

こんな悩みにお応えします。

- 採用ができなくて困っている。
- 社員に自発性がない、やりがいを感じない。
- がんばる社員を評価したい。給与に反映したい。
- 限られた昇給原資を社員の頑張りに応じて配分したい。



ほんとうに必要なの？

Q:賃金人事制度は大手企業の制度であって、中小企業にも必要でしょうか？

A:企業規模にかかわらず、企業には成長の「踊り場」があります。経営者一人の才覚だけでなく、社員のやる気、成長があつてこそ会社が成長します。

中小企業こそ、成長のための賃金人事制度が大きな武器になります。

すぐに使える人事考課表

考課要素
考課の視点
考課判定

優れているA,Bのみ
根拠となる具体的事実を記入

考課結果の得点を加算して
新たな得点を決定

指導すべき点は必ず記入

社内等級制度サンプル

6等級制のご提案
等級格付基準表＝成長の基準

	1等級	2等級	3等級
等級の目安	最も優秀な社員	優秀な社員	普通な社員
昇格の目安	2等級以上	3等級以上	4等級以上
給与の目安	100%	90%	80%
昇格の目安	2等級以上	3等級以上	4等級以上
給与の目安	100%	90%	80%

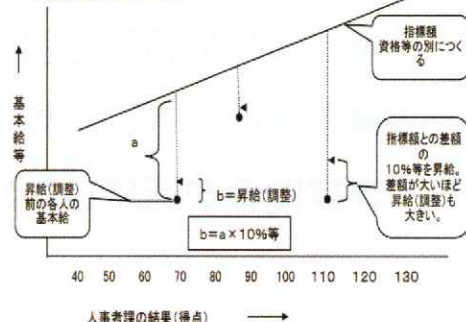
ひな形
進呈！



人件費変動型の昇給「指標額方式」

- 人件費のコントロールがし易い。
- 人事考課得点が高くて給与の低い人は、たくさん昇給。
- 人事考課得点が低くて給与の高い人は調整もあり。
- 初任給や途中の昇給のアンバランスが徐々に精算できる。
- 手当や基本給与の見直しも簡単。

＜昇給(調整)のイメージ＞



～社員のやる気を引き出す～

賃金制度・人事評価制度 導入セミナー(10月16日開催) 受講申込

下記必要事項をご記入の上、送信ください。

FAX

042-542-8223

WEB



✉ Jinjipro.tange@gmail.com

WEBからお申込みの場合は左のQRコードを読み取りください。

会社名	業種
役職	フリガナ
〒	お名前
住所	従業員数
電話	メールアドレス