

これからの人材難に先手を打つ!

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!

講座	セミナー内容
第1講座 ゲスト講師 13:00 ~13:50	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 構築の期間でリーダーに現れた数字意識への変化 セミナー内容抜粋② 各職種のスキルアップ制から社内スタンダードへ 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 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「鳥取が一番多くの「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、鳥取が一番多くの「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。
第2講座 14:00 ~15:10	社員のスキルアップと会社の業績アップを運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しく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 Fast-Reformチーム 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、豊富な経験に基づいた成功事例を数多く持っている。現場にこそ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3講座 15:20 ~16:30	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 Fast-Reformチーム シニアコンサルタント 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み、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顧客安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

開催要項

オンラインにてご参加 ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

日時	お申し込み期限	開始	終了
2020年 11月 5日(木)	お申し込み期限：11月1日(日)	13:00	16:30
2020年 11月 11日(水)	お申し込み期限：11月7日(土)	13:00	16:30
2020年 11月 17日(火)	お申し込み期限：11月13日(金)	13:00	16:30

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。


受講料 **会員価格 税抜 8,000円(税込8,800円) / 一名様** **一般価格 税抜 10,000円(税込11,000円) / 一名様**

お申込み方法 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。 **検**
 または、船井総研ホームページ(www.funaisoken.co.jp)、右上検索窓にお問い合わせNo.065589を入力、検索ください。

お問合せ **TEL: 0120-964-000** (平日9:30~17:30)
 ●申込みに関するお問合せ：指田 ●内容に関するお問合せ：生田目

お申し込みはこちらからお願いいたします

右記のQRコードを読み取りいただきWEBページのお申込みフォームよりお申込みくださいませ。
セミナー情報をWEBページからもご覧いただけます!
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/065589>



Withコロナのニュースタンダードな働き方に対応!

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さま、および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

開催日時	2020年	11月	5日	木
WEB開催	2020年	11月	11日	水
WEB開催	2020年	11月	17日	火

13:00~16:30 (ログイン開始12:30~)

リフォーム会社向け 評価制度

市場の成熟化に伴い、会社の評価・賃金制度の見直しが急務

- 働き方改革と残業代**
 - 歩合と労働分配率**
 - 社員のキャリアアップ**
- このセミナーにこれらを解決するヒントがあります!

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



主催 **Funai Soken** [webセミナー]リフォーム会社向け評価セミナー お問い合わせNo. S065589
 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 申込に関するお問合せ：指田 内容に関するお問合せ：生田目
TEL.0120-964-000 (平日 9:30~17:30)

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[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → **065589**

1つでもあてはまる社長様は 必見、必聴です!!

- 特に評価制度がなく「社長の勘」で昇格・昇給を決めている
- 以前、**評価制度**は作ったが、まったく機能していない
- 売上至上主義**で社内の雰囲気ギスギスしている
- 売り上げはあるが粗利が少なく、なかなか利益が出ない
- 正当な評価ができなかったため、**Eース級が退職、引き抜かれた**
- 営業ばかりが…と**工務や設計から不満が出ている**
- マネージャーも個人数字を追うため、**若手の育成が進んでいない**
- 何をやったら給料が上がるのか…**社員のモチベーションが上がらない**
- 総務などの**内勤者のスキルアップ、給料アップの仕組みがない**
- 労働分配率が高すぎて**営業利益がない**
- いつまでも**社長がマネジメントのトップ**にある

構築・導入・運用の成功事例

1 リーダーの意識改革

一番の効果はリーダーの意識改革ができたこと。これまでの「名ばかりリーダー」から、チームとしての数字意識や若手の育成などに着手するようになってくれた。



2 スキルマップ作成

各職種のスキルマップ作成プロセスで、業務の棚卸を実施。ここで「やるべきスキル」「求めるスキル」が明確になり自社のスタンダード作りにも効果があった。



3 次の戦略作り

リーダーに若手育成や現場管理を任せられるようになった。これにより「社長業」に専念する時間を増やすことができるようになり、「次の戦略づくり」にも多くの時間を割くことができるようになった。



特別ゲスト講師
ヤマダホールディングス株式会社
代表取締役 山田 雄作 氏

Before → After 成功事例 過去、構築・導入・運用された会社様から頂いた成功事例です。

業績アップ成功事例

- 1 粗利率が高い商品を意識的に提案するようになり、営業利益向上に貢献(福島県・S社様)
- 2 売上から利益に評価軸を変更。利益率が向上し出店が加速。業績が急上昇。(岩手県・H社様)
- 3 各自の数字に対する意識が高まり、イベント営業が効率的になった(滋賀県・T社様)
- 4 営業への完工粗利率ごとの歩合率設定により、粗利率が2%アップした(大分県・E社様)
- 5 スキルマップをもとにしたフィードバックで、若手の成長スピードがアップ(東京都・S社様)
- 6 施工管理部門に完工粗利率の項目を設定。完工粗利がダウンからアップに転化した(愛知県・K社様)
- 7 施工管理部門に工期達成率を設定。工期短縮に向けた取り組みで利益向上(神奈川県・S社様)
- 8 販促部門にKPIIによる評価項目を設定。WebからのCVが劇的に増えた(埼玉県・S社様)

マネジメントカアアップ成功事例

- 1 チーム制にしたことで若手社員の成長スピードが早まった。(鹿児島県・K社様)
- 2 固定残業時間を示したことで、社員が自ら働き方改革に着手してくれた。(埼玉県・S社様)
- 3 ユニット達成手当により内勤部門も数字に対する意識が高まった。(鳥取県・Y社様)
- 4 リーダーに求めることと権限を明確化したことで責任感が芽生えた(栃木県・K社様)

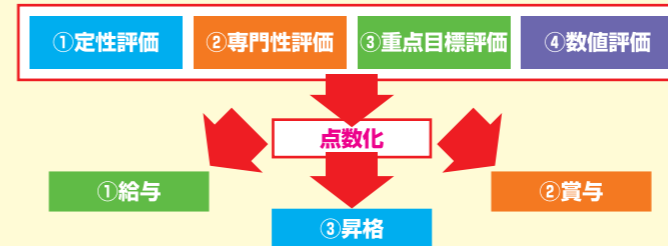
社員カアアップ成功事例

- 1 経営理念への意識が高まり、社員の一体化が進んだ。(静岡県・A社様)
- 2 クレドを定性評価項目に取り入れ、会社の想いを社員が理解してくれた。(千葉県・Y社様)
- 3 正当な評価と処遇により、社員の定着率が飛躍的に高まった。(愛知県・K社様)

本セミナーでご提案する評価・賃金制度のポイントはこちら!!

① Multi-angle評価

売上などの数値評価だけを捉えるのではなく、数値評価に加えて日常業務への取り組みや躰・マナーなどを評価する定性評価、業務スキルの向上度合いを測るスキルレベルチェック評価、重点目標評価と4方向から総合的に評価を行うMulti-angle評価制度を実施。



② 工務・設計・総務なども納得の評価と処遇

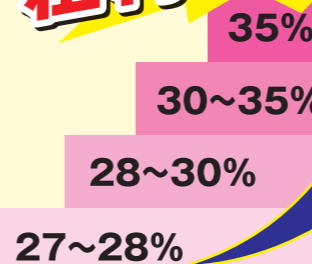
- i) 各職種に昇格のための等級要件を策定
- ii) これができればスキルアップ→スキルマップの作成

数字のつかない職種にも昇格の階段をあがる基準を策定。また、各職種に求められるスキルを細分化したスキルマップを作成することで初級者～中級者～上級者への階段を示します。

③ 利益を生み出す評価・賃金制度

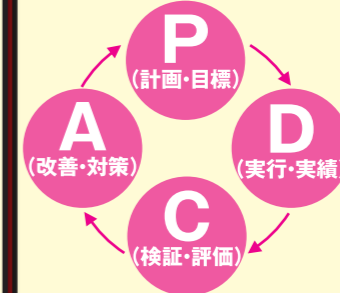
- i) 粗利への意識改革
- ii) 労働分配率意識

粗利率アップ



適正な分配率で
正當に分配する

④ 1年を通したPDCAサイクル



期首に1年間の目標を設定(P)。その実行、実績(D)を持って(C)である評価を行います。評価した結果、目標の達成度はもちろんながら、よくできたこと、逆に改善が必要なことなどを上長からメンバーにフィードバックを行います。このフィードバックをもとにして来年の対策を講じる(A)ことで、1年を通したPDCAサイクルをまわしていくことになり、社員の成長=会社の業績アップへとつながっていくのです。