



# 賃金体系プランナー育成講座

---

評価制度構築の仕組みと賃金システム構築方法



## 貸金体系プランナー育成講座

---

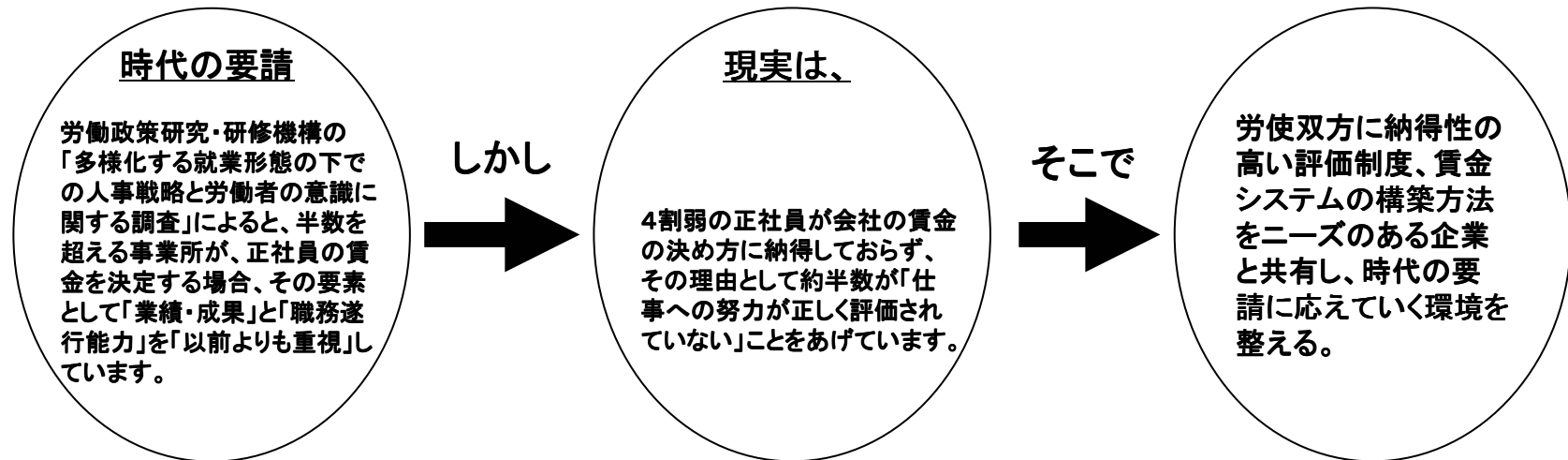
1. 目的
2. 貸金体系プランナーとしての効果
3. カリキュラム
4. 標準料金



# 1. 目的

---

目的・・・時代の要請にマッチした賃金体系構築に応える環境整備をする。





## 2. 賃金体系プランナーとしての効果

～自らが賃金体系プランナーとして活動する場合～

- ①. 自社にマッチした賃金体系を自社内で構築することが可能となる。
- ②. IPO等の要件である人事体制の強化ができる。

～弊社をアウトソーシング先として活用する場合～

- ①. 自社にマッチした賃金体系を面倒な実務をせずに、構築することが可能となる。
- ②. IPO等の要件である人事体制の強化ができる。
- ③. アウトソーシング先の力量・アウトプットの質を事前に理解できる。
- ④. ③の結果として、満足度の高い賃金体系の構築ができる。



上記のような効果が期待できます。



## 3. カリキュラム

- 第1回…ガイダンス ～賃金問題を研究する為の基礎知識～  
賃金の3大ポイント…賃金水準・賃金体系・賃金支払形態  
評価とは…日常の評価と企業内の評価  
評価の対象…年功・仕事（職務・職能・執務態度）・数値実績  
評価基準整備の目的…経営指針の具現化、到達目標の認知  
評価の目的…目標への到達度の確認と年度目標の設定
- 第2回…賃金体系イメージの構築 ～賃金体系を構築する為の全体像を作る～  
評価対象の絞込み（＝経営指針との適合性の検証）  
評価結果の利用方法の検証（基本給決定、賞与配分決定等）  
職種区分  
昇進イメージの設定（等級別の人材イメージと複線型人事）  
執務態度イメージの設定（社員に求める仕事ぶりの考察）
- 第3回…能力・職務判定基準の作成 ～仕事をこなす能力をどう判定するか～  
仕事（課業）の拾い出し・整理・細分化の方法  
仕事（課業）の分類方法  
課業配列・分類結果を能力判定基準ないしは職務判定基準にする方法
- 第4回…執務態度考課基準等の作成 ～仕事ぶり・結果をどう判定するか～  
執務態度イメージ具現化の方法  
執務態度分析予備調査用紙から執務態度考課基準にする方法  
実績考課表の作成方法
- 第5回…賃金テーブルの作成 ～評価結果をどう生かしていくのか～  
賃金テーブルの基礎知識（テーブルの型とそれぞれのメリット）  
賃金テーブルの作成方法（水準の見極め、個別シミュレーション方法）
- 第6回…賞与体系・退職金制度の構築  
賞与のルーツ・業績連動型賞与  
退職金のルーツ・退職金の考え方（永年勤続慰労説、賃金後払い説、老後生活保障説）



## 4. 標準料金

---

「賃金体系プランナー育成講座受講料」・・・500,000円