

学習塾専用 人事評価・成果給システム

ERIKA

(デモンストレーション用解説)

TIP トータルパワー株式会社

June 2005

学習塾専用 人事評価・成果給システム

ERIKA

- I : 人事評価(職務・業績評価)と**ERIKA**の評価項目
 - 評価項目と評価基準の紹介
 - <職務評価とは何か？>
 - <業績評価はどう違うのか？>
- II : 評価結果を給与へどう反映するか？ — **ERIKA**の給与体系
 - 現行給与から**ERIKA**給与体系へ移行する
 - 職務評価・業績評価結果を**ERIKA**給与体系へ反映させる
 - ERIKA**給与体系での給与ファンド予測
- III : 経営情報シミュレーション
 - 中期業務・投資計画の策定
 - 業界他社との業績比較

ERIKA トップメニュー

ERIKA - [全体メニュー] - [No.002]

システム設定

101 システム設定(5) ----/--/--	102 マスタ登録(1) ----/--/--	103 社員管理(4) ----/--/--	104 生徒管理(1) ----/--/--
105 職務評価表作成(3) ----/--/--	106 業績評価表作成(3) ----/--/--		

給与体系設定

201 給与テーブル(3) ----/--/--	202 昇降号基準表(3) ----/--/--	203 業況基準表(3) ----/--/--	204 現行給与移行(3) ----/--/--	205 給与推移シミュレーション(3) ----/--/--	206 職務・業績給総額シミュレーション(3) ----/--/--	207 給与レビュー(改訂)(4) ----/--/--	208 給与・賞与辞令発行(3) ----/--/--	209 給与・賞与データ外部出力(3) ----/--/--
--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------	--------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

月次メンテナンス

301 社員管理(4) ----/--/--	302 生徒管理(1) ----/--/--	303 クラスコース情報(2) ----/--/--	304 生徒所属クラス情報(2) ----/--/--	305 講師担当クラス情報(2) ----/--/--	306 非講師専任情報(2) ----/--/--	307 月次データ入力チェック(1) ----/--/--
------------------------------	------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	-------------------------------------

職務評価/業績評価

401 職務評価(3) ----/--/--	402 新等級・号俵決定(4) ----/--/--	403 給与・賞与辞令発行(3) ----/--/--	404 業績評価(3) ----/--/--	405 業績給更新・登録(4) ----/--/--	406 給与・賞与辞令発行(3) ----/--/--	407 給与・賞与データ外部出力(3) ----/--/--
------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

賞与

501 業績評価(3) ----/--/--	502 賞与決定(4) ----/--/--	503 給与・賞与辞令発行(3) ----/--/--	504 給与・賞与データ外部出力(3) ----/--/--
------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

その他

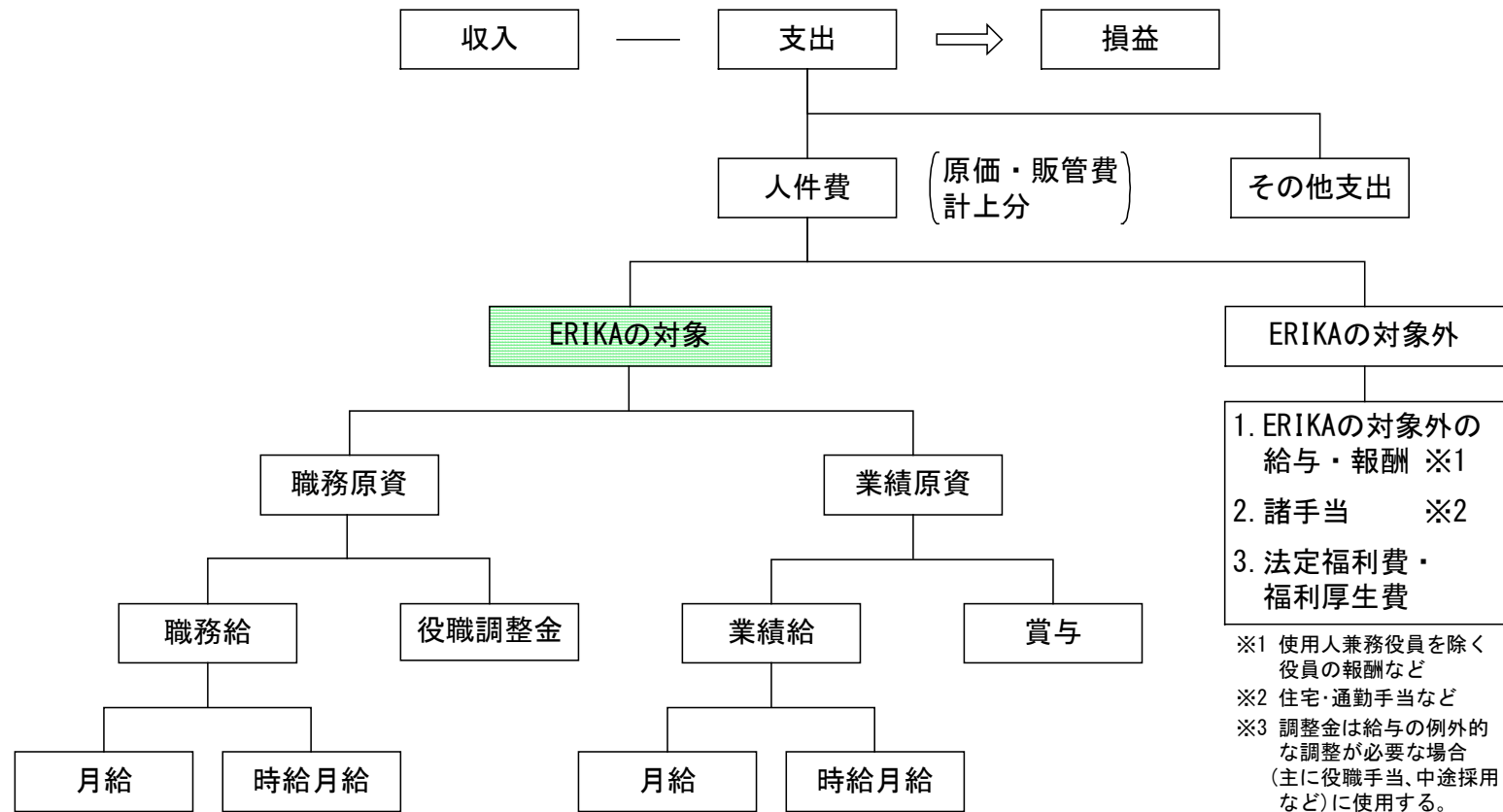
601 人件費分析	701 業績シミュレーション	801 スケジュール管理	901 重要業務履歴
--------------	-------------------	-----------------	---------------

Ver: 1.02.04

戻る

ERIKAの対象となる給与ファンド

給与原資の構成一覧



ERIKAの評価項目

ERIKA - [職務評価項目マスタ] - [No.105-1]

コード	職務評価項目名	評価のチェックポイント
012	項目名 経営貢献意欲	ポイント 自意識をもち企業の社会性をわきまえ、かつ全社的視野から自発的・積極的に経営合理
	5の基準 個人としての自意識と企業のあり方について優れたバランス感覚を具え、高い視点から	
	4の基準 社会人として「個」と「組織」の社会性についての十分な良識を具えつつ、全社的視点	
	3の基準 「個」と「組織」の社会性についてますますの自覚を具え、かつ全社的視点で経営合理	
	2の基準 「個」と「組織」の社会性についての意識が今一つで、全社的な視野から経営合理化や	
	1の基準 「個」と「組織」の社会性について自覚が弱く、会社全体の立場から経営合理化や企業	

コード	職務評価項目名	評価のチェックポイント
017	項目名 コスト意識と実行度	ポイント 経営全般の視点からコスト引下げ/コストアップ回避への工夫・改善努力はどうか
	5の基準 常に経営全般・組織全体の視点からコスト圧縮を意識し、またコスト面で旧来の手法の	
	4の基準 経営・組織全体の視点で相当にコスト面での工夫・改善を試み、近く具体的成果も見込ま	
	3の基準 経営・組織全体への効果を念頭に置き、コスト面での改善や工夫をすする努力はますます	
	2の基準 経営・組織全体からみた立場からコスト問題に多少の関心はあったものの、コスト面での	
	1の基準 経営全体の規模に立ったコスト問題にはほとんど無頓着で、コスト面での工夫や努力も	

コード	職務評価項目名	評価のチェックポイント
018	項目名 コンプライアンス（遵法）意識	ポイント ・企業の社会性を良く理解し、法規や企業の行動規範を遵守しようとする姿勢がみられ
	5の基準 高い次元から企業活動の倫理性に留意し、法令違反や行動規範から逸脱が生じないよう	
	4の基準 企業活動の倫理性にかなり留意し、法令違反、行動規範からの逸脱にもある程度気を配	
	3の基準 企業の社会性、倫理性への理解はますます、法規や企業の行動規範の留意も一応のし	
	2の基準 企業活動の社会性、倫理性への理解は今一つ弱く、法令や企業の行動規範順守への意識	
	1の基準 企業活動の社会性、倫理性についてはほとんど関心がなく、法令や企業の行動規範に留	

ERIKA - [業績評価項目マスタ] - [No.106-1]

コード	範囲	種別	業績評価項目名	昇降
050	個人	財務	講師クラス退塾率の達成度	↓

コード	範囲	種別	業績評価項目名	昇降
001	塾	財務	売上高目標達成率	↑
002	塾	財務	営業利益目標達成率	↑
003	塾	財務	生徒数目標達成率	↑
004	塾	財務	入塾者数目標達成率	↑
005	教室	財務	教室授業料収入目標達成率	↑
006	教室	財務	教室売上高目標達成率	↑
007	教室	財務	教室粗利益目標達成率	↑
008	教室	財務	教室生徒数目標達成率	↑
009	教室	財務	教室退塾率	↓
010	教室	財務	教室退塾率の達成度	↓
011	教室	成績	教室合格率	↑
012	教室	成績	教室合格率 - 目標達成率	↑
013	教室	財務	講習会動員数目標達成率	↑
014	教科	成績	成績向上率（塾テスト）	↑
015	教科	成績	成績向上率（塾テスト）の達成度	↑
016	教科	成績	成績期後半目標達成率（塾テスト）	↑
017	教科	成績	成績向上率（塾偏差値）	↑
018	教科	成績	成績向上率（塾偏差値）の達成度	↑
019	教科	成績	成績期後半目標達成率（塾偏差値）	↑
020	教科	成績	成績向上率（学校テスト）	↑
021	教科	成績	成績向上率（学校テスト）の達成度	↑
022	教科	成績	成績期後半目標達成率（学校テスト）	↑
023	教科	成績	成績向上率（学校偏差値）	↑
024	教科	成績	成績向上率（学校偏差値）の達成度	↑
025	教科	成績	成績期後半目標達成率（学校偏差値）	↑

↑ 職務評価項目画面 業績評価項目画面 →

- 職務評価を約30項目、業績評価を約50項目用意
- 評価項目は追加作成・登録も自由

部署・職位の確認 業績給比率決定

ERIKKA - [部署職位マスタ] - [No.102-2]

部署名	職位名	職位コード	等級	役職手当金額	職務評価表	業績評価表	業績給比率
教務部	副主任	300D	1	30,000	主任・副主任評	主任・副主任評	45.00%
支援部	事務	100F	1		事務・管理部門評	事務職評価表	20.00%
支援部	事務・上	100G	1	10,000	事務・管理部門評	事務職評価表	20.00%
運営部	室長	200A	1	100,000	室長・副室長評	室長・副室長評	50.00%
運営部	副室長	200B	1	50,000	室長・副室長評	室長・副室長評	50.00%
運営部	室長(講師評価用)	200E	1		講師評価表	室長・副室長評	50.00%
教務部	主任	300C	1	50,000	主任・副主任評	主任・副主任評	45.00%
教務部	副主任	300D	1	30,000	主任・副主任評	主任・副主任評	45.00%
教務部	講師	300E	1	10,000	講師評価表	講師評価表	40.00%
教務部	講師(業績評価用)	300F	1		講師評価表	講師評価表(副)	40.00%
教務部	アルバイト講師	300G	1		講師評価表	非常勤講師評価表	60.00%
教務部	主任(講師評価用)	300Q	1		講師評価表	主任・副主任評	45.00%

変更
追加
削除
再表示
印刷/レギュ
戻る

- 部署・職位毎に業績給の比率を設定可能
- 役職手当は撤廃も自由

業績評価表

— 業績給決定のプロセス —

コード	業績評価表名	コメント	評価表分類	評価表職種
1A2	事務職評価表			
2A2	室長・副室長評価表			
2B2	室長・副室長評価表(副)			
2C2	主任・副主任評価表			
2D2	主任・副主任評価表(副)			
3A2	講師評価表			
3B2	講師評価表(副)			
4A1	非常勤講師評価表			

↑ 業績評価表マスタ画面

業績評価項目	ウェイト	範囲	種別	昇降
生徒数目標達成度	10%	塾	財務	↑
教室退塾率	30%	教室	財務	↓
教室合格率	20%	教室	成績	↑
社内満足度	40%	個人	満足	↑
合計	100%			

↑ 業績評価表明細マスタ画面

- 部署・職位毎に異なる評価項目表を作成できるほか、特性に応じた選択も自由。
- 選択した評価項目に、重要度に応じて配点のウェイト付けが可能

業績評価基準の設定

ERJKA - [業績評価基準設定] - [No.106-1-1]

財務													
業績評価項目	範囲	昇降	0pt	1pt	2pt	3pt	4pt	5pt	6pt	7pt	8pt	9pt	10pt
売上高目標達成度	塾	↑	0.00%	80.00%	82.50%	85.00%	87.50%	90.00%	92.50%	95.00%	97.50%	100.00%	102.50%
営業利益目標達成度	塾	↑	0.00%	80.00%	82.50%	85.00%	87.50%	90.00%	92.50%	95.00%	97.50%	100.00%	102.50%
生徒数目標達成度	塾	↑	0.00%	80.00%	82.50%	85.00%	87.50%	90.00%	92.50%	95.00%	97.50%	100.00%	102.50%
入塾者数目標達成度	塾	↑	0.00%	80.00%	82.50%	85.00%	87.50%	90.00%	92.50%	95.00%	97.50%	100.00%	102.50%

成績													
業績評価項目	範囲	昇降	0pt	1pt	2pt	3pt	4pt	5pt	6pt	7pt	8pt	9pt	10pt
教室合格率	教室	↑	0.00%	80.00%	81.67%	83.34%	85.01%	86.68%	88.35%	90.02%	91.69%	93.36%	95.00%
教室合格率の目標達成度	教室	↑	0.00%	96.00%	97.00%	98.00%	99.00%	100.00%	101.00%	102.00%	103.00%	104.00%	105.00%
成績向上率(塾テスト)	教科	↑	87.50%	90.00%	92.50%	95.00%	97.50%	100.00%	102.50%	105.00%	107.50%	110.00%	112.50%
成績向上率(塾テスト)	教科	↑	74.28%	77.14%	80.00%	82.86%	85.72%	88.58%	91.44%	94.30%	97.16%	100.00%	102.88%

満足													
業績評価項目	範囲	昇降	0pt	1pt	2pt	3pt	4pt	5pt	6pt	7pt	8pt	9pt	10pt
生徒満足度	教科	↓	5.00%	2.84%	2.68%	2.52%	2.36%	2.20%	2.04%	1.88%	1.72%	1.56%	1.40%
保護者満足度	教科	↑	0.00%	83.60%	85.20%	86.80%	88.40%	90.00%	91.60%	93.20%	94.80%	96.40%	98.00%
講師生徒満足度	個人	↓	5.00%	2.64%	2.48%	2.32%	2.16%	2.00%	1.84%	1.68%	1.52%	1.36%	1.20%
講師保護者満足度	個人	↑	0.00%	83.60%	85.20%	86.80%	88.40%	90.00%	91.60%	93.20%	94.80%	96.40%	98.00%

- 業績評価項目の基準を塾毎に任意に設定可能。
- 職員・講師毎に項目・達成率目標(基準)などを自由に設定できる。
- 通常は5項目程度(売上目標、合格率、成績向上率、退塾率、生徒CS)で十分。最近社内CSの重要性高まる。

業績評価と業績給(1)

ERIKA - [業績給原資入力] - [No.405-1]

新業績給適用開始年月

新業績給適用予定期間 (適用開始日から適用継続月数を入力)

新業績給原資

	参考内訳	
	正社員分	非常勤講師分
適用全期間値	<input type="text" value="60,000,000"/>	<input type="text" value="10,000,000"/>
一ヶ月当り値	<input type="text" value="10,000,000"/>	<input type="text" value="1,666,667"/>

売上集計期間 / ~ /

売上高 円

- 給与総額から期中の業績給原資(業績給ファンド)額を決定(最低35~40%程度が望ましい)。
- 賞与原資(ファンド)を含めるか否かも検討。
- 売上高(収益力)の動向も勘案する。

業績評価と業績給(2)

ERJKA - [業績給更新] - [No.405-1-1]

検索条件
 社員コード: ~ 検索 条件クリア
 社員区分:

配分する原資: 10,000,000
 時間当たりポイント単価: 579.43
 適用開始年月: 2004/03

社員コード	社員氏名	部署名	職位名	等級	号俸	業績給比率	契約勤務時間	獲得評価PT	加重評価PT	業績給		業績時給	
										現	新	現	新
正社員給与情報一覧													
2044	小野 幸治	運営部	副室長	3	7	50%		6.60	3.30	168,900	336,600		
2045	真木 新太郎	教務部	講師	2	13	40%		7.00	2.80	180,900	285,600		
2046	重森 次男	教務部	講師	2	19	40%		5.60	2.24	123,400	228,500		
2050	瀬川 晴子	教務部	講師	1	15	40%		3.50	1.40	81,400	142,800		
25	細川 守子	支援部	事務	2	3	20%		4.00	0.80	75,700	81,600		
30	大平 彰子	支援部	事務	1	4	20%		3.20	0.64	69,100	65,300		
32	嶋山 栄治	支援部	事務	2	7	20%		5.60	1.12	88,800	114,300		
35	森 晴子	支援部	事務	1	20	20%		6.40	1.28	95,400	130,600		
39	小淵 潤一	支援部	事務	2	17	20%		8.00	1.60	108,600	163,200		
41	小泉 潤子	支援部	事務	1	15	20%		5.60	1.12	88,800	114,300		
42	秋田 豊子	支援部	事務	1	20	20%		8.00	1.60	108,600	163,200		
正社員合計: 44										6,418,300	9,170,300		
非常勤講師給与情報一覧													
2036	岡島 八重吉	教務部	アルバ	2	10	60%	150	1.00	0.60	70,500	52,500	470	350
2047	奥寺 貞夫	教務部	アルバ	6	15	60%	150	1.00	0.60	0	52,500	0	350
2048	矢頭 七美	教務部	アルバ	5	2	60%	150	2.00	1.20	57,000	105,000	380	700
2051	茅野 佳子	教務部	アルバ	2	6	60%	150	1.00	0.60	0	52,500	0	350
2052	横川 唯子	教務部	アルバ	2	6	60%	150	2.00	1.20	108,000	105,000	720	700
非常勤講師合計: 15										1,091,800	840,000		
全従業員総計: 59										7,510,100	10,010,300		

印刷/レビュー 給与台帳登録 戻る

- 業績給分配金(業績給ファンド)を、各職員・講師の獲得した業績給ポイントの総数で割ることにより、1ポイント当りの業績給単価を算出。これに各職員・講師の獲得ポイントを掛けて業績給金額を算出。
- 業績給ファンドの完全コントロールが可能。

職務評価項目と評価基準の設定

ERKA - [職務評価データ入力] - [No.401-1-2-2]

職務評価表 室長・副室長評価表 職務評価期間終了年月 2001年02月度 評価者
 社員 羽田 辻男 兼任区分 主担当 兼任割合 60% 社員 中曾根 靖男
 部署 運営部 職位 副室長

評価項目 戦略の展開遂行力
 チェックポイント ・企業の策定した戦略を正確に理解し、合理的、的確かつスピーディに実現していく実行力、総合調整力
 を示し得たか。

5の基準	4の基準	3の基準	2の基準	1の基準
決定された企業戦略を完全に把握し、その展開と実現につとめ、必要な部門間の調整、懸案の解決に尽力し、多くの成果をあげた。	戦略内容の把握力はかなりのもので、その展開と実現のための調整、問題の解決にも見べき成果をあげた。	戦略内容の理解、実行力はまずまず、諸問題の調整や解決もほぼそつなくこなした。	戦略内容の理解や実行力は今一つで、懸案の調整、解決にも、さしたる成果が認められなかった。	戦略内容の理解が弱く、実現への努力が欠け、懸案の調整や解決への姿勢も認められなかった。

評価項目	1次評点 (40%)	2次評点 (35%)	3次評点 (25%)	総合 評点	ウエ イト	加重 評点
戦略の展開遂行力	1			1.0000	25%	0.2500
中長期的構想力	1			1.0000	10%	0.1000
コスト意識と実行度	3			3.0000	30%	0.9000
企業戦略策定力	3			3.0000	25%	0.7500
コンプライアンス (遵法) 意識	3			3.0000	10%	0.3000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
				0.0000	0%	0.0000
合計	11	0	0	11.0000	100%	2.3000

変更 再表示 印刷/レビュー 戻る

- 夫々の評価項目を使用する際の目標(チェックポイント)と基準の確認
- 評価者(1次~3次)毎のバイアス(個性、癖)排除を重視
- 塾業界の急速発展を勘案した先端的評価項目の採用
- 項目・基準の追加・修正は自由

↑ 職務評価入力画面

職務評価表

— 職務給決定のプロセス —

ERDCA - [職務評価表マスタ] - [No.105-2]

コード	職務評価表名							評価者割合		変更		
	コメント											
	評価表分類			評価表職種				評価表1シエア				
	評点5シエア	評点4シエア	評点3シエア	評点2シエア	評点1シエア	上限	下限	上限	下限			
2AB	室長・副室長評価表							1次	40%			
								2次	35%			
								3次	25%			
	7%	24%	38%	24%	7%	4.60	5.00	3.60	4.00	2.60	3.00	1.60
3CD	主任・副主任評価表							1次	40%			
								2次	35%			
								3次	25%			
	7%	24%	38%	24%	7%	4.60	5.00	3.60	4.00	2.60	3.00	1.60
3EF	事務・管理部評価表							1次	40%			
								2次	35%			
								3次	25%			
	7%	24%	38%	24%	7%	4.60	5.00	3.60	4.00	2.60	3.00	1.60
3EG	講師評価表							1次	40%			
								2次	35%			
								3次	25%			
	7%	24%	38%	24%	7%	4.60	5.00	3.60	4.00	2.60	3.00	1.60

ERDCA - [職務評価表明細マスタ] - [No.105-3]

職務評価表 室長・副室長評価表

No.	職務評価項目	チェックポイント	ウェイト	変更
1	戦略の展開遂行力	・企業の策定した戦略を正確に理解し、合理的	25%	
2	中長期的構想力	・目先の現象や情報にとらわれず、物事の本質	10%	
3	コスト意識と実行度	・経営全般の視点からコスト引下げ/コストア	30%	
4	企業戦略策定力	・業界ニーズの変化に鋭敏で、タイムリーな対	25%	
5	コンプライアンス（遵法）意識	・企業の社会性を良く理解し、法規や企業の行	10%	
6			0%	
7			0%	
8			0%	
9			0%	
10			0%	
11			0%	
12			0%	
13			0%	
14			0%	
15			0%	
		合計	100%	

← 職務評価表マスタ画面

↑ 職務評価表
明細マスタ画面

- 職員・講師の部署・職位に合わせて評価項目表を作成できるほか、個人毎の特性に合わせた選択も自由。
- 選択した評価項目に、重要度に応じてウェイトに差をつけた配点が可能。

現行給与体系を**ERIKA**の給与体系へ移行する

ERIKA - [給与テーブル] - [No.201]

給与体系標準テーブル

適用開始年月
2003/04

最大級
最大号
1級1号俸標準給
号単価

反映

等級	号数	号単価	1号標準給
1	20	1,000	150,000
2	20	1,200	170,000
3	20	1,500	194,000
4	20	1,900	224,000
5	20	2,400	262,000
6	20	3,000	310,000
7	20	3,750	370,000

展開

等級・号俸給与テーブル

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
1	150,000	170,000	194,000	224,000	262,000	310,000	370,000
2	151,000	171,200	195,500	225,900	264,400	313,000	373,800
3	152,000	172,400	197,000	227,800	266,800	316,000	377,500
4	153,000	173,600	198,500	229,700	269,200	319,000	381,300
5	154,000	174,800	200,000	231,600	271,600	322,000	385,000
6	155,000	176,000	201,500	233,500	274,000	325,000	388,800
7	156,000	177,200	203,000	235,400	276,400	328,000	392,500
8	157,000	178,400	204,500	237,300	278,800	331,000	396,300
9	158,000	179,600	206,000	239,200	281,200	334,000	400,000
10	159,000	180,800	207,500	241,100	283,600	337,000	403,800
11	160,000	182,000	209,000	243,000	286,000	340,000	407,500
12	161,000	183,200	210,500	244,900	288,400	343,000	411,300
13	162,000	184,400	212,000	246,800	290,800	346,000	415,000
14	163,000	185,600	213,500	248,700	293,200	349,000	418,800
15	164,000	186,800	215,000	250,600	295,600	352,000	422,500
16	165,000	188,000	216,500	252,500	298,000	355,000	426,300
17	166,000	189,200	218,000	254,400	300,400	358,000	430,000
18	167,000	190,400	219,500	256,300	302,800	361,000	433,800
19	168,000	191,600	221,000	258,200	305,200	364,000	437,500
20	169,000	192,800	222,500	260,100	307,600	367,000	441,300

表示内容
 標準給
 業績比率

業績給比率別展開

登録
一覧印刷/ビュー
戻る

① 等級※・号俸の数と単価を任意に決定し、基準テーブル(スタート時)を設定



② 現行体系から移行する給与金額内容のチェック(原則手取り額不変がベター)



③ 基準テーブル上でスタート時の等級・号俸を決定



④ 個別に業績給比率を確定する

※ 等級決定の基準となる「学習塾用標準職務要件」参考資料は無料で差し上げます。

職務評価と職務給(1)

ERIKA - [業況基準表] - [No.203]

業況	業況予測比率	業況予測比率範囲
好調	117%以上	117%以上
やや好調	105%以上	105%以上 117%未満
前期並み	97%以上	97%以上 105%未満
やや不調	85%以上	85%以上 97%未満
不調		85%未満

現登録データ参照
印刷ビュー
登録
戻る

- **職務給**(基本給部分)にも業況の推移を反映。売上高または営業利益の好・不調により昇・降給の度合が変化—次頁参照。
- 業況判断の基準値(前期比伸び率)は任意に設定。

職務評価と職務給(2)

ERIKA - [昇降号基準表] - [No.202]

職務評価点	好調	やや好調	前期並み	やや不調	不調
5	6	5	4	3	2
4	4	3	2	1	0
3	2	1	0	-1	-2
2	1	0	-1	-2	-3
1	0	-1	-2	-3	-4

現登録データ参照
印刷ビュー
登録
戻る

- 職務給は、5～1の5段階で評価される職務評価結果に基づいて算出。業況の影響(好・不調)も考慮できます。
- 職務給金額は次項で説明の新給与テーブル上の号俸(ポジション)を移動させて決定します。(例: 評価点5点、業況好調なら6号俸アップ)
- 職務評価の結果で変動する職務給の金額は、全ての職員・講師、つまりスタッフ毎に設定される新給与テーブルで決まります。この新給与テーブルには、各人の業績給の割合(業績給比率)が反映されています。

職務評価結果を**ERIKA**の 新給与テーブルに反映させる

給与テーブル 例

等級・号俸給与テーブル (職務給 40% : 業績給 60%)

号俸	1 級	2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級
1	60,000	68,000	77,600	89,600	104,800	124,000	148,000
2	60,400	68,500	78,200	90,400	105,800	125,200	149,500
3	60,800	69,000	78,800	91,100	106,700	126,400	151,000
4	61,200	69,400	79,400	91,900	107,700	127,600	152,500
5	61,600	69,900	80,000	92,600	108,600	128,800	154,000
6	62,000	70,400	80,600	93,400	109,600	130,000	155,500
7	62,400	70,900	81,200	94,200	110,600	131,200	157,000
8	62,800	71,400	81,800	94,900	111,500	132,400	158,500
9	63,200	71,800	82,400	95,700	112,500	133,600	160,000
10	63,600	72,300	83,000	96,400	113,400	134,800	161,500
11	64,000	72,800	83,600	97,200	114,400	136,000	163,000
12	64,400	73,300	84,200	98,000	115,400	137,200	164,500
13	64,800	73,800	84,800	98,700	116,300	138,400	166,000
14	65,200	74,200	85,400	99,500	117,300	139,600	167,500
15	65,600	74,700	86,000	100,200	118,200	140,800	169,000
16	66,000	75,200	86,600	101,000	119,200	142,000	170,500
17	66,400	75,700	87,200	101,800	120,200	143,200	172,000
18	66,800	76,200	87,800	102,500	121,100	144,400	173,500
19	67,200	76,600	88,400	103,300	122,100	145,600	175,000
20	67,600	77,100	89,000	104,000	123,000	146,800	176,500

新給与テーブルでは・・・

- ① 職員・講師毎に、業績給の割合(業績給比率)に応じ、異なる給与テーブルが適用される。
- ② 業績給比率分だけ、スタート時の基準テーブルの数字が圧縮される
- ③ 業績給比率を反映した給与テーブル上で、現在の等級号俸から昇降号基準表に従って号俸を昇降させる

3等級9号俸の
職員・講師(業
績給比率:60%、
職務給金額:
82,400円)

職務評価:4
業況:好調
↓
4号俸昇号

新等級号俸:
3等級13号俸
(職務給金額:
84,800円)

(例:業績給比率60%の職員・講師の場合、40%まで圧縮された給与テーブルで号俸が昇降します)

各職員・講師の給与予測(1)

ERIKA 正社員給与シミュレーション - パラメーター入力画面

従業員コード: 2005
 従業員氏名: 越中 裕司
 給与等級: 4
 号俸: 5

移行給与(月額)の内訳

職務給	139,000	業績給比率	0.60
業績給	92,600		0.40
役職手当	50,000		
給与月額	281,600		

1. 各年の給与に反映する業況を右の「表1」から選び該当するコードを入力してください。

年度	業況コード
1年後	3
2年後	2
3年後	3
4年後	5
5年後	5

表1

業況	業況コード	売上高対前年 比率 (>)	売上高対前年 比率 (≤)	業績給原資 対前年比率
好調	5	1.16		1.16
やや好調	4	1.04	1.16	1.1
前年並み	3	0.96	1.04	1
やや不調	2	0.84	0.96	0.9
不調	1		0.84	0.84

2. 当該従業員の各年における職務評価の仮想評点を「表2」から選んで入力してください。

年度	職務評価 評点
1年後	2
2年後	5
3年後	5
4年後	5
5年後	5

表2

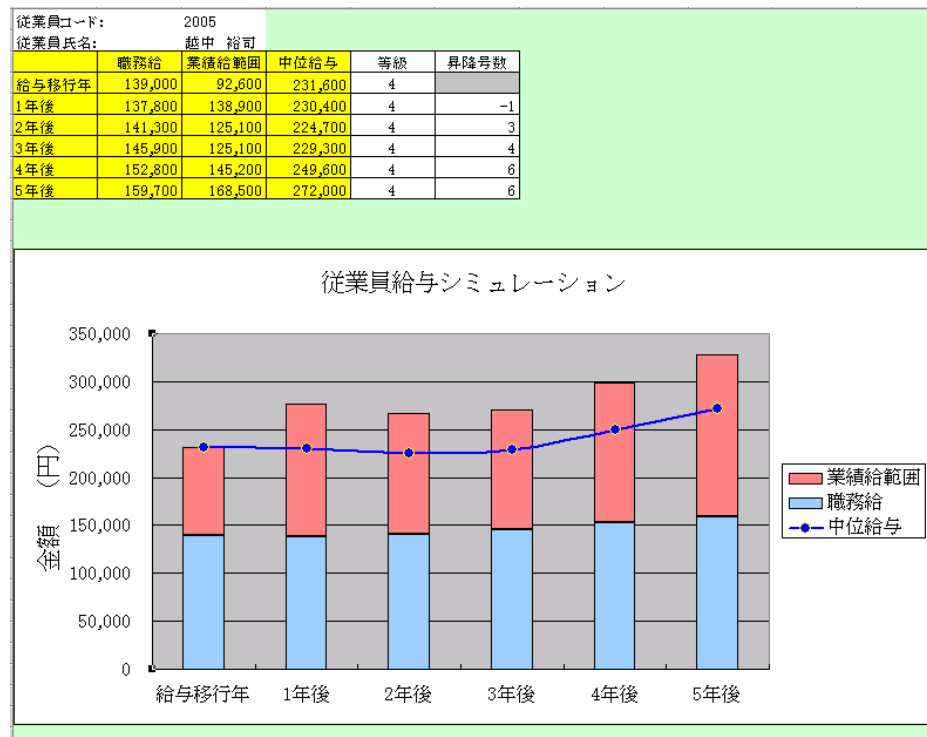
評価	評点
優秀	5
平均より上	4
平均	3
平均より下	2
不可	1

上記1~2の入力後 右の[グラフ作成] ボタンをクリックしてください。

グラフ作成

- 成果給への不安や誤解を避けるためのシミュレーション。
- 任意のデータ(業況、評価点)で5カ年間の給与の推移が確認できます。
- 新制度導入に伴い、「ソリューションコミッテイ(問題解決小委員会)」の設置とこのコミッテイでの本シミュレーションの自由な利用が特に推奨されます。

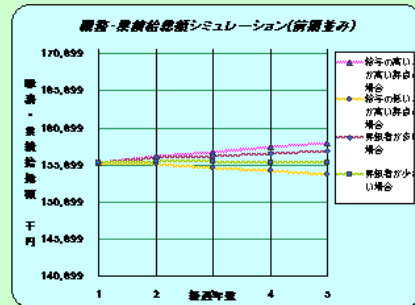
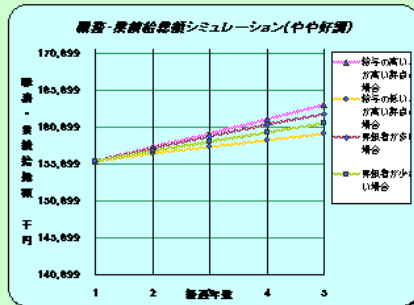
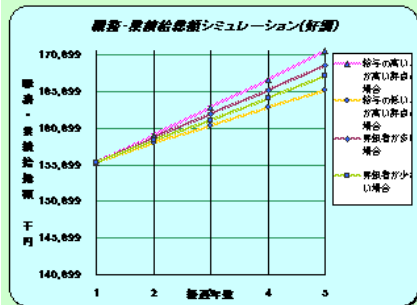
各職員・講師の給与予測(2)



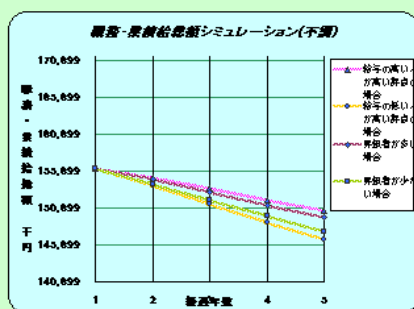
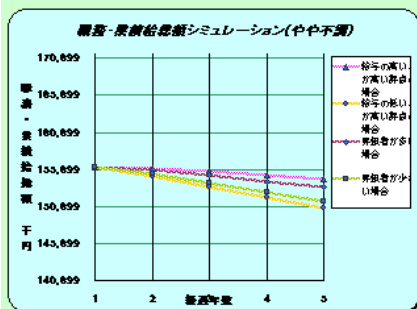
- 設定した数値を基に、各職員・講師の給与を5年後まで予測。
- 職員・講師毎に予測結果をグラフ印刷可能。
- 各人の「**ERIKA**」への不安感解消や導入納得の徹底を支援

給与ファンド予測

職務・業績給総額シミュレーション(業況別結果)



全業況表示



個別業況表示

全業況印刷

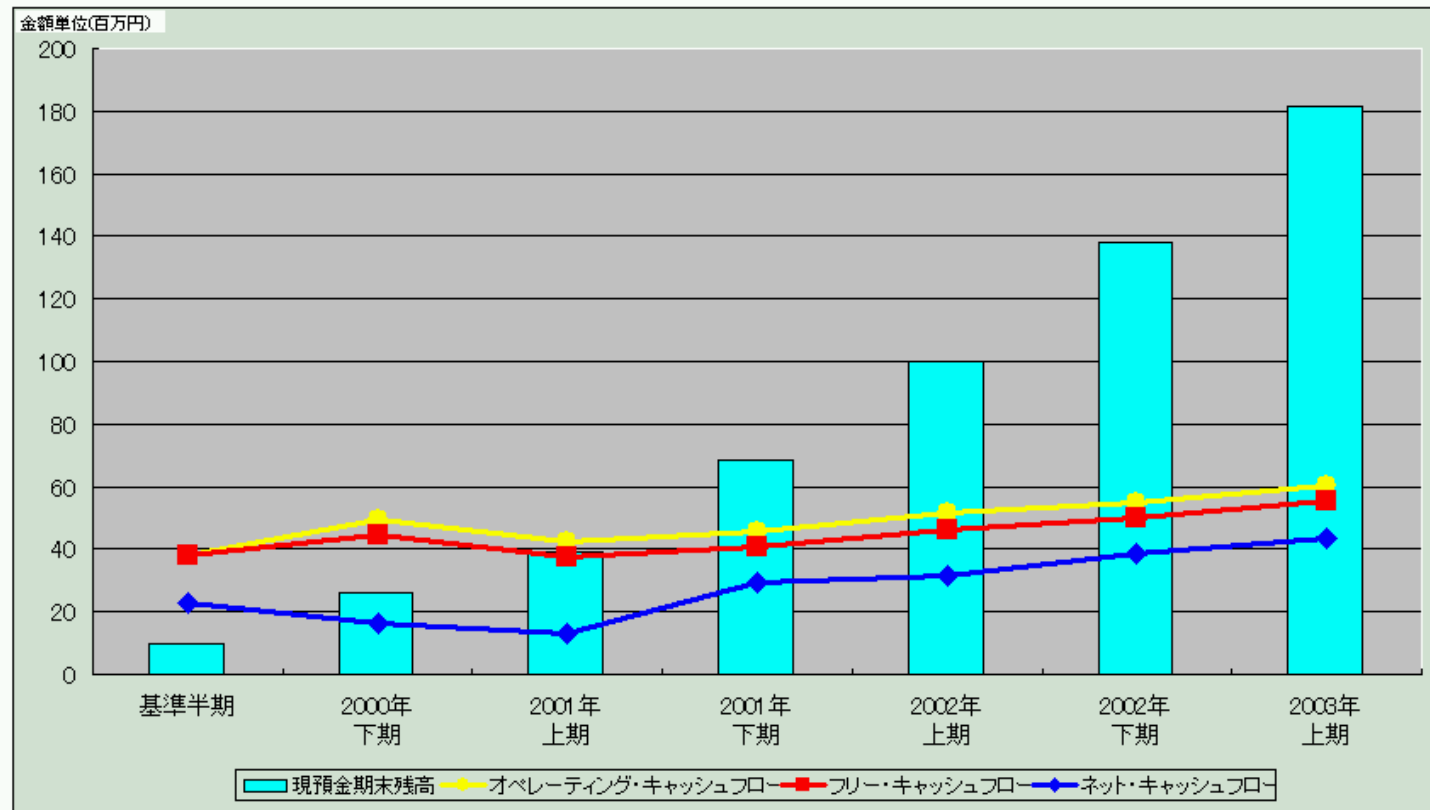
終了

- 経営トップに
一目瞭然。好調・
不調の際の給与
原資の推移が掴
めます。
- 業務計画(Part
III経営情報シミュ
レーション) —半
期6回3年間—
との併用がお奨
めです。

中期業務計画シミュレーション(1)

キャッシュフローの重視

資金計画表

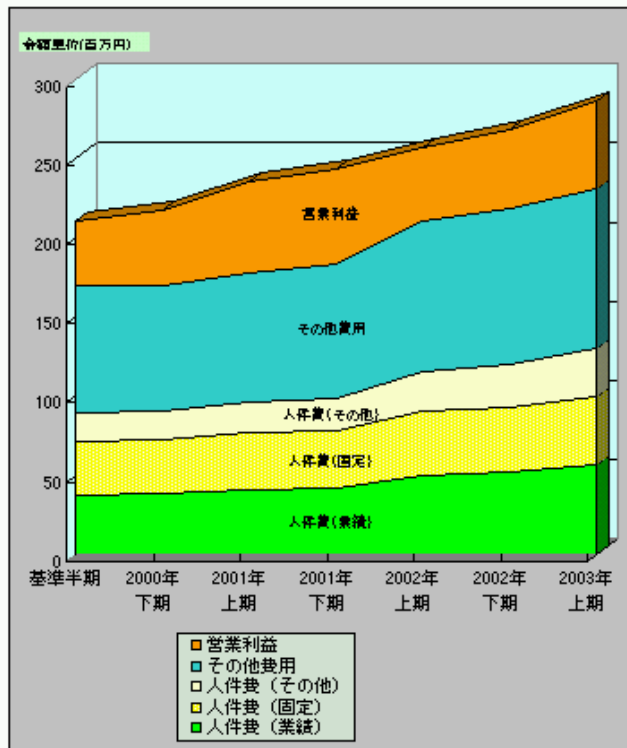


中期業務計画シミュレーション(2)

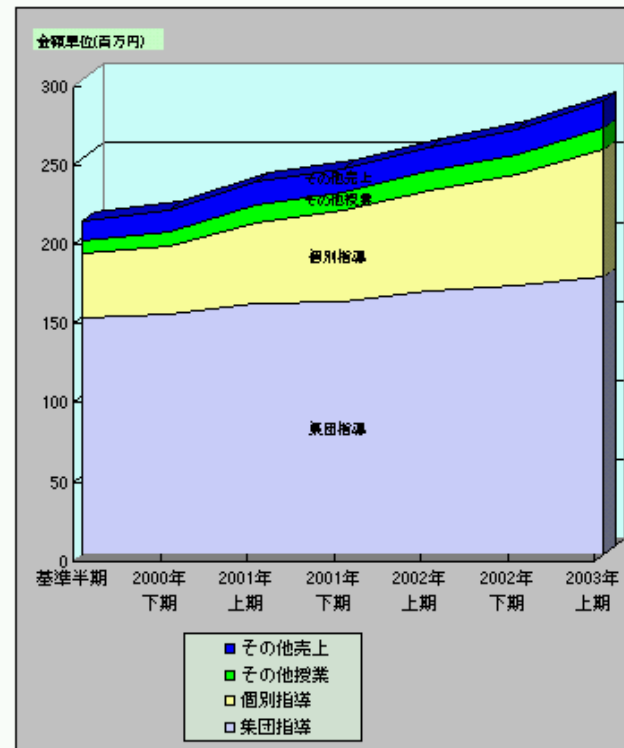
損益構成の変化を重視

目標損益計算書 その1

売上対人件費/営業利益



売上高構成



※ 固定給 = 本俸 - 業績給

中期業務計画シミュレーション(3)

業務計画(生徒・職員数)と連動する精細な投資指針を提供

I. 設備投資計画		(金額単位:千円)							
		基準半期	2000年 下期	2001年 上期	2001年 下期	2002年 上期	2002年 下期	2003年 上期	計画期間 合計
使用席数		644	670	697	727	758	793	828	
投資判定基準 (総席数:)	週不足席数	610	584	557	527	496	461	426	
	稼働率	51.39%	53.39%	55.62%	58.01%	60.47%	63.21%	66.07%	
投資金額	建物購入	k	0	0	0	0	0	0	0
	設備購入	l	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	30,000
	土地購入	m1	0	0	0	0	0	0	0
	投資計	m2	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	30,000
当期償却費	建物償却費	n31	-1,560	-1,513	-1,468	-1,424	-1,381	-1,340	-8,686
	設備償却費	n32	-850	-1,058	-1,255	-1,442	-1,620	-1,789	-8,014
	償却費計	n33	-2,410	-2,571	-2,723	-2,866	-3,001	-3,129	-16,700
	建物期末簿価	n41	52,000	50,440	48,927	47,459	46,035	44,654	43,314
	設備期末簿価	n42	17,000	21,150	25,092	28,837	32,395	35,775	38,986
	土地期末簿価	n43	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000
	固定資産期末簿価合計	n44	129,000	131,590	134,019	136,296	138,430	140,429	142,300

- 世界最大の会計事務所 (KPMG)出身のベテラン会計士の監修によるハイ・レベルの計画内容
- キャッシュフロー計画と併せ、合理的な資金運用計画が可能

中期業務計画シミュレーション(4)

上場塾及び中堅塾※平均との比較

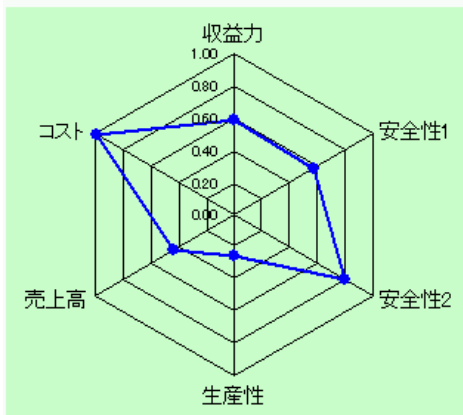
経営分析-1 レーダーチャート ベンチマークとの比較

ベンチマーク1

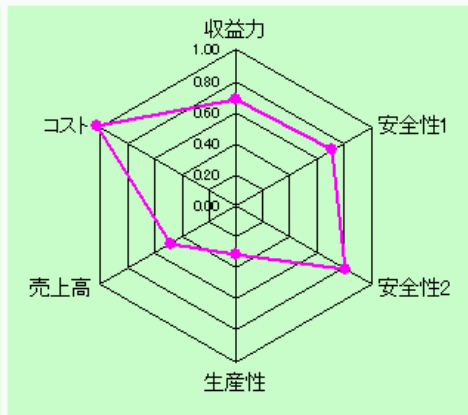
上場塾平均

メニューに戻る

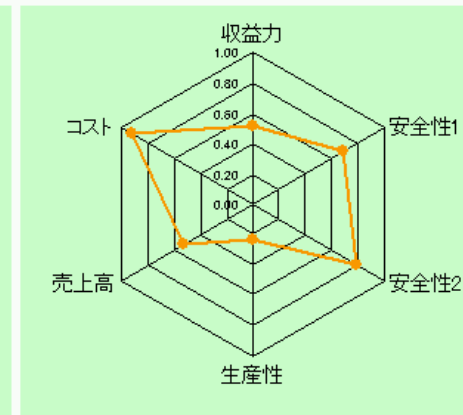
2000年



2001年



2002年



分析項目

収益力：売上高経常利益率
 安全性1：自己資本比率
 安全性2：経営安全率
 生産性：1人当り営業利益
 セールス力：売上高
 コスト：人件費比率

上場塾平均を1.0とした場合の経営状態を表しています。(1.0を超えている項目は上場塾平均を上回っています。)

※国民生活金融公庫の融資先の黒字決算学習塾の平均値