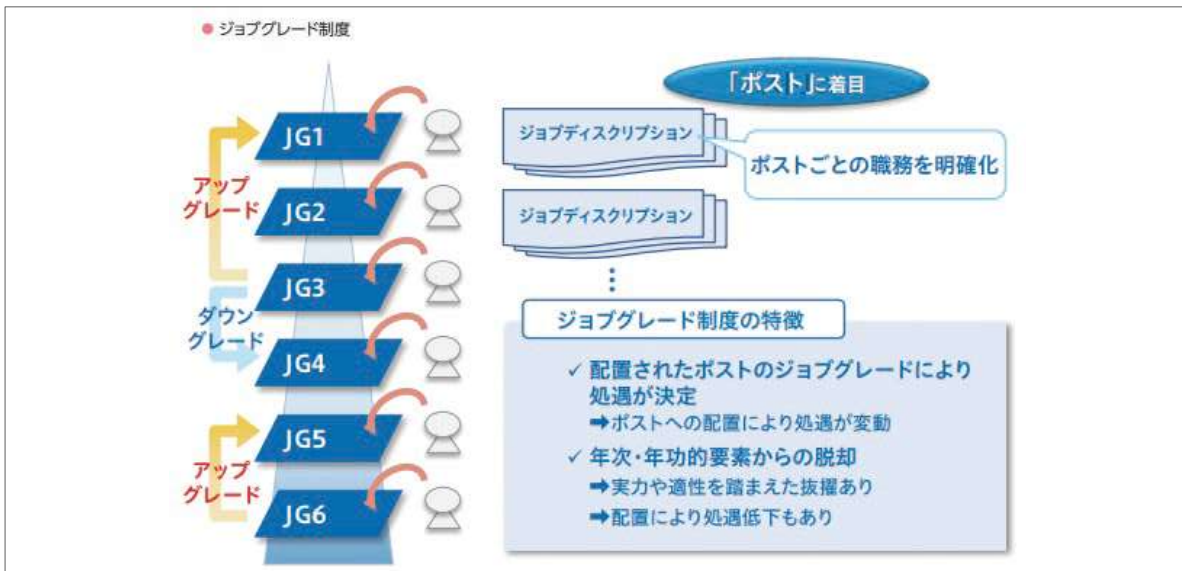


図表4-4-3 ▶ 人事給与制度改革のイメージ



出所：情報通信総合研究所作成

図表4-4-4 ▶ ジョブグレード制度



出所：NTT『統合報告書2023』

戦っていくための「脱電話の時代」に相応しいダイナミックな人事給与制度改革が行われた(図表4-4-3)。

(2) 新たな人事給与制度

① 管理職の人事給与制度改革 (ジョブ型人事給与制度の導入)

管理職のチャレンジ機会の増大と意欲の向上を図り、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上をめざし、2020年7月に主要事業会社のハイランク管理職に対して、配置されたポストの職務の重さに応じて処遇が変動するジョブ型の人事給与制度が導入された。その翌年の2021年10月には全管理職にも拡大した。これはそれまでの入社年次や年功を重視した人事給与制度から脱却するとともに、「適材適所」から「適所適材」への転換により、会社業績と個人の報酬がより連動する仕組みとするものだ。

具体的には、それぞれの会社・組織の戦略実現に必要なポストに求められる職務をジョブディスクリプションにより明確化し、それぞれのポストにジョブグレード(JG1～6)を定め、それに見合った人材を配置する仕組みとなった(図表4-4-4)。これにより、戦略実現に必要な役割・仕事(ポスト)に最適な人材の柔軟な配置が可能となった。

従前のように、管理職が社員資格により格付けされ、定められた在級年数を経て入社年次に応じて格付けの階段を一つずつ昇格し、その等級に見合った職位・ポストに就く制度とは根本的に異なる仕組みである。

また、ジョブディスクリプションでそれぞれのポストの職務(ジョブ)が明確になることにより、社内はもとより社外からも優秀な人材を確保しやすくなり、キャリア形成の自由度とともに人材の流動性も高まることにもなった。

ジョブ型人事給与制度の主な特徴は、ポストへの配置により処遇が変動すること、入社年次・年功要素がなくなり