

# 会社業績を向上させる賞与の払い方(第2回)

会社従業員が全社一丸となる組織をつくり、  
会社業績を向上させるための賞与の払い方とは？

昨年来、会社の収益性は著しく低下傾向。一方、法定福利費は高騰の様相を呈しています。  
全社一丸の組織づくりを強化しつつ、業績を向上させる賞与の支払い方とは？。

賞与支払いに関する大きな課題は・・・

①賞与支払い総額原資をどう決定するか？

②決定した賞与総額をどう部門別、個人別に配分するか？

この二つの大きな疑問にお答えいたします。



- 日時 2010年10月14日(木)13:30~17:00
- 対象 経営者、総務、人事、労務責任者  
(社会保険労務士・税理士・コンサルタントの方はご遠慮ください。)
- 会場 高崎市総合福祉センター第2会議室  
(高崎市末広町115-1、TEL027-370-8822)
- 講師 社会保険労務士・中小企業診断士 川上 金四郎

## ● カリキュラム

- 賞与の性格(真向から対立する)  
従業員の違い、経営者の違い
- 会社従業員が一丸となる組織づくり
- 賞与支払い総額の決定
  - 賞与を増やす基準
  - 実際の従業員数で計算してはいけない一人当たりの粗利益の算出方法
  - 人件費のとらえ方
  - 人件費総額の適正値は？
  - 会社目標の設定と人件費予算の立て方
  - 賞与の算定期間と支払月数
- やる気の源泉
- 基本給に比例する賞与支払の問題点
- 賞与支払の仕組みを変えよう！
  - 職制やチームワークを重視する賞与配分
  - 個人業績貢献度を反映させた賞与配分
  - 戦国武将に学ぶ  
「分捕り方式」の賞与配分
- 人事評価はこうやる
  - 人事評価は何のためにするの？
  - 評価とは測定すること。それとも判定すること。
  - 絶対評価と相対評価の違いは何ですか？
  - 何を評価対象にする＝評価項目
  - 勤務態度評価は2~3段階で判定する
  - 業績(成績)評価は4段階で判定する
- 人事評価表の具体例
  - 製造業 一般職・管理職
  - 卸業 一般職・管理職
  - 食品スーパー(小売業) 一般職・専門職・店長
  - 建設業 一般職・工事課長

### ■■この講座で提供する資料■■

- ・年間賞与グラフ(ズバリ実在賃金)
- ・賞与配分計算シート(CD形式)
- ・業種別・職種別、職位別人事評価表(CD形式)

