

報道各位

人事制度改革を今年度から順次実施 「社内公募」「副業」「テレワーク」を4月1日より制度化

株式会社エフエム東京(本社:東京都千代田区 代表取締役社長:黒坂 修/以下、TOKYO FM)は、今年度から実施する人事制度改革の一環として、この4月1日より、「社内公募」、「副業」、「テレワーク」の各制度を正式にスタートさせました。

TOKYO FMは、「社員ひとりひとりの成長が会社を成長させる」を人事戦略の基本方針として、今年度から人事制度改革に着手します。同改革では、役割と能力に応じた「グレード等級制」による「給与制度改革」とともに、社員ひとりひとりの成長を促す「能力開発制度」およびニューノーマル時代に対応する「働き方改革」を3つの大きな柱といたします。

このうち、「能力開発制度」においては、「社員ひとりひとりのキャリアプランを尊重」するため、「社内公募制度」を4月1日より導入しました。同制度では、社内公募を実施したい部門が募集希望職種と能力・年齢等のスペックを常務会に申請し、承認後は人事部が社内で公募実施を告知、異動希望者が人事部を通じて公募部門の選考を受け、合格した場合、現状所属部門の拒否権はなく異動が成立します。制度スタートにあわせ、編成制作局、デジタル戦略局、戦略プロデュース室、経営管理局の各局が各1名の公募を開始しました。

「働き方改革」においては、社会の趨勢となりつつある「副業」を正式に解禁いたします。TOKYO FMでは、これまでも事前に会社へ届け出ることによって副業の一部は認められておりましたが、今回、正式な規程を公布し、副業を制度化いたします。社員の長時間労働(副業による働きすぎ)を防止するため、同制度では当面の間、他社での労働時間との通算就労管理の困難を考慮し「他社での雇用関係を締結しない形態での副業」を可能としています。厚生労働省の就業規則モデルに則り、本業への労務提供に支障ある場合や企業秘密漏洩の恐れがある場合、競業により会社の利益を害する場合等は、副業を禁止・制限できることを明文化いたしました。社員が多種多様な能力を社外でも活かすことにより、新たなビジネス視点育成や人脈の構築につながり、本業での独創性を発揮することを期待します。

また、コロナ禍ですでにこの1年間実施してきた「テレワーク勤務」については、週1~3回のテレワーク勤務を正式に制度化いたしました。TOKYO FMでは、これらの制度スタートを皮切りに、順次、人事制度改革を進め、2021年10月の新制度移行を予定しています。新制度においては役割と能力に応じた新グレード等級の要件定義を明確にするとともに、主に30代半ば以降を想定した「ライン職コース」と「専門職コース」のキャリアの複線化を実施。マネジメントは行わないが高度な専門能力を発揮する専門職人材の育成と処遇を明確にしていく方針です。制度改革を通じてSDGsのゴール目標である「ジェンダー平等」「働きがいのある人間らしい仕事の推進」にも配慮し、女性の管理職比率の向上やハラスメント防止を含めた職場環境の改善に積極的に取り組んで参ります。