

に反映

段階査定

事業本部や子会社の業績に連動
評価項目として五段階で査定、反
部門や子会社が稼ぎ出す収益への

導入するのは王子製紙
の新聞用紙、洋紙、白板
・包装用紙、情報用紙の
四事業本部と各工場のほ
か、子会社の王子板紙、
王子ネピア、王子チヨタ
コンテナ、王子特殊紙。
新制度の対象となる社員
は、マネジャー以上から
部長までの管理職約千四
百人。子会社については
王子製紙からの出向者に
限定する。

まず本部長や子会社社
長の部門や子会社を自己
評価する。工場について
は各工場長が自己評価す
る。項目は、半期ごとの
売上高や利益などの業績
をベースに王子製紙の連
結業績への貢献度と生産
性の効率など業務の改善
度の二項目。AからEま
での五段階で評価す
る。最低(E)
%、最低(E)
その評価をもとに、王
合、マイナスイ

子製紙の副社長
を務める人事奉
論して同じく五
最終的に評価する
の総務や人事など
備が難しい間接
いは自己評価
委員が直接評
評価が最高(ハ
た場合、支給額
で算出した額に
%、最低(E)
その評価をもとに、王
合、マイナスイ

配分は一時金で対応 賃上げは

論賃上げは 外
いる。(経営者は賃上げに)
慎重になるべきだ
「昨年と比べても経団連の

鈴木社長に聞く

一郎社長に聞いた。 時金を出す。固定費を上げる 基本的な論調は同じだ。成果
部門の業績を賞与支 ことができる状況ではない。の配分は賃上げではなく、一
給額に反映させる仕組みを 一 春季交渉では好業績を 時金で対応する。言われてい
導入した狙いは。 背景に労働組合側は賃上げ要 するほど経営者の間で賃上げム
「社員がきちんと評価さ 求している。 ドはない。景気回復基調が
れ働きがいのある仕組みづ 強まる雰囲気にならざるを得ない。賃上げで賃上げ
くりが必要。部門別の成果 対応する。方針は明確だ。中 してもいいというのではまず
主義賞与制度の導入もその 国では、あれだけ賃金が安く、い。賃上げでできる企業は個別
一環だ。利益が上がれば一 しかも効率的に生産し始めて に労使で話し合えばいい」

の小型機B737を三機 規模航空会社が就航準備を
追加導入し航空機十機体 進めている。一方で全園
制とする計画で整備上の 航空整備士資格保有者
確保が急務になってい 四割以上は五十歳代が
る。 占めており、今後は退職
者が増え、見通し。

国内では三月に羽田！ 新規航空会社が就航準備を
追加導入し航空機十機体 進めている。一方で全園
制とする計画で整備上の 航空整備士資格保有者
確保が急務になってい 四割以上は五十歳代が
る。 占めており、今後は退職
者が増え、見通し。

向け市場へラクレスで投

大手製菓のトップ人事 無風の可能性が強
い。二〇〇五年に経営統
合したアステラス製薬や
第一三共などは社内基
礎体制固めが優先事項と
なる。武田薬品工業やエ
ーザイなど「非再編組」
でも現社長の下で新中期
経営計画のスタートを切
る見通し。

武田薬品工業

武田薬品工業では長谷
川閑史社長(59)が三年

06.1.27(30) 同業

部門の業績を賞与に反
映させるのは、紙・パ業
界ではレンゴが導入し
初め。

NTTマーケが
転職支援サイト
人材紹介会社と組む

NTT西日本グループ
のNTTマーケティング
アクト(大阪市)は人材
紹介のプロフェッショナ
ルバンク(東京・千代田)
と共同で、転職支援など
を手がけるソーシャル・
ネットワーキング・サー
ビス(SNS)サイトを
開設した。同サイトを転
職希望者の情報交換や
紹介のプロフェッショナ

登録者が成約した場合
に、企業側から紹介料を
受け取る。両社では同サ
イトで初年度六千万円、
三年後をメドに二億円の
売上高を目指す。

宮内省が成約した場合
に、企業側から紹介料を
受け取る。両社では同サ
イトで初年度六千万円、
三年後をメドに二億円の
売上高を目指す。

宮内省が成約した場合
に、企業側から紹介料を
受け取る。両社では同サ
イトで初年度六千万円、
三年後をメドに二億円の
売上高を目指す。

女性活用へ新組織

東 年10人、管理職登用めざす
東京電力は二月一日付
で女性社員能力開発や
就業支援を目的とした新
組織「ダイバーシティ推
進室」を設置する。室長
には化粧品会社のエイボ
ン・プロダクツで人材開
発業務などをしてきた雨
宮弘子氏を招く。女性を
るため、女性の登用が不
可欠と判断した。年間十
人程度の女性社員の管理
職への登用を目指す。
東電の社員に占める女
性の割合は約一二%の約
四千六百人。現在、課長
以上の管理職に就くのは
一%以下の四十四人し
かない。東電では新組
織が企画する女性登用の
仕組みを積極的に導入し
て、早期に男女の格差を
埋めたいとしている。

対象にした「リーダー研
修」を企画し、女性の管
理職を育成する。育児中
の女性社員へのアドバイ
スや社内制度への助言な
どもする。オール電化の
推進で女性を主な対象と
したサービスが増え、女
性の登用が不

医薬

武田薬品工業

武田薬品工業では長谷
川閑史社長(59)が三年

アステラス製薬
竹中登一社長
2003年4月山之内
製薬社長、05年4月、
アステラス製薬用医
07年度の高目標で
品目は通過点で
上を狙う

武田薬品工業
長谷川閑史社長
2003年6月就任。
高執行責任者(C
O)として、新薬
の充実など、の
際的製薬会社への
打つ。現在10
度までの中期経
画を策定中

先、各社統投か

(58)は統投する。
大正製薬では〇五年十
一月、経営企画や海外事
業を管掌する堀田尚孝氏
(68)が専務から副社長
に昇格。医療用医薬品担
当の大平明副社長(59)
とともに上原副社長(64)
を支える体制となる。大
平副社長、堀田副社長と
も上原社長の後継者とい
う位置付けではない。当
面、上原社長が統投する

研究開発部門は静岡
研究所に改称し、日東製
粉中央研究所の下部組織
として存続する。二社が
持つ名古屋営業所と大阪
営業所は統合する。

改革推進委設置
フジタ

フジタは改革推進委員
会を設置した。営業体制
の見直しや調達コストの
削減などの改革策を推進