

リフォーム会社向け「評価制度」セミナー

講座	セミナー内容
第1講座 13:00～13:45	リフォーム会社2023年「評価制度」の3大トレンド リフォーム会社2023年「評価制度」の3大トレンドを紹介。 ①採用力アップ ②定着率アップ ③社員満足度アップ 株式会社船井総合研究所 リノベーション支援部 Renovationビジネスグループ シニアコンサルタント 生田目 吉章 不動産、通信系企業にて十数年、営業現場に携わる。顧客の潜在ニーズにアプローチするコンサルティング営業を得意とし、「不可能を可能に」を実践してきた。船井総合研究所に入社後は、営業現場の業績アップ手法開発、営業マン教育に携わってきた。現在はリフォーム業界、住宅不動産関連業界を中心に、業績アップや新規ビジネスモデルの構築、導入を柱とした経営力向上、現場営業マン営業力向上を測るための経営革新戦略、評価・賃金制度導入&運用に取り組んでいる。
第2講座 13:55～14:40 ゲスト講師	ゲスト特別講座 評価制度の構築・運用で採用力、定着率、社員満足度が上がり、業績アップを図った仕組み。 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 鳥取県東部エリアを中心に新築住宅、不動産、カフェ等を手広く展開。昨年、新たにリフォーム事業を新規に持ち上げ、大成功を収めている。評価制度の構築・運用を機に、業績を急成長させている。
第3講座 14:50～15:45	リフォーム会社における評価制度のグランドデザイン 評価制度のグランドデザイン=全体設計を紹介。 キャリアアッププラン、評価項目、賃金設計のポイント。 株式会社船井総合研究所 リノベーション支援部 Renovationビジネスグループ シニアコンサルタント 生田目 吉章
第4講座 15:45～16:00	本日のまとめ 自社で評価制度を構築・運用する際のポイント 株式会社船井総合研究所 リノベーション支援部 Renovationビジネスグループ マネージャー 井手 聡 1996年、船井総合研究所入社。以来、リフォーム会社のコンサルティングには一貫して従事し、累計支援先は250社、講演回数は600回を超える。総勢30名のリフォームのコンサルティング部門をサポートしながら、現在も毎月15社の経営支援に飛び回り、戦略立案から実務支援まで、社長を多面的にサポートしている。「いつでも相談できる社外参謀」として、多くの社長から厚い信頼を受ける。ベテランのリフォームのコンサルタント。

リフォーム会社向け「評価制度」セミナー お問い合わせ NO.S094714

開催要項

東京会場にてご参加

日時

2023年3月20日(月)

株式会社船井総合研究所 東京本社
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6 日本生命丸の内ビル21階 [JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分]

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場合がございます。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。
新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感染状況が収束するまでの期間は、録画等によるWeb開催へ移行させていただく可能性がありますので、何卒ご理解をいただきますようお願い申し上げます。

お申し込み期限
2023年3月16日(木)

開始 終了
13:00 ▶ 16:00
受付開始(12:30～)

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きます場合がございます。
●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。
●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。

お申し込み方法

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.094714を入力、検索ください。

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＞
※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。 TEL:0120-964-000(平日9:30～17:30) ●申込に関するお問い合わせ:山田 ●内容に関するお問い合わせ: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ページからご覧いただけます!
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/094714>

リフォーム会社・塗装会社・住宅会社・不動産会社向けセミナー

東京会場
3月20日(月)
13:00～16:00
 株式会社船井総合研究所 東京本社

離職対策×早期育成

人が辞めない

評価制度セミナー

業績を押し上げた最大の要因は
評価制度だった

2016年
12億円

2022年
30億円

5年で業績 **2.5倍**

【特別ゲスト講演】
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

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。新型コロナウイルスの感染拡大の状況によっては、録画等によるWeb開催へ移行させていただく可能性がありますので、何卒ご理解をいただきますようお願い申し上げます。また、来場にてご参加される際は、ご案内時に注意点がございますので必ずご確認ください。

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 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

リフォーム会社向け「評価制度」セミナー
船井総研セミナー事務局
＜E-mail:seminar271@funaisoken.co.jp＞
お問い合わせNo.S094714

※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。) → **094714**



1つでもあてはまる事業主の方は 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**はつくったが、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**
- ☐ 多角化経営・多店舗展開で**制度が追い付いていない**

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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 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)
- 8 販促部門にKPI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)

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)
- 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)
- 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)
- 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)

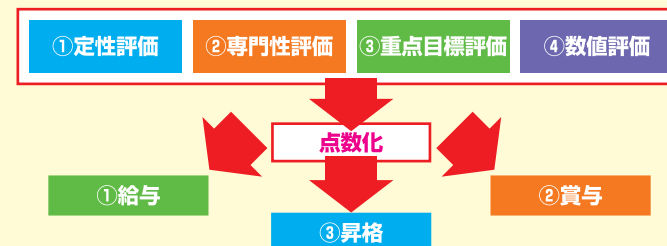
社員力アップ成功事例

- 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)
- 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)
- 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)

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姿勢・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

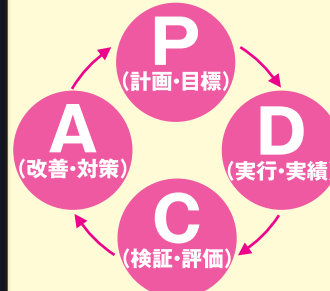
- i) 粗利への意識改革
- ii) 労働分配率意識

粗利率アップ

35%
30~35%
28~30%
27~28%

適正な
分配率で
正當に
分配する

④1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。