

3店舗展開の
整骨院企業昨対比成長率**139%**達成!

東京会場

2024年**3月17日(日)** 13:00~16:30
(受付12:30~)

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

組織を強化するための3つの評価制度

評価制度で生産性100万／月達成!
整骨院向け評価制度セミナー

当日の学べる内容一例

- ☑ 評価制度の全体像
- ☑ 等級制度の全体像
- ☑ 評価項目の立て方
- ☑ 賃金・給料の立て方
- ☑ 評価制度の運用の方法
- ☑ スタッフとの面談方法
- ☑ 幹部を育てるための方法
- ☑ コース設計によるキャリアプラン

ゲスト
講師

株式会社
Evergreen Medical
代表取締役

伊藤 悠佑 氏

ゲスト
講師

株式会社
Evergreen Medical
部長・事業責任者

小林 厚史 氏

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

主
催



サステナブルな成長を促す。

Funai Soken

評価制度で生産性100万／月達成!整骨院向け評価制度セミナー

お問い合わせNo. S108833

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

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。

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。) → **108833**



株式会社船井総合研究所

整骨院・HRDチーム リーダー 萱間 優斗

整骨院の経営者の皆様へ

はじめまして。私、株式会社船井総合研究所 整骨院・HRDチームの責任者をして
おります萱間優斗と申します。まずは、本冊子をお手に取って頂いたことを感謝
申し上げます。

整骨院業界では、柔整師の合格者数の減少や業界自体を離れる人数の増加が課題
となっております。自院の中で人を採用し教育することが求められております。評価
制度は上記の課題を解決するために必要となっております。どのような評価制度が
いいか、どのように評価制度を導入していくべきかをこちらのDMでも説明をしてお
りますのでご確認くださいませと幸いです。

現在整骨院業界で起きている問題

【よく聞く整骨院業界の人事のお悩み】

- ✓ スタッフの頑張りを評価するものがない
- ✓ 評価をしたいが適正に評価する方法がわからない
- ✓ 自律的に行動できる社員を育てたい
- ✓ 人数が増えてきて、組織がまとまらない
- ✓ 自社の評価制度はあるが、運用できていない

**整骨院業界の人事制度の課題には共通点がある！
これは、整骨院業界独自の制度が必要だ！**

**整骨院業界を熟知しているコンサルタントが、
業績アップ&組織力が強化できるような評価賃金制度を作成**



社員が定着し自走する組織を創るためには…

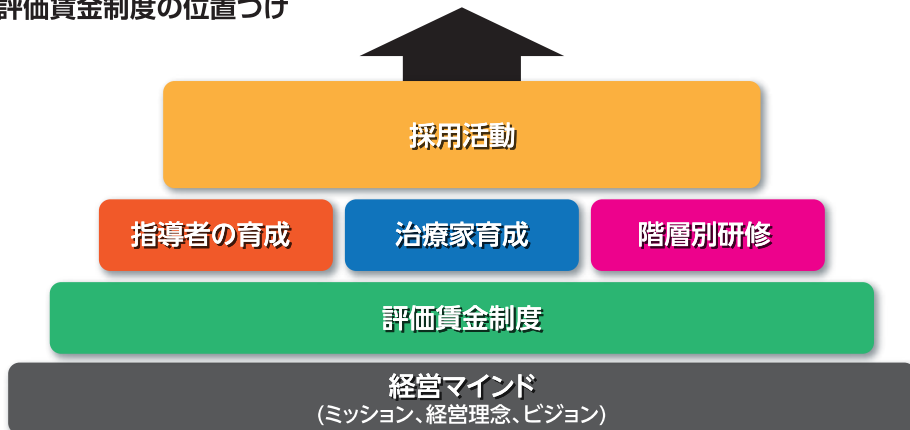
整骨院業界は持続的に発展していくためには
労働集約型のビジネスで人材の採用と育成が必須

採用力強化だけでは、穴の空いた器に水を注いでいる状態！



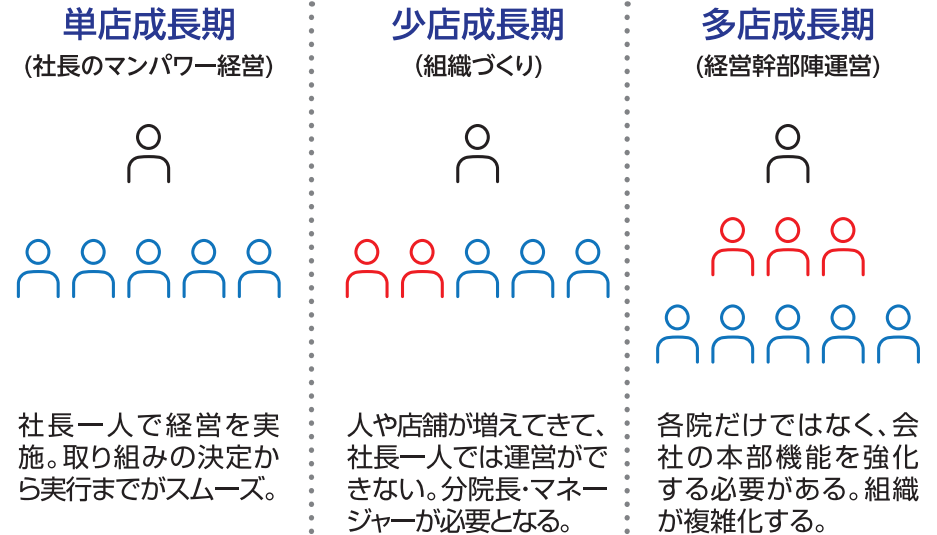
採用・育成をしていくうえで土台となるのが評価賃金制度

評価賃金制度の位置づけ



企業規模別の組織の課題と対策

マネジメント(組織の課題)



企業のステージ別戦略・課題一覧表

ステージ	単店成長期	少店成長期	多店成長期	多店成長期	多店成長期
経営	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割
組織	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割
人材	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割
財務	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割
マーケティング	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割
IT	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割
その他	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割	経営者(社長)の役割

セミナーで公開!

社員が定着し自走する組織を創るための3つのポイント

1 業績アップ連動型 評価賃金制度

このような方におすすめ

①生産性を上げたい経営者の皆様

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経営者の皆様

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業績が上がる組織にしたい経営者の皆様

評価する基準がなければ、上司の基準で良い悪いが判断される危険があります。

評価賃金制度に関する3つのポイント



業績アップと連動している評価項目の作成

評価項目	評価基準	評価結果	賃金設計
売上アップに直結する行動	売上アップに直結する行動を実施！	売上アップに直結する行動を実施！	売上アップに直結する賃金設計
社員の能力・技量	社員の能力・技量に応じた昇格・昇給基準の明確化	社員の能力・技量に応じた昇格・昇給基準の明確化	社員の能力・技量に応じた賃金設計
経営理念に基づいて評価制度を構築！	経営理念に基づいて評価制度を構築！	経営理念に基づいて評価制度を構築！	経営理念に基づいて賃金設計

2 管理職・幹部育成

このような方におすすめ

①幹部として何をすべきか明確になっていない

②名ばかりの幹部が増えてきている

③主体的に行動ができていない幹部がいる

④部下への教育がうまくいわずに部下が育っていない

⑤部下に言うべきことをはっきり言えない

評価賃金制度に関する3つのポイント



3 組織を点数化し 数値で組織を管理する

このような方におすすめ

①採用で求職者に訴求するポイントがない

②最近、離職率が高い傾向にある

③生産性を上げたい

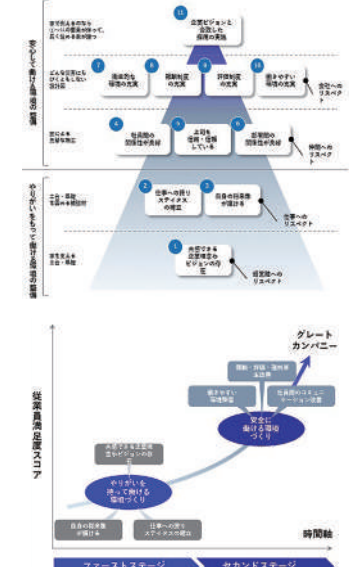
④メンバー間のコミュニケーションが上手く取れない

⑤従業員のモチベーションが低い

⑥組織に対する不平・不満を言う社員が多い

⑦上司の指示に従順に従わない

評価賃金制度に関する3つのポイント





実際にいただいた人事のお悩み

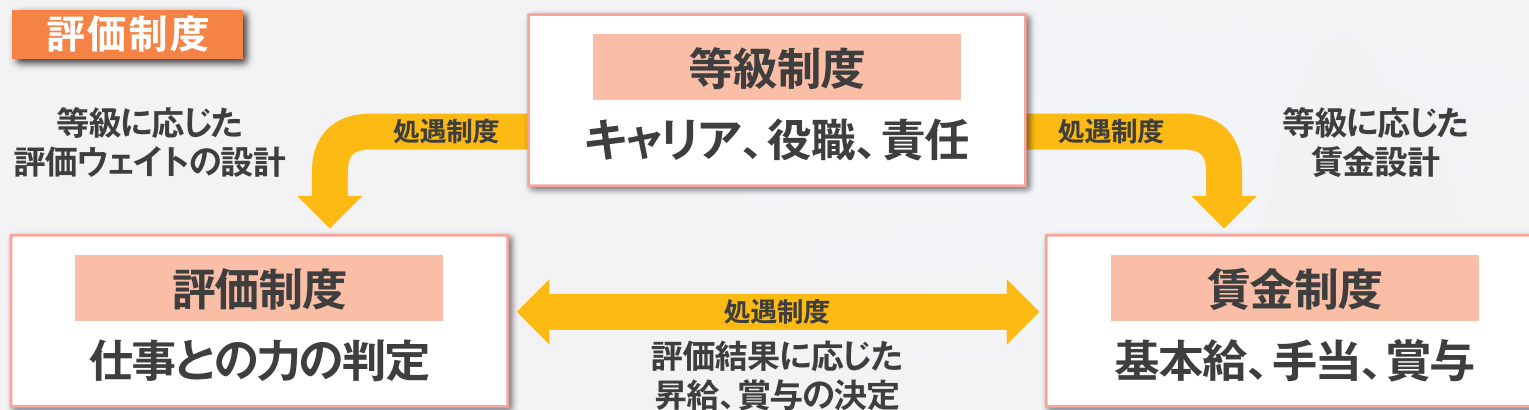
スタッフの頑張りを
評価するものがない

評価をしたいが適正に
評価する方法がわからない

自律的に行動できる
社員を育てたい

人数が増えてきて、
組織がまとまらない

人材不足の今だからこそ、定着・育成が重要!!! 3つの評価制度の導入で、持続的成長を実現!



1

等級制度

社内での位置づけを決める制度となります。一般的なのは、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。

2

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行っていきます。評価制度の点数によって等級や報酬の決定を行っていきます。

3

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。

【等級のイメージ】

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

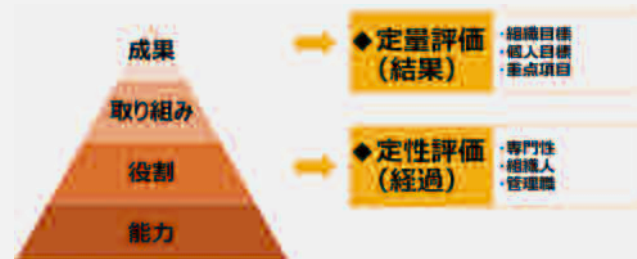


【等級ごとに求められる役割と昇格の基準】

◆1等級
・定義
・役割

◆2等級
・定義
・役割

◆3等級
・定義
・役割



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

A portrait of a young man with dark, wavy hair, wearing a dark grey suit jacket, a light blue patterned shirt, and a dark blue patterned tie. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is a solid light beige color.

株式会社
Evergreen Medical
代表取締役
伊藤 悠佑 氏

伊藤 悠佑 氏

2022年:成長率116%→2023年:成長率139%

[illegible]

ゲスト講師の紹介



Q1.依頼する前の会社の状況と課題

人材の定着は特に問題はなく、採用は毎年2〜3名採用ができておりました。

離職に関しても問題はなく、開業してから7年間で3〜4名程度でした。

課題があったのが、育成と低生産性の部分になります。育成を行おうと思っても、基準となるものが数字だけでは他の指標が特になかったです。また、報酬を決定する際も定量的なものしかなく個人の数字を見てインセンティブを行っておりました。個人主義となっていたので、「お客様からのみ信頼されればよい」という認識になっており、会社からの指示が通りにくくなっておりました。結果、会社や院で取組を進める際も会社には協力がなかなかされない環境になっていました。低生産性に関しては、会社の取組が進まないのでもって結果個人で動いている状態でした。目標生産性が100万円以上達成(実際に達成できる数字)だったのですが、現状は90万円前後を推移しておりました。



Q2.依頼するに至った背景

株式会社船井総合研究所のことは前職の職場で船井総合研究所の支援を受けていたため知っていました。業界のことを知っているだけではなく業績を上げるための取組や業界の背景を知っている中でマネジメントの支援を行っていただけたらいいなと思い支援を行っていただこうと思いました。

Q3.実際におこなったこと、進めていく中で船井総合研究所に依頼してよかったと感じた部分

実際に株式会社船井総合研究所に依頼を行ってよかったと感じております。評価制度を構築する際もほかの企業の事例をご提示いただきながら進めたのでイメージがしやすくスムーズに作成することができました。また評価制度を作成するだけではなく、項目をつくるにあたり商品設計の変更が必要となったのですが、その際にも相談に乗っていただき目標達成に必要な仕組みを整えていけたと思います。

Q4.評価制度を導入した結果

評価制度を導入した結果よかったと感じるのは、経営者側とスタッフ側の両方から感じる事が出来ました。

経営者側では、主体的に動く人材が増えたと実感しております。会社が何を求めているのかを評価制度を通じて明確にしたら、会社から評価をされようという意識がある方が増え、主体性にミーティングに参加したり取組を推進していただける方が増えました。また、なかなか言いづらいことではございますが、評価制度を導入した際に会社の方針をスタッフに伝えたとときに方針に合わない人材の方が退職されたこともあります。ただ一方では双方にとって良くない状況だったので、今となってはスタッフにとってもよかったのではと感じております。また、フレド・社風が定着し始めました。評価項目に経営理念の理解という項目が入っているのですが、それを明記してからはスタッフが経営理念やフレドを見る機会が増え社風が定着してきたような感じがします。スタッフ側からは、チームに対する協力体制が整ってきたという意見が上がってきました。今までは個人で動く従業員が多かったのですが、チームで協力する必要性があると認識してもらったのでチームでの取組



も進みやすくなったので結果「働きやすくなった」と感じる社員も増えてきています。また、自分がどのようなキャリアを描けるのかが見えなかったが会社が未来を見せてくれたことにより自分のキャリアを描けるようになったとの声もあります。「今までは漠然と院長になればいいな」や「自分の将来ってどういうものがあるのかわからない」という不安がメンバーにあったのですが評価制度を通じて社員のキャリアを明確にしたことによりスタッフ自身も自分のキャリアに向き合う時間が増え結果キャリアが描けるようになっております。



Q5.業界の皆様へのメッセージ

代表 伊藤 悠佑 氏

整骨院はモノが商品ではなく人が商品。技術、喜んでもらうことを考えるために、組織の評価を考えない傾向があります。そうなると成果につながらないです。自分ごとの方が少ないですが業界的に自分に集中することが多いです。主体的なスタッフが増えたことで経営に集中できました。業績も上がり結果従業員に対して、ボーナスも2倍くらいに増えました。評価制度の導入は効果的だと本気で思います。

小林 厚史 氏

良くも悪くも自分を持ちすぎている(性格・技術)スタッフが多いので、評価制度を入れることで社風、会社のルールが定まります。

また、基準が明確になるので組織人としての意識を持ち始め組織力が上がります。結果技術の統一もしやすくなります。特にうれしかったのがフレドの浸透が本当にしやすくなりました。フレドが浸透したことにより、技術が浸透・統一し結果売上につながったと思います。



当日のスケジュール

第1講座

評価制度導入に向けて

組織が発展していくうえで評価制度の導入は必須になってきます。導入に向けて評価制度の目的や流れを解説いたします。

- 講座抜粋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。
講座抜粋② 評価制度は、人材開発の中のひとつの仕組みです。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るか解説します。



株式会社船井総合研究所 整骨院・HRDチーム リーダー

萱間 優斗

入社して以来一貫として整骨業界のコンサルティングに従事。「関わった経営者を『幸せ』にする」という強い信念のもと、日々業績アップに努めている。月商100万円前後の一人院長から年商1億円規模の多店舗までの企業様とお付き合いをなっている。マーケティングの支援以外にも評価制度構築や教育などのマネジメント支援も行い、マーケティング・マネジメントの2方面から業績向上できるようにサポートをしている。

第2講座

評価制度導入で組織を活性させる方法

実際に船井総合研究所の評価制度を導入されて組織の活性化された企業様をゲストに迎えて実際に導入された評価制度について解説をしてもらいます。

- 講座抜粋① 評価制度を導入する前と後での組織の変化を実際の事例を基にお伝えします。
講座抜粋② 評価制度を基にした教育をしたことにより施術者生産性100万円達成をしました。どのように評価制度を基に教育に落とし込んだのかをお伝えします。



株式会社Evergreen Medical 代表取締役

株式会社Evergreen Medical 部長・事業責任者

伊藤 悠佑 氏

小林 厚史 氏

横須賀、横浜を中心に3店舗展開。代表が現場を離れているなかでも生産性1人100万円を達成。組織が発展していくときに会社としての評価の基準が必要となり船井総研に依頼をいただき評価制度の導入・運用を実施。

第3講座

評価賃金制度～構築・運用編～

評価制度の構築方法と運用の方法について説明を行います。

- 講座抜粋① 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。
講座抜粋② 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。
講座抜粋③ 評価制度を運用するうえでの考課者訓練、評価の流れ等をお伝えします。



株式会社船井総合研究所 整骨院・HRDチーム

隅谷 尚輝

大学時代は行動経済学の分野からマーケティングを学びながら、実家が経営する整骨院でアルバイトを経験。船井総合研究所に入社以来、一貫して整骨業界のコンサルティングに従事している。「目の前のお客様の成果を出す」をモットーに、整骨院で働いていた経験をもとに日々お客様の業績アップに取り組んでいる。WEBマーケティングを用いた集客を得意とし、採用・評価制度といったマネジメント領域など、多方面からお客様をサポートしている。

第4講座

評価制度導入に向けての取り組み

- 講座抜粋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株式会社船井総合研究所の宮澤から、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 治療院・エスエス支援部 マネージング・ディレクター

宮澤 駿

2014年4月に株式会社船井総合研究所へ入社。「院長を経営者に」を大切に、全国の整骨院に経営コンサルティングを実施。単店～年商10億規模の会社様を担当し、原理原則を土台に業界内外の時流を掛け合わせて地域・全国トップクラスへ。コンサルティングにおいては自費導入・交通事故・初診対応・マネジメント・分院展開など幅広く対応。

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。

開催要項

東京会場

2024年
3月17日

お申込期限
3月13日(水)

13:00~16:30
(受付 12:30~)

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]

※諸事情により、やむを得ず会場を変更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。

セミナーのお申込みはこちら!



【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】 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/108833>



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。