

新人事制度の運用開始

～「職能型」から「職務型（JOB型）」へ～

新日本空調株式会社（代表取締役社長 前川 伸二）は、10年ビジョン「SNK Vision 2030」の基本戦略の一つである

「人的資本戦略」を推進するにあたり、2021年10月より新人事制度の運用を開始します。当社は、多種多様で多才な人材が、さまざまな専門領域で活躍できて、その活躍に対して適切な処遇を行うことができる働きがいのある職場づくりを進めてまいりました。今回の人事制度の変更は、これまでの「職能型」から「職務型（JOB型）」へ変更することで、各自のキャリアプランと会社のキャリアパスが有機的に結びつく人的資本の育成を強化することと、働き方改革を実現する現場や事業基盤増強戦略に基づいた事業分野に対して人材を重点配分させることができるようにすることを狙いとしています。

制度概要

1) 等級制度を「職能型」から「職務型（JOB型）」へ変更

新人事制度は能力に応じた職能型から、事業計画達成のために与えられた仕事の内容や役割、責任の大きさに応じて等級の大きさを決める制度へと変更します。

一方、新卒等採用者には入社後7～8年間は職能型を運用し、定期昇給を行い、育成、能力の向上に集中できる期間とします。

2) 職員コースの複線化

職務等級は、管理職と非管理職で共通としています。管理職としての昇進だけでなく、専門性や業務遂行能力の向上によって担うことができる仕事や相応した役割を実際に与えて、昇格させることにより処遇を向上させることができます。

3) 65歳定年制の導入（2021年4月より）

定年年齢の引き上げにより、豊富な経験やスキルをもった60歳以上のベテランを職員として登用することで処遇の向上を行い、より一層の活躍を図っています。

4) 初任給の引き上げ

建設業を志す優秀な人材を確保し育成を進めながら定着を図るため、総合職の大卒初任給を現在の23万円から2万円引き上げ、25万円とします。



新日本空調グループは、企業が中長期的に持続的成長を目指す上で重視すべき3つの側面、環境（Environment）、社会（Social）、企業統治（Governance）を視野に入れた ESG 経営を実行しています。当社グループの事業特性を踏まえた上で、ESG 経営の観点から、あらゆる事業活動における課題を特定し、中長期的取組み目標を定め、SDGs に代表される国際的社会的課題の解決に資する事業活動を推進します。

本リリースの取組みは、SDGs における1つの目標に貢献しています。

目標 8：働きがいも経済成長も



以上

【お問合せ先】

新日本空調株式会社 経営企画本部 企画部
コーポレートコミュニケーション課
多田 邦彦
Tel : 03-3639-2475
Fax : 03-3639-2731
Mail : tadak@snk.co.jp

新日本空調株式会社 管理本部 人事部
澤村 宗隆
Tel : 03-3639-2725
Fax : 03-3639-2752
Mail : sawamuram@snk.co.jp