

セミナー内容

第1講座 人事評価・給与制度のポイント

最低賃金の上昇と、各社の給与のベースアップなどを踏まえ、引き抜き対策・社員の満足度向上と業績アップの観点でどのような経営が必要かをお伝えします。

第2講座 成果が出るための取り組み、ノウハウ大公開

多角化・多事業化している企業はそれぞれの評価・給与制度を運用しつつも、グループ全体のシナジーを発揮するような制度運用が業績・利益・組織の成長において重要となります。多角化・多事業化している会社でどのような制度があるべきかポイントを解説します。



講師紹介

大手CVSチェーンにてエリアマネージャーを勤務後、株式会社船井総合研究所に入社。入社以来、人事評価制度の構築、運用を通じた組織活性化・評価者研修・管理職研修に従事。対象業種は多岐にわたり、自動車販売店・住宅不動産・IT・薬局・病院・介護の評価制度を手掛ける。経営理念を浸透させる評価制度を得意とし、評価制度を通じた人材育成を得意とする。

株式会社船井総合研究所 チームリーダー 講師 熊谷 敬徳



講師紹介

日経コンサル会社にてインサイドセールス・クラウドサービスの営業を経てカスタマーサクセス部門の立ち上げに従事。マネージャーとして0からKPIの策定・部下への管理を通して効果測定を行う。2024年株式会社船井総合研究所に中途で入社。評価給与制度の策定や管理職研修を領域としており、バックオフィスなど成果を数値化しづらい職種のKPIの策定や定量評価を強みとしている。

株式会社船井総合研究所 講師 原 佑斗

開催日時

東京会場 2024年 9月24日(火) 10:30~12:00 (受付開始：開始時間30分前~)

船井総研グループ 東京本社 サステナグローススクエア TOKYO 〒104-0028 東京都中央区八重洲2-2-1 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35F
【JR「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京」駅地下直結(八重洲地下街由)】
※【2024年4月1日】より八重洲に移転いたしました、ご来場の際はご注意ください。

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。

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応適となります。

お申し込み方法

【QRコードからお申込み】
右記QRコードからお申込みください

【PCからお申込み】
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/118730>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「118730」をご入力し検索ください。



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。

たった90分でよく分かる！！

社員満足度・業績UPに繋がる！

多角化企業が取り組むべき
人事評価・給与制度セミナー

制度が事業・業態に合っていないのでは...
時流・業態に合わせた
人事評価・給与制度のノウハウを大公開

〈本セミナーの学びポイント〉

- ① グループ一体感を高める 理念の言語化・クレドの進め方
- ② グループ間異動を容易にする 等級制度・役職制度の作り方
- ③ 事業別の損益に対する公平な賞与配分ルール of の作り方
- ④ グループ共通部分は残しながらも各事業特性を組み込んだ多角化企業の全社員の納得感のある評価制度
- ⑤ 事業内容を超えて価値観・評価基準を揃える 評価者会議

多角化企業が取り組むべき人事評価・給与制度セミナー お問い合わせNo.S118730



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

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<https://www.funaisoken.co.jp> (右上検索窓に「お問い合わせNo.」をご入力ください)



118730

書籍や他のセミナーでは聞けない！？

人事評価・給与制度のよくある課題と改善ポイントを大公開！

・よくある課題

評価制度はあるが、事業部・評価者ごとに評価結果が偏る

・改善ポイント

評価者ごとに基準がズれていないかをチェック！2次評価を通して基準がズれていないかを確認！

・現状の課題

給与を上げるために役職を上げており、名ばかり管理職が多い

・改善ポイント

役職ではなく等級を上げることで給与をコントロール！役割＝役職になっているかをチェック！



・よくある課題

頑張っている若手の給与が低くてやめてしまう

・改善ポイント

個人成果の評価比重をチェック！また年齢給や勤続給が青天井になっていないかを確認！

・現状の課題

管理職がプレイヤー業務ばかりで部下育成をしてくれない

・改善ポイント

管理職の評価項目にチーム成績が含まれているかをチェック！必要に応じてチーム内の離職率などを追加するのも効果的！

人事評価・給与制度を初めて取り組む会社でも失敗しないための 5 つのルール化

1

会社として活躍してほしい人材像を定める

人事評価・給与制度は査定のためにはある制度ではありません。どのような社員に活躍してほしいかを定めて、それを促す制度です。まずはその方向性を決めましょう。

2

運用を繰り返してブラッシュアップする

人事評価・給与制度は構築段階で100%の完成度を目指すのは難しいです。会社・事業の成長に合わせて常に変化させていくことで、改善を重ねていく必要があります。

3

評価制度は評価後のフィードバックが最重要

評価結果を部下に伝えるだけでは部下の成長に繋がりません。結果を踏まえて来期にどうするのか、といった目標を意識づけすることが最も重要な工程です。

4

給与制度・テーブルは社員に公開する

給与制度・テーブルは全社員に公開しましょう。どれくらい頑張ったらどれくらい給与が上がるのかを明確にすることで、今後のキャリアイメージを持たせることができます。

5

役職要件・昇降格要件を明確にする

管理職は会社の中核を担う重要な役割です。その役割に適切かどうかを判断するための基準を設け、昇格降格要件を作ることで、社内の新陳代謝を高めることができます。

うちには人事評価・給与制度はまだ早い、、、 そう思った方、必見です！