

## マンダム、2020年4月より新人事制度導入 ～シニア社員活躍促進と管理職活性化に向けて～

株式会社マンダム(本社:大阪市、社長執行役員:西村元延 以下マンダム)は、個々の能力を最大限発揮することで、企業と社員が共に成長でき、全社員が「人財」となり、働きがいを得て活躍できる会社の実現に向けて人財育成や環境・制度の整備に取り組んでいます。

社会環境が大きく変化していく中でマンダムが掲げる「VISION2027」を実現するためには、社員一人ひとりの強み・個性を活かして新たな価値を創造していくことが必要だと考えます。そこで、社員一人ひとりのキャリア意識を向上させ、キャリア実現に向けて自主的に活動できる環境を整備するとともに、能力を最大限に発揮しながらやりがいをもって働ける風土の醸成のために、2020年4月より2つの人事制度を導入します。

マンダムは企業理念である「人間系」という考え方を根幹に、「VISION2027」の実現に向けて、「組織の活性化」と「社員全員が気持ちよく働ける環境創り」を推進してまいります。

### ■新人事制度について

#### (1)シニア社員活躍促進に向けた「シニア正社員制度」導入

##### 【背景】

今後の若年層労働人口の減少から、働き手の確保が社会課題となっており、マンダムにおいてもシニア社員が能力を発揮し続け、いきいきと働ける環境づくりが急務となっています。マンダムではこれまで、60歳を迎えた社員については「嘱託社員制度」を設けていましたが、今回、新たに「シニア正社員制度」を導入します。シニア社員の働き方の選択肢が増え、働くことへのモチベーションを維持、向上させながら引き続きキャリア形成ができるようにします。

##### 【概要】

60歳以上で働き続ける意思のある正社員は、65歳まで以下のいずれかの職制を選択

- ① シニア正社員 エキスパート職(これまでと同様、組織目標実現のために引き続き企画立案・折衝等の業務を行う。)
- ② シニア正社員 サポート職(事務的業務を始めとした、所属組織のサポート業務を行う。)

#### (2)管理職活性化に向けた「役職勇退制度」導入

##### 【背景】

「VISION2027」実現に向けて中心的役割を担うべき世代の社員に、早期にマネジメントを経験させることで、新しいキャリア形成を促進し、早い段階で能力が発揮できるようにします。一方で、勇退年齢を迎える対象社員は、若手にはない豊富な

この件に関するお問い合わせ先

株式会社マンダム  
広報部

- 大阪本社 栗山/奥田/酒井/佐藤実優/佐藤美幸
- 青山オフィス 下川/村上/萩原/奥/五嶋/上水(あげみず)
- プレスメール press@mandom.com

TEL. 06-6767-5021

FAX. 06-6767-5045

TEL. 03-5766-2485

FAX. 03-5766-2486

■マンダム web サイト

<https://www.mandom.co.jp>



経験と知識を有しています。それらをもとに現場で活躍し、新しい価値を創造することや、次世代を育成して組織を活性化  
する役割を担うこととします。

**【概要】**

各役職位において勇退年齢を設定

役職位	役職勇退年齢
管理職補佐(グループリーダー、副所長)	50 歳
所属長(課長職)	55 歳
執行役員を含む次長職以上	57 歳

以上