

衝撃から丸2年

2011 賃金改定セミナー

あの衝撃から丸2年が過ぎ、ここが正念場といわれている県西部地区の中小企業。「ここ2年、満足な昇給ができていない。残業代も賞与も落ちたままだし、こんな状態が続くと社員のモチベーションが下がってしまうのではないかと心配だ。今年の昇給、がんばってくれている社員達に報いてやりたいのはやまやまだが、何と言っても原資が。先行も不透明な中、一体どこをどうしたらいいのだろう。」・・・こんなふうにお悩みの社長様が多いようにお見受けいたします。

そして一方社員も、社長が一体どんな手を打つのかと注目、つまり社長の方策と姿勢が問われている、それがまさに今の状況です。

そこで今回は、社員のため会社のためを考え、強い意欲をお持ちの社長様をぜひご支援したい、そんな決意でお話しをさせていただきます。この賃金改定を、会社を上向きにする大きなきっかけにしていきましょう。

【開催日】平成23年2月 8日(火) 13:30~16:30

2月24日(木) 13:30~16:30
(同内容です)

【会場】浜松労政会館 (浜松商工会議所7階)

【受講料】1名様 15,750円 (顧問先様 3,000円)

【定員】20名様 (申込順)

(同業者様、顧問社労士・コンサルタント様のご参加はお断りしております)

【主催/お問い合わせ先】

西遠労務協会 浜松市北区三方原町314-2

TEL:053-436-1033 FAX:053-436-1138

HP: <http://www.seienroumu.com>



【講師：山口悦子】

西遠労務協会／ビジネスコーチ人事研究所代表 賃金コンサルタントとして北見昌朗氏に師事、中小企業にピッタリの賃金管理を提案している。また、「経営」「法律」「人の気持ち」のバランスを大切にされた労務管理こそが大切と考えている。

【セミナー内容の一部】

- 1) リーマンショック後、ガラッと給与が変わった！
時間外および賞与の減で給与はこんなにダウン
- 2) 賃金改定検討の前にまずすべきことがある
「感じ」や「イメージ」で把握しているだけではダメ。まず社員の現状給与を検証し、自社の課題を探る。そのやり方を解説。
- 3) 手当の見直し
意味の無い手当は見直し、厳しい今だからこそその効果的な手当を使う必要がある
- 4) 個別改定金額の決定
視点① 年代別の注意点
視点② 貢献度別の昇給決定方法
- 5) 経営の厳しい今だからこそ必要な根本的な賃金の仕組の見直し
- 6) 昇給原資が全く無いときの賃金改定の乗り切り方
- 7) モチベーションを上げる賃金改定、モチベーションを下げてしまう賃金改定
- 8) 2011年賃金改定で社員の気持ちを掴むために社長がすべきこと

西遠労務協会のセミナー

※これをモットーにしています

1. 役立つ内容であること
2. とにかくわかりやすいこと
3. 豊富な事例

(裏面もご覧ください⇒)

【講師より】12月中旬、知り合いの男性（30代前半）〇〇君と交わした会話（実話）です。

「モチベーション最悪なんですよ、僕、今。」

「エッ？ 何かあったの？〇〇君。」

「先週末、ボーナスが出たんですよ。その前に社長から、『冬のボーナスは無いと思ってくれ』なんて言われていたんですけど、社長が『ボーナス無し』って言うのはいつものことだし、まあ、それでもちょっとは期待してたんです。でも全然でした。実際仕事は減ったままだし、だからボーナスが少ないのは仕方ないって思ってるんです。けどうちの社長、「悪いんだから仕方ないだろ」みたいに、あまりにも一方的で。去年も今年もほとんど昇給無かったし、社長だったらなんとか工夫とかするべきじゃあないですか？ そんな感じで、うちの社長ってどうなんだろう、このままこの会社にいるのがいいのかなって。まあ、今は仕事も見つからないだろうし、あとしばらくは我慢しますけど。でもちょっと良くなったら真剣に探しますよ、次の会社。ね、こんなんじゃモチベーション上がるわけないでしょ？」

「う〜ん。でもね、〇〇君の会社の社長さんだって、絶対社員のこと真剣に考えているはず。儲からないイコール社員の給料や賞与を減らすなんて、気軽に簡単に割り切ってやっているわけじゃあないと思うよ。」

「いや、もしかしてそうなのかもしれませんけど。でもうちの社長から、そんなこと全然伝わってきませんからね。第一何も変えようとしてないし。少なくとも社長の言ったりやったりしていることを見る限りでは。」

よく、「不況はチャンス」などと言われます。けれど中小企業の現状は、不況はあくまで不況でありちっともチャンスになっていない、そう思うのです。ここ2年、残業代が減り、昇給もほとんど無く、賞与も大幅ダウン。黙って耐えていた社員も、もう限界です。社員全体のモチベーションが下がって、社内の空気と業績がどんよりし、取り返しのつかないことになってしまわないように、今年の賃金改定こそ工夫のしどころ、見せどころです。社長が社員のためを思い、給料のこともじっくり考える、工夫してしっかり手を打つ。そして必要な説明をキッチリする、そうすれば社員は社長を信頼し、ちゃんと応えてくれるものなのです。

賃金改定をきっかけに今の会社の状況を変え、会社を良くしていきたい、そんな社長様、この「2011 賃金改定セミナー」にぜひご参加ください。

【昨年の「賃金改定セミナー」参加者様より】

- ・ 総合的に給与の考え方を聞くことができ、参考になりました。自社で取り入れる基準がよくわかりました。自社でできているところできていないところを判断できます
- ・ 厳しい状況の中であらゆる方法を用いて経費削減が必要と考えています。今回方法論を説明していただきましたが、いかに従業員のモチベーションを落とさずに理解していただけるのか、今後考え、取り入れられるものは取り入れていきたいと思えます
- ・ 非常に悪い経済状況の中で昇給も困難ですが、従業員の不満を増やさないようにします
- ・ 企業の規模・業種・経営状態により対応は様々ですが、法律の定めたルールの中で知恵を絞り勝ち残ることが求められています。労務管理は企業の根本的な考えを表わすものですので継続できる制度を構築していきます 直接・間接的に参考にさせていただく部分があり、あらためて資料を見直してみます

■ セミナーのお申込方法

今すぐ別紙お申し込み用紙にご記入のうえ、FAXでお申し込みください。

折り返し、参加証、会場案内図、請求書をお送りいたします。

■ 主催・申込先

西遠労務協会

〒433-8105 浜松市北区三方原町 314-2 TEL 053-436-1033

URL <http://www.seienroumu.com>