

期待役割と成果責任に基づく賃金改革のすすめ

1. 賃金改革の必要性

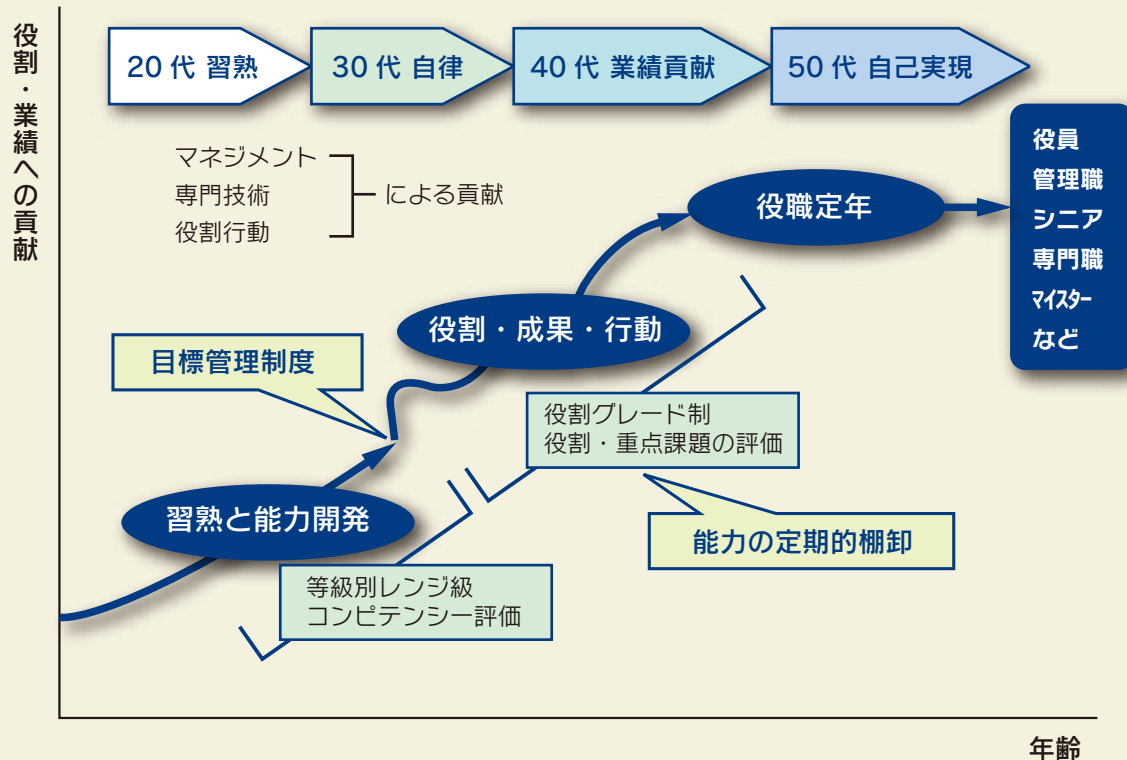
緊急避難的なリストラや人件費削減は、ほぼ一巡し、新しい経営環境における本格的な賃金体系構造の改革は企業競争力の維持向上に向け差し迫った課題となっています。成果主義が年功主義のいずれかといった単純な図式ではなく、真に自社の事業モデルと将来ビジョンに合致した賃金体系の構築が必要とされています。このような状況のもと、役割のタイプや成果責任の程度を具体的かつ明確にした報酬決定の方式が強く求められているのが現状です。

2. ねらい

期待役割と成果責任に基づく賃金改革は人材のタイプ、職種による処遇評価基準を構築し、変化に強い人件費構造を確立する一方で、コアとなる社員の意欲と帰属意識を向上させることは間違いありません。さらに、今日の賃金管理にとって必要不可欠な視点は「期待役割または成果責任」、「意思」、「能力」、「実績」という賃金決定の四要素と実際の賃金をバランスさせることです。中産連ではこれらのニーズに応える実践的な支援を行ない、ハイパフォーマンスの社員が生き活きと活躍できる組織改革を可能とします。

新人材マネジメントモデルとしての実力主義長期雇用

— 実力主義長期雇用人事制度の展望 —



期待役割と成果責任に基づく賃金改革のすすめ

役割グレード給の決定モデル

グレード	評価ポイント	役割グレード給
G VIII	80以上	740,000円
G VII	70以上~80未満	680,000円
G VI	60以上~70未満	620,000円
G V	55以上~60未満	560,000円
G IV	50以上~55未満	520,000円
G III	40以上~45未満	480,000円
G II	35以上~40未満	440,000円
G I	30以上~35未満	400,000円

【役割グレードの判定】

ポイント

1. 期待役割

①役割の範囲と重要性	20
②課題解決の難易度	20
③必要とする専門性	10

50

2. 成果責任

当期の重要課題	30
---------	----

3. コンピテンシー

20

合計	100
----	-----

役割グレード制の構造



3. 中産連コンサルティングの特色

- 第二世代型の成果主義、実力主義長期雇用に基づく賃金体系
- 人件費構造の柔軟化と業績向上体質の強化を目指した賃金改革
- 期待役割と成果責任の明確化による評価処遇システムのシンプル化



問い合わせ先

(東京本部) 〒102-0083 東京都千代田区麹町3-2-6 (垣見麹町ビル5階)
TEL : 03-5275-7751 FAX : 03-5275-7755 e-mail : tokyoc@chusanren.or.jp