

皆様の企業は今、まず何をすべきか？

パチンコ事業で成長する会社になるためにまずは”幹部社員の育成”をしましょう！

企業の今後の明暗が分かれる”幹部社員育成”

幹部人材に必要なのは、『経営』と『現場』のバランスを取り経営者の想いを実現すること



パチンコ企業の人材は、現場に向き合うことが多く、特にココが弱い

幹部人材を育てる5つの要素

社長理解 マインド注入	数値管理 KPI運用	会議運営 Agenda作成	社員面談 評価/1on1	育成実施 プロジェクト推進
理念浸透	業績アップ	場を仕切る能力	モチベーション向上	次世代人材育成

パチンコ企業幹部人材育成 実践型育成プログラム

その育成プログラムをセミナーにて大公開!!

開催日時

大阪会場 2026年 2月 16日(月) 11:00~16:00 (受付開始:開始時間30分前~)

船井総研グループ大阪本社 サステナグローススクエア OSAKA

〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田三丁目2番123号 イノゲート大阪21階 JR大阪駅の直上、西口改札口に直結
※2026年1月1日よりイノゲート大阪(梅田)に移転し開催いたします。ご来場の際はご注意ください。

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いたしかなますので、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/137102>

船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
右上検索マークから「137102」をご入力し検索ください。

【お問い合わせ】
船井総研セミナー事務局 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。



パチンコ業界
特化

社員を経営に向き合わせたいパチンコ業界向け

完全版

経営意識をもった 幹部育成+組織 の作り方

パチンコ事業のこのような社員にお悩みではないでしょうか？

売上意識が全くない社員

自分の仕事だけで他の仕事を探そうとしない社員

私は成長しなくても今のままで満足ですという社員

この会社では自分の将来が見えませんという社員

未来の幹部候補だと期待していた人材が辞めてしまう...

どうしてウチは
人が育たない...



優秀な幹部人材を育成すれば、そんな『経営者の悩み』を一気に解決できる

理想の“幹部・組織作り”を実現するセミナー

このような皆様におすすめ

- 次世代の営業幹部、経営幹部を育成したい皆様
- 幹部に必要なスキルと役職定義を学ばせたい皆様
- 幹部育成を何から始めればよいかわかりたい皆様

※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、幹部のみでのご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。

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 〒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

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]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。)

137102

大阪会場 2026年 2月 16日(月)

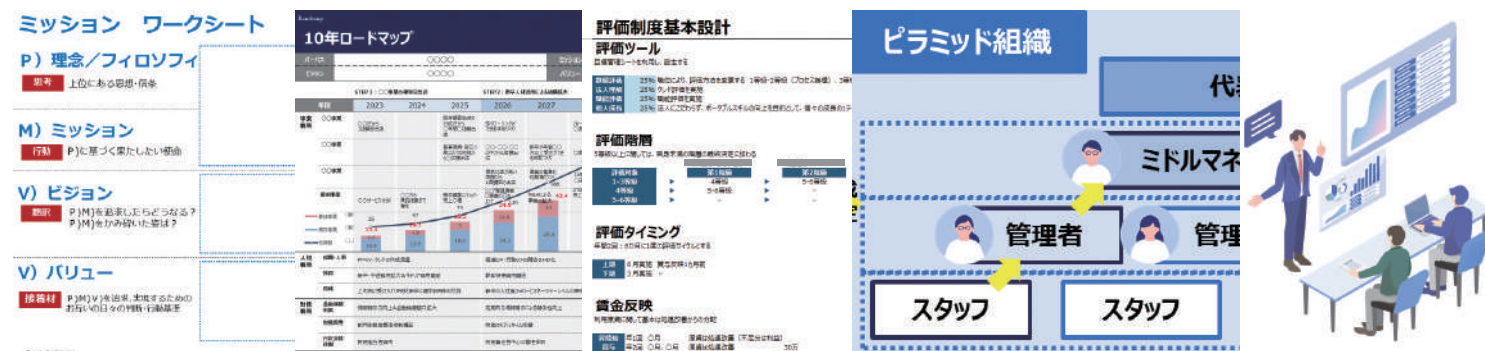
11:00~16:00 (受付開始:開始時間30分前~)

お問い合わせNo. S137102



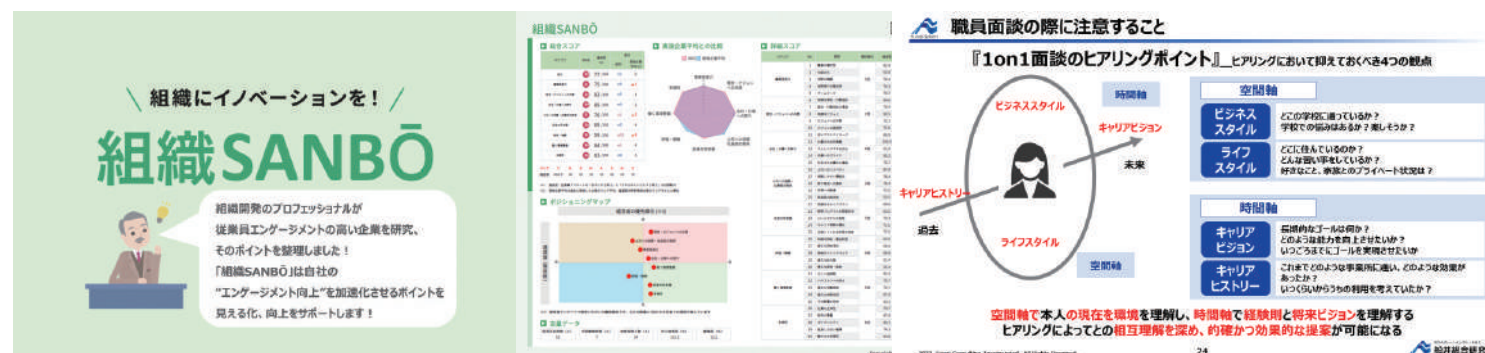
具体的に実施をしている項目とその成果①

ミッション・ビジョン・バリュー、評価制度、中期計画作成・参加型経営方針発表会



会社方針と制度をシンプルにし、わかりやすさを追求。
経営方針発表会は管理者と現場で企画を立て運営。
イベントも皆で企画し、**組織が一体化した。**

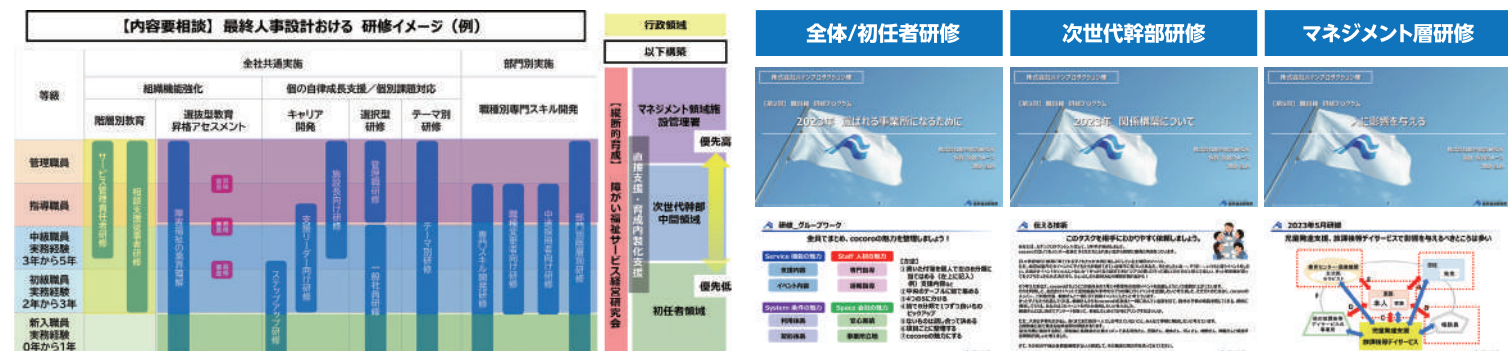
1on1／評価面談には社員の社会人としての成長を共に約束する仕掛け作り



各個人や事業所の見えていない課題や、退職要因を定期的に確認。
個人の特性も数値化し、本人に合った内容で面談を実施。
離職率が低下した。

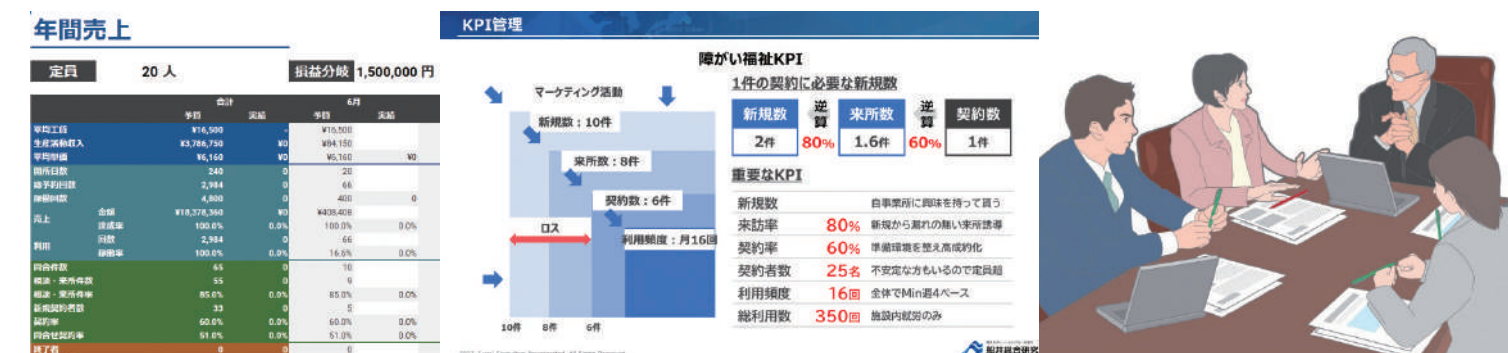
具体的に実施をしている項目とその成果②

階層別のアウトプット型/ワーク型研修で人材を組織の所属員から構成員に



役職や入社年次によって、個人の特性に合った研修を実施。
実務にそぐった階層別の育成で、成長の実感を持たせることに成功。
役職上申希望者が増加した。

幹部社員が経営数値とKPIを踏まえた会議運営を実施



幹部職員に、売上・KPIがなぜ必要かをわかりやすく伝達。福祉人材を受け入れ易い順に設定し、徐々に数値理解を促す。感覚でなく数値で語れる人材が増加し、**売上が向上した**。