

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 各社個別対応無料相談会!



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お答えいたします。
セミナー前の事前ガイダンスとセミナー後の事後ガイダンスが必須となります。

特典3 全国100社以上が参加経験あり経営研究会無料招待!



全国100社以上が参加した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。
※動物病院経営イノベーション研究会にご招待させていただきます。

講座内容 & 講師

| 講座 | 講座内容 | 講師 |
|------|--|---------------------------------------|
| 第1講座 | <p>動物病院の現状と人事評価の必要性</p> <p>■セミナー内容抜粋①:動物病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。 ■セミナー内容抜粋②:従業員数10名以下の個人事業から従業員数30名以上の法人を4つのステージに分け、組織として起きる課題と対策をお伝えします。 ■セミナー内容抜粋③: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くかを説明します。</p> | 株式会社船井総合研究所 歯科・動物病院支援部 動物病院チーム 越後谷 晃大 |
| 第2講座 | <p>業績を伸ばす人事評価制度 ~構築編~</p> <p>■セミナー内容抜粋①:経営理念を基に3か年の事業計画を作成し、将来の社員人材像を具体的に明文化していき等級制度を作成する方法をお伝えします。 ■セミナー内容抜粋②:5つの項目を基に評価制度の構築方法をお伝えします。結果を評価するために数字で評価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。 ■セミナー内容抜粋③: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30~40%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。</p> | 株式会社船井総合研究所 歯科・動物病院支援部 動物病院チーム 横山 拓実 |
| 第3講座 | <p>業績を伸ばす人事評価制度 ~導入・運用編~</p> <p>■セミナー内容抜粋①:評価制度を導入する際に、社員の方に説明することは必須です。社員の方に納得していただける方法をお伝えします。 ■セミナー内容抜粋②:経営者以外に評価する人を育てるために考課者訓練を行なっていきます。考課者訓練とは何かというところからどのように進めていくのかをご説明します。 ■セミナー内容抜粋③:フィードバック面談を実施し、実際に評価をした結果を社員の方に伝える方法をお伝えいたします。フィードバック面談をする際に気を付けるポイントや効果的な方法をお伝えします。</p> | 株式会社船井総合研究所 歯科・動物病院支援部 動物病院チーム 横山 拓実 |
| 第4講座 | <p>明日から始める!評価制度構築・運用の実践ポイント</p> <p>■セミナー内容抜粋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、明日から評価制度を導入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。</p> | 株式会社船井総合研究所 医療支援部 医療グループ マネージャー 井上 駿 |

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がございます。

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】
<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/122766>
 船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に右上検索窓に「122766」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)
※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。

【年末年始休業のお知らせ】2024年12月26日正午~2025年1月7日まで
※休業期間中は電話が繋がらなくなっております。※Webからのお問い合わせには1月8日以降順次ご回答させていただきます。
※なお、受講申込はWebより24時間受け付けております。ご不便をお掛け致しますが、何卒ご了承くださいませようお願い申し上げます。

参加特典あり!

動物病院向け 全国100社から分析

正しく評価し、適正な給与を支払うために

評価 & 給料

優秀人材が定着する
評価・給与の決め方を大公開

実際に使用しているシートを一部公開!



船井総合研究所で、動物病院業界に特化した
トップクラスのコンサルタントが送る
動物病院業界向け評価賃金制度

Check 下記のような事業者はご参加ください

- ①生産性を上げたい事業者
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事業者
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適切な給与体系を組みたい事業者
適切な給与形態を作成することは、離職防止にもつながります。適正に給与を決める方法をご説明します。

【サンプル】評価シート

| 項目 | 評価基準 | 評価結果 |
|------------|-----------|------|
| 1. 売上 | 目標達成率100% | 100% |
| 2. 利益率 | 目標達成率100% | 100% |
| 3. 顧客満足度 | 目標達成率100% | 100% |
| 4. 従業員満足度 | 目標達成率100% | 100% |
| 5. 新規顧客獲得数 | 目標達成率100% | 100% |

【サンプル】賃金シート

| 従業員 | 職種 | 等級 | 月額賃金 |
|-------|-----|----|----------|
| 山田 太郎 | 獣医師 | 1級 | 450,000円 |
| 佐藤 花子 | 看護師 | 2級 | 280,000円 |
| 鈴木 一郎 | 受付 | 3級 | 180,000円 |

【サンプル】ガイドブック

2025年
1月24日金・**1月28日火**・**2月5日水**・**2月13日木**
 13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)

主催 オンラインセミナー

優秀人材が定着する! 動物病院の人事評価制度セミナー

お問い合わせNo. S122766

お申込みはQRコードから

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。) → 122766

動物病院向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは...

◆「人が辞めてしまう...」 スタッフの定着に悩む院長先生へ

近年、動物病院業界では人材不足が深刻化し、優秀なスタッフの確保が困難になっています。せっかく採用したスタッフがすぐに辞めてしまう... そのような悩みを抱えている院長先生も多いのではないのでしょうか？

「待遇面は悪くないのに...」「居心地よく働いてもらえていると思っていたのに...」

そう思っても、スタッフが辞めてしまう原因には病院側に問題があるケースが少なくありません。

その原因の一つとして挙げられるのが、**キャリアパスの不透明さ**です。

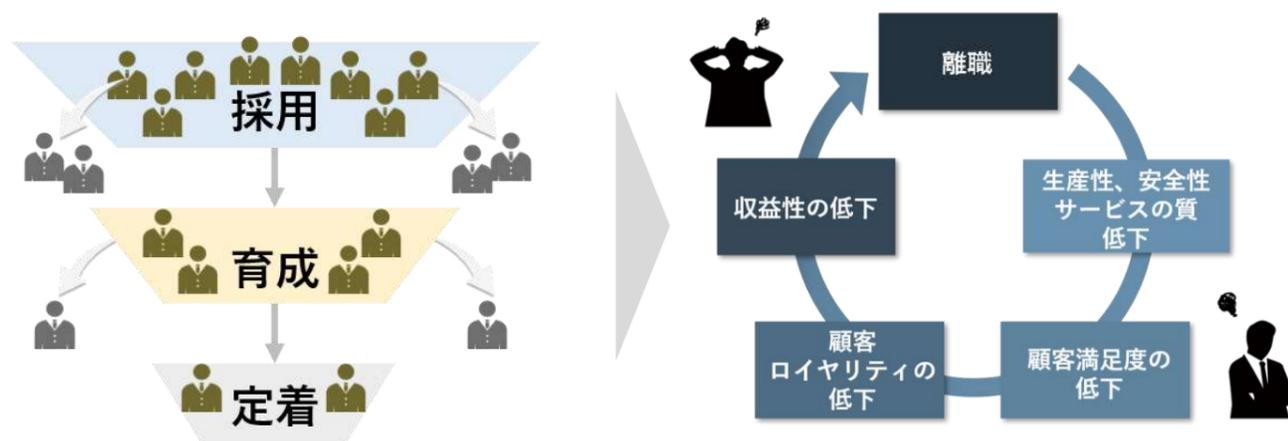
「獣医師や看護師として、この病院で働き続けたら自分は将来どうなっていくのだろう?」「どのようなスキルを身につけて、どのようなキャリアを築けるのだろう?」
スタッフは、このような漠然とした不安を抱えながら働いています。

そのような中、キャリアパスが見えない・成長を実感できないと感じると、モチベーションは低下し、離職に繋がります。

- ・常に新しいスタッフの採用と教育に追われ、時間的・経済的な負担が大きい...
- ・スタッフが不足することで、医療の質やサービスレベルの維持が難しい...
- ・新しいスタッフが病院の理念や方針を理解するまでに時間がかかる...

結果として、病院全体の生産性や効率性が低下し、顧客満足度や収益性も低下してしまうなど、人材の定着率の低さは、病院の持続的な成長を阻害する大きな要因となります。

評価制度がなく、キャリアパスが不透明な動物病院



動物病院向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは...

◆年功序列で優秀な若手はやめてしまう!?

動物病院では年功序列型の給与体系がよく見られます。

実は、これが病院の成長を阻害している可能性があります。

年齢や勤続年数だけで給与が決まっていると、優秀な若手スタッフは

「もっと評価されたい」と感じ、モチベーションが低下し、離職してしまうのです。

その他、勤続年数の長いスタッフの居座りなど、年功序列型の給与体系では能力や意欲が低いスタッフでも居座り続けてしまい、人件費が上昇し続けると病院の経営を圧迫します。人件費の高騰は、設備投資やサービス改善のための資金を圧迫し、病院の成長を阻害する要因となります。

◆人事評価制度で優秀人材が定着する!

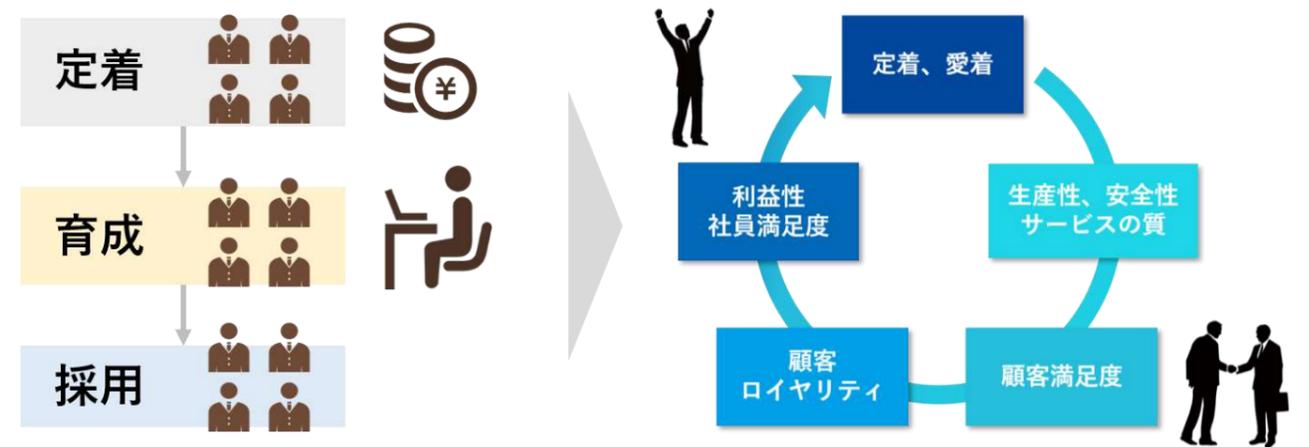
《適切な人事評価制度を導入・運用することのメリット3選!》

①**スタッフのキャリアパスを明確化**：評価制度を通して、スタッフは自分の強みや弱みを客観的に把握することができます。また、病院が求める人物像やキャリアステップを理解することで、自身のキャリアプランを明確に描くことができます。

②**目標設定と成長促進**：評価制度に基づいた目標設定は、スタッフの成長を促進します。目標達成に向けて努力することで、スキルアップを実感し、モチベーションを高めることができます。

③**公正な評価と処遇**：頑張りが正当に評価され、キャリアアップや昇給に繋がることによって、スタッフのモチベーションはさらに向上し、定着につながります。人事評価制度は、病院の持続的な成長を支える重要な基盤となります。

評価制度が整備され、キャリアパスが明確な動物病院



動物病院向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

◆そもそも人事評価制度とは？

人事評価制度とは、経営目標を達成するための人材育成の仕組みです。

人事評価と聞くと、給与や賞与を決める評価のツールという印象が強いかと思います。その役割もありますが、それは人事評価が結果を出す役割のひとつでしかありません。

人事評価制度を導入することで、人の成長・組織や会社を成長させる経営目標を達成することが本来の目的になります。

ではなぜ、人の成長が重要なのでしょうか。それは、人こそが会社において最も重要な経営資源だからです。

会社の経営資源には「ヒト・モノ・金・情報」があります。その中でもヒトが重要な理由として、経営資源である

- ①モノを作る
- ②モノを販売して利益を生む
- ③仕事に必要な情報を集めて発信する など

経営資源に関わる行為をおこなうのがヒトであるからです。

また、“モノ・金・情報”の価値は一定ですが、“ヒト”の価値はやる気や能力、感情などによって大きく上がります。そのため、多くの社員のやる気や能力、感情を守って仕事へのやりがいを持ってもらえるように成長させることが重要になります。そうすることで、同じ目的を持った“ヒト”の集合体である組織・会社も成長し、業績に繋がっていきます。

では、どのようにしてヒト（社員）のやりがいを高めれば良いのでしょうか。それは、能力に応じた仕事や役割を与えることと、適正な評価をおこなうことです。そのために人事評価制度が必要になってきます。

ポイントは以下の3つです。

- ①社員の能力や成績に応じて役割（キャリア）を明確にする
- ②会社が社員にやってほしいこと（仕事）を明確にする
- ③社員一人ひとりの頑張りを公平公正に見える化し、それに報いる

動物病院向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

3つのポイントをそれぞれ具体的に解説します。

①社員の能力や成績に応じて役割（キャリア）を明確にする

会社の将来・ビジョンに合わせて、多様なキャリアを会社がつくれます。

「将来どのようにすれば役職が上がるのか」

「その役職ではどのような仕事が求められるのか」

これらを明確にすることで社員は自分の将来がイメージでき、やりがいをもって働くことができます。

②会社が社員にやってほしいこと（仕事）を明確にする

下記の行動について、会社が社員にやってほしいことを評価項目として作成します。

- ①仕事に関する行動
- ②組織として当然の行動
- ③管理職としての行動

その際、どのような考え方で、どのような行動をとれば会社の業績が上がり、自分の評価が上がるのかを明示します。

そうすることで社員は自分の役割や責任の中で、どのような考えやスキルを身につける必要があるのかがイメージできて、自主的に行動するようになります。

③社員の努力を公平公正に見える化し、それに報いる

社員の仕事の取り組みを全社員共有の評価項目・評価シートで見える化し、公平・公正な結果を給与に反映します。

また、非金銭的な報酬も重要になります。

それは社員が頑張った結果を、面談を通して承認することです。

認められることは社員の働く動機付け（モチベーション）のひとつです。

まとめ

日頃の仕事に対する取り組みへの感謝と承認、次の成長に向けたアドバイスを具体的な行動計画とともに伝えることが重要です。

以上のポイントを踏まえて人事評価制度を構築し運用していくことが、社員のやりがいを高めて成長させていくことになります。

動物病院向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

◆評価賃金制度とは？

人事評価制度は、従業員の能力開発やモチベーション向上などを目的とした、幅広い評価制度です。その中で、従業員の処遇を決めるために評価結果を賃金に反映させることがあります。この賃金に反映させるための仕組みが、評価賃金制度です。

評価賃金制度は、企業の目標達成のために仕事をした従業員の仕事を評価するためにあります。イメージしやすいものだと、学校における成績表がこれにあたります。

ここで重要なこととして、企業の目標達成のために仕事をしたことを評価するための物であって、意思を決めるため、ただ評価するために存在しているではありません。

明確に評価する基準を定めることで企業側は、

- ①企業の目標達成のための組織をつくっていきける
- ②従業員の仕事の結果を正しく評価し、報酬やキャリアを決められる

従業員側は、

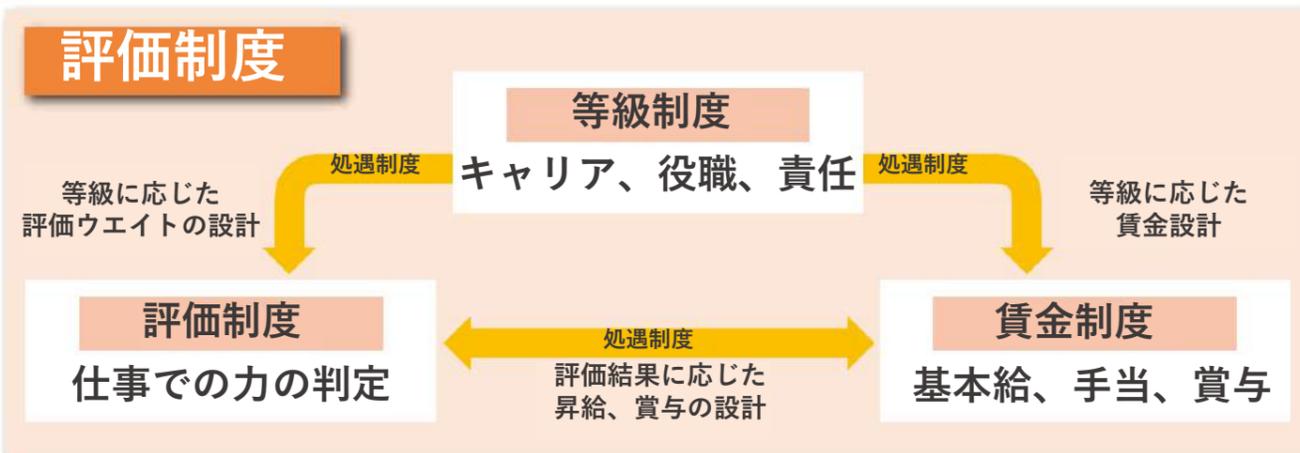
- ①会社でのキャリアステップが明確になることで、自分のキャリアを構築しやすくなる
- ②結果を出すことで報酬やキャリアが決まるのでやりがいを感じられる

などのメリットがあります。

評価賃金制度もさまざまな形が存在しておりますが、船井総合研究所では

等級制度 評価制度 賃金制度 処遇制度

の4つの制度から評価制度を構築しております。



動物病院向け！優秀人材が定着する

人事評価制度とは…

◆実際に評価制度を作成してみませんか？

船井総合研究所が提案している評価制度とは

業績の向上や会社の成長、人の成長を促進するものであり

評価することが目的ではなく、業績を上げるために評価という仕組みを整え生産性の高い人材を育成し定着をさせる。

つまり強い組織をつくるために評価制度を導入する、ということになります。

しかし、一般的に評価制度の構築は

- ・運用の手間がかかる・・・
- ・費用的にも負担が大きい・・・
- ・結局形だけになってしまうのでは・・・

と感じながら導入を検討できない院長先生も多いと思います。

そのようなお悩みを解決するべく

今回は導入・運用もしやすい（従業員、運用者にわかりやすく修正もしやすい）**評価賃金制度構築セミナー**を実施いたします。

【セミナー内容】

優秀人材が定着する評価賃金制度～構築編～

- セミナー内容抜粋①：経営理念を基に3カ年の事業計画を作成し、将来の社員人材像を具体的に明文化していき、等級制度を作成する方法をお伝えします。
- セミナー内容抜粋②：5つの項目を基にした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。
- セミナー内容の冒頭③：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いたします。動物病院経営において最適な労働分配率にするための具体的な賃金制度の作成方法をお伝えしていきます。

優秀人材が定着する評価賃金制度～導入・運用編～

- セミナー内容抜粋①：評価制度を導入する際に、社員の方に説明することは必須です。社員の方に納得していただくための方法をお伝えしていきます。
- セミナー内容抜粋②：経営者以外の評価する人を育てるために考課者訓練を行っていきます。考課者訓練とは何かということからどのように進めていくのかをご説明いたします。
- セミナー内容抜粋③：フィードバック面談を実施し、実際に評価をした結果を社員の方に伝える方法をお伝えいたします。フィードバック面談をする際に気を付けるポイントや効果的な方法をお伝えいたします。