

報道関係者各位

2020年3月25日  
昭和電線ホールディングス株式会社  
昭和電線ケーブルシステム株式会社

## 新人事制度を2020年4月1日付で導入 ～「役割」「能力」を重視。企業の持続的成長を目指す～

昭和電線ホールディングス株式会社(本社:神奈川県川崎市、代表取締役社長:長谷川隆代、以下「当社」)および昭和電線ケーブルシステム株式会社(本社:神奈川県川崎市、代表取締役社長:川瀬 幸雄、以下「当社」)は、2019年11月5日公表の中期経営計画「ChangeSWCC2022」ローリングプラン(2019)を達成するため様々な改革に取り組んでおります。その重要施策のひとつとして、2020年4月1日付で新人事制度を導入いたします。

従来の当社人事制度は、年功序列的要素が強く、下方硬直的な制度となっていました。このため、役割と資格等級および報酬の不一致が生じやすく、モチベーションの低下や優秀な人材の流出リスクの懸念といった問題を抱えていました。こうした人事制度の歪みを是正するために制度を見直し、一定の資格等級を持つ社員を対象とした「役割」「能力」に応じて評価する新人事制度へと変更することにいたしました。本改革によって年功的な縛りをなくし、中堅・若手にもチャレンジしてもらう機会を増やしていくことで、活力と競争力ある組織を目指してまいります。

### 【新人事制度の概要】

#### ～『複線型人事制度(コース設定)』の導入～

現在の資格等級制度を廃止し、「役割」と「能力」の複合評価によって処遇(給与)を決定する仕組みを導入します。以下、3つのコース(「マネジメント」、「エキスパート」、「プロフェッショナル」)での処遇を行います。

#### ① 「マネジメント(M職)」

組織の長としてメンバーのマネジメントを担い、組織目標の達成と事業課題の解決に責任を持つ。

#### ② 「エキスパート(E職)」

優れた成果を安定的に出し続ける能力を持ち、前例のない取組や難易度の高い仕事を主導する。

#### ③ 「プロフェッショナル(P職)」

外部にも通用する高度な専門性または職務経験を持ち、対外的な対応も含め高度な問題解決を進める第一人者。

### 【新人事制度の特徴】

#### ① 「役割」「能力」を評価の軸とした処遇

より活躍した人に報いる制度としました。『複線型人事制度(コース設定)』の導入によって、すべてのコース(職種)における処遇は年齢や勤続年数とは関係なく、各人の役割と能力発揮の評価により処遇(給与)が決定されるため、年功的な縛りがなく、優秀な若手・中堅社員の抜擢・登用を積極的に行える制度となります。

---

② 社員の活躍の場を広げる

新人事制度導入により、社員一人ひとりが各自の役割を強く意識し、業務成果につなげていくことで、有能で意欲ある人材のさらなるモチベーション向上を図ってまいります。社員が活躍する場を広げていき、多才な能力を持つ人材がチャレンジしやすい環境を整えてまいります。

③ 「フェロー」制度の新設

「プロフェッショナル(P職)」の処遇についてはその上位処遇となる「フェロー」制度も合わせて新設します。「フェロー」制度の新設により、高度で専門的な能力を有する研究員および技術者の一層の士気向上を図るとともに専門性の強化を推進してまいります。「フェロー」は研究・技術分野をはじめとする、社内外に通用する高度な専門性または職務経験を持ち、対外的な対応も含め高度な問題解決を進めることができる第一人者であり、卓越した成果をあげ会社の業績に多大な貢献をしてきた者とし、執行役員に準じた処遇を行います。

以上

【本件に関するお問い合わせ先】

昭和電線ホールディングス株式会社 事業戦略統括本部 経営企画部 IR・広報課

TEL:044-223-0520 FAX:044-223-0547

---