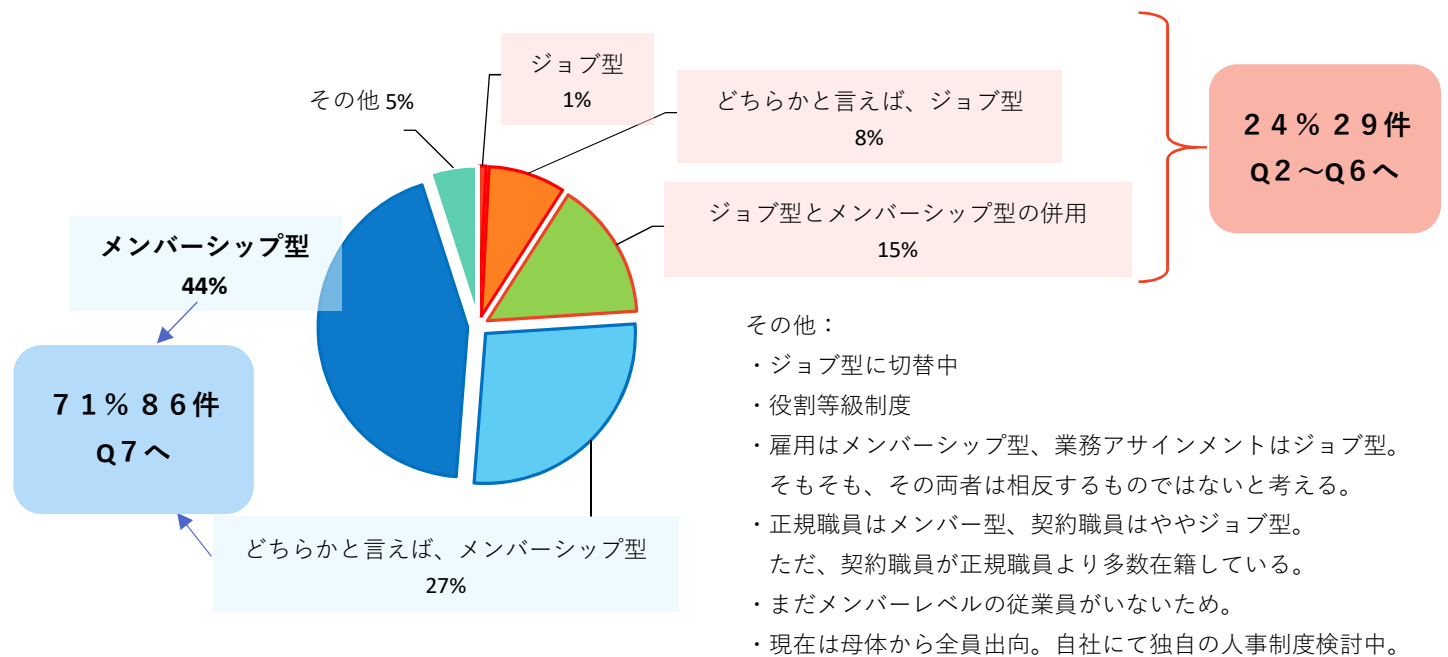


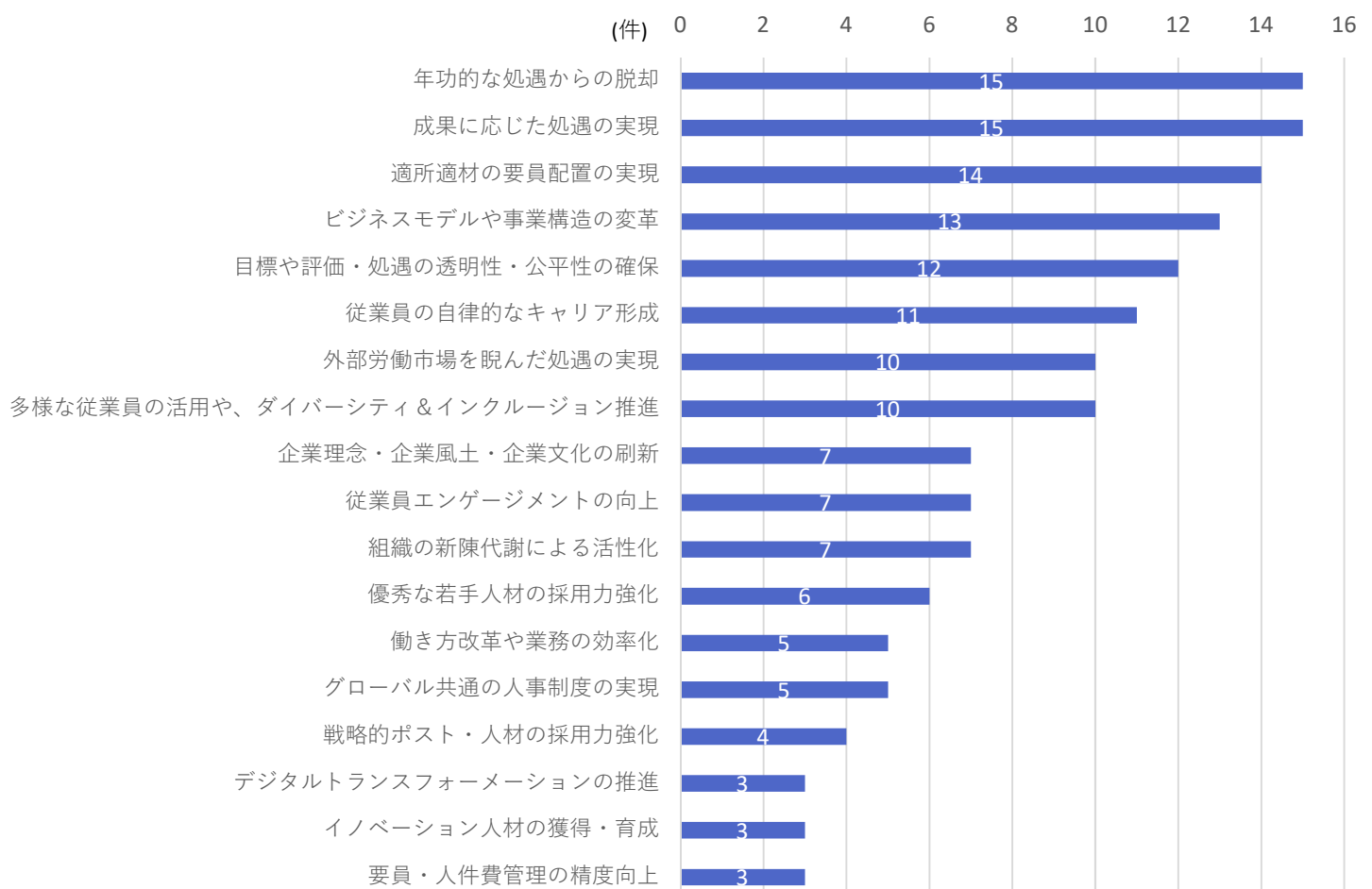
Q1. 人事・雇用の仕組みは「ジョブ型」「メンバーシップ型」のどちらか？



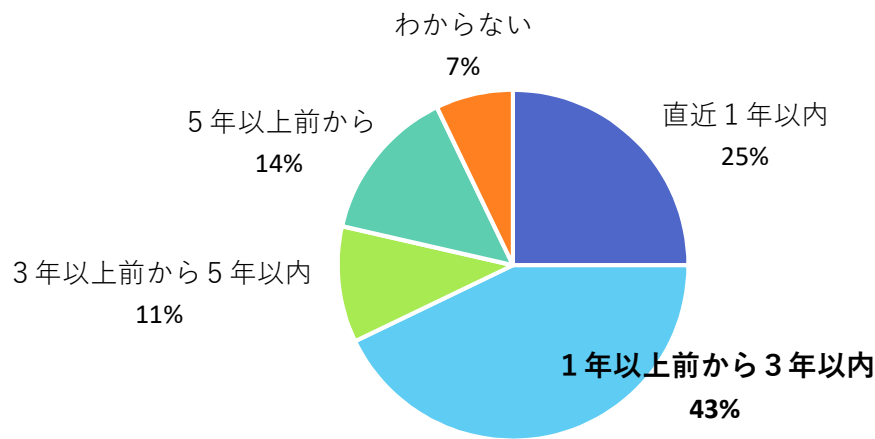
<Q2～Q6は、Q1で「ジョブ型」「どちらかと言えばジョブ型」

「ジョブ型とメンバーシップ型の併用」と回答した方のみ回答 29件>

Q2. 「ジョブ型」の仕組みを導入した主な目的は？（複数回答）



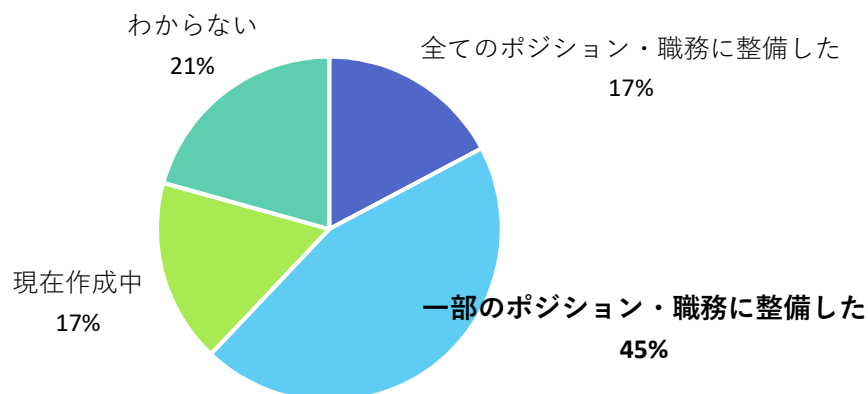
Q3. 「ジョブ型」の仕組みは、いつ頃取り入れたか？



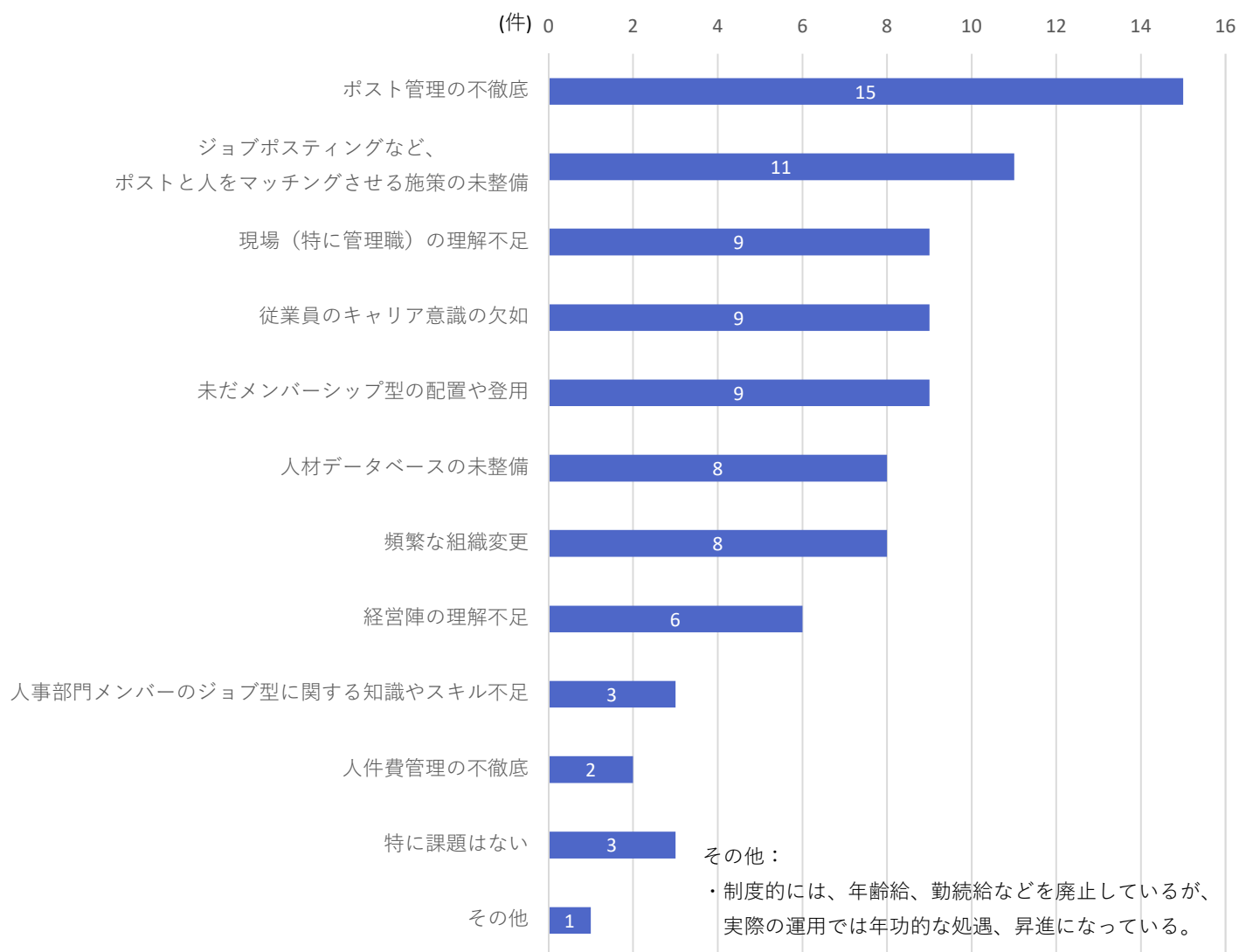
Q4. 自社のジョブ型の仕組みの最大の特徴は？

- ・ 経営、戦略と人財戦略が定量・定性指標でつながること。EXを指標化していること。
- ・ ジョブ型を中心に関連する制度も含めてフルモデルチェンジをしたこと。
- ・ 職務・役割の明確化、職務・成果給型賃金、ハイブリット型（下位資格はメンバーシップ型）
- ・ 個々人の仕事の職務プロフィール(職務記述書に類似)を明確にした上でそれに基づき職務価値測定を実施。マネジメント職群とエキスパート職群を設置し、それぞれに適した職務測定方法の調整を行っている。
- ・ ジョブの明確化と人材育成のマッチング
- ・ 職務グレードを複線化している点と、各ポストに求めるコンピテンシーに基づく人材育成のロードマップを作成、活用している点。
- ・ 役職（部長・課長）と業務が明確に紐づけられるジョブのみ、それに応じた報酬を設定。
- ・ 部長職からスタートし、ジョブサイズ（≒年俸）も開示。ジョブ・ディスクリプションをはじめて作成。
- ・ 全国に拠点があるため採用給・賃金に地域差があり、また採用ルート（新卒総合職、新卒専門職、中途社員）によっても、同じ業務を担っていても賃金格差があった。
ジョブ型導入により管理職以上は賃金格差を全廃したこと。
- ・ 当社では、資格等級に近い概念の等級と、職務／役割をベースとした等級の双方を活用している。
- ・ 制度上、年齢給、勤続給、家族手当、など、一切の属人的要素を廃している点。
- ・ 従前、古くからある手当等の制度を見直した事。
- ・ スペシャリスト職を設け、所謂部下の管理等の管理職の仕事から解放されて、専門性の高い仕事を遂行し、評価される。
- ・ 専門能力の高いシニア人材の積極的活用
- ・ 外部からの専門人財の採用が可能となった。
- ・ 新卒、若手社員はローテーションを実施、複数キャリアを経験させ、主任格以上から自身の業務領域を選択、その後のキャリアをエキスパート、マネジメントと複線化とした。
エキスパートでの本部を跨ぐ異動は原則なく、自らチャレンジすることでの道は残している。
エキスパートでの等級基準を部門ごとに設定、マネジメントもポジションごとの報酬設計とした。
- ・ 事業部門の意思決定の加速を意識している点は特徴的と思う。
- ・ 正確には役割等級制度だが、役割を担えない場合は昇降格が例外ではなくあること。
- ・ 組織と社員の新たな関係構築
- ・ 消去法による。
- ・ 特になし。

Q5. 職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）は整備しているか？

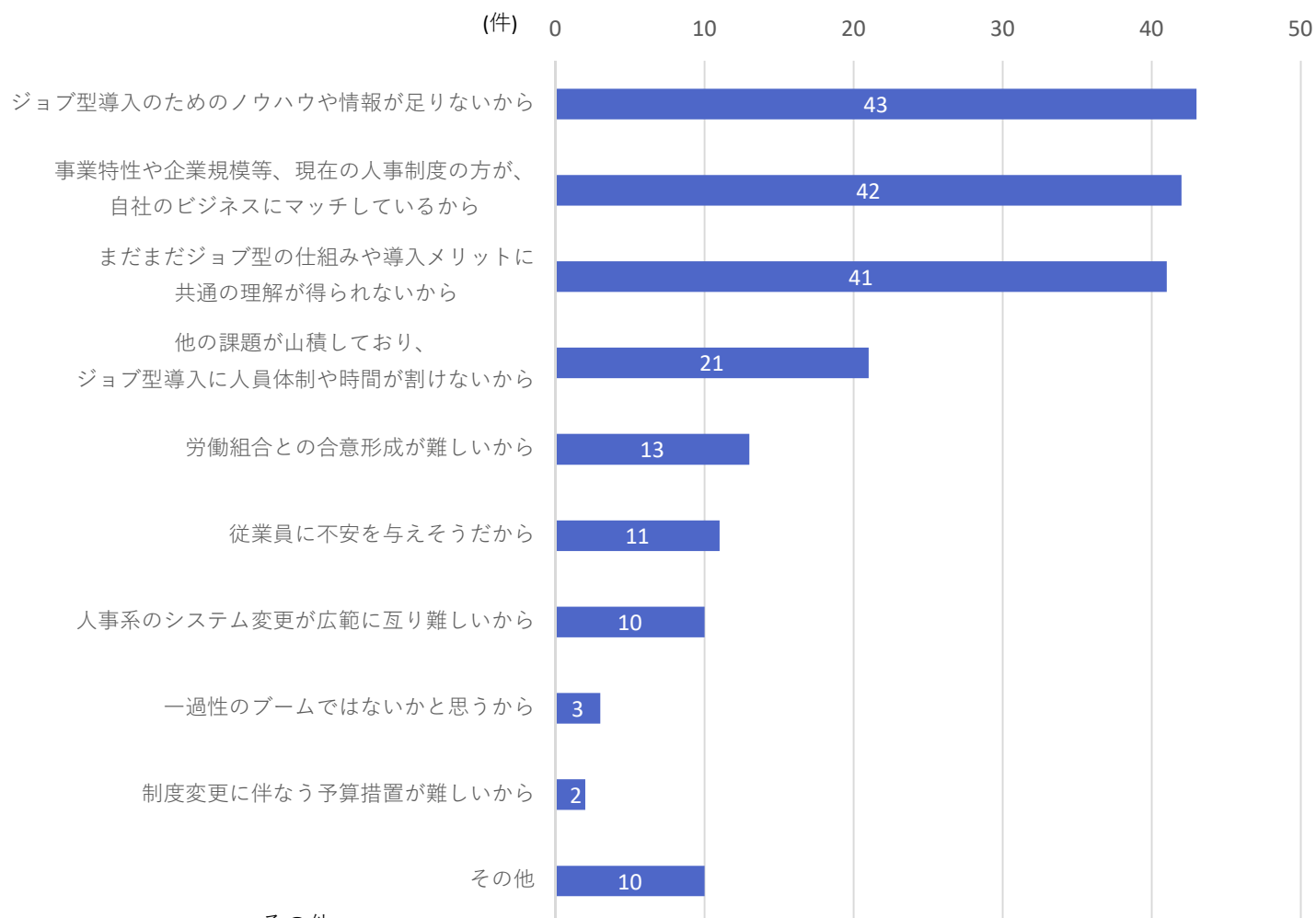


Q6. ジョブ型の仕組みを運用する上で、課題はあるか？（複数回答）



<Q1で「メンバーシップ型」「どちらかと言えば、メンバーシップ型」と回答した方のみ 86件>

Q7. ジョブ型の仕組みを導入しない主な理由は？（複数回答）



その他：

- ・ハイブリットで導入予定
- ・今後ジョブ型を導入予定
- ・一部導入に向けて現在検討中
- ・現在、ジョブ型に移行開始中
- ・現在、ジョブ型に改定中
- ・経営戦略と連動した人材戦略の構築中のため、これが出来た後に検討を行う。
- ・特定の業務に希望者が集中してしまうのではないか、不安。
- ・ジョブ型の意味が分からない。