

「出店や投資なしで売上成長できない」と思う皆様へ

# 年商6億円の踊り場にいた企業が 新車リースで成し遂げた 10億円突破の具体策



特別ゲスト講師  
株式会社カーショップフクダ  
代表取締役 **福田 欣也** 氏



**出店・設備投資なし!**

**販売台数1.4倍!売上1.6倍!**

カーショップフクダが実現した3つの企業・組織改革!



**Before**  
1年単位の事業計画で、時間もお金も場当たり的に投資していた...

**After**  
新車リースに特化した、Web、チラシ、顧客代替の攻略で年間約600組を集客!

**Before**  
中小企業に優秀な人材は来ない。採用は「運」だと諦めていた...

**After**  
仕組みが明確だからこそ、求める人材像がシャープになり1年で営業1名・整備士5名を採用!

**成果を上げる秘訣は中面へ!!**

## ローカルエリアの新車リース販売店 成功事例セミナー

講座	セミナー内容
第1講座	<p><b>激変する自動車業界!勝ち残るための組織づくりと業績拡大の羅針盤</b></p> <p>マーケティングコスト増大、競争激化、といった厳しい環境下で中小企業がとるべき戦略を解説します。</p> <p>講座抜粋①:自動車業界の時流とこれからの時代に求められる戦略 講座抜粋②:ローカルエリアで成果を出すための販売チャネルの「選択と集中」 講座抜粋③:優秀な人材に選ばれ、新陳代謝していく組織づくりのポイント</p> <p>株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 リーダー <b>岡田 三菜美</b></p>
第2講座	<p><b>【特別ゲスト講座】新車リースを基軸とした事業戦略と、組織を支える若手人材の獲得・育成方法</b></p> <p>人口流出エリアで若手人材を確保し、業界未経験者でも早期に戦力化してきた事業戦略と業績拡大の軌跡をパネルディスカッション形式でお話しいたします。</p> <p>講座抜粋①:厳しい市場環境下で、既存事業の延長ではないプレイクスルーを生んだ思考の転換のプロセス 講座抜粋②:新車リース事業の強化で年商10億円を達成するための具体的なノウハウ 講座抜粋③:採用チャネルの具体的な活用方法、成果に至るまでの道のり 講座抜粋④:経営改革を行って来て、分かったこと</p> <p>株式会社カーショップフクダ 代表取締役 <b>福田 欣也</b> 氏 株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 リーダー <b>岡田 三菜美</b></p>
第3講座	<p><b>コンサルタントが徹底解説!優秀な人材を獲得・定着させるための採用戦略と、活躍を後押しする評価制度・育成プログラム</b></p> <p>人材戦略成功企業の事例を詳細に分析・解説いたします。</p> <p>講座抜粋①:業績拡大のロードマップから逆算した採用計画の作り方 講座抜粋②:採用媒体の具体的な改善・運用方法 講座抜粋③:業界未経験者を早期に戦力化するための環境構築 講座抜粋④:社員の定着率向上に向けた毎日の取り組み</p> <p>株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 リーダー <b>岡田 三菜美</b></p>
第4講座	<p><b>明日から成果につなげるために実行すべきこと</b></p> <p>本セミナーの学びを具体的な行動計画に落とし込み、業績アップを実現するために経営者様が決断、実施すべきことをお伝えいたします。</p> <p>株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 マネージャー <b>加藤 智</b></p>

### 開催要項

日時・会場 **東京開催** 2026年 **3月18日(水)** 【開催時間】14:00~17:00 (受付開始:開始時間30分前~)

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2-2-1 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。

受講料 一般価格 税抜 25,000円 (税込 27,500円) / 一名様 会員価格 税抜 20,000円 (税込 22,000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メンバースPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

※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。

### セミナーのお申込みはこちら!

**【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/138198>  
船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) の右上検索マークから「138198」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](mailto: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。

ローカルエリアの新車リース販売店 成功事例セミナー お問い合わせNo. S138198

主催 **Funai Soken** サステナグロースカンパニーをもっと。

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

セミナー情報をスマホで!

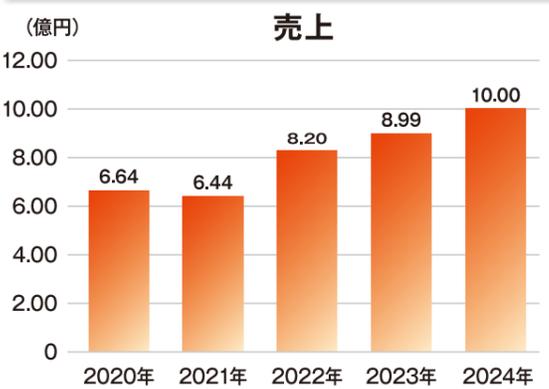
当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ[[www.funaisoken.co.jp](http://www.funaisoken.co.jp)]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。) → **138198**

# 株式会社カーショップフクダのご紹介

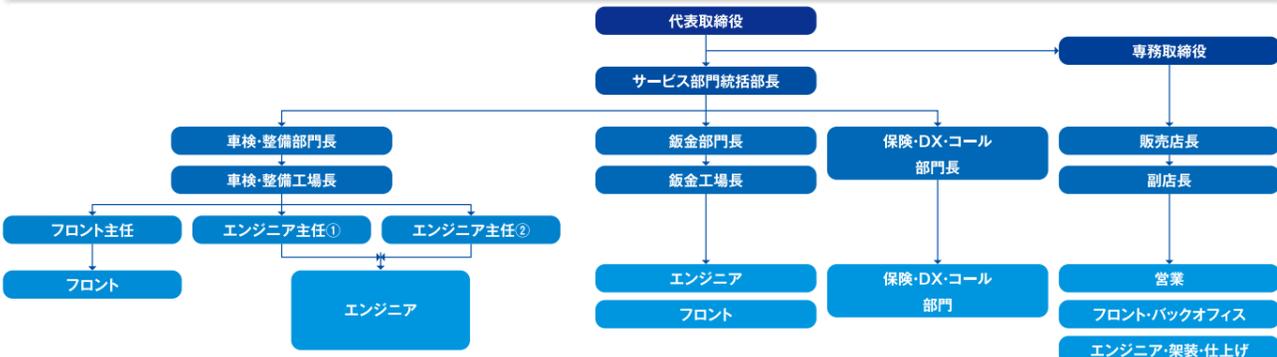
長崎県佐世保市で、新車販売店、自動車整備・钣金工場を運営している。  
2021年から新車リース事業に本格参入し、業績拡大が加速。  
同時期に大量退職が発生するも、1年間で整備士5名と営業スタッフ1名の採用に成功し、組織再編を行ったことで、V字回復に成功。  
年商10億円、販売台数300台、車検台数4,000台をこなす組織に成長している。



## データで見る株式会社カーショップフクダ



## 株式会社カーショップフクダ 組織図 [2024年8月以降]



# 業績アップの要は「人への投資」と「仕組みへの投資」

## 業界未経験でも活躍できる!新車リース販売の仕組みづくり

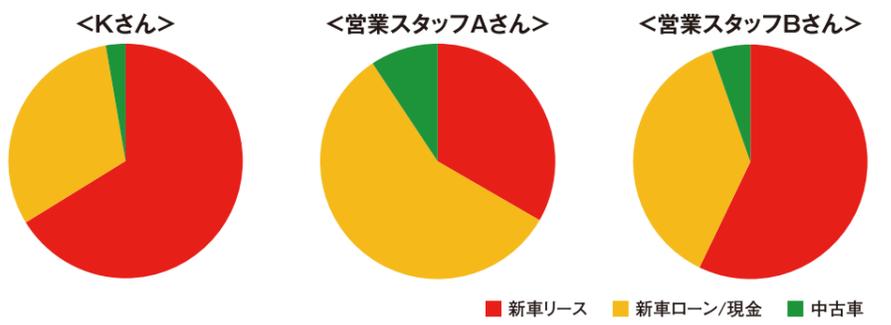


## 【営業Kさん】業界未経験から、入社3か月後に19台/月の新車販売を達成

- 入社後、研修やジョブローテーションを経て、2024年10月より正式に営業職に就任
- 「新車リース」に特化した商談スキルを磨くことで、早期に戦力となり2025年1月には19台の新車販売を達成(うち新車リース13台)



販売方法	新車リース	新車ローン/現金	中古車	合計
Kさん	49台	23台	2台	74台
営業スタッフAさん	25台	43台	7台	75台
営業スタッフBさん	32台	21台	3台	56台





# SPECIAL INTERVIEW

特別ゲスト講師

株式会社カーショップフクダ 代表取締役 **福田 欣也氏**

## 組織改革の背景にあった二つの課題

以前は、人手が足りなくなった際に、ハローワークへの求人や高校への募集を一時的に行うというように、定期的な採用活動は行っていませんでした。ただ、**どの会社でも採用に悩む中で、そんな場当たりの手法では限界がある**と感じていました。

そして、お恥ずかしい話ですが、私が専務を務めている時代から、スタッフのモラル低下、いじめ、不倫といった社内のトラブルが多発するようになったんです。

特に、力のある社員が退職すると、それに引きずられる形で他の多くの社員も辞めていくという状況が続きました。

メカニックやフロントがいなければ仕事が回らないという切迫した状況に陥り、「**とにかく人手が足りない**」という喫緊の課題に直面しました。

これら2つの背景から、**抜本的に採用手法を見直し、組織を立て直す必要性を強く感じたことが、採用強化に取り組むきっかけとなりました。**

## 人口減少のローカルエリアで求人応募は集まるのか？

### 【採用手法の抜本の見直しと専門チームの立ち上げ】

以前はハローワークや地元の採用媒体に掲載しても全く問い合わせがなかったため、採用手法そのものを見直すことを決意しました。新卒採用と中途採用の2つを同時にスタートしたため、**社内に「採用チーム」を設置し、採用する人のペルソナ設定や動き方などを明確**にすることから始めました。

### 【ハローワークとの連携】

ハローワークは求人を出すだけでなく、担当者と関係を築いて、「**求職者におすすめしたい会社**」と思ってもらうことが重要です。そうした地道な活動で、**ハローワーク内での企業説明会という初の取り組みに選ばれたり**、ブース出展を行ったりしました。

■ハローワークでのブース出展



■企業説明会への参加



## 大前提、社長自身が採用に時間を使えるように 部下に適切な権限移譲をすること

### 【高校訪問】

高校新卒採用においては、**3年以内の卒業生がいる場合は、その卒業生を連れて高校の先生に挨拶に行き**、関係性を築いた上で求人を出すという地道な活動を行っています。卒業生を連れて行くことで先生方に喜ばれ、好印象に繋がっているのではないのでしょうか。

**私自身も、採用ピーク時の5月、6月は10校近く回るなど、かなりの時間を割いています。**社長が直接訪問することで、会社の理念や熱意が伝わりやすくなり、大手企業との差別化にもなっていると考えています。

### 【SNS運用】

新卒採用向けにSNSアカウント (Instagram) を立ち上げ、若手メンバーが運用しています。投稿頻度は一定の周期で、新入社員に担当してもらうようにしています。

仕事の内容というよりは、**自分の私生活や学んだこと、社内イベントなどを、SNS映えを気にせず「そのままの姿」を映す**ようお願いしていますね。

学生がSNSアカウントを見て情報収集しているケースは多くあり、直接的な採用増加には繋がっていませんが、発信し続けることが重要だと考えています。

■新卒が運用するInstagramアカウント



これだけのことを実行するために、**私自身の業務負担を軽減**し、採用活動に集中できる状況が重要でした。具体的には、1年ほどかけて**中間管理職に「自分たちで判断してほしい」**と細かな部分での権限を委譲してきました。



# SPECIAL INTERVIEW

特別ゲスト講師

株式会社カーショップフクダ 代表取締役 **福田 欣也氏**

## 固定費が上がるのを承知で給与待遇を大幅改善したのは、経営者の本気度を従業員に示すため

売上が立つ前に固定費である給与を上げるという大きな決断は、

**「この会社を伸ばしていくことに本気なんだ」という経営者側の強い意思を従業員に理解してもらったためです。**

給与アップと同時に、半期に一度の全社会議で目標数値の見直しや、ショートした部分のリカバリ計画など、**数字への取り組みも従業員に共有**し、会社全体の成長への意識を高めています。

また、以前の大量退職時には、「給料が上がれば残る」「給料が上がるなら辞めなくてもいい」といった交渉が店長を通じて上がっており、中間管理職がその板挟みで苦しんでいた経緯がありました。

なので、給与待遇をしっかりと改善することで、会社が従業員に提供する「あるべき待遇」を明確に示し、中間管理職がその条件を基に育成に集中できる環境を整えたいという意図もありました。

従業員側も給与改善という「待遇」が整ったことで、**不満を「給与」のせいにはできない**、つまり**「言い訳ができない」状態を作る**ことで、より前向きに業務に取り組むことを促しています。

この決断にあたり、**中期経営計画（初期は5年計画）をしっかりと立て、人件費から逆算しても、売上アップの勝算があったからこそ、目標や会社の具体的な取り組みまで落とし込むことができた**と思います。

## 経営理念の理解度を上げ、成長し続ける組織になるために

### 【社内塾（「木鶏会（もくけいかい）」）の実施】

教育の一環として**「社内塾」を設けており、「コミュニケーションの場」と「アウトプットの場」として位置づけて**います。

具体的には、人間学を学ぶ月刊誌『致知』を読み、それについて作文を書き、全社員の前で発表する活動です。

社員の中には「こんなことやるぐらいなら辞める」と言って実際に退職した人もいますが、私自身が「これからのために絶対必要」と強く推進しており、これを乗り越えることでスタッフの取り組みに熱が入り、進捗スピードも格段に上がると感じています。

**採用活動の際にも、こうした社内塾や活動があることを事前に伝えています。**

■社内塾・木鶏会



### 【「顧客満足」と「社員満足」二つのワーキングチームの設置】

社内で、この二つのテーマに特化したワーキングチームを立ち上げています。これらのチームは、役職や部門、職務に関係なく、様々な立場や年代の社員で横断的に構成するようにし、毎年メンバーは入れ替わります。

顧客満足チームでは、「顧客満足とは何か」を議論し、そのための具体的な取り組みを検討・実行。社員満足チームでは、今まで実施してこなかった社内イベントの企画や、社員の不満を吸い上げて解消策を検討・実行しています。

ワーキングチームで決定された施策については、社長を含め経営幹部は基本的に口出ししないルールで、時には「怪しいな」と感じる施策でも、**社員が自ら考え、取り組むことを重視しており、たとえ失敗してもらっても育成の上で大切な要素である**と考えています。

役職者が口を出さず、社員に「失敗してもらおう」という方針は、社員が自ら考え、実行する力を育成するとともに、**「部下に任せる経験」という中間管理職の育成にも繋がっている**と認識しています。

## 今後も目指していく、経営理念を主軸とした人材育成・組織作り

会社の規模拡大や売上拡大ももちろん目指していますが、それ以上に、現在立ち上げている目的、使命、ビジョンを実現するためにどうすべきか、という点に重点を置いています。**それを実現するための組織を作り、また、そのような人材を育てられる会社にしていきたい**と考えています。

策定されたばかりの経営理念が社員に「伝わらなくなる」ことを避けるため、2ヶ月に一度の全社会議（社内塾「木鶏会」の一部時間を利用）で、PMVVに関するディスカッションの場を設けています。

社長自らが前に立ち、社員からはPMVに関する疑問や会社に対する疑問など、どんなことでもぶつけてもらい、一問一答形式で対話していく形式を取っています。

会社の実現したい目的や達成したい使命に本当に共感してくれる人だけを集めていく（あるいは、そうなるように仕立てていく）ことが重要施策であると考えています。

他では絶対に聞けない!

# セミナーで学べること一覧 & ゲスト講師事例

## 自動車販売での採用成功のポイント

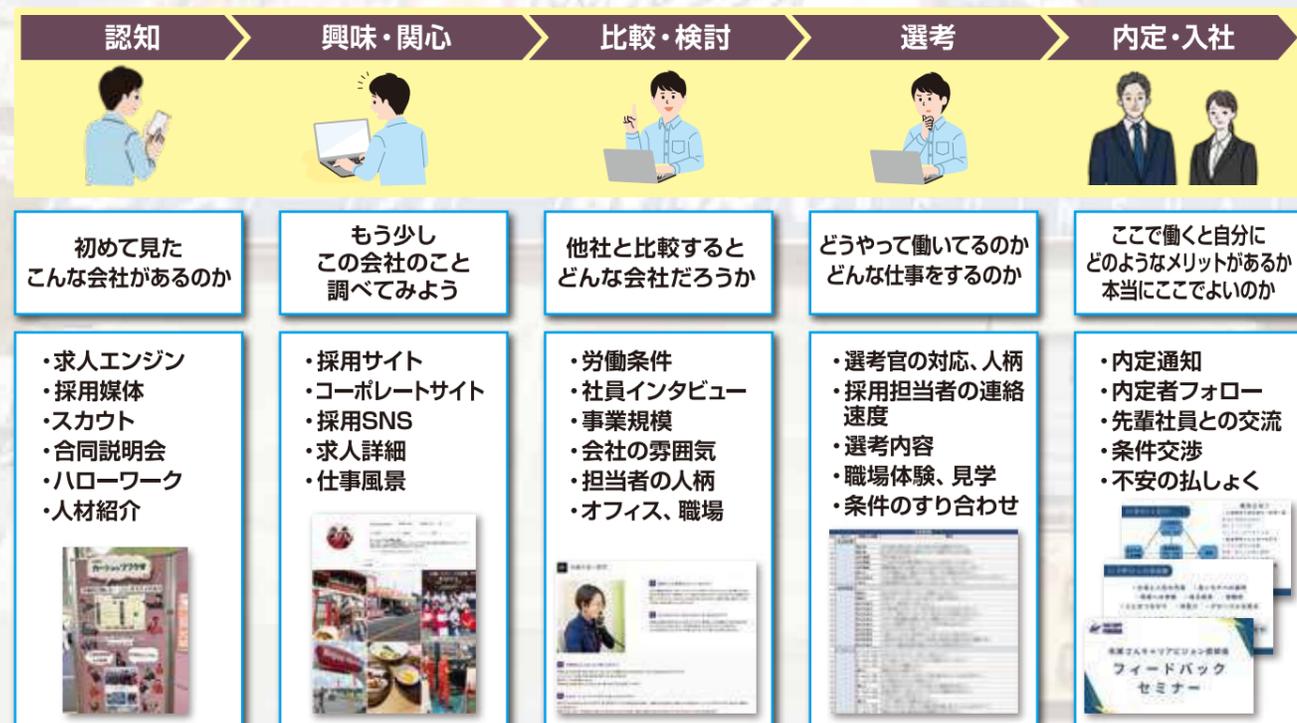
自動車業界は新卒、中途問わず採用難易度が高いです。採用に成功している企業は、以下の共通点を持っています。

- ✓ 「新卒」「中途」にこだわらず、さまざまな採用手法に挑戦している
- ✓ 社長が熱意を持って、既存社員を巻き込み採用活動をしている
- ✓ リアルの手法もオンラインの手法も両方行っている
- ✓ 年1回、競合の企業の採用条件の分析を行っている
- ✓ 明確な理念が会社に存在する
- ✓ 未経験者を積極募集している
- ✓ 採用サイトを保有している
- ✓ 学校、ハローワーク等、一昔前の採用手法にも時間を割いて対策を行っている

なぜ必要なのか、どのように始めればいいのか、本セミナーで詳しく解説します!

## 地方企業でも採用に成功するための戦略設計

採用活動では、求職者の目線に立って全体の採用フローを設計することが重要です。見切り発車で採用活動を始めるとはせず、求職者の動きに合わせて最適な手法を行いましょう。



## 「自社にあった成果の出るやり方」を追求する

採用区分も、採用手法も現在は多く存在します。やみくもに今までの手法をそのまま行うことや、対照的に新しいものを導入するだけでは成果に繋がりません。自社の「採用したい属性」と「うまくいきやすい採用手法」を事前に考えましょう。

### 株式会社カーショップフクダの場合

#### 採用したい属性

理念に共感してくれる  
若くて素直な社員

#### うまくいきやすい採用手法

地域の認知度+  
働きやすい環境を活かした  
地元採用

学校訪問を中心とした  
高卒採用&  
求人エンジンを活用した  
第二新卒採用に成功!

## まずは「器」から整える

採用が年々難しくなっている昨今。小手先の打ち出しや求人書き直しだけで、求職者はエントリーを行いません。「企業としての見目が整っているか」「人を受け入れられる状態か」この2点を確認しましょう。

### 企業としての見目

以下のものはありますか?チェックしてみてください。

- ・採用専用のホームページ
- ・企業SNS
- ・会社案内のパンフレット
- ・清掃の行き届いたオフィス
- ・採用イベント出展時の装飾

### 人を受け入れられる状態にする

株式会社カーショップフクダが採用を強化するために、リスクを覚悟で取り組んだ改革

- ・年間休日数の増加(2025年度は120日)
- ・日曜日定休
- ・100円で購入できる社食の導入
- ・研修、資格補助制度の強化
- ・採用媒体への追加投資



# セミナーや研究会は師と友づくりの場!

## 本セミナー参加をご検討の皆様へ

今回私たちが特別セミナーを企画したのは、「成功企業の思考回路」を、理論ではなく、生の声で直接学んでいただきたいと考えたからです。

普段セミナーでは、具体的な成功事例を解説しておりますが、その裏側にある、経営者の「生きた判断」や「戦略の変遷」こそが、皆様の経営にとって最も価値のある情報だと確信しています。

現在弊社では、300社を超える自動車販売店、整備工場の事業主様とお付き合いさせていただいておりますが、今回はその中でも特に「新車リース販売事業」で大きな成果を上げている企業のトップをお招きします。

ご登壇いただくカーショップフクダは、新車リース事業の立ち上げから成長期において、戦略的に投資を拡大し続け、事業を確立されました。さらに特筆すべきは、人口流出が続くローカルエリアという厳しい環境下で、第二新卒の採用に成功し、若手社員が活躍する組織を築き上げている点です。

本セミナーでは、

1. 事業成長を加速させる戦略的投資判断
  2. ローカルエリアで成果を出す人材採用・育成術
  3. 組織を活性化させるための評価・育成システムの具体的な構築手法
- について、福田氏ご自身から、成功事例や試行錯誤の末に乗り越えてきた具体的な失敗事例を交え、包み隠さずお話しいたします。
- 成功企業のトップの考え方、実践的な戦略、そして組織マネジメントの秘訣を深く学び、貴社の次なる成長への確かな一歩としてください。
- ぜひ、事業主の方だけではなく、現場を担う従業員の方も一緒にご参加ください。ご参加を心よりお待ちしております。



株式会社船井総合研究所  
モビリティ支援部 リーダー  
**岡田 三菜美**

# 自動車・モビリティ業界 総合コンサルティングファーム

コンサルティング顧問先数、研究会会員数  
国内屈指の実績

無料の  
メルマガ登録  
募集中!!

モビリティ領域専門のコンサルタントによる  
「業績アップ手法」や「業界動向」配信中!

無料メルマガに登録していただくと  
モビリティ企業の経営で使える小冊子を  
無料でプレゼント中!



### 小冊子の内容一部紹介

テーマ	タイトル
時流	【中古車業界】時流予測レポート2025
新車	新車リース販売店向け新規集客成功事例集
整備工場	自動車整備工場の生産性アップ事例
レンタカー	長期レンタカーで売上アップの好調事例
ガソリンスタンド	油外収益強化レポート
Web集客	Web集客の最大化!自動車販売ビジネス別攻略法大公開
DX	時流予測レポート2025~DX/デジタルマーケティング

## ~全国で活躍されている社長の声~

**鳥取という  
地方だけでは  
得られないような  
コアの取り組み方、  
チラシの見せ方、  
Webのやり方が  
とても参考になり  
ます。**

株式会社ユーネット  
代表取締役 (鳥取県)  
**武村 俊樹氏**

お客様のニーズや環境、  
それに伴う業界は  
**常に変化し続ける**  
ので、情報を共有し  
お互い**刺激**し合い  
理念実現のため**共に成長**していきたいです。

株式会社トピック  
代表取締役社長 (岐阜県)  
**下畑 旬平氏**

**定期的**に集まるので経営  
者同士、**切磋琢磨**でき、  
**刺激**ももらえることも  
大きな魅力。自社に無い  
ものを知ることができる。  
また、休憩中などの時経営者同士で**ホンネの話**  
なども聞けるので、更に深い話を共有できる。

株式会社ガイアスジャパン  
代表取締役  
**岡野 茂春氏**

研究会では**販売集客の方法や  
成功事例店の情報が得られ、**  
経営者だけでなく販売責任者にとって  
大変助かっています。

株式会社カークリニックアキヤマ  
代表取締役 (埼玉県)  
**神山 洋之氏**

特に**会社作りのプラットフォーム**を  
提供してくれること。  
**車販としてはこれ以上ない販売方法**  
だと思っておりますので、がんばっていきましょう!

株式会社潤美自動車  
代表取締役社長 (宮城県)  
**潤美 允盛氏**

他社との  
**情報交換**  
と**時流**を学べるところ、他社  
の成功事例を知ることが出来  
てよかったです。

株式会社Carport  
代表取締役社長 (長野県)  
**巨 政典氏**

メルマガ登録  
小冊子ダウンロードはこちら!



株式会社船井総合研究所  
モビリティ支援部

