

賃金制度の見直し / 建設業（一戸建て住宅）

従業員数：正社員 50 人

【経営者の要望】

給与と評価のシステムを整備して、やれば報われる制度を作りたい。

営業社員ならびに工務、設計、総務・営業事務の社員の給与体系の確立

人事評価制度を明確にして社員のモチベーションの向上

【現状の問題点】

営業社員の給与体系（能力給、営業歩合）の基準が受注棟数のみになっている

工務、設計、総務・営業事務の明確な給与体系がない

【新制度の提案】

営業：新たに入金基準を加え、働きに合った能力給と営業歩合が合理的に算出できる給与体系を提案した

基本給：一律定額

能力給：半期の営業成績（受注棟数と入金額）により決定

営業歩合：半期の営業成績（受注棟数と入金額）に対する歩合率で決定

工務、設計、総務・営業事務：仕事のレベルに応じた基本給と貢献度（評価）を反映する能力給にして、社員にオープンにできる給与体系を提案（工務と設計、総務・営業事務は別々に給与テーブルを設定）した

基本給：職務等級別の定額

能力給：人事評価を反映して昇給（降給）

【コンサルの流れ】

依頼から4カ月後に「新給与・評価システム」を提案し、その後若干の調整を行った

メンバー：社長、専務、総務担当者、当社担当者

打合せ：月2回、総務担当者とのメールでのやり取り（随時）

期間：4カ月

費用：100万円

【評価と課題】

営業は以前よりも働きに合った給与制度に改善できた

工務、設計、総務・営業事務は経験と貢献度合いを反映できる明確な給与制度が導入できた

今後は人事評価を実施していきながら、社員の意欲と目標意識の向上を図ることが重要である