

持続的成長する企業体質づくりのために今こそ取り組む
評価賃金制度導入・運用成功企業に学ぶ

講座	セミナー内容
第1講座 13:00 ～13:40	リフォーム業界における評価賃金制度のトレンド セミナー内容抜粋 過去ご登壇のゲスト講師陣から読み解く「リフォーム業界におけるトレンドと黄金律」 株式会社 船井総合研究所 リフォーム支援部 リノベテロップメントチーム 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
第2講座 13:40 ～14:10	社員と会社が納得する賃金設計 セミナー内容抜粋 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 労働分配率発想に基づいた利益配分の賃金設計 株式会社 船井総合研究所 リフォーム支援部 リノベテロップメントチーム 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
第3講座 14:20 ～15:00	評価項目設定のポイントと本日のまとめ セミナー内容抜粋 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 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 セミナー内容抜粋 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 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 リノベテロップメントチーム 仲本 大介 船井即時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、豊富な経験に基づいた多くの成功事例を残している。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。

リフォーム会社向け 評価賃金制度セミナー	お問い合わせ NO.S083259
開催要項	

日時	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。		
	2022年 3月 9日(水)	お申し込み期限：3月5日(土)	開始 13:00 終了 15:00 ログイン開始(12:30～)
	2022年 3月11日(金)	お申し込み期限：3月7日(月)	開始 13:00 終了 15:00 ログイン開始(12:30～)
	2022年 3月15日(火)	お申し込み期限：3月11日(金)	開始 13:00 終了 15:00 ログイン開始(12:30～)
	2022年 3月17日(木)	お申し込み期限：3月13日(日)	開始 13:00 終了 15:00 ログイン開始(12:30～)
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。 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			

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ページからご覧いただけます!
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/083259>

持続的成長する企業体質づくりのために今こそ取り組む



リフォーム会社様 導入成功事例
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
導入・運用
成功企業に学ぶ**

**リフォーム・塗装
住宅・不動産会社向け**

**評価賃金制度
セミナー**

開催日時	
2022年 WEB開催	3月 9日 水
2022年 WEB開催	3月 11日 金
2022年 WEB開催	3月 15日 火
2022年 WEB開催	3月 17日 木
13:00～15:00 (ログイン開始 12:30～)	

1. やめる社員が続出…離職率が15%を上回っている…

2. 施工、工務などの評価の仕方が分からない…

3. 部長、店長などの管理職の評価はどうすれば…

4. 売り上げはあるが営業利益率が1～2%と少ない

5. 社長の勘で給与や賞与を決めておりそろそろ限界を感じている
- 10億を目指す

30億を目指す

100億を目指す



**そんなお悩みを解決
答えは次ページへ**

※掲載されている事例企業様の登壇はございません。

会社の成長戦略にあわせた解決策があります!

リフォーム会社様 導入成功事例
株式会社 嶋澤啓工務店 代表取締役社長 **嶋澤 徹氏**

塗装会社様 導入成功事例
志賀塗装 株式会社 代表取締役社長 **志賀 晶文氏**

塗装会社様 導入成功事例
株式会社 郡山塗装 代表取締役 **佐藤 隆氏**

住宅・不動産会社様 導入成功事例
ヤマホールディングス 株式会社 代表取締役 **山田 雄作氏**

住宅・不動産会社様 導入成功事例
株式会社 浜松建設 代表取締役 **濱松 和夫氏**

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 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No. S083259
	船井総研セミナー事務局 ＜E-mail:seminar271@funaisoken.co.jp＞	※お問合せの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記のうえ、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。)→ **083259**

構築・運用成功事例企業様に見る絶対黄金律!



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、**エース級**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

Before→After 絶対黄金律を一挙公開!

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)

マネジメント力アップ成功事例

- 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)

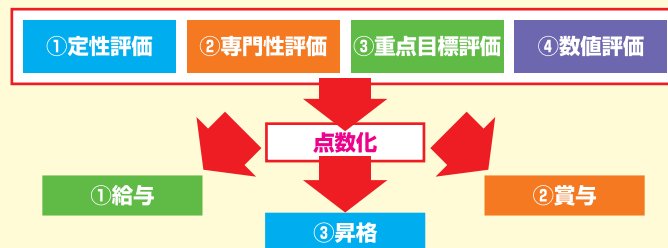
社員力アップ成功事例

- 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!!

①Multi-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。



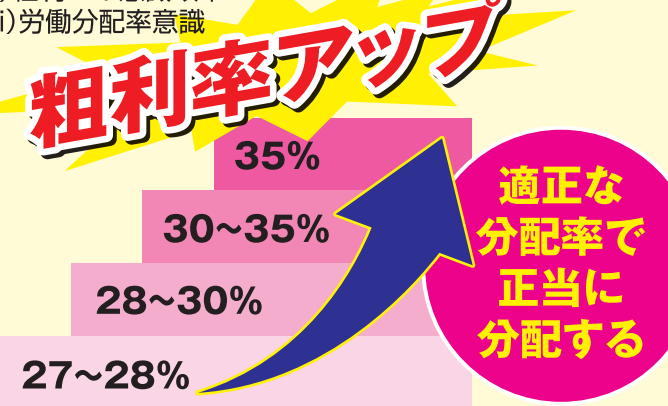
②工務・設計・総務なども納得の評価と処遇

- 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げる基準を策定。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



④1年を通したPDCAサイクル

