人事制度

制度の体系

グレード

職務遂行能力と期待される役割を元に区分する。

目標管理・評価

各自業務・事業計画に基づく定量・訂正目標を設定。業績追求をはかり半期ごとに評価する。

報酬

年収基準額はグレードに応じて決まり、個人・会社実績の応じ変動する。

グレード

定量基準・定性基準により構成される。どのようなことができるようになれば／どのようなスキルを身に付ければ上級グレードに上がることができるのかを判断する指標となる。

グレード6
グレード5
グレード4
グレード3
グレード2
グレード 1

目標管理・評価

半期ごとに定量目標・定性目標を自ら設定し、自己評価と上長のフィードバックを受けて半期評定が確定。半期評定の合算により一年間

の最終評定が確定し、それを元に昇給改定を行う。

上期
目標設定
下期
目標設定
フィードバック
上期
評定
フィードバック
下期
評定
最終
評定

報酬

- 年収基準額はグレードに応じる。
- 新卒入社はグレード１よりスタートし、キャリア入社は経験によりグレードを確定する。

報酬
グレード1
グレード2
グレード3
グレード4
グレード5
グレード6
グレード