

報道関係者各位

2021年3月8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

シニアスタッフ活躍促進のための成果主義型人事制度の導入

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、昨年4月より、活力と競争力ある組織を目指した人事制度を導入しましたが、2021年4月1日より、60歳以降のシニアスタッフにおいても、成果主義型の人事制度を導入いたします。

当社では、年々シニアスタッフの増加が見込まれる一方で、人材不足や技術継承といった課題を抱えております。そうした課題を解決するために人材活躍の推進は、中期経営計画 Change SWCC2022 ローリングプラン(2019) 達成の重要施策のひとつであり、従業員のワークライフバランスの取り組み推進と働きやすい環境づくりは、ESGの諸施策を推進する上でも重点課題となっております。

本制度は、シニアスタッフの価値観の変化や働き方の多様化など急速な変化に対する適応能力が求められる時代において、意欲をもって働きつづけることができる柔軟な人事制度を取り入れることで、社員一人ひとりがその能力をいきいきと発揮し続けることが可能な環境づくりを目指して参ります。

■新人事制度(シニアスタッフ)の概要

(1) 目的

・モチベーションの向上

シニア人材にも役割と職責を踏まえた賃金設定に変更し、評価に応じた処遇(賃金・賞与)を決定する。成果主義の導入により、各人のモチベーションの維持・向上に繋げ、個人の成長と企業競争力の向上を実現する。

・社員各人に人生設計の機会を提供

キャリアプランセミナーの実施により、高齢社員のキャリア設計を支援。転進支援制度の充実を図り、当社でのキャリア形成、または他社での活躍等、本人にとって最善の選択が出来るサポート体制を構築する。

・企業に求められる社会的要請への対応

多様な働き方に対応した選択肢の拡大

(2) キャリア設定パターン

- | | |
|---|--|
| ①一般シニア制度:(対象:総合職・技能職・一般事務職)
会社と本人が合意し、60歳定年後の再雇用を希望する社員が進める通常のコース | |
| ②専門職制度(シニアマネジメント・シニアエキスパート):(対象:総合職管理職相当)・・・ 新設
優れたマネジメント能力や、専門知識・経験を有している場合に進む専門職コース | |
| ③副業可能なショートタイム勤務:(対象:総合職・技能職・一般事務職)・・・ 新設
知見・視野を広げたい希望を持つ社員への「副業」を認めた時短勤務のコース | |
| ④転進支援制度:(対象:総合職)・・・ 新設
独立自営、再就職など、退職して第二の人生を選択する社員に対し、生涯の生活設計を確立するための支援として実施するコース | |

以上

【本件に関するお問合わせ先】
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