

2026年3月2日

西武・プリンスホテルズワールドワイド

業界における「最高のサービス・最高の処遇」実現へ
～「働きがい」となる給与面に加え、「働きやすさ」を重視した処遇や制度を拡充～

- ・2026年度初任給最大 33.3 万円※1 支給
- ・全社員対象に平均 5.3%賃上げ実施

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、「日本をオリジンとしたグローバルホテルチェーン」を掲げ、国内外への拠点拡大と運営ホテルのパフォーマンス向上による成長を目指しています。この成長を支える「人財力」に対し、「最高の処遇を実現する」という考えのもと、社員の成長意欲を向上させ、力を発揮できる環境を整備するため、賃上げに加え、学べる環境と学びの成果を還元するサイクルを構築し、職場環境の向上などと合わせて「働きがい」と「働きやすさ」の両面を重視した人財戦略を進めております。

2026年度においては、初任給最大 33.3 万円※1 や全社員平均 5.3%の賃上げを実施いたします。また、全施設の従業員のエンゲージメント向上を企図した「休日数の引き上げ」を実施することで、ワークライフバランスの充実や働きやすさの実感が高まり、最高のサービスに繋がる好循環の創出を目指してまいります。

■「働きがい」を重視した報酬・教育制度

(1) 初任給最大 33.3 万円※1 を支給 ＜2026年4月より改定＞	2026年度の初任給は、基本給引き上げ(ベースアップ)に加え、地域手当の引き上げにより、最大 33.3 万円※1、高校卒には最大 28.2 万円※2 を支給
(2) 賃上げ率平均 5.3% の実施 ＜2026年4月より改定＞	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)に加え、地域手当や深夜手当の引き上げにより、平均 5.3%の賃上げを実施
(3) 資格手当の拡充	専門性の高い人財育成を目指した資格手当(月額最大 5 万円)の支給を 2025年4月から開始。今後、手当の対象となる資格を拡充
(4) 海外派遣プログラムの拡充	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拡充

■「働きやすさ」を重視した福利厚生や制度

(1) 休日数改定 ＜2026年4月より改定＞	シティ・リゾートエリアに関わらず、全施設において年間休日数を特別休暇を含め 120 日に引き上げ(所定公休 112 日+特別休暇 8 日)
(2) 全新入社員の社員食堂利用 1 年間無料化	社員食堂を利用する全新入社員に対し、利用回数に関係なく 1 年間社員食堂利用料を全額補助する制度を 2023 年度より開始
(3) カフェテリアプラン開始	それぞれのライフスタイルやニーズに合わせて、多様な福利厚生メニューの中から使用したいものを選択して補助を受けることができる『選択型福利厚生制度』を 2025 年度から開始
(4) 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
(5) 各種調査結果に基づく職場環境の向上	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を実施し、改善すべき状況を明らかにし、従業員寮の新設・改修、また各施設のバックスペースの整備を順次実施

※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)かつ首都圏エリアでの採用の場合の額となります。

◎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: spw-press@seibugroup.jp

Seibu Group
でかける人を、ほほえむ人へ。

「働きがい」を重視した報酬・教育制度の概要

(1) 初任給最大 33.3 万円を支給

2026 年 4 月入社の新入社員に対する月額給与は、基本給引き上げ(ベースアップ)に加え、地域手当の引き上げ、また 2025 年度に新設された資格手当(複数資格所得時に月額最大 5 万円)が付与され、総合職社員においては最大 33.3 万円を支給いたします。

< 初任給一例(首都圏エリア採用の場合) >

	2025年度 (現行初任給)		2026年4月入社初任給	25年度比 ※資格手当最大付与 の場合
総合職	260,000円 資格手当付与で 最大310,000円	ベ ー ス ア ッ プ + 地 域 手 当 引 き 上 げ	283,000円 資格手当付与で 最大333,000円	23,000円UP (7.4%UP)
大学卒	250,000円 資格手当付与で 最大300,000円		273,000円 資格手当付与で 最大323,000円	23,000円UP (7.6%UP)
短期大学卒 専門学校卒(2年制)	221,100円 資格手当付与で 最大271,100円		245,000円 資格手当付与で 最大295,000円	31,600円UP (8.8%UP)
専門学校卒(1年制)	213,400円 資格手当付与で 最大263,400円		237,500円 資格手当付与で 最大287,500円	24,100円UP (9.1%UP)
高校卒	207,100円 資格手当付与で 最大257,100円		232,000円 資格手当付与で 最大282,000円	24,900円UP (9.7%UP)

※上記初任給は、基本給に首都圏エリアの地域手当を加えた額となります。地域手当は勤務する所属エリアによって異なります。

(2) 賃上げ率平均 5.3%の実施

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)の実施とともに、上記の地域手当および深夜手当引き上げにより、全社員平均 5.3%の賃上げを実施いたします。

(3) 資格手当の拡充

専門性の高い人財育成を目指した資格手当(月額最大 5 万円)の支給を 2025 年 4 月から開始しました。2026 年度以降も、事業運営に必要な資格の追加選定を検討しており、資格手当制度の拡充を進めてまいります。

◆ 資格のランクに応じた資格手当を支給

資格は「語学資格」と「専門資格」に分類し、業務貢献や取得難易度などに応じて月額 3 千円～2 万円の支給額を設定。複数資格の保有者に対しては月額最大 5 万円まで支給し、優れた語学力や高度な専門資格で事業に貢献する人財に対する投資を実施しています。

対 象	資 格	主な内容
全社員	語学資格	TOEICまたは英検、HSK(中国語)、TOPIK(韓国語)ほか
関係した業務に従事する社員	専門資格	ソムリエエクセレンス、HRSレストランサービス技能検定、管理栄養士、索道技術管理者、電気主任技術者 ほか

※同系統資格は、上位ランク分のみを支給

(4)海外派遣プログラムの拡充

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 2023 年度から運用しています。これまで 7 名の若手社員がロンドン、ハワイのホテルで研修を行い、コミュニケーション能力やモチベーション向上につながっております。その中で、若手従業員のみならず総支配人候補となる中堅従業員の参加意欲の高まりや、短期間なら参加してみたいという若手従業員の声、さらに、より多くの従業員が参加できる機会を提供したいという会社側の思いを反映し、2026 年度よりプログラム内容と対象者を拡大いたします。

<現在>

①ロンドン・ハワイのホテルでの研修	
期 間	1年間
対象者	若手社員
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)

<2026 年度より>

①(継続)1年間のロンドン・ハワイのホテルへの研修
【期 間】1年間
【対象者】若手社員
【内 容】宿泊部門およびバック部門での研修

②(新規)短期GM海外派遣プログラム
【期 間】1週間
【対象者】現総支配人および次期総支配人候補者
【内 容】現地で世界を相手に戦っている企業の方と意見交換を実施
【開始時期】2026年11月頃

③(新規)短期若手海外派遣プログラム
【期 間】1週間
【対象者】若手社員
【内 容】派遣前後に国内で1ヶ月間ほど、事前研修を実施予定。 現地企業が抱える課題に対してフィールドワークを通し、 その会社にプレゼンを行う。
【開始時期】2026年9月頃

「働きやすさ」を重視した福利厚生や制度

(1)休日数改定

24 時間 365 日稼働するホテル業において、休日数を確保することは長年、大きな課題とされております。そのような中、当社は、ホテル業界のフロントランナーとして、2026 年度より、シティ・リゾートエリアともに「休日数の引き上げ」を実施し、従業員のワークライフバランスの充実や働きやすさの実感を高め、最高のサービスに繋がる好循環の創出を目指してまいります。

	<現状>
シティエリア	年間公休104日
リゾートエリア	年間公休107日

年間公休 112 日
+
特別休暇 8 日
合計 120 日

(2) 全新入社員の社員食堂利用 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) カフェテリアプラン

それぞれのライフスタイルに合わせて、会社が設定した選択肢(福利厚生メニューの中からメニューを選び、補助を受けることができる『選択型福利厚生制度』)を 2025 年度から開始しました。社員 1 人当たり、年間 4,000 ポイント(4 万円相当)が付与され、健康経営や両立支援、自立型人財育成などの項目に該当するメニューの中から、自身の希望に合わせて福利厚生が利用できます。

(4)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。

(5)各種調査実施による職場環境の向上

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の実施しています。その調査結果をもとに、都内をはじめリゾートエリアの寮の新設や改修のほか、バックスペースや IT 環境の整備などを順次進めております。

※上記内容は、リリース時点(2026年3月2日)の情報であり、変更になる場合がございます。