

幹部(店長・主任)の最適解

3時間でこれだけ学べる講座トピックス一覧

講座内容	
第1講座	<p>パチンコ事業における幹部の役割・求められること</p> <p>【講座内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・なぜいまパチンコ事業において「幹部育成」が必要なのか ・幹部(主任、店長、部長、役員)の定義 ・パチンコ事業における幹部の役割、求められる責任と行動とは <p>株式会社船井総合研究所 観光ウェルネス支援部 チーフコンサルタント 徳村 英志</p>
第2講座	<p>50店舗企業の経営幹部が語る営業幹部・経営幹部育成の取組み</p> <p>【講座内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業幹部から経営幹部に役割変化した際に、より会社の成長に貢献するための実践項目、時間と頭の使い方の進化とは? ・今、注力している組織戦略とは? ・パチンコ営業幹部時代の組織運営の結果からルール化できた事とは? ・次期(営業・経営)幹部の育成に必要な不可欠な特性や行動とは? ・営業幹部から経営幹部になるために40~50代におけるキャリアの考え方とは? <p>株式会社ニラク・ジー・シー・ホールディングス 部長 細谷 重男氏</p>
第3講座	<p>今、パチンコ事業の幹部に必要な経営スタイル・スキル</p> <p>【講座内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・店長、部長が身に付けておくべき経営スキルの項目 ・次期店長、次期部長がキャリアのステップアップのために行うべき具体的アクション ・良い経営幹部が育成し続けられるための仕組み、スタイル <p>株式会社船井総合研究所 観光ウェルネス支援部 チーフコンサルタント 徳村 英志</p>
第4講座	<p>強いチームを築く!幹部のためのリーダーシップとコミュニケーション術</p> <p>幹部が組織の力を最大限に引き出すためには、従業員を巻き込み、主体性を引き出すリーダーシップと円滑なコミュニケーション能力が不可欠であり、実践的なスキルを通じて、組織全体のエンゲージメントを高める方法</p> <p>株式会社船井総合研究所 観光ウェルネス支援部 色摩 美里</p>
第5講座	<p>本日のまとめ</p> <p>セミナーでの学びを貴社の事業に落とし込み、継続的な成長を促す具体的なアクションプラン策定</p> <p>株式会社船井総合研究所 観光ウェルネス支援部 チーフコンサルタント 徳村 英志</p>

※途中でお昼休憩がございます。昼食は各自でご持参いただけますようお願いいたします。

開催日時

東京会場 2026年 **4月21日(火)** 14:00~17:00
(受付開始:開始時刻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)

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。

受講料

一般価格 税抜 **22,000円** (税込**24,200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/139112>
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「139112」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50店舗クラス企業の現経営幹部による 【次世代幹部育成の取組み講座】つきセミナー

パチンコ業界向け 幹部育成セミナー

役職定年を待つのか? 経営幹部を目指すのか?

50代を「最高のキャリア」にするための再教育とは?

「今のままで満足です」という無気力社員を、
利益を生み出す“鬼の右腕”へ変える5つのプログラム



新時代の
発想力



利益創出
スキル



次世代
リーダーシップ



組織変革
プログラム



50代からの
キャリア戦略

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を知りたい皆様

東京会場

2026年 **4月21日(火)**

14:00~17:00 (受付開始:開始時刻30分前~)

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。) → **139112**

お問い合わせNo. **S139112**



セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日は経営幹部に必要なスキルを身に付けていただくために約100ページのテキストを使用して、セミナーを実施します。

大枠の目次としては

- ① パチンコ事業における幹部の役割・求められること
- ② 幹部に必要な経営スタイル・スキルとは？
- ③ 幹部に必要なマインド・コミュニケーションスキルとは？
- ④ 幹部に必要なリーダーシップとは？
- ⑤ パチンコ店の経営幹部との交流ワーク
- ⑥ パチンコ店の経営幹部として明日から取り組むことの決定



となっております。上記の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、**全国から志の高いパチンコ店の経営幹部が参加されます。ワークの時間では、交流しながら経営幹部に必要なスキルを磨きあっていただきます。**

セミナーテキストを一部抜粋

幹部とは？

幹部に必要な「4つのスキル」と「3つの責任」

- ①経営スキル（数字に対する責任）
- ②PDCAスキル（施策に対する責任）
- ③メンバースキル（人材に対する責任）
- ④ビジネススキル

幹部とは？

幹部とは一言で言えば、「経営者の代行業」

具体的に言えば

- ①法人の経営方針・目標を理解し、
- ②幹部に求められる役割を理解し、
- ③スタッフを率いて達成に向かう

役割（≒人財）

Chapter.02 人材責任とは

導くこと（導く力）とは？

動機付けを行い、「自己決定の度合」を高めること

動機付け	自己決定の6段階			
	無動機付け	外発的動機付け	取り入れ動機付け	内発的動機付け
自己調整	なし	外発的調整	取り入れ調整	同一化調整
行動の理由	やりたいと思わない	報酬や罰則のため	義務感のため	必要性があるから

低い ← 自己決定の度合い → 高い

Q. 経営数値は収集したけどどう分析したらいいの？

Answer

フレームワークを使って分析を行う

既に世の中には便利な「考え方（≒フレームワーク）」が存在します
料理で言うところの「調理方法」にあたります

幹部に必要なスキル・マインド・ノウハウを約100ページのテキストに盛り込み、当日は1日掛けて「知る」から「活用できる」まで幹部を飛躍させます

パチンコ業の成長に不可欠な「幹部」が育つための絶対条件

「経営幹部が育たない」というパチンコ企業を分析すると「**幹部が育つために仕組みがない**」もしくは「**そもそも幹部のスキル基準**」が**決まっていないというパチンコ企業がほとんどです**。つまりゴールが明確になっていない中で、「早く幹部として成長して欲しい」という願望や、「どうして幹部になってもらえないのか」というお悩みが生じている状態のパチンコ企業が多いです。

まずは幹部を育てる上での最初の一步となる幹部に求められる業務と責任（下記表）を定め、経営者と幹部の中で、認識のすり合わせを行うことが重要です。その上でそれらの項目の定義をさらに細かく分解し、**求められる“業務”に対して、それを実行するために求められる“スキル”まで定義付けることが重要**です。

こうすることで、幹部側も何が求められ、幹部として成長するためのロードマップを明確に理解することができます。

パチンコ事業における役職毎に求められる業務と責任

役職名	一般	主任	店長	部長
ステージ	主任候補	幹部候補生	幹部	幹部
職務	実務	担当業務の統括	店舗統括	全体のとりまとめ
役割	実務	業務処理件数などの責任業務のPDCA	数値管理・売上責任 人材育成 営業	中期経営計画の 実行責任 採用・人事
役割の詳細	円滑・正確な業務処理を進め スキルを向上する	円滑に業務処理が 進むように管理する	店舗に必要な 情報をもとに 店舗目標・KPIを 達成する	経営者と同等幹部 として経営者に 必要な情報提供し、 実行&成果を残す
PMVV	店舗の ビジョンへの賛同	企業・店舗の ビジョンへの賛同	企業・店舗の ビジョンを創る	全社のワクワクする PMVVを創り、 浸透させることを体言
数字責任 (売上)	なし	一部、 数字責任を持つ	部門数字(業績)の 責任を持つ (投資判断を含む)	企業成長に 責任を持つ
人材 マネジ メント	しない	しない	店舗内の必要な 人材把握・起案 (工数・必要人工)	人材の配置や採用 給与・評価の決定とFB
評価	なし	メンバー評価	主任・メンバー評価	店長の評価
育成責任	なし	メンバーの育成	主任の育成	店長の育成
判断軸	個人	個人と店舗	店舗	全社