

役割や仕事を起点とした、 新しい人材マネジメント

～ 新しい働き方を契機とし、人材マネジメントを再構築 ～

論文の主旨

今年は新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受け、テレワークという働き方がクローズアップされました。これは一時の流行なのか、はたまた浸透していくのか。いずれにしろ様々な人材面での課題が浮き彫りになりました。大きな課題としては「新しい働き方に対する環境整備」、「役割や仕事を起点とした人材マネジメント」の導入です。それらへの対応を検討、実施する良い機会です。その考え方、進め方をご紹介します。

①人事労務面の動向とテレワークの導入の進め方

在宅勤務を始めとしたテレワークの実施が進められつつあります。テレワークの実態や課題を知り、それらの導入を効果的に進めることが重要です。人事労務としては、「労働時間の管理」「人事評価」「法的留意点」「費用負担などのルール」の検討・実施が必要です。

②役割や仕事を起点とした人材マネジメント

働き方改革、多様な人材の活用、テレワーク等の環境変化に対応するために、役割や仕事に着目した仕組みづくりが必要です。人材マネジメント構築のための項目と全体像と、働き方の基本類型である「メンバーシップ型」「ジョブ型(定型)」、「ジョブ型(専門)」「プロ自立型」の業種別の職種対応を整理しました。

③人材マネジメントの改革事例

役割や仕事を明確にし、評価制度や賃金制度につなげます。中堅製造業を例として、メンバーシップ型を製造職、管理間接部門の職種、ジョブ型(定型)をスタッフ職、ジョブ型(専門)を技術職として整理した例をご紹介します。役割や仕事を明確にすることはスキルに重点を置きつつ、成果にウェイトが大きくなる制度となります。テレワークを契機とし、新たな人材マネジメントの再構築をお勧めします。

発表者の紹介

氏 名	柘 植 吉 則 中産連 主任コンサルタント
専 門 分 野	経営および人材に関するコンサルティング・研修・調査
コンサルティング歴	経営：事業計画、新規事業、マーケティング戦略 人事：人事制度全般、海外人事 研修：階層別、次世代リーダー、アセスメント、リーダーシップ他 調査：社員意識調査・組織活性度診断、昇格試験、採用試験作成他 ※製造、物流、医療・福祉などの民間企業および官公庁にて実施