

タカラスタンダード新人事制度運用開始 年功序列廃止や多様な働き方推進で人財・組織基盤を強化 ～当社として過去に例を見ない抜本的な制度改革を実施～

システムキッチン・バスを中心とした住宅設備機器メーカー・タカラスタンダード株式会社（本社：大阪市城東区、代表取締役社長：小森大）は、多様な人財・多様な価値観の下でイノベーションが生まれる組織を目指し、抜本的に改革した新人事制度の運用を、2024年4月より開始しました。なお、等級や賃金、評価制度など、人事制度全体を通しての見直しは当社として初となります。

■制度改革の背景

当社は、「中期経営計画 2023」の基本戦略の一つとして「ワークスタイル変革」を掲げ、組織風土改革や多様な働き方を実現する働き方改革など、さまざまな取り組みを行ってきました。そしてこの度、これからさらに働き方や人財、社員の価値観が多様化することが見込まれる10年後、20年後の未来を見据えて、従来の考え方に捉われない新しい人事制度を運用する運びとなりました。

社員のチャレンジを公正に評価する体制を築くことで社員のエンゲージメントを高め、社員の発展と会社の発展の両方を実現し、タカラスタンダードとしてさらなる成長を追求するための人財基盤、組織基盤の強化を目指します。

■慣習的な年功序列の廃止による若手社員の早期登用

若手社員の早期登用を図るため、昇格の条件を明確化。各等級で求められる能力を養っていけば、年次に関わらずキャリアアップできるようになりました。昇格要件に働き方やチームマネジメントについての項目が設定されていることに加え、チャレンジ度も評価の指標となるので、社員の挑戦する姿勢を評価し、応援する仕組みとなっています。

現在最年少の支店長は40代ですが、昇格要件を満たせば最短で20代の支店長が誕生する可能性もあります。

■多様な働き方を実現するため、キャリアコースを再設定

従来の「エリア総合職」「一般職」を廃止し、「総合職」に統合。総合職の中に転勤範囲の区分を3つ設け（全国型/エリア限定A型/エリア限定L型）、キャリアと転勤の範囲を分離しました。全員が同じ等級要件の下で、公平にキャリアアップできる制度となっています。5年ごとにキャリアコースを選択しなおすことができるので、自身のライフプランに合わせた働き方を選択できるようになりました。例えば、当社では約800名のショールームアドバイザーが正社員として働いていますが、地域密着で働き続けるという選択だけでなく、将来的には経験を生かして全く別の職種にキャリアチェンジすることも可能になっています。

また、手挙げ式の研修の拡充、社外交流型研修への派遣、社内公募制度の促進などにより、社員自らによる自律的なキャリア構築の実現を目指しています。

その他、定年後の多様な働き方と賃金バランスの実現を目指す「ネクストキャリア制度」や、上司、同僚、部下といった全方向の関係者による評価のフィードバックすることで、自らの行動変容を促す「360度評価」、退職した社員を再び雇用する「アルムナイ採用（カムバック採用）」の運用を開始しています。タカラスタンダードは、社員のエンゲージメントを高めることにより、さらなる成長と企業価値の向上を図り、より豊かな社会の実現を目指してまいります。

■社長メッセージ

国内の人口減少や経済の急速なグローバル化、デジタル技術の目覚ましい進歩など、企業を取り巻く環境はここ数年で大きく変化しています。社員それぞれの働き方や価値観の多様化も進む中で、当社にも従来の考えにとらわれない新しい人事制度が必要になっていました。

会社の成長は社員の成長があってこそ実現します。これからも収益力を高め、持続的な成長を続けるためには、社員が当社で働いてよかったと思える制度、そんな社員の成長を支える制度、また、新たな人に当社を選んでもらえる制度が必要だと考え、過去に例を見ない抜本的な改革を行いました。

当社の処遇を日本トップクラスにしたい。当社が目指す“ホーローと共に光り輝く企業”の中で働く社員がもっと活き活きと仕事ができるようになってほしい。今回の新たな人事制度はそのような思いが込められたものとなっています。

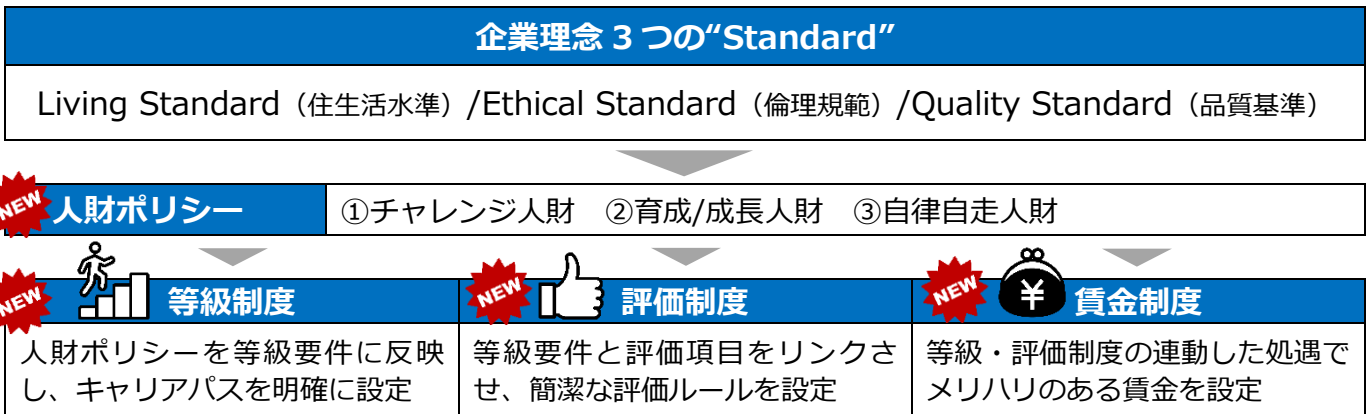


代表取締役社長
小森大

<ご参考>

(1) 新人事制度コンセプト

「Change for the “Next Standard”」



(2) 制度改革の主なポイント

- | | |
|----------------|--------------------------------|
| 【1】 等級制度 | 「年功序列の排除」「等級要件の再設定」「役職の廃止」 |
| 【2】 働き方改訂 | 「総合職への統合」「勤務地区分の設定」「専門職コースの設定」 |
| 【3】 評価制度 | 「評価方法の刷新」「多面（360度）評価の導入」 |
| 【4】 ネクストキャリア制度 | 定年後の多様な働き方と賃金バランスの実現 |
| 【5】 採用強化 | 「リファラル採用」「アルムナイ採用（カムバック採用）」 |

<タカラスタANDARDとは>

1912年創業。「水まわりって、大切だから」をブランドメッセージに、独自の「高品位ホーロー」技術を活かしたシステムキッチン・バスを中心とした住宅設備機器を製造販売。より高度化、多様化、複合化するお客さまのニーズにお応えするホーロー技術のリーディングカンパニーとして、また住宅設備機器のトップメーカーとして、次世代を担う新たなホーローの可能性を追求し、快適な暮らしの創造を目指しています。

[設立：1912年5月30日（創業111年） / 売上高<連結>：2,274億円（2022年度） / 従業員数<連結>：6,445名（2023年3月末時点）]