

処遇システムの簡易診断

人事制度の中でも「等級での昇降格」や「役職任免」、「給与・賞与の報酬」は、社員にインパクトを与える最大のメッセージといえます。

これら処遇システムの運用には、会社としての最新理念と考え方を盛り込むとともに、会社の姿勢を明確に映し出す必要があります。しかしながら、多くの会社では、本来あるべき姿との間に大きなギャップが生じ、処遇そのもののあり方や運用が歪められているケースが散見されます。

つきましては、処遇システムの見直しを予定されている会社においては『改定に取り組む前の予備診断』として、そうでない会社でも『人事・賃金ドック診断』として、本プログラムの活用をお勧めします。

望ましい処遇システムのあり方を個別企業の方針や実情に合わせて、総合的に判断するプロの提言がここにあります！

☆ 本診断の特徴 ☆

1. 現行の運用実態や社員個別賃金データの分析に基づいて、貴社の賃金支給実態を明らかにします。
2. 調査・分析の対象範囲としては、月例賃金や賞与のみに限定せず、報酬システムと密接に関連する人事フレーム（職群・等級・役職）や人事評価などの運用実態も含めています。
3. クライアント企業の事業特性や経営戦略並びに人材活用方針などを踏まえ、専門家の視点で現行の賃金体系や処遇実態などに関して問題点・課題を客観的に提示いたします。
※ 単に “ コンピュータによるデータ分析で終わり ” というものではありません！
4. また、問題点の抽出・提示のみならず、今後の処遇制度に関する改定方向性についてもアドバイスいたします。
5. 報告までの期間はおおよそ2ヶ月間と短く、通常の制度設計コンサルティングと比べて費用も大変リーズナブルです。

◆ 本診断の基本的実施内容とフロー ◆

1. 貴社の経営・事業方針並びに社員の採用・雇用・処遇方針についての確認

- トップマネジメント層や人事担当責任者に対するヒアリングを実施



2. 現行の組織運営体制および部門・職掌の役割・機能を確認

- 人事スタッフに対するヒアリングを実施



3. 現行の給与・賞与制度並びに関連人事諸制度の運用基準・運用実態を調査・分析

- 人事関連諸規程や運用ルール等について、資料調査や貴社人事スタッフへのヒアリングを通して、給与・賞与の体系や支給基準、並びに社員の育成・活用・評価に関する運用実態を調査・分析



4. 市場相場との水準比較、賃金昇給カーブや社員間での賃金格差に関する実態・格差要因を調査・分析

- 全社員の個別賃金データをもとにして、基本的賃金、所定内外賃金、賞与、年収などを、属性別（性別、年齢・勤続別、役職別、資格等級別、職種別、採用形態別 等々）に分析



問題点・課題の抽出・整理と今後の人事・賃金制度改定のための方向性を提示！

[注] 必要に応じて、過去数カ年分の財務諸表データに基づいて付加価値労働生産性の推移を分析し、将来的な賃金支払能力（適正な昇給原資・労働分配率など）を検証することがあります！