

2021年4月5日

あおぞら投信株式会社

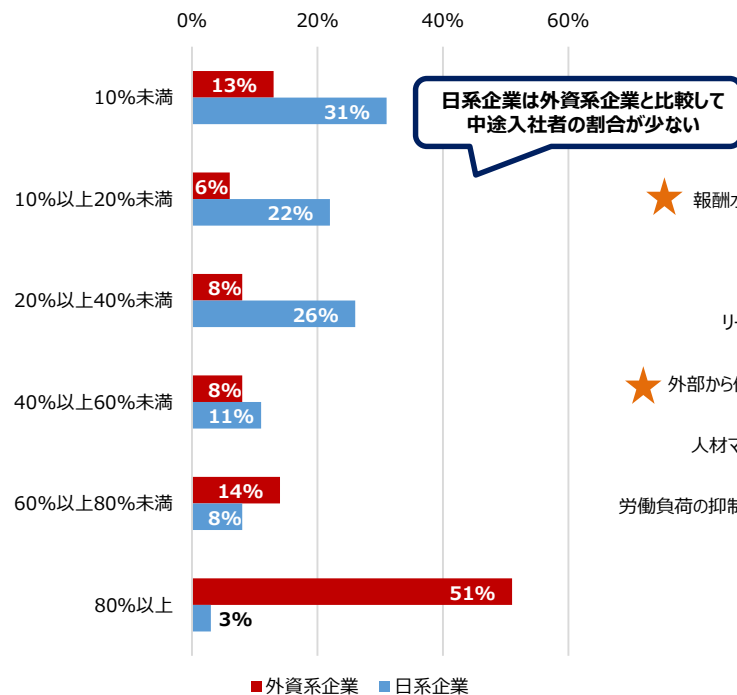
「通勤が 仕事でないこと 知るコロナ 何を成すかで 自己価値上げんか」

私自身は日本の銀行に勤め始めた時から、当然に日本企業の人事制度に則って雇用されてきました。ただし、入社3年目(今から33年前の1988年)の異動で勤務したロンドン支店での現地採用の人事制度は全く異なるものでした。国内では一般職と総合職しか知らなかった自分にとって、Job Description(職務記述書)の存在は驚きでした。ひとりひとりが別の仕事をするのが前提であるということを知り、同時に自分が出来る仕事によって人材市場において価値があることを発見したことが、その後の会社と自分の関係を常に整理することに繋がったのです。では現在も続く人事制度の課題は何なのでしょう。

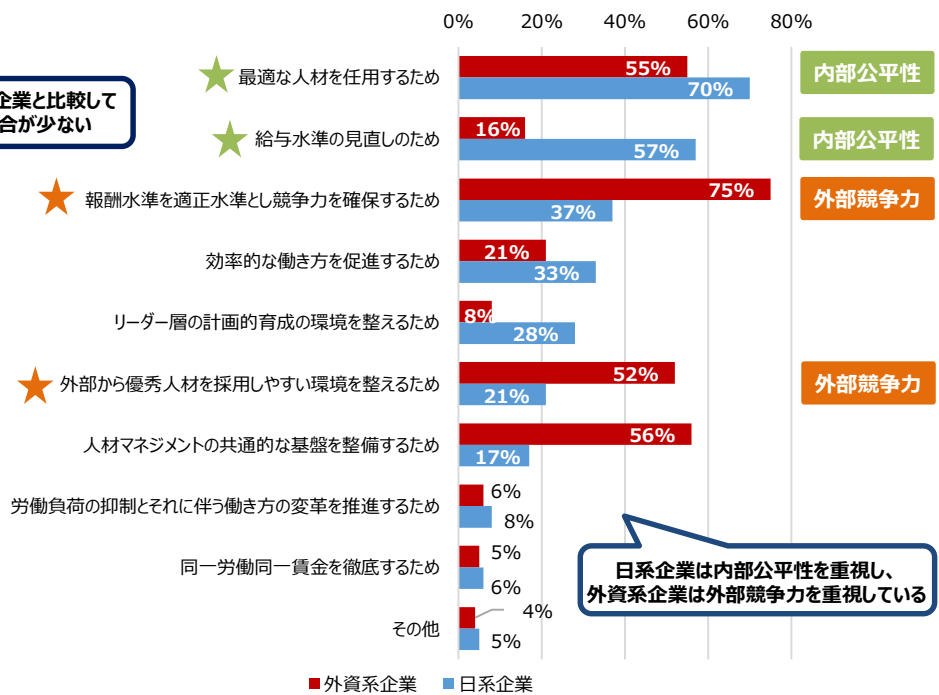
まず、企業と労働者がどのような契約関係にあるかという前提条件に課題があると考えます。日本では終身雇用という慣行がまだ約半数の企業で続いています。年功序列の賃金制度・昇進制度、退職金制度、新卒一括採用は、メンバーシップ型と呼ばれる会社主導の人事制度です。会社が自分の仕事を決めてくれるという受身な状態から、人事ローテーションにより職務を変更されて多様な経験を積む中、適性を判断しつつ定年まで働くというシステムは、企業が安定的に成長する環境であれば労働者にとっても、安定的に賃金増、昇進といったプランを描くことが可能です。それが現在のように、どの企業も国内のみならず海外の企業との競争下では、安定的な成長を確信できる環境にはないと言えるでしょう。そのような環境では、それぞれの職務における市場での競争力が必要とされることは自明です。ジョブ型と呼ばれる人事制度は、各労働者が選択した職務の遂行力を基に、企業との契約によって成り立つものです。企業にとっての大きな課題は、ジョブ型とメンバーシップ型のミックスにあります。チームの中に存在するひとりひとりの力をいかに組み合わせることが出来るかによって、チーム力をアップすることに繋がります。そしてもうひとつの大きな課題は、働く労働者自身が自分ごととしての意識改革から始めることではないかと考えます。

柳谷俊郎

社員に占める中途入社者の割合の比較
(外資系企業、日系企業)



役割・職務を人材マネジメントの基軸にする理由
(外資系企業、日系企業)



出所:「経営競争力強化に向けた人材マネジメント研究会 報告書(2019年3月29日)」(経済産業省)のデータに基づきあおぞら投信が作成。

本資料は情報の提供を目的としており、何らかの行動を勧誘するものではありません。本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示された意見などは、本資料作成日現在の当社の見解であり、事前の予告なしに変更される事もあります。投資信託の取得に当たっては、投資信託説明書(交付目論見書)等の内容を必ずご確認の上、ご自身でご判断ください。

商号: あおぞら投信株式会社 金融商品取引業者: 関東財務局長(金商)第2771号

加入協会: 一般社団法人投資信託協会 ホームページ・アドレス: <http://www.aozora-im.co.jp/>