

SES企業向けエンジニアの離職0・採用力を高める評価給与制度

ITエンジニア派遣・ソフトウェア受託開発業界向け

人事評価制度導入で離職0を実現!!

SES人材派遣 人事評価・給与制度

単価評価制度導入以降 5年間で社員数60名増、離職ゼロ

年間採用人数
2019年3名 → 2024年21名

エンジニア離職率
2019年20% → 2024年0%

社員数
2019年60名 → 2024年120名

評価の社員満足度
2019年75% → 2024年90%

特別ゲスト講師
株式会社リゾーム
代表取締役 榮澤 暁誠 氏

SES企業向けエンジニアの離職0・採用力を高める評価給与制度

お問い合わせNo.S126471

主催
サステナグロースカンパニーをもっと。
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。)

126471

講座

セミナー内容

第1講座

評価制度改革で離職防止と採用力を向上させる方法

SES企業が抱える離職・評価制度の課題を解説し、その解決策としてエンジニアに特化したシンプルな評価・給与制度のポイントについてお伝えします。

【講師】株式会社船井総合研究所 マネージャー 宮地 建守



第2講座



離職ゼロ・毎年安定採用を通じて5年で売上13億から22億を達成させたわが社の評価・給与制度事例を大公開

単価評価制度の具体的な設計方法とその取り組みや社員満足度90%以上となった秘訣をお伝えします。また、エンジニア以外のキャリアパスを提示することが、社員のモチベーション向上やスキルアップにどう繋がったのかをご紹介します。

【特別ゲスト講師】株式会社リゾーム 代表取締役 榮澤 暁誠氏



第3講座

離職ゼロ・採用強化を実現する人事評価制度の構築・運用のポイント解説講座

売上を13.1億円から22億円に成長させた企業の成功事例をもとに、持続可能な評価制度とキャリアパス設計の具体策を解説します。社員の心理的安全性を確保しつつ、成長を促す仕組みを構築する方法をお伝えします。

【講師】株式会社船井総合研究所 石塚 千夏



第4講座

セミナーまとめ&実践に向けたステップ

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 マネージャー 宮地 建守

東京会場 2025年6月16日(月) 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

〒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)]

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。

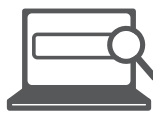
お申込み期日 銀行振込み:開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます

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/126471>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「126471」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。

なぜITエンジニアが辞めてしまうのか

自分の給与に
納得がいけない

現状の評価制度に
不満を持っている

自分の業務が
どのような価値を
発揮しているのか
分かりにくい

自社への
帰属意識が
低い

悩みを
相談できる
場がない

裁量権が小さく
スキルアップが
望めない

これらの要因

人事評価・給与制度 で解決できるかもしれません

人事評価制度導入後
5年間
離職**0**

社員数60名⇒120名、売上170%UPを実現！

榮澤氏が取り組んだ3つのこと

取り組み①

エンジニア向け
人月単価**70%**のシンプルな
報酬制度

取り組み②

全職種向け
全社員共通の**1on1**で実現させる
成長制度で評価する制度

取り組み③

**定期的な
社員満足度調査の実施**
アンケート調査の実施

本セミナー特別ゲスト
株式会社リゾーム
代表取締役 榮澤 暁誠 氏

ITエンジニアをつかんで離さない！

人事評価・給与制度の**6**つのポイント

1

年収の決定方法を社員に示す

個人の売上×〇%を年収と定めることで自身の年収に対する納得度を高める。
→年収を上げるためには自身のスキルを上げ、委託先との関係性を維持するため自然とスキル・定性面の両面の改善にもつながる。

2

**レベルとニーズに合った案件を
社員自身が選べる**

自分で選んだ仕事であれば、より意欲や目的意識をもって業務に取り組むことができるようになる。
→モチベーションの維持や自身の目指すスキルアップに直接的に影響を及ぼす。

3

**昇進条件を明確化し、
キャリアステップの土台を作る**

日々の業務の中で何をすると昇進できるのかが分かることで、自社で長く働くイメージが持てるようになる。
→エンジニアとしての昇進だけでなく、管理職・その他職種への異動の選択肢も用意することでライフステージに合わせたキャリアを形成できる。

4

評価軸を明確にする

会社としてどのようなことを頑張ってもらいたいのかを評価項目として伝えることで、自社が求める社員像が育つ設計をする。
→自社に残って欲しい人材が「この会社で長く働きたい」と思える環境を整える。

5

**社員が理解しやすく、運用もしやすい
シンプルな全体設計**

構築だけで終わらせないために、シンプルで誰もが理解できる人事評価・給与制度とすることで、運用をしっかりと継続させていく。
→可能な範囲で評価と昇進・昇給の連動を社員に公表することで社員と一緒に運用・改善を続けていく。

6

**1on1での定期面談で
自身の成長過程を確認**

評価結果のフィードバックや日頃の派遣先の状況を聞く時間を定期的に作ることで相談できる場を作り、悩みを放置させない。
→会社への帰属意識が薄まりやすいエンジニアにこそ「会社が自分を見てくれている」と感じてもらうプロセスが定着において最重要となる。