

不動産賃貸・管理会社向け 人事評価・給与セミナー

オンライン
開催

2023年3月7日火・9日木・13日月・17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 税込 11,000円 (税抜10,000円) / 1名様
会員 税込 8,800円 (税抜8,000円) / 1名様

講座	セミナー内容
第1講座	不動産業界の人事の時流解説 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。 株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー 宮地 建守 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)。
第2講座 特別 ゲスト 出演	ゲスト講座 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・運用したことであまりいいことや課題、会社の変化についてお話しいただきます。 ランド・ジャパン有限会社 代表取締役 橋本 真一 氏 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。
第3講座	人事評価・給与制度解説講座 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。 株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー 宮地 建守
第4講座	まとめ講座 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。 株式会社船井総合研究所 HR支援部 リーダー 宮地 建守

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/095099>



Web開催

2023年3月7日火・9日木・13日月・17日金

13:00～16:30 (ログイン開始 12:30～)

※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。

不動産賃貸・管理・売買会社向け

評価・賞与の 根拠を社員に聞かれて 理由を説明できますか?

社員数15名の 賃貸管理会社が取り組んだ 人事評価・給与制度とは?

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。

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

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

不動産賃貸・管理会社向け 人事評価・給与セミナー お問い合わせNo. S095099

船井総研セミナー事務局 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。)→ 095099



人事 ✓ 社員にとって長く働くイメージがわくようなキャリアパスがない ✓ 役職者に対して物足りなさを感じている	評価 ✓ 社員に評価したい行動や基準は明確でない ✓ 社員に何を評価されているか聞かれて困ってしまった	給与 ✓ 賞与の査定基準がなく、なぜこの金額なのかと社員に聞かれて困った ✓ 給与改定が匙加減になっており、とりあえずで決めている
--	--	--

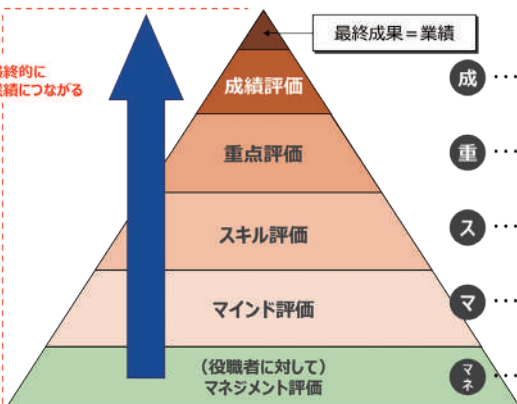
ポイント1 明確な役職要件

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	□昇進前の等級が5等級以上 □店長として成果を2年以上あげている □今年度の評価の点数が6.0点以上を見込める □昇進する役職の役割を満たす見込みがある □毛建賃格を超過している	□部門の数値管理および目標達成 □部門の労務管理および法令・ルール遵守 □他部門との調整 □全社的な業務の仕掛けおよび全体参加の推進 □新規取引先開拓および推進 □人事制度における評価及びフィードバック面談	□部署の目標が2年連続未達 □今年度の評価の点数が4.0点未満 □役職の役割を満たしていない □定性面における指摘が多い
4～6	店長	□昇進前の等級が4等級以上 □課長として成果を2年以上あげている □今年度の評価の点数が6.0点以上を見込める □昇進する役職の役割を満たす見込みがある □毛建賃格を超過している	□店舗の数値管理および目標達成 □店舗のKPI達成 □店舗のメンバーの育成・指導 □全社的な業務のメンバー巻き込み □取引先、協力会社との交渉 □人事制度における評価及びフィードバック面談	□店舗の目標が2年連続未達 □今年度の評価の点数が4.0点未満 □役職の役割を満たしていない □定性面における指摘が多い
3～4	課長	□昇進前の等級が3等級以上 □主任として成果を2年以上あげている □今年度の評価の点数が6.0点以上を見込める □昇進する役職の役割を満たす見込みがある	□課の数値管理および目標達成 □課のKPI達成 □課内のメンバーの育成・指導 □全社的な業務のメンバー巻き込み □取引先、協力会社との交渉 □人事制度における評価及びフィードバック面談	□課の目標が2年連続未達 □今年度の評価の点数が4.0点未満 □役職の役割を満たしていない □定性面における指摘が多い
1～2	リーダー・主任	□昇進前の等級が2等級以上 □今年度の評価の点数が6.0点以上を見込める □昇進する役職の役割を満たす見込みがある	□会社、部門、店舗の理念や方針の理解 □部下への業務指示と指示の把握 □部下への業務進捗状況の把握 □“課題”に対して具体的な解決策の指示及び実行 □直接業務以外を含め、問題行動に対する注意・指導 □目標達成（会社への貢献） □業界の最新知識および担当業務の理解 □会社行事等への積極的参加	□個人の目標が2年連続未達 □今年度の評価の点数が4.0点未満 □役職の役割を満たしていない □定性面における指摘が多い

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。



賃貸仲介営業の例

評価項目 ※詳細は各個人の評価シートを確認

粗利（粗利目標達成率）

反響来店率・来店成約率

勤怠状況、ロープレ回数、スケジュール管理

経営理念の遵守、約束は守る、報連相、自己投資

戦略立案、数値管理、情報伝達
情報共有、人脈づくり、

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

上期/下期賞与	=	月給× 基本給÷役職手当など	×	評価係数	×	業績係数 会社の粗利目標達成率
賞与係数						
		40点未満	40点以上	50点以上	60点以上	70点以上
		F	E	D	C	B
		0.6	0.8	1.0	1.2	1.3
		A	S			
		1.4	1.5			
75%未満	0.6	0.36	0.48	0.60	0.72	0.78
75%以上	0.7	0.42	0.56	0.70	0.84	0.91
80%以上	0.85	0.51	0.68	0.85	1.02	1.11
85%以上	0.9	0.54	0.72	0.90	1.08	1.17
90%以上	0.95	0.57	0.76	0.95	1.14	1.24
95%以上	1	0.60	0.80	1.00	1.20	1.30
100%以上	1.1	0.66	0.88	1.10	1.32	1.43
105%以上	1.15	0.69	0.92	1.15	1.38	1.50
110%以上	1.25	0.75	1.00	1.25	1.50	1.63
115%以上	1.35	0.81	1.08	1.35	1.62	1.76
120%以上	1.5	0.90	1.20	1.50	1.80	1.95

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

その支給額の理由を明確にすることで納得性を高める

最後に・・・

活気のある企業に

「去年できなかった」を「できた」を「も」

そして「次はも」

評価制度を導入した結果、活気のある企業に

失敗

成功

評価制度を導入した結果、成功

きちんとある会社

きちんとない会社

〇〇不動産

〇〇不動産

まだまだ多い・・・

談

面接

事前準備

こちら

事前準備は

こちら

事前準備は

こちら

事前準備は

こちら

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

面接

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 人事評価・給与セミナー

お問合せNo. S095099

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。

2023年**3月 7日(火)** 開始 終了 ログイン開始 12:30より **【お申込み期限】 3月 3日(金)**

2023年**3月 9日(木)** 開始 終了 ログイン開始 12:30より **【お申込み期限】 3月 5日(日)**

2023年**3月 13日(月)** 開始 終了 ログイン開始 12:30より **【お申込み期限】 3月 9日(木)**

2023年**3月 17日(金)** 開始 終了 ログイン開始 12:30より **【お申込み期限】 3月13日(月)**

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)、右上検索窓にお問い合わせNo.095099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上でご確認いただけます。

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

【オンライン受講】

2023年**3月 7日(火)** **【お申込み期限】 3月 3日(金)**

2023年**3月 9日(木)** **【お申込み期限】 3月 5日(日)**

2023年**3月 13日(月)** **【お申込み期限】 3月 9日(木)**

2023年**3月 17日(金)** **【お申込み期限】 3月13日(月)**



徹底的に採用にこだわり、“魅力ある会社づくり”を実現！

企業価値向上経営フォーラム 人財ファースト経営分科会

人材の採用や定着、育成に関して少しでも悩みのある会社へ、「最新の採用戦略や採用手法」「早期育成のための具体的手法」「定着向上のための施策」をお伝えします。



こんな会社におすすめ

- ✓ 事業計画に合わせた採用数を確実に達成させたい
- ✓ 人財の早期育成、即戦力化をできるようにしたい
- ✓ 社員の定着を高め、モチベーション高く働く組織をつくりたい

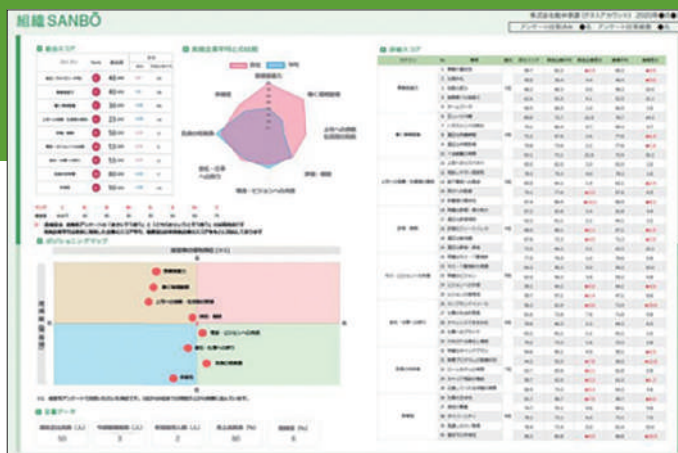
特徴

- ① トップ企業経営者による講演がリアル開催で聞ける
- ② トップ企業経営者の過去講演レポートが閲覧可能
- ③ 「企業理念」「財務」「人財」「IPO」講演動画も閲覧可能
- ④ HRの最新事例と時流をトップコンサルタントから徹底的に学べる
- ⑤ 自社と同じように人財に対して悩みを持ち、解決に取り組む企業と情報交換ができ、横の繋がりをつくれる

目指したい組織と従業員の満足度ギャップにフォーカス！

組織SANBŌ

40,000社以上のコンサルティング経験から導き出されたノウハウをもとに作成した自社の組織を分析し、“組織の成長”を加速させるポイントがわかる診断です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 組織状況を「なんとなく」「おそらくこんな感じ」と感覚でしか把握できていない
- ✓ 組織に対する不平・不満を言う社員がいる
- ✓ 管理職に対して組織の課題を伝えられない、伝えていない

特徴

- ① 経営者の組織の期待値（優先度）を考慮した診断
- ② 組織の課題が把握できる
- ③ クラウドシステムを使用しているため、解答後すぐ診断結果を確認できる
- ④ 自社の総合スコアと他社平均との比較で相対的に自社の現状把握ができる
- ⑤ 性別・年代・勤続年数・役職・部署などの属性別の課題がわかる

たった9ヶ月間で企業の想いを浸透させる経営者DNA研修

フレッシューズ研修

新入社員1年目で経営者マインドを定着させ、
経営理念の浸透と次世代の幹部候補の
基礎づくりをする研修です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 入社時に学生気分が抜けておらず、現場の負担になっている
- ✓ 若手社員が入社しても、採用段階と現場のギャップがあり離職が出る
- ✓ 次世代の幹部候補がおらず、今後の事業・人事計画の展開が難しい

特徴

- ① 毎月の目標設定と振り返りで社会人基礎力向上
- ② 部署・店舗を越えて同期同士の仲が良くなる
- ③ 翌年度は参加者が運営する内製化カリキュラム
- ④ 経営理念と経営者DNAの浸透
- ⑤ ワーク中心でコミュニケーション力が向上

必要な“階層”に必要な“教育”を実施する！階層別研修

階層別研修

社員の階層によって異なる必要不可欠な
スキルや姿勢を身につけさせ、
社員の特性に応じて
カリキュラムをセミオーダー
できる研修です。



	A事業部	B事業部	C事業部	D事業部
部 幹 長 部		選抜 研修		
		幹部（上級管理職）研修		
店 課 長 長		選抜 研修		
		管理職研修		
主 任		中堅社員研修		
	機能 研修	機能 研修	機能 研修	機能 研修
一 般		新入社員研修		

こんな会社におすすめ

- ✓ 社内研修に取り組みたいけど、そこまで手が回らない
- ✓ 自社の社員に合わせた、本当に必要な教育をしたい
- ✓ 日々の業務に追われている社員が多い

特徴

- ① 現場で差が出る基礎スキルを標準化
- ② 次のキャリアを考える機会になる
- ③ 会社が求めている役割やスキルを落とし込む場づくり
- ④ 自社の社員の特性を加味して、セミオーダーできる研修プログラム
- ⑤ 同期間の交流やガス抜きの場となり、離職を防止

