

書籍や他のセミナーでは聞けない!!
全国各地の建設業界の成功事例を大公開!

講座

セミナー内容

今年の功序列型の評価・給与制度のままで若手は定着するのか?

年功序列で決まる評価・賞与査定では若手に響かない!なぜ建設会社は「名ばかり管理職」ばかりで、いつまでも若手が一人前にならない理由について解説します。



【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 マネージャー 宮地 建守

第1講座

第2講座



300名の建設会社でもできた!現場の幹部を巻き込んで納得度を得ながら進めることができた人事評価・給与制度見直しプロジェクトとは?

社員数300名の建設会社が、部長陣を巻き込みながら1年半で制度を再構築。どのように現場の理解を得て、人事改革を推進することができたのかを実際に推進していた今井産業株式会社の取締役管理本部長 今井泰之氏に講演いただきます。



【特別ゲスト講師】今井産業株式会社 取締役管理本部長 今井泰之氏

第3講座

これまでの人事評価・給与制度を変える!制度見直しの進め方ノウハウ大公開

これまで船井総合研究所がコンサルティングしてきた建設会社の人事評価・給与制度の事例を踏まえて、
・人事制度:現場一筋コース、役職者コース、作業員から施工管理へのキャリアチェンジなどの人事制度設計
・評価制度:シンプルでわかりやすい評価項目を施工管理・作業員・営業・事務など職種別に大公開
・給与制度:時流に合わせた初任給の見直しと、業績・評価連動の賞与査定ルール明確化
これらをお伝えします。



【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 佐藤 璃乃

第4講座

一歩ずつ着実に進める!現場が納得できるような人事評価・給与制度の運用ノウハウ大公開

制度を作っても満足しない!人事評価・給与制度の定着のために必要な運用ポイントと、失敗しないための取り組みについてお伝えします。

【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 マネージャー 宮地 建守

東京会場 2025年7月3日(木)

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/126723>
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索窓に「126723」をご入力し検索ください。



E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-0000 (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。

東京開催:2025年7月3日(木)

過去に評価制度に挫折した建設・工事会社におすすめ

従業員40人を超えたら必要!
部長陣と一緒に作ったから現場に馴染みやすい

建設業向け 施工管理・作業員の 評価・給与制度 見直し

過去に経営陣だけで制度を考えて
導入しようとしたのですが

- ①若手の給与が低くて離職しやすい
- ②部課長が現場管理ばかりで
人のマネジメントをしない
- ③賞与・年収が年功序列になっている

と上手くいきませんでした、
今回はより現場に合った制度になりました!

詳細が気になる方は中面へ!

【特別ゲスト講師】今井産業株式会社 取締役管理本部長 今井 泰之氏

島根県江津市に本社を置く総合建設会社。2023年度売上150億、従業員297名で、これまで評価制度見直し改革を検討していたがなかなか進まなかった中で、2023年から制度改革推進責任者として旗振り役を担ってきました。

【建設業向け】施工管理と作業員の評価・給与制度見直しセミナー

お問い合わせNo.S126723

主催



サステナグロースカンパニーをもっと。
Fundai 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。)

126723

制度運用が上手くいく分かれ道は、現場を巻き込むか否か

制度を作っても形骸化する企業からよく聞くお悩み

現場監督が「名ばかり管理職」になっていて、メンバーマネジメントの**責任感が低い**

新卒社員や若手技術者の**初任給が低く**、すぐ辞めてしまうため、**職人の高齢化**が進んでしまう

社長や幹部が「**現場経験の感覚**」で評価を決めているため、**社員が不公平感を持ちやすい**

評価制度はあるが**形だけ**になり、結局賞与や昇給が**昔ながらの「横並び」**になってしまう

ベテラン監督が現場作業や工程管理には強いが、**若手を育成する意識がなく**、**次世代が育たない**

評価制度を見直そうとしても、**現場の職人や監督から「面倒だ」「仕事が増える」と抵抗されて導入できない**

経営陣と現場監督では**評価に対する温度差が激しく**、**意識統一が難しい**ため、制度が定着しない

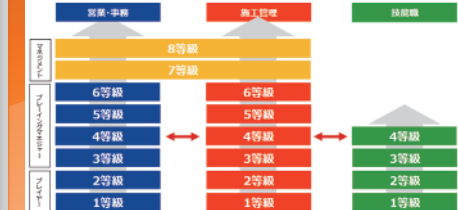
土木・建築など、現場ごとに仕事内容が違いすぎて、**社員をどう評価すればよいか具体的な基準が作れない**

制度運用が上手くいくための9つのポイント

1 従業員満足度調査を行い、社員の声をとるべし！



2 建設業に最適なキャリアパスを作るべし！



3 評価項目を作る際に部長陣に意見をもらうべし！

4 賞与の支給式はシンプルにするべし！

<賞与算出式>

$$\text{賞与} = \text{ベース} \times \text{評価係数} + \text{調整額}$$

ベース (基礎給 + 標準手当 + 各種手当 賞与相当 + 調整手当)

評価係数	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級
F	0.60	0.70	0.80	0.80	0.80
E	0.72	0.82	0.92	0.92	0.92
D	0.86	0.96	1.06	1.06	1.06
C	1.02	1.12	1.22	1.22	1.22
B	1.27	1.37	1.47	1.47	1.47
A	1.52	1.62	1.72	1.72	1.72
S	1.82	1.92	2.02	2.02	2.02

5 時流に合わせて初任給を見直すべし！

企業別	職種	初任給	みなし固定残業代その他
総合A社	経理営業	170,000円～218,000円	不明
総合B社	経理営業	185,000円～300,000円	みなし残業：5,000円 通勤手当：10,000円
総合C社	経理営業	185,000円～218,000円	不明
総合D社	経理営業	450,000円～660,000円	固定残業代：44,240円を2割
総合E社	事務	194,000円	交通費・インセンティブ (前経歴に2割)
総合F社	不動産営業	200,000円～400,000円	固定残業代：33,000円 (43,200円を2割)

6 業績・評価と給与・賞与を連動させるべし！

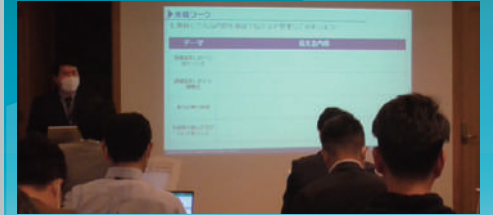
7 複雑に作りすぎずまずは運用してみるべし！



8 評価の付け方やシートの使い方を丁寧に教えるべし！



9 面談研修を丁寧にやり面談がしやすいシートを作るべし！



採用

- 評価制度が
しっかり機能している会社
- ・求人を出したときの応募率が高い
 - ・会社の強みや評価基準が明確で「この会社で働きたい」と思われる
 - ・社員の紹介（リファラル採用）が増える

離職

- ・頑張りが正当に評価され、社員のやる気が続く
- ・「この会社で成長できる」と思えるので定着率が高い
- ・経験者が残ることで、技術やノウハウが社内に蓄積される

社員満足度

- ・何をすれば評価されるのかが明確で、現場に活気がある
- ・目標があるから社員が主体的に動く
- ・「この会社で長く働きたい」と思う社員が増える

評価制度が
うまく機能していない会社

- ・求人を出しても応募が少ない
- ・入社後「話が違う」とすぐに辞める人が出る
- ・結局、派遣や外注に頼ることが増える

- ・「結局、社長の気分で決まる」と不満がたまる
- ・若手がすぐに辞めるので育たない
- ・ベテランも「評価されないなら…」と転職を考え始める

- ・「誰が見ても頑張ってるのに評価されない」と不満が増える
- ・何を基準に昇給・昇格するのかわからず不信感が広がる
- ・文句ばかりの雰囲気になり、若手もやる気をなくす

Case1
兵庫県 A社 [社員数20名]

導入前
評価制度が全くなく、給与制度が完全に社長の匙加減なので、制度を作らなかった。また平均年齢が高いため組織を若返らせるために若い人の採用をしなかった。

- 導入後
- ① 賞与査定と評価結果が連動しシステムで査定をすることができるようになった。
 - ② 給与制度が明確になったことから求人を出しやすくなり応募が増えた。

評価軸や月給・賞与査定は全て私のさじ加減で決めていましたが、社内規定やルールを明確にしたことで、だれが見てもわかりやすくなりました！

Case2
石川県 B社 [社員数60名]

導入前
過去に別のコンサル会社を利用して人事評価制度を作ったが、複雑な制度になってしまい運用ができなかった。また「技術職は給料が上がらない」という社内風土を変えるべくキャリアパスを作らなかった。

- 導入後
- ① 職種ごとにキャリアパスを作ったことにより、社員に道筋を示すことができた
 - ② 技術職でもやるべきことをやったら給料が上がることを示すことができた

各職種でマネジメントを行う「総合職」と、現場一筋の「技術職」のコースを作ったことにより、目指すべき役割が明確になり、長く働いてもらえる環境を整えることができました！

Case3
奈良県 C社 [社員数60名]

導入前
平均年齢が高い社員が多い中で変更を嫌う社風があり、退職されると困るので新たに評価制度を入れることにはリスクを感じた。

- 導入後
- ① 経営陣の想いややってほしいことの明文化ができた
 - ② 評価面談を通じて前向きな発言をする社員が見られた
 - ③ 賞与査定と評価結果がこれまでよりも連動するようになった

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に繋がり、前向きな発言をする社員が見られるようになりました！

自分たちでできるかわからないけれど、評価制度を少しでも良くしたいと思った方はまずはセミナーにお越しください！