

目指しませんか？ 「働きやすい・働きがいのある職場づくり」

仕事に対する従業員の意欲が低い、従業員がなかなか職場に定着しないなど、従業員の雇用管理でお悩みの事業主の方も多いかと思います。

このような場合には、従業員の「働きがい」や「働きやすさ」の意識を高めると、働く意欲が向上し、職場での定着率が上がり、さらには会社の業績向上に効果があることが調査で明らかになっています。

従業員の「働きがい」や「働きやすさ」意識を高めるには、評価や処遇、人材の育成、人間関係についての管理など、適正な雇用管理の実施が効果的です。

あなたの会社も適正な雇用管理を行って、「働きやすい・働きがいのある職場づくり」を目指しませんか？

「働きやすい・働きがいのある職場」のメリット

- ◆ 従業員の意欲が高まります
- ◆ 従業員が定着します
- ◆ 会社の業績につながります

「働きやすい・働きがいのある職場づくり」のポイント

「働きがい」意識を高める 効果のある雇用管理の例

- 1 仕事の意義や重要性を説明する
- 2 従業員の意見を経営計画に反映する
- 3 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
- 4 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
- 5 提案制度などで従業員の意見を聞く

「働きやすさ」意識を高める 効果のある雇用管理の例

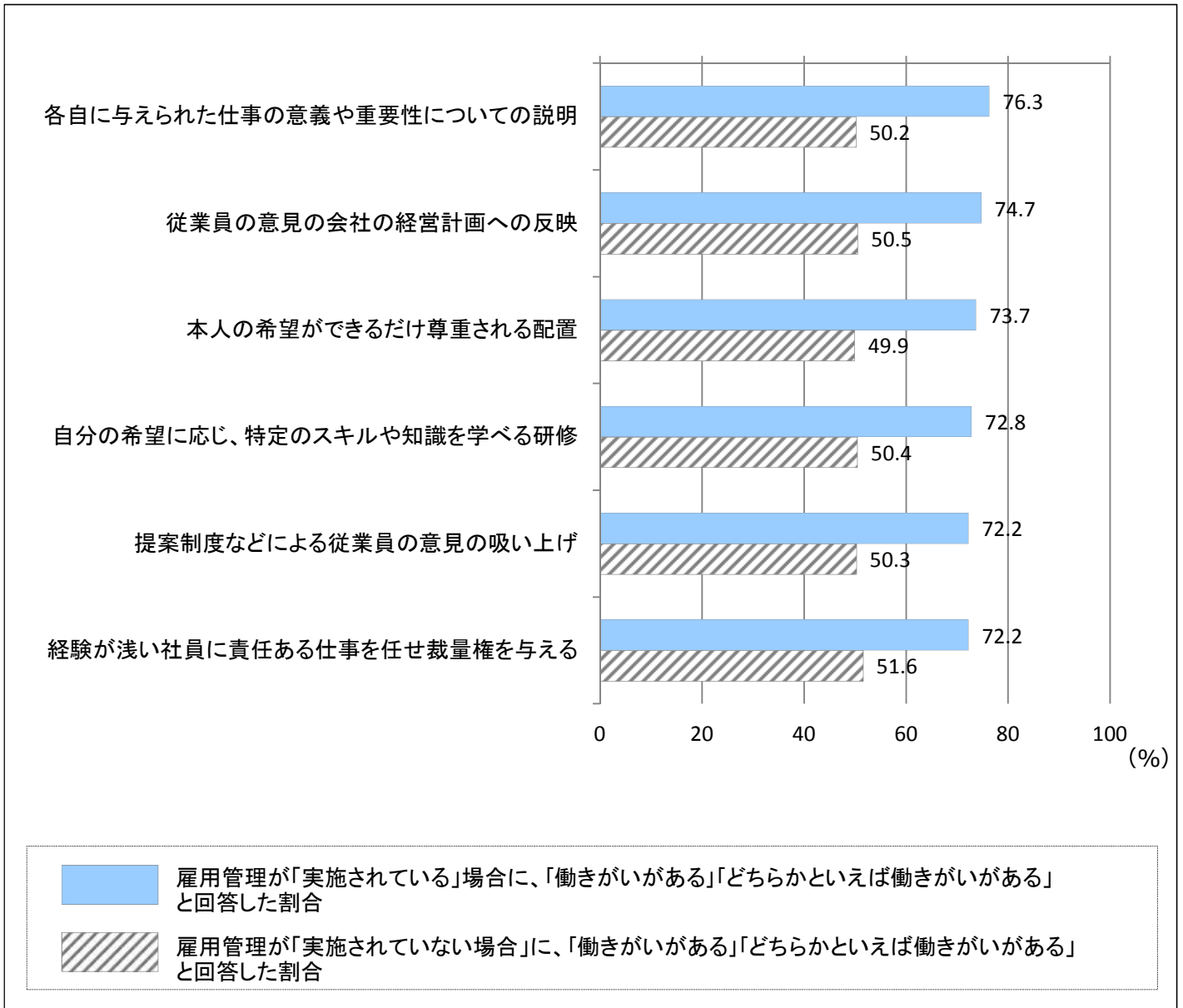
- 1 希望に応じてスキルや知識が身に付く研修を実施する
- 2 本人の希望をできるだけ尊重して配置する
- 3 提案制度などで従業員の意見を聞く
- 4 従業員の意見を経営計画に反映する
- 5 経営情報を従業員に開示する

「働きがい」意識を高める雇用管理

一般的に、休暇、労働時間、給与・賞与額などの労働条件が良好な企業の方が、「働きがい」意識が高い傾向があります。

さらに「働きがい」意識を高めるためには、従業員が、職場の中で自分が期待され、役立っているという意識（自己効力感）を持てるような雇用管理を行うことが重要です。以下のような雇用管理に同時に取り組むことで、一層の効果が期待できます。

雇用管理を行っている企業と行っていない企業での「働きがい」意識の違い



出典:厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査（従業員調査）」（平成25年）

2つのグラフの差が大きいほど、「働きがい」意識に違いがある。

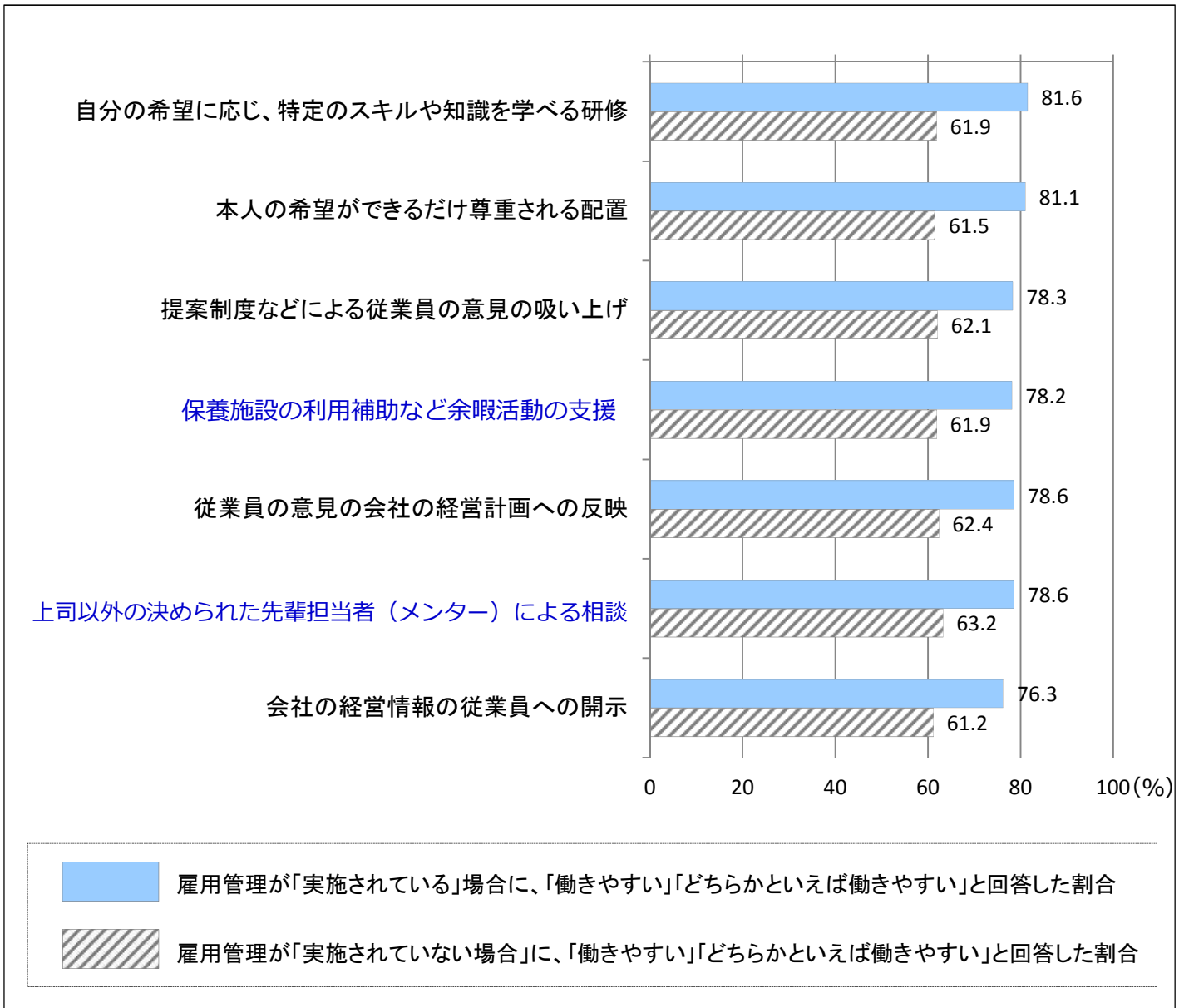
▶ これらの雇用管理を行っている企業の従業員の方が、「働きがい」を感じている。

「働きやすさ」意識を高める雇用管理

一般的に、休暇、労働時間、給与・賞与額などの労働条件が良好な企業の方が、「働きやすさ」意識が高い傾向があります。

さらに「働きやすさ」意識を高めるためには、「働きがい」同様、従業員が、職場の中で自分が期待され、役立っているという意識（自己効力感）が持てるような雇用管理が重要であるほか、「相談できる体制」「福利厚生」に関する雇用管理（下記の青字の項目）も重要です。

雇用管理を行っている企業と行っていない企業での「働きやすさ」意識の違い



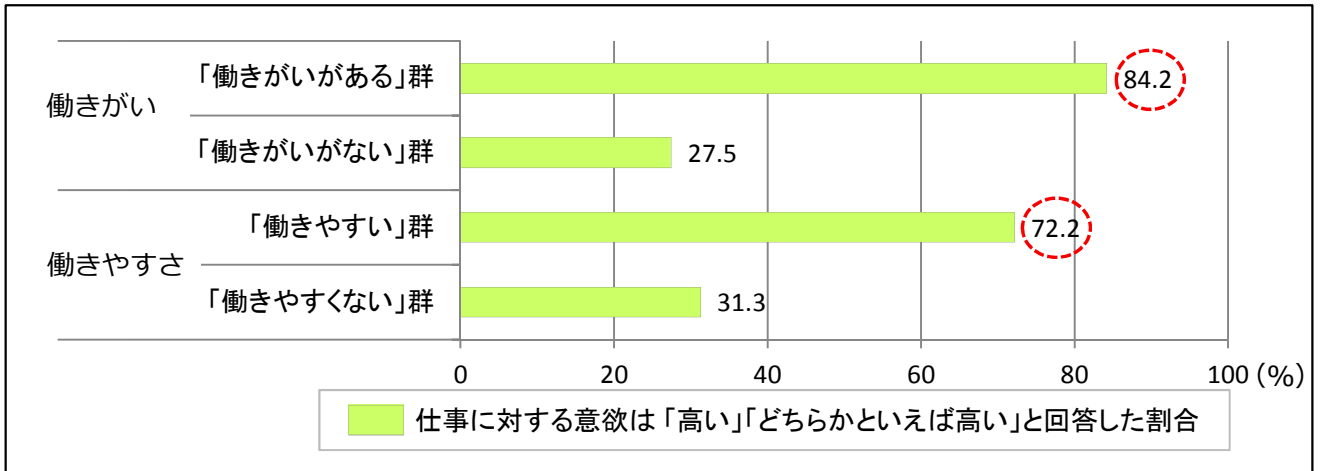
出典:厚生労働省「職場の働きやすさ・働きがいに関するアンケート調査（従業員調査）」（平成25年）

2つのグラフの差が大きいほど、「働きやすさ」意識に違いがある。
▶ これらの雇用管理を行っている企業の従業員の方が、「働きやすさ」を感じている。

「働きがい」「働きやすさ」の効果

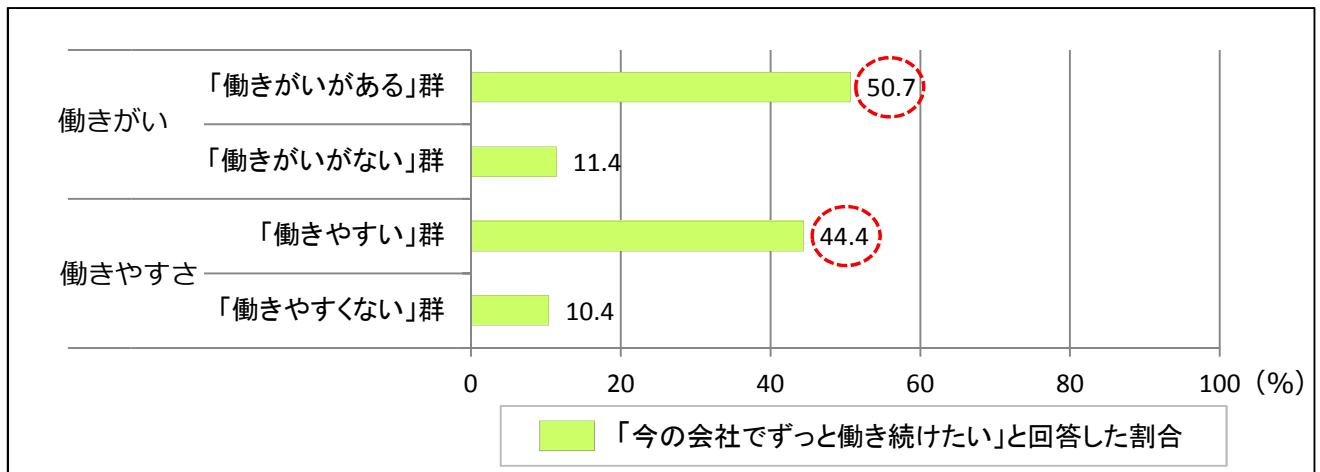
◆従業員の意欲が高まります！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、従業員の仕事に対する意欲が高いことが示されています。



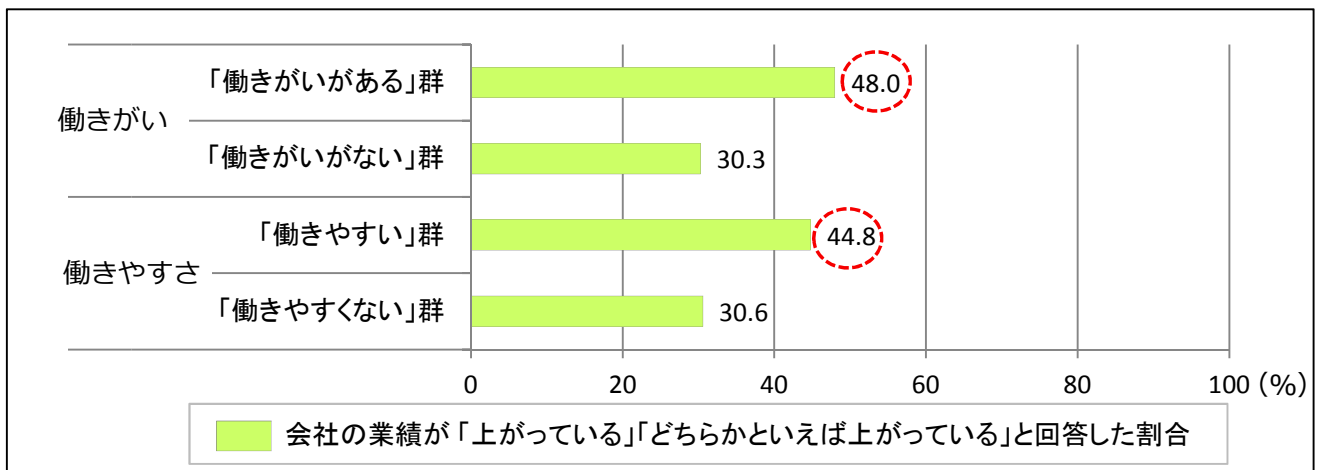
◆従業員が定着します！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、従業員の勤務継続の意向が高いことが示されています。



◆会社の業績につながります！

「働きがい」や「働きやすさ」がある方が、会社の業績が高い傾向にあることが示されています。



「働きやすい・働きがいのある職場づくり」に向けた、中小企業の雇用管理改善事例を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/shokuba_kaizen.html