

2025年3月21日

静岡市葵区鷹匠一丁目1番1号
静岡鉄道株式会社

新人事制度導入について ～個性を活かした成果創出に向けて、7つのコースを新設～

静岡鉄道株式会社（本社：静岡市葵区鷹匠、取締役社長：川井敏行）は、2025年4月より「個性を活かし社員一人ひとりが活躍できる環境構築」と「事業環境の変化に対応した会社の成長」を目指すため、新しい人事制度を導入いたします。

現在、人口減少による人手不足や物価上昇など当社を取り巻く多くの環境が変化しています。その中で、地域社会の持続性と各事業の成長を目指し、これまで共通であった人事制度から脱却いたします。今後は、当社の多様な事業特性をふまえ、各事業に最適化した7つのコースごとに等級・評価・報酬制度を分けることで、社員一人ひとりの個性を活かした成長を促してまいります。

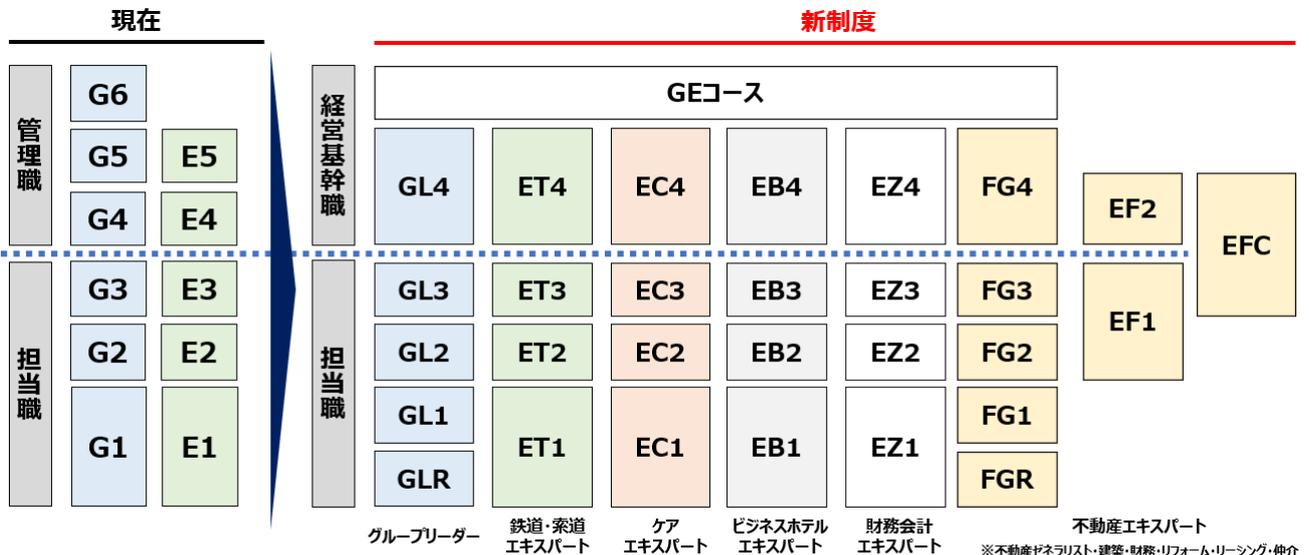
この新たな人事制度の導入により専門性を高め、自律的なキャリアを構築できる仕組みを実現させることにより、働きやすい職場環境の構築とともに、多くの事業環境の変化に対応してまいります。

記

■新人事制度の主なポイント

1. 事業特性に応じた7つのコースの導入

- ・当社の多様な事業特性をふまえ、それぞれに最適化した7つのコース別人事制度を同時に導入する。
コース名称：グループエグゼクティブ、グループリーダー、鉄道・索道エキスパート、ケアエキスパート、ビジネスホテルエキスパート、財務会計エキスパート、不動産エキスパート（不動産ゼネラリスト、不動産仲介、不動産財務、不動産建築、不動産リーシング、不動産リフォーム）、
- ・事業ごと人事制度を分けつつも、相互の交流を継続的に促進する。
- ・社員のキャリア志向等に応じて、コースの転換においても柔軟に対応していく。



2. 評価・昇格制度

- ・役割等級制度の導入により、成長ゴールを明確化しそのためのステップを明らかにする。
- ・昇格要件の見直しにより、短期間でのキャリアアップを可能とする。
- ・従来ある成果評価制度に加え、社員個人の成長を後押しする仕組みを取り入れる。
→将来成し遂げたいことや、自身の強みを明確にし、上司との個別面談において自身の成長やキャリアを考える仕組みを導入する。

3. キャリアパスの多様化

- ・従来の経営基幹職を目指すコースに加え、専門職コースを整備

4. 報酬制度の変更

- ・経営基幹職を目指すコースにおいては年功序列からの脱却を目指すため、役割を基準とした役割給を導入する。
- ・事業の特性を踏まえ、社員の成長度合いに応じた賃金テーブルを新たに設計する。

以上

この件のお問い合わせは下記へお願いいたします

人事部

- 人事労務課：佐々木（ささき）
- 直通電話：（054）254-5117
- F A X：（054）255-8816
- Eメール：j.sasaki@shizutetsu.co.jp

総務部

- 総務課：國松（くにまつ）
- 直通電話：（054）254-5129
- F A X：（054）255-8816
- Eメール：m.kunimatsu@shizutetsu.co.jp