



<p>Q1 経営理念を人事制度に生かすと言うのはどう いうことですか？</p>	<p>A1 一見すれば確かに賃金制度と経営理念とはまったく別のものであると思ってしまうこと もあるかもしれませんが。しかし本来経営理念はすべての経営活動の原点であり、この理念 を実現するために経営方針・経営計画が立てられます。そのひとつである人事計画も当然 その理念から発せられるものであり、これら検討なしに単独で人事計画を策定すること はできません。そこでわれわれはまず社長の経営理念を明確にすることから始め、それ に基づく人事制度を構築してゆきます。</p>
<p>Q2 このシステムを導入することで本当に社員 のモチベーションが高まるのですか？</p>	<p>A2 労働者と言うのはもちろん賃金の多寡だけで働くわけではありません。しかし、労働に 対して賃金は決して切ることのできない関係性があり、経営者からの評価を端的に表す最 もわかりやすい指標であると言えます。その評価が明確でなく不透明であれば社員は何を 目標に働けば評価を受け、賃金を上げることができるかわからず、やる気も生まれてき ません。そこでこのシステムにより公平かつ明確な基準を設け、社員の進むべき道を明 らかにすることができます。</p>
<p>Q3 みんなの給料が下がることになったらやめ てしまうのではないですか？</p>	<p>A3 制度構築の最初の段階では賃金シュミレーションどおりの給料にはせずに1年から3年 の経過措置をおきます。その期間には各人に課題を与え、それを達成できた人にはその ままの給与を与えると言う仕組みを作ります。そのため、目標達成へ努力を怠った人 だけが給料が下がることとなりますので不公平は生じません。社長の理念に沿った 制度を構築いたしますので、その方向性に賛同できない方にはやめていただくこと になる可能性も確かにありますが、それは致し方ない面であるといえましょう。</p>



<p>Q4 期間はどれくらいかかりますか？</p>	<p>A4 社長のご希望にもよりますが、人事制度というものは今日明日でできるたぐいのものではありませんので制度の構築に少なくとも半年は見ていただきたいと思います。 その後試行期間と調整機関も合わせますと2年から3年は費やす大きなプロジェクトになります。これだけ見れば大変長い期間に見えるかもしれませんが御社の長期的な成長・発展を考えれば決して長い期間ではないと言えるでしょう。</p>
<p>Q5 人事制度なんて今まで作ったことないんだけど？</p>	<p>A5 今まではあいまいな基準のままに社員の方の賃金を決めてこられた面もあるのかもしれませんが、御社での職務を明確にしてゆくことで評価の要件も明確になりますし、それに対応した賃金制度を明確にしてゆくこともたやすいことではありませんが決してできないことではありません。社長や経営層の方々のご決断さえあれば初めてでも制度を構築してゆくことは可能です。</p>