

## 新人事制度の導入について

### ～2021年4月、20年振りの抜本的改定～

昭和産業株式会社(本社:東京都千代田区、代表取締役社長執行役員 新妻一彦)は、2021年4月より、新たな人事制度を導入することを決定しましたので、お知らせいたします。

#### 1. 背景

当社グループは「人々の健康で豊かな食生活に貢献する」というグループ経営理念のもと、更なる発展を目指し、創立90周年にあたる2025年のありたい姿・目標となる長期ビジョン「SHOWA Next Stage for 2025」を策定しています。現在、その長期ビジョンの中間地点となる2nd Stage「中期経営計画 20-22」を「確立」のステージとして位置づけ、「基盤事業の盤石化」と「成長事業の育成」に取り組んでおります。

当社はこれまで、従業員こそ最大のステークホルダーであり、長期ビジョンの原動力であると捉え、人事基盤と人材育成の強化に努めてまいりました。

一方、人事基盤の中核をなす人事制度は、2000年に導入して以来、約20年が経過し、その間、社内外の環境は変化し、従業員の価値観の多様化も進んだ結果、制度趣旨と整合性が取れない運用も生じてきました。

今後、ますます高度化・複雑化していく環境においても、従業員一人ひとりが持てる力を発揮し、専門性を磨きながら成長し続けられる人事基盤を再構築することで、長期ビジョンの実現、更にはその先の持続的成長を後押しするために、新たな人事制度を導入します。

#### 2. 新人事制度の概要

長期ビジョンにおけるありたい姿を実現するため、基本コンセプトを軸として、等級・昇格・評価・報酬の各制度をリンクさせ、効果的な人材育成と経営目標達成に向けた活動の促進を図ります。

##### (1) 基本コンセプト

- ①課題解決力の深化: 顧客の課題の真因を捉え、その解決に最適なソリューションを提供する
- ②イノベーションの促進: 不確実な将来と向き合い、未来志向で新たな価値を創造する

##### (2) 等級制度

- ・課題解決力と課題設定力を軸として、役割の大きさと職種に応じた等級体系に一新します。
- ・従業員の価値観の多様化を踏まえ、地域限定職を新設します。

##### (3) 昇格制度

- ・管理職の見極めを厳格化する一方、人材の早期育成を可能とし、実力主義を促進します。

##### (4) 評価制度

- ・四半期毎の絶対評価とフィードバックの推進により組織マネジメントを強化し、人材育成を促進します。

##### (5) 報酬制度

- ・仕事の対価として報酬を明確化するとともに、成果と関係のない手当は廃止し、原資をカフェテリアプラン(選択型福利厚生制度)に移行します。
- ・賞与の変動幅を拡大し、インセンティブ効果を高めます。

当社グループは、今後もあらゆるステークホルダーの皆様に満足を提供する“穀物ソリューション・カンパニー Next Stage”を目指し、従業員の成長を通じた長期ビジョン及びその先の持続的成長を実現してまいります。

以上

**<本件に関する報道関係の方のお問い合わせ先>**

昭和産業株式会社 経営企画部 コーポレート・コミュニケーション室 担当:赤松  
TEL:03-3257-2042