

※社内に発表する際の基本的な資料をまとめています。
これ以外の資料を発表する際は必ず事前にご相談ください。

— 社員を成長させ業績を向上させる仕組み —

〇〇式人事制度

2022年版

株式会社ABCY

目次

1. 新人事制度の特徴	2ページ
2. 成長支援制度について	4ページ
A. 人事制度の体系	
B. 成長シートとは	
C. 成長シートの種類	
D. 成長シート	
E. 成長確認の時期と方法について	
F. 成長支援会議について	
G. フィードバックについて	
H. 成長支援制度運用フロー図	
I. 成長シートの変更方法について	
3. ステップアップ制度について	13ページ
A. ステップアップ基準設定表	
B. 筆記試験・面接試験	
C. 初任格付け表	
D. 昇格要件について	
E. 昇格要件表	
F. 降格基準設定表	
G. 昇格手続き	
H. 昇進基準	
4. 賃金制度について	22ページ
A. 新賃金体系	
B. 年齢給表	
C. 勤続給表	
D. 成長給表（総合職）	
E. 成長給表（限定職）	
F. 諸手当	
5. 成長結果と処遇について	28ページ
A. 昇給について	
B. 賞与原資の計算について	
C. 業績評価表について	
D. 個人配分額の計算について	
E. 業績と基礎賞与額の支給の関係について	

1. 新人事制度の特徴

私たちはすべての人に成長してもらいたいと思っています。しかし社内から、「どこに向かって成長したらいいのかわからない」「成長することで賃金が増えていくのかわからず不安だ」という声をいただいていた。そこで今回、その不安を払拭していただくために、人事制度をつくりました。

一般的に人事制度とは社員の賃金を決めるための仕組みのように思われています。しかし、それは人事制度の本来の姿ではありません。人事制度の本当の目的は、社員の成長です。それも無理強いするのではなく、社員が元気に生き生きとやる気を持って働ける環境をつくることで、楽しく成長できるようにすることです。その目的のため、誰もがわかる仕組みづくりを心がけました。

しかし、社員のための仕組みに完璧はありません、みなさんの成長によって、そしてみなさんの声によって、仕組みは常に見直していきます。不明な点がありましたら、直属の上司に遠慮なく質問してください。

今回の人事制度の特徴は次の通りです。

1. 新人事制度の特徴

I. 成長の内容や基準を明確にしました

職種や階層ごとに成長シートをまとめ、社員の期待像を明確にしました。これにより、社員本人の自己育成や上司の部下指導に役立てます。

II. 全社員の成長結果は組織的に決定されます

今までは直属の上司1人で成長を確認していましたが、今後は全上司が出席する成長支援会議にて決定します。社員1人ひとり、どれくらい成長しているかは、組織的に確定されます。部署部門による有利不利はなくなります。

III. 成長結果は、社員本人にフィードバックします

今までは、どこまで成長しているかということを伝えきれていませんでした。どこまで成長しているのかが明確になることで、次の成長を具体的に計画することができます。

IV. 成長結果が、処遇決定に反映されます

今までは、成長することで、どのように処遇（昇給・賞与・昇進・昇格）に反映されているのかをオープンにしていませんでした。これからは、自分の成長で処遇がどう変わるのかを事前に確認できるようになります。

V. すべての社員の処遇向上を目指しています

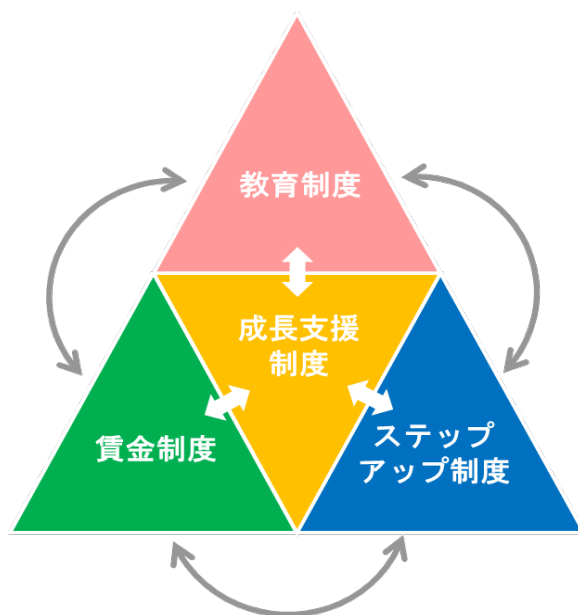
処遇は一般的には、社員間で差をつけるものと理解されていますが、我が社においては全社員の処遇向上を期待しています。

2. 成長支援制度について

A. 人事制度の体系

人事制度は、大きく分けると成長支援制度、賃金制度、ステップアップ制度、教育制度の4つに分けられます。

その中で、成長支援制度は他の3つの制度を運営するための中心となるものです。



- 成長支援制度とは

入社してから定年退職するまで継続的に成長を支援する制度です

- ステップアップ制度とは

組織の中でどこまで成長したかを確認するとともに、成長の目標を設定する制度です

- 賃金制度とは

自らの成長と会社の業績によって、賃金（昇給・賞与）がどのように決まるかを明らかにする制度です

- 教育制度とは

成長を組織的に支援する制度です

2. 成長支援制度について

B. 成長シートとは

我が社での成長のゴールを示すものです。その内容を実現している人が社内にあります。

期待成果	……	どんな成果を上げたらいいのか。
重要業務	……	成果を上げるためにどんな業務を遂行すればいいのか。
知識・技術	……	業務を行うためにはどんな知識や技術を習得すればいいのか。
勤務態度	……	どんな姿勢・考え方で仕事をすべきか。

という内容がまとめられています。

成長要素	……	成長してもらいたい項目です。
ウェイト	……	成長要素の重要度を示しています。
ウェイトに成長基準点数を掛けたものが、その成長要素の成長点数となります。		
例 ウェイト 2 点 × 成長基準点数 4 点 = 8 点		

成長基準	……	成長を確認する際の基準です。
定義づけ	……	成長要素の内容を説明するものです。
着眼点	……	どこを見て成長を確認するかというポイントです。

2. 成長支援制度について

C. 成長シートの種類

我が社には次の職種・階層があります。

		職 種		
		営業職	製造職	総務職
階 層	管理職層	○	○	○
	中堅職層	○	○	○
	一般職層	○	○	○

2. 成長支援制度について

D. 成長シート

部門名 _____ 職種 営業 階層 一般職

■ 成 長 シ ー ト ⑥ ■

対象期間 20XX年 4月 1日 ~ 20XX年 6月 30日

実施日 20XX年 7月 8日

所 属		等 級		3	社員コード	10003	社 員 名	田中 一郎	成 長 支 援 者					松本 太郎	印
成 長 要 素			定 義			着 眼 点	ウエ-ト	成 長 基 準					成 長 確 認		
								1	2	3	4	5	本人	上司	
期待成果	1	A	お客様1人当り買上点数				0.50	1. 2点未満	1. 2点以上	1. 6点以上	2. 0点以上	2. 4点以上			
	2	B	販売商品1品当り平均単価				0.50	350円未満	350円以上	460円以上	570円以上	680円以上			
	3	C	人時生産性				1.00	2,400円未満	2,400円以上	3,100円以上	3,800円以上	4,500円以上			
小 計							2.00								
重要業務	4	A	1 鮮度管理				0.50	その業務をやっていなかった。	その業務を少しやっていた。	その業務を基本となるやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えていた。			
	5	A	2 接客販売				0.50	その業務をやっていなかった。	その業務を少しやっていた。	その業務を基本となるやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えていた。			
	6	B	1 商品づくり				0.50	その業務をやっていなかった。	その業務を少しやっていた。	その業務を基本となるやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えていた。			
	7	B	2 価格設定				0.50	その業務をやっていなかった。	その業務を少しやっていた。	その業務を基本となるやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えていた。			
	8	C	1 作業改善提案				2.00	その業務をやっていなかった。	その業務を少しやっていた。	その業務を基本となるやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施していた。	その業務を優れたやり方で実施しており、他の社員にも教えていた。			
	小 計							4.00							
知識・技術	9	A	1 商品知識(鮮度知識)				0.75	持っていないかった。	少し持っていた。	基本的なものを持っていた。	応用的なものも持っていた。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	10	A	2 接客トーク				0.75	持っていないかった。	少し持っていた。	基本的なものを持っていた。	応用的なものも持っていた。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	11	B	1 商品知識(料理知識)				0.75	持っていないかった。	少し持っていた。	基本的なものを持っていた。	応用的なものも持っていた。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	12	B	2 加工技術				0.75	持っていないかった。	少し持っていた。	基本的なものを持っていた。	応用的なものも持っていた。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
	13	C	1 標準時間				3.00	持っていないかった。	少し持っていた。	基本的なものを持っていた。	応用的なものも持っていた。	業務を実施するために必要なものはすべて持っており、他の社員にも教えていた。			
小 計							6.00								
勤務態度	14		積極性			困難な仕事にも、自発的に、積極的に取り組んだか	2.00	守っていないかった。	少し守っていた。	ほぼ守っていた。	守っていた。	守っており、他の社員にも教えていた。			
	15		責任感			自分に課せられた業務を、計画通り最後までやり抜いていたか	2.00	守っていないかった。	少し守っていた。	ほぼ守っていた。	守っていた。	守っており、他の社員にも教えていた。			
	16		規律性			上司の命令や業務上の規則をきちんと守っていたか	2.00	守っていないかった。	少し守っていた。	ほぼ守っていた。	守っていた。	守っており、他の社員にも教えていた。			
	17		協調性			自分の都合にとらわれず、他と協力して業務を推進したか	2.00	守っていないかった。	少し守っていた。	ほぼ守っていた。	守っていた。	守っており、他の社員にも教えていた。			
	小 計							8.00							
合 計							20.00								

2. 成長支援制度について

E. 成長確認の時期と方法について

成長確認は次のように行います。

本人（一次確認）→ 直属上司（二次確認）→ 成長支援会議（確定）

成長シートを使った個々人の成長確認の時期と、組織的な成長確認の時期は次の通りです。

対象期間	成長確認実施月	成長シート集計月	成長支援会議	フィードバック月
4月～6月	7月	7月	7月	7月
7月～9月	10月	10月	10月	10月
10月～12月	1月	1月	1月	1月
1月～3月	4月	4月	4月	4月

2. 成長支援制度について

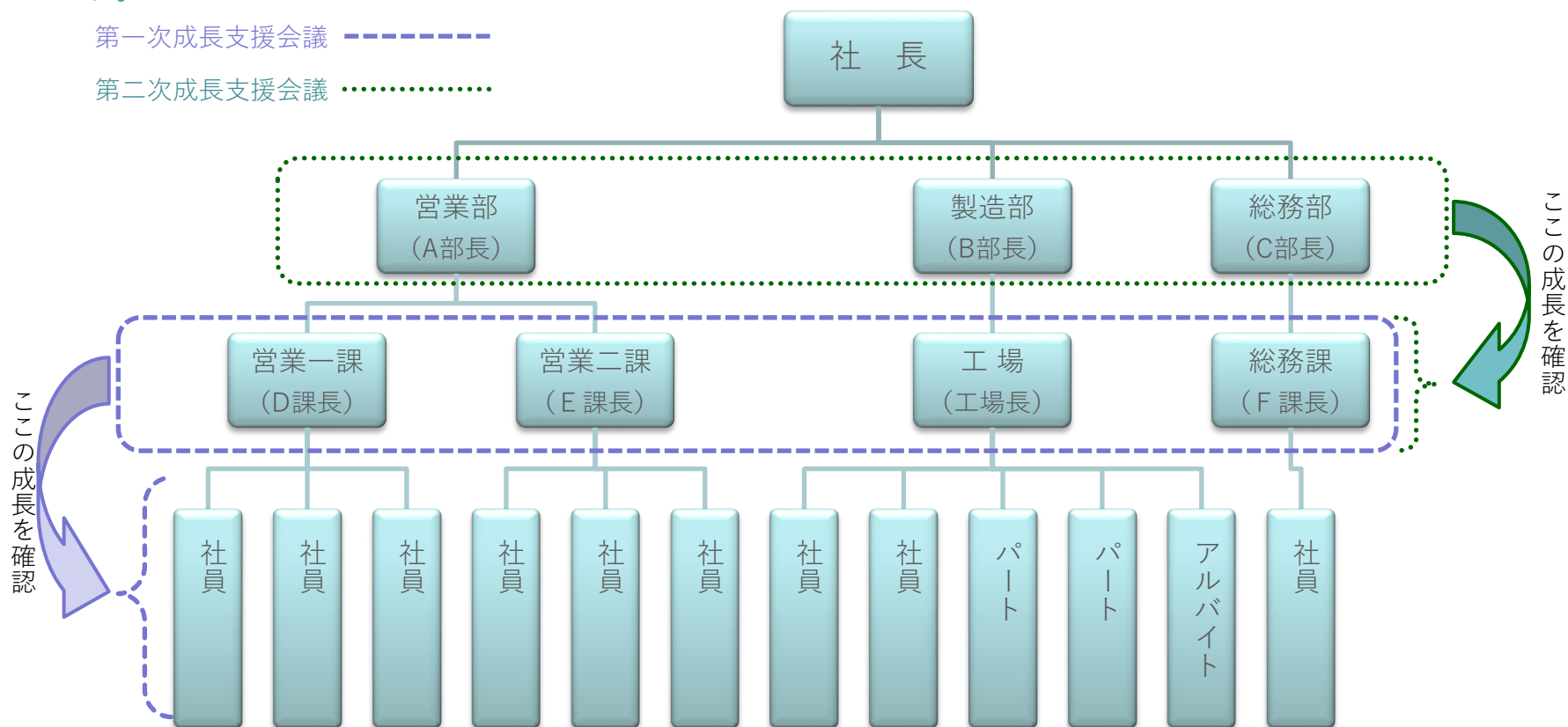
F. 成長支援会議について

成長支援会議とは、全上司が集まって、全社員の成長を確認するための会議です。ここで組織的に全社員の成長を確定します。

会議の出席者は次の通りです。社長や部長が参加する場合がありますが、オブザーバー参加です。

第一次成長支援会議 -----

第二次成長支援会議



2. 成長支援制度について

G. フィードバックについて

全社員の成長のため、成長支援会議で確定した成長を、直属の上司から個々人にフィードバックします。
自分の成長を確認し、次の成長の目標設定に役立ててください。

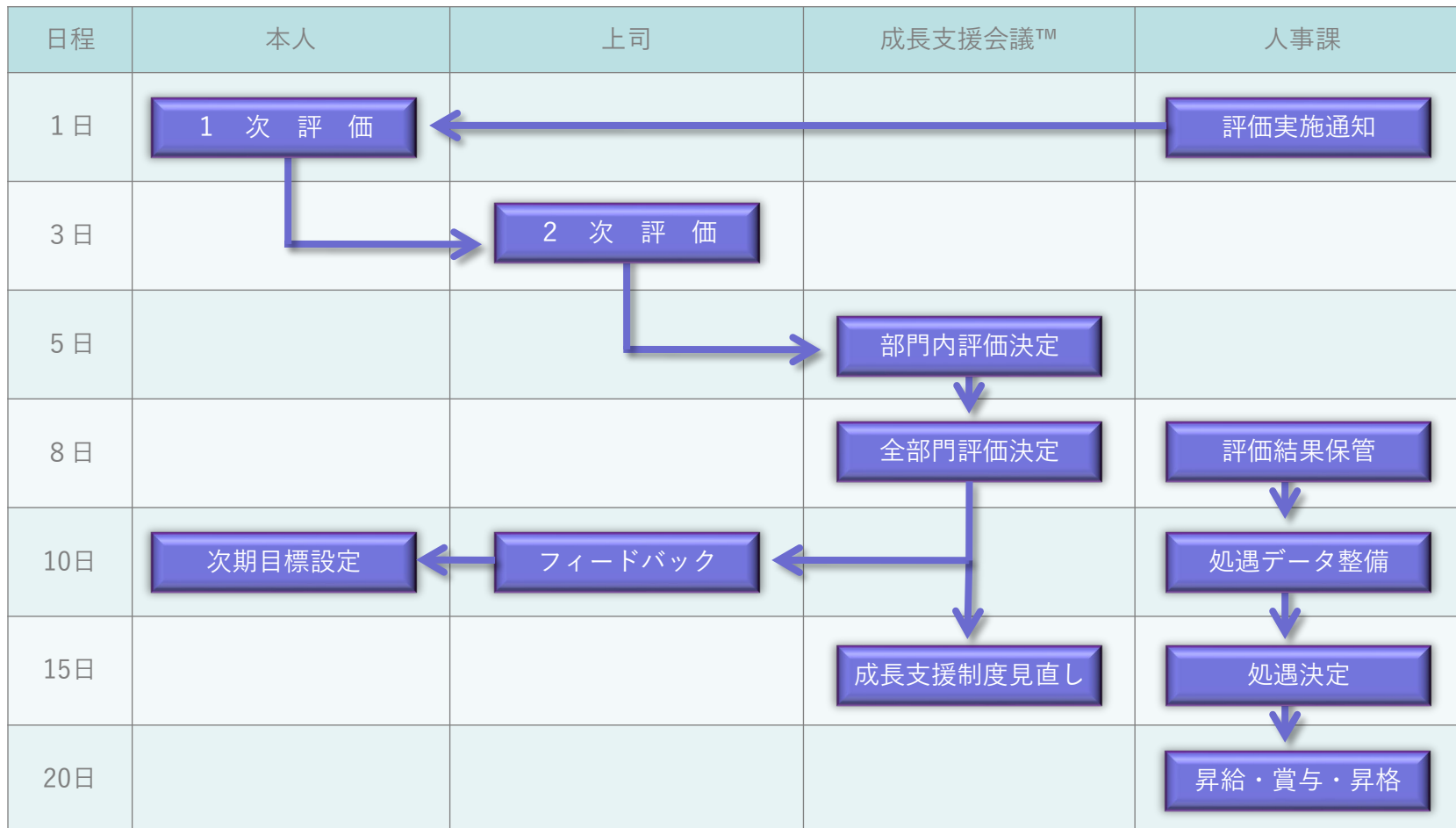
【 フィードバックシート 】

前 回							成長確認期間 始：2021年04月01日	
今 回							至：2021年06月30日	
伸びた点数							所属：未選択 職種： 職 階層：一般職 会社名：株式会社ABCY 成長チャレンジャー名： 成長支援者：	

	成長要素	本人	決定	ギャップ	ウェイト	成長点数	今回の成長について	能力向上に向けた活動計画
期待成果	1 A							
	2 B							
	小 計	-	-	-				
重要業務	3 A1							
	4 B1							
	小 計	-	-	-				
知識・技術	5 A1							
	6 B1							
	小 計	-	-	-				
勤務態度	7							
	8							
	9							
	小 計	-	-	-				
	合 計	-	-	-	20.00			

2. 成長支援制度について

H. 成長支援制度運用フロー図

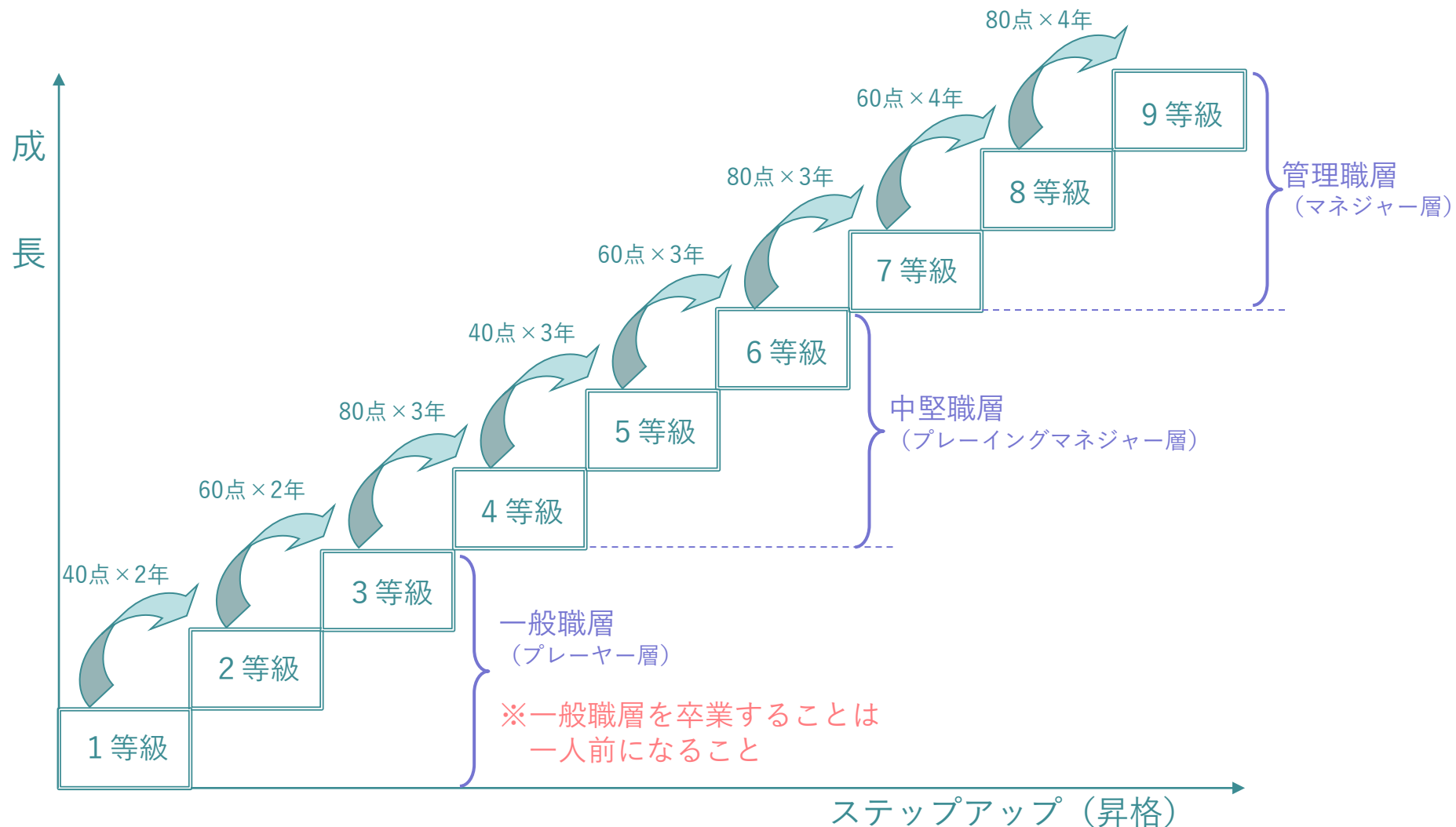


2. 成長支援制度について

1. 成長シートの変更方法について

成長シートを運用する中で、成長しづらい点や納得できない点、わかりづらい点がありましたらどんどん質問をしてください。その内容を検討し、より使いやすい成長シートに改訂します。

3. ステップアップ制度について



3. ステップアップ制度について

A. ステップアップ基準設定表

ステップアップ基準 

総合評価決定基準			
S	100点	～	<input type="text" value="90"/> 点以上
A	90点未満	～	<input type="text" value="80"/> 点以上
B	80点未満	～	<input type="text" value="60"/> 点以上
C	60点未満	～	<input type="text" value="40"/> 点以上
D	40点未満	～	20点

成長等級	標準ステップアップ基準
8→9 等級	<input type="text" value="A"/> ▾ 以上を <input type="text" value="5"/> 年
7→8 等級	<input type="text" value="B"/> ▾ 以上を <input type="text" value="5"/> 年
6→7 等級	<input type="text" value="A"/> ▾ 以上を <input type="text" value="4"/> 年
5→6 等級	<input type="text" value="B"/> ▾ 以上を <input type="text" value="4"/> 年
4→5 等級	<input type="text" value="C"/> ▾ 以上を <input type="text" value="4"/> 年
3→4 等級	<input type="text" value="A"/> ▾ 以上を <input type="text" value="3"/> 年
2→3 等級	<input type="text" value="B"/> ▾ 以上を <input type="text" value="2"/> 年
1→2 等級	<input type="text" value="C"/> ▾ 以上を <input type="text" value="2"/> 年

成長等級	最短ステップアップ基準
8→9 等級	<input type="text" value="S"/> ▾ 以上を <input type="text" value="4"/> 年
7→8 等級	<input type="text" value="A"/> ▾ 以上を <input type="text" value="4"/> 年
6→7 等級	<input type="text" value="S"/> ▾ 以上を <input type="text" value="3"/> 年
5→6 等級	<input type="text" value="A"/> ▾ 以上を <input type="text" value="3"/> 年
4→5 等級	<input type="text" value="B"/> ▾ 以上を <input type="text" value="3"/> 年
3→4 等級	<input type="text" value="S"/> ▾ 以上を <input type="text" value="2"/> 年
2→3 等級	<input type="text" value="A"/> ▾ 以上を <input type="text" value="1"/> 年
1→2 等級	<input type="text" value="B"/> ▾ 以上を <input type="text" value="1"/> 年

3. ステップアップ制度について

B. 筆記試験・面接試験

1. 筆記試験

① 試験問題範囲、合格点

昇格区分	出題区分	合格点
6 → 7等級	経営計画書	80点
3 → 4等級	管理者研修テキスト	80点

② 試験実施日、問題作成者・採点者

実施日	試験問題作成者	採点者
2月第2水曜日	人事部長	人事部長

2. 面接試験

① 試験テーマ、合格点

昇格区分	出題区分	合格点
8 → 9等級	経営戦略について	80点
7 → 8等級	経営課題と解決策について	80点
6 → 7等級	管理者の職務と役割について	80点
3 → 4等級	動機づけとその方法について	80点

② 試験実施日、面接者

昇格区分	面接者	採点者
8 → 9等級	役員	社長
7 → 8等級	役員	社長
6 → 7等級	人事部長	役員
3 → 4等級	人事部長	役員

3. ステップアップ制度について

C. 初任格付け表

< 新規学校卒業者格付け表 >

卒業学校	成長等級	年齢
高 校	1等級	18
短大・専門学校	2等級	20
大 学	3等級	22

< 中途採用者仮格付け表 >

中 堅 職 層	6等級	60点以上
	5等級	40点以上
	4等級	40点未満
一 般 職 層	3等級	60点以上
	2等級	40点以上
	1等級	40点未満

※自己評価による仮格付け

3. ステップアップ制度について

D. 昇格要件について

要 件 項 目		内 容	備 考
推薦条件	昇格年数	社員の成長には、ある程度の経験の積み重ねや習熟期間が必要であることから、成長等級ごとに標準昇格年数を設定し、昇格の基準とする。また、最短昇格年数を決め、優秀社員をその成長点数に応じて昇格させる。	
	評 価	期待成果の実現度、重要業務の遂行度、知識・技術の習得度、勤務態度の遵守度の総合結果からみて、昇格要件を満たしているかどうかを判断する資料とする。	成長シート
	上司推薦	直属の上司からも、昇格の推薦を必要とする。	
選考条件	筆記試験	上位等級に必要とされる一般知識・専門知識の保有度・あるいは問題発見やとらえ方・まとめ方等を見る。	
	面接試験	社員としての常識・応対態度・口頭表現能力および職務に対する抱負などをみる。	面接試験審査シート

3. ステップアップ制度について

E. 昇格要件表

成長等級 \ 昇格要件	標準昇格年数	最短昇格年数	評価結果	上司推薦	筆記試験	面接試験	資格取得
8等級 → 9等級	5 年	4 年	○	○		○	
7等級 → 8等級	5 年	4 年	○	○		○	
6等級 → 7等級	4 年	3 年	○	○	○	○	○
5等級 → 6等級	4 年	3 年	○	○			
4等級 → 5等級	4 年	3 年	○	○			
3等級 → 4等級	3 年	2 年	○	○	○	○	○
2等級 → 3等級	2 年	1 年	○	○			
1等級 → 2等級	2 年	1 年	○	○			

3. ステップアップ制度について

F. 降格基準設定表

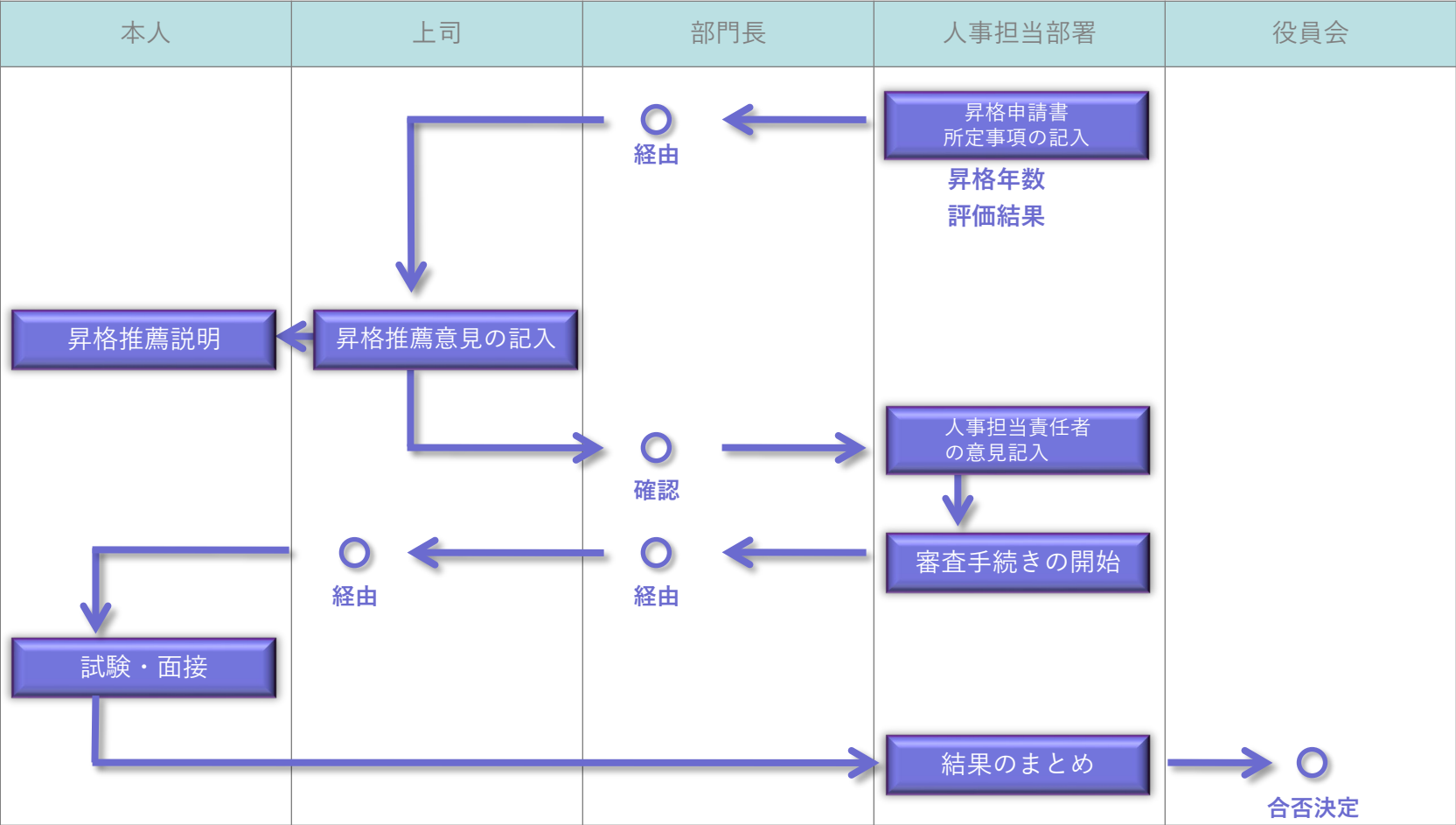
成長等級	降 格 条 件
9 → 8	3年連続「C」または「D」の評価
8 → 7	3年連続「D」の評価
7 → 6	3年連続「D」の評価
6 → 5	3年連続「D」の評価
5 → 4	3年連続「D」の評価
4 → 3	3年連続「D」の評価
3 → 2	2年連続「D」の評価
2 → 1	2年連続「D」の評価

降格をしたくないために降格基準を設けました。

そのため、降格しそうな社員については、厳しく指導をします。

3. ステップアップ制度について

G. 昇格手続き



3. ステップアップ制度について

H. 昇進基準

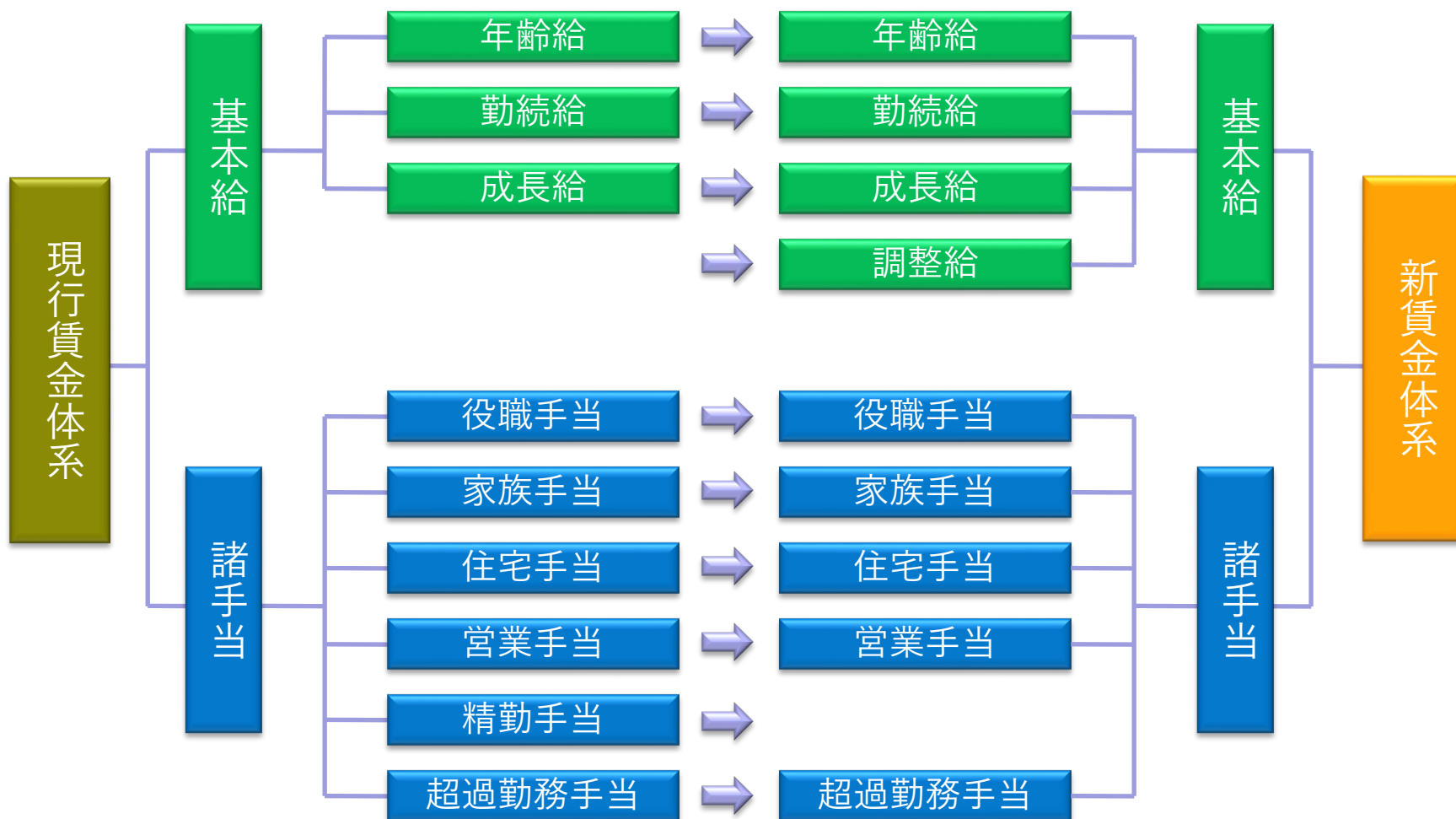
役 職	対象成長等級	選 考 基 準
部 長	8・9等級	対象成長等級で、総合評価点数の高い社員の中から選ぶ
次 長	7・8等級	対象成長等級で、総合評価点数の高い社員の中から選ぶ
課 長	6・7等級	対象成長等級で、総合評価点数の高い社員の中から選ぶ
課長補佐	5・6等級	対象成長等級で、総合評価点数の高い社員の中から選ぶ
係 長	4・5等級	対象成長等級で、総合評価点数の高い社員の中から選ぶ
主 任	3・4等級	対象成長等級で、総合評価点数の高い社員の中から選ぶ

● 昇進人事の発生理由

- ① 組織が大きくなり新しい部署が発生した
- ② ある社員が昇進することにより空席が発生した
- ③ ある社員が退職したため空席が発生した

4. 賃金制度について

A. 新賃金体系



4. 賃金制度について

B. 年齢給表

年齢	年齢給	ピッチ
18歳	80,000	
19歳	84,000	4,000
20歳	88,000	4,000
21歳	92,000	4,000
22歳	96,000	4,000
23歳	100,000	4,000
24歳	103,000	3,000
25歳	106,000	3,000
26歳	109,000	3,000
27歳	112,000	3,000
28歳	115,000	3,000
29歳	117,000	2,000
30歳	119,000	2,000
31歳	121,000	2,000
32歳	123,000	2,000
33歳	125,000	2,000
34歳	126,000	1,000
35歳	127,000	1,000
36歳	128,000	1,000
37歳	129,000	1,000
38歳	130,000	1,000
39歳	130,000	
40歳	130,000	
41歳	130,000	

年齢	年齢給	ピッチ
42歳	130,000	
43歳	130,000	
44歳	130,000	
45歳	130,000	
46歳	130,000	
47歳	130,000	
48歳	130,000	
49歳	130,000	
50歳	130,000	
51歳	130,000	
52歳	130,000	
53歳	130,000	
54歳	130,000	
55歳	130,000	
56歳	130,000	
57歳	130,000	
58歳	130,000	
59歳	130,000	
60歳	130,000	
61歳	130,000	
62歳	130,000	
63歳	130,000	
64歳	130,000	
65歳	130,000	

4. 賃金制度について

C. 勤続給表

勤続年数	標準年齢	勤続給	ピッチ
1年	19歳	500	
2年	20歳	1,000	
3年	21歳	1,500	500
4年	22歳	2,000	500
5年	23歳	2,500	500
6年	24歳	3,000	500
7年	25歳	3,500	500
8年	26歳	4,000	500
9年	27歳	4,500	500
10年	28歳	5,000	500
11年	29歳	5,500	500
12年	30歳	6,000	500
13年	31歳	6,500	500
14年	32歳	7,000	500
15年	33歳	7,500	500
16年	34歳	8,000	500
17年	35歳	8,500	500
18年	36歳	9,000	500
19年	37歳	9,500	500
20年	38歳	10,000	500
21年	39歳	10,500	500
22年	40歳	11,000	500
23年	41歳	11,500	500

勤続年数	標準年齢	勤続給	ピッチ
24年	42歳	12,000	500
25年	43歳	12,000	
26年	44歳	12,000	
27年	45歳	12,000	
28年	46歳	12,000	
29年	47歳	12,000	
30年	48歳	12,000	
31年	49歳	12,000	
32年	50歳	12,000	
33年	51歳	12,000	
34年	52歳	12,000	
35年	53歳	12,000	
36年	54歳	12,000	
37年	55歳	12,000	
38年	56歳	12,000	
39年	57歳	12,000	
40年	58歳	12,000	
41年	59歳	12,000	
42年	60歳	12,000	
43年	61歳	12,000	
44年	62歳	12,000	
45年	63歳	12,000	
46年	64歳	12,000	
47年	65歳	12,000	

4. 賃金制度について

D. 成長給表（総合職）

等級	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級	7等級	8等級	9等級
号俸/ピッチ	300	400	500	1,000	1,100	1,200	2,400	2,500	2,600
1	80,000	81,800	84,200	88,700	100,700	113,900	128,300	164,300	201,800
2	80,300	82,200	84,700	89,700	101,800	115,100	130,700	166,800	204,400
3	80,600	82,600	85,200	90,700	102,900	116,300	133,100	169,300	207,000
4	80,900	83,000	85,700	91,700	104,000	117,500	135,500	171,800	209,600
5	81,200	83,400	86,200	92,700	105,100	118,700	137,900	174,300	212,200
6	81,500	83,800	86,700	93,700	106,200	119,900	140,300	176,800	214,800
7	81,800	84,200	87,200	94,700	107,300	121,100	142,700	179,300	217,400
8	82,100	84,600	87,700	95,700	108,400	122,300	145,100	181,800	220,000
9	82,400	85,000	88,200	96,700	109,500	123,500	147,500	184,300	222,600
10	82,700	85,400	88,700	97,700	110,600	124,700	149,900	186,800	225,200
11	83,000	85,800	89,200	98,700	111,700	125,900	152,300	189,300	227,800
12	83,300	86,200	89,700	99,700	112,800	127,100	154,700	191,800	230,400
13	83,600	86,600	90,200	100,700	113,900	128,300	157,100	194,300	233,000
14	83,900	87,000	90,700	101,700	115,000	129,500	159,500	196,800	235,600
15	84,200	87,400	91,200	102,700	116,100	130,700	161,900	199,300	238,200
16	84,500	87,800	91,700	103,700	117,200	131,900	164,300	201,800	240,800
17	84,800	88,200	92,200	104,700	118,300	133,100	166,700	204,300	243,400
18	85,100	88,600	92,700	105,700	119,400	134,300	169,100	206,800	246,000
19	85,400	89,000	93,200	106,700	120,500	135,500	171,500	209,300	248,600
20	85,700	89,400	93,700	107,700	121,600	136,700	173,900	211,800	251,200
21	86,000	89,800	94,200	108,700	122,700	137,900	176,300	214,300	253,800
22	86,300	90,200	94,700	109,700	123,800	139,100	178,700	216,800	256,400
23	86,600	90,600	95,200	110,700	124,900	140,300	181,100	219,300	259,000
24	86,900	91,000	95,700	111,700	126,000	141,500	183,500	221,800	261,600
25	87,200	91,400	96,200	112,700	127,100	142,700	185,900	224,300	264,200
26	87,500	91,800	96,700	113,700	128,200	143,900	188,300	226,800	266,800
27	87,800	92,200	97,200	114,700	129,300	145,100	190,700	229,300	269,400
28	88,100	92,600	97,700	115,700	130,400	146,300	193,100	231,800	272,000
29	88,400	93,000	98,200	116,700	131,500	147,500	195,500	234,300	274,600
30	88,700	93,400	98,700	117,700	132,600	148,700	197,900	236,800	277,200
31	89,000	93,800	99,200	118,700	133,700	149,900	200,300	239,300	279,800
32	89,300	94,200	99,700	119,700	134,800	151,100	202,700	241,800	282,400
33	89,600	94,600	100,200	120,700	135,900	152,300	205,100	244,300	285,000
34	89,900	95,000	100,700	121,700	137,000	153,500	207,500	246,800	287,600
35	90,200	95,400	101,200	122,700	138,100	154,700	209,900	249,300	290,200
36	90,500	95,800	101,700	123,700	139,200	155,900	212,300	251,800	292,800
37	90,800	96,200	102,200	124,700	140,300	157,100	214,700	254,300	295,400
38	91,100	96,600	102,700	125,700	141,400	158,300	217,100	256,800	298,000
39	91,400	97,000	103,200	126,700	142,500	159,500	219,500	259,300	300,600
40	91,700	97,400	103,700	127,700	143,600	160,700	221,900	261,800	303,200

4. 賃金制度について

E. 成長給表（限定職）

等級	1等級	2等級	3等級	4等級	5等級	6等級
号俸/ピッチ	300	400	500	1,000	1,100	1,200
1	60,000	61,800	64,200	68,700	80,700	93,900
2	60,300	62,200	64,700	69,700	81,800	95,100
3	60,600	62,600	65,200	70,700	82,900	96,300
4	60,900	63,000	65,700	71,700	84,000	97,500
5	61,200	63,400	66,200	72,700	85,100	98,700
6	61,500	63,800	66,700	73,700	86,200	99,900
7	61,800	64,200	67,200	74,700	87,300	101,100
8	62,100	64,600	67,700	75,700	88,400	102,300
9	62,400	65,000	68,200	76,700	89,500	103,500
10	62,700	65,400	68,700	77,700	90,600	104,700
11	63,000	65,800	69,200	78,700	91,700	105,900
12	63,300	66,200	69,700	79,700	92,800	107,100
13	63,600	66,600	70,200	80,700	93,900	108,300
14	63,900	67,000	70,700	81,700	95,000	109,500
15	64,200	67,400	71,200	82,700	96,100	110,700
16	64,500	67,800	71,700	83,700	97,200	111,900
17	64,800	68,200	72,200	84,700	98,300	113,100
18	65,100	68,600	72,700	85,700	99,400	114,300
19	65,400	69,000	73,200	86,700	100,500	115,500
20	65,700	69,400	73,700	87,700	101,600	116,700
21	66,000	69,800	74,200	88,700	102,700	117,900
22	66,300	70,200	74,700	89,700	103,800	119,100
23	66,600	70,600	75,200	90,700	104,900	120,300
24	66,900	71,000	75,700	91,700	106,000	121,500
25	67,200	71,400	76,200	92,700	107,100	122,700
26	67,500	71,800	76,700	93,700	108,200	123,900
27	67,800	72,200	77,200	94,700	109,300	125,100
28	68,100	72,600	77,700	95,700	110,400	126,300
29	68,400	73,000	78,200	96,700	111,500	127,500
30	68,700	73,400	78,700	97,700	112,600	128,700
31	69,000	73,800	79,200	98,700	113,700	129,900
32	69,300	74,200	79,700	99,700	114,800	131,100
33	69,600	74,600	80,200	100,700	115,900	132,300
34	69,900	75,000	80,700	101,700	117,000	133,500
35	70,200	75,400	81,200	102,700	118,100	134,700
36	70,500	75,800	81,700	103,700	119,200	135,900
37	70,800	76,200	82,200	104,700	120,300	137,100
38	71,100	76,600	82,700	105,700	121,400	138,300
39	71,400	77,000	83,200	106,700	122,500	139,500
40	71,700	77,400	83,700	107,700	123,600	140,700

4. 賃金制度について

F. 諸手当

手 当	区 分	金 額	備 考
役職手当	部長	80,000	
	次長	60,000	
	課長	50,000	
	課長補佐	30,000	
	係長	20,000	
家族手当	配偶者	5,000	
	第1子	3,000	
	第2子	2,000	
	第3子	1,000	
住宅手当	家賃負担を自分でしている者、 住宅ローンを組んで自宅を購入したもの	—	家賃月額又は住宅ローン月額×10% (ただし、上限を10,000円とする)

5. 成長結果と処遇について

A. 昇給について

成長支援制度による成長結果により、毎年の昇給額が決定されます。昇給予定表は、毎年発表します。

①適用範囲

- ・成長給に対して適用します

②成長確認対象期間

- ・前事業年度1年間

③昇給予定表

昇給予定表					
パターン	1	2	3	4	5
業績	経常利益を〇〇円達成した時	経常利益を〇〇円達成した時	経常利益を〇〇円達成した時	経常利益を〇〇円達成した時	経常利益を〇〇円達成した時
S	7	6	5	1	0
A	6	5	4	1	0
B	5	4	3	1	0
C	4	3	2	1	0
D	3	2	1	1	0

5. 成長結果と処遇について

B. 賞与原資の計算について

$$\text{①夏期賞与の賞与原資} = \text{粗利益額} \times \text{〇〇\%}$$

対象期間（〇月～〇月）

$$\text{②冬期賞与の賞与原資} = \text{粗利益額} \times \text{〇〇\%}$$

対象期間（〇月～〇月）

$$\text{③決算賞与の賞与原資} = \text{経常利益} \times \text{〇〇\%}$$

皆で教え合って業績を伸ばすことで、賞与原資が増え、全社員の賞与が増えます。

5. 成長結果と処遇について

C. 業績評価表について

(単位:千円)

	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
	当月	累計	当月	累計	当月	累計	当月	累計	当月	累計	当月	累計
売上高	40,000	0	40,000	80,000	40,000	120,000	40,000	160,000	40,000	200,000	40,000	240,000
粗利益高	8,800	0	8,800	17,600	8,800	26,400	8,800	35,200	8,800	44,000	8,800	52,800
営業利益	2,000	0	2,000	4,000	2,000	6,000	-1,080	4,920	2,000	6,920	2,000	8,920
賞与原資	616	0	616	1,232	616	1,848	-2,464	-616	616	0	616	616

	10月		11月		12月		1月		2月		3月	
	当月	累計	当月	累計	当月	累計	当月	累計	当月	累計	当月	累計
売上高	40,000	280,000	40,000	320,000	40,000	360,000	40,000	400,000	40,000	440,000	40,000	480,000
粗利益高	8,800	61,600	8,800	70,400	8,800	79,200	8,800	88,000	8,800	96,800	8,800	105,600
営業利益	2,000	10,920	2,000	12,920	-1,080	11,840	2,000	13,840	2,000	15,840	768	16,608
賞与原資	616	1,232	616	1,848	-2,464	-616	616	0	616	616	-616	0

5. 成長結果と処遇について

D. 個人配分額の計算について

成長結果により、毎回の賞与の中の成長賞与分が決定されます。

① 個人配分額の計算

イ. 各個人の賞与額 = (基礎賞与額 + 成長賞与分) × 勤怠係数 × 勤続係数

ロ. 成長賞与分 = 1点単価 × 成長賞与ポイント

ハ. 1点単価 =
$$\frac{\text{賞与原資} - \text{基礎賞与合計額} - (\text{調整予定額})}{\text{全社員の成長賞与ポイント総合計}}$$

※ 基礎賞与額とは賞与基礎額（各社員の年齢給・勤続給・成長給・役職手当）の合計に支給月数を掛け算したものです。

② 成長賞与ポイント表

等級	S	A	B	C	D
1等級	180	170	160	150	140
2等級	190	180	170	160	150
3等級	200	190	180	170	160
4等級	320	290	260	230	200
5等級	350	320	290	260	230
6等級	380	350	320	290	260
7等級	660	590	520	450	380
8等級	730	660	590	520	450
9等級	800	730	660	590	520

5. 成長結果と処遇について

E. 業績と基礎賞与額の支給の関係について

基礎賞与の支給額は業績（賞与原資）によって変わります。

また、営業利益がマイナスのときには、賞与が出せない可能性があります。

この数字は毎年変動するため、毎年発表します。

賞与原資	支給月数	基礎賞与額
450万円以上	1.0	賞与基礎額×1.0
225万円以上	0.5	賞与基礎額×0.5
225万円未満	0	なし