



業績連動型

賞与体系改訂企画書

B-CON ビジネスコンサルタント



業績連動型賞与体系(イメージ)

業績連動による賞与原資に関して、個別の執務態度考課結果と目標管理達成率に応じた相対配分



業績連動型賞与体系(相対配分方法)

賞与配分基礎テーブルイメージ

等級	ポイント倍率	1ポイント当たり賞与額
・	1.9	〇〇円
3級	1.5	
2級	1.2	
1級	1.0	

個別賞与額の相対配分方法は、その期の賞与原資を各人の(執務態度考課得点+目標管理得点)÷2×ポイント倍率の合計で割った1ポイント当り賞与額に対して各人の執務態度考課得点にポイント倍率を掛けた賞与ポイントに1ポイント当り賞与額を掛けた金額を賞与額とする。



業績連動型賞与体系(原資決定方法)

「考課期間業績をベースにする方法」

考課期間の経常利益をベースに、その期間の予算達成の場合は、賞与原資として経常利益の〇〇%ととし、予算未達成の場合は、その割合に応じて〇〇%を1/2、1/3と減らしていき、予算未達のペナルティーを科していくというシステム

「前年実績をベースにする方法」

前年度の経常利益をベースに、その期間の予算達成の場合は、賞与原資として経常利益の〇〇%ととし、予算未達成の場合は、その割合に応じて〇〇%を1/2、1/3と減らしていき、予算未達のペナルティーを科していく様に、今年度の予算組みをするというシステム



業績連動型賞与体系(原資決定方法・・・2つの方法のメリット・デメリット)

どちらの方法を採用しても、予算の達成度に応じて賞与原資のパイが変化（達成度に応じて青天井）することが可能となる。

「考課期間業績をベースにする方法」

直近の業績をベースに賞与原資を決定できる分、考課期間末に仮決算等をして、その期の経常利益を算出するという事務処理が発生する。

「前年実績をベースにする方法」

予算作成の段階で賞与原資が決定するから、賞与原資決定のための事務処理がない分、直近の業績とはタイムラグがあり、努力と結果がストレートに結びつかないという不満を発生させる恐れがある。