

CASE #4

# 有限会社エヌ・アルファ (下関市/サービス業)



1995年創業。「感動の空間づくり、心をこめた“会”のお手伝い」を掲げ、イベントやセレモニー、コンベンション等の司会・アシスタント・演奏者等の人材総合請負、企画・立案・設計・運営を主な事業とする。また、「思いやりとおもてなしを根底とした真のマナー」を世に広めるべく中小企業向けの新人マナー研修などを行うほか、演奏者養成講座・ブラッシュアップ講座なども実施。経営理念は、「心を込めて、感動に値する一言・一動・一音を提供します」。

### 企業概要

- 代表者 二宮 多美枝
- 所在地 山口県下関市川中豊町2丁目7-10
- 資本金 300万円
- 設立 1995年
- 従業員 15名 (2022年現在)
- TEL 083-253-8221
- FAX 083-253-8201
- URL <https://n-alpha.jp>

## 取組内容

### 相場に合った初任給、キャリアパス、評価制度と賃金制度の導入

#### 01 山口県の初任給や同業種の賃金相場の調査

#### 02 キャリアパスとそれに連動した賃金制度の構築

#### 03 新たな評価制度の構築

#### ●キャリア基準表

職別	キャリアパス (レベル)	評価基準 (スキル・経験)
主任	主任 (3)	1. 1年以上の経験 (2年以上の経験が望ましい) 2. 同業種での経験 (2年以上) 3. 同業種での経験 (2年以上)
主任	主任 (2)	1. 1年以上の経験 (2年以上の経験が望ましい) 2. 同業種での経験 (2年以上) 3. 同業種での経験 (2年以上)
主任	主任 (1)	1. 1年以上の経験 (2年以上の経験が望ましい) 2. 同業種での経験 (2年以上) 3. 同業種での経験 (2年以上)
主任	主任 (0)	1. 1年以上の経験 (2年以上の経験が望ましい) 2. 同業種での経験 (2年以上) 3. 同業種での経験 (2年以上)
主任	主任 (0)	1. 1年以上の経験 (2年以上の経験が望ましい) 2. 同業種での経験 (2年以上) 3. 同業種での経験 (2年以上)
主任	主任 (0)	1. 1年以上の経験 (2年以上の経験が望ましい) 2. 同業種での経験 (2年以上) 3. 同業種での経験 (2年以上)

#### ●新規事業展開評価

評価項目	評価基準
◎ 顧客満足 (人・社・業)	1. 顧客満足度の向上 2. 顧客からの苦情の減少
◎ 業務効率 (人・社・業)	1. 業務効率の向上 2. 業務コストの削減
◎ 新規事業 (人・社・業)	1. 新規事業の売上 2. 新規事業の利益
◎ 経営・マーケティング	1. 経営戦略の実現 2. マーケティングの効果
◎ 顧客・マーケティング	1. 顧客満足度の向上 2. マーケティングの効果
◎ 顧客・マーケティング	1. 顧客満足度の向上 2. マーケティングの効果
◎ 顧客・マーケティング	1. 顧客満足度の向上 2. マーケティングの効果

目指すべき目標と必要なスキル・経験を明確にしたキャリアパス基準表を作成。各等級に必要な知識技能はプロセス展開表にて、本人の情意や目標に対する取り組みは自己評価票にて評価する。なお、プロセス展開表は昇格・昇進に、自己評価票は賞与に反映。加えて、各等級における標準賃金を示した賃金表も作成。作成にあたっては、山口県の初任給や同業種の賃金相場の調査を行った。社員の自己把握による効率的なスキル向上、定型的な業務遂行ではなく、付加価値のあるサービスの提供により業績が上がり、それに伴って賃金が上がることの明示によるモチベーションアップと利益目標への意識向上および定着率アップを目指す。

### アドバイザーからの一言

#### キャリアパスと評価基準を明確に。重視したのは「付加価値」

業務の棚卸と、売上を伸ばすためにどのような業務があるのかを協議し、必要な知識技能とその業務に対するポイントを決定しました。賃金設定は、業界に雇用型の企業が少なく十分な資料もない中で、対象企業の体力、従業員の現在支給水準を勘案しながら注意深く行いました。従業員にキャリアアップの道筋とその処遇を明示でき、企業の求めるものや評価基準も明確になりました。付加価値を重視した評価制度の導入で、業績向上と社員のモチベーションを高める一歩となるとともに、課題である高収益化の達成に近づけるものと期待します。



社会保険労務士法人  
もり労務管理  
コンサルティング  
森 顕治さん

#### 経営者の 想い



代表取締役  
二宮 多美枝さん

#### 新たな評価制度により 適正な賃金配分が可能に

求めていた評価制度が構築できただけでなく、現在の業務を棚卸したことで改めて他社との違いや強みが把握できました。専門家による同業種の賃金相場の提示ほか、社員の希望も踏まえながら進めたので、適正な賃金配分ができるようになったのではと思います。社員とともに成長する企業となり、お客さま、そして地域に貢献して参ります。

#### 従業員の 声



Praying Manager  
久保 裕絵さん

#### みんなの意識が変わり 成長するきっかけに!

新しい制度のおかげで、みんなで売上や損益分岐点を意識するようになり、評価基準が明確になったことで自分がどう成長すべきかもわかりやすくなりました。評価に対する納得感も高まったので、日々の業務により集中できるようになったと感じています。また、業務の成果が目に見える形で反映されるのでモチベーションも高まりました!