

職務給の導入を検討してみませんか

「職務給の導入に向けた手引き」のご案内

社員の役割や職務に基づいた給与である職務給に、企業や社員の注目が集まっています。職務給を導入している企業からも、職務給を支給されている社員からも、メリットを実感しているという声が聞かれます。

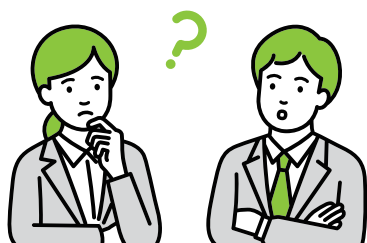
裏面でご案内する「職務給の導入に向けた手引き」等の資料を、ぜひご活用ください。



※職務給の形態や位置づけは企業によって様々です。ここでは「基本給における『役割・職務の重要度』に基づいて決定される賃金部分」を職務給としています。

職務給には、例えば以下のメリットがあります

職務給を支給されている社員の声

職務給によって影響があると思うこと（社員調査／「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合の合計）



	管理職 	非管理職 		
	基本給のうち 職務給が 半分以上の社員 (n=490)	基本給のうち 職務給が 半分未満の社員 (n=94)	基本給のうち 職務給が 半分以上の社員 (n=1704)	基本給のうち 職務給が 半分未満の社員 (n=510)
より高度な役割・職務に挑戦したくなる	34.8%	5.2%	19.5%	5.4%
担当する役割・職務に関わる能力を高めたい	39.5%	6.7%	24.6%	6.5%
給与の決め方に対する納得感が高まる	41.0%	6.5%	25.5%	7.3%
担当する役割・職務に対する責任感が高まる	42.0%	7.3%	26.3%	7.1%
今後の会社内でのキャリアを考えやすくなる	39.0%	5.2%	22.7%	6.3%
転職の市場での自分の価値がわかる	34.5%	5.0%	22.5%	5.5%

職務給を導入している企業の声

社員の職務と評価項目の組合せから、具体的に何を評価したのか説明が容易になったことで、不満が解消されました。



電気・ガス・
熱供給・水道

正社員数：
99人以下

昇給・昇格を社員の実績に応じて決めやすくなったことで、社員のモチベーションが上がりました。その後、業績が回復したことにも影響していると感じています。



卸売業
小売業

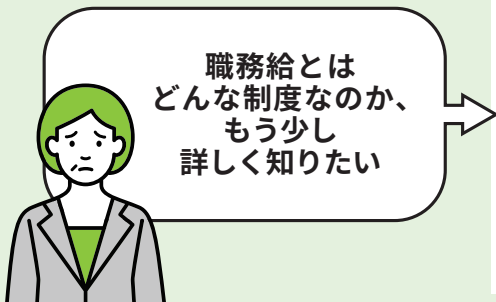
正社員数：
500～999人以下

職務給を導入している企業では、「社員に求める役割・職務の要件が明確になる」ことをメリットと感じています。また、「仕事に応じた賃金を支払うことができる」、「管理職層の確保・定着につながる」等をメリットに挙げる回答が多くありました。

職務給により感じているメリット (n=1349 複数回答、一部項目のみ抜粋)

社員に求める役割・職務の要件が明確になる	56.2%
仕事に応じた賃金を支払うことができる	51.4%
管理職層の確保・定着につながる	49.4%
社員の仕事に対する意欲が高まる	41.6%
中堅社員の確保・定着につながる	37.4%

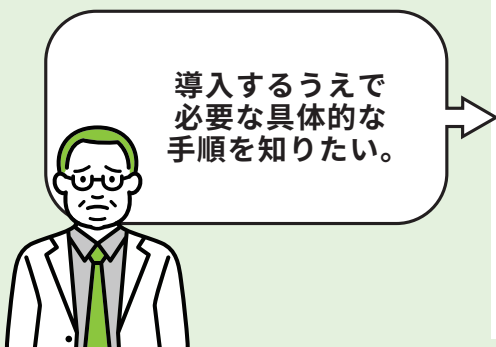
関連情報のご案内



職務給の導入に向けた手引き

URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/syokumukyu.html>

- 職務給を導入している企業やその社員が感じているメリットや給与制度の設計について、より詳しいデータや企業の声をご紹介します。
- 職務給を導入するまでの各ステップにおいて役立つ資料の紹介もあります。



多様な働き方の実現応援サイト

URL: <https://part-tanijikan.mhlw.go.jp/estimation/doclist.html>

- 職務分析・職務評価の手順をご紹介します。資料をご活用ください。
 - 職務分析実施マニュアル
 - 職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル
 - 職務評価ツール
 - 職務（役割）評価導入支援の実施手順（コンサルティングマニュアル）
 - 職務分析・職務評価の手法を用いた企業の取り組み事例集



ジョブ型人事指針（「ジョブ型」人材マネジメントの制度設計事例のご紹介）

URL: https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html

