

人事賃金制度改定／社員・メイト社員 賞与評価指標に関する内容

雇用区分	具体的な事項	改定時期	本資料における位置づけ
社員・メイト社員	・賞与評価における計数ウェイトの見直し	23 年 6 月～	審議決定事項

■ 改定にあたっての前提となる考え方・目的

- ・現在、賞与の評価指標は「個別成果行動目標」と「計数目標」を合わせた達成度を評価しており、雇用区分や資格、担う役割に応じて割合が設定されています。
- ・そういった中、2021 年度以降から取り組んできている中期経営計画においては、各部門における最終成果で判断をおこなう計数目標だけではなく、“顧客戦略”や“収支構造改革”・“労働生産性向上”といった今後の企業成長には欠かせないファクターにおける KPI についても、重要度を高めて目標設定に反映してきた経緯があります。
- ・しかし、現行の計数ウェイトでは、全体的に「個人成果行動目標」よりも「計数目標」が高く設定されており、各種 KPI における貢献が賞与評価に反映されづらいといった課題がありました。特に、ステージ B においては計数ウェイトが 80%と偏りが見られることから、個人の成果行動目標の達成状況にかかわらず、部門全体の業績指標に影響を受けやすいといったことが考えられます。
- ・すべてのメンバーが高松三越が掲げる「23 年度 6 つの重要 KPI」における成果発揮をモチベーション高く実践でき、個々の評価に対してより一層の納得感を得ることができるよう制度整備をおこなっていくことが必要であると考えています。その為、今後の組織戦略の方向性を踏まえて、2023 年度より「個人成果行動指標」の達成が評価に反映されやすいよう、「計数指標」とのウェイトバランスの見直しを図ってまいります。

■具体的な改定内容(案)

ステージB

【営業部門】

区分	賞与評価指標	現) 評価ウェイト
計数目標設定がある部門	個人成果行動目標	20%
	計数目標	80%
計数目標設定がない部門	個人成果行動目標	100%
	計数目標	0%

制度改定(案)	評価ウェイト(運用)
60~100%	60%
40~0%	40%
100%	100%
0%	0%

【外商部門】

区分	賞与評価指標	現) 評価ウェイト
計数目標設定がある部門 (外商マネージャー)	個人成果行動目標	20%
	計数目標	80%
計数目標設定がある部門 (外商セールスマネージャー)	個人成果行動目標	-
	計数目標	-
計数目標設定がない部門 (後方スタッフマネージャー)	個人成果行動目標	100%
	計数目標	0%

制度改定(案)	評価ウェイト(運用)
60~100%	60%
40~0%	40%
40~50%	40%
60~50%	60%
100%	100%
0%	0%

【後方部門】

区分	賞与評価指標	現) 評価ウェイト
計数目標設定がない部門 (後方スタッフマネージャー)	個人成果行動目標	100%
	計数目標	0%

制度改定(案)	評価ウェイト(運用)
100%	100%
0%	0%

ステージC

区分	賞与評価指標	現) 評価ウェイト
アシスタント職 (AM)	個人成果行動目標	40%
	計数目標	60%
L職 (SPM・チーフ)	個人成果行動目標	50%
	計数目標	50%
SL職 (SSPM・サブチーフ)	個人成果行動目標	60%
	計数目標	40%
販売・一般	個人成果行動目標	80%
	計数目標	20%
営業	個人成果行動目標	30%
	計数目標	70%
後方	個人成果行動目標	100%
	計数目標	0%

制度改定(案)	評価ウェイト(運用)
60~100%	70%
40~0%	30%
60~100%	70%
40~0%	30%
60~100%	70%
40~0%	30%
60~100%	80%
40~0%	20%
50~40%	40%
50~60%	60%
100%	100%
0%	0%

※計数目標設定がない所属・部署・職務・担当は、個人成果行動目標のみで評価します。

メイト社員

区分	賞与評価指標	現) 評価ウェイト
L職 (SPM・チーフ)	個人成果行動目標	50%
	計数目標	50%
SL職 (SSPM・サブチーフ)	個人成果行動目標	60%
	計数目標	40%
販売・一般	個人成果行動目標	80%
	計数目標	20%
営業	個人成果行動目標	30%
	計数目標	70%
後方	個人成果行動目標	100%
	計数目標	0%

制度改定(案)	評価ウェイト(運用)
60~100%	70%
40~0%	30%
60~100%	70%
40~0%	30%
60~100%	80%
40~0%	20%
40~50%	40%
60~50%	60%
100%	100%
0%	0%

※計数目標設定がない所属・部署・職務・担当は、個人成果行動目標のみで評価します。

■ 計数指標について

①ステージ B

【営業部門】

区分	具体的な計数指標 ※算出基準：予算比
計数目標設定がある部門	・営業部門：担当売買差益額
計数目標設定がない部門	・なし（個人成果行動目標のみ）

【外商部門】

区分	具体的な計数指標 ※算出基準：予算比	
計数目標設定がある部門	外商マネージャー	・個人業績（アテンドコード売上、みなし売上※1）
	外商セールスマネージャー	
計数目標設定がない部門	後方スタッフマネージャー	・なし（個人成果行動目標のみ）

【後方部門】

区分	具体的な計数指標 ※算出基準：予算比	
計数目標設定がない部門	後方スタッフマネージャー	・なし（個人成果行動目標のみ）

②ステージ C

区分	具体的な計数指標 ※算出基準：予算比
アシスタント職（AM）	・売上高（担当ショップ・お買場）
L 職（SPM・チーフ）	・売上高（担当ショップ・お買場）
SL 職（SSPM・サブチーフ）	・売上高（担当ショップ・お買場）
販売・一般	・売上高（担当ショップ・お買場）
営業	・個人業績（アテンドコード売上、みなし売上※1）
後方	・なし
計数目標設定がない部門	・なし（個人成果行動目標のみ）

③メイト社員

区分	具体的な計数指標 ※算出基準：予算比
L 職（SPM・チーフ）	・売上高（担当ショップ・お買場）
SL 職（SSPM・サブチーフ）	・売上高（担当ショップ・お買場）
販売・一般	・売上高（担当ショップ・お買場）
営業	・個人業績（アテンドコード売上高、みなし売上高※1）
後方	・なし
計数目標設定がない部門	・なし（個人成果行動目標のみ）

※1・・・手数料収入（お取り寄せネットワーク、外部企業売上など）

■ 評価ターム

- ① ステージ B … 年間評価（23 年度より新 FMT にて運用開始）
- ② ステージ C … 半期評価（4～9 月、10 月～3 月）
- ③ メイト社員 … 半期評価（4～9 月、10 月～3 月）

■ 改定にあたってのスケジュール

以下のとおり、支部労使で協議をおこなってまいります。

日程	会議体
6 月 12 日（月）	支部執行委員会 審議決定
6 月 14 日（水）	本部執行委員会 審議決定
6 月 17 日（土）～	社員・メイト社員対象限定 MV ※メールにて配信 ※説明動画は、18 日の公開を予定しております。
6 月 20 日（火）	支部評議員会 審議決定
6 月 20 日（火）以降	労使委員会（協定書の締結）
6 月中	会社発信／賞与評価における計数ウェイト変更の件