



## ジョブ型雇用のメリット・デメリット

コロナショックを機に「ジョブ型雇用」に注目する企業が増えています。話題のジョブ型雇用とはどのようなものなのか、これまでの雇用システムとは何かちがうのかなど簡単に解説します。

### ジョブ型とメンバーシップ型

ジョブ型雇用とは、まず「仕事（ジョブ）」ありきで、仕事に人をあてはめるものです。職務の内容等をジョブ・ディスクリプション（職務記述書）に詳細に記述し、その仕事を的確に遂行できる人を割り当てるのです。

ジョブ型雇用は欧米では主流の雇用システムとなっています。

一方、まず「人」ありきで、人に仕事を割り振る雇用形態を「メンバーシップ型雇用」と言います。潜在能力や人柄を重視して新卒採用をおこなう、社内のさまざまな部署を経験させながらゼネラリストを育成していく日

本型雇用は「メンバーシップ型雇用」にあたります。

注目されているジョブ型雇用ですが、企業にとってどのようなメリット・デメリットがあるのでしょうか。

### ジョブ型雇用のメリット

#### ・専門人材を効率よく採用できる

職務範囲を限定し、特定のスキルを持つ有能な人材には年齢を問わず高い処遇をするなど、専門人材を獲得しやすくなります。

#### ・雇用のミスマッチを防げる

詳細な職務記述書を作成し、それに合う人材を採用するため雇用のミスマッチを防ぐことができます。

#### ・有能な外国人材を獲得しやすい

ジョブ型雇用は欧米では主流であるため、グローバルな人材交流がやすく、有能な外国人材を獲得しやすくなります。

### ジョブ型雇用のデメリット

#### ・契約範囲外の仕事は依頼できない

職務記述書に書かれていない仕事は契約範囲外となるため基本的に依頼できません。急な欠員補充などのために、会社の都合で柔軟に異動や転勤を命じることもできません。

#### ・職務記述書を作成する手間

これからジョブ型雇用に転換する場合、職務記述書を作成するのに大きな手間がかかります。

#### ・社員の転職リスクが高まる

ジョブ型雇用では社員自ら専門スキルを高めていく必要がありますが、どこへ行っても通用する専門スキルを身に付けた社員は、より待遇の良い他社へ転職する可能性が高まります。

日本では解雇が困難なため、欧米と同じようなジョブ型雇用の導入は難しいとも言われていますが、日本にあったジョブ型雇用を模索する動きもあります。

### 労務ひとこと

政府は昨年12月、不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チームの会合を開き、不妊治療と仕事を両立するための支援策をまとめました。

日本では全出生児の約6%が顕微授精、体外受精などの生殖補助医療により誕生しているといえます。

しかしながら、働きながら不妊治

療をした人のうち16%が、仕事と治療を両立できず退職しています。両立が難しい理由は「通院回数が多い」「精神面で負担が大きい」「待

## 仕事と不妊治療の両立支援をおこなう中小企業に助成金

ち時間など通院にかかる時間が読めない、医師から告げられた通院日外せない仕事が入るなど、仕事の日程調整が難しい」などです。

支援策のまとめでは、「不妊治療のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を新たに導入する中小企業事業主や、当該

休暇制度や時差出勤・フレックスタイム制等の柔軟な働き方を活用しやすい職場環境の整備に取り組む中小

企業事業主に対する助成措置について検討する」としており、本年度から導入される見込みです。