

オンライン  
開催

2022年12月6日(火)・12月9日(金)  
13:00~16:30 (ログイン開始 12:30~)

※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。  
※全日程、同内容での開催です。ご都合の良い日程をお選びください。

受講料

一般価格 税込 **11,000円** (税抜10,000円) /1名様  
会員価格 税込 **8,800円** (税抜8,000円) /1名様

Web開催

スマホからの  
参加もOK!

講座	セミナー内容
第1講座	<p><b>不動産業界の人事の時流解説</b></p> <p>不動産業界を取り巻く採用・人事・組織に関する時流や今後の動向について解説いたします。</p> <p>株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー <b>宮地 建守</b></p> <p>株式会社船井総合研究所に新卒で入社。社内の人事制度や評価・給与制度の構築・運用による社内の組織開発や若手社員、幹部社員の教育・育成を行うことを得意としております。特に、不動産、住宅、リフォーム・塗装といった営業会社や介護業界など幅広くお手伝いしております。成果・実績として、人事・評価・給与制度や育成研修を通じて、社員の昇進速度の向上(1年後に昇級事例、500名の企業で社内表彰事例、2年後に店長輩出事例、新卒社員の生産性200%アップ事例など)。</p>
第2講座	<p><b>ゲスト講座</b></p> <p>ゲスト企業であるランド・ジャパン有限会社に人事評価制度を導入した背景やきっかけ、導入・運用したことでうまくいっていることや課題、会社の変化についてお話しいただきます。</p> <p>ランド・ジャパン有限会社 代表取締役 <b>橋本 真一</b> 氏</p> <p>福島県郡山市出身。高校から上京し、明治大学法学部卒業後大手デベロッパーでの勤務を経て1992年にランド・ジャパン有限会社を設立。令和4年で創立30年を迎える。不動産鑑定士・宅地建物取引士・賃貸不動産経営管理士・相続支援コンサルタントの資格を有し、郡山にピタットハウスを2店舗経営(ピタットハウス郡山店・郡山富田店)。人事の取り組みを通じて、経営において事業戦略だけでなく人事戦略の両輪が大事という考えのもと、さらなる成長戦略を描いて日々経営に励んでいる。</p>
第3講座	<p><b>人事評価・給与制度解説講座</b></p> <p>社員を成長させるための人事評価・給与制度の構築～運用について、ゲストの取り組みを交えながら解説いたします。</p> <p>株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー <b>宮地 建守</b></p>
第4講座	<p><b>まとめ講座</b></p> <p>2023年に向けて人事の取り組みで何を行う必要があるか整理し、お伝えします。</p> <p>株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー <b>宮地 建守</b></p>

# 社員数15名の不動産会社の実現した 評価・給与制度運用2年で

管理戸数成長率約 **115%**

主任・課長・リーダー **3名** 昇進

採用応募数年間2名 → **55名**

1年間で平均離職率 **3.3%** ※定年退職除く



特別ゲスト講師

ランド・ジャパン有限会社  
代表取締役 **橋本 真一** 氏

## 「人」の課題解決には 「評価・給与制度」が重要だった!

Web開催

※全日程、同内容での開催です。  
ご都合の良い日程をお選びください。

2022年12月6日(火)・9日(金)

開催時間

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様、および関係者の皆様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**

不動産賃貸管理会社向け 社員成長のための評価・給与セミナー お問い合わせNo. S092609

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 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp  
※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。) → **092609** 🔍

Webからお申込みいただけます!

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/092609>



# 「人」に関するこんな「お悩み」ありませんか？

## 採用

- ✓ 応募が来ない
- ✓ 応募がきても条件面で入社に至らない
- ✓ 求める人物像が曖昧でいい人財が採用できない

## 育成

- ✓ 人が育たず、生産性があがらない
- ✓ 役職者を目指す人財がおらず、一部の社員に負荷が偏っている
- ✓ キャリアパスや育成ステップがほとんどない
- ✓ 教育指針や指標が社員に浸透できていない

## 定着

- ✓ 入社してもすぐに辞めてしまう
- ✓ 一人前になった頃に同業他社への転職してしまう
- ✓ 若手や男女ともに働きやすい環境とは言いにくい

# その原因、「評価・給与制度」かもしれません！

▶ **社員に求めるキャリアステップイメージや基準は明確にありますか？**

▶ **人事評価を定期的に運用し、面談を通じて社員の成長促進の取り組みができていますか？**

▶ **役職者に求める役割や、どうすれば昇進・降格になるのか明確な基準はありますか？**

▶ **どれくらいの成果や業績であれば昇給・賞与・歩合の支給になるか明確に定まっていますか？**

▶ **会社や経営者の思いをまとめた人事評価項目がありますか？**

▶ **社員のモチベーションがあがるような給与制度の設計になっていますか？**

▶ **取り組んでほしい行動やプロセス、数値指標は明確に定まっており、社員に浸透していますか？**

▶ **営業社員ばかり評価を行い、事務・管理スタッフは曖昧な評価・給与になっていますか？**



ランド・ジャパン有限会社 代表取締役 **橋本 真一** 氏  
 もともと生産性向上やDX・デジタル化を通じて会社の成長や社員満足度を高めることを大事にしていた。しかし、「人財戦略」なくして事業戦略は回らないという考えのもと、評価制度の見直しを通じて、社員の成長や採用、理念浸透、会社の成長が少しずつ成果が出ており、ピタットハウス全国FCの最優秀店舗賞2021を受賞。

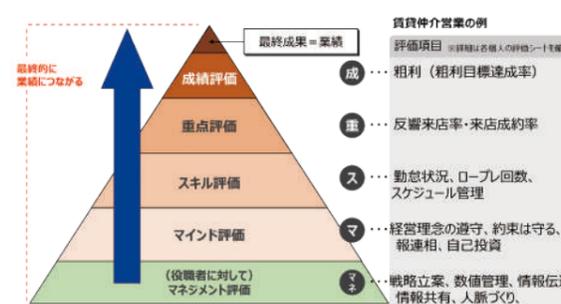
### ポイント1 明確な役職要件

どの役職にどのような役割を求めるか、どうすれば昇進・降格するかを明確にし、頑張りたい社員を応援します。

等級 イメージ	役職名	昇進条件	役割	降格条件
5~6	エリアマネージャー	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が等級以上</li> <li>規定以上の営業年2年以上に達している</li> <li>今年度の評価の点数が0.5以上を要する</li> <li>昇進する役職の要件を満たす見込みがある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部門の業務目標を達成する</li> <li>部門の業務目標を達成するためのチームリーダーとして責任を負う</li> <li>全社的な業務の進捗を把握し、全体の業務の推進を図る</li> <li>新規顧客の獲得に努める</li> <li>人事管理、労務管理、労務相談の対応を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が2年連続未達</li> <li>今年度の評価の点数が4.0未満</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> </ul>
4~6	店長	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が等級以上</li> <li>規定以上の営業年2年以上に達している</li> <li>今年度の評価の点数が0.5以上を要する</li> <li>昇進する役職の要件を満たす見込みがある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>店舗のKPI達成</li> <li>店舗内のメンバーの育成・指導</li> <li>全社的な業務の進捗を把握し、全体の業務の推進を図る</li> <li>新規顧客の獲得に努める</li> <li>人事管理、労務管理、労務相談の対応を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が2年連続未達</li> <li>今年度の評価の点数が4.0未満</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> </ul>
3~4	課長	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が等級以上</li> <li>規定以上の営業年2年以上に達している</li> <li>今年度の評価の点数が0.5以上を要する</li> <li>昇進する役職の要件を満たす見込みがある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>課下の業務目標を達成する</li> <li>課下の業務目標を達成するためのチームリーダーとして責任を負う</li> <li>全社的な業務の進捗を把握し、全体の業務の推進を図る</li> <li>新規顧客の獲得に努める</li> <li>人事管理、労務管理、労務相談の対応を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が2年連続未達</li> <li>今年度の評価の点数が4.0未満</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> </ul>
1~2	リーダー主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が等級以上</li> <li>規定以上の営業年2年以上に達している</li> <li>今年度の評価の点数が0.5以上を要する</li> <li>昇進する役職の要件を満たす見込みがある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下の業務目標を達成する</li> <li>部下の業務目標を達成するためのチームリーダーとして責任を負う</li> <li>全社的な業務の進捗を把握し、全体の業務の推進を図る</li> <li>新規顧客の獲得に努める</li> <li>人事管理、労務管理、労務相談の対応を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>前職員の等級が2年連続未達</li> <li>今年度の評価の点数が4.0未満</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> <li>規定以上の評価の点数を要していない</li> </ul>

### ポイント2 成果を上げるための評価項目

各職種×役職に応じてやるべき業務内容や基準を明確にし、それを評価項目に落とし込みます。日々の会議ではその項目の実践度合いを意識してもらいます。



### ポイント3 シンプルな給与制度

業績と日々の成果・頑張り(評価結果)をもとに賞与査定を行います。また必要に応じて管理獲得や粗利実績に基づいた歩合支給も絡め、モチベーションを高めます。

賞与/歩合支給事例① 評価と業績連動型

賞与係数	月給(元)					評価係数					賞与係数 会社の粗利目標達成率
	40点未満	40点以上	50点以上	60点以上	70点以上	80点以上	90点以上	A	S		
75%未満	0.6	0.36	0.48	0.60	0.72	0.78	0.84	0.90	1.05	1.5	
75%以上	0.7	0.42	0.56	0.70	0.84	0.91	0.98	1.05	1.28	1.5	
80%未満	0.85	0.51	0.68	0.85	1.02	1.11	1.19	1.28	1.35	1.43	
80%以上	0.9	0.54	0.72	0.90	1.08	1.17	1.26	1.35	1.43	1.43	
90%未満	0.95	0.57	0.76	0.95	1.14	1.24	1.33	1.43	1.43	1.43	
95%未満	1.1	0.66	0.80	1.00	1.20	1.30	1.40	1.50	1.55	1.55	
100%以上	1.1	0.66	0.88	1.10	1.32	1.43	1.54	1.65	1.65	1.65	
105%以上	1.15	0.69	0.92	1.15	1.38	1.50	1.61	1.73	1.73	1.73	
110%以上	1.25	0.75	1.00	1.25	1.50	1.63	1.75	1.88	1.88	1.88	
115%以上	1.35	0.81	1.08	1.35	1.62	1.76	1.89	2.03	2.03	2.03	
120%以上	1.5	0.90	1.20	1.50	1.80	1.95	2.10	2.25	2.25	2.25	

例) 月給20万、評価係数、会社粗利目標対比107%の場合、賞与=20万×1.3×1.15=29.9万円

その支給額を理由を明確にすることで納得性を高める

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。

## 不動産賃貸管理会社向け 社員成長のための評価・給与セミナー お問合せNo. S092609

### 開催要項

オンラインにてご参加 ※全日程とも内容は同じです。ご都合の良い日時をお選びください。

お申込み期限:12月2日(金)

2022年12月6日(火) 開始 13:00 ▶ 終了 16:30 ログイン開始 12:30より

お申込み期限:12月5日(月)

2022年12月9日(金) 開始 13:00 ▶ 終了 16:30 ログイン開始 12:30より

日時・会場

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

**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

受講料

●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。尚、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3日前まではマイページよりキャンセルをお願いいたします。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みに適用となります。

お申込み方法

下記QRコードよりお申込みください。または、船井総研ホームページ ([www.funaisoken.co.jp](http://www.funaisoken.co.jp))、右上検索窓にお問い合わせNo.092609を入力、検索ください。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。

お問い合わせ

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) ●申込みに関する問い合わせ:日田 ●内容に関する問い合わせ:宮地

※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。

お申込みはこちらからお願いいたします

2022年12月6日(火)【オンライン受講】

お申込み期限:12月2日(金)

2022年12月9日(金)【オンライン受講】

お申込み期限:12月5日(月)

