

2021年10月29日

関係者各位

会社名 川岸工業株式会社  
代表者 代表取締役社長 金本 秀雄  
(コード番号 5921 東証第2部)  
問合せ先 取締役業務統括部長 林 伸彦  
(TEL 04-7143-1331)

## 人事制度の改訂について

当社は、2022年に東証スタンダード市場に上場申請することとなり、同市場にふさわしい企業として、『未来へつなぐ、次なる100年へ向けた人事制度の構築』をコンセプトに、下記のとおり、2022年4月1日に7年振りの人事制度の改訂を行うことになりましたので、お知らせいたします。

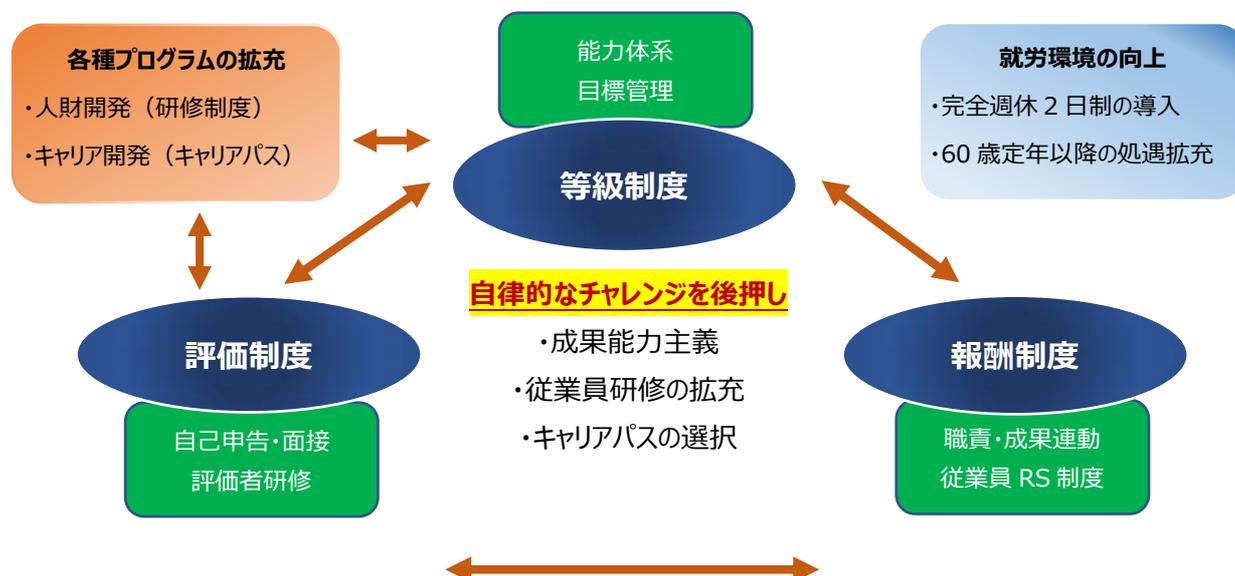
将来を担う人財の確保と育成に主眼を置き、多様な人財が自律的かつ持続的に活躍できる環境を整えることで、従業員のキャリア形成や働きがい等が向上し、従業員の成長と共に企業価値が向上していくことを目的としています。

今回の人事制度の改訂により、さらなる人財力・組織力向上を図り、今後とも、鋼構造物メーカーとして、お客様の唯一無二のパートナーとなり、日本の空間、街づくりに貢献できるよう、新たな可能性に日々挑戦し続けてまいります。

記

### 1. 改訂のコンセプト 『未来へつなぐ、次なる100年へ向けた人事制度の構築』

当社は、少子高齢化に伴う技能者、技術者の減少、高齢化が進む中、働き方改革に伴う残業など労働時間の規制強化、年次有給休暇取得の義務化、70歳までの就業確保措置の努力義務化などへの対応がまったなしの状況下、意欲のある従業員の自律的なチャレンジを後押しする人事制度の設計と運営を推進していきます。



## 2. 主な改訂のポイント

### 『就労環境』

#### (1) 完全週休2日制の導入

当社は、従業員の年齢構成に偏りは少ない状況ではありますが、昨今の働き方改革を踏まえ、若手を中心とした人財の確保、労働条件の改善を推進すべく、完全週休2日制を導入します。

お客様への納期を最優先する姿勢に変更はなく、従業員のモチベーション向上を図りつつ、生産性の向上により、これまで通り、しっかりとご要望にお応えする所存です。

#### (2) 60歳定年後の処遇拡充

当社は、65歳までの継続雇用制度を導入していますが、70歳までの就業確保措置の努力義務化も踏まえ、知識・技能の伝承、および従業員の老後生活の安定を図るため、従業員が、後期高齢者医療制度適用前の74歳迄、当社で活躍できる環境を積極的に整備します。

### 『人事制度』

#### (3) 成果・能力主義への移行

当社は、勤続年数に応じて昇給する年功序列を廃止して、役割や成果を重視した人事制度を導入します。

単なる成果主義ではなく、若年層には、成果に至るまでの取組み内容等も評価に加味することで自律的に考えて行動することを促し、管理職になるにつれ、成果や組織貢献をより重視する当社に則した仕組みとし、企業価値の向上を図ります。

#### (4) 従業員向け譲渡制限付株式（従業員RS）報酬制度の導入

当社は、従業員の経営参画意識を高め、企業価値の持続的な向上を図る動機を与えとともに、従業員が株主との価値共有をさらに推進する従業員RS制度を導入し、優秀な従業員や匠な技能従業員に従業員RSを付与します。

#### (5) 新人事制度を軸とした人事管理・育成サイクルの実践

多様な人財が、自律的かつ持続的に活躍し、従業員が成長することで、会社も成長できる仕組みとするため、「人事管理」と「人財育成」の両面から制度と運営体制を整備し、そのプログラムを実践していきます。

#### 「人事管理」

##### ① 等級制度「多様な人財の登用と活躍への柔軟な支援」の導入

活躍する人財を積極的に登用し、等級毎に求められる能力があれば、ポストに関係なく昇格できる仕組みを導入し、優秀な人財の積極的な登用を行っていきます。

##### ② ダイバーシティへの取り組み

性別によらず、能力に応じた人財の積極的な登用を行っていきます。また、60歳定年以降も、能力と役割に応じて役職として継続登用し、成果を踏まえた報酬とする制度を拡充し、ベテラン層の活躍も促進していきます。

③ メリハリのある評価と報酬体系

人事評価における高評価者の昇給額を増額させ、頑張った者に対して適正に報いる報酬体系とします。評価は、絶対評価と相対評価を併用し、従業員の納得感を高めます。

④ 適正な人事管理サイクル運営

人事（企画・運営）担当者を拡充し、全社横断的な観点から公平で公正な評価運営ができる体制を確立し、評価者研修等を通じて運営の質の向上を図っていきます。

「人財育成」

① 人財開発プログラム

当社の従業員として具備すべき知識・スキル・資格を明確化し、会社として自己啓発を支援する制度を拡充するとともに、社内外の研修制度を充実させ、研修機会を増やすことで、人財育成を図っていきます。

② キャリア開発プログラム

「キャリアパス」「等級別能力体系」等で構成され、従業員は、目指すキャリアをイメージし、現在の能力と求められる水準を測り、自律的に研修・資格にチャレンジする仕組みを構築することで、人財育成を図っていきます。

3. 当社について

当社は、明治 39 年に創業し、今年で 115 年目を迎えました。鉄骨の製作・施工、建築用プレキャストコンクリート製品の製造を主な事業とし、千葉県柏市に建築制限を受けることなく鉄骨製作ができる S グレートの千葉第一工場を所有しています。

オーダーメイドの鉄骨製作を得意とする当社にとって、この先の 100 年に向けて、高い技能を有する人財を継続的に育成していくことが企業価値向上の必須条件であり、一般の改訂の基本となる考えとなります。

そのために意欲ある従業員の自律的なチャレンジを後押しする人事制度と運営を推進し、従業員一人一人の能力向上と生産性の向上により、これまで通り「良い品質、低い原価、早い仕事」を実現して参ります。

当社についての詳しい情報は、以下のホームページをご参照ください。

URL	<a href="https://kawagishi.co.jp/">https://kawagishi.co.jp/</a>
-----	---

※本ニュースリリースに掲載の情報は発表時点のものです。その後、予告なく変更となる場合があります。

以上