昇給とボーナス査定は、これで解決!

この多機能で、この値段!!!

カンのシステム化



らくちん社長ー賃金決定

★適切な賃金原資の中で賃金決定ができる! ★社長の考えを100%反映させながら賃金決定ができる! ★バランスのとれた適切な賃金原資の中で賃金決定ができる! ★短時間で賃金決定ができる!

専門家用に、「プロフェショナル・オプション」をご用意しました。



●社会保険労務士、税理士、中小企業診断士、経営コンサルなどの専門家用のオプションです。

●当資料後部の「専門家の利用モデル」のページをご参照ください。

システムの基本目的

- ●社長(会社)の「想い」を、限りなく「明文化」(係数化)して、社長の賃金決定に関する「判定業務」をシステム化(半自動化)します。 係数化した賃金テーブルなどは、 その場でグラフ化することで視覚的に確認・納得できます。
- ●従業員各人の属性やスキル・能力に関する情報を徹底的にデータベース化し、常に全体と個人とを比較し、バランスを取りながら客観的に評価できるようになります。
- ◆社長の「想い」と従業員データの全ての組合せを自動判断し、従業員の定性的な属性、スキルや資格および職能で決まる賃金部分は完全に自動計算します。
- 賃金総額を、会社の賃金原資総額の範囲内にピッタリ収めることができます。
- ●従業員各個人個人の人事考課は、社長のみならず他の役員も含めて、複数の経営陣が一同に集まり、従業員全員の賃金をパソコンの画面上で同時に一覧し協議 しながら、リアルタイムに決定できます。これにより会社の賃金原資を勘案しつつ、各従業員の全社的な賃金順位や金額をその場で、設定・変更することができます。

- ●賃金体系(賃金テーブル、社員区分などの評価係数)の容易な設定と変更。
- ●豊富な個人情報管理項目(学歴、複数住所、旧姓・別名、各種行政の番号)。
- ●きめの細かい評価管理機能(スキル、資格、家族記録、賞罰記録など)。
- ●過去の全履歴(異動情況など)の管理と現在の状況保持。
- ●個人名寄せによるデータ一覧と、全社員のデーター一覧。
- ●容易な個人情報検索(ふりがな、社員区分、職種、職能格、地区など)。
- ●効果的なデータ保護と機密管理(サインオン権限、CPU別権限、暗号化)。
- ●他システムとの容易な連携(オービックビジネスコンサルタント社の「給与奉行」と、マスター類 がデータ互換)。

メリット

- ●経営者が、会社全体の人件費総枠を想定しながら、各個人 の賃金決定をハイ・スピードで行えます。
- ●賃金表の容易な変更によるシミュレーションにより各種の想 定賃金が予測でき、計画的賃金体系の変更ができます。
- ●合理的評価により、従業員各人が自他の賃金水準に対し て、公平感を持ち不満が減少、モラールが向上します。



「らくちん社長-賃金決定」の位置付け

「コンピテンシー・成果管理」と「給与計算システム」をつなぐもの

人事考課は「人間」が決める

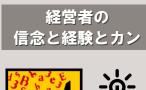
- 当システムは、「人事考課」そのものを決定するシステムではありません。
- ●考課そのものは、別途のユーザ作成によるコンピテンシー管理や成果管理、あるいは経営者の信念と経験に基づくカンで行います。
- ●各種(複数)の考課は、最終的には一つの数値にまとめます。次にその数値を原始データとし、最高点を7.0、平均値を3.0、最低点を0.0になるように変換(正規化)します。

考課が決まると基準内賃金が自動的に決まる

- 当システムに考課値を入力すると、瞬時に基準内賃金が計算されます。
- ●自動計算の根拠は、全て、事前にデータベースに登録しておきます。
- 登録内容は、社長の「**想い」や「人事方針」**に従い、全てを係数化した データベースの形式になっています。









免許・スキル・資格

社員区分評価係数

職能格評価係数

職種評価係数

職位評価係数

株主区分評価係数

職能格手当

年齡学歷給

勤続給

考課

基準内賃金の決定

らくちん社長-賃金決定





70 段階の人事考課 (成果やコンピテンシーとは分離)

- ◆人事考課は、0.0から7.0まで、70段階の格差をつけられます。
- 成果管理やコンピテンシー管理は、本来、ユーザが用意した別システムで行うべきものと考え、「意図的」に分離してあります。
- コンピテンシーは、業界により個別企業により千差万別で、同じコンピテンシーが全く逆に評価される場合も珍しくありません。
- ●同じ自動車会社でも、車種によっては、お客さまへの 訪問回数が多いセールスマンほど利益を出す傾向が 強い場合と、その逆に、訪問すればするほど、売上増 による粗利よりも販売管理費の方がかさみ、利益を圧 迫するという場合があり、一概に「コンピテンシーを考 課に直結すると良い」という訳にはいかないケースが あります。
- ●成果やコンピテンシーの評価値を反映させる場合は、 その値(複数ある場合はある種の合成値)の平均値が 3.0 になるよう一旦「正規化」します。そうすれば、元の 評価値が「1000 点満点」などのように、絶対値が異る 場合でも、問題なく当システムの方式に変換して適用 することができます。



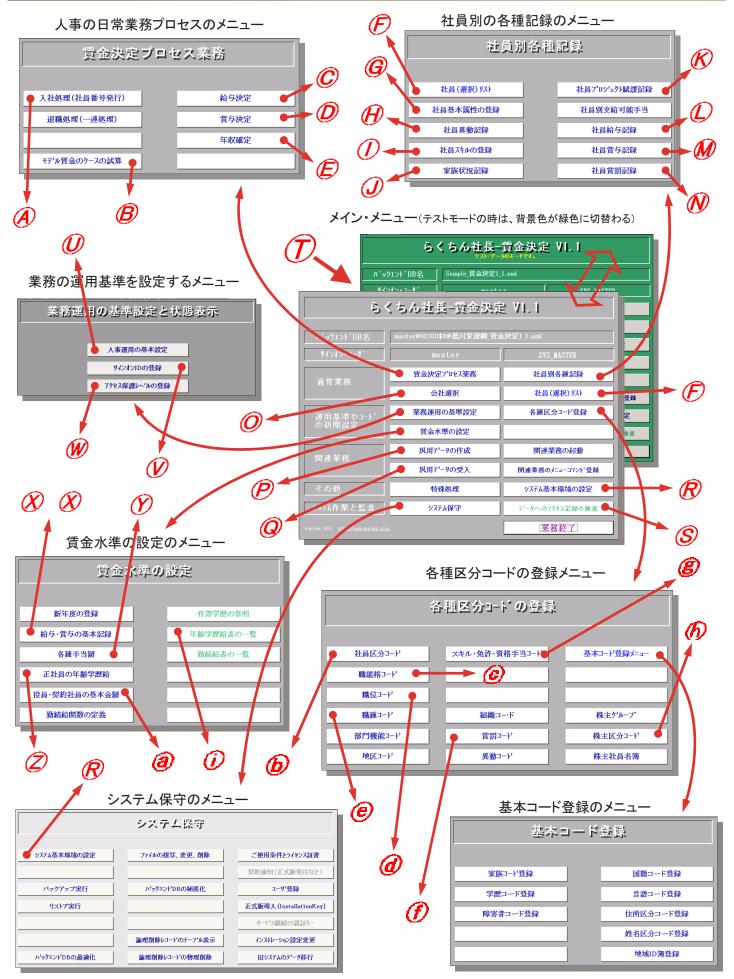




給与計算は「人事」というよりも、むしろ「経理」に近い業務

- ●給与計算は「人事」というよりもむしろ「経理」の支払い業務に近いもので、そこには人間的な考察や査定はありません。
- ●超過勤務手当や歩合給は、規約とデータに基づいて、単純に加算されるものであって、従って、そこには「人事考課」は必要ありません。

機能メニュー



基本的使命は、「基礎賃金」の決定

簡単な給与調整

社員区分別の表示

- ●色々な社員を社員区分(雇用区分に近い考え)で、選択表示できます。
- ◆社員区分は、正社員の他、契約社員、役員などで分けることができます。
- ●その他、ユーザが定義した区分で分けることも可能です。(ボーナス支給が可能な社員とかスキル手当てが支給可能な社員など)

社員記録の並び替え

- ◆社員の給与記録は、いろいろな基準で並び変えることができます。
- 社員番号順や部署別の他、基準内賃金額順、**当初年収予測順**などがあります。
- ●ユーザ独自の並び替えの指定もできます。



- ●考課が0.0の場合は、メリット給がゼロ査定になり、これは降格したいくらいの査定です。逆に、7.0の場合は、「即昇格」に値するくらいの評価ですが、その他の人事上の理由からできず、「その分を『メリット給の増額』で埋め合わせる」というような場合の査定となります。
- ●中小企業ではよくあることですが、この「考課」を、「賃金原資が足りない時などに、全社員の賃金を下げる」という場合の、「調整要素」として流用することがあります。これは経営者にとっては禁じ手です。

本来、会社の賃金原資の多寡とは無関係であるはずの社員の評価が、 「調整給」的に操作することで、本来の「客観的な人事考課の記録」として の信頼性に欠けることになってしまうからです。

| 社員番: | 社員名 | 考課 | 基準内賃金 | 当初年収予測 |
|------|-------|-----|------------|-------------|
| 3 | 梶山 英明 | 0.0 | ¥750,050 | ¥9,096,600 |
| 9001 | 織田 信長 | 3.0 | ¥322,091 | ¥3,992,556 |
| 9002 | 諏訪逸 | 7.0 | ¥1,049,834 | ¥13,292,532 |

●社員に特別な事情がある場合や、人事システムの変更などで、賃金が極端に変る者に対しては、一時的な調整給により、そのギャップを埋めることができます。また、賃金表とは無関係に管理者が決定した結果だけを入力することも可能です。(個人調整給で行う)

賃金システム変更時の一時的調整給

●賃金システムを変更すると、一時的に、給与が減る人や増える人がでてきます。急激で極端な差はシステムの連続性の観点から問題が残りますが、一時的な調整給で、差が緩慢になるように調整することで、支障なく運用することができます。

複数の評価軸を一つの評価係数に集約① (職務や職種、職能格の違いでメリット給の比率を変えられる)

● 総合評価係数

社員区分考課給係数×職能格考課給係数×職位考課給係数×職種考課給係数×株主区分考課給係数

● メリット給=基本給× **総合評価係数** ×人事考課×正規化係数



予定した賃金原資の多寡による、全体調整②

- 社員間のバランスをとる場合、社長の心理としては、能力のない社員の賃金 を減額するよりも、能力のある社員の賃金を増額する方に意思決定が偏り がちです。結果として、賃金原資の総枠を超えてしまい、予算オーバになり がちです。
- ●従来は、この解決を、社員全員の人事考課を下げることで調整していましたが、これは本末顛倒で、賃金原資の多寡と、人事考課は、本来は独立した別のものです。また、こういうことをすると、社員間の考課バランスが狂い、ひいては社内の賃金順位が狂う原因にもなります。
- あるいは、「一律5%ダウン」などのように、本来は社員に約束したはずの、 基本給部分まで、賃金圧縮の対象になったりもします。これは経営者として は禁じ手で、有能な社員から辞められる可能性を増大させます。
- ●「全体調整機能」は、会社の裁量範囲である、全社員の考課給部分だけを 取り出して、そこを比例的に伸縮させることで、社員間の考課バランスを崩 すことなく、全体額を予算枠にピッタリ入れることができます。

年収予測による調整

● 給与決定は、月額給与のみならず、各人の年収の前年度実績および今年 度の年収予測を勘案しながら決定できます。これにより、年間の残業代が多 く、それを生活給にしているような社員の昇給を押さえることができます。

| 社員 | 1給与決定 | Ē | | | | |
|----------|-------|-----|-----------------|----------|-----------|--------|
| | 施行年度 | 200 | 02 f | 合与ポイント金 | ·額 ¥115.0 | 社! |
| | 社員番: | 社員 | 考請 | 基準内賃金 | 当初年収· | 予測 |
| • | 27 | 片岡 | 2.7 | ¥657,852 | ¥8,24 | 18,224 |
| | 5 | 我孫- | 4.9 | ¥554,624 | ¥7,26 | 34,488 |
| | 6 | 杉野 | 3.0 | ¥424,185 | ¥5,71 | 71,220 |
| | 11 | 崎山 | 3.1 | ¥427,656 | ¥5,41 | 73,872 |
| | 23 | 清水 | 2.9 | ¥417,084 | ¥5,37 | 71,008 |

前年の給与額との比較調整

● 給与もボーナスも、その決定に際しては、各人の前年度、前々年度の実績を、絶対金額、比率などで同一の画面上で時系列比較できる上、金額の多寡による社員の並び変えで、他の社員との上下比較も容易にでき、社員間の賃金バランスを容易に取れます。

| 社員 | 基準内賃金 | 賃金A前年比 | 賃金A前年差額 | 前年基準 |
|-----|----------|---------------|----------------|----------|
| 片岡 | ¥534,666 | -22.26 | -¥153,109 | ¥687,775 |
| 我孫- | ¥419,336 | -17.75 | -¥90,508 | ¥509,844 |
| 浅井 | ¥427,408 | 0.17 | ¥743 | ¥426,665 |

年収の管理

- ◆社員の賃金は、月給のみならず、超過勤務手当てやボーナス、歩合給やインセンティブ給も含めた年収で管理できます。
- 正確な年収の管理が面倒な場合は、便宜的に推測値を算出し、それで転用することも可能です。

確定した年収をフィードバックする画面





社員番号や社員属性の自動生成*1

●専門家(社会保険労務士さんなど)にとっては、個別の会社の個別の社員番号や社員個人のプロファイルはあまり問題になることはありません。そのような場合は、ユーザが指定したプロファイルの社員レコードを一度に複数個生成することができます。

入社処理(複数レコード生成のための既定値の登録)





モデル賃金のケースの試算

- ●「貴社の場合、大卒35歳、入社10年の技術系課長の場合は、どれくらい の給与額なりますか?」というような外部(役所など)からのアンケートや、リク ルート時の応募者への回答が容易になります。
- ◆社内のシミュレーションなどで、賃金モデルを容易に作成できます。

モデル賃金のケースを試算する画面



| 社員番号 | 999002 | 社員区分コード 正社員(総合 | 精) - | 職制別年齢学歴給 | ¥221,490 | 免許資格スキル手当「 | ₩0 | |
|--------|----------|-----------------|------|----------|----------|-------------|----|---|
| 社員名 | ケース002 | 職位コード 2ndLine | · | 勤統給 | ¥15,275 | A+免資資格手当(B) | ¥0 | |
| 年齡 | 35 - + | 職能格コード 部長格 | ¥ | 職能格給 | ¥195,500 | 扶養家族手当「 | ¥0 | |
| 動繞年数 | 5 - + | 職種コード 経理 | ٠ | 基本給 | ¥0 | 営業手当「 | ¥0 | |
| 合与基準学歴 | 大学院修了 | 株主区分コード 同族株主一般 | | 考課 | | 昼食費補助手当 | ¥0 | |
| 退職金前払 | | 地区ID 本社所在地 | * | 職務考課給係数 | 1,5750 | 住宅費補助手当 | ¥0 | |
| B職全前払額 | ¥0 | | | 邓小给 | ¥0 | 地区手当「 | ¥0 | |
| | | | | 基準内賃金(A) | ¥O | B+その他手当(C) | ¥0 | |
| 社員番号 | 999006 | 社員区分コード 正社員(総合 | 精) - | 職制別年齡学歷給 | ¥227,700 | 免許資格スキル手当「 | ₩0 | |
| 社員名 | ケース006 | 職位⊐ード TstLine | ٠ | 勤統給 | ¥13,662 | A+免資資格手当(B) | ¥0 | |
| 年齡 | 49 - + | 職能格コード。課長代理格 | + | 職能格給 | ¥69,000 | 扶粪家族手当 | ¥0 | |
| 動繞年数 | 4 - + | 職種コード システム・エンシニ | | 基本給 | ¥0 | 営業手当「 | ¥0 | |
| 合与基準学歴 | 高校卒業 | 株主区分コード 非株主 | ٧ | 考課 | | 昼食費補助手当「 | ¥0 | |
| 退職金前払 | | 地区ID 本社所在地 | · | 職務考課給係数 | 1,3000 | 住宅費補助手当「 | ¥0 | |
| 3億全前払額 | ¥0 | | | ガ州給 | ¥0 | 地区手当「 | ¥0 | |
| | | | | 基準内賃金(A) | ¥0 | B+その他手当(C) | ¥0 | |
| 社員番号 | 999001 | 社員区分コード 正社員(総合 | 精) - | 職制別年齡学歷給 | ¥208,955 | 免許資格スキル手当「 | ₩0 | |
| 社員名 | ケース001 | 糖位コード なし | • | 勤統給 | ¥16,732 | A+免資資格手当(B) | ¥0 | |
| 年齡 | 28 - + | 職能格コード 体長格 | ٧ | 職能格給 | ¥40,250 | 扶養家族手当「 | ¥0 | |
| 動繞年數 | 6 - + | 職種コード 営業 | - | 基本給 | ¥0 | 営業手当「 | ¥0 | |
| 合与基準学歴 | 大学卒業 | 株主区分コード 非株主 | * | 考課 | | 昼食費補助手当「 | ¥0 | |
| 退職金前払 | | 地区ID 北海道札幌 | 市北区。 | 職務考課給係数 | 1.2500 | 住宅費補助手当「 | ¥0 | |
| | | | | | | | | , |

ボーナス査定は、一律主義でも実力主義でも

ボーナスの生活給的な扱い(一律の月倍率)

- 日本では、社員の成果や努力とは関係なく、最低限のボーナス額を「生活 給」の一部として「一律」(月倍率)に支払ことが珍しくありません。
- ●この一律部分は、「考課」とは無関係に計算されます。
- ■この一律部分の比率は、会社の経営状況や経営方針により異なりますが、 この比率を、全社的に設定できます。

ボーナスの実力給的な扱い(考課に連動)

- ●ボーナス査定が、社員全員に対して「何か月分」(月倍率)という具合に一律では、モラールが上がりません。そこで、各社員のボーナスを、成果と努力に応じて個別に査定(考課)することになります。
- ●この「考課連動」部分の比率は、一律部分の場合と同様に、その比率を、全 社的に設定できます。



ボーナス査定と欠勤率の混同を防ぐ

- 従来は、ボーナス査定の時に、社員本人の努力や成果が高くても、病欠などで欠勤があると、社長がプラス評価とマイナス評価を、定義が曖昧なままに、カンだけで勘案していましたが、これでは、評価自体の信頼性に疑問がでてきます。
- 当システムでは、最初にボーナス査定の考課だけで満額の査定計算を行い、その次に、欠勤率を反映させて減額します。これにより、査定のプラスとマイナスの意味と定義が明確になります。

新入社員のボーナスは少し割り引く

- ●新入社員で、入社後数ヶ月しか経ていない社員の場合は、ボーナス計算に おいて、「満額」の支給をしない場合が、日本の会社では普通です。
- 動続日数によって、「満額の何%まで支払うか」を定義するための、社員区分ごとの割引き係数(定着率分母)を設定するこができます。
- ●ボーナス支給額 =[満額の計算額]×([勤続日数] / [定着率分母]) として、割引計算をします。

| 区分 コード 社員区分名 18 時給契約業務職 | 定着率分母 |
|--------------------------------------|--------------|
| 社員 区分 コード 社員区分名 32 正社員(一般職) | 定着率分母 365 |

欠勤率は、就業管理ソフトからのファイル転送

ボーナス計算に必要な欠勤率(パートの場合は、フルタイム出勤率に対する補数)は、画面から手入力で入力することも、また、別のソフトで作成・管理した外部のファイルから自動的に取り込むことも可能です。

職種などの違いで、ボーナスの月倍率を変えたい

- ●デザイン会社などではデザイナーの地位が高く、仮に、一般事務員の平均が2ヶ月分のボーナス支給の場合でも、例えば2.5ヶ月という具合に高くなるケースが珍しくありません。同様に、運送会社では運転手、商社では営業、コンピュータ会社ではSEというように、業種によっては、職務や職種の違いでボーナスの待遇に差をつける場合があります。
- 従来は、社長が社員の顔を思い出しながら、頭の中で勘案して、「エイヤ」で決めていましたが、当システムでは、社員区分や職種、あるいは職能格など、特定の評価軸だけのボーナス支給の割合を、計数的に事前に登録するだけで、自動的に調整(増減)することができます。
- ●これらの係数は、「社員区分賞与係数」、「職種賞与係数」、「職能格賞与係数」、「職位賞与係数」の4つです。

| 職種 コード 職種名 16 一般事務 | 職種考訓 | R給係数 1.70 | 職種 | 学与係数 0.80 |
|------------------------------|----------|--------------|---------------|---------------|
| 職種コード・職種名 | 基本説明職種考課 | 評価給(| | メンバー構 賞与係数 |
| 17 デザイナー | | .00 | 48X1 <u>¥</u> | 1.50 |

賃金バランスの調整機能

過去と現在の調整

前回の夏・冬のボーナス支給額との比較

●給与もボーナスも、その決定に際しては、各人の前年度、前々年度の実績を、絶対金額、比率などで同一の画面上で時系列比較できます。その上、金額の多寡による社員の並び変えで、他の社員との上下比較も容易にでき、社員間の賃金バランスを「絶妙」に取ることができます。

| | | | W 1- 41 | | ~ | | |
|----|-----|------|-----------|--------|---------|------|------------|
| 社貝 | 考課 | 月倍率 | 賞与額 | 増額 | 前回比 | 増平前 | h |
| 片岡 | 2.7 | 2.12 | ¥1,133,49 | 92 -¥3 | 381,538 | 0.75 | |
| 浅井 | 4.2 | 3.02 | ¥1,290,7 | 72 ¥3 | 350,474 | 1.37 | |
| 徳川 | 5.1 | 3.56 | ¥1,498,99 | 99 ¥8 | 572.652 | 1.62 | |
| | | 増額前 | 前回比 増 | 平前前 丿 | 7倍率前 | 徊 賞 | 与額前回 ■ |
| | | -¥ | 556,347 | 0.69 | | 2.20 | ¥1,515,030 |
| | | -¥ | 241,162 | 0.80 | | 2.20 | ¥940,298 |
| | | | ¥23,482 | 1.02 | | 2.20 | ¥926,347 |
| | | | | 月倍等 | 半前前し | 9 實与 | 独前前回 |
| | | | | | 3.7 | 0 | ¥1,786,079 |
| | | | | | 3.7 | 0' | ¥1,224,200 |
| | | | | | 2.9 | 0 | ¥944,973 |

賃金体系の容易な設定と変更

ポイント賃金

●賃金は絶対額ではなく、基本的にポイントで記録。1ポイントあたりの金額を設定することで、絶対額を算出します。これにより、昇給(減給)やベースアップ(ベースダウン)時の各種賃金表の設定が容易となります。



賃金内訳の各要素の比重調整

●ボーナス額の、基準内賃金に対する支給比率は、社員区分、職位、職能格、職種、株主区分別の賞与係数を全部掛け合わせた総合賞与係数で設定でき、賞与の考課を加味できます。ボーナスは、会社全体のボーナス支給総額を先に決め、その額に合わせるように各個人のボーナス額をバランス良く決定できます。





賃金評価軸を全て係数化(最終的にはたった一つの「総合評価係数」に集約する)

● 基準内賃金は、年齢、学歴、勤続年数の「基本給部分」と「メリット給」から成ります。メリット給は、基本給部分に、社員区分(雇用区分のようなもの)、職能格、職種、職位、株主区分別の考課給係数を全部掛け合わせた**総合考課給係数(総合評価係数と同じ)**を掛けることで算出し、これで社員の職務上の評価が自動的に決まります。これに社員個人の人事考課を加味して最終的に決定します。全社員分の給与の総合計を先に決め、その額に合わせる形で、各個人の給与水準および社員間の賃金順位をバランス良く決定することができます。



● 従来は、オーナ社長がさりげなく、これらの同族社員の賃金をそっと上げたり、あるいは人事や経理の取締役が社長の気持ちを忖度し、あらかじめ気を利かせて1割ほど上げておくなどの措置をとっていました。当システムでは、そういう「言いにくいホンネの係数」(一種のエコヒイキ係数とも言えます)まで用意して、徹底的に可能な限り、社長の想いを自動化するようにしています。

| 株主区分名 | 株主区分説明 | 株主区分 考課給係数 | 株主区分 役賞係数 |
|----------|-------------------------|---------------|--------------|
| 非株主 | [当社の株主でない。 | 1.00 | 1.00 |
| 同族株主同族代表 | 同族株主グループで、グループを代表する個人株主 | 1.40 | 1.50 |
| 同族株主一般 | 同族株主グループの一員で、代表者でない個人株主 | 1.05 | 1.20 |
| 同族株主組織代理 | 同族株主グループの組織から派遣された役員など | 1.02 | 1.05 |

職種評価係数

- ●業界によっては、特定の職種の社員を優遇する場合があります。例えば、ソフトハウスではシステム・エンジニアが、デザイン会社では当然デザイナーが優遇されます。
- 同一社員区分、同一職能格、同一考課で も、特定の職種の社員だけを優遇(あるい は冷遇)することができます。



"至れり尽せり"の、この豊富な機能群

賃金テーブル(関数)の自動生成

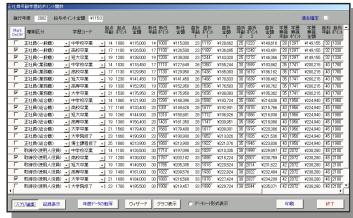
「基本給」は二つの評価軸に分割

- ●従来の基本給は、縦に「年齢」、横に「資格」や「勤続年数」という二つの基準軸を使った表形式(つまり二次元マトリックス)を用いていました。その表の「ひとマス」に「号差」というような格差を設け、その号差がまたテーブル状になっており、二重の「入れ子状」で表していました。一種の「早見表」になっておりますが、これはコンピュータがなかったころの発想です。
- ●このタイプの賃金表は、「早見表」としては大変有効ですが、人間がその表を見た場合、数字の羅列であるため、瞬間的、直感的あるいは視覚的には把握しにくい形です。つまり、二次元の表を視覚化するためには、三次元グラフで立体的に表示をする必要があります。これは技術的には容易でも、人間がそれを見て運用するには多少困難な方法です。
- 当システムでは、コンピュータ時代に合った方式として意図的に、この二次 元マトリックスを、それぞれ一次元の軸に分解し、次の二つの評価軸として 分けました。
- ●「年齢+学歴パラメータ」と、「勤続年数+社員区分パラメータ」
- 基本給を各々一次元のテーブルに分解したことで、グラフ化(二次元化)が 容易になり、視覚的、直感的に把握しやすくなりました。

自由に「年齢学歴給」を生成

- ●年齢学歴給は、関数(テーブルの形式で登録し、値はポイントで表す)として登録します。
- ●「関数」といっても、直線近似した「曲線」で、下記のような「表形式」で表します。表形式ですから、数学的なもののみならず、極めて人間的で変則的な曲線も可能になります。

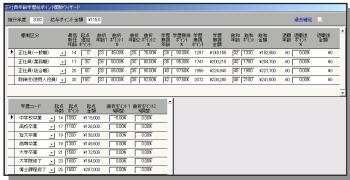
正社員年齢学歴給ポイント関数



ウィザードによる賃金テーブルの自動生成

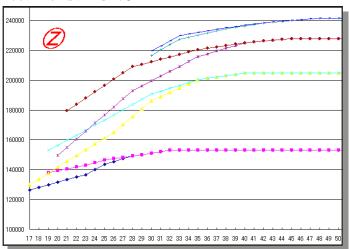
- ◆上記の賃金テーブルは、一つひとつの賃金ポイントを絶妙に勘案しながら、 手で入力することができます。
- ●「一つひとつを細かく考慮することが面倒である」というケースには、関数の 初期値と飽和値、およびいくつか中間点を指定するだけで、関数のカーブ を自動的に生成する機能(ウィザード)を用意しました。

正社員年齢学歴給表ポイント関数ウィザード



年齢学歴給関数の視覚化(グラフ化)

- ●年齢学歴給はグラフ化して視覚的に確認できます。グラフ化での試行錯誤により、社員区分別のバランスある賃金表の作成が可能になります。
- ●年齢に対して、社員区分別および複数の学歴別に設定できます。
- ●学歴無視年齢をユーザが自由に設定でき、この年齢以上では、学歴差が 出ないように設定できます。



「勤続給」の生成

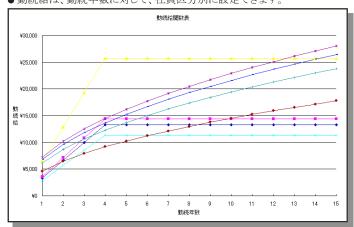
- 社員区分(雇用区分に近い)ごとに、勤続給関数を登録できます。
- 関数(テーブルの形式で登録し、値はポイントで表す)は、ユーザが自由に 設定することができます。
- 標準的な勤続給関数の雛型を数多く用意してありますので、ユーザはそこから適当なものを選択するだけで登録することができます。

勤続給ポイント関数の登録



勤続給関数の視覚化(グラフ化)

●勤続給は、勤続年数に対して、社員区分別に設定できます。



標準的な勤続給(モデル関数)の雛型を用意

- ユーザが一から勤続給関数を考えるのは非生産的です。
- 当システムでは、標準的な勤続給関数の雛型を数多く用意してあります。
- 関数の多くは、年齢が増加すると共に勤続給が増加するようになっていますが、その増加率が年齢と共に少なくなるか、あるいは、ある一定以上の年齢では、全く増加しなくなるようになっています。
- ユーザは、これら多くの勤続給関数から、ユーザの要望にあった適当なもの を選択するだけで実務に適用することができます。
- 関数は、グラフ化することで、視覚的に確認できます。

標準的なモデル関数の雛型

| 現在無効 関数名 | 関数式 | |
|-----------|---------------|--|
| ゼロ・リセット | 0 | |
| 正比例 | n | |
| □ 1.5乗根 | n^(1/1.5) | |
| 二乗根 | n^(1/2) | |
| 三乗根 | n^(1/3) | |
| 四乗根 | n^(1/4) | |
| 五乗根 | n^(1/5) | |
| □ 逆対数-1/2 | 1-Exp(-n*2/1) | |
| □ 逆対数-2/3 | 1-Exp(-n*3/2) | |
| □ 逆対数−1 | 1-Exp(-n) | |
| □ 逆対数-2 | 1-Exp(-n/2) | |
| □ 逆対数-3 | 1-Exp(-n/3) | |
| □ 逆対数−4 | 1-Exp(-n/4) | |

従来どおりの賃金表の形式でも表示可能

●従来の賃金表の形式で表示することも可能です。

従来どおりの賃金表の形式



| 38 | 新行年度 2002 給与ポイント金額 ¥115.0 過去確定 □ | | | | | | | | | |
|----|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|--|--|
| Ī | 年齢 | 32061一股艦高校卒 | 32101一級艦短大卒 | 34061業務艦高校卒 | 34141業務艦大学卒 | 36061総合艦高校卒 | 36101総合機短大卒 | 36141総合艦大学卒 3 | | |
| 1 | 14 | | | | | | | | | |
| 1 | 15 | | | | | | | | | |
| 1 | 16 | | | | | | | | | |
| L | 17 | ¥126,500 | | ¥129,950 | | | | | | |
| l | 18 | ¥128,225 | | ¥133,860 | | | | | | |
| L | 19 | ¥129,950 | ¥138,000 | | | | | | | |
| 1 | 20 | ¥131,560 | ¥139,265 | | | ¥149,615 | ¥150,650 | | | |
| 1 | 21 | ¥133,285 | ¥140,530 | | ¥175,950 | ¥155,020 | | | | |
| 1 | 22 | ¥135,010 | ¥141,795 | | ¥178,365 | ¥160,425 | ¥162,150 | | | |
| 1 | 23 | ¥136,735 | ¥143,060 | | ¥180,780 | | | | | |
| 1 | 24 | ¥140,070 | ¥144,670 | | ¥183,310 | | | | | |
| 1 | 25 | ¥143,520 | ¥146,395 | ¥161,230 | ¥185,725 | ¥176,640 | ¥179,515 | ¥196,305 | | |
| 1 | 26 | ¥145,360 | ¥147,315 | ¥165,140 | ¥188,140 | ¥182,845 | ¥185,380 | ¥200,560 | | |
| 1 | 27 | ¥147,315 | ¥148,235 | ¥170,430 | ¥189,980 | ¥187,450 | ¥191,130 | ¥204,700 | | |
| 1 | 28 | ¥149,155 | ¥149,155 | ¥175,720 | ¥191,820 | ¥192,855 | ¥196,880 | | | |
| ı | 29 | ¥150,075 | ¥150,075 | ¥180.895 | ¥193,545 | ¥196,075 | ¥199,755 | ¥210.565 | | |
| ľ | 30 | ¥151,110 | ¥151,110 | ¥186,185 | ¥195,385 | ¥199,410 | | | | |
| ī | 31 | ¥152,030 | ¥152,030 | ¥188,945 | ¥196,305 | ¥202,630 | ¥205,505 | ¥213,785 | | |
| ı | 32 | ¥152,950 | ¥152,950 | | ¥197,348 | | ¥208,265 | | | |
| ī | 33 | ¥152,950 | ¥152,950 | ¥194,580 | ¥198,260 | ¥209,185 | ¥211,140 | ¥217,120 | | |
| 1 | 34 | ¥152,950 | ¥152,950 | ¥197,455 | ¥199,295 | ¥212,520 | ¥214,015 | ¥218,730 | | |
| 1 | 35 | ¥152,950 | ¥152,950 | ¥200.215 | ¥200,215 | ¥215,740 | ¥216,890 | ¥220,340 | | |

社員区分間のバランス調整

職務間賃金のバランス調整と連動機能

●パートや役員など、年齢学歴給とは関係ない社員の賃金体系は、往々にしてそれだけが一人歩きし、取締役の年俸が部長のそれより下回ったり、パートの時給が正社員一般職の時給換算給よりも上回ったり、というようにバランスが崩れることがありますが、こういうことが起こらないように、これらの賃金単価を正社員のそれと連動させることができ、常に、そのバランスを保たせるようにすることが可能です。

役員と契約社員の賃金は正社員に連動させる

- ●例えば、契約社員の時給などは、一般職の初任給と飽和給にそれぞれ独 自の重み係数をかけて連動させることが出来ます。
- ●同様に役員報酬の場合は、正社員の一番高い給与水準(総合職部長のなど)の飽和給に重み係数をかけて連動させることができます。

役員および契約社員の基本賃金の決定



| 社員区分コード | 夜勤者給 与別建 | 基本金額 ポイント | 基本金額 ポイント連動 | 金額 不一致 | 基本金額 確定 | 参考給与ID 1と2 |
|-------------|-------------|--------------|----------------|-----------|------------|---------------------|
| 時給契約作業職 | - | 6.17 | ¥710 | | ¥710 | 正社員(一般職)_中学校卒業_新任 |
| | | | | | | 正社員(一般職)_中学校卒業_飽和 |
| 時給契約一般事務 | - | 7.29 | ¥838 | (8) | ¥830 | 正社員(一般職)」高校卒業_新任 |
| | | | | | | 正社員(一般職)」高校卒業」飽和 |
| 時給契約業務職 | - | 11.93 | ¥1,371 | (9) | ¥1,380 | 正社員(業務職) 高校卒業 飽和 |
| | | | | | | |
| 月給契約はごけななし) | <u> </u> | 2261.16 | ¥260,033 | (97) | ¥260,130 | 正社員(総合職) 大学卒業 寛和 |
| | | | | | | |
| 取締役(非常勤) | <u> </u> | 869.40 | ¥99,981 | (19) | ¥100,000 | 取締役(使用人役員) 大学院修了 飽和 |
| | | | | | | |
| 取締役(常勤) | <u> </u> | 3649.80 | ¥419,727 | (273) | ¥420,000 | 取締役(使用人役員) 大学院修了 飽和 |
| | | | | | | |
| 代表取締役(常勤) | - | 4347.00 | ¥499,905 | (95) | ¥500,000 | 取締役(使用人役員) 大学院修了 飽和 |

各種手当額の登録

職能格手当(ポイント連動)

- ◆社員異動記録で、ある社員の職能格に異動が発生すると、自動的に、その 社員の職能格手当を新しい職能格のものに更新します。
- ●従来のように、給与計算業務において、給与計算の担当者が異動の有無を を検証しながら、基準内賃金の内訳を一々賃金表で確認してから変更する というような面倒な手続は全く必要なくなります。
- ●職能格手当(役職手当)は、(既定値では)「ポイント連動方式」の雛型を登録してあります。ポイント連動ですから、1ポイントの値段を変更すると、一瞬のうちに再計算され、ポイントに比例して賃上げや賃下げが可能となります。「ポイント連動」は他の賃金要素に対しても、同時並行的に連動させることができます。
- ●雛型では、日本の中小企業の平均的な金額を用意してあります。
- ●職能格の「段階」は、「主事補格」から「理事長格(社長)」まで14段階用意してありますので、大抵の企業には適用できます。実際の導入では、この雛型の職能格の数は十分過ぎるほどに多いので、「ひとつおき」に採用するなどの工夫をします。

| 施行 | 年度 2002 給与ポイント金 | # W115.0 | 過去 | 確定 🗌 | |
|------|-----------------|--|------|----------|-----------|
| コード | ・ 手当連結コード名 | 手当説明 | がか | 手当額 | 時給 手当額 |
| 1210 | 主事補格 | ■ | 50 | ¥5,750 | ¥0 |
| 1215 | 主事格 | • | 110 | ¥12,650 | ¥0 |
| 1220 | 副主任格 | <u>.</u> | 180 | ¥20,700 | ¥0 |
| 1225 | 主任格 | <u> </u> | 260 | ¥29,900 | ¥0 |
| 1230 | 係長格 | <u> </u> | 350 | ¥40,250 | ¥0 |
| 1235 | 課長代理格 | 当該格以上は残業代支給に制限 | 600 | ¥69,000 | ¥0 |
| 1240 | 課長格 | v | 780 | ¥89,700 | ¥C |
| 1245 | 次長格 | • | 1010 | ¥116,150 | ¥C |
| 1250 | 副部長格 | • | 1310 | ¥150,650 | ¥C |
| 1255 | 部長格 | • | 1700 | ¥195,500 | ¥C |
| 1260 | 理事格 | 取締役の場合は従業員扱い | 2210 | ¥254,150 | ¥C |
| 1262 | 特殊理事1 | *公認会計士(便宜的に職能格として扱う) | 910 | ¥104,650 | ¥C |
| 1265 | 常務理事格 | 当該格以上の取締役は非従業員 | 2870 | ¥330,050 | ¥C |
| 1270 | 専務理事格 | 専務など | 3730 | ¥428,950 | ¥C |
| 1275 | 副理事長格 | 副社長など | 4850 | ¥557,750 | ¥C |
| 1280 | 理事長格 | 社長など | 6300 | ¥724,500 | ¥C |
| 1285 | 副会長格 | • | 4850 | ¥557,750 | ¥ |
| 1290 | 会長格 | 一般に、代表取締役や社長経験者 | 4850 | ¥557,750 | ¥C |
| 1295 | 相談役 | 代表取締役や副社長以上の役職経験者 | 3730 | ¥428,950 | ¥(|
| 1296 | 明問 | ■ 原則、代表取締役や副社長以上の役職経験者 | 1100 | ¥126,500 | ¥ |

スキル手当(免許・資格手当手当も含む)

- 社員スキル登録で、ある社員のスキルに異動が発生すると、**自動的に、**その 社員のスキル手当を再計算し給与額に反映します。
- ●スキルの種類によっては支給条件などがあります。「特定の職種の社員にだけ」とか「非管理者にだけ」、あるいは「特定の地区の社員にだけ」支給可能である、というものです。支給条件が満たされないケースが発生した場合は、たとえスキル登録は正しくされたとしても、そのスキル手当の支給額は自動的にゼロ円に計算されるように、システムを設定することが出来ます。このように人事担当者が誤まって登録を行った場合にでも、ミスを極力減らすように設計されています。
- スキル手当は、ユーザの業種により大きく異なりますが、ここでは、一般的なものをサンプルとして数種類用意してあります。
- ●ユーザはユーザ独自のスキル手当を自由に登録することができます。
- ●スキル手当は、職能格手当とは異なり、多くの場合はポイント連動でない方が扱いやすいので、(既定値では)ポイント連動にはなっていません。この場合は、入力域の「手当ポイント」をゼロに設定します。

| 施行生 | 丰度 2002 給与ポイント金額 | ¥115.0 | 過去 | @定 (| Z) |
|------|-------------------------|---|----|-------------|-----------|
| コード | 手当連結コード名 | 手当説明 | 穏 | 手当額 | 時給 手当額 |
| 3240 | 社宅利用の世帯主 | 世帯主で、かつ社宅の利用者に対する住宅費補助 | 0 | ¥10,000 | ¥0 |
| 3250 | 社宅以外の世帯主 | ■世帯主で、かつ社宅以外に居住する者に対する住宅費補助 | 0 | ¥19,500 | ¥0 |
| 3255 | 社宅以外の非世帯主 | 非世帯主で、かつ、社宅以外に居住する者に対する住宅費補助 | 0 | ¥5,000 | ¥0 |
| 3430 | 配偶者手当て | 配偶者が扶養家族の場合の扶養家族手当 | 0 | ¥5,000 | ¥0 |
| 3450 | 子供手当て(一人あたり) | 家族コードで「扶養家族手当対象」として登録してある種類の子供の扶養家族手当 | 0 | ¥2,000 | ¥0 |
| 3470 | 親手当て(親一人あたり) | ▼ 家族コードで、「扶養家族手当対象」として登録してある種類の親の扶養家族手当 | 0 | ¥1,000 | ¥0 |
| 6220 | 寒冷地手当(東北6県+北陸地方 | 北海道以外の寒冷地に勤務する暖房費用 | 0 | ¥10,000 | ¥0 |
| 6230 | 寒冷地手当(北海道) | 北海道に動務するものに対する暖房費用 | 0 | W8,000 | WO |
| 6240 | 東京勤務手当 | ▼ 東京勤務者に対する物価手当 | 0 | ¥15,000 | WO |
| 7240 | 喫茶代など手当て | ■営業活動で、領収書を請求できないような細かい出費に対する補償手当 | 0 | ¥5,000 | ¥0 |
| 7440 | 営業·工事管理者 | 営業や工事管理者などは、外出の機会が多いので、昼食費補助を出す | 0 | ¥5,000 | ¥0 |
| 8210 | 公害防止管理者騒音 | 届け出のみ、振動ふるい、コンブレッサ、排風機 | 0 | ¥2,000 | ¥0 |
| 8211 | 公害防止管理者騒音·責任 | • | 0 | ¥4,000 | ¥0 |
| 8212 | 公害防止管理者振動 | ■ 届け出のみ、振動ふるい、コンブレッサ、排風機 | 0 | ¥2,000 | ¥0 |
| 8213 | 公害防止管理者振動·責任 | • | 0 | ¥4,000 | ¥0 |
| 8214 | 公害防止管理者大気4種 | 当社では必須、4万ノルマン立米以下で、有害物質を含まないものが対象 | 0 | ¥4,000 | ¥0 |
| 8215 | 公害防止管理者大気4種·責任 | • | 0 | ¥8,000 | ¥0 |
| 8217 | 公害防止管理者大気2種 | 当社では必須、4万ノルマン立米以下で、有害物質を含むものが対象 | 0 | ¥5,000 | ¥0 |
| 8218 | 公害防止管理者大気2種·責任 | ¥ | 0 | ¥10,000 | ¥0 |
| 8220 | 公害防止管理者大気3種 | 当社では必須、4万ノルマン立米以上で、有害物質を含まないものが対象 | 0 | ¥8,000 | ¥0 |

豊富な個人情報管理 項目

氏名 ①

●氏名(姓+名+ミドル名、漢字、ふりがな、フリガナア、日本語およびアルファベットで、それぞれ、業務上名称、通称、ペンネーム、戸籍名、全旧姓、その説明)、採用区分、性別、血液型(Rhプラス・マイナス)、給与基準学歴、出身、出生、言語3、家族情報、縁故情報、顔写真。

社会属性 ②

社会属性(国籍、パスポート番号、査証条件、国 内滞在期限、運転免許番号および次期更新日、 健康保険番号、厚生年金番号、雇用保険番号、 婚姻情況、住居情況、障害情況)。

携帯電話 2、Fax2、 Email2, Website が日本 語およびアルファベット で、それぞれ現住所、実 家、郵送先、緊急連絡 先、税務管轄先、保養所 先、別荘、親戚、別宅、 その説明)。



社員番号

27

基本情報 | 社会属性 | 連絡先 | システム制御 | 入社年月日 | 1993/02/01 | 特

採用区分 縁故採用 •

生年月日 1963

現在満年齢 39.3

現在無効「

記錄終了日付 9999/09/09

記錄終了日付 9999/09/09

代表名「

代表名 🔽

現在無効「

記録開始日付 [1

記線関始日付「

給与基準年齢 36.0

実退職年月日

退職取消

社員名 片岡 弘志

性別男・

血液型 AB •

最終学歴

卒業遅滞年数 2 -

退職金前払決定日付

縁故情報 会社設立時にお世話になった〇〇 卒業。両親はサンパウロに在住。

姓名区分コード 社内普通名

データ記録属性コード 時系列連続

現在の仕事上の名前(名刺名)。

姓名区分コード 戸籍名

姓名説明 入社登録時の姓名

データ記録属性コード 時系列連続

姓名説明

給与基準学歴 大学院修了

·

ı

+1

┙

姓ふりがな

名ふりがな

かもパル けがたむ



テスト用 厂 給与賞与計算除外 厂

出生地 ブラジル

使用言語1 ポルトガル語

使用言語2 英語

使用言語3 日本語

出身地 ニュージーランド

日系3世。 上智大学日本語学科

补加名

补加名

补加名ぶりがな

計ル名ぶりがな

(企理算IIIS会

社員写真

(再)連結

≨侖3里賞(IB余 | □

過去確定 「

論理削除「

1

-

-

(G)

きめの細かい能力・評価管理機能

スキル・免許・資格管理 4

- ●スキル、免許・資格の手当額支給は、社員区分、職能格、職位、職種、職群、 部門機能、地区、株主などの組合せにより、支給の可否を登録できます。これ により人事異動時の入力ミスなどで、本来は支給対象とならない社員に誤った 手当を支給してしまう、という事故を回避できます。
- ◆社員のスキルや免許・資格は、その種類、熟練度、使用頻度、スキル手当額などを管理し一望できます。
- ●社員のスキルや免許・資格で、内容が重複するような場合(例:普通自動車免許と特殊第二種免許や、情報処理1級と特種など)で、その支給手当の金額も重複支給になるような場合、その最高額だけが自動的に有効になるような指定ができます。

家族管理 5

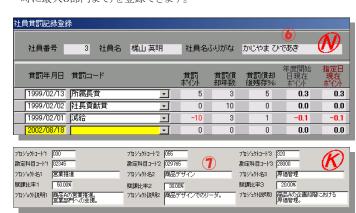
家族記録は、続柄、家族の誕生日、扶養、同居、障害等状況、就業状況、住居など税務申告に必要な家族情報は全て記録できます。

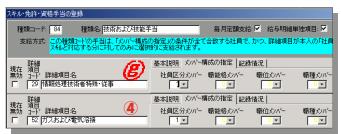
賞罰管理(賞罰の「減価償却」) 6

●賞罰記録は、あたかも経理の減価償却のように、ユーザが指定した償却比率に基づき、年数の経過に従い賞罰評価を逓減させ、社員の評価時期における賞罰の「現在価値」を知ることが可能です。

兼任社員の部門賦課管理 ⑦

●ある社員が複数の部門組織またはプロジェクトに帰属している場合で、その社員の賃金コストをそれらの部門組織やプロジェクトに賦課する必要がある場合は、賦課の勘定科目やプロジェクトコードの設定および賦課の部門間比率(同時に最大3部門まで)を登録できます。





| 施行 | 年度 2002 給与ポイント金額 | ¥1150 | 過去 | 锭 | |
|------|------------------|---|--------|---------|-----------|
| コード | 手当連結コード名 | 手当説明 | 手当ポイント | 手当額 | 時給 手当額 |
| 8410 | 普通自動車運転免許 | ・ 免許者は、会社の運転指示に従わなくてはならない | 0 | ¥1,000 | ¥ |
| 8416 | 無線従事者 | | 0 | ¥1,000 | ¥ |
| 8420 | 情報処理技術者2種 | · (V) | 0 | ¥5,000 | W |
| 8424 | 情報処理技術者1種 | | 0 | ¥7,500 | ¥ |
| 8428 | 情報処理技術者特殊 | • | 0 | ¥10,000 | ¥ |
| 8432 | 土木施工管理技士2級 | 2000万円未満の工事を担当できる | 0 | ¥2,000 | ¥ |
| 8436 | 土木施工管理技士1級 | - 2000万円以上の工事を担当できる | 0 | ¥3,500 | ¥ |
| 8442 | 第2種電気工事免許 | 家庭用の電気設備を取り扱える | 0 | ¥1,500 | ¥ |
| 8452 | ガスおよび電気溶接 | 溶接による機械加工の技術を有する | 0 | ¥2,000 | ¥ |
| 9220 | キーボード・ブラインド・タッチ | 一分間に200文字以上でタイプミス5%以下(情報処理技術者は除外) | 0 | ¥2,000 | ¥ |
| 9224 | 工場出荷搬出搬入·従事 | 常温合材搬出搬入可能な肉(袖)能力がありそれに従事する | 0 | ¥1,000 | ¥ |
| 9230 | 時給契約·手動工場運転技術 | 時給契約者で、バッチ式ブラントとピンの落しの両方を運転できる。 | 0 | ¥0 | ¥2 |
| 9231 | 時給契約·自動工場運転技術 | 時給契約者で、ドラム式とバッチ式とピンの落しの全部の運転かできる。 | 0 | ¥0 | ¥4 |
| 9232 | 時給契約·重機+一般車両運転 | - 時給契約者で、重機と一般車両を運転できる者。 | 10 | ¥0 | ¥2 |

| 社員 | 司番号 | 5 社員名 | 我孫子 義文 社員名ぶりがな | あびこよしふみ | _ | 4 | |
|------|------------|------------|----------------|---------------------------|------------------|-----------|--------------------------|
| 現在無効 | 登録年月日 | 記錄終了日付 | スキルコード | スキルレベル | 7 | スキル使用頻度 | スキル手 反映r ² |
| П | 1996/03/08 | 2000/03/02 | 土木施工管理技士2級 | 5年以上の経験 | → 32 | FIC3回以上 | 100 |
| | 1991/02/25 | 2000/03/02 | 普通自動車運転免許 | 5年以上の経験 | • 海 | 週 | 100 |
| | 1991/02/25 | 2000/03/02 | 危険物取扱主任 | 5年以上の経験 | ▼ 32 | FICOD . | 100 |
| П | 1990/04/01 | 2000/03/02 | 公害防止管理者大気4種 | 独力経験有り | ▼ 32 | FIC1回以上 。 | 100 |
| П | 2002/08/18 | 9999/09/09 | | ・ 無し | ▼ 3 ² | FIC00 • | 100 |

| 登録年月日 | 記錄終了日付 | 家族名 | 家族ふりがな | 続柄コード | 家族生年月日 | 扶養 | 同居 |
|------------|------------|-------|------------|-------|------------|-----|----------------|
| 1997/12/11 | 9999/09/09 | 梶山英治 | かじやま えいじょう | 寒父 | 1914/01/10 | _ √ | \overline{D} |
| 1996/09/28 | 9999/09/09 | 梶山絵津子 | かじやま えつこ | 実長女 🛂 | 1971/10/23 | ∨ ✓ | |
| 1996/09/28 | 9999/09/09 | 梶山智砂子 | かじやま ちきこ | 実次女 🔽 | 1974/11/21 | Г | ⊽ |
| 1996/09/28 | 9999/09/09 | 梶山光子 | かじやま みつこ | 配偶者 🔻 | 1946/10/15 | ⊽ | |

| 現在無効 | 賞罰 コード | 賞罰名 | 伊 斯 | 賞罰 ポイント・ | 賞罰 償却年数 | 賞罰償: 後残存: |
|------|--------|--------------|-------------------------------|-------------|------------|--------------|
| Г | 10 | 所属長賞 | 本人の直属所属長により表彰。 | 5 | 3 | 5 |
| Г | 20 | 部門長賞 | 部門の長により表彰。 | 20 | 5 | 5 |
| Г | 30 | 社長貢献賞 | 社長により表彰。 | 50 | 10 | 10 |
| | 40 | 会社献功賞 | 全社的な貢献で、社長による、最大の表彰。 | 100 | 20 | 15 |
| | 50 | D /mt | □頭による注意。 | -1 | 1 | 0 |
| | 55 | 題書 | 始末書を提出させ、将来を戒める。 | -3 | 2 | 0 |
| Г | 60 | 減給 | 始末書を提出させ、滅給する。 | -10 | 3 | 1 |
| | 70 | 出動停止 | 始末書を提出させ、出動を停止し、その期間の賃金は支給しない | -20 | 4 | 3 |

過去の全履歴の管理と現在の状況保持

- ●氏名変更、社会属性変更、住所変更、人事異動記録、スキル、免許、資格などの記録、家族情況の変更、 個人の経費賦課分配の記録、給与記録、賞与記録、賞罰記録とその償却記録。
- ◆人事年度別の全係数の記録(賃金水準、ボーナス水準、各種評価係数の変更、各種賃金表、各種手当額表、社員区分、職能格、職位、職種、株主区分、部門機能、地区区分での考課係数や賞与係数など)。
- ◆特定社員の履歴を時系列に参照でき、昇格のスピードを把握することができます。
- 会社全体の賃金係数の動向を時系列で 確認することができます。



個人名寄せによるデーター覧と、全社員のデーター覧

社員給与記録、社員賞与記録、社員賞罰記録。



容易な個人情報検索と、社員のグループ化(絞込み)

- 社員番号による検索。氏名のふりがなの頭文字で検索。
- ●個人またはグループを、社員区分、職位、職能格、職種、部門機能、組織、地区、株主区分などの社員属性で検索(絞込み)。
- 大人数の会社の場合でも問題はありません。実際には、部長級の社員と平社員を同列には比較しません。この機能により、同レベルの社員グループを数人までに絞り込んで比較検討できますので、人数の多い組織の場合でも「バランスある賃金決定」が容易にできます。





人事の運用基準を選べます

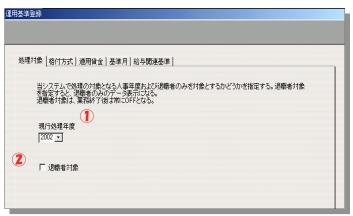
人事の運用基準の登録

「人事年度」での運用(1)

- ●賃金データは、処理年度(人事年度)ごとに記録・保管・管理します。
- ●「人事年度」とは、ユーザが「人事の運用上」指定する年度で、会計年度と同様に、必ずしもカレンダーどおりの1月1日づけで切り替わるわけではありません。従って、仮に「4月」を「年度替り月」と指定しますと、前月の3月31日までは、たとえカレンダー年が「翌年」になった場合でも、カレンダー年の「前年」を「今年度」として扱いますので、同じ人事年度のデータが「カレンダー年で切り替わる」という不便がありません。

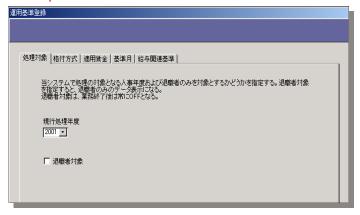
退職者の扱い ②

- 退職者のデータは、通常の処理では、視覚的に邪魔になりますので、表示 しません。(特に「物理削除」の指令をしない限りは、退職者データも保存し てあります)
- ●必要に応じて、退職者データを表示する場合は、「退職者対象」の指定に チェックを入れることで表示することができます。





- ●過去の人事年度のデータを表示した場合は、各画面の背景 色がダーク・グレーからパープル・ブルーに切り替わり、現行 の年度では「ない」ことをユーザに警告します。
- ●これにより、違う年度のデータ操作を今年度と勘違いして誤まったデータ処理を行ってしまうことを防ぎます。

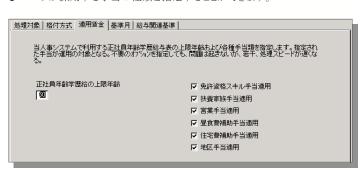


定年年齢の登録

●ユーザによって、定年年齢が異なりますが、定年年齢を登録することで、年齢学歴給の上限を設定することができます。

各種手当ての選択

●ユーザが採用する手当の種類を指定することができます。



職能格、職位の選択

- 「職能格」や「職位」といった概念(人事における評価軸)を、ユーザが採用するか否かを選択できます。
- ●「職能格」というのは、特定の職務や職種における能力の高さの度合を表し、「職位」とは、指揮系における指揮順位を表します。
- ●従来、日本の企業では、「職位」に依存した賃金額になっていましたが、最近では、「職位」ではなく、「職能格」で規定するようになってきています。つまり、指揮系の地位は低くても、「仕事の熟練度が高ければ、賃金も高くなる」という方式です。

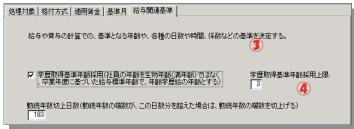


浪人、留年組の年齢の扱い 3

- ●年齢学歴給では、若年の場合、一般に年齢が高いほど基本給が高くなります。そうすると、浪人や留年した者の方が有利になり、矛盾がでてきます。
- ●しかしながら、最近では、30歳を過ぎてから、大学に入学し卒業するという 学習意欲のある者もいます。この場合は、その卒業年度で年齢学歴給を決 定すると、本人の意欲や経験とは逆に、基本給が世間相場よりも下がってしまいます。これもまた別の矛盾となります。
- ●ここでは、卒業年度が「通常の卒業年度に比較して遅れた」場合、何年までは、「その年数を生物年齢から差引いて、年齢学歴給の基準年齢とする」かを決めることができます。既定値は3年となっています。

勤続年数の端数処理 4

- ●勤続年数は整数で扱います。「1.5年」などの端数はありません。しかしながら、最近では、中途入社が多いので、勤続年数に端数が生じるケースが増え、その扱いに工夫が必要となります。
- ●ここでは、端数が出た場合の、「切り上げ」の基準となる日数を指定できます。 既定値は183日で、この日数以上は切り上げとなります。



対外連携、システム機能、セキュリティー

他システムとの容易な連携 5

- ●主要データは CSV 形式で外部との入出力が可能です。
- OBC(オービックビジネスコンサルタント)社の「給与奉行」と、マスター類が データ互換。
- ●賞与計算に必要な出勤率や、年収管理のための年収総額、人事以外の外部システムで決定されるデータ類は、ファイル形式(CSV形式)での入力または画面からの手入力の、どちらでも選択できます。また、Access2000でのプログラム開発が可能なユーザの場合は、外部システムから直接、該当の人事データ類を更新することも可能です。
- □ユーザが登録できるメニュー画面が用意されており、そのメニューを選択することで、ユーザ独自の適用業務(パソコン業務)に動的な連携が可能となります。

CSVデータの例 社員番号.社員名.住所,電話番号 127779,"織田信長","愛知県尾張市","052-1234-5678" 572231,"豊臣秀吉","大阪市中央区","06-9876-5432"



システム機能

会社選択機能*16

●99999 社の会社の賃金データを、会社番号や会社名で検索でき、瞬時に切り替えることができます。

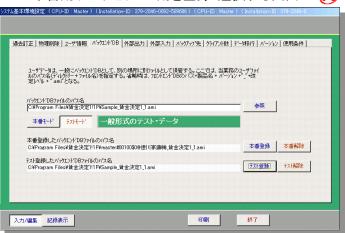
935672,"徳川家康","東京都千代田区","03-4567-9012"

専門家(社会保険労務士さんなど)は、複数の顧客データを混乱なく管理することができます。

データモードの入れ替え

- ◆本番用データ、テスト用データ、人事シミュレーション用データなど、目的により、データを入れ替えられます。
- ◆本番モード以外に替ると、画面が緑色に切替り、ユーザに注意をうながします。
- ●これにより、本番用とテスト用を混同して、本番用を改竄してしまったり、テスト用の誤まったデータを本番用として誤用するような事故が防げます。

本番用データとテスト用を登録・選択する画面



多彩なバックアップ機能

- データの格納場所(ハードディスク装置などの)を自由に変更できます。
- ●データのバックアップと回復作業。
- ●業務終了時に、データのバックアップ処理を自動的に開始するように指定できます。

*1:この機能には、プロフェショナル・オプションが必要です。

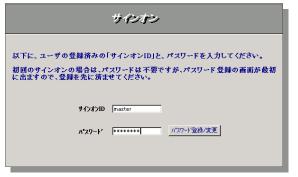




効果的なデータ保護と機密管理

サインオン ID

事前に登録したユーザ(サインオンID)だけがアクセスできます。







(W)

共有サーバでのセキュリティ

●共同事務所などで、共通サーバに複数の会社のデータが混在する 場合でも、自分の担当の会社だけが接続でき、第三者のデータは 接続できないように設定できます。(*1)

4種類のアクセス権限

● 当システムを利用するユーザの権限(サインオンIDの権限登録)に より、「一般ユーザ権限」、「管理者権限」、「人事統括責任者権限」、 「監査権限」の4つの権限が用意されており、それらの権限毎に、ア クセスできるデータの範囲をユーザの指定により、「読み取りのみ」、 「更新可能」、「削除可能」、「過去確定データの修正と、アクセス記 録の削除可能」の4つのレベルを決めることができます。



画面ごとにアクセスレベルを設定できる

●上記の4つのアクセスレベルは、各画面別に設定できます。



アクセス記録の保管(ジャーナリング)

Master

Maste

08 ファイルの雑写、変更、削除

13 論理削除レコート のテーフル表

14 論理資明金レコートでの物理資明金

●誰が、どのデータにアクセスしたかの全記録が残り、機密保護の検 証が可能。かつ、この記録は、監査権限者のみが削除できます(人 事統括責任者権限でも削除は不可)。



論理削除と物理削除

● 全ての重要データの削除は論理削除で行います。物理削除は、人事統括 責任者のみが、後でまとめて行い、不用意に削除してしまう誤りを未然に 防ぎます。

読み取り専用 CPU の設定

● 特定のクライアント・パソコンだけを「読み取り専用」に指定することが可能。

背景色切り替えによる視覚的警告

●テストデータの利用モードや、現在とは違う人事年度のデータにアクセスし た場合は、メニューの色彩が変ったり、注意喚起の点滅などして、ユーザ に警告を出しますので、現行の本番モードとの混同を避けられます。

個人情報の秘匿化(マスキング)

●部外者によるデータ検証や参照が必要な場合で、データを外部に持ち出 す必要がある時は、データの機密部分をマスクして意味不明にすること で、個人情報の匿名化を容易にできます。

開発者の経歴とプロファイル

- 1948/04 秋田県土崎寺内字将軍野生まれ 石田伸介(いしだ しんすけ) 小中学校時代は大阪市で過す。
- 1971/03 早稲田大学理工学部応用物理学科 卒業。卒業論文は「Stochastic Pulse を使った 音声合成」。
- 1973/03 米国オハイオ大学大学院・インダスト リー・アンド・システムズ・エンジニアリング(経営 工学に類似)学科修士課程終了。修士論文は 「Queueing Theory(待ち行列理論)」。



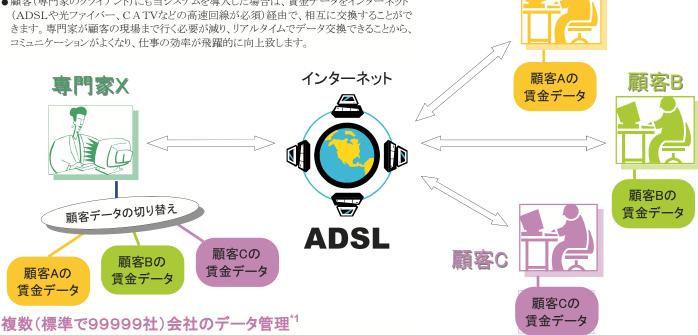
- 1973/11 日本アイ・ビー・エム(株)に Systems Engineer として入社。
- ●1975/01 金融機関・都銀(旧住友銀行:現三井住友銀行)担当になる。 主に本部情報システム、人事情報システム、パソコンとホストとの連携シス テム、セキュリティー・システム、意志決定支援システム、エレクトリック・バン キング、対外結合など、都銀の情報系システムを統括する全体設計とプロ ジェクト管理を担当。
- ●1986/04 住友銀行の第三次オンライン・システム・プロジェクトの終了を契 機とし、家業を継ぐため日本 IBM を退職。
- 1986/05 ㈱ダイアス(売上 20 億円のアスファルト舗装材料の製造・販売会 社)に専務取締役として就任。大阪商工会議所会員になる。 CSO (Chief Strategic Officer)として、当時としては極めて異例の、社員一 人に1台のPCを設置するなど、オフィース・オートメーションをはじめとす る社内の全面的 IT 化を推進する。
- 1987- 1989 IBM のオフコン (AS/400 の国内ファースト・ユーザ)を活用す る中小企業のモデル・ユーザになる。
- ●1987 優良中小企業として、大阪中小企業投資育成株式会社(旧大蔵省 および旧通産省の共同管理による外郭金融機関)から出資を受け筆頭株 主になっていただく。
- 1990/03 株式会社ダイアス代表取締役に就任。
- 1991 パソコンによる総合的な人事システム、賃金半自動決定システムを開
- ●1990-1995 事務所をインテリジェント化し、社内のオペレーショナル業務 およびバック・オフィース業務の全般をLAN 結合によるクライアント・サー バ型にしペーパレス化を行う。
- ●1995/06 経営スタイルの新進性から、日本経済新聞社纂の「大阪の中堅2 00社」というタイトルの中堅企業を紹介する本で紹介される。
- 1999/10 (㈱ダイアスの経営権を、前田道路㈱に 100%の株式売却により譲 渡。代表取締役を辞任。
- 同月、アミリンク株式会社を設立。
- 2001/10 「関西 IT 戦略会議」でのコア・アドバイザーになる。
- 2002/07 IT コーディネータ補に認定。(認定番号: 0021842002 A)

専門家(社労士、中小企業診断士、税理士、経営コンサルタントなど)の利用モデル

顧客A

インターネットによる顧客データの伝送と相互交換

●顧客(専門家のクライアント)にも当システムを導入した場合は、賃金データをインターネット (ADSLや光ファイバー、CATVなどの高速回線が必須)経由で、相互に交換することがで きます。専門家が顧客の現場まで行く必要が減り、リアルタイムでデータ交換できることから、



- ●標準で、99999社の会社の賃金データを、別個に記録・保存・管理することができます。
- ●同様に、会社の選択は、会社番号や会社名で検索でき、瞬時に切り替えることができます。

社員番号や社員属性の自動生成*1

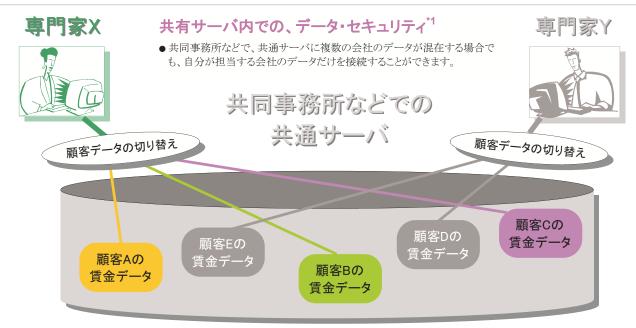
専門家にとっては、個別の会社の個別の社員番号や社員個人のプロファイルはあまり問題に なることはありません。そのような場合は、ユーザが指定したプロファイルの社員レコードを一 度に複数個生成することができます。

給与計算システムとの連携

- 賃金決定をしたデータは、基礎賃金データとして日常業務であ る「給与計算システム」に連携する必要があります。また、社員マ スターや年末調整後の確定した年俸などは、賃金決定システム にフィードバックする必要もあります。
- ●このためのデータ交換は、CSV によるデータの「作成」と「受入 れ」機能によりスムーズに運用できます。

124 顧客Cの 賃金データ CSVによる データ交換 顧客Bの 顧客Aの

給与計算システム 顧客Cの 給与データ 顧客Bの 給与データ 顧客Aの 給与データ



価格(消費稅別)

契約の価格体系は、「保守料金」も含めて全て、CPU (クライアント) 一台あたりの料金と致します。別CPUの場合は、全く別のお取引として、別途の新規のご契約を頂きます。 (一括購入の場合はディスカウントがあります)



商品価格

- 弊社または販売代理店の営業にお問合せ下さい。
- ●スタンドアロン型(普通版)の20万円から各種ご用意しております。
- ●同一サーバ上に共通データを格納し、複数のクライアント(パソコン)から、共有してご利用になる場合は、クライアント・サーバ型のシステムもご用意しております。

保守料金(オプション契約)

- ●保守契約は、一年単位のオプション契約で、本体のお買取り契約と同時に行っていただきます。
- ●保守料金レートは、お買取合計金額に対する比率で表します。

保守料金レート(年率)

15%



一括購入で、一度に4個以上ご購入の場合は、数量部分に応じて一個あたり、以下ディスカウント率(正価に対する売価の比率)を適応させて頂きます。

4個-10個の部分:75%、11個-20個の部分:60% 21個-40個の部分:50%、41個-80個の部分:40% 81個以上の部分:30%

導入指導料(オプション契約)

- ●半日3時間単位で、お客様の現場に訪問の上行います。大阪地区外の 遠方の出張時は、実費を別請求する場合があります。
- ●なお、商品導入当初の一回に限り、大阪市内のお客様の場合は、お客様の現場にて、無料で指導させていただきます。同様に、それ以外の地域のお客様の場合は、Emailまたは電話にて、無料で承ります。

導入指導料金(訪問指導3時間)

¥50,000-

保守契約

保守契約はオプション契約で、お買取り契約時に同時に結んでいただきます。 保守契約の期間は1年単位です。ご契約を継続する場合は、毎年、契約を更改していただきます。



★お客様には「保守契約」をお薦めします。当システムは、年に1回から2回ほど、お客様からのご要望が多い機能については、極力追加・改定して最新版に反映させております。当保守契約により、お客様には、常に最新機能をご利用いただくことで、業務効率の更なる向上が期待できます。

保守契約あり

保守契約なし

| 不具合(バグなど)の修正 | ー切無料。 弊社のダウンロードサイトから、最新の「修正レベル アップ版」をインストールできます。 | システム導入後180日以内は無料で修正致します。 その後は、最新の「改定レベル版」(有料)をご購入いただく ことで修正とさせて頂きます。 |
|---|---|--|
| 改定レベルアップ (バージョン番号の少数部分アップで、マイナーな機能自加など) | 保守契約期間中は、無料。 弊社のダウンロードサイトから、最新の「改定レベル アップ版」をインストールできます。 | 有料。 その都度、新規のご購入を頂きます。 |
| 配布媒体(CD-ROM、マニュアルなど)が破損した場合など | 年一回にかぎり、無料にて再配布致します。 | 有料。 その都度、新規のご購入を頂きます。 |
| 使い方に関するご質問 | 保守契約期間中は、無料でお引き受け致します。 | 有料。 |
| 当製品自身のバージョンアップ (バージョン番号の整数部分アップ) | 当製品自体のバージョンアップは、別商品として扱いますので、全て、新規のご購入となります。 | 同左(有料)。 |

稼動環境、その他

| os | Windows 7/Vista/XP/2000 |
|----------|--|
| ハードディスク | 最低200MBのインストール領域が必要 |
| CPU | PentiumⅢ以上で、1GHz以上を推奨 |
| メモリー | 128MB以上推奨 |
| 印刷装置 | A4版サイズ以上の印刷装置(カラー推奨)。 |
| 通信 | 最低1台のパソコンはインターネットに接続されており emailが利用できる状態にあることが望ましい。 |
| その他必要ソフト | Microsoft Outlook Express, Microsoft Internet Explore. |

株式会社ヨドック

http://www.yodoq.com/ email: eigyo@yodoq.com

tel: 06-6305-2278, fax: 06-6305-2278

大阪市淀川区西中島3-10-12 サムティ西中島ビル5F 〒532-0011

販売代理店

2010.1.1 現在

- *記載されている内容・仕様・価格は予告なく変更する場合があります。
- *記載されている会社名、製品名は各社の商標または登録商標です。