

# 「社労士が提案するA4一枚賃金制度」 の作成と導入手法

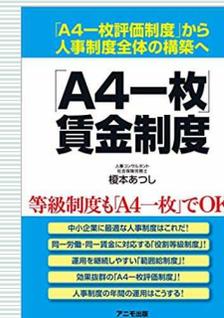
シート類 ダウンロードアドレス

<https://millreef.co.jp/a4ichimai/>



HR Consulting MillReef inc.

講師 株式会社MillReef 榎本あつし





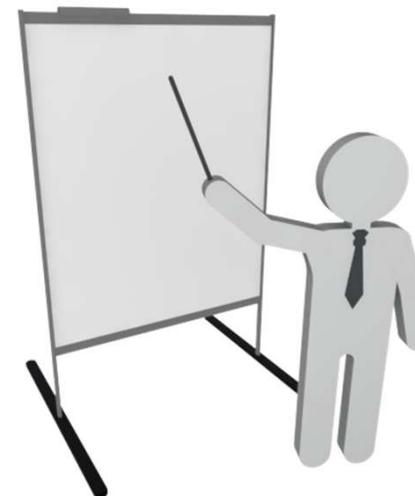
# お話しする内容

## 【作成と導入方法】

- 1 中小企業にとっての人事制度の壁
- 2 「人事制度」とは？
- 3 中小企業におすすめの等級制度
- 4 等級制度と作り方
- 5 同一労働同一賃金について
- 6 中小企業におすすめの賃金制度
- 7 範囲給の重なり方
- 8 評価制度の基本的な考え方
- 9 ポイント制給与、ポイント制賞与
- 10 昇降格基準

## 【社労士としての人事制度の提案】

- 1 提案のポイント
- 2 運用サポート





# 講師 自己紹介

## ★プロフィール

榎本あつし

昭和47年 東京都立川市生まれ

人材派遣会社の人事部を経て、平成17年に独立。

今現在は人事評価制度、研修、ルールブックの導入などのコンサルティングをメインに行っている。



## ★所属

株式会社MillReef 代表取締役

一般社団法人日本ABAマネジメント協会代表理事

社会保険労務士事務所 オフィスネアルコ 代表

## ★ライフワーク

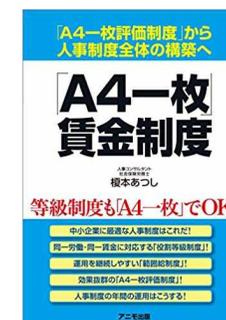
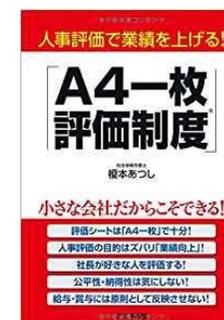
応用行動分析学(ABA)の研究 (人や動物の行動を分析、原理原則に則り、行動の作用へ応用する科学)

## ★著書

「人事評価で業績を上げる!『A4一枚評価制度』」

「自律型社員を育てる『ABAマネジメント』」

「働き方改革を実現する『会社ルールブック』」



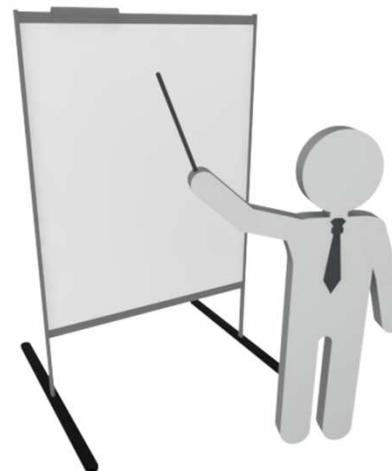
なぜ、中小企業に  
人事制度が定着しないか



## ワーク① 少し考えてみましょう

ワーク  
①

なぜ、中小企業には人事制度が  
定着しないのでしょうか？



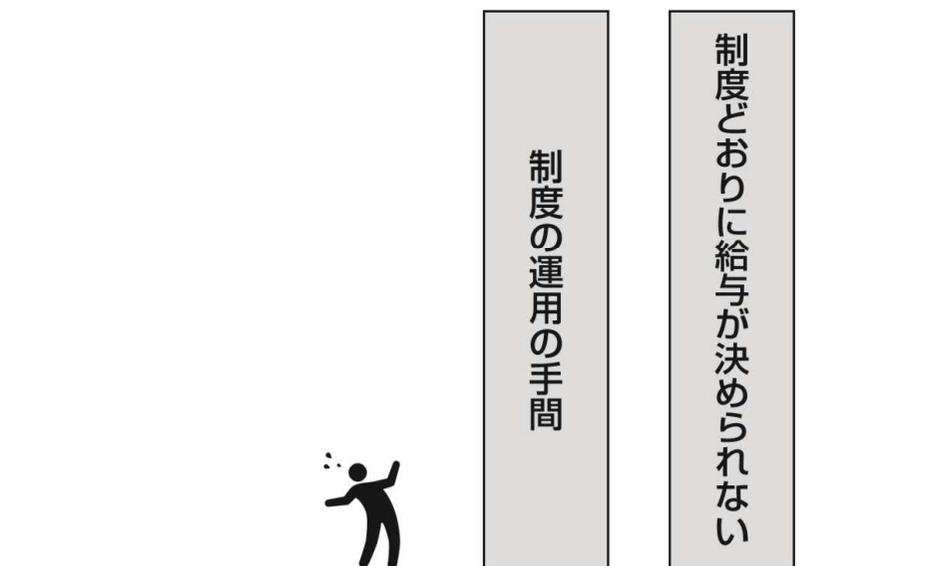


## 大きく立ちはだかる二つの壁

中小企業にとって非常に大きい二つの壁。

- ① 制度の運用の手間
- ② 制度どおりに給与・賞与が決められない

◎中小企業の超えられない2つの壁◎





## なぜ不満に思うのか。

不満を減らすはずの人事制度。  
なぜか、ないときよりも不満が出ることも多くある。

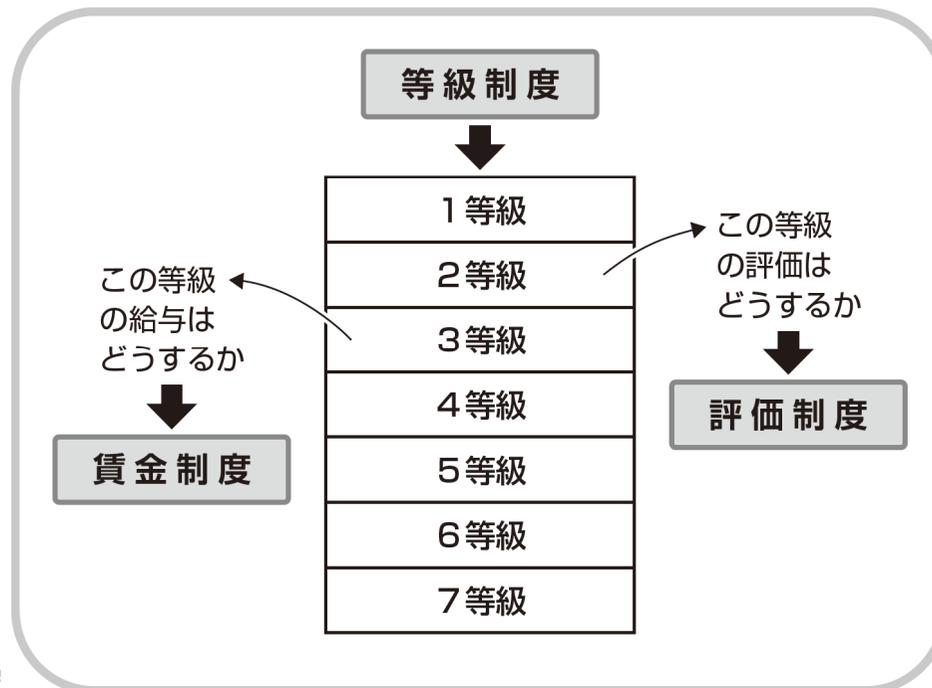
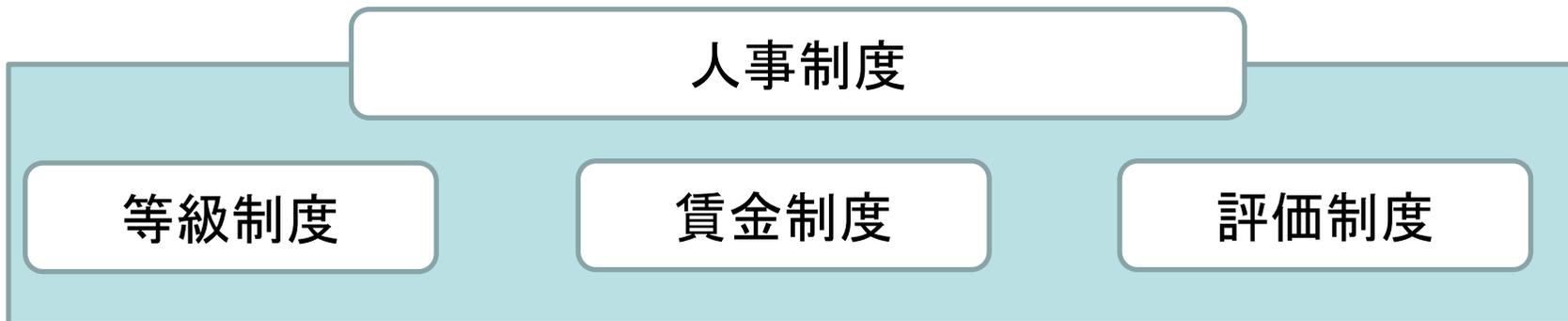
◎満足度、不満足度は何で決まる？◎





# 人事制度とはそもそもどんなものか

「人事制度」とは、大きくこの3つの制度で構成される。



# 等級制度



## 「等級制度」の基礎知識

### 職能等級

アビリティ・  
グレード

「人」単位で、等級が決められている。  
職種にかかわらず、**その人**の能力や成果で、  
給与が決まっていく。

### 職務等級

ジョブ・  
グレード

「仕事」単位で、等級が決められている。  
年齢や経験に関わらず、  
**その仕事**をする人は同じ給与となる。

### 役割等級

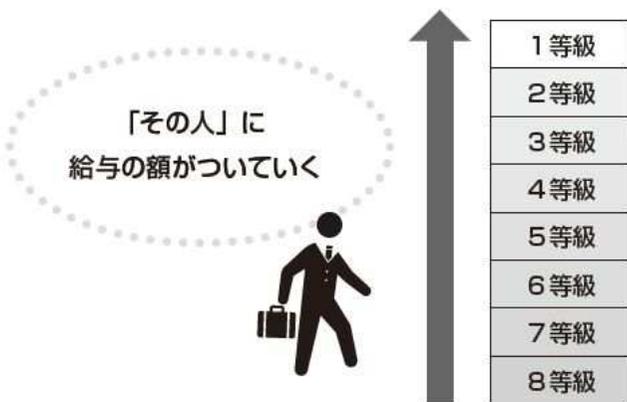
ミッション・  
グレード

「役割」単位で、等級が決められている。  
職種の中に、レベル差のある役割があり、  
**その役割**の遂行度・発揮度で給与が決められる。



# それぞれの等級制度のイメージ

◎職能等級制度のイメージ◎



◎「役割等級制度」のイメージ◎

	営業	製造	企画	本部
1等級				
2等級				
3等級				
4等級				
5等級				

「製造」の「4等級」に求められる「役割」が設定される  
「その役割」に給与がつく

◎「職務等級制度」のイメージ◎

エリア管理	企画開発	営業統括	製造統括		管理統括			
店舗管理	企画提案	システム管理	営業管理	工場管理	設計管理	人事管理	総務管理	経理管理
店舗リーダー	WEB開発	システム業務	営業リーダー	工場主任	設計主任	人材開発	総務主任	経理主任
店舗スタッフ	宣伝広告		マーケティング	製造作業	設計	教育研修	総務スタッフ	経理スタッフ
	新規事業		ルート営業					

この職務について、それぞれ  
詳細な「職務記述」がある  
「その仕事」に給与がつく