

具体的な評価制度、組織づくりの成功事例はセミナーで！

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

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？

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。

【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



第2講座



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

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～社員育成と一気通貫で取り組んだ事例をお話しいたします。

【講師】ランド・ジャパン有限会社 代表取締役 橋本 真一氏



第3講座

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？

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。

【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



第4講座

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

「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。

【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

オンライン開催 全日程同じ内容となっております。ご都合の良いお日にちをお選びください。

開催日時 2025年8月25日(月)、26日(火) ①10:00～12:00/②13:00～15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前～)

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もございます

受講料 一般価格 税抜10,000円(税込11,000円)/1名様 会員価格 税抜8,000円(税込8,800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/130371>  
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に  
右上検索窓に「130371」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」と検索してご確認ください。※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。



WEBセミナーのため  
どこからでも参加可能

2025年5月の人気セミナー、  
見逃し配信スタート！

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

若い社員が増え、社員が辞めなくて、育つ仕組みへ

人事評価  
給与制度

特別ゲスト講師  
社員数 10名 ▶ 20名  
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を高める

お問い合わせNo.S130371

主催



サステナブル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](http://www.funaisoken.co.jp))右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。)

130371

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**▶**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、**会社全体の人材戦略**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が、何を頑張ったらいいかなどはあまり明確ではなかったと思います。  
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(^^)



**採用力・組織力を高めた人事評価・給与制度の具体的な取り組みはセミナーでご紹介します!**