

2024年4月11日

2024年度 特別昇進・昇格者について

代表取締役社長 石和田 雄二

今年は物価上昇に伴う実質賃金確保に加え長期のデフレ脱却の為の好機到来の側面があり、この春闘は、珍しく政労使が一体となり賃上げの共同歩調を取った。給与所得者の賃上げ分は、物価上昇に対する目減り補填のベースアップ（ベア）と個人の実務能力や会社の業績向上に対応する定期昇給（定昇）からなっている。本年後の当社ベアは、若手中心に8千円を実施することを最終的に決断した。表題の昇進昇格は、これに加えて定昇の基本となる職能給の改定、職能給表上での各社員の現在位置の上位更改、定昇の増額に通じるものだ。これは又、賃金を規定するもう一つの定昇の柱である役割給にも影響してくる。新人を加え5億の経費増だが、今期目標売上74億利益4億を見通し踏込んだ。

特別昇進昇格は、現場上長が仕事上の成果や本人の成長などを評価し、申請する。職能等級は9等級まであり、初任は1等級、6等級以上が管理層となる。各等級には20の号俸があり、新年度にこの等級と号俸を決める。通常1号俸昇進するが、年間の業績評価により2号俸以上の昇進が特昇、1等級上に格上げするのが昇格、貢献度か期待値の高い人材ということになる。今年の昇格者は107名、昇進者が138名、昇格者の中1～3等級の比率は90.7%、管理層には届かないが若手の成長著しく、人数も数年前に比べ隔世の感がある。一方で若手管理候補層の4, 5等級は昇格10名昇進41名と人数に不足はない。

当社はITの大変革期という時代認識の下、この10年来、院卒中心に新卒社員を大量採用してきたが、管理や中間技術層が手薄で、成果に繋がって来なかった。それが、開発環境が大きく変わったからだが、ここに来て先進技術の重要性が増し、大手との外部連携も進み、若手の活躍の場が増え、成果が着実に出来た。専門技術だけでなく、管理や指導力を含めて若手の成長は著しい。経営としては大量の昇進昇格者の費用増より、その成長性に期待が膨らむ。社内で育てている若い力は本物の成長力、将来の持続的成長へ繋げて行きたい。

組織の若返りと自律成長基盤の再構築を目指す新基盤整備が本年度から始まる。私が3年後に会社を去った後の成長基盤と当社の次期構想実現への準備期間だ。昇進昇格は3年位で1巡するが、3年後は200名の2～4等級の中堅が生まれ、50人規模の5, 6等級の新管理層が誕生する見通しだ。整備は実現可能だろう。それを示す参考資料として、以下に各等級別の特別昇格者、昇進者の人数を示す。

- 2024年度の期初に於ける昇進昇格前後の等級別社員数と平均年齢
 新人を加え昇格昇進後の新年度の各等級の社員数と平均年齢を示す。
 本年度の新人は、現在技術研修中だが107名(平均年齢 23.6歳)いる。
 前期と今期の変化を見て、
 その延長上で3年後の当社の等級階層別の人的構成を想像して欲しい。

前期 <昇格昇進前> : 年齢は本年4月

	所属社員	平均年齢	特別昇格者	特別昇進者
1等級 {	250名	25.4}	56名	45名
2等級 {	130名	29.5}	24名	37名
3等級 {	68名	35.1}	17名	15名
4等級 {	88名	37.7}	7名	25名
5等級 {	43名	43.1}	3名	6名
6等級 {	40名	48.5}	-	7名
7等級 {	20名	48.4}	-	2名
計	616名	31.5	107名	138名

今期 <昇格昇進後> : 新人を1等級に加える

	所属社員	推定平均年齢
1等級 {	301名	24.7 }
2等級 {	172名	28.1 }
3等級 {	75名	33.3 }
4等級 {	98名	37.2 }
5等級 {	47名	42.3 }
6等級 {	40名	48.5 }
7等級 {	20名	48.4 }
計	723名	30.3

- ☆ 3年後には、今期の1～6等級が2～7等級にシフト、
 若さを保ちつつ役割構成など組織機能のバランスが徐々に取れる形となる。
 毎年100人の新人が増えるとして社員1023名平均年齢は28.3歳に下がる。

以下は今期の特別昇進、昇格者リスト。 心機一転、未来に向けて皆で頑張ろう。

- ※ 個人情報保護の観点から特別昇進、昇格者の氏名表示は社内限定として、
 社外文書上では省略しています。