

社員の給与、どう決めれば良いかわからない

はじめての

塗装業界向け

人事評価 × 給与制度



営業、事務、職人すべてに対応!

社員数
10名

21名

売上
2億円

6.5億円
(見込み)

特別
ゲスト
講師

評価制度を
つくったら..

- ✓ 人が辞めなくなりました
- ✓ 採用ができるようになりました
- ✓ 出店できるようになりました

株式会社福岡ペイント
代表取締役
新見 健造 氏

その秘密は中面にて解説!

大阪会場

船井総研グループ 大阪本社
サステナグローススクエアOSAKA
〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田3丁目2-123 インゲート大阪21階
※2026年1月1日よりインゲート大阪(梅田)に移転し開催いたします。ご来場の際はご注意ください。

2026年
1月28日(水)

開催時間14:00~17:00
(受付開始:開始時間30分前~)

【塗装会社向け】初めての人事評価・給与制度セミナー

お問い合わせNo. S136086

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 〒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

今すぐスマホチェック⇒



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] 右上検索マークより『お問い合わせNo.』を入力ください。) →

136086

＝ 特別インタビュー ＝

従業員が増え、店舗出店に成功する 評価制度策定ストーリー

株式会社福岡ペイント 代表取締役 **新見 健造** 氏



株式会社福岡ペイントは、福岡県福岡市を主な拠点としている塗装専門店です。

元々、塗装業界には異業種からの参入となりました。

ショールームをオープンし業績は好調であったものの、人材の育成と定着に悩まされていました。そんな中、評価制度策定することで、従業員が増え、2025年9月にはショールームを2店舗同時出店することができるようになりました。

そんな弊社の評価制度策定に至ったストーリーをお話いたします。

評価制度をつくるきっかけは、社員が10名の時でした。
「社長の目が行き届かない」「社員が10名以上になると全員が同じ方向に進まない」と感じました。

評価制度をつくるきっかけになったときは、「社員10名」「売上2億円」前後のときでした。社員が10名のときまでは、社長である私が全員を直接管理することができましたが、10名以上になると、なかなか目が行き届かなくなってきました。

社員数が増えていくにつれて、全員が同じ方向に向かうことが難しくなってきます。

正直、売上2億円～3億円を目標にしていたなら、組織作りや評価制度に取り組んでいません。しかし、高い目標を達成したいと思ったときに、改めて会社の組織作りの重要性に気づきました。

いざ、評価制度をつくろうと思いましたが、
「会社の価値観が共有できていないと、いくらルールがあっても意味がない」と感じました。

売上2億円の当時も賃金制度は在りましたが、今振り返るとまだまだ未熟な状態だったなと思います。

いざ、組織作りに力を入れようとしたときに一番感じたことは、「社長のトップダウンでやり切らせることは難しい」ということです。社員1人1人が、共感した状態でルール設定をしないと落とし込むことはできませんでした。

そのため、賃金制度や評価制度をつくる手前、最も重要なことは、会社の価値観の言語化と共有であり、それができていないといくらルールがあっても運用はできませんでした。

＝ 特別インタビュー ＝

従業員が増え、店舗出店に成功する 評価制度策定ストーリー

株式会社福岡ペイント 代表取締役 **新見 健造** 氏



株式会社福岡ペイントは、福岡県福岡市を主な拠点としている塗装専門店です。

元々、塗装業界には異業種からの参入となりました。

ショールームをオープンし業績は好調であったものの、人材の育成と定着に悩まされていました。そんな中、評価制度策定することで、従業員が増え、2025年9月にはショールームを2店舗同時出店することができるようになりました。

そんな弊社の評価制度策定に至ったストーリーをお話いたします。

元々賃金制度はありましたが、歩合給が中心で、 社員が「売ったら良いんでしょ？」状態でした

当時の賃金制度は、歩合給を意識したもので、基本的には営業成績に応じてのみ給与が変動する仕組みでした。

良くも悪くも営業成績に連動はしていたのですが、「売上をつくることが正義」となってしまう、社員も「売ったら良いんでしょ？」状態になっていたと思います。

そこから、賃金制度と評価制度を改めて、「会社が良くなる」ことが「個人も豊かにする」という連動を意識した制度に変えました。結果、営業マン個人の得ではなく、「会社のために行動することが、社員のためになる」という認識を社内に浸透させることができました。

評価制度をつくることで、 従業員が「自発的に動いてくれる」ようになりました！

当時、評価制度と賃金制度をつくって本当に良かったと思っています。

会社を良くすることが、自分自身を良くしていくことに繋がっていることを社員が理解することで、自発的に行動する社員が増えていきました。

具体的には、「福岡ペイントの役職者や役員になりたい」と社員が思ってくれていることが伝わっていますし、そのためには会社も大きくならないといけませんので、全員が会社を大きくするために自発的に行動することができています。

＝ 特別インタビュー ＝

従業員が増え、店舗出店に成功する 評価制度策定ストーリー

株式会社福岡ペイント 代表取締役 **新見 健造** 氏



評価制度をつくることで、福岡ペイントは大きく変わりました!

BEFORE

売上/2億円

+4.5億円

売上/6.5億円(見込み)

社員数/10名

+11名

社員数/21名

店舗数/1店舗

+3店舗

店舗数/4店舗

成約率/約50%

+15%

成約率/約65%

社長1人が
会社の未来を考える

未来が明るい

社員全員で会社の未来について
話をする時間が増えた

評価制度の手ごたえを感じた瞬間は、評価がマイナスとなった社員にフィードバックした際に、「そこは普段から注意されていて、自分でも良くないとわかっていたので、やっぱりか～と思っています。ちゃんと見られていることがわかったので、来年からは直してみたいと思います」という言葉が社員から出てきたことです。

今後も評価による言動改善で良い組織風土を維持し、等級昇格を目指す社員の支援や、社員のキャリアづくり支援を人事評価制度を通して促進させていきたいです。

社員が定着する正しい評価制度をご存じですか？

年商3億円を超える塗装業界向け はじめての評価制度の作り方

株式会社船井総合研究所 塗装チーム リーダー 守山陸渡

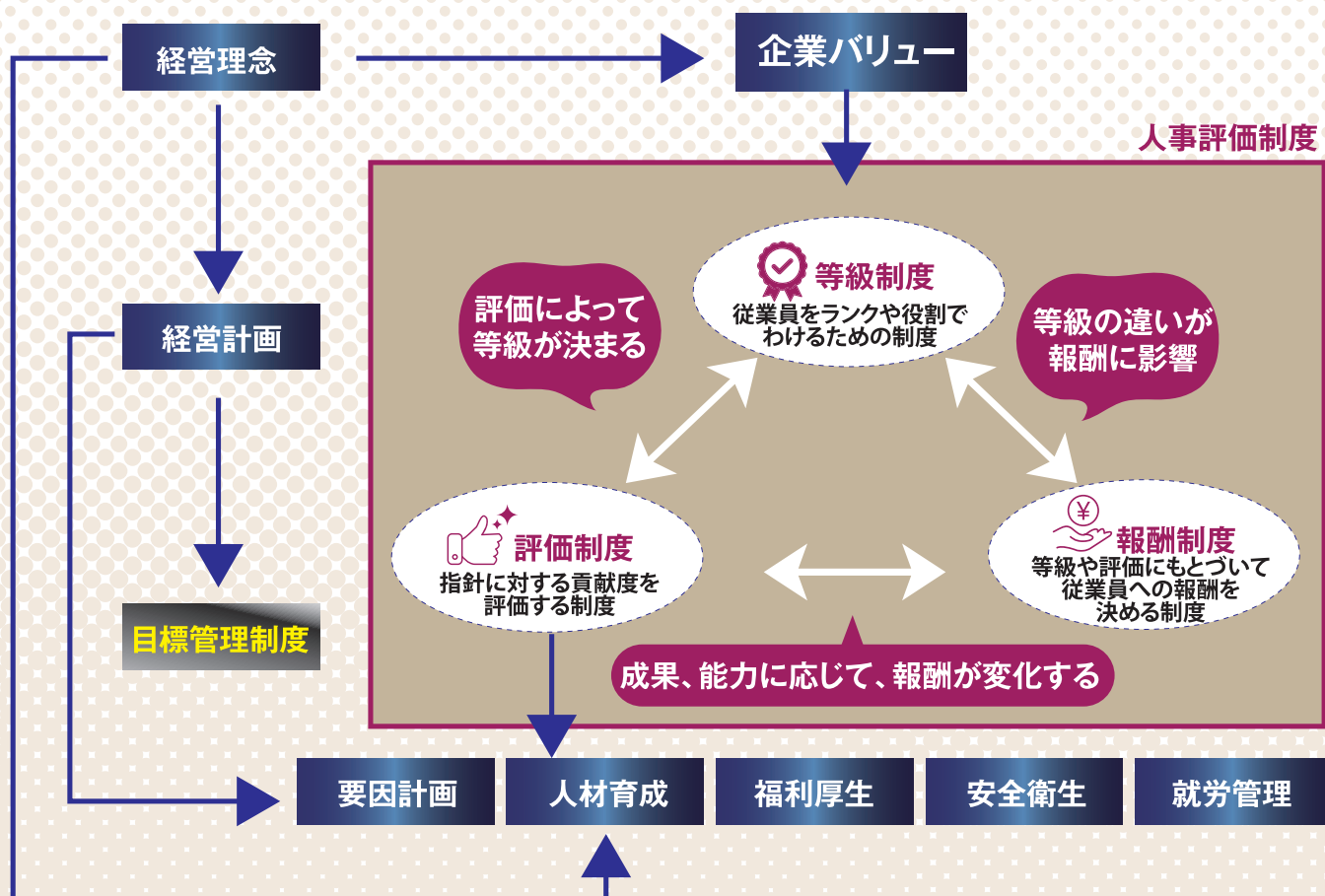


そもそも

人が育つ・売上が伸びる給与制度を徹底解説します！

人事評価・給与制度ってどのようなもの？

人事評価制度は、「職員が次にどのような方向性で成長したらいいのか、理想的な職員像へのステップを明確化する」「職員が間違った方向に努力をしないように目指すべき方向を示す」「成果、行動、能力、貢献度をなるべく公平公正に評価し、給与に反映させる」ための重要なシステムです。また、ただ場当たりの作ではなく、経営戦略など中長期的な視点から構築することが重要です。



「人事評価制度」で達成すべき正しい「目的」

目的
01

管理者の発掘・輩出

- ・管理者を輩出できずに事業計画が止まっていますか？
- ・少数の優秀な管理職が複数の事業所を兼務し、疲弊していませんか？

目的
02

課題職員の是正

- ・毎回同じ課題職員が原因で離職が発生していませんか？
- ・真面目に働く職員のモチベーションを低下させている人がいませんか？

等級制度

賃金制度

評価制度

研修制度

を整備することで上記課題を「仕組み」で解決しましょう！

初めての人事評価制度構築でうまくいくためのポイント

POINT 01 組織図の整理

誰に何を任せるのか？を明確化します。また、誰が育成を担当するのか？
将来的に目指すべき組織図は？という部分まで設定することで今やるべきことを明確にします。



POINT 02 管理職育成

部門長を巻き込み、制度を構築していきます。職種ごとに今後集計していくべき数値項目の理解と整理や評価シートの作成で一緒に考えて作り上げていきます。



POINT 03 評価制度

会社として評価したい人を明確化し、自社の評価制度に落とし込みます。うまくいってる会社の評価シートを丸パクリだとうまくいきません。「自社の」評価制度にしていきます。

POINT 04 賃金制度

定期昇給も賞与支給式もシンプルにします。色々なキャリアアップに対応できる柔軟なものにします。中途社員の支給ルールも明確になります。

POINT 05 運用体制

評価制度ができてからが始まりです。評価会議を実施し、評価者同士で基準をそろえた評価をしていきます。評価をつけたら必ず面談を実施します。社員を育成していくための運用が必要です。

キャリアビジョンシート

塗装業界特化の評価制度セミナー

現場主義の船井総合研究所が構築

実際に評価制度を作成してみませんか？

船井総合研究所が提案している評価制度とは

業績の向上や会社の成長、人の成長を促進するものであり

評価することが目的ではなく、業績を上げるために評価という仕組みを整え

生産性の高い人材を育成し定着をさせる。

つまり強い組織をつくるために評価制度を導入する、ということになります。

しかし、一般的に評価制度の構築は

・運用の手間がかかる…

・費用的にも負担が大きい…

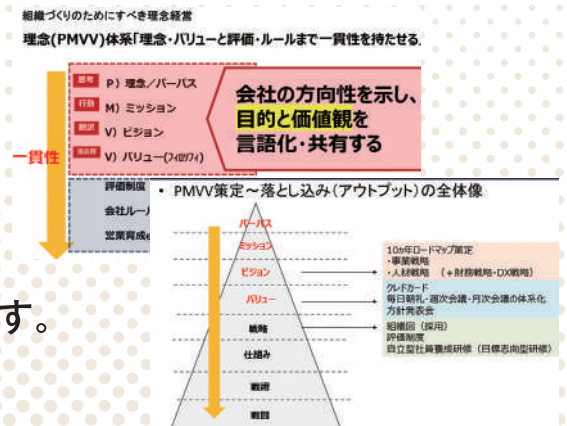
・結局形だけになってしまうのでは…

と感じながら導入を検討できない方も多いと思います。

そのようなお悩みを解決するべく

今回は導入・運用もしやすい(従業員、運用者にわかりやすく修正もしやすい)

塗装会社特化の人事評価制度構築セミナーを実施いたします。



セミナー内容

優秀人材が定着する評価賃金制度～構築編～

セミナー内容抜粋①	経営理念を基に、将来の社員人材像を具体的に明文化していき、等級制度を作成する方法をお伝えします。
セミナー内容抜粋②	結果を評価するために数字で評価する項目や、プロセスを評価するために数字以外で評価する項目の作成方法をお伝えします。
セミナー内容の冒頭③	等級制度や評価制度に連動する賃金制度の作成方法をお伝えいたします。訪問看護経営において最適な労働分配率にするための具体的な賃金制度の作成方法をお伝えしていきます。

来場
開催

塗装会社向け 初めての人事評価×給与制度セミナー

講座

セミナー内容

第1講座

10年後も成長を続ける塗装会社の評価制度とは？

持続的に成長する塗装会社の特徴と評価制度の重要性についてお伝えします。

株式会社船井総合研究所 小倉 智視



第2講座

福岡ペイント流！評価制度構築のポイントを大公開！

今後の事業展開に欠かせない評価制度の構築！構築する前と後で会社を起こった変化とは！？評価制度の構築をする上でのポイントをお話しいたします。

株式会社福岡ペイント 代表取締役 新見 健造氏



第3講座

まとめ講座

明日から作れる塗装会社向け評価制度のポイントをお伝えします。

株式会社船井総合研究所 リーダー 守山 陸渡



豪華2大 セミナー特典

セミナー特典1

会員制
定期勉強会

「塗装ビジネス研究会」への
無料ご招待(1社1回限り)

セミナー特典2

無料個別
経営相談

住宅塗装業界専門のコンサルタントが
セミナーの振り返りや経営課題の相談を承ります。



塗装ビジネス研究会の様子

開催概要・お申込に
ついてはこちら

開催
日時

2026年1月28日(水)
14:00~17:00

〈受付開始：開始時間30分前〜〉

会
場

船井総研グループ 大阪本社
サステナグローススクエアOSAKA
〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田3丁目2-123
イノゲート大阪21階

※2026年1月1日よりイノゲート大阪(梅田)に移転し開催いたします。
ご来場の際はご注意ください。

ご参加
対象

住宅塗装、防水工事業を
運営されている
法人の経営者、人事担当者

料
金

一般価格 税抜 20,000円(税込22,000円)／名様

会員価格 税抜16,000円(税込17,600円)／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
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。

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/seminar136086>

船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に
右上検索マークに「136086」をご入力し検索ください。



【お問い合わせ】 船井総研セミナー事務局

E-mail seminar271@funaisoken.co.jp

TEL 0120-964-000(平日9:30~17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してください。

※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。

【年末年始休業のお知らせ】

2025年12月26日正午~2026年1月6日まで

※休業期間中は電話が繋がらなくなっております。

※Webからのお問い合わせには1月7日以降順次ご回答させていただきます。

※なお、受講申込はWebより24時間受け付けております。

ご不便をお掛けいたしますが、何卒ご了承くださいませようお願い申し上げます。