

マイナビ転職、「ジョブ型雇用と働き方への意識調査」を発表 「ジョブ型」よりも「メンバーシップ型」の希望意向がやや高い結果に 一方で20代の希望は「ジョブ型」が「メンバーシップ型」を上回る

株式会社マイナビ（本社：東京都千代田区、代表取締役 社長執行役員：中川信行）が運営する総合転職情報サイト『マイナビ転職』（<https://tenshoku.mynavi.jp/>）は、正規雇用者男女700名を対象に行った「ジョブ型雇用と働き方への意識調査」の結果を発表しました。今回は、近年日本企業でも導入されつつある雇用制度「ジョブ型雇用」について、イメージやメリット・デメリット、希望する働き方などを調査しました。

《TOPICS》

- ◆ 「ジョブ型」よりも「メンバーシップ型」を望むほうがやや高い。
30～50代では「メンバーシップ型」が上回るのに対し、20代はわずかに「ジョブ型」が上回る結果に【図1】
- ◆ ジョブ型での給料アップは「期待できない」が半数超【図2】
- ◆ メンバーシップ型による社内異動で「意外な適性に気付いた」、「スキルが身に付いた」と実感する声も【図3、4】
- ◆ 職務が明確になるほど、会社からの評価への満足度は高くなる傾向。
ジョブ型雇用を導入しないとしても、職務の明確化は良い効果が期待される【図5】

【調査結果の概要】

勤務先において、現在の職種のまま「ジョブ型雇用※1」と「メンバーシップ型雇用※2」のどちらを選ぶか聞いたところ、「メンバーシップ型」を望む割合が32.1%と、「ジョブ型」の24.6%に比べてやや高い。一方で年齢別にみると、30～50代では「メンバーシップ型」が上回るのに対し、20代はわずかに「ジョブ型」が上回った【図1】。

※1) ジョブ型雇用：職務内容や責任の範囲、労働時間、勤務地などを明記したジョブ・ディスクリプション（職務記述書）を作成し、その条件にマッチした労働者と合意の上で契約を結ぶ雇用形態

※2) メンバーシップ型雇用：日本企業に多く見られる雇用契約の一つで、日本特有の年功序列や終身雇用を前提にした、職務や勤務地を限定しない無限定正社員

ジョブ型雇用によって給料が上がると思うか聞いたところ、「変わらないと思う（49.1%）」、「下がると思う（13.3%）」と、昇給は期待できないという見方が半数を超えた【図2】。

メンバーシップ型でのジョブチェンジを伴う異動経験者は、複数の職務を経験することによって適性に気づく、スキルアップを実感するなどの傾向も。自分の職務内容を意識できている割合も高いことから、異動しながらキャリアの方向性を固められるのも、メンバーシップ型のメリットという声も挙がった【図3、4】。

仕事ぶりを適切に評価されていると思う割合は、「職務内容が明確」の場合は52.6%、「どちらともいえない」場合は15.9%、「職務内容が不明確」の場合は8.7%と、職務内容が明確になるほど会社からの評価に対する満足度は高くなる傾向。ジョブ型雇用を導入しないとしても、職務を明確化することで良い効果が期待される【図5】。

【総評】

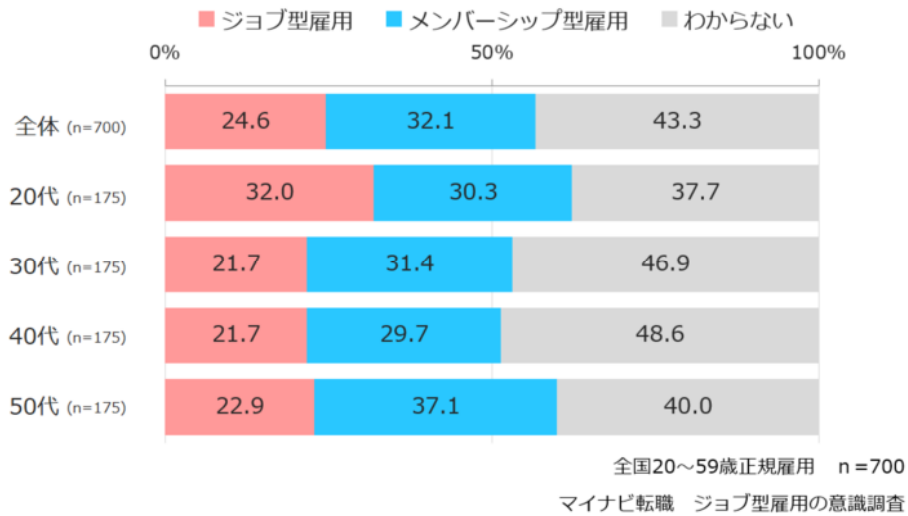
近年の日本企業でも導入されつつあるジョブ型雇用。働き手の選択肢が増えるとともに、比較対象が現れたことで、既存のメンバーシップ型雇用の良さも改めて見えてきたと言えるでしょう。

今回の調査では、新卒入社時に既にやりたいジョブがあるなど、キャリアの初期からジョブが定まっている人はジョブ型雇用への期待度が高い傾向にありました。一方でメンバーシップ型雇用は、ジョブチェンジを伴う異動を経験するなかで、自分のジョブを確立していけるという強みが挙がりました。

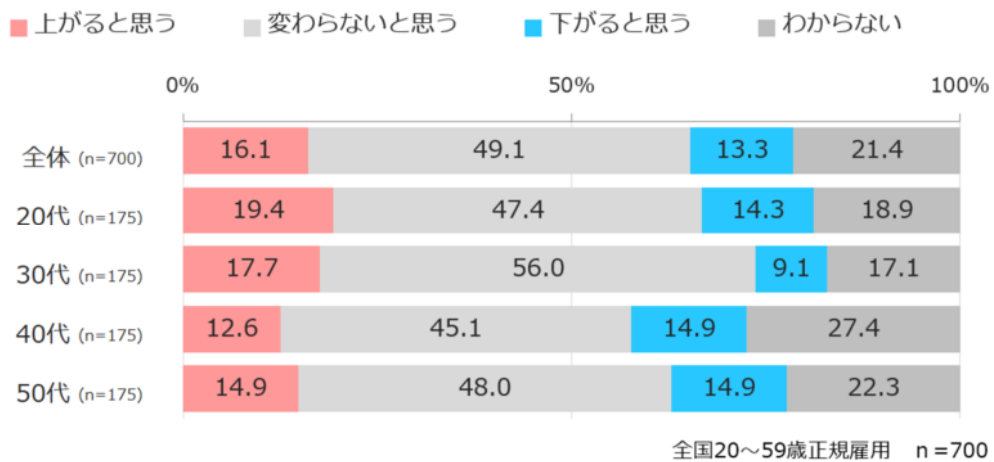
また、職務内容が明確になっている人ほど、評価に対する満足度が高いという傾向も明らかになり、ジョブ型雇用の導入とは関係なく、個々の職務・評価基準を明確化していくことは、社員との関係性構築に効果的と言えます。中途採用においては職種別の求人募集が一般的で、ジョブ型の要素が以前から色濃くあります。企業のスムーズな人材確保の観点だけでなく、個人の（転職も視野に入れた）キャリアアップの観点からも職務内容を明確にしていくこと自体は今後ますます必要とされるでしょう。

『マイナビ転職』編集長 荻田泰夫

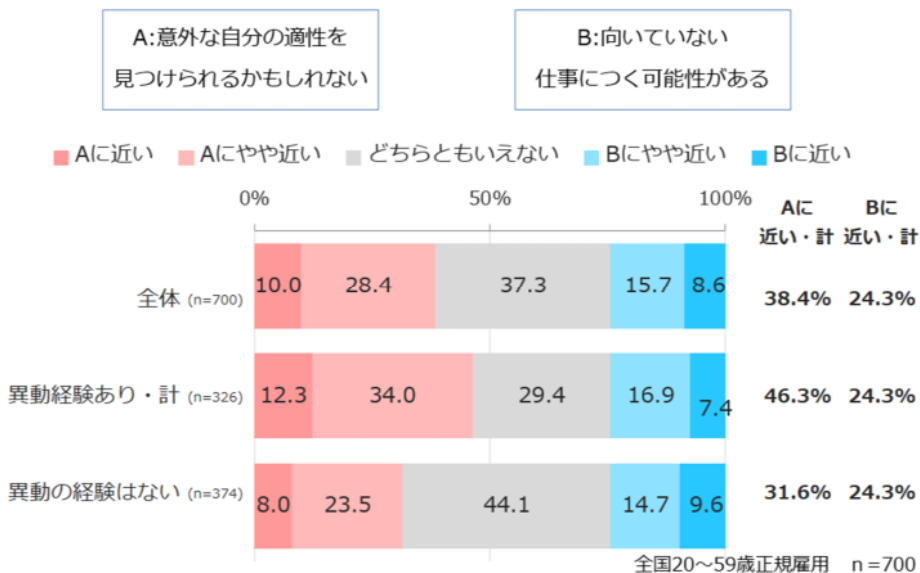
【図1】「ジョブ型雇用」「メンバーシップ型雇用」、どちらか選ぶとしたらどちらか



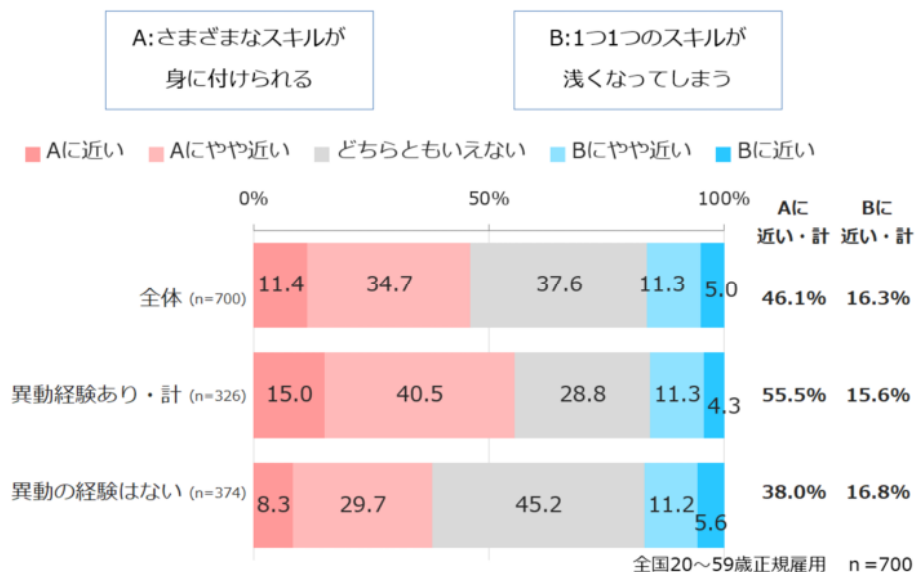
【図2】ジョブ型雇用になったら給料は上がると思うか



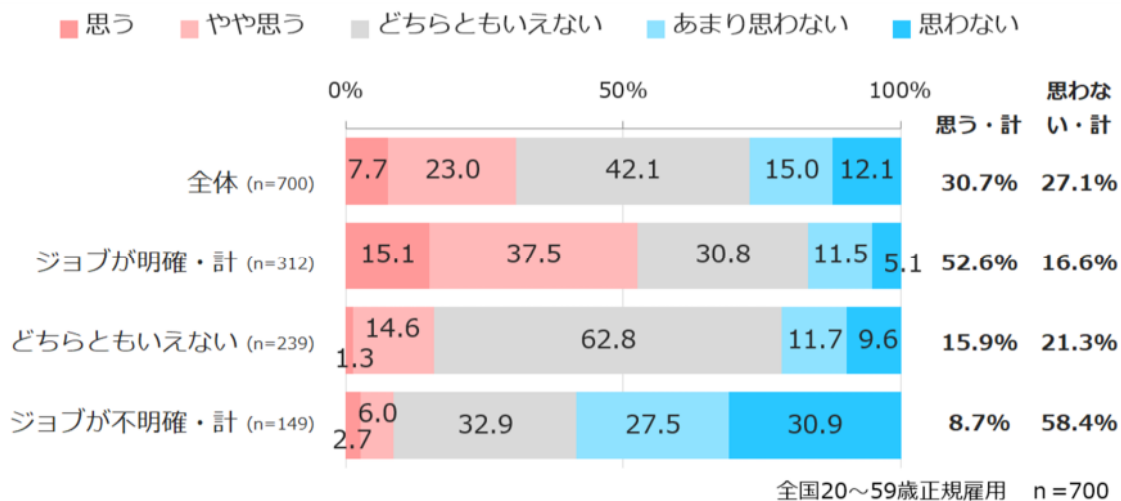
【図3】会社意向のジョブチェンジ（職務変更を伴う異動）についてどう思うか（適性）



【図4】 会社意向のジョブチェンジ（職務変更を伴う異動）についてどう思うか（スキル）



【図5】 仕事ぶりを適切に評価されていると思うか



【調査概要】 マイナビ転職『ジョブ型雇用と働き方への意識調査』

調査期間：2021年9月24日（金）～9月27日（月）

調査方法：正規雇用者を対象にWEB調査を実施

有効回答数：700名（内訳：20～50代各175名）

※グラフの内訳は端数四捨五入の関係で合計数値と合わない場合があります

上記のほか、ジョブ型雇用のイメージ、メリット・デメリット、ジョブ型・メンバーシップ型を選んだ理由、ジョブチェンジについての考えなども調査しています。

調査結果の詳細は下記「マイナビ転職 キャリアトレンド研究所」で公開しています。

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/08>