

『混成職場における人事管理のあり方』

～ 正規社員と非正規社員の人事管理と活性化策 ～



わが国の雇用者全体に占める非正規雇用者の割合は3割を超え、正規社員と非正規社員の「混成職場」の環境では従来からの人事管理を行なうことは不適切となっていることから、混成職場における人材戦略や非正規社員の人事・賃金制度のあり方や活性化策について、ヒューマンテック経営研究所所長の藤原久嗣氏より解説をいただいた。（以下ポイントのみを抜粋）

混成職場における人材戦略としては、各企業の人事戦略に基づいた非正規従業員の活用が求められる。非正規従業員がそれぞれの特性を活かし、最も効率的な業務遂行が可能となるような雇用形態を活用しなければならない。

混成職場における人事・賃金制度の方向性については、正規従業員に準じた人事制度の構築が必要になる。柔軟な人件費の管理と生産性に見合った処遇をする均衡処遇への流れは、今後企業にとって避けられない課題となってくるであろう。

具体的な活性化策としては、まず雇入れ時の教育から重要となる。職場生活の基本や業務遂行方法の教育はもちろん、一人ひとりに期待する役割を充分理解させ、自発的に行動する姿勢を身につけさせる。人事評価については、日頃のコミュニケーションを強め人事評価を制度化して個人の存在感や貢献度を確認する。一人ひとりきめ細かく対応することが重要である。また非正規従業員にも目標を持たせ達成度を自分で確認できるように、目標管理・面談制度を導入することも必要である。その他、教育訓練・育成システムの構築や、権限の委譲、提案制度や表彰制度の導入など、やる気を引き出すためのさまざまな取り組み方がある。

講師からは以上のほかに、派遣と請負をめぐる諸問題やパートタイム労働法改正の動き、厚生年金の適用拡大やホワイトカラーエグゼンプションの動向等々、企業人事管理に深く関連する喫緊の諸課題についても取り上げ、広い範囲にわたり網羅的に解説・指導をいただいた。

（文責 事務局）