

社長も満足！従業員も満足！

らくちん社長-賃金決定

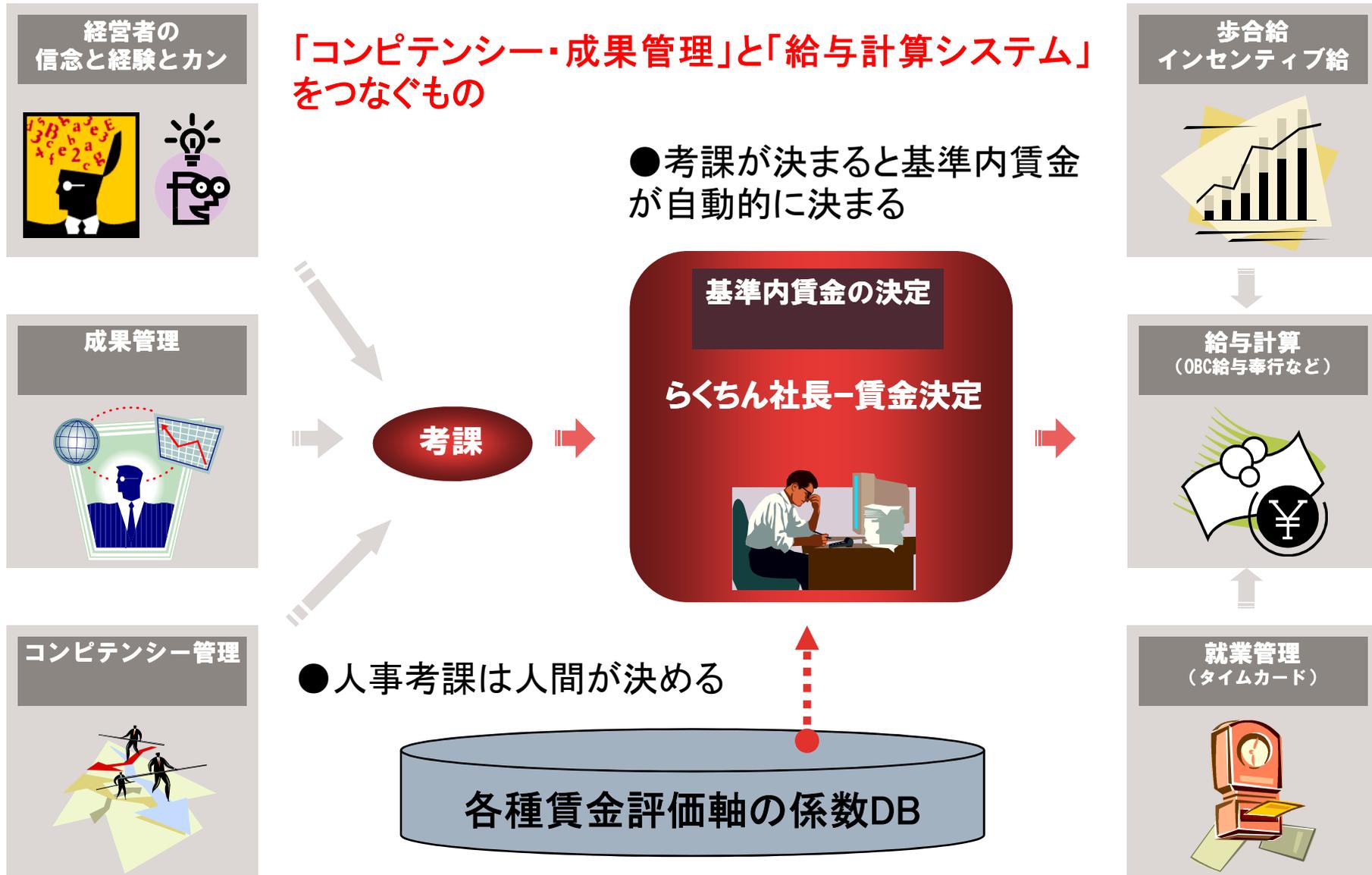


経営者の皆さん
賃金決定でお困りでは
ありませんか？

社長の**考え**と**ピッタリ**で従業員も
ナットクする賃金決定がすばやくで
きる。

株式会社ヨドック
システム部 デジタルサポートチーム

製品の位置付け



時代の要請

■ 総人件費の抑制(利益に結びつく人件費配分)

- 年功序列賃金の負担、能力・成果に見合わない賃金

■ 優秀な人材の確保

- 経験が邪魔、技術革新の速さについていけない
- 才能ある新人の確保、経験者の中途入社

■ 多様な雇用対策(賃金バランスの調整)

- パートタイマー、サムタイマー、アルバイト、アウトソーシング
- パートタイマー管理職、時間あたりの生産性の統一

■ 集団主義(組織の和)から個人主義(才能)

- 職務給、職種、職能格、免許・資格・スキル、成果、考課
- 雇用の流動化(才能のある者から辞めていく)

カンには限界がある？

■ 従業員数が15人まで(20人を超えると2割が不満)

- 賃金体系の矛盾、不透明性、従業員の疑念・不公平感
- 一律の賃金カットなどをすると優秀な者から辞めていく
- 逆に特定の社員を優遇すると、賃金体系のバランスが崩れる
- 賃金決定に時間が掛かり過ぎる

■ システム化が出来ない

- 理念(人事方針)が明文化されていない=>係数化しにくい
- 「カン」を部下に伝えられない、権限委譲もやりづらい
- 統一性のある賃金体系ができない

■ シミュレーション(将来構想)が困難

- 要素が多すぎる、膨大な計算、多様な前提

■ 計画的な賃金体系の戦略(変更)が困難

- 職務給、年功序列→能力主義→成果主義

カンのシステム化

■ 社長の、言いたくない「ホンネ」を全て数値化

- 年功、学歴、縁故(株主)、男女差、能力、成果、何を評価？
- 建前と本音の差の把握（実力主義はどの程度本気？）

■ 「ホンネ」を明文化した後に係数化・データベース化

- 年齢学歴給、勤続年数給(昇給カーブのユーザ定義)
- 社員(雇用)区分、職能格、職位、職種、株主などの各評価係数
- 免許・資格・スキルの手当て額

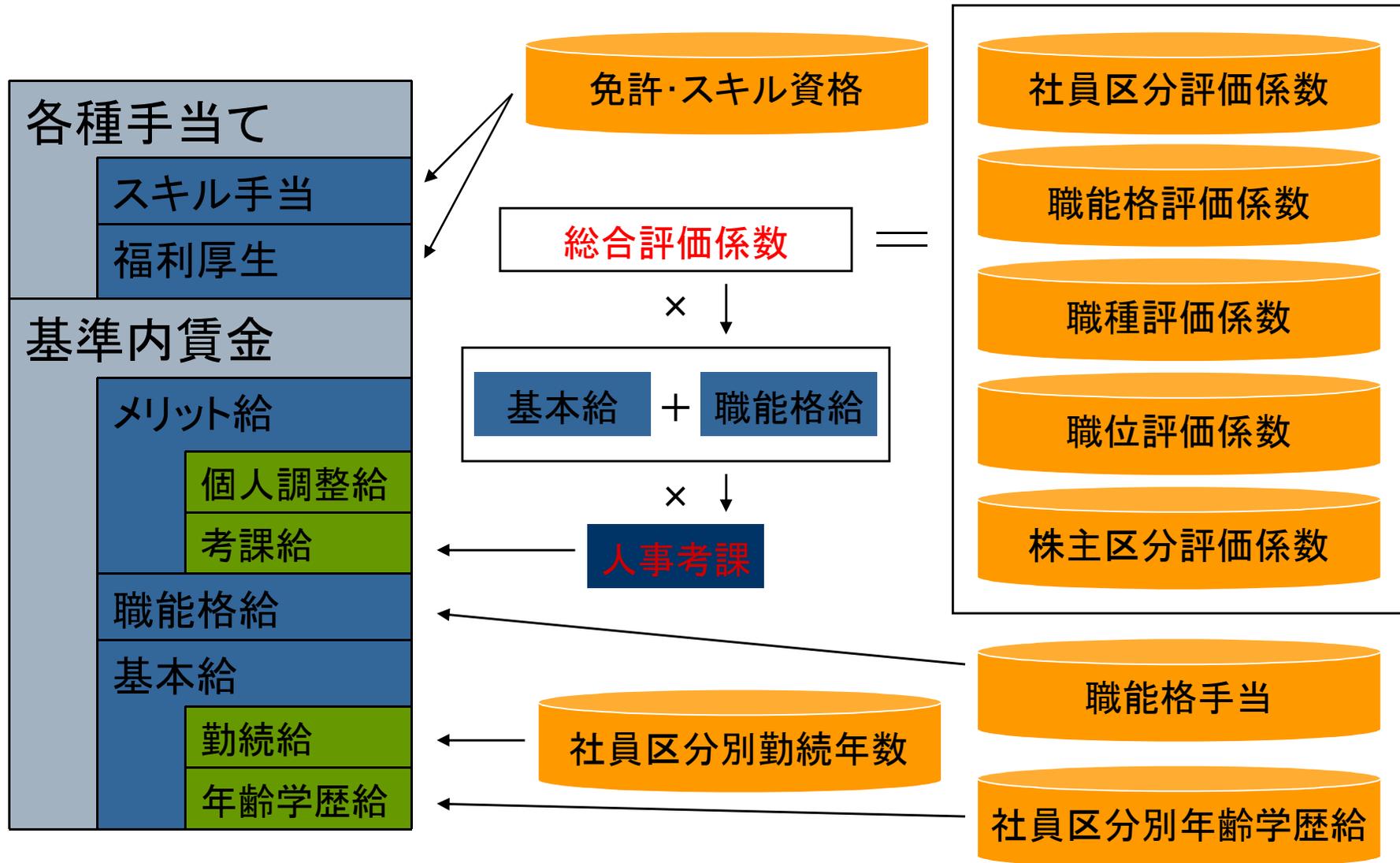
■ 全体調整のパラメータ

- 給与ポイント×単価=金額、実力給部分の比率
- ボーナス月倍率(平均何か月分支給するか)

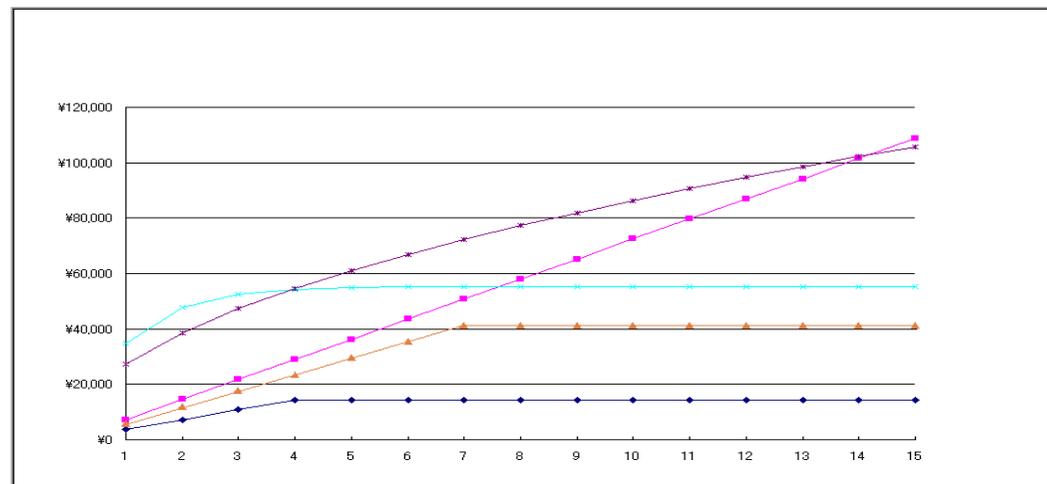
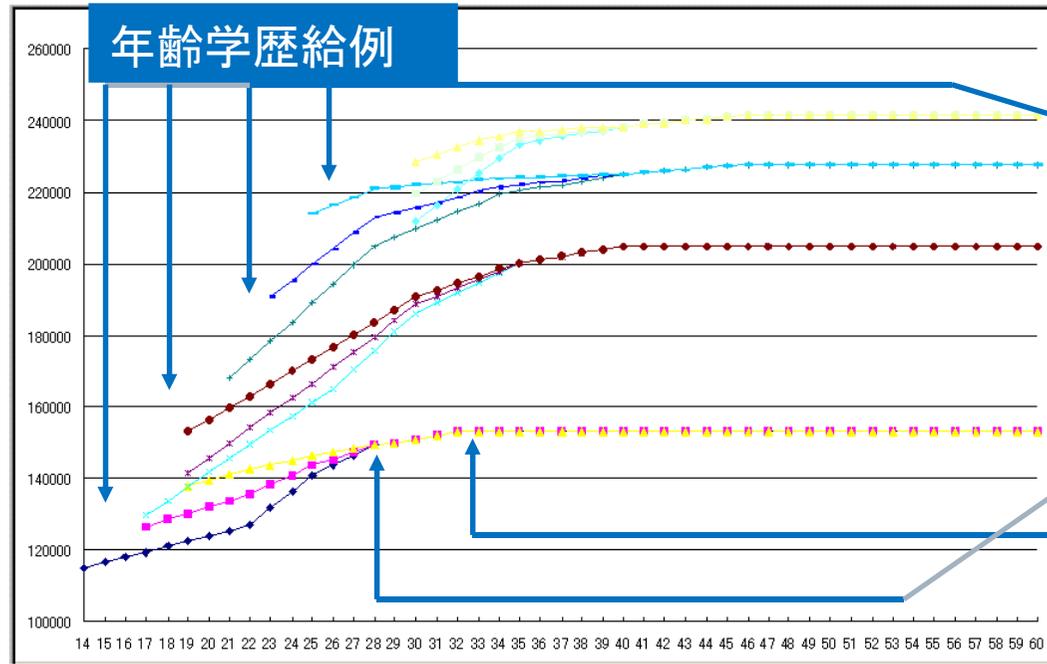
■ 個別調整要素

- システム通りにやりたくない、縁故、例外

給与構成の内訳



年齢学歴給と勤続給の指定



- 社員区分別カーブ
- 学歴との自動組合せ
- 複雑なカーブも数点を設定するだけで後は自動生成
- 学歴無視点
- 飽和点

- ・ 社員区分別カーブ
- ・ 33個の関数を用意
- ・ 色々な曲線、折線から選ぶだけ
- ・ ユーザ指定も可能

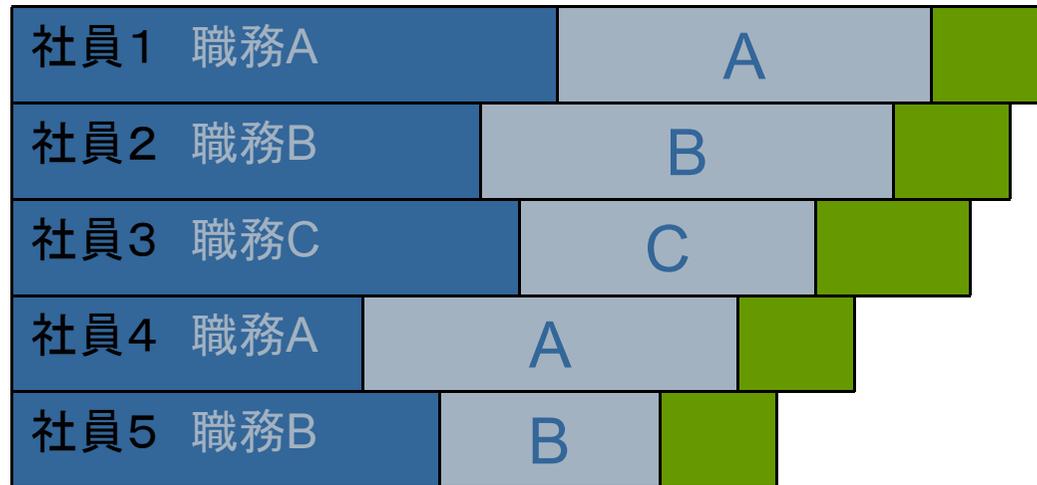
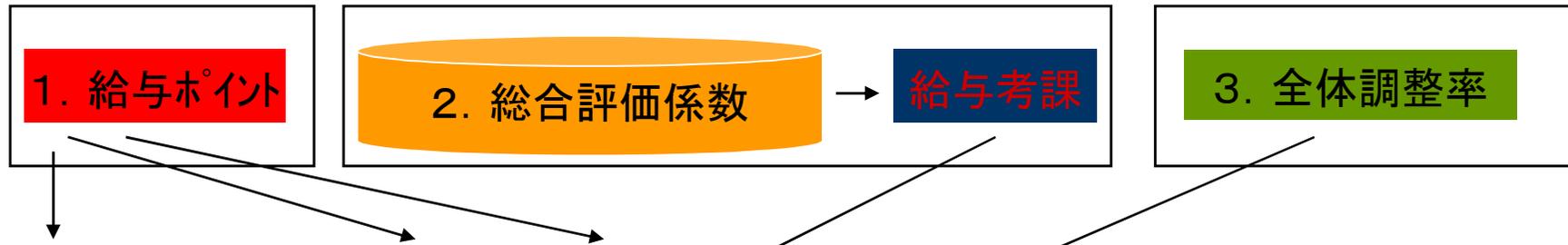
総合評価係数(例)

総合評価係数 =

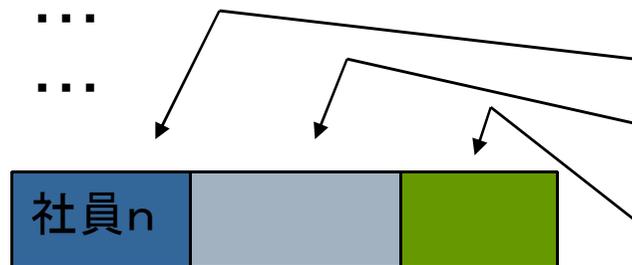


社員	職務	社員(雇用)区分	職能	職種	職位	株主区分	総合評価係数
A	営業部長	経営職 1.2	部長格 1.6	管理 1.2	2線 1.0	創業親族 1.1	2.5344
B	IT技術者	正社員総合職 1.0	係長格 1.2	技術職 1.4	1線 1.0	1.0	1.68
C	一般事務	一般職 0.8	なし 1	事務 0.9	スタッフ 1.0	1.0	0.72

給与原資内の全体バランス調整



- 3つの調整要素
- 各種調整の一律設定ができる

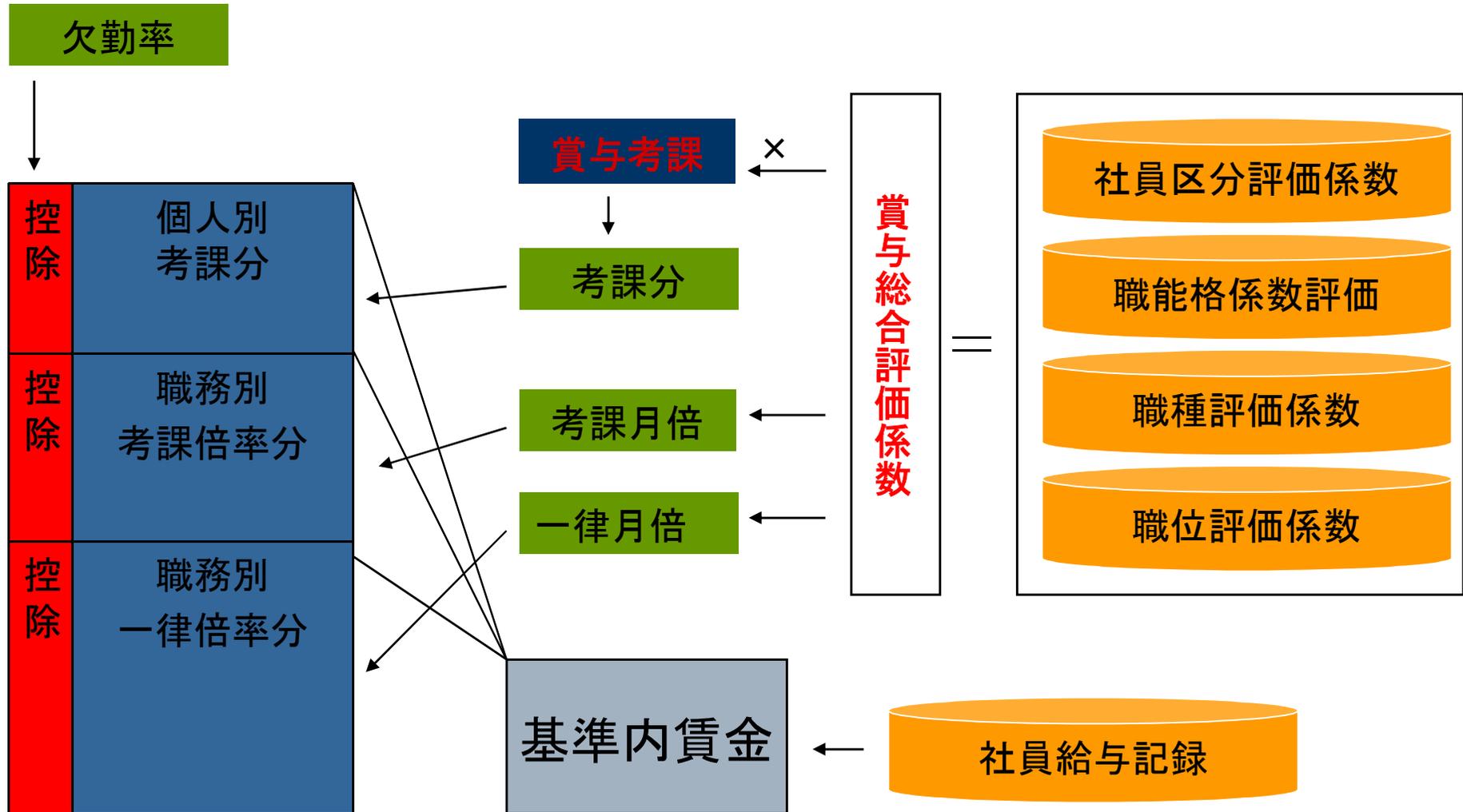


(基本給+職能格給: 固定)

(メ리트給: 考課に連動)

(全体調整給: プラスマイナス)

賞与構成の内訳



その他、興味ある機能

■ 役員の賃金も決定

- 従業員の場合と係数は異なるが、同じ仕組みを利用
- 役員と従業員の給与水準バランスを考慮できる

■ 社員の入社以来の異動を記録

- 昇進や評価の経緯を従業員間で比較し不公平感を減らす

■ 各種の人事記録を保管

- 資格やスキルのみならず、過去住所、旧姓、家族構成など
- 過去の賞罰実績を年数の経過とともに償却する事も可能
- 兼任社員の賃金の各部門への賦課比率の決定

■ 他システムとの容易なデータ交換

- OBC(オービックビジネスコンサルタント)社「給与奉行」とのデータ互換
- その他一般的システムやユーザ開発(Excel)とのデータ交換

結論 昇給とボーナス査定はこれで解決！

■ バランスある賃金体系でモラルの向上

- 賃金配分の基準とペースが明確かつ公正にできる
- 正社員とパートタイマーの時給換算額を同等に調整できる

■ 特定社員の突出した評価を可能にする

- 一律の賃下措置などでも、優秀な社員だけ例外にできる
- バランス調整機能で、賃金原資の総額におさめる
- 免許・資格・スキルの手当て額で狙撃ちの評価が可能

■ 賃金体系を計画的に変更できる

- 将来の人件費総額を容易に計算できる
- 将来の賃金カーブの変更を事前にシミュレーションできる

■ 賃金決定のスピードアップ

- 幾通りものケースを想定した膨大な計算が瞬時に可能
- 給与決定、賞与決定が十数分から一時間以内でできる
- 全従業員の賃金順位をリアルタイムにその場で調整できる