

平成15年3月13日
中国電力株式会社

特別管理職の人事考課制度および賃金制度の見直しについて

当社では、電力自由化にともなう競争激化を踏まえ、社員に事業運営への参画意識の高揚や創造性の発揮といった意識・行動変革を促す観点から、特別管理職を対象として、平成15年4月から目標管理による業績評価を導入するとともに、平成15年7月から賃金制度を見直すこととしました。

1. 対象者

本・支社マネージャー、営業所長、電力所長、発電所長クラスの約1,000人

2. 見直しの概要

- (1) 目標管理による業績評価の導入
社員が経営目標・方針を踏まえ設定した1年間の目標の達成度や目標達成に向けたプロセスなどを5段階で評価する。
- (2) 賃金制度の見直し(月例賃金)
これまでの各賃金項目からなる賃金体系を見直し、新たに設定する業績給に一本化する。
業績給については、今回導入する目標管理による業績評価に基づく評価に応じて支給する仕組みとし、前年度の評価に応じて、当年7月から翌年6月まで支給する。

【参考】

・平成15年度の評価に応じた業績給は、平成16年7月から平成17年6月まで支給する。

3. 実施時期

目標管理による業績評価は、平成15年4月から実施。
業績給とする新賃金制度は、平成15年7月から実施。

4. その他

賞与についても、賃金と同様に、平成16年支給分から、目標管理による業績評価に基づく評価に応じて支給する仕組みとします。
なお、支給額は会社業績などを踏まえ、その都度決定します。

以上

【参考】

[特別管理職の賃金制度\(月例賃金\)の変更イメージ](#)

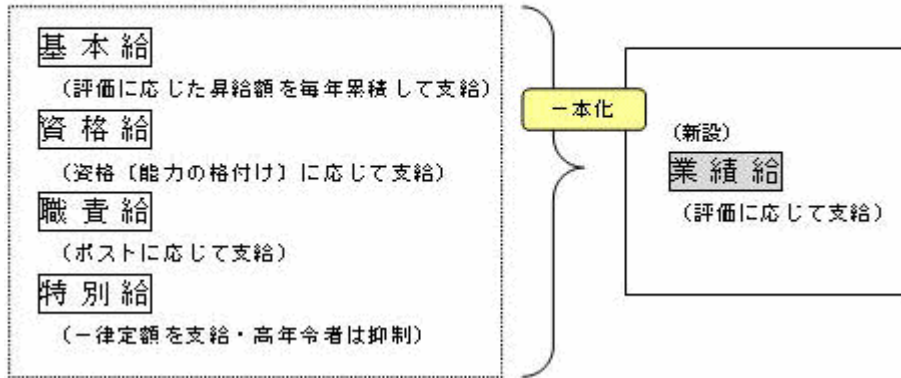
【参考】

特別管理職の賃金制度(月例賃金)の変更イメージ

[対象者:本・支社マネージャー, 営業所長, 電力所長, 発電所長クラス]

【 現 行 】

【 見直し後 】



注. 特別管理職のうち, 本社部長クラス(42人)については, 平成11年度から年俸制(目標の達成度に基づく評価に応じて年収総額を支給する仕組み)を導入しています。