

初任給の引き上げおよび シニア社員の活躍推進に向けた取り組みについて

株式会社 JTB は、2024 年 4 月 1 日付にて、人財(注1)の獲得・定着やエンゲージメント向上を目的として、初任給の引き上げをはじめとした若年層における人事賃金制度改定と、シニア社員(注2)の活躍推進に向けた取り組みを実施します。

初任給の引き上げにより、新卒採用マーケットでの競争力を強化し、多様な人財の獲得を目指します。また、シニア社員の活躍推進に向け、これまで培った経験やスキル、ノウハウが活かされ、意欲をもって働くことができる環境を構築します。JTB は、これらの取り組みを通じて、観光産業の価値をあげ、多様な人財を獲得することで、ツーリズム業界全体の発展に貢献することを目指してまいります。

(注1)JTB グループでは“人材”は「企業や組織の成長を支える財産となるリソース」であるという意味を込め、“人財”と表記しています。

(注2)シニア社員とは、社の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置の継続雇用制度により再雇用した者をいいます。

1. 人事賃金制度の改定

- ① 初任給を一律 32,000 円引き上げます。

		改定後	現行	改定額
総合職	4 年制大学・大学院卒	242,000 円 + 地域間調整給	210,000 円 + 地域間調整給	32,000 円

※地域間調整給:勤務する場所に基づく。

首都圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)の場合は 20,000 円

- ② 若手社員の成長意欲や、自律的なキャリア形成に対する意識の高まりを踏まえて、これまで入社後 4 年間としていた「初期育成期間」を 2 年間へ短縮します。成果に応じた賃金を早期から支給することで、若手社員の成長・挑戦意欲を刺激し、人財の定着とエンゲージメント向上を図ります。

現行	初期育成期間:4年間	入社5年目の成果が、翌年(入社6年目)の給与に反映されます。
改定後	初期育成期間:2年間	入社3年目の成果が、翌年(入社4年目)の給与に反映されます。

2. シニア社員の活躍推進に向けた取り組み

現在、構成比 4%の 60 歳以上社員について、5 年後には 13%に高まることを見据えて、シニア社員のモチベーション維持や、高度な専門性を持つ社員の流出を防ぐため、新たに賞与(ボーナス)を支給することにしました。これにより、シニア社員の年収は現行より約 24%上がります。また、成果に応じたメリハリのある賃金制度へ改定するとともに、定年前と同等の職務・役割・責任を引き続き担う働き方を実践できる機会の拡大により、企業全体の活性化を図ります。

■報道関係の方からのお問合せ先

JTB 広報室 TEL:03-5796-5833(東京)