

「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 HR支援部には、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が数多く入ってきます。業績の良い企業と悪い企業の差は、**人と仕組みづくりの差**です。「**社長が経営（業績アップ）に集中すること**」、「**社員が着実に育っていること**」、「**社員が生き生きと働く環境であること**」が成長し続けるためには重要です。上記の状態を目指すためには、評価賃金制度は必要不可欠だと思います。当セミナーは、以下のようなお悩みをお持ちの方に是非、受講していただきたいと考えています。

- 事業拡大に応じて会社の状況が変わったが、組織・人事が以前のままでどのように変わるべきか悩んでいる。
- コロナで会社の状況も変わったので、組織・人事も変えなければならないが、何をどう変えるべきか悩んでいる。
- 良い人財が定着し、より活躍してくれる評価制度を構築したい。
- 好不況の波に対応できる、人事制度、評価制度を構築したい。
- 「社員1人当たりの生産性が上がる」人事制度・評価制度を構築したい。

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。

【webセミナー】総合住宅不動産会社の事業拡大と人事戦略

お問合せNo. S079540

開催要項

オンラインにてご参加

日時・会場

2022年 1月13日(木)

お申込期限: 1月 9日(日)

2022年 1月18日(火)

お申込期限: 1月14日(金)

開始 13:00
終了 16:30
ログイン開始 12:30より

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。
オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索

受講料

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

●お支払いが、クレジットの場合はお申込み手続き完了後の案内(メール)をもって、セミナー受付とさせていただきます。銀行振込の場合はご入金確認後、お送りする案内(メール)をもってセミナー受付とさせていただきます。●銀行振込の方は、税込金額でのお振込みをお願いいたします。お振込みいただいたにも関わらずメールがお手元に届かない場合や、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、事前にご連絡ください。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場合がございます。●ご参加を取り消される場合は、開催3営業日(土・日・祝除く)前まではマイページよりキャンセルをお願い致します。それ以降は下記船井総研セミナー事務局宛にメールにてご連絡ください。尚、ご参加料金の50%を、当日の欠席は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。

お申込方法

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上でご確認ください。
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.079540を入力、検索ください。

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
船井総研セミナー事務局
E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp
TEL: 0120-964-000(平日9:30~17:30) ●申込みに関するお問合せ: 天野 ●内容に関するお問合せ: 井田
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

【年末年始休業のお知らせ】
2021年12月28日(火)正午~2022年1月5日(水)まで
※休業期間中は電話がつかなくなっております。
※Webからのお問い合わせには1月6日以降順次
ご回答させていただきます。
※なお、受講申込はWebより24時間受け付けております。
ご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承ください
ますようお願い申し上げます。

オンラインにて開催

2022年 1月13日(木)

お申込期限: 1月 9日(日)

2022年 1月18日(火)

お申込期限: 1月14日(金)



お申込みは
こちらから
お願い
いたします

無料レポート

業績が伸び続ける企業は

評価賃金制度

を使って社員育成しています



株式会社 カワムラ
代表取締役社長 川村 健太氏

地方商圏でも、事業と組織を伸ばすために
評価賃金制度が必要でした!

ゲスト講師、川村氏に聞きました!!

- 20代社員を5年間で5名から42名に!
- 社内の目標やKPIを落とし込む方法
- 新卒社員でも2年で戦力化!
- 店長やリーダーを自立させ、マネジメント力をアップ
- 組織の急拡大に伴う、企業理念の浸透

地域密着で圧倒的な成長を実現した取り組みはこちら

WEB開催 2022年 1月13日(木)・18日(火) 時間 13:00~16:30 (ログイン開始12:30~)

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。

主催 明日のグレートカンパニーを創る Funai Soken 船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp
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 ※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。

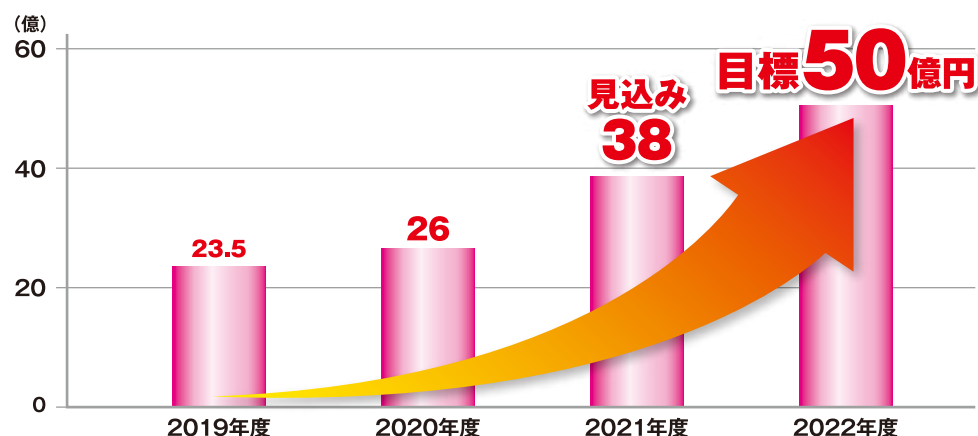
WEBからお申し込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp]右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 079540

川村氏に伺いました！評価賃金制度活用成功ストーリー



株式会社 カワムラ
代表取締役社長 川村 健太氏

『創業103年のベンチャー企業』を目指し、『住まい』産業を中心として事業を行う。旭川にて『新築』『リフォーム』『不動産』それぞれの分野でTOPシェアをもっている。今回のセミナーゲストである川村健太氏は、明治大学卒業後、建材メーカーに入社し、2016年に家業である株式会社 カワムラに入社。リフォーム・新築の事業部長を経験したのち、2020年4月、代表取締役社長に就任。事業多角化をすすめ、同社の急成長を導いている。



① 地方商圏での業績横ばいがつづく...

大正7年に創業以来、旭川市にて事業を続けてきました。今期で104年目となります。創業当初は建材会社として活動してきましたが、昭和46年に住宅建築に着手しました。旭川という地方商圏で安定はしていましたが大きな成長はできず、業績は長い間横ばいでした。

しかし、ここ数年間で大きな成長を遂げられました。それは「事業の多角化」が大きな理由です。地方商圏の小さなマーケットサイズでは、成長は見込めないと判断し、リフォーム事業、増改築事業と事業の多角化を進めることでマーケットサイズを大きくし、成長を実現しました。創業100年を迎えた後も、不動産事業やさまざまなニーズに対応した新築・リフォームの新事業を展開してきました。2020年には旭川においてリフォーム売上No.1を獲得。2020年下半期においては新築着工棟数、不動産売買仲介件数ともに旭川No.1を獲得しました。

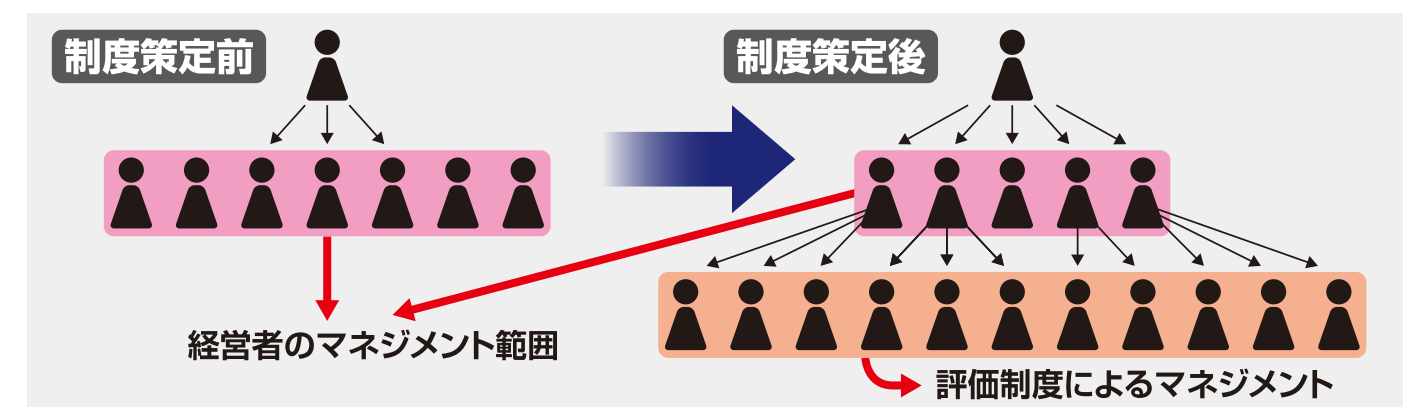
② 拡大の中で人材採用と店長・課長の自立が必要に

事業の多角化の背景には、「地域に住んでいる方が『住む』ということならば何でもYouTピアカワムラに相談できる」ようにしたいというビジョンがあります。何でも相談できるためには、様々な商品やブランドをもち相談窓口を設けることが必要です。このビジョンにそった多角化経営がいまの成長を実現したと考えています。

新型コロナウイルスの感染拡大で様々なダメージがありましたが、拡大と分散により、一事業でうけたマイナスの影響を他事業でカバーすることが可能となりました。



この事業の多角化により、急成長の実現ができましたが、課題となったのは、「人材の定着」と「店長・課長の自立」です。成長の分、業務が増えていきますので、積極的な採用を行いました。無駄なコストとしないためにも人材の定着が重要です。また、新しい事業を成功させるためには、新事業の店長・課長と旧事業の店長・課長に、以前よりも自立してもらうことが必要になります。また、新しい社員や業務を円滑に回すためにも、以前よりもしっかりとしたマネジメントが必要です。しかしながら、事業が増えた分、組織の人数が増え、経営者である私が、全員をマネジメントすることが難しくなってきました。そこで必要となったのが人事評価制度でした。



③ 事業拡大・多角化の中での悩み

人事評価制度を構築する前の悩みは以下の4つです。

① エースや店長・課長を新規事業に取り組みせたが、既存事業の売上は維持できるだろうか？

新規事業への配属は、既存事業でうまくいっていない社員を配属させる企業もあるかと思いますが、事業の成功確率を上げるために既存事業で成果を上げている社員を登用することにしていました。この戦略は、既存事業の売上維持に課題を生むこととなります。

② 店長・課長以外はほぼ新人や未経験者だが、事業スタートで売上を作れるだろうか？

店長・課長にはエース社員を登用しましたが、新規事業に配属させるほとんどの社員は新人や未経験者です。そのため、事業スタート後、どれくらいで売上を創れるようになるか不安が生まれました。

③ 新しく入った社員は、既存の社員と方向性を共にすることができるだろうか？

新規事業への人材登用のため積極採用を行いました。新しく入社した社員と既存社員の方向性はどのように合わせていけばいいのかが課題でした。すべての社員に目が届くわけではないので、私自身ですべて解決していくことも不可能です。

④ 今後の事業展開に必要な、「新しいことへチャレンジする」という企業文化をつくることができるだろうか？

私自身が新規事業立ち上げなどで会社を変革させても、社員がついてこなければ意味がありません。社員自身にチャレンジする精神を根付かせるためにはどうすればいいのかが悩みでした。

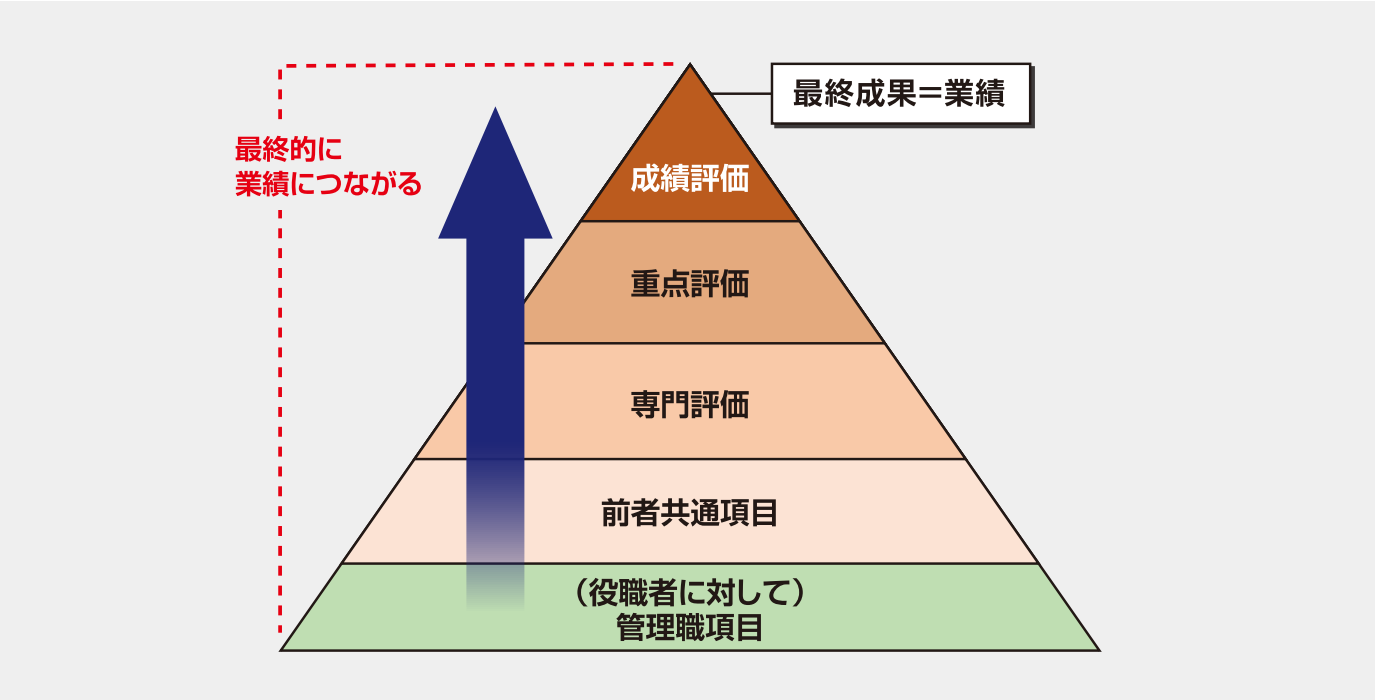
④ 評価制度で悩みを解決したポイント

① 「エースや店長・課長を新規事業に取り組みせたので、既存事業の売上を維持できるか？」という問題の解決のために、**KPIや行動指針**を評価制度の中に取り入れました。

こういったものは経営陣や管理職が普段から伝えていることでしたが、きちんと評価の中に盛り込まれることで、より仕事に対してのモチベーションを上げることになりました。

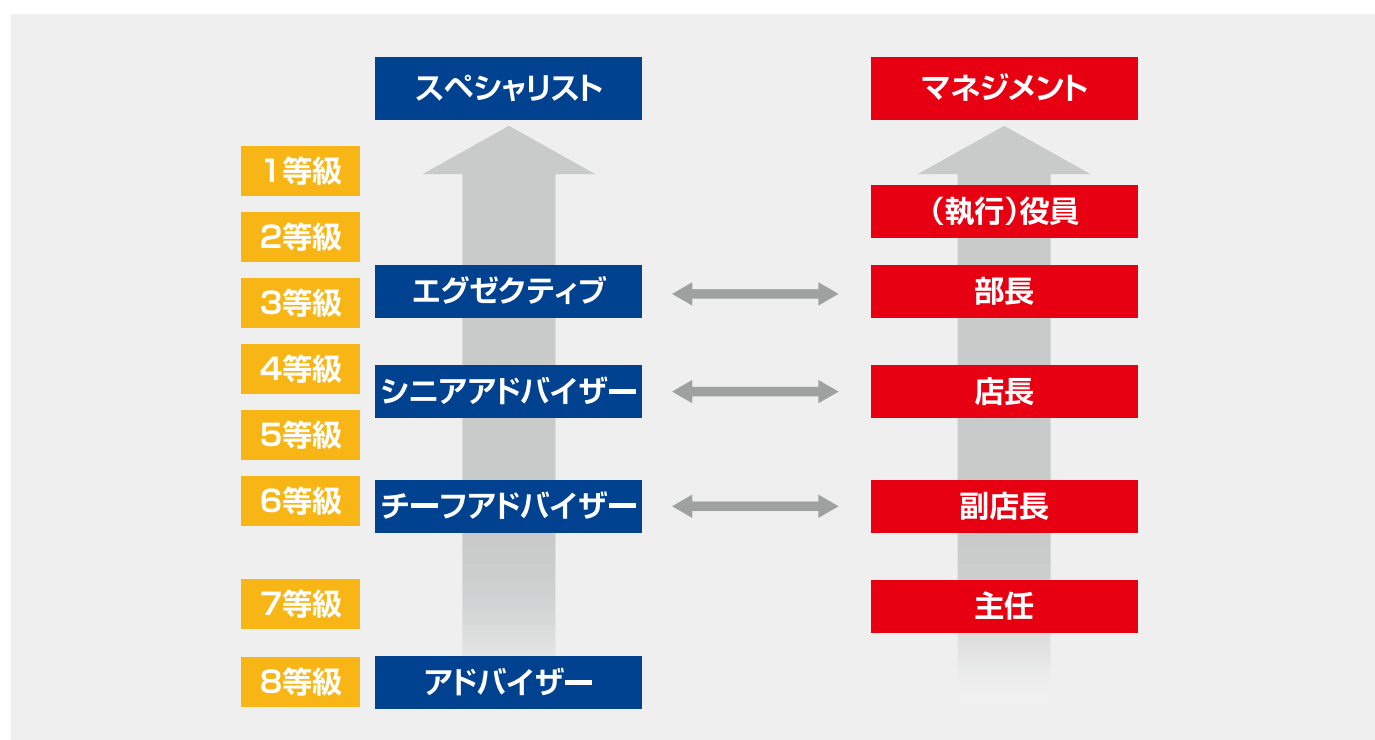
項目	内容	1	2	3	4	5
業者への訪問数	月平均の業者訪問回数	月平均72件未満	月平均72件以上	月平均80件以上	月平均88件以上	月平均96件以上
現調契約率	現調から契約に繋がっている割合	50%未満	55%以上	60%以上	65%以上	70%以上
完成前販売比率	店舗ごとの完成前販売比率	40%未満	45%未満	50%未満	55%未満	55%以上

評価項目の構成にもポイントがあります。最終的に個々人の取り組みが業績につながるような項目構成を意識しており、最重要指標である最終成果（＝棟数や粗利）、それを達成するためのKPI（＝完工粗利率や顧客満足度）、KPI達成を可能にするための専門性（＝住宅に関する知識）、マインド（＝経営理念の遵守など）を項目として入れ込みました。



④ 評価制度で悩みを解決したポイント

- ②「店長・課長以外はほぼ新人や未経験者で、事業スタートで売上を作れるか？」という問題に対しては、**キャリアステップの構築**により解決を図りました。新人や未経験者はどのような能力を身に付ければ自分のキャリアをあげられるのか、が理解できていないため、会社としてキャリアステップを用意することで自分の目標を明確にし、目の前の課題に取り組む意欲を掻き立てることに成功しました。



- ③「新しく入った社員は、既存の社員と方向性を共にすることができるだろうか？」という問題に対しては、**理念・ビジョンを会社として打ち出し**、会社がもめている方向性が何なのかを明文化しています。

経営理念

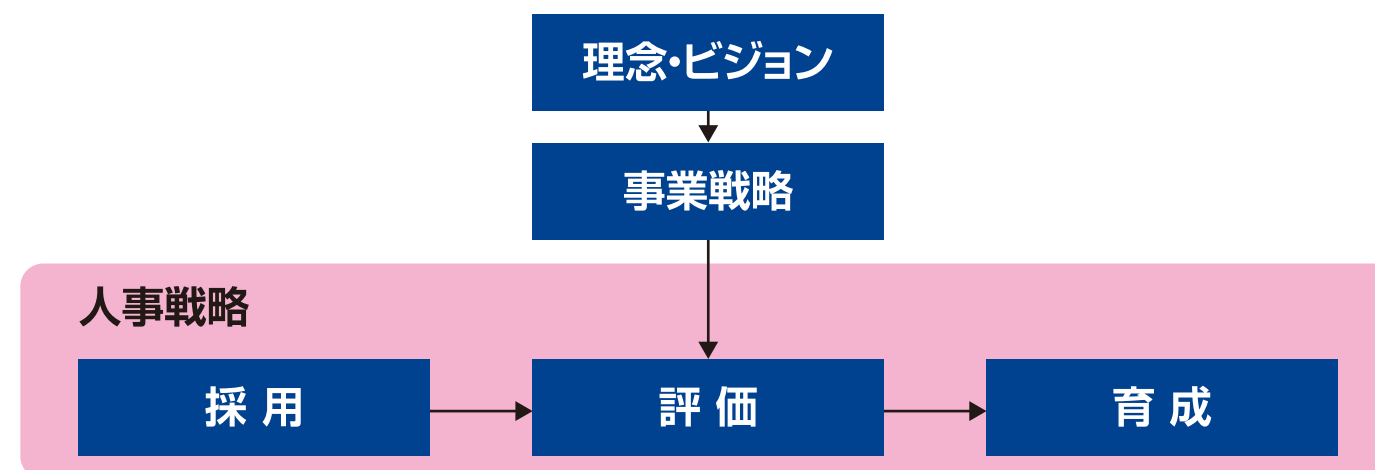
YOU トピアカワムラは北海道で社員満足度が一番会社を目指す。

YOU トピアカワムラの社員は北海道で顧客満足度が一番の会社を目指す。

YOU トピアカワムラ

④ 評価制度で悩みを解決したポイント

理念・ビジョンを軸として従業員が行動をすることで新しく入った社員と既存社員の方向性がそろい、事業計画の達成も可能になります。さらに、**理念・ビジョンは定性評価の中にも盛り込み**、従業員が自分事として理念・ビジョンを自らの行動に落とし込むように促しています。



- ④「新しいことへチャレンジする企業文化をつくる」ためには、事業部ごとの専用の評価制度を作成し、「他部署の方がよいのではないか？」という不公平感を排除することで解決を図りました。全社一律の評価制度では、事業部ごとに「成果の達成のしやすさ」がことなり、「部署を異動することで何かを失うかもしれない」と感じる現状維持バイアスが起きやすくなります。事業部ごとの成果達成の難易度に合わせた公平な評価制度を作成することで、新規事業へのチャレンジを後押ししました。

