

シリーズ3回目となる今回は、そもそも「働く人」が企業が選ばれる「とは何か、について掘り下げたい。キーワードは、「個別最適」だ。

昨今、終身雇用の考え方は徐々に薄れており、それを象徴するように、転職市場は実に活況であり、就社から就職の時代へと移り変わっていると言えそう

だ。会社都合中心で人事を行っていた日本型人事制度は、もはや限界を迎えているのかもしれない。そしてこの変化は、次の3点に起因していると考ええる。

# 人材を「個別最適」で考える

## 選ばれる企業の人材マネジメント(3)

1点目は、少子高齢化だ。労働人口が減り続ける日本において、採用競争の激化が進むことは想像に難くない。つまり、選ぶ立場であった企業が、今や選んでも

ていく。今の会社が自分の将来にとって有意義な場所であるか否かを常に考え、必要となれば、自身の付加価値を高め、より成長できる場所へ移ることも辞さないというわけだ。もちろん、転職自体のハードルが下がっていることも影響を与えているだろう。

朝日 祐輔 (あさひ ゆうすけ) コンサルティング事業本部組織人事BU HR第2部マネージャー



提供できる枠組み・制度の拡充が必要となる。つまり「個別最適」への適応が、今後の人材確保・定着において、重要なピースとなるということだ。これを実現する一つの手法が、ジョブ型人材マネジメントであろう。ジョブ型とは、経営戦略を実現するための「職務」を定義し、

らう立場になっている。

2点目は、個人の自己実現志向の高まりがある。先

行き不透明で変化の激しいこの世の中では、自分磨きへの投資がより重要になっ

た。共働

きが進み、

父親・母親

共に育児に主体的に取り組

むことが当たり前になって

きた。さらに、働き盛りの

中高年世代には両親の介護

も発生する。そうなれば、

その事情を受け入れつつ仕

事ができる会社を探す必要

がある。当然、企業側もそ

れを無視した企業活動は困

難だ。

このように、今後企業側

の契約を踏まえて職務を果たし、処遇されるといことだ。実現には、人材の配置・動機付け・評価・育成を個別最適させる必要がある、従来の経験則に基づく人事ではなく、デジタルを用いた「定量的な根拠」を踏まえた課題解決のアプローチも必要不可欠だ。

その職務に対する適正配置・適正処遇を行う仕組みである。これは、働き手からすると「選択肢」が提示されている状態と言える。提示された職務と自身の事情、つまり会社のニーズと自身のニーズがマッチするところで会社と契約し、そ

その職務に対する適正配置

・適正処遇を行う仕組みで

ある。これは、働き手から

すると「選択肢」が提示さ

れている状態と言える。提

示された職務と自身の事

情、つまり会社のニーズと

自身のニーズがマッチする

ところで会社と契約し、そ

の契約を踏まえて職務を果

たし、処遇されるといこと

だ。

実現には、人材の配置・

動機付け・評価・育成を個

別最適させる必要がある、

従来の経験則に基づく人事

の企業を抱える課題だ。社員

のニーズや事情を的確に

把握し、会社と社員の双方

のニーズを満たすため、ど

のような枠組み、制度が最

適か。「選ばれる企業」を

目指し、検討を進めていた

だきたい。

次回最終回は、ダイバー

シティマネジメントについて

解説する。

(毎週木曜日に掲載)

