

やさしい最適賃金の実践


賃金支給額を最適化する活用事例です

不合理な賃金格差を調整します！

7. 木下照子
年 齢 41才
経 験 8年
達成率 65%
評 価150点
現実の基本給
231,400円

ケア・マネー
ジャの賃金格
差を検証しま
す

10. 越路典子
年 齢 46才
経 験 10年
達成率 57%
評 価170点
現実の基本給
222,900円



(社)コスモス介護の2010年の事例です

《CONTENTS》

1. 賃金管理とは何か
2. 賃金体系改善の限界
3. 新たな手法で最適化
4. 現実と最適賃金の関係
5. 多様な個人データを反映
6. 現実の支給額から再計算
7. 統計学的に最適賃金です
8. 基準線が明示されている
9. 木下さんと越路さんの違いは
10. 社員カテゴリが豊富です
11. 最適賃金の過不足を明示
12. 入力結果を直ちに反映
13. 賃金制度との整合性

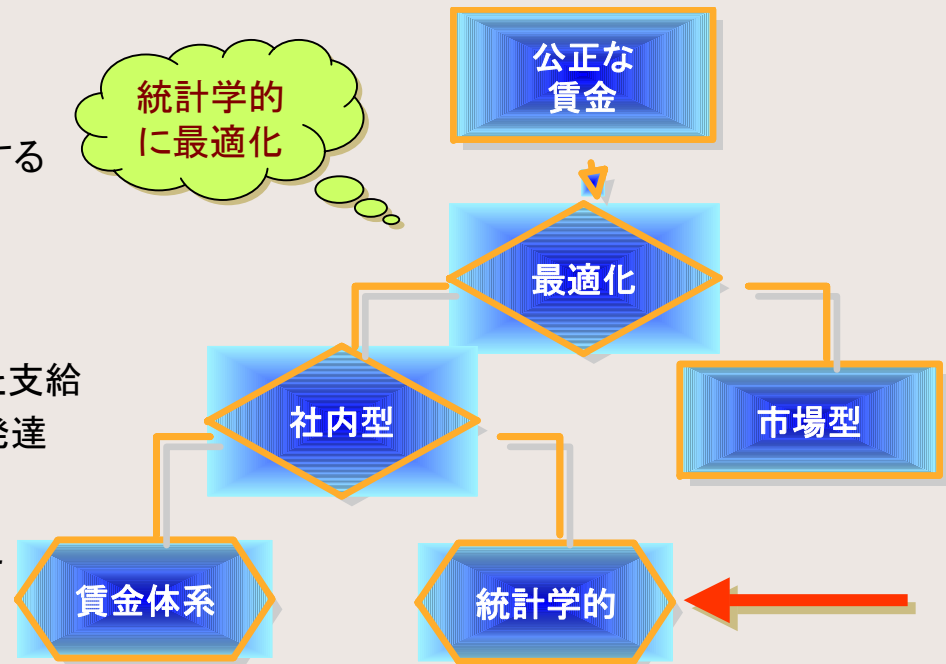


21世紀型のビジュアルな賃金管理の仕組みをご案内します

1. 最適賃金とは何か

- 最適賃金とは、現実の支給額が理論上の支給額にFITしている状態
 - 現実の支給額を決定する賃金体系という日本的スキームに問題がある
 - ゆえに既存の賃金体系の改善や改革手法では労多くして効少なし

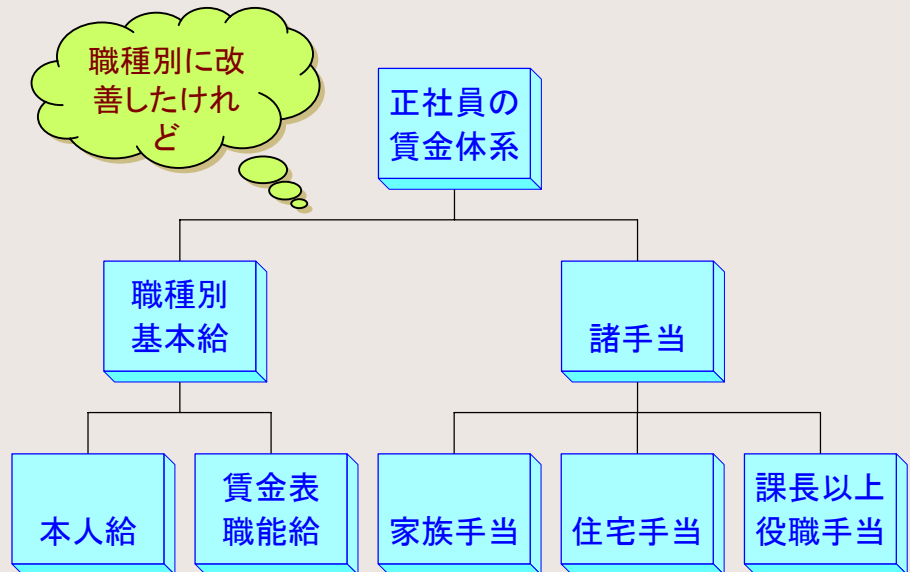
- 最適化の目的は
 - 公正な賃金支給
 - 社員モチベーションに配慮する
 - 賃金コストの管理
- 社内型と市場型
 - 市場型が本来の姿ですが
 - 社会的賃金相場に合わせた支給
 - 労働銘柄別に市場賃金が発達
- 社内的に最適化できるか
 - 日本では市場型は困難ゆえ
 - 統計学的手法なら可能
 - 専用アプリがあれば尚可



2. 賃金体系改善の限界

- 賃金体系とは限られた(昇給)原資を配分する仕組み
 - しかし賃金体系そのものに最適な配分の機能は欠如している
 - それゆえ賃金体系に沿った理論モデル賃金は最適賃金ではない

- 賃金体系では最適化できない
 - 個々の賃金項目は最適化できる
 - 例えば年齢だけで決まる年齢給
 - しかし全体の決定要素は多数&複合的ゆえ必ず行き詰まる
 - 場当たりの対処している
 - 変更に伴うコストが大き過ぎる
 - 本例では職種別の基本給体系
 - さりとて最適効果は一時的
 - それでも賃金体系は必要
 - 賃率の無い日本では外せない



賃金体系無用論ではなく、限界を認識して、新たな技術で対処する必要があります

3. 新たな手法で最適化

- 理論上の支給額を計算するには多変量解析が最も効果的です
 - 専用アプリケーション「やさしい最適賃金」が一瞬で計算出力します
 - 計算出力だけでなく、結果をプロット画面から最適化調整入力できます

二人の格差は適性？

7. 木下照子
年 齢 41才
経 験 8年
達成率 65%
評 価150点
現実の基本給
231,400円



10. 越路典子
年 齢 46才
経 験 10年
達成率 57%
評 価170点
現実の基本給
222,900円



以下(社)コスモス介護のケアマネージャの基本給格差を最適化の事例解説です

4. 現実と最適賃金の関係

社員名	基本給	年齢	経験	達成率	評価	最適賃金	残差
柿本 弘子	¥219,000	39	6	78	150	¥225,719	¥-6,719
木下 照子	¥231,400	41	8	65	150	¥217,435	¥13,965
久米田 広美	¥243,000	54	10	66	170	¥243,518	¥-518
毛糸 真里	¥236,000	47	9	70	170	¥239,055	¥-3,055
越路 典子	¥222,900	46	10	57	170	¥232,859	¥-9,959
田中 洋二	¥265,760	39	5	82	180	¥261,631	¥4,129
近本 一哉	¥251,400	41	7	69	180	¥253,347	¥-1,947
辻本 喜久男	¥267,590	54	12	60	200	¥261,157	¥6,433
天馬 弘	¥260,380	47	10	68	200	¥262,689	¥-2,309
鳥取 建造	¥242,900	46	13	58	200	¥242,921	¥-21
合計	¥2,440,330					¥2,440,331	¥-1
平均	¥244,033					¥244,033	

- 現実の支給額から自動的に再計算するので安心・確実です
 - 等級制度、賃金制度、評価制度の改善云々のレベルではなく
 - 特に残差の大きい木下さんと越路さんに関して後で検証します

5. 多様な個人データを反映

- アプリには多様な個人データが登録されています
 - 人的要素と仕事の要素のバランスを勘案しています
- 登録された多様な個人データを反映します
 - 任意のデータを任意の数だけ選択できます

他に賃金情報パネルが2枚あり

項目	値
社員番号	1007
氏名	木下 照子
性別	女
生年月日	昭和 43年 08月 06日
入社年月日	平成 11年 09月 15日
役職	
就労形態	2: 成果型の幹部社員
学歴	八尾高校
専攻	普通科
公的資格	ケアマネージャー
職務配置	本部事務所
経験年数	8
登用年月日	平成 15年 04月 01日
職務点数	150
資格等級	3: 第3等級
マーク	3: ● ケアマネージャー
達成率	65
評価 本年	3: B
評価 1年前	B
評価 2年前	
評価 3年前	

6. 現実の支給額から再計算

- 現在の基本給から最適な賃金を自動計算します
 - 例では年齢、勤続、経験、職務評価、人事評価を選択しました
 - フォームの下端に分析精度(矢印)を表示しています

最適賃金の計算結果

No	社員コード	社員名	役職	基本給	年齢	勤続	経験	職務評価	人事評価	最適賃金	残差
6	1006	柿本 弘子		209,000	39	10	6	150	2	218,144	-9,144
7	1007	木下 照子		231,400	41	10	8	150	3	220,941	10,459
8	1008	久米田 広美	主任	243,000	54	16	10	170	3	238,092	4,908
9	1009	毛糸 真里	主任	236,000	47	14	9	170	3	237,724	-1,724
10	1010	越路 典子	係長	222,900	46	18	10	170	4	228,677	-5,777
16	2006	田中 洋二	係長	265,760	39	8	5	180	2	260,972	4,788
17	2007	近本 一哉	係長	251,400	41	11	7	180	3	255,586	-4,186
18	2008	辻本 喜久男	課長	267,590	54	14	12	200	3	272,721	-5,131
19	2009	天馬 弘	課長	260,380	47	19	10	200	3	255,993	4,387
20	2010	鳥取 建造	部長	242,900	46	23	13	200	4	241,479	1,421
		合計		2,430,330						2,430,329	1
		平均		243,033						243,033	

分析評価が出力!

CSV リセット 最適化 閉じる

分析精度の判定 → 非常に良い

7. 統計学的に最適賃金です

- 弊社の最適賃金とは、単なる謳い文句ではありません
 - 多変量解析の重回帰分析ですから正に最適！
- 統計学のソフト以外では滅多に装備されません
 - 弊社では賃金管理のアプリに標準装備されています
- 調整も重要ですが、まずは正確な計算が先決です
 - 計算速度は一瞬で終わります
 - PCの性能で多少差が有り

人的&仕事&成果

X軸 説明変数	Y軸 目的変数
<input checked="" type="checkbox"/> 年齢	<input type="radio"/> 項目 I
<input checked="" type="checkbox"/> 勤続	<input type="radio"/> 項目 II
<input checked="" type="checkbox"/> 経歴	<input checked="" type="radio"/> 基本給
<input type="checkbox"/> 滞留年数	<input type="radio"/> 所定給
<input type="checkbox"/> 資格等級	<input type="radio"/> 賞与
<input type="checkbox"/> 号俸	<input type="radio"/> 年収
<input type="checkbox"/> 職務達成率	
<input checked="" type="checkbox"/> 職務評価	
<input checked="" type="checkbox"/> 人事評価	

最適エリア

上限 %ライン

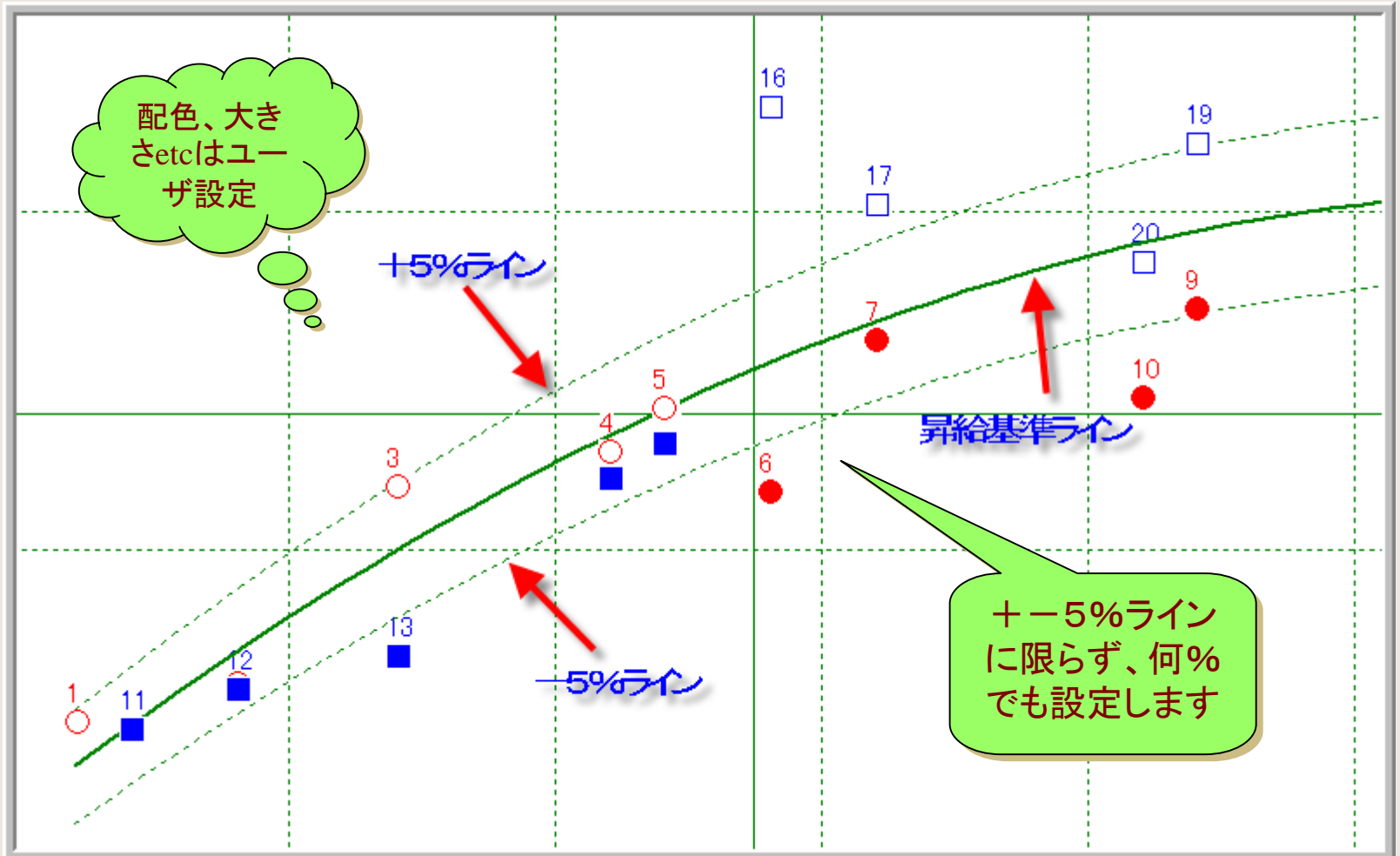
下限 %ライン

性別

解説 男性 女性 すべて

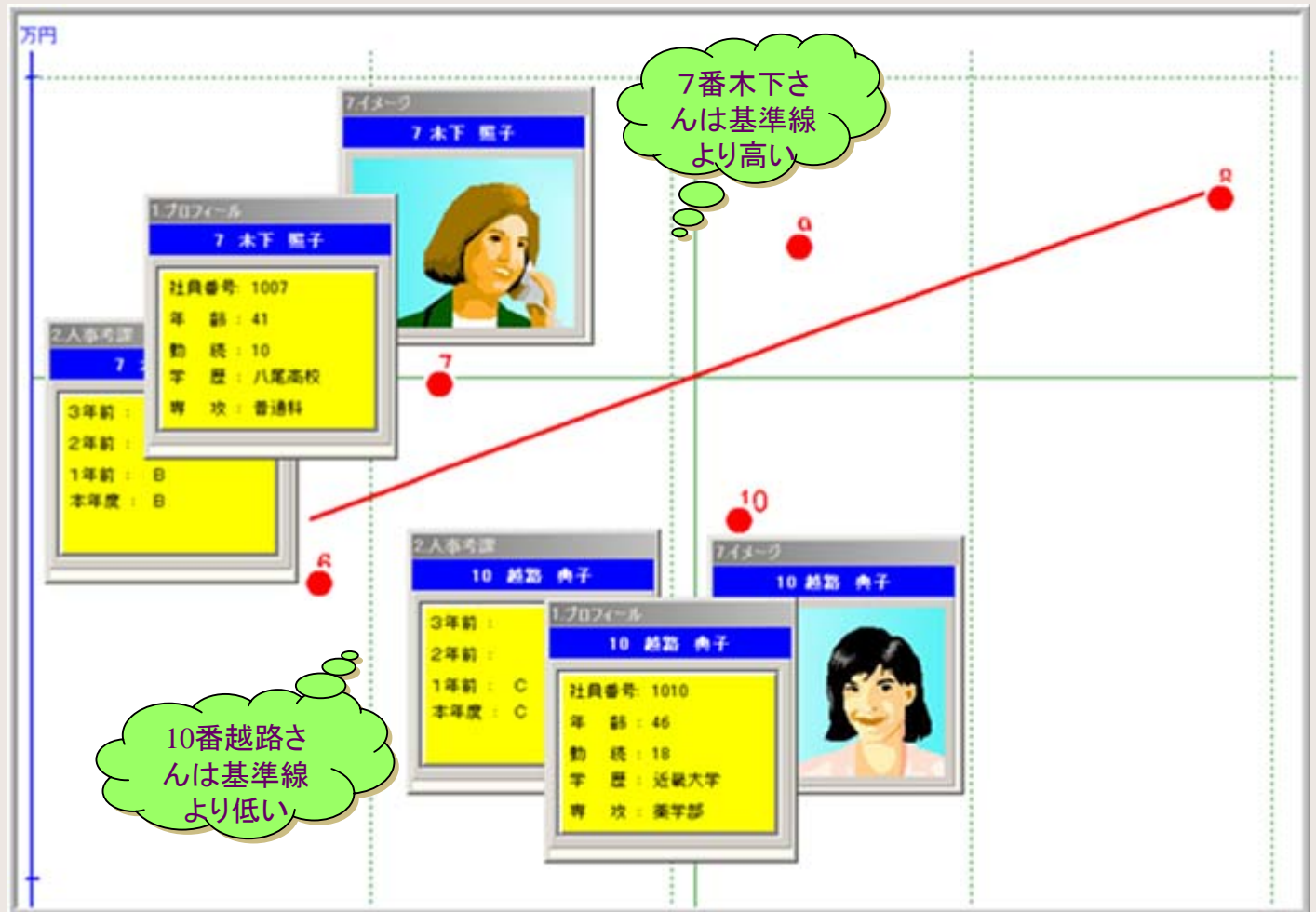
性別だけでなく、職種、職域、等級、雇用形態を含めて絞り込みます

8. 基準線が明示されている



9. 木下さんと越路さんの違いは？ ⇒ 過去二年間の評価成績

ケアマネージャの給与基準線と分布状況。
基準線に対する偏差が妥当か否か検証します。
プロットマークをクリックするだけで個人データを見ることが出来ます。



10. 社員カテゴリが豊富です

□ グループ化して分析

- 職域(事業所)
- 雇用形態
- 職務・役割等級
- 職種別
- 性別

□ 細分化で分析が効果的

- 企業規模は不問
- 賃金差別の有無

職種別賃金表にも対応します！

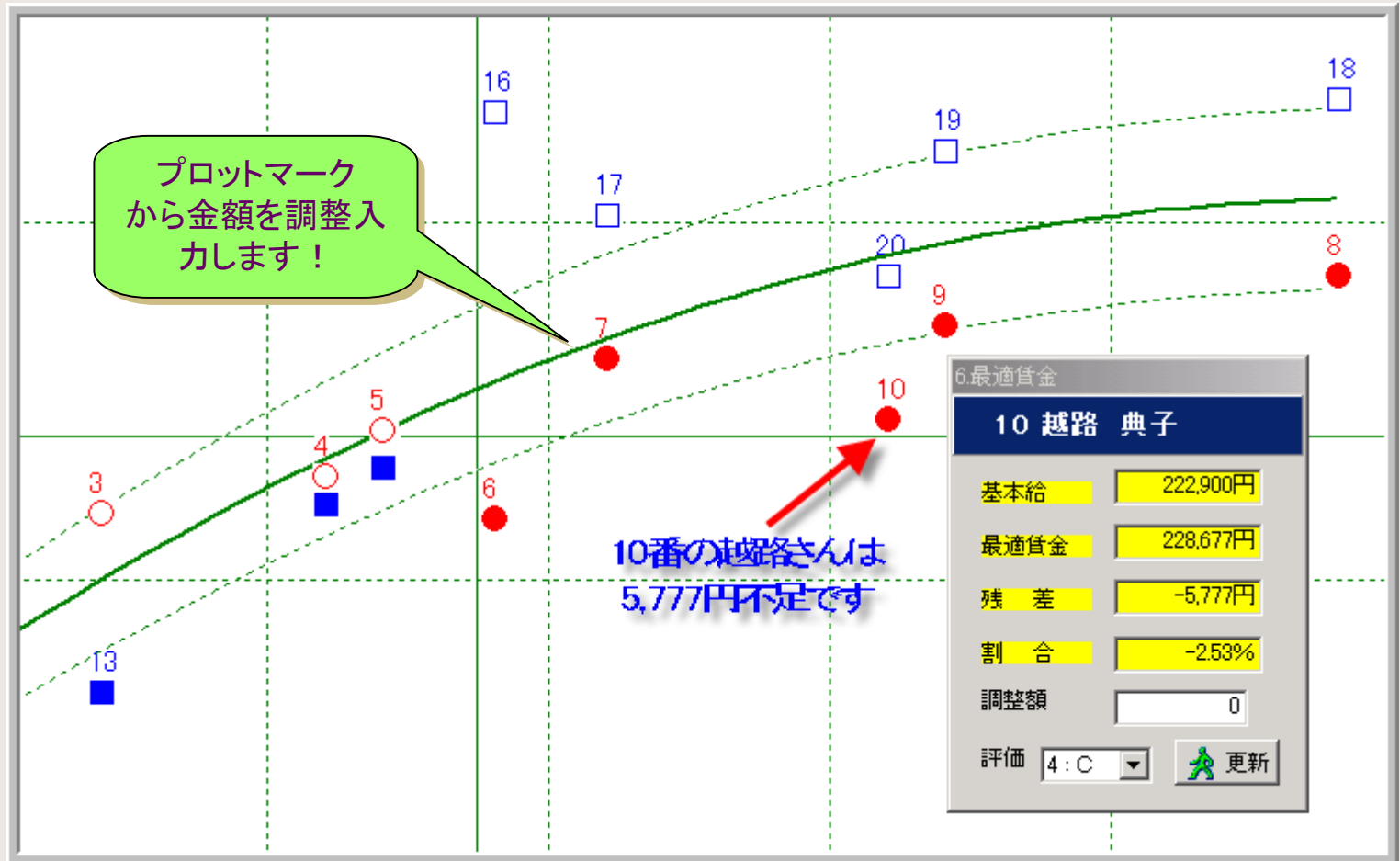
The screenshot shows a software interface for employee analysis with the following sections:

- X軸 項目**: 年齢, 勤続, 経歴, 達成率, 職務評価, 最適賃金
- Y軸 項目**: 項目 I, 項目 II, 基本給, 所定給, 賞与, 年収
- マークラベル**: シークスNo, 入力データ, ゾーン, 表示しない
- プロットマーク**: 一般事務, 管理職, ケアマネージャー, ホームヘルパー
- 就労形態**: 時間給の正社員, 成果型の幹部社員, (blank), (blank), すべて
- 性別**: 男性, 女性, すべて
- 等級選択**: 第1等級, 第2等級, 第3等級, 第4等級, 第5等級, 第6等級, 第7等級, 第8等級, 第9等級

An orange arrow points to a dropdown menu in the Mark Labels section, which currently displays "0: なし".

同一労働同一賃金的な賃金格差構造の分析では、特に絞り込む必要があります

11. 最適賃金の過不足を明示



12. 入力結果を直ちに反映

登録 修正 削除 キャンセル 閉じる

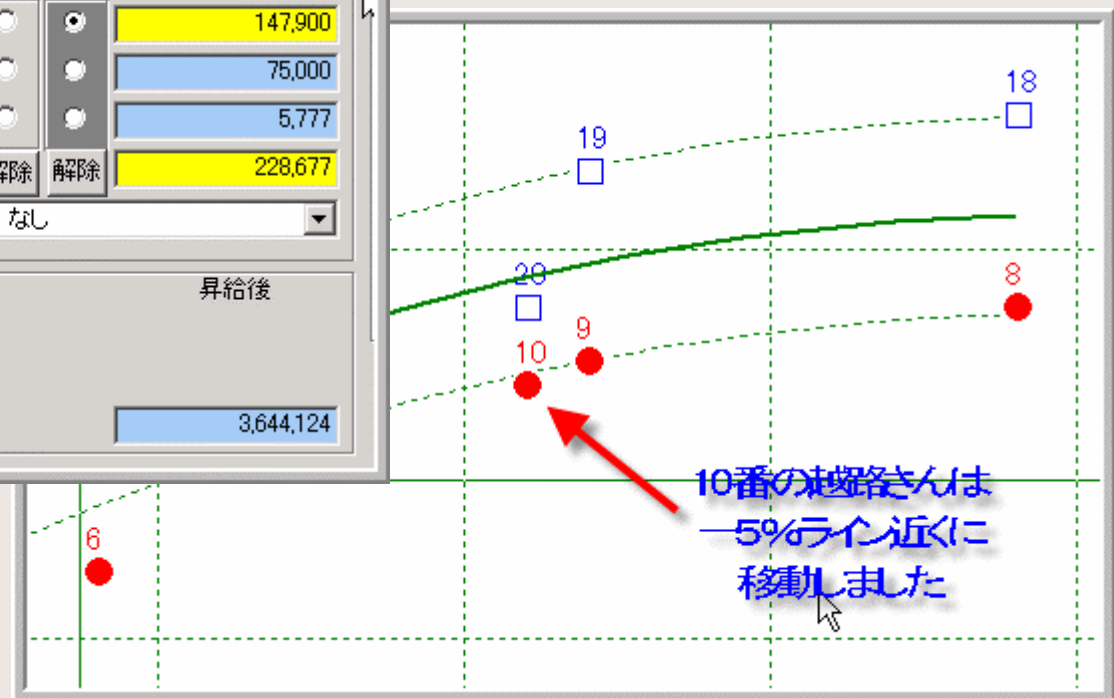
社員コード 10 越路 典子

基本情報 賃金情報 賃金情報2 マトリクス

基本給	昇給前	賃金表 マトリクス	昇給後
職務給	147,900	<input checked="" type="radio"/>	147,900
業績給	75,000	<input type="radio"/>	75,000
調整給	5,777	<input type="radio"/>	5,777
Sum基本給	228,677	解除 解除	228,677
Up基本給	0	0:なし	

賞与	昇給前	昇給後
賞与 上期	210,000	
賞与 下期	210,000	
年収	3,644,124	3,644,124

- 入力した調整額5,777円は直ちに反映します
 - 社員賃金マスタ
 - プロット画面



実務は勿論ですが、
プレゼンにも役立つ
アプリです。

13. 賃金制度との整合性

- 既存の賃金体系は不変です
 - 本例では職務給＋業績給
 - 賃金決定ではなく賃金調整
- 最適賃金は調整給に反映されます
 - 新たに調整給を設けます
 - 既存の調整給を活用も可です
- 最適賃金計算の目的
 - 既存の賃金を最適化します
 - 各種レベルを選択できます
 - 基本給、所定給、年収、賞与

基本給	昇給前	賃金表	マトリクス	昇給後
職務給	147,900	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	147,900
業績給	75,000	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	75,000
調整給	5,777	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5,777
Sum基本給	228,677	解除	解除	228,677
Up基本給	0	0: なし		

賞与	昇給前	昇給後
賞与 上期	210,000	
賞与 下期	210,000	
年収	3,644,124	3,644,124

既存の賃金体系をリセットして、新たに最適賃金を決定することも可能です。