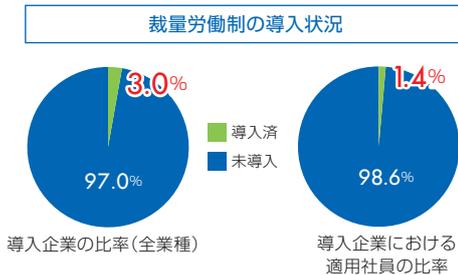


社員一人一人が成果を上げる行動変革ソリューション 裁量労働制 & インセンティブ 導入支援サービス

社員のモチベーション向上と企業収益の向上の両立を！
社員の生産性向上と行動変革を実現するソリューションで、
企業の競争力向上を支援します。

裁量労働制とは？

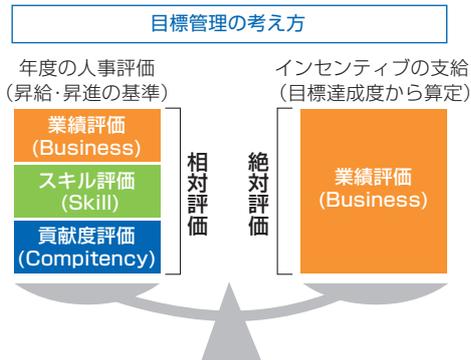
労働基準法第38条第3項、4項に定める「みなし労働制」。業務遂行の手段や方法、時間配分は労働者の裁量に委ねることで時間外手当を一律に支給する制度です。業種や職種によって、専門型と企画型が定義されています。厚生労働省で認可されて以来20年以上が経過していますが、厚生労働省の調べによる平成24年度の導入実績は3.0%にとどまっています。平成26年度に入ってから、安部政権下の産業競争力会議において、規制緩和に向けて活発な議論が行われています。



裁量労働制は全業種においてわずか3.0%の企業に導入されているに過ぎない。

インセンティブとは？

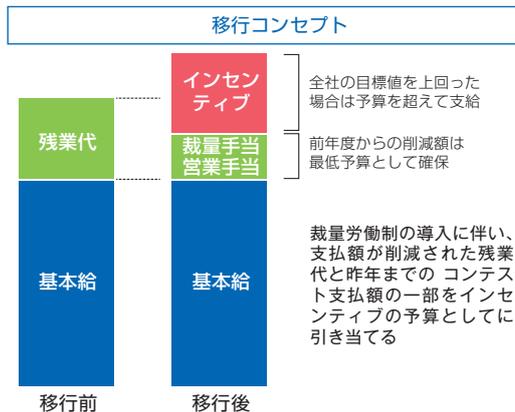
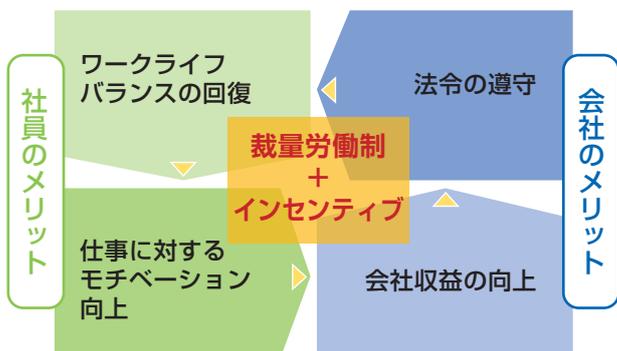
会社の業績に応じて支払われるボーナスに対して、個人の業績に応じて支払われる報酬制度であり、一定期間内の目標達成度に応じて個人に支払われる変動給です。労働時間よりも成果を重視する外資系企業では数多く採用されていますが、日本企業では職位や職種によって限定的な導入にとどまっています。



裁量労働制とインセンティブの同時導入で

**世界に通用する社員の育成と業績志向で働く
強い組織への変革を支援！**

裁量労働制の導入は、社員の生産性向上とワークライフバランスの回復などのさまざまな効果が見込まれますが、社員からは残業代をカットされるという誤解を招きかねない一面も持ち合わせています。残業代は「みなし手当」として一律になりますが、同時にインセンティブ制度を導入し、高い業績をあげた社員には、個人の業績に見合った報酬を支給することで、社員のモチベーション向上と企業収益の向上の両立を実現することが可能になります。



サービス内容

裁量労働制導入支援サービス

- 対象職種・職位・業務の選別
- 就業規則、給与規程改定案の作成
- 裁量労働規程の作成支援
- 雇用契約書変更案の作成支援
- 労働基準監督署への届け出支援

職位/職種	裁量手当	営業手当	時間外手当	賞与	インセンティブ
事業部長					○
副事業部長					○
部長 (ライン)					○
部長 (スタッフ)					○
課長					○
技術職	○			○	○
技術職 (派遣従事者)			○	○	○
営業職		○		○	○
スタッフ職			○	○	
新入社員			○	○	

▲ 対象者の選定例

社内に存在する職種・職位をリストアップし、支給する給与の種別を体系的に整理します。

インセンティブ導入支援サービス

- 現状調査
- 対象職種・職位・業務の選別
- 時間外勤務実態調査、裁量手当額算出
- 予算シミュレーション
- Plan Type 定義
- 目標設計
- 支給テーブル設計
- インセンティブ導入ガイド作成

目標達成率 支給率	技術職		営業職
	個人目標 (50%)	グループ目標 (50%)	グループ目標 (100%)
150%	15.0%	15.0%	30.0%
140%	14.0%	9.0%	28.0%
130%	13.0%	8.0%	26.0%
120%	12.0%	7.0%	24.0%
110%	11.0%	11.0%	22.0%
105%	10.5%	10.5%	21.0%
100%	10.0%	10.0%	20.0%
95%	5.0%	5.0%	10.0%
90%	3.0%	3.0%	6.0%

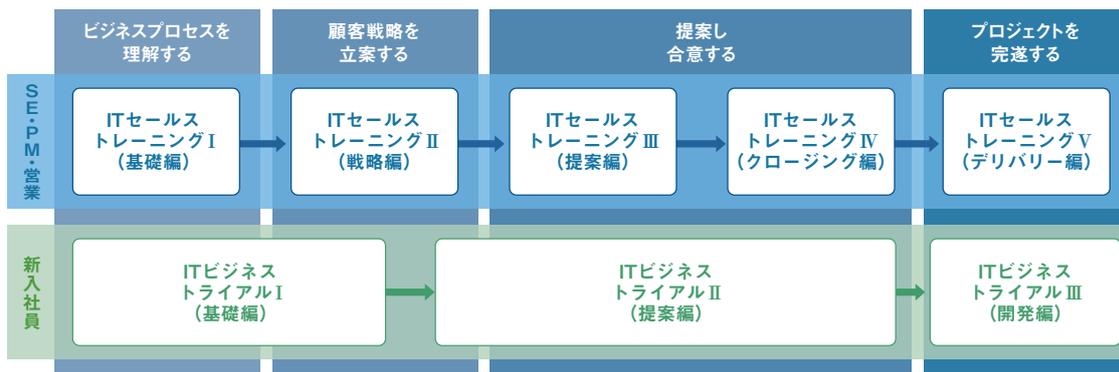
▲ 支給テーブルの例

職位/職種	目標値	評価配分
技術職	所属グループの年間売上	50%
	個人の年間売上	50%
営業職	所属グループの年間売上	100%
	自部門の年間営業利益	50%
部長	事業部の年間営業利益	50%
	事業部の年間営業利益	50%
事業部長	事業部の年間営業利益	50%
	全社の年間営業利益	50%

▲ Plan Type および目標設定の例

与えられる目標が同じ職種・職位をグループ化し、PlanType を設定します。

導入スケジュール



サービス料金体系

裁量労働制導入支援サービス	インセンティブ導入支援サービス	裁量労働制+インセンティブ導入支援サービス
500,000円～	1,000,000円～	1,200,000円～