

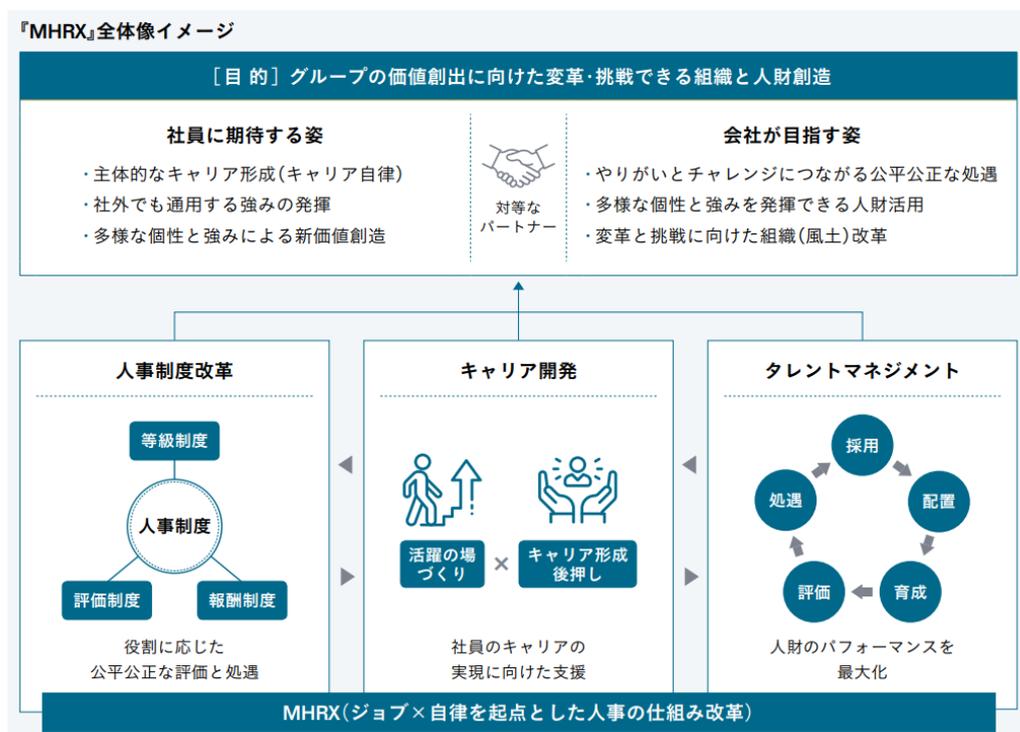
マンダム、ジョブ型の新人事制度を

2023年4月1日より運用開始

株式会社マンダム（本社：大阪市 社長執行役員：西村健）は昨年8月、グループの価値創出に向け変革・挑戦できる組織と人財の創造を目的とした「ジョブ×キャリア自律を起点とした人事の仕組み改革（Mandom HR Transformation、以下 MHRX=マークス）」に着手しました。そして2023年4月1日より、その一環として等級・評価・報酬制度などを全面的に刷新した新人事制度の運用を開始しますのでご報告いたします。

■MHRXの全体像

MHRXは、当社が掲げる2027年のありたい姿である「VISION2027」の実現に向け、グループの価値創出に向け変革・挑戦できる組織と人財の創造を目的とした人事の仕組み改革です。MHRXは、下図の全体像からなり、社員一人一人が個性を発揮し、専門性を高め、成長することで活躍し働きがいを高めること、そして会社が多様な人財を活かしながらかお役立ちを実現することで企業価値を高めていくこと、この二つの両立を目指しています。



<参考>

マンダム、ジョブ×キャリア自律を起点とした人事の仕組み改革に着手（2022年8月9日開示）

<https://www.mandom.co.jp/release/2022080901.html>



■人事制度改革の概要（導入日：2023年4月1日）

① 等級制度

経験年数を重視し、職務遂行能力の獲得・保有に応じて等級を付与する職能等級制度から役割を基準とした役割等級制度（ジョブ型）に変更。

【等級制度におけるポイント】

- ・ 経営基幹職（上位等級）は、各ポジションに求める職務内容・人財要件を記載したジョブディスクリプション（職務記述書）を策定して等級を決定。また、策定したジョブディスクリプションは育成・配置・採用等に活用しながら適所適財を実現。
- ・ 業務基幹職（下位等級）では、定義した役割の内容によって等級を決定。多様な経験による成長を促進。
- ・ 役割を基準とするジョブ型の人事制度の考え方に則り、年齢基準で解任の決まる役職勇退制度を撤廃。

② 評価制度

役割等級制度に変更することに合わせ、役割に応じた公平公正な評価制度へ変更。また、社員一人一人が継続的に挑戦し続けられる環境を整備。

【評価制度におけるポイント】

- ・ 各自が付与された役割のプロとして行動することを期待し、役割を基準としながらチャレンジやそれに基づく成果を評価。
- ・ 「期待役割に基づく職務がどうあるべきか」を上司と部下がバックキャストで協議し、ゴールのレベルを設定。
- ・ 環境や状況の変化を踏まえ、上司が部下と定期的に面談し業務の進捗確認や問題解決への支援を行う「職務 1on1」を継続的に実施。期中のチャレンジによる失敗も「職務 1on1」で振り返りを行うことで学びに変え、学びは成果として評価。

③ 報酬制度

役割の大きさやチャレンジによる成果を適切に処遇に結び付け、処遇面でもやりがいを感じられる仕組みを整備。

【報酬制度におけるポイント】

- ・ 役割の大きさをベースとして等級ごとに基本給レンジを設定し、同一等級同一報酬水準とする。
- ・ より結果が求められる上位等級になるほど、評価に応じて報酬をアップダウンさせる仕組みとし、企業業績と賞与額を連動させる業績連動賞与の仕組みを社員と共有することで透明性と納得性を向上。

■MHRXに関連する、その他取り組みについて（導入時期：2023年度内に順次整備）

① キャリア開発

キャリア自律を支える環境を“会社視点×社員視点”両方からのアプローチで整え、多様な人財が活躍できる体制を整備。

●年代別キャリア研修の実施

それぞれの年代で多く見られるライフイベントに合わせて社員自身の価値観・志向や強みを整理する機会を提供し、社員の自律的なキャリア形成を支援。

●キャリア相談窓口の設置

キャリアのベース形成からプロ人財化までキャリア形成の段階に応じて会社が伴走するための相談窓口を設置。

●挙手制研修の実施

従来の学習支援に加え、指名ではなく自らの意思で参加を決定する挙手制研修を実施し、常に学べる環境を整備。

●選抜研修の強化

将来の経営候補人財の早期育成やDX推進のための人材育成を強化。

●副業の拡大

副業を実施するための条件を緩和し、社外での活躍機会を創出。

●社内公募制の導入

会社と社員のキャリア意向をマッチングさせ、適所適財による組織パフォーマンスの最大化と社内活躍機会の創出による社員のモチベーション向上を実現。

② タレントマネジメント

適所適財の観点で人財の採用や異動配置等を行い、社員のパフォーマンスを引き出すことで組織としてのアウトプットを最大化する運用を実施。

●キャリア採用の強化

適所適財の観点から最適な人財を採用。

●専門性を重視した人財配置

専門性の高い人財育成のため、社員と会社の希望の”マッチング”を前提に、定期ローテーションを減少。

以上