

# 分割して取得できる？ 介護休業に関する基礎知識

## Index

---

---

- 1 人事制度の特徴と機能
  - 2 企業に浸透している能力・成果主義
  - 3 人事制度の両輪は機能と運用
  - 4 社員のやる気を引き出す能力・成果主義の仕組み
- 
-

## 1 人事制度の特徴と機能

### 1) 主な人事制度の特徴

経営資源は「人、モノ、金、情報」の4つに大別できるといわれますが、「人＝社員」は特に重要です。社員がいなければ、ビジネスに必要な情報を収集・分析することも、商品やサービスを開発することも、それを販売して利益を生むこともできないからです。

特に人材採用難の現在は、多くの企業が「社員の有効活用」を重要なテーマとして掲げ、そのやる気向上に腐心しています。その方法の1つが人事制度の構築・見直しです。

人事制度には、次のような考え方があります。企業は、それぞれの特徴を十分に理解した上で、最適な人事制度を構築する必要があります。

(図表1) 【主な人事制度の特徴】

区分	特徴	メリット	デメリット
年功主義	社員の勤続年数や年齢を基準に賃金などを決定する人事制度。終身雇用制度と並ぶ日本的人事制度の1つ。	社員の勤続年数や年齢を評価基準とすることは一見公平で、運用も容易。社員の定着率も高まりやすい。	社員の能力や成果を賃金などに反映しにくい。また、社員高齢化が進むと総額人件費が増大する(退職金を含む)。
能力主義	社員の職務遂行能力を基準に賃金などを決定する人事制度。1960年代から多くの企業が採用している。	潜在的な能力(企業が期待する能力)も含めた社員の職務遂行能力を評価し、処遇することができる。	「経験(勤続年数)に応じて職務遂行能力も高まる」といった年功主義の考え方で運用されていることが多い。
成果主義	社員の成果とプロセスを基準に賃金などを決定する人事制度。1990年代から急速に導入が進むが、問題点も多い。	属人的な要素に関係なく、成果とプロセスに応じて社員を処遇する制度。企業にとって合理的といえる面がある。	成果とプロセスを公正に評価するための基準づくりが困難。プロセスを無視し、結果主義的に運用されることもある。
結果主義	完全出来高制など、社員の最終的な結果を基準に賃金などを決定する人事制度。成果主義と違い、プロセスを評価しない。	製造個数・販売金額など最終的な結果に基づいて処遇するため、考課者の主観が入りにくく、評価基準が明確である。	ストレス過剰の社員や社会規範を逸脱した行動で結果を上げようとする社員が出てくる恐れがある。

(出所：日本情報マート作成)

### 2) 人事制度の機能

人事制度の基本的な機能は次の3つです。

1. 評価機能：業績考課や勤怠考課など、人事考課制度と連動した評価制度
2. 処遇機能：上の評価の結果を踏まえた賃金査定や人事異動などの処遇
3. 規定機能：労働基準法などに基づいた一定の労働条件の規定化

評価機能と処遇機能は、人事制度の特徴と密接に関係します。例えば、年功主義の場合、賃金(基本給)の中心は勤続年数や年齢を基準とする「年功給」です。また、規定機能は、賃金の決定方法などの仕組みを就業規則などに規定し、社員に周知することで機能します。

# サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している  
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。  
サクセスネットサイトにログインした後、全文を  
閲覧することができます。