

雇用管理を見直してみませんか？

～人が集まり、定着し、活躍する職場づくりのために～

社会保険労務士 山本大介

本日の内容

1. なぜ今、雇用管理なのか

2. 働く条件と仕事の見通し

3. 働き方の見直しと労働時間管理

4. 賃金制度

5. ハラスメントと相談体制

6. 長く活躍できる職場

7. 選ばれる職場には共通点がある

なぜ今、雇用管理なのか



応募が集まりにくい



採用しても定着しない



人材育成に時間がかかる



だからこそ

「選ばれる職場づくり」
が重要

雇用管理とは

雇用管理とは



までを含む幅広い取組



雇用管理は特別な制度ではなく
日々の運用



従業員が安心して働き、
能力を発揮できる環境づくり

働く条件と仕事の見通し

求職者・従業員が知りたいこと



仕事内容



労働条件



相談先



将来像

ミスマッチ防止が定着につながる

就業規則を見直していますか

📖 就業規則は

- ✓ 職場のルールブック
- ✓ トラブル防止
- ✓ 労働条件の共通ルール

🔍 確認したいこと

- 実態と合っているか
- 法改正や制度改正を反映しているか
- 従業員へ周知されているか

労働条件の明示と求人内容の確認

労働条件は契約時に明示が必要

明示事項

- 労働契約の期間
- 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- 就業の場所及び従事すべき業務
- 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等
- 賃金、昇給
- 退職

❗ 労働条件明示ルールの見直し

2024年4月から

【すべての労働者】

- 就業場所・業務の変更の範囲

【有期契約労働者】

- 更新上限の有無と内容
- 無期転換後の労働条件

2026年10月から

【パートタイム・有期雇用労働者】

- 待遇差の説明請求ができる旨

<記載例>

雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口
部署名 担当者職氏名 (連絡先)

労働時間を把握できていますか

労働時間管理

- ✓ 労働時間は適正に把握できているか
- ✓ 労働時間の認識に誤りはないか
- ✓ 残業代の計算に誤りはないか
- ✓ 36協定は提出できているか

業務改善の視点

- ✓ 業務ごとの偏り
- ✓ 特定の人への集中



改善には、まず現状把握が重要

休憩時間と年次有給休暇

確認したいこと

適切な休憩が取れているか

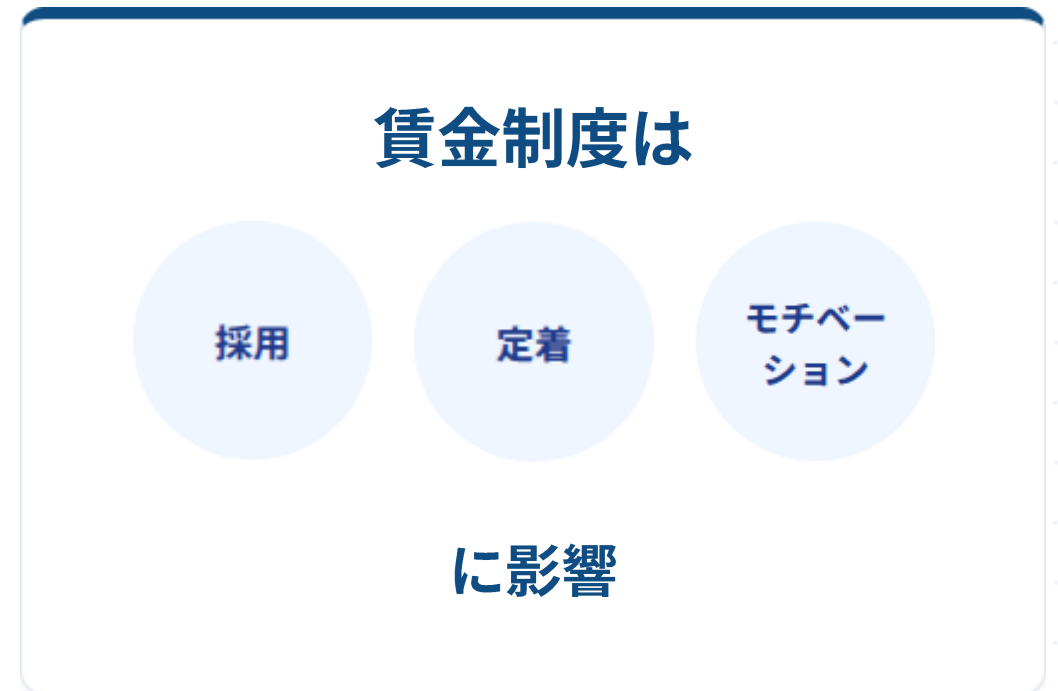
一人勤務で休めない状況はないか

有給休暇取得状況を把握しているか

取得しやすい環境になっているか

休憩と休暇は
法令遵守だけでなく
健康確保と働きやすい職場づくりのためにも重要

賃金制度を見直していますか



同一労働同一賃金ガイドラインが改正されました

同一労働同一賃金の考え方

不合理な待遇差の解消

ガイドライン改正で示された主な項目

賞与・退職手当

無事故手当

家族手当

住宅手当

福利厚生施設

病気休職

夏季冬季休暇

褒章

ハラスメントのない職場づくり

必要な取組

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

2 相談体制の整備

3 事後の迅速かつ適切な対応

4 プライバシー保護、不利益取扱いの禁止、再発防止

法改正への対応

✓ 最新制度の確認

✓ 相談体制の見直し

✓ 周知・研修

長く活躍できる職場



選ばれる職場には共通点がある

