

## 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

～専門性と働きがいを高め、社員と会社が共に成長し、新たなお役立ちを実現していくために～

株式会社マンダム（本社：大阪市 社長執行役員：西村健）は、新たな価値創出によるお役立ちの実現に向けた変革・挑戦できる組織と人財創造のため、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）に着手してまいります。

### ■MHRX 実施の背景と目的

当社が掲げる 2027 年のありたい姿である「VISION2027」の実現に向けた中期経営計画において、現在の第 13 次中期経営計画（MP-13）では「変革と挑戦」をテーマとしています。

・マンダム ビジョン／中期経営計画

<https://www.mandom.co.jp/company/strategy.html>

また、当社は人財理念として「個と会社の HAPPY の実現」を掲げています。社員一人一人が個性を發揮し、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（個の HAPPY）と、会社が多様な人財を活かしながらお役立ちを実現することで成長し、企業価値を高めること（会社の HAPPY）の両立を目指すものです。

「VISION2027」の実現には、社員一人一人の多様な価値観にもとづく個性と専門性の發揮によるマンダム独自の新しい価値創出や変化への対応が不可欠であり、社員一人一人が主体的にキャリアを描くこと（キャリア自律）が重要となります。そこで人財理念に則り、ジョブとキャリア自律を起点とした人事の仕組み改革である「MHRX（マークス）」を行い、変革・挑戦ができる環境を整えます。本改革はジョブとキャリア自律を起点に置いています。まずは、社員のキャリア自律をはかり、社員一人一人が挑戦したい役割（なりたい自分）に必要なスキルや専門性を高めるための投資を強化します。また、ジョブ型の人事制度を 2023 年 4 月より導入し、社員一人一人が専門性を發揮しながら果たしていく役割や成果に対して公平公正に処遇し、社員のやりがいやチャレンジを促進できる環境を整備してまいります。

人は企業の将来を担う重要な財産であるという考えのもと、社員全員をそれぞれの個性と強みを持つ「人財」へと育て、多彩な人財が働きがいを持って活躍することで会社の成長と社会へのお役立ちを拡大してまいります。



## ■MHRXの全体像

### ◇目指す姿

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

### ◇構成要素

#### 1. 人事制度改革

役割に求められる職責やスキルの明確化を通じて社員一人一人の自律的な自己研鑽による専門性の向上と成長を促進すると共に、役割の大きさに応じた公平公正な評価と処遇を行うことにより、やりがいを感じることで成果に繋げられるジョブ型の新人事制度を導入。

※ジョブ型の考え方に沿い、年齢に関係なく活躍できる環境を目指し、役職勇退制度は撤廃。

#### 2. キャリア開発支援

キャリア自律の観点から社員一人一人の強みや個性を最大限引き出し専門性を強化するため、「キャリア形成後押し」「活躍の場づくり」に繋がる支援を強化。

#### 3. タレントマネジメントの推進

ジョブ型人事制度の導入に合わせ、多様な個性・強み・専門性を持つ人財の活用と、社員一人一人がパフォーマンスを最大限発揮できるような環境を整備。

以上