

Sustainable Report No.044

雇用の多様化で 質の高い社会生活を



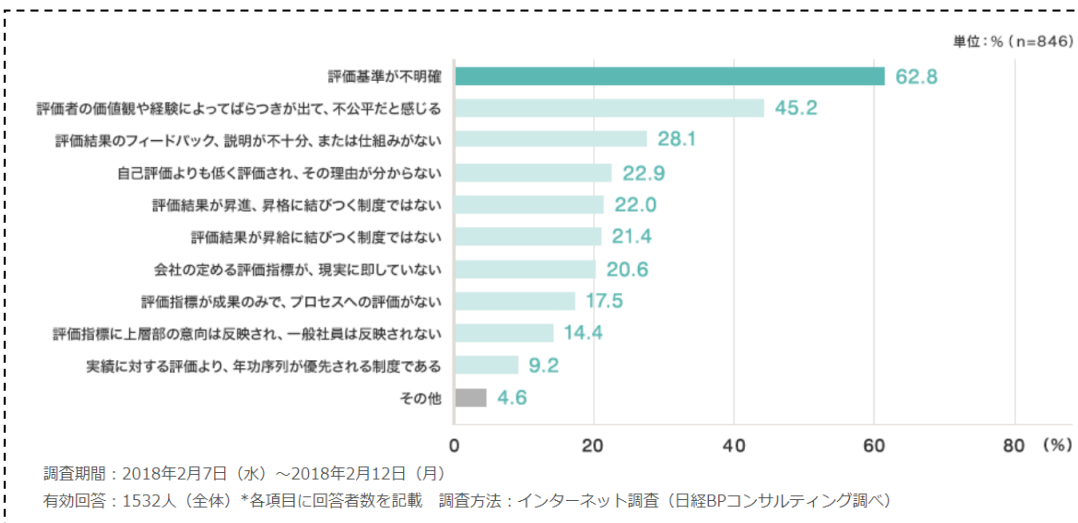
サステナブルレポートとは、サステナビリティを指標に社会課題や環境課題からテーマを選定し、それらの背景・ソリューション事例・将来への展望などを考察する独自の調査報告書です。
小川電機グループは、全従業員ひとりひとりが本レポートを作成・発信する取り組みを行っています。

■ 社会課題

- 20代～60代の働く人を対象にしたアンケート調査では、**8割が勤務先の人事評価制度を見直す必要があると考えている**ことが分かった。
- 年功序列など終身雇用を前提とした働き方の名残に見えるように、6割は「**評価基準が不明確**」を不満の理由に挙げる。一方で、評価者の8割は「**適切に評価を行えている**」と思っている。
- 転職／中途採用が一般的になった今、成果主義を試みる企業が増えてきている。

■ 人事評価制度への不満の理由

■ 年功序列制度が根強い業界



大手メディア（テレビ・新聞）

インフラ（電力・ガス）

交通（鉄道・航空）

メガバンク

製造（自動車・重工業）

出典：アデコ株式会社「人事評価制度」に関する意識調査」

参考：JobQ（株式会社ライボ）

働き方改革でますます顕著になる新しい雇用へのニーズ

■ 解決事例：日立製作所

- 株式会社日立製作所は、**グローバル市場へのシフト**を機に海外人材や経験者の中途採用が増え、人に仕事を与えるだけでなく**仕事や課題に人を投入**する動きに移行した。
- 2020年より新たな採用コースを設け、一律の初任給ではなく**個別の処遇設定**を盛り込んだ。2021年3月までにほぼ全社員の職務履歴書を作成し、4月にジョブ型の制度運用を開始。
- 日本ではプログラミングといったIT分野など**業務範囲が明確な業種で導入企業が増えている**が、短期的な成果が求められて長期的な評価がしづらいのではないかと懸念されている。

■ 解決事例：富士通『FUJITSU Level』

- 富士通株式会社は、一人ひとりの職務の明確化と、職責の高さに応じた報酬により、**従業員の主體的な挑戦と成長を後押し**する制度に努めている。
- すべての職層に、**報酬体系を職能ベースではなく職責ベース**とする『FUJITSU Level』を導入。2020年の国内1万5,000人の幹部社員から、2022年にはグループの一般社員45,000人へ対象拡大。
- 個人プレーや成果の奪い合いを防がなければならない。



出典：富士通株式会社「ジョブ型人事制度」

組織力も育む評価制度への契機とは

■ 企業展望

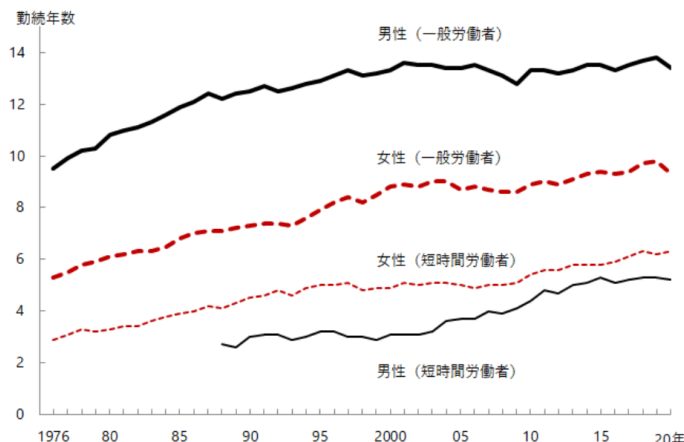
- 長期的な評価は**長期雇用を前提**として制度が組まれやすい。長期でなくても組織力をはかる過渡期として、日本では**年功序列と成果主義が混在**している企業もあるのではないか。
- 異なる目的や価値観を持った者が**入れ替わっていても、組織としてはまとまり**のある業務を長期的に遂行できる環境が理想である。
- 個人ではなく**チームに対してジョブ型の評価制度**をおくことで、人員の変動が発生しても長期的な評価指標を運用できると考える。

■ チームで行う業務会議のイメージ



画像：Pixabay

■ 平均勤続年数



グラフ出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構が厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」をもとに作成

各人に輝きが有る事を気付かせ、社会に貢献できる人格形成へ

■ 参照・引用資料

- アデコ株式会社, 「人事評価制度」に関する意識調査, 2018年6月18日 (<https://www.adecgroup.jp/power-of-work/062>)
- JobQ (株式会社ライボ), 「【年功序列について】採用している会社や根強い業界などご紹介します」, 2022年05月16日 (<https://job-q.me/articles/7726#:~:text=%E4%B8%BB%E3%81%AA%E5%A4%A7%E6%89%8B%E4%BC%81%E6%A5%AD,%E3%81%AF%E6%95%B0%E5%A4%9A%E3%81%8F%E5%AD%98%E5%9C%A8%E3%81%97%E3%81%BE%E3%81%99%E3%80%82>)
- 株式会社日立製作所, 「ジョブ型人材マネジメント」, 2023年1月19日参照 (<https://www.hitachi.co.jp/recruit/hrsystem/>)
- 富士通株式会社, 「富士通と従業員の成長に向けた「ジョブ型人材マネジメント」の加速 一般社員に新たな人事制度を導入」, 2022年4月21日 (<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2022/04/21.html>)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 「平均勤続年数」, 2021年10月21日 (https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0213_01.html)

■ サステナブルレポートに関するお問い合わせ先



小川電機株式会社

〒545-0021 大阪府大阪市阿倍野区阪南町2丁目2番4号

tel:06-6621-0031(代)

- 本レポートに掲載された内容は作成日における情報に基づくものであり、予告なしに変更される場合があります。
- 本レポートに掲載された情報の正確性・信頼性・完全性・妥当性・適合性について、いかなる表明・保証をするものではなく、一切の責任又は義務を負わないものとします。
- 本レポートの配信に関して閲覧した方が本レポートを利用したこと又は本レポートに依拠したことによる直接・間接の損失や逸失利益及び損害を含むいかなる結果についても責任を負いません。
- 本レポートに関する知的著作権は小川電機株式会社に帰属し、許可なく複製、転写、引用等を行うことを禁じます。