



「ジョブ型雇用で失敗しないたった1つのこと」

【図1】「ジョブ型」と「メンバーシップ型」のちがい

ジョブ型	メンバーシップ型
仕事に人を割り当てる	人に仕事を割り当てる
職務記述書で業務が明確	明確な内容や範囲なし
職務・勤務地が限定	原則、異動・転勤がある
スキルアップは自分で行う	人材育成は社内で行う

※ジョブ型では中途採用が中心となり、専門的な知識の習得を、学校等で行っていく必要があるため、新卒採用は難しくなる。

【図2】ジョブ型のメリット・デメリット

●ジョブ型雇用のメリット・デメリットを、企業・従業員の双方の視点からまとめると、次のとおり

メリット	デメリット
人事評価が不要(企)	昇給は原則なし(従)
入社後のミスマッチ減少(企従)	職務記述書のメンテ(企)
得意分野を活かせる(従)	担当業務がなくなる(従)

【図3】ジョブ型を中心に展開

●職務記述書の準備等、ジョブ型雇用に移行するまで時間を要する。ジョブ型雇用への移行を目標にまずは仕事基準の評価へ。仕事基準書の手法がうってつけ

ハイブリッド雇用	一般職は従来どおりにメンバーシップ型、管理職のみジョブ型を導入する
仕事基準の評価制度	今ある賃金制度に、仕事基準の評価を取り入れることで、ジョブ型雇用転換へのワンクッションとする

●ジョブ型雇用が注目されている理由

今、「ジョブ型雇用」が注目されています。現在、多くの日本の企業が「メンバーシップ型」を導入していると言われていいます。ジョブ型雇用が注目されている理由として、コロナ禍でリモートワークが増えたことがあげられます。

リモートワークでは、社員の働きぶりを見ることができません。今までは、社員の働きぶりによって評価されていたのが、リモートワークになり通用しなくなりました。

そこで注目されるようになったのが、ジョブ型です。

ジョブ型は「仕事に人をつける」といわれるように、仕事ぶり(業績)をみて評価しますので、離れていても評価しやすいという面があります。

●ジョブ型の導入はハードルが高い

我が社も明日からジョブ型雇用にするぞ、と思っても、ジョブ型雇用を導入するまでに、様々なハードルを乗り越えなければいけません。

その一丁目一番地としてあげられるのが、ジョブディスクリプション、つまり職務内容を記した文書(職務記述書)の作成です。ジョブディスクリプションの作成は時間を要するうえ、定期的にメンテナンスが必要です。

ジョブディスクリプションを作ろうと思ってもすぐに作成できないため、入念な準備が必要です。

●ジョブ型雇用と仕事基準の考え

コロナ禍を経て、ジョブ型雇用が注目されてきたわけですが、今後も右肩上がりの成長は見込みづらい時代に、賃金を「人基準」でつけるメンバーシップ型では厳しい、これからは「仕事基準」で賃金をつける必要があることは、多くの人の共通認識でしょう。そうであれば、いきなりジョブ型雇用にしなくても、まずはジョブ型は管理者層から始める、もしくは今ある賃金制度に仕事基準の評価を取り入れることがジョブ型雇用で失敗しない方法といえます。

参照・引用：「個人契約社員制度と就業規則・契約書作成の実務」(日本法令) 萩原京二 岡崎教行著より

事務所日誌

●8月の事務所の活動

- 5日 ランチェスター経営夏季セミナーへ参加
- 7日 クライアント事業所の安全衛生委員会に出席
- 10日 井原商工会議所「定例労務相談」相談員
- 16日 オンラインで早朝読書会「いばら朝喝同好会」に参加
- 29日 オンライン読書会「ゆうかつ」に参加

■編集好き

▼長かった夏休みもあっという間に終わりました。三男の学校は毎年二学期が始まる前に登校日があって、その日までに夏休みの宿題を提出することになっています。今年も無事提出することができ、気持ちよく二学期を迎えることができました(SY)

「人事評価制度は生産性向上につながる」

当事務所ご利用のお客様のご感想

「この度、人事制度の見直しをするため、せのお社会保険労務サポート事務所様にお力添えをいただきました。人事制度を確立することは、仕事の目標が明確になり、仕事の効率化が図れ、生産性向上にもつながることが分かりました。今後、この人事制度の仕組みを活用して業績、スタッフの給与UPを目指します！

活気ある会社になりたい。スタッフのモチベーションをアップしたい。とお考えなら、ぜひ、せのお社会保険労務サポート事務所様で導入されることをお勧めします。」(匿名)