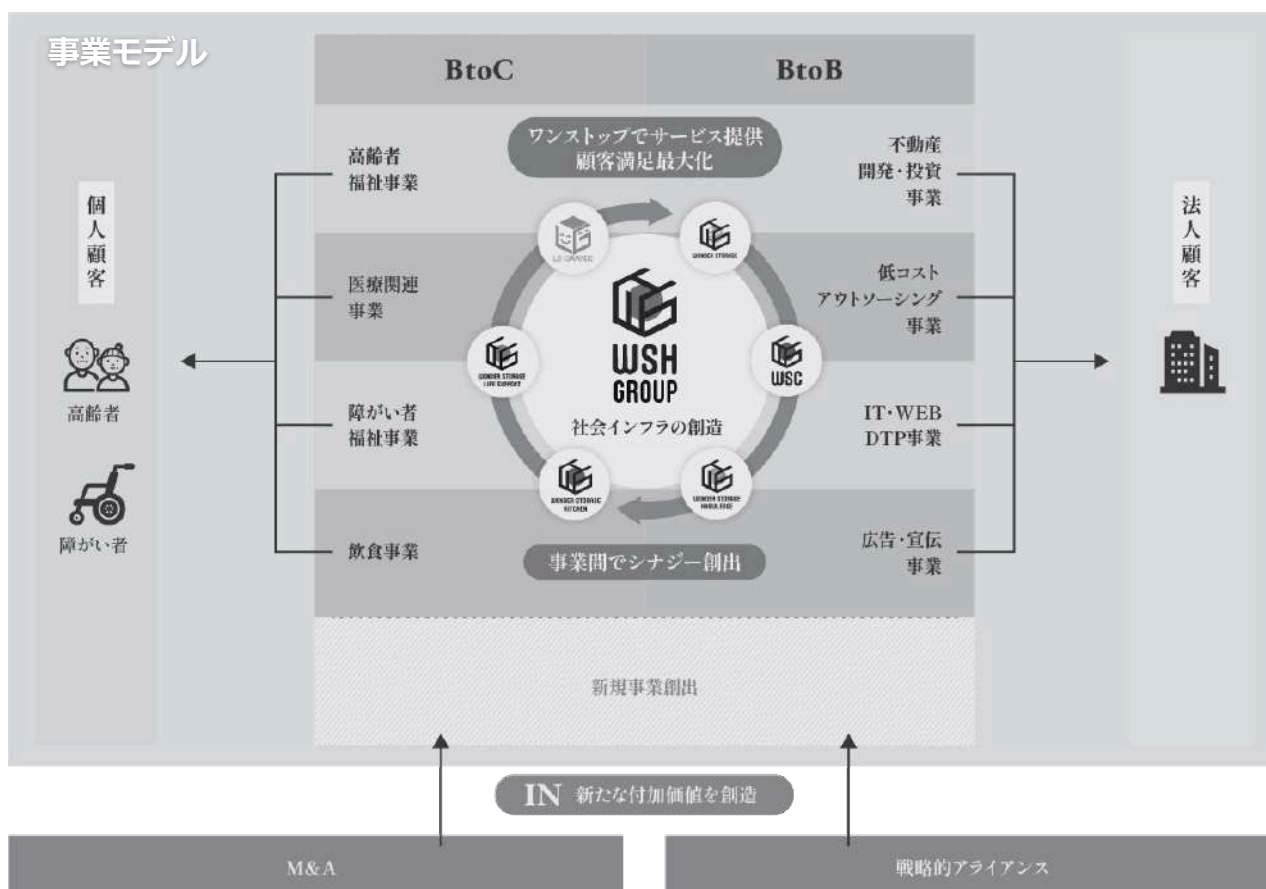
中古物件を改装して老人ホームを運営し、ホスピスや印刷事業、データセンター事業まで立ち上げる。

こうした小さな一步の積み重ねが、後の多角化経営の土台となりました。



2 | 30億・700人企業を築いた「地域コングロマリット構想」

創業からわずか13年。ワンダーストレージは年商30億円、従業員700名という驚異的な成長を遂げました。その背景には、佐藤氏が当初から描いていた「地域コングロマリット経営」のビジョンがあります。



介護の延長線上にとどまらず、不動産、食、医療、看護、福祉といった生活基盤を総合的に束ね、地域社会の課題を丸ごと解決する。佐藤氏は「**単一事業の成長ではなく、地域に不可欠な存在として企業を育てる**」という視点を持ち続けました。

このビジョンの核心にあるのが「人材」です。

専門職に限定せず、パートや無資格者でも意欲と成果次第で重要な役割を担えるフィールドを設計。**社長直轄の「戦略人事」**によって、多様な人材が活躍できる舞台が次々と用意されていきました。

3 | 人材戦略が組織を変える — 「人が辞めない会社」へ

ワンダーストレージの強みは、単なる事業展開ではありません。

「人財が自然に集まり、育ち、辞めない組織文化」を築いたことこそ、最大の成功要因です。

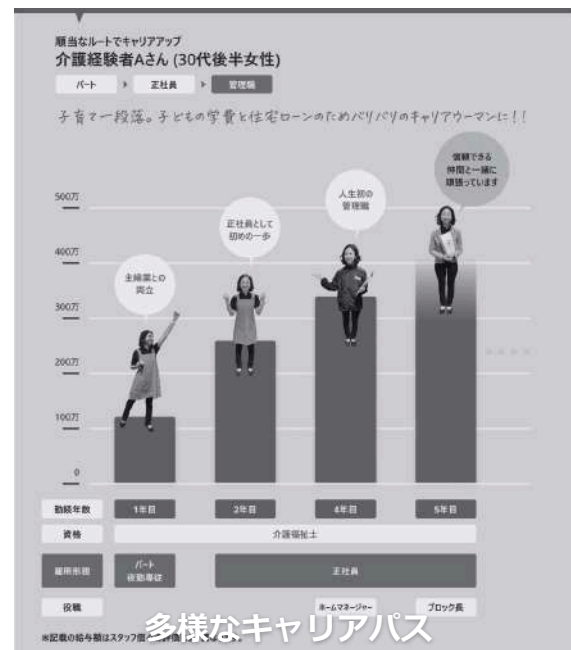
採用：口コミで人材が集まる仕組みを構築。社長自身がSNSで発信し続け、創業マインドを共有することで「**共鳴人材**」が自然と集まる流れを作りました。

育成：若手社員が主体的に学び、挑戦できる育成環境をデザイン。

無資格から幹部候補へと成長する社員も珍しくありません。

定着：縦横に活発なコミュニケーションを育み、頑張りが正しく評価される「**見える化された評価制度**」を導入。

その結果、社員の離職率は驚くほど低水準を維持しています。



自社ラジオでの発信



大学へのアプローチ (講演)

さらに、組織改革に向けては幹部育成に力を入れてきました。

各部門ごとに3か月単位でキャッシュフロー予測を立て、経営数字への意識を高めています。

マインド形成ができている人材は積極的に抜擢し、全幹部がオーナーシップを持って率先垂範で行動できる体制を構築しています。

また、組織拡大に伴うオフィス移転やデザイン刷新においては、自社の価値観を反映させることで、創業期から大切にしてきたマインドやカルチャーを推進しています。



4 | 100億企業化に向けた「戦略人事」の核心

佐藤氏が目指すのは、100億円企業の実現。

その道を切り開くのは、まさに**社長自身が中核を担う戦略人事**です。

- **社長が絶えずビジョンを発信し、全社員と共有する。**
- **多様なキャリアパスを用意し、挑戦する人材を抜擢する。**
- **経営判断を迅速に組織改革へ反映させる。**

これらはすべて、創業者の意思を「**組織文化**」に変換する取り組みです。

ワンダーストレージホールディングスは現在、介護と医療を融合させた複合施設の建設など新たな挑戦に着手しています。創業10年で年商10億円を超え、すでに30億円・700名体制へと成長。そして次なるステージは100億円企業。

「不人気業界」からスタートし、戦略人事を核に組織を進化させ続けるこの挑戦は、地域企業にとっても、日本全体にとっても大きな示唆を与えています。



代替わりを見据えた組織づくりをお考えの皆様へ



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。

「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、戦略に関わっていない」

「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コンサルティングしてきた中で、経営者の皆さまからは、常にこうした声を聞いてきました。

私は、船井総合研究所に入社以来、ずっと経営コンサルタントとして10年以上、中堅・中小企業を中心に多くの企業の業績アップをサポートしてきました。また、船井総合研究所での3年間の戦略人事としての経験では、自社の人材戦略を立案・実行し、組織力の向上に貢献しました。

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



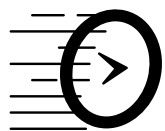
① 社長が100億企業化構想に専念できるようになった

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できるようになった

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ず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 社長直轄「戦略人事」セミナー

日時 2025年11月26日(水) 12:30~15:00

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

Special guest

ワンダーストレージホールディングス株式会社
代表取締役長
佐藤肇祐氏

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、ワンダーストレージホールディングスの佐藤氏が「社長主導」で「人」に本気で向き合い、**創業マインドの発信と理念浸透**を出発点に、どのように**組織改革と多角化**を推し進めてきたかを、事例を交えながらお伝えしてきました。

そして、成長意欲のある方であれば、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、多くの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。

100億円企業化を実現するためには、**事業だけでなく組織力をいかに高めるか**が大きなカギとなります。**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、100億円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、

ワンダーストレージホールディングス佐藤氏をゲストに迎え「社長主導」で「人・組織」を変え、100億円企業化を目指すための実戦知を余すことなくお伝えします。現場のリアルな実行プロセスと変化を、具体例とあわせて赤裸々に語っていただきます。

本気で人材戦略を見直し、

100億円企業化への確かな一歩を「社長主導」で踏み出したい。

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広げる「**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～

いかがでしょうか。このような内容を、2時間半かけて集中的にお伝えします。

今回は、**経営者が押さえないといけない「人・組織」を変えて100億企業化を実現するための人材戦略に徹底的にフォーカス**します。

そして、最重要事項となる「戦略人事」の構築について、**いま経営者が何をすべきか**明確にします。

採用・育成・定着などに関連する細かな手法に関する人事担当者向けの話や、人的資本経営や市場動向といった一般的な話はしません。

そういった内容を希望される方は他の無料セミナーなどお探し下さい。

本セミナーでは、中長期的な持続的成長を目指す**経営ビジョンから逆算**し、人材戦略をどう描き、**事業と人材を包括的に設計**するかという戦略と実践を体系的にお伝えします。

これは経営コンサルティングによる実績だけでなく、私たち船井総合研究所が長い期間をかけて失敗も重ねながら**自ら実践し実証してきた成功ノウハウ**です。

それを本気で学び自社に活かそうと考える皆様に向けてお届けします。

100億企業化に向けた戦略人事の構築をうまく進めて頂くために、セミナーにお申し込みいただいた方には、**事前にヒアリング**を実施し、自社の課題やご要望を可能な限り反映した形で内容をセミナー講座をカスタマイズします。

セミナー後には、学んだ内容をどう自社に落とし込むかを整理するための**個別戦略会議（無料）**もご用意しています。すべてセミナー参加特典として費用に含まれています。

また、今回はゲスト講師として、既に成長企業を率いている経営者をお招きし、これまで**公開されることのなかったリアルな人材戦略と推進の裏側**を共有いただきます。

人材獲得競争の時代において、**自社の成功体験も失敗体験もあけっぴろげに**話して頂ける機会など普通ではあり得ません。ましてや滅多にご講演など受けて頂けないゲスト講師にお越し頂く大変貴重な機会です。

参加者どうしだけでなく**ゲストとの名刺交換や直接の対話機会**もご用意していますので、師と友づくりの一環としても有効にご活用いただける非常に貴重な場となります。



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。

さて、このセミナーにかかる投資額ですが、今回は**“志が高い経営者様”**に参加して頂きやすい料金設定としました。

一般の方でも、なんと**1名様わずか35,000円（税抜き金額）**

このセミナーが100億企業化に向けて、これからの経営のど真ん中おくべき人材戦略の重要ファクターである「戦略人事」を構築するきっかけとなる機会であることを考えると、破格といっても過言ではありません。

ただし、今回は会員企業様にも一部ご案内していますので、ご用意できる席数は30名様限りとさせていただきます。今後、追加開催の予定はございません。ぜひお早めにお申し込みください。

また、今回は経営者様だけでなく実際に**人事の責任者を同席**させているケースや、将来的な**後継者となるご子息ご息女**を連れてご参加される方が多くいらっしゃいました。

経営者と考えや目線を合わせていくためには複数名でのご参加をお勧めします。

秘匿性の高い情報も含まれますので、オンラインでの配信はございません。日本中の企業が人的資本経営に取り組む時代の中で、あふれかえる情報や、無料セミナーの数々。

いま必要なのは、自社の現状を踏まえた、中長期的視点にたって人事戦略を包括的に推進させることではないでしょうか。

そのための無料では得られない貴重なノウハウを学べるのは**当日のセミナーにご参加いただいた方だけの特権**ということになります。


今このタイミングを逃さないようにご注意ください。

年に1度きり、たった2.5時間のセミナーを活用して100億企業化に向けた組織のエンジンとなる「戦略人事」の構築に取り組んで盤石な組織を作り出すか、それとも先延ばしにして絶好のチャンスを逃し目の前のことで精一杯になったまま成長機会を逃してしまうのか・・・

是非このチャンスを掴み取って下さい。
どうぞ、この機会をお見逃しなくご参加下さい。


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

第1講座	12:30～	100億企業づくり×人材戦略 <ul style="list-style-type: none"> 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 	 <p>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。</p>
	13:00～		

第2講座	13:00～	スペシャルゲスト講座 成長企業に学ぶ、経営者による組織づくり実践事例 <ul style="list-style-type: none"> 企業価値を高めるエンゲージメントとカルチャー推進 多様な人材の抜擢と幹部のマインド変革 組織の成長フェーズに応じた人材戦略 事業拡大によるブランド向上とキャリアパスの拡大 経営者視点での人材・組織への意思決定 	 <p>ワンダーストレージホールディングス 株式会社 代表取締役 佐藤 肇祐氏 2024 サステナブル・スキャンパニー・アワード社会貢献インパクト賞 受賞 札幌市を中心とし医療・介護の総合会社として幅広い事業を展開し、わずか創業12年で年商約26億、非連結も含め7つの事業会社を運営。2011年に100万円以下の創業資金から訪問介護事業を始め、空き家を活用した有料老人ホーム事業に取り組むことでコストリーダーシップ戦略を展開、入居者は1,000名超。高齢者にとっては低廉な価格で高品質なサービスを提供し、高い信頼を得るとともに、自社の顧客基盤をベースに介護・医療・障害・飲食などの事業の多角化を進め、北海道では有数の急成長企業として存在感を発揮。</p>
	13:45～		

ゲスト講師と参加者様の名刺交換会

第3講座	13:55～	100億企業になるための戦略人事の作り方 <ul style="list-style-type: none"> 戦略人事の役割と経営戦略との連動 データ×AIで戦略的意思決定を支える仕組み 根本から改革するカルチャー推進DXの取り組み 次世代リーダー育成と持続可能な成長戦略 エンゲージメント向上と組織文化の醸成 	 <p>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ployeeサクセス本部」にて、船井総合研究所の毎年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。</p>
	14:40～		

第4講座	14:40～	まとめ～持続的成長するためのシン人材戦略～ <ul style="list-style-type: none"> 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 同じ轍を踏まないために、これだけは外さないでいただきたい事 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 	 <p>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・組織活性化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室の責任者を担当し、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ることをしている。</p>
	15:00～		

100億企業になるための社長直轄「戦略人事」セミナーのお申し込みはこちら

開催日時	2025年	11月26日 <small>水</small> 12:30-15:00 (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
	12:30-15:00		
受講料	一般価格	35,000 円 (税込 38,500 円) / 一名様	28,000 円 (税込 30,800 円) / 一名様
	会員価格		

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/133669 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。



創立70年・年商60億・社員160名 兵庫ヤクルト販売3代目新社長が挑戦した

事業承継と組織改革

“らしさ”を守りながら進化を導く “継ぐ覚悟”と“変える決断”

理念浸透を出発点に組織改革を主導

現場に入り込み
変化を“実践”で示すリーダーシップ

ヤクルトレディの役割を
“地域の健康インフラ”として再発見

守る部分と変える部分を見極め
歴史を未来につなぐ承継

戦略人事を通じて次のステージ
への道筋を示し

幹部を育成し100億企業化への
基盤を築く



三代目社長

兵庫ヤクルト販売株式会社
代表取締役社長
阿部 恭大氏

主催

100億企業になるための社長直轄「戦略人事」

お問い合わせNO. : S133669



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<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)

133669



“らしさ”を守りながら、進化させる 兵庫ヤクルト3代目社長の “継ぐ覚悟と変える決断”



兵庫ヤクルト販売株式会社 代表取締役社長 阿部 恭大 氏

兵庫県の東播磨・北播磨・神戸市の一部地域を担当し、乳製品乳酸菌飲料「ヤクルト」の販売事業を展開。

2023年に創業家三代目として事業を継承。ヤクルトの宅配事業を基盤に、心身社会的な健康の実現に向けて多角的な事業を推進。

シニアホーム紹介サービスの展開、また、地域住民の健康を地域全体で支える新しい共助モデルの構築。

これらの取り組みは、地域において高い関心を集めている。

既存事業の強化と新規事業への挑戦を両立させ、地域社会への貢献と持続可能な健康づくりを実現する経営に取り組む。

100億企業化を実現するためには、事業だけでなく組織力をいかに高めるかが大きなカギとなります。

労働力不足により、社員一人ひとりの力を最大限に引き出す仕組みづくりが、経営の成否を左右する時代となりました。

その中で注目すべきは、「社長直轄で進める戦略人事」というアプローチです。

従来の人事部門任せではなく、トップ自らが人事戦略の旗振り役となることで、**経営方針と人材戦略をダイレクトに結びつける**ことができます。

経営者の想いや理念が組織全体に浸透し、事業の成長を支える強固な土台を築くことが可能になります。

本レポートでは、実際に社長自らが戦略人事を推進し、理念浸透を出発点として組織改革を実現した兵庫ヤクルト販売・阿部氏の取り組みをご紹介します。

経営者の視点から、戦略人事がなぜ100億企業を目指すうえで不可欠なのか、その秘訣をひも解いていきます。

1 | 70年の歩みと、地域に根づく存在



兵庫ヤクルト販売は、創立から約70年、兵庫の地で人々の健康と暮らしを支えてきました。

その象徴的な存在がヤクルトレディです。

彼女たちは商品をお届けするだけでなく、日々の会話や気遣いを通じて、地域との信頼を築いてきました。

- 「いつもありがとう」のひと言で始まる玄関先の会話
- 季節や体調の変化に気づく日常の接点
- ときには人命救助や、また、事故を未然に防いだことも

こうしたやり取りは、単なる販売活動を超え、地域の安心と健康を守る“暮らしの一部”として根づいています。

2 | 32歳、3代目としての就任と葛藤

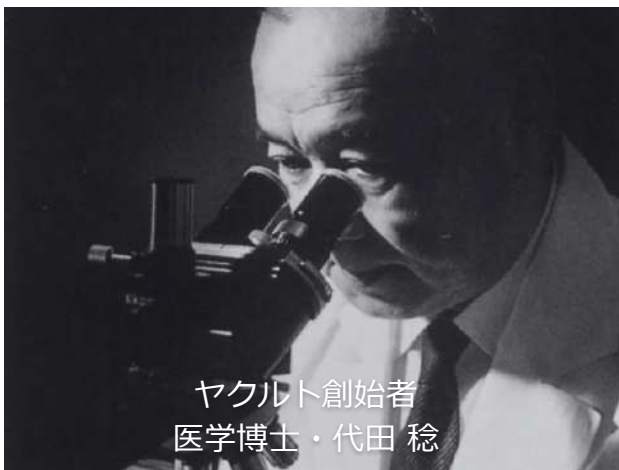
2023年、阿部恭大社長は32歳で3代目社長に就任しました。

若さゆえのプレッシャーの中、彼の頭にあったのは2つの問いです。

- 「代田イズム（創始者が掲げた“予防医学”思想）をどう現代に活かすのか？」
- 「今の働き方やお届け方法は、5年後・10年後も通用するのか？」

現場に寄り添いながらも、時代の変化に対応しなければならない。

「大きく変える必要はないが、同じままでも続かない」
——その狭間で葛藤しながら歩み始めました。



ヤクルト創始者
医学博士・代田 稔



兵庫ヤクルト販売創業者
阿部克己

3 | 新しい価値は、“再定義”ではなく“再発見”から

ある日、ヤクルトレディの仕事を改めて見つめ直した阿部氏は気づきます。

「彼女たちは商品以上に、“健康”を届けているのではないか？」

訪問販売員という枠を超え、日々の見守りや声かけ、小さな変化への気づき——それはすでに「地域の健康インフラ」として機能していました。

この発見をきっかけに、既存の強みを整理し、次のような取り組みを促進させます。

- コミュニティナースとの連携による見守り支援
- 小中学校での健康教育（出前授業）
- 自治体や地域商業施設と連携した健康イベント
- 防災・防犯情報の配布や見守り対象者情報の共有体制づくり

既存資源の再評価を通して、内在する価値を明確化し、事業として具現化するアプローチでした。



4 | 変革の第一歩は「自ら動くこと」

現場の空気を変えるために、阿部氏が選んだのは“実践”でした。

新しい事業や取り組みに自らチャレンジし、その姿を社員に見せることで、変化の必要性を体感させていったのです。

その実践は、目に見える形でも行われました。





新社屋外観

オフィス移転に際して、内装デザインや経営理念を浸透させる空間づくりを、阿部社長自らが陣頭指揮。

会社のあり方を空間で表現することで、社員に「なぜ変わるのか」を問いかけ、変化への意識を高めていったのです。

さらに、ヤクルトレディとコミュニティナースとの連携や、シニア向け生活支援サービス（まごころサービス）事業との連携を、自ら先頭に立って推進。



兵庫ヤクルトの歩み



ヤクルトレディとコミュニティナースとの連携

その背中を見た現場の社員は、徐々に変化を受け入れ、動き始めます。

- 新しい活動が、日々の仕事に自然と溶け込む
- 地域からの「ありがとう」が、やる気と誇りに変わる
- 小さな挑戦が、会社全体の空気を変えていく

5 | 継ぐとは、全部を守ることではない

長い歴史と信頼を受け継ぐ3代目として、阿部社長は「何を守り、何を変えるか」を常に考えました。

「今のやり方が悪いわけじゃない。でも、同じままでは次の10年を乗り越えられないと思った。」

継承とは、単なる事業の引き継ぎではなく、価値を未来に合った形に変換し、“意味”としてつなぐこと。

その実践が、地域との関係や社員の誇りを自然と高めているのです。



次世代の経営を担う 2 代目 3 代目の皆様へ



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。

「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、戦略に関わっていない」

「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コンサルティングしてきた中で、経営者の皆さまからは、常にこうした声を聞いてきました。

私は、船井総合研究所に入社以来、ずっと経営コンサルタントとして10年以上、中堅・中小企業を中心に多くの企業の業績アップをサポートしてきました。また、船井総合研究所での3年間の戦略人事としての経験では、自社の人材戦略を立案・実行し、組織力の向上に貢献しました。

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



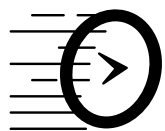
① 社長が100億企業化構想に専念できるようになった

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できるようになった

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 社長直轄「戦略人事」セミナー

日時 2025年11月26日(水) 12:30~15:00

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



Special guest

兵庫ヤクルト販売株式会社

代表取締役社長

阿部 恭大 氏

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、兵庫ヤクルト販売の阿部氏が“社長主導”で「人」に本気で向き合い、**理念浸透を出発点とした組織改革**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、成長意欲のある方であれば、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、多くの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。

100億円企業化を実現するためには、**事業だけでなく組織力をいかに高めるか**が大きなカギとなります。**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、100億円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、

兵庫ヤクルトの阿部氏をゲストに「社長主導」で「人・組織」を変え、100億円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、

100億円企業化への確かな一歩を「社長主導」で踏み出したい。

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**の作り方～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**～実例と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**～自律型組織の作り方～
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広げる「**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～

いかがでしょうか。このような内容を、2時間半かけて集中的にお伝えします。

今回は、**経営者が押さえないといけない「人・組織」を変えて100億企業化を実現するための人材戦略に徹底的にフォーカス**します。

そして、最重要事項となる「戦略人事」の構築について、**いま経営者が何をすべきか**明確にします。

採用・育成・定着などに関連する細かな手法に関する人事担当者向けの話や、人的資本経営や市場動向といった一般的な話はしません。

そういった内容を希望される方は他の無料セミナーなどお探し下さい。

本セミナーでは、中長期的な持続的成長を目指す**経営ビジョンから逆算**し、人材戦略をどう描き、**事業と人材を包括的に設計**するかという戦略と実践を体系的にお伝えします。

これは経営コンサルティングによる実績だけでなく、私たち船井総合研究所が長い期間をかけて失敗も重ねながら**自ら実践し実証してきた成功ノウハウ**です。

それを本気で学び自社に活かそうと考える皆様に向けてお届けします。

100億企業化に向けた戦略人事の構築をうまく進めて頂くために、セミナーにお申し込みいただいた方には、**事前にヒアリング**を実施し、自社の課題やご要望を可能な限り反映した形で内容をセミナー講座をカスタマイズします。

セミナー後には、学んだ内容をどう自社に落とし込むかを整理するための**個別戦略会議（無料）**もご用意しています。すべてセミナー参加特典として費用に含まれています。

また、今回はゲスト講師として、既に成長企業を率いている経営者をお招きし、これまで**公開されることのなかったリアルな人材戦略と推進の裏側**を共有いただきます。

人材獲得競争の時代において、**自社の成功体験も失敗体験もあけっぴろげに**話して頂ける機会など普通ではあり得ません。ましてや滅多にご講演など受けて頂けないゲスト講師にお越し頂く大変貴重な機会です。

参加者どうしだけでなく**ゲストとの名刺交換や直接の対話機会**もご用意していますので、師と友づくりの一環としても有効にご活用いただける非常に貴重な場となります。



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。

さて、このセミナーにかかる投資額ですが、今回は**“志が高い経営者様”**に参加して頂きやすい料金設定としました。

一般の方でも、なんと**1名様わずか35,000円（税抜き金額）**

このセミナーが100億企業化に向けて、これからの経営のど真ん中おくべき人材戦略の重要ファクターである「戦略人事」を構築するきっかけとなる機会であることを考えると、破格といっても過言ではありません。

ただし、今回は会員企業様にも一部ご案内していますので、ご用意できる席数は30名様限りとさせていただきます。今後、追加開催の予定はございません。ぜひお早めにお申し込みください。

また、今回は経営者様だけでなく実際に**人事の責任者を同席**させているケースや、将来的な**後継者となるご子息ご息女**を連れてご参加される方が多くいらっしゃいました。

経営者と考えや目線を合わせていくためには複数名でのご参加をお勧めします。

秘匿性の高い情報も含まれますので、オンラインでの配信はございません。日本中の企業が人的資本経営に取り組む時代の中で、あふれかえる情報や、無料セミナーの数々。

いま必要なのは、自社の現状を踏まえた、中長期的視点にたって人事戦略を包括的に推進させることではないでしょうか。

そのための無料では得られない貴重なノウハウを学べるのは**当日のセミナーにご参加いただいた方だけの特権**ということになります。

今このタイミングを逃さないようにご注意ください。

年に1度きり、たった2.5時間のセミナーを活用して100億企業化に向けた組織のエンジンとなる「戦略人事」の構築に取り組んで盤石な組織を作り出すか、それとも先延ばしにして絶好のチャンスを逃し目の前のことで精一杯になったまま成長機会を逃してしまうのか・・・

是非このチャンスを掴み取って下さい。
どうぞ、この機会をお見逃しなくご参加下さい。

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