



2023年2月10日

各 位

会 社 名 株式会社 上 組
代 表 者 名 代表取締役社長 深井義博
コ ー ド 番 号 9364 東証プライム
問 合 せ 先 総務部長 岩下隆志
(TEL : 078-271-5110)

新人事制度の導入について

当社は本日、当社の現行中期経営計画（最終年度：2025年3月期）に掲げる重点戦略のひとつ「人材確保・育成強化」に向けた施策の一環として、従来の人事制度を見直し、「役割等級制度の採用」等を柱とする新人事制度を2023年4月より導入することを決議いたしました。

本制度改正により、上記「役割等級制度の採用」を含む等級制度の見直し、評価・報酬制度の改定などを実施し、社員のモチベーション向上や組織の活性化などを通じ、当社のさらなる企業価値向上実現に繋げていくことを目指しております。

本件詳細は、添付のプレスリリースをご参照下さい。

なお、本件が当社の業績に与える影響は軽微であります。

以 上

新人事制度の導入について

当社はこの度、等級・評価・報酬制度を中心に抜本的な見直しを行い、2023年4月より総合職、一般職（準総合・事務コース）を対象とする新たな人事制度を導入します。

当社の企業理念にある「変化する社会の要請への即応」や「更なる企業価値の向上」のためには、その基盤となる有能な人材の育成と確保が必須であり、当社を支える強い「人」と「組織」づくりを更に推し進める必要があります。今回の制度改革では、社員一人ひとりが専門領域を広げながら「働きがい」や「成長」を実現できる仕組みをつくり、人材確保や育成強化だけでなく、社員のモチベーション向上や組織の活性化、更にはお客様への新たな付加価値の創出へとつなげていくことを目指しております。

新人事制度の骨子は、以下のとおりです。

1. 等級制度の改定

当社は、現行中期経営計画の実現に向け、基幹事業の強化や新規事業分野の開発などに取り組んでいますが、DXの進展も相まって、日々複雑化・高度化する物流市場への確に対応するためには、社員一人ひとりの能力・スキルの向上が欠かせません。また、我々の企業活動において常に新しい価値を創造していくためには、外部の多様な専門性を社内に積極的に取り込んでいくことも不可欠であると考えます。

そのため、

- (1) 従来の「職能資格制度」を改め、等級ごとに求められる「役割」を明確化した「役割等級制度」を導入します。
- (2) 「専門職掌」を新設し、高度な専門性を有する外部人材の登用を促進します。

2. 評価・報酬制度等の改定

上記「役割等級制度」の導入に合わせ、評価・報酬制度についても見直しを図ります。これにより、より公平性の高い評価・処遇の実現を目指します。

- (1) 評価制度の改定
 - ① 等級ごとに期待する行動基準を刷新・明確化し、創造性・生産性の高い人材を評価する仕組みを導入します。
 - ② 評価手法・プロセスの見直しとともに、管理職の評価スキル向上を図ります。また、上司と部下の対話を促進し、より深く個々の成長に向き合う環境をつくります。
- (2) 報酬制度の改定
従来の年功的な報酬制度を見直し、役割や職務の大きさに応じた仕組みを導入します。

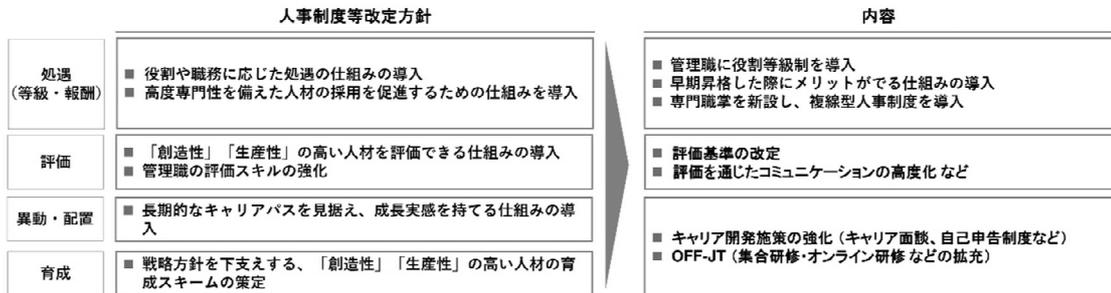


(3) その他

上記のほか、新制度の開始とともに「異動・配置」や「育成」の面においても施策を強化し、社員の長期的なキャリアパスの実現をサポートしてまいります。

以 上

(イメージ1：新人事制度の全体像)



(イメージ2：役割等級制度の概要)

