

従業員の職場定着など、雇用管理面でお困りの事業主の皆さまへ

取り組みませんか？ 「魅力ある職場づくり」で生産性向上と人材確保

思うように従業員の採用ができない、経験を積ませたいが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ではありませんか？

従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らかになっています。

「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や処遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

従業員の視点に立った雇用管理改善を行って、「魅力ある職場づくり」に取り組みませんか？

従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの事業主の皆さま、
従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」が有効です！

「魅力ある職場」では、以下の効果があります

①従業員の意欲の向上 ②業績・生産性の向上 ③人材確保

「魅力ある職場づくり」の取り組みのポイントは2つ

1. 「魅力ある職場」は、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場です。
「顧客満足度」だけでなく「従業員満足度」も重視しましょう。
2. 「魅力ある職場づくり」は、
従業員の目線で、継続した取り組みを行うことが重要です。

2・3ページの調査結果をご参照ください

出典：厚生労働省「今後の雇用政策の実施に向けた現状分析に関する調査研究事業」（平成27年）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000127983.html>



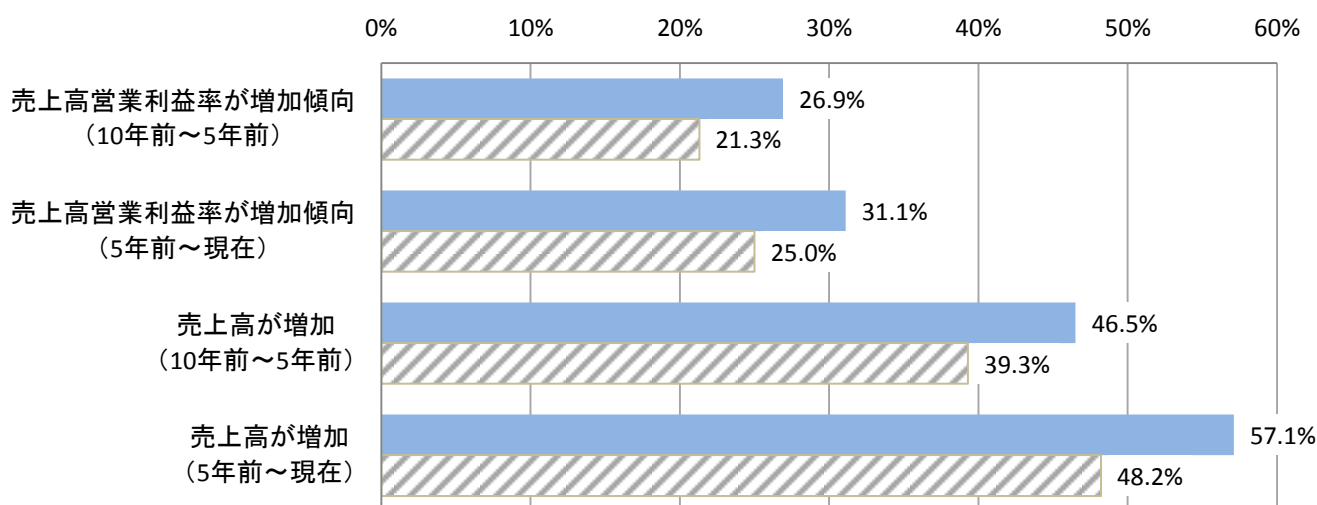
「従業員と顧客満足度の両方を重視する企業」は、 「顧客満足度のみを重視する企業」と比べ、 業績が向上し、人材確保ができています。

「従業員と顧客満足度の両方を重視する」という経営方針を持つ企業は、「顧客満足度のみを重視する」という企業と比べ、**売上高営業利益率、売上高ともに「増加傾向にある」とする割合が高くなっています。**

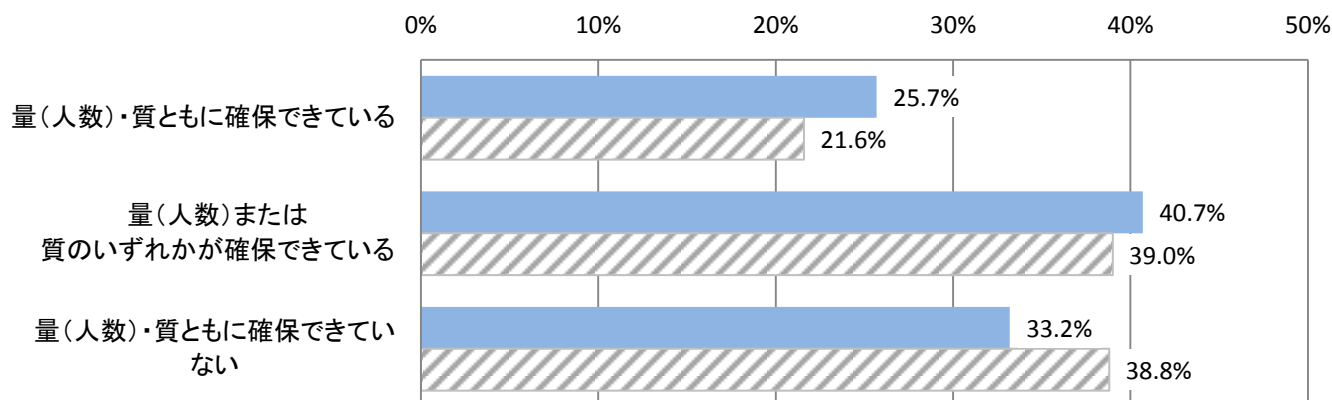
また、人材確保状況（正社員）についても、「量（人数）・質ともに確保できている」とする割合が高くなっています。

■ 従業員と顧客満足度の両方を重視する企業
 ■ 顧客満足度のみを重視する企業

業績の状況



過去5年間の正社員の人材確保の状況



「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、 取り組みの実施期間が長い企業ほど 業績が向上し、人材確保ができています。

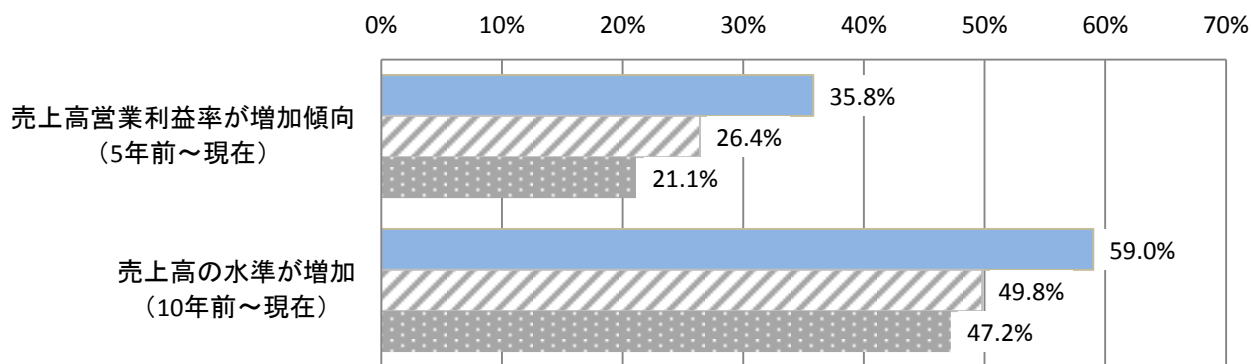


「魅力ある職場づくり」のための取り組みの実施期間が長い企業ほど、**売上高営業利益率および売上高が「増加傾向」とする割合が高くなっています。**

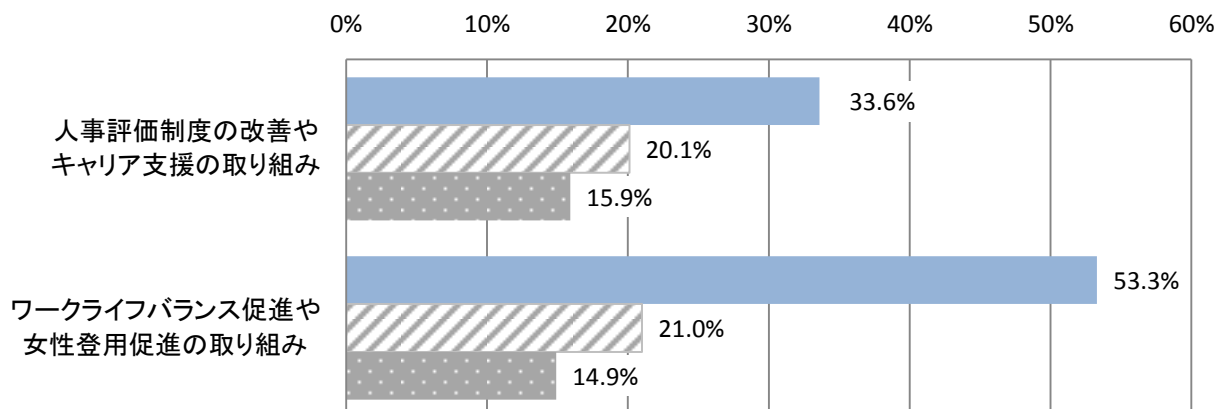
また、正社員の人材確保についても、「量（人数）・質ともにできています」とする割合が高くなっています。

- 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、「10年以上前から実施している」とする企業
- 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、「4年以内から実施している」とする企業
- 「魅力ある職場づくり」のための取り組みについて、「実施していない」とする企業

「人事評価制度の改善」や「キャリア支援」に取り組む企業の業績の状況



量(人数)・質ともに人材が確保できている企業が行っている取り組み





では、「魅力ある職場づくり」で何をすればいいのでしょうか??

答えは・・・

“ 従業員の視点に立った取り組み ” です

「魅力ある職場づくり」への
課題

従業員の視点



従業員の視点に立った
「魅力ある職場づくり」
の取り組み例

賃金等処遇
に関する課題

- ・働き続けても収入が増えない
- ・成果を上げても賃金が上がらない

- ★能力評価制度の導入
- ★スキルや成果に応じた報酬制度の制定
- ★賃金テーブルの整備
- ★人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度
- ★退職金制度の導入

労働時間・休暇等
に関する課題

- ・業務が忙しく年休が取れない
- ・長時間勤務が解消できない

- ・計画的な年休制度の策定
- ・業務見直しによる労働時間の削減

多様な働き方(制度)
に関する課題

- ・家庭の事情があり、フルタイムで働き続けることが難しくなった。

- ★短時間正社員制度の導入
- ・勤務体系の多様化やシフト制の工夫
- ・テレワークの導入

長期就業で得られる
キャリアビジョンが不明確

- ・若手とベテランが同じ業務・職責で働いていて、ステップアップが見込めない。

- ★キャリアパスの明示や能力評価制度の導入
- ★スキル向上のための各種研修の実施

成長機会
に関する課題

- ・自分の成長が感じられない。
- ・新卒者育成の余裕がない。

- ★キャリアパスに応じた教育研修制度の整備
- ★メンター制度の導入

福利厚生
に関する課題

- ・福利厚生制度がない

- ★人間ドック・健康診断等の導入
- ・休暇制度の導入（リフレッシュ休暇、誕生日休暇等）
- ・財形制度の導入

定期健康診断は法令(労働安全衛生規則第43条、第44条等)に基づき実施する必要があります。

上記の『従業員の視点に立った「魅力ある職場づくり」の取り組み例』の一部（★の項目）について、**人材確保等支援助成金**を活用できる可能性があります！ 詳しくは次のページで…



人材確保等支援助成金を活用しませんか

厚生労働省では、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度(保育事業主のみ)）の導入等を通じて、離職率低下に取り組む事業主への人材確保等支援助成金（※1）による支援を実施しています。

※1：平成30年度から職場定着支援助成金、人事評価改善等助成金及び建設労働者確保育成助成金の一部コースが整理・統合されました

助成金を活用した事業主さまからの声（※）

評価・処遇制度の導入効果

- ・評価者となることで、管理者としての意識が高まった。
- ・従業員の意識変化および意欲の向上につながった。
- ・就業規則の整備等により、労使間の信頼関係が構築できた。

研修制度の導入効果

- ・事業所の人材育成への注力を感じた従業員のモチベーション向上につながった。
- ・従業員のスキルアップにつながった。
- ・事業所における研修の必要性を再認識した。
- ・新卒の定着率が向上した。
- ・人材育成を行っていることをアピールすることで、他社と差別化することができ、より人材が集まりやすくなった。

健康づくり制度の導入効果

- ・従業員が、制度があることにより、安心して働くことができる。
- ・会社への信頼感が増した。
- ・健康管理の意識が向上した。
- ・採用説明時に健康制度の存在をアピールでき、安心して入職してもらえる。
- ・労働環境の向上につながる。



※平成27年度厚生労働省調査より。職場定着支援助成金を活用した事業主さまからの声です。

◆ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）の助成額

雇用管理制度の導入・運用を経て離職率低下目標を達成できた場合に**57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）**を助成します。

人材確保等支援助成金では、この他に以下のコースがあります。

- 中小企業団体助成コース
- 介護福祉機器助成コース
- 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース
- 人事評価改善等助成コース
- 設備改善等支援コース
- 雇用管理制度助成コース(建設分野)
- 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)
- 作業員宿舎等設置助成コース(建設分野)

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>

その他の雇用関係助成金

新たに従業員を雇い入れる場合や、従業員の職業能力の向上を図る場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

人材育成

従業員の育成を図る場合の助成金など、さまざまな支援策を用意しています。詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

⇒ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouyoku/for_employer/index.html

「魅力ある職場づくり」に活用できるツール・相談支援のご案内

厚生労働省では、「魅力ある職場づくり」に活用できる各種ツールの提供や相談支援を行っています。「魅力ある職場づくり」に取り組むにあたり、ぜひご活用ください。

「働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト」

「働きやすく生産性の高い職場」のための情報を集めたポータルサイトです。雇用管理取り組み事例、助成金などの支援策や「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」等に関する情報を掲載しています。

⇒<http://www.koyoukanri.mhlw.go.jp/>



「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」

「評価・処遇」「人材育成」「業務管理・組織管理」「人間関係管理」に取り組む中小企業の事例を、業種別・取り組み別に紹介しています。

⇒http://www.mhlw.go.jp/chushoukigyou_kaizen/example/all.pdf



「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」

優秀な人材の確保、人材の定着、従業員のモチベーション向上を実現するため、正社員への転換、人材の育成、処遇の改善など、非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた取り組みを積極的に行っている企業の事例などを紹介しています。

⇒<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>



女性の活躍・両立支援総合サイト

企業における女性活躍の情報や、仕事と家庭（育児・介護などを含む）の両立に役立つ情報を掲載しています。

⇒<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



「パート労働ポータルサイト」

パートタイム労働者の雇用管理に関する優れた取組事例、「パート労働者活躍企業診断」や「短時間正社員制度」などに関する情報を掲載しています。

⇒<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

企業の皆さまが、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。

⇒<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方改善コンサルタントによる相談

各都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、働き方・休み方の改善に取り組む事業主などに対し相談、助言・指導を行っています。

⇒<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

都道府県労働局 所在 検索