

「等級ごとに給与設定 専門職向け報酬検討」

等級ごとに給与設定

専門職向け報酬検討

ビレッジハウス・マネジメント

社名	ビレッジハウス・マネジメント
所在地	東京都港区
売上	—
社員数	正社員319人、非正社員742人（9月5日時点）
初任給	新卒採用なし
平均給与額	—
平均年収	492万円
ボーナス	1回/年
ボーナス額	4カ月分/回

全国で10万5150戸（10月17日時点）の管理運営を行うビレッジハウス・マネジメント（東京都港区）は、19年に人事評価ならびに給与体系を一新。等級の区分とそれに伴う給与を決め、従業員に公開した。そのことが社員が昇進昇給を目指す契機になったとみている。入社後1年で一般社員から部長になった社員も出てきた。

同社は給与体系を管理職と一般職に分けている。管理職は4段階、一般職は3段階に段階分けしており、各等級で固定給の幅が決まる仕組みだ。この固定給に追加で役職手当が付く。社員には等級ごとの給与の幅をすべて開示している。そのため、上昇志向のある社員はより上の等級を目指すようになった。若手でも活動や評価に応じて昇給が可能だ。結果、入社1年で一般職から部長になった社員や、20代でマネジャーになった社員がいるという。

給与を決める等級とボーナスの支給額に関しては、年に1回の評価で決定する。そのため、ボーナスの支給も年に1回となっている。評価は4月から翌年3月までの1年間の各人の成果を基に実施。年1回とすることで評価に要する時間を削減し、本業に専念できる環境にしている。短期ではなく年間を通じた活躍やパフォーマンスを評価している。以前は社員数が少ないこともあり、明確な給与制度はなく、昇給自体もなかった。昇給がある場合は、成果が上がっている個人を、その都度評価していたという。

しかし、管理戸数の拡大や事業拡大と共に、外部委託していた管理業務を内製化。社員が3倍の約1500人になった。これを機に明確な給与基準の必要性が高まり、19年には等級と給与が直結する給与体系に変更。直属の上司による評価をベースに昇給昇格を行う仕組みにした。

現在の給与体系には課題もある。直属の上司の評価にはばらつきが出ないよう、評価基準の目線合せが必要だ。検討を進めているのは専門職に対する独自の給与体系の導入だ。現在の

月までの1年間の各人の成果を基に実施。年1回とすることで評価に要する時間を削減し、本業に専念できる環境にしている。短期ではなく年間を通じた活躍やパフォーマンスを評価している。以前は社員数が少ないこともあり、明確な給与制度はなく、昇給自体もなかった。昇給がある場合は、成果が上がっている個人を、その都度評価していたという。

しかし、現在の等級制度ではこれらの人材が納得する給与を提示することが難しいこともある。DX（デジタルトランスフォーメーション）に積極的に取り組む同社は外注よりもシステム開発の内製化を目指しており、エンジニアの確保も重要となっている。

「シンプルな給与体系にしたために、プロフェッショナル人材に対しては柔軟性に欠ける面もある。今後はプロフェッショナル人材向けの給与規定も必要になると思う」と経営管理本部の谷川部長はコメントした。