



株式会社賃金管理研究所
 代表者●代表取締役所長 大槻幸雄
 創業●1960年
 資本金●1000万円
 従業員数●5人
 住所●東京都新宿区下落合3-17-25

連絡先 TEL●03-3953-6761 E-mail●info@chingin.jp
 コンサルタント数 3人
 サービス 給与制度構築コンサルティング

| 専門分野 | |
|------------|---------|
| 対象組織 | 対応業務 |
| 中小企業 | 給与制度 |
| 中堅企業 | 人事評価制度 |
| 大手企業 | 等級制度の構築 |
| 学校法人 | 目標管理制度 |
| 医療法人 | 昇給運用管理 |
| 社会福祉法人 | 賞与配分 |
| 宗教法人 | 役員報酬体系 |
| その他各種法人・団体 | |
| 業種 | |
| 全業種 | |

編集部 の 評価

同社創業者である弥富賢之氏は日本の賃金制度の草分けである「弥富式」を確立。1960年の創業以来、中小企業から上場企業まで累計6700社以上において指導実績がある。同社が提案する給与制度は「分かりやすい」「使いやすい」「長く使える」の3点が特長で、実力主義に主眼を置いた「責任等級制度」を構築する。社員のやる気や業績向上意欲に結びつく給与制度として、安心して取り入れることができる。

責任者に聞く 強み 仕組み 方針

「賃金制度づくりの草分けとして64年の実績。業績を向上させる給与制度を提案します」

1960年創業、累計6700社以上のコンサルティング実績

当社は、1960年創業の給与制度と人事評価を専門とするコンサルティング会社として、社員のエンゲージメント向上にも直結する給与制度の提案を通じて、これまでに累計6700社以上の企業を支援してきました。支援先は、中小企業・中堅企業から上場企業まで、あらゆる業種・業態に及びます。

当社の給与制度づくりの基本コンセプトは、社員にとって分かりやすく、安定した運用を続けやすく、制度として長持ちすることにあります。

第一に、社員にも良く理解できる賃金・人事制度であることが大切です。社員は賃金がどのように決められているか、将来どのように上がっていくのかを知りたいものです。自社の将来を担う優秀な実力社員ほど、賃金決定のプロセスを意識しています。人材獲得競争が激しさを増すなか、人材の採用・定着のためには、シンプルで分かりやすい給与制度も必要不可欠なものです。

次に、給与制度と人事評価はマネジメントツールとして使いこなせるものでなければなりません。どんなに精緻で複雑な仕組みを作っても、安定した運用ができず、社員のエンゲージメントや生産性向上に結び

つかなければ意味がないのです。

最後に、給与制度は長期間にわたって運用できる基礎のしっかりしたものでなければなりません。すぐに制度改正が必要となるような給与体系では、いかなる社員も定年までの自身の将来を見据えて、仕事に注力することなどできないからです。

シンプルかつ合理的で納得度が高く、社員が理解しやすい「責任等級制度」

当社では、職制上の責任範囲を基準とした「責任等級制」のもと、実力主義に主眼を置いた賃金制度・給与体系を推奨しています。

「責任等級制」は、社員が組織内で担当する職務に軸足を置き、個人の具体的な業務ではなく会社より任されている役割責任の重さに着目して、給与を決定していく仕組みのことです。現在担当している職務内容を把握し、責任範囲や難易度に基づいて等級が決定されます。

近年、ジョブ型雇用が注目されていますが、そもそも賃金は仕事基準で決められるべきものであり、職制上の役割責任を基準とする責任等級制賃金制度は日本の企業風土に合った仕組みであるといえます。この「責任等級制」は、成長・発展の途上にある中小企業に幅広く導入されており、確かな実績を残しています。



大槻 幸雄

代表取締役所長

千葉大学卒、東京大学大学院修士課程修了。証券会社勤務を経て1998年賃金管理研究所に入所。2013年より取締役副所長。2020年9月より現職。「従業員のやる気を高め強い組織をつくる」の信念の下に、あらゆる業種の賃金管理を支援する。

人材の採用や定着にも有効な給与制度・人事評価の安定運用が企業成長を後押し

人手不足に拍車がかかるなか、「採用できない」「定着しない」という声に加え、「実力のある社員が同業他社に引き抜かれてしまった」という企業も増えています。

そうした企業では、求職者や社員の多くが入社後の処遇や会社の未来に不安を抱いているのかもしれない。社員の幸せと成長を願う企業の想いをわかりやすく伝えることが、採用・定着に繋がります。企業の姿勢を視覚化するのも給与制度の大切な役割なのです。

当社には、給与制度の提案・導入後も必要に応じた支援が継続して受けられる会員制度があります。また人事専任者がいない中小企業の人材戦略アドバイザーとして経営者をサポートします。今後も「責任等級制」を通じ、企業の発展と社員の幸せに貢献する制度づくりと運用支援を行います。