



後継者育成学校

第5期生募集中

2027年4月～2029年2月



Yoshinao Sato Successor Leadership Academy

佐藤芳直が

42年間のコンサルティング人生で培った
全ての知識をお伝えします。

株式会社S・Yワークス
代表取締役 佐藤 芳直



「二年間の研究会をいつまで開催できるか...。」
次期開催未定だからこそ、未来を担う
若き経営者／後継者／幹部に
『今』、直接伝えたいのです。

『企業の目的は永続することにある。』

佐藤芳直は企業の永続こそが、売上を上げることも、財産を残すことも、

もっとも未来の子孫たちに残す価値の高いものだと言います。

永続する企業づくりを唱える中で事業継承は、大きな転換期にもなります。

この後継者育成学校では、若き経営者／後継者／幹部の皆様と経営について、人生について、未来について、

生き方について、熱く語り合い、そして今ある夢・理想の芽を更に膨らませていく学校です。

現経営者の方から、いつか渡されるバトン…既に渡されたバトン…

日本の未来を担う若き経営者／後継者／幹部だからこそ、佐藤芳直が

これから必要な経営学を熱い想いでお伝えします。

この後継者育成学校がこれからの日本を先導するものと確信しています。

さあ、共に学び、語り合いましょう。

このようなことで悩んでいませんか？

- ☐ 幹部・後継者にどのような力をつけさせればよいかわからない。／どのような力をつければよいかわからない。
- ☐ 経営者の片腕、後継者という立場で話が出来る一生涯の同志を見つけて欲しい／見つけたい。
- ☐ “健全な継承”がわからない。 ☐ “新しいチャレンジ”をさせたい！／してみたい！

後継者育成学校卒業までの流れ

2027年3月



人財化セミナー 2027 受講 ※入校準備として

南魚沼会場 — 3月16日 ㊟

仙台会場 — 3月18日 ㊟

福岡会場 — 3月23日 ㊟

関西(京都)会場 - 3月24日 ㊟

東京会場 — 3月26日 ㊟

札幌会場 — 3月29日 ㊟



2027年4月



第1回 勉強会 START！

その後、約2か月おきに

講座受講 ▶ レポート提出

気づきや学び、深めたことをどのように自社でアウトプットするのか。
毎回レポートとして提出していただきます。

2028年2月



経営者と佐藤芳直との三者面談

どのようなことを学びたいのか、学んで欲しいのかを話し合い、インターン先を決定します。

2028年夏～秋



佐藤芳直が選ぶ企業に3～5日間のインターン

※企業によって実施日、実施期間が異なります。

2029年2月



卒業式・最終勉強会

これからどのように歩んでいくのか未来を共に描きます。

＼2年間で徹底的に自社の経営に落とし込みます！／

後継者育成学校 修了後の姿

～原点を学び、今に至るに気づき、
原点の中に実現すべき理想があることを知る～

- ◆ 意志決定に一貫性が生まれる
- ◆ 戦略眼が身につく
- ◆ 自社の世界観を表現できるようになる
- ◆ 人を育てる覚悟が生まれる

「人間性価値中心主義」の真を知り、
自ら未来に点を打つことが出来るようになります。

✦ 主席卒業特典 ✦

旅・読書・人との出会いを通じて、経営者としての姿を学ぶ「佐藤塾」に入塾することができます！※通常は会員からの推薦が必要です。

佐藤芳直流を徹底体得！

<全8項目>



1. 経営者論

- ① 世のため、人のために生きる
- ② 自らを成長させる生き方
- ③ 経営者としての覚悟
～私たちは何者なのか

▶動画はこちら



2. 健全な継承論

- ① 「原点を継承し、仕組みを革新し、品質を進化させる」ということの本質
- ② 健全な継承をした経験者の今を知り、そのプロセスを学ぶ“暖簾”を感じさせる営み
- ③ Roman・Passion を共有し、共感・共鳴を生むプロセス

▶動画はこちら



3. 経営論

- ① 未来に継承される組織づくり
- ② 真の理想設定力
- ③ 永続する会社づくり
～空気の価値を高め、世界観を創る

▶動画はこちら



4. マーケティング戦略

- ① マーケティング＝人間の心を動かすこと
- ② マーケティング発想の基礎10ヵ条
- ③ 人間観がマーケティングの根幹
～1%の原則

▶動画はこちら



5. 人財論

- ① 自らの成長を生きがいとできるような組織のつくり方
- ② 本物を知り、触れ、人格を陶冶する
- ③ “心を一つにする”人財育成方法

▶動画はこちら



6. リーダー論

- ① 将来構想の構築のプロセス
- ② 戦略的意志決定の方法
- ③ 執行管理方法

▶動画はこちら



7. 財務

- ① 超安全主義経営
- ② 近未来的資金繰りの見方
- ③ 危機を乗り越える財務戦略の思考法

▶動画はこちら



8. 将来構想の構築

- ① 未来への点の打ち方
- ② 様々な事象に対する、予見・予測方法
- ③ 不確実性への突破力

▶動画はこちら



1. 経営者論 Manager

経営者としての覚悟

あなたには、経営者としての覚悟がありますか？

それは、どのような覚悟ですか？

後継者育成学校では、

世のため、人のために生きる覚悟を学びます。

そして、大きな **Roman** を部下と共有しながら、
自らを常に成長させていく生き方を
貫ける人間を目指していただきます。

2. 健全な継承論 “佐藤芳直流 健全な継承” Inheritance

原点を継承し、仕組みは革新し、品質を進化させる



事業継承こそが企業経営の危機です。

何が原点で、今ある仕組みはどのように革新するのか、

そして、未来的品質をどのように生み出すのか。

未来を予見しつつ、暖簾を感じさせる営みを考える。

これらは、永続する企業をつくるための最大の秘訣と

言っていでしょう。

暖簾を感じさせる営みとはいったい何なのか。

Roman・Passion を共有し、共感・共鳴を生むプロセスを
学んでいただきます。



3. 経営論 Management

経営は生き物です。

原理原則 × 時流適応

この2点が生きる領域です。

経営は時代と共に変化し、未来へと変態しなければなりません。

自らの意地やメンツや常識を超え、未来を予見し、

今を変える意志を持つ人こそが、

成長する経営体を築くことができるのです。

佐藤芳直流 経営論のポイント！

- ①根元的価値をいかにメイクベターするか。
- ②継承する組織体をいかに生成発展させるか。
- ③未来を創造する ROMAN・VISION・PASSION をどのような言葉、現場行動に落とし込み、商品・サービスに反映させるのか。

後継者が持つべき視点は、
課題発見力ではなく、
理想設定力である。



4. マーケティング戦略 Marketing

佐藤芳直流 マーケティングとは

お客様の心を動かすべく 経営者の想いを伝えるプロセス

Q あなたの会社の商品・サービス・店舗・社員の立ち居振る舞いは、経営者の想いを伝えられていますか？

全ての「商品・サービス・店舗・社員の立ち居振る舞い」は、自分たちの哲学を乗せるために存在します。

全ては、経営者の想いを伝えるためのものです。何をどのように伝えるかということを集散的に考えることがマーケティング思考です。

その結果… **力相応一番の確立** **顧客の創造** が可能になるのです。

最高の顧客満足の追求

私たちのお客様は、自社の哲学や思想に共感・共鳴してくださる人たちです。だからこそ、お客様が共感・共鳴している企業理念を商品・サービス・店舗を通じて実現するのです。企業の戦略は、理念を実現するストーリーでなくてはなりません。

佐藤芳直流 マーケティングでは

“戦略”を徹底的にお伝えします！

なぜなら…

戦略的なミスは、戦術・戦闘では補えないからです。

戦略

創造すべき貢献点は何か？

戦術

自社独自の他社にない
優位性は何か？

戦闘

商品・サービス・店舗・社員の
立ち居振る舞いで
どのように表現するのか？

佐藤流マーケティング発想の基礎10ヵ条

- | | |
|-------------|-------------|
| 1. 基本的機能を特化 | 6. 顧客に聞け！ |
| 2. 一番商品を創る | 7. 観察せよ |
| 3. 長所を伸ばす | 8. 世界観を示す |
| 4. 入門商品を創る | 9. 原点に戻る |
| 5. 憧れを創る | 10. 全面的個別対応 |

1つ1つを細分化してお伝えします。
なぜなら、これが未来的“マーケティング”につながるからです。



5. 人財論

Human capital

佐藤芳直流人財論

“心を一つにする”人財育成方法
をお伝えします。

- Q 経営の Purpose を言葉にし、心に届けていますか？
- Q 部下と Roman を共有していますか？
- Q 社員全員が自らの成長を生きがいとできるような組織体を構築していますか？

Vision + Mission + Roman

人財が育つ三要件

自らの成長を生きがいとできるような組織体
それらが日常の行動にあらわれるのです。

①言葉は、心の立ち居振る舞い

②表情は、心の佇まい

③動作は、心の情熱

だからこそ、一つの言葉・表情・動作を大切にする社員を育みましょう。

「美しい風景が美しいコトバを育み、
美しいコトバが美しい心を育む」

希望の共有こそが人財を育む入口です。



6. リーダー論

Leader

組織は 99.9% トップで決まる！

リーダーの役割とは未来の Vision に対して、
どう Mission を 加え、
Roman で味付けするかということです。
あなたには、Vision がありますか？

「VISION なきところに経営なし！」

VISION がなければ、どこに自分が向かうか社員は分かりません。
そんな中では、誇りをもって仕事をすることができません。
だからこそ、VISIONを描くのです。

その VISIONの描き方、そして、リーダーの3つの仕事

戦略的
意志決定

執行管理

将来構想
の構築

についてお伝えします！

7. 財務 *Financial Affairs*

あなたの会社の財務諸表の中には、 未来的なもの“X”はありますか？

財務諸表とは、過去の数値をもとに現在を表していますが、その財務諸表の中にいかに未来的なものがみえるかが大事なのです！

佐藤芳直流 財務のポイント！

- ①超安全主義経営
- ②近未来的資金繰りの見方
- ③危機を乗り越える財務戦略の思考法

これらのポイントを
全てお伝えします！

そして！4,000 社以上の財務を
見てきたからこそ分かる。

美しい貸借対照表の比率

その極意をお伝えします。

6. 将来構想の構築 *Construction*

どんな未来も、経営にも確実な未来などありません。
しかし、未来を予見することはできます。
今ほど未来が不確実だった時代はないからこそ、
未来を予見し、その未来のために何をすべきか
考える思考法を身につけます。

また、将来構想の構築においても1つ大切なことがあります。

不確実性への突破力と集中力

を身につけるということです。

なぜなら、その繰り返しの中で、将来構想が
構築されていくからです。

どんな不確実が発生するのかを事前に熟知し、
それに対する行動を予見する。

そのための予見の方法・予測の方法も お伝えします！

佐藤芳直流 将来構想の構築の土台は…

“人間は何を求めているか”

ということを追求することです。



後継者育成学校 ならではのカリキュラム



1. 佐藤芳直との 三者面談

一年次には、受講生 × 経営者 × 佐藤芳直での三者面談がございます。今後どのようなことを学び、成長していきたいのか話し合いながら、二年間の育成計画を立て共有します。その上で、一年後に控えるインターンの候補先を決めます。



2. 企業 インターンシップ

受講生にとって最も学びになる企業を佐藤芳直が選定いたします。経営者の皆様がどのように理念浸透や人財育成をされているのかを肌で感じる事が出来る充実した3～5日間です！

ー インターン企業先 実績 ー

- ・株式会社 コガワ計画 Mランド
- ・学校法人 藤田学園 久留米あかつき幼稚園
- ・株式会社 石見銀山生活文化研究所
- ・株式会社 シュガーハウス
- ・有限会社 リュミエール (キャトルエビス)
- ・医療法人社団健歯会 吉原歯科医院
- ・ヤマダイ食品株式会社
- ・株式会社 TTC
- ・学校法人 白水学園
- ・株式会社 たこ満
- ・株式会社 どんぐり
- ・有限会社 マイピア (WANDERLUSTヴァンダラスト)
- ・由布院 玉の湯
- ・岩室温泉 著我の里ゆめや

順不同



3. S・Yワークス本社、佐藤の自宅 訪問

二年間佐藤の思考法を学んで頂くにあたり、S・Y ワークス本社や自宅の空間づくり、佇まいを実際にご覧いただく機会がございます。言葉でお伝えするだけではなく思考プロセスを具現化した " 場 " に触れて頂くことで、例年気づきのアンテナを広げる機会になっています。



4. 卒業生との 合同勉強会

後継者育成学校卒業生との合同勉強会は1年に1度開催されます。すでに経営者として活躍している方もいらっしゃいます！事業継承、そしてよりよい未来を創るという役目を持った全国にいる同志と理想を語り合い、悩みを相談出来る関係性を築くことができます。



5. 一流の嗜みを学ぶ

受講生の方には大人の嗜みを学んで頂くため、銀座にある一流の BAR「PENTHOUSE GARDEN」で佐藤の入れたボトルを楽しめるメンバーズカードをお渡しします。講座では佐藤から Bar での振る舞い方についてもお伝えしながら、実際の体験を通して学ぶことが出来ます。



メンバーズカード



安心のサポート体制

1. 収録動画でいつでも復習できます。

受講生向け

二年間いつでも振り返っていただけるよう、全講座を収録し、配信しています。塾生からは、聞けば聞くほど新しい気づきや学びがあるとの声も！
万が一欠席せざるを得ない時も、後日ご都合の良い時に受講いただけます。



2. 佐藤の思考や言葉を、通信・レジュメ形式でお届けします。

【佐藤芳直通信】 受講生向け 経営者向け

日頃、佐藤が社員にどんな言葉を伝えているかを通信として発信しています。

【レジュメ】 経営者向け

経営者の方には、勉強会で佐藤がお話しした内容の板書をレジュメ形式で共有いたします。後継者の方がどんなことを学んでいるのかをご覧ください、日々のコミュニケーションにお役立てください。

佐藤芳直☆通信vol.9

間共感性を育み、魂が発動する組織づくり

心は、生まれ育ってきた環境と、その人間が積んできた経験と教育で育まれるものであり、同じ心というものはない。しかし、例えば「心は皆違うからね」と教育を諦めてしまったら、経営は成り立たない。企業が人生最後の学校として、環境・経験・教育の再体験を通して心をはぐくむことが大切。一方で、これは私の考えですが、“魂”は人間だけが持つ性質。つまり、人間という生き物が存在する時に人間たらしめた、全員が共通して持っているものが“魂”であり、明らかに他の動物たちには無いものを人間だけが持っている。それは、“誰かのための自分”という共通の魂です。この魂を覆うように心が存在していますが、良い時には好奇心、悪い時には利己心が働いて、“誰かのための自分”という魂の発動を妨げてしまうこともあります。常々、我慢・忍耐・辛抱が大切だとお伝えしているのは、発動する魂をつくる力（＝精神）を鍛えるということです。それは、心がどんな状態にあったとしても、魂に直接アプローチして「やっぱり誰かのための自分だろ！」と語りかけてくれる魂のことです。その為にお坊さんは修行をしますし、その修行のことを一般人の私たちは我慢・忍耐・辛抱と表現します。こんな時は我慢しなきゃ、こんな時はみんなのために、こんな時は辛くてもやらなければいけないね、という経験を重ねて、魂が発動しやすくなる。だからこそ、人間らしく生きる為には、「我慢・忍耐・辛抱」が必要だということです。

この“誰かのための自分”という魂を、どれだけ大変な時でも発動する組織を目指しているからこそ、S・Vワークスでは心を育むべく、気付きメールや社内研修、季節イベントに重きを置いています。コロナ禍で人のコミュニケーションや接点が少ない中で生きてきて、ましてやデジタル社会になり、直接感情を交換するというのが非常に減ってきている昨今、その必要性は増していると考えています。感情を交流させるためにはリアルに集うしか方法はなく、集うことで誰かの感情を知るとする、察しようとする経験がなければ、“誰かのための自分”という思考は生まれません。これを“間共感性”と言います。間共感性というのは、主観と主観の間に存在するものであり、2つの命のやりとりの中で生まれてくるものです。例えば、必要以上に應じて「部長のおっしゃる通りです!」という関係性を作ってしまうと共感性は生まれません。忖度を通して生まれる思慮や嫉妬は、むしろ人間の魂を妨害してしまう余計なものです。この間共感性を生むために、前述した場を設けています。一人の人間の心を育むことは、決して簡単なことではありません。しかし、今の時代、同じような心の領域を持っている人間集団にならなければ、多様な希みを持って来られるお客様の役に立つ組織にはなりません。ですから、社内イベントも多岐に、絶対に分担できないこと、組織の上から一方的にものを言うなど口離れづけて伝えているのは、その間共感性を育み、良いと思うことを自ら実行できる組織集団にしたいからです。

「共感するためにこんなにイベントがあるんですか?」と思う人もいるでしょう。それでも、再体験する場をつくることは、ことさらに大切だと思います。利益に直結しない研修や場づくりに対して、先頭で号令をかけられるのはトップだけです。トップの存在意義というのは、どのようにその魂を発動できる組織にできるか。それぞれ程度の差はあって良いと思いますが、どのように魂を発動する集団に向かっていくかということ、是非考えてみてください。

S・Vワークスでの例をご紹介!! 2026年3月「春季研修での一問一答」

2026年3月の社内研修で行った、社員からの質問に佐藤が答える「一問一答」を参考として紹介します！コミュニケーションの場づくりの一つとして、ご覧ください。

7年目社員

多忙になって来ると、目の前の仕事で一杯いっぱいになってしまうを目にします。そのような時こそ、自分の在り方に目を向けさせるにはどうしたらいいでしょうか？

どんなに忙しくても、一人ひとりが“笑くしょう”と思う事だと思います。例えば席を立つ時に、「少し整えてから席を離れる」をその場の“当たり前”にすることで、離れなりそうな時でも在るべき行動に繋がります。つまり、習慣の問題だと思っています。新しい魂は生まれている。その時でも、何かが自分の中での一歩があるかどうか、これは年次に関わらずに日々の習慣づけが大切なことだと考えています。

11年目社員

最近、若手社員の受け身の姿勢や前例踏襲する仕事の仕方が気になります。型にはまった方が楽ではあるのですが、皆が主体的に参加する方が楽しいと思います。“真似”ことの違いは何でしょうか？

入社してから最大3年間は、真似3時間で良いと思います。問題は、誰かに教える立場の存在が、型にはめて思考を始めようとするからです。型を革新することは良いのですが、含みだけを求めて活用すると、そのスパイラルであつたという事に陥ります。私たちの仕事は、型というものは、型というものの創造力(想像力)を発し、それを促している自分を作ること、自分の考え方を持つことが大切ですね。

実際の通信とレジュメを見る!▶

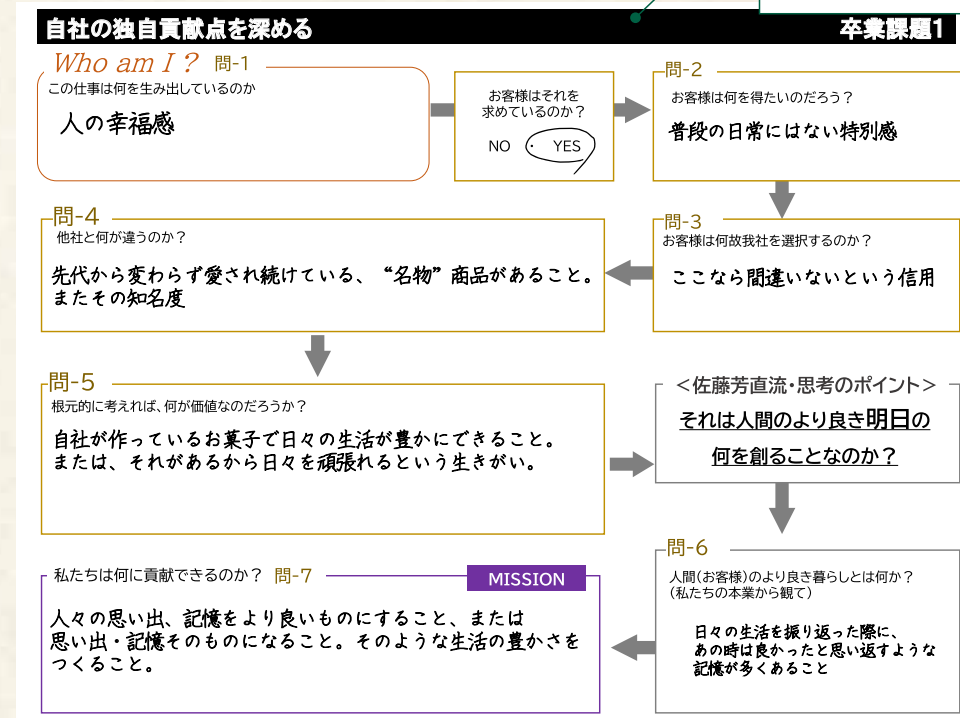


3. 振り返りレポートと課題ワークによるアウトプット

受講生の方には、勉強会・月刊オーディオでの学びや気づきをレポートとして提出していただきます。また、課題ワークでも定期的に思考を深めアウトプットする習慣を促します。この振り返りや課題ワークは、記入後に経営者の方にフィードバックとしてお渡ししています。

卒業課題ワーク1

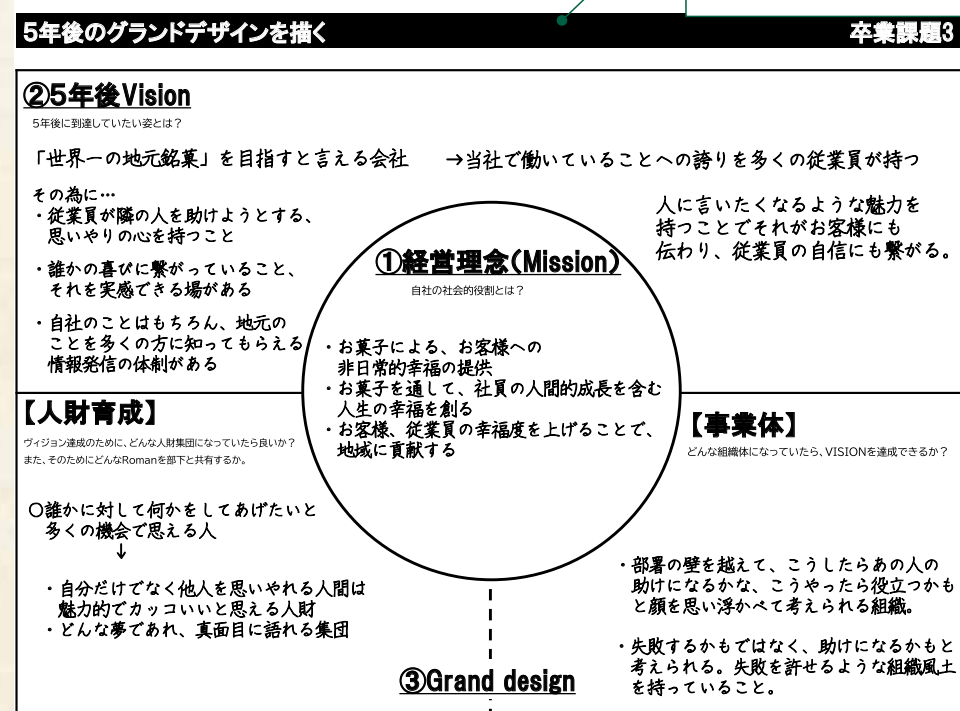
佐藤流の思考プロセスに沿って、自社の独自貢献点を言葉にする!



※参考例

卒業課題ワーク2

ワーク1で言葉にした貢献点に沿って、将来のグランドデザインを描く



※参考例

記入後は佐藤からのメッセージを入れてお返ししています!

40社・47名の卒業生 – 同志の輪は全国に! –

< 卒業生 業種一覧 >

-  歯科…3 名
-  製菓・製パン…13 名
-  旅館・観光…7 名
-  自動車学校…1 名
-  WEB 広告…1 名
-  冠婚葬祭…1 名
-  教育…5 名
-  酒蔵…1 名
-  清掃…3 名
-  食品・飲食…8 名
-  建設…2 名
-  梱包・資材…1 名
-  美容…1 名



北海道 歯科業界 理事長

企業インターンでは、幼稚園という全く違う業界を経験させていただきました。働く先生方は本当に子ども達の事が大好きで、「子ども達にとって何が一番良いのか」を常に悩み、苦心しているのだと感じました。その中で、働く社員の想いを形にできるよう導くことが経営者の責務であり、最も重要な役割だということに気づけたと思います。根本にある思いは同じだからこそ、同じ会社で仲間として働いています。経営者としての考えを伝えることは大切ですが、それ以上に今各自が何を思い、何に悩んでいるのかを知る努力をすることで、共に歩んでいきたいと思えました。

関東 美容業界 幹部

勉強会を通して、社員の中に“どんな心”を育めるのかという問いをいただきました。心という形のないモノを育み、価値観を共にしていくためには、“環境・経験・教育”を整え、もっと多くの時間を共有する必要があると気づき、一層気持ちが引き締まりました。

上越 建設業界 経営者

勉強会中は、一流の場・ブランドを視察する機会が何度もありました。スタッフの方が、ショップ内に落ちているゴミを当たり前のように拾っていたり、全ての仕事を自分事として考え行動する様子を観ることができ、やはりブランドとは業種に関わらず“人”から伝播するのだと改めて実感しました。

関西 菓子製造業 取締役

私が受講した2022年はコロナの真っ只中でした。入社して15年、はじめて「会社がつぶれるのではないか」という危機を目の当たりにすると共に、量をこなせなくなった我々が、質の追求へ舵をきるための“道標”となる言葉を沢山いただきました。

関西 食品業界 経営者

後継者として本当に成長しているかどうかにはゴールはありませんが、この2年間で自分自身の核となる思考や生き方の軸を見つけられたと感じます。やはりそれは、佐藤先生ならびに後継者育成学校の仲間との出会いがあったからだと思っています。

～OB・OGに「後継者育成学校ってどんなところなの？」をインタビューしました!～

後継者育成学校 卒業生座談会



株式会社十萬石ふくさや
三期生 横田 悟

後継者を“やらされている”から、
経営者の覚悟へ



株式会社ケイライン
代表取締役社長
二期生 杉本 美佐子

”私“ではなく、
”公“の人生を歩むという決意



株式会社アップルファーム
専務取締役
三期生 渡部 将也

同じ理想・未来を
共有できる同志は一生の宝



株式会社コガワ計画 Mランド
代表取締役社長
一期生 小河 吉彦

ヴィジョン・ロマンから
今を考える思考へ

▶入学を決めた時の気持ちやきっかけを 教えて下さい。

横田：私は一度別の会社で働いてから家業に戻ったタイミングで入学しましたが、正直右も左も分かりませんでしたし、それまで佐藤先生のお話は殆ど聞いたことがありませんでした。経営者ってなんだろう？ということや、今後事業を継ぐ上でどんなことが必要なのかも想像できていなかったの、それをいちから教えてもらえるというのは有難かったですね。

杉本：私は当時もう経営者だったのですが、“後継者”育成学校という名前だったのでまず問い合わせしてみました。学びたい意欲があれば経営者でも大歓迎ということだったので、参加できると聞いたときは「やったー！」という感じでした。(笑)

小河：私は完全に受け身でした。創業者から「こういう学びの場があるから行ってみたい？」と言われて入学しましたが、その当時は後継者を“やらされている”ようなもやもやしている気持ちがありました。経営者としての覚悟というものが自分の中に無く、この学びの場に行けば何か掴めるのではないかという思いがあったので、佐藤先生に全て委ねようと思いました。

渡部：私は学生時代の部活に入る気持ちを思い出しました。元々他の勉強会や経営者の集まりは参加したことがあり

ましたが、後継者という同じ立場で同じ先生を師事して、というのはここ以外にないと思います。ある意味みんな甲子園を目指して、同じ学校に行って...というイメージですね。この後継者育成学校は2年間の学び舎ですが、1年経つと佐藤先生の思想を少しずつ自分に落とし込めるようになり、塾生同士で共通言語を持って話をすることができるといことも一つの楽しみでした。

▶2年間で最も学んだと思うことは 何ですか？

渡部：私はやはり「言葉」です。元々課題に思っていた部分でもあるのですが...。どんな組織でも事実を伝えなければいけない場面が必ずあると思うのですが、ありのままの事実を伝えれば納得してついてきてくれるのかというと、そうではない時もあると思うんですね。やはり一つの言葉で未来が変わる。だからこそ、言葉をもっと磨いていかなければならないという事を佐藤先生に教えていただきました。

杉本：私も同じく「言葉」ですが、私の場合は自分自身の中にどんな言葉を描くかで、意志や行動が変わった部分が大きかったと思います。特に自分を変えてくれたと感じるのは「会社は公の器」、「社長は公の人」という言葉で、“私”ではなく“公”なんだと気づいた時に経営者としての覚悟が芽生えたと思います。社長というのは、社員の時間(命)を頂いている

決意の言葉、指針となる言葉、背中を押してくれた言葉...。
それぞれが二年間で受け取ったものとは。

存在なんだということがとても心に残っていますね。

小河：私は知識等も色々な学びはあったのですが、一番はやはり最初に悩んでいた経営者としての覚悟、もやもやした気持ちが晴れたこと、心の整理ができた事が最大の学びでした。創業者は祖父でしたが、中々言葉も難解で私自身も理解できない部分が多かったんですね。その創業者のことを佐藤先生が噛み砕いて話して下さって、本質を理解できるようになりました。そこでようやく創業者の経営理念を継承したいと心から思う事が出来るようになり、経営者としての覚悟が芽生えました。

▶2年間頑張れた秘訣はありますか？

小河：頑張れた秘訣は、もちろん同志のメンバーがいるということもありますし、自分自身の考え方が変わっていることを感じる事が出来たのが良かったなと思いま

す。特に私は2年間の勉強会の真っ只中に創業者が亡くなって、ちょうどそのタイミングで、佐藤先生をはじめSYの皆さん、同期の皆さんに支えていただいた。それが本当に頑張れた秘訣というか。後継者育成学校がなければ多分ドロップアウトしていましたね。

横田：私も初めは自分がこうしていきたいというヴィジョンがまだ明確ではなかったのですが、佐藤先生にロマンとかヴィジョンというものを1から教えてもらいました。視察・勉強会や新たな出会いなども含めて「こういう形もあるんだ」と落とし込むことが出来ましたし、今では自分でもこういう風にしていきたいという道が少しずつ描け、二年間で思考が良い方向に変わってきたと思います。こんな会社にしていきたいと考えることで社員とも話す機会が増えましたし、良いモチベーションを保ちながら参加できました。

▶第五期を志す方へメッセージをお願いします。

渡部：同じ志を持って学べる2年間です!!絶対に行くべきです!

杉本：迷わずGOです!(笑)働いていると中々時間をつくるのが大変ですが、でもそれ以上に得られるものが大きいですし、リーダーとして会社に還元できるものが絶対にあります!



募集要項

対象者

- ☐ 若手経営者（49 歳未満限定）
- ☐ 後継者・幹部（年齢制限はございません）
- ☐ 自ら学ぶ姿勢のある方。佐藤の講座を聞いたことが無くても大丈夫です。

受講要件

- ☐ 全 15 回 の内、8 割以上参加できる方（インターン含む）
 - ☐ 人財化セミナー 2027・28 を受講できる方
- 佐藤芳直が考える“人財”というものを深く知っていただくために参加していただきます。
※別途参加費 23,000 円がかかります。

- ・ 南魚沼会場：3 月 16 日(火)
- ・ 仙台会場：3 月 18 日(木)
- ・ 関西^(京都) 会場：3 月 23 日(火)
- ・ 福岡会場：3 月 24 日(水)
- ・ 東京会場：3 月 26 日(金)
- ・ 札幌会場：3 月 29 日(月)

人財化セミナーの詳しい内容はコチラから▶



- ☐ 月刊オーディオサクセスエール 2 年間視聴可能な方
- 佐藤の思考に触れていただくために毎月佐藤が考える経営・時流・未来構想・人財育成論の音源を聴いていただきます。
※既に会社でご購入されている方以外は、別途年会費 144,000 円を 2 年分ご負担いただきます。

月刊オーディオサクセスエールの詳しい内容はコチラから▶



- ☐ 簿記 3 級程度の知識（2028 年 11 月まで）
- 財務を学んでいただくにあたり、最低限必要な知識を事前に身につけていただきます。

注意事項

- ☐ 途中入会については、入会前の講座音源を全て聴いてレポートを提出していただきます。
- ☐ 途中退会することは原則できません。止むを得ず退会した場合も返金はいたしかねます。

卒業要件

- ☐ 2 年間きちんと学んだ方

参加料金

- ☐ 2 年間 全 15 回（勉強会） **980,000** 円（税込）
- ※現地視察費・移動費・宿泊費・懇親会等にかかる費用は、別途ご請求させていただきます。





S・Y WORKS 人財創造経営コンサルティング

