

社員の成果を正しく評価し、

適正な給与を支給する

ための
評価制度

講座内容 & 講師

講座

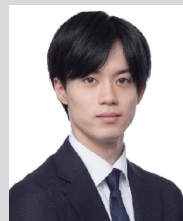
講座内容

第1講座

はじめに

- セミナー内容抜粋①**: 整骨院業界の時流をはじめ、組織規模別の課題や取り組むべきこと、評価賃金制度の必要性をお伝えします。
- セミナー内容抜粋②**: 従業員数10名以下の個人事業から従業員数70名以上の法人を4つのステージに分け、組織として起きる課題と対策をお伝えします。
- セミナー内容抜粋③**: 評価制度は、人材開発の中の一つの仕組みです。人材開発をする上で採用から教育、評価までをどのように構築していくかを説明します。

株式会社船井総合研究所 整骨院・HRDチーム チーフコンサルタント 萱間 優斗



第2講座

業績を伸ばす評価賃金制度 ～構築編～

- セミナー内容抜粋①**: 経営理念を基に3か年の事業計画を作成し、将来の社員人材像を具体的に明文化していき等級制度を作成する方法をお伝えします。
- セミナー内容抜粋②**: 5つの項目を基に評価制度の構築方法になります。結果を評価するために数字で評価をする項目やプロセスを評価するために数字以外で評価する項目の作成方法をお伝えします。
- セミナー内容抜粋③**: 等級制度や評価制度に連動する賃金制度の作成方法をお伝えします。労働分配率35～45%にするための具体的な賃金制度の作成方法をお伝えします。

株式会社船井総合研究所 整骨院・HRDチーム 境 明悠

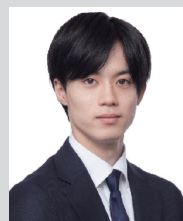


第3講座

業績を伸ばす評価賃金制度 ～導入・運用編～

- セミナー内容抜粋①**: 評価制度を導入する際に、社員の方に説明することは必須です。社員の方に納得して説明をするための方法をお伝えします。
- セミナー内容抜粋②**: 経営者以外に評価する人を育てるために考課者訓練を行なっていきます。考課者訓練とは何かということからどのように進めていくのかをご説明します。
- セミナー内容抜粋③**: フィードバック面談を実施し、実際に評価をした結果を社員の方に伝える方法をお伝えいたします。フィードバック面談をする際に気を付けるポイントや効果的な方法をお伝えします。

株式会社船井総合研究所 整骨院・HRDチーム チーフコンサルタント 萱間 優斗



第4講座

まとめ

- セミナー内容抜粋①**: セミナーのまとめ講座になります。セミナーのまとめとして船井総合研究所 整骨院・HRDチーム リーダーの小川から、明日から評価制度を導入&運用し業績を持続的に向上するための具体的な取り組みを解説します。

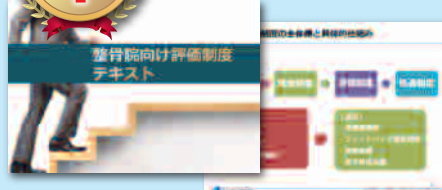
株式会社船井総合研究所 整骨院・HRDチーム リーダー 小川 裕樹



セミナー参加特典!

特典
1

構築運用の全容掲載
テキスト配布!



構築から運用までまとめている
セミナーテキストを参加者全員
にプレゼント!

※セミナーアンケート回答者に限定します。

特典
2

各社個別対応
無料経営相談!



各社に合わせた評価賃金制度の
ご提案や質問にコンサルタント
がお答えいたします。

セミナー前に事前ガイダンスと事後ガイダンスは必須となります。

特典
3

全国300社が参加
経営研究会無料招待!



全国300社以上が参加する経営者
向けの勉強会にご招待いたします。

※1回のみのご招待となります。(1社2名まで)
※個別相談にご参加された方が対象となります。
※整骨院経営イノベーション研究会もしくは整骨院交通事故
研究会のどちらかを選択のうえご招待させていただきます。

整骨院向け
全国330社から分析

評価 & 給料

正しく評価し、
適正な給与を支払うために

人を育てる
シンプルな
評価・給与の決め方を
大公開

実際に
使用している
シートを
一部公開!

整骨院業界に特化した船井総合研究所で
トップクラスのコンサルタントが送る
整骨院業界向け評価賃金制度

株式会社船井総合研究所
整骨院・HRDチーム
チーフコンサルタント 萱間 優斗

株式会社船井総合研究所
整骨院・HRDチーム
リーダー 小川 裕樹

株式会社船井総合研究所
整骨院・HRDチーム
境 明悠

Check

下記のような事業者はご覧ください

①生産性を上げたい事業者

適正な評価がない場合、行動基準がないので業績が上がらず、
社員のモチベーションも上がりません。

②優秀な人材を確保したい事業者

評価賃金制度がない場合、個人のキャリアビジョンが見えず
目標もあいまいとなり、他の企業に流れる危険があります。

③適切な給与体系を組みたい事業者

適切な給与形態を作成することは、離職防止にもつながります。
適正に給与を決める方法をご説明します。

項目	整骨院向け評価賃金制度	整骨院向け評価賃金制度	整骨院向け評価賃金制度
1. 評価	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
2. 評価	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
3. 評価	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
4. 評価	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
5. 評価	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。

【サンプル】評価シート

項目	整骨院向け評価賃金制度	整骨院向け評価賃金制度	整骨院向け評価賃金制度
1. 賃金	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
2. 賃金	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
3. 賃金	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
4. 賃金	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。
5. 賃金	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。	評価項目を5つに分類し、各項目に評価基準を設定します。

【サンプル】賃金シート

【サンプル】ガイドブック

Web
開催

2023年

7月22日(土)・23日(日)・8月5日(土)・9日(水)
13:00~15:00 (ログイン開始 12:30~)

※全日程同内容での開催となりますので、ご都合の良い日程をお選びください。

主催



明日のグレートカンパニーを創る

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

社員の成果を正しく評価し、適正な給与を支給するための評価制度 お問い合わせNo.S101806

船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

※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。)→ 101806

整骨院向け業績を伸ばすための

評価賃金制度とは…

働きやすさ・働きがいと評価制度との関係性

◆業績を上げ続けている整骨院企業はなぜ評価制度を導入しているのか？

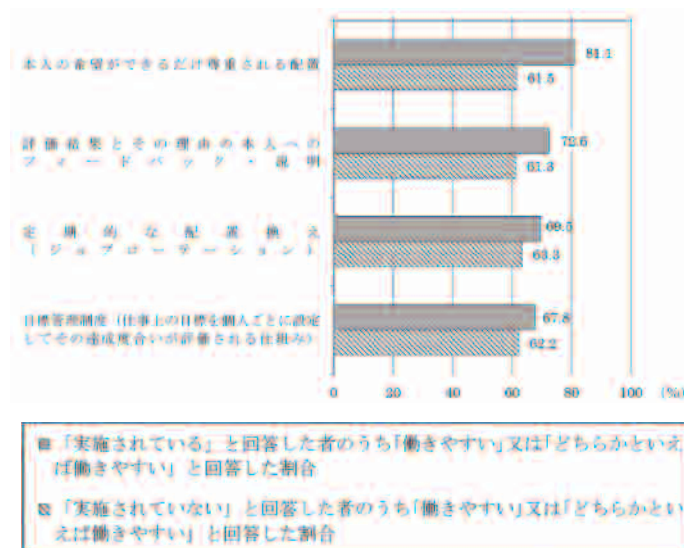
厚生労働省職業安定局が行なった調査によると、
「働きがい」と「働きやすさ」と評価制度は密接な関係性があります。

表①の働きやすさと評価制度との関係性を示す表では、評価制度や評価制度等を使用して社内の取り組みを実施している企業としていない企業とでは、実施している企業のほうが働きやすさを感じています。

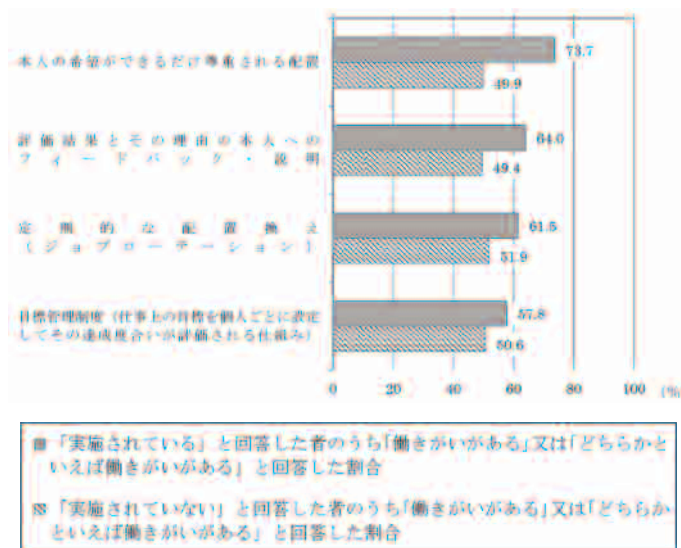
表②の働きがいと評価制度との関係性を示す表では、評価制度や評価制度等を使用して社内の取り組みを実施している企業としていない企業とでは、実施している企業のほうが働きがいを感じています。

評価制度を作成し、明確にするだけでなく目標管理制度を実施するだけでなく、その結果を賞与に反映させたり、人事異動に反映させることによって効果があつたとの調査結果もあります。

表①働きやすさと評価制度との関係性



表②働きがいと評価制度との関係性



出典：厚生労働省職業安定局
『働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書』

働きがいと業績との関係性

◆業績を上げ続けている整骨院企業はなぜ評価制度を導入しているのか？

表③の「働きがい」と会社の業績の関係性を見ると

「働きがい」「働きやすさ」が高い会社では、
実際の会社の業績が上がっている傾向がみられ、
「働きがい」「働きやすさ」は会社の業績向上に一定の効果があるものと考えられます。

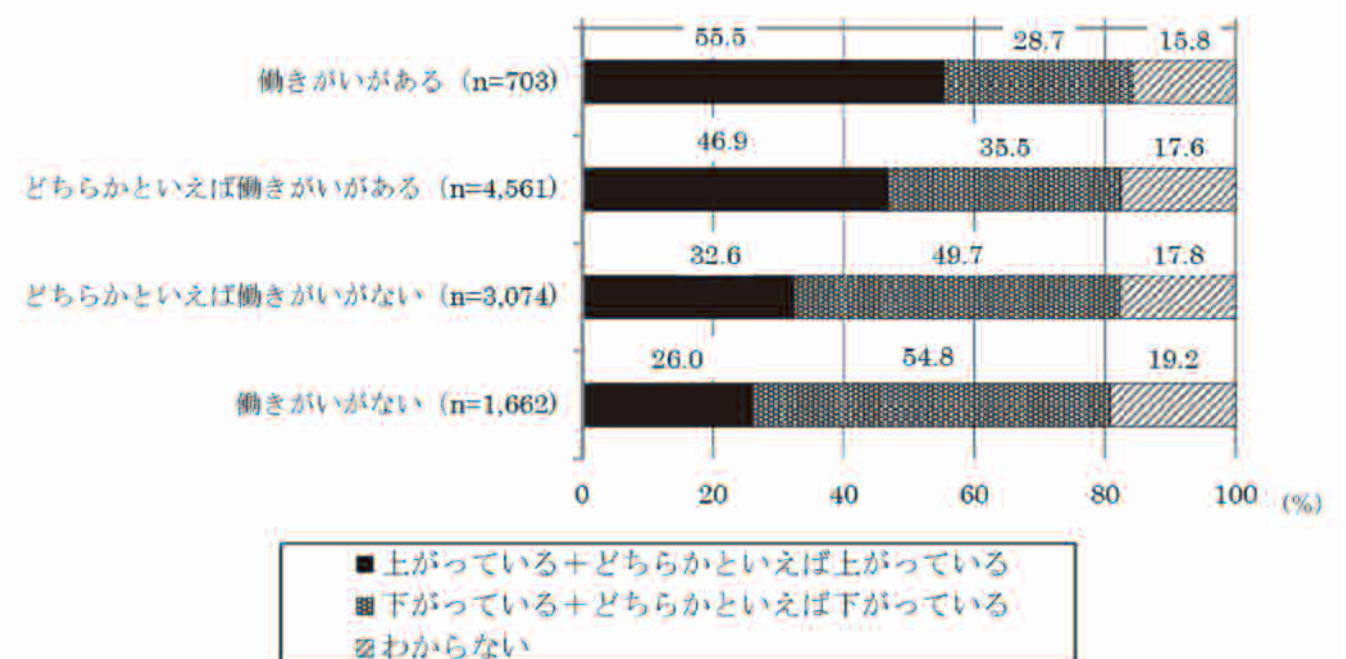
また、厚生労働省の別の調査では「働きがい」「働きやすさ」が高い場合は、スタッフの仕事に対する意欲や、職場で前向きな行動をとる頻度が高い傾向がみられます。

スタッフの離転職が少なく、勤務継続の意向も強い傾向も同時にみられています。このことから、「働きがい」「働きやすさ」が仕事に対する意欲や定着を高める効果があるものと考えられます。

評価制度を導入し、スタッフの

①働きやすさ②働きがいを創出しているので、結果、業績を上げ続けているといえます。

表③「働きがい」の程度でみた会社の業績



出典：厚生労働省職業安定局
『働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書』

整骨院向け業績を伸ばすための

組織力を上げるために重要な取組と進め方

◆業績を上げ続けている整骨院企業はなぜ評価制度を導入しているのか？

組織力を上げていくうえで重要となるのが、

組織力を上げるための取り組みの優先順位の決定になります。「**やりがいを持って働ける環境の整備**」を従業員満足度の土台ととらえ、その土台の上に乗る「**安心して働ける環境の整備**」が整える必要があります。

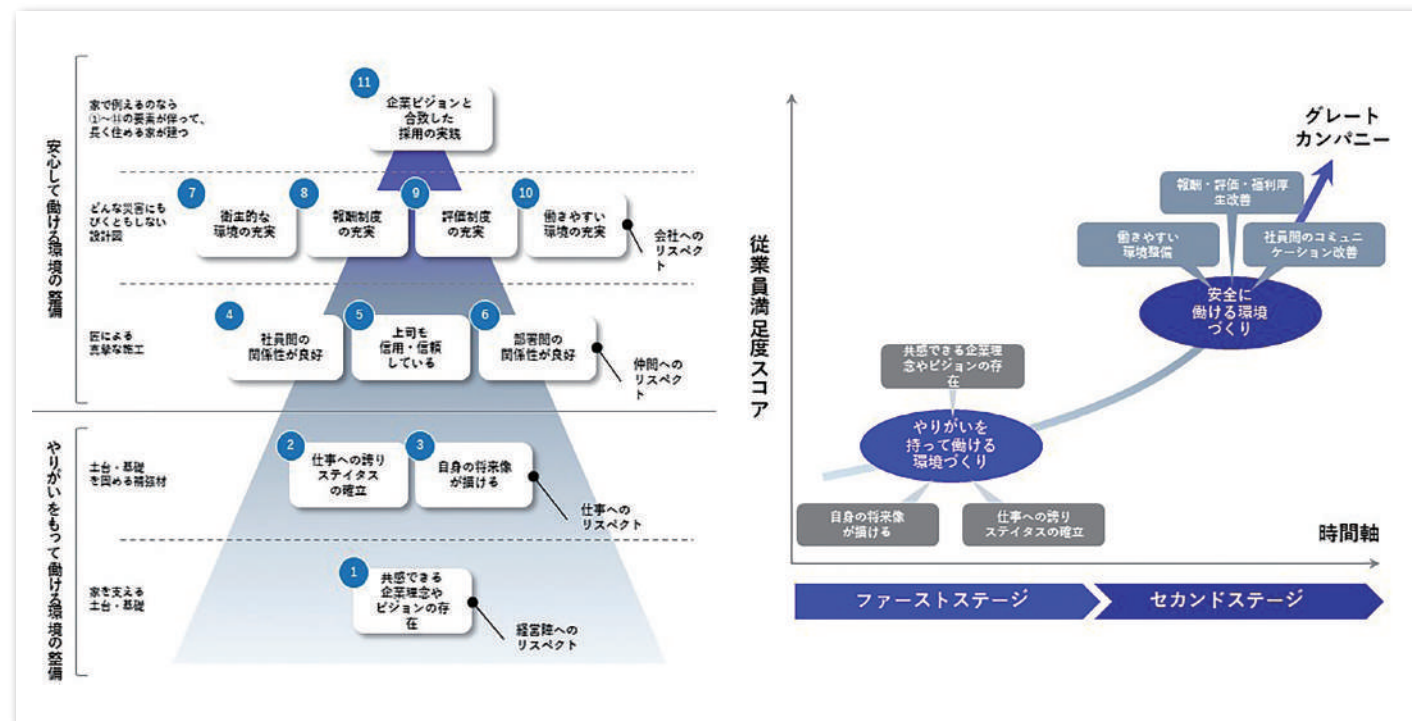
【やりがいをもって働ける環境の整備】

- ①共感できる企業理念やビジョンの存在
- ②仕事への誇りステイタスの確立
- ③自身の将来像が描ける

【安心して働ける環境の整備】

- ④社員間の関係性が良好
- ⑤上司を信用・信頼している
- ⑥部署間の関係性が良好
- ⑦衛生的な環境の充実
- ⑧報酬制度の充実
- ⑨評価制度の充実
- ⑩働きやすい環境の充実
- ⑪企業ビジョンと合致した採用の実践

表④組織力を上げるために重要な取り組みと進め方



評価賃金制度とは...

人材育成と人事評価制度との関係性

◆生産性を上げるために必要な評価制度とは？

人事評価制度とは、経営目標を達成するための人材育成の仕組みです。

人事評価と聞くと、給与や賞与を決める査定ツールという印象が強いかと思います。その役割もありますが、それは人事評価が果たせる役割のひとつでしかありません。

人事評価制度を導入することで、人の成長を通じて組織・会社を成長させる経営目標を達成することが本来の目的になります。

ではなぜ、人の成長が重要なのでしょうか。

それは、人こそが会社において最も重要な経営資源だからです。

会社の経営資源には”ヒト・モノ・金・情報”があるといわれています。

その中でもヒトが重要な理由として、経営資源である

- ①モノを作る
- ②モノを販売して利益を生む
- ③仕事に必要な情報を集めて発信する など

経営資源に関わる行為をおこなうのがヒトであるからです。

また、”モノ・金・情報”の価値は一定ですが、

“ヒト”の価値はやる気や能力、感情などによって大きく上がります。そのため、多くの社員のやる気や能力、感情を引き上げて仕事へのやりがいを持ってもらうように成長させることが重要になります。そうすることで、同じ目的を持った”ヒト”の集合体である組織・会社も成長し業績へとつながっていきます。

やりがいを高める3つのポイントでは、どのようにしてヒト（社員）のやりがいを高めれば良いのでしょうか。それは、能力に応じた仕事や役割を与えることと、適正な評価をおこなうことです。

そのために人事評価制度が必要になってきます。

以下、ポイント3つです。

- ①社員の能力や成績に応じて求める役割（キャリア）を明確にする
- ②会社が社員にやってほしいこと（仕事）を明確にする
- ③社員一人ひとりの頑張りを公平公正に見える化し、それに報いる

整骨院向け業績を伸ばすための

評価賃金制度とは…

評価制度を作成するときのポイント

3つのポイントそれぞれを具体的にご説明します。

①社員の能力や成績に応じて求める役割（キャリア）を明確にする

会社の将来ビジョンに合わせて、多様なキャリアを会社がつくれます。

「何ができれば職位や役職が上がるのか」

「その職位や役職ではどのような仕事が求められるのか」

これらを明確にすることで、社員は自分の将来をイメージでき、やりがいをもって働くことができます。

②会社が社員にやってほしいこと（仕事）を明確にする

下記の行動において、会社がやってほしいことを評価項目として作成します。

①仕事に関する行動

②組織の一員としての行動

③管理職としての行動

その際、どのような考え方で、どのような行動をとれば会社の業績が上がり、自分の評価が上がるのかを明示します。

そうすることで社員は自分の役割や責任の中で、どのような考えやスキルを身につける必要があるのかイメージできて、自主的に行動するようになります。

③社員一人ひとりの頑張りを公平公正に見える化し、それに報いる

社員の仕事の頑張りを全社員共有の評価項目・評価シートで見える化し、公平公正な結果を給与に反映します。

また非金銭的報酬も重要になります。

それは、社員が頑張った結果を、面談を通して承認することです。

認められることは社員の働く動機付け（モチベーション）のひとつです。

まとめ

日頃の仕事に対する取り組みへの感謝と承認、次の成長に向けたアドバイスを具体的な行動プランとともに伝えることが重要です。

以上のポイントを踏まえて人事評価制度を構築し運用していくことが、社員のやりがいを高めて成長させていくことになります。

評価制度の全体像

◆評価賃金制度とは？

まず、評価賃金制度の目的や各制度について紹介をいたします。

評価賃金制度とは、企業の目標達成のために仕事をした従業員の仕事を評価するためにあります。イメージしやすいものだと、学校における成績表がこれにあたります。

ここで重要なこととして、企業の目標達成のために仕事をしたことを評価するための物であって、賃金を決めるためや、ただ評価するために存在しているではありません。

明確に評価する基準を設けることで企業側は、

①企業の目標達成のための組織をつくっていける

②正しく従業員の仕事の結果を評価し、報酬やキャリアを決められる

従業員側は、

①会社でのキャリアステップが明確になることで、自分のキャリアを構築しやすくなる

②結果を出すことで報酬やキャリアが決まるのでやりがいを感じられる

などのメリットがあります。

評価賃金制度といってもさまざまな形が存在しておりますが、船井総合研究所では、

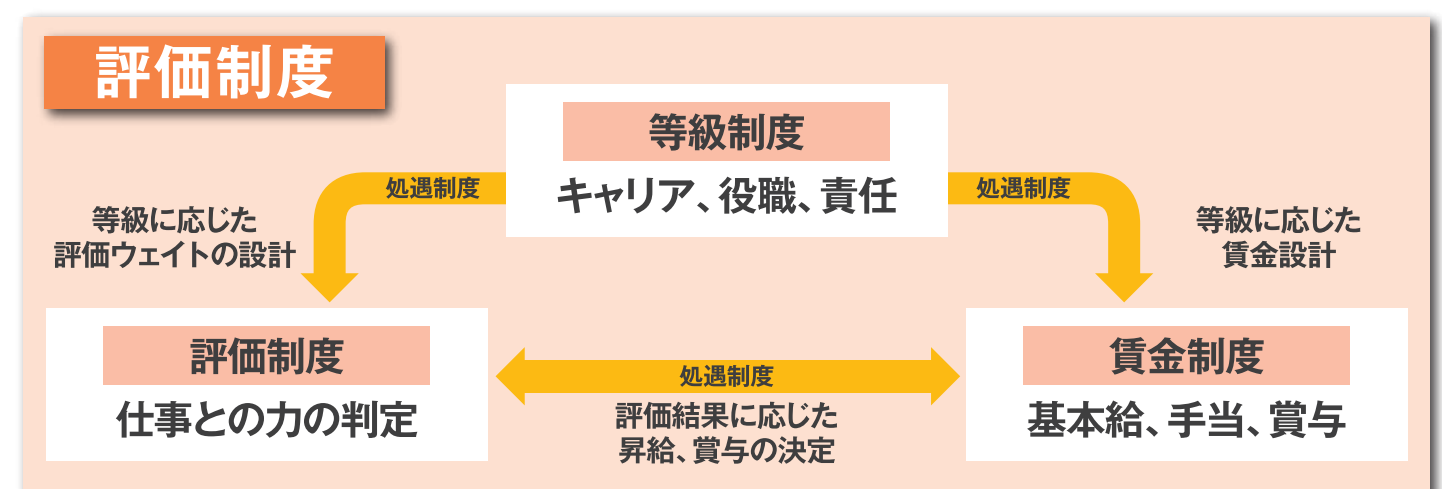
等級制度

評価制度

賃金制度

処遇制度

の4つの制度から評価制度を構築しております。



整骨院向け業績を伸ばすための

評価賃金制度とは・・・

等級制度と評価制度について

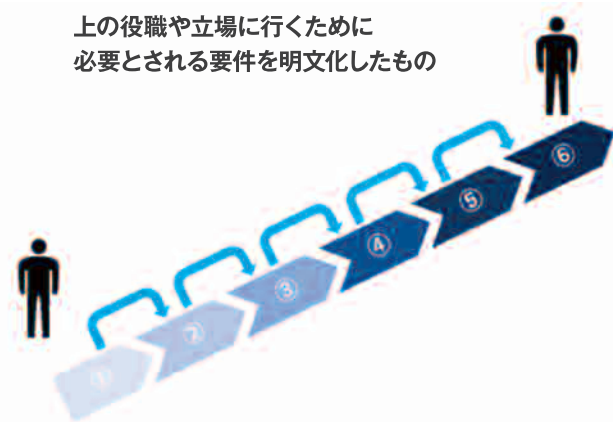
◆等級制度

社内での位置づけを決める制度となります。一般的なもの、新卒入社から院長もしくはマネージャーまでを5段階もしくは6段階に役職を分け、各それぞれに求められる基準や責任を明確にします。各等級に基づいて報酬等を決めていきます。

【等級のイメージ】

【等級ごとに求められる役割と昇格の基準】

上の役職や立場に行くために
必要とされる要件を明文化したもの



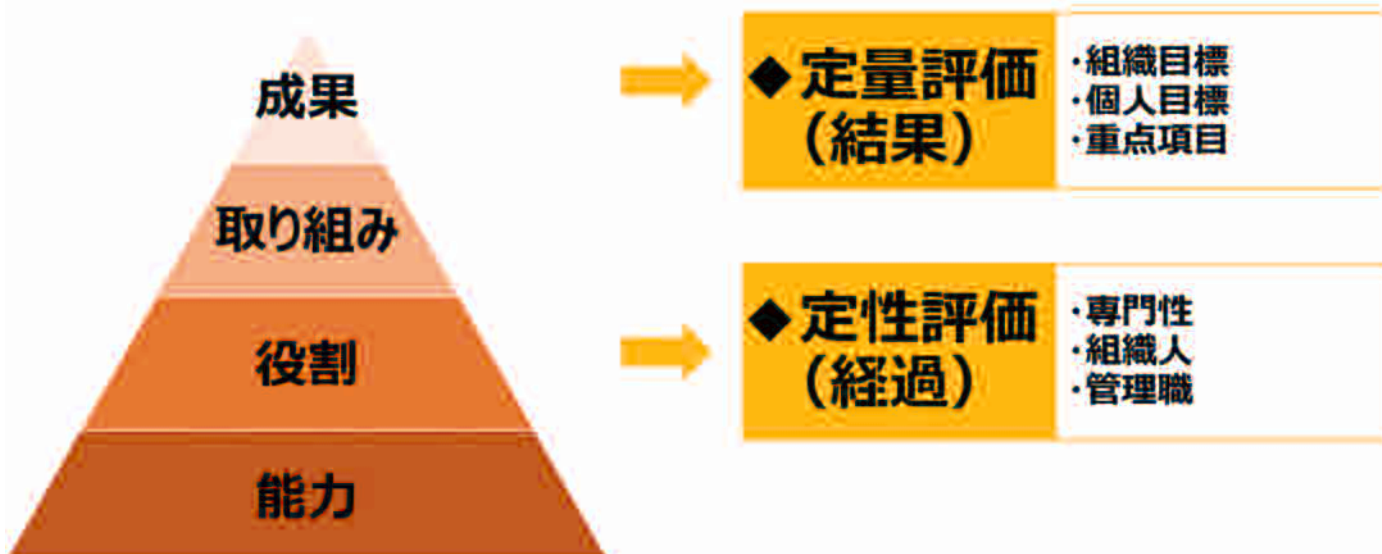
◆1等級
・定義
・役割

◆2等級
・定義
・役割

◆3等級
・定義
・役割

◆評価制度

業績アップや会社として必要な行動をまとめ、評価する仕組みのことを指します。従業員の成果や能力、知識量によって評価をおこなっていきます。評価制度の点数によって等級や報酬の決定をおこなっていきます。



賃金制度について

◆賃金制度

等級・評価に基づいて、各従業員の報酬を決める制度となります。報酬とは、賃金、賞与、手当が含まれており、明確な基準を設けることで従業員も納得して働くことができます。

賃金の決定要素

項目	内容
年齢	自然年齢、学卒基準連例
勤続年数	入社してからの年数
生計費	必要とされる生活費（標準生計費）
扶養家族数	扶養している配偶者、子供、親
能力	本人が獲得した能力、保有能力、顕在能力
職務	担当している仕事の難易度、大変さ、役職、危険度、負荷量の多さ等
成果・業績	担当している仕事の成果、売上、利益、生産性、生産量、処理量等 所属部門及び会社の成果、業績

◆実際の事例

整骨院業界では、主に柔整師・鍼灸師の職種で作成していきます。いままでの整骨院では、院長までのキャリアを形成するための制度が多かったですが、院長やマネージャーを目指すためのマネジメントコース、治療家として技術を伸ばしていき、会社として治療技術を向上させるための治療家コースの二つを設定する企業が増えてきております。

採用困難な時代に入ってきた昨今では、いかに採用した従業員の未来を社内で用意できるかが重要となってきております。

また、評価制度も結果を評価するための数字で評価できる項目の設定と、結果につながるまでのプロセスを評価するための言葉で評価できる項目の2つの項目から評価をおこなっていきます。

◆等級制度の例

◆マネジメントコース◆		◆治療家コース◆
6等級 (マネージャー)	⇔	6等級 (技術マネージャー)
5等級 (院長)	⇔	5等級 (技術リーダー)
4等級 (副院長)	⇔	4等級 (副技術リーダー)
	3等級 (主任)	
	2等級 (一般)	
	1等級 (新卒)	

整骨院向け業績を伸ばすための

参考の評価制度の項目

◆実際の評価項目

定量評価～組織目標～

会社（院）としての目標数字になります。内容としては、全体的な売上目標や一人あたり生産性、2回目5回目リピート率などのKPIになります。主に院長や主任などの管理職の方に求められる数字になります。

【参考例】
・スタッフ一人あたりの生産性
・組織売上（月の保険売上、自費売上、自賠責売上 等）
・2回目リピート率（各社目標数字 船井総合研究所推奨90%）
・5回目リピート率（各社目標数字 総合研究所60%）
・自費売上目標
・自賠責売上
・新規数（オンライン+オフライン）
・離反率 等

定量評価～個人目標～

各施術者の目標数字になります。内容としては、一人あたり生産性、平均客単価などのKPIになります。主に新人の方や管理職以下などの施術者の方に求められる数字になります。

【参考例】
・個人の生産性
・平均客単価(自費+保険)
・2回目リピート率（各社目標数字 船井総合研究所推奨90%）
・5回目リピート率（各社目標数字 船井総合研究所推奨60%）
・自費誘導率
・継続率（1か月間の継続率 船井総合研究所推奨80%以上）
・新規紹介者率 等

定性評価～専門性～

治療家として、求められる技術や対応面の評価になります。基本的な業務の内容で習得しなければならない内容を設定していくことが重要となります。

【参考例】
・問診力
・保険治療の習得
・自費治療の理解と技術の習得
・産後骨盤矯正
・交通事故患者の知識・対応
・治療理論・解剖学知識 等

定性評価～組織人～

会社に勤めている従業員として求められるものになります。内容としては、社会人として当たり前のあいさつや報連相等の内容になります。

【参考例】
・報連相
・挨拶
・責任感
・チャレンジ意欲
・チームワーク 等

評価賃金制度とは・・・

評価制度の価値とは・・・

◆これからの人事評価制度

成果主義的評価の問題の根本は、社員の能力と意欲を育むという人事評価制度の本質的役割を見失ったことで、成果主義自体が完全に悪かったとは言い切れません。

人によって仕事で出す成果に差があることは、誰もが認識していることです。

いまや、多くの企業で、また日本に限らず、社員の働く意欲を持続的に高く保つことが経営の最重要課題と認識されつつあります。

この課題に対処することが、業績向上のカギを握ると証明されてきているからです。

経営の中で人事評価制度が果たすべき役割は、今後ますます大きくなると言えます。

◆人事評価制度の位置づけの再確認

これからの人事評価制度は、「能力の発揮と開発の意欲を引き出すために実施する」という位置づけを明確にすることが出発点です。

評価する側、評価される側を問わず、現場が抱く人事評価制度への違和感や不信感は、そもそも何のための評価制度であるのか、評価制度で何が良くなるのかがはっきりしていないことに多くの原因があります。

評価を受ける側は自己の活躍と成長、評価する側は部下の能力発揮と成長の促進、評価制度はそのためのツールであることをきちんと理解した上で制度を運用するのとしなければ、制度の有効性に雲泥の差が出るでしょう。

◆人事評価制度の真価

人事評価制度の運用に対する大きな障害には、評価する側の負担感とストレスが挙げられます。できれば、部下の評価などやりたくないというのが本音です。

ストレスの原因は、部下が評価結果に不平、不満を抱くのではないかというプレッシャーです。

それに、設定されている評価基準が的外れで部下を正当に評価できない、業績向上に結びつくとは思えないなど、評価基準への不満もあります。

これら障害を取り除くには、まず制度設計者（経営者や人事部）が、評価基準について企業文化や各部署へのはまりの良さ、そして目指す成果との結びつきの強さを再検討する必要があります。

部下の抱く不満解消のためには、評価期間の途中にも部下と達成度と照らし合わせ、話し合っって軌道修正などをおこないます。個々人の不満や要望に耳を傾け、会話のやりとりの中から解決策を見出し、実行しながら修正して解決に導く手法はコーチングと呼ばれ、助言を受ける側だけでなく、助言する側の成長ももたらします。

話合いの中で目標も変える方がより成果が上がるとわかれば、柔軟に目標変更をおこないます。その過程を通じて、評価基準も適正に調整されていきます。

整骨院向け業績を伸ばすための

評価賃金制度とは…

評価賃金制度のセミナー

◆実際に評価制度を作成してみませんか？

船井総合研究所が提案している評価制度とは

業績の向上や会社の成長、人の成長を促進するものであり

評価することが目的ではなく、業績を上げるために評価という仕組みを整え

生産性の高い人材を育成し定着をさせる

つまり強い組織を作るために評価制度を導入する、ということになります。

しかし、一般的に評価制度の構築は

・運用の手間がかかる…

・導入コスト&運用コストが高い(数百万円単位)…

・2店舗～5店舗(5名～15名)規模にとって、時間的にも費用的にも負担が大きい…

と感じられなかなか導入を検討できない経営者も多いと思います。

そのようなお悩みを解決するべく

今回は導入・運用コストが安価で、かつ運用もしやすい(従業員、運用者にわかりやすく修正もしやすい) Excelで作成できる評価賃金制度構築セミナーを実施いたします。

【セミナー内容】

業績を伸ばす評価賃金制度 ～構築編～

■セミナー内容抜粋①：経営理念を基に3か年の事業計画を作成し、将来の社員人材像を具体的に明文化していき等級制度を作成する方法をお伝えします。

■セミナー内容抜粋②：5つの項目を基に評価制度の構築方法になります。結果を評価するために数字で評価をする項目やプロセスを評価するために数字以外で評価する項目の作成方法をお伝えします。

■セミナー内容抜粋③：等級制度や評価制度に連動する賃金制度の作成方法をお伝えします。労働分配率35～45%にするための具体的な賃金制度の作成方法をお伝えします。

業績を伸ばす評価賃金制度 ～導入・運用編～

■セミナー内容抜粋①：評価制度を導入する際に、社員の方に説明することは必須です。社員の方に納得して説明をするための方法をお伝えします。

■セミナー内容抜粋②：経営者以外に評価する人を育てるために考課者訓練を行なっていきます。考課者訓練とは何かということからどのように進めていくのかをご説明します。

■セミナー内容抜粋③：フィードバック面談を実施し、実際に評価をした結果を社員の方に伝える方法をお伝えいたします。フィードバック面談をする際に気を付けるポイントや効果的な方法をお伝えします。

実際の導入事例

◆導入企業のお声

■実際の導入事例



<企業情報>

企業名：小島接骨院 愛知県名古屋市 従業員数：13名 店舗数：1店舗

導入経緯

従業員の働きに対して、適正に評価を行ない、賃金を決める方法がなかったので評価賃金制度の導入を決めた

導入内容

等級制度
評価制度
賃金制度
処遇制度
導入面談ツール

■実際の導入事例



<企業情報>

企業名：株式会社たいよう 東京都西多摩郡 従業員数：27名 店舗数：3店舗

導入経緯

多店舗展開をしているが正しくスタッフを評価する基準が存在していなかったため、正しく評価を行ない賃金を上げたいと思い実施

導入内容

等級制度
評価制度
賃金制度
処遇制度

整骨院向け業績を伸ばすための

評価賃金制度とは・・・

実際の導入事例

◆導入企業のお声

■実際の導入事例



導入経緯

店舗を展開していくにあたって、従業員を正しく評価し育てていく仕組みが必要だと考えて、評価制度の導入を実施

導入内容

等級制度
評価制度
賃金制度
処遇制度
導入面談ツール

<企業情報>

企業名：株式会社AMBER 岡山県岡山市 従業員数：10名 店舗数：2店舗

■実際の導入事例



導入経緯

従業員が正しく育つための仕組みを導入したく、評価制度の導入を実施

導入内容

等級制度
評価制度
賃金制度
処遇制度
導入面談ツール

<企業情報>

企業名：株式会社うららか 岩手県盛岡市 従業員数：9名 店舗数：2店舗

実際の導入事例

◆導入企業のお声

■実際の導入事例



導入経緯

店舗を展開していくにあたって、従業員を正しく評価し育てていく仕組みが必要だと考えて評価制度の導入を実施

導入内容

等級制度
評価制度
賃金制度
処遇制度
導入面談ツール

<企業情報>

企業名：株式会社SAM COMPANY 群馬県高崎市 従業員数：10名 店舗数：2店舗

■実際の導入事例



導入経緯

従業員一人一人の成果を評価をしたく導入を検討。評価制度を導入することにより個々の責任や役割を明確にし生産性向上を図る

導入内容

等級制度
評価制度
賃金制度
処遇制度
導入面談ツール

<企業情報>

企業名：株式会社ReBone 大分県大分市 従業員数：12名 店舗数：3店舗

ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

社員の成果を正しく評価し、適正な給与を支給するための評価制度

お問い合わせNo. S101806

開催要項

オンラインにてご参加

※全日程とも同じ内容となっております。ご都合のよい日程をお選びください。

2023年 7月22日(土) 開始 13:00 ▶ 終了 15:00 (ログイン開始 12:30より) お申込み期限: 7月18日(火)

オンラインにてご参加

2023年 7月23日(日) 開始 13:00 ▶ 終了 15:00 (ログイン開始 12:30より) お申込み期限: 7月19日(水)

オンラインにてご参加

2023年 8月 5日(土) 開始 13:00 ▶ 終了 15:00 (ログイン開始 12:30より) お申込み期限: 8月 1日(火)

オンラインにてご参加

2023年 8月 9日(水) 開始 13:00 ▶ 終了 15:00 (ログイン開始 12:30より) お申込み期限: 8月 5日(土)

本講座はオンライン受講となっております。諸事情により受講いただけない場合がございます。ご了承ください。
セミナーご参加方法の詳細は「船井総研 Web 参加」で検索。

日時・会場

受講料

一般価格 税抜5,000円(税込5,500円)/一名様 会員価格 税抜4,000円(税込4,400円)/一名様

●お支払いが、クレジットの場合はお申込み手続き完了後の案内(メール)をもって、セミナー受付とさせていただきます。銀行振込の場合はご入金確認後、お送りする案内(メール)をもってセミナー受付とさせていただきます。●銀行振込の方は、税込金額でのお振込みをお願いいたします。お振込みいただいたにも関わらずメールがお手元に届かない場合や、セミナー開催4日前までにお振込みできない場合は、事前にご連絡ください。尚、ご入金を確認できない場合は、お申込みを取消させていただく場合がございます。●ご参加を取り消される場合は、開催3日前まではマイページよりキャンセルをお願いいたします。それ以降は下記船井総研セミナー事務局宛にメールにてご連絡ください。尚、ご参加料金の50%を、当日の欠席は100%をキャンセル料として申し受けますのでご注意ください。

●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

下記QRコードよりお申込みください。クレジット決済が可能です。受講票はWeb上でご確認ください。

または、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.101806を入力、検索ください。

お問い合わせ



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

株式会社船井総合研究所

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) ●申込みに関するお問い合わせ: 藤野 ●内容に関するお問い合わせ: 萱間

※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。

※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。

OPEN!

Webからお申込みいただけます!

右記のQRコードを読み取りいただきWebページのお申込みフォームよりお申込みくださいませ。

セミナー情報をWebページからもご覧いただけます!

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/101806>



オンライン
受講

2023年
7月22日(土)
13:00~15:00(ログイン開始12:30~)
お申込み期限:
2023年7月18日(火)

2023年
7月23日(日)
13:00~15:00(ログイン開始12:30~)
お申込み期限:
2023年7月19日(水)

2023年
8月5日(土)
13:00~15:00(ログイン開始12:30~)
お申込み期限:
2023年8月1日(火)

2023年
8月9日(水)
13:00~15:00(ログイン開始12:30~)
お申込み期限:
2023年8月5日(土)