

スタッフが辞めない整骨院の秘密。採用難時代を勝ち抜くための評価賃金制度

採用難・定着難を乗り越えるには？ 今、整骨院に求められる評価賃金制度とは

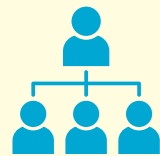
01

なぜ、これからの整骨院に 評価賃金制度が必要なのか

Point 人事制度とは、何か？

Point 社長とスタッフの共通理解が生まれる
フレド・理念の作成

Point スタッフの成長＝患者様満足の上昇
＝院の業績向上の善のサイクルができる



02

評価賃金制度のツールから、 人材育成・定着のツールにする仕組み

Point スタッフが経営を意識して、
皆で目標達成に向けて取り組む組織にする

Point 社長の価値観・想い・ビジョンを共有し、
院好き、社長好きのスタッフを増やす

Point スタッフの頑張りを院の統一基準で見える化し、
透明性のある昇給・賞与・昇格を実施する

Point 業務の棚卸しの評価項目ではなく、
業績を上げるための行動を項目にする

03

評価賃金制度は運用がすべて！ 組織運営の武器にするために行うべきこと

Point 評価をやりっぱなしにしない！
評価→フィードバック(個人)面談で
スタッフの育成を行う

Point 考課者訓練で社長と同じ目線で
経営判断ができる
管理職を育てる

Point 面談は、日頃の仕事の
頑張りを認め、感謝を伝える
ことから始めましょう！



評価シート、等級制度、賃金制度が2日間で完成!!

講座

ワーク

Q&A



3つの選べる最先端評価制度フォーマットをご用意!!

初級編 簡易的に運用したい企業

導入編

初めて評価制度を作る
企業向け(1店舗・スタッフ5名未満)

内容

簡易的な評価制度を作成します。等級ごとの
基準を明確にし、給与体系の土台を作ります。

対象

評価制度を導入したことがない企業。



中級編 本格的な評価制度を運用したい企業

実践編

評価制度を定着させたい企業向け
(複数店舗・スタッフ5名以上)

内容

評価制度と処遇制度を連動させた、中級レベルの
評価制度を作成します。スタッフのモチベーション
を高め、定着率向上を目指します。

対象

給与体系はあるが、明確な評価基準がない企業。



上級編 今ある評価制度をランクアップさせたい企業

応用編

より高度な制度を構築したい企業向け
(複数店舗・スタッフ5名以上)

内容

評価が給与と賞与に直接反映される、上級者向けの
賃金制度を構築します。会社の業績アップに直結する
仕組み作りをサポートします。

対象

評価制度はあるものの、給与や賞与との連動が
不十分な企業。



参加者様のお声



合同会社ファイブ・リンクス
代表社員 吉田光利氏

「1、2年かけることで、評価が当たり前という文化が浸透する」ということですが、実際にコンサルティングに入っただき様々な仕組みを変えていく中で、やはりすぐには変わらない部分もありました。しかし、1年というスパンで見ていると、1年前とは全く違うという実感があります。同じように、評価制度も前向きな仕組みとして会社にはしっかりと落とし込めたいと思います。ありがとうございました。



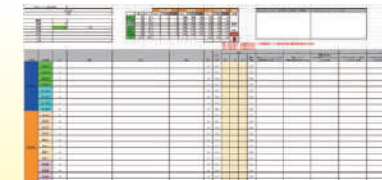
くらまえ鍼灸整骨院
院長 真松正剛氏

貴重なお時間をありがとうございました。今まで正直、なあなあでやっている部分もありましたので、今後はもう少し公平公正に、理想に近づけて従業員の満足度を高めていきたいです。そして何よりも、院がさらに向上していくようにしていきたいと思っています。

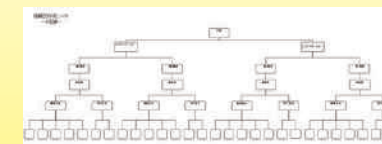
制作物の一部をご紹介します!



人事制度ガイドブック



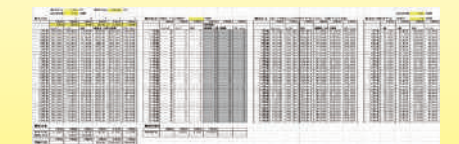
評価制度考課表



組織図作成シート



賃金シミュレーションシート



賃金テーブル