

！

セミナーでのお伝えするポイント

① 残業手当を見直す月給制度

① 脱年功序列の評価制度

① 利益×評価で還元する賞与計算

① 名ばかり管理職を減らす人事制度

① 若手～ベテランまで働きたいと思える給与制度

① 現場一筋社員でも若手社員を育てられる面談制度

講座	セミナー内容
第1講座	どうする!?建設会社の2024年問題 働き方改革関連法を本気で考え、取り組みをしていく必要がある中で、どこから手を付ける必要があるのか、悩まれているかと思います。取り組みのポイントを解説します。  講師 株式会社船井総合研究所 宮地 建守 船井総合研究所に新卒で入社。社内の人事制度や評価・給与制度の構築・運用による社内の組織開発や若手社員、幹部社員の教育・育成を行うことを得意としております。特に、不動産、住宅、リフォーム・塗装といった営業会社や介護業界など幅広くお手伝いしております。成果・実績として、人事・評価・給与制度や育成研修を通じて、社員の昇進速度の向上(1年後に昇級事例、500名の企業で社内表彰事例、2年後に店長輩出事例、新卒社員の生産性200%アップ事例など)
第2講座	地域に根ざし100年企業になるために1から取り組んだ人事評価制度とは？ 地場の建設業を営む建設会社が会社の方針に沿った人事評価・給与制度の構築・運用までの試行錯誤した実際の事例をお伝えさせていただきます。  特別ゲスト講師 かとう建設株式会社 常務取締役 嘉藤 千恵氏 株式会社かとう建設の常務取締役。かとうグループとして奈良県の大和八木エリアを中心に建設・住宅・不動産業を営んでおります。100年企業に向けて、従業員満足度向上、社員の育成など人材への投資を積極的に行っております。建設事業は平均年齢が高く、個人事業主のような組織体制だった中で評価制度の構築・運用をメインで推進し、組織化を進めております。
第3講座	人事評価制度初心者企業でも取り組みやすいシンプルな人事評価・給与制度構築とは？ 面談経験0の社員でもできた! 制度運用・面談の仕組みづくり 役職者であっても現場のマネジメントのみで社員の管理は行えていない建設会社がほとんどです。その中で、どのように評価を付けるのか、制度を運用(社員面談)を仕組化させていくのか事例や手法をお伝えいたします。  講師 株式会社船井総合研究所 佐藤 璃乃 船井総合研究所に新卒で入社。入社後は住宅リフォーム業界における地方商圏や小商圏でも参入可能なビジネスモデルの立ち上げ支援に注力。その後は業界問わず、地方中小企業における新卒採用の推進や人事評価制度の構築・運用といった組織開発コンサルティングに従事している。
第4講座	採用難・定着難・育成難の建設会社でも、人が集まり長く働きたいと思ってもらえるような企業になるための第1歩を！ 「人」に苦勞しやすい建設業で、これからまず何に取り組むべきなのかを整理いたします。  講師 株式会社船井総合研究所 宮地 建守

開催要項

【建設会社向け】1からはじめる人事評価・給与制度セミナー

2024年5月17日(金)

開催時間 14:30～17:30
受付開始 14:00～

お申込み期限 5月13日(月)

受講料 一般価格 1名様 税込27,500円
(税抜25,000円)
会員価格 1名様 税込22,000円
(税抜20,000円)

会場 船井総合研究所 東京本社(八重洲) 〒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

※【2024年4月1日】より八重洲に移転し、開催いたします。ご来場の際はご注意ください。



お申し込み方法

【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/111228>

【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」と検索してご確認ください。
【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。

開催日時

2024年5月17日(金)

14:30～17:30 (受付開始 14:00～)

今すぐ取り組まないと倒産・廃業のリスク大

どうする？建設会社の2024年問題

利益低下
×
人件費高騰
×
人手不足
のトリプルパンチ...
乗り越えるには、
評価・給与制度
を変えてください!

ご参加特典
2024年問題対策
レポートを贈呈



詳しくはコチラ

2024年5月17日(金)

開催時間 14:30～17:30
受付開始 14:00～

会場 船井総合研究所 東京本社(八重洲)

主催



サステナブルな成長を促す
Funai Soken

【建設会社向け】1からはじめる人事評価・給与制度セミナー

お問い合わせNo.S111228

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。

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大坂本社ビル

当社ホームページからお申し込みいただけます。(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。)

111228

本当に
まずい！

建設業界を取り巻く環境

- その1、2024年問題により、残業時間や働き方の抜本的な見直し
- その2、資材高騰・資材不足で原価の高騰、それに伴い利益率の大幅ダウン
- その3、社員の高齢化の加速と若手社員の採用・定着・育成に苦戦

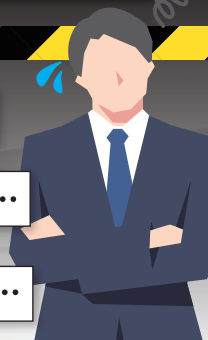
その結果…

- ・残業の罰則規定（働き方に関するトレンド）で社員がいなくなる
- ・忙しいわりに利益が残らず、キャッシュフローが厳しい経営になる
- ・高齢化による廃業 ・M&A売却 ・人手不足倒産になる

これらの問題を解決するには
実は…評価・給与制度の見直しでした！

でも、評価給与を変えるのって怖いですよね？

- ・社員のモチベーションが下がってしまうかもしれない…
- ・反発してベテラン・エース社員が辞めてしまうかも…
- ・どこから手を付けるのが正解か分からない…
- ・お金や時間をかけて整備しても上手くいく自信がない…
- ・制度を構築しても運用できるか心配…



人事評価・給与制度を構築する5つのポイント

- 1 会社が求める
評価軸を
シンプルに
- 2 管理職の
役割の明確化
- 3 毎月15分の
面談で
早期育成へ
- 4 エリアの
同業他社に
見劣りしない
給与水準
- 5 成果・プロセス・
スタンスを加味
した還元ルール

高齢社員多数の老舗建設会社でも6つのポイントを解説 取り組むことができた！

評価

- 担当件数や規模だけでなく、**利益に応じた評価制度**へ
- 評価をつけて終わりにしない。面談の機会を設け、**普段現場しか管理していなかった管理職社員が他の社員の管理を行う仕組み**へ

給与

- 目に見える数値実績だけでなく、**日々の業務姿勢や取り組みなど総合的に鑑みた給与査定**でモチベーション向上
- 役職や年次に基づいた年功序列式の賞与支給ではなく、**利益と頑張りに基づいた賞与支給に切り替え、利益意識と評価制度の定着**

賃金制度（4）賞与算出方法

※ 賞与は会社業績と個人の業績に基づき算出します。業績が好転した場合、賞与額を増加させることもありますが、賞与額は、社員の雇用関係が継続している限り、その年の業績評価結果に基づき算出します。

※ パート、アルバイト、嘱託社員については別途規定を設けています。

＜賞与算出式＞

賞与 = 基本給 × 勤続年数 × 業績係数 × 評価係数 × 加算係数

評価係数	評価係数（業績評価）	評価係数（定年給付）
A	1.5	1.5
B	1.2	1.2
C	1.0	1.0
D	0.8	0.8
E	0.5	0.5

＜支給例＞ 賞与額 = 100万円 × 10年 × 1.5 × 1.5 = 225万円

※ 業績評価は、会社業績と個人の業績に基づき算出します。業績が好転した場合、賞与額を増加させることもありますが、賞与額は、社員の雇用関係が継続している限り、その年の業績評価結果に基づき算出します。

※ パート、アルバイト、嘱託社員については別途規定を設けています。

※ 賞与額は、社員の雇用関係が継続している限り、その年の業績評価結果に基づき算出します。

人事

- **名ばかり管理職を減らす**ために、係長・課長・次長・部長といった役職者に求める役割を言語化

等級制度（4）役職要件

※ 役職者への昇格は、下記要件を満たすことが必要です。昇格要件はすべて満たした場合は、昇格の可否とします。

※ 本人の意向を尊重し、必要に応じて、昇格・降格の可否を判断します。

役職	昇格要件	昇格要件	昇格要件
主任	・ 1年以上主任として勤務していること。 ・ 主任として勤務している期間中に、主任としての業務を遂行していること。 ・ 主任としての業務遂行が、主任としての業務遂行に貢献していること。	・ 主任として勤務している期間中に、主任としての業務を遂行していること。 ・ 主任としての業務遂行が、主任としての業務遂行に貢献していること。 ・ 主任としての業務遂行が、主任としての業務遂行に貢献していること。	・ 主任として勤務している期間中に、主任としての業務を遂行していること。 ・ 主任としての業務遂行が、主任としての業務遂行に貢献していること。 ・ 主任としての業務遂行が、主任としての業務遂行に貢献していること。
課長	・ 1年以上課長として勤務していること。 ・ 課長として勤務している期間中に、課長としての業務を遂行していること。 ・ 課長としての業務遂行が、課長としての業務遂行に貢献していること。	・ 課長として勤務している期間中に、課長としての業務を遂行していること。 ・ 課長としての業務遂行が、課長としての業務遂行に貢献していること。 ・ 課長としての業務遂行が、課長としての業務遂行に貢献していること。	・ 課長として勤務している期間中に、課長としての業務を遂行していること。 ・ 課長としての業務遂行が、課長としての業務遂行に貢献していること。 ・ 課長としての業務遂行が、課長としての業務遂行に貢献していること。
部長	・ 1年以上部長として勤務していること。 ・ 部長として勤務している期間中に、部長としての業務を遂行していること。 ・ 部長としての業務遂行が、部長としての業務遂行に貢献していること。	・ 部長として勤務している期間中に、部長としての業務を遂行していること。 ・ 部長としての業務遂行が、部長としての業務遂行に貢献していること。 ・ 部長としての業務遂行が、部長としての業務遂行に貢献していること。	・ 部長として勤務している期間中に、部長としての業務を遂行していること。 ・ 部長としての業務遂行が、部長としての業務遂行に貢献していること。 ・ 部長としての業務遂行が、部長としての業務遂行に貢献していること。

運用

- 年2・3回程度、制度の運用をしながら常に内容の見直しとバージョンアップでより自社に合った制度へ



かとう建設株式会社

※当日の講師登壇は、嘉藤千恵氏のみとなります。

エリア
奈良

社員数
32名

平均年齢
43歳

創業
64年

年商
24億円



代表取締役
嘉藤 良道 氏



常務取締役
嘉藤 千恵 氏

かとう建設株式会社の代表取締役と常務取締役。
かとうグループとして奈良県の大和八木エリアを中心に建設・住宅・不動産業を営んでおります。100年企業に向けて、従業員満足度向上、社員の育成など人財への投資を積極的に行っております。建設事業は平均年齢が高く、個人事業主のような組織体制だった中で評価制度の構築・運用をメインで推進し、組織化を進めております。

経営陣・現場の声

評価制度を導入したことにより多少の反発があり数名の社員が退職しましたが、もともと問題のある社員だったため評価制度が浸透しやすくなりました。また評価制度を運用していく中で管理職から改善の声が上がったり、高齢社員でも面談ができるようになったり、若手社員から管理職を人材したいとの声も聞こえてきました。そういった意欲的な社員に触発される社員もいたため良かったです。

正直、定年まで務めるつもりはなかったのですが、評価制度が構築されたことによりしっかりと評価されるようになりビジョンが見えたので続ける希望が見えました！

経営陣の声

現場社員の声