

セミナー内容

第1講座 建設業界の人事評価・給与制度のポイント

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。

第2講座 成果が出るための取り組み、ノウハウ大公開

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っ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。

講師紹介



株式会社船井総合研究所
マネージャー
講師 **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。

講師紹介



株式会社船井総合研究所
講師 **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。

開催日時

東京会場 **2024年 9月5日(木)** 10:30~12:00 (受付開始：開始時間30分前~)

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適応となります。

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/119003>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「119003」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。



「なんとなく」「これまでがそうだった」査定を解消する

建設・工事業向け 人事評価・給与制度セミナー

**人材不足を解消し、経営者の
脱・直感査定を実現する社内制度
お伝えします!**

〈本セミナーの学びポイント〉

- ①現場業務にみなし残業を付けたい!
いまの残業代を踏まえた**固定手当の出し方**
- ②今年最賃50円アップ?
中小建設会社「**施工管理**」の給与相場最前線
- ③若手離職を減らすための年間休日と給与のベストなバランス
- ④年功序列はもう古い? **完工ベースの利益配分を行う賞与ルール**
- ⑤職人気質傾向の**管理職が部下を育てるようになるための人事制度**

建設・工事業向け人事評価・給与制度セミナー

お問い合わせNo. S119003



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)



119003

書籍や他のセミナーでは聞けない!?

全国各地での**成功事例**と**失敗しないためのポイント**を大公開!

兵庫県 社員数：20名 売上：10億～
評価軸や月給・賞与査定は社長のさじ加減で決まっており、それ以外の社内ルールも**全て社長判断**だったが、**社内規定やルールを明確にし、だれが見てもわかりやすくなった。**

福島県 社員数：10名 売上：5億
建設以外の事業も行っているのだが、建設に関して**今後入社してくる方にとってもわかりやすく説明しやすい評価・給与制度に変更し、グループ全体での採用力が向上**

島根県 社員数：150名～

エリアNo.1になるような給与制度を構築し採用力アップを目指している。また社員のキャリアパスを見直し、長く活躍できる体制の構築を進めている。

奈良県 社員数：20名 売上：24億

経営陣の想いややってほしいことを評価制度に落とし込んだことにより**社員のモチベーションアップ**に繋がり、**前向きな発言をする社員が見られた。**



うまく取り組んでいる会社がすでに始めている **5** つのルール化

1

会社が求める評価軸をシンプルに

年1回の人事評価でも社員に「評価項目」の意図が浸透し、モチベーションを高める制度作り

2

管理職の役割の明確化

名ばかり管理職を減らし、自身の現場だけでなく部下の現場進捗を把握するようになる役職要件

3

定期面談で早期育成へ

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

4

エリアの同業他社に見劣りしない給与水準

競合他社に負けない賃金設定で採用力アップ!
若手未経験社員の採用・定着率もアップ!

5

成果・プロセス・スタンスを加味した還元ルール

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姿勢など総合的に鑑みた給与制度へ

具体的な評価項目や給与制度はセミナー内でお伝えします!