

50名以上200名規模製造業 人事評価制度セミナー2023

東京開催 2023年10月16日(月) 13:00~16:30 (受付開始12:30~)

講座	セミナー内容
第1講座	50名~200名規模の製造業の人事課題 50名以上200名規模の製造業における人事課題と悩み、そして、解決策について解説いたします。 株式会社船井総合研究所 第五経営支援本部 マネージング・ディレクター 片山 和也
第2講座	製造業の人事制度の構築について 製造業における人事制度の構築ポイント、等級制度、評価制度、賃金制度について事例をもとに解説いたします。 株式会社船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 シニアコンサルタント 熊谷 敬徳
第3講座	製造業の人事制度の運用について 製造業における人事制度の運用ポイント、考課者研修、評価者会議、面談研修、管理職育成について解説いたします。 株式会社船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 シニアコンサルタント 熊谷 敬徳
第4講座	まとめ 本日のまとめ 株式会社船井総合研究所 価値向上支援本部 HR支援部 マネージング・ディレクター 宮花 宙希

東京会場 2023年10月16日(月) 13:00~16:30 [受付開始12:30~] お申込み期限:10月12日(木)

株式会社船井総合研究所 東京本社 [JR東京駅丸の内北口より徒歩1分]
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1丁目6-6 日本生命丸の内ビル 21階
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場合がございます。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かねますので、ご了承ください。

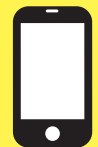
受講料 一般価格 税抜10,000円(税込11,000円)/一名様 会員価格 税抜8,000円(税込8,800円)/一名様
●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

お申込み方法



【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/104342>



【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。
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。

50名以上の製造業が
構築・運用すべき

管理職を育成し 管理職を機能させる 人事評価制度

営業・製造・品質管理部門の評価シートは
それぞれの特性を踏まえたものになっていますか？

多能工化・スキルアップができる評価制度になっていますか？

賞与は業績・成果・評価を反映できていますか？

管理職は評価に基づき、面談で部下の育成が行えていますか？

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

東京会場 2023年10月16日(月) 株式会社船井総合研究所 東京本社
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-6日本生命丸の内ビル21階JR「東京駅」丸の内北口より徒歩1分
13:00~16:30 (受付開始 12:30~)

主催 Fundai Soken 明日のグレートカンパニーを創る
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。
50名以上200名規模製造業 人事評価制度セミナー2023 お問い合わせNo.S104342
船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

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。)→ 104342

50名以上の製造業の事業者の皆様こんなお悩みはありませんか？

多岐にわたる各職種の
何を評価すべき
なのかわからない

キャリアプランを
どのように設計
すればいいのかわからない

多岐にわたる職種の
賃金制度
をどのようにしたらいいのかわからない

管理職が名ばかりに
なっており、管理職
として機能していない

管理職が目前の仕事に
集中してしまい、
部下の育成が進んでいない

そもそも評価制度がない・
古いためどこから手を付けて
いいのかわからない

製造業の人事評価制度構築で注意すべき 4つのポイント!!

1

各職種ごとの
キャリアプラン・等級制度
を明確に構築する

2

自社の競合他社に対して、
魅力的な賃金制度・賃金水準
を提示する

3

生産性アップ・多能工化は
スキルマップの作成、運用
を通じて行う

4

管理職に役割、やるべきこと
を明確に伝え、実行することで
評価を行う

50名以上の製造業が人事制度の構築・運用を通じて解消すべき 3つのポイント!!

理由
1

制度を整えて退職者を減らす
退職理由の本音で多いのは賃金に関わること

退職理由ランキングトップ5

- 1位：定年・契約期間の満了
- 2位：給料等収入が少なかった
- 3位：職場の人間関係が良くなかった
- 4位：労働時間、休日等の労働条件が悪かった
- 5位：会社の将来が不安だった

参照：厚生労働省「令和2年雇用動向調査結果の概況」

キャリアプランと賃金は明確に

理由
2

管理職の役職基準・業務内容を明確化し
形だけではない組織体制を実現
よくある管理職の姿

適任者がいないため、
勤務年数の長い従業員を任命している

任命したは良いものの
部下の育成ができない...

任命前までの業務内容と
あまり変化がない...

管理職の役割は、部下の育成

理由
3

モチベーション向上による
従業員のレベルアップ
人事制度の目的は、従業員を評価し、
点数を付け、給与を決めることではない

本当の目的は...

従業員を育成すること!

企業を成長させる従業員を育成する

セミナーでお話しできることはこれだけではありません...

詳しい内容はセミナーで

徹底的に採用にこだわり、“魅力ある会社づくり”を実現！

企業価値向上経営フォーラム 人財ファースト経営分科会

人材の採用や定着、育成に関して少しでも悩みのある会社へ、「最新の採用戦略や採用手法」「早期育成のための具体的手法」「定着向上のための施策」をお伝えします。



こんな会社におすすめ

- ✓ 事業計画に合わせた採用数を確実に達成させたい
- ✓ 人財の早期育成、即戦力化をできるようにしたい
- ✓ 社員の定着を高め、モチベーション高く働く組織をつくりたい

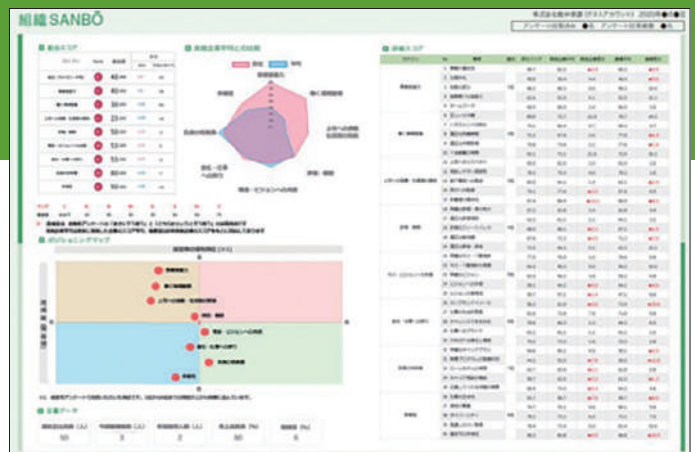
特徴

- ① トップ企業経営者による講演がリアル開催で聞ける
- ② トップ企業経営者の過去講演レポートが閲覧可能
- ③ 「企業理念」「財務」「人財」「IPO」講演動画も閲覧可能
- ④ HRの最新事例と時流をトップコンサルタントから徹底的に学べる
- ⑤ 自社と同じように人財に対して悩みを持ち、解決に取り組む企業と情報交換ができ、横の繋がりをつくれる

目指したい組織と従業員の満足度ギャップにフォーカス！

組織SANBŌ

40,000社以上のコンサルティング経験から導き出されたノウハウをもとに作成した自社の組織を分析し、“組織の成長”を加速させるポイントがわかる診断です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 組織状況を「なんとなく」「おそらくこんな感じ」と感覚でしか把握できていない
- ✓ 組織に対する不平・不満を言う社員がいる
- ✓ 管理職に対して組織の課題を伝えられない、伝えていない

特徴

- ① 経営者の組織の期待値（優先度）を考慮した診断
- ② 組織の課題が把握できる
- ③ クラウドシステムを使用しているため、解答後すぐ診断結果を確認できる
- ④ 自社の総合スコアと他社平均との比較で相対的に自社の現状把握ができる
- ⑤ 性別・年代・勤続年数・役職・部署などの属性別の課題がわかる

たった9ヵ月間で企業の想いを浸透させる経営者DNA研修

フレッシューズ研修



新入社員1年目で経営者マインドを定着させ、
経営理念の浸透と次世代の幹部候補の
基礎づくりをする研修です。



こんな会社におすすめ

- ✓ 入社時に学生気分が抜けておらず、現場の負担になっている
- ✓ 若手社員が入社しても、採用段階と現場のギャップがあり離職が出る
- ✓ 次世代の幹部候補がおらず、今後の事業・人事計画の展開が難しい

特徴

- ① 毎月の目標設定と振り返りで社会人基礎力向上
- ② 部署・店舗を越えて同期同士の仲が良くなる
- ③ 翌年度は参加者が運営する内製化カリキュラム
- ④ 経営理念と経営者DNAの浸透
- ⑤ ワーク中心でコミュニケーション力が向上

必要な“階層”に必要な“教育”を実施する！階層別研修

階層別研修

社員の階層によって異なる必要不可欠な
スキルや姿勢を身につけさせ、
社員の特性に応じて
カリキュラムをセミオーダー
できる研修です。



	A事業部	B事業部	C事業部	D事業部
部 幹 長 部		選抜 研修		
		幹部（上級管理職）研修		
店 課 長 長		選抜 研修		
		管理職研修		
主 任		中堅社員研修		
	機能 研修	機能 研修	機能 研修	機能 研修
一 般		新入社員研修		

こんな会社におすすめ

- ✓ 社内研修に取り組みたいけど、そこまで手が回らない
- ✓ 自社の社員に合わせた、本当に必要な教育をしたい
- ✓ 日々の業務に追われている社員が多い

特徴

- ① 現場で差が出る基礎スキルを標準化
- ② 次のキャリアを考える機会になる
- ③ 会社が求めている役割やスキルを落とし込む場づくり
- ④ 自社の社員の特性を加味して、セミオーダーできる研修プログラム
- ⑤ 同期間の交流やガス抜きの場となり、離職を防止

