リフォーム会社が持続的成長&100億を目指すための

オンラインセミナー

2026年4月22日水 10:00〜12:00 / 13:00〜15:00（ログイン開始：開始時刻30分前〜）

2026年4月23日木 10:00〜12:00 / 13:00〜15:00（ログイン開始：開始時刻30分前〜）

多くの支援実績から導きだした評価制度構築&運用の黄金律

評価制度セミナー

生産性を高めて平均年収700万円を実現!

定着率向上 ▶ 採用力向上 ▶ 生産性向上

評価制度構築&運用、MBOのPDCAによってこの好循環を実現する仕組みづくり

リフォーム会社 生産性を高める評価制度の構築と運用

講座	内容
第1講座	**リフォーム業界 評価制度のトレンド** 生産性の向上が大きく求められる現在のリフォーム業界。物価高を背景とした今の経済環境、社員の定着や採用を視野に入れた人財環境、お客様の世代交代を視野に入れたマーケット環境などを背景とした現在の評価制度におけるトレンドについて事例を交えてお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 住宅・リフォーム支援部 シニアコンサルタント 生田目 吉章
第2講座	**評価制度の構築と運用におけるポイント** 評価制度の構築は4つの視点が必要。「グランドデザイン」「人事」「評価」「賃金」これらを連携させた評価制度構築のポイント。生産性を高めることができる制度設計や評価の視点、PDCAの視点など具体的にお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 住宅・リフォーム支援部 シニアコンサルタント 生田目 吉章

開催日時

2026年4月22日水 10:00〜12:00 / 13:00〜15:00

2026年4月23日木 10:00〜12:00 / 13:00〜15:00

（ログイン開始：開始時刻30分前〜）

開催方法 オンライン開催

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）／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。

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/139219
船井総研ホームページ（https://www.funaisoken.co.jp）の右上検索マークから『139219』をご入力し検索ください。

【お問い合わせ先】船井総研セミナー事務局 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。

主催

リフォーム会社 生産性を高める評価制度の構築と運用　お問い合わせNo.S139219

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　〒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

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]右上検索マークから『お問い合わせNo.』を入力ください。 139219

このようなお悩みはありませんか?

労働生産性が1,000万円を下回っている

▶間接部門を含めたMBOによる生産性向上

営業部門のみではなく間接部門のメンバーにも生産性という視点を持ってもらうことが必須。MBOとして1年間かけてその達成に向けたプロセスと成果を追求

社員の定着率が良くない＝離職率が高い

▶キャリアプランの提示と平均年収700万円をめざした制度設計

定着率が悪いと採用を繰り返す→社内にスキル・ノウハウが蓄積しない→業績が上がらないという悪循環になります。若手の定着率を高めるためには「キャリアプラン」の提示。ベテランの定着率を高めるためには平均年収700万円を目指す賃金設計が必要。

複数業態展開で業態間の公平性が保てない

▶業態による不公平感を解消

リフォーム、中古+リフォーム、リノベーション、1Dayなど複数の業態を展開し、ワンストップソリューションを提供する企業が増えてきました。業態ごとに代わる評価軸や賃金設計など公平性を保つ制度設計と社内浸透がポイントです。

工務・設計・総務などの適切な評価方法

▶間接部門についてもスキル評価・MBO評価を設定

数字に直結する営業部門はもとより、間接部門も適切に評価する必要があります。それぞれの職種に求められるスキルの習熟度や、評価期間を通して取り組む目標を自ら設定しその成果や取り組みを評価するMBOの設定により全社員を適切に評価します。

今の給料が適正なのかわからない

▶全社分配率、営業個人の分配率に基づき給与設計

P/Lベースでみると分配率は40%～50%程度。取り組むブランドや業態ごとに営業個人の分配率は変わってきます。それぞれの社員に公平で適切な給与を支払う、間接部門にも歩合を出したい、そのような要望をかなえる賃金設計。

1つでも当てはまる皆様は必見、必聴です!!

- ☐ 特に評価制度はなく「社長の勘」で昇格・昇給を決めている
- ☐ 以前、評価制度は作ったが、まったく機能していない
- ☐ 歩合至上主義で社内の雰囲気がギスギスしている
- ☐ 正当な評価ができなかったため、エース級が退職、引き抜かれた
- ☐ 営業ばかりが…と工務、設計、IC、総務から不満が出ている
- ☐ マネージャーも個人数字を追うため、若手の育成が進んでいない

評価制度構築 1＋3の視点

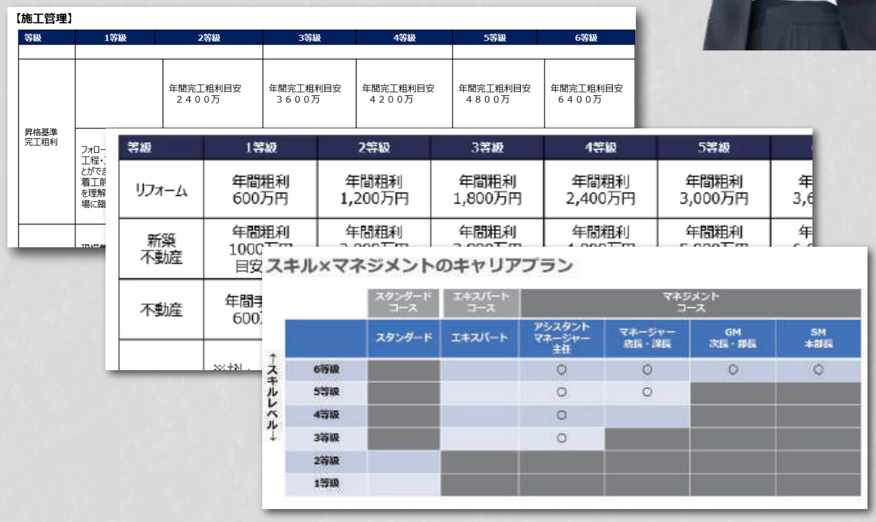
グランドデザイン

評価制度策定の意義を明確化

➡複数ブランド、複数業態展開の公平性
➡全社員の適切な評価
➡物価高に対応できるベースアップ
➡定着率を高める賃金設計

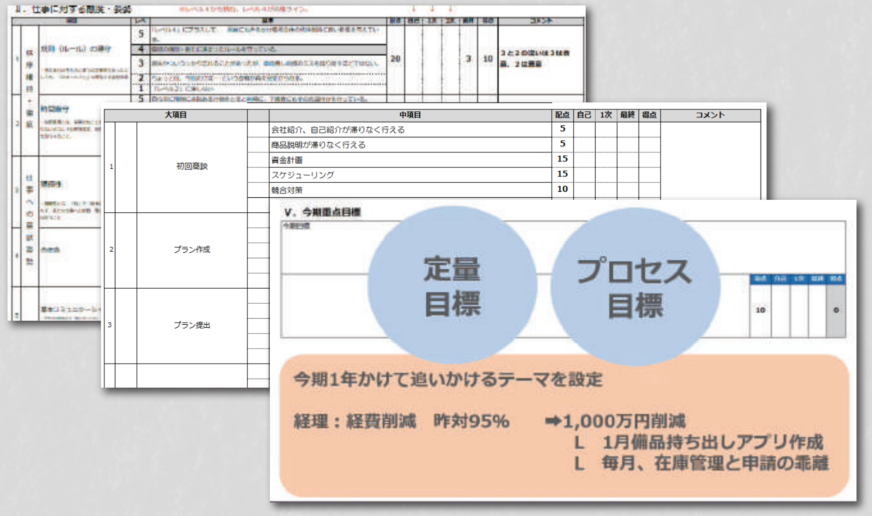
視点1 人事

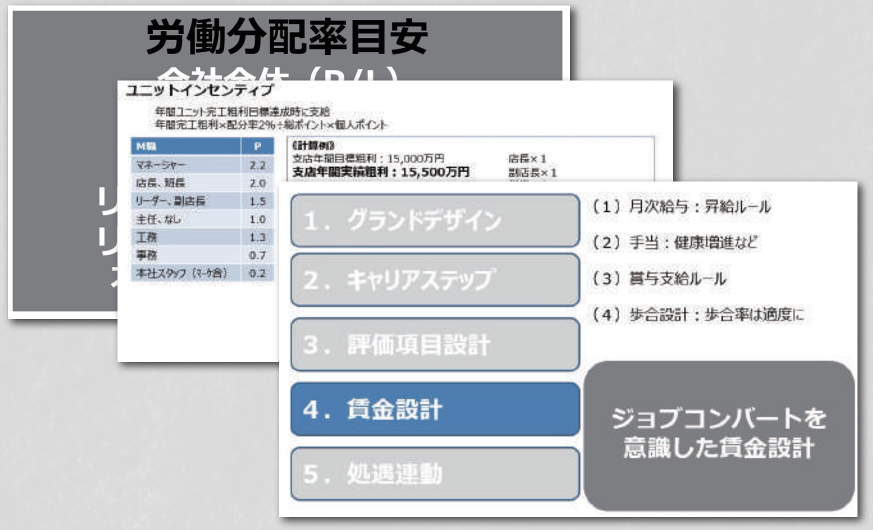
- ●キャリアパス
  - エキスパート
  - マネジメント
- ●ジョブコンバート



視点2 評価

- ●定量&定性&スキル
- ●MBO（重点目標評価）
- ●フィードバック
  - ➡マーケティング要素



視点3 賃金

- ●ベースアップ
- ●労働分配率
- ●歩合設計
- ●ジョブコンバート