

## 総合求人情報サイトのディップ、新人事制度「Major Player's Plan」を導入

～事業の拡大・成長を支えるコア人材の育成、即戦力となる人材の確保と中長期的育成を強化～

総合求人情報サイトを運営するディップ株式会社(本社:東京都港区、代表取締役社長 兼 CEO (最高経営責任者): 富田英揮、以下ディップ)は、2008 年 3 月より事業の成長を支えるコア人材の成長を促進するため、新人事制度「Major Player's Plan」を導入しました。本制度は、ディップが目指す中期経営計画の実現に向け、等級制度、評価制度、報酬制度、働き方に関わる制度を総合的に変革することで、更なる事業の拡大を計っていくものです。

### 【「Major Player's Plan」導入の背景】

ディップでは、97 年の設立以来、安定した事業成長を続けており、それにあわせ社員数も 5 年で 10 倍に増加しました。

また、ディップ社員の約 70%は 20 代であり、売上、収益性を確保する上で若手社員の早期戦力化は必須となっています。更に、上場 5 年目となる今期は、企業の成長を支えるミドルマネジメント層の育成・強化により、より磐石な経営基盤の構築が必要となっています。

今後も中長期的成長の確保と安定した事業基盤を構築していくために、人材の成長モデルの構築、人材マネジメント方針の策定、具体的な人材育成計画の策定が急務となりました。そのため、ディップでは本年度から人材の成長スピードを速め、競争力を高めることを目的とした新人事制度である「Major Player's Plan」を導入し、等級制度、評価制度、報酬制度の見直しを行いました。企業文化や思想を理解したモチベーションの高い社員を定着化させることで企業価値を更に高め、ユーザー・顧客双方の満足度において NO.1 の企業となる事を目指しています。

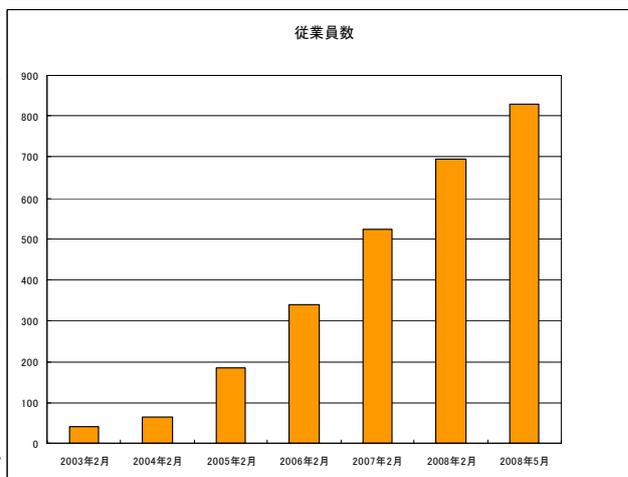
### 【「Major Player's Plan」について】

このような背景の下、ディップでは従業員満足度でも NO.1 の企業を実現するべく、①最速で一流のプロフェッショナルに育つ、②勝ち続けるための競争力を磨く、③仕事の充実とワークライフバランスのとれた働き方で人生を成功させることを目的とした新人事制度「Major Player's Plan」を導入しました。この制度は、新たに人材成長モデルを定め、このステップに則ってサポートをする仕組みです。

#### 1. 等級制度

等級制度を通じてディップのプロフェッショナル像を明示し、そこに到達するための成長ステップを明らかにしました。ディップでは、共通した等級定義を設定し、さらにそれを仕事の実態に合わせて成長ステップを明らかにするため、「営業」「マーケティング」「システム関連業務」「広告制作」「管理部門」、子会社ディップエージェント株式会社に対応した「リクルーティングアドバイザー、キャリアアドバイザー」の 6 つの職種別に等級制度を細分化しています。

中でも職種別定義は、職種ごとに事業本部長から一般職層までの社員に面談形式でのインタビューを実施し、それぞれの職種において成長し成果をあげるために必要とされるスキルや行動プロセスの違いに着目し定義づけしたものです。



等級定義		
成長段階	名称	共通レベルイメージ
経営	EM	“経営レベル” 事業・機能の経営を担う
	変革	PGM/PSE
PM/PE		“組織変革レベル” 課レベル以上の組織に影響を与える変革を主導する
P		“プロフェッショナルレベル” 事業視点に基づき自ら課題を設定し、成果への責任を持ってやりきる
リーダー	S4	“リーダーシップレベル” 顧客視点を持って自ら課題を設定・解決し、模範として周囲を牽引できる
成長	S3	“自律レベル” 担当業務を判断・工夫を加えて自律的に遂行できる
	S2	“基本レベル” 担当する基本的な業務を主体的に遂行できる
	S1	“見習いレベル” 基本的な業務を指示・指導を受けながら遂行し習得する

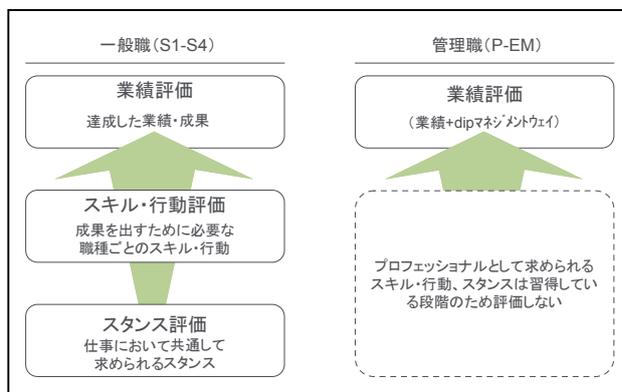
管理職には職種別プロとマネジメントプロの転換が可能な複線型体系の仕組みを導入することで、組織管理職ポスト以外の道を確認し、高度な専門能力を持った人材の育成・活用を図ります。このようにキャリアパスを明示することで、社員のリテンション効果や専門能力を持った方の採用力向上につなげます。また、社員のワークライフバランスの実現を支援するため、出産・育児、介護など個人事情が生じた場合、本人の希望を確認し、職種別プロコースへの転換を可能としています。

## 2. 評価制度

管理職については、成果責任のあるプロフェッショナルとして dip マネジメントウェイを定義し、評価項目にしています。dip マネジメントウェイは、創業時の想い、企業文化、経営理念、行動規範など、組織および個人の行動基準として、普遍的な要素と、人材の変動等によって進化・発展する要素が共存するディップ固有の考え方です。

一般職についてはスタンス、スキル・行動、業績を軸とし、成長に応じて適切に評価する仕組みです。

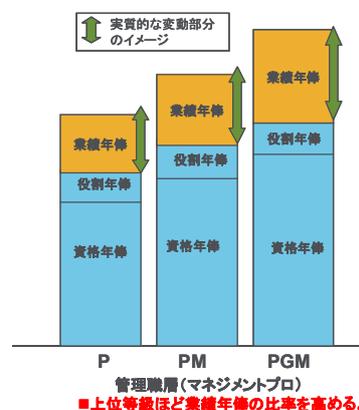
これに加え、業績の達成をより幅広い角度から評価できるように①業績達成度②顧客満足度③事業貢献度の3視点からなる業績評価を加えています。さらに、「成果に対して、よりきちんと報いたい」との考え方から極めて高い業績者(優秀者)に対する SS の評価枠を加えました。



## 3. 報酬制度

業績に応じて支払い原資を決め、支払い原資の範囲内で管理職の資格年俸と一般職の給与を改定する仕組みです。管理職は、会社業績を左右する役割を担うため、業績連動型の報酬体系を導入しました。成果責任の重くなる上位等級になるほど半期ごとの業績に応じて支給する業績年俸の比率が高くなり、業績に対するコミットを厳密に求められるよう設計しています。

また、目標達成責任、業務遂行責任を有し、組織を統括し、部下の育成にも責任を持つ組織管理職に役割年俸を支給します。マネジメント重視の姿勢をより強化し、小規模フラット型組織から成長戦略加速のキーとなる階層型組織づくりとその強化を推進する組織管理職を処遇する制度です。



## 4. 働き方の転換

短い時間で成果を出すプロフェッショナルへの成長を促進します。また、安心して長期間働ける環境づくりを目指し、「Work Life Design Plan」(※1)を導入済みです。

※ 1. 「Work Life Design Plan」について

ワーク・ライフヒアリングプログラム、ラーニングサポートプログラム、ボランティア活動プログラム、チャイルドケアサポートプログラム、永年勤続プログラム、退職金プログラム、ワークレポリューションプログラムによって構成されています。

## ディップ株式会社について

ディップ株式会社は、人材派遣情報サイト「はたらこねっと」、アルバイト情報サイト「バイトルドットコム」、転職情報サイト「ジョブエンジン」等をはじめとする求人情報サイトの運営を通じ、企業と人を結びつけることで社会に貢献することを目指す総合求人情報サービス会社です。掲載求人情報件数は、業界トップクラスに位置し、あらゆる企業の求人ニーズと多様化する求職ニーズにお応えしています。2004年東証マザーズへ上場、2008年2月期連結売上高は93億円。

＜この報道資料のお問い合わせ先＞

ディップ株式会社 広報担当：村澤、白石

TEL 03-5114-1179 / e-mail : info@dip-net.co.jp