

会 社 名 株式会社ノザワ  
本社所在地 神戸市中央区浪花町 15 番地  
代表者名 取締役社長 野澤 俊也  
コード番号 5237  
上場取引所 大証 2 部  
問合せ先 専務取締役管理本部長 吉田 慎祐  
T E L (078)333 - 4111

## 人事制度改定

～ 役割・成果をより重視した処遇へ～

株式会社ノザワは、経営計画実現・更なる企業活力の向上を目的として、「公正な評価と処遇」「自己成長とチャレンジ支援」をキーワードに社員一人ひとりがより高い目標を掲げ、果敢に挑戦する社風を醸成すべく、役割・成果をより重視した人事制度へ改定致します。

又、社員の就労ニーズの多様化、各人の求めるニーズ・価値観を実現しようとする社員への支援策として、「チャレンジライフ支援制度」を導入致します。

以下に概要をお知らせ致します。

### 記

#### 1. 制度概要

##### (1) 管理職賃金体系

###### 複線型コース導入

各人が管理職としての役割・能力を最大限発揮できるよう、次の複線型コースを導入致します。社員を適材適所にコース適用することで、社員の活力向上を目指します。

###### 1) マネジメントコース（総合職）

組織を率い人材育成にも責任を負う。

###### 2) プロフェッショナルコース（専門職）

部下の管理、指導等マネジメント職務を持たず、高い専門性を発揮して成果をあげる。

###### 3) テクニカルコース（技能職）

工場製造職より製造管理すべき非組合員のポストを設け登用する。

###### 新賃金体系

管理職の賃金は仕事の重さ・業績・責任レベルに基づき、役割・成果をより重視した賃金体系に改めます。属人的要素である年齢給・家族手当を撤廃し、職能給ウエイトを現行の半分に引下げ、役割給ウエイトを約 70%（基準給比）に高め、役割と処遇をより明確にします。役割給評価は職務の価値と組織への貢献、目標達成を重視し、給与・賞与・退職金への反映を現行より大巾に高め、最大約 1.5 倍の年収格差となります。

又、会社業績への貢献度の高い社員には抜擢を図るとともに、役割の遂行が不十分である場合には降格もある制度となります。

(管理職 新賃金体系)

基準給	職能給 (旧体系の 50%)
	( 32.3%)
	役割給
	( 67.7%)

(2) 人材育成

社員自らが「考え」、「表現」し、「創造」することができる自律社員の育成を主眼として、現在、実践研修において、「異常を見つける力」「異常を正常に直す力」を主テーマに問題解決力向上への教育を行っております。その考えの下、管理職のあるべき資質を管理職になる前に備えるべく「管理職エントリー研修」を実施します。又、若手、中堅社員の弱点補強を行い、スキルアップにつなげる「社内留学制度」を導入致します。まずは営業間での社内留学を実施し、その効果を踏まえ、部門間を横断した留学制度を検討して参ります。

(3) 社内公募制度導入

社員自らがキャリアを選択できる機会として、社内公募制度を導入します。本制度は各部門からのビジネスニーズにより人材を募集する制度であり、既存事業部門の成長・新規分野進出、適正人材配置及び社内活性化を目的とします。応募対象は全社員とし、求人部門の求める能力・適正、応募者の熱意をポイントとして可否決定します。又、今後、自らの専門性・経験等を社内に売り込みをかける社内 FA 制度の導入も検討しております。

(4) チャレンジライフ支援制度導入

公的年金支給開始年齢の段階的引上げに対応する為、当社は既に再雇用制度を導入しております。一方、社員の就労ニーズの多様化、定年を待たずに各人の求めるニーズ・価値観を実現しようとする社員への側面的支援として、「チャレンジライフ支援制度」を導入します。本制度は次の就労ステージへ本人が前向きに取組み、円滑な移行を支援する制度です。  
勤続満 15 年以上且つ満 40 歳以上の社員を対象とし、優遇措置として退職金の上乗せ、再就職活動への教育休暇制度を盛り込んでいます。

2. 実施時期

平成 17 年 4 月 1 日

3. 今後の取り組み

401K 導入の他、再雇用の職場づくり等、現行再雇用制度の見直しを進めて参ります。

以 上