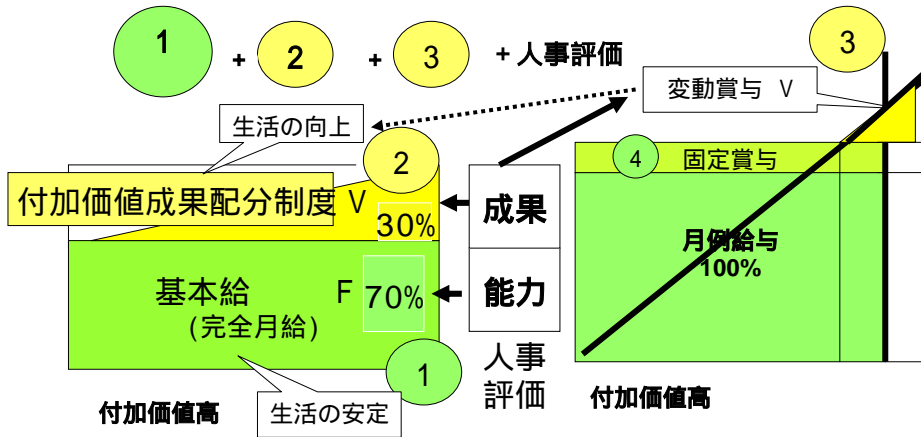


制度のための制度ではない

WHAT 経営人事制度の確立へ

生活、能力、生産性、時間短縮の4要素を充分勘案した社員の指導教育を核とした能力向上と生産性向上に直結する固定(F)と変動(V)の混合人事制度を構築する。

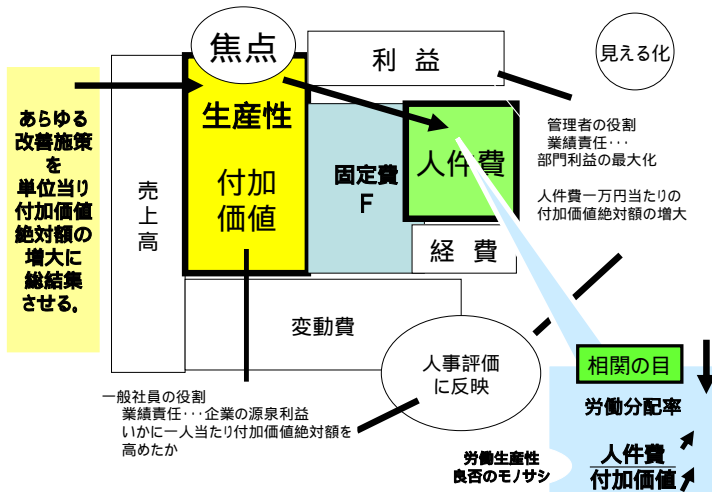
F・Vの混合人事システムの構築



合計額の約3倍に相当する付加価値が経営のペイラインであり、これを超過した付加価値が即純益であるという考え方に立ち、この超過付加価値(純益)にスライドして変動賞与が算定される。

HOW 焦点を「労働生産性」へ

企業の源泉利益である付加価値。経営改善の眼目は、あらゆる改善施策を単位当たり付加価値絶対額の増大に総結集することです。大事なことは労働生産性の向上であって、いかに労働生産性を高めるかをシステム化することです。



働き方が変わる！



労働生産性を高める
職場ぐるみ運動の展開

WHY

会社と社員は

社業の安定向上を計る。社員の幸福を計る。

運命共同体！

仕事は単に時間だけで働くのではなく、効果を上げて働くという思想に徹しきることです。即ち人に対する投資であり同時に、企業は社員とともに栄えるという運命共同体の思想で、合理化利益の公正な配分をその本質とするものでなければなりません。

この思想が今後の合理化をさらに積極的に推進させていくものです。

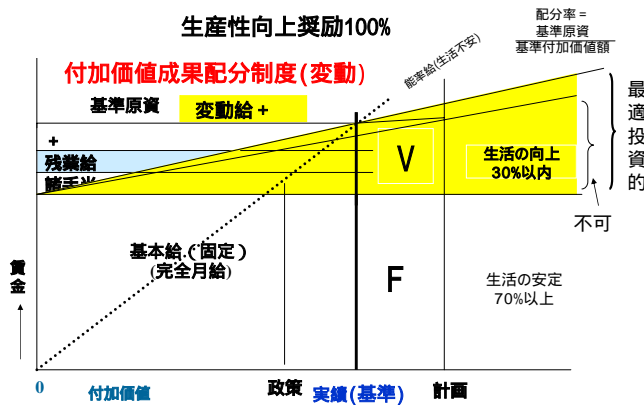
会社の利益優先で企業の人的側面(人は何のために働くか)を軽視してはなりません。

あなたの収入はあなたが決めるという思想が日常業務遂行過程において具現化する。

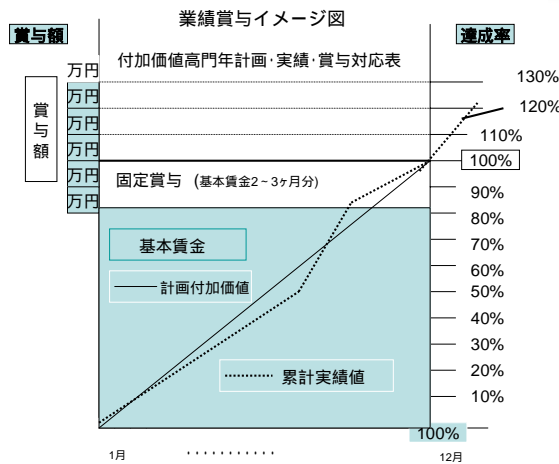
各人に月々、年間計画付加価値額の達成度を意識させ、従業員の目標並びに行動管理を自主的に行わせ、業績意識と賞与観念を正しく結びつけることが大切です。そのためグラフを事業所に掲示します。成果配分制度も同じ考え方でグラフを作成毎月プロットし、事業所に掲示、日々自己の業績管理を行う。

付加価値配分制度イメージ

見える化がポイント



- すべての経営機能の合理化推進を人的側面から有機的、相關的に起爆させる推進源。
- 時間短縮により収入が減少することなく、むしろ時間短縮と付加価値の相関性において収入増加を計る仕組み。
- 残業を少なくして効率を上げれば、成果配分として支給



働く意欲充足



合理化利益の公正な配分