

講座

第1講座

自動車業界の人材課題を解決する評価制度の仕組み

「評価制度はあるのに結果が出ない」原因を徹底説明!販売台数や整備作業量といった個人実績だけでなく、マネジメントや部下育成を加味した評価制度の構築で業績と組織力の向上を目指す方法を具体的に解説します。

【講師】株式会社船井総合研究所 ヒューマンキャピタル支援部 リーダー 熊谷 敬徳

第2講座

特別ゲスト講師

6年間で売上30億、従業員数100名UPを実現！
評価制度見直しの成功事例公開！

「評価制度の改定」と「現場の定着力向上」を実現した事例をご紹介します。
①売上増、離職率改善、残業削減といった成果の秘訣
②管理職職が社長に言われなくても自ら現場課題の改善や社員育成に取り組む仕組み
③新卒でも中堅でも、全社員が納得できるキャリアパスの重要性
そのポイントをゲスト企業であるトータス様と、弊社担当コンサルによるパネルディスカッション形式でお伝えします。

【特別ゲスト講師】株式会社トータス 事業本部長 村野 太一氏

【特別ゲスト講師】株式会社トータス マネージャー 戸梶 亮太氏

【講師】株式会社船井総合研究所 ヒューマンキャピタル支援部 マネージング・ディレクター 滝本 千晶

第3講座

評価制度の見直しと運用ポイント・現場浸透の仕組みづくり

評価制度を単なる制度で終わらせないために人材育成や現場の活性化に繋がる仕組みづくりに向けての4つのポイントをご紹介します。
①昇進・降格基準において、個人実績だけでなく、現場課題の改善やスタッフ育成といった、マネジメント能力を評価基準に加える。
②若手社員にも分かりやすいキャリアパスの明確化を行う。
③管理職以外での活躍を促進するキャリアコースを設け、各社員の適性に応じた役割を設定することで全体の働きやすさを向上させる。
④評価基準の統一と浸透のため、管理職全員が参加する評価会議の開催。

【講師】株式会社船井総合研究所 ヒューマンキャピタル支援部 松尾 咲枝

第4講座

評価制度を軸に現場改革を進めるためのポイント

成功事例を自社にどう活かすのか？
そのヒントを踏まえて、現場改革を進めるための具体的な手法をお伝えします。

【講師】株式会社船井総合研究所 ヒューマンキャピタル支援部 マネージング・ディレクター 滝本 千晶

開催日時

東京会場

2025年5月9日(金)
14:30~17:30
(受付開始 開始時刻30分前~)

会場／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 セミナールームA
〒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
[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(八重洲地下街経由)]

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20,000円 (税込22,000円)/1名様 会員価格 税抜16,000円 (税込17,600円)/1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メンバースPlus)へ ご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

お申込み方法

【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/125911>
船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
右上検索窓に「125911」をご入力し検索ください。

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」と検索してご確認ください。※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。

自動車業界必見！

部下を育成できる
幹部・管理職を育てる
「人事評価・給与制度」

6年間で売上30億、従業員数100名UP

売上 2024年 79億
49億 +30億
2018年

規模 2024年 6事業18拠点
+2事業6拠点
2018年4事業12拠点

従業員 2024年 239名
+100名
2018年141名

残業時間 2024年 -30時間
2018年 60時間→2024年30時間

株式会社トータス
事業本部長 村野 太一氏 マネージャー 戸梶 亮太氏

神奈川県の厚木、大和、相模原、座間、海老名を中心に店舗展開している。自動車販売(新車・未使用車・中古車) 自動車整備・車検・钣金塗装・自動車保険、各種損害・傷害保険取扱い、カー用品販売等トータルカーサービスを提供。軽未使用車専門店として、県内トップクラスの規模を誇る。近年は人材ビジネス事業、教育事業にも参入。自身は現場で管理職を経験後、現在はモビリティ事業を束ねる本部長を担っている。戸梶氏:新卒でトータスに入社後、管理職に昇格し現場でメンバーの評価や育成に従事。その後、人材開発室に異動し新卒採用や評価制度運用の管理、見直しの主担当を担っている。評価の運用に必要な社内業務は全てになっており、人材開発のかなめとなっている。

具体的な評価制度のサクセスストーリーは中面をご覧ください!!

「幹部・管理職改革」で業績向上！自動車業界の評価セミナー お問い合わせNo.S125911

主催 Funai Soken 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

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。)

125911

株式会社トータスのサクセスストーリー

—「このままで本当に大丈夫か？」と悩んでいたあの頃

2018年、当社は売上49億、社員141名。
決して小さな規模ではなかったものの、現場には見えない「壁」があった。

- ・昇格・昇給制度が曖昧で、社員のキャリアパスが不透明
- ・異動の自由が利かず、適材適所の配置ができない
- ・評価制度が属人的で、評価者ごとにばらつきがあった
- ・管理職の判断がブラックボックス化し、社員の不信感が増大

社員たちは「どうすれば昇格できるのか？」
「なぜあの人は評価されたのか？」と不満を抱え、
モチベーションは低下。
人が定着せず、新たな採用を繰り返す悪循環。
しかも、残業時間は月60時間を超え、働き方改革の波に逆行する
ような状況だった。



—このままで、本当に良いのだろうか？

今後業績向上していくためには、今すぐに「人が育ち、活躍し、長く働ける環境」を作る必要があると考えた。
人事制度の改革を決意したものの、実際に進めるとなると不安がつきまとう。

「うちの社員は、制度を変えたところで本当に納得するのか？」
「昇格・降格の基準を明確にするって言っても、全員が納得するルールなんて作れるのか？」
「営業と整備の対立をどうやって解消すればいい？」

考えれば考えるほど、課題が山積みだった。
しかし、「現状維持＝衰退」だと分かっていた。
ならば、迷っている時間はない。少しずつでも前に進むしかない。
そこで、私たちは人事制度を根本から改革することを決意した。

キャリアパスを明確化

新卒1年目でも「どうすれば役職・等級が上がるのか」が分かるよう、
昇進・降格基準を明確に設定。営業・整備の個人実績だけでなく、
マネジメント能力やチーム貢献度も評価対象とした。

公正な評価制度の確立

- ・管理職全員が集まり、必ず評価結果会議を実施。
- ・「社長のさじ加減」ではなく、共通の評価基準を策定。
- ・従業員サーベ이를年2回実施し、社員の声を反映。

この改革により、社員は「**会社が何を求めているのか**」が明確になり、成長意欲が高まった。



—新たな人事評価制度が完成し、今後の業績上昇の兆しが見え始めた

だが、今思い返すとそれはあくまでスタート地点だった。社員の
キャリアパスが明確化し、どのような根拠で評価されているのかを明確にすることができた。
しかし社員たちから「かなり時間がかかる」「結局何が一番大事なのか？」という声が上がっていたり、新たな
職種に対しての基準が設けられていないなど、不具合が生じてくるようになった。
そこで制度を機能させるために、運用の中でも改善を重ねていった。

管理職以外のキャリアコースを創設

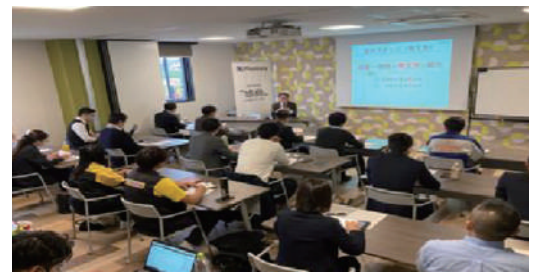
「管理職を目指すのではなく、現場で活躍したい」そんな社員のために、新たなキャリアの選択肢を用意。
営業や整備のプロフェッショナルとして活躍できる環境を整えた。

フィードバック体制の強化

- ・部長×店長での面談を毎月面談を毎月実施。
- ・社長×管理職での面談を半年に1回実施。
- ・管理職の評価プロセスを透明化し、ブラックボックスを排除。

PMVVの見直しと評価制度への連動

制度を構築したときよりも会社が成長し、未来へのビジョンを見直したタイミングで、PMVVを改めて
見直ししました。その内容を評価項目にも連動させて大幅な見直しを実施しました。
評価制度が社員にしっかり浸透していたこともあり、修正に対してもスムーズに浸透が進んでおり、
会社が目指したい方向で評価することで育成が進められています。



—評価は「社長のさじ加減」ではなく、管理職全員の共通認識へ

さらに、**評価を社長1人が決めるのではなく、管理職全員で話し合う「評価結果会議」を導入。**
全員が集まり、会社として求める人材像を統一することで、「あの上司は甘い」「あの上司は厳しい」といった
不公平感が消えていきました。
管理職自身も、会社が求める人材像を深く理解し、部下への指導が変わり始めたのです。

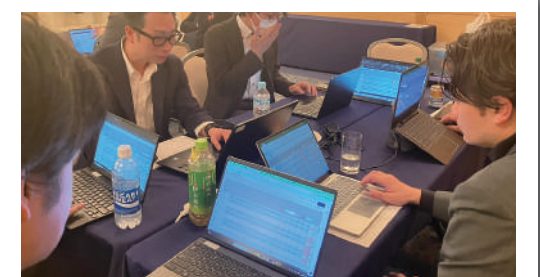
制度を見直してから6年。結果は――

- ✓売上49億→79億(+30億円)
- ✓従業員数141名→239名(+98名)
- ✓拠点4事業12拠点→6事業18拠点
- ✓従業員サーベ이의スコアが10ポイントUP

「この会社で頑張りたい」と思う社員が増え、辞める人が減る。
社員の成長が、会社の成長へと直結する。
そんな「**正の循環**」が生まれたのです。

実際に活躍する社員の声

入社当時10年前は、正直「何を基準に評価されているのか」が分かりづらく、
手探りで仕事をしていました。
しかし、人事制度の改革で求められる役割やスキルが明確になったことで、
自分の強みを活かしながら成長できるようになりました。管理職となった今も、
管理職同士での意見を交わすことで、「会社が求めるリーダー像」を共通認識と
して持てるようになりました。
今は、自分の成長だけでなく、部下に成長してもらうことを意識しています。
自分の部下の評価が上がっていく＝成長していくことにすごくやりがいを感じ
ています！

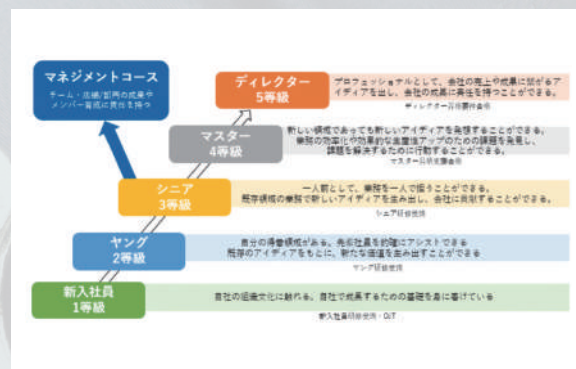




人事評価制度構築のポイント

自分の成長イメージが描ける キャリアパスの明確化

自社では、どのようなキャリアを歩める可能性があるのか、社員が自分で将来をイメージできる仕組みにしておきます。まずは、社員に役職者を目指したいと思ってもらうこと、そのような社員を役職者として育成していくことが管理職育成のカギになります。



評価基準の明確化

自社にとって必要な人材を育てていくため、評価基準を明確化します。

職種ごとに異なる実務的なスキルだけではなく、定性的な部分も含め、自社が求める人材を評価基準に落とし込みます。自分はどこを伸ばしていく必要があるのか、日々の業務の中で意識しながら実践させます。

半期に1回の評価を行うことで、それぞれの成長が見える化します。

No.	項目	評価基準
1	成長意欲	自分の成長意欲が、他の社員よりも高いか？ 成長意欲に基づいて行動しているか？ 上司や先輩の指導を受け入れることができるか？ 成長意欲に基づいて行動しているか？
2	チャレンジ精神	新しいことに挑戦する意欲があるか？ 挑戦する意欲に基づいて行動しているか？ 挑戦する意欲に基づいて行動しているか？
3	仕事への姿勢	仕事への姿勢が、他の社員よりも良いか？ 仕事への姿勢に基づいて行動しているか？ 仕事への姿勢に基づいて行動しているか？
4	食料との関係	食料との関係が、他の社員よりも良いか？ 食料との関係に基づいて行動しているか？ 食料との関係に基づいて行動しているか？
5	天候観望	天候観望が、他の社員よりも良いか？ 天候観望に基づいて行動しているか？ 天候観望に基づいて行動しているか？
6	経費削減	経費削減が、他の社員よりも良いか？ 経費削減に基づいて行動しているか？ 経費削減に基づいて行動しているか？
7	向上心	向上心が、他の社員よりも良いか？ 向上心に基づいて行動しているか？ 向上心に基づいて行動しているか？
8	業務効率	業務効率が、他の社員よりも良いか？ 業務効率に基づいて行動しているか？ 業務効率に基づいて行動しているか？
9	業務改善	業務改善が、他の社員よりも良いか？ 業務改善に基づいて行動しているか？ 業務改善に基づいて行動しているか？
10	業務改善	業務改善が、他の社員よりも良いか？ 業務改善に基づいて行動しているか？ 業務改善に基づいて行動しているか？

月給制度

賃金制度は社員も理解できるシンプルな仕組みにします。役職や職能スキルレベルによりベースを決定し、会社の業績と日々の頑張り(評価結果)を定期昇給に反映させることで、会社として必要な人材に必要な還元をする仕組みにします。

評価基準や役職基準と組み合わせることで、何をどのくらい頑張れば、どのくらい給与アップするのかを明確にします。

基本給	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
1号俸	164,000	184,000	214,000	254,000	304,000	374,000
2号俸	165,000	185,000	215,000	255,000	305,000	375,000
3号俸	166,000	186,000	216,000	256,000	306,000	376,000
4号俸	167,000	187,000	217,000	257,000	307,000	377,000
5号俸	168,000	188,000	218,000	258,000	308,000	378,000
6号俸	169,000	189,000	219,000	259,000	309,000	379,000
7号俸	170,000	190,000	220,000	260,000	310,000	380,000
8号俸	171,000	191,000	221,000	261,000	311,000	381,000
9号俸	172,000	192,000	222,000	262,000	312,000	382,000
10号俸	173,000	193,000	223,000	263,000	313,000	383,000
11号俸	174,000	194,000	224,000	264,000	314,000	384,000
12号俸	175,000	195,000	225,000	265,000	315,000	385,000
13号俸	176,000	196,000	226,000	266,000	316,000	386,000
14号俸	177,000	197,000	227,000	267,000	317,000	387,000
15号俸	178,000	198,000	228,000	268,000	318,000	388,000
16号俸	179,000	199,000	229,000	269,000	319,000	389,000
17号俸	180,000	200,000	230,000	270,000	320,000	390,000
18号俸	181,000	201,000	231,000	271,000	321,000	391,000
19号俸	182,000	202,000	232,000	272,000	322,000	392,000
20号俸	183,000	203,000	233,000	273,000	323,000	393,000

賞与制度

賞与制度は業績に応じた賞与原資内で支給することが大切です。

会社、部門、個人の目標数値に対する達成率により賞与額が決定する仕組みにします。

制度上で反映されていないが優れていた、という方もいるので、ルールで決定した金額に対して最終調整を行います。

【賞与算出式】

基本給
○カ月分

×

評価
係数

×

部門
係数

×

役職
係数

+

プラス
オン

+

マイナス

+

調整額

幹部・管理職を巻き込んだ運用のポイント

評価者会議

全社員の評価を決定する年2回の評価会議に、必ず幹部・管理職も参加してもらうことで、管理職としての責任と自覚を持っていただくようにします。

評価シートの集計結果を全社員分確認し、管理職の方が部下にその評価を付けた根拠の確認や、他の社員の結果を並べることで評価基準の標準化を行います。



管理職向け合宿

他店舗の管理職メンバーと意見の交換や、目標設定など管理職が徹底的に考える機会を設けることで、会社が管理職に求める考え方や知識を身に付けてもらいます。経営方針を改めて理解し、他部門での取り組みや好事例を共有し合いながら、自部門の目標達成に必要な取り組みや改善案を考えます。



管理職面談

管理職面談で社長と管理職での1on1を実施します。管理職との定期的なコミュニケーション機会の増加によりブラックボックスとなっていた管理職の活躍が見えるようになりました。

社長が見切れない現場の状況も定期的に共有することができ、今の組織に必要な人財育成計画ができるようになります。



社員満足度調査の活用

社長・経営陣が目指している会社を実現するため、社員満足度調査を年2回実施しています。

その結果を経営陣だけではなく、現場の責任者やスタッフを巻き込んで課題解決に向けたプロジェクトを進めています。その結果、1年で30ポイント以上の改善が見られた取り組みもありました。

現場スタッフも巻き込んでプロジェクトを進めることで、社員が自ら考え会社をよりよくしようと積極的に行動する組織風土になりました。

