

# そのベースアップ、ちょっと待った!

## 社員の賃金 UP の前に知っておくべき5つのステップ

### ～中小企業における賃金 UP の処方箋～

ベースアップを中心とした処遇改善に関するニュースが増えてきました。このような世間の流れを受けて、自社も賃金 UP を検討しなければならないと感じている中小企業も多いのではないのでしょうか。

本セミナーでは、自社でもできる分析やシミュレーションの手法を紹介しながら、中小企業における社員の賃金 UP の考え方について分かりやすく解説します。(セミナー時間目安1時間～)

【下記のようなお悩みをお持ちの方にお勧めです】

- 賃金 UP が近い将来の経営を圧迫しないか不安だ
- 社員数増員を計画しているが、それでも賃金UPの余地があるのか知りたい
- そもそも我が社に賃金アップは本当に必要なのか判断したい
- 賃金 UP はベースアップが最適なのか?我が社に適した手段は何なのか知りたい 等

講師 <sup>てるあき</sup> 辻 輝章 (株式会社新経営サービス 人事戦略研究所コンサルタント)

自らの調査・分析を活用し、顧客の想いを実現に導くことをモットーに、国内大手証券会社にてリテール営業に従事する。様々な企業と関わる中で、社員が自ら生き生きと行動できる企業は力強いことを体感。  
"人(組織)"という経営資源の重要性に着目し、新経営サービスに入社する。

第一線での営業経験を活かして、顧客企業にどっぷりと入り込むことを得意とする。企業が抱える問題の本質を見極め、企業に根付くソリューションを追及することで、"人(組織)"の活性化に繋がる実践的な人事制度構築を支援している。



### 【内容】

- I. 世間や国の動きを把握する
- II. 社員の賃金 UP の前に知っておくべき5つのステップ

<ステップ1> 我が社に賃金 UP が必要なのかを考える…目的と現状の把握、公平性の確認法 等

<ステップ2> 賃金 UP の原資を考える…許容人件費算出のための損益試算、人件費の捉え方 等

<ステップ3> 原資配分を考える…理想と現状をふまえた優先順位付け

<ステップ4> 賃金 UP の手段を考える…目的に応じた判断軸の設定、基本給や賞与等の決め方 等

<ステップ5> 描いた通りの施策になっているかを確認する…総額人件費と個別賃金の試算 等