

# 歯科医院経営における“壁”

## 法人1.5億=家業の壁

- 特徴**
  - ・チェア台数が6~8台程度
  - ・チェア1台当たりの生産性は150~200万程度
  - ・チェアの使い方は治療4~6台、予防2台
  - ・拡大のためスペースがほぼない
  - ・従業員10名程度でDr2~3名体制
  - ・スタッフルームも手狭で不満が出てきている
  - ・受付2名体制にすべきか悩んでいる
  - ・受付、DAも採用ができなくなっている

- 悩み**
  - ・Drをもう1名採用したいがチェアがない
  - ・新卒DHも採用したがチェアがなく、活躍の場すくないため数年してしまつと転職してしまう
  - ・移転?分院展開?をすべきなのか悩み
  - ・採用面では大手と戦うことが多くなりソンドイ
  - ・教育面も整備したいと思っているが、院長は歯科医師業を離れられないので手が付けられない
  - ・か強診で助けている部分もあり、今後、訪問診療についてもどのようにしていくべきなのか

- ポイント**
  - ・院長自身の年齢やライフプランに合わせた移転、分院展開の選択
  - ・忙しい中でも作成することのできる、教育プログラムの導入
  - ・勤務医の独立、退職に対するリスクヘッジと採用手法
  - ・院長自身の診療の武器の強化と不可(矯正、インプラント、義歯など)

## 法人3億=事業の壁

- 特徴**
  - ・チェア台数が10台以上
  - ・チェア1台当たりの生産性は200万程度
  - ・従業員20名程度でDr3~5名体制
  - ・トップは経営者業比率も増やしながら、指名患者や自由診療患者を担当する
  - ・教育面にそこまで注力せずトップ自らのマンパワーでここまで規模になることもある

- 悩み**
  - ・各Drは売上を上げてくれるもの、徐々に「個人商店化」していき、診療内容のムラ、医院方針、コンセプトがブレ始める
  - ・従業員もそれを見て、勤務医への不満が増えたり
  - ・診療の質の問題が発生し、WEB上の口コミなどに悪い投稿が出始める
  - ・採用面は、優位性が中途半端となかなかうまくいかない
  - ・教育面は、やっとな手を付けることができるようになったが、既存スタッフの比率の方が多く、実際の現場と教育内容がマッチしない。
  - ・Drの個人商店化が進み、マニュアル化を行っても全く意味がない
  - ・勤務医の独立、退職に対するリスクヘッジと採用手法
  - ・院長自身の診療の武器の強化と不可(矯正、インプラント、義歯など)

- ポイント**
  - ・規模拡大前に、コンセプト、教育体制を見直す
  - ・採用ファーストでの計画づくり
  - ・既存スタッフも巻き込んだ教育体制の確立

## 法人5億=企業の壁

- 特徴**
  - ・単院型の場合は「生産性300万/台で15台以上」か「生産性200万/台で20台以上」である
  - ・分院展開型の場合3~5つの分院を持っている
  - ・5名程度の幹部会、もしくは分院長ミーティングが存在する
  - ・毎年複数名の新卒が入っていく体制になっている

- 悩み**
  - ・経費比率をどのように下げっていくか、スケールメリットをどのように持たせるべきなのか?
  - ・幹部人材、分院長をどのようにして育成すべきなのか?
  - ・バックヤード業務の整理、部門立ち上げ
  - ・外部企業、効率的なアウトソース先の選定
  - ・デジタルツールの導入選定を活用方法の模索

- ポイント**
  - ・戦略的な規模拡大
  - ・効果的かつ効率的な幹部育成、分院長育成について
  - ・フラグシップ的な分院設立の模索
  - ・より精度の高い教育マニュアルの拡充
  - ・人材の多様性を叶えるキャリアプランの充実
  - ・外部企業からのノウハウのトレス

# 歯科医院経営における“壁”

歯科医院においても、一般企業と同様に規模感によって発生する「壁 = 課題」はそれぞれです。我々はその壁を「新規開業3年目までの壁」「4,000~8,000の壁」「1.5億の壁」「3億の壁」「5億の壁」の5つに分け、それぞれに規模感に合わせたコンサルティングを行っております。



## セミナー当日はこのような内容をお話します

- 採用**
  - ・1.5億、3億、5億を超えるために考えた採用戦略(Dr, DH、無資格者)
  - ・「合同説明会での戦い方」と「脱合説の採用戦略の全体像」
  - ・中小企業のトレンドになりつつある採用ファースト経営について
  - ・勤務医の独立、退職に対するリスクヘッジと採用手法
- 教育**
  - ・1.5億、3億、5億を超えるために考えた教育プログラムとその時に経営者が考えるべきポイント
  - ・歯科タケダグループ流、教育プログラムの全体像を限定公開
  - ・早期育成のために大切にしていることと具体的なノウハウについて
  - ・忙しい中でも作成することのできる、教育プログラムについて
  - ・人材の多様性を叶えるキャリアプランの充実
- 法人運営 分院展開**
  - ・外部企業から学んだノウハウ一覧大公開!
  - ・バックヤード業務の重要性と専門部署設立について
  - ・院長自身の年齢やライフプランに合わせた形での移転、分院展開の選択
  - ・分院展開を成功させるために気づいたこと
  - ・効果的かつ効率的な幹部育成、分院長育成について
  - ・外部企業から学んだノウハウ一覧大公開!

## 2020年3月1日(日) (株)船井総合研究所 大阪本社 講座内容&スケジュール

**第1講座**  
**歯科医院経営における“壁”とその“突破方法”**  
 (株)船井総合研究所 ヘルスケア支援部 シニアエキスパート シニア経営コンサルタント  
**岡崎 晃平**

**第3講座**  
**即実践できる!人手不足時代に対応する人材採用ノウハウ&成功事例大公開!**  
 (株)船井総合研究所 HRD支援部 HRDグループ  
**水野 陽介**

**第4講座**  
**歯科医院経営者として必要なこと**  
 (株)船井総合研究所 HRD支援部 HRDグループ グループマネージャー シニア経営コンサルタント  
**山中 章裕**

**PICK UP! | 第2講座**  
**歯科タケダクリニックが採用&育成戦略で2億、5億の壁を突破できた成長戦略**  
 医療法人フェネスト 歯科タケダクリニック 理事長 **竹田 直樹氏**  
**竹田氏について**  
 1997年に歯科タケダクリニックを開業し、毎年増収増益で推進。近年の人不足時代により、有資格者・無資格者ともに採用難に陥る事業規模が6億に突破し、これまで以上に採用と育成のマネジメント戦略を本格的に始動既存の採用手法、育成制度を見直し、たった半年で合計採用人数15名に成功並行で、社員やパートの方は離職率が低く、長期間勤務して頂く職場環境創り改革を実施。

**FAX からの申し込み**  
 本DMに同封しておりますお申込み用紙にご記入の上 FAXにてお送りください。  
**0120-964-111** [24時間対応] 担当者:アマン

**WEB からの申し込み**  
 右記のQRコードを読み取りWEBページのお申込みフォームよりお申込みください。  
 [セミナー情報] [https://lpsec.funaisoken.co.jp/funai-dental/seminar/056206\\_lp/](https://lpsec.funaisoken.co.jp/funai-dental/seminar/056206_lp/)

# 歯科医院経営者のための採用&育成革命セミナー

# 3億 5億の壁

驚異的事例につき緊急開催!!  
 驚異的速度で1.5億、3億の5億の壁を突破し、年間7億円を突破した法人が実施した「採用&早期育成手法」の秘訣を大公開!!

医療法人フェネスト 歯科タケダクリニック 理事長 **竹田 直樹氏**

- 3年間で7医院をオープンした圧倒的展開スピード
- 分院展開を支える保険主体医院コンセプト
- これまで12名の開業医を輩出早期育成を可能にする教育プログラム
- 3年間で13名の歯科医師、15名の衛生士を採用

**会場** 2020年3月1日(日) / 12:30~16:30  
**日時** (株)船井総合研究所 大阪本社  
**定員** 30名

**主催** 3億・5億の壁を突破するための採用&育成マネジメントセミナー お問合せ No.056206  
 明日のグレートカンパニーを創る  
**Funai Soken** TEL 0120-964-000 [平日 9:30~17:30] FAX 0120-964-111 [24時間] [対応]  
 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 ■申し込みに関するお問い合わせ:アマン ■内容に関するお問い合わせ:ミスノ

## 本セミナーの見所

本セミナーは「分院展開」をテーマとするセミナーではありません。本セミナーはあくまでも、近年の歯科医院経営のカギとなる「人材採用」「人材育成」をメインテーマとしています。また今回はこれまで歯科コンサルタントが提唱してきた「自費率を高めること」をお伝えするものであります。ゲストである歯科タケダクリニックのコンセプトでもある、「保険主体でも高水準の医療を提供するための仕組み作り」をテーマにこのセミナーを開催させていただきます。



株式会社船井総合研究所 山中 章裕

**家業の壁(1.5億)を超えるための人手不足時代でも結果の出る採用戦略**  
 患者さんよりも従業員を集めることに苦勞する時代。圧巻の採用数を誇る採用戦略は必見!

**事業の壁(3億)を超えるための医院コンセプト「設計と採用戦略」**  
 「あえて自費に頼らない!」保険を主体としたクリニックを實踐。保険診療でも高水準の歯科医療を提供するコンセプトは必見!

**企業の壁(5億)を超えるための脱昭和!平成・令和型教育プログラム**  
 的分院展開スピードを支える歯科医師の育成術。「背中を見て学べ!自分で考えろ!下積みは必要!」からの卒業。誰が見てわかる教育プログラムと運用体制は必見!

**院長のエゴを押し付けない!新世代の働き方提供**  
 法人内で様々な考え方や診療スタイル、規模別マネジメントを学ぶことのできる歯科タケダグループで仕掛ける新しい働き方は必見!

## 歯科タケダグループのココが凄い!

<b>圧倒的展開スピード</b>	<b>直近1年で採用人数</b>	
3年間で <b>7医院</b> をオープン!!	採用したDr <b>10名</b>	採用したDH <b>7名</b>
<b>人材採用</b>	<b>分院長レベルまでの育成</b>	
一般的な働き方 <b>独立前提</b>	一般的なクリニック <b>8年程度</b>	歯科タケダ <b>3年</b>
幅広い経験ができる環境	<b>マニュアル制度</b>	
チェア10台 従業員20名	チェア6台 従業員10名	チェア3台 従業員4名
<b>日本発</b>	<b>ポータブルキャリア制度</b>	<b>600ページ</b>

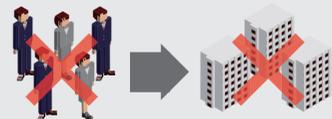
### 年間10人を採用する 圧巻の採用戦略

#### 歯科タケダクリニックの発展の軌跡

##### 以前の歯科タケダクリニック

■マーケティング戦略とマネジメント戦略を切り離して考えていた

業績が伸びる状況なのに人がいないから、人が育っていないからという理由で伸び切れていなかった



##### 採用ファースト経営に切り替えた歯科タケダクリニック

■マーケティング戦略とマネジメント戦略の両端で回すことで急成長が可能に!



院長になりうる質の高い人材採用 着実に院長になれる院長教育法 人材が安定しているので毎年持続的成長が可能

歯科タケダクリニックを開業させてから、人手不足により2億、そして5億の壁に突き当たり、そこから解消&育成の仕組みを構築。採用で終わることなく、いかに業績に直結できる人材を輩出するかを考案。

現在では、2017年に採用数も向上し、持続的成長を遂げるのできる医院体制の構築に成功。多くの院長が留む2億、5億の壁をいかに突破するか成功ストーリーを当日お話いただけます。



## Profile

- 1997年 4月 歯科タケダクリニック開設
- 1998年 5月 法人設立委員会開設
- 10月 医療法人として埼玉県知事認可 (医療法人フェネスト歯科タケダクリニック開設)
- 1999年 5月 矯正歯科専門外来開設
- 10月 口腔外科専門外来開設
- 2007年 6月 歯科タケダクリニック成増ステーション開設
- 2008年 6月 和光研修センター開設
- 2009年 12月 歯科タケダクリニック朝霞台たいよう歯科開設
- 2011年 8月 歯科タケダクリニック朝霞台たいよう歯科拡充増設
- 2012年 1月 歯科タケダクリニック川越診療室開設
- 2014年 4月 歯科タケダクリニック鶴瀬診療室開設
- 2017年 10月 歯科タケダクリニック池袋診療室開設
- 12月 歯科タケダクリニック新河岸診療室開設
- 2018年 3月 歯科タケダクリニック坂戸診療室開設

医療法人フェネスト  
歯科タケダクリニック  
理事長 竹田直樹氏

従業員数  
**70名**  
歯科医師:26人  
歯科衛生士:21人

医院数  
**12院**  
※直近3年間で  
7院オープン

医院売上  
**7億**

- 1964年 埼玉県川口市生まれ
  - 1991年 日本歯科大学卒業
  - 2000年 学位取得(歯科学士)
- 所属学会  
歯科基礎医学会会員  
米国レーザーアカデミー会員  
日本歯科大学非常勤講師  
日本歯科大学付属病院総合診療科臨床講師



# 歯科業界のドトールコーヒーを目指す。

なぜドトールコーヒーなのか…一般的に安くて美味しいとのイメージもあり店内にも入りやすいです。実際のドトールコーヒーは品質にもこだわっており、商品開発や店内広告にも工夫があります。タケダでも患者さんが安心して気軽に入ってくれる医院を目指し、それだけでなくクオリティの高い治療技術をどのクリニックでも提供できるように日々工夫しております。



今の体制に至るまでを振り返ってみると色々な岐点があったと感じています。  
■1つ目は、「保険主体」というコンセプトを選択したこと  
■2つ目は、早いことから「ドクター」を採用できたこと  
■3つ目は、早期から「教育」を重要と考え、「マニュアル化」に着手したこと  
その点が振り返った時に、今の法人の大きな軸になっていると感じています。当日は、船井総研コンサルタントの皆さんとより具体的な施策などをお伝えできればと考えております。ご都合の良い方はぜひご参加いただけますと幸いです。私自身も、微力ながら歯科業界に還元していけるようにと思っております。どうぞよろしくお願いたします。

## 分岐点

開業前は様々な経験をしながら、特に変わったことはなく、いつかは開業して自分のクリニックを持つものだと考えていました。なので自然と開業を準備することとなり。立地選定、機材選定、内装、外装、採用活動と今まで経験ないことも多く忙しくしていたときに、新卒ドクターの応募があり採用することにしました。チェアは3台だったので今のミッションになっていきました。新卒歯科医師を教育する経験はなかったので不安でした。そこで大手の会社はどのようなことをしてそくて大手の会社はおこなっているかを調べ、実践してみることにしました。当院に合わない教育もありましたし、成功したと実感するものもありました。そのなかでも「業務マニュアル化」は今思えば、もちろん教育にも、業務を軌道にのせることにも活躍してくれました。開業時から「マニュアル」を日々進化させていったことが、今の法人を運営していくための基礎になっています。その後、患者数にも恵まれたこともあり、チェアを2台増設。採用活動に関しては見学時に「マニュアル」をみせることで、教育体制もしっかりしていることをアピールでき、採用にもつながっています。2年目には法人化。5年目には医院拡充のために移転も行いました。9年目には臨床研修施設に。10年目には初めての分院を成増に設立しました。分院ができ、ドクター数が増えたと様々なノウハウが蓄積され、それをもとに「マニュアル」も日々進化していきます。もちろん、うまくいったことばかりではありませんが、現在は卒業後2〜3年のメンバーが分院のトップを務めることのできる体制まできたと感じています。

現在の法人運営とコンセプトについて  
現在は東京埼玉を中心に12院を運営しております。私自身も日々の診療だけではなく、毎日発生する経営課題に対して必死に最適解を模索しています。大学を卒業し、1997年4月に歯科タケダクリニックを創設して以来、様々なことを考えてきましたが、歯科医療、歯科医院経営において大事にしていることがあります。それは「保険主体で高水準の医療を提供すること」です。法人自体で保険治療を軸にして、これまで診療、経営を行ってきました。この思いは強く当法人スタッフにも心に留めてもらっています。  
「歯科医院の数はコンビニの店舗数よりも多い」と聞いたことがある方も少なくないと思います。自費診療の治療では一人当たりの単価が高く、自費を数多くする歯科医院では経営に少し余裕があると言っても良いと思います。それに対して保険診療を中心とした我々を含めた医院では患者さんの数を増やすことが経営において重要です。  
コーヒーストールのチェーン店では誰もが迷わずに来店できる「絶対的な安心感」があります。駅前についてもわざわざ検索してコーヒーストールに行く人は少ないです。それは安定したコーヒーストールの「絶対的な安心感」による人々の行動なのだと思えます。  
「歯科」と言ったら歯科タケダクリニックのように、気軽に安心して入っていただけるような医院を引き続き目指して行きたいと考えております。

創業期から  
開業前は様々な経験をしながら、特に変わったことはなく、いつかは開業して自分のクリニックを持つものだと考えていました。なので自然と開業を準備することとなり。立地選定、機材選定、内装、外装、採用活動と今まで経験ないことも多く忙しくしていたときに、新卒ドクターの応募があり採用することにしました。チェアは3台だったので今のミッションになっていきました。新卒歯科医師を教育する経験はなかったので不安でした。そこで大手の会社はどのようなことをしてそくて大手の会社はおこなっているかを調べ、実践してみることにしました。当院に合わない教育もありましたし、成功したと実感するものもありました。そのなかでも「業務マニュアル化」は今思えば、もちろん教育にも、業務を軌道にのせることにも活躍してくれました。開業時から「マニュアル」を日々進化させていったことが、今の法人を運営していくための基礎になっています。その後、患者数にも恵まれたこともあり、チェアを2台増設。採用活動に関しては見学時に「マニュアル」をみせることで、教育体制もしっかりしていることをアピールでき、採用にもつながっています。2年目には法人化。5年目には医院拡充のために移転も行いました。9年目には臨床研修施設に。10年目には初めての分院を成増に設立しました。分院ができ、ドクター数が増えたと様々なノウハウが蓄積され、それをもとに「マニュアル」も日々進化していきます。もちろん、うまくいったことばかりではありませんが、現在は卒業後2〜3年のメンバーが分院のトップを務めることのできる体制まできたと感じています。

### 3年で分院長レベルまで育つ 独自の育成プログラム

#### 早期育成、離脱防止を実現した教育プログラム

	ベーシック治療	アドバンス治療	コミュニケーション
1年目	・基本治療の経験と蓄積 (1年目・実践経験を積んで学ぶ)	外科、MTM、根切など先輩の治療を見学、勉強、自らトライ	・患者様・スタッフとのコミュニケーションの構築能力の習得 ・医療への向き合い方・考え方の構築
2年目	・基本治療の習得 (数・経験を積んで学ぶ)	・移植、レーザー、マイクロでのEndoなどできるようになる ・義歯の勉強、講習会参加などセレクトなどの技術取得 ・大きな症例を扱う	・俯瞰力、観察力を養い、全体最適を身に付けていく ・スタッフをまとめるマネジメント力の向上
3年目	・すべての手技の習得 ・治療計画の立案	・理想的な治療と実行 単なる自費治療のその先へ	・スタッフの教育、指導を担当 ・診療室の責任、まどめ役を担う
4年目	・高頻度治療を1分野ずつ深耕 さらなる技術・質の向上へ	・補綴、外科フィードバックの経験 ・難症例の対応、経験	・患者様、スタッフ、医院の3方向のコミュニケーションをマスター ・分院長として経営の舵取りを行う
5年目	・自分の軸になる治療の見極め +αの価値の提供 ・モチベーションの構築 さらなるキャリアステップの向上へ	トラブルの症例の患者様とのラポールを構築する力をつける、やり直しを前向きに考えさせる (次のステップ治療をすすめる)	・マネジメント力のさらなる向上 続く

### 歯科医師が辞めない、辞めさせない 独自のキャリアプラン

#### 長く働くための「キャリアセレクト」

- ① マネジメント キャリアコース
- ② ゼネラル キャリアコース
- ③ テクニカル キャリアコース

#### ポータブルキャリア制度について

“ポータブルキャリア”とは、修得した治療技術や知識、経験が次の職場(歯科医院)に転職したとしても、活用できるキャリアです。歯科タケダクリニックでは、歯科業界でキャリアを形成していくために必要な知識や技術をしっかりと学んでいただくことが可能です。例えば、「将来開業を考えている」という方は、まずトップレンジクリニックにて、治療技術を磨きながらスタッフのマネジメント・医療運営の舵取りをしていただく。といった形のキャリア形成などが非常に有効になってきます。

トップレンジクリニック	ミドルレンジクリニック	サテライトオフィス
徹底的に基礎から治療を学べます (例)和光診療室 ・大規模ユニット10台以上 ・スタッフ20人以上	基礎から応用まで治療を学べます (例)朝霞台診療室 ・ユニット6台 ・スタッフ10人前後	院長代行としてハンドリングのスキルを学べます (例)成増診療室 ・ユニット3台 ・スタッフ4人前後

日時・会場

大阪会場

2020年3月1日(日)
船井総合研究所 大阪本社
〒541-0041
大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル
地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」10番出口より徒歩2分

申込締切
2月28日(金)
17:00まで

開催時間

開始 終了
12:30 ▶ 16:30 (受付12:00より)

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、会場は受講票にてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させて頂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致しかねますので、ご了承下さい。

受講料

一般価格 税抜 30,000円(税込33,000円) / 一名様 会員価格 税抜 24,000円(税込26,400円) / 一名様

※ご入金の際は、税込金額でのお振込をお願い致します。

- 受講料のお振込みは、お申込み後速やかにお願いいたします。●ご入金確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます。●万一、開催4営業日前までに受講票の案内が届かない場合や、セミナー開催4営業日前までにお振込みできない場合は、下記へご連絡ください。なお、ご入金が確認できない場合は、お申込みを取消させていただきます場合がございます。●ご参加を取り消される場合は、開催日より3営業日(土・日・祝除く)前の17時迄にお電話にて下記申し込み担当者までご連絡くださいますようお願いいたします。それ以後のお取消の場合は、受講料の50%、当日および無断欠席の場合は、100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。●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に適用となります。

お申込方法

WEBからのお申込み【弊社おすすめお申込み方法】

クレジット決済が可能!

- ①右記QRコードよりお申込みください。
※PC・タブレット・スマートフォンよりお申込み可能です。
②クレジット決済もしくは銀行振込をお選びいただけます。
③入金確認後、マイページにて受講票をご確認いただけます。



FAXからのお申込み

- ①必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
②送信後、速やかに下記口座へお振込みをお願いします。
③入金確認後、受講票と地図を郵送いたします。
※請求書が必要な方は備考欄に記載ください

お振込いただいたにも関わらずお手元に届かない場合は、FAXが到着していない可能性がございますので、お手数ですが下記までご連絡ください。

お振込先

下記口座に直接お振込下さい。

《お振込先》三井住友銀行(0009) 近畿第一支店(974) 普通 No.5785775 口座名義:カ)フナイソゴウケンキョウシヨ セミナーグチ
お振込口座は当セミナー専用の振込先口座となっております。 ※お振込手数料はお客様のご負担とさせていただきます。

お問合せ

株式会社 船井総合研究所 TEL:0120-964-000 (平日9:30~17:30)

●申込みに関するお問い合わせ:天野 ●内容に関するお問い合わせ:水野

ご入金確認後、受講票の案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

お問い合わせNo. S056206

3億▶5億の壁を突破するための採用&育成マネジメントセミナー FAX:0120-964-111 (24時間対応)

Application form table with fields for company name, address, phone number, and participant details.

ご入会中の弊社研究会があればチェックをお付けください。

請求書ご希望の方は、チェックをお付けください。

□ 社長Onlineプレミアムプラン(旧FUNAIメンバーズPlus) □ その他各種研究会( ) □ 請求書発行希望

今、このお申し込み用紙を手に入れている方は、間違いなく業績向上・組織成長に真剣に取り組んでいる数少ない方々の1人だと思えます。そんな勉強熱心なあなた様は今現在、経営状況等にどのような悩みをお持ちでしょうか?【現状の課題をできるだけ具体的に整理して下さい。】また課題解決に向け、今回のセミナーにご参加される方に限り、無料個別経営相談を行います。(ご希望の方はチェックをつけてください)

□ セミナー当日、無料個別経営相談を希望する。
□ セミナー後日、無料個別経営相談を希望する。(希望日 月 日頃)

【個人情報に関する取り扱いについて】

- 1.申込用紙に記載されたお客様の情報は、セミナーのご案内といった船井総研グループ各社の営業活動やアンケート等に使用することがあります。(ご案内は代表者様宛にお送りすることがあります)法令で定める場合のほか、お客様の承諾なしに他の目的に使用いたしません。
2.お客様の情報管理につきましては船井総研グループ全体で管理いたします。詳しくはホームページをご確認ください。
3.セミナーのご案内時に、いただきました住所・貴社名・部署・役職・ご担当者氏名を船井総研グループが個人情報の管理について事前に調査した上で契約しましたダイレクトメール発送代行会社に発送データとして預託することがございます。
4.必要となる情報(会社名・氏名・電話番号)をご提供いただけない場合は、お申込のご連絡や受講票の発送等ができない等、お手続きができない場合がございます。
5.お客様の個人情報に関する開示、訂正、追加、停止又は削除につきましては、船井総研コーポレートリレーションズ 顧客データ管理チーム(TEL.06-6204-4666)までご連絡ください。
【個人情報に関するお問い合わせ】
株式会社船井総研ホールディングス 総務部法務課(TEL.03-6212-2924)

ダイレクトメールの発送を希望しません □

※ご提供いただいた住所宛のダイレクトメールの発送を希望されないときは、☑を入れて当社宛にご連絡ください。

