

3つ以上あてはまる事業主の皆様、**要注意**です！ まずは、このDMを開いてご覧ください！

- 1 採用** 社員の**離職**が止まらず、**採用応募**もこないため人材不足が続いている
- 2 組織** **チームワーク**を重視したいが、個人営業中心の風土になっている
- 3 仕組** 社員が長く働くキャリアパスや役割が明確ではなく、社員に伝わっていない
(賃貸⇒売買のキャリアチェンジの仕組化が難しい)
- 4 人事** 役職者になりたい人がいない、管理職不足で事業成長が難しい
- 5 評価** 昔つくった**評価制度**は**形骸化**していて活用できていない
- 6 査定** 営業は**数値実績**で評価できるが、**管理・事務**は**社長のさじ加減**で評価・査定をしている
- 7 面談** 評価面談は社長が行っており、**係長・課長・店長**が機能していない
- 8 月給** **最低賃金**が**上昇**しているが、給与テーブルが過去に作成したまま。そもそも**給与テーブル**がない
- 9 賞与** 営業に対して歩合はあるが、**賞与・給与査定ルール**がなく、**社長のさじ加減**で判断している
- 10 歩合** やってほしいことに対しての**給与還元ルール** (管理受託・チームワークなど) が不明瞭

開催要項

東京会場

2023年**12月9日**^土

申込み期日 **12月5日(火)**
13:00~16:30
(受付開始 12:30~)

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、会場はマイページ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兼ねますので、ご了承ください。

受講料

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

●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。

セミナーのお申込みはこちら！



【PCからのお申込み】

下記セミナーページから
お申込みください。

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/105969>

【QRコードからのお申込み】



右記QRコードから
お申込みください。



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。

船井総研セミナー事務局〈seminar271@funaisoken.co.jp〉 TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。

東京会場

2023年**12月9日**^土

13:00~16:30 (受付開始 12:30~)

株式会社船井総合研究所 東京本社

若い人**が**集まり、**活躍**するための **人事評価・給与** 制度セミナー

いま、多くの不動産会社が気づいていない
採用・育成・定着が難しい新時代の3つの危機的ポイント

粗利実績に対する
査定だけでは
定着に繋がらない？

最低賃金**4%**
上昇で基本給が
最低賃金未満？

優秀な管理職
育たないのは
会社の**ビジョン**が
見えないから？

株式会社エースト・ワンは、2店舗目を出店するタイミングでコロナの影響で一時延期。このときに、出店・事業拡大を見据えて、評価制度の整備と浸透を推進。今まで採用で若手の応募・採用に苦戦していたが、制度構築・運用を進めていく中で若手採用に力を入れやすくなり、毎年4名の新卒採用ができています。また入社1カ月で初契約がとれるような教育の仕組みづくりに成功。2店舗目の出店と本社オフィスの拡大計画も進み、持続的成長を実現している。



株式会社エースト・ワン
代表取締役社長 春山 勝義 氏

主催

明日のグレートカンパニーを創る
Fundai Soken

不動産会社向け若い人が集まり活躍するための評価・給与とセミナー お問い合わせNo.S105969

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。

当社ホームページ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。) → **105969**

採用・育成が難しい新時代に求められる3つのポイント

うまくいかない人事評価・給与制度

これから必要となる人事評価・給与制度

① 半年に1回の評価・査定と社長面談の実施

賞与査定の際に「査定のために」評価を付け、社長から面談で長々と課題点を伝える。
これでは、この課題点に対して何をしたら良いか伝わっておらず、そのチェックはまた半年後なので忘れてしまいます。その結果「評価＝説教」のようなモチベーションを下げるものになってしまいます。

② 歩合・インセンティブで「数字成果」にのみ還元

特に営業社員に対しては、歩合・インセンティブで給与に還元するため、月給や基本給はなるべく低くして、**人件費をコントロール**したいという考え方があります。一方で、**管理・事務部門**は業務・成果が数字では見えにくく、どう給与還元すればいいかわからないという悩みや、採用媒体などで募集用の月給を記載すると他社より低く、その結果**応募が来ない**という課題を感じやすくなります。

③ 活躍していない＝部署異動の風土

営業成績が伸びないから、「管理」や「事務・経理」へ異動、もしくは退職せざるを得ない空気感。こうした環境では、**若手・未経験社員が戦力化する前に離職**に繋がってしまいます。また、**役職昇進＝仕事が増える**というイメージが先行し、役職者不足が慢性化します。

① 重要項目だけに絞って毎月チェック＋ショート面談

賞与査定の際に「査定もかねて」評価を付けることはもちろん重要です。しかし、**社員の成長を加速**させるために、定期的に評価を行なうことが必要です。そのため、重要項目を5つ程度に絞って、毎月チェックをし、**15分程度の面談で来月までに何をするのかを一緒に決めて**、翌月その振り返りを行なう。こういった運用をすることで、社員が成長を実感し、モチベーションがあがりやすくなります。

項目	評価項目	配分	評価基準
業績目標	チーム目標達成率 ※個人目標達成率も評価対象とする	15.0% 1.0段階	評価1 評価2 評価3 評価4 評価5 評価6 評価7 評価8 評価9 評価10
成長目標	個人の能力開発 ※個人目標達成率も評価対象とする	15.0% 1.0段階	評価1 評価2 評価3 評価4 評価5 評価6 評価7 評価8 評価9 評価10
協働目標	他部署・他チームとの連携 ※他部署・他チームからの評価も評価対象とする	7.0% 1.0段階	評価1 評価2 評価3 評価4 評価5 評価6 評価7 評価8 評価9 評価10
顧客目標	チーム目標達成率 ※個人目標達成率も評価対象とする	7.0% 1.0段階	評価1 評価2 評価3 評価4 評価5 評価6 評価7 評価8 評価9 評価10
社内目標	個人の能力開発 ※個人目標達成率も評価対象とする	4.0% 1.0段階	評価1 評価2 評価3 評価4 評価5 評価6 評価7 評価8 評価9 評価10

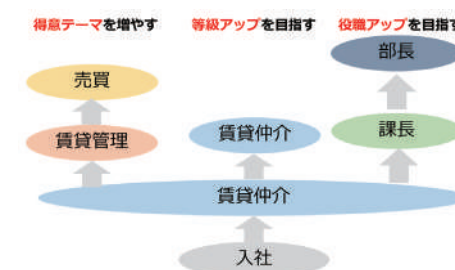
② 3年先の最低賃金上昇を見据えて月給ベースアップ

	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
1号俸	250,000	273,000	303,500	341,500	385,500	431,500
2号俸	251,500	275,000	306,000	344,500	389,500	436,500
3号俸	253,000	277,000	308,500	347,500	392,500	439,500
4号俸	254,500	279,000	311,000	350,500	395,500	442,500
5号俸	256,000	281,000	313,500	353,500	398,500	445,500
6号俸	257,500	283,000	316,000	356,500	401,500	448,500
7号俸	259,000	285,000	318,500	359,500	404,500	451,500
8号俸	260,500	287,000	321,000	362,500	407,500	454,500
9号俸	262,000	289,000	323,500	365,500	410,500	457,500
10号俸	263,500	291,000	326,000	368,500	413,500	460,500
11号俸	265,000	293,000	328,500	371,500	416,500	463,500
12号俸	266,500	295,000	331,000	374,500	419,500	466,500
13号俸	268,000	297,000	333,500	377,500	422,500	469,500
14号俸	269,500	299,000	336,000	380,500	425,500	472,500
15号俸	271,000	301,000	338,500	383,500	428,500	475,500
16号俸	272,500	303,000	341,000	386,500	431,500	478,500
17号俸	274,000	305,000	343,500	389,500	434,500	481,500
18号俸	275,500	307,000	346,000	392,500	437,500	484,500
19号俸	277,000	309,000	348,500	395,500	440,500	487,500
20号俸	278,500	311,000	351,000	398,500	443,500	490,500

採用応募獲得・社員定着の観点と、年1回の**最低賃金の改定**の観点から、**3～5年先の最低賃金の上昇を踏まえ、月給のベースを設計**する必要があります。

また、**同エリア×同業種の企業**がどの程度の月給水準で募集掲載しているかによって、最終的な判断も必要です。そういったことを踏まえ、改めて歩合・インセンティブのルールも見直し、**社員が長く働ける給与制度**にブラッシュアップしていきます。

③ キャリアチェンジ(＝成長)の見える化



部署異動＝**次の成長や新たな挑戦**という意味合いになるよう、面談や評価制度を通じて社内の空気感を徐々に変えていくことが持続的成長・定着率向上の観点で重要となります。役職昇進も一つのキャリアとして**昇進プレゼン**を活用し、モチベーション高く昇進・活躍してもらう仕組みを目指します。

たった
3時間半で

2024年に社内の土台固めで何をすべきかわかります！**来場特典**として「評価面談NGポイント集」**プレゼント！**



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

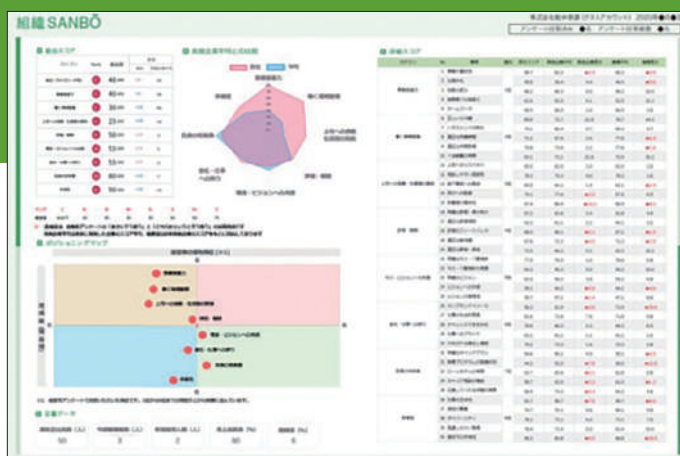
特徴

- 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SANBÔ

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

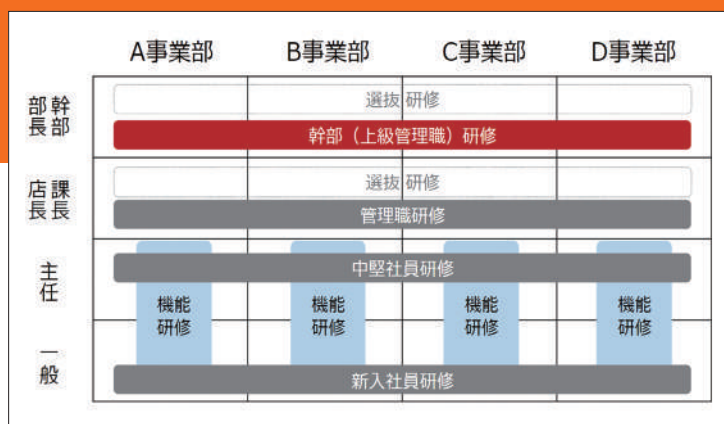
特徴

- 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。



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場となり、離職を防止

