

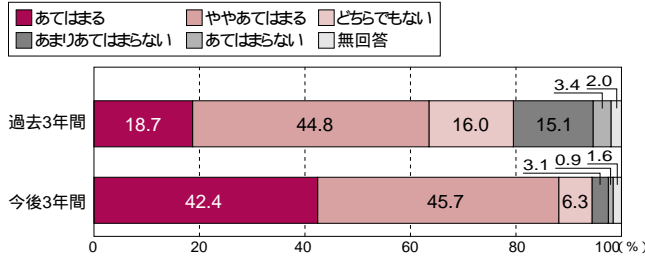
成果主義とキャリア

成果主義の考え方や人事制度を取り入れる企業が増えている。
こうした時代の変化に伴い、職場の雰囲気や働く人の意識も変化してきた。

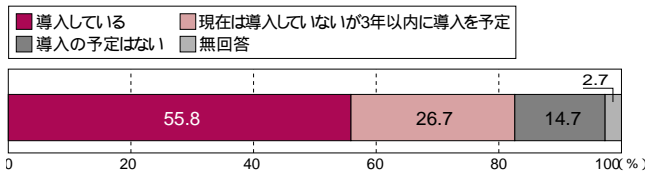
#01 企業の成果主義の状況

年齢や勤続年数より成果重視の方向

評価基準として年齢や勤続年数よりも成果を重視する



仕事の成果を賃金に反映させる制度の導入状況



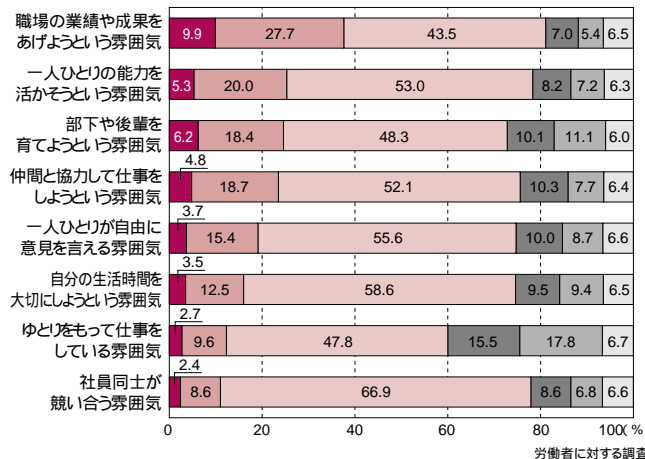
「年齢や勤続年数より成果を重視する」企業は、過去3年間については6割強だった。それが今後3年間となると9割近くになり、成果主義の流れは今後も加速しそうだ。また、仕事の成果を賃金に反映させる制度については、すでに5割超の企業で導入済み。3年後は8割で導入される見込みである。

労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」2004

#02 3年前と比べた職場の雰囲気

業績アップ、能力生かす雰囲気強まる

強まった、どちらかといえば強まった、どちらともいえない、どちらかといえば弱まった、弱まった、無回答



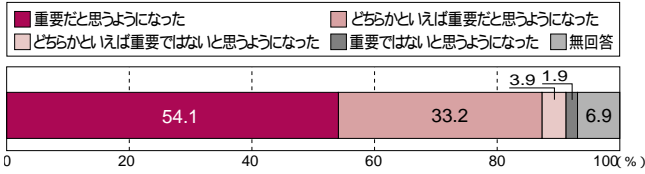
成果主義の浸透に伴って、職場の雰囲気は変化しているようだ。「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」や「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気」などが強まったという割合が高かった。一方で、「ゆとりをもって仕事をしている雰囲気」などは弱まったという回答の多さが目立つ。

労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」2004

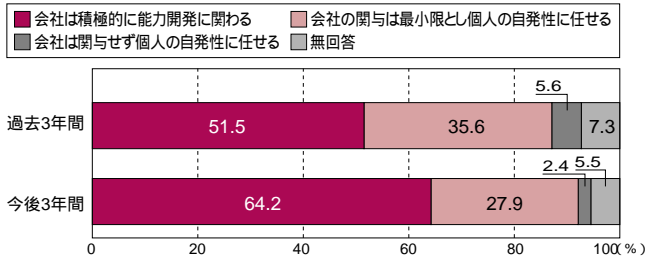
#03 能力開発に関する働く人と企業の考え

自己の能力開発をより意識するように

3年前と比べた能力開発の重要性について、労働者の考え方



従業員の能力開発について、企業の方針



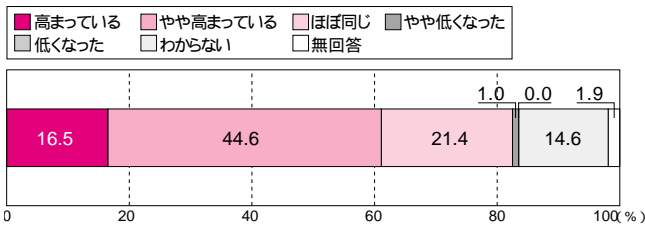
自己の能力開発について、9割近い人が「3年前よりも重要と思うようになった」と考えている。また、従業員の能力開発に今後積極的に関わろうという企業は6割を超える。成果重視の動きに対応するように、1人ひとりの能力に対する意識が高まってきた。

労働政策研究・研修機構「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」2004

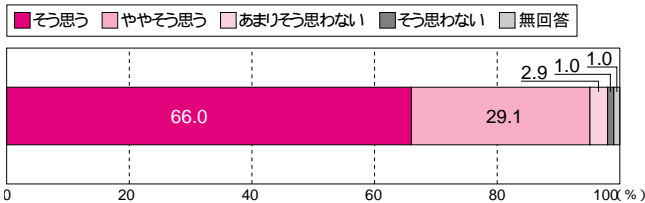
#04 従業員のキャリアに関する企業の考え

就職したあとのキャリアプランも必要

長期的なキャリアに対する従業員の関心はここ5年間でどう変化したが



従業員に対して、キャリア設計をこれまで以上に自分自身で考えてほしいと思うか



転職が一般的になり、成果主義的な人事・賃金制度の導入が進むなか、働く人の長期的なキャリアに対する関心が以前よりも高まっている。しかも企業は従業員に対してキャリア設計を自分自身で考えてほしいと思っている。就職後も自分のキャリアは自分自身で切り拓いていく時代といえる。

労働政策研究・研修機構「教育訓練とキャリア相談に関する調査」2004