

こんな人におすすめ!

- ✓ 事業スピードを加速させ、売上・事業・組織拡大を目指したい
- ✓ 自社が求める人財からの応募を増やし、選べる採用を目指したい
- ✓ 社員のモチベーションが上がる人事評価給与制度に整えたい
- ✓ 部門や店舗を安心して任せられる管理職を増やしたい
- ✓ 場当たりの教育ではなく、人財育成の仕組みを整えたい

講座	セミナー内容	
第1講座	人が集まる企業と集まらない企業の決定的な違いとは? 多額の採用予算・複数の媒体活用で長期的に取り組んでも採用の成果が出ない企業が増えている中で、短い期間でも採用の成果・応募がきている企業は「給与制度」をイマドキのスタイルにシフトチェンジしています。そのポイントを解説いたします。 株式会社船井総合研究所 マネージャー 宮地 建守	
第2講座	社員数10名の会社たった2ヶ月で優秀社員の応募が30名応募が来たのはなぜか? 自社の社員のモチベーションと成果の向上だけでなく、採用力の向上に向けて評価・給与制度の見直しを行いました。その結果、既存社員のモチベーションアップだけでなく、経験者・未経験者問わず応募が殺到。たった2ヶ月で30名の応募があり、なかには中堅企業で課長・部長クラスの社員も応募がきています。なぜ、そんなことができたのかお話をさせていただきます。 株式会社埼玉ハウス 大井 英樹氏 石橋 智行氏	 
第3講座	今いる社員も未来の社員もやる気になる制度構築とは? 社員のモチベーションが上がり採用応募がくる企業に取り組んでいる人事評価・給与制度とはどんな制度なのか、その構築の仕方をお伝えします。 株式会社船井総合研究所 森 美波	
第4講座	構築して終わらない、制度を使いこなす運用ノウハウ大公開! 多くの企業は制度運用がうまくいかない。うまく制度運用している企業は、「面談」を上手に活用しているが、うまくいくためには何をしたら良いのか?ポイントとノウハウを大公開します! 株式会社船井総合研究所 佐藤 円香	
第5講座	生き残りをかけた人財戦略を! 住宅・不動産会社が今後生き残るには事業マーケティングだけではなく、人財戦略を本気で考える必要があります。明日から何をすればいいのか本セミナーのまとめをさせていただきます。 株式会社船井総合研究所 マネージャー 宮地 建守	

開催要項

開催日時	2024年 4月19日 (金) 14:30~17:30 [14:00~ 受付開始]	船井総合研究所 東京本社(八重洲) 〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階 ※【2024年4月1日】より八重洲に移転し、開催いたします。 ご来場の際はご注意ください。	お申込み期日 4月15日(月)
	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ことがございます。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なますので、ご了承ください。		
受講料	一般価格 税抜 20,000円 (税込 22,000円) / 一名様 会員価格 税抜 16,000円 (税込 17,600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/109299	 【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。

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。

開催日時

2024年 **4月19日** (金)
14:30~17:30 (受付14:00より)

なぜ正社員10名の不動産会社に

年間5,000万
売買営業経験者

6名で年間1億5,000万の
チームをつかった売買課長

管理営業歴20年

2ヶ月で約30名応募を実現!

26歳不動産経験者

賃貸仲介で
年間1,500万

不動産会社での
マネジメント経験者

※本画像はAIで作成されております

なぜこのような優秀な人財の応募がたくさん集まったのか?
それは...

評価・給与制度を変えたから

会場 2024年 **4月19日** (金) 船井総合研究所 東京本社(八重洲)
14:30~17:30 [14:00~ 受付開始]

詳しくはコチラ

主催

サステナブルグロースカンパニーをもっと。
Funai Soken

【不動産会社向け】採用応募がとまらない給与制度見直しセミナー お問い合わせNo.S109299

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。→ 109299

優秀な人財を採用できない不動産会社あるある

早くから活躍して稼げるイメージが湧かない

現場を任せられる管理職が居ない

成果に対して適切な評価や
給与制度があるのか分らない

新人や若手社員を育てる体制や
仕組みが整っていない

長く働けるような制度や仕組みが見えない

会社の方針が伝わっておらず一体感がない

これらの問題を解決するには
評価・給与制度の見直しが必要です。

でも、評価給与を変えるのって怖いですよね？

反発してエース社員が辞めてしまうかも

どこから手を付けるのが正解か分らない

社員のモチベーションが下がるかも

お金や時間をかけても上手くいく自信がない

社員のモチベーションを上げ、欲しい人材の採用を成功させるための
人事評価・給与制度を構築する**6つのポイント**

取り組み① 会社が求める評価軸をシンプルに

何をどれくらいすれば良いのかを明確にし、社員に実践させることで成果も給与も連動して上がる仕組みを整えます。



取り組み② 毎月15分の面談で早期育成へ

半期に一度の評価では実効力が落ちるため、月1回15分の面談でPDCAを回し、成果を上げる仕組みを整えます。



取り組み③ 働きたいと思えるキャリアパス設計

入社時の給与だけでなく3年先までの給与やキャリアステップを打ち出すことで既存社員だけでなく優秀な社員も惹きつけます。



取り組み④ 管理職の役割の明確化

社長の感覚や勤続年数による昇進を無くし、基準を明確化することでチームの成果を上げる管理職を輩出します。



取り組み⑤ エリアの同業他社に見劣りしない給与水準

相場調査をすることで、同じエリアの同業他社と比較しても自社で働きたいと思える給与水準を提示できるようになります。



取り組み⑥ 成果・プロセス・スタンスを加味した還元ルール

成果だけでなく、プロセスやスタンスなど総合的に評価して賞与や歩合で還元するため、より納得度合いが高まります。



たった2ヵ月で応募**0**→約**30**名応募・**4**名の採用に成功！
社員数5名の会社でも上手くいった**3**つのポイントを解説

導入前

- どれくらいの実績で年収がいくらになるのかルールが不明瞭で優秀な人財ほど惹きつけが難しかった。
- 社員が個人目標は意識していたが、会社目標を達成しようという意識が低かったため一体感が無かった。
- 売上などの実績のみを評価しており、間接部門をはじめ適切な評価が出来ていなかったため、モチベーションが上がりにくかった。

導入後

- 3か年の年収アップイメージや年収1,000万を実現するための条件を明確に提示できたので惹きつけがしやすくなった。
- 会社の目標達成インセンティブを導入したことで、社員全員が会社目標を意識し、チームワークが強まった。
- 実績だけでなくプロセスやスタンスも総合的に評価、さらに毎月の面談で社員のモチベーションの向上に繋がった。



**採用力強化が
生き残るための最重要戦略！**

特別ゲスト

株式会社埼玉ハウス 大井 英樹氏

株式会社埼玉ハウスの代表取締役。CENTURY21に加盟しており、埼玉県春日部エリアを中心に賃貸・管理・売買の事業を展開。第2創業期として、次なる成長戦略を描く中で、2023年は優秀な人財が集まり、活躍できる環境づくりに注力。その結果、2ヵ月で約30名の活躍している営業・賃貸管理の社員からの応募があり、会社成長に繋がった。

株式会社埼玉ハウス 石橋 智行氏

株式会社埼玉ハウスの店舗統括として、店舗運営を行っている。社員のマネジメントだけでなく、採用強化に向けた取り組み・応募者面談などで自社にマッチした求職者の引き上げを実現し、採用活動2ヵ月で30名応募・うち4名採用と大きく貢献した。



本セミナーで学べるポイント

- ① 小手先のテクニックではなく、本質的に応募者から応募がくる方法
- ② 採用だけでなく生産性向上も実現できる評価給与制度の作り方
- ③ 極端なインセンティブにしなくても社員が活躍できる方法