

就社型からジョブ型へのシフト

働き方の違い

	就社型 (メンバーシップ型)	就職型 (ジョブ型)
意味	会社に就く	職に就く
勤務地	会社が決定	自分が主体で会社と合意
勤務時間		
配属組織		
職種		
仕事内容		
目標設定		
評価		
報酬		
昇格・降格		
解雇		会社が決定

新型ウイルス感染拡大防止のためのリモートワークが定着すると、従来の就社型である日本の典型的な働き方が、時代に合わなくなってきました。

従来であれば、4月1日に一斉に入社式を迎え、新しく会社に就職した人達は、会社から辞令をもらい、会社が定めた勤務地の、会社が定めた職種の組織の仕事内容で、会社を辞めるまで、会社の規定通り毎日会社に行って仕事をしておりました。そうしたキャリア設定から昇進・昇格に至るまで、終身雇用の年功序列がベースとなって、会社が決定した内容をそのまま従うという就社型の働き方が通例でした。つまり、時間通り会社に出勤して、会社の意のままに、組織の歯車として指示通りに働いていさえすれば、安定的な生活が送れるサラリーマンという働き方が日本では当たり前でした。

しかしながら、新型コロナウイルス感染による営業自粛要請のように、経済活動に激震が走ると、企業にも変化が求められ、リモートワークを可能にして、勤務地や勤務時間の制約を受けずに働けるようにした上で、業績を維持、拡大する必要が出てきました。

そうなると、従来のようにベテランの上司が近くにいて直接指示が出せるわけでもなく、ネットを通してICTを活用して、効率よく業務を遂行できるようにしなければなりません。そこには、業務のオンライン化が進み、RPAのロボットやAIも活躍するようになり、単に会社に来てやらされていた目的がはっきりしない仕事や、自分がメインでない業務でも立場上参加していた会議など、徹底的に効率化が求められ、ムダがあぶり出されます。

就社型に対して、欧米では当たり前とされている就職型、つまり本来の職種や仕事内容を選んで職に就くジョブ型と呼ばれる働き方へシフトしていく必要性を、多くの企業が感じ始めています。

このジョブ型では、その多くがプロフェッショナルなスキルを求められ、欧米では当たり前のように、Web会議などでも積極的に自己主張できないと、存在感も薄れ、成果が上がらなければ、昇給どころか、解雇もありえるシビアな状況になるため、今まで以上に個人の能力とやる気が重要になります。

テレワークが当たり前になる時代が来ると、就社型の働き方は、急激にジョブ型へシフトして行くため、正社員になって、会社へ行って言われた通り仕事さえしていれば給料がもらえるという常識は、残念ながら、いつかは過去の良き時代の悪しき慣習だったといわれてしまいそうです。