

2025年3月28日

## 西武・プリンスホテルズワールドワイド

## ゴルフ業界における『最高のサービス・最高の処遇』を目指し

## 2025年4月より「キャディー」の待遇改善を推進

## 呼称を「コースアテンダント(略称:CA)」に変更し、より専門性の高いサービスを提供します

株式会社西武・プリンスホテルズワールドワイド(本社:東京都豊島区南池袋1-16-15、代表取締役社長:金田佳季)は、従業員の「働きがい」と「働きやすさ」の両面を重視し、『最高の処遇を実現する』という考えのもと、従業員の待遇改善に取り組んでおります。当社が国内で運営するキャディー同伴プレー対応の全8ゴルフ場においては、2025年4月1日より「キャディー」の呼称を「コースアテンダント(略称:CA)」に変更することで特別なゴルフ体験を提供するプロフェッショナル人財と位置付けるとともに、同職の処遇改善を実施し、人財力の強化とパフォーマンスの向上に努めてまいります。

## ■実施の背景

昨今ゴルフ人口が減少傾向にあるなか、ゴルフの魅力を高めることで業界の活性化が求められています。ゴルフの魅力を高めるためには、プレー環境のみならず、プレーをサポートする人財力を高めることが重要です。「コースアテンダント」は高い接客力とコースを熟知したアドバイス力で特別なゴルフ体験を提供するプロフェッショナルな人財であり、その役割の重要性および認知度を高めることでゴルフの魅力を増進し、ゴルフ業界の活性化を牽引してまいります。

## ■2025年4月の制度変更

## (1)「キャディー」を「コースアテンダント(略称:CA)」と呼称変更

高い接客力、コースを熟知したアドバイス力、付加価値を生むサービス力により、特別なゴルフ体験を提供するプロフェッショナルな人財と重要性を再定義することで、モチベーションの向上からサービスの向上に繋がるサイクルを構築します。

## (2)待遇改善施策

## ①コースアテンダントの手当を新設

コースアテンダント業務に対する社員の手当を新設。社員登用を促進し、専門性人財として育成します。

## ②その他待遇改善施策

「コースアテンダント」に必要な知識および接客力を高める研修プログラムの実施やパート、アルバイト従業員の賃金引き上げなどの施策を実施します。

※各ゴルフ場によって実施内容が異なります。



## 西武・プリンスホテルズワールドワイドの人財戦略について

当社は、「日本をオリジンとしたグローバルホテルチェーン」を標榜し、国内外での事業拠点の拡大を目指しています。創業から100年を超える歴史のなかで培ってきた「プリンスホテルならではのおもてなし」と「ホテル・レジャー運営のノウハウ」をベースとし、グローバル目線で高いオペレーション力を発揮できる人財を確保するため、さまざまな人財施策に取り組んでおります。従来から実施している研修制度の拡充や福利厚生充実、職場環境の向上などと合わせ人財投資を強化することで、『最高のサービス・最高の処遇』を実現し、長期的な成長を目指してまいります。

◎本件に関する報道各位からのお問合せ  
株式会社西武・プリンスホテルズワールドワイド 広報部  
TEL:03-6709-3302 Email:press@princehotels.co.jp

## ■ 「最高の処遇」を実現する「働きがい」「働きやすさ」を重視した社員向けの制度の一例

### (1) キャリアアップを実現する教育制度

#### ① 海外派遣プログラム

グローバルスタンダードに精通した国内外ホテルの総支配人候補となる人財を育成するために、成長意欲の高い若手社員を対象とした海外事業所への派遣プログラムを運用しています。

【期間】1年間

【派遣先】ザ・プリンス アカトキ ロンドン(英国)、プリンス ワイキキ(米国・ハワイ)

#### ② チャレンジ制度

社員が自らキャリアパスを構築することを支援する仕組みで、年齢や性別、経験に関係なく上位職や違うフィールド・ポジションに挑戦できる「チャレンジ制度」を2022年度より開始いたしました。2023年度以降、支配人登用やホテルの新規開業業務に携わるデベロップメント部などチャレンジ枠を拡充しております。

### (2) 社員食堂利用の全新入社員 1年間無料化

社員食堂を利用する全新入社員に対し、回数に関係なく1年間全額補助する制度を2023年度より開始いたしました。

### (3) カムバック制度(再雇用制度)

退職する社員が退職時に事由に関わらず「カムバック制度」に登録することで、退職後10年以内に再入社を希望した場合、再度社員として活躍できる制度を運用しています。

### (4) 職場環境の向上を目指した各種調査の実施

より働きやすい環境を整備するため個人や組織の状態を把握し、課題解決に向けて効果的なアクションへつなげていくため、エンゲージメントサーベイやパルスサーベイなどを定期的に変更しています。その調査結果をもとに、寮の改修やバックスペースの整備などを順次進めております。

### (5) カフェテリアプラン導入(2025年4月～)

自己啓発、健康増進、両立支援、余暇の充実を通じて、従業員の生活の質や働く環境の充実を戦略的に支援することを目的としたカフェテリアプランを導入いたします。

## ■ 「働きがい」を重視した報酬制度改定

2025年度より初任給最大31万円※1や全社員平均5.2%の賃上げを実施いたします。また、新入社員への株式給付制度(西武ホールディングス株式を給付)※3を新たに導入するなど、人財投資の強化を図ります。

### <「働きがい」を重視した報酬制度改定のポイント>

賃金改定など社員の処遇を大幅に強化し、グローバルかつ専門性高い人財の確保と社員一人ひとりのキャリアビジョンのもと、学べる環境と学びの成果を還元するサイクルを構築してまいります。

### <2025年4月より実施>

#### (1) 初任給最大31万円※1を支給および新入社員に対する株式制度の導入

① 2025年度の初任給は、基本給引き上げ(ベースアップ)に加え、資格手当の新設により、総合職には最大31万円※1、首都圏エリア採用の高校卒には最大25万7,100円※2を支給

② 新入社員に対し、西武ホールディングス株式を給付※3

#### (2) 賃上げ率平均5.2%の実施および報酬構造の変更

① 全社員(約6,500名)を対象とした基本給引き上げ(定期昇給+ベースアップ)や資格手当の新設により、平均5.2%の賃上げ

② 賞与の一部を基本給に組み入れ、年収における基本給の支給比率を高める報酬構造に変更

#### (3) 外国籍社員に対する勤務手当を月額1万円引き上げ

外国籍社員に対する勤務手当を改定し、月額2万円から3万円へ引き上げ

※1 総合職で資格手当を最大限付与した場合(月額5万円)の額となります。

※2 高校卒で資格手当を最大限付与した場合(月額5万円)かつ首都圏エリア採用の場合の額となります。

※3 株式は、入社日を起算として5年間在籍した場合に給付されます。