土地家屋調査士事務所 経営レポート

Land and House investigator Office MANAGEMENT REPORT

残業時間は1人当たり40時間削減

2年間で測量部門の売上3倍に成功した事務所が実践する

今いる従業員を**短期間**で**育成**できる

頑張っている**優秀な人財**を**平等に評価**できる

キャリアビジョンや**社員の将来像**を見せることができる

採用がしやすくなる！

社員が定着し持続的成長を実現する為の

評価制度大公開

船井流・土地家屋調査士事務所向け 評価制度のポイント

POINT.01 明確な等級制度と連動し
能力に応じた目標設定をする！

POINT.02 資格業でも諦めない
脱・属人化したスキルマップの整備！

POINT.03 入社後1年で1人前へ
スキルマップと連動した育成プランを！

スペシャルインタビュー

土地家屋調査士法人セントラル
代表社員 本間秀樹氏

土地家屋調査士事務所向け評価制度セミナー　お問い合わせNo.S057886

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 大阪府大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

TEL:0120-964-000 FAX:0120-964-111
（平日 9:30～17:30）　（24時間対応）

船井総研オフィシャルホームページ▶https://www.funaisoken.co.jp

■ 申し込みに関するお問い合わせ：中田　■ 内容に関するお問い合わせ：小川原

WEBからもお申し込みいただけます。（船井総研ホームページ[https://www.funaisoken.co.jp/]）右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力してください。）→ 057886

従業員の成長・成果をしっかり評価

売上は順調で仕事量も確保できている事務所にこそ優秀な人財が辞めない評価制度の構築を！

人手不足・採用難でも人財の確保に成功し続ける事務所の秘密に迫る

総力特集

なぜ調査士業界に評価制度が必要なのか？

現在の土地家屋調査士業界は、言うまでもなく「資格者の減少と高齢化」「採用難による人手不足」が顕著な業界で、採用したくてもできない経営者様にとっては苦しい環境です。

そのような環境にも関わらず、仕事量は減ることはなく、中には処理しきれず、依頼を断っている事務所様もいらっしゃるのではないでしょうか。依頼を断らずに多くの仕事を受託していきたいと思われているにも関わらず、採用できないどころか「**せっかく育てたのに独立してしまう**」、「**忙しすぎる現状に対する漠然とした将来への不安**」が理由で優秀な従業員様が退職され、さらに苦しい状況になっておられる事務所様も少なくないと思います。

資格業であり、労働集約型の土地家屋調査士業界において、何よりも優先するべき経営資源は「**人財**」です。しかし、その人財に対する事務所の仕組み、制度、風土が弱い、または全くないのも土地家屋調査士業界の大きな特徴です。

そんな中、多くの仕事量を確保しながら、同時に人財育成に舵を切り、「背中を見て育て」の教育体制、「代表の意向」や「勤続年数」が最優先される評価体制から脱却し、「**頑張っている人を正当に評価**」し、「**自身のキャリアビジョンが明確に見える**」事務所に変貌した事務所様の取り組み事例を次頁以降でご紹介します。

して安定経営を実現する秘訣！

Special Interview

土地家屋調査士法人セントラル

代表社員 本間 秀樹 氏

『「この事務所にいては結婚できないので辞めます」と言われたことが評価制度を導入した一番大きな理由です』

Q 現在の事務所の状況を教えてください

資格者４名、正社員１３名、パート社員６名の合計２３名体制です。

２０１７年から人手不足・残業時間拡大がネックになり、不動産仲介会社様からの確定測量を最大化するためにワンマン測量と分業制に取り組んできました。優秀な従業員のお陰で成果を出すことができ、エリアではトップクラスの事務所に成長することができました。

事務所の成長は実感していましたが、以前将来を期待していた従業員から言われた「**先生の事務所では結婚ができないので、退職させてください**」という一言がふとよみがえり、「**このままでは同じことの繰り返しになる**」と危機感を覚え、頑張ってくれている従業員に明るい未来を見せれるように、また優秀な人財に働き続けてもらうために評価制度の導入を決意しました。 とはいえ、修業時代も含め、**「評価する仕組み」を考えたことがなかったので、何からすればいいかわからなかった**のが正直な思いでした。

２０１７年３月撮影

２０１８年７月撮影

Q 評価制度を導入した背景を教えてください。

先にも述べたように、とある従業員からの一言が経営者として心にずっと残っていたからです。

土地家屋調査士業界は良くも悪くも、歴史があり、古い体質が残る業界です。私の修業時代もそうでしたが、多くの事務所では、**「背中を見て育て！」「習うより慣れろ！」**が一般的で、「人を育てる」ことが苦手な方々が多いと思います。ご多分に漏れず、私自身もそのような考えでしたが、日々頑張ってくれている従業員や、せっかくやる気を持って事務所に入社してきてくれる従業員を考えたときに、このまま働いて**「5年後にはいくらのお給料がもらえるのか」**、自分自身が入社して**「何か月後にどうなっているのか？」**を明確にすることは今の従業員も、これから入社してきてくれる従業員にとっても必要なことと考えました。

今の従業員へのメリット　自身のキャリアビジョンが明確になる

入社してくる従業員へのメリット　自身の成長ステップが明確になる

今でも評価する仕組みを持っている事務所様も多くあると思いますが、その内容はどちらかというと**「長く働いてくれているから」**や**「最近頑張ってくれているから」**という**あいまいな基準になってしまい**、かつ**代表自身の感覚に左右される**ものではないでしょうか。

これは、当事務所でも同様で、代表である自分自身もしっかりと説明できない部分もあり、評価をされる従業員にしてみると、**「なんで自分はこの評価なのか？」**、**「あの人はなんで自分よりも評価がいいのか？」**という評価軸の不明確さが事務所内の不満にもつながりかねない仕組みでした。5名前後の時はこの仕組みでも個別に従業員と話をしてフォローができていましたが、**10名前後の規模になってくるとしっかりとした「評価の仕組み」重要になってくる**と思います。その理由は明確で「自分だけでは見切れない」ので、事務所内で共通の認識で、かつ平等な評価の仕組みが必要だからです。

評価制度のあるべき姿①　代表の感覚ではない平等な制度

評価制度のあるべき姿②　勤続年数に左右されない平等な制度

評価制度のあるべき姿③　評価結果を明確に伝えることのできる制度

Q 評価制度への取り組みを具体的に教えてください。

実際に評価制度を作成しようと思っても解決するべき課題がいくつかあります。

- 解決するべき課題① 評価軸となる等級要件の明確化
- 解決するべき課題② 等級を上げる基準と仕組みづくり
- 解決するべき課題③ 組織への貢献度を評価する仕組みづくり
- 解決するべき課題④ 評価制度を運用する組織づくり

が主に解決する必要があります。

01. 評価軸となる等級要件の明確化

全従業員が頑張っているのは疑いのない事実ですが、**従業員ごとのスキル、経験、勤続年数に応じて最低限行ってほしい目標や取り組みを明文化する**等級要件の作成から着手しました。入社1年目の従業員と、入社3年目、5年目の従業員では求める役割や売上・件数などは違って当然です。それらを等級として落とし込み、以下のような表でまとめました。

作成した等級要件

等級		1等級	2等級	3等級	4等級
年収		[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
月給		[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
滞留年数イメージ		6ヶ月~1年	1年~2年	2年~3年	3年~5年
包括的定義		先輩社員の同行や補助を通じて、業務の一連の流れを理解する立場 新入社員もしくは上司の指示を受けながらであれば業務を行うことができる 案件処理を1件確実に完了させられるスキルを習得する	案件処理を1件確実に完了させられ、月間複数件数の案件処理を行う 業務は一通り単独でできるが、イレギュラー対部分については、 上司の指示が必要である	案件処理を月に複数件数完了させられるスキルを持つ イレギュラー業務を含め、単独で業務を行うことができる 境界立ち合いの頃前までの段取りが全てできている	案件処理を月に複数件数完了させることができ、複雑な案件処理も行うことができる
中項目	期間	要件	要件	要件	要件
件数		1件完了	2件~3件/月	3件~4件/月	4件~5件/月
売上		500万円	1200万円	1500万円	2000万円

このように事務所の基準を明文化することで、経営側としては求めていることを伝えることができますし、従業員側としては**「何をすれば評価されるのか」**、**「次のステップに行くには何が必要か」**が分かります。今まであいまいだった従業員の現在地とこれからの目標を明確に伝えることができるようになりました。

02. 等級を上げる基準と仕組みづくり

等級を明文化できたことで現在地の把握、今後求める能力を伝えることができたので、次は**「どのように等級をあげることができるのか」**を明文化することが必要になります。これは、売上や件数の目標など比較的わかりやすい項目ではなく、一番伝えることの難しい具体的なスキル面です。例えば、今まで確定測量を月間2件を完了させているスタッフに、月間3件できるようになってほしいと伝えても、やる気だけでは件数を伸ばすことはできません。中にはやる気だけで増やせる方もいるかもしれませんが、サービス業であり、お客様の財産を管理する土地家屋調査士としては、品質も担保しなければなりません。**その品質を担保するためには必要なスキルをわかりやすく**、また**習得しやすくする仕組みが必要**でした。

そこで作成したのは以下のようなスキルマップです。

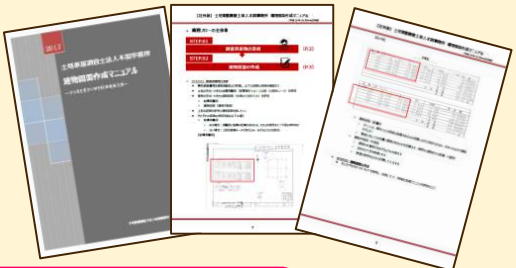
作成したスキル評価シート

No.	項目	内容	1 理解していないこともある／確認業務が必要とされる
1	依頼内容の整理	分譲、仲介、開発、許可取得、その他のうちどの属性の測量業務かを判断できる	業務の属性判断をせずに仕事にとりかかっている
2		クライアントへ目的、工程スケジュール、納期のヒアリングができる	クライアントへのヒアリングは行っていない
3		目的、スケジュール、納期に合わせた工程のスケジュールが組めている	工程のスケジュールが組めない
4		クライアント説明用工程表の作成ができているか	説明用工程表の作成ができていない
5		書類の回収方法の確認(自社か業者か)(紙・デジタル)ができている	書類の回収方法を確認していない

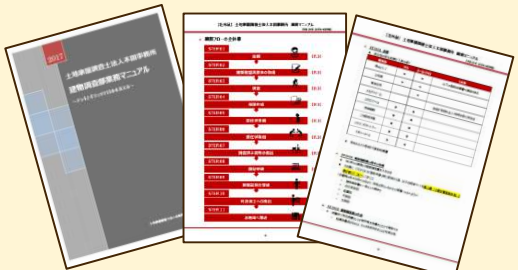
上記のようにできること、できないことを明確にすることをだけを目的にするのではなく、できないこと、わからないことをできるようにするために、マニュアルやツール類を整備することも同時に着手しています。

各従業員のスキルが上がることで、従業員としては**等級を上げ、自身の成長を実現できます**し、経営側から見ると、**確実に成長してもらう**ことができ、結果的に**お客様へよりよいサービスを提供する**ことにもつながります。

▼測量業務マニュアル



▼登記業務マニュアル



03. 組織への貢献度を評価する仕組みづくり

事務所を経営していく上で売上や利益は当然必要になり、従業員にも求める指標になります。ただし、評価をするうえで、売上を上げている従業員が評価される組織でいいかというとそうではないと考えます。**売上だけではなく**、「しっかりと後輩や新入社員を教育してくれているか」「事務所が取り組んでいることに協力的か」の視点が重要です。つまり**「事務所にとって売上以外でも貢献してくれているか」**を評価する仕組みがないと平等な評価にはなりません。

貢献度をはかる定性評価シート

分類	項目	具体的行動	補足	評価点数						
				本人		一次評価		二次評価		
				点数	評価点	点数	評価点	点数	評価点	理解していないこともある
重点行動	1 スピード	・訪問先での処理スピード ・社内外に対して素早いレスポンスが行えている	・反応・提出のスピード ・資料の提出 ・相談への対応 ・上司からの指示への対応		0.0		0.0		0.0	・頼まれたことを忘れることがあり、個
重点行動	2 処理の正確性	・月次試算表、各種申告書、作成業務にミスなく処理ができる ・社内の仕組みを構築している	ミスの発生頻度		0.0		0.0		0.0	・以前指摘されたミスを繰り返している ・毎月定期的に発生する通常業務でミス
重点行動	3 業務の標準化	・事務所で定められたルールに従って、業務を行っている ・所内マニュアルの作成、改訂を行っている	・月次巡回監査報告書 ・所内チェックリスト		0.0		0.0		0.0	所内マニュアル・チェックリストに基づ
重点行動	4 段取り・計画性	業務計画を立て、タスク管理を行うことができる	・スケジュール管理 ・段取り力		0.0		0.0		0.0	・自ら計画を立てているが、計画が甘く ・与えられた業務にかかる時間が把握で とができないことが多々ある

このような評価シートがあることで、売上以外でも貢献してくれる従業員を事務所の貴重な戦力としてそれぞれの特性を評価することができ、**従業員のビジネスマンとしてのスキルも育成することが可能**になります。

04. 評価制度を運用する組織づくり

明確な評価の基準や成長の過程を見える化できる仕組みをできて終わりではなく、しっかりと運用していくことが評価制度では重要になります。

当事務所では、評価制度は初めての取り組みなので、右のようなガイドブックを活用し、**従業員への説明と運用時の注意点などをしっかりと説明**しています。

▼人事制度ガイドブック

初めて取り組む評価制度なので、作った目的や評価制度を活用して何を実現していきたいのかも併せて伝えるようにしています。土地家屋調査士事務所を経営していく上で一番難しいのは**資格者やある程度の経験を積んだ経験者のマネジメント**であると思います。

事務所にとっては貴重な戦力で、ずっと事務所で活躍して欲しい人財です。また、数多くある企業の中で当事務所を選んでくれた人財にとっても「**セントラルで働いていてよかった**」と思ってもらえるためにも、評価制度を作っただけではなく、**従業員主導で評価制度を運用できる組織にしていく**ことを常に考えています。

Q 評価制度を導入してよかった点を教えてください。

現在仮運用中で、本格運用はこれからですが、事務所としての１つの基準ができたことで多くのメリットが生まれています。

得られたメリット① 従業員と共通の認識ができた

今までは、「ただ頑張ってほしい」「ただ生産性を意識してほしい」と伝えてきましたが、具体的な数値目標や取り組みの課題や目標など共通の認識で話ができるようになりました。がむしゃらに頑張るのではなく、**計画的に、各従業員の成長スピードに合わせて頑張ってもらえる**体制ができたと思います。

得られたメリット② 従業員の自主性が芽生えた

当事務所では３つの部署があり、それぞれの部署に適した目標やスキルを作成していきましたが、今までは代表だけで決めていたことも、**各部署の責任者が自主的に意見を言って**くれて、その意見を取り入れることで、より**納得感があり**、**より現実的な評価項目**ができました。その甲斐もあり直近3年間で在籍1年以上の従業員の離職数は0で推移しています。

得られたメリット③ ベテラン社員のやりがいも見出せた

ベテラン社員に対しても、今までのスキルや経験を十分に生かすことのできる新しいやりがいや役割を与えることができ、具体的な役割として、**新入社員の教育**や**よりよいサービスを提供する品質管理**など「経験のある従業員だからできること」に注力してもらっています。

得られたメリット④ 新しい取り組みがスピードアップした

当事務所で導入しているワンマン測量や分業制など、生産性を高める取り組みを評価制度と連動させることにより、取り組むことの動機付けをより高めることができ、取り組んでくれている従業員を正当に評価することができるので、事務所としても新しいことにチャレンジができます。

今後も土地家屋調査士事務所としての強みを活かし、**ドローン事業**や**3D事業**、**相続分野の開拓**など積極的に取り組める土台ができたと思います。

得られたメリット⑤ 採用面でも選ばれる事務所になった

採用が難しい業界ですが、当事務所では**3ヶ月連続**で合計**3名**採用ができており、経験のある即戦力社員も採用できています。若くて優秀な応募者は他事務所様との競合になることはよくありますが、その際に評価制度があり、**明確なキャリアビジョンがあることは応募者にとって大きな魅力**に映ります。実際に、評価制度があることを理由に当事務所を選んでいただいた従業員もいます。**「高い給与を払う」ことで選ばれるのではなく、「成長できる事務所」として選ばれる**ようになったのは大きなメリットです。

Q 今後はどのような事務所を目指されているのでしょうか？

従業員の頑張りで業界でも比較的新しいワンマン測量の本格導入や、CADセンターの立ち上げなどの取り組みを実現することができ、業績も安定してきました。

今後も岡崎市を中心に事業を拡大していきたいと思っていますが、その為には**優秀な人財の採用・確保・育成する**ことは不可欠です。

今回、その第一歩として評価制度を構築しましたが、この評価制度をしっかりと定着させて**「優秀な人財が辞めない組織」「優秀な人財が集まり、育つ組織」**を実現して、採用難の業界でも人財に困らない事務所を目指していきます。**従業員やその家族にも「セントラルで働いてよかった」と思えるような日本一の事務所**を目指していきたいと思っています。

2020年 誌上特別講座

超・人材不足時代だからこそ 従業員ファーストの取り組みを 土地家屋調査士事務所向け評価制度の導入で 人財が辞めない事務所を作り上げる

今こそ、評価制度を導入するべき5つの理由

株式会社船井総合研究所
士業支援部 小川原泰治

こんにちは！株式会社船井総合研究所の小川原泰治です。

「土地家屋調査士事務所向け評価制度」の導入事例はいかがでしたでしょうか。

「人手不足倒産」「超・売り手市場」が叫ばれている昨今では、その対策は待ったなしの状況と言えます。だからこそ従業員ファーストの発想で評価制度の導入に着手することで優秀な従業員が定着し、事務所として大きく変化していくこととなります。成功のポイントとして・・・

01. 超・人財難だからこそ、今の従業員様へ着目を！

人財難は然ることながら、資格業を経営していると、ある程度の経験を積んだ**資格者が独立してしまい人手不足**に拍車がかかる事務所様も少なくないと思います。この評価制度を作成したことで、セントラル様では直近3年で**在籍1年以上の従業員様の離職率は0%**です。経験を積んだ従業員様が定着することは業績アップにも直結します。

既存従業員様の能力を正確に把握し、教育することで、**今以上に活躍していただき**、またその成長をしっかり評価することで**定着しやすくなる組織風土を作る**ことが最優先です。

02. 従業員様の成長スピードを上げることができる！

更にセントラル様では、経験者がなかなか採用できないので、未経験者に絞って採用をされています。一般的には**なかなか成長しないと悩んでいる経営者様も多い**と思いますが、セントラル様では未経験の従業員様が**入社後8カ月**で**月間3件**の確定測量の処理をされています。育成には時間がかかり、過度の期待をしてしまい、短期間で退職されてしまったご経験のある事務所様も多いと思いますが、それらを防ぐために、**従業員様の能力、現在のスキルに合わせた育成プラン**を立て、明確な目標を立てることがポイントです。

1ヶ月目）まずは補助者の役割を全うする

2ヶ月目）調査業務を完璧にこなす

3ヶ月目）器械操作を1人でもできる

月ごとの目標を明確に立て、評価することこそ、成長スピードを上げるには重要になります。

03. 頑張っている従業員をしっかり評価できる！

例えば、ワンマン測量や分業制など新しい取り組みをした場合、積極的に取り組んでくれる従業員様もいれば、そうではない従業員様もいます。組織のあるべき姿としては、**やるべきこと、お願いしたことを行ってくれる方を評価するべき**です。一方で、新しい取り組みというのは、従業員様にとって「なんでやらなければいけないのか」「取り組んだことで何かメリットはあるのか」と最初は否定的に考えるものです。言ってもやってくれないことを嘆いたり、叱ったりするのではなく、**新しい取り組みを自発的に取り組み、成果をだしてくれた従業員様をしっかりと評価する**ためにも評価制度は必要です。

04. 優秀な人財が集まりやすくなる！

採用市場において、数少ない応募者を確実に採用するためにも必要なことがあります。それは「他事務所よりも高い給与が払える」や「充実した福利厚生があるか」ということも重要ですが、最近の傾向として**「自分自身が入社後にどのように成長できるのか」**を判断基準にしている応募者が増えてきています。特に、意欲があり、能力も高い応募者に見られる傾向です。

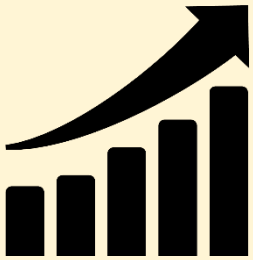
土地家屋調査士事務所では未整備の事務所がまだ多く、結果的に「給与面」や「自宅からの通いやすさ」などで決められることが多いと思います。裏を返せば、**今よりも「高く」、「近い」事務所があれば転職してしまうリスク**が潜んでいます。**入社後のミスマッチ**、**高い離職率**を防ぐためにも**土地家屋調査士事務所の評価制度**は不可欠なのです。

05. 結果的に売上アップ・安定経営につながる！

そもそも仕事には困っていない事務所が多い土地家屋調査士事務所において、人手さえ確保できれば売上があがる、もっと仕事をこなせると考えられている経営者様がほとんどです。

長きにわたり支えてくれた優秀な従業員様の貢献度、数ある事務所から入社を決めてくれた**従業員様の成長や成果をしっかりと評価する**ことで、**辞めない事務所**になり、**優秀な人財を確保できる**ことで、採用の成果に頼らずに高い品質でサービスを提供し続けることができます。さらには、今の従業員様が働き甲斐溢れ、楽しそうに働いている事務所には、優秀な人財が集まりやすく、事業スピードはさらに加速していくことでしょう。

今こそ土地家屋調査士事務所向け評価制度を導入し、**売上アップ・安定経営を実現し**、採用難でも負けない、**働き甲斐溢れる事務所**に変貌していきましょう。



レポートをお読みいただいた経営者様へ特別なご案内

土地家屋調査士事務所向け評価制度セミナー

日程 ２０２０年４月１１日（土）

会場 ㈱船井総合研究所　五反田オフィス

ここまでお読みいただき、ありがとうございました。

このレポートで紹介した取り組みは、あなた様のような意欲のある経営者であればすぐに実践できるものばかりです。

しかし、**取り組みの手順やポイントを間違うと**、**どんなに素晴らしいチャンスに満ちたビジネスでも成功には至りません**。

最短で成果を出すためには、力を掛けるべきポイントに専念してスピード感を持って取り組むことです。そうすれば、超人材難時代に左右されることのない生き残れる事務所になることができます。また、土地家屋調査士業界全体が盛り上がり、**土地家屋調査士資格の地位向上**、**認知度向上**、**資格者数の増加**、**受験者数の増加**につながるのです。

今回のセミナーでは、誌上でもご紹介した土地家屋調査士法人セントラル　代表社員　本間秀樹氏をお招きし、土地家屋調査士事務所向け評価制度を導入された経緯とその取り組みをご講演いただきます。

このセミナーは講義を聞いて勉強していただくためのものではなく、翌日から実践し採用難にも負けない組織づくりをしていただくことが一番の目的です。そのために、公開するノウハウは、**他では得られない最新かつ超実践的な取り組みばかり**です。

1日で「土地家屋調査士事務所向け評価制度」の全てがわかるようにプログラムを構成しておりますので、一見の価値があることは間違いありません。このセミナーでお伝えする内容の一部をご紹介しますと・・・

1 ｜ 土地家屋調査士事務所で作るべき**等級要件のポイント**

2 ｜ 経営陣・従業員で**共通認識が生まれる等級要件**とは？

3 ｜ **従業員参加型**の等級要件策定会議の進め方

4 ｜ 曖昧になりがちな**給与体系の決め方**

5 ｜ 不公平感がなくなる**理想的な給与体系**とは？

6 ｜ 若手でも、未経験者でも**短期間で育つ教育スケジュール**の全貌大公開

7 ｜ 未経験者でも安心！**業務を効率よく覚えることのできるマニュアル**の作り方

8 ｜ **無理なく、確実に育つことのできる育成マップ**の作り方

9 ｜ 「背中を見て育て！」はもう終わり！**成果のでる教育の仕組み**

１０ ｜ 初めての評価制度でも安心な**評価制度定着の仕組み**

１１ ｜ 売上だけじゃない！**組織への貢献度をはかる評価シート**の作り方

１２ ｜ スキルも見える化する時代！事務所全体で**育成できるスキル評価シート**の作り方

１３ ｜ 評価制度があるから見えてくる！**育成に本当に必要なマニュアル・ツール・研修制度**

１４ ｜ **従業員に未来はこう見せる！**将来が見える会社作り

１５ ｜ 「育つのを待つ」のではなく、今こそ**計画的育成**を！

１６ ｜ 等級要件と連動した**人が育つ目標管理**の具体的手法大公開

１７ ｜ 評価制度が採用につながる？！**採用における意外な評価制度の活用事例**

１８ ｜ 作って終わりではない、**評価制度運用の決まりごと**

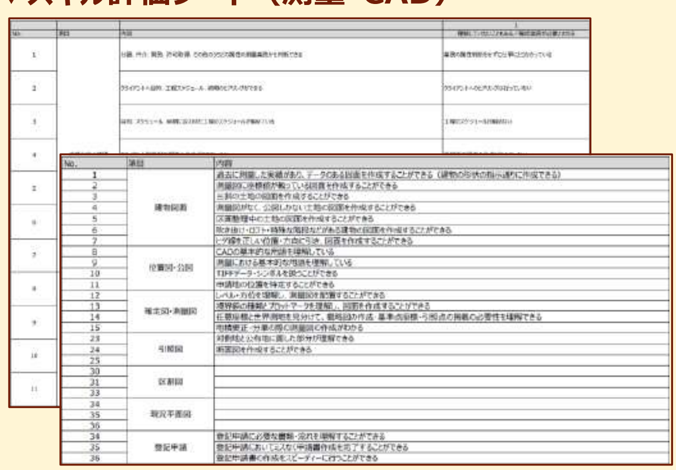
１９ ｜ **入社後1年で１人前**にするための従業員への接し方

２０ ｜ 定着することで業績が上がる、**土地家屋調査士事務所のあるべき経営手法**とは

更に！当日限定で「土地家屋調査士事務所向け評価制度」で使用するツール類を公開します！

▼定性評価シート

▼スキル評価シート（測量・CAD）

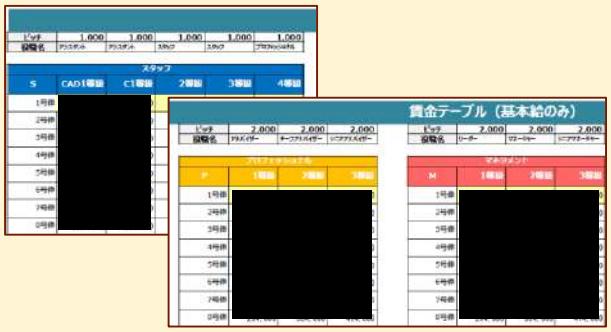


これらはごくごく一部のツール類です！
他にも即活用いただけるツール類を当日限定で公開します！

土地家屋調査士事務所向け

評価制度で使用するツール集一覧

▼賃金テーブル表



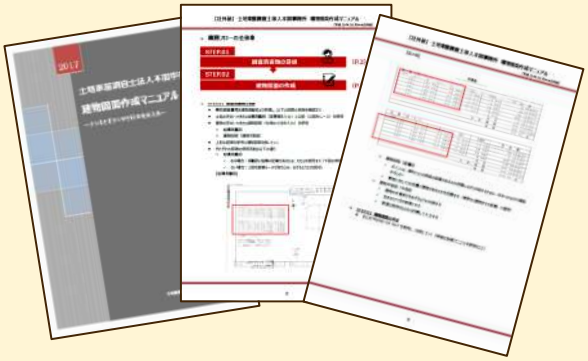
▼等級要件表

▼評価制度説明会テキスト

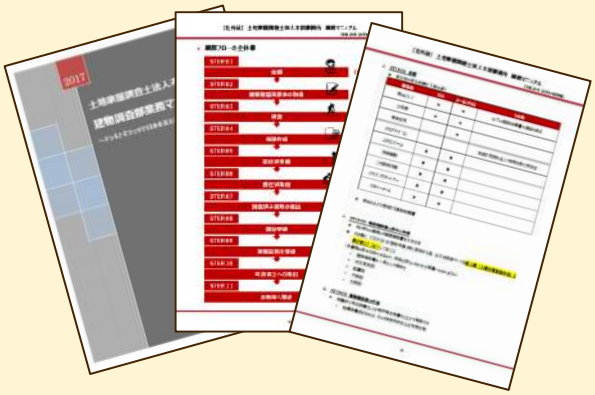
▼賃金シミュレーション表

▼考課者研修テキスト

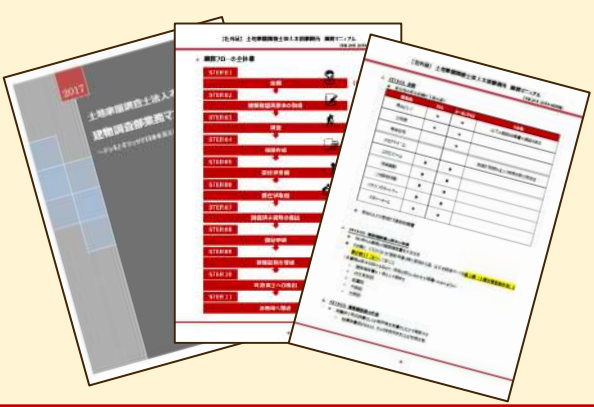
▼測量業務マニュアル



▼建物調査業務マニュアル



▼各種登記業務マニュアル



過去にセミナーへ参加いただいたお客様から

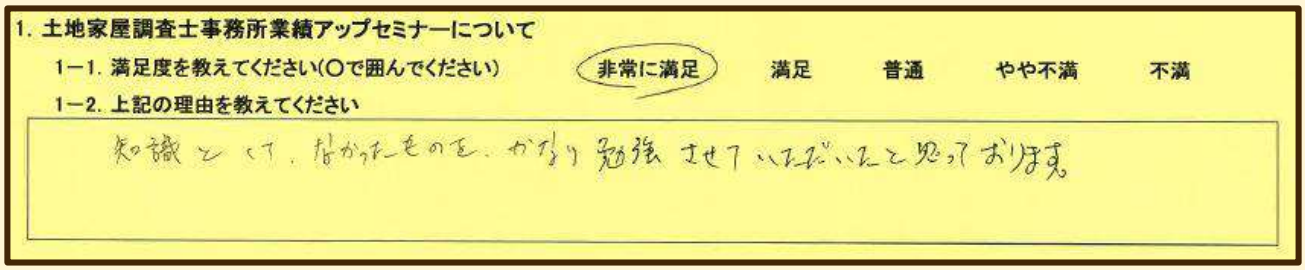
柳土地家屋調査士法人

代表社員 **柳　和樹** 氏

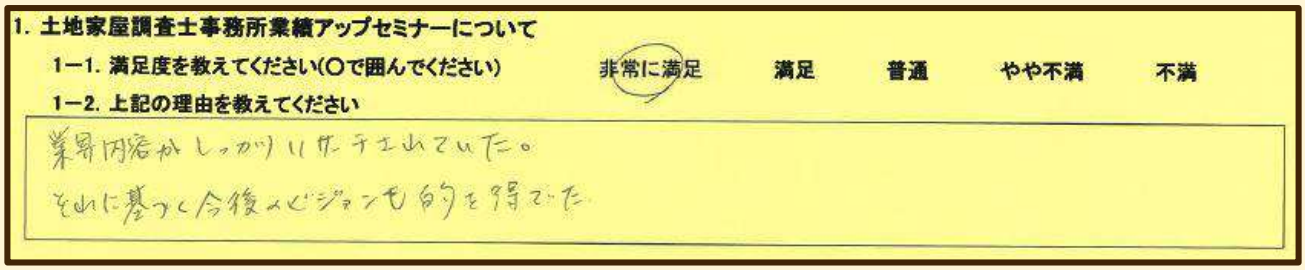
「自分が成長できる」セミナーです

調査士会や地元では出会えない経営感覚に優れた先生方に出会い、お話を聞いて、「このままではいけない」という成長意欲を掻き立てられ、いい刺激をもらっています。

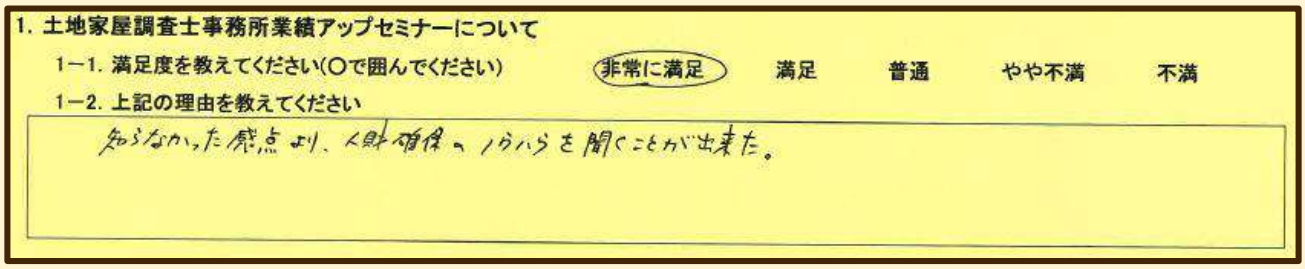
そのような先生方と出会う度に、まだまだこの業界も捨てたものじゃない！と感じています。


1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
知識としてなかったものを、かなり勉強させていただいたと思っております。

知識としてなかったものをかなり勉強させていただいたと思っております。

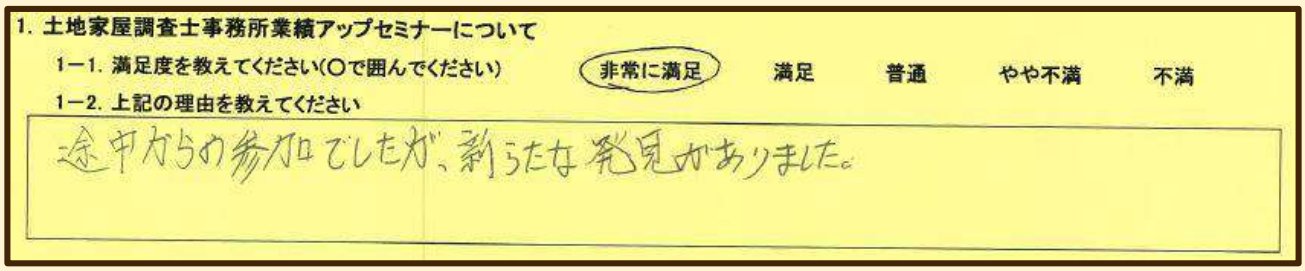

1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
業界内容がしっかりリサーチされていた。
それに基づく今後のビジョンも的を得てた

業界内容がしっかりリサーチされていた。
それに基づく今後のビジョンも的を得てた。

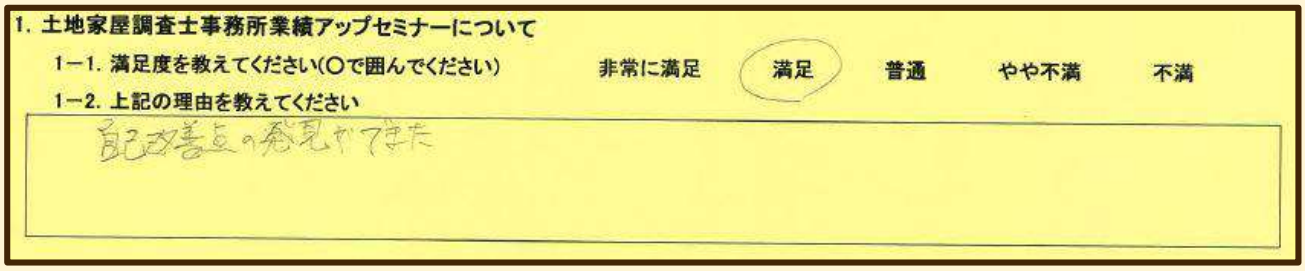

1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
知らなかった観点より、人財確保のノウハウを聞くことが出来た。

知らなかった観点より、人材確保のノウハウを聞くことが出来た。

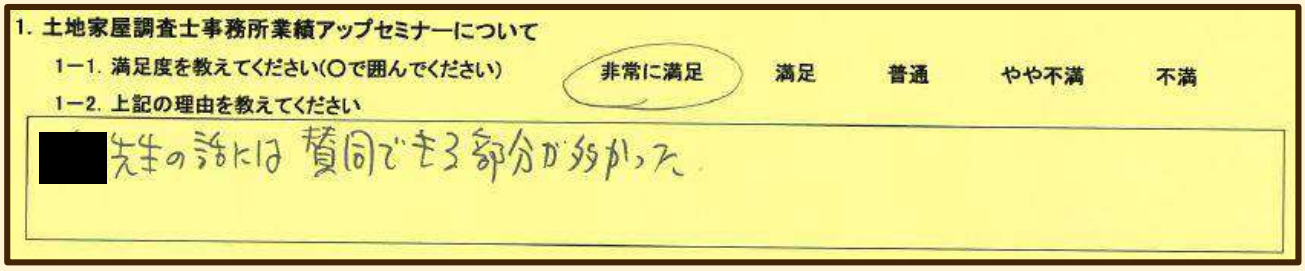
満足いただいたお声をいただいております！


1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
途中からの参加でしたが、新たな発見がありました。

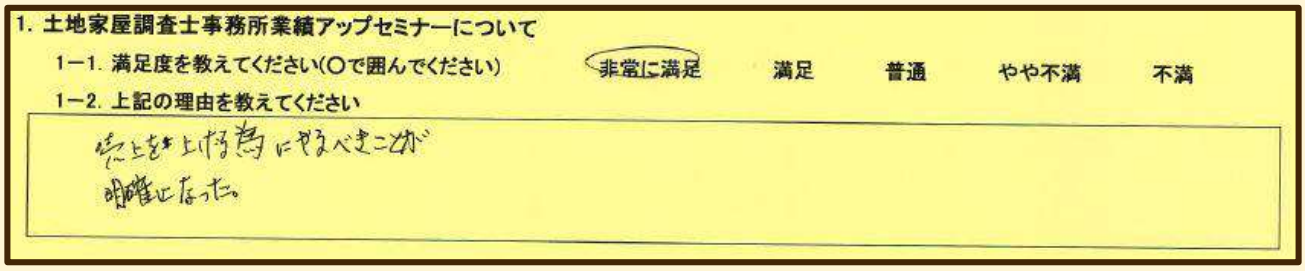
途中からの参加でしたが、新たな発見がありました。


1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
自己改善点の発見ができた

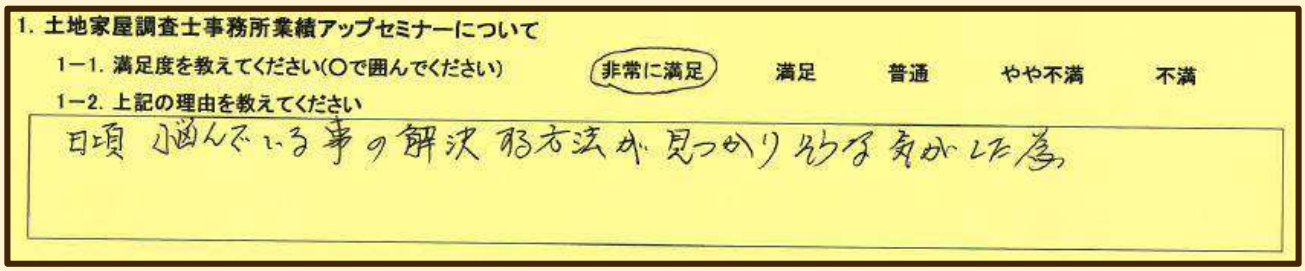
自己改善点が発見できた。


1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
[redacted]先生の話には賛同できる部分が多かった

●●先生の話には賛同できる部分が多かった。


1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
売上を上げる為にやるべきことが明確になった。

売上を上げる為にやるべきことが明確になった。


1. 土地家屋調査士事務所業績アップセミナーについて
1−1. 満足度を教えてください(○で囲んでください)　非常に満足　満足　普通　やや不満　不満
1−2. 上記の理由を教えてください
日頃悩んでいる事の解決する方法が見つかりそうな気がした為。

日頃悩んでいる事の解決する方法が見つかりそうな気がした為。

いかがでしょうか。このような土地家屋調査士事務所向け評価制度の導入に必要なポイントを具体的な内容に絞って、たっぷりとお伝えします。
質疑応答のお時間も設けますので、疑問に感じることはその場で解消していただけます。
また、個別の無料相談もセミナー特典にしていますので、皆様の状況に応じた導入までの段取りを具体的に落とし込むことが可能です。
そして今回は、土地家屋調査士事務所向け評価制度を導入している経営者を特別ゲスト講師としてお招きしております。

「土地家屋調査士事務所向け評価制度」は超人財不足時代では欠かせない取り組みであり、「競合する企業をこれ以上増やさない」ために、このような事例をあけっぴろげに大公開するセミナーで話をしていただけることは普通ではまずあり得ません。
大変貴重な講演となりますので、新しいことにチャレンジしようと思わない方、
また、経営者ではなく、とりあえず社員を行かせようという方は、ご遠慮ください。

さて、このセミナーにかかる投資額ですが、今回は「志が高い経営者様」に参加していただきやすい料金設定としました。
一般の方でも、なんとわずか**２７，５００円（税込）**です。
実践すれば毎月数百万円の粗利につながるノウハウですから、正直破格の料金です。
ただし、今回はご用意できる席数は**３０名様限り**とさせていただきます。
毎回即日満席になる人気セミナーですので、お申し込みはお急ぎください。

また、本セミナーでは土地家屋調査士事務所向け評価制度の導入に向けた具体的な手法を経営的な側面と現場の実践的な側面においてお伝えします。
現場の責任者を任せている従業員の方がいらっしゃればご一緒に参加されることを強くお勧めします。早期に導入の動きを進めるには、セミナー当日に話し合うのが一番です。

秘匿性の高い情報も含まれますので、DVDの販売は致しません。これだけの事例を学ぶことは当日ご参加いただいた方だけの特権となります。
知っている経営者が得をする内容です。超人財不足時代、採用難である今まさに取り組むべき事例ですので、導入のタイミングを逃さないようにご注意ください。
たった半日のセミナーを活用して、土地家屋調査士事務所向け評価制度で優秀な社員の定着を図るか、それとも、先延ばしにして従業員の離職や人財不足に頭を悩ませ、結果的に経営者自身が休みもなく働き、事務所経営も精一杯のままか・・・

ぜひ、このチャンスを掴み取ってください。
どうぞ、この機会をお見逃しなくご参加ください。

志の高い、あなた様とお会い出来ることを
楽しみにしております。

株式会社船井総合研究所
士業支援部
小川原　泰治

土地家屋調査士事務所向け 評価制度セミナー

セミナー講座カリュキュラム

※セミナー開催時間13:00～16:30

講座	内容	講師
第一講座 13:00～13:30	土地家屋調査士業界の動向と評価制度を構築するべき理由	株式会社船井総合研究所 業務改善コンサルタント 小川原　泰治
第二講座 13:40～14:40	評価制度を構築して得られた効果	土地家屋調査士法人セントラル 代表社員 本間　秀樹 氏
第三講座 14:50～15:50	評価制度導入までの取り組みと成功手法大公開	株式会社船井総合研究所 業務改善コンサルタント 小川原　泰治
第四講座 16:00～16:30	明日からすぐに取り組んでほしいこと	株式会社船井総合研究所 シニア経営コンサルタント 山中　章裕

講師紹介

※諸事情により講師及び講座内容が変更になる場合がございますが、予めご了承ください。

土地家屋調査士法人セントラル　代表社員　本間　秀樹 氏

土地家屋調査士法人セントラルの代表を勤める。
開業以来、土地家屋調査士業務の他、建築士登録をしていることを活かし、宅地造成・開発許可申請業務に特化した事務所経営を行う。
「子育てのできる土地家屋調査士事務所」を運営することを目標にしており、土地家屋調査士事務所では珍しい評価制度の導入を開始。従業員を第一に考えた経営を行う。
ワンマン測量×分業制やドローン測量にも挑戦し、常に成長することをモットーにしている。

株式会社船井総合研究所　士業支援部　業務改善コンサルタント　小川原　泰治

舶用機器メーカーを経て、2015年㈱船井総研へ入社。
住宅・不動産業界のコンサルティングを経て、土地家屋調査士事務所のコンサルティングを開始。「コンサルティングの答えは現場にある」をモットーに、土地家屋調査士事務所での測量業務を行う等、現場に入り込んだコンサルティングスタイルを大切にしている。100事務所200名の経営者と面談し、成功している事務所、選ばれる事務所のルール化も行っている。業界の地位向上、認知度向上を果たすべく、日々コンサルティングを行っている。

株式会社船井総合研究所　HRD支援部　シニア経営コンサルタント　山中　章裕

2008年船井総研入社後、一環して士業事務所の経営コンサルティングに携わり、その後、クライアントの組織拡大に合わせて、マネジメント領域のコンサルティングを主な領域とする。士業事務所における30名の壁、50名の壁を突破するための組織化支援、評価賃金制度作成支援から採用全般に関わるコンサルティングを得意としている。人財の重要性が高まる時流に合わせて発足した「人財ファースト経営フォーラム」を主宰している。

日時 2020年4月11日（土） 会場 ㈱船井総合研究所　五反田オフィス
〒141-8527　東京都品川区西五反田6-12-1

※先着30名様での開催となりますので、お早めにお申込み下さいませ。

土地家屋調査士事務所向け 評価制度セミナー

土地家屋調査士法人セントラル　代表社員 本間 秀樹 氏

優秀な従業員が辞めず、優秀な人財が集まるための
土地家屋調査士事務所向け評価制度の導入事例

株式会社船井総合研究所　士業支援部 小川原 泰治

従業員を定着させ、採用難でも成長する事務所になるための
土地家屋調査士事務所向け評価制度のポイント

下記に１つでも該当された方は是非ご参加ください。

- ✓ 優秀な人財に長く、働き甲斐を持って働いて欲しい方
- ✓ せっかく育てたのに退職してしまって困っている方
- ✓ 頑張っている従業員をしっかりと評価したい方
- ✓ 未経験の社員に短期間でスキルを身につけてほしい方
- ✓ 評価制度はあるがいまいち運用しきれていない方

開催要項

お申込方法

WEBからのお申込み

下記に記載のスマホ用QRコードをお読み取り頂くか、
船井総研ホームページ [www.funaisoken.co.jp]
右上検索窓に『お問合せNo.』を入力ください。→ 057886

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でのお申込み
FAX.0120-964-111 (24時間対応)
下記お申込用紙にご記入のうえFAXにてお送りくださいませ。
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。

日時・会場

東京会場

2020年 4月 11日(土) お申込期限 2020年4月10日(金)17:00まで

(株)船井総合研究所 五反田オフィス

〒141-8527 東京都品川区西五反田6-12-1 ●JR「五反田駅」西口より徒歩15分

開催時間 13:00 ▼ 16:30
受付12:30～

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ことがございます。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25,000円（税込27,500円）／一名様　会員価格 税抜 20,000円（税込22,000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.5785992 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頂きます。

お問合せ

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**

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:中田　●内容に関するお問合せ:小川原

※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頂きます。

お問合せNo. S057886　担当 中田 宛

土地家屋調査士事務所向け評価制度セミナー　FAX:0120-964-111

フリガナ		フリガナ		役職	年齢
事務所名		代表者名			
所在地	〒	フリガナ		役職	
		連絡担当者			
電話番号	(　　)	FAX	(　　)		

ご参加者氏名							
1	フリガナ	役職	年齢	2	フリガナ	役職	年齢
	E-mail	@			E-mail	@	
3	フリガナ	役職	年齢	4	フリガナ	役職	年齢
	E-mail	@			E-mail	@	

今、このお申込み用紙を手にされている方は、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様は今現在、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☑をお付け下さい。

☐ 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(　　研究会)

検

お申込みはこちらから

【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(TEL06-6204-4666)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(TEL03-6212-2924)

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。

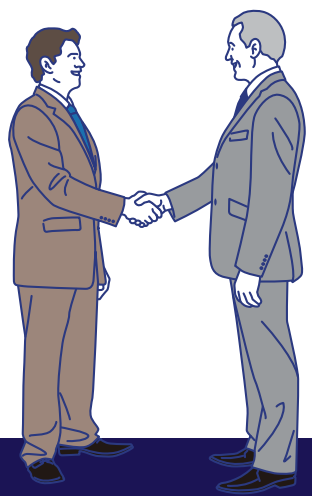
士業事務所 専門
M&A・事業承継

弁護士・税理士・司法書士・社労士・土地家屋調査士・行政書士・建築士

こんなことで“お悩み”ではありませんか

- 所長の高齢化により、事務所を誰かに譲りたいが、**後継者となる資格者がいない。**
- これまで長く事務所に貢献してくれた**従業員の雇用をしっかりと守りたい。**
- まだ自分の年齢は若いが、今後の業界の先行きが不透明で、**舵取りができる事務所に経営を任せたい。**
- 信頼関係を築いてきた取引先に迷惑を掛けないように**信頼できる事務所にあとを託したい。**
- 今まで当事務所の強みになっていた専門知識やノウハウを**別の事務所に引き継いでもらいたい。**
- 事務所を売却して、**まとまった資金を手に入れて残りの人生を楽しみたい。**

士業事務所の売却は、全国で士業事務所の経営者様が約1500名以上参加している船井総研の士業事務所向けコンサルティングサービスで解決します。



売却したい事務所 ▶▶▶ **船井総研** 両事務所が満足するM&Aを実現します。 ◀◀◀ 買収したい事務所

弊社は士業事務所に対して業績アップやマネジメントのコンサルティングサービスを提供してきました。
コンサルティング契約を結ぶ事務所様のもとに地元の小規模事務所の先生から「事務所を譲渡したい」、「事務所を売却したい」という相談が持ち込まれるようになってから数年が経ちますが、この傾向は留まるどころか拍車が掛かっています。各士業の連合会データによると、多くの資格者が 60 代～70 代となられて、事業承継を考える時期に差し掛かっており、高齢化の波が士業業界にも押し寄せています。
さらに士業事務所は、資格を取得するというハードルもあることから、事業承継が難しくなっており、廃業を考えざるを得ない状況になってきています。

関心がある方は裏面をご覧ください！

事務所を売却する5つのメリット

1 MERIT 従業員の雇用確保

事務所経営をされている先生は、スタッフの雇用を守ることも仕事のうちです。

2 MERIT 経済的利益

廃業を選択すると手続きなどの費用が掛かり、手続き後に収益を生むことはありません。しかし、売却を選択することで売却益が発生したり、雇用関係となることで、毎月の給与を受け取れる可能性があります。

3 MERIT 取引先との関係を維持できる

売却によって、他事務所が既存の取引先にサービスの提供を継続することができます。先生が廃業されると、長年の取引先を困らせてしまいます。これを防ぐためにも相手先を選んで売却したほうが、今までの取引先にも迷惑を掛けず、これまでの関係性を維持できます。

4 MERIT 技術やノウハウの伝承

今まで所長が専門家として築き上げてきたノウハウや想いを残したいと思われるのも当然だと思います。そのノウハウやスキルを後に託す事務所に引き継ぐことができます。

5 MERIT セカンドライフ

事務所経営という重責から離れ、これまで事務所や社員のために働いてきた先生は晴れて第二の人生を楽しむことができます。

船井総研士業コンサルティングサービスの強み

日本最大の全国1500事務所のネットワークで売り手、買い手を探すことが出来ます

弊社の会員組織に所属されている事務所様は、比較的事務所規模も大きく、経営意欲も高いため買い手が付きやすく、より良い売却が実現できる可能性が高まります。

より正確な売買価格の提示

士業専門部署だけでなく、M&Aや事業承継の経験豊富な専門部署もあるため売買リスクや適正な価値を算出することが可能です。

着手金・月額報酬ナシ！完全成功報酬型の料金形態

多くの仲介会社やM&A会社では着手金や月額報酬などの初期費用が掛かります。船井総研では、事務所の売却を検討する段階では、着手金や月額報酬などの初期費用は発生しません。完全成功報酬型でのお支払いになりますので何度でも納得いくまでお気軽にご相談ください。

専属の担当者を選任し、売却・買収検討から取引完了まで一貫してサポートします

船井総研では、M&A専門部署と士業専門部署がタッグを組み、その中から専属の担当者を選任し、取引完了まで一貫してサポートを致します。

事務所の売却・譲渡のお問い合わせ

お問い合わせ頂ければ、弊社コンサルタントより連絡いたします。

FAX 0120-964-111 担当 小高

TEL 03-6212-2931

弊社ウェブサイトからもお申し込みいただけます

1. お手持ちのスマートフォンで右の QR コードを読み取る
   ※または検索エンジンで「士業経営ドットコム」と検索！
2. HP にアクセスし、必要事項を入力する
   ※メールアドレス以外の個人情報は必要ありません

フリガナ		業　種	フリガナ		役　職	年　齢
事務所名			代表者名			
TEL			E-mail	@		

【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(TEL06-6204-4666)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(TEL03-6212-2924)

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。

ご挨拶

少子高齢化の影響やAIやテクノロジーの更なる発達、デジタルガバメントなどの政策により、士業事務所に求められる役割が今後大きく変化していきます。

このような変化の激しい時代に適応するためには、最新の業界情報や成功事例にアクセスできる環境を整えておくことが大切です。

日本全国で1500もの士業事務所様が加盟する研究会を運営する弊社コンサルタントが発信するメルマガやレポートをぜひご活用ください。

株式会社　船井総合研究所　士業支援部

メールマガジン購読者募集

―購読無料―

ここがポイント！

- **コンサルティング現場における成功事例や各士業の業界の最新情報をメールで配信！**
- **国内最大級の士業事務所向けコンサルティングファームによる業績アップノウハウを大公開！**
- **士業事務所のコンサルタントによるコラムを毎週配信、新鮮な情報収集が可能！**

ご登録はこちら（無料）

1分で登録完了！ 今すぐご登録ください！

1. お手持ちのスマートフォンで右の QR コードを読み取る
   ※または検索エンジンで「士業経営ドットコム」と検索！
2. HP にアクセスし、必要事項を入力する
   ※メールアドレス以外の個人情報は必要ありません

士業経営に効く！

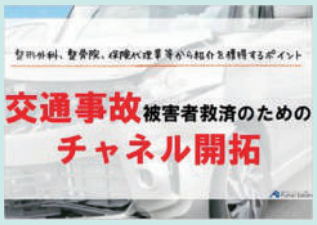
経営レポート

弁護士・税理士・司法書士・社労士・土地家屋調査士・行政書士

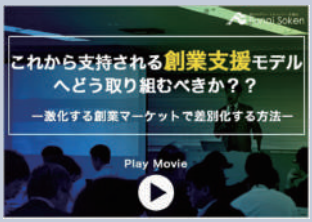
Report

無料
ダウンロード
できます！

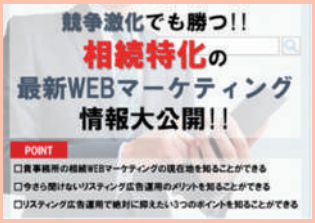
弁護士向け経営レポート



税理士向け経営レポート

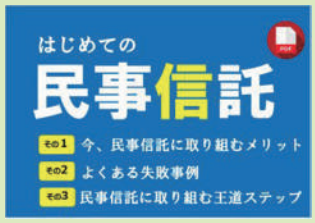


司法書士・土地家屋調査士向け経営レポート



社労士向け経営レポート

全士業向け経営レポート



ここに掲載されているレポートは**ごく一部**です！
ウェブサイト上には**より多くのレポートを公開中**！

士業経営ドットコム　検索

無料ダウンロードはこちらから

右記のQRコードを読み取っていただくか、
検索エンジンで「士業経営ドットコム」を
検索ください！