

総額人件費コスト適正化セミナー

～総報酬[トータルコンペンセーション]の管理により効果的なコスト分配を図る～
～企業業績連動型の総額人件費管理を導入する～

- 日 時 2004年2月18日(水曜日) 13:30～17:00 (13:00より受付)
- 会 場 (株)日本総合研究所 東京本社 1F セミナールーム(東京都千代田区一番町 16 番)
- 受講料 10,500 円(消費税込み)
- 講 師 (株)日本総合研究所 研究事業本部 ヒューマンキャピタルマネジメントクラスター
主任コンサルタント 田中 貴一郎

◆ ご参加のおすすめ

- 成果主義の台頭により年俸制などの成果連動型給与を導入されている企業が増加しています。その結果月例賃金、賞与、退職金という人件費の見直しは終了したと考える人事担当者も多いと思われます。
- ただし、次の点が欠如しては見直しが完了したとはいえません。一つは総報酬(トータルコンペンセーション)という点です。人件費を狭い範囲でとらえると前述のとおり月例賃金や賞与、退職金に限定されますが、社員にかかる費用はそれだけではありません。特に福利厚生費は隠れた給与所得ですから、社員意識の変化とコストパフォーマンスという点から何を重点にするのかを見極めてコストをより効果的に配分することが求められます。
- もう一つは企業業績連動型の総額人件費です。人件費は固定費といわれますが、ない袖は振れませんので、人件費を個別に管理するのではなく、会社業績という「入り」から人件費という「出」を決定する仕組みが必要となります。
- また、終了したと判断した給与制度も年功的賃金に代表される過去の負の遺産が残っている場合もあります。この点も再度チェックが必要です。
- 本セミナーでは、上記の仕組みや運用をどのように考えるべきか、貴社に導入するにはどうすればよいか、人事担当者の役割は何か等、経営トップや人事部長の方々が抱える課題にお応えします。

◆ ご参加いただきたい企業

- ☆給与に限定せず総額人件費を管理してコストの適正配分を図りたい企業
- ☆コストを効果的に用いることにより動機付けを図り企業業績向上を目指している企業

◆ セミナープログラム(主な内容)

- I 人事・賃金方針の明確化
 - ◇総報酬と総額人件費の違い
 - ◇企業にとって人件費はコストだ、貴社はどのように考えるのか
- II 福利厚生の見直し
 - ◇福利厚生には何があるのか、福利厚生費は隠れた給与
 - ◇給与換算すると大きな金額となる住宅関連費用
- III 企業業績連動型の総額人件費管理を ～コストの点～
 - ◇対象は何か、総額人件費管理の全体図
 - ◇企業業績の評価、経営指標は何を選択するのか、財務の視点からB/S、P/Lを見る
 - ◇部門評価を数値だけで比較する、管理会計の視点を取り入れる
 - ◇数値だけではない部分を含んだ部門評価モデル
- IV 本当に給与制度の見直しはできているか ～賃金水準の最適化～
 - ◇単なる賃下げでは問題は解決しない、モラルダウンは必至
 - ◇高コスト脱却の第一歩は何に対して賃金を支払うのか、その要素を決めること
 - ◇仕事の成果とは何か、適正な評価を行うために成果を明確化できているか
 - ◇金銭的報酬には限界がある、やる気のでる組織風土を作る

