

働き方改革と歩合、残業代にも完全対応する制度へ!

料金後納

ゆうメール

特別無料
レポート

“住宅リフォーム会社と社員が成長する”

評価賃金制度

の作り方セミナー2018夏

こんな悩みを抱えている経営者様は、ぜひレポートをお読みください

- ① 社員に将来の**目標・夢・キャリアプラン**を持って働いてほしい
- ② 給与を上げるために必要な**「ポイント」**を理解してほしい
- ③ **業績アップ、部下育成**できる社員には正當に報いる制度にしたい
- ④ **リーダー(経営幹部候補)、工務、職人(多能工)**を育成したい
- ⑤ **新卒・若手社員が将来のビジョンを描けるよう**にしてやりたい

「評価賃金制度は、社員の成長のためには、必要不可欠だと実感しました!」

ゲスト講師、山田社長に聞きました!!

- ・目標・業績への意識が大幅にアップ!
- ・採用、新卒・若手社員の教育がしやすくなった
- ・施工管理の不満を解消! 数字意識アップ!
- ・次代を担う店長の意識が変わり、本当の店長に!
- ・業績を上げている社員には「見合った」給与を支払い

評価賃金制度
導入後実績



鳥取県東部 No.1
ヤマタホールディングス株式会社
代表取締役 山田雄作 氏

ヤマタホールディングス(株) 山田社長が語る、実践した**取り組み・生事例**は中面へ

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

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 お申込みに関するお問合せ: 松本(京)・内容に関するお問合せ: 仲本

住宅リフォーム会社のための評価賃金制度セミナー

(平日9:30~17:30)

お問い合わせNo.S025692

(24時間対応)

TEL.0120-964-000 FAX.0120-964-111

【差出人・返還先】7016-11568816 〒136-0075 東京都江東区新砂2-1-1 佐川急便株式会社

表紙裏白

ヤマタホールディングス(株)様が実践した 取り組み **生事例**

《山田社長に伺いました。評価制度導入・活用のポイントQ & A》



ヤマタホールディングス(株)
代表取締役 山田雄作氏

お客様の多様化するライフスタイルや、高度化する技術に対応するため、ヤマタホールディングス(株)の住宅事業部として2008年の【clover住工房】開設を手始めに、ニーズに合わせた規格住宅やコンセプト住宅を提供して来ました。
原点は「鳥取で一番多くの「小さな幸せ」を集める」こと。
2015年には、鳥取県内初となる住宅メーカー併設の雑貨・衣類、カフェ・家具、レンタルイベント会場を合わせ持つ、ライフスタイルストア【moco(モコ)】をオープン。
住まいを中心に、鳥取で一番多くの「小さな幸せ」が集まるグループを目指しています。
変化を恐れず、新たな発想で事業を広げています。



Q 1 なぜ評価・賃金制度を導入されたのですか？

大きな理由は3点あります。

まず1点目が、**社員の給与基準がなかった**、ということです。
正当な評価をもとに給与を決めていなかったために、業績を上げている社員にとっては「これだけ稼いでいるのに…」という大きな不公平感があったようです。

2点目は、**会社の想いである「キャリアプラン」を伝えて、成長を目指す仕事をしてもらいたい**と思ったからです。

会社の理念やビジョンを軸にした評価項目と、各専門職種ごとに設定したスキルチェックで客観的に評価できる仕組みを作ること、どうすれば成長できるかということを社員に伝えていきたいと思いました。

3点目は、**適正な分配率の設定**です。

弊社では、新築住宅、リフォーム、不動産、お掃除、カフェと多岐に渡る業態を展開しているのでそれぞれの業態ごとに適正な分配率に基づいた賃金設計が必要と考えたからです。これは、自社だけでは無理なので、**住宅・リフォーム業界に詳しいプロにお願いして、きちんと作ってもらおう**と決意しました。

Q2 実際に、それまで苦労されていたことは何ですか？

最も苦労していたことは、個人の業績が正当に給与に反映されず、**稼いでいる社員の中にはかなりの不満があった**ということです。

どのように貢献してくれたら、どのように配分する、というのが決まっていなかったもので、個人(経営者)の主観で判断される要素が多く、公平なジャッジができていませんでした。将来への不安から**辞めてしまう社員も多くなかなか定着しなかった**と感じます。

会社のために貢献しようとしてくれる社員が、より実績を上げていけるような給与制度、**様々な形で利益貢献してくれる社員が報われるような給与制度**にしたいと思っていました。

Q3 評価制度導入時に特に意識していたことは何ですか？

意識していたことは3つです。

1つ目は、**キャリアプラン**というか長いスパンでの昇進の指標が欲しかった。客観的に判断できる仕組みが欲しかった。

社員が将来に対して夢を描くことができ、個人も会社も成長していけるような仕組みを作っていくことが重要だと考えました。

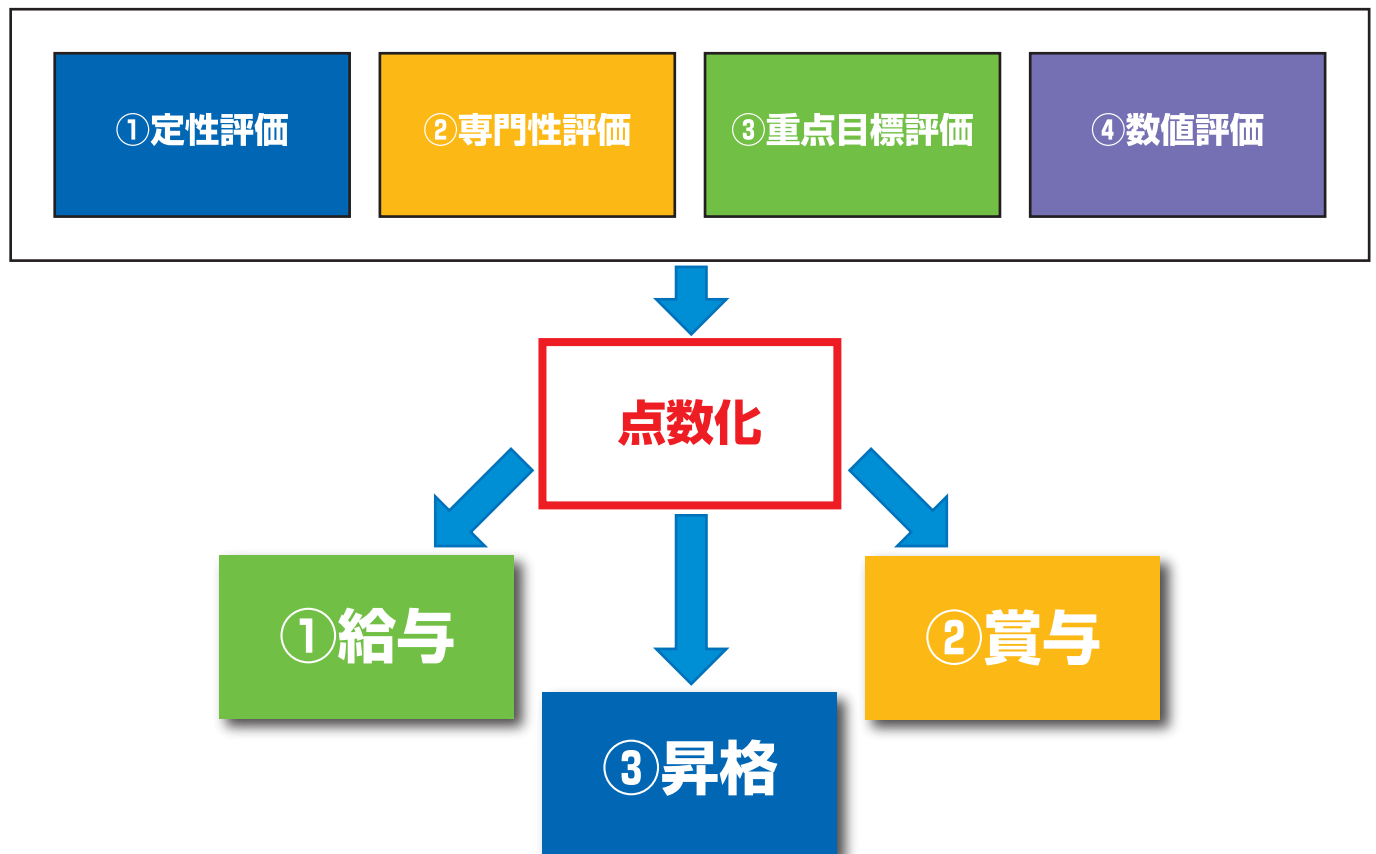
2つ目は、**人を支援し部下を育てる、この意識を持ってもらう**ことでした。部下の成長が自分のポジションアップにつながることを伝えていきかけたのです。

3つ目は、**明確な評価・給与の基準を作る**ことでした。今まで感覚で決めていたものを、文章化・数値化しました。

具体的には、**①「現状の社員の役職・勤続年数・実績別での給与設定」**
②「どういったキャリアステップを踏むかというキャリアアッププランの構築」
③「社員に求める会社人としての働き方の洗い出し」を行いました。求める働き方は、しつけ・マナーである基本的な定性評価、専門職種ごとに求めるスキル評価、1年間を通して追いかけるテーマを決める重点目標評価、そして、業績(数値)評価と4種類の評価項目を設定しました。

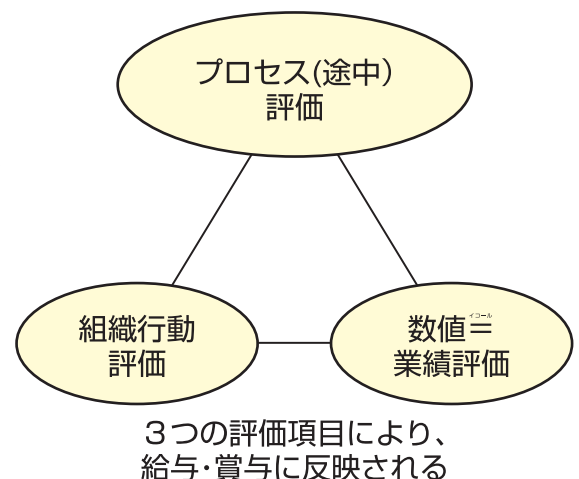
ヤマタホールディングス(株)様が実践した 取り組み **生事例**

社員に対して、どんな成果やプロセスを踏んで欲しいか、だけでなく、どんな会社人であって欲しいか、そのためのスキルはどんなことが必要かまでを明確に決めることができました。**経営陣が期待していること、求めていることを指標化できたことは、大変良かったと思っています。**
社員たちも、求められていることが明確に指標化されたことで、会社全体、部署全体として向かう方向を合わせられたようです。



Q4 実際につくられた評価制度のポイントは何ですか？

会社としてなあってほしい姿、あるべき姿を評価項目に反映したことが、これまでの評価方法と大きく変更した点です。
等級粗利基準と月額固定給を連動させて、達成すると達成手当を支給しました。売るだけの人は個人業績で判断する**スペシャリストコース**と、マネジメントできる人は組織業績を判断する**マネジメントコースの2つの道**を用意しました。



また、職種別に評価シートを作りました。

営業だけでなく、工務、設計・積算、経理・事務のような間接社員も評価できる仕組みを作れたことは大きなポイントです。

Q5 インセンティブはどうされたんですか？

インセンティブは、「**歩合賞与**」という形で支給するようにしました。住宅会社の場合、多くの歩合は棟数に対して支給することが多く、弊社もそのような支給設計でしたが、すべての社員に「**粗利を意識**」してもらいたいという想いから、完工入金粗利をベースにした支給設計に変更しました。また、この歩合賞与は営業のみならず、**1棟の住宅建築、リフォーム工事に関わるメンバー**、つまり工務や設計、IC等に対しても支給することにしました。

もちろん、総務等のメンバーに対しても「達成賞与」という形ですが、社員全員で一丸となって目標達成に向かおう！というモチベーションづくりを図っています。

これまでとは異なる支給方式になりましたが、「今だけ」「お金だけ」といった考えを排除したいと考えたこと、**会社の目標、粗利基準を達成すれば達成賞与が出る**というインセンティブの仕組みを作りたいと考え、仕組み化しました。

Q6 残業代への対策はどうされたんですか？

改善前は、毎日夜遅くまで働いており、正しく残業代を支払えていたかどうかは不安が残ります。正しく管理ができていませんでした。

現在は、一定時間を基準に「**固定残業**」で職務手当として支給しています。これは時間外労働が基準未満であったとしても、支給するようにしています。また時間外労働が基準時間を越えるようであれば、**残業する際に申請するようにしてもらいました**。事前に申請させることで、上長も状況把握しやすいですし、何よりも業務効率をアップさせることができました。

Q 7 評価制度導入後、社員のスキルや意識は変わりましたか？

最も良かったことは、評価シートを基に現在の立ち位置を把握し、何が課題か、どんな戦略を立てていかないといけないか、など様々な話ができるようになったことです。つまり**PDCAをしっかりと実践**できるようになったのです。



一般社員、リーダー・店長ともに目標達成や経営に対する意識が高くなりました。会社として目指す姿を一緒に共有できるようになったことは非常に大きいことです。

リーダーやリーダー候補の社員は、将来のビジョンを描けるようになりました。

こういった取り組みを行ったことで、将来の会社を率いるリーダー候補の社員が生き生きと働いてくれるのです。

また、評価制度を導入したことで、新卒採用も積極的に取り組めるようになりました。明確な評価基準を作り、将来へのキャリアステップも明示できるため、**新人社員もキャリアプラン**

を描いていける素地ができました。今後、採用活動はさらに強化していきますので、事業戦略をよりしっかり練り、社員が輝ける場を多数作れるようにしなければならないと再確認しています。



Q 8 組織強化・人財育成のためにしていることはありますか？

階層と必要能力に応じた「**人財育成プログラム**」(全体設計)を作成し実施するとともに、「評価制度」によりその成長の検証を行っています。その中で走り出したものが「**営業セミナー**」と「**動画勉強会**」です。営業セミナーでは、リーダーとしてのあるべき姿を伝えていくだけでなく、各リーダー(リーダー候補)社員より3年後の目指す姿(部門、個人)を挙げてもらい、会社が目指すビジョンとのすり合わせを行い、目指す姿の共有を行っています。新入社員向け動画勉強会は、自社独自の研修プログラムを動画で作成し、営業力強化、施工管理力強化の一環として現調時や見積提出時の一つ一つの業務内容をロープレ形式で伝えていきます。より丁寧に人財育成を行っていくことが、組織強化の近道だと思っています。

人財育成プログラムについて (全体設計)

階層	能力				目的
	必須能力	期待能力	人への影響力	狙い	
経営者	真の部門経営ができる	会社を 発展させる	関係者を 幸せにする	真の経営者 になる	真の経営者 になる
部門 経営者	利益を創る	夢・ビジョンを つくる	人を創る	真の部門 経営者になる	真の部門 経営者になる
中堅社員 (店長)	仕事ができる	課題発見 課題解決	人を動かす	利益を創る	利益を創る
先輩社員	基本常識	仕事の進め方	手本になる	任せて安心	任せて安心
新入社員	躰 身だしなみ	報連相	勉強好き	基本常識人を 育てる	基本常識人を 育てる

↑ 会社を創る
↓ 自分を創る

Q 9 最後に将来ビジョンとメッセージをお願いします。

《将来ビジョン》

住宅事業を柱に様々な業種業態を展開している弊社ですが、今回の評価制度導入によって、社員に対するキャリアプランの提示ができたことは大きな収穫でした。説明会実施時も社員から建設的な意見が出たり、皆が生き生きとした顔をしていたのが印象的でした。社員の成長が会社の成長につながるということをホールディングス・グループ全社で意識しながら成長していきたいと思っています。



《レポート読者(経営者)へのメッセージ》

この評価制度は、永続して業績を伸ばし続ける会社になるために必須条件だと思っています。特に、従業員が10名~20名を超えてくる頃には、社員全員のベクトルを合わせ、共通のビジョンを描いていくためにも、必要になると思います。今回の評価制度で、会社全体として共通の方向を向いて仕事に向かえたので、本当に良かったと思っています。

「成長し続ける評価賃金制度 5つのポイント」



(株)船井総合研究所
リフォーム支援部
リフォームグループ

上席コンサルタント

仲本 大介



(株)船井総合研究所
リフォーム支援部
リフォームグループ

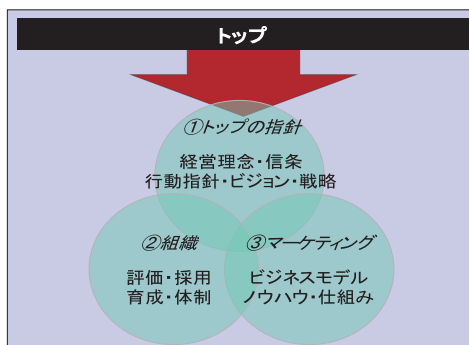
チーフ経営コンサルタント

生田目 吉章

ここまでお読みいただき、ありがとうございます。レポート内容を一言でまとめると、『**成長し続ける住宅リフォーム会社は評価賃金制度の仕組みをうまく活用している**』ということです。これまでお読みいただいた経営者様が、上手に成長し続ける評価制度を作るためには、**5つのポイントが重要**です。それでは、下記にて5つのポイントを説明させていただきます。

ポイント① 経営理念と目指すビジョン、経営戦略を明確にする 「会社として目指す姿を明文化する」

評価賃金制度を導入・改定する際に、「いったん形だけでも…」
「とりあえず…」とおっしゃる経営者様は少なくありません。評価賃金制度の導入・改定の**目的や理由**をどう位置付けるのか。**会社(経営者)と社員が共通の理念やビジョンに向かって成長していくための導入・改定**であり、社員が輝ける場作りのための導入・改定であるのに、そもそもの理念やビジョン、経営戦略が描かれていない中で導入してしまうと、軸のない制度となってしまうと定着化せず、会社としても弱体化してしまいます。「自分たちの給与を下げられてしまうのか」「会社の経営は苦しいのか」「がちがちに管理されてしまうんじゃないか」といった気持ちが社員に芽生えてしまいがちです。だからこそ、**経営者が決定した経営理念、ミッション、ビジョンを社員と共に作り上げ、社内に浸透させることが非常に大事になります。**



ポイント② 未来に向けた目標設定と評価基準の設計を行う 「社員の役割・ミッション、KPIの設定」

全社員が向かっていける**目標設定**と目標に合わせた**評価基準**が設計されているかどうかは、導入をスムーズに進めていく上で大事なポイントになります。**3年後、5年後、10年後から見たこれからの1年間、未来に向かうための指標**が描かれているかどうかで、成長のスピードは変わります。会社として「〇〇まで成長してほしい」「〇〇の役割を担ってほしい」「今期や〇〇の成果を出し、〇〇な行動を実践してほしい」など明確な指標を提示してあげることです。各社員別に、**役職・役割・給与の目標を一緒に考えてあげる企業風土**を作り、評価制度の中で反映させることができれば、社員自らが成長していける「自律型人財」を育成していくことができます。この風土ができれば、新入社員が新たに入社しても、自分自身の**キャリアステップや将来ビジョン**を描くことができるのです。他社と比較しても、うちの会社には長く働いても自身の成長ステージがあるのだと理解し、優秀な社員が定着してくれます。

ビジョンシート ～平成27年〇月作成～

所属: 賃貸営業部 氏名: _____

1. 今期の振り返り (業務面)

2. 3年後・5年後・10年後に描きたい姿 (成長面)

3. 未来の目標 (業務面)

4. 未来の目標 (成長面)

5. 未来の目標 (業務面)

6. 未来の目標 (成長面)

自身で3年後、10年後の未来を描く。指標を明確化

人事評価表 1-2 (2016031改定)

評価項目: 業務目標, 自律型人財の育成

項目	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計	評価
業務目標	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	達成率 100%	100%	20
自律型人財の育成	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	育成率 100%	100%	20

目標設定に合わせた評価基準の設計

ポイント③ 役割責任以上の成果に対して手当を支給 「インセンティブの土台は長続きしない」

余裕があれば、何かしたら出すという考えではなく、**役割責任以上の成果**に対して支給します。また**新たな取り組みを実施する場合の初期の動機付け**としても支給します。「今だけ」「お金だけ」といった考えを排除し、**会社として目指す方向への行動**に対して評価をする仕組みを作ります。

＜営業手当＞

＜営業手当＞

① 何かしたら出すという考えではなく、役割責任以上の成果に対して支給する。

② 新たな取り組みを実施する場合の初期の動機付けとして支給する。

「賃貸仲介営業」

契約本数の不安定さを解消する目的として、3ヶ月間での契約本数を中心に算出。

役割以上の成果、初期動機付けに支給

1ヶ月11本以上×3ヶ月3本以上 3万円 (毎月3万円支給)

■契約率、自社物件契約率を満たした場合

3ヶ月間の契約本数42本 (うち自社物件契約15件、契約率40%) の場合・・・

翌月からの3ヶ月間、毎月3万円支給

■契約率、自社物件契約率のいずれかを満たした場合

3ヶ月間の契約本数42本 (うち自社物件契約10件、契約率35%) の場合・・・

翌月からの3ヶ月間、毎月3万円×60%＝1.5万円支給

※契約率の算出は、営業本数とする

**ポイント④ 会社が求める働き方(評価)の基準を明確化する
「定性(行動)評価と業績(数値)評価の明示」**

若手社員が不安に思う部分として、どのような考え方でどのような行動をとれば業績が上がり、そして評価が上がり、給与が上がるかを評価シートにおいて明示することが必須です。

そうすれば、自分が役割責任の中で、どのような考え方やスキルを身につける必要があるのか、給与が上がるのかをイメージできます。**将来どの程度の給料になるかのイメージができれば、会社に対する信頼度アップ、優秀な社員の定着につながる**のです。

[illegible]

ポイント⑤ **考課者を育成し、新たな考課者をつくる**
「幹部社員に決定権を委譲する」

幹部社員のマネジメント能力が頼りない場合「危機感の欠如」が最大の原因です。今の働き方に甘んじているか、部下を育てる気がないかのどちらかでしょう。だからこそ、**社長が決めていた部下の給与を、幹部社員に決定権を委譲して教育・訓練します**。会社としては、求める人物像をしっかりと評価シートに組み込んでおくことが重要です。そして、決定した給与の説明やフィードバックも幹部社員に任せることで、幹部社員のマネジメント能力はアップします。**社員が納得してこの評価制度に取り組んでいくことが重要です。**

「無料レポート」をお読みいただいた経営者の方へセミナーのお知らせ

ご多忙の中、レポートをお読みいただき誠にありがとうございました。

船井総合研究所 住宅・不動産支援本部リフォーム支援部は、20年以上にわたりコンサルティング活動を行い、現在はFAST Reform研究会をはじめとして4つの業態における経営研究会を開催しております。日々、多くの業績アップ最新事例と共に、社内制度・組織活性化などの効果的な事例も数多く入ってきます。業績の良い企業と悪い企業の差は、**人と体制づくりの差**です。**「社長が経営(業績アップ)に集中すること」、「社員が生き生きと働く環境であること」**が重要です。

そのために評価制度は上記の状態になるために必要不可欠だと思います。

当セミナーでは、より安心できる効果的な仕組みをご紹介します。

船井総研からお伝えするセミナーの内容を一部お伝えしますと・・・

- ・社員が個人主義に走らない、インセンティブをなくした「固定給中心の賃金テーブル」
- ・給与を支払いたい社員を評価する、業績(数値)評価だけでなく「定性(行動)評価」を導入する方法
- ・正確に社員を評価し社員が納得する、自己評価ではなく「上長評価」を採用する方法
- ・評価の公正さが浸透する、社長以外の「役職者による個別面談」を実施する方法
- ・労働基準監督署から会社を守るしくみ
- ・制度変更の説明手法と全社員から同意をもらう方法
- ・社員を本業に集中させ、さらに実残業代を減らす「みなし残業中心の賃金テーブル」
- ・残業時間が減り、管理業務の仕事効率が上がる「定額残業手当」を採用する方法
- ・社員がいつでも取り出し、いつでも確認でき、成長を常に意識する評価制度ハンドブックを作る方法

セミナーでは、質疑応答のお時間を予定しておりますので、大抵の疑問もその場で解消してお帰りいただけるはずです。そして今回は**1名様32,400円(税込)**でご用意しました。

ぜひ、経営者様とその片腕の方、幹部の方、複数名でご参加いただきたいと考えております。これからの住宅リフォーム業界を良くしていくためにも、今回の仕組みをいち早く皆さんが取り入れ、透明性のある評価にし、業績も伸ばし、より良い業界にしていきたいと考えています。その思いから、一切出し惜しみしないことをお約束します。

会場の都合上**50席**のみのご用意となります。読み終えられたらすぐにお申し込み用紙をFAXしてください。**会社と社員を成長させる仕組みを作れるのは社長だけです。**

当日、セミナー会場でお会いできることを心より楽しみにしております。

株式会社船井総合研究所
リフォーム支援部 リフォームグループ
上席コンサルタント

仲本 大介

株式会社船井総合研究所
リフォーム支援部 リフォームグループ
チーフ経営コンサルタント

生田 目吉章

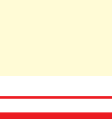
これからの人財難に先手を打つ!

たった4時間で **社員が育ち、業績が上がる評価・賃金制度のポイント**がつかめる!

住宅リフォーム会社のための評価賃金制度セミナー

講座内容&
スケジュール

東京会場 2018年6月6日(水) 株式会社 船井総合研究所 東京本社

講座	セミナー内容
第1講座 13:00 ~13:30	評価賃金制度が求められる理由 セミナー内容抜粋① 業界が成熟期に入った今、会社も成熟が求められる。 セミナー内容抜粋② これからの人財難に打ち勝つための評価賃金制度  株式会社 船井総合研究所 リフォーム支援部 リフォームグループ チーフ経営コンサルタント 生田目 吉章 船井総研入社後、営業現場の業績アップ手法開発、営業マン教育等に携わってきた。現在はリフォーム業、専門工事業、建設・建築業、不動産仲介業、ガスエネルギー業を中心にビジネスモデル導入を柱とした経営革新戦略に取り組んでおり、多くの企業から支持を得ている。主なコンサルティングテーマは賃金・評価制度導入、リフォーム事業新規導入、および活性化、CRM導入、OB顧客固定化プログラム導入、営業マン・幹部社員スキルアップ研修プログラムなど
ゲスト講師 第2講座 13:30 ~14:00	評価賃金制度の導入を検討した理由と、構築&運用で変わったこと セミナー内容抜粋① 社員を正当・公平に評価する仕組みの必要性 セミナー内容抜粋② 評価制度の導入が新卒採用にも大きな影響を! セミナー内容抜粋③ 店長・リーダーの意識が変わり、社員が変わった  ヤマタホールディングス株式会社 代表取締役 山田 雄作氏 鳥取県東部エリアにおいて住宅販売No1の実績を持つヤマタホーム、不動産仲介のHouseDo!を2店舗、その他にもお掃除本舗やカフェなどの住生活に関わる様々な業態を積極的に展開している。
第3講座 14:15 ~15:15	社員のスキルアップと会社の業績アップを連動させる評価項目の作り方 セミナー内容抜粋① 社員が育つための評価項目設定のコツ セミナー内容抜粋② 工務や総務などの間接部門を正に評価する仕組みの作り方  株式会社 船井総合研究所 リフォーム支援部 リフォームグループ 上席コンサルタント 仲本 大介 船井流即時業績向上の経営トータル支援業務に一貫して携わる。営業、ショールーム展開、評価賃金制度など住宅リフォーム業界の営業戦略、組織戦略集客手法、店舗開発には定評があり、豊富な経験を基に多くの成功事例を残している。現場にとことんこだわる姿勢は、経営者からの信頼が厚い。"仕事は楽しく結果を出す"をモットーに船井流マーケティング・マネジメントの真髄を実践している、現場密着実務派コンサルタントである。
第4講座 15:30 ~17:00	社員と会社がともに納得する賃金設計のポイントとまとめ セミナー内容抜粋① 社員が安心して働き続けることができる賃金制度のポイント セミナー内容抜粋② 労働分配率発想に基づいた利益配分の賃金設計 セミナー内容抜粋③ 評価制度を活用したPDCAサイクルのコツ セミナー内容抜粋④ 構築も大事だが、運用はもっと大事! うまく活用するポイント  株式会社 船井総合研究所 リフォーム支援部 リフォームグループ チーフ経営コンサルタント 生田目 吉章

WEBからもお申し込みいただけます!



右記のQRコードを読み取りいただきWEBページのお申し込みフォームよりお申し込みくださいませ。

セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます!

<http://www.funaisoken.co.jp/seminar/025692.html>



日時・会場	東京会場 2018年 6月6日(水) 株船井総合研究所 東京本社 〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階 JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分	開催時間	開始 13:00 ▶ 終了 17:00 (受付12:30より)
受講料	一般企業 税抜 30,000円 (税込32,400円) / 一名様 会員企業 税抜 24,000円 (税込25,920円) / 一名様 ※ご入金の際は、税込金額でのお振込をお願いいたします。 ●受講料のお振込みは、お申込み後速やかをお願いいたします。 ●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、ご入金を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。 ●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。 ●それ以後のお取消しの場合は、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。 ●会員企業様とはFUNAIメンバーズPlus、各業種別研究会にご入会中の企業様です。		
お申込方法	WEBからのお申込み 下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。 受講票はWEB上でご確認いただけます。 FAXからのお申込み 入金確認後、受講票と地図を郵送いたします。 万一1週間前までにお手元に届かない場合は、下記担当者までご連絡ください。		
お振込先	下記口座に直接お振込ください。 お振込先 三井住友銀行(0009)近畿第一支店(974)普通 No.5785330 口座名義:カ)フナイソウゴウケンキユウシヨ 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でございます。 ※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	明日のグレートカンパニーを創る 株式会社 船井総合研究所 TEL 0120-964-000 (平日9:30~17:30) お申込専用 FAX 0120-964-111 (24時間対応) ●申込みに関するお問合せ:松本(京) ●内容に関するお問合せ:仲本		

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。

お問合せNo. S025692	担当	松本(京) 宛
-----------------	----	---------

住宅リフォーム会社のための評価賃金制度セミナー

FAX:0120-964-111

フリガナ		業 種	フリガナ		役 職	年 齢			
会社名			代表者名						
会社住所	〒		フリガナ ご連絡 担当者		役 職				
TEL	()		E-mail	@					
FAX	()		HP	http://					
ご参加者 氏名	1	フリガナ		役 職	年 齢	フリガナ		役 職	年 齢
	3	フリガナ		役 職	年 齢	フリガナ		役 職	年 齢
	5	フリガナ		役 職	年 齢	フリガナ		役 職	年 齢

今、このお申し込み用紙を手になされている方は、間違いなく業績アップに真剣に取り組んでいる数少ない方々の1人だと思います。
そんな勉強熱心なあなたは現在、経営状況等にどのようなお悩みをお持ちでしょうか?下記に現状の課題をできるだけ具体的に整理してください。

上記の課題解決に向け、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。(どちらかに☑をお付けください。)

☐ 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)

ご入会中の弊社研究会があれば☑をお付けください。

☐ FUNAIメンバーズPlus ☐ その他各種研究会(研究会)

【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(TEL06-6232-0199)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(TEL03-6212-2924)

※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。 **ダイレクトメールの発送を希望しません** ☐



お申込みはこちらから