

2023年7月7日

各 位

株 式 会 社 サ ー ラ コ ー ポ レ ー シ ョ ン
(コード番号 2734 東証プライム・名証プレミア)

本日、当社は下記プレスリリースを行いましたので、お知らせいたします。

記

プレスリリース資料（別紙）

サーラグループ新人事制度の導入について
～ジョブ型の強化、早期昇格・抜擢の推進、定年年齢を65歳に延長～

以 上

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社サーラコーポレーション 人事戦略部 大辻・福井 TEL：0532-51-1158

サーラグループ新人事制度の導入について
～ジョブ型の強化、早期昇格・抜擢の推進、定年年齢を65歳に延長～

株式会社サーラコーポレーションをはじめとするグループ全社は、2030年ビジョン「私のまちにSALA、暮らしとともにSALA」の実現に向け、グループ一体となって、変化する時代に対応していくための新たな人事制度を導入いたしました。

新人事制度の運用・活用を通じて、ビジョン実現に欠かせない「自ら考え行動する」人づくりを推進してまいります。

新しい人事制度のポイント

チャレンジする会社・人づくり	役割・活躍にきちんと報いる	多様化の促進	長くやりがいを持って働ける環境づくり
----------------	---------------	--------	--------------------

制度の特徴（まとめ）

ジョブ型の要素を強め、事業環境の変化や働く人の価値観の変化に対応	<ul style="list-style-type: none">共通キャリアマップと期待人材像「6つのAction」の明示役割・責任に応じた賃金体系役職任用を厳格に実施高度専門人材を対象とした職群を新設総合職・一般職のコース区分を廃止
年功要素を薄め、若年層に厚く。早期登用による人材の活性化	<ul style="list-style-type: none">資格等級を大括り化し、早期昇格・抜擢を可能に定年延長にも対応した賃金カーブ全体の見直し家族手当を廃止し、「子ども手当」を新設
定年年齢を65歳へ延長、長くやりがいを持って働ける環境へ	<ul style="list-style-type: none">再雇用制度を廃止し、シームレスに働ける環境を整備退職金の支給時期を65歳へ変更確定給付企業年金制度の一部見直しキャリア支援制度の拡充

・スケジュール（導入済）

2022年5月21日付	職群・資格等級制度、報酬制度（月例賃金・賞与等）
2022年12月1日付	目標管理制度、報酬制度（業績賞与）
2023年4月1日付	定年年齢の延長（60歳から65歳へ）、退職金制度の見直し

・添付資料（参考資料）

『主役は全社員』 サーラグループの新しい人事制度について

以 上

■本件に関するお問い合わせ先

株式会社サーラコーポレーション 人事戦略部 大辻・福井

電話番号 0532-51-1158

**『主役は全社員』
サーラグループの
新しい人事制度について**

2023年7月7日

株式会社サーラコーポレーション

新人事制度の概要

チャレンジする 風土づくり

- グループ人材の一体運用（人事配置の活性化・流動化）
- 役割、成果、貢献度に応じた報酬制度の導入
- 社内公募、昇格アセスメント等、自ら手を挙げる機会の増加

複線型キャリア制度

- 専門性の高い職群を新設
- キャリア支援制度の創設・拡充
- 総合職・一般職などのコース区分の見直し

幅広い人材の 採用と活躍

- 人材採用の戦略的展開
- プロ契約社員制度の新設
- 複業人材の活用 ※検討中

高齢化社会への 対応

- 65歳定年へ変更。70歳までの働き方の再構築 ※検討中
- 持続性のある退職金・年金制度への見直し
- ネクストキャリア支援制度の創設
- 健康づくりへの積極的支援

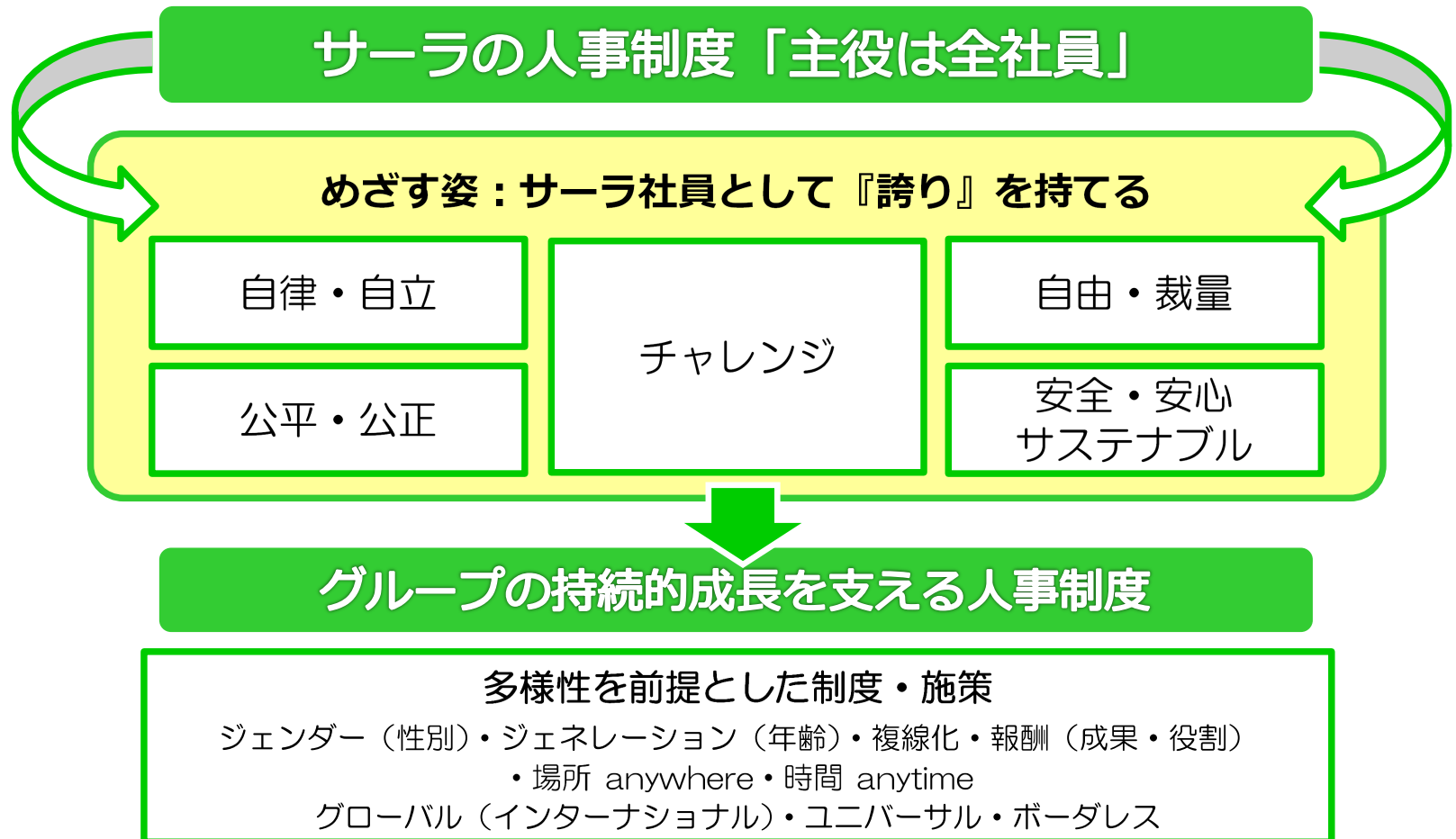
個の尊重 多様性対応

- テレワーク、フレキシブルな勤務時間等のバリエーションの充実
- カムバック制度（退職者の再雇用制度）の新設
- ボランティア休暇、自己啓発休暇の新設 ※検討中
- 家族の介護や自身の疾病治療に対応した制度への見直し ※検討中

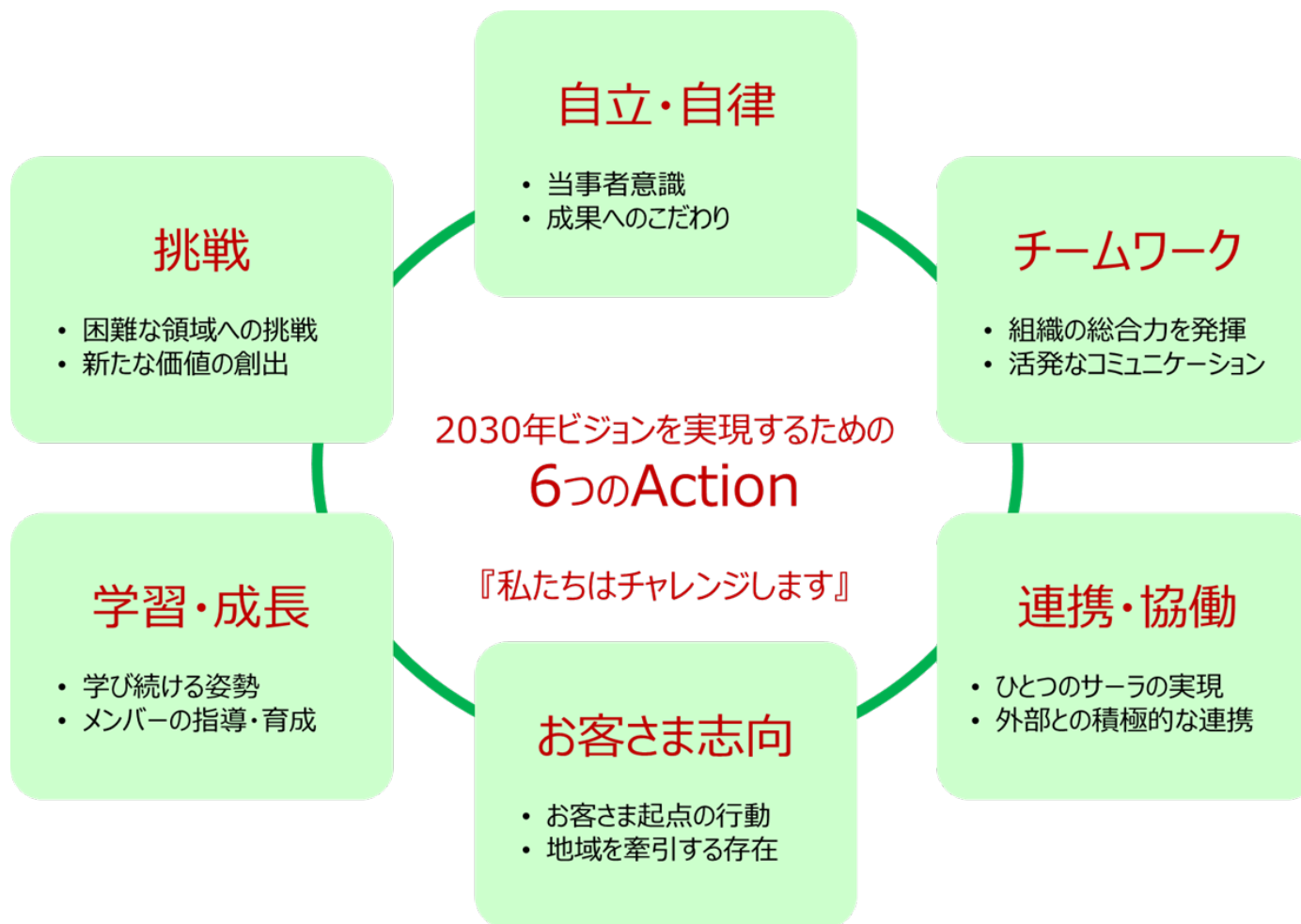
魅力的な仕事 ・職場づくり

- ES調査をベースとした働きやすい職場づくり
- 健康経営企業認定等の取得
- 育児支援制度の強化（子ども手当の新設）

「主役は全社員」 皆が誇りを持てる制度へ



ビジョンの実現に向けて、 社員に期待する「6つのAction」を新しく設定



**2030年ビジョンの実現に向け、グループ一体となって
変化する時代に対応していくための人事制度**

チャレンジする会社・人づくり

役割・活躍にきちんと報いる

多様化の促進

長くやりがいを持って働ける環境づくり

チャレンジする会社・人づくり

- ◆ 高い目標に向かって挑戦する姿勢、
新たな価値を生み出そうとする姿勢を大切にします
- ◆ お客さま満足度を高めていく取り組みや、より生産性を高めるための様々な職場での工夫を奨励します



- 資格ごとの期待役割を明確にし、**キャリアアップ**や**能力開発**を**見える化**
- チャレンジする姿勢やその成果を評価し、**昇格・役職任用**や**賞与・インセンティブ**を決定
- 人材公募に加え、社内FA制度などの**グループ人材活性化策**の積極的な展開

役割・活躍にきちんと報いる

- ◆ 実力や活躍に応じて、早期に昇格や役職任用する運用を目指します
- ◆ 役割や成果の大きさ、さらに部門間連携やチームワークの発揮など、活躍に応じた報酬を目指します



- 資格等級を大きくり化し、**早期に昇格**できる仕組み
- 年齢によらず、**実力に応じた役職任用**
- 役割や責任の大きさに応じて**役職手当・ミッション手当**を支給
- 活躍度合いに応じた**メリハリのある賞与・インセンティブ**を実現

多様化の促進

- ◆ 性別・年齢にとらわれない活躍や、個別の事情に配慮した働き方の実現を目指します
- ◆ 組織長を目指すのみではなく、高度な専門性を活かして業績に貢献する進路（キャリア）を設けます



- **高度な専門スキルを活かして成果をあげる職群**を新設
- **時間や場所にとらわれない働き方、自身や家族の状況変化**に応じた働き方を柔軟に選択できる仕組み
- **グループ内外でのキャリア拡大**など、キャリア形成の支援策の充実

長くやりがいを持って働ける環境づくり

- ◆ 60歳で一区切りではなく、65歳まで現役として活躍し続けることができるようにします
- ◆ 定年後も安心して暮らせる退職金・年金制度を目指します



- 現在の再雇用制度を廃止して**定年を65歳に延長**し、シームレスに働けるように変更
- 定年延長を踏まえた、**退職金・年金制度**の見直し

各制度を通じて、社員一人ひとりの**チャレンジ**を促進

グループ共通の考え方

人事制度の特徴

チャレンジする
会社・人づくり

新しいキャリアマップと
期待する人材像を明示する
職群・資格等級制度

成長と成果発揮
を促進する
目標管理制度

役割・活躍に
きちんと報いる

役割・活躍に応じた
報酬を実現する
賃金制度

多様化の促進

多様なキャリア・働き方を
支援する
キャリア支援制度

長くやりがいを持って働ける環境づくり

定年延長・退職金制度

2030年ビジョン実現に向けて、 「自ら考え行動する人づくり」を促進

