

人材活用上の誤解と課題

雇用区分の再編を

佐藤博樹

東京大学社会科学研究所

2007年9月



誤解と課題 (その1)

- 法遵守のみでは、有効な人材活用はできない
法律は最低限のルール

改正パート労働法(2008年4月施行)を例とすると

- 実現すべき目標は人材活用の基本原則

労働サービスの質は、職業能力とその担い手の仕事意欲に規定される

職業能力の育成と仕事意欲の確保



誤解と課題(その2)

- 雇用区分の名称として正規社員・非正規社員は、通常、社内で使われていない
- 正規社員を無限定社員、非正規社員を限定社員と呼称する方が、従来の雇用区分の実態に合致
ただし最近は、
無限定社員の限定化・限定社員の無限定化が進展
雇用区分の再編が不可欠

誤解と課題(その3)

- 雇用区分の選択の前に、検討すべきは、それぞれの業務に求められる職業能力、職業能力育成に必要な期間・方法、仕事意欲の確保策(広義の報酬)
その結果として雇用区分を設計すべき
- 人材活用の主たる担い手は人事セクションでなく、
現場の管理職
現場管理職の人材活用力の育成を
プレイング・マネージャーからマネージャーに



新しい人材活用上の課題

- 人材ビジネスとの連携による人材活用が不可欠に
従来の人材活用の半分を人材ビジネスが担う
3者関係による円滑な人材活用のためには、
人材ビジネスとの戦略的連携が重要に
- 働く人々の仕事意欲を維持向上させるためには、仕事や会社への期待の充足だけでなく、仕事以外における生活ニーズへの配慮が不可欠に
WLB支援が重要に