

## 「元気な会社」は賞与制度を活かしている

従業員の頑張りを鼓舞するためには、仕事で頑張った成果をあげた人と、そうでない人の賃金にメリハリをつけることが大切です。

しかし、月々の給与にそれを大きく反映させるのは難しいでしょう。なぜかという、個人の業績を反映させて給与額を大きく変えてしまうと、後々響いてくる要素がいくつもあるからです。その点、賞与は一時的なものなので、各人の成果を大きく繁栄させることが容易です。賞与で、働きに応じてメリハリをつけるのが妥当なのです。

### メリハリをつける2つのポイント

#### 1 従業員に予算達成度合いに応じた配分を明示する

業績がアップすれば賞与原資が増える。どのくらいアップすれば配分がどの程度増えるのか伝えておくことで、従業員の「踏ん張り」「ヤル気」がさらに高まる

#### 2 個人の会社に対する貢献目標を設定する

その目標達成度の評価基準を社員に伝えておくことで、全員が納得することができる。

### < 業績連動型賞与制度 >

会社と従業員の一体感を強める業績連動型賞与は、会社業績と従業員の個人業績に連動するシステムです。業績変動によって賞与原資が大きく変わることを従業員に理解させ、ヤル気を鼓舞する仕組みを作るべきです。結果的に支給額がいくらというのではなく、その期の半ばにでも予算達成率の途中経過を発表して、現段階での賞与支給可能額を発表し、目標に向かって頑張ってもらおうようにします。自分たちの頑張り具合が、自分たちにどのように反映されるかを分かりやすくすることが、会社との一体感の醸成につながります。

## 業績連動型賞与のポイント

- 1 賞与は業績結果だが、事前に基準をオープンにする
- 2 賞与の構造を業績連動部分と一律支給部分とに分類する
- 3 賞与と基本給は完全に切り離す
- 4 賞与評価シートを活用する