



従業員
30人未満

働き方改革 同一労働同一賃金対応
小規模事業所の

人事評価・給与制度導入のご案内

エンゲージメントを導入して
小さな会社だからこそ生きる新評価制度をつくりませんか

- 社長の思い（理念）や経営計画を社員に理解してもらい、評価・給与制度により会社を一体化させる。
- 社員が会社への帰属意識と自発的行動を行う新しい評価制度により主体的に業務を遂行できる。
- 社員の行動特性（コンピテンシー）を明確化し、社長と社員が共通の方向性を持つ組織形成ができる。
- 社長と社員のエンゲージメントにより会社も社員も飛躍的に伸びていくことを目指します。。
- 社長が望むことと社員が望むことのマッチングにより社長も社員も生き活きと仕事を行うことができる。

社内の活性化は
業績アップ
に繋がります！

人事評価・給与制度によって会社の成長を実現するためのコンサルティングのご提案です

人事評価・給与制度導入プログラムの詳細は裏面をご覧ください。

人事評価・給与制度導入プログラム

	サポート詳細
ステップ1	<ul style="list-style-type: none">● エンゲージメントの理解と企業成長の考え方● 自己棚卸と自社棚卸 事業の俯瞰的考察について● 自社の企業理念・経営方針・行動方針の見つめなおし作業● 企業理念・ミッション・バリューの決定● 人事ビジョンの構築（求める人物像の明確化）
ステップ2	<ul style="list-style-type: none">● 基本フレーム作成作業（新等級、号俸表または範囲給制度の作成）● 手当の見直しと評価給の設定検討● 昇給ルール・昇格ルールの設定検討● 既存社員の立ち位置確認とギャップの確認● シュミレーション作成● 仮設計作業・新基本給と新手当額と給制度の誤差補正作業● 法的チェックと制度の検証作業
ステップ3	<ul style="list-style-type: none">● 簡潔で説得力のある評価制度づくり● 評価期間と社員の自己目標設定● プロセス評価と成果評価の2軸設定● 職種別コンピテンシー設定
補 充	<ul style="list-style-type: none">● 社員への説明と新給与提示・新旧比較と雇用契約書の締結● 社員全員との評価制度・目標設定の面接実施● 就業規則変更案作成（別途費用が発生します）● 制度実施と経過措置対応

対 象：30人未満の評価・給与制度がない会社

または、制度はあるが機能していない会社の経営者の方

期 間：約6カ月

費 用：45万円+税～（会社規模に応じ加算あり）就業規則作成費は別途発生します。

◆ご相談・お問い合わせは、TEL 052-621-0613 長谷川社労士事務所まで