

社員一人ひとりのキャリアを支援し、 仕事基準の制度へ

2022年4月 新人事制度を導入

藤田観光株式会社(東京都文京区 代表取締役兼社長執行役員 伊勢宜弘)は、「事業計画」として構造改革の推進に取り組んでおり、その一環として、24年ぶりの全面改定となる新人事制度を2022年4月から導入いたします。

今回の改定にあたり、事前に社員へモチベーションサーベイを実施し、問題意識が高かったキャリアパス体系、等級制度、評価制度、賃金制度等を改定いたします。現状の年功的要素を排除し、会社・商品・自己を変革し挑戦を続ける人、成果を出した人が処遇の面で報われ、キャリアアップが可能となる仕事基準の制度に刷新いたします。

当社は、ホテル・旅館・レストラン・スパ・レジャーなど多岐にわたる事業を展開しており、社員も多様な職種・仕事に従事しております。キャリアパス体系を複線型にすることにより、マネジメント力に重きをおいたゼネラリストから、専門能力を極めることを追求するスペシャリストまで、社員が描くキャリア選択の幅を広げます。さらに、行動等級と職務等級という2本立ての等級制度(ダブルラダー型)を採用することにより、担当する仕事の難易度とその遂行度や成果を評価し、昇給・昇格に反映させる実力主義の制度を実現します。これ以外にもキャリア支援の仕組みの整備、職種毎の職務リストによる評価の実施、給与体系の見直しをいたしました。

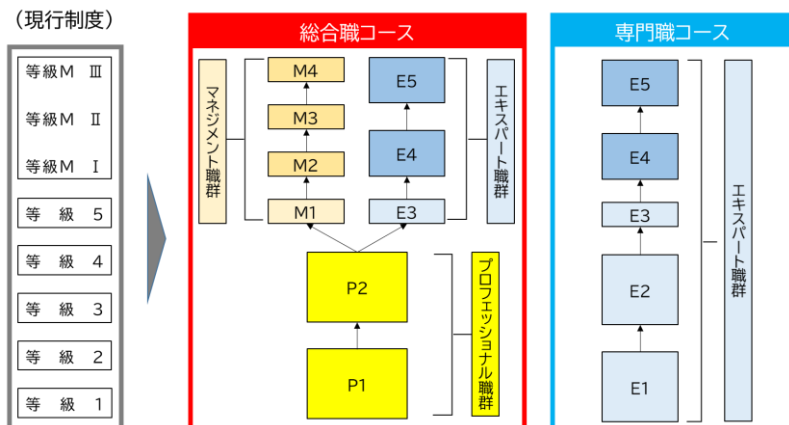
新人事制度の導入により、社員のモチベーション向上と組織の活性化を図るとともに、専門能力が追求できる環境を整備することで、当社のサービスや料理の品質をさらに一流なものへと引き上げてまいります。

また、今後は子会社の新人事制度の改定、時間・勤務地・職種を限定した社員区分、360度評価等について検討を行ってまいります

改定のポイント

(1) キャリアパス体系

- ・当社の多様な事業特性に応じた専門性をそれぞれの職種で追究できるようにするため、エキスパート職群、専門職コースを新設します。
- ・総合職コースでは、様々な事業・職種を経験するプロフェッショナル職群を経て、ゼネラリストのマネジメント職群または専門性を追究するエキスパート職群の選択が可能になります。
- ・入社時より目指すキャリアが明確な調理職種は、専門職コースとして、技術の向上に励むことができます。
- ・社員が自ら将来のキャリアを考え、申告できるよう、「キャリアプランシート」や「キャリア面談」等のキャリア支援の仕組みを整備します。

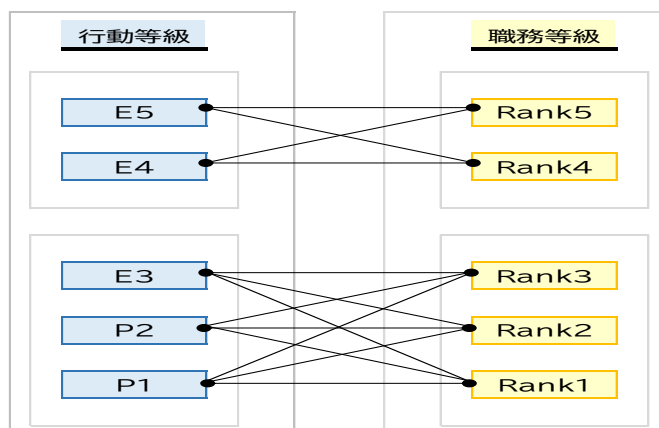


(2) 等級制度

・現行の職能資格制度を廃止し、行動等級と職務等級のダブルラダー型の等級制度を導入します。これにより、担当する仕事の難易度とその遂行度や成果を評価し、昇給や昇格に反映させる、年齢や勤続年数にとらわれない実力主義の制度を実現します。

行動等級

担当する職務の遂行度・
結果によって決定



職務等級

担当する仕事の難易度や役
割に応じて決定

年齢や経験に関わらず難易度の高い仕事や役割への抜擢任用と処遇への反映が可能に

(3) 評価制度

・職種毎の職務リストに基づく職務行動評価を軸とした、モチベーションの向上につながる分かりやすい評価制度とします。
・評価者区分を見直し、より現場に近く社員の働きぶりをよく見ている評価者が評価・フィードバックを行うことで、公平で納得性の高い評価とし、社員の成長につなげます。

(4) 賃金制度

・新しい賃金制度では、担当する職務やその遂行度と基本給が連動する仕組みとします。
・若年層に対し、初任給の改定等、賃金水準を引き上げることによって、次世代の人材育成を強化してまいります。
・手当制度を見直し、基本給や必要な手当へ再配分します。

取材に関するお問い合わせ先

〒112-8664 東京都文京区関口2-10-8

藤田観光株式会社 経営企画部

石原 靖子 ・ 長谷川 広子

TEL: 03-5981-7722 / FAX: 03-5981-7735