

幹部・管理職の引き抜きと業績を伸ばす組織づくりのための 人事評価・給与制度WEBセミナー

講座

セミナー内容

幹部・管理職が辞める企業に共通する“組織体制の盲点”とは

業績の要となる管理職層を守るには、管理職が自社で働きたいと思えるような社内環境を整備することが非常に重要です。しかし、多くの企業は管理職に対していろいろな責任を求めても明確な評価基準や年収アップのために何をすればいいか不明瞭になっています。その結果、競合他社からの引き抜きや突然の退職宣告で組織が不安定になる企業が増えておりますが、なぜそうになってしまうのか解説します。

【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



4年で売上24.7億円から65億円、社員数も100名純増した企業の組織づくり戦略

事業・出店を進めていくうえで、人事戦略としては「採用」がカギになりますが、採用をしていくためには現場の幹部・管理職による部門やチームの中で社員の定着・育成のための環境と業績を上げる体制が必要不可欠です。そのような管理職を輩出する人事評価・給与制度と辞めずにここで働きたいと思えるような環境整備のために経営者がどのような考えと取り組みをしているのか講演いただきます。

【特別ゲスト講師】株式会社カワムラホーム 代表取締役社長 川村 健太 氏



第3講座

幹部・管理職の人事評価・給与制度のモデル公開

幹部・管理職を成果だけで評価すると、組織は疲弊します。彼らが部門を牽引し、社員を育て、強い組織を作るといった重要な役割を担うためには、その貢献も正しく評価する仕組みが必要です。本講座では、引き抜きを防ぐために固定給を高め、業績と組織貢献を総合的に評価する給与制度の構築・運用ノウハウを、事例と共に伝えます。また、マネジメントに加えてスペシャリストも活躍できるキャリアコースの設計・活用法を示すとともに、幹部・管理職の流出を防ぎ、組織と業績を安定成長させるために「今すぐ取り組むべきこと」を整理します。

【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

オンライン開催

どこからでも視聴可能なWEBセミナー！
参加者アンケートにご回答いただくとテキストのダウンロードが可能です。

2025年10月14日(火)・16日(木)

①10:00～12:00 ②13:00～15:00
(ログイン開始 開始時刻30分前～)
※午前・午後同じ内容となります。ご都合の良い日時にお申込みください。

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/130467>
船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
右上検索窓に「130467」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。



webセミナー120分で離職防止のノウハウすべてを大公開！

「辞めない」仕組みで、あなたの会社は
もっと伸びる！

全業種向け

幹部・管理職の離職を防ぐ

人事評価 × 給与制度



事業・エリア拡大に向けて

①幹部・管理職の引き抜き防止
②ハイパフォーマーの採用
③売上だけでなくマネジメントも評価
ということが必要と考え制度を見直しました！

【特別ゲスト講師】 株式会社カワムラホーム 代表取締役社長 川村 健太 氏

2020年4月、4代目代表取締役社長に就任。
社長に就任してから4年、売上は24億円から65億円へ拡大！社員数100名純増！
住宅関連・全事業旭川No.1を達成し、札幌へ進出！2027年100億円必達に向けて邁進中！

幹部・管理職の流出を防ぐための人事評価・給与制度セミナー

お問い合わせNo.S130467

主催



サステナブル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。)

130467

管理職の意識改革には**人事評価制度**が有効だった！

管理職の離職が絶えない企業の特徴

経営層と管理職の間に**コミュニケーションギャップ**がある

給与水準が業務量に見合わないと社員が思っている

成果に対する評価基準が曖昧で、不公平感が広がっている

管理職の裁量権が限られており、**主体性を発揮できない**

会社の方向性が見えない

どこを目指して進んでいるのかわからない

若者ばかりが評価される、優遇されていると感じる

管理職が辞めない**企業の特徴**

会社のビジョンが明確で納得・共感している

会社の事業計画、M&Aで新たなポストが作られ

管理職の次のキャリアが見えやすい

管理職が**社長と一緒に会社の成長を支えてきた**

大変だった頃も**社長と管理職が一丸となって乗り越えてきた**

管理職に対しては**相応のポストと給与を出している**

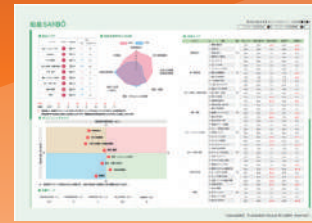
社長が採用に力を注いでいて、**社内環境が良い**

社長と管理職のコミュニケーションが密に取れている

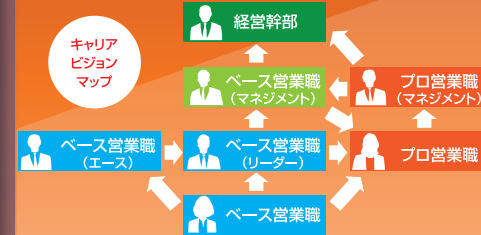
部下から見ても**管理職が楽しそうに働いている**

管理職が辞めない人事評価制度**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 スペシャリストコースとマネジメントコースに分けるべし！



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！

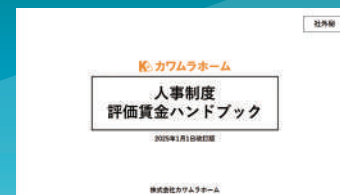


5 時流に合わせて月給も賞与も見直すべし！

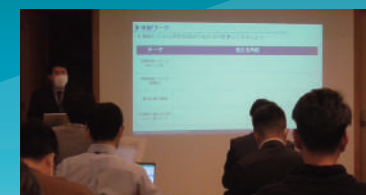
企業名	職種	初任給	みなし固定残業代その他
株式会社 A	経営幹部	170,000円～218,000円	なし
株式会社 B	経営幹部	185,000円～300,000円	みなし残業：5,000円 通勤手当：10,000円
株式会社 C	経営幹部	450,000～660,000円	同上
株式会社 D	経営幹部	194,000円	同上
株式会社 E	経営幹部	200,000～400,000円	同上

6 業績だけでなく部下の成長と管理職としての役割を給与と連動させるべし！

7 管理職を巻き込みながら運用すべし！



8 部下との関わり方を一から学べる面談研修をすべし！



9 管理職の面談品質のスコアリングとフィードバックをすべし！

Case 1

東京都 A社葬儀業 [社員数240名]

導入前 チームワークがなく、不平不満の多い組織だった。自身も育成の仕方が分からず社員に寄り添うことができていなかった。

導入後 ①理念を明確にし、浸透させることで社員が同じ方向を向く会社作りができた
②採用や育成も同時に仕組化し、働きがいのある環境の土台作りを一気に進められた
③人事制度の整備や管理職へのFB面談を行い、社員のキャリアをサポートできた



バラバラだった組織から、会社としての経営理念と個人の仕事への理念・目標を統合しながら成長し続けられる環境づくりができました！

Case 2

福島県 B社不動産業 [社員数20名]

導入前 評価に関して自分なりに実践していたものの成果が出ず、社長がチェックするだけで終わり、フィードバックも十分に行えていない状況でした。同時に採用も厳しくなり、土台作りからしたかった。

導入後 ①作って終わらせず、社員の働きと意欲が高まることを重視した制度運用を継続できた
②自社のMVVを明確にし、社員が同じ方向を向き、またマッチ人財が集まるような採用PRができた
③継続的な社員育成で考え方やマネジメント力の強化ができた



社員数が多くない会社ですが、コース分けや個人の頑張りによって選定できる制度を作成しより日々の評価運用を通じて社員のモチベーションを上げることができました！

Case 3

東京都 R社SES企業 [社員数120名]

導入前 評価が無く、業績が悪化した際に社員に賃金を支払えなくなった。限りある原資を適切に分配するために評価制度を独自でエンジニア向け制度と他の職種向け制度の2種類の人事評価制度を構築。

導入後 ①会社が評価したい人だけが残残り、評価したい人だけが入ってくる体質に変わった。
②エンジニアの離職が導入後5年間0人。会社への帰属意識が増した。
③管理職を巻き込んだ評価運用で評価結果への納得度が上がった。



会社に出社せず派遣先で業務を行うため、社長の目が届きにくい働き方をしていますが、会社への帰属意識を高め会社への信頼感を高めることができました！

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！**