



## あなたの会社は大丈夫ですか？組織・評価チェックリスト

- ✓ 現在の評価制度・給与制度が明確に無く、社員に説明に困っている方
- ✓ キャリアアップや部署異動の制度が無く、長期にわたって社員が活躍する職場づくりができていない方
- ✓ 管理・事務社員への明確な評価基準や行動目標を明示できていない方
- ✓ 評価基準や賃金基準を数年前に作ったままにしている方
- ✓ 数値や成績だけでなく、プロセスや行動など総合的に評価・査定ができていない方
- ✓ 評価をつけてもこちらの意図を汲み取って評価の説明・面談ができていない方
- ✓ 役職の基準や要件を明確にしておらず、役職者の役割が明確化していない方

一つでも当てはまる方はご参加ください！

開催概要  
**2023年6月2日(金)**  
 13:00~16:30 (受付開始12:30~)  
 開催場所 株式会社船井総合研究所 東京本社

# 売買営業4名 事務1名で

# 年間粗利 15,525万円を

# 実現する！

## 不動産売買・賃貸・管理会社の人を育てる評価・給与セミナー



株式会社エステート・ワン  
代表取締役社長 春山勝義氏

栃木県足利市にて不動産事業を展開。  
近年は、人を育てて社員が長く活躍できる  
組織づくりに注力している。

講座	セミナー内容	
第1講座	<b>不動産業界の時流紹介</b> 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 人財開発チーム リーダー 宮地 建守	
第2講座	<b>ゲスト講座</b> ゲスト企業である株式会社エステート・ワンに人事評価制度を構築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・社員の変化についてお話しいただきます。 株式会社エステート・ワン 代表取締役社長 春山 勝義氏	
第3講座	<b>評価・給与制度構築解説講座</b> 企業と社員を成長させる人事評価・給与制度の構築方法について、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 人財開発チーム 佐藤 円香	
第4講座	<b>評価・給与制度運用解説講座</b> 評価制度構築後の運用方法の解説。そして、今から行うべきことについてお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 人財開発チーム リーダー 宮地 建守	

### お申込み方法 — Webからのお申込み —

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。  
※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。

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/097979> 【TEL】0120-964-000(平日9:30~17:30)



主催



不動産賃貸・管理・売買会社の人を育てる評価・給与セミナー お問い合わせNo. S097979

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。) → 097979 Q

# SPECIAL INTERVIEW

## 当時の状況について社長にインタビューしてみました!

**Q** そもそも、なんで評価制度を取り入れようと思いましたか?

**1** 出店計画・事業の拡大によって、人を増やしていく中で社長の目が全体に行き届かなくなった

コロナによりフロアを分けた影響で、物理的に自分と同じフロアにいない社員の様子が見えなくなり、**各社員の動きが見えにくくなったことが評価制度導入を考えた1番のきっかけ**です。

**2** 社長の匙加減で賞与査定していたため、明確な根拠で査定ができていなかった

社員にとって、査定額に根拠がないので納得できる査定でない場合があったと思います。私自身にとっても、**賞与査定の時期は、ストレスで相当負担**に感じていました。

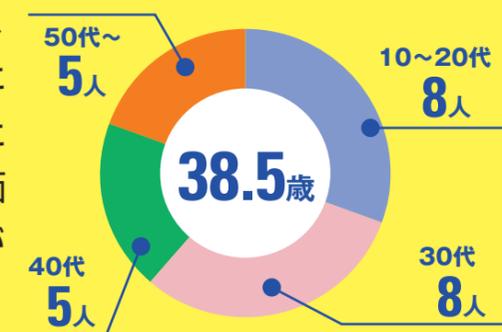
**3** キャリアアップできる組織にしたかった

キャリアアップできる体制をつくりたかったのですが、異動することでデメリットも大きかったので、**評価制度を作って部署間の異動などを活発にしたい**と考えました。

これらのことを知り合いの社長に相談したら、評価制度を進められて取り組みました。

### 会社説明

栃木県足利市(人口140,713人)に本社を構える不動産会社。社員数30名の組織で、賃貸・管理・売買・建売を中心に両毛エリアにて事業を拡大している。社員が長く働き、活躍できる環境整備のために、2020年から人事評価制度の仕組みづくりに着手した。現在は新卒採用にも力を入れており、若手社員がいきいきと働き、成果とプロセスと考え方の総合的な評価や査定ができる体制が整ってきている。



内容	詳細
社員数	30名(PA含む)
入居率	90.53%
管理戸数	1,144戸
売買事業粗利	15,525万円(営業4名、事務1名)

## Q 実際に評価制度を作ってみてどうでしたか？

評価について	①もともと会社として追いかけている指標(KPI)はあったが、指標に基づく行動(アクションプラン)が明確になっていなかった、②各社員にやってほしいこと・注力してほしいことが私の頭の中には構想としてあったが、それを社員に伝えていないし、伝わっていなかった、ということを改めて認識しました。評価制度を作ったことで、指標や行動がシンプルかつ明確に決められ、各社員にやってほしいことを整理できました。社員に基準を明示できるので、私自身も社員自身もやりやすい環境になったなと感じます。
人事・給与について	制度を作る前は、どのくらい頑張ったらどのくらい給与がもらえるのかを自身の感覚で決めていました。制度を作るにあたって、ルールや基準を設けたことで、営業だけでなく管理・事務の方たちにも、成果やプロセスなどを加味して総合的に査定することができ、以前より納得度の高いものになりました。
制度の運用について	人事評価制度を作るだけでは社員に浸透しませんでした。制度を作るだけでは不十分なため、制度を形骸化させないように面談や会議での活用が重要だと改めて感じました。

## Q 実際に評価制度を運用してみてどうでしたか？

評価制度を作った当初は、社員への落とし込みがうまくできていなかったのですが、最近では私だけではなく、部門長などを巻き込んで一緒に運用しています。その結果、社員一人ひとりにやってほしいこと、任せていきたいことなどを私ひとりで考えるのではなく、部門長なども含めて、一緒に考えられるようになってきました。運用を始めて、私自身が感じた一番大きい恩恵は賞与の査定です。これまでは、私の匙加減で賞与を決めていたので、賞与査定前後の時期は、社員から顔色を窺われたり、夜眠れなかったり・・・(笑)査定が仕組化されたことで、とにかく査定時期のストレスが軽減しました！一方で、運用を進めていく上での課題も見えてきました。会議のやり方、上司と部下の面談のやり方、数値管理のやり方など社内での課題がいろいろ見えてきたので、現在試行錯誤しながら進めています。

### 評価項目 イメージ

成績項目	自社買取件数 半期の個人の買取件数(区画数)	目標 区画
成績項目	個人粗利の目標達成率 半期の個人粗利の目標達成率	目標 万円
重点項目	収益不動産の預かり件数 半期の件数(集合住宅・実需以外)	目標 件
重点項目	買取案件の社長への提案件数 半期における社長への提案件数 ※競売・業者・一般全て含む ※毎週の売買会議で報告があったもののみカウント	目標 件
重点項目	訪問査定数 半期の訪問査定数 ※店舗に来店してもらうのカウントする	目標 件

# Q 今後の展望を教えてください!

## 出店したい

足利に留まらず、事業も組織も拡大し、両毛エリアに支店を出店していきたいと考えています。  
 そのためには店長となる管理職を輩出していく必要があるため、今後は**管理職の育成**にも力を入れていく予定です。

## 若い人でも活躍できる組織へ

新卒採用を本格的にはじめて約3年。今年は新卒4名の入社も決まり、来年以降も新卒採用に取り組んでいく予定です。  
 組織の平均年齢も若返ってきているので、改めて**若手でも活躍できる組織**にしていきたいと考えています。  
 そのためには、年齢や勤務年数に関係なく、頑張った人が**頑張っただけ評価される仕組みを整える**必要があるため、引き続き評価制度をアップデートしていきたいと思っております。

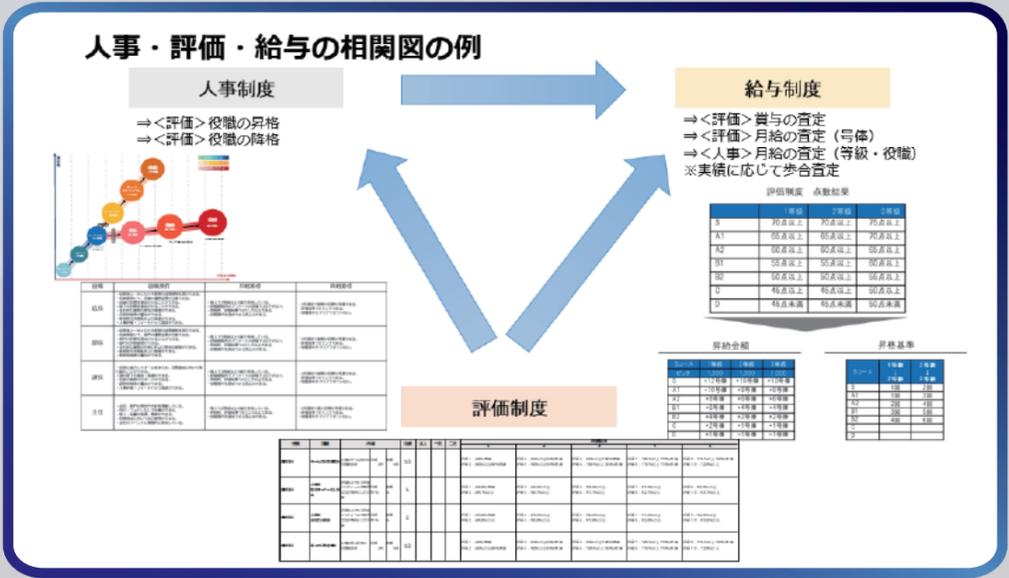


# 船井総合研究所が解説! みなさんに取り組んでほしいこと



いかがでしたか? 船井総合研究所のコンサルタントがここまでの内容について**5つのポイント**にまとめてお伝えします!

- 1 人事** 企業側が求める要件が不明確だと、社員のモチベーションが低下し、離職リスクが高まります。各社員に求めるスキルや基準を明確にしましょう。
- 2 評価** 評価項目や基準は企業や人材の成長によって異なります。自社の目指したい方向性や成長段階に合わせた評価項目を設計しましょう。
- 3 給与** 昇給や降給、支給額には社員の納得性が最も重要です。ルールや基準を明確にして、社員に納得してもらえる制度設計をしましょう。
- 4 運用** 制度を作るだけでは、社員に浸透しません。制度を作って満足せず、社員に落とし込むための運用までやり切る体制を整えましょう。
- 5 全体** 人事⇔評価⇔給与が連動した制度を構築し、運用までやり切ることが必要不可欠です。評価制度を構築し、運用していくと「その会社らしさ」が出てきます。評価制度を社員にたく長く活躍してもらう第一歩にしましょう!



ここまでお伝えした高生産性の組織づくりのために取り組んだ軌跡について、春山社長自身が赤裸々にお話してくださるセミナーを実施します!当日は直接社長に質疑応答する時間も設けていますので、是非ご参加ください!

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。

不動産賃貸・管理・売買会社の人を育てる評価・給与セミナー お問合せNo. S097979

## 開催要項

東京会場にてご参加

2023年6月2日(金)

開始

終了

13:00 ▶ 16:30

(受付開始12:30～)

日時・会場

お申込み期限:5月29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、会場はメールにてご確認ください。また最小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。

受講料

一般価格 税抜30,000円(税込33,000円) / 一名様

会員価格 税抜24,000円(税込26,400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メンバースPlus)へご入会中のお客様のお申込みにも適用となります。

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.097979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](mailto:seminar271@funaisoken.co.jp)

TEL:0120-964-000 (平日9:30~17:30) ●申込に関するお問い合わせ:横田 ●内容に関するお問い合わせ: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

東京会場

2023年6月2日(金)

お申込み期限:5月29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

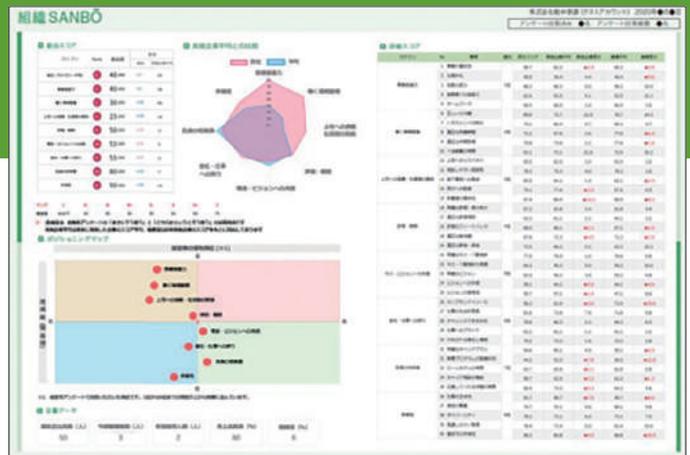
### 特徴

- 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ヵ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

