

4-1 多様な人材が個々の能力を十分に発揮できる人事処遇制度を構築する。

《基本的な心構え・姿勢》

(1) 多様な人材の尊重と活用

様々な考え方や価値観の人が相互に認め合い、刺激を与え合うことが企業にダイナミズムと創造性をもたらす。バリアフリーやノーマライゼーションの促進なども含めて、多様な人材が十分に能力を発揮できるような職場環境を整備する。多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できるような労働環境を整備し、企業の生産性および従業員の働く満足度双方を向上させるよう努める。

(2) 多様な雇用・就労形態の選択肢の提供

多様な人材を活用するため様々な就労ニーズに応えうる多様な雇用・就労形態の選択肢を提供し、就労しやすい環境を整備する。就労者のニーズと企業の生産性向上の両立を実現する自社型雇用ポートフォリオ（従業員構成の最適配置）の構築を目指す。

(3) 納得性・公正性に根ざした人事処遇制度の構築

従業員の仕事、組織への成果・貢献度、現在や将来の役割、働き方などを十分に考慮した、納得性と公正性のある人事処遇制度の構築に努める。

《具体的アクション・プランの例》

(1) 企業組織のあるべき姿を検討し、従来型の正社員に止まらず、短時間正社員、契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトなど、多様な雇用形態の従業員の能力を従来以上に積極的に活用する。

(2) 従来の勤務形態にとらわれない多様な勤務・就労形態を開発、導入する。

①フレックスタイム制

②在宅勤務制

③短時間勤務制（含む 育児・介護や高齢者のための短時間勤務制）

④裁量労働制

⑤その他労働時間、勤務場所等限定型または柔軟型の勤務制

(3) 納得性・公正性に根ざした人事処遇制度を構築する。

①一律型賃金体系から、職務や役割等に応じて人事賃金処遇の軸を複数設定する多立型賃金体系への移行

②年功型賃金システムから、能力・成果・貢献度反映型賃金システムへの移行

③透明で公正な評価制度の確立

《関連資料》

「春季労使交渉の手引き」 日本経団連

「経営労働政策委員会報告」 日本経団連

「成果主義時代の賃金システムのあり方」 2002年 日経連（現・日本経団連）

「新時代の日本的経営」 1995年 日経連（現・日本経団連）