

★日立、全社員ジョブ型に

日立製作所は7月にも、事前に職務の内容を明確にしそれに沿う人材を起用する「ジョブ型雇用」を本体の全社員に広げる。管理職だけでなく一般社員も加え、新たに国内2万人が対象となる。必要とするスキルは社外にも公開し、デジタル技術など専門性の高い人材を広く募る。年功色の強い従来型を脱し、変化への適応力を高める動きが日本の大手企業でも加速する。ジョブ型は欧米では一般的な働き方で、職務記述書で職務ごとに必要なスキルを明記。働き手にとってはスキルの向上が重要となる。

★ジョブ型雇用とは

働き手の職務内容を予め明確に規定して雇用する形態の事。事業展開に合わせ外部労働市場から機動的に人材を採用する欧米企業に広く普及している。

	ジョブ型 (欧米中心)	メンバーシップ型 (日本)
職務内容	職務記述書で規定 (専門職型)	限定しない (総合職型)
賃金	業務の市場価値 で決定	働き手の経歴や勤続年数などが左右
人材の流動性	高い	低い
標準的な採用形態	経験者採用	新卒一括採用

★全国の自治体職員心の不調で休職 2.1万人

総務省は全国の自治体職員のメンタルヘルス(心の健康)に関する大規模調査の結果を発表した。2020年度に精神疾患などで1週間以上休んだ職員は全体(96万人)の2.3%に当たる21,676人。休職の理由は「職場の人間関係」が60%を超えた。以下、精神疾患などで1週間以上休職した理由。

①職場の人間関係	60.7%
②業務内容の難しさ	42.8%
③本人の性格	30.9%
④元々の精神疾患の悪化	28.0%
⑤身体の体調悪化	20.2%
⑥私的な人間関係	16.9%
⑦異動・昇任に伴う負担	15.4%
⑧職場外の人との関係	7.8%
	など

★生産性、日本は23位

日本の生産性は低位に甘んじている。2020年の時間当たりの労働生産性は、経済協力機構O E C D加盟38か国の中23位だった。例えばテレワークは働き手の労働環境の向上や企業のコスト削減となるとしてコロナ禍前でも欧米企業の間で2~3割が活用していたが日本企業は時間管理型の雇用制度などがハーダルとなり数%にとどまっていた。その理由は、コロナ感染対策として普及したが上手く使いこなせていないのが実態のようだ。「テレワークで生産性が下がった」と回答した企業は米国が11%、中国が16%に対し、日本は40%。主な理由にコミュニケーション不足が上がった。裁量労働や副業など多様な働き方の選択肢を広げることで社員一人ひとりが最も成績をあげられるような環境へと変えていくことが重要。

★パート時給最高更新

リクルートは三大都市圏(首都圏、東海、関西)の2021年12月のアルバイト・パート募集時平均時給が前年同月比15円高い1,115円だったと発表。4か月連続で最高を更新。

「フード系」は1,066円と4円上昇。「最低限必要な人材を確保できず営業時間を短縮した居酒屋もあった」とのこと。「事務系」は1,189円の30円高。ワクチン接種などに対応する「コールセンタースタッフ」は1,413円と過去最高。アルバイト平均時給は1,210円。「運搬・清掃・包装等の職業」は1,267円と192円大きく伸びた。オミクロン型の感染が急拡大するが、3月にかけて学生アルバイトの大量離脱を警戒し採用強化の動きは続きそう。



冬牡丹 (ふゆぼたん)