

コロナ禍での雇用形態変化と パーパス経営について

明治安田生命保険 執行役員運用企画部長
日本証券アナリスト協会 理事
大崎 能正 CMA



3年前に始まったコロナ禍とそれに伴うテレワークの急速な普及が、長らく「メンバーシップ型雇用」を続けてきた日本企業を、いよいよ「ジョブ型雇用」に大きく転換させるだろうという報道や記事をよく目にする。

メンバーシップ型雇用は長く日本が主流としてきた雇用体系で、職務や勤務地を限定することなく新卒で正社員を一括採用し、長期にわたって雇用するシステムであり、一方のジョブ型雇用は、企業が、職務内容・勤務地・時間などの条件を明確化して就業者と雇用契約を結び、就業者が契約の範囲内で働く仕組みと一般に定義される。仕事の内容は限定的で、専門性が必要とされる。

テレワークのように上司が部下の働きぶりを直接目にする事ができない状況では、職務内容が明確であり、時間内に成果を出してくれればそれを評価できるジョブ型雇用の方が適しているという説明は確かに納得できる。

さらに、この証券アナリストジャーナルを読んでいる証券アナリストの皆さんは、専門性が極めて高く（職務内容の明確性が高い）、周囲からはジョブ型雇用の先頭を走る集団とみなされがちであり、実際そうであると思う。

今後、国内において一層ジョブ型雇用が進んでいくためには、ジョブ