

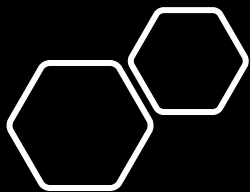


Design a colorful economy



# 人事評価制度から始める組織改革

株式会社ライジングファーンズ × 株式会社 Any



# 会社概要

社名：株式会社ライジングファンズ

本店所在地：東京都千代田区紀尾井町3番29号

紀尾井ロイヤルハイツ101

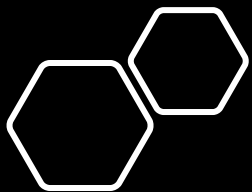
<http://raisingfunds.biz>

社名：株式会社Any

本店所在地：東京都墨田区太平3丁目4番1号  
YSビル2階

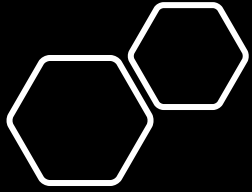
URL：<https://any-m5a.jp>

お問い合わせ：[jinjihyoka@raisingfunds.info](mailto:jinjihyoka@raisingfunds.info)



# 組織がうまく いっていない 要因

- 評価基準が不明確
- 評価者の好き嫌いで評価されてしまう
- 評価者が自分の仕事ぶりを把握していない
- 実績に対する評価が曖昧で上司からの助言や指導がない



# 一般的に思 われている 人事評価制 度の役割

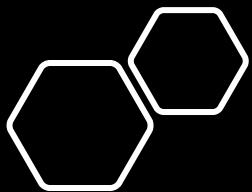
- 社員の昇給昇格のルールを定めるもの？



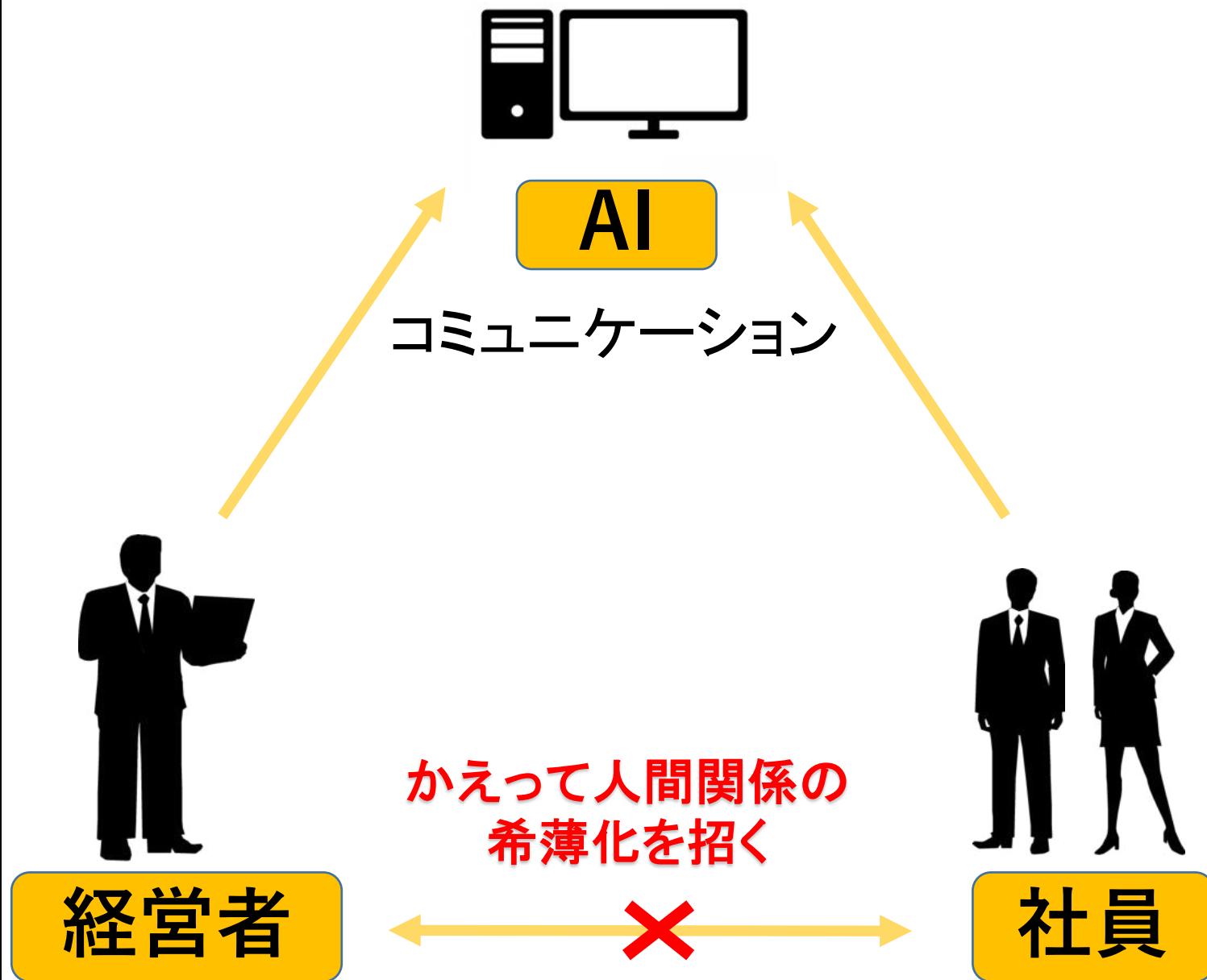
- 給与に合理性を持たせるもの？



- 経営者のさじ加減で給与を決められてると思われたくないから？



人事の問題  
はAIでは決  
して解決し  
ない



# 人事評価制度の 本当の役割

- ・ 経営者と社員が理解し合える究極のコミュニケーションツール




- ・ 人事評価制度を通じて経営者と社員がレベルアップしていく



- ・ 会社自体の成長につながっていく





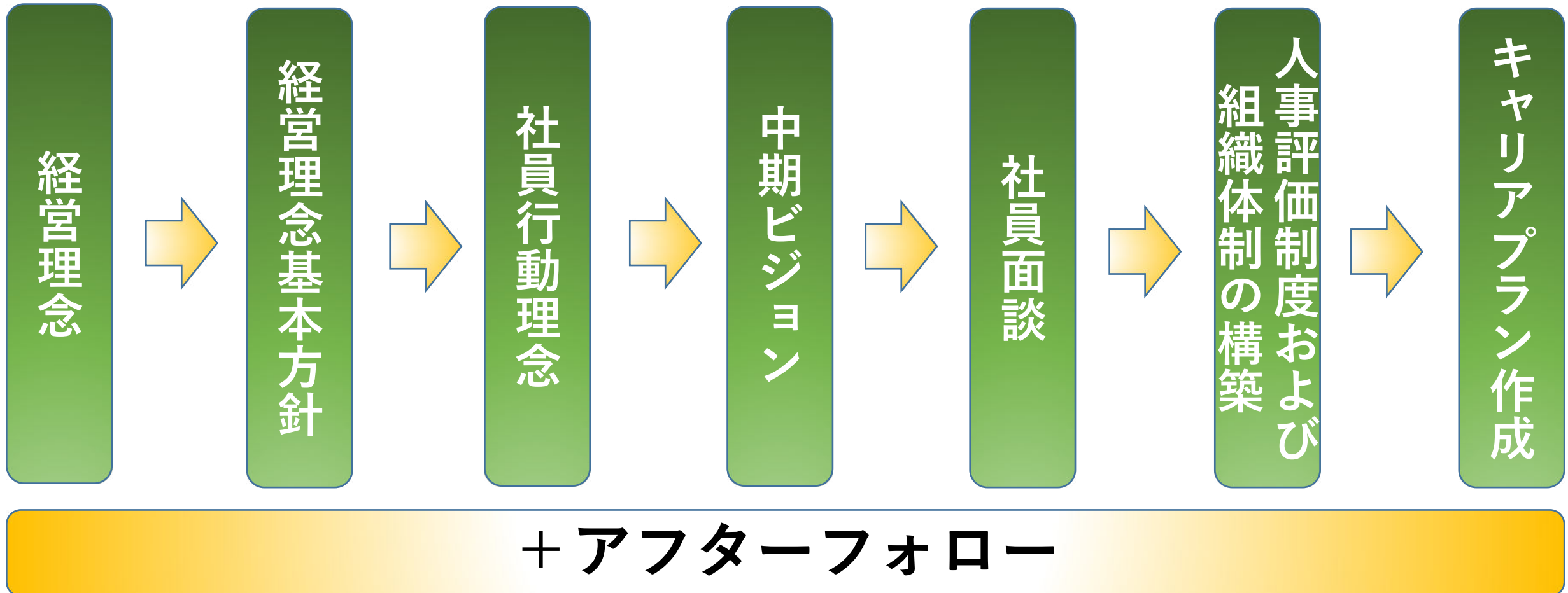
# 当社のお勧めする 人事評価制度の作り方

# 経営理念共感型 人事評価制度





# 経営理念共感型人事評価制度の流れ



# 1、経営理念を作る

**なぜ経営理念作りから入るのか？**

- ・ **経営理念は会社の土台、土台がなければどんなルールも構築できない。**
- ・ **経営理念が確立していないと形だけの人事評価制度になる。**
- ・ **経営者の思いを伝えないと社員はついていけない。**

## 2、経営理念基本方針を作る

### 基本方針

経営理念を総論とした場合の各論、経営理念をより深く理解してもらうために定める方針。



ここまで作り上げで初めて社員は経営者の思いを理解できる。

社会

会社

社員

商品

顧客

それぞれに対する会社の

姿勢・考え方

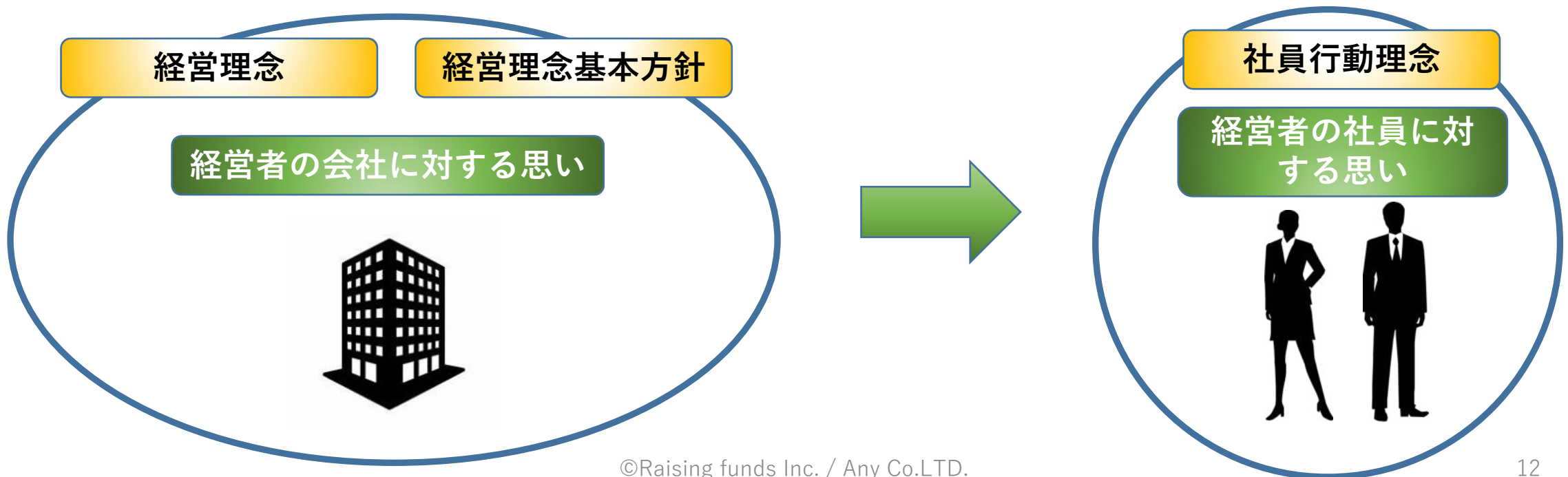
それぞれの基本方針をつなげてストーリーとして表現する。

### 3、社員行動理念を作る

<よくある光景>

(経営者) 社員には自分で考えて行動してほしい！

(社員) どう行動してほしいのは、経営者の指針がないとわからない！



# 4、中期ビジョンを作る

## 会社の業績

- ・ 規模
- ・ 収益性
- ・ 生産性

## 会社のあるべき姿

- ・ ○○業界シェアNo.1
- ・ 会社成長率○%
- ・ 社員満足度○%

＜中期ビジョンを作る理由＞  
社員は会社の将来性をとても気にしている。将来性を描けない会社には定着しない。

会社の業績とあるべき姿について  
明確なビジョンを描く！



# 5、当社主導の個別人事面談

## 目的

社員ヒアリング



弊社が会社関係者を入れずに全社員の方とご面談させていただきます。

当社のノウハウで見えない  
社員の本音を引き出します

社員個々のパーソナリティ理解

会社の各種課題と解決方法  
の洗い出し

給与制度に対する要望の洗  
い出し

## 6、人事評価制度の構築



# 7、最適な組織体制をご提案

社内ヒアリングに  
基づく分析

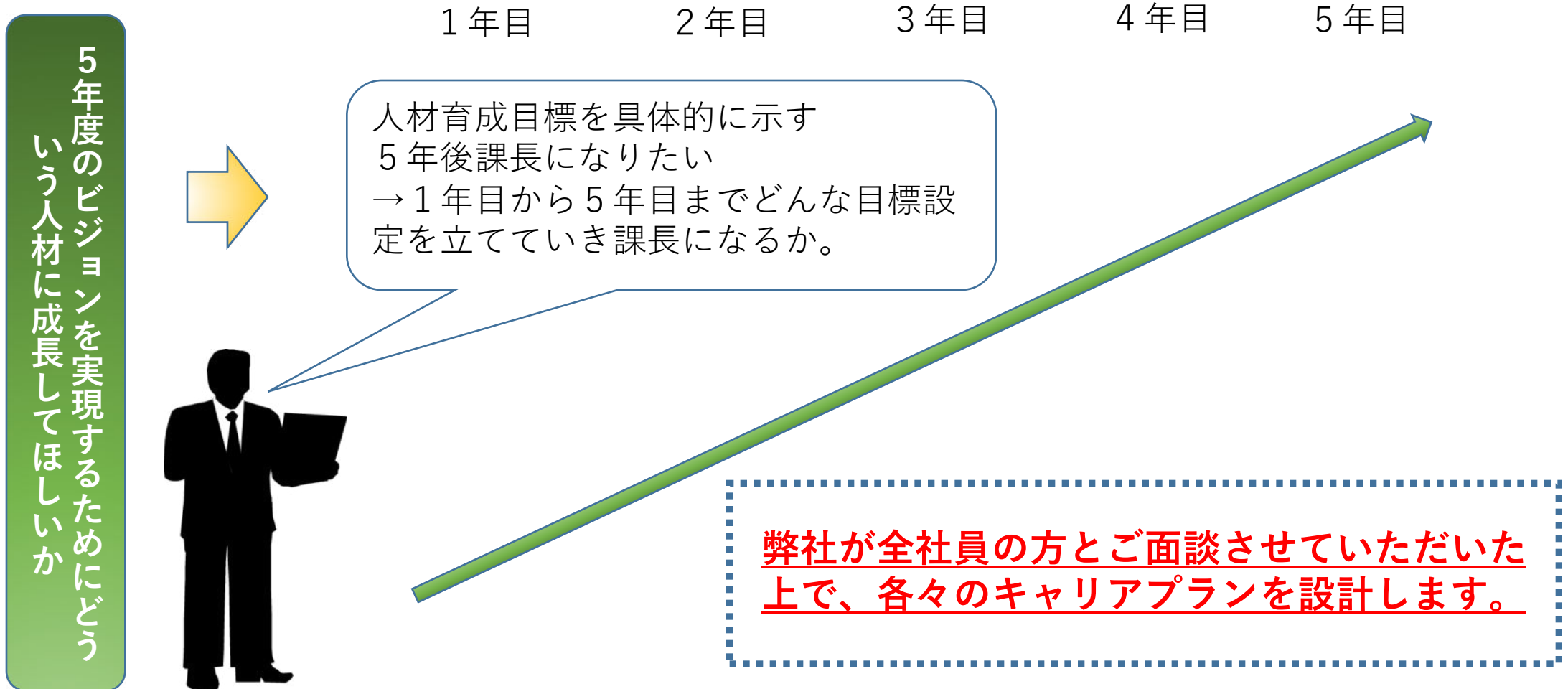


会社には最適な組織体制  
をご提案します。



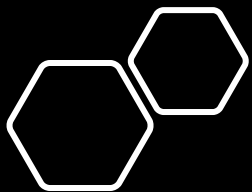


## 8、目標設定シートを元に目標を立てる



# 導入スケジュール工程表(例)

	1ヶ月目			2ヶ月目			3ヶ月目			4ヶ月目			5ヶ月目			6ヶ月目			7ヶ月目			8ヶ月目			9ヶ月目			10ヶ月目			11ヶ月目			12ヶ月目		
項目	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬	上旬	中旬	下旬
1.現状評価制度把握																																				
2.評価制度方向性決め																																				
3.経営理念策定																																				
4.経営理念基本方針策定																																				
5.社員行動理念策定																																				
6.中期ビジョン策定																																				
7.各社員様からのジョブ ヒアリングシートの提出																																				
8.各社員様とのご面談 (1回目) <課題洗い出し>																																				
9.給与制度策定																																				
10.各社員様からの 目標設定シートの提出																																				
11.各社員様とのご面談 (2回目) <目標設定>																																				
12.制度導入サポート																																				



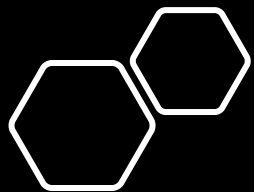
# 当社人事 評価制度の 特徴

人事評価制度設計前の会社の土台作りから。

全社員個別面談による人事評価制度により、社員満足度の最大化を実現。

人事評価制度により会社の経営課題・業務課題も同時に解決。

アフターフォローにより人事評価制度が社内に浸透するまでサポート。



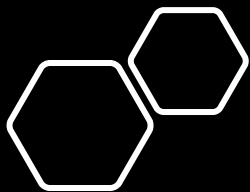
# サービス料金

人事評価制度 導入費用	月額 ¥150,000から
----------------	---------------

## 人事評価制度導入後の効果

- ・ 社員の離職率改善および社員数のアップ！
- ・ 経営者と社員間の目標意識の共感力向上！
- ・ 人事評価制度の運用で会社の経営課題も解決！

※詳細お見積もりは、お打ち合わせの上でご提示させていただきます。



まずは社員面談を  
してみませんか？

面談数1部署10名まで

¥150,000

< 人事面談お試しサービス >

まずは人事面談サービスを利用してみませんか？当社独自のノウハウで、貴社の社員の本音を引き出します。面談後、下記の項目をレポートとしてご提出させていただきます。

- 経営上の課題およびその解決手段
- 業務上の課題およびその解決手段
- 給与上の課題およびその解決手段

# 経営理念型人事評価制度構築サービス導入後 お客様の声①

(関東地方不動産開発会社様)

経営理念共感型人事評価制度の導入後、退職率が減り、上司・部下間の関係性が非常に良くなり、社員が日々やる気を持って仕事をしているのを感じる。  
社員の声を聞いてもらったことにより、会社の課題や問題点が浮き彫りになり、その解決手段も明確になった。

また、評価の基準ができることにより、仕事に対する満足度が上がり、社内から不平不満が減ったのを感じる。

さらに、社員ごとのキャリアプランを設計してもらったことにより、社員が目的意識を持って仕事できるようになり、社員の業務効率が格段に上がった。



# 経営理念型人事評価制度構築サービス導入後

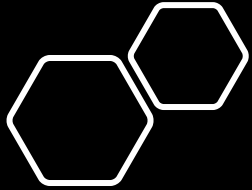
## お客様の声②

(東海地方大手旅館様)

経営者の世代交代にあたり、新旧の社員間の確執となっていた問題点がよく理解でき、解決手段につながった結果、上司・部下間の関係性が非常に良くなり、社内に活気が出てきた。

また、古い給与体系を一新でき、社内に新しい風が吹き出した。  
経営理念も見直したことにより、経営者の考え方を社員にあらためて理解してもらうきっかけになった。  
納得のいく人事評価基準ができたことにより、社員が日々やる気を持って仕事をしているのを感じる。





# 弊社の人事 評価制度構 築サービス をご利用さ れる事例

## 急成長中の企業様

- ・ 急激な社員の増加により昇給・昇格等に関するルール作りが必要になった。
- ・ 企業規模が変わり、現状の人事評価制度が合わなくなってきており見直したい。

## 事業承継をお考えの企業様

- ・ 経営者の世代交代にあたり、人事評価制度を含め、会社のルールを一変したい。
- ・ 古くからいる社員と新しい社員両方が納得するルール作りをしたい。





# アフターフォロー サービス

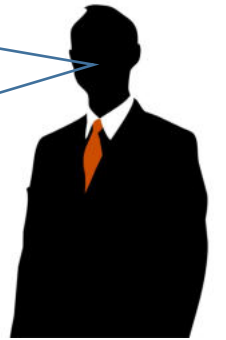
# 人事評価制度で一番大切なのは運用！



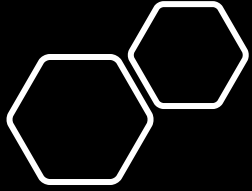
いかに立派な人事評価制度のルールを作っても、運用できなければ仕方ありません。

（多くのクライアント企業様が抱える不安）

人事評価制度はできたが、現状の社内体制でしっかりと運用できるか不安だ。



**当社が貴社の人事評価制度の運用をサポートします！**



アフターサービス

アフターサービス  
費用

月額 ¥150,000  
から

### 人事評価制度の運用サポート

- 人事面談サポート
- 評価の客観性チェック
- 社員満足度チェックによる人事評価制度の改善

# 当社のブランドビジョン



## コアバリュー

経営者と従業員の見えない絆の糸を見つけ紡いでいく。

## ブランドスローガン

会社に眠る、経営者・社員の多くの聞こえない声を拾い上げる。  
経営課題の解決手段はすべて社内にある。

## ミッション

日本式絆経営を浸透させ、経営者・社員間の目標意識の共感力を上げていく。

## ビジョン

組織力で世界に勝負できる企業を多く生み出していき、ニッポンブランドの再創出を行う。

# 株式会社ライジングファーズ

## 代表プロフィール



嶋津 秀一

株式会社ライジング・ファーズ 代表取締役

富山県生まれ、父親の仕事の都合上、幼少期から思春期まで、全国を転々とする。人との出会いと別れを幼い頃から数多く経験し、人間関係の繋がりを、幼少期より深く意識するようになる。

大学卒業後、大手半導体メーカー、大手TV-CM制作会社の経営企画部にて勤務。多くの企業買収案件とともに、買収先企業の再生業務に多く携わる。主な実績としては、円谷プロダクションの買収および事業再生、バンダイ、フィールズとの資本業務提携、インテグラルからの多額の投資引入れ等大きなプロジェクトを担当する。

特に再生においては、企業は人で成り立っているという信念の元、多くの企業を人事制度の改定から事業再生に導いてきた。2015年に、そのノウハウを活かして、人事評価制度の構築を専門とした人事コンサルタントとして独立。幼少期の経験から、人間関係に深い思い入れがあり、社員一人一人と向き合って作り上げるオリジナルの人事評価制度には定評がある。

これまで述べ130社以上に上る人事評価制度の構築を行い、経営者と社員が同じ方向を向いて仕事をできる環境を作り上げ、それらの企業の発展に大きく貢献してきた。2018年より事業拡大に伴い、人事評価制度構築サービスをフランチャイズ化、現在全国展開中。

### 主な実績

□円谷プロダクション

□デジタル・フロンティア

□ティー・ワイ・オー

□ルーデンス

□動画工房

□ウォーターダイレクト

□ゼオ

□エイペックス

□キラメキ

□ドワーフ

□Fly Studio

□テオーリア

erc...



# 株式会社Any 代表プロフィール

本橋綾子

株式会社Any 代表取締役

長野県生まれ、6歳から茨城県下妻市で高校卒業までを過ごす。いじめられっこながら、いじめられる子を守り更にいじめに合うという漫画のような負のサイクルの渦中でバスケットボールに出会い、チームでひとつの目標に向かい達成する、仲間との信頼関係のつくrikataを学んだ後は全てが好転し、その後は学んだ関係づくりを軸に多種多様のコミュニティで活躍する。

23歳でヘアサロン、ヘアメイク事務所を設立。その後、縁の繋がりから外食産業へ。アルバイトから取締役になるという躍進をし、2店舗～70店舗の急拡大を支えた。主に総務・人事に関わり人材不足といわれる外食産業の採用、教育、管理などに大きく貢献した。

プライベートではBig smile projectを立上げ、児童養護施設、障がい児など環境の恵まれない子ども達の教育、食事、生活用品をサポートをしている。他にもまだ記憶に新しい常総市水害の際は避難所の開設から閉鎖までの30回近い炊き出しを行い、心を閉ざした多くの人とコミュニケーションをつくり、おなかと心を支えた。