

採用難突破！評価給与制度で粗利も管理戸数も一体感を高める

講座	セミナー内容
第1講座	<p>人材不足を逆転！不動産会社が採用活動だけでは人が取れない時代に取り組む人事戦略方針とは？</p> <p>時流に合わせた人事制度改革を行わなければ、「人」の課題が業績悪化や管理戸数減少につながるリスクが高まっています。この講座では、人材に危機感を抱える経営者のために、「人事」に関する動向と成功企業と失敗企業を比較して社員や求職者から「選ばれる企業」になるための取り組みをお伝えします。</p> <p>【講師】株式会社船井総合研究所 ヒューマンキャピタル支援部 マネージャー 宮地 建守</p>
第2講座 特別ゲスト講師	<p>4年間で求職者応募198名、管理戸数も500件伸ばした、その場限りではなく持続的運用を実現した企業による講演</p> <p>評価制度を作っても形骸化する企業が多い中で、毎年ブラッシュアップしながら採用力も管理戸数も伸ばしたランド・ジャパン様から人事評価・給与制度構築～ミッション・ビジョンの浸透～評価面談～社員育成と一貫通貫で取り組んだ事例をお話しいたします。</p> <p>【講師】ランド・ジャパン有限公司 代表取締役 橋本 真一氏</p>
第3講座	<p>採用も業績も伸ばすことができる！成功企業に共通するわかりやすく形骸化しないための人事評価・給与制度の作り方と運用方法とは？</p> <p>賃上げが進む中で、競合他社も募集金額の引き上げをしています。自社での初任給の引き上げと社内ベースアップの両立による採用力強化と、長期的に見たときに人件費倒れにならないような制度の構築・運用を通して業績向上させるためのポイントをお伝えします。</p> <p>【講師】株式会社船井総合研究所 ヒューマンキャピタル支援部 西尾 紅葉</p>
第4講座	<p>人財難という危機を乗り越え、成長する企業を目指すための総まとめ</p> <p>「社員の納得感」と「魅力的な給与制度」が採用・定着・業績アップのカギを握ります。本講座ではこれまでご紹介した成功事例やノウハウを活用し、貴社が「選ばれる企業」になるための具体的なアクションをお伝えします。</p> <p>【講師】株式会社船井総合研究所 ヒューマンキャピタル支援部 マネージャー 宮地 建守</p>

開催日時 東京会場 2025年5月22日(木) 10:00~12:30 (受付開始 開始時刻30分前~)

会場/船井総研グループ 東京本社 サステナグローススクエア TOKYO 〒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
 [JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)]

お申込み期日 銀行振込み:開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合がございます

受講料 一般価格 税抜 20,000円(税込 22,000円)/1名様 会員価格 税抜 16,000円(税込 17,600円)/1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。

お申込み方法

【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。

【PCからのお申込み】 <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/126405>
 船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
 右上検索窓に「126405」をご入力し検索ください。

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp **TEL** 0120-964-000 (平日9:30~17:30)

※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。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

不動産賃貸・管理・売買 業界向け 社員30名を目指すための人事評価戦略

採用難でも **未経験若手・経験者・幹部候補** 人材を採用し **業績と管理戸数** を拡大させる

人事評価 給与制度

4年間で応募**196名** **14名**採用
 応募数 **196名** 社員数 **10名** ▶ **20名**

【特別ゲスト講師】
 ランド・ジャパン有限公司 代表取締役 橋本 真一氏
管理戸数 1600 ▶ **2100** 戸へ

人財の**採用・育成・定着**のカギは**”あの時始めた評価・給与制度”**にあった！

人事評価制度を導入する前とした後の軌跡をぜひお読みください！

採用難突破！評価給与制度で粗利も管理戸数も一体感も高める お問い合わせNo.S126405

主催 サステナグロースカンパニーをもっと。
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

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。) **126405**

年間応募1名、社員も増えない……

そこから4年間で196名の応募で
社員数10名→20名
管理戸数1,600戸→2,100戸と
成長させた人財戦略とは?



ランド・ジャパン株式会社

1 応募もこない、社内の高齢化も加速…

「社員が増えない」「管理戸数を伸ばしたいが、戦略がない」「組織の年齢層が高く、若手の採用ができない」これは、2020年頃のランド・ジャパンの姿でした。賃貸管理をメインとする不動産会社として、管理戸数を増やすことが事業の成長に直結するにも関わらず社員数は10名程度で停滞。採用活動をして、年間の応募はほぼゼロに等しい。新しい人材が入らないため、仕事の負担が既存社員に集中し、次第に会社の雰囲気も暗い。

それでも辞められると困るため、強く指導することもできずネガティブな社員が残る悪循環が生まれていました。「管理戸数を増やしたい」という想いはあったものの、明確な目標や戦略がないため、社内に浸透することはありませんでした。このままでは、成長どころか、現状維持すら難しくなる未来が見えていたのです。

2 事業戦略と人財戦略の両輪が大事!

これまでランド・ジャパンでは賃貸・管理拡大や業務効率化といった事業戦略やマーケティングには注力してきました。しかし、その事業戦略の取り組みを実際に動かしているのは現場の社員。その社員たちのモチベーションが上がらない状況では、どんなに良い施策やお客様のためになることであっても機能しないという危機感がありました。そして、この状況を打破するためにランド・ジャパンは経営戦略の大きな方向転換を決断しました。

「管理戸数を増やすには、まず組織を強化しなければならない」「応募が来る環境を整えなければ、成長の土台すら作れない」この気づきから、人財戦略をゼロから見直すことに。

- 以下の施策を徹底的に実行しました。
- ☑ ミッション・ビジョン・行動指針の明確化
- ☑ 給与制度の構築と定期的なベースアップ
- ☑ 求職者が応募しやすい採用環境の整備



3 時間もお金もかかる、本当にこのまま続けて効果あるのか?

とはいえ、「本当にこれで社員のモチベーションが高まり、応募が増えるのか?」という不安は尽きませんでした。「行動指針を明確にしても、社員が変わるのか?」「給与を上げて、会社の雰囲気が改善するのか?」「応募が増えても、定着しなければ意味がない…」

代表の橋本氏と常務取締役の吉田氏は試行錯誤しながらも、次の取り組みを徹底しました。

- 【役割の明確化】「賃貸」「管理」「WEB」の各社員に求める成果と行動基準を明確にし、その評価結果を賞与査定に活用
- 【評価面談】人事評価を査定で終わらせずに上長が面談をし、次の成長に活かせるような仕組みづくり
- 【社内の活性化】社内のビジョンを統一し、朝礼や四半期に1回のキックオフミーティングでポジティブな雰囲気を作る
- 【採用ブランディング】自社の魅力をしっかり伝え、求職者に響くメッセージを発信すると、驚くべき結果が出始めました。



4 2024年までで応募者196名、管理戸数500戸増、組織も2倍に!

戦略を見直したことで、4年間で…

- ☑ 応募数が年間40~50名増加!
 - ☑ 求職者からの応募が累計196名に!
 - ☑ 14名の採用に成功し、社員・PA数が10名→20名へ倍増!
 - ☑ 管理戸数が500戸増え、2,000戸を突破!
- さらに、若い人材の応募が増え、社内の平均年齢は45歳→32歳へと若返り。賃貸仲介は全員30歳以下の若い組織で活気もある環境へ。「頑張りたい!」という意欲のある人材が増えたことで、会社全体の雰囲気も一変しました。

以前は「応募がない」「社員が高齢化」「ネガティブな社員が辞めない」という課題に悩まされていましたが、今では「求職者が常に集まる」「意欲的な若手が活躍」「会社の成長スピードが加速」という環境に変わりました。



5 組織の強化が最終的には業績アップに繋がる

なぜ、ここまでの成功を収めることができたのか? それは、単なる「採用活動」ではなく、会社全体の人財戦略を見直したからです。

- ☑ 求職者が「働きたい!」と思う環境を作った
 - ☑ 給与・評価制度を整備し、キャリアアップの道を示した
 - ☑ 会社のビジョンを明確にし、社員の意識を統一した
- 「優秀な人材を採用し、育て、定着させる」この仕組みを作ることで、管理戸数2,100戸の突破という業績アップにつながったのです。



6 実際に活躍する社員の声

私が入社した5年前のときは社員の仲はよかったです。何を頑張ったらいいかなどはあまり明確ではなかったなと思います。しかし、評価制度ができてから新しい同僚も増えみんなが「地域で1番必要とされる企業になる」というビジョンのもと、管理戸数・入居率への意識が高まった印象があります。私自身ももっと頑張りたいという想いで、得意な接客を伸ばしていき去年全国のFC加盟店の中で接客コンテストで日本1位を受賞できました!ここまで頑張れてよかったです(^^)



全国FC加盟店の接客コンテストで最優秀賞を受賞 (2024年)

あなたの会社も、

同じ成功の実現 を目指せる!

「でも、ウチの会社で同じことができるのか…?」
ランド・ジャパンもかつては今のみなさまと同じように
「応募が来ない」「社員が増えない」「業績が伸び悩む」
「社員のモチベーションが低い」という課題に直面していました。
それでも、人財戦略を根本から見直すことで、
人材確保と組織強化に成功し今では着実に成長を続けています。

これは、特別な会社だからできたことではありません。
組織の規模やエリアはあまり関係ありません。

必要なのは
会社と社員をより良くしたいと想う気持ちと
踏み出す第一歩です!

変わりたいと思った方は、本セミナーにぜひお越しください。

たった2時間半で
会社の未来が
明るく変わります!



人事評価構築の3つのポイント

POINT①

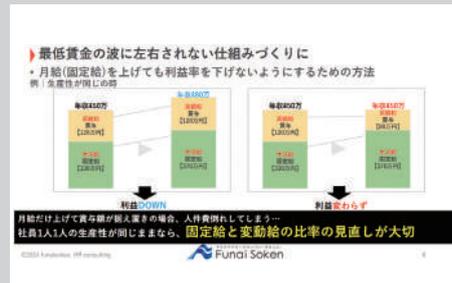
個人の頑張りだけでなく、**業務姿勢**はもちろん、**行動指針の遵守**や**資格**の有無も評価します。
 店長や課長が個人プレーではなく**チームプレー**を行うことで、目標や売上達成を目指せるマネジメントができるようになります。

役職要件～課長～

役職	要件・KPI・課長・情報	評価要件	職務内容
課長	<p>① 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p> <p>② 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p> <p>③ 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p>	<p>① 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p> <p>② 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p> <p>③ 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p>	<p>① 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p> <p>② 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p> <p>③ 店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。店舗の売上・利益・顧客満足度の向上を図る。</p>

POINT②

最新の業界相場を踏まえた初任給やベースアップの設計をします。
 単なるベースアップだけでは人件費の急増により、利益率大幅低下のリスクがあります・・・
 ベースアップと賞与・インセンティブのバランスを踏まえながらも、**求職者に選ばれる給与設計**にします。



POINT③

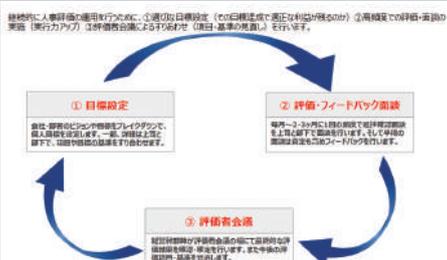
賃貸営業と管理の双方が管理戸数と入居率を意識し、**連携して成果を上げられる**評価基準の具体例をご紹介します。
 また売買事業部では、「売上」だけではなく、「査定件数」「受託件数」など、**行動に基づいた評価基準**が重要です。これにより、目先の成果だけでなく、**中長期的に安定した業績**を実現します。

項目分類	評価項目	項目内容	目標
組織数値	【部】売上目標達成率	売上目標に対する達成割合	105%
組織数値	入居率	経管管理戸数に対する入居率割合	95%
組織数値	管理戸数	全社で管理している物件の総数	500戸
重点課題	過去後の早期商品化	入居率向上のために、賃借に発注することが出来る	14日以内
重点課題	入居クレーム発生から完了までの平均経過日数	クレーム対応完了までの平均日数	5日以内
重点課題	品揃え在庫物件率	半期における長期空室物件が揃っている割合	5%以下
スキル課題	顧客管理ツールへの入力徹底	リアルタイムでの入力と更新ができています	
スキル課題	管理物件の継続率	自社管理物件の巡回して確認した物件数	

人事評価運用の3つのポイント

POINT①

評価制度は、一度構築したり、リニューアルしただけで永久に機能するものではありません。**組織や業務体制**の変化に合わせて評価制度も柔軟に**見直し**をする必要があります。組織の成長や従業員のモチベーション維持に向けて評価制度を**形骸化させない**ことが重要です。



POINT②

従業員の成長と組織の活性化のためには、定期的な評価とフィードバックが不可欠です。**毎月**、店長や管理職による社員との**1on1面談**を実施し、定期的に**シートや評価を見る機会を増やす**ことで、部下の良い点や課題点に応じた次のアクションプランも一緒に考えることができます。



POINT③

賃貸営業と管理の双方が管理戸数と入居率を意識し、**連携して成果を上げられる**評価基準の具体例をご紹介します。
 また売買事業部では、「売上」だけではなく、「査定件数」「受託件数」など、**行動に基づいた評価基準**が重要です。これにより、目先の成果だけでなく、**中長期的に安定した業績**を実現します。

〈賞与算出式〉

$$\text{賞与} = \frac{\text{ベース (職能給+職種手当+役職手当+資格手当+調整手当)}}{\text{評価係数}} \times \text{調整額}$$

	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
F	0.60	0.70	0.80	0.80	0.80
E	0.72	0.82	0.92	0.92	0.92
D	0.86	0.96	1.06	1.06	1.06
C	1.02	1.12	1.22	1.22	1.22
B	1.27	1.37	1.47	1.47	1.47
A	1.52	1.62	1.72	1.72	1.72
S	1.82	1.92	2.02	2.02	2.02

本セミナーの見どころ5選!

- ▶ 採用応募が来る仕組みと、社員が定着する評価制度の作り方
- ▶ 管理戸数・売上を伸ばす評価基準の具体策
- ▶ 社員と求職者に選ばれる企業を実現する方法
- ▶ 時流に即した初任給・ベースアップと賞与・歩合比率の見直しノウハウ
- ▶ 危機感を成長の原動力に変える成功企業の事例と取り組み

