

社員が辞めない・自走する

評価制度

業界未経験者をエース社員に

エース社員を経営幹部に

仕組みで人を育て、社員が全員戦力化する
適正な評価制度で脱する3つのポイント

脱①
社長の
感覚評価

脱②
継ぎ足し
採用

脱③
エース
社員依存

このような皆様へ
おすすめ

Check ①

力を入れないといけないと思いつつも後回しになってしまう…

Check ②

評価方法の正解がわからない…

Check ③

営業マンのレベルを底上げしたいけれど、うまくいかない…

オンライン開催!ご都合のよろしい日程でご参加ください!

2026年 6月 8日(月)・12日(金)・17日(水)

13:00~15:00
(ログイン開始:開始時刻30分前~)

住宅用太陽光・蓄電池業界向け 社員が定着する評価制度セミナー

お問い合わせNo. S140951

主催 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

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] 右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 140951

講座

講座内容

第1講座

13:00~13:40

なぜ住宅用太陽光・蓄電池会社に評価制度が必要なのか

持続的に成長する太陽光蓄電池会社の特徴と評価制度の重要性についてお伝えします。なぜ太陽光蓄電池会社には評価制度が必要なのか。営業・施工・アフターフォローまでを横断した評価制度がなぜ離職率低減、施工品質向上、ブランド向上に寄与するのかを解説します。



株式会社船井総合研究所 専門工事支援部 西村 智明

第2講座

13:50~14:40

船井流!人材定着を生む評価制度構築のポイントを大公開!

給料を上げて社員が辞めてしまう原因は「評価のズレ」にあります。売上だけを評価すると、契約後のフォローや技術の引き継ぎがおろそかになり、チームワークも悪くなって若手が育ちません。本講座では太陽光・蓄電池業界向けに、売上だけでなく「日々の頑張り・チームへの協力・安全や工事の質」も評価する仕組みの作り方を解説します。社員が長く働き続け、会社が安定して成長していくための具体的なコツが学べます。



株式会社船井総合研究所 専門工事支援部 リーダー 守山 陸渡

第3講座

14:40~15:00

まとめ講座

評価制度は「作る」ではなく「成果につなげる」が重要です。離職やトラブルを防ぎ、チームで成果を出すといった経営課題は、実は評価制度と直結しています。評価の基準が変われば、社員の行動も自然と変わるからです。

大切なのは、立派な制度を作ることよりも「現場にどう伝え、納得してもらい、運用していくか」です。本講座では、制度をスムーズに導入する手順や社員への説明方法、確実に成果を出すためのシンプルな運用のコツを実践ベースで解説します。



株式会社船井総合研究所 専門工事支援部 リーダー 守山 陸渡

開催日時

2026年 6月 8日(月) 13:00~15:00

2026年 6月 12日(金) 13:00~15:00

2026年 6月 17日(水) 13:00~15:00

開催方法

オンライン開催

(ログイン開始:開始時間30分前~)

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/140951>

船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) に
右上検索マークから「140951」をご入力し検索ください。



お問い合わせ先

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。

主催



社員が辞めず、自走して成果を出してくれる！ 人が育ち・増える評価制度のポイントを一挙大公開！

手塩にかけて育てた営業メンバーが、
また辞めていく。

終わりのない「採用と育成のループ」から、いつ抜け出しますか？

- ✓ **【離職・独立】**
売上トップの社員ほど、ノウハウを吸収してすぐに独立してしまう。
- ✓ **【組織風土】**
「売上さえ作れば偉い」という数字絶対主義が蔓延し、社内がギスギスしている
- ✓ **【評価のブラックボックス】**
社長の感覚で給与を決めており、社員から不満が出ている。
- ✓ **【属人化】**
営業成績が一部のエースに依存しており、彼らが抜けた瞬間に業績が傾くリスクを抱えている。

3つのポイント
脱サラから離職

インセンティブを出せば人は動く」という幻想。
組織を内側から崩壊させる、

「頑張って売上を作れば、その分しっかり還元する」。多くの経営者が、これが最も公平でモチベーションの上がる制度だと信じています。しかし、太陽光・蓄電池という商材において、この「数字絶対主義」と、それを補うための「社長の感覚評価」こそが、優秀な人材を流出させる根本原因なのです。

数字絶対の文化

数字絶対主義が引き起こす「売った者勝ち」の環境は、ノウハウの抱え込みを生みます。「自分の数字」が最優先になるため、後輩を育成するメリットがなく、組織全体の営業力は一向に底上げされません。

成長した先の独立

成長の果てにある「キャリアの限界」営業スキルが身につく、これ以上会社においても「次のステージ」がないと気づいた時、彼らは「なら、自分でやった方が儲かる」と結論づけ、ノウハウごと独立していくのです。

「離職・独立の連鎖」

社長の感覚評価

社長の感覚評価が生む「疑心暗鬼」「あいつは頑張っているから少し給与を増やそう」。愛情のつもりでも、明確な基準がない評価は、社員から見れば「社長の顔色を窺うゲーム」に映り、不公平感や不信感へと直結します。

3つのポイント
数字絶対

売ればOKの数字絶対組織から、「人が育ち・定着する」強い組織へ。
離職を防ぐ唯一の方法、それは「評価制度の完全見える化」です。

社員が会社を辞める最大の理由は「給与が安いから」ではありません。「自分が正当に評価されていない」という不信感と、「この会社においても、これ以上の未来がない」という閉塞感です。これらを払拭し、属人的な営業集団を強固な「組織」へと変革する手法。それが、評価基準とキャリアパスの「完全見える化」です。

【納得感の醸成】

「不満」を「成長へのモチベーション」に変える「何を、どの水準まで達成すれば、給与がいくら上がり、どんな役職に就けるのか」をガラス張りにします。基準が明確になることで社長への不満が消え、前向きな行動へと変わります。



【プロセスの評価】

「数字絶対主義」からの脱却売上金額だけでなく、「アポの質」や「後輩の指導・育成」といった行動（プロセス）を評価項目に組み込みます。「チーム全体の底上げに貢献する社員」が正当に評価される仕組みを作ります。



【キャリアパスの提示】

「独立」以外の明確な道を用意する。社内での明確なキャリアパス（プレイングマネージャー、支店長など）を提示します。マネジメント層としての新たな目標を与えることで、エース社員を会社に引き留めます。



3つのポイント
数字絶対

属人的な営業チームを「勝てる組織」に変える。
太陽光・蓄電池業界に特化した『評価制度構築の3ステップ』

他業界の一般的な人事制度をそのまま持ち込んでも、インセンティブが強力なこの業界では機能しません。当社の現場で実証済みの、定着率と業績を同時に引き上げる「生きた評価制度」の作り方を公開します。



売上だけで人を測るのをやめます。「クレームの少なさ」「チームへの貢献」など、会社として推奨したい行動（コンピテンシー）を洗い出し、明文化します。

STEP1の基準を「給与・賞与テーブル」と明確に連動させます。「どの等級で、どの評価を取れば、いくらもらえるのか」を全社員に公開（見える化）します。

「主任」「支店長」といった役職の役割と到達条件を明示します。評価面談を通じて、本人に自らの現在地と未来のキャリアを自覚させ、幹部へと意識を変革させます。

社員が定着し、将来が明るい会社になりませんか？」少しでも気になる方はお申込みください！