

人材活性化委員会&人事制度研究会 「ヤマト運輸の選択型定年延長制度」

～高齢社員のモチベーションを維持し企業活力や生産性向上を図る～

開催日：3月7日（金）／講師：ヤマト運輸株式会社 人事総務部長 大谷 友樹 氏



受け継がれる創業の精神（DNA）

宅急便は無形性、人的依存性、生産と消費の同時性が特徴のサービス業で、第一線の社員が命。理念の徹底と強い現場力（チーム力）が問われる。

社訓（スローガン）は、1. ヤマトは我なり（全員経営）、2. 運送行為は委託者の意思の延長と知るべし（サービスが先、利益は後）、3. 思想を堅実に礼節を重んずべし（コンプライアンス）。

高齢者には、現場の戦力として①理念の伝承（苦勞話・自分語り）、②育成・指導（業務ノウハウ・

顧客ネットワーク）、③地域の顔としてサービスの提供（能力・やる気に応じ、原則定年前の業務を継続）、のDNAを継承する役割を求めている。

選択型定年延長制度と多様なニーズに応えた制度

2000年から2011年までの間に段階的に選択定年を65歳までに引き上げ、①定年延長（正社員）、②派遣社員で就労（就労時期・場所の選択が可能）、③退社、を本人が選択できるようにした。選択率は①75%、②3%、③25%。65歳以降は、グループ内の派遣会社で派遣社員として働けるようにした。

定年延長選択時は、①超過勤務有のフルタイム、②超過勤務なしのフルタイム、③4h/5h/6hの短時間勤務、から選べる。

その他、能力・やる気に応じた役割任命や、安心とやりがいの給与体系、「人柄」重視の360度評価による退職金加算、功労者に報いる福利厚生制度等々、高齢者の多様なニーズに応じている。

講演終了後、人材活性化委員会の今年度活動報告や来年度活動計画を審議いただき終了した。