

「ジョブ型雇用制度」構築支援～中堅・中小企業を持続的成長へと導く新人事制度へ

ジョブ型雇用制度は、「どのように職務設計するか」次第で組織と事業が成長できるかどうかが決まります。「経験年数と労働時間」による給与・等級・人事評価制度では、組織や事業が成長できない時代となりました。その上、2020年に入り、私たちの働く環境は大きく変わりました。今後、企業が成長するために必要な人事ソリューションが「ジョブ型雇用制度」です。

大企業は、その資金力を活かして、社員の平均賃金を高く設定できます。それによって、優秀な社員を採用しています。ですが、それでも多くの社員は、人事管理や評価に満足していません。その主な理由は、「人事評価が曖昧で公平だと感じられない」「仕事ぶりと報酬が結びついていない」などです。

そんな中、2020年に働く環境が大きく変わり、以前のような社員の管理ができなくなりました。大企業でも「従来型の賃金体系や評価の仕組みでは、新しいビジネス環境に対応できていない」という声があふれています。大企業だけではなく、中堅・中小企業が事業を成長させるためには、知恵を絞って、これからの時代でも事業成長を可能にする「新しい人事評価制度」を導入する必要性が高まっています。その解決策が「ジョブ型雇用制度」です。

ジョブ型雇用制度は、「管理職の能力向上」「労働生産性の向上」「優秀な社員の獲得」「離職率の低下」「お客様へ提供するソリューションやサービスの質の向上」に役立ちます。その結果として、経営者が目指す中長期経営計画を達成でき、事業を成長することを可能にします。

ジョブ型雇用制度は、大企業よりも中堅・中小企業のほうが導入しやすい人事制度です。実際に、若手でも活躍できる新しい人事制度へいち早く移行した中堅・中小企業が成長を遂げています。新しい働き方が求められている時代、新たな常識となる人事・評価制度が、私たちが構築支援をしている「ジョブ型雇用制度 TSメソッド」です。

「ジョブ型雇用制度 TSメソッド」の価値

ジョブ型雇用制度導入の注意点は、その設計次第で組織と事業が成長できるかどうかが決まってしまうことです。私たちの「ジョブ型雇用制度 TSメソッド」は、一般的に言われているジョブ型雇用制度とは違い、下記のような価値をもたらすものです。

- ◆ 中長期目標の達成と事業の持続的成長を実現
- ◆ 組織や事業の成長へ向けた社員たちの挑戦と貢献を評価
- ◆ チームワークや組織としての一体感を強化
- ◆ 社員の仕事を客観的かつ公平に評価
- ◆ 日本企業の企業風土を考慮した仕組みの構築
- ◆ シンプルな設計
- ◆ 「商社などの営業系会社」または「マーケティング・営業・営業支援部門」における職務明細と評価設計の豊富なノウハウ
- ◆ 中堅・中小企業で成果を上げるジョブ型雇用制度

「ジョブ型雇用制度 TSメソッド」導入プロセス

ジョブ型雇用制度の導入を成功するためには、以下の3つのフェーズで実施することが大切です。私たちは、このすべてのフェーズを効果的に遂行する支援をします。

フェーズ1. グランドデザイン

- ◆ 人事制度変更（ジョブ型雇用制度導入）の目的の明確化
- ◆ 目指すべき体制（組織・事業・社員のゴール）の可視化
- ◆ 各役割と今後のジョブ型雇用制度の移行計画の作成

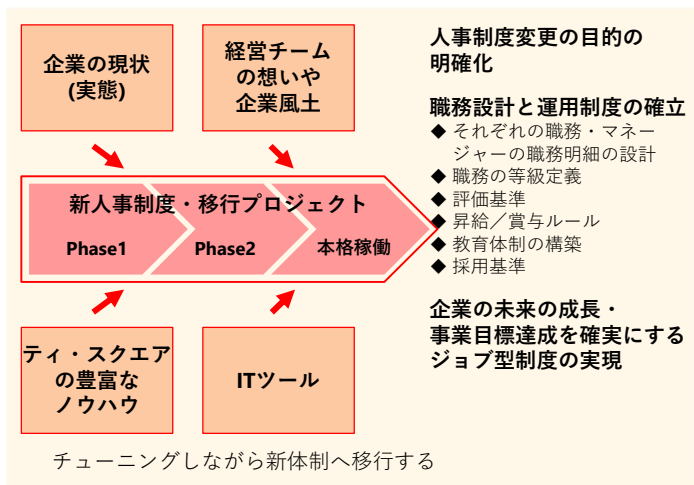
フェーズ2. 職務明細書設計（ジョブディスクリプション設計）

- ◆ それぞれの職務・マネージャーの職務明細の設計
- ◆ 職務の等級定義
- ◆ 評価基準
- ◆ 昇給／賞与ルール
- ◆ 教育体制の構築
- ◆ 採用基準

※ 弊社が保有する職務明細書の項目と内容を活用し、貴社独自の職務明細書を作成します。

フェーズ3. 移行（新人事制度の導入）

評価・報酬の変化を伴う人事制度の変更は、社員たちが反発する可能性が高い「変革プロジェクト」の1つです。強引に推進してしまうと、優秀な社員が会社をやめてしまい、その結果として、業績を悪化させてしまった企業もあります。そのため、トライアルによる事前検証を行い、注意深く移行する必要があります。



導入事例は [ティ・スクエア 組織成長力強化 導入事例](#)

tsquare-ltd.com/category/case/case-leadership/ で検索

【対象企業】 中堅・中小企業。特に、商社などの営業系会社、もしくは、マーケティング・営業・営業支援部門。

【期間】 半年から数年間

【ご投資額】 お問い合わせください