

From SORA

皆さま、こんにちは。B-GROOW(ビーグロー)の空です。

日毎に増える暖かな日差しに、春の訪れを感じる頃となりました。

本日はニュースレターvol.15をお届けいたします。今回のテーマは、『ジョブ型雇用』『新入社員研修』です。1ヶ月後に迫る新年度に向けて、お役立ただけでしたら幸いです。

空に向かって真っ直ぐに伸びるつきのように高みを目指し、スタッフ一同精進してまいります。今後とも、どうぞよろしく願いいたします。



空直美

■ ジョブ型雇用という働き方

働き方の多様化やコロナウィルスの蔓延を背景に、在宅勤務・テレワークといった働き方が広がりを見せています。このような就業スタイルの変化により、雇用に対する考え方にも少しずつ変化が出てきています。その中でも、特に注目を集めているのが「ジョブ型雇用」という働き方についてです。

■ ジョブ型雇用とは？

ジョブ型雇用とは、職務や勤務地、労働時間等の職務内容を職務記述書(ジョブディスクリプション)に明記し、その内容に基づいて雇用を行う制度です。つまり“仕事に人をつける”という考え方であり、主に欧米の企業を中心に採用されています。

一方で、日本でこれまで主に採用されてきたのは、メンバーシップ型雇用と言われる方法で、言わば“人に仕事をつける”という考え方で成り立っています。ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用の違いは、下表のとおり挙げられます。

	ジョブ型雇用	メンバーシップ型雇用
職務	限定的で明確	総合的で曖昧
スキル	専門的スキル	総合的スキル
転勤・異動	原則なし	原則あり
採用	欠員補充時の採用が中心	新卒一括 定期中途採用が中心
給与・報酬	成果、スキル依存	職能、年功依存
教育	自己研鑽がメイン	会社からの教育あり
雇用保障	弱い	強い

(引用：HRインスティテュート『人材マネジメントの基本』
2020年7月20日初版発行)

2020年に㈱リクルートキャリアが人事担当者1224名を対象に実施した『ジョブ型雇用に関するアンケート』によると、ジョブ型雇用を導入もしくは導入検討する理由として、主に以下の内容が挙げられています。

- 労働時間削減のため 【導入理由】
- 特定領域の人材(デジタル人材)を雇用するため
- テレワーク等に対応し業務内容の明確化が必要なため
- 専門職としてキャリアを積みたい人材を採用するため

一方で、従来のメンバーシップ型雇用について、次のようなメリットと課題も挙げられています。

- 職種を限定しないため、柔軟に配置ができる 【メリット】
- ジョブローテーションが可能で、本人の特性に合わせて育成できる
- 勤務地を限定しないため、柔軟に配置ができる
- 年功序列等により長く勤めてもらえる可能性が高まる

- ▲ 育成に時間がかかる 【課題】
- ▲ 専門性がつきにくい
- ▲ 勤務地や職種変更の際に退職リスクがある

■ ジョブ型雇用の導入前に

上記アンケートでは触れられていませんが、ジョブ型雇用のデメリットとしては、業務量に応じた配置転換や職務内容の変更が難しい点や、新卒者を雇用しにくい点、また転職リスクが高い点などが挙げられるでしょう。

ジョブ型雇用の導入の可否を問ううえでは、企業の経営戦略において、どのような人材が自社に必要なのか、まずは基本に立ち返ってみることが先決です。そして、従来のメンバーシップ型雇用のメリット及び課題を踏まえたうえで、自社に最もフィットする雇用制度を検討していく必要があります。もちろん、従来のメンバーシップ型雇用の維持が有効な企業もあるでしょう。大手企業が導入しているから、リモートワークには成果による評価が有用だから、といった理由を掲げるよりも、自社の目的を明確化した上で、ジョブ型雇用には踏み切ることが肝要です。

(文責：社会保険労務士 久保京子)

◆今改めて考える！新入社員研修

新年度を目前に、新入社員を迎える準備をされていることかと思えます。今回は新入社員研修について改めて考えます。

◆ 多様化する研修形態 ～2020年データより～

HR総研の調査によると、2020年の新入社員研修は95%の企業で実施されました。実施形態については「集合研修」が2019年から11%減の81%、「オンライン講座」「eラーニング」はともに19%増の35%という結果でした。大企業では「eラーニング」の割合が64%となりました。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、リアルな接触を避ける形態が活用されていることがわかります。



◆ eラーニングのメリット・デメリット

eラーニングは近年特に普及が加速している形態であり、以下のようなメリットがあります。

【eラーニングのメリット】

- ・自由な時間、場所で学習できること
- ・習熟度や理解度に応じて学習を進められること
- ・感染のリスクが少ないこと



一方で、このようなデメリットもあります。

【eラーニングのデメリット】

- ・研修が受け身になってしまうこと
- ・モチベーションの維持が難しいこと
- ・講師や他の学習者との交流が難しいこと



◆ キーワードは「双方向性」

eラーニングにおいて、必要な知識を学ぶことは可能です。しかし、研修において質疑応答やディスカッション等の双方向のやりとりは重要です。また「他の参加者との交流」がもたらす効果も大きいといえます。例えば、自分の考えをしっかりと持っている人から刺激を受けたり、人前で発言できたことが自信になったりと、「他の参加者との交流」はこれから社会人として仕事をすることに当たってのモチベーションを大きく左右します。特に中小企業においては新入社員に同期がいないことも珍しくはないでしょう。そのような状況で、ともに研修に参加する同世代の仲間がいることは新入社員の力になるはずで

現在ではオンライン技術の急速な発達により、集合研修で直接顔を合わせずとも、リアルタイムのコミュニケーションが容易にとれるようになってきました。新型コロナウイルスの影響が続く中、「オンライン」を上手く活用することは人材育成の鍵となりそうです。



いかがでしたでしょうか？研修形態は今後ますます多様化していくことが予想されます。それぞれの形態の特徴を把握し、「メリットを活かし、デメリットを補う」ことが大切です。変化の激しい今の時代だからこそ、教育・研修では常に、対象者や目的を考え、それに合わせたベストな選択をしたいものです。

(文責：コンサルティング事業部 平田千佳)

■ B-GROOWビジネスカレッジ 新入社員研修のご案内



講師：久保 京子

2021年4月5日(月)・4月6日(火)

10:00～17:00 ※途中休憩1時間

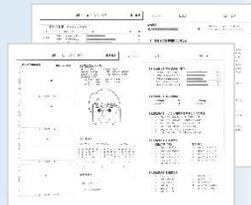
B-GROOWビジネスカレッジ 新入社員研修を開催いたします。会場受講・オンライン受講どちらも受け付けております。

また、会社に合わせてオーダーメイドの新入社員研修も承っております。詳しくは **092-476-7300** までお問い合わせください。

■ CUBIC個人特性分析のご案内

【個人帳票のイメージ】

CUBIC個人特性分析では、「性格・個性面」「興味・価値感」「意欲・やる気」「社会性」の4面から測定し、本人の可能性・特性を多面的に評価します。採用時に判断材料の一つとして使用するのももちろんのこと、採用後の新入社員の特性を知るためにも有効です。1名**1,500円**からご利用可能です。この機会に活用されてみませんか？



B-GROOWビジネスカレッジ講座のご案内

※緊急事態宣言期間中の講座はオンラインのみの開催となります。

『新入社員研修まとめ』 3月4日(木)

講師；久保 京子

『管理職研修 コミュニケーション編②』 3月11日(木)

講師；福澤 俊幸

『ハラスメント防止策』 3月18日(木)

講師；藤本 謙一郎

★時間はいずれも13:30～16:30です。

お申し込みはこちら



<https://www.b-groow.com/seminar/>

■ 編集後記

3月に入り、異動前の引継ぎや新社員のみなさまを迎える準備等、お忙しくお過ごしかと存じます。新入社員研修は、ご好評いただいております弊社ビジネスカレッジをぜひご活用ください。またオーダーメイドの新入社員研修も承っておりますのでお問い合わせください。時代の変化とともに様々な雇用形態が生まれています。よい人材との出会いをお祈りしております。

(編集担当：香月裕美)

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-groow.com

HP <http://www.b-groow.com>

〒812-0013

福岡県福岡市博多区博多駅東2-5-28博多借成ビル9F

TEL 092-476-7300

FAX 092-476-7307