

働き方改革と歩合、残業代に悩む経営者の皆様へ

住宅リフォーム会社のための評価賃金制度セミナー

特別無料
レポート

住宅リフォーム

新築・住宅会社

不動産仲介業

太陽光・電気・
ガス・設備工事

“会社と社員が成長する”

評価賃金 制度のつくり方

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**できる社員に報いる制度を作りたい
- 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**を描けるような会社になりたい

「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!」

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**

次代を担う**リーダー育成!**、**工事部の意識アップ!**

制度導入後、次代を担う**若手の育成スピードがアップ!**

自ら考え、発言し、実行する社員が**急増!**



株式会社ナサホーム
代表取締役
江川貴志 氏

3分で読める評価制度導入&構築レポートを今すぐチェック!

住宅リフォーム会社のための評価賃金制度セミナー | お問い合わせNo.S040236

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

〒541-0041
大阪市中央区北浜4-4-10
船井総研 大阪本社ビル

■申込みに関するお問合せ：指田 ■内容に関するお問合せ：仲本

TEL.0120-964-000 (平日 9:30~17:30) 申込み専用FAX.0120-964-111 (24時間対応) <https://www.funaisoken.co.jp/>

東京会場：10月2日(水) 13:00~16:30

(株)船井総合研究所 東京本社

船井総研オフィシャルホームページ

《江川社長に伺いました。評価制度導入・活用のポイントQ&A》



株式会社ナサホーム
代表取締役 江川貴志 氏

大阪府大阪市の阪急梅田ビルに本社をかまえ、関西圏、東海圏に23の拠点を展開。「ナサホーム」というリモデル系リフォーム業態に加えて、水まわりリフレッシュを中心とした「みずらぼ」と2つの業態を展開することで2018年度の売上は66.7億円、大阪府下での売上げ実績では第4位、リフォーム專業では第1位。2015年度には経済産業省の「平成26年度先進的なリフォーム事業者表彰事業者」に選定されている。受賞理由に水回り専門店の創設が消費者に分かりやすさと安心感を与え、異なる2つのサービスブランドが連携することで、潜在顧客の掘り起しだけでなく、人材育成・社内体制の構築など様々なメリットを創出したことが挙げられる。今は評価制度の導入&運用で組織力アップ、社内教育体制の強化等に力を入れている。



Q1 なぜ評価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、**社員の給与を感覚で決めてしまっていた**、ということです。当時は今あるような等級とか号俸といった、給与を支払うための明確な基準が設けられていたわけではなく、成果配分に関しても年功序列の給与体系+歩合で引っ張ってきていました。

2点目は、**会社の想いを伝えて、その通りの仕事をしてもらいたい**と思ったからです。理念やビジョンを軸にした評価項目で客観的に評価できる仕組みを作ることで、どうすれば成長できるかということを伝えていきたいと思いました。3点目は、**適正な分配率がわからなかった**ので、社員のモチベーションを高めながら適正に給与を支払う **評価制度**を作りたいと思い、**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？

組織が大きくなっていくなかで、**社員のがんばりを正當に評価**することが難しくなっていたということです。

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おらず、

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」

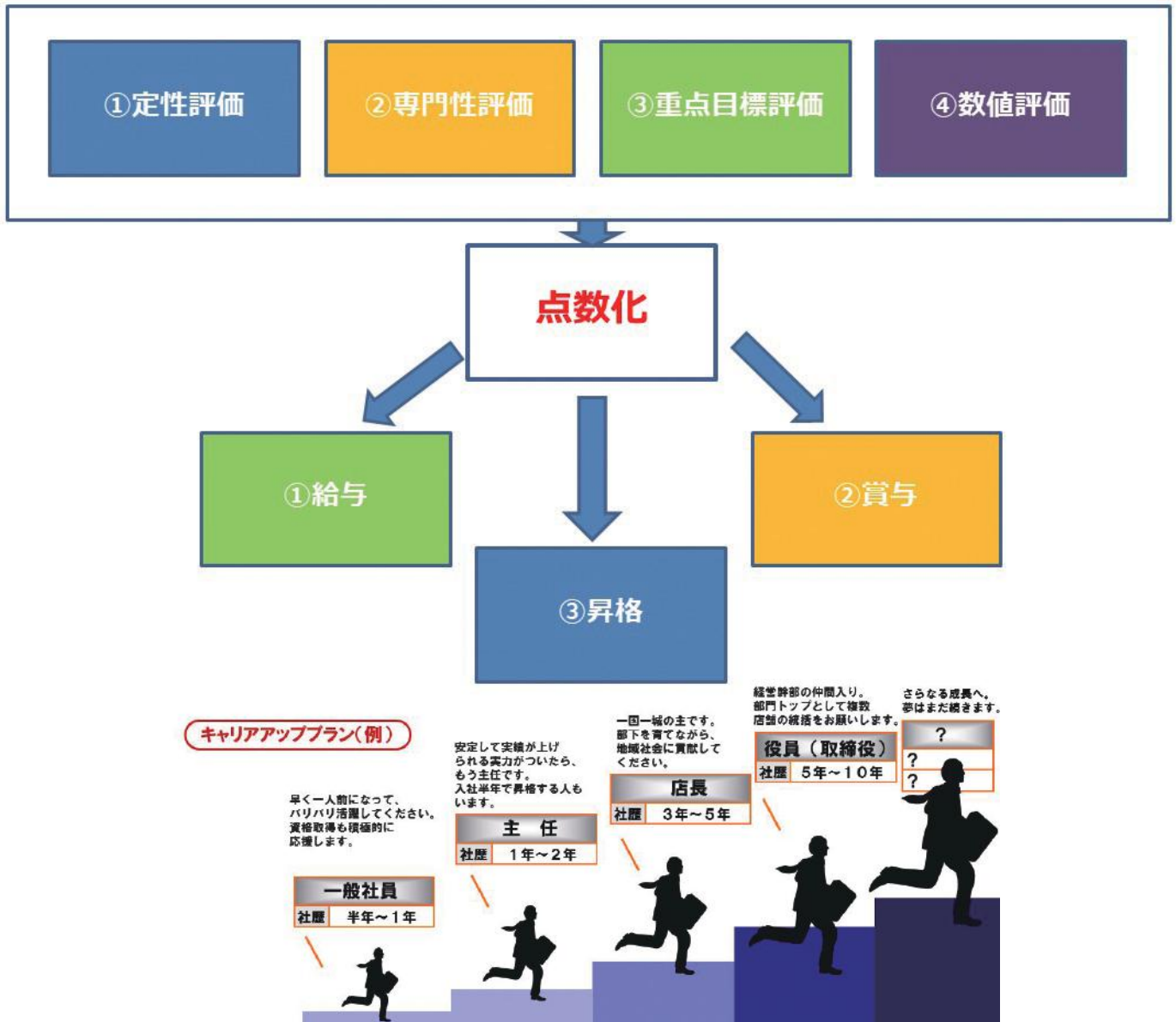
②「どういったキャリアステップを踏むかというキャリアアッププランの構築」

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安定評価、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。

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。

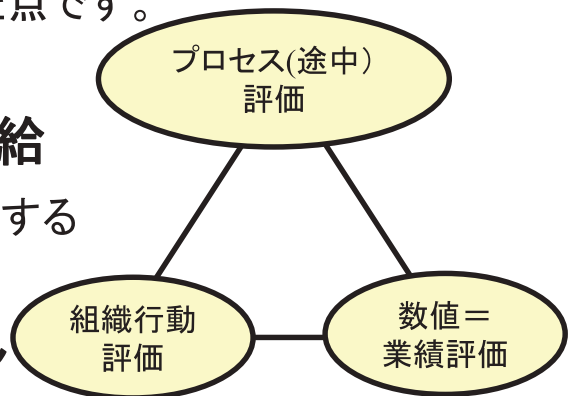
■ マルチアングル評価とキャリアプランイメージ



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。 売るだけの人に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。



3つの評価項目により、給与・賞与に反映される

株式会社ナサホーム様が実践した取り組み 生事例

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、職人、
 経理・事務も評価できる形をとったということは、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？

インセンティブではなく、様々な「賞」という形で支給するようにしました。
 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ということ、また、弊社が大事にしているOBリピートに対する「おなじみ賞」などの会社が求める動きに対して支給する形にしました。

また評価制度による各個人別の評価を出し、評価に基づいて基本給の
 UP/DOWNを決定するというだけでなく、「賞与」で還元する、という
 形も作りました。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手当がでる**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。

まだまだこれからですが、各社員がしっかりと**会社として求める
 成果に繋げる動き**をしてくれるようになりつつあります。

■賃金パターン

スペシャリストコースとマネジメントコース

- ①事務職 : 3等級まで
- ②営業職 : 営業手当(1等級35,000円、2等級40,000円、3等級45,000円)
- ③その他職種: 業務手当や時間外賃金
- ④マネジメント職: 管理職手当 4・5・6等級は50,000円 7・8・9等級は80,000円

スペシャリストコース		個人粗利	マネジメントコース		組織粗利
1等級	160,000～174,500	1,000万円	4等級・主任	240,000～282,500	10,000万円
2等級	175,000～190,000	1,500万円	5等級・チーフ	270,000～312,500	15,000万円
3等級	190,000～205,000	2,000万円	6等級・SV	300,000～342,500	20,000万円
4等級・主任	210,000～225,000	2,500万円	7等級	330,000～372,500	25,000万円
5等級・チーフ	230,000～245,000	3,000万円	8等級	360,000～402,500	30,000万円
6等級・SV	250,000～265,000	3,500万円	9等級・部長	390,000～448,000	30,000万円

自分自身の業務に
 責任を負う

担当組織に責任を負う

サンプル

Q6 残業代への対策はどうされたんですか？

全ての職種において一定時間を基準とした「**みなし残業**」で残業代は支給しています。これは時間外労働が基準時間未満であっても、支給するようにしています。また、営業職や工務職などは「**生産性評価**」を加えることでできる限り残業せずにすむように**業務の効率化**を考えてもらうようにもしています。

Q7 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、評価シートを元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**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。また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。評価制度と同時に、営業セミナー、勉強会も開始し、率いる店舗や社員個人として**3年後、10年後にどういった姿を目指したいか？**も挙げてもらうようにしました。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。

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、採用活動は更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ぬと再確認しています。



Q8 組織強化・人財育成のためにしていることはありますか？

社内の各種研修には力を入れています。新卒社員はまず、「**新入社員研修**」として社内ルールやクレドについて学んでもらいます。その後は現場へ赴いて段取りについてや設備・大工とのやりとりなどの研修、現調や図面関連研修、その後「**OJT研修**」を経て現場店舗へ配属となります。キャリアアップを支援する研修や資格取得の支援制度も充実させました。

また、毎日の事例共有として「**GOOD&NEW**」という朝礼を行っています。24時間以内にあった、新しい発見やいいことを朝礼でプレゼンしています。「こんなにお客様によるこんでいただいた!」「こんな資材を発見した!」「プライベートだけどこんないいことがあった!」などなど、ちょっとしたことでも皆にいいことを共有することで、**毎日ポジティブな気持ちで仕事をスタート**しています。

Q9 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**》

成長をやめれば企業は衰退が始まると思うので、日々成長を求めながら幹部といつも話し合っています。足踏みしないようにいろんな地域にも出店していき、誰でも知っている会社になることが目的です。内定者が親御さんに就職先を報告した時に「いい会社に内定もらえたな」って言ってもらえるような…。まだリフォーム業界で圧倒的な大手企業はありません。そんなリフォーム業界で圧倒的存在になり、社員とともに成長して、自分が頑張った成果だと実感してもらいたいです。今も順調に業績は伸びていますが、どこがゴールと定めずに足踏みせず、成長していきたいです。

《**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
FAST-Reform グループ
上席コンサルタント
仲本 大介

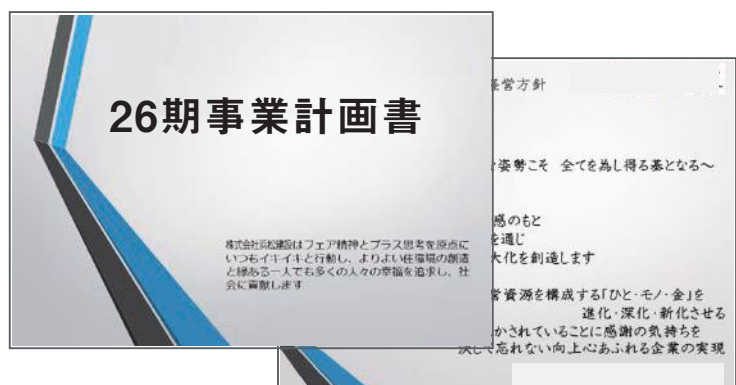
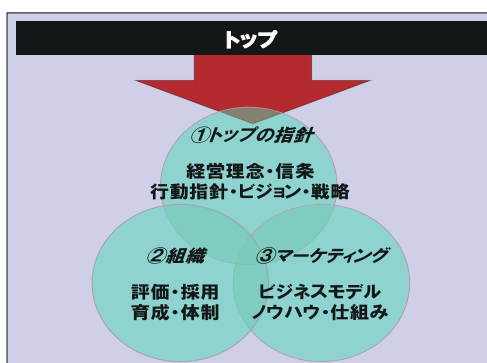


(株)船井総合研究所
リフォーム支援部
FAST-Reform グループ
チーフ経営コンサルタント
生田目 吉章

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。ではこれまでお読み頂いた経営者様が、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。



「成長し続ける評価賃金制度 5つのポイント」

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はどうかは、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**を描くことができます。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。

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。

「成長し続ける評価賃金制度 5つのポイント」

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。

階級	職名	業務内容	大分類			中分類		小分類		評価項目		評価結果	
			大分類	中分類	小分類	1	2	3	4	5	6	7	
1	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
2	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
3	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
4	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
5	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
6	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
7	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
8	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
9	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
10	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
11	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
12	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
13	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
14	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
15	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
16	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
17	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
18	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
19	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								
20	主任	主任業務	主任業務	主任業務	主任業務								

**会社の求める考え方や
知識・スキルを明文化
5段階評価で自身の状態を
チェックし将来目標設定**

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」をお読み頂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1Dayリフォーム研究会、増改築研究会、塗装ビジネス研究会の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。そして今回は**1名様一般価格33,000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思います。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。読み終わられたらすぐにお申し込み用紙をFAXしてください。**会社を守り、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
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
チーフ経営コンサルタント

生田 目吉章

ゲスト講師の方に体験談を赤裸々にお話いただきます



代表取締役 江川貴志 氏

特別ゲスト
講演

株式会社ナサホーム
代表取締役 江川貴志 氏

評価賃金制度を導入し業績、社員の数、社員のレベル共に伸ばされた社長が講師としてご登壇

住宅リフォーム業界の経営者・経営幹部が悩む、評価賃金制度を一新して、会社を守る仕組みとしてだけでなく、業績も社員数も社員の質も大幅に伸ばした最新の取り組みを余すことなく赤裸々に事例を踏まえてご紹介いただきます。今回、特別にご登壇いただける貴重な機会です。この機会に、日頃抱かれている不安を解消してください。質疑応答のお時間もたっぷりご用意いたします。

(株) 船井総合研究所はこんな会社です

「お客様の業績を向上させること」を最重要テーマとし、現場の即時業績アップ支援に強みを持ち、独自の経営理論に基づくコンサルティングを行っている。また、社会的価値の高い「グレートカンパニー」を多く創造することをミッションとし、企業の本質的な「あり方」にも深く関与した支援を実施している。その現場に密着した実践的コンサルティング活動は様々な業種・業界から高い評価を得ている。

船井総研オフィシャルサイト <https://www.funaisoken.co.jp>



WEBからもお申し込みいただけます！



OPEN!

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！

https://lpsec.funaisoken.co.jp/fhrc/seminar/040236_lp/



住宅リフォーム会社のための 評価賃金制度セミナー

【開催日時】 10月2日(水) 東京 13:00~16:30

講座内容(予定)

第1講座 評価制度の必要性
■導入繁盛企業 株式会社ナサホーム様のご紹介

第2講座 評価賃金制度を導入して業績・社員のレベル・社内風土共に
伸ばされた社長が講師として登壇

住宅リフォーム業界の社長が悩む、評価賃金制度を導入して、会社を守る仕組みとしてだけでなく、業績も社員数も社員の質も伸ばされた最新の取り組みをご紹介します。今回、特別にご登壇いただける貴重な機会です。この機会に、日頃抱かれている不安を解消してください。

マーケティング戦略を実現できた人事制度

- ・生産性を飛躍的に高めた若手の動き
- ・気づけば頑張る社員が残る！
- ・成長と安定を実感させる 固定給とインセンティブ
- ・制度定着のための店長の動き

ゲスト講師
特別講座

ゲスト講師：株式会社ナサホーム
代表取締役 江川貴志氏

第3講座 社員のモチベーションアップ、売上アップに繋がる給与制度

まとめ講座 業績を上げる評価制度導入・運用のコツ

講師プロフィール



株式会社船井総合研究所
リフォーム支援部
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。“仕事は楽しく成果を出す”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。



株式会社船井総合研究所
リフォーム支援部
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。

日時・会場

東京会場
 2019年 10月2日(水)
 ㈱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 終了
13:00 ▶ 16:30 (受付12:30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

一般企業 税抜 30,000円 (税込 **33,000円**) / 一名様 **会員企業** 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いたします。
 ●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、ご入金を確認できない場合は、お申込みを取消させていただく場合がございます。 ●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。
 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、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.5785180 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) **FAX 0120-964-111** (24時間対応)
 ●申込みに関するお問合せ:指田 ●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. 040236 担当 指田 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	役職	
		ご連絡担当者		
TEL	()	E-mail	@	
FAX	()	HP	http://	

ご参加者氏名	フリガナ	役職	年齢	現状の評価賃金制度についてお聞かせください。 (該当することに <input checked="" type="checkbox"/> してください。) <input type="checkbox"/> 現在、早急に制度見直しを考えている。 <input type="checkbox"/> 明確な賃金評価制度はない。 <input type="checkbox"/> 評価制度はあるが、上手く運用できていない。 <input type="checkbox"/> 評価制度の運用はできているが、社員の活性化に至っていない。 <input type="checkbox"/> 現状、評価制度に大きな問題は感じていないが、もっとよい制度があれば検討したい。
	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入れている方は、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(TEL06-6204-4666)までご連絡ください。
【個人情報に関するお問い合わせ】
 株式会社船井総合研究所 ホールディングス 総務部法務課(TEL03-6212-2924)

