

専門性・多様性を取り込む「ジョブ型」の要素を職能等級制度に加えた「トッパン版ジョブ型人事処遇制度」をスタート

凸版印刷株式会社(本社:東京都文京区、代表取締役社長:磨 秀晴、以下 凸版印刷)は、デジタル化が進み、コロナ禍により急激に変化した新しい社会に対応し、社員の「働きがい」向上を推進するため、2020年に導入したニューノーマルな働き方に向けた勤務制度の改定に続き、従来の職能等級制度に「ジョブ型」の要素を加えた「トッパン版ジョブ型人事処遇制度」の導入をはじめとした人事諸制度の改革を実施、2022年4月から導入を開始します。

■ 制度改定の背景とポイント

凸版印刷は、デジタルシフトの加速や、新型コロナウイルス感染症拡大などの影響による事業環境の変化に対応するため、中期経営計画を2021年5月に策定公表し、重点施策とした「事業ポートフォリオの変革」、「経営基盤の強化」、「ESGへの取り組み深化」の一環として働き方改革を進めています。

この度、経営戦略やビジネスモデルの変革と一体となった人財戦略を策定、その施策として、これまでの全職種統一の職能等級制度から職群別の要素を取り入れた等級制度に再構築し、また、年功制の排除の観点から、各等級における在位年数も撤廃します。

社員の処遇の根幹である等級制度の改定により、多彩な能力・キャリアを持つ人財をより適切に処遇する人事諸制度改革が進みました。

評価の指標には、新たな項目として「持続可能な社会の実現」「ダイバーシティ」「人権の尊重」「社会的価値の創造」を加えるなど、成長や行動革新のための方向性を示すことで、組織全体のパフォーマンス向上を目指しています。

また、高年齢層の活躍を推進すべく、定年を60歳から65歳に引き上げ、60歳以降も現役世代として、いきいきと働きがいをもって活躍してもらいます。

加えて、従業員のスキルアップやキャリア形成、自らの意思でやりたい業務にチャレンジできる環境の提供という視点から社外兼業副業制度も整備し、「副業・兼業」を通じて知見やスキルを得た社員による事業ポートフォリオの変革達成への貢献に期待しています。さらに、45歳以上の社員については、一部、通常勤務時間帯での社外副業・兼業を認める、「セカンドキャリア副業・兼業」制度を併せて導入し、社員のセカンドキャリアを積極的に支援します。同時に現行60歳以降の再雇用制度である、シニア社員制度の上限年齢を65歳から70歳に引き上げ、最長70歳まで勤務できる制度に改定しました。

「企業は人なり」の信念のもと、価値創造の源である社員に多様な働き方ができる環境を提供し、自律的なキャリア形成を支援することでさらなる働きがいの向上を目指します。

■ 「トッパン版ジョブ型人事処遇制度」をはじめとする人事諸制度改革の概要

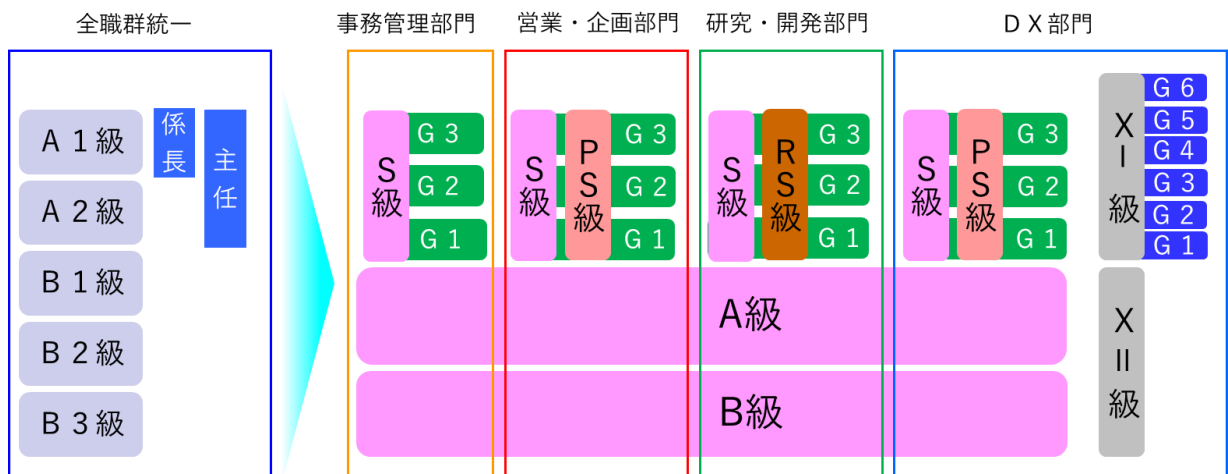
これまで全職種統一で5段階設けていた等級を3段階とすることで、若手の抜擢を促進する一方で、上位等級については、「事務・管理部門」、「営業・企画部門」、「研究・開発部門」、「DX部門」の四つの職群ごとに「役割」や「職務」により最大6区分の「グレード」に格付けし、職群ごとの成果に応じた処遇に繋げる等級制度です。当社の幅広い事業領域で働く多様な人財がそれぞれにいきいきと働くことが出来るよう、「ジョブ型」の考え方も取り入れた、「トッパン版「ジョブ型」人事処遇制度」とも言える制度となっています。

目標管理による評価制度は、半期ごとの業績に対する人事考課をこれまでの5段階から8段階とし、よりきめ細かくすることで社員の働きがいに繋げ、上位等級については、その考課と連動し半年ごとに洗い替えとなる手当を支給するなど、目標達成に向けた意識を高めます。

昇給制度については、加点主義の観点を取り入れ、従業員の「挑戦」に向けた行動を加点する一方で、考課によっては降格となる仕組みも導入。合わせて、降格後もリスクリングなどにより、自身を成長させ、等級に相応しいスキルや能力を再度身に着けることで、再昇格も容易にできる仕組みとしました。

また、従来は定年を 60 歳とし、最大 65 歳までシニア社員として再雇用としていましたが、高年齢者が現役世代と遜色なく、またはそれ以上のパフォーマンスを発揮できるとの期待、確信から、高年齢者の働きがいのさらなる向上を目指し、2022 年 4 月より定年を 65 歳に引き上げます。加えて、定年後再雇用制度を改定し、最大 70 歳まで働くことが出来ることとしました。人生 100 年 70 歳現役時代に向け、高年齢社員の活躍を推進します。

一方で、社外副業・兼業については、自らの意思でやりたい業務にチャレンジできる環境の提供という視点から、副業・兼業を希望する社員が、事前に会社に許可を得て、月 40 時間を上限に社外での副業・兼業を行うことができる制度としています。さらに 45 歳以上の社員については、週 2 日を上限に所定労働日にも副業・兼業を行うことができる、「セカンドキャリア副業・兼業制度」を導入し、社員のセカンドキャリア構築の観点から、中高年層社員の「挑戦」を支援します。



「トッパン版ジョブ型人事処遇制度」のイメージ図



人生 100 年 70 歳現役時代を見据えた人財活用イメージ図

* 本ニュースリリースに記載された内容は発表日現在のものです。その後予告なしに変更されることがあります。

以 上