

# 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！

**兵庫県 社員数：20名**  
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**  
建設以外の事業も行っているのだが、建設に関しても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した。**

**島根県 社員数：100名～**  
**エリア内でも注目されるような給与制度**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。

**石川県 社員数：60名**  
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た。

## WEBセミナーの内容

### 第1講座

シンプルでわかりやすい！  
施工管理と作業員の評価項目事例を大公開！

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

地域に根ざし、100年企業になるために  
一から取り組んだ人事評価制度とは？

かとう建設株式会社 常務取締役 嘉藤千恵氏



### 第3講座

次の冬・決算賞与から使える！  
社長がもう悩まない賞与査定事例を大公開

株式会社船井総合研究所 佐藤璃乃



### 第4講座

成功・失敗事例からルール化した建設会社が  
評価制度を絵にかいた餅にしないための取り組み

株式会社船井総合研究所 マネージャー 宮地建守



開催日時

オンライン開催

2025年9月1日（月）

①10:00~12:00  
②13:00~15:00

ログイン開始  
開始時刻30分前～

2025年9月2日（火）

①10:00~12:00  
②13:00~15:00

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

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対応となります。

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/130379>  
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に  
右上検索窓に「130379」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](mailto: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。

WEBセミナーのため  
どこからでも参加可能

大好評につきアンコール開催！

平均年齢43歳の建設会社に取り組んだ

# 絵に描いた餅にしない 制度設計と運用のコツを大公開

実際に制度導入したゲスト企業と  
他社事例でお伝えするポイント

- ① 4大管理を意識するようになる  
施工管理や現場作業員の評価項目
- ② 40歳以上、勤続10年以上のベテラン社員にも  
わかりやすい評価の付け方
- ③ もう悩まない！シンプルで査定しやすい賞与計算
- ④ 社員のモチベーションを上げながら  
制度を定着させる運用方法

特別ゲスト講師

かとう建設株式会社  
常務取締役 嘉藤千恵氏



オンラインセミナー ※講座内容は全て同じです

2025年9月1日（月）

①10:00~12:00  
②13:00~15:00

ログイン開始  
開始時刻30分前～

お申込み  
はこちら

2025年9月2日（火）

①10:00~12:00  
②13:00~15:00



建設会社が初めて取り組む人事評価×賞与査定セミナー

お問い合わせNo. S130379

主催



サステナブルな成長を推進する。株式会社船井総合研究所

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)

130379

# 実際に制度導入したゲスト企業と他社事例でお伝えするポイント

## ①4大管理を意識するようになる施工管理や現場作業員の評価項目

職種×役職ごとにやってほしいことを評価シートに落とし込みましょう！

### 施工管理の評価シート例

### 現場作業員の評価シート例

評価項目	評価内容
実行予算からの改善率	実行予算から費用をいかに改善できているか
工期遵守率	担当現場数を増やすために、誤発注・発注遅延・手直し発生の防止に努め、スケジュール通りに工期を終わらすことができているか
経費削減 原価意識	無駄な経費が発生しないよう原価削減に向けた計画や行動が行えているか
安全管理	現場の無事故・無違反が徹底できているか 現場でモノや危険物が散乱している状態を未然に防いでいるか
品質管理	品質管理および出来形管理ができ、お客様満足に繋がられているか

## ②40歳以上、勤続10年目以上のベテラン社員でもモチベーションが上がる評価の付け方

制度を作って終わりになってしまいがちな評価制度。運用をしていく中で必要不可欠な「評価面談」をできるようにするために考課者研修や面談ロープレを実施。社員のモチベーションと成長意欲が高まるような面談にチャレンジできる状態を目指しましょう！

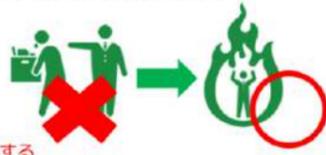
### 考課者研修

#### 評価制度・人事面談のポイント

##### NG評価その2

部下同士比較して、優劣を決める

例えば、評価結果を踏まえた社員（評価4相当）が、周りと比較した結果、評価2に変わるとなったとき、社員はどのように考えるでしょうか？  
周りよりも結果を出した社員がいる一方で、周りを引く社員が出てくるかもしれません。それは、会社にとってメリットがありません。



##### NG評価その3

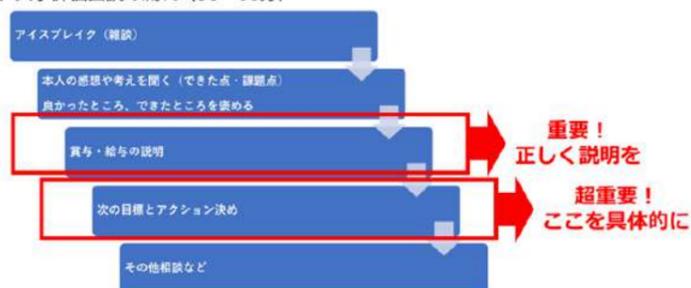
評価者の経験や価値観で評価する

評価者の経験や価値観で評価するということは、評価者の主観で判断することを意味しています。どんなに社員が頑張っても、評価者が悪い評価をつけると、その社員の頑張りは報われないということです。

### 面談の流れと面談テクニックについて

#### 2.面談の流れ

◆人事評価面談の流れ（30～60分）



## ③もう悩まない！シンプルで査定しやすい賞与計算

毎年”なんとなく”で賞与額を決めていては人件費が圧迫してしまいます...  
まずは賞与算出式を決め、社長もわかりやすく、社員も納得しやすいルールを決めましょう！

### <賞与算出式>

$$\text{賞与} = \text{ベース (職能給+職種手当+役職手当+資格手当+調整手当)} \times \text{評価係数} + \text{調整額}$$

### ▼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



## かとう建設株式会社 ※当日の講師登壇は、嘉藤千恵氏のみとなります。



代表取締役  
嘉藤良道氏

エリア <b>奈良</b>	社員数 <b>32名</b>	平均年齢 <b>43歳</b>	創業 <b>64年</b>	年商 <b>24億円</b>
------------------	-------------------	--------------------	------------------	-------------------

かとう建設株式会社の代表取締役と常務取締役。  
かとうグループとして奈良県の大和エリアを中心に建設・住宅・不動産業を営んでおります。100年企業に向けて、従業員満足度向上、社員の育成など人材への投資を積極的に行っております。建設事業は平均年齢が高く、個人事業主のような組織体制だった中で評価制度の構築・運用をメインで推進し、組織化を進めております。

### 経営陣の声



常務取締役  
嘉藤千恵氏

評価制度を導入したことにより多少の反発があり数名の社員が退職しましたが、もともと問題のある社員だったため評価制度が浸透しやすくなりました。また評価制度を運用していく中で管理職から改善の声が上がったり、高齢社員でも面談ができるようになったり、若手社員から管理職を目指したいとの声も聞こえてきました。そういった意欲的な社員に触発される社員もいたため良かったです。

### 現場社員の声

正直、定年まで勤めるつもりはなかったのですが、評価制度が構築されたことでしっかりと評価されるようになりビジョンが見えたので続ける希望が見えました！