

新しい給与制度の導入企画書 (実力主義・成果主義給与制度)

趣旨・目的

台湾の多くの企業は、年功型給与制度を採用しています。

しかし、経済の中低成長時代、デフレ時代を迎え、毎年全従業員に昇給を続けることは、困難な時代になっています。

「よく仕事をした者には多く支給し、しない者には少なく」という実力主義・成果主義の給与制度の採用が、次第に拡がりつつあります。

また台湾は今、知識経済時代にあり、企業競争に打ち勝つには、「考える仕事」のできる良い人材が集まり、残る組織集団を作らねばなりません。その為には、実力が評価され、成果が反映される給与制度を持つことが不可欠です。

新原經營顧問公司は、貴社各部門の責任者・幹部に参加願った「給与制度改革プロジェクトチーム」を作り、討議を重ねながら、貴社独自の給与制度を作り上げることをお手伝い申し上げます。

この「給与制度改革プロジェクトチーム」の進行に伴って、参加される各部門責任者・幹部間のコミュニケーションが従来以上に改善し、同時に正しい会議のやり方が定着するという副次的効果も挙げられます。

具体的実施内容とステップは次の通りです。

・具体的実施内容とステップ

貴社各部門責任者を構成メンバーとする「給与制度改革プロジェクトチーム」を作っ
ていただき、10回程度の会議を経て貴社独自の実力主義・成果主義給与制度 即
ち、職能資格制度 を完成いたします。

1. 導入のステップ

(1) 現行給与制度を理解する

問題点を洗い出します。

(2) 給与制度改革の方向づけを行う

職能給の比率を決め、能力・成果給のウエイトを高める。

(3) 資格と職位の対応を決める

資格(身分)制度を作り、資格が上がることにより、給与が増える制度とする。

(4) 職能給表・個人給表を作る

仕事の能力に応じて給与額が上がる給与表を作成する。

(5) 職能要件書を作成する

資格(等級)ごとの、部門別仕事の内容及び水準を書き表し、給与額決定の根拠と
なる仕事の内容と水準を明確にします。

(6) 初任給の決定と中途採用者の扱いを決める

中途採用者が多い現状及び給与制度全体の中で、どのように位置付けするかを決
めます。

(7) 人事評価制度の見直し

わが社が今、必要とする人材はどんな資質、能力を持つべきか？を決め人事評価
項目とします。業績、能力資質、職能要件書実行度等を評価大項目とします。

(8)人事評価マニュアルの作成

人事評価はともすれば、好き嫌いで判断しがちです。出来る限り客観性のある評価が出来る様、評価に伴っての判断ポイントと判断基準をマニュアル化します。

(9)給与規定の見直し

新給与制度に合わせて、給与規定を見直します。

2 . 事前準備

現行給与制度での固定給与月額について、年齢別・年資別グラをご作成下さい。

3 . (オプション)研修会の実施

新給与制度完成後、適用開始前に全管理者を対象として「人事評価の仕方」及び評価後の「個人面接の仕方」を中心とした、研修会を行います(2回)

. 期間

4 - 5ヶ月にわたり、10回程度の会議を重ね、作成いたします。